



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ת"פ 14163-04-14 מדינת ישראל נ' שופרסל בע"מ ואח'

בפני כבוד השופטת דגית ויסמן

בעניין: מדינת ישראל
ע"י ב"כ עוה"ד אסף תומר ותאני חורי המאשימה

נגד

1. שופרסל בע"מ
2. יהודה קטורזה
3. יואב פריימן
4. רפאל אברהם
5. שלומי כהנא
6. ליאורה יעקובי
ע"י ב"כ עוה"ד אילן סופר ואור פדלון הנאשמים

הכרעת דין

(מתוקנת בהתאם להחלטה מיום 30.8.19)

1. כנגד הנאשמים הוגש כתב אישום בגין העסקת עובדים בשעות נוספות מעבר למותר בחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א – 1951 (להלן – חוק 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.
2. בפתח הדברים אציין כי הגעתי לכלל מסקנה כי יש לזכות את הנאשמים 2-6 מהאישומים המיוחסים להם בכתב האישום ולהרשיע את הנאשמת מס' 1.

כללי

3. האישום נשוא הליך זה עוסק בהעסקת עובדים בשני סניפים של הנאשמת מס' 1 (להלן – שופרסל), במשך מספר חודשים במהלך שנת 2013, מעבר ל- 12 שעות ביום עבודה, כמפורט בטבלאות אשר צורפו לכתב האישום המתוקן כנספחים א' ו- ב'. בסך הכל, על פי המתואר בכתב האישום, מדובר ב- 223 אירועים בהם עובדים הועסקו ביום עבודה שאורכו עולה על 12 שעות.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ת"פ 14163-04-14 מדינת ישראל נ' שופרסל בע"מ ואח'

מדובר בעובדים שהועסקו בשני סניפים של הנאשמת – סניף גלילות (בהרצליה) וסניף רננים (ברעננה). כל העובדים הם עובדי מחלקת האונליין בכל אחד מהסניפים, היינו עובדים שעסקו בליקוט מוצרים ואריזתם, על פי הזמנות שהתקבלו מלקוחותיה של שופרסל באתר האינטרנט שלה.

4. להלן יפורטו סעיפי החוק הרלוונטיים שבחוק שעות עבודה ומנוחה. סעיף 6 לחוק:

"העסקת עובד בשעות נוספות אסורה, אם אינה מותרת לפי סעיף 10, או אם לא הותרה לפי סעיף 11."

החריגים הקבועים בסעיף 10 לחוק שעות עבודה ומנוחה הם:

- (1) כשתאונה או מאורע בלתי צפוי מראש מחייבים זאת, או כשיש לטפל באופן דחוף במכונות או בציוד, ואינה מותרת אלא במידה הדרושה למניעת הפרעה קשה בתהליך הרגיל של העבודה, או למניעת נזק לגוף או לנכס שאין למנוע אותו בדרך אחרת;
- (2) כשעובדים במשמרות; ובלבד שלא יעבדו יותר משעה נוספת אחת ליום, ושהמוצע לשלושה שבועות לא יעלה על ארבעים וחמש שעות עבודה לשבוע;
- (3) בהכנת מאזן שנתי, ברישום מלאי הסחורה ובמכירה שלפני חג; ובלבד שלא יעבדו יותר מארבע שעות נוספות ליום וממאה לשנה."

החריג הקבוע בסעיף 11 לחוק שעות עבודה ומנוחה הוא היתר שניתן על ידי שר העבודה, בהתאם לסמכות הקבועה בסעיף 15 לחוק ובתנאים שנקבעו בחוק. מכח הסמכה זו, השר פירסם היתר כללי להעסקת עובדים לפרק זמן משך מקסימאלי של 4 שעות נוספות ביום (היתר כללי שפורסם ביי"פ 1977 התשל"ד, עמ' 553 מיום 06.01.74. יוער כי זהו ההיתר הרלוונטי לתקופה נשוא האישומים). היינו, אין להעסיק ללא היתר עובד מעל ל – 12 שעות עבודה ביום. אין חולק כי נסיבות האישום הנדון בהליך זה אינן נכללות בגדר החריגים הקבועים בחוק.

בנוסף יש להזכיר את הוראת סעיף 26(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ת"פ 14163-04-14 מדינת ישראל נ' שופרסל בע"מ ואח'

"מי שהעסיק בניגוד לחוק זה או שלא בהתאם לתקנות או להיתר שניתנו לפיו, דינו – קנס עד חמישים לירות על כל עובד שהועסק כאמור או מאסר עד חודש אחד או שני העונשים כאחד.

בהתייחס להגנת הנאשמים מס' 2-6, רלוונטית גם הוראת סעיף 27 לחוק, בה נקבע:

- (א) חברה, אגודה שיתופית או כל חבר אנשים אחר, שהעסיקו בניגוד לחוק זה או שלא בהתאם לתקנות או להיתר שניתנו לפיו, רואים כאחראי 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:
- (1) שהעבירה נעברה שלא בידיעתו;
 - (2) שנקט בכל האמצעים הנאותים כדי להבטיח שהוראות חוק זה בקשר לעבירה הנידונה יקוימו.

5. כפי שיתואר להלן, אין למעשה מחלוקת בין הצדדים לגבי העובדות הבסיסיות העומדות ביסוד האישום, אלא שלטענת הנאשמים אין להרשיעם, מסיבות הקשורות בעיקר בנסיבות העסקתם של העובדים בימי עבודה ארוכים מהקבוע בחוק ומשום צעדים ששופרסל נקטה לאחר ביקורת של משרד הכלכלה בשני הסניפים, במטרה למנוע הישנות תופעה זו. כן נטענו טענות של "הגנה מן הצדק" בשל אכיפה בררנית והעדפת ההליך הפלילי על פני ההליך המינהלי של הטלת עיצום כספי על שופרסל.

6. להלן העובדות לגביהן אין מחלוקת:

א. שופרסל, הנאשמת מס' 1, היתה בזמנים הרלוונטיים חברה ציבורית שתחום הפעילות העיקרי שלה הוא קמעונאות מזון.

בתקופות הרלוונטיות שופרסל העסיקה כ- 13,500 עובדים במסגרת כ- 300 סניפים ברחבי הארץ. משמעות הדבר היקף העסקה של כ- 2 מיליון שעות עבודה בחודש.

