

07/07/2024
א' תמוז תשפ"ד

לכבוד
ח"כ ישראל אייכלר
יו"ר ועדת העבודה והרווחה

שלום רב,

הנדון: נייר עמדה בנושא "הצעת חוק הגנת השכר (תיקון – הגברת הסנקציות על ניכויים משכר עבודה בניגוד לדין), התשפ"ד-2024"

לקראת דיון בנושא "הצעת חוק הגנת השכר (תיקון – הגברת הסנקציות על ניכויים משכר עבודה בניגוד לדין), התשפ"ד-2024" (להלן: "הצעת החוק"), להלן התייחסות קו לעובד:

1. כבר היום חוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 (להלן: "חוק הגנת השכר") קובע בסעיף 25(א) במפורש שניתן לנכות משכרו של עובד רק חוב קצוב ומוכח או בלתי שנוי במחלוקת כשהפסיקה קבעה במפורש שאין לנכות "חוסרים" או "נזקים" משכרו של עובד ללא הסכמה מפורטת של אותו עובד לניכוי – מראש, בכתב וכולל הסכום המנוכה – מעבר לכך שלא ניתן לראות בכל מצב של חוסר בקופה "חוב" של עובד.
2. למרות זאת, מהמקרים שמגיעים אלינו בקו לעובד עולה שפעמים רבות המעסיקים אשר פוגעים בשכר של העובדים בניכויים אסורים – **בין אם מדובר בקופאיות ברשתות שיווק גדולות, קטנות, עובדים תחנות דלק, מוכרנים חנויות בגדים או עובדים במקומות עבודה אחרים** – פוגעים בשכרם של העובדים גם בדרכים נוספות כמו אי הפקדה לפנסיה, אי תשלום חופשה שנתית או אי תשלום בעבור דמי חגים. עובדים אלו מגיעים מהפריפריה הכלכלית-חברתית ומועסקים פעמים רבות במשמרות, בשכר שעתי, ובהיקף שגר נמוך. מדובר בעובדים ועובדות שנעדרים כוח מיקוח ממשי ואשר מועסקים בתבניות העסקה פוגעניות.
3. כמו כן, עובדים רבים אשר נפגעים מניכויים אסורים על פי דין הם **עובדי קבלני כ"א אשר מוצבים במקום עבודה לבקשת מעסיק בפועל, והניכויים משכרם מגיעים על פי דרישת המעסיק בפועל**. כך למשל, לא אחת הגיעו אלינו קופאיות אשר עבדו ברשת מרכול דרך קבלן כ"א, ולאחר בירור התגלה שהנהלת הסניף הורתה לקבלן על ניכוי החוסרים בקופה משכרה של העובדת. קבלן אשר מסרב – עלול להיות מוחלף בקבלן צייתן אחר.
4. על כן, אנו מברכים על הצעת החוק. לאור הפער המשמעותי ביחסי הכוחות במרבית מקומות העבודה בין בעל מקום העבודה ובין העובד הפשוט, עמדתנו היא שהוספת הגדרה ל"חוב" והחמרת הסנקציות על ניכויים אסורים משכר העבודה היא הצעה ראויה. עם זאת, ההצעה בנוסחה כעת אינה מטילה סנקציות חמורות מספיק, ואינה משנה מהותית את המצב הקיים היום, כך שהיא עשויה להחטיא את המטרה. על כן, אלו הצעותינו להצעת החוק:
5. **ראשית כל**, אנו תומכים בהוספת תיקון עקיף בחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011 כך שיתייחס גם לעובדי קבלני כ"א אשר מנכים משכרם בניגוד לדין. יש לאפשר הגנה מוגברת עליהם ולהטיל סנקציות גם במקום בו מעסיקים בפועל העלו את הדרישה לנכות משכרם של העובדים בניגוד לדין.
6. **שנית**, יש להוסיף סעיף בסעיף 26א אשר יקבע שמעסיק אשר ביצע הפרת ניכויים אסורים משכרו של עובד במשך תקופת זמן מסוימת, או כאשר מדובר בהפרה חוזרת, חזקה שהמעסיק ביצע את ההפרה ביודעין, אלא אם הוכיח אחרת.
7. **שלישית**, מוצע לקבוע סכום פיצויים בסעיף 26א על מנת להכווין את פסיקת בתי הדין לעבודה, כפי שנעשה בהוראות סעיפים אחרות כמו בסעיף 26א(ב)(3) לחוק הגנת השכר במקרה שבו מעסיק לא מסר לעובד תלוש שכר במועד, או תלוש לא תקין, או כמו בסעיף 5(ב)(2) לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב-2002.
8. **רביעית**, יש להפוך את נטל ההוכחה, כפי שנעשה בחוקים אחרים כדוגמת סעיף 9 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה התשמ"ח-1988. לאור העובדה שמעסיק מחויב על פי חוק הגנת השכר להוציא תלוש שכר מפורט,

