



19 בנובמבר 2008

חוזר לקוחות 12/08 - מאמר בנושא: התיקון לחוק הגנת השכר (תיקון מס' 24) התשס"ח - 2008

אנו מתכבדים לשלוח את חוזר מספר 12/08 ללקוחותינו. בחוזר זה נפרט את תיקון מס' 24 לחוק הגנת השכר.

התיקון לחוק מהווה שינוי מהפכני לחוק הגנת השכר והוא בעל השלכות מהותיות הן לגבי זכויות העובדים ומנגד חובות המוטלות על המעביד.

עיקרי השינויים בהתאם לתיקון:

1. חובת הכללת פרטים בתלושי השכר של העובדים: נתוני חופשה ומחלה, מרכיבי השכר, שעות נוספות, פרמיות ועוד.
2. הרחבת החובות החלות על המעביד: ניהול רשומות שכר, מסירת תלושים וכד'.
3. החלת סנקציות פליליות על המעביד: קנסות בסכומים שבין 13,000 ש"ח ועד מיליון ש"ח לבין מאסר שנתיים, ובנסיבות מחמירות – עונשים גבוהים אף יותר.
4. אחריות המעביד בתביעות אזרחיות כגון העברת נטל ההוכחה למעביד בכל הקשור להוכחת שעות עבודה השנויות במחלוקת.
5. חובת ניהול פנקס שעות עבודה.

להלן מספר דגשים בנוגע לשינויים:

1. נדרש לשים לב שתלושי השכר של העובדים כוללים את כל הנתונים כנדרש: פרטי עובד ומעביד, תקופת התשלום, השכר ששולם, הניכויים, פרטי התשלום ועוד. אנו ממליצים לפנות לבית התוכנה שאחראי להכנת תלושי השכר ולוודא שהתלוש עונה לנדרש בחוק. (רצ"ב בנספח התיקון לחוק. התוספת לחוק כוללת פירוט כל הפרטים שנדרש לכלול בתלושי השכר).
2. אנו מסבים תשומת הלב לנתונים הבאים שנדרש לכלול בין יתר הנתונים בתלוש:
 - 2.1. היקף המשרה לגבי עובד במשכורת. לגבי עובד בשכר – הבסיס שלפיו משולם השכר. לגבי עובד ששכר עבודתו נקבע לפי דירוג, מכוח הסכם קיבוצי או לפיו – גם דירוג העובד ודרגתו.
 - 2.2. מספר ימי העבודה ושעות העבודה במקום העבודה בתקופה שבעדה שולם השכר.
 - 2.3. מספר ימי העבודה שבהם עבד העובד בפועל בתקופה שבעדה שולם השכר.
 - 2.4. מספר שעות עבודה בפועל של העובד בתקופה שבעדה שולם השכר. אם העובד נמנה עם העובדים כאמור בסעיף 30(א)(6) לחוק שעות עבודה ומנוחה התשי"א – 1951, יש לציין זאת במפורש. הכוונה לעובדים שתנאי עבודתם ונסיבותיה אינם מאפשרים למעביד כל פיקוח על שעות העבודה והמנוחה שלהם.
 - 2.5. נדרש לכלול בתלושי השכר מידע על צבירת וניצול ימי חופשה ומחלה.
 - 2.6. ערך השכר המשולם לעובד בעד שעת עבודה רגילה.
 - 2.7. ותק מצטבר אצל המעביד או במקום העבודה, לפי הגבוה.



