

מהם הרכיבים אשר נלקחים בחשבון לצורך הפרשות פנסיוניות?

עו"ד אושרת שדה, ראש מחלקת דיני עבודה במשרד חיות גרינברג

באופן רחב וגדול, ניתן לחלק לשלושה סוגים את התשלומים, אשר משולמים לעובד במסגרת עבודתו. הראשון, השכר הרגיל, והבסיסי המשולם לעובד. השני, התוספות המשולמות לעובד במקום העבודה בעד ביצוע עבודה מסוימת או מיוחדת. והשלישית, תשלומים המשולמים לעובד כהחזר הוצאות.

סוגיית תוספות השכר, הינה נושא חשוב מאוד, לנושא הגדרת השכר הקובע של העובד, לגבי אופן חישוב פיצויי הפיטורים והפרשות הפנסיה המגיעים לו. רק חלק מסוים של רכיבי השכר, יובא בחשבון, לצורך חישוב פיצויי הפיטורים ולצורך חישוב הפרשי הפנסיה המגיעים לו.

בתלושי השכר של הרבה מאוד עובדים, מופיעים רכיבי שכר, תחת הכותרת של תוספות, אשר זוכות לכינויים ושמות כאלו ואחרים, אשר במקרים מסוימים, באות על מנת להסוות את המהות האמיתית שלהן וזאת על מנת להקטין את השכר הקובע של העובד, כדי להפחית, בתשלומים המוטלים על המעסיק, קרי, גובה הפרשות הפנסיוניות וגובה התשלום לפיצוי פיטורים.

מנגד, האינטרס של העובד, להגדיר את תוספות השכר הללו כתוספות שכר פיקטיביות, המהוות חלק משכרם הרגיל, דבר אשר יוביל להגדלת גובה הפרשות הפנסיוניות וגובה תשלום פיצויי הפיטורים המגיעים להם.

לפיכך, יש לבחון האם תוספת השכר הינה תוספת שכר אמיתית, או חלילה המדובר, בתוספת פיקטיבית, אשר מתחזה להיראות, לכאורה כתוספת שכר, אך מדובר למעשה בחלק משכר היסוד.

מהם רכיבי השכר אשר יש לקחת בחשבון לצורך הפרשות סוציאליות ופנסיוניות?

תוספת שכר, היא רכיב שכר אשר לא נלקח בחשבון, לצורך הפרשות פנסיוניות ותשלום זכויות סוציאליות והיא לא נחשבת כחלק משכרו הרגיל של העובד. לכן, על מנת שנדע להבחין האם מדובר בתוספת, או בחלק מהשכר הרגיל, המבחן המרכזי שהתקבל בפסיקה הוא "**מבחן התנאי או הגורם**".

תשלום המותנה בתנאי, נחשב כתוספת, שאינו נלקח בחשבון לצורך הפרשות פנסיוניות ותשלום זכויות סוציאליות, ואילו תשלום שאינו מותנה בתנאי, יסווג כחלק מהמשכורת הקובעת לצורך חישוב זכויות סוציאליות. כלומר, במידה ותשלום התוספת, לא הייתה תלויה בכך, שהעובד היה צריך לעשות משהו עבורה, אז מדובר ברכיב פיקטיבי ואותה תוספת תיחשב כחלק משכר היסוד.

אבל אם התשלום בעבור אותה תוספת, הייתה תלויה בהתנהגותו של העובד מדובר בתוספת אשר אינה חלק משכר היסוד של העובד. לדוגמא, תשלום בגין שעות כוננות הינו תשלום המותנה בתנאי, ומשולם עבור עצם הנכונות להימצא בכוננות, ולא דווקא עבור ביצוע הכוננות בפועל ולכן מדובר בתוספת. הדבר נכון גם למענק אשר משולם לעובדים, על ידי המעסיק כתמריץ להישגים בעבודה ולעידוד הצטיינות ולפיכך, נוהגים לראות בכונוס כתוספת לשכר המותנית בהתקיימותו של תנאי או של מצב ואינה חלק מהשכר הרגיל.

תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) התשכ"ד – 1964, קובעת מהם רכיבי השכר שיובאו בחשבון שכר עבודה כבסיס לחישוב פיצויי פיטורים: שכר יסוד, תוספת ותק, תוספת יוקר המחיה, תוספת משפחה, תוספת מחלקתית ותוספת מקצועית. מכאן עולה, כי רכיבי השכר אשר נכללים בחישוב פיצויי הפיטורים, כפי שמניתי לעיל, הם רכיבי השכר, שמהם על המעסיק להפריש הפרשות סוציאליות לעובדיו.

האם שעות שבת, שעות חג ושעות נוספות הינן שעות עבודה אשר מהן על המעסיק להפריש הפרשות סוציאליות ופנסיוניות?

