

10 דברים שצריך לדעת על עבודת נוער בחופשת הקיץ

גיל העבודה הוא 15 ומעלה ; אסור לעבוד על חשבון זמן לימודים, אלא אם סיימתם את לימודיכם עפ"י חוק לימוד חובה.

אפשר לעבוד מגיל 14 בעבודות קלות ורק בתקופות של חופשת לימודים רשמית.

שכר המינימום לנוער עד גיל 16 הוא 21.45 ש"ח לשעה, עד גיל 17 – 22.98 ש"ח לשעה ועד גיל 18 – 25.43 ש"ח לשעה.

אסור להעסיק נוער בתהליכי ייצור בתעשייה ובעבודות בניה. רשימה נוספת של עבודות אסורות והגבלות נוספות קבועה בתקנות.

אסור להעסיק נוער בשעות נוספות. יום עבודה יהיה בן 8 שעות (כולל הפסקה של 45 דקות לפחות מתוכה לפחות 30 דקות רצופות). שבוע עבודה יהיה בן 40 שעות.

אסור להעסיק נוער במנוחה השבועית (פרק זמן של 36 שעות הכולל את יום השבת), ואסור להעסיק נוער בלילה בין השעות 20:00 עד 8:00 (ולנוער שחוק לימוד חובה אינו חל עליו – בין 22:00 ל-6:00).

המעסיק חייב למסור לכם הודעה בכתב המפרטת את תנאי ההעסקה בתוך 7 ימים מתחילת העבודה. מומלץ לדרוש את המסמך במידה ולא קיבלתם.

מומלץ לנהל רישום מדוייק של שעות העבודה באפליקציה או בנייד ולהשוות עם תלוש השכר, ולהקפיד לקבל מהמעסיק את התלוש ביחד עם קבלת המשכורת.

מגיע לכם החזר על נסיעות לעבודה והביתה, לפי עלות כרטיסי הנסיעה בפועל או עלות חופשי חודשי או עד לתקרה של 22.60 ש"ח ליום.

התפטרות מהעבודה לרגל גיוס לשירות סדיר (כולל שירות במשטרה ובשב"ס) מזכה בתשלום פיצויי פיטורים, אם עבדתם לפחות שנה ברצף באותו מקום עבודה, או לפחות שנה במצטבר אם היו הפסקות אשר לא עלו על 6 חודשים.

המדריך השלם לחישוב גמול שעות נוספות וגמול שבת

חוק שעות עבודה ומנוחה מסדיר את ההעסקה בשעות נוספות ובשעות שבת. החוק קובע כי יום עבודה הוא בן 8 שעות ושבווע עבודה הוא בן 45 שעות.

ב- 1/7/2000 קוצר שבוע העבודה במשק ל- 43 שעות (ע"י צו ההרחבה להסכם המסגרת במגזר העסקי), שהן 8.6 שעות ביום לא כולל הפסקה, בד בבד עם קיצור שבוע העבודה ל- 5 ימים. החל מ- 4/2018 הועמד היקפו של שבוע עבודה על 42 שעות (ע"י קיצור של יום אחד בשבוע מ- 8.6 שעות ל- 7.6 שעות לא כולל הפסקה), והיקפו של חודש עבודה מלא הועמד על 182 שעות.

מי שעובד 6 ימים בשבוע, אמור לעבוד 7.6 שעות (פלוס הפסקה) בימים א' – ה' ועוד 4 שעות ביום ו', סה"כ 42 שעות בשבוע. ולכן, עבודה שנעשתה מעבר לשעה השמינית בימות השבוע, הינה בגדר שעות נוספות. עבודה שנעשתה מעבר ל- 4 השעות הראשונות בימי שישי, גם היא עבודה בשעות נוספות.

איסור העסקה בשעות נוספות - לשון החוק אוסרת על העסקה בשעות נוספות, אלא אם כן ניתן היתר לכך ע"י משרד הכלכלה והתעשייה, ואלא אם כן היא הותרה עפ"י החוק. החוק מתיר העסקה בשעות נוספות רק במקרים חריגים כגון במצב חירום, בשירותים ציבוריים לא תעשייתיים, בשירותי שמירה, במוסדות לטיפול בחולים, בילדים וזקנים, במוסדות החלמה ובבתי מרקחת, במסעדות, בתי מלון, מפעלי תרבות, ספורט ושעשועים, בעבודות מיוחדות שמצריכות העסקה בשעות נוספות וכן בעבודה עונתית או במקרים יוצאים מן הכלל כשיש לחץ עבודה זמני בלתי רגיל.

משנת 2018 קיים היתר כללי להעסקת עובדים בשעות נוספות, לפיו ניתן להעסיק עובדים בשעות נוספות עד למקסימום של 12 שעות ביום ולא יותר מ- 16 שעות נוספות בשבוע. בעבודת לילה אורך שבוע העבודה לא יעלה על 58 שעות (כולל שעות נוספות).

לבד מן ההיתר הכללי קיימים היתרים ספציפיים בענפים שונים כגון רפואה, חקלאות, לולנאות, שמירה, תחבורה ועוד.

שעות נוספות ביום שישי ובערב חג – משמרת רגילה ביום שישי ובערב חג הינה בת 7 שעות בלבד ולכן עבודה בשעה השמינית ואילך נחשבת לעבודה בשעות נוספות.

שעות נוספות במשמרת לילה – משמרת לילה היא משמרת שלפחות שעתיים מתוכה הן בין השעות 22:00 עד 6:00. על-כן, עבודה בשעה השמינית ואילך במשמרת לילה נחשבת לעבודה בשעות נוספות.

שעות נוספות שבועיות – מי שעובד 5 או 6 ימים בשבוע, והשלים ביום שישי את מכסת 42 השעות הרגילות שלו, אזי העבודה הנוספת ביום שישי תיחשב לו כעבודה בשעות נוספות החל מהשעה ה- 43. לאחר השלמת מכסת 42 שעות העבודה הרגילות, כל שעת עבודה מעבר לכך היא שעה נוספת. למשל, מי שעובד 5 ימים בשבוע והשלים את מכסת 42 השעות שלו בימי א' – ה' אך עבד גם ביום הפנוי, שעות העבודה ביום הפנוי תיחשבה לו כשעות נוספות, החל מהשעה הראשונה.

עבודה במנוחה השבועית - המנוחה השבועית מוגדרת בחוק כפרק זמן של 36 שעות לפחות כאשר אצל היהודים יום השבת הוא יום המנוחה השבועית ואצל בני דתות אחרות יום המנוחה השבועית יכול להיות יום השבת או יום שישי או יום ראשון, לפי המקובל על העובד כיום המנוחה השבועית שלו.

עבודה שנעשתה במנוחה השבועית, מזכה את העובד בגמול של 150% ואולם, אם העבודה במנוחה השבועית היא גם עבודה בשעות נוספות (ביחס לאותו יום או ביחס לאותו שבוע), יקבל העובד בגין השעתיים הראשונות שכר בתעריף של 175% ובגין שאר השעות – שכר בתעריף של 200%.

