

בתי הדין לעבודה

פ – 001272/02		בית הדין האזורי לעבודה תל אביב - יפו	
15/05/2006		בפני: כב' השופט שמואל טננבוים	

בעניין: מדינת ישראל, משרד העבודה והרווחה

המאשימה

נ ג ד

מגמארט ציוד ספורט בע"מ

הנאשמת

הכרעת דין

1. הנאשמת מואשמת בעבירות של העבדת עובדים במנוחה השבועית בניגוד לסעיפים 9 ו-26 (א) לחוק שעות עבודה ומנוחה התשי"א – 1951 (להלן – החוק).

בהתאם לכתב האישום, מפעילה הנאשמת חנויות בצומת עד הלום ובצומת ביג בבאר שבע. לפי הנטען בכתב האישום, ביום שבת 15.9.01 העבידה הנאשמת בחנותה בצומת ביג את העובדים היהודים הבאים: אביסרור עינב ת.ז. 036459881, מירון הדר ת.ז. 040026536, גואטה יחזקאל ת.ז. 022358824, יפעת אחרק ת.ז. 033773268. ביום שבת 6.10.01 העבידה הנאשמת בחנותה בצומת ביג את העובדים היהודים הבאים: אילן חדד ת.ז. 022756134, יוחאי טובין ת.ז. 032837163, יבגני מלמוד ת.ז. 314007048, אדר מירון ת.ז. 040026536, אביסרור עינב ת.ז. 036459881. ביום שבת 13.10.01 העבידה הנאשמת בחנותה בצומת ביג את העובדים היהודים הבאים: מיטל לידין ת.ז. 304585391, טל רצון ת.ז. 040312118, ויקטור צרור ת.ז. 040870891.

2. עד המאשימה מר קדרי גאסן שהינו מפקח עבודה מעיד, כי ביום 6.10.01 הגיעו לחנות מגה ספורט בבאר שבע לאחר שהבחינו בפעילות מסחרית במקום, נכנסו לחנות וערכו ביקורת. באמצעות העד הוגשו דוח הביקורת (ת/1), חקירתו של אילן חדד (ת/2), חקירתו

של יוחאי טובין (ת/3), חקירתו של יבגני מלמוד (ת/4), חקירתו של אדר מירון (ת/5) וחקירתה של עינב אביסרור (ת/6). בנוסף, הוגש לוגו הנאשמת (ת/7).

ממשיך העד ומעיד, כי ביום 15.9.01, ערכו הוא וחבריו ביקור במגה ספורט בבאר שבע. גם באותו ביקור ראו המפקחים פעילות מסחרית במקום. העובדים סירבו לשתף פעולה ורק לאחר שהגיעו שני שוטרים, הזדהו העובדים. העד הגיש דוח ביקור מאותו יום (ת/14), חקירתו של מירון אדר (ת/15), חקירתה של יפעת דהן (ת/16) (מדובר ביפעת אחרק אשר שינתה את שמה בעקבות נישואיה), חקירתה של עינב אביסרור (ת/17), חקירתו של יחזקאל גואטה (ת/18).

העד פדילה עבד העיד, כי ביום 13.10.01 ערכו הוא וחבריו ביקורת בצומת עד הלום בסניף מגה ספורט. משכנסו לחנות סירבו העובדים לשתף פעולה ורק לאחר הזמנת שוטר זהו העובדים. העד הגיש דוח ביקור מאותו יום (ת/23). חקירתה של מיטל לידין (ת/24), חקירתה של טל רצון (ת/25), חקירתו של ויקטור דרור (ת/26) וכן רישום לוגו הנאשמת (ת/27).

מטעם הנאשמת העידו העובדים הבאים: גבי אדר מירון, גבי עינב אביסרור, גבי יפעת אחרק, גבי מיטל לידין, גבי טל רצון, מר יחזאל גואטה, מר יבגני מלמוד ומר אילן חדד. העדים הללו אישרו את עובדת עבודתם בחנויות הנאשמת במועדים שצויינו בכתב האישים.

