



ת"פ 56077/11/14 - מדינת ישראל נגד שמש חי אחזקות בע"מ, ח.פ, חי שמש

בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ת"פ 56077-11-14 מדינת ישראל נ' שמש חי אחזקות
בע"מ ואח'

28 יוני 2016

בפני כבוד השופטת מיכל נעים דיבנר
בעניין: מדינת ישראל

המאשימה

נגד

1. שמש חי אחזקות בע"מ, ח.פ.
2. חי שמש

הנאשמים

גזר דין

1. בהכרעת הדין מיום 22.3.16 הורשעו הנאשמים בעבירות שיוחסו להם בכתב האישום המתוקן, בעניין פיטורי עובדת בהיריון, ללא היתר, ואי תשלום פדיון חופשה לעובדת, כמפורט להלן:

א. הנאשמת 1 (להלן גם - **הנאשמת**) הורשעה בפיטורי עובדת בהיריון ללא היתר, לפי הוראות סעיפים 9(א) ו- 14(א)(6) לחוק עבודת נשים, תשי"ב-1954 (להלן - **חוק עבודת נשים**); וכן באי תשלום פדיון חופשה לעובדת, לפי הוראת סעיף 28(א)(2) יחד עם סעיף 13 לחוק חופשה שנתית, תשי"א-1951 (להלן - **חוק חופשה שנתית**).

ב. הנאשם 2 (להלן גם - **הנאשם**) הורשע בהפרת חובת הפיקוח של נושא משרה בתאגיד, לפי סעיף 9(א) ו- 15 לחוק עבודת נשים; וכן בעבירת אחריות של חבר ההנהלה ושל המנהלים, לפי סעיף 29 יחד עם סעיפים 28(א)(2) ו- 13 לחוק חופשה שנתית.

2. על פי העובדות שנקבעו בהכרעת הדין, הנאשמת הינה חברה פרטית העוסקת במכירה, התקנה ומתן שירות בתחום דודי חשמל ושמש והנאשם הינו המנהל ובעל המניות בה. העבירות בהן הורשעו הנאשמים בוצעו כלפי העובדת וולשין אינסה (לעיל ולהלן - **העובדת**), אשר הועסקה מחודש 12/2009 עד 05/2012 בתפקיד מזכירה בסניף הנאשמת בחיפה ופוטרה ביום 13.5.12 בהיותה בחודש השישי להריונה, עליו ידע הנאשם, ללא קבלת היתר מהממונה על חוק עבודת נשים.

הנאשמים זוכו משלושה אישומים נוספים בהם הואשמו, בעניין אי תשלום שכר מינימום, הלנת שכר ואי מסירת תלושי שכר.

טיעוני המאשימה



3. בטיעוניה לעונש ציינה המאשימה, כי העבירות בהן הורשעו הנאשמים הינן חמורות ופוגעות בזכויות המגן הסוציאליות של העובדת, כאשר האינטרס הציבורי בהגנה על זכויות אלה, גובר בנסיבות העניין על אינטרס הנאשמים. לדידי המאשימה, בהתאם לתיקון 113 לחוק העונשין, תשל"ז-1977 (להלן - **חוק העונשין**) ולעקרון ההלימה שנקבע בו, בהתייחס ל**אישום הראשון**, יש ליתן את הדעת לחשיבות הציבורית של חוק עבודת נשים ולהגנה מפני פיטורים שהמחוקק ביקש להעניק לעובדת הרה, כאשר העונש המרבי בגין עבירה זו הינו, קנס בסך 150,600 ₪ על הנאשמת וקנס בסך 75,300 ₪ על הנאשם. בנסיבות העניין, בהן מחד הוכח שלא היתה הצדקה לפיטורי העובדת ומאידך, לנאשמים אין הרשעות קודמות בעבירה דומה - טענה המאשימה כי מתחם העונש ההולם הינו בין 60-80% מגובה הקנס המקסימלי, כאשר בהתחשב במצבה הכלכלי של הנאשמת עתרה המאשימה להטלת עונש על הנאשמים בשיעור 70% מהקנס המרבי, דהיינו בסך 105,420 ₪ על הנאשמת וסך 52,710 ₪ על הנאשם.

4. ביחס ל**אישום השני** טענה המאשימה - כי אי תשלום פדיון חופשה לעובדת מהווה עבירה על חוק סוציאלי, אשר נועד להגן על הזכות הקוגנטית לחופשה מעבודה, כאשר בענייננו מדובר ביתרת חופשה צבורה, אשר הופיעה בתלוש השכר האחרון של העובדת בגינה היתה זכאית לתשלום הפדיון, ללא קשר לנסיבות סיום עבודתה. לדידי המאשימה, מתחם העונש ההולם בגין העבירה דנן, הינו בין 60-80% מגובה הקנס המקסימלי העומד בענייננו על 14,400 ₪, ביחס לכל אחד מהנאשמים, כאשר המאשימה מבקשת להטיל עונש על כל אחד מהנאשמים בגובה 70% מהקנס המרבי.

המאשימה לא טרחה להפנות בסיכומיה לפסיקה רלוונטית.

5. בנוסף, ביקשה המאשימה להורות לנאשמים לחתום על התחייבות עצמית, להימנע מביצוע העבירות בהן הורשעו, למשך שלוש שנים, כאשר גובה ההתחייבות יהיה בגובה הקנסות העונשיים המרביים, ביחס לשני הנאשמים.

טיעוני הנאשמים

6. ב"כ הנאשמים עותר להטלת עונש סמלי בלבד על הנאשמים, בדמות קנס מינימלי בשיעור של עד 10% מגובה הקנסות המרביים, זאת לדבריו נוכח מצבם הכלכלי הקשה והרגיש של הנאשמים, עליו ניתן היה ללמוד מעדות הנאשם ומהמסמכים שהוצגו בדיון (נ/8), לרבות החשש מקריסת הנאשמת ואיבוד פרנסתם של 70 עובדים ומשפחותיהם וכן פרנסת לקוחותיה הרבים של הנאשמת, קל וחומר לאחר שהוגשה לאחרונה כנגד הנאשמת תביעה כספית על ידי עובד נוסף לשעבר (נ/9); כמו גם נוכח העובדה שאין לנאשמים עבר פלילי בעבירות דומות. מעדות הנאשם ניתן היה להתרשם מרצונו העז בהוכחת חפותו, ומשהורשע, חש הנאשם בושה רבה נוכח מחויבותו האישית לעובדיו ולמשפחה. עוד הפנה הנאשם לכך שהוא ובני משפחתו שירתו בצבא הגנה לישראל (נ/6) והנאשם אף הוכר כנכה צה"ל, בגין ליקוי שמיעה והלם קרב מהם הוא סובל (נ/7).

7. לטענת ב"כ הנאשמים, האחרונים הורשעו בשתי עבירות בלבד וזוכו מיתר האישומים שיוחסו להם בכתב האישום המתוקן, כאשר במקביל להליך הפלילי, הוגשה על ידי העובדת בבית דין זה תביעה כספית כנגד הנאשמים, במסגרתה נפסק ושולם לעובדת סכום של מעל 150,000 ₪ - כך שהן מהבחינה המוסרית והן מהבחינה המעשית, הטלת עונש נוסף על הנאשמים בהליך דנן משמעותה למעשה ענישה כפולה.



אף הנאשמים לא טרחו לבסס את סיכומיהם בפסיקה רלוונטית.

הכרעה

האישום הראשון - פיטורי עובדת בהיריון ללא קבלת היתר מהממונה

8. בהתאם לסעיף 14(א)(6) לחוק עבודת נשים, העונש המרבי על עבירה של פיטורי עובדת בהיריון ללא היתר, הינו כפל הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(3) לחוק העונשין, ואילו לפי סעיף 15 לחוק עבודת נשים, העונש המרבי על הפרת חובת הפיקוח של נושא משרה בתאגיד, הינו הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(3) לחוק העונשין. בהתאם לכך, הקנס המרבי שניתן להטיל בגין עבירה זו על הנאשמת הינו בסך ₪ 150,600 ו-₪ 75,300 ביחס לנאשם.

9. בהתאם להוראות חוק העונשין בעניין הבניית שיקול הדעת השיפוטי בענישה, על בית הדין לקבוע תחילה את מתחם העונש ההולם בהתאם לעקרון ההלימה, תוך התחשבות בערך החברתי שנפגע, במידת הפגיעה בו, בנסיבות הקשורות בביצוע העבירה ובמדיניות הענישה הנהוגה. לאחר מכן בשלב גזירת הדין, ייתן בית הדין ביטוי לנסיבותיו האישיות של מבצע העבירה שאינן קשורות לביצוע העבירה, כגון: גילו, עברו הפלילי, נטילת האחריות, פגיעת העונש במשפחתו, נסיבות חיים קשות שהייתה להן השפעה על ביצוע העבירה, שיתוף פעולה עם רשויות החוק ועוד וכן בית הדין נדרש לבחון האם הורשע הנאשם בכמה עבירות, בשונה מהרשעה בעבירה יחידה.

10. באשר **לערך החברתי שנפגע מביצוע העבירה ומידת הפגיעה בו** - הדין הקיים רואה בחומרה רבה את מניעת הזכות לביטחון תעסוקתי מעובדת הרה, בתקופה בה יקשה עליה למצוא עבודה חלופית, ובהקשר זה יפים הדברים שנאמרו בעניין ע"פ (ארצי) 6291-05-10 **א. כפיר אחזקות בע"מ ויהודה יהלומי - מדינת ישראל-משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה** (31.1.12) (להלן - **עניין כפיר**) בזו הלשון (סע' 33-34):

"33. מצידם האחד של המאזניים יש לקחת בחשבון את חשיבותו הציבורית הרבה של חוק עבודת נשים בכלל, וסעיף 9 בפרט. כפי שהודגש לאחרונה - "בהוראת סעיף 9 לחוק עבודת נשים, בו נקבע איסור על פיטורי עובדת בהיריון, ואף לאחר חזרתה מחופשת לידה, אלא בהיתר שהתקבל לכך מאת גורם שלטוני שמחוץ למקום העבודה, טמונה הגנה מיוחדת לאישה העובדת. הגנה מיוחדת זו נדרשת במגמה לשרש תופעות חברתיות פסולות של הפליית נשים בכלל, ונשים בהיריון בפרט" (ע"ע 133/09 פאטמה מלחם - מועצה מקומית ג'דידה מכר, מיום 22.1.12). וכפי שהובהר במקום אחר: "הפסיקה הכירה בכך שהפליית נשים אינה רק בעלת אופי אינדיבידואלי אלא נובעת מאי שוויון שיטתי-מבני, שנהג משך שנים רבות, ומשליך גם על יכולתן של נשים להשתלב באופן שוויוני בעולם התעסוקה המודרני... אי השוויון החברתי האמור מוביל, פעמים רבות וגם בימינו אנו, לדעות קדומות בנוגע ליכולתן של נשים להמשיך בביצוע עבודתן כרגיל תוך כדי היריון וכאמהות לפעוטות. מטעם זה, וכן נוכח ההכרה בקושי - הנובע מהדעות הקדומות כאמור - למצוא עבודה חלופית תוך כדי ההיריון, בחר המחוקק להקנות הגנה מיוחדת כנגד פיטורי נשים בהיריון, וזאת במסגרת חוק עבודת נשים" (ע"ע 285/09 פרופ' אריאל בן עמר שירותי רפואת שיניים והשקעות בע"מ - עדה פלדמן, מיום 28.12.10).

34. במקרה זה, גם אם הייתה הצדקה לסיום עבודתה של העובדת במפעל נוכח הפרת המשמעת מצידה, וגם אם נניח כי הייתה הצדקה מצד החברה שלא לאתר לה כתוצאה מכך מקום



עבודה חלופי, לא הובאה כל הצדקה מדוע החברה - כמעסיקתה של העובדת - לא פנתה מיידית לממונה בבקשה לקבלת היתר לפיטורים כפי שהינה מחויבת לפי הוראות החוק, ומדוע לא המשיכה בתקופת הביניים את העסקתה של העובדת או לכל הפחות שילמה לה שכר. החברה אף לא השיבה את העובדת לעבודתה לאחר קבלת החלטת הממונה הדוחה את בקשת ההיתר, ובכך המשיכה לעשות דין לעצמה תוך סיכול תכליתו של החוק."

35. באשר לנסיבות הקשורות בביצוע העבירה (סע' 40ט לחוק העונשין) - כעולה מהכרעת הדין, הנאשמים הורשעו בעבירת פיטורי עובדת בהריון, ללא קבלת היתר מהממונה. הנאשמים לא הודו בביצוע העבירה ומטענותיהם עלה כי אופייה הבעייתי של העובדת, הוא שתרם לסיום יחסי העבודה, כך שעלה בפני ספק של ממש בדבר הזיקה בין סיום עבודת העובדת לבין עצם הריונה. השתכנעתי כעולה מהכרעת הדין, כי המעסיק ידע על ההריון של העובדת וקיבל אותו "באהבה ובשמחה" ולא קדם לסיום העסקת העובדת תכנון כלשהו (ראה מכתב הנאשם לעובדת, מ/35), כאשר מהעדויות עוד עלה, כי הנאשם מבין את הפסול בפיטורי עובדת בהריון, ללא קבלת היתר, ומשך 40 שנות פעילותו העסיק הנאשם עובדות רבות בהריון, אשר שבו לעבודתן לאחר הלידה (ראה עדות סופי בעמ' 48, ש' 31-18 ועדות הנאשם בעמ' 65, ש' 19-16, 31). עוד עלה מהראיות שהובאו בפני, כי העובדת עוררה קשיים בעבודתה וגרמה לחיכוכים סביבה (לדוגמא: עמ' 36, ש' 23; עמ' 37, ש' 1; עמ' 41, ש' 13; עמ' 42, ש' 2; עמ' 43, ש' 10, 23), דבר שגרם לנאשם לפעול על מנת להרחיקה ממקום העבודה, לשם שמירה על הסדר, כאשר לא היה בבסיס פעולותיו אלו קשר להריונה של העובדת.

36. באשר למדיניות הענישה הנהוגה בעבירה של פיטורי עובדת בהריון ללא היתר, לפי חוק עובדת נשים - בפסיקה נקבע רף הענישה שלהלן:

א. בעניין כפיר אליו התייחסתי לעיל, אישר בית הדין הארצי לעבודה את פסק הדין האזורי, לפיו הושת על החברה המעסיקה קנס בסך 10,000 ₪.

ב. בתיק ת"פ (ת"א) 22067-12-10 מדינת ישראל - אל-ויס משאבי אנוש בע"מ (29.12.13), בנסיבות בהן הנאשמת חדלה מפעילות והבעלים בה אינו בין החיים, הורשעה החברה המעסיקה, על פי הודאתה, בעבירה של פיטורי עובדת בהריון ונגזר עליה קנס בסך 10,000 ₪.

ג. בתיק ת"פ (ת"א) 46625-05-10 מדינת ישראל - גרין ליין שיווק פרחים ותבלינים בע"מ, אהוד רפאל שייבה (2.4.14), הורשעו החברה המעסיקה ונושא המשרה בה, על פי הודאתם, בעבירה של פיטורי עובדת בהריון ונגזר על החברה המעסיקה קנס בסך של 10,000 ₪ ועל נושא המשרה בה - 2,500 ₪.

ד. בתיק ת"פ (נצ') 20302-10-13 מדינת ישראל - חיים קייטרינג אדום בע"מ, חיים אוזן אשר (2.8.15), הורשעו החברה המעסיקה ונושא המשרה בה, על פי הודאתם, בעבירה של פיטורי עובדת בהריון. בית הדין לקח בחשבון את טענות הנאשמים באותו עניין לפיהן, העובדת ביצעה הפרות משמעת מהותיות ולא ניתן לראות את מניעי הפיטורים כנעוצים באפליה או ממניעים כלכליים גרידא, ולצד זאת את העובדה שהפנייה לממונה באותו עניין נעשתה בדיעבד והעובדת לא הוחזרה לעבודה, וכן נלקחה בחשבון העובדה ששולם לעובדת פיצוי מוסכם של 50,000 ₪. בהינתן מכלול נסיבות העניין מתחם



הענישה שנקבע היה קנס בשיעור שבין 10-30% מהקנס המקסימלי ובית הדין גזר 10% מהקנס לחברה ולבעלים.

ה. בתיק ש"מ (ב"ש) 33570-06-10 **מדינת ישראל - טופ שייק בע"מ, משה לוזון** (11.12.13), הורשעו החברה המעסיקה ונושא המשרה בה בעבירה של פיטורי עובדת, ללא היתר, בחופשת לידה. מתחם הענישה שנקבע על ידי בית הדין הינו קנס בשיעור 10-50% מהקנס המקסימלי וגזר כ-15% הימנו.

37. לאחר שנתתי דעתי לערך החברתי שנפגע מביצוע העבירה ומידת הפגיעה בו, לנסיבות הקשורות בביצוע העבירה, למדיניות הענישה הנהוגה בבתי הדין לעבודה ביחס לעבירה של פיטורי עובדת בהריון, לפי חוק עבודת נשים, הנני קובעת כי מתחם הענישה הראוי הינו כלהלן:

א. **באשר לנאשמת** - מתחם הענישה הראוי הינו בשיעור שבין 10%-30% מסכום הקנס המרבי, כלומר בסכום שבין ₪ 15,060 ל- ₪ 45,180.

ב. **באשר לנאשם** - מתחם הענישה הראוי הינו בשיעור שבין 5%-30% מסכום הקנס המרבי, כלומר בסכום שבין ₪ 3,765 ל- ₪ 30,120.

העונש

38. בהתאם להוראת סעיף 40ג(ב) לחוק העונשין, יש לגזור את העונש מתוך מתחם הענישה הראוי, בהתחשב בנסיבותיו האישיות של הנאשם, שאינן קשורות בביצוע העבירה כאמור בסעיף 40א לחוק העונשין, כאשר בית הדין רשאי לחרוג ממתחם העונש ההולם בשל שיקולי שיקום, המאפשרים חריגה לקולא מהמתחם או שיקולי הגנה על שלום הציבור, המאפשרים חריגה לחומרא מהמתחם.

39. בענייננו, הנסיבות שאינן קשורות בביצוע העבירה ואשר יש בהן כדי להשפיע על העונש הינן כדלקמן:

א. היעדר הרשעות קודמות לנאשמים בעבירות דומות משך 40 שנות פעילותם ואף ראייה לכך שהנאשמים התנהלו תוך כיבוד הוראות חוק עבודת נשים (עמ' 48, ש' 22).

ב. מצבם הכלכלי הקשה והרגיש של הנאשמים, עליו ניתן היה ללמוד מעדות הנאשם ומהמסמכים שהוצגו בדיון (נ/8), לרבות החשש מקריסת הנאשמת ואיבוד פרנסתם של כ-70 עובדים ובני משפחותיהם וכן פרנסת לקוחותיה הרבים של הנאשמת, בעקבות הטלת העונש.

ג. הנאשם נשוי ואב לילדים, נכה צה"ל (נ/7) והטלת העונש לצד ההרשעה מסבה לו ולמשפחתו נזק ובושה רבים (עמ' 81, ש' 23-27).

ד. הנאשמים שילמו לעובדת במסגרת התביעה הכספית שהוגשה נגדם והתקבלה (סע"ש 28334-07-12, מ/36), ואשר עליה הוגש ערעור התלוי ועומד בימים אלה בבית הדין הארצי לעבודה, בין היתר, פיצוי בגין נזק לא ממוני שנגרם לעובדת בפיטורה בסך ₪ 40,000.

ה. העבירה בוצעה בשנת 2012.

40. בהתחשב בכל האמור לעיל, החלטתי לגזור על הנאשמת קנס בגין פיטורי עובדת בהריון, ללא קבלת היתר, בסך **₪ 17,000** ועל הנאשם קנס בסך **₪ 6,000**.

עמוד 5



41. הנאשמים רשאים לשלם את הקנסות שהושתו עליהם בעשרה תשלומים חודשיים, רצופים ושווים, החל מיום 1.9.16.

42. כמו כן הנני מחייבת את הנאשמים לחתום על התחייבות, לפי סעיף 72 לחוק העונשין, להימנע מביצוע עבירות לפי חוק עבודת נשים למשך שלוש שנים, שאם לא כן תשלם הנאשמת קנס בסך 150,600 ₪ והנאשם ישלם קנס בסך 75,300 ₪. הנאשמים יחתמו על התחייבות כאמור תוך 21 יום מיום שגזר דין זה יומצא להם.

האישום השני - אי תשלום פדיון חופשה

43. בהתאם לסעיף 28(א)(2) לחוק חופשה שנתית וסעיף 61(א)(1) לחוק העונשין, העונש המרבי על עבירה של אי תשלום פדיון חופשה הינו קנס בסך 14,400 ₪, ביחס לכל אחד מהנאשמים.

44. באשר **לערך החברתי שנפגע מביצוע העבירה ומידת הפגיעה בו** - ענייננו בעבירה על חוק מגן סוציאלי, הנועד לעגן את זכותו של עובד לחופשה, לצורך שמירה על בריאותו, שינוי האווירה בה הוא נמצא ורענון כוחותיו (דב"ע (ארצי) 3-107/98, 3-131 **אורי ארבל - H.P.H. Products Ltd ואח'** וערעור שכנגד, פד"ע, כרך ל"ב, תשנ"ט-תש"ס 1999, עמ' 168); ואילו פדיון חופשה שנתית, המשולם מכוח סעיף 13 לחוק חופשה שנתית, תכליתו לפצות את העובד שמסיבה זו או אחרת לא ניצל בתקופת עבודתו אצל המעסיק את ימי החופשה השנתית המגיעים לו.

45. באשר **לנסיבות הקשורות בביצוע העבירה** - כעולה מהכרעת הדין, הנאשמים הורשעו בעבירת אי תשלום פדיונם של 3 ימי חופשה לעובדת, כאשר בהתאם למאזן החופשות שניהלה הנאשמת בתלושי השכר, במועד סיום העסקתה בחודש 05/2012, עמדו לזכות העובדת 3 ימי חופשה לפדיון. מכך למדים, כי הנזק שנגרם לעובדת כתוצאה מביצוע העבירה דן אינו גדול במיוחד וכי למעשה ניצלה בתוך תקופת עבודתה את זכותה לחופשה. בנוסף, עבודתה של התובעת הופסקה בנסיבות שנויות במחלוקת, כאשר לא היה ברור בשלב ראשון אם מדובר בפיטורים או בחופשה והתגבשות הפיטורים נוצרה לאחר שהנאשמים לא פעלו להבהרת המצב. נסיבות אלו הינן מקלות, אם כי בסופו של דבר, ובלא קשר לשאלה אם פוטרה אן התפטרה, היה על הנאשמים לפעול לתשלום פדיון החופשה, כאשר ברור היה שיחסי העבודה נותקו.

46. באשר **למדיניות הענישה הנהוגה בעבירות לפי חוק חופשה שנתית** - בפסיקה נקבע רף הענישה שלהלן:

א. בתיק ת"פ ת"פ (ב"ש) 31434-05-11 **מדינת ישראל - מפעלי נייר ירושלים ונאמן (2000) בע"מ** (21.8.13), הורשעה המעסיקה, בין היתר, בעבירה של אי תשלום פדיון חופשה שנתית לעובד בסיום העסקתו. מתחם הענישה שנקבע בגין שתי יחידות עבירה על חוק חופשה שנתית הינו בין סך 5,000 ₪ לסך 15,000 ₪, קרי מתחם הענישה ההולם שנקבע הינו בין הסך של 2,500 ₪ לסך 7,500 ₪. בגזר הדין הושת על החברה המעסיקה קנס בסך 10,000 ₪ בגין שתי עבירות על חוק חופשה שנתית.

ב. בתיק ת"פ (ב"ש) 1193/09 **מדינת ישראל - אהרון חמו ובניו (ש.י.א.) בע"מ, חמו בן יצחק אהרון, יצחק חן** (21.6.15), מתחם הענישה שנקבע בגין עבירה על חוק חופשה שנתית הינו בין 20%-50 מהקנס המירבי והושת קנס בסך 5,000 ₪ בגין עבירה על חוק זה, על כל אחד



מהנאשמים.

ג. במסגרת תיק ת"פ (י-ם) 23003-08-11 **מדינת ישראל - יוסף חי נסים** (26.11.14) הורשעה חברה, בין היתר, בעבירת אי ניהול פנקס חופשה ואי תשלום פדיון חופשה שנתית. במסגרת גזר הדין נקבע מתחם ענישה בשיעור שבין 25%-40% מהקנס המירבי, דהיינו בסכום שבין 3,600 ₪ לבין 5,760 ₪ ובית הדין הטיל על הנאשמת קנס בסכום הרף התחתון במתחם הענישה שקבע בגין עבירה על סעיפים אלה.

ד. בתיק ת"פ (ב"ש) 36087-08-10 **מדינת ישראל - אמיר זגדון** (27.3.16), הורשע הנאשם בעבירה של אי ניהול פנקס חופשה, תוך שנקבע כי מתחם הענישה הראוי הינו בסך שבין 2,500 ₪ לבין 7,500 ₪ ובית הדין הטיל על הנאשם קנס בסך של 2,500 ₪.

ה. בתיק ת"פ (ב"ש) 1170/09 **מדינת ישראל משרד התמ"ת מחלקה משפטית-עו"ז נ' מרדכי אטלן** (18.4.12), הורשעה החברה המעסיקה בעבירה של אי תשלום פדיון חופשה שנתית לעובד בסיום העסקתו. במסגרת הסדר טיעון סגור הושת על הנאשמת קנס בסך 3,600 ₪.

ו. בתיק ת"פ (ב"ש) 17583-12-10 **מדינת ישראל - פסגת הביטחון בע"מ** (6.3.12) הורשעה חברה בעבירה של אי תשלום פדיון חופשה שנתית לעובד בסיום העסקתו. במסגרת הסדר טיעון סגור הושת על הנאשמת קנס בסך 4,320 ₪.

47. לאחר שנתתי דעתי לערך החברתי שנפגע מביצוע העבירה ומידת הפגיעה בו, לנסיבות הקשורות בביצוע העבירה, למדיניות הענישה הנהוגה בבתי הדין לעבודה ביחס לעבירה של אי תשלום פדיון חופשה שנתית, הנני קובעת כי מתחם הענישה הראוי, הינו בשיעור של 20%-40% מהקנס המקסימלי, כלומר בסכום שבין 2,880 ₪ ל- 5,760 ₪.

העונש

48. בהתאם לנסיבות שאינן קשורות בביצוע העבירה, המנויות בסעיף 40 יא לחוק העונשין, ולנסיבות המתקיימות בענייננו עליהן עמדנו לעיל, אשר יש בהן כדי להשפיע על העונש ובכלל זה, היעדר הרשעות קודמות לנאשמים בעבירות דומות ב-40 שנות פעילותם, מצבם הכלכלי והחשש מהכבדה נוספת עליו בעקבות הטלת הקנסות וכך שהעבירה בוצעה בשנת 2012 - החלטתי לגזור על כל אחד מהנאשמים קנס בגין אי תשלום פדיון חופשה שנתית, בסך **2,880 ₪**.

49. הנאשמים רשאים לשלם את הקנסות שהושתו עליהם בעשרה תשלומים חודשיים, רצופים ושווים, החל מיום 1.9.16.

50. כמו כן הנני מחייבת את הנאשמים לחתום על התחייבות, לפי סעיף 72 לחוק העונשין, להימנע מביצוע עבירות לפי חוק חופשה שנתית למשך שלוש שנים, שאם לא כן ישלמו הנאשמים קנס במלוא גובה הקנס המקסימלי, בסך 14,400 ₪ כל אחד. הנאשמים יחתמו על התחייבות כאמור תוך 21 יום מיום שגזר דין זה יומצא להם.

סוף דבר



51. הנאשמת תישא בקנס בסך כולל של **19,880 ₪** והנאשם ישא בקנס בסך כולל בסך **8,880 ₪**.
הקנסות ישולמו ב- 10 תשלומים שווים ורצופים, החל מיום 1.9.16 ובכל ראשון לחודש עוקב.
52. בנוסף, הנאשמים יחתמו, תוך 21 יום ממועד קבלת גזר הדין, על התחייבויות להימנע מביצוע העבירות בהן הורשעו במשך שלוש שנים מיום קבלת גזר הדין, שאם לא כן יחויבו הנאשמים בקנסות המקסימליים הקבועים בחוק לעבירות אלה, כמפורט לעיל.
53. לבקשת הצדדים, יישלח אליהם גזר דין זה בדואר.
54. לצדדים נתונה זכות ערעור על הכרעת הדין ועל גזר הדין. הודעת ערעור יש להגיש לבית הדין הארצי לעבודה תוך 45 ימים מיום המצאת גזר דין זה אליהם.

ניתן היום, כ"ב סיוון תשע"ו, 28 יוני 2016, בהעדר הצדדים.