מגבלות בדין על פיטורים

תמונת מצב עדכנית ודגשים מעשיים



עו"ד ערן שוהם
עו"ד הילה מרון-אלדד

DAFNA SHMUELEVICH & CO.
LABOR AND EMPLOYMENT LAW OFFICE
דפנה שמואלביץ ושות'
משרד עורכי-דין לדיני עבודה

מהן החשיפות המעשיות למעסיק עקב פיטורים שלא כדין?

- פיצוי כספי
- אכיפת יחסי עבודה
- סעדים הקבועים בחיקוק הספציפי

כלל היסוד:

פיטורים מצויים במסגרת פררוגטיבת הניהול של המעסיק, בכפוף למגבלות מכוח דין או הסכם

- מתוקף זכותו הקניינית של המעסיק במקום העבודה – זכות הפיטורים
- הפעלת הזכות חייבת להיעשות בתום לב, משיקולים עניינים ובהליך תקין

מגבלות בדין על פיטורים – שלושה סוגים

1. פיטורים בשל טעמים אסורים
2. נסיבות המחייבות מאמץ מיוחד להימנע מפיטורים
3. פיטורים המותנים בקבלת היתר מראש

פיטורים בשל טעמים אסורים

- פיטורים בשל הפליה (בפרט בניגוד לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה)
- פיטורים בשל שירות מילואים (העובד/ת המשרת/ת ובן/בת זוג)
- פיטורים בשל מוגבלות (לרבות אי ביצוע התאמות סבירות)
- חרבות ברזל – הגנות מיוחדות בחוק הגנה על עובדים בשעת חירום
- פיטורים בניגוד לסעיף 28א לחוק הגנת השכר
- פיטורים בשל פעילות בהתארגנות עובדים
- פיטורים בשל תלונה על שחיתות במקום העבודה (חוק הגנה על עובדים)
- פיטורים בשל תלונה או תביעה על הטרדה מינית או סיוע בקשר לתלונה כזו

מודל ההכתמה

די בכך שטעם אסור הובא בחשבון במסגרת החלטת הפיטורים, כדי להכתים את ההחלטה כולה ולהפוך את הפיטורים מנוגדים לדין, גם אם הטעם האסור לא היווה הטעם היחיד או העיקרי בהחלטה

"מעבר לכך, נציין, כי אם עמדו ביסוד ההחלטה לפטר את המבקשת גם שיקולים צודקים, הרי שדי היה בשיקול אחד פסול הנעוץ בטיפולי הפוריות שהעובדת עברה, כדי להכתים את שאר השיקולים ולהפוך את ההחלטה לבטלה".

פילטל פרמצבטיקל נ' מורן קורן, בביה"ד הארצי (31.10.2011)

2 נסיבות המחייבות מאמץ מיוחד להימנע מפיטורים

עובדים עם מוגבלות

"ככל שהיינו סבורים שהעובדת היא "אדם עם מוגבלות" כמשמעות המונח בחוק, וככל שהחברה הייתה מיודעת בכך, אכן **עניין זה אמור היה להישקל לזכות העובדת כחלק ממכלול השיקולים הרלוונטיים שנשקלו בעת גיבוש רשימת המפוטרים.** אין משמעות הדבר כי עובד עם מוגבלות זכאי לחסינות אוטומטית בעת פיטורי צמצום, אלא **שיש לשקול לכף זכותו את מוגבלותו; להעדיפו על פני עובדים אחרים בעלי נתונים דומים (גם אם קיים פער שאינו משמעותי לזכות העובדים האחרים, בדומה לקביעה בעניין מחמלי); ואף לנסות ולאתר לו תפקיד חלופי מתאים (ככל שתפקידו המקורי התייתר במסגרת הצמצומים, ותוך לקיחה בחשבון של חובת ביצוע ההתאמות)**, וכל זאת על מנת להביא ככל הניתן לייצוג הולם של אנשים עם מוגבלות במקום העבודה".



