

עבירות פליליות על חוקי עבודה - סוגים ועונשים

עבירות על חוקי העבודה חושפות את המעסיק ונושאי המשרה בתאגיד לסנקציות כלכליות כבדות, רישום פלילי ובמקרים חמורים גם לעונשי מאסר מאחורי סורג וברית. דיני העבודה מסדירים את מערכת היחסים בין עובד למעבידו, כולל שעות עבודה, תנאי עבודה, תנאי שכר ועוד. יש הסבורים כי זהו תחום ששייך רק למשפט האזרחי, אולם הפרת הוראות החוק מהווה גם עבירה פלילית. משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים אמון על אכיפת חוקי העבודה וזו מתבצעת בשני מסלולים עיקריים: אכיפה מנהלית ואכיפה פלילית. עו"ד אסף דוק מסביר אודות סוגי העבירות על חוקי העבודה ומרכיביהן, התייחסות בתי המשפט אליהן וחשיבות הליווי והייצוג במקרים של חשד לביצוע עבירות על חוקי העבודה.

אכיפה של חוקי העבודה בישראל

החוק להגברת אכיפה של דיני עבודה התשע"ב-2011 נכנס לתוקף בשנת 2012, על רקע עבירות שונות שהתבצעו על דיני וחוקי עבודה, וההבנה שיש צורך באכיפה משמעותית יותר כדי למגר את התופעה של אפליית עובדים. אכיפת חוקי העבודה מתנהלת בדרך כלל בכמה מסלולים, האכיפה המינהלית והאכיפה הפלילית. יש לבחון כל מקרה ומקרה ולוודא לאיזה סוג אכיפה הוא מתאים. אכיפת חוקי עבודה מתבצעת בכמה דרכים:

□ **פיקוח** - מפקחים מטעם תמ"ת הם בעלי סמכויות שיטור במקומות עבודה ומבצעים אכיפה ברחבי הארץ. הם מוסמכים בכל הקשור לדיני עבודה ובאפשרותם להיכנס למקומות עבודה ולבקש מהמעסיקים מסמכים שונים ולחקור חשדות לעבירות שונות. חשוב לדעת! אף כי יש מעסיקים הסבורים כי זו "רק חקירה של מפקחים אזרחיים", יש לדעת כי אפשר להגיש כתב אישום פלילי כנגד מעסיק על סמך חקירה זו. יש לקחת ברצינות כל ביקור של מפקחי עבודה, להגיש להם את המסמכים הנדרשים ולמלא אחר כל הוראותיהם. כמובן שכדי להקדים תרופה למכה יש להקפיד לשמור על החוקים ועל אווירה הוגנת ונעימה במקום העבודה. מפקחים אלה רשאים כאמור לבצע אכיפה מינהלית ולהגיש כנגד המעסיק סנקציות שונות, החל מהתראה ועד לעיצום כספי, כפי שיפורט להלן.

□ **תביעה אזרחית** - כל עובד יכול להגיש תובענה אזרחית כנגד המעסיק. הגשת תובענה אזרחית אינה סותרת מהגשת כתב אישום פלילי. מעסיקים עלולים למצוא עצמם מתמודדים בכמה מישורים, הן במישור האזרחי והן במישור הפלילי. לחלופין, עלולים עובדים שנעשה להם עוול לפספס הזדמנות לפצותם, שכן הם לא ידעו על כל האפשרויות לתבוע את המעסיק. לדוגמה, על הטרדות מיניות במקום העבודה אפשר להעמיד מעסיקים לדין פלילי ובמקביל לתבוע אותם לתשלום פיצוים לנפגעת העבירה.

□ **העמדה לדין פלילי** - המתנהלת כהליך פלילי לכל דבר.

אכיפה מנהלית של חוקי העבודה

החוק מעניק למפקח של משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים סמכויות ענישה מנהליות כנגד מעסיקים. המשרד מוסמך לקיים את הליכי הבירור והחקירה במצבים שהם עולה חשד להפרת ההוראות בחוקי העבודה. החוק מאפשר למשרד לנקוט בהליכים מינהליים שונים, למשל הטלת עיצומים כספיים עד 35,000 ₪ במקרה של הפרת דיני עבודה. אפשר להטיל עיצומים אלה כנגד כל מעביד, כולל תאגידים שמעסיקים קבלנים שאינם שכירים שלהם, כנגד מעסיקים ישירות ואף כנגד המנכ"ל עצמו. העיצומים מוטלים בהדרגה, כאשר הסנקציות הולכות וגוברות, החל מהתראה, עיצומים כספיים ועד להחלטה לעבור לאכיפה פלילית.

התראה - המעסיק מקבל אזהרה מינהלית שעליו לחדול מיידית מההפרה שבוצעה כנגד העובד, אחרת הוא עלול לספוג סנקציה מינהלית, כולל קנס כספי. ההתראה כוללת את משך ההפרה, כולל הפרה חד פעמית, נמשכת או חוזרת. המעסיק יכול לעיין בחומרים שקיבל והוא רשאי לפנות לממונה עיצומים בכתב בתוך 30 יום, בבקשה לבטל התראה זו, אם הוא סבור שהמעשה לא התבצע או שאינו עונה להגדרה של הפרת חוקי העבודה. עם זאת, על אף השגתו של המעסיק, אפשר להטיל עליו עיצומים כספיים.

עיצומים כספיים - אם המעסיק לא חדל מההפרה הוא יקבל דרישת תשלום עיצום כספיים. אם חזר והפר את אותה הוראה שבגינה שילם עיצום כספי בעבר בתוך שנתיים, ישלם עיצום כספי בשל הפרה חוזרת. המעסיק יקבל הודעה על הכוונה להטיל עליו עיצום כספיים והוא רשאי להציג את טענותיו בתוך 30 יום מקבלת ההודעה. ממונה העיצומים יכול להחליט להטיל עליו עיצום בסכום מופחת, אם השתכנע בנסיבות המקרה. חשוב לדעת כי הליכי הגבייה של העיצומים הכספיים מתבצעים על ידי רשות הגבייה והאכיפה ולכן אין להקל בהם ראש ולשלם כנדרש. סכומי העיצומים הכספיים נקבעים לפי סוג העבירה, והם תלויים גם במאפייני המעסיק. למשל האם הוא מעסיק יחיד, האם זהו שירות ציבורי ועוד. טבלה המתפרסמת באתר משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים מפרטת את רמות ההפרה ואת הקנס בגינה:

□ **רמה א'** - עיצום כספי עד 5,000 ₪, המוטל בגין הפרת חוקי העבודה המפורטים בחלק א' של התוספת השנייה בחוק, למשל החוק למניעת הטרדה מינית, החובה לנהל פנקס חופשה.

□ **רמה ב'** - עיצום כספי עד 20,000 ₪, המוטל על הפרת ההוראות המפורטות בחלק ב' של התוספת השנייה בחוק, למשל אי מתן חופה שנתית, הפרת החובה לשעות נוספות.

□ **רמה ג'** - עיצום כספי עד 35,000 ₪, על הפרת ההוראות במפורטות בחלק ג' של התוספת השנייה בחוק, למשל איסור הלנת שכר, אי הפרשת כספים לפנסיה.

החוק קובע כי אפשר להטיל את העיצומים הכספיים על החברה עצמה, אולם גם ישירות על מנכ"ל התאגיד, אם נמסרו לו ישירות ההתרעות ולא נקט באמצעים הנדרשים להפסקת ההפרה.

הסנקציות המנהליות לא גוררות רישומים בפלילים, אולם כאמור אפשר לעבור במהירות מהאכיפה המנהלית לאכיפה פלילית, שהיא בעלת משמעות רבה לחברה ולמנהל עצמו. נוסף על האכיפה המנהלית, עובד יכול להחליט להגיש תביעה אזרחית כנגד מעסיק, למשל בבתי הדין לעבודה הפזורים ברחבי הארץ.

אכיפת חוקי העבודה במישור הפלילי

כפי שצוין לעיל, רוב התביעות על רקע עבודה מתבצעות על בסיס אזרחי, אולם יש תחומים רבים ומגוונים שעבירה עליהם גוררת סנקציות פליליות. החוקים הללו מוגדרים בתוספת השנייה לחוק בית הדין לעבודה:

□ חוק שכר מינימום, תשמ"ז - 1987

□ חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח - 1988

□ חוק עובדים זרים - העסקה שלא כדין, התשנ"א - 1991

□ חוק ביטוח בריאות ממלכתי, התשנ"ד - 1994

- חוק עבודת הנוער, התש"ג - 1953
- חוק שעות עבודה ומנוחה, התש"א - 1951
- חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז - 1957
- חוק דמי מחלה, התשל"ו - 1976
- חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות התשס"א - 2001
- סעיף 29 לחוק מידע גנטי, התשס"א - 2000
- חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו - 1996
- חוק איסור קבלת ביטחונות מעובד, התשע"ב - 2012
- פקודת הבטיחות בעבודה (נוסח חדש), תש"ל 1970
- חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח - 1998
- חוק איסור אפיית לילה, תשי"א - 1951
- חוק חומרי נפץ, תשי"ד - 1954
- חוק הודעה לעובד - תנאי עבודה, תשס"ב - 2002
- חוק שירות לאומי - תנאי שירות למתנדב בשירות לאומי, תשנ"ח - 1998
- חוק עבודת נשים, תשי"ד - 1954
- חוק ארגון הפיקוח על העבודה, תשי"ד - 1954
- חוק הגנת השכר, תשי"ח - 1958
- חוק הגנה על עובדים - חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין, התשנ"ז - 1997
- פקודת מחלקת העבודה - 1943
- פקודת תאונות ומחלות משלוח יד - 1945

יש עבירות ספציפיות שאי אפשר לבצע בהן אכיפה מנהלית אלא רק אכיפה פלילית. למשל העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, חוק עובדים זרים, חוק שעות עבודה ומנוחה, חוק עבודת נשים, חוק עבודת הנוער וחוק ארגון הפיקוח על העבודה. נוסף על חוקים אלה הכלולים בחוק בית הדין לעבודה, יש חוקים חיצוניים שלא מוגדרים כחוקי עבודה, אבל יכולים להיות בסיס לעילה לתביעה בין

עובדים בינם לבין עצמם ולבין עובד למעביד. למשל חוק איסור לשון הרע, מקרי אלימות שכלולים במסגרת חוק העונשין ועוד.

הפרת חוקים המטופלים באכיפה פלילית ינוהלו כתיק פלילי רגיל: חקירת חשוד באזהרה, החלטה אם להגיש נגדו כתב אישום ולהעמידו לדין, סגירת התיק באחת מהעילות הנהוגות. האכיפה הפלילית על הוראות חוקי העבודה מתבצעת על ידי חקירה שמבצע משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים. החקירה עלולה להביא להגשת כתבי אישום כנגד המעסיקים ואף כנגד נושאי משרה בתאגידים. המעסיק שיורשע עלול לספוג ענישה כללית משמעותית ובמקרים חמורים אף עונשי מאסר. כמובן שניתן להעביר את התיק למשטרה במידת הצורך והוא יתנהל כתיק פלילי רגיל. יש לדעת שניתן להסיט אכיפה מנהלית לאכיפה פלילית במקרים מיוחדים ובאישור בכתב של היועץ המשפטי של משרד התמ"ת.

הוכחת יסודות עבירה פלילית לפי חוקי העבודה

חלק גדול מעבירות פליליות במסגרת דיני עבודה אלה הן עבירות מסוג אחריות קפידה. אין צורך להוכיח בהן יסוד נפשי ואפשר לקבוע שהתקיימו בלי להוכיח שמבצע העבירה היה מודע לכך. למשל העסקת נערים בשעות הלילה, אי ניהול פנקסים, אי מסירת תלושי שכר לעובד או מסירת תלושי חלקי, עבירות לפי חוק שכר מינימום ועוד.

זהו כלל חריג במשפט הפלילי שבו מוגדר כי עבירה פלילית מתבצעת בהכרח במודע. הקביעה כי אין צורך להוכיח שהמעסיק היה מודע לעבירה מקשה מאוד על יצירת קו הגנה למעסיק. במקום להוכיח שהוא היה מודע לעבירה, כל מה שצריך הוא להוכיח שלא ניהל פנקס או לא נתן לעובד תלושי משכורת. משום כך ייצוג על ידי עו"ד פלילי בעל בקיאות נרחבת בחוקים היא קריטית לתוצאות.

