

יולי 2017

לכבוד

לקוחותינו וידידינו,

ג.א.נ.,

הנדון: שינוי ההלכה בדבר אופן חישוב פיצויי פיטורים לעובד שעת
(בעקבות פסק הדין בעניין: י.ב. שיא משאבים בע"מ - BERH TEAMI¹)

1. לפני כחודש ימים ניתן על ידי בית הדין הארצי לעבודה פסק דין המשנה את ההלכה אשר נהגה עד כה בכל הנוגע לאופן בו יש לחשב את פיצויי הפיטורים לעובד שעת ("עובד בשכר") שהיקף שעות עבודתו משתנה מחודש לחודש.
2. בהתאם לקבוע בסעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963, ובתקנות שהותקנו מכוחו, שיעור הפיצויים לעובד הינו שכר חודשי בגין כל שנת עבודה (וזכאות חלקית בגין שנת עבודה חלקית, לאחר תום שנת העבודה הראשונה). השכר החודשי, ככלל, מחושב בהתאם לשכר היסוד (שכר הבסיס) המשולם לעובד².
3. בעוד שחישוב פיצויי הפיטורים לעובד חודשי הינו ברור, שכן שכרו קבוע וידוע, נשאלה השאלה כיצד יש לחשב את שכרו החודשי של "עובד בשכר" (עובד שאינו חודשי), המשתנה באופן תדיר עקב שינויים בהיקף העבודה.
4. עד למתן פסק הדין שבנדון, פיצויי הפיטורים לעובד שעת כאמור חושבו בהתאם לקביעתו של בית הדין הארצי בפרשת "סנונית"³. באותו פסק דין נקבע כי אופן חישוב פיצויי הפיטורים הנכון הינו הכפלת שכרו הממוצע ב-12 חודשי עבודתו האחרונים (השכר הקובע)⁴ במספר שנות עבודתו (לרבות בחלקי שנה).
5. בפסק דינו של כבוד השופט אילן איטח (אליו הצטרפו כבוד השופטים פוליאק ואופק גנדלר) בעניין "שיא משאבים" שבנדון, נקבע כי הדרך הנכונה לפיה יש לחשב את פיצויי הפיטורים להם זכאי עובד שעת שהיקף משרתו משתנה באופן תדיר, הינה הכפלת שכרו החודשי למשורה מלאה (לפי השכר השעתי

¹ ע"ע 44824-03-16 י.ב. שיא משאבים בע"מ - ADHENOM BERH TEAMI, ניתן ביום 4.6.2017, פורסם בנבו;

² זאת במידה ולא משולמות לעובד תוספות מסוג אלו המנויות בתקנה 1(א)-(ב) לתקנות פיצויי פיטורים, (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד-1964.

³ דב"ע נז/3-57 סנונית הדגמות וקידום מכירות (1989) בע"מ – שלומית פרץ, ניתן ביום 26.1.1997, פורסם בנבו;

⁴ השכר הקובע על פי פס"ד סנונית שווה למכפלת שכרו השעתי הממוצע של העובד ב-12 חודשי עבודתו האחרונים בממוצע שעות עבודתו באותו פרק זמן.

האחרון) בממוצע היקף משרתו בכל תקופת העסקתו. הסכום המתקבל הינו "השכר הקובע" של העובד, אותו יש להכפיל במספר שנות עבודתו (לרבות בחלקי שנה).

6. כעולה מפסק הדין שבנדון, אופן חישוב זה, יהלום את היקף המשרה האמיתי של העובד, ישקף את פיצויי הפיטורים המגיעים לו בצורה מירבית, וימנע מצב בו העובד או מעסיקו יקופחו בשל חישוב המתבסס על היקף המשרה בה הועסק העובד ב-12 חודשי עבודתו האחרונים בלבד (כך לדוגמא, במידה והיקף המשרה של העובד גדל ב-12 חודשי עבודתו האחרונים, פיצויי הפיטורים להם הוא יהיה זכאי בהתאם להלכה הקודמת, יקפחו את המעסיק, ובמידה והיקף משרתו של העובד קטן ב-12 חודשי עבודתו האחרונים, חישוב הפיצויים בהתאם להלכה הקודמת, יקפחו דווקא אותו).

7. ולסיכום, כיום, ככל שהנכם נדרשים לחשב את פיצויי הפיטורים לעובד שעתי אשר היקף משרתו השתנה במהלך תקופת עבודתו באופן תדיר (וההפרשות לפיצויי הפיטורים אשר בוצעו בגינו אינן "במקום" פיצויים בהתאם לסעיף 14 לחוק), יש לבצע זאת באופן הבא:

חודשי העבודה X שכר למשרה מלאה (לפי שכרו השעתי האחרון) X ממוצע היקף משרת העובד בכל תקופת עבודתו

12

8. בכל שאלה או הבהרה בקשר לאמור בחוזר זה, או בכל מקרה בו עולה צורך בייעוץ פרטני, אנא אל תהססו ליצור עמנו קשר.

9. האמור בחוזר זה ניתן כמידע כללי בלבד, ואין להסתמך עליו בכל מקרה פרטני ללא ייעוץ משפטי נוסף.

בכבוד רב ובברכה,

עופר קצנשטיין, עו"ד דליה אפרת-לוי, עו"ד