ב. בזמנים הרלוונטיים לכתב האישום, שופרסל הפעילה וניהלה מספר סניפים ופעילות קמעונאית תחת מותגים או שמות שונים, כאשר אחד מהם היה מותג בשם "שופרסל דיל". במסגרת פורמט פעילות זו, שופרסל הפעילה, בין היתר, גם את סניף דיל - רננים ואת סניף דיל - גלילות (שניהם שייכים למרחב דיל - שרון בשופרסל).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ת"פ 14163-04-14 מדינת ישראל נ' שופרסל בע"מ ואח'

- ג. שופרסל סיפקה ללקוחותיה שירות מכירות דרך האינטרנט, כך שהלקוח היה מבצע את ההזמנה באתר אינטרנט של החברה ומקבל את משלוח ההזמנה שלו בתוך חלון זמנים מסויים מרגע ביצוע ההזמנה.
- לשם כך, שופרסל הפעילה מוקד שיטפל בשירות האונליין (להלן – מוקד האונליין).
- ד. בחלק מסניפי שופרסל (11 – 12 סניפים במועדים הרלוונטיים), לרבות בסניפי דיל רעננה ודיל גלילות, היתה מחלקת אונליין, אליהן מוקד האונליין העביר וחילק הזמנות לביצוע, שהתקבלו באתר האינטרנט. העובדים בסניפים אלה, שהוצבו במחלקת האונליין עסקו בליקוט המוצרים שהוזמנו באתר האינטרנט של החברה, אריזתם והכנתם למשלוח לבתי הלקוחות.
- ה. בזמנים הרלוונטיים, מנהלי מחלקות האונליין בסניף דיל גלילות היו: מר דמיטרי (דימה) רונס (מיום 11.4.13 ועד 31.7.13) וגבי אנט (ענת) יוסף (מיום 31.8.13 עד 24.9.13).
- מנהלת מחלקת האונליין בסניף דיל רעננה היתה גבי עבדה דוריס.
- ו. הנאשם מס' 2 (להלן – קטורזה) שימש בתקופה הרלוונטית כסמנכ"ל תפעול ושרשרת אספקה בשופרסל.
- ז. הנאשם מס' 3 (להלן – פריימן) שימש בתקופה הרלוונטית כמנהל פורמט דיל ומנהל האונליין בשופרסל.
- ח. הנאשם מס' 4 (להלן – אברהם) שימש בתקופה הרלוונטית כמנהל מרחב דיל – שרון בשופרסל.
- ט. הנאשם מס' 5 (להלן – כהנא) שימש בתקופה הרלוונטית כמנהל תפעול האונליין בשופרסל.
- י. הנאשמת מס' 6 (להלן – יעקובי) שימשה בתקופה הרלוונטית כמנהלת מוקד האונליין.
7. אין חולק לגבי האירועים שבעטיים הוגש כתב האישום והם מתוארים בטבלאות שבנספחים א' ו – ב' לכתב האישום.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ת"פ 14163-04-14 מדינת ישראל נ' שופרסל בע"מ ואח'

גם אין חולק שהעובדים שהועסקו מעל 12 שעות ביום קיבלו שכר מתאים בגין עבודתם, ואין טענה ששכרם שולם בחסר, בעקבות העסקתם בשעות העבודה המתוארות באישום.

מדובר ב – 189 אירועים בסניף דיל גלילות ועוד 34 אירועים בסניף דיל רעננה, ובסך הכל – 223 אירועים שהתרחשו במשך חמישה חודשים במהלך שנת 2013 – אפריל, מאי, אוגוסט, ספטמבר ואוקטובר.

8. בחינת הנתונים המפורטים בנספחים לכתב האישום, מביאה לתמונה הבאה:

א. בסניף דיל גלילות, מדובר ב – 57 עובדים שהועסקו מעל 12 שעות ביום.

21 מהם עבדו מעל 12 שעות רק במועד אחד (29.8.13, 8.8.13, 11.7.13 או 25.8.13). כל 21 העובדים הללו עבדו לכל היותר 1:45 שעות מעל יום עבודה בן 12 שעות (יום העבודה הארוך ביותר הוא של עובדת בשם מוראד סרין, שעבדה 13.78 שעות), כאשר רוב העובדים עבדו פחות מ – 13 שעות ביום (היינו, חריגה של פחות משעה מאורך היום המקסימלי המותר) ורק שלושה עובדים עבדו יותר מ - 13 שעות.

בהקשר זה יש לציין כי האישום כולל גם אירועים של חריגה בת דקות בודדות: 12.20 (קציר עפרה), 12.12 (שושן טל), 12.05 (עיסמי הנא) והכוונה לעובדים שצוין שעבדו מעל 12 שעות רק באירוע אחד.

עוד ראוי לציין שברשימת העובדים כלולים גם מי שאין חולק שהיו מנהלי מחלקות האונליין בסניף דיל גלילות - מר דימטרי (דימה) רונס (11 אירועים) וגבי אנט (ענת) יוסף (8 אירועים).

ב. בבחינת הנתונים לגבי שאר 34 העובדים בסניף דיל גלילות, עולה כי מדובר בעובדים שעבדו בשעות ארוכות, בימים בודדים בכל אחד מהחודשים הבאים: אפריל, מאי, יולי, אוגוסט וספטמבר 2013. מרבית העובדים הועסקו באותה תקופה כ – 7-8 משמרות ארוכות, כאשר הממוצע נע בין 20 משמרות ל – 2 משמרות בלבד.

ג. נושא אחרון ראוי לציון הוא אורך יום העבודה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ת"פ 14163-04-14 מדינת ישראל נ' שופרסל בע"מ ואח'

מתוך 189 אירועים בסניף דיל גלילות, רק אירוע אחד הוא של העסקה מעל 16 שעות (הגב' חוגי מוריה מילנה שעבדה ביום 12.9.13 16.15 שעות). ההתפלגות בשאר האירועים היא כדלקמן: 7 מקרים של העסקה של מעל 15 שעות ביום (ופחות מ - 16 שעות), 21 מקרים של העסקה מעל 14 שעות ביום (ופחות מ - 15 שעות), 47 מקרים של העסקה מעל 13 שעות ביום (ופחות מ - 14 שעות) ו - 112 מקרים של עבודה מעל 12 שעות (ופחות מ - 13 שעות).

לגבי עבודה מעל 12 שעות (ופחות מ - 13 שעות), יש לציין שהאישום כולל גם אירועים של חריגה בשלוש דקות מיום עבודה בן 12 שעות (12.05), חריגה של פחות משתי דקות (12.03) וחריגה של 4 דקות (12.07). למעשה, קיימים 26 אירועים של חריגה קצרה משל 10 דקות מעל אורך היום המקסימלי.

כל זאת לגבי סניף דיל גלילות.

ד. לגבי סניף דיל רעננה, כתב האישום כולל 34 אירועים (נספח ב' לכתב האישום), המתייחסים ל - 6 עובדים (בהם מנהלת מחלקת האון ליין, גב' עבדה דוריס, שעבדה מעל 12 שעות ב - 7 אירועים).

לגבי שאר 27 האירועים (כלומר, העסקת עובדי מחלקת האון ליין, למעט מנהלת המחלקה) - כל האירועים, למעט שני מועדים לשני עובדים שונים, אירעו בחודשים אפריל ומאי 13'. לגבי מרבית העובדים (למעט אחד, שעבד רק ביום 29.8.13), מדובר ב 6-7 ימי עבודה לכל אחד מהם. כלומר, כשלושה או ארבעה ימי עבודה בחודש בהם עבדו מעל 12 שעות.

גם בסניף זה, מרבית החריגה היא בשעות ה -14-13 לעבודה. רק מקרה אחד (למעט מנהלת מחלקת האונליין, גב' עבדה) מצויין כמקרה שבו עבדו יותר מ - 15 שעות (העובדת טיבי אבו ראס דניא, ביום 18.4.13 עבדה 15.22 שעות). בששה מקרים נוספים עבדו בשעה ה - 15 (מעל 14 שעות ופחות מ - 15). בשאר האירועים, מדובר בעבודה עד 14 שעות ביום (כלומר חריגה של עד שתיים מאורך יום העבודה המקסימלי).

9. ההליך

א. בהתאם להחלטה מיום 4.4.16, הוגש כתב אישום מתוקן (ביום 1.6.16) והנאשמים הגיבו לאישום בכתב.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ת"פ 14163-04-14 מדינת ישראל נ' שופרסל בע"מ ואח'

- ב. בקשת המאשימה להרשיע את שופרסל על יסוד טיעון שנשמע בישיבת קד"מ, נדחתה בהחלטה מיום 1.9.17.
- ג. הצדדים הסכימו שמוצגי המאשימה יוגשו כראיות מטעם התביעה, ובכך נחסך זמן יקר בשמיעת העדים שנוכרו בכתב האישום (40 עדים) – ר' החלטה מיום 19.9.17.
- ד. עדויות הנאשמים נשמעו בשלוש ישיבות הוכחות.

דיון והכרעה

10. כעולה מהתשתית החוקית שתוארה לעיל, בהיעדר היתר מתאים, נאסר על שופרסל להעסיק עובדים שחוק שעות עבודה ומנוחה חל עליהם, מעל 12 שעות עבודה ביום. על פי המפורט בנספחים א' ו' לכתב האישום, המדובר ב – 223 אירועים שונים, שכל אחד מהם מהווה עבירה. מכאן לומדת המאשימה על חומרת העבירה. בהתייחס לטענות הנאשמים, כאילו מדובר בכשל נקודתי שטופל, טענה המאשימה שמאחר שהחריגות בשעות העבודה נמשכו עד חודש ספטמבר 2013 וגם לאחר שהנאשמים היו מודעים לקיומה של חקירה פלילית בעניינם, יש לראות את הנאשמים כמי שפעלו במודע ויש לדחות את טענות ההגנה שהעלו.
11. במישור העובדתי, הטענות לגבי העסקת עובדים בשעות ארוכות, מעבר ל – 12 שעות, הוכחו. כך עולה מראיות המאשימה (תלושי שכר, דיווחי נוכחות, הודעות שמסרו מנהלים בדרגים שונים בשופרסל) וכך עולה גם מסיכומי הנאשמים, שהתרכזו בקיומן של הגנות שונות לאירועים שהוכחו.
12. בהתייחס לשופרסל, נפלה בין הצדדים מחלוקת אם נדרש להוכיח קיומו של יסוד נפשי או שמדובר בעבירות מסוג "אחריות קפידה". במחלוקת שבין הצדדים בסוגיה משפטית זו, הדין עם המאשימה. לעניין זה ניתן לגזור גזירה שווה מדברים שנפסקו ביחס לאישום בשל הפרת הוראה אחרת של חוק שעות עבודה ומנוחה (סעיף 22 לחוק, האוסר על עבודת לילה). בע"פ (ארצי) 61082-01-15 מדינת ישראל – הוד תדלוק ומסחר בע"מ, 10.3.16 נפסקו הדברים הבאים היפים גם לענייננו:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ת"פ 14163-04-14 מדינת ישראל נ' שופרסל בע"מ ואח'

"סעיף 22 לחוק העונשין שנחקק במסגרת תיקון 39 לאותו חוק, מתייחס לעבירות מסוג אחריות קפידה וקובע כדלקמן:

"(א) אדם נושא באחריות קפידה בשל עבירה, אם נקבע בחיקוק שהעבירה אינה טעונה הוכחת מחשבה פלילית או רשלנות; ואולם, אין בהוראות סעיף קטן זה כדי לבטל את האחריות בשל עבירות שחוקקו טרם כניסתו לתוקף של חוק זה ונקבע בדין שאינן טעונות הוכחת מחשבה פלילית או רשלנות. לענין סעיף קטן זה, "בדין" – לרבות בהלכה פסוקה.

(ב) 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.

(ג) לענין אחריות לפי סעיף זה, לא יידון אדם למאסר, אלא אם כן הוכחה מחשבה פלילית או רשלנות".

(תיקון 39 לחוק העונשין פורסם ברשומות ביום 23.8.94 ונכנס לתוקף ביום 23.8.95. לדברי ההסבר ראו ה"ח 2098 תשנ"ב 115, 126. להרחבה בעניין התיקון ועבירות אחריות קפידה בכלל, ראו את ע"פ (ארצי) 50155-08-10 **חברת השמירה בע"מ – מדינת ישראל** (6.11.12); להלן: עניין **חברת השמירה**).

בפסיקת בית המשפט העליון הובעו לעניין זה שלוש גישות, וזו שאומצה היא גישת הביניים של הנשיאה (בדימוס) דורית ביניש, לפיה **"די בכך שהפסיקה הכירה בסוג עבירות דומה (החולקות "מכנה משותף רחב" – ס.ד.מ) כדי להחיל את קביעתה על עבירה ספציפית שחוקקה לפני תיקון 39 וטרם הוחלט בעניין סיווגה"** (רע"פ 2929/04 **מדינת ישראל נ' אוחנה** (25.6.07); להלן: עניין **אוחנה**; כן ראו את רע"פ 26/97 **לקס נ' מדינת ישראל**, פ"ד נב(2) 673 (1998); רע"פ 4946/07 **מקלדה נ' מדינת ישראל** (19.2.09)); לפירוט והרחבה ראו בעניין **חברת השמירה**).

סעיף 22 לחוק שעות עבודה ומנוחה חוקק לפני תיקון 39 לחוק העונשין, ולפיכך יש לבחון אם הפסיקה הכירה טרם התיקון בעבירות מסוג דומה כעבירות של אחריות קפידה. ככל שהתשובה חיובית, יהא עלינו להמשיך ולבחון האם העבירה על סעיף 22 לחוק שעות עבודה ומנוחה מצדיקה אף היא להכיר בה ככזו, בהתחשב בטיבה ומאפייניה (גבריאל הלוי, **תורת דיני העונשין** – כרך ב' (2009), עמ' 354).

המדינה הפנתה לצורך כך לדב"ע ל/ 8-9 **מדינת ישראל – גרופולסט בע"מ**, פד"ע א' 93 (1970); להלן: עניין **גרופולסט**) בו נדונה עבירה של העסקת עובד ביום המנוחה השבועי. נקבע שם כי מטרתן של עבירות מסוג אחריות מוחלטת היא **"להחדיר אל תוך הכרת הציבור דפוסי התנהגות חדשים"**, ולהשיג באמצעות דיני העונשין **"מטרות סוציאליות מסוימות. משימתו היא, בעיקר, שהציבור כולו יסתגל לאורח החיים החדש שנגזר עליו ושיקבל על ידיו כללי התנהגות חדשים"**. עוד נקבע כי חוק שעות עבודה ומנוחה נועד באופן מובהק להשגת מטרה סוציאלית; כי חוקי המגן ככלל מטילים אחריות מוחלטת על מעסיק אלא אם נאמר בהם אחרת, וכך הדבר גם במשפט האנגלי; וכי עצם



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ת"פ 14163-04-14 מדינת ישראל נ' שופרסל בע"מ ואח'

קביעת החריגים לחוק שעות עבודה ומנוחה, הן בהוצאת קטגוריות שונות של עובדים מתחולת החוק (סעיף 30) והן בקביעת הגנה למנהל חברה ככל שהעבירה נעברה שלא בידיעתו (סעיף 27) – מלמדת אף היא כי מדובר בעבירות מסוג אחריות מוחלטת (וראו בהקשר זה גם את דב"ע נג' 3-188 **אי.בי.סי ניוז אינטרקונטיננטל אינק – בנימין מור**, פד"ע כח 284 (1995), בו יצא בית הדין מנקודת הנחה – לצורך פרשנות החריגים לחוק שעות עבודה ומנוחה – כי **"החוק מטיל אחריות מוחלטת על הפרתו"** במובנה הפלילי).

על פני הדברים, לפיכך, נראה כי עבירה על סעיף 22(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה היא עבירה מסוג אחריות קפידה. הלכת **גרפופלסט** קבעה זאת ביחס לעבירה דומה מכוח אותו חוק; בית הדין בעניין **גרפופלסט** אף התייחס בהנמקתו באופן גורף לכלל העבירות על חוק שעות עבודה ומנוחה, כמקשה אחת; ולא נטען בפנינו להבדל רלוונטי בין העבירה שנדונה בעניין **גרפופלסט** (העסקת עובד ביום המנוחה השבועי) לבין העבירה שנדונה בענייננו (שתיהן אף מופיעות בתוספת לחוק הגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב - 2011, כעבירות שניתן להטיל בגינן עיצום כספי). גם מבחינה מהותית, כאשר לוקחים בחשבון כי עבירות של אחריות קפידה מתאפיינות דרך כלל ב"כללי התנהגות מוגדרים, המתייחסים לענייני רווחת הציבור, שנועדו ליצור סטנדרט גבוה של הקפדה אצל הפרט והענישה הקבועה בגינם הינה קלה יחסית" (עניין **חברת השמירה**) – נראה לכאורה כי עבירה על סעיף 22(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה מתאימה במאפייניה ותכליתה לעבירות של אחריות קפידה (והשוו לעבירות בחקיקת העבודה לגביהן ציין המחוקק במפורש כי הן עבירות מסוג אחריות קפידה, דוגמת אי תשלום שכר מינימום (סעיף 14 לחוק שער מינימום) ואי מסירת תלוש שכר במועד הקבוע לכך בחוק (סעיף 25 ב'א) (1) לחוק הגנת השכר)).

משמעות הדברים היא כי מעצם הוכחת היסוד העובדתי של העבירה – קמה חזקה כי מתקיים גם היסוד הנפשי (עניין **אוחנה**), אלא אם הוכיח הנאשם כי עשה את כל הניתן לצורך מניעת העבירה (סעיף 22(ב) לחוק העונשין, שצוטט לעיל). המשיבים לא עמדו בנטל לסתור את החזקה, ולכן לא היה מקום לזכותם בגין אי התקיימות היסוד הנפשי."

13. לאור פסיקה זו ומאחר שאין חולק כי עובדיה של שופרסל הועסקו מעל 12 שעות ביום, במועדים המפורטים בכתב האישום המתוקן, הרי שיש להרשיע את שופרסל בעבירות המפורטות בכתב האישום, וזאת מאחר שמתקיימים הן היסוד העובדתי והן היסוד הנפשי הדרושים להתקיימות העבירות.

14. עם זאת, בהתייחס לנטען בסיכומי המאשימה, כאילו שופרסל העדיפה את טובתה העסקית על פני שמירה על חוקי המגן, יש להדגיש כי עובדה זו לא הוכחה. נהפוך הוא. טענה זו הוצגה בפני כל אחד מהנאשמים וכל אחד מהם הכחיש את הטענה ואף טען כי אין יסוד לטעונו זה. כך למשל, עוד בשלב החקירה, מסר מנכ"ל שופרסל, מר יצחק אברכהן בהודעתו מיום 15.12.13 (ת/122, שורה 133) – "שופרסל היא חברה שירותית,



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ת"פ 14163-04-14 מדינת ישראל נ' שופרסל בע"מ ואח'

זה הגיוני. אף אחד לא מוסמך ולא רשאי לייצר פעילות פוגעת בזכויות עובדים. " ור' גם בהמשך (שורה 315) – "... לא מדובר בשיטה או במדיניות אלא בכשל נקודתי שנבע מתוך מכלול של נסיבות שלא צפו אותן מראש ולא נערכו בהתאם ומדובר בשני סניפים המשרתים לקוחות בערוץ האונליין בהיקף אדיר."

ור' גם בעדות הנאשמים בבית הדין – פרוטוקול מיום 16.11.17, עמוד 9, פרוטוקול מיום 21.11.17 עמוד 58, פרוטוקול מיום 29.11.17 עמוד 3 החל משורה 12, עמוד 23 החל משורה 32.

15. לאור הראיות הרבות שהוצגו והעדויות שנשמעו ולהשלמת התמונה העובדתית, ראוי להוסיף כי מלבד העובדות הבסיסיות להוכחת ביצוע העבירות, הוכחה גם התמונה העובדתית שתואר להלן.

פעילות האונליין היתה קיימת בשופרסל בהיקפים נמוכים עוד קודם לשנת 2013. בסביבות שלהי שנת 2012 – תחילת שנת 2013 החליטה שופרסל על הגברת הפרסומים בנושא רכישות האונליין, במבצע פרסומי (קמפיין) בכל ערוצי התקשורת המרכזיים, תוך מתן הטבות משמעותיות לרוכשים בערוץ זה (עדות קטורזה עמוד 4 לפרוטוקול). מהלך זה הביא לעליה משמעותית של עשרות אחוזים ברכישות בערוץ זה. כתוצאה מכך, נוצרה אי הלימה בין מספר עובדי מחלקות האונליין ובין היקף ההזמנות באמצעות אתר האינטרנט של שופרסל.

בעקבות ביקורת של משרד הכלכלה בשני הסניפים, שהתרחשה במרץ 2013, נודע למנהלים על ההפרות נשוא האישום ושופרסל החלה לנקוט במספר צעדים:

- א. ביטול מגבלת תקינת כ"א במחלקת האונליין;
- ב. ניוד משלוחים למחלקות אונליין בסניפים אחרים;
- ג. ניוד עובדים בתוך הסניפים, ממחלקות אחרות;
- ד. סגירת האתר להזמנות חדשות, ב"חלונות" זמן מסויימים במהלך היום;

בעניין זה יש להעיר כי פתרון זה הוא פתרון חלקי, כפי שהעידה יעקובי, כיוון שההזמנות נעשות בעיקרן בערב קודם לתחילת יום עבודה, כך שאם מתברר בתחילת יום העבודה שלמחרת שלא כל העובדים התייצבו לעבודה, יש למצוא פתרון מיידי אחר לפער בין מספר ההזמנות ובין מספר העובדים.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ת"פ 14163-04-14 מדינת ישראל נ' שופרסל בע"מ ואח'

- ה. הרחבת מספר הסניפים בהם פועלת מחלקת אונליין (כך שמספר המשלוחים שהוזמנו יחולק ביותר סניפים וממילא מספר המשלוחים מכל סניף יפחת);
- ו. פיתוח מערכת מיחשובית המתריעה בפני מנהל הסניף כי עומדת להיות חריגה בשעות העבודה;
- לעניין זה מתקבלת טענת הנאשמים כי פיתוח מערכת כזו הינו תהליך הדורש בחינה והטמעה ואינו יכול להתרחש בן רגע (ר' בעדותו של פריימן, פרוטוקול מיום 2.11.17 עמוד 19 שורות 30 – 33 ור' גם בעדותו של קטורזה – 16.11.17 עמוד 8).
16. בנוסף לאמור לעיל, הוסבר על ידי הנאשמים וכך גם עולה מהחקירות שהוגשו, כי לבד מהטעות שבהערכת הצלחת הקמפיין הפרסומי בנושא האונליין בשנת 2013, קיים קושי בגיוס עובדים, כי קיימת תופעה של עובדים שאינם מתייצבים לעבודה ללא התראה או שמתפטרים לאלתר וכן קיים עומס עבודה במיוחד בתקופות חגים (ולראיה – החודשים להם מתייחסים מרבית האישומים הם בסביבות חג הפסח וחגי תשרי).
17. מהחקירות שהוצגו עולה כי הראשונים שנחשפים למידע לגבי חריגות באורך יום העבודה הם מנהלי הסניפים, מנהלי מחלקת אונליין בסניף הספציפי (שקובעים את סידור העבודה בסניף) וכן קופאית ראשית שאמונה על דוחות הנוכחות של העובדים בסניף (ר' ת/33 עמוד 2 שורה 25, עמוד 4 שורה 30, עמוד 5 שורות 8 – 10, ת/37, שורות 50 – 52, ת/39, שורות 59 – 67).
- בהקשר זה ראוי לציין כי קיימת מחלוקת עובדתית בשאלה אם מי שהיה ער לדברים הם רק מנהלי הסניפים והקופאית הראשית, היינו מי למעשה יודע מידיעה אישית ובזמן אמת על ההפרות ויכול לעצור אותן. ר' התייחסות מפורטת לסוגיה זו בסעיפים 33-35 להלן.
18. בניגוד לטענות המאשימה, לא הוכח שהיתה לשופרסל מדיניות לסיים את כל ההזמנות במחלקת האונליין באותו יום.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ת"פ 14-04-14163 מדינת ישראל נ' שופרסל בע"מ ואח'

19. הוכח שהעבירות התרחשו בעיקרן בתקופות שיא בפעילות המכירות הקמעונאית ובעיקר לקראת חגי תשרי ופסח. לראיה – עיקר ההפרות בוצעו באפריל ומאי (בין פסח ליום העצמאות לערך) וכן באוגוסט וספטמבר. יוער בהקשר זה, כי מבחינת פרטי העבירות עולה כי ההפרות בחודשים המאוחרים, היינו אוגוסט וספטמבר, הן בתדירות והיקפיים נמוכים הרבה יותר מאשר ההפרות בחודשים אפריל ומאי. עניין זה תומך בטענות הנאשמים לפיה שופרסל פעלה להפסקת העסקת העובדים בניגוד לחוק ואף תומך בטענה לפיה הקמת המערכת המיחשובית שתמכה במניעת התופעה ארכה פרק זמן של הטמעה והפקדת לקחים ותיקונים במערכת, כדרכן של מערכות מיחשוביות.

20. עוד עולה מהראיות כי בסופו של יום, התופעה של העסקת עובדי מחלקת האונליין ביום עבודה ארוך מ – 12 שעות נפסקה. ר' בעניין זה ת/83 - רישום שיחה מיום 8.8.13 עם אחד העובדים שהתלוננו על העסקה במשך שעות רבות, ולפי דבריו, "סניף שופרסל... הפחית את כמות שעות העבודה שלו לאחרונה באופן משמעותי כיוון שהתווסף סניף נוסף המבצע חלוקת הזמנות סניף הרצליה... כי כדאי שנבדוק את סניף... כמה חודשים אחורה."

21. שופרסל טענה כי עומדת לה ההגנה לפי סעיף 22(ב) לחוק -

"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."

נטען ששופרסל עשתה את כל הניתן למנוע את העבירות נשוא האישום.

מהראיות עולה כי אכן שופרסל נקטה בצעדים רבים למניעת ההפרות – הן מלכתחילה עובר להשקת הקמפיין וגם לאחר שנודע לה על ההפרות. עם זאת, ספק אם ניתן לקבוע ש"עשתה כל שניתן למנוע את העבירות". זאת מאחר שעל פי העובדות שאינן שנויות במחלוקת, העסקת עובדים ביום עבודה שארוך מ – 12 שעות נמשכה גם לאחר הביקורת, במשך חמישה חודשים לאחר מכן. רק בסופו של תהליך שנמשך מספר חודשים התופעה פסקה. גם אם חלק מהצעדים ששופרסל נקטה בהם הם צעדים ארוכי טווח (כגון פיתוח מערכת מיחשובית), אין בכך להעיד ששופרסל נקטה בצעדים חד משמעיים ומוחלטים להפסקת ההפרות. כך למשל, למרות כל הפתרונות שהוצגו על ידי שופרסל, לא עולה שנשקלה הנחייה גורפת למנהלי מחלקות האונליין ומנהלי



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ת"פ 14-04-14163-04 מדינת ישראל נ' שופרסל בע"מ ואח'

הסניפים, לשחרר עובדים לביתם בתום יום עבודה בן 12 שעות, גם במחיר של יצירת קשר עם לקוחות והודעה ללקוחות שהזמנתם לא תגיע במועד שביקשו.

אשר על כן, נדחות טענות שופרסל בנושא.

22. שופרסל הוסיפה וטענה בסיכומיה כי יש לזכותה בטיעון של "הגנה מן הצדק". בעניין זה נטען כי המאשימה נקטה באכיפה בררנית, באשר מדובר בעבירות המנויות בתוספת השניה לחוק להגברה של דיני העבודה, התשע"ב - 2012 (להלן – החוק להגברת האכיפה) וכי על פי הנחיות משרד הכלכלה ומדברי ההסבר לחוק עולה כי ההליך המתאים בעת הפרת אחד החוקים המנויים בתוספת הוא הטלת עיצום כספי, ורק במקרים חריגים וחמורים יוגשו כתבי אישום. שופרסל גם הפנתה להודעה יחידת הדוברות של משרד הכלכלה, לפיה בשנת 2014 הוגשו רק שלושה כתבי אישום מתוך 1,199 תיקים מנהליים כנגד מעסיקים שהפרו את הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה. מכאן לומדת שופרסל על אכיפה בררנית כלפיה, המצדיקה את זיכויה מטעמים של הגנה מן הצדק.

צודקים הנאשמים בטענה כי משנחקק החוק להגברת האכיפה, הרי שדרך המלך היא אכיפה במישור המנהלי ולא במישור הפלילי. גם אין חולק שהעבירות נשוא האישום מנויות בסעיף 1 לחלק ג' (סימן א') שבתוספת השניה לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה. כלומר, קיימת סנקציה מנהלית, פחותה בחומרתה, שניתן היה לשקול להפעיל כלפי הנאשמת. עם זאת, גם הנאשמים מכירים בכך שעל פי הנחיות משרד הכלכלה ומדברי ההסבר להצעת החוק לגברת האכיפה, במקרים חריגים וחמורים יופנו העבירות המנויות בחוק להליך הפלילי של כתב אישום (סעיף 218 לסיכומיהם).

במקרה דנן, בו האישומים עוסקים בעשרות מקרים של הפרת החוק לאורך מספר חודשים, למרות קיומה של חקירה גלויה בנושא, גם אם לא כל ההפרות הן באותה דרגת חומרה (הכוונה לחריגה של פחות מעשר דקות מאורך יום העבודה המירבי), הרי שמדובר במספר משמעותי, שדי בו להצדיק הגשת כתב אישום.

גם אם שופרסל הציגה הנמקות והצדקות להפרות המתוארות בכתב האישום, הרי שבסופו של יום, כל אלה אינם יכולים להוות נימוק או טעם לזיכויה מעבירות של



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ת"פ 14163-04-14 מדינת ישראל נ' שופרסל בע"מ ואח'

אחריות קפידה. לכל היותר מדובר בנסיבות ביצוע העבירות, שיכולות להישקל בשלב הענישה.

התמונה הכוללת היא של הפרות חוזרות ונשנות של חקיקת מגן. המספר הכולל של העבירות שאין לגביהם מחלוקת הוא משמעותי ובמקרה זה יש נפקות להצטברות המקרים.

לפיכך וכאמור, כל הנסיבות העובדתיות שתוארו לעיל, ישקלו לעניין הענישה, אך אין בהן להביא לתוצאה של זיכוי של שופרסל.

23. מכאן יש לפנות ולבחון את אחריותם הפלילית של הנאשמים 6-2.

לגבי נאשמים אלה, סעיף החוק הרלוונטי הוא סעיף 27, שזו לשונו:

- (א) חברה, אגודה שיתופית או כל חבר אנשים אחר, שהעסיקו בניגוד לחוק זה או שלא בהתאם לתקנות או להיתר שניתנו לפיו, רואים כאחראי 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:
- (1) שהעבירה נעברה שלא בידיעתו;
 - (2) שנקט בכל האמצעים הנאותים כדי להבטיח שהוראות חוק זה בקשר לעבירה הנידונה יקוימו.

24. כל הנאשמים הם עובדים בכירים בשופרסל, שכירים ואינם בעלי מניות בה. לאור מעמדם, ברי שלכל הפחות יש לראות בהם "פקיד" לפי הגדרת המונח בחוק (סעיף 27(א) לחוק).

25. לטענת המאשימה, כל הנאשמים היו מודעים לביצוע העבירות מתוקף תפקידם ועל כן יש להרשיעם. כן נטען שלא נקטו בכל האמצעים הנאותים להבטיח שהוראות החוק יקוימו.

26. מהראיות עולה תמונה שונה ולפיה שרשרת הניהול במערך התפעול של שופרסל לא ידעה ולא יכלה לדעת בזמן אמת (בניגוד לידיעה שבדיעבד) כי עובדים במחלקות האונליין בסניפי רננים וגלילות מועסקים מעל 12 שעות ביום.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ת"פ 14163-04-14 מדינת ישראל נ' שופרסל בע"מ ואח'

ראשית, הוכח כי הנאשמים כלל לא היו מודעים לדיווחי הנוכחות של העובדים ולא עמדו בפניהם בזמן אמת ובמהלך העבודה הרגיל נתונים בדבר שעות העבודה, ברמה פרטנית של כל עובד, כפי שהוצג בראיות במסגרת ההליך. חלק מהנאשמים נשאלו במפורש לגבי עניין זה ותשובתם היתה ברורה וחד משמעית ולפיה במסגרת עבודתם לא נדרשו לעיין בדוחות נוכחות של עובדים וגם לא נעשה כך בפועל. ר' בעדותו של קטורזה, בעמוד 48, ר' גם בעדותה של יעקובי, פרוטוקול מיום 21.11.17, עמוד 83, שורות 1-7, עדות פריימן עמוד 41 פרוטוקול מיום 29.11.17, שורות 16 – 19.

ר' גם בעדותה של יעקובי, כי המידע נמסר לה בדיעבד – "כן אבל זה תמיד היה בדיעבד, זה אף פעם לא היה בזמן אמת, אף פעם... מדי פעם, מדי פעם, כשאמרו לי את זה בישיבות שהיו בימי ראשון, אמרו 'בשבוע שעבר היו כאלה וכאלה חריגות בסניפים'" (עמוד 76 שורות 24 – 27). ר' גם בעדות פריימן, 29.11.17 עמוד 5 שורות 12-13.

בעניין זה, מתקבלת טענת הנאשמים לפיה לא ניתן לייחס להם מודעות, במובן של התקיימות היסוד הנפשי על פי דיני העונשין, לגבי מידע שהגיע אליהם בדיעבד ולאחר התרחשות העבירה.

27. האמור לעיל מתיישב עם העדויות לפיהן מערך התפעול עוסק בבחינת שעות נוספות "פר סניף" או "פר מחלקה" ולא ברזולוציה של כל עובד ועובד. ר' בפרוטוקול מיום 29.11.17, עמוד 15 –

"אני מקבל את סך הכול השעות לא רק של ה – online וכל השעות של הסניף עוברים למנהל המרחב. החריגה שמדוברת בכל השאלות פה זה חריגת שעות כללית. כל סניף מקבל תקן. מנהל המרחב יש לו תקן. הוא יודע בסוף שבוע אם סניף עמד בשעות העבודה שלו סך הכול שעות העבודה או לא, וזה מטפל מנהל האשכול או מנהל המרחב. כשבפנים יש את כל השעות.

...

יש סך הכול שעות לסניף. סניף מנוהל יש לו סך הכול שעות.

...

אני מקבל עדכונים על חריגות כלליות של סך הכול שעות העבודה של הסניפים.

...

על סך הכול השעות, כן, לא פרטני של עובד או משהו כזה.

(ור' גם בהמשך, עמוד 18, שורות 6-12).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ת"פ 14163-04-14 מדינת ישראל נ' שופרסל בע"מ ואח'

על רקע זה, כלל לא ברור שההודעות דוא"ל בנושא חריגה משעות נוספות, אשר נשלחו בתפוצה רחבה שכללה גם את הנאשמים (דוגמת ת/111), אכן כללו מידע פרטני לגבי ימי עבודה של עובדים ספציפיים, בשונה מחריגה מיתרת שעות נוספות מאושרת לסניף או מחלקה מסוימת (הוצגה רק רשימת התפוצה ולא הוצג תוכנה של ההודעה שנשלחה). בדומה, לא ברור שהמידע בהודעות מסוג זה כלל התייחסות נפרדת למחלקות האונליין (בניגוד לכלל השעות בסניף).

לא למותר לציין (בהקשר השאלה של אחריות מנהלי הסניפים), שההודעות נשלחו גם למנהל הסניף.

28. זאת ועוד - כל הנאשמים עבדו פיזית במטה החברה בראשון לציון וכלל לא נמצאו בסניפים. גם מסיבה זו, לא יכלו לדעת בזמן אמת על ההפרות. גם אם חלק מהנאשמים ביקרו בסניפים במסגרת תפקידם, אין הדבר מעיד בהכרח שבמהלך ביקור בסניף אחת לפרק זמן מסוים, הובאה לידיעתם העובדה שעובדי מחלקת האונליין מועסקים בניגוד לחוק (בניגוד לטענה כללית לפיה קיים עומס במחלקה או קיים מחסור בכ"א).

29. לכך יש להוסיף כי על פי עדותו של אברהם, בשופרסל העובדים מגיעים והולכים בשעות משתנות בהתאם לסידור העבודה שנערך על ידי מנהל הסניף או מנהלי המחלקות בסניף, כך שאין שעת כניסה ויציאה אחידה לכלל העובדים (פרוטוקול מיום 16.11.17 עמוד 10). עניין זה מקשה על מעקב אחר שעות העבודה של כל עובד ועובד. לכן המידע בעניין זה מצוי בידי מי שנמצא פיזית בסניפים - מנהלי מחלקת האונליין ומנהל הסניף.

30. זאת ובנוסף – מערך התפעול עוסק בתפעול בכל הסניפים המפוזרים בכל רחבי הארץ. גם מערך האונליין פועל במספר רב של סניפים ולא רק בשני הסניפים בהם נעברו העבירות. אין זה סביר להטיל אחריות על מנהלים רק משום בכירותם או אחריותם המקיפה, על המתנהל בסניף מסוים.

31. חיזוק לאמור לעיל ניתן למצוא בפתרון שנמצא בסופו של יום - מערכת שנבנתה היא מערכת שנועדה לעזר למנהל הסניף. כלומר, הוא הפונקציה שאחראית לתפעול שוטף של הסניף, לרבות העובדים. ר' בעדותו של אברהם, עמוד 10 לפרוטוקול מיום 16.11.17



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ת"פ 14163-04-14 מדינת ישראל נ' שופרסל בע"מ ואח'

"המערכת היא לא נועדה בשבילי, המערכת היא נועדה ל – 300 מנהלי סניפים שתיתן להם התראה. לא יעלה על הדעת שאני אקבל 300 מילים על מה שקורה עם כל עובד בתוך ה-20-15 אלף. המערכת... (ש) ביקשתי לפתח, שמנהל הסניף ידע אם יש לו או הולכת להיות לו חריגה.

...

והרי אני לא מצפה גם עכשיו שמנהל הסניף יעמוד כל חצי שעה יגיב מי עובד לחרוג וייעשה, אמרתי תפתחו מערכת למנהל הסניף שתיתן לו את ההתראה כדי שהוא יוכל לדעת אם הולך להיות לו איזה בעיה, זה הייתה המערכת"

דברים אלה מתיישבים עם תיאור המבנה הארגוני שהוצג על ידי הנאשמים. היינו – המלקטים, העובדים שעבדו מעבר ל – 12 שעות ביום, הם עובדים במחלקה שבתוך הסניף. כלומר, הם עובדי סניף מסויים וככאלה, הם אינם כפופים ישירות למנהלים מחום התפעול, אלא למנהל מחלקת האונליין בסניף ולמנהל הסניף.

הדברים גם מתיישבים עם העולה מחומר החקירה, לפיו מנהל הסניף הוא שנחשף לדוחות הנוכחות, ברמה יומית (ר' למשל ת/39 שורה 351, ת/37 שורות 50-52, ת/44 שורות 44-45).

32. בהתייחס ספציפית ליעקובי, יש לחדד בהקשר זה ולהבהיר כי מעבר לאחריותה על מערך האונליין, היא מנהלת את מוקד האונליין וככזו היא ממונה ישירה על העובדים במוקד. עם זאת, אין בכך ללמד שיש לה גם אחריות לגבי שעות העבודה של עובדי מחלקת האונליין בסניפים. נהפוך הוא – יש בכך ללמד כי עובדי האונליין בסניפים הם עובדי הסניף וכפופים למנהל הסניף ולמנהל המחלקה בסניף.

33. לא ניתן להתעלם מכך שבעוד שמנהלי הסניפים ומנהלי מחלוקת האונליין שנחקרו העבירו את האחריות למנהלים ממערך התפעול והאונליין, הרי שהנאשמים הצביעו על מנהלי הסניפים כעל הפונקציות הניהוליות שבידיעתם כל המתרחש בסניפים. מקריאת העדויות שנגבו בכללותן ברורה התמונה לפיה מנהלי הסניפים ("בשטח") העבירו את האחריות למנהלים שבמטה (הנאשמים), בעוד שעל פי גרסת הנאשמים, האחריות לפיקוח על שעות העבודה של העובדים בסניפים, ובכללם עובדי האונליין, היא על מנהלי הסניפים. הדברים מעידים על פער ומתח מובנה וידוע בין אנשי "השטח" ובין "המטה", שמאפיין בעיקר ארגונים גדולים בעלי מבנה ארגוני מורכב. מסיבה זו, לא מצאתי שיש לקבל דווקא את הדברים שנאמרו במסגרת החקירה על



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ת"פ 14163-04-14 מדינת ישראל נ' שופרסל בע"מ ואח'

ידי מנהלי הסניפים ולהעדיפם על פני עדותם המהימנה בבית הדין של מרבית הנאשמים.

34. המאשימה ביקשה להסתמך על דברים שמסר מנהל סניף גלילות במועדים הרלוונטיים, מר קיבאן אוחבוט (להלן – אוחבוט). מדובר במי שפוטר משופרסל לאחר כ- 15 שנות עבודה והעיד על עצמו ש"זו הייתה פרידה מכוערת מאוד אפילו את הרכב לקחו לי אחרי יומיים לא סיימנו כידידים במרכאות יש לי הרבה מה להגיד על החברה הזאת" (ת/40 שורות 24-25). לאור דברים אלה, יש לקבל את הדברים שמסר בחקירה בערבון מוגבל, ורק אם הם מתיישבים עם שאר העדויות והראיות.

לכך יש להוסיף כי על פי גרסתו של מנהל סניף גלילות שמילא את התפקיד קודם לכן, מר יגאל אלקיים, הסמכות כיצד לחלק את השעות הנוספות לעובדים שבסניף, היתה נתונה למנהל הסניף – "היה לי תקציב מן תקן של שעות שמחולק ליומי שבועי וחודשי ועובדים שהיו מבקשים שעות נוספות והיה צורך לכך בקשתם ברוב בזמן נענה" (ת/37 שורות 59 – 60). כלומר, בניגוד לעדות של אוחבוט, לפיה מנהל הסניף פעל בנושא השעות הנוספות על פי הוראות והנחיות של הממונים עליו, הרי שמדבריו של אלקיים עולה שלמנהל הסניף היה שיקול דעת כיצד לחלק את סל השעות הנוספות שהוקצב לו, וזאת לצד כל המידע הרלוונטי לכל עובד ועובד (דוחות נוכחות). ר' לעניין זה גם בעדותו של כהנא, ביום 29.11.17, עמוד 41 שורות 9 – 15, עמוד 56 החל משורה 27 ובעדות פריימן, באותו מועד, עמוד 16 החל משורה 35.

35. לאמור לעיל יש להוסיף כי כל הנאשמים הם מנהלים ברמות בכירות שונות וכולם פועלים בתחום התפעול. הם אינם אנשי כספים, משאבי אנוש או חשבות שכר. כאמור, כולם העידו שאינם נחשפים לדוחות נוכחות של העובדים בסניפים, אלא לכל היותר לנתונים לגבי כלל השעות (והשעות הנוספות) שנוצלו בסניף מסויים. הנה כי כן, אין זה חלק מתפקידם היום יומי לעקוב אחר ניצול אישי על ידי כל עובד ועובד של השעות שעבד. זהו תפקידו של מנהל הסניף.

ר' למשל בעדותו של פריימן, פרוטוקול מיום 29.11.17 החל מעמוד 12 –

"אני לא מקבל דוחות של שעות עבודה ונושא של עובד כמה הוא עבד זה לא התפקיד שלי..."



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ת"פ 14163-04-14 מדינת ישראל נ' שופרסל בע"מ ואח'

אני לא אמור לקבל דוחות של עובדים. אני אמור לקבל את סך הכול השעות, לא את הדוחות של עובד פרטני כזה או אחר. יש לי אלפי עובדים שאני תחתם. אני לא מקבל. מי שמקבל ומטפל בנושא של שעות העבודה של העובד בכול ההיבטים זה מנהל המחלקה ומנהל הסניף."

ר' גם בעמוד 18, שורות 6 – 12.

אשר על כן, לא ניתן לייחס להם אחריות מתוקף תפקידם כמנהלים, שכן מתקיימת ההגנה שבסיפא לסעיף 27(א)(1) לחוק - העבירות נעברו שלא בידיעתם.

36. בהתייחס לעדותו של הנאשם מס' 4, אברהם, הרי שמבין כל הנאשמים, עדותו היתה הפחות משכנעת מבין העדויות שנשמעו. היה ניכר שהוא מבקש להרחיק את עצמו מהאירועים נשוא האישום ובכך להסיר מעצמו כל אחריות למתרחש בשני הסניפים שהם במרחב שהיה באחריותו. זאת למרות שגם לשיטת שופרסל, הוא חלק מהמערך הארגוני שתחום האונליין בשני הסניפים המדוברים היה באחריותו (נ/3).

עם זאת, אין בכך לשנות את התוצאה הסופית שהיא זהה לגבי כל המנהלים שהואשמו, הנאשמים 2 – 6. זאת מאחר שהתמונה המתגלה מהעדויות שנשמעו כי בארגון גדול כמו הנאשמת, המבנה הארגוני הוא מורכב והוא אינו מבנה היררכי ליניארי, אלא מבנה היררכי מטריציוני, שבו מספר פונקציות פועלות במקביל באותם תחומים. ר' למשל ההסבר בעדותה של יעקובי, פרוטוקול מיום 21.11.17 החל מעמוד 62 ור' גם בעדותו של פריימן ביום 29.11.17 עמוד 35 החל משורה 7. כלומר, גם אם אברהם ניסה להסיר מעצמו כל אחריות להפרות נשוא האישום, הרי שעדותו לא היתה משוללת כל יסוד.

37. לשורת הנימוקים שהובאו לעיל התומכים בזיכויים של הנאשמים יש להוסיף כי מהראיות עולה כי עומדת לנאשמים 2 – 6 גם ההגנה שבסעיף 27(א)(2) לחוק. היינו, שנקטו "בכל האמצעים הנאותים כדי להבטיח שהוראות חוק זה בקשר לעבירה הנדונה יקוימו".

כך למשל, קטרוזה העיד שמיד כאשר המידע הגיע לידיעתו, כינס ישיבת מטה לשם הבנת היקף הבעיה, אישר להעביר משלוחים מסניפים שהיה בהם עומס במחלקת האונליין לסניפים רחוקים מצפון הארץ ומדרומה, אישר קליטת עובדים למחלקת האונליין ללא מגבלת תקינה, הגדיל את מספר הסניפים שנפתחו בהם מחלוקת אונליין



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ת"פ 14163-04-14 מדינת ישראל נ' שופרסל בע"מ ואח'

ל – 27 סניפים בסך הכל וכן ביקש ממערכות המידע לפתח מערכת שתקל על הסניפים במעקב אחר חריגה בשעות העבודה (עמודים 6 - 8 לפרוטוקול מיום 16.11.17).

כך גם עולה מחומר החקירה, ר' למשל ת/35, החל משורה 38 :

"כשיש לנו בעיה ויש הרבה הזמנות אז אני פונה ליוסי המנהל שלי והוא פונה למוקד כדי שיעבירו הזמנות לסניפים אחרים וזה תמיד קורה. אם יש עומס אדיר בכל הסניפים אז סוגרים את המקד להזמנות. פעם היו חריגות בגלל עומסים בהזמנות וקשיים בווסותים אבל היום זה ממש לא ככה. מקפידים."

ר' גם בת/34, עדותו של דימיטרי יונס, בשורה 21 :

"אומרים לנו כל הזמן תקלטו יותר כ"א כמה שאפשר שלא לחרוג מהשעות."

יעקובי העידה שכאשר בוצעה אליה פניה לגבי "מצוקה של זמן", פעלה "לעשות ויסותים לסניף אחר", כלומר העבירה הזמנות לביצוע בסניף אחר (פרוטוקול מיום 21.11.17 עמוד 55 שורות 15 – 25). כמו כן פעלה לוודא מול הסניפים את מצבת כח האדם מבחינת המלקטים, על מנת לשמור על מפתח מתאים בין מספר ההזמנות למספר העובדים (עמוד 56 שורות 24 – 27), ואף סגרה את האתר להזמנות נוספות (שם שורות 30 – 38 וכן בעמודים הבאים).

ר' גם בעדותו של אברהם, עמוד 107 שורות 11-14 ; בעדות פריימן ביום 29.11.17 עמוד 4 שורה 26 עד עמוד 5 שורה 3, 14 – 28, שורה 33 עד עמוד 6 שורה 3, עמוד 6 שורות 11 – 20, 25 – 32, עמוד 19 שורות 13 – 18, עמוד 29 שורות 7 – 13, עמוד 10 שורות 1 – 12 ; בעדות כהנא עמוד 39 שורות 25-37.

38. לאור האמור לעיל, יש לזכות את הנאשמים מס' 2-6 מהאישומים המיוחסים להם בכתב האישום.

39. סוף דבר –

הנאשמת מס' 1 מורשעת בעבירות המיוחסות לה בכתב האישום.

הנאשמים מס' 2 – 6 מזוכים מהעבירות המיוחסות להם בכתב האישום.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ת"פ 14163-04-14 מדינת ישראל נ' שופרסל בע"מ ואח'

40. טיעונים לעונש בעניין הנאשמת מס' 1 ישמעו ביום 8.9.19 בשעה 11:00.

ניתנה היום, כ"ט תמוז תשע"ט, 01 אוגוסט 2019, בהיעדר הצדדים.

דגית ויסמן, שופטת