



שלילת פיצויי פיטורים ופיצוי חלף הודעה מוקדמת לעובד שסרח

הדין קבע, כי אין קשר בין חריגות המשמעת לבין פיטורי העובד וכי אין בהפרות משמעת קודמות בסיס לשלילת פיצויי פיטורים או הודעה מוקדמת. במקום בו מדובר בסנקציה של פיטורים ללא פיצויים וללא הודעה מוקדמת יש לבחון האם המדובר בהפרות משמעת חמורות אשר בעטיין קיבל העובד התראות וכן האם במהלך תקופת האזהרה לאחר מתן ההתראה בוצעו הפרות משמעת חמורות דומות. במידה ולא ימצא קשר בין חריגות המשמעת לבין פיטורי העובדות הרי שלא יהא בסיס לשלילת זכויותיו של העובד.

לאור האמור, לפני קבלת החלטת על פיטורי עובד ובוודאי לפני קבלת החלטה על שלילת פיצויי פיטורים והודעה מוקדמת, חשוב להיוועץ בעורך דין המתמחה בתחום וכן לנהוג באופן ראוי, אשר עולה בקנה אחד עם הדין והפסיקה. לעניין זה רצוי ביותר כי העסק יהיה מלווה באופן שוטף בייעוץ משפטי בנושא דיני עבודה. הכותב מתמחה בשיקום חברות, פשיטות רגל, צוואות וירושות.

עונש בפני עצמו, בין אם שולמו פיצויי פיטורים ובין אם לאו. אשר על כן, שלילת פיצויי פיטורים ושלילת הודעה מוקדמת יעשו במקרים קיצוניים ביותר ובית הדין לעבודה הוא שיקבע האם המעביד הפעיל את הסנקציה באופן מידתי. כך, בית הדין ייקח בחשבון את מכלול נסיבות יחסי העבודה ולא רק את מעשי העובד, אשר מהווים לטענת המעביד עילה לשלילת פיצויי הפיטורים. בבחינת מכלול נסיבות יחסי העבודה יש לשקול שיקולים כגון: טיב תפקידו של העובד, חומרת המעשים, הנזק למעביד, תזירות ביצוע המעשים החמורים, תקופת ההעסקה והשפעת המעשים על עובדים אחרים ויחסי העבודה במקום העבודה. עוד ייבחנו, למשל, עוצמת הפגיעה הצפויה בעובד ומשפחתו כתוצאה משלילת פיצויי הפיטורים וכן נסיבות אישיות של העובד.

לאחרונה נדון עניינו של עובד אשר בגין שלוש עבירות משמעת על פני שלוש שנים, כאשר לאחר האחרונה הוזר העובד, הוחלט לפטרו לאלתר תוך שלילת פיצויי פיטורים והודעה מוקדמת. בית

עקבות החקיקה והפסיקה מהתקופה האחרונה הקובעים אחריות אישית למנהלים ובעלי מניות לחובות עסק לעובדיו, נושא התשלומים לעובדים בשוטף ובעת פיטורים הפך נושא מרכזי יותר מבעבר וכמשרד המייצג עסקים בכל תחומי פעילותם לרבות מול עובדים אנו נשאלים שוב ושוב שאלות בנושא. נושא שעלה לאחרונה היה מה דינו של עובד בתפקיד ניהולי המבצע עבירות משמעת בתקופת עבודתו ומפוטר בשל כך. האם רשאי המעביד בנסיבות אלה שלא לשלם פיצויי פיטורים ותשלום חלף הודעה מוקדמת?

חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 וחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, תשס"א-2001, קובעים כי בית הדין לעבודה רשאי לקבוע שפיטוריו של עובד היו בנסיבות המצדיקות פיטורים ללא פיצויים או בפיצויים חלקיים ובנסיבות אלה לא יחולו ההוראות המחייבות במתן הודעה מוקדמת. בתי הדין לעבודה קבעו, כי פיטורי עובד מהווים