יום עבודה שמתחיל לפני כניסת השבת ונמשך לאחריה, יזכה בתעריף של 150% החל ממועד כניסת השבת ואילך. יחד עם זאת, יתכן שעובד לא יעבוד "בשבת" (עפ"י ההלכה) אך עדיין יהיה זכאי לגמול עבודה בשבת. למשל: עובד שעבד ביום שישי עד השעה 13:00 ולאחר מכן עבד במוצ"ש מהשעה 20:00 ואילך, לא זכה למנוחה של 36 שעות רצופות, ולכן העבודה במוצ"ש דינה כדין עבודה במנוחה השבועית והיא מזכה אותו בתשלום גמול עבודה במנוחה השבועית.

כיצד מחשבים את התשלום עבור שעות נוספות - שעות נוספות נספרות קודם כל ברמה היומית, ולאחר מכן ברמה השבועית, אך לעולם לא ברמה החודשית. בכל יום, לאחר השלמת שעות העבודה הרגילות, השעתיים הנוספות הראשונות הן בשיעור של 125% וכל שעה שמעבר להן – היא בשיעור של 150%.

כדי לעשות חישוב נכון של השעות הנוספות יש להיעזר בדוח הנוכחות החודשי של העובד, או ברישום השעות שנערך ע"י העובד עצמו, אם נערך. בנוסף לחישוב היומי יש לערוך חישוב שבועי (בעיקר לעובדים שעובדים בימי שישי או בשבתות או במשמרות), כדי לבדוק אם מגיע לעובד גם גמול שעות נוספות שבועיות.

האם ניתן לעשות קיזוז של שעות מיום אחד ליום אחר? אם אתמול עבד העובד רק 5 שעות והיום עבד 12 שעות האם הן תיחשבה לשעות נוספות? או שניתן לקזז אותן כנגד יום העבודה הקצר של אתמול? התשובה היא שלילית. לא ניתן לעשות קיזוז מיום אחד למשנהו. אם אתמול עבד העובד רק 5 שעות אז לא מגיעות לו שעות נוספות אבל אם היום עבד 12 שעות אזי מגיעות לו שעות נוספות ואת החישוב יש לעשות לפי הכללים שבחוק.

מה הדין לגבי חישוב חודשי? משרה מלאה רגילה הינה 182 שעות ויש הסבורים שכל שעה שמעבר ל- 182 שעות הינה שעה נוספת. סברה זו אינה מדוייקת, שכן חישוב השעות הנוספות לעולם לא ייעשה ברמה החודשית. אם בחודש מסויים, שיש בו 31 ימים קלנדריים, יהיו יותר מ- 182 שעות עבודה אבל בשום יום לא נעבדו שעות נוספות, אזי לא יגיע לעובד גמול שעות נוספות, שכן השעות נספרות תמיד ברמה היומית או השבועית.

לעומת זאת, אם העובד עבד 240 שעות בחודש מסויים, זה ברור שהוא עבד בשעות נוספות, אך אי אפשר לומר בוודאות שהוא עבד 58 שעות נוספות באותו חודש (שזה ההפרש בין 182 ל- 240) שכן יש צורך לדעת מה ההתפלגות היומית והשבועית של השעות בכדי לחשב כמה מתוכן הינן שעות רגילות, וכמה הן שעות נוספות בשיעור של 125% או בשיעור של 150%.

על מי הנטל להוכיח את היקף העבודה בשעות נוספות? עפ"י החוק, החובה לבצע רישום של היקף העבודה בשעות נוספות, והנטל להוכיח את היקף העבודה בשעות נוספות, הוא על המעסיק.

התיישנות - עובד שלא שולמו לו שעות נוספות, בניגוד לדין, יכול לתבוע את התשלום עבורן עד 7 שנים אחורה, ואם בידי המעסיק לא תהיה הוכחה אודות היקף השעות שבהן הועסק אותו עובד בפועל (כגון כרטיס הנוכחות), המעסיק עשוי להיות מחוייב ב-60 שעות נוספות לחודש, שבמצטבר עשויות להגיע לסכומים של מאות אלפי שקלים.

אם יוכיח העובד כי הוא הועסק במתכונת של שעות נוספות מרובות, מעבר ל- 60 שעות בחודש, עשוי ביה"ד לעבודה להשית על המעסיק את מלוא השעות הנוספות כפי שיוכחו ע"י העובד.

על-מנת להימנע ממצב זה, יש להנהיג החתמת כרטיס נוכחות או רישום שעות עבודה, כדבר שבשגרה, על-מנת שיהיה בידי המעסיק להוכיח את היקף שעות עבודתו של העובד. אני ממליצה לעובדים שעובדים שעות נוספות מרובות, לערוך רישום של שעות עבודתכם או לדרוש את תדפיסי הנוכחות מהמעסיק ולהשוות מידי חודש בין הדיווח שבתלוש לבין השעות שנעבדו בפועל. כך תוכלו לוודא שאתם מקבלים את מלוא התשלום המגיע לכם.

עובדים שחוק שעות עבודה ומנוחה אינו חל עליהם אינם זכאים לקבל גמול שעות נוספות - סעי' 30 לחוק שעות עבודה ומנוחה קובע רשימה של סוגי עובדים שהחוק אינו חל עליהם, ובהם: (1) שוטרים ואנשי שב"ס; (2) עובדי מדינה שתפקידם מחייב לעמוד לרשות העבודה גם מחוץ לשעות העבודה הרגילות; (3) יורדי ים ועובדי דיג; (4) אנשי צוות אויר; (5) עובדים בתפקידי הנהלה או בתפקידים הדורשים מידה מיוחדת של אמון אישי; (6) עובדים שתנאי עבודתם ונסיבותיה אינם מאפשרים למעסיק כל פיקוח על שעות העבודה והמנוחה שלהם.

"משרת אמון" - מעסיקים רבים טועים לחשוב, שאם יחתימו את עובדיהם על-כך שמשרתם היא "משרת אמון", אזי הדבר יפטור אותם מתשלום עבור שעות נוספות. ואולם, לפי קביעת בתי"ד לעבודה, התיבה "תפקידי הנהלה הדורשים מידה מיוחדת של אמון אישי" פורשה בצמצום רב ביותר; היא כוללת אך ורק את המנהלים הבכירים שעומדים בראש העסק/המפעל/החברה, דהיינו המנכ"ל, יו"ר הדירקטוריון וכד'. אלה הם מקבלי החלטות ובעלי הסמכות שמתווים את המדיניות של המפעל, וממילא שכרם גבוה ביותר והוא משקף את מידת האמון המרובה והמיוחדת שבתפקידם ואת השעות הרבות והמרובות שהם משקיעים בעבודתם.

השכר הגבוה הוא אחד הסממנים של משרת האמון, ואולם השכר צריך להיות גבוה באופן משמעותי ביחס לשאר העובדים בארגון. כך למשל, מהנדס הי-טק ששכרו אולי גבוה ביחס לממוצע השוק בישראל, אך אינו גבוה במיוחד ביחס לשאר העובדים בחברה, לא ייחשב כבעל משרת אמון. לעומת זאת, מנכ"ל של מפעל יצרני, שמשכר את אותו השכר כמו מהנדס הי-טק, אך שכרו גבוה במאות אחוזים משכרם של שאר העובדים במפעלו, ייחשב כבעל משרת אמון.

לא רק השכר הוא הקריטריון הקובע, אלא בעיקר – התפקיד והסמכויות הנלוות אליו – תפקיד וסמכות של מנהל. מנהל הוא מי שיש לו סמכויות לארגן את פעולות המפעל, לתת הוראות לעובדים אחרים ולפקח על עבודתם, יש לו חופש פעולה ועצמאות, מעמד בכיר במבנה החברה, ובמילים אחרות, הוא מי שקובע את מדיניות הנהלת המפעל, מיישם את החלטות ההנהלה ומביאן לכלל ביצוע, יש לו שיקול דעת עצמי בביצוע מדיניות ההנהלה ובהתאמתה למציאות המשתנה.

גם נגישות למידע רגיש ומיוחד במפעל/בחברה, היא סממן למשרת אמון. עובד שהוא שותף-סוד, בעל גישה למידע שאיננו נחלתם של כלל העובדים במפעל אלא של בודדים בלבד, הוא בעל תפקיד עם מידה מיוחדת של אמון אישי. עצם נגישותו למידע הרגיש מלמדת על המידה המיוחדת של האמון האישי שניתן לו.

לעומת זאת, עובדים שמחתימים כרטיס נוכחות, שמתבקשים לדווח על שעות עבודתם, שאחרים קובעים להם מתי הם יכולים לקחת חופש, מתי הם צריכים להגיע ולעזוב, בדר"כ לא יהיו בעלי משרת אמון, שכן סממן מעין זה אינו מעיד על "אמון מיוחד".

כמו-כן יש לשים לב, כי לא מדובר באמון אישי "סתם", אלא במידה מיוחדת של אמון אישי. הרי "כל עובד חייב נאמנות למעסיקו, ומכאן שכל תפקיד דורש מידה מסוימת של אמון אישי. יחסי עובד ומעסיק הם ביסודם יחסים של אמון ומהימנות אולם סעיף 30 (א) (5) לחוק שעות עבודה ומנוחה מתייחס למידה מיוחדת של אמון אישי" (דב"ע מט/2-7 רבות נ' הורמון שירותי אחזקה (אילת) בע"מ פד"ע כא' 117).

אם כן, מידה מיוחדת של אמון אישי מתבטאת ב- (1) שכר גבוה לעומת שאר העובדים במפעל, (2) היקף שעות עבודה מרובות ובלתי שגרתיות, (3) סמכויות ניהול, פיקוח וארגון של פעולות המפעל, התוויית מדיניות, מעמד בכיר ושיקול דעת עצמי. עובדים שנמצאים במעמד זה, יש לומר כי הם אינם זכאים לשכר נוסף עבור עבודה בשעות נוספות, שכן שכרם מגלם בתוכו את כל הגמול המגיע להם בעבור עבודתם.

עובדים שתנאי עבודתם ונסיבותיה אינם מאפשרים פיקוח - סוג נוסף של עובדים שחוק שעות עבודה ומנוחה אינו חל עליהם, הם עובדים שאין אפשרות לפקח על שעות עבודתם. בדר"כ אלה יהיו "עובדי השטח" שעבודתם אינה מתבצעת בין כותלי המפעל או בתוך המשרד, אלא מחוץ לחצרי המעסיק, אצל הלקוחות. למשל סוכנים בעלי רכב שאינם נמצאים כלל במשרד; נהגים שמחלקים סחורה אצל הלקוחות; טכנאי שירות שעוברים מלקוח ללקוח; עובדים שעבודתם מתבצעת מהבית או בשעות לא שגרתיות; עובדי סיעוד שמתגוררים עם המעסיק שלהם.

לפי קביעת ביה"ד לעבודה, השאלה שצריכה להיבדק איננה אם המעסיק פיקח או לא פיקח על שעות העבודה של העובד, אלא – אם המעסיק יכול היה, כעניין עובדתי/ מעשי/ טכני/ טכנולוגי, לפקח על שעות העבודה של העובד.

היכולת או חוסר היכולת לפקח על שעות עבודתו של העובד ולנטר אחריהן, היא עניין עובדתי המצריך הוכחה. כיום יש אינספור אמצעים טכניים שבאמצעותם אפשר לעקוב ולפקח אחר שעות העבודה של העובד. כך, אם יוכח שהמעסיק היה יכול לנטר אחר פעולותיו של העובד, בין באמצעות טלפון סלולרי, מכשיר מירס, מכשיר טכוגרף, וכל אמצעי טכנולוגי אחר (כגון כניסת /logout /login לעובדים שעובדים מהבית למשל), ובדרכים אלו יכול היה המעסיק לדעת אם העובד נמצא בעבודה וממלא את תפקידו או לא, ובפועל – הוא אף השתמש באמצעים אלה כדי לעקוב אחר פעולותיו של העובד, אזי לא ניתן לטעון שעובד זה מוחרג מתחולת החוק אלא יש לשלם לו גמול שעות נוספות כדת וכדין. עצם העובדה כי לא נעשה פיקוח בפועל אחר שעות עבודתו של העובד אינה אומרת כי אי-אפשר היה לפקח עליו. בית הדין לעבודה יבחן כל מקרה לגופו על-מנת להכריע אם מדובר בעובד שניתן היה לפקח על שעות עבודתו או שלא הייתה אפשרות כזו.

לרוב, עובד שמקבל את סידור העבודה ממנהליו וחייב לפעול בהתאם לו (כגון סדר הפיזור בקו החלוקה, רשימת הלקוחות שאליהם צריך העובד להגיע ביום מסויים וכדומה), ייחשב כעובד שיש פיקוח על שעות עבודתו.

לעומת זאת, במקרים בהם עובד עבד לבדו בסניף מרוחק של החברה והיה "אדון לעצמו", באופן שקבע לעצמו מתי הוא מגיע ומתי הוא הולך, וקבע לעצמו מהן הפעולות שיבצע ומתי יבצע אותן, הוגדר כ"עובד שתנאי עבודתו ונסיבותיה אינם מאפשרים למעסיק פיקוח על שעות העבודה והמנוחה שלו".

האם הנוהג לשלם שכר גלובאלי ללא שעות נוספות הוא חוקי? עובדים ומעסיקים רבים טוענים לחשוב, שתשלום שכר גלובאלי לעובד פוטר אותם מהחובה לשלם עבור עבודה בשעות נוספות. אך אין זה נכון כלל וכלל. סעי' 5 לחוק הגנת השכר קובע במפורש כי אסור לשלם לעובד "שכר כולל" שאין בו אבחנה בין שכר העבודה לשעות הרגילות לבין גמול השעות הנוספות. ולכן, עובד שקיבל שכר גלובאלי עשוי לטעון, ובצדק, שהשכר הגלובאלי ששולם לו שולם עבור עבודה בשעות הרגילות בלבד וכי הוא לא קיבל כל שכר עבור עבודה בשעות נוספות.

תשלום גמול שעות נוספות לעובד המשתכר שכר גלובאלי, צריך להתבצע באחת משתי דרכים:

ע"י תשלום גמול שעות נוספות בהתאם לכללים הנ"ל. חישוב שווי שעת עבודה ייעשה לפי חלוקת השכר הגלובאלי ב- 182 שעות חודשיות. חישוב השעות הנוספות ייעשה ע"י מכפלת שכר השעה ב- 125% או ב- 150%, לפי העניין.