- 2.8. תשלומים אחרים נוסף לשכר הרגיל, לרבות גמול שעות נוספות ומנוחה שבועית, פריון עבודה, דמי הבראה, דמי חופשה, דמי מחלה וכיוצא באלה. יש לפרט לגבי תשלומים כאמור בפסקה זו את סוג התשלום, את מספר היחידות שעבורן שולם (אם הוא משולם לפי יחידות) ואת סכום התשלום.
- 2.9. סך כל השכר והתשלומים האחרים, המובאים בחשבון לעניין זכויות פנסיוניות או זכויות סוציאליות אחרות, שיפורט לפי סוג הזכויות שלגביהן הוא מובא בחשבון.
- 2.10. דרך תשלום השכר. לעניין שכר המשולם שלא במישרין יש לציין את הגורם שבאמצעותו משולם השכר, ואם התשלום נעשה במצעות חשבון בנק, לרבות חברת הדואר – מספר החשבון ופרטי הבנק.
- 2.11. מידע על שכר המינימום לחודש ושכר המינימום לשעה בהתאם לגיל העובד.
3. על המעביד חלה חובה לנהל פנקס שכר.
4. מעביד חייב למסור לעובד תלוש שכר.
5. מסירת תלושי השכר ועידכון פנקס השכר חייב להיעשות עד היום התשיעי שלאחר המועד החוקי לתשלום שכר העבודה.
6. התיקון מטיל סנקציות פליליות על המעביד ועל נושא משרה בתאגיד בגין אי מסירת תלוש ו/או בגין אי מסירה במועד, ו/או בגין מסירה של תלוש שכר שאינו כולל את כל הפרטים החייבים ברישום, ו/או בגין ניכוי סכומים משכרו של עובד בניגוד לסעיף 25 לחוק (סכומים שחייבים לנכות על פי חוק, דמי חבר, ניכויים סוציאליים וכדומה).
7. העונשים הקבועים לתאגיד נעים בין קנסות בסך 13,050 ש"ח ועד כמיליון ש"ח לבין מאסר שנתיים, ובנסיבות מחמירות – עונשים גבוהים אף יותר. נסיבות מחמירות – מעשה שנעשה בכוונה להשיג טובת הנאה לנאשם או לאחר, או כדי להימנע מתשלום המגיע לעובד או עבורו, או מצב בו המעביד מואשם בכתב האישום בשישה אישומים לפחות בתוך תקופה שאינה עולה על 12 חודשים. במידה שנעברה העבירה על ידי נושא משרה, הוא צפוי למחצית הקנס הקבוע לאותה עבירה.
8. העברת נטל ההוכחה למעביד – שינוי זה הוא מהפכה – וחובת ההוכחה כי העובד לא עמד לרשות העבודה במשך שעות העבודה השנויות במחלוקת מוטלת על המעביד וזאת בתנאי שלא ניהל פנקס שעות עבודה (נטל ההוכחה 'עבור' למעביד בתביעות תשלום בגין שעות נוספות, שמספרן עולה על 15 שעות נוספות שבועיות או 60 שעות נוספות חודשיות).
9. חזקת שכר כולל – מעביד שלא מסר תלוש שכר, או מסר תלוש שכר ללא כל הפרטים החייבים ברישום – הרי שהוא שילם שכר כולל. המשמעות היא, שבתביעת עובד הכוללים רכיבים אלה (שעות נוספות, דמי חופשה, הבראה, נסיעות וכד') כשאין בידי את תלוש השכר או שבידו תלוש שכר שאינו מפורט – רואים את המעביד כאילו שילם שכר רגיל בלבד ללא כל התוספות האמורות.
10. התיקון מסמיך את בית הדין לעבודה לפסוק לטובת העובד פיצויים לדוגמה בסך של 5,000 ש"ח בגין כל הפרה והפרה.
11. חובת ניהול פנקס שעות עבודה – במידה ופנקס השעות אינו מנוהל באמצעים מכאניים, דיגיטאליים או אלקטרוניים, יחתם הרישום מידי יום ביומו בידי העובד ויאושר בחתימת אחראי שהמעביד מינה לכך.

תוקף התיקון החל מיום 1 בפברואר 2009 (תלושי שכר לחודש פברואר 2009).

אנו ממליצים לכל המעבידים להיערך לאלתר ליישום הוראות החוק.

לאור העובדה שמדובר בנושאים משפטיים אנו ממליצים לקבל ייעוץ משפטי על מנת לוודא שהוראות התיקון מיושמות כראוי.



