

ניתן לרכוש מנוי למהדורת האינטרנט של "משפט העבודה והסכמים קיבוציים":

למחירים לחץ על הקישור: <http://www.glima.info/prices.html>

להסבר לחץ על הקישור: <http://www.glima.info/benefits.html>

פיטורים והתפטרות

פיטורים והתפטרות

תקציר תוכן הענינים

נושא	עמ'
הגדרת "פיטורים" ו"התפטרות"	3
סיום חוזה העבודה - מושגים מדיני החוזים והמנהל הציבורי	5
פיטורים והתפטרות כפעולות משפטיות	ב8
דרכי הפיטורים והתפטרות	13
מגבלות על הזכות לפטר וחובות משניים בקשר לפיטורים	א22
הגבלת הזכות להתפטר	א44
"בטלות" פיטורים, ו"ביטול" פיטורים	ה44
הפניות (בסוף תוכן הענינים)	ג2

תוכן הענינים המלא

נושא	עמ'
הגדרת "פיטורים" ו"התפטרות"	
האבחנה בין "פיטורים" לבין "התפטרות", ויסוד ההסכמה	ד2
אבחנה בין מועד סיום יחסי העבודה לבין "פיטורים" ו"התפטרות"	5

סיום חוזה העבודה - מושגים מדיני החוזים והמנהל הציבורי

פקיעה מוסכמת של חוזה העבודה - להבדיל מפיטורים או התפטרות	5
"ביטול" חוזה העבודה לעומת "פיטורים" ו"התפטרות" (לענין ביטול התפטרות ראה להלן, תחת הכותרת "פיטורים והתפטרות כפעולות משפטיות").	6
סיכול חוזה העבודה והעדר מעשה פיטורים? - מחלה, מניעה בטחונית, העדר רשיון מקצועי ועוד	ב6
קביעת בטלות בדיעבד של מינוי במכרז אינה מעשה פיטורים?	ב8
השתחררות מחוזה רשות ומהבטחה מנהלית - הפניה	ב8

פיטורים והתפטרות כפעולות משפטיות

הזכות לסיים חד-צדדית את יחסי העבודה - והגבלתה	ב8
אבחנה בין שלילת הזכות לבין האפשרות לקבל סעד של אכיפה	10
צד אחד אינו יכול להגדיר חד-צדדית את פעולתו של האחר	10
חזרה מהתפטרות או מפיטורים	11
חזרת ארגון עובדים מהסכמה לפיטורים - שלילתה	א12
ביטול התפטרות שנעשתה עקב טעות או אילוץ?	א12
	10.10.1

1

- 12ב העברת הזכות לפטר
- 13 העברת הזכות להתפטר
- 13 התפטרות כמעשה "אישי" ולא "קיבוצי"? - הפניות
- 13 חובה לפטר?
- הפניות:** א. לענין זהות המעביד, הוא המפטר, ולענין הפסקת שימוש בעבודתו של המועסק באמצעות חברת כוח אדם, כפיטורים, ראה בפרק 10.1.6 לקובץ; ב. לענין פיטורים והתפטרות בקשר לפשיטת רגל או פירוק של מעביד, ראה בפרק 10.10.5.1.

דרכי הפיטורים וההתפטרות

- 14 פיטורים והתפטרות בהודעה בכתב - הפניות לחוק ופסיקה
- 14 התנאה על דרך ההתפטרות בהסכם קיבוצי
- מתן ביטוי לכוונה לסיים את יחסי העבודה (ומאבק בין עובד שרוצה להיות מפוטר לבין מעביד שרוצה שהוא יתפטר) 14(1)
- 14ב התמשכות הליך הפיטורים
- 14ג העדה אובייקטיבית על הכוונה להתפטר
- 14ג הודעת התפטרות מראש?
- עובד שנתן "הודעת התפטרות" ביוזמת המעביד (טענה למעילה באמון) - פיטורים? 14ד
- 15 דברי פיטורים או התפטרות ב"עידנא דריתחא"
- 16 התפטרות או פיטורים בהתנהגות - מבוא
- 17 "זניחת העבודה" - העובד
- 19 "זניחת העבודה" - המעביד
- פקיעת רשיון העסקה או עיסוק (או העדר רשיון) - פיטורים או התפטרות? (אשרת העסקת עובד זר; משגיח כשרות; נהג; טייס; ורופא) 19
- העדרות מעבודה בשל "סגר" שהוטל על השטחים - פיטורים או התפטרות? 20(1)
- הפחתת היקף המשרה כפיטורים? 20(4)
- אי-תשלום שכר במשך זמן - פיטורים? 20א
- קטטה אינה "הודעת פיטורים" 20א
- סיום העסקה בהסכמה - פיטורים או התפטרות? 20א
- פתיחת מו"מ בדבר פרישה לגמלאות - אינה פיטורים, הסכמה לפיטורים
- או התפטרות 20א
- אי-שיבוץ למשמרות באמתלות שוא? 20ב
- הוצאה חד-צדדית ל"חופשה" ללא תשלום כפיטורים? 20ב

(המשך בעמוד 2א)

פיתורים והתפטרות	
התחלת עבודה במקום עבודה אחר או סרוב לחזור מחופשה ללא תשלום	ג20
חילופי מעבידים (ובכלל זה גם הפסד של מעביד במכרז) כמעשה פיתורים?	ד20
חוסר נכונות לעבוד כ"התפטרות"	22
על התפטרות של מספר עובדים בו-זמנית	22

מגבלות על הזכות לפטר וחובות משניים בקשר לפיתורים

מבוא - תחולת המגבלות משתנה ממקרה למקרה	א22
תרופות בגין פיתורים שלא כדין - הפניה	א22
הזכות לעבוד אינה מעין-קניינית?	א22
פיתורים חייבים להעשות משיקולים ענייניים ולאחר בירור עובדתי - איסור על פיתורים שרירותיים (והפניה לענין לשון הרע) - להבדיל מ- employment at will (וכן איכות העבודה; מעביד קפדן; טעות עובדתית של מעביד; הוכחת הבירור העובדתי; פיתורי מנהל בשל החלפת הדירקטוריון; 'קדנציות' לעובדים זוטרים; "דלת מסתובבת" ומניעת צבירת ותק וזכויות; דרישת תעודה חדשה מעובד קיים; וכד').	23
פיתורים בשל הגשת תביעה - סעיף 28 לחוק הגנת השכר	(5)24
פיתורים בשל הגשת תלונה (גם בקשר לחוב כספי) - הפניה לפרק 10.16	א24
פיתורים בעקבות עמידת עובד על זכויותיו (הרחבת הכלל שבסעיף 28 הנ"ל) או סרוב לחתום על חוזה חדש	א24
פיתורי עובד משום שסרב לבצע מטלה בלתי חוקית	ב24
כללי פרשנות להיקף המגבלות	(1)ב24
מגבלה לתקופת זמן מוגדרת - מועד כניסת הפיתורים לתוקף	ג24
הגבלת פיתורים בהוראות חקוקות - <u>רשימת חקוקים</u>	ד24
תקנות שעת חירום - ביטול מגבלות על פיתורים	25
מגבלות על פיתורי עובד שחלה או הפך למוגבל - הפניות לפרקים 10.17 ו- 10.22.4	25
הגבלה במישור הקיבוצי - תערובת של זכות אישית עם זכות קיבוצית (נורמטיבית ואובליגטורית)	26
כללי הצדק הטבעי - תחולה על ועדות משותפות לצדדים הקיבוציים - הפניות	ב28
"קביעות", "נסיון" ו"זמניות"	ב28
חובה (חלקית) לחפש תפקיד אחר ואף לסייע בהכשרה נוספת כחלופה לפיתורים	ב30
מסלולי פיתורים: אי-התאמה (וגם פיתורים פדגוגיים), חוסר משמעות, צמצומים, רה-ארגון	(1)ב30
פיתורים בשל אי-התאמה - במקרה של יחסי עבודה עכורים?	31
	10.10.1

- 32 פיטורי משמעת - חשד לגניבה ממעביד
- ב32 מכסת פיטורי צמצום והגדרת "צמצומים"
- ג32 חובת היוועצות בנציגות עובדים בטרם ביצוע פיטורי צמצום
- ה32 חובה לשקול העברה לתפקיד אחר במקום פיטורי צמצום (במסגרת השימוע)
- ה32 שימוע וזכויות אישיות בהליכי צמצום
- ז32 חובה לתעד בכתב הליכי צמצום וחובת ניהול פרוטוקול
(פיטורי צמצום והפליה מחמת גיל : ראה בפרק 10.22 לקובץ).
- ז32 חובה לשקול את מוגבלותו או מחלתו של עובד בעת פיטורי צמצום
- ט32 מגבלות על פיטוריהם של נציגי עובדים - הפניות
דיני המנהל הציבורי וכללי הצדק הטבעי : 1. שיקולים זרים, ניגוד עניינים, שרירות, תשתית עובדתית, דו"ח מבקר המדינה, חוסר סבירות קיצונית, ומידתיות ט32
- דיני המנהל הציבורי וכללי הצדק הטבעי : 2. זכויות עיון וטיעון, שימוע, ופרוטוקול ט34 (3)
- סעיף 171א לפקודת העיריות (והפניה לענין פיטורי מבקר עיריה) ז38
- חובה עבודה לתקופה קצובה - הפסקה מוקדמת או סירוב להאריך ז39
- חובה עבודה לתקופה קצובה - בד"כ צריך שימוע בסיומו? ז40 (1)
- חובה עבודה עד גיל פרישה אינו חובה ל"תקופה קצובה"? ז40 (2)
- חובת תום הלב - השפלת עובד, סיבת פיטורים מוצהרת שאינה אמת וכדומה ז40 (3)
- חובת ההנמקה וזכות שימוע וטיעון - גם בפיטורים על ידי מעביד פרטי (וגם על ידי מזמין שירות מקבלן, בקשר להפסקת הצבת עובד הקבלן) :
- 1). הפניות לחובות שימוע נוספות ז40
- 2). הרחבת זכות השימוע אל עובדי המגזר הפרטי ז40
- 3). הרחבת חובת השימוע אל מקבלי שירות מקבלנים (גם בשינוי הצבה) ז40
- 4). שימוע במגזר הציבורי - הפניה להלכות נוספות ז40
- 5). הזכות לשימוע כפויה (קוגנטית) ז40
- 6). הזכות לשימוע משתנה לפי נסיבות הענין ז40
- 7). הזימון לשימוע צריך להיות מוקדם ומנומק (ומאוסמך? - זכות העיון) ז40 (1)
- 8). זכות עובד ליצוג בשימוע ואף לליווי (אך אין זכות לזמן עדים) ז40
- 9). שימוע בפני בעל הסמכות לפטר? ז40

- (9). אי-התייצבות לשימוע, טיעון בעל פה, בכתב או ללא צורה כלל? מענה לשאלות העובד? שמיעה ב"לב פתוח", צורך בשימוע שני, ופרוטוקול 40 יג
- (10). שימוע בדיעבד (אחרי פיטורים) 40 יג
- (11). חובה לנמק פיטורים (נימוק ההחלטה שלאחר השימוע) 40 יג
- (12). סעדים בגין פגמים בשימוע (אך לא כנגד עריכתו?) 40 יד
- פיטורים בתקופת ניסיון 41
- חובת הודעה מראש על אפשרות של פיטורים - במקרים מיוחדים 43

הגבלת הזכות להתפטר

- התפטרות כזכות יסוד - וסעי' 2)3 לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה) 44 א
- סעדים למעביד בהתפטרות שלא כדין - דברי הסבר והפניות 44 ב
- מגבלה שמקורה בחוזה עבודה לתקופה קצובה 44 ב
- ביטול התפטרות שההודעה עליה חסרה פרטים? 44 ג
- ביטול התפטרות לא-אמיתית ("לא אותנטית") - הפניה 44 ג
- התפטרות אישית תחת צו מניעה קיבוצי 44 ד
- הגבלת התפטרות בתקנות שעת חירום (צו ריתוק נגד שביתה) 44 ד

"בטלות" פיטורים, ו"ביטול" פיטורים

- הפניות (בין היתר לענין תרופות וסעדים הצהרתיים וזמניים) 44 ה
- פיטורים "בטלים" ופיטורים "שלא כדין" 44 ה
- פיטורים בניגוד להוראות חוק 44 ו
- פיטורים פסולים בשל אפליה 46
- בטלות פיטוריהם של עובדי ציבור והיקף תחולת דיני המנהל הציבורי 46
- בטלות פיטורים מכוח הוראת הסכם קיבוצי 50
- שיקול דעת ביה"ד בקביעה אם הפיטורים "בטלים" או "שלא כדין" 50

הפניות:

לענין פיטורים חלקיים, ראה בפרק 10.10 לעיל, תחת הכותרת "מעביד אחד", 'מקום עבודה אחד' או 'משורה אחת' - סעיפים 1 ו-12.

לענין התרופות בגין פיטורים "בטלים" או "מבטלים", ובגין "פיטורים שלא כדין" (וביניהן תרופת האכיפה), ולענין מחיקה על הסף של תביעה לאכיפת יחסי עבודה, ראה

לענין סעדים זמניים בתביעה לאכיפת יחסי עבודה, ראה בפרק 10.1.6.1 לעיל.

לענין המגבלות על פיטורי עובדת בהריון, ראה בפרק 10.7 לקובץ משפט העבודה.

לענין ההודעה המוקדמת על פיטורים והתפטרות, ראה בפרק 10.10.4 להלן.

לענין העלאת טענות חילופיות של "פיטורים" או "התפטרות", ראה בפרק 10.15.1 לקובץ, תחת הכותרת "טענות חלופיות בכתב טענות".

לענין האפשרות להעביר לבוררות סכסוך בדבר השאלה אם יחסי העבודה הסתיימו בפיטורים או בהתפטרות, ראה בפרק 10.2.2 לקובץ משפט העבודה, הדן בין היתר בבוררות לפי חוק הבוררות.

לענין חובת הודעה ללשכת שירות התעסוקה, על פיטורי 10 עובדים או יותר, ראה סעיף 37 לחוק שירות התעסוקה, התשי"ט - 1959, בפרק 10.11 לקובץ.

הגדרת "פיטורים" ו"התפטרות"

האבחנה בין "פיטורים" לבין "התפטרות", ויסוד ההסכמה

הפניה: ראה לענין זה גם בפרק 10.10 לעיל, תחת הכותרת "האבחנה המרכזית שבחוק: "פיטורים" לעומת "התפטרות" וסיום יחסי עבודה בדרכים אחרות".

בדב"ע ל/ 1 - 3, זמל הרמן - דואיב גילה', נכתבו הדברים הבאים:

"סיים חד-צדדי של יחסי עובד ומעביד, כשלא נקבע תחום זמן ליחסים אלה, יכול שיבוא מיזמת העובד ואזי ידובר בהתפטרות ויכול שיבוא מיזמת המעביד ואזי ידובר בפיטורים. מאחר ולסיים חד-צדדי זה של היחסים חשיבות רבה ותוצאות משפטיות בכל אותם המקרים שהדין מתערב בסיים יחסים אלה, כגון הגבלת פיטורי חייל משוחרר שהוחזר לעבודתו, הגבלת פיטורי נכה, הגבלת פיטורי עובדת הרה, הגבלת פיטורי חניכים, הגבלת פיטורי עובדי המדינה בשל עבירות משמעת, ולענייננו - ההשלכה לענין פיצויי פיטורים, יש לקבוע סייגים מפורשים בין השניים: פיטורים והתפטרות..."

בע"ע 18-10-19369, דניאל אביטן ואח' - פיליפ גאורגיי², נקבע (עובדתית?) כי "... מדובר בהתפטרות מוסכמת, שלצידה התחייבות לשלם פיצויי פיטורים..."

(המשך בעמוד 3)

1 דב"ע ל/ 1 - 3, זמל הרמן - דואיב גילה; פד"ע כרך א', עמ' 18, בעמ' 24 מול האות ג.
2 ע"ע 18-10-19369, ע"ע 18-10-22834, דניאל אביטן ואח' - פיליפ גאורגיי; ניתן ביום 12.10.2020; ופורסם באתר www.court.gov.il; הציטטה לקוחה מסעי' 59 לפסק.