



## מזכר בנושא תיקון מס' 24 לחוק הגנת השכר

מאפיינים אלה אינם בבחינת רשימה סגורה, וכל מקרה יבחן לגופו. יחד עם זאת, נכון להיום רבים מהמעבידים מסווגים את העובדים באופן מוטעה.

לעניין משרות שלא ניתן לפקח על שעות העבודה שלהם, נציין, כי מספר העובדים שבתי הדין לעבודה יכירו בהם כעובדים שלא ניתן לפקח על שעות העבודה שלהם הנו מועט ביותר ונכון להיום אף ניתן לראות בהם כ"זן נכחד". בשל ההתפתחות הטכנולוגית, עלות המעקב והפיקוח אחר שעות העבודה כמעט לעולם תיחשב בעיני בתי הדין סבירה בנסיבות העניין ולכן מחייבת את המעביד.

לאור כל האמור לעיל, הלכה למעשה, חוק שעות עבודה ומנוחה חל על מרבית העובדים היום בארגון, לכן למרבית העובדים לא ניתן לשלם שכר גלובאלי ללא תשלום בעבור שעות נוספות שנעשות בפועל.

מגמת בתי הדין כמתואר לעיל הגיעה לשיאה בתיקון, אשר שם לעצמו מטרה לצמצם את תופעת העסקת עובדים בניגוד לחוק שעות עבודה ומנוחה. התיקון קבע, כי על המעביד לפקח ולעקוב אחר שעות העבודה בפועל של **כל** העובדים, למעט עובדים שלא ניתן לפקח על שעות העבודה שלהם, שמספרם היום כאמור מועט ביותר. יודגש, כי **התיקון מחייב גם מעקב של שעות העבודה של עובדים במשרות אמון**.

התיקון עורר תגובות רבות בצידם של מעבידים רבים, מאחר והוא קשה ליישום על הרבה מענפי המשק, ובראש ובראשונה על ענף ההיי-טק. התיקון לחוק אינו מאפשר את הגמישות הנדרשת לעובדים המשתכרים שכר גבוה ואשר עד היום עבדו באמצעות חוזה גלובאלי ללא תוספת שכר בגין שעות נוספות.

קיימות היום מספר הצעות לשינוי התיקון כתוצאה מהקושי האמור, כגון הצעה לשנות את התיקון כך שלא יחול על בעלי שכר גבוה מסוים או לאפשר גמישות על ידי חישוב השעות באופן שבועי ו/או חודשי. יחד עם זאת, נכון להיום, התיקון **מחייב את כל המשק** וראוי לשים את הדעת בהוראותיו כדי להימנע מחשיפה מיותרת.

החל מיום 1 פברואר 2009, נכנס לתוקף תיקון לחוק הגנת השכר, התשי"ח – 1958 (להלן: "**החוק**"). המדובר בתיקון מספר 24 לחוק, הידוע גם בכינויו "חוק התלושים".

החוק עצמו קובע הוראות שונות בנוגע לשכר העבודה, מועדי התשלום ואופן התשלום. עניינו המרכזי של התיקון לחוק (להלן: "**התיקון**") הינו העלאת חשיבותו ונפקותו של תלוש השכר שנמסר לעובד. יחד עם זאת, השינוי המהותי הנובע מהתיקון נוגע להשלכות **רחבות היקף** על החובות החלות על המעבידים. כמו כן, כפועל יוצא של התיקון, התעוררה **רפורמה בכל הקשור לרישום ומעקב של שעות העבודה של העובדים**.

בנוסף, התיקון עורר סוגיה נוספת הנוגעת לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשמי"א-1951 (להלן: "**חוק שעות עבודה ומנוחה**"). חוק שעות עבודה ומנוחה קובע, בין היתר, את מסגרת שעות העבודה ואת החובה לשלם עובד תשלום בגין שעות נוספות. חוק שעות עבודה ומנוחה לא יחול על סוגים מסוימים של עובדים, וביניהם שוטרים, יורדי ים וכד'. כמו כן, חוק שעות עבודה ומנוחה לא יחול על תפקידי הנהלה או תפקידי הדורשים מידה מיוחדת של אמון אישי (להלן: "**משרת אמון**") ועל עובדים שתנאי עבודתם ונסיבותיה אינם מאפשרים כל פיקוח על שעות העבודה והמנוחה שלהם.

בשנים האחרונות בתי הדין לעבודה צמצמו את הגדרתה של "משרת אמון" באופן משמעותי, כך שהוא יחול רק על שכבת ההנהלה הבכירה ביותר בארגון שבאופן טבעי מזוהה עם מעמד "המעסיק" או שנועדה לייצגו.

בתי הדין הנהיגו מבחנים שונים לבחינת המשרה כמשרת אמון, וביניהם:

- האם לאותו תפקיד מעורבות בהתוויית מדיניות הנהלת החברה תוך הפעלת שיקול דעת עצמאי, שאינו מוכתב על ידי מדיניות זו;
- שכר ותנאי העסקה מיוחדים וחריגים המשקפים היותו של התפקיד בגדר "תפקיד הנהלה";
- לא השם או הכינוי יגדירו תפקידו אלא טיבו ומהותו האמיתית של התפקיד ומיקומו ההיררכי בארגון;



### דוגמאות לקנסות ועונשים

מעביד שלא ימסור תלוש שכר בזמן הנקבע יחויב בקנס כספי של 26,100 ₪. מעביד שלא יכלול את הפרטים הנדרשים על פי החוק יחויב בקנס של 13,500 ₪. מעביד שניכה סכומים מהשכר בניגוד לחוק יחויב בקנס של 67,300 ₪. מעביד שניכה סכומים אך לא העבירם למי שלו יועדו הסכומים דינו מאסר שנתיים או קנס שיכול להגיע עד 1,010,000 ₪. בנסיבות מחמירות, מסמיך המחוקק את בתי הדין אף להכפיל את הקנסות האמורות. לענין זה יצוין, כי פסיקת בתי הדין לעבודה באופן כללי בעניין קנסות וסנקציות הינן מחמירות ודווקניות. בתי הדין נוהגים לקבוע נסיבות מחמירות כאשר המעביד ביצע מעשה כטובת הנאה או כדי להימנע מתשלום שכר באופן מכוון או כאירוע סדרתי. במקרה דנן, די להראות שלושה תלושים שלא הונפקו בהתאם לדרישות התיקון כדי לקבוע כי מדובר באירוע סדרתי ולהטיל על המעביד את העונש המוכפל.

### מדובר בסנקציות חריפות במיוחד!

### אחריות נושא משרה

התיקון קובע, כי אם נמצא שנעברה העבירה ע"י נושא משרה, הוא צפוי למחצית הקנס הקבוע לאותה עבירה. התיקון קובע הגדרה רחבה מאוד למונח "נושא משרה" לצרכי החוק. כמעט כל אחד שמעורב בתהליך קביעת השכר של העובד ורישומו ייחשב כנושא משרה וישא באחריות.

### פיצויים נוספים ללא הוכחת נזק

גם בתחום זה ניכרת ההחמרה עם מעבידים אשר לא פעלו בהתאם לחוק. לענין זה תשומת ליבכם להרחבת סמכויות בתי הדין לפסוק לטובת העובד (התובע) פיצויים לדוגמא בסך 5,000 ₪ בגין כל הפרה והפרה, קרי- **פיצויים ללא הוכחת נזק**. במילים אחרות: אי מילוי החובה המוטלת על המעביד (אי מסירת תלוש שכר במועד או מסירת תלוש שלא נכללים בו כל פרטי השכר) עלול לגרום תשלום פיצויים לטובת העובד, ונדגיש- אף אם העובד לא ניזוק כלל. בנוסף, הסמיך המחוקק את בתי הדין להטיל "פיצויים לדוגמא" בנסיבות מחמירות. זוהי הוראה שהיא נדירה בחוקים הקיימים היום, ותחולתה מעידה כאלף עדים על החומרה שבה המחוקק מבקש מבתי הדין להתייחס להפרות של החוק.

### פירוט השינויים שנעשו במסגרת התיקון:

מבחינה פרוצדוראלית, התיקון כולל שלושה שינויים עיקריים: האחד, בהירות תלוש השכר ורשימת הפרטים אשר יש לכלול בו; השני, הרחבת החובות והסנקציות החלות על המעביד לרבות הטלת אחריות פלילית עליו; והשלישי, העברת נטל ההוכחה למעביד בתביעה אזרחית של עובד בגין אי תשלום שכר, או בגין אי תשלום גמול בעד עבודה בשעות נוספות או בגין אי תשלום גמול בגין עבודה במנוחה השבועית.

### א. תלוש השכר ופרטי השכר שחייבים להיכלל בו:

תלוש השכר צריך להימסר לעובד בכתב עד ולא יאוחר מהיום ה- 9 בכל חודש, לגבי החודש החולף. כל הפרטים המפורטים בסעיף 24(ב) לחוק (המפנה לתוספת בסיפא לחוק) חייבים להיכלל בתלושי השכר של כל העובדים, בין בשכר גלובלי ובין בשכר לפי שעות.

### ב. ניהול פנקס שכר ורישום שעות מאומת בידי העובד:

מעביד חייב לנהל רשומות בדבר שכר העבודה המגיע לעובדיו ופרטי השכר ששולם להם (להלן: "פנקס שכר"). פנקס השכר צריך לכלול את כל הפרטים המפורטים לגבי תלוש השכר לעיל. במילים אחרות - **כל מעביד חייב לנהל רישום נוכחות לעובדים ולשמור מידע כזה באופן מסודר**. גם עובר לתיקון חלה חובה כאמור, אולם התיקון מוסיף כי **רישום כאמור ייעשה באופן שוטף ויכלול רישום שעות עבודה בפועל**.

