



ת"פ 20302/10/13 - מדינת ישראל נגד חיים קייטרינג אדום בע"מ, חיים אוזן אשר

בית דין אזורי לעבודה בנצרת

ת"פ 20302-10-13

בפני כבוד הנשיאה ורד שפר
בעניין: מדינת ישראל

המאשימה

נגד

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

הנאשמים

גזר דין

1. כנגד הנאשמים הוגש כתב אישום בגין מעשה של פיטורי עובדת בהריון, בנסיבות העולות כדי עבירה על סעיפים 9א ו- 14(א)(6) לחוק עבודת נשים התשי"ד 1954.

הנאשמת מס' 1 היא החברה שהעסיקה את העובדת שפוטרה והנאשם מס' 2 מנהל ובעלים בחברה, והואשם מכוח היותו נואש משרה בחברה.

הנאשמים הודו והורשעו בביצוע העבירות מושא כתב האישום, והצדדים טענו לעונש והסמיכו את בית הדין ליתן את גזר הדין בהיעדר ולשגר אליהם בדואר.

2. להלן תמצית טענותיה העיקריות של המאשימה לעניין העונש -

א. חוק עבודת נשים הינו חוק בעל חשיבות ציבורית מן המעלה הראשונה. פיטורי אישה בהריון מונע ממנה את הזכות לביטחון תעסוקתי עליה למצוא עבודה אחרת. בתקופה בה יקשה

ב. האינטרס הציבורי ושיקולי ההרתעה מחייבים הפיכת המעשה של פיטורי אישה בהריון לבלתי כדאיים בכל פרמטר.

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

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

עמוד 1



בנוסף, עתרה המאשימה לחייב הנאשמים על התחייבות להימנע
עבירה על חוק עבודת נשים למשך 3 שנים ממועד מתן גזר
מביצוע
הדין, בגובה מלוא הסכום הקבוע
בחוק.

ד. הנאשמת מס' 1 הורשעה בעבר בעבירות בניגוד לחוק שעות עבודה
נוספים הנאכפים ע"י משרד הכלכלה.
ומנוחה ובהליכים

3. להלן תמצית טענותיהם העיקריות של הנאשמים לעניין העונש -

א. לעניין מתחם הענישה, יש לקחת בחשבון את נסיבות ביצוע העבירה.
בעניינו היתה הצדקה לפיטורי העובדת מאחר וביצעה עבירות
משמעת רבות
חרף התראות חוזרות שהופנו אליה.

הנאשמת מס' 1 הנה חברה העוסקת בשירותי הסעדה, והעובדת
הפרה כללי תברואה שלא ניתן היה להמשיך לתת להם יד.
שפוטרה

ב. הנאשמת 1 פנתה למפקחת על עבודת נשים, ויש לתת לכך משקל.

יש ליתן משקל גם לעובדה שבין הנאשמת 1 לעובדת שפוטרה
אזרחי, במסגרתו שילמה הראשונה לעובדת בהסכמה סך של 50,000 ₪.
התקיים הליך

ג. הנאשמת 1 פועלת באיזור עמק בית שאן ומעסיקה עובדים משכבות
הזקוקים לפרנסה.
חלשות

מצבה הכלכלי של הנאשמת 1 בכי רע, יש לה חובות רבים והיא
"עסק חי", כך שהשתת עונש חמור עלולה להביא למפלתה וסגירתה ואובדן מקור פרנסה של עובדיה.
קיבלה לאחרונה אזהרת

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

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



ה. יש לקחת בחשבון את שיתוף הפעולה של הנאשמים, וגם את עברם. הפלילי הדל.

