



ת"פ 37912/05/10 - מדינת ישראל נגד פוינט קלינינג סרביסס לימיטד בע"מ, רובי לוי

בית דין אזורי לעבודה בירושלים
ת"פ 37912-05-10 מדינת ישראל נ' פוינט קלינינג
סרביסס לימיטד בע"מ ואח'

בפני
בעניין: כב' השופטת שרה שדיאור
מדינת ישראל
ע"י ב"כ: עו"ד ישראל שניידרמן
המאשימה
נגד
1. פוינט קלינינג סרביסס לימיטד בע"מ
2. רובי לוי
ע"י ב"כ: עו"ד שגיא כהן
הנאשמים

גזר דין

- נגד הנאשמים הוגש כתב אישום ביום 14.7.10 ולאחר מכן תוקן כתב האישום והוגש ביום 3.5.11 כתב אישום מתוקן, בגין עיסוק כקבלן כוח אדם ללא רישיון כדין בגין אי ניהול פנקס חופשה לעובדים כדין (להלן: "**כתב האישום**").
- הנאשם, מר רובי לוי, זוכה מן העבירות המיוחסות לו בכתב האישום.
- הנאשמת 1, פוינט קלינינג סרביסס לימיטד בע"מ (להלן: "**הנאשמת**"), זוכתה ממתן שירותי חברת כח אדם בניקיון ומשק.
- על פי כתב האישום הנאשמת עסקה במתן שירותי כוח אדם, מבלי שקיבלה רישיון לכך, בניגוד להוראות סעיף 2(א) וסעיף 20(ב) לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח-אדם, תשנ"ו-1966 (להלן "**החוק**"). כמו כן נטען כי הנאשמת לא ניהלה פנקס חופשה כדין בהתאם להוראות סעיף 26 וסעיף 28(ב)(4) לחוק חופשה שנתית, תשי"א - 1951 (להלן: "**חוק חופשה שנתית**").
- על פי כתב האישום, בתקופה שבין השנים 2004-2009 בחלקה או בסמוך לה, העסיקה הנאשמת עובדים כקבלנית כוח אדם ללא רישיון לעסוק בכך, במעון נופי ירושלים - דיור מוגן (להלן: "**המעון**"). עוד יוחסה לנאשמת עבירה לפיה העסיקה 18 עובדים, אשר שמותיהם מצוינים בכתב האישום, בלא שניהלה פנקס חופשה שבו נרשמו לגביהם כל הפרטים שנקבעו בתקנות חופשה שנתית כנדרש בסעיף 26 לחוק חופשה שנתית.
- ביום 19.1.15 הורשעה הנאשמת בעיסוק כקבלן כוח אדם ללא רישיון כדין במועדים הרלוונטיים לכתב האישום בניגוד לסעיפים 2(א) ו-20(ב) לחוק. כן הורשעה הנאשמת באי ניהול פנקס חופשה כנדרש בדיון בניגוד להוראות סעיפים 26 ו-28(ב) לחוק חופשה שנתית והתקנות על פיו.



7. בתאריך 19.1.15 הוקראה הכרעת הדין ונמסר עותק ממנה לצדדים.

8. בתאריך 19.3.15 נשמעו הטיעונים לעונש.

טיעוני המאשימה

9. בטיעוניה לעונש הדגישה המאשימה כי על פי תיקון 113 לחוק העונשין על בית הדין לקבוע יחס הולם בין חומרת העברות בהן הורשעה הנאשמת לבין העונש שיגזר עליה. הערך החברתי המוגן הינו שמירה על זכויות העובדים, ויש להתחשב בנסיבות הקשורות בביצוע העבירה וביניהן התכנון שקדם לביצוע העבירה. לטענת המאשימה אין מדובר בעבירות שנעברו בהיסח הדעת אלא עבירות שנעברו לפחות בנוגע לאישום הראשון תוך כדי תכנון שקדם לביצוע עבירות.

10. המאשימה טענה כי מתחם הענישה הראוי מצוי בטווח שבין שמונים אחוז למאה אחוז מהקנס המקסימלי נוכח התקופה הארוכה בה נמשכה העבירה באישום הראשון מ 2004 עד 2009. לגרסתה, לעניין זה העידו שלושה עובדי קבלה ועובדת מטבח אחת.

