

1. מטרה :

מטרת הוראה זו היא להבהיר את תהליך פיטורי עובד/ת המועסקים בהסכם הקיבוצי כתוצאה מצמצום במקום העבודה, במקרה הצורך. על היחידות והסמכויות וכל גורם רלוונטי אחר בצה"ל להקפיד על קוצו של יוד על התהליך כמפורט להלן.

2. הגדרות:

"ועד עובדים" - ועד שנבחר ע"י העובדים במקום העבודה ואשר ההסתדרות אישרה בכתב את שמות חבריו.

"שימוע" - לפי פסיקת בית הדין לעבודה, המעסיק מחויב לקיים לעובד שימוע טרם פיטוריו, שבו יוצגו בפני העובד הנימוקים המלאים והרצון לפטרו ותינתן לעובד הבמה להשמיע טיעונים בעד המשך העסקתו.

"מערכת הביטחון" - מערכת הביטחון תהיה מיוצגת לעניין הסכם זה על ידי אחד או יותר מהמנויים להלן, הכל לפי העניין ובלבד שאלה יפעלו במסגרת סמכויותיהם שייקבעו בהוראות משרד הביטחון או בפקודות הצבא, ואלה הם הנציגים:

(א) נציג משהב"ט

(ב) נציג מטה כללי של צה"ל

(ג) מנהל מפעל שעל עובדיו חל הסכם זה

(ד) מפקד או נציג אחר של יחידה בדרגת אל"מ/אע"ב תסן ומעלה.

3. כללי:

א. הפרוגטיבה הניהולית בכל הנוגע לתהליך פיטורי עובדים כתוצאה מצמצום במקום העבודה

- קבלת החלטה במערכת הביטחון (אגף במטכ"ל, סמכות, פיקוד, יחידה) על צורך בצמצום במקצוע מסוים או במקצועות מסוימים נתונה בידי מערכת הביטחון. החלטה עקרונית זו אינה ניתנת לערעור ע"י ארגון עובדי צה"ל. כאמור, יכולה להתקבל החלטה גם על רה-ארגון או החלטה על קיצוץ כתוצאה מאילוץ כלכלי - וגם פיטורין אלו ייחשבו כפיטורי צמצומים.

ב. **חובת תום הלב** - הגם שלמערכת הביטחון נתונה הפרוגטיבה הניהולית בכל הנוגע לפיטורי עובדים כתוצאה מצמצום במקום העבודה, כל מהלך של פיטורי עובדים כפוף לחובת תום הלב. בעת קבלת ההחלטה על צמצומים, יש להקפיד על אי הכללת שיקולים פרסונאליים, על קיום שימוע כדין (נספחים א'+ב') ועל הוצאת הודעה על סיום העסקה (ראה לדוגמה נספח ג').

ג. **קביעת שמות העובדים שיפוטרו כתוצאה מצמצום במקום העבודה** - סעיף 9 להסכם הקיבוצי המיוחד שמסדיר פיטורין מחמת צמצום במקום העבודה, קובע כי קביעת שמות העובדים אשר יש לסיים להם העסקה במסגרת הצמצומים ו/או הרה-ארגון תעשה תוך משא ומתן עם ארגון אזרחים עובדי צה"ל, תוך שמירה על העיקרון של התאמת העובד לתפקידו ושמירה על זכויותיו וזאת כדלקמן:

שם הוראה: סיום העסקה מסיבת צמצומים	מספר: 21-13	כותב ההוראה: מדור פרישה וסיומי העסקה
עמוד 1 מתוך 5		תאריך עדכון אחרון: 23.03.2025



- (1) יתקיים דיון בין מפקד היחידה לבין הוועד ובו יסוכם על סיום העסקה של עובד מסיבת צמצומים עקב צורכי המערכת.
- (2) במקרה שיסוכם בדיון על סיום העסקה מסיבת צמצומים, יובא הנושא בפני ארגון עובדי צה"ל-מזכיר האזורי של העובד, אשר לאחר עיונו בכל החומר הרלוונטי + בדיקתו מול הוועד והמפקד של העובד ולאחר משא ומתן, יחתום על טופס "המלצה לפיטורין מחמת אי התאמה/צמצומים" (ראה לדוגמה נספח ג' להלן).
- (3) יש לקיים מול העובד את כל השלבים המפורטים לעיל וכן לצרף את הטופס "המלצה לפיטורין מחמת אי התאמה / תפקוד לקוי / צמצומים" נספח ב' חתום ע"י כל הגורמים והעובד.