ע"י תשלום גמול שעות נוספות גלובאלי, בעבור היקף משוער של X שעות נוספות, כאשר סכום זה ישולם מידי חודש בחודשו בגין ממוצע השעות, בין אם העובד עבד פחות מהיקף זה, או יותר ממנו. גמול השעות הנוספות הגלובאלי צריך לשקף, באורח ממוצע, את היקף השעות הנוספות החודשיות שהעובד מבצע. זאת, כדי להימנע מיצירת חלוקה 'פיקטיבית' של השכר לשכר בסיס (שממנו נגזרות כל הזכויות הסוציאליות של העובד וכן הוא משמש בסיס לחישוב פיצויי פיטורים), ושכר שעות נוספות (שאיננו רכיב לסוציאליות ולפיצויים). יש לרשום את גמול השעות הנוספות הגלובאלי בנפרד משכר הבסיס בתלוש השכר, וזאת כדי להימנע מ"שכר כולל" המנוגד לסעי' 5 לחוק הגנת השכר.

עובד שגמול השעות הנוספות הגלובאלי המשולם לו אינו משקף את היקף השעות הממוצע בפועל והוא נמוך ממנו באופן משמעותי, עשוי לתבוע את מעסיקו בגין אי-תשלום שעות נוספות כדין. לעומת זאת, עובד שבתלוש המשכורת שלו מופיע גמול שעות נוספות גלובאליות, והוא כלל איננו עובד בשעות נוספות, עשוי לתבוע את מעסיקו בגין החרגה פיקטיבית של רכיב השעות הנוספות מן "השכר הקובע" של העובד, שמטרתה – להתחמק מתשלום הזכויות הסוציאליות וההפרשה לפנסיה ולפיצויים, בגין חלק זה של השכר.

פיצוי פיטורים

אחת השאלות הנפוצות ביותר בקרב עובדים שמפוטרים היא: "איך אדע שקיבלתי את כל הפיצויים שמגיעים לי"? חישוב פיצויי הפיטורים הוא תורה שלמה, ולא אחת ניטשות מחלוקות רבות בין העובד לבין המעסיק אודות אופן חישוב פיצויי הפיטורים. על מנת להשיב לשאלה, יש לבחון תחילה את התשובה לכמה שאלות:

מה היה משך תקופת ההעסקה של העובד? האם היו במהלך תקופת עבודתו הפסקות כלשהן, ואם כן, מה טיבן? האם הן באות במניין הוותק או שאינן באות בו?

מהו השכר הקובע של העובד? האם חל שינוי (כגון הפחתה זמנית) בשכרו האחרון? האם השכר הוא גלובאלי או שעתי? האם הוא מורכב מעמלות ו/או בונוסים ו/או פרמיות ו/או תוספות אחרות, ואם כן, מה מתוך התוספות הללו נחשב למרכיב בחישוב פיצויי הפיטורים, ומה לא?

האם חלו שינויים בהיקף המשרה של העובד במשך שנות עבודתו?

האם חלו שינויים דרמטיים אחרים בתפקידו, שינויים אשר יוצאים מגדר הקידום הרגיל והטבעי? האם חל גם שינוי מהותי בשיטת ההעסקה (כגון מעבר מתשלום שכר שעתי לשכר גלובאלי או להפך), שאינו תוצאה של קידום טבעי ורגיל?

האם נסיבות פיטוריו של העובד מצדיקות שלילת פיצויי פיטורים?

ותק ורציפות בעבודה - עובד שהשלים שנת עבודה אחת לפחות אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה ופוטר, יהיה זכאי לפיצויי פיטורים. גם עובד שפוטר זמן קצר לפני שמלאה שנה לעבודתו, יהיה זכאי לפיצויי הפיטורים, אלא אם יוכח שפיטוריו לא נעשו על מנת להימנע מתשלום פיצויי הפיטורים. במקרים קיצוניים אף תקופת העסקה של 9 חודשים בלבד עשויה להיחשב כתקופה מספיקה לצורך תשלום פיצויי פיטורים (למשל, בשיטת העסקה בה המעסיק מחליף עובדים בכל 9 חודשים בכדי להימנע מצבירת זכויות התלויות בוותק).

זוהי רשימת המקרים שבהם הפסקה ארעית ביחסי העבודה אינה מנתקת את רצף הזכויות:

שירות צבאי (סדיר ו/או קבע שבא לאחר שירות סדיר) וכן שירות מילואים;
שבת וחג;

ימי חופשה שנתית;

חופשה או פגרה בשכר שניתנו לעובד על פי חוק או בהסכמת המעסיק;

חופשה או פגרה שלא בשכר שניתנו לעובד על פי חוק או בהסכמת המעסיק;

שביתה או השבתה;

תאונה או מחלה;

ימי אבל במשפחה שמטעמי דת או נוהג לא עובדים בה;

הפסקה ארעית ללא ניתוק יחסי עבודה או הפסקה תוך ניתוק יחסי עבודה שאינה עולה על שישה חודשים;

אימון לשירות עבודה לפי חוק שירות עבודה בשעת חירום, תשכ"ז-1967.

בתקנות נקבעו מספר תקופות אשר לא באות בחשבון כוותק לצורך החישוב:

שירות סדיר או שירות בקבע וכן "שירות חלקי" כמשמעותו בחוק, לתקופה העודפת של 120 יום;

חל"ת – חופשה או פגרה שלא בשכר העודפת על 14 יום לשנת עבודה, למעט חופשת לידה עפ"י חוק הביטוח הלאומי;

הפסקה מחמת תאונה או מחלה, למעט תקופת הפסקה כאמור שעבורה זכאי העובד לתשלום מכוח היותו עובד, על פי חוק, הסכם קיבוצי, חוזה עבודה או נוהג ושלא תעלה על 30 יום לשנת עבודה, עם זכות צבירה;

הפסקה כאמור בסעיף 92(9) לחוק (הפסקה ארעית עם או בלי ניתוק יחסי עבודה שאינה עולה על 6 חודשים), העודפת על 7 ימים לשנת עבודה.

השכר הקובע – זהו הכינוי לשכר שעל פיו יבוצע חישוב פיצויי הפיטורים. אצל עובד במשכורת (עובד גלובאלי), שכרו האחרון יהא "השכר הקובע" לחישוב הפיצויים. אצל עובד בשכר (עובד שעותי, או עובד ששכרו משולם לו לפי התוצרת או כחלק מהפדיון או בעד ביצוע עבודה מסוימת), ייערך ממוצע של השכר ב-12 התלושים האחרונים, כשלצורך החישוב יילקחו בחשבון: שכר רגיל, דמי חופשה, דמי מחלה ודמי חגים. לגבי תוספות לשכר – ראו להלן.

אצל עובד שחלק משכרו משולם לו באורח גלובאלי וחלק משולם לו לפי התוצרת או כחלק מהפדיון (למשל – עמלות), ייערכו חישובים נפרדים לשני חלקי השכר בהתאם לכללים הנ"ל.

