



ת"פ 58364/11/17 - מדינת ישראל נגד חברת נטו אינווסטמנט (1998) בע"מ, להב דורון פרנבק

בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ת"פ 58364-11-17

26 ינואר 2019

לפני:

כב' השופטת יפית זלמנוביץ גיסין

המאשימה:

מדינת ישראל
ע"י ב"כ: עו"ד בוריס סברדליק

-

הנאשמים:

1. חברת נטו אינווסטמנט (1998) בע"מ 2. להב דורון
פרנבק
ע"י ב"כ: עו"ד שלמה בכור

החלטה

לפני כתב אישום שהוגש נגד חב' נטו אינווסטמנט בע"מ (להלן - "הנאשמת") ומר פרנבק להב דורון (להלן - "הנאשם").

בהתאם להוראת סעיף 182 לחוק סדר הדין הפלילי [נוסח משולב], תשמ"ב-1982 אציין בראשית דבריי, כי מצאתי לנכון לזכות את הנאשמים מן האישומים שיוחסו להם.

פרטי כתב האישום

1. על פי כתב האישום, הנאשמת היא חברה פרטית שכחלק מעיסוקיה היא מנהלת ומפעילה מזנונים של קפה ואוכל ברחבי הארץ.

2. הנאשמת העסיקה עובדת בשם שולמית שטורן (להלן - "העובדת") מחודש אוקטובר 2013 עד פברואר 2015 כמוכרת בבית קפה.



3. הנאשמת שילמה לעובדת את פדיון ימי החופשה רק ביום 7.1.2016, אף שחלפו למעלה מעשרה חודשים ממועד סיום עבודתה וזאת בלא צידוק מספיק ותוך זמן המתקבל על הדעת.
4. הנאשם שימש בזמנים הרלבנטיים לכתב האישום כבעלים והמנהל של הנאשמת. הנאשם הפר את חובת הפיקוח החלה עליו כמנהל ולא עשה כל שביכולתו למניעת ביצוע העבירה.
5. לאור המתואר לעיל יוחסה לנאשמת עבירת אי תשלום פדיון חופשה לפי סעיפים 13 ו-28(א) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן - "החוק").
6. לנאשם יוחסה עבירה על פי סעיף 29 לחוק בהתאם לאחריותו כחבר הנהלה ומנהל בנאשמת מספר 1.

תשובת הנאשמים

7. הנאשמים כפרו בכל הטענות שיוחסו להם בכתב האישום.

עדי הצדדים

8. מטעם המאשימה העידו מר רועי אברהם, מנהל תחום אכיפה פלילי באגף האכיפה במשרד העבודה; מר רונן שלו, מרכז אגף האכיפה הפלילית; הגב' שטורן - העובדת נשוא כתב האישום; הגב' מיטל גהא, שעבדה כמנהלת אדמינסטרטיבית בנאשמת בתקופה הרלבנטית לכתב האישום; ועו"ד שירז גילמורה שהועסקה בתפקידים שונים בנאשמת, ובין היתר כיועצת משפטית, בתקופה הרלבנטית לכתב האישום.
9. מטעם הנאשם לא נקראו עדים להעיד.

התשתית הנורמטיבית

10. סעיף 28(א)(2) לחוק מורה לנו כך:

"(א) מעסיק שעבר אחת העבירות האלה -

- (1) לא נתן לעובדו חופשה לפי חוק זה;
- (2) לא שילם, בלי צידוק מספיק ותוך זמן המתקבל על הדעת, דמי חופשה, פדיון חופשה או תמורת חופשה לפי חוק זה,



דינו - קנס חמישים לירות ביחס לכל עובד שלגביו נעברה העבירה".

11. בהתאם להוראת סעיף 28(א)(2) לחוק, האחריות הפלילית מתגבשת בהתקיים היסודות העובדתיים הבאים:

11.1 הנאשם הוא מעסיק לפי החוק.

