



ת"פ 33282/09/13 - מדינת ישראל נגד שן ערד 2000 בע"מ, מ"דוד כלאף

בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו
ת"פ 33282-09-13 מדינת ישראל נ' שן ערד 2000
בע"מ ואח'
ת"פ 444-04-14 מדינת ישראל נ' שן ערד 2000
בע"מ ואח'
בפני כבוד השופטת אסנת רובוביץ - ברכש
בעניין: מדינת ישראל ע"י ב"כ עו"ד אסף תומר

המאשימה

נגד

1. שן ערד 2000 בע"מ
2. דוד כלאף ע"י ב"כ עו"ד סיגל מלמיליאן-
אלימלך

הנאשמים

גזר דין

1. ביום 10.01.17 ניתנה הכרעת הדין בעניינם של הנאשמים, במסגרתה הורשעו הנאשמים בגין אי העברת סכומים שנוכו משכרו של עובד ואי תשלום שכר מינימום. הנאשמת 1 (להלן - **הנאשמת** ו/או **החברה**) הורשעה בעבירות לפי סעיפים 2(א) ו-14 לחוק שכר מינימום, התשמ"ז - 1987 (להלן - **חוק שכר מינימום**), וכן בעבירה לפי סעיף 26(א) לחוק הגנת השכר, תשי"ח - 1958 (עובר לתיקון מס' 24 לחוק) [עבירה על סעיפים 25(א) ו-25(ג) לחוק הגנת השכר] (להלן - **חוק הגנת השכר**). הנאשם 2 (להלן - **הנאשם**) הורשע בעבירות אלו לפי סעיפים 2(א), 14 ו-15 לחוק שכר מינימום וסעיף 26 לחוק הגנת השכר (כנוסחו לפני תיקון 24 לחוק) [סעיפים 25(ג), 26(ב) ו-26(ד) לאחר התיקון], הקובעים את אחריותו של נושא משרה.
2. בדיון שהתקיים לפני ביום 15.2.17, במסגרת הטעוניהם לעונש, טענה המאשימה כי הנאשמים הורשעו בביצוע עבירות על חוק הגנת השכר ועל חוק שכר מינימום, אשר הינם חוקים המגנים על זכויות עובדים בסיסיות, לקיום מינימאלי והשתכרות בסכום המינימאלי הקבוע בחוק, בזכותם לפנסיה ובזכות שלא תיפגענה הזכויות הנצברות בקופה, דבר אשר מקבל בסופו של יום ביטוי בגיל פרישה והנטל מתגלגל אל הציבור. עוד טענה ב"כ המאשימה כי ביחס לחוק שכר מינימום, מדובר בשני עובדים ובמצטבר לשניהם שלושה חודשים, דהיינו מדובר בשלוש עבירות. ובכל הקשור לחוק הגנת השכר מדובר בעובד אחד בלבד במשך ארבעה חודשים ובסה"כ ארבע עבירות נפרדות.
3. לגבי מתחם הענישה, טענה המאשימה כי בנסיבות העניין יש להעמיד את מתחם הענישה בגין עבירה על חוק הגנת השכר - על הנאשמת, קנס כספי בסכום שנע בין 70% ל-90% מהסכום המקסימלי הקבוע בדיון. על הנאשם - סך של 40,000 ₪. באשר לעבירות על חוק שכר מינימום - ביחס לנאשמת, קנס כספי בסכום שנע בין 70% ל-90% מהסכום המקסימלי. ביחס לנאשם - קנס כספי בסך של 15,000 ₪.

לטענת המאשימה יש לקחת בחשבון את העובדה שבכל הקשור לחוק שכר מינימום, מדובר בעבירה שהינה אף עבירה מינהלית והקנס המינהלי בגין שלושת העובדים עומד על 15,000 ₪, הן לנאשמת 1 והן לנאשם 2, בעוד הקנס העונשי הקבוע בסעי' 14 לחוק שכר מינימום עומד על מאסר בן שנה או קנס בשיעור הגבוה ביותר הקבוע בחוק העונשין בסעיף 61(א)(4) בסך של 226,000 ₪ וכן כי עבירה על חוק שכר מינימום נקבעה בחוק כעבירה מסוג אחריות קפידה וגם בכך יש כדי ללמד על החומרה שמייחס לה המחוקק. ובאשר לחוק הגנת השכר, יש לראות בעובדה כי אין קנס מנהלי בצדן, כהבעת דעתו של המחוקק ביחס לחומרתן שכן האכיפה לגביהן היא במישור הפלילי בלבד והעונש הקבוע בצד כל עבירה עומד על מאסר בן שנתיים או קנס פי חמישה מהקנס המקסימלי הקבוע בסעיף 61 לחוק העונשין, ביחס לנאשמת. וביחס לנאשם מחצית מהסכום האמור.

4. עוד ביקשה המאשימה לחייב את הנאשמים לחתום על התחייבות להימנע מביצוע עבירה, כאשר סכום ההתחייבות יהא על הסכום המקסימלי הקבוע בחוק, זאת למשך שלוש שנים ממועד גזר הדין.

5. מנגד, טען הנאשם כי מדובר בעבירות שבוצעו בשנת 2009, ומועד העבירות היה סמוך, ולפיכך יש לראות את העבירות בהן הורשע כאירוע אחד זאת בהתאם למבחן הקשר הענייני ההדוק שנקבע בפסיקה. לאור האמור והיות ומדובר בשני עובדים באותו עסק במועדים סמוכים, ביקש הנאשם לראות בביצוע העבירות כאירוע אחד בודד. לטענת הנאשם יש להתחשב בעובדה כי כתב האישום בעבירות לפי חוק שכר מינימום, הוגש לאחר שהעו"ד שייצג את החברה הגיש בקשה להישפט על קנס מנהלי שהוטל על הנאשמת, ולא יידע את הנאשם להשלכות הנובעות מכך. וסירב להגיע להעיד. עוד נטען כי יש להתחשב בעובדה שלנאשם אין עבר פלילי, הוא הפנים כי ביצע עבירות ולא סביר כי יעבור עבירות נוספות. הנאשם טען כי מצבו הכלכלי והבריאותי של הנאשם בכי רע. הנאשם הינו אדם חולה, בעל נכות בשיעור 100% מביטוח לאומי, אשר אינו עובד וחי מקצבת ביטוח לאומי, בביתה של אחותו אשר היא וילדיה עוזרים לו. וכל עונש שיוטל עליו יפגע ביכולתו להתקיים ולהתפרנס בכבוד. לפיכך ביקש הנאשם כי לפנים משורת הדין יפטור את הנאשם מקנס. וכי הקנסות יוטלו על הנאשמת. לעניין גובה הקנס, טענה ב"כ הנאשם, אשר הצהירה כי אינה מייצגת את הנאשמת, כי הקנסות אשר יש להטיל על הנאשמת יהיו בעבירות לפי חוק שכר מינימום - את הקנס המנהלי. ובעבירות לפי חוק הגנת השכר, קנס הדומה בשיעורו לקנס המנהלי, קר 5,000 ₪.

דין והכרעה

6. בהתאם לתיקון 113 לחוק העונשין, תשל"ז-1977 (להלן: "**חוק העונשין**") יש לגזור את עונשו של נאשם תוך מתן עדיפות לעקרון ההלימה. על פי עקרון זה, העונש הראוי לנאשם נגזר ממידת אשמו ומחומרת מעשיו כאמור בסעיף 40(ב) לחוק העונשין.

7. קיימים שלושה שלבים במנגנון גזירת העונש לפי תיקון 113. האחד, האם מדובר באירוע אחד או בכמה אירועים. השני, קביעת מתחם הענישה בהתחשב בערך החברתי שנפגע מביצוע העבירה ובמידת הפגיעה בו, במדיניות הענישה הנהוגה ובנסיבות הקשורות לביצוע העבירה. השלישי, גזירת העונש המתאים לנאשם בתוך המתחם שנקבע.

8. **בשלב הראשון** ולצורך בחינת סוגיית העונש הראוי בנסיבות העניין, ובהתחשב בכך שהמערערים הורשעו במספר עבירות, יש להכריע תחילה בשאלה האם לפנינו אירוע אחד או כמה אירועים, וכפועל יוצא מכך האם יש לקבוע מתחם עונש אחד או יותר וזאת בהתאם לסעיפים 40 יג לחוק העונשין, התשל"ז - 1977 (להלן - **חוק העונשין**).

9. ההלכה הפסוקה היא כי יש להבחין בין "אירוע" לבין "מעשה", כאשר המונח "אירוע" הוא רחב יותר ויכול לכלול מספר מעשים, כאשר מדובר במספר עבירות אשר יש ביניהן קשר הדוק וקביעת מתחם עונש הולם לכל אחת מהעבירות בנפרד תהא הפרדה מלאכותית (ר' ע"פ 57160-01-14 מדינת ישראל נ' חדוות הורים [פורסם בנבו] (8.11.14) (להלן: "**עניין חדוות הורים**"), פסקאות 16-17 לפסק הדין והאסמכתאות שם).

10. עמד על כך בית המשפט העליון בעניין דלאל (ר' ע"פ 1261/15 מדינת ישראל נ' דלאל [פורסם בנבו] (3.9.15)), במסגרתו נקבע מבחן הקשר ההדוק ומבחני עזר נוספים, כמצוטט: "**כדי לעמוד על עוצמת הקשר שבין העבירות שומה על בית המשפט לעמוד על נסיבותיו העובדתיות של העניין שלפניו, ולבחון אם יש בהן כדי להצביע על קשר הדוק בין העבירות. נסיבות עובדתיות אלה מהוות "מבחני עזר" לקביעת עוצמת הקשר. במסגרת זו ניתן לבחון, למשל, האם ביצוען של העבירות מאופיין בתכנון; האם ניתן להצביע על שיטתיות בביצוע העבירות; האם העבירות התרחשו בסמיכות של זמן או מקום; האם ביצועה של עבירה אחת נועד לאפשר את ביצועה של העבירה האחרת או את ההימלטות לאחר ביצועה, וכיוצא באלו נסיבות עובדתיות. קיומה של נסיבה אחת או יותר מנסיבות אלו (ואין זו רשימה סגורה) עשוי להעיד על קשר הדוק בין העבירות השונות, המלמד כי באירוע אחד עסקינן. בבחינת הנסיבות העובדתיות, מן ההכרח לבית המשפט להעמיד לנגד עיניו את השאלה האם השקפה על העבירות כעל כמה אירועים תהא מלאכותית, באופן שיגרע ממהות העניין בכללותו, או שלא ישקף את סיפור המעשה כהווייתו."**

11. במקרה דנן, על אף שמדובר בשני עובדים ובמספר חודשים כולל של שלושה חודשים בהם לא שולם שכר מינימום, וכן בעובד אחד אשר לא הועברו הסכומים שנוכו משכרו משך ארבעה חודשים שוכנעתי, כי בנסיבות הספציפיות של תיק זה וכן משיקולי מדיניות ענישה, ניתן להחיל את ההלכה הפסוקה לפיה מדובר ב"אירוע אחד", ביחס לעבירות לפי חוק שכר מינימום וכן "אירוע אחד" ביחס לעבירות לפי חוק הגנת השכר, שכן מדובר באותן נסיבות העסקה, על ידי החברה שהייתה בניהולו של הנאשם.

12. בית הדין הארצי בעניין חדוות הורים, הבהיר כי: "**משמעות ההכרה במספר עבירות כ'אירוע אחד' אין משמעה כי מתחם העונש ההולם בגין מכלול האירוע יוגבל בעונש המירבי 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."**

13. **בשלב השני** - קביעת מתחם העונש ההולם - כאמור על פי הנפסק בפרשת **חדוות הורים**, משמעות ההכרה במספר עבירות כ"אירוע אחד" אין משמעה כי מתחם הענישה יוגבל בעונש המרבי בגין עבירה יחידה אלא רק כי המתחם ייקבע ביחס לשילוב העבירות ולא בהתייחס לכל אחת בפני עצמה (פסקה 17 לפסק הדין).

14. בקביעת מתחם העונש ההולם, יש להתחשב בערך החברתי שנפגע מביצוע העבירה, בנסיבות הקשורות לביצוע העבירה ובמידת אשמו של הנאשם.

במקרה דנן, אכן יש לתת משקל לחומרת העבירות בגין אי העברת כספים, אשר נוכח משכר העובד ולא הגיעו לקופת הגמל וכן אי תשלום שכר מינימום. מכאן, כי עלי לקחת בחשבון את התכלית הסוציאלית של החקיקה, את הצורך ההרתעתי, הפגיעה בעובדים ובעתידם ואת החשש כי המניע לביצוע העבירה הוא במקרים רבים כלכלי. על כן, יש צורך בעונש כלכלי אפקטיבי, אשר יהלום את חומרת העבירה וירתיע מביצועה.

אולם בעת קביעת מתחם העונש יש להתחשב, על פי תיקון 113 לא רק בסוג העבירה שבוצעה אם גם בנסיבות שבהן בוצעה ובמידת אשמו של הנאשם בביצועה (ר' ע"פ 8641/12 סעד נ' מדינת ישראל [פורסם בנבו] (מיום 5.8.13)). כאשר מתחם הענישה מתייחס לקנס כבעניינו, יש לקחת בחשבון גם את מצבו הכלכלי של הנאשם, כבר בשלב השני של קביעת מתחם העונש ההולם (ר' סעיף 40 ח' לחוק העונשין וכן סעיף 19 לפסק הדין בעניין **חדוות הורים**).

מדיניות הענישה הנהוגה בעבירות על חוק שכר מינימום

15. אי תשלום שכר מינימום לעובד מהווה פגיעה בזכות קוגנטית הבאה להבטיח קיום מינימלי בכבוד. בבסיס חוק שכר מינימום עומדת תכלית סוציאלית אשר באה להבטיח רמת חיים מינימאלית ובצידה סנקציה פלילית (ר' בג"צ 3512/04 שזיפי נ' בית הדין הארצי לעבודה (29.12.04)); ע"ע 1054/01 טוילי נ' דהרי, פד"ע לז 746 (2002)).

16. בפסיקה אזורית לאחר תיקון 113 לחוק, נקבע שמתחם ענישה סביר בגין אי תשלום שכר מינימום לתקופה של חודש ועשרה ימים, יהיה בין הקנס המנהלי עד ל 10% של הקנס המקסימלי - מ-10,000 ₪ עד 26,600 ₪ (ר' תפ (ת"א) 18424-02-11 **מדינת ישראל נ' שגם הקו החדש 1992 בע"מ**, (2.7.15)). במקרה אחר נקבע שמתחם הענישה הראוי בגין אי תשלום שכר מינימום משך שני חודשי עבודה נע בין הקנס המנהלי העומד על בין 5,000 ₪ לבין 30% מסכום הקנס המרבי המצטבר עבור שתי עבירות על חוק שכר מינימום (ר' ש"מ (ב"ש) 33570-06-10 **מדינת ישראל נ' טופ שייק** (11.12.13)), והושת על הנאשמת קנס בסך 30,000 ₪. בהליך אחר בנוגע לעבירה של אי תשלום שכר מינימום ל-11 עובדים זרים ששולם להם שכר מינימום מלא אולם לא שולם להם שכר מינימום מלא עבור שעות נוספות משך שלושה חודשים, נקבע מתחם ענישה בין הקנס המנהלי העומד על 5,000 ₪ לבין 50% מגובה הקנס המירבי המצטבר, ונגזר על המעסיק קנס של 5,000 ₪ עבור כל עבירה וסך הכל 15,000 ₪ (ר' העז (ב"ש) 23037-08-11 **מדינת ישראל נ' בוארון**, (23.1.14)).

17. בעניינו יש להביא בחשבון את הצורך ההרתעתי; את הפגיעה בזכות קוגנטית של העובד למען קיום מינימלי בכבוד; את העובדה כי העבירה בוצעה תוך כדי ניהול עסקו של הנאשם ואת מדיניות הענישה המקובלת. מנגד יש להביא בחשבון את הזמן הרב שחלף מאז מועד ביצוע העבירה - בשנת 2009, עד היום (כ-8 שנים), את העובדה כי התקופה בגינה לא שולם השכר הינה תקופה קצרה (חודש אחד לעובד אחד ושני חודשים לעובד השני). בעניינו הועלו טענות כי הנאשם העסיק מעל 20 עובדים ולמעט השניים אשר בגינם הוגש כתב האישום, לא התלוננו עליו מעולם, וכן כי העובדים האמורים נעלמו ולכן לא יכל לשלם להם את מלוא הסכומים, כאשר לגבי אחד מהם גם נטען כי משכרו קוזז הסכום אותו נאלץ הנאשם לשלם לאחר שזה ביצע תאונה עם רכב החברה.

18. אציין כי אמנם נטען כי החברה נמצאת בהליך פירוק ואינה פעילה, אולם כפי שנקבע בסעיפים 3-4 להכרעת הדין, ומשלא הוצג צו פירוק, לא הוכח כי החברה חדלת פירעון ו/או נמצאת בהליכי פירוק.

19. בנסיבות אלה, מצאתי לנכון לקבוע כי מתחם ענישה לגבי הנאשמת יהא בין הקנס המנהלי ועד 15% מהקנס המקסימלי, דהיינו בין 5,000 ₪ עד 33,900 ₪.

20. באשר ל**נאשם**, במקרה שלפני, מצאתי מספר שיקולים המצדיקים קביעת מתחם קנס נמוך יותר מזה אותו

שנקבע בגזרי הדין שלעיל. משכך, אני קובעת שמתחם הקנס במקרה שלפני הינו בין 2,000 ₪ ל- 20,000 ₪.

21. במסגרת הטיעונים לעונש העיד בפני הנאשם על מצבו הכלכלי הקשה, על כך שהוא אינו מסוגל לעבוד ומתקיים מגמלת ביטוח לאומי בגובה של 2,714 ₪ ומחסדי אחותו ומשפחתה, אשר הוא מתגורר בדירה השייכת לה ואף אין בידו לשלם שכר דירה. שכן אין בידיו נכסים ואף פשט רגל לפני מספר שנים (הנאשם הציג החלטת בית המשפט המחוזי בעניינו משנת 2012 וכן אישור על קבלת גמלה מהביטוח הלאומי). מכל מקום, הרי שלדעתי במקרה כמו זה שלפני, כמצוות סעיף 40ח' לחוק העונשין, תשל"ז-1977, נכון להתחשב במצבו הכלכלי הקשה על מנת להנמיך את מתחם העונש.

מדיניות הענישה הנהוגה בעבירות על חוק הגנת השכר

22. הפסיקה קבעה שאי העברת כספים שנוכו מהעובד ליעדם היא עבירה אליה יש להתייחס בחומרה (ר' ע"ע 73/03 קרן ההשתלמות לעובדי הרשויות המקומיות בע"מ נ' ערבה המועצה המקומית (3.12.03)).

23. לאחר תיקון 113, פסיקה אזורית קבעה שמתחם הענישה הראוי על עבירה לפי חוק הגנת השכר הוא בין 25,000 ₪ לבין 75,000 ₪ בגין כל עבירה. בנוגע לאי העברת ניכוי שכר שנוכו משכר עובדת עבור קרן פנסיה למי שיועדו משך שישה חודשי שכר, בית הדין גזר קנס בסך 75,000 ₪ על החברה הנאשמת וקנס בסך 37,000 ₪ על נושא המשרה (ר' שמ (ב"ש) 6033-09-10 מדינת ישראל נ' ס.מ. אבושולדום (12.8.14), השופט צבי פרנקל). עבור אי העברת ניכוי שכר עבור 15 חודשי העסקה ליעדם נפסק קנס של 50,000 ₪ על החברה הנאשמת (ר' ת"פ 31434-05-11 מדינת ישראל נ' מפעלי נייר ירושלים (21.8.03), הנשיאה אורלי סלע). בפרשה אחרת קבע חברי כב' השופט אילן סופר מתחם ענישה גבוה יותר, בין 30,000 ₪ ל- 150,000 ₪, בין היתר בשים לב לכך שבאותה פרשה דובר בריבוי עבירות (תפ 23145-11-11 מדינת ישראל נ' ח.א.ש. מערכות ושרותים בע"מ [פורסם בנבו] (2.9.14)). אבהיר, שגם את המתחם הזה יש להתאים, על דרך חלוקה לשתיים, למתחם קנס עבור נושא משרה (דהיינו, מתחם של 15,000 ₪ עד 75,000 ₪).

24. בענייננו, מדובר על אי העברת ניכוי שכר בנוגע לעובד אחד למשך 4 חודשים.

25. נוכח האמור, אני קובעת כי מתחם הענישה לגבי הנאשמת יהיה בין 20,000-75,000 ₪.

26. ולאור הנימוקים הנוגעים למצבו הכלכלי של הנאשם, כפי שהובאו לעיל, שוכנעתי כי יש לקבוע מתחם ענישה נמוך יותר, שיהיה בין 5,000 ₪ - 18,000 ₪.

גזירת הקנס

27. **בשלב השלישי**, גזירת העונש, יש לקחת בחשבון את נסיבותיהם האישיות של הנאשמים. החלטת הנאשמים לנהל הליך, הינה זכותם הבסיסית על פי החוק ועל כן אין הדבר אמור לעמוד להם לרועץ בעת קביעת גובה הקנס.

28. בהתאם לתיקון 113, לאחר קביעת מתחם העונש ההולם יש לגזור את עונשו של הנאשם הספציפי בתוככי אותו מתחם, על סמך נסיבות שאינן קשורות לביצוע העבירה. כמו כן, סעיף 40יא (6) לחוק העונשין מונה את "הנסיבות שאינן קשורות לביצוע העבירה" אותן ניתן להביא בחשבון בעת גזירת העונש המתאים בתוך

המתחם.

29. משכך, ולאחר ששקלתי את מגוון השיקולים הצריכים לעניין, לרבות השיקולים לקולא שעומדים לנאשמת - העובדה שלא הוכח בפניי כי היא עברה עברות אחרות למעט אלו שהוגש בגין כתב אישום; העבירות בוצעו בשנים 2008-2009 וכתבי האישום הוגשו אך ב-2013-2014 - הנני משיתה על הנאשמת קנס בסך **15,000 ₪** בגין העבירה על אי תשלום שכר מינימום וקנס בסך **30,000 ₪** בגין העבירה על אי העברת ניכוי שכר.

30. סה"כ הקנס בסך **45,000 ₪** ישולם ב- **10** תשלומים חודשיים שווים ורצופים בסך **4,500 ₪** כל תשלום כאשר התשלום הראשון יתבצע ביום **15.3.2017** וכל **15** לחודש שאחריו.

31. באשר לנאשם, ובהתחשב בנסיבות העניין - העובדה שלא הוצגה בפני כל ראיה כי הוא עבר עבירה פלילית עובר לכתבי האישום שהוגש נגדו או לאחר מכן. כמו כן, נטען כי הנאשם הינו נכה בעל שיעור נכות של 100% והדבר נתמך במסמכים רפואיים ואישור המוסד לביטוח לאומי שהוצגו בפני. לאור כל האמור החלטתי להשית על הנאשם קנס בסך **2,000 ₪** בגין העבירה על אי תשלום שכר מינימום וקנס בסך **5,000 ₪** בגין העבירה על אי העברת ניכוי שכר.

32. סה"כ הקנס בסך **7,000 ₪** ישולם ב- **35** תשלומים חודשיים שווים ורצופים בסך **200 ₪** כל תשלום כאשר התשלום הראשון יתבצע ביום **15.3.2017** וכל **15** לחודש שאחריו.

33. הנאשמת תחתום על התחייבות לפי סעיף 72 לחוק העונשין, בתוך 14 יום מקבלת גזר הדין.

34. אם הנאשמת תעבור עבירה על החוק מושא כתב האישום בתוך 3 שנים ממועד מתן גזר הדין, יושת עליה קנס בסך **14,600 ₪** בגין כל עבירה על חוק הגנת השכר וקנס בסך **5,000 ₪** בגין כל עבירה על חוק שכר מינימום.

35. הנאשם יחתום על התחייבות לפי סעיף 72 לחוק העונשין, בתוך 14 יום מקבלת גזר הדין.

36. אם הנאשם יעבור עבירה על החוק מושא כתב האישום בתוך 3 שנים ממועד מתן גזר הדין, יושת עליו קנס בסך **5,000 ₪** בגין כל עבירה על חוק הגנת השכר וקנס בסך **5,000 ₪** בגין כל עבירה על חוק שכר מינימום.

37. על הנאשמים לפנות למזכירות בית הדין בתוך 10 ימים מיום קבלת גזר הדין על מנת לחתום על ההתחייבות האמורה.

38. לבקשת הצדדים, גזר דין זה ניתן בהיעדר הצדדים והוא ישלח לצדדים בדואר.

39. זכות ערעור לבית הדין הארצי בתוך 45 ימים ממועד קבלת גזר דין זה.

ניתן היום, א' אדר תשע"ז, 27 פברואר 2017, בהעדר הצדדים.