

אחריות "נושאי משרה"  
אחריות אישית לקיום דיני עבודה

איגוד לשכות המסחר

19/11/19

## משפט העבודה

- משפט העבודה האזרחי
- משפט העבודה הפלילי/מינהלי

## אכיפת דיני העבודה

## אכיפת ההוראות שבחוקי העבודה, נועדה:

- להסדיר את שוק העבודה,
- להקטין את שכיחות הפרתן של הוראות אלה,
- לתמרץ מעסיקים לקיים את החובות המוטלות עליהם כלפי עובדיהם,
- להגן על זכויות העובד
- להבטיח את מימושן.

- בחוקי העבודה קיימות הוראות חוק שהפרתן מהווה עבירה פלילית,
- בחלק מהעבירות ניתן לנקוט גם באכיפה מינהלית.
- למשרד העבודה סמכויות:
- לאכיפה מינהלית
- לאכיפה פלילית
- לאכיפה אזרחית . (להוראות שבחוק שיוויון הזדמנויות, עובדים זרים).

## אכיפה "מינהלית"

### אכיפה מינהלית

**החוק להגברת האכיפה מסמיך את משרד העבודה לנקוט בהליכים לאכיפה מינהלית, בנסיבות בהן קיים חשד להפרה של הוראות שבחוקי העבודה המפורטות בתוספת השניה לחוק להגברת האכיפה.**

**זאת כנגד המעסיק, ובמקרים מסויימים נגד מנכ"ל של מעסיק שהוא תאגיד, נגד מזמין שירות.**

**הליכי האכיפה המנהלית:**

**התראה מינהלית.**

**עיצום כספי**

## אכיפה פלילית

ההליך הפלילי נועד להביא;

• לענישה של עברייני חוק

• ולהרתעה מפני ביצוע עבירות.

משרד העבודה, מוסמך:

• לקיים חקירה, בנסיבות בהן קיים חשד לביצוע עבירה על הוראות

חוקי העבודה שנקבעה לגביהן ענישה פלילית

• להגיש, בהתאם לממצאי החקירה, כתב אישום פלילי כנגד

החשוד בביצוע העבירה, כלומר:

כנגד המעסיק,

ומעסיק שהוא התאגדות, גם כנגד "נושאי המשרה" - מנהלים.

## התוצאה:

- נאשם שבית משפט מצא כי יש להרשיעו בביצוע העבירה, צפוי ל:
  - עונש של מאסר או
  - קנס כספי בהתאם להוראות שנקבעו, בחוקי העבודה, לגבי אותה עבירה.
- נדרש לחתום על התחייבות כספית להימנע מביצוע עבירות.
- וזה עוד לא הכל....



**פיצוי כספי**  
**סעיף 77 לחוק העונשין**

- (א) הורשע אדם,
- רשאי בית המשפט לחייבו,
- בשל כל אחת מן העבירות שהורשע בהן,
- לשלם לאדם שניזוק על ידי העבירה
- סכום שלא יעלה על 258,000 שקלים חדשים **לפיצוי הנזק או הסבל שנגרם לו.**

תפ (ת"א) 50775-04-17 מדינת ישראל

נגד

1. י. בע"מ 2. א. ע. 3. א.ע. 15/7/19

- ביה"ד עמד על כך שבסמכותו להורות לנאשם לשלם פיצויים לנפגעי העבירה לפי סעיף 77 לחוק העונשין.
- ביה"ד קבע כי על הנאשמים לשלם, ביחד ולחוד, פיצוי עונשי לתשעה מנפגעי העבירה סך של 20,000 ₪ לכל אחד, ולאחד מהם 10,000 ₪; (סה"כ 190.000 ₪)

## תובענה אזרחית

- חוקי העבודה מקנים לעובד זכות לתובענה אזרחית נגד מעסיק.
- אכיפה אזרחית אינה גורעת מאכיפה פלילית.
- ייתכנו מקרים בהם יוגש נגד מעסיק כתב אישום, - ובמקביל תוגש נגדו תובענה אזרחית על ידי העובד.
- לדוגמא:
- מעסיק אשר איננו משלם לעובד שכר עבודה כדין,
- עשוי למצוא את עצמו עומד לדין פלילי
- ובמקביל ימצא עצמו מתגונן מפני תובענה אזרחית - אשר תוגש נגדו על ידי עובדו.

## אחריות קפידה

- חלק ניכר מהעבירות הפליליות במסגרת דיני העבודה הן עבירות מסוג "אחריות קפידה" - **עבירות שבהן:**
- די בכך שהמעשה, מושא העבירה, התקיים ,
- בלא שיש צורך להוכיח, כי מבצע העבירה היה מודע לכך.
- לא יישא אדם באחריות לפי סעיף זה, אם:
- נהג ללא מחשבה פלילית, וללא רשלנות
- ועשה כל שניתן, למנוע את העבירה;
- הטוען טענה כאמור – עליו הראיה (העברת הנטל).

## חוקים בהן העבירות – "אחריות קפידה"

- חוק עבודת נוער - עבירות כגון :
- העסקת ילד בשעות לימודים,
- העסקת ילד מתחת לגיל חמש עשרה ללא קבלת היתר לצרכי אומנות ובידור,
- העסקת נער בשעות הלילה בלא היתר.
  
- חוק הגנת השכר, כגון:
- אי מסירת תלוש שכר לעובד,
- מסירת תלוש שכר חלקי, אשר איננו כולל את כל פרטי השכר אשר שולמו לעובד, ועוד

• חוק שכר מינימום - סע' 41:

• "מעביד שלא שילם לעובדו שכר מינימום, דינו - מאסר שנה או קנס כאמור בסעיף 16(א)4() לחוק העונשין;

• עבירה לפי סעיף זה היא מסוג העבירות של "אחריות קפידה".

## אחריות פלילית של תאגיד

- בעבירות של "אחריות קפידה" תהא ל"תאגיד" אחריות פלילית:
- כשהעבירה נעברה על-ידי אדם,
- במהלך מילוי תפקידו בתאגיד.

## "חזקה?"

- מהי חזקה?
- דבר ברור ומובן.
- יש להניח כ"נתון":
- נכונותה של עובדה מסוימת, או
- קיומו של מצב עובדתי מסוים.



