

בעניין: קייטרינג ו.מ. בע"מ ח.פ. 512563776 (העוררת)

נגד

הממונה, מחוז ירושלים - משרד הכלכלה (המשיבה)

החלטה

עו"ד עירית בר-און, יו"ר:

1. בפנינו ערר שהוגש לוועדת הערר (להלן: "הוועדה") לפי סעיף 18 לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011 (להלן: "החוק"), על החלטת הממונה להטיל על העוררת עיצום כספי בסך 35,070 ₪ בגין הפרה של הוראה המנויה בפריט 10 בחלק ג' לתוספת השנייה לחוק - אי תשלום שכר מינימום על ידי מעביד לעובד לפי חוק שכר מינימום, התשמ"ז - 1987 (להלן: "חוק שכר מינימום").

2. בערר התבקשה הוועדה לבטל את העיצום הכספי שהוטל על העוררת.

3. מטרת החוק, אשר נכנס לתוקף ביום 19.06.2012, היא להגביר ולייעל את אכיפתם של דיני העבודה באמצעות הליך מינהלי להטלת עיצום כספי או התראה מינהלית. הרציונל העומד בבסיס החוק הוא ליעל את כוח ההרתעה באמצעות הליך מנהלי מהיר מחד גיסא, וזאת מבלי שהמפר יישא את הסטיגמה הקשה של ההרשעה הפלילית מאידך גיסא.

מנגנון ההתראה המינהלית שנקבע בחוק, מאפשר למפר לתקן את ההפרה בלא שיוטל בשלה עיצום כספי. אולם, אם לא יתקן המפר את ההפרה או שיימצא כי חזר על אותה הפרה, אזי הוא יחויב בעיצום כספי הן בשל ההפרה בגינה ניתנה ההתראה והן בשל ההפרה החוזרת או הנמשכת.

"נוהל התראה מינהלית" (להלן: "הנוהל"), שנקבע בהתאם לסעיף 15 לחוק ופורסם באתר האינטרנט של משרד הכלכלה, קובע את העילות בהן רשאי הממונה להמציא למעסיק התראה מינהלית במקום הודעה על כוונת חיוב.

התשתית העובדתית

4. העוררת הינה חברת קייטרינג.
5. העוררת ניכתה סך של 140 ש"ח ממשכורת חודש יולי 2012 של העובדת XXXX (להלן: "העובדת"). לטענת העוררת, הניכוי בוצע כפיקדון להבטחת החזרת הביגוד שהעובדת קיבלה ואשר יוחזר לה במשכורתה האחרונה באם תחזיר את הביגוד במצב תקין בתום עבודתה אצל העוררת.
6. לאחר שהתרשמה כי נעברה עבירה לפי סעיף 2 לחוק שכר מינימום, שלחה הממונה לעוררת ביום 11.04.2013 הודעה על כוונת חיוב.
7. ביום 6.05.2013 פנתה העוררת לממונה וביקשה שההודעה על כוונת החיוב תבוטל מאחר ולעמדתה היא לא הפרה את הוראות חוק שכר מינימום.
8. ביום 17.07.2013 דחתה הממונה את בקשת העוררת, לאחר שהשתכנעה כי נעברה עבירה לפי סעיף 2 לחוק שכר מינימום, והטילה עליה את העיצום הכספי דנן. כנגד החלטה זו הוגש הערר שבפנינו.

המחלוקת בתיק

9. גדר המחלוקת בין הצדדים הינה, האם העוררת הפרה את הוראות חוק שכר מינימום בכך שניכתה משכרה של העובדת סך של 140 ש"ח עבור פיקדון להבטחת החזר הביגוד שניתן לעובדת.

