



בבית המשפט העליון

רע"פ 4717/11

לפני : כבוד השופט א' רובינשטיין
כבוד השופט ח' מלצר
כבוד השופט צ' זילברטל

המבקשת : סגא אנטרפרייז (ישראל) (1996) בע"מ

נגד

המשיבה : מדינת ישראל - משרד התמ"ת

בקשת רשות ערעור על פסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה בתיק ע"פ 36/09 שניתן ביום 12.10.2009 על-ידי כב' השופטים י' פליטמן, נ' ארד ושי' צור

תאריך הישיבה : ט"ו בכסלו התשע"ג (29.11.2012)

בשם המבקשת : עו"ד ב' רון

בשם המשיב : עו"ד יי סימקין

ה ח ל ט ה

השופט צ' זילברטל:

1. סעיף 14 לחוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987 (להלן: חוק שכר מינימום), כנוסחו במועד ביצוע העבירה המיוחסת למבקשת, קבע כדלקמן:

"מעביד שלא שילם לעובדו שכר מינימום לפי חוק זה, דינו - מאסר ששה חודשים"

האם אי תשלום שכר מינימום במועד מקיים את יסודות העבירה הקבועה בסעיף דלעיל? זו השאלה הניצבת בפנינו.

2. לפנינו בקשת רשות ערעור על פסק דינו מיום 12.10.2009 של בית הדין הארצי לעבודה בתיק ע"פ 36/09, מפי כבוד השופט (כתוארו אז) י' פליטמן, השופטת (כתוארה אז) נ' ארד והשופט ש' צור, במסגרתו הורשעה המבקשת בעבירה של אי תשלום שכר מינימום, לפי סעיף 14 לחוק שכר מינימום.

רקע והליכים

3. נגד המבקשת, חברה בע"מ שעיסוקה בתחום המשחקים האלקטרוניים, הוגש ביום 30.3.2006 כתב אישום לבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו. על פי המתואר בכתב האישום, בין החודשים מרץ-יוני 2002, העסיקה המבקשת שלושה עובדים ונער עובד (להלן ביחד: המתלוננים) בתפקיד של מפעילים, המשגיחים על מתחם המשחקים האלקטרוניים בקניון בבת-ים, ולא שילמה להם שכר מינימום עבור מספר חודשי עבודה. בגין מעשים אלה הוטל על המבקשת קנס מינהלי. ביום 9.10.2003 הודיעה המבקשת כי היא מעוניינת להישפט חלף תשלום הקנס. במהלך המשפט, הודתה המבקשת כי העסיקה את המתלוננים בחודשים המנויים בכתב האישום, אולם כפרה באמור בסעיף א.3 לכתב האישום, לפיו לא שילמה למתלוננים את שכר המינימום הקבוע בחוק שכר מינימום. טענתה של המבקשת הייתה – והיא משמיעה אותה אף בפנינו – כי היא שילמה את שכרם של המתלוננים, אף אם באיחור, כעבור חודשיים ימים. לשיטתה, חוק שכר מינימום אינו קובע מועד לתשלום השכר, ועל כן, מרגע ששולם השכר בין במועדו ובין באיחור, יסודות העבירה הקבועים בחוק זה כלל לא מתקיימים. לדידה, בהתאם לעקרונות הדין הפלילי, לא ניתן לפנות בעניין זה להוראות חוק הגנת השכר, תשי"ח-1958 (להלן: חוק הגנת השכר) לצורך השלמת האמור בסעיף על-ידי קביעת מועד חוקי לתשלום שכר המינימום.

4. בית הדין האזורי לעבודה הרשיע את המבקשת. בפני בית הדין האזורי הונחו עדויותיהם של ארבעת המתלוננים וכן עדותו של מנהל המבקשת. המתלוננים העידו כי שכרם, למצער בגין חודשים אחדים, השתלם רק לאחר שפנו בתלונה למשרד התמ"ת והעידו בפני גורמי האכיפה מטעם המשרד. מנהל המבקשת העיד כי שכר המתלוננים אמנם לא שולם במועדו, אולם לא עוכב לפרק זמן ארוך יותר משבועיים (עם זאת, יצוין כי במסגרת בקשת רשות הערעור שלפנינו לא חלקה המבקשת על כך שהשכר עוכב במשך חודשיים). לטענתו, העיכוב בתשלום השכר נבע ממצב כלכלי חמור אליו נקלעה

המבקשת, וכי כל סכום כסף שנכנס לקופת החברה הועבר לעובדים בגין שכרם. עוד העיד מנהל המבקשת, כי במקרים אחדים, כאשר העלה בפניו עובד בעיה כלכלית ספציפית, עשה מאמץ מיוחד לסייע לו. נוכח האמור, קבע בית הדין האזורי כי באופן שיטתי שכרם של המתלוננים השתלם, נכון לתקופה האמורה, "טיפין טיפין" ובאיחור. בית הדין האזורי דחה את טענתה של המבקשת לפיה משולם השכר, גם אם באיחור, לא מתקיימים יסודות העבירה הקבועה בהוראת סעיף 14 לחוק שכר מינימום. נפסק, כי מועד תשלום השכר הוא חלק אינהרנטי מן החובה לשלם שכר מינימום, וכי הפרשנות המוצעת על ידי המבקשת סותרת את תכליתו של חוק שכר מינימום. לפיכך, כאמור, הרשיע בית הדין האזורי את המבקשת, וגזר עליה קנס בשיעור 40% מהקנס המקסימאלי הקבוע בחוק (202,000 ש"ח), עבור כל עבירה (תשע במספר), דהיינו קנס כולל בסך של 727,200 ש"ח.

5. המבקשת ערערה לבית הדין הארצי לעבודה הן על הכרעת הדין הן על גזר הדין, כשטענתה העיקרית היא, כי חוק שכר מינימום לא קובע מועד לתשלום השכר ועל כן, בנסיבות העניין, לא מתקיימים יסודות העבירה. בית הדין הארצי דחה את טענת המבקשת. בפסק דינו קבע בית הדין הארצי, כי תכליתו של חוק שכר מינימום היא לאפשר לעובד, לרבות נער עובד, להשתכר כדי מחייה מינימאלית. משלא שולם שכר המינימום במועדו, נמנעת מן העובד אפשרות זו. עוד נקבע, כי מטרתה של העבירה הפלילית הקבועה בחוק שכר מינימום היא ליתן תוקף לחובה ה"אזרחית" של תשלום שכר מינימום על פי המועדים הקבועים בחוק הגנת השכר. על כן, כך סבר בית הדין הארצי, הפרשנות המוצעת על ידי המבקשת מאיינת את העבירה הפלילית הקבועה בחוק שכר מינימום והיא אינה מתקבלת על הדעת. נוכח דברים אלה, הותיר בית הדין הארצי את הרשעתה של המבקשת על כנה. אשר לגזר הדין, פסק בית הדין הארצי כי סכום הקנס המקסימאלי נכון למועד ביצוע העבירות עמד על סך של 12,900 ש"ח (ולא 202,000 ש"ח כפי שקבע בית הדין האזורי), ולפיכך תוקן סכום הקנס שהושת על המבקשת והועמד על סך כולל של 46,440 ש"ח. מכאן בקשת רשות הערעור שלפנינו.

הבקשה והתשובה לה

6. עיקר טענתה של המבקשת, כפי שכבר צוין לעיל, הוא כי לא ניתן היה להרשיעה בעבירה לפי סעיף 14 לחוק שכר מינימום, מששילמה את שכר המינימום, גם אם עשתה זאת באיחור. לטענת המבקשת, לשונו של סעיף 14 הנ"ל, אשר אינה נוקטת במונח "במועד" או במונח אחר דומה לו, לא מאפשרת הרשעה בפלילים בגין איחור בתשלום שכר המינימום. זאת, בשל הוודאות הנדרשת בדין הפלילי מכוח עקרון

החוקיות, ודאות המוגשמת כשלשונו של החוק מיושמת כפשוטה, בעזרת פרשנות דווקנית, ללא שנוספות לסעיף העבירה תוספות "חיצוניות" בדרך של פרשנות. לשיטת המבקשת, על מנת שניתן יהיה להרשיע בגין איחור בתשלום שכר מינימום, על המחוקק לתקן את החוק ולנסחו מחדש. למצער, על השר הממונה להתקין תקנות בהתאם לסמכות הנתונה לו לפי סעיף 18(ב)(3) לחוק שכר מינימום. זאת ועוד, המבקשת טוענת, כי מהוראת סעיף 8 לחוק שכר מינימום, הקובעת סנקציה "אזרחית" בגין הלנת שכר מינימום (פיצויי הלנה מוגדלים), ניתן ללמוד כי המחוקק התכוון להבחין בין שני מצבים: האחד, כאשר מעביד מלין שכר מינימום, דהיינו מאחר בתשלום השכר, ואז קיימת נגדו סנקציה אזרחית בלבד (סעיף 8 הנ"ל); השני, כאשר המעביד כלל לא משלם שכר מינימום, ואז (ורק אז) קיימת נגדו סנקציה פלילית (סעיף 14 הנ"ל). עוד נטען, כי סעיף 8 לחוק שכר מינימום, המעניק סמכות רחבה לבתי הדין לעבודה, מספק הגנה הולמת לעובד אשר שכרו הולך ביצרו תמריץ ממשי למעביד שלא להלין את שכר המינימום. לסיכום דבריה טוענת המבקשת, כי בפסיקתו לא איזן בית הדין לעבודה כראוי בין האינטרסים והזכויות במערכת היחסים שבין המבקשת כנאשמת לבין המדינה כמאשימה, וחלף זאת ביכר דרך של איזון בין אינטרסים וזכויות שבין המבקשת כמעבידה לבין המתלוננים כעובדים. מכל מקום, וכטענה חלופית, נטען כי הקנס שהושת על המבקשת הוא כבד מדי ועל בית משפט זה להתערב ולהפחיתו. זאת, בין היתר, בשל כך שהמבקשת שילמה למתלוננים את שכרם כעבור פרק זמן קצר (חודשיים), כיוון שכתב האישום נגדה הוגש באיחור ניכר וכן נוכח היותה של פסיקת בית הדין לעבודה "חקיקה שיפוטית" היוצרת עבירה יש מאין בניגוד לכלל שלפיו "אין עונשין אלא אם כן מזהירין".

7. המשיבה מצידה טוענת כי הבקשה אינה מצדיקה מתן רשות ערעור על פי העקרונות שהותוו בפסיקתו של בית משפט זה. לגופם של דברים, סומכת המשיבה ידיה על פסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה. לשיטתה, הפרשנות המוצעת על ידי המבקשת מביאה לתוצאה אבסורדית ומאיינת את העבירה הפלילית המצויה בחוק שכר מינימום, שכן לפי פרשנות זו אי תשלום שכר מינימום במועד לא יהווה לעולם עבירה פלילית וממילא תפחת יכולת ההרתעה המשמשת כלי רב עוצמה בידי הרשויות נגד מעסיקים. יתר על כן, נטען כי פרשנות זו כלל אינה סבירה נוכח תכליתו של חוק שכר מינימום, שהיא, בעיקרה, הבטחת הזכות למינימום קיום אנושי בכבוד. זכות זו מקפלת בתוכה גם את הזכות לתשלום השכר במועד. עוד נטען, כי יש לקרוא את סעיפים 2 ו-14 לחוק שכר מינימום בצוותא חדא עם סעיף 9 לחוק הגנת השכר, הקובע כי שכר חודשי צריך להשתלם בתום כל חודש, וכי קריאה זו עולה בקנה אחד עם עיקרון החוקיות הנוהג בדין הפלילי.

8. לאחר ששקלתי את טענות הצדדים, אציע לחבריי לדחות את בקשת רשות הערעור. כאמור, השאלה האחת שניצבת בפנינו היא שאלת פרשנותה של ההוראה הפלילית הקבועה בסעיף 14 לחוק שכר מינימום, כנוסחה במועד ביצוע העבירה.

פרשנותה של הוראת חוק פלילית

9. תורת הפרשנות הנוהגת בשיטת המשפט הישראלית היא הפרשנות התכליתית. על פי תורה זו, דברי חקיקה, ובכלל זה החוק הפלילי, מתפרשים על פי תכליתם. התכלית היא האינטרסים והמטרות אותם מבקש דבר החקיקה להגשים. היא נלמדת, בין היתר, מתוך סוג העניינים שבו עוסק החוק, מערך החקיקה הכולל, ערכיה של החברה ועקרונות היסוד של השיטה (ראו: א' ברק פרשנות במשפט – כרך שני: פרשנות החקיקה 148-150, 201-205 (1993), להלן: פרשנות החקיקה). נקודת המוצא היא לשון החוק. המשמעות שיש ליתן לחוק תהא כזו שלשונו יכולה לסבול. יש לתור אחר משמעויותיו הלשוניות האפשריות של החוק, ומבין אלה לבחור במשמעות אשר מגשימה את תכלית דבר החקיקה בצורה הטובה ביותר (שם, בעמ' 81-91). בדין הפלילי, מונחים אנו גם על פי עיקרון הפרשנות המקלה עם הנאשם, המעוגן בסעיף 34כא לחוק העונשין, תשל"ז-1977 (להלן: חוק העונשין). על פי עיקרון זה, אם ישנן מספר משמעויות אשר מגשימות את תכלית החוק, יש לבחור בזו המקלה עם מי שאמור לשאת באחריות פלילית לפי הדין (דנ"פ 1558/03 מדינת ישראל נ' אטד, פ"ד נח(5) 547, 558 (2004); דנ"פ 10987/07 מדינת ישראל נ' כהן, פסקה 9 לפסק-דינה של הנשיאה ד' ביניש (לא פורסם, 2.3.2009), להלן: עניין כהן; א' ברק "על פרשנותה של הוראה פלילית" מחקרי משפט יז 347, 351-352 (2002)).

תכליתו של חוק שכר מינימום

10. חוק שכר מינימום נחקק בשנת 1987 כנדבך נוסף ומרכזי במארג חקיקת המגן שבמשפט העבודה. כידוע, חקיקת המגן נועדה ליצור מעטפת של "זכויות מינימום" לעובד, שאינן ניתנות להתניה, כחלק מניסיון לאזן בין פערי הכוחות המובנים בין המעביד לבין עובדו. הנחת המחוקק הייתה, ובצדק, כי פערי כוחות אלה עלולים להביא את העובד להסכים לתנאי עבודה פוגעניים. התפיסה החברתית המונחת ביסודה של חקיקת המגן היא, אם כן, כי על המשפט לפעול על מנת לאזן בין עמדתו המוחלשת של העובד לבין עמדת הכוח בה ניצב המעביד (בג"ץ 7029/95 הסתדרות העובדים הכללית

החדשה נ' בית-הדין הארצי לעבודה, פ"ד נא(2) 63, 101-102 (1997)). חוק שכר מינימום, כאחד מחוקי המגן, נועד אף הוא להקנות לעובד זכויות כלפי המעביד. הוא נועד למנוע מן העובד להסכים, בלית ברירה, לשכר נמוך שלא יהיה בו כדי לספק את צרכיו החיוניים והבסיסיים. מטרתו של החוק היא אפוא להבטיח את זכותו של העובד "להתפרנס מעבודתו ולחיות ממנה בכבוד, כאדם עובד וגאה ולא כנתמך סעד" (כלשונה של חברת-הכנסת, גב' אורה נמיר, יושבת-ראש ועדת העבודה והרווחה, בדיון במליאת הכנסת ערב חקיקתו של חוק שכר מינימום, ראו: ד"כ 107, 2441 (תשמ"ז)). זכות זו נגזרת למעשה מזכותו של העובד למינימום קיום אנושי בכבוד (ראו: בג"ץ 1163/98 שדות נ' שירות בתי הסוהר, פ"ד נה(4) 817, 860 (2001); ע"ע 1054/01 טוילי נ' דהרי, פד"ע לז 746, 750 (2002); רע"פ 4784/12 מגן נ' מדינת ישראל, פסקה 10 (לא פורסם, 17.10.2012)). הזכות למינימום קיום אנושי בכבוד מצויה בליבת הזכות החוקתית לכבוד האדם ונועדה להבטיח לאדם – ובענייננו, לעובד – כי יסופקו לו תנאי החיים המינימאליים לקיום בכבוד (ראו: רע"א 4905/98 גמזו נ' ישעיהו, פ"ד נה(3) 360, 375 (2001); בג"ץ 10662/04 חסן נ' המוסד לביטוח לאומי, פסקאות 34-36 לפסק-דינה של הנשיאה ד' ביניש והאסמכתאות המופיעות שם (לא פורסם, 28.2.2012); חני אופק-גנדלר גלובליזציה של העבודה: הזכות לשכר מינימום 48-58 (חיבור לשם קבלת תואר "דוקטור למשפטים", האוניברסיטה העברית בירושלים – הפקולטה למשפטים, 2004)). לפיכך, ניתן לומר כי הזכות לשכר מינימום היא זכות נגזרת, מנגנון למימוש של הזכות למינימום קיום אנושי בכבוד, באשר היא קובעת רף מינימאלי של שכר עבודה. על-פי מובנה הפשוט והאינטואיטיבי, הזכות לשכר מינימום מתייחסת להיקף הכספי של השכר המובטח לעובד. ואכן, חוק שכר מינימום קובע את היקפו של השכר (בהתאם לתבנית ההעסקה). אולם, הזכות לשכר מינימום לא מתמצה אך בכך. עניינה של הזכות הוא גם בביטחון שנלווה לקבלתו של שכר המינימום במועדו. עמדה על כך השופטת ע' ארבל באחת הפרשות:

"הזכות לשכר מינימום אינה נוגעת אך ורק להיקף השכר המובטח לעובד. עניינה של הזכות גם בביטחון ובוודאות שלהם זכאים העובד והסמוכים על שולחנו. החשש שמא לא יקבל שכר בחודש זה או אחר, וחוסר הוודאות שבו שרוי העובד בגין חששו כי לא יוכל לכלכל את בני ביתו, אין להם מקום ואין להם קיום במדינה הרואה עצמה כמחויבת לרווחת אזרחיה ולתושביה. הבטחת שכרו של העובד, ולו בשיעור המינימלי, הינה אינטרס הראוי להגנה על-ידי שיטת המשפט שלנו, שהרי חברה נבחנת בדרך שהיא דואגת לפרטים שבה. אוי לה לאותה חברה שבה סופרים העובדים לאחור, בצפייה דרוכה ובדאגה, את הימים שנותרו עד לסיומו של החודש ביודעם כי בחודש זה אינם צפויים לקבל שכר, ועליהם להמתין

חודש ועוד חודש עד ליום קבלת שכר עבודתם. הוודאות הנתונה לעובד כי יזכה לשכר קבוע, ולו מינימלי, מהווה נדבך מרכזי בהבטחת כבודם וביטחונם של העובד ומשפחתו, שחשיבותו אינה נופלת מהזכות לקיום מינימלי עצמה" (בג"ץ 3512/04 שזיפי נ' בית-הדין הארצי לעבודה, פ"ד נט(4) 70, 77 (2004); ההדגשות הוספו, צ.ז).

הנה כי כן, הזכות לשכר מינימום מקפלת בתוכה לא רק את המסגרת הכספית של השכר, כי אם גם את הביטחון והיציבות הנלווים לקבלתו במועד. זכות זו, שהיא האינטרס המובהק שביסודו של חוק שכר מינימום, היא זכות הנגזרת מן הזכות למינימום קיום אנושי בכבוד. ניתן אפוא להשקיף על חוק שכר מינימום כעל מנגנון שתכליתו להגשים זכות ליבה זו.

פרשנותה של הוראת סעיף 14 לחוק שכר מינימום

11. כאמור, סעיף 14 לחוק שכר מינימום, על פי נוסחו בעת ביצוע העבירה המיוחסת למבקשת, קבע כדלהלן:

"מעביד שלא שילם לעובדו שכר מינימום לפי חוק זה, דינו - מאסר ששה חודשים".

יוער, כי סעיף 14 לחוק הנ"ל תוקן, וכיום נוסחו הוא כדלקמן:

"מעביד שלא שילם לעובדו שכר מינימום, דינו - מאסר שנה או קנס כאמור בסעיף 61(א)(4) לחוק העונשין; עבירה לפי סעיף זה היא מסוג העבירות של אחריות קפידה".

גדר המחלוקת בענייננו הוא, כאמור לעיל, אם שילמה המבקשת (המעבידה) את שכר המינימום לעובדיה, אם לאו. תשובה לשאלה זו טמונה בפרשנות המונח "שכר מינימום" המופיע בסעיף.

המונח "שכר מינימום"

12. כאמור, טענתה של המבקשת היא, כי המונח "שכר מינימום" המצוי בסעיף העבירה הפלילית אינו מקפל בתוכו מועד לתשלום השכר. לשיטתה, אין לקרוא במונח מה שלא מצוי בו במפורש. אין בידי להסכים לפרשנות זו. אמת, המונח "שכר מינימום"

לא זכה להגדרה ברורה וממצה בחוק שכר מינימום. סעיף 1 לחוק זה (סעיף ההגדרות) מזכיר את המונח "שכר מינימום", מבלי לפרשו כשלעצמו, כשלצידו יחידות של זמן ("שכר מינימום", לחודש", "שכר מינימום יומי" ו-"שכר מינימום לשעה"), ומגדירו על פי סכומי השכר שצריכים להשתלם בהתאם ליחידות זמן אלה. אין בחוק שכר מינימום הוראה באשר למועד התשלום החוקי של השכר. עם זאת, כידוע, שכר הוא התמורה הכספית המשתלמת בעבור עבודה שבוצעה. על דרך הכלל, משתלם השכר באופן קבוע ובסמוך לאחר מועד ביצוע העבודה. כאשר מדובר ביחסי עובד-מעביד, משתלם השכר, ברגיל, באופן קבוע ובתום פרק זמן, שאינו עולה על חודש ימים, במהלכו בוצעה העבודה. ביטוי לכך ניתן למצוא בחוק הגנת השכר, שקובע כי שכרו של העובד המשתלם על בסיס חודשי, ישתלם עם תום החודש בעדו הוא משתלם (סעיף 9 לחוק הגנת השכר) ושכר עבודה המשתלם על בסיס שעות, יומי, שבועי או לפי כמות התוצרת, ישתלם, ככלל, בתום מחצית החודש בו הועסק העובד (סעיף 10 לחוק הנ"ל). חוק הגנת השכר אף קובע כי שכר אשר לא שולם במועדו הוא "שכר מולן" (למעשה קובע החוק כי שכר העבודה הופך ל"שכר מולן" אם לא שולם עד ליום התשיעי שלאחר מועד התשלום, אולם בפסיקת פיצויי ההלנה מתחשבים אף בימים שקדמו ליום התשיעי, ראו סעיף 17 לחוק זה). גם חוק שכר מינימום מגדיר את גובה השכר על פי מסגרות זמן, שהארוכה ביניהן היא חודש ימים. אם כן, על דרך הכלל, משתלם שכר עבודה לעובד בעבור עבודתו במועד קבוע לתשלום ובתום פרק זמן שאינו עולה על חודש ימים מהמועד בו החל ביצוע העבודה שבגינה משולם השכר. שכר מינימום, כשכר עבודה, משתלם אף הוא במועד קבוע לתשלום ובתום פרק זמן שאינו עולה על חודש ימים.

