

ת"פ 33282/09/13 - מדינת ישראל נגד שנ ערד 2000 בעמ' דוד כלאך

בית דין אזרוי לעובדה בתל אביב - יפו

ת"פ 13-09-20282 מדינת ישראל נ' שנ ערד 2000

בעמ' ואח'

ת"פ 14-04-444 מדינת ישראל נ' שנ ערד 2000

בעמ' ואח'

בפני כבוד השופטת אסנת רובוביץ' - ברכש

בעניין: מדינת ישראל ע"י ב"כ עו"ד אסף תומר

המאשימה

נגד

1. שנ ערד 2000 בעמ'

2. דוד כלאך ע"י ב"כ עו"ד סיגל מלמליאן-

אלימלך

הנאשמים

自然而 דין

1. ביום 10.01.17 ניתנה הכרעת הדין בעניינם של הנאשמים, במסגרת הורשעו הנאשמים בגין אי העברת סכומים שנוכו משכו של עובד ואי תשלום שכר מינימום. הנואשת 1 (להלן - **הנאשת או החברה**) הורשעה בעבירות לפי סעיפים 2(א) ו-14 לחוק שכר מינימום, התשמ"ז - 1987 (להלן - **חוק שכר מינימום**), וכן בעבירה לפי סעיף 26(א) לחוק הגנת השכר, תש"ח - 1958 (עובד לתיקון מס' 24 לחוק)[בעירה על סעיפים 25א(א) ו-25ב(ג) לחוק הגנת השכר](להלן - **חוק הגנת השכר**). הנואשם 2 (להלן - **הנאשם**) הורשע בעבירות אלו לפי סעיפים 2(א), 14 ו-15 לחוק שכר מינימום וסעיף 26 לחוק הגנת השכר (כנוסחו לפני תיקון 24 לחוק)[סעיפים 25ב(ג), 26(ב) ו-26(ד) לאחר תיקון], הקובעים את אחוריותו של נושא משרה.

2. בדיוון שהתקיים לפני ביום 15.2.17, במסגרת הטיעונים לעונש, טענה המואשימה כי הנאשמים הורשעו בביצוע עבירות על חוק הגנת השכר ועל חוק שכר מינימום, אשר הינם חוקים המגנים על זכויות עובדים בסיסיות, לקיום מינימאלי והשתכורות בסכום המינימלי הקבוע בחוק, בזכות לפנסיה ובזכות שלא תיפגענה הזכויות הנצברות בקופה, דבר אשר מקבל בסופו של יומם בטוי בגיל פרישה והנטל מתגלל אל הציבור. עוד טענה ב"כ המואשימה כי ביחס לחוק שכר מינימום, מדובר בשני עובדים ובמצטרב לשניהם שלושה חודשים, דהיינו מדובר בשלוש עבירות. ובכל הקשור לחוק הגנת השכר מדובר בעובד אחד בלבד במשך ארבעה חודשים ובסה"כ ארבע עבירות נפרדות.

3. לגבי מתחם הענישה, טענה המואשימה כי בנסיבות העניין יש להעמיד את מתחם הענישה בגין עבירה על חוק הגנת השכר - על הנואשת, קנס כספי בסכום שנע בין 70% ל-90% מהסכום המקסימלי הקבוע בדיון. על הנואשם - סך של 40,000 ₪. באשר לעבירות על חוק שכר מינימום - ביחס לנואשת, קנס כספי בסכום שנע בין 70% ל-90% מהסכום המקסימלי. ביחס לנואם - קנס כספי בסך של 15,000 ₪.

לטענת המואשימה יש לקחת בחשבון את העובדה שככל הקשרו לחוק שכר מינימום, מדובר בעבירה שהינה אף עבירה מינימלית והकנס המינימלי בגין שלושת העובדים עומד ע"ס 15,000 ₪, הן לנואשת 1 והן לנואם 2,

עמוד 1

כל הזכויות שמורות לאתר פסק דין - verdicts.co.il

بعد הקנס העונשי הקבוע בסע' 14 לחוק שכר מינימום עומד על מאסר בן שנה או קנס בשיעור הגבואה ביותר הקבוע בחוק העונשין בסעיף 61(א)(4) בסך של 226,000 ₪ וכן כי עבירה על חוק שכר מינימום נקבעה בחוק עבירה מסווג אחראית לפניה וגם בכך יש כדי ללמד על החומרה שמייחס לה החוק. ובאשר לחוק הגנת השכר, יש לראות בעובדה כי אין קנס מנהלי בצדן, כהבעת דעתו של המחוקק ביחס לחומרתן שכן האכיפה לגביהן היא במישור הפלילי בלבד והעונש הקבוע בכך כל עבירה עומדת על מאסר בן שנתיים או קנס פי חמישה מהकנס המקסימלי הקבוע בסעיף 61 לחוק העונשין, ביחס לנשפטת. וביחס לנאים מחצית מהסכום האמור.

