



## ת"פ 51356/11/11 - מדינת ישראל נגד עצמון אבטחה - משמרות החופים בע"מ ח.פ

בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו  
ת"פ 51356-11-11 מדינת ישראל נ' עצמון אבטחה -  
משמרות החופים בע"מ ואח'

בפני  
בעניין: כבוד השופטת שרון אלקיים  
מדינת ישראל

המאשימה

נגד

עצמון אבטחה - משמרות החופים בע"מ  
ח.פ 513866921

הנאשמת

### גזר דין

1. הנאשמת הורשעה ביום 25.1.15 בעבירות לפי סעיפים 16(א) ו-26(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה, תשט"ו - 1955 (להלן: **חוק שעות עבודה ומנוחה**); בעבירות לפי סעיפים 24(ב) ו-25(א)(2) לחוק הגנת השכר התשי"ח - 1958 (להלן: **חוק הגנת השכר**); וכן בעבירות לפי סעיפים 1 ו-4 לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), תשס"ב - 2002 (להלן: **חוק הודעה לעובד**) [1].

### 2. רקע כללי

- א. הנאשמת עסקה בתקופה הרלוונטית לכתב האישום במתן שירותי אבטחה שמירה ומיגון אלקטרוני.
- ב. כמפורט בהכרעת הדין, העבירות בהן הורשעה הנאשמת נוגעות להעסקתם של חמישה עובדים בשעות נוספות משך כשלושה חודשים, ובהתאמה באי מסירה של תלושי שכר מתאימים לאותם עובדים, כדלקמן: רימוס מוסקוביץ - בחודש יולי; אלי לוי - בחודשים יוני - אוגוסט; יאיר ארזי - בחודשים יוני - אוגוסט; גד בן עזרא - בחודש יולי; גבריאל חנומוב - יוני - אוגוסט.
- כמו כן, הורשעה הנאשמת באי מסירת הודעה לעובד על תנאי עבודתו לארבעה עובדים: אלעד מלול, גבריאל חנומוב, גד בן עזרא ויאיר ארזי.

### 3. טיעוני המאשימה לעונש

- א. העבירות בהן הורשעה הנאשמת הינן חמורות ונוגעות לקבוצה גדולה של עובדים אשר זכויותיהם נפגעו.

עמוד 1



- ב. המאשימה מהווה "חומת מגן" ועושה מאמצים רבים על מנת למנוע הישגות מקרים כבענייננו ולאזן בין פעילות התקינה של המשק לבין הגנה על זכויות עובדים, לפיכך יש להחמיר בענישה על מנת שמקרים מסוג זה לא ישנו, על אף היעדר תביעות מצד העובדים.
- ג. על בית הדין להחיל על הכרעת הדין את תיקון 113 לחוק העונשין, תשל"ז - 1977 (להלן: **חוק העונשין**) [2] ולבנות מתחם ענישה במספר שלבים כפי שנסקר בע"פ 57160-01-14 **מדינת ישראל - חדות הורים בע"מ** (8.11.14) (להלן: **עניין חדות הורים**).
- ד. המאשימה מדגישה כי נפגע ערך חברתי עליו ביקש המחוקק להגן, באופן ברור ובמידה רבה.
- ה. נסיבותיה האישיות של הנאשמת אינן מצדיקות סטייה ממתחם הענישה ההולם. על פי הנטען, הנאשמת לא הביעה חרטה, לא נטלה אחריות על מעשיה בשום שלב של המשפט, לא הודתה בהזדמנות הראשונה בעובדות האישום ויצרה צורך בדיון הוכחות, ואף לא עשתה מאמצים לתיקון תוצאות העבירות ולפיצוי על הנזק שנגרם בגין. לגישתה של המאשימה יש צורך בהרתעת הנאשמת מפני ביצוע עבירות נוספות באמצעות הטלת עונש מקסימאלי. בית הדין רשאי להביא בחשבון כי הטלת עונש כאמור עשויה אף להביא להרתעת הרבים מפני ביצוע עבירות דומות.
- ו. המאשימה רואה את העבירות, אשר נקבעו על ידי המחוקק כעבירות פליליות, בחומרה וסבורה כי יש מקום לגזור את דינה של הנאשמת באופן שירתיע אותה ורבים שכמותה מפני ביצוע עבירות אלו.
- ז. אשר לעונש, המאשימה מבקשת לקבוע את מתחם העונש ההולם בין 80% ל- 100% מהעונש המקסימאלי בגין כל אחת מן העבירות ולטענתה יש להטיל על הנאשמת קנס מקסימאלי בסך 449,400 ₪. כמו כן מבקשת המאשימה לחייב את הנאשמת לחתום על התחייבות למשך 3 שנים ממועד מתן גזר הדין להימנע מלעבור עבירות בה הורשעה, כאמור בסעיף 72 לחוק העונשין, בגובה הקנס העונשי המקסימאלי בגין כל עבירה כפול יחידות העבירה שנעברו ע"י הנאשמת.

