

## תוכן עניינים

3.....	<b>מבוא</b>
4.....	<b>פיצוי פיטורים</b>
8.....	התפטרות שדינה כפיטורים
10.....	כלי להכוונת מדיניות
12.....	<b>פיצוי עונשי</b>
15.....	<b>דיון ומסקנות</b>
17.....	הצעה – תכלית עונשית
20.....	התכלית העונשית – כלי להכוונת מדיניות
22.....	<b>סיכום</b>
23.....	<b>רשימה ביבליוגרפית</b>

## מבוא

חוק פיצויי פיטורים<sup>1</sup> קובע את הזכאות לפיצויי פיטורים ברשימה של מקרים המפורטים בחוק, ואשר ניתן לסווג אותם לאחת משלוש קטגוריות: א. במקרה של פיטורים. ב. במקרה של התפטרות שיש לראות אותה כפיטורים, בנסיבות המפורטות בחוק. ג. במקרה של הפסקת עבודה מסיבות אחרות שאינן התפטרות או פיטורים, ואשר יש לראות אותה כפיטורים, בנסיבות המפורטות בחוק.

בפסיקות בתי הדין לעבודה שבחנו את התכלית העומדת בבסיס פיצויי הפיטורים ניכר בלבול בקשר לתכלית המדויקת העומדת בבסיס פיצויי הפיטורים. הגישה הרווחת היא, כי תכליתם של פיצויי הפיטורים היא להעניק "רשת ביטחון" לעובד המסיים את עבודתו והם נועדו לאפשר לו להתקיים בכבוד עד שהוא ימצא עבודה חדשה. אולם תכלית זאת איננה מקובלת על כולם. כנגד נטען, כי היא איננה מתיישבת עם העובדה שסכום פיצויי הפיטורים נגזר ממשכורתו החודשית של העובד, ולא מהזמן שנדרש לו למצוא עבודה חדשה בהתאם לנסיבות המקרה הספציפיות. בפסיקה נדונו גם תכליות אפשריות אחרות לפיצויי הפיטורים, אולם כולן נדחו מאחר ואין באף אחת מהן כדי ליישב את מלוא ההסדרים שנקבעו לעניין פיצויי פיטורים.

נוכח העמימות השוררת בקשר לתכלית פיצויי הפיטורים, נקבע בפסיקה העיקרון לפיו רק באותם מקרים בהם קבע המחוקק במפורש את הזכאות לפיצויי פיטורים – ניתן יהיה לפסוק פיצויי פיטורים, ובמקרים בהם אין הוראת חוק מפורשת המעניקה זכות לפיצויי פיטורים – אין לפסוק פיצויי פיטורים. עיקרון זה מבקש אם כן לצמצם את הזכאות לפיצויי פיטורים רק לגבי המקרים שיש לגביהם הוראת חוק מפורשת.

במסגרת העבודה אבחן את העמימות בקשר לתכליות שבבסיס פיצויי הפיטורים, ואת העיקרון המצמצם את רשימת המקרים בהם יש לפסוק פיצויי פיטורים, הנובע מעמימות זאת. אבקש לעמוד על גישה חדשה המסתמנת בשנים האחרונות המכירה בסמכותו של בית הדין לעבודה לפסוק פיצויים עונשיים, בצד הפיצויים ה"רגילים", במקרה של הפרת חוזה העבודה על ידי המעסיק או במקרה של פיטורים שלא כדין. אטען, כי פיתוח פסיקתי של פיצוי עונשי כפיצוי עצמאי איננו מתיישב עם העיקרון לפיו יש לצמצם את הזכאות לפיצויי פיטורים, ובשל העמימות בקשר לתכלית של פיצויי הפיטורים, ומטעם זה אטען, ובניגוד לעמדות אחרות בספרות, כי לא לחינם בתי הדין מזהים את הפיצוי העונשי רק ככלי לחישוב הפיצוי ה"רגיל", ואינם מזהים את הפיצוי העונשי כפיצוי עצמאי העומד על רגליו בפני עצמו. בהמשך לכך, אבקש להציע תכלית אפשרית חדשה לפיצויי הפיטורים, אשר ככל שידי משגת לא נדונה בפסיקה – התכלית העונשית. לפי הצעתי, יש לראות את פיצויי הפיטורים כולם כגשימים תכלית עונשית, ושנועדו להעניש את המעסיק על כך שבחר לפטר את העובד. כפי שיפורט בהרחבה בעבודה, נראה לי כי הצעתי יכולה לענות על מרבית הטענות שעלו כנגד התכליות האפשריות האחרות, והיא יכולה להבהיר את מרבית המקרים בהם קבע המחוקק את הזכאות לפיצויי פיטורים. בנוסף, אטען כי הצעתי מבהירה כיצד ניתן לעשות שימוש בעילות הגמישות הקבועות בסעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים – "הרעה מוחשית בתנאי העבודה" ו"נסיבות אחרות ביחסי העבודה" – ככלי להכוונת התנהגות, להבעת סלידה מהתנהגויות פסולות של המעסיק, ולהענשת המעסיק על התנהגויות פסולות.

בחלק הראשון של העבודה, אעמוד על הזכאות לפיצויי פיטורים כפי שהיא קבועה בחוק, בהתמקד בעילות הגמישות שבסעיף 11(א) לחוק, ועל העמימות בקשר לתכלית שבבסיס פיצויי הפיטורים. בחלק השני, אעמוד על הגישה המסתמנת בשנים האחרונות, לפיה בית הדין לעבודה מוסמך לפסוק פיצוי עונשי בגין

<sup>1</sup> חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963. (להלן: "חוק פיצויי פיטורים" ו/או "החוק").

הפרת חוזה העבודה ובגין פיטורים שלא כדין, ואעמוד על הביקורת שהועלתה בספרות כנגד האופן שבו בתי הדין עושים שימוש בפיצוי העונשי כמוטמע בפיצוי ה"רגיל". בחלק השלישי אערוך דיון שבו אטען כי השימוש המוגבל שעושים בתי הדין בפיצוי העונשי הוא מחויב לאור העמימות בקשר לתכלית שבבסיס פיצויי הפיטורים, ואציע תכלית חדשה לפיצויי הפיטורים – התכלית העונשית, אשר יכולה להבהיר את היחס בין הפיצוי ה"רגיל" לבין הפיצוי העונשי, יש בה מענה למרבית הטענות שעלו כנגד התכליות האפשריות האחרות, והיא מבהירה את האפשרות לעשות שימוש בעילות הגמישות שבסעיף 11(א) לחוק ככלי להכוונת התנהגות.

### **פיצויי פיטורים**

הזכות לפיצויי פיטורים קבועה בסעיף 1 לחוק פיצויי פיטורים:

**"מי שעבד שנה אחת ברציפות – ובעובד עונתי שתי עונות בשתי שנים רצופות – אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד ופוטר, זכאי לקבל ממעסיקו שפיטרו פיצויי פיטורים".**

על פי הוראת הסעיף, הזכאות לפיצוי פיטורים היא רק של עובד שפוטר על ידי המעסיק. עובד שהתפטר מיזמתו לא יהיה זכאי לפיצויי פיטורים. יש לציין, כי בסעיף 1(ב) לחוק פיצויי פיטורים קובע המחוקק את הזכאות של העובד לפיצויי פיטורים גם במקרה שבו התחלפו המעסיקים במקום העבודה, וכאשר המעסיק החדש איננו נוטל על עצמו את האחריות לפיצויי הפיטורים שהעובד היה זכאי להם מהמעסיק הראשון. אולם למעט מקרה זה, שבו יש לראות בעובד שנכפה עליו לעבוד תחת המעסיק החדש כמי שפוטר על ידי המעסיק הראשון, הזכאות לפיצויי פיטורים לפי סעיף 1 לחוק היא רק במקרה שבו הפיטורים נכפו על העובד על ידי המעסיק, אך לא במקרה שבו העובד התפטר מיזמתו.

תכליתם של פיצויי הפיטורים נדונה בפסיקת בית הדין לעבודה, וניתן לאתר עמדות שונות וחולקות בעניין זה. הגישה הרווחת היא, כי תכליתם של פיצויי הפיטורים היא להקל על העובד המסיים את עבודתו עד שימצא מקום עבודה חדש<sup>2</sup>. כך נאמר בפסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה בעניין זכריה כי תכליתם של פיצויי הפיטורים היא:

**"להעניק לעובד שסיים עבודתו 'רשת בטחון' לצורך קיום, לשם מציאת**

<sup>2</sup> ראה למשל פסק הדין שניתן לאחרונה במסגרת בר"ע (ארצי) 53034-02-19 אלי בן חיים, חברת עורכי דין נ' אנדראה וויאנה מלמוד, (פורסם בנבו, 27.08.19). בעמ' 10.