

ת"פ 2282/09 - מ.י. משרד התמ"ת המחלקה המשפטית-עו"ז נגד גלית כהן

בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ת"פ 2282-09 מ.י. משרד התמ"ת המחלקה המשפטית-עו"ז נ' גלית כהן

בפני כב' השופטת אורנית אגסי

בעניין: מ.י. משרד התמ"ת המחלקה המשפטית-עו"ז

המאשימה

נגד

גלית כהן

הנאשמים

הכרעת דין

1. בפתח הדברים הודיע, כי כמצוות סעיף 182 לחוק סדר הדין הפלילי (נוסח משולב), התשמ"ב - 1982, כי החלטתי לזכות את הנאשמת מהעבירה המיוחסת לה בכתב האישום.
2. המאשימה הגישה כנגד הנאשמת כתב אישום בגין פיטורי עובדת לאחר חופשת לידה, ללא היתר ושלא כדין לפי סעיפים 9(ג)(א1) ו-14(א)(8) לחוק עבודת נשים, תשי"ד - 1954 (להלן: "**חוק עבודת נשים**").

רקע עובדתי:

3. הנאשמת הינה הבעלים והמנהלת של מכון יופי בשם "**ביוטי ליידי**" במרכז שוסטר רמת אביב, תל אביב (להלן: "**המכון**"), אשר בתקופה הרלוונטית הועסקו במכון כ-7 עובדות.
4. החל מיום 19.4.06 העסיקה הנאשמת את הגב' שירה כהן (להלן: "**העובדת**") כקוסמטיקאית יחידה במכון, במשרה מלאה, בימים א-ה בין השעות 09:00 - 17:00, ובימי שישי בין השעות 08:30 - 13:00.
5. במהלך תקופת עבודתה, נכנסה העובדת להריון.
6. ביום 30.6.07 יצאה העובדת לחופשה טרם ילדה, וביום 18.7.07 ילדה העובדת את בנה.
7. סמוך למועד סיום חופשת הלידה, לבקשת העובדת נפגשה עמה הנאשמת על-מנת להסדיר את מועד חזרתה עמוד 1

מחופשה הלידה לעבודה. אולם, בשל דרישת העובדת לקיצור יום העבודה כך שישתיים בשעה 15:00 - 15:30 וסירובה לעבוד בימי שישי, הסתיימה הפגישה ללא הסכמה בין השתיים על אופן חזרת העובדת לעבודה במכון.

ביום 1.11.07 תום תקופת חופשת הלידה, הגיעה העובדת למכון, ודרשה לקבל לידה מכתב פיטורים. לאחר שהתנהל דין ודברים צעקני בין השתיים נמסר לעובדת מכתב פיטורים בכתב יד ועל גבי נייר מחברת.

ביום 30.12.07 ניתנה לנאשמת הודעה ממינהל אכיפה והסדרה במשרד התמ"ת אודות תלונה שהוגשה נגדה על-ידי העובדת בטענה כי פוטרה בניגוד לחוק עבודת נשים, בהיותה בתקופה שבה היא מוגנת מפיטורים בתום חופשת לידה.

אשר על כן, ביום 11.3.08 נגבתה עדות מאת העובדת אודות תלונתה, וכן ביום 9.4.08 נחקרה הנאשמת על החשד לביצוע עבירה על חוק עבודת נשים, על-ידי מפקחת עבודה ממשרד התמ"ת.

8. בהקראת כתב האישום מיום 9.9.12 הודתה הנאשמת בעובדת היותה הבעלים והמנהל של המכון, ובעובדת העסקת העובדת כקוסמטיקאית במכון. הנאשמת כפרה ביתר סעיפי כתב האישום.

9. בהליך זה התקיימו שני דיוני הוכחות.

בתיק העידו מטעם המאשימה; העובדת, הגב' יעל גלילי מפקחת העבודה מטעם משרד התמ"ת אשר גבתה עדות מהעובדת וחקרה את הנאשמת בנוגע לעובדות נשוא כתב האישום, והגב' נודלמן אינסה מאגף הרישוי במשרד התמ"ת באמצעות תעודת עובד ציבור אשר העידה כי לא נמצאה כל בקשה מתאימה מאת הנאשמת לפטר את העובדת לאחר חופשת לידה.

מטעם הנאשמת, העידה הנאשמת בעצמה, וכן הגב' לריסה חנימוב והגב' אלה רפאלי אשר עובדות במכון, ומועסקות על-ידי הנאשמת, ואשר נכחו בזמן שהעובדת הגיע למכון ביום 1.11.07. כמו כן, העידה מטעם הנאשמת הגב' לאה דן אשר נקראה להחליף את העובדת בתקופת חופשת הלידה.

במהלך העדות הוגשו הראיות הבאות; גבית עדות העובדת (המתלוננת) סומן מא/1, מכתב הפיטורים סומן מא/2, חקירת הנאשמת במשרד התמ"ת סומן מא/3, תעודת עובד ציבור סומן מא/4, פרוטוקול הדיון שהתקיים בפני כב' השופטת נטע רות סומן נא/1, בקשה למחיקת כתב התביעה בהסכמה באופן הדדי סומן נא/2, פסק הדין בהליך אזרחי סומן נא/3, תצהיר הנאשמת שהוגש בהליך האזרחי סומן נא/5, תצהיר גב' לריסה חנימוב סומן נא/7, תצהיר גב' אלה רפאלי סומן נא/8, תצהיר גב' לאה דן סומן נא/9.

טענות המאשימה:

10. כאמור המאשימה הגישה כנגד הנאשמת כתב אישום בגין פיטורים שלא כדין של העובדת לאחר חזרה מחופשת לידה, ומבלי שהיה בידה היתר מתאים לכך מאת שר התמ"ת בהתאם לקבוע בחוק עבודת נשים.
11. המאשימה טענה, כי הנאשמת הפרה את הסיכום שהגיעה עם העובדת שעם סיומה של חופשת הלידה, העובדת תחזור לעבודתה. אולם, בפועל העובדת פוטרה ביוזמת הנאשמת. אשר על כן, עמדה העובדת על קבלת מכתב פיטורים.
12. לטענת המאשימה, כי בפגישה שהתקיימה בין הנאשמת לעובדת בסמוך לתום תקופת חופשת הלידה, דרשה העובדת הפחתה בשעות העבודה, אולם כאשר הובהר לה על-ידי הנאשמת כי לא תוכל לקבל את דרישותיה, הסכימה העובדת לחזור בה מהדרישה ולשוב לעבודה באותם תנאים טרם יצאה לחופשת הלידה. לכן נטען על ידי המאשימה כי יש לקבל את עדות העובדת כאמינה ולא את עדות הנאשמת.
13. לטענת המאשימה, די בכך כי מכתב הפיטורים שניתן לעובדת נעשה בכתב ידה של הנאשמת ונושא את חתימתה, בכדי להפריך את טענות הנאשמת, ולהביא לכדי הרשעתה בדיון.
14. בנוסף לזאת נטען על ידי המאשימה כי מעיון בדברי הנאשמת בחקירתה בפני מפקח ממשד התמ"ת עלה, כי הנאשמת אף לא ידעה על הצורך בקבלת אישור משר התמ"ת לפיטורי העובדת לאחר חזרה מחופשת לידה. לכן נטען כי יש להרשיע את הנאשמת בעבירה על פי סעיפים 9(ג)(א1) ו- 14(א)(8).

