



האם מעסיק יכול לתת לעובד המבקש לסיים את עבודתו מכתב פיטורין?

מאת אביאל קורן*

השאלה מעלה שתי סוגיות מרכזיות, שכדאי לדון בכל אחת מהן בנפרד:

1. פיטורי עובד, שאינו מתפקד כראוי (למשל, מבצע שביתה "איטלקית"), במטרה לגרום למעסיקו לפטר.
 2. מתן מכתב פיטורין פיקטיבי, כדי "לעזור" לעובד לקבל דמי אבטלה מיד עם סיום יחסי העבודה, ולא לאחר תקופת המתנה של 90 יום, כמו במקרה של עובד מתפטר.
1. עובד, שאינו מתפקד כראוי במטרה לגרום למעסיקו לפטר

בעיקרון, דין עובד, שאינו מתפקד כראוי במטרה לגרום למעסיקו לפטר, כדין עובד מתפטר. הבעיה במצב זה הנה להוכיח כי אכן העובד פועל כך, למשל, באמצעות שביתה "איטלקית", שינוי בולט לרעה בהתייחסותו ללקוחות וכדומה.

במצב זה מומלץ למעסיק לזמן את העובד לשימוע ולומר לו באופן ברור כי אם ימשיך בהתנהגותו זו, יראה בו המעסיק כמי שהתפטר מעבודתו. הליך שימוע זה יתועד כמובן.

עדיף שהמעסיק יתריע לעובד מספר פעמים על מעשיו ואף יבקש את תגובתו בכתב. הליך כזה, של מספר שימועים, ניתן לעשות במשך תקופה של מספר שבועות.

אם העובד אינו משנה את התנהגותו ו"חוזר למוטב", המעסיק יכול להודיע לו כי הוא רואה בו עובד מתפטר ולתת לו מכתב הפסקת עבודה, להבדיל ממכתב פיטורין, ובמכתב יכתב כי המעסיק רואה את העובד כמתפטר בהמשך לשימועים שנערכו. יש לסייג ולומר כי ההחלטה הסופית האם מדובר בפיטורים או בהתפטרות, אם הסוגיה תובא בפני בית הדין לעבודה, הנה עפ"י קביעת בית הדין בכל מקרה לגופו.
2. מתן מכתב פיטורים לעובד המעוניין להתפטר מיוזמתו לצורך זירוז קבל דמי אבטלה

מעמד של פיטורים מעניק לעובד מספר זכויות – פיצויי פיטורים מלאים לגבי סכומים שלא הופרשו מראש על חשבון פיצויי פיטורים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, הודעה מוקדמת ומתן מכתב פיטורים, המאפשר קבלת דמי אבטלה מיידית.

מעסיק, אשר נותן לעובד שהתפטר מכתב פיטורין לצורך קבלת דמי אבטלה, עובר עבירה, אשר העונש עליה עלול להיות כבד, כולל עונש מאסר. עם זאת, צריך שתוכח כוונה של המעסיק לשתף פעולה עם העובד המעוניין להתפטר כדי להונות את הביטוח הלאומי.





ומה לגבי עובד, שממשיך לתפקד כרגיל, לכאורה, אבל מביע אי שביעות רצון?

מה אמור המעסיק לעשות במקרה, שבו עובד אינו משנה את תפקודו לרעה במקום העבודה, באופן הנראה לעין, אולם מביע בפני המעסיק ו/או בפני עובדים אחרים במקום העבודה אי שביעות רצון בולטת מסוגים שונים – מהשכר, מתנאי העבודה, משחיקה במקום העבודה? בד בבד חוזר ומציין העובד כי הוא לא יתפטר, כדי לא להיות במצב, שבו יצטרך להמתין 90 יום לקבלת דמי אבטלה, ולעיתים גם כדי לא להפסיד את החלק בפיצויי הפיטורים, שלא הועבר מראש לקרן על שם העובד ע"י המעסיק, אם קיים חלק כזה.

במקרים כגון אלו וכן במקרים של ירידה מדידה בתפקוד העובד ובמקרים אחרים, עומד המעסיק בפני דילמה – האם נכון עבורו להמשיך ולהחזיק במקום העבודה עובד ממורמר או שחוק, אשר עשוי גם "להרעיל" את האווירה סביבו?

השיקולים הבולטים בקבלת החלטה לכאן או לכאן הם שניים:

1. האם לא "להיכנע" לעובד, למען יראו העובדים האחרים וייראו, וכדי שלא ייוצר מצב, שבו כל עובד יוכל "להשיג" מכתב פיטורים בקלות?
2. האם יש חשש להסתבך עם טענת הונאה מצד הביטוח הלאומי?

השאלה הראשונה הנה דילמה ניהולית, אשר התשובה אליה תשתנה בהתאם לאופי מקום העבודה ואופיו של המעסיק. יש מעסיקים, אשר נוהגים לתת לכל עובד, הן המתפטר והן המפוטר, פיצויי פיטורין מלאים. גישה רווחת כיום הנה לאפשר לעובד לעבור ממקום עבודה אחד למשנהו בלי שייפגעו זכויותיו, גם כאשר היוזמה לסיום יחסי העבודה באה מהעובד. מעסיקים אחרים רואים בזכותם שלא להעביר מראש על שם העובד את כל כספי הפיצויים, אלא רק 6% מהשכר (ולא כל ה-8.33% מהשכר), מרכיב חשוב של שליטה על כך שעובדים לא ימהרו להתפטר, בכל עת שידמה להם כי ישיגו עבודה טובה יותר עבורם.

לגבי השאלה השנייה אמרנו כי אסור למעסיק להגיע להסכמה עם העובד על מתן מכתב פיטורין כדי שיקבל מידית דמי אבטלה. אולם, גם אם העובד אמר בגלוי כי הוא רוצה לעזוב את מקום העבודה למעסיק או לחבריו לעבודה – הדבר אינו יוצר איסור אוטומטי על המעסיק להחליט על רצונו לפטר את העובד, תוך עריכת הליך שימוע לפי הכללים הנדרשים.





החשיבות של תיעוד לאורך תקופת העבודה

המעסיק יכול לטעון כי החלטתו לפטר את העובד נבעה מסיבות שונות וככל שיש לו תיעוד והוכחות כאמור לעיל על סיבות לרצונו לסיים את יחסי העבודה עם העובד, בלי קשר לאמירות דומות מצד העובד, יהיה קשה יותר להאשים אותו בהונאה בעניין זה. אלו יצטרפו כמובן לתיעוד חובה, כגון של היעדרויות העובד, איחורים וכו'. המעסיק אינו צריך להמשיך להעסיק עובדים שאינם מתפקדים כראוי, שאינם מתאימים לצרכים של מקום העבודה או שמדברים סרה במקום העבודה. המעסיק אינו צריך להישאר "תקוע" עם עובדים שאמרו לו "אז תפטר אותי" רק מחשש לטענה בלתי מוצדקת של כוונתו להונות את הביטוח הלאומי. המעסיק, הרוצה להיזהר, ימנע מניהול מו"מ עם העובד על סיום העסקתו. הוא יזמן את העובד לשימוע, ויסביר בכתב כי הוא שוקל להפסיק את עבודת העובד במקום העבודה בפירוט הסיבות. מספר ימים לאחר השימוע יכול המעסיק להודיע לעובד על פיטוריו.

מעסיק, אשר אינו מעוניין כי עובדים אחרים יראו כי כל עובד במקום העבודה, שרוצה לקבל מכתב פיטורין, יכול להשיג זאת בקלות, יכול "למשוך" את תהליך סיום יחסי העבודה ולעשות לעובד "חיים קשים" עד שיחליט לפטרו. אולם, בראייה עסקית, יש לזכור שעל כל חודש עבודה משלם המעסיק משכורת ועלות שכר ובראייה ארגונית, עובד ש"מרעיל" את האווירה עלול להשפיע לרעה על המוטיבציה של עובדים אחרים, לגזול מזמנם המוקדש לעבודה ואף להפריע לתפקודם התקין, אם עבודתם קשורה ישירות לפעולות, הנעשות כלאחר יד ע"י העובד הממורמר. בעידן שירות הלקוחות של ימינו, עובד, המבצע עבודתו בחוסר חשק, עלול להבריח לקוחות. לסיכום – כל עוד אין התניות אחרות בהסכמים אישיים או קיבוציים, החלים על העובד ועל המעסיק, זכותו של המעסיק לפטר עובד, עפ"י ההליכים המקובלים, גם אם העובד אמר שהוא רוצה שיפטרו אותו. הדילמה הניהולית העומדת בפני מעסיק, ששמע את דברי העובד, היא האם לעשות זאת, איך ומתי – ולכך אין תשובה אחת.

**המאמר הוכן בעזרתו האדיבה של עו"ד נדב אבידור, יועץ הלשכה בדיני עבודה ובביטוח לאומי*