3. בסיכומיה טוענת הנאשמת, כי העובדים יוחאי טובין וויקטור צרור לא העידו בבית הדין ועל כן, דוחות הפיקוח ופרוטוקול חקירתם אינם קבילים כראיה לאמיתות תוכנם. לענין זה טוענת הנאשמת, כי מדובר בעדות שמיעה שאינה עומדת בתנאי הקבילות של סעיף 10 א (ב) לפקודת הראיות. לא מצאנו תשובה מטעם המאשימה לטענה זו.

אין בפנינו כאמור, כל טענה, כי קיימת היתה עילה המפורטת בסעיף זה שלא להעיד את אותם עובדים ועל כן, אני מקבל טענה זו ומזכה את הנאשמת מהעסקתם של העובדים יוחאי טובין וויקטור צרור.

4. טוענת הנאשמת, כי לא הוכחה דתם היהודית של העובדים.

כל העובדים ציינו בפני המפקחים, כי הם יהודים. נתון זה מוכח גם מתמצית רישום מרשם האוכלוסין אשר בסעיף הלאום שבו נרשם לגבי כל אחד מהעובדים, כי הינו יהודי (ת/9, ת/11, ת/12, ת/13, ת/19, ת/20, ת/28, ת/29). העובדים שהעידו בבית הדין אישרו עובדה זו גם במהלך עדותם. אני קובע אפוא, כי המאשימה הוכיחה את יהודתם של העובדים וזאת לצורך האישימים נשוא כתב האישים.

5. עוד טוענת הנאשמת, כי לא הוכחו יחסי עובד ומעביד בין העובדים לבין הנאשמת.

אין לקבל טענה זו. לענין החוק נשוא דיוננו, די בכך שאותם אנשים אשר נמצאו במקום העבודה ונחזו על סמך פעילותם, להיות עובדים של הנאשמת, על מנת להוכיח קיומם של יחסי עובד ומעביד. כל העובדים ציינו במפורש, כי הם מקבלים משכורות מהנאשמת והם עובדי הנאשמת (ת/2, ת/4, ת/5, ת/6, ת/15, ת/16, ת/17, ת/18, ת/24, ת/25). הדברים הובהרו שוב בעדויותיהם של אותם עובדים בבית הדין. לענין זה ניתן ללמוד על קיום יחסי עובד ומעביד בין אותם עובדים לנאשמת מעדותו של עד הנאשמת מר דני דותן. למותר לציין, כי אין כל ראיה להעדר קיומם של יחסים אלו בין כל העובדים לבין הנאשמת.

6. טענה אחרת של הנאשמת הינה, כי במקרה דנן, אילן חדד וויקטור צרור הינם עובדים בתפקידים הדורשים מידה מיוחדת של אימון אישי ועל כן מכח הסייג שבסעיף 30 (א) (5) לחוק אין החוק חל לגביהם.

באשר לעובד ויקטור צרור קבעתי לעיל, כי יש לזכות את הנאשמת מהעסקתו ועל כן, אין מקום לדון במעמדו לענין זה.

העובד אילן חדד מעיד, כי בתקופה הרלוונטית היה מנהל הסניף בבאר שבע. במסגרת תפקידו הוא אמור לקבל עובדים ולהדריך אותם וכן לפטר עובדים. הוא היה אחראי על המלאי והמכירות. הוא עצמו לא יכול היה לתת העלאה לעובד אך היה אחראי על הכנת המשכורות והדיווח. הוא השתתף בישיבות הנהלה. באשר למדיניות החברה, לאחר שהתייעצו עם מנהלי הסניפים והדבר נקבע על ידי ההנהלה. שכרו היה גלובלי והוא חתם כרטיס נוכחות.

