



ת"פ 10178/07/12 - מדינת ישראל נגד פיצה דומינו

בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ת"פ 10178-07-12 מדינת ישראל נ' פיצה דומינו

בפני כבוד השופטת חנה טרכטינגוט

בעניין: מדינת ישראל

ע"י ב"כ עו"ד יצחק ששון ואח'

נגד

פיצה דומינו

ע"י ב"כ עו"ד איתן להמן

גזר - דין

1. הנאשמת הינה שותפות רשומה, אשר הפעילה בתקופה הרלבנטית לכתב האישום פיצריה ברחוב צאלון בעיר מודיעין והעסיקה בה עובדים.
2. הנאשמת הורשעה על פי הודאתה בהעסקת נערים "בלילה", עבירה בניגוד לסעיפים 24 ו- 33א(2) לחוק עבודת הנוער תשי"ג-1953 (להלן: "**החוק**" או "**חוק עבודת הנוער**") ובהעסקת נערים בשעות מרובות בניגוד לסעיפים 20 ו- 33א(2) לחוק.
3. אשר לאישום של העסקה "בלילה" מיוחסת לנאשמת העסקה של ארבעה נערים. ביחס לשניים מהם מיוחסת לנאשמת אף העסקה של שעות מרובות.
העבירות מתייחסות לתקופה של 3 חודשים, ממאי ועד יולי 2010.
4. יש לציין כי במועד הביקורת עלה כי הנאשמת עברה גם על חוק הודעה לעובד התשס"ב-2002 וחוק הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות התשס"א-2001, אך מאחר והליקויים תוקנו, הוחלט להסתפק במתן התראה בלבד.
5. עוד יש להקדים כי כתב האישום הוגש אף כנגד מר ויקטור חג'ג', אשר שימש כמנהל הנאשמת, אך לאחר חקירת עדי המאשימה הודתה הנאשמת בעבירות המיוחסות לה והאישום כנגד מר ויקטור חג'ג' נמחק.
6. על הנאשמת הוטלו ביום 10.8.11 קנסות מנהליים כדלקמן:
קנס בסך 45,000 ₪ בגין העסקה של ארבעה נערים בלילה, קנס בסך 7,500 ₪ בגין העסקה של שני נערים עמוד 1



בשעות מרובות.

כתב האישום הוגש בעקבות בקשתם של הנאשמים להישפט.

7. טענות המאשימה -

א. הנאשמת ביצעה 81 יחידות עבירה של העסקה "בלילה".

ב. האוכלוסיה כלפיה נעברה העבירה היא אוכלוסיה שהמחוקק בחר לבדל ולייחד. מדובר באוכלוסיה מוחלשת, אשר יש להגן עליה מפני ניצולם לרעה.

הנערים הועסקו "בלילה" במועדים רבים בחודשים מאי ויוני 2010, חודשים בהם התקיימו לימודים והנערים היו בבחינות.

ג. מדובר בעבירה הבאה להיטיב עם הנאשמת מבחינה כלכלית ומטרת הענישה הינה להפוך את ביצוע העבירה לבלתי כדאית באופן שירתיע מעסיקים מלחזור ולבצען בשנית.

ד. מתחם הענישה הראוי בגין העסקה "בלילה" הוא בין 40% ל- 60% מגובה הקנס המכסימלי (₪ 58,400) ביחס לכל אחד ממועדי העבירה.

העונש הספציפי המתאים לנאשמת הינו 40% מגובה הקנס המכסימלי בגין כל אחד ממועדי ביצוע העבירה ובכל מקרה לא יפחת מגובה הקנס המנהלי שהוטל (₪ 45,000).

ה. מתחם הענישה בגין העסקה בשעות מרובות הוא גם כן בין 40% ל- 60% מגובה הקנס המכסימלי עבור כל עבירה (₪ 58,400) כפול 3 יחידות עבירה.

העונש הספציפי צריך לעמוד על 40% מגובה הקנס המכסימלי ובכל מקרה בסכום שלא יפחת מגובה הקנס המנהלי שהוטל (₪ 7,500).

8. טענות הנאשמת -

א. מדובר באישום אחד ובו שתי עבירות.

ב. מדובר בחוק סוציאלי שנחקק לפני כ- 60 שנה, במציאות ישראלית שונה לגמרי.

בענייננו, הנערים עצמם הם שפנו וביקשו לעבוד ועבדו בזה"כ שעה אחת מעבר לשעה הקבועה בחוק.

רובם כבר התגייסו בינתיים ליחידות קרביות בצה"ל וחלקם כבר השתחררו.