11. בקשר לאישום שני סבורה המאשימה כי על בית הדין לקחת בחשבון את המספר הרב של עובדים לגביהם בוצעה העבירה, כ- 18 עובדים לשנת 08' עם פנקס חופשה ללא פרטים מלאים כדן.

12. עוד ביקשה המאשימה כי בית הדין יורה לנאשמת לחתום על התחייבות להימנע מבצוע עבירות בהן הורשעה בגובה הקנס המקסימלי הקבוע בחוק.

טיעוני הנאשמת

13. ב"כ הנאשמים לא התנגד לבקשה המאשימה לפיה תחתום הנאשמת על התחייבות להימנע מלבצע עבירה דומה. יחד עם זאת ביקש שבית הדין יקצוב את עונשה של הנאשמת לקולא.

14. לטענתו, הנאשמת עמדה בביקורת שתי וערב בנוגע לכל חקיקת המגן בדיני עבודה. לא נמצא בהתנהלותה פגם, פרט ליומן חופשה שלא היו בו פרטים מלאים. ב"כ הנאשמים סומך טיעונו על אישור המפקח מר פנש בעדותו (עמ' 20 שו' 22 לפרו') שאישר כדבריו כי נבדקו כל חוקי העבודה (עמ' 21 שו' 4), כך גם לדבריו העיד מר פלדמן (עמ' 11 שו' 6). על כן הנאשמת שמרה והקפידה על זכויות העובדים.

15. לגרסת ב"כ הנאשמת, איש מן הנחקרים על ידי מר פנש לא טען כי לא שולם לו שכרו או כי אין התאמה בין תלושי השכר לבין השכר בפועל ובין שעות העבודה בפועל (ראה עדות מר פנש בעמ' 22 שו' 13). מכאן שניתן לטענתו להבין כי הנאשמת הקפידה בעניין זכויות עובדיהן ושכר העובדים כלל לא קופח.

16. לעניין רישום בפנקס החופשה טוען ב"כ הנאשמים כי מר פנש הבהיר בעדותו כי למיטב זכרונו אף עובד לא טען שלא שולמו לו מלוא דמי החופשה המגיעים לו (עדות מר פרש בעמ' 22 שו' 31). כמו כן נטען כי העבירה של אי רישום מלוא הפרטים בפנקס החופשה - מתייחסת לשנת 08' בלבד, ולא נעשתה כל



פגיעה בשכר העובדים. לפיכך מדובר בעבירה שהיא טכנית מעצם טיבה בגינה לא נפגע שום עובד בזכויותיו המהותיות. משכך סבור ב"כ הנאשמת כי יש לפסוק קנס מינימלי .

17. לעניין העבירה של עיסוק כקבלן כוח אדם ללא רישיון, טען ב"כ הנאשמת כי הפעילות בה הורשעה הנאשמת היא בגין קומץ קטן מבין עובדיה, מדובר בשלושה עובדים מתוך מצבת עובדים של 90 עובדים בסה"כ.

18. עוד נטען כי הנאשמת לא ראתה את עצמה כחב' כוח אדם, לא התנהלה כך, ולא עסקה בשיבוץ עובדים לעבודה אצל מעסיקים כעולה מההסכם שבין הצדדים. על כן סבור ב"כ הנאשמת כי לעניין העונש יש לקחת בחשבון שחל טשטוש באבחנה בדבר מעמד הנתבעת. המעמד מורכב ממס' רב של פרמטרים משפטיים ועובדתיים שנבדקו באופן יסודי במיוחד וספק אם למי מבין מנהלי הנאשמת שאינם משפטנים היה ידוע בזמן אמת או היו ערים לניואנסים אלו.

19. לכך הוסיף ב"כ הנאשמת, כי עובדי המאשימה ועדי המאשימה לא סברו שהם עובדי חב' כוח אדם ולפיו די להביט בתשובות עדי המאשימה שהשיבו כולם בשלילה לשאלה האם מעון רופא ירושלים היה מעסיק שלהם.

20. ב"כ הנאשמים סבור כי בשים לב למהות העבירות הנטענות, להיקפן השולי יחסית של העבירות, ובשים לב לכך שאיש מעובדי הנאשמת לא נפגע בשכרו, ראוי יהיה להקל בעונשה של הנאשמת. וכן להתחשב במסגרת שיקולי בית הדין בכך שהנאשמת לא הואשמה בעבר בהליך פלילי.

21. בטרם נגזור את הדין יודגש כי ביום 10.1.12 פורסם תיקון מס' 113 לחוק העונשין, התשל"ז - 1977 (להלן: "**חוק העונשין**") בנושא "**הבניית שיקול הדעת השיפוטי בענישה**". בתיקון זה נקבע כי הוראותיו יחולו גם על הליכים, שביום התחילה טרם ניתנה בהם הכרעת הדין. על כן, הוראותיו רלוונטיות לענייננו.

22. סעיף 40 ב' לחוק העונשין קובע את "העיקרון המנחה בענישה" כדלקמן:

" העיקרון המנחה בענישה הוא קיומו של יחס הולם בין חומרת מעשה העבירה בנסיבותיו ומידת אשמו של הנאשם ובין סוג ומידת העונש המוטל עליו (בסימן זה-העיקרון המנחה)."

23. בסעיף 40ג'(א) לחוק העונשין נקבע כי על בית המשפט לקבוע את מתחם הענישה ההולם וגזירת עונשו של הנאשם בהתאם לעקרון המנחה האמור. זאת יעשה בית המשפט תוך התחשבות בערך החברתי שנפגע ומידת הפגיעה בו, מביצוע העבירה; במדיניות הענישה; בנסיבות הקשורות לביצוע העבירה (כמפורט בסעיף 40ט' לחוק העונשין)- במסגרתן קבע המחוקק כי יש לקחת בחשבון את התכונן שקדם לעבירה, הנזק שצפוי היה להיגרם מביצוע העבירה וכן הנזק שנגרם בפועל, יכולתו של הנאשם להבין את חומרת העבירה, מידת השליטה של הנאשם על מעשהו ועוד. להלן לשון סעיף 40ג'(א) לחוק העונשין:

"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.

24. כן נקבע בסעיף 40ג(ב) כי בית המשפט יתחשב גם בנסיבות שאינן קשורות בביצוע העבירה (כמפורט בסעיף 40 י"א) ובכללן: פגיעת העונש על הנאשם ומשפחתו, הנזקים שנגרמו לנאשם מביצוע העבירה וההרשעה ובכלל זה נזקים כלכליים, שיתוף פעולה של הנאשם עם רשויות האכיפה, חלופה הזמן ממועד ביצוע העבירה, עברו הפלילי של הנאשם, נטילת האחריות של הנאשם על מעשיו ומאמציו לחזור למוטב (זאת אם לא קיימת הצדקה לחרוג מכך בשל שיקולי שיקום או הגנה על שלום הציבור). להלן סעיף 40ג(ב) לחוק העונשין:

"בתוך מתחם העונש ההולם יגזור בית המשפט את העונש המתאים לנאשם, בהתחשב בנסיבות שאינן קשורות בביצוע העבירה כאמור בסעיף 40א, ואולם בית המשפט רשאי לחרוג ממתחם העונש ההולם בשל שיקולי שיקום או הגנה על שלום הציבור לפי הוראות סעיפים 40ד ו-40ה". (דגש שלי ש.ש.)

25. בענייננו ראוי להביא גם את סעיף 40 י"ג(א) לחוק העונשין הקובע כי ככל שהנאשם הורשע **"בכמה עבירות המהוות אירוע אחד, יקבע מתחם עונש הולם...לאירוע כולו, ויגזור עונש כולל לכל העבירות בשל אותו אירוע"**.

26. נבחן להלן מהו העונש המרבי בגין העבירה של עיסוק כקבלן כוח אדם ללא רישיון והעבירה של ניהול פנקס חופשה שלא בהתאם לדין, בהן מורשעת הנאשמת; והאם ראוי להטילו על הנאשמת או לקבוע מתחם ענישה נמוך יותר, תוך התחשבות בשיקולים השונים לקביעת מתחם הענישה ההולם וגזירת עונשה של הנאשמת בהתאם לעקרון המנחה האמור.

