

(העוררת)

בעניין: XXXX XXX XXXX ת.ז. XXXXXXXXXX
באמצעות עו"ד דניאל קופלר

נגד

(המשיב)

הממונה, מחוז חיפה והצפון – משרד העבודה,

הרווחה והשירותים החברתיים

החלטה

עו"ד יובל גל אביעד, יו"ר:

1. בפנינו ערר אשר התקבל בוועדת הערר (להלן: "הוועדה") ביום 5.8.2018 בהתאם לסעיף 18 לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011 (להלן: "החוק").
2. הערר הינו על החלטת המשיב מיום 1.7.2018, לדחות את בקשת העוררת לביטול הודעה על כוונת חיוב שניתנה לה ולהטיל עליה עיצום כספי מופחת בסך של 25,310 ₪ (להלן: "סך העיצום הכספי המופחת") בשל הפרת הוראה המנויה בפריט 8 לחלק ג' בתוספת השנייה לחוק, לעניין אי העברת סכומים שנוכו למי שלו יועדו והעברתם באיחור לעובדת הגב' XXXXX XXX XXXX ת.ז. XXXXXXXXXX (להלן: "העובדת") בעבור שלושה חודשי שכר: מאי, יוני ויולי 2017 ושלא לפי סעיף 25א לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 (להלן: "חוק הגנת השכר"); סך העיצום הכספי המופחת הינו בגין התחשבות במחזור עסקאותיה של העוררת לשנת 2017 אשר הגישה העוררת למשיב במסגרת בקשתה לביטול ההודעה על כוונת החיוב ובהתאם לקבוע בתקנה 1א(א)(1) לתקנות להגברת האכיפה של דיני העבודה (הפחתה של סכום העיצום הכספי), התשע"ב-2012 (להלן: "תקנות ההפחתה").
3. המשיב נתן לעוררת עוד שתי התראות מינהליות במקום הודעות על כוונות חיוב: התראה מינהלית, על הפרת צו הרחבה לפנסיה חובה לפי חוק ההסכמים הקיבוציים, התשי"ז-1957 בדבר אי הפרשה לפנסיה ו/או אי העברת מלוא ההפרשות בעבור מספר עובדים וכן התראה מינהלית נוספת על העברת סכומים שנוכו באיחור לקרן הפנסיה של העובדת בניגוד להוראות סעיף 25א' לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958.

4. בערר התבקשה הוועדה לבטל את סך העיצום הכספי המופחת אשר הוטל על העוררת ו/או "העברתו למעמד של תנאי" על יסוד הוראת סעיף 20 לחוק; העוררת לא ערערה על ההתראות המינהליות אשר ניתנו לה כאמור.

