

כנס חורף תשע"ו 2016 של לשכת יועצי המס בישראל

בכפר בלום, 5 בפברואר 2016

"הכל על פיטורים"



בני קיויתי

חשבונאי יועץ מס מוסמך, מייצג, מגשר, נאמן

טלפון 052-2619172

E-mail bkivity@gmail.com



מה בהרצאה?

חובת שימוע
הודעה מוקדמת
איסור\הגבלת פיטורים
פיטורים שלא כדין
התפטרות בדין פיטורים
רכיבי שכר לעניין פיצויי פיטורים
וותק לעניין פיצויי פיטורים
מועד תשלום פיצויי פיטורים
הלנת פיצויי פיטורים
שלילת\הפחתת פיצויי פיטורים
הפסקת עבודה עקב פטירת המעסיק
היורשים במקרה פטירת עובד



החובה לקיים שימוע בטרם פיטורי עובד

- אין אזכור בחוקי העבודה
- חובת השימוע = זכות הטיעון בגלגוליה הראשונים
- הוראות נציבות שירות המדינה חייבו לראשונה מעסיקים לקיים שימוע לעובד טרם פיטוריו
- ההסתדרות וארגוני העובדים והמעסיקים החלו, בתחילת המאה ה-21, לאמץ את הנוהג לאפשר לעובדים זכות טיעון טרם פיטוריהם
- בית הדין הארצי ובתי הדין האזוריים אימצו את הגישה הרווחת בדיונים המשפטיים הרלוונטיים, ובכך הפכו את חובת השימוע לנוהל שחל על כלל המעסיקים

החובה לקיים שימוע בטרם פיטורי עובד

ע"ע 1027/01 יוסי גוטרמן נ' המכללה האקדמית עמק יזרעאל:

ביתן ב-7 ינואר 2003

"במקרים בהם העסקת עובד הנעשית ע"פ חוזה לתקופה קצובה, אולם המסגרת בה היא מתקיימת מחזיקה בתוכה מעצם טיבה, אפשרות ליצור קשר מתמשך, בין לקביעות ובין להארכת החוזה מעת לעת, חייב המעסיק ליתן הודעה מראש לעובד על כוונתו שלא להאריך עוד את ההתקשרות עמו; לפרט את הטעמים העומדים ביסוד אותה כוונה; לאפשר לעובד להביא בפניו את תגובתו וליתן לו הזדמנות הולמת לנסות ולהעביר את רוע הגזירה."

"הנמקת מעשה הפיטורים בדיעבד, אינה מרפאה את הפגם הנובע משלילת זכות הטיעון במועדה בטרם הבשילה ההחלטה שהיא בלתי הפיכה בתוצאותיה"

" זכות השימוע הינה זכות יסוד ביחסי העבודה.... בין אם מדובר בפיטורין ובין אם מדובר באי חידוש חוזה עבודה... זכות העובד להצגת טיעונו אינה בבחינת "טקס" בלבד שיש לקיימו על מנת לצאת ידי חובה...."

החובה לקיים שימוע בטרם פיטורי עובד

בש"א 2217/01 יפרח יצחק נ מכללת נצרת עילית

"... אין לראות בפגישה בה נמסרה לעובד הודעת פיטורין כ"ישיבת שימוע".
זכות שימוע כוונתה לאפשר לעובד לטעון את טענותיו ולנסות לשכנע את המעסיק שלא יפטר. לא ניתן לראות כמימוש זכות שימוע, כאשר זו ניתנה במועד שבו הייתה החלטה מגובשת של המעבידה להפסיק את עבודתו..."

ע"ב 4816/05 אורית א. נ ירוקום תקשורת בע"מ

המעסיק התריע בפני העובדת מספר פעמים על התנהגותה וניתנו לה מספר רב של הזדמנויות לתקן את דרכיה. טענות המעסיקה הוצגו בפני העובדת וניתנו לה אפשרויות להגיב עליהן. העובדת התעלמה מכל פניות אלה ומשהמשיכה בהתנהגותה פוטרה לאלתר ותבעה את המעסיקה לפיצוי בגין אי מתן הודעה מוקדמת ואי קיום חובת שימוע. בית הדין לעבודה דחה את תביעת העובדת כיוון שראה בהתנהלות המעסיקה קודם לפיטורין כמילוי חובת השימוע בתום לב.

החובה לקיים שימוע בטרם פיטורי עובד

ע"ע 415/06 דני מלכה נ שופרסל בע"מ:

העובד פוטר לאחר 19 שנות עבודה לאחר שנחשד בגניבה ממחסני החברה, לאלתר וללא מתן זכות שימוע. העובד ערער בבית הדין הארצי לעבודה. בית הדין דחה את ערעור העובד בנוגע לעצם הפיטורין, אולם קבע שהליך הפיטורין היה פגום כיון שלעובד לא ניתנה זכות השימוע.

"...על מעסיק לפרט בפני העובד טענות שיש בהן כדי להכריע גורלו.... על אחת כמה וכמה כאשר המעסיק מייחס לעובד עבירת משמעת חמורה או גניבה, שכן במקרים אלה עלולות להיגזר על העובד סנקציות חמורות ביותר... בנוסף לפגיעה בשמו הטוב ובעתידו המקצועי.... על המעביד לשטוח בפני העובד את החשדות המיוחסים לו באופן שיהיה בידיו להפריכם, או לשכנע את מעבידו כי אין ממש באותם חשדות כולם או מקצתם".

החובה לקיים שימוע בטרם פיטורי עובד

ע"ב 9429/04 מישל בן מוחא נ האגודה למען הקשיש:

העובדת הייתה בהריון, ונתפסה במעילה. המעסיק קיבל היתר לפיטוריה מהממונה על חוק עבודת נשים, ופיטר את העובדת ללא מתן זכות שימוע.

בית הדין קבע שהפיטורין נעשו שלא כדין בעקבות אי מתן זכות השימוע

ע"ב 3211/06 שמואל דוד נ לוסי בורכרד בע"מ:

במהלך ישיבת שימוע שנערכה בין המעסיקה לעובד בטרם פיטוריו, שוחח מנהל המעסיקה מספר פעמים בטלפון. התנהגותו הייתה כמי שאינו קשוב לדברי העובד ואינו נוהג כמי שמוכן לבחון את טענותיו בכובד ראש. בית הדין קבע שהתנהלות המעסיקה בהליך השימוע מהווה פגם של ממש הפוגע במטרתו של הליך השימוע, ופסק לעובד פיצוי כספי מהמעסיקה בסך השווה לארבע משכורות.

בפסק דינו כתב השופט: "...חייבת הייתה המעבידה להקפיד על הליך שימוע תקין ונאות, מבלי הפרעות במהלך ההליך, תוך רישום פרוטוקול מסודר ובו פירוט טענות העובד כאשר דבריו נשקלים בלב פתוח ונפש חפצה..."

