



ת"פ 19352/05/13 - מדינת ישראל נגד ביטחון אזרחי ש.ק. בע"מ,,שמעון קויפמן

בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ת"פ 19352-05-13

25 פברואר 2015

לפני: כב' סגן הנשיאה אילן סופר

המאשימה:

מדינת ישראל
ע"י ב"כ: עו"ד ישראל שניידרמן

נגד

הנאשמים:

1. ביטחון אזרחי ש.ק. בע"מ, (ח.פ. - 513586057)
2. שמעון קויפמן
ע"י ב"כ: עו"ד נדב דלומי

הכרעת דין

בפתח הדברים אודיע כמצוות סעיף 182 **לחוק סדר הדין הפלילי** [נוסח משולב], התשמ"ב - 1982, כי החלטתי לזכות את הנאשם 2 מהעבירה המיוחסת לו כ"ממונה מטעם המעסיק", לפי סעיף 5 א **לחוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במנהל התקין)**, תשנ"ז - 1997.

1. כנגד הנאשמים הוגש כתב אישום המייחס להם עבירות של אי תשלום פדיון חופשה, לפי סעיפים 13 ו- 28 (א) (2) **לחוק חופשה שנתית**, תשי"א - 1951, אי תשלום שכר מינימום, לפי סעיפים 2 (א) ו- 14 **לחוק שכר מינימום**, תשנ"ז - 1987 ופיטורי עובדת בשל הגשת תלונה, לפי סעיפים 2 (א) ו- 5 א **לחוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במנהל התקין)**, תשנ"ז - 1997 (להלן - **החוק**).

2. בדיון שהתקיים ב- 23.1.2014, נמחקה העבירה של אי תשלום שכר מינימום. הנאשמת 1 הודתה בביצוע העבירה של אי תשלום פדיון חופשה שנתית והוטל עליה קנס בסך 4,320 ש"ח. העבירה של אחריות מנהל ביחס לאי תשלום חופשה שנתית - נמחקה.

כך נותרה להכרעה השאלה, אם הנאשמים פוטרו עובדת משום שהגישה תלונה.



3. הנאשמת 1 (להלן - **הנאשמת**) הינה חברה בע"מ המספקת שירותי שמירה, אבטחה וניקיון.
- הנאשם 2 (להלן - **הנאשם**) משמש כמנהל החברה ובעלים בה.
4. הנאשמת העסיקה את העובדת יפית דוקרקר (להלן - **העובדת**) כמאבטחת, החל מ- 26.6.08 ועד 1.4.09. במסגרת עבודתה שובצה העובדת בחנויות ובמסעדות בבאר שבע.
5. **בתאריך 24.3.2009** הגישה העובדת תלונה במשרד התמ"ת כנגד הנאשמת, על כך שלא קיבלה שכר עבור חודש ספטמבר 2008, וכן לא קיבלה גמול עבור עבודה בשעות נוספות (אישור על קבלת התלונה ת/1).
- באותו יום** הוציא משרד התמ"ת דרישה לנאשמת להמצאת תלושי שכר, רישומי שעות נוכחות, טופס הודעה לעובד ודו"ח ניצול חופשה בקשר לעובדת (ת/4).
6. לאחר הגשת התלונה, **העובדת שובצה במסעדת "ערביקה" בבאר שבע בתאריך 29.3.2009**, ולאחר מכן לא שובצה עוד (דו"ח השעות סומן ת/12).
7. **בתאריך 5.4.2009** התקיימה פגישה במשרדי הנאשמת בבאר שבע, בה נכחו העובדת, גב' יפית טויטו - מזכירת החברה ומר מוטי אוחנה - אחראי על ניהול העניינים השוטפים בסניף באר שבע של הנאשמת. במהלך השיחה דובר על תלונת העובדת. בתום הפגישה נמסר לעובדת אישור עבודה, בו צויין כי העובדת עבדה עד ליום 1.4.2009 וסיבת סיום העבודה היא פיטורים. על המכתב חתם הנאשם (ת/6).
8. **טענות המאשימה**
- המאשימה טוענת כי הנאשמת לא הסבירה מדוע פוטרה העובדת ובנסיבות אלו, יש מקום לחפש סיבה אחרת שהיא הגשת התלונה. סמיכות הזמנים בין הגשת התלונה והפגישה, וכן מסירת מכתב הפיטורים מביאים למסקנה כי הסיבה לפיטורי העובדת היתה הגשת התלונה, כעולה מעדות העובדת ובהתאם למכתב שנמסר לה, שהיה מוכן מראש, ככל שלא תסכים לחזור בה מהתלונה. הנאשם, בהיותו נושא משרה בחברה, חתם על מכתב הפיטורים כלאחר יד, מבלי לברר את נסיבות פיטורי העובדת, תוך שעצם את עיניו מול עובדות המקרה.
9. **טענות הנאשמים**
- הנאשמים הפנו לעדויות בתיק, שאינן יכולות לבסס הרשעה. גב' יפית טויטו הכחישה כי איימה על



העובדת או ביקשה ממנה לבטל את התלונה. כל שרצתה היה לקדם עניינים. גב' טויטו העידה כי העובדת ביקשה לסיים לעבוד.

מר מרדכי אוחנה לא זכר את הפגישה, ובחלקה האחרון לא נכח.

בעדות העובדת נמצאו סתירות ועל כן היא אינה מהימנה. כך העובדת סתרה עצמה בקשה למועד קבלת מכתב הפיטורים, לפני הפגישה או מיד בתחילתה, מי שמסר לה את המכתב, גב' טויטו או מר אוחנה, היוזמה לפגישה שלה או של נציג הנאשמת, ויומה האחרון בעבודה, האם 24.3 או 29.3.

הנאשם ידע על נסיבות סיום העבודה של העובדת מגב' טויטו, איתה בירר ומצא כי העובדת התפטרה. הוא חתם על המכתב כאשר הבין שהגיעו להבנה איתה והיא עבדה פחות משנה. הוא עשה זאת כמחווה של רצון טוב.

10. הכרעה

סעיף 2 לחוק קובע את מטריית ההגנה הניתנת למתלונן:

"(א) לא יפגע מעביד בענייני עבודתו של עובד ולא יפטרו בשל כך שהגיש תלונה נגד מעבידו או נגד עובד אחר של אותו מעביד, או שסייע לעובד אחר בקשר להגשת תלונה כאמור.

(ב) לא יפגע ממונה מטעם המעביד בענייני עבודה של עובד, ולא יגרום לפגיעה בענייני עבודתו או לפיטוריו, בשל כך שהגיש תלונה נגד מעבידו או נגד עובד של אותו מעביד, או שסייע לעובד אחר בקשר להגשת תלונה כאמור".

סעיף 1 לחוק קובע כי ענייני עבודה הם כל אחד מאלה:

"(1) תנאי עבודה;

(2) קידום בעבודה;

(3) הכשרה או השתלמות מקצועית;

(4) פיטורים או פיצויי פיטורים;

(5) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשה לפרישה מעבודה".



סעיף 5 א' לחוק מגדיר את העבירה:

"5 א' (א) פגע מעסיק בענייני עבודה של עובד או פיטר אותו, בניגוד להוראות סעיף 2 (א), או פגע ממונה מטעם המעסיק בענייני עבודה של עובד או גרם לפגיעה בענייני עבודתו או לפיטוריו, בניגוד להוראות סעיף 2 (ב), דינו - מאסר שלוש שנים או קנס כאמור בסעיף 61 (א)(3) לחוק העונשין תשל"ז - 1977".

11. ההלכה הנוהגת בבתי הדין לעבודה, בכל הקשור לפיטורים שלא כדין, מחייבת את המעסיק להוכיח כי פיטורי העובד נעשו מנימוק ענייני וזאת בשים לב לקושי המובנה הקיים לעובד בהוכחת עילה פסולה לפיטורים. ככל שהמעסיק לא הביא הסבר לפיטורי העובד, מתבקשת המסקנה כי הפיטורים נעשו שלא כדין.

הלכה זו יש ליישם בשינויים המחויבים גם בהליך פלילי בו מוגש כתב אישום בקשר לעבירה של פיטורים שלא כדין, וזאת בשים לב לנטלי הראיה. ככל שהמעסיק בהליך הפלילי יראה ולו ספק בקשר לטעם הפסול שנפל בפיטורים, יזכה מהאישום המיוחס לו. על יסוד הכלל הזה, אפנה לבחון כעת את הראיות ובעיקר את העדויות בתיק.

12. **העובדת** מסרה בעדותה לחוקרת התמ"ת ביום 7.5.2009 כדלקמן:

"בתאריך 05.04.2009 זומנתי לפגישה עם נוח ובה ישבו מוטי אחראי ביטחון שהחליף את נוח ויפית המזכירה. שם התברר לי כי הם קיבלו מכתב ממשדך התמ"ת וביקשו ממני שאני אפנה אליכם בתקווה לסגור את התיק כי יש אמון. הם ביקשו למסור לכם כי הגעתי להסדר איתכם ושהכל בסדר ואני רוצה לסגור את התיק. השבתי כי אינני מעוניינת לסגור את התיק וכי אין ביננו יחסי אמון. לאחר מכן נאמר לי כי דרכנו נפרדות. אני הופתעתי כיוון שבאתי לראות סידור עבודה משום שלא שיבצו אותי לעבוד מה- 24.03.09 שזה גם התאריך שבו נגבתה ממני עדות.

שאלה: האם קיבלת דמי הודעה מוקדמת?

תשובה: אין לי מושג. לא קיבלתי תלוש אבל אני אשלח כבר את התדפיסים וניתן יהיה לראות כמה כסף נכנס בתאריכים".

בחקירתה הראשית מסרה העובדת כדלקמן:

"אמרו לי להגיע לפגישה להמשך העסקה, תאריכים שיתנו לי לעבוד. בפגישה הזו ישב לא המעסיק שלי שהעסיק אותי. ישבה שם יפית המזכירה. בהמשך נודע לי שיש לי מכתב פיטורים מוכן ואני לא עובדת. שאלתי מה הסיבה. אמרו לי שאני לא עובדת טובה וזה מכתב הפיטורים. ביקשתי לדבר עם המנהל



ואמרו לי שאי אפשר, זה מכתב הפיטורים. במקביל היא אמרה לי שיש לי תלונה במשרד התמ"ת, ושם אבטל את התלונה, אחזור לעבודה".

(עמ' 18 שורות 20-16 לפרוטוקול מיום 18.1.2015).

13. הנאשם - בחקירתו מיום 11.10.2009 (ת/13) סיפר כדלקמן:

"תשובה: לדברי יפית העובדת התפטרה.

שאלה: האם ישנם עדים או תיעוד בכתב לכך שהיו בעיות עם תפקודה של העובדת?

תשובה: לפי מה שאני זוכר העובדת היתה מברזיה ונעלמת.

שאלה: עוד לטענת העובדת, בפגישה זו ביקשו ממנה לבטל את פנייתה למשרד התמ"ת ומשסירבה הובהר לה כי היא מסיימת את העסקתה בחברה.

תשובה: אני לא מאשר. יש לשאול את מי שהיה בחדר, אולי הם יגידו משהו אחר, אולי הם יוכלו לתעד בעיות בתפקוד של העובדת".

בחקירתו הראשית סיפר הנאשם:

"כשאמרו לי שפיטרנו אותה, התקשרתי למשרד ושאלתי את יפית במה מדובר והיא אמרה לי שהם הגיעו להבנה שהיא מסיימת את העבודה שלה ונתנו לה מכתב פיטורים. היא עבדה פחות משנה. חתמתי על המכתב ומבחינתי נגמר הסיפור".

ש. איך אתה מסביר את הסמיכות בין מועד הפניה לתמ"ת לבין מועד פיטוריה?

ת. אני לא יכול להסביר. לא טיפלתי בזה. מבחינתי הדבר היחיד שעשיתי, שחתמתי על המכתב. אחרי שנאמר לי במפורש שהיא סיימה את העבודה. אני עשיתי את זה ממחווה של רצון טוב. לא התעסקתי עם זה.

ש. האם אתה יודע בעקבות האמירה שלך שהיא היתה מברזיה ונעלמת, כמה מכתבי התראה החברה הוציאה?

ת. לא יצא לה מכתב. אני סך הכל דיקלמתי את מה שאמרו לי מהמשרד. אם עובד לא מגיע, אני לא יודע. כל אחד והתפקיד שלו.

ש. איך אתה מצד אחד חותם על מכתבים ומצד שני אתה לא נכנס לזה?



ת. במקרה הזה. ישנם מקרים שאני כן מעורב. במקרה זה לא היה לי מה לבקש. היא עבדה פחות משנה. אמרו לי שהגיעו איתה להבנה. היא תחתום על מכתב פיטורים וזהו. אני חתמתי ומבחינתי זה נגמר.

(עמ' 25 שורות 8-10, עמ' 26 שורות 6-17 לפרוטוקול מיום 18.1.2015).

ביחס למועד מסירת המכתב לעובדת, מסר הנאשם בחקירתו (ת/14):

"שאלה: אני מציג בפניך את טופס אישור ההעסקה של העובדת דוקרקר חופית, שהוצג בפני על ידך ומסומן א.1. האם אתה מזהה טופס זה?

תשובה: כן.

שאלה: בטופס המסומן א.1 מצוין כי הוצא בתאריך 05.04.2009. האם אתה מאשר נתון זה?

תשובה: כן.

שאלה: האם העתק מהטופס המסומן א.1 נמסר לעובדת דוקרקר חופית? אם כן, מתי?

תשובה: חייב להימסר לה לדעתי, במועד של המכתב.

שאלה: האם העתק מהטופס המסומן א.1 נמסר לעובדת דוקרקר חופית במעמד השיחה בינה לבין מוטי ויפית?

תשובה: לדעתי כן.

שאלה: בטופס המסומן א.1 מצוין כי העובדת דוקרקר חופית סיימה את העסקתה בחברתך בתאריך 01.04.2009. האם אתה מאשר נתון זה?

תשובה: כן."

14. **מר נח פרידמן** - מפקח ניקיון ואבטחה בנאשמת החל לעבוד משנת 2008, היה אחראי על נושא האבטחה - סידור עבודה, אישור דוחות נוכחות. מר פרידמן הכיר את העובדת, והיה המנהל הישיר שלה וכאשר סיים לעבוד בסוף מרץ 2009, העובדת עדיין עבדה. הוא אישר כי לא פיטר את העובדת (ת/16).

15. **מר מרדכי אוחנה** - מי שהחליף את מר פרידמן בתפקיד, החל מאפריל 2009, סיפר בעדותו כי ראה פעם אחת את העובדת כאשר באה וחיפשה את מר פרידמן. מר אוחנה ישב עם העובדת יחד עם גב' טויטו, אשר שאלה את העובדת מדוע פנתה לתמ"ת לפני שדיברה איתה. במועד שבו התנהלה השיחה,



אשר מר אוחנה כי העובדת לא היתה משובצת. מר אוחנה הכחיש כי נאמר לעובדת כי עליה לבטל את התלונה אחרת תפוט. מר אוחנה לא נכח בכל הפגישה (ת/24, עמ' 23 שורות 20-23).

16. **גב' יפית טויטו** סיפרה בעצמה לחוקר התמ"ת ביום 17.3.2011 (ת/17) כדלקמן:

"תשובה: אני ומוטי קראנו לחופית למשרד אחרי שקיבלנו דרישה ממשרד התמ"ת. בתקופה הזו העובדת כבר לא היתה עובדת בחברה. אני לא זוכרת תאריך אבל בסמיכות לקבלתו של מוטי לעבודה כמנהל. שאלנו אותה מדוע היא פנתה והיא הסבירה שיש לה בעיות מבחינת תשלום שלטענתה נעשה לה עוול ולא שולמו לה מלוא השעות, לא נערך איתה גמר חשבון וכאשר היא פנתה לכפיר ולסניף התנערו ממנה. אני שאלתי אותה מדוע לא פנתה אלי, היא טענה שהיא הבינה שהיא צריכה לדבר רק עם כפיר ולכן דיברה רק עם כפיר. הבאתי לה את המספר שלי וערכנו מולה בדיקה.

שאלה: האם במהלך השיחה נשאלה חופית מדוע פנתה למשרד התמ"ת ישירות?

תשובה: אני שאלתי אותה למה לא פנית אלי בטרם פנית למשרד התמ"ת והיא אמרה שהיא נתקלה בדלת סגורה עם כפיר ומצאה לנכון לפנות אליכם.

שאלה: האם במהלך השיחה ביקשתם מחפית דוקרקר לבטל את הפנייה אל משרד התמ"ת?

תשובה: לא. אין מצב. ואני יודעת גם שזה בלתי אפשרי.

שאלה: לטענתה של העובדת יפית, השיחה התקיימה ב- 05.04.2009. האם זה הגיוני?

תשובה: כן, זה נשמע לי סביר.

שאלה: העובדת טוענת כי במהלך השיחה הועלתה בפניה הבקשה לפנות למשרד התמ"ת ולבטל את התלונה ולאחר שלא הסכימה, לא שובצה לסידור העבודה ונאמר לה כי יחסי העבודה נגמרו, האם זה נכון?

תשובה: לא היה ולא נברא.

שאלה: מדוע פוטרה העובדת חופית דוקרקר?

