

פסיקות בתי הדין לעבודה בקשר לחוק פיצוי פיטורים והפרשות לביטוח הפנסיוני, הלכה למעשה

תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים)

(א) הרכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה לענין תקנות אלה הם:

(1) שכר יסוד;

(2) תוספת ותק;

(3) תוספת יוקר המחיה;

(4) תוספת משפחה.

(ב) נכללת בשכר עבודה תוספת מחלקתית או תוספת מקצועית, יראו תוספות אלה כחלק משכר היסוד.

(ג) לא היה שכר העובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בתקנת משנה (א) או לפי חלק מהם, יובא בחשבון שכרו שכר העבודה הרגיל ללא תוספות.

תוספת מותנית

"המבחן לצורך הקביעה אם תוספת הינה חלק מהמשכורת לצורך חישוב פיצויי פיטורים הוא לבחון אם אותה תוספת מותנית בתנאי, כל שאן אין מתקיים התנאי או הוא משתנה, מתבטל התשלום

[ראו: דב"ע (ארצי) מב/ 3-44 רות גולדברג נ' עריית בית-ים (11.07.1982)].

תוספת מותנית

המילים "שכר עידוד" ו"פרמיה", יכול שבהתקיים תנאים מסויימים יתארו תוספות ולא חלק מהשכר. לא השם יקבע, אלא המהות. כאשר התשלום הנוסף לא חייב את העובד לפעול אחרת מכפי שפעל לפני התשלום, ואף לא ציפו ממנו לדבר בעקבות התשלום, בנסיבות אלה יש לראות את התשלום כהגדלה של שכר היסוד, מוסווית כשכר עידוד.

[ראו: דיון (ארצי) מט/ 3-141 סלים בלבול נ' מפעלי מאיר בע"מ, פד"ע כא(1) 439 (05.04.1990)].

שעות נוספות vs שעות עודפות

שעות עודפות

בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה התשי"א – 1951 (להלן- החוק) וצו הרחבה לקיצור שבוע העבודה במשק, העובד נדרש לעבוד 42 שעות שבועיות. אם בחוזה העסקה של העובד נקבע שהעובד מועסק בחלקיות משרה, כלומר מסגרת העבודה הנה פחותה מ- 42 שעות שבועיות, כל שעה נוספת שהוא עובד מעבר להגדרה בחוזה העסקה ועד ל- 42 שעות שבועיות תחשב "כשעה עודפת", שעה שעליה יהיה זכאי להשתכר בשיעור **100%**.

דוגמה - שעות עודפות

מור עבדה כחשבת שכר בהיקף של כ- 70% משרה (100 שעות עבודה בחודש).
מור הוגדרה כעובדת במשכורת ושכרה היה 7,000 ₪.
בחודש אוקטובר מור עבדה 120 שעות בחודש.
מור חתמה עם מעסיקה על סעיף 14 לחוק פיצויי פוטורים ומעסיקה מפריש לרכיב פיצויי פוטורים בשיעור 8.33%.

מהו השכר הקובע לצורך הפרשות לביטוח הפנסיוני?

דוגמה - שעות עודפות

בחודש אוקטובר מור תהייה זכאית לשכר של:

$$(7,000/100) \times 120 = \text{₪ } 8,400$$

המלצה: השכר הקובע לצורך הפרשות לביטוח הפנסיוני יהיה **₪ 8,400** ולא 7,000 ₪!

יודגש, אם השכר החודשי **גבוה** מהשכר הממוצע למשק ניתן להפריש לביטוח הפנסיוני **₪** לגובה השכר הממוצע במשק.

דוגמה - שעות נוספות

מור עבדה כחשבת שכר בהיקף של כ- 100% משרה
מור הוגדרה כעובדת במשכורת ושכרה היה 8,200 ₪.
בחודש אוקטובר מור עבדה 190 שעות.

מור חתמה עם מעסיקה על סעיף 14 לחוק פיצויי
פיטורים ומעסיקה מפריש לרכיב פיצויי פיטורים
בשיעור 8.33%.

מהו השכר הקובע לצורך הפרשות לביטוח הפנסיוני?

דוגמה - שעות נוספות

שעות נוספות לא יהיו חלק מהשכר לצורך חישוב פיצויי פיטורים, שכן מדובר בתוספת שהיא מותנית בעבודה במסגרת השעות הנוספות.

[ראו: ע"ע (ארצי) 438/07 תבל אבטחה בע"מ נ' אולג טיכונוב (09.06.2009)].

דוגמה - שעות נוספות

בחודש אוקטובר מור תהייה זכאית לשכר של :

$$8,200 + 100 \times 8 \times 125\% = \text{₪ } 9,200$$

$$8,200/182 = \text{₪ } 100$$

לצורך הדוגמה כל השעות הנוספות יחושבו לפי 125%.

השכר הקובע לצורך הפרשות לביטוח הפנסיוני יהיה **₪ 8,200** ולא **₪ 9,200**!