## סעיף 7ב – חוק שכר מינימום

- ב. בדיון באישום או בתובענה לפי חוק זה נגד מעסיק, חזקה היא כי בכל אחד מאלה לא שילם המעסיק שכר מינימום, אלא אם כן הוכיח אחרת:
- (1) הנאשם או הנתבע לא הציג רישום נוכחות המתייחס לעובד, אם הוא מחויב ברישום הנוכחות של אותו עובד לפי חוק שעות עבודה ומנוחה, משנדרש לכך בידי העובד, מפקח עבודה, או בית משפט;
- (תיקון מס' 4) תשס"ח-2008
- (2) הנאשם או הנתבע לא נתן לעובד תלוש שכר כאמור בסעיף 24 לחוק הגנת השכר, או לא הציג פנקס שכר כאמור בסעיף 24 לאותו חוק, אם הוא מחויב במסירת תלוש שכר ובניהול פנקס שכר לפי אותו חוק, משנדרש לכך בידי העובד, מפקח עבודה או בית משפט;

• (תיקון מס' 4) תשס"ח-2008

• (3) הנאשם או הנתבע לא ציין בתלוש השכר שנתן לעובד או בפנקס השכר שניהל לפי סעיף 24 לחוק הגנת השכר, את ערך השכר המשתלם לעובד בעד שעת עבודה;

• החזקה לפי פסקה זו תחול רק בהתקיים שניים אלה:

• (תיקון מס' 4) תשס"ח-2008

• (1) המעסיק מחויב במתן תלוש שכר או בניהול פנקס שכר לפי חוק הגנת השכר;

• (2) על העובד חל חוק שעות עבודה ומנוחה, למעט כאשר העובד מקבל שכר כולל לפי הסכם קיבוצי שאושר בהתאם לסעיף 5 לחוק הגנת השכר.

## "חזקה" לגבי "נושא משרה"

- בחלק מהחוקים נקבע כי:
- כאשר נעברה עבירה בידי תאגיד,
- "חזקה" היא כי נושא המשרה בתאגיד הפר את חובתו זו,
- אלא אם נושא המשרה יוכיח באופן אקטיבי,
- שעשה כל שניתן כדי למנוע את העבירה.

כלומר, קיימת "חזקה" בחוק, כי "נושא המשרה" אחראי אישית,  
אם בוצעה עבירה.

## סתירת "חזקה"

- ישנן חזקות הניתנות לסתירה, כך שניתן להוכיח שאינן נכונות.
- מקום בו הוכיח "נושא המשרה" כי:
- ביצוע העבירה לא היה בידיעתו, או
- שהוא עשה ככל הניתן על מנת למנוע את ביצוע העבירה
- אין להרשיעו בעבירה שבוצעה על ידי התאגיד.
- דוגמא:
- סעיף 26(ג) לחוק הגנת השכר:
- "נעברה עבירה לפי סעיף 25 ב 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."

**"אחריות אזרחית"**

## אחריות אזרחית

- **במישור האזרחי** חשופים מנהלים ו"נושאי משרה" בתאגיד שלא הקפידו על קיום הוראות הדין לתביעות מכוח הוראות חוק ספציפיות שונות ויכול נושא המשרה יחויב בדין, באופן אישי, מכוח אחריותו השילוחית.
- כך למשל מכוח הוראות: חוק חופשה שנתית, חוק עבודת נשים, חוק הגנת השכר, חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, חוק שעות עבודה ומנוחה, חוק עבודת נוער וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.
- דוגמא:
- סעיף 26. (א) "לבית הדין לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי בשל הפרת הוראות חוק זה, והוא רשאי לפסוק פיצויים בשיעור שייראה לו בנסיבות העניין, נוסף על כל פיצוי או סעד אחר".
- במשפט האזרחי נטל השכנוע נמוך מזה הנדרש במשפט הפלילי.

## מיהו מנהל?

- ההגדרה של "מנהלים" בחוקי העבודה שונה מעט מההגדרה של "נושאי משרה" בחוק החברות.
- הגדרת "נושאי משרה" בחוקי העבודה כוללת בדרך כלל:
- **"מנהל פעיל" בתאגיד,**
- **שותף (למעט שותף מוגבל), או**
- **בעל תפקיד אחר, האחראי מטעם התאגיד, על התחום בו בוצעה העבירה**
- (כמו: "מנהל כספים", "חשב שכר", או "מנהל כח אדם").

- ".....על מנת להוכיח כי עסקינן ב"מנהל בפועל" – אין נדרש כי
- יהיה רשום ככזה ברשם החברות,
- ימונה כ"מנכ"ל" בפרוטוקול של הנאשמת,
- שימונה ככזה בטרם ירשם בהתקשרויות הנאשמת כ"מנכ"ל".
- לצורך כך די ברישומו ככזה, כמנהל, בהתקשרויות השונות ובצירוף חותמת הנאשמת, ודאי בפעולותיו "רק" כמי שיצר קשר עם הלקוחות/ שימר קשר כאמור.
- בל נשכח כי החזיק בחותמת החברה ובחותמת שלו עצמו כ"מנכ"ל" – ואם יצר בכך "מצג שווא" – בל ילין"....



- לאחרונה אנו עדים למגמה הולכת וגוברת המדגישה את האחריות האישית המוטלת על נושא משרה בתאגיד מכוחם של דיני עבודה.
- החשיפה הינה על מנהלים ברמות שונות, מנכ"ל/סמנכ"ל, מנהל הכספים ו/או כל בעל תפקיד בתאגיד האחראי לעניין שיידון.
- בתחום דיני עבודה נחשב חשב השכר/מנהל הכספים - כמי שאחראי על משכורות העובדים - ועל כן חשוף לאחריות אישית, הן במישור הפלילי והן במישור האזרחי.
- ההיגיון העומד מאחורי מגמה זו הוא:
- אף אם בעל התפקיד (חשב השכר), אינו מבצע בעצמו את העבירה, - בכוחו למנוע את התרחשותה.
- החשב הוא הגורם המקשר עם רשויות החוק.

• אחריות זו מוצאת ביטויה בשלושה מישורים:

• פלילי,

• מנהלי

• אזרחי.

## מסקנה

- על "נושאי המשרה" - אשר בעבר יכולים היו 'לישון בשקט'.
- הוטלה לפתע "אחריות אישית",
- אשר מחייבת אותם לעמוד על המשמר,
- כדי שדיני העבודה – לא יופרו.

## מה זה אומר?

- בהיבט הפלילי של דיני עבודה נחשפים המנהלים בחברה ו"נושאי המשרה" בה:
- לקנסות כבדים באופן אישי,
- אפשרות להיחשף לסיכון של מאסר בפועל.

## מה המטרה?

- לתמרץ נקיטתם של אמצעי זהירות,
- על ידי מי שעמדתם בתאגיד, מאפשרת להם להביא למניעת ביצוען של עבירות כאמור.
- גם אם בעל תפקיד אינו מבצע את העבירה - בכוחו למנוע את התרחשותה.