חשיבות איכות הייצוג המשפטי בהתמודדות עם הליכים פליליים בעבירות לפי חוקי העבודה

פתיחת הליך פלילי נגד מעסיק בעבירות על חוקי העבודה פוגעת בשמו הטוב, עלולה להותיר לו רישום פלילי וחושפת אותו לעונשים כבדים, כולל קנסות ומאסר. בכדי שלא תמצאו עצמכם נענשים ענישה שתפגע בכם ובעסק שלכם - עליכם לפנות לשירותיו של עורך דין מנוסה, בעל התמחות בטיפול בתיקים של עבירות על חוקי העבודה. במידה ואכיפה של חוקי העבודה גלשה להליך פלילי עליכם לפעול באופן הבא:

□ קבלת ייעוץ משפטי עם פתיחת ההליך נגדכם - עו"ד פלילי מיומן יוכל להסביר למעסיק מה צפוי לו. לעיתים מעסיקים סבורים שאם מדובר בהליך פלילי על עבירה שהתבצעה במהלך שעות העבודה, אין להם אחריות אישית. אולם זוהי הנחה שגויה. בהחלט יש להם אחריות אישית והם עלולים למצוא עצמם בין כותלי הכלא על פרשיות שהיו מעורבים בהן במסגרת עבודתם. כך אדם נורמטיבי ושומר חוק, שחייו הפרטיים מתנהלים ללא רבב, מוצא עצמו עומד לדין פלילי, שמו מתפרסם ברבים וכל הקריירה שעמל עליה נהרסת, כולל המוניטין, הפנסיה ואפשרויות התעסוקה שלו. לעו"ד יש חובת חיסיון ולכן צריך לספר לו הכל, גם אם ההאשמות נגד המעסיק מוצדקות. העו"ד יוכל לשמוע את כל הפרטים, לגבש קו הגנה מההתחלה ולהוביל את כל ההליך הפלילי לתוצאות מיטביות עבור המעסיק.

□ ייצוג משפטי בזמן ההליך - גיבוש כתב הגנה חזק, זימון עדים מהימנים, הכנת הנחקר לחקירות ולדיונים, מו"מ עם גורמי התביעה, טיפול במעצרים ובקנסות ושאיפה לעונשים הרף הענישה הנמוך.

□ סגירת התיק הפלילי - גם אם הוחלט לסגור את התיק הפלילי, יש לוודא כי הוא נסגר בעילה המתאימה. סגירת תיק בעילה של היעדר אשמה היא היחידה שתמחק אותו לחלוטין מהרישומים המשטורתיים. אפשר לבצע זאת גם לאחר שכל ההליך הסתיים והעו"ד לא היה מעורב בו, אולם נדרש כאן ייעוץ מקצועי זהיר כדי לקבל שיתוף פעולה מהרשויות.

25/05/2022

077-5006206

052-6885006

עבירות פליליות על חוקי עבודה - סוגים ועונשים

□ מעבר מאכיפה מנהלית לאכיפה פלילית - גם אם אתם נמצאים בעיצומו של הליך אזרחי בגלל הפרת חוקי עבודה, כדאי להתייעץ במקביל עם עו"ד פלילי ולוודא מה הסיכוי שההליך יגלוש להליך פלילי. כך תהיו מוכנים.

לסיכום, הגשת תביעות על בסיס הפרת חוקי עבודה זהו הליך נפוץ מאוד ונתון תחת פיקוח. המעסיקים חשופים לפיקוח מטעם מפקחים מקצועיים שרשאים להיכנס למקומות העבודה, לראיין את העובדים ולוודא כי לא נעשו כל עבירות. מעסיק עלול למצוא עצמו עומד לדין פלילי, גם אם סבר שהמקרה שלו מתאים לאכיפה מנהלית ולתביעות אזרחיות. מומלץ לקבל ייעוץ מעו"ד פלילי מיומן בכל שלב של ההליך.

צוות עורכי הדין שלנו, ביניהם גם יוצאי הפרקליטויות השונות ורשויות האכיפה, פועל במקצועיות ומסירות על מנת ולהגן על זכויותיך. המשרד מונה צוות אנשים מוכשר וייחודי המתורגל בחשיבה "מחוץ לקופסה" למציאת פתרונות מקוריים ופועל תמיד למען לקוחותיו ללא מורא ובנאמנות, תוך לחימה עיקשת, רציפה ובלתי מתפשרת במנגנונים השונים עד לכיבוש היעד לשביעות רצון המטופל. במידה ונפתחו נגדך הליכים פליליים בעבירות לפי חוקי העבודה, פנה ללא דיחוי להתייעצות עימנו בטלפון **052-6885006** או השאר פרטים ונשמח לסייע ולהציע לך מענה ופתרונות מקצועיים בהתאמה אישית. הפניה אינה כרוכה בהתחייבות כל שהיא מצדך. סודיות מלאה מובטחת.