#### 4. טיעוני הנאשמת לעונש

- א. לטענת הנאשמת מדובר בעסק הפועל מזה 20 שנה והמפרנס כ-100 משפחות, אשר הוגשו נגדו תביעות בודדות בתחום דיני העבודה במהלך השנים. מדובר בענייננו בטענות משנת 2010, כאשר מאז הוחלפו ר"ח החברה ותוכנת הניהול לחברות שמירה, והחברה מקיימת את כל הוראות החוק ופועלת ללא דופי.
- ב. העבירות בהן הורשעה המאשימה נבעו ככל הנראה מתקלה של אי תשלום שעות נוספות, כאשר בפועל העובדים תוגמלו ואין ספק שלא היה רצון ולא כוונה שלא לשלם את זכויותיהם של העובדים.
- ג. לטענת הנאשמת, הפרשי התגמול הינם מינוריים בסך של עשרות שקלים לכל עובד בלבד, ויש להניח שלא שולמו עקב טעות אנוש, חישובית נטו. כמו כן, כל התשלומים שנדרשו מן הנאשמת לאחר דוח החקירה שולמו באופן מיידי, מתוך רצון טוב, על פי האמור בדו"ח, אף מבלי לבדוק



האם צדקה המאשימה בחישוביה, אם לאו.

- ד. הנאשמת מפנה את תשומת לב בית הדין לכך שהעבירות בגין אי תשלום שעות נוספות והעבירות בגין אי מסירת תלושי שכר ערוכים כדין, הנן עבירות השלובות זו בזו, ומבקשת כי בית הדין יראה אותם כאישום אחד. כמו כן, מתבקש בית הדין להתייחס אל האישומים כיחידה אחת ולא כמספר יחידות כפי שנטען על ידי המאשימה. נוסף על האמור, הנאשמת מתנגדת לדרך חישוב ביחידות על ידי המאשימה, אשר אינה תואמת את הכרעת הדין.
- ה. הנאשמת נמצאת בפני חידוש רישיונה אצל המאשימה על מנת שתוכל להמשיך ולקיים את עסקה. גזר דין ובו קנס כבד עלול לפגוע בהמשך פעילות החברה ובהעסקת העובדים. הואיל ומשאביה של הנאשמת דלים וחומרת העבירות אינן גבוהה, מתבקש בית הדין להימנע ככל האפשר מהשתת קנס כלל.
- ו. הואיל ומדובר בטעות כנה ובתום לב, מבקשת הנאשמת להמיר את העונש באזהרה או בהתחייבות מצד הנאשם 2 (אשר זוכה במסגרת הכרעת הדין) שהנאשמת לא תבצע עבירה דומה בעתיד.

## דין והכרעה

5. על גזר דיני זה חל תיקון 113 לחוק העונשין העוסק בהבניית שיקול דעת שיפוטי בענישה.
6. מטרת התיקון כפי שהוגדרה בסעיף 40א לחוק העונשין הינה:
- "לקבוע את העקרונות והשיקולים המנחים בענישה, המשקל שיש לתת להם והיחס ביניהם, כדי שבית המשפט יקבע את העונש המתאים לנאשם בנסיבות העבירה".**
- זאת, כאשר העיקרון המנחה בענישה לפי סעיף 40ב לחוק הינו:
- "קיומו של יחס הולם בין חומרת מעשה העבירה בנסיבותיו ומידת אשמו של הנאשם ובין סוג ומידת העונש המוטל עליו".**
- התיקון לחוק מגדיר את השלבים בהבניית גזר הדין, שהינם קביעת מתחם העונש ההולם בהתאם לעקרון המנחה ובהתחשב בערך החברתי שנפגע מביצוע העבירה ובמידת הפגיעה בו במדיניות הענישה הנהוגה ובנסיבות הקשורות בביצוע העבירה (המפורטות בסעיף 40ט); וגזירת הדין בה בית הדין משכלל את נסיבותיו האישיות של הנאשם ונסיבות העבירה שאינן קשורות לעבירה עצמה.
- אציין כי החוק (סעיף 40ג(ב)) מאפשר חריגה ממתחם הענישה לקולה, עת נלקח בחשבון השיקול השיקומי, ולחומרה, עת נלקח בחשבון שיקול ההגנה על שלום הציבור.
7. אשר לאופן יישומו של התיקון לחוק נקבעו, על ידי בית המשפט העליון, הדברים הבאים, אשר נזכרו אף בפסק דינו של בית הדין הארצי בעניין **חדוות הורים**:

**"בתיקון 113 קבע המחוקק מנגנון תלת-שלבי לגזירת העונש. בשלב הראשון - המקדמי, נדרש בית המשפט לבדוק האם הנאשם שלפניו הורשע בכמה עבירות, להבדיל**



מהרשעה בעבירה יחידה. במידה ומדובר בכמה עבירות, על בית המשפט לקבוע האם הן מהוות אירוע אחד או כמה אירועים נפרדים. אם מדובר באירוע אחד, ימשיך בית המשפט 'כרגיל', אל שני השלבים הבאים (קרי, יקבע מתחם ענישה לאירוע כולו ויגזור עונש כולל לכל העבירות הקשורות לאותו אירוע (סעיף 40(א) לחוק העונשין)). לעומת זאת, במידה ובית המשפט מצא כי בעבירות שבהן הורשע הנאשם מדובר בכמה אירועים, יקבע עונש הולם לכל אירוע בנפרד, ולאחר מכן יוכל לגזור עונש נפרד לכל אירוע (בד בבד עם קביעה האם ירוצו העונשים בחופף או במצטבר), או עונש כולל לאירועים כולם (סעיף 40(ב) לחוק העונשין); בעקבות המסקנה שהתקבלה בשלב הראשון ימשיך בית המשפט לשני השלבים הבאים: בשלב השני קובע בית המשפט מתחם ענישה ראוי בהתחשב בעבירה ובנסיבות הקשורות בביצועה; ובשלב השלישי נבחנות הנסיבות שאינן קשורות לעבירה, ובהתחשב בהן גוזר בית המשפט על הנאשם עונש המצוי במתחם הענישה שנקבע בשלב השני (אלא אם מתקיים אחד משני חריגים שיפורטו להלן). כאן המקום לציין כי הנסיבות הקשורות לביצוע העבירה הנבחנות בעת קביעת מתחם הענישה (כמפורט בסעיף 40ט לחוק העונשין), והנסיבות שאינן קשורות לביצוע העבירה הנבחנות בגזירת העונש (כמפורט בסעיף 40יא לחוק העונשין) אינן רשימה סגורה, ואין בנסיבות שציין המחוקק ופרטן במפורש, כדי לגרוע מסמכות בית המשפט לשקול נסיבות נוספות (סעיף 40יב לחוק העונשין).

(ע"פ 8641/12 סעד נ' מדינת ישראל (5.8.13) (הדגשות במקור); וכן ראו ע"פ 2918/13 דבס נ' מדינת ישראל (18.7.13); עניין חדוות הורים).

מכאן, אעבור לבחון את השיקולים המנחים בהתאם להוראות התיקון ולשלבים שנקבעו בפסקי הדין לעיל.

### האם לפנינו אירוע אחד או כמה אירועים?

8. המאשימה הורשעה באי תשלום שעות נוספות ואי מסירת תלושי שכר בהתאם לחמישה עובדים, וכן באי מסירת הודעה לעובד לארבעה עובדים, חלקם חופפים.
9. לאור הוראות סעיף 40יג לחוק העונשין, ככל שהנאשם הורשע בכמה עבירות המהוות אירוע אחד, יקבע מתחם עונש הולם לאירוע כולו ויגזור עונש כולל לכל העבירות בגין אותו אירוע. בסעיף קטן ג' הבהיר המחוקק כי בגזירת העונש יתחשב בית המשפט, בין השאר, במספר העבירות, בתדירותן ובזיקה ביניהן וישמור על יחס הולם בין חומרת מכלול המעשים ומידת אשמו של הנאשם.
10. בעניין זה מאזכר בית הדין הארצי בעניין חדוות הורים את הבחינה שהותוותה בפסיקה לצורך קביעת מהו "אותו מעשה" (לענין סעיף 186 לחוק סדר הדין הפלילי [נוסח משולב], תשמ"ב - 1982), כדלקמן:

"שניים הם מבחני העזר אשר פותחו בפסיקה לצורך הכרעה בסוגיה זו: המבחן הצורני עובדתי הבוחן האם הפעולות, אף שהן עוקבות ובוצעו ברצף, נפרדות וניתנות לפיצול; והמבחן המהותי-מוסרי, בגדרו יש לבחון, בין היתר, את חשיבותו של הערך הנפגע, את ריבוי הנפגעים ואת השיקול המוסרי אליו מצטרף גם שיקול ההרתעה (ע"פ 8748/08 ברכה נ' מדינת ישראל, מיום 10.10.11...) לפי גישה זו, השאלה מהו אותו "מעשה" אמנם אינה זהה לשאלה מהו אותו "אירוע", אך גם לצורך השאלה מהו "אירוע" ניתן



להיעזר במבחן הצורני-עובדתי וכן במבחן האינטרס המוגן.

...

**בפסיקת בית המשפט העליון ... הסכימו שלושת השופטים כי יש להבחין בין "אירוע" לבין "מעשה" וכי "אירוע" הוא מונח רחב יותר אשר יכול לכלול מספר מעשים. לפי דעת הרוב (מפי השופטת דפנה ברק-ארז), כאירוע אחד תיחשבה מספר עבירות שיש ביניהן "קשר הדוק", דוגמת סמיכות זמנים או היותן חלק מאותה תוכנית עבריינית. (עניין חדוות הורים)**

11. נוכח האמור, בהתחשב בכך שהעבירות הנן זהות ונעברו כולן בסמיכות בין החודשים יוני - אוגוסט 2010 באותן נסיבות, על ידי אותו המעסיק ונתגלו במהלך אותה ביקורת, החלטתי לראות בכל סוג עבירה כאירוע אחד (כפי שעולה מן התיאור העובדתי בסעיפים 3-4 לגזר דיני), כדלקמן: 11 העבירות בעניין אי תשלום שעות נוספות יראו כאירוע אחד שבו 11 מעשים; 11 העבירות בעניין אי מסירת תלושי שכר ערוכים כדין יראו כאירוע אחד שבו 11 מעשים; ו-4 העבירות בעניין אי מסירת הודעה לעובד יראו אף הן כאירוע אחד שבו 4 מעשים.

יובהר כי מעבר לכך שלא מצאתי לנכון להגדיר לכל אחת מן העבירות מתחם ענישה נפרד באופן מלאכותי המתעלם מן הקשר ביניהן, אף המאשימה בטיעוניה ביצעה חלוקה של הקנסות באותו האופן.

#### **קביעת מתחם העונש הראוי**

12. בשלב קביעת מתחם הענישה, יש לתת משקל לערך החברתי הנפגע ולחומרת הפגיעה בו, למדיניות הענישה הנהוגה בעבירה, כמו גם לנסיבות הסובבות את ביצועה.

