



ת"פ 62596/03/14 - מדינת ישראל נגד פאואר לי בע"מ, נפתלי זוסמן

בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ת"פ 62596-03-14 מדינת ישראל נ' פאואר לי בע"מ

ואח'

כבוד השופטת דגית ויסמן

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

המאשימה

נגד

1. פאואר לי בע"מ

2. נפתלי זוסמן הנאשם מס' 2 ע"י ב"כ עו"ד סיגל

מלמיליאן - סנגוריה ציבורית

הנאשמים

גזר דין

1. הנאשמים הורשעו בהתאם להודאת הנאשם מס' 2 (להלן - הנאשם) שהוא גם בעל מנהל יחיד ודירקטור בנאשמת מס' 1 (להלן - הנאשמת), בעבירות הבאות:

א. אי תשלום שכר עד ליום הקובע - עבירות על סעיפים 25ב'(1) ו - 26 לחוק הגנת השכר, התשי"ח - 1958 (להלן - חוק הגנת השכר) וזאת בהתייחס לשני הנאשמים.

ב. אי ניהול פנקס חופשה שנתית - עבירה על סעיפים 26 ו - 28(ב)(3) לחוק חופשה שנתית, תשי"א - 1951 (להלן - חוק חופשה שנתית), וזאת לגבי הנאשמת בלבד.

2. על פי המתואר בכתב האישום, העבירות מתייחסות להעסקתם של שני עובדים, מר סאולוב ומר בוימייסטר.

בכל הנוגע לעבירות על חוק הגנת השכר, נטען בכתב האישום כי לגבי עובד אחד, השכר לחודש נובמבר 2011 לא שולם עד ליום 10.12.11 שהוא המועד הקובע שלאחריו השכר הופך למולן, ובנוסף - השכר לחודש דצמבר 2011 לא שולם עד ליום 10.1.2012. לגבי העובד השני, מדובר בשכר לחודשים אוקטובר, נובמבר ודצמבר 2011.

יש להבהיר כי על פי המתואר בכתב האישום, השכר לא שולם כלל.

עמוד 1



בכל הנוגע לעבירה על פי חוק חופשה שנתית, מדובר באי ניהול פנקס חופשה עבור שני העובדים שהוזכרו לעיל.

3. משהצדדים הגיעו להסכמות לגבי הרשעת הנאשם, נוכח הודאתו של הנאשם בעבירות המיוחסות לו, כאשר אין חולק לגבי מעמדו בנאשמת, הורשעו שני הנאשמים.

4. הצדדים טענו לעונש.

5. המאשימה ביקשה לראות בכל העבירות שבהן הנאשמים הורשעו כמקרים נפרדים המצדיקים פסיקת קנס מקסימלי וממנו, לטענת המאשימה, יש לקבוע מתחם ענישה שבין 40% ל - 60% מהקנסות המקסימליים, לאור חומרת העבירות שעניינן חקיקה קוגנטית.

בנסיבותיהם של הנאשמים, התבקשה הטלת קנס כספי בשיעור 50%.

בהתייחס לנאשמת, שאינה פעילה, המאשימה הפנתה לפסיקת בתי הדין האזוריים, לפיה גם במקרה של פירוק או חדלות פירעון, בית הדין הטיל עונשים משמעותיים על מעסיקים שהפרו את הדין.

המאשימה הוסיפה וציינה כי היא מבקשת שייגזר גם פיצוי כספי לעובדים, נפגעי העבירות, אך לא ציינה מהו סכום הפיצוי הראוי לשיטתה.

כן התבקש שהנאשמים יתחייבו שלא לחזור על העבירות.

6. לטענת הנאשם, יש לראות בכל אישום כעבירה אחת ובהתאם לקבוע את עונשו על 60% מהקנס המקסימלי.

הנאשם ביקש להתחשב בכך שבהודאתו חסך מזמנם של הצדדים ומזמנו של בית הדין.

הנאשם תיאר את נסיבות העבירות, כי מדובר בעובדים שעבדו חודשים ספורים וכי מדובר במעסיק שלא היו כנגדו תלונות, אלא שבחודשים האחרונים לפעילות הנאשמת, היא נקלעה לקשיים כלכליים שבעקבותיהם קרסה. הנאשם הוסיף וטען כי שילם את שכרם של העובדים במזומן, אם כי הודה שאין בידו להוכיח טענה זו.



הנאשם הוסיף וטען כי בגין חוב השכר נפתחו תיקי הוצל"פ ולכשישתקם, הסכומים ישולמו.

כן הוסיף כי חלפו שנים רבות מאז ביצוע העבירות, העסק נסגר והנאשם אינו עובד. לאור גילו, גם אין נפקות להרתעה ומכל מקום, לא התקיים יסוד נפשי של כוונה, כיוון שהנאשם נקלע למצב של קריסה כלכלית. הנאשם הדגיש כי בגזירת העונש יש ליתן דגש על שיקומו והטלת קנס גבוה לא תוביל ישוקם אלא למיטוט כלכלי ובריאותי. בהקשר זה נטען כי לנאשם חובות בשיעור גבוה מאוד, אין לו נכסים והוא נמצא בהליכי פשיטת רגל.

7. המחלוקת שבין הצדדים לגבי שיעור הקנס שיוטל על הנאשמים כענישה על העבירות בהן הורשעו תוכרע על יסוד הקביעה בכמה עבירות עסקינן.

על פי כתב האישום, מדובר בשני עובדים, שעבדו זה לצד זה תקופה מסוימת, והעבירות הן על שני חוקי מגן שונים, בנושאים שונים. הנושא האחד - אי תשלום שכר במועד (או בכלל), הוא פגיעה ממשית ומשמעותית בעובדים, בנושא שהוא בליבת ההתקשרות שבחוזת עבודה (תשלום שכר). הנושא השני - ניהול פנקס חופשה, הוא עניין רישומי שאין בו להשפיע על זכויותיהם המהותיות של העובדים, ופועלו במישור הדיוני של הוכחת הזכות לחופשה (דמי חופשה או פדיון חופשה).

מהבחינה המשפטית גרידא, כל חודש שבו השכר לא שולם במועד, מקים עילה חדשה במישור האזרחי ונובעת ממנו גם עבירה במישור הפלילי. מבחינה זו, צודקת המאשימה בטענה לפיה לגבי העבירות על חוק הגנת השכר, עסקינן בחמש עבירות שונות (חמישה אירועים של אי תשלום שכר לשני העובדים).

בנוסף, ככל שהחובה לנהל פנקס חופשה נוגעת לכל עובד בנפרד, מתקיימות שתי עבירות נוספות, כך שבסך הכל מדובר בשש עבירות שונות.

8. עם זאת, מאחר שהעבירות זהות לגבי שני העובדים ומדובר בפרק עבודה קצר וכמעט חופף לשניהם, בשים לב לכך שלטענת הנאשם, אי תשלום השכר נבע מקשיים כלכליים אליהם המעסיק נקלע, יש בסיס לטענה לפיה מדובר באירוע אחד שממנו נגזרות עבירות שונות (השוו: ע"פ (ארצי) 11221-06-14 **סעדיה - מדינת ישראל**, 29.3.17).

ואולם, קביעה זו, המיטיבה עם הנאשמים, מתעלמת מהחומרה שבעבירות הקשורות לאי תשלום שכר. עבירות שבגינן המחוקק מצא לנכון להטיל על המעסיקים המלינים שכר, סנקציה אזרחית חמורה בצורת פיצויי הלנת שכר וכן מצא לקבוע כי מדובר גם בעבירה פלילית.

9. בפער בין עמדות שני הצדדים, כפי שהוצגו לעיל, יש מקום לקבוע כי בשים לב לפרק הזמן שבו



העובדים לא קיבלו את תשלום השכר ולמעשה זה הולך וכן לחפיפה במרבית החודשים נשוא האישום, כאשר טיעוניו של הנאשם בהתייחס לעבירות אלה נשען על אותה תשתית עובדתית, יש לראות בעבירות על חוק הגנת השכר כעבירה אחת.

עם זאת, כפי שנפסק בעניין סעדיה שהוזכר לעיל, "כאשר מדובר במספר עבירות המהוות אירוע אחד, מוצדק לקבוע בגינו מתחם עונש כולל אחד".

10. בנוסף, ומשמעמדי על ההבדל בין העבירות לפי חוק הגנת השכר ובין העבירה לפי חוק חופשה שנתית, אין מקום לראות בעבירות על הוראות כל אחד מהחוקים כאירוע אחד (כפי שביקש הנאשם).

11. בהתייחס לעבירה על חוק חופשה שנתית, הרי שלפי סעיף 26(א) לחוק חופשה שנתית, "מעסיק חייב לנהל פנקס חופשה שבו יירשמו ביחס לכל עובד הפרטים שייקבעו בתקנות". מלשון הסעיף ניתן להסיק שהחובה היא לנהל פנקס חופשה אחד (מסקנה המתיישבת עם הדרישה שהפנקס יכלול פרטים ביחס לכל עובד).

על כן יש לראות בעבירות לפי חוק זה כאירוע אחד. עם זאת ובדומה לנפסק לעיל לגבי העבירות לפי חוק הגנת השכר, בקביעת מתחם הענישה יש ליתן ביטוי לכך שההרשעה היא בגין שני עובדים, כך שאין מדובר ביחידת עבירה אחת, גם אם מדובר באירוע אחד (השוו: ע"פ (ארצי) 24021-02-17 **מדינת ישראל - קולוני אחזקות והשקעות (א.א.ל.) בע"מ**, 30.11.17).

12. לסיכום, מדובר בשני אירועים של עבירות שונות - עבירה על חוק הגנת השכר ועבירה על חוק חופשה שנתית.

13. לגבי העבירה על חוק הגנת השכר, בהתחשב בכך שמדובר בשני עובדים ובהלנת שכר לחמישה חודשים, מהם חודשיים חופפים לשני העובדים, נקבע מתחם ענישה המשקף את מספר העובדים לגבי בוצעה העבירה וכן מספר הפעמים שהנאשמים חזרו עליה. בהתאם, מתחם הענישה נקבע בין 226,000 ₪ ל - 300,000 ₪.

14. לגבי עבירה על חוק חופשה שנתית, הקנס המקסימלי לעבירה אחת הוא 14,400 ₪ ובהתאם לכך שהעבירה על חוק זה מהווה אירוע אחד בהתייחס לשני עובדים, מתחם הענישה ההולם הוא בין 17,500 ₪ ל - 21,600 ₪.

15. מאחר שהנאשמת לא טענה לעונש ואין ראיות מטעמה בנושא זה, מתקבלת עמדת המאשימה לפיה יש לגזור את עונשה כמחצית מתחם הענישה.



על כן על הנאשמת מס' 1 מוטל קנס בסך 263,000 ₪ בגין עבירות על הוראות חוק הגנת השכר ועוד 19,550 ₪ בגין עבירות על הוראות חוק חופשה שנתית.

16. שונה המצב בעניינו של הנאשם.

ראשית יש לציין כי על פי הדין, מתחם הענישה נקבע בהתייחס לכל נאשם ועל כן אין מקום לקבוע קטגורית, כי מתחם הענישה לגבי הנאשם, שהוא מנהלה של הנאשמת, יעמוד על מחצית ממתחם הענישה לנאשמת.

בנוסף, על פי כתב האישום, העבירות המיוחסות לנאשם הן רק עבירות על חוק הגנת השכר ולא על חוק חופשה שנתית.

17. הנאשם טען לעונש, אם כי הראיות שהוצגו מטעמו היו דלות (למרות שניתנה לנאשם ארכה להמצאת מסמכים נוספים בתמיכה לטיעונו, לא עשה כן עד מועד גזירת הדין). הנאשם הודה באישומים ובכך חסך מזמנם של כל המעורבים בהליך. מאחר שההליכים הותלו בשל קושי באיתור הנאשם, אין מקום להקל בעונש רק בשל חלוף הזמן ממועד ביצוע העבירות. עם זאת, מתקבל הטיעון לפיו נוכח גילו של הנאשם, העובדה כי הנאשמת אינה פעילה עוד וכן מצבו הכלכלי של הנאשם, ניטל העוקץ מהמימד ההרתעתי האישי שקיים בענישה (אם כי עדיין קיים טעם במימד ההרתעתי הציבורי).

