

## חוק פיצויי פיטורים

### 1. זכאות לפיצויי פיטורים

#### \* עובד שפוטר לאחר שנת עבודה או לאחר שתי עונות

לפי חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, עובד אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד, שפוטר מעבודתו לאחר שנת עבודה רצופה, או לאחר שעבד שתי עונות רצופות (עונה – 3 חודשים רצופים בשנה בהם עבד לפחות 60 יום) במשך שנתיים, זכאי לפיצויי פיטורים ממעבידו.

#### \* עובד שפוטר בסמוך לפני סוף שנת העבודה הראשונה

פיטורי עובד סמוך לתום שנת עבודה (כגון אחרי 10½-11 חודש) יראו אותם - אם לא הוכח אחרת - כפיטורים מתוך כוונה להימנע מחובת תשלום פיצויי פיטורים, והמעביד לא יהיה בהכרח פטור מתשלומם (ביה"ד האזורי לעבודה (ת"א) דמ 667/03). כלומר, על המעביד חלה החובה לסתור את החזקה המשפטית כי פיטר את העובד שלא על מנת להימנע מתשלום פיצויי פיטורים. (ביה"ד האזורי לעבודה ת"א דמ 7915/07; עע 122/03) המונח "סמוך" לא הוגדר בחוק ויש לפרשו בהתאם לנסיבות. הפיצויים יחושבו על תקופת העבודה בפועל ולא לגבי שנה. כמו כן נפסק כי היעדרות קצרה של עובד, מחמת מחלה, אינה בגדר הפרת משמעת המצדיקה פיטורים ללא פיצויי פיטורים. על המעביד, במקרה כזה, לערוך בדיקה יסודית ולברר פשר ההיעדרות ולדרוש תעודה רפואית המעידה על המחלה בטרם יסיק מסקנות כי מדובר לכאורה בהפרת משמעת חמורה העשויה להוות עילה מבוססת כדין לפיטורים.

### 2. מקרים שייחשבו כפיטורים לצורך פיצויים

במקרים מסוימים, גם אם העובד לא פוטר, תחשב הפסקת עבודה שלא ביזמת המעביד כפיטורים לצורך זכאות לתשלום פיצויי פיטורים, להלן העיקריים שבהם:

#### \* הפסקת עבודה - מחמת פטירה של העובד

על פי סעיף 5 לחוק ישולמו פיצויי פיטורים ל"שאיירים" (בחלקים שווים);

- בן זוג של העובד בעת פטירתו לרבות הידועה בציבור.

- ילד של העובד בעת פטירתו שהוא בגדר תלוי:

\* ילד שלא מלאו לו 18.

\* נער שלא מלאו לו 20 ועיקר זמנו מוקדש לסיום לימודים במוסד חינוכי על תיכוני.

\* נער שלא מלאו לו 22 והוא בשירות סדיר או בשירות לאומי או במסלול עתודה.

\* נער שלא מלאו לו 21 והוא משרת בהתנדבות למטרה ציבורית/לאומית.

- בין בן זוג או ילדים – ילדים והורים שעיקר פרנסתם הייתה על הנפטר 12 חודשים לפחות לפני פטירתו וכל פרנסתם הייתה על הנפטר. את הפיצויים יש להפקיד בקופת בית הדין

לעבודה שיקבע את אופן חלוקת הפיצויים בהתחשב במצב הכלכלי ובמידת תלותם בעובד

שנפטר.

אין הפיצויים מהווים חלק מן העיזבון. בדרך כלל כדי לקבל את הפיצויים אין צורך בצו

ירושה.

#### \* הפסקת עבודה מחמת פטירה של המעביד

עובד שעבודתו נפסקה מחמת פטירה של המעביד או פשיטת רגל או פירוק זכאי לפיצויי פיטורים כאילו פוטר.

#### \* התפטרות לרגל מצב בריאותו של העובד או של בן משפחתו.

על פי סעיף 6 לחוק עובד אשר התפטר עקב סיבות בריאותיות והוכיח כי קיים קשר סיבתי בין מצב בריאותו לבין ההתפטרות יהיה זכאי לתשלום פיצויי פיטורים.

ביה"ד האזורי לעבודה (ת"א) 8743/02 קבע כי על העובד להודיע למעסיק בטרם התפטרו על מצב בריאותו כדי לאפשר למעביד להציע לו עבודה אחרת או תנאי עבודה אחרים, ולהשפיע בכך על שאר הנסיבות כך שלא תהא סיבה מוצדקת להתפטרות.

התפטרות של עובד בשל מצב בריאות של בן משפחה מזכה בפיצויי פיטורים.  
"בן משפחה" – בן זוג – ילד, הורה, נכד, סב או הורה של בן זוג הגר עם העובד ועיקר כלכלתו של העובד.

#### **\* התפטרות הורה לאחר לידה או אימוץ על מנת לטפל בילד.**

במקרה שהורה התפטר על מנת לטפל בילד ועבר למקום עבודה אחר בו עבד מספר מופחת של שעות, פסק בית הדין הארצי לעבודה כי יש בכך כדי לזכותו בפיצויי פיטורים. היינו, כדי לעמוד במבחן של "הטיפול בילד" מספיק שתהיה להורה האפשרות לשהות זמן ארוך יותר משמעותית עם הילד, לעומת משך הזמן לאותה מטרה שעמד לרשותו במקום העבודה הקודם. (ראה גם ביה"ד לעבודה חיפה ב-דמ 8444/02). כל מקרה יבחן על פי נסיבותיו. ברור אפוא כי אם הגורם הכלכלי היה המניע בהחלטת העובדת לשנות את מקום העבודה היא לא תזכה לפיצויי פיטורים.

ביה"ד הארצי לעבודה בפס"ד ג'קי גרוס נ. טל נסיעות קבע כי העובדה שמקום העבודה החדש של העובדת היולדת נמצא בסמוך לביתה משנה מהותית את תנאי העבודה ומאפשר לה להיות זמינה בעת הצורך, וזיכה אותה בתשלום פיצויי פיטורים ממעבידה.  
אב רשאי לנצל את הזכות הזאת בתנאי שאשתו ויתרה עליה.