התשתית העובדתית וטענות הצדדים

5. העוררת מנהלת מכון העוסק בהתפתחות הילד.
6. בתלוש השכר של העובדת לחודש 5/2017 צוין ניכוי לטובת קרן פנסיה על סך של 338.79 ₪ ולחודש 6/2017 סך של 340.88 ₪ ולחודש 7/2017 סך של 320.22 ₪ (להלן: "סך הניכויים").
7. מדוח פירוט מעסיקים לעמית של חברת ניהול קרן הפנסיה של העובדת, שצירף המשיב לכתב תשובתו, עולה כי לא בוצעה הפקדה של סך הניכוי לקרן הפנסיה של העובדת לחודשים האמורים במועד הקובע.
8. עוד עולה מהתשתית העובדתית, כי העוררת תיקנה את ההפרות והעבירה את סך הניכויים לקרנות הפנסיה של העובדת רק ביום 11.6.2018, באיחור ניכר ושלא בהתאם לסעיף 25א' לחוק הגנת השכר.
9. בפרוטוקול גרסת העוררת מיום 14.3.2018, טענה העוררת כי לא הפקידה את הניכויים האמורים לחשבון קרן הפנסיה של העובדת בשל כך שהיא ממתינה לאישור ההעברות לשנת 2016 מספר חודשים שרק לאחריו תוכל להפקיד את הניכויים לשנת 2017 וכלשונה: "אני מחכה כבר מספר חודשים בכד(א)י שאוכל להעביר את שנת 2017, בדצמבר שנת 2017 העברתי את הכסף של שנת 2016... אני מחכה לאישור של חברת הפנסיה על תשלום של שנת 2016 בכד(א)י לשלם לה את שנת 2017 ברגע שיהיה לי אישור אני אשלם את שנת 2017 ב-3 תשלומים" (שיבושי הכתיב במקור).
10. בכתב הערר, מודה העוררת בהפרה שמקורה בטעות של רואה החשבון שלה וטוענת כי מקור ההפרה הוא בתקלה שנגרמה בעבודתו ובשל כך שהעובדת "נדרשה לעבור בדיקות רפואיות דחופות ומסובכות ובנוסף חיתנה את בתה ועל כן ומשום כך, תהליך הניכוי לקופת הפנסיה הקיימת התעכב ובשל ההפסקה בניכוי, נסגרה הקופה הישנה. עם התברר העובדות, נולד הצורך לפתוח לה קופה חדשה והוחל בצעדים מיידיים לתיקון". בנוסף, טענה העוררת כי המקרה שבפנינו הוא בגדר הפרה ראשונה ולכן לו מטעם זה מתבקש לבטל את העיצום.
11. עוד ציינה העוררת בכתב הערר כי החליפה את רואה החשבון ועשתה צעדים מיידיים לתיקון "התקלה" וכן צירפה תצהיר על נקיטת ההליכים למניעת הישנות ההפרה ותיקונה ואישורים הנוגעים להעברת הניכויים לחשבון קרן הפנסיה של העובדת.

12. המשיב טען בכתב תשובתו, בין היתר, כי החוק אינו פוטר מעסיקים מחובתם למלא אחר הוראות חוקי עבודה רק בשל שקיים צד ג' שעליו הסתמך המעסיק. יתרה מזאת טוען המשיב כי החוק לא שולל לחלוטין אף אחריות המעסיק שעה שהסתמך בתום לב על בדיקות רואה חשבון, אלא רואה בהסתמכות כאמור כעילה להפחתת גובה העיצום הכספי. לעמדת המשיב תיקון ההפרה אינה עילה לביטול העיצום, אלא תנאי מחייב לצורך הפחתת סכום העיצום הכספי בהתאם לתקנות ההפחתה.

13. העוררת הגישה למשיב בקשה לביטול ההודעה על כוונת החיוב ובה לא פירטה את הפעולות שביצעה למניעת הישנות ההפרה, דבר אשר מנע מהמשיב לבחון את מדיניות אכיפתו בהתאם לנהליו. התייחסות של העוררת לפעולות שביצעה למניעת הישנות ההפרה, ניתנה על ידה לראשונה רק בכתב הערר שהוגש לוועדה.

14. במסגרת כתב התשובה של המשיב לערר, התייחס המשיב, בין היתר, לפירוט הפעולות שביצעה העוררת למניעת הישנות ההפרה ואשר פורטו בכתב הערר. לעניין זה, ציין המשיב במפורש כי אין לו התנגדות ליישם את סעיף 4 למסמך מדיניות האכיפה מנהלית – טיפול בתלונות ואכיפה יזומה, מיום 7.4.2016 ואשר מפורסם באתר האינטרנט של משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים (להלן: "מסמך מדיניות האכיפה") ובאופן זה לצמצם את ההפרות לחודש הפרה אחד ובכך יעמוד העיצום הכספי על סך של 35,280 ₪ ולהפחית ממנו את סך העיצום הכספי ב-40% בהתאם לתקנה 1(א)(1) לתקנות ההפחתה ובאופן זה להפחית את סך העיצום הכספי ל-21,168 ₪.