החובה לקיים שימוע בטרם פיטורי עובד

- על המעסיק להודיע מראש ובכתב לעובד על מועד עריכת השימוע.
- על המעסיק למסור לעובד מכתב המפרט את הטענות הנוגעות לסיבת פיטוריו.
- על המעסיק ליתן לעובד שהות מספקת על מנת שיתכונן ויוכל להשיב נגדן בעת עריכת השימוע.
- על המעסיק לאפשר לעובד גישה למסמכים רלוונטיים על מנת שיוכל לבדוק את הטענות כנגדו ולבסס את הגנתו.
- בעת השימוע יש ליתן לעובד אפשרות אמיתית וכנה לטעון את טענותיו ולשכנע את מעסיקו להמשיך ולהעסיקו.
- בעת השימוע, על המעסיק להיות פתוח וקשוב לטיעוני העובד, מבלי להחליט מראש על פיטוריו.
- הזימון לשימוע, טענות המעסיק ופרטי הליך השימוע יועלו על הכתב והעתק מהם יימסר לעובד.
- הוחלט לפטר את העובד (כמובן לאחר קיום הליך שימוע תקין), יש להכין הודעת פיטורין מפורטת ומסודרת ולמסור אותה באופן אישי לעובד.

חוק הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות, התשס"א 2001

הוראות סעיף 2 (חובה ליתן הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות)

(א) מעביד המבקש לפטר עובד ייתן לו הודעה מוקדמת לפיטורים, לפי הוראות חוק זה.

(ב) עובד המבקש להתפטר מעבודתו ייתן למעבידו הודעה מוקדמת להתפטרות, לפי הוראות חוק זה.

(ג) הודעה כאמור בסעיף זה תינתן בכתב ותציין את יום הוצאת ההודעה ואת יום הכניסה לתוקף של הפיטורים או ההתפטרות, לפי הענין, והכל בהתאם להוראות חוק זה.



חוק הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות, התשס"א 2001

הוראות סעיף 6 (ויתור על עבודה בפועל)

(א) מעביד רשאי להודיע לעובד, בהודעה מוקדמת לפיטורים, כי הוא מוותר על נוכחות העובד ועל עבודתו בפועל בתקופת ההודעה האמורה, כולה או מקצתה, ובלבד שישלם לעובדו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל של העובד בעד התקופה שלגביה ויתר על עבודתו.

(ב) מעביד רשאי להודיע לעובד שנתן הודעה מוקדמת להתפטרות, כי הוא מוותר על נוכחותו של העובד ועל עבודתו בפועל בתקופת ההודעה האמורה, כולה או מקצתה, ובלבד שישלם לעובדו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל של העובד בעד התקופה שלגביה ויתר על עבודתו.



חוק הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות, התשס"א 2001

הוראות סעיף 7 (תוצאות אי מתן הודעה מוקדמת)

(א) מעביד שפיטר עובד ולא נתן לו הודעה מוקדמת לפיטורים כאמור בחוק זה, ישלם לעובדו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל בעד התקופה שלגביה לא ניתנה ההודעה המוקדמת.

(ב) עובד שחדל לעבוד ולא נתן למעבידו הודעה מוקדמת להתפטרות כאמור בחוק זה, ישלם למעבידו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל בעד התקופה שלגביה לא ניתנה ההודעה המוקדמת.

ע"ע 1027/01 יוסי גוטרמן נ' המכללה האקדמית עמק יזרעאל:

ניתן ב-7 ינואר 2003

"במקרים בהם העסקת עובד הנעשית ע"פ חוזה לתקופה קצובה, אולם המסגרת בה היא מתקיימת מחזיקה בתוכה מעצם טיבה, אפשרות ליצור קשר מתמשך, בין לקביעות ובין להארכת החוזה מעת לעת, חייב המעסיק ליתן הודעה מראש לעובד על כוונתו שלא להאריך עוד את ההתקשרות עמו; לפרט את הטעמים העומדים ביסוד אותה כוונה; לאפשר לעובד להביא בפניו את תגובתו וליתן לו הזדמנות הולמת לנסות ולהעביר את רוע הגזירה."

חוק הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות, התשס"א 2001

ע"ע 33791-11-10 נובכוב מיכאל נ' ר-צ פלסט:

ניתן ב- 24 מאי 2012

מיכאל עבד בחב' ר-צ פלסט בע"מ כשהוא עריק מצה"ל.

ביום 25/2/2008 נעצר ע"י רשויות הצבא, וביום 26/2/2008 חויל והחל בשירות צבאי סדיר.

החברה שילמה למיכאל פיצויי פיטורים כיוון שראתה בו כמתפטר מחמת גיוסו לצה"ל

מפיצויי הפיטורים נוכה שכר חודש עבודה בטיעון שהתפטר לאלתר

מיכאל הגיש תביעה נגד החברה בעניינים שונים שנגעו לשכרו בשעות נוספות, דמי חגים, שכר משמרות, פדיון ימי חופשה שלא נוצלו ולהפרשות הפנסיוניות, ובין היתר גם תבע להשיב לו את הסכום שנוכה מפיצויי הפיטורים בגין אי מתן הודעה מוקדמת.

בעניין זה, בית הדין האזורי קיבל את גרסת החברה, כי המערער סיים את עבודתו עקב מעצרו באופן מיידי, ללא מתן הודעה מוקדמת

חוק הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות, התשס"א 2001

הוראות סעיף 10 (פיטורים והתפטרות בלא מתן הודעה מוקדמת)

הוראות סעיפים 2 עד 7 לא יחולו –

(1) על עובד, בנסיבות מיוחדות שעקב קיומן אין לדרוש ממנו כי יעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת הקבועה בחוק זה;

(2) על מעביד, בנסיבות שבהן העובד שפוטר אינו זכאי לפיצויים, על פי הוראות סעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים, או על פי החלטת בית דין למשמעת אשר הורה על פיטורים בלא פיצויים מכוח הוראות חיקוק הקובע שיפוט משמעתית.

מתן אישור לעובד על תקופת העסקתו

**חוק הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות, התשס"א 2001
הוראות סעיף 8 (אישור לעובד על תקופת עבודתו)**

(א) מעביד ייתן לעובדו, בסיום העבודה, אישור בכתב בדבר תחילתם וסיומם של יחסי עובד-מעביד.

(ב) לא נתן מעביד לעובד אישור כאמור בסעיף קטן (א) עד תום ארבעה עשר ימים מיום העבודה האחרון של העובד או עד תום שבעה ימים מיום דרישת העובד בכתב, לפי המוקדם מביניהם, דינו - קנס כאמור בסעיף 61(א)(1) לחוק העונשין, התשל"ז 1977 - (להלן - **חוק העונשין**).

איסור \ הגבלת פיטורים

סעיף 9 לחוק עבודת נשים –

איסור פיטורים בהיריון ולידה, טיפולי פוריות, הפלה, שהיה במקלט לנשים מוכות

סע"ש (אזורי לעבודה חיפה) 1925-12-12-

מרוות אבו מסעוד נ' רמי לוי שווק השקמה - ניתן ביום 10 בינואר 2016

- מרוות עבדה כסדרנית בסניף בפרדס חנה החל מ- 11/3/2010.
- יצאה לחופשה מאושרת לרגל נישואיה ב- 12/10/2011, עד 1/12/2011.
- ב- 1/12/2011, בשובה מהחופשה, חילקה עוגיות מתוקות לחבריה לעבודה, למנהלה הישיר (מנהל המחלקה) ולסגן מנהל הסניף, ובישרה על הריונה.
- בהמשך היום (1/12/2011) חשה ברע ועזבה את מקום העבודה באישור מנהלה הישיר.

איסור \ הגבלת פיטורים

סע"ש (אזורי לעבודה חיפה) 1925-12-12-

מרוות אבו מסעוד נ' רמי לוי שווק השקמה - ניתן ביום 10 בינואר 2016 \ המשך

- מרוות שבה לעבודה בחלוקף 17 ימים, ב- 18/12/2011, עבדה שלושה ימים עד 20/12/2011. מ- 21/12/2011 נעדרה מהעבודה עד 19/1/2012.
- מנהל המחלקה בה עבדה מרוות סיים תקופת העסקתו בסניף ב- 19/12/2011, ככל הנראה לא יידע את הממונים עליו על היעדרותה של מרוות ועל הריונה.
- ב- 15/1/12 יצא מכתב פנימי ממנהלת כוח אדם בסניף למשרדי ההנהלה הראשית בו ציינה שהעובדת אינה מופיעה לעבודה מ- 20/12/11.
- ב- 17/1/12 נשלח מכתב מההנהלה הראשית לתובעת בו נרשם שמיום 20/12/11 לא התייצבה לעבודה ועל כן רואים בעזיבתה סיום תקופת עבודתה אצל הנתבעת.

איסור \ הגבלת פיטורים

סע"ש (אזורי לעבודה חיפה) 1925-12-12-

מרוות אבו מסעוד נ' רמי לוי שווק השקמה - ניתן ביום 10 בינואר 2016 \ המשך

- ב- 19/1/12 התובעת הגיעה לסניף בבוקר והחלה לעבוד, אך לאחר זמן קצר, לאחר שיחה נסערת עם מנהלת כוח האדם של הסניף (ביזמת המנהלת) יצאה מהסניף ולא שבה אליו יותר לאחר מכן.
- במהלך חודש 3/2012 התקיימה התכתבות בין עורכי הדין של הצדדים – ב"כ התובעת דרש להשיבה לעבודה וב"כ הנתבעת השיב שהואיל והתובעת חדלה להתייצב בעבודה מ- 20/12/11 ללא כל הסבר ולא ציינה דבר באשר להיותה בהריון, רואים אותה כמתפטרת ללא הודעה מוקדמת על כל המשתמע.
- ב- 29/5/12 התובעת הגישה תובענה למשרד התעשייה והמסחר בגין פיטוריה שלא כדין וללא היתר מהממונה על עבודת נשים, ובאותו יום, ילדה את בנה הבכור במזל טוב.

איסור \ הגבלת פיטורים

סע"ש (אזורי לעבודה חיפה) 1925-12-12-

מרוות אבו מסעוד נ' רמי לוי שווק השקמה - ניתן ביום 10 בינואר 2016 \ המשך

התובעת טענה במשפט:

- היעדרותה מהעבודה מ-2/12/11 עד 18/12/11 ומ-21/12/11 ואילך היו מאחר ולא חשה בטוב עקב הריונה, וכי הודיעה על כך למנהלה הישיר בסניף ולסגן מנהל הסניף וקבלה אישורם להיעדרותיה
- ב-19/1/12 עת הגיעה לעבודה והחלה לעבוד פנתה אליה מנהלת כוח אדם של הסניף ודרשה ממנה לעזוב את עבודתה לאלתר תוך שמציגה בפניה לראשונה המכתב מ-17/1/12.

איסור \ הגבלת פיטורים

סע"ש (אזורי לעבודה חיפה) 1925-12-12-

מרוות אבו מסעוד נ' רמי לוי שווק השקמה - ניתן ביום 10 בינואר 2016 \ המשך

הנתבעת טענה במשפט:

- מנהלת כוח אדם בסניף היא זו שאמורה הייתה העובדת ליידע בדבר הריונה והיעדרויותיה ולקבל את אישורה להן
- בכל ההיעדרויות עשתה מנהלת כוח האדם בסניף ניסיונות רבים ליצור קשר עם התובעת ולברר עמה פשר היעדרויותיה – לדבריה כל הניסיונות לא צלחו (מוכחש על ידי התובעת).
- מנהלת כח האדם אכן פנתה אל העובדת בהגיעה לעבודה ב-19/1/12, ושאלה את העובדת לסיבות להיעדרויותיה הרבות. משנענתה שהעילות להיעדרויות נוגעות להיותה בהיריון, ביקשה ממנה אישורים רפואיים והתובעת בתגובה לבקשה זו עזבה את הסניף ולא שבה מאז.

איסור \ הגבלת פיטורים

סע"ש (אזורי לעבודה חיפה) 1925-12-12-

מרוות אבו מסעוד נ' רמי לוי שווק השקמה - ניתן ביום 10 בינואר 2016 \ המשך

בימ"ש פסק

התובעת לא נטשה את מקום עבודתה

התובעת פוטרה ע"י הנתבעת שלא כדין וללא שימוע ביום 17.1.12, עת שהתה בתקופת מחלה מחמת הריונה

הנתבעת ידעה אודות הריונה של התובעת.... אי סדרים בהתנהלות ממוניה הישירים של התובעת אין בהם כדי לגרוע מאחריות הנתבעת לפעול על פי החוק.

התובעת פוטרה שלא כדין וללא היתר מהממונה על עבודת נשים, בניגוד להוראת סעיף 9 לחוק עבודת נשים.

איסור \ הגבלת פיטורים

סע"ש (אזורי לעבודה חיפה) 1925-12-12-

מרות אבו מסעוד נ' רמי לוי שווק השקמה - ניתן ביום 10 בינואר 2016 \ המשך

גזר הדין:

על הנתבעת לשלם לתובעת שכר עבודתה עד 29/5/12 - 20,350 ₪, הפסד דמי לידה - 23,030 ₪, שכר בגין 60 יום לאחר הלידה - 9,400 ₪, דמי הודעה מוקדמת - 4,700 ₪, דמי הבראה - 2,968 ₪ פיצויי פיטורים - 12,925 ₪, פיצוי בגין הפרת חוק עבודת נשים - 80,000 ₪, פיצוי בגין הפרת חוק שוויון זכויות בעבודה - 25,000 ₪, פיצוי בגין פיטורים שלא כדין - 28,000 ₪, ובס"ה 206,373 ₪ (+ החזר הוצאות משפטיות).

