

04/02/2009

בס"ד

לכבוד \_\_\_\_\_  
מעסיק נכבד

במכתב חשוב זה הריני להודיעך על השינויים שחלו בחוקי העבודה במשק ועל ההשלכות הנובעות מכך לך כמעסיק

ב-24 ביוני 2008 עבר בכנסת בקריאה שנייה ושלישית תיקון 24 לחוק הגנת השכר.

מדובר במפנה דרמטי בכל הקשור בזכויות עובדים בישראל, ובעקבות התיקון החדש יהיה מהפך במעמדם של העובדים כשהם ירצו לתבוע את זכויותיהם בבית הדין לעבודה, החוק החדש כולל סנקציות פליליות מחמירות על מעסיקים ועל נושאי משרה אחראים, שיעברו על הוראות החוק. העונש על ניכוי כספים מהעובד בלי להעבירם למי שלו יועדו הכספים במועדים שנקבעו בחוקים ובתקנות, יהיה עד שנתיים מאסר או קנס של עד למעלה ממיליון שקלים חדשים.

נטל ההוכחה יחייב את נושאי המשרה האחראיים להקפיד על הפרטים הרשומים בתלוש השכר ועל מעקב ורישום שעות עבודה מסודר ומפורט לפי החוק, בנסיבות חמורות, כמו במקרה בו המעשה נעשה בכוונה להשיג טובת הנאה למעביד, או בכוונה להימנע מתשלום המגיע לעובד, העונשים והקנסות שיקבל המעביד ועל נושאי משרה בו יהיו כבדים ביותר. על המעביד להוכיח אחרת בתביעה של העובד שלו, מתי שיש עילות נגד המעביד שהם השנויות במחלוקת כגון, אי תשלום גמול שעות נוספות, דמי חופשה, גמול עבודה במנוחה השבועית, תמורת חופשה או פדיון חופשה, דמי הבראה, דמי נסיעות, המעביד לא הנפיק לעובד שלו תלוש שכר, המעביד הנפיק לעובד תלוש שכר חלקי שלא נכללו בו כל רכיבי השכר הנ"ל, לכן החזקה תהיה כי רכיבים אלו לא שולמו לעובד.

בתביעה לתשלום שכר עבודה או גמול עבודה במנוחה השבועית, בה קיימת מחלוקת בעניין שעות העבודה שבגינם נתבע השכר, גם פה על המעביד חלה חובת ההוכחה כי העובד לא עמד לרשות העבודה במשך שעות העבודה השנויות במחלוקת, גם על תביעת עובד בקשר לגמול שעות נוספות, על המעביד חובת ההוכחה בשל גמול שעות נוספות שלא יעלה על 15 שעות נוספות בשבוע או 60 שעות נוספות חודשיות, הנטל יהיה על העובד להוכיח זכאות לגמול שעות נוספות העולות על הנ"ל.

החל מחודש ינואר 2009, יהיה תלוש השכר החדש ברור יותר ויכלול פרטים רבים, שאינם מופיעים בדרך כלל בתלושים המופקים בתוכנות השכר כיום. **על-פי התיקון החדש, מעסיק שלא ימסור לעובד תלוש שכר, או ימסור לעובד תלוש שכר אשר אינו משקף את פרטי השכר ששולם לעובד, יהיה צפוי לקנס של עד 13,500 שקלים לכל עובד אשר לגביו נעשתה העבירה. ובנסיבות חמורות יוגדל הקנס.**

## התלוש החדש חייב לכלול 9 סעיפים חלקם חדשים וחלקם קיימים

### 1. ניכויים

המעסיק יפרט בתלוש המשכורת את הניכויים שביצע בעבור העובד למס הכנסה, ביטוח לאומי ומס בריאות. מדובר בעניין חשוב משתי סיבות. האחת, כדי לשמור על זכויותיו של העובד במוסדות אלה, למשל בעת תאונת עבודה המזכה בדמי פגיעה מהביטוח הלאומי; והשנייה, כדי שהעובד יידע שמעסיקו הוא ישות משפטית בעלת תיק מסודר במס הכנסה - סעיף בעל חשיבות בעת הגשת תביעה נגד המעסיק.

