



ע"פ 14802/03/14 - א. דינמיקה שירותים 1990 בע"מ, המערערת נגד מדינת ישראל, המשיבה

בית הדין הארצי לעבודה

ע"פ 14802-03-14

המערערת

א. דינמיקה שירותים 1990 בע"מ

המשיבה

מדינת ישראל

לפני: השופטת רונת רוזנפלד, השופט אילן איטח, השופטת סיגל דוידוב-מוטולה
בשם המערערת - עו"ד שלמה בכור
בשם המשיבה - עו"ד אנט שקורי פליישמן

פסק דין

השופט אילן איטח

1. לפנינו ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי בתל אביב-יפו (השופט יצחק לובוצקי; ת"פ 2590-09), שבו הורשעה המערערת בביצוע שתי עבירות: הראשונה, עבירה של אי מסירת טופס הודעה לעובד בדבר תנאי עבודתו (להלן - **הודעה לעובד**), בניגוד לסעיפים 1 ו-4 לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב - 2002 [1] (להלן - **חוק הודעה לעובד**), וזאת בהתייחס לשתי עובדות; השנייה, עבירה של אי ניהול פנקס חופשה, בניגוד לסעיפים 26 ו-28 לחוק חופשה שנתית, התשי"א - 1951 (להלן - **חוק חופשה שנתית**), וזאת בהתייחס לעשר עובדות. על המערערת נגזר לשלם קנס בסכום של 35,000 ₪.
2. על פסק הדין הוגש ערעור, המכוון בעיקרו של דבר כנגד הרשעת המערערת בביצוע העבירות כאמור.
3. בפתח הדברים נציין כי במהלך הדיון בערעור, הודיעה המאשימה כי אינה עומדת על הרשעת המערערת בעבירה של אי ניהול פנקס חופשה, ובהתאמה מצאנו לזכות את המערערת מן האישום בעבירה זו. אשר לערעור המערערת ביחס לעבירה הראשונה - עבירה של אי מסירת הודעה לעובד בניגוד לסעיפים 1 ו-4 לחוק הודעה לעובד, בהתייחס לשתי עובדות, מצאנו לדחות את הערעור בעיקרו של דבר, בכפוף להחזרת הדיון לבית הדין האזורי לצורך בחינת טענת המערערת להגנה מן הצדק - ועל כך נעמוד בהמשך.
4. בקליפת אגוז נציין כי המערערת היא חברה המספקת שירותי ניקיון. בתקופה הרלוונטית לכתב האישום (ינואר 2007 עד מאי 2008) סיפקה המערערת שירותי ניקיון, בין היתר, למעון נכים בעיר נתניה (להלן - **המעון**). בתקופה זו העסיקה המערערת במעון עשר עובדות ששמותיהן פורטו בכתב האישום. בעקבות ביקורת במעון שנערכה בשלהי שנת 2007 ותחילת שנת 2008 הוטל על המערערת ביום 1.9.2008 קנס מנהלי בגין אי מסירת הודעה לעובד. המערערת טענה בפנייתה לתובע המוסמך, כפי שטענה עוד בשלב החקירות, כי מסרה את ההודעות לעובד ואף צירפה לפנייתה העתקים של אותן הודעות שנמסרו לדבריה לעשר העובדות



הרלוונטיות ואשר נמסרו למשיבה במהלך החקירה שקדמה להטלת הקנס (להלן - **ההודעות הנטענות**).
המערערת ביקשה להישפט, ומכאן כתב האישום שהוגש.

5. בכתב האישום הואשמה המערערת, ביחס לכל עשר העובדות, בשלושה אישומים: הראשון - אי מסירת הודעה לעובד; השני - אי מתן חופשה שנתית ואי תשלום דמי חופשה שנתית; השלישי - אי ניהול פנקס חופשה. מנהלה של המערערת - מר אבי מזרחי, הואשם ביחד עם המערערת באישום השני. בסיכומיה בבית הדין האזורי לא עמדה המשיבה על האישום השני ובית הדין האזורי זיכה את המערערת ואת מנהלה מביצוע העבירה באישום זה. באישום הראשון - זוכתה המערערת מביצוע העבירה ביחס לשמונה עובדות שלא העידו בבית הדין האזורי והורשעה ביחס לשתי עובדות שכן העידו. המערערת הורשעה גם באישום השלישי. לאור ההרשעות הוטל על המערערת הקנס האמור ומכאן הערעור שלפנינו.

