

זכויותינו כעובדים

עו"ד אדר גרין, עו"ד צ'רלי בוזגלו¹

כדי לקיים שימוע כדין על המעסיק לשלוח לעובד זימון לשימוע בכתב ולפרט בו את הנימוקים לפיטורים. את הזימון עליו לשלוח זמן סביר לפני השימוע, כדי שיוכל המועמד לפיטורים להתכונן ולטעון את טענותיו. כמו כן יש להבהיר בזימון לשימוע כי העובד זכאי לבוא לשימוע עם מלווה - עורך דין, נציג הוועד, בן משפחה או כל אדם אחר שיכול לסייע לו. את השימוע עצמו יש לקיים, כמו שנאמר בפסיקת בית המשפט, "בלב פתוח ובנפש חפצה". יש לתת לעובד הזדמנות אמיתית להשמיע את טענותיו ולשקול אותן. כמו כן יש לתעד את השימוע בפרוטוקול. כן חייב המעסיק לזמן עובד לשימוע גם לפני שינוי מהותי בתנאי העסקתו, ולא רק לפני פיטוריו.

לאחר קיום השימוע ולאחר שקילת הטיעונים לכאן ולכאן על המעסיק להודיע לעובד את החלטתו. אם החליט להמשיך בהליך הפיטורים, עליו למסור לו הודעה מוקדמת ולציין בה את מועד סיום העבודה העתידי על פי החוק (בדרך כלל תקופת ההודעה המוקדמת היא חודש, אך המועד משתנה על פי היקף המשרה והוותק). בתקופת ההודעה המוקדמת העובד יכול להמשיך לעבוד, אלא אם כן הודיע לו המעסיק שאין צורך בהגעתו לעבודה, וגם אם לא יבוא יקבל את שכרו.

עוד על המעסיק לתת לעובד אישור הפסקת עבודה מסודר וכן טופס 161 - "הודעה על פרישה מעבודה" - שמפורטים בו השכר ששולם והסכומים שהועברו לקופת גמל. כמוכך, יש לשלם לעובד המפוטר פיצויי פיטורים ולהשלים את כל הזכויות הסוציאליות שהמעסיק חייב לעובד אם לא שולמו (הפרשות לפנסייה ופיצויים, דמי הבראה, פדיון ימי חופשה וכל חוב אחר). אם נקבע בחוזה העבודה שההפקדות השוטפות לפיצויים יישארו בידי העובד, בין שפוטרו ובין שהתפטר (קרי, "סעיף 14"), על המעסיק המפטר לשלם לעובד המפוטרו רק את ההפרש בין מה שכבר הופקד ובין שיעור הפיצויים לפיטורים על פי החוק (8.33% מהשכר). למשל, אם הפקיד המעסיק 6% משכר העובד לקרן הפיצויים בקופת הגמל בכל חודש, עליו להשלים 2.33% לכל חודש עבודה לאחר שפיטר את העובד. חשוב לזכור שבכל מקרה של פיטורים שלא כדין, או אם לא שולמו כל התשלומים שהמעסיק היה חייב לשלם, אפשר לפנות לבית הדין לעבודה. אפשר כמובן לפנות אלינו כדי לקבל ייעוץ והכוונה.

כמו כולנו, גם אנו מייחלים לשובם של אנשי המילואים בשלום לביתם ולעבודתם.

בפינה המשפטית שהופיעה בגיליון הקודם של פסיכואקטואליה הפנינו את תשומת הלב לחובות החקוקות שיש להקפיד עליהן, ככל האפשר, גם בימי חירום. בגלל ידיעות מרובות על פיטורי עובדים. בשובם ממיילואים, על צמצומי התייעלות בשל מצב החירום ועל סגירת עסקים נעסוק הפעם בזכויותיכם (או בזכויות בני משפחותיכם) כעובדים שכירים בהקשר של סיום עבודתכם בעת הזאת.

ראשית נזכיר כי החוק אוסר לפטר עובדים בשירות מילואים. סעיף 41 לחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), תשי"ט-1949, קובע כי אין לפטר עובד בשל שירותו במילואים, או שירותו הצפוי במילואים, גם לא בשל תדירות שירות המילואים או משכו. עניין זה רלוונטי במיוחד לתקופה זאת שבה שירתו אנשי ונשות מילואים 100 ימים רצופים ויותר. האיסור לפטר עובדים תקף במשך כל תקופת המילואים וכן 30 ימים אחריה.

שנית, עד כה עדיין לא הוארחה תקופת ההגנה שבה אוסר לפטר עובדים ששבו ממיילואים, למרות קריאות רבות לשינוי החוק. ואכן, בימים אלה אנו שומעים על מקרים שבהם פוטרו עובדים ששבו ממיילואים (לאחר חודש). אומנם פיטורים כאלה מצערים ומרגיזים, אבל למעסיקים יש זכות לפטר עובדים אלה ובלבד שהדבר נעשה כחוק. בכל מקרה של פיטורים על המעסיק לעמוד בסדרת דרישות חוקיות כדי שיהיו הפיטורים חוקיים, ואלה הן בקצרה: קיום שימוע כדין, מתן הודעה מוקדמת, תשלום כל הזכויות הסוציאליות ומתן הודעה על פרישה מעבודה (טופס 161).

חשוב לזכור כי חובת השימוע לעובד נסמכת על זכות הטיעון, שהיא זכות חוקתית שעומדת לכל אדם בטרם "יגזר דינו". אפשר לומר כי השימוע הראשון התקיים בגן עדן, כמסופר בספר בראשית, בעת שקרא אלוהים לאדם לאחר אכילת פרי עץ הדעת, וַיִּקְרָא יְהוָה אֱלֹהִים, אֶל-הָאָדָם; וַיֹּאמֶר לוֹ, אַיֶּפְּהָה... וַיֹּאמֶר יְהוָה אֱלֹהִים לְאִשָּׁה, מַה-זֹּאת עָשִׂית; וַתֹּאמֶר, הָאִשָּׁה, הִנֵּחַשׁ הַשֵּׂיִאֲנִי, וְאֶכְלָל" (ג, ט-יג). הרי אלוהים ודאי יודע היכן נמצא אדם ומה עשתה חוה; אין לו צורך של ממש לשאול אותם, אך הלכה למעשה ערך אלוהים שימוע לאדם וחוה, והעניק להם את זכות הטיעון, בטרם גזר עליהם את העונש על מעשיהם.

בעבר היה קיום שימוע לפני פיטורים חובתם של מעסיקים במגזר הציבורי בלבד, אך בעקבות פסיקת בית המשפט בנושא מחויב כיום כל מעסיק, גם במגזר הפרטי, לקיים לעובד שימוע לפני פיטוריו. השימוע נועד לתת לעובד את זכות הטיעון, כלומר את הזכות לנמק מדוע אין לפטר.

¹ משרד צ'רלי בוזגלו עורכי דין ונוטריון, יועמ"ש הפ"י.