

דברי הסבר

תקנות הגנת השכר (דרכים מיוחדות למסירת תלושי שכר), התשע"ז-2017

עו"ד מיטל דולב בלמ

ביום 26.7.2017 פורסמו ברשומות תקנות הגנת השכר (דרכים מיוחדות למסירת תלושי שכר), התשע"ז-2017 (להלן: "תקנות הגנת השכר"). להלן עיקרי תקנות הגנת השכר:

מעסיק רשאי למסור לעובד תלוש שכר שלא בדרך של דפוס אלא באחת או יותר מדרכי המסירה המיוחדות המפורטות, אם העובד הסכים בכתב על גבי הטופס שבתוספת לוותר על קבלת התלוש בדרך של דפוס ושהתלוש יימסר לו בדרך שהעמיד המעסיק לרשותו. בכפוף לכך שבכל אחת מהדרכים התלוש ניתן להדפסה:

1. שליחת התלוש לכתובת דואר אלקטרוני מטעם המעסיק, באמצעות מערכת הדואר האלקטרוני.
 2. באמצעות אתר אינטרנט מאובטח מטעם המעסיק שאליו יכול העובד להיכנס עם סיסמה אישית ראשונית שמסר לו המעסיק, ושבו יוכל לצפות בתלוש השכר.
 - "אתר אינטרנט מאובטח מטעם המעסיק" הוא אתר אינטרנט המשמש את המעסיק שמתקיימים בו שני אלה: א. מאפשר גישה למידע השמור בו לעובד לאחר שהעובד זוהה באופן אישי. ב. נוקט באורח סדיר, אמצעי הגנה סבירים מפני חדירה אליו ומפני שיבוש עבודתו.
 3. שליחת התלוש לכתובת דואר אלקטרוני פרטית של העובד.
- עובד רשאי בכל עת לחזור בו בכתב ובכלל זה באמצעות הודעת דואר אלקטרוני מהסכמתו למסירת תלוש השכר באחת הדרכים שנקבעו לעיל, והמעסיק יפעל לפי הודעתו החל בחודש שלאחר החודש שבו הודיע העובד כאמור.
- על תלוש שכר שנמסר באחת מהדרכים לעיל יחולו ההוראות הבאות:

1. המסירה תיעשה לא יאוחר מהיום הקובע.
 2. במקרה של מסירת תלוש השכר לכתובת הדואר האלקטרונית הפרטית של העובד, יודיע העובד בכתב בסמוך לאחר קבלת התלוש ולא יאוחר מ-5 ימים מהיום הקובע, על הגעה של תלוש השכר לידי.
 3. מעסיק שלא קיבל הודעה בכתב מהעובד על קבלת התלוש בתוך 5 ימים מהיום הקובע, ימסור לעובד את תלוש השכר מודפס במסירה חוזרת בתוך 5 ימים נוספים, ולא יאוחר מ-10 ימים לאחר היום הקובע.
- מעסיק שמסר לעובד את תלוש השכר באחת הדרכים הקבועות לעיל, יאפשר לעובדו לקבל את תלוש השכר מודפס לתקופה שלא תפחת מ-7 שנים מהמועד הקבוע למסירת התלוש לפי החוק. כמו כן, מעסיק שמסר תלוש שכר באמצעות אתר אינטרנט מאובטח שאליו יכול העובד להיכנס עם סיסמה, יאפשר גישה לתלוש השכר באמצעות אתר האינטרנט לתקופה שלא תפחת מ-12 חודשים מהמועד הקבוע למסירת התלוש.
- העברת מידע ממעסיק לעובד לפי תקנות אלה, תיעשה תוך שימוש באמצעים סבירים שיבטיחו, כי הגישה לתלוש השכר והצפייה במידע שבו תהיה לעובד בלבד או בהרשאתו ולכל הפחות תוך שימוש בהצפנה של המידע ולאחר שיחתום העובד על הצהרה שבתוספת.
- עובד שבחר, כי תלוש השכר יישלח אל כתובת דואר אלקטרוני פרטית יחתום גם על הצהרה שבתוספת לפיה כתובת הדואר האלקטרוני הפרטית אכן משמשת אותו.
- על המעסיק לנקוט בטכנולוגיה שמונעת שינויים בתלוש השכר הנמסר באחת הדרכים הקבועות בתקנות.

