

פיצויי פיטורים: מתי זכאים להם, כיצד מחשבים אותם ומה הדין במקרה של התפטרות?

פיצויי פיטורים הם אחת הזכויות המרכזיות של עובדים בישראל עם סיום העסקתם. מטרתם, בין היתר, לספק לעובד רשת ביטחון כלכלית בתקופת המעבר בין מקום עבודה אחד למשנהו.

למרות שמם, הזכות לפיצויי פיטורים אינה מוגבלת למקרים שבהם המעסיק יוזם את סיום יחסי העבודה. בנסיבות מסוימות גם עובד שהתפטר מיוזמתו עשוי להיות זכאי לפיצויים, כאילו פוטר.

במאמר זה נסקור את התנאים לזכאות לפיצויי פיטורים, את אופן חישובם ואת המקרים שבהם גם התפטרות עשויה להקנות זכאות, בהתאם לחוק ולנסיבות המקרה.

1. מתי עובד זכאי לפיצויי פיטורים?

ככלל, עובד שפוטר לאחר שהשלים שנת עבודה רצופה אחת לפחות אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה זכאי לפיצויי פיטורים, בכפוף להוראות הדין. הזכאות אינה תלויה, ככלל, בסיבת הפיטורים, ובלבד שמתקיימים התנאים הקבועים בחוק.

עם זאת, יש כמה עניינים שחשוב להביא בחשבון:

- **פיטורים סמוך להשלמת שנת עבודה:** גם עובד שפוטר לפני שהשלים שנה מלאה עשוי להיות זכאי לפיצויים, אם הפיטורים נעשו סמוך לסוף השנה הראשונה במטרה להימנע מתשלום, אלא אם המעסיק יוכיח אחרת.
 - **רציפות בעבודה:** הפסקות מסוימות במהלך תקופת ההעסקה אינן קוטעות בהכרח את רציפות העבודה. יש לבחון את נסיבות ההפסקה ואת הוראות הדין הרלוונטיות.
 - **סוג ההעסקה:** הזכאות עשויה לחול על עובדים במשכורת חודשית, על עובדים שעתיים ועל עובדים המשתכרים על בסיס עמלות, בהתאם לכללי החישוב החלים על כל סוג העסקה.
- חשוב להדגיש כי עצם השלמת שנת עבודה אינה מבטיחה בכל מקרה תשלום נוסף מהמעסיק. יש לבדוק גם את הכספים שהופקדו עבור העובד ברכיב הפיצויים במסגרת הביטוח הפנסיוני ואת ההסדר החל עליהם.

2. כיצד מחשבים פיצויי פיטורים?

נוסחת החישוב הבסיסית

כאשר העובד זכאי לפיצויי פיטורים והמעסיק לא הפריש עבורו כספים על חשבון הפיצויים במסגרת הסדר המחליף את התשלום, נקודת המוצא היא שכר של חודש אחד לכל שנת עבודה, וחלק יחסי בעד חלק משנה. לכן, במצב כזה ניתן להציג את הנוסחה כך:

$$\text{פיצויי פיטורים} = \text{השכר החודשי הקובע} \times \text{מספר שנות העבודה}$$

דוגמה לחישוב

נניח שעובד השתכר שכר חודשי קובע בסך 10,000 ₪ והועסק במשך ארבע שנים מלאות. בהנחה שלא הופרשו כספים על חשבון הפיצויים ושלא מתקיימות נסיבות מיוחדות המשפיעות על החישוב, סכום הפיצויים יהיה:

$$40,000 \text{ ₪} = 10,000 \times 4$$

אם תקופת העבודה כוללת גם חלק משנה, יש להביא בחשבון גם את החלק היחסי, בהתאם לכללי החישוב החלים.

מהו השכר הקובע לצורך חישוב הפיצויים?

ככלל, החישוב מבוסס על השכר האחרון של העובד ועל רכיבי השכר המוכרים לצורך זה לפי הדין. לא כל תשלום המופיע בתלוש השכר נכלל בהכרח בשכר הקובע.

בין הרכיבים שעשויים להיכלל בחישוב, בהתאם לטיבם ולתנאי תשלומם:

- שכר יסוד;
- תוספות מסוימות המהוות חלק מהשכר הרגיל;
- עמלות אישיות, בהתאם לכללי החישוב הרלוונטיים.

