



ל כ ב ו ד  
לקוחות המשרד

28 פברואר, 2023

נכבדי,

### הנדון : פיטורים, פיצויי פיטורים וזכות השימוע

**חוק פיצויי-פיטורים, תשכ"ג - 1963** (להלן "החוק") מעניק את הזכות לפיצויי פיטורין לעובד.

#### **הזכות לפיצויי פיטורים**

סעיף 1 לחוק קובע את הזכות לפיצויי פיטורים - עובד בעל ותק של שנה אחת ברציפות אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה אשר פוטר זכאי לפיצויי פיטורים. מקרים נוספים בהם קמה הזכות לפיצויים לעובד:

- א. מעביד שנפטר או תאגיד שהחל בפירוק זכאי לפיצויי פיטורין.
- ב. עובד שנפטר -קמה הזכות לשארים.
- ג. התפטרות לרגל מצב בריאות לקוי שלו ושל בן משפחתו.
- ד. התפטרה עובדת במהלך תשעה חדשים מיום שילדה, על מנת לטפל בילדה.
- ה. התפטרות של עובד, אם נתקיים בו אחד מאלה:
  - (1) בת זוגו של העובד הועסקה כעובדת במשך ששה חדשים רצופים לפחות בסמוך לפני יום התפטרותו; לענין זה יראו כעבודה גם תקופת הפסקה בעבודה שבה נמשכים יחסי עובד ומעביד.
  - (2) הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית, או בטיפולו הבלעדי מחמת נכות או מחלה של בת זוגו.
  - (3) בת זוגו של העובד היתה עובדת עצמאית במשך שנים-עשר חודשים רצופים לפחות בסמוך לפני יום הלידה או בסמוך לפני קבלת הילד לאימוץ, לפי הענין, ולא הפסיקה את עיסוקה לצורך טיפול בילד.
- ו. התפטרות עקב שהייה במקלט לנשים מוכות.
- ז. התפטרות לרגל העתקת מגורים - לענין חוק זה יראו כפיטורים התפטרות של עובד עקב העתקת מקום מגוריו:
  - (1) לרגל נישואיו - לישוב בישראל בו היה גר בן-זוגו, בתנאים שנקבעו בתקנות, באישור ועדת העבודה של הכנסת.



- (2) לישוב חקלאי - מישוב שאינו חקלאי, או לישוב באזור פיתוח מישוב שאינו באזור פיתוח, בתנאים שנקבעו בתקנות.
- ח. אי-חידוש חוזה עבודה מצד המעביד (חוזה עבודה חדש ימסר שלושה חודשים לפלפני סיום החוזה הקודם).
- ט. התפטר עובד מחמת הרעה מוחשית בתנאי העבודה, או מחמת נסיבות אחרות שביחסי עבודה לגבי אותו העובד. הפסיקה קובעת כי ההתפטרות צריכה להיות בסמוך להרעת התנאים.
- י. התפטר עובד עונתי לאחר שעבד לפחות שלוש עונות רצופות באותו מקום עבודה וזאת מחמת שלא הובטחה לו עבודה רצופה באותו מקום עבודה.
- יא. עובד אשר התגייס לצה"ל, למשטרה, לשב"ס.
- יב. עובד אשר התנדב לשרת בשירות לאומי ובשירות אזרחי ובלבד ששירת בשירות לאומי שישה חודשים לפחות.
- יג. התפטר עובד לאחר שהגיע לגיל הפרישה, כמשמעותו בחוק גיל פרישה.

## חישוב הפיצויים

גובה הפיצויים הינו שכר חודשי בעד כל שנת עבודה. על מרכיבי הפיצוי נמנים: משכורת יסוד ותוספות כמו: ותק, יוקר, מקצועית, משפחה ועמלות, הניתנות על בסיס קבוע.

המשכורת הקובעת לפיצויים תלויה באופן העסקה ומחושבת להלן:

1. **עובד בשכר חודשי** - שכר ערב הפיטורים (סעיף 12 לחוק).
2. **עובד בשכר יומי או שעתי** - ממוצע של ימי העבודה או שעות עבודה בשנים עשרה חודשי העבודה האחרונים מוכפל בתעריף אחרון ליום עבודה או לשעת עבודה ערב הפיטורים ( פס"ד סנונית הדגמות וקידום מכירות נ. שלומית פרץ).
3. **עובד בשכר קבלני** - ממוצע המשכורת של שנים עשרה חודשי העבודה האחרונים (תקנה 9 לתקנות פיצויי פיטורים).
4. **עובד שהיקף משרתו השתנה** - החישוב יעשה באופן יחסי לעבודתו בכל תקופת עבודה ע"פ גבהה השכר ערב הפיטורים (תקנה 7 לתקנות פיצויי פיטורים).