עבירה של אי ניהול פנקס חופשה שנתית

6. אף שהמאשימה לא עמדה עוד על ההרשעה בעבירה זו, ונוכח חשיבות הדברים, מוצאים אנו מקום לייחד כמה מילים לנימוקי בית הדין האזורי בקשר להרשעה דנן. בית הדין האזורי דחה את טענת המערערת שלפיה החובה לנהל פנקס חופשה קמה רק לקראת השלמת שנת העבודה השנייה של העובד. עם זאת, מצא בית הדין מקום להרשיעה בעבירה של אי ניהול פנקס חופשה, מאחר שהמסמכים שהציגה המערערת כ"פנקס חופשה" לא כללו את הפרטים הנדרשים לפי סעיף 26 לחוק חופשה שנתית והתקנות מכוחו של סעיף זה - תקנות חופשה שנתית (פנקס חופשה), התשי"ז - 1957 (להלן - **תקנות החופשה**). בקשר לנדרש לעניין הרשעה נדגיש עניינים אחדים כמפורט להלן.

7. **החובות הרישומיות ביחס לחופשה שנתית** מוסדרות בסעיף 26 לחוק חופשה שנתית, אשר קובע כך:
"א) מעסיק חייב לנהל פנקס חופשה שבו יירשמו ביחס לכל עובד הפרטים שייקבעו בתקנות.
ב) שר העבודה יקבע, בהודעה שתפורסם ברשומות, את סוגי המעסיקים שעליהם יחול סעיף זה.
ג) בהודעה על פי סעיף קטן (ב) רשאי שר העבודה לקבוע שפנקס החופשה יהיה חלק מפנקס אחר שהמעסיק חייב לנהלו על פי חוק ששר העבודה ממונה על ביצועו."
8. סעיף 26 (א) לחוק קובע את החובה לנהל "פנקס חופשה". החובה לנהל פנקס חופשה נוגעת "לכל עובד". עוד קובע הסעיף כי פנקס החופשה יכלול את הפרטים שייקבעו בתקנות. בתקנות החופשה נקבע כי:

1. בפנקס החופשה יירשמו, לגבי כל עובד הזכאי לחופשה שנתית או לפדיון חופשה פרטים אלה:

- (1) השם, שם האב ושם המשפחה;
- (2) מספר הזהות;
- (3) תאריך התחלת העבודה;
- (4) מועד החופשה שניתנה;
- (5) דמי החופשה ששולמו ותאריך התשלום;
- (6) תאריך בו חדל העובד לעבוד;
- (7) פדיון החופשה ששולם ותאריך התשלום.



2. הוראות תקנה 1 לא יחולו על מעביד שחייב לנהל פנקס חופשה והמנהל כרטיסיה או רישום סדיר אחר, שאושר על ידי מפקח עבודה אזורי ושהם רשומים הפרטים האמורים בתקנה 1.

המערערת טענה כי תקנה 1 לתקנות החופשה מתייחסת ל"כל עובד הזכאי לחופשה שנתית", ומשעובד "זכאי" לחופשה שנתית רק לקראת השלמת שנת עבודתו השנייה, רק אז קמה החובה לרישום הפנקס. טענה זו אין לקבל. ראשית, היא מנוגדת להוראת סעיף 26 (א) לחוק חופשה שנתית הקובעת כי הרישום יעשה לגבי "כל עובד"; שנית, סעיף 2 לחוק חופשה שנתית קובע כי "כל עובד זכאי לחופשה שנתית לפי הוראות חוק זה". אין לערב בין "זכאות" לכך שעל עובד יחולו הוראות חוק חופשה שנתית לבין העיתוי ל"מתן" החופשה השנתית בפועל - עיתוי שיכול שיעצק רק לקראת השלמת השנה השנייה. הזכויות של עובד לפי חוק חופשה שנתית, ודאי של עובד שאינו "עובד בשכר" (לשוני בין עובד בשכר לעובד שאינו בשכר נתייחס בהמשך), נצברות מיום עבודתו הראשון של העובד, אך מתן החופשה בפועל יכול שיידחה למועד מאוחר יותר. כך למשל, עובד - בין בשכר ובין שלא בשכר - אשר עבד חצי שנה ופוטר זכאי לפדיון חופשה.