#### **\* גמר תקופת חוזה**

הפסקת קשרי עבודה מחמת גמר תקופת חוזה שנעשה לזמן קצוב - שנה אחת לפחות - אם המעביד לא הציע לחדש את החוזה לפחות שלושה חודשים לפני תום תקופת החוזה. הצעה לחידוש חוזה העבודה כנדרש בסעיף 9 לחוק צריכה להיות באותם תנאי כלכליים. על כן, הצעה לחוזה עבודה שתנאיו פחותים בשל מצב כלכלי למשל אינה רלוונטית והעובד לא מחויב בקבלתו וכמוה כפיטורים (ביה"ד הארצי לעבודה עע 1147/01).

#### **\* הרעה מוחשית בתנאי העבודה**

התפטרות עובד מחמת הרעה מוחשית בתנאי העבודה (לדוגמה: אי תשלום תוספת יוקר, פיגורים בתשלום שכר העבודה וכו') בשינוי חד- צדדי לרעה, ביזמת המעביד וללא הסכמת העובד, כגון הפחתת שכר, (ביה"ד הארצי לעבודה ב-עע 15/06 אמר כי הפחתה של 10% בשכר העובד היא לא רק הרעה בתנאי עבודה אלא ניתן לראותה כהרעה מוחשית). צמצום היקף משרתו או מחמת נסיבות אחרות שבהן אין לדרוש שהעובד ימשיך בעבודתו.

בית הדין פסק כי הביטוי "הרעה מוחשית" פירושו הצרת צעדיו של העובד על-ידי המעביד או הרעת תנאי עבודתו באופן מוחשי עד שהמעביד איננו מותר בידי העובד שום ברירה בלתי אם לנטוש את העבודה ולהתפטר.

על מנת שהתפטרות העובד תיכלל במסגרת התנאים הקבועים בסעיף 11א לחוק עליו לעמוד בשני תנאים: האחד, ההתפטרות היא בשל הרעה מוחשית בתנאי עבודה. הן על פי פשוטה והן על פי תכליתה והיא עוסקת במצב דברים ממשי ולא ערטילאי או פוטנציאלי (ביה"ד האזורי (חיפה) עב 3883/01. השני, העובד העמיד את מעבידו על הכוונה להתפטר בשל הרעה בתנאים ואפשר לו לתקן את המצב ולמנוע את הסיבה להתפטרותו. חובה זו נובעת לא רק מכוונת החוק אלא אף מחובת תום הלב המוטלת על הצדדים ליחסי העבודה ביה"ד האזורי לעבודה (ת"א) עב 300032/98).

עובד המתפטר בשל הרעת תנאים מוחשית אינו חייב לעשות זאת באופן רשמי די בכך שהוא יעמיד את מעבידו על הכוונה שלו להתפטר ועל הסיבה להתפטרות הצפויה, כדי שהמעביד יוכל לכלכל את צעדיו ולדעת אם להביא לשינוי לטובה בתנאי העבודה שהורעו (ביה"ד האזורי לעבודה (נצרת) דמ 1143/03).

ביה"ד האזורי בחיפה עב 5705/05 הוסיף שהביטוי לסיום יחסי עבודה אינו חייב להיות פורמאלי - בכתב או באמירה - אלא יכול להיות גם במעשה או בהתנהגות שיש בהם כדי לעמוד על כוונה חד משמעית להביא את היחסים לידי גמר.

בית הדין האזורי לעבודה פסק כי העסקת עובד בשעות עבודה ממושכות דרך קבע שלא לפי בחירתו החופשית, העולות על אלו הנקובות בחוק שעות עבודה ומנוחה, מנוגדת לתקנת הציבור. בנסיבות כאלה יכול העובד להתפטר ולהיחשב כמי שפוטר וזכאי לפיצויי פיטורים.

ביה"ד האזורי לעבודה בת"א ב-דמ 6942/06 קבע כי פיגורים חוזרים בתשלום המשכורת מצדיקים התפטרות בדין פיטורים ותשלום פיצויים.

חוק פיצויי פיטורים דן לא רק "בהרעה מוחשית" של תנאי העבודה אלא גם ב"נסיבות אחרות שביחסי עבודה" וזאת כאשר מדובר במצבים בלתי צפויים בחיי העבודה, המביאים לידי תחושה שהתהוותם מצדיקה הבאת חוזה העבודה לסיומו ביוזמת העובד.

ביה"ד האזורי לעבודה בת"א עב 9566/05 פסק כי אירע עכורה במקום העבודה יכולה להיחשב כנסיבות ביחסי עבודה שאין לדרוש מעובד כי ימשיך לעבוד לעניין זכאות לפיצויי פיטורים.

ביה"ד הארצי לעבודה בפס"ד עדמ 18/06 קבע כי ככלל ניתן לומר שנסיבות המצדיקות התפטרות והמצכות בפיצויי פיטורים לפי סעיף 11(א) לחוק הן "שינויים במקום העבודה, בסדרי העבודה, בתנאי העבודה, בין שמדובר בשינויים כלליים ובין שמדובר בכאלה החלים ומשפיעים על עובד בודד, אי קיום הוראות חוק המגן, צו הרחבה או הסכמים קיבוציים, פגיעה אישית בעובד על רקע דעותיו או מוצאו; עניינים מהותיים המהווים צידוק לעובד לקום ולעזוב את מקום עבודתו ביוזמתו, תוך קבלת פיצויי פיטורים.

התפטרות של עובד תופסת מרגע מסירתה למעביד ורק סיום הקשר החוזי נדחה עד לגמר ההודעה המוקדמת, ואין בכוחו של המתפטר להתחרט על מעשיו ולחזור בו מהתפטרותו בלי הסכמת המעביד. הוא הדין בפיטורים.