11.2 על הנאשם חלה חובה כמעסיק לשלם לעובדו פדיון או תמורת חופשה לפי החוק.

11.3 הנאשם לא שילם בזמן או בכלל לעובדו פדיון חופשה או תמורת חופשה לפי החוק.

11.4 ככל שהנאשם לא שילם את פדיון החופשה, אין הצדקה לכך.

11.5 ככל שהנאשם שילם את פדיון החופשה, התשלום נעשה תוך זמן שאינו מתקבל על הדעת ואין הצדקה לכך.

דין והכרעה

12. כפי שציינתי ברישית הכרעת הדין החלטתי לזכות את הנאשמים זאת לאחר ששמעתי את עדויות הצדדים, בחנתי את הראיות שהונחו לפניי והגעתי לכלל מסקנה שהמאשימה לא הוכיחה את יסודות העבירה ביחס לנאשמים מעבר לכל ספק סביר.

13. אין חולק, כי הנאשמת שימשה כמעסיקתה של העובדת בתקופה הרלוונטית לכתב האישום. הווה ידוע לכל, כי בהתאם להוראת סעיף 13 לחוק, קמה למעסיק חובה לשלם לעובדו פדיון חופשה בהתקיים שני תנאים מצטברים: האחד - העובד סיים עבודתו אצל המעסיק והשני - לעובד יתרת ימי חופשה צבורה הניתנת לפדיון. ובלשון סעיף 13 לחוק: "חדל עובד לעבוד לפני שניתנה לו החופשה המגיעה לו עד ליום שבו חדל לעבוד, ישלם המעסיק פדיון חופשה בסכום השווה לדמי החופשה שהיו משתלמים לעובד אילו יצא לחופשה ביום שבו חדל לעבוד."

14. בתלוש השכר לחודש 12/2015 שהונפק לעובדת (מא/3) שולם לה פדיון חופשה בסך 395 ₪. ואולם, לטענת המאשימה, כעולה מכתב האישום, העובדת סיימה עבודתה אצל הנאשמת בחודש ינואר 2015 ועל כן תשלום פדיון החופשה נעשה באיחור של 10 חודשים ביחס למועד סיום עבודתה של העובדת.

15. אלא, שכפי שהתברר במסגרת פרשת הראיות, העובדת כלל לא הודיעה על סיום עבודתה בחודש ינואר/פברואר 2015 ועל כן המועד לעריכת גמר החשבון ותשלום פדיון החופשה לא היה פברואר 2015, כטענת המאשימה.



16. במה דברים אמורים? מעדותה של העובדת עלה, כי בתקופת עבודתה אצל המאשימה למדה באוניברסיטה ועל כן עבדה בהקף מצומצם (ר' פרוטוקול עמ' 5 שורות 1-4). כך, מתלושי השכר לחודשים ינואר 2014-ינואר 2015 עולה, כי עבדה בממוצע 30.5 שעות בחודש (ר' מא/10).

17. זאת ועוד. מאישור על תקופת ההעסקה שנשלח לעובדת (ר' מא/6) עלה, כי במרוצת התקופה בה עבדה אצל הנאשמת חלו נתקים של מספר חודשים. כך, למשל, מה 15.1.2014 ועד ה 1.3.2014 לא עבדה העובדת ובין החודשים 7-9/2014 שוב לא עבדה. העובדת העידה, כי בתקופות בהן נדרשה להקדיש זמן ללימודיה, לא עבדה, ובלשונה:

"ש. נצא מהנחה שהתקופות המפורטות הרשומות במכתב נכונות, אם ניקח את התקופה הראשונה אז ב- 15.1.15 (צ"ל 15.1.2014 - י.ז.ג) הפסקת לעבוד בפועל. את זוכרת מדוע?

ת. כנראה שהיו לי בחינות.

ש. כשיש לך בחינות ב- 1/14 אז את מודיעה בעל פה שיש לך בחינות והציפיה שאיפשהו כשתסיימי את הבחינות ותתפני מחדש תחזרי לעבודה?

ת. אני לא זוכרת שאי פעם התפטרתי.

ש. זאת אומרת שב- 1/14 את בעצם לא התפטרת אלא הודעת שעכשיו תיעדרי מספר חודשים כי יש לך בחינות ומן הסתם תחזרי בתום הבחינות, זאת הדינמיקה?

ת. מה שאתה מתאר נשמע הגיוני.

ש. עובדות, אם רוצים למקד זה שכל פעם כשאת מפסיקה לעבוד זה נסיבות אישיות שלך שקשורות לבחינות או ללימודים?

ת. נכון

ש. את אף פעם לא מודיעה שאת מתפטרת ותמיד אומרת שתחזרי?

ת. נכון

...

ש. אני מניח שהדינמיקה היתה שאת מודיעה בעל פה שאת לא מגיעה?

ת. אני לא זוכרת.

ש. פשוט לא נותנת משמרות ולא מגיעה?

ת. אחת מהשתיים".

(ר' פרוטוקול עמ' 5 שורות 19-32 ובעמ' 6 שורות 17-20)

18. מעדותה של העובדת עלה, איפוא, כי לא הודיעה על התפטרותה באף אחת מתקופות הנתק, אלא נהגה באחת משתי דרכים: או שלא הגישה בקשות לשיבוץ למשמרות או שהודיעה למי ממנהליה, כי היא נעדרת לצרכי בחינות.

19. עיון מעמיק בתלושי השכר מגלה, כי בתקופות בהן נעדרה העובדת מן העבודה נצברה תקופת ההעדרות



לצורך הותק, אף שלא היה מקום לעשות כן. כך, למשל, בעוד בחודש 7/2014 (נא/1) נרשם על גבי תלוש השכר כי ותקה עמד על 10 חודשים, בחודש אוקטובר 2014 (מא/10) עת שבה מחופשת הבחינות לאחר שלא עבדה חודשיים נרשם על גבי תלוש השכר כי ותקה עמד על שנה וחודש (13 חודשים).

כך גם בחודש ינואר 2015 (מא/10) עת ותקה כמצוין על גבי תלוש השכר עמד על שנה וארבעה חודשים, ובחודש דצמבר 2015 (מא/9) עת שולם פדיון החופשה צוין על גבי תלוש השכר כי ותקה עמד על שנתיים ושלושה חודשים, אף שאין חולק כי לא עבדה בין החודשים פברואר-דצמבר 2015.

20. שוכנעתי, כי כשם שבתקופות העדרות קודמות המשיכה הנאשמת לצבור את הותק של העובדת חרף העדרותה בשלה לא עבדה חודשיים או יותר, כך גם בשנת 2015 עת נעדרה מראשית חודש פברואר 2015 המשיכה הנאשמת לצבור את חודשי ההעדרות לצורך הותק משל העובדת עתידה לחזור בכל רגע לעבודתה.

21. במהלך העדויות התברר, כי בעוד בתלושי השכר שהנפיקה הנאשמת לעובדת לא נוהל פנקס חופשה ולמעשה, החלק המיועד לניהול העדרויות אינו מצוין נתונים כלשהם, בחודש דצמבר 2015 מופיע בתחתית תלוש השכר תחת הכותרת "ניהול העדרויות" יתרת חופשה: 2.14. ההסבר להתנהלות זו של הנאשמת נמצא בעדותה של עו"ד גילמורה:

"ש. מה הרכיבים שמופיעים בתלוש של ינואר 2015 ומה הרכיבים שמופיעים בתלוש של ינואר 2014?"

ת. פה יש ניהול חופשה ופה אין ניהול חופשה. בינואר 2015 יש ניהול חופשה וביתר אין.

"ש. מה הסיבה שהופיע כאן ניהול חופשה וקודם לא?"

ת. אני יכולה לשער שכאן, בדצמבר 2015, היא הודיעה שהיא מסיימת לעבודה ומבקשת ימי חופשה, בגלל זה זה פדיון חופשה ולא תמורת חופשה.

ש. את מדברת על שינוי של ניהול רישום. במהלך תקופה זו החברה התנהלה בצורה רגילה, שאלתי בקשר לניהול החברה, ניהול הרישום ומה גרם לכך שהתנהל השינוי?"

ת. כנראה שהיא הודיעה שהיא סיימה לעבוד"

ובהמשך -

"אם אני מסתכלת פה בדצמבר 2015, היא עבדה, סיימה לעבוד בינואר 2015, כי היא לא עבדה כל השנה ואז יש לה פדיון חופשה. לפי העובדות היבשות שמוצגות בתלוש, עדיין הותק ממשיך להספר. החופשה תלויה בותק, לכן אמרתי שזה סניף מורכב, שהבעיה עם הניהול חופשה, לכם כשעובד היה מודיע שהוא מסיים את העסקתו, המנהל הודיע שהוא מסיים את העסקתו החברה היתה משלמת פדיון חופשה"

(ר' פרוטוקול עמ' 15 שורות 2-25)



22. מעדותה של עו"ד גילמורה עלה, אם כן, כי מאחר והנאשמת התקשתה לנהל את פנקס החופשה של הסטודנטים, שהיקף משרתם השתנה מחודש לחודש, לא נוהל פנקס חופשה במסגרת תלושי השכר של עובדיה המועסקים במשרות חלקיות ומשתנות. רק כאשר עובד במשרה חלקית, כדוגמת גב' שטורן, הודיע על סיום עבודתו נערך החישוב והיתרה הופיעה בתלוש האחרון במסגרתו שולם פדיון החופשה.

23. מסקנה זו, לפיה רק בחודש דצמבר 2015 הודיעה העובדת על סיום עבודתה, אינה רק היסק לוגי ונסיבתי מן העובדות שנגלו בפני אלא נאמרה ברחל ביתך הקטנה על ידי עו"ד גילמורה בחקירתה:

"ש. כפי שאמרת, רק בדצמבר 2015, הגברת שלומית סטרוק הודיעה שהיא מסיימת לעבוד, נכון?"

ת. מיהו הודיע בדצמבר 2015 שהיא סיימה לעבוד ולכן שולם לה פדיון חופשה"

(ר' פרוטוקול עמ' 15 שורות 28-30)

24. זאת ועוד. מסמך סיום ההעסקה שנשלח אל העובדת (מא/6) בחודש ינואר 2016 הוא, למעשה, מסמך אותו מחויב מעסיק להמציא לעובד עם סיום עבודתו. ובלשון סעיף 8 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות, תשס"א-2001: "מעסיק ייתן לעובדו, בסיום העבודה, אישור בכתב בדבר תחילתם וסיומם של יחסי עבודה".

25. מסמך סיום ההעסקה, אשר על פי אישור משלוח דואר רשום שצורף לו, נשלח לעובדת ביום 25.1.2016, משמע: בסמוך לאחר סיום העסקתה, כמתחייב על פי דין. העובדת העידה בענין זה בחקירתה וציינה, כי לא פנתה לנאשמת בדרישה לקבל את מסמך סיום ההעסקה קרי: המסמך נשלח אליה ביוזמת הנאשמת (ר' פרוטוקול עמ' 5 שורות 5-18).

26. העובדת אף הודתה, כי בחודש ינואר 2015 לא הודיעה לנאשמת על התפטרותה (ר' פרוטוקול עמ' 6 שורות 30-32).

27. שוכנעתי, כי ציפית הנאשמת היתה, כי העובדת תשוב לעבודתה בתום תקופת ההעדרות, אשר בתחילת שנת 2014 נמשכה חודשיים ובשלהי שנת 2014 נמשכה שלושה חודשים. לפיכך, כאשר העובדת נעדרה מתחילת חודש פברואר 2015, לא ידעה הנאשמת ולא יכולה היתה לדעת, כי העובדת אינה מתכוונת לשוב לעבודה ו/או כי התפטרה.

