



ת"פ 12776/08/13 - מדינת ישראל נגד מוטי הוניג הנדסה בע"מ 51-419160-0, מוטי יצחק הוניג

בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ת"פ 12776-08-13 מדינת ישראל נ' מוטי הוניג הנדסה בע"מ ואח'

25 אוקטובר 2014

בפני כב' השופטת מיכל נעים דיבנר

בעניין: מדינת ישראל

המאשימה

נגד

1. מוטי הוניג הנדסה בע"מ 51-419160-0

2. מוטי יצחק הוניג 055736573

הנאשמים

הכרעת דין

בהתאם לסעי' 182 לחוק סדר הדין הפלילי [נוסח משולב], תשמ"ב-1982, אני מודיעה בזאת על החלטתי לזכות הנאשמים.

עיקרי ההליך דנן

1. על פי כתב האישום המתוקן, מיוחסת לנאשמת 1 עבירה על סעיפים 25א(א) ו-25ב(ג) לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 (להלן - **החוק**); ולנאשם 2 מיוחסת עבירה של הפרת חובת פיקוח נושא משרה בתאגיד לפי סעיפים 25א(א), 25ב(ג) ו-26(ג) לחוק.

2. אין מחלוקת בין הצדדים ביחס לעובדות כתב האישום המתוקן (מיום 20.2.14) ולמסמכים שצורפו בהסכמה, כדלקמן:

א. הנאשמת 1 (מכאן ואילך תקרא - **הנאשמת**) הינה חברה פרטית והנאשם 2 הינו מנהלה. הנאשמת העסיקה את העובד צביקה גרוסטן (להלן - **העובד**) החל מיום 23.7.07 ובינה לבין העובד נחתם חוזה העסקה (**נ/1**, להלן - **הסכם ההעסקה**), אשר קבע את זכותו של העובד לקרן השתלמות כדלקמן:

"החל ממשכורת חודש אוגוסט 2008 תפריש החברה לטובת העובד קרן השתלמות - הבסיס להפרשה 75% מהשכר"



עוד נקבע בהסכם ההעסקה כי שכרו של העובד ישולם בערכי נטו, כדלקמן:

"תמורת עבודתו תשלם החברה לעובד שכר של 6,500 ₪ נטו".

ב. עד חודש 12/09 בוצעו התשלומים לקרן ההשתלמות כסדרם ואילו בין החודשים 1/10 ועד 8/10 (כולל) (להלן - **התקופה הרלוונטית**. יוער כי המועדים תוקנו בכתב האישום המתוקן), לא העבירה הנאשמת כל תשלום לקרן ההשתלמות עבור העובד.

ג. בכל אחד מתלושי השכר של העובד לתקופה הרלוונטית (**מ/2**) נרשם תחת "ניכוי חובה", סכום בסך 131 ₪, המיועד לקרן ההשתלמות, ואולם הסכום לא הועבר לקרן ההשתלמות בפועל.

ד. העובד הגיש תלונה למאשימה.

ה. במקביל הוגשה על ידי העובד בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב - יפו תביעה כספית כנגד הנאשמים ותביעה זו הסתיימה בפשרה, אשר קיבלה תוקף של פסק דין, ביום 17.11.11 (**נ/2**).

ו. ביום 26.11.12 נחקר הנאשם 2 ע"י חוקרת מטעם מנהל האכיפה וההסדרה (**מ/1**) בגין מספר נושאים שהעובד התלונן עליהם (בהם אי העברת ניכויים ליעדם, אי תשלום גמול עבור שעות נוספות, אי ניהול פנקס חופשה, אי תשלום פדיון חופשה). יחד עם זאת, כתב האישום דנן, אשר הוגש ביום 7.8.13, עניינו אך ורק סוגיית הניכויים לקרן ההשתלמות.

3. הנאשמים הודו כי הסכומים, שפורטו בכתב האישום, אכן לא הועברו לקרן ההשתלמות של העובד ואולם כפרו בטענה כי מדובר בניכויים מהשכר וטענו שמדובר בתשלומי מעסיק, שהוראת סע' 25ב(ג) לחוק אינה חלה עליהם. הנאשמים הוסיפו וטענו כי יש לזכותם מחמת הגנה מן הצדק ומחמת היות המעשה הנטען בגדר זוטי דברים. לבסוף טענו הנאשמים כי הרשעתם תהווה פגיעה לא מידתית, נוכח כלל נסיבות העניין.