הפיטורים תוספים מרגע מסירת ההודעה לעובד ומאותו מועד הוא בחזקת מפוטר, כשמועד ניתוק יחסי עובד מעביד נדחה עד לגמר תקופת ההודעה המוקדמת. המעביד רשאי לחזור בו מהודעת הפיטורים רק בהסכמת העובד. (ביה"ד האזורי לעבודה (ת"א) עב 7236/02).

סירוב מעביד לדרישות עובד אינה מהווה הרעה מוחשית ועילה להתפטרות בדין מפוטר ביה"ד האזורי לעבודה (ת"א) דמ 7694/06).

#### **\* שרות סדיר ושירות לאומי, התגייסות לצה"ל או למשטרה או לשרות בתי הסוהר**

חייל המשרת שרות צבאי על פי התחייבות לשרות קבע לתקופה העולה על שנתיים ייחשב כעובד שפוטר, אם לשרות הקבע קדמה ללא הפסקה תקופת שרות חובה, וסמוך לפני התגייסותו לשרות חובה היה עובד קבוע במפעל. וכן עובד שהתפטר עקב התגייסותו למשטרת ישראל או לשרות בתי הסוהר.

התפטרות עובד סמוך לפני התגייסותו לשרות סדיר, וכן התפטרות עובדת סמוך לפני שהתנדבה לשרת בשירות לאומי ובתנאי ששירתה שישה חודשים לפחות ייחשבו אף הם כפיטורים (התיקון נתקבל ביוזמת ההסתדרות). לעניין חישוב סכום פיצויי פיטורים של חייל משוחרר שחזר - בתום שירות החובה - לעבודה במקום בו עבד לפני גיוסו ולאחר מכן פוטר, לא תבוא במניין תקופת השירות הצבאי.

#### **\* שהייה במקלט לנשים מוכות**

החל ב-1 בספטמבר 2000, אם התפטרה עובדת עקב שהייתה במקלט מוכר לנשים מוכות, רואים את התפטרותה עקב זאת כפיטורים, ובלבד שסמוך לפני התפטרותה שהתה במקלט כאמור ששים ימים לפחות.

### **\* פיצויי פיטורים לעובד שפורש לפנסיה**

עובד שהגיע לגיל פרישה לגמלאות כמשמעותו בחוק גיל פרישה (עובדת לאחר שהגיעה לגיל 64 או התפטרות של עובד לאחר שהגיע לגיל 67) והודיע למעבידו כחוק על כך, זכאי לפי סעיף 11(ה) לחוק לתשלום פיצויי פיטורים בשיעור של שכר חודש אחד לכל שנת עבודה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה.

ראוי לציין ולדעת כי הפרשות שהופרשו לקרן פנסיה על ידי מעביד והעובד על פי סעיף 16 לחוק יכולים לבוא במקום פיצויי פיטורים אם נקבע כך בהסכם קיבוצי החל על המעביד והעובד או אם התשלום כאמור אושר ע"י שר התמ"ת.

כאשר המעביד מפריש לקרן פנסיה בשיעור המקנה פנסיה מקיפה הרי שאז יהיה פטור מתשלום פ.פ. ובלבד שהסכום שהפריש לא יפחת מהסכום של פיצויים הפיטורים הסטטוטוריים.

העובד רשאי למשוך את פיצויי פיטורים ובמקרה כזה יפגע בזכאותו לפנסיה ולכן לא מומלץ.

כספי פיצויים שהופרשו בכפוף לאישור לפי סעיף 14 נחשבים ככספים שיבואו במקום פיצויי פיטורים המגיעים לעובד ביה"ד האזורי לעבודה (ים) עב 1886/01).

### **\* שליחות ציבורית**

עובד שהתפטר מחמת שנבחר לראש רשות מקומית או לסגן ראש רשות מקומית, רואים התפטרותו כפיטורים.

### **\* התפטרות עובד עקב העתקת מקום מגורים**

#### **1. לרגל נישואין, בהתמלא התנאים הבאים:**

א. מקום המגורים החדש הוא מקום בו התגורר בן הזוג טרם נישואיו.

ב. המרחק בין מקומות המגורים הוא 40 ק"מ לפחות.

ג. מקום המגורים החדש רחוק יותר ממקום עבודתו מאשר מקום מגוריו הקודם.

**2. גירושין -** אם בעקבות גירושין העתיק העובד את מקום מגוריו לשוב בישראל במרחק העולה על 40 ק"מ ממקום מגוריו הקודם וגר בו לפחות 6 חודשים.

**3. ניידות בתפקיד של בן הזוג -** העתקת מגורים עקב העברת תפקידו של בן הזוג המשרת בשירות צבאי, או על-פי התחייבות לשרות קבע, או המשרת במשטרת ישראל, או בשרות בתי הסוהר, והמרחק בין מקום מגוריו החדש לבין מקום מגוריו הקודם הוא לפחות 40 ק"מ ומקום מגוריו החדש רחוק יותר ממקום עבודתו מאשר מקום מגוריו הקודם.

**4. הצטרפות לבן זוג העובר למקום עבודה אחר בישראל** ולמקום מגורים אחר בישראל, הנמצאים 40 ק"מ ממקום המגורים הקודם, והעובד גר 6 חודשים לפחות במקום המגורים החדש כאמור.

ביה"ד לעבודה בחיפה דמ 2687/01 פירש "העובר למקום עבודה אחר" כאינו מחייב קיומו של מקום עבודה קודם אשר ממנו עוברים למקום העבודה החדש. דהיינו גם מציאת מקום עבודה חדש, שעה שקודם לכן לא היה לבן הזוג מקום עבודה, נופלת בגדר תקנה 12 לתקנות פיצויי פיטורים.

ראוי לציין בהקשר אחר אבל באותו עניין פסק ביה"ד הארצי לעבודה בדב"ע ש/2-140 הביטוח הלאומי נ. אוחנה פד"ע כ"ב 34 כי יש לראות בהתפטרות עובדת עקב הצטרפות לבן

זוגה כהתפטרות מוצדקת המזכה את העובדת בדמי אבטלה החל מיום התפטרותה.