הנה כי כן, פירושו של המונח "שכר" מקפל בתוכו מסגרת זמן לתשלום. מסגרת הזמן המוכרת בשיטתנו, כאשר מדובר ביחסי עובד-מעביד סטנדרטיים, אינה חורגת מחודש ימים ממועד תחילת העבודה שבגינה משולם אותו שכר. אלה הם עיקרי יסוד במשפט העבודה. הפרשנות המוצעת על ידי המבקשת, מתעלמת למעשה מ"מטען" זה שגלום במונח "שכר". היא מנתקת את הקשר ההכרחי שבין ביצוע העבודה על ידי העובד לבין קבלת התמורה בעדה בסמוך ככל האפשר למועד תום פרק הזמן עבורו משולמת יחידת השכר. יתר על כן, פרשנות זו לא עולה בקנה אחד עם תכלית החוק, ועם הערך המוגן שביסוד העבירה, אשר עניינם, כאמור, אינו אך בהבטחת סכום מסוים שישתלם לעובד, אלא גם, ואולי בעיקר, ביצירת ביטחון וודאות באשר למועד התשלום אשר יסייעו לעובד לכלכל את צעדיו. זאת ועוד, פרשנות המבקשת למונח "שכר מינימום" אף מאפשרת למעבידים ששילמו לעובדים את תמורת העבודה באיחור – יהא זה אפילו איחור ניכר של מספר חודשים או שנים – "לחמוק"

מן הסנקציה הפלילית הקבועה בחוק שכר מינימום. פרשנות זו אינה סבירה נוכח תכליתו של החוק.

13. לעומת זאת, פרשנות לפיה כולל המונח "שכר מינימום" לא רק נתון כספי אלא גם מסגרת זמן קבועה לתשלום התמורה הכספית, שאינה חורגת מחודש ימים, מתיישבת היטב עם לשונו של המונח ומתחייבת לשם הגשמת תכלית החקיקה, הגם שאין הדבר מצוין בו מפורשות:

"החוק מדבר אלינו הן במפורש והן במשתמע ... יש שופטים, הנמנעים ממתן משמעות משתמעת למילות החוק, שכן הם סבורים שבכך הם מוסיפים ללשון החוק דברים שאין בהם. ולא היא: במתן משמעות משתמעת ללשון החוק אין השופט מוסיף לחוק מה שאין בו, כי אם חושף משמעות המצויה בו במשתמע. אכן, המשמעות המשתמעת היא חלק מהחוק באותה מידה שהמשמעות המפורשת היא חלק מהחוק. בחשיפת המשמעות המשתמעת, אין השופט ממלא חסר (לאקונה) בחוק; הוא אך חושף מה שטמון בחוק 'בין השיטין'. דבר זה מותר אף בשיטה שבה השופט אינו רשאי למלא חסר בחוק, ובלבד שהדבר מתבקש מתוך ההקשר" (פרשנות החקיקה, עמ' 110; ראו גם עמ' 98-100, 108-106).

כאמור לעיל, המונח "שכר" בשדה משפט העבודה אינו שווה בערכו למונח "תמורה כספית". בניגוד לזה האחרון, הוא איננו נייטרלי ביחס למועד התשלום. פרשנות ראויה של המונח "שכר", ודאי לצרכי חוק שכר מינימום, היא, אם כן, תמורה כספית שמשלמת במועד קבוע ובתום פרק זמן שלא עולה על חודש ימים ממועד תחילת ביצוע העבודה שבגינה משתלם השכר. פרשנות זו הולמת את תכליתו של החוק, ועולה בקנה אחד עם הערך המוגן שביסוד העבירה – הזכות לשכר מינימום (שהיא נגזרת של הזכות למינימום קיום אנושי בכבוד), אשר כוללת הן את היקף השכר המשתלם הן את הביטחון והוודאות הנלווים לקבלתו של השכר במועד. שכר שלא שולם במועד מאבד, במובן מסוים, את אופיו כשכר "סתם" והופך ל"שכר מולן". סעיף העבירה מתייחס לקיום החובה לתשלום שכר בטרם הפך זה לשכר מולן. זו הפרשנות היחידה הסבירה נוכח תכליתו של החוק.

14. משנמצא כי רק פרשנות אחת למונח "שכר מינימום" ולסעיף 14 לחוק שכר מינימום היא סבירה מבחינת הגשמת תכלית החוק, אין לנו צורך לפנות לכלל הפרשנות המקלה עם הנאשם (המעוגן בסעיף 34כא לחוק העונשין) על מנת להכריע בין פרשנות

זו לבין הפרשנות המוצעת על ידי המבקשת, שאיננה סבירה נוכח תכליתו של החוק. עמדה על כך הנשיאה ד' ביניש בפסק דינה בעניין כהן כדלהלן:

”לאחר שהפרשן קובע את תכליתו של דבר חקיקה מסוים, עליו לבחור מבין הפירושים האפשריים הסבירים של לשון דבר החקיקה את המשמעות שמגשימה טוב יותר מכל משמעות אחרת את תכליתו של הדין. לפיכך, אם הפרשן מגיע למסקנה כי ישנו רק פירוש סביר אחד ללשון דבר החקיקה, המגשים את תכליתו, זהו הפירוש שלפיו יש לנהוג; ... זאת, בין אם אותו פירוש מחמיר עם הנאשם ובין אם הוא מקל עימו בהשוואה לפירושים אפשריים אחרים מבחינה לשונית של דבר החקיקה הנדון” (פסקה 10).