נספח- התיקון לחוק:

1. החלפת סעיף 24 בחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 [1] (להלן – החוק העיקרי), במקום סעיף 24 יבוא:
- "פנקס שכר ותלוש שכר
24. (א) מעביד חייב לנהל פנקס שכר ולמסור לכל עובד, בכתב, תלוש שכר; בחוק זה –
- "פנקס שכר" – פנקס בדבר שכר העבודה המגיע לעובדים ופרטי השכר ששולם להם;
- "תלוש שכר" – רישום נתונים מתוך פנקס השכר, המפרט את פרטי השכר ששולם לעובד.
- (ב) פרטי השכר בפנקס השכר ובתלוש השכר יכללו את הפרטים המנויים בתוספת.
- (ג) הרישום בפנקס השכר ומסירת תלוש השכר לעובד ייעשו לא יאוחר מהיום הקובע.
- (ד) הוראות סעיף זה לא יחולו על יחיד לגבי עובדו שאותו הוא מעסיק שלא במסגרת עסקו או משלח ידו, זולת אם שר התעשייה המסחר והתעסוקה, באישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, קבע אחרת לגבי סוגי מעבידים או עובדים כאמור ובתנאים ובדרך שקבע.
- (ה) שר התעשייה המסחר והתעסוקה רשאי, לאחר התייעצות עם ארגון העובדים המייצג את המספר הגדול ביותר של עובדים במדינה ועם ארגוני מעבידים שהם לדעת השר יציגים ונוגעים בדבר, ובאישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת –
- (1) לשנות, בצו, את התוספת;
- (2) לקבוע דרכי מסירה מיוחדות של תלושי שכר, לסוגי מעבידים או עובדים."
2. אחרי סעיף 25 לחוק העיקרי יבוא:
- הוספת סעיפים 25 א ו- 25 ב
- "העברת סכומים שנוכו 25.א. (א) סכום שנוכה בהתאם לסעיף 25, יעבירו המעביד למי שלו מיועד הסכום בתוך 30 ימים מהיום שבו רואים כמולן את השכר שממנו נוכה, זולת אם נקבעה בחיקוק דרך אחרת.
- עונשין 25.ב. (א) מעביד העושה אחד מאלה, דינו – מחצית הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(2) לחוק העונשין, התשל"ז-1977 [2] (בסעיף זה – חוק העונשין):
- (1) לא מוסר לעובדו תלוש שכר עד המועד האמור בסעיף 24(ג), בניגוד להוראות סעיף 24(א); עבירה לפי פסקה זו היא מסוג העבירות של אחריות קפידה;



- (2) מוסר לעובדו תלוש שכר שלא נכללים בו פרטי השכר ששולם לעובד, כולם או חלקם, בניגוד להוראות סעיף 24(ב).
- (ב) מעביד שניכה סכומים משכרו של עובד, בניגוד להוראות סעיף 25, דינו – מחצית הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(3) לחוק העונשין.
- (ג) מעביד שניכה סכומים משכרו של עובד ולא העביר למי שלו יועדו הסכומים, בניגוד להוראות סעיף 25א, דינו – מאסר שנתיים או קנס פי חמישה מהקנס הקבוע בסעיף 61(א)(4) לחוק העונשין.
- (ד) מעביד שעבר עבירה לפי ההוראות המפורטות להלן, בנסיבות מחמירות, דינו –
- (1) סעיף קטן (א) או (ב) – כפל הקנס הקבוע באותו סעיף קטן, לפי העניין;
- (2) סעיף קטן (ג) – מאסר 30 חודשים או קנס פי שישה מהקנס הקבוע בסעיף 61(א)(4) לחוק העונשין.
- (ה) בסעיף זה, "נסיבות מחמירות" – כל אחת מאלה:
- (1) המעשה נעשה בכוונה להשיג טובת הנאה לנאשם או לאחר, או להימנע מתשלום המגיע לעובד או עבורו;
- (2) המעביד מואשם בכתב האישום בשישה אישומים לפחות בשל ביצוע עבירות לפי חוק זה, בתוך תקופה שאינה עולה על 12 חודשים, ובלבד ששישה אישומים הם בשל עבירות שנעברו כלפי שני עובדים, שלושה אישומים כלפי כל אחד מהם; במניין האישומים לפי סעיף זה, יראו אישום בעבירה כלפי יותר מעובד אחד כאישום בעבירה כלפי כל אחד מהעובדים."
3. בסעיף 26 לחוק העיקרי –
- (1) במקום כותרת השוליים יבוא "אחריות נושא משרה בתאגיד";
- (2) סעיף קטן (א) – בטל;
- (3) בסעיף קטן (ב), במקום "לפי סעיף קטן (א)" יבוא "לפי סעיף 25ב", ובמקום "הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(4) לחוק העונשין, התשל"ז-1977" יבוא "מחצית הקנס הקבוע לאותה עבירה";
- (4) בסעיף קטן (ג), במקום "לפי סעיף קטן (א)" יבוא "לפי סעיף 25ב".
4. תיקון סעיף 26 א-ו –
- הוספת סעיפים 26 א-ו –
- 26ב
- "סמכות שיפוט ותרופות 26א.
- (א) לבית הדין לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי בשל הפרת הוראות חוק זה, והוא רשאי לפסוק פיצויים בשיעור שייראה לו בנסיבות העניין, נוסף על כל פיצוי או סעד אחר.



(ב) (1) מצא בית הדין לעבודה כי המעביד לא מסר לעובדו, ביוזעין, תלוש שכר עד המועד האמור בסעיף 24(ג), בניגוד להוראות סעיף 24(א), או כי המעביד מסר לעובדו, ביוזעין, תלוש שכר שלא נכללים בו פרטי השכר ששולם לעובד, כולם או חלקם, בניגוד להוראות סעיף 24(ב), רשאי הוא לפסוק לעובד פיצויים שאינם תלויים בנזק (להלן – פיצויים לדוגמה), בשל כל תלוש שכר שלגביו פעל המעביד כאמור.

(2) מצא בית הדין לעבודה כי המעביד ביצע הפרה כאמור בפסקה (1) בשני חודשים לפחות בתקופה של 24 חודשים, חזקה היא כי המעביד ביצע את ההפרה ביוזעין, אלא אם כן הוכיח המעביד אחרת.

(3) פיצויים לדוגמה כאמור בפסקה (1) יהיו בסכום שלא יעלה על 5,000 שקלים חדשים, ואולם רשאי בית הדין לעבודה, מטעמים מיוחדים שיירשמו, לפסוק פיצוי בסכום אחר.

(4) אין בהוראות סעיף קטן זה כדי לגרוע מזכותו של עובד לפיצויים או לכל סעד אחר לפי כל דין, בשל אותה הפרה; ואולם בית הדין לעבודה לא יפסוק פיצויים לפי סעיף קטן זה, בתובענה ייצוגית כמשמעותה בחוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו-2006[3].

26.ב. (א) בתובענה של עובד לתשלום שכר עבודה, לרבות גמול שעות נוספות או גמול עבודה במנוחה השבועית, שבה שנויה במחלוקת שעות העבודה שבעדן נתבע השכר, תהא חובת ההוכחה על המעביד כי העובד לא עמד לרשות העבודה במשך שעות העבודה השנויות במחלוקת, אם המעביד לא הציג רישומי נוכחות מתוך פנקס שעות עבודה, ככל שהוא חייב לנהלו; בסעיף זה –

נטל הוכחה

"גמול שעות נוספות", "גמול עבודה במנוחה שבועית" – כמשמעותם בחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951;

"פנקס שעות עבודה" – פנקס שעות עבודה לפי סעיף 25 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, או פנקס לפי סעיף 31 לחוק עבודת הנוער, התשי"ג-1953[4].

(ב) על אף האמור בסעיף קטן (א), היתה התובענה לתשלום שכר עבודה בעד גמול שעות נוספות, תהא חובת ההוכחה על המעביד כאמור באותו סעיף קטן, רק בעד מספר שעות נוספות שאינו עולה על 15 שעות נוספות שבועיות או שאינו עולה על שישים שעות נוספות חודשיות.



(ג) בתובענה של עובד שעילותיה השנויות במחלוקת הן אי תשלום גמול שעות נוספות, גמול עבודה במנוחה השבועית, דמי חופשה, תמורת חופשה או פדיון חופשה, דמי הבראה או דמי נסיעות, והמעביד שחייב במסירת תלוש שכר לפי הוראות סעיף 24, לא מסר לעובד תלוש שכר, או מסר לעובד תלוש שכר שלא נכללו בו הרכיבים האמורים, חזקה היא כי נקבע לעובד שכר כולל בניגוד להוראות סעיף 5, ככל שהוא חל עליו, ויראו בשכר ששולם לו כשכר רגיל, שהרכיבים האמורים אינם כלולים בו, אלא אם כן הוכיח המעביד אחרת."

