

גניבה של עובד ממעביד

מעת לעת עולות לכותרות ידיעות בדבר עובדים שסרחו, וגנבו ממעסיקיהם רכוש וסכומי כסף בלתי מבוטלים. יחד עם זאת, מדובר רק בקצה הקרחון של עובדים הנוטים "לעגל פינות" ולשלוח את ידם בציוד, רכבים ואמצעים נוספים המשמשים את העסק. על כן, חשוב לדעת כי החוק רואה בחומרה יתרה מעשים מעין אלו, הפוגעים בצורה קשה בבית העסק עצמו וביחסי האמון ששרו בין הצדדים. מאידך, מעסיק הנוטל את החוק לידי ופועל כנגד העובד באופן נמהר, עלול למצוא את עצמו בפני תביעה אזרחית. לכן, יש להכיר את הגדרות החוק ואת הצעדים הפתוחים בפני המעסיק, במטרה למזער ואף להשיב על כנו את הנזק שנגרם, וכדי שהעובד ישלם על מעשיו. עו"ד אסף דוק מסביר מה צריך וניתן לעשות במקרה של חשש לגניבה מהמעביד.

מהי עבירת גניבה

[גניבה של עובד ממעביד](#) מבוססת עקרונית על סעיף 383 לחוק העונשין, שקובע כי "אדם גונב דבר אם הוא נוטל ונושא דבר הניתן להיגנב, בלי הסכמת הבעל, במרמה ובלי תביעת זכות בתום לב, כשהוא מתכוון בשעת הנטילה לשלול את הדבר מבעלו שלילת קבע". העונש המרבי הקבוע על עבירה זו עומד על 3 שנות מאסר.

החמרה בגניבה ממעביד

על פי סעיף 391 לחוק העונשין: "עובד הגונב דבר שהוא נכס מעבידו, או שהגיע לידי העובד בשביל מעבידו, וערכו עולה על אלף שקלים חדשים, דינו - מאסר שבע שנים". זאת לצד עונשים שונים שבסמכותו של בית המשפט להטיל, כדוגמת עבודות שירות, מאסר על תנאי וקנסות כספיים. ניתן לראות שהחוק רואה בחומרה יתרה מעשים מעין אלו, לאור פער של 4 שנים בענישה בין גניבה רגילה לזו המתבצעת במסגרת יחסי עבודה.

נקודה חשובה נוספת: לצורך הגשת כתב אישום והרשעה בגניבה ממעביד, אין צורך להוכיח כי מדובר בעובד מן המניין המקבל משכורת. מספיק להוכיח כי בין הצדדים התקיימו יחסי נאמנות הקשורים למקום התעסוקה. עוד יש לציין, כי אם הגניבה מבוצעת על ידי עובד ציבור עומד העונש המקסימאלי על 10 שנות מאסר. בנוסף, קיימת עבירה המכונה גניבה בידי מורשה, המתייחסת לאנשים שגנבו נכסים לאחר שקיבלו הרשאה לפעול בהם, ועונשה עומד גם הוא על 7 שנות מאסר.

מה נגנב?

הבדל נוסף הקיים בין עבירת גניבה רגילה לגניבה ממעסיק, היא התייחסות לרכוש ששווי לפחות 1,000 שקלים. יש הסבורים כי מדובר בנטילת כספים או רכוש פיזי בלבד. ואולם, ההגדרה רחבה ומקיפה בהרבה, וכוללת למשל דיווחים כוזבים ומוגזמים על שעות עבודה, שימוש ברכבי החברה בלי לקבל אישור ולצרכים שאינם עסקיים, וגם שימוש בחומר וציוד המשתייכים למקום התעסוקה ללא רשות. עוד חשוב לדעת שאפילו חיסורים ואיחורים רבים בלא הצדקה, אשר הובילו לפגיעה בהתנהלותו התקינה של העסק, עשויים היחשב כעבירה פלילית. לצד כל אלו קיימות גניבות של חפצים מוחשיים, של כרטיסי אשראי ושל המחאות בנקאיות.

שיקולי בית המשפט

כאמור, המערכת המשפטית רואה בחומרה יתרה עבירות גניבה של עובד ממעביד, והביטוי הברור ביותר מצוי בחוק העונשין עצמו. יחד עם זאת, כמו בכל מקרה המגיע לפתחו של בית המשפט גם כאן נבחנות מכלול הנסיבות הספציפיות בתיק. לדוגמה, ככל שמדובר בשווי גדול יותר של רכוש גנוב או של פגיעה בבית העסק, כך תחמר הענישה בהתאם. כמו כן יבחן בית המשפט את מערכת היחסים ששררה בין העובד

למעביד, וייתכס למידת האמון בין השניים, מספר השנים שהעסק האדם באותו המקום, התפקיד שמילא, מעידה חד פעמית ועבר פלילי נקי, או ביצוע שורה ארוכה של מעשים בשיטתיות ולאורך תקופה.

מה (לא) יכול המעסיק לעשות?

אין ספק כי גניבה בידי עובדים היא דאגה המלווה מעסיקים רבים בישראל, וכאשר מעשים אלו מתבצעים עלול העסק להיפגע באופן קשה. החוק אמנם מעמיד לימין המעסיק שורת הגנות ואפשרויות פעולה, אך לפני שנסקור אותן יש להסביר מה אסור לעשות. הדבר שחשוב ביותר לזכור הוא שאסור לקחת את החוק לידיים. הנטייה המיידית היא לפעול מתוך כעס ונקמה, לפטר מייד את העובד ולמנוע תשלומים ממנו. יחד עם זאת, מי שמעוניין למנוע תשלומים מעובד החשוד בגניבה חייב לפעול באופן חוקי, ולפנות בתלונה למשטרה. פיטורין ומניעת תשלומים ללא מהלך זה עלולים להוביל לתביעה אזרחית מצד העובד, ולקביעה כי המעסיק חייב לשלם לו את שכרו למרות העבירה שביצע.

ומה כן אפשר לעשות?

תלונה במשטרה פותחת הליך פלילי שעיקרו גיבוש כתב אישום, העמדה לדין והרשעה. בתקופת ההליך הפלילי ניתן להחזיק בהטבות ובתשלומים שמגיעים לעובד, עד בירור ההאשמות התלויות כנגדו. כמו כן, לאחר ההרשעה ניתן יהיה להגיש תביעת פיצויים אזרחית ולבוא עם העובד חשבון על הנזקים שנגרמו כתוצאה ממעשיו. לכן, אם מתעורר חשד לגניבה הדבר הראשון שיש לעשות הוא לנסות לאסוף כמה שיותר ראיות להוכחתה, ועדיף שהיו אלו ראיות חזקות ומוצקות ככל האפשר. לדוגמה, ניתן לפנות למשרד חקירות פרטי על מנת לבצע צילומים ומעקב, ניתן להתקין מצלמה נסתרת בבית העסק על מנת לתעד את מעשי העובד, ויש לשמור מסמכים מסוגים שונים המתעדים את הגניבה. עם ראיות אלו אפשר לפנות כאמור בתלונה למשטרה, ולנקוט בצעדים נוספים שיתוארו להלן.

קיום שימוע לעובד

יש להבין כי גם עובד שביצע לכאורה מעשי גניבה, עדיין זכאי למספר הגנות בחוק ובוודאי כל עוד אשמתו לא הוכחה. לכן, גם אם נאספו ראיות יש להימנע מפיטורין מהירים ושלילת פיצויים והטבות לפני קיום שימוע. יש לזכור כי ייתכן שהדברים יגיעו לפתחו של בית דין לעבודה, המייחס חשיבות לשימוע שמאפשר לעובד לשטוח את טענותיו. יתר על כן, במקרים רבים מובילים שימועים ללקיחת אחריות מצד העובד, להבעת התנצלות ולהסכמה להשיב את הרכוש או הכספים שנגנבו. במיוחד הדבר נכון אם הצליח המעסיק לאסוף מספיק ראיות מוצקות. פעמים רבות מבוצעת הגניבה על ידי אנשים נורמטיביים החוששים מאוד מפני הקלון, הכתם האישי, ההליך הפלילי על כל משמעויותיו, ובוודאי הענישה הכבדה. לכן, במקרה שהעובד מביע נכונות, ניתן בהחלט להחתימו על מסמך ויתור בנוגע לפיצויים, דמי הבראה, שכר והטבות נוספות, המתקזזים למול סכום הגניבה שמצוין בהסכם. כאמור, יש להקפיד על התנהלות נכונה ומושכלת, שכן במקרים מסוימים עלול בית הדין לעבודה לפסול את ההסכם לאור התנהלות לקויה מצד המעסיק.

עוד מילה על פיצויי פיטורין

כפי שאמרנו, הנטייה היא לפטר את הגנב באופן מידי מבלי להודיעו על כך מראש, ומבלי לשלם לו פיצויי פיטורין. במידה שלא הגיעו הצדדים להסכם ובית דין לעבודה נדרש לעניין, בדרך כלל יאושרו הפיטורין המידיים, ובמיוחד אם העובד הודה במעשים המיוחסים לו והמעסיק אסף ראיות מספקות. יחד עם זאת, הדברים מעט שונים בכל הקשור לפיצויי פיטורין, שכן בית הדין נוטה לראות בסיום התעסוקה עונש קשה בפני עצמו, כך שהעובד אכן זכאי לפיצויים. מאידך, בהתאם לנסיבות שתוארו לעיל ובהתאם לנסיבות אישיות של העובד, עשוי בית הדין לשלול לגמרי את הפיצויים או להורות על תשלום מופחת.

פעלו נכון - היועצו בעורך דין מן ההתחלה

אם התעורר חשד לגניבה בידי עובד יש לפעול באופן מתון ומושכל, למרות התחושות הקשות. אחד הצעדים הנבונים והמומלצים ביותר הוא לפנות אל עורך דין פלילי בעל ניסיון בתחום, המסוגל להדריך את בעל העסק בצעדים העומדים לפניו. לעיתים קרובות, עצם התערבותו של עורך הדין עשויה לגרום לעובד שסרח להודות במעשיו, להביע חרטה ולהסכים להשבת הכספים שנגנבו תוך קיזוז וויתור על התשלומים וההטבות המגיעים לו. יש לזכור כי לעיתים עדיף לסגור את הדברים במהירות וביעילות, על פני הליכים ארוכים

17/02/2019
077-5006206
052-6885006

גניבה של עובד ממעביד - עורך דין פלילי אסף דוק

ומסורבלים בבית הדין לעבודה.

משרדנו מספק ייעוץ וייצוג משפטי לבעלי עסקים המתמודדים עם מעשי גניבה מצד עובדיהם מזה תקופה ארוכה ובכך שומר נאמנה על הזכויות והאינטרסים שלהם תוך לחימה עיקשת, רציפה ובלתי מתפשרת במנגנונים השונים עד לכיבוש היעד לשביעות רצונם. במידה ונתקלת בעובד שמעל פנה ללא דיחוי להתייעצות עימנו בטלפון **052-6885006** או [השאר פרטים](#) ונשמח לסייע ולהציע לך מענה ופתרונות מקצועיים בהתאמה אישית. הפניה אינה כרוכה בהתחייבות כל שהיא מצדך. סודיות מלאה מובטחת.

{*:fast_contact}