טענות הנאשמת:

15. מנגד הנאשמת טענה, כי לא פיטרה את העובדת, ולא תכננה את פיטוריה. על כן, לא נדרשה לפנות לקבלת אישור מאת שר התמ"ת, כך שלמעשה העובדת התפטרה ביוזמתה מן העבודה ומכתב הפיטורים נכתב על-ידי הנאשמת תחת לחץ ואיומים של העובדת.
16. לטענת הנאשמת, כי ציפתה לחזרתה של העובדת לעבודה במכון בסיום חופשת הלידה, ואף העסיקה מראש עובדת זמנית לתקופת בלבד חופשת הלידה, בידיעתה של העובדת ושל המחליפה.
17. כמו כן, הנאשמת טוענת, כי בפגישה שהתקיימה בינה לבין הנאשמת, סמוך לתום תקופת חופשת הלידה, הודיעה העובדת כי איננה מוכנה לחזור לעבודה באותם תנאים, ודרשה הפחתת שעות עבודה באותו שכר, ודרשה מהנאשמת כי תפטרה אם אינה מסכימה לדרישתה זו. לכן נטען על ידי הנאשמת כי העובדת התפטרה או לכל היותר יש לראות בהוצאת מכתב הפיטורים כניעה לדרישת העובדת לקבלתו לשם קבלת דמי אבטלה.
18. עוד נטען על ידי הנאשמת כי התנהגותה הבוטה והמאיימת של העובדת, והמהומה שהקימה בנוכחות עובדים

ולקוחות שהיו נוכחים במכון באותו הזמן, לכניעה לדרישותיה לכתוב את המכתב כפי שנוסח על ידי העובדת והנאשמת תלשה דף ממחברת, ובו במקום כתבה לעובדת מכתב פיטורים.

19. בתמיכה לטענותיה, הנאשמת מציגה לביה"ד תביעה אזרחית שהגישה העובדת נגד הנאשמת בתיק עב' 2426/08, אשר בו הגישה הנאשמת כתב הגנה וכתב תביעה שכנגד, וכן את פרוטוקול הדיון שהתקיים בפני השופטת נטע רות אשר במהלך ההוכחות הוצע ע"י ביה"ד כי הצדדים ימחקו את התביעות באופן הדדי ולכן לא נקבעו קביעות עובדתיות.

דין והכרעה:

20. כפי שקובע החוק והפסיקה, במשפט פלילי נטל השכנוע מוטל על כתפי המאשימה והיא זו הנושאת בעול הוכחת האשמה ואין היא יוצאת חובה זו אלא אם יש בכל חומר הראיות, זה מטעמה וזה מטעם הנאשמת כדי להוכיח את כל יסודות העבירה נשוא כתב האישום, במידה של למעלה מספק סביר.

21. די בכך כי הנאשמת תעורר ספק סביר בגרסת המאשימה על מנת שתזוכה מכל אשמה. העבירה בה מואשמת הנאשמת הינה פיטורי עובדת לאחר חופשת לידה ללא קבלת היתר לכך משר התמ"ת בהתאם להוראות סעיפים 9(ג)(א1) ו-14(א)(8) לחוק העסקת נשים.

22. **יאמר כאן ועכשיו**, כי מכלול התשתית העובדתית שנפרשה בפני, בהסתמך על חומר הראיות, עדויות הצדדים ומשקילת כלל העובדות ונסיבות המקרה הנוכחי, המאשימה לא הרימה את נטל הראיות המוטל עליה ולא הוכיחה למעלה מספק סביר כי הנאשמת הביאה לפיטורי העובדת שלא כדין.

23. הוראות חוק עבודת נשים הרלוונטיות לכתב האישום, קובעות כדלקמן;

"9(ג)(א1). לא יפטר מעביד עובדת או עובד בתקופה של 60 ימים לאחר תום חופשת לידה או לאחר תום ימי היעדרות, כאמור בפסקה (1), לפי העניין, ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופה האמורה, אלא בהיתר מאת שר התעשייה המסחר והתעסוקה; השר לא יתיר פיטורים לפי פסקה זו אלא אם כן שוכנע כי מתקיימים כל אלה:

(א) הפיטורים אינם קשורים ללידה, לחופשת הלידה או להיעדרות כאמור;

(ב) עסקו של המעביד חדל לפעול או שהמעביד הוכרז כפושט רגל לפי פקודת פשיטת הרגל (נוסח חדש), התש"ם - 1980, ואם הוא תאגיד - ניתן צו פירוק לפי פקודת החברות (נוסח חדש), התשמ"ג - 1986; לעניין זה, "חדל לפעול" - כהגדרתו בסעיף 9ב;

"14(א)(8). פיטר, בלא היתר, עובד או עובדת בתקופה של 60 ימים לאחר תום חופשת הלידה או לאחר

תום ימי ההיעדרות לפי סעיף 7(ג)(2) או (ג)2, בניגוד להוראות סעיף 9(ג)1(א) או פיטר, בלא היתר הורה מאמץ, הורה מיועד או הורה במשפחת אומנה בתקופה של 60 ימים לאחר תום חופשת הלידה, בניגוד להוראות סעיף 9(ג)1(א) כפי שהוחלו בסעיפים 9 עד 9ו";

"בלא היתר":

24. אכן הנאשמת לא ביקשה ולא קבלה היתר מאת שר התמ"ת ל"פיטורי" העובדת, המאשימה הציגה כראייה (מא/4) תעודת עובד ציבור המאשרת, כי לא נמצאה פניה של הנאשמת לבקשה לקבל היתר לפיטורי העובדת.

25. כמו כן, הנאשמת בעצמה הודתה בחקירתה בפני מפקחת עבודה במשרד התמ"ת מיום 9.4.08 (מא/3) כי לא פנתה לקבל היתר מאת השר לפיטורי העובדת, כדלקמן;

"ש. האם פנית לבקש היתר מאגף ההיתרים במשרד התמ"ת על מנת לפטרה שכן מדובר בעובדת שחזרה מחופשת לידה וחוק עבודת נשים אינו מתיר לך לפטר אותה ללא היתר חוק מהי תגובתך?"

"ת. לא ידעתי את זה. פיטרתי אותה ללא היתר."

26. לפיכך, מתקיים יסוד העבירה שעניינו "בלא היתר".

האם "פיטרה":

27. על כן המחלוקת שבפני הינה בשאלה האם הנאשמת פיטרה את העובדת או שמה העובדת היא זו אשר התפטרה מיוזמתה.

28. על פי גרסת המאשימה הנאשמת היא זו אשר הביא לפיטורי העובדת, טענות המאשימה מתבססות בלבד בקביעתה כי די בקיומו של מכתב פיטורים כדי ליצור חזקה עובדתית כי העובדת פוטרה מעבודתה.

מעבר לראיה זו לא הוצגה לביה"ד כל ראיה נוספת המצביעה על כך כי הנאשמת החליטה לפטר את העובדת.

29. אין חולק כי הנאשמת נפגשה עם העובדת לבקשתה סמוך למועד תום תקופת חופשת הלידה על מנת להשיב אותה לעבודה, אולם בפגישה בין השתיים הייתה זו העובדת שסירבה להתייצב חזרה לעבודה בשעות הראויות, והערימה קשיים ודרישות להפחתת שעות העבודה באופן ניכר, כך שיום העבודה יתחיל בשעה 09:00 ויסתיים בשעה 15:30 לכל המאוחר על אף שידעה כי המכון עובד עד לשעה 17:00.

30. לאחר ששמעתי את כלל העדויות בהליך, מצאתי דווקא את עדותה של הנאשמת אמינה עלי, לפיה כלל לא

רצתה בפיטורי העובדת אלא הובלה לכך על-ידי העובדת. בנוסף השתכנעתי כי מכתב הפיטורים ניתן לעובדת הן בשל הלחץ והתנהגותה הבוטה של העובדת בבוקר 1.11.07 והן מתוך רצון בתום לב לסייע לעובדת לקבל דמי אבטלה מביטוח לאומי.

אמנם כתיבת מכתב פיטורים מתוך רצון לעזור לעובדת לקבל דמי אבטלה הינו מעשה לא ראוי לעשות וזאת בלשון המעטה, אך אין בכך בכדי לשמש לה לרועץ.

