

נט-לוש



לכל מאן דבעי ,

מסמך זה מכיל את נוסח תקנות הגנת השכר, הכולל את מסמך החתמת העובד והסכמתו לקבלת תלושי שכר בצורה אלקטרונית.

שימו לב: יש להחתים את העובד על חלופה מס' 2 - לפי תקנה 2(א)(2)

מרגע העלאת התלושים, הם זמינים באתר שלנו.

כניסת עובדים (דרך פורטל העובדים):

<http://login.netlush.co.il>

כניסת מעסיקים (פורטל מעסיקים):

<https://netlush.co.il/login>

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

בתוקף סמכותי לפי סעיפים 24(ה)(2) ו-31 לחוק הגנת השכר, התשי"ח - 1958¹, לאחר התייעצות עם ארגון העובדים המייצג את המספר הגדול ביותר של עובדים במדינה ועם ארגוני מעבידים שהם יציגים ונוגעים בדבר, ובאישור ועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת, אני מתקין תקנות אלה:

הגדרות 1. בתקנות אלה –

"אתר אינטרנט מאובטח מטעם המעסיק" – אתר אינטרנט המשמש את המעסיק שמתקיימים בו שני אלה:

(1) הוא מאפשר גישה למידע השמור בו לעובד לאחר שהעובד זוהה באופן אישי, תוך שימוש באמצעי זיהוי המזהים אותו ומאמתים את הרשאתו לגשת למידע, ומתעדת גישה כאמור;

(2) הוא נוקט, באורח סדיר, אמצעי הגנה סבירים מפני חדירה אליו ומפני שיבוש בעבודתו, העלולים להביא לגישה לא מורשית אל המידע, ומתעד אירועים העשויים להצביע על חדירה או שיבוש כאמור;

"כתובת דואר אלקטרוני מטעם המעסיק" – כתובת דואר אלקטרוני שיוחדה לעובד במערכת הדואר האלקטרוני המשמשת את המעסיק, ונמצאת בשימוש הבלעדי של העובד;

"כתובת דואר אלקטרוני פרטית" – כתובת דואר אלקטרוני המשמשת את העובד, שאינה כתובת דואר אלקטרוני מטעם המעסיק;

"מידע" – כהגדרתו בחוק המחשבים, התשנ"ה – 1995²;

"מערכת דואר אלקטרוני" – מערכת המשמשת להעברת מסרים אלקטרוניים, שמתקיימים בה כל אלה:

(1) היא מספקת לשולח אישור על הגעה או אי-הגעה של כל מסר אלקטרוני ששלח אל כתובת הדואר האלקטרוני של הנמען במערכת;

¹ ס"ח התשי"ח, עמ' 86; התשס"ח עמ' 612.
² ס"ח התשנ"ה עמ' 366.

(2) היא מאפשרת גישה למידע הנשמר בה לבעל כתובת הדואר האלקטרוני בלבד לאחר שהוא זוהה באופן אישי, תוך שימוש באמצעי זיהוי המזהים אותו ומאמתים את הרשאתו לגשת למידע, ומתעדת גישה כאמור;

(3) היא נוקטת, באורח סדיר, אמצעי הגנה סבירים מפני חדירה אליה ומפני שיבוש בעבודתה, העלולים להביא לגישה לא מורשית אל המידע, ומתעדת אירועים העשויים להצביע על חדירה או שיבוש כאמור;

2. דרכי מסירה מיוחדות (א) הסכים העובד, בכתב, לפי טופס ההסכמה שבתוספת שלא לקבל את תלוש השכר בדרך של דפוס, רשאי המעסיק שלא למסור לעובד את תלוש השכר בדרך האמורה אלא למסור לו את תלוש השכר, באחת או יותר מן הדרכים המפורטות להלן, והכל בכפוף לתקנות אלה ובלבד שבכל אחת מן הדרכים תלוש השכר ניתן להדפסה:

