

ת"פ 39906/07/11 - מדינת ישראל נגד רימונים קייטרינג בע"מ, ח"פ

בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו
ת"פ 39906-07-11 מדינת ישראל נ' רימונים קייטרינג
בע"מ ואח'

בפני
בעניין: השופטת נטע רות
מדינת ישראל

המאשימה

נגד
רימונים קייטרינג בע"מ, ח"פ

הנאשמת

גזר דין

1. הנאשמת הורשעה בהתאם להכרעת דין מיום 13.6.17 בעבירות של העסקת נערים בשעות לילה ובשעות חריגות לפי חוק העסקת נוער התשי"ג - 1953; אי תשלום גמול עבור שעות נוספות על פי חוק שעות עבודה ומנוחה התשי"ח - 1951; אי מסירת אישור על תקופת עבודה לפי חוק הודעה מוקדמת על פיטורים והתפטרות התשס"א - 2001 אי מסירת הודעה על תנאי העסקה לפי חוק הודעה לעובד (תנאי העבודה) התשס"ב - 2002 ואי תליית מודעה בעניין שכר מינימום על פי חוק שכר מינימום התשמ"ז - 1987.
 2. העבירה של העסקת נערים בניגוד לשעות הקבועות בחוק עבודת נוער בשעות חריגות התייחסה לחודשים מאי, יוני ויולי 2009, לשישה עובדים ול-24 מועדים שונים.
 3. העבירה של העסקת נערים בעבודת לילה בניגוד לחוק התייחסה לתשעה נערים, לתקופה שממאי 2009 ועד יולי 2009, במועדים שונים כפי שפורט בנספח ב' לכתב האישום.
 4. העבירה של אי תשלום תמורה בעבור שעות נוספות התייחסה לעובד אחד בחודש מאי 2009.
 5. העבירה של אי מסירת הודעה על תקופת העסקה התייחסה לארבעה עובדים.
 6. העבירה של אי מסירת הודעה לעובד על תנאי העסקה התייחסה ל-8 עובדים.
- ככלל, מדובר בעבירות שהתייחסו לאותה תקופה והייתה קיימת חפיפה בכל הנוגע לזהות העובדים.
7. תיקון 113 לחוק העונשין מגדיר את שלבי גזירת העונש על ידי בית המשפט, כפי שצוין בע"פ 8641/12 סעד

נ' **מדינת ישראל** (5.8.13) אשר אוזכר בפסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה בע"פ (ארצי) 32385-05-14
שמש חי אחזקות בע"מ נ' מדינת ישראל (13.8.15) (להלן - **עניין שמש חי**) כדלקמן:

"בשלב הראשון - המקדמי, נדרש בית המשפט לבדוק האם הנאשם שלפניו הורשע בכמה עבירות, להבדיל מהרשעה בעבירה יחידה. במידה ומדובר בכמה עבירות, על בית המשפט לקבוע האם הן מהוות אירוע אחד או כמה אירועים נפרדים. אם מדובר באירוע אחד, ימשיך בית המשפט 'כרגיל', אל שני השלבים הבאים (קרי, יקבע מתחם ענישה לאירוע כולו ויגזור עונש כולל לכל העבירות הקשורות לאותו אירוע (סעיף 40 יג(א) לחוק העונשין)). לעומת זאת, במידה ובית המשפט מצא כי בעבירות שבהן הורשע הנאשם מדובר בכמה אירועים, יקבע עונש הולם לכל אירוע בנפרד, ולאחר מכן יוכל לגזור עונש נפרד לכל אירוע (בד בבד עם קביעה האם ירצו העונשים בחופף או במצטבר), או עונש כולל לאירועים כולם (סעיף 40 יג(ב) לחוק העונשין); בעקבות המסקנה שהתקבלה בשלב הראשון ימשיך בית המשפט לשני השלבים הבאים: בשלב השני קובע בית המשפט מתחם ענישה ראוי בהתחשב בעבירה ובנסיבות הקשורות בביצועה; ובשלב השלישי נבחנות הנסיבות שאינן קשורות לעבירה, ובהתחשב בהן גוזר בית המשפט על הנאשם עונש המצוי במתחם הענישה שנקבע בשלב השני (אלא אם מתקיים אחד משני חריגים שיפורטו להלן)".

8. לאור האמור בהתאם להוראות החוק ובשים לב לכך שהנאשמים הורשעו במספר עבירות יש לקבוע במסגרת השלב הראשון האם מדובר ב-"אירוע אחד" או ב-"כמה אירועים" (סעיף 40 י"ג לחוק העונשין).

9. המבחן שאומץ בהקשר זה, כמצוין בעניין **שמש חי**, הוא מבחן "**הקשר ההדוק**" (ר' **עניין שמש חי** המפנה לדעת הרוב בע"פ 4910/13 ג'אבר נ' **מדינת ישראל** (29.10.14); להלן - **עניין ג'אבר**), לפיו "כ"אירוע אחד" תיחשבה מספר עבירות שיש ביניהן "קשר הדוק". כך למשל נפסק בעניין **שמש חי** כי יש לראות בנסיבות שבהן דובר ב- 12 עובדים שהועסקו יחד בחברה, והעבירות שבוצעו כלפיהם (של אי העמדת מגורים הולמים ואי עריכת חוזים בכתב) התגלו במועד אחד ובביקורת אחת שערכה המדינה ושעה שכל העובדים שוכנו באותו אולם במפעל ובאותם תנאים ירודים כ- "אירוע אחד". **משמע - כמצב דברים אשר לגביו נקבע כי "אין הצדקה לבצע הפרדה מלאכותית ולהגדיר עבור כל אחת מהעבירות כלפי כל אחד מהעובדים מתחם ענישה נפרד, אלא לקבוע מתחם אחד בגין שתי העבירות כלפי כל העובדים".**

כך שם וכך גם בעניינו, שעה שעולה כי מדובר במספר עבירות שבוצעו בטווח זמן קצר המתייחסות לאותם נערים ומשאלה התגלו במסגרת אותה ביקורת הרי שאין מקום לראות בכל אחת מן העבירות, ביחס לכל אחד מן העובדים וביחס לכל מועד עבירה נפרדת. זאת בעיקרו של דבר נוכח הקשר ההדוק בין האירועים ותכלית הענישה הכוללת גם הביטים של שיקום ומידתיות.

משמע - יש לראות בכל אחת מן העבירות על פי הוראות החוק השונות שבוצעו כלפי כלל הנערים והנערות ובמועדים השונים הסמוכים זה לזה - עבירה אחת נפרדת על פי כל חיקוק.

10. **מכאן שיש לעבור לשלב השני של גזירת העונש ולקבוע מתחם ענישה הולם לכל עבירה בנסיבותיה.** זאת בהתחשב "**בערך החברתי שנפגע מביצוע העבירה, במידת הפגיעה בו, במדיניות הענישה הנהוגה ובנסיבות הקשורות בביצוע העבירה**" (סעיף 40ג'א) לחוק העונשין).

בנוסף, ובהתאם לסעיף 40 ח' לחוק העונשין, כאשר מתחם העונש ההולם כולל עונש קנס, יש להתחשב גם במצבו הכלכלי של הנאשם כבר בשלב קביעת המתחם.

בהקשר זה נפסק כי "אין די בטענות בעלמא לגבי קשיים כלכליים אלא נדרש להוכיח באמצעות מסמכים חשבונאיים מפורטים, עדים וראיות המציגים את מצבו הכלכלי של הנאשם בכללותו". במקרה זה, הציגה הנאשמת ראיות בנוגע למצבה הכלכלי לרבות דו"ח של רו"ח המלמד על מצבה הכספי הדחוק נכון להיום. נזכיר כי מדובר על אולם שמחות המקיים אירועים צנועים בהיקפים מצומצמים.

מתחם הענישה ביחס להעסקת עובדים בניגוד לחוק עבודת נוער

11. העסקת עובדים בניגוד לחוק עבודת נוער פוגעת בערך החברתי המוגן שעניינו הגנה על רווחתם של בני הנוער ועל בריאותם. יחד עם זאת, בהתחשב בכך שהמאשימה דאגה לסידורים מתאימים ובטוחים, בכל הנוגע להסעת הנערים לביתם לאחר שעות העבודה בהתחשב בגיל הנערים שחלק מהם היה מעל גיל 17 וכן בכך שלפחות לגבי חלק לא הייתה חריגה משמעותית מהיקף ההעסקה המותר הרי שנראה כי לא נגרמה פגיעה מהותית בערכים המוגנים הנוגעים להגנה על שלומם, רווחתם ובריאותם של הנערים.

12. משכך ולאחר שהבאתי בחשבון את אמות המידה המקובלות בפסיקה למתחם הענישה בגין עבירה זו מצאתי לקבוע את המתחם בין שיעור של 20% לבין שיעור של 30% מן הקנס המרבי בסך של 58,000 ₪. (ר' והשוו ת"פ ב"ש 1381/09 מדינת ישראל נ' א.ש.ע.מ. יזמותעסקים בע"מ (14.4.15) (להלן - "א.ש.ע.מ.") שם נקבע המתחם בין גובה הקנס המנהלי לבין 30% מן הקנס המירבי; וכן ת"פ (ת"א) 10178-07-12 מדינת ישראל נ' פיצה דומינו (22.7.15) (להלן - "פיצה דומינו").

מתחם הענישה ההולם בגין העבירה של אי תשלום בעבור עבודה בשעות נוספות.

13. אשר לערך המוגן הנפגע בשל הפרה של הוראות חוק שעות עבודה ואי תשלום בעבור עבודה בשעות נוספות הרי שמדובר בעיקרו של דבר בעבירה הגורמת לחיסרון כסל לעובד בשל אי תשלום הזכויות המגיעות לו בחוק בעבור עבודתו. בנוסף, יש בכך ניסיון לעקוף את התמריץ השלילי שהחוק מנסה לייצר למעסיק, במטרה למנוע העסקת עובדים בשעות נוספות באופן הפוגע ברווחתם. יחד עם זאת, במקרה זה מדובר בעבירה המתייחסת לעובד אחד שהשתרעה על פני חודש אחד, כך שהפגיעה הכלכלית וכן הפגיעה ברווחת העובד הייתה מינימלית.

14. הקנס המקסימלי בגין עבירה כגון דא, לפי סעיף 26(א) לחוק, הינו 14,400 ₪. בשים לב למדיניות הענישה הנהוגה בעבירה על חוק שעות עבודה ומנוחה ולעונשים שנגזרו הלכה למעשה על עבירות דומות בבתי הדין השונים, לרבות במסגרת הסדרי טיעון, ובשים לב לנסיבות העבירה, כמפורט לעיל, יש לקבוע את מתחם הענישה בשיעור של 20% - 50% מן הקנס המרבי (ר' ת"פ (ת"א) 51356-11-11 מדינת ישראל - משרד התמ"ת נ' עצמון אבטחה - משמרות החופים בע"מ (25.1.15) (להלן - "עצמון אבטחה"); שע"מ (ת"א) 43496-07-10 מדינת ישראל נ' סיגלית לוי (10.6.14) - 20%-50%; ת"פ (ת"א) 2304/09 מדינת ישראל - אלטרנטיבה שירותי אבטחה בע"מ (3.7.14) - 40%-75%; ת"פ (ב"ש) 1239/09 מדינת ישראל - א.ב.א. ויקטורי חב' לניהול ואחזקות בע"מ (1.5.14) - 50%-75%; ת"פ (י-ם) 23003-08-11 מדינת ישראל - יוסף חי נסים (26.11.14) - 20%-40%).

מתחם הענישה ההולם בגין עבירה של אי מסירת הודעות לעובדים על תנאי העבודה

15. תכליתו של חוק הודעה לעובד הינה, בין היתר, להבטיח כי בידי העובד יהיה מידע בדבר תנאי עבודתו על מנת לאפשר לו לעמוד על זכויותיו ולמצותן וכן לשרש נורמות של כיבוד החוק ביחס לכלל העובדים (ר' לעניין מהותם ומטרתם של חובות רישומיות ע"פ (ארצי) 29785-07-13 א. דינמיקה שירותים 1990 בע"מ נ' מדינת ישראל (9.5.17)). עם זאת, במסגרת קביעת מתחם הענישה, יש להביא בחשבון את העובדה שהנזק שנגרם כתוצאה מן ההפרה במקרה זה אינו משמעותי, משעולה כי הנאשמת שילמה לעובדים את מלוא הזכויות הכספיות המגיעות להם. הקנס המרבי בגין עבירה זו הינו 14,400 ₪.

בשים לב למדיניות הענישה הנהוגה בעבירה זו ולאמור לעיל, יש לקבוע את מתחם הענישה בין שיעור של 10% לבין שיעור של 30% מן הקנס המרבי (ר': עצמון אבטחה; שע"מ (ב"ש) 19220-05-10 מדינת ישראל - א'. דינמיקה שירותים 1990 בע"מ (3.7.13) - בין הקנס המנהלי לקנס הפלילי; ת"פ (ב"ש) 1343/09 מדינת ישראל - 23 רנואר אופנה ייצור ושיווק בע"מ (2.4.13) - הסדר טיעון בגובה כ-20%; א.ש.ע.מ. - הקנס המנהלי - 30% מהקנס הפלילי).

אי מתן אישור לעובד על תקופת עבודