



ת"פ 35406/10/12 - מדינת ישראל מדינת ישראל נגד סימפרק בע"מ חברות, אלנה רווה

בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ת"פ 35406-10-12

25 פברואר 2016

לפני:

כב' השופט דניאל גולדברג

המאשימה

מדינת ישראל מדינת ישראל
ע"י ב"כ: עו"ד ישראל שניידרמן

הנאשמות

1. סימפרק בע"מ חברות
2. אלנה רווה ע"י ב"כ: עו"ד גלעד פלג

גזר דין

1. הנאשמות הורשעו בעבירה של אי מסירת תלושי שכר במועד לפי סעיפים 24(ג), 25(א)(1) ו-סעיף 26(ב) לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958, כמפורט להלן:

א. הנאשמת 1 הורשעה בעבירה לפי סעיף 24(ג) יחד עם סעיף 25(א)(1) לחוק הגנת השכר.

ב. הנאשמת 2 הורשעה בעבירה לפי סעיפים 24(ג) יחד עם סעיפים 25(א)(1) ו-סעיף 26(ב) לחוק הגנת השכר.

2. על פי העובדות שנקבעו בהכרעת הדין, הנאשמת 1 ביצעה עבירה של אי מסירת תלושי שכר עד המועד הקובע בניגוד להוראות סעיפים 24(ג) ו-25(א)(1) לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958, בכך שלא מסרה למתלונן, מר בן שמואל, תלושי שכר לחודשים 4/10, 5/10 ו-8/10 עד למועד הקובע. הנאשמת 2 הורשעה עבירה של הפרת חובת הפיקוח ובאי ביצוע כל שניתן למניעת העבירה בידי החברה, עבירה לפי סעיף 26(ב) לחוק הגנת השכר.

טיעוני המאשימה



3. בטיעוניה לעונש המאשימה ציינה כי העבירות בהן הורשעו הנאשמות הינן בתחום חוקי המגן הסוציאליים שתכליתם להציב רף הגנה מינימלי לעובדים, וכי למדינה, כאחראית על אכיפת חוקי המגן בהליכים פליליים, תפקיד חשוב בהגנה על זכויות העובדים, וכי מדיניותה של המאשימה היא לפעול למיגור הפגיעה בזכויות עובדים. עוד נטען כי אי מסירת תלוש שכר מהווה פגיעה חמורה בזכויות העובד, שכן היא פוגעת במודעות שלו לזכויותיו וביכולתו להגן עליהם. נטען כי כל תלוש משכורת שלא נמסר במועד מהווה יחידת עבירה נפרדת וביקש לגזור על הנאשמות קנסות בהתאם.

4. בהתאם לכך נטען כי מתחם העונש ההולם בגין העבירות בהן הורשעו הנאשמות הינו בשיעור שבין 80% ל- 100% מגובה הקנס המכסימאלי.

5. בנוסף מבקשת המאשימה להורות לנאשמות לחתום על התחייבות להימנע מביצוע עבירות בהן הורשעו, זאת על פי סעיף 72 (א) לחוק העונשין התשל"ז-1977 למשך 3 שנים, כאשר גובה ההתחייבות תהיה בגובה הקנס העונשי המרבי, הן בנוגע לנאשמת 1 והן הנאשמת 2.

טיעוני הנאשמות

6. ב"כ הנאשמות עותר להטלת עונש קל ביותר ולהימנעות מהטלת עונש כלשהו על הנאשמת 2, ולחילופין להטיל עליה קנס מינורי.

7. לטענת ב"כ הנאשמות העבירה בה הורשעו הנאשמות היא טכנית במהותה, שכן לנאשמת 2 לא היה חלק אקטיבי בפעילות הנאשמת 1 ואין מחלוקת כי בסופו של יום המתלונן קיבל את תלושי השכר נושא האישום, אם כי באיחור. לנאשמות לא הייתה כל מטרה או כוונה זדונית להונות או לקפח את המתלונן.

8. ב"כ הנאשמות מוסיף וטוען כי יש לזקוף לקולא היעדר כל עבר פלילי למי מהנאשמות. הנאשמת 2 היא אדם נורמטיווי מן היישוב - בעלת תארים מתקדמים במדעי המחשב, שפעלה בעבר בתחום הטכנולוגיה העילית ועתה עובדת באקדמיה. בית הדין התבקש לשקול את השלכת הכתמתה של הנאשמת 2 בכתם של עונש פלילי.