## הגנות

- קיימות הגנות ל"נושא משרה".
- נטל הוכחת ההגנות – על "נושא המשרה"

## 1. אי ידיעה

- אחת ההגנות העומדות לנושא משרה בחלק מהחוקים היא:
- אם יוכיח שהעבירה נעברה שלא בידיעתו
- אלא שטענה זו בעיתית,
- המנהל צריך ומחובתו לדעת, לבדוק ולפקח,
- ואם לא עשה כן - ייחשב כמתרשל או כמי ש"עוצם עיניים".

## 2. הסתמכות על חוות דעת מקצועית

- על מנת ש"ייעוץ" ישמש הגנה, יש לעמוד במספר תנאים:
- 1. יש למסור ליועץ את כל התשתית העובדתית.
- 2. היועץ חייב להיות מקצועי בתחומו,
- 3. חוות דעת תינתן בכתב, וב"תום לב",
- 4. סבירות חוות הדעת - קבלת חוות דעת אינה פוטרת מהפעלת שיקול דעת של מקבלה, בדבר נכונותה וטיבה.



### 3. נקט בכל האמצעים

- האחראי חייב להוכיח שנקט בכל האמצעים הנאותים :
- להבטיח שהוראות חוק זה בקשר לעבירה הנידונה יקוימו,
- להבטחת שמירתו של חוק זה.
- למניעת העבירה, וכן ש
- נהג ללא מחשבה פלילית וללא רשלנות,
- ועשה כל שניתן כדי למלא את חובתו.

## 4. זוטי דברים

- **זוטי דברים** היא הגנה העומדת לנאשם במשפט פלילי, בהתאם לסעיף 34יז לחוק העונשין, שבו נאמר:
- **"לא יישא אדם באחריות פלילית למעשה, אם, לאור טיבו של המעשה, נסיבותיו, תוצאותיו והאינטרס הציבורי, המעשה הוא קל ערך"**.

## 5. הגנה מן הצדק

- הגנה מן הצדק היא טענת הגנה במשפט פלילי, אשר קבלתה מביאה לביטול כתב אישום או חלקים ממנו או לעיכוב ההליך המשפטי.
- שלוש הסיבות להגנה מן הצדק הן:
  - "אכיפה בררנית",
  - שימוש בסוכן מדיח,
  - והתמהות רבה בהגשת כתב האישום או
  - בהעברת חומרי חקירה
  - באופן המקשה על הנאשם להגן על עצמו.

**העונשים בחוק על ההפרות**

## קנסות

- הקנסות הם החל מקנס של עשרות אלפי ₪, ועד קנסות בסכומים גבוהים - עד מיליוני שקלים.  
לדוגמא: ס' 2(ב)(9)(א) בחוק עובדים זרים.
- 2(ב)(9) ניכה משכרו של העובד הזר בניגוד להוראות סעיף 25 לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958; דינו –
- (א) לגבי עבירה לפי פסקאות (5), (6) או (7) – כפל הקנס האמור בסעיף 61(א)(2) לחוק העונשין, תשל"ז-1977,
- וקנס נוסף פי ארבעה מהקנס האמור בסעיף 61(ג) לחוק העונשין, תשל"ז-1977, לעובד, לכל יום שבו נמשכת העבירה;

## מאסר

• החל מ"מאסר על תנאי" ועד "מאסר בפועל" של מספר חודשים ועד 30 חודשי מאסר.

**לדוגמא: חוק הגנת השכר ס' 25ב(ד)(2) – עבירת ניכוי סכומים והימנעות מהעברתם ליעדם בנסיבות מחמירות.**

## חוקי עבודה אשר ניתן להטיל בגינם עונש מאסר

- רשימה חלקית של חוקים שעבירה עליהם עלולה לסכן את "נושא המשרה" בעונש מאסר:
- חוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987
- חוק עבודת נוער, תשי"ג-1953
- חוק הגנת השכר, תשי"ח-1958
- חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998
- חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996
- חוק עובדים זרים - העסקה שלא כדין, התשנ"א-1991

## האם אכן בוצע בפועל?

- ב- 2008 הוטל לראשונה עונש מאסר בפועל, על מנהל חברת "הדר ביטחון ושמירה", בגין אי תשלום שכר מינימום.
- וכן פסק בית הדין 6 חודשי מאסר בפועל, למנהל חברת האבטחה "לילית", שלא שילם לעובדיו שכר מינימום.
- אמנם עונשים אלו הם עונשי מקסימום, אולם בשנים האחרונות ניכרת מגמה של החמרה משמעותית בענישה בפועל..
- "מנכ"ל" ו"נושאי משרה" בכירים נמצאים במרכז החשיפה.



באילו חוקים מוטלת "אחריות פלילית"  
גם על "נושאי משרה"?

חוק חופשה שנתית

1. פנקס חופשה

- סעיף 29 לחוק, מטיל אחריות פלילית על כל :
- חבר הנהלה, מנהל או פקיד של חברה,
- שלא נתן לעובד חופשה ו/או
- לא שילם לו בגינה.
- למעט אם יוכיח כי העבירה נעברה שלא בידיעתו או,
- שנקט את כל האמצעים, כדי להבטיח שהוראות החוק יקוימו.

## חוק עבודת נשים

## סעיף 15

- החוק זה מסדיר בין היתר:
- פיטורי עובדת בהריון,
- חל"ד, וכיו"ב
- הסעיף מטיל "אחריות פלילית" על "נושאי משרה" (מנהל פעיל בתאגיד, שותף ופקיד האחראי על התחום בו בוצעה העבירה), בכך: שעליו לפקח ולעשות ככל הניתן,
- כדי למנוע עבירה לפי חוק זה.
- הקנס האישי המוטל בשל הפרת החוק עומד כיום על 75,300 ₪.

## תפ (ת"א) 19447-04-16 מדינת ישראל משרד הכלכלה והמסחר

נ'

### 1. ב. בע"מ 2. ת.מ 1/5/18

- .... אין חולק כי חברה מתנהלת באמצעות אנשים, באמצעות מנהלים בה/מטעמה.
- בהתאם, אין חולק כי הנאשמת איננה מואשמת בפיטורי עובדת בהריון ללא היתר, אלא באחריותה כמנהלת, כנושא משרה, על שלא עשתה כל הניתן למניעת העבירות שבסעיף 9 (א) לחוק עבודת נשים יחד עם סעיף 14 (א)(6) לחוק.
- סעיף 15 אינו סעיף "עבירה" (כקודמיו), אלא סעיף הקובע אחריות לנושא משרה ומטיל על "נושא משרה" כאמור, חזקה, שעליו להפריכה, כשהנטל עליו להוכיח כי עשה הכל ע"מ למלא חובתו למניעת העבירות בידי החברה.
- משאין חולק כי הנאשמת ענתה להגדרת "נושא משרה", בהיותה "מנהל" בחברה, מנהל פעיל, ובתקופה הרלוונטית, מנהל יחיד, שהרי רו"ח דורון אלמוג מסוף נובמבר כבר לא שותף בחברה

- משהיא זו שניהלה את העובדת, היא שהורתה על הפעולות/השכר/המשמרות/סגירת העסק – ממילא, הוכח הבסיס ליישום סעיף 15 לחוק.
- משהנאשמת:
- לא הרימה הנטל להפריך החזקה בדבר אחריותה למעשי/מחדלי המעסיקה,
- משלא הוכיחה בפניי כי פעלה, מתי שהוא, למנוע פיטורי העובדת, למנוע הפסקת העסקתה במעסיק,
- כשהנאשמת ידעה שהעובדת בהריון (עוד טרם פברואר 2012),
- הרי הוכחה אחריותה כ"נושא משרה" לעובדות שיוחסו למעסיקה בכתב האישום ובודאי כך, עבירה על סעיף 9 א וסעיף 14 (א)(6) לחוק.

## • סיכום

- מסקנתי מכל האמור כי משהוכח מעבר לכל ספק כי המעסיקה – החברה פיטרה את העובדת, בהיותה בהריון
- וכי לא פנתה לקבלת היתר מהממונה עפ"י חוק עבודת נשים
- ומשהנאשמת לא הראתה (כלל), ודאי לא הוכיחה, כי עשתה כל הניתן ע"מ למנוע ביצועה של העבירה האמורה עפ"י החוק ,
- החלטתי להרשיע את הנאשמת בעבירה שיוחסה לה בכתב האישום.



## חוק הגנת השכר

## תיקון - 24 - הטלת אחריות אישית

- ב- 1.2.2009 נכנס לתוקף "תיקון מספר 24" לחוק "הגנת השכר". במסגרתו הונהגו מספר רב של שינויים משמעותיים ביותר בכל הנוגע לזכויות עובדים.
- התיקון הסדיר נושאים חשובים ביותר בתחום אחריות המעביד:
- החובה למסור לעובד תלוש שכר;
- נקבעה רשימה מפורטת של רכיבים ונתונים אשר חובה לפרטם בתלוש השכר;
- איסור ניכויים פסולים משכר עובד,
- איסור הימנעות העברת ניכויי שכר ליעד,
- כל אלו - הוגדרו כעבירות פליליות חמורות;
- אחריות זו הורחבה, גם למישור האישי.

• בתיקון 24 הוטלה אחריות זו על "מנהל פעיל בתאגיד, שותף, למעט שותף מוגבל, או בעל תפקיד אחר האחראי מטעם התאגיד על התחום שבו בוצעה העבירה."

- חלקה האחרון של ההגדרה הינו רחב ביותר ועשוי לכלול בנסיבות מסוימות גם בעלי תפקידים ומנהלים כגון:
  - מנהלי משאבי אנוש,
  - חשבי שכר,
  - מנהלי חשבונות ועוד

כשהמעסיק מפר גם וגם...

תפ (ת"א) 59850-01-16 מדינת ישראל

נ'

1.פ.בע"מ 2.א.ת. 11/2/18

- הנאשמים 1 ו- 2 הורשעו על פי הודאתם בעבירות שיוחסו להם בשני האישומים המופיעים בכתב האישום:
- הנאשמת 1 :
- 1. אי תשלום שכר עד ליום הקובע, עבירה על סעיף 25ב(1) לחוק הגנת השכר, תשי"א-1958;
- 2. אי מסירת תלוש שכר עבור חודש נובמבר.
- הנאשם 2 – אחריות נושא משרה, עבירה על סעיפים 25ב(1) ו- 26 לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958.

## גזר הדין

- ....אני משית על הנאשמים את הקנסות הבאים:
- **הנאשמת 1 - בגין האישום הראשון - 3 יחידות עבירה של אי תשלום שכר עד ליום הקובע – 90,000 ₪;**
- **בגין האישום השני - עבירה של אי מסירת תלוש שכר עבור חודש נובמבר 2011 – 10,000 ₪. הנאשמת 1 תשלם את הקנס הכולל בסך 100,000 ₪ עד ולא יאוחר מיום 01.04.18.**
- **הנאשם 2 - בגין האישום הראשון - עבירה של אחריות נושא משרה – 12,000 ₪;**
- **בגין האישום השני – עבירה של אחריות נושא משרה – 3,000 ₪. הנאשם 1 ישלם את הקנס הכולל בסך 15,000 ₪ ב-30 תשלומים בסך 500 ₪ כל אחד.**

- בנוסף, הנאשמת 1, באמצעות הנאשם 1, וכן הנאשם 1 בעצמו יחתמו, כל אחד, על התחייבות למשך 3 שנים מהיום להימנע מביצוע העבירות בהן הורשעו.

- גובה ההתחייבות:

- ביחס לנאשמת 1 – 75,300 ₪

- וביחס לנאשם 2 – 37,650 ₪.

## "ניכה ולא העביר"

- מעביד אשר מנכה משכר עובדו סכום כלשהו לצורך העברתו לצד שלישי (למשל, מס הכנסה, קרן פנסיה, ביטוח מנהלים),
- ולא מעביר את הסכום ליעדו בתוך 30 ימים, דינו קנס בשיעור של עד 1,300,000 ש"ח.
- במידה ו"נושא המשרה" ימצא אשם בהפרת חובתו,
- הוא עלול לשאת במחצית הקנס הזה,
- היינו קנס העולה על חצי מיליון ש"ח.



תפ (ת"א) 61551-05-16 מדינת ישראל

1. חברה בע"מ 2. ל.ל 3. ע.ל. 30/1/18

- הנאשמת 1 היא חברה פרטית, המנהלת מפעל ליציקות יודאיקה.
- הנאשמים 2 ו- 3 הם בעל ואשה, נושאי תפקידים בחברה.
- הנאשמת 2 מנהלת באופן שוטף את החברה,
- והנאשם 3 הוא בעליה של החברה.
- בתקופה הנוגעת לכתב האישום, הועסקו בחברה, ביו היתר, שישה עובדים.
- הנאשמים 2 ו- 3 לא פיקחו ולא עשו כל שניתן למנוע את ביצוע העבירות על ידי החברה.

