

תשלומים עיקריים וקבועים שלא הוגדרה מהותם הוכרו כשכר יסוד למרות שכונו "בונוסים"

הכותבים: משרד גולדפרב זליגמן עורכי דין, מחלקת דיני עבודה

שני אנשי מכירות בכירים שעבדו בחברה המעניקה שירותי מכירות לחברות זרות ופוטרו, תבעו את המעסיקה לשלם להם את זכויותיהם לפיצוי פיטורים וזכויות סוציאליות בסיום ההתקשרות לפי כל שכרם, כולל בונוסים שנתבעו כעמלות מכירה המהווים לטענתם חלק משכר היסוד. תביעתם התקבלה ונפסק כי:

- בהסכם העבודה נקבע השכר הקובע לפנסיה, באופן רחב, ככולל שכר יסוד וגמול שעות נוספות אך ההסכם שתק לגבי בונוסים.
- בפועל שולם לעובדים בשנה האחרונה לעבודתם כלהלן: לאחד – שכר יסוד של 12,000 ש"ח פלוס גמול שעות נוספות של 3000 ש"ח סה"כ 15,000 ש"ח ובונוסים משתנים בממוצע של 15,000 ש"ח סה"כ 30,000 ש"ח לחודש. לשני שולם שכר יסוד של 6,500 ש"ח וגמול שעות נוספות של 1,000 ש"ח, סה"כ 7,500 ש"ח ובונוסים בממוצע עוד 7,000 ש"ח לחודש, סה"כ 14,500 לחודש.
- תקנה 9 לתקנות פיצוי הפיטורים קובעת כי אם לשכר הרגיל הקובע לפיצוי פיטורים, הכולל שכר יסוד, תוספת ותק, תוספת יוקר ותוספת משפחה שולם לעובד, תשלום עבור ביצוע עבודה מסוימת או "כחלק מהפדיון או שהיה עיקר שכר עבודתו לפי כמות התוצרת, יראו כשכרו האחרון ביחס לשכר כאמור את השכר הממוצע של 12 החודשים שקדמו לפיטורים".
- כאשר משולמים לעובד בקביעות רכיבי שכר מהותיים נוספים, מעבר למשכורתו הרגילה, מבלי שניתן הסבר על מהותם, והם מהווים חלק עיקרי בשכרו, תשלומים אלה יחשבו לחלק משכר היסוד שלו לצרכי פיצוי פיטורים, להפקדות לקרן פנסיה וגם לדמי מחלה וחופשה.
- זאת, גם אם תשלומים עיקריים אלה אינם מהווים עמלות הנגזרות מהפדיון לפי תקנה 9, וגם אם תשלומים אלה כונו בתלושי השכר "בונוסים".

סע"ש (ת"א) 30144-12-19, נופר אלון וגיא בן דהן נגד סי.אם.טי. גלובל טרידינג (2012) בע"מ, (פורסם בנוב 21/12/2023), בפני כבוד השופטת מיכל נעים דיבנר, נציג ציבור (מעסיקים) מר שמואל בר לבב