



ת"פ 2881/09 - מדינת ישראל - רשות האוכלוסין וההגירה נגד מיקוד ישראל אבטחה שרותים וכח אדם בע"מ

בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ת"פ 2881-09 מדינת ישראל נ' מיקוד ישראל אבטחה שרותים וכח אדם בע"מ
בפני כב' השופטת בכירה מיכל לויט

בעניין: מדינת ישראל - רשות האוכלוסין וההגירה

המאשימה

נגד

מיקוד ישראל אבטחה שרותים וכח אדם
בע"מ

הנאשמת

הכרעת דין

1. בפתח הדברים אודיע, כמצוות סעיף 182 לחוק סדר הדין הפלילי [נוסח משולב], התשמ"ב-1982, כי החלטתי לזכות את הנאשמת מהעבירות המיוחסות לה בכתב האישום.

2. כנגד הנאשמת הוגש כתב אישום המייחס לה שני אישומים.

באישום הראשון, יוחסה לנאשמת עבירה של אי מתן אישור בכתב לעובד, מר נתן שרבו (להלן: "העובד"), על תקופת עבודתו, בניגוד לסעיפים 8(א) ו-8(ב) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות, תשס"א - 2001 (להלן: "חוק הודעה מוקדמת").

באישום השני יוחסה לנאשמת עבירה של אי תשלום פדיון חופשה לעובד תוך פרק זמן מתקבל על הדעת ובלא צידוק מספיק, בניגוד לסעיף 28(א)(2) לחוק חופשה שנתית, תשי"א - 1951 (להלן: "חוק חופשה שנתית").

3. על פי הנתען בכתב האישום, הנאשמת העסיקה את העובד כשומר החל מיום 25.6.07 ועד לא יאחר מיום 16.2.08.

על פי הנתען, הנאשמת לא נתנה לעובד תוך 14 יום מסיום עבודתו אישור בכתב בדבר תחילתם וסיומם של יחסי עובד-מעביד.



עוד נטען בכתב האישום, כי למרות דרישותיו של העובד, הנאשמת לא שילמה לו פדיון חופשה, אלא רק ביום 13.5.08 או במועד סמוך לכך, וזאת רק לאחר שהעובד הגיש כנגדה תביעה אזרחית לבית הדין.

4. בישיבת ההקראה שהתקיימה ביום 3.4.11 הודתה הנאשמת באמור בסעיף 1 לפרק העובדות שבכתב האישום, דהיינו, בהעסקת העובד מיום 25.6.07 ועד לא יאחר מיום 16.2.08.

הנאשמת כפרה ביתר סעיפי כתב האישום.

5. בהליך זה התקיימו שני דיוני הוכחות.

מטעם המאשימה העידו העובד, מר נתן שרבו והגב' יעלה גלילי, מפקחת במשרד התמ"ת.

מטעם הנאשמת העיד מר מיקי אבוזגלו, ששימש כסמנכ"ל הנאשמת בתקופה הרלוונטית לכתב האישום.

6. המאשימה הביאה מטעמה את הראיות כדלקמן:

פניה מיום 26.2.08 ממשרד התמ"ת לעובד (מ/1), אישור העסקת העובד בצירוף מעטפה (מ/2), חקירות העובד מהתאריכים 5.6.08 ו- 8.7.08 (מ/3, מ/4), העתק המחאה שנמסרה לעובד (מ/5), הודעת העובד על ביטול תביעה אזרחית שהגיש כנגד הנאשמת (מ/6), תלושי שכר של העובד (מ/7, מ/10), מכתבי הנאשמת למשרד התמ"ת בצירוף מסמכים (מ/8, מ/9).

דין והכרעה

7. במשפט הפלילי, נטל השכנוע מוטל על התביעה, הנושאת בעול הוכחת האשמה ואין היא יוצאת ידי חובה זו, אלא אם כן יש בחומר הראיות כולו, בין זה הבא מטעמה ובין זה הבא מטעם ההגנה, כדי להוכיח את כל יסודות העבירה נשוא האישום, במידה של למעלה מספק סביר.

די בכך שהנאשמת תעורר ספק סביר בגרסת המאשימה על מנת שתזוכה מכל אשמה.

