

תוכן עניינים

מבוא 1

פרק 1: סיבות לטענות בדבר פיטורין שלא כדין 1

1.1 הפרת חוזה 1

א. חובת תום לב 3

ב. איסור הפליה 4

ג. חוק עבודת נשים 5

ד. חוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה) 6

ה. חוק הגנה על עובדים בשעת חרום 6

ו. חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין) 6

ז. חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות 7

פרק 2: פיצויים בדבר פיטורין שלא כדין 8

2.1 כללי 8

ח. חוק הסכמים קיבוציים 10

א. חוסר תום לב ואפליה 10

ב. חוק עבודת נשים 11

ג. הפרת הסכם קיבוצי 13

ד. חוק חיילים משוחררים 14

ה. הגנה על עובדים בשעת חרום 15

ו. הגנה על עובדים – תלונה 16

ז. אפליית אנשים בעלי מוגבלות 16

פרק 3: שימוש בצו מניעה עקב פיטורין שלא כדין 18

פרק 4: דיון 20

סיכום 22

ביבליוגרפיה 23

מבוא

שוק העבודה הינו הזירה בו חוק שוויון הזכויות בעבודה כמו גם חוק כבוד האדם וחירותו וחופש העיסוק מגיעים לכדי ביטוי. הקניית ביטחון תעסוקתי ככול הניתן לעובד תוך שמירת האינטרסים של המעביד הם העומדים בבסיס תפיסה זו.

ישנן סיבות רבות המביאות לכדי סיום עבודת העובד מצד המעביד, אך לא תמיד המעביד שומר על זכויות העובד, ויתרה מכך, לא תמיד זכותו של המעביד לסיים את עבודתו של העובד הינה על פי רצונו, ובמקרים רבים, ביחוד של אוכלוסיות מוחלשות, יש צורך לעמוד בפרוטוקולים והנחיות ברורות אשר חריגה מהן עלולה לגרום לקרות פיטורין שלא על פי דין.

עבודה זו תסקור את נושא הפיטורין שלא כדין, הסיבות האפשרויות להעלאת הטענה, הסעד והפיצויים האפשריים במקרה של קבלת הטענה וכן הכלים העומדים לרשות בית הדין לעבודה בבואו לדון בנושא הפיטורין שלא כדין, כדוגמת צו מניעה או צו אכיפה. נושא הפיטורין שלא כדין הינו רב משמעות עקב השלכתו המקיפה על תחומי חיים רבים כמו גם פגיעתו המהותית בחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה וכן הוא עלול להתנגש עם חוקים נוספים כגון מניעת אפליה, חוק תעסוקת נשים, חוקים לשעת חרום ועוד. השפעתו של החוק משמעותית לכלכלת המדינה כמו גם לכלכלת היחיד וזו וגם זו שזורות יחדיו.

מטרתו של משפט העבודה, כפי שמצוטט מפי כבוד השופט אלישבע ברק הינו: "...איזונים מתאימים בין זכויות המעבידים לנהל את עיסקם כראות עינם, זכותם לחופש העיסוק, לזכויות העובדים לעבוד זכותם לחופש העיסוק¹". האם פסיקות בית המשפט מהשנים האחרונות אכן שומרות על איזון זה? זו הינה שאלת המחקר בעבודה זו ועל כך תנסה העבודה לענות באמצעות ניתוח מקרי מבחן, פסקי דין והחקיקה בנושא.

שוק העבודה טומן בחובו קשיים לא מעטים לגבי תפיסת האיזונים מצדדיו השונים אך טרם בדיקת האיזונים תבוצע בדיקת הסיבות האפשריות לביצוע פיטורין שאינם כדין, אחריה תתבצע בדיקה אודות נושא הפיצויים ולבסוף בדיקת נושא השימוש בצווי מניעה כאשר בדיון יתבצע ניסיון להציע רפורמה בנושא כתלות במהות הבעיות – אם תתגלנה.