תוספות שכר שיובאו בחשבון - שכר יסוד, תוספת ותק, תוספת יוקר המחיה, תוספת משפחה, תוספת מחלקתית ותוספת מקצועית הם רכיבי שכר קובע. יחד איתם בתלוש השכר עשויות להופיע תוספות רבות אחרות, בשמות רבים ומגוונים, והשאלה הנשאלת היא – איך אפשר לדעת מה מהן נחשבות בפיצויים ומה לא? העיקרון המכריע הוא כזה: תוספת המותנית בקיומו של תנאי או מצב מסוים, כך שאם לא מתקיים התנאי או משתנה המצב – חדל התשלום, אינה נמנית בין רכיבי השכר הקובע. תוספת קבועה או פיקטיבית, שאינה תלויה בקיומו של תנאי או מצב מסוים, איננה תוספת אמיתית אלא רכיב שכר לכל דבר ועניין והיא תיכלל בחישוב פיצויי הפיטורים. הנטל להוכיח כי תשלום ששולם הינו תוספת פיקטיבית ולא אמיתית, וכפועל יוצא הוא רכיב בחישוב פיצויי הפיטורים, מוטל על העובד. לכן מומלץ לבדוק ולהתייעץ, בעת פיטורים, אם כל התוספות הרלבנטיות חושבו ע"י המעסיק בשכר הקובע.

הפחתה או שינוי זמני בשכר האחרון - חלו הפחתה או שינוי זמני בשכר האחרון של העובד, הם לא יילקחו בחשבון לצורך חישוב הפיצויים אלא יראו את השכר של העובד ערב השינוי או ההפחתה, כשכר הקובע לפיצויים.

שינויים בהיקף המשרה - חלו שינויים בהיקף המשרה של העובד לאורך שנות עבודתו, ייעשה חישוב הפיצויים בחלוקה לתקופות, והחישוב יבוצע לפי שכרו ערב פיטוריו באופן יחסי למידת החלקיות של עבודתו. אצל עובדים שעתיים שמשכורתם משתנה באופן טבעי מחודש לחודש, בשל שינויים תדירים בהיקף שעות העבודה, יש לערוך חישוב ממוצע של כל שעות העבודה שלהם על פני כל תקופת עבודתם.

שינויים בתפקיד או במשרה - כאשר עובד מתקדם בשכרו או מתקדם בסולם התפקידים באופן טבעי ורגיל, יובא שכרו האחרון בחשבון לצורך חישוב פיצויי הפיטורים בגין כל תקופת עבודתו. כך למשל, עובדת שהחלה את דרכה כקופאית או מוכרת בחנות, התקדמה לתפקיד אחראית משמרת ולימים מונתה למנהלת החנות, עשתה מסלול קידום טבעי ורגיל שהוא פועל יוצא של שביעות הרצון מעבודתה והטלת אחריות רבה יותר ומשימות ניהוליות על כתפיה. לעומת זאת, כאשר חל שינוי דרמטי בתפקיד או במשרה של העובד, כגון אח בבי"ח שהפך לסטז'ר ולימים היה לרופא, אין מדובר במסלול קידום טבעי אלא בשינוי אשר יוצא מגדר הרגיל (והוא פועל יוצא של השלמת לימודי רפואה). במקרה כזה יחושבו פיצויי הפיטורים בחלקים, לפי תקופות, בהתאם לשכר האחרון שהיה בכל תקופה, כפול מסי השנים בכל תקופה.

שלילת והפחתת פיצויי פיטורים - הסנקציה של שלילת פיצויי פיטורים או הפחתתם, היא סנקציה חמורה וקיצונית, ולכן השימוש בה נעשה בנסיבות חריגות בלבד. לרוב, נוטה ביה"ד לעבודה לראות בפיטורים עצמם כעונש חמור, ולכן המקרים בהם שוללים מעובד את פיצויי הפיטורים הם מעטים. גניבה ממעסיק, מעילה באמון, הפרת חובת הסודיות, אלימות קשה במקום העבודה, רשלנות חמורה במקום העבודה, אלו הן דוגמאות למקרים קיצוניים שבהם ביה"ד עשוי לבטל או להפחית את פיצויי הפיטורים.

כמובן שיש לשקול את כלל נסיבות המקרה, את חומרת מעשיו והתנהגותו של העובד, את היקף הנזק שגרם העובד, את מידת ההרתעה הדרושה בנסיבות העניין, את הסבריו של העובד למעשיו, וכן את נסיבותיו האישיות של העובד – מה היה תפקידו של העובד ומה הייתה מידת האמון שניתנה בו, מה היה הוותק של העובד ומה היו יחסיו עם המעסיק במשך שנות עבודתו, מהי עוצמת הפגיעה לעובד ולמשפחתו כאשר פיצויי הפיטורים יישללו ממנו.

המעסיק אינו יכול לשלול על דעת עצמו את פיצויי הפיטורים מן העובד, שכן הזכות לפיצויי פיטורים היא זכות קוגנטית (שאיננה ניתנת לויתור). על המעסיק לפנות לבית הדין לעבודה כדי

להוכיח שהתקיימו נסיבות חריגות וקיצוניות המצדיקות את שלילת הפיצויים, וביה"ד לעבודה הוא שיכריע בנושא שלילת פיצויי הפיטורים.

עיכוב בקבלת כספי הפיצויים – האם מזכה בפיצויי הלנה?

"פוטרתני לפני חודשיים ועד היום לא קיבלתי את הפיצויים, האם תקיין"? השאלה הזו חוזרת על עצמה, בווריאציות רבות בפורומים העוסקים בדיני עבודה, ועל-כן ראוי לדעת ולהבין את התהליך הנדרש לשם קבלת כספי הפיצויים.

כספי הפיצויים של העובד המפוטר מגיעים בדר"כ משני מקורות – האחד, מהכספים שנצברו עבורו בקופת הפנסיה, והשני, מכיסו של המעסיק. מאז שנת 2008, חובה על כל המעסיקים במשק להפריש לעובדיהם סכומים שונים לפנסיה, ולהעביר לקופת הפנסיה חלק מכספי הפיצויים של כל עובד, מידי חודש בחודשו.

משנת 2017 ואילך חובת ההפרשה לקופת הפנסיה לפי צו ההרחבה החל על כל המשק, מסתכמת כך: 6% מופרשים משכרו של העובד, 6.5% מופרשים ע"י המעסיק לתגמולים ועוד 6% מופרשים ע"י המעסיק לפיצויים.

ישנם מקומות עבודה בהם נהוגים הסדרים טובים יותר, בחוזים אישיים או בהסכמים קיבוציים או בצווי הרחבה, ובהם ההפרשות לקופת הפנסיה הינן בשיעורים גבוהים יותר. הפרשה לפיצויים בשיעור של 8.33% נחשבת להפרשה מקסימלית המשקפת את מקסימום הצבירה האפשרית לפיצויי פיטורים (כדי לחסוך משכורת אחת בשנה, יש לחסוך כל חודש 8.33 אחוזים מהשכר).

לפי החוק, המעסיק צריך לשלם לעובד את פיצויי הפיטורים לא יאוחר מ-15 ימים לאחר תום יחסי העבודה. בפרקטיקה, זה כמעט אף פעם לא קורה. התהליך של תשלום פיצויי הפיטורים או שחרור כספי הפיצויים מקופת הפנסיה ארוך יותר, ולכן צריך להתאזר בסבלנות, ולדרוש מהמעסיק למסור טופס 161 ומכתב שחרור.

בשלב הראשון, לאחר סיום יחסי העבודה בין הצדדים המעסיק צריך לבצע את ההפקדה האחרונה לקופת הפנסיה ולאחר מכן לקבל מחברת הביטוח ממסמך הנקרא "טופס עזר ל-161" או "טופס הכנה ל-161". בטופס הזה, חברת הביטוח מציינת מהו הסכום שיש למלא בטופס ה-161 כסכום פיצויים שצבור בקופתה. מעבר לסכום הצבור בקופת הפנסיה יש לערוך חישוב של יתרת כספי הפיצויים המגיעים לעובד. אם מדובר בעובד ותיק שהתחיל לעבוד לפני שנת 2008 ולא הייתה לו קופת פנסיה, ייערך לו חישוב של פיצויי הפיטורים, לפי חוק, בעבור השנים שקדמו ל-2008. בגין שנות העבודה שמשנת 2008 ואילך יש לערוך את חישוב פיצויי הפיטורים לפי הוראות צו ההרחבה לפנסיה.

טופס 161 הינו הטופס שנועד למס הכנסה כדי להפיק אישור על פטור ממס או על גובה המס שיש לנכות מן הפיצויים. לרוב, פיצויי פיטורים הם פטורים ממס, אך זאת עד לתקרת שכר של כ-12,300 ₪ לשנה. מי שהשתכר יותר משכר זה, צפוי להיות מחוייב במס על סכומי הפיצויים אשר עולים על התקרה. המעסיק עורך את טופס ה-161 וחותם עליו, ומוסר אותו לידי העובד. בטופס יש לציין במדוייק מהו סכום הפיצויים המשולם לעובד, כמה משולם ע"י קופת הפנסיה שבחברת הביטוח וכמה משולם ע"י המעסיק.

עריכת טופס ה-161 עשויה להתארך עד שהמעסיק יעביר לקופת הפנסיה את ההפרשה האחרונה של החודש האחרון, וימתין לקבלת טופס ההכנה ל-161 העדכני.

בנוסף לטופס ה-161, על המעסיק לשלוח לחברת הביטוח "מכתב עזיבה" או "מכתב שחרור", המאשר כי העובד חדל לעבוד אצלו וכי יש לשחרר לעובד את קופת הפנסיה. ראוי לציין, כי עפ"י החוק, אי-העברת מכתב השחרור לחברת הביטוח בתוך 15 ימים מיום סיום יחסי עובד-מעסיק, דינה כדין הלנה; על-כן, מעסיק אשר העביר לחברת הביטוח "מכתב שחרור" בתוך 15 ימים מיום סיום יחסי עובד-מעסיק, יצא ידי חובתו בכל הקשור לתשלום הפיצויים הצבורים בקופה.

אם המסמכים הללו כבר מצויים בידי חברת הביטוח, הדרך לשחרור הכספים היא קצרה. אם לא, יש לחזור אל המעסיק ולדרוש ממנו כי להעביר את המסמכים הללו לעובד ולחברת הביטוח.

עם קבלת טופס ה-161 יש להגיש את הטופס לפקיד השומה, ולקבל מפקיד השומה את האישור על גובה המס שיש לנכות, אם בכלל. לאחר מכן להמציא את אישורי המיסים לחברת הביטוח ולמעסיק. חברת הביטוח תבקש מכם למלא טופס בקשה לשחרור כספי הפיצויים, עם פרטי חשבון הבנק שלכם, ולהמתין בסבלנות לכסף. לחברת הביטוח יש 30 ימים, עפ"י חוק, להעביר לכם את הכסף, מרגע שקיבלה לידיה את כל המסמכים הצריכים לכך.

המעסיק, מצידו, אמור לשלם לכם את החלק שלו ישירות לידיכם. נהוג לעשות זאת במסגרת תלוש השכר האחרון, כאשר אין מנכים מס הכנסה מהפיצויים; אם נדרש אישור ממס הכנסה על גובה המס שיש לנכות, התשלום עשוי להתעכב עד לקבלת האישור.

מעסיק אשר אינו משלם לעובדו את חלקו בכספי הפיצויים בתוך 15 ימים, עשוי להיות חשוף לסנקציה של הלנת פיצויי פיטורים. ואולם, מדובר בסנקציה חריפה ביותר, שבתה הדין לעבודה אינם נוהגים לפסוק אותה, אלא אם כן מוכח כי מדובר במקרה קיצוני של הלנה מתמשכת ובחוסר תום לב, מצד מעסיק שלא שילם פיצויים ולא מסר מכתב שחרור למרות שנדרש לכך פעם אחר פעם וסירב מטעמים בלתי מוצדקים.

ראוי לציין, כי אין שום חובה למושך את כספי הפיצויים מתוך קרן הפנסיה. למעשה, עדיף להשאיר אותם בקופת הפנסיה ולא למושך אותם. משיכת כספי הפיצויים מהקופה מרוקנת מהקופה חלק נכבד מהסך הצבור בה, לרוב 1/3 ואף יותר מן הסך הכולל שבקופה. חבל להשתמש בהם, כי אתם תצטרכו את הכספים האלה כשתגיעו לגיל זקנה. השארת הכספים בקופה מבטיחה שהם ימשיכו להישאר שם ולצבור ריביות עד שתגיעו לגיל הפרישה, שאז ישמשו אתכם כקצבת זקנה.

הדרך לתשלום פיצויי הפיטורים היא תהליך שיש בו לא מעט פרוצדורה ומסמכים, והרבה דברים בדרך עשויים שלא לקרות אלא אם גורמים להם לקרות. בעזרת המידע הנ"ל תוכלו לנהל את התהליך ולפנות למי שצריך, מתי שצריך, ולבקש את כל מה שצריך כדי לסיים את התהליך בזריזות וביעילות.

סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים

סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים קובע הסדר מיוחד לתשלום פיצויי פיטורים: הסעיף קובע שתשלום קבוע לקרן פנסיה או לקופת תגמולים או לביטוח מנהלים או כיו"ב, יבוא במקום פיצויי פיטורים, ולא על חשבון פיצויי פיטורים, וזאת באחד משני מקרים: (1) אם חל על הצדדים הסכם קיבוצי שמסדיר את זה, או (2) אם שר התמ"ת (כיום שר הכלכלה והתעשייה) אישר זאת וככל שאישר. ההסדר שבסעיף 14 הוא וולונטרי ולא ניתן לכפות על העובד לחתום עליו. על-מנת להחיל את סעיף 14 בין עובד ומעסיק צריכה להיות הסכמה של שני הצדדים, דהיינו, הצדדים צריכים לחתום על הסכמה מפורשת.

מכאן, השאלה שחוזרת על עצמה, כאשר עובדים מתבקשים לחתום על סעיף 14, אם כדאי או לא כדאי לעשות זאת. אולם התשובה היא לא תשובה של "כן" ו"לא", אלא טבלה של "בעדים" ו"נגדים", אותם יש להבין בטרם מקבלים החלטה.

ההסכמה היא, שכל כספי הפיצויים שייצברו לטובת העובד בקופת הגמל (או בקופת הפנסיה או בביטוח המנהלים), ישוחררו לטובתו לא רק במקרה של פיטורים אלא גם במקרה של התפטרות.