(1) שליחת התלוש לכתובת דואר אלקטרוני מטעם המעסיק, באמצעות מערכת הדואר האלקטרוני; המעסיק ימסור לעובד פרטים על זהות מפעיל מערכת הדואר האלקטרוני, אם המערכת אינה מופעלת על ידו;

(2) באמצעות אתר אינטרנט מאובטח מטעם המעסיק שאליו יכול העובד להיכנס עם סיסמה אישית ראשונית שמסר לו המעסיק, ושבזו יוכל לצפות בתלוש השכר; המעסיק ימסור לעובד פרטים על זהות מפעיל אתר האינטרנט המאובטח, אם האתר אינו מופעל על ידו;

(3) שליחת התלוש לכתובת דואר אלקטרוני פרטית של העובד; העובד ימסור למעסיק את כתובת הדואר האלקטרוני הפרטית, ורשאי הוא להודיע למעסיק על החלפתה בכל עת, ובלבד שהעובד חתם מחדש על טופס ההסכמה שבתוספת.

(ב) עובד רשאי, בכל עת, לחזור בו בכתב ובכלל זה באמצעות מערכת דואר אלקטרוני מהסכמתו למסירת תלוש השכר באחת מהדרכים שנקבעו בתקנת משנה (א), והמעסיק יפעל לפי הודעתו החל בחודש שלאחר החודש שבו הודיע העובד כאמור;

(ג) על מסירת תלוש שכר לפי הדרך שנקבעה בתקנת משנה (א) יחולו ההוראות הבאות:

(1) המסירה תיעשה לא יאוחר מהיום הקובע;

(2) במקרה של מסירה לפי תקנת משנה (א)(3), יודיע העובד, בכתב, ובכלל זאת בסמוך לאחר קבלת התלוש ולא יאוחר מ-5 ימים מהיום הקובע, על הגעה של תלוש השכר לידי;

(3) לא קיבל מעסיק, הודעה, באמצעות מערכת הדואר האלקטרונית או בכתב מהעובד, על הגעה של תלוש השכר לידי העובד, בתוך 5 ימים מהיום הקובע, ימסור המעסיק לעובד את תלוש השכר מודפס במסירה חוזרת בתוך 5 ימים נוספים, ולא יאוחר מעשרה ימים לאחר היום הקובע.

גישה לתלושי השכר 3. (א) מעסיק שמסר לעובד את תלוש השכר באחת הדרכים הקבועות בתקנה 2(א) יאפשר לעובדו את קבלת תלוש השכר מודפס לתקופה שלא תפחת משבע שנים מהמועד הקבוע למסירת התלוש לפי החוק.

(ב) בנוסף על האמור בתקנת משנה (א) מעסיק שמסר תלוש שכר בדרך המפורטת בתקנה 2(א)(2) יאפשר גישה לתלוש השכר באמצעות אתר אינטרנט כמפורט בתקנה האמורה, לתקופה שלא תפחת מ-12 חודשים מהמועד הקבוע למסירת התלוש לפי החוק.

שמירה על פרטיות העובד ואמיתות המידע 4. (א) 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 ההצהרה המפורטת בחלק ב' לטופס שבתוספת.

(ב) בחר העובד כי תלוש השכר יישלח אל כתובת דואר אלקטרונית פרטית לפי תקנה 2(א)(3), יחתום גם על ההצהרה שבחלק ב' לטופס ההסכמה שבתוספת לפיה כתובת הדואר האלקטרוני הפרטית אכן משמשת אותו.

(ג) המעביד ינקוט בטכנולוגיה שמונעת שינויים בתלוש השכר הנמסר בדרכים הקבועות בתקנות אלו.

