



24 ביולי 2008

אל: ציבור לקוחותינו וידידנו,

מהפך תלוש השכר 2009

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

התיקון החדש מסמל מפנה דרמטי בכל הקשור בזכויות עובדים בישראל.

בעקבות התיקון החדש חל מהפך של ממש במעמד העובד בבואו לתבוע את זכויותיו בבית הדין לעבודה.

בתביעה של עובד שעילותיה השנויות במחלוקת הן אי תשלום גמול שעות נוספות, גמול עבודה במנוחה השבועית, דמי חופשה, תמורת חופשה או פדיון חופשה, דמי הבראה או דמי נסיעות, והמעביד לא מסר לעובד תלוש שכר, או מסר לעובד תלוש שכר שלא נכללו בו רכיבים אלו, החזקה תהיה כי רכיבים אלו לא שולמו לעובד. הנטל יהיה על המעביד להוכיח אחרת.

בתביעה לתשלום שכר עבודה או גמול עבודה במנוחה השבועית, בה קיימת מחלוקת בעניין שעות העבודה שבעדן נתבע השכר, תהא חובת ההוכחה על המעביד כי העובד לא עמד לרשות העבודה במשך שעות העבודה השנויות במחלוקת. אם התביעה היא בשל גמול שעות נוספות, תהא חובת ההוכחה על המעביד 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.

נטל ההוכחה יחייב את נושאי המשרה האחראיים להקפיד על הפרטים הרשומים בתלוש השכר ועל מעקב ורישום שעות עבודה מסודר ומפורט לפי החוק.

החל בינואר 2009, מועד תחולת רוב סעיפיו של החוק, יהיה תלוש השכר החדש ברור יותר ויכלול פרטים רבים, שאינם מופיעים בדרך כלל בתלושים המופקים בתוכנות השכר כיום.

תלוש השכר החדש יכלול את כל הפרטים הבאים:

1. פרטים לגבי העובד והמעביד -

(1) שם משפחה ושם פרטי של העובד ומספר הזיהוי שלו;

(2) שם המעביד, מספר הזיהוי שלו או מספר התאגיד, ומען מקום העבודה או עסקו של המעביד.

2 (א) תאריך תחילת ההעסקה.

(ב) ותק מצטבר אצל המעביד או במקום העבודה, לפי הגבוה.

3. לגבי עובד במשכורת - היקף המשרה; לגבי עובד בשכר - הבסיס שלפיו משולם השכר; לגבי עובד ששכר עבודתו נקבע לפי דירוג, מכוח הסכם קיבוצי או לפיו - גם דירוג העובד ודרגתו.

4. תקופת התשלום -

(1) התקופה הקלנדרית שבעדה שולם השכר;

(2) מספר ימי העבודה ושעות העבודה במקום העבודה בתקופה שבעדה שולם השכר;

(3) מספר ימי העבודה שבהם עבד העובד בפועל בתקופה שבעדה שולם השכר;

(4) מספר שעות העבודה בפועל של העובד בתקופה שבעדה שולם השכר; **אם העובד נמנה עם העובדים שתנאי עבודתם ונסיבותיה אינם מאפשרים למעביד כל פיקוח על שעות העבודה והמנוחה שלהם, יש לציין זאת במפורש;**

(5) מספר ימי החופשה שניתנו בתקופת התשלום ויתרת ימי החופשה;

(6) מספר ימי המחלה שנוצלו בתקופת התשלום ויתרת תקופת המחלה הצבורה (אם העובד מבוטח על ידי מעבידו בביטוח דמי מחלה, אין חובה לציין את יתרת תקופת המחלה הצבורה).

5. השכר ששולם לעובד -

(1) ערך השכר המשולם לעובד בעד שעת עבודה רגילה;

(2) השכר הרגיל;

(3) תשלומים אחרים, נוסף על השכר הרגיל, לרבות גמול שעות נוספות ומנוחה שבועית, פריון עבודה, דמי הבראה, דמי חופשה ודמי מחלה, וכיוצא באלה; יש לפרט את סוג התשלום, את מספר היחידות שעבורן שולם - אם הוא משולם לפי יחידות, ואת סכום התשלום;

- (4) סך כל השכר והתשלומים האחרים החייבים במס הכנסה, וכן הסכום המצטבר שלהם בשנת המס ;
- (5) סך כל השכר והתשלומים האחרים החייבים בדמי ביטוח לאומי, וכן הסכום המצטבר שלהם בשנת המס ;
- (6) סך כל השכר והתשלומים האחרים המובאים בחשבון לעניין זכויות פנסיוניות או זכויות סוציאליות אחרות, שיפורט לפי סוג הזכויות שלגביהן הוא מובא בחשבון ;
- אם אחד התשלומים הנ"ל שולם בעד תקופה אחרת מהתקופה הקלנדרית בעדה שולם השכר, יש לציין לגבי אותו תשלום את התקופה שבעדה שולם.

6. הניכויים -

- (1) ניכוי מס הכנסה ;
- (2) ניכוי דמי ביטוח לאומי ;
- (3) ניכוי דמי ביטוח בריאות ;
- (4) ניכוי לקופת גמל, שיפורט לפי הקופה שאליה הניכוי מיועד וסכומו ;
- (5) כל ניכוי אחר, שיפורט לפי סוג הניכוי וסכומו ;
- (6) סך כל הניכויים.

7. **תשלומי המעביד עבור תנאים סוציאליים לעובד**, שאינם משולמים ישירות לעובד ואינם מנוכחים משכר העובד, לרבות הפרשות המעביד לקופת גמל.

8. פרטי הפירעון -

- (1) הסכום הכולל (ברוטו) המגיע לעובד במועד התשלום ;
- (2) הסכום בפועל (נטו) לתשלום ;

(3) דרך תשלום השכר; לעניין שכר המשולם שלא במישרין, יש לציין את הגורם שבאמצעותו משולם השכר, ואם התשלום נעשה באמצעות חשבון בנק, לרבות חברת הדואר - מספר החשבון ופרטי הבנק.

9. שכר מינימום לחודש ושכר מינימום לשעה, המעודכנים לתקופת התשלום ולגיל העובד.

החוק החדש כולל סנקציות פליליות מחמירות על מעסיקים ועל נושאי משרה אחראים, שיעברו על הוראות החוק.

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.

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.

בנסיבות חמורות, כמו במקרה בו המעשה נעשה בכוונה להשיג טובת הנאה למעביד, או בכוונה להימנע מתשלום המגיע לעובד, העונשים והקנסות שיושטו על המעביד ועל נושאי משרה בו יהיו כבדים ביותר.

כאמור, תחולת החוק (למעט הסעיף הנוגע לניכוי כספים מהעובד בלי להעבירם לגורם הזכאי החל כבר כיום) היא ינואר 2009.

על המעבידים מוטל בחודשים הבאים להיערך למילוי דרישות החוק.

על נושאי המשרה בתחום השכר מוטל ללמוד את החוק על בוריו. יש לעמוד בקשר עם חברות התוכנה ולוודא כי טרם מועד התחולה תהינה תוכנות השכר ותוכנות הנוכחות מוגדרות נכון ומסוגלות לקלוט ולעבד את הנתונים הדרושים.

יש לאסוף את נתוני ההעסקה המחוייבים לגבי כל עובד ועובדת ולהקלידם למערכת השכר בזמן.

יש לבחון מחדש את הגדרת רכיבי השכר השונים ולוודא שהם עומדים בדרישות החוק.

יש לבחון כל שינוי בהתחשב בהוראות חוק הודעה לעובד ותקנותיו. תקופת ההיערכות מהווה גם הזדמנות לרענן ולוודא כי המעביד ממלא את הוראות חוק הודעה לעובד, וכי בגין כל עובד קיימת "הודעה הודעה בדבר פירוט תנאי עבודה" ו"הודעה על הפרשת תשלומים בעבור תנאים סוציאליים".

החוק החדש, כאמור בפתיח, מסמל מפנה דרמטי בכל הקשור בזכויות עובדים. לחשבת השכר ולחשב השכר, בתקופת ההיערכות, מבשר התיקון לחוק מפנה דרמטי בשעות העבודה.

✓ תשובות והבהרות נוספות ניתן לקבל אצל מנהלת החשבונות האישית שלך ו/או בקרו באתר הבית שלנו www.bcpa.co.il לקבלת מידע מקצועי מקיף ומגוון.

בברכה,

בחרי ושות'
רואי חשבון ויועצים פיננסיים