



ת"פ 30587/04/14 - מדינת ישראל נגד ש.ש.ח. אירועים בע"מ, חיים חדאד

בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ת"פ 30587-04-14
01 נובמבר 2015

לפני: כב' השופטת אורלי סלע - נשיאה

המאשימה: מדינת ישראל
ע"י ב"כ: עו"ד יצחק ששון

נגד

הנאשמים: 1. ש.ש.ח. אירועים בע"מ
2. חיים חדאד

מזדן

1. בתיק זה הוגש כתב אישום כנגד ש.ש.ח. אירועים בע"מ (להלן - הנאשמת) וכנגד חיים חדאד (להלן - הנאשם).

א. כנגד הנאשמת, הוגש כתב אישום בגין -

1. אי מסירת תלוש שכר, עבירה על סעיפים 24(א) ו- 25ב(א)(1) לחוק הגנת השכר, התשי"ח - 1958 (להלן - חוק הגנת השכר).

2. העסקת בני נוער ללא בדיקה ואישור רפואי, עבירה על סעיפים 11 ו- 33א(1) לחוק עבודת נוער, התשי"ג - 1953 (להלן - חוק עבודת הנוער).

3. העסקת בני נוער בלילה, עבירה על סעיפים 24 ו- 33א(2) לחוק עבודת הנוער.

ב. כנגד הנאשם הוגש כתב האישום בגין -

1. אי מסירת תלוש שכר - אחריות נושא משרה, עבירה לפי סעיף 26 לחוק הגנת השכר.

2. הפרת חובת פיקוח על ידי נושא משרה בתאגיד, עבירה על סעיף 38 לחוק עבודת הנוער.

עמוד 1



3. אי מילוי דרישת מפקח, עבירה על סעיפים 15ב ו- 15ג(ב) לחוק שכר מינימום, התשמ"ז 1987 (להלן -חוק שכר מינימום).

2. עובדות כתב האישום -

א. הנאשמת הינה חברה פרטית ובמועד הרלוונטי לכתב האישום הפעילה את אולם האירועים "אחוזת המלך שלמה".

ב. במועדים הרלוונטים לכתב האישום הנאשם שימש כמנהל ובעלים בנאשמת.

ג. בביקורת יזומה שנערכה ביום 9.8.10 על ידי מפקחי משרד הכלכלה עלה -

אישום ראשון - הנאשמת העסיקה עובדת אחת מבלי שמסרה לה תלושי שכר כנדרש בחוק הגנת השכר והנאשם לא עשה כל שביכולתו למניעת העבירה.

אישום שני - הנאשמת העסיקה נער מבלי שנבדק בדיקה רפואית ומבלי שקיבלה אישור רפואי להעסקתו והנאשם לא עשה כל שביכולתו למניעת העבירה.

אישום שלישי - הנאשמת העסיקה שני בני נוער בשעות הלילה בניגוד להוראות חוק עבודת נוער והנאשם לא עשה כל שביכולתו למניעת העבירה.

אישום רביעי - הנאשם לא המציא מסמכים בהתאם לדרישה מיום 19.10.10 ולא התייצב לחקירה במועדים שנקבעו בזימונים לחקירה שנשלחו לו בימים 25.11.10 ו- 4.1.11.

3. ביום 22.4.14 הוגש כתב האישום מושא גזר הדין.

4. הנאשמים הורשעו, על יסוד הודאתם, בעובדות שיוחסו להם בכתב האישום וזאת ללא ניהול הוכחות.

5. טיעוני המאשימה לעונש -

א. העבירות בהם הורשעו הנאשמים הינן בתחום חוקי המגן הסוציאליים שתכליתם להציב רף הגנה מינימלי ובמיוחד כאשר מדובר בהעסקת בני נוער.

ב. האישום הראשון שעניינו אי מסירת תלוש שכר מהווה פגיעה חמורה בזכויות העובד, במודעות שלו לזכויותיו וביכולת להגן עליהם, והינו בבחינת יחידת עבירה נפרדת שהקנס המקסימאלי בגינה הינו בסך 14,600 ₪.



- ג. האישום השני הינו העסקת נער ללא בדיקה ואישור רפואי ומדובר ביחידת עבירה אחת שהקנס המקסימאלי בגינה הינו בסך 58,400 ₪ כלפי הנאשמת ובסך 29,200 ₪ כלפי הנאשם. מטרתו של חוק עבודת הנוער הינו להגן על הנערים והנערות כדי למנוע ניצולם ולמנוע פגיעה בבריאותם ויש להחמיר בענישה עם הנאשמים שהפקירו את בריאותם של הנערים.
- ד. באישום השלישי שעניינו העסקת נערים בלילה מדובר בשתי יחידות עבירה, כאשר הקנס המקסימאלי בגין כל עבירה הינו בסך 58,400 ₪. איסור זה נועד להגן על הנערים המועסקים מפני ניצולם לרעה ופגיעה בזכויותיהם, פגיעה בשגרת חייהם ופגיעה בבריאותם.
- ה. האישום הרביעי מתייחס לנאשם בלבד ועניינו עבירה של אי מילוי דרישת מפקח. בעבירה זו יש כדי לפגוע פגיעה קשה בפעילות רשויות האכיפה במסגרת פעולותיהם לאכיפת הוראות החוק הקוגנטיות של דיני העבודה. הקנס המקסימאלי בגין עבירה זו הינו בסך 14,400 ₪ והואיל ומדובר בעבירה נמשכת, רשאי בית הדין להטיל קנס נוסף בסך 1,400 ₪ ובסך הכל קנס בסך 15,800 ₪.
- ו. מתחם העונש ההולם בגין כל העבירות בהן הורשעו הנאשמים הינו בשיעור שבין 40% ל- 60% מגובה הקנס המקסימאלי.
- ז. יש להטיל על הנאשמים קנס בשיעור 50% מגובה הקנס המקסימאלי ובסך הכל סך 94,900 ₪ על הנאשמת וסך 59,000 ₪ על הנאשם. העונש המבוקש הינו בהתחשב, מחד - בפגיעה בערך החברתי המוגן, בריבוי העבירות ומידת אחריותם של הנאשמים ומאידך - בחלוק הזמן מאז ביצוע העבירות, בעובדה שהנאשמת אינה מפעילה עוד את אולם האירועים ואיננה מעסיקה עובדים, בעובדה שהנאשמים בחרו להודות בעובדות שיוחסו להם בכתב האישום ובכך חסכו זמן שיפוטי יקר ובעובדה שהנאשמים נעדרים עבר פלילי.

7. טיעוני הנאשמים לעונש -

- א. אין ביכולתו של הנאשם לשלם את הקנס המבוקש.
- ב. הנאשם הוכרז כפושט רגל וכעת משתכר כ- 5,000 ₪ לחודש. אשתו של הנאשם נמצאת כיום בחופשת לידה ומשתכרת כ- 7,000 ₪ לחודש.
- ג. הנאשם הינו אב לארבעה ילדים 3, 7 ו-10, הוא מתגורר בשכירות ואין לו נכסים בבעלותו.
- ד. הנאשמת אינה פעילה והיא חדלת פירעון.

8. בתום ישיבת שמיעת הטיעונים לעונש ובעקבות בקשת הצדדים, ניתנה החלטה לפיה הנאשם ימציא למאשימה צו הכרזה כפושט רגל, מסמך המעיד על גובה התשלום החודשי במסגרת תיק פשיטת רגל וכן



כל מסמך נוסף המעיד על מצבו או מצב החברה וזאת לצורך בחינה מחודשת של המאשימה לעונש אותו התבקש בית הדין להשית על הנאשם.

9. לאחר קבלת המסמכים הגישה המאשימה הודעה אליה צורף פרוטוקול דיון מתיק פש"ר 57593-11-11 שהומצא על ידי הנאשם וממנו עולה כי ביום 15.8.12 ניתן צו כינוס על נכסיו והוא חוייב לשלם לקופת הכינוס סכום חודשי בסך 500 ₪ החל מיום 25.9.12. כמו כן, במסגרת ההודעה, טענה המאשימה כי הנאשם לא המציא מסמך המעיד על מצבו הכלכלי ויתרת החוב בתיק פשיטת רגל או על מצב החברה וכי בשיחה טלפונית עם הנאשם, הלה מסר שאין ברשותו מסמכים נוספים להמציא למאשימה. בעקבות האמור - הודיעה היא שלאחר ששקלה בכובד ראש את דברי הנאשם בטיעוניו לעונש ולאור פרוטוקול הדיון בתיק פש"ר עותרת המאשימה להטלת עונש מרף הענישה הנמוך, שהינו 40% מהעונש המקסימלי. המאשימה ביקשה להשית על הנאשמת קנס בסך 75,920 ₪ ועל הנאשם קנס בסך 47,200 ₪.

דיון והכרעה -

10. על גזר הדין שלפנינו חל תיקון 113 לחוק העונשין, התשל"ז - 1977 (להלן - התיקון) העוסק בהבניית שיקול הדעת השיפוטי בענישה וחל על כל התיקים בהם ניתנה הכרעת דין לאחר יום 10.7.2012.

מטרת התיקון, כפי שנקבעה בסעיף 40 א', הינה - "לקבוע את העקרונות והשיקולים המנחים בענישה, המשקל שיש לתת להם והיחס ביניהם, כדי שבית המשפט יקבע את העונש המתאים לנאשם בנסיבות העבירה".

העיקרון המנחה בענישה נקבע בסעיף 40 ב' - "העיקרון המנחה בענישה הוא קיומו של יחס הולם בין חומרת מעשה העבירה בנסיבותיו ומידת אשמו של הנאשם ובין סוג ומידת העונש המוטל עליו (בסימן זה העיקרון המנחה)".

11. התיקון לחוק מגדיר מהם השלבים בהבניית גזר הדין -

א. **קביעת מתחם העונש הולם** - בבוא בית המשפט לקבוע מתחם עונש הולם למעשה העבירה, עליו לעשות כן בהתאם לעקרון המנחה ובהתחשב בערך החברתי שנפגע מביצוע העבירה, במידת הפגיעה בו, במדיניות הענישה הנהוגה וכן בנסיבות הקשורות בביצוע העבירה (המפורטות בסעיף 40 ט), לרבות הנזק שנגרם מביצוע העבירה, הסיבות שהביאו את הנאשם לבצע את העבירה, מידת השליטה שלו על מעשיהן וגם מצבו הכלכלי של הנאשם. בשלב זה לא ניתן ביטוי לנסיבות האישיות של מבצע העבירה שאין קשורות לעבירה.

ב. **גזירת הדין** - בית המשפט מביא לידי ביטוי את הנסיבות האישיות של מבצע העבירה שאין קשורות למעשה העבירה, כגון: גילו, עברו הפלילי, נטילת האחריות, פגיעת העונש במשפחתו, נסיבות חיים קשות שהייתה להן השפעה על ביצוע העבירה, שיתוף הפעולה עם רשויות החוק ועוד. שיקולי הרתעת היחיד והרבים ונסיבותיו האישיות של הנאשם, אינם מאפשרים סטייה מן המתחם, אלא רק משפיעים על העונש בתוך המתחם.



ג. החוק מתייחס לשני שיקולים בגינם ניתן לחרוג ממתחם הענישה: השיקול השיקומי, המאפשר חריגה לקולא מהמתחם וכן שיקול ההגנה על שלום הציבור, המאפשר חריגה לחומרא מהמתחם.

ד. בית המשפט נדרש להתייחס למצב של ריבוי עבירות וריבוי אירועים (סעיף 40ג).

על בית המשפט לבחון האם הורשע הנאשם בכמה עבירות, להבדיל מהרשעה בעבירה יחידה. אם מדובר בכמה עבירות, על בית המשפט לקבוע אם הן מהוות אירוע אחד או כמה אירועים נפרדים.

במקרים בהם הרשיע בית המשפט את הנאשם במספר עבירות המהוות מספר אירועים, יש לקבוע תחילה את מתחם העונש ההולם לכל אירוע בנפרד או עונש כולל לכל האירועים. בגזירת העונש במקרים אלה יתחשב בית המשפט במספר העבירות, בתדירותן ובזיקה ביניהן וישמור על יחס הולם בין חומרת מכלול המעשים ומידת אשמו של הנאשם לבין סוג העונש.

ה. סעיף 14 לחוק העבירות המנהליות התשמ"ו - 1985 קובע כי אין לגזור קנס שהוא נמוך מהקנס המנהלי במועד ביצוע העבירה אלא מנימוקים שיירשמו. בע"פ 74/09 **מדינת ישראל נ' זיו אלון דור טכנולוגיות בע"מ** קבע בית הדין הארצי כי נקודת המוצא צריכה להיות, למעט במקרים חריגים, כפל הקנס המנהלי.

12. לאור העקרונות שפורטו לעיל, אבחן את השיקולים המנחים על פי הוראות התיקון.

13. הערך החברתי שנפגע מביצוע העבירות ומידת הפגיעה בו -

א. כתב האישום עוסק בהפרתם של שלושה חוקים - חוק הגנת השכר, חוק עבודת הנוער וחוק שכר מינימום. דומה שאין צורך להכביר במילים אודות מעמדם של חוקי המגן הסוציאליים אשר אין להקל ראש בחשיבותם. עבירה על חוקי המגן אין ראוי שתעבור לסדר היום. חוקי המגן, כפי שהם נקראים בפסיקה, כשמם כן הם, נועדו להגן על העובד ולשמור על זכויותיו ואין להתנות עליהם.

ב. על תכליתם של חוקי המגן עמדה סגנית הנשיא השופטת (בדימוס) אלישבע ברק במסגרת דב"ע 3-237/97 **עזרא שמואלי ואח' נ' מדינת ישראל נ' רשות השידור** (28.8.01) -

"חוקי המגן קובעים זכויות סוציאליות מינימליות לעובדים. החברה האנושית סבורה שזכויות מינימליות אלו הן כוח חיוני לעובדים שאין לאפשר לוותר עליו. יש להגן על העובדים. זהו הנימוק העיקרי לקוגנטיות של חוקי המגן. נימוק נוסף הוא המודעות של משפט העבודה לעמדת המיקוח החלשה של העובד. גישה זו מצאה לה ביסוס במשך כמה עשרות השנים לקיומו של משפט העבודה בישראל. בית הדין לא סטה מגישה זו במשך תקופה ממושכת וטוב שכן. יש חשיבות לכך שהמערכת המשפטית עמדה על נוקשות זו בתחילת דרכו של משפט העבודה. היה חשוב לבסס עקרונות אלו. כיום ההלכה מבוססת. ההגנה המוחלטת על זכויותיו המינימליות של העובד היא עובדה קיימת".

כן נאמר בע"ע (ארצי) 248/07 **מדינת ישראל, נציבות שירות המבחן תמיעדרבי**, (25.11.07) -

"זכויות מכח חקיקת המגן הינן בבחינת יסוד מכונן ביחסי עבודה, ויש להקפיד בשמירתן ובהרחבת תחולתן על כלל ציבור העובדים".



ג. באשר לעבירות על חוק עבודת הנוער בפרט - בע"פ (ארצי) 43/10 **אלוניאל בע"מ נ' מדינת ישראל - משרד המסחר והתעסוקה** (24.01.2013) נדונה העסקת בני נוער ביום המנוחה השבועי. בית הדין הארצי לעבודה עמד על החומרה שיש לראות בעבירות על החוק בהתייחסותו לאיסור החל לפי חוק עבודת הנוער לעומת ההיתר הכללי הקבוע בחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, וקבע -

"בקשר לכך יש להדגיש כי האיסור החל על העבדת נוער בשעות המנוחה השבועית הינו **איסור קטגורי**. עמדה על כך חברתי הנשיאה ארד בפסק דין שניתן מפיה בעניינה של המערערת שלפנינו, אף הוא בערעור על הרשעה שהורשעה בעבירה לפי חוק עבודת נוער, בצינה כי: "ההיתר הכללי הותקן מתוקף הסמכות הקבועה בסעיפים 11 ו-14 לחוק שעות עבודה ומנוחה, ועל-פי לשונו המפורשת מוגבל הוא לדל"ת אמותיו של חוק זה בלבד ולאיסור הקבוע בסעיף 9 לחוק שעות עבודה ומנוחה, בדבר העבדת עובד - שאינו נער - במנוחה השבועית. מנגד, אין חוק עבודת הנוער פותח ולו צוהר לאפשרות של העסקת נוער במנוחה השבועית, אף לא במסגרת ההיתר הכללי או שכמותו. בנדון זה מקובלת עלינו טענת המדינה, לפיה אי-החלתם של היתרים להעסקת עובד במנוחה השבועית על עובד אשר חוק עבודת הנוער חל עליו, נובעת **ממטרת המחוקק בחוק עבודת הנוער, ומכוונתו להעניק לבני נוער עובדים הגנה נוספת על זו המוענקת בחוק שעות עבודה ומנוחה לעובדים בגירים**. הנה-כי-כן, ההיתר הכללי מצטמצם בתחום הוראת החוק שמוצאו הימנה ובגדרה בלבד, ואין להרחיב ולפרש אותו על איסור שבחוק עבודת הנוער. משכך הוא, אף אין ההיתר הכללי עומד למערערים, כפטור להעסקת הנערים בשבת (פס"ד אלוניאל הקודם בע"מ 498-497) (ההדגשות הוספו - א.ס.).

ד. לאור האמור לעיל ומשהחוקים מטילים סנקציה פלילית על מעסיק העובר עליהם, וזאת ביתר שאת כאשר מדובר בחוק עבודת הנוער המטיל איסור קטגורי שבלתי ניתן לסיוג, ברי הוא כי משנקבע כי הנאשמים עברו על חוקי המגן עליהם ליתן על כך את הדין.

14. מדיניות הענישה הנהוגה בעבירות מושא כתב האישום -

א. **באשר לעבירת אי מסירת תלוש שכר לעובד לפי חוק הגנת השכר -**

באשר לעבירות על חוק הגנת השכר - בית דין זה קבע כי מתחם הענישה הראוי על עבירת ניכוי שכר שלא כדין לפי סעיפים 25א(6) ו-25ב(2) לחוק הגנת השכר הינו בין **25,000 ₪** לבין **75,000 ₪** (ר' - ת"פ (ב"ש) 31434-05-11 **מדינת ישראל נ' מפעלי נייר ירושלים ונאמן (2000) בע"מ**) ות"פ (ב"ש) 9933-03-14 **מדינת ישראל נ' באולינג אשדוד בע"מ** (16.3.15)).

באשר לעבירה של **אי מסירת תלוש שכר לעובד** לפי חוק הגנת השכר, בפסיקה שניתנה בעת האחרונה על ידי בתי הדין לעבודה, נקבע רף ענישה כלהלן -

במסגרת ת"פ (ב"ש) **מדינת ישראל נ' איל גרשון קדמון** (21.6.15), הורשע הנאשם בעבירה של אי מסירת תלושי שכר, לפי סעיף 24 לחוק הגנת השכר וסעיף 2(ב)(7) לחוק עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים), התשנ"א - 1991. מתחם הענישה שנקבע על ידי בית הדין, בעבירה של אי מסירת תלושי שכר, הינו קנס בשיעור שבין 20%-50% מהקנס המקסימלי, כלומר בסך שבין



2,920 ₪ ל-7,300 ₪.

בת"פ (ת"א) 51356-11-11 **מדינת ישראל נ' עצמון אבטחה - משמרות החופים בע"מ** (6.6.15), הורשעה הנאשמת, בין היתר, בעבירות של אי מסירת תלוש שכר לעובד, לפי סעיפים 24(ב) ו-25(א)(2) לחוק הגנת השכר. במסגרת גזר הדין נקבע כי מתחם הענישה הראוי הינו בשיעור שבין 10% - 30% מגובה הקנס המקסימאלי, כלומר בסכום שבין **1,460 ₪ ל-4,380 ₪**.

במסגרת ת"פ (י-ם) 23003-08-11 **מדינת ישראל נ' יוסף חי נסים** (26.11.14) הורשע הנאשם, על פי הודאתו, בין היתר, בעבירות של אי מסירת תלוש שכר לעובד לפי סעיף 24(א)(ג) לחוק הגנת השכר. בית הדין קבע כי מתחם הענישה הראוי הינו בשיעור שבין 10%-30% מהקנס המקסימאלי כלומר בסכום שבין **1,460 ₪ לבין 4,380 ₪**.

ב. באשר לעבירות לפי חוק עבודת הנוער -

במסגרת ת"פ (ב"ש) 1381/09 **מדינת ישראל נ' א.ש.ע.מ. יזמות ועסקים בע"מ** (14.4.15), הורשעה הנאשמת בעבירות כלהלן - העסקה של עשרה נערים ביום המנוחה השבועי, לפי סעיפים 21ב(1) ו-33ג(א)(2) לחוק עבודת הנוער, העסקת שני נערים מעבר ל-8 שעות ביום, לפי סעיפים 20(א) ו-33א(2) לחוק עבודת נוער, העסקת שני נערים ללא פנקס עבודה, לפי סעיפים 28 ו-33ג(א)(5) לחוק עבודת הנוער, אי-מסירת הודעה לארבעה עובדים בדבר תנאי עבודתם בניגוד לסעיף 1 לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב-2002 ואי-הצגת מודעה בדבר זכויות העובד, לפי סעיפים 6ב(א) ו-6ב(ד) לחוק שכר מינימום. בגזר הדין נקבע כי **מתחם העונשה הולם לכל חמשת האירועים** קנס בסך שבין סכום הקנס המנהלי לבין שיעור של 30% מגובה הקנס המקסימאלי הקבוע על כל חמשת האירועים. על הנאשמת הוטל קנס בסך **75,000 ₪** וזאת משנמצא על ידי בית הדין כי מתקיימים טעמים מיוחדים המצדיקים הטלת קנס הנמוך מגובה הקנס המנהלי שהוטל.

במסגרת ת"פ (ת"א) 10178-07-12 **מדינת ישראל נ' פיצה דומינו** (22.7.15) - הורשעה הנאשמת, על פי הודאתה, **בהעסקת בני נוער בלילה**, עבירה לפי סעיפים 24 ו-33א(2) לחוק עבודת הנוער ובהעסקת נערים בשעות מרובות בניגוד לסעיפים 20 ו-33א(2) לחוק עבודת הנוער. בגזר הדין נקבע כי מתחם הענישה הינו הסכום שבין מחצית מהעונש המקסימאלי בגין כל עבירה בסך **29,000 ₪** לבין כפל הקנס המנהלי שהוטל בסך **116,800 ₪**. בית הדין גזר על הנאשמת קנס בסך **30,000 ₪** בגין שני אישומים, וזאת משנמצא כי מתקיימים טעמים מיוחדים המצדיקים הטלת קנס הנמוך מגובה הקנס המנהלי שהוטל.

במסגרת ת"פ (י-ם) 97/10 **מדינת ישראל - משרד התמ"ת נ' המילניום השביעי בע"מ** (פורסם בנבו, 19.01.2012), הורשעה הנאשמת בעבירות על העסקת 2 עובדות ביום המנוחה השבועי, בניגוד לסעיפים 9 ו-26(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א - 1951 ובעבירה של העסקת נערה ביום המנוחה השבועי, לפי סעיף 21 לחוק עבודת הנוער. הנאשם הורשע, בין היתר, בעבירה של הפרת חובת פיקוח על ידי נושא משרה, לפי סעיף 38 לחוק עבודת נוער. במסגרת גזר הדין בית הדין השית על הנאשמת קנס בסך **35,000 ₪** ועל הנאשם קנס בסך **19,000 ₪**.

ג. באשר לעבירה של אי מילוי דרישת מפקח לפי חוק שכר מינימום -



במסגרת ת"פ (ב"ש) 1360/09 **מדינת ישראל נ' נועם עולם של שינה בע"מ** (לא פורסם) הורשע הנאשם, בין היתר, בעבירות של אי מילוי דרישת מפקח והפרעה למפקח לפי סעיפים 15ג(א) ו- 15ג(ב) לחוק שכר מינימום. במסגרת גזר הדין קבע בית דין זה כי מתחם הענישה הראוי בגין עבירות אלו הינו בסך שבין גובה הקנס המנהלי בסך **5,000 ₪** לבין סך **10,000 ₪**.

במסגרת הע"ז (ב"ש) 23037-08-11 **מדינת ישראל נ' עופר בוארון** (23.01.2014) הנאשם הורשע, בין היתר, בעבירה של אי תשלום שכר מינימום לאחד עשר עובדים, בניגוד לסעיף 14 לחוק שכר מינימום. בית הדין קבע, בגזר הדין, כי מתחם הענישה הראוי בגין העבירה על חוק שכר מינימום הינו ביוקנסהמנהליהעומדעל סך **5,000 ₪** לבין **50%** מגובה הקנס המירביהמצטבר.

במסגרת ת"פ (ב"ש) 1193-09 **מדינת ישראל נ' אהרון חמו ובניו (ש.י.א.) בע"מ** (21.06.2015) הורשע הנאשם בעבירה של אי מילוי אחר דרישת מפקח, לפי סעיף 15ג(א) לחוק שכר מינימום. בגזר הדין נקבע כי מתחם הענישה ההולם בגין עבירה זו נע בשיעור שבין **30%** ל-**60%** מגובה הקנס המקסימאלי, שהינו בסך **14,400 ₪**.

ת"פ (ב"ש) 1010-10 **מדינת ישראל נ' אבו שנתה בע"מ** (13.10.2013) הורשע הנאשם בעבירה של עיסוק כקבלן כוח אדם ללא קבלת היתר, לפי סעיפים 2 (א) ו-20 (ב) לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו - 1996 ובעבירה של אי מילוי דרישת מפקח, לפי סעיף 15ג(ב) לחוק שכר מינימום. במסגרת הסדר טיעון סגור, בית הדין גזר על הנאשם קנס בסך **40,000 ₪**.

במסגרת ת"פ (ת"א) 507/03 **מדינת ישראל נ' ר.מ. האומן נציגויות וסחר בע"מ** (30.12.04) (ניתן לפני התיקון), הורשע הנאשם בעבירות של אי מילוי דרישת מפקח והפרעה למפקח לפי סעיף 15ג(ב) ו- 15ג(א) לחוק שכר מינימום. באותו מקרה בית הדין גזר על הנאשם קנס בסך **8,000 ₪** בגין שתי העבירות, המהווה כ- 3% בלבד מהסכום המקסימאלי הנטען (הכולל גם קנס בגין עבירה נמשכת), וזאת לאור נסיבותיו האישיות והקשות של הנאשם.

15. הנסיבות הקשורות בביצוע העבירה -

א. על פי סעיף 40ט לחוק העונשין, בבוא בית המשפט לקבוע את מתחם הענישה ההולם בנסיבות הקשורות לביצוע העבירה נדרש בית המשפט להתחשב, לקולא או לחומרא, בנסיבות כדלקמן -
"א) בקביעת מתחם העונש ההולם למעשה העבירה שביצע הנאשם כאמור בסעיף 40ג(א), יתחשב בית המשפט בהתקיימותן של נסיבות הקשורות בביצוע העבירה, המפורטות להלן, ובמידה שבה התקיימו, ככל שסבר שהן משפיעות על חומרת מעשה העבירה ועל אשמו של הנאשם:

(1) התכנון שקדם לביצוע העבירה;

(2) חלקו היחסי של הנאשם בביצוע העבירה ומידת ההשפעה של אחר על הנאשם בביצוע העבירה;

(3) הנזק שהיה צפוי להיגרם מביצוע העבירה;

(4) הנזק שנגרם מביצוע העבירה;



- (5) הסיבות שהביאו את הנאשם לבצע את העבירה;
- (6) יכולתו של הנאשם להבין את אשר הוא עושה, את הפסול במעשהו או את משמעות מעשהו, לרבות בשל גילו;
- (7) יכולתו של הנאשם להימנע מהמעשה ומידת השליטה שלו על מעשהו, לרבות עקב התגרות של נפגע העבירה;
- (8) מצוקתו הנפשית של הנאשם עקב התעללות בו על ידי נפגע העבירה;
- (9) הקרבה לסייג לאחריות פלילית כאמור בסימן ב' לפרק ה'1;
- (10) האכזריות, האלימות וההתעללות של הנאשם בנפגע העבירה או ניצולו;
- (11) הניצול לרעה של כוחו או מעמדו של הנאשם או של יחסיו עם נפגע העבירה.
- (ב) לעניין נסיבות כאמור בסעיף קטן (א)(6) עד (9), בית המשפט יתחשב בהן ככל שסבר שהן מפחיתות את חומרת מעשה העבירה ואת אשמו של הנאשם, ולעניין נסיבות כאמור בסעיף קטן (א)(10) ו-(11) - ככל שסבר שהן מגבירות את חומרת מעשה העבירה ואת אשמו של הנאשם."

ב. בעניינינו, הנזק שנגרם מביצוע העבירות מושא כתב האישום הינו שלעובדת אחת לא נמסרו תלושי השכר ובכך נמנעה ממנה האפשרות לדעת פרטים על תנאי העסקתה ולבחון האם קיבלה את כל הזכויות להן היא זכאית במסגרת עבודתה. כמו כן, בעקבות העבירות מושא כתב האישום, הועסקו בני נוער בשעות הלילה מבלי שנבחן מצבו הרפואי של אחד מהם.

לזאת אוסיף, כי מטיעוני הנאשמים לא הוברר לבית הדין האם תוקנו הפגמים שנוצרו כתוצאה מביצוע העבירות מושא כתב האישום והאם הנזק מוזער לאחר ביצוען.

יוער, כי משלא הוצג לבית הדין מסמך המעיד כי הנאשמת הינה חדלת פירעון, כטענת הנאשם, אין בית הדין יכול להסיק כי מדובר בנאשמת שאינה פעילה אשר אינה עתידה להעסיק עוד עובדים בעתיד. עם זאת, מטיעוני המאשימה עולה כי הנאשמת כבר אינה מפעילה את אולם האירועים.

יחד עם כל האמור, יש להתחשב בכך שהנאשמים לא מיוצגים ומשום כך נבצרה מהם האפשרות לשטוח את טענותיהם כדבעי במסגרת הטענות לעונש ולהראות נסיבות שיש בהן כדי להקל על עונשם. כמו כן, בפני בית הדין הוצג מסמך לפיו ביום 15.8.12, כשנתיים לאחר ביצוע העבירות, ניתן צו כינוס כנגד הנאשם. הגם שלא ניתן להבין מאותו מסמך מה מצב תיק הכינוס של הנאשם, מה היקף חובות הנאשם לנושיו והאם הוא סיים לשלם את חובו לקופת הכינוס, ברי כי מדובר בנאשם שנקלע לקשיים כלכליים וייתכן כי העבירות מושא כתב האישום הינן כתוצאה מהמצב הכלכלי הקשה בו היה שרוי הנאשם.

ג. באשר לסוגיית ריבוי עבירות ובהתאם להוראות סעיף 40 יג -

באשר לעבירה על חוק הגנת השכר - מדובר ביחידת עבירה אחת.

באשר לעבירה על חוק עבודת הנוער - לטענת המאשימה האישום השני מהווה יחידת עבירה אחת בעוד שבאישום השלישי מדובר בשתי יחידות עבירה כלפי שני עובדים, ובסך הכל מדובר בשלוש יחידות עבירה על חוק עבודת הנוער. אכן, המדובר בשתי עבירות נפרדות, שאחת מהן בוצעה כלפי שני עובדים. עם זאת, משמדובר בעבירות שהתבצעו באותה משמרת בה



נערכה הביקורת ושהתגלו במועד אחד ובביקורת אחת שנערכה בנאשמת, יש לראות בעבירת העסקת בני נוער בלילה כיחידת עבירה אחת ובעבירת העסקת נער ללא אישור רפואי ובדיקה רפואית כיחידת עבירה אחת ובסך הכל, **שתי** יחידות עבירה על חוק עבודת נוער.

באשר לעבירה של אי מילוי דרישת מפקח - מדובר ביחידת עבירה אחת.

16. מתחם הענישה הראוי -

לאחר סקירת הערך החברתי שנפגע מביצוע העבירה ומידת הפגיעה בו, מדיניות הענישה הנהוגה בכל אחת מן העבירות, הנסיבות הקשורות בביצוע העבירה וגובה הקנס המקסימאלי המנהלי על כל אחת מהעבירות, הנני קובעת את מתחם הענישה הראוי כלהלן -

א. **באשר לעבירת אי מסירת תלוש שכר לעובד לפי חוק הגנת השכר -**

באשר לנאשמת - מתחם הענישה הראוי הינו בשיעור שבין 20%-50% מסכום הקנס המקסימאלי, (הנטען על ידי המאשימה במסגרת הטיעונים לעונש) ובסך הכל בין סך **₪ 3,000** ל-**₪ 7,300**.

באשר לנאשם - לאור הוראות סעיף 26(ב) לחוק הגנת השכר, הקובע כי הקנס המוטל על נושא משרה בתאגיד הינו מחצית מסכום הקנס המוטל על תאגיד בגין עבירה זו, הנני קובעת כי מתחם הענישה הראוי הינו מחצית ממתחם הענישה שנקבע לנאשמת, ובסך הכל בין סך **₪ 1,500** ל-**₪ 3,650**.

ב. **באשר לעבירות לפי חוק עבודת הנוער -**

באשר לנאשמת - לאור סעיף 33 לחוק עבודת הנוער, אשר קובע כי הקנס המוטל על תאגיד שביצע עבירה לפי 33א הינו כפל הקנס הקבוע לאותה עבירה, הנני קובעת כי מתחם הענישה הראוי הינו בין גובה כפל הקנס המנהלי לבין מחצית מגובה הקנס המרבי הקבוע לאותה עבירה ובסך בין **₪ 5,000** ל-**₪ 29,200**.

באשר לנאשם - מתחם הענישה הראוי הינו בין גובה הקנס המנהלי לבין מחצית מגובה הקנס המרבי הקבוע לאותה עבירה ובסך הכל בין סך **₪ 2,500** ל-**₪ 21,900**.

ג. **באשר לעבירה לפי חוק שכר מינימום -** מתחם הענישה הראוי הינו בין גובה הקנס המנהלי בסך **₪ 5,000** ל-**₪ 10,000**.

אציין שבהתחשב במידת הפגיעה בערך המוגן, כפי שפורטה לעיל, לא ראיתי הצדקה לקבוע רף תחתון נמוך מגובה הקנס מנהלי ובמקביל לא שוכנעתי שיש להגדיל את הרף התחתון באופן שיחושב לפי כפל הקנס המנהלי וזאת, בין היתר, לאור מצבם הכלכלי של הנאשמים והעובדה שלאור מועד ביצוע העבירות, פחת בהרבה גורם ההרתעה.

העונש -

17. על פי הוראת סעיף 40 ג(ב) יש לגזור את העונש מתוך מתחם הענישה הראוי בהתחשב בנסיבות שאינן קשורות בביצוע העבירה (כאמור בסעיף 40א). בענייננו, הנסיבות אשר אינן קשורות בביצוע העבירה אשר יש בהן כדי להשפיע על העונש הינן כדלקמן -



א. אין לנאשמים הרשעות קודמות בבית דין זה.

ב. הנאשמים לקחו אחריות על מעשיהם ובחרו להודות בעובדות כתב האישום ללא ניהול הוכחות ובכך חסכו זמן שיפוטי יקר.

ג. הנאשמת אינה מפעילה עוד את אולם האירועים מושא כתב האישום.

ד. כנגד הנאשם ניתן צו כינוס והוא מצוי בהליכי פשיטת רגל ומשנת 25.9.12 משלם לקופת הכינוס סך 500 ₪ בחודש. הנאשם הינו אב לארבעה ילדים והוא ואשתו משתכרים ביחד סכום חודשי בסך כ- 12,000 ₪.

בנסיבות אלה, גזירת קנס משמעותי על הנאשם, בנוסף על הפגיעה הקשה בנאשם ובמשפחתו, עלול לפגוע גם בנושיו של הנאשם אשר חלקם בקופת הכינוס יקטן.

ד. העבירות בוצעו בשנת 2010 וכתב האישום בגין הוגש רק ביום 22.4.14, בחלוף כ- 4 שנים, דבר המפחית בהרבה את גורם ההרתעה.

ה. כיום הנאשם הינו שכיר והוא אינו עוסק עוד במשלח ידו ואינו מעסיק עובדים.

ו. הנאשמים אינם מיוצגים בהליך מושא כתב האישום וייתכן כי הדבר מנע מהם לטעון טיעוניהם באופן מספק ולהציג בפני בית הדין את כל המסמכים הנדרשים המצדיקים הקלה בעונשם.

18. א. **באשר לנאשמת** - בהתחשב בכל האמור שוכנעתי כי תכלית הענישה תוגשם אף בקנס שיהיה בגובה סכום רף הענישה התחתון של מתחם הענישה בעבירה על חוק הגנת השכר ובכל אחת מן העבירות על חוק עבודת הנוער מרף הענישה הנמוך.

ב. **באשר לנאשם** - שוכנעתי כי נסיבותיו המיוחדות של תיק זה, בהן ניתן כנגד הנאשם צו כינוס נכסים וכאשר כתב האישום הוגש כארבע שנים לאחר הביקורת שנערכה והנאשם אינו מיוצג, שיקולי שיקום הנאשם מטים את הכף לחרוג ממתחם הענישה שנקבע לגבי עבירת חוק הגנת השכר ועבירת חוק שכר מינימום.

לפיכך, הנני קובעת כי בעבירות על חוק הגנת השכר וחוק שכר מינימום תכלית הענישה תוגשם אף בהטלת קנס שיהיה בגובה הרף התחתון של מתחם הענישה, ובעבירה של חוק עבודת הנוער תכלית הענישה תוגשם בקנס שיהיה ברף התחתון של מתחם הענישה.

19. א. הנני משיתה על הנאשמת קנס בסך **3,000 ₪** בגין העבירה על חוק הגנת והשכר וקנס בסך **10,000 ₪** בגין כל אחת מיחידות העבירה על חוק עבודת הנוער, וסך הכל 2 יחידות עבירה.

סה"כ הקנס בסך **23,000 ₪** ישולם ב- 8 תשלומים חודשיים שווים ורצופים בסך **2,875 ₪** כל תשלום כאשר התשלום הראשון יתבצע ביום **25.11.15** וכל 25 לחודש שאחריו.

ב. הנני משיתה על הנאשם קנס בסך **1,500 ₪** בגין העבירה על חוק הגנת השכר, קנס בסך **5,500 ₪** בגין שתי העבירות על חוק עבודת הנוער וקנס בסך **5,000 ₪** בגין העבירה על חוק שכר מינימום.

סה"כ הקנס בסך **12,000 ₪** ישולם ב- 60 תשלומים חודשיים שווים ורצופים בסך **200 ₪** כל תשלום



כאשר התשלום הראשון יתבצע ביום **25.11.15** וכל **15** לחודש שאחריו.

ג. כל אחד מהנאשמים יחתום על התחייבות לפי סעיף 72 לחוק העונשין, התשל"ז - 1977 בתוך 14 יום מקבלת גזר הדין.

אם הנאשמת תעבור עבירה על החוקים מושא כתב האישום בתיק 3 שנים ממועד מתן גזר הדין, יושת עליה קנס בסך 14,600 ₪ בגין כל עבירה על חוק הגנת השכר וקנס בסך 58,400 ₪ בגין כל עבירה על חוק עבודת הנוער.

אם הנאשם יעבור עבירה על החוקים מושא כתב האישום בתוך 3 שנים ממועד מתן גזר הדין, יושת עליו קנס בסך 14,600 ₪ בגין כל עבירה על חוק הגנת השכר, קנס בסך 29,200 ₪ בגין כל עבירה על חוק עבודת הנוער וקנס בסך 14,400 ₪ בגין כל עבירה על חוק שכר מינימום.

ניתן היום, י"ט חשוון תשע"ו, (01 נובמבר 2015), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.