

הכנסת העשרים

יוזמים : חברי הכנסת

מרב מיכאלי
דוד ביטן
זאב בנימין בגין
מכלוף מיקי זוהר
נאוה בוקר
אברהם דיכטר
אברהם נגוסה
אורן אסף חזן
שרן השכל
יצחק הרצוג
שלי יחימוביץ'
סתיו שפיר
איציק שמולי
עמיר פרץ
איתן כבל
מנואל טרכטנברג
אראל מרגלית
מיקי רוזנטל
רויטל סויד
יואל חסון
זוהיר בהלול
איתן ברושי
מיכל בירן
נחמן שי
קסניה סבטלובה
יוסי יונה
איל בן ראובן
יעל כהן-פארן
איימן עודה
מסעוד גנאים
אחמד טיבי
עאידה תומא סלימאן
עבד אל חכים חאג' יחיא

חנין זועבי
דב חנין
עבדאללה אבו מערוף
יעל גרמן
מאיר כהן
יעקב פרי
עפר שלח
קארין אלהרר
יואל רזבוזוב
מיקי לוי
אלעזר שטרן
רחל עזריה
טלי פלוסקוב
יפעת שאשא ביטון
אלי כהן
רועי פולקמן
מירב בן ארי
ניסן סלומינסקי
יעקב מרגי
יואב בן צור
יגאל גואטה
אורלי לוי אבקסיס
סופה לנדבר
חמד עמאר
רוברט אילטוב
משה גפני
אורי מקלב
מנחם אליעזר מוזס
ישראל אייכלר
זהבה גלאון
אילן גילאון
עיסאווי פריג'
מיכל רוזין
תמר זנדברג

הצעת חוק הגנת השכר (תיקון – צירוף פירוט שעות חודשי לתלוש השכר), התשע"ו-2016

תיקון סעיף 24 .1 בחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 (להלן – החוק העיקרי),¹ בסעיף 24 -

(1) במקום כותרת השוליים יבוא "פנקס שכר, תלוש שכר ופירוט שעות חודשי";

(2) בסעיף קטן (א) -

(א) אחרי "מעסיק חייב לנהל פנקס שכר ולמסור לכל עובד, בכתב, תלוש שכר" יבוא "ופירוט שעות חודשי";

(ב) אחרי "בחוק זה – " יבוא:

"פירוט שעות חודשי" – רישום נתונים מתוך פנקס שעות עבודה כהגדרתו בסעיף 25(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951,² המפרט את שעות העבודה בהן עבד העובד בפועל, מדי יום, במהלך התקופה בגינה משולם השכר, תוך ציון תאריך, יום בשבוע, שעת כניסה ושעת יציאה;";

(3) בסעיף קטן (ג) אחרי "תלוש השכר" יבוא "ופירוט השעות החודשי";

(4) בסעיף קטן (ה) -

בפסקה (2) אחרי "תלושי שכר" יבוא "ופירוט השעות החודשי".

תיקון סעיף 26א .2 בסעיף 26א(ב)(1) לחוק העיקרי -

(1) אחרי "מצא בית הדין לעבודה כי המעסיק לא מסר לעובדו, בIODעין, תלוש שכר" יבוא "או פירוט שעות חודשי";

(2) אחרי "בשל כל תלוש שכר" יבוא "או פירוט שעות חודשי".

ד ב ר י ה ס ב ר

הצעת חוק זו נועדה לקדם שקיפות ביחסי עובד מעביד ולהעניק לעובדים את היכולת לוודא כי השכר שאותו הם מקבלים, המפורט בתלוש השכר, אכן משקף את שעות עבודתם בפועל.

על פי הדין הקיים (סעיף 24(א) לחוק), מעסיק חייב לנהל פנקס שכר ולמסור לכל עובד, בכתב, תלוש שכר. בתלוש השכר, על המעסיק לפרט את פרטי השכר ששולם לעובד בפועל, ובכלל זה את המספר הכולל של שעות העבודה בפועל של העובד בתקופה שבעדה שולם השכר, הסכומים ששולמו לו בגין שעות נוספות ומנוחה שבועית, ימי חופשה, ימי מחלה, ועוד.

¹ ס"ח התשי"ח, עמ' 86.
² ס"ח התשי"א, עמ' 204.

בנוסף, על פי הדין הקיים (סעיף 25 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951; להלן: "חוק שעות עבודה ומנוחה"), מעסיק מחוייב לנהל פנקס שעות עבודה ובו פירוט שעות עבודה, שעות מנוחה שבועית, שעות נוספות, גמול שעות נוספות וגמול עבודה במנוחה השבועית. על הרישום לגבי שעות עבודה, שעות המנוחה השבועית והשעות הנוספות להיערך באופן שוטף ולכלול את שעות העבודה בפועל.

על פי רוב, הרישום האמור נעשה באמצעות "החתמת כרטיס" במקום העבודה - באמצעים מכניים, דיגיטליים או אלקטרוניים. בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה, אם הרישום לא נעשה באמצעים האמורים, על הרישום להיחתם מדי יום בידי העובד/ת ולהיות מאושר בחתימת אחראית/ת שהמעסיק מינה לכך.