איסור \ הגבלת פיטורים

סעיף 2 לחוק הגנה על עובדים –

עובד שהגיש תלונה או עובד שסייע בהגשת תלונה (נגד המעסיק או נגד עובד אחר) למעט תלונת שווא שהעובד ידע על כך

סעיף 2(א) לחוק הגנה על עובדים התשס"ו 2006 –

היעדרות מהעבודה בשל הוראה שניתנה בשעת התקפה או מצב מיוחד בעורף

סעיף 2(ב) לחוק הגנה על עובדים התשס"ו 2006 –

היעדרות מהעבודה לצורך השגחה על ילד עקב סגירת מוסד החינוך של הילד בשעת התקפה או מצב מיוחד בעורף

סעיף 2(ג) לחוק הגנה על עובדים התשס"ו 2006 –

היעדרות מהעבודה בשל מצב ביטחוני

איסור \ הגבלת פיטורים

סעיף 37 (א) לחוק חיילים משוחררים -

החזרה לעבודה - התש"ט 1949

פיטר נותן עבודה עובד, שחובת הגיוס לשירות צבאי חלה עליו או צפויה לו בעתיד הקרוב, מתוך כוונה להתחמק מחובות שחוק זה מטיל עליו, ולאחר הפיטורים התגייס העובד, לא יהיה לפיטורים כל תוקף חוקי בכל הנוגע לזכויות ולחובות לפי חוק זה, וכל הזכויות הנתונות לעובד לפיו יעמדו בעינם כאילו לא פוטר וכאילו הוסיף להיות מועסק על ידי אותו נותן עבודה עד סמוך לפני התגייסותו.



איסור \ הגבלת פיטורים

סעיף 41א. לחוק חיילים משוחררים – החזרה לעבודה – התש"ט 1949

(א1) לא יפטר בעל מפעל עובד בשל שירותו במילואים, קריאתו לשירות מילואים או שירותו הצפוי בשירות מילואים, לרבות בשל תדירותו או משכו (בחוק זה - פיטורים בשל שירות מילואים), ואם פיטרו - בטלים הפיטורים.

(ב) לא יפטר בעל מפעל עובד בתקופת היותו בשירות מילואים אלא בהיתר מאת ועדת התעסוקה; ולענין שירות מילואים העולה על יומיים רצופים, לא יפטרו בלא היתר כאמור גם בתקופה של 30 ימים לאחר תום שירות המילואים; לא תיתן הועדה היתר לפי סעיף זה, אלא מטעמים מיוחדים שיירשמו שבשלהם יש להתיר את הפיטורים, ורק אם הוכיח בעל המפעל כי הפיטורים המבוקשים אינם בשל שירות המילואים; הועדה תיתן את החלטתה, ככל הניתן, לאחר שתובא לפניה תגובת העובד.

(ג) במניין ימי ההודעה המוקדמת לפיטורים, לא יבואו התקופות המפורטות בסעיף קטן (ב).

איסור \ הגבלת פיטורים

סעיף 28א לחוק הגנת השכר, התשי"ח 1958-

לא יפגע מעביד בשכרו של עובד, בקידומו בעבודה או בתנאי עבודתו, ולא יפטר מהעבודה, מחמת תביעה שהגיש העובד או ארגון העובדים כאמור בסעיף 28(ב), בתום לב, לתשלום שכר מולן או לפיצוי הלנת שכר, או מחמת שסייע העובד בתום לב לעובד אחר או לארגון העובדים, בקשר לתביעה כאמור.



פיטורים שלא כדין

- הליך הפיטורים חייב להתבצע לפי הוראות החוק ומשפט העבודה. על המעסיק להודיע בהודעה מוקדמת על ההחלטה לפטר. לזמן את העובד לשימוע. לשלם לו עבור התקופה של ההודעה המוקדמת. לא להלין את שכרו, לא לעכב תשלומים לקרן פנסיה ותשלום פיצויי פיטורים כחוק.

- מעסיק לא יכול לעשות דין לעצמו ולפטר עובד כאילו מדובר בציד מתכלה. מדובר בעובד עם זכויות שמעוגנות בחוק. הפרתן על ידי המעסיק מקימה עילה לתבוע אותו בבית הדין לעבודה.



פיטורים שלא כדין

- ישנם מקרים שבהם בית הדין ימנע את הפיטורין ויורה על חזרתו לעבודה של העובד המפוטר.

- **דוגמאות:** פיטורי עובדת בהריון, בחופשת לידה, פיטורין בניגוד להוראות חוק הזדמנויות שוות בעבודה, פיטורין בניגוד להסכם עבודה אישי, הסכם קיבוצי וכמובן, פיטורין שנעשים בחוסר תום לב וללא סיבה מוצדקת אלא שרירותית בעיקרה.



- במרבית התביעות בית הדין לא יכפה על המעסיק את מניעת הפיטורין אך יפסוק לעובד המפוטר פיצויים בהתאם לנסיבות ולסוג ההפרה של זכויותיו.

התפטרות בדין מפוטר

- פיטורים לפני סוף שנת עבודה ראשונה
- פטירת מעסיק \ פטירת עובד, פשיטת רגל של המעסיק
- התפטרות לרגל מצב בריאותי לקוי – של העובד או של בן־בת משפחתו (סעיף 6 לחוק פיצויי פיטורים)
- התפטרות הורה (אחד מההורים) בתוך תשעה חודשים מיום לידת \ אימוץ ילד (אימוץ ילד\ה שגילו\ה עד 13 שנים) (סעיף 9 לחוק פיצויי פיטורים)
- התפטרות עקב שהיה במקלט לנשים מוכות (סעיף 7א' לחוק פיצויי פיטורים)
- התפטרות לרגל העתקת מקום מגורים
לרגל נישואים ומעבר למקום מגורי בן־בת הזוג
לרגל מעבר לישוב חקלאי מיישוב שאינו יישוב חקלאי
לרגל מעבר ליישוב פיתוח מיישוב שאינו יישוב פיתוח (סעיף 8 לחוק פיצויי פיטורים)



התפטרות בדין מפוטר

- **אי חידוש חוזה עבודה לעובד שהועסק על פי חוזה לתקופה קצובה**
(סעיף 9 לחוק פיצויי פיטורים)
אם הוצע ע"י המעסיק לחדש והעובד סירב יראו את העובד כמתפטר
- **הרעת תנאי ההעסקה של העובד** (סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים)
- **אי הבטחת עבודה עונתית רצופה לעובד עונתי לאחר שלוש עונות רצופות**
(סעיף 11 ב' לחוק פיצויי פיטורים)
- **לרגל גיוס למשטרה\שירות בתי סוהר, לשירות סדיר או לשירות לאומי**
- **בחירת העובד\ת כראש \ כסגן ראש לרשות מקומית**
- **התפטרות בגיל פרישה או אחריו**



רכיבי שכר לעניין פיצויי פיטורים

תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים)
התשכ"ד-1964

מגדירות מהם רכיבי השכר שיובאו בחשבון שכר עבודה, לעניין חישוב פיצויי פיטורין. בהתאם לחוק ולתקנות, "השכר האחרון" יכלול אך ורק את הרכיבים הבאים: שכר יסוד, תוספת ותק, תוספת יוקר מחיה, תוספת משפחה, תוספת מחלקתית או מקצועית.