מה שכן - ברי כי רק הפרטים המפורטים בתקנה 1 (1) - (3) יכולים להירשם מהיום הראשון לעבודתו של העובד, ואילו הפרטים המפורטים בתקנה 1 (4) - (7) יכול שירשמו בפנקס החופשה רק החל מהמועד הראשון שבו מומשה זכותו של העובד לחופשה שנתית או שולם לו פדיון החופשה, לפי המוקדם.

לשלמות התמונה נציין כי תקנה 2 מאפשרת לנהל את הרישום המרוכז האמור שלא ב"פנקס" אלא ב"כרטיסיה או רישום סדיר אחר, שאושר על ידי מפקח עבודה אזורי".

9. סעיף 26 (ב) לחוק חופשה שנתית הטיל על השר לקבוע, בהודעה שתפורסם ברשומות, את סוגי המעסיקים החייבים בניהול פנקס חופשה. ביום 7.6.1957 פורסמה ברשומות הודעת השר "בדבר סוגי המעבידים החייבים לנהל פנקס חופשה" [2] (להלן - הודעת השר). בהודעת השר נקבע כי "החובה לנהל פנקס חופשה תחול על כל מי שמעביד - לצורך עסק, משלח יד או שירות ציבורי - עובד שסעיף 3 לחוק חל עליו" [3]. המערערת היא מסוג המעבידים שעליהם חלה החובה והעובדות מושא כתב האישום הינן בגדר "עובד שסעיף 3 לחוק חופשה שנתית חל עליו". שכן, העובדות אינן בגדר עובד כאמור בסעיף 4 לחוק חופשה שנתית, קרי עובד בשכר שמועסק פחות מ- 75 ימים רצופים ולכן זכאי לפי סעיף 15 לחוק לתמורת חופשה. נמצא אפוא שעל המערערת חלה חובה מכוח הוראת סעיף 26 (ב) לחוק וההודעה האמורה, לנהל פנקס חופשה ביחס לעובדות מושא האישום.

10. לפי קביעת בית הדין האזורי, המסמכים שהציגה המערערת כ"פנקס חופשה" לא כללו את הפרטים הנדרשים לפי סעיף 26 (א) לחוק חופשה שנתית ותקנות החופשה. הפרטים החסרים הם אלה המפורטים בתקנה 1 (4) - (7) לתקנות: מועד החופשה שניתנה; דמי החופשה ששולמו ותאריך התשלום; התאריך שבו חדל העובד לעבוד; פדיון החופשה ששולם ותאריך התשלום. העדרם של פרטים אלה מ"פנקס" החופשה אינו מלמד בהכרח כי המעסיק ביצע עבירה של אי ניהול פנקס חופשה, ונסביר:

סעיף 26 (ג) לחוק חופשה שנתית מסמך את השר לקבוע "שפנקס החופשה יהיה חלק מפנקס אחר שהמעסיק חייב לנהלו על פי חוק ששר העבודה ממונה על ביצועו" (הדגשה הוספה - א.א.). ואכן, במסגרת הודעת השר נקבע כי:

"פנקס חופשה יכול להיות חלק מפנקס אחר שהמעביד חייב לנהלו על פי חוק ששר העבודה



ממונה על ביצועו".

כלומר, את פנקס החופשה ניתן לקיים גם באמצעות "פנקסים אחרים" שהמעסיק חייב לנהלם מכוחם של חוקי עבודה שהשר ממונה על ביצועם כגון: פנקס שכר ותלושי שכר כאמור בסעיף 24 לחוק הגנת השכר, התשי"ח - 1958, פנקס שעות עבודה לפי סעיף 25 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א - 1951, ועוד.

11. הלכה למעשה, הפרטים הנדרשים בתקנה 1 (4)-(7) לתקנות החופשה אמורים לקבל ביטוי ב"פנקס השכר" וב"פנקס שעות העבודה" שמעסיק חייב לנהל. במסגרת הדיון לפנינו עיקר הדגש הושם על כך שמהמסמכים שהציגה המערערת - תלושי שכר ופנקס החופשה - לא ניתן לדעת, כנדרש בתקנה 1 (4) לתקנות החופשה, מהם המועדים שבהם שהתה כל עובדת בחופשה שנתית, אם שהתה. שכן, מהרישום בתלוש השכר של מספר ימי החופשה השנתית שנוצלו בחודש נתון לא ניתן לדעת אימתי נוצלו אותם ימי חופשה. אלא שבמהלך הדיון בערעור הסתבר כי במסגרת החקירה שנערכה בזמנו הומצאו למשיבה דוגמאות של כרטיסי נוכחות של העובדות. המשיבה לא המשיכה לחקור שמא יש דוחות כאלה ביחס לכלל התקופה הרלוונטית. יתרה מזאת, המשיבה הגישה לבית הדין כראיה רק חלק מהדוחות שהומצאו לה. בנסיבות אלה לא נדע אם מיתרת הדוחות שהומצאו למשיבה ולא הוגשו לבית הדין ניתן ללמוד כי אכן נעשה רישום של מועדי החופשה (כפי שנעשה באחד מכרטיסי הנוכחות שהוגשו לבית הדין).