נבחן להלן, אם המאשימה עמדה בנטל המוטל עליה להוכיח כי הנאשמת ביצעה את העבירות המיוחסות לה בכתב האישום, במידה של למעלה מכל ספק סביר.

האישום הראשון - אי מסירת אישור לעובד על תקופת עבודתו

עמוד 2



8. סעיף 8 לחוק הודעה מוקדמת קובע כדלקמן:

"(א) מעביד ייתן לעובדו, בסיום העבודה, אישור בכתב בדבר תחילתם וסיומם של יחסי עובד-מעביד.

(ב) לא נתן מעביד לעובד אישור כאמור בסעיף קטן (א) עד תום ארבעה עשר ימים מיום העבודה האחרון של העובד או עד תום שבעה ימים מיום דרישת העובד בכתב, לפי המוקדם מביניהם, דינו - קנס כאמור בסעיף 61(א)(1) לחוק העונשין, התשל"ז-1977 (להלן - חוק העונשין)."

9. אין מחלוקת כי העובד סיים עבודתו אצל הנאשמת ביום 16.2.08, ועל כן, בהתאם להוראות החוק, היה על הנאשמת לתת לו אישור על תקופת עבודתו עד ליום 2.3.08.

הצדדים אינם חולקים על כך שלעובד נשלח אישור על תקופת עבודה הנושא תאריך 21.1.08 (מ/2), אלא שלטענת המאשימה אישור זה לא ניתן לעובד תוך המועד הקבוע בחוק, כי אם רק ביום 29.6.08, לאחר שהנאשמת נדרשה להמציא למפקחת משרד התמ"ת את מסמכי העסקת העובד.

המאשימה ביססה טענה זו על חקירת העובד מיום 5.6.08 (מ/3), בה טען העובד כי לא קיבל מהנאשמת אישור על תקופת עבודתו ועל חקירתו מיום 8.7.08 במסגרתה טען כי קיבל לראשונה את אישור ההעסקה רק ביום 29.6.08, תוך צירוף מעטפת הדואר בה נשלח האישור, על גביה מצויה חותמת דואר מיום 29.6.08 (מ/2).

הנאשמת טענה מנגד, כי במועד סיום העסקתו דרש העובד לקבל מכתב פיטורים והיא סירבה לעשות כן משהעובד התפטר. עם זאת, לטענתה, היא הוציאה לעובד אישור על תקופת העסקה בתוך 14 יום מסיום עבודתו ושלחה אותו לעובד בזמן אמת. מאחר והעובד טען שלא קיבל את האישור, הוא נשלח אליו בשנית ביום 29.6.08.

10. על פי עדותו של עד הנאשמת, מר בוזגלו:

"...אנחנו מוציאים באופן שוטף אישור תקופת העסקה ברגע שהוא מפסיק לעבוד, כלומר מסתיימים היחסים אנחנו מוציאים אישור העסקה.

ש. תאשר לי שמ/2 זה אישור העסקה שהוצאתם לעובד?

ת. כן.

ש. תאשר לי שהאישור שהוצא ב- 21.2.08 אכן נשלח לעובד בזמן אמת?



אכן נשלח לעובד בזמן אמת. (פרוט' 20.3.14, עמ' 7, ש' 10-16).

11. העובד אישר בחקירתו הנגדית כי חרף התפטרותו דרש מהחברה מכתב פיטורים על מנת לקבל דמי אבטלה באופן מיידי ואישר כי החברה סירבה ליתן לו מכתב פיטורים והסכימה ליתן בידיו רק אישור העסקה:

"ש. אני מזכיר לך שכתוצאה מזה שהחברה לא הסכימה לתת לך מכתב פיטורים כי אתה התפטרת. אני מזכיר לך שהויכוח היה שאתה דרשת מכתב פיטורים והחברה לא הסכימה לתת לך כי אתה התפטרת. ת. נכון.

ש. ובנסיבות אלה החברה הסכימה לתת לך רק אישור העסקה ולא מכתב פיטורים ועל זה היה הויכוח בינך לבין החברה?

ת. אפשר לאמר שכן. לא היה משנה לי איזה מסמך.