## ההרשעה

- החברה הורשעה, על פי הודאתה, בעבירות לפי סעיפים 25א(א)ו- 25ב(ג) לחוק הגנת השכר תשי"ח-1958, מעביד שניכה סכומים משכרו של עובד ולא העבירם למי שלו יועדו הסכומים תוך 30 יום.
- הנאשמים 2 ו-3 הורשעו, על פי הודאתם, בעבירות לפי סעיפים 25א(א), 25ב(ד) ו- 26(ג) לחוק הגנת השכר, אחריות נושאי משרה, הפרת חובת פיקוח נושא משרה בתאגיד.

## גזר הדין

- ...העבירות בהן הורשעו הנאשמים הן עבירות שראוי לראותן בחומרה, הבאה לידי ביטוי בקנס שקבע המחוקק.
- מדובר בעבירות שמטרתן להשיא למעסיקים רווח כלכלי, תוך פגיעה ממשית בזכויות עובדים, לרוב מוחלשים.
- הנאשמים הפרו חקיקת מגן מתחום משפט העבודה, תוך שהושיטו ידם לכיסם של העובדים,
- ניכו משכרם כספים במטרה להעבירם לקרנות פנסיה, לשם הבטחת זכויות העובדים לטווח הארוך, לעת זקנה או מצוקה,
- ולא העבירו את הכספים ליעדם.

- לאור כל האמור,
- הנאשמת 1 תשלם קנס בסך 113,000 ₪,
- הנאשמת 2 תשלם קנס בסך 56,500 ₪
- והנאשם 3 ישלם קנס בסך 56,500 ₪.
- הקנסות ישלמו ב- 24 תשלומים שווים ורצופים, הראשון תוך 60 יום מהיום.
- כמו כן, יחתמו הנאשמים תוך 60 יום על התחייבות בסך 282,500 ₪ להימנע מביצוע העבירות בהן הורשעו בהליך זה, לפי חוק הגנת השכר, למשך שנתיים.

האם בכל מקרה "נושא המשרה" יואשם?

**האישום השני – הפרת חובת פיקוח נושא משרה בתאגיד  
בהתאם לחוק הגנת השכר:**

- העבירה המיוחסת לנאשם 4 מצויה בסעיפים 25א(א), 25ב(ג) ו- 26 לחוק הגנת השכר.
- סעיף 25א(א) לחוק הנ"ל מטיל חובה על המעסיק להעביר סכום שנוכה בתלוש השכר לידי הגורם שלטובתו נוכה אותו סכום בתוך 30 ימים.
- הרציונל העומד בבסיסן של עבירות נושאי משרה הוא שגם אם נושא המשרה לא מבצע את העבירה בעצמו הרי, שיש בכוחו למנוע את ביצועה.
- מכאן, ש"לנושא המשרה" תיוחס עבירה שבוצעה על ידי אחר בנסיבות בהן הוא היה מודע לביצועה ולא פעל על מנת למנוע אותה

יחד עם זאת, מקום בו הוכיח נושא המשרה כי ביצוע העבירה לא היה בידיעתו או שהוא עשה ככל הניתן על מנת למנוע את ביצוע העבירה הרי, שאין להרשיעו בעבירה שבוצעה על ידי התאגיד.

• לטענת המאשימה, הנאשמת 1 לא העבירה את הסכומים שנוכו בתלושי השכר של העובד במשך 3 חודשים והנאשם מצידו לא פיקח ולא עשה ככל הניתן על מנת למנוע את ביצוע העבירה.

• הנאשם הודה כי היה מנהל בנאשמת 1 במועדים הרלוונטיים לכתב האישום.

• הנאשם העביר את כל הנתונים שהיו בידו לידי מר גוסקוב לשם הנפקת תלושי השכר לעובדי הסופרמרקט.

• אולם, מי שנשאה בשכרם של העובדים הייתה הנאשמת 1 ועליה היה להעביר את הסכומים שנוכו מתלושי השכר לידי הגורמים שלטובתם הם נוכו, ובמקרה שבפני לחברת הפניקס.

- מעדויות אלה עולה ספק רב אם הנאשם היה אחראי במסגרת תפקידו גם על העברת התשלומים בפועל לחברת הביטוח.
- עצם העובדה כי הנאשם העביר למר גוסקוב את שעות העבודה/ימי החופשה והמחלה ביחס לעובדי הנאשמת 1, לצורך הנפקת תלושי שכר אין בה כדי להצביע כי הנאשם אף העביר את התשלומים בפועל לידי קרן הפנסיה.
- מה גם, שהנאשם העיד בפני כי רואה החשבון או הנאשמת 2 הם אלה שהעבירו את הסכומים הדרושים לידי סוכן הביטוח.
- ויש בדברים אלה, כדי לעורר ספק סביר באשר לאשמת הנאשם ביחס לעבירה זו.
- נוכח כל האמור, אני מורה על זיכוי של הנאשם מחמת הספק מעבירה לפי סעיף 26 לחוק הגנת השכר.



## הפרת סעיף 26(ב) לחוק – "חזקה" שנושא המשרה הפר חובתו

- הסעיף קובע, כי אם נעברה עבירה לפי סעיף 25ב לחוק בידי תאגיד או בידי עובד מעובדיו,
- חזקה היא כי נושא משרה בתאגיד הפר את חובתו האמורה בסעיף קטן 26(ב),
- אלא אם כן הוכיח שעשה כל שניתן כדי למנוע את העבירה.
- המפר הוראה זו דינו:
- מחצית הקנס הקבוע לאותה עבירה
- ובסה"כ עומד כיום על 37,650 ₪.
- (ד) בסעיף זה, "נושא משרה" – מנהל פעיל בתאגיד, שותף, למעט שותף מוגבל, או בעל תפקיד אחר האחראי מטעם התאגיד על התחום שבו בוצעה העבירה.

תפ (ת"א) 37724-11-10 מדינת ישראל

נ'

1. י. בע"מ 2. ר.ר. 31/8/15

• נאשם 2, ששימש כמנכ"ל הנאשמת 1 בזמנים הרלבנטיים לכתב האישום, הורשע בעבירה של אי העברת סכומים שנוכו משכרו של עובד.

• נפסק כי:

• מאחר ונאשמת 1 הורשעה בביצוע העבירה

• ונאשם 2 הודה בעובדות כתב האישום,

• קמה כנגדו החזקה שבסעיף 26(ג) לחוק הגנת השכר, כאשר נאשם 2 לא הוכיח כי פיקח ועשה ככל שניתן כדי למנוע את העבירה שנאשמת 1 ביצעה.

## חוק שכר מינימום

## סעיף 15 - אחריות מנהלים

- "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."

