



שינוי אופן חישוב פיצויי הפיטורים לעובד שעתו בעל היקף משרה משתנה

•

תיקון חוק עבודת נשים - הזכות להיעדר מהעבודה בזמן שהות בן/ בת הזוג בשירות מילואים

•

מסירת תלוש שכר אלקטרוני לעובדים

הלכה חדשה - חישוב שכרו האחרון של עובד שעתו לצורך חישוב סכום פיצוי הפיטורים לו הוא זכאי ייעשה בהתאם לחלקיות משרתו לאורך כל תקופת העסקתו

ביום 4.6.2017, ניתן פסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה בהליך ע"ע 44824-03-16 י.ב. שיא **משאבים בע"מ נ' ADHENOM BERH TEAMI** (להלן: "עניין שיא משאבים"). פסק הדין בעניין שיא משאבים, קובע הלכה חדשה לעניין אופן חישוב הפיצויים של עובד שעתו אשר היקף שעות עבודתו משתנה מחודש.

ככלל, חישוב פיצויי פיטורים עבור עובד עליו לא חל הסדר סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963, הינו מכפלת השכר האחרון בשנות הוותק של העובד.

באשר לעובדים שעתיים אשר שכרם החודשי משתנה מחודש לחודש, ובהתאם להלכה הפסוקה עד כה, כפי שנקבעה בהליך דב"ע נז/3-57 סנונית **הדגמות וקידום מכירות (1989) בע"מ – פרץ** [פורסם בנבו] פד"ע ל 364 (1997); להלן: "עניין סנונית"), שכרו הקובע של העובד השעתי, לצורך חישוב פיצויי הפיטורים, חושב על בסיס ממוצע שעות העבודה ב-12 **חודשי העבודה** שקדמו לפיטורים במכפלת תעריף שכר השעה האחרון של העובד.

כאמור, בהתאם לעניין שיא משאבים - חישוב פיצוי הפיטורים לעובד שעתו במשרה משתנה ייעשה על בסיס חלקיות משרתו **לאורך כל תקופת העסקתו**.

הרציונל העומד בבסיס ההלכה החדשה הינו כי פיצויי הפיטורים יחושבו בצורה התואמת את היקפי ההעסקה של העובד בפועל ותמנע תוצאה שבמקרה מסוים עשויה לקפח את המעסיק ובמקרה אחר את העובד. לדוגמא, במקרה שהיקף ההעסקה של העובד השעתי עלה דווקא ב-12 החודשים האחרונים להעסקתו והוא יזכה בפיצוי פיטורים בעד התקופה שקדמה לשינוי בשיעור העולה על היקף העסקתו בפועל ואילו עובד שב-12 החודשים האחרונים להעסקתו חלה הפחתה בהיקף העסקתו יקבל פיצוי פיטורים בחסר.

עוד נקבע, כי חישוב שכר אחרון על בסיס ממוצע שעות העבודה ב-12 החודשים האחרונים מתאים למקרים הבאים: **הראשון**, מקרה בו היקף העבודה של העובד אינו משתנה אך משתנה שכרו, למשל בשל קבלת עמלות. **השני**, מקרה של עבודה קבלנית אמיתית בה היקף שעות העבודה אינו משמש כנתון בקביעת השכר. במקרים אלה הממוצע מתייחס ל"שקלים" (שכר) שהתקבלו ב-12 החודשים האחרונים.

תיקון חוק עבודת נשים - זכות עובד/ת להיעדר מהעבודה בעת שהות בן/בת הזוג בשירות מילואים

ביום 3.7.2017 פורסם תיקון 58 לחוק עבודת נשים, תשי"ד-19545 (להלן: "חוק עבודת נשים"), במסגרתו הותר לעובדת להיעדר מהעבודה למשך שעה אחת ביום בעת שהות בת הזוג בשירות מילואים, וזאת החל מהיום הראשון לשירות המילואים.

מוזמנים לבקר אותנו:
www.fbclawyers.com

ולקוב אחרינו:



הזכאות להיעדרות תהא בהתקיים התנאים המצטברים המפורטים להלן: (1) תקופת המילואים של בן הזוג לא תפחת מחמישה ימים רצופים; (2) לעובדת ילד שטרם מלאו לו 13 שנים הנמצא עמה; (3) העובדת מועסקת במשרה מלאה לפי הנהוג במקום עבודתה; (4) על בת הזוג להודיע למעסיק על מימוש הזכות ולהציג בפניו אישור המעיד על שירות המילואים של בת הזוג.