עבודה בשבת או בחג, לא נחשבת כתוספת לעבודה הרגילה, והיא תבוא בחשבון, לצורך חישוב היקף משרה, לצורך תשלום בעבור הפרשות סוציאליות ופנסיוניות ולצורך תשלום פיצויי פיטורים, במידה והעובד לא השלים שעות עבודה הנדרשות למשרה מלאה דהיינו- 186 שעות חודשיות, אז ניתן יהיה להשלים מכסה זו משעות השבת והחג עד לתקרת 186 שעות חודשיות. אולם, יש לשים לב, כי שכר השבת והחג, נעמיד רק על גובה שכר העבודה בתעריף רגיל בלבד (100%) בן 8 שעות עבודה בלבד, למרות שהתשלום בעבור עבודה בימים אלו עומד על גובה 150%.

לגבי שעות נוספות, נקבע כי הן מהוות תוספת תשלום לשכר והן אינן חלק מהשכר הרגיל ועל כן, אין לכלול אותן בחישוב פיצויי הפיטורים ואין להפריש מהן לפנסיה. זה הדין גם במקרה בו מועסק העובד באופן קבוע במשמרת מסוימת (דב"ע נג/84-3 מגן דוד אדום לישראל נ' שטרן, ניתן בבית הדין הארצי לעבודה ביום 30.8.94).

עם זאת, אם יוכיח העובד, כי לא באמת עבד בשעות נוספות, אלא עבד רק שעות רגילות והוא יצליח להוכיח, כי מדובר בתוספת פיקטיבית, שאינה מותנית בביצוע שעות נוספות בפועל, יראו בתשלום זה כחלק משכר העבודה הרגיל.

באילו תנאים יהיו תוספות שכר אשר מהן יש להפריש הפרשות סוציאליות ופנסיוניות ?

במסגרת פסיקה שניתנה ביום 13.09.2016, על ידי בית הדין האזורי לעבודה בנצרת בהליך סע"ש 41326-03-14 דוד אדרי נ' חברת קבוצת השומרים שמירה ובטחון בע"מ, דן בית הדין הנכבד, בשאלה עיקרית, האם יש לכלול ב"משכורת הקובעת" על בסיסה חושבו זכויותיו הסוציאליות של התובע גם תוספות שונות שקיבל?

התובע הועסק במשך כ-5 שנים בתפקידי אבטחה שונים על ידי חברה המעניקה שירותי שמירה ואבטחה. לטענתו, שכרו הרגיל פוצל באופן פיקטיבי, למספר רב של רכיבים, באופן שפגע בזכויותיו הסוציאליות. העובד טען שמדובר בתוספות שלא היו מותנות, אלא בביצוע שעות בלבד, ושבגין כל שעה התקבלה התוספת באופן אוטומטי.

החברה טענה להגנתה שהתוספות אינן חלק משכרו של השעתי של העובד ואינם משולמות באופן אוטומטי, אלא מדובר בהשתתפות בהוצאותיו.

תוספת מענק התחייבות – העובד קיבל תוספת של 10 שקלים לשעה, בשל התחייבותו לעבוד במשך שנה נוספת. הלכה למעשה, התוספת ניתנה לעובד מעבר לשנת ההתחייבות, ולפיכך לא מדובר בתוספת מותנית אלא חלק משכר הבסיס ממנו יש להפריש לעובד זכויות סוציאליות.

תוספת חדר כושר – העובד קיבל 1 שקל לשעה כתוספת למימון חדר כושר, למרות שלא נרשם לחדר כושר. נקבע, שמדובר בהחזר הוצאות לעובד, אשר הועסק כמאבטח וכחלק מדרישות התפקיד הינה שמירה על כושר גופני ומדובר בתוספת מותנית אשר, אינה חלק משכר הבסיס ואין לגזור ממנה תשלום בעבור רכיבים סוציאליים והפרשות פנסיוניות.

תוספת ביגוד – העובד לא לבש את המדים שסיפקה החברה, ורכש את הבגדים בעצמו. נפסק שתוספת שכר הביגוד הינה בגדר החזר הוצאות ואין לראות בה שכר בסיס.

תוספת כלכלה – החברה שילמה לעובד תוספת זו בגין ארוחות שאכל, וניכתה משכרו בימים בהם נכנס לחדר האוכל שהיה במקום העבודה. בית הדין קבע כי מדובר בהחזר הוצאות ולא בחלק משכר הבסיס.

לסיכום, כל רכיב שהוא בגדר "תוספת", למעט הרכיבים אשר מפורטים בתקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורין (ראה פירוט לעיל), לא יהווה חלק מ"שכר היסוד" לעניין חישוב פיצויי פיטורין. עם זאת, כאמור בפתיחת המאמר, יש מקרים בהם רכיב התוספת ייבחן האם הינו בגדר תוספת אמיתית או שמא תוספת פיקטיבית, אשר מהווה למעשה חלק "משכר היסוד", ונולדה על מנת להתחמק מתשלום גבוה יותר של זכויות סוציאליות והפרשות גבוהות יותר לפנסיה, הרי שאז יש לקחת אותה בחשבון לצורך חישוב תשלום, פיצויי פיטורין, הפרשות פנסיוניות ותשלום רכיבים סוציאליים.

יודגש, כי אם יש צווי הרחבה, הסכם קיבוצי, הסדר קיבוצי, חוזה עבודה אישי או נוהג, אשר חלים על העובד ומטיבים עמו, על המעסיק חלה החובה, להפריש בהתאם לרכיבי השכר הקבועים במקור החובה החל על העובד והמטיב עמו.