# ת"פ 17-04-50775 מדינת ישראל

נגד

1. י. בע"מ 2.א.ע. 3.א.ע. 15/7/19

- נאשמת 1 הורשעה בעבירות לפי חוק שכר מינימום (להלן: החוק) שעניינן באי תשלום שכר מינימום.
- הוכח מעבר לכל ספק סביר שהנאשמת העסיקה עשרה עובדים מבלי לשלם להם שכר מינימום בתקופה שמשכה 10 חודשים.
- נאשמים 2 ו-3 הורשעו בעבירות לפי החוק הנ"ל, מכוח אחריותם כמנהלים פעילים האחראים לעניין הנידון לפי סעיף 15 לחוק.
- "...במכלול נסיבות העניין, הקנס על נאשמת 1 הועמד על סך של 250,000 ₪;
- על נאשם 2 הושת קנס בסך 30,000 ₪
- ועל נאשם 3 הושת קנס בסך 22,600 ₪.

## חוק שיוויון הזדמנויות בעבודה

## סעיף 16

- נעברה עבירה לפי חוק זה בידי חבר-בני-אדם, רואים כאחראי לה גם כל שותף – למעט שותף מוגבל – או פקיד אחראי של אותו חבר, ואפשר להביאו לדין כאילו הוא עבר את העבירה, אם לא הוכיח שהעבירה נעברה שלא בידיעתו או שנקט את כל האמצעים הנאותים למניעתה.
- הסעיף מטיל אחריות פלילית על כל שותף או פקיד האחראי מטעם החברה, ואפשר להעמידו לדין כאילו הוא עצמו עבר את העבירה,
- אם לא הוכיח כי: העבירה נעברה שלא בידיעתו או שנקט את כל האמצעים הנאותים למניעתה.

אפליה בפיטורין



ת"פ (ב"ש) 1015/05 משרד התמ"ת

ג'. בע"מ ואח'.

חברה פיטרה עובדת בהריון.

הוברר כי הסיבה לפיטורין היתה ההריון.

כנגד החברה, מנהלת החברה, ועובדת בחברה - שהיתה אחראית על כח האדם וידעה על המניע האמיתי לפיטורין - הוגש כתב אישום בגין עבירות על חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, האוסר אפליה בקבלה לעבודה ופיטורים.

המנהלת / נושאת משרה בחברה הועמדה לדין מכח אחריות מנהלים, אחריות פלילית אישית החלה על מנהל בחברה בגין עבירות שבוצעו על ידי החברה

החברה הורשעה בפיטורי עובדת בהריון בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה,

בעלת החברה ומנהלת שכירה בחברה הורשעו אף הן.

## בית הדין לעבודה

**חוק שיוויון הזדמנויות בעבודה נועד בין השאר להגן על נשים בהריון אשר מעסיקים להביא לסיום עבודתן רק בשל היותן בהריון הדברים חמורים יותר כאשר המעביד מנסה להסוות את הפיטורין כאילו נעשו מסיבה אחרת**

**פיטורים של אשה רק בשל היותה בהריון מהווים אפליה אסורה ופסולה המנוגדת לעיקרון השוויון.**

**החוק קובע אחריות מנהלים ומטיל אחריות פלילית אישית על כל מנהל או "פקיד אחראי" בחברה שביצעה את העבירה.**

**על החברה מוטל קנס בסך 30,000 ש"ח.**

**על מנהלת החברה מוטל קנס בסך 30,000 ₪**

**הנאשמת הנוספת לא היתה מנהלת בחברה אלא שכירה שבמסגרת תפקידה היתה מעורבת בפרשה.**

**לכן הקנס שמוטל עליה יהיה 10,000 ₪.  
כל הנאשמות יחד תשלמנה לעובדת פיצוי בסכום של 27,000 ₪**

## חוק שעות עבודה ומנוחה

## סעיף 27

- הסעיף משית על "חברי הנהלה" ו"מנהלים" וכן "פקידים",
- אחריות פלילית בקשר עם שמירת החוק.
- הנ"ל יועמדו לדין ויוענשו כאילו עברו את העבירה ,
- למעט אם הוכיחו כי העבירה נעברה שלא בידיעתם,
- או שנקטו בכל האמצעים הנאותים להבטיח שהוראות החוק בקשר לעבירה הרלוונטית יקוימו.
- העונש על עבירה לפי חוק זה הינו קנס או מאסר של חודש,
- או שניהם יחד

# 1. איסור העסקת עובדים במנוחה השבועית

## תיק פלילי 1114/00, מדינת ישראל

נ'

חב' ה. בע"מ

חברת הנדימן העסיקה שני עובדים יהודים בשבת כנגד החברה ושני דירקטורים הוגש כתב אישום בגין עבירות של העסקת עובדים במנוחה השבועית, בניגוד לחוק שעות עבודה ומנוחה.

חוק שעות עבודה ומנוחה קובע אחריות מנהלים ונושאי משרה אחריות פלילית אישית החלה על מנהלים ודירקטורים בגין עבירות שבוצעו על ידי החברה.

–בית המשפט הרשיע את החברה ושני הדירקטורים ופסק: על החברה מוטל קנס בסך 25,800 ₪.

על כל אחד מהדירקטורים מוטל קנס בסך 12,000 ₪.

**אי ניהול פנקס שעות עבודה**



שע"מ 19220-05-10 משרד התמ"ת

נ'

א. בע"מ ואח'.

• החברה ומנהלה הורשעו באי ניהול פנקס שעות עבודה.

חוק הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות, התשס"א

• **סעיף 8 לחוק**

• **לא ניתן אישור בכתב בדבר תחילתם וסיומם של יחסי עובד מעביד.**

• **אי מתן האישור מקים חזקה על הפרת החובה.**

• **מי נושא באחריות: נושא משרה בתאגיד - מנהל פעיל בתאגיד, שותף למעט שותף מוגבל ופקיד האחראי מטעם התאגיד על ניהול כח האדם בתאגיד.**

• **ההגנות:**

• **ניתן לסתור את החזקה רק במקרה של הוכחה כי נושא המשרה עשה ככל שניתן כדי למלא את חובתו.**

• **הסנקציה: קנס של עד 7,200 ₪.**

ת"פ 16121-07-11 מדינת ישראל

נ'

1. י. בע"מ 2. ג.ו 13/7/15

- באישום השני לכתב האישום מייחסת המאשימה לנאשמת, כי לא מסרה ל-3 עובדים, אישור בכתב בדבר תחילתם וסיומם של יחסי העבודה.
- בגין זאת, מייחסת המאשימה לנאשמת עבירה על סעיף 8(ב) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות, התשס"א-2001 לנאשם מייחסת המאשימה עבירה של אחריות מנהלים לפי סעיף 8(ג) לחוק הודעה מוקדמת.
- 3 העובדים העידו כי אכן לא קיבלו הודעה בדבר תחילתם של יחסי העבודה וסיומם במועד סיום יחסי העבודה.