הוספת תוספת 5. אחרי סעיף 36 לחוק העיקרי יבוא:

"תוספת

(סעיף 24(ב))

פרטי השכר ששולם לעובד

1. פרטים לגבי העובד והמעביד –

(1) שם משפחה ושם פרטי של העובד ומספר הזיהוי שלו;

(2) שם המעביד, מספר הזיהוי שלו או מספר התאגיד, ומען מקום העבודה או עסקו של המעביד.

2. (א) תאריך תחילת ההעסקה.

(ב) ותק מצטבר אצל המעביד או במקום העבודה, לפי הגבוה.

3. לגבי עובד במשכורת – היקף המשכורת; לגבי עובד בשכר – הבסיס שלפיו משולם השכר; לגבי עובד ששכר עבודתו נקבע לפי דירוג, מכוח הסכם קיבוצי או לפיו – גם דירוג העובד ודרגתו.

4. תקופת התשלום –

(1) התקופה הקלנדרית שבעדה שולם השכר;

(2) מספר ימי העבודה ושעות העבודה במקום העבודה בתקופה שבעדה שולם השכר;

(3) מספר ימי העבודה שבהם עבד העובד בפועל בתקופה שבעדה שולם השכר;

(4) מספר שעות העבודה בפועל של העובד בתקופה שבעדה שולם השכר; אם העובד נמנה עם עובדים כאמור בסעיף 30(א)(6) לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א–1951, יש לציין זאת במפורש;

(5) מספר ימי החופשה שניתנו בתקופת התשלום ויתרת ימי החופשה;

(6) מספר ימי המחלה שנוצלו בתקופת התשלום ויתרת תקופת המחלה הצבורה; אם העובד מבוטח על ידי מעבידו בביטוח דמי מחלה לפי סעיף 8 לחוק דמי מחלה, התשל"ו–1976 [5], אין חובה לציין את יתרת תקופת המחלה הצבורה.

5. השכר ששולם לעובד –

(1) ערך השכר המשולם לעובד בעד שעת עבודה רגילה;

(2) השכר הרגיל;

(3) תשלומים אחרים, נוסף על השכר הרגיל, לרבות גמול שעות נוספות ומנוחה שבועית, פריון עבודה, דמי הבראה, דמי חופשה ודמי מחלה, וכיוצא באלה; יש לפרט לגבי תשלומים כאמור בפסקה זו את סוג התשלום, את מספר היחידות שעבורן שולם – אם הוא משולם לפי יחידות, ואת סכום התשלום;



(4) סך כל השכר והתשלומים האחרים החייבים במס הכנסה, וכן הסכום המצטבר שלהם בשנת המס;

(5) סך כל השכר והתשלומים האחרים החייבים בדמי ביטוח לאומי, וכן הסכום המצטבר שלהם בשנת המס;

(6) סך כל השכר והתשלומים האחרים המובאים בחשבון לעניין זכויות פנסיוניות או זכויות סוציאליות אחרות, שיפורט לפי סוג הזכויות שלגביהן הוא מובא בחשבון;

שולם תשלום מהתשלומים המפורטים בפרט זה בעד תקופה שאינה התקופה האמורה בפרט 4(1), יש לציין לגבי אותו תשלום את התקופה שבעדה שולם.

6. הניכויים –

(1) ניכוי מס הכנסה;

(2) ניכוי דמי ביטוח לאומי;

(3) ניכוי דמי ביטוח בריאות;

(4) ניכוי לקופת גמל, שיפורט לפי הקופה שאליה הניכוי מיועד וסכומו;

(5) כל ניכוי אחר, שיפורט לפי סוג הניכוי וסכומו;

(6) סך כל הניכויים.

