



בחינת נתוני החוזרים הכספיים שביצעו מעסיקים לעובדיהם בשנת 2020
בעקבות הליכי אכיפה שנקטו

מינהל הסדרה ואכיפה (להלן "המינהל") הוא הגורם האמון על הסדרתם ואכיפתם של חוקי העבודה. החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה - התשע"ב 2012 נתן למינהל כלי אכיפה נוסף, המיועד למעסיקים נורמטיביים, המאפשר הליך אכיפה קצר יחסית; בסוף ההליך, וככל שיגובשו ראיות להפרות של דיני העבודה תושת על המעסיק סנקציה, כלומר, עיצום כספי (קנס) או התראה מינהלית. על סנקציה זאת קמה למעסיק זכות טיעון.

במטרה לעודד מעסיקים לתקן את הפרותיהם ולציית להוראות חוקי העבודה, הונהגה מדיניות אכיפה המאפשרת למעסיק המפוקח לקבל הקלות משמעותיות בסנקציות שיוטלו עליו, המהווה מעין הליך עקיף שמטרתו להביא לעליה ברמות הציות של המפוקח לחוקי העבודה השונים לאורך זמן, וכן למתן סעד לעובדיו שהופרו זכויותיהם. זאת, בהמשך ובהתאם לסעיף 1א.ג) ל תקנות להגברת האכיפה של דיני העבודה (הפחתה של סכום העיצום הכספי), תשע"ב 2012, לפיהם מחויבים מעסיקים המבקשים הפחתה על גובה העיצום להפסיק את ההפרה שבשלה מוטל העיצום הכספי ולתקן אותה.

אחד מתנאי הסף לתחולתה של מדיניות אכיפה מקלה על מפוקח, הוא תיקון ליקויים ופעולות למניעת הישנות ההפרה שהובילה לליקויים שהתגלו, דהיינו, השלמת כספים וזכויות סוציאליות לכלל עובדיו של המפוקח. פעולה זו של תשלום עבור זכויות העובדים של המפוקח טעונה אישור של בודק שכר מוסמך ואישור של ממונה עיצומים כספיים.

משמעות התיקון הינה יישור קו בנוגע לכלל ומשך זכויות העובדים של המעסיק. לאחר השלמת פעולה זו, ייהנה המעסיק מהקלה משמעותית בסנקציה אותה השית המינהל. בנוסף, המעסיק אינו חשוף לתביעות אזרחיות ע"י מי מעובדיו.

מהצד השני, העובד ייהנה מתשלום זכויותיו מבלי להיכנס למחלוקת עם מעסיקו ובכך יתייתר הצורך בפנייה לערכאה שיפוטית לשם מיצוי זכויותיו, דבר שיגזול מהצדדים משאבי זמן וכסף לא מועטים. המינהל מצדו ייהנה מיישום פעולות אלו שיינקטו על ידי המעסיק מאחר ויש בהם כדי לשפר את מנגנון זכויות העובדים במשק וכן העלאת המודעות לזכויותיהם.

ממצאים עיקריים

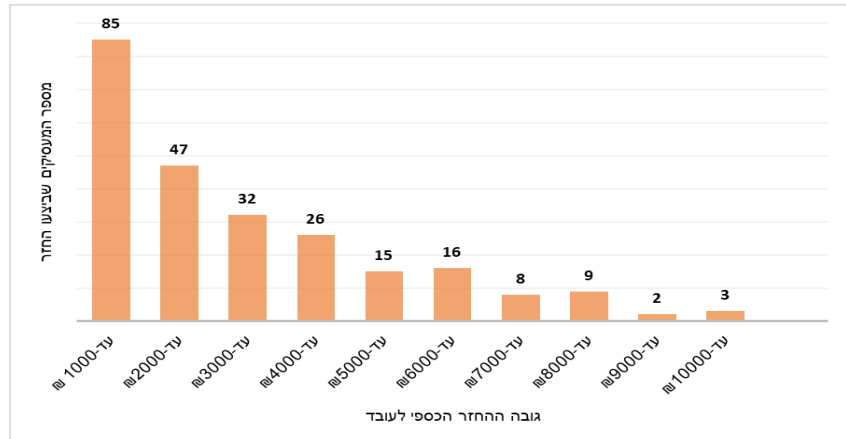
- במהלך שנת 2020 בוצעו החוזרים כספיים לכ-1,000 עובדים בהיקף של למעלה מ-5.1 מיליון ₪. סכום החוזר הממוצע לעובד עמד על למעלה מ-4,800 ₪.
- כשליש מהמעסיקים שנקטה כנגדם סנקציה תיקנו את ההפרות והשיבו כספים לעובדיהם.
- הליכי המדיניות המקלה מחייבים את המעסיק לבצע תיקונים לכלל עובדיו למשך כל תקופת העסקתם, על כן, בכדי לבחון את אפקטיביות המדיניות נצפה להיקף עובדים גדול יותר שנהנו מהשבת הכספים מהיקף העובדים שנבדקו. היקף העובדים שנהנו מהשבת הכספים היה גדול ב-71% מהעובדים שנבדקו ע"י המינהל במסגרת הליכי הפיקוח שנקטו.
- ההחוזרים הכספיים בוצעו בעיקר בהפרות הפנסיה, היקף העובדים להם בוצע החזר גדול ב-83% מהיקף העובדים שנבדקו. הנתון מאושש את הנחות העבודה של המינהל לפיהן הפרות אלו מתאפיינות בריבוי עובדים ותקופות הפרה ממושכות.





