

NACHUM FEINBERG  
ORNA SHER  
KEREN SHALIT  
AMI SHACHAR  
SMADAR KAPLAN  
EFRAT BIRAN  
ORLY AVIRAM  
YAKOV MALISHKEVITCH  
YARON KRAMER  
MICHAL FEINBERG-DORON\*  
ORIT KAZUM  
ALON NOY  
IRIS RESH  
NAAMA SHABTAY-BAHAR  
NAAMA BEN-YISHAI DUAN  
ASSAF ARAZI  
URI KATZMAN  
DAVID MOSHE  
YANIV SHANY  
INBAL ALTMAN  
RONI ITTAH-GENAT  
ANAT BAHAT  
NATALY NAHMAN

נ. פינברג ושות', עורכי-דין ונוטריון  
N. FEINBERG & CO., ADVOCATES & NOTARY  
בית הקריסטל, רחוב החילזון 12 (קומה 6) רמת-גן, מיקוד 52522  
CRISTAL HOUSE, 12 HAHILAZON ST., RAMAT-GAN 52522  
טל. 03-6138613 TEL. פקסי: 03-6138614 FAX.

E-mail: [mail@feinberg-law.co.il](mailto:mail@feinberg-law.co.il)  
אתר המשרד: <http://www.feinberg-law.co.il> website:

נחום פינברג  
ארנה שר  
קרן שליט  
עמי שחר  
סמדר קפלן  
אפרת בירן  
אורלי אבירם  
יעקב מלישקביץ  
ירון קרמר  
מיכל פינברג-דורון\*  
אורית כזום  
אלון נוי  
איריס רש  
נעמה שבתאי-בכר  
נעמה בן-ישי דואן  
אסף ארזי  
אורי כזמן  
דוד משה  
יניב שני  
ענבל אלטמן  
רוני איטה-גנט  
ענת בהט  
נטלי נחמן

\* Also a member of the New-York Bar

\* חברה גם בלשכת עורכי הדין של ניו-יורק

### הנדון: העברת חובת ההוכחה למעביד בתביעות לשכר לרבות גמול שעות נוספות ושינויים נוספים בחוק הגנת השכר

1. ביום 24.6.08 התקבל בכנסת חוק הגנת השכר (תיקון מס' 24), התשס"ח-2008 (להלן- התיקון לחוק) אשר קבע שינויים מהותיים בחוק הגנת השכר התשי"ח – 1958 (להלן- החוק), בנושאים הרשומים מטה.

#### א. העברת חובת ההוכחה למעביד בתביעות לתשלום שכר עבודה ובכלל זה גמול שעות נוספות וגמול עבודה במנוחה השבועית

2. בהתאם לתיקון לחוק, בתובענה של עובד לתשלום שכר עבודה, לרבות גמול שעות נוספות או גמול עבודה במנוחה השבועית, שבה שנויות במחלוקת שעות העבודה שבעדן נתבע השכר, תהא חובת ההוכחה על המעביד כי העובד לא עמד לרשות העבודה במשך שעות העבודה השנויות במחלוקת, אם המעביד לא הציג רישומי נוכחות מתוך פנקס שעות העבודה.

חובת ההוכחה כאמור תחול על המעביד רק לגבי מספר שעות נוספות שאינו עולה על 15 שעות נוספות שבועיות או שאינו עולה על 60 שעות נוספות חודשיות<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> המחוקק הגביל את חובת ההוכחה של המעביד למספר השעות הנוספות המותרות להעבדה על פי ההיתר הכללי להעבדה בשעות נוספות במפעלים שבהם עובדים שבוע עבודה בן חמישה ימים.