4. נוכח גדרה המצומצם של המחלוקת בין הצדדים, הם הסכימו על הגשת מסמכים בהסכמה ועל שטיחת טיעונים בפני בית הדין. עוד הסכימו הצדדים כי הכרעת הדין תשלח אליהם באמצעות הדואר. להסכמותיהם ניתן תוקף של החלטה.

5. בדיון שהתקיים ביום 21.9.14 הוגשו מסמכי הצדדים והם סיכמו טענותיהם.

הכרעה

6. אלו הם הוראות החוק הרלוונטיות:

25א. (א) סכום שנוכה בהתאם לסעיף 25, יעבירו המעסיק למי שלו מיועד הסכום בתוך 30 ימים מהיום שבו רואים כמולן את השכר שממנו נוכה, זולת אם נקבעה בחיקוק דרך אחרת.

25ב. (ג) מעסיק שניכה סכומים משכרו של עובד ולא העבירו למי שלו יועדו הסכומים, בניגוד להוראות סעיף 25א, דינו - מאסר שנתיים או קנס פי חמישה מהקנס הקבוע בסעיף 61(א)(4) לחוק העונשין.

7. תשלום שכרו של עובד במלואו ובמועד הינו תנאי עיקרי ומהותי, ראשון במעלה, במסגרת מערכת יחסי העבודה וחובות המעסיק כלפי עובדו. זהו הבסיס הראשוני לעצם הסכמתו של עובד לבצע את העבודה. לפיכך, חוק הגנת השכר, כעולה משמו, בא להגן על קיומו של תנאי זה באופן מדוקדק ותוך קביעת סנקציות חריפות, לרבות פליליות, במקרים שאינו מקוים. מטרתו של החוק הינה כי התשלומים, המגיעים לעובד



בעקבות עבודתו, יגיעו ליעדם במלואם ובמועד, בין אם לידי העובד ובין אם ליעד אחר, כגון רשויות המס, קופת גמל, ארגון עובדים יציג וכיו"ב.

8. "שכר עבודה" מוגדר ברישא לחוק ככל תשלום המגיע לעובד "עקב עבודתו ובמשך עבודתו" ותשלומים לקרן השתלמות הוכרו בפסיקה במפורש כחלק בלתי נפרד משכרו של העובד (ע"ע 1529/04 **קרן ההשתלמות לעובדי הרשויות המקומיות - מועצה מקומית ינוח ג'ת**, מיום 8.11.2005). נפסק, כי בתשלום זה, כמו בתשלומים סוציאליים נוספים, "מעוגן עתידו הכלכלי של העובד, הם אלה המקנים לו ולבני משפחתו רשת בטחון סוציאלי ליום המחר" (שם). יחד עם זאת, חלק מהוראות החוק עוסק ב"שכר עבודה", אך מכיוון רק לשכר המשתלם ישירות לידי העובד, בשונה מתשלומים המגיעים לעובד עקב עבודתו אך מועברים על פי דין על ידי המעסיק לגורמים אחרים (כגון פנסיה, או מס הכנסה). כך, ראה לדוגמא, הוראות סעיפים 6 ו-8 לחוק.

עוד ראה, על הגדרתו הצרה והגדרתו הרחבה של המונח "שכר עבודה": ע"ע 300303/97 **דוד מוצפי - עיריית אור יהודה**, פדע לו 865 (2001).

9. כתב האישום שבפני אינו עוסק בסוגיית אי תשלום שכר, כי אם בסוגיית **ניכוי** משכר, מבלי שהניכוי יועבר במועד ליעדו. בסע' 25 לחוק נקבעו **הניכויים** המותרים משכרו של עובד ומדובר ברשימה סגורה של מקרים בהם ניתנת למעסיק האפשרות לנכות סכום משכרו של העובד. ודוק - סע' 25 לחוק עוסק בניכוי סכומים משכר העבודה של העובד במשמעותו הצרה, דהיינו, אלמלא היה הדין מאפשר לנכותם, היו הם מגיעים ישירות לידי העובד.

בחלק מהמקרים בהם עוסק סע' 25 לחוק, משמש המעסיק כמעין צינור תשלום, בין היתר על מנת להקל בביצוע התשלום על ידי גורם מרכזי ולהפחית מהנטל שהיה הדבר מטיל על העובד לו היה נדרש לעשות כן בעצמו. בחלק אחר, קבע החוק את זכותו של המעסיק לביצוע הניכוי מהשכר, בכפוף להתקיימות התנאים שבסעיף. כך או כך, כאמור לעיל, הסעיף כולו עוסק בסכומים שאלמלא נוכו משכר העובד, היו הם מגיעים לידי העובד עצמו.