תוספת

(תקנות 2(א) ו-4(א) ו-1(ב))

טופס הסכמה לקבל תלוש שכר באמצעים אלקטרוניים
חלק א'

שם העובד :

ת"ז :

שם המעסיק :

מקום העבודה :

כתובת דואר אלקטרונית של העובד אליה יישלח תלוש השכר או כתובת
אתר האינטרנט המאובטח של המעסיק :

העובד יסמן את החלופה המועדפת עליו מבין חלופות 1 עד 4 -
אני החתום מטה שפרטיו מצוינים לעיל, נותן בזה את הסכמתי לקבל
את תלוש השכר בעד עבודתי בדרך כמפורט להלן (סמן X ליד בחירתך)
וידוע לי כי בכך אני מוותר על זכותי לקבל את תלוש השכר מודפס
ואולם עדיין אוכל לקבל גישה לתלוש כמפורט בתקנה 3 :

(1) לפי תקנה 2(א)(1) - שליחה לכתובת הדואר האלקטרוני שלי
במערכת הדואר האלקטרוני המשמשת את המעסיק ;

(2) לפי תקנה 2(א)(2) - באמצעות תוכנה שבאתר האינטרנט של
המעסיק באמצעות כניסה עם סיסמה אישית ; כתובת אתר האינטרנט
והסיסמה האישית נמסרו לי ;

(3) לפי תקנה 2(א)(3) - שליחה לכתובת הדואר האלקטרונית
הפרטית שלי ; אם סימנת חלופה זו, יש למלא את חלק ב' שלהלן.
המעסיק רשאי למחוק שתיים מבין החלופות 1-3 לעיל, והוא אינו
רשאי למחוק את חלופה 4 להלן :

(4) אני החתום מטה שפרטיו מצוינים לעיל לא מסכים לקבל את
תלוש השכר בעד עבודתי בדרך אלקטרונית כמפורט בחלופות 1 עד 3
לעיל ; אני מבקש לקבל את תלוש השכר מודפס.
הסכמה זו תקפה כל עוד לא הודעתי בכתב על חזרתי בי מן ההסכמה.

חתימת העובד

תאריך

חלק ב'

סימן העובד את חלופה 3 יחתום על ההצהרה ועל ההסכמה שלהלן -
מסרתי למעסיק את כתובת הדואר האלקטרוני הפרטית המצוינת לעיל
בהסכמה; אני מצהיר כי כתובת זו משמשת אותי באופן אישי.

תאריך חתימת העובד

בחרתי בחלופה מספר 3 לפיה התלוש יישלח לכתובת דואר אלקטרונית
פרטית, הסכמתי לקבלת התלוש באופן האמור ניתנה בשים לב לכל
אלה:

(1) ידוע לי שמערכת הדואר האלקטרוני החיצונית אינה בשליטת
המעסיק;

(2) העברת טופס זה לחתימתי מהווה התחייבות מצד המעסיק לנקוט
באמצעים סבירים שיבטיחו כי הגישה לתלוש השכר והצפייה
במידע בו תהיה לי בלבד, או בהרשאתי, וכי לכל הפחות נקט
המעסיק באמצעים של הצפנת המידע לשם הגנה על פרטיותי;

(3) על אף האמור, אני מסכים לכך שתלוש השכר שלי יישלח למערכת
דואר אלקטרוני שאינה בשליטת המעסיק שלי, אני מתחייב
להודיע בכתב למעסיק שלי על קבלה של תלוש השכר בתוך 5
ימים מהיום הקובע וידוע לי כי:

(א) המידע עשוי להיות חשוף לצדדים שלישיים ובהם מפעיל
שירות הדואר האלקטרוני החיצוני;

(ב) אין ערובה לכך שמערכת הדואר האלקטרוני החיצונית
כוללת אמצעי הגנה מפני חדירה אליה ומפני שיבוש
בעבודתה;

(ג) ייתכן והמידע יאבד, לא יישמר או לא יגיע ליעדו עקב
נסיבות שאינן בשליטת המעסיק;

(ד) ייתכן והמידע נשמר מחוץ לגבולות מדינת ישראל, והדבר
עשוי להשליך על זכויותיי לעניין שימושים שיעשו במידע;

(ה) מומלץ כי אדאג לגיבוי ושמירה של תלושי השכר
שיישלחו אלי בדרך זו באופן עצמאי;

(ו) הסכמה שבטופס זה תקפה כל עוד לא הודעתי בכתב על
חזרתי בי מן ההסכמה.