28. לדברים משנה תוקף לאור עדותה של עו"ד גילמורה אשר ציינה, כי רק בחודש דצמבר 2015 נמסר לה, כי העובדת מסיימת לעבוד. משמע: העובדת שהתה בחופשה ללא תשלום בין פברואר 2015 לדצמבר 2015 או אז הודיעה על התפטרותה. מכאן, שרק בחודש דצמבר 2015 קמה לנאשמת חובה לשלם פדיון חופשה לעובדת. הנסיבות שהובררו הן של מתכונת עבודה גמישה במסגרתה נעדרה העובדת מעת לעת למספר חודשים, ועל כן העדרותה מחודש פברואר



2015 לא הדליקה "נורה אדומה" אצל הנאשמת. ולא בכדי.

29. המאשימה טענה, בין היתר בסיכומיה, כי הנאשמת לא ניהלה פנקס חופשה כדין (ר' פרוטוקול עמ' 19 שורות 4-2). גם עו"ד גילמורה, אשר הועסקה בנאשמת בין נובמבר 2010 לינואר 2016 נשאלה בחקירתה הראשית מדוע לא בוצע בתלושים רישום צבירה לימי החופשה. הגב' גילמורה ענתה שאי רישום צבירת ימי החופשה מקורו בטעות שנעשתה בתום לב ונבעה מהקושי בצבירת ימי חופשה לסטודנטים המועסקים במשרות חלקיות של מספר שעות מצומצם בחודש. עוד ציינה עו"ד גילמורה, כי המערכת שעיבדה את נתוני העובדים לצורך הנפקת תלושי השכר לא הצליחה לעבד את נתוני ימי החופשה, לפיכך לא בוצע רישום אלקטרוני לימי החופשה בתלושי השכר.

30. ואולם, כפי שציין ב"כ הנאשמים בסיכומיו, כתב האישום אינו מייחס לנאשמים עבירה של אי ניהול פנקס חופשה והשאלה היחידה העומדת על הפרק היא האם תשלום פדיון ימי החופשה לעובדת, לאור המועד בו שולם, מהווה עבירה היות והתשלום נעשה תוך זמן שאיננו מתקבל על הדעת וללא שהיתה הצדקה לכך.

31. אזכיר, כי בסיכומיו טען ב"כ המאשימה, כי העובדת סיימה עבודתה בפועל בחודש אוקטובר 2014 (ר' פרוטוקול עמ' 18 שורה 22) ולא היא. טענה זו אף עומדת בסתירה לנטען בכתב האישום.

32. ב"כ המאשימה הפנה בסיכומיו לדבריו של הנאשם מספר 2 כפי שנרשמו במסגרת ההודאה שנגבתה ממנו (מא/1) (ר' פרוטוקול עמ' 18 שורות 19-33) מהם עלה, כי הודה שהעובדת סיימה את העסקתה אצל הנאשמת בחודש ינואר 2015 אף שלא נתנה הודעה על סיום העסקתה והדגיש בסיכומיו, כי הנאשמים לא פנו אל העובדת על מנת לברר האם היא עתידה לשוב לעבודתה אם לאו. בכך, לדברי ב"כ המאשימה, הורם הנטל המוטל לפיתחה של המאשימה ברמה הנדרשת להרשעת הנאשמים.

33. ואולם, עיון בדברי הנאשם מספר 2 בהודאתו מעלה, כי הוא שב וציין, שהנאשמת מעסיקה סטודנטים מאוניברסיטת בן גוריון ש"נעדרים זמן ממושך ולתקופות ממושכות שהם יש תקופות בחינות והפסקת סמסטר ויש אנשים שמפסיקים ללמוד לחצי שנה או שנה, ויש אנשים היוצאים ללימודי חוץ וכו' וכו'. אנחנו עושים מאמצים אדירים להעסיק את הסטודנטים למרות הקשיים האלה" (ר' מא/1 שורות 96-99).