רמ"ד אחראי לעדכונים ושינויים: רמ"ד פרישה וסיומי העסקה

** הוראה זו מנוסחת בלשון זכר לצורך הנוחות, אך תחולתה היא על עובדי צה"ל ועל עובדות צה"ל כאחד.

שם הוראה: סיום העסקה מסיבת צמצומים	מספר: 21-13	כותב ההוראה: מדור פרישה וסיומי העסקה
עמוד 2 מתוך 5	תאריך עדכון אחרון: 23.03.2025	



- שמור לאחר מילוי -

פרטי יחידה – לוגו, תאריך עברי, לועזי

נספח א'

לכבוד : העובד /נציגי ועד

הנדון : זימון לשימוע לבחינת המשך העסקה -מספר עובד אע"צ

1. עקב _____
הינד מזומן לשימוע בפניי לשם בחינת המשך העסקתך בצה"ל.
2. השימוע יערך ביום _____ בשעה _____ ב _____ (פרטי המקום).
3. יובהר ויודגש, כי מטרת שימוע זה אינה עונשית. מדובר בהליך במישור יחסי העבודה אשר מטרתו לדון, באופן מקדמי ולא סופי, במסכת העובדות הקיימת, בגינה שוקלת המערכת לבחון את המשך העסקתך.
4. בשימוע יהיו נוכחים מלבדך ומלבד מפקד היחידה : נציג הועד (אם המזכיר האזורי מעוניין להיות נוכח אז גם הוא) ו _____ שמו של מפקדו הישיר של העובד.
5. היה והנך מעוניין להביא עימך עורך דין לשימוע יש באפשרותך לעשות כן - אך יובהר כי עליך לעדכן את המפקדים וגורמי המשא"ן ביחידה וזאת על מנת שיזומן לשימוע גם היועץ המשפטי של מרכז תע"צ או נציג מטעמו. **נבקש כי תעדכנו מראש אם בכוונתך להתייצב עם עורך דין.**
6. בשימוע תהיה בידך אפשרות לטעון את טענותיך באופן מלא וחופשי ; תוך שאם תהיה מעוניין, מטעמים של צנעת הפרט שחלק מהשימוע יערך בפורום מצומצם יותר - זו זכותך המלאה.
7. לאחר עריכת השימוע ימסור מפקד היחידה את המלצותיו, בכתב, למרכז תע"צ, לקבלת ההחלטה הסופית בעניינך.

חתימת מפקד היחידה(סא"ל/אע"ב)

שם הוראה : סיום העסקה מסיבת צמצומים	מספר : 21-13	כותב ההוראה : מדור פרישה וסיומי העסקה
עמוד 3 מתוך 5		תאריך עדכון אחרון : 23.03.2025

**נספח ב'****הנחיות לניהול הליך שימוע לפיטורי עובד**

1. להלן יובאו בקצרה דגשים לניהול הליך השימוע :

