



ת"פ 56077/11/14 - מדינת ישראל נגד שמש חי אחזקות בע"מ, ח.פ. 511026908, חי שמש

בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ת"פ 56077-11-14 מדינת ישראל נ' שמש חי אחזקות בע"מ ואח'

22 מרץ 2016

בפני כבוד השופטת מיכל נעים דיבנר

בעניין: מדינת ישראל
נגד
המאשימה
1. שמש חי אחזקות בע"מ, ח.פ. 511026908
2. חי שמש
הנאשמים

המאשימה ע"י ב"כ עוה"ד גדעון פנר ושות'

הנאשמים ע"י ב"כ עוה"ד טל שחר

הכרעת דין

פתח דבר

1. בהתאם לסעיף 182 לחוק סדר הדין הפלילי [נוסח משולב], תשמ"ב-1982, הנני מודיעה כי החלטתי לזכות את הנאשמים מן העבירות הבאות (פרקים ג-ד לכתב האישום המתוקן):

א. אי תשלום שכר מינימום.

ב. הלנת שכר.

ג. אי מסירת תלוש שכר.

2. כתב האישום המתוקן מייחס לנאשמים את העבירות שלהלן:

א. פיטורי עובדת בהיריון ללא קבלת היתר, עבירה על הוראות סע' 9(א) ו-14(א)(6) לחוק עבודת נשים, תשי"ב-1954 (להלן - **חוק עבודת נשים**);

ב. אי תשלום שכר מינימום לעובדת, עבירה על הוראת סע' 14 לחוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987 (להלן - **חוק שכר מינימום**);

ג. אי תשלום שכר לעובדת במועד הקובע והלנת שכרה, עבירה על הוראת סע' 25(ב1)(1) עמוד 1



לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958 (להלן - **חוק הגנת השכר**);

ד. אי מסירת תלוש שכר לעובדת עבור חודש 05/2012 עד ליום הקובע, עבירה לפי סעי' 24(א) ו-25ב(א)(1) לחוק הגנת השכר;

ה. אי תשלום פדיון חופשה לעובדת, עבירה על הוראת סעי' 13 ו-28(א)(2) לחוק חופשה שנתית, תשי"א-1951 (להלן - **חוק חופשה שנתית**).

על פי כתב האישום המתוקן, במועד הרלוונטי הנאשם 2 (להלן גם - **הנאשם**) שימש כמנהל ובעל מניות בנאשמת 1 והוא מואשם מכוח אחריותו כנושא משרה.

רקע עובדתי

3. הנאשמת 1 (להלן - **הנאשמת**) הינה חברה פרטית שעסקה במכירה, התקנה ומתן שירות בתחום דודי חשמל ושמשי, אשר מפעילה סניף מטעמה בשם "אור הטבע" בכתובת רח' שדרות ההסתדרות בחיפה (להלן - **הסניף**).

4. הנאשם הינו מנהל ובעל מניות בנאשמת.

5. בתקופה החל מחודש 12/2009 ועד חודש 05/2012 ובמהלכו, העסיקה הנאשמת את העובדת וולשין אינסה (לעיל ולהלן - **העובדת**) בתפקיד מזכירה בסניף.

6. ביום 13.5.12, בעוד העובדת בחודש השישי להריונה עליו ידע הנאשם זה מכבר, העביר האחרון לעובדת מכתב, שתוכנו יפורט בהמשך (**מ/35**, להלן - **מכתב הנאשם**).

7. אין חולק שלאחר קבלת מכתב הנאשם ולאחר שיחה שהתקיימה והוקלטה בין העובדת לבין עובדי הנאשמת הגב' רויטל נקש ומר עלי כרייני - הסתיימו יחסי העבודה בין העובדת לנאשמים, כשלטענת המאשימה היא פוטרה מעבודתה כעולה ממכתב הנאשם ומתמלול השיחות (**מ/21**, **מ/38**), ואילו לטענת הנאשמים העובדת לא פוטרה, אלא רק נדרשה לצאת לחופשה בת יומיים בלבד, שלאחריה לא חזרה לעבודתה.

8. העובדת הגישה תלונה למאשימה.

9. במקביל הוגשה על ידי העובדת בבית דין זה תביעה כספית כנגד הנאשמים, אשר התקבלה בפסק הדין מיום 22.9.14 (סע"ש 28334-07-12, **מ/36**), עליו הוגש ערעור התלוי ועומד בימים אלה בבית הדין הארצי לעבודה (ע"ע 29317-11-14).

10. ביום 26.11.14 הוגש כתב אישום כנגד הנאשמים המייחס להם ארבעה אישומים. בסמוך לכך הוגשה כבר ביום 1.12.14 הודעה על תיקון כתב האישום, באופן בו התווסף האישום החמישי.

11. בדיון מיום 18.2.15 השיבו הנאשמים לכתב האישום. הנאשמים הודו בהעסקת העובדת בנאשמת בתקופה המצוינת בכתב האישום ובכך שהיא הודיעה לנאשמים על הריונה, אך כפרו ביתר העובדות שיוחסו להם וכן כפרו בכל האישומים שיוחסו להם.

12. בתאריכים 14.7.15, 12.10.15 ו-2.11.15 נשמעו פרשות התביעה וההגנה בתיק.

מטעם התביעה נשמעו עדויותיהם של המפקחים מטעם משרד התמ"ת במועד הרלוונטי: הגב' אודליה כלפון, אפרת חדד, קורל ראדה וכן עדות העובדת. מטעם ההגנה, נשמעו עדויותיהם של עובדי הנאשמת היום ובעבר,



במועד הרלוונטי לכתב האישום: מר חמאם רמזי, מנאע אחמד, מוחמד עלי כרייני, הגב' סופיה מאירזון, רויטל נקש (להלן - **רמזי, אחמד, עלי, סופי ורויטל** בהתאמה) וכן נשמעה עדות הנאשם; הצדדים סיכמו את טענותיהם בכתב.

דין והכרעה

אישום ראשון - פיטורי עובדת בהיריון ללא קבלת היתר

13. הוראות חוק עבודת נשים הרלוונטיות לכתב האישום שלפני (פרק ב') קובעות כך:

"9. הגבלת פיטורים

(א) לא יפטר מעסיק עובדת שהיא בהיריון וטרם יצאה לחופשת לידה אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה, ולא יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר להיריון; הוראות סעיף קטן זה יחולו הן על עובדת קבועה והן על עובדת ארעית או זמנית ובלבד שהעובדת עבדה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה ששה חדשים לפחות.

...

14. עונשין

(א) מי שעשה אחד מאלה, דינו - מאסר שישה חודשים או כפל הקנס האמור בסעיף 61(א)(3) לחוק העונשין, התשל"ז-1977 (בחוק זה - חוק העונשין):

...

(6) פיטר, בלא היתר, עובדת שהיא בהיריון וטרם יצאה לחופשת לידה, בניגוד להוראות סעיף 9(א) או פיטר, בלא היתר, הורה מאמץ, הורה מיועד או הורה במשפחת אומנה, בניגוד להוראות הסעיף האמור כפי שהוחלו בסעיפים 9 עד 9ו;

...