15. מן המקובץ עולה, כי המונח ”שכר מינימום”, על-פי פרשנותו הראויה, מקפל בתוכו מסגרת זמן קבועה לתשלום התמורה הכספית. פרשנות זו מתיישבת עם לשונו של החוק, עם תכליתו ועם הערך המוגן שביסוד העבירה. נמצא, כי משלא שילמה המבקשת את שכרם של המתלוננים מדי חודש בחודשו, כנדרש, לא ניתן לומר כי המבקשת שילמה את שכר המינימום של המתלוננים בהתאם לסעיף 14 לחוק שכר מינימום. השלמת הסכומים שבפיגור כעבור זמן אינה עוד בגדר תשלום שכר מינימום, אלא תשלום שכר מולן. היסוד העובדתי הקבוע בעבירה מתקיים אפוא.

מועד התשלום – הערה משלימה

16. אוסיף, כי לא נעלם מעיני השוני שבין ההסדר הפלילי המצוי בסעיף 25ב(ב) לחוק הגנת השכר, לפיו לא ניתן להעמיד לדין מעביד בגין הלנת שכר, אלא לאחר שחלפו תשעים (90) ימים מהיום שבו הפך השכר ל”שכר מולן” (סעיף קטן ב)), לבין ההסדר הפלילי שמצוי בסעיף 14 לחוק שכר מינימום. סבורני כי שוני זה ראוי הוא נוכח התכליות השונות שעומדות בבסיסם של שני החוקים. כך, אף שתכליתם הכללית של שני החוקים היא להקנות לעובדים זכויות כלפי מעבידם, תכליתו הספציפית של חוק שכר מינימום היא להגן על זכותם של עובדים למינימום קיום אנושי בכבוד. בהקשר הזה, אי תשלום שכר מינימום הוא חמור יותר, שכן הוא פוגע בזכותו זו של העובד, בעוד שאי תשלום יתר השכר (דהיינו, מעבר למינימום) לא פוגע בה (אם כי פוגע בזכויות אחרות של העובד). מכל מקום, איני מוצא ששוני זה יש בו כדי לשנות מן התוצאה אליה הגעתי.

17. המבקשת לא שילמה את שכרם של המתלוננים במועדו בחודשים אחדים בשנת 2002. הוכח, כי תשלום השכר נעשה "טיפין טיפין", ולא באופן סדור בתום חודש העבודה, כנדרש. על כן, לא ניתן לומר, לדידי, כי המבקשת שילמה את שכר המינימום כנדרש בסעיף 14 לחוק שכר מינימום. יתכן שבכך היא פרעה את חובה הכספי לעובדיה, או שילמה להם "שכר מולן", אך העובדה שלא נותרה חייבת להם אין פירושה כי קיימה את חובת תשלום השכר, בטרם זה הפך לשכר מולן, על כל מרכיביה, לרבות עמידה במועד לתשלום.

18. אשר לטענותיה של המבקשת לעניין גזר הדין, לא מצאתי כל מקום להתערב בעונש שהטיל בית הדין הארצי לעבודה על המבקשת. כידוע, אין ערכאת הערעור – לא כל שכן ב"גלגול שלישי" – נוהגת להתערב בעונש שהטילה הערכאה הקודמת. התערבות כגון דא מצומצמת היא למקרים בהם העונש שהושת הוא חריג במידה קיצונית (ראו למשל ע"פ 7787/11 פלוני נ' מדינת ישראל, פסקה 16 (לא פורסם, 18.11.2012)). סבורני כי בנסיבות העניין, ונוכח חומרת העבירה, העונש שהוטל על המבקשת אינו חורג ממתחם סבירות זה, גם בהתחשב בנסיבות לקולה, ועל כן דינן של טענות המבקשת בעניין זה להידחות.

נוכח כל האמור לעיל, אציע לחבריי לדחות את הבקשה.

ש ו פ ט

השופט א' רובינשטיין:

א. מסכים אני לחוות דעתו של חברי השופט זילברטל. אוסיף לניתוחו, כי לטעמי לא רק המונח "שכר מינימום" שבסעיף 14 לחוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987 מקפל בתוכו גם "לוח זמנים", מסגרת זמן לתשלום, אלא – ולדידי אולי ביתר שאת – גם המונח "שילם", הטעון אף הוא פרשנות, והיא משתלבת באופן הרמוני עם פרשנותו של חברי למונח "שכר". המונח "שילם" אינו יכול להיות ערטילאי, ויש לקרוא לתוכו בלא היסוס את חובת המועד לתשלום, קרי, המועד הסמוך לאחר ביצוע העבודה, במסגרת הזמן של חודש ימים. "שילם" פירושו "שילם במסגרת זמן", שאם לא כן יחרוג הדבר

כליל מרשת המגן שפרס המחוקק; על כן "שילם", בהמשך לדברי חברי בפסקאות 13-12, פירושו "במועד קבוע ובתום פרק זמן שאינו עולה על חודש ימים ממועד תחילת ביצוע העבודה שבגינה משתלם השכר". פירוש אחר לסעיף 14, עם כל חריפותה של טענת המבקשת, מרוקן את הסעיף מתוכנו, וכפי שכתב בית הדין הארצי, לשיטת המבקשת "בהיעדר מועד נקוב באותו סעיף לתשלום שכר מינימום, לכאורה, לעולם שכר מינימום לעניין היבטו הפלילי לא ישולם באיחור". ברי בעיניי שאין לקבל פרשנות שזו תוצאתה; הפרשנות התכליתית לא רק מצדיקה אלא אף מחייבת לדידי איפוא את מסקנת בית הדין הארצי. ראו גם דנ"פ 10987/07 מדינת ישראל נ' ברק כהן (לא פורסם). כפי שמציין השופט ד"ר מ' לובוצקי (חזרה עבודה וחכירות העובד, מה' 2008, פרק 12 עמ' 8), להגשמת המטרה של רווחת האדם והצדק החברתי "מצא המחוקק לנכון להוסיף אמצעי כפיה פלילי נוסף לעילת התביעה האזרחית". פרשנות המנוגדת לשכל הישר לא תצלח, וכמות שכתב חברי והסביר, אין מקום לרתום לשכזאת את הדוקטרינה וסעיפי החוק המפרשים, בגדרי ספק, את איסורי החוק הפלילי לטובת נאשם; לא בכך עסקינן.

