

על זובים, הלוואות והעסקת עובדים/יוגב יעקובוביץ', עו"ד*

עובד פונה למעסיק ומבקש ממנו הלוואה. המעסיק מלווה את הכסף לעובד ומסכים איתו שמידי חודש יחזיר העובד את הכסף כהפחתה משכר העבודה שלו. האם אכן מחויב העובד להחזיר את הכסף כהפחתה מהשכר? על פי חוקי העבודה בישראל, לא תמיד! דיני העבודה מטרתם לסייע לעובדים ולהגן על זכויותיהם - מטרה חשובה וראויה - אך לעיתים החיבוק הפטרנליסטי של המחוקק הופך לחיבוק דב. כך הדבר, למשל, בנוגע למתן הלוואות לעובדים.

חוק הגנת השכר קובע רשימה סגורה של פריטים שרק אותם ניתן לנכות משכרו של עובד. חוב על פי התחייבות בכתב מהעובד למעסיק ניתן לנכות מהשכר, אולם בתנאי שלא ינוכה על חשבון החוב יותר מרבע שכר העבודה כל חודש. גם אם המעסיק מגדיר את ההלוואה כמקדמה על חשבון שכר עבודה עתידי, החוק מאפשר ניכוי רק של מקדמה בשיעור של שלושה חודשי שכר ולאחר מכן לא ניתן לנכות יותר מאשר רבע מהשכר כל חודש. במילים אחרות, גם אם המעסיק נתן כספים לעובד, לא בטוח שיוכל לקזזם מהשכר (והבעיה המרכזית עולה, כאשר אין למעסיק מקור אחר לממן את החזר ההלוואה או המקדמה). בסיום ההעסקה רשאי המעסיק לנכות משכרו האחרון של עובד את יתרת החוב אולם לא תמיד יש ממה לקזז (ביחוד כאשר פיצויי הפיטורים משולמים כל חודש לקופה חיצונית שהיא בבעלות העובד). תשומת הלב שהאמור נוגע רק לחובות למעסיק עצמו. במקרה שנדון בבית הדין לעבודה בתל אביב בדצמבר, 2019, דובר על עובד אשר לוהה כסף מעובד בכיר. כשסיים העובד לעבוד, נוכה סכום זה משכרו האחרון, אך בית הדין, ובצדק, הבהיר שלא ניתן לנכות סכומים שאותם לא חייב העובד למעסיק עצמו.

ומה קורה אם עובד אינו מחזיר רכוש של המעסיק? האם ניתן לקזז אותו מהשכר? במקרה שנדון בבית הדין לעבודה בתל אביב, בנובמבר, 2109, עובדת לא החזירה למעסיק טלפון סלולרי ומחשב והוא קיזז את שוויים משכרה האחרון. בית הדין קבע, שעל המעסיק לתבוע את העובד ולא לקזז את הסכום משכרו.

טעות של המעסיק גם היא אינה אחד מאותם פריטים שניתן לנכות מהשכר. כך, למשל, אם מעסיק שילם בטעות לעובד מעבר לסכום הנדרש (למשל, מעסיק מעביר לעובד שכר גבוה מידי כי טעה בחישוב המס הנדרש לניכוי במקור), לא בטוח שיוכל המעסיק לקזז זאת מהמשכורת הבאה. בוודאי שבדרך כלל לא ניתן לקזז "קנסות" בגין עבירות משמעת או "עבירות" אחרות במקום העבודה. כך, למשל, במקרה שנדון בבית הדין הארצי לעבודה ביוני, 2015, מעסיק שילם לעובד תשלומי יתר בשל טעות בחישוב המס שצריך לנכות במקור. עם סיום העסקת העובד ביקש המעסיק לקזז את הסכומים ששולמו ביתר מהשכר האחרון אבל בית הדין קבע שיש לבחון כל מקרה לגופו תוך הפעלת מבחנים כגון בחינה מי תרם יותר לטעות, עד כמה כל אחד מהצדדים הסתמך על הטעות ועד כמה כל צד היה הגון כלפי השני. באותו מקרה, כיוון שהטעות הייתה של המעסיק, המעביד המשיך לשלם ביתר גם כשלמד על הטעות והעובד הסתמך על הכספים ששולמו לו בטעות, המעסיק לא רשאי לקזז הסכומים ואף לא זכאי לקבלם חזרה כלל.

רבים מהמעסיקים המרגישים כי נגרם להם עוול בגלל התנהגותו של העובד בוחרים לפעול על דעת עצמם ובאופן חד צדדי ולפגוע בעובד במקום הכי רגיש לו, השכר. אין ספק כי מצב זה נוצר גם בשל תסכול של מעסיקים הגונים מדיני העבודה שבמקרים רבים פועלים לטובת העובד על חשבון המעסיק כדי לסייע לעובדים (ומבלי להבין שבפועל העובד הוא זה שנפגע מה"סיוע"). המשמעות היא שמעסיקים נרתעים בשל כך מלבוא לקראת עובדים שצריכים סיוע כספי מחשש שלא יוכלו לקזז סכומים אלה בעתיד ודווקא העובדים נפגעים מכך. חיבוק דב כבר אמרנו?