משקבעתי כי יש להתייחס לכל סוג עבירה כאירוע, אקבע מתחם ענישה לכל אחד מן האירועים, כפי שיבואר להלן.

#### **מתחם הענישה ההולם בגין עבירת אי תשלום שעות נוספות.**

13. בבגץ 1678/07 **יולנדה גלוטן - פורמלי בית הדין הארצי לעבודה** (29.11.2009), הטיב בית המשפט העליון לנסח את תכליתו הסוציאלית של חוק שעות עבודה ומנוחה, כדלקמן:

**"תכליתו המרכזית של חוק שעות עבודה ומנוחה, כפי שמעיד עליו שמו, היא להבטיח כי יתקיים איזון ראוי בחייו של אדם בין השעות שאותן הוא מקדיש לעבודתו לבין שעות הפנאי. החוק יוצא חוצץ נגד המגמה הרווחת בשוק העבודה, של עבודה לאורך שעות ארוכות ביותר, ומבקש לשמור על כבודם של העובדים."**

14. אמנם קיימת חומרה מושגית בביצוע עבירה זו, של פגיעה ברווחת העובד ובכבוד האדם, אולם בעניינו לטעמי מדובר בפגיעה בהיקף מצומצם יחסית. אזכיר כי מדובר באי תשלום של סכומים נמוכים בסך עשרות שקלים בלבד לכל עובד, אשר הנאשמת השלימה תשלומיהם מיד בסמוך לקבל הדו"ח מטעם המאשימה.

בבוא בית הדין לקבוע את מתחם הענישה ההולם, עליו להתחשב בנסיבות הקשורות בביצוע העבירה, בהתאם להוראות סעיף 40ט לחוק העונשין, הכוללות, בין היתר, את הנזק הנגרם מביצוע העבירה. בענייננו, הנאשמת השלימה את הסכומים (הנמוכים) החסרים לעובדים מיד בסמוך לקבל הדו"ח מטעם המאשימה, כך שהנזק הנגרם מביצוע העבירה אינו מהותי.



15. הקנס המקסימאלי בגין עבירה כגון דא, לפי סעיף 26(א) לחוק, הינו 14,400 ₪ ובעניינו 158,400 ₪ (14,400 ₪ \* 11 יחידות עבירה).

בשים לב למדיניות הענישה הנהוגה בעבירה על חוק שעות עבודה ומנוחה ולעונשים שנגזרו הלכה למעשה על עבירות דומות בבתי הדין השונים, לרבות במסגרת הסדרי טיעון, יש לקבוע את מתחם הענישה בשיעור של 20% - 75% מן הקנס המקסימאלי.

(ראו והשוו: שע"מ (ת"א) 43496-07-10 **מדינת ישראל - סיגלית לוי** (10.6.14) - 20%-50%; ת"פ (ת"א) 2304/09 **מדינת ישראל - אלטרנטיבה שירותי אבטחה בע"מ** (3.7.14) - 40%-75%; ת"פ (ב"ש) 1239/09 **מדינת ישראל - א.ב.א ויקטורי חב' לניהול ואחזקות בע"מ** (1.5.14) - 50%-75%; ת"פ (י-ם) 23003-08-11 **מדינת ישראל - יוסף חי נסים** (26.11.14) - 20%-40%).

מתחם הענישה ההולם בגין עבירת אי מסירת תלושי שכר ערוכים כדן.

16. חוק הגנת השכר הינו חוק מגן ובאופן עקרוני הפרתו מהווה פגיעה בשכר העובד ובתנאיו הסוציאליים. ברי כי אין צורך להכביר מילים על חשיבותו של תלוש השכר לעובד, אולם בעניינו מדובר באי מסירת תלושי שכר ערוכים כדן, הואיל ולא שולמו כראוי סכומי שעות נוספות, להבדיל מעבירות חמורות יותר כגון אי מסירת תלושי שכר כלל או אי העברת ניכויים מהשכר וכיו"ב.

ודוק, בעניינו ניתן לראות למעשה בעבירה זו כ"טעות נגררת", שהרי עיקר העבירה מקורה באי תשלום השעות הנוספות ואלמלא כך, היו תלושי השכר תקינים. אשר על כן, אינני רואה פגיעה מהותית בערך החברתי המוגן בחוק.

כמו כן, וכאמור בסעיף 15 לעיל, במסגרת השיקולים שיש להביאם בחשבון במסגרת קביעת מתחם הענישה על פי סעיף 40ט לחוק העונשין, אף הנזק הנגרם כתוצאה מן ההפרה אינו גבוה.

17. הקנס המקסימאלי בגין עבירה כגון דא, לפי סעיף 25ב(א) לחוק הגנת השכר, הינו 14,600 ₪ (158,400 ₪ \* 11 יחידות עבירה).

מדיניות הענישה הנהוגה בעבירות על חוק הגנת השכר לרוב קשורה במעשים חמורים הקשורים בפגיעות מהותיות יותר מעניינו בשכר העובד ובזכויותיו. אשר על כן, בהתחשב בין היתר בנסיבות ביצוע העבירה ובנזק הנגרם, הנני קובעת את מתחם הענישה בגין עבירה זו על סך של 10%-30% מהקנס המקסימאלי.

(ראו והשוו: ת"פ (י-ם) 23003-08-11 **מדינת ישראל - יוסף חי נסים** (26.11.14) - 10%-30%; תפ (י-ם) 19202-01-11 **מדינת ישראל - ד. דדון השקעות בע"מ** (21.5.14) - 25%-75%).

מתחם הענישה ההולם בגין עבירת אי מסירת הודעות לעובדים

18. תכליתו של חוק הודעה לעובד הינה להבטיח כי בידי העובד יהיה מידע בדבר תנאי עבודתו על מנת לאפשר לו לעמוד על זכויותיו ולמנוע התחמקותם של מעסיקים ממילוי התחייבויותיהם. כפי שציינתי בהכרעת הדין, מסירת הודעה כאמור אינה עניין טכני, אלא מהווה חלק מן החובה לנהוג בתום לב ובדרך מקובלת ביחסי עבודה, ואין במסירת הודעה בעל פה כדי לייתר את החובה הכלולה בחוק (ע"ע (ארצי) 154/10 **שניידר קלרה - נצינים אבטחה בע"מ** (3.5.11)).

אכן, אף בעניין זה קיימת חומרה באי מסירת הטפסים במועד הקבוע בחוק.



עם זאת, לא מדובר בעובדים אשר קיים בדם קושי אינהרנטי ללמוד ולעמוד על זכויותיהם, כגון עובדים זרים או נוער.