"ש. אם היית מקבל מכתב פיטורים היית מקבל דמי אבטלה מיידי, ואילו הואיל והתפטרת היית צריך להמתין 3 חודשים, ועל זה היה הויכוח בינך לבין החברה?

נכון" (פרוט' 3.11.13, עמ' 6, ש' 24-27).

12. בהמשך אישר העובד כי הנאשמת שלחה לו אישור העסקה נושא תאריך 21.2.08, לאחר שלטענתו לא הגיע אליו האישור קודם לכן:

"לאחר הפניה שלך נשלח לך שוב העתק של המכתב וזה המעטפה שהגשת נכון?

ת. שוב, כן.

ש. מ/2 נושא כותרת של 21/02/08.

ת. כן". (שם, עמ' 7, ש' 10-14).

13. ממכלול העדויות והראיות עולה אפוא כי העובד, שהתפטר מעבודתו, ביקש לקבל מכתב פיטורים על מנת לקבל דמי אבטלה באופן מיידי, והנאשמת סירבה ליתן לו מכתב כאמור והסכימה ליתן לו אישור העסקה בלבד.

הנאשמת טענה כי לולא דרש העובד מכתב פיטורים היה אישור ההעסקה, אשר הוצא מיד עם סיום ההעסקה,



נמסר לידי, אולם הואיל והעובד דרש מכתב פיטורים נשלח לו האישור בדואר.

הגם שהנאשמת לא הציגה אישור על משלוח האישור לעובד בתוך 14 יום ממועד סיום העסקת העובד, אין מחלוקת כי האישור שנשלח לעובד נושא תאריך 21.2.08, בתוך המועד הנדרש על פי חוק.

בנסיבות העניין, בהן העובד אישר כי ניטש בינו לבין הנאשמת ויכוח באשר לתוכן מכתב סיום ההעסקה שיינתן לו, כשהעובד דרש מכתב פיטורים על מנת לקבל דמי אבטלה באופן מיידי והנאשמת הסכימה ליתן בידיו אישור העסקה בלבד (אשר היה דוחה את מועד קבלת דמי האבטלה), משאין מחלוקת כי אישור ההעסקה שהוצא על ידי הנאשמת נשא תאריך 21.2.08, ימים ספורים לאחר סיום ההעסקה, ונוכח טענת הנאשמת לפיה אישור זה נשלח לעובד בזמן אמת ונשלח בשנית ביום 29.6.08, עולה ספק באם האישור נשלח לעובד בתוך פרק הזמן הקבוע לכך בחוק.

14. משעסקין בהליך פלילי ספק זה צריך לפעול לטובת הנאשמת ועל כן, אני קובעת כי המאשימה לא הוכיחה מעבר לכל ספק סביר כי הנאשמת לא שלחה לעובד אישור על תקופת עבודתו עד תום ארבעה עשר ימים מיום העבודה האחרון של העובד.

משכך, אני מזכה את הנאשמת מהעבירה לפי סעיף 8(א) ו-8(ב) לחוק הודעה מוקדמת, ולו מחמת הספק.

האישום השני - אי תשלום פדיון חופשה "תוך פרק זמן מתקבל על הדעת ובלא צידוק מספיק"

15. סעיף 28(א) לחוק חופשה שנתית קובע כדלקמן:

"(א) מעביד שעבר אחת העבירות האלה -

(1) ...

(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." (ההדגשה אינה במקור).

16. אין חולק כי לעובד שולם פדיון חופשה במסגרת פשרה שהושגה בין הצדדים, בהמחאה שמועד פרעונה 12.5.08 (מ/5) קרי, כשלושה חודשים לאחר סיום עבודתו אצל הנאשמת.

תשלום פדיון החופשה קיבל אף ביטוי בתלוש שכר שהוצא לעובד לחודש יוני 2008 (מ/7).



לטענת המאשימה, הגם שהנאשמת שילמה לעובד את פדיון החופשה, היא עשתה כן שלא תוך זמן מתקבל על הדעת וללא צידוק מספיק, כהוראת סעיף 28(א)(2) לחוק חופשה שנתית.

