

ערב ראש השנה, אלול תשע"ח

## הפרות שכיחות בדיני עבודה

בעת פרוס עלינו השנה החדשה רצינו לברך אתכם **שתהא שנת עסקים טובים**.

בהזדמנות זו ברצוננו להפנות את תשומת לבכם לביקורות הנערכות מעת לעת על ידי מנהל ההסדרה והאכיפה במשרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים (להלן-"המשרד") בתחום העסקת עובדים ודיני עבודה ולתת מספר דגשים להערכות מוקדמת ולהתנהלות תקינה בהתאם לחוק:

כבר כ- 6 שנים מאז החלת החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה על ידי המשרד ועדיין נמצאות הפרות שחוזרות על עצמן בקרב מעסיקים רבים ושוניים. הביקורת של המשרד כוללת את בדיקת הליך העסקת העובד בגוף החל מקליטתו למערכת ומתן הודעה לעובד, דרך תשלומי שכר כדן, מועדם, התאמה לדוחות הנוכחות, רכיבי השכר והופעתם בתלוש (שכר מינימום, נסיעות, הבראה וכו'), העברת תלושים לעובדים מדי חודש וכלה בהליך הפיטורים שכולל שימוע, הודעה מראש ותשלום פיצויים.

דיני העבודה נרחבים ומקיפים נושאים רבים ואף החריגות הינן בטווח רחב של חוקים ונובעים בדרך כלל מאי ידיעת הדין, להלן לדוגמאות למספר נקודות שכיחות שחוזרות על עצמן מניסיוננו בבדיקות שכר שאנו עורכים בקרב עשרות ארגונים וחברות אשר מומלץ לתת עליהן את הדעת:

**1. שכר מינימום:**  
מכניסותו לצו ההרחבה בדבר קיצור שבוע עבודה ל-42 שעות החל מחודש אפריל 2018, אזי שכר המינימום לעובד שעתי עלה ל-29.12 ₪ לשעה (5,300 חלקי 182), מעסיקים רבים לא העלו את שכר המינימום והשאירו אותו על 28.49 ₪ לשעה.

**2. שעות נוספות:**  
היקף שבועי: על פי היתר כללי לעבודה בשעות נוספות, מותרת העסקה של עובד עד 12 שעות ביום אך לא יותר מ-16 שעות נוספות שבועיות.

גמול שעות נוספות: הגמול צריך להיות מחושב הן ברמה היומית והן ברמה השבועית (עם השלמת 42 שעות עבודה שבועיות). כלומר יש להיזהר ממצב של חישוב רק ברמה היומית ולא ברמה השבועית.

**חשוב לשים לב כי גם במקרים בהם התשלום בגין השעות הנוספות מבוצע כנדרש, חריגה מהמסגרת המותרת מהווה הפרה וניתן לקנוס בגינה את המעסיק.**

**3. חופשה שנתית לעובדים:**  
צבירה: חוק חופשה שנתית, תשי"א-1951 קובע את ימי החופשה להם זכאים כלל העובדים השכירים, בהתאם לוותק שצברו במקום עבודתם והיקף משרתם. כלומר יש לשים דגש בעת חישוב צבירת ימי החופשה למספר ימי העבודה השבועיים של העובד.

**מרבית הפרות מבוצעות בחישוב הזכאות הניתנת לעובד המועסק במסגרת 6 ימים בשבוע, אולם מקבל לפי מסגרת העסקה של 5 ימים בלבד.**

ניצול: המעסיק רשאי לבחור מתי ינצל העובד את ימי החופש שלו. עם זאת, העובד רשאי לבקש לנצל ימי חופשה במועדים הנוחים לו ועל המעסיק להתחשב בבקשותיו או לנמק את סירובו בטעמים הגיוניים וסבירים. כמו כן, רשאי העובד לקחת יום אחד מהחופשה במועד שיבחר ויום אחד נוסף מתוך רשימת ימי חופשה לבחירה.