הנערים כתבו מכתבים וביקשו לבטל את הקנסות. המכתבים מצורפים לטיעוני הנאשמת.



בנסיבות אלה לא ניתן לומר כי קיימת פגיעה אמיתית בערך חברתי.

ג. מדובר בעבירות משנת 2009, טרם נכנס מנהל הנאשמת לעסק.

ד. מדיניות הענישה, כפי שעולה מהפסיקה, לגבי העסקת נערים בשעות הלילה, מלמדת על הטלת קנסות נמוכים יותר מהקנס המנהלי.

ה. מנהל הנאשמת נכנס כשותף זמן לא רב טרם ביצוע העבירה ולא היה בקיא בהוראות החוק. מדובר באדם אשר הגיע בעצמו מרקע סוציאקונומי לא קל, לכן שם לו למטרה להעסיק נערים מרקע סוציאקונומי קשה כדי שיוכלו לסייע בפרנסת המשפחות וכדי שלא ישוטטו ברחובות.

הנערים הם שביקשו לעבוד שעות נוספות כדי לעזור בפרנסת המשפחה.

מדובר בעבירה שנעברה בתום לב.

כל חוקי העבודה האחרים קוימו בקפדנות.

ו. מצבה הכלכלי של הנאשמת קשה, כעולה מדפי הבנק והלוואה שנטלה הנאשמת כדי לשרוד.

ז. מתחם הענישה בנסיבות הענין הינו בין 5,000 ₪ ל- 10,000 ₪. יש להטיל על הנאשמת קנס כספי ברף התחתון ודהיינו 5,000 ₪.

ההכרעה -

9. ביום 10.7.12 נכנס לתוקף תיקון מס' 113 לחוק העונשין, התשל"ז-1977 (להלן: "**חוק העונשין**") בדבר "הבניית שיקול הדעת השיפוטי בענישה". מבין מטרות הענישה השונות, תיקון 113 נותן עדיפות לעקרון ההלימות - הוא עקרון הגמול: על פי עקרון זה העונש הראוי לעבריין נגזר ממידת אשמו ומחומרת מעשיו (ע"פ 8641/12 **מוחמד סעד - מדינת ישראל**, ניתן ביום 5.8.13).

10. במנגנון גזירת העונש לפי סעיף 113 קיימים שלושה שלבים:

בשלב הראשון יש לקבוע האם העבירות מהוות אירוע אחד או מספר אירועים נפרדים.

בשלב השני על בית הדין לקבוע את מתחם הענישה בכל אירוע בהתחשב בעבירה ובנסיבות הקשורות בביצועה.

בשלב השלישי על בית הדין לגזור את העונש בתוך אותו המתחם בהתחשב בנסיבות שאינן קשורות לעבירה.



11. שלב ראשון - אירוע אחד או כמה אירועים

בשלב זה יש לבחון האם הנאשם הורשע בכמה עבירות, להבדיל מהרשעה בעבירה יחידה.

במידה ומדובר בכמה עבירות, יש לקבוע האם הן מהוות אירוע אחד או כמה אירועים נפרדים. ככל שמדובר באירוע אחד, יש להמשיך לשלבים הבאים וככל שמדובר בכמה אירועים, יש לקבוע עונש הולם לכל אירוע בנפרד או עונש כולל לאירועים כולם (סעיף 40 י"ג לחוק העונשין).

12. במקרה שלפני, הגם שמדובר בארבעה עובדים, בפרק זמן של 3 חודשים ובעבירות שונות, מדובר במסכת עבריינית אחת ולפיכך ב"אירוע אחד" שבצידו מתחם עונש אחד כולל.

סוגיה זו נדונה לאחרונה בבית הדין הארצי לעבודה, בתיק ע.פ. 57160-01-14 **מדינת ישראל נ' חדוות הורים**, ניתן ביום 8.11.14, (להלן: "**פסק-דין חדוות הורים**"), וכך נאמר:

"לגבי השאלה מהו "אירוע אחד" קיימות מספר גישות. עיון בפרוטוקולים של ועדת החוקה, חוק ומשפט של הכנסת, אשר דנה בהצעה לתיקון 113, מעלה כי הנושא נדון לעומקו אך לבסוף לא הוספה הגדרה ברורה למונח "אירוע", וזו הושארה לבתי המשפט בהתאם לנסיבות כל מקרה.

(ע"פ 1605/13 פלוני - מדינת ישראל, מיום 27.8.14, להלן: "עניין פלוני").

.

.

.