12. על רקע האמור, נכון עשתה המשיבה בכך שהודיעה במהלך הדיון בערעור כי היא מסכימה שלא לעמוד על הרשעת המערערת בעבירה של אי ניהול פנקס חופשה, ובהתאמה אנו מזכים את המערערת מהאישום בביצוע עבירה זו.

עבירה של אי מסירת טופס הודעה לעובד

13. סעיף 1 לחוק הודעה לעובד קובע כי:

"מעסיק ימסור לעובד, לא יאוחר משלושים ימים מהיום שהעובד התחיל לעבוד אצלו, ואם היה העובד נער כהגדרתו בחוק עבודת הנוער, התשי"ג-1953 (להלן - נער) - לא יאוחר משבעה ימים, הודעה בכתב שבה יפרט את תנאי העבודה של העובד לפי הוראות חוק זה (בחוק זה - הודעה על תנאי עבודה)."

סעיף 1 חל על עובד שהחל לעבוד אצל מעסיקו לאחר יום תחילת החוק (21.6.2002). לגבי עובד שהחל לעבוד אצל מעסיקו לפני יום תחילת החוק, נקבע בסעיף 10 לחוק הודעה לעובד כי חובת מתן הודעה לעובד כאמור תהא שלוש ימים מיום שהעובד דרש בכתב הודעה על תנאי עבודתו.

סעיף 3 לחוק הודעה לעובד מטיל על המעביד את החובה ליתן לעובד, לרבות מי שהתחיל לעבוד אצלו לפני יום תחילת החוק, הודעה בכתב על שינוי בתנאי העבודה.

14. על חשיבותה של ההודעה לעובד נקבעו בעניין שניידר^[4], מפי חברתי השופטת דוידוב-מוטולה, הדברים הבאים:

"ב. הדרישה למסור לעובד הודעה בכתב על תנאי עבודתו אינה עניין טכני, אלא מהווה חלק מהחובה לנהוג בתום לב ובדרך מקובלת ביחסי העבודה. בין תכליתיה - לידע את העובד באופן שקוף ומלא על כל תנאי עבודתו; לייתר אי הבנות או סימני שאלה ביחס לתנאי העבודה; ולמנוע מחלוקות משפטיות לגבי תנאי העבודה המוסכמים.

ג. הפרתו של חוק הודעה לעובד מהווה עבירה פלילית, אך יש לה גם השלכות במערכת



היחסים המשפטית שבין העובד למעסיק. כך, וכדוגמא, הפרת החוק עשויה להעביר את הנטל למעסיק, ככל שקיימת מחלוקת על תנאי העבודה. בנוסף, עצם הפרת החוק אפשר שתגרום לנזק לא ממוני שהעובד זכאי לפיצוי בגינו - מבלי שמוטלת עליו חובה להוכיח נזק ממוני או קונקרטי לצורך כך.

ד. מסירת הודעה בעל פה על תנאי העבודה, אין בה כדי לייתר את החובה הכלולה בחוק להודעה מפורטת בכתב, ואין בה משום טענת הגנה המצדיקה אי פסיקת פיצוי כספי בגין הפרת החוק."

15. סעיף 2 לחוק הודעה לעובד קובע מהם העניינים שלגביהם יחול הפירוט בהודעה לעובד. כן מסמך הסעיף את השר לקבוע פרטים נוספים שיכללו בהודעה לעובד. סעיף 11 לחוק הודעה לעובד מסמך את השר להתקין תקנות בקשר לביצועו של החוק "לרבות בדבר צורת ההודעה לפי סעיפים 2 ו-3 ואופן מסירתה". תקנות כאמור הותקנו - תקנות הודעה לעובד (תנאי עבודה) (צורת הודעה ופרטיה), תשס"ב - 2002 (להלן - **תקנות הודעה לעובד**), ונקבעו בהן פרטים נוספים שעל ההודעה לעובד לכלול וכן נקבעה צורתה של ההודעה לעובד. לא נקבעו כללים לגבי "אופן מסירתה".