4. עוד ביקשה המאשימה לחיב את הנאים לחתום על התcheinות להימנע מביצוע עבירה, כאשר סכום ההתחייבות יהיה על הסכם המקסימלי הקבוע בחוק, זאת לפחות שלוש שנים ממועד גזר הדין.

5. מנגד, טען הנאשם כי מדובר בעבירות שבוצעו בשנת 2009, ומועד העבירות היה סתום, ולפיכך יש לראות את העבירות בהן הורשע כאירוע אחד זאת בהתאם לקשר הענייני ההדוק שנקבע בפסיכה. לאור האמור והיות ומדובר בשני עובדים באותו עסק במועדים סמוכים, ביקש הנאשם לראות ביצוע העבירות כאירוע אחד בלבד. לטענת הנאשם יש להתחשב בעובדה כי כתוב האישום בעבירות לפי חוק שכר מינימום, הוגש לאחר שהעו"ד שיצג את החברה הגיש בקשה להישפט על קנס מנהלי שהוטל על הנאשם, ולא ידע את הנאשם להשלכות הנובעות מכך. וסביר להגיא לעיד. עוד טוען כי יש להתחשב בעובדה שלנאים אין עבר פלילי, הוא הפנים כי ביצע עבירות ולא סביר כי יעבור עבירות נוספות. הנאשם טען כי מצבו הכלכלי והבריאותו של הנאשם וכי רע. הנאשם הינו אדם חולה, בעל נכות בשיעור 100% מבתו לאומי, אשר אינו עובד וכי מקצת ביטוח לאומי, בبيתתו של אחותו אשר הוא וילדה עוזרים לו. וכל עונש שיוטל עליו יפגע ביכולתו להתקיים ולהתפרנס בכבוד. לפיכך ביקש הנאשם כי לפחות משותת הדין יפטרו את הנאשם מקרים. וכי הקנסות יוטלו על הנאשם. לעניין גובה הקנס, טענה ב"כ הנאשם, אשר הצהירה כי אינה מייצגת את הנשפטת, כי הקנסות אשר יש להטיל על הנשפטת יהיו בעבירות לפי חוק שכר מינימום - את הקנס המנהלי. ובعبירות לפי חוק הגנת השכר, קנס הדומה בשיערו לקנס המנהלי, קר 5,000 ₪.

דין והכרעה

6. בהתאם לתיקון 113 לחוק העונשין, תש"ז-1977 (להלן: "חוק העונשין") יש לגזר את עונשו של הנאשם תוך מתן עדיפות לעקרון ההילמה. על פי עקרון זה, העונש הראווי לנאים נגזר מידת אשמו ומהומרת מעשי כאמור בסעיף 40(ב) לחוק העונשין.

7. קיימים שלושה שלבים במנגנון גזרת העונש לפי תיקון 113. האחד, האם מדובר באירוע אחד או בכמה אירועים. השני, קביעת מתחם העונשה בהתחשב בערך החברתי שנפגע מביצוע העבירה ובמידת הפגיעה בו, במדיניות העונשה הנהוגה ובנסיבות הקשורות לביצוע העבירה. השלישי, גזרת העונש המתאים לנאים בתוך המתחם שנקבע.

8. **בשלב הראשון** ולצורך בחינת סוגית העונש הראווי בנסיבות העניין, ובהתחשב בכך שהמערערים הורשעו במספר עבירות, יש להזכיר תחילת השאלה בשאלת האם לפניו אירוע אחד או כמה אירועים, וכפועל יוצא מכך האם יש לקבוע מתחם עונש אחד או יותר וזאת בהתאם לסעיפים 40 יג לחוק העונשין, התשל"ז - 1977 (להלן - **חוק העונשין**).

