

גניבה בידי מנהלים - סוגים ועונשים

עבירת גניבה בידי מנהל נשענת על עבירת הגניבה הבסיסית ומוסיפה לה היבט נוסף של פגיעה ביחסי האמון שבין התאגיד לבין נושא המשרה במסגרתו ביחס לנכסים המנוהלים על-ידו. הפסיקה קבעה לא אחת ביחס לעבירה זו כי מדובר ברעה חולה שפגיעתה כפולה: הן הפגיעה בקניינם של בעלי המניות והן הפגיעה ביחסי האמון המיוחדים שנוצרו בינם לבין נושא המשרה בתאגיד. העבירה יכולה ללוש צורות רבות, החל מגניבה של ציוד או סחורה וכלה בגניבת כספים בין אם במישרין ובין אם בעקיפין. עו"ד אסף דוק מסביר אודות יסודות עבירת הגניבה בידי מנהל ומרכיביה, העונשים הקבועים בצידה והתייחסות בתי המשפט אליה.

יסודות עבירת הגניבה בידי המנהל - סעיף 392 לחוק העונשין

גניבה זאת גניבה לכל דבר ועניין, רק שאופי פעולות הגניבה השונות בעיני המחוקק מקבלות גוון וצבע שונה בהתאם לאופי הגניבה וכך גם רמת הענישה.

עבירת גניבה בידי מנהל נשענת על [עבירת הגניבה הבסיסית](#) ומוסיפה לה היבט נוסף של פגיעה ביחסי האמון שבין התאגיד לבין נושא המשרה בתאגיד ביחס לנכסים המנוהלים על-ידו. החומרה בעבירה זו מתבטאת בנגישות נושא המשרה בתאגיד לנכסי התאגיד מכוח תפקידו, בשונה מנגישותם של עובדים זוטרים יותר, ובניצול לרעה של יחסי האמון הניתנים במנהל מכוח תפקידו בתאגיד. לאור כך, עבירת הגניבה בידי מנהל חמורה יותר חברתית מעבירת הגניבה הבסיסית שכן [פגיעתה כפולה](#): הן הפגיעה בקניינם של בעלי המניות והן הפגיעה ביחסי האמון המיוחדים שנוצרו בינם לבין נושאי המשרה בתאגיד.

בעבירת הגניבה בידי מנהל הערך החברתי המוגן מתמקד בהגנה על האינטרס הרכושי של בעלי המניות בחברה, ביחד עם ההגנה על יחסי האמון המיוחדים בין בעלי המניות בחברה למנהליה, קרי: ההגנה על קניינו של אדם וההגנה על יחסי האמון.

נושא משרה בתאגיד לצורך סעיף העבירה הוא כל גורם **בעל תפקיד במערך הארגוני של התאגיד**, לרבות: דירקטור, מנהל כללי, מנהל עסקים ראשי, משנה למנהל הכללי, סגן מנהל כללי, כל ממלא תפקיד כאמור בחברה אף אם תוארו שונה, וכן מנהל אחר הכפוף במישרין למנהל הכללי.

דרישת היסוד העובדתי בעבירה זו הינה נטילת נכס או שליחת יד בנכס בלא הסכמה ומתוך מטרה לשלול אותו שלילת קבע מן התאגיד. בתוך כך, בעבירת הגניבה בידי המנהל לא נדרש רכיב של תוצאות, כך שאין זה משנה האם נגרם נזק או אובדן כתוצאה מגניבת נכס התאגיד, אלא די בעצם נטילתו.

דרישת היסוד הנפשי בעבירה זו הינה מודעות להתנהגות ולנסיבות, בתוספת כוונה מיוחדת באשר לשלילת נכס התאגיד שלילת קבע.

מה עונשו של מנהל שגנב מתאגיד או ממעסיקו?

סעיף 392 לחוק העונשין קובע שחבר דירקטוריון או נושא משרה בתאגיד שגנב את נכסיו דינו עד **7 שנות מאסר**.