16. סעיף 4 לחוק הודעה לעובד קובע כך:

"הפר מעסיק את חובתו לפי סעיפים 1, 3 או 10, דינו - הקנס האמור בסעיף 61(א)(1) לחוק העונשין, תשל"ז-1977; עבירה לפי סעיף זה היא מסוג העבירות של אחריות קפידה."

על משמעותה של אחריות קפידה, קרי העדר צורך להוכיח יסוד נפשי על מנת להוכיח את ביצוע העבירה, ראו את סקירתה של חברתי השופטת דוידוב-מוטולה בעניין **חברת השמירה** [5].

17. בפסק דינו קבע בית הדין האזורי כי המשיבה הוכיחה לגבי שתי העובדות שהעידו לפניו (גב' בברשווילי וגב' ארביב), כי המערערת לא מסרה להן הודעה לעובד. לגבי יתר העובדות שאליהן התייחס כתב האישום נקבע כי משלא הובאה כל ראיה לאי מסירת ההודעה לעובד לעובדות האחרות יש לזכות את המערערת מביצוע העבירה ביחס לאותן עובדות.

בהחלטתו להרשיע את המערערת בעבירה של אי מסירת ההודעה לעובד ביחס לשתי העובדות נסמך בית הדין על הודעותיהן של אותן עובדות לפני המפקחת גב' גלילי ועל עדותן לפניו. בית הדין האזורי ציין כי אל מול גרסתן של עובדות אלה לא השכילה המערערת להעמיד ראיות סותרות, והסתפקה בעדויות שמהן לא ניתן להסיק כי ההודעה לעובד אכן נמסרה לאותן שתי עובדות.

ומה היו ראיות המערערת? העד האחד מטעם המערערת היה מר מזרחי - מנהל המערערת, אשר העיד על סדרי העבודה להנפקת ההודעות לעובדים. אלא שלפי עדותו, הוא, באופן אישי, אינו נוהג למסור את ההודעה לעובד והוא גם לא מסר לשתי העובדות שהעידו את ההודעה לעובד; העדה השניה מטעם המערערת היתה גב' דן - מנהלת משרדי המערערת. גב' דן העידה כי היא זו שהכינה את ההודעות לעובדות שהוצגו בשעתו מטעם המערערת. אלא שגב' דן העידה כי הודעות אלה לא נמסרות על ידה לעובדים, אלא על ידי מפקחי המערערת. בית הדין האזורי ציין כי מאחר שהמשיבה לא הביאה לעדות את המפקח שמסר לשתי העובדות את ההודעות לעובד, הרי שלא עלה בידי המערערת לסתור את ראיות המשיבה.

18. במסגרת הערעור טוענת המערערת כי קביעת בית הדין האזורי אינה מבוססת. לאחר ששקלנו את טענות המערערת ביחס לקביעות בית הדין האזורי בנוגע לעדויות שתי העובדות, הגענו למסקנה כי יש לדחות. בניגוד לטענת המערערת, לגב' בברשווילי כן הוצגה על ידי המפקחת גב' גלילי ההודעה הנטענת - קרי, ההודעה



שלטענת המערער נמסרה לעובדות, וזאת במסגרת חקירתה מיום 19.2.2008 ע"י המפקחת גב' גלילי; המערער נסמכת על תשובת גב' בברשוילי בתחילת חקירתה הראשית בבית הדין, שלפיה היא לא זוכרת שקיבלה הודעה לעובד. לא מצאנו כי תשובה זו מקימה ספק לגבי זכרונה, ודאי נוכח עדותה בחקירתה הנגדית, כמו גם בחקירתה לפני גב' גלילי מיום 19.2.2008, שלפיה היא לא קיבלה את ההודעה הנטענת. ודאי משבית הדין האזורי, אשר התרשם מעדותה של גב' בברשוילי, קיבל את עדותה שלפיה לא קיבלה את ההודעה הנטענת. לא מצאנו הצדקה להתערב בקביעתו זו; העובדה כי גב' בברשוילי לא תבעה, במסגרת תביעתה האזרחית, כל סעד בגין אי קבלת ההודעה לעובד, אינה מלמדת בהכרח כי קיבלה את ההודעה בשעתו; גם קשיים בשפה העברית מצד העובדת אין בהם כדי לפגום בהסתמכותו של הדין האזורי על עדותה של גב' בברשוילי, הן מאחר שמדובר בהתרשמותו מעדותה שלה והן מאחר שההודעה הנטענת כללה גם תרגום לרוסית; העובדה כי שתי העובדות שהעידו הודו כי הן חתומות על טופס 101, אין בה כדי ללמד כי בהכרח הן קיבלו באותו מועד גם את ההודעה לעובד, הגם שלפי הנטען ברגיל הן נמסרות ביחד לעובדים; לבסוף, משבית הדין סמך ידו על עדותה של גב' ארביב לא מצאנו הצדקה לסטות מקביעתו זו.