4. לצורך הפעלת שיקול דעתו של בית הדין בגזירת העונש שיושט על הנאשמים, נזכיר כי בתיקון 113 לחוק העונשין הדגיש המחוקק את מטרות הענישה בדרכו אל הבניית שיקול הדעת השיפוטי בענישה. מקרב מטרות הענישה השונות, תיקון 113 נותן עדיפות לעקרון ההלימות - הוא עקרון הגמול: על פי עקרון זה, העונש הראוי לעבריין נגזר ממידת אשמו ומחומרת מעשיו, כאמור בסעיף 40(ב) לחוק העונשין הקובע כי "העקרון המנחה בענישה הוא קיומו של יחס הולם בין חומרת מעשה העבירה ונסיבותיו ומידת אשמו של הנאשם ובין סוג ומידת העונש המוטל עליו (בסימן זה - העקרון המנחה)". (ע"פ 8641/12 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 הענישה בהתאם להוראות סעיף 40 ג (א) לחוק העונשין הקובע: "בית המשפט יקבע מתחם עונש הולם למעשה העבירה שביצע הנאשם בהתאם לעקרון המנחה, ולשם כך יתחשב בערך החברתי שנפגע מביצוע העבירה, במידת הפגיעה בו, במדיניות הענישה הנהוגה ובנסיבות הקשורות לביצוע העבירה, כאמור בסעיף 40 ט"; לבסוף, נגזור את העונש המתאים לנאשמים בתוך מתחם הענישה.

5. אשר לקביעת מתחם הענישה -

בהינתן העובדה שבענייננו עסקין באירוע אחד, נפנה ראשית לקביעת מתחם הענישה.

אשר לאופי העבירה, יפים הדברים שנאמרו בעניין עפ (ארצי) 6291-05-10 א. כפיר אחזקות בע"מ נ' מדינת ישראל - משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, פורסם בנבו, (31.01.2012), כהאי ליסנא -

"מצידם האחד של המאזניים יש לקחת בחשבון את חשיבותו הציבורית הרבה של חוק עבודת נשים בכלל, וסעיף 9 לו 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"פ 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 הריון 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"פ 285/09 פרופ' אריאל בן עמר שירותי רפואת שיניים והשקעות בע"מ - עדה פלדמן, מיום 28.12.10).

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.

באותו מקרה, שנסיבותיו דומות לענייננו, הושת על החברה המעסיקה קנס של ₪10,000.

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

22067-12-10 מדינת ישראל-אל ויס משאבי אנוש, (מיום 29/12/13), ו - תפ (ת"א) 46625-05-10 מדינת ישראל - גרין ליין שיווק פרחים ותבלינים בע"מ (מיום 02.04.2014) - נגזרו על החברות המעסיקות קנסות בסך של 10,000 ₪ ועל נושאי המשרה בהן - 2,500 ₪.

גם בענייננו, יש לקחת בחשבון את טענות הנאשמים לגבי הפרות המשמעת המהותיות של העובדת טענות שלאורן אין לראות את מניעי הפיטורים כבאים ממקום של הפליה או ממניעים כלכליים גרידא, אולם גם את העובדה שהפנייה לממונה נעשתה בדיעבד והעובדת לא הוחזרה לעבודה.

כמו כן יש לקחת בחשבון את העובדה ששולם לעובדת פיצוי מוסכם של 50,000 ₪.

בהינתן מכלול נסיבות העניין אני קובעת שמתחם הענישה שיש להטיל בנסיבות העניין עומד על בין 10% ל - 30% מהקנס המקסימלי.

6. אשר לנסיבותיהם האישיות של הנאשמים וקביעת הקנסות בתוך מתחם הענישה -

יש לקחת בחשבון את העובדה שהנאשמים הודו בביצוע העבירות וחסכו מזמנו של בית הדין ומזמנה של המאשימה, את העובדה שהנאשמת 1 מצויה במצב קשה והיא חברה המעניקה פרנסה לעובדים התלויים בה, כמו גם את מצבו הכלכלי של הנאשם 2 והעובדה שפרנסת משפחתו תלויה בו.

בהינתן מכלול נסיבות העניין מצאתי לנכון להשית על הנאשמת מס' 1 קנס בשיעור של 10% מהקנס המקסימלי, דהיינו 15,000 ₪, ועל הנאשם מס' 2 באותו שיעור, דהיינו 7,500 ₪.

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

בנוסף, הנאשמים יחתמו על התחייבות להימנע מביצוע עבירה על חוק עבודת נשים במשך 3 שנים מהיום, וככל שתבוצע עבירה כזו יושת עליהם ללא תנאי הקנס המקסימלי, דהיינו על הנאשמת מס' 1 קנס של 150,600 ₪, ועל הנאשם 2 קנס של 75,300 ₪.



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