לעומת זאת, החזרי הוצאות ותשלומים מסוימים אחרים אינם נכללים בהכרח בשכר הקובע.

כאשר העובד מועסק לפי שעות וההיקף משתנה מחודש לחודש, או כאשר חל שינוי בהיקף המשרה או במתכונת ההעסקה, עשויים לחול כללי חישוב מיוחדים. לכן אין להסתפק תמיד בהכפלת המשכורת שבתלוש האחרון במספר שנות העבודה.

מה משמעות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים?

סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 (להלן: "החוק") מאפשר, בהתקיים התנאים הקבועים בדין, להפקיד כספים בקופת גמל או בביטוח פנסיוני במקום תשלום פיצויי פיטורים, באופן מלא או חלקי. בפועל, עובדים רבים מבוטחים בהסדרים הכוללים הפקדות חודשיות לרכיב הפיצויים. שיעור ההפקדה וההסדר המשפטי החל קובעים כיצד יש להתייחס לכספים שנצברו בעת סיום העבודה.

יש להבחין בין המצבים הבאים:

- **הופקדו מלוא הפיצויים במסגרת הסדר תקף:** ככלל, הכספים שנצברו ברכיב הפיצויים נזקפים לזכות העובד בהתאם להסדר החל, ולא בהכרח נדרשת השלמה נוספת מהמעסיק.
- **הופקדו כספים בשיעור חלקי:** אם העובד זכאי לפיצויי פיטורים מלאים, ייתכן שהמעסיק יידרש להשלים את הסכום שלא הופקד, בהתאם לנסיבות ולהסדר החל.
- **לא הופקדו כספים על חשבון הפיצויים:** ככלל, המעסיק יידרש לשלם את מלוא הפיצויים המגיעים לעובד, בהתאם לכללי החישוב הרלוונטיים.

מכאן שהפקדות חודשיות לרכיב הפיצויים אינן מעידות כשלעצמן שהמעסיק מילא את מלוא חובותיו. יש לבדוק את שיעור ההפקדות, את תחולת סעיף 14 ואת תנאי ההסדר הפנסיוני.

3. האם עובד שהתפטר זכאי לפיצויי פיטורים?

ככלל, עובד שהתפטר מרצונו אינו זכאי לפיצויי פיטורים מכוח עצם ההתפטרות. עם זאת, חוק פיצויי פיטורים מכיר בנסיבות שבהן התפטרות תיחשב, לצורך הזכאות, כפיטורים.

במקרים אלה העובד עשוי להיות זכאי לפיצויי פיטורים גם אם הוא יזם בעצמו את סיום העבודה. הזכאות מותנית בתנאים הקבועים בחוק ובפסיקה, ולעיתים גם בדרישות נוספות הנוגעות לאופן סיום ההעסקה.

התפטרות עקב הרעה מוחשית בתנאי העבודה

עובד שהתפטר עקב הרעה מוחשית בתנאי עבודתו, או עקב נסיבות אחרות ביחסי העבודה שבהן אין לדרוש ממנו להמשיך בעבודתו, עשוי להיות זכאי לפיצויי פיטורים לפי סעיף 11(א) לחוק. דוגמאות אפשריות הן הפחתה משמעותית בשכר, פגיעה מהותית בתנאי העבודה או הפרה משמעותית של זכויות העובד.

במקרים רבים נדרש העובד להתריע בפני המעסיק על ההרעה ולאפשר לו הזדמנות סבירה לתקנה, ככל שניתן לתקנה. כמו כן, יש להוכיח קשר בין הנסיבות שהתרחשו לבין ההתפטרות.

התפטרות עקב מצב בריאותי

עובד שהתפטר עקב מצב בריאותו או מצב בריאותו של בן משפחתו עשוי להיות זכאי לפיצויי פיטורים, אם מתקיימים התנאים הקבועים בחוק.

הזכאות נבחנת, בין היתר, לפי הממצאים הרפואיים, תנאי העבודה ונסיבות העניין. אין די בעצם קיומה של בעיה רפואית; יש לבחון אם היא מצדיקה את סיום העבודה בהתאם לדרישות הדין.