בע"פ 281/82 אבו חציראני' מדינת ישראל, פ"ד לז(3) 673 (1983), נקבע כי הפגיעה בשני הערכים האמורים (הפגיעה בקניינם של בעלי המניות והפגיעה ביחסי האמון המיוחדים שנוצרו בינם לבין נושאי המשרה בתאגיד) במשולב, מצדיקה ענישה מוחמרת:

"מקובל עלינו, כי אדם שהורשע בביצוע עבירות כגון גניבה בידי מורשה, גניבה על-ידי נאמן, גניבה על-ידי מנהל וגניבה מאת מעביד, וכן עבריון שחטא במעשי שחיתות בקבלת שלמונים או בנתינתם - אין לפטור את אלה מעונש מאסר בפועל. בעבירות אלה מתמצים ומשתלבים יחד גם שליחת יד ברכוש הזולת וגם מעילה

באמון, אשר ניתן באנשים אלה על-ידי ציבור, שבטח ביושרם ובהגינותם. בהיות עבירות מעין אלה שכיחות, ומשום שפגיעתן בציבור הרחב קשה במיוחד, סבר המחוקק בקבעו את העונש המרבי וקבע בית-משפט זה בהלכותיו, כי ראויים מעשים מעין אלה לעונש חמור ומוחשי, כדי שיהא בהם להתריע על התנהגות נפסדת זו ולהרתיע עבריינים בכוח מלהיגרר למעשי עבירה שכאלה. אין בידי בית המשפט, ששומה עליו לתרום את תרומתו להכחדת התופעות הללו, אמצעי הולם יותר מאשר ענישה ממשית ומוחשית, שמאסר בפועל בין מרכיביה".

ביחס למתחם הענישה ההולם לאור מדיניות הענישה בעבירות כלכליות, נקבע **בע"פ 3506/13, דוד הבי נ' מדינת ישראל** כי "בית המשפט העליון עמד לא פעם על ההחמרה הנדרשת בעבירות כלכליות, המכונות עבירות "צווארון לבן". בעבר נטו בתי המשפט להקל עם מבצעי עבירות מסוג זה, בשל תדמיתן "הנקיה" יותר ביחס לעבירות אחרות. ואולם, לעיתים החורבן שעבירות כלכליות עלולות להמיט על נפגעייהן הוא גדול לאין ערוך מאשר עבירות רכוש "רגילות". נזקיהן עלולים להשתרע לאורך זמן ולסחוף גם את קרוביהם ומשפחתם של הנפגעים אל עברי פי פחת. הן עלולות להביא לסחרור ולפגיעות נוספות ברכוש, בגוף, בכבוד ובחרות".

משכך, נקבע שתגובתו של בית המשפט לעבירות אלה צריכה להיות אפוא הולמת לפגיעתן הרעה, כלשונו של השופט נ' הנדל **בע"פ 8458/11 שובל נ' מדינת ישראל**: "בדורות האחרונים, חדלו רחובות העיר והכפר מלשמש אכסניה בלעדית לביצוען של עבירות בקניינו של האחר. בדורנו, עדים אנו למעשי פשיעה כלכליים, הנעשים תחת כסות של חליפות יוקרה, גורדי שחקים ופעולות עסקיות לגיטימיות לכאורה. הסוציולוג האמריקאי אדווין סאת'רלנד היה הראשון לכנות סוג פשיעה כזה כ'עבירות צווארון לבן' (Edwin H. Sutherland, White-Collar Criminality, 5 American Sociological Review 1 (1940)). על אף שאין הגדרה מחייבת לעבירות מסוג זה בדין, הרי שברוב הכללי ניתן לסווג תחת הגדרה זו, גם את העבירות אשר בביצוען הודה המערער - קבלת דבר במרמה בניסבות מחמירות, גניבה בידי מורשה ורישום כוזב במסמכי תאגיד. עבירות הצווארון הלבן טומנות בחובן אשליה לפיה הן עבירות 'נקיות יותר', כאשר בפועל אין זה המצב, ולא פעם עבירות מסוג זה חמורות יותר מעבירות רכוש אחרות מבחינת היקפן ותיחכומן. ככל שהכלכלה התפתחה והפכה למורכבת יותר, כך התרחב מנעד הפשיעה נגד הרכוש... על אף ה'הילה' (בלשון סגי נהור כפולה ומכופלת) העוטפת עבירות מסוג זה, ואולי דווקא בגלל הביצוע הסטרילי לכאורה של פשיעה כאמור, על מערכת אכיפת החוק והענישה לעמוד על המשמר ביתר שאת, תוך קביעה חד משמעית לפיה גם פשיעה זו אינה משתלמת. זאת בגדר מידה נגד מידה. המניע לביצוע עבירה כלכלית טמון בטיב העבירה, ועל בית המשפט לתרום תרומתו בהטלת עונשים שיהפכו עבירות אלו לבלתי כדאיות, גם בדרך של הטלת עונשי מאסר ממשיים".