טענות העוררת

10. הסכום שנוכה מהעובדת הינו פיקדון, בסך של 140 ש"ח בלבד, בגין ביגוד שניתן לעובד. סכום זה מוחזר לעובד בסיום העבודה לאחר החזרת הבגדים ועל כן אינו מהווה "ניכוי אסור".
11. הסיבה לניכוי הפיקדון מהעובדים היא תחלופה רבה של עובדים, אשר לא דואגים להחזיר את בגדי העבודה שקיבלו. העוררת פעלה בתום לב, על מנת לדאוג לשמירת בגדי העבודה שלא תמיד מוחזרים אליה בכלל או שמוחזרים לה במצב שאינו תקין בסיום עבודת העובד.
12. הפיקדון האמור מנוכה רק ממלצרים הבאים לעבוד תקופה קצרה מאוד. מלצרים אשר ממשיכים לעבוד אצל העוררת באופן קבוע מקבלים באופן שוטף סינרים, חולצות ומכנסיים ללא שום חיוב או דרישה להחזר ביגוד.

13. לאחר עריכת הביקורת מטעם אגף האכיפה במשרד הכלכלה אצל העוררת, ולאחר שהתברר לעוררת שניכוי הפיקדון משכר העובדים עבור הביגוד שניתן להם הינו אסור, הפסיקה העוררת לנכות משכר העובדים את הפיקדון דלעיל. כיום, המלצרים מוחתמים על טופס השאלת ביגוד.

14. זאת ועוד, כספי הפיקדון שנוכו בעבר מהעובדים הוחזרו לכל העובדים.

15. העוררת מקפידה על תשלום שכר מינימום לעובדיה וניתן לראות כי תלושי השכר עומדים בכל דרישות החוק.

16. העיצום בסך 35,070 ש"ח אינו פרופורציונלי לסכום הפיקדון, שהוא סכום נמוך.

17. לטענת העוררת, ביום עיון שנערך בתל אביב, בהשתתפות ראשי אגף האכיפה במשרד הכלכלה, נאמר לה על ידם כי אין מקום להטיל עיצום כספי בשל פיקדון עבור ביגוד.

18. לפיכך, ביקשה העוררת מוועדת הערר כי תבטל את העיצום הכספי שהוטל עליה. כן ביקשה העוררת להופיע בפני הוועדה יחד עם נציג התאחדות בעלי האולמות.

טענות המשיבה

19. מהראיות המצויות בתיק החקירה: עדות העובדת, תלוש השכר של העובדת לחודש יולי 2012, ופרוטוקול גרסת המעסיק, עולה כי נוכח משכרה של העובדת בחודש יולי 2012, סך של 140 ש"ח, בגין ביגוד שניתן לעובדת בתחילת עבודתה.

20. לדברי המנהל והבעלים של העוררת מר XXXX, לכל עובד חדש מוסבר כי מנכים ממשכורתו סך של 140 ש"ח בגין הביגוד שהוא מקבל, שזה סוג של פיקדון המוחזר לעובד בסיום עבודתו עם החזרת הביגוד.

21. סעיף 25 לחוק הגנת השכר, התשי"ח - 1958 (להלן: "חוק הגנת השכר") קובע מהם הניכויים המותרים משכר עבודה. ניכוי של פיקדון עבור ביגוד אינו נכלל כניכוי כדין.

22. כתוצאה מהניכוי דלעיל קיבלה העובדת בחודש יולי 2012 שכר הנמוך משכר מינימום עבור שעות עבודתה באותו החודש.

23. ההחלטה בדבר הטלת עיצום כספי ניתנה בהתאם להוראות החוק ולקבוע בסעיף 3 לנספח ב' בנוהל, לפיו לא ניתן לתת התראה מינהלית במקרה של הפרת הוראה בדבר אי תשלום שכר מינימום וניתנת הודעה על כוונת חיוב.

24. המשיבה אף התייחסה לנטען בכתב הערר, כדלקמן:

א. הטענה כי העיצום בסך 35,070 ש"ח אינו פרופורציונאלי לסכום הפיקדון - המשיבה ציינה כי סכום זה נקבע בחוק.

ב. הטענה שההפרה הופסקה לאחר הביקורת שנערכה מטעם אגף האכיפה במשרד הכלכלה - לעמדת המשיבה יש לדחות טענה זו מכיוון שעצם הפסקת ההפרה אינו מהווה עילה לביטול עיצום כספי.