החופשה תהיה רצופה. עם זאת, בהסכמת העובד והמעסיק ובאישור ועד העובדים במקום (אם ישנו), אפשר לחלק את החופשה, **בתנאי שלפחות 7 ימים מתוכה יהיו רציפים.**

במהלך החופשה זכאי העובד לתשלום דמי חופשה בגובה השכר הרגיל שלו.

במקרים מסוימים ובמגבלות המפורטות בהמשך, ניתן לצבור ימי חופשה ולהעבירם משנה לשנה, עד 3 שנות עבודה אחרונות, אלא אם צוין בחוזה העבודה הסדר אחר, שמיטיב עם העובד.

**חשוב להדגיש: בכל אחד מהמקרים הללו, הזכאות לחופשה היא רק לאחר שהעובד צבר ימי חופשה ועד לכמות שאותה הוא צבר.**

#### 4. העברת סכומים שנוכו משכר העובד:

חוק הגנת השכר קובע כי מעסיק חייב להעביר את הסכומים שניכה משכר העובד אל הגופים שאליהם הם מיועדים (קרן פנסיה ופיצויים, ביטוח לאומי, מס הכנסה) וזאת במועדים הקבועים בחוק.

מעסיק שניכה משכר העובד סכומים המיועדים לגופים אחרים, ולא העביר את הכספים לאותם גופים תוך 40 יום מהמועד שבו היה צריך לשלם את השכר לפי החוק, עובר עבירה פלילית שדינה קנס או מאסר לתקופה של שנתיים.

במקרה זה ניתן להגיש תלונה נגד המעסיק ליחידת האכיפה של חוקי העבודה.

**לאחרונה הוגשו כתבי אישום אישיים על ידי המדינה נגד מספר מנהלים וחברי ועד בעמותות שלא הפרישו ו/או לא העבירו כספים לקופות הגמל וההשתלמות בזמן ואומתו ע"י חקירה פלילית במנהל ההסדרה והאכיפה, זאת בנוסף לשורה של קנסות והקפאת תקציבים ותמיכות בעמותות.**

#### 5. הפרשות לפנסיה ולפיצויים:

בעקבות פרסום צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק, החל משנת 2008 יש לבטח כל עובד בביטוח פנסיוני המתבצע באמצעות הפרשות, גם של העובד וגם של המעסיק, לביטוח הפנסיוני של העובד. בנוסף, המעסיק מחויב להפריש סכומים מסוימים לקרן פיצויי פיטורים של העובד.

החל ממשכורת ינואר 2017, שיעור ההפרשות הוא 18.5% מהשכר, מתוכם 6% על חשבון העובד והיתר (12.5%) על חשבון המעסיק (6.5% לרכיב תגמולים ו-6% לרכיב פיצויים).

הפרשות החובה מחושבות על-פי הברוטו של שכר הבסיס של העובד (ללא שעות נוספות) או לפי השכר הממוצע במשך - לפי הנמוך מבניהם.

עובד אינו רשאי לוותר על זכותו לביטוח פנסיוני ואינו יכול למנוע את ניכוי חלקו של העובד בהפרשות מתוך השכר.

מעסיק שלא מבצע הפרשות לביטוח הפנסיוני עשוי להיות חשוף להטלת קנסות מהיחידה לאכיפת חוקי העבודה במשרד העבודה ואף לתביעות כספיות מצד העובד.

**עיקר ההפרות בנושא זה נובעות מאי הפרשה על רכיבי "חלף עבודה", דוגמת דמי חופשה, דמי חגים, דמי מחלה ועוד, שמסתכמים לעיתים במאות שקלים בחודש.**

#### 6. תלוש שכר:

מעסיק מחויב למסור לעובדיו תלוש שכר עם פרטי השכר ששילם להם עד היום התשיעי שלאחר המועד שבו היה אמור לשלם את השכר. אי מתן תלושים או מתן תלושים לא מפורטים עשויים לזכות את העובד בפיצויים לדוגמה (ללא הוכחת נזק) של עד 5,000 ₪ לכל תלוש.

