

מרץ 2012

ללקוחותינו הנכבדים שלום רב,

הנדון: חוק איסור קבלת ביטחונות מעובד

ביום 20.2.2012 התקבל בכנסת ישראל חוק חדש: חוק איסור קבלת ביטחונות מעובד, התשע"ב-2012 (לשם הנוחיות מכאן והלאה: "החוק").

החוק יכנס לתוקפו ביום 19.6.2012.

מעולה מדברי ההסבר בהצעת החוק, תכלית החוק הינה למנוע כבילה של העובד למקום העבודה על ידי נטילת בטוחה הניתנת למימוש באופן חד-צדדי.

החוק אוסר על מעביד לקבל בטוחה - כסף, שטר חוב, שיק, נכס משועבד או כל עירבון מוחשי אחר - מאת עובד, לצורך הבטחת הישארות העובד בעבודה או כתנאי לקבלתו לעבודה.

כמו כן, אוסר החוק על מימוש בטוחה כאמור, והוראה זו חלה גם על בטוחות שנתקבלו מעובד טרם חקיקתו של החוק החדש.

במקרה של הפרת החוק, מוסמך בית הדין האזורי לעבודה לפסוק לזכות העובד פיצויים, אף אם לא נגרם לו נזק של ממון והכל בשיעור שבית הדין ימצא לנכון. בית הדין מוסמך גם ליתן לזכות העובד צו מניעה או צו עשה לתיקון הפרת החוק.

כחלק מהמגמה של המחוקק בשנים האחרונות להרחיב את ההיבט הפלילי בחוקי העבודה, נקבע בחוק החדש כי מעביד שיקבל או יממש בטוחה כאמור, מסתכן במאסר של שישה חודשים או בקנס בסכום של 150,600 ש"ח.

אפשרות נוספת להעניש מעביד שהפר חוק זה מצויה בידו של משרד התמ"ת, אשר החל מיום 19.6.2012¹, יהיה רשאי להטיל עיצום כספי על מעביד שהפר את החוק בסכום של 35,000 ש"ח².

במסגרת החוק הוטלה חובה על נושאי משרה³ בתאגיד לפקח ולעשות כל שניתן למניעת הפרת החוק. במקרה של הפרה, יראו את נושא המשרה כמפר חובתו זו והוא צפוי להיקנס בסכום של 75,300 ש"ח, אלא אם יוכיח שעשה כל שניתן כדי למלא חובתו.

חשוב לציין כי החוק אינו פוסח על מעסיק בפועל ועל עובד קבלן המועסק אצלו והחוק חל גם לגביהם. הוא הדין באשר למזמין שירות ועל עובד של קבלן שירות המועסק אצלו.

עובד אינו רשאי לוותר על זכותו מכוח החוק ובמידה שעשה כן, המעביד לא יוכל להסתמך על כך בבואו לפני בית הדין לעבודה.

נבהיר, כי החוק אינו מתייחס להתחייבויות של העובד בכתב, שאין בצידין בטוחה מוחשית.

כך למשל, החוק אינו חל בנסיבות בהן עובד העובר הכשרה מיוחדת, מתחייב לשלם סכום כסף מסוים במידה שלא ישלם תקופת עבודה מסוימת.

¹ עם תחולת החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011. על חוק זה ניתן לעיין בחוזר לקוחות שפרסם משרדנו בחודש ינואר 2012.

² על מעביד שהינו יחיד המעסיק עובדים שלא במסגרת עסק, משלח יד או פעילות ציבורית יושת עיצום כספי בסכום של 17,500 ש"ח.

³ נושא משרה הוגדר בחוק כ"מנהל פעיל בתאגיד, שותף, למעט שותף מוגבל, או פקיד האחראי מטעם התאגיד על התחום שבו בוצעה העבירה".

נחום פינברג *
ארנה שר
קרן שליט
עמי שחר
סמדר קפלן
אפרת בירן
אורלי אבירם
יעקב מלישקביץ
ירון קרמר
מיכל פינברג-דרון **
אלון גוי
אורית כזום
איריס רש
נעמה שבתאי בכר
אסף ארזי
דוד משה
יניב שני
ענבל אלטמן
גליה קלינגמן
אוהד גלעדי
רוני איטה-גנט
נטלי קמחי
גלי שטיינברג
מאיה גבעון
עדי תורג'מן
ליאת כהן
רוני יואלי פולק
אהרון שורץ
חן גבאי
נעה מינדלין
טובה שרון
* מטריין

** חברה גם בלשכת עורכי הדין של ניו-יורק

פסיקת בתי הדין לעבודה בעניין זה הינה ברורה: כאשר מעביד משקיע משאבים מיוחדים בהכשרתו של עובד ובשל כך התחייב אותו עובד לעבוד תקופה מסוימת, רשאי המעביד לגבות מהעובד פיצוי מוסכם בגין עלות ההכשרה אם העובד לא משלים את תקופת העבודה לה התחייב לעבוד⁴, ובלבד ששיעור הפיצוי עומד במבחן הסבירות והמידתיות⁵. כך, בבוא בית הדין לבחון חיובו של עובד כאמור בעלות ההכשרה שהושקעה בו, ייבחנו, בין היתר, השיקולים הבאים:

- עלות ההכשרה למעביד;
 - האם העובד השתתף בעלות ההכשרה;
 - התועלת אשר המעביד והעובד מפיקים מההכשרה;
 - האם ההכשרה הינה ייחודית או שמא מדובר בהכשרה רגילה אשר מעביד מעניק לעובדיו במסגרת העבודה השוטפת⁶.
- בתוך כך, קיימים שני תנאים חיוניים לחוקיות גביית פיצוי כאמור מעובד⁷:
- קיומו של הסכם בין המעביד לעובד המזכה את הראשון בשיפוי בגין הוצאות ההכשרה במקרה של התפטרות עובד בטרם סיים את תקופת ההעסקה שנקבעה בהוראת השיפוי;
 - סיום יחסי העבודה ביוזמת העובד - קרי, התפטרות.
- אנו מניחים שתנאי זה יתקיים גם כאשר מדובר בפיתורים בנסיבות שאינן מזכות פיצויי פיטורים.
- האמור בחוזר זה אינו מהווה תחליף ליעוץ משפטי קונקרטי.

בברכה,
אפרת בירן, עו"ד
נ. פינברג ושות' עורכי דין ונוטריון

4 ע"ב (ת"א) 9460/00 ארקיע קווי תעופה ישראלים בע"מ נ' חגי יהלום (פורסם בנבו) (2005).

5 ע"ע 292/99 עדי עמיחי ואח' נ' חברת יוסי גולדהמר בע"מ ואח' (פורסם בנבו) (2000).

6 בדמ"ר (ת"א) 46818-03-11 נאור יעקב נ' סופרבוס בע"מ (פורסם בנבו) (2011), הובעה הדעה כי יש להבחין בין הכשרה חיצונית אליה נשלח העובד (שככלל, תזכה את המעביד בעלות השקעתו) לבין הכשרה פנימית שעובר העובד במקום עבודתו (שככלל, לא תזכה את המעביד בעלות השקעתו), מן הטעם שכל מעביד חייב לקחת בחשבון כי יהיה עליו להשקיע משאבים כספיים וניהוליים כדי ללמד עובד חדש את מלאכתו ואין זה סביר שהכשרה פנימית תזכה את המעביד בהחזר עלויות ההשקעה.

7 תע"א (ת"א) 1379/08 טמיר נתיבי אויר בע"מ נ' דועי אדום-שני (פורסם בנבו) (2011).