הכותבת – מנהלת "כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירותו הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

מה במבזק

דברי הסבר

■ תקנות הגנת השכר (דרכים מיוחדות למסירת תלושי שכר), התשע"ז-2017

חוזר

■ איגרת למעסיק בנושא תשלום מילואים תגמולי

תקציר פסיקה

סיכום של דברים

ביום 26.7.2017 פורסמו ברשומות תקנות הגנת השכר (דרכים מיוחדות למסירת תלושי שכר), התשע"ז-2017 לפיהן מעסיק רשאי למסור לעובד תלוש שכר שלא בדרך של דפוס אלא באחת או יותר מדרכי המסירה המפורטות.

חוזר

איגרת למעסיק בנושא תשלום תגמולי מילואים

ביום 23.7.2017 פרסם המוסד לביטוח לאומי אגרת למעסיק בנושא תשלום תגמולי מילואים. מטרת האיגרת היא להבהיר את זכויות העובד היוצא לשירות מילואים ולהנחות את המעסיקים בהוראות החוק ובכללים לתשלום התגמול. להלן עיקרי האיגרת:

זכויות עובד שכיר המשרת במילואים

א. ממתי לתבוע את תגמול המילואים?

1. **עובד בשכר חודשי** יתבע את התגמול ממעסיקו.
2. **עובד שלא בשכר חודשי** יתבע את התגמול ממעסיקו, אם עבד במקום עבודתו הנוכחי 75 ימים לפחות בתוך 3 החודשים שקדמו לתחילת השירות במילואים. אם עבד פחות מ-75 ימים בתוך 3 החודשים שקדמו לתחילת השירות, הוא רשאי לתבוע את התגמול מן המוסד לביטוח לאומי.
- הערה: בכלל 75 הימים האמורים יובאו במניין גם שבתות וחגים, ימי חופשה, בין שכר ובין שלא בשכר, ימי היעדרות בשל תאונה או מחלה וימי היעדרות עקב אבל במשפחה.
3. מי שעובד גם כשכיר וגם כעצמאי, ומי שעובד אצל יותר ממעסיק אחד וקיבלו תגמול מן המעסיק העיקרי, יתבעו תגמול נוסף מן המוסד לביטוח לאומי בתביעה אישית.
4. עובד שהיה בחופשה ללא תשלום יותר מ-60 ימים מיום שיצא לשירות מילואים, יתבע את התגמול מן המוסד לביטוח לאומי בתביעה אישית.
5. עובד שהחברה שבה עבד הפסיקה לפעול, או החלו לגביה תהליכי פירוק או חדלה להתקיים, יתבע את התגמול מן המוסד לביטוח לאומי.
6. **עובד שמעסיקו נפטר או הוכרז פושט רגל או הוכרז פסול דין או ניתן נגדו צו קבלת נכסים**, יתבע את התגמול מן המוסד לביטוח לאומי בתביעה אישית.

דין תגמול המילואים המגיע לעובד ממעבידו כדין שכר עבודה, ועל המעביד לשלמו במועד תשלום השכר הרגיל.

ב. הגשת תביעה לתגמולי מילואים ע"י המשרת במילואים

תביעה לתגמול מן המוסד לביטוח לאומי יש להגיש בטופס בל/501, שאפשר לקבלו בכל אחד מסניפי המוסד לביטוח לאומי, או באתר האינטרנט של הביטוח הלאומי. עובד שכיר הזכאי לתשלום בתביעה אישית, יגיש תביעה בכל אחד מסניפי המוסד לביטוח לאומי, לפי בחירתו. לתביעה יש לצרף את האישור המתאים מצה"ל טופס 3010 או היחידה לכוח אדם שעת חירום שליד משרד העבודה.

