

[For English—click here](#)

ידיעון דיני עבודה

לקוחות וידידים יקרים,

לקראת תום השנה הקלנדארית אנו מביאים לידיעתכם תמצית של מספר התפתחויות בתחום דיני העבודה ובראשן **תיקון לחוק הגנת השכר**, אשר עתידות להיות להן השלכות על דרכי ההתנהלות של מעסיקים, בכלל, ומערכי משאבי אנוש, בפרט.

1	תיקון 24 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958
3	תקנות עבודת נשים (מועדים וכללים לתשלומים לקופת גמל), תשס"ח-2008
3	תיקון לפקודת התעבורה (נוסח חדש) - קנס מוגדל לרכב שבבעלות ו/או בחזקת תאגיד
3	מילה לפני סיום, ברוח "המצב"

תיקון 24 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958

בראש ובראשונה נפרט את השינויים המהפכניים המופיעים בתיקון 24 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958, העתידי להיכנס לתוקף ב-1.2.2009, ואשר מטילים חובות חדשים על מעסיקים, הן בהיבטים פרוצדוראליים - בנוגע למסירת תלוש שכר וניהול פנקס שכר, והן במישור של הפיכת נטל ההוכחה בתיעוץ שעניין שעות עבודה ורכיבי שכר נוספים.

אנו סבורים כי שינויים אלו מחייבים היערכות מצד מעסיקים, ולדעתנו, במקרים מסוימים, מחייבים בחינה מחודשת של חלק מהסדרי ההעסקה המקובלים.

מסירת תלוש שכר מפורט:

התיקון יוצר חובה למעסיקים למסור לעובדים **תלוש שכר** המפרט את כל הפרטים המפורטים להלן, וזאת לא יאוחר מהיום ה-9 לאחר המועד לתשלום השכר (במקרים של משכורות חודשיות, עד ה-9 לחודש העוקב את חודש המשכורת):

פרטים לגבי העובד, המעסיק והמשרה	פרטים לגבי תקופת התשלום	השכר ששולם לעובד	הניכויים ותשלומים סוציאליים	פרטי הפירעון ושכר מינימום
<ul style="list-style-type: none"> שם מלא (פרטי ומשפחה) ומספר זהות של העובד; שם המעסיק, מספר זהות/תאגיד ומען מקום העבודה/העסק; תאריך תחילת העסקה; ותק מצטבר אצל המעסיק או במקום העבודה, לפי הגבוה; היקף המשרה ובסיס השכר: <ul style="list-style-type: none"> לגבי עובד במשכורת – היקף משרה; לגבי עובד בשכר – הבסיס שלפיו משולם השכר; לגבי עובד ששכר עבודתו נקבע לפי דירוג, מכוח הסכם קיבוצי או לפיו – גם דירוג העובד ודרגתו; 	<ul style="list-style-type: none"> התקופה הקלנדארית שבעדה שולם השכר; מספר ימי העבודה ושעות העבודה בתקופת התשלום; מספר ימי העבודה שבהם עבד העובד בפועל בתקופת התשלום; מספר שעות העבודה בפועל של העובד בתקופת התשלום. מספר שעות העבודה בפועל של העובד בתקופת התשלום, ואולם אם מדובר בעובד אשר נמנה עם העובדים אשר לא ניתן לפקח על שעות עבודתם, הדבר יצוין במפורש על גבי התלוש; מספר ימי חופשה שניתנו בתקופת התשלום ויתרת ימי החופשה; מספר ימי המחלה שנוצלו בתקופת התשלום ויתרת תקופת המחלה הצבורה (אלא אם כן העובד מבוטח בביטוח דמי מחלה על ידי המעסיק). 	<ul style="list-style-type: none"> ערך השכר המשולם לעובד בעד שעת עבודה רגילה; השכר הרגיל; פירוט תשלומים אחרים הנוספים על השכר הרגיל - גמול שעות נוספות ומנוחה שבועית, דמי חופשה, דמי מחלה וכו'. כן יצוין סוג התשלום, מספר היחידות שבעבורן שולם (אם משולם ביחידות), וזאת סכום התשלום. סך כל השכר והתשלומים האחרים, החייבים במס הכנסה וכן הסכום המצטבר שלהם בשנת המס; סך כל השכר והתשלומים האחרים, המובאים בחשבון לעניין זכויות פנסיוניות או זכויות סוציאליות אחרות, שיפורט לפי סוג הזכויות שלגביהן הוא מובא בחשבון; אם אחד התשלומים שולם בעד תקופה אחרת מתקופת התשלום, יש לציין לגבי את התקופה שבעדה שולם. 	<ul style="list-style-type: none"> ניכוי מס; ניכוי ביטוח לאומי; ניכוי ביטוח בריאות; ניכוי לקופת גמל, שיפורט לפי הקופה שאליה הניכוי מיועד וסכומו; כל ניכוי אחר, שיפורט לפי סוג הניכוי וסכומו; סך כל הניכויים; תשלומי המעסיק עבור תנאים סוציאליים לעובד, שאינם משולמים ישירות לעובד, ואינם מנוכים הפרשות המעסיק לקופת גמל. 	<ul style="list-style-type: none"> הסכום הכולל (ברוטו) המגיע לעובד במועד התשלום; הסכום בפועל נטו; דרך תשלום השכר, לעניין שכר המשולם שלא במישרין, יש לציין את הגורם שבאמצעותו משולם השכר, ואם התשלום נעשה באמצעות חשבון בנק, לרבות חברת הדואר - מספר החשבון ופרטי הבנק. שכר מינימום לחודש ושכר מינימום לשעה, המעודכנים לתקופת התשלום ולגיל העובד.