עבירות גניבה נוספות הגוררות פגיעה בקניין וביחסי אמון:

גניבת עובד ממעבידו - סעיף 391 לחוק העונשין

בדומה לכך, גם עבירת גניבה ממעביד עוסקת בניצול לרעה של האמון שנתן מעסיק בעובדו. גם בעבירה זו, ההנחה בבסיס העבירה היא כי הנגישות של העובדים לנכסי מעבידיהם מכוח תפקידם ומכוח יחסי העבודה היא גבוהה יותר מאשר נגישותם של אחרים ולכן היא נעשית תוך ניצול לרעה ופגיעה ביחסי האמון הניתנים בעובד ממעבידו. נסיבות העבירה יכולות להיחשב כחמורות עוד יותר כאשר מדובר בעובד בכיר או מנהל, להם ניתנה אחריות רבה על העסק ובפרט אם הם בעלי ותק ומעמד בארגון. הגניבה יכולה להתבטא בכמה אופנים החל מגניבת פרטים ממשיים של הארגון ועד לגניבת נכסים בלתי מחושיים כמו גניבה ושימוש של כרטיסי אשראי או חיוב של בית העסק או העברת כספי החברה לחשבונות פרטיים.

עונשו של עובד אשר גונב ממעבידו רכוש, סחורה או כספים בשווי של מעל 1,000 ש"ח - הוא עד **7 שנות מאסר**.

גניבה בידי עובד ציבור - סעיף 390 לחוק העונשין

מעת לעת עולות לכותרות ידיעות בדבר עובדי ציבור החשודים בגניבה. מדובר במקרים אליהם מתייחס המחוקק בחומרה יתרה וכך גם בתי המשפט, שכן עובד הציבור אינו משמש כאדם פרטי בלבד אלא אמור לפעול למען האינטרס הציבורי ולייצג את מוסדות המדינה באשר הם. מסיבה זו יצא בשנת 1988 תיקון לחוק העונשין ובו גם סעיף 390 הקובע ענישה חמורה יותר של עד **10 שנות מאסר** על גניבה בידי עובד ציבור.

הסיבות להחמרה בעונשם של עובדי ציבור אשר נמצאו גונבים במסגרת תפקידם נעוצות בראש ובראשונה בראייתם כנאמנים האמורים לפעול למען אינטרסים ציבוריים ולא למען עצמם. למעשה, מצופה מהם להיות בעלי תכונות מוסריות גבוהות יחסית, כגון הקפדה יתרה על טוהר מידות, יושרה והגינות, שכן הם מהווים דוגמה ומופת לציבור כולו. על כן, כאשר עובד ציבור מבצע גניבה הריהו מועל באמון הציבור כולו ופוגע בחברה בכללותה. מטבע הדברים, הוא אינו עומד רק כאדם הפרטי אלא כנציג המוסדות הציבוריים והמדינה, ופועלו משקף את המערכת העומדת מאחוריו. מכאן שמעילה בתפקידו חותרת תחת אמון הציבור במוסדות, ופוגעת באופן קשה ביסודות הדמוקרטיה עצמה. נקודה חשובה נוספת לעניין זה, היא השאיפה להראות כי עובדי ציבור אינם זוכים ליחס מועדף, עקב היותם קרובים או "מחוברים" למערכת. נהפוך הוא, דווקא קרבה זו מחייבת אותם לאמות מידה מוסריות גבוהות יותר, והענישה בהתאם.