התפטרות לצורך טיפול בילד לאחר לידה

עובדת שהתפטרה בתוך תשעה חודשים מיום הלידה, במטרה לטפל בילד שנולד לה, עשויה להיות זכאית לפיצויי פיטורים, בכפוף לתנאי החוק. בנסיבות מסוימות גם עובד שהוא אב עשוי להיות זכאי לפיצויים כאשר הוא מתפטר לצורך טיפול בילדו, אם מתקיימים התנאים הקבועים בדין.

חשוב להבחין בין עצם ההתפטרות לאחר הלידה לבין התפטרות שמטרתה טיפול בילד, שכן מטרת ההתפטרות היא חלק מתנאי הזכאות.

התפטרות עקב מעבר מקום מגורים

במקרים מסוימים התפטרות בעקבות מעבר מגורים עשויה לזכות בפיצויי פיטורים, למשל בנסיבות מסוימות של מעבר בעקבות נישואים, או מעבר ליישוב חקלאי או ליישוב באזור שהחוק והתקנות מתייחסים אליו.

הזכאות אינה נובעת מכל מעבר דירה. היא תלויה בעילת המעבר, במקום המגורים החדש, בתנאים הנוגעים למרחק ולתקופת המגורים וביתר דרישות הדין.

התפטרות עקב פרישה לגמלאות

עובד שהתפטר לאחר שהגיע לגיל הפרישה, בנסיבות המקנות זכאות לפי החוק, עשוי להיות זכאי לפיצויי פיטורים. גם כאן יש לבחון את נסיבות סיום העבודה ואת הוראות הדין החלות על העובד.

אלה דוגמאות מרכזיות בלבד. קיימות עילות נוספות שעשויות להקנות זכאות לפיצויי פיטורים, ולכן חשוב לבחון כל מקרה לפי נסיבותיו.

4. מה חשוב לבדוק לפני סיום העבודה?

לפני סיום יחסי העבודה, בין אם ביוזמת המעסיק ובין אם ביוזמת העובד, מומלץ לבדוק כמה עניינים מרכזיים:

- **תקופת העבודה:** האם העובד השלים את תקופת העבודה הנדרשת לצורך זכאות לפיצויי פיטורים?
- **נסיבות סיום העבודה:** האם מדובר בפיטורים, בהתפטרות רגילה או בהתפטרות העשויה להיחשב כפיטורים לפי הדין?

- **השכר הקובע:** אילו רכיבי שכר יש להביא בחשבון, ומהי שיטת החישוב המתאימה למתכונת ההעסקה?
 - **ההפקדות הפנסיוניות:** אילו סכומים הופקדו לרכיב הפיצויים, האם חל סעיף 14 והאם נדרשת השלמה מצד המעסיק?
 - **מסמכי סיום ההעסקה:** האם הוסדרו המסמכים הנדרשים לצורך שחרור הכספים וטיפול בהיבטי המס?
- בדיקה מוקדמת של נושאים אלה עשויה לסייע באיתור טעויות בחישוב הפיצויים ובמניעת מחלוקות בין העובד למעסיק.

סיכום

הזכאות לפיצויי פיטורים אינה נקבעת רק לפי השאלה אם העובד פוטר או התפטר. יש לבחון את תקופת העבודה, את נסיבות סיום ההעסקה, את השכר הקובע ואת ההפקדות שבוצעו לרכיב הפיצויים במהלך תקופת העבודה.

גם עובד שהתפטר עשוי להיות זכאי לפיצויים, אם מתקיימת אחת העילות המוכרות בדין. מנגד, עצם סיום העבודה לאחר תקופה ממושכת אינו מבטיח בהכרח זכאות לתשלום נוסף מהמעסיק, במיוחד כאשר כספי הפיצויים הופקדו במסגרת הסדר פנסיוני.

לפיכך, כאשר מתעוררת מחלוקת בנוגע לזכאות לפיצויי פיטורים או לגובה הסכום המגיע, חשוב לבחון את נסיבות המקרה ואת המסמכים הרלוונטיים, כדי לוודא שהזכויות המוקנות לעובד לפי דין נשמרות.