

מדריך מקוצר לעובד המפוטר

בחודשים האחרונים מתרגשת על המשק הישראלי מכת פיטורים של עובדים רבים במגזרי תעסוקה שונים.

מצאתי לנכון לרכז את עיקרי הזכויות להם זכאים העובדים לעת סיום יחסי עובד ומעביד.

מה הם הזכויות המגיעות לעובד המפוטר

1. חובת שימוע

בהתאם לפסיקת בתי הדין לעבודה, גם מעביד במגזר הפרטי חייב לקיים שימוע לעובד בנפש חפצה ובלב פתוח בטרם פיטורים כדי לאפשר לו להשמיע את טענותיו כנגד הפיטורים. בתי הדין לעבודה פוסקים פיצויים לטובת העובד כאשר הם מוצאים שהשימוע נעשה שלא כדין.

2. הודעה מוקדמת לפיטורים

מעביד המבקש לפטר עובד חייב על פי סעיף 2(א) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001 ליתן לעובד הודעה מוקדמת אשר מישכה הוא:

לעובד במשכורת (חודשי)

- ב-6 החודשים הראשונים – 1 יום לכל חודש עבודה.
- החל בחודש השביעי ועד לתום השנה הראשונה – 6 ימים + 2½ בשל כל חודש עבודה בתקופה האמורה.
- לאחר שנת עבודה ראשונה – חודש ימים.

לעובד בשכר (יומי/שעתי)

- במהלך השנה הראשונה – 1 יום לכל חודש.
- בשנה השנייה – 14 ימים + 1 יום עבור כל שני חודשי עבודה.
- בשנה השלישית – 21 ימים + 1 יום עבור כל שני חודשי עבודה.
- בשנה הרביעית – חודש ימים.
- * ראוי לשים לב כי מעביד אינו רשאי להוציא עובד לחופשה שנתית בחפיפה לתקופת ההודעה המוקדמת.

3. מתן אישור בכתב על תקופת העבודה

בהתאם לחוק הודעה מוקדמת כאמור על המעביד מוטלת החובה ליתן לעובד עם סיום יחסי עובד ומעביד אישור בכתב על מועד תחילת עבודתו במקום העבודה ועל סיומם. האישור בכתב צריך להינתן בתוך 14 ימים מיום העבודה אחרון של העובד או תוך 7 ימים מיום דרישת העובד בכתב, על פי המוקדם מביניהם. מעביד שלא נותן לעובד מכתב כאמור עובר עבירה פלילית וצפוי לקנס של 12,900 ₪.

חשוב לקבל את המכתב על הפיטורים מהמעביד כדי שניתן יהיה להציגו בשרות התעסוקה לצורך קבל דמי אבטלה. אולם עובד שמעבידו מונע ממנו את קבלת המכתב על סיום יחסי עובד ומעביד חשוב שיתייצב בשרות התעסוקה וירשם כחוק כדי שיוכל לתבוע תשלום דמי אבטלה עבור הימים שבהם נרשם כמובטל בשרות התעסוקה.

4. פדיון חופשה שנתית

עובד שפוטר ממקום עבודתו או חדל לעבוד לפני שניתנו לו מלוא ימי החופשה השנתית המגיעים לו או שצבר בהתאם לחוק חופשה שנתית או על פי חוזה העבודה, ישלם לו מעבידו פדיון חופשה שנתית בהתאם למספר הימים שנותרו צבורים בסכום השווה לדמי חופשה שנתית שהיו מגיעים לעובד אילו יצא לחופשה. אין העובד זכאי להטבות סוציאליות עבור הסכום של פדיון חופשה כיוון שלא מדובר ב"שכר", אלא אם כן הוסכם אחרת בין העובד למעבידו. בהתאם לסעיף 31 לחוק חופשה שנתית תקופת ההתיישנות היא 3 שנים. זכות לתביעה לפדיון חופשה קמה ממועד ניתוק יחסי העבודה, דהיינו תקופת ההתיישנות נספרת החל ממועד זה. דהיינו: עובד זכאי לתבוע פדיון חופשה עבור 3 שנים אחרונות לעבודתו בצירוף הימים שנצברו לזכותו בשנת העבודה השוטפת עובר לסיום העסקתו.