27. למעלה מן הצורך יצוין כי הצדדים לא התייחסו לשאלה האם מדובר באירוע אחד או בכמה אירועים, לענין שתי העבירות. בית הדין סבור כי כל אחת מהעבירות - עיסוק כקבלן כוח אדם ללא רישיון וניהול פנקס חופשה שלא בהתאם לדין - הן עבירות נפרדות ולא מדובר באירוע אחד. משכך לכל אחת משתי העבירות יש לגזור את העונש בנפרד. אולם לענין ניהול פנקס החופשה יש לראותו ביחס לכל 18 העובדים כאירוע אחד.

באשר לעבירה בעיסוק כקבלן כוח אדם ללא רישיון

28. בהתאם לסעיפים 2(א) וסעיף 20(ב) לחוק, העובר עבירה של עיסוק כקבלן כוח אדם ללא רישיון דינו מאסר של ששה חודשים. להלן ההוראות הרלוונטיות:

" 2 (א) לא יעסוק אדם כקבלן כוח אדם אלא אם כן הוא בעל רישיון לכך מאת השר ועל פי תנאי הרישיון.

...

...

20 (ב) העובר על הוראות סעיף 2(א) או 10(א) או (א1), דינו - מאסר ששה חודשים."



29. סעיף 61(א)(2) לחוק העונשין קובע כדלקמן:

" 61. (א) על אף האמור בכל חוק, מקום שהוסמך בית המשפט בחוק להטיל קנס, רשאי הוא להטיל -

(1) אם קבוע לעבירה עונש מאסר עד ששה חדשים או קנס בלבד, או קנס שלא נקבע לו סכום - קנס עד 14,400 שקלים חדשים;

(2) אם קבוע לעבירה עונש מאסר למעלה מששה חדשים ולא יותר משנה - קנס עד 29,200 שקלים חדשים;"

30. בהתאם להוראות אלו, הקנס בגין עבירה של עיסוק כקבלן כוח אדם ללא רישיון ביחס לכל עובד הוא בסך של **14,400 ₪**. כאן המקום להזכיר כי בהכרעת הדין נקבע משכבר שהמאשימה לא עמדה בנטל ההוכחה בדבר מספר העובדים בגינם הורשעה בעבירה של עיסוק כקבלן כוח אדם ללא רישיון (עמ' 26 סעיף 89 להכרעת הדין). ב"כ הנאשמים ציין בטיעונו לעונש כי מדובר ב-3 עובדים והמאשימה לא סתרה את הטענה. על כן ובהתחשב בנספח נ/10 שהוצג בפנינו (בו מופיעים רשימה של שלושה עובדים), בית הדין לוקח בחשבון בחישוב הקנס המרבי כי מדובר ב-3 עובדים לעניין זה ועל כן העונש המקסימלי בסך הכל הוא **43,200 ₪** ($3 \times 14,400$).

31. המאשימה טוענת כי מתחם הענישה הראוי מצוי בטווח שבין שמונים אחוז למאה אחוז מהקנס המקסימלי נוכח התקופה הארוכה בה נמשכה העבירה משנת 2004 עד 2009.

32. אולם, לאחר ששקלתי את השיקולים הנדרשים במסגרת חוק העונשין והתחשבתי בטענות ב"כ הנאשמים ביחס לנאשמת, מצאתי כי יש להטיל על הנאשמת קנס שהוא נמוך מהקנס המרבי מהנימוקים להלן.

33. במסגרת מתחם הענישה התחשבתי באכיפת החוק כאשר מדובר בהעסקת עובדים כקבלן כוח אדם ללא היתר ובחומרתה של העבירה בגינה ניסה המחוקק למנוע תופעות שליליות של פגיעה בעובדים המועסקים על ידי קבלני כוח אדם ולהעביר מסר מרתיע לציבור ובעובדה כי העבירה בוצעה במשך תקופה ארוכה של כ-5 שנים (בשנים 2004-2009). מנגד נשקלו הזמן הרב שחלף ממועד ביצוע העבירה ובעובדה שאין לנאשמת הרשעות קודמות או מאוחרות בפלילים. כמו כן ניתן משקל מהותי לכך שבפועל לא נפגעו זכויותיהם של העובדים בנאשמת, טענה שהוכחה בעדויותיהם ושלא נסתרה.

