

תמר גולן, עו"ד

גיא גולן, עו"ד

קרן בלום-ברקין, עו"ד

גלית גולן-רתם, עו"ד

מאיה פרנקו, עו"ד

אור לוי, עו"ד

קרין קשטריאן, עו"ד

ברק גבעוני, עו"ד

נטלי שמעון, עו"ד

דנה כהן, עו"ד

Tamar Golan, Adv.

Guy Golan, Adv.

Keren Bloom-Barkin, Adv.

Galit Golan-Rottem, Adv.

Maya Franco, Adv.

Or Levy, Adv.

Karin Kashtarian, Adv.

Barak Givoni, Adv.

Natalie Shimon, Adv.

Dana Cohen, Adv.

חישוב פיצויי פיטורים על פי שיעור משרה/ כמות שעות

מעת לעת עולה השאלה, כיצד יש לחשב את סכום הזכויות לפיצויי פיטורים במקרה בו היקף העבודה משתנה תכופות, ובמקרה שבו נעשה שינוי במתכונת ההעסקה של העובד, הכל בהתאם להוראות החוק ולפסיקה המתאימה.

הזכות לפיצויי פיטורים

• הזכות לפיצויי פיטורים מעוגנת במשפט הישראלי בחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 (להלן: **החוק** או **חוק פיצויי פיטורים**).

• סעיף 1 (א) לחוק פיצויי פיטורים, קובע את זכויותו של העובד לפיצויי פיטורים, בזו הלשון:

"מי שעבד שנה אחת ברציפות... אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד ופוטר, זכאי לקבל ממעבידו שפיטרו פיצויי פיטורים."

• סעיף 12 (א) לחוק, קובע את שיעור פיצויי הפיטורים, כדלקמן:

"(א) שיעורם של פיצויי הפיטורים הוא: שכר חודש אחד לכל שנת עבודה בעובד במשכורת אצל מעביד, או באותו מקום עבודה..."

1. פיצויי פיטורים לעובד בשכר חודשי

1.1. תקנה 4 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד 1964 (להלן: **תקנות פיצויי פיטורים**), קובעת את אופן חישוב פיצויי פיטורים לעובד בשכר חודשי, כדלקמן:

"השכר שישמש בסיס לחישוב פיצויי פיטורים בענף עבודה שאין בו הסכם קיבוצי, יהיה: ... שכרו האחרון של העובד."

1.2. יוער בתמצית, כי השכר הקובע לתשלום פיצויי פיטורים, דהיינו רכיבי השכר המובאים בחישוב פיצויי הפיטורים, הוגדר בתקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים וכן בפסיקות בתי הדין לעבודה. ככלל ובתמצית יוער, כי השכר הקובע לתשלום פיצויי פיטורים הינו שכר העבודה הרגיל המשולם לעובד ללא תוספות שכר מותנות בביצוע עבודה נוספת (כגון: שעות נוספות).

1.3. בהתאם, דרך המלך לחישוב פיצויי פיטורים לעובד בשכר חודשי הינה שכר עבודה של חודש אחד עבור כל שנת עבודה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה, כשהשכר המשמש כבסיס לחישוב הפיצויים הינו שכרו האחרון של העובד.

1.4. עיקרון זה חל גם במקום בו העובד מקודם בעבודתו ועובר מתפקיד לתפקיד. במקרה כזה, נהנה העובד מ"פירות ההתקדמות". בהתאם יש לחשב את פיצויי הפיטורים על בסיס שכרו האחרון של העובד, זאת גם אם על פני השנים, כתוצאה מקידומו, עלה שכרו באופן משמעותי.

2. פיצויי פיטורים לעובד בשכר קבלני

2.1. תקנה 9 לתקנות פיצויי פיטורים קובעת כי עובד ששכר עבודתו, כולו או מקצתו, משתלם בעד ביצוע עבודה מסוימת או לפי כמות תוצרת - יראו כשכרו האחרון את השכר הממוצע של שנים עשר (12) החודשים שקדמו לפיטורים. כך בלשון הסעיף:

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

2.2. דין דומה הוחל בפסיקה לגבי אופן חישוב פיצויי פיטורים לעובד ששכרו חושב לפי כמות שעות העבודה, כאשר כמות השעות השתנתה מדי חודש. בפסיקה נקבע, כי אופן החישוב ייעשה עפ"י השכר הממוצע ב-12 החודשים שקדמו לפיטורים.