## בית הדין

• .... "מקובלת עלי טענת המאשימה לפיה גם במקרה שעובד עוזב בפתאומיות ומבלי להודיע על כך למעסיק, הרי שעדיין חלה חובה על המעסיק לשלוח לו הודעה בדבר תחילת יחסי העבודה ביניהם וסיומם.

• סעיף 8(ב) לחוק ה"מ קובע כלל ברור וקטגורי בדבר חובת המעסיק והוא אינו מסייג עצמו בנסיבות הפסקת העבודה.

• על כן משהתברר למעסיק כי יחסי העבודה עם עובד הגיעו לסיומם, הרי שקמה עליו חובה להמציא לעובד ההודעה האמורה.

• מקובלת עלי טענת המאשימה, לפיה מעסיק יכול לצאת ידי חובתו על-ידי המצאת ההודעה בדואר למענו הידוע של העובד והנאשמת לא הניחה בפני בית הדין אישורים על משלוח דואר כאמור. אשר על-כן אני מרשיעה את הנאשמת בעבירה אחת על סעיף 8(ב)

לחוק הודעה מוקדמת, ואת הנאשם בעבירה של אחריות

מנהלים לפי סעיף 8(ג) לחוק הודעה מוקדמת

חוק עבודת הנוער

איסור העסקת נוער במנוחה השבועית

## סעיף 38

- לפי סעיף זה, , "נושא משרה בתאגיד"  
חייב לפקח ולעשות כל שניתן,  
כדי למנוע העבדת נוער בניגוד לחוק זה,
- שאם לא כן, ישא באחריות פלילית.
- הקנס האישי עומד כיום על 14,600 ₪.

## ערעור פלילי 1004/00, א. בע"מ ומנהליה

נ'

### מדינת ישראל,

בסניפי מ. בקניון לב המפרץ ובקניון החדש בחיפה הועסקו נערים (מתחת לגיל 18), בימי שישי בערב ובימי שבת.

**כנגד החברה ומנהל החברה הוגש כתב אישום והם הועמדו לדין בעבירות של העבדת נערים בימי מנוחה השבועית, עבירות לפי חוק עבודת הנוער. בית הדין האזורי לעבודה הרשיע אותם.**

על החברה הוטל קנס בסך 30,000 ₪ ועל המנהל הוטל קנס בסך 50,000 ₪

המנהל הורשע מכח "אחריות מנהלים" ו"נושאי משרה", האחריות הפלילית האישית החלה על מנהל בגין עבירות שבוצעו על ידי החברה.

החברה והמנהל הגישו ערעור לבית הדין הארצי לעבודה. המנהל טען בין השאר כי לא היה ה"מנהל הפעיל" של החברה.



## בית הדין

**דחה את הערעור ופסק:**

על פי החוק לא ניתן לקבל היתר להעסקת נער בימי המנוחה .  
היתר להעסקה במנוחה השבועית יכול להנתן רק למבוגרים.  
שישי בערב הוא חלק מיום השבת, ולכן אסור להעסיק נערים יהודים  
ביום שישי בערב.

לעניין "מנהל פעיל" - על פי הרישום ברשם החברות המנהל  
הנאשם איננו "דירקטור" בחברה כי אם המנהל היחיד.  
שלא כמו מנהל בחברה, מנהל החברה הוא ה"מנהל פעיל" בה,  
שלא כן מי הוא המנהל הפעיל בחברה?

• משהוכח שהוא "המנהל הפעיל", הרימה המדינה את הנטל  
הראשוני המוטל עליה. אם בידי המנהל ראיה לכך שלמרות  
היותו מנהל החברה היחיד אין הוא "המנהל הפעיל" שלה, היה  
עליו להרים את הנטל ולהוכיח זאת.

## החוק להגברת האכיפה

- חוק זה התווה קו נוסף של פיקוח והוא בתחום המנהלי.
- היינו, הטלת קנס כספי על הפרות של חוקי העבודה, בנוסף על המסלול הפלילי ועל זכות התביעה האזרחית של כל עובד.
- בחוק זה, נמשכת המגמה של הטלת אחריות אישית על מנהלים
- חוק זה אוכף כ- 50 הוראות חוק שונות הנוגעות לזכויות עובדים באמצעות מנגנון של הטלת "עיצומים כספיים" בסכומים של בין 5,000 ₪ ל- 35,000 ₪ לכל הפרה.
- בסעיף 14 לחוק, החוק מטיל אחריות על מנכ"ל תאגיד לפקח ולנקוט את כל האמצעים הסבירים למניעת הפרה של החוקים המנויים בתוספת השנייה לחוק.

"על מנכ"ל אשר נכשל בקיום חובתו זו, ניתן להטיל "עיצום כספי בגובה 1/4 מהסכום אותו ניתן להטיל על התאגיד.

בחוק הוסדר גם הנושא של חובות מעסיק כלפי עובדים של קבלני שירותים בתחומים של שמירה, ניקיון והסעדה.

הוטלה אחריות אישית פלילית על מנכ"ל התאגיד לתיקון הפרה של חוקי עבודה כלפי עובדי קבלן שירותים.

מדובר אפוא במסר עקבי לבעלי תפקידים: אל תטמנו ראשכם בחול ואל תסמכו על "מסך ההתאגדות" כמסתור.

- הממונה מטעם התמ"ת יכול לפנות ישירות למנכ"ל,  
ולבקשו להביא:

- להפסקת ההפרה המתוארת בהתראה או  
למניעת הישנותה.

- היה ולא תוקנה ההפרה, חזקה היא כי המנכ"ל הפר את חובתו  
וניתן להטיל עליו עיצום כספי, אלא אם הוכיח כי עשה כל שניתן  
כדי למנוע את ההפרה.

- גובה הקנס לפי סעיף זה הינו רבע מזה המוטל על חברה.

- היינו, בהתאם לעבירה (8,750 – 1,250 ₪. לכל הפרה).

- התוספת השניה לחוק הנ"ל , כוללת 3 סוגים של הוראות:
- **11 הוראות רישום,**
- **31 הוראות של העסקה,**
- **11 הוראות של שכר.**

מתי המנכ"ל יזוכה?