דוגמה - שעות עבודה בשבת

אבי עבד בסופר פארם כרוקח, שכרו החודשי היה כדלקמן:

סכום	כמות	תעריף	תיאור
₪ 6,000	120	50	שעות בפועל
₪ 750	10	75	תשלום 150% (שעות רגילות בשבת)
<u>₪ 875</u>	10	87.5	תשלום 175% (שעות נוספות שבת)
₪ 7,625			סה"כ

מהו השכר הקובע לצורך הפרשות לביטוח הפנסיוני?

תוספות

תוספת שבת, תוספת משמרות - דינן כדין
שעות נוספות ולכן **לא** יהיו חלק מהשכר
לצורך חישוב פיצויי פיטורים, שכן מדובר
בתוספת שהיא מותנית.

דוגמה - שעות עבודה בשבת

השכר הקובע לצורך הפרשות לביטוח הפנסיוני יהיה
6,500 ₪ ולא 7,625 ₪!

$$\begin{array}{ccccccc} & \text{שעות רגילות} & & \text{שעות רגילות בשבת} & & \text{תעריף לשעה} & \\ & 120 & + & 10 &) \times & 50 & = 6,500 \end{array}$$

עמלות VS פרמיה

תקנה 9 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים)

היה שכר עבודתו של עובד כולו או מקצתו משתלם
בעד ביצוע עבודה מסויימת או בחלק מהפדיון או
שהיה עיקר שכר עבודתו לפי כמות התוצרת, יראו
כשכרו האחרון ביחס לשכר כאמור את השכר
הממוצע של שנים עשר החדשים שקדמו
לפיטורים.

פרמיות, בונוס

אם הם תוספות אמיתיות, הם אינם מהווים רכיב שכר לצורך חישוב פיצויי פיטורים, אלא אם הם קבועים ומשולמים ללא תנאים מדי חודש.

[ראו: ע"ע (ארצי) 44355-01-12 שמעון כהן נ' מנורה חברה לביטוח בע"מ
(28.10.2014).]

האם הפרמיה יכולה להיות קבועה?

פרמיה קבועה

פרמיה מטבעה **אינה יכולה להיות קבועה**. תפקידה ומטרתה להמריץ את העובד, בעיקר היומי, למאמץ מיוחד במשך יום עבודתו. לעבוד סתם, אף לעבוד בדרך כלל טוב, להיות ממושמע וכדו', לכך ממריץ השכר הבסיסי, גובהו. הפרמיה - תפקידה להמריץ למאמץ יתר, **להתעלות על עצמו ועל חברו הממוצע לעבודה**, קרי: על הנורמה. אם ה'פרמיה' היא קבועה, היא מאבדת תפקידה זה והופכת לשכר רגיל.

[ראו: דיון (ארצי) לד/68-3 ארגמן - מפעלים לצביעת טקסטיל בע"מ נ' ישעיהו קורניצקי, פ"ד ו(1) 103 (27.11.1974)].

דוגמאות לפרמיות

- **פרמיה נגד איחורים** - ככלל, אינה נכללת בשכר האחרון.
- **תוספת מאמץ ניהולי** - אם התוספת לא מותנית, היא מהווה רכיב שכר לצורך חישוב פיצויי פיטורים, אם הם קבועים ומשולמים ללא תנאים מדי חודש[ראו: דיון דב"ע (ארצי) מב/44-3 רות גולדברג נ' עריית בת-ים, פד"ע יג (1) 338 (11.07.1982)].

האם עמלות קבוצתיות נכללות בשכר האחרון?

דוגמה 1 - עמלות קבוצתיות

לירון עובד כמוכרן של מכוניות בסוכנות פורד, שכרו של לירון מורכב משכר יסוד, עמלות מכירה על כל מכונית שמכר ועמלה עם הסניף שבו הוא עבד מכר יותר מ- 50 רכבים בחודש.

האם העמלות יחושבו לצורך השכר האחרון והפרשות לביטוח הפנסיוני?

דוגמה 1 - לעמלות קבוצתיות

"המשיב קיבל "פרמיית תפוקה אישית" ו"עמלות" לא על בסיס מכירות שביצע הוא עצמו, אלא כפרמיות מפעליות או כפרמיות הניתנות לכלל עובדי הסניף... **למעשה מדובר בפרמיות ולא ב"עמלות"** במובן הרגיל של המילה והלכה היא שבנוס או פרמיה אמיתית אינם מהווים רכיב שכר שיש להביאו בחשבון לצורך חישוב פיצויי פיטורים ... מכאן שאין בענייננו כל תחולה לתקנה 9 האמורה. מעבר לכך אין תחולה לתקנה 9 שכן בענייננו לא היה מצב שבו עיקר השכר היה "עמלה", שהרי אין חולק כי **מרכיבי הפרמיה והעמלה בשכר המשיב היו תמיד חלקיים ולא עיקריים.**"

[ראו: ע"ע (ארצי) 300327/98 אטקה בע"מ נ' רטר פד"ע לט 49 (2004) (24.04.2002)].