לא מוזכרות בתקנות

שעות נוספות, עמלות, בונוסים, פרמיה, מענקים, שווי רכב, או אחזקת רכב, שווי טלפון נייד או אחזקת טלפון, גילום שווי, דמי הבראה, משכורת 13 ועוד...



רכיבי שכר לעניין פיצויי פיטורים

- בפסיקה נקבע כי כל רכיב שהוא בגדר "תוספת" (למעט התוספות המופיעות באופן מפורש בתקנות כפי שציינו בתחילה), לא יהווה חלק מהשכר הקובע לפיצויים.
- יחד עם זאת, נקבע כי יש לבחון אם התוספת היא "תוספת אמיתית" או לא.
- אם מדובר ב"תוספת אמיתית", היא לא תהווה חלק מהשכר הקובע לפיצויים, אולם אם מדובר בתוספת שהיא תוספת פיקטיבית אשר למעשה מהווה חלק מהשכר היסודי עצמו, הרי שבמקרה כזה היא כן מהווה חלק מהשכר הקובע לפיצויים.



רכיבי שכר לעניין פיצויי פיטורים

- בית הדין לעבודה קבע, כי תשלומים בגין אחזקת רכב, אחזקת טלפון, שעות נוספות בונוסים ופרמיות, לדוגמא, אינם מהווים חלק מהשכר הקובע לפיצויים.
- יחד עם זאת, אם יוכיח העובד, כי תשלום מסוים ששולם לו הוגדר כתוספת אך למעשה הוא תוספת פיקטיבית המהווה חלק מהשכר היסודי עצמו, הרי שבמקרה

כזה היא כן תהווה חלק מהשכר הקובע לפיצויים.

ר' הליך תב"ע מט/3-397 (י-ם)

אלי שטרן נ' מ.ל.ל. מרכז מחשבים בע"מ



רכיבי שכר לעניין פיצויי פיטורים

נקבע במסגרת ההליכים:

דב"ע מב/3-44 גולדברג נ' עיריית בת-ים, דב"ע נא/176-3 משה דורון נ' הטכניון,

דב"ע לד/3-7 מדינת ישראל נ' ביטמן:

"כאשר התשלום הנוסף לא חייב למעשה את העובד לעבוד באופן שונה מכפי שפעל לפי או ללא התשלום, ולא ציפו מהעובד לעשות דבר נוסף כלשהו בעקבות התשלום, אזי המדובר בחלק משכר היסוד".

"מנגד, תשלום אשר משולם לצורך עידוד פעולה מסוימת של העובד, אשר תלויה בהתנהגותו, כגון תשלום לעידוד העדר היעדרויות מהעבודה יוגדר כתוספת שכר".



בני קיויתי חשבונאי יועץ מס מוסמך
bkivity@gmail.com

רכיבי שכר לעניין פיצויי פיטורים

תשלומים שהוגדרו כחלק משכר היסוד:

תוספת איזון, תוספת מיוחדת, ותוספת פיצול אשר שולמו באופן קבוע וללא תנאי כלשהו, הוכרו כחלק משכר היסוד

ר' הליך ע"ע 300434/97 החברה למפעל חינוך ותרבות ב"ש נ' נינה טופר.

תשלום אשר כונה אחזקת רכב, אשר למעשה שולם לעובד כחלק משכרו הרגיל ועם זאת כוסה באצטלה של החזר הוצאות הרכב, הוכר כחלק משכר היסוד
ר' הליך דב"ע נד/3-243 ישעיהו פוקב נ' אלסינט בע"מ.

זאת להבדיל ממצב בו יוכח כי תשלומי הרכב אכן שימשו לכיסוי הוצאות הרכב של העובד, והותנו בתנאי זה, שאז המדובר בתוספת שכר אמיתית.

ר' הליכים ע"ע 3000370/97 אברהם זבדי
נ' איי.די.אי. טכנולוגיות בע"מ,
דב"ע נד 3-60 עיריית תל אביב נ' ניסן גפני.



© Can Stock Photo

רכיבי שכר לעניין פיצויי פיטורים

דוגמאות לתשלומים שהוגדרו כתוספות שכר שאינן מהוות חלק משכר היסוד:

תשלום עבור שעות נוספות או גמול שעות נוספות, אותן עבד העובד בפועל אין לראותו כחלק משכר היסוד.
ר' הליך דב"ע נד/147 - 3 עירית שפרעם נ' ג'מיל באבא.

לעומת זאת, תוספת שעות נוספות ששולמה ללא דרישה לעבוד אותם בפועל, הוכרה כחלק משכר היסוד
ר' הליך דב"ע לט/3-56 רשות הנמלים בישראל נ' מיקא ואח'.

תשלום גלובלי עבור שעות נוספות, אשר הותנה בביצוע שעות נוספות אותן ביצע העובד בפועל, לא יחשב כחלק משכר היסוד.
ר' הליך בג"צ 5572/92 יעקב זכאי נ' בית הדין הארצי לעבודה,
וכן בהליך דב"ע נו/3-244 ינקו רושו נ' כרמל מערכות מיכלים בע"מ.

תשלומים עבור כוננויות הוכרו אף הם כתוספות שכר. בנוסף, תוספת אשר הותנתה בביצוע עבודה במשמרת שניה, ואשר לא היוותה תשלום קבוע, הוגדרה אף היא כתוספת שכר,
ר' הליך דב"ע נג/3-84 מד"א נ' שטרן.

עוד נקבע בפסיקה כי אחזקת טלפון, קצובת ביגוד, שווי שימוש ברכב, דמי הבראה וכן דמי נסיעות, אינם רכיבים המהווים חלק משכר היסוד.

רכיבי שכר לעניין פיצויי פיטורים

משכורת 13

בפסיקה נקבע כי משכורת 13 איננה נחשבת כחלק משכר היסוד.

ר' הליך דב"ע לב/ 21-3 שמואל מרגלית נ' בנק איגוד לישראל בע"מ,
וכן בהליך דב"ע נג/ 223-3 פלסטיין פוסט בע"מ נ' ג'ואנה יחיאל, ובהליך דב"ע נו/ 174-3 מקולאי
צייקובסקי נ' שלב קואופרטיב לתחבורה בע"מ.