9. ההלכה הפסקה היא כי יש להבחן בין "אירוע" לבין "מעשה", כאשר המונח "אירוע" הוא רחב יותר ויכול

לכלול מספר מעשים, כאשר מדובר במספר עבירות אשר יש בינהן קשר הדוק וקייעת מתחם עונש הולם לכל אחת מהUberot בנפרד תהא הפרדה מלאכותית (ר' ע"פ 57160-01-14 מדינת ישראל נ' חdots הרים [פורסם בנבו] (8.11.14) (להלן: "ענין חdots הרים"), פסקאות 16-17 לפסק הדין והאסמכתאות שם).

10. עמד על כך בית המשפט העליון בעניין דلال (ר' ע"פ 1261/15 מדינת ישראל נ' דلال [פורסם בנבו] (3.9.15)), במסגרתו נקבע מבחני הקשר הדוק ומבחן עזר נוספים, מצוטט: "**כדי לעמוד על עצמת הקשר שבין העבירות שומה על בית המשפט לעמוד על נסיבותו העובדיות של העניין שלפניו, לבחון אם יש בהן כדי להצביע על קשר הדוק בין העבירות. נסיבות עובדיות אלה מהוות " מבחני עזר" לקביעת עצמת הקשר.** במסגרת זו ניתן לבחון, למשל, האם ביצוען של העבירות מאופיין בתכנון; האם ניתן להצביע על שיטתיות ביצוע העבירות; האם העבירות התרחשו בסמיכות של זמן או מקום; האם ביצועה של עבירה אחת נועד לאפשר את ביצועה של העבירה האחרת או את הימלטות לאחר ביצועה, וכיוצא באלו נסיבות עובדיות. קיומה של נסיבה אחת או יותר מנסיבות אלו (ואין זו רשימה סגורה) עשוי להעיד על קשר הדוק בין העבירות השונות, המלמד כיairaו אחד עסקין. בבחינת הנסיבות העובדיות, מן ההכרח לבית המשפט להעמיד נגד עינוי את השאלה האם השקפה על העבירות כעל כמה איורים תהא מלאכותית, באופן שיגרע ממהות העניין בכללותו, או שלא ישקף את סיפורו המעשה כהוינו".

11. במקרה דנן, על אף שמדובר בשני עובדים ובמספר חדשניים כולל של שלושה חדשניים בהם לא שולם שכר מינימום, וכן בעובד אחד אשר לא הועברו הסכומים שנוכו משכו משלשה חדשניים שכונעני, כי בנסיבות הספציפיות של תיק זה וכן משיקולי מדיניות ענישה, ניתן להחיל את ההלכה הפסוקה לפיה מדובר ב"airauro אחד", ביחס לעבירות לפי חוק שכר מינימום וכן "airauro אחד" ביחס לעבירות לפי חוק הגנת השכר, שכן מדובר באותו נסיבות העסקה, על ידי החברה שהייתה בניהולו של הנאשם.

12. בית הדין הארץ בעניין חdots הרים, הבHIR כיו: "**משמעות ההכרה במספר עבירות כ'airauro אחד' אין משמעות כי מתחם העונש יקבע ביחס לשילוב העבירות ולא בהתייחס לכל אחת מהן בפני עצמה. משכך רק כי מתחם העונש יקבע ביחס לשילוב העבירות והן בעת גזירת עונשה הספציפי של המשיבה- תילך בחשבון העובדה כי הורשה בש עבירות של העסקת עובד זו שלא דין".**

13. **שלב השני** - קביעת מתחם העונש הולם - כאמור על פי הנפקט בפרשת **חdots הרים**, משמעות ההכרה במספר עבירות כ"airauro אחד" אין משמעות כי מתחם העונשה יוגבל בעונש המרבי בגין עבירה יחידה אלא רק כי המתחם יקבע ביחס לשילוב העבירות ולא בהתייחס לכל אחת בפני עצמה (פסקה 17 לפסק הדין).

14. בקביעת מתחם העונש הולם, יש להתחשב בערך החברתי שנפגע מביצוע העבירה, בנסיבות הקשורות לביצוע העבירה ובמידת אשמו של הנאשם.