ניהול פנקס שכר (במיוחד בכל הנוגע לשעות נוספות):

התיקון מרחיב את החובות החלים על מעסיקים בנוגע לניהול פנקסי שכר ומטיל חובה לנהל רישום, בפנקס שכר, של כל הפרטים המנויים לעיל אשר נדרשים להופיע בתלוש השכר, לא יאוחר מהיום ה-9 לאחר המועד לתשלום השכר.

בכל הנוגע לרכיבים הקשורים לשעות העבודה, מציין התיקון, בהתייחסות מפורשת, כי הפנקס נדרש לכלול את הפרטים הבאים: (א) שעות מנוחה שבועית; (ב) שעות נוספות; (ג) גמול בגין שעות נוספות; (ד) גמול בגין עבודה במנוחה השבועית; (ה) שעות העבודה בפועל.

התיקון קובע במפורש כי ביחס לשעות העבודה, על הרישום להתבצע באופן שוטף, וכי במידה והרישום לא מבוצע באמצעים מכאניים, דיגיטאליים, או אלקטרוניים, על העובד לחתום מדי יום על הרישום אשר יאושר בחתימת אחראי שהמעסיק מינה לשם כך.



הפיכת נטלי הוכחה:

התיקון אימץ מנגנון, בעל השלכות משמעותיות, אשר מהווה תמריץ למעסיקים לקיים רישום מוקדם של כל הפרטים הנדרשים ובראשם - שעות העבודה.

תוצאות אי-רישום שעות עבודה בפועל:

- בעקבות התיקון, בתובענה של עובד לתשלום שכר עבודה, לרבות גמול בגין שעות נוספות ו/או גמול בגין עבודה במנוחה השבועית, אשר בה שנויות במחלוקת שעות העבודה שבעדן נתבע השכר, אם המעסיק לא יציג רישומי נוכחות מתוך פנקס שעות העבודה, המעסיק הוא זה שיידרש להוכיח כי העובד לא עמד לרשות העבודה במשך שעות העבודה השנויות במחלוקת.
- העברת הנטל תחומה רק למספר שעות עבודה שאינו עולה על 15 שעות נוספות בשבוע או 60 שעות נוספות בחודש.
- המשמעות הינה כי בהעדר רישום מסודר של שעות העבודה בפועל, יקשה על המעסיק להוכיח כי העובד לא עבד את אותם השעות (עד 15 שבוע או 60 בחודש) ועלול מעסיק שכזה למצוא עצמו מחויב בתשלום בגין.

תוצאות אי פירוט בתלוש השכר:

באופן דומה, התיקון יצר חזקה ביחס לרכיבי שכר נוספים (מעבר לשכר הרגיל). התיקון קובע כי בתובענה של עובד שעילותיה השנויות במחלוקת הן אי-תשלום של כל אחד מהרכיבים הבאים: גמול בגין שעות נוספות, גמול בגין עבודה במנוחה השבועית, דמי חופשה, תמורת חופשה או פדיון חופשה, דמי הבראה או דמי נסיעות – אם המעסיק לא מסר לעובד תלוש שכר, או מסר לעובד תלוש שכר שלא נכללו בו הרכיבים האמורים, חזקה היא כי השכר ששולם הינו שכר רגיל ושהרכיבים השנויים במחלוקת אינם כלולים בו, אלא אם כן הוכיח המעסיק אחרת.

עיקרי הסנקציות:

בנוסף לתוצאה של הפיכת נטלי הוכחה כמפורט לעיל, התיקון קובע סנקציות נוספות להגברת סיכויי יישומו ואכיפתו – ובכללן:

סנקציות אזרחיות:

- בית הדין רשאי לפסוק **פיצויים שאינם תלויים בנזק**, ככלל עד לסכום של 5,000 ₪, בשל כל תלוש שכר שהמעסיק בידועין, לא מסר באופן מלא ובמועד (די שיוכח שמעסיק ביצע הפרה כאמור חודשיים לפחות בתוך תקופה של 24 חודשים על מנת שתקום חזקה כי המעסיק נהג כך ב"יודעין").

סנקציות פליליות:

- מעסיק אשר לא מסר לעובדו במועד תלוש שכר הכולל את כל הפרטים הנדרשים, יהיה צפוי לקנס של כ- 13,050 ₪ (נכון ל- 2008) בגין כל עובד אשר לגביו נעשתה העבירה.
- בנסיבות בהן המעשה נעשה בכוונה להשיג טובת הנאה למעסיק, או בכוונה להימנע מתשלום המגיע לעובד, כאשר מדובר במקרה של מעסיק המואשם באופן חוזר ונשנה (של לפחות 6 אישומים בתקופה של 12 חודשים, כלפי לפחות 2 אנשים) העונשים והקנסות שיושטו, מוכפלים.
- במסגרת התיקון גם נקבע קנס חמור יותר ביחס למעסיקים המנכים סכומים משכר העובד בניגוד להוראות הדין, ובנוסף נקבע כי מעסיק שינכה כספים בלי להעבירם ליעדם במועד, יהיה צפוי לעד שנתיים מאסר או קנס של עד למעלה ממיליון ₪ (ואף יותר בנסיבות מחמירות) (תת) הסעיף שדן בסנקציה זו נכנס לתוקף כבר ביולי, 2008).

אחריות אישית וסנקציות פליליות על נושאי משרה:

- על נושאי משרה מוטלת חובה לפקח ולעשות כל שניתן למניעת העבירות שצוינו לעיל (מסירת תלוש שכר, ניהול פנקס שכר וביצוע ניכויים כדן והעברתם ליעודם ובמועד) בידי התאגיד או בידי עובד מעובדיו.
- במידה ועובד מעובדי המעסיק או התאגיד יפרו הוראה מהוראות אלו, חזקה היא שנושא המשרה הפר את חובתו (ויהיה חייב בגין מחצית הקנס שבו מחוייב המעסיק), אלא אם הוכיח כי עשה כל שניתן למניעת העברה.

המלצות והיערכות:

- התיקון מחייב בחינה מחודשת של מערכת הבקרה והתיעוד של שעות עבודתם בפועל של כל העובדים אשר חוק שעות עבודה ומנוחה חל עליהם.

#	Type	Rate	Min
-1454	Direct Day		1
-8750	Direct Day		1
-1454	Direct N/Wkd		2
-1454	Direct Day		12
-1220	Direct Day		1
-1454	Direct Day		2
-4501	Direct Day		1
-0300	Direct Day		6
			26 Minutes

- יש להקפיד על תיעוד ורישום של כלל הפרטים הנדרשים בפנקס השכר ובתלושי השכר, במועד;

- יש לוודא כי התוכנות הממוחשבות המפיקות את תלושי השכר לעובדי החברה מסוגלות לכלול את כל הפרטים הנדרשים בתלוש השכר וכן כי הגדרת רכיבי השכר בתלוש תואמת את הפירוט החדש הנדרש;

- יש להקפיד על איסוף, רישום, תיעוד ואגירה (למשך כל תקופת ההתיישנות), של כל הנתונים הנדרשים לגבי כל העובדים, ובכלל זה **שעות העבודה בפועל (כניסה ויציאה)** (גם לגבי עובדים שלא נדרשו לעשות כן עד היום), תוך שימת לב לכך שאם תיעוד זה אינו מתבצע באמצעים טכנולוגיים, נדרשת חתימה ידנית באישור האחראי מדי יום;

- יש לוודא, לגבי עובדים אשר חל עליהם חוק שעות עבודה ומנוחה, כי גמול השעות הנוספות אשר הם מקבלים בתלוש תואם את שעות העבודה שהם עבדו בפועל, המצוינות אף הן על גבי התלוש.

- יש לבחון מחדש ובאופן תכוף הסדרים עם עובדים אשר חל עליהם חוק שעות עבודה ומנוחה, ואשר נהגו לקבל "גמול גלובלי בגין שעות נוספות" על מנת לוודא כי הגמול האמור משקף נכונה את השעות המבוצעות על ידם בפועל לנוכח החובה לרשום את שעות עבודתם בפועל בתלוש השכר.

תקנות עבודת נשים (מועדים וכללים לתשלומים לקופת גמל), תשס"ח-2008

בהתאם להוראות חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, חלה על מעסיקים חובה גם במהלך היעדרויות עקב חופשת לידה ושמירת הריון, להמשיך ולשלם תשלומים לקופות הגמל (ובכלל זה גם קרנות השתלמות) אשר היו לעובדת או לעובד טרם היעדרותם האמורה, בשיעורים ולפי שכר העבודה כאילו לא היתה היעדרות, ובלבד שמתקיימים כל התנאים שלהלן:

- העובדת או העובד עבדו במקום העבודה לפחות 6 חודשים לפני תחילת ההיריון, ולגבי תשלומים במהלך חופשת הלידה - נתקיימו יחסי עובד-מעביד למשך כל ההיריון;
 - העובדת או העובד והמעסיק, או המעסיק בלבד, נהגו להפריש לקופת גמל לפני ההיעדרות;
 - העובדת או העובד ממשיכים לשלם את התשלומים החלים עליהם בגין תקופת ההיעדרות;
 - לגבי זכאות לתשלומים במהלך חופשה לידה – הזכאות קמה רק במצבים בהם על פי הקריטריונים המוכתבים על ידי חוק הביטוח הלאומי, העובדת או העובד זכאים לדמי לידה בגין תקופת היעדרותם.
- ב- 1 בספטמבר, 2008, נכנסו לתוקפן תקנות אשר מסדירות את **אופן ביצוע התשלומים**, ואשר חלות על כל היעדרות כאמור שהחלה לאחר מועד זה. התקנות גם קובעות **חובת מסירת הודעה** לכל עובדת בהריון ולכל עובד המודיע על רצונו לצאת לחופשת לידה.

אופן ביצוע התשלומים:

על פי התקנות, על המעסיקים הנדרשים לבצע את התשלומים לקופת גמל במהלך תקופת ההיעדרות, לנהוג כמפורט להלן:

- במקרה **שרק המעסיק נהג לשלם לקופת הגמל** – עליו להמשיך לשלם את התשלומים במועדים ולפי הכללים החלים עליו, בשיעורים ולפי שכר העבודה כאילו הוסיפו העובדת או העובד לעבוד.
- במקרה **שגם המעסיק וגם העובדת או העובד נהגו לשלם לקופת הגמל** - קובעות התקנות הוראות שונות לגבי תקופת שמירת הריון או תקופת חופשת לידה.
- **בשמירת הריון**, על המעסיק לשלם את התשלומים החלים עליו בתקופת שמירת ההיריון, ולהעביר לקופת הגמל את תשלומי העובדת באותה תקופה, לא יאוחר מ-7 ימים עבודה מהיום שבו הפקידה העובדת את התשלומים החלים עליה אצלו.
- על העובדת להפקיד את התשלומים החלים עליה אצל המעסיק, בכל חודש, לא יאוחר מהיום ה-9 לאחר המועד בו היא זכאית לקבל את משכורתה. אולם, גם אם הפקידה העובדת את תשלומיה במועד מאוחר יותר, המעסיק נותר מחוייב לשלם את התשלומים החלים עליו ולהעביר את התשלומים החלים על העובדת לקופת הגמל.



- **בחופשת לידה**, על המעסיק לשלם את התשלומים החלים עליו בתקופת חופשת הלידה, ולהעביר לקופת הגמל את תשלומי העובדת או העובד באותה תקופה. במקרה זה, תשלומי העובדת או העובד יועברו למעסיק באופן הבא: על המעסיק לנכות, ככל הניתן, מהשכר האחרון שישלם לעובדת או לעובד לפני יציאתם לחופשת לידה, סכום שלא יעלה על שיעורי התשלומים לקופת גמל החלים על העובדת או העובד בעד שני חודשי עבודה (בנוסף על ניכוי התשלום לקופת גמל החל על העובדת או העובד בעבור החודש שבעדו משתלם השכר האמור); את יתרת התשלומים החלים על העובדת או העובד בתקופת חופשת הלידה ישלמו העובדת או העובד באמצעות מקדמות על חשבון שכר עבודה שישלם להם המעסיק לצורך זה.

חובת מסירת הודעה:

התקנות יצרו גם **חובה למסור לנשים בהריון ולגברים המודיעים על רצונם לצאת לחופשת לידה, מידע אודות זכויותיהם לתשלומים בתקופת היעדרותם**, לפי הטופס שנקבע בתקנות (המצ"ב למזכר זה). חובת מסירת הטופס הינה תוך זמן סביר מרגע היוודע דבר הריונה של עובדת או מרגע הודעת העובד על כוונתו לצאת לחופשת לידה.