15. אחריות נושא משרה

(א) נושא משרה בתאגיד חייב לפקח ולעשות כל שניתן למניעת עבירה לפי חוק זה בידי התאגיד או בידי עובד מעובדיו; המפר הוראה זו, דינו - הקנס האמור בסעיף 61(א)(3) לחוק העונשין; בסעיף זה, "נושא משרה" - מנהל פעיל בתאגיד, שותף למעט שותף מוגבל, ופקיד האחראי מטעם התאגיד על התחום שבו בוצעה העבירה.

(ב) נעברה עבירה לפי חוק זה בידי תאגיד או בידי עובד מעובדיו, חזקה היא כי נושא משרה בתאגיד הפר את חובתו לפי סעיף קטן (א), אלא אם כן הוכיח שעשה כל שניתן כדי למלא את חובתו.

14. אין חולק ביחס לעובדות הבאות:

א. העובדת סיימה את העסקתה בשירותי הנאשמת ביום 14.5.12 בהיותה בחודש השישי להריונה (32/מ);

ב. קודם לכן הועסקה העובדת בנאשמת כשנתיים וחמישה חודשים;



ג. הנאשמים ידעו על הריונה של העובדת עובר למועד סיום יחסי העבודה (עמ' 4, ש' 13-14;
33/מ);

ד. לא נעשתה כל פניה מטעם הנאשמים לממונה, בבקשה לקבלת היתר לפיטורי העובדת (ראה
תעודת עובד הציבור, **37/מ**), היות ולטענתם היא לא פוטרה.

הוכח מעבר לספק סביר שהעובדת פוטרה

15. חומר הראיות מעלה בבירור שהעובדת פוטרה מעבודתה בנאשמת ולא נתבקשה לצאת לחופשה
בת יומיים בלבד, כטענת הנאשמים. בתמצית אומר כך: הנאשמים אמנם הקפידו להבהיר לעובדיהם,
שללא מכתב פיטורים עליו חתום הנאשם, הם אינם מפוטרים, ואולם במקרה הנדון מסרו הנאשמים
לעובדת מכתב בו מחד לא נעשה השימוש במונח פיטורים, אך מאידך היא נדרשה להשאיר את
המפתחות ולנתק מגע עם העובדים, מבלי שנקבעה לכך מגבלת זמן. בשיחות עם עובדים שונים (חלקן
הוקלט) אמנם עולה גם האפשרות שהיא עדיין לא מפוטרת אלא רק נדרשת לצאת לחופשה, **אבל**
בשום שלב לאחר מכן לא טרח הנאשם, שהוא בעל הסמכות היחידה לעשות כן, או מי מטעמו,
להודיע לעובדת אם מדובר בחופשה או בפיטורים, ולא הודיע לה שהיא רשאית לחזור לעבודה.

משכך - הגעתי למסקנה חד משמעית כי מכתב הנאשם הינו מכתב פיטורים ולהלן יפורטו הדברים.

16. עדות **העובדת** הן בפני המפקחת מטעם משרד התמ"ת, הגב' כלפון אודליה (**1/מ**) והן בחקירתה
הנגדית בפני היתה עקבית וממנה עלה, כי היא שלחה לנאשם מכתב ביום 14.5.12 (**34/מ**) במסגרתו
פירטה על אודות הריונה, היחס בעבודה כלפיה ובמיוחד יחסו של העובד עלי אליה בזמן האחרון בכלל
ובאותו היום בפרט, עת הכה לטענתה בשולחן העבודה לאחר ויכוח ביניהם בנוכחות עובדים אחרים
בנאשמת; עוד התייחסה העובדת במכתבה להפרישי שכר חודש 04/2012, לדו"חות הנוכחות ודרשה
שלא להיות מועסקת בשעות נוספות, נוכח הריונה.

בעקבות המכתב העידה העובדת כי ניסתה להשיג את הנאשם בטלפון ומשלא ענה התקשרה לרויטל (עמ' 25) -
אחיניתו של הנאשם המשמשת כמנהלת המשרד הראשי של הנאשמת בתל אביב, מזה מעל ל- 18 שנים (עמ'
59, ש' 13-18). העובדת הקליטה את שיחתה עם רויטל ובהמשך גם עם עלי (דיסק ההקלטה - **38/מ**; תמליל
השיחות - **21/מ**).

הנאשם השיב למכתב העובדת במכתב מטעמו, אשר חרף העובדה שהוא נושא תאריך 13.5.12 (**35/מ**),
שוכנעתי כי המכתב נשלח לעובדת בפועל ביום 14.5.12 ובתגובה למכתבה (עמ' 24, ש' 24-29; ראה גם עמ'
2, ש' 1-5; עמ' 6, ש' 25-28; עמ' 7, ש' 4 לתמליל השיחות, **21/מ**).

17. וכך הודיע הנאשם לעובדת באותו מכתב (**35/מ**). ההדגשות הוספו, מ.נ.ד.):

**"כל העסק בנוי על בן אדם אחד, פותחת סוגרת ולא עונה לטלפונים. במהלך החודשים
האחרונים כבר כתבתי לך שאנחנו מקבלים את ההיריון שלך באהבה ובשמחה.**

**במשך מס' חודשים את מחבלת בעבודה, את לא מגיעה לעבודה בצורה סדירה, את סוגרת
ועוזבת את מקום העבודה מתי שאת רוצה ואיך שנראה לך ואת יודעת שכל העסק בנוי על בן
אחד.**

**את מאיימת בצורה שיטתית על כל העובדים, המצב החמיר עד כדי כך שאת מאיימת על
העובדים שייפגעו בהם פיזית. למען שלומך ולמען שלום העובדים אני לא מעוניין שיהיה לך**



מגע עם העובדים כי הם חוששים להגיע לעבודה בגלל איומיך, אני לא רוצה להגיש תלונה במשטרה ולהחמיר את מצבך בגין האיומים שלך.

על כן אבקש שתשאיר את המפתחות של המשרד ותפסיקי לאיים עלינו.

18. כעולה מלשון המכתב, אין בו כל הודעה על חופשה בת יומיים, כטענת הנאשמים, או על חופשה כלשהי. נהפוך הוא, ממכתב זה עולה כי העובדת נדרשה **לנתק מגע עם העובדים**, זאת לאחר שמעדותה עלה במפורש כי חלק בלתי נפרד מתפקידה היה מגע יומיומי ורציף עם העובדים ובכלל זה רישום שעות נוכחותם בעבודה (עמ' 22, ש' 30-32), מתן סידור עבודה לצוותי העובדים היוצאים לשטח, הנפקת תעודות משלוח ומסירתם לעובדים וכד' (עמ' 25, ש' 1-5); עוד דרש הנאשם מהעובדת במכתבו **להשאיר את מפתחות המשרד** - והכל ללא קביעת מגבלת זמן לדרישות אלו.