2.3. לעניין זה יפים דברי בית הדין הארצי לעבודה בפרשת סנונית הדגמות:

"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."¹

2.4. עובד, שהתמורה המשולמת לו מורכבת ממשכורת חודשית ומשכר שהוא נגזרת של כמות הביצוע, כמו פדיון מכירות, השכר לצורך חישוב פיצויי פיטורים יהיה המשכורת החודשית האחרונה וממוצע התמורה ששולמה לו כנגזרת מכמות הביצוע במהלך 12 החודשים האחרונים.

3. חישוב פיצויי פיטורים במקרים חריגים

3.1. חרף האמור לעיל, כפי שיפורט להלן, החוק והתקנות שהותקנו מכוחו וכן פסיקות בתי הדין לעבודה, התייחסו למספר מצבים נוספים בהם יחושבו פיצויי הפיטורים באופן שונה.

4. שינוי מהותי בהיקף שעות העבודה / במתכונת העבודה

4.1. כאמור, הכלל הוא שאת פיצויי הפיטורים יש לחשב על פי השכר האחרון בגין כל שנות העבודה או לפי 12 חודשים אחרונים בהתייחס לעובד קבלני או לעובד בשכר שעות/ יומי, שכמות השעות השתנתה מעת לעת.

4.2. יחד עם זאת, תקנה 7 לתקנות פיצויי פיטורים קובעת, כי מקום בו במהלך שנות עבודתו של העובד חלו שינויים בהיקפי עבודתו/שיעורי משרתו, יש לחשב את פיצויי הפיטורים לגבי כל אחת מן התקופות בנפרד, באופן יחסי למידת חלקיות עבודתו:

"עבר עובד מעבודה מלאה לעבודה חלקית או מעבודה חלקית לעבודה מלאה, יחושב שכרו האחרון לגבי כל אחת מתקופות

¹ דב"ע נז/3-57 סנונית הדגמות וקידום מכירות נ' שלומית פרץ, ע"א, כרך כז (1) 26.

העבודה לפי שכרו ערב פיטוריו באופן יחסי למידת החלקיות של עבודתו.

4.3. בית הדין הארצי לעבודה התייחס לאחרונה, בפרשת גד גולן, לסעיף זה וקבע, כי יש להחילו מקום בו התחרש שינוי מהותי במתכונת עבודתו של העובד:

"תקנה 7 לתקנות פיצויי פיטורים, קובעת שבמקרה שעובד עבר מעבודה מלאה לעבודה חלקית או להיפך, יש לחשב את שכרו האחרון לגבי כל אחת מתקופות העבודה באופן יחסי לחלקיות משרתו. כלומר, במקרה בו התרחש שינוי מהותי במתכונת עבודתו של העובד (משרה מלאה לעומת משרה חלקית או להיפך) יש לחשב את פיצויי הפיטורים בעד כל תקופת עבודה בנפרד."²

כלומר, במקרה של שינויים בהיקפי המשרה, פיצויי הפיטורים יחושבו על פי המשכורת האחרונה באופן יחסי לחלקיות המשרה בכל אחת מן התקופות.

יוער, כי בפרשה זו קבע בית הדין הארצי, כי היקף העסקת העובדים נותר זהה במשך כל תקופת העבודה ובהתאם, אין מקום להחיל את תקנה 7 לתקנות פיצויי פיטורים.

4.4. בפסק דין של בית הדין הארצי לעבודה משנת 90' בעניין מנפאואר נבחנה השאלה כיצד יש לחשב פיצויי פיטורים של עובדת, אשר עברה מהעסקה במתכונת של משרה מלאה להעסקה על בסיס שעות.

בית הדין הארצי קבע, כי עקב השינוי המהותי שחל במתכונת העסקתה של העובדת יש לחשב את פיצויי הפיטורים בהתחשב בכל אחת מהתקופות בנפרד:

"...הדרך הנכונה לחישוב פיצויי פיטורים במקרה כגון דא, שבו צורת העסקה השתנתה באופן יסודי היא חישוב של פיצויי הפיטורים בגין כל אחת מתקופות העסקה. כלומר – עבור תקופת העסקה הראשונה בצירוף תקופת שנים-עשר השבועות שבהן היתה העובדת זכאית לדמי לידה... – יחושבו פיצויי הפיטורים על פי המשכורת האחרונה ששולמה לעובדת טרם צאתה לחופשת לידה.... בעבור התקופה השנייה, זאת שבה הועסקה העובדת על פי שעות, ייערך חישוב המגיע על פי שכרה האחרון בתקופה בה עבדה כאמור."³

יוער, כי בפסק דין זה, ציין בית הדין הארצי כי דרך חישוב זו נלמדת על דרך ההיקש מתקנה 7 המצוינת לעיל.

5. פרשת איריס פרחי

5.1. בפרשת איריס פרחי⁴ שימשה הגב' פרחי כעיתונאית בעיתון "מעריב", במשך למעלה מעשור בהיקף משרה משתנה.

5.2. מעריב חישב את פיצויי הפיטורים של העובדת לפי היקף עבודתה הממוצע ב-12 חודשי העבודה האחרונים ואילו העובדת טענה, כי יש לחשב את פיצויי הפיטורים להם היא זכאית לפי שכר למשרה מלאה.

² ע"ע 42463-09-11 גד גולן (יואב ברמץ) – נגריית שירן בע"מ, ניתן ביום 18.3.2013.

³ תשנ"ז-107 מנפאואר ישראל בע"מ נ' צפרייר גוטרמן פד"ע כב 138 (190).

⁴ תעא (ת"א) 7841-08 איריס פרחי נ' "מעריב" הוצאת מודיעין בע"מ, ניתן ביום 22.1.2012.

5.3. בית הדין האזורי לעבודה בת"א קבע, כי במקרה זה יש לחלק את העסקתה של העובדת לתקופות שונות ולחשב את פיצויי הפיטורים בהתאם לכל תקופה, וזאת לאור השינוי המשמעותי שחל בהיקפי עבודתה:

"על פי תקנות 7 ו- 8 תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד-1964, כאשר חל שינוי משמעותי בהיקף משרתו של עובד, יש לבצע חישוב נפרד של פיצויי הפיטורים לגבי כל אחת מתקופות העבודה. בנוסף, כאשר חלה הפחתה בשכרו של עובד, שכתוצאה ממנה קטן שכרו האחרון, יש לראות כשכר אחרון לגבי התקופה שלפני ההפחתה את שכרו של העובד ערב ההפחתה. בשים לב להוראות תקנות אלה, לדעתנו נכון לחלק את העסקת התובעת לתקופות השונות בהם חל שינוי משמעותי בהיקפי העסקתה, ולבצע חישוב נפרד לכל תקופה."

5.4. בהתאם, חילק בית הדין את העסקתה של התובעת לחמש תקופות, בהתאם להיקפי המשרה המשתנים, ולגבי כל אחת מהתקופות ביצע חישוב נפרד של פיצויי פיטורים, כדלקמן:

תקופה	חודשי עבודה	סה"כ חודשי עבודה	ממוצע 12 חודשים בתקופה	חישוב פ"פ לתקופה
1	9/93 – 3/92	19	183 ₪	289 ₪
2	10/99 – 10/93	73	2,237 ₪	13,601 ₪
3	11/01 – 11/99	25	4,169 ₪	8,672 ₪
4	10/02 – 12/01	11	2,581 ₪	2,375 ₪
5	10/03 – 1/03	10	875 ₪	726 ₪

5.5. הנה כי כן, כאשר בית הדין בחן את עובדות המקרה והבחין בתמורות משמעותיות בהיקפי עבודתה של העובדת, חישוב הוא את פיצויי הפיטורים של העובדת בהתאם לתקופות השונות.

5.6. יוער, כי בעניין זה חישוב פיצויי הפיטורים באופן הנ"ל היטיב עם התובעת מעבר לסכום לו היתה היא זכאית לפי חישוב של ממוצע 12 חודשי עבודה אחרונים. ואולם, יש להחיל את אותו הכלל גם במקרה בו חישוב זה מביא להפחתה של הסכום המתקבל מחישוב של ממוצע 12 חודשי עבודה אחרונים.

5.7. מן האמור לעיל עולה, כי יש להחיל את תקנה 7 לתקנות פיצויי פיטורים גם בהתייחס למקרים בהם חל שינוי משמעותי בהיקף העסקה של העובד, שאינו עובד בשכר חודשי, ולקבוע את פיצויי הפיטורים באופן יחסי להיקף המשרה בתקופות השונות.

6. חישוב פיצויי פיטורים בעת שינוי מהותי בתפקיד

6.1. חריג נוסף לכלל בדבר אופן חישוב פיצויי פיטורים, הוא מקום שבו השינוי בשכר נבע משינוי בתפקיד, כאשר אין המדובר בקידום טבעי של העובד במקום העבודה.

6.2. בפרשת איסר מזר⁵ החל המערער עבודתו אצל המשיבה (בי"ח הדסה) כאח, המשיך כסטאג'ר לרפואה ובתפקידו האחרון שימש כרופא. עם פטוריו, טען המערער כי הוא זכאי לפיצויים על בסיס שכרו האחרון וזאת בגין כל תקופת עבודתו.

בית הדין הארצי לעבודה קבע, כי לאור העובדה כי חל שינוי יסודי בין תקופות העבודה השונות, יעשה חישוב נפרד של פיצויי הפיטורים בגין כל אחת מתקופות ההעסקה.

6.3. בפרשת ברקוביץ⁶ כיהן התובע בכמה תפקידים במכללה – תחילה, הועסק התובע כעובד הוראה.

לאחר מכן, במקביל לעבודתו בהוראה, הועסק הוא גם כמנהל סניף של הנתבעת. בתקופה האחרונה של העסקתו ועד לפטוריו, הועסק כמנהל שלוחה של הנתבעת, שם לא עסק בהוראה כלל.

בהתחשב בשינויים המהותיים בתפקידיו עלתה השאלה, האם המעבר בין התפקידים שביצע מהווה התקדמות טבעית בתפקידים, ובשל כך יש לחשב את פיצויי הפיטורים בהתאם למשכורתו האחרונה, או שמא מדובר בתפקידים שונים במתכונתם ולפיכך יש לחשב את פיצויי הפיטורים עבור כל תקופה בנפרד.

בית הדין קבע, כי מתכונת העסקתו של התובע אכן השתנתה וכי התקיימה הפרדה ואבחנה ברורה בין תפקידו של התובע כעובד הוראה בנתבעת לבין התפקידים המנהליים שביצע בה. נמצא, כי תפקידיו הפכו מתפקידי חינוך והוראה לתפקידים מנהליים בלבד, תפקידים אלו אינם מהווים קידום טבעי שנעשה על סמך כישוריו, אלא יש בהם שינוי מהותי באופן ובתנאי ההעסקה, המצדיק חישוב נפרד של פיצויי הפיטורים.

6.4. מן האמור לעיל עולה, כי בהתאם לפסיקה במקרה של שינויים מהותיים בתפקיד יש לחשב את פיצויי הפיטורים לעובד באופן נפרד לגבי כל אחת מתקופות ההעסקה.

7. חריגים נוספים

7.1. למען שלמות התמונה יצוין, כי התקנות הכירו בשני מקרים נוספים בהם יש לחשב את פיצויי הפיטורים באופן שונה מהכלל של שכר אחרון (או שכר ממוצע של 12 חודשים לגבי עובד שעתי / יומי):

7.1.1. תקנה 6 לתקנות פיצויי פיטורים קובעת, כי במקרה שחל **שינוי זמני** בשכר העובד, יחושבו פיצויי הפיטורים לפי השכר האחרון כאילו לא חל שינוי כאמור.

דהיינו, בהתאם לתקנה זו יש להתעלם משינוי זמני שחל בשכרו של העובד (הן בהגדלה והן בהפחתה), להבדיל משינוי קבוע בשכרו של העובד.

7.1.2. חריג נוסף לכלל בדבר אופן חישוב פיצויי הפיטורים, נקבע בתקנה 8 לתקנות פיצויי פיטורים, הקובעת כי במקרה שחלה הפחתה בשכרו של העובד (שלא כתוצאה ממעבר לעבודה במשרה חלקית), יש לחשב את פיצויי הפיטורים לפי התקופות השונות:

7.1.2.1. חישוב פיצויי פיטורים בהתאם לשכר העובד טרם ההפחתה, בגין התקופה שטרם הפחתת השכר.

⁵ דב"ע נו/269-3 ד"ר איסר מזר נ' הסתדרות מדיצינית הדסה, פד"ע ל (1) 57.

⁶ עב 2796/05 ברקוביץ אלדד נ' המכללה למינהל מיסודה של הסתדרות המורים, תק-עב 2006 (3) 9508.

7.1.2.2. חישוב פיצויי פיטורים בהתאם לשכר המופחת בגין התקופה שלאחר הפחתת השכר.

8. סיכום

8.1. כאמור, סטייה מן הכלל לחישוב פיצויי פיטורים מתאפשרת בכפוף לחריגים המנויים בתקנות פיצויי הפיטורים ולפסיקה אשר פירשה את התקנות.

8.2. כפי שפורט לעיל, במקרים בהם הוכיח בעל הדין, כי חל שינוי מהותי במתכונת העסקתו של העובד או בתפקידו, באופן אשר מצדיק חישוב פיצויי פיטורים בחלוקה לתקופות העסקה, יש להפריד את התקופות ולחשב את פיצויי הפיטורים בכל אחת מהתקופות בנפרד.