תיקון לפקודת התעבורה (נוסח חדש) - קנס מוגדל לרכב שבעלות ו/או בחזקת תאגיד

- בחודש אפריל השנה נכנס לתוקף תיקון לפקודת התעבורה (נוסח חדש), אשר קובע כי בעבירת קנס (למעט עבירת חניה) אשר בוצעה ברכב שבעליו או המחזיק בו הוא תאגיד, יהא שיעור הקנס בשל אותה עבירה גבוה פי 4 מן השיעור המקורי שנקבע לאותה עבירה, אלא אם התאגיד מוכיח כי מישוהו אחר נהג או קיבל את החזקה ברכב (או הוכח כי הרכב נלקח ללא ידיעה וללא הסכמה).
- בעקבות תיקון זה, קיימת משנה חשיבות להקפיד על הליכים מסודרים של רישום קבלת חזקה על רכבים על ידי עובדים ו/או העברת החזקה. כמו כן התיקון מחדד את החשיבות שבהסדרה מראש של הסבת דו"חות ישירות לעובדים אשר הרכב מצוי בחזקתם, ובקבלת הסכמתם לשאת באחריות ובעלות של אי-הסדרה מוקפדת של העברת חזקה בעתיד.
- תיקון זה ממחיש שוב את החשיבות שבקיומם של נהלי רכב, עליהם יחתמו עובדים אשר מעסיקים מעמידים לרשותם רכבים. בעקבות התיקון, מומלץ לוודא כי נהלי הרכב של מעסיקים כוללים התייחסות לעניין הסדרת מסירת חזקה ברכב, עדכון פרטים ושינויים בחזקת הרכב, והסבת דו"חות לעובד שלרשותו הועמד הרכב.

מילה לפני סיום, ברוח "המצב"

בימים אלו מעסיקים רבים נאלצים להתמודד עם החלטות שונות במערכי משאבי האנוש שלהם עקב המצב הכלכלי. במסגרת זו עלות שאלות רבות ביחס להשלכות ולהליכים הנדרשים בנוגע לסוגיות כגון שימוע, פיטורים, הפחתות שכר או משרה, שינויי תנאים, אוכלוסיות מיוחדות (כגון נשים בהריון, עובדים בטיפול פוריות, היעדרויות הקשורות ללידה, עובדים במילואים, עובדים בתקופת מחלה וכו'), ניצול חופשות שנתיות, יציאה לחופשות ללא-תשלום, ועוד.

מטבע הדברים תהליכים אלו מורכבים ורגישים, הן ארגונית והן משפטית. מחלקת דיני עבודה עומדת לרשותכם בכל שאלה או ליווי הנדרש בהקשר זה.

בכל שאלה או הבהרה בקשר לנושאים המוזכרים במזכר זה, או בכל מקרה שיש צורך ביעוץ פרטני, אנא אל תהססו ליצור קשר עם צוות מחלקת דיני עבודה במשרדנו: עו"ד מרים הלר ליג'י, עו"ד הדס רקח, עו"ד נועה מלאכי או עו"ד מירב אורן.

בכבוד רב,

שבלת ושות', עורכי-דין ונוטריונים

Labor and Employment Law Newsletter

Dear Clients and Friends,

As we near the end of the calendar year we wish to provide you with a summary of certain developments in labor and employment law, and especially **amendments to the Wage Protection Law**, which are expected to have implications on the conduct of employers, in general, and in the sphere of human resources, in particular.

Contents:	
Amendment 24 of the Wage Protection Law, 5718-1958.....	1
Employment of Women (Timing and Rules of Payments to Provident Funds) Regulations, 5768-2008.....	3
Amendment to the Traffic Ordinance (New Version) - Increased Fine for Vehicle Owned or Possessed by a Corporation.....	4
Summary Notes (in the spirit of the times...)	4

Amendment 24 of the Wage Protection Law, 5718-1958

First and foremost we shall detail the **revolutionary changes** appearing in Amendment 24 of the Wage Protection Law, 5718-1958, which are scheduled to become effective as of February 1, 2009, and which impose new duties upon employers, both procedurally – with respect to **delivering pay-slips and maintaining ledgers of employees' work hours**, and with respect to **transferring the burden of proof in cases of claims addressing work hours and additional salary components**.

We are of the opinion that these changes necessitate **preparation** on the part of employers, and in certain circumstances, require a **re-evaluation of some of the customary employment arrangements**.