פרק 1: סיבות לטענות בדבר פיטורין שלא כדין

1.1 הפרת חוזה

כל תעסוקת עובד נקבעת על פי חוזה העסקה ואין זה משמעותי האם החוזה התבצע בכתב או בעל פה לעצם קיומה של התקשרות חוזית היוצרת את מסגרת יחסי העובד ומעביד.²

חוזה עבודה הינו חוזה אשר מטרת קיומו הינה קיבוע זכויותיו וחובותיו של העובד כלפי המעביד, ומתוקף כך גם את זכויותיו וחובותיו של המעביד כלפי העובד. החוק דורש קיום סעיפים מסוימים כסף מינימאלי (כדוגמת מספר ימי חופשה בשנה) וחובה העבודה יכול להתעלות מעליהן, אך לא להפחיתן (חוזה קוגנטי) כדוגמת תשלום שכר שלא יפחת ממינימום מסוים, זמן מתן הודעה מוקדמת, מתן פיצויי פיטורים בגובה מסוים, תשלום דמי הבראה על פי הקבוע בחוק, תשלום דמי מחלה, זכות לחופשה שנתית ועוד. גם אם מתוך אי ידיעה יחתום העובד על חוזה השולל ממנו אחת מזכויות יסוד אלו, לא יהיה הדבר קביל בפני בית המשפט. במקרים בהם העובד מוגן באמצעות צווי הרחבה או הסכם קיבוצי המרחיבים את זכויותיו החוקיות, גם אז לא יוכל החוזה להמעיט בזכויות העובד וייתחס אל צווי ההרחבה או ההסכם הקיבוצי כאל סף המינימום. בנוסף חלים כללים נוספים על המעביד כגון החובה להעביר את תנאי העבודה בכתב ואי עמידה בתנאים אלו עלולה, כפי שיראה בהמשך, להקשות על הזכות החוקית של המעסיק.³

¹ ע"פ 300053/96 אסנת נתאי נגד בית התפוצות על שם נחום גולדמן וועד העובדים ליד בית התפוצות, ס' 6.

² חוק החוזים, חלק כללי, התשל"ג – 1973, ס' 23.

³ רות בן ישראל, דיני עבודה, עמ' 35-36, (2002).

חוזי עבודה במשפט הישראלי מתחלקים לשלושה סוגים כאשר לכל אחד מהם יתרונות וחסרונות, הן מבחינת המעסיק, הן מבחינת העובד והן מבחינת דרך יישוב הסכסוך בבית המשפט.⁴

1. **חוזה לתקופה בלתי מוגבלת** – הינו החוזה השכיח ביותר בישראל והוא מעגן את זכויות וחובות העובד

והמעביד ללא תאריך פקיעה. סיום חוזה מסוג זה יהיה רק באמצעות פיטורין או התפטרות. ישנה אפשרות לעדכן סעיפים מסוימים בחוזה (כגון שכר) ללא צורך בחתימת חוזה חדש.⁵

2. **חוזה לתקופה מוגבלת** – הינו זהה לחוזה לתקופה בלתי מוגבלת מלבד הגבלתו בזמן וזאת לרוב עקב

ביצוע עבודות זמניות כגון החלפת עובד קבוע, העסקה למטרת פרויקט ספציפי וכד'. יש לציין כי חוזה לתקופה מוגבלת המחודש מחדש בכל תקופה הופך לחוזה לתקופה בלתי מוגבלת לכל דבר ועניין. בסיום תוקף החוזה אין חובה מצד המעביד להציג סיבה לפיטורין אך במידה והחוזה נמשך יותר משנה יש חובת תשלום פיצויי פיטורין.⁶

3. **חוזה למשימה מסוימת** – הינו חוזה הנועד למטרה מסוימת כגון התמחות של עורך דין או רופא. לאחר

סיום ההתמחות אין הכרח מצד המעסיק להמשיך בהעסקת המתמחה ואין חובת הצדקת הפיטורין.⁷

על חוזי העבודה חל חוק החוזים כך שמתאפשרת הפרת חוזה מצד המעביד או העובד תוך פיצוי הצד שנפגע. סיבות אפשריות להפרת חוזה מצד המעסיק כוללות בתוכן תופעות כגון הרעת תנאים או אי תשלום שכר כמסכם, והפרת חוזה מצד המועסק כוללות בתוכן תופעות כגון אי שמירת סודיות, אי ביצוע העבודה וכד'. על פי חוק החוזים, יש להוכיח הפרת חוזה וכן את היקף הנזק אך גם את הקשר בין הנזק להפרת החוזה. כאשר מפר המעסיק חוזה עבודה קצוב בזמן עשוי העובד

⁴ שם, עמ' 637

⁵ שם, עמ' 637

⁶ שם, עמ' 637

⁷ שם, עמ' 554