**5. עקב שליחות בן הזוג לחו"ל - לתקופה העולה על 6 חודשים והמעסיק סירב לאשר לעובד חופשה ללא תשלום לתקופת השליחות כאמור. תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), התשנ"ד-1964 קובעות רשימה סגורה של שליחויות והן; מטעם המדינה, ההסתדרות הציונית, קרן קיימת לישראל או קרן היסוד – המגבית המאוחדת לישראל.**

**6. לאזור חקלאי או אזור פיתוח - לאחר שהעובד הוכיח שגר באותו ישוב לפחות 6 חודשים.**

**7. להתנחלות או להיאחזות - שאושרו לעניין זה ע"י שר הביטחון ושר החקלאות וגר באותו מקום לפחות 6 חודשים רצופים.**

**8. העתקת מקום מגורים לירושלים - עקב הצטרפות לבן הזוג העובד בשירות המדינה והמרחק ממקום מגוריו הקודם הוא לפחות 40 ק"מ.**

### **3. היעדרויות מעבודה שאינן פוגעות ברציפות לצורך חישוב פיצויי פיטורים**

1. שרות מילואים.

2. יום המנוחה השבועי או חג שאינן עובדים בהם על פי חוק או נוהג.

3. חופשה שנתית.

4. חופשות או פגרה בשכר או שלא בשכר שניתנו על פי חוק או בהסכמת המעביד (חופשת לידה, שמירת הריון).

5. שביתה או השבתה.

6. תאונה או מחלה.

7. ימי אבל שמטעמי דת לא נהוג לעבודה.

8. הפסקה ארעית ללא ניתוק יחסי עובד-מעביד או ניתוק יחסי עובד מעביד לתקופה שאינה עולה על 3 חודשים.

### **4. היעדרויות מעבודה שאינן פוגעות ברציפות אך לא מחושבות במלוא התקופה**

1. תקופה של שירות מילואים העודפת על 120 יום.

2. חופשה ללא תשלום העודפת על 14 יום לשנה בלבד (אין זכות צבורה).

3. הפסקה מחמת תאונה או מחלה, למעט תקופת הפסקה שעבורה זכאי העובד לתשלום מכח היותו עובד ושלא תעלה על 30 יום לשנת עבודה עם זכות צבירה.

### **5. שיעור פיצויי הפיטורים**

הכלל הוא שסכום הפיצויים מכוח החוק, לעובד במשכורת חודשית (להבדיל מסכום גדול יותר שיכול להשתלם בעקבות משא-ומתן, והתלוי בסופו של דבר ברצון המעביד) יהיה שכר החודש האחרון, כפול במספר שנות העבודה וחלק יחסי עבור חלקי שנה.

שכר העבודה שיובא בחשבון לחישוב פיצויי פיטורים לא יפחת בבסיסו בשום מקרה משיעור שכר המינימום, בהתאם להיקף המשרה שבה מדובר.

## 6. רכיבי השכר לעניין חישוב פיצויי פיטורים

בהתאם לתקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), התשכ"ד-1964, רכיבי השכר שיובאו בחשבון לעניין חישוב פיצויי פיטורים הינם:

- שכר יסוד
- תוספת וותק,
- תוספת יוקר
- תוספת משפחה
- תוספת מחלקתית
- תוספת מקצועית

בפסיקה נקבע כי כל רכיב שהוא בגדר "תוספת אמיתית" לא מהווה חלק מהשכר לעניין חישוב פיצויי פיטורים. דהיינו אם מדובר בתוספת אמיתית התלויה בתנאי מסוים או הניתנת כהחזר הוצאות אמיתי אין להביא אותה בחשבון לעניין חישוב פיצויי פיטורים. אולם אם מדובר בתוספת שהיא ביסודה פיקטיבית ומהווה למעשה חלק משכר העובד כי אז יש להביא אותה בחשבון לעניין חישוב פ.פ.

ביה"ד לעבודה קבע כי "בונוס" אינו "שכר רגיל" שיש להכלילו בחישוב פיצויי פיטורים מאחר והוא מותנה בתנאי והוא רווחי המעביד ושעורם באותו חודש (ביה"ד הארצי לעבודה עע 300327/98 אטקה בע"מ נ. דוד רטר). אם יוכח בביה"ד כי הבונוס הוא רכיב פיקטיבי שנועד לשמש הסוואה לשכר רגיל ואינו מותנה בתנאי אזי יראו בתשלומו חלק משכר העבודה הרגיל וכרכיב לעניין חישוב פיצויי הפיטורים.

## 7. רכיבי שכר שלא יובאו בחשבון חישוב פיצויים (על פי הפסיקה - לא רשימה סגורה)

- תוספות "אמיתיות"
- הוצאות נסיעה ואחזקת רכב.
- אחזקת טלפון
- הבראה
- ביגוד
- משכורת 13
- בונוסים
- שעות נוספות
- תוספת משמרות

## 8. מועד תשלום הפיצויים

המועד לתשלום פיצויי פיטורים לגבי עובד או מי שזכאי לפיצויי פיטורים יהיה המאוחר שבין המועדים שלהלן:

1. יום הפסקת יחסי עובד מעביד.
2. תשלום תוך 15 יום לא יחשב כהלנת פיצויי פיטורים.
3. מועד שנקבע עפ"י הסכם קיבוצי/הסדר קיבוצי אחר, או צו הרחבה.
4. אם הזכות לפיצויים מותנית על פי הוראת חוק בקיום תנאי מצד העובד כי אז יום קיום התנאי האמור יהיה מועד התשלום.