ב. כללם של דברים, אין מנוס איפוא – על דעת השכל הישר – מפירושו של חברי וממתן ממשות לפן הפלילי שביקש המחוקק להוסיף לסנקציות האזרחיות.

ג. לחיבת המשפט העברי, נביא מקצת מגישתו בנושא שכר שכיר והיחס אליו.

ד. המשפט העברי, מימי המקרא ואילך, רגיש לתשלום שכר שכיר במועדו. הדברים מתמקדים בהלנת שכרו של השכיר, ובימי קדם, בהיעדר רשת ביטחון סוציאלי סדורה, היתה הלנה עלולה לגזור על מי ששכרו הולך חרפת רעב מיידית. על כן אמרה התורה (דברים כ"ד, ט"ו) "ביומו תתן שכרו ולא תבוא עליו השמש, כי עני הוא ואליו הוא נשא את נפשו, ולא יקרא עליך אל ה' והיה בך חטא". ועוד נאמר (ויקרא י"ט, י"ג) "לא תעש'ק את רעך ולא תגזל ולא תלין פעולת שכיר אתך עד בוקר". עוצמת ההתייחסות להלנת שכר מתבטאת, בין השאר, בדברי מדרש פסיקתא זוטרותא (לקח טוב) דברים (תצא מ"ב, ב') "כל הכובש שכר שכיר עובר בה' לאוין (חמש מצוות לא תעשה, וליתר דיוק, גם לפי הרמב"ם שכירות י"א, ב' ארבעה לאוין ועשה – א"ר), משום לא תעשוק, לא תגזול, לא תלין, ביומו תתן שכרו, ולא תבוא עליו השמש...". ועוד נאמר שם "כל אדם עני ואביון בפעולתו, אלא שממהר הקב"ה להיפרע על-ידי (בשל – א"ר) עני ואביון יותר משאר כל אדם... הכובש שכר שכיר כאילו הוא נוטל את נפשו"; ראו גם בבלי בבא מציעא קי"א, א'; מדרש ספרי דברים רע"ט (ט"ו). ואכן המשנה (בבא

מציעא ט', י"ב) והגמרא (בבלי בבא מציעא ק"י, ב' – קי"א, א'), על פי תנאי החיים דאז, מפרשות את מצוות "לא תלין" ו"ביומו תתן שכרו" כחלות במועד קצר – שכיר יום גובה כל הלילה שלאחריו ושכיר לילה גובה כל היום שלאחריו, תוך פירוט לגבי שכיר שעות.

ה. נדרשים לכך גם ספרי המצוות מימי הביניים, כמו הרמב"ם בספר המצוות (עשה ר', לא תעשה רל"ח ורמ"ז) וספר החינוך מצוה ר"ל ("שלא נאחר שכר שכיר"). האחרון מציין כטעם (שורש) המצוה "לפי שהשם ברוך הוא חפץ בקיום האדם אשר ברא, וידוע כי באיחור המזונות יאבד הגוף, ועל כן ציננו לתת שכר שכיר כי אליו הוא נושא את נפשו להתפרנס בו, ולפי הנראה על כן שם גבול זמנו יום אחד ולא יותר, כי דרך בני אדם להתענות יום אחד לפעמים...". ובמצוה תקפ"ח ("נתינת שכר שכיר ביומו") נאמר בטעמה, בין השאר, "והאל בחסדיו ציננו ללמד נפשנו במידת החמלה והחסד, ונשלים לכל בריה חוקה בעת הצורך, למען נזכה ונכשר לקבל טובו, כי חפץ לעשות חסד הוא". להלכה נפסק (רמב"ם שכירות י"א, ב') "כל הכובש שכר שכיר כאילו נטל נפשו ממנו שנאמר ואליו הוא נושא את נפשו. ועובר ארבע אזהרות ועשה... איזהו זמנו, שכיר יום גובה כל הלילה ועליו נאמר לא תלין פעולת שכיר אתך עד בקר, ושכיר לילה גובה כל היום ועליו נאמר ביומו תתן שכרו, ושכיר שעות של יום גובה כל היום ושכיר שעות של לילה גובה כל הלילה. שכיר שבת, שכיר חודש, שכיר שנה, שכיר שבוע יצא ביום גובה כל היום, יצא בלילה גובה כל אותו הלילה". וראו גם שולחן ערוך חושן משפט של"ט, ג', שם מוסיף הרמ"א (ר' משה איסרליש) בהגהה "ופועלים דידן (שלנו), שאין עושין מלאכה עד הלילה, כיון ששקעה עליו חמה עובר עליו משום ביומו תתן שכרו, ואם עשה מלאכה עד הלילה יש לו זמן כל הלילה; אף על פי שלא שכרו בפירוש כן, ודאי אדעתא דהכי אגריה (על דעת זאת שכרו)". רוצה לומר, מועדן של השכר מוקדם אף יותר – עם השקיעה – אם העבודה מסתיימת בשעה ביום שאינה סוף היום.