● **ניתן להגיש את התביעה באמצעות אתר האינטרנט של המוסד לביטוח לאומי או אתר האינטרנט של משרד הממשלה "ממשל זמין".**

● עובד שכיר התובע את התגמול מן המוסד לביטוח לאומי יצרף לתביעתו אישורים ממעסיקו על תאריכי התחלת העבודה והפסקת העבודה ועל מספר ימי העבודה, וכן תלושי שכר או אישורים על השכר ב-6 החודשים שקדמו לשירות.

מי שקיבל תגמול ממעסיקו ותובע תגמול נוסף מן המוסד לביטוח לאומי (כשכיר במקום נוסף או כעצמאי) יצרף לתביעתו אישור מן המעסיק ובו יירשמו הפרטים הבאים: סכום התגמול ששולם לו, השכר ששימש בסיס לחישוב התגמול, תקופת השירות שבעדה שולם התגמול.

ג. שיעור התגמול

שיעור התגמול ליום יהיה השכר ברוטו החייב בדמי ביטוח (לעובד שכיר) או ההכנסה (לעובד עצמאי), או צירוף שניהם (למי שהיה גם עובד שכיר וגם עובד עצמאי) בשלושת החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים, מחולק ב-90. לצורך חישוב התגמול יובאו בחשבון גם דמי מחלה, תמורת חופשה, דמי אבטלה, תגמולי מילואים, דמי לידה ודמי פגיעה בעבודה.

מקסימום התגמול ליום לשכיר, לעצמאי או לשכיר וגם עצמאי הינו 5 פעמים השכר הממוצע במשך מחולק ב-30.

מינימום התגמול ליום - 68% מהסכום הבסיסי החודשי (נכון ל-1.1.17 עומד על סכום של 5881 ₪) מחולק ב-30.

סיכום של דברים
ביום 23.7.2017
פרסם המוסד לביטוח
לאומי אגרת למעסיק
בנושא תשלום תגמולי
מילואים.

מי שהפסיק לעבוד לפני יציאתו לשירות מילואים, ולא חלפו יותר מ-60 ימים מיום הפסקת העבודה, ייחשב כמי שיצא למילואים ביום שהפסיק לעבוד. המשרת יגיש תביעה אישית.

- שכיר שעבד פחות מ-60 ימים ב-3 החודשים שקדמו ליציאה לשירות, יחושב שיעור התגמול המגיע לו על פי השכר הגבוה ב-3 חודשים, מתוך 6 החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל השירות.
- מי שלא צבר 3 חודשי עבודה מלאים, או השתכר פחות משכר מינימום באחד החודשים, תושלם הכנסתו לצורך חישוב התגמול לתגמול המזערי לחישוב התגמול באותו חודש.
- מי שהחל שירות מילואים בתוך 60 ימים מיום שסיים שירות מילואים קודם, תיבדק זכאותו, אם לטובתו, לחישוב התגמול על בסיס השכר או ההכנסה שהייתה לו ב-3 החודשים שקדמו לתקופת השירות הראשונה, או בסיס השכר הרגיל, הגבוה מבין השניים.
- סעיף 283 לחוק הביטוח הלאומי מחייב את המעסיק להמשיך ולשלם לעובד שיצא למילואים את התשלומים שנהג לשלם לקופת תגמולים או לקופת פנסיה כאילו לא שירת והמשיך לעבוד. ע"פ חוות דעת משפטית שהתקבלה במוסד יש להפריש את אותן הפרשות סוציאליות אשר מנוכות בד"כ מהשכר הרגיל של העובד לאותה תקופה, ולא מסה"כ התגמול לפי חוק המילואים החדש, אשר בד"כ גבוה מהשכר הרגיל.

- בהתאם לתיקון חוק המילואים מ 8/2008 מי ששרת שירות רצוף של שבעה ימי מילואים או תקופה אחת בכפולות של 7 (14 ימים, 21 ימים, 28 ימים וכדומה) ישולם התגמול היומי בהתאם לאמור בסעיף 273 לחוק (בהתאם לתבנית החישוב בסעיף ד להלן).
- תקופת שרות המילואים של שישה ימים, או תקופה אחת רצופה שבחלוקה ל-7 יתרת הימים היא 6 (13 ימים, 20 ימים, 27 ימים וכד') התגמול היומי יחושב בדומה לשירות של 7 ימים.
- תקופת שירות של 1 עד 5 ימים זכאי המשרת לתוספת של 40%. לכן יוכפל התגמול היומי ב 1.4.
- שיעור התגמול למי ששרת שירות חצי יומי, יהי מחצית שיעור התגמול היומי בהתאם לתבנית החישוב בסעיף ד' להלן.