תרכובות ברום נ' יהודית בורוכוב, בביה"ד הארצי (15.10.2018)

2 נסיבות המחייבות מאמץ מיוחד להימנע מפיטורים

עובדים מבוגרים

"נדרשת התייחסות "חיובית" לגילו של העובד בעת קבלת החלטה על סיום העסקה, ולא שלילית. העדר ההתייחסות לתרומת העובדת למקום העבודה, לרבות הוותק שצברה (דבר שהיה אמור לשקול לטובתה) ומידת הצלחתה בתפקיד עלול להוות הפליה על רקע גיל. גם אנו סבורות שהנתבעת לא יכולה הייתה להסתמך על טענה פורמאלית בלבד שלפיה התפקיד המוגדר של התובעת בוטל, אלא היה עליה להתייחס לתכנים הנוגעים לעבודה, מסוגלות התובעת והשוואתה ליתר עובדות המעבדה. זאת כאשר **גילה היה צריך להיחשב שיקול חיובי בעת קבלת ההחלטה האם יש הצדקה לפטר אותה. העובדה שמדובר בפיטורי צמצום לא פטרה את הנתבעת מלעשות כן. ההפך הוא הנכון: דווקא מאחר שמדובר בפיטורי צמצום שאינם נובעים מהתנהגות התובעת אלא מצורך ארגוני של המעסיקה - היה עליה לשקול את גילה לכף זכות ואין די בכך שגילה של התובעת לא שימש שיקול שלילי. העדר התייחסות לשיקול (או התייחסות אליו כ"שיקול ניטרלי") הוא המכתים את ההחלטה בהפליה".**



בת שבע שמחי נ' מוצרי מעברות בע"מ, בביה"ד האזורי ת"א (4.12.2016)

3 פיטורים המותנים בקבלת היתר מראש

פיטורי עובד.ת במהלך שירות מילואים או בתקופה המוגנת לאחריו

- **כלל היסוד קבוע בסעיף 41א(ב) לחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949**

- **המשמעויות המעשיות של סעיף 41א(ב):**
  - פיטורים במהלך שירות מילואים, ללא תלות במשכו, מחייבים קבלת היתר מוועדת התעסוקה במשרד הביטחון.
  - פיטורים לאחר שירות מילואים שנמשך שלושה ימים רצופים או יותר – מחייבים קבלת היתר גם בתקופה של שלושים ימים לאחר תום שירות המילואים.

- **היתר יינתן ע"י ועדת התעסוקה בהתקיים שני תנאים מצטברים:**
  - הראשון – קיומם של טעמים מיוחדים שיירשמו.
  - השני – המעסיק הוכיח כי הפיטורים המבוקשים אינם בשל שירות מילואים.

מלחמת חרבות ברזל – הרחבת ההגנה על חיילי מילואים מפני פיטורים



- **צו הרחבה מחודש מרץ 2024**

- **<u>התנאים המצטברים להארכת תקופת ההגנה ב-30 ימים נוספים:</u>**
  - **היעדרות מצטברת בשל שירות מילואים של 60 ימים או יותר החל מיום 7.10.23 ועד ליום 31.12.24.**
  - **ההיעדרות הספציפית שממנה נספרים 30 היום הנוספים – של שלושה ימים רצופים או יותר.**

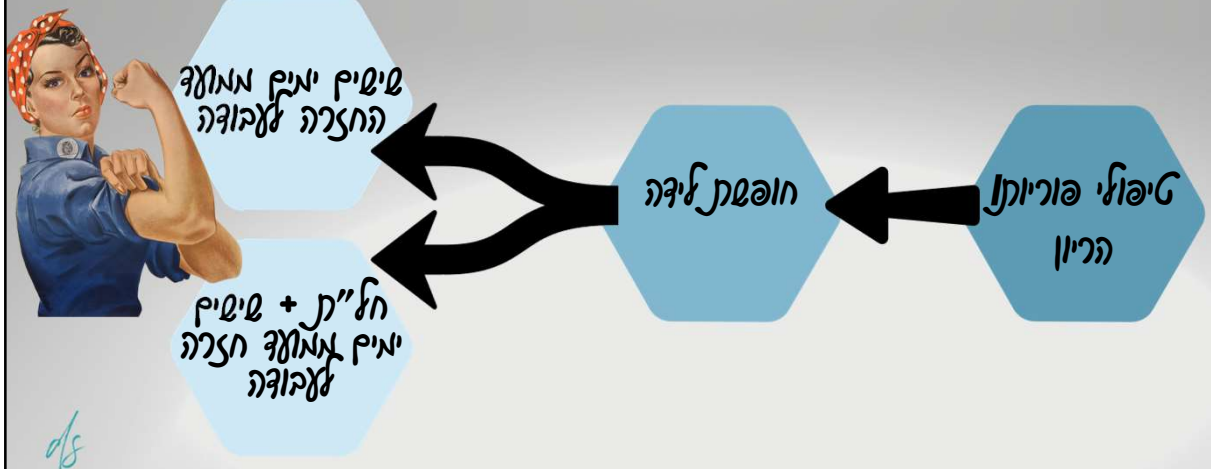
- **תוקף צו ההרחבה כולו עד 31.12.24.**

מגבלות בדין על פיטורי עובד לאחר שירות מילואים – נקודות נוספות

- התנדבות לשירות מילואים – מעניקה הגנה כמו כל שירות מילואים אחר
- לא ניתן לחפוף תקופה מוגנת עם תקופת הודעה מוקדמת
- הסכם על סיום העסקת עובד בתקופה המוגנת – יש להגיש לוועדת התעסוקה
- הסנקציות בגין פיטורים ללא היתר

3 פיטורים המותנים בקבלת היתר מראש

מגבלות על פיטורים מכח חוק עבודת נשים, התשי"ד- 1954



3 פיטורים המותנים בקבלת היתר מראש

פיטורי עובדת במהלך הריון

חוק עבודת נשים, התשי"ד- 1954

9. (א) לא יפטר מעסיק עובדת שהיא בהריון וטרם יצאה לתקופת לידה והורות אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה, ולא יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר להריון; הוראות סעיף קטן זה יחולו הן על עובדת קבועה והן על עובדת ארעית או זמנית ובלבד שהעובדת עבדה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה ששה חדשים לפחות.

- **ותק של 6 חודשים**
- **אותו מעסיק או אותו מקום עבודה**
- **פיטורים ללא היתר – בטלים מעיקרם גם אם נודע על ההריון בדיעבד**
- **הפיטורים בקשר להריון – אין שק"ד למתן היתר**
- **הפיטורים לא בקשר להריון – שק"ד רחב**
- **חוזה לתקופה קצובה**
- **הודעה מוקדמת**



3 פיטורים המותנים בקבלת היתר מראש

פיטורי עובדת קבלן במהלך הריון

פיטורי עובדת קבלן בהריון שהוצבה לפחות 6 חודשים מחייבים קבלת היתר

***פיטורים ללא היתר - חזקה שהמשתמש גרם לפיטורים**

***פיטורי עובדת קבלן כוח אדם מחייבים גם את המשתמש בקבלת היתר**
[עובדת קבלן כוח אדם עם ותק של 6 חודשים לפחות]

***רואים כפיטורים גם הפסקה זמנית בעבודה**

***עובדת חברת שירותים**

9(ב) היה המעסיק קבלן כוח אדם והעובדת הועסקה אצלו בפועל במשך שישה חודשים לפחות יראו, לענין סעיף קטן (א), גם הפסקה זמנית של העסקתה כפיטורים; בסעיף זה, "קבלן כוח אדם" – כהגדרתו בסעיף 1 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, תשנ"ו-1996.



פיטורי עובדת בתקופה המוגנת לאחר ההריון

בחופשת לידה (תקופת לידה והורות) – איסור מוחלט לפטר

משך התקופה המוגנת: אורך חופשת הלידה

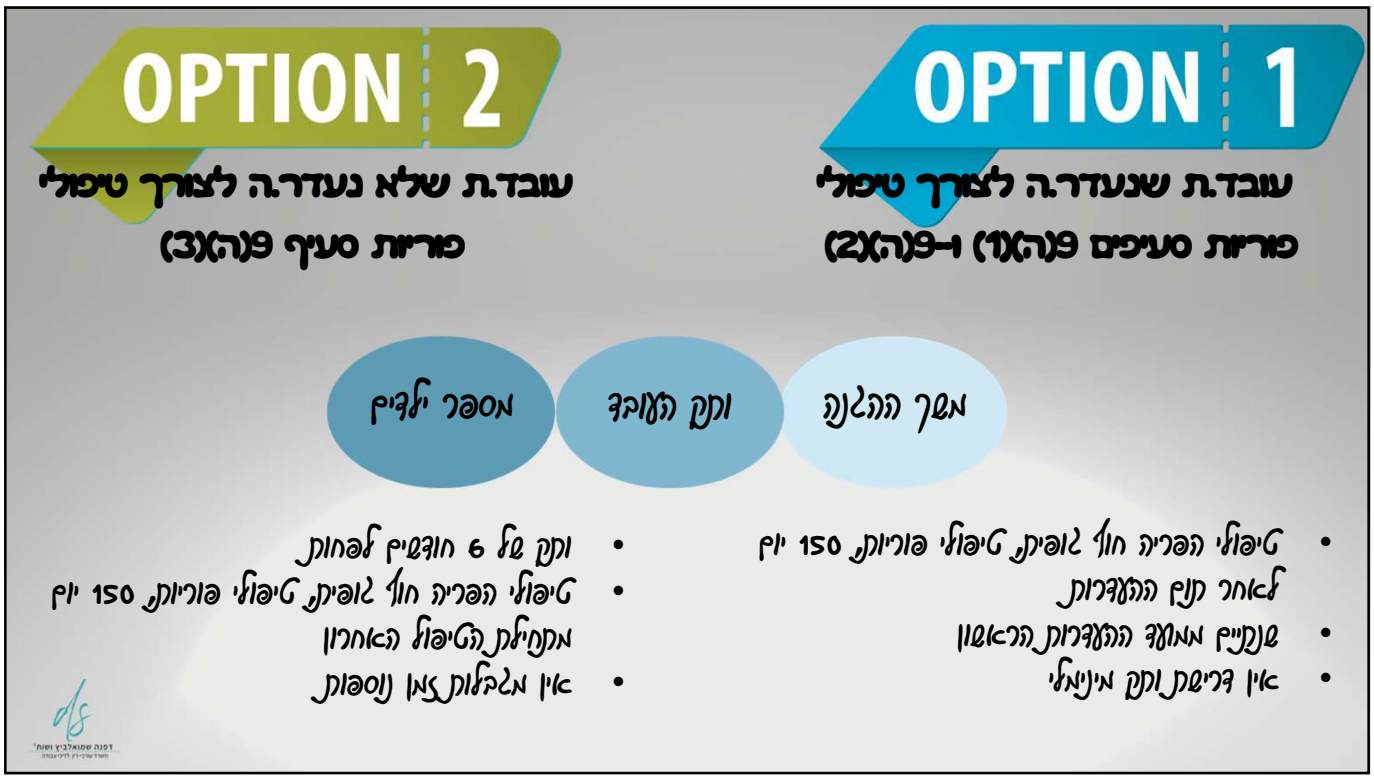
* וכך עד (12) חודשים לאחר תום תקופת לידה: (26) שבועות
* וכך עד פחות מ- (12) חודשים לאחר תום תקופת לידה: (15) שבועות (בשניהם לחלוק)
* עד (7) שבועות לפני מועד הלידה המשוער
* הארכות לחופשת הלידה – לידה עד יותך מתינוק אחד; אשפוז היולדת או התינוק
* לידה שקטה
* הפלה (ימי מחלה)

הגבלות על פיטורים בתקופת חופשת לידה – בן זוג של יולדת

- שבוע חופשת לידה לעובד שבת זוגו ילדה;
- חלוקת חופשת הלידה בין בני זוג :
  - התקופה נגזרת מחופשת הלידה של היולדת
  - תלויה גם בותק העובד
- <u>מקרים נוספים</u>:
  - חופשת לידה במקרה של נכות או מחלה של היולדת
  - פיצול חופשת הלידה של היולדת בשל אשפוז



הציור לקוח מתוך הספר הולדת אב, מאת ענת הררי



בהליך פיטורים של עובד המצוי בטיפולי פוריות
action items

- עובד נעדר או לא נעדר לצורך הטיפולים
- אישור רפואי ברור
- על סמך המידע – האם בתקופה מוגנת?
- אם תקופה מוגנת - פניה לבקשת היתר
- הפניה נעשית רק אחרי עריכת שימוע וקבלת החלטה (מותנית)

פיטורי עובד/ת בתקופה המוגנת לאחר חופשת לידה

<u>פיטורי עובד.ת 60 יום אחרי חזרה מחופשת הלידה</u>: מחייבים היתר ואפשריים במקרים חריגים בלבד:

- הפיטורים לא בקשר ללידה או לחופשת הלידה
- עסקו של המעסיק חדל לפעול

<u>פיטורי עובד.ת בחופשה ללא תשלום אחרי חופשת לידה וב-60 הימים לאחר מכן</u> - מחייבים היתר

מקרים נוספים בהם נדרש היתר לפיטורים:

- עובדת ששוהה במקלט לנשים נפגעות אלימות
- עובדת שנעדרת לאור הנקה

***תחולת ההגנות בחוק על הורה מיועד, מאמץ ואומנה**

הליך בקשת היתר מהממונה על חוק עבודת נשים

משרד העבודה
מינהל הסדרה ואכיפת חוקי עבודה

- **דגשים:** הפרוצדורה | הליך שקול | הליך מקוצר בהסכמה | תיעוד ומדיניות
- **החלטת הממונה**


Thank you!
לשאלות נוספות
Dafna Shmuelevich & Co. Labor And Employment Law Office
09-9569555
Office@dsh-law.com
www.dsh-law.com
DAFNA SHMUELEVICH & CO.
LABOR AND EMPLOYMENT LAW OFFICE
דפנה שמואלביץ ושות'
משרד עורכי-דין לדיני עבודה