כך, נהוג כי לקרן פנסיה, מועברים תגמולי מעסיק במקביל לתגמולי עובד והאבחנה ביניהם ברורה: בעוד שהראשונים יוצאים מקופת המעסיק ישירות אל קרן הפנסיה (וזאת מעבר לתשלומי השכר שעל המעסיק לשלם לעובד), הרי שהשניים מנוכים משכר העובד ואלמלא נוכו - היו מגיעים במישרין לידי העובד.

10. מנוסחו של סע' 25 לחוק עולה כי הוא אינו עוסק **בתשלומי מעסיק** בגין עבודתו של העובד, אלא בתשלומי העובד, שהמעסיק פועל כלפיהם במידה מסוימת בנאמנות, תוך חובה להעביר אותם ליעדם.

11. במקרה הנדון, ולפי הסכם ההעסקה, מדובר אכן בתשלומי מעסיק שלא הועברו ליעדם ולא בניכוי משכר העובד שלא הועבר ליעדו. זקיפת הסכום הנדון לסכום הברוטו של העובד, לא נעשתה מתוך זכותו של העובד לקבל תשלום זה לידי, ואינה מעוגנת בהסכם ההעסקה כזכות של העובד. ברי, כי לו היתה הנתבעת משלמת את אותו תשלום ממש לקרן ההשתלמות בדרך אחרת (שלא בדרך של הצגתו בתלוש כניכוי מהעובד) - לא היה בכך כדי להפר את ההסכם עם העובד וכל זאת מכיוון שבמהותם של דברים מדובר בתשלום מקופת המעסיק ולא על חשבון שכר העבודה המגיע במישרין לידי העובד.

מן העבר השני - מצבו של העובד לא היה משתנה בין אם היתה הנאשמת רושמת את הניכוי בתלוש, כפי שרשמה בפועל, מבלי להעבירו לקרן ההשתלמות ובין אם היתה הנאשמת נמנעת מהעברת התשלום ליעדו, ללא ביצוע כל רישום בתלוש. כך או כך, שכרו של התובע, המגיע במישרין לידי, לא היה משתנה. ואין חולק שבמקרה השני - דהיינו, בהעדר כל רישום אודות ניכוי בתלוש, גם אם התקבלה תוצאה זוהה, לא היה בסיס להגשת כתב האישום דנן,



כפי שהוגש.

לא למותר לציין, כי לפי הסכם ההעסקה, העובד כלל לא נתן לנאשמת הסכמה לניכוי משכרו עבור קרן השתלמות ולכן אם אכן היה מדובר בניכוי, הרי שלכאורה מדובר בניכוי שלא כדין, ללא קשר לשאלת העברתו ליעדו, אלא שכאמור - מכלול הנסיבות מצביע על כך שמדובר בתשלומי מעסיק ולא בניכוי משכר העובד.

12. זאת ועוד. מקובלת עלי האבחנה שערך ב"כ הנאשמים בין סוגיית השכר המולן לקופת גמל, אשר נדונה בסע' 19א(א) לחוק לבין סוגיית הניכוי מהשכר, הנדונה בסע' 25ב(ג) לחוק - בעוד שסע' 19א(א) לחוק קובע מפורשות כי שכר מולן הוא כל סכום שלא הגיע במועד לקופת הגמל "בין שהסכום מגיע ממנו (מהמעסיק, מ.נ.ד.) במישרין ובין שהמעסיק חייב לנכותו משכר העובד", הרי שסע' 25ב(ג) לחוק עוסק אך ורק ב"מעסיק שניכה סכומים משכרו של עובד ולא העבירם למי שלו יועדו הסכומים" ואינו עוסק בתשלומי מעסיק.

13. לאור האמור לעיל, הריני קובעת, בהתבסס על הסכם ההעסקה בין הצדדים, כי התשלומים הנדונים לקרן ההשתלמות הינם בגדר **תשלומי מעסיק**, חרף הדרך בה הוצגו בתלושי השכר, ועל כן אין מדובר בניכויים מהשכר לפי סע' 25 לחוק.

14. לפיכך הגעתי לכלל מסקנה כי יש לזכות הנאשמת וכך אני מורה. משכך, מאליו גם מזוכה הנאשם 2.

15. לאור האמור לעיל, אינני מוצאת צורך לדון ביתר טענות ההגנה.

16. זכות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים בתוך 45 ימים מהיום.

ניתנה היום, כ"ז תשרי תשע"ה, 21 אוקטובר 2014, בהעדר הצדדים ותשלח אליהם.