

לקוח נכבד,

הנדון: חוק הגנת השכר (תיקון מס' 24), התשס"ח-2008

בראשית חודש פברואר 2009 יכנס לתוקפו תיקון מספר 24 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 (להלן **ובהתאמה – "תיקון 24"**), ו"חוק הגנת השכר"), המשנה באופן דרמטי את החובות החלות על ציבור המעבידים בכל הנוגע לניהול פנקסי שכר ולעריכת ולמסירת תלושי שכר מפורטים, וכן מסדיר עניינים שונים בנוגע לתמורה בעד עבודה בשעות נוספות ותשלום בגין רכיבי שכר נוספים.

במסגרת חוזר לקוחות זה נסקור בפניכם בקצרה את עקרי השינויים הנובעים מתיקון 24 הנ"ל.

א. כניסה לתוקף:

תיקון 24 יכנס לתוקפו בתאריך 1.2.2009. המשמעות היא כי תלוש שכר חודש ינואר 2009, במקומות העבודה בהם שכר חודש ינואר משולם במהלך חודש פברואר, חייב לכלול כבר את הפרטים הקבועים במסגרת התיקון הנ"ל ועליהם נעמוד להלן.

ב. על מי חל התיקון:

למעשה על כלל המעסיקים, ולמעט על יחיד המעסיק אחר שלא במסגרת עסקו או משלח ידו (כגון מטפלת או עוזרת בית).

ג. ניהול פנקס שכר ומסירת תלוש שכר:

תיקון 24 קובע כי מעביד חייב לנהל פנקס שכר ולמסור לכל עובד תלוש שכר בכתב.

פנקס שכר הינו רישום שכר העבודה המגיע לעובדים ופרטי השכר אשר שולמו להם.

תלוש שכר הינו רישום הנתונים מתוך פנקס השכר המפרט את פרטי השכר אשר שולמו לעובדים.

מועד עדכון הפנקס ומסירת תלוש השכר הינו לא יאוחר מהיום התשיעי שלאחר המועד לתשלום השכר. ככל שהמדובר בשכר חודשי יש לעדכן את הפנקס ולמסור את התלוש עד ל- 9 לחודש שלאחר החודש בעדו משולם השכר.

ד. הפרטים החייבים להופיע בפנקס ובתלוש השכר:

פרטים לגבי העובד והמעביד שם פרטי, שם משפחה ומספר ת.ז. של העובד. שם המעביד, מספר ת.ז. שלו או מספר התאגיד, כתובת מקום העבודה או מקום עסקו של המעביד.

פרטים לגבי תקופת העבודה תאריך תחילת העבודה, ותק מצטבר אצל המעביד או במקום העבודה על פי הגבוה שביניהם.

פרטים לגבי בסיס השכר לגבי עובד במשכורת חודשית – היקף המשרה, לגבי עובד על בסיס שאינו חודשי ("עובד בשכר") – הבסיס על פיו משולם השכר (שעתי, יומי, קיבולת וכיוצ"ב). לגבי עובד ששכרו משולם לו בהתאם לדירוגו על פי הסכם קיבוצי אשר חל עליו – יש לפרט גם את דרוג ודרגת העובד.

פרטים לגבי תקופת התשלום התקופה הקלנדארית בעדה משולם השכר. מספר ימי העבודה ושעות העבודה במקום העבודה בתקופה בעדה משולם השכר. מספר ימי העבודה בהם עבד העובד בפועל באותה התקופה. מספר השעות בהן עבד העובד בפועל באותה התקופה. מספר ימי החופשה אשר נוצלו באותה התקופה ויתרת ימי החופשה שעומדת לעובד. מספר ימי המחלה אשר נוצלו על ידי העובד בתקופה הרלבנטית ויתרת התקופה הצבורה.

פרטים לגבי השכר המשולם לעובד ערך שעת עבודה "רגילה", השכר הרגיל, תשלומים נוספים המשולמים לעובד לרבות, גמול שעות נוספות, גמול בעד עבודה במנוחה השבועית, פרויזן עבודה, דמי הבראה, דמי חופשה ודמי מחלה וכדו'. לגבי כל אלה יש לציין את סוג התשלום, את מספר היחידות בעבורן הוא משולם, ואת סכום התשלום. סך כל השכר והתשלומים האחרים החייבים בתשלום מס הכנסה וכן הסכום המצטבר שלהם בשנת המס. סך כל השכר והתשלומים האחרים החייבים בתשלום ביטוח לאומי, וכן הסכום המצטבר שלהם בשנת המס. סך כל השכר והתשלומים האחרים המובאים בחשבון לעניין זכויות פנסיוניות או זכויות סוציאליות

אחרות שיפורט לפי סוג הזכויות לגביהן הוא מובא בחשבון. במידה ואחד מן התשלומים הנ"ל שולם שלא בעד התקופה הקלנדרית בגינה מופק התלוש ומעודכן הפנקס יש לציין לגבי אותו התשלום את התקופה בעדה הוא שולם.

פרטים לגבי הניכויים ניכוי מס הכנסה. ניכוי דמי ביטוח לאומי. ניכוי דמי בריאות. ניכוי לקופת גמל אשר יפורט לפי הקופה אליה מיועד הניכוי וסכומו. כל ניכוי אחר אשר יפורט לפי סוג הניכוי וסכומו. סך כל הניכויים.

פרטים לגבי תשלומי המעביד בגין תנאים סוציאליים פרוט תשלומי המעביד בעבור תנאים סוציאליים לעובד אשר אינם משולמים לעובד עצמו ואינם מנוכחים משכרו, לרבות הפרשות המעביד לקופת גמל.

פרטים לגבי פרעון התשלומים סכום הברוטו המגיע לעובד במועד התשלום. סכום הנטו לתשלום. דרך תשלום השכר. באם השכר אינו משולם לעובד במישרין, יש לציין את הגורם באמצעותו משולם השכר. אם התשלום נעשה באמצעות חשבון בנק, לרבות בנק הדואר, יש לפרט גם את מספר החשבון ופרטי הבנק.

פרטים אודות שכר המינימום שכר המינימום לחודש ולשעה מעודכנים לתקופת התשלום ובהתאם לגילו של העובד (במידה והוא צעיר מגיל 18).

ה. היפוך נטלי ההוכחה וחזקות:

תיקון 24 משנה אף את נטלי ההוכחה הנוגעים למספר השעות הנוספות אותן ביצע העובד ולרכיבי שכרו. כפי שיובהר להלן, החל מכניסת התיקון לתוקף על המעביד יהיה להוכיח כי העובד לא ביצע את השעות הנוספות הנטענות, וכי שילם לעובדו, מלבד שכרו הרגיל, אף רכיבים כגון דמי נסיעות, דמי הבראה, דמי/פדיון חופשה, גמול שעות נוספות וגמול עבודה במנוחה השבועית.

מטבע הדברים המדובר בנטל הוכחה כבד ביותר המוטל מעתה על המעביד והדבר מחייב רישום מדויק ומוקפד של הפרטים שבנדון.

סייג: חובת ההוכחה המוטלת על המעביד כאמור לעיל הינה רק בהתייחס למספר שעות עבודה נוספות אשר אינו עולה על 15 שעות שבועיות או אשר אינו עולה על 60 שעות נוספות חודשיות.

הפועל היוצא: מעביד שלא יערוך רישום מדויק של שעות העבודה בפועל של עובדו, ולא ישמור את הרישום לאורך 7 שנים, עלול למצוא עצמו מתקשה מאוד להוכיח כי העובד לא עמד לרשותו במסגרת השעות הנטענות ובעקבות כך להיות מחויב בתשלום בגינן (אף אם העובד כלל לא ביצע שעות נוספות!).

חזקת "שכר כולל" התיקון קובע חזקה לפיה בתביעה שעילותיה הינן אי תשלום גמול שעות נוספות, גמול עבודה במנוחה השבועית, דמי/תמורת/פדיון חופשה, דמי הבראה או דמי נסיעה, ושהמעביד לא מסר לעובד תלוש שכר ו/או מסר לו תלוש שכר בו לא נכללו הרכיבים האמורים, השכר הינו "שכר כולל" האסור על פי סעיף 5 לחוק הגנת השכר, ויראו בשכר המשולם כשכר רגיל, אשר הרכיבים האמורים אינם כלולים בו (ועל המעביד לשלם לעובד בנוסף לשכרו "הרגיל") – כל זאת, זולת אם הוכיח המעביד אחרת.

ג. תיקון חוק עבודה ומנוחה:

במסגרת תיקון 24 לחוק הגנת השכר נקבע כי אף סעיף 25 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"ח-1951, יתוקן כך שיקבע בו שהרישום בפנקס שעות העבודה לגבי שעות עבודה, שעות נוספות ושעות מנוחה שבועית יערך באופן שוטף ויכלול את שעות העבודה בפועל.

עוד קובע התיקון כי במידה והרישום הנ"ל אינו מתבצע באמצעים מכניים, דיגיטאליים או אלקטרוניים, ייחתם הרישום מידי יום על ידי העובד ויאושר בחתימתו של האחראי אשר נקבע לכך על ידי המעסיק.

ד. תוצאות אי יישום התיקון:

בכדי ל"עודד" את ציבור המעסיקים ליישם את הוראות התיקון באופן מיידי נקבעו במסגרתו סנקציות קשות, הן במישור האזרחי, הן במישור הפלילי והן במישור האישי.

במישור האזרחי בית הדין האזורי לעבודה רשאי לפסוק לעובד פיצויים שאינם תלויים בנזק ("פיצויים לדוגמה") בסך של עד 5,000 ₪ בעד כל תלוש שכר אשר ביודעין לא נמסר לעובד או בעד כל תלוש שכר אשר נמסר לו מבלי שהוא מכיל את הנתונים המחויבים בהתאם לתיקון, כולם או חלקם.

במידה והפרה כאמור לעיל של החוק בוצעה בשני חודשים בתקופה של שנתיים, החזקה היא כי המעביד ביצע את אותה ההפרה ביודעין – אלא אם כן הוא הוכיח אחרת.

בנוסף, התיקון קובע כי במידה והופרה הוראה מהוראות חוק הגנת השכר רשאי בית הדין לעבודה לפסוק פיצוי בשיעור שיראה לו בנסיבות העניין, נוסף על כל פיצויי או סעד אחר.

במישור הפלילי דינו של מעסיק אשר לא מסר לעובדו תלוש שכר או המוסר לו תלוש שכר אשר אינו כולל את הנתונים הקבועים במסגרת תיקון 24, כולם או חלקם, עד למועד הקובע, הינו קנס בסך של 13,050 ₪ (נכון לעריכת סקירה זו).

מעביד אשר ניכה סכומים משכר עובדו בניגוד להוראות סעיף 25 לחוק הגנת השכר דינו קנס בסך של 33,650 ₪.

מעביד שניכה סכומים משכר העובד ולא העבירם לגוף אליו היה אמור להעבירם דינו מאסר שנתיים או קנס בסכום של למעלה ממיליון ₪.

וידגש : תיקון 24 קובע סנקציות פליליות חמורות אף יותר במידה והמעביד ביצע את העבירות המפורטות לעיל בנסיבות מחמירות.

אחריות נושאי משרה נושא משרה בתאגיד חייב לפקח ולעשות כל שניתן למניעת העבירות הנזכרות מעלה (אי מסירת תלוש שכר, מסירת תלוש שכר ללא הנתונים המחויבים, ניכויי משכר העבודה שלא כדין או לא למי שהניכוי יועד) בידי התאגיד או מי מעובדיו. דינו של נושא משרה המפר הוראה זו, תשלום מחצית מהקנס הקבוע לאותה העבירה.

נעברה עבירה מסוג העבירות הנזכרות לעיל בידי התאגיד או מי מעובדיו, חזקה היא כי נושא המשרה הפר את חובתו לפקח ולמנוע את העבירה, אלא אם כן הוכיח נושא המשרה כי עשה כל שניתן בכדי למנוע את העבירה.

ה. תיקונים עקיפים לחוקי עבודה נוספים :

לשם התאמה למצב המשפטי החדש נקבעו בתיקון 24 גם תיקונים עקיפים לחוקי עבודה נוספים, כדלקמן : חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, חוק הספנות (ימאים), התשל"ג-1973, חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987, חוק עובדים זרים, השנ"א-1991 וכן חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה, התשס"ב-2002).

ט. סיכום :

תיקון 24 משנה את המצב הנוהג בכל הנוגע לפנקסי השכר, תלושי השכר, נטלי ההוכחה, החזקות במשפט העבודה והסנקציות האזרחיות והפליליות בגין הפרת הוראות התיקון, מן הקצה לקצה.

יש להיערך לשינויים המגולמים בתיקון 24 הנ"ל בהקדם וליישם הלכה למעשה.

יש להקפיד על רישום מדויק של שעות העבודה, לרבות שעות עבודה נוספות, של העובדים אשר חוק שעות עבודה ומנוחה חל עליהם, ויש לבדוק שוב את חלות החוק על העובדים אשר לכאורה אין הוא חל עליהם.

יש לבדוק כי הגורמים המפיקים עבור עובדיכם את תלושי השכר מודעים לדרישות החדשות ומיישמים אותן בפועל.

את כל התייעוד הנאסף, למשל אודות שעות עבודתו של העובד, יש לשמור לכל הפחות עד לתום תקופת ההתיישנות.

יש לעדכן את כל הגורמים הרלבנטיים בעסקכם אודות התיקון ואודות הדרישות החדשות הקבועות במסגרתו.

חווה זה נועד למסירת מידע בלבד ואין לראות בתוכנו מתן ייעוץ או חוות דעת.

בכל מקרה שמתעוררות שאלות אנו עומדים לרשותכם למתן מענה.

בכבוד רב,
גוזלן לוריא ושות'
רואי חשבון