כשנשאל הנאשם בחקירתו הנגדית מה הייתה כוונתו בדברים שרשם במכתבו, השיב כך (עמ' 70, ש' 10-31):
"ת. היות שהיא בהיריון ואלכס כבר התקבל, יש מתח בין העובדים, אז אמרתי לה שתירגע ואם משהו צריך לדבר עם העובדים שזה יהיה אלכס כי הם כבר שניים.

ש. זה רשום במכתב שאתה מפנה את העובדים לדבר עם אלכס?

ת. אני הייתי שם ואני הבהרתי את הדברים.

ש. מה הייתה הכוונה שציננת במכתבך שאתה מבקש שהיא תשאיר את המפתחות של המשרד ותפסיק לאיים עליכם.

ת. שהיא צריכה לצאת לחופשה ותשאיר את המפתחות, כי מה שקרה הייתה האחריות שלה לסגור ולפתוח ולכן היא החזיקה את המפתחות לכן אמרתי לה להשאיר את המפתחות.

...

העד משיב לאב"ד:

ש. מתי נולד המושג מילה חופשה, כי במכתב לא רואים את המילה חופשה?

ת. רצף המכתבים כרגע לא נמצא בפני. לגבי החופשה - סופי דיברה איתי ואני אמרתי לה להודיע לה שתצא לחופשה להירגע. זה היה בשיחה ביני לבין סופי."

19. עדותו זו האחרונה נסתרה על ידי סופי, אשר העידה כי כלל לא הסכימה לדבר עם העובדת (עמ' 51, ש' 17) ועוד העידה שלא ידעה "מה היה שם בדיוק" (ש' 22) ומכל מקום לא אישרה את הטענה שהיא הונחתה להבהיר לעובדת שהיא יוצאת לחופשה, או כי עשתה כן.

20. בהמשך חקירתו הנגדית נשאל הנאשם אם ממכתבו משתמע שהעובדת מפוטרת, או שמא היא יוצאת לחופשה בת יומיים והשיב בתשובה מעורפלת ומתחמקת, שלא הותירה עליו רושם אמין, כדלקמן (עמ' 71, ש' 16-29, ההדגשות הוספו, מ.נ.ד.):

"ש. סיפרת לנו על עצמך ואתה עושה רושם של אדם אינטליגנט, תעיין שוב במ/35, אם אתה מקבל מכתב כזה אתה מבין שאתה מפוטר או שאתה יוצא לחופשה של יומיים?

ת. אם אתה היית מקבל את המכתב

לשאלתך, היא קיבלה את המכתב, אני מכיר אותה, אני מכיר את המנטליות שלה, היא



יודעת הכל ולכן נכתב לה המכתב בצורה ברורה ולה ברור שאם רציתי לפטר אותה הייתי מפטר אותה. המכתב הזה מיועד לה והיא מבינה אותו, הוא לא מיועד לאנשים אחרים שלא יבינו אותו אולי.

ש. מאיזה חלק במכתב יכולה הייתה אינסה להבין שהיא יוצאת לחופשה בת יומיים?

ת. יכול להיות שהמכתב הזה היא עדיין לא הבינה, אבל היא הבינה את זה כשאמרו לה בטלפון. אמרו לה בטלפון ואני שמעתי את כל המלל שהיא יוצאת לחופשה של יומיים. שמעתי את ההקלטות ולא הייתי שם בזמן השיחות.

אין לי שום מטרה ושום סיבה לגב' בהריון בחודש מתקדם לגרום לה עגמת נפש ולפטר אותה, ואין סיבה לכך, זה הכי מכוער לעשות דבר כזה."

ובהמשך חקירתו הנגדית הוסיף הנאשם והעיד כך (עמ' 74, ש' 13-15, ההדגשה הוספה, מ.ג.ד.):

"ש. ממה היא הייתה אמורה להבין שנתת הוראה שהיא יוצאת רק ליומיים חופשה.

ת. היא הייתה צריכה להבין את זה מהאופי שלי, כי אני לא מפטר אישה בהריון, היא מכירה אותי, אני מכבד את הנשים..."

לא מצאתי בתשובותיו אלו של הנאשם כל הסבר המניח את הדעת לשאלה, הכיצד ניתן היה להסיק היה על העובדת להסיק ממכתבו האמור כי היא יוצאת לחופשה בת יומיים, כאשר לשון המכתב המצוטטת לעיל מלמדת על דרישה לניתוק מגע עם העובדים והשארית מפתחות המשרד - דרישות שאינן מביעות כוונה להוצאת העובדת לחופשה כלשהי, אלא שהן תומכות בגרסת המאשימה לפיה העובדת פוטרה מעבודתה.

הדברים הבאים תומכים אף הם באותה מסקנה:

21. דו"ח נוכחות העובדת לחודש מאי 2015 אינו מאזכר כלל ימי חופשה (מ/29) ובתלוש השכר לחודש זה (נ/4) קיים אזכור לניצול יום חופשה אחד (שלא ברור מתי נוצל, לפי הדו"ח, ולא ברור אם שולם עבורו - ראה להלן בדיון באישום החמישי). לו אכן העובדת שהתה בשני ימי חופשה שלאחריהם לא שבה לעבודה, היה המעסיק מביא זאת לכדי ביטוי בדו"ח הנוכחות ו/או בתלוש השכר - אך זאת לא נעשה. מכיוון שמדובר ברישומים אשר בוצעו על ידי הנאשמים בזמן אמת, יש בהם כדי לערער את גרסתם כפי שהובאה בפנינו.

22. הנאשם אישר בחקירתו הנגדית, כי לא שוחח עם העובדת לאחר היום האחרון להעסקתה, 14.5.12, לטענתו משלא ענתה לו לטלפון (מעמ' 71, ש' 31 עד עמ' 72, ש' 5) - טענה שלא נתמכה בכל ראיה. אף העובדת אישרה בעדותה כי לאחר יום ה- 14.5.12 לא היתה כל פנייה אליה מטעם הנאשמים (עמ' 26, ש' 16-19).

בהתחשב בעובדה כי המכתב הינו, למצער, לא חד משמעי בעניין זה, ניתן היה לצפות מהנאשם לוודא כי יובהר לעובדת שהיא רשאית לחזור לעבודתה, אך הוא לא עשה כן ולא הוכיח כי ניסה לעשות כן.

אני דוחה את טענת הנאשמים כי העובדת היא זו שיש להטיל לפתחה את האשם בכך שלא חזרה לעבודה לאחר יומיים, לאחר שהנאשמים הם שיזמו את ניתוק הקשר הראשוני והיו, לכל הפחות, לא ברורים בעמדתם זו. לכן החובה להבהיר את הדבר ולוודא כי תתבקש לחזור לעבודה - מוטלת עליהם.

התנהגותם זו של הנאשמים מצביעה על כך שהם בחרו בטקטיקה של "ערפול" - מצד אחד לא נכתב מכתב



פיטורים "רשמי" ומצד שני העובדת לא התבקשה לחזור לעבודה לאחריו. התנהלות זו מעידה כי המכתב האמור אינו אלא מכתב פיטורים, גם אם המילה "פיטורים" לא מוזכרת בו.