7. תשלומי המעביד עבור תנאים סוציאליים לעובד, שאינם משולמים ישירות לעובד ואינם מנוכים משכר העובד, לרבות הפרשות המעביד לקופת גמל.

8. פרטי הפירעון –

(1) הסכום הכולל (ברוטו) המגיע לעובד במועד התשלום;

(2) הסכום בפועל (נטו) לתשלום;

(3) דרך תשלום השכר; לעניין שכר המשולם שלא במישרין, בהתאם להוראות סעיף 6 לחוק, יש לציין את הגורם שבאמצעותו משולם השכר, ואם התשלום נעשה באמצעות חשבון בנק, לרבות חברת הדואר – מספר החשבון ופרטי הבנק.

9. שכר מינימום לחודש ושכר מינימום לשעה, לפי חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987 [6], המעודכנים לתקופת התשלום; ואולם, לגבי עובד שטרם מלאו לו 18 שנים יש לציין בתלוש השכר את שכר המינימום כאמור שנקבע לפי סעיף 16 לחוק האמור, בהתאם לגילו של העובד.

6. תיקון חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 [7], בסעיף 25, אחרי סעיף קטן (א) יבוא:

"(א1) (1) לעניין שעות עבודה, שעות מנוחה שבועית ושעות נוספות ייערך הרישום בפנקס שעות העבודה באופן שוטף ויכלול רישום שעות עבודה בפועל;

(2) לא בוצע הרישום בפנקס כאמור בפסקה (1) באמצעים מכניים, דיגיטליים או אלקטרוניים, ייחתם הרישום מדי יום בידי העובד ויאושר בחתימת אחראי שהמעביד מינה לכך, אלא אם כן קבע שר התעשייה המסחר והתעסוקה, לאחר התייעצות עם ארגון העובדים המייצג את המספר הגדול ביותר של עובדים במדינה ועם ארגוני מעבידים שהם לדעת השר יציגים ונוגעים בדבר ובאישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, דרך אחרת לביצוע הרישום."

7. תיקון חוק הספנות (ימאים), התשל"ג-1973 [8] –



- (1) בסעיף 71 –
- (א) בכותרת השוליים, במקום "פירוט על השכר" יבוא "תלוש שכר";
- (ב) אחרי "הסכומים שנוכו" יבוא "בתלוש שכר בהתאם להוראות סעיף 24 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958", והמילים "ואת צורתו" – יימחקו;
- (2) בסעיף 72, במקום "פירוט השכר" יבוא "תלוש השכר".
8. תיקון חוק שכר מינימום [מס' 4]
9. תיקון חוק עובדים זרים [מס' 10]
- (1) בסעיף 71 ט –
- (א) בסעיף קטן (ג), במקום הסיפה החל במילים "של פירוט שכר העבודה" יבוא "של תלוש השכר כמשמעותו בסעיף 24 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 (להלן – תלוש שכר)";
- (ב) בסעיף קטן (ה), במקום "פירוט שכר העבודה" יבוא "תלושי שכר";
- (2) בסעיף 2(ב), במקום פסקה (7) יבוא:
- "(7) לא מסר לעובד הזר תלוש שכר או מסר לעובד הזר תלוש שכר שלא נכללים בו פרטי השכר ששולם לעובד, כולם או חלקם, בניגוד להוראות סעיף 24 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958";
10. תיקון חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב-2002 [11] –
- (1) בסעיף 2(א)(10) במקום "התשנ"ה-1995" יבוא "התשנ"ו-1996";
- (2) בסעיף 3(3), במקום הסיפה החל במילים "פירוט שכר העבודה" יבוא "כמשמעותו בסעיף 24 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958";
11. תחילה ותחולה
- (א) תחילתו של חוק זה, למעט סעיף 25ב(ג) לחוק העיקרי כנוסחו בסעיף 2 לחוק זה, שישה חודשים מה-1 בחודש שלאחר יום פרסומו (להלן – יום התחילה).
- (ב) תחילתו של סעיף 25ב(ג) לחוק העיקרי כנוסחו בסעיף 2 לחוק זה, ביום פרסומו של חוק זה.
- (ג) חוק זה יחול על פנקס שכר ותלוש שכר לגבי שכר בעד יום התחילה ואילך.