בהמשך ציין, כי "אנחנו לא יודעים מתי העובדים מסיימים את העסקה אצלנו. ברוב העובדים תוכל לראות שהם עוזבים לתקופות ארוכות וחוזרים ובעבר היינו נוהגים לשלם כסף עבור חופשה במהלך עבודתו של העובד-הסטודנט בכל חודש או חודשיים וזאת לבקשתו ועל מנת להקל עליו. במספר דיונים שהיו לי בבית הדין לעבודה התברר שהדבר אסור והתברר לי שמותר לעשות זאת רק בסיום העסקה...במקרה של שלומית אני לא זוכר שקיבלנו ממנה מכתב או בקשה להפסקת עבודה או הודעה על הפסקת עבודה...והמתנו בזירות בנושא החופשה וזאת על מנת לא למעוד ולא לשלם שוב פדיון ימי חופשה בטרם סיום סופי של העסקתה" (ר' שם, שורות 101-111).

34. מן האמור בהודאתו של הנאשם 2 עולה, אם כן, כי הנאשמים הקפידו על תשלום פדיון חופשה רק לאחר



המועד בו הודע לנאשמת על סיום עבודתו של עובד אצלה, מדיניות העולה בקנה אחד עם הוראות חוק חופשה שנתית, תשי"א-1951 ופסיקת בית הדין הארצי לעבודה. יתרה מזאת. מתכונת העסקת הסטודנטים כפי שתוארה על ידו בחקירתו מתיישבת עם הסבלנות שגילתה הנאשמת להעדרותה של העובדת מחודש פברואר 2015 ולציפיתה כי כל עוד לא הודיעה העובדת על הפסקת עבודתה, היא עתידה לשוב לעבודה.

35. שוכנעתי, כי פדיון החופשה שולם לעובדת בסמוך לאחר שהודיעה, בין במישרין למנהלה והוא הודיע לעו"ד גילמורה, ובין בדרך אחרת, כי היא מתפטרת. יתרה מכך. מאישורי ר"ח אבי חן (נא/3) עולה, כי בשלוש בדיקות מדגמיות שערך, במסגרתן נבדקו תשלומים ששולמו לעובדים שסיימו עבודתם, ובכלל זה דמי הבראה, פדיון חופשה ועוד, לא התגלו ממצאים חריגים. הבדיקות נערכו ברבעון האחרון של שנת 2014 ובשני הרבעונים הראשונים של שנת 2015.

36. אף ממזכרו של מר רונן שלו, חוקר משרד הכלכלה (נא/2) עולה, כי לאחר שעין במסמכים שנמסרו לו "בנסיון לבדוק האם יש את עבירות לענין פדיון החופשה (כך במקור - י.ז.ג.), מעין בתלושי השכר של 10 עובדים שעזבו בשנת 2015 את החברה הנ"ל, ניתן לראות לפי התלושים כי בוצע פדיון חופשה לכל העובדים אשר כבר לא עובדים בחברה".

37. לאור האמור לעיל לא שוכנעתי ברף הנדרש במסגרת הליך פלילי, מעבר לכל ספק סביר, בכך שהנאשמת ביצעה את העבירה המיוחסת לה ולא שילמה, "בלי צידוק מספיק ותוך זמן המתקבל על הדעת, דמי חופשה, פדיון חופשה או תמורת חופשה". בנסיבות אלה אף לא בוססה אחריותו של הנאשם מספר 2.

38. לפיכך אני מוצאת לנכון לזכות את הנאשמים מן העבירות שיוחסו להם.

ניתנה היום, כ' שבט תשע"ט, (26 ינואר 2019), בהעדר הצדדים ותישלח אליהם.