חברות רבות נוהגות לשלם לעובדיהן משכורת 13 אך ורק במטרה לקצץ בעלויות השכר החודשי הרגיל של העובד. כלומר, במקום לשלם 1/12 מתוך תשלום זה כחלק מהשכר החודשי הרגיל, הן משלמות אותו במרוכז במסגרת משכורת 13, בתום שנת ההעסקה של העובד.

מרכז ההשקעות הפועל תחת משרד הכלכלה עמד על תופעה זו, ויזם הליך אשר יאפשר הכרה בתשלום זה כחלק מהשכר הרגיל של העובד, בהתאם לקריטריונים שהוגדרו על ידו, וזאת כחלק מהתנאים למתן סיוע לחברות שפונות למרכז ההשקעות.

קרוב לוודאי שבתי הדין לעבודה יאמצו גישה זו ככל שיידרשו לכך במקרים רלוונטיים בעתיד.

רכיבי שכר לעניין פיצויי פיטורים

שווי שימוש

"הכנסה זקופה" אינה "שכר עבודה", אינה "הכנסה" בעין או בכוח ואינה רכיב שכר, שיש להביאו בחשבון לצורך חישוב פיצויי פיטורים.

טובות הנאה רבות שמקבל עובד ואשר בגינן משתלם מס, אינם "רכיב" לעניין חישוב פיצויי פיטורים מכוח תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שאורים אותה כפיטורים), התשכ"ד-1946, שהותקנו מכוח סעיף 13 לחוק פיצויי פיטורים; מדובר לא רק בתשלומים התשלומים ישירות לעובד (כגון דמי נסיעה ודמי הבראה), אלא גם בטובות הנאה אחרות שהעובד מקבל, והמעביד חייב במס בגינם (למשל אלא המנויות בסעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה).

ר' הליך נב/3-19, מרקוס בן יפלח נ' פלוגת תעשיות בע"מ

שווי שימוש לא מהווה חלק מהשכר הקובע לפיצויים.

רכיבי שכר לעניין פיצויי פיטורים

גילום

השאלה אם גילום מס בגין התוספות של אחזקת רכב צריך שתהא חלק מהשכר אם לאו נדונה בבג"צ.

בג"צ 4838/03 קרן קיימת לישראל נגד בית הדין הארצי לעבודה בירושלים

המשנה לנשיא השופט מישאל חשין כרך את שאלת מהות הגילום בשאלת מהות

התוספת: **"אם התוספת היא פיקציה אז גם הגילום הוא פיקציה, אם התוספת היא לא**

פיקציה אז גם הגילום הוא לא פיקציה".

רכיבי שכר לעניין פיצויי פיטורים

שעות נוספות

ככל שעובד המקבל תשלום גלובלי בעד עבודה בשעות נוספות עובד בפועל שעות נוספות, מדובר בתשלום מותנה בעבודה, דהיינו בתשלום שהוא "תוספת", המותנית בתנאי, ולא "שכר".

ר' הליכים: בג"צ 5572/92 זכאי נ' בית הדין הארצי לעבודה, דב"ע נא/ 4 – 7 מדינת ישראל נ' יעקב זכאי, דב"ע נז/ 3 – 2 דוד ישראל נ' עיריית ירושלים ע"ע 76/99 מרדכי אופיר נ' המועצה המקומית נווה מונסון,

דב"ע נה/ 9 – 3 נחמן ונד ואח' – שקם בע"מ

נדונה תביעתם של גמלאי השקם, ובית הדין הארצי, קבע :

"גם כאשר תשלום ש"נ גלובליות משולם ללא דיווח, אין בכך כדי להעיד על היותו פיקציה ולא "תוספת" לשכר, ככל שמוכח כי העובד עבד בפועל בשעות נוספות כנגד קבלת התשלום".

הלנת – פיצויים – מועד לתשלום פיצויי פיטורים

סעיף 20 לחוק הגנת השכר, התשי"ח 1958 (פיצויי הלנת פיצויי פיטורים)

- ❖ המועד לתשלום פיצויי פיטורים לעובד, הוא יום סיום יחסי עובד ומעביד.
- ❖ במקרים בהם על יחסי העבודה בין הצדדים חל הסכם קיבוצי או צו הרחבה אשר קובע מועד אחר לתשלום, מועד זה יהיה המועד לתשלום הפיצויים.
- ❖ במקרים בהם הזכות לפיצויי פיטורים מותנית במילוי תנאי מצד העובד לאחר יום סיום יחסי עובד ומעביד או במילוי תנאי במשך תקופה מסוימת שלאחר אותו יום, יהיה המועד לתשלום הפיצויים – יום מילוי התנאי האמור או יום סיום התקופה האמורה, לפי העניין.
- ❖ מקרים חריגים נוספים מפורטים בסעיף 20 לחוק.



הלנת – פיצויים – מועד לתשלום פיצויי פיטורים

סעיף 20 לחוק הגנת השכר, התשי"ח 1958 (פיצויי הלנת פיצויי פיטורים)

מועד תשלום הפיצויים	שיעור פיצויי הלנה
עד היום ה- 15 ממועד התשלום	אין פיצויי הלנה
בין היום ה-16 ליום ה- 30	הפרשי הצמדה (1)
לאחר היום ה- 30	הפרשי הצמדה + 20% לכל חודש (2)

(1) הפרשי הצמדה לתקופה שמהמועד לתשלום הפיצויים ועד ליום בו שולמו בפועל.

(2) הפרשי הצמדה לתקופה שמהמועד לתשלום הפיצויים עד ליום שבו שולמו, בתוספת 20% על הסכום הכולל של פיצויי הפיטורים והפרשי ההצמדה, בעד כל חודש שבו לא שולמו פיצויי הפיטורים.

בעד חלק מחודש תשלום התוספת האמורה של 20% באופן יחסי.

ותק לעניין פיצויי פיטורים

סעיף 20 לחוק הגנת השכר, התשי"ח 1958 (פיצויי הלנת פיצויי פיטורים)

המועד לתשלום פיצויי פיטורים לעובד, הוא יום סיום יחסי עובד ומעביד.

במקרים בהם על יחסי העבודה בין הצדדים חל הסכם קיבוצי או צו הרחבה אשר קובע מועד אחר לתשלום, מועד זה יהיה המועד לתשלום הפיצויים.

במקרים בהם הזכות לפיצויי פיטורים מותנית במילוי תנאי מצד העובד לאחר יום סיום יחסי עובד ומעביד או במילוי תנאי במשך תקופה מסוימת שלאחר אותו יום, יהיה המועד לתשלום הפיצויים – יום מילוי התנאי האמור או יום סיום התקופה האמורה, לפי העניין.

מקרים חריגים נוספים מפורטים בסעיף 20 לחוק.

שלילת הפחתת פיצויי פיטורים

סעיפים 16 ו-17 לחוק פיצויי פיטורים

עוסקים בכל הקשור לנסיבות אשר במסגרתן רשאי המעביד לפטר עובד מבלי לשלם פיצוי

פיטורים.