תאריך חתימת העובד

התשע"ז _____

(2017 _____)

(חמ 4237-3)

חיים כץ

שר העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים

כללי :

סעיף 24 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 (להלן: חוק הגנת השכר) מעגן את החובה החלה על מעסיק למסור תלוש שכר בכתב לעובד. תיקון 24 לחוק, שנכנס לתוקף בשנת 2009, הרחיב את מערך ההוראות בדבר מסירת תלוש שכר לעובד בידי המעסיק, כפי שמעוגן בסעיף 24 לחוק האמור. בין היתר, חוזקה החובה למסירת תלוש השכר ונקבע מועד למסירתו וכן נקבע כי אי מסירת תלוש שכר או ניכויים בניגוד לחוק הינן עבירות פליליות. לאחר חקיקת החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, תשע"ב-2011, נכללה החובה למסור תלוש שכר על פי חוק בתוספת השנייה, חלק ב' לחוק האמור ועל כן אי מסירת תלוש שכר בהתאם לחוק מהווה הפרה שלצידה עיצום כספי בגובה 20,420 ש"ח. בנוסף, נקבעו בסעיף 26א לחוק הגנת השכר כלים אזרחיים לאכיפת הזכות לקבלת תלוש שכר בדרך של פיצויים לדוגמה.

במסגרת תיקון 24 נקבע, בין היתר, כי לשר הכלכלה והתעשייה סמכות לפיה הוא רשאי, לאחר התייעצות עם ארגונים יציגים של עובדים וארגונים יציגים של מעסיקים, ובאישור וועדת עבודה, רווחה ובריאות של הכנסת, לקבוע דרכי מסירה מיוחדות של תלושי שכר לסוגי מעסיקים או עובדים.

טיוטת התקנות שבנדון מטרתה לקבוע כי המעסיק רשאי למסור את תלוש השכר לעובד באמצעים אלקטרוניים כגון דוא"ל או אתר אינטרנט מאובטח, בכפוף לסייגים אשר עניינם שמירה על פרטיותו של העובד מן הצד האחד, ומן הצד השני, לוודא כי אכן העובד מקבל את תלוש השכר על פי חוק. הטיוטה נוסחה, לאחר התייעצות עם הרשות למשפט, טכנולוגיה ומידע, משרד המשפטים, משרד האוצר וכן לאחר התייעצות עם ארגון העובדים המייצג את המספר הגדול ביותר של עובדים במדינה ועם ארגוני מעסיקים יציגים ונוגעים בדבר. כמו כן, התייעצנו עם גורמים נוספים בקשר לתקנות כגון רשות הדואר וגופים פרטיים העוסקים בהנפקת תלושי שכר.

כן, ביקשנו לבחון את הסדרת נושא מסירת תלושים אלקטרוניים במדינות העולם ולצורך כך נעזרנו בארגון העבודה הבינלאומי (ה-ILO).

עוד נציין כי התקנת התקנות עולה בקנה אחד גם עם החלטות ממשלה 1057 מיום 13.12.09 ו-5090 מיום 02.09.12 בדבר "ייעול התפעול של משרדי הממשלה בהיבטים הסביבתיים והפחתת ההשפעות החיצוניות השליליות הנובעות מפעילותם של משרדי הממשלה" והתקנתן צפויה להביא להפחתת השפעות חיצוניות סביבתיות (כגון פליטת גזי חממה) ולחיסכון כלכלי לא רק במשרדי הממשלה אלא למשק כולו.

להלן דברי הסבר להוראות שבטיוטת התקנות:

תקנה 1: מדובר בתקנת ההגדרות.

חלק מההגדרות שבתקנה 1 דומות, אך לא זהות, להוראות שבתקנה 1ב497 לתקנות סדר הדין האזרחי, התשמ"ד-1984. נוסח ההגדרות והשינויים שנערכו בחלקן נבעו מהצורך לאבטחה מיוחדת ומירבית של המידע המועבר ונכלל בתלוש השכר. ההגדרות נקבעו והותאמו לטיוטת התקנות בהתייעצות עם הרשות למשפט וטכנולוגיה.

