



י"ט שבט תשפ"א
1 בפברואר 2021

לכבוד

באמצעות ב"כ עו"ד אליסף אוחיון

שלום רב,

הנדון: תשובה לבקשה לביטול כוונת חיוב והתראות מינהליות – נספח ב'

סימוכין : מכתבכם מיום 26.8.2020, השלמת מסמכים מיום 22.10.2020 ומיום 15.11.2020.

בקשתך לביטול כוונת חיוב והתראות מינהליות נבחנה על ידי, מתוקף סמכותי לפי החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, תשע"ב-2011 (להלן- "החוק להגברת האכיפה") ובהתאם למסמך מדיניות האכיפה של מנהל ההסדרה והאכיפה מיום 7/4/2016 (להלן- "מסמך המדיניות") קיבלתי את ההחלטות הבאות:

1. לעניין ההתראה המנהלית בשל הפרת ההוראה המנויה בפריט 14 בחלק ב בתוספת השנייה לחוק להגברת האכיפה של דיני עבודה התשע"ב 2011- חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), תשס"ב 2002, סעיף 1, אי מסירת הודעה בכתב לעובד תוך 30 יום מתחילת העבודה או לעובד שעבד לפני 1.06.2002 מיום שדרש זאת בכתב ולנער לא יאוחר מ- 7 ימים מתחילת עבודתו.

א. לאחר שנשקלו טענותיכם ונבדקו המסמכים אותם המצאתם בבקשת הביטול, החלטתי לבטל את ההתראה המנהלית על סך 41,040 ש"ח.

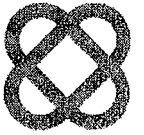
ב. אין בהחלטתי זו להכשיר את דרך העסקת העובדים כפי שעלה בממצאי החקירה והחלטתי זו הינה בהתאם לנסיבות הספציפיות שעלו בפני ומחמת חוסר ראיות מספיקות.

ג. הנכם צפויים לביקורות נוספות ובמקרה שתופר הוראת חוק זו פעם נוספת ינקטו סנקציות בהתאם לחוק.

2. לעניין ההתראה המנהלית בשל הפרת ההוראה המנויה בפריט 3 בחלק ב בתוספת השנייה לחוק להגברת האכיפה של דיני עבודה התשע"ב 2011- חוק חופשה שנתית, תשי"א - 1951 (תנאי עבודה), סעיף 13, אי תשלום פדיון חופשה בלי צידוק מספיק ותוך זמן מתקבל על הדעת.

א. לאחר שנשקלו טענותיכם ונבדקו המסמכים אותם המצאתם בבקשת הביטול, החלטתי לבטל את ההתראה המנהלית על סך 20,520 ש"ח.





- ב. אין בהחלטתי זו להכשיר את דרך העסקת העובדים כפי שעלה בממצאי החקירה והחלטתי זו הינה בהתאם לנסיבות הספציפיות שעלו בפני ומחמת חוסר ראיות מספיקות.
- ג. הנכם צפויים לביקורות נוספות ובמקרה שתופר הוראת חוק זו פעם נוספת ינקטו סנקציות בהתאם לחוק.

3. לעניין ההתראה המנהלית בשל הפרת ההוראה המנויה בפריט 3 בחלק ב בתוספת השנייה לחוק להגברת האכיפה של דיני עבודה התשע"ב 2011- חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, תשס"א - 2001, סעיף 8 (א), אי מתן אישור העסקה בתום יחסי עבודה.

א. לאחר שנשקלו טענותיכם ונבדקו המסמכים אותם המצאתם בבקשת הביטול, החלטתי לדחות את בקשתך לביטול.

ב. ההתראה המנהלית הוטלה עקב אי מתן אישור העסקה בתום יחסי עבודה לעובד ██████████ אשר העסקתו הסתיימה אצל המעסיק בתאריך ██████████

ג. סעיף 8 (א) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות קובע כי :

8. (א) מעסיק ייתן לעובדו, בסיום העבודה, אישור בכתב כדבר תחילתם וסיומם של יחסי עבודה.

ד. בגרסת המעסיק ביום 5.1.2020 התייחס המנכ"ל בנושא זה :

שאלה : העובד ██████████ טען כי לא קיבל אישור העסקה בסיום העסקתו מהי תגובתך?