23. באשר לעדות הנאשם כי העובדת הבינה שהוצאה לחופשה בת יומיים מדברים שנמסרו לה "בטלפון" - הרי שאף טענה זו דינה להידחות, שכן עיון בתמלול השיחות המוקלטות שנערכו ביום ההעסקה האחרון, 14.5.12, בין העובדת לרויטל ועלי (מ/21) מוביל למסקנה ההפוכה - העובדת ביקשה להבין את מדובר בחופשה או בהפסקת עבודה ונענתה בתשובות מתחמקות, **מבלי שמי מטעם הנאשמים טרח להבהיר את הדברים, בשום שלב.**

24. כך בתמליל שיחה מס' 1 עולה כי רויטל מבקשת מהעובדת למסור את המפתחות לעלי (עמ' 1, ש' 11 למ/21); ובשיחה נוספת בין השתיים (שיחה מס' 2) רויטל מודיעה לעובדת שהנאשם שלח לה מכתב בתגובה למכתבה וכלשונה (עמ' 2, ש' 14-3 למ/21):

"רויטל: את צריכה לתת לו את מה שני-, מה שהוא מבקש, מפתחות וטלפון, או מה שהוא מבקש, את צריכה לתת לו. אני, תעמדי שם במשרד. אני שולחת לך בכתב."

משיחה מס' 3 שנערכה בין העובדת, רויטל ועלי עולה כי העובדת מנסה לברר פעם אחר פעם אם היא מסיימת את עבודתה בנאשמת, או יוצאת לחופשה, ככל הנראה נוכח הדרישה להותיר את המפתחות והטלפון בידי עלי, ולאחר מספר ניסיונות לברר זאת (מעמ' 3, ש' 22 עד עמ' 4, ש' 16 למ/21), רויטל עונה לעובדת בצורה מפורשת ונחרצת כך (שם בש' 17-23):

"רויטל: בסדר. את מסיימת."

עלי: תעני לי.

אינסה: אני מסיימת? אז תשלחו לי...

עלי: לא...

רויטל: הכל הוא ייתן לך מסודר.

עלי: ...

אינסה: אני מחכה. מחכה עכשיו את הפיטורים."

ובהמשך השיחה כך עוד עלה (עמ' 5, ש' 2-1 למ/21):

"אינסה: אני צריכה לקבל קודם את הפיטורים, בסדר? רויטל: אין בעיה."

כך גם בשיחה מס' 4 רויטל שבה ומבהירה את הנחייתו של הנאשם שהעובדת תותיר את הציוד בעבודה וכלשונה (עמ' 6, ש' 1-6 למ/21):

"רויטל: אין בעיה. חי (הנאשם) נתן הוראה לתת לו את המפתחות, בבקשה, לתת לו פלאפון, את המחשב הוא לוקח."

אינסה: אוקיי.

רויטל: ...

אינסה: ואני צריכה את המכתב פיטורים. רויטל: ... יתקשר אלייך."



בהמשכה של שיחה זו עוד עלה כדלקמן (מעמ' 6, ש' 12 עד עמ' 7, ש' 16 למ' 21, ההדגשות הוספו, מ.נ.ד.):

"אינסה: רויטל. רויטל: הא?

אינסה: מה עם המכתב? רויטל: איזה מכתב?

אינסה: מכתב פיטורים. רויטל: הוא נתן לך מכתב, הוא אמר.

אינסה: לא, מכתב פיטורים. או ש-, מכתב שאני אצא

רויטל: לא, הוא לא נתן מכתב פיטורים. אם הוא יראה לנכון לפטר, הוא יפטר, אינסה.

אינסה: אוקיי. ואם אני יוצאת לחופש... יומיים?

רויטל: אוקיי. אז יצאת לחופש יומיים. נו, אז מה?

אינסה: באישור של מי? למה, אני החלטתי לצאת? לא. רויטל: אינסה, נשמה טהורה

אינסה: מה? רויטל: נכון את שלחת מכתב היום?

אינסה: נכון.

רויטל: יפה. הוא החזיר לך מכתב. עם המכתב הזה מה שנראה לך תעשי, מותק. אוקיי? אני לא, באמת, אני מכבדת אותך, אני לא... זה ההוראות שלו, הוא הבעל בית שלי.

...

רויטל: הוא אמר "אני שלחתי כרגע-, היא שלחה לי מכתב. אני שלחתי במקביל מה שאני חושב אני... בסדר". כרגע הוא רוצה, בגלל שאני פה מחר הוא צריך את המחשב, הוא צריך את ה... ואם עלי נתן הנחיה כזאתי, תעשי מה שהוא ביקש, כי זה הבעל הבית..."

אינסה: אין בעיה. הוא כבר לקח את הכל. אני רק רויטל: סבבה.

אינסה: מבקשת את המכתב.

(עלי מצטרף לשיחה):

עלי: ... מכתב. אני לא אינסה: מכתב של היוםיים.

עלי: ... מכתב. אינסה: שאתם רוצים שאני אהיה בחופש.

רויטל: הוא, הוא, אמרתי לך. חי יטפל בהכל. בכל מה ש- אינסה: אה. אוקיי."

25. משיחה אחרונה זו שנערכה בין העובדת לבין רויטל ועלי, אשר ניכר מהלך הרוח בשיחה כי האחרונים מנסים להעביר לעובדת את הוראותיו של הנאשם עצמו, כפי שגם רויטל אישרה בעדותה (עמ' 60, ש' 7-12) - אכן עלה עניין הוצאת העובדת לחופשה בת יומיים, כמו שעלה גם נושא הפיטורים והתשובה שקיבלה העובדת היא כזו: אנחנו לא יכולים להוסיף על מה שכתוב במכתב והנאשם ידבר איתך לגבי ההמשך. העובדת ביקשה במפורש לקבל מכתב מהנאשם בדבר הוצאתה לחופשה בת יומיים והיא נענתה על ידי רויטל שהנאשם "יטפל" בכך; ודוק, אין חולק כי הנאשם לא שלח לעובדת לאחר שיחה זו כל מכתב בעניין הוצאתה לחופשה ואף אישר בדיון כי נותק עמה המגע לאחר אותו היום ואין בפנינו כל



מכתב או ראייה לדרך אחרת בה נדרשה העובדת לשוב לעבודתה לאחר יציאתה לחופשה הכפויה, כפי שמצופה היה ממעסיק לפעול לו אכן הדברים התרחשו כטענתו.

26. אינני מקבלת את טענת הנאשמים כי יש לראות בהקלטת השיחות התנהלות נפסדת של העובדת, שכן על רקע העובדה שמדובר במקום עבודה בו קיימות הבהרות כה נוקשות ביחס לסמכות לקבל החלטות - עולה מהשיחות בבירור שהעובדת ניסתה לקבל תשובה מוסמכת וחד משמעית, בכדי לדעת כיצד לפעול (וראה בדבריה באותה שיחה: "לא הוא לא רשם על הפסקת עבודה שלי. הוא רק רשם משהו אחר. אני רוצה לשמוע את זה ממכם, שגם כולם שומעים, שלא ייצא אי הבנה"). אין בכך כל פסול.