Delivery of a Detailed Pay-Slip

The Amendment creates a duty that employers provide employees with a **pay-slip**, detailing all of the following details, no later than the 9th day following the salary payment day (in the event of monthly salaries – by the 9th day of the month following the month for which the wages are being paid):

Details regarding the Employee, the Employer and the Position	Details regarding the Period of Payment	The Salary Paid to the Employee	The Deductions and Social Contributions	Details regarding the Payment and Minimum Wage
<ul style="list-style-type: none"> * Employee's full name and I.D. number; * Employer's name, registration number and address; * Accumulated seniority in the workplace or with the employer, according to the greater of the two; * Scope of position and method of payment: In the case of monthly employees - scope of position; In the case of non-monthly employees - the basis upon which the salary is paid; In the case of an employee whose salary is by virtue of a collective agreement or in accordance therewith, determined based on grade – also the employee's grade and rank. 	<ul style="list-style-type: none"> * The calendar period for which the payment is made; * The number of working days and hours included in the payment period; * The number of working days and hours during which the employee actually performed work, <u>however, in the event of an employee with a position the conditions and circumstances of which render it impossible for the employer to supervise the working hours, the pay-slip will explicitly state this;</u> * The number of vacation days credited during the relevant period and the vacation balance; * The number of sick days used during the payment period, and the balance of the accumulated sick leave (unless the employee is insured by the employer for sick pay insurance). 	<ul style="list-style-type: none"> * The regular hourly salary rate; * The regular salary; * Details of other additional regular payments, such as: overtime and weekly rest day compensation, work productivity, recuperation, vacation, sick days, etc., nature of payment, units of payment (if payment is for units) and total payment. * Total amount of taxable salary and other payments and their total accumulation during the tax year; * Total amounts of salary and other payments subject to National Insurance payments, and their total accumulation during the tax year; * Total amount of salary and other payments taken into account for the purpose of pension or other social rights detailed in accordance with the type of rights with respect to which it is being taken into consideration; * If any of the payments are due for a different period the pay-slip shall indicate the period for which it was paid. 	<ul style="list-style-type: none"> * Tax deductions; * National insurance deductions; * Health insurance deductions; * Provident funds deductions (indicating name and amounts deducted for each fund separately); * Any other deduction (detailing the type and amount of each deduction); * Total deductions; * Employers' payments for employee's social benefits, which are not paid directly to the employee and are not deducted at source, including employer's contributions to provident funds. 	<ul style="list-style-type: none"> * The total gross payment the employee is entitled to on the date of payment; * The actual net amount; * The method of payment, and in the event of indirect payment – detailing the party through whom the payment is made and if the payment is made through a bank account, including the Post Services, the account number and bank details. * The updated minimum wage per month/hour (adapted to the period of the payment and the age of the employee).



Maintaining a "Wages Ledgers" (especially regarding overtime):

The Amendment broadens the duties of employers regarding maintaining "Wages Ledgers" and imposes a duty to maintain a record of all of the details listed above which are required to appear in the pay-slip, no later than the ninth day following the date of payment.

With respect to the components related to work hours, the Amendment explicitly states that the ledger is required to include the following details: (a) weekly rest hours; (b) overtime hours; (c) overtime compensation; (d) compensation for work on the weekly rest day; and (e) actual working hours.

With respect to the actual working hours, the Amendment explicitly determines that the recording take place on a constant and ongoing basis, and that if the recording is not effected by mechanical, digital or electronic means, then the employee is required to sign the record on a daily basis, and such record shall be signed by the person appointed for such purpose by the employer.

Transfer of the Burden of Proof

The Amendment has adopted a mechanism, that carries with it **significant implications**, and that serves as an incentive for employers to maintain a meticulous record of the all of the required details, and primarily – the working hours.

The Consequences of Not Recording Actual Working Hours

- Following the Amendment, in the event of a claim by an employee for payment for wages, including compensation for overtime hours and/or compensation for working on the weekly rest day, in which the working hours for which the wages are being claimed are in dispute, if the employer does not present the attendance records from the work-hours ledger, the employer will be the party who shall have to prove that the employee was not at the employer's service during the disputed hours.
- The transfer of the burden of proof is limited to such number of working hours that does not exceed 15 overtime hours per week or 60 overtime hours per month.
- **As a result, in the absence of a meticulous record of the actual working hours, it will be difficult for an employer to prove that the employee did not work said hours (up to 15 per week or 60 per month), and such employer may find itself obliged to pay for such hours.**

The Consequences of Not Detailing the Pay-Slip

Similarly, the Amendment created a legal presumption with respect to other salary components (besides the wages). The Amendment provides that in the event of a claim by an employee for the lack of payment of any of the following components - overtime compensation, compensation for working on the weekly rest day; vacation payment, vacation consideration or vacation redemption; recuperation payment or travel expenses payment - if the employer did not provide the employee with a pay-slip, or provided a pay-slip that did not include all the said components, it is presumed that the actual payment is the "regular salary", and that the disputed components are not included therein, unless the employer proves otherwise.