תשובה: לא הוצאתי לו אישור העסקה בגלל המצב הלא ברור, אני אוציא לו אישור העסקה בימים הקרובים.

כך שאין חולק לגבי אי מתן אישור העסקה לעובד כנדרש בחוק.

ה. בבקשה לביטול נטען כי "לגופו של עניין, החברה תחזור על האמור לעיל ותדגיש שהעובד עזב את מקום

עבודתו וזאת ללא מתן הודעה מוקדמת כדין. החברה לא הייתה יכולה למסור לעובד אישור

העסקה בתום יחסי העבודה. כמו כן, מן הראוי לציין שהעובד וב"כ לא פנו בצורה ישירה ו/או עקיפה

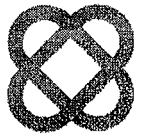
לחברה בבקשה לקבל אישור על תקופת העסקתו.

בנוסף לכך, אישור מעסיק על תקופת עבודה נמסר לעובד במסגרת טופס 1514 אותו הגיש העובד למוסד

לביטוח לאומי במסגרת תביעתו לדמי אבטלה".

ו. בפועל לא נמסר לעובד אישור על תקופת העסקתו כנדרש.





- ז. טענותיך אינן מתקבלות כיוון המעסיק היה יכול להנפיק אישור על תקופת העסקתו של העובד ולשלוח אותו בדואר רשום, אך המעסיק לא עשה כך.
- ח. האישור שהומצא בנספח 7 (טופס לביטוח לאומי) נושא תאריך **19.11.2019**, זמן רב לאחר מועד סיום העסקתו של העובד.
- ט. אי לכך, בקשתכם לביטול נדחתה וההתראה המנהלית נותרת על כנה.

4. לעניין הודעה על כוונת החיוב בשל הפרת ההוראה המנויה בפריט 8 בחלק ג' בתוספת השנייה לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, תשע"ב 2011 (להלן: "החוק") "העברת סכומים שנוכו לפי סעיף 25א לחוק הגנת השכר" נדחתה. יחד עם זאת עודכן סכום העיצום הכספי בשל הטעמים המפורטים להלן:

- א. מבדיקת צוות הפיקוח במקום וכן מהמסמכים שנמסרו ע"י המעסיקה וע"פ הראיות המצויות בתיק החקירה נמצא כי משכר העובדים שפורטו בנספח א' לכוונת החיוב, נוכו סכומים בגין הביטוח הפנסיוני עבור חודשים 10/2018, 12/2018 ו-1-3/2019 אשר לא הועברו ליעדם לחברת הביטוח במועד. הכספים הועברו בתאריך 10.12.2019 בהתאם לאישור חברת מנורה מבטחים המצ"ב (מסומן בנספח 1).
- ב. בגרסת המעסיק מיום 5.1.2020 נשאל מנכ"ל המעסיקה מר סטון [REDACTED] בעניין העברת הניכויים באיחור לחברת מנורה מבטחים באיחור ואישר כי "בשל מצב כלכלי, ומאזן שלילי נאלצתי להעביר באיחור", כך שאין מחלוקת כי הניכויים הועברו לחברת מנורה מבטחים באיחור.
- ג. מאחר וקיימת הפרה עבור מספר עובדים ומספר חודשים כמפורט בנספח א' לכוונת החיוב, הוטלה כוונת חיוב על סך 574,560 ש"ח (מס' שובר 0104337220) על נספחיו.
- ד. סעיף 25א(א) לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958 (להלן "חוק הגנת השכר") קובע כי "סכום שנוכה בהתאם לסעיף 25, יעבירו המעסיק למי שלו מיועד הסכום בתוך 30 ימים מהיום שבו רואים כמולן את השכר שממנו נוכה...". במקרה דנן הסכומים שנוכו משכרם של העובדים לחודשים שפורטו בסעיף א' לעיל לא הועברו ליעדם במועד שנקבע בחוק. בפועל תשלום הניכויים בוצע בחודש 12/2019.
- ה. ההחלטה על כוונת החיוב ניתנה על סמך חומר הראיות שבתיק ובהתאם לנוהל המופיע באתר האינטרנט של משרדנו – "נוהל בעניין מתן התראה מנהלית" – נספח ב' סעיף 3(4), אשר על פיו במקרה של הפרה על הוראות בדבר העברת סכומים שנוכו לפי סעיף 25א לחוק הגנת השכר אם לא הועברו הסכומים כאמור תוך 3 חודשים מהמועד שהיה על המעסיק להעבירם לפי הסעיף האמור, נוהל התראות מנהליות לא יחול במקרה זה ויש לתת הודעה על כוונת חיוב. במקרה דנן וכאמור לעיל האיחור בהעברת הניכויים עבור שלושת העובדים הנבדקים הוא מעל 3 חודשים ולכן ניתנה הודעה על כוונת חיוב.