## 9. שכר הכולל פיצויי פיטורים

ביחסי עובד-מעביד, שלא חל עליהם הסכם קיבוצי, רשאים הם להתנות בהסכם בכתב באופן מפורש, כי פיצויי הפיטורים של העובד כלולים בשכר העבודה. אולם הסכם כאמור - על מנת

שיהיה תקף - חייב להיות מאושר, סמוך לחתימתו, על-ידי שר התמ"ת או מי שהוסמך על-ידו לכך. מכאן עולה כי גם הסכמה מפורשת בין עובד למעביד להכללת פיצויי פיטורים בשכר העבודה אינה בת תוקף משפטי בהיעדר אישור של שר התמ"ת (דבע נב 113/3 כהן נ. אסקטלו) הסכם שאושר כאמור בא, לעניין הפיצויים, במקום הוראות חוק פיצויי פיטורים.

סעיף 28 לחוק קובע אפשרות לתשלום שכר הכולל פיצויי פיטורים.

על פי הנחיות חדשות של משרד התמ"ת מתן אישור על פי סעיף 28 יינתן בכפוף לתנאים כדלקמן:

#### גובה השכר

במקרה בו גובה השכר המצוין בהסכם עולה על 6 פעמים שכר המינימום במשק והוסדר לגביו הסדר פנסיוני מלא, יינתן האישור לגבי החלק העודף של השכר. במקרה בו השכר, שבא בחשבון לחישוב פיצויי הפיטורים מורכב מרכיב קבוע ומרכיב משתנה (שכר קבלני, עמלות, אחוז מהרווחים וכד') – האישור יינתן לגבי הרכיב המשתנה ובלבד שהרכיב הקבוע לא יפחת מ-4 פעמים שכר המינימום והוסדר לגביו הסדר פנסיוני מלא. החל מיום 1.1.2010 יינתן אישור במקרה בו גובה השכר המצוין בהסכם עולה על 8 פעמים שכר המינימום במשק וניתן לגביו הסדר פנסיוני מלא. האישור יינתן לגבי החלק העודף של השכר.

במקרה בו השכר המצוין בהסכם מורכב: חלקו קבוע וחלקו משתנה (שכר קבלני, עמלות, אחוז מהרווחים וכד') – האישור יינתן לגבי הרכיב המשתנה ובלבד שהרכיב הקבוע לא יפחת מ-5 פעמים שכר המינימום והוסדר לגביו הסדר פנסיוני מלא.

#### שכר שעת

במקרים בהם נקבע שכר שעת יחושב השכר הקובע בהכפלת שכר שעה ב-186.

#### תקופה

נקבעה בהסכם תקופת העסקה קצובה, האישור יינתן רק במידה שתקופה זו לא תפחת משנה.

#### מקום ואופן ההגשה

בקשה לאישור הסכם תוגש בצירוף ההסכם המקורי למחוז בו מצוי מקום העבודה, לגביו מוגשת הבקשה (מחוז תל אביב, מחוז ירושלים והדרום ומחוז חיפה).

#### מועד ההגשה והארכה

טיפול בבקשה לפי סעיף 28 יתבצע אם תוגש תוך 60 יום יטופלו כמקרים חריגים באישור הממונה הראשי על יחסי עבודה.

#### מקרים חריגים

אישורים חריגים שלא בהתאם לאמור בחוזר מדיניות זה, יינתנו בכפוף לנימוקים מיוחדים שירשמו על ידי הממונה הראשי.

### **10. האם מותר לנכות יתרות חוב של העובד מפיצויי פיטורים**

סעיף 20 (ב2) לחוק הגנת השכר הקובע כי מעביד רשאי להפחית מפיצויי הפיטורים סכום של חוב שהעובד חייב למעביד. כדי שמעביד יהיה רשאי לנכות מפיצויי הפיטורים את חובותיו של העובד נקבע בפסיקת ביה"ד הארצי לעבודה שהחוב צריך להיות קצוב, ברור ואינו שנוי במחלוקת.

אם הפיצויים משולמים בעקבות פטירת העובד, קבעה הפסיקה שהמעביד אינו רשאי לקזז כנגדם חוב של העובד (דבע נ. 98-3 שמילוביץ שרה נ. ביה"ח בלומנטל פד"ע ל, 561).

### **11. אופן חישוב פיצויי פיטורים לעובד שעת**

ביה"ד הארצי לעבודה פסק כי חישוב פיצויי פיטורים של עובד בשכר יומי יעשה בהתאם לממוצע

ימי עבודתו ב-12 החודשים האחרונים לעבודתו כפול תעריף השכר היומי האחרון כפול משך תקופת עבודתו אצל המעביד. (דב"ע נז/3-57 סנינית הדגמות נ. שולמית פרץ).

הפרשנות המקובלת היא כי העקרונות שנקבעו לגבי עובד בשכר יומי יחולו בשינויים המתאימים גם על עובד שעתי. במילים אחרות: הפיצויים יחושבו על פי ממוצע שעות העבודה ב-12 החודשים האחרונים כפול תעריף השכר השעתי האחרון כפול משך תקופת העבודה.

## **12. אופן חישוב פיצויי פיטורים לעובד המקבל עמלות**

עובד ששכרו משתלב בחלקו על פי מרכיב קבוע ובחלקו האחר על פי עמלות המחושבות לפי מחזור מכירות ורווחים יחושבו פיצויי הפיטורים על פי השכר בשני המרכיבים ( ביה"ד הארצי לעבודה עע 300048/98, עב 10665/05) דהיינו: שכר הבסיס האחרון בצירוף ממוצע העמלות של 12 החודשים שקדמו לפיטורים (ראה דבע נג 3-85 רגב נ. חב טלקום)

## **אופן חישוב פיצויי פיטורים לגבי פרמיה הנגזרת מרווחי חברה**

ביה"ד הארצי לעבודה ב-עע 170/03 קבע כי "תוספת" המשתלמת כחלק מהפדיון הינה חלק מהשכר הקובע לצורך תשלום פיצויי פיטורים. זאת לאור הוראתה של תקנה 9 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) התשכ"ד 1964.

ביה"ד הארצי העיר וקבע כי שמה של התוספת שהוענקה לעובד (פרמיה) אינו מלמד על מהותה. הפרמיה ששולמה לעובד דומה במאפייניה לעמלה המוענקת לעובד שלגביה נפסק כי יש להכלילה בחישוב פיצויי הפיטורים.

## **אופן חישוב פיצויי פיטורים בשינוי היקף משרה**

חישוב הפיצויים יעשה באופן יחסי לחלקיות המשרה ועל פי שכרו האחרון של העובד.

## **אופן חישוב פיצויי הפיטורים כאשר מתבצעת הפחתת שכר**

כאשר מתבצע בתקופה עובד לפיטורים הפחתת שכר חישוב הפיצויים יעשה על פי שתי תקופות – האחת עד להפחתת שכר על פי רמת השכר הגבוהה וממועד הפחתת השכר ועד למועד סיום יחסי העבודה לפי רמת השכר המופחתת.

## **אופן חישוב פיצויים לעובד שפוטר לאחר תקופת מחלה**

בתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה בפיטורים), התשכ"ד-1964 (להלן – "התקנות") נקבע, כי אם חל שינוי זמני בשכרו של העובד, יחושב השכר האחרון לעניין פיצויי פיטורים, לפי שכר העובד, כאילו לא חל שינוי, כאמור (תקנה 6 לתקנות).

אם חל שינוי זמני במשכורת האחרונה של העובד, עקב מחלה, אזי את פיצויי הפיטורים המגיעים לו יש לחשב בהתאם לשכר האחרון המלא שקדם לתקופת המחלה ולא על פי שכרו הנמוך ששולם לו על פי חוק דמי מחלה..

כמו כן נקבע בתקנות (תקנה 10(4)), שמתוך תקופה של מחלה, שבעדה זכאי העובד לתשלום מכוח היותו עובד, יובאו בחשבון, לצורך חישוב הוותק לפיצויים, 30 יום בעד כל שנת ותק של העובד, עם זכות צבירה.

## **13. שיקולים בהפחתת פיצויי פיטורים**

על פי סעיפים 17-16 לחוק עובד לא יהיה זכאי לפיצויים או יהיה זכאי לפצותו חלקית אם פוטר בנסיבות שעפ"י ההסכם הקיבוצי או על פי שיקול דעתו של ביה"ד. עניין משמעת מצדיקים פיטורים ללא פיצויים או בפיצויים חלקיים.

ביה"ד לעבודה בב"ש ב-עב 1894/00 ובת"א עב 914202/99 קבעו כי במסגרת השיקולים



המנחים את ביה"ד להפחית את פיצויי הפיטורים ובכמה לוקחים בחשבון: חומרת המעשה שהעובד ביצע משך תקופת העבודה והתפקיד אותו ממלא העובד, דרך פיטוריו של העובד, עוצמת הפגיעה הצפויה בעובד במקרה של שלילת הפיצויים וההשלכות הצפויות על הפגיעה בפנסיה של העובד או שאיריו..

### **הפרת אמונים**

ביה"ד האזורי לעבודה (ת"א) בע"ב ת"א 9377/00 קבע כי פיטוריו של עובד ששימש מנהל עבודה בעקבות הפחתת משמעת חמורות של הפרת אמונים מצדיקים שלילה של פיצויי הפיטורים.

### **גניבה ממעביד**

ביה"ד האזורי לעבודה (נצרת) בע"ב 1933/00 שלל את מלוא פיצויי הפיטורים מעובד אשר גנב ממעבידו רכוש בהתחשב בנסיבות המקרה.

### **הלנת פיצויי פיטורים**

פיצויי פיטורים ייחשבו כמולנים אם לא שולמו תוך 15 ימים מהמועד לתשלומם. לפי הפסיקה, כאשר הפיצויים משולמים במועד מאוחר יותר, הרי חישוב ההלנה מתחיל מיום הפסקת יחסי עובד ומעביד, היינו מבלי להתחשב בתקופת 15 ימי הארכה שנקבעו בחוק.

מהיום ה- 16 עד ה- 30 להלנה - ישולמו הפרשי הצמדה לתקופה מהמועד לתשלום עד יום התשלום. שולמו פיצויי הפיטורים לאחר היום ה-30 זכאי העובד להפרשי הצמדה לתקופה שמן המועד לתשלומם עד למועד שבו שולמו, בתוספת 20% לכל חודש על **הסכום הכולל של פיצויי הפיטורים והפרשי הצמדה**, עד למועד התשלום. בעד חלק מחודש תשלום התוספת של 20% באופן יחסי.

נושא פיצויי ההלנה הנ"ל מוסדר במסגרת חוק הגנת השכר.

ביה"ד הארצי לעבודה ב-עע 394/99 קבע כי על פי סעיפים 18 ו-20 לחוק הגנת השכר רשאי ביה"ד להפחית או לבטל את פיצויי הלנת פיצויי הפיטורים בהתקיים אחד מאלה:

- א. טעות כנה.
- ב. נסיבות שלמעביד לא הייתה שליטה עליהן.
- ג. חילוקי דעות בדבר עצם החוב שיש בהם ממש ובלבד שהסכום שלא היה שנוי במחלוקת שולם במועדו.
- ד. חילוקי דעות בדבר עצם הזכות לפיצויי פיטורים שיש בהם ממש.
- ה. חילוקי דעות בדבר המועד שבו נפסקו יחסי עובד-מעביד.
- ו. הזכאי לקבלת פיצויי פיטורים לא מסר למעבידו לפי דרישתו פרטים הדרושים לענין קביעת הזכאות לפיצויי פיטורים או שיעורם.

### **קופת גמל**

מי שזכאי לקבל פיצויי פיטורים או חלק מהם מקופת הגמל, לא יהיה זכאי לפיצויי הלנת פיצויי פיטורים מהמעביד על הסכום המגיע לו מקופת הגמל, אם המעביד הודיע לקופת הגמל בכתב, תוך 15 יום מהמועד לתשלום פיצויי פיטורים כי הוא מסכים לתשלומם.