18. בשקלול כל אלה יש לקבוע כי מתחם הענישה המתאים בעניינו של הנאשם הוא בין 57,000 ₪ ל - 110,000 ₪ ובשים לב לכך שהענישה באה בעיקרה להרתיע את הציבור מעבירות על חוקי המגן, מוטל על הנאשם מס' 2 קנס כספי בסך 70,000 ₪ שישולם ב - 60 תשלומים חודשיים שווים, כשהראשון שבהם ישולם לא יאוחר מיום 1.9.18.

19. לא מצאתי כי מתקיימות נסיבות המצדיקות פסיקת פיצויים לעובדים (מכח סעיף 77 לחוק העונשין).

על פי ההלכה הפסוקה, כפי שבית המשפט העליון חזר עליה בע"פ 5289/17 **חסארמה נ' מדינת ישראל**, 8.5.18 -

"...הפיצוי לטובת המתלונן (נפגע העבירה) נפסק מכוחו של סעיף 77 לחוק העונשין. יפים לעניין זה הדברים שצינתי לאחרונה ב-עניין שחאדה:

"הפיצוי שנפסק מכוח סעיף 77 לחוק העונשין איננו בבחינת עונש נוסף המוטל על הנאשם בגין ביצוע העבירה, כי אם בבחינת פיצוי לנפגע העבירה (ראו: רע"פ 2976/01 אסף נ' מדינת



ישראל, פ"ד נו(3) 418 (2002)). הפיצוי האמור יש לו מספר תכליות שונות, וביניהן: מתן סעד מהיר לנפגע העבירה; הכרה חברתית בסבלו של הנפגע; העלאת מעמדו של קורבן העבירה בהליך הפלילי, כחלק מהמגמה לשלבו בהליך הפלילי ולהכיר בזכויותיו במסגרת הליך זה ואף יסוד של היטהרות לעבריין עצמו, שחיובו בפיצוי לטובת הנפגע עשוי לתרום לשיקומו"

כפי שצוין לעיל, מעסיק המפר את הוראות חוק הגנת השכר חשוף לתביעה אזרחית שבמסגרתה עשוי להיות מחויב בפיצוי הלנת שכר שהם מנגנון פיצוי המטיל עול כבד על המעסיק ויש בו לפצות את העובד הרבה מעבר לנזק הממשי שנגרם לו עקב ההלנה (ר' ע"ע (ארצי) 30029/98 **מכון בית יעקב למורות ירושלים - מימון**, 29.11.00; ע"ע (ארצי) 394/99 **המפד"ל - אגבריה**, 23.12.03; ע"ע (ארצי) 300215/98 **דומוס תעשיות רהיטים בע"מ - בן הלל**, 31.5.00). בנוסף המעסיק חשוף לאישום פלילי.

מאחר שקיים מנגנון בחוק הגנת השכר, במסגרתו נקבע פיצוי משמעותי לעובדים והנאשם אף הצהיר שנפתחו תיקי הוצל"פ גם בגין חוב השכר, אין מקום לפיצוי נוסף לעובדים, במסלול הפלילי.

20. סוף דבר - על הנאשמים מוטלים העונשים הבאים:

א. על הנאשמת מס' 1 מוטל קנס בסך 263,000 ₪ בגין עבירות על הוראות חוק הגנת השכר ועוד 19,550 ₪ בגין עבירות על הוראות חוק חופשה שנתית.

ב. על הנאשם מס' 2 מוטל קנס בסך 70,000 ₪ בגין עבירות על הוראות חוק הגנת השכר וקנס זה ישולם ב - 60 תשלומים חודשיים שווים, כשהראשון שבהם ישולם לא יאוחר מיום 1.9.18.

ג. כל אחד מהנאשמים יחתום על התחייבות להימנע מביצוע של העבירות בהן הורשע בהליך זה, וזאת במשך שלוש שנים ממתן גזר הדין, שאם לא כן, יחויבו בקנס המירבי שיהיה קבוע בחוק בעת ביצוע העבירות.

על הנאשמים לפנות למזכירות בית הדין תוך 7 ימים מקבלת גזר הדין, על מנת לחתום על ההתחייבות האמורה.

ניתן היום, י"ג אב תשע"ח, 25 יולי 2018, בהעדר הצדדים.