34. לא הובאו בפני בית הדין במסגרת הטיעונים לעונש טענות נוספות בדבר נסיבות שאינן קשורות בביצוע העבירה (כמפורט בסעיף 40 י"א) ובכללן: פגיעת העונש על הנאשמת, הנזקים שנגרמו לה מביצוע העבירה וההרשעה ובכלל זה נזקים כלכליים. על כן אלו לא הובאו בחשבון בשיקולי העונש.

35. נוכח כל האמור בהתחשב בכל השיקולים שמניתי לעיל ובהתחשב במדיניות הענישה בנסיבות כגון אלו, מצאתי כי מוצדק לחרוג מהרף המרבי ולהשית על הנאשמת קנס בשיעור של 30% מהקנס המרבי בסך **12,960 ₪** ($43,200 \times 30\%$).

באשר לעבירה בדבר אי ניהול פנקס חופשה כנדרש בדין

36. יצוין כי לעניין זה לא הוצגה עמדת המאשימה במסגרת טיעוניה לעונש בדבר הטענה כי יש לראות במקרה דנן עמוד 5



לעניין פנקס החופשה אירוע אחד. במקרה זה יש לקבוע את מתחם הענישה בהתאם לעקרון המנחה של אירוע אחד על פי שיקול דעתי משמדובר ב-18 עובדים, בפרט נוכח העובדה שלאיש מהם לא נגרמה כל פגיעה בזכויות.

37. בהתאם להוראות סעיף 26 וסעיף 28 (ב)(4) לחוק חופשה שנתית ובהתאם לסעיף 61(א)(2), העובר עבירה של אי ניהול פנקס חופשה שנתית כדין, דינו קנס בסך 14,400 ₪.

38. להלן ההוראות הרלוונטיות כדלקמן:

" 26 (א) מעסיק חייב לנהל פנקס חופשה שבו ירשמו ביחס לכל עובד הפרטים שייקבעו

בתקנות."

" 28 (ב) אדם שעבר אחת העבירות האלה -

...

(4) לא רשם את הפרטים שיש לרשמו בפנקס חופשה או רשם פרטים לא נכונים

או לא מלאים;

...

דינו - קנס עד חמישים לירות."

סעיף 61(א)(2) לחוק העונשין קובע כדלקמן:

" 61. (א) על אף האמור בכל חוק, מקום שהוסמך בית המשפט בחוק להטיל

קנס, רשאי הוא להטיל -

(1) אם קבוע לעבירה עונש מאסר עד ששה חדשים או קנס בלבד, או קנס שלא נקבע

לו סכום - קנס עד 14,400 שקלים חדשים;

(2) אם קבוע לעבירה עונש מאסר למעלה מששה חדשים ולא יותר משנה - קנס עד 29,200

שקלים חדשים;

39. בהתאם להוראות אלו, העונש הקבוע בגין עבירה של אי ניהול פנקס חופשה שנתית בהתאם לדין, הינו קנס עונשי בשיעור **14,400 ₪** לכל עבירה. המאשימה טענה כי בקשר לעבירה זו יש מספר רב של 18 עובדים לגביהם בוצעה העבירה לשנת 2008. משכך, בהתאם לגרסת המאשימה, ככל שנכפיל את הקנס במספר העובדים יעמוד הקנס בסך **259,200 ₪** ($14,400 \times 18$). בהתאם לכך לכאורה יש לפסוק קנס מרבי בסך 259,200 ₪. אולם, בהתחשב בעובדה שאין מידע בנוגע לעבירות דומות מאוחרת של הנאשמת ונראה כי הנאשמת לא חזרה לסורה מאז העבירה בגינה הורשעה, עולה כי ריבוי העבירות (קרי: ביחס ל-18 עובדים), אינו מלמד על עבריינות סדרתית או מועדת של הנאשמת אלא על באירוע חד פעמי שהתרחש לפני שנים רבות. וזאת יש ליקח בחשבון בקביעת העונש, כפי שיפורט להלן.

40. לאחר ששקלתי את השיקולים הנדרשים במסגרת חוק העונשין והתחשבתי בטענות ב"כ הנאשמים ביחס לנאשמת, מצאתי כי יש להטיל על הנאשמת קנס שהוא נמוך מהקנס המרבי מהנימוקים להלן.

41. במסגרת מתחם הענישה התחשבתי מחד גיסא, בחשיבות אכיפת חוק חופשה שנתית ושמירה על הזכויות הקוגנטיות של העובדים ובכלל זה חובת המעסיק בניהול פנקס חופשה כדין, אשר נועדה לשמור על זכויותיהם המהותיות של



העובדים בדבר זכאותם לימי חופשה, חרף כך שדרישת ניהול פקס חופשה עלולה להיתפס כטכנית בלבד. יפים הדברים שהובאו מפי כבוד הנשיאה בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים השופטת דיתה פרוז'נין לעניין זה: "אי תשלום פדיון חופשה ואי ניהול פנקס חופשה הן עבירות שאין להקל בהן ראש. החופשה נועדה לאפשר לעובד להתרענן ולצבור כוחות, ואי ניהול פנקס חופשה עלול לפגוע בזכותו זו או בזכותו לפדות את ימי החופשה שהוא זכאי להם עם סיום תקופת עבודתו" תפ (י-ם) 23003-11-08 מדינת ישראל נ' יוסף חי נסים (26.11.2014)

42. נוכח הזמן הרב שחלף ממועד ביצוע העבירה (בשנת 2008 - לפני כ-7 שנים) והעובדה שאין לנאשמת הרשעות קודמות או מאוחרות בפלילים וכי הוכח שבפועל לא נפגעו זכויותיהם של העובדים בנאשמת אין מקום לחייב במקסימום הקנס. זאת כאמור, בהתחשב בעובדה שאין מידע בנוגע לעבירות דומות של הנאשמת וכי ריבוי העבירות אינו מצביע על עבריינות סדרתית או מועדת של הנאשמת אלא על באירוע חד פעמי.

43. לא הובאו בפני בית הדין במסגרת הטיעונים לעונש טענות או סימוכין בדבר נסיבות שאינן קשורות בביצוע העבירה (כמפורט בסעיף 40 י"א) ובכללן: פגיעת העונש על הנאשמת, הנזקים שנגרמו לה מביצוע העבירה וההרשעה ובכלל זה נזקים כלכליים. על כן אלו לא הובאו בחשבון בשיקולי העונש.

44. נוכח כל האמור בהתחשב בשיקולים שמניתי לעיל ובהתחשב במדיניות הענישה בנסיבות כגון אלו, מצאתי כי ראוי ומוצדק לחרוג מהרף המרבי ולהשית על הנאשמת קנס בשיעור של 30% מהקנס המרבי בסך **64,800 ₪** (259,200 ₪ * 30%), בגין העבירה של ניהול פנקסי חופשה שנתית שלא בהתאם לדין.

סוף דבר

45. על נאשמת יושת קנס בסך **בסך 12,960 ₪**, בגין ההרשעה בעבירה של עיסוק כקבלן כוח אדם ללא רישיון, אשר ישולם ב-4 תשלומים חודשיים ושווים החל מתאריך 1.8.15

46. על הנאשמת יושת קנס בסך **בסך 64,800 ₪**, בגין ניהול פנקס חופשה שנתית שלא בהתאם לדין, שישולם ב-12 תשלומים חודשיים ושווים החל מיום 1.8.15.

47. כמו כן, הנני מחייבת את הנאשמת לחתום על כתב התחייבות תוך 21 יום, ולהימנע מהעבירות בהן הורשעה לפי חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם ולפי חוק חופשה שנתית, במשך שלוש שנים ממועד גזר הדין, כמצוות סעיף 72(א) לחוק העונשין. שאם לא כן יושתו עליה הקנסות המקסימליים (ובהתאמה -קנס בסך 43,200 וכן קנס בסך 259,200 ₪).

48. בהתאם להחלטה שניתנה במעמד הצדדים בדיון לטיעונים לעונש בתאריך 19.3.15, המזכירות תשלח העתק מגזר הדין בדואר לצדדים וכן בפקס. מי שמוסמך מטעם הנאשמת יתייצב לחתימה על ההתחייבויות כאמור תוך 21 יום ממתן גזר הדין.

ניתן היום, כ"א תמוז תשע"ה, 08 יולי 2015, בהעדר הצדדים.