



ת"פ 55440/01/20 - מדינת ישראל נגד ירדנא חסן ע"י

בית הדין האזורי לעבודה נצרת
ת"פ 55440-01-20 מדינת ישראל נ' חסן
בפני: כב' השופטת רויטל טרנר
בעניין: המאשימה
מדינת ישראל
ע"י ב"כ: עו"ד ששון יצחק
נגד
הנאשמת
ירדנא חסן ע"י ב"כ: עו"ד אשרף חסן

גזר דין

1. ביום 30.5.21 הנאשמת הודתה והורשעה במסגרת הסדר טיעון בשתי עבירות של עיסוק כקבלן כח אדם ללא רישיון, עבירה לפי הוראות סעיפים 2(א), 10א ו- 20 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כח אדם, תשנ"ו-1996, ועבירה נוספת של מסירת תלוש שכר לעובד שלא נכללים בו פרטי השכר, כולם או חלקם, עבירה על סעיפים 24(ב) ו- 25ב(א)(2) לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958.
2. על-פי עובדות האישום הראשון, בתקופה הרלוונטית לביצוע העבירות הייתה הנאשמת בעלת חברת ירדינא להסעות ועבודות, בכפר משהד, העוסקת בין היתר במתן ניקיון ושירותי כח אדם (להלן: **החברה**). בביקורת שנערכה על ידי מפקחי משרד העבודה עלה כי בין חודש 1/18 לחודש 5/18 הנאשמת סיפקה 11 עובדים לחברת פראירה ניקיון ותחזוקה בע"מ, לצורך שירותי ניקיון בכפר הנופש מעגן עדן, כאשר באותה העת לא החזיקה רישיון לעסוק כקבלן כח אדם או כקבלן שירות כנדרש בחוק.
3. על-פי עובדות האישום השני, במועדים הרלוונטיים לאישום הראשון, מסרה הנאשמת לאותם 11 עובדים תלושי שכר שאינם כדין ב- 45 הזדמנויות שונות. על-פי עובדות כתב האישום, תלושים אלו לא כללו את מספר ימי החופשה ומספר ימי המחלה שנותרו לעובדים.
4. כראיות לעונש, ב"כ הנאשמת הגיש מסמכי עיקול- סומנו נ/1, מסמכי מל"ל של הבעל-סומנו נ/2, מסמכי סגירת תיק- סומנו נ/3, ומסמכי אשפוז סומנו- נ/4.

טיעונים לעונש

5. ביום 11.7.21 הגישה המאשימה טיעונים לעונש בכתב, ביחס לשני האישומים, וטענה כי הנאשמת פגעה בערכים מוגנים שעניינם שמירה על זכויות עובדים והגנה מפני ניצולם לרעה, וזאת משום שעובדים המועסקים על ידי קבלני כח אדם הם קבוצה מוחלשת בחברה. כמו-כן נטען כי מדובר בעבירות כלכליות למטרות רווח על-ידי הימנעות מהוצאת רישיון כדין, כאשר הפגיעה בערכים המוגנים חמורה שכן מדובר בביצוע עבירות במשך חמישה חודשים. עוד טוענת המאשימה כי יש לראות בכל אחד מהאישומים אירוע נפרד, ולקבוע לכל אחד מהם מתחם ענישה נפרד משום שאין מדובר במסכת עבריינית אחת, וכן נטען כי בכל אישום יש להתייחס למספר העובדים שבוצעה באמצעותם העבירה, כאירוע נפרד.



6. ביחס לענישה הנוהגת במקרים דומים לעבירות המנויות באישום הראשון, מפנה המאשימה לפסיקה של בתי דין אזורים לפיה נהוג במקרים דומים לתת קנס שנע בין 20% ל- 40% מהקנס המרבי הקבוע בדין העומד על 14,400 כך שתקרת העונש המקסימלי, בהתאם למספר העובדים, הינה 158,400 ₪ (ת"פ (ב"ש) 74389-01-19 **מדינת ישראל נ' ה.ל.ל. - ע.ס בנייה פיתוח ויזמות בע"מ** (02.02.2020), ת"פ (נצ') 24976-02-19 **מדינת ישראל - משרד הרווחה, העבודה, והשירותים החברתיים נ' א.ע.מ.ח בע"מ** (09.01.2020), ת"פ (ת"א) 35528-12-16 **מדינת ישראל נ' "פרח ירוק" - לניהול כ"א הדרכות ושירותים בע"מ** (15.12.2018)).

עוד טוענת המאשימה כי בשים לב למצבה של הנאשמת יש לקבוע מתחם ענישה שנע בין 31,680 ₪ (20%) לבין 63,630 ₪ (40%) כאשר בנסיבות העניין, יש צורך להרתיע נאשמים מלחזור על עבירות דומות, אך גם יש להתחשב בכך שהנאשמת הודתה בהזדמנות הראשונה, חסכה זמן שיפוטי רב ואין לה עבר פלילי, ולכן יש לגזור את דינה ולהשית עליה קנס בגובה של 35,000 ₪.

7. ביחס לאישום השני, טוענת המאשימה כי בהתאם למדיניות הענישה במקרים דומים, יש להעמיד את גובה הקנס בין 30% עד 70% מהקנס המקסימלי על פי חוק, עבור כל אירוע בפרט האישום (ת"פ (אזורי באר שבע) 52454-10-14 **מדינת ישראל - מרים ממון** (11.09.2016)), ולפיכך יש לתחום את העונש בין 21,000 ₪ לבין 43,000 ₪, ולהשית על הנאשמת קנס בגובה של 25,000 ₪ בשים לב לנסיבות שפורטו באישום הראשון. ביחס לענישה הנלווית, ביקשה המאשימה כי הנאשמת תחתום על הימנעות מביצוע עבירות דומות בעתיד למשך שלוש שנים בגובה של 14,400 ₪.

8. **מנגד**, טוענת הנאשמת כי יש לראות בשני האישומים אירוע אחד, מאחר ומדובר בשתי עבירות שבוצעו ביחס לאותם עובדים ובאותה תקופה. לצורך כך מפנה הנאשמת לפסיקה שמלמדת כי במקרים דומים בתי הדין נהגו בריבוי העובדים כאירוע אחד (ע"פ (ארצי) 49519-05-19 **בוחבט י. י. א. בע"מ נ' מדינת ישראל** (12.01.2020), ע"פ (ארצי) 57160-01-14 **מדינת ישראל נ' חדוות הורים בע"מ** (08.02.2014)). כמו-כן בגזירת העונש יש להתחשב בנסיבות ביצוע העבירות, שכן הנאשמת נפלה קורבן נוכח אי בקיאותה בחוקים השונים וכי הנאשמת קיבלה ייעוץ לא תקין מרואה החשבון שלה. מעבר לכך, נטען כי מדובר במעידה חד פעמית, חלפו 3.5 שנים מאז ביצוע העבירות ומאז סגרה הנאשמת את עסקה, לא ביצעה עבירות דומות, ואין לה עבר פלילי. עוד מפנה הנאשמת לנסיבות חייה הקשות כאימא לשישה ילדים כאשר בעלה נכה בשיעור נכות של 74% ועבודתה נעשתה לצורך מחייתה. בנוסף, מבקשת הנאשמת להתחשב במצבה הבריאותי, באשפוזים ובניתוח שעברה בשנת 2021. בשים לב למצבה הכלכלי הקשה וכאשר רק לאחרונה הצליחה לבטל עיקולים שעמדו כנגדה, וכן בשים לב לכך שהודתה בהזדמנות הראשונה, הנאשמת מבקשת להסתפק בקנס מינימאלי ופריסתו לתשלומים.

9. הנאשמת הביעה חרטה וציינה כך: **"אני לא ידעתי שזה אסור, שלא חוקי, רוצח לא אמר לי, גם כוח אדם לא אמר לי, כשידעתי אז הפסקתי וסגרתי, אני עובדת יחידה, בעלי מקבל נכות, יש לי 6 ילדים, עשיתי ניתוח, נכנסתי לבית החולים 3 פעמים, שנתיים אין עבודה גם בגלל הקורונה. יש לי עיקולים, אין לי איך לשלם חשמל ומים. יש לי בעיה ברגליים. אני צריכה לשלם על זריקות ואין לי כסף לשלם על זה"**.

דין והכרעה



10. תיק זה עניינו בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם שמטרתו להסדיר את העסקתם של עובדים במגזרים בהם קיימת ניידות גבוהה, על מנת שלא ינוצלו על דרך קיפוח זכויותיהם, כדוגמת שכר הולם ותשלום תנאים סוציאליים נאותים. לצורך כך, קובע החוק כי קבלן כוח אדם יחויב ברישיון לצורך עיסוקו בתחום זה.

החוק מבטיח את זכויות העובד באמצעות הדרישה ממבקש הרישיון להוכיח את כשירותו המקצועית לניהול עסק מסוג זה וכן להעמיד ערבות בנקאית או ערובה מתאימה אחרת למילוי חובותיו כלפי עובדיו. ביהמ"ש העליון נדרש לסוגיה בבג"צ 450/97 **תנופה שירותי כוח אדם ואחזקות בע"מ נ' אלי ישי שר העבודה והרווחה**, מיום 27.5.1998, וקבע כי החוק בא להבטיח את זכויות העובד ואת רווחתו, מתוך ההבנה כי קיים שוני מהותי בין דפוס העסקה ישיר, לבין דפוס העסקה באמצעות קבלן כוח אדם.

11. **ובאשר לגזירת העונש** - בהתאם לתיקון 113 לחוק העונשין, התשל"ז-1977, שעניינו הבניית שיקול הדעת בענישה, העיקרון המנחה לגזירת דינו של נאשם הוא עיקרון ההלימה, כפי שנקבע בע"פ 8641/12 **מוחמד סעד נ' מדינת ישראל**, סו(2) 772, **"עקרון ההלימות מביא בחשבון את חומרת מעשה העבירה בנסיבותיו ואת מידת אשמו של הנאשם. כלומר, יש להתחשב לא רק בסוג העבירה שבוצעה, אלא גם בנסיבות שבהן בוצעה ובמידת אשמו של הנאשם בביצועה"**.

12. בהתאם לתיקון 113 יש לפעול במספר שלבים: תחילה, בהתאם לסעיף סעיף 40 לחוק העונשין, על בית הדין לקבוע האם האישומים בכתב האישום מהווים אירוע אחד כולל או מספר אירועים נפרדים. בע"פ 4910/13 **אחמד בני ג'אבר נ' מדינת ישראל** (29.10.2014) נקבע בדעת רוב כי **"המונחים 'מעשה' ו'אירוע' שונים זה מזה, ואינם בהכרח חופפים זה לזה. מדינוני הועדה ומלשונו של המונח 'אירוע' עולה המסקנה כי המונח 'אירוע' רחב יותר מהמונח 'מעשה', וכי 'אירוע אחד' יכול לכלול 'כמה מעשים'".** עוד נקבע כי הבחינה האם מדובר באירוע אחד או מספר אירועים תעשה לפי "מבחן הקשר ההדוק" כפי שהתוותה כב' השופטת דפנה ברק ארז אליה הצטרף כב' השופט ע' פוגלמן: **"התשובה לשאלה מהם גדר ה'אירוע' תיגזר מניסיון החיים, כך שעבירות שיש ביניהן קשר הדוק ייחשבו לאירוע אחד... ניתן לומר כי ברגיל קשר כזה בין עבירות ימצא כאשר תהיה ביניהן סמיכות זמנים או כאשר הן תהיינה חלק מאותה תוכנית עבריינית אף כאשר הן בוצעו לאורך תקופת זמן שאינה קצרה ... כך, לדוגמה, ניתן להתייחס למקרה שבו אדם פורץ לבית, גונב ממנו פריטים שונים ונמלט מן המקום כשהוא נוסע באופנוע במהירות מופרזת. המשטרה דולקת בעקבותיו, ומתנהל מרדף שבסופו הוא נתפס לאחר שגם ניסה לתקוף שוטר. ברי כי בדוגמה זו עבר המבצע עבירות רבות ושונות, וכי אף ניתן לפצלן למספר 'מעשים'. עם זאת, כולן בוצעו בסמיכות זמנים רבה ויש ביניהן קשר הדוק, כך שיש לראות בהן חלק מ'אירוע' אחד";** לאחר מכן, יקבע בית הדין את מתחם הענישה ההולם בהתאם להוראות סעיף 40ג(א) לתיקון 113: **"בית המשפט יקבע מתחם עונש הולם למעשה העבירה שביצע הנאשם בהתאם לעיקרון המנחה, ולשם כך יתחשב בערך החברתי שנפגע מביצוע העבירה, במידת הפגיעה בו, במדיניות הענישה הנהוגה ובנסיבות הקשורות בביצוע העבירה כאמור בסעיף 40ט".** בשלב הבא, בהתאם להוראות סעיף 40ד(א) ו(ב) יש לבדוק האם יש מקום לחרוג ממתחם העונש ההולם לקולה משיקולי שיקום או לחומרה משיקולי הגנה על שלום הציבור; לבסוף, יקבע בית הדין את עונשו של הנאשם בתוך מתחם העונש ההולם בהתאם להוראות סעיף 40ג(א) בהתחשב בנסיבות שאינן קשורות בביצוע העבירה.



13. בהתאם לשלבים אלו אבחן להלן את העונש הראוי לנאשמת בנסיבות העניין.

ריבוי עבירות

14. במקרה שלפנינו יש לראות בכל אחד מפרטי האישום אירוע אחד על אף ריבוי של עובדים. על פי עובדות פרטי האישום הראשון והשני, בין החודשים 1/18 ועד 5/18 סיפקה הנאשמת 11 עובדים לחברת פראירה ניקיון ותחזוקה בע"מ, ללא שהיה בידה רישיון לעשות זאת. כמו-כן בתקופה האמורה מסרה הנאשמת לעובדים אלו תלושי שכר שאינם כוללים את הפרטים המנויים בחוק הגנת השכר. ביחס לכל אחד מהאישומים אין לראות בכל אחד מהעובדים אשר כלפיהם בוצעו העבירות אירוע נפרד משום שקיים קשר הדוק בין נסיבות ביצוע העבירה של כל אחד מהעובדים עד כי מדובר במסכת עבריינית אחת: העסקתם התבצעה באותו הזמן, ומול אותה מזמינת שירות, והדברים נכונים גם לגבי פריט האישום השני (ראו לעניין זה את קביעתו של בית הדין הארצי בע"פ 57160-01-14 **מדינת ישראל - חדוות הורים בע"מ** (08.02.2014) (פסקה 17). כעת נגש לבחון כל אחד מהאישומים על פי המבחנים האמורים.

אישום ראשון - עיסוק כקבלן כח אדם

מתחם העונש ההולם

15. **הערך החברתי שנפגע** - כאמור, הערך המוגן שנפגע באירוע המתואר בפרט האישום הראשון הוא שמירה על זכויותיהם של אוכלוסיות מוחלשות, כפי שנפסק גם בע"ע (ארצי) 520-09 **אופקים א.ג. בע"מ - מדינת ישראל - משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה** (17.10.2010): "**המחוקק מצא לנכון לדרוש מכל קבלן כוח אדם, כתנאי לקבלת רישיון לפעילותו, הפקדת ערובה העומדת בתנאי החוק והתקנות. התכלית מאחורי דרישה זו כבר נדונה בפסיקה והינה הבטחת מילוי מלוא מחויבויותיו של קבלן כוח האדם כלפי עובדיו, על מנת למנוע מצב בו קבלן כוח האדם מפסיק פעילותו ומותיר את עובדיו מול שוקת שבורה (עב' 1002/02 קבוצת יו.אס.ג'י.די. בע"מ - מדינת ישראל, פד"ע לח 529 (2002))**". כלומר, הרישיון נועד להבטיח את יכולת הפיקוח של הרשויות על קבלני כח אדם בכדי להבטיח את שמירת זכויותיהם של העובדים.

16. במקרה שלפנינו עוצמת הפגיעה בערך זה נלמדת ממספר העובדים אשר זכויותיהם נפגעו ומעצם הפגיעה בערכים מוגנים אלו, גם אם לא הוכח נזק.

17. **נסיבות שקשורות בביצוע העבירה** - הנאשמת ביצעה את העבירה באופן עצמאי, על פי טיעוניה לאחר ייעוץ שקיבלה, והנזק שנגרם כתוצאה ממעשיה הוא פגיעה בשמירה על זכויותיהם של אוכלוסיות מוחלשות, אשר לא בכדי בחר המחוקק לייחד אותן כעבירות פליליות. מנגד, העבירות עצמן לא נמשכו פרק זמן ממושך, והשתכנעתי בדבריה של הנאשמת כי היא ביצעה את העבירות בתמימות, לאחר שהומלץ לה לעבוד בצורת העסקה זו.

18. **מדיניות הענישה הנהוגה** - סעיף 20(ב) לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, תשנ"ו-1996 קובע כי "**העובר על הוראות סעיף 2(א) או 10(א) או (א1), דינו - מאסר ששה חודשים**", וסעיף 61(א)(1) לחוק העונשין קובע כי "**אם קבוע לעבירה עונש מאסר עד ששה חודשים או קנס בלבד, או קנס שלא נקבע לו סכום - קנס עד 14,400 שקלים חדשים**". לפיכך, העונש המקסימאלי הקבוע



לעבירה של עיסוק כקבלן ללא רישיון הוא 14,400 ₪.

19. מתחם הענישה הנהוג בעבירה של עיסוק קבלן ללא רישיון נע בין 20% ל 60% מהקנס המרבי(ראו לעניין זה פסקי דין שנסיבות ביצוע העבירה דומים לענייננו ביחס ליחידות העבירה או לזמן ביצוע העבירה: ת"פ (ת"א) 57524-10-19 **מדינת ישראל זרוע העבודה במשרד הכלכלה נ' אלקראפט תעשיות בע"מ** (02.01.2022)- העבירה בוצעה כלפי 18 עובדים לתקופה שנמשכה חמישה חודשים, ובית הדין קבע שמתחם העונש ההולם הוא בין 20% ל- 60% מהעונש המרבי; ת"פ (ת"א) 35528-12-16 **מדינת ישראל נ' "פרח ירוק"- לניהול כ"א הדרכות ושירותים בע"מ** (15.12.2018)- העבירה בוצעה כלפי 17 עובדים לתקופה שנמשכה 6 חודשים, בית הדין קבע כי מתחם העונש ההולם הוא בין 30% ל 60% מהקנס המרבי; ת"פ (ב"ש) 32556-07-14 **מדינת ישראל נ' פוינט א.נ. אבטחה בע"מ** (29.12.2015) העבירה בוצעה כלפי שמונה עובדים במשך שלושה חודשים, בית הדין קבע כי מתחם העונש ההולם נע בין 30% ל 60% מהקנס המרבי).

20. בשים לב לערכים המוגנים שנפגעו, עוצמת הפגיעה בהן, נסיבות שקשורות בביצוע העבירה על פי הם קיבלה יעוץ שגוי מרואה החשבון, ורמת הענישה הנהוגה, יש להעמיד את מתחם העונש ההולם בגין עבירה של עיסוק כקבלן כח אדם ללא רישיון בין 20% ל 60% מהקנס המרבי, כלומר בין 2,880 ₪ לבין 8,640 ₪.

מסירת תלוש שכר שלא נכללים בו פרטי השכר ששולם לעובד

21. **הערך החברתי שנפגע**- הערך המוגן שנפגע באירוע המתואר בפרט האישום השני הוא פגיעה בעובד למימוש זכויותיו, כך תיאור ימי המחלה והחופשה של עובד בתלוש השכר מסייעים לו לדעת את ימי החופשה והמחלה שניתנו לו ונתרו לו. במקרה זה עוצמת הפגיעה נלמדת מכך שהנאשמת עברה ב-45 הזדמנויות שונות על העבירה האמורה, עם זאת אין בחסר זה כדי להצביע על כך שזכותם של העובדים לימי חופש או לחילופין מחלה נפגעו בפועל.

22. **נסיבות שקשורות בביצוע העבירה**- על הנאשמת כמעסיקתם של העובדים לוודא את זכויותיהם ותקינות התלושים. עם זאת, לא נטען כי רכיבים אחרים בתלושים לא נרשמו כנדרש, וכי הנאשמת לא ערכה את הדו"חות בעצמה. בנוסף וכפי האמור לעיל השתכנעתי בדבריה כי ביצעה את העבירה האמורה בשל חוסר הבנה של החוק, בהסתמך על דבריו של רואה החשבון.

23. **מדיניות הענישה הנהוגה**- סעיף 25ב(א)(2) קובע כי "מעסיק העושה אחד מאלה, דינו - מחצית הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(2) לחוק העונשין, התשל"ז-1977 (בסעיף זה - חוק העונשין): (2) מוסר לעובדו תלוש שכר שלא נכללים בו פרטי השכר ששולם לעובד, כולם או חלקם, בניגוד להוראות סעיף 24(ב)". סעיף 61(א)(2) לחוק העונשין קובע קנס של 29,200 ₪, כלומר העונש המקסימלי בגין מסירת תלוש שכר שלא נכללים בו פרטי שכר הוא 14,600 ₪.

24. מתחם הענישה הנהוג בעבירה של מסירת תלוש שכר לעובד שלא נכללים בו פרטי השכר ששולם לעובד הוא רחב. בת"פ (ת"א) 57524-10-19 **מדינת ישראל זרוע העבודה במשרד הכלכלה - אלקראפט תעשיות בע"מ** (02.01.2022) אשר נסיבותיו דומות לענייננו, והעבירה בוצעה ב- 39 הזדמנויות בתקופה שנמשכה חמישה חודשים, נקבע כי יש להעמיד את מתחם העונש ההולם בין 20% ל



60% מהקנס המרבי. בע"פ (ארצי) 25307-12-15 **מרדכי שחם - מדינת ישראל** (04.09.2017) נקבע כי מתחם העונש ההולם בגין עבירה זו צריך לנוע בין 20% ל 40%- פסק הדין עסק בעובדת אחת).

25. בשים לב לכל האמור, מתחם העונש ההולם בשים לב לערך החברתי שנפגע, מידת הפגיעה בו, נסיבות שקשורות בביצוע העבירה ורמת הענישה הנהוגה הינו בין 20% ל 60% מהקנס המרבי, כלומר בין 2,920 ₪ לבין 8,760 ₪.

קביעת עונשה של הנאשמת בכל אחד מהמתחמים

26. קביעת עונשה של הנאשמת תעשה בהתאם לנסיבות שאינן קשורות בביצוע העבירה, לצורך הנוחות נאחד את הדין בשני האישומים בנסיבות אלו. יודגש כי בנסיבות שלפנינו לא שוכנעתי כי יש לחרוג ממתחמי העונש לקולה או לחומרה, ולפיכך עונשה של הנאשמת ייגזר בתוך המתחמים.

27. **נסיבות שאינן קשורות בביצוע העבירה** - הנאשמת נעדרת עבר פלילי, הודתה בעבירות שיחוסו לה בכתב האישום בהזדמנות הראשונה ובכך חסכה זמן שיפוטי יקר. הנאשמת עם הגשת כתב האישום, לפני 3.5 שנים, הבינה את חומרת מעשיה וסגרה את החברה שהייתה בבעלותה. כמו-כן מהראיות לעונש עולה כי מצבה הכלכלי של התובעת אינו מטיב, היא אימא לשישה ילדים, בעלה מוכר כנכה בביטוח לאומי בשיעור 74% בנכות יציבה, וכפי שהתרשמנו מדבריה גם העבירות בוצעו בנסיבות חייה הקשות. כמו-כן, מהראיות לעונש עולה כי מצבה הרפואי של הנאשמת בעת האחרונה אינו שפיר.

העונש הראוי לנאשמת

28. בשים לב לכל האמור אני סבורה כי יש לקבוע את עונשה של הנאשמת בכל אחד מהמתחמים ברף הנמוך, ולפיכך בגין העבירה של עיסוק כקבלן כח אדם ללא היתר תחויב בקנס בגובה של 30% מהקנס המרבי של 4,320 ₪, ובגין עבירה של מסירת תלוש שכר לעובד שלא נכללים בו פרטי השכר ששולם לעובד תחויב בקנס בגובה של 25% מהקנס המרבי 3,650 ₪.

29. **סך הקנס הינו 7,970 ₪.** הקנס ישולם ב- 10 תשלומים חודשיים, עוקבים ושווים החל מיום 1.4.22.

30. כמו-כן, תוך 30 ימים מקבלת גזר הדין תחתום הנאשמת על התחייבות להימנע מביצוע עבירות בהן הורשעה באופן הבא:

א. ככל שתבצע עבירה לפי חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כח אדם, תשנ"ו-1996, למשך 3 שנים מיום החתימה, יוטל עליה קנס בגובה הקנס המרבי בגובה של 14,400 ₪.

ב. ככל שתבצע עבירה לפי חוק הגנת השכר, התשי"ח-1958, למשך 3 שנים מיום החתימה, יוטל עליה קנס בגובה הקנס המרבי בגובה של 14,600 ₪.

31. הנאשמת תפנה למזכירות בית הדין באמצעות בא כוחה על מנת לחתום על התחייבות כאמור ועל מנת לקבל שוברים לתשלום הקנס.



32. זכות ערעור כחוק.

ניתן היום, ט"ו אדר א' תשפ"ב (16 פברואר 2022) בהעדר הצדדים.