ת"פ ב"ש 23145-11-11 מדינת ישראל  
נגד 1. ת. בע"מ 2. (חברות – 511474124)  
3. צ.ב 11/7/14

- בפסק דין הרשיע בית הדין לעבודה (חברה בגין אי העברת ניכויים ליעדם ואולם החליט לזכות את המנהל.
- בין הנימוקים שהביאו לזיכוי המנכ"ל היתה גם העובדה כי המנכ"ל דאג להדריך את המנהלים בארגון, ובלשון בית הדין:
- "לנאשם איפוא, לא היתה ידיעה ממשית על ביצוע העבירה, ונותר לבדוק אם יכולה היתה להיות ידיעה כזו, והוא העדיף לעצום עיניים.
- על רקע עדותו של הנאשם לפיה:
- העביר למנהלי הסניפים הנחיות,
- כמו גם מידע בכל הקשור לזכאות עובדים, ועל כך
- שהמחלקה המשפטית עדכנה את המנהלים בדבר, שינויים באמצעות כנסים והרצאות,



- הרי שלא ניתן לצפות ממנו, כי ילך ויבדוק לגבי כל עובד ועובד האם סכומים שנוכו משכרו, הגיעו לתעודתם.
- זהו אינו תפקוד של מנכ"ל חברה, בה עובדים 1500 עובדים.
- כלומר: בין הכלים אשר עומדים למנכ"ל בכדי למלא את חובת הפיקוח המוטלת עליו, ועל מנת להסיר ממנו אחריות פלילית בגין עבירות בדיני עבודה, נמצאים:
- הדרכת המנהלים בארגון,
- עריכת הרצאות,
- כנסים והשתלמויות על מנת לעדכן את המנהלים בדבר חובותיהם כלפי העובדים והוצאת חוזרים מתאימים.

**כשהמנהלים לא מודעים...**

ת"פ 14163-04-14 מדינת ישראל

נ'

1. ש.בע"מ 2. י.ק. 3. י.פ. 4. ר.א. 5. ש.כ. 6. ל.י. 1/8/19

- נגד הנאשמים הוגש כתב אישום בגין העסקת עובדים בשעות נוספות מעבר למותר בחוק שעות עבודה ומנוחה, ואחריות מנהלים בגין עבירות אלה.
- ביחס לנאשמת מס' 1 – עבירות לפי סעיפים 6 ו- 26(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה,
- וביחס לשאר הנאשמים – עבירות לפי סעיפים 6 ו- 27 לחוק שעות עבודה ומנוחה.

## בית הדין

- היעדר היתר מתאים, נאסר על החברה להעסיק עובדים ש**חוק** **שעות עבודה ומנוחה** חל עליהם, מעל 12 שעות עבודה ביום.
- מדובר בעבירות מסוג "אחריות קפידה", ואין צורך להוכיח קיומו של יסוד נפשי.
- משמעות הדברים היא כי מעצם הוכחת היסוד העובדתי של העבירה – קמה חזקה כי מתקיים גם היסוד הנפשי.
- על כן, יש להרשיע את ש.בע"מ בעבירות המפורטות בכתב האישום, וזאת מאחר שמתקיימים הן היסוד העובדתי והן היסוד הנפשי הדרושים להתקיימות העבירות.

- יש לזכות את המנהלים של הנאשמת – נאשמים 2 עד 6, מהעבירות המיוחסות להם בכתב האישום.
- הוכח, כי אותם מנהלים לא היו מודעים לדיווחי הנוכחות של העובדים.
- אין זה סביר להטיל אחריות על מנהלים רק משום בכירותם או אחריותם המקיפה.
- מהעדויות עולה תמונה, שלפיה מנהלי הסניפים בשטח העבירו את האחריות למנהלים שבמטה (הנאשמים) ולהיפך, והדבר מעיד על פער ומתח מובנה וידוע בין אנשי השטח ובין המטה.

**כשאחראי המשרה - נוקט באמצעים מתאימים...**

ת"פ . 2057-09 מדינת ישראל משרד התמ"ת

נ'

ק. בע"מ 18.6.12

- כתב האישום בתיק הוגש נגד החברה, וגם נגד סמנכ"לית משאבי האנוש של הרשת, בגין העסקת עובדים במנוחה השבועית.
- בית הדין הרשיע את החברה מכיוון שהוכח כי העובדות הועסקו שבעה ימים ברצף מספר פעמים, ללא שקיבלו יום מנוחה.
- הסמנכ"לית זוכתה.
- בית הדין קבע כי נושאי משרה בכירים אינם יכולים לעצום עיניים ולסמוך באופן עיוור על עובדיהם.
- עליהם לוודא כי העסקת העובדים בחברה אינה עומדת בניגוד לחוק.

- בתיק זה, הסמנכ"לית הוכיחה כי:
- נקטה באמצעים הנאותים כדי להבטיח שהוראות החוק יקוימו ,
- ובכלל זה ביצעה הדרכות למנהלים ברשת אודות חשיבות ההקפדה על חוקי המגן,
- הפיצה חומר כתוב בדבר חוק שעות עבודה ומנוחה ,
- ודאגה לערוך מעת לעת ביקורות של משאבי אנוש בסניפים.
- ועל כן זוכתה.



# לסיכום

- העסקת עובדים מחייבת הקפדה על מילוי דווקני של דיני העבודה.
- אי עמידה בהם חושפת את המעסיקים ונושאי המשרה בהם להתדיינויות משפטיות יקרות ולסכנות של:
  - אישום פלילי,
  - קנסות מנהליים
  - ותביעות אזרחיות
- כנגד המעסיקים ונושאי המשרה.
- ראוי ורצוי שכל נושא משרה ייקח בחשבון את הסיכון שהוא נחשף אליו בהפרת הדין, הן במעשה והן במחדל.

## המלצות

- לערוך בדיקת נאותות של עמידת החברה בחוקי העבודה.
- לערוך התאמות בהתאם לתוצאות בדיקת הנאותות.
- להנהיג מנגנון אכיפה פנימי יעיל, על מנת לוודא כי חוקי העבודה מתקיימים ובכלל זה:
  - הדרכות,
  - ביקורות פנימיות,
  - עריכת ריענון למנהלים,
  - בחינת כל מהלך הנוגע למשכורות העובדים,
  - התראה בפני כל הפרה של חוקי עבודה וכו'.

• לבצע חלוקה ברורה של אחריות נושאי המשרה בדרך של מיפוי  
הנושאים הרלוונטיים לזכויות עובדים ומינוי אחראי לכל אחד  
מהם.

• לתחזק באופן שוטף את הידע וההכשרה של נושאי המשרה  
בתחום משפט העבודה.