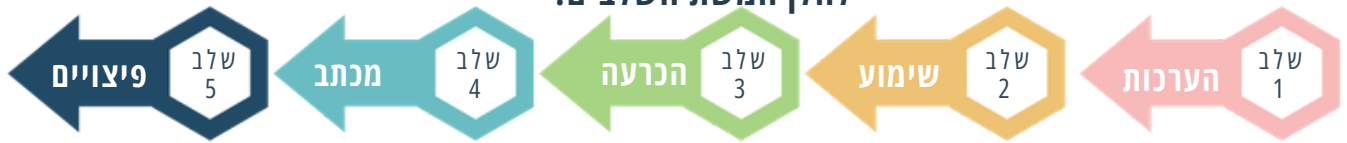


עובד שפוטר ללא הליך שימוע תקין, זכאי לפיצוי בגין אי עריכת שימוע, פעמים זכאי אף לתשלום שכר עד קיומו של הליך פיטורים מלא תקין. בכל מקרה של ספק מומלץ לפנות ליעוץ משפטי. להלן חמשת השלבים:



סיום יחסים בגין אי התאמה אישית ובחינה כי קיימים תוצרים / שיחות הבהרה. סיום יחסים לאור שונות במבנה התקנים הצפוי. מושפע מצרכים, מנייתוח עיסוקים, מתקנון משרד החינוך או הרשות המקומית או גביית תל"ן / הורים או מגבלת תקציב. קבלת החלטה. האם מתכוון צמצום פרטני או חגורה רחבה לקבוצה כלשהי תלוי וותק / הכשרה וכיוצ.



מטרת השימוע: מתן הזדמנות לעובד להשמיע את עמדתו לפני קבלת החלטת המעסיק בדבר הפיטורים. הליך השימוע יעשה בתום לב ובנפש חפצה, החלטת הפיטורים תתקבל רק לאחר שימוע. לעובד תינתן הזדמנות להשמיע את עמדתו לגבי כלל הטענות.



מאחר והחוק אינו מתייחס לנהלי עריכת שימוע, הנהלים והדרישות נובשו בהתאם לפסיקה:

- ✓ זימון לשימוע ע"פ חוק יכול להיות בע"פ אולם התגבש כי הוכחה של זימון שכזה צריכה להיות בכתב.
- ✓ זימון בטווח מידי והתעקשות על מועד יחיד, מלמדת על חוסר נכונות לאפשר לעובד להשמיע את טענותיו.
- ✓ מעסיק הסובר כי העובד מתחמק מקביעת מועד, יבסס ויתעד את ניסיונות תאום הזימון. למשל שליחת דואר רשום או הודעות חוזרות למייל (מייל שהעובד זמין ומגיב אליו) אפשרי גם הקלטה.
- ✓ השימוע אינו חובה אלא זכות. עובד יכול לוותר על זכותו לשימוע. תעדו את ויתורו.
- ✓ על המעסיק להבהיר לעובד עוד לפני השימוע כי הוא עומד בפני שימוע כדי שיוכל להתכונן ויבין את זכויותיו
- ✓ טעם לפגם כאשר מקבל ההחלטה והגורם בעל הסמכות לגבי הכרעת הפיטורים אינו נוכח בשימוע.
- ✓ קיימת חשיבות לתעד פרוטוקול ולהציגו לעובד במהלך השימוע או בסמוך לו כך שיוכל לבחון אם הפרוטוקול (אין חובה)
- ✓ בשימוע יעלו מלוא הטענות שעולות להשפיע על החלטת הפיטורים, לכשיחולט. במכתב הפיטורין לא יופיע נימוק חדש שלא עלה בשימוע. הבהרתם לעובד כי אתם שוקלים פיטורין בגלל צמצום? אל תוסיפו במכתב....
- ✓ החלטה סופית לגבי פיטורים אפשרית רק לאחר השימוע. לפיכך, לפני השימוע יש להיזהר מתכתובות או אמירות המלמדות על כוונה וודאית לפיטורים, כמובן שאין להודיע לעובד על פיטורין במהלך השימוע. הוצאת הודעת פיטורים בסמיכות בלתי סבירה עלולה להוכיח על קבלת החלטה קודם לשימוע. במכתב הזימון אפשרי לרשום למשל: "לאור... ההנהלה שוקלת מחדש את המשך הפעילות המשותפת..."
- ✓ לסיכום: שימוע הנעשה שלא בתום לב, אינו תקף.