המסגרת הנורמטיבית

15. סעיף 25א לחוק הגנת השכר קובע כי סכום שנוכה יעבירו המעסיק למי שלו מיועד הסכום בתוך 30 ימים מהיום שבו רואים כמולן את השכר שממנו נוכה, זולת אם נקבעה בחיקוק דרך אחרת. לעניין זה תציין הוועדה, בהערת אגב, כי "דרך אחרת" אכן קבועה בתקנה 10 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תשלומים לקופת גמל), התשע"ד-2014, לעניין מועד הפקדת התשלומים. ברם, גם דרך זו אינה חלה במקרה שבפנינו לאור שסכומי הניכויים שנוכו מהעובדות הועברו באיחור ניכר לקרן.

16. לשם הבנת המסגרת המשפטית – "שכר מולן" מוגדר בסעיף 1 לחוק הגנת השכר כ"שכר שלא שולם עד ליום הקובע", בעוד "היום הקובע" מוגדר כיום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה. סעיף 9 לחוק הגנת השכר קובע כי יש לשלם את שכר העבודה המשתלם על בסיס חודשי עם תום החודש בעדו הוא משתלם. דהיינו, שכר העבודה ייחשב מולן ביום העשירי לחודש העוקב. סעיף 1 לחוק הגנת השכר מגדיר קופת גמל גם כקרנות פנסיה או ביטוח.

17. סעיף 25(א) לחוק הגנת השכר אוסר על ניכוי סכומים משכר עבודתו של עובד, למעט הסכומים הקבועים באותו סעיף. בהתאם לסעיף קטן (5) מותר לנכות "תשלומים שוטפים לקופת גמל".

18. צו ההרחבה (נוסח משולב) לפנסיה לפי חוק ההסכמים הקיבוציים, התשי"ז-1957, גם הוא קובע כי ההפרשות מהשכר ישולמו מדי חודש בחודשו בהתאם לטבלה שבצו.

דיון והכרעה

19. לאחר שבחנה הוועדה את התשתית המשפטית כאמור והתשתית העובדתית שהונחה בפני הוועדה, הגיעה הוועדה למסקנה כי לא נפל פגם בהחלטת המשיב לפיה העוררת הפרה את הוראת סעיף 25א לחוק הגנת השכר, כדלקמן:

20. ראשית, תציין הוועדה כי אין עסקינן בהפרות מזעריות שהן בבחינת מעשה קל ערך, אף אם נטען על ידי העוררת כי מדובר ב"תקלה בטעות בתום לב ולא במזיד בשל רעות רוח". ובמיוחד תציין הוועדה כי אין לראות את ההפרות "כזוטי דברים" גם אם הללו תוקנו באיחור. עוד תוסיף ותציין הוועדה כי גם לא ניתן לטעון כי לא נגרם נזק לעובדים או לערכים המוגנים בחוק הגנת השכר. תשלומים לקרנות הפנסיה הם חלק בלתי נפרד משכרו של העובד וכל העברה מאוחרת מהתשלומים לקרנות הפנסיה עשוי לגרום נזק בלתי הפיך לעובד. יפים לעניין זה דבריה של כבי' השופטת נילי ארד בע"ע (ארצי) 1529/04 **קרן השתלמות לעובדי הרשויות המקומיות נ' מועצה מקומית ינוח ג'ת**, [פורסם בנו], ביום 8.11.2005 (להלן: "עניין ינוח ג'ת"), פסקה 9:

*"תשלומים לקרנות פנסיה, לקרנות השתלמות ולקופת גמל הם חלק בלתי נפרד משכרו של העובד. בתשלומים אלה מעוגן עתידו הכלכלי של העובד, הם אלה המקנים לו ולבני משפחתו רשת בטחון סוציאלי ליום המחר. כדברי חברי הנשיא, "תשלומים אלה הינם המרכיב העיקרי בקביעת רמת החיים של העובד ומשפחתו לאחר פרישתו לגימלאות" (ס' אדלר "פיצויי הלנה: חוק ופסיקה" שנתון משפטה העבודה ו' (תשנ"ו) 5). **עיכוב בהעברת תשלומים אלה לקרן, או גריעה מהם, עלול לגרום לעובדים נזק בלתי הפיך, שאינו נופל מן הנזק הנגרם לעובד בהלנת שכרו**".*

(ההדגשות לא במקור, הוספו – י.ג.א.).

21. גם אם תקבל הוועדה את טענת העוררת למחדל של רואה החשבון, הרי שמחדל זה אינו מחליש את חובתה המוחלטת של העוררת, הבלתי מותנת והקוגנטית להעביר ניכוי שניכתה לטובת קרן הפנסיה מדי חודש וחודשו ולוודא כי אכן הללו הופקד בקרן (לעניין טענת המחדל ראו: ע"ע

(ארצי) 11910-05-11 אהרון בניאס נ' עיזבון המנוח אלכסנדר זובאטוב ז"ל [פורסם בנבו], 25.6.2012 (להלן: "עניין אהרון בניאס"); החלטה של הוועדה בערר 114/17, מיום 25.12.2017; החלטה של הוועדה בערר 102/16, מיום 22.2.2017. לעמדת הוועדה על העוררת היה חובה להעביר את הסכומים שנוכו לקרן הפנסיה במועד ואף לדאוג כי הללו הופקדו בקרן אף מכוח חובת התום הלב וחובת האמון השוררת בינה לבין העובדים. לעניין חומרת ההפרה, יפים דבריו של כב' השופט שמואל צור בע"ע (ארצי) 1337/02 אדיב נ' החברה לפיתוח ולמלונאות רחביה בע"מ [פורסם בנבו], 19.1.2003, כלהלן:

"...אלה הם דברים חמורים ביותר. לא זו בלבד שהמעביד מפר את חוזה העבודה שלו עם העובד (השווה עמ' 13 לפסק הדין של בית הדין האזורי), אלא שהוא מגדיל עשות בכך שהוא ממשיך לנכות משכר העובדים עבור מבטחים ולא מעביר את הכספים לתעודתם. בכך המעביד לא רק פוגע בזכויותיהם של עובדיו אלא שהוא שולח ידו בכספי העובד ומבצע עבירה לפי חוק העונשין ועבירה לפי סעיף 26 לחוק הגנת השכר (דיון מא/3-115 ישיבת בני עקיבא אוהל משה - זגורי, פד"ע יג' 171, 180-181 ז'). בכך המעסיק נוהג כלפי עובדיו בחוסר תום לב מובהק ותוך הפרה בוטה של חובת האמון המוטלת עליו ביחסיו עימם".

(ההדגשות לא במקור, הוספו – י.ג.א.)

22. כאמור, לעמדת הוועדה העוררת לא הייתה רשאית להפר את הוראות החוק ובפרט חקיקת מגן קוגנטית כחוק הגנת השכר ובדבר זכות מהותית כביטוח פנסיוני גם אם ההפרה נעשתה לכאורה בשל מחדל בתום לב ותוקנה לאחר גילויה. פעולתה בתום לב של העוררת או בשל מחדל אינה מאיינת את ההפרה או מבטלת אותה. פעולת המשיב אשר נקט באכיפה מנהלית והטיל עיצום כספי ולא בסנקציה פלילית במקרה שבפנינו, מגלמת כבר בתוכה את המחדל בתום לב. והרי טבעה של האכיפה המנהלית להתמודד עם הפרות של מעסיקים שבוצעו בתום לב ושלא מעידות על פעולות עברייניות וגם שתוקנו לאחר גיליון והוסר המחדל (לעניין זה ראו: עתמ (י-ס) 38533-06-13 ס.ה.ל – אלובין בע"מ נ' המשרד להגנת הסביבה [פורסם בנבו], 17.7.2013, פסקה 21 לדבריה של כב' השופטת נווה בן אור; עתמ (חי) 17044-06-13 סגיר נ' המשרד לאיכות הסביבה [פורסם בנבו], 12.6.2014, פסקה 22 לדבריו של כב' השופט א' קיסרי).

23. הוועדה מבקשת לציין בפני העוררת כי תיקון ההפרה באופן שכל ההפקדות אשר היו אמורות להיות משולמות לקרן הפנסיה של העובדת שולמו לה בסופו של יום למרות שהועברו באיחור – סבורה הוועדה כי גם זו אינה מחלישה את עוצמת הפגיעה של העוררת בעובדת וכן אינה מחלישה את חובתה המוחלטת של המבקשת והבלתי מותנת והקוגנטית לנכות סכומים במועד על פי דין ולהעבירם לקרן הפנסיה של העובדת מדי חודש וחודשו גם אם ההפרה תוקנה מאוחר יותר.

24. על אף האמור לעיל, מעיון בפירוט הפעולות שפירטה העוררת בכתב הערר ובתצהיר שצירפה לשם מניעת הישנות ההפרה והסכמת המשיב ליישם את הוראת סעיף 4 למסמך מדיניות האכיפה, נחה דעתה של הוועדה כי העוררת נקטה בפעולות אקטיביות להפסקת ההפרה ומניעת הישנותה (לעניין פעולות אקטיביות ראו: על"ח 11618-11-14 **תקין מכשירים פיננסיים נ' ועדת ערר לעיצומים כספיים משרד הכלכלה**, פסקה 17 [פורסם בנבו] 1.7.2015). באופן זה העוררת שכרה רואה חשבון חדש שלעמדתה הוא אמין ומקצועי לצד חברת תפעול. וכן כעת ניתן ליישם במקרה הבא בפנינו את הוראות הסעיף ולצמצם את מספר ההפרות להפרה אחת לחודש אחד בהיקש מהוראות סעיף 4 למסמך מדיניות האכיפה וכפי שנטען גם על ידי המשיב בכתב תשובתו (לעניין היקש מסעיף 4 למסמך מדיניות האכיפה ראו: סעיף 42 להחלטת הוועדה בערר 102/15, מיום 15.11.2018).

25. בנוסף, לצד פירוט הפעולות למניעת הישנות ההפרה והפסקתה, ציינה העוררת בכתב הערר ובתצהיר שצירפה, נסיבות בריאותיות חריגות של "עיצור תקשורת" ו"לקות שמיעה" שלפי חוות דעת שהוגשה אינה שומעת בבהירות ובעלת חסרת הבנה בעיקר בשיחות טלפון. עוד ציינה העוררת בתצהיר כי הינה מנהלת עסק קטן שבו מועסקות 2 מזכירות מלבדה ועובדת ניקיון במשרה חלקית. הוועדה תציין בפני העוררת כי התלבטה רבות וישבה על המדוכה בשאלה האם בנסיבה הרפואית שהובאו לעיל יש כדי להפחית בנוסף את סך העיצום הכספי המצומצם והמופחת בהתאם לתקנה 1(א)(5) בצירוף תקנה 1(ב) לפיה ניתן להפחית את הסך עד שיעור מקסימאלי של 50% בשל הנסיבות המצטברות. בסופו של יום, החליטה הוועדה כי במקרה הבא בפניה יש צירוף נסיבות שמאפשר הפחתה נוספת עד שיעור מקסימאלי של 50% בהתאם לתקנה 1(א)(1) בשל היעדר הפרות קודמות ותקנת משנה (5) בשל נסיבות חריגות בצירוף תקנה 1(ב) בדבר ההפחתה המקסימאלית הניתנת. כאמור מדובר בעסק קטן, העוסק בהתפתחות הילד שאין לו הפרות קודמות בחמש השנים שקדמו להפרה וכן בעוררת עצמה אף מתקיימות נסיבות אישיות חריגות שיש בהן כדי להפריע ברמת הקשב הנדרשת ממנה לפי חוות דעת מצורפת. לעמדת הוועדה יש ונסיבות אלו יכולות בסבירות כדי לתרום למחדל אשר גרם להפרה. בכל אלה ובמכלול הנסיבות, נחה דעת הוועדה כי פירוט הפעולות שנקטה העוררת למניעת הישנות ההפרה ובעיקר באופן התפעול, יש בהן כדי להפחית את סך העיצום עד להפחתה המקסימאלית ביותר.

