



ת"פ 30420/04/13 - מדינת ישראל נגד אחים רג'ב בע"מ

בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ת"פ 30420-04-13 מדינת ישראל נ' אחים רג'ב בע"מ

ואח'

בפני כבוד השופט משה טוינה

בעניין: מדינת ישראל

המאשימה

נגד

אחים רג'ב בע"מ

הנאשמת

גזר דין

1. בהכרעת הדין מיום 21.11.2018, הורשעה הנאשמת בעבירה של אי מתן הודעה לעובד, כאמור בסעיפים 1 ו-4 לחוק הודעה לעובד ומועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה) תשס"ב-2002 (להלן: "חוק הודעה לעובד"), ביחס לשישה עובדים שפרטיהם מפורטים בכתב האישום.

2. לטענת המאשימה, יש לגזור את עונשה של הנאשמת בשים לב לתכלית החוק ובנסיבות המקרה, במתחם שבין 70% ל-90% מהקנס המקסימלי המצטבר בעבירה שבה הורשעה הנאשמת (שש עבירות לפי סעיפים 1 ו-4 לחוק הודעה מוקדמת), במתחם שבין 60,480 ₪ ל-77,760 ₪.

3. מנגד טען ב"כ הנאשמת, כי בהתחשב בהיקף כתב האישום ומנגד, בהרשעת הנאשמת ביחס לעבירה הנטענת של אי מתן הודעה לעובד, יש להסתפק בענישה הכוללת חתימה על התחייבות שלא לעבור על עבירה מסוג העבירות בהן הורשעה הנאשמת.

4. על פי המתווה לגזירת העונש הקבוע בתיקון 113 לחוק העונשין תשל"ז-1977, יש לגזור את עונשה של הנאשמת על פי עקרון ההלימה במנגנון בין שלושה שלבים:

בשלב הראשון, על בית הדין לבחון אם העבירות בהן הורשעה הנאשמת מהוות אירוע אחד או כמה אירועים.

בשלב השני, יש לקבוע את מתחם הענישה בהתחשב בערך החברתי שנפגע מביצוע העבירה ובמידת הפגיעה בו, במדיניות הענישה הנהוגה ובנסיבות הקשורות לביצוע העבירה.



בשלב השלישי, יש לגזור את עונשה של הנאשמת בתוך מתחם הענישה, בהתחשב בנסיבותיה האישיות.

5. בענייננו הורשעה הנאשמת בשש עבירות על פי חוק הודעה מוקדמת, המתייחסות לאי מתן הודעה לעובד בשישה מקרים נפרדים - הן ביחס לעובד המדובר והן ביחס למועד שבו נעברה העבירה.

בנסיבות הללו אין מדובר באירוע אחד, אלא בשישה אירועים נפרדים שבכל אירוע בנפרד נעברה עבירה לפי חוק הודעה לעובד.

6. את הדיון בשאלת מתחם הענישה מבקש אני לפתוח בשתי הערות:

האחת, עבירה לפי חוק הודעה לעובד היא עבירה מנהלית ובענייננו, ביקשה הנאשמת להישפט בגין העבירות שיוחסו לה על פי חוק הודעה מוקדמת על פני תשלום קנס מנהלי של 2,000 ₪ בגין כל עבירה.

בנסיבות הללו ובהתאם לסעיף 14 לחוק העבירות המנהליות תשמ"ו-1985, אין בית הדין רשאי להפחית מסכום הקנס המנהלי הקצוב, אלא בנסיבות מיוחדות^[1].

השניה, טענת המאשימה לעניין קביעת מתחם הענישה בין 70% ל-90% מהעונש המקסימלי, צריך לעשות תוך התייחסות לחומרת העבירה ונסיבות ביצוע העבירה; ואין להסתפק בטיעון כי - "אנו סוברים כי מתחם הענישה הראוי במקרה הנוכחי נע בתחום שבין 70% ל-90% מהקנס העונשי המקסימלי המצטבר"^[2].

7. בחזרה לענייננו. את קביעת מתחם הענישה בעבירות שבהן הורשעה המערערת, מבקש אני לגזור על בסיס העקרונות הבאים:

א. מטרתו של חוק הודעה לעובד היא ליידע את העובד על זכויותיו, כך שזכויות אלה יובאו לידיעתו וניתן יהיה להימנע ממחלוקות בעתיד בשאלות הנוגעות לזכויות ולתנאי העסקתו של העובד.

ב. חוק הודעה לעובד הוא חוק אזרחי באופיו. כפועל יוצא מכך, השימוש באפיק הפלילי לאכיפת הוראות החוק, הוא החריג.

ג. במקרה שלפנינו עדי הנאשמת שהעידו בפניי היו כולם מודעים לזכויותיהם ולתנאי העסקתם. לא הייתה כל מחלוקת בין העובדים לבין הנאשמת על זכויותיהם בכלל (למעט העובד מר בוקר שתביעה שהגיש הסתיימה בפשרה וגם בה לא הייתה מחלוקת על תנאי ההעסקה), ובשאלת



תנאי העסקתם בפרט.

ד. העבירות על פי חוק הודעה לעובד בהן הורשעה הנאשמת, נעברו מתוך חוסר מודעות להוראות החוק. על אף שאין מדובר בנסיבה המשחררת את הנאשמת מאחריות בביצוע עבירה פלילית - יש בכך משום נסיבה לקולה במובן זה, שאין מדובר בהתנהלות שמטרתה לחתור תחת התכלית שבחוק - דהיינו, התנהלות שמטרתה להסתיר מהעובדים את התנאים והזכויות להם הם זכאים.

ה. הנאשמת הינה חברה קטנה שעיסוקה בהובלה, מעסיקה מספר קטן של נהגים ופקידה. המאשימה לא הצביעה על נסיבות שמייחדות מקרה זה, מכל אותם מאות ואלפי מקרים שבהם נעברת עבירה על פי חוק הודעה לעובד, באופן שמצדיק את הפניה להליך הפלילי, לרבות קנס מנהלי להבדיל מהתראה - במקרה של הנאשמת. מכאן שעיקרון השוויון מחייב קביעת מתחם ענישה ברף הנמוך.

ו. כאמור בענייננו, ביקשה הנאשמת להישפט בעבירות שיוחסו לה מכוח חוק הודעה לעובד. עם זאת, נוכח כתב האישום שהוגש נגד הנאשמת ביוזמת המאשימה בעבירות שמהן זוכתה - אין לראות בבקשתה של הנאשמת להישפט, כסיבה המצדיקה החמרה בענישה.

8. בשכלול העקרונות המפורטים לעיל, יש לטעמי לקבוע את מתחם הענישה על הצד הנמוך בין הקנס המנהלי לכפל הקנס המנהלי (בענייננו בין 12,000 ₪ ל-24,000 ₪) ביחס לששת העבירות לפי חוק הודעה לעובד בהן הורשעה.

9. משלא הצביעו הצדדים על נסיבות חריגות לקולה או לחומרה בקביעת העונש בתוך מתחם הענישה שנקבע, הריני גוזר על הנאשמת קנס של 18,000 ₪ אשר ישולם ב-6 תשלומים חודשיים שווים ורצופים של 3,000 ₪ כל אחד; הראשון שבהם לא יאוחר מיום 1.2.2019.

10. הנאשמת תפנה למזכירות בית הדין לקבלת שוברים לתשלום הקנס.

11. בהתאם להסכמת הצדדים, גזר הדין יישלח בדואר.

ניתן היום, ח' טבת תשע"ט, 16 דצמבר 2018, בהעדר הצדדים.



[1] וזו לשון הסעיף: "ביקש אדם להישפט לפי סעיף 8(ג) או לפי סעיף 9(ב) והורשע, לא יפחת הקנס, אם הוא העונש היחידי, מהאמור להלן: (1) לעניין קנס מינהלי קצוב - מסכום הקנס או משיעורו; (2) לעניין קנס מינהלי שאינו קצוב ואשר קבוע לו סכום או שיעור מזערי - מהסכום או מהשיעור המזערי הקבוע לעבירה, ואולם בית המשפט רשאי מנימוקים שיירשמו להפחית את הקנס אם ראה נסיבות מיוחדות המצדיקות את הפחתתו".

[2] עמ' 64 לפרוטוקול שורות 9-10.