19. זאת ועוד, במסגרת קביעת מתחם הענישה, על פי סעיף 40ט לחוק העונשין, יש להביא בחשבון כי הנזק הנגרם כתוצאה מן ההפרה אינו גבוה, שכן הנאשמת ריפאה את הפגם זה מכבר, והעבירה לעובדים הודעה מיד ובסמוך לאחר קבלת מכתב ההתראה מהמאשימה.
  20. הקנס המנהלי בגין עבירת תאגיד על סעיף 4 לחוק הודעה לעובד, כאמור **בתקנות עבירות מנהליות (קנס מנהלי - מסירת הודעה אודות תנאי עבודה), תשס"ב - 2002**, הינו 2,000 ₪ ואילו הקנס המקסימאלי הפלילי בגינה הינו 14,400 ₪ על פי אותו סעיף, ובענייננו 57,600 ₪ (14,000 ₪ \* 4 יחידות עבירה).
  21. בשים לב למדיניות הענישה הנהוגה בעבירה כגון דא, לרבות במסגרת הסדרי טיעון, ובהתחשב כי במרבית המקרים, שלא כבענייננו, מדובר בנוער, יש לקבוע את מתחם הענישה על סך של 10% - 30% מן הקנס המקסימאלי.
  - (ראו והשוו: שע"מ (ב"ש) 19220-05-10 **מדינת ישראל - א'. דינמיקה שירותים 1990 בע"מ** (3.7.13) - בין הקנס המנהלי לקנס הפלילי; ת"פ (ב"ש) 1343/09 **מדינת ישראל - 23 רנואר אופנה ייצור ושיווק בע"מ** (2.4.13) - הסדר טיעון בגובה כ-20%; תפ (ב"ש) 1381/09 **מדינת ישראל נ' א.ש.ע.מ. יזמות ועסקים בע"מ.א.ש.ע.מ. יזמות ועסקים בע"מ** (14.4.15) - הקנס המנהלי - 30% מהקנס הפלילי)
- העונש**
22. בהתאם לתיקון 113, לאחר קביעת מתחם הענישה ההולם, יש לגזור את עונשה של הנאשמת הספציפית בתוך אותו מתחם. בשלב זה על בית הדין לסקור האם מתקיימים שיקולים חריגים, המצדיקים סטייה ממתחם הענישה כלפי הנאשמת (סעיף 40ג(ב)). ככל ובית הדין ולא מצא שיקולים כאלה, עליו לעבור לבחון את הנסיבות אשר אינן קשורות בביצוע העבירה בהתאם לסעיף 40יא.
  - א. הנאשמת נטלה אחריות ודאגה להשלים את הסכומים החסרים לעובדים ולרפא את הפגמים אשר נפלו בצורת העסקתם מיד לאחר קבלת דו"ח המאשימה, ולרבות החלפת תוכנת החישוב ורואה החשבון.
  - ב. הסכומים אשר לא העבירה הנאשמת לעובדים אינם גבוהים והעבירות משתרעות על פני תקופה קצרה יחסית.
  - ג. הנאשמת אינה עסק גדול במיוחד, משאביה הינם דלים, וברי כי השתת קנס מקסימאלי כמבוקש עלולה לפגוע ביכולתה להמשיך ולנהל את עסקה.
  - ד. חלק מן העבירות בהן הורשעה הנאשמת כרוכות זו בזו, שכן אותם חמישה עובדים אשר לא שולמו להם שעות נוספות כמתחייב על פי חוק, הם אותם עובדים אשר לא נמסרו להם תלושי שכר ערוכים כדין ובאותם החודשים.
23. בנסיבות העניין, בהתחשב במכלול השיקולים לעיל, שוכנעתי כי יש להיצמד במקרה זה לרף התחתון שקבעתי לכל עבירה, ומשכך ומשיקולי שיקום יש להסתפק בהטלת קנסות כדלקמן:



א. בגין עבירות על חוק שעות עבודה ומנוחה 30% מן הקנס המקסימאלי - 47,520 ₪.

ב. בגין עבירות על חוק הגנת השכר 10% מן הקנס המקסימאלי - 16,060 ₪.

ג. בגין עבירות על חוק הודעה לעובד 30% מן הקנס המקסימאלי - 17,280 ₪.

24. הקנס האמור בסך כולל של 80,860 ₪ ישולם ב-36 תשלומים חודשיים, שווים ורצופים. תשלום ראשון יבוצע ביום 1.8.15 והיתר באופן רציף כל חודש עוקב.

בנוסף, הנאשמת תחתום על התחייבות להימנע מביצוע עבירות נשוא כתב האישום בהן הורשעה למשך 3 שנים ממועד גזר הדין, שאם לא כן תחויב ללא תנאי בקנס המקסימאלי הקבוע בחוק לעבירות אלה, היינו 374,400 ₪.

25. הנאשמת תפנה למזכירות בית הדין על מנת לחתום על התחייבות כאמור ולקבל שוברים לתשלום וזאת עד ליום 15.7.15.

26. בהתאם להסכמת הצדדים גזר הדין ישלח אליהם באמצעות הדואר.

**זכות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה בתוך 45 ימים.**

ניתן היום, י"ט סיוון תשע"ה, 06 יוני 2015, בהעדר הצדדים.

---

[1] יצוין כי מאז שהוגש כתב האישום תוקן שם החוק, הנקרא כיום - "חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב-2002"

[2] חוק העונשין (תיקון מס' 113), התשע"ב - 2012 מיום 10.1.12