3. עוד נקבע בתיקון לחוק כי אם המעביד לא מסר תלוש שכר לעובד או מסר לעובד תלוש שכר שלא נכללו בו הרכיבים המחויבים לפי חוק<sup>2</sup>, הרי במקרה של תביעה של עובד בגין אי תשלום גמול שעות נוספות, גמול עבודה במנוחה השבועית, חופשה, דמי הבראה או דמי נסיעות - קיימת חזקה כי נקבע לעובד "שכר כולל" בניגוד להוראות סעיף 5<sup>3</sup>, ככל שהוא חל עליו, ויראו בשכר ששולם לו כשכר רגיל, שהרכיבים האמורים אינם כלולים בו, אלא אם כן הוכיח המעביד אחרת.
4. השינויים שפורטו לעיל, מהווים מהפיכה בתחום נטל ההוכחה, שכן עד היום, על עובד שתבע גמול שעות נוספות היתה מוטלת החובה להוכיח את מספר השעות הנוספות שביצע בכל יום עבודה לגביו הוגשה התביעה, ובמקרה בו לא נשמרו רישומים אצל המעביד (ועל כן גם במסגרת הליך של גילוי מסמכים לא יכול היה העובד לקבלם) ולא דובר במתכונת קבועה של עבודה בשעות נוספות-כמעט ולא היתה שום אפשרות לעובד להוכיח את תביעתו.
5. היפוך חובת ההוכחה במקרה בו המעביד לא הציג רישומי נוכחות, מחייב לדעתנו, שינוי מיידי של דפוסי החתמת כרטיס הנוכחות, לגבי כל העובדים שמשולמת להם "תוספת גלובלית בגין שעות נוספות" ואשר אינם מוחרגים מחוק שעות עבודה ומנוחה, כך שגם עובדים אלו יידרשו להחתים את כרטיס הנוכחות פעמיים ביום, הן בכניסה לעבודה והן ביציאה ממנה.
- מובן כי החתמת כרטיס הנוכחות פעמיים ביום, תדרוש כמובן התאמה הדוקה ותכופה יותר של סכום התוספת הגלובלית בגין שעות נוספות, למכסת השעות הנוספות החודשית הממוצעת המבוצעת על ידי העובד בפועל.

### ב. פרטים חדשים שחובה על מעביד לרשום בפנקס שכר ובתלוש שכר

6. התיקון לחוק הרחיב את הפרטים שעל המעביד לרשום בפנקס השכר ובתלוש השכר.
- כך, בין היתר, יש לרשום גם את הפרטים הבאים:
- \* תאריך תחילת העבודה
  - \* הוותק המצטבר אצל המעביד או באותו מקום עבודה לפי הגבוה
  - \* מספר היחידות בגין מבוצע תשלום של שעות נוספות, דמי הבראה, דמי חופשה וכו'.
  - \* סך כל השכר והתשלומים האחרים (תוך פירוט רכיבי השכר השונים) המובאים בחשבון לענין זכויות פנסיוניות או זכויות סוציאליות אחרות.
  - \* תשלומי המעביד עבור תנאים סוציאליים לעובד שאינם משולמים ישירות לעובד ואינם מנוכחים שכר העובד (לרבות הפרשות המעביד לקופת גמל).

<sup>2</sup> ראו בסעיף 6 להלן תיקון לחוק גם בענין זה.

<sup>3</sup> כזכור סעיף 5 לחוק הגנת השכר קובע כי עובד שחוק שעות עבודה ומנוחה חל לגביו ונקבע לו שכר עבודה הכולל תשלום בעד שעות נוספות או גמול עבודה במנוחה השבועית או דמי חופשה- רואים את השכר שנקבע כשכר רגיל בלבד, אלא אם נקבע אחרת בהסכם קיבוצי וההסכם אושר לענין זה על ידי שר העבודה והרווחה.