ככל והרישום לא מבוצע באמצעים מכאניים, דיגיטליים או אלקטרוניים, כגון שעון נוכחות, אזי ירשמו השעות בצורה ידנית על ידי **רישום מדי יום בידי העובד, ואישור הרישום בחתימת אחראי שהמעביד מינה לשם כך**.

### ג. הרחבת הסנקציות על המעביד:

#### אחריות פלילית

במטרה להרחיב את ההגנה על ציבור העובדים, מטיל התיקון שורת סנקציות פליליות על מעביד ועל נושא משרה בתאגיד בגין אי מסירת תלוש שכר, ו/או בגין אי מסירתו במועד, ו/או בגין מסירה של תלוש שכר שאינו כולל את כל הפרטים החייבים ברישום, ו/או בגין ניכוי סכומים משכרו של עובד בניגוד לסעיף 25 לחוק.



מנהלים וכיו"ב. מנגנון זה מתאים לאותם תפקידים אשר דורשים מידה קבועה ומתמדת של שעות נוספות וכן השכר נקבע כתשלום קבוע הכולל את אותן שעות נוספות.

לעניין זה נדגיש, כי אופן תשלום כאמור טרם עבר את בחינת בית הדין לעבודה, אך דומה, כי ככל שמעביד יראה כי אין בכך משום פגיעה בזכויות העובד, כך יטה בית הדין לקבל את אופן החישוב. לכן, חשוב לשים לב שגם עובדים המקבלים שכר באופן כזה, יזכו לתשלום נוסף על שעות עבודה נוספות מעבר לשעות הנוספות בגינם מקבל העובד את אותו סכום גלובאלי בעבורן.

עוד נדגיש, כי החישוב של השעות הנוספות הינו חישוב יומי, ולתזכורת, נפנה את תשומת ליבכם, כי תשלום בעבור שעות נוספות מחושב כדלקמן:

- 125% מהשכר לשעה עבור שעות נוספות ראשונות ביום;
- 150% מהשכר לשעה עבור כל שעה נוספות ביום.

#### **סיכונים נלווים כתוצאה מהתיקון לחוק:**

מעבר לחשיפה לקנסות ולתביעות ואף לאחריות אישית של נושאי משרה, קיימת גם חשיפה לנזקים ביטוחיים וחבות מעסיקים. ברוב פוליסות הביטוח, מתחייבים המעסיקים למלא אחר כל הוראות החוק. אי מילוי אחר הוראות חוק הגנת השכר עלול לעורר מחלוקת מול חברות הביטוח בדבר מילוי התנאים לקבלת הכיסוי הביטוחי.

**לברורים נוספים ולקבלת ייעוץ, הנכם מוזמנים ליצור קשר עם עו"ד שירי לוי.**

#### **נטל ההוכחה התהפר**

עד היום, עובד שרצה לתבוע תשלום עבור שעות נוספות, נשא בנטל ההוכחה להוכיח כי אכן עבד את אותן שעות נוספות. התיקון הפך את נטל ההוכחה וקבע, כי על המעביד חלה חובת ההוכחה במקרים של חילוקי דעות בינו לבין העובד, במקרה של בירור שעות עבודה נוספות. חובת הוכחה זו חלה על המעביד על לא יותר מ-15 שעות עבודה נוספות שבועיות. מעבר לכך, חובת ההוכחה חלה על העובד. יצוין, כי מכסת השעות המקסימאלית המותרת למעביד להעסיק את עובדיו מעבר למשרה מלאה של 9 שעות ביום הנה 15 שעות נוספות בשבוע ו-60 שעות נוספות בחודש. מעסיק המעסיק עובדים יותר שעות מהאמור, עובר עבירה פלילית.

#### **חזקה מן הדין**

ככל שלא ערך המעביד את מעקב השעות השוטף בהתאם לחוק, החיל המחוקק, בנוסף לכל האמור לעיל, חזקה בדין הקובעת, כי חזקה שמי שהמעביד לא ערך רישום של שעות העבודה שלו, עבד בפועל 15 שעות נוספות בשבוע ו-60 שעות נוספות בחודש. זוהי אותה מכסה מקסימאלית המותרת בחוק כאמור ומשמעותה חיוב בתשלום נוסף של 42.5% מהשכר ששולם לעובד כל חודש. חזקה זאת ניתנת לסתירה, לכן חשוב למלא את פנקס השכר בצורה מלאה ושוטפת, שכן פנקס השכר ישמש במקרה הצורך כראיה בבית המשפט.

#### **תשלום גלובאלי בעבור שעות נוספות**

מרבית הסכמי ההעסקה בענף ההיי-טק כוללים היום תשלום גלובאלי עבור שעות נוספות, המחושב בהיקף של 20% או 30% מהשכר. השכר הבסיסי בתוספת התוספת הגלובאלית בעבור השעות הנוספות ייחשבו יחד המשכורת לעניין הפרשות לפנסיה, ביטוח