

מדינת ישראל
 משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה

פיצויי פיטורים - סעיפים 14 ו-28 לחוק

ס' 28 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 (תחילתו של הנוהל בתאריך 1.1.09)

תיקון ההנחיות ליישום סעיף 28 לחוק פיצויי פיטורים

מבוא

הזכות לקבלת פיצויי פיטורין הינה זכות סוציאלית הנתונה לעובד לעת פיטורים. בסעיף 28 לחוק פיצויי פיטורים התשכ"ג 1963 קבע המחוקק חריג לכלול על פיו התיר הכללת פיצויי פיטורים בשכר המשולם לעובד, אם שר התמ"ת או מי שהוסמך לכך על ידי אישר זאת.

בשנים האחרונות התרבו מאוד הפניות לקבלת האישור לכלול את פיצויי הפיטורין בשכר וזאת עד כדי הפיכת השימוש בחריג הקבוע בסעיף 28 לכדי כלל, דבר שלא היה בכוונת המחוקק שקבע את מועד תשלום הפיצויים, לפי התנאים בחוק, בסיוע יחסי העבודה.

במצב דברים זה מצאנו צורך לתקן את ההנחיות הקיימות ולהשיב על כנו את המצב לפיו מתן אישור על פי סעיף 28 רק במקרים המיוחדים, בהם אכן יש לאפשר החריגה.

בנסיבות המתוארות כאן יתוקנו ההנחיות כמובא להלן:

ההנחיות למתן אישורים לפי סעיף 28 לחוק פיצויי פיטורים

גובה השכר

1.

במקרה בו גובה השכר המצוין בהסכם עולה על 6 פעמים שכר המינימום במשק והוסדר לגביו הסדר פנסיוני מלא, יינתן האישור לגבי החלק העודף של השכר.

במקרה בו השכר, שבא בחשבון לחישוב פיצויי הפיטורים מורכב ברכיב קבוע וברכיב משתנה (שכר קבלני, עמלות, אחוז מהרווחים וכד') – האישור יינתן לגבי הרכיב המשתנה ובלבד שהרכיב הקבוע לא יפחת מ-4 פעמים שכר המינימום והוסדר לגביו הסדר פנסיוני מלא.

2.

החל מיום 1.1.10 יינתן אישור במקרה בו גובה השכר המצוין בהסכם עולה על 8 פעמים שכר המינימום במשק וניתן לגביו הסדר פנסיוני מלא. האישור, יינתן לגבי החלק העודף של השכר.

במקרה בו השכר המצוין בהסכם מורכב: חלקו קבוע וחלקו משתנה (שכר קבלני, עמלות, אחוז מהרווחים וכד') – האישור יינתן לגבי הרכיב המשתנה ובלבד שהרכיב הקבוע לא יפחת מ-5 פעמים שכר המינימום והוסדר לגביו הסדר פנסיוני מלא.

- פקודת פשיטת הרגל [נוסח חדש], התש"ם-1980 החליפה את הפקודה משנת 1936.
- פקודת החברות [נוסח חדש], התשמ"ג-1983 החליפה את הפקודה שחייבה קודם לכן.
- מכוח פרק ח' לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, משלם המוסד לביטוח לאומי סכום כסף, המתערכך מדי פעם לפי שיעור התנודות של השכר הממוצע, בגין חוב של פיצויי פיטורים ושכר עבודה לעובד, שנגד מעבירו ניתן צו הכרזה כפושט רגל, צו לפירוק חברה, שותפות, עמותה או אגודה שיתופית.
- פרק ח' לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב] התשנ"ה-1995, וההוראות הרלוונטיות שבפקודת פשיטת הרגל [נוסח חדש], בפקודת החברות [נוסח חדש] ובתקנות מכוח פקודת האגודות השיתופיות, וכן הסכומים המוערפים ושיעורי הגמלה המשתלמים על ידי המוסד לביטוח לאומי מאז ינואר 1985 – מובאים בפרק 35.6, שער 12.
- שעה שעובד חב סכום כסף למעביד שפשט את הרגל או פורק (כגון הלוואה שנטל), יש לבצע את הקיזוז באופן פרופורציונלי הן מהחוב שבדין קרימה (שכר עבודה ופיצויי פיטורים) והן מחוב רגיל (ת.א. (ת"א) 293/91 (המ" 92/93) בענין החברה הישראלית לניטוח משנה בע"מ (בפירוק) לא פורסם).

§ 28. שכר הכולל פיצויי פיטורים

- הסכם בין מעביד לבין עובד, שפורש בו שהפיצויים כלולים בשכר העבודה וההסכם אושר על ידי שר העבודה או מי שהוסמך על דיו לכן, יבוא לענין הפיצויים במקום הוראות חוק זה ובלבד שאין הסכם קיבוצי החל על המעביד והעובד המחייב תשלום פיצויי פיטורים.
- אין האישור יכול להיות כעל תוקף רטרואקטיבי ולהינתן אחרי שהסתיימו יחסי עובד-מעביד. "אין הדעת סובלת שאישור הדרוש לקיומו של ההסכם ינתן לאחר שנים מאו נערך ההסכם, ובמיוחד לאחר שכבר קמה לעובד זכות לתבוע פיצויי פיטורים" (ד"ע ל/ג-58-3 האוניברסיטה העברית ירושלים נ' בניה מינטל פר"ע ה 65).
- מקום שנחתם בו הסכם בדבר שכר הכולל פיצויי פיטורים, וההסכם אושר על ידי שר העבודה והרווחה, מחייב ההסכם כל עוד אין הסכם קיבוצי חל על הצדדים. נחתם במפעל הסכם קיבוצי החל על אותו עובד, יהיה העובד זכאי לפיצויי פיטורים בגין התקופה שמיום חתימת ההסכם הקיבוצי ואילך (ד"ע מב/114-3 החברה לנבלים ולחומי חשמל בע"מ נ' יעקב מיוזלס פר"ע י 161).
- הסכם בדבר שכר הכולל פיצויי פיטורים יהיה תקף רק אם אושר על ידי שר העבודה והרווחה (ד"ע נב/113-3 משה כהן נ' לאה אסקלן פר"ע כד 327).

שכר שעות

במקרים בהם נקבע שכר שעות יחושב השכר הקובע בהכפלת שכר שעה ב-186

תקופה

נקבעה בהסכם תקופת העסקה קצובה, האישור יינתן רק במידה שתקופה זו לא תפחת משנה.

מקום ואופן ההגשה

בקשה לאישור הסכם תוגש בצירוף ההסכם המקורי למחוז בו מצוי מקום העבודה, לגביו מוגשת הבקשה. (מחוז תל אביב, מחוז ירושלים והדרום, מחוז חיפה).

מועד ההגשה והארכה

טיפול בבקשה לפי סעיף 28 תטופל אם תוגש תוך 60 יום ממועד כניסת ההסכם לתוקף או ממועד חתימת ההסכם. המוקדם מבין השתיים. בקשות המוגשות בתקופה העולה על-60 יום יטופלו במקרים חריגים באישור הממונה הראשי על יחסי עבודה.

מקרים חריגים

אישורים חריגים שלא בהתאם לאמור בחוזר מדיניות זה, יינתנו בכפוף לכימוקים מיוחדים שירשמו על ידי הממונה הראשי.

הסכם שתנאי מתנאיו מנוגד לחוקי המגן

לא יינתן אישור להסכם הכולל הוראות שבניגוד לחוקי המגן או לתקנת הציבור.

תחילה

תחילתו של נוהל זה ביום 1.1.09