אי תשלום הפיצויים יכול להיות חלקי או מלא.

היות ומדובר בסנקציה חמורה ביותר, נטל ההוכחה לעניין זה מונח על כתפיו של המעביד

והינו כבד במיוחד.

שלילת/הפחתת פיצויי פיטורים

ע"א 641/61 יהושע קלודמן נ' רחל כהן

נפסק כי יסודה של התשובה לשאלה - האם התנהגות מסוימת מאפשרת פיטורים מיידים

ללא פיצויי פיטורים – מצוי בשיקולים של סבירות ומידתיות.

בית הדין הארצי לעבודה, קבע בפסיקתו מספר קריטריונים אשר יש לבחון במקרים אלה.

קריטריונים אלה מחולקים לשיקולים לחומרה ושיקולים לקולא.

שלילת/הפחתת פיצויי פיטורים

ע"א 641/61 יהושע קלודמן נ' רחל כהן

שיקולים לחומרה



- חומרת המעשים אשר הביאו לפיטוריו של העובד.
- הנזק אשר נגרם למעסיק כתוצאה ממעשיו של העובד.
- הנזק אשר היה עלול להיגרם למעסיק בגין מעשיו של העובד.
- היקף הנזק שנגרם למעסיק והשלכותיו בהווה ובעתיד.
- הזמן ומספר הפעמים אשר העובד ביצע את המעשים האמורים.
- תקופת עבודתו של העובד (כאשר מדובר בעובד ותיק, אשר ניתן בו אמון רב לאורך השנים, חומרת המעשים גוברת).
- מעמדו של העובד, תפקידו, מידת האמון אשר ניתנה בו.

שלילת/הפחתת פיצויי פיטורים

ע"א 641/61 יהושע קלודמן נ' רחל כהן

שיקולים לקולא

- אופן ביצוע העבודה על ידי העובד, לרבות תרומתו של העובד לעסק בתקופת עבודתו.
- משך תקופת העבודה ועוצמת הפגיעה הצפויה בעובד ובבני משפחתו כתוצאה מהפיטורים ואו שלילת פיצויי הפיטורים.
- הוצאותיו הצפויות של העובד עד למציאת מקום עבודה חדש.
- התפיסה כי יש בפיטורים לכשעצמם עונש כבד על העובד.
- נסיבותיו האישיות של העובד לרבות מצבו המשפחתי, הנפשי, הבריאותי, הכלכלי וכדומה.



שלילת הפחתת פיצויי פיטורים

עקב מקרה גניבה מהמעסיק

עב 002195/00

עובדת אשר הייתה מועסקת בחנות ספרים במשך 15 שנה, הורשעה בהליך פלילי בגניבה מהמעסיק.

"חומרת המעשים במקרה זה הצדיקה את שלילת מלוא פיצויי הפיטורים החלטה זו ניתנת תוך התחשבות במספר היבטים כגון תפקידה הבכיר של התובעת שהייתה מנהלת החנות, העובדה שתפקידה דרש מידה רבה של אמון כמנהלת הקופה, והנזק אשר נגרם לעסק – הוא התמוטט ונסגר".

שלילת הפחתת פיצויי פיטורים

עקב מקרה גניבה מהמעסיק

ע"ב 914202/99 חלואה שלמה נ' תנובה

נשללו באופן חלקי בלבד פיצויי פיטורים מעובד שמעל בכספי המעביד, כיון שנמצא ששלילה מלאה גררה פגיעה בזכויות הפנסיה של העובד.

ע"ב 1933/00 ג'ריס דוחא נ. מוסך דני גלס בע"מ

נפסק כי גניבה של מוצרים בעלי ערך גבוה, שווי ערך לשכר של למעלה משנת עבודה של העובד, מצדיקה שלילה מוחלטת של פיצויי הפיטורים.

שלילת/הפחתת פיצויי פיטורים

עקב מקרה גניבה מהמעסיק

דמ"ש 5808/09 גולדמן ראובן נ' קסם מילניום בע"מ

בית הדין האזורי לעבודה קבע כי טענת גניבה מהווה פגיעה קשה בשמו הטוב של אדם ומשכך קיים צורך בראיות חזקות ואין די בנסיבות מחשירות. באותו מקרה נקבע כי מאחר ולא עלה בידי המעביד לבסס ברמת ההוכחה הנדרשת את טענתו בדבר גניבה, העובד זכאי לפיצויי פיטורים.

יחד עם זאת, נקבע כי שעה שלמעביד היו חשדות כבדים ואמיתיים כנגד העובד, וכאשר נוצר "משבר ביחסי האמון" בינו לבין העובד, יש לראות בכך כנסיבות שבהן לא ניתן היה לדרוש מהמעסיק להמשיך ולהעסיק את העובד בתקופת ההודעה המוקדמת, ובהתאם לכך, את המעביד כפטור מתשלום "תמורת הודעה מוקדמת".

שלילת הפחתת פיצויי פיטורים

עקב מקרה גניבה מהמעסיק

קליין דרור נ' בנק הבינלאומי

בית הדין פסק כי הגניבה והמעילה באמון הייתה באספקט כפול – כלפי הבנק וכלפי ציבור הלקוחות.

בית הדין הסתמך על פסיקת בית הדין הארצי לפיה יש לשלול לגמרי את זכותם לפיצויי פיטורים של עובדים אשר הוכח כי נטלו לעצמם תשלומים שנגבו מלקוחות עבור השימוש בחניון (סווירי אריה נ' רם חן חניונים בע"מ) בית הדין התייחס למקרה בעניין קליין וקבע כי דברים אלה נכונים שעה שעוסקים בפקיד בנק אשר נטל כספי לקוחות ללא ידיעתם וללא רשותם.

שלילת/הפחתת פיצויי פיטורים

עקב העדרות מעבודה ללא אישור

דב"ע נז/3-93 אליק בביוף נ' נפתלי גפן

נפסק כי יציאה לחופשה ללא תשלום לתקופה ממושכת, ביוזמת העובד, חרף התנגדות המעביד, שהזהיר את העובד שלא יקבלו לעבודה עם שובו, מהווה הפרת משמעת חמורה המצדיקה שלילת פיצויי הפיטורים

דב"ע לח/3-98 שרה שנטל נ' וינטראוב מהנדסים בע"מ

נפסק כי היעדרות ממושכת מן העבודה, אפילו לצורך טיפול בבן משפחה חולה, ללא כל תיאום עם המעביד ותוך אדישות מוחלטת והתעלמות מהחובות כלפיו והנזקים העשויים להגרם לו, יש בה משום הפרת משמעת חמורה המצדיקה שלילה חלקית של פיצויי הפיטורים

שלילת הפחתת פיצויי פיטורים

עקב אלימות במקום העבודה

ע"ע 199/99 אליהו תורג'מן נ. אריק חביב

מקרה של עובד שהטיל אימה מילולית על העובדים האחרים במפעל, לרבות שימוש בצעקות, קללות וביטויים גזעניים, ואף התקיף את מעסיקו.