9. על נסיבות מעורבותה של הנאשמת 2 בנאשמת 1 הסביר ב"כ הנאשמים, על בסיס עדותה של הנאשמת 2 בהליך, כי היא השקיעה בעסק של הנאשמת 1 - הפעלת סימולטורים במיני ישראל, כאשר המפעיל של המתקן היה מר רן הופמן, שלימים הפך לבן זוגה של הנאשמת 1. בהתאם לכך, הנאשמת 2 הייתה פסיבית בנוגע לניהול הסימולטור. הגם שבהכרעת הדין נקבע כי הנאשמת 2 עברה את העבירה שיוחסה לה מתוקף אחריותה כנושאת משרה, יש משקל למידת המעורבות של הנאשמת 2 בפועל בניהול העסק של הנאשמת 1.

10. בית הדין התבקש לשקול את נסיבות ביצוע העבירה: לעניין זה הוסבר שהעבודה במיני ישראל היא עונתית באופייה, כאשר עיקר הפעילות היא בימי החופשות של שנת הלימודים והחגים. בתקופה שבין החופשות והחגים, העבודה היא מועטה. מדובר בעבודה פשוטה, תחלופת העובדים היא רבה, מועסקים חיילים בחופשה, כמו המתלונן. כפי הנראה, דווקא על רקע מיעוט העבודה בחודשים לגביהם התייחסה ההרשעה, העבודה הייתה מועטה והמתלונן עצמו לא העביר את דו"ח השעות בחודשים שבהם עבד



מעט שעות, בשל היותו בצבא. מדובר בנסיבות מקילות.

הכרעה

11. בהתאם לסעיף 25ב(א)(1) לחוק הגנת השכר, העונש המכסימלי על עבירה של אי מסירת תלוש שכר במועד הינו מחצית הקנס הקבוע בסעיף 61א(2) לחוק העונשין ואילו לפי סעיף 26ב(ב) לחוק הגנת השכר, העונש המכסימלי על הפרת חובת הפיקוח ואי קיום כל שניתן לעשות למניעה העבירה בידי התאגיד או בידי עובד מעובדיו על ידי נושא משרה, הינו מחצית הקנס הקבועה לעבירה לפי סעיף 25ב(א)(1) לחוק. בהתאם לכך, הקנס המכסימאלי שניתן להטיל על עבירה לפי סעיף 25ב(א)(1) הינו בסך 14,600 ₪. הקנס המכסימלי לעבירה לפי סעיף 26ב(ב) לחוק הינו 7,300 ₪.
12. בהתאם להוראות חוק העונשין, התשל"ז-1977 בעניין הבניית שיקול הדעת השיפוטי בענישה, על בית הדין לקבוע תחילה את מתחם העונש ההולם בהתאם לעקרון ההלימה, תוך התחשבות בערך החברתי שנפגע, במידת הפגיעה בו, בנסיבות הקשורות בביצוע העבירה ובמדיניות הענישה הנהוגה.
13. אין צורך להכביר במילים אודות מעמדם של חוקי המגן הסוציאליים אשר אין להקל ראש בחשיבותם. חוקי המגן, כפי שהם נקראים בפסיקה, כשמם הם, תכליתם להגן על העובד ולשמור על זכויותיו. חובת מעביד למסור לעובד תלוש שכר במועד נועדה לאפשר לעובד לעמוד על זכויותיו הבסיסיות כגון שכר עבודה, גמול עבודה בשעות נוספות, ועוד.
14. הצדדים חלוקים בשאלה אם לפנינו עבירה אחת או שלוש עבירות. בהתאם להוראת סעיף 40ג לחוק העונשין, על בית המשפט לקבוע אם ההרשעה בשלוש העבירות של אי מסירת תלוש שכר במועד הינה בגדר אירוע אחד, אם לאו, וככל שמדובר באירוע אחד, על בית המשפט להטיל עונש אחד בהתאם למתחם הענישה הראוי.
15. בעניינו על אף שמדובר בתקופה שמתפרסת על פני חודשים ספורים מדובר למעשה בעבירה אחת שנוגעת לנסיבות בעטיין נמסרו למתלון תלושי שכר באיחור. בהתאם לכך, נגזור את הדין בגין יחידת עבירה אחת.
16. בית הדין אינו מקבל את טענות הנאשמת 2 באשר להיותה בעלת מניות פאסיבית, והדברים הובהרו בהכרעת הדין, ואין מקום לשנות מהאמור שם.
17. מקובלת על בית הדין עמדת הנאשמות כי היעדרו של עבר פלילי שוקל להנמכת רף הענישה, ועל כן איננו מקבלים את מתחם העונש ההולם שהציעה ב"כ המאשימה.
18. כמו כן, בית הדין רואה כנסיבה מקילה את הצורך של המעסיקה לקבל דיווח על שעות עבודה בכל חודש על ידי העובדים. הוסבר כי בשל מיעוט ימי העבודה בכל חודש קורה, כפי שקרה עם המתלון, שהעובדים אינם מגישים דו"ח על שעות עבודתם בסוף כל חודש. כאמור בהכרעת הדין, אין בכך כדי לפטור את המעסיק מאחריות לעבירה, ועליו מוטלת החובה להבטיח שהנתונים הדרושים להפקת תלוש שכר יהיו תחת ידיו בסוף החודש, אך יש בכך כדי לצבוע את אופייה וחומרתה של העבירה, אשר נעברת בשל אי הקפדה על ידי המעסיק בהבטחת זמירותם של הנתונים הדרושים והסתמכות על הגשתם במועד



על ידי העובדים. לעניין זה מקובלת על בית הדין שלא נלוותה לעבירה כל כוונה להונות את המתלונן או לקפח את זכויותיו הכספיות.

19. באשר למדיניות הענישה הנוהגת בפסיקת בתי דין בעבירות דומות בעבירה של אי מסירת תלוש שכר לעובד לפי חוק הגנת השכר, בפסיקה שניתנה בעת האחרונה על ידי בתי הדין לעבודה, נקבע רף ענישה כלהלן:

- במסגרת ת"פ (ב"ש) 7957-08-11 מדינת ישראל נ' איל גרשון קדמון (מיום 21.6.15), הורשע הנאשם בעבירה של אי מסירת תלושי שכר, לפי סעיף 24 לחוק הגנת השכר וסעיף 2(ב)(7) לחוק עובדים זרים התשנ"א - 1991. מתחם הענישה שנקבע על ידי בית הדין, בעבירה של אי מסירת תלושי שכר, הינו קנס בשיעור שבין 20%-50% מהקנס המכסימלי, כלומר בסך שבין ₪ 2,920 ל-₪ 7,300.

- בת"פ 23003-08-11 מדינת ישראל נ' יוסף חי נסים (מיום 26.11.14) הורשע הנאשם, על פי הודאתו, בין היתר, בעבירות של אי מסירת תלוש שכר לעובד לפי סעיף 24(א)(ג) לחוק הגנת השכר. בית הדין קבע כי מתחם הענישה הראוי הינו בשיעור שבין 10%-30% מהקנס המכסימלי כלומר בסכום שבין ₪ 1,460 ל-₪ 4,380.

- בת"פ 51356-11-11 מדינת ישראל נ' עצמון אבטחה - משמרות החופים בע"מ (מיום 6.6.15), הורשעה הנאשמת, בין היתר, בעבירות של אי מסירת תלוש שכר לעובד, לפי סעיפים 24(ב) ו-25(א)(2) לחוק הגנת השכר. במסגרת גזר הדין נקבע כי מתחם הענישה הראוי הינו בשיעור שבין 10% - 30% מגובה הקנס המכסימלי, כלומר בסכום שבין ₪ 1,460 ל-₪ 4,380.

20. על רקע הערך החברתי שנפגע מביצוע העבירה ומידת הפגיעה בו, כאמור לעיל, מדיניות הענישה הנהוגה, הנסיבות הקשורות בביצוע העבירה וגובה הקנס המכסימלי המנהלי המוטל בגין העבירות, הנני קובע את מתחם הענישה הראוי כלהלן:

- באשר לנאשמת 1 - מתחם הענישה הראוי הינו בשיעור שבין 20%-50% מסכום הקנס המכסימלי, כלומר בין סך ₪ 3,000 ל-₪ 7,300.

- באשר לנאשמת 2 - מתחם הענישה הראוי בעניינה אף הוא 20%-50% מסכום הקנס המכסימלי, כלומר בין ₪ 1,500 ל-₪ 3,650.

21. החלטתי לגזור על הנאשמת קנס בסך ₪ 5,000.

22. החלטתי לגזור על הנאשמת 2 קנס בסך ₪ 2,000.

23. כמו כן הנני מחייב את הנאשמות לחתום על התחייבות להימנע מביצוע עבירה לפי חוק הגנת השכר למשך שלוש שנים, שאם לא כן תשלם הנאשמת 1 קנס בסך ₪ 14,600 והנאשמת 2 תשלם קנס בסך ₪ 7,300. הנאשמות יחתמו על התחייבות כאמור תוך 21 יום מיום שגזר דין זה ימצא להן.

24. לצדדים נתונה זכות ערעור על הכרעת הדין ועל גזר הדין. הודעת ערעור יש להגיש לבית הדין הארצי



לעבודה תוך 45 ימים מיום המצאת גזר דין זה אליהם.

ניתן היום, ט"ז אדר א' תשע"ו, (25 פברואר 2016), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.