



לכל כלל יוצא מן הכלל- ישנם מקרים בהם עובד זכאי למלוא פיצויי הפיטורים גם אם התפטר מרצונו.

כעקרון, עובד שעבד שנה רצופה אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד ופוטר, זכאי לקבל פיצויי פיטורים. עם זאת, החוק מאפשר במקרים מסוימים את קבלת פיצויי הפיטורים, גם במקרים בהם העובד מתפטר על דעת עצמו. להלן נביא בפניכם חלק מן המקרים.

מצב בריאותי לקוי

ככלל, עובד שמתפטר מהסיבה שמצבו הבריאותי או מצב בריאותו של בן משפחה קרוב אינו מאפשר לו להמשיך לעבוד, זכאי לפיצויי פיטורים. כדי להוכיח כי ההתפטרות מזכה בפיצויים, על העובד להוכיח שהתפטר בשל ומחמת מצבו הבריאותי.

כך למשל, במקרה של עובד שעבד כ-10 שנים כמנהל עבודה והתפטר, לטענתו, בשל מצבו הבריאותי. בתביעה שהגיש לבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, תבע העובד פיצויי פיטורים מהחברה. התביעה נדחתה במלואה והתובע חויב בהוצאות של 4,000 שקל. זאת, לאחר שנקבע, כי התפטר משום שמצא עבודה חדשה, וללא כל קשר למצבו הבריאותי. (ס"ע 10561-11-10 אוסבנסקי נ' שפיר הנדסה אזרחית וימית בע"מ).

כמו כן, צריך העובד לתת למעסיק אפשרות לבחון דרך העסקה חלופית. כזו שתאפשר לו להמשיך לעבוד על אף מגבלותיו. כאן המקום לציין, כי לא מצופה מהעובד להסכים לכל עבודה שמוצעת לו. כך, העובד רשאי לסרב להצעת עבודה אשר איננה תואמת את מעמדו או כישוריו או אינה עומדת בהנחיות של רופא תעסוקתי.

אי חידוש חוזה עבודה לתקופה קצובה

חוזה עבודה לתקופה קצובה הוא חוזה שבמסגרתו מוגדרת תקופת העסקה ספציפית (למשל: הוסכם כי העובד יועסק בחברה למשך שנתיים בלבד). חוזה זה מגיע לסיומו בתום התקופה המצוינת בו ופוקע מעצמו, ולכן אין כל צורך באקט של פיטורים.

במקרה כזה, אם הועסק העובד לפחות שנה אצל אותו מעסיק, ולא קיבל הצעה לחידוש החוזה 3 חודשים לפני תום התקופה - יש לראותו כאילו פוטר והוא זכאי למלוא פיצויי הפיטורים.

כמו כן, אם העובד מסרב להצעת חידוש חוזה הכוללת שכר מופחת משמעותית מזה שקיבל לפי החוזה המקורי - גם אז הוא זכאי לפיצויי פיטורים מלאים.

התפטרות הורה על מנת לטפל בתינוק

עובדת רשאית להתפטר בדין מפוטרת, אם עשתה זאת תוך 9 חודשים מהיום שילדה ואם היא עושה זאת כדי לטפל בילדה. (כדאי לציין שכלל זה חל גם על אם מאמצת).

קיימת חזקה הקובעת, כי אם עובדת מתפטרת מספר חודשים לאחר הלידה, ותוך מספר שבועות אחרי שחזרה לעבודה, הסיבה להתפטרותה היא בהכרח הטיפול בילדה. המעסיק כמובן רשאי לסתור חזקה זו ולהוכיח אחרת.

יצוין, כי לא די בעצם ההתפטרות בסמוך ללידה כדי שזו תיראה כפיטורים, אלא העובדת צריכה להוכיח שההתפטרות הנה למטרה מוגדרת של טיפול בילד.

לטעמי, יש גם מקום לפטור עובדת כזו מלעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת, אם היא התפטרה בנסיבות בהן אין לה סידור לילד.

חשוב לציין כי גם אם זמן קצר לאחר התפטרותה (כ-3-4 חודשים) החלה העובדת לעבוד במקום אחר, היא עדיין תהא זכאית לפיצויי הפיטורים. אך זאת, בתנאי שהעבודה במקום החדש מאפשרת לה שהות ארוכה יותר עם התינוק- הפחתה משמעותית של שעות העבודה או מיקום קרוב יותר.

באשר לאבות- אב שהתפטר לצורך הטיפול בילדו יהיה זכאי לפיצויי פיטורים אם התמלא אחד מהתנאים הבאים:

בת זוגו עבדה במשך 6 חודשים רצופים לפחות או שהייתה עובדת עצמאית במשך שנה רצופה בסמוך להתפטרות האב ולא הפסיקה את עיסוקה לצורך הטיפול בילד; הילד נמצא בחזקת האב הבלעדית או שבת הזוג נכה או חולה ולכן הוא אמון על הטיפול הבלעדי בילד.

העתקת מקום מגורים

התפטרות עקב העתקת מקום מגורים תזכה בפיצויי פיטורים אם נעשתה לרגל נישואין, לשם מעבר ליישוב חקלאי או לאזור פיתוח, או מחמת כל סיבה אחרת המוגדרת בתקנות ומצדיקה העתקת מקום מגורים.

חשוב לציין, כי במקרה של מעבר לרגל נישואין יש להוכיח ארבעה תנאים: מקום המגורים החדש הוא בישראל, זהו המקום שבו התגורר בן הזוג בטרם הנישואים, המרחק בין מקומות המגורים הוא 40 ק"מ ומעלה, המרחק ממקום המגורים החדש למקום העבודה גדל.

הנטל להוכיח את סיבת ההתפטרות מוטל על העובד. כמו כן, עליו להוכיח כי מדובר במעבר קבוע ולא ארעי.

הרעה מוחשית בתנאי העבודה

על מנת להתפטר עקב הרעה מוחשית ולזכות במלוא פיצויי הפיטורים, על העובד ליידיע את המעסיק כי בכוונתו להתפטר בשל הרעה בתנאים, ולאפשר לו לפעול

לתיקון המצב.

על העובד להוכיח כי מדובר בהרעה בעלת משקל, כזו שלא הותירה לו ברירה אלא לעזוב, וכי התפטרותו הינה תוצאה ישירה של ההרעה בתנאי ההעסקה.

בית הדין לעבודה פסק כי פיגור מתמשך בתשלום השכר מצדיק התפטרות בדין פיטורים.

גם הפעלת מצלמות אבטחה בחדרי העובדים ללא ידיעתם, מהווה לקביעת בית הדין פגיעה לא מידתית ולא סבירה בפרטיות העובדים, ומהווה עילה להתפטר על רקע של הרעת תנאים.

אולם, במקרה אחר, דחה בית הדין לעבודה תביעת עובדת, שטענה שפרטיותה נפגעה כשהותקנו במקום עבודתה מצלמות, ולכן התפטרותה מזכה אותה בפיצויי פיטורים. בית הדין דחה את תביעתה, לאחר שקבע כי המצלמות הוצבו בידיעת התובעת באזורים הציבוריים, המצלמות הותקנו מסיבות לגיטימיות, משמשות כלי למניעת גניבות בחנות כאמצעי הרתעה, כאמצעי אכיפה וככלי ניהולי מודרני ולכן תנאי העבודה שלה לא הורעו (סע (חי') 41111-02-12 אירנה בלקירסקי נ' אופטיקה הלפרין בע"מ).

סיבה נוספת שבגינה יפסוק ביה"ד פיצויי פיטורים הינה, כאשר העובד התפטר בנסיבות בהן לא ניתן היה לדרוש ממנו להמשיך לעבוד.

כך למשל, במקרה בו עובדת התפטרה כיוון שהמעסיק שלה עישן במשרדים, נקבע כי המעסיק הפר את חובתו לדאוג לסביבת עבודה הולמת, והתנהלותו מהווה חוסר תום לב בקיום חובותיו כלפי העובדת. במיוחד לנוכח העובדה, שפנתה וביקשה ממנו להפסיק, אך ללא הועיל.

נקבע, כי אמנם, לא הייתה כאן הרעה מוחשית בתנאי העבודה של התובעת, שעישנה קודם לכן לפני הריונה, אולם, לא ניתן לדרוש ממנה שתמשיך לעבוד במקום כזה.

כיוון שהתובעת לא השלימה שנת עבודה מלאה, קבע בית הדין כי היא אינה זכאית לפיצויי פיטורים, אך פסק לה פיצוי של 10,000 שקל בגין חוסר תום הלב של המעסיק.

ומתי אסור כלל לפטר את העובד?

ישנם מקרים, בהם חוקי העבודה אוסרים על המעסיק לפטר את העובד כליל. במקרה שהמעסיק בכל זאת מפטר את העובד, בניגוד לחוק, בית הדין האזורי לעבודה רשאי לפסוק פיצויים, ליתן צו מניעה או צו עשה לחזור לעבודה, וזאת אם השתכנע כי הענקת הפיצויים בלבד לא תהא צודקת.

עובדת בהיריון - ישנו איסור גורף על פיטורי עובדת בהיריון אם הפיטורים הינם עקב ההיריון. במידה ומדובר בעובדת שהשלימה 6 חודשי עבודה אצל המעסיק, טרם פיטוריה עליו לקבל היתר מהממונה על עבודת נשים במשרד התמ"ת.

עובדת שעוברת טיפולי פוריות - חל איסור לפטר עובדת (או עובד) בזמן טיפולי פוריות או במשך תקופה של 150 ימים לאחר תום ימי ההיעדרות, אלא אם התיר זאת הממונה על עבודת נשים במשרד התמ"ת. זאת, בלבד שהעובדת הודיעה למעסיק על הטיפולים לא יאוחר מ-3 ימי עבודה ממועד מתן ההודעה המוקדמת לפיטורים, או ממועד הפיטורים, ונמסר למעסיק אישור רופא תוך 14 ימים מאותו המועד.

עובדת בחופשת לידה - פיטוריה אסורים עד 60 יום מתום חופשת הלידה, אלא באישור מהממונה על עבודת נשים.

עובד במילואים - פיטוריו בשל שירותו במילואים אסורים במהלך המילואים עצמם ועד 30 ימים לאחר תום תקופת המילואים, אלא אם ניתן לכך אישור מועדת התעסוקה של משרד הביטחון. במקרה שהמעסיק בכל זאת מפטר את העובד, בניגוד לחוק, ועדת התעסוקה רשאית לפסוק פיצויים בסכום השווה לחמש פעמים השכר הממוצע, ליתן צו מניעה או צו עשה לחזרה לעבודה.

אפליה - כל פיטורים שנובעים מחמת אפליה על רקע גזע, לאום, דת, מין, מעמד אישי, נטייה מינית, דעות פוליטיות, השקפת עולם - הם פיטורים אסורים.

ומה אם מעכבים את תשלום פיצויי הפיטורים?

ככלל, על המעסיק לשלם את פיצויי הפיטורים ביום הפסקת יחסי העבודה או במועד אחר, שנקבע בהסכם קיבוצי או בצו ההרחבה שחל על העובד. אם הפיצויים לא שולמו תוך 15 ימים ממועד זה, הם נחשבים כפיצויים מולנים - דהיינו, כאלה שעוכבו שלא כדין.

הלנת פיצויי פיטורים מקימה לעובד זכות לתבוע פיצוי על עצם ההלנה. שיעור הפיצוי במקרה זה נקבע לפי משך הלנת הפיצויים.

הזכות לפיצויי הלנה תתיישן אם לא הוגשה תובענה לבית דין אזורי לעבודה תוך שנה מהיום שבו נחשב השכר כמולן.

חשוב להדגיש, כי המועד שממנו מתחילים למנות את תקופת ההתיישנות בקשר לתשלום פיצויי פיטורים הינו ממועד סיום יחסי עובד-מעביד בפועל, ולא ממועד מסירת ההודעה על סיומם.

לסיכום

יש לזכור כי במקרים של מתפטר בדין מפוטר, ועל מנת לזכות במלוא פיצויי הפיטורים, הנטל מוטל על כתפי התובע, ועל כן מומלץ לקבל ייעוץ משפטי נכון. כמובן, שכל מקרה נדון לגופו ועל פי נסיבותיו הוא ואין תוצאה של מקרה מסוים מעידה על תוצאה במקרה אחר.

* הכותבת, עו"ד מירב שמחיוף עוסקת בדיני עבודה, מייצגת עובדים ומעסיקים.

**המידע המוצג במאמר זה הנו מידע כללי בלבד, ואין בו כדי להוות ייעוץ ו/או חוות דעת משפטית. המחבר ו/או המערכת אינם נושאים באחריות כלשהי כלפי

הקוראים, ואלה נדרשים לקבל עצה מקצועית לפני כל פעולה המסתמכת על הדברים האמור.

באדיבות אתר המשפט הישראלי "פסקדין"
www.psakdin.co.il