26. בטרם תקבע הוועדה כי תם ונשלם, תבקש הוועדה להתייחס לבקשת העוררת ל"העביר למעמד של תנאי" את העיצום הכספי אשר הטיל עליה המשיב בהתאם לסעיף 20 לחוק.

27. סעיף 20 לחוק קובע, כדלקמן:

"ועדת ערר רשאית לבטל דרישת תשלום, להפחית את סך העיצום הכספי לפי הוראות סעיף 8, לשנות את דרישת התשלום, ובלבד שניתנה למעסיק או למזמין השירות הזדמנות

להשמיע טענות לגבי השינוי, או לדחות את טענות המעסיק או מזמין השירות ולהשאיר את דרישת התשלום על כנה."

28. לאור האמור, אין לשון החוק ותכליתו מאפשרים העברה של עיצום כספי אשר הוטל למעמד של תנאי, אך כן מאפשרת לוועדה לייתן במקומו התראה מינהלית. ברם, במקרה הבא בפנינו העוררת ניכתה משכרה של העובדת לחודשים מאי עד יולי 2017 את הניכויים לטובת קרן הפנסיה שלה, אך העבירה אותם לחשבון קרן הפנסיה שלה רק ביום 11.6.2018 ובאיחור ניכר שלמעלה משלושה חודשים. לפיכך, נוהל המשיב בעניין מתן התראה מינהלית אשר נקבע בהתאם לסמכותו של המשיב לפי סעיף 15(א) לחוק (המפורסם באתר האינטרנט של משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים) והמאפשר מתן התראה מינהלית במקום הטלת עיצום כספי בגין הפרה זו אינו חל. סעיף (4) לנספח ב' לנוהל האמור, מוציא מתחולתו הפרת "הוראות בדבר העברת סכומים שנוכו לפי סעיף 25א לחוק הגנת השכר, אם לא הועברו הסכומים כאמור תוך שלושה חודשים מהמועד שהיה על המעביד להעבירם לפי הסעיף האמור". עוד קובע סעיף 3 לנוהל האמור, כי על הפרה כאמור, המשיב יטיל עיצום כספי ולא התראה מינהלית.

29. אשר על כן ובכללו של דבר, מחליטה הוועדה לדחות את בקשת העוררת לבטל את סך העיצום הכספי ו/או לחילופין ל"העברתו למעמד של תנאי" ולקבוע כי סך העיצום הכספי אשר הטיל המשיב על העוררת בשל הפרת סעיף 25א לחוק הגנת השכר, **יצומצם כלפי חודש הפרה אחד בלבד בהיקש לסעיף 4 למסמך המדיניות ובנוסף יופחת בשיעור של 50% לפי תקנה 1(א)(1) ו- (5) בצירוף תקנה 1(ב) לתקנות ההפחתה - ויעמוד על סך של 17,870 ₪.**

עו"ד גיל בר-טל

אני מסכים להחלטה ולנימוקיה.

עו"ד מוטי עזרן

אני מסכים להחלטה ולנימוקיה.

על החלטה זו ניתן לערער לבית הדין האזורי לעבודה תוך 45 ימים מיום קבלת ההחלטה.

ניתן ביום י"ד בכסלו התשע"ט, 22 בנובמבר 2018, בהעדר הצדדים.

(-)
מוטי עזרן, עו"ד
חבר – מעסיקים

(-)
יובל גל אביעד, עו"ד
יו"ר

(-)
גיל בר - טל, עו"ד
חבר – עובדים