תשובה: אני לא יודעת. אני גם לא יודעת מי פיטר אותה. היו דברים שהתנהלו עם כפיר. כאשר נוהלה השיחה אני ידעתי שהיא כבר לא עובדת והנחתי שהיא גם יודעת שהיא כבר לא עובדת בחברה".

גם בחקירתה הראשית אישרה גב' טויטו כי במועד השיחה, העובדת כבר לא עבדה (עמ' 12 שורות



23-24).

גב' טויטו חזרה על כך שהעובדת הגיעה למשרד כדי לקחת מסמך ובעקבות כך ניהלו איתה שיחה (עמ' 13 שורה 21).

17. כאמור, אין חולק כי העובדת עבדה ב- 29.3.2009 עד סוף מרץ, הממונה עליה, מר פרידמן, אישר כי היתה עדיין עובדת והוא לא פיטר אותה. מי שהחליף את מר פרידמן, מר אוחנה - החל מחודש אפריל - לא הכיר כלל את העובדת ואישר כי העובדת לא היתה משובצת בעבודה כשהחל לעבוד בחודש אפריל.

בנסיבות אלו, ברור מעבר לכל ספק, כי לפחות עד מועד הפגישה שהתקיימה ב- 5.4.2009, לא הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים, למרות שמאז 29.3.2009 העובדת לא שובצה בעבודה.

הפגישה שהתקיימה ב- 5.4.2009 - נעשתה בקשר להמשך שיבוץ העובדת לפי בקשתה. פגישה זו עסקה רק בנושא אחד - התלונה שהעובדת הגישה ובעקבות כך, המכתב שקיבלה הנאשמת ממשרד התמ"ת. לפי זה, לא היתה צריכה להיות כל מניעה להמשיך ולשבץ את העובדת לולא הגישה את התלונה.

טענת הנאשם לפיה, העובדת נהגה להעדר כעולה מעדותו (ת/12), התבררה כאמירה חסרת בסיס.

על כן, נותרו לנו רק גרסאותיהם של הנאשם וגב' טויטו, שהשתנו ממועד החקירה לעדותם בבית הדין. הנאשם מסר בחקירתו כי יפית אמרה לו שהעובדת התפטרה (ת/12), אך הוא לא יודע אם פוטרה או התפטרה.

גב' טויטו בחקירתה, לא ידעה מי פיטר את העובדת (ת/17). הנאשם וגב' טויטו שינו את הגרסה במהלך העדות בבית הדין: הנאשם העיד שיפית מסרה לו שהגיעו להבנה שהיא תסיים וגב' טויטו ציינה כי העובדת ביקשה לסיים, כאשר היא מדגישה שהעובדת כבר לא עבדה במועד הפגישה.

לכן יש להוסיף את עדותו של מר אוחנה שנכח בפגישה ולא ידע להגיד אם העובדת פוטרה או התפטרה והתברר גם שלא היה בכל הפגישה.

18. **עדויות אלו שלא היו אחידות, עומדות בסתירה מוחלטת לנאמר במכתב שנמסר לעובדת בפגישה, בו נרשם ללא כחל וסרק כי סיבת סיום העבודה הינה פיטורים (ת/6).** עוד צויין כי העובדת סיימה לעבוד ב- 1.4.2009 - מועד שעליו אין כל עד היכול להסביר מדוע הוא דווקא. עוד נציין כי המכתב היה מוכן ונמסר לעובדת בפגישה, וזאת ללא שקודם לכן דובר עם העובדת על סיום עבודתה.



אין בידינו לקבל את טענת הנאשם לפיה, המכתב ניתן מתוך רצון טוב, שעה שהוא סותר את העדויות בתיק, אך הוא עולה בקנה אחד עם סדר העניינים הבא שאינו שנוי במחלוקת ומלמד על סמיכות הזמנים בין הגשת התלונה ופיטורי העובדת:

התלונה מוגשת ב- 24.3.2009.

מכתב מהתמ"ת נשלח לנאשמת ב- 24.3.2009.

יום העבודה האחרון בו משובצת העובדת הוא 29.3.2009.

מאז העובדת לא משובצת יותר.

הנאשמת ונציגיה יודעים על התלונה ומדברים איתה על כך בפגישה.

במכתב שנמסר לעובדת, סיום העבודה נרשם כ- 1.4.2009.