17. מהעדויות עולה כי בין הצדדים התגלע ויכוח באשר לזכאות העובד לדמי חופשה, בנסיבות סיום העסקתו.

העובד אישר הן בחקירתו בפני משרד התמ"ת והן בחקירתו הנגדית כי הוא התפטר מעבודתו (מ/3, ש' 8, פרוט' 3.11.13, עמ' 6, ש' 19-23).

העובד אף אישר כי לא נתן לחברה הודעה מוקדמת טרם התפטרותו וכי עקב כך נוצר ויכוח בינו לבין החברה באשר לזכאותו לתשלום דמי חופשה:

"ש. הואיל ולא נתת הודעה מוקדמת, התגלע ויכוח בינך לבין החברה שלטענתה היית חייב במתן הודעה מוקדמת, ולטענתך היו חייבים לשלם לך דמי חופשה, והויכוח הזה הסתיים בפשרה שבסופה קיבלת 4,000 ₪?

ת. אני מאשר" (עמ' 8, ש' 1).

18. הנאשמת טענה כי קיזזה את דמי ההודעה המוקדמת מדמי החופשה שהגיעו לעובד וכדברי עד הנאשמת - **"אנחנו ניצלנו את זכותנו שמאפשרת לנו במידה ועובד לא מודיע לנו לקזז את ההודעה מראש"** (עמ' 7, ש' 24).

בנסיבות העניין, בהן אין מחלוקת כי העובד התפטר מבלי שנתן לנאשמת הודעה מוקדמת להתפטרות, ונתגלעו בין הצדדים חילוקי דיעות באשר לזכאות העובד לכספים בשל אופן סיום העסקתו, חילוקי דיעות שהסתיימו בפשרה 3 חודשים לאחר סיום ההעסקה, די בכך כדי לראות "צידוק מספיק" לאי תשלום הזכויות במועד סיום ההעסקה.

19. בתיק דומה שהתנהל בפני חברי כב' השופט ד"ר לובוצקי בבית דין זה (הע"ז (ת"א) 2299/09 **מדינת ישראל - מיקוד ישראל אבטחה שירותים וכ"א בע"מ** (5.5.14) זיכה השופט את הנאשמת וקבע:

"אם כן, ממכלול העדויות עולה כי פדיון החופשה שולם לעובד כ- 5 חודשים לאחר סיום עבודתו, כאשר בין הנאשמת לעובד נתגלעו חילוקי דעות בנוגע לנסיבות סיום עבודתו של העובד. מאחר ונראה כי הנאשמת סברה בשעתו שהעובד אינו זכאי להודעה מוקדמת ולכן קיזזה את זכויותיו כנגד אי מתן הודעה מוקדמת על ידו. יתכן והיה בכך ולו מחמת הספק. "צידוק מספיק" לאי תשלום כאמור בעת ההיא. יתר על כן, לאור טענת הנאשמים כי לאחר סיום עבודתו של העובד, לא הצליחו ליצור עמו קשר



ומשטענה זו לא הופרכה ע"י המאשימה, הרי שניתן לראות בתשלום "פדיון החופשה" לאחר 5 חודשים מיום סיום יחסי העבודה, כתשלום תוך "זמן מתקבל על הדעת" בנסיבות העניין.

דברים אלו יפים אף לענייננו, על אחת כמה וכמה משאין מחלוקת בענייננו שהעובד התפטר ולא נתן לנאשמת הודעה מוקדמת כנדרש על פי חוק.

20. לאור האמור, אני קובעת כי המאשימה לא עמדה בנטל המוטל עליה להוכיח את יסודות העבירה ועל כן אני מזכה את הנאשמת מהעבירה על סעיף 28(א)(2) לחוק חופשה שנתית, ולו מחמת הספק.

סוף דבר

21. הריני מזכה את הנאשמת מהעבירות של אי מסירת אישור לעובד על תקופת העסקתו ואי תשלום פדיון חופשה תוך פרק זמן מתקבל על הדעת ובלא צידוק מספיק.

22. הכרעת הדין תישלח בדואר, על פי הסכמת ב"כ הצדדים.

ניתנה היום, 30 אוקטובר 2014, בהיעדר הצדדים