27. אין בידי לקבל את טענת הנאשמים בסיכומיהם, הנסמכת על עדותה של רויטל, כי הדרישה להעברת הטלפון, המחשב והמפתחות לעלי מקורה היה בכך שהטלפון היה שייך לעבודה ובכל סניפי הנאשמת נהוג היה, לכאורה, להשאירו בעבודה בזמן חופשה; כי המפתחות נדרשו כדי לנעול את המשרד בהיעדרותה הזמנית של העובדת וכי הכוונה בהעברת המחשב היתה לצורך גיבוי (עמ' 59, ש' 4-9; עמ' 60, ש' 12-24; עמ' 61, ש' 1-2, 9-10, 17-18). עדות זו של רויטל לא הוכחה בפני והיא אף נסתרה בעדויות עדי הנאשמים שאישרו בדיון כי הטלפון שקיבלו מהעבודה היה איתם "כל הזמן" לרבות בזמן יציאתם לחופשה (עמ' 40, ש' 4-6; עמ' 42, ש' 16-20) וטענת רויטל כי בשונה מעובדים אלה העובדת היתה בגדר מנהלת משרד שבדומה לה מנהלי סניפים אחרים את הטלפון בעבודה - כלל לא הוכחה.

28. לא נעלמה מעיני העובדה כי הגם שהעובדת היתה רק בחודש השישי להריונה, העיד הנאשם כי גויס כבר לעבודה עובד בשם "אלכס", אשר צפוי היה להחליף את העובדת בזמן שהותה בחופשת הלידה והוא אף החליף אותה בפועל לאחר ה- 14.5.12 (עמ' 68, ש' 24-28; עמ' 69, ש' 4-7).

בהודעתה למפקחת התמ"ת, מסרה העובדת, בין היתר, כך (מ' 1, עמ' 5, ש' 22-24):

"ואז בטלפון רויטל אמרה לי ללכת אני לא יודעת למה. לא אמרו לי לחזור לעבודה וכבר היה לי שם מחליף אז הבנתי כמו שרויטל אמרה לי שכבר חי (הנאשם) סידר לי הכל. אני הלכתי כמו שהם ביקשו אבל בלי לדעת למה".

29. בעדות הנאשם אודות נסיבות סיום העסקת העובדת עלה כדלקמן (עמ' 66, ש' 20-24, ההדגשה הוספה, מ.נ.ד.):

"ש. אינסה טוענת שהיא פוטרה. מה יש לך לומר על כך?"

ת. אני אומר שהיא לא פוטרה. לא קיבלה מכתב פיטורין. לא הודעתי לה שהיא מפוטרת. היא יודעת שרק אני מוסמך לפטר ובכתב. וזה לא קרה כי לא היה לי סיבה לפטר אותה. כל מה שהיא עשתה זה קנוניה, העובדה שהיא הקליטה ותכננה וביימה והכל בעידודו של בעלה. אלכס אח"כ הסביר לנו איך זה קרה."

30. למותר לציין כי הנאשמים ביקשו לזמן את אלכס לעדות, אולם הוא לא התייצב לדיון והם בחרו משיקוליהם לוותר על עדותו (מעמ' 68, ש' 30 עד עמ' 69, ש' 2) - הגם שהיה בעדות רלוונטיות זו כדי לתמוך, לכאורה, בגרסתם. בנסיבות אלה, הימנעות הנאשמים מהבאת עד רלוונטי לעדות פועלת לחובתם (ראה: ע"א 27/91 שמעון קבלן נ' ק' שמעון, עבודות מתכת בע"מ, כלל חברה לביטוח



בע"מ, פד"י מט (1) 457; ע"א 3199/93 יוסף קראוס נ' ידיעות אחרונות בע"מ, הרצל רוזנבלום, עורך עיתון ידיעות אחרונות ואח', פד"י מט (2) 843.

31. הנאשמים הפנו למסמכים שלטענתם כל עובדי הנאשמת היו מודעים להם ואף חתמו עליהם, המאשרים כי הנאשם הוא המוסמך הבלעדי להודיע לעובדי הנאשמת על הפסקת עבודתם (נ/1-נ/2). העובדת אכן אישרה בעדותה כי היתה מודעת למסמכים האמורים וכי היא חתמה עליהם, שכן לטענתה העבודה בנאשמת מותנית בחתימה זו (עמ' 27, ש' 16-3). לדידי הנאשמים, משאישרה העובדת כי היא חתומה על המסמכים האמורים וכי היא לא פוטרה בידי הנאשם עצמו וכי לא קיבלה ממנו מכתב פיטורים (שם, בש' 26-27) - אזי יש לדחות את טענתה כי פוטרה מעבודתה בנאשמת.

ברם, לא מצאתי במסמכים אליהם הפנו הנאשמים (נ/1-נ/2) כדי לתמוך בגרסתם - שכן הוכח בפניי כי הנאשם עצמו שלח לעובדת ביום 14.5.12 מכתב המצביע כאמור על סיום עבודתה (מ/35); וכי ההוראות שנמסרו לעובדת בטלפון הועברו אליה הישר מהנאשם באמצעות רויטל ועלי; וכי הנאשם לא יצר כל קשר עם העובדת לאחר מכן כמצופה ממעסיק ולא העביר לה, כפי שביקשה, כל מכתב המשקף את כוונתו להוצאתה לחופשה בת יומיים בלבד - ונסיבות אלה במצטבר מוכיחות את מעורבותו הישירה של הנאשם בפיטורי העובדת וזאת בנוסף לאחריותו כנושא משרה.

32. אציין, כי עדויותיהם של רמזי, אחמד ועלי התמקדו באופייה הבעייתי, לכאורה, של העובדת, כפי שהם התרשמו ממנו במהלך תקופת עבודתם, ולא בנסיבות סיום העסקתה, שהן הרלוונטיות להליך דנן. לא מצאתי לנכון להידרש לשאלת התנהגותה של העובדת, שכן גם אם הפסקת עבודתה מוצדקת בנסיבות העניין היה על הנאשמים לקבל את אישור הממונה על עבודת נשים לפיטורים.

33. על יסוד כל האמור לעיל, משהוכח בפניי כי העובדת פוטרה מעבודתה ביום 14.5.12 בהיותה בחודש השישי להריונה, ולאחר שעבדה בנאשמת מעל לשנתיים וללא שהיה בידי הנאשמים היתר לפיטוריה כדין - הנני **מרשיעה** את הנאשמת בעבירת פיטורי עובדת בהיריון ללא קבלת היתר, עבירה על הוראות סע' 9(א) ו- 14(א)(6) לחוק עבודת נשים וכפועל יוצא מכך גם את הנאשם בעבירת הפרת חובת הפיקוח של נושא משרה בתאגיד, לפי סע' 9(א) + 15 לחוק עבודת נשים.

אישומים שני שלישי ורביעי -

אי תשלום שכר מינימום לעובדת במועד הקובע, הלנת שכרה ואי מסירת תלוש שכר

34. הוראות חוק שכר מינימום הרלוונטיות לכתב האישום שלפני (פרק ג') קובעות כך:

"14. מעסיק שלא שילם לעובדו שכר מינימום, דינו - מאסר שנה או קנס כאמור בסעיף 61(א)(4) לחוק העונשין; עבירה לפי סעיף זה היא מסוג העבירות של אחריות קפידה."

"15. נעברה עבירה לפי חוק זה בידי תאגיד, יואשם בעבירה גם כל אדם אשר בשעת ביצוע העבירה היה מנהל פעיל, שותף - למעט שותף מוגבל - או פקיד באותו תאגיד ואחראי לענין הנדון, אם לא הוכיח שהעבירה נעברה שלא בידיעתו ושנקט כל האמצעים הסבירים להבטחת שמירתו של חוק זה."

35. הוראות חוק הגנת השכר הרלוונטיות לכתב האישום שלפני קובעות כך (פרקים ג'-ד'):

"24(א) מעסיק חייב לנהל פנקס שכר ולמסור לכל עובד, בכתב, תלוש שכר;"



"25ב(א) מעסיק העושה אחד מאלה, דינו - מחצית הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(2) לחוק העונשין, התשל"ז-1977 (בסעיף זה - חוק העונשין):

(1) לא מוסר לעובדו תלוש שכר עד המועד האמור בסעיף 24(ג), בניגוד להוראות סעיף 24(א); עבירה לפי פסקה זו היא מסוג העבירות של אחריות קפידה;"

"25ב(ב1)(1). מעסיק שלא שילם לעובדו שכר וחלף היום הקובע שלאחריו הפך אותו שכר לשכר מולן, והמעסיק לא הוכיח שאי תשלום השכר נבע מנסיבה שאינה בשליטתו, דינו - מאסר חצי שנה או קנס כאמור בסעיף 61(א)(3) לחוק העונשין;"

"26. (א) (בוטל).

(ב) נושא משרה בתאגיד חייב לפקח ולעשות כל שניתן למניעת עבירה לפי סעיף 25ב בידי התאגיד או בידי עובד מעובדיו; המפר הוראה זו, דינו - מחצית הקנס הקבוע לאותה עבירה.

(ג) נעברה עבירה לפי סעיף 25ב בידי תאגיד או בידי עובד מעובדיו, חזקה היא כי נושא משרה בתאגיד הפר את חובתו האמורה בסעיף קטן (ב), אלא אם כן הוכיח שעשה כל שניתן כדי למנוע את העבירה.

(ד) בסעיף זה, "נושא משרה" - מנהל פעיל בתאגיד, שותף, למעט שותף מוגבל, או בעל תפקיד אחר האחראי מטעם התאגיד על התחום שבו בוצעה העבירה."

"26(ב). נושא משרה בתאגיד חייב לפקח ולעשות כל שניתן למניעת עבירה לפי סעיף 25ב בידי התאגיד או בידי עובד מעובדיו; המפר הוראה זו, דינו - מחצית הקנס הקבוע לאותה עבירה."

36. על פי כתב האישום, בגין עבודתה בחודש העסקתה האחרון, 05/2012, היתה העובדת זכאית לשכר מינימום בגין 9 ימי עבודה בסך 1,605.17 ₪, אשר לא שולם לה על ידי הנאשמת במועד הקובע, שלאחריו הפך אותו שכר לשכר מולן לרבות עד ליום 29.6.14; ותלוש השכר בגין חודש 05/2012 לא נמסר לעובדת במועד הקובע לרבות עד ליום 5.3.13. עוד נטען, כי הנאשם לא נקט בכל האמצעים הנאותים כדי להבטיח שהוראות חוק שכר מינימום וחוק הגנת השכר יקוימו ולא עשה כל שניתן למניעת ביצוע העבירות על ידי הנאשמת.

בסיכומיה הוסיפה המאשימה, כי רישום שעות עבודת העובדת בחודשים 04-05/2012 נערך על ידי האחרונה והועבר להנהלת החשבונות בנאשמת לצורך חישוב שכרה (30/מ-29/מ), אלא ששכרה כאמור לא שולם במועד. באשר לעדותה של מנהלת החשבונות בנאשמת, סופי, כי העתק מתלוש שכרה של העובדת עבור חודש 05/2012, עותק המחאה לתשלום השכר ועותק מסמך דואר (4/נ) נשלחו לעובדת פעמיים בדואר שחזר ללא מסירה - נטען, כי היה על הנאשמים להמציא את תלוש השכר וההמחאה באמצעים אחרים, מלבד שליחתם בדואר ללא מסירה.

37. טענת ההגנה של הנאשמים היתה כי לאחר ניתוק המגע עם העובדת לאחר יום ה-14.5.12, היא לא יצרה קשר עם הנאשמים ואף לא במועד הקובע לקבלת שכרה כמצופה מכל עובד; לפיכך, נשלחו אליה תלוש השכר האחרון בגין חודש 05/2012 וההמחאה בגובה השכר פעמיים בדואר שחזר ללא



מסירה, ובכך עשו הנאשמים את המוטל עליהם כדי לשלם לעובדת את שכרה ולמסור בידה את תלוש שכרה האחרון.

38. בסיכומיהם, הפנו הנאשמים, בין היתר, לעדותה של מנהלת החשבונות בנאשמת, סופי, בה אישרה האחרונה כי המכתב הכולל את תלוש השכר האחרון וההמחאה (נ/4) נשלח פעמיים לכתובתה של העובדת עליה הצהירה במקום עבודתה, לרבות בדואר רשום (עמ' 54, ש' 11-1), כאשר העובדת אישרה בעדותה כי הכתובת המצוינת על גבי המכתב היא אכן כתובתה (עמ' 29, ש' 9-6) וכן אישרה כי אמרו לה ששלחו אליה בדואר לכתובתה את ההמחאה וביקשו ממנה שוב את הכתובת (עמ' 29, ש' 17-19).

בנסיבות אלה, טענו הנאשמים כי אין סיבה להרשעתם בעבירות המיוחסות להם.

39. מהראיות והעדויות שהובאו בפני הצטיירה תמונה לפיה, לאחר סיום יחסי העבודה בין העובדת לנאשמים, לאחר יום ה- 14.5.12, שלחו הנאשמים לעובדת את תלוש שכרה האחרון עבור חודש 05/2012 בצירוף המחאה בגובה השכר (נ/4) בדואר, לכתובת עליה הצהירה העובדת בעת קבלתה לעבודה בנאשמת; משחזר הדואר ללא מסירה, מהסיבה "מען לא ידוע", הוא נשלח שוב לעובדת בדואר רשום לאחר שהנאשמים וידאו עם העובדת כי הכתובת אליה נשלח המכתב היא אכן כתובתה הנכונה - אלא שגם דבר דואר זה חזר לנאשמים ללא מסירה. וכך העידה מנהלת החשבונות בנאשמת, סופי, בפני (עמ' 49, ש' 20-31):

"ש. כאשר אינסה סיימה לעבוד - אני מציג לך תלוש שכר אחרון שלה, שיק עם מכתב. של מי כתב היד על גבי המעטפה?"

ת. כתב היד הוא שלי. זה כתובת שמופיעה על הטופס שהיא התקבלה לעבודה. זה החשבון האחרון שעשינו לה ושילמנו את כל מה שמגיע לה ושלחתי לה לכתובת הזו פעמיים פעם בדואר רשום וזה חזר פעמיים.

ש. מבחינת סיכום עבודה שלה וזכויות שמגיעות לה אתם שלחת לה את כל סיכום העבודה שלה.

ת. כן.

ש. מגיע לה משהו נוסף?

ת. לא. עשינו לה גמר חשבון.

ש. וגמר חשבון זה מבוסס על כל בדיקת המסמכים שבחברה?

ת. בוודאי.

מעטפה בצירוף מכתבים ותלוש שכר - הוגש וסומן נ/4."

וכך העידה סופי אודות מועד שליחת תלוש השכר וההמחאה לעובדת לראשונה (עמ' 50, ש' 10-6):

"ביחס לשיק, אני מדפיסה את השיק ואת תאריך הפירעון ואת הסכום ואז אני מכניסה את זה להדפסה. לשאלה האם אני יודעת בוודאות מתי שלחתי פעם ראשונה את השיק הזה אני משיבה שאני לא זוכרת תאריכים אבל אני זוכרת שהוצאתי את התלוש, חי חתם על השיק ושלחתי.



התאריך שרשום למעלה על השיק זה התאריך שהודפס בתאריך 3/6/12 והתאריך למטה זה התאריך של מועד הפירעון."

ובהמשך עדותה הוסיפה סופי כדלקמן (עמ' 54, ש' 1-11):

"ש. את אמרת ששלחת את זה פעמיים. תציני לבית הדין שאת המכתב שאני מחזיקה נ/4 הוא מיום 3/7/12 ולפי החותמת של הדואר רשום פה "המען לא ידוע".

ת. אני מאשרת שזה מה שרשום. הכתובת שאני רשמתי לקחת מטופס 101 שהיא מסרה לי שהיא התקבלה לעבודה.

ש. את אמרת לשמש חי שחזרו פעמיים שני מכתבים ששלחת לאינסה?

ת. כן.

ש. ומה הוא ענה?

ת. לא זוכרת מה הוא ענה לי. אני פשוט מסרתי לו שזה נשלח. פעם שלחתי וזה חזר, והוא ביקש שאני אשלח בדואר רשום ואני חושבת שהפעם הראשונה לא הייתה בדואר רשום והוא אמר לי לבדוק שוב טוב את הכתובת ואני בדקתי ושלחתי פעם שניה בדואר רשום וזה חזר מסרתי לו."

40. העובדת אישרה בעדותה כי הכתובת המצוינת על גבי המעטפה בה נשלחו אליה תלוש השכר האחרון לחודש 05/2012 וההמחאה (נ/4), היא אכן כתובתה, בה היא מתגוררת עד לימים אלו (מעמ' 28, ש' 30 - עמ' 29, ש' 9); וכן הוסיפה ואישרה כי מבירור שערך במשרדי הנאשמת נמסר לה, כי תלוש השכר וההמחאה נשלחו אליה בדואר ולדבריה היא שלחה לבקשת הנאשמים את כתובתה הנכונה בפקס לרויטל (שם, בש' 19-10).

41. מעדויות אלה עולה כי הנאשמים אכן פעלו באופן סביר כדי למסור לעובדת את תלוש שכרה האחרון בגין חודש 05/2012 וההמחאה בגובה השכר, בסמוך לאחר סיום העסקתה והוכיחו כי אי קבלת תלוש השכר והשכר נבעה מסיבה שאינה בשליטתם.

42. העבירות של אי תשלום שכר מינימום ואי מסירת תלוש שכר לעובד מוגדרות כעבירות שב"אחריות קפידה" כלפי המעסיק שלא מקיים הוראות אלה ולא נדרש אלמנט נפשי כדי שהעבירה תתקיים. הלכה היא, כי ה"אחריות הקפידה" נועדה על מנת לשמור על תקנת הציבור ולקבוע רמת זהירות גבוהה, באותן נסיבות מיוחדות בהן נדרשת רמת זהירות כזו. לפיכך, רק מי שעשה את כל שניתן למניעת העבירה ישוחרר מאחריות זו (ראה תפ 1002/96 **מדינת ישראל - מת"ד חקלאות**, מיום 4/8/08).

43. במקרה שלפני, משהוכיחו הנאשמים כאמור כי שלחו לעובדת פעמיים את תלוש שכרה האחרון לחודש 05/2012 ואת ההמחאה, בדואר רשום לכתובת שהעובדת אישרה כי היא כתובתה הנכונה - וכאשר עולה כי ההמחאה נרשמה כבר ביום 3.6.12, לפני המועד לתשלום השכר, אינני מוצאת בנסיבות העניין הצדקה להרשעת מי מהנאשמים בעבירות המיוחסות להן בפרקים ג' ו-ד' לכתב האישום המתוקן.

44. על יסוד האמור ובנסיבות דנן, הנני **מזכה** את הנאשמים מהעבירות המיוחסות להם בכתב האישום המתוקן בעניין אי תשלום שכר מינימום לעובדת, הלנת שכרה ואי מסירת תלוש שכר לעובדת (פרקים ג'-ד').

אישום חמישי - אי תשלום פדיון חופשה לעובדת

45. הוראות חוק חופשה שנתית הרלוונטיות לכתב האישום שלפני (פרק ה') קובעות כך:

"13. 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."

"28(א) מעסיק 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."

"29. חברה, אגודה שיתופית או כל חבר אנשים אחר שלא נתן לעובד חופשה לפי חוק זה או שלא שילם, בלי צידוק מספיק ותוך זמן המתקבל על הדעת, דמי חופשה, פדיון חופשה או תמורת חופשה, רואים כאשם לעבירה גם כל חבר הנהלה, מנהל או פקיד של אותו חבר אנשים, ואפשר להביאו לדין ולהענישו כאילו עבר הוא את העבירה, אם לא הוכיח אחד משני אלה:

(א) שהעבירה נעברה שלא בידיעתו;

(ב) שנקט בכל האמצעים הנאותים כדי להבטיח שהוראות חוק זה בקשה לעבירה הנידונה יקוימו."