מן הראוי להטיל עליו את החובה להוכיח שניכוי משכרו של העובד נעשה כדין, שכן המידע מרוכז אצל המעסיק והעובד יתקשה להמציא את המסמכים.

9. חמישית, מוצע לבצע תיקון עקיף ולהוסיף את חוק הגנת השכר בהגדרת "עבירה" תחת חוק עסקאות גופים ציבוריים, התשל"ו-1976. במקרים רבים אשר מגיעים לקו לעובד העובדים הועסקו על ידי קבלני משנה של רשויות מקומיות, גופים ציבוריים ואף ממשלתיים. לא אחת הקבלנים אשר נותנים שירותים לגופים אלו מנכים משכרם של העובדים ניכויים אסורים בגין "ניזקים" או אפילו ציוד שהעובד אמור לעשות בו שימוש, במקום לממן אותו מהוצאות העסק – הכל בניגוד לדין. על כן, יש למנוע התקשרות המדינה עם קבלנים מציעים, אשר נקבע בהליך פלילי או אזרחי כנגדם שהם הפרו את הוראות חוק הגנת השכר, ולמנוע תחרות לא הוגנת.

10. לסיום, שינוי חקיקה לא יכול לעמוד בפני עצמו כאשר מדובר בשינוי התנהגות ובעקירת תרבות ניהול פסולה אשר פוגעת דווקא בעובדים המוחלשים ביותר. כדי שהחקיקה לא תישאר רק על הנייר אלא תשמש להרתעה אמיתית מפני הפרת זכויותיהם של העובדים יש לנקוט בצעדים נוספים. לעניין זה נזכיר שבמינהל הסדרה ואכיפה במשרד העבודה, שאמון על אכיפת חקיקת המגן בישראל, ישנם 95 תקנים למפקחי עבודה בפריסה ארצית, המאוישים בחלקם בלבד. מדובר בשיעור של מפקח על כל 44 אלף עובדים – שיעור נמוך פי 4 מהשיעור המומלץ על ידי ה-OECD וארגון העבודה הבינלאומי של מפקח על כל 11 אלף עובדים¹.

11. לכן, למרות שהצעת החוק היא צעד מבורך בדרך להגברת ההרתעה כלפי מעסיקים ומעסיקים בפועל אשר מנכים ניכויים אסורים משכרם של עובדים, **יש להגדיל את תקן המפקחים במשרד העבודה** כדי שמדינת ישראל תעמוד בתקן של ה-OECD, וכדי להבטיח שיש בידי משרד העבודה את כוח האדם הדרוש לחקירת תלונות ולפעולות אכיפה יזומות לאיתור הפרות פוטנציאליות ובעיקר עבור עובדים מוחלשים. כמו כן, על משרד העבודה **לדאוג לטפסי פנייה בשפות שונות** כמו ערבית, אנגלית ורוסית, **ולאמץ את כל המלצות דו"ח מבקר המדינה משנת 2015**², כדי לטייב ולשפר את האכיפה היזומה שמתבצעת במשרד, כך שמשאבי המדינה יוקדשו להגנה על העובדים והעובדות הפגיעים ביותר.

בכבוד רב,

ע"ד דיאנה בארון

מנהלת מדיניות ציבורית ומחקר
קו לעובד

¹ <https://www.themarker.com/career/1.2963045>

² [https://www.mevaker.gov.il/\(X\(1\)S\(le2mz212run0yek3q0hs5skp\)\)/sites/DigitalLibrary/Pages/Reports/297-25.aspx?AspxAutoDetectCookieSupport=1](https://www.mevaker.gov.il/(X(1)S(le2mz212run0yek3q0hs5skp))/sites/DigitalLibrary/Pages/Reports/297-25.aspx?AspxAutoDetectCookieSupport=1)