ו. באנציקלופדיה תלמודית ג', ש"ל, בערך "בל תלין: איסור הלנת שכר עבודתו של פועל", מתוארת חומרת לוח הזמנים של האיסור, שאף שלא של תורה אינה אלא בבוקר ראשון בלבד, מכאן ואילך הריהו מכל מקום לאו של דבריהם (מדברי חכמים), על פי הפסוק "אל תאמר לרעך לך ושוב ומחר אתן" (משלי ג', כ"ח). אמנם "פועלים היודעים שבעל הבית אין דרכו שיהיו לו מעות אלא ביום השוק, או שאין דרכו לשלם עד שיעשה חשבון עם הפועלים, אינו עובר בכל תלין אפילו יש לו כסף, שהרי על דעת כן השכירו עצמם לכתחילה שלא יקבלו שכירותם מייד, וכיון שלא עבר בבוקר ראשון שוב אינו עובר, אלא שמיום השוק ואילך עובר איסור דרבנן של אל תאמר..." (שולחן

ערוך חושן משפט של"ט, ט'). אמנם אין לוקין על לאו של כל תלין, כיון שהמעביד מחויב בתשלום (רמב"ם שכירות י"א, א) ואין בו מעשה, ואולם תחולת הלאו ברורה במישור הדתי, ועמו במישור החברתי.

ז. פרק שלם ומפורט לנושא הלנת השכר הקדיש ר' ישראל מאיר הכהן בעל החפץ חיים בספר אהבת חט (פרק ט', וראו מהדורת זיכרון-זליגמן, תשס"ג). לאחר פירוט הדינים שהובאו מעלה, מציין הוא (סימן ז' עמ' צ"ט). כי "אין בעל הבית עובר משום 'אל תלין' אלא אם כן יש לו מעות ליתן לו", אבל הכוונה גם לפיקדון והלוואה אצל הזולת שבעל הבית צריך ליטול לשם תשלום שכר הפועל, ואף ללוות לשם כך "ובפרט עם השכיר עני, ועל ידי זה שיתן לו בזמנו יחזיק ידו שלא יצטרך לבריות, בודאי צריך לעשות כן" (עמ' ק). בלא שנכביר דברים, נציין רק – לעניין המועד (סימן י"ב, עמ' ק"ו), כי כאמור, אמנם אם עבר זמנו אין בעל הבית עובר (מדין תורה) משום "בל תלין", אך חייב לתת מייד שאחרת "בכל עת שישהה עובר הוא על לאו של דבריהם".

ח. בספרו של הרב ש"י זיין לאור ההלכה נדפס (עמ' קמ"ו ואילך) מאמרו "הלנת שכר שכיר". הדגשתו המעניינת, בין השאר, היא כי הלאו של "לא תלין" הוא "בגדר איסור, ולא כשאר החיובים שבין אדם לחברו, שגדר דיני ממונות להם"; ולכן, בשעת ספק אם חל "לא תלין" אם לאו, אין פוסקים כמו בכל ספק ממון לקולה, אלא נוקטים ספק איסור, לחומרה (וראו האסמכתאות שם בעמ' קמ"ז). חומרת האיסור מתבטאת גם בכך שלפי הריטב"א (ר' יום טוב בן אברהם אשבילי, ספרד, המאות הי"ג-ה"ד) גם בפחות משה פרוטה עובר מלין השכר.

ט. בדיון בכנסת בחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958 ניתנה הדעת לנושא מקומם של הדברים במשפט העברי, וראו נ' רקובר, המשפט העברי בחקיקת הכנסת (תשמ"ט-1988), ב', 985 ואילך, ואזכיר רק מדברי ח"כ משה אונא בקריאה טרומית (דברי הכנסת 18, 1660, וראו אצל רקובר עמ' 186) "הלנת שכר שכיר היא לאו מן התורה, שחכמינו השוו אותה לדיני נפשות, תוך הבנה עמוקה של גוף הבעיה".

י. הרב צבי ארנון ("הלנת שכר", תחומין כ"ב (תשס"ב) 345). נדרש לנסיבות שבהן אין למעביד מעות, ומצוין, תוך הסתמכות גם על החפץ חיים באהבת חט, שגם מצד הדין אם יכול המעביד ללוות מעות עליו לעשות כן ולשלם לשכירו, והוא מציין (עמ' 349) "כיון שמזומנים הם אמצעי התשלום היחיד שעל ידו לא עוברים על מצוות לא-תעשה ומקיימים את מצוות העשה, החכם עיניו בראשו ועליו להכין לו כסף מראש

לפני זמן סיומה של העבודה. כך כתב בספר החינוך (מצוה תקפ"ח), ומכל מקום ראוי לכל בן דעת להיות הכסף בידו טרם ישכור הפועלים".

יא. למדנו מכל אלה את חשיבות האיסור של כל תלין, טעמיו וחומרתו המיוחדת – שמעבר לדיני ממונות "רגילים" – את לוח הזמנים הקצר שלו, ואת חריגיו המועטים; לוח הזמנים, שהוא מצומצם ביותר, מטעים את החשיבות שיוחסה לכך, גם אם הסנקציות בדיני אנוש מוגבלות. ובחתימה אציין, כי משפט המדינה, מנהג המדינה, ולענייננו כמובן מדינת ישראל, רלבנטי לדיני העבודה בפרשנות המשפט העברי; ראו ש' ורהפטיג, דיני עבודה במשפט העברי (תשכ"ט), 327 ואילך; הרב א"ח שרמן, "מנהג המדינה ביחסי עובד ומעביד", תחומין י"ח (תשנ"ח) 236, והמקורות המובאים שם בעמ' 239-240, וכן ראו עמ' 245-247; ת' מוסקוביץ, "עקרונות יסוד במשפט העבודה", פרשת השבוע (א' הכהן ומ' ויגודה עורכים), בראשית 201, 204 (הע' 11).

יב. כאמור, מצטרף אני לחברי.

ש ו פ ט

השופט ח' מלצר:

הנני מצטרף בהסכמה להחלטתו המקיפה של חברי, השופט צ' זילברטל ולהערותיו של חברי, השופט א' רובינשטיין.

ש ו פ ט

לפיכך הוחלט כאמור בהחלטתו של השופט צ' זילברטל.

ניתנה היום, כ"ד בטבת התשע"ג (6.1.2013).

ש ו פ ט

ש ו פ ט

ש ו פ ט