

תמורת הודעה מוקדמת - התפטרות עקב הרעה בתנאי עבודה

מאת: הילה פורת, עו"ד*

עובדת עבדה כאחראית צוות תיפעול בחברה פרטית מזה כשלוש שנים, כאשר שכרה החודשי היה 7,000 ₪ ברוטו.

בחודשים האחרונים נקלעה החברה לקשיים כלכליים והמנכ"ל הודיע לעובדת, כי הם נאלצים להפחית את שכרה ל-5,000 ₪ ברוטו לחודש, בעקבות המצב.

העובדת מצידה, חשבה על כל ההשלכות של המצב הכלכלי החדש אליו נקלעה החברה והודיעה למעבידה, כי באם החברה לא תוכל לעמוד בשכר של 7,000 ₪ לחודש, היא תאלץ להתפטר עקב הרעה בתנאי עבודתה.

באותו מכתב הבהירה העובדת, כי במידה ואכן תאלץ להתפטר, תהא החברה חייבת לה פיצויי פיטורים, וכן תמורת הודעה מוקדמת. האם צודקת העובדת בטענתה?

סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, קובע, כי במקרה שעובד התפטר מחמת הרעה מוחשית בתנאי עבודתו יראו את התפטרותו, לענין חוק פיצויי פיטורים, כפיטורים.

במספר פסקי דין נקבע כי גובה השכר הוא אחד התנאים היסודיים והעיקריים שביחסי עובד ומעביד, והפחתת השכר היא אולי ההרעה המוחשית ביותר של תנאים אלה, ומשנעשה הדבר על פי הודעה חד צדדית מטעם המעביד, אין לדרוש מהעובד כי ימשיך בעבודתו.

לפיכך, נראה כי במקרה בו הופחת שכר העבודה מ-7,000 ₪ ברוטו ל-5,000 ₪ ברוטו, ניתן לראות בכך הרעת תנאי עבודה המאפשרת לעובד להתפטר באופן שהתפטרותו תחשב כפיטורים, לענין הזכאות לפיצויי פיטורים.

אך לא כך באשר לתמורת הודעה מוקדמת.

לענין זה, יש לשים לב לעובדה שמדובר כאן בהתפטרות ולא בפיטורים. סעיף 11 הנ"ל מעמיד אומנם התפטרות בנסיבות מסוימות על בסיס פיטורים, אך הוא עושה כן לענין פיצויי פיטורים בלבד.

אין כל אסמכתא לענין הזכות לתמורת הודעה מוקדמת מהמעביד במקרה של התפטרות עובד, ותהיה הסיבה אשר תהיה (כך נקבע בפד"ע לט/1185-3 וכן בפד"ע ל/15-3).

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