ד. נוהל תשלום התגמול באמצעות המעסיק:

- התיקון לסעיפים 276 ו-280 לחוק קובע כי המעביד יעביר לעובד המשרת במילואים תשלום על חשבון תגמול המילואים בסכום שהיה משלם לו אילו לא שירת במילואים והמשיך לעבוד (מקדמה).

כמו כן, נקבע כי לאחר העברת התגמול לידי המעביד, המעביד יעביר לעובד את **יתרת התגמול** בגובה ההפרש בין התגמול שיועבר ע"י המוסד לבין השכר ששולם לעובד על חשבון התגמול (**יתרת התגמול**). דין **יתרת התגמול** כדין שכר עבודה, והמעביד יעבירו לעובד לכל המאוחר ביום שבו משולם שכרו של העובד בחודש שבו הועבר התגמול למעסיק.

- בחישוב הפרש השכר יש להשלים התגמול בעד הימים בהם לא היה הפסד שכר עקב המילואים, ולשלם את מלוא התגמול בעד ימי המנוחה של העובד בהם לא הפסיד שכר עקב שירותו במילואים. כגון: ימים שבהם אינו עובד, שירות מילואים לאחר שעות העבודה, חגים וכד'.

כמו כן יש לחשב גם את התשלומים שאינם תלויים במספר ימי עבודה בפועל בין אם עבד ובין אם נעדר מעבודתו כגון: הבראה, אחזקת רכב וכד' **אופן חישוב המקדמה ששולמה בגין ימי המילואים:**

- **תגמול יומי = הכנסה ברבע השנה שקדם לחודש השירות חלקי 90**
- **סך המקדמה ששולמה ע"י ימי המילואים = תגמול יומי X מס' ימי שירות מילואים**
- **הפרש תגמול = סך המקדמה ששולמה – סך התגמול ששולם למעביד**
חישוב זה נכון לכל עובד שכיר גם אם עבד ימים בודדים בחודש.

מרכיבי השכר:

להלן פירוט מרכיבי השכר ואופן ההתייחסות אליהם בחישוב תגמולי המילואים:

1. **מילואים בסופי שבוע ובמהלך חופשות** - מי ששרת במילואים בסוף שבוע ואינו נעדר מהעבודה זכאי למלוא תגמולי המילואים גם בגין ימים אלה.
2. **שירות במילואים בזמן חופשה** - על פי חוק חופשה שנתית, הימים בהם משרת עובד במילואים לא מובאים במניין ימי החופשה. המשרת זכאי לקבל את תגמול המילואים גם אם ביצע את השירות בזמן החופשה.
3. **תשלומים שנתיים** - יש להתייחס לתקופות שירות המילואים כפי שמתייחסים לעובד הנמצא בחופשה בתשלום.

4. **פריסת שכר** – החוק קובע כי המעביד לא יביא בחשבון סכומים חד פעמים ששולמו לעובד בין שהוסיף לעבוד ובין שנעדר מעבודתו. בין רכיבים אלה ניתן למנות גם תשלום נוסף כדמי הבראה, ביגוד, משכורת י"ג וכדומה.

כשם שלא מנוכה מהעובד החלק היחסי של התשלום הנוסף כאשר הוא נעדר מהעבודה מכל סיבה שהיא כגון חופשה, **אין מקום לנכות תשלום זה כאשר שוהה העובד בשירות מילואים.**

5. **ביטוח פנסיוני** – הוראות סעיף 283 לחוק הביטוח הלאומי קובעות כי על המעסיק להמשיך להפריש תשלומים לקופות וקרנות השתלמות גם בתקופה שהעובד משרת במילואים.

6. **שווי רכב צמוד** – כאשר עובד משאיר את הרכב הצמוד בחצרי המעביד בעת שירותו במילואים, הוא זכאי למלוא התגמול בלא שרשאי המעביד לנכות רכב זה.

7. **רכב** - כאשר המעסיק מעמיד לרשות העובד את הרכב בתקופת שירות המילואים והוא נוהג לעשות זאת גם מצב בו העובד נעדר מעבודתו מכל סיבה שהיא, המעביד חייב לשלם לעובד בגין רכב זה.

8. **ניכוי דמי ביטוח לאומי דמי ביטוח בריאות ומס הכנסה** - עובד שכיר שמקבל את התגמול ממעסיקו – ינוכו מהתגמול דמי ביטוח לאומי דמי ביטוח בריאות ומס הכנסה, כפי שמנוכה מהכנסתו מעבודה.

עובד שכיר שמגיש תביעה אישית בבל/502 -ינוכו מהתגמול דמי ביטוח בריאות ומס הכנסה בלבד.

ה. הגשת תביעה של המעסיק להחזר תגמולי המילואים ששילם לעובדים

המוסד לביטוח לאומי מחזיר למעסיקים את תגמולי המילואים ששילמו לעובדיהם כחוק. כדי לקבל את החזר התגמולים, על המעסיק להגיש תביעה על גבי טופס בל/501 בסניף המוסד לביטוח לאומי שבו מתנהל חשבון דמי הביטוח שלו.

תקציר פסיקה חדשה

מורה בהריון המוגדרת עובדת זמנית, מוגנת מפני פגיעה במשרה או פיטורים, עד לתחילת שנת הלימודים ולא עד 31 במאי

סע"ש 25327-10-16, נועה נופר נ' מדרשת שדה בוקר בנגב. ניתן ביום 30/03/17, בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע, ע"י כבוד סגן הנשיאה השופט אילן סופר

עובדת עבדה כמורה במדרשת שדה בוקר, במשרה זמנית עם היקפי משרה משתנים בכל שנה, כאשר בשנה ראשונה עבדה משרה מלאה. במרץ 2016 המעסיקה החליטה לצמצם את היקף משרתה וזימנה אותה לשימוע. ביולי 2016 העובדת שלחה למעסיקה הודעה, כי היא בהריון וכי אין לצמצם את היקף משרתה ממה שהיה בשנה קודמת אלא אם יתקבל אישור ממשרד הכלכלה. המעסיקה טענה בין היתר, כי אין כל פגם בהחלטתה היות שבמועד עריכת השימוע העובדת לא היתה בהריון. לאור הדברים העובדת עתרה לאכיפת היקף המשרה הקודם ולחלופין, קבלת פיצוי כספי בגין צמצום המשרה או עקב פגם בהליך השימוע. בית הדין קיבל את התביעה וקבע כי החלטת הממונה על חוק עבודת נשים שלא להתיר את קביעת המעסיקה היא החלטה מפורטת, מנומקת, ולכן לא נפל בה כל דופי. נקבע, כי הוראות החוק חלות גם על עובדת זמנית ואם פוגעים בהיקף משרתה כשהיא בהריון, יש חובה לקבל היתר מהממונה. עוד נקבע, כי "יום הפגיעה" הוא היום בו נכנסת החלטת המעסיקה לתוקף, היינו 31 באוגוסט, תחילת שנת הלימודים. הראיות מלמדות, כי נעשים שינויים עד תחילת הלימודים ולכן זהו המועד הרלוונטי. כמו כן, המעסיקה לא שקלה מחדש את שאלת צמצום משרת העובדת לאחר ההודעה על הריונה ודי בכך כדי לקבוע כי אין מקום להתערב בהחלטת הממונה. לסיכום נפסק לעובדת פיצוי ללא הוכחת נזק מכוח חוק עבודת נשים וכן פיצוי כספי בגין עוגמת נפש.

תקציר פסק הדין מאת עו"ד ג'ולייט אליהו

נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net



ביצוע גרפי: אירית אלכסנדרובסקי

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.