

מסירת מכתב פיטורים כשהעובד/ת מתפטר/ת - כן או לא? הכותבת: עו"ד טל שרון

בקצרה - חד משמעית לא.

באופן כללי, כאשר בעל עסק מעסיק עובדים, עליו לשקף בתלושי השכר, את המציאות בפועל. העדר תלושים או קיומם של תלושי שכר פיקטיביים או שאינם משקפים נכונה את ימי החופשה והמחלה שניצל העובד, את דמי ההבראה ששולמו לו, את הבונוסים או ההלוואות שקיבל מהמעסיק, יקשו מאוד על המעסיק להוכיח את עמדתו בזמן אמת ואז הוא יהיה חשוף לתשלומים כפולים של זכויות שכר שילם אך לא עוגנו בתלושי השכר. אחת מהסוגיות שעולה בשלב סיום יחסי עובד מעביד, הינה מצב בו עובד/ת מבקש/ת להתפטר ממקום העבודה מכל מיני סיבות, ולפתחו של המעסיק מגיעה בקשה למסור לעובדת מכתב פיטורים על אף שבפועל העובדת היא זו שהתפטרה.

המעסיק, שרצונו לסייע לעובד/ת ואינו מודע לחשיפתו הן מול הרשויות והן לתביעה של העובד/ת, מספק מכתב פיטורים, אשר תכליתו הינה בעיקר לאפשר לעובד/ת למסור אותו במודע לביטוח לאומי, ולקבל דמי אבטלה ללא המתנה של שלושה חודשים, הנדרשת במצב של התפטרות ממקום העבודה.

אין ספק, שמדובר בסיטואציה שאסור למעסיק לתת לה יד.

צמרת ויינבלום¹ עבדה בסוכנות ביטוח ובחברות נוספות הקשורות אחת בשניה בתקופות עבודה שונות במשך כ- 14 שנים והגישה תביעה לבית הדין לעבודה, על סך של כ- 630,000 ש"ח בגין רכיבים שונים, שלטענתה לא שולמו לה לאורך שנות עבודה וביניהם פיצויי פיטורים ורכיבים נלווים לפיטורים כגון הודעה מוקדמת והפרת חובת השימוע. המעסיק טען כי העובדת התפטרה מרצונה ועל כן אינה זכאית לתשלומים אלה.

בפסק הדין נידונה השאלה האם העובדת התפטרה או פוטרה?

מקום בו נשאלת שאלה עובדתית, כאמור, יפעל בית הדין כך:

- יבחן את נסיבות סיום ההעסקה, על פי מכלול העובדות הרלוונטיות שהובאו בפניו.²
- יבחן האם הצד הפועל נתן ביטוי שאינו משתמע לשתי פנים, לכוונתו להביא את יחסי העובד והמעביד לידי גמר.³
- יבחן האם יש עדות למעשה, עם כוונה חד משמעית של העובד לזנוח את מקום העבודה ולסיים את יחסי העבודה.⁴
- יבחן האם רצונו של העובד להתפטר הובא בצורה ברורה וחד משמעית, בכתב, בעל פה או בהתנהגות.⁵
- יבחן למי מהצדדים הייתה המוטיבציה להביא לניתוקם של יחסי העבודה. לא רק מי יזם את ניתוק יחסי העבודה, אלא גם מי היה הצד המעוניין בניתוקם.

המעסיק אכן חתם על מכתב פיטורין, אותו הציגה העובדת בפני בית הדין לעבודה וקיומו של מכתב כאמור, מעביר את נטל ההוכחה למעסיק שטוען שהעובדת התפטרה, להוכיח שאכן כך, למרות קיומו של מכתב פיטורין.

בפסק הדין קבע בית הדין, לאחר ניתוח של העובדות שהובאו בפניו, כי המעסיק אכן הרים את הנטל וכי העובדת התפטרה מרצונה ולא פוטרה, לרבות בשל הודעות כתובות ששלחה העובדת מהן עולה כי ביקשה כי המעסיק יתחשב במצבה וימסור לה מכתב פיטורין לצורך קבלת דמי אבטלה.

כך בלשון בית הדין לעבודה: "נוכח כל המפורט לעיל, אין במכתב המעסיק שבו צוין כי התובעת פוטרה, כדי להוות ראיה לכך שהתובעת אכן פוטרה. הוכח לפנינו כי התובעת הודיעה שלא תשוב לעבודה.

¹ סע"ש (אזורי חי') 19-03-54547, צמרת ויינבלום - ניר ישר, (נבו) 19.05.2024.

² דב"ע ל/3-18, נח בנצילוביץ - אתא בע"מ, פד"ע ב 41.

³ דב"ע נא/3-1, מפעלי ים המלח בע"מ - דוד שיינין, פד"ע כב' עמ' 271 (נבו).

⁴ דב"ע לה/85-3, עיריית כפר סבא - יעקב כהן, פד"ע ר 175 (נבו).

⁵ בג"ץ 566/76, אלקו בע"מ - בית הדין הארצי לעבודה וההסתדרות הכללית, פ"ד לא (197(2).

מהאמור עולה כי התובעת לא עמדה בנטל המוטל עליה, לא הוכיחה כי פוטרה. נוכח האמור, התביעות לפיצויי פיטורין, פיצוי בגין העדר שימוע ופיצוי בגין העדר מתן הודעה מוקדמת - נדחות⁶.

לסיכום: על המעסיק/ה לשקף במסמכים הנמסרים לעובד/ת את המצב לאשורו. ניסיונו של המעסיק במקרה שלפנינו, חשף אותו לתביעה בגין רכיבים המשולמים במקרה של פיטורים, כאשר בפועל העובדת התפטרה. אמנם בסופו של פסק הדין מגיע בית הדין לעבודה למסקנה כי על העובדת להשיב למעסיק סך של כ- 80,000 ש"ח בגין הלוואות שנטלה ממנו, אך ניהול התיק החל במרץ 2019 ופסק הדין ניתן במאי 2024, כחמש שנות ניהול התיק שגבו מהמעסיק מחיר יקר כלכלי ואולי אף מעבר לכך. בית הדין לעבודה אף פסק כי "אין צו להוצאות".

יודגש כי על פסק הדין הוגש ערעור והוא נידון בפני בית הדין הארצי לעבודה.

* טל שרון עו"ד ומגשרת בתחום האזרחי ובדיני עבודה. מתמחה בליווי וייצוג בעלי עסקים, הבראת עסקים, התעמרות והטרדות מיניות במקום העבודה ומימוש זכויות עובדים <https://talsharonlaw.co.il/>

⁶ ה"ש 1- שם בעמודים 8-9 לפסה"ד.