### **סכומים משוריינים**

סכומים ששולמו ע"י המעביד לקופת גמל במקום פיצויי פיטורים (באישור השר לפי סעיף 14 לחוק), או שהופקדו לזכות העובד כדי להבטיח הצטברותם לזכותו (לפי סעיף 20 לחוק), או שהופקדו מכוח צו של שר העבודה והרווחה (לפי סעיף 21 לחוק), או ששולמו לקופת גמל לתשלום פיצויי פיטורים, או ששולמו או שהופרשו לקופת גמל לקצבה -

1. אינם ניתנים להחזרה למעביד, להעברה, לשעבוד או לעיקול (למעט חריגים הקבועים

בסעיף 26 (א)(1) סיפא לחוק).

2. אינם חלק מנכסי המעביד במקרה של פטירתו, פשיטת רגל או פירוק, במידה שתביעות העובדים לפי חוק פיצויי פיטורים לא סולקו בפועל.

3. האמור לעיל חל גם לגבי ריבית והפרשי הצמדה שנוספו על סכומים כאמור.

### **חלות הוראת סעיף 14 לחוק ביחסי העבודה שבין הצדדים**

על מנת שתשלום יבוא במקום פיצויי פיטורים כהוראת סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים קבע ביה"ד הארצי לעבודה ב-עע 616/07 כי **יש צורך שכך יקבע בהסכם קיבוצי שחל על העובד ועל המעביד** או אם ניתן אישור שר העבודה לתשלום.

מקום שסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים נקבע בהסדר קיבוצי ולא בהסכם קיבוצי כנדרש בחוק הרי שההוראה היא חסרת תוקף. באין הסכם קיבוצי אין מקום להידרש לחלופה הראשונה של סעיף 14 לחוק.

הנטל הוא על המעביד להוכיח כי עובד אינו זכאי לפיצויי פיטורים מהטעם שהתמלאו התנאים בסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים.

התשלומים לקרן יבואו **במקום** פיצויי פיטורים כהוראת סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים רק בשעה שההפרשות לקרן היו כדין, דהיינו: המעסיק הפריש את מלוא ההפרשות על פי המוסכם מכלל רכיבי השכר שבגינם הוא חייב להפריש מכח הוראותיו של ההסכם הקיבוצי.

### **התיישנות**

הזכות לפיצויי הלנת פיצויי פיטורים תתיישן, אם לא הוגשה תביעה לבית הדין לעבודה תוך שנה מהיום שבו רואים את הפיצויים כמולנים, או תוך 30 יום מהיום שקיבל העובד את השכר שבו קשור הפיצוי, הכל לפי המוקדם. אולם בית הדין האזורי רשאי להאריך את התקופה של 30 ימים לתקופה של 60 ימים.

### **14. פיטורים כלכליים וחובת היוועצות**

כידוע, מול זכות הקניין של המעביד לנהל את עסקו כראות עיניו בגדר הפרורוגטיבה הניהולית שלו, עומדת לעובד חירותו "להשתכר בכבוד ולעבוד בעבודה בה יש לו מיומנות וממנה הוא מפיק סיפוק והנאה, הזכות ליהנות מיציר כפיו" (כמאמר ביה"ד הארצי לעבודה ב- עע 359/99 לאה לוי – רשות השידור, מפי סגנית הנשיא אלישבע ברק).

אולם יש נסיבות בהן צפויה או מתקיימת התנגשות בין אילוצי המעביד והצרכים הכלכליים של מפעלו לבין זכותו של אדם לעבוד ולהשתכר בכבוד כאמור. או אז אין מדובר בפירוק יחסים רגילים, אלא בהוצאתו של אדם ממעגל העבודה, וזאת בגיל מבוגר מכפי שהיה בתחילת עבודתו ועם סיכויים הולכים ופוחתים – בהווית "כלכלת השוק" – למצוא עבודה מתאימה אם יפוטר פיטורים כלכליים.

פיטורים אלה מקורם בנימוקים התלויים במפעל ולא בעובד ישירות. הדבר היחיד התלוי בתכונותיו של העובד הוא סדר העדיפויות של המעביד בבחירת המפוטרים. מכאן החשיבות הרבה שיש לייחס לתהליך היוועצות בארגון העובדים ושיתופו בבחינת מספר העובדים המועמדים לפיטורים מנימוקים כלכליים, בסדרי העדיפות ובנחיצות הפיטורים של כל עובד ששמו נכלל ברשימה.

בית הדין הארצי פסק (שם) כי כאשר מדובר בפיטורים כלכליים, מחמת "צמצומים ואילוצים תקציביים" יש להגן מפני פיטורים שלא כדין ובעיקר לאפשר פיקוח בפועל על דרך הביצוע. אם בהתאם להסכם או לנוהג יש לקיים, או נתקיימה בעבר, היוועצות בנציגות העובדים, הרי חובה זו חלה גם לעניין פיטורי עובד שהועסק מהותית באותה מתכונת באורח קבוע ומתמשך, וזאת גם אם במהלך התקופה נתן המעביד להעסקתו לבוש כזה או אחר (עבודה לפי שוברי-תשלום,

לפי חוזה מיוחד וכיו"ב).

### **תכנון המס במקרה של פיטורים או פרישה מעבודה**

כספי פיצויי פיטורים פטורים ממס עד גובה המכפלה של שנות העבודה בתקרת השכר המרבית לחישוב הפיצויים שנקבעת על-ידי שלטונות מס הכנסה כל שנה. (בשנת 2009 התקרה היא 10,980 ₪).

אם הסכום עולה על סכום הפטור כאמור תתחייב היתרה במס לפי שנת המס בו שולמה.

