



עדכון שיעור ההפרשה בגין פיצויי פיטורים – עובדי אבטחה במגזר הפרטי:

בהתאם: החל מיום 1.1.2014 שיעור ההפרשה בגין רכיב פיצויי פיטורים 6%.

ועובדיהם, למעט עובדים לגביהם חל הסדר מיטיב (לדוגמה- הסכם המגזר הציבורי).

כידוע, ביום 14.7.2009 פורסם ברשומות צו ההרחבה בענף השמירה. עם פרסום הצו נכנס לתוקפו ההסכם הקיבוצי בענף השמירה והוראות ההסכם חלות מיום הפרסום על כל המעסיקים, חברי הארגון הארצי

***עו"ד דוד בכור, ממשרד עוה"ד שלמה בכור ושות', המשמשים כיועצים המשפטיים של ארגון חברות האבטחה ושל חברות רבות בתחום.**

בהתאם להוראות ההסכם יש לעדכן את שיעור הפרשות מעביד לפיצויים

שאלות ותשובות

בעקבות מס' פניות של קוראים (כדוגמת השאלה בהמשך) פנינו לעו"ד שירה זקן פורת* בסוגיית פיטורי עובדים, בעת או לאחר שירות "במשרדנו ישנו עובד אותו אנו חפצים לפטר במשך זמן רב. הבעיה הינה רק כי בכל חודש נקרא העובד למספר ימי מילואים ונראה שבשל כך לא ניתן לפטרו. האם זה אכן המצב?"



עו"ד שירה זקן פורת

תשובה:



צריכה, ככל האפשר, לדון ולפסוק בכל בקשה תוך חמישה עשר יום מיום הגשתה ומכאן כי ההליך בפני ועדת התעסוקה הינו הליך מהיר ויעיל.

לאור האמור, חשוב ביותר כי כל מעביד יודא, טרם פיטורי עובד, האם העובד משרת באותה העת במילואים או האם מדובר בתקופה של 30 יום לאחר שירות המילואים וזאת בכדי להימנע ממצב בו מופר חוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה) ברגל גסה. זאת ועוד, חשוב שמעביד אשר חפץ בפיטורי עובד בשירות מילואים, מטעמים שאינם קשורים לשירות המילואים, ייוועץ עם מומחה בתחום דיני העבודה בכדי לבחון אפשרות פנייה לוועדת התעסוקה של משרד הביטחון בכדי לקבל היתר מתאים.

*עו"ד שירה פורת הינה עורכת דין במשרד אפיק ושות' (www.afiklaw.com) ועוסקת בעיקר בתחום העסקאות הבינלאומיות, מיזוגים ורכישות, תאגידיים, דיני עבודה וליטיגציה מסחרית.

חוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה) נתן דעתו גם לאינטרס המעביד לפטר עובד שהסיבות לפיטוריו אינן בשל שירות המילואים וזאת למען לא יהפוך החוק חרב נגד מעביד, כאשר מעביד יכול לפנות לוועדת התעסוקה של משרד הביטחון, אשר הוקמה לצורך ביצוע החוק, שביכולתה ליתן היתר לפיטורי עובד בשירות מילואים או בתקופה לאחר מכן- אם שוכנעה כי הפיטורים לא נעשו בשל שירות המילואים. לשון אחר, מעביד אשר חפץ לפטר עובד ללא קשר לשירות המילואים שלו ותוך הצגת טעמים רלוונטיים יכול לפנות לוועדת התעסוקה של משרד הביטחון ולקבל היתר לפיטוריו ובכך להימנע ממצב בו המשך העסקת העובד נכפה עליו בשל שירות המילואים.

בפועל, מעבידים מעדיפים להימנע מפנייה לוועדת התעסוקה של משרד הביטחון, בעיקר מתוך החשש כי יתנהל הליך ממושך אשר יגיע לסימום בתקופה בה ממילא יוכלו לפטר את העובד על פי חוק. יחד עם זאת, מעבידים רבים אינם מודעים לעובדה כי ועדת תעסוקה

חוק משוחררים (החזרה לעבודה) התש"ט-1949, אשר חוקק עוד בימיה הראשונים של מדינת ישראל, נועד להגן על חיילי המילואים מפיטורים אשר נעשים בשל שרות המילואים ואף בתקופה של 30 ימים לאחר מכן אם שירות המילואים עלה על יומיים רצופים. הרצינאל אשר עמד מאחורי חוק זה הינו למנוע מצב בו עובד אשר נקרא לשירות המילואים, מכוח חוק, יחשש להמשך העסקתו במקום העבודה. בתוך כך, עצם חקיקת החוק מהווה גילוי דעת של המחוקק, כמו של הציבור כולו, ביחס לחשיבות שירות המילואים וההגנה על חיילי המילואים במדינת ישראל. הגנה זו מצאה ביטוי אף בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה התשמ"ח-1988.

במרוצת השנים, נשמעו קולות כי מוענקת הגנת יתר לחיילי המילואים ורבו המקרים בהם מעבידים עמדו בפני שוקת שבורה עת עובדיהם נקראו באופן תכוף לשירות המילואים בעוד שלא היה ביכולתם לפטרם.