במקרה דנן, אכן יש לתת משקל לחומרת העבירות בגין אי העברת כספים, אשר נוכו שכר העובד ולא הגיעו לkopot הगמל וכן אי תשלום שכר מינימום. מכאן, כי עליך לבחון את התכליות הסוציאלית של החוקה, את הצורך הרטעתי, הפגיעה בעובדים ובעתדים ואת החשש כי המנייע לביצוע העבירה הוא במקרים רבים כלכלי. על כן, יש צורך בעונש כלכלי אפקטיבי, אשר יהלום את חומרת העבירה וירתיע מביצועה.

אולם בעת קביעת מתחם העונש יש להתחשב, על פי תיקון 113 לא רק בסוג העבירה שבוצעה אם גם בנסיבות שבהן בוצעה ובמיוחד אשמו של הנאשם בביצועה (ר' ע"פ 8641/12 סעד נ' מדינת ישראל [פורסם בנובו] (מיום 5.8.13)). כאשר מתחם העונשה מתיחס לכנס כבעינינו, יש לקחת בחשבון גם את מצבו הכלכלי של הנאשם, כבר בשלב השני של קביעת מתחם העונש ההולם (ר' סעיף 40 ח' לחוק העונשין וכן סעיף 19 לפסק הדין בעניין **חודותהורים**).

מדיניות העונשה הנוגה בעבירות על חוק שכר מינימום

15. אי תשלום שכר מינימום לעובד מהויה פגיעה בזכות קוגנטית הבאה להבטיח קיומן מינימלי בכבוד. בבסיס חוק שכר מינימום עומדת תכלית סוציאלית אשר באה להבטיח רמת חיים מינימאלית ובצדקה סנקציה פלילית (ר' בג"ץ 3512/04 שופי נ' בית הדין הארץ לעבודה (29.12.04); ע"ע 1054/01 טויל נ' דהרי, פד"ע ל' 746 (2002)).

16. בפסקה אゾרית לאחר תיקון 113 לחוק, נקבע שמתחם העונשה סביר בגין אי תשלום שכר מינימום לתקופה של חודש ועשר שנים ימים, יהיה בין הכנס המנהלי עד ל 10% של הכנס המקסימלי - מ-10,000 ל' עד 26,600 ל' (ר' תפ' (ת"א) 18424-02-11 **מדינת ישראל נ' שחם הקן החדש 1992 בע"מ**, (2.7.15)). במקרה אחר נקבע שמתחם העונשה הרואי בגין אי תשלום שכר מינימום משך שני חודשים צודשי עבודה נע בין הכנס המנהלי העומד על בין 5,000 ל' לבין 30% מסכום הכנס המרבי המצטבר עבור שתי עבירות על חוק שכר מינימום (ר' ש"מ (ב"ש) 33570-06-10 **מדינת ישראל נ' טופ שיק** (11.12.13)), והושת על הנאשמת כנס בסך 30,000 ל'. בהליך אחר בוגר לעבירה של אי תשלום שכר מינימום ל- 11 עובדים זרים ששולם להם שכר מינימום מלא אולם לא שולם להם שכר מינימום מלא עבור שעوت נוספת במשך שלושה חודשים, נקבע מתחם העונשה בין הכנס המנהלי העומד על 5,000 ש"ח ל' לבין 50% מגובה הכנס המרבי המצטבר, ונגזר על המעסיק כנס של 5,000 ל' עבור כל עבירה וסך הכל 15,000 ל' (ר' העז (ב"ש) 23037-08-11 **מדינת ישראל נ' בוארן**, (23.1.14)).

17. בעינינו יש להביא בחשבון את הצורך הרטעתו; את הפגיעה בזכות קוגנטית של העובד למען קיומן מינימלי בכבוד; את העובדה כי העבירה בוצעה תוך כדי ניהול עסקו של הנאשם ואת מדיניות העונשה המקובלת. מנגד יש להביא בחשבון את הזמן הרב שהלך מאז מועד ביצוע העבירה - בשנת 2009, עד היום (כ-8 שנים), את העובדה כי התקופה בניה לא שולם השכר הינה תקופה קצרה (חודש אחד לעובד אחד ושני חודשים לעובד השני). בעינינו הועלו טענות כי הנאשם העסיק מעל 20 עובדים ולמעט השנים אשר בгинם הוגש כתוב האישום, לא התלוננו עליו מעולם, וכן כי העובדים האמורים נעלמו ولكن לא יכול לשולם להם את מלאה הסכומים, כאשר לגבי אחד מהם גם נטען כי משכרו קוז'ז הסכם אותו נאלץ הנאשם לשלם לאחר שזה ביצע תאונה עם הרכב החברה.

18. אצין כי אכן נטען כי החברה נמצא בתחום פירוק והוא פעליה, אולם כפי שנקבע בסעיפים 4-3 להכרעת הדין, ומשלא הוגג צו פירוק, לא הוכח כי החברה חדلت פירעון ו/או נמצא בתחום פירוק.

19. בנסיבות אלה, מצאתי לנכון לקבוע כי מתחם העונשה לגבי **הנאשמת** היא בין הכנס המנהלי ועד 15% מהכנס המקסימלי, דהיינו בין 5,000 ל' עד 33,900 ל'.

20. באשר לנאשם, בקרה שלפני, מצאתי מספר שיקולים הצדדים קביעת מתחם כנס נמוך יותר מאשר אותו

שנקבע בגין הדין שלעיל. משכך, אני קובעת שמתחם הкусם במקורה שלפני הינו בין 2,000 ל- 20,000 ₪.

21. במסגרת הטיעונים לעונש העיד בפני הנאשם על מצבו הכלכלי הקשה, על כך שהוא אינו מסוגל לעבוד ומתקיים מוגמתה ביטוח לאומי בגובה של 2,714 ₪ ומהסדי אחותם ומשפחה, אשר הוא מתגורר בדירה השicket לה ואף אין בידו לשלם שכיר דירה. שכן אין בידי נכסים ואף פשוט רגל לפני מספר שנים (הנאשם הציג החלטת בית המשפט המחויז בעניינו משנה 2012 וכן אישור על קבלת גמלא מהביטוח הלאומי). מכל מקום, הרי שידועתי במקורה כמו זה שלפני, מציאות סעיף 40א' לחוק העונשין, תשל"ז-1977, נכון להתחשב במצבו הכלכלי הקשה על מנת להנמיך את מתחם העונש.

מדיניות העונשה הננהגה בעבירות על חוק הגנת השכר

22. הפסיקת קבעה שאי העברת כספים שנוכו מהעובד לעודם היא עבירה אליה יש להתייחס בחומרה (ר' ע"ע 73/03 קרן ההשתלמות לעובדי הרשות המקומיות בע"מ נ' ערבה המועצה המקומית (3.12.03)).

23. לאחר תיקון 113, פסיקה אחורית קבעה שמתחם העונשה הרואוי על עבירה לפי חוק הגנת השכר הוא בין 25,000 ₪ לבין 75,000 ₪ בגין כל עבירה. בנוגע לאי העברת ניכוי שכר שנוכו משכר עבור קרן פנסיה למי שייעדו משך שישה חודשים, בית הדין גזר קנס בסך 75,000 ₪ על החברה הנאשמת וקנס בסך 37,000 ₪ על נושא המשרה (ר' שם (ב"ש) 6033-09-10). מדינת ישראל נ' ס.מ. אבושולדום (12.8.14), השופט צבי פרנקל). עבור אי העברת ניכוי שכר עבור 15 חודשים העסקה לעודם נפקק קנס של 50,000 ₪ על החברה הנאשמת (ר' ת"פ 31434-05-11 מדינת ישראל נ' מפעלי ניר וירושלים (21.8.03), הנשייה אורלי סלע). בפרשה אחרת קבע חברי כב' השופט אילן סופר מתחם עונשה גבוהה יותר, בין 30,000 ₪ ל- 150,000 ₪, בין היתר בשל לכך שבאותה פרשה דובר בריבוי עבירות (תפ 23145-11-11 מדינת ישראל נ' ח.א.ש. מערכות ושרותים בע"מ [פורסם ב公报] (2.9.14). אבاهיר, גם את המתחם הזה יש להתאים, על דרך חלוקה לשתיים, למתחם קנס עבור נושא משרה (דהיינו, מתחם של 15,000 ₪ עד 75,000 ₪).

24. בענייננו, מדובר על אי העברת ניכוי שכר בנוגע לעבוד אחד לפחות 4 חודשים.

25. נוכח האמור, אני קובעת כי מתחם העונשה לגבי הנאשמת יהיה בין 20,000-75,000 ₪.

26. ולאור הנימוקים הנוגעים במצבו הכלכלי של הנאשם, כפי שהובאו לעיל, שוכנעתי כי יש לקבוע מתחם עונשה נמוך יותר, שהוא בין 5,000 ₪ - 18,000 ₪.