ג. הטענה כי מנכים פיקדון עבור ביגוד רק מעובדים שבאים לעבוד תקופה קצרה - המשיבה ציינה כי בהתאם להסכם קיבוצי כללי בענף אולמות וגני אירועים בישראל, שנערך ונחתם ביום 19.02.2006, נדרש המעסיק לספק לכל העובדים, על חשבונו, בגדי עבודה.

ד. לעמדת המשיבה, יש לדחות את הטענה כי העוררת התייעצה עם ראשי אגף האכיפה במשרד הכלכלה ונמסר לה שאין מקום להטיל עיצום כספי בשל פיקדון לביגוד.

דיון והכרעה

25. חוק שכר מינימום, המהווה נדבך מרכזי במארג חקיקת המגן שבמשפט העבודה, הקובעת זכויות שאינן ניתנות להתניה, נועד אף הוא להקנות לעובד זכויות כלפי המעביד. הוא נועד למנוע מן העובד להסכים, בלית ברירה, לשכר נמוך שלא יהיה בו כדי לספק את צרכיו החיוניים והבסיסיים ולאפשר לעובד "להתפרנס מעבודתו ולחיות ממנה בכבוד, כאדם עובד וגאה ולא כנתמך סעד". הזכות לשכר מינימום היא זכות נגזרת, מנגנון למימוש של הזכות למינימום קיום אנושי בכבוד, באשר היא קובעת רף מינימאלי של שכר עבודה. על-פי מובנה הפשוט והאינטואיטיבי, הזכות לשכר מינימום מתייחסת להיקף הכספי של השכר המובטח לעובד. אולם, הזכות לשכר מינימום לא מתמצה אך בכך. עניינה של הזכות הוא גם בביטחון שנלווה לקבלתו של שכר המינימום במועדו. ומכאן שהזכות לשכר מינימום מקפלת בתוכה לא רק את המסגרת הכספית של השכר, כי אם גם את הביטחון והיציבות הנלווים לקבלתו במועד (רע"פ 4717/11 סגא אנטרפרייז (ישראל) (1996) בע"מ נ' מדינת ישראל - משרד התמ"ת, פסקה 10 (פורסם בנבו, 6.01.2013)(להלן: "ענין סגא").

26. לאחר שבחנה את טענות הצדדים ואת חומר הראיות שבפניה, אשר היווה בסיס להחלטת הממונה ואת המצב המשפטי הרלוונטי, השתכנעה הוועדה כי לא נפל פגם בהחלטתה של הממונה להטיל על העוררת עיצום כספי בשל הפרת הוראות סעיף 2 לחוק שכר מינימום ובהחלטתה לדחות את הבקשה לביטול כוונת החיוב מטעם העוררת.

27. לטענת העוררת, היא לא הפרה את הוראות סעיף 2 לחוק שכר מינימום מאחר והסכום של 140 ש"ח נוכה משכרה של העובדת כפיקדון להבטחת החזרת הביגוד שניתן לה וסכום זה יוחזר לעובדת בסיום עבודתה אצל העוררת, באם תחזיר את הבגדים במצב תקין.

28. סעיף 25(א) לחוק הגנת השכר קבע רשימה סגורה של ניכויים מותרים משכר העובד. כל ניכוי שאינו מצוי בגדר רשימה זו - איננו ניכוי מותר ולמעסיק אסור להפחיתו משכר העובד. ניכוי "פיקדון" עבור ביגוד לא נכלל ברשימה ומכאן שניכוי זה הינו אסור.

