

# עבודה בעיניים

**חוקים רבים בתחום העבודה מטילים אחריות פלילית, אך האכיפה עלובה עד בלתי קיימת. מה שצריכה ישראל**

**זה לא עוד חקיקה, אלא הצרת היריעה הפלילית ואכיפה אמיתית שלה < עו"ד אפרת דויטש**

התמ"ת בחר בהגשת כתב אישום ולא בה־טלת קנס מינהלי.

כל זה טוב ויפה, ונשמע אולי מרשים ומעורר מורא. אך מי שמכיר את הווייתו של שוק העבודה הישראלי יודע, שבפועל האכיפה בעייתית. מדוע? ראשית, משום שמרבית הפרות החוק אינן מגיעות כלל לידיעתו של משרד התמ"ת, ומכאן גם שאינן זוכות לענישה מרתיעה. עובדים רבים כלל אינם מודעים לזכויותיהם, או חוששים לממשן, ואילו מעסיקים רבים אינם מודעים (או מעדיפים להתעלם) מחובותיהם.

שנית, קיים חוסר אחידות קיצונית בחקיקה. למשל: אי תשלום של דמי חופ־שה או פדיון חופשה מהווה עבירה פלילית, בעוד שאי תשלום פיצויי פיטורים – לא. חוסר האחידות יוצר אי־בהירות.

שלישית, רבות מהעבירות הפליליות עוסקות בסוגיות של אפליה, שקשה עד מאוד להוכיח בהן את הכוונה הפלילית, ואשר מתייחסות לרבדים מוגדרים של האוכלוסייה העובדת. רביעית, משרד התמ"ת מתקשה לאכוף את כל החוקים ובהתאם לנתונים המוצגים על ידו, פע־מים רבות הוא מתמודד דווקא עם עבירות שוליות יותר. את הכרעות הדין בסוגיות כמו שכר המינימום אפשר למנות על כף יד אחת, אולי על שתיים.

חוקי העבודה לא באו לעולם כך סתם. יש להם תכלית ראויה וברורה: לאפשר לאדם העובד להתקיים בכבוד. בחברה כמו החברה הישראלית, שנוסדה על ערכי העבודה ושמינימום של סולידריות הוא תנאי לקיומה, מתחייבת הגנה על זכויות עובדים.

המצב הקיים, של חקיקה רבה, מבולבלת ולא אחידה, ואכיפה מועטה, שם את החוק ללעג. ובמ־קום שבו לועגים לחוק, ממילא מתרופפים החי־שור קים החברתיים עליהם הוא נועד להגן.

איגוד לשכות המסחר צודק איפוא בהתנגדותו לחקיקה נוספת, אך אינו בהכרח צודק בנימוקיו. מה שדרוש כעת לישראל הוא הצרת היריעה הפלילית בנושא דיני העבודה לעבירות החמורות בלבד, ובמ־קביל – בניית מערכת אכיפה פעילה, נחושה ובלתי מתפשרת, שתמצה את הדין עם מעסיקים שעוברים בגסות על החוק. ///



חוקי העבודה נועדו למנוע ניצול לרעה של כוח המעביד

בודה של אדם או הרעת תנאיו בשל חברות בארגון עובדים או ועד עובדים (קנס פלילי בסך 26,100 שקל).

עבירות מינהליות אינן חלק מהרישום הפלילי, אולם בהתאם לתיקון לתקנות המכרזים, הן עשויות להשליך על יכולתה של חברה להתמודד במכרזים של גופים ציבוריים. גם במקרים של עבירות מינהליות, לתובע מטעם משרד התמ"ת סמכות להגיש כתב אישום – במקרה של עבירות רבות או חוזרות ונשנות.

חשוב לזכור, כי ברוב החוקים קיימת הוראה בדבר אחריות אישית של חבר הנהלה ושל מנהלים או פקידים, החושפת אותם להליכים פליליים, אם

צפו של איגוד לשכות המסחר יצא על שורה של חוקי עבר־דה חדשים שנכללים בעיסקת החבילה, ובמיוחד על הרחבת היריעה הפלילית בהם. ההסתדרות רואה בחוקים החדשים הישג גדול. האמת היא שמדובר בוויכוח חשוב, שמתמקד בנושאים הח־שבים פחות.

בשנים האחרונות נכס שחקן חדש למגרש דיני העבודה – מינהל האכיפה במשרד התמ"ת. לצדדים החותמים על הסכם אוטונומיה רחבה לקבוע את תנאיו; אולם בישראל – כמו במדינות מתוקנות אחרות – נקבעו חוקי עבודה שהגדירו את תנאי המינימום של העובדים, וקבעו הגנות על אוכלוסיות מוחלשות, כמו נשים ובני נוער.

החוקים האלה מבטאים את הכרתה של החברה בכך שיחסי הכוחות בין מע־סיקים לבין מועסקים אינם שווים; את הבנתה, שיש מעסיקים שמנצלים חוסר שוויון זה לרעה; ואת נחישותה למנוע משוק העבודה להפוך לג'ונגל, שבו נרמ־טות זכויות העובד.

בסך הכול קיימים בישראל כ־35 חר־קים שעוסקים בזכויות עובדים, ואי קיומן של הוראות 17 מהם הוגדר כבר בעבר כעבירה פלילית. בהתאם לחוק העבירות המינהליות, רשאי שר המשפטים להגדיר חלק מהן כעבירות שביגין ניתן להטיל קנס בדרך מינהלית, ובחלק מהחוקים

אכן הדבר נעשה. המשמעות היא, שאם מגיע משרד התמ"ת להחלטה שנעברה עבירה, הוא יכול להוציא הודעת קנס קצובה בהליך מהיר.

בין העבירות הפליליות והמינהליות: אי מתן הודעה בכתב לעובד על תנאי עבודתו (קנס מינהלי של 1,000 שקל או 2,000 שקל על תאגיד), אי תש־לום שכר מינימום (קנס מינהלי של 5,000 שקל); אי קיומו של תקנון למניעת הטרדה מינית (קנס פלילי בסך 12,900 שקל); פרסום מודעה מפלה (קנס מי־נהלי בסך 2,500 שקל); ניכוי סכומים משכר העובד ואי העברתם למי שאליו יועדו הסכומים (קנס פלילי בסך מיליון שקל או מאסר שנתיים); אי קבלה לע־