46. על פי כתב האישום, הנאשמת לא שילמה לעובדת בתום חודש עבודתה האחרון, 05/2012, את פדיון ימי החופשה להם היתה זכאית בגין תקופת העסקתה, זאת בלי צידוק מספיק ותוך זמן המתקבל על הדעת, לרבות עד ליום 5.3.13 ובכלל. עוד נטען, כי הנאשם לא נקט בכל האמצעים הנאותים כדי להבטיח שהוראות חוק חופשה שנתית יקוימו.

בסיכומיה הוסיפה המאשימה וטענה, כי תלושי שכרה של העובדת לחודשים 01-04/2012 הוגשו בדיון (מ/31) ומהם עולה, כי נוהל מעקב בתלושי השכר אחר מאזן החופשה, כאשר בתלוש השכר האחרון לחודש 05/2012 רשומים לזכות העובדת 3 ימי חופשה לפדיון. המאשימה הפנתה לעדותה של סופי, מנהלת החשבונות בנאשמת, שלגרסתה נערך לעובדת גמר חשבון במסגרתו שולם לה פדיון החופשה בתוך רכיב השכר - גרסה שלטענת המאשימה סותרת את הנתונים המופיעים בתלוש השכר.

47. לטענת הנאשמים העובדת שלחה לנאשם ביום 14.5.12 מכתב מפורט המשתרע על פני מספר עמודים (מ/34), בו לא ציינה דבר אודות חוב בגין חופשה. משנראה כי העובדת שלחה את המכתב האמור לאחר קבלת ייעוץ אודות זכויותיה ולא כללה בו כל דרישה לקבלת דמי חופשה - הרי שמדובר בראיה נסיבתית חד משמעית הפועלת לחובת המאשימה.

עוד הפנו הנאשמים למסמך עליו חתומה העובדת (נ/3) ובו היא מאשרת כי קיבלה בשנים 2010-2012 את כל החופשה שהגיעה לה (עמ' 31, ש' 27-23); כמו-כן הפנו הנאשמים לעדותה של מנהלת החשבונות בנאשמת, סופי, שאישרה כי העובדת ידעה לדרוש את המגיע לה וכי נערך לה גמר חשבון במסגרתו קיבלה את כל המגיע לה לרבות החופשה.

48. מהראיות והעדויות שהובאו בפני בית הדין הוכח, כי הנאשמים אכן לא שילמו לעובדת פדיון חופשה:



בהתאם למאזן החופשות שניהלה הנאשמת בתלושי השכר, במועד סיום העסקת העובדת בחודש 05/2014, היא היתה זכאית לפדיון 3 ימי חופשה שעמדו לזכותה. הנאשמים לא שילמו פדיונם של ימים אלה לעובדת וטענתם כי פדיון החופשה נכלל במסגרת רכיב ה"שכר משולב" המופיע בתלוש השכר לחודש 05/2012 - אינה מתיישבת עם הרשום בתלוש השכר והנאשמים לא ידעו להסביר את פשר הרישום. כך העידה מנהלת החשבונות בעניין זה (עמ' 50, ש' 1-3, ההדגשה הוספה, מ.נ.ד.):

"ש.את אמרת קודם שאת מקבלת הוראות ממנכ"ל החברה. לפני ששלחת את המכתב עם התשלומים מה ההוראות שנתן לך חי שמש?

ת. ההוראות היו לסגור חשבון כמה ימים היא עבדה, חופשה, הבראה וכל מה שהגיע לה."

ובהמשך הוסיפה (עמ' 53, ההדגשות הוספו, מ.נ.ד.):

"ש. התלוש הזה שהוגש לחודש מאי 2012 זה גמר החשבון שעשית? ת. כן.

ש. את ערכת את התלוש הזה? ת. כן.

ש. איך הגעת לשכר של 1,655 ₪?

ת. אני לא יכולה לזכור אני צריכה לבדוק. כנראה שאלה ימים שהיא עבדה ומה שהיה מגיע לה בנוסף.

ש. רשום פה 69 שעות. לפי מה ציינת את זה? ת. לפי דוח נוכחות.

...

ש. אני מציגה בפניך את דוח הנוכחות של אינסה לחודש 5/12. לפי הדוח הזה ערכת את חישוב השעות?

ת. אני לא זוכרת. לאחר שאני מעינת בדוח השעות - קשה לי להגיד על סמך הדוח הזה כמה שעות היא עבדה בחודש מאי 2012.

ש. כשאת אומרת שבחודש מאי ערכת לאינסה גמר חשבון למה בתלוש השכר לא נכנס פדיון החופשה?

ת. כי הכל נכנס בשורה הראשונה למעלה.

ש. את מתכוונת איפה שרשום שעות עבודה? ת. זה כולל הכל.

ש. והעובד יודע שזה כולל חופשה? ת. כן.

ש. אז אם זה כולל את ימי החופשה אז למה עדיין בטבלה של חשבון חופשה עדיין מופיעים 3 ימים לזכותה של העובדת?

ת. לא יודעת למה זה מופיע אבל אני יודעת ששילמנו לה הכל במסגרת התלוש הזה.

ש. דמי מחלה ששילמתם 93 ₪ כן מופיע, ופדיון חופשה לא מופיע?

ת. אני אף פעם לא רשמתי פדיון חופשה, אם עובד עבד פחות מחודש מלא, אז אני מוסיפה לו את יתרת החופשה לשכר העבודה."

49. מדו"ח נוכחות העובדת בחודש 05/2012 עולה, כי היא עבדה 9 ימים ושהתה בנוסף ביום מחלה

עמוד 15



אחד, כאשר מנהלת החשבונות לא ידעה להסביר בעדותה הכיצד חושבו בתלוש השכר לחודש זה 69 שעות עבודה. 69 שעות עבודה ששולמו, הולמות בקירוב 9 ימי עבודה ואינן נותנות ביטוי לפדיון 3 ימי חופשה בנוסף (לפי תלושי השכר, **מ/31**, העובדת עבדה בקירוב במשרה מלאה). לפיכך, לא הוצגה כל ראיה המלמדת על תשלום פדיון חופשה.

50. לפיכך - הנני **מרשיעה** את הנאשמת בעבירת אי תשלום פדיון חופשה לעובדת, עבירה על הוראת סע' 28(א)(2) ו- 13 לחוק חופשה שנתית; וכפועל יוצא מכך גם את הנאשם בעבירת אחריות של חבר ההנהלה ושל המנהלים, לפי סע' 29 + 28(א)(2) + 13 לחוק חופשה שנתית.

סוף דבר

51. הנאשמים **מורשעים** בזאת בעבירות המיוחסות להם בכתב האישום המתוקן בעניין פיטורי עובדת בהיריון ללא היתר (פרק ב') ואי תשלום פדיון חופשה לעובדת (פרק ה'), הכל כאמור לעיל.

52. הנאשמים **מזוכים** בזאת מיתר האישומים שיוחסו להם, כאמור בפתח הכרעת הדין.

53. נקבע בזאת מועד לשמיעת טיעונים לעונש **ליום 12.4.16 בשעה 12:30**.

ניתנה היום, י"ב אדר ב' תשע"ו, 22 מרץ 2016, במעמד הצדדים