תקנה 2: קובעת את דרכי המסירה של תלוש השכר. תקנה 2(א) קובעת תנאים מקדימים למסירת תלוש השכר בדרכים שבתקנה: האחד, שהעובד הסכים בכתב, בהתאם לנוסח בתוספת, למסירה באחת מן הדרכים שמציעה התקנה. תנאי זה נדרש כדי להבטיח, ככל האפשר, כי הסכמת העובד לקבל את התלוש בדרכים שבתקנה ניתנה מתוך רצונו החופשי ובהסכמתו המלאה. תנאים נוספים שבתקנה זו נועדו להבטיח כי אכן התלוש נמסר על ידי המעסיק והתקבל על ידי העובד.

הדרכים למסירת תלוש השכר לעובד הן:

- (1) שליחה לכתובת הדואר האלקטרוני של העובד מטעם המעסיק, באמצעות מערכת הדואר האלקטרוני. במקרה זה על המעסיק למסור לעובד פרטים על זהות מפעיל מערכת הדואר האלקטרוני ככל שאינה מופעלת על ידי המעסיק על מנת שהעובד יוכל לשקול האם מעוניין באופציה זו או לא ויחתום על כך מרצונו החופשי.
- (2) באמצעות אתר אינטרנט מאובטח של המעסיק שאליו רשאי העובד להיכנס עם סיסמא אישית. גם במקרה זה על המעסיק למסור לעובד פרטים על זהות מפעיל אתר האינטרנט ככל שאינו מופעל על ידי המעסיק על מנת שהעובד יוכל לשקול האם מעוניין באופציה זו או לא ויחתום על כך מרצונו החופשי.
- (3) שליחת התלוש לכתובת הדואר האלקטרוני הפרטית של העובד, כפי שמסר העובד בחתימתו על גבי הנוסח שבתוספת. אפשרות זו נועדה לשרת עובדים שאינם משתמשים דרך קבע במחשב בזמן העבודה (מורים, אחיות, עובדי קבלן שירות וכו') וכן עובדים שמסיבות שונות לא נמצאים דרך קבע במקום העבודה, אך עדיין מקבלים שכר (עובדי "שטח", עובדים בחצרות של המעסיק, עובדים בחופשה וכו') אשר יעדיפו לקבל את תלוש השכר לכתובת דואר אלקטרוני פרטית. ההגנה המוגברת על פרטיות העובדים במקרה זה, באה לידי ביטוי בנוסח ההסכמה שבתוספת, שמפרטת את הסיכונים שבבחירה בדרך זו.

תקנה 2(ב) קובעת כי גם חזרה מהסכמה של העובד תהיה בכתב, אולם אין חובה כי הסכמה זו תהיה על פי נוסח קבוע, כדי להקל על העובדים.

תקנה 2(ג) מבהירה כי על מסירה של תלוש שכר בכל אחת מהדרכים שבתקנה (א) להיעשות לא יאוחר מהיום הקובע על פי חוק הגנת השכר. כן קובעת התקנה כי במקרה שהעובד בחר כי תלוש השכר ישלח לכתובת הדואר האלקטרוני הפרטית שלו, מאחר שייתכן כי זו אינה מאפשרת הודעה אוטומטית על קבלת התלוש אצל הנמען, על העובד להודיע למעסיק כי קיבל את תלוש השכר. אמנם, אפשרות זו מצריכה שיתוף פעולה של העובד וייתכן כי בשל כך פחות עובדים יבחרו במתכונת זו, אך התכלית בשלה נדרש האישור הינה כדי להבטיח שהתלושים יגיעו לעובדים וכן, למנוע נזק ראייתי, שיש לו השלכות משפטיות משמעותיות הן לעניין אפשרות מיצוי הזכויות של עובדים והן מבחינת השלכותיו הפליליות של תיקון 24, ובכלל זה, החובה למסור תלוש שכר. באשר לשליחת תלוש שכר לכתובת דואר אלקטרוני מטעם המעסיק באמצעות מערכת דואר אלקטרוני – בהתאם לתקנת ההגדרות זו מספקת לשולח אישור על הגעה או אי הגעה של כל מסר אלקטרוני שנשלח לכתובת דואר אלקטרוני במערכת.