החלת סעיף 14 על יחסי הצדדים יש בה מעין "מקל וגזר": אם העובד יתפטר מרצונו, הוא יהיה זכאי לכל הפיצויים שנצברו בקופה (- זאת, להבדיל מהמקרה הרגיל, שבו עובד שמתפטר זכאי רק לסכום הפיצויים שנצבר לו בקרן הפנסיה, אשר עשוי להיות נמוך מסכום הפיצויים המלאים). לעומת זאת, במקרה שהעובד יפוטר, הוא יקבל כפיצויים רק את הסכום שנצבר, ללא השלמת פיצויים.

אם כן, מה כ"כ מיוחד בהסדר הזה? מה שמיוחד בו, הוא שהעובד יהיה זכאי לפיצויים המלאים שבקופה גם אם הוא מתפטר.

אז איפה הקאטץ? הקאטץ' הוא כזה: החוק קובע שפיצויי פיטורים יש לחשב לפי המשכורת האחרונה, כפול מספר שנות הוותק. אדם שעובד שנים ארוכות באותו מקום עבודה, צפוי שמשכורתו תעלה עם השנים. אך כאשר הוא חותם על סעיף 14, בכל פעם שעולה המשכורת – אמנם גובה ההפרשות עולה בהתאם, אך אין מבצעים תיקון רטרואקטיבי, וכך יכול לקרות, שבעת פיטוריו של עובד שחתום על סעיף 14, הסכום שיהיה צבור בקופה יהיה נמוך, לפעמים משמעותית, מסכום הפיצויים שהיה מגיע לו אילו לא היה חותם על סעיף 14.

אכן קאטץ' משמעותי. אם כן, מדוע כדאי לעובד לחתום על סעיף 14? רק בשביל האפשרות שיקבל את הכסף במקרה שיתפטר מרצונו. בתרבות התעסוקתית של היום, כאשר עובדים אינם נשארים במקום עבודה אחד עשרות שנים, אלא עוברים ממקום למקום לאחר שנים ספורות, בהחלט אפשר וכדאי לחתום על סעיף 14 כדי להבטיח את כספי הפיצויים, גם במקרה של התפטרות. במקרה כזה כדאי להימנע ממשיכת כספי הפיצויים מן הקופה, ככל שאפשר, כדי לא לרוקן את קופת הפנסיה מהחסכונות שאמורים להיצבר בה לעת זקנה.

ראוי לציין שהמנגנון של סעיף 14 הוא מנגנון מאוד עדין. הרי הוא "משחרר" את המעסיק מתשלום פיצויי פיטורים לעובד! וזאת הסיבה שבשורה ארוכה של פסקי דין של ביה"ד לעבודה נקבע, שאם המעסיק לא ביצע את ההפרשות לעובד בדיוקנות ובדקדקנות בהתאם לתנאים, הסעיף לא יחול במקרה של פיטורים, והמעסיק עדיין יחוייב לשלם לעובד את מלוא פיצויי הפיטורים כדת וכדין. כלומר: המעסיק יהיה מחוייב להשלים לעובד את "ההפרש" שנוצר, אם נוצר, בין הסכום שנצבר בפועל בקופה, לבין הפיצויים המלאים שלהם זכאי העובד עפ"י החוק.

אם כן, אפשר לומר שהחתמת העובד על "סעיף 14" איננה משחררת את המעביד מתשלום פיצויי פיטורים, כל עוד הוא ממלא אחר הכתוב בסעיף ככתבו וכלשונו. אם חתמתם על סעיף 14 ואתם עומדים בפני פיטורים, זה זמן טוב לבדוק האם המעסיק הפריש כראוי, שאם לא כן, ייתכן ותעמוד לכם עילת תביעה נגד המעסיק בגין מלוא פיצויי הפיטורים.

היש תחולה רטרואקטיבית לסעיף 14? האם סעיף 14 יכול לחול רטרואקטיבית לאחר מספר שנות עבודה. לכל היותר אפשר להחילו 3 חודשים אחורנית. אדם שעובד כבר מספר שנים באותו מקום עבודה יכול להתחיל לצבור זכויות לפי סעיף 14 רק מיום החתימה ואילך (או לכל היותר 3 חודשים אחורנית). ובגין השנים שקדמו למועד שבו נחתם סעיף 14, יחול עליהן הדין הכללי או צו ההרחבה הכללי לפנסיה.

מה ההבדל בין סעיף 14 לבין פנסיה לפי צו ההרחבה - מאז ינואר 2008, חלה חובת הפרשה לפנסיה ולפיצויים לגבי כלל העובדים במשק, בהתאם לצו ההרחבה לפנסיית חובה. העקרונות של הצו דומים מאוד לסעיף 14: העובד יהיה זכאי למה שהופרש גם אם הוא מתפטר. אבל, וזה אבל גדול – אם העובד יפוטר הוא עדיין יהיה זכאי להשלמת פיצויי פיטורים לפי הצו, משום שאחוזי ההפרשה עפ"י צו ההרחבה אינם מגיעים ל- 8.33% אלא נמוכים מכך ומגיעים רק ל- 6%.

ויש עוד הבדל משמעותי – עובד שמתפטר מרצונו לא יכול למשוך את סכומי הפיצויים מקופת הפנסיה. צו ההרחבה אינו מאפשר זאת. אפשר לגרור את הכספים לצורך המשך החיסכון אצל המעסיק הבא, כלומר הכספים לא חוזרים אל המעסיק, אך העובד גם אינו יכול למשוך אותם לכיסו. למעשה, רצונו של צו ההרחבה הוא שעובדים יחסכו כל שקל לקראת הפרישה לפנסיה, ולכן האפשרות של משיכת כספי פיצויים בטרם הגעה לגיל הפרישה, כאשר אין לכך שום הצדקה, לא קיימת בצו.

התנכלות תעסוקתית

עובדים רבים סובלים מאווירה עויינת במקום העבודה, אווירה מלחיצה, מטרידה ומאיימת, בוס שצועק עליהם ומעליב אותם באופן יומיומי כמעט, עד כדי כך שאין להם חשק לקום בבוקר לעבודה.

כשזה קורה בתא המשפחתי, קוראים לזה "אלימות מילולית", "אלימות נפשית", "אלימות רגשית", "גזלייטינג". איך קוראים לזה כשזה קורה במקום העבודה?

המונח "התנכלות" מופיע בחוק למניעת הטרדה מינית, ושם הוא מכוון למקרה שבו עובד/ת שסבל/ה מהטרדה מינית, סובל/ת בנוסף לכך גם מהתנכלות על רקע תלונתו/ה המוצדקת לכאורה. אך כאן אין מדובר על ההתנכלות הנזכרת בחוק למניעת הטרדה מינית, וגם אין מדובר בהתנכלות בעלת אופי מיני או בעלת רקע של הטרדה מינית. מדובר במעשים בעלי אופי מטריד, מאיים, מעליב ופוגע, לפעמים עד כדי השלטת טרור במקום העבודה.

המונח "התנכלות תעסוקתית" או mobbing באנגלית, הוזכר לראשונה במאמר שכתבה שולמית אלמוג מאוניברסיטת חיפה, מרצה בכירה בפקולטה למשפטים. זהו המאמר האקדמי המקיף הראשון שהיה קיים בנושא הזה.

ספר יחיד מסוגו שעוסק בתחום זה, "המגפה השקטה במקומות העבודה", מאת איתן מאירי, מציג את הנושא מן הפן הפסיכולוגי והתעסוקתי, והוא הספר המקיף הראשון העוסק בנושא זה.