גזרת הкусם

27. **בשלב השלישי**, גזרת העונש, יש לקחת בחשבון את נסיבותיהם האישיות של הנאים. החלטת הנאים לנהל הליר, הינה זכותם הבסיסית על פי החוק ועל כן אין הדבר אמר לעמוד להם לרועץ בעת קביעת גובה הкусם.

28. בהתאם לתיקון 113, לאחר קביעת מתחם העונש ההולם יש לגוזר את עונשו של הנאשם הספציפי בתוככי אותו מתחם, על סמך נסיבות שאין קשרות לביצוע העבירה. כמו כן, סעיף 40א' (6) לחוק העונשין מונה את "הנסיבות שאינן הקשורות בביצוע העבירה" אותן ניתן להביא בחשבון בעת גזרת העונש המתאים בתווך

המתchap.

29. משכך, ולאחר ש שקלתי את מגוון השיקולים הדריכים לעניין, לרבות השיקולים ל科尔א שעומדים לנשחתת - העובדה שלא הוכח בפניי כי היא עברה עברות אחרות למעט אלו שהוגש בגין כתוב אישום; העבירות בוצעו בשנים 2008-2009 וכותבי האישום הוגש אך ב-2013-2014 - הנני משיתה על הנשחתת קנס בסך **15,000 ₪** בגין העבירה על אי תשלום שכר מינימום וקנס בסך **30,000 ₪** בגין העבירה על אי העברת ניכוי שכר.

30. סה"כ הקנס בסך **45,000 ₪** ישולם ב- **10** תשלום חודשיים שוויים ורכופים בסך **4,500 ₪** כל תשלום כאשר התשלום הראשון יבוצע ביום **15.3.2017** וכל **15** לחודש שאחריו.

31. באשר לנשחתת, ובהתחשב בנסיבות העניין - העובדה שלא הוצאה בפניי כל ראייה כי הוא עבר עבירה פלילית עבור לכותבי האישום שהוגש נגדו או לאחר מכן. כמו כן, נטען כי הנשחתת הינה נכה בעל שיור נכות של 100% והדבר מתפרק במסמכים רפואיים ואישור המוסד לביטוח לאומי שהוצעו בפני. לאור כל האמור החלתתי להשيت על הנשחתת קנס בסך **2,000 ₪** בגין העבירה על אי תשלום שכר מינימום וקנס בסך **5,000 ₪** בגין העבירה על אי העברת ניכוי שכר.

32. סה"כ הקנס בסך **7,000 ₪** ישולם ב- **35** תשלום חודשיים שוויים ורכופים בסך **200 ₪** כל תשלום כאשר התשלום הראשון יבוצע ביום **15.3.2017** וכל **15** לחודש שאחריו.

33. הנשחתת תחתום על התחייבות לפי סעיף 72 לחוק העונשין, בתוך 14 ימים מקבלת גזר הדין.

34. אם הנשחתת תעבור עבירה על החוק מושא כתוב האישום בתוך 3 שנים ממועד מתן גזר הדין, יושת עליה קנס בסך **14,600 ₪** בגין כל עבירה על חוק הגנת השכר וקנס בסך **5,000 ₪** בגין כל עבירה על חוק שכר מינימום.

35. הנשחתת יחתום על התחייבות לפי סעיף 72 לחוק העונשין, בתוך 14 ימים מקבלת גזר דין.

36. אם הנשחתת יעבור עבירה על החוק מושא כתוב האישום בתוך 3 שנים ממועד מתן גזר דין, יושת עליו קנס בסך **5,000 ₪** בגין כל עבירה על חוק הגנת השכר וקנס בסך **5,000 ₪** בגין כל עבירה על חוק שכר מינימום.

37. על הנשחותם לפנות לזכירות בית הדין בתוך 10 ימים מיום קבלת גזר דין על מנת לחתום על התחייבות האמורה.

38. לבקשת הצדדים, גזר דין זה ניתן בהיעדר הצדדים והוא ישלח לצדדים בדואר.

39. זכות ערעור לבית הדין הארץ בתוך 45 ימים ממועד קבלת גזר דין זה.

ניתן היום, א' אדר תשע"ז, 27 פברואר 2017, בהיעדר הצדדים.