דוגמה 1 - לעמלות קבוצתיות

עמלות מכירה על כל מכונית שמכר הינן עמלות כחלק משכר העבודה לצורך חישוב פיצויי פיטורים – תקנה 9 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד-1964

עמלה עם הסניף שבו הוא עבד מכר יותר מ- 50 רכבים בחודש הינה פרמיה ולכן אינה חלק משכר העבודה לצורך חישוב פיצויי פיטורים.

דוגמה 2 - לעמלות קבוצתיות

לירון הועסק כמדריך ומאמן מוכרנים בסוכנות פורד, שכר של לירון מורכב משכר יסוד ועמלות ששולמו לפי אחוזים מהמכירות שבוצעו המוכרנים בסניף.

האם העמלות יחושבו לצורך השכר האחרון והפרשות לביטוח הפנסיוני?

דוגמה 2 - לעמלות קבוצתיות

"התובע העיד כי העמלות היו אחוזים מהמכירות שנעשו – אומנם אלו אינן עמלות אישיות אלא עמלות בגין מכירות שביצעו הדיילות, אולם **לתובע חלק בהן** כיוון שהוא היה המדריך שלהן ולכן ניתן לראות בהן עמלות אישיות ולפיכך הן שייכות גם לו. ... לפיכך מסקנתי היא שכל רכיבים אלה הם חלק משכרו הקובע של התובע."

[ראו: ס"ע (ת"א) 6061-09-11 רפאל שגב נ' פרמייר ים המלח מעבדות קוסמטיקה בע"מ (31.10.2013)].

דוגמה 2 - לעמלות קבוצתיות

עמלות ששולמו לפי אחוזים מהמכירות שבוצעו המוכרנים בסניף הינן עמלות כחלק משכר העבודה לצורך חישוב פיצויי פיטורים – תקנה 9 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד-1964

דוגמה 3 - עמלות לפי יעדים

מוטי עבד כסוכן שטח. תנאי עבודתו הוסדרו בהסכם עבודה לפיו שכרו כלל:

- שכר בסיס.
- עמלות מכירה בשיעורים שונים.
- בonus בגין עמידה ביעדי מכירה אישיים.
- בonus רווחיות של 25% משכר הבסיס פעם ברבעון, מותנה ברווחיות החברה.

דוגמה 3 - עמלות לפי יעדים

בונוס בגין עמידה ביעדים:

- בגין מכירות בסך \$ 100,000 לחודש – בונוס של \$500.
- בגין מכירות בסך \$125,000 לחודש – בונוס של \$750.
- בגין מכירות בסך \$150,000 לחודש – בונוס של \$1,500.

דוגמה 3 - עמלות לפי יעדים

הבונוס האישי על פי הנספח להסכם העבודה הוא במהותו "פרמיה" או "שכר עידוד", בסכום קבוע ומדורג, המשולם בעד ביצוע יעד אישי של מכירה. כלומר: ככל שמכירות המערער עולות על סכום מסוים בחודש (\$100,000), משולם למערער בונוס בסכום שנקבע מראש בגין עמידה ביעדים. בהיקש מפרמיה, מכירות עד סכום של \$100,000 הן בגדר הנורמה, והמערער זכאי ל"פרמיה" בעד מכירות שמעבר לנורמה, בסכום קבוע ומדורג, כפי שנקבע בהסכם, ששיעורו נגזר מהיקף המכירות שמעל לנורמה. משמדובר ב"פרמיה" אמיתית ולא פיקטיבית, אין היא חלק מהשכר לצורך תשלום פיצויי פיטורים.

[ראו: ע"ע (ארצי) 76/06 מרדכי גימלשטיין נ' יזמקו בע"מ (06.05.2008)].

דוגמה 3 - עמלות לפי יעדים

- **בנוס הרווחיות היה מותנה ברווחיות החברה** - בהתאם לפסיקה, בנוס המותנה ברווחי המעביד אינו חלק מהשכר לצורך תשלום פיצויי פיטורים
- [ראו: דב"ע נד/101 – 3 יעקב עמנואל נ' שופרסל בע"מ, פד"ע כא 241 (30.03.1995)].

משכורת "13"

מאחר ומהווה תוספת המשתלמת אחת לשנה, ולא
מדי חודש, אין להביאה בחשבון במסגרת החישוב
לפיצויי פיטורים [ראו: דיון דב"ע (ארצי) נג/223-3
פלסטיין פוסט בע"מ נ' ג'ואנה יחיאל
(17.10.1994)].

תוספת גילום

אם התוספת מותנית, הרי שדין תוספת הגילום אינו בבחינת שכר עבודה, וההפך. [ראו: בג"ץ 4838/03 קרן קיימת לישראל נ' ביה"ד הארצי לעבודה, פ"ד נט (5) 241 (17.01.2005)].

דוגמה: גילום של שווי שימוש רכב, גילום של שווי מתנה.