גניבה בידי מורשה - סעיף 393 לחוק העונשין

גניבה על ידי מורשה הן סוג נפוץ של גניבות שעומן החוק נוטה להחמיר. החמרה זו באה מפני שהנכס הגיע לידי אחריותו של עובר העבירה כדין, ואילו הוא ניצל מעמדו ומעל באמון שניתן בידיו על מנת לגנוב מרכוש זה ללא הסכמת וידיעת בעליו. גניבות מסוג זה מבוצעות בין היתר על ידי אנשים פרטיים, עובדי בנק ואפילו עורכי דין המועלים בכספים, רכוש ונכסים המופקדים בידיהם.

מורשה הוא כל גורם שיש בינו ובין בעלי זכויות הקניין בנכס הספציפי יחסי הרשאה או שליחות, ואין זה משנה אם הוא מוגדר במסגרת תפקידו כ"מורשה" על ידם.

עבירת גניבה בידי מורשה יכולה ללבוש צורות שונות כגון: גניבת נכס שהמורשה קיבל הרשאה לפעול בו מכוח היותו מורשה, גניבת נכס שהופקד אצל מורשה לצורך שמירתו או לצורך ביצוע פעולות בו, גניבת נכס שהמורשה קיבל עבור מוטב אחר או גניבת תמורה בגין נכס שהתקבלה מתוך הרשאה. גניבות מסוג זה מבוצעות בין היתר על ידי אנשים פרטיים, עובדי בנק ואפילו עורכי דין המועלים בכספים, רכוש ונכסים המופקדים בידיהם מתוקף עבודתם.

עונשו של אדם שהורשע בגניבת נכס שעליו הופקד (בין שמדובר בנכס מוחשי ובין שמדובר בנכס ערטיילאי, לרבות גניבת זכויות, שירותים או נכסים וירטואליים) יכול להגיע עד **7 שנות מאסר**.

מרמה והפרת אמונים בתאגיד - סעיף 425 לחוק העונשין

מנהל, מנהל עסקים או עובד אחר של תאגיד, או כונס נכסים, מפרק עסקים, מפרק עסקים זמני, מנהל נכסים או מנהל מיוחד של תאגיד, אשר נהג אגב מילוי תפקידו במרמה או בהפרת אמונים הפוגעת בתאגיד, דינו - **עד 3 שנות מאסר**.

בעבירת המרמה והפרת אמונים בתאגיד הערך החברתי המוגן הוא הבטחת תפקוד נאות של עובדים ומנהלים בתאגיד, הבטחה כי יועדף האינטרס התאגידי ולא זה האישי, מניעת שחיתות מידות בקרב המנהלים וביסוס האמון של בעלי המניות במנהליהם. נוסף על כך, האיסור נועד לשמור על יחסי האמון בין עובד או מנהל בתאגיד לבין התאגיד, שכן בהיות העובד פועל בשם אחרים ובעבורם, עליו לפעול ביושר ובהגינות ולא למעול באמון שניתן בו כי יפעל לשם הגשמת תפקידו.

תכלית העבירה היא הגנה על עניינו של התאגיד מפני התנהלות בניגוד עניינים של מנהליו, הבטחת תפקודם הנאות, ביסוס האמון של בעלי המניות בהם והגנה על התאגיד מפני מעילה באמון זה (ראו ע"פ **677/14 דנקנר נ' מדינת ישראל**).

עבירות הגניבה בידי עובדים ומנהלים יכולות ללבוש צורות רבות

עבירת גניבה ממעביד, כפי שמפורטת תחת סעיף 391 לחוק העונשין, עשויה ללבוש מגוון צורות, אך באופן כללי ניתן להצביע על 4 סוגים עיקריים כדלהלן:

1. שימוש בציוד העבודה לצרכים פרטיים: זוהי דרגת החומרה הנמוכה ביותר של עבירת גניבה ממעביד ומשמעותה שימוש עבור צרכי הפרטיים של העובד בציוד שניתן לו מהעבודה. לדוגמה, עובד שעשה שימוש

במכונת הצילום של מקום עבודתו, ללא רשות ממעסיקו, לצורך צילומים של מסמכיו הפרטיים ובתנאי שערך ההוצאה הוא מעל אלף שקלים.

