



1. **מטרה** – מטרת הוראה זו היא להבהיר מתי ניתן לסיים העסקה בעילה של סיכול חוזה.
2. **ההלכה הפסוקה בכל הנוגע לסיכול חוזה** – חוזה העבודה יראה כמסוכל במקום בו באו נסיבות בלתי צפויות מראש, שלא באשמת הצדדים והפכו את ביצוע החוזה לבלתי אפשרי או לשונה מיסודו ממה שהצדדים התכוונו לו. הפסיקה הכירה עד כה מפורשות בשני מקרים כמביאים לסיכול חוזה עבודה :
 - א. מקרה בו מחלה או מצב נכות אשר מונעים מהעובד להמשיך בעבודתו (לרבות תאונה עבודה).
 - ב. מקרה בו נבצר מהעובד להתייצב לעבודתו עקב העובדה שנדון לתקופת מאסר ארוכה.
3. **תהליך סיום העסקה בעילה של סיכול חוזה** – לאור העובדה כי סיום העסקה בעילה של סיכול חוזה הינו בהתבסס על ההלכה הפסוקה ובהינתן שההלכה הפסוקה משתנה מעת לעת, הרי שכל נושא שעל פניו נראה כמקום עילה של סיכול חוזה ייבחן ישירות מול רמ"ד פרישה, כאשר זו תסתייע במידת הצורך ביועמ"ש מרכז תע"ץ.

לוט :

- נספח א' – נוסח זימון לשימוע
- נספח ב' – הנחיות לניהול הליך שימוע
- נספח ג' – נוסח מכתב הודעה על סיום העסקה

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 סיכול חוזה	מספר : 21-15	כותב ההוראה : מדור פרישה וסיומי העסקה
עמוד 1 מתוך 4		תאריך עדכון אחרון : 20/03/2025

נספח א'

פרטי יחידה – לוגו , תאריך עברי , לועזי

לכבוד : העובד /נציגי ועד

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

1. עקב _____
הינך 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 לסיים את 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 סיכול חוזה	מספר : 21-15	כותב ההוראה : מדור פרישה וסיומי העסקה
עמוד 2 מתוך 4	תאריך עדכון אחרון : 20/03/2025	



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 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 להבהיר לעובד 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 :	מספר : 21-15	כותב ההוראה :
סיום העסקה מסיבת סיכול חוזה		מדור פרישה וסיומי העסקה
עמוד 3 מתוך 4		תאריך עדכון אחרון : 20/03/2025



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 הזכאות.
4. בהזדמנות זו נבקש לאחל לך בהצלחה בהמשך דרכך.

חתימת מפקד יחידה (סא"ל/אע"ב)

שם הוראה : סיום העסקה מסיבת סיכול חוזה	מספר : 21-15	כותב ההוראה : מדור פרישה וסיומי העסקה
עמוד 4 מתוך 4		תאריך עדכון אחרון : 20/03/2025