31. הנאשמת מעידה בישיבה מיום 14.2.13, כי עוד טרם יצאה העובדת לחופשת לידה, העסיקה הנאשמת עובדת זמנית לתקופה של מילוי בלבד, וזאת במטרה לקלוט חזרה את העובדת לכשתחזור מחופשת הלידה, כדלקמן;

"ב/30 יצאה לחופשת לידה היא אמרה שלא מסוגלת לעבוד יותר זה בתחילת חודש תשיעי שלה. הבנתי אותה זמנתי משהי אחרת והודעתי לה שהיא באה לתקופת זמן של שלושה וחצי חודשים עד תחילת המועד של שירה 1/11". (עמ' 15 שור' 1-3).

32. מעדות הגב' לאה דן מיום 9.6.13 אשר החליפה את העובדת בתקופת בה יצאה לחופשת לידה עולה, כי;

"התקשרה אלי אלה חברה שלי, ואמרה שהתפנה מקום שבחורה יוצאת לחופשת לידה. אמרתי לה שזה לזמן קצר ולא מתאים לי. אמרתי אחרת על זה. ואחרי שחשבתי שבינתיים שלא מצאתי משהו לשלושה חודשים כן ואחפש בינתיים". (עמ' 29 שור' 26-28).

33. כמו כן, מקבלת אני את עדות הנאשמת כי העובדת התפטרה מיזמתה ולא רצתה לשוב לעבודה אחר חופשת הלידה באותם תנאים, אלא נקבה בדרישה שהנאשמת לא יכלה לעמוד בה, לקיצור שעות יום העבודה.

"אז התחילה שיחה שהיא חוזרת לעבודה בתנאי שהיא עובדת מתשע עד שלוש. ואפילו לא רצתה לעבוד יום שישי". (עמ' 15 שור' 6-7).

וכן:

"הסכמתי שאם לא תהיה עבודה אתן לה ללכת. אמרה בתנאים אלה לא חוזרת. התחילה להקים צעקות בבית הקפה את תראי מה אני אעשה לך אתנקם אהרוס לך את העבודה ואת עוד תשמעי ממני. אמרתי לה שהיא יכולה לשבת ולדבר בצורה כזו אי אפשר לנהל שיחה. לקחה את עצמה והלכה מבית הקפה". (עמ' 15 שור' 10-14).

34. בניגוד לגרסת העובדת, כי ביום 1.11.07 **"...הגעתי וקבלתי מכתב פיטורים ביד. לא דרשתי שום מכתב פיטורים..."** (עמ' 15 שור' 9-10), העידה הנאשמת כי;

עמוד 6

"ב 1/11 פתחנו את החנות והחנות הייתה מלאה בלקוחות. היא עמדה כמו שוטר על הסף ואמרה לי חזרתי לעבודה. אמרתי לה את יכולה להיכנס העמדה בפתח של החנות. היא אמרה תרשמי לי מכתב פיטורים כי אני לא יכולה לסבול את המקום אני עוד אקנה בית על חשבונך. מכיוון שהיא עשתה בלגן ורעש נכנסה לחנות ובקשה מכתב פיטורים. יש פה את הדף שכתבתי מתוך מחברת ואמרתי שאני רוצה לעזור לך ואני עובדת לפיהם. אמרתי שהיא מתנהגת בצורה לא הולמת ונשב ונדבר. אמרתי שאם אני לא כותבת מכתב פיטורים את תראי מה אני עושה פה. הוצאתי מחברת ורעדתי מפחד. כל הלקוחות שלי לא הבינו מה קורה בחנות. כתבי לה מתוך מחברת ואמרתי שיהיה לך בהצלחה. היא אמרה שאני רוצה לחתום אבטלה ולנצל את המדינה."

35. בפרוטוקול הישיבה מיום 9.6.13 נשאלה הגב' לריסה חנימוב שהייתה עובדת של הנאשמת בתקופה הרלוונטית ונכחה במכון ביום 1.11.07, על ידיעותיה בדבר נסיבות מתן מכתב הפיטורים לעובדת, והשיבה כדלקמן;

"ישבתי למעלה בגלריה ועבדתי, שמענו צעקות ובלגן שבד"כ לא נהוג אצלנו במכון, הכל היה תמיד אינטימי. ירדתי למטה ושמענו את הצרחות בכל השכונה, איומים וצעקות." (עמ' 25 שור' 1-2).