- א. השימוע ייערך בראשות מפקד יחידה בדרגת סא"ל/אע"ב לפחות .
- ב. זימון לשימוע יימסר לעובד 10 ימים לפני קיומו ויש להקדים שיחה עם העובד על הכוונה לעלות לשימוע.
- ג. מטרת השימוע אינה עונשית - מדובר בהליך במישור יחסי העבודה אשר מטרתו לדון, באופן מקדמי ולא סופי, במסכת העובדות הקיימת, בגינה שוקלת המערכת לסיים את העסקתו של העובד. על עורך השימוע להבהיר זאת לעובד - הן במכתב הזימון לשימוע והן בראשית השימוע .
- ד. בשימוע יהיו נוכחים : העובד, נציג הועד (אם מעוניין לזמן איש ועד הזימון יהיה מטעמו) ומפקדו הישיר של העובד .
- ה. היה והעובד מעוניין להביא עורך דין מטעמו לשימוע הוא רשאי. במקרה כזה, נבקש לעדכן אותנו בהקדם על מנת שגם יועמ"ש מטעמנו יצטרף לשימוע .
- ו. יש לציין במסמך את מטרת השימוע. בענייננו, שימוע לבחינת המשך העסקתו של העובד בצה"ל, וכן לפרט בקצרה את מסכת העובדות שהובילה להנעת ההליך .
- ז. בראשית השימוע יש להקריא בפני העובד את מסכת העובדות הקצרה אשר פורטה במכתב הזימון לשימוע ולציין בפניו את מטרת השימוע. יש לצרף סכמ"ר/ אסמכתא/בירור ותגובה וכל מסמך אחר שעומד בבסיס ההחלטה לזמנו לשימוע.
- ח. יש להגיע לשימוע בתום לב ובנפש חפצה. שימוע כשמו כן הוא- לאפשר לעובד להשמיע דבריו בטרם מתקבלות החלטות אודותיו.
- ט. במהלך השימוע יש לאפשר לעובד לטעון את טענותיו באופן מלא וחופשי. יש לציין בפניו כי היה והוא מעוניין, מטעמים של צנעת הפרט, שחלק מהדברים הנאמרים במהלך השימוע ישמעו בפורום מצומצם יותר - זו זכותו המלאה .
- י. יש לאפשר לנציג הארגון ולמפקדו הישיר של העובד לטעון את טענותיהם באופן מלא וחופשי .
- יא. **יש לערוך פרוטוקול המפרט את מהלך השימוע והעמדות השונות שהוצגו במהלכו .** פרוטוקול שימוע יתועד מילה במילה כפי שהדברים נאמרים ע"י כל הצדדים. יש לתת לעובד העתק מהפרוטוקול.
- יב. בתום השימוע על מפקד היחידה לעדכן את העובד, כי סיכום השימוע והמלצות מפקד היחידה יועברו למרכז תע"צ לאישור .
- יג. נמליץ שמפקד היחידה יאפשר לעצמו **שהות קצרה** לשקול את הדברים שנאמרו במהלך השימוע ולגבש את עמדתו שתבוא לידי ביטוי בסיכום השימוע .
- יד. עמדת מפקד היחידה תפורט במסמך, בחתימתו, המסכם את העמדות שנשמעו במהלך השימוע ואת המלצותיו.

שם הוראה : סיום העסקה מסיבת צמצומים	מספר : 21-13	כותב ההוראה : מדור פרישה וסיומי העסקה
עמוד 4 מתוך 5	תאריך עדכון אחרון : 23.03.2025	



- שמור לאחר מילוי -

נספח ג'מכתב פיטורין לדוגמא

לכבוד _____ (שם העובד) תאריך: _____

הנדון: אע"צ (ת"ז + שם מלא) - הודעה על סיום העסקה

1. בהמשך לשימוע שנערך לך בתאריך _____, הרינו להודיעך על סיום עבודתך בצה"ל.
2. סיום העסקתך יכנס לתוקף בתאריך _____ (היום שבו העובד כבר אינו פעיל) וזאת בהתאם לחובתנו, על פי דין, למתן הודעה מוקדמת.
3. במועד בסיום העסקתך יערך לך גמר חשבון מסודר, שיכלול את תשלום השכר עבור תקופת עבודתך האחרונה, פדיון ימי חופשה שלא נוצלו והתחשבנות בגין תשלום דמי הבראה, בהינתן שקיימת לך זכאות.
4. בהזדמנות זו נבקש לאחל לך בהצלחה בהמשך דרכך.

בברכה,

חתימת מפקד יחידה (סא"ל/אע"ב)

שם הוראה: סיום העסקה מסיבת צמצומים	מספר: 21-13	כותב ההוראה: מדור פרישה וסיומי העסקה
עמוד 5 מתוך 5	תאריך עדכון אחרון: 23.03.2025	