

שיטה חדשה לחישוב פיצויי פיטורים לעובד שעת הילה פורת, עו"ד

ביום 4/6/17 ניתן פסק דין ע"י בית הדין הארצי לעבודה המשנה את האופן שבו יש לחשב פיצויי פיטורים לעובד ששכרו משתלם על בסיס שעה. בית הדין מבחין בין מקרה של עובד שעתו המקבל את שכרו על בסיס מספר שעות עבודה ואשר היקף שעות עבודתו משתנה מחודש לחודש, לבין מקרה בו היקף העבודה של העובד אינו משתנה אך משתנה שכרו (למשל בשל קבלת עמלות) או מקרה של עבודה קבלנית אמיתית בה היקף שעות העבודה אינו משמש כנתון בקביעת חישוב פיצויי הפיטורים.

העקרונות בדבר האופן שבו יש לחשב פיצויי פיטורים לעובד שעתו (כפי שנקבעו ביום 04/06/2017 בע"ע (ארצי) 44824-03-16 י.ב. שיא משאבים בע"מ נ. ADHENOM BERH : (TEAMI)

1. סעיף 1 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג 1963 (להלן – "החוק") קובע את תנאי הזכאות של עובד שפוטר לקבל פיצויי פיטורים. סעיף 12 לחוק שקובע את שיעור פיצויי הפיטורים מבחין בין "עובד במשכורת" – קרי, "עובד שעיקר גמול עבודתו, משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר" – ובין "עובד בשכר" – קרי, "עובד שאינו עובד במשכורת". עובד במשכורת, זכאי לפיצויי פיטורים בשיעור של "שכר חודש אחד לכל שנת עבודה". עובד בשכר, זכאי עבור התקופה שעד ליום 1.8.1983 לפיצויי פיטורים בשיעור של שכר שבועיים לכל שנת עבודה, והחל ממועד זה לפיצויי פיטורים בשיעור של שכר חודש לכל שנת עבודה (תקנות פיצויי פיטורים (שיעורי פיצויי פיטורים לעובד בשכר), תשמ"ג-1983).
2. מכוח סעיף 13 לחוק הותקנו תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד-1964 (להלן – "התקנות"). בתקנה 1 נקבעו רכיבי השכר שיובאו בחשבון השכר הקובע לחישוב פיצויי הפיטורים ובתקנות 2 ו-4 לתקנות נקבע כי השכר הקובע יחושב לפי השכר האחרון של העובד. בתקנות נקבעו הוראות נוספות שנועדו להתמודד עם שינויים בהיקף עבודתו ובהיקף שכרו של העובד.
3. שתי התקנות הרלוונטיות לענייננו :

"עבודה חלקית"

7. **עבר עובד מעבודה מלאה לעבודה חלקית או מעבודה חלקית לעבודה מלאה, יחושב שכרו האחרון לגבי כל אחת מתקופות העבודה לפי שכרו ערב פיטוריו באופן יחסי למידת החלקיות של עבודתו.**

...

שכר קבלני

9. **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."**
4. השאלה כיצד יחושב שכרו האחרון של עובד שעתו, קרי עובד המקבל את שכרו על בסיס מספר שעות עבודה, ואשר היקף שעות עבודתו משתנה מחודש לחודש התעוררה בעניין סנונית (דב"ע נז/3-57 סנונית הדגמות וקידום מכירות (1989) בע"מ נ. שולמית פרץ) . בית הדין הארצי קבע בעניין סנונית כי "כאשר השכר משולם לפי שעה, והיקף העבודה משתנה מחודש לחודש" יש להקיש מתקנה 9 לתקנות ולחשב את השכר האחרון לפי **השכר הממוצע** ב-12 החודשים האחרונים. וכך נקבע:
"בענייננו, כאמור, מדובר בעובדת שקיבלה שכר לפי שעה, ושעות עבודתה השתנו מחודש לחודש. במקרה כזה, הדרך ההגיונית והצודקת התואמת ביותר את רוח

התקנות, הינה לחשב את השכר לצורך חישוב הפיצויים, לפי השכר הממוצע של המשיבה בשנים-עשר החודשים שקדמו לפיטורים, ולא לפי כל תקופת העבודה, כפי שעשה בית-הדין קמא."