עוד קובע התיקון, כי ככל שהעובדת נעדרת מעבודה בשל מימוש הזכות לשעת הורות, דהיינו היעדרות בת שעה לה זכאית העובדת מתום תקופת הלידה וההורות עד תום ארבעה חודשים מאותו היום (בהתאם לתנאים הקבועים בסעיף 7(ג)(3) בחוק עבודת נשים), לא תהא העובדת זכאית להיעדר מעבודתה גם בגין שירות המילואים של בן הזוג. בנוסף, ההיעדרות המותרת האמורה באה בנוסף על הפסקות על פי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, ואין מנכים אותה משכר עבודה. הזכאות להיעדרות בגין שירות המילואים תחול גם על עובד שבת זוגו שוהה בשירות מילואים, בשינויים המחויבים.

מסירת תלוש שכר אלקטרוני

ביום 2.7.2017 הותקנו תקנות הגנת השכר (דרכים מיוחדות למסירת תלושי שכר), התשע"ז-2017 (להלן: "התקנות"), המסדירות את הכללים למסירת תלוש שכר אלקטרוני לעובדים.

בהתאם לתקנות, מעסיק יהיה ראשי למסור תלוש שכר אלקטרוני לעובד אשר הסכים, מראש ובכתב לפי טופס הסכמה לקבל תלוש שכר באמצעים אלקטרוניים המצורף כתוספת לתקנות, שלא לקבל את תלוש השכר בדרך של דפוס אלא באמצעות אתר אינטרנט מאובטח מטעם המעסיק (בהתאם לתנאים המפורטים בתקנות) או דואר אלקטרוני פרטי או מטעם המעסיק.

על המעסיק לוודא כי תלוש השכר האלקטרוני, בכל אחת מן הדרכים האמורות, יהיה ניתן להדפסה. בנוסף, על המעסיק למסור לעובד את תלוש השכר האלקטרוני לא יאוחר מהיום הקובע, הוא ה-9 לחודש העוקב בגינו משולם לעובד שכר.

במקרה של מסירת תלוש השכר האלקטרוני לתיבת דואר אלקטרוני פרטי, על העובד יהיה להודיע בכתב בסמוך לקבלת התלוש ולא יאוחר מ-5 ימים מהיום הקובע על הגעת התלוש לידי. ככל שהמעסיק לא יקבל הודעת העובד, כאמור, ימסור לעובד את תלוש השכר מודפס במסירה חוזרת בתוך 5 ימים נוספים ולא יאוחר מ-10 ימים לאחר היום הקובע.

מעסיק שמסר לעובד את תלוש השכר באחת הדרכים האמורות, יאפשר לעובדו את קבלת תלוש השכר מודפס לתקופה שלא תפחת מ-7 שנים מהמועד הקבוע למסירת התלוש לפי החוק. בנוסף, מעסיק שמסר תלוש שכר באמצעות אתר אינטרנט מאובטח מטעם המעסיק, יאפשר גישה לתלוש השכר באמצעות אתר האינטרנט האמור לתקופה שלא תפחת מ-12 חודשים מהמועד הקבוע למסירת התלוש לפי הדין.

העברת מידע ממעסיק לעובד לפי התקנות תיעשה תוך שימוש באמצעים סבירים שיבטיחו כי הגישה לתלוש השכר והצפייה במידע שבו תהיה לעובד בלבד, או בהרשאתו, ולכל הפחות תוך שימוש בהצפנה של המידע ולאחר שיחתום העובד על ההצהרה בדבר (המפורטת בטופס ההסכמה שבתוספת לתקנות).

על המעסיק לנקוט בטכנולוגיה שמונעת שינויים בתלוש השכר הנמסר בדרכים הקבועות בתקנות.

ככלל, העובד יהיה רשאי, בכל עת, לחזור בו בכתב מהסכמתו למסירת תלוש השכר והמעסיק יפעל לפי הודעתו החל בחודש שלאחר החודש שבו הודיע העובד כאמור.

יוער, כי נכון למועד זה התקנות טרם פורסמו ברשומות.¹

**מחלקת יחסי עבודה *
פישר בכר חן וול אוריון ושות'**

*** כותבת עדכון זה: עו"ד הילה זקס**

למידע נוסף אנו עומדים לרשותכם בכל שאלה או הבהרה ונשמח לסייע ככל הנדרש.

03-6069656

steken@fbclawyers.com

שי תקן

03-6069656

mfriedman@fbclawyers.com

מורן פרידמן

הכלול באגרת מידע זו הוא מידע כללי בלבד, הוא אינו חוות דעת משפטית או ייעוץ משפטי ואין להסתמך עליו. כל הזכויות שמורות לפישר בכר חן וול אוריון ושות'.

להירשם למייל זה או להסרה מרשימת התפוצה: news@fbclawyers.com

¹ ראו נוסח תקנות הגנת השכר (דרכים מיוחדות למסירת תלושי שכר), התשע"ז-2017 [בקישור הבא](#).