19. טענה נוספת שמעלה המערער נוגעת ל"מחדל חקירה" מצידה של המשיבה. לטענת המערער, במסגרת חקירתו של מר מזרחי, הוא עדכן את המפקחת מטעם המשיבה כי ההודעות לעובדות נמסרות על ידי מפקחי עבודה מטעם המערער וכי מפקח העבודה מטעם המערער שהיה אחראי בתקופה הרלוונטית על העובדות, ובכללן שתי העובדות שהעידו, היה מר רועי כהן. לטענת המערער, אף על פי שנמסר למפקחת מטעם המשיבה המידע האמור, לא טרחה המשיבה לחקור את מר כהן, והדבר מהווה מחדל חקירה שמצדיק את זיכוייה של המערער, כפי שנפסק בתיק אחר שבו הואשמה המערער בעבירה דומה [6].

20. רשויות החקירה, ובכללן משרד הכלכלה שבמסגרתו פעלו המפקחים מטעם המשיבה, מחויבות - בין היתר, כחלק מזכותו של נאשם למשפט הוגן - לנהל חקירות באופן תקין, ובכלל זה מוטל עליהן למצות כיווני חקירה, לרבות ובמיוחד לבדוק טענות שעשויות לבסס את טענות ההגנה של החשוד. שכן, מטרת החקירה אינה **"מציאת ראיות להרשעתו של חשוד, אלא מציאת ראיות לחשיפת האמת, בין אם אמת זו עשויה להוביל לזיכוי של חשוד ובין אם היא עשויה להוביל להרשעתו"** [7]. סטייה מעיקרון זה עשויה לבסס טענה ל"מחדל חקירה", קרי טענה שלפיה **"עקב רשלנותן של רשויות התביעה אבדה ראיה בעלת פוטנציאל מזכה או הוחמצה הזדמנות למצות קו חקירה אשר היה עשוי להועיל להגנת הנאשם"** [8]. על פי ההלכה הפסוקה, על בית המשפט לבחון תחילה האם אכן התקיימו מחדלי חקירה [9], ולאחר מכן לבחון האם **"קופחה בעטייהם הגנתו של הנאשם באופן שהקשה עליו להתמודד עם חומר הראיות נגדו"** [10]. לעניין זה נפסק כי **"אין מוטלת על התביעה החובה להציג את הראיה הטובה ביותר, ודי כי תציג ראיה מספקת"** וכי:

"העובדה שניתן היה לבצע חקירה מעמיקה יותר אין פירושה שנפלו מחדלים בחקירה. וגם אם נניח שמדובר במחדלים, הכלל הוא שיש לבדוק האם נעשה למערער עוול וקופחה הגנתו. חקירה שאינה אופטימלית אין פירושה מחדל, ולא כל מחדל פירושו זיכוי" [11]

ויודגש, לא כל מחדלי החקירה עשויים **"עור אחד"**, ויש להבחין בעניין זה בין **"מחדל חקירה שלא ניתן לרפאו, כמו-גם לחוסר הראייתי שיצר ולפגיעה שנגרמה בגינו להגנת הנאשם"** לבין **"מחדל חקירתי אשר ניתן למזער את השפעתו ולצמצמה"** [12]. שכן, יש מחדלי חקירה ש"ניתנים לריפוי ול'שחזור' בדרכים שונות, כגון תשאול בחקירה נגדית או זימון לעדות בבית המשפט מטעם ההגנה" [13]. כך למשל נקבע כי **"טענת אי ביצוע חקירה מאבדת מכוחה כאשר עסקין בנתון אובייקטיבי שאף הסניגור יכול לבדוק אותו לאחר מעשה"** [14].



