



AYR

עמר רייטר ז'אן שוכטוביץ ושות'

היבטים משפטיים של חלוקת בונוסים ועמלות על תשלום פיצויים וזכויות אחרות

עו"ד הלית שמחוני, שותפה
ראש מחלקת דיני עבודה



בנוסים/עמלות מכירה – האם חלק מהשכר או "תוספת"?

בונוסים/עמלות מכירה – האם חלק מהשכר או "תוספת" לשכר?

1. בונוסים ועמלות מכירה הינם תמריצים שכיחים.
2. למרות זאת, יישום המבחנים שנקבעו בפסיקה – לוקה בחסר, בשל מורכבותם והצורך בניתוח של תוכנית התמריצים.

בונוסים/עמלות מכירה – האם חלק מהשכר או "תוספת" לשכר?

אין בחקיקה או בפסיקה הגדרה אחידה, אחת ומחייבת של המונח "שכר".

יש להבחין בין זכויות המגיעות לעובד מכוח החוק, שאז קובעת הגדרת ה"שכר" שבאותו חוק אם יש לכלול את אותו רכיב שכר ב"שכר" לצורך חישוב הזכויות על פי החוק, לבין זכויות המגיעות לעובד מכוח הסכם (הסכם קיבוצי, הסדר קיבוצי או חוזה אישי), שאז תקבע הגדרת "שכר" שבאותו הסכם.

(דב"ע (ארצי) שנ/42 – 3 ז'אק פרחי – חברת החשמל לישראל בע"מ [פורסם
בנבו] (4.3.1990).)

הגדרת שכר בצו ההרחבה לביטוח פנסיוני

1. סעיף 6(ב) לצו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק קובע כי "השכר" לצורך ביצוע הפקדות לקופת פנסיה הוא - השכר הקבוע בחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 ובתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד-1964.
2. סעיף 6ג לצו ההרחבה קובע כי חובת ההפרשה היא מהשכר הקובע לתשלום פיצויי פיטורים או מהשכר הממוצע במשק – לפי הנמוך מביניהם.

הגדרת שכר לפיצויי פיטורים

תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד-1964, קובעת שרכיבי השכר שיובאו בחשבון לצורך חישוב פ"פ הם: שכר יסוד, תוספת ותק, תוספת יוקר המחיה ותוספת משפחה, תוספת מחלקתית או תוספת מקצועית.

תקנה 9 לתקנות פיצויי פיטורים, קובעת:

"היה שכר עבודתו של עובד כולו או מקצתו משתלם בעד ביצוע עבודה מסוימת 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".

הגדרת שכר לתשלום שעות נוספות וחופשה

סעיף 18 לחוק שעות עבודה ומנוחה בעניין תשלום שעות נוספות ותגמול בגין עבודה בשבת קובע:

"18. לענין הסעיפים 16 ו-17 "שכר רגיל" כולל כל התוספות שמעסיק משלם לעובדו".

סעיף 10 לחוק חופשה שנתית, תשי"א – 1951 מרחיב את הגדרת השכר -

" כל תמורה, בכסף או בשווה כסף, המשתלמת לעובד על ידי המעסיק בעד שעות העבודה הרגילות ..."

שכר עובד המבוסס על עמלות בלבד

שכר של עובד המשולם על בסיס עמלות בלבד - העמלות

הן בגדר "השכר הרגיל" או "שכר היסוד".



פסיקת בית הדין לעבודה תשלום המותנה – בתנאי מיוחד

"שכר הוא "התמורה הניתנת לעובד כנגד התחייבותו לעבודה..." לעומת זאת "תוספת "הינה "תשלום מותנה בתנאי או בגורם מיוחד, ותלוי בכך שמי שבו מדובר מתקיים בו אותו תנאי או גורם"...

בג"צ 4838/03 קרון קיימת לישראל נ' בית הדין הארצי לעבודה בירושלים, פ"ד נט: 241, 254 (5) דב"ע לד / 7-3 ביטמן -מדינת ישראל, בעמ' 427 ' ראה גם בג"ץ 5572/92 זכאי ואח' נ' בית הדין הארצי לעבודה ואח', בעמ. (608) '

קביעת נורמה אשר מעליה ייחשבו העמלות כתוספת "מאמץ" ולא כשכר רגיל

בתע"א (ת"א) 10761-08 טל (משה) אזרי נ' סרגם ישראל בע"מ, נדון עניינו של עובד אשר היה זכאי לעמלות מכירה בסך של \$100 עבור כל מיטה שנמכרה, החל מהמיטה ה-21.

בית הדין קבע כי על-פי תקנה 9 לתקנות פיצויי פיטורים, ככל ששכרו של העובד משתלם כחלק מהפדיון, רואים את שכרו האחרון כשכר הממוצע ל-12 החודשים האחרונים שקדמו לפיטורים.

לעומת זאת, תשלום בonus, פרמיה או שכר עידוד בסכום קבוע או מדורג, המשולם בגין עמידה ביעדים מעל לנורמה שנקבעה, אינו מהווה חלק מהשכר לצורך תשלום פיצויי פיטורים...

במקרה דנן, תשלום העמלות נגזר במדויק מכמות המיטות שמכר התובע, כאשר בגין כל מיטה שמכר היה התובע זכאי לתוספת של \$100 לשכרו. נוכח זאת הם ייחשבו כחלק משכרו לצורך תשלום פיצויים.

בונוסים/עמלות מכירה –

האם חלק מהשכר או "תוספת" לשכר?

בעע(ארצי) 76/06 מרדכי גימלשטיין נ' יזמקו בע"מ (פורסם בנבו, 06.05.2008), נדונה השאלה האם בונוס הרווחיות ובונוס בגין עמידה ביעדים הינם חלק משכרו של העובד.

- שכר היה מורכב משכר בסיס + עמלה בגובה של 5% בגין מכירה + עמלה בגובה 3% בגין מכירה בהנחה + עמלה בגין מכירה ללקוח סופי. בנוסף, אם העובד היה עובר יעד מכירה של \$100,000, הוא היה זכאי לבונוס נוסף.
- נקבע, כי בהתאם לתקנה 9 לתקנות פיצויי פיטורים, העמלות בגין המכירות יכללו בשכר היסוד לצורך תשלום פיצויי הפיטורים.
- אולם, הבונוס הניתן בגין יעד המכירה, הינו "שכר עידוד" ומשכך הינו בגדר תוספת שאינה נכללת בשכר. בית הדין קובע את הרף של \$100,000 כנורמה, ולכן מעל רף זה מדובר בפרמיה אשר אינה חלק מהשכר של העובד.

כיצד נקבעת הנורמה?

- ככל שהנורמה/יעד המכירות, היא מלאכותית, במובן זה שהיא נמוכה עד כדי כך שהיא בעצם ביצוע העבודה הרגילה, אזי הפרמיה, לא תיחשב כ"תוספת" לשכר - אלא כחלק משכר היסוד.
- כל מקרה ייבחן על פי נסיבותיו המיוחדות, כאשר מעבר למבחן התנאי יש לבחון את הסכמות הצדדים לגבי אותה תוספת ואת ההקשר התעשייתי (ע"ע (ארצי) 1089/02 יוסף ברנע נ' בזק החברה הישראלית לתקשורת בע"מ (פורסם בנבו, 13.10.2004)).
- בית הדין ייבחן גם את גובה העמלה שניתנה ביחס לשכר, את תוכנית היעדים, את מכירות העובדים האחרים בחברה, את ההסכם ואת התלושים.
- נטל השכנוע, כי תשלום מסוים המכונה "תוספת" מהווה חלק אינטגרלי משכר העבודה הרגיל, מוטל על העובד (דב"ע (ארצי) מט/3-141 סלים בלבול נ' מפעלי מאיר בע"מ [פורסם בנבו] פד"ע כא 439 (1990)).



בנוסים/עמלות מכירה – האם חלק מהשכר לצורך תשלום שעות נוספות

בר"ע (ארצי) 7386-02-16 "קסטרו מודל" בע"מ - אור שחם (נבו 14.05.2018) –

האם עמלה היא בגדר "תוספת" לפי סעיף 18 לחוק שעות עבודה ומנוחה?

בית הדין הארצי: לא ניתן לקבוע באופן גורף כי עמלת מכירה היא חלק מ"השכר הרגיל" לעניין סעיף זה, ויש לבחון כל מקרה לגופו בהתאם לנסיבותיו, ובכלל זאת: המנגנון המוסכם לתשלום עמלה; סוג העסקה שבעדה משולמת העמלה; שיעור מרכיב העמלה בשכר. נוכח העובדה ששאלת הזכאות להכללת עמלות מכירה בשכר לצורך חישוב גמול שעות נוספות היא שאלה מורכבת ולה פנים לכאן ולכאן, בית הדין הארצי לא הכריע בשאלה זו מהטעם שקבע כי אין לדון בה במסגרת של תובענה ייצוגית.

* על ההחלטה שלא לאשר את התובענה כייצוגית הוגש בג"צ.

סיכום

1. כאשר שכר היסוד של העובד הוא נמוך יחסית, ועיקר שכרו מורכב מעמלות מכירה.
2. העמלות הינן אישיות והן נגזרות ממכירות של העובד ולא מפרמיות מפעליות.
3. העמלות או הבונוס אינם מותנים בתנאי, והם ניתנים לעובד מבלי שהוא נדרש לפעול אחרת מהדרך הרגילה של העבודה שלו.
4. המבחן לעניין הפקדות לפנסיה נגזר מחוק פיצויי פיטורים (יש לשים לב לגובה השכר לצורך ההפקדות)
5. המבחן לעניין חוק חופשה שנתית הוא רחב יותר.
6. לעניין שעות נוספות – העניין טרם הוכרע בפסיקה.

המלצות



1. לאמץ תוכנית יעדים מדורגת, עם נורמה שמשקפת מאמץ מיוחד.
2. לוודא שהיעד קשור במישורין לעבודתו לתרומתו של העובד
3. לקבוע הוראה ברורה בהסכם ההעסקה - אם העמלות הינן חלק מהשכר אם לאו.
4. לקבוע "תניית גידרון" – מה קורה במקרה של פסיקה הפוכה.
5. לעקוב אחר גובה העמלה שמשולמת לעובד.
6. ככל ויש ספק – אין ספק, ויש לשלם סוציאליות על מלוא גובה העמלות.

לכל שאלה, אנו לרשותכם:
עו"ד הלית שמחוני HelitS@ayr.co.il
עו"ד אסף לפיד AssafL@ayr.co.il