

אדונים נכבדים,

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

התיקון הנ"ל לחוק הגנת השכר (להלן: "התיקון") פורסם בספר החוקים מס' 2162 ביום 6.7.2008 ונכנס לתקפו ביום 1.2.2009. יש לפעול על פיו מהמשכורת של חודש פברואר 2009. להלן תמצית של השינויים וההוראות החדשות הכלולות בתיקון. חשוב לציין כי התיקון כולל בין היתר הטלת סנקציות על מעסיקים שלא יפעלו בהתאם לחוק. כמו כן חשוב לציין כי האחריות ליישום החוק מוטלת אף על נושאי משרה בתאגיד. השינויים נוגעים לשלושה נושאים: מסירת תלוש שכר לעובד הכולל את כל הפרטים שיפורטו להלן; חובת רישום סדיר ומדויק של ימי העבודה ושעות העבודה – אלה הצפויים ואלה שבהם בוצעה העבודה; ניכוי מהשכר – הנוהל והעונש על הפרה, כגון אי העברת הניכויים במועד.

1. תלוש שכר ופנקס שכר

- 1.1 על כל מעביד חלה חובה להמציא לעובדיו בכל חודש, ולא יאוחר מ-9 בחודש העוקב לחודש בגינו משולם השכר, תלוש שכר אשר יכיל לפחות:
- 1.1.1 שם פרטי, שם משפחה ומס' זהות של העובד;
  - 1.1.2 שם המעביד, מס' זהות או מס' תאגיד, מען מקום העסק או העבודה;
  - 1.1.3 תאריך תחילת העסקת העובד;
  - 1.1.4 ותק מצטבר אצל המעביד או מקום העבודה, לפי הגבוה;
  - 1.1.5 לעובד במשכורת (חודשי) - היקף המשרה; לגבי עובד בשכר (יומי או שעתי) – הבסיס לתשלום השכר; לעובד ששכרו צמוד לדירוג - מהות הדירוג ודרגת העובד;
  - 1.1.6 התקופה בעדה משולם השכר;
  - 1.1.7 מספר ימי עבודה אפשריים וימי עבודה בפועל באותו חודש;
  - 1.1.8 מספר שעות העבודה אפשריות ושעות עבודה בפועל (לרבות שעות נוספות בנפרד) שבה עבד העובד באותו חודש;
  - 1.1.9 מספר ימי חופשה שנוצלו וכן ימי חופשה צבורה;
  - 1.1.10 מספר ימי מחלה שנוצלו וימי המחלה הצבורים;
  - 1.1.11 ערך השכר המשולם לעובד בעד שעה רגילה;
  - 1.1.12 השכר הרגיל;
  - 1.1.13 תשלומים נוספים כגון שעות נוספות, דמי הבראה, דמי מחלה וכיו"ב;
  - 1.1.14 פירוט סכומים מצטברים החייבים במס ובטוח לאומי;
  - 1.1.15 פירוט סכומים מצטברים לעניין זכויות סוציאליות כגון פנסיה גמל והשתלמות;
  - 1.1.16 אם שולם סכום כהפרש בגין תקופה קודמת, יש לציין בגין איזו תקופה;
  - 1.1.17 בנוסף לפירוט הניכויים מן העובד, יש לפרט גם את הפרשות המעביד המשולמות לקופות גמל למיניהן;
  - 1.1.18 מספר חשבון הבנק שאליו משולם השכר;
  - 1.1.19 יש לציין על גבי התלוש את שכר המינימום לשעה ולחודש לפי החוק, המעודכנים למועד התשלום;

- 1.2 בגין הפרת החוק, נקבעו סנקציות חמורות. בין היתר נקבע כי אי מסירת תלוש שכר במועד, או מסירת תלוש שאינו ממלא את התנאים כפי שפורטו לעיל, דינה קנס בסכום של 13,050 ש"ח. עבירות המפורטות בתיקון שנעברו בנסיבות מחמירות גוררות עונשים חמורים פי כמה.
- 1.3 יודגש כי כדי לכלול את כל הפרטים לעיל בתלוש השכר, על המעבידים לספק את כלל הנתונים הנ"ל לחשבי השכר שלהם, ולכן פורטו לעיל.

## 2. ניכויים משכר העובד

- 2.1 במסגרת התיקון נקבע, כי ניכוי סכומים שאסור לנכותם בהתאם לסעיף 25 לחוק, דינו קנס בסכום של 33,650 ש"ח.
- 2.2 מעסיק שניכה סכומים מן העובד ולא העבירם למי שלו נועדו (כגון קופת גמל, קרן פנסיה וכו') דינו מאסר שנתיים או קנס בסך של 1,010,000 ש"ח. נציין כי עבירה זו הנה בנוסף על עבירת – אי העברת ניכויים הכלולה בפקודת מס הכנסה.
- 2.3 נושא משרה בתאגיד, כגון מנהל, מנכ"ל סמנכ"ל משאבי אנוש וכו', חייב לפקח ולעשות ככל שניתן כדי למנוע אי העברת סכומים שנוכו, וצפוי לקנס בגובה מחצית הקנס הקבוע לאותה עבירה.

## 3. חובת ניהול מעקב אחר שעות העבודה

- 3.1 עם כניסת התיקון לתוקף, ובניגוד למצב עד התיקון, עובר נטל ההוכחה לגבי שעות העבודה של העובד אל המעביד. על המעביד לנהל פנקס שעות עבודה (ממוחשב באמצעים מכניים, דיגיטליים או אלקטרוניים) בו יירשמו שעות עבודתו של העובד.
- 3.2 אופן הרישום בפנקס, יהיה שוטף ויכלול שעות עבודה בפועל. אם הרישום לא נעשה באמצעים אלקטרוניים או מכאניים, עליו להתבצע באופן יומי-מדי יום – ויאושר על ידי ממונה מטעם המעביד.
- 3.3 לפיכך המלצתנו, כי יש לנהל רישום מדויק של שעות העבודה לכל העובדים ע"פ הכללים לעיל, וגם לעובדים אשר משולמת להם תוספת גלובלית בגין שעות נוספות של עד 60 שעות לחודש. זאת מאחר שחובת ההוכחה על המעביד מוגבלת ל- 60 שעות נוספות בחודש – המקסימום המותר בחוק. יש לשמור את הרישומים 7 שנים.
- 3.4 במסגרת התיקון נקבע כי מעביד שלא מסר לעובדו תלוש שכר, או שהתלוש שמסר אינו כולל פירוט הרכיבים הבאים: שעות נוספות בפועל או, גמול במנוחה שבועית, דמי חופשה או פדיון חופשה, דמי הבראה ונסיעות, קיימת חזקה כי שכר העובד הנו שכר כולל (רגיל) אלא אם יוכיח המעביד אחרת. המשמעות היא כי שכר גלובלי כאמור, או אי מסירת תלוש מפורט, יהוו הכרה בכך כי השכר ששולם הוא שכר בסיסי ויש להוסיף עליו את התוספות וההפרשות הסוציאליות המגיעות לעובד ע"פ חוק, הסכם קיבוצי או צו הרחבה.

האמור לעיל מהווה מידע כללי ואינו בא להחליף ייעוץ משפטי בכל מקרה.

בכבוד רב

קרלמן – רואי חשבון