

ידיעון דיני עבודה

לקוחות וידידים יקרים,

עקב המשך המשבר הכלכלי הפוקד את המשק הישראלי, אשר הוביל למגמות וליזמות חדשות בתחום יחסי העבודה, לרבות הצעות חוק בעלות השלכות מרחיקות לכת, מצאנו לנכון לסקור בפניכם, בקליפת האגוז, את עיקר המגמות והשינויים אשר עתידים להשליך על תחום יחסי העבודה בכללותו.

תוכן עינינים:

- 1..... הצעות חוק בתחום דיני העבודה במסגרת עסקת החבילה במשק
- 2..... פסיקה תקדימית בענין השוואת תנאי עובדי קבלני כוח אדם לתנאי העובדים במקום העבודה
- 2..... כללים חדשים של המוסד לביטוח לאומי לענין זכאות לדמי אבטלה
- 3..... הסכם קיבוצי כללי בדבר תשלום שכר לעובדים באזור הקובע בתקופת מבצע עופרת יצוקה
- 4..... לפני סיום... סנקציות פליליות בגין הפרת חוק הגנת השכר



1. הצעות חוק חשובות בתחום דיני העבודה במסגרת "עסקת החבילה במשק"

במהלך חודש מאי 2009 גיבשו הממשלה, לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים והסתדרות העובדים הכללית החדשה ("ההסתדרות") "עסקת חבילה במשק" בניסיון לאחד כוחות ולהירתם לחילוץ המשק מהמשבר הכלכלי העולמי, אשר פקד גם את מדינת ישראל והסב פגיעה קשה למשק הישראלי.

במסגרת עסקת החבילה הושגו, בין היתר, הסכמות בענין תיקוני חקיקה בתחום תנאי העבודה ויחסי העבודה, אשר חלקן גובשו כהצעות חוק עצמאיות וחלקן שולבו בהצעת חוק ההתייעלות הכלכלית לשנים 2009-2010 (תיקוני חקיקה ליישום התוכנית הכלכלית), התשס"ט-2009 ("חוק ההסדרים").

בהתאם לכך ביום 16.6.09 פורסמה הצעת חוק ההסדרים הכוללת, בין היתר, את תיקוני החקיקה הבאים בתחום תנאי העבודה ויחסי העבודה:

- הרחבת סמכויות בתי הדין לעבודה והסמכתם לדון גם בתביעות של לשון הרע במסגרת סכסוכי עבודה, אשר עד כה נדונו בבתי המשפט האזרחיים;
- איסור פיטורים של עובד בתקופה בה הוא נעדר מהעבודה עקב ניצול ימי מחלתו הצבורים ועד למיצוי ימי מחלה כאמור; חריג לכך הוא מצב בו ניתנה לעובד הודעה מוקדמת על פיטוריו בטרם תחילת היעדרות עקב מחלה. יודגש, כי אין באיסור הפיטורים כאמור כדי להשליך על מועד עריכת השימוע לעובד בטרם פיטוריו או כדי לקבוע את המועד בו יודע לעובד על הכוונה לפטר;
- בהקשר זה, יצוין כי מדובר בהסדרה חקיקתית בעקבות פסיקת בית הדין הארצי לעבודה¹, אשר ניתנה לאחרונה, על פיה בכל מקרה לא תיתכן חפיפה בין ימי ההודעה המוקדמת לבין תקופת היעדרות עקב מחלה וזאת עד למיצוי ימי המחלה הצבורים.
- הגדלת מכסת הימים בהם יהיו רשאים עובדים להיעדר מהעבודה עקב מחלה ממארת של ילדם² או של בן זוגם³ וזאת על חשבון ימי מחלתם או חופשתם הצבורים;
- קביעת קנסות בשיעור של עד 200,000 ₪ למעסיקים אשר יפגעו בחופש ההתארגנות של עובדיהם (פגיעה בעובד על רקע ניסיון התארגנות או מניעת כניסת נציג של ארגון עובדים למקום העבודה);
- החלת חובות רישוי ופיקוח מכוח חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996, גם על קבלני שירותים בתחומי השמירה, האבטחה והניקיון;
- הארכת תקופת ההתיישנות בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, משנה אחת (למעט במקרים חריגים) ל-3 שנים מיום היווצרות עילת התביעה.
- הוראת שעה מוצעת על פיה החל מיום 1 באוגוסט 2009 ועד ליום 31 בדצמבר 2010, שיעור דמי הביטוח הלאומי הנגבה ממעסיקים יעלה בשיעור של 0.4% והתקרה לתשלום דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות תעלה בתקופה האמורה, מחמש פעמים השכר הממוצע במשק לעשר פעמים השכר הממוצע במשק.

עוד בהתאם לעיל, ביום 16.6.09 פורסמו הצעות חוק עצמאיות (שלא במסגרת חוק ההסדרים), כדלקמן:

- הצעת חוק הגנת השכר (עיצום כספי ועונשין), התשס"ט-2009, על פיה משרד התמ"ת יהיה מוסמך לתת התראה מנהלית ולהטיל עיצום כספי בסכום של עד 35,000 ₪ בגין הלנת שכר, אשר ייגבה לטובת אוצר המדינה ואשר על גבייתו תחול פקודת המיסים (גבייה). בהתאם להצעת החוק כאמור, ניתן יהיה להטיל עיצום כספי גם על מזמין שירותים במקרה בו הקבלן ילין את שכרם של עובדיו וזאת בכפוף לתנאים מסוימים;

¹ ע"ע 383/07 קרן מקפת מרכז לפנסיה ותגמולים א.ש. בע"מ – בינהל מיוחד נ' לסלי פנחס וניט, דינים ארצי, כרך לג (66), 41.
² עובד אשר מועסק לפחות שנה באותו מקום עבודה או אצל אותו מעסיק וילדו חלה במחלה ממארת, יהיה זכאי לזקוף מימי המחלה שנצברו לו או מימי החופשה המגיעים לו, עד 90 ימי היעדרות בשנה, ואם בן זוגו של העובד הוא עובד או עובד עצמאי ולא נעדר מעבודתו, או אם העובד הוא הורה יחיד או שהילד נמצא בחזקתו הבלעדית, יהיה זכאי לזקוף כאמור עד 110 ימי היעדרות בשנה (במקום הזכאות הקיימת במקרים אלה כיום - 30 ו-60 ימי היעדרות בהתאמה).
³ עובד אשר מועסק לפחות שנה באותו מקום עבודה או אצל אותו מעסיק ושכן זוגו חלה במחלה ממארת, יהיה זכאי לזקוף מימי המחלה שנצברו לו או מימי החופשה המגיעים לו, עד 60 ימי היעדרות בשנה.

מדברי ההסבר להצעת החוק עולה, כי על אף שהלנת שכר הינה התנהגות הנושאת סנקציה פלילית⁴ הוצע מנגנון העיצומים במטרה להדגיש כי ברירת המחדל הראשונה בכל הנוגע להתנהגות זו איננה במישור הפלילי וכי הטיפול במישור הפלילי במקרים של הלנת שכר יהיה בנסיבות מיוחדות, המצדיקות הגשת כתב אישום.

- חוק הסכמים קיבוציים (תיקון מס' 7), התשס"ט-2009, הקובע חובה על המעסיק לנהל משא ומתן קיבוצי עם ארגון עובדים יציג, בהתארגנות עובדים ראשונית (על אף שאינו קובע חובה להגיע להסכמה עם ארגון העובדים כאמור או לחתום איתו על הסכם קיבוצי). בנוסף קובע התיקון גם חבות פלילית למעסיקים בגין אי תשלום תוספות שכר הקבועות בצווי הרחבה עפ"יים.

בהקשר זה נציין כי ביום 2.7.09 ניתן פסק דין תקדימי⁵ בו נקבע, כפי שנקבע בהצעת החוק האמורה, כי במסגרת התארגנות עובדים ראשונית, המעסיק חייב לנהל משא ומתן קיבוצי עם ארגון העובדים היציג בתום לב, אשר תכליתו לעגן את ההסכמות שיושגו בין הצדדים בהסכם קיבוצי. עם זאת, בפסק הדין, הושארה בצריך עיון השאלה האם ככל שיגיעו הצדדים להסכמה על התנאים קיימת חובה של המעסיק לחתום על הסכם קיבוצי והאם התנגדות מעסיק לחתום על הסכם קיבוצי כאמור אינה לגיטימית ומהווה חוסר תום לב.

יש להדגיש כי מדובר בהצעות חוק אשר טרם השתכללו לכדי חקיקה מחייבת, אם כי חלקן כבר אושרו על ידי ועדת הרווחה של הכנסת. אנו כמובן נשוב ונעדכןם בהתפתחויות החקיקתיות, ככל שתהיינה בהקשר זה.

2. השוואת תנאי עובדי כוח אדם לתנאי העובדים במקום העבודה



בפסק דין תקדימי שניתן על ידי בית הדין הארצי לעבודה ביום 13.5.09⁶ נקבע, כי ארבעה עובדי כוח אדם אשר הועסקו על ידי קבלן כוח אדם בשם אורטל במשך מספר שנים, כמאבטחים בתעשייה האווירית, יהיו זכאים להשוואת תנאיהם לתנאי העבודה של העובדים הקבועים של המעסיק בפועל, התעשייה האווירית.

העובדים, אשר הועסקו על ידי אורטל בתפקידי אבטחה בתעשייה האווירית, משך 3 עד 8 שנים תבעו, בין היתר, את השוואת תנאיהם לתנאי עובדי התעשייה האווירית מכוח הוראות סעיף 13(א) לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996 ("חוק קבלני כוח אדם"). להלן יובאו עיקרי פסק הדין:

- סעיף 13(א) לחוק קבלני כוח אדם קובע, כי על עובדי קבלני כוח אדם יחול ההסכם הקיבוצי החל על עובדי המעסיק בפועל, אלא אם קיים הסכם קיבוצי כללי אחר שהורחב בצו הרחבה וחל עליהם בהיותם מועסקים על ידי חברת כוח אדם.
- בפברואר 2004 נחתם הסכם קיבוצי כללי, אשר הורחב והוחל על כל המעסיקים העוסקים באספקת שירותי כוח אדם בסקטור העסקי ("ההסכם הקיבוצי הכללי"). השאלה בפסק הדין הייתה אם כן, האם ההסכם הקיבוצי הכללי בענף שירותי כוח אדם חל על העובדים, שאם לא כן, יחולו עליהם ההסכמים הקיבוציים החלים על עובדי התעשייה האווירית.
- ההסכם הקיבוצי הכללי קובע, כי הצבת עובדי קבלן כוח אדם אצל מעסיק בפועל תהיה רק לעבודה זמנית או תקופתית מטבעה ואף מוסיף וקובע רשימה של תפקידים אשר הוגדרו כתפקידים זמניים, אשר ניתן לשבח בהם עובדי קבלני כוח אדם.⁷
- נקבע, כי מאחר שהעובדים עבדו בתעשייה האווירית בתפקידי אבטחה, תפקיד שאינו זמני או תקופתי מטבעו ואף אינו נכלל במסגרת רשימת התפקידים הזמניים כאמור, הרי שההסכם הקיבוצי הכללי לא חל עליהם ויש להשוות את תנאי עבודתם לאלו של עובדי התעשייה האווירית, בהתאם להסכמים הקיבוציים החלים בתעשייה האווירית וזאת מכוח סעיף 13(א) לחוק קבלני כוח אדם.

נציין, כי החל מכניסתו לתוקף של סעיף 12א לחוק קבלני כוח אדם ביום 1.1.2008 (אשר לא חל בתקופה אליה מתייחס פסק הדין) תקופת העסקת עובדים זמניים באמצעות קבלן כוח אדם מוגבלת ל- 9 חודשים בלבד (או 15 חודשים בתנאים מסוימים) ולאחר מכן העובד ייחשב לעובד של המעסיק בפועל.

מפסק דין אורטל עולה כי עובד קבלן, המועסק אצל המעסיק בפועל שלא בתפקיד זמני או תקופתי מטבעו, כמפורט בהסכם הקיבוצי הכללי, יהיה זכאי להשוואת תנאיו לתנאים החלים על עובדי המעסיק בפועל וזאת גם בטרם ייחשב לעובד של המעסיק בפועל (גם בתקופה הקודמת לחלוף 9 או 15 חודשים ממועד הצבתו).

עוד נציין באותו הקשר, כי ביום 8.6.2009 התקבל בכנסת בקריאה שלישית, תיקון לחוק קבלני כוח אדם, הקובע כי סעיף 12א לחוק לא יחול על עובדים זרים ועל כן עובד זר ימשיך להיחשב עובד של קבלן כוח אדם, גם לאחר העסקה רצופה של 9 חודשים אצל המעסיק בפועל.

3. כללים חדשים של המוסד לביטוח לאומי לעניין זכאות לדמי אבטלה

לאור המצב הכלכלי במשק והגידול במספר המפוטרים וכן על מנת לסייע למעסיקים המבקשים למצוא פתרונות יצירתיים להתמודדות עם המשבר הכלכלי, פורסמו לאחרונה הנחיות חדשות של המוסד לביטוח לאומי, בהתייחס לזכאות לדמי אבטלה למי שצברו תקופת עבודה קצרה יחסית להגדרות כפי שהיו בעבר ודמי אבטלה לעובד בחופשה ללא תשלום (חל"ת), כפי שיפורט להלן:

3.1 קיצור תקופת העבודה המזכה בדמי אבטלה

המוסד לביטוח לאומי קבע, כי גם מי שצבר תקופת עבודה קצרה יותר מהקבוע בחוק יהיה זכאי לדמי אבטלה, כך שישולמו לו דמי אבטלה למחצית מהתקופה לה היה זכאי לו צבר את מלוא תקופת העבודה, לפי התנאים המיוחדים הבאים:

⁴ בסעיף 25 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958, נקבע כי הלנת שכרו של עובד על ידי מעסיק תהווה עבירה פלילית, אשר לצידה עונש מאסר חצי שנה או קנס כאמור בסעיף 61(א3) לחוק העונשין. העומד כיום על 67,300 שקלים חדשים.
⁵ עסק 64/09 כח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי נ' עמותת סינמטק ירושלים – ארכיון ישראלי לסרטים, דינים ארצי, כרך לג (39), 49.
⁶ ע"ע 131/07 גלעד גולדברג ואח' נ' אורטל שירותי כוח אדם בע"מ והתעשייה האווירית בע"מ, דינים ארצי לג (62), 47 ("פסק דין אורטל").
⁷ החלפת עובדת בחופשת לידה; החלפת עובד/ת בחופשה ללא תשלום ו/או במחלה ו/או תאונת עבודה ו/או אובדן כושר עבודה מסיבה אחרת; איש כוח אדם הדרוש לביצוע פרויקט קצוב בזמן; תגבור זמני של כוח אדם בשל לחץ עבודה בלתי צפוי או צרכים עונתיים/תקופתיים; השמה; איוש פעילות חדשה של המעסיק בפועל עד לייצובה והפיכתה לחלק בלתי נפרד מפעילות המעסיק ואיוש משרות הדרושות כישורים מיוחדים בתחומי הטכנולוגיה והמדע.

- ✓ **עובד בשכר חודשי** - אשר עבד 9 חודשי עבודה מלאים לפחות בתוך 18 החודשים שקדמו לתחילת תקופת האבטלה.
- ✓ **עובד בשכר יומי או לפי שעה** - אשר עבד 194 ימי עבודה לפחות בתוך 18 החודשים שקדמו לתחילת תקופת האבטלה.

תנאי הזכאות המיוחדים לא יחולו על אלה: (1) מי שעדיין לא מלאו לו 25 שנה; (2) מי שהפסיק את עבודתו מרצונו בלי שהייתה לכך הצדקה ו-(3) מי שהתייצב בלשכת שירות התעסוקה וסירב לקבל עבודה התואמת את מצבו הבריאותי וכוסרו הגופני.

הזכאות לפי תנאי הזכאות המיוחדים לא תיבחן לתקופת אבטלה שקדמה לחודש יוני 2009.

3.2 דמי אבטלה לעובד בחל"ת:

עובד בחל"ת, שצבר תקופת עבודה המזכה בדמי אבטלה, יהיה זכאי לתשלום דמי אבטלה בהתקיים התנאים המצטברים הבאים לגביו:

- ✓ הוצא לחל"ת שלא מרצונו.
- ✓ נמצא בחל"ת 30 יום לפחות **לאחר** שניצל את ימי החופשה המגיעים לו בעבודה.
- ✓ המציא מכתב מהמעסיק שבו יצוין, כי הפסקת העבודה והיציאה לחל"ת היא ביוזמת המעסיק.
- ✓ התייצב בלשכת שירות התעסוקה.
- ✓ בתקופת החל"ת, אין המעסיק יכול לזמן את העובד לעבודה כלשהי במפעל, גם אם מדובר בימים בודדים. חזרה לעבודה ולו גם לימים ספורים, תשלול את דמי האבטלה לכל החודש.
- ✓ יצוין כי ימים שבעבורם שולמו דמי אבטלה בתקופת החל"ת יימנו במניין ימי האבטלה המרביים להם העובד זכאי.
- ✓ יודגש, כי המוסד לביטוח הלאומי יבחן כל מקרה לגופו ויאשר דמי אבטלה רק למי שעומד בקריטריונים הנ"ל.

4. הסכם קיבוצי כללי בדבר תשלום שכר לעובדים באזור הקובע בתקופת מבצע "עופרת יצוקה"



ביום 20.5.09 נחתם הסכם קיבוצי בין מדינת ישראל ולשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה ("ההסכם הקיבוצי") בדבר תשלום שכר לעובדים באזור הקובע⁸ ("האזור הקובע"), בתקופה שהחל מיום 27.12.08 ועד ליום 19.1.09 ("התקופה הקובעת"). להלן עיקרי ההסכם והוראות הביצוע:

4.1 תחולת ההסכם הקיבוצי:

ההסכם הקיבוצי יחול **רק על העובדים הבאים:** (1) כל העובדים המועסקים בשירות המדינה, אשר משכורתיהם מחושבות לפי הסכמים קיבוציים החלים לגבי אחד הדירוגים המיוצגים על ידי ההסתדרות; (2) כל העובדים המועסקים אצל מעסיקים החברים בארגוני המעסיקים החברים בלשכת התיאום של הארגונים הכלכליים. על אף האמור לעיל, ההסכם הקיבוצי לא יחול על עובד שנקרא לעבודה לפי חוק שירות עבודה בשעת חירום, התשכ"ז-1967.

4.2 התנאים לתשלום שכר בשל היעדרות העובד:

עובד יהיה זכאי לקבל מהמעסיק את מלוא שכרו, לרבות תנאים סוציאליים, בשל היעדרותו בכל יום ויום בתקופה הקובעת, בלבד שיתקיימו לגבי אחד התנאים הבאים:

- ✓ נעדר מעבודתו **לפי הוראות פיקוד העורף ומקום עבודתו בתקופה הקובעת** היה באזור הקובע.
- ✓ נעדר מעבודתו בתקופה הקובעת **עקב הוראה של מעסיקו שלא להתייצב בעבודה** עקב המצב הביטחוני ובלבד שבמועד היעדרותו נמצא מקום עבודתו באזור הקובע.
- ✓ נעדר מעבודתו **לצורך השגחה על ילדו, הנמצא עמו, עקב הוראה של פיקוד העורף על סגירת מוסד החינוך, שבו לומד או שוהה הילד** או סגירת מוסד כאמור שאושרה על ידי פיקוד העורף עד ליום 19.1.09, ובהתקיים שני התנאים הבאים: (א) במועד היעדרותו מוסד החינוך נמצא באזור הקובע ו- (ב) העובד הצהיר בכתב כי: (1) הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית או שהינו הורה יחיד; או (2) כי בן זוגו של העובד הוא עובד או עובד עצמאי, ולא נעדר מעבודתו, מעסקו או מעיסוקו במשלח ידו, לשם השגחה על הילד ואם בן הזוג אינו עובד או עובד עצמאי - נבצר ממנו להשגיח על ילדו.

נציין כי "ילד" מוגדר בהסכם הקיבוצי כמי שטרם מלאו לו 14 שנים ו/או ילד בעל צרכים מיוחדים, כהגדרתו בחוק חינוך מיוחד.

נוסיף ונציין, כי ההוראות המפורטות לעיל לעניין היעדרות מהעבודה עקב סגירת מוסד החינוך לא יחולו אם בעת היעדרותו כאמור היתה במקום העבודה של העובד או בן זוגו מסגרת נאותה להשגחה על הילד.

מובהר בזאת, כי עובד שנעדר מהעבודה מחלה, תאונה, חופשה או מילואים, לא יהיה זכאי לתשלום שכר על פי הוראות ההסכם הקיבוצי בגין ימי היעדרותו כאמור.

"מעסיק" לעניין היעדרות כאמור כולל גם קבלן כוח אדם וקבלן שירותים, בהתאם למקום העבודה בפועל של עובדיהם.

ככל שתהיה מחלוקת בדבר הימצאותו או אי הימצאותו של מקום עבודה או מוסד חינוך באזור הקובע, בתקופת ההסכם או בחלקה, יכריע בנושא פיקוד העורף.

4.3 השכר שישולם לעובד:

השכר אשר ישולם לעובד בשל התקופה בה נעדר העובד מעבודתו, בהתאם להוראות המפורטות לעיל, יהיה "שכר העבודה היומי"⁹ של העובד, ללא תוספות כגון תשלומים חד פעמיים, מתנות לחגים, פרמיות לא קבועות, תשלומים שנתיים, שעות נוספות בפועל, תוספת משמרות, כונניות, החזרי הוצאות וגילום מס בגינם וכיו"ב.

לעובד אשר לא עבד בחלק מיום העבודה ישולם החלק היחסי של שכר העבודה יומי, ובלבד שמספר השעות בהן לא עבד העובד גבוה משעה אחת.

נציין, כי שכרם של עובדים בשירות המדינה ישולם כמפורט בחוזר נפרד שפורסם ביום 21.5.09 על ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר.

מעסיק החבר באחד מהארגונים החברים בלשכת התיאום, יהיה רשאי להגיש תביעה לפי תקנות מכוח חוק מס רכוש וקרן פיצויים, תשכ"א-1961 ואולם, חובת המעסיק לשלם לעובד את השכר מכוח ההסכם הקיבוצי תהיה בין אם הגיש המעסיק תביעה לפי התקנות כאמור ובין אם לאו.

5. סנקציות פליליות בגין הפרת חוק הגנת השכר

לפני סיום נזכיר, כי ביום 30.4.09 הסתיימה "תקופת הביניים", אשר במהלכה איפשר משרד התמ"ת למעסיקים להיערך ליישום תיקון 24 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958¹⁰ ("חוק הגנת השכר") והחל מיום 1.5.09, מעסיקים אשר לא יפעלו בהתאם להוראות הסעיפים הרלוונטיים בחוק הגנת השכר יהיו חשופים לסנקציות פליליות, לרבות אחריות נושאי משרה.

נשמח לעמוד לרשותכם לכל שאלה והבהרה.

מחלקת דיני עבודה שבלת:

הדס רקח, עו"ד – H.Raccach@shiboleet.com

נועה מלאכי, עו"ד – N.Malachi@shiboleet.com

מירב אורן, עו"ד – M.Oren@shiboleet.com

האמור במזכר זה ניתן כמידע כללי בלבד, ואין להסתמך עליו בכל מקרה פרטני ללא ייעוץ משפטי נוסף.

מזכר זה, כמו מזכרים קודמים בענייני עבודה, מופיע גם באתר האינטרנט של משרדנו ב-www.shiboleet.com

SHIBOLET & CO.
ADVOCATES & NOTARIES

מגדל המוזיאון, רח' ברקוביץ' 4, תל-אביב 64238
טלפון: 03-7778333 - פקסמיליה: 03-7778444
e-mail: manager@shiboleet.com
official website: www.shiboleet.com

⁹ כהגדרתו בתקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (נזקי מלחמה ונזק עקיף), תשל"ג-1973 - שכר יום עבודה של העובד (שכר עבודה רגיל ליום של העובד, בלא תוספות, לפי הממוצע בשלושת החודשים בספטמבר, אוקטובר ונובמבר 2008, ולגבי עובד שהחל לעבוד אצל המעסיק במהלך אותם שלושת החודשים- השכר כאמור לפי הממוצע המחושב לפי מספר ימי העבודה של אותו עובד באותם חודשים) אילו היה עובד באותה יממה באופן רגיל, ובלבד שהשכר שולם לו בידי המעסיק, אך לא יותר מהשכר המרבי (שכר השווה לשכר הממוצע למשרת, כפי שפרסמה הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, לאחרונה לפי קרות הנזק, כשהוא מוכפל בשניים וחצי ומחולק ב-22, ומעוגל לסכום הקרוב שהוא מכפלה של 10 שקלים חדשים), ובתנאי שבמשך החודשים ספטמבר, אוקטובר ונובמבר 2008, שילם המעסיק תשלומי חובה לפי כל דין בשל שכרו של העובד, ולגבי עובד שהתקבל לעבודה במהלך שלושת החודשים האמורים- בתנאי ששולמו כל תשלומי החובה מיום קבלתו לעבודה.

¹⁰ לפירוט גובה הקנסות השונים בהן יחויב המעסיק בגין הפרת הוראות חוק הגנת השכר וסקירת עיקרי תיקון 24 לחוק הגנת השכר ר' מזכר לקוחות מיום 18.12.08 <http://www.shiboleet.com/BookPublications/Labor%20December%202008.pdf>