בפסיקת בית המשפט העליון שניתנה בימים אלו (ע.פ. 4910/13 ג'אבר - מדינת ישראל, מיום 29.10.14) הסכימו שלושת השופטים כי יש להבחין בין "אירוע" לבין "מעשה", וכי "אירוע" הוא מונח רחב יותר אשר יכול לכלול מספר מעשים. לפי דעת הרוב (מפי השופטת דפנה ברק-ארז), כאירוע אחד תיחשבנה מספר עבירות שיש ביניהן "קשר הדוק", דוגמת סמיכות זמנים או היותן חלק מאותה תכנית עבריינית... במקרה שלפנינו, על אף שמדובר בששה עובדים, ועל אף שהמחוקק הדגיש בסעיף 2(א)(2) לחוק עובדים זרים כי העונש הנקוב בו (לפחות לגבי הסיטואציה של הימשכות העבירה) הינו "לעובד" - שוכנענו, לפי כל אחת מהגישות שפורטו לעיל, כי מדובר ב"אירוע אחד" שמוצדק לקבוע בגינו מתחם עונש כולל אחד. כפי שעולה מהתיאור העובדתי לעיל, מדובר בעבירה של העסקת ששה עובדים ביום נתון באותו אתר; באמצעות אותה חברת כוח אדם; מבלי שהובאו נתונים כלשהם לגבי העסקת העובדים באופן שיכול לייחד העסקת מי מהם, דוגמת משך ההעסקה; ומבלי שנטען כי ביחס למי מהם נעברו עבירות נוספות.



בהתחשב בכך, לא מצאנו כי יש הצדקה להגדיר לכל אחת מהעבירות "מתחם עונש הולם" נפרד, והפרדה כזו תהא מלאכותית ומיותרת".

13. בפסק דין **חדוות הורים** מדובר היה בהעסקה של 6 עובדים זרים שלא כדין אשר נמצאו כולם במועד אחד, הוא מועד הביקורת.

נסיבות אלה שונות מהנסיבות שלפנינו.

על אף האמור מדובר באותה מסכת עבריינית הכוללת את העסקת הנערים בשעות הלילה.

אף העסקת הנערים בשעות מרובות נגזרת ככל הנראה מהעסקתם לאחר השעה המותרת.

החומרה בכך שמדובר בפרק זמן של 3 חודשים וב- 4 עובדים תילקח בחשבון במסגרת קביעת מתחם העונש ההולם בגין מכלול האירוע.

קביעת מתחם הענישה -

14. סעיף 40 ג' (א) לחוק העונשין קובע:

"בית המשפט יקבע מתחם עונש הולם למעשי 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'."

בשלב זה יישקלו רק השיקולים הקשורים לביצוע העבירה ואילו נסיבותיו האישיות של הנאשם אינן מובאות בחשבון בשלב זה אלא במסגרת קביעת העונש המתאים בתוך מתחם הענישה.

אמות המידה אשר יסייעו לקביעת מתחם הענישה הן: הערך החברתי שנפגע מביצוע העבירה ומידת הפגיעה בו ומדיניות הענישה הנהוגת. עוד יילקחו בחשבון נסיבות הקשורות לביצוע העבירה ובהן הנזק שצפוי להיגרם מביצוע העבירה, הסיבות שהביאו את הנאשם לבצע את העבירה ויכולתו להבין את אשר הוא עושה.

15. ככלל, בעבירות של פגיעה בזכויות סוציאליות של עובדים ושל נערים בפרט, הרי שבמסגרת קביעת מתחם הענישה, בשקילת הערכים החברתיים, יש ליתן משקל לעובדה כי מדובר באוכלוסיה המצויה בעמדה חלשה ומחובתו של בית הדין למנוע ניצולם לרעה.

החובה להגן על הנוער העובד אינה פוחתת גם במקרים בהם הנער מבקש לוותר על זכויותיו והגם שמטרתו הינה להרוויח יותר כסף.

לקולא נלקחה בחשבון העובדה כי מדובר בעבירות שנעברו בשנת 2009 וכי העבירות לא נועדו להשיא רווחים לנאשמת.



16. עוד יש לקחת בחשבון כי נקודת המוצא הינה כי הקנס שיוטל לא יפחת מהקנס המנהלי אלא מנימוקים שיירשמו וכי על פי פסיקת בית הדין, כאשר ביקש נאשם להישפט והורשע, בדין נקודת המוצא צריכה להיות כפל הקנס המנהלי למעט במקרים מיוחדים (ע.פ. 74/09 **מדינת ישראל נ' זיו אלון דור טכנולוגיות בע"מ**, ניתן ביום 10.5.10).

יחד עם זאת לא ניתן להתעלם מכך שנקודת המוצא של הקנס המנהלי במקרה דנן הינו מכפלת העובדים בכל אחת מן העבירות.

17. לאחר ששקלתי את כלל נסיבות המקרה:

תכליתו של החוק מחד; את העובדה כי זכויותיהם הכספיות של העובדים לא נפגעו; את העובדה שהנאשמת הקפידה על יתר הוראות החוק, ותיקנה את הליקויים אשר ניתן היה לתקנם; את חלוף הזמן ממועד ביצוע העבירות (2009) ושקלתי את מדיניות הענישה ביחס לעבירות על החוק, אני סבורה כי מתחם הענישה במקרה זה אמור לנוע בין מחצית העונש המכסימלי לעבירה אחת ודהיינו 29,200 ₪ לבין כפל קנס זה ודהיינו 116,800 ₪.

גזירת העונש -

18. כאמור, לאחר קביעת מתחם הענישה לעבירה, על בית המשפט לקבוע את העונש המתאים לעבירה במסגרת אותו מתחם, בהתחשב בנסיבות שאינן קשורות בביצוע העבירה - נסיבותיו האישיות של הנאשם, ובהן הנזקים שנגרמו לנאשם כתוצאה מהרשעתו, הפגיעה של העונש בנאשם ומשפחתו, נטילת אחריות על ידי הנאשם על מעשיו ומאמציו לתיקון תוצאות העבירה, נסיבות חייו ככל שהיתה להם השפעה על ביצוע מעשה העבירה, עברו הפלילי של הנאשם, התנהגותו החיובית של הנאשם ותרומתו לחברה, התנהגות רשויות אכיפת החוק וחלוף הזמן מביצוע העבירה (סעיף 40 יא לחוק העונשין).

19. מטבע הדברים, כאשר דנים בעניינו של תאגיד, כמעט ואין משקל לנסיבות אישיות ואולם במקרה דנן יש ללמוד על הנאשמת מתוך נסיבותיו האישיות של מנהל הנאשמת.

מנהל הנאשמת, אשר נכנס כשותף לנאשמת סמוך למועד ביצוע העבירה, בא מרקע סוציאקונומי לא קל ושם לו למטרה לעזור לנוער במצב דומה.

על פי עדותו של מר ערן קרונהולץ, אחד הנערים אשר לו מיוחסת ההעסקה בשעות הלילה, נשאר בעסק על מנת שיוסע לביתו על ידי מנהל הנאשמת.

כמו כן לנאשמת זו העבירה היחידה ומצבה הכלכלי הקשה לא נסתר.

20. לאחר שבחנתי את חומרת הנסיבות שבהן הורשעה הנאשמת, שקלתי את טענתה בדבר העסקת



הנערים על מנת לספק להם מסגרת תומכת ומקור פרנסה, משלא הוכח כי העבירות נועדו להשיא לנאשמת רווחים וכן לא מצאתי כי זכויותיהם הכלכליות של הנערים נפגעו, בהתחשב בחלוף הזמן ובמצב הכלכלי של הנאשמת, על יסוד העקרון ההלימה ותוך איזון כל השיקולים ביחס לנאשמת, מצאתי כי זה המקרה שבו מתקיימים טעמים מיוחדים המצדיקים הטלת קנס הנמוך מהקנס המנהלי שהוטל על הנאשמת.

לפיכך אני גוזרת על הנאשמת בגין שני האישומים קנס בגובה של 30,000 ₪ אשר ישולם ב- 15 תשלומים חודשיים שווים ורצופים על סך 2,000 ₪ כל אחד, שהראשון בהם ישולם עד ליום 1.9.15 והיתר באופן רצוף ב- 1 לכל חודש עוקב.

21. בנוסף תחתום הנאשמת על התחייבות להימנע מביצוע עבירות לפי חוק עבודת הנוער למשך 3 שנים.

ככל שתפר הנאשמת התחייבות זו תחוייב בקנס המירבי הקבוע בחוקים אלה בעת ביצוע העבירה.

הנאשמת תפנה למזכירות בית הדין על מנת לחתום על התחייבות כאמור עד ליום 1.9.15 ועל מנת לקבל שוברים לתשלום הקנס.

22. זכות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים תוך 45 יום מהמצאת גזר הדין.

23. בהתאם להסכמת הצדדים גזר הדין ישלח לצדדים באמצעות הדואר.

ניתן היום, ו' אב תשע"ה, 22 יולי 2015, בהעדר הצדדים.