5. הבראה

עובד אשר השלים שנת עבודה אחת זכאי לדמי הבראה ואם עבד יותר משנה זכאי גם עבור החלק היחסי משנה. דמי הבראה משולמים מתוקף חוזה העבודה או מתוקף צו הרחבה שפורסם במשק.

דמי הבראה לעובד יומי/שעתי מחושבים לפי הנוסחה כדלקמן: מספר הימים להם זכאי העובד בהתאם לוותק בעבודה X ערך יום הבראה כפי שמתפרסם ומתעדכן מעת לעת X היקף המשרה של העובד (מספר שעות העבודה החודשיות בפועל לחלק ב-186)

עובד יכול לתבוע פדיון דמי הבראה לגבי תקופה של עד שנתיים לפני תום תקופת העבודה.

6. פדיון ימי מחלה

בחוק דמי מחלה תשל"ו 1976 אין כל התייחסות לגבי הזכות לפדיון ימי מחלה בלתי מנוצלים עם סיום יחסי עובד ומעביד.

קיימים הסכמים קיבוציים בהם הזכות לפדיון ימי מחלה בלתי מנוצלים קבועה בהוראות ההסכם, ואם חל על עובד כזה הסכם כאמור המפרט באילו תנאים ניתן לקבל את התשלום יש לנהוג על פי הוראותיו.

7. תביעות אחרות

א. תביעות לגמול עבודה בשעות נוספות.

עובד אשר יכול להוכיח כי עבד שעות נוספות שלא שולמו כדין זכאי לתבוע את תשלומם. על פי הפסיקה נטל הראיה בעניין עבודה בשעות נוספות מוטל על העובד. עליו להוכיח לא רק את העבודה שעבד בשעות נוספות

אלא גם את מספר השעות שעבד על מנת שביה"ד יוכל לפסוק סכום קצוב. התביעה לגמול שעות נוספות היא מתביעות הממון המוגדרות ואין לפסוק על פי אומדנא או לפי עקרונות של שכר ראוי.

על העובד לפרט את תביעתו, לכמת אותה כראוי ולהוכיח גם את היקפה והתשלומים המתחייבים מכך.

ב. תביעה לדמי חגים שלא שולמו

עובד זכאי לתשלום דמי חגים על פי ההסכם הקיבוצי במקום העבודה או בהתאם להוראות בצו הרחבה בענף ספציפי, ואם אינו נכלל באף אחת מן הקטגוריות האמורות חל עליו צו ההרחבה לעניין תשלום דמי חגים שהורחב בעקבות ההסכם הקיבוצי הכללי שנחתם בין ההסתדרות ללשכת התיאום.

עובד שמעבידו לא שילם עבור ימי החג זכאי לתבוע את מעבידו בגין הימים הללו שלא שולמו בצירוף הפרשי הצמדה וריבית חוקית עד לפירעון המלא בפועל.

8. תשלום פיצויי פיטורים

עובד המפוטר סמוך לתום השנה הראשונה לעבודתו זכאי על פי חוק פיצויי פיטורים התשכ"ג-1963 לתשלום פיצויי פיטורים כדלקמן:

- עובד במשכורת (שכר חודשי) – השכר האחרון של העובד אשנות עבודתו במקום העבודה (ותק).

בתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) תשכ"ד 1964 ופסיקת בית הדין הארצי לעבודה נקבעו רכיבי השכר שיובאו החשבון לצורך חישוב השכר המשמש לחישוב הפיצויים: שכר יסוד, תוספת ותק, תוספת יוקר, תוספת משפחה, תוספת מחלקתית, תוספת מקצועית. ראוי לשים לב כי כאשר מדובר בתוספת המשתלמת בקביעות לעובד ואינה מותנית בתנאי, ומעסיקים נוטים לא להכלילה בשכר האחרון כדי להקטין את בסיס החישוב לפיצויי פיטורים, ביה"ד לעבודה יטה להכלילה בחישוב לצרכי הפיצויים.

- עובד יומי/שעתי – הממוצע היומי/שעות עבודה בתקופה של 12 החודשים האחרונים שקדמו לפיטורים אשכר היומי/שעתי.

פיצויי הפיטורים יחשבו כמולנים אם הם לא שולמו בתוך 15 ימים מן המועד לתשלומים, דהיינו: יום הפסקת יחסי עובד ומעביד או המועד שנקבע לתשלומים על פי חוזה העבודה.

- חשוב מאד לשים לב כי פיצויי פיטורים של עובדים רבים שלובים בהסדרי הפנסיה. כל חפזון להוציא את פיצויי הפיטורים מקרן הפנסיה היא מהשטן ויכול להיות בעוכרי העובדים לכשיגיעו לגיל פרישה. עובדים ותיקים המבוטחים בקרנות הפנסיה הותיקות

(מבטחים, מקפת וכיו"ב) 6% מסל הפנסיה שלהם בא "במקום" פיצויי פיטורים או "על חשבון" פיצויי פיטורים, הכול כפי שסוכם ונכתב בהסכם הקיבוצי/חוזה העבודה. הוא הדין גם בקרנות החדשות שנפתחו בשנת 1995.

המשמעות של הדברים היא שעובדים אשר בהסכמי העבודה שלהם נאמר שהתשלומים לקרן הפנסיה (6%) הם "במקום" פיצויי פיטורים זכאים העובדים בעת פיטורים לקבל ממעבידם השלמת פיצויי פיטורים בשיעור של 2⅓% שהם 28% מהשכר האחרון בגין כל שנת עבודה. במידה והתשלומים לקרן הפנסיה הם "על חשבון" פיצויי פיטורים זכאים העובדים להשלמת פיצויי פיטורים בגובה ההפרש בין מה שנצבר בקרן הפנסיה לבין 100% השכר האחרון כשהסכום מוכפל בשנות העבודה של העובד במקום העבודה.

השלמת פיצויים מהמעביד אינה פוגעת בתכנית הפנסיה של העובד.

עובדים שלא היו מבוטחים כלל בהסדרי פנסיה יחול לגביהם הכלל הקבוע בחוק פיצויי פיטורים, דהיינו: השכר האחרון של העובד כשהוא מוכפל בשנות העבודה של העובד במקום העבודה.

בכל אופן לא מומלץ לעובד לשבור את קרן הפנסיה ולמשוך את כספי הפיצויים. אחרת, בהגיעו לגיל פרישה הוא לא יהיה זכאי לפנסיה מהקרנות הותיקות אלא לתשלום התגמולים והכיסויים למקרה של אובדן כושר עבודה ופטירה יבטלו. ובקרנות החדשות זכאותו לפנסיה תיפגע באופן משמעותי כי הפיצויים מהווים כ-40% מהפנסיה שלו.

עובד שהינו עובד/מובטל רצוי שיגיע להסדר עם קופת הפנסיה לגבי הפרשותיו לקרן בתקופת האבטלה כעמית עצמאי שאם לא כן, בחלוף 3 חודשים שלא שולמו דמי הגמולים לקרן הפנסיה (חלק העובד + המעביד) אין הוא זכאי יותר לביטוח למקרה של אובדן כושר עבודה וביטוח השאירים שלו עלול להיפגע.

עובד זכור: טעות קשה תעשה כאשר לעת פיטורין ממקום העבודה תמשוך את כספי הפיצויים מהחיסכון הפנסיוני. חפש מקורות מחיה אחרים ואל תשלח ידך לגדוע את העתיד.

9. טופס 161 ו-161א'

בהתאם לתקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים) התשל"ג 1993 על המעביד אשר משלם מענק פרישה לעובד להגיש טופס 161 לפקיד השומה. טופס 161א' ממלא העובד עצמו כדי להיות זכאי מפטור ממס בגין פיצויים שמעניקה לו פקודת מס הכנסה (מענק פרישה לכל שנת עבודה הוא 10,980 ₪).

10. שחרור כספי פיצויים מקופת גמל

עובד שזכאי לקבל פיצויי פיטורים או חלק מהם מקופת הגמל חשוב שיקבל מאת מעבידו מכתב שחרור לכל קרנות הפנסיה והחיסכון השונים ומשמעות של מכתב השחרור הוא העברת הקופות על שמו של העובד שמעתה רשאי לעשות בהם כבתוך שלו בכפוף להוראות החוק.

11. דמי אבטלה

את מכתב הפיטורים שקיבלתם מהמעביד יש להציג בלשכת שרות התעסוקה כדי להיות זכאים לקבלת דמי אבטלה. עובד שמפסיק את עבודתו מרצונו זכאי להתחיל לקבל דמי אבטלה רק לאחר 90 יום מהפסקת העבודה. התפטרות בנסיבות מוצדקות מזכה את העובד המובטל כאילו פוטר, אם יעלה בידו להציג מסמכים שיוכיחו את טענתו. הזכות לקבלת דמי אבטלה ניתנת למי שעבד במשך 12 חודשים ושילם דמי ביטוח לאומי מתוך 18 חודשים אחרונים עובר להתייצבותו לקבלת דמי אבטלה בשרות התעסוקה.

לאחרונה הגיע המוסד לביטוח לאומי והאוצר להסכם שאם האבטלה תעלה על 7.5% תקוצר תקופת האכשרה מ-12 חודשים ל-9 חודשים.

התקופה המרבית לתשלום דמי אבטלה משתנה בהתאם לגיל ולמספר התלויים במובטל.

12. משך תקופת הזכאות לאבטלה

(א) מי שמלאו לו 45 שנה, או מי שמלאו לו 35 שנים וישנם 3 תלויים בו - 175 יום.

(ב) מי שמלאו לו 35 שנים ולא מתקיים בו האמור לעיל או מי שטרם מלאו לו 35 שנים וישנם 3 תלויים בו - 138 יום.

(ג) מובטלים אחרים (למעט חיילים משוחררים ומתנדבים בשירות לאומי) - 100 יום. החל ב-1 ביולי 2002 ואילך תקופת התשלום המרבית למובטל שטרם מלאו לו 25 הופחתה ותהיה 50 ימים למשך שנה. חיילים משוחררים בשנה הראשונה לשחרור תקופת תשלום דמי האבטלה תעמוד על 70 יום.

13. אופן חישוב דמי האבטלה

דמי אבטלה ליום יחושבו באחוז מהשכר היומי הממוצע, לפי ההכנסה שממנה מגיעים דמי ביטוח אבטלה, בתקופה של 75 הימים האחרונים שבעדם שולמו דמי הביטוח לפני ה-1 בחודש בו התחילה תקופת האבטלה.

אחוז דמי האבטלה

רמות השכר

80%	עד למחצית השכר היומי הממוצע במשק*
50%	מעל מחצית ועד $\frac{3}{4}$ השכר היומי הממוצע במשק
45%	מעל $\frac{3}{4}$ השכר היומי הממוצע ועד לשכר הממוצע במלואו
30%	מעל השכר היומי הממוצע ועד למקסימום**

$$\text{* שכר יומי ממוצע} = \frac{\text{השכר הממוצע במשק}}{25}$$

** מקסימום = החלק ה-25 מהכנסת המקסימום (שהוא סכום השווה לשכר הממוצע X 4).

היו שני בני הזוג זכאים לדמי אבטלה, לא יעלו דמי האבטלה של שניהם יחד במשך תקופה של חודש אחד, על סכום השווה ל-150% של השכר הממוצע.

בכל מקרה לא יעלה השכר היומי הממוצע על החלק ה- 25 מההכנסה המרבית הקבועה לכך בחוק הביטוח הלאומי ולא פחות משכר המינימום כהגדרתו בחוק שכר המינימום.

14. "תקרה" לשעורי דמי אבטלה

דמי האבטלה המרביים הם כמפורט להלן:

- א. סכום דמי האבטלה למובטל ליום ועד 125 ימי האבטלה הראשונים, לא יעלה על השכר היומי הממוצע במשק. (בינואר 2009 317.12 ₪ ליום).
- ב. סכום דמי האבטלה ליום בעד יתר ימי הזכאות לתשלום לא יעלה על שני-שלישים מהשכר היומי הממוצע במשק. (בינואר 2009 211.39 ₪).
- ג. ההפחתה בשיעורי דמי האבטלה המרביים חלה גם על מי שמקבל דמי אבטלה בתקופת השתתפותו בהכשרה מקצועית. החל ב-1 ביולי 2002 הופחת סכום דמי האבטלה ללומדים באכשרה מקצועית ב-30%.

*ט.ל.ח – בכל מקרה בה קיימת סתירה בין האמור במדריך לבין הוראות הדין, יגברו הוראות כל דין.