29. סוגית חוקיות ניכוי פיקדון עבוד ביגוד משכר העובד נדונה בבתי הדין לעבודה. בתיק תעא (י-ם) 1138/08 **מרקין ניקולאי נ' ארי יוסי אבטחה ושרותים בע"מ**, פסקה 103 (פורסם בנבו, 1.08.2010), קבעה כבוד השופטת שרה שדיאור, כי:

"כעולה מסעיף 25(א)(6) לחוק הגנת השכר, ניכוי בגין פיקדון ביגוד הינו אסור כל עוד אין המדובר בחוב וניתנה הסכמה בכתב של העובד לניכוי כאמור. כן, אין הוראה בצו ההרחבה המתירה ניכוי זה. ברור כשמש, כי לא ניתן להגדיר את שווי הביגוד שניתן לתובעים בענייננו כחוב, אלא אך בסיום יחסי העבודה, שאז נדרשים הם להשיבם, שאם לא יעשו כן יחובו בתשלום שווים..." (ההדגשות במקור - ע.ב.)

30. כן נקבע, בתיק עב (י-ם) 2414/07 **בן שמעון יעקב נ' ארי יוסי אבטחה בע"מ**, פסקאות 110-107 (פורסם בנבו, 21.03.2010), מפי כבוד השופט דניאל גולדברג, כי:

"...אנו סבורים כי אין מקום לחייב את העובד מראש בתשלום עבור הביגוד עם קבלתו במועד תחילת העבודה. ככל שעובד אינו מחזיר את המדים עם סיום עבודתו, רשאית הנתבעת לנכות את שוויים בעת תשלום גמר חשבון, עד לתקרה מסוימת... ניכוי בגין ביגוד אינו בגדר הניכויים המותרים כמפורט בסעיף 25 לחוק הגנת השכר, כטענת הנתבעת. בהתאם לסעיף 25 (א)(6) לחוק הגנת השכר ניתן לנכות מהשכר תשלומים נוספים, "על פי התחייבות בכתב מהעובד למעביד בתנאי שלא ינוכה על חשבון כאמור יותר מרבע שכר העבודה". בענייננו, הנתבעת לא הרימה את נטל ההוכחה להוכיח כי העובד הסכים בכתב לניכוי האמור, במקרה שלא יחזיר את הביגוד בתום תקופת העבודה. אמנם, סעיף 25 (ב) לחוק הגנת השכר קובע כי "על אף האמור בסעיף קטן (א), חדל עובד לעבוד אצל המעביד, רשאי המעביד לנכות משכרו האחרון של העובד כל יתרה של חוב שהעובד חייב לו, לרבות מקדמות". עם זאת, הסעיף מאפשר את ניכוי החוב רק מהשכר האחרון, ואילו הנתבעת גבתה את התשלומים מראש. יצוין כי המונח "כל יתרה של חוב שהעובד חייב לו" פורש בפסיקה כחוב שאינו שנוי במחלוקת ובסכום קצוב ומוכח (דב"ע נד/3-101 יעקב עמנואל נ' שופרסל בע"מ, פד"ע כ"ח, 241)". (ההדגשות במקור - ע.ב.)

31. הנה כי כן, האף שהוראות סעיף 25(א)(6) מתירות ניכוי של חוב משכר העבודה, נדרש כי החוב יהיה על פי התחייבות בכתב מהעובד למעסיק וכן כי סכום החוב קצוב ומוכח וכי לא יהיה שנוי במחלוקת. נטל הראיה, במקרה זה, מוטל על המעסיק להוכיח כי הסכום שניכה הינו אכן בגדר "חוב" כמשמעו לעיל. הוועדה סבורה כי גם במקרה דנן, כמו במקרים המובאים לעיל, אין המדובר ב"חוב". לא רק שהעוררת לא הציגה הסכמה בכתב של העובדת לניכוי חוב כאמור משכרה, אלא שהפיקדון נוכה מראש ולא לאחר סיום עבודתה של העובדת.

32. על כן, לעמדת הוועדה, העוררת לא היתה רשאית לקזז סך של 140 ש"ח ממשכורת חודש יולי 2012 של העובדת. מאחר וכתוצאה מביצוע הניכוי האסור שולם לעובדת שכר הנמוך משכר המינימום, אשר הגיע לעובדת בהתאם לשעות עבודתה באותו החודש, השתכנה הוועדה כי העוררת אכן הפרה את הוראות סעיף 2 לחוק שכר מינימום.