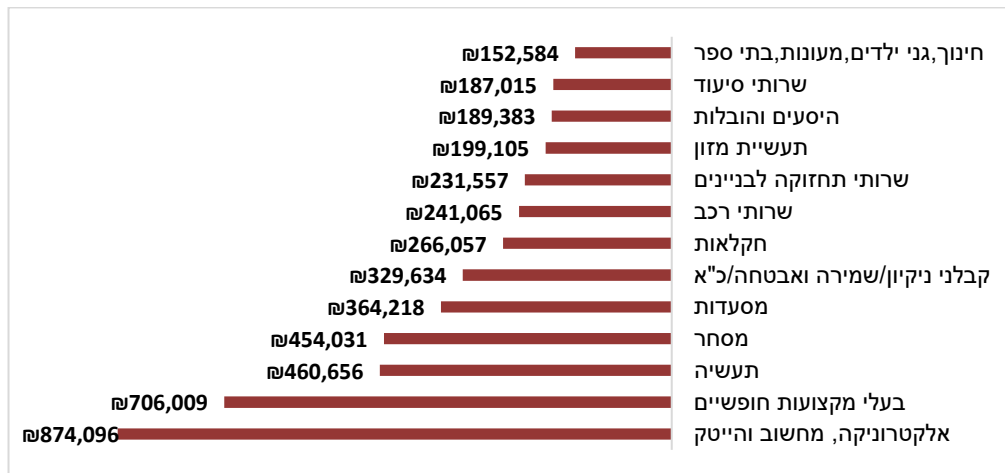
- נמצא כי קיים פיזור ענפי של המעסיקים שביצעו החזרים, דבר המעיד על נורמטיביות המעסיק ללא קשר לשיוכו הענפי. עוד נמצא כי היקף ההחזר הוא פונקציה של גובה השכר הממוצע בענף, ואינו מעיד על היקף ועומק ההפרה.

שיעור ההחזרים למעסיק בממוצע (לפי עובד)



התרשים מציג את מס' המעסיקים שביצעו החזרים כספיים בחלוקה לגובה ההחזר הממוצע לעובד ומס' המעסיקים שביצעו את ההחזר בכל קטגוריה (אלפי ₪). נצפה כי ככל שהיקף ההחזר לעובד נמוך יותר, כך יותר מעסיקים יבצעו החזרים וזאת עד לסכום החזר ממוצע של כ-20,000 ₪ למעסיק.