הנתונים המופיעים ברישום השוטף, המתנהל על-ידי המעסיק כאמור, משמשים את המעסיק לחישוב שכרו של העובד/ת בגין שעות עבודתו/ה, השעות הנוספות המגיעות לו/ה, וכיו"ב.

למרות שהמעסיק מחוייב לנהל רישום שוטף בדבר שעות עבודתו/ה בפועל של העובד/ת, ולמרות שהנתונים המופיעים ברישום השוטף משמשים את המעסיק לחישוב שכרו/ה של העובד/ת, החוק אינו מחייב את המעסיק למסור לעובד/ת את הרישום אותו הוא מנהל כאמור, ושעל בסיסו מחושב שכרו של העובד/ת.

בהיעדר קבלת פירוט שעות העבודה החודשיות בהן עבד בפועל, עובד איננו יכול לדעת אם הסכומים שקיבל, כמפורט בתלוש השכר שלו, אכן משקפים את שעות העבודה, את השעות הנוספות ואת שעות המנוחה השבועית - בהן עבד בפועל, ושביגין הוא זכאי לתשלום על פי דין, והאם באמת קיבל את כל התמורה לה הוא זכאי מכוח הדין.

פנייה למעסיק לקבל את הפירוט החודשי של שעות העבודה, כאשר מתעורר חשד שהתשלומים ששולמו לעובד/ת (ושפורטו בתלוש השכר) אינם משקפים את שעות העבודה שהעובד/ת עבד/ה בפועל, נדחית פעמים רבות בטענות שונות, כשבמקרים מסוימים מעסיקים עושים כל שביכולתם להימנע ממתן הפרטים המבוקשים, על אף שאלה נמצאים אצלם כאמור. חמור מכך: פניה של עובד/ת לקבלת פירוט שעות עבודתו/ה, על מנת לוודא כי הוא מקבל/ת את זכויותיו כדין, עלולה אף להביא לסיום יחסי העבודה בין הצדדים, על ידי מעסיק שלא מוצא חן בעיניו שעובדיו בודקים אותו.

יודגש כי לתשלום המשולם לעובד עבור שעות העבודה השפעה גם על תשלומים אחרים, כגון חופשה, מחלה, דמי הבראה, הפרשות פנסיוניות, ועוד, ומכאן שליכולת של העובד לוודא שהוא מקבל את השכר המגיע לו יש השפעה רבה גם על יתר זכויותיו של העובד מכוח דיני העבודה.

העברת נטל ההוכחה אל המעסיק כאמור בסעיף 26 לחוק, איננה מהווה פתרון לכשל הקיים באי מסירת פירוט שעות העבודה החודשי לידי העובד/ת. על פי ההסדר הקבוע בסעיף 26 לחוק, בתביעה של עובד לתשלום שכר עבודה, לרבות גמול שעות נוספות או גמול עבודה במנוחה השבועית, שבה יש מחלוקת בנוגע לשעות העבודה שבעדן נתבע השכר, תהא חובת ההוכחה על המעסיק כי העובד לא עמד לרשות העבודה במשך שעות העבודה השנויות במחלוקת, אם המעסיק לא הציג רישומי נוכחות מתוך פנקס שעות העבודה, ככל שהוא חייב לנהלו.

הסדר זה איננו מהווה פתרון מספק משני טעמים עיקריים: ראשית ועיקר, העברת נטל ההוכחה נעשית רק לאחר שהוגשה תביעה. אלא שהאפשרות המעשית להגשת תביעות נמנעת מהעובדים בפועל, נוכח העובדה שאין להם את פירוט השעות החודשי שלהם. כלומר, נוכח אי מסירת פירוט השעות החודשי לעובד/ת, העובד/ת, שבדרך כלל לא מודעת לכך שהוא/היא לא קיבל/ה את השכר המגיע לו/ה בגין

השעות בהן עבד/ה בפועל, יוביל לזה שלא תוגש תביעה. שנית, בכל הנוגע לגמול שעות נוספות, חובת ההוכחה המוטלת על המעסיק תהא מוגבלת - רק בעד מספר שעות נוספות שאינו עולה על 15 שעות נוספות שבועיות או שאינו עולה על 60 שעות נוספות חודשיות.

לפיכך מוצע, שמעסיק יחויב לצרף לתלוש השכר החודשי, את פירוט שעות העבודה החודשי של העובד/ת, פירוט שממילא נערך על ידו מכוח הדין הקיים, ונמצא אצלו. מאחר ופירוט השעות החודשי ממילא מתנהל כיום על-ידי המעסיק מכוח הדין הקיים, הרי שחיוב מעסיק לצרפו לתלוש השכר אינו כרוך בעלות משמעותית נוספת.

בדרך זו תקודם השקיפות ועובדים ועובדות יוכלו לוודא, בין בעצמם ובין על ידי מי מטעמם, שאכן קיבלו את מלוא התשלום בגין שעות העבודה בהן עבדו בפועל, השעות הנוספות שביצעו ושעות המנוחה השבועית בהן עבדו.

כן מוצע להטיל סנקציה על המעסיק בגין אי מסירה של פירוט השעות החודשי, בדומה לסנקציה המוטלת כיום בגין אי מסירת תלוש שכר.

הצעת החוק נכתבה בסיוע הקליניקה לצדק חברתי, ממרכז אונו למשפט חברתי קליני, בקריה האקדמית אונו.