

הודעה מוקדמת לסיום העסקה ופיצוי מעובד שהתפטר ללא התראה / עו"ד שירה זקן פורת*

במסגרת הליווי השוטף של לקוחות המשרד בתחום דיני העבודה פנה אלינו לאחרונה לקוח בשאלה כיצד עליו לפעול במקרה בו עובד שלו החליט להתפטר ועזב את מקום העבודה לאלתר, ללא כל התראה מוקדמת. האם המעביד זכאי לפיצוי מהעובד? האם רשאי לקזז את הפיצוי מהמשכורת האחרונה שעליו לשלם לעובד?

חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות התשס"א-2001 קובע כי הן המעסיק והן העובד נדרשים לתת האחד לשני הודעה מוקדמת במקרה של פיטורים או התפטרות. הודעה כזו צריכה להינתן בכתב ולציין את יום הוצאת ההודעה ואת יום הכניסה לתוקף של הפיטורים או ההתפטרות. אורך ההודעה המוקדמת משתנה בהתאם לזמן העבודה ולסוג העובד. כשמדובר בעובד המקבל משכורת חודשית קבועה אורך ההודעה הוא יום לכל חודש בששת החודשים הראשונים לעבודה, יומיים וחצי לכל חודש לאחר מכן והחל מסיום שנת עבודה אחת התקופה עומדת על חודש ימים. במקרה של עובדים אחרים (למשל עבודה לפי שעות) תקופת ההודעה המוקדמת היא יום לכל חודש בשנת העבודה הראשונה, 14 ימים ועוד יום לכל חודש בשנת העבודה השנייה, 21 ימים ועוד יום לכל חודש בשנת העבודה השלישית וחודש ימים לאחר שנת העבודה השלישית.

ימי ההודעה המוקדמת הם ימי עבודה לכל דבר אך מעסיק המפטר עובד יכול לוותר על הדרישה כי העובד יעבוד בימים אלה אך עדיין יהיה מחויב לשלם לעובד שכר בגין ימים אלה. אך מה קורה כשעובד מתפטר ומסרב לעבוד בימים אלה? במקרה כזה העובד נדרש לשלם למעסיק פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל בעד התקופה שלגביה לא ניתנה הודעה מוקדמת.

אך מה מבחינה אופרטיבית? האם מעסיק רשאי לקזז את הפיצוי/ תמורת הודעה מוקדמת ממשכורתו האחרונה של העובד? טרם כניסת החוק לתוקף היה קיים צו הרחבה שקבע שניתן לקזז סכום זה אך החוק אמנם קובע זכאות לפיצוי אך שותק לעניין יכולת קיזוז פיצוי זה ממשכורת העובד. בשורת פסקי דין מהשנים האחרונות קבעו בתי הדין לעבודה כי ניתן לקזז משכרו של עובד סכום השווה לשכרו הרגיל של העובד בעד התקופה שלגביה לא ניתנה הודעה מוקדמת. עם זאת, חשוב לבחון היטב כל קיזוז שנעשה מזכויותיו של עובד לשכר כדי לוודא שלא מקוזזים סכומים שאינם ניתנים לקיזוז.

על כל פנים, מעסיק אשר מוצא עצמו בפני שוקת שבורה עת עובד מתפטר ועוזב את מקום העבודה לאלתר, מבלי לתת הודעה מוקדמת להתפטרות, זכאי לקבל פיצוי בגין התנהלות זו על פי חוק אך מוטב כי ייוועץ בעורכי דין העוסקים בתחום לגבי יישום הוראות החוק והפסיקה.

* עו"ד שירה זקן פורת הינה עורכת דין במשרד אפיק ושות' (www.afiklaw.com) ועוסקת בעיקר בתחום העסקאות הבינלאומיות, מיזוגים ורכישות, תאגידים, דיני עבודה וליטיגציה מסחרית. אין בסקירה כללית זו משום ייעוץ משפטי כלשהו ומומלץ להיוועץ בעורך דין המתמחה בתחום זה בטרם קבלת כל החלטה בנושאים המתוארים בסקירה זו.

Prior notice for termination of employment and employer's rights to compensation if employee resigns without prior notice /Shira Zaken Porat, Adv. *

As part of the ongoing accompaniment of office clients in the labor law field, a client turned to us recently with a question of how to act in a case in which an employee resigned and left the workplace immediately, without any prior notice. Is the employer entitled to compensation from the employee? Can he set it off from the last salary payment due to the employee?

The law states that both the employer and the employee are required to give each other advance notice in the event of dismissal or resignation. Such notice must be given in writing and specify the day of the notice and the day of entry into force of the dismissal or resignation. Length of the advance notice varies depending on the time of employment and type of employee. When an employee receives a monthly salary the length of the advanced notice is one day for each month in the first six months of employment, two and a half days per month thereafter and once one year of employment is completed, one-month notice. In the case of other employees (e.g. work by the hour) the advance notice period is a day per month in the first year, 14 days and one day per each month of employment in the second year, 21 days and one day per each month of employment in the third and one month after the third year of employment.

The advanced notice days are regular working days but the employer can waive the requirement from the employee to work in these days, provided that the employer will pay the wages in respect of such days.

But what happens when an employee resigns and refuses to work in the advanced notice days? In such case the employee must pay the employer compensation in an amount equals to the regular salary for the period for which notice was not given.

Can an employer deduct the compensation for the last notice of the employee? Before the specific law took effect there was an extension order that determined that this amount can be offset, however while the law does stipulate entitlement to compensation it is silent regarding the question of whether compensation may be offset from the employee's salary. The recent years' labor Courts holding is that it is possible to offset from the employee's salary an amount equal to the employee's regular salary for the period for which notice was not given. However, it is important to carefully examine any offsetting to ensure that only amounts that may be offset are indeed offsetting.

In any case, an employer who finds himself in a hopeless situation when an employee resigns and leaves the job immediately without giving notice for resignation, is entitled to receive compensation for such conduct by law but it is advisable to consult with lawyers in the field for the implementation of the provisions of the law and case law .

*Advocate Shira Porat Zaken is an attorney at the law office of Afik & Co., Attorneys and Notary (www.afiklaw.com) whose main practice areas are international transactions, mergers and acquisitions, corporate law, labor law and litigation. Nothing herein should be treated as a legal advice and all issues must be reviewed on a case-by-case basis. For additional details: +972-3-6093609 or at the e-mail: afiklaw@afiklaw.com