

חגי ה. שבתאי, עו"ד
אריה שפירא, עו"ד
גלי פלד-שבתאי, עו"ד
אלון וילנר, עו"ד ומגשר
אופיר לוי, עו"ד ומגשר*
גיל עוז, עו"ד ומגשר
יוליה פק חלמיש, עו"ד**
שלומית ארן, עו"ד***
ענת סער, עו"ד*
לירז גונן-אללוף, עו"ד

* מוסמך (ma) משפטים
** חברת לשכת עוה"ד ניו יורק
*** מוסמכת (ma) גיאוגרפיה
התמחות בלימודים עירוניים ואזוריים

תל אביב

תאריך: 05.2.09

הנדון: חוזר משרד 7/09 התפטרות המזכה בפיצוי פיטורין

בית הדין הארצי לעבודה הפך את פסיקת בית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב וקבע לגבי עובד שהתפטר כי התפטרותו מזכה בפיצוי פיטורים לפי סעיף 11 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963, וזאת בנסיבות שהוגדרו על ידי בית הדין הארצי לעבודה כ"נסיבות מיוחדות ויוצאות דופן של המקרה".

"הנסיבות המיוחדות ויוצאות הדופן" שזכרו בפסק דינו של בית הדין הארצי, והמהוות "נסיבות אחרות שביחסי עבודה שבהן אין לדרוש מהעובד כי ימשיך בעבודתו ורואים את התפטרותו כפיטורים", הן כדלקמן: העובד עבד באותו מקום עבודה במשך 21 שנה; במשך תקופה ארוכה מאוד (34 חודשים) נוכח משכרו של העובד סכומים אשר היו אמורים להיות מועברים לקרן השתלמות אך בפועל לא הועברו; שלוש פניותיו לחברה בבקשה כי יועברו ההפרשות לקרן ההשתלמות לא נענו ומשך אותה תקופה המשיכה החברה לנכות משכרו של העובד סכומים שלא הועברו לקרן ההשתלמות; מדובר בחברה משפחתית קטנה שבשלהי התקופה היה המערער העובד היחיד בה, כאשר בחברה כזו באופן טבעי קיימים יחסי קרבה מיוחדים בין העובד היחיד למעסיקו יש לראות "נסיבות אחרות שביחסי עבודה לגבי אותו העובד שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו".

עוד קבע בית הדין הארצי לעבודה כי יש לראות את העובד כמי שהועסק ב"מקום עבודה אחד" הגם ששם מעסיקו השתנה – וזאת לאור העובדה שלא נמצא הבדל ממשי בין פעילותה של החברה לבין פעילותן של החברות הקודמות בהן הועסק העובד שהיו כולן בבעלות משפחה אחת, ואף אופי עבודתו של העובד לא השתנה במעבר בין החברות - ומשכך יש לחשב את פיצויי הפיטורים לעובד מאז מועד תחילת עבודתו בחברה הראשונה.

טיפ למעסיקים: חשוב שלא להתעלם מפניות עובד בנוגע לתנאי שכר ולהשיב בכתב לכל פנייה.

במעבר עובדים בין חברות שיש ביניהן "קרבה" מומלץ להיוועץ בעו"ד שילווח את המהלך משפטית.

פרטיי פסק הדין: ע"ע (ארצי) 577/07 ישראל לריה נ' אינטרווקס בע"מ, ניתן ביום 16 בדצמבר 2008.