רק לאחר עריכת השימוע אפשרי לקבל החלטה סופית בדבר הפיטורים. הודעת פיטורים הסמוכה באופן חריג לעריכת השימוע או אשר יש בה בכדי להוכיח כי נרשמה או התקבלה קודם השימוע, עלולה לפגום בשימוע.



הודעה על הפסקת העבודה (מכתב הפיטורים) תינתן בכתב בלבד. אין נוסח מחייב. מקובל לציין כי "בהמשך לשימוע שנערך מיום...". אין לרשום סיבות שלא עלו בשימוע. מומלץ להוסיף פתיח וסיום מכבדים. החתימה על המכתב תעשה ע"י בעל הסמכות או אחד מבעלי הסמכות אשר היו שותפים להחלטה: מנכ"ל, ממונה ישיר או מנהל כוח האדם. אין לציין נימוק שלא הובא לידיעת העובד בשימוע.



פיטורי עובד מזכים בפיצוי פיטורים. המועד החוקי לתשלום הפיצויים הוא יום כניסת הפיטורים לתוקף.



תקופת הודעה מראש ותקופות שקיימת הגבלה:

הודעה מוקדמת / חלף הודעה מוקדמת



עובדי בית הספר שאינם עובדי הוראה:

חילוקי דעות משפטיים

בפרקטיקה בד"כ קבעו שאין זכויות כעו"ה.

עובדי הוראה:

מעסיק נדרש להודיע 31.05

תוקף הפיטורים ה-1 בספטמבר (שנת לימודים הבאה)

אין לו תחנה באמצע שנה

עובד נדרש להודיע חודשיים מראש



עובדים אחרים:

טיפול פוריות

במועד הטיפולים + 150 יום ממועד תחילת הטיפול

מילואים

אין אפשרות לפטר במילואים + 60 יום ממועד חזרה ממילואים.

יולדת

אפשרי לפטר 60 יום אחרי חזרה מחל"ד + 30 יום הודעה מראש

הארכה באמצעות חל"ת

אפשרית לפי סי' 7(ד) חוק עבודת נשים - עד רבע מתקופת העבודה אצל המעסיק ולכל היותר עד שנה.

עד שנה + 60 יום וכמובן חודש הודעה מראש

עובד שעת

שנה ראשונה - יום לכל חודש

שנה שנייה ושלישית - 14 ימים + 0.5 יום לחודש (כך נגיע בשנה שנייה ל 20 ובשנה שלישית שנתחיל ב 21 נגיע ל 27)

לאחר שנה שלישית חודש

עובד חודשי

6 חודשים - יום בשל כל חודש

מחודש 7 - בנוסף ל 6 ימים עוד 2.5 נוספים לכל חודש = 21...

לאחר שנה ראשונה חודש

לתשומת לב! פיטורים על בסיס אובייקטיבי אינם מספקים "אליבי" לפיטורים בתקופה האסורה בפיטורים. למשל - צומצם סניף ופעילות. מקרים אלו נחשבים למקרים מיוחדים אולם יש לקבל אישור מפורש ממשד הכלכלה והתעשייה, אגף ההסדרה. בד"כ הליך קבלת האישור לוקח יותר מחודש והוועדה מבקשת הוכחות לכך כי הפיטורים נעשו על בסיס אובייקטיבי. פעמים מבוצע זימון המעסיק ו/או העובד. על מנת לקצר הליכים ניתן לסמן בטופס הבקשה כי המעסיק מוותר על הזכות להופיע בפני הוועדה ומסתפק בהגשת הבקשה.

הדגשים לעניין תשלום פיצויים - מועד וסעיף 14

חובה לשלם תוך 15 יום!

אם ישולמו הפיצויים לאחר 15 יום יתווספו לסכומי הפיצויים הפרשי הצמדה מהמועד הנדרש לתשלום למועד התשלום בפועל. אם ישולמו הפיצויים לאחר 30 יום ומעלה, בנוסף להפרשי הצמדה זכאי העובד לתשלומי הלנה בשיעור מיום הפיטורים זכאי העובד לכפל פיצויים!

כספי פיצויים שהעובד זכאי לקבלם מקופת פיצויים אישית, אינם באחריות המעסיק ואינו מחויב לפיצוי הלנה ובלבד שהודיע לקופת הגמל תוך 15 יום ממועד תשלום הפיצויים - על הסכמתו לתשלומם. המלצתנו, כי במקרים שקיים חוסר הסכמה לגבי הסכום הסופי, ישולם לכל הפחות הסכום שאינו מוטל בספק, על מנת להימנע מפיצויי הלנה.

סכום הפיצויים הינו תחשיב של תעריף שכר אחרון * מוכפל בשנות עבודה * מוכפל בהיקף משרה ממוצע. אם היו חילופי תפקידים למשל גננת שהפכה למפקחת - יש לחשב בגין כל תקופה בנפרד.

הסכום משולם מכספי קופת הפיצויים ובמקרה הצורך מבוצעת השלמת סכום ע"י המעסיק. מעסיקים שמחילים סעיף 14 על הפרשות הפנסיה שהם מפרישים לעובד - קופת הפיצויים שייכת במלואה לעובד ואין צורך לבצע השלמת פיצויים. החלת סעיף 14 כרוכה בהסדרה בפוליסה, בסיכום מפורש ובחתימה על נספח סעיף 14.

סוגיות מיוחדות בעת סיום יחסי עובד מעביד

עובדים שאינם קבועים: ✓

עובדים שאינם קבועים ממלאי מקום וכן הלאה, תהליך הפיטורים יערך בהתאם לדיני עבודה. חובת ההודעה מראש משתנה בהתאם לוותק העבודה - ראה שלב ראשון - הערכות.

לתשומת לב - הגבלת פיטורים לעובדת בתקופה מוגנת - לפני ואחרי לידה קיימת גם בעובדת שאינה קבועה.

טיפ! ככל שתקופה העבודה הצפויה מוגדרת, מומלץ לחתום עם עובדת שלא הוסדר לה תקן קבוע על "הסכם העסקה לתקופה". בטווח התקופה העובדת תועסק מעת לעת בהתאם לצורך. בסוף התקופה יסתיים הסכם העבודה באופן אוטומטי ללא צורך בהליך פיטורים. הגבלה: הסכם לתקופה יכול להיות עד שנה לכל היותר, משכך מומלץ לחתום על פחות משנה. לתשומת לב: הסכם לתקופה נוספת מצטרף להסכם קודם-אלא אם הייתה הפסקה של 6 חודש ולפיכך אין אפשרות לחתום הסכם לתקופה שנה אחרי שנה...

הרעת תנאים: ✓

הרעת תנאים נחשבת לפיטורים. הרעת תנאים הינה שינוי מהותי בתפקיד, הפחתה בגובה השכר המשולם וכן הלאה. ההגדרה "מהותי" - אינה מדידה באופן מוחלט - ונתונה לפרשנות אישית ולהסתמכות. טרם ביצוע הרעת תנאים - מומלץ לקיים הליך שימוע. דוגמא: האם הקטנת היקף משרה - נחשבת להרעת תנאים. התשובה אינה מוחלטת. מקום העבודה אשר מנהיג מדניות קבועה, נוהג להודיע מראש על היקף המשרה ואינו נוהג לעדכן לעיתים קרובות את היקף המשרה, תחשב הקטנת המשרה למשמעותית. פעמים הפחתה במספר שעות יש בה פגיעה מהותית - כגון מצב בו הקטנת המשרה גוררת גם ביטול זכאות העובד לשעת הורות, או ביטול זכאות לסבסוד ולמענקים.

טיפ! במקרה בו המעסיק אינו יכול להתחייב לתקן קבוע והוא חשוף לשינויים ולהצטמצמות הפעילות וכן הלאה, המעסיק יעדכן את העובד באופן מפורש כי יתכנו עדכוני תקן, והוא אכן יעדכן את התקן מעת לעת על מנת לא לקבע מדניות קבועה ומחייבת. למשל: "תקן שנתי אינו מחייב כי יתקבל אוטומטי כתקן בשנה שלאחר מכן. מדי שנה יש לקבל שיבוץ תקן מאת הממונה..."

חבות מס: ✓

פיצויי פיטורים פטורים ממס עד תקרה של כ-14000 ₪ (נכון 2026) בגין כל שנת עבודה בגינה חושבו הפיצויים. במקרה וסכום הפיצויים המחושב נמוך יותר והמעסיק מבקש לשלם לו מעל 100%, ניתן להגיש בקשה להגדלת סכום פטור עד 150% מהסכום המחושב, כל עוד פחות מתקרת הפטור. על מנת ליהנות מהפטור המלא, על המעסיק חלה חובה לוודא כי העובד לא נהנה בשנים אלו מתשלומי פיצויים פטורים. יש לקבל הצהרת העובד בטופס 161 החדש חלק ב.

במידה ואחד התנאים אינו מתקיים - על המעסיק לשחרר את המענק הפטור רק בהתקבל אישור ניכוי ממס הכנסה. טיפ! חשוב להפנות את תשומת לב העובד לעובדה כי פטור ממס על פיצויי פיטורים מצמצם את תקרת הפנסיה הפטורה וכי חשוב שיבחן את האינטרס האישי וכי מומלץ לפנות ליעוץ פנסיוני.

העברה פעילות: ✓

כאשר קיים רצף זכויות ורצף פיצויים - באחריות המעסיק המעביר לדווח למס הכנסה - ללא זה יהיה ארוע מס כאילו שולם פיצויים (גם אם לא שולם!). ללא דיווח ומראש וקבלת אישור בכתב מס הכנסה ידרוש מס כולל ריביות מאת המעסיק המעביר. אם המעסיק המעביר אינו מתפקד למשל חדלות פרעון האחריות היא אצל המעסיק הקולט. מס הכנסה יכול לבא גם אחרי שנים רבות

עובד שרק נקלט: ✓

גם עובד שנקלט, וטרם החל לעבוד, יש לקיים לו הליך שימוע ופיטורין. הסנקציה גם לגבי מי שטרם התחיל לעבוד יכולה להיות בין חודש ל 6 חודש. העובד יכול לטעון לנוק, על כך שפספס הזדמנויות אחרות.

תשלומי גמר חשבון - ומה נלווה להם...

שימו לב: כל אלו לא חייב סוצאליות - פנסיה / קרה"ש / צבירות



המוסד לביטוח לאומי



רכיב	ניכוי מס אישי	מס שכר	ביטוח לאומי
הבראה וביגוד	חייב	V	חייב
פדיון חופשה	חייב	V	פטור
חלף הודעה מוקדמת	טופס 161 פטור ממס לפי בחירה ועד התקרה	V	חייב
תשלומים נוספים למשל פדיון מחלה ומענק הסתגלות		X	פטור
פיצויי פיטורים		X	פטור

3

חלף מודעה מוקדמת ממשלם גזין תרופה המורה על קצאת בחון פטור ממ"ד ז"ל זמין חוף ממענק הפנסיה 161.

קבוצת מישור
ד"ר אביגיל שטוביצקי

ראשי: קרית המדע 11, הר חוצבים, ירושלים | סניף מרכז: מגדלי ב.ס.ר 4, רחוב מצדה 7, בני ברק | סניף בית שמש: רמת בית שמש ג' | טלפון 02-5001772 | www.mishorca.co.il | cpa.mishorca@cpa.mishorca.co.il

שיעורי הפרשה נדרשים פיצויים ופנסיה

פנסיה	השלמת פיצויים	פיצויים	
7.5%	אין	8.33%	עו"ה בעל יסודי
7.0%	1.83%	6.5%	עו"ה ביסודי וגננות
7.5%	2.33%	6.0%	סייעות / תומכות חינוך