21. לענייננו, ניתן להניח כי ראוי היה שהמשיבה היתה ממצה את בדיקת טענתו של מר מזרחי שלפיה ההודעות נמסרות על ידי המפקח על העובדות, שבמועד הרלוונטי היה מר כהן. לפיכך, נהיה מוכנים להניח כי העדר חקירה כאמור מהווה מחדל חקירה. אלא שכאמור, אין בכך כדי להוביל בהכרח לזיכוי של המערערת ויש לבחון האם בכך קופחה הגנתה או כורסמה התשתית הראייתית שהוכיחה המערערת. לטעמנו התשובה לכך שלילית. שכן, המערערת לא הראתה כל טעם מדוע לא יכולה היתה, היא בעצמה, לזמן לעדות את מר כהן^[15], בדיוק כפי שעשתה עם גב' דן - שגם אותה לא חקרו מפקחי המשיבה. כלומר, לא עלה בידי המערערת להוכיח כי עקב רשלנות המשיבה אבדה ראיה בעלת פוטנציאל מזכה. בנסיבות אלה, ומשבית הדין האזורי שוכנע מעדויותיהן של גב' בברשווילי וגב' ארביב כי המערערת לא מסרה להן את ההודעות הנטענות, הרי שאין במחדל החקירה האמור כדי לכרסם בראיות התביעה או אף כדי ליצור ספק סביר שמא נמסרו ההודעות הנטענות לעובדות שהעידו.

22. לבסוף, ואף מבלי להידרש לטענת המשיבה שלפיה ההודעות הנטענות לא יכולות להיות הודעות לעובד שהוצאו במועד הרלוונטי בשל העובדה כי שכר המינימום הנקוב בהן אינו תואם את מועד ההוצאה הנטען אלא את מועד עריכת החקירה, נציין כי נוסח ההודעות הנטענות אינו כולל את כלל הפרטים הנדרשים בחוק הודעה לעובד וגם לא את כלל הפרטים הנוספים שנקבעו בתקנות הודעה לעובד. כך למשל, בהודעות הנטענות לא פורט יום המנוחה, והעיקר - אין פירוט של סוגי התשלומים הקבועים והלא קבועים, למעט שכר שעה ודמי נסיעה, ובכלל זה הפרשות פנסיוניות ודמי הבראה. בהודעות הנטענות צוין, בהתייחס לסוג התשלום, כך: "ע"פ צורך ובהתאם לחוק". זאת על אף שהחוק והתקנות דורשים פירוט. העדרו של פירוט כאמור פוגע בתכליתה של ההודעה לעובד **"ליידע את העובד באופן שקוף ומלא על כל תנאי עבודתו; לייתר אי הבנות או סימני שאלה ביחס לתנאי העבודה; ולמנוע מחלוקות משפטיות לגבי תנאי העבודה המוסכמים"**. עובד שלא מפורטת בהודעה לעובד שנמסרת לו זכותו להפרשות פנסיוניות או לדמי הבראה, יש להניח כי לא יוכל לעקוב אחר קבלתן של זכויות כאמור ולוודא קבלתן.

23. לאור המקובץ, מן הדין היה לדחות את ערעור המערערת על הרשעתה בעבירה של אי מסירת הודעה לעובד בהתייחס לשתי עובדות. אלא שבפתח הדיון בערעור טען ב"כ המערערת לראשונה טענות שבמהותן הן טענות של הגנה מן הצדק. לפי הנטען, הגשת כתב האישום כנגד המערערת מנוגדת להנחיות שהוציאה המשיבה (משרד התמ"ת) ביום 10.5.09, שלפיהן במקרה של עבירה ראשונה הנוגעת לעבירות "מסמכים" יש להוציא התראה תחת הגשת הליך פלילי. לא ניתן היה להכריע בטענות אלה במסגרת הערעור, משנדרשת לשם כך עריכת בירור עובדתי. המשיבה, בהגינותה, לא עמדה על הטענה כי מדובר בטענה חדשה שלא בא זכרה קודם לכן ואף הסכימה להחזרת עניינה של המערערת לבית הדין האזורי על מנת לבחון לגופן את טענות המערערת כאמור.