2. **ניצול לרעה של זמן העבודה:** גם שימוש היעדרות מן העבודה ללא דיווח תוך החתמת כרטיס נוכחות, מהווה עבירה פלילית. עובד ששולח את חברו לעבודה להחתים כרטיס נוכחות בעוד שהוא נעדר לצרכיו הפרטיים או שנעדר להפסקות ארוכות וממושכות, ללא דיווח למעסיק, נחשבות לניצול לרעה של זמן העבודה וגניבה למעשה של "הזמן" תמורת שכר.

3. **גניבה של ציוד או סחורה ממקום העבודה:** מדובר בעבירה פלילית לכל דבר ובפרט שערך הדבר הוא מעל אלף שקלים. לדוגמה, מנהל בכיר שלקח עבור עצמו כלי עבודה יקרים או אף "נתן" לעצמו במתנה אקסטרה שוברים לחג או כרטיסי מתנות למיניהם, ללא דיווח או רשות.

4. **גניבת כספים ממקום העבודה:** גניבת הכספים יכולה להתבצע באופן ישיר, לדוגמה קופאי בכיר שלוקח עבור עצמו את הכספים שמקבל ללא רישום או דיווח, עובד הגונב כרטיסי אשראי וחייב של בית העסק ועושה בהם שימוש עבור עצמו. כמו כן, הגניבה יכולה להתבצע באופן עקיף, לדוגמה: מנהל בכיר שמתווקף סמכותו מאשר דבר מסוים, כמו למשל ויתור על תשלום, בתמורה לטובות הנאה. עבירה של גניבה ממעביד יכולה להתבטא גם אם העובד דיווח כי במהלך החודש עבד סך שעות עבודה מסוים, אך בפועל הדבר לא התבצע.

מקרי גניבה של עובד שלא עובד ישיר של בעל העסק

במקרי גניבה בו העובד אינו עובד ישיר של בית העסק, כדוגמת נהג שהוביל סחורה לעסק, סדרן מוצרים בסופר, עורך דין שמעל בכספי לקוחותיו שהחזיק בנאמנות ועוד, העבירה תסווג כעבירת גניבה בידי מורשה, שדינה כאמור עד **7 שנות מאסר**.

זומנת לחקירה או הוגש נגדך כתב אישום בגין גניבה בידי עובד או מנהל?

רשויות האכיפה ובתי המשפט רואים בחומרה רבה מקרים של גניבה בידי עובד או מנהל מכוח תפקידים ומכוח יחסי האמון הניתנים בהם. במידה וזומנת לחקירה במשטרה או הוגש נגדך כתב אישום בגין גניבה בידי עובד או מנהל אתה זקוק לעורך דין מנוסה שייסע לך בניהול ההליך הפלילי נגדך, בין אם זה מול גורמי האכיפה ובין אם זה בכותלי בית המשפט, שכן המדובר בעבירה שתוצאתה יכולה להיות חמורה מאוד עבורך הכוללת כאפשרות סבירה לחלוטין גם שהייה מאחורי סורג ובריח לתקופה ממושכת. משרדנו מספק ייעוץ וייצוג משפטי לחשודים ונאשמים בעבירות גניבה מזה תקופה ארוכה ובכך שומר נאמנה על הזכויות והאינטרסים שלהם תוך לחימה עיקשת, רציפה ובלתי מתפשרת במנגנונים השונים עד לכיבוש היעד לשביעות רצונם. במידה ואתה זקוק לייעוץ וליווי משפטי מקצועי בנושא, פנה ללא דיחוי להתייעצות עימנו בטלפון **052-6885006** או [השאר פרטים](mailto:asaf.dizak@asaf-dizak.com) ונשמח לסייע ולהציע לך מענה ופתרונות מקצועיים בהתאמה אישית. הפניה אינה כרוכה בהתחייבות כל שהיא מצדך. סודיות מלאה מובטחת.

{*:fast_contact}