### 2. הפרשות לקרנות

המעסיק יציין בתלוש השכר את הסכום שהפריש לקרן הפנסיה, ביטוח המנהלים או קופת הגמל של העובד בחודש החולף, כך שהעובד יוכל לחשב את הסכום המצטבר לטובתו בקרן. בנוסף, חלה חובה על המעסיק לרשום את השכר המשמש בסיס להפרשה לפנסיה.

### 3. שעות עבודה

המעסיק יציין בתלוש המשכורת את מספר השעות שבהן הועסק העובד בפועל במהלך החודש החולף. מספר השעות ייקבע לפי הרישום בשעון הנוכחות המותקן במקום העבודה, או רישום ידני מסודר. על המעסיק לשמור את רישומי שעות העבודה במשך שבע שנים, ובמהלך תקופה זו רשאי העובד להגיש תביעה נגד מעסיקו בעניין שעות העבודה, לפני שתחול עליה התיישנות.

### 4. שעות נוספות

המעסיק יחויב לנהל רישום של שעות העבודה הנוספות של כל אחד מהעובדים, ואין לסמוך בעניין זה על העובד שינהל בעצמו את הרישומים. אם הרישום אינו דיגיטלי, אלא ידני, יש להחתים עליו את העובד, פירוט שעות העבודה הנוספות לפי הרישום האלקטרוני או הידני - באחריות המעביד, ולא העובד.

### 5. תנאים סוציאליים

המעסיק יפרט בתלוש המשכורת את התשלומים שהעביר לעובד מעבר לשכר הרגיל, כגון ימי חופשה, ימי מחלה והבראה.

### 6. היעדרויות

המעסיק יחויב לציין בתלוש השכר את מספר ימי היעדרות של העובד, ויפרט אילו מההיעדרויות נובעות מחמת מחלה, חופשה או הבראה.

7. ותק

המעסיק יציין בתלוש השכר את תאריך תחילת העבודה והוותק המצטבר של העובד במקום העבודה הנוכחי. כך, העובד יוכל לדעת למשל אם הגיעה העת לקדמו בדרגה, אם צבר ימי חופשה רבים שכדאי לו לנצל או דמי הבראה גבוהים במיוחד.

8. עובד יומי

המעסיק יפרט בתלוש השכר את תעריף השכר ליום או לשעה, לעובדים המועסקים על בסיס יומי, או לפי שעות.

9. הגוף המשלם

המעסיק יחויב לציין בתלוש השכר מי הגוף או הגורם שבאמצעותו משולם השכר לעובדים. אם התשלום נעשה באמצעות חשבון בנק (לרבות בנק הדואר), יש לציין את מספר החשבון ואת פרטי הבנק

לסיכום

תיקון 24 לחוק הגנת השכר הכניס חובה לגבי כל העובדים לנהל רישום של שעות עבודה של

כל עובד ועובד

מיום 1/2/09 מחויב מעסיק לנהל רישום נוכחות על ידי שעון נוכחות או באמצעי אחר.

**מעסיק אשר לא יתקין שעון נוכחות מחויב לקבל דיווח ידני יום יומי על שעות עבודתו של כל**

**עובד בחתימתו של העובד ובאישור המעסיק או אחראי מטעמו.**

נושא זה חל גם על מעבידים המעסיקים עובד אחד בלבד.

לאור האמור לעיל המלצתי היא לקחת לתשומת לב את השינויים ליישם את החוק החדש ולהיערך בהתאם, כדי למנוע תביעות בעתיד שיעלו הון רב

בכבוד רב

ישראל רובינשטיין יועץ מס