

ת"פ 23584/03/13 - מדינת ישראל נגד קייטרינג דליקטיב בע"מ, ח.פ. שבתאי עקיבא

בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ת"פ 23584-03-13

27 נובמבר 2014

לפני: כב' השופטת דלית גילה
המאשימה

מדינת ישראל
ע"י ב"כ: עו"ד יבגני רובין

-
הנאשמים

1. קייטרינג דליקטיב בע"מ, ח.פ. 513901462
2. שבתאי עקיבא
ע"י ב"כ: עו"ד בסטוני ועו"ד ח'ורי

הכרעת - דין

1. החלטתי לזכות את הנאשמים מהעבירות שיוחסו להם, ולו מחמת הספק; להלן תפורט הנמקתי.
2. כתב האישום ייחס לנאשמים עבירה של פגיעה בהיקף משרה של עובדת בהריון, ללא היתר כדין, בניגוד להוראות סעיפים 9א' ו-14(א)(13) לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 (להלן: **החוק**). בתום פרשת התביעה טענו הנאשמים, כי אין עליהם להשיב לאשמה, הואיל וזו לא הוכחה, ולו לכאורה, ובהחלטתי מיום 8.7.14 - נדחתה בקשתם (להלן: **ההחלטה**). נאשם 2 בחר להעיד (להלן: **הנאשם**), ועשה כן בישיבת 21.10.14; הוא היה עד ההגנה היחיד בשמו ובשם נאשמת 1 (להלן: **הנאשמת** ו/או **החברה**).
3. העבירה שיוחסה לנאשמים היתה, כי ביום 1.6.08 הודע לעובדת של הנאשמת, בשם אורטל דאודי (להלן: **העובדת**), שלושה חודשים לאחר שהודיעה על היותה בהריון, על שינוי בתנאי העסקתה - כך שתחל עבודתה מהשעה 11:00 בבוקר, מדי יום, ולא בשעה 09:00, כפי שעבדה עד למועד זה, וזאת - מבלי לבקש מאת שר התעשייה, המסחר והתעסוקה היתר לפגיעה בהיקף המשרה של העובדת [היום ההיתר נדרש מר הכלכלה]. לנאשם יוחסה העבירה של הנאשמת, כמעסיקה, מכח אחריות של נושא משרה בתאגיד, בהיותו בזמנים הרלוונטיים לכתב אישום זה מנהל החברה ובעל השליטה בה - עובדה עליה אין חולק.
4. גם על כך שהעובדת הודיעה על הריונה, והנאשמים לא קיבלו היתר, כחוק, לצמצום משרתה - אם היה כזה - אין מחלוקת [עובדה 4 לעובדות האישום, והודאת הנאשמים בה - עמ' 4, ש' 23; וכן אישור של

הנאשם, באמרתו לחוקר התמ"ת - **ת/5**, דף 2, ש' 21-28; דף 3, שם, ש' 1-4].

5. כפי שצויין בהחלטה - הראיה המרכזית, להוכחת המיוחס לנאשמים, היא דברי העובדת, שהעידה לפני ואף הוגשו מכתבים שכתבה לנאשמת **[ת/1]**; פניות שלה למשרד התמ"ת **[ת/2, ת/3]**; תלושי שכרה **[ת/4]**; רישום של שעות עבודתה **[נספחים להודעת הנאשם - ת/5]**; ודבריה בחקירתה במשרד התמ"ת **[נ/2, נ/3]**.

6. לגרסת העובדת, כשהיא התקבלה לעבודה בשירות הנאשמת, סיכם איתה הנאשם על שעות עבודה מ-**09:00** עד **14:30**, במשך חמישה ימים בשבוע, ללא כל הגבלה [עמ' 6, ש' 15-19], וכך היה עד חודש **1/06**, בו קיבלה הודעה מהמנהלת האישית שלה, גב' אושרת ביטון (להלן: **אושרת**), שמיום המחרת עליה להגיע רק בשעה **11:00**, ללא סיבה, והנאשם אישר, לשאלתה, שאלה שעות העבודה החדשות [עמ' 7, ש' 1-3]. רק בעקבות פנייתה למשרד התמ"ת חזרו שעות העבודה לקדמותן, בהמשך שוב שונו השעות, כך שתחל בשעה **11:00**, במקום **09:00**, ולאחר תלונה נוספת שלה הוחזרו שעות עבודתה, באופן זמני, למתכונת המלאה, ולאחר כחודש שוב הורדו שעות עבודתה [עמ' 7, ש' 4-25].

7. העובדת אישרה עוד בחקירתה הנגדית, כי עבדה באריזת חמגשיות משעה **09:00** עד **11:00** [עמ' 6, ש' 11], וידוע לה, שבחודשים **יולי-אוגוסט ועד אחרי החגים** "לא מגישים חמגשיות בכלל" [עמ' 12, ש' 30]; אך, כאמור, לטענתה - הנאשם סיכם איתה, מראש, על יום עבודה מ-**09:00** עד **14:30** [עמ' 6, ש' 15-19], ורק אחרי שהודיעה שהיא בהריון, החלו להפחית את שעות עבודתה, כפי שתיארה.

8. גם אשרת העידה במשפט, כעדת תביעה, ולגרסתה - שעות העבודה הקבועות של העובדת היו מ-**11:00** עד **14:30**, כקופאית, ורק מדי פעם, במידת הצורך, אשרת היתה מזמנת אותה לעבודה מ-**09:00**, כדי לעזור באריזת חמגשיות, עד שעת תחילת עבודת העובדת בקופה [עמ' 16, ש' 11-28].

9. הן העובדת והן אושרת העידו, כי הנאשם הוא שקבע את שעות העבודה של העובדת, אולם, העובדת עצמה אישרה, כי מהות עבודתה היתה "קופאית בחדר האוכל ואריזת חמגשיות לבית הספר" [עמ' 10, ש' 28-29], וכי אריזת החמגשיות החלה כשהגיעה בבוקר, בין **09:00** ל-**09:30**, ובשעה **11:00** החלה לעבוד בקופה [שם, ש' 30-32].

10. לגרסת הנאשמים, מפי הנאשם, מדובר בעובדת בשכר שעתי, אשר שעות עבודתה היו בהתאם לצרכי הנאשמת. היא התקבלה ע"י הנאשם לעבוד כקופאית בחדר האוכל בקייטרינג בקיבוץ אושה, מ-**11:00** עד **14:30**, וכששאלה אותו האם אפשר לקבל עוד שעות השיב לה, שניתן באריזת חמגשיות לבית הספר הריאלי, שהיה אז לקוח של הנאשמת, במשך שעתיים ביום, מהשעה **09:00** עד **11:00**, כפוף ומונתה במסגרת העבודה עם בית-הספר, כי הוא לא עובד בכל ימות השנה, וכך היא התקבלה לעבודה; כשהיתה אריזת חמגשיות נוספו לעובדת כשעתיים עבודה, בין השעה **09:00**, לערך, ועד **11:00** [עמ' 22, ש' 12-21; עמ' 23, ש' 13-16; עמ' 25, ש' 4-11]. העובדת קיבלה הנחיות, מתי להגיע, מאושרת, שעת ההתחלה היתה גמישה גם כשהיה צורך באריזת חמגשיות, והעובדת הפסיקה להיות מוזמנת לאריזת

חמגשיות, בשל הקיץ, בו אין לימודים רק קייטנות, וכן מאחר שלא חודש חוזה לאספקתן עם בית-הספר הריאלי [עמ' 23 לפרוטוקול].

11. רישום שעות עבודתה של העובדת - בדפי הנוכחות שצורפו לחקירת הנאשם במשרד התמ"ת [ת/5] מצביע, אמנם, על מתכונת של עבודה סדירה משעה **09:00**, פלוס מינוס, עד **14:30**, לערך, מתחילת העסקתה ובמשך **6** חודשים [12/07 - 5/08, כולל], ושינוי - כך שהתחילה את יום העבודה בשעה **11:00** - רק מחודש **6/08** ואילך, מועד בו אין חולק שהעובדת היתה בהריון, אבל - גם בחודשים קודמים יש ימים מסויימים בהם החלה לעבוד רק ב-**11:00** [למשל, בחודש **4/08**, בימי חול המועד פסח], דבר המתיישב עם קורלציה בין שעות עבודתה לימי פעילות בבית-ספר. לאחר ששמעתי את סיכומי הצדדים, חזרתי ועיינתי במכלול החומר שהוגש לבית-הדין ושקלתי את הדברים לכאן ולכאן - אני מאמינה לנאשם, כי הסביר לעובדת, מראש, ששעות העבודה באריזת חמגשיות הן תלויות הזמנה מבית-הספר, ויש לתת לנאשמים להנות מהספק, שמא הפחתת שעות העבודה היא, אכן, תוצאה של תזמון ההזמנות, בלבד.

12. דברי הנאשם נתמכים גם בעדות אושרת ואף מקבלים אישוש מה בעדות העובדת. העובדת אישרה, שעבודתה הורכבה משתי מטלות: אריזת חמגשיות בשעות הבוקר, כששעת ההגעה גמישה [רואים ברישום מ-**08:30** עד **09:30**, פחות או יותר], ועבודה בקופה, באופן קבוע, משעה **11:00**. היא הוסיפה ואישרה בעדותה, כדלקמן [עמ' 12, ש' 23-32]:

ש. את יודעת מהעבודה, שמ-15.7.08 ובהמשך חודש 8/08 ועד 9/08 - חודש חגי תשרי, אין עבודה בבית הספר?

ת. אז למה לא עבדתי ב-9/08? סליחה, אני משיבה - שבחודש 7/08 עבדתי עם החמגשיות. אני יודעת שיש תקופה בקיץ שבה לא צריך לספק חמגשיות לבתי הספר, אבל הנאשמת עבדה גם עם צהרונים וגנים וכנראה שהוא היה צריך לספק להם.

ש. לגנים צריך לארוז חמגשיות של אוכל מבושל עם חזה עוף וכאלה?
ת. לצהרונים בוודאי.

ש. את יכולה לאשר שכל חודש יולי כמעט וחודש אוגוסט לא מגישים חמגשיות בכלל, עד אחרי החגים, כי בתי הספר והגנים לא עובדים?

ת. אני יכולה לאשר את זה.

13. התרשמתי, כי נוכח העובדה שהעובדת החלה לעבוד בחודש **12/07**, באמצע שנת לימודים, ועד סוף שנה"ל עבדה רוב הזמן גם בשעות הבוקר באריזת חמגשיות, יתכן שלא זכרה את הסיכום של הנאשם איתה, כשהבהיר לה, מראש, ששעות העבודה באריזת חמגשיות הן תלויות הזמנות, המושפעות מזמני החופשות בבית-הספר, חופשות שגם העובדת מודעת להן. לכן, כאשר התקרב הקיץ והיו ימים בהם לא נדרשה אריזת חמגשיות, היא החלה להתלונן על התנכלות לה, עקב הריונה. אבל, היו גם ימים קודמים בהם לא החלה לעבוד מהבוקר.

14. מובן, כי לו היו לפנינו תנאי העבודה המוסכמים, במסמך בכתב, היתה המחלוקת בנושא זה מצטמצמת, ברם, האיטום שלפני לא עסק בסוגיה זו ומאחר שאנו במשפט פלילי, כל ספק אמור לפעול לטובת הנאשמים.

15. הנאשם לא הכחיש שנודע לו על הריונה של העובדת, ממנה, כבר כמה חודשים לפני הקיץ, ועובדה היא, שלא שינה את תנאי העסקתה עד סוף שנת-הלימודים, כאשר החלו להצטמצם ההזמנות לחמגשיות, כפי שהובהר מראש שיקרה.

16. אני מאמינה לנאשם, שבית-הספר הריאלי לא חידש את ההתקשרות עם הנאשמת בעניין אריזת החמגשיות, ולכן לא קרא עוד לעובדת לביצוע מטלה זו בשעות הבוקר, לפני התחלת עבודתה בקופה, בשעה **11:00**, עד צאתה לחופשת לידה, בתחילת חודש **11/08**. העובדת טענה, שהדבר השפיע על דמי הלידה שקיבלה מהמוסד לביטוח לאומי, אבל, היא לא הציגה אסמכתא לתשלומים אלה; אך, גם אם כך קרה - אין בזאת כדי להפוך את הדבר לעבירה שנעברה ע"י מי מהנאשמים.

17. לדידי, העובדה שבאופן מעשי פחתו שעות העבודה של העובדת בחודשים האחרונים להעסקתה, לעומת החודשים הקודמים, כאשר היא בהריון, אין בה די, כשלעצמה, כדי לקבוע שהמעסיקה פגעה "בהיקף המשרה או בהכנסה" של העובדת, בניגוד לאיסור בסעיף **9א'(א)** לחוק, כאשר זה היה הסיכום על היקף העבודה, מראשיתה, מותנה בצרכי העבודה ובהזמנות בנושא אריזת חמגשיות; ואזכיר - תקופת העבודה של העובדת אצל הנאשמת, עד ההפחתה הנטענת, היתה חודשים ספורים, והיה זה "החופש הגדול" במערכת החינוך, המשפיע על הזמנת החמגשיות, הראשון בתקופת העבודה.

18. גרסת ההגנה היתה עקבית, עדות הנאשם בבית-הדין תואמת את הגרסה שמסר עת נחקר ע"י מפקח התמ"ת וממנה עולה, כי העובדת התקבלה לעבודה כקופאית וכן היתה התניה על מספר שעות העבודה שלה, עם החמגשיות, ולא הוסכמה עימה מסגרת קבועה של עבודה מ-**09:00** עד **14:30**, בהכרח, כל יום. מכיוון שהעובדת התקבלה, מלכתחילה, לעבודה במשרה חלקית, ולא נקבעה לה מסגרת נוקשה ומחייבת של שעות עבודה, לא ניתן - לדעתי - ליחס למאשימה פגיעה בהיקף "המשרה" של העובדת; ומכאן - גם אין לייחס עבירה לנאשם.

19. את החלופה של פגיעה ב"הכנסה", הקבועה בהוראות סעיף **9א'(א)** לחוק, יש - לטעמי - לפרש כמכוונת להפחתה בערך שעת העבודה, כדי למנוע מצב בו מעסיק ינסה לפגוע בעובדת בהריון לא על דרך צמצום בהיקף משרתה, אלא, בשינוי התמורה שתקבל עבורה. גם מצב זה לא התקיים בענייננו, שכן, הנאשמת תגמלה את העובדת באותו אופן בכל תקופת העסקתה, ואף הועלה ערך שעת העבודה, החל מחודש **7/08**, מ-**20** ₪ לשעה ל-**20.7** ₪ [ראו תלושי השכר - ת/4].

20. בהיותה עובדת שעתית, במשרה חלקית, אשר מראש הוסבר לה, כי שעות עבודה במטלה מסויימת,

אריזת חמגשיות, ישתנו לפי הזמנות שיתקבלו - העיתוי של סיום המטלה הזו, בחודשים לפני הלידה, אינה תוצאה של מעשה מכוון של המעסיקה, וודאי לא בוודאות הנדרשת לשם הרשעה בפלילים.

21. לא ניתן להתעלם אף מהעובדה, שהעובדת, שלא חזרה לעבודה אצל הנאשמת לאחר סיום חופשת הלידה, לא הגישה תביעה אזרחית נגד מעסיקתה לשעבר, על אף שסעיף **13א'** לחוק מאפשר פסיקת פיצוי כספי, בגין הפרת הוראות החוק.

22. לא מצאתי שיש להרשיע מי מהנאשמים בעבירה אחרת מזו שיוחסה להם בכתב האישום, מכח סעיף **184** חוק סדר הדין הפלילי [נוסח משולב], תשמ"ב-1982, משלא ניתנה להם הזדמנות סבירה להתגונן מפני מצב כזה, במהלך ניהול המשפט. אשר כל כן - זוכו הנאשמים, כאמור בפתח הכרעת הדין.

23. זכות ערעור לבית-הדין הארצי לעבודה, בירושלים, תוך **45** ימים.

ניתנה היום, 27 בנובמבר 2014.

בהסכמת באי-כח הצדדים - המזכירות תמציא להם העתק בפקס'.