עד הנאשמת מר דני דותן המכהן כסמנכל תפעול של החברה מעיד, כי מנהלי הסניפים עוברים תהליך של חודשיים עד שלושה כהכשרה. הם משתתפים אחת לחודש בישיבות ההנהלה עם מנכ"ל החברה. כל הצוות הניהולי בסניפים החל ממנהל, סגן מנהל, אחראי משמרת ומחסנאי וכן קלדנית, הם בעלי משרות גלובליות. שכרו של מנהל סניף ושל סגנו, גבוה בהרבה משל שאר עובדי הסניף. חלק ניכר מעבודתו של מנהל הסניף, נעשית מחוץ לחנות. מנהל הסניף וסגנו מקבלים ומפטרים עובדים. שעות פעילות הסניף נקבעת על ידי ההנהלה וההתקשרות החוזית בין הספקים לנאשמת, נקבעת על ידי ההנהלה. בטווח הקצר רשאי מנהל סניף להחליט שהוא לא מכניס מוצר מסויים. מנהלי הסניפים לא משתתפים בכל ישיבות ההנהלה רק בישיבה אחת שהיא ישיבה מיוחדת של מנהלי סניפים, אנשי ההנהלה ודרג המשנה וההנהלה.

בדב"ע מט/2-7 רבות נ' הורמון שירותי אחזקה (אילת) בע"מ פד"ע כא' 117 מתייחס בית הדין להגדרת מנהל בחוק (עמ' 120).

" (ב) למונח "מנהל" סממנים אחדים כגון מתן סכויות לארגן את פעולות המפעל, כולל הוראות לעובדים אחרים ופיקוח על עבודתם. התפקיד מקנה חופש פעולה ועצמאות, מעמד בכיר במבנה החברה, שכר של מנהל ולא של עובד.

במילים אחרות, מנהל הוא מי שקובע את מדיניות הנהלת המפעל, מיישם את החלטות הנהלה ומביאן לכלל ביצוע, ויש לו שיקול דעת עצמאי בביצוע מדיניות הנהלה ובהתאמתה למציאות המשתנה.

מובן שהגדרת "תפקיד ניהול" תלויה בתפקיד שהעובד מבצע, בסמכויותיו בפועל, וביחסיו עם הנהלת המפעל, ולא בתוארו הרשמי או התקני. "תפקיד ניהול" אינו כולל עובד המבצע את מדיניות הנהלת המפעל תוך קבלת החלטות וביצוע פעולות הנובעות מאותה מדיניות, אם אלה אינן מחייבות שיקול דעת עצמאי, ואינן נעשות מחוץ למסגרת מדיניות הקבועה. יש הבדל בין עבודה אחראית וקשה לבין עבודת ניהול".

הדברים חזרו ונשנו, בהקשר העומד לדיון בפניי, בפסק דינו של בית הדין הארצי בע"פ 1003/00 הנדימן עשה זאת בעצמך נ' מדינת ישראל פד"ע לח' 262 בעמ' 270.

מהנתונים שפורטו לעיל עולה, כי מנהל סניף אינו בגדר תפקיד הדורש מידה מיוחדת של אימון אישי. אין מדובר בתפקידים שיש בהם משום קביעת מדיניות המפעל או במשרה שיש בה שיקול דעת עצמאי בביצוע מדיניות הנהלה. מדובר בשיקול דעת מוגבל לנושאים ספציפיים בניהול הסניף ובכפוף להחלטות של הנהלה.

אני דוחה את הטענה, כי החוק אינו חל על אילן חדד.

8. איני מקבל טענה נוספת של הנאשמת לפיה, יש לראות את העסקתם של העובדים במועד מסויים כמעשה כולל אחד וזאת בהתאם להוראת סעיף 186 לחוק סדר הדין הפלילי.

העסקה של כל אחד מהעובדים ולו גם במועד אחד, הינה בגדר מעשה ועבירה ביחס לכל אחד ואחד מהעובדים. אין מדובר בענישה בשל אותו מעשה.

9. נוכח האמור לעיל, אני קובע, כי המאשימה הוכיחה את יסודות העבירה ועל כן, אני מרשיע את הנאשמת בכל העבירות שיוחסו לה בכתב האישום למעט בעבירות של העסקת העובדים יוחאי טובין וויקטור צרור.

נדחה לטיעונים לעונש ליום 10.9.06 בשעה 13:00.

ניתנה היום י"ג באייר, תשס"ו (11 במאי 2006) בהעדר הצדדים.

שמואל טננבוים 54678313-1272/02

ש. טננבוים, שופט

אתי/

נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה