



ת"פ 2533/06/14 - מדינת ישראל נגד שי בוחבוט

בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו
ת"פ 2533-06-14 מדינת ישראל נ' בוחבוט

בפני
בעניין: כבוד השופט אורן שגב
מדינת ישראל

המאשימה

נגד

שי בוחבוט

הנאשמים

גזר דין

1. בישיבת ההקראה, שהתקיימה בפניי ביום 19.05.15, הורשע הנאשם, על פי הודאתו, בעבירה של איסור אפליה מחמת הריון בקבלה לעבודה, עבירה לפי ס' 2(א), 15(א) ו-16 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.
2. כל אחד מהצדדים טען בפניי לעונש.
3. ב"כ המאשימה טען אפליה היא פגיעה ישירה בעקרון השוויון וכי נקבע בפסיקה שהאפליה יכולה לבוא לידי ביטוי לא רק בזמן עבודה אלא בשלב המקדים של אי קבלה לעבודה.
4. ב"כ המאשימה הפנה לפסיקה רלוונטית והוסיף כי עברו של הנאשם נקי וכי אין לו כל מעורבות קודמת בחוקי עבודה. עוד טען כי העונש המקסימלי שקבוע בדין עומד על 150,600 ₪ וכי בנסיבותיו של תיק זה, המאשימה מבקשת להשית עונש במתחם שבין 40 ל-60 אחוז מהקנס המקסימלי, דהיינו קנס שנע בין 60,240 ₪ לבין 90,360 ₪.
5. כמו כן, ביקשה המאשימה כי בית הדין יורה לנאשם לחתום על התחייבות להימנע מביצוע עבירה על חוק שוויון הזדמנויות בעבודה במשך 3 שנים מיום מתן גזר הדין ולקבוע כי אם יחדל מלעשות כן, יוטל עליו הקנס המקסימלי הקבוע בחוק בסך של 150,600 ₪.
6. באת כוח הנאשם טענה כי לנאשם ולבת זוגו 3 בנות קטנות וכי הוא עובד בתחום הקמעונאות מגיל 26 וניהל מאות עובדים במהלך השנים, במהלכן לא היתה כל הרשעה בפלילים ואף לא היו תלונות ולא הוגשו תביעות אזרחיות לפי חוק שוויון הזדמנויות ולא לפי חוק עבודת נשים.
7. עוד טענה, כי זו פעם ראשונה שהנאשם מוצא את עצמו בהליך משפטי בו נטענות כלפיו טענות וכי המועמדת, נשוא כתב האישום, הגישה תביעה כספית כנגד המעסיקה, חברת טבע-מרקט וקיבלה בפשרה פיצוי כספי בסך 50,000 ₪.



8. הסניגורית הדגישה כי הנאשם היה מנהל סניף ולא בעל עניין או נושא משרה, ולכן לא היה עשוי להיגרם לו רוח כלשהו מאותה עבירה. עוד הטעימה ביחס לנסיבות ביצוע העבירה, כי המועמדת לעבודה הגיעה כשכרסה בין שיניה, בחודש החמישי להריונה, לתפקיד של קופאית שאמור היה להתחיל כחודש וחצי לאחר מכן, כלומר בחודשים השישי-שביעי להריון. מדובר על תפקיד שדורש עבודה פיזית לא מבוטלת מן הטעם שמדובר בסניף בהקמה, ובין היתר, נדרשים פירוק וסידור של סחורות.
9. לטענתה, הנאשם אמר למועמדת "אני לא חושב שזה מתאים" ולו היה חושב שהוא מבצע עבירה פלילית או שמדובר בפגיעה בשוויון כשוויון, ולא באמת בנסיבות מיוחדות, אז לא רק שלא היה אומר, ובוודאי שלא היה שולח הודעה לביטוח הלאומי ומצהיר כי אלו הן עובדות המקרה, כפי שעשה. לפיכך, יש לראות את האמירה שלו על רקע הבנתו דאז, שלא נכון לאשה בשלבים מתקדמים של הריון לעסוק בסידור מדפים.
10. עוד הוסיפה, כי הנאשם העסיק במשך השנים לא מעט עובדים עם מוגבלויות ועובדים עם נטיות מיניות כאלה ואחרות ועובדות שכשקיבלו אותן לעבודה כבר ידעו שהן עתידות לצאת למילואים. בנוסף ביקשה להתחשב בשיקולים לקולא בעובדה שחלפו 5 שנים ממועד ביצוע העבירה (10.12.10) וגם בכך יש להתחשב, כמו גם בעובדה שהודעה בעובדות כתב האישום וחשך זמן שיפוטי.
11. הסניגורית ביקשה לאבחן בין עבירה לפי סעיף 2 (א) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, לענייננו - אי קבלת עובדת בהריון לעבודה, לבין עבירה לפי סעיף 9 לחוק עבודת נשים - פיטורי עובדת בהריון. לפי סעיף 14 לחוק עבודת נשים העונש בגין פיטורי עובדת בהריון הוא מאסר של 6 חודשים או כפל קנס כאמור בסעיף 61 א' 3 לחוק העונשין, ואילו בהתאם לסעיף 15 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, העונש המקסימלי הוא כפל קנס בלבד. המסקנה המתבקשת, שאין דינו באופן כללי של מי שביצע עבירה לפי סעיף 9 לחוק עבודת נשים או מי שביצע עבירה לפי ס' 2 א' לחוק שוויון הזדמנויות בהקשר של נשים בהריון בין אם זה אי קבלה לעבודה ובין אם פיטורים בהריון.
12. הסניגורית סיימה דבריה בטענה כי עצם הרשעתו של הנאשם, שהנו אדם נורמטיבי בעל עבר ללא רבב, הנה עונש כשלעצמו. כמו כן הפנתה לפסקי דין שונים (ת.פ. 31517-01-11 מ"י - ג.מ. שיווק פינגסי בע"מ; ת.פ. 46625-05-10 מ"י - תבלינים בע"מ ות.פ. 20302-10-13 מ"י - חיים קייטרינג בע"מ).
13. ביחס לנסיבותיו האישיות של הנאשם, טענה הסניגורית כי הוא ובת זוגו הורים ל-3 ילדים, ולהם משכנתא. לדבריה, ובהתאם למכתב מיום 05.11.15, בת זוגו של הנאשם פוטרה מעבודתה. בזמן שחלף מאז ביצוע העבירה, הנאשם עזב את שילב. ביום 01.11.15 החל לעבוד בקו חלוקה וצפוי להשתכר כ- 6,000-7,000 ₪.
14. הנאשם חתם את הטענות והביע את צערו על המקרה. בדבריו הדגיש כי לא הייתה לו כל כוונה להפלות מישהו, וממילא לא היה לו כל אינטרס לרווח אישי מביצוע העבירה. עוד הבהיר כי באותה תקופה, הוא ובת זוגו היו אחרי הלידה של הילדה הראשונה ולכן הנושא היה קרוב ללבו ולכן סבר, לתומו, כי מדובר בעבודה פיסית מאומצת מידי עבור אשה הרה.
15. בעקבות ההרשעה הוא נקלע לדבריו למשבר אישי והחליט שאינו רוצה לנהל עובדים ולכן החליט, חרף העובדה שהוא בן 42 ואב לילדים לשנות את דרכו המקצועית.



דין והכרעה

16. האיסור על פיטורי נשים הרוות בשל הריון עוגן בשני חוקים, חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 (להלן: **חוק עבודת נשים**) ובחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה.

17. בהתאם להוראות החוק והפסיקה כאשר ההיריון מהווה שיקול כלשהו בהחלטה על פיטורי עובדת או בהחלטה על עיתוי הפיטורים מדובר בהפליה אסורה ופסולה המנוגדת לעקרון השוויון. "**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...**" (ע"ע 285/09 פרופ' אריאל בן עמר שירותי רפואת שיניים והשקעות בע"מ - עדה פלדמן, מיום 28.12.10).

18. האינטרס הציבורי אפוא, לרבות הצורך בהטמעת הנורמות החברתיות הראויות והמסר הציבורי המתחייב מהן, כמו גם שיקול ההרתעה מפני ביצוע עבירות דומות, והפגיעה הממשית שנגרמה לעובדת במקרה של פיטוריה בזמן הריון, מחייבים הטלת עיצום כספי שיש בו הרתעה אפקטיבית.

מתחם הענישה ונסיבותיו האישיות של הנאשם

19. העונש המקסימאלי הקבוע בחוק עומד על 150,600 ₪. גובה הקנס מלמד כי המחוק ייחס חומרה יתרה לעבירות על חוק השוויון, וזאת מתוך הרצון הברור להגן על זכותן של נשים הרוות להשתלב בשוק העבודה, כשוות.

20. לזכותו של הנאשם ייאמר כי הודה מייד בעבירה המיוחסת לו בכתב האישום ובכך לא רק שחסך זמן שיפוטי יקר אלא הפנים את חומרת מעשהו.

21. לפיכך בנסיבות של הודאה, ככלל, הרף העליון של הענישה צריך שיהיה בשיעור 50% מהקנס הפלילי המקסימלי, ובמקרה דנן, 75,300 ₪. בנסיבות התיק דנן, לא ראיתי לחרוג ממדיניות זו.

22. בנוסף, לנוכח נסיבותיו האישיות של הנאשם ובעיקר נוכח הסבריו, אותם ראיתי לאמץ, כי ביצע את העבירה מתוך מחשבה והבנה מוטעית של החוק, ולא מתוך רצון להשיא לעצמו רווח אישי או כלכלי כלשהו, סבורני כי מן הראוי להקל בעונשו. זאת ועוד. העבירה נעברה בשנת 2010 ומאז הנאשם עזב את מקום עבודתו ולדבריו, כיום אינו עוסק עוד בניהול עובדים.

23. לאור כל האמור לעיל, סבורני כי מתחם הענישה ההולם בנסיבות המקרה צריך לנוע בין 10% ל- 30% מסכום מחצית הקנס המקסימלי, היינו, 7,530 ₪ עד 22,590 ₪.

24. בדעתי להיעתר לבקשת המאשימה ולהשית על הנאשם עונש נוסף של חתימה על התחייבות להימנע מעבירה, בהתאם לסעיף 72 לחוק העונשין. במהותו, זהו קנס על תנאי, שהנו עונש לכל דבר (ראו דברי כב' הנשיא (בדימ') א. גרוניס בדנ"פ 8062/12 **מדינת ישראל המשרד להגנת הסביבה נ' חברת נמלי ישראל פיתוח ונכסים בע"מ**, עמ' 9-10, פסקה 12. (2.4.2015)).

25. אין חולק כי זוהי הפעם הראשונה בה מורשע הנאשם בעבירה מושא כתב האישום. מדובר באדם נורמטיבי והתרשמתי מדבריו בפניי ומהודאתו המידית, כי הפנים את חומרת העבירה.



26. לאור האמור לעיל, ומשהחלטתי להטיל על הנאשם, בנוסף על הקנס הכספי גם עונש של קנס מותנה ע"י חיובם לחתום על התחייבות להימנע מעבירה, הנני גוזר עליו את העונשים הבאים:

(א) קנס בסך 10,000 ₪. הקנס ישולם ב- 10 תשלומים חודשיים, רצופים ושווים בסך 1,000 ₪ כל אחד. מועד תשלומו של התשלום הראשון - 01.06.16. לא ייפרע תשלום אחד או יותר במועדו, יועמד מלוא סכום הקנס הבלתי נפרע לפירעון מיד.

(ב) חתימה על התחייבות להימנע מביצוע עבירה דומה לזו בה הורשע הנאשם למשך 3 שנים מהיום. גובה ההתחייבות יועמד על מלוא הקנס הכספי בסך של 150,600. ההתחייבות תיחתם ע"י הנאשם ותוגש ע"י באת כוחו לתיק האלקטרוני בתוך 30 יום מהיום. בהיעדר חתימה, ישקול בית הדין להשית על הנאשם קנס בגובה ההתחייבות.

27. גזר הדין יישלח אל הצדדים בדואר.

ניתן היום, כ"ד ניסן תשע"ו, 02 מאי 2016, בהעדר הצדדים.