- \* הגורם באמצעותו משולם השכר ואם התשלום נעשה דרך חשבון בנק לרבות חברת הדואר- מספר החשבון ופרטי הבנק.
- \* שכר מינימום לחודש ושכר מינימום לשעה, לפי חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987 המעודכנים לתקופת התשלום.
- \* ככל שהעובד נמנה עם העובדים שתנאי עבודתם ונסיבותיה אינם מאפשרים למעביד כל פיקוח על שעות העבודה והמנוחה שלהם- יש לציין זאת.
- לנוחיותכם, צרפנו **כנספת א'** לחוזר הלקוחות את "התוספת" לתיקון לחוק במלואה – כך שתוכלו לראות את מכלול הפרטים שעל מעביד לרשום בפנקס השכר ובתלוש השכר.
7. נציין כי החובה לרשום בפנקס השכר ובתלוש השכר את מספר שעות העבודה בפועל של העובד בתקופה שבעדה שולם השכר היתה קיימת גם קודם לתיקון לחוק.
- התיקון לחוק, הוסיף הוראה בסעיף 25 לחוק שעות עבודה ומנוחה, בענין אופן ביצוע הרישום של שעות העבודה שבפועל בוצעו על ידי העובד.
- על פי התיקון לחוק, אם הרישום בפנקס השכר לא בוצע באמצעים מכניים, דיגיטליים או אלקטרוניים, ייחתם הרישום מדי יום בידי העובד ויאושר בחתימת אחראי שהמעביד מינה לכך, אלא אם כן יקבע שר התעשייה המסחר והתעסוקה, דרך אחרת לביצוע הרישום, לאחר שיתיעץ עם הגורמים שנקבעו בחוק.
8. עוד קבע התיקון לחוק כי הרישום בפנקס השכר ומסירת תלוש השכר ייעשו לא יאוחר מ"היום הקובע", דהיינו היום התשיעי שלאחר המועד שנקבע לתשלום שכר העבודה על פי החוק.
9. התיקון לחוק אף הרחיב את אחריות המעסיק לקיום הוראות החוק, וזאת במספר מובנים:
- א. הורחבה האחריות הפלילית של מעסיק לגבי הפרות נוספות של הוראות החוק ובכלל זה בכל הקשור לתלוש השכר, ואף האחריות האישית של נושאי משרה בתאגיד.
- ב. הוחמרו העונשים הקבועים בחוק למקרים שבהם הופרו הוראות החוק.
- ג. בנוסף לכל אלו, נקבעו "פיצויים לדוגמה", שאינם תלויים בנזק, אשר רשאי בית הדין לעבודה לפסוק לעובד בשל כל תלוש שכר שלא נמסר לו ביודעין במועד או שלא כלל את כל הפרטים שיש לכלול בתלוש שכר.
- כן נקבע כי אם מקרה כאמור לעיל ארע בשני חודשים לפחות בתקופה של 24 חודש, אזי חזקה היא כי ההפרה של המעביד בכל הקשור לתלוש השכר בוצעה "ביודעין", אלא אם כן הוכיח המעביד אחרת.
- פיצויים לדוגמה יהיו בסכום שלא יעלה על 5000 ₪ ואולם רשאי בית הדין לעבודה, מטעמים מיוחדים שיירשמו, לפסוק פיצוי בסכום אחר.
- פיצויים לדוגמה אינם גורעים מזכותו של עובד לפיצויים או לסעד אחר בגין אותה הפרה, ואולם בית הדין לעבודה לא יפסוק פיצויים לדוגמה בתובענות ייצוגיות.

10. תחילת תוקפו של התיקון לחוק- שישה חודשים מה- 1 לחודש שלאחר יום פרסומו ברשומות (להלן- יום התחילה).

התיקון לחוק יחול על פנקס שכר ותלוש שכר לגבי שכר שבעד יום התחילה ואילך.

תוקף הסנקציה לגבי מעביד שניכה סכומים משכרו של עובד ולא העבירם למי שלו יועדו הסכומים- מיום פרסום התיקון לחוק ברשומות.

נציין כי התיקון לחוק טרם פורסם ברשומות.

11. חוזר זה איננו מחליף חוות דעת שיש לקבלן לכל מקרה לגופו.

בברכה,

אורלי אבירם, עו"ד  
נ. פינברג ושות' עורכי דין ונוטריון

**נספח א' – פרטים שיש לכלול בפנקס השכר ובתלוש השכר על פי האמור ב"תוספת"  
לפי סעיף 24 (ב) לחוק הגנת השכר**

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. **תאריך תחילת ההעסקה.**
  - (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 עובדים כאמור בסעיף 30(א)(6) לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, 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 לפי סעיף 8 לחוק דמי מחלה, התשלי"ו-1976,<sup>4</sup> 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 לגבי תשלומים כאמור בפסקה זו 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 ;

שולם תשלום מהתשלומים המפורטים בפרט זה בעד תקופה שאינה התקופה האמורה בפרט (1), 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.

<sup>4</sup> ס"ח התשלי"ו, עמ' 206.

7. תשלומי המעביד עבור תנאים סוציאליים לעובד, שאינם משולמים ישירות לעובד ואינם מנוכים 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, בהתאם להוראות סעיף 6 לחוק, יש לציין את הגורם שבאמצעותו משולם השכר, ואם התשלום נעשה באמצעות חשבון בנק, לרבות חברת הדואר – מספר החשבון ופרטי הבנק.