בכל מקרה, יש לבחון כל מקרה לגופו וחשוב לזכור כי יש להתנהל בזהירות כאשר מדובר בזכויות המגיעות לעובד ולא לפעול בפזיזות ובאופן חד צדדי. בכל מקרה שרוצים להלוות כספים לעובדים או אם מתכוונים לקזז כספים משכרו של העובד, מכל סיבה שלא תהיה, חשוב להיוועץ תחילה בעורך דין בעל מומחיות בתחום.

* עו"ד יוגב יעקובוביץ' הינו עו"ד במשרד אפיק ושות' (www.afiklaw.com) ועיקר התמקדותו בתחום המסחרי והחברות. אין בסקירה כללית זו משום ייעוץ משפטי כלשהו ומומלץ להיוועץ בעורך דין המתמחה בתחום זה בטרם קבלת כל החלטה בנושאים המתוארים בסקירה זו. לפרטים נוספים: 03-6093609, או באמצעות הדואר האלקטרוני: afiklaw@afiklaw.com.

On Bears, Loans and Employment / Yogev Yakovovich, Adv. *

An employee approaches the employer and asks for a loan. The employer lends the money to the employee and they agree that every month the employee will repay the money as a deduction from the salary. Is the employee actually obligated to repay the money as a deduction from salary? Under the Israeli Labor Laws, not always! The labor law aims to assist employees and protect their rights. An important and worthy goal, but sometimes the legislator's paternalistic embrace becomes a "bear hug" (in Hebrew the idiom means an act that means to embrace but in fact causes damage). This is the case, for example, when it comes to loans to employees.

The Israeli Salary Protection Act sets a closed list of things that may be deducted from an employee's salary. Debt under a written undertaking from the employee to the employer may be deducted from the salary, provided that the deduction does not exceed a quarter of the monthly salary. Even if the employer defines the loan as an advance payment of future wages, the law only allows the deduction of up to three months salary and then no more than a quarter of the monthly salary may be deducted. In other words, even if the employer gave money to the employee, it is not certain that the employer may deduct such from the salary (and the main issue arises when the employer has no other source to finance the repayment). Upon termination of employment, the employer may deduct from the last salary the balance of the debt, but not always is there enough to deduct from (especially when severance pay is paid every month to an external fund owned by the employee). Note that the aforesaid relates only the debts to the employer itself. In a case discussed in the Tel Aviv Labor Court in December, 2019, an employee borrowed an amount a senior employee. When the employment terminated, this amount was deducted from the last salary, but the Court, and rightly so, made it clear that sums which the employee did not owe to the actual employer may not be deducted.

What happens if an employee does not return a property of the employer? May this be deducted from the salary? In a case heard at the Tel Aviv Labor Court in November, 2019, an employee did not return a cellphone and computer to the employer and the employer deduct their value from her last salary. The Court held that the employer needs to file a claim against the employee and may not deduct the amount from the salary.

An employer mistake is also not one of the things that may be deducted from the salary. Thus, for example, if an employer mistakenly paid an employee beyond the amount due (for example, an employer transfers a higher amount because of a mistake in calculating the tax required to be withheld), it is not certain that the employer may deduct that from the next salary. Certainly, "fines" cannot be deducted for disciplinary or other "offenses". For example, in a case discussed at the National Labor Court in June 2015, an employer overpaid an employee due to a mistake in the calculation of the amount required to be withheld. Upon termination of employment the employer sought to set-off the overpaid amounts from the last paycheck but the Court held that each case should be examined on its merits by applying tests such as who contributed more to the mistake, how much each party relied on the mistake and how fair each party was to the other. In that case, because the mistake was on the part of the employer, the employer continued to overpay even after learning of the mistake and the employee relied on the funds erroneously paid to him, deduction may not be made and, in fact, the employer is not entitled to repayment of the amount at all.

Many employers who feel wronged by an employee's behavior choose to act unilaterally and hurt the employee at the most sensitive place, the income. Undoubtedly this is also caused by frustration of honest employers from the labor law that in many cases work to the benefit of the employee on account of the employer in order to assist the employee (and without understanding that in fact the employee is hurt by the "assistance"). The meaning of this is that employers are hesitant because of this to assist employees that need urgent funding because of the apprehension that the funds may not later be set-off and the employees are the ones hurt by this. A classic "bear hug"...

In any case, it is important to remember that care should be taken when it comes to rights due to an employee and not to act recklessly and unilaterally. In any case that amounts are contemplated to be lent to employees or if one intends to deduct funds from an employee's salary, for whatever reason, it is important to first consult attorneys with expertise in the field.