



**הנדון: דיווח ניהול ורישום שעות העבודה של העובדים  
יישום תיקון 24 לחוק הגנת השכר**

בהמשך לעדכון המפורט שהעברנו אליכם בעניין תיקון 24 לחוק הגנת השכר, הרינו לחדד שוב את סוגיית הדיווח, הניהול והרישום של שעות העבודה של העובדים בעסק.

1. בהתאם לתיקון 24 לחוק הגנת השכר, שנכנס לתוקפו ביום 1.2.09 (**שהאכיפה הפלילית הנוגעת לאי קיומו החלה ב- 1.5.09**), חלה על המעסיק חובה (בין יתר הדרישות), לפרט במדויק במסגרת תלוש השכר, שעליו למסור לעובד, את מספר שעות העבודה שבהם עבד העובד בפועל (הרגילות והנוספות) בתקופה שבעדה שולם השכר ואת מספר ימי העבודה שבהם עבד העובד בפועל בתקופה שבעדה שולם השכר. בנוסף יש לפרט את ימי המחלה שנצברו ונוצלו בכל תלוש שכר.
2. חובה זו חלה לגבי תלושי השכר של כל אחד מהעובדים (כולל משרות אמון והנהלה, עובדים שאינם מגיעים למקום העבודה – כגון: אנשי מכירות, טכנאים, עובדים באאוטסורסינג, עובדים בחו"ל, כווננים, תורנים, נהגים, שומרים וכו').  
כלומר, גם עובדים בתנאי העסקה מיוחדים כנייל נדרשים אף הם ליתן פירוט מדויק של ימי העבודה ומספר שעות העבודה שלהם בכל יום. חובת המעביד, בהקשר זה, היא לפרט את מספר הימים והשעות המדויק בתלוש השכר.

בהתאם לתיקון שבוצע במקביל בחוק שעות העבודה ומנוחה:

- א. מעביד חייב לנהל פנקס בדבר שעות עבודה, שעות מנוחה שבועיות, שעות נוספות, גמול שעות נוספות וגמול עבודה במנוחה השבועית.
- ב. לעניין שעות עבודה, שעות מנוחה שבועיות ושעות נוספות ייערך הרישום בפנקס שעות העבודה באופן שוטף ויכלול רישום שעות עבודה בפועל וישמר 7 שנים.
- ג. **לא בוצע הרישום בפנקס כאמור בפסקה 2 באמצעים מכניים, דיגיטליים או אלקטרוניים, ייחתם הרישום מדי יום בידי העובד ויאושר בחתימת אחראי שהמעביד מינה לכך.**

מסירת תלוש לעובד - חובה על המעביד למסור לעובד את תלוש השכר עד ה- 9 בחודש ולשמור הוכחה שהתלוש נמסר והשכר שולם עד ה- 9 בחודש. עובד יוכל לתבוע עד 5,000 ש"ח עבור כל תלוש שלא נמסר במועד.

3. עוד יצוין, כי בהתאם לתיקון לחוק הגנת השכר, נטל ההוכחה בכל הנוגע לתביעה, בה תובע העובד תשלום שכר עבודה בגין שעות עבודה (לרבות גמול שעות נוספות) - עד 15 שעות נוספות בשבוע או עד 60 שעות נוספות בחודש - או גמול עבודה במנוחה שבועית), שבה שנויות במחלוקת שעות העבודה שבעדן נתבע השכר, עבר לכתפי המעביד.

כלומר, המעביד יצטרך להוכיח כי העובד לא עמד לרשות העבודה במשך שעות העבודה אותן תבע בכתב התביעה שלו, אלא אם יציג המעביד רישומי נוכחות מתוך פנקס שעות העבודה כנדרש בתיקון לחוק. ללא רישום כאמור, של כל השעות, מדובר בנטל הוכחה שיהיה למעביד קשה מאוד להרים.

#### 4. עונשין

- א. מעביד שלא מוסר לעובדו תלוש שכר עד למועד הקובע כהגדרתו בחוק הגנת השכר, כמפורט לעיל (עבירה של אחריות קפידה), דינו – מחצית הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(2) לחוק העונשין, התשל"ז-1977 (26,100 ש"ח נכון ליוני 2008) ובנסיבות מחמירות – כפל הקנס.
- ב. מעביד שמוסר לעובדו תלוש שכר שלא נכללים בו פרטי השכר ששולם לעובד, כולם או חלקם, כמפורט לעיל, דינו – מחצית הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(2) לחוק העונשין, התשל"ז-1977 (ובנסיבות מחמירות – כפל הקנס).
- ג. מעביד שניכה סכומים משכרו של עובד בניגוד לסעיף 25 המפורט לעיל, דינו – מחצית מהקנס הקבוע בסעיף 61(א)(3) לחוק העונשין (67,300 ש"ח נכון ליוני 2008) ובנסיבות מחמירות – כפל הקנס.
- ד. מעביד שניכה סכומים משכרו של עובד ולא העבירם למי שלו יועדו הסכומים, דינו- מאסר שנתיים או קנס פי 5 מהקנס הקבוע בסעיף 61(א)(4) לחוק העונשין (ואם בנסיבות מחמירות – מאסר 30 חודשים או קנס פי 6 מהקנס הקבוע בסעיף 61(א)(4) לחוק העונשין) **תחולת סעיף קטן זה מיום 6.7.2008.** הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(4) הינו בגובה 202,000 ש"ח, נכון ליוני 2008.
5. כיום מסתובבים כ- 250 פקחים ממשרד התמי"ת ברחבי הארץ ודואגים לאכיפת החוק. חובה על המעסיקים לשתף איתם פעולה.
- לשאלות והבהרות נוספות אנו עומדים לרשותכם.

בכבוד רב,

גוזלן לוריא ושות'

רואי חשבון

