

לקראת ה- 31.5- סקירה מורחבת- נוהל פיטורי מורים

במטרה להיערך לשנה"ל תשע"ז הרינו להזכירכם כי התאריך האחרון לקיום פיטורי עובדים הינו- 31.5.2016. לפיכך, הבאנו לפניכם מכלול הנחיות לקיום הליך פיטורים תקין.

יודגש כי מוסד אשר לא הספיק לקיים את נוהל הפיטורים כפי שיבואר להלן עד לתאריך הנ"ל יהא עליו לשלם למורה שכר מלא במשך כל שנת הלימודים תשע"ז.

עוד יצוין כי **לגבי הקטנת היקף משרה**- הפחתת שעות בשיעור שאינו מהותי לא מחייבת הודעה מראש כהודעה על פיטורים מאידך, במקרים בהם צפויה הפחתה משמעותית בשעות לעובד או הפחתה שאינה משמעותית אך בעלת השלכות משמעותיות (כגון הפחתת שעות אם/ הורדת היקף משרה מתחת ל 1/3) יש להודיע על כך לעובד מראש בדומה להודעה על פיטורים.

להלן יפורטו שלבי הליך הפיטורים הנדרשים:

לוחות זמנים

המועד האחרון להודעת פיטורי מורים הינו **31 במאי, 2016**.

תוקף הפיטורים הינו- 1 בספטמבר, 2016.

שימוע

זכותו של עובד לשימוע טרם השעיה או פיטורים נקבעה בשורת פסקי דין. אם העובד מוותר על זכותו לשימוע ניתן להמשיך בהליך ללא שימוע.

- יש לזמן את העובד לשימוע עם בר סמכא בארגון מספר ימים בטרם השימוע, והזימון צריך לכלול את הסיבה לו.
- על המעביד מוטלת החובה להציג לפני העובד את הטענות המופנות כלפי העובד, את השאלות שעלו בעניינו ואשר יש בהן כדי להשפיע על פיטוריו.
- זכותו של העובד להגיב בכתב, או בעל פה, על טענות המעביד ולנסות לשכנע את המעביד לשנות מדעתו, ככל שיש בה לפגוע בזכויותיו.

4. על המעביד ליתן את דעתו על טיעוניו של העובד ולשמוע אותם בלב נקי ובנפש חפצה, קודם שטיפול ההחלטה הסופית. אין להודיע לעובד על פיטוריו במהלך השימוע.

5. יש לערוך פרוטוקול, המשקף נכונה את המציאות על הפגישה ולאפשר לעובד לקבל העתק ממנו.

באלו מקרים אין חובת שימוע?

במקרים בהם הייתה ההתקשרות בין המעביד לעובד, לכתחילה, בחוזה, לביצוע עבודה מוגדרת ומסוימת לתקופה קצובה בלבד, כאשר ברור וידוע לשניהם, שתחילת העבודה וסיומה הם באותו הפרויקט עצמו.

הודעה על פיטורים

יש להמציא לעובד הודעה בכתב על הפסקת עבודתו ולא יאוחר מה- 31 במאי. מטרת ההודעה הינה לאפשר למעביד או לעובד תקופת התארגנות, מציאת מחליף או עבודה חלופית.

הגבלות החלות על פיטורים

אוכלוסיות שונות של עובדים זכאיות להגנה מוגברת מכוח חוקי העבודה. להלן יפורטו עיקרי ההוראות אשר מגבילות את המעסיק בפיטורי עובדים:

• איסור פיטורי עובדים בעת מחלה

חל איסור על מעביד לפטר עובד שנעדר עקב מחלה, כל עוד העובד זכאי לנצל את תקופת המחלה הצבורה לזכותו. כלל זה לא יחול במצבים שבהם המעביד הודיע על כוונתו לפטר את העובד בהודעה מוקדמת טרם נעדר העובד עקב מחלתו.

• איסור פיטורי עובדת במהלך הריון ולאחר הלידה

חל איסור על מעביד לפטר עובדת בהריון, שטרם יצאה לחופשת לידה, אלא בהיתר מאת שר התמ"ת.

איסור הפיטורים יחול הן על עובדת קבועה והן על עובדת ארעית או זמנית ובלבד שהעובדת עבדה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה שישה חודשים לפחות.

כמו כן חל איסור לפטר עובדת במהלך חופשת הלידה ולמשך פרק זמן של 60 ימים לאחר תום חופשת הלידה, או לאחר התקופה שבה לא הגיעה העובדת לעבודה בשל מצבה עקב הלידה, באישור רופא.

בנוסף חל איסור לבצע חפיפה בין הודעה מוקדמת לפיטורים ובין חופשה ללא תשלום, אם העובדת זכאית לה מכוח החוק, וכן לבין התקופה של 60 הימים שבהם העובדת מוגנת מפני פיטורים לאחר תום החופשה ללא תשלום.

- **איסור פיטורי עובד עם מוגבלות**

אדם בעל מוגבלות מוגדר כ- "אדם עם לקות פיזית, נפשית או שכלית, לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר בשלה מוגבל תפקידו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים".

מעביד לא יפלה בין עובדיו מחמת מוגבלותם, ובלבד שהם כשירים לתפקיד או למשרה הנידונים, בכל אחד מאלה: קבלה לעבודה, לרבות מבדקי קבלה, תנאי עבודה, קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית, פיטורים או פיצויי פיטורים, הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישתו מהעבודה.

מועד תשלום הפיצויים

המועד לתשלום פיצויי פיטורים לעובד הינו יום הפסקת יחסי עובד מעביד. בהקשר לעובד הוראה המשמעות היא- תחילת שנת הלימודים הבאה.

עיכוב בתשלום הפיצויים מעבר ל- 15 יום יגרור פיצויי הלנת פיצויי פיטורים.

למידע נוסף ניתן לפנות לנעה ג'אן 02-5002747 שלוחה 327

מייל: noa@rv-cpa.com