נכון להיום, התנכלות תעסוקתית לא מוסדרת בשום חוק, ואין שום חוק שאוסר על המעביד לנהוג כך בעובדיו או מטיל עליו סנקציות כלשהן. אמנם קיימות הצעות חוק למניעת התעמרות בעבודה, אשר הונחו על שולחנה של הכנסת, אך הן טרם עברו בכנסת וטרם התגבשו לכדי חוק מחייב.

התרופה היחידה שאפשר לחשוב עליה מכוח חוק, נמצאת בסעי' 11 לחוק פיצויי פיטורים, הקובע שעובד יכול להתפטור לא רק מחמת "הרעה מוחשית בתנאים" אלא גם מחמת "נסיבות אחרות שבהן אין לדרוש מהעובד כי ימשיך בעבודתו", ולהיחשב כמפוטר אשר זכאי לפיצויי פיטורים.

"נסיבות אחרות שבהן אין לדרוש מהעובד כי ימשיך בעבודתו" – זו תיבה רחבה ורב משמעית מספיק, כדי לכלול גם התנכלות תעסוקתית. אך התרופה שחוק פיצויי פיטורים מעניק היא – פיצויי פיטורים. מה? זה הכול? ומה עם עגמת הנפש הרבה שנגרמה לעובד המסכן אשר חווה מסכת מייגעת ומתישה של התעללות יומיומית?

בפסיקה ניתן למצוא לא מעט מקרים שבהם ביה"ד לעבודה פסק סכומי פיצוי בגין עגמת נפש לעובדים שעברו התעמרות בעבודה, על-אף שטרם נחקק החוק. יש להקדים ולומר כי כגודל ההתעללות, כך גם גודל הפיצוי שייפסק. לא כל אי-הסכמה או חילוקי דעות בין העובד והמעסיק הם "התעמרות בעבודה", ולא כל בוס קשוח הוא בוס מתעלל. ההתעמרות צריכה לחרוג בהרבה מן הדפוסים הענייניים והמקובלים של יחסי עבודה תקינים, על מנת שביה"ד לעבודה יפסוק פיצוי משמעותי.

חשוב לדבר על הנושא הזה ולהעלות את המודעות לגביו, כדי שעובדים ידעו שמגיע להם לעבוד בסביבת עבודה מאוזנת, בטוחה ונורמלית. אז אם אתם עדים לתופעה הזאת, חשוב שתדעו שיש לה שם וגם יש לה תרופה, ושניתן גם להקדים תרופה למכה ולמגר את התופעה.

התפטרות לרגל מעבר דירה

אנשים טועים לחשוב שהתפטרות לרגל מעבר דירה, ליישוב שמרוחק מעל 40 ק"מ ממקום מגוריהם, היא התפטרות שמזכה בפיצויי פיטורים. האמת היא, שסעיף 8 לחוק פיצויי פיטורים, ביחד עם תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים, תשכ"ד – 1964), מסדירים את התנאים הספציפיים ואת הנסיבות המתאימות.

התפטרות לרגל נישואים ומעבר לישוב שבו גר בן הזוג - אם המרחק בין מקום המגורים החדש לבין מקום המגורים הקודם הוא 40 ק"מ לפחות, ומקום המגורים החדש רחוק יותר ממקום העבודה מאשר מקום המגורים הקודם.

התפטרות לרגל מעבר לישוב חקלאי או לישוב פיתוח - אם העובד גר לפחות 6 חדשים בישוב חקלאי או בישוב באיזור פיתוח שאליו העתיק את מגוריו. ישוב פיתוח הינו אך ורק ישוב ששמו מופיע ברשימה שבתקנות:

אופקים, אילת, בית-שאן, בית שמש, דימונה, חצור, ירוחם, כרמיאל, מגדל העמק, מדרשת שדה-בוקר, מצפה רמון, מעלות-תרשיחא, נתיבות, נצרת-עילית, ערד, צפת, קרית-גת, קרית-מלאכי, קרית-שמונה, שדרות, שלומי, יקנעם-עילית, עכו, טבריה, עפולה, גילון, עצמון, יודפת, יעד, קורנית, שכניה, מורשת, מנוף, מרכז ספיר, יבנאל, כפר ורדים, הילה, מתת, אדר, עמקה, תרשים, כמון, מכמנים, ורד הגליל, ארשת, עדי, הררית, פרחי אביב, צורית, טל אל, כליל, קציר, מנחמיה, מטולה, מגדל, רמת ישי, ראש פינה, כנרת (המושבה), כפר תבור, יסוד המעלה, מסד, מצפה נטופה, חיספין, אשחר, הר חלוץ, יובלים, מעלה צביה, רקפת, חורפיש, מצפה הושעיה, גבעת אלה, גבעת אבני, אלון הגליל, אבטליון, שרשים.

התפטרות בשל נסיבות מוצדקות אחרות - העתקת מקום מגורים עקב העברה בתפקיד של בן-זוג המשרת בשירות צבאי על פי התחייבות לשירות-קבע, והמרחק בין מקום מגוריו החדש לבין מקום מגוריו הקודם הוא 40 ק"מ לפחות ומקום מגוריו החדש רחוק יותר ממקום עבודתו מאשר מקום מגוריו הקודם;

העתקת מקום מגורים למקום התנחלות או היאחזות שאושרו ע"י שר הביטחון ושר החקלאות והעובד התגורר באותו מקום לפחות ששה חדשים רצופים.

העתקת מקום מגורים עקב העברה בתפקיד של בן זוג המשרת במשטרת ישראל או בשירות בתי הסוהר, והמרחק בין מקום המגורים החדש לבין מקום המגורים הקודם הוא לפחות 40 ק"מ ומקום המגורים החדש רחוק יותר ממקום העבודה מאשר מקום המגורים הקודם;

הצטרפות לבן זוג היוצא לתקופה העולה על ששה חדשים לחוץ לארץ בשליחות המדינה, ההסתדרות הציונית העולמית – הסוכנות היהודית לארץ-ישראל, קרן קיימת לישראל או קרן היסוד – המגבית המאוחדת לישראל, והמעביד סירב לאשר לעובד חופשה שלא בשכר לתקופת השליחות כאמור.

העתקת מקום מגורים עקב גירושם, ליישוב בישראל המרוחק 40 ק"מ לפחות ממקום המגורים הקודם, ובלבד שהעובד גר ביישוב כאמור ששה חדשים לפחות.

הצטרפות לבן זוג העובד בשרות המדינה או גוף ציבורי אחר שאישרה לעניין זה הממשלה, ואשר היחידה שבה הועסק בן הזוג מועברת לירושלים על-פי החלטת הממשלה, והמרחק בין מקום מגוריו הקודם ובין ירושלים היא 40 ק"מ לפחות.

העתקת מקום מגורים עקב הצטרפות לבן זוג העובר למקום עבודה אחר ולמקום מגורים אחר בישראל הנמצאים לפחות 40 קילומטרים ממקום מגוריהם הקודם, ובלבד שמקום מגוריהם החדש רחוק יותר ממקום העבודה הקודם ושהעובד גר שישה חודשים לפחות במקום מגוריו החדש.

הודעה על תנאי העסקה