

לא בדקת שהמעסיק שילם לך בזמן? זו בעיה שלך! / עו"ד שלי וילנר*

מעסיק משלם את שכר העבודה של העובד שלו במועדים משתנים, פעם אחת ב-10 לחודש, אבל לפעמים גם ב-15, או ב-20 לחודש. בפעם – פעמיים הראשונות העובד לא "מתרגש", אבל לאחר הפעם החמישית, הוא "מתעורר" ומבקש לתבוע על הלנת שכר. אלא, שאז, יכול להיות מאוחר מדי...

חוק הגנת השכר מהווה אחד מחוקי המגן של דיני העבודה, אשר נועד לעגן את (ולהגן על) זכויותיהם הבסיסיות של העובדים על ידי הטלת חובה חוקית על המעסיק, שאינה ניתנת להתניה או לביטול. כנגזרת של זכויות אלה, קיימת חובה למעסיק לשלם לעובד את שכרו במועד וכן לבצע במועד הפרשה לקופות הגמל והפנסיה.

בנוסף, החוק קובע פיצוי בדרך של ריבית גבוהה ביותר במקרה של אי תשלום שכר במועד (הלנת שכר) או בגין איחור בהפרשות לקרן הפנסיה. עוד חשוב לדעת, שלבית הדין לעבודה שיקול דעת להפחית את הפיצוי ואף לבטלו, למשל בשל נסיבות שלא היו בשליטת המעסיק. כמובן, שהנטל להראות התקיימותן של נסיבות כאמור, הוא על המעסיק. בכך מתקיים לכאורה איזון בין הרתעת מעסיקים מאי-ציות לחוקי המגן, לבין הטלת מעמסה בלתי פרופורציונלית אשר עשויה להיגרם כתוצאה מהתעקשות על הריבית שקבע המחוקק כדי לגרום למעסיקים לשלם שכר במועד, ובפועל מעודדים בתי המשפט את אי כיבוד החוק על ידי מעסיקים.

יתרה מכך, ולמרות שהחובה הבסיסית לתשלום שכר בזמן מוטלת על כתפי המעסיק, החוק מבקש גם להרתיע עובדים מלשבת על המדוכה וגם רוצה למנוע מצב בו מעסיק שמאחר פעם או פעמיים נענש על כך לאחר מספר שנים ולכן נקבע שלאחר שנה ממועד הלנת השכר לא ניתן עוד לדרוש פיצוי. עם זאת, במקרה בו המעסיק הלן את שכרו של העובד שלוש פעמים בתקופה של שנה רצופה, תקופת ההתיישנות על זכותו לתבוע תהיה שלוש שנים. חריג לחריג הוא מצב בו לא שולם לעובד שכר כלל: או - אז אנו שוב מצויים במצב בו האחריות המוגברת היא על העובד לדאוג ששכרו ישולם במועד.

כך, למשל, במקרה שנדון בבית הדין האזורי לעבודה בחיפה במאי, 2021, שנגע לעורך דין שהתפטר מהמשרד בו עבד, בין היתר, עקב הלנת שכרו, נקבע כי לעובד הייתה זכות להתפטר בשל הלנת שכר ולהיחשב כאילו פוטר, וכי תביעתו של עורך הדין, שעבד כשכיר במשך 16 שנה, לא התיישנה, מאחר ושכרו בכל אחד ואחד מהחודשים בשלושת השנים האחרונות לעבודתו, שולם באיחור, ונפסק לו פיצוי הלנת שכר בסך 15,000 ש"ח.

כך, עיתוי התביעה בגין הלנת שכר הוא קריטי, ולכן חשוב מאוד להיוועץ בעורך דין בעל ניסיון בתחום דיני העבודה שיידע לנסח את התביעה, לרבות מועדי הלנת השכר, באופן המדויק ביותר.

* עו"ד שלי וילנר הינה עורכת דין המוסמכת בישראל, חלק מצוות משרד אפיק ושות' (www.afiklaw.com) המתמקדת בדיני חברות, ליטיגציה מסחרית ודיני מקרקעין. עו"ד וילנר בוגרת הפקולטה למשפטים באוניברסיטת תל אביב. אין בסקירה כללית זו משום ייעוץ משפטי כלשהו ומומלץ להיוועץ בעורך דין המתמחה בתחום זה בטרם קבלת כל החלטה בנושאים המתוארים בסקירה זו. לפרטים נוספים: 03-6093609, או באמצעות הדואר האלקטרוני: afiklaw@afiklaw.com

Forgot to check that your employer duly paid you? Too bad, so sad /Shelly Wilner, Adv. *

An employer pays his employee's wages at varying times: once by the 10th, but sometimes also on the 15th, or the 20th. On the first few times the employee is not "excited", but after the fifth time, he "wakes up" and seeks to file a claim for holding back wages. But, then, it may be too late...

The Wage Protection Act is one of the Israeli protective labor laws, intended to anchor (and protect) the basic rights of employees by imposing a legal obligation on the employer, which cannot be conditioned nor waived. Part of the obligations of an employer are to pay the salaries and the social benefits on time.

In addition, the law stipulates a compensation by way of an extremely high interest rate in the event of non-payment of wages on time (holding back wages) or for late payment of allocations to the pension fund. It is also important to note that the Labor Court has discretion to reduce the compensation and even annul it, for example due to circumstances beyond the employer's control. Of course, the burden of showing the existence of such circumstances is on the employers. This ostensibly creates a balance between deterring employers from non-compliance with the labor protective laws and imposing a disproportionate burden that may result from insisting on the interest rate set by the legislature to make employers pay wages on time. In practice, the Courts thus encourage non-compliance with the law by employers.

Moreover, and although the basic obligation to pay wages on time rests with the employer, the law also seeks to deter employees from "sitting on the bench" and aspires to prevent a situation where an employer is punished after a few years due to a single delay in payment, and thus stipulates that the statute of limitation for the right to claim the punitive interest is one year. However, in the case where the employer has withheld the employee's salary three times in a period of a year, the limitation period is increased to three years. An exception to the exception is a situation in which the employee is not paid at all: Then we are again in a situation where the increased responsibility is on the employee to ensure that the salary is paid on time.

Thus, for example, in a case decided by the Haifa Regional Labor Court in May 2021, which concerned a lawyer who resigned, *inter alia*, due to holding back of wages, it was held that the employee was entitled to resign, and be deemed dismissed, due to the holding back of wages and that the lawyer, who was employed for 16 years had a claim for punitive interest on salaries of the past three years because his salary in each and every one of the months in the last three years has been held back. The employee received punitive interest of ILS 15,000.

Thus, the timing of filing a claim for holding back wages is critical and for that reason it is very important to consult a lawyer with experience in the field of labor law who will know how to formulate the claim, including the dates of holding back wages, in the most accurate manner.

***Shelly Wilner, Adv.** is an attorney in the office of Afik & Co. (www.afiklaw.com). Her practice focuses primarily on the commercial and corporate law, litigation and real-estate. Advocate Wilner holds a major in law from the Tel Aviv University. Nothing herein should be treated as a legal advice and all issues must be reviewed on a case-by-case basis. For additional details: +972-3-6093609 or at the e-mail: afiklaw@afiklaw.com