The Main Sanctions

In addition to the transfer of the burden of proof, as detailed above, the Amendment determines additional sanctions to increase the chances of its implementation and enforcement. These sanctions include the following:

Civil Sanctions:

The Labor Court may adjudicate **compensation without proof of damage** up to NIS 5,000 for each pay-slip that the employer, knowingly, did not provide, in full and on time (it being sufficient to prove that the employer committed such a breach during at least two months in a period of 24 months, in order to create a presumption that the employer acted "knowingly").

Criminal Sanctions:

- An employer that did not provide its employee on time with a pay-slip that includes all of the required details shall be subject to a fine of NIS 13,050 NIS (as of 2008), for each employee with respect to whom the offense was committed.
- In circumstances in which the offense was committed by an employer intending to benefit from the offense, or with the intention of denying a payment that an employee was entitled to, in a case in which the employer at hand has been indicted repeatedly (at least 6 indictments in a period of 12 months, towards at least 2 people), the penalties and fines are doubled.
- In the framework of the Amendment, a more severe fine was also determined with respect to employers who deduct amounts from wages, in violation of the provisions of the law, and it was additionally determined that an employer that shall deduct amounts without transferring such amounts on time to their intended recipients, shall be subject to up to two years imprisonment or a fine of up to more than NIS 1,000,000 (and even more in severe circumstances) (the sub-section that addresses this sanction already became effective in July 2008).



Type	Rate	Min
Diret Day	1454	1
Diret Day	9750	1
Diret N/Wkd	1454	2
Diret Day	1454	12
Diret Day	1220	1
Diret Day	1454	2
Diret Day	4501	1
Diret Day	0300	6
		26 Minutes

Personal Liability and Criminal Sanctions with respect to Officers

Officers of the employer are obliged to supervise and do all in their power to prevent the corporation or any of its employees from committing any of the offenses stated above (regarding delivery of pay-slips, maintaining of "Wages Ledgers", and effecting lawful deductions and timely transference thereof to their intended recipients).

In the event that any employee of the employer or the corporation itself shall violate any of these provisions, it is presumed that the officer breached his/her said duty (and shall be liable for half of the fine imposed upon the corporation), unless s/he shall prove that s/he did all in his/

her power to prevent the offense.

Recommendations

- The Amendment necessitates a re-examination of the control and documentation systems regarding the actual working hours of all employees to whom the Work and Rest Hours Law applies.
- It is necessary to meticulously document and record, in a timely manner, all of the details required to appear in the “Wages Ledger” and on the pay-slips;
- It is necessary to confirm that the computerized programs that produce the pay-slips are capable of including all of the details that are required to appear on the pay-slips, and that the definitions of the wage components in the pay-slips are compliant with the new requirements;
- It is necessary to be meticulous about collecting, recording, documenting and storing (for the entire period of limitation) all of the data required with respect to all of the employees, including the actual working hours (arrival and departure) (even with respect to employees who were not required to do so in the past), keeping in mind that if said recording is not kept by technological means, a daily signature, approved by a person assigned by the employer, is required.
- It is necessary to confirm, with respect to employees to whom the Work and Rest Hours Law applies, that the overtime compensation they receive in their pay-slip, is commensurate with the actual working hours appearing on the pay-slip.
- It is necessary to frequently re-examine arrangements with employees to whom the Work and Rest Hours Law applies, and who were accustomed to receive “Global Overtime Compensation”, in order to assure that the said compensation properly reflects the hours actually performed, in light of the obligation to record the actual hours on the pay-slip.

Employment of Women (Timing and Rules of Payment to Provident Funds) Regulations, 5768-2008

Pursuant to the provisions of the Employment of Women Law, 5714-1954, employers are obliged, **during absences of employees due to maternity/paternity leave and recognized risk pregnancy leaves (“Shmirat Herayon”)**, to continue to contribute to the provident funds (including Study Funds) that the employee had prior to said absences, in the amounts and based on the wages as though the employee was not absent, as long as all the following conditions are met:

- The employee worked at the workplace for at least 6 months prior to the beginning of the pregnancy, and with respect to payments during the maternity/paternity leave – an employer-employee relationship existed throughout the entire pregnancy;
- The employee and the employer, or the employer alone, contributed to the provident fund prior to the absence;
- The employee continues to contribute the payments applicable to his/her for the period of absence; and
- With respect to the entitlement to contributions during the maternity/paternity leave – said entitlement shall arise only in situations in which according to the criteria dictated by the National Insurance Law, the employee in question is entitled to Maternity Allowance for the period of absence.