24. לסיכום, טענות המערערת כנגד הרשעתה בעבירה של אי מסירת הודעה לעובד בהתייחס לשתי עובדות נדחות. עניינה של המערערת יוחזר לבית הדין האזורי על מנת לבחון את טענות המערערת כאמור בסעיף 23 לעיל.

התאמת גזר הדין לזיכוי המערערת מעבירה של אי ניהול פנקס חופשה

25. משזכתה המערערת מעבירה של אי ניהול פנקס חופשה שנתייתק מוחזר לבית הדין האזורי בקשר לעבירה של אי מסירת הודעה לעובד, יוחזר לבית הדין האזורי גם עניין התאמת העונש שהושת על המערערת בגין ההרשעה האמורה.

סוף דבר

עמוד 7



26. לאור המקובץ אנו קובעים כדלהלן:

א. הרשעת המערערת בעבירה של אי ניהול פנקס חופשה מבוטלת, ובהתאמה אנו מזכים את המערערת מהאישום בביצוע עבירה זו;

ב. טענות המערערת כנגד הרשעתה בעבירה של אי מסירת הודעה לעובד בהתייחס לשתי עובדות נדחות. **עניינה של המערערת יוחזר לבית הדין האזורי על מנת לבחון את טענות המערערת כאמור בסעיף 23 לעיל;**

ג. התאמת העונש שהושת על המערערת לאור הזיכוי מעבירה של אי ניהול פנקס חופשה, תיעשה על ידי בית הדין האזורי לאחר ההכרעה בטענות החדשות של המערערת.

על פסק הדין ניתן לערער לבית המשפט העליון לאחר קבלת רשותו לכך. בקשת רשות ערעור יש להגיש לבית המשפט העליון תוך 45 ימים ממועד קבלת פסק הדין.

ניתן היום, כ"ד ניסן תשע"ה (13 אפריל 2015) בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

סיגל דוידוב-מוטולה,
שופטת

אילן איטח, שופט

רונית רוזנפלד,
שופטת [אב"ד]

[1] שמו של החוק במועד הרלוונטי. במסגרת תיקון 6 לחוק הודעה לעובד [חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשע"ה - 2014 (ס"ח 2481, התשע"ה, עמ' 64)] תוקן שם החוק ומעתה שמו הוא חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב - 2002.

[2] י"פ 541, תשי"ז, בעמ' 973.

[3] להטלת חובות רישומיות נוספות על סוגי המעסיקים כאמור, קרי מי שאינו מעסיק לצורך "ביתי" או "אישי", ראו: בר"ע (ארצי) 2505-05-14 זיטה גנץ - (4.11.2014), **INA ISCHIMJI**.

[4] ע"ע (ארצי) 154-10 קלרה שניידר - ניצנים אבטחה בע"מ, (3.5.2011).

[5] ע"פ (ארצי) 50155-08-10 חברת השמירה בע"מ נ' מדינת ישראל, (6.11.2012).



- [6] שע"מ (ב"ש) 19220-05-10 **מדינת ישראל נ' א. דינמיקה שירותים 1990 בע"מ**, (הכרעת דין מיום 29.1.2013). ערעור הנאשמים תלוי ועומד (ע"פ 29785-07-13). המאשימה לא הגישה ערעור על הזיכוי בעבירה של אי מסירת הודעה לעובד.
- [7] ע"פ 4855/02 **מדינת ישראל נ' ד"ר איתמר בורוביץ**, פ"ד נט (6) 776 (31.3.2005).
- [8] ע"פ 7443/06 **רועי ארקה נ' מדינת ישראל**, (28.9.2008).
- [9] ע"פ 5633/12 **און ניימן נ' מדינת ישראל**, (10.7.2013).
- [10] ע"פ 846/10 **סאלח בדוי נ' מדינת ישראל**, (14.7.2014) והאסמכתאות הנזכרות שם.
- [11] ע"פ 1643/10 **פלוני נ' מדינת ישראל**, (25.1.2015).
- [12] עניין **בדוי**.
- [13] עניין **בדוי**.
- [14] ע"פ 8529/11 **גוסיין אטקישייב נ' מדינת ישראל**, (24.5.2012).
- [15] השוו: ע"פ (ארצי) 3622-12-11 **מישל בוחניק נ' מדינת ישראל**, (31.5.2012); ע"פ (ארצי) 83/09 **אבי חביב אביטל נ' מדינת ישראל**, (16.3.2011).