ז. לאחר שהמעסיקה תיקנה את ההפרה והמציאה אישור של בודק שכר והצהרת מנהלים לפי סעיף 1 למסמך מדיניות האכיפה של מנהל ההסדרה והאכיפה מיום 07.04.16 (להלן: "מסמך המדיניות"), הוחלט להטיל עיצום אחד לפי סעיף 4 למסמך המדיניות. אי לכך דרישת התשלום תצומצם לעיצום אחד על סך 35,700 ₪ (במקום 574,560 ₪).

ז. יודגש כי אין בתיקון של ההפרה או הפסקתה בכדי "לרפא" את ההפרה של המעסיקה.

ח. יצוין כי הנדך צפוי לביקורות נוספות ובמקרה שתופר הוראת חוק זו פעם נוספת ינקטו סנקציות ללא התחשבות במדיניות האכיפה.

בהתייחס לבקשת הפחיתה:

בקשתכם להפחיתה גובה העיצום הכספי על פי התקנות להגברת האכיפה של דיני העבודה (הפחיתה של סכום העיצום הכספי), התשע"ב-2012 (להלן: "תקנות הפחיתה") נבחנה על ידי, ומאחר והמעסיק המציא אישור של בודק שכר כמשמעותו בתקנה 1(ג) ו/או תקנה 1(א)(ג) לתקנות הפחיתה, הוחלט להפחיתה את העיצום הכספי כלהלן:

הפחיתה על פי עילה 1(א)(1) לתקנות הפחיתה:

על פי הנתונים המופיעים במשרדנו המעסיקה לא הפרה כל הוראה מהוראות התוספת השנייה לחוק בחמש השנים שקדמו להפרה – לכן זכאית להפחיתה של 40 %.

הפחיתה על פי עילה 1(א)(2) לתקנות הפחיתה:

המעסיקה עוד בטרם פנה אליו מפקח העבודה באותו עניין, הפסיק את ההפרה – תיקון ההפרה בוצע לאחר התערבותנו - לכן החברה אינה זכאית להפחיתה בגין סעיף זה.

הפחיתה על פי עילה 1(א)(3) לתקנות הפחיתה:

המעסיקה נקטה פעולות למניעת הישנות ההפרה ולהקטנת הנזק שנגרם בשלה - לכן זכאית להפחיתה של 10 % (השלמה להפחיתה מקסימאלית של 50 %)

לציין כי לפי סעיף 1(ב) לתקנות הפחיתה שיעור הפחיתה המצטבר לא יעלה על 50 %.

הפחיתה על פי עילה 1א לתקנות הפחיתה – הפחיתה בשל התחשבות במחזור העסקאות:

מחזור העסקאות כפי שדווח על ידי המעסיק לשנת 2019 הינו 4,731,499 ₪.
בהתאם לסעיף 1 א. 1 לתקנות הפחיתה לגבי מעסיק שמחזור העסקאות שלו אינו עולה על 10 מיליון שקלים חדשים, סכום העיצום הכספי לא יעלה על 2.5% ממחזור העסקאות.
בהתאם לכך ניתן להפחיתה את גובה העיצום הכספי ל- 118,287 ₪ ($4,731,499 * 2.5\% = 118,287$ ₪)
חלופה זו אינה מיטיבה עם המעסיק ולכן אינה רלוונטית.





לאור האמור לעיל הוחלט להפחית את גובה העיצום הכספי ב- 50 אחוז (לאחר צמצום להפדה אחת לפי מדיניות האכיפה), ומצורפת למכתב זה דרישת תשלום מופחתת על סך 17,850 ₪. (מס' שובר 0104643521)

5. בעניין התראה מנהלית בשל הפרת הוראה המנויה בפרטי 15 בחלק ג' בתוספת השנייה לחוק להגברת האכיפה – צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957 (להלן – "צו הרחבה לפנסיה חובה"), לעניין, אי תשלום תשלומים מכוח צווי הרחבה בעניין פנסיה.

א. לאחר שנשקלו טענותיכם ונבדקו המסמכים אותם המצאתם בבקשת הביטול והמצאת המסמכים בהתאם למסמך המדיניות, החלטתי לדחות את בקשתכם לביטול ההתראה המנהלית ויחד עם זאת להטיל סנקציה אחת בלבד בגין הפרה זו.

ב. סעיף 15 (ב) לחוק להגברת האכיפה קובע מהן העילות שבגינן ניתן לבטל התראה מנהלית: "נמסרה למעביד התראה מנהלית כאמור בסעיף קטן (א), ראשי הוא לפנות לממונה בכתב, בתוך 30 ימים, בבקשה לבטל את ההתראה בשל אחד מטעמים אלה:

(1) המעסיק לא ביצע את ההפדה;

(2) המעשה שביצע המעסיק, המפורט בהתראה, אינו מהווה הפרה."

ג. ההתראה המנהלית הומצאה עקב העברת הפרשות לפנסיה לאחר המועד הקובע / העברת הפרשות שלא בהתאם לאחוזי ההפרשה הנדרשים לפי צו ההרחבה לעובדים נשוא ההתראה המנהלית לחודשים 10-12/2018 + 1-3/2019.

ד. לאור כל האמור, ובשים לב שהמעסיק ביצע את ההפדה המפורטת בהתראה שניתנה לו והמעשה אותו ביצע, המפורט בהתראה, מהווה הפרה, לא ניתן לבטל את ההתראה המנהלית כאמור.

ה. לבקשה לביטול צורפו אסמכתאות המעידות על כך שהמעסיק ביצע את ההשלמות הנדרשות לפי צו ההרחבה. כמו כן צורף אישור בודק שכר מוסמך והצהרת מנהלים.

ו. תיקון ההפדה אינו מהווה עילה לביטול.

ז. האחריות וכל האחריות היא על המעסיק. יתרה מזאת, החוק לא שולל לחלוטין את אחריות המעסיק שעה שהסתמך בתום לב על בדיקות רו"ח, אלא רואה בהסתמכות כעילה להפחתת גובה העיצום הכספי.

ח. לפי סעיף 4 למסמך המדיניות, החלטתי להטיל סנקציה אחת בלבד.



**משרד העבודה הרווחה
והשירותים החברתיים**
חוסן חברתי לישראל



ט. לאור האמור לעיל, מצורפת התראה מנהלית על סך 35,700 ₪ במקום התראה מנהלית על סך 395,010 ₪.

נציין כי מודבר על התראה מנהלית ולא עיצום כספי. (מס' שובר 0104643621)

י. ההחלטה כאמור לעיל ניתנה בשים לכך שההפרה תוקנה או הופסקה והומצא כל הנדרש בהתאם לסעיף 1 למסמך המדיניות.

יא. הנכם צפויים לביקורות נוספות ובמקרה שתופר הוראת חוק זו פעם נוספת ינקטו סנקציות בהתאם לחוק.

6. בעניין התראה לפי סעיף 14 לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, תשע"ב – 2011

לאחר שנשקלו טענותיך, ומאחר והומצא אישור בודק שכר מוסמך והצהרת מנהלים בקשר להפסקת ההפרות ונקיטת צעדים למניעת הישנותן, החלטתי שלא להטיל כוונת חיוב על מנכ"ל התאגיד.

הנך רשאי להגיש ערר על החלטה זו לפני ועדת ערר לעיצומים כספיים בתוך 28 ימים מיום שנמסרה לך הודעה זו:

ועדת ערר לעיצומים כספיים

משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים

רחוב בנק ישראל 7 (בנין ג'נרי) 2)

ת.ד. 39255 ירושלים 9139102

טלפון: 074-7696206, 074-7696208

פקס: 074-7696348

מייל: vaadot.arar@labor.gov.il

בכבוד רב,

ויקטור מגרם

ממונה עיצומים כספיים ארצי