On September 1, 2008 regulations addressing the manner of making these payments became effective. These regulations apply to any such absence that began after the 1st of September, 2008. The regulations also determine a duty of providing a notification to any pregnant employee and any male employee who informed the employer of his desire to take paternity leave.

Manner of Making the Payments:

Pursuant to the regulations, employers who are required to make payments to provident funds during the period of absence shall act as follows:

In the event that only the employer contributed to the provident fund – the employer shall continue to make the payments at such times and in accordance with the rules applicable thereto, in the amounts and based on the wages as though the employee had continued to work;

In the event that both the employer and the employee contributed to the provident fund – the regulations determine different provisions for risk pregnancy leaves as opposed to maternity/paternity leave:

- **In the case of risk pregnancy leave**, the employer is required to continue to pay the payments applicable thereto during the risk pregnancy leave, and to transfer to the provident fund the employee’s contributions for said period no later than 7 working days from the day the employee deposited with the employer the contributions applicable to her.

The employee is required to deposit her contributions with the employer, on a monthly basis, no later than the 9th day following the day that she is entitled to receive her salary. However, even if the employee deposited her contribution at a later time, the employer remains obliged to pay its contributions and to transfer her contributions to the provident fund.

- **In the case of maternity/paternity leave**, the employer is required to continue to pay the payment applicable thereto during the maternity/paternity leave, and to transfer to the provident fund the employee’s contributions for said period. In this case, the employee’s contributions shall be transferred to the employer as follows: The employer shall deduct, if possible, from the last salary paid to the employee before the maternity/paternity leave, an amount that shall not exceed the employee’s contributions to the provident fund for two months of work (in addition to the deductions that apply to the employee for the month for which the salary is being paid); the remainder of the employee’s contributions for the period of the maternity/paternity leave shall be paid by the employee by means of advances on account of salaries that the employer shall pay for this purpose.



The Duty to Provide Notification

The regulations created a duty to provide pregnant women and males who inform their employers of their desire to take paternity leave, with information regarding their entitlement to contributions during their absences, in accordance with a form that was determined in the regulations (the original Hebrew form is attached hereto). The duty is to deliver said form within a reasonable time from the time that the pregnancy or desire to leave for paternity leave, becomes known to the employer.

Amendment to the Traffic Ordinance (New Version) – Increased Fine for a Vehicle that is Owned or Possessed by a Corporation

- In April of this year an amendment to the Traffic Ordinance (New Version) became effective, determining that in the case of fine offenses (excluding parking offenses) committed by vehicles owned or possessed by corporations, the fine shall be four times the original fine set for said offense, unless the corporation proves that someone else drove or possessed the vehicle (or it was proven that the vehicle was taken without the knowledge or consent of the corporation).
- Following this amendment it is all the more important to be meticulous about the procedures of registering the transfer of possession of vehicles to and among employees. Additionally, this amendment exemplifies that importance of addressing and prearranging the matter of direct transfer of traffic tickets to the employees possessing the vehicles, and of obtaining their consent to bear the responsibility and costs of any lack of such meticulous registration of transfer of possession in the future.
- This amendment also demonstrates the importance of maintaining Vehicle Procedures, to be signed by those employees to whom the employer provides vehicles. As a result of this amendment, it is recommended to confirm that the employer's Vehicle Procedures include reference to the matter of arranging the transfer of possession of the vehicles, the updating of details and changes in the possession of the vehicle, and transferring tickets to the employee who possesses the vehicle.

Summary Notes, in the Spirit of the Times...

Due to the current financial situation, many employers are finding themselves dealing with various human resources related decisions.

In this context many questions arise regarding the implications of and required procedures for matters such as hearings, redundancies, salary or scope reductions, changes in terms of employment, special populations (such as pregnant employees, employees undergoing fertility treatments, other birth related absences, employees serving in reserve duty, employees during sick leave, etc.), utilizing annual vacation, unpaid leaves of absences, and more.

Naturally, these processes are complex and sensitive, both on an organizational level and from a legal perspective. Our Labor and Employment Team is at your service in the case of any questions or required assistance.

Should you have any questions or request any clarifications with respect to the matters discussed in this memorandum, or in any case in which there is a need for specific consultations, please do not hesitate to contact our Labor and Employment Team: Adv. Miriam Heller Lidji, Adv. Hadas Raccach, Adv. Noa Malachi, or Adv. Meyrav Oren.

Sincerely,

Shibolet & Co.
Advocates and Notaries

The information provided in this memorandum is provided solely as general information, and should not be relied upon in any specific case without further legal consultation.

This memorandum, as previous memoranda regarding matters of employment, appears in our firm's website: <http://www.shibolet.com>.