



ת"פ 61716/01/16 - מדינת ישראל נגד קולוני אחזקות והשקעות (א.א.ל.) בע"מ, אריאלה סרור בן דוד

בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

ת"פ 61716-01-16

לפני:

כב' הנשיאה ורד שפר

המאשימה

מדינת ישראל

ע"י ב"כ: עו"ד אסף תומר

-

הנאשמות

1. קולוני אחזקות והשקעות (א.א.ל.) בע"מ

2. אריאלה סרור בן דוד

ע"י ב"כ: עו"ד ברק הלל

פסק דין

1. לאור הודעת הצדדים לפיה הנאשמת מס' 2 מילאה את התנאים במסגרת הליך סגירת התיק בהסדר מותנה בהתאם לסעיף 67א לחסד"פ, ולבקשת המאשימה, מבוטל כתב האישום ככל שהוא נוגע לנאשמת מס' 2, בטרם ניתנה תשובתה.

2. אשר לנאשמת מס' 1 (להלן: "הנאשמת") -

הנאשמת הודתה, במסגרת הסדר טיעון, בעובדות שפורטו בכתב האישום המתוקן והורשעה, על בסיס הודאתה, בהעסקת עובדים תוך ביצוע העבירות המפורטות בפרק הוראות החיקוק בשלושת האישומים הבאים -

א. עיסוק כקבלן כוח אדם ללא רישיון, עבירה על סעיפים 2(א) ו- 10א לחוק העסקת עובדי ע"י קבלני כוח אדם התשנ"ו-1996 (להלן: "חוק קבלני עובדים").

ב. אי ניהול פנקס בדבר שעות עבודה ומנוחה, עבירה על סעיפים 25 ו- 26(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה תשי"א 1951 (ביחס לארבעה עובדים).

ג. אי מתן הודעה על תנאי עבודה עבירה על סעיפים 1 ו- 4 לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיין וקבלה עבודה) תשס"ב-2002 (ביחס לשלושה עובדים).

2. הצדדים טענו לעונש, ובית הדין התבקש לגזור את דינה של הנאשמת מס' 1 בעבירות בהן הורשעה.



3. להלן תמצית טיעוני ב"כ המאשימה לעונש -

א. אשר לעבירה של עיסוק כקבלן כ"א ללא רישיון - עסקינן בעיסוק המצריך רישוי שכרוך בין היתר בהעמדת ערבויות בנקאיות ותכלית הסדרתו הינה בראש ובראשונה הגנה על ציבור עובדי הקבלן שעל פי רוב נמנים על ציבור העובדים המוחלשים במשק. בתקופה הרלבנטית לכתב האישום הועסקו שמונה עובדים ועל כן מדובר בשמונה יחידות עבירה. העבירה איננה עבירה מינהלית ויש בכך כדי להעיד על חומרת העבירה מראות המחוקק.

הקנס המקסימלי הקבוע בחוק עומד על סך 14,400 ₪ ליחידת עבירה והמאשימה ביקשה כי בגין עבירה זו יושת קנס במתחם שבין 30 ל- 50 אחוז מהקנס המקסימלי המצטבר.

ב. אשר לעבירה של אי ניהול פנקס שעות עבודה - הפנה ב"כ המאשימה לפסק הדין שניתן בע"פ 1003/00 בעניין הנדימן נ' מ"י ולת"פ 2304/09 מ"י נ' אלטרנטיבה שירותי אבטחה בע"מ, שם עמדו בתי הדין בין היתר על החשיבות של חוק שעות עבודה ומנוחה ובגדרו החיוב בניהול פנקס שעות עבודה שכל כולם נועדו להגן על עובדי ועל תנאי העסקת עובדים.

ב"כ המאשימה ציין כי גם בהקשר זה עסקינן בעבירה שאיננה עבירה מינהלית ובקנס עונשי מקסימלי בסך של 14,400 ₪ ליחידת עבירה. בענייננו, מדובר ב- 8 יחידות עבירה, בהתאם לפרטים שמופיעים בסעיף 7 לכתב האישום, וגם כאן ביקש ב"כ המאשימה כי יושת על הנאשמת קנס בשיעור שנע בין 30 ל- 50 אחוז מהקנס המקסימלי המצטבר.

ג. באשר לאישום הנוגע ל אי מתן הודעה לעובד בדבר תנאי עבודה - בהקשר זה מדובר בעבירה מינהלית הנוגעת לשלושה עובדים.

גם בהקשר זה הקנס העונשי המקסימלי עומד על 14,400 ₪ ליחידת עבירה.

ב"כ המאשימה הפנה לכך שהמחוקק הגדיר עבירה זו כעבירה מסוג אחריות קפידה ובכך סבורה המאשימה הביע המחוקק את דעתו באשר לנסיבות או להעדר הרלבנטיות בהן בכל מה שקשור לעבירה הזו.

גם לעניין עבירה זו, ביקש ב"כ המאשימה שיושת קנס שנע בין 30 ל- 50 אחוז מהקנס המקסימלי המצטבר.

ד. בנוסף, ביקש ב"כ המאשימה לחייב את הנאשמת לחתום על התחייבות למשך שלוש שנים להימנע מביצוע העבירות בהן הורשעה.

4. להלן תמצית טיעוני ב"כ הנאשמת לעונש -



א. הנאשמת החזיקה ברישיון לעסוק כקבלן כוח אדם עד לחודש 04/14 והתנהלות לא מסודרת של המאשימה ושל הנאשמת יחד הובילו למצב ממשיות להחזיק ברישיון כדין. לכאורה של טעות בהבנה כאילו הנאשמות

אף מתכתובות של נציגי המאשימה עולה שגם לגישתם התיק "נפל בין הכיסאות" והיה בלבול ואי סדר במעבר למשכנם החדש, תוך שהנאשמת הבינה כי העניין מטופל וסברה שהיא מחזיקה עדיין ברישיון, תוך שהמציאה את כל המסמכים ודרישות המאשימה לרבות ערבות בנקאית כפי שהתבקשה.

ב. הנאשמת העסיקה עובדים בשכר ודאגה בקפידה לכל זכויותיהם הסוציאליות, ואי ניהול פנקס שעות עבודה כמו גם אי מתן הודעה לעובד - נבעו מחוסר ידיעה והבנה ובתום לב.

ג. לנאשמת אין כל עבירה קודמת או רישום פלילי, והיא שיתפה פעולה באופן מלא עם המאשימה וחסכה זמן שיפוטי יקר בכך שהודתה בהזדמנות הראשונה בביצוע העבירות שיוחסו לה.

ד. ב"כ הנאשמת הודיע על נכונותה לחתום על כל מסמך שהנאשמת לא ותחזור על העבירות הנ"ל, משאין בכוונתה לחזור על ביצוע אותן עבירות.

עוד ציין, כי מאז החקירה והידיעה ובשל לחצים של האישומים הנאשמת חדלה מפעילות עסקית וכיום אינה פעילה.

5. ההיבט הנורמטיבי -

על קביעת העונש בנסיבות תיק זה חל תיקון 113 לחוק העונשין, התשל"ז - 1977 (להלן: "התיקון") שעניינו הבניית שיקול הדעת השיפוטי בענישה.

התיקון קבע את העיקרון המנחה בענישה, שהוא "קיומו של יחס הולם בין מידת אשמו של הנאשם ובין סוג ומידת העונש המוטל עליו".

על פי התיקון, השלבים בהבניית גזר הדין הם אלה -

א. קביעת מתחם העונש ההולם - אשר יעשה בהתאם לעקרון המנחה ובהתחשב בערך החברתי שנפגע מביצוע העבירה, במידת הפגיעה בו, במדיניות הענישה הנהוגה וכן בנסיבות הקשורות בביצוע העבירה, לרבות הנזק שנגרם מביצוע העבירה, הסיבות שהביאו את הנאשם לבצע את העבירה, מידת השליטה שלו על מעשיהם וגם מצבו הכלכלי של הנאשם.



בשלב זה לא ינתן ביטוי לנסיבות האישיות של מבצע העבירה שאין קשורות לעבירה.

ב. גזירת הדין - בשלב זה יובאו לידי ביטוי הנסיבות האישיות של מבצע קשורות למעשה העבירה, כגון: גילו, עברו הפלילי, נטילת האחריות, פגיעת העונש במשפחתו, נסיבות חיים קשות שהייתה להן השפעה על ביצוע העבירה, שיתוף הפעולה עם רשויות החוק ועוד.

ג. יש להתייחס למצב של ריבוי עבירות וריבוי אירועים, ולבחון האם הורשע בהבדיל מהרשעה בעבירה יחידה, וככל שעסקינן או כמה אירועים נפרדים. במספר עבירות, יש לקבוע אם הן מהוות אירוע אחד.

מקום בו הנאשם הורשע במספר עבירות המהוות מספר אירועים, יש לקבוע תחילה את מתחם העונש ההולם לכל אירוע בנפרד או עונש כולל לכל האירועים, תוך התחשבות במספר העבירות, בתדירות ובזיקה ביניהן ושמור על יחס הולם בין חומרת מכלול המעשים ומידת אשמו של הנאשם לבין סוג העונש.

מן הכלל אל הפרט -

6. אשר לעבירה של עיסוק כקבלן כוח אדם ללא רישיון -

א. על תכלית חוק העסקת עובדים ע"י קבלני כוח אדם, בשמירה על זכויות עובדים עמד בית הדין הארצי בע"ע 1002/02 קבוצת יו.אס.ג'י.די. בע"מ נ' מדינת ישראל, משרד העבודה והרווחה (מיום 10.11.2002), וקבע כי "החוק נועד להבטיח את זכויות העובד המועסק על-ידי קבלן כוח אדם ורווחתו, לאור ההרעה המוחשית שחלה במצבם של העובדים המועסקים בדרך זו וההשלכות השליליות הנובעות הימנה... לשם הגשמת תכליתו של החוק ומטרתו, הותנה העיסוק בקבלנות כוח אדם בקבלת רישיון. במסגרת משטר הרישוי שהוטל בחוק נקבעו דרישות כלפי קבלן כוח אדם אשר נועדו להבטיח את זכויות הרישיון נדרש להוכיח את כשירותו המקצועית לניהול עסק ממין המקצועית; נדרש ממנו להבטיח את קיומם של תנאי נאותים; וכן נדרשת ממנו יציבות כלכלית, שיהא בה זכויותיהם של העובדים המועסקים על-ידי. בתוך כך, נקבעה הדרישה להפקדת ערובה של קבלן כוח האדם לעובדיו. "דרישה זו באה לאור החשש... פעילותו וייעלם, תוך השארת העובדים - אשר מספרם מגיע לעתים חסרי כול". סכום הערובה ופדיונו הוא זה אשר יעמוד לעובדים "ביום במקרים בהם יחדל קבלן כוח האדם - מעסיקם - מפעילותו ויתיר אותם אל מול פקודה", שוקת שבורה". (ראו גם ע"ע (ארצי) 520-09 אופקים א.ג. בע"מ נ' מדינת ישראל - משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה מיום 17.10.2010).



ב. עיון בפסיקה הרלבנטית של בתי הדין בעת האחרונה מראה כי מדיניות הענישה הנהוגה בעבירה מסוג זה עומדת על מתחם הדומה לזה שהתבקש על ידי ב"כ המאשימה בענייננו.

העבירה נוכח האמור לעיל אני קובעת שמתחם הענישה הראוי לעניין ביצוע שבכותרת הינו בין 30% ל- 50% מהקנס המקסימלי.

ג. אשר לנסיבות הקשורות בביצוע העבירה - בענייננו, הנאשמת העסיקה עובדים, כקבלן כ"א, משך שלושה חודשים, וזאת מבלי שבפועל העמידה ערובה מתאימה להבטחת זכויותיהם.

בכך היה כדי להוות פגיעה בזכויות העובדים וברווחתם, כאשר ככל שלא כלפי עובדיה, היה חשש כי לעובדים לא יהיה ממי להיפרע והם ימצאו עצמם בפני שוקת שבורה.

לעבירה זו אספקט הכלכלי, משלאי הפקדת הערובה תוצאה של תועלת כלכלית, ומכאן שיש להטיל עונש אשר יהפוך את העבירה לבלתי כדאית.

מאידך, בענייננו המאשימה לא חלקה על העובדה שהנאשמת החזיקה ברישיון עובר למועדים מושא כתב האישום והיתה בתהליכי הארכת תוקפו, נתון המהווה שיקול לקולא, שכן הוא מעיד על העדר כוונה להפר את הוראות החוק.

יש להתחשב גם בעובדה שלטענת ב"כ הנאשמת היא צמצמה פעילותה, ולמעשה כבר איננה עוסקת באספקת שירותי כוח אדם.

ד. אשר לטענה לפיה מדובר ב- 8 "יחידות עבירה" -

לטענת המאשימה משמדובר ב- 8 עובדים שהעסיקה הנאשמת בעת הרלבנטית יש לראותה כמי שביצעה 8 יחידות עבירה.

אינני מקבלת טענה זו בהקשר הנדון.

לעניין זה יש להבחין בין עבירות הנוגעות למתכונת העסקת העובדים באופן פרטני, דוגמת איש תשלום שכרם בהתאם לדין או זכויותיהם הנלוות, לבין אלה הנוגעות למתכונת עיסוקו של הנאשמת כקבלן כוח אדם מבלי שנתמלאו התנאים הפרוצדוראליים שנקבעו לכך בדין בדבר קבלת רשיון.

לעניין זה גם אם היתה הנאשמת מעסיקה עובד אחד בתקופה מושא כתב האישום - לא היה בכך כדי לשנות מהעבירה בגינה הוגש כתב האישום.

משכך וככל שהדבר נוגע לעיסוק כקבלן כוח אדם ללא קבלת רישון - מוצאת אני כי יש לראות את הנאשמת כמי שביצעה יחידת עבירה אחת.



ה. אשר לנסיבות שאינן קשורות בביצוע העבירה שיש בהן כדי להשפיע על העונש - בענייננו יש לקחת בחשבון את העובדה שהנאשמת הודתה בביצוע העבירה ולקחה אחריות על מחדליה, ובכך הביאה לחיסכון בזמן שיפוטי יקר.

עוד יש לקחת בחשבון את העובדה שהנאשמת צמצמה פעילותה כקבלן כוח אדם ולמעשה איננה פעילה עוד.

בנסיבות אלה, ובהינתן העובדה שעסקינן בשמונה עובדים נחה דעתי שתכלית הענישה תוגשם בקנס שיעמוד על 40% מהקנס המקסימלי, וכן בהפקדת ערובה למשך שלוש שנים שתעמוד על הקנס המקסימלי.

משכך הנני משיתה על הנאשמת בגין ביצוע העבירה על חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם קנס בסך של 5,760 ₪ וכן אני מורה לה לחתום על התחייבות לפי סעיף 72 לחוק העונשין - התשל"ז 1977 וזאת בתוך 14 יום מקבלת גזר דין זה, לפיה ככל שתעבור עבירה על חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם במהלך 3 שנים ממועד מתן גזר דין זה, יושת עליה קנס בסך 14,400 ₪ בגין כל עבירה.

7. אשר לעבירה של אי ניהול פנקס שעות עבודה ומנוחה -

א. אשר לתכלית הוראת החוק שהופרה - יש לומר כי פנקס שעות העבודה מהווה כלי מהותי ובעל חשיבות להסדרת והבטחת תשלום שכרם של העובדים בזיקה להיקף עבודתם בפועל והוראות הדין.

אמנם, מדובר בחיוב "טכני" לכאורה, אולם קיימת חשיבות בקיומו ובהבטחת רישום שינוהל על ידי כל מעביד, ונפקות העדר הרישום איננה מסתכמת רק בהעברת נטל הראייה למעביד בהתאם להוראות סעיף 26ב לחוק הגנת השכר התשי"ח 1958.

יזכר, כי חוק שעות עבודה ומנוחה עצמו נועד להגן על בריאותם של עובדים ולהבטיח תנאי העסקה הוגנים (ראו ע"פ 1003/00 הנדימין נ' עשה זאת בעצמך נ' מדינת ישראל משרד התמ"ת, פד"ע לח 626), אולם חשוב לקחת בחשבון כי בענייננו לא נטען שלא שולמו לעובדים מי מבין התשלומים המתחייבים מכוח החוק.

ב. עיון בפסיקה הרלבנטית של בתי הדין בעת האחרונה (אשר איננה בעלת היקף נרחב) מראה כי יקשה ללמוד על "מדיניות" הענישה הנהוגה בעבירה מסוג זה, אולם המקרים שנמצאו עומדים על מתחם הנמוך מזה שהתבקש על ידי ב"כ המאשימה בענייננו.

[ראו, למשל, שע"מ (אזורי ב"ש) 19220-05-10 מדינת ישראל נ' א. דינמיקה שרותים 1990 בע"מ (מיום 03.07.2013) וכן ע"פ (ארצי)]



29785-07-13 א. דינמיקה שרותים 1990 בע"מ נ' מדינת ישראל (מיום 05.08.2013).

העבירה
בנסיבות העניין אני קובעת שמתחם הענישה הראוי לעניין ביצוע
שבכותרת הינו בין 15% ל - 40% מהקנס המקסימלי.

ג. אשר לנסיבות הקשורות בביצוע העבירה - בעניינינו, הנאשמת מואשמת
העבירה ביחס לשמונה עובדים במהלך שני חודשי עבודה.

באמור יש כדי להוות פגיעה בשמירה על זכויות העובדים על דרך תיעוד
והמנוחה שלהם, ומאידך, בעניינינו המאשימה לא טענה שלעובדים לא שולם המגיע להם מכוח החוק.

ד. אשר לטענה לפיה מדובר ב - 8 "יחידות עבירה" -

לטענת המאשימה משמדובר ב - 8 עובדים שהעסיקה הנאשמת בעת
שביצעה 8 יחידות עבירה.

גם בהקשר בו עסקינן, והגם שמדובר בעבירה שעניינה זכויות העובדים
הנאשמת, אינני מקבלת את גישת המאשימה, וסבורני שיש לראות את אי ניהול הפנקס ביחס לכלל
העובדים כעבירה אחת.

לא מכבר חזר בית הדין הארצי על העיקרים המנחים מקום בו קיימת מחלוקת האם עסקינן באירוע
אחד או במספר עבירות, ונקבע כי המבחן שאומץ לבחינת השאלה האם לפנינו אירוע אחד או מספר אירועים
ככל הנראה הוא מבחן 'הקשר ההדוק' (אשר הותווה בדעת הרוב ב-ע"פ 4910/13 ג'אבר נ' מדינת
ישראל (מיום 29.10.14), לפיו כ'אירוע' אחד תיחשבה מספר עבירות שיש ביניהן קשר הדוק, דוגמת
סמיכות זמנים או היותן חלק מאותה תוכנית עבריינית".

[ראו, ת"פ (ארצי) 57160-01-14 מדינת ישראל נ' חדוות הורים בע"מ, (מיום 08/11/14) ; ע"פ
(ארצי) 32385-05-14 שמש חי אחזקות בע"מ נ' מדינת ישראל (מיום 13.08.2015)].

בעניינינו, קיים קשר הדוק בין המחדל מניהול פנקס החופשה באותה התקופה בדיוק ביחס לכלל
העובדים שפורטו בכתב האישום, ונראה שפיצול המחדל כך שיתייחס בנפרד לכל אחד מהעובדים לעניין
מתחם הענישה יהא מלאכותי.

לצד זאת, יפים לעניינינו הדברים שנקבעו גם הם על ידי בית הדין הארצי בעניין ע"פ (ארצי)
3612-09-14 מדינת ישראל נ' נורי אליאדנה (מיום 25.10.2016) אשר צטט מעניין חדוות הורים
שהוזכר לעיל, כהאי לישנא -

"... משמעות ההכרה במספר עבירות כ'אירוע אחד' אין משמעה כי מתחם העונש ההולם
בגין מכלול האירוע יוגבל בעונש המרבי בגין עבירה יחידה, אלא רק כי מתחם העונש ייקבע ביחס
לשילוב העבירות ולא בהתייחס לכל אחת מהן בפני עצמה. משכך, הן בעת קביעת מתחם



העונש ההולם והן בעת גזירת עונשה הספציפי של המשיבה - תילקח בחשבון העובדה כי הורשעה בשש עבירות של העסקת עובד זר שלא כדין (מבלי שנטען כי הן מהוות "מעשה" אחד לצורך סעיף 186 לחוק סדר הדין הפלילי). "בעניין שמש חי אחזקות שב בית דין זה והדגיש כי: "אין משמעות הדבר כי יש לקבוע את מתחם הענישה בהתאם לגובה הקנס הנקוב לצד עבירה בודדת. בהתאם להוראות הדין והפסיקה, יש להבחין בין 'אירוע' לבין 'מעשה', כאשר רק אם מדובר ב'מעשה' אחד - מוגבלת הענישה לגביו בעונש המקסימום הנקוב לצד העבירה החמורה ביותר בה הורשע הנאשם (סעיף 186 לחוק סדר הדין הפלילי (נוסח משולב), התשמ"ב - 1982). בהתאם, 'מקום שאירוע אחד כולל מספר 'מעשים', תקרת מתחם הענישה הפוטנציאלי תיקבע לפי הצטברות עונשי המקסימום בכל אחד מהמעשים' (השופט עוזי פוגלמן ב-ע"פ 2519/14 אבו קיעאן נ' מדינת ישראל (29.12.14))."

אמור מעתה כי בנסיבות העניין יש לראות באי ניהול פנקס שעות העבודה כאירוע אחד שכולל בחובו שמונה מעשים.

ה. אשר לנסיבות שאינן קשורות בביצוע העבירה שיש בהן כדי להשפיע על בהקשר זה יש לקחת בחשבון את העובדה שהנאשמת הודתה בביצוע העבירה ולקחה אחריות על מחדליה, ובכך הביאה לחיסכון בזמן שיפוטי יקר.

גם ביחס לטענת הנאשמת לפיה לא היתה מודעת לחיוב בניהול פנקס שעות עבודה לא הובעה מחלקות מצד המאשימה, הרי שמאחר ומדובר בעבירה שיש בה משום אחריות קפידה, אין בכך כדי לסייע לעניין עצם ההרשעה.

בנסיבות אלה מוצאת אני שנכון יהא להשית על הנאשמת קנס שיעמוד על 40% מהקנס המקסימלי, ולצד זאת כן בהפקדת ערובה למשך שלוש שנים שתעמוד על מלוא הקנס המקסימלי.

משכך הנני משיתה על הנאשמת בגין ביצוע העבירה על חוק שעות עבודה ומנוחה קנס בסך של 5,760 ₪ וכן אני מורה לה לחתום על התחייבות לפי סעיף 72 לחוק העונשין - התשל"ז 1977 וזאת בתוך 14 יום מקבלת גזר דין זה, לפיה ככל שתעבור עבירה של אי ניהול פנקס שעות עבודה במהלך 3 שנים ממועד מתן גזר דין זה, יושת עליה קנס בסך 14,400 ₪ בגין כל עבירה.

8. אשר לעבירה של אי מתן הודעה לעובד -

א. בכל הנוגע לתכלית הוראת החוק שהופרה -

זה מכבר נקבע ע"י בית הדין הארצי בהקשר בו עסקינן כהאי ליסנא -

"חוק הודעה לעובד מטיל חובה על מעסיק למסור לעובדו, תוך 30 יום לכל המאוחר



ממועד תחילת עבודתו, הודעה בכתב, בה יפורטו תנאי עבודתו של העובד. החוק אינו
מסתפק בהטלת חובה כללית ומפרט את העניינים שיש לכלול בהודעה כאמור, את
ההודעה, וכן חובה להודיע על שינויים, ככל שיחולו, בתנאי העבודה.

הדרישה למסור לעובד הודעה בכתב על תנאי עבודתו אינה עניין טכני, אלא מהווה
חלק מהחובה לנהוג בתום לב ובדרך מקובלת ביחסי העבודה. בין תכליתיה - ליידע
את העובד באופן שקוף ומלא על כל תנאי עבודתו; לייתר אי הבנות או סימני שאלה
ביחס לתנאי העבודה; ולמנוע מחלוקות משפטיות לגבי תנאי העבודה המוסכמים.

הפרתו של חוק הודעה לעובד מהווה עבירה פלילית, אך יש לה גם השלכות במערכת
היחסים המשפטית שבין העובד למעסיק. כך, וכדוגמא, הפרת החוק עשויה להעביר את
הנטל למעסיק, ככל שקיימת מחלוקת על תנאי העבודה. בנוסף, עצם הפרת החוק אפשר שתגרום
לנזק לא ממוני שהעובד זכאי לפיצוי בגינו - מבלי שמוטלת עליו חובה להוכיח נזק ממוני
או קונקרטי לצורך כך.

מסירת הודעה בעל פה על תנאי העבודה, אין בה כדי לייתר את החובה הכלולה
בחוק להודעה מפורטת בכתב, ואין בה משום טענת הגנה המצדיקה אי פסיקת
פיצוי כספי בגין הפרת החוק. (ראו, ע"ע (ארצי) 154-10 קלרה שניידר נ'
ניצנים אבטחה בע"מ, מיום 03.05.2011).

גם בהקשר בו עסקינן, מדובר בחיוב "טכני" לכאורה, אולם קיימת חשיבות כמתואר לעיל בעצם
מילויו.

ב. עיון בפסיקה הרלבנטית של בתי הדין בעת האחרונה (אשר גם בהקשר זה איננה בעלת היקף
נרחב) מראה כי יקשה ללמוד על "מדיניות" הענישה הנהוגה בעבירה מסוג זה, אולם
המקרים שנמצאו עומדים על מתחם הנמוך מזה שהתבקש על ידי ב"כ המאשימה בענייננו.

[ראו, למשל, שע"מ (אזורי ב"ש) 19220-05-10 מדינת ישראל נ' א. דינמיקה שרותים
1990 בע"מ (מיום 03.07.2013) וכן ע"פ (ארצי)]

29785-07-13 א. דינמיקה שרותים 1990 בע"מ נ' מדינת ישראל (מיום 05.08.2013).

בנסיבות העניין אני קובעת שמתחם הענישה הראוי לעניין ביצוע שבכותרת הינו בין 10% ל - 50% מהקנס המקסימלי.

ג. אשר לנסיבות הקשורות בביצוע העבירה - בענייננו, הנאשמת מואשמת בביצוע
העבירה ביחס לשלושה עובדים שעבודתם החלה במועדים שונים.

באמור יש כדי להוות פגיעה בשמירה על זכויות העובדים על דרך תיעוד
עמוד 9



והמנוחה שלהם, ומאידך, בענייננו המאשימה לא טענה שלעובדים לא שולם המגיע להם מכוח החוק.

ד. אשר לטענה לפיה מדובר ב - 3 "יחידות עבירה" -

לטענת המאשימה משמדובר ב - 3 עובדים שהעסיקה הנאשמת בעת הרלבנטית יש לראותה כמי שביצעה 3 יחידות עבירה.

בהקשר בו עסקינן אכן הצדק עם המאשימה, שכן ביצועהעבירה פגע בכל אחד מהעובדים בנפרד, ומדובר בעובדים שונים שהועסקו בתקופות שונות וביחס לכל אחד מהם הופר החיוב ליתן הודעה לעובד - בעבירות נפרדות.

ה. אשר לנסיבות שאינן קשורות בביצוע העבירה שיש בהן כדי להשפיע על ההעונש - גם בהקשר זה יש לקחת בחשבון את העובדה שהנאשמת הודתה בביצוע העבירה ולקחה אחריות על מחדליה, ובכך הביאה לחיסכון ב זמן שיפוטי יקר.

הגם ביחס לטענת הנאשמת לפיה לא היתה מודעת להוצאת הודעה לעובד לא הובעה מחלקות מצד המאשימה, הרי שמאחר ומדובר בעבירה שיש בה משום אחריות קפידה, אין בכך כדי לסייע לעניין עצם ההרשעה.

בנסיבות אלה מוצאת אני שנכון יהא להשית על הנאשמת קנס שיעמוד על 10% מהקנס המקסימלי, בגין ביצוע העבירה ביחס לכל אחד משלושת העובדים, וכן בהפקדת ערובה למשך שלוש שנים שתעמוד על 50% מהקנס המקסימלי.

משכך הנני משיתה על הנאשמת בגין ביצוע העבירות על חוק הודעה לעובד קנס בסך של 4,320 ₪ וכן אני מורה לה לחתום על התחייבות לפי סעיף 72 לחוק העונשין - התשל"ז 1977 וזאת בתוך 14 יום מקבלת גזר דין זה, לפיה ככל שתעבור עבירה של אי מתן הודעה לעובד במהלך 3 שנים ממועד מתן גזר דין זה, יושת עליה קנס בסך 7,200 ₪ בגין כל עבירה.

9. סיכומי של דבר, הנאשמת תשלם בהתאם לאמור לעיל קנס כולל של 15,840 ₪, ותחתום על ההתחייבויות כפי שפורטו לעיל.

10. לצדדים זכות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה בתוך 45 ימים ממועד קבלת גזר דין זה.

בהתאם לבקשת הצדדים גזר הדין יישלח לצדדים בדואר.

ניתן היום, כ"ח כסלו תשע"ז, (28 דצמבר 2016), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

עמוד 10

כל הזכויות שמורות לאתר פסקי דין - verdicts.co.il ©