5. **עובד שחל שינוי מהותי בצורת העסקתו ובשעונוי תפקידו** - החישוב יעשה באופן יחסי עבור כל תקופת עבודה בנפרד, כאשר השכר יכול להחשב בשני דרכים האחת ע"פ השכר האחרון ששולם עבור כל תקופה (פס"ד מנפאואר (ישראל) בע"מ נ. צפריר גוטמן). והשנייה באופן הבא: לגבי התפקיד הראשון תחושב המשכורת, בהתאם לשכר עובד אחר בתפקיד זהה, נכון לערב הפיטורים לגבי התפקיד השני שכר ערב הפיטורים (פב"ד ד"ר איסר מזר נ. הסתדרות מדיצינית הדסה).

6. **עובד בשכר בסיס המקבל עמלות** - שכר בסיס אחרון בנוסף ממוצע העמלות של שנים עשרה החודשים שקדמו לפיטורים (פס"ד רגב רוני נ. חב' טלקום).

תקופת אי העסקה פחותה מחצי שנה תיספר במניין הוותק לצורך חישוב הפיצויים.

הזכות לפיצויי הלנה קמה כאשר קיים עיכוב של חמישה עשר יום בתשלום הפיצויים.

## חובת הודעה מוקדמת

חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, תשס"א-2001 קובע חובת הודעה מראש בדבר הפיטורים הצפויים, תקופת ההודעה משתנה בהתאם לוותק העובד, מהות החקיקה נועדה להותיר לעובד שהות לאתר מקום עבודה.

ההודעה צריכה להימסר לעובד בכתב.

פירוט לחוק זה ניתן למצוא במאמר חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות שבקישור הבא : <http://www.cpas.org.il/apage/106284.php>

## פדיון ימי חופשה

פיטורים מקנים לעובד הזכות לפדיון יתרת ימי החופשה של העובד. פירוט לחוק זה ניתן למצוא במאמר המתייחס לחופשה שנתית שבקישור הבא: <http://www.cpas.org.il/apage/106285.php>



## קבלת דמי הבראה

עובד שפוטר זכאי לדמי הבראה עבור החלק היחסי בשנה בה פוטר ובגין השנה החולפת אם היתה השנה הראשונה לעבודתו. החישוב מבוצע לפי היקף משרת העובד.

פירוט לחוק זה ניתן למצוא במאמר המתייחס לדמי הבראה שבקישור הבא :  
<http://www.cpas.org.il/apage/106279.php>

## קיום שימוע לעובד טרם פיטורים

שימוע נקבע בפסיקה כמעין זכות יסוד. על המעביד מוטלת חובה לאפשר לעובד להשמיע את עמדתו בלב חפץ, וזאת בטרם קבלת החלטה לגבי פיטוריו כמו כן עליו להתייחס בכובד הראש הראוי שכאן חופש העיסוק הינו זכות יסוד.

לאחרונה נקבע בפסיקה כי חובת השימוע חלה גם על עובדים זמנים.

הדרך המומלצת לביצוע שימוע לעובד :

- א. הזמנה לשימוע בכתב.
- ב. יש לתת לעובד זמן סביר להתכונן לשימוע.
- ג. בהליך השימוע ירשם פרוטוקול שינתן גם לעובד.
- ד. השימוע יעשה ללא דעות קדומות ובלב חפץ. ההליך יתרחש כדיון יוסבר לעובד מדוע מתכוונים לפטרו.
- ה. המעביד יאפשר לעובד לטעון טענותיו כמו כן העובד יכול לנסות לשכנע את המעביד להמשיל להעסיקו.
- ו. החלטה תינתן רק לאחר זמן סביר לאחר השימוע, ולא התוקף לשימוע.
- ז. אפשר שתינתן תקופת ניסיון נוספת, שימוע נוסף או פיטורים.

הפרת החובה מקנה זכות לקבלת פיצויים מעבר לפיצויי הפיטורים וזאת על בסיס גיל המפוטר, וותק העובד והנזק שנגרם לו. יש לשים לב כי עם השנים הזכות לשימוע מקבלת רוח חזקה יותר מבתי הדין.



## שלילת פיצויי פיטורים

בתי הדין לעבודה מקשים על שלילת פיצויי פיטורים והדבר יתאפשר רק במקרים חריגים וקיצוניים (פס"ד מלון עציון בע"מ נ' אביעזר שרוני). יש לשקול את מהות הנזק שנגרם ומכלול השפעתו תוך הבנה כי פיצויי הפיטורים מעין זכות יסוד, ושכזו בתי הדין ינסו לאזן בין הפגיעות (של המעסיק ושל העובד) ויבדקו את הסבירות והמדתיות ולכן ינסו קודם להפחיתם ורק אם המעשים מאוד קיצונים לשלול את פיצויי הפיטורים.

עם זאת, פיצויי פיטורים אינם זכות יסוד במערכת המשפט הישראלית ומקרים רבים מצדיקים את שלילתם ולמצער את הפחתתם. במידה וקיימת מחלוקת בנוגע לזכאותו של פלוני לפיצויי פיטורים, מומלץ לפנות בעניין לעורכי דין לקבלת ייעוץ משפטי.

סעיפים 16 ו-17 לחוק פיצויי פיטורים עוסקים בכל הקשור לנסיבות אשר במסגרתן רשאי המעביד לפטר עובד מבלי לשלם לאחרון פיצוי פיטורים יחד עם זאת פס"ד יהושע קלודמן נ' רחל כהן נקבעו השיקולים שיש לבחון:

1. חומרת המעשים אשר גרמו לפיטורים.
2. הנזק שנגרם למעסיק והשלכותיו בן בהווה ובן בעתיד.
3. הנזק אשר היה עלול להיגרם למעביד.
4. משך הזמן ומספר הפעמים אשר המעשים בוצעו.
5. תקופת עבודתו של העובד ותרומתו למעביד - מעובד ותיק מצפים ליותר.
6. מעמדו של העובד, תפקידו, מידת האמון אשר ניתנה בו.
7. הפגיעה הצפויה בעובד ובבני משפחתו מהפיטורים.
8. הפיטורים לכשעצמם הינם עונש כבד על העובד.
9. נסיבותיו אישיות ומשפחתיות של העובד.

מקרים שנדנו ואפשרו שלילת פיצויים:

1. גניבות ומעילות כספיות (פס"ד דרעי אסתר נגד מרכוס ספרים).
2. עבודה אצל מתחרה.
3. אלימות ויומים.
4. רשלנות בעבודה - בית הדין אפשר להפחית ב-20% את הפיצויים.
5. עובד שביצע עבודות פרטיות ללקוחות המעביד - בית הדין אפשר להקטין ב-30% את הפיצויים



## השלמות כספים החלים על המעביד בעקבות פיצויי הפיטורים

- א. חישוב הפיצויים המגיעים לעובד (בהתבסס על תשלום הפיצויים בגין שכר העבודה ערב הפיטורים כפול משכורת לכל שנת עבודה + הודעה מוקדמת + פדיון ימי חופשה + דמי הבראה).
- ב. יש להקטין הסכום המגיעה בערך פדיון לפיצויים - ערך פדיון פיצויים הינו ההפרשות לפיצויים דרך ביטוחי מנהלים ופנסיות המשולמות לעובד.
- ג. אם יש קופה מרכזית לפיצויים יש לשלם את הסכום שנותר ממנה.
- ד. ההפרש יש לשלם תוך 15 יום מיום סיום יחסי עובד מעביד.

## טפסים שיש למלא עם סיום יחסי עובד מעביד

1. הודעה מוקדמת לפיטורים.
2. טופס 161 - הודעת מעביד על פרישה מעבודה של עובד.
3. טופס 161 א' - הודעת עובד עקב פרישה מעבודה.
4. טופס 161 ב' - הודעת שאירים על הפסקת עבודה עקב מוות.
5. אישור העסקה - סעיף 8 לחוק הודעה מוקדמת קובע כי המעביד יתן לעובד אישור בכתב בדבר תחילת העבודה וסיום העבודה.
6. מכתב פיטורים - אם העובד פוטר.

בכבוד רב,

ששי זכאי

רואה חשבון ומשפטן (LL.B.)  
מוסמך במנהל עסקים (M.B.A.)