בהמשך קובעת תקנה 2(ג)3 כי במקרה שהמעסיק לא קיבל הודעה בכתב מהעובד (במקרה של שליחה לדואר אלקטרוני פרטי) או באמצעות חיווי של מערכת הדואר האלקטרוני, על הגעה של התלוש לידי העובד, יהיה עליו לפעול להמצאת התלוש מודפס במסירה חוזרת לא יאוחר מעשרה ימים לאחר המועד הקובע בחוק.

ברירת המחדל שנקבעה לפיה נדרש אישור מערכת או של העובד כי קיבל את התלוש הינה קריטית להשגת היעד של ההסדר, לפי ממצאי הכלכלה ההתנהגותית, והפיכתה אינה עניין טכני, אלא היא מעלה חשש אמיתי לפגיעה בעובד.

תקנה 3: נועדה להבטיח גישה של העובד לתלוש השכר. מטרת התקנה לאפשר לעובד עיון חוזר בתלושי השכר לפחות לאורך תקופת ההתיישנות בעבירות מכוח החוק. כידוע, אי מסירת תלוש שכר נחשבת לעבירה פלילית על פי סעיף 25ב(א) לחוק וכמו כן בפן האזרחי קיימת חזקה ולפיה אם לא נמסר תלוש שכר במועד לעובד הרי שהנטל על המעסיק להוכיח כי שילם שכר הכולל תשלום נוספים כגון גמול שעות נוספות או נסיעות ועל כן גם למעסיק כדאי לאפשר גישה לתלוש שכר מודפס לתקופה של שבע שנים (תקופה בה זכות התביעה לקבלת תלוש השכר מתיישנת).

כמו כן במידה והמעסיק מוסר את תלוש השכר באמצעות אתר אינטרנט, עליו לאפשר גישה לתלוש בצורה זו במהלך תקופה שלא תפחת מ-12 חודשים.

נוסח התקנה מאזן בין הרצון לאפשר גישה למידע לצרכים הנ"ל, לבין החשש מצבירת מידע רגיש לזמן ממושך.

תקנה 4: מטרת התקנה להטיל על המעסיק חובה למנוע סיכונים מיותרים למידע, ולשמור עליו בעת שהוא ממיר אותו לפורמט דיגיטלי ומשגר אותו באמצעים דיגיטליים, בדומה לחובה החלה על גופים המוסרים מידע רגיש באמצעות רשת תקשורת.

על מנת לאפשר גמישות למעסיקים להשתמש במגוון הטכנולוגיות הקיימות בשוק, התקנה אינה מנמיכה את השיטה הטכנולוגית, אלא מצביעה על החובה "לעשות שימוש באמצעים סבירים" שמטרתם וידוא הגישה הבלעדית של העובד למידע אודותיו. במקרה שבחר העובד כי תלוש השכר ישלח לכתובת הדואר האלקטרוני הפרטית, יצהיר כי כתובת זו אכן משמשת אותו וכי הוא מודע לסיכונים הנוספים למידע שבבחיירה זו.

על מנת להגביר את הבהירות, מוצע לקבוע כי שימוש "בהצפנה" הינו אמצעי סביר, ובכך להפנות מעסיקים לשימוש בטכנולוגיה זו כדרך למימוש חובה זו. הצפנה של המידע בשיטה מקובלת הינה אמצעי למניעת גישה למידע על ידי מי שאינו מורשה הן לפורמט הדיגיטלי עצמו, והן כתוצאה מהעברתו בתקשורת.