ביה"ד קבע כי "לאור ההתנהגויות הנ"ל, יש מקום להפחית את פיצויי הפיטורים ולשלול את ההודעה המוקדמת מהעובד".

ביה"ד ציין כי "אין מקום לפסוק הודעה מוקדמת לאחר מעשה התקיפה מכיון שתקופת ההודעה המוקדמת מיועדת להיות תקופת עבודה ואין לחייב מעסיק להעסיק עובד אלים שביצע מעשה תקיפה במקום העבודה".



שלילת/הפחתת פיצויי פיטורים

עקב רשלנות בעבודה

בית הדין לעבודה קבע כי ניתן להפחית ב-20% את פיצויי הפיטורים של עובד אשר פוטר, וזאת לאחר שהוכחה "רשלנות בעבודה".

העובד במקרה זה איחור לעבודתו באופן כרוני, פגם באיכות השירות אשר ניתן על ידו בשם המעסיקה, תיעד ערכים בלתי נכונים, לא דיווח על תקלות לכשנתקל בהן, והמשיך לבצע מחדלים למרות הערות שניתנו לו.

עובד שנאלץ להפסיק עבודתו עקב פטירה \ פשיטת רגל של המעסיק

□ עובד שנאלץ להפסיק עבודתו עקב פטירה או פשיטת רגל של המעביד זכאי לפיצויי פיטורים כאילו פוטר.

□ עובד שנפטר, ישלם המעביד לשאיריו פיצויי פיטורים, כאילו פוטר העובד .

פיטורי \ פטירת מעסיקו של עובד זר בסייעוד

עובדים זרים זכאים לשהות ולעבוד בישראל, כדין, עד 5 שנים.

בשנת 2004 תוקן חוק הכניסה לישראל, באופן שהתמקד בצרכי המטופל –

המעביד, ו"הקשר הסימביוטי" ביניהם, שניתוקו עלול להיות "שאלה של

חיים ומוות", כמו שהתבטאו יוזמי הצעת החוק ותומכיה בוועדת העבודה

והרווחה.

פיטורי \ פטירת מעסיקו של עובד זר בסייעוד

מתוך אינטרס הומאני זה, ניתן לשר העבודה שיקול דעת להאריך את אשרת העבודה הניתנת למטפל הסיעודי – העובד הזר, כאורך שנות חייו של המטופל, בתנאי שהעובד הזר עבד אצל אותו מטופל בשנה החמישית לשהות בישראל.

מטפלים סיעודיים שהם עובדים זרים עשויים במקרים מסויימים להישאר ולעבוד כדין בישראל הרבה מאוד שנים, ובהתאם – לצבור זכויות התלויות בותק באותו מקום עבודה – כמו פיצויי פיטורים.

פיטורי \ פטירת מעסיקו של עובד זר בסייעוד

□ אם המטפל הסייעודי – העובד הזר מיצה את תקופת האשרה שלפיה הוא מועסק אצל מעביד מסוים, ומעבידו לא חידש את האשרה, הרי שהפסקת עבודתו של המטפל בנסיבות אלה, כמו בכל מקרה של חוזה עבודה לתקופה קצובה שבאה לקצה, היא פיטורים, לצורך חוק פיצויי פיטורים.

□ עובד זר שמעבידו לא נקט בפרוצדורה המתאימה לחידוש ויזת העבודה שלו עד 90 יום לפני מועד פקיעתה, הוא עובד שפוטר וזכאי לפיצויי פיטורים.

□ לפי אותו רציונאל של העסקה על-פי חוזה עבודה לתקופה קצובה, אם המטפל הסייעודי – המטפל הזר המשיך לעבוד אצל מעסיקו, ללא אשרה כדון, ונעצר לקראת גרוש, הוא יהיה זכאי לפיצויי פיטורים.

פיטורי \ פטירת מעסיקו של עובד זר בסייעוד

□ חוזה העבודה במקרה שכזה הוא חוזה לתקופה קצובה. אמנם המועד המדויק שבו יגיע החוזה לסופו אינו ידוע מראש, אבל הדרך שבה יגיע החוזה לסופו (מעצר וגירוש), ידועה מראש, ובין הסיכונים שנוטל על עצמו מעביד בחוזה שכזה, נמצא הסיכון של תשלום פיצויי פיטורים לעובד, לכשיגיע החוזה לסופו הידוע מראש.

□ אם המטפל הסייעודי – העובד הזר ממשיך לעבוד אצל מעסיקו – המטופל, עד אחרון ימיו (עם או בלי אשרה כדין), הוא יהיה זכאי לפיצויי פיטורים כמו כל עובד ישראלי שמעבידו נפטר.

□ מטפל סיעודי – עובד זר שמעבידו נפטר, זכאי להודעה מוקדמת, כמו כל עובד שפוטר.

תשלום פיצויי פיטורים לעובד סיעודי בפטירת המעסיק

- ממי זכאי העובד לפיצויי הפיטורים וההודעה המוקדמת, (שהרי מעבידו נפטר
- לכאורה, עד שלא ניתן צו ירושה או צו קיום צוואה, לפי העניין, ולא הוברר מי מבין שאריו או יורשיו של המנוח, לפי העניין, חייב במה, וכמה, אין מקום, ולא יהיה זה הוגן, להטיל את החבות דווקא על שאיר/יורש זה או אחר.
- מחד, אין בחוק ובתקנות כללים לעניין זה
- מאידך, המטפל הסיעודי – העובד הזר בכל מקרה יהיה זכאי לפיצויי פיטורים והודעה מוקדמת בגין הפסקת עבודתו בנסיבות של פטירת מעבידו (אלא אם כן הוא עצמו הביא לפטירת מעבידו), ואי תשלום זכויותיו הבסיסיות במועד התגבשותן (פטירת המנוח), עלול להביא להגשת תביעות מצד העובד כנגד קרובי המנוח, בטענה שהוא/הם מעביד/ים "ישיר/ים" (כלומר – חייב/ים באופן "עצמאי", ולא "נגרר" לחבות המנוח, כשאר/ים/יורש/ים)

תשלום פיצויי פיטורים לעובד סיעודי בפטירת המעסיק

רצוי ומומלץ להימנע מלערב את המטפל הסיעודי – העובד הזר ב"ויכוחים" כאלה, לשלם

לו את זכויותיו, כנובע מסיום עבודתו בשירות המנוח בנסיבות של פטירתו, מייד עם

התרחשות הפטירה, ולהשאיר את ה"ויכוחים" בשאלה מי חייב מה וכמה, בתוך המשפחה.



בני קיויתי

חשבונאי יועץ-מס מוסמך, מגשר, נאמן

פקס 153-522-619172

טלפון 052-2619172

WWW.BKIVITY.COM

bkivity@gmail.com