- הגם שבפסק הדין נעשה שימוש בביטוי "שכר ממוצע", הרי שבחינת דרך החישוב של אותו שכר מעלה כי בפועל מה שחושב הוא היקף המשרה הממוצע ב- 12 החודשים האחרונים (ממוצע שעות העבודה ב- 12 החודשים האחרונים) וממוצע זה הוכפל בשכר השעה האחרון.
5. **בפסק דין זה (לאחר בחינה חוזרת של ההלכה שנקבעה בעניין סנונית) נפסק כי במקרה של עובד שעתי המקבל את שכרו על בסיס מספר שעות עבודה ואשר היקף שעות עבודתו משתנה מחודש לחודש הדרך הנכונה לחשב את שכרו האחרון היא לפי או בהיקף מתקנה 7 דווקא**. העקרון העולה מתקנה 7 הוא **חישוב השכר לפי חלקיות המשרה של העובד**. עקרון זה ניתן ליישמו גם לגבי עובד שעתי שהיקף עבודתו לכל אורך תקופת העבודה משתנה מדי חודש בחודשו. שיטה זו מבטיחה כי פיצויי הפיטורים יחושבו בצורה התואמת את היקפי ההעסקה של העובד ותמנע תוצאה שבמקרה מסויים עשויה לקפח את המעסיק ובמקרה אחר את העובד. למשל, במקרה שהיקף ההעסקה של העובד השעתי עלה דווקא ב- 12 החודשים האחרונים הוא יזכה לפיצויי פיטורים בעד התקופה שקדמה לשינוי בשיעור העולה על היקף העסקתו בפועל. ואילו עובד שב- 12 החודשים האחרונים חלה הפחתה בהיקף העסקתו יקבל פיצויי פיטורים בחסר.
6. תקנה 9 לפי מהותה (**ממוצע של 12 החודשים שקדמו לפיטורים) נראית כמתאימה לאחד משני המקרים הבאים: הראשון, מקרה בו היקף העבודה של העובד אינו משתנה אך משתנה שכרו, למשל בשל קבלת עמלות. השני, מקרה של עבודה קבלנית אמיתית בה היקף שעות העבודה אינו משמש כנתון בקביעת השכר**. במקרים אלה הממוצע מתייחס ל"שקלים" (שכר) שהתקבלו ב- 12 החודשים האחרונים.
7. יתכנו מיקרים בהם, בעת חישוב פיצויי הפיטורים, לא יהיו בידי הצדדים כלל נתוני ההעסקה של עובד שעתי בתקופות עבר (קושי באיתור היקפי משרה מדי חודש בחודשו). יש להניח כי ככל שיחלוף הזמן מאז תיקון 24 לחוק הגנת השכר, תשי"ח - 1958, מקרים אלה יצטמצמו. כך או כך, מקום בו חסרים נתונים על היקף ההעסקה על פני כלל ציר הזמן, ובהעדר ראיות לשינוי מהותי במתכונת ההעסקה של העובד השעתי, ניתן לעשות שימוש בממוצע של הנתונים הקיימים, בנטלי ההוכחה בחובה לנהל רישומים וכיוצ"ב. בהליך זה הותירו את בחינת דרכי ההתמודדות עם חוסר כאמור בנתונים למקרה המתאים.

* המאמר מאת **עו"ד הילה פורת**, בעלת משרד המתמחה במתן שירותים משפטיים מגוונים למעסיקים בתחום דיני העבודה, מחברת הספרים: **דיני עבודה המדריך המלא**