

צבירת זכויות בתקופת ההודעה המוקדמת

מאת: הילה פורת, עו"ד*

יוסי הועסק כמנהל שיווק בחברה פרטית כ-4 שנים. בעקבות אירוע שפגע ביחסי האמון שבינו לבין החברה, הוחלט בחברה לפטרו לאלתר. בין יתר הסכומים ששולמו לו, עקב סיום עבודתו, שילמה לו החברה גם תמורת הודעה מוקדמת בת חודש.

במהלך תקופת עבודתו, הפרישה החברה לטובת יוסי כספים לקופת גמל (5% - עובד, 5% - מעביד). האם גם מתוך תמורת ההודעה המוקדמת יש לבצע הפרשות לקופת הגמל?

בפני מעביד המעוניין לנתק יחסי עבודה עם עובד ישנן שתי אופציות, כדלקמן:

א. להודיע לעובד על פיטוריו ולדחות את מועד ניתוק יחסי העבודה לתאריך עתידי בהתחשב במשך ההודעה המוקדמת שעל המעביד ליתן לאותו עובד עפ"י החוק.

יחסי העבודה נמשכים עד ליום הנקוב בהודעת הפיטורים, ומדובר בתקופת הודעה מוקדמת בה העובד ממשיך לעבוד.

במקרה כזה, על המעביד לשלם שכר עבודה בגין תקופת ההודעה המוקדמת, ותקופה זו נחשבת לעובד כוותק לצורך פיצויי פיטורים, חופשה, הבראה וכיוצ"ב זכויות, שכן בפרק הזמן שבין מתן ההודעה המוקדמת לבין היום הנקוב בהודעה לגמר העבודה - נמשכים יחסי עובד מעביד, על המתחייב מכך, לזכות או לחובה.

בהתאם לאמור לעיל, יש לבצע הפרשות לקופת גמל, במקרה והיו נהוגות במשך תקופת עבודתו של העובד, גם בתקופת ההודעה המוקדמת.

ב. להודיע לעובד על ניתוק יחסי העבודה לאלתר, באופן מיידי, ולשלם לעובד "תמורת הודעה מוקדמת" - בשיעור שכר העבודה שהיה העובד משתכר אילו המשיך לעבוד במשך תקופת ההודעה המוקדמת המגיעה לו.

במקרה כזה, לא מדובר בשכר עבודה, והיום הקובע לענין צבירת זכויות - וותק לפיצויים, חופשה, הבראה וכיוצ"ב - הוא ניתוק יחסי העבודה בפועל.

לפיכך, במקרה של יוסי, אין חובה לבצע הפרשות לקופת גמל מתמורת ההודעה המוקדמת. אלא אם נקבע כך במפורש בהסכם קיבוצי / צו הרחבה / חוזה אישי / נוהג החל על הצדדים.

* עו"ד הילה פורת – מומחית בדיני עבודה, מחברת הספר "[דיני עבודה המדריך המלא](#)", ומנהלת אתר www.hilaporat.co.il עולם העבודה – הפורטל למעסיקים