**מעסיק שלא מוסר תלוש, או מוסר תלוש שאינו כולל את כל הפרטים המצויינים בחוק, עובר עבירה פלילית.**

להלן עיקרי הנתונים הנדרשים להופיע בתלוש השכר בהתאם לתוספת לחוק הגנת השכר:

- מידע חיוני לעובד: ותק העובד, פירוט תקופת העבודה שבעבורה משולם השכר, כולל שעות וימי העבודה בהן עבד העובד, מספר ימי החופשה וימי המחלה שנצברו לעובד, שנוצלו באותו חודש ומספר הימים שנותרו. שכרו הרגיל של העובד, השכר בגין שעות נוספות ומספר השעות הנוספות. פירוט דמי הבראה, דמי מחלה ודמי חופשה ששולמו לעובד. ניכויים מהשכר, גובה ההפרשות שהופרשו והקופה אליהם הועברו הכספים.
- מידע פורמלי: שם פרטי, שם משפחה ומספר תעודת הזהות של העובד. שם המעסיק, מספר הזיהוי שלו או מספר התאגיד, וכתובת מקום העבודה או העסק.

**בנוסף יש לציין מה שכר המינימום לחודש ומה שכר המינימום לשעה בתקופת התשלום. אם עוד לא מלאו לעובד 18 שנים, יש לציין בתלוש השכר את שכר המינימום בהתאם לגילו.**

**7. העסקת נוער:**  
במידה והנכם מעסיקים נוער פחות מגיל 18, חשוב לשים לב כי לנערים אלו חוקים שונים הנאכפים בחומרה על ידי מנהל האכיפה והסדרה.

#### אכיפה:

מנתוני מנהל ההסדרה והאכיפה במשרד העבודה עולה כי בכל שנה ניתנים עיצומים כספיים בסכום מצטבר של מליוני שקלים, גובה הקנס נקבע בהתאם לחוק הגברת האכיפה של דיני העבודה, תשע"ב-2011 המובא להלן, ועלול להגיע למאות אלפי שקלים (גובה הקנס הינו על כל עובד בנפרד בעבור כל הפרה)

*" עשה מעסיק או אדם אחר שחלה עליו חובה לפי הוראת חיקוק המנויה בתוספת השנייה (בפרק זה – מעסיק), מעשה המהווה הפרה של הוראה כאמור, רשאי הממונה להטיל עליו עיצום כספי לפי המפורט להלן:*

- (1) בשל הפרת הוראה המנויה בחלק א' לתוספת השנייה – 5,050 שקלים חדשים, ולגבי יחיד המעסיק עובדים שלא במסגרת עסק, משלח יד או פעילות ציבורית – 2,530 שקלים חדשים;
- (2) בשל הפרת הוראה המנויה בחלק ב' לתוספת השנייה – 20,220 שקלים חדשים, ולגבי יחיד כאמור בפסקה (1) – 10,110 שקלים חדשים;
- (3) בשל הפרת הוראה המנויה בחלק ג' לתוספת השנייה – 35,380 שקלים חדשים, ולגבי יחיד כאמור בפסקה (1) – 17,690 שקלים חדשים."

הדרך האפקטיבית ביותר להימנע מהפרות אלו ואחרות, היא באמצעות בדיקה מקדימה של בודק שכר מוסמך. פעמים רבות ההפרות מתבצעות בשל חוסר ידיעה או תשומת לב של המעסיק להוראות החוק, ובדיקה של בודק שכר חיצוני אשר בבדיקתו מעלה את הנקודות הבעייתיות ומספק את הידע הדרוש על מנת לתקן את ההפרה רטרואקטיבית או לכל הפחות למנוע את הישנותה ביכולה לסייע ואף להציל מעסיקים.

יובהר כי על פי התקנות במידה והוטלו עיצומים כספיים על מעסיק ניתן להפחית את גובה העיצום שכאמור מסתכם בעשרות ולפעמים במאות אלפי שקלים בכך שהמעסיק מסתייע בבודק שכר מוסמך, במשרדינו ישנם מספר בודקי שכר מוסמכים על ידי משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים ונשמח לסייע וללוות אתכם בבדיקת התנהלותכם כמעסיקים עם כלל דיני העבודה והוראות החוק החלות עליכם.

בברכת שנה טובה

גלבוה ויספיש וסקטור אלכ"רים