היקף ההחזרים המבוצעים בש"ח בחלוקה לענפי העסקה

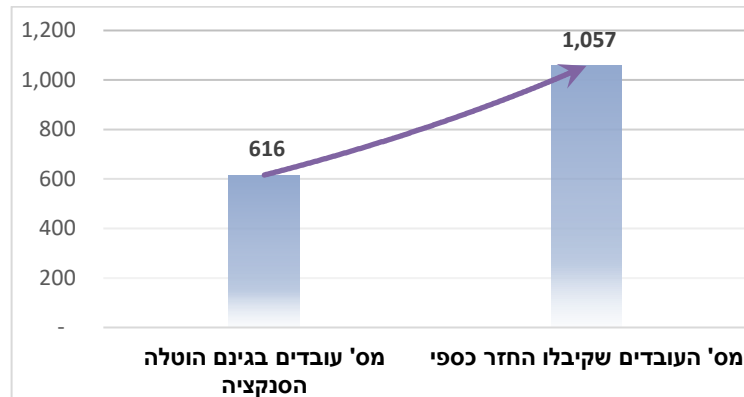


התרשים מציג את הענפים בהם בוצעו החזרים כספיים בהיקף של למעלה מ-100,000 ₪. ניתן לראות כי קיים פיזור ענפי וההחזרים מבוצעים ללא קשר לחוזקו של הענף, גודל או רווחיות. פיזור זה יכול להעיד על נורמטיביות המעסיקים, משנתגלתה ההפרה, ידאג המעסיק לערוך בדיקה בעסקו להשיב את הכספים לעובדיו ולהתחייב כלפי המינהל על הימנעות הישנות ההפרה. עוד ניתן לראות כי קיים קשר בין הענף לבין גובה השכר שמשכר העובד.





מס' עובדים נבדקים למול מס' עובדים שהושבו להם כספים



ניתן לראות כי היקף העובדים אשר קיבלו החזרים כספיים בעקבות פעולות המינהל, גדול ב-71% ממספר העובדים שנבדקו ונמצאה כלפיהם הפרה שבוצעה. מכאן המסקנה כי התמריץ הניתן במסגרת הליכי המדיניות מייצר מוטיבציה אצל המעסיקים לבצע בחינה עצמית והשבת כספים, ומכאן כי מדיניות האכיפה בה נוקט המינהל בהיבט זה הינה אפקטיבית.

מקרה בוחן

א' עבדה במרפאה לטיפולים אסתטיים, ובמסגרת תפקידה ביצעה, בין השאר, מכירות של טיפולים. לאחר 9 חודשי עבודה זומנה לשיחת שימוע במסגרתה אמר לה מעסיקה כי בכוונתו לפטר אותה. בתגובה הודיעה א' כי היא בהריון, ולכן חל איסור לפטרה בכפוף לחוק עבודת נשים, התשי"ד 1954 (להלן: החוק). המעסיק הודיע לא' כי היא מתבקשת להישאר בביתה, שכרה ימשיך וישולם כרגיל, בקיזוז **בונוס קבוע** בגין עמלת מכירות בגובה 7% משכרה.

א' פנתה בתלונה למינהל הסדרה ואכיפה, וכחלק מהטיפול בפנייתה נשלח מכתב ידוע מטעם המינהל למעסיק. המעסיק הבין שעליו להגיש בקשה לקבלת היתר לפיטוריה וכך עשה. לאחר דיון בבקשתו סורבה. עם קבלת הסירוב ה**שיב** המעסיק את העובדת לעבודה, עם זאת לא השיב לה את כספי הקיזוז. מפקחי המינהל פתחו בחקירה במסגרתה נבדקו גם הפרות נוספות ונמצא כי במשך 9 חודשים לא הופרשה פנסיה לעובדת. על המעסיק הוטל עיצום כספי בסך 35,910 ₪ בגין חוק עבודת נשים והתראה בגין אי ביצוע תשלומים מכח צווי הרחבה בעניין פנסיה.

המעסיק פנה למינהל בבקשה להפחתת העיצום מכוח תקנות ההפחתה ומדיניות האכיפה. וצירף לבקשתו התחייבות למניעה מהישנות ההפרה, אישור בודק שכר וכן הוכחת תשלום על כ-44,000 ₪ שהושבו לעובדת, בעקבות ההפרות שנתגלו. בהתאם למדיניות האכיפה, הופחת סכום העיצום ב-50%.

לסיכום

מהעולה בניתוח שהובא לעיל, הכלים העומדים לרשות מינהל הסדרה ואכיפה לעודד מעסיקים לתקן את הפרותיהם ולציית להוראות חוקי העבודה ממלאים את תכליתם; כ-1/3 מהמעסיקים ביצעו החזרים כספיים לעובדים בגין הפרות שכר, השיוך הענפי של המעסיקים הוא רחב ומצביע על נורמטיביות המעסיקים הן בענפים חזקים והן בענפים חלשים, ולבסוף, היקף העובדים שנהנו מההחזרים גדול ב-71% מהיקף העובדים שנבדקו בהליכי האכיפה נתון המעיד על אפקטיביות המדיניות המקלה.



משרד העבודה הרווחה
והשירותים החברתיים
חוסן חברתי לישראל

