

ת"פ 20302/10 - מדינת ישראל נגד חיים קיטרינג אדום בע"מ, חיים אוזן אשר

בית דין אזרוי לעובדה בנצחת

ת"פ 20302-10-13

בפני כבוד הנשיאה ורד שפר
בעניין: מדינת ישראל

המאשימה

נגד

1. חיים קיטרינג אדום בע"מ
2. חיים אוזן אשר

הנאשמים

גזר דין

1. כנגד הנאשמים הוגש כתב אישום בגין מעשה של פיטורי עובדת בהרion, סעיפים 9א ו- 14(א)(6) לחוק עבודה נשים התשי"ד 1954.

הנאשם מס' 1 היא החברה שהעסיקה את העובדת שפטורה והנאשם מס' 2 מנהל ובעליים בחברה, והואשם מכוח העובדה נושא משרה בחברה.

הנאשמים הודיעו והורשו ביצוע העבירות מושא כתב האישום, והצדדים טענו לעונש והסמכו את בית הדין ליתן את גזר הדין בהיעדר ולשגרו אליהם בדואר.

2. להלן תמצית טענותיה העיקריות של המאשימה לעניין העונש -

א. חוק עבודה נשים הינו חוק בעל חשיבות ציבורית מן המעלה הראשונה. פיטורי אישה בהרion מונע ממנה את הזכות לביטחון תעסוקתי עליה למצוא עבודה אחרת.

ב. האינטרס הציבורי ושיקולי ההרתעה מחייבים הפיכת המעשה של לבליי כדאים בכל פרמטר.

ג. העונש המקסימלי בפני ניצבת הנאשם 1 הינה כפל הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(3) לחוק העונשין דהינו 150,600 ₪, והעונש המקסימלי בפני ניצבת הנאשם הינו 75,300 ₪.

בנסיבות העניין מתבקשת השחת קנסות בשיעור שבין 20% ל- 40% מהקנסות המקסימליים.

עמוד 1

בנוסף, עטרה המאשימה לחיב הנאים על התחייבות להימנע
עבירה על חוק עבודה נשים למשך 3 שנים ממועד מתן גזר
הדין, בגין מלא הסכם הקבוע
ובחוון.

ומנוחה ובהילכים
הנאשם מס' 1 הורשעה בעבר בעבירות בוגיון לחוק שעוט עבודה
ד. נספים הנאכפים ע"י משרד הכללה.

3. להלן תמצית טענותיהם העיקריים של הנאים לעניין העונש -

א. לעניין מתוך העונשה, יש לקחת בחשבון את נטיות ביצוע העבירה.
בגיננו היה הצדקה לפיטורי העובדת מאחר וביצעה עבירות
משמעות רבות
חרף התראות חוזרות שהופנו אליה.
שפוטרה
הנאשם מס' 1 הנה חברה העוסקת בשירותי הסעדת, והעובדת
הפרה כללית תברואה שלא ניתן היה להמשיך לחתם יד.

ב. הנאים 1 פנתה למפקחת על עבודה נשים, ויש לתת לכך משקל.

התקיים הליר
יש ליתן משקל גם לעובדה שבין הנאים 1 לעבודת שפוטרה
אזוריה, במסגרת שלימה הראשונה לעבודת בהסכם סך של 50,000 ₪.

ג. הנאים 1 פועלת באיזור עמוק בית שאן ומעסיקה עובדים משבצות
חלשות
הזקוקים לפרנסתה.

מצבה הכלכלי של הנאים 1 בכיר, יש לה חובות רבים והוא
קיבלה לאחרונה אזהרת "עסק חי", כך שהשתת עונש חמוץ עלולה להביא למפלטה וסיגרתה ואובדן מקור פרנסתה של עובדייה.

וונתא בכתב
בנסיבות אלה גם הסתדרות העובדים עומדת לצידה של הנאים 1
למשרד התמ"ת וביקשה להקל עם הנאים.

ד. גם מצבו של הנאים 2 אינו שפיר מבחינה כלכלית, הוא בעל משפחה
ואינו מקבל שכר
מהחברה מאז דצמבר 2013.

הפלילי הדל.

יש לקחת בחשבון את שיתוף הפעולה של הנאים, וגם את ערכם

4. לצורך הפעלת שיקול דעתו של בית הדין בגין העונש שיושת על הנאים, נזכיר כי תיקון 113 לחוק העונשין הדגש המחוקק את מטרות העונשה בדרכו אל הבנית שיקול הדעת השיפוטי בעונשה. מkrב מטרות העונשה, תיקון 113 נותן עדיפות לעקרון ההלימות - הוא עקרון הגמול: על פי עקרון זה, העונש הראו לעברי נגזר מידת אשמו ומחומרת מעשי, כאמור בסעיף 40(ב) לחוק העונשין הקובע כי "העקרון המנחה בעונשה הוא קיומו של יחס הולם בין חומרת מעשה העבירה ונסיבותיו ומידת אשמו של הנאשם והעונש המוטל עליו (בסימן זה - העקרון המנחה)". (ע"פ 12/12 8641 מוחמד סעד נ' מדינת ישראל (5.8.2013)

בלכתנו בשלושת השלבים הקיימים במנגנון גזירת העונש לפי תיקון 113, נבדוק, ראשית, האם מדובר באירוע אחד או כמה אירועים נפרדים; שנית, נקבע את מתחם העונשה בהתאם להוראות סעיף 40 ג (א) לחוק העונשין הקובע: "בית המשפט יקבע מתחם עונש הולם למעשה העבירה שביצעו הנאשם בהתאם לעקרון המנחה, ולשם כך יתחשב בערך החברתי שנפגע מביצוע העבירה, במידת הפגיעה בו, בנסיבות העונשה הנהוגה ובנסיבות הקשורות לביצוע העבירה, כאמור בסעיף 40 ט"; לבסוף, נגזור את העונש המתאים לנאים בתוך מתחם העונשה.

5. אשר לקביעת מתחם העונשה -

בהתנתק העובדה שבונינו עסקין באירוע אחד, נפנה ראשית לקביעת מתחם העונשה.

אשר לאופי העבירה, יפים הדברים שנאמרו בעניין עפ' (ארצى) 10-50-6291 א. כפיר אח Zukot בע"מ נ' מדינת ישראל - משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, פורסם בבלו, 2012.1.31), כהאי לשנה -

"מצידם האחד של המازנים יש לקחת בחשבון את חשיבותו הציבורית הרבה של חוק עובדות נשים בכלל, וסעיף 9 לו בפרט. כפי שהודגש לאחרונה - "בהוראת סעיף 9 לחוק עובדות נשים, בו נקבע איסור על פיטורי עובדת בהריון, ואף לאחר חזרתה מחופשת לידה, אלא בהיתר שהתקבל לכך מאות גורם שלטוני שמוחוץ למקום העבודה, טמונה הגנה מיוחדת לאישה העובדת. הגנה מיוחדת זו נדרשת במגמה לרשף תופעות חברתיות פסולות של הפליה נשים בכלל, ונשים בהריון בפרט" (ע"ע 133/09 פאטמה מלחה - מועצה מקומית ג'דייה מכר, מיום 22.1.2012). וכך שהובהר במקום אחר: "הפסיקה הכירה בכך שהפליה נשים אינה רק בעלת אופי אינדיבידואלי אלא נובעת מאי שוויון שיטתי-מבנה, שנגש משך שנים רבים, ומשלים גם על יכולתן של נשים להשתלב באופן שוויוני בעולם התעסוקה המודרני... אי השוויון החברתי האמור מוביל, פעמים רבות גם בימינו אנו, לדעות קדומות בנוגע ליכולתן של נשים להמשיך ביצוע עבודתן כרגע תוך כדי ההריון וכאמונות לפועלות. מטעם זה, וכן נוכחות ההכרה ב��שי - הנובע מהדעתות הקדומות כאמור - למצוא עבודה חלופית תוך כדי ההריון, בחר המחוקק להקנות הגנה מיוחדת כלפי נשים בהריון, וזאת במסגרת חוק עובדות נשים" (ע"ע 285/09 פרופ' אריאל בן עמר שירות רפואי רפואת שינויים והשיקעות בע"מ - עדה פולדמן, מיום 10.12.2028).

במקרה זה, גם אם הייתה הצדקה לסייע עובדותה של העובدة במפעל נוכח הפרת המשמעת מצדיה, וגם אם נניח כי הייתה הצדקה מצד החברה שלא לצורך לה כתוצאה מכך מקום עבודה חלופי, לא הובאה כל הצדקה

מדוע החברה - כמשמעותה של העובדת - לא פנתה מידית לממונה בבקשתה לקבלת היתר לפיטורים כפי שהינה מחייבת לפי הוראות החוק, ומדוע לא המשיכה בתקופת הביניים את העסקתה של העובדת או לכל הפחות שילמה לה שכר. החברה אף לא השיבה את העובדת לאחר קבלת החלטת הממונה הדוחה את בקשה היתר, ובכך המשיכה לעשות דין לעצמה תוך סיכון תכליתו של החוק".

באותם מקרה, שנסיבותיו דומות לעניינו, הושת על החברה המעסיקה קנס של ₪10,000.

גם בשני המקרים אליהם הפנה ב"כ הנאים, בהם גזר בית הדין האזרחי עונשם של מעסיקים שפיטרו עובדות בהרion בתיקים תפ (ת"א)

46625-12-22 מדינת ישראל-אל ייס משאבי אנוש, (מיום 13/12/29), ו - תפ (ת"א) 10-05-10 מדינת ישראל - גrin ליין שיוק פרחים ותבלינים בע"מ (מיום 02.04.2014) - נגזו על החברות המעסיקות קנסות בסך של 10,000 ₪ ועל נושא המשרה בהן - 2,500 ₪.

גם בעניינו, יש לחת ביחסון את טענות הנאים לגבי הפרות המשמעת המהוותיות של העובדת טענות שלארון אין לראות את מניעי הפיטורים כבאים ממקום של הפליה או ממנייעים כלכליים גרידא, אולם גם את העובדה שהפניה לממונה נעשתה כדיעבד והעובדת לא חוזרה לעבודה.

כמו כן יש לחת ביחסון את העובדה ששולם לעובדת פיצוי מוסכם של 50,000 ₪.

בහינתן מכלול נסיבות העניין אני קובעת שמתחם הענישה שיש להטיל בנסיבות העניין עומד על בין 10% ל - 30% מהकנס המקורי.

6. אשר לנסיבותם האישיות של הנאים וקביעת הקנסות בתוך מתחם הענישה -

יש לחת ביחסון את העובדה שהנאים הודיע ביצוע העבירות וחסכו מזמןו של בית הדין וזמןנה של המאשימה, את העובדה שהנאשמה 1 מצויה במצב קשה והיא חברת המעניקה פרנסת לעובדים התלויים בה, כמו גם את מצבו הכלכלי של הנאם 2 והעובדת שפרנסת משפחתו תלואה בו.

בහינתן מכלול נסיבות העניין מצאתי לנכון להשית על הנאשמה מס' 1 קנס בשיעור של 10% מהकנס המקורי, דהיינו 15,000 ₪, ועל הנאם מס' 2 באותו שיעור, דהיינו 7,500 ₪.

הנאשם מס' 2 ישלם את הקנס שהושת עליו בעשרה תשלום חודשיים רצופים ושווים החל מיום 01/10/15.

בנוסף, הנאים יחתמו על התכזיבות להימנע מביצוע עבירה על חוק עבודה נשים במשך 3 שנים מהיום, וכך שתבוצע עבירה זו יושת עליהם ללא תנאי הקנס המקורי, דהיינו על הנאשמה מס' 1 קנס של 150,600 ₪, ועל הנאם 2 קנס של 75,300 ₪.

ניתן היום, י"ז אב תשע"ה, 02 אוגוסט 2015, בהעדר הצדדים.