36. באותה ישיבה, העידה גם הגב' אלה רפאלי ונשאלה גם היא על נסיבות מתן מכתב הפיטורים לעובדת ביום 1.11.07 כדלקמן;

"היא חזרה מחופשת לידה, היא לא נכנסה לחנות. היא בקול כעס שאלה אפוא גלית והיא הייתה למעלה. גלית ירדה ויצאה אליה והתחילה לדבר אליה בקול גבוה. שירה דיברה בקול גבוה. היו הרבה אנשים בחנות, זה היה בבוקר. גלית לא אוהבת שמדברים בקול גבוה. שירה אמרה לה כל מינה דברים, ואמרה שהיא רוצה מכתב פיטורים. שירה אמרה שהיא רוצה מכתב פיטורים באותו הרגע, גלית נכנסה מבחוץ לחנות לקחת דף וכדי ששירה תצא מהחנות שלא תהיה לה יותר בוש גלית נתנה לא מכתב פיטורים כדי שלא יהיו בושות." (עמ' 28 שורו' 1-6).

37. מנגד, עדותה זו של העובדת, הטוענת כי רק התייצבה בבוקר בו חזרה לעבודה כדי לקבל מכתב פיטורים, איננה מתיישבת עם נסיבות העניין, אינה מתיישבת עם עדותה בפני הממונה על פיטורי נשים בהריון ולא כל שכן אינה מתיישבת עם עדות הנאשמת ועדויות עובדות שהיו נוכחות במכון במועד בו הגיעה העובדת וקבלה את מכתב הפיטורים לידה.

38. לפיכך, טענות המאשימה כי הנאשמת הינה זו אשר יזמה את פיטורי העובדת נסתרו או לכל הפחות העלו יותר מספק סביר כי העובדת לא פוטרה אלא אילצה את הנאשמת לפטרה.

39. כמו כן, מעיון במכתב הפיטורים התרשמתי, כי כתיבת המכתב על-גבי דף תלוש ממחברת ובכתב יד, מעיד כי המכתב נעשה בחופזה וללא תכנון מוקדם של הנאשמת, וכן על הלך הרוח הלחץ בו שרתה הנאשמת עת כתבה את המכתב ומסרה לעובדת.

40. מעבר לאמור, יש לזכור כי לצורך הרשעה בפלילים על המאשימה להוכיח מעבר ליסוד העובדתי, גם קיומו של היסוד הנפשי הנדרש לביצוע העבירה.

פיטורים הינם ביטוי לכוונה של המעסיק שלא משתמעת לשתי פנים לסיים את חוזה העסקה. בעניינינו, לא הוכח כי לנאשמת הייתה כוונה לפטר את העובדת, שכן לנוכח אי רצונה של העובדת לשוב לעבודה בהתאם לדרישות הנאשמת, וכן תיאור הנסיבות שהובילו למתן מכתב הפיטורים לעובדת מובילים לכדי מסקנה מתבקשת כי העובדת היא אשר יזמה את הפיטורים.

41. לאור כל האמור לעיל, החלטתי כי יש לזכות את הנאשמת מהעבירה שיוחסה לה בכתב האישום. מעדויות עדי המאשימה כמו גם מהמסמכים שהוגשו, אינם עוברים את רף ההוכחה הנדרש בהליך פלילי של למעלה מספק סביר על מנת לבסס את הנטען כנגד הנאשמת כי הביאה ל"פיטורי" העובדת לאחר חופשת לידה שלא כדין.

אין די במכתב פיטורים שניתן לעובדת כדי להרשיע את הנאשמת.

42. בנסיבות שבפני, בקיומו של יותר מספק סביר באם הנאשמת פיטרה את העובדת או כי העובדת התפטרה במעשיה, הרי שלא מתמלאים כל יסודות העבירה.

43. לאור כל האמור לעיל, הריני מזכה את הנאשמת מהעבירה המיוחסת לה בכתב האישום.

ניתנה היום, כ"ג אדר ב תשע"ד , 25 מרץ 2014, בהעדר הצדדים