33. שאלה נוספת לה נדרשה הוועדה - האם בהחזר הסכום שנוכה מהעובדת, כפי שטוענת העוררת שעשתה, יש בכדי "לרפא" את ההפרה של העוררת.

34. **בענין סגא** נדונה שאלת מועד תשלום שכר מינימום והשאלה האם תשלום השכר באיחור, טיפין טיפין, יש בו כדי לתקן את ההפרה של הוראות שכר מינימום נענתה על ידי בית הדין בשלילה :-

"מן המקובץ עולה, כי המונח "שכר מינימום", על-פי פרשנותו הראויה, מקפל בתוכו מסגרת זמן קבועה לתשלום התמורה הכספית. פרשנות זו מתיישבת עם לשונו של החוק, עם תכליתו ועם הערך המוגן שביסוד העבירה. נמצא, כי משלא שילמה המבקשת את שכרם של המתלוננים מדי חודש בחודשו, כנדרש, לא ניתן לומר כי המבקשת שילמה את שכר המינימום של המתלוננים בהתאם לסעיף 14 לחוק שכר מינימום. השלמת הסכומים שבפיגור כעבור זמן אינה עוד בגדר תשלום שכר מינימום, אלא תשלום שכר מולן". (פסקה 15)

35. אין חולק, כי המועד בו נטען שהוחזר לעובדת הסכום שנוכה ממשכורתה שלא כדין, מאוחר למועד שבו היה על העוררת לשלם את השכר לעובדת - קרי, לכל המאוחר בתשעה בחודש אוגוסט 2012. כעולה מהפסיקה, תשלום מאוחר כאמור, אינו יכול "לתקן" את האיחור בתשלום שכר המינימום, או את העבירה שנעברה על ידי העוררת עת לא שילמה לעובדת את שכר המינימום במועד שנקבע לכך בחוק.

36. כן השתכנה הוועדה, כי לאור הוראות סעיף 3 לנוהל, הקובע כי בשל הפרת ההוראה בדבר תשלום שכר מינימום יוטל עיצום כספי ולא תומצא התראה מינהלית, צדקה הממונה בהטילה על העוררת עיצום כספי ולא המירה בהתראה מינהלית.

37. אשר לבקשת העוררת להופיע בפני הוועדה, יחד עם נציג התאחדות בעלי האולמות, הוועדה לא מצאה מקום להיעתר לבקשה זו.

בהתאם לסעיף 19 (ד) לחוק דנה הוועדה בערר על פי טענות וראיות שהוגשו לה בכתב בלבד. כמן כן, לוועדה ניתנה הסמכות לתת לעורר לטעון טענותיו בעל פה ולהציג לפניו ראיות, בדרך שתורה, מנימוקים שירשמו. הוועדה לא מצאה נימוקים המצדיקים הופעת העוררת בפניה.

38. כן סבורה הוועדה, כי טענת העוררת, שביום עיון שנערך בתל אביב, בהשתתפות ראשי אגף האכיפה במשרד הכלכלה, נאמר לה על ידם שאין מקום להטיל עיצום כספי בשל פיקדון עבור ביגוד - טענה שנטענה בעלמה ללא תימוכין וללא הצגת ההקשר ואשר נאמר במדויק - אין בה כדי לסייע לעוררת.

39. אשר על כן, סבורה הוועדה כי אין מנוס מדחיית בקשתה של העוררת לביטול העיצום הכספי.

עו"ד מיכל וקסמן-חילי, חברה:

אני מסכימה לתוצאה אליה הגיעה חברתי ולנימוקי ההחלטה.

עו"ד ורד וייץ, חברה:

אני מסכימה לתוצאה אליה הגיעה חברתי ולנימוקי ההחלטה.

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

ניתן היום, כ"ז אייר תשע"ד, 27 מאי 2014, בהעדר הצדדים.

(-)

מיכל וקסמן-חילי, עו"ד
חברה - מעסיקים

(-)

עירית בר-און, עו"ד
יו"ר

(-)

ורד וייץ, עו"ד
חברה - עובדים