

תוספת לשכר יסוד המותנית בתנאי לא תבא בחישוב שכרו הקובע של עובד לחישוב פיצויי פיצויין-פיטורין-

במאמר זה נבחן את סעיפי החוק הרלוונטיים לשאלת הכללת תוספת לשכר יסוד המותנית בתנאי כחלק משכרו הקובע של עובד לחישוב פיצויי פיטורין ואת התייחסות הפסיקה לנושא וזאת בהבחנה מרכיבי עמלות.

סעיף 1(א) לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד-1964 ("התקנות"), קובע כך:

- "הרכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה לענין תקנות אלה הם:**
- (1) שכר יסוד;**
 - (2) תוספת ותק;**
 - (3) תוספת יוקר המחיה;**
 - (4) תוספת משפחה."**

סעיף 9 לתקנות קובע כך:

"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."

בהתאם להלכה פסוקה יש לחשב עמלות ולרבות עמלות המחושבות על בסיס רבעוני, כחלק משכרו הקובע של העובד לחישוב פיצויי פיטורין. חריגים לכך הן תוספות לשכר היסוד המותנות בתנאי.

ראה לעניין זה בע"ע 76/06 - מרדכי גימלשטיין נ' יזמקו בעמ, תק-אר 2008(2) נקבע כי על פי תקנה 9 לתקנות, ככל ששכרו של העובד משתלם "כחלק מהפדיון" רואים את שכרו האחרון כשכר הממוצע של שנים עשר החודשים האחרונים שקדמו לפיטורים. לעומת זאת, הבנוס אשר הינו במהותו "פרמיה" או "שכר עידוד", בסכום קבוע ומדורג, המשולם בעד ביצוע יעד אישי של מכירה לא יחשב כחלק משכרו הקובע של העובד.

לאחרונה במסגרת פסק דין אשר ניתן ב- ס"ע 4292-08-10 עמיר גל נ' סינרון מדיקל בע"מ חזר בית הדין על ההלכה וקבע בקשר לטענת התובע לזכאות להכללת רכיבי עמלות במסגרת משכורתו הקובעת כי "משעסקינן בפרמיה, שלא שולמה בגין ביצוע העבודה הרגילה אלא בעמידה ביעדי מכירות וכששכר העבודה לא "נפקד", וכשהתובע לא הוכיח כי עסקינן בשכר (והנטל אמור עליו) או ביעד מכירות מלאכותי או פיקטיבי ומשלא שוכנענו כי עסקינן בפיקציה – אין לנו אלא לדחות טענות התובע בהקשר זה". מעבר לכך בחן בית הדין אף את הסכמו האישי של התובע.