19. הנאשמים לא השכילו להראות מדוע העובדת סיימה לעבוד, או מדוע לא שובצה יותר בעבודה. הנאשמים לא הראו בדל ראיה שיש בו להטיל ספק בגרסה העובדתית והנסיבתית לפיה, העובדת פוטרה לאחר שהגישה תלונה ובעקבות כך.

אין בידי לקבל את טענת הנאשמים בקשר לסתירות בגרסת העובדת, בקשר למועד קבלת המכתב, מי שמסר לה אותו או המועד האחרון לעבודתה. סתירות אלו ככל שהיו, אינן מטילות ספק בגרסת העובדת ובוודאי שאינן תומכות בגרסת הנאשמים.

כאמור, המכתב שניתן לעובדת, מדבר בעד עצמו. הוא מציין כי העובדת פוטרה, ועוד ב- 1.4.2009, ימים ספורים לאחר קבלת המכתב ממשרד התמ"ת ולסיבת הפיטורים לא השכילו הנאשמים להביא כל הסבר.

עוד אציין כי לבד מהיסוד העובדתי שהוכח מעבר לכל ספק, בדבר פיטורי העובדת בקשר להגשת התלונה, הרי שהוכח גם היסוד הנפשי של כוונה שמצא ביטוי במכתב סיום העסקה, בו נרשם מפורשות כי הסיבה היא פיטורים, כמו גם אי שיבוץ העובדת בעבודה החל מ- 29.3.2009. כל אלו מובילים למסקנה כי הנאשמת התכוונה לפטר את העובדת.

20. בנסיבות אלו, הוכח מעבר לכל ספק, כי הנאשמת פיטרה את העובדת בשל הגשת התלונה ובניגוד להוראות סעיף 2 (א) לחוק.

עתה אפנה לבחון, האם התקיימו יסודות העבירה ביחס לנאשם.



21. סעיף 5 א' לחוק מדבר על עבירה אותה מבצע ממונה מטעם המעסיק, אשר גרם לפיטורי העובד. הגדרת "ממונה מטעם המעסיק" מופיעה בסעיף 1 לחוק והוא "מי שממונה מטעם המעסיק על ענייני עבודה של עובד מסוים או של כלל העובדים".

בעדותו בפני חוקר התמ"ת מיום 11.10.2009 (ת/13), מסר הנאשם כי תפקידו כמנכ"ל החברה הוא קבלת פרויקטים ותקציבים. מי שאחראי על קבלת מאבטחים לחברה הוא מנהל הסניף מר אוחנה, שגם מוסר להם את תנאי העסקתם, מחתים אותם על הסכם עבודה, על נשק, ומאשר את דוחות הנוכחות שלהם. את העובדת קיבל קודמו של מר אוחנה, מר פרידמן. הנאשם לא קלט את העובדת, לא אישר את דוחות הנוכחות שלה, לא ערך את תלושי השכר שלה, ולא ידע אם העובדת פוטרה או התפטרה, עד אשר שוחח עם המזכירה - גב' יפית טויטו.

קודמו של מר אוחנה, מר פרידמן, אישר בחקירתו (ת/16) שרק הוא יכול לפטר עובדים בתפקידו כאחראי אבטחה וניקיון.

22. ממכלול העדויות שהובאו לעיל, עולה כי לא ניתן לראות בנאשם "ממונה מטעם המעסיק", שכן לא היה ממונה על ענייני העבודה של העובדים או של העובדת נשוא תיק זה. בעניין זה מקובלים עלי דברי הנאשם שנתמכו בעדותו של מר פרידמן, לפיו, המבנה ההיררכי של החברה הוא כזה, שמנהלי הסניפים אחראים על קליטת העובדים, תנאי עבודתם וסיומה. לנאשם לא היה חלק בקביעת תנאי העבודה או באחריות להם בשטח, ועל כן הוא אינו ממונה מטעם המעסיק.

על כן, הריני מזכה את הנאשם מעבירה לפי סעיף 5 א' לחוק.

23. סוף דבר

הריני מרשיע את הנאשמת בעבירה של פיטורי עובדת בשל הגשת תלונה, כאמור בסעיף 5 א' לחוק.

הריני מזכה את הנאשם מעבירה לפי סעיף 5 א' לחוק.

התיק ייקבע לשמיעת טיעונים לעונש, ליום 2.4.2015 שעה 8:30.

ניתנה היום, ו' אדר תשע"ה, (25 פברואר 2015), בהעדר הצדדים ותישלח אליהם.