את תשלום מס ההכנסה ניתן לבצע בשנת המס בו נתקבל סכום הכסף. אבל קיימת גם אפשרות אחרת והיא לפרוס את תשלום המס לתקופה של עד 6 שנים בשים לב למספר שנות העבודה של העובד, כאשר לכל 4 שנות עבודה בעבר תותר שנת פרישה אחת.

ההכנסה המתקבלת כתוצאה מפריסת יתרת הפיצויים תחויב במס בהתאם, בהנחה שאין הכנסות חייבות במס.

כדי לזכות בהטבת מס יהיה על העובד-הנישום להגיש דו"ח שנתי למס הכנסה במשך כל תקופת הפרישה שאושרה לו.

### **מס הכנסה בגין פיצויי פיטורים**

חלק מפיצויי הפיטורים פטור לחלוטין מחיוב במס הכנסה. הפטור הוא בגובה משכורת חודשית אחת לכל שנת עבודה. גם אם העובד לא השלים שנת עבודה, הריהו רשאי לפנות לפקיד השומה לבקש פטור יחסי לתקופת העבודה, וככל הידוע שלטונות המס נעתרים בדרך כלל לפנייה כזו. הפטור המרבי לכל שנת עבודה נכון לינואר 2009 הוא 10.980 ש"ח. כל סכום שמעבר לכך חייב במס. את תשלום המס בגין היתרה החייבת במס - אם קיימת - ניתן לשלם בשנת קבלת הכסף או באופן שלכל ארבע שנות עבודה (בעבר) תוכר שנת פרישה אחת קדימה.

סכום המס בכל אחת משנות הפרישה ייקבע על פי ההכנסה השנתית באותה שנה לרבות כספי הפיצויים. הסדר הפרישה והקלות מס הנובעות מכך כרוכות בהגשת דו"ח שנתי לפקיד השומה למשך כל תקופת הפרישה (סעיף 9 (א7)(ב) לפקודת מס הכנסה). במקרה של פטירת העובד זכאים שאיריו לקבל פטור ממס בגובה שתי משכורות חודשיות לכל שנת עבודה דהיינו עד 21,960 ₪. אולם אין במתן הפטור ממס על ידי שלטונות המס כדי לחייב את המעביד לשלם לשאירי עובד שנפטר מענק פרישה בגובה שתי משכורות. ההטבה מוצאת את ביטויה בגובה הפטור ממס בלבד. בכל מקרה סכום הפיצויים הפטורים ממס מוגבל בתקרה מרבית. פקיד השומה מוסמך להגדיל את סכום הפטור. כמו כן עובד שאינו מקבל פנסיה או ביטוח גמלה זכאי לפטור עד 150% ממשכורתו החודשית האחרונה.

### **מימוש זכויות בהחלפת/בריבוי שמות עסק/המעביד**

ידועה במשק התופעה של החלפת/שינוי שם העסק/מקום העבודה על-ידי המעביד מטעמים ושיקולים שאינם כלל בשליטת העובדים. בית-הדין לעבודה בת"א-יפו פסק בעניינו של חשמלאי רכב במוסך אשר במרוצת כ-6 שנות עבודה ועד לפיטוריו - נשא חמישה (!) שמות שונים של חברות. כמו כן במרוצת השנים קיבל התובע את שכרו בצירוף תלושי שכר שנשאו שמות שונים של ארבע חברות באותו מקום עבודה עצמו. מנהל המוסך, שהיה השולט למעשה בחברות, אשר קיבל את התובע לעבודה ואף פיטרו, נתבע לדין יחד עם החברה וטען שאין כלל יריבות בינו לבין העובד התובע.

בית הדין מצא לנכון, בנסיבות המקרה, להרים את מסך ההתאגדות וקבע כי ערבוב הנכסים בין החברות לבין מנהל המוסך מעיד "על ניסיון להסתתר מאחרי מסך אותן חברות כדי להתחמק מתשלום זכויותיו של התובע". החברה שצוינה כנתבעת באחד השמות, אכן הודתה כי היא שפיתרה את העובד במרץ 1994.

בהסתמכו על פסיקה קודמת בסוגיית הרמת המסך דרך כלל וכן על הוראות חוק החברות

החדש (משנת 1999) פסק בית-הדין כי ניתן לראות את מנהל המוסך, אישית, כמעבידו של התובע, יחד עם החברה הנתבעת, ושניהם ביחד ולחוד חויבו לשלם לתובע פיצויי פיטורים, הפרשי הודעה מוקדמת, הפרשי פדיון חופשה, פיצוי על אי-הפרשות גמולים והכל בצירוף הפרשי הצמדה וריבית.

### **תכנון מס לקראת פרישה מעבודה**

בפני עובדים המועמדים לפרוש מן העבודה ועתידיים לקבל גמלה (פנסיה) ובנוסף לכך גם תשלום חד-פעמי של מענק-פרישה, עומדת דילמה של תכנון החבות במס הכנסה, העלולה להשפיע על זכויותיהם ועל הסכום שיישאר בידיהם כל חודש. מן הראוי, אפוא, להיוועץ במומחה (רואה-החשבון, יועץ מס, עורך-דין) ולחשב את הדברים מראש.

כידוע מענק פרישה פטור ממס הכנסה עד לתקרה של "הקצבה המזכה", שלפי החוק לתאריך 1.1.2009 היא בסך 7,520 ש"ח. הפורשים לגמלה זכאים לקבל פטור של 35% מתשלום הפנסיה. יחד עם זאת אין אפשרות ליהנות משני הפטורים גם יחד בשלמות במידה וההכנסה הכוללת עולה על "הקצבה המזכה" 7,520 ש"ח).

יש אפוא צורך לבחון, לחשב ולהחליט מבעוד מועד כיצד לתכנן את החבות במס באופן שהכנסתו הפנויה של הגמלאי תהיה גדולה יותר, וזאת ע"י בחירה אחת משתי החלופות: העדפת פטור על פני מענק פרישה או העדפת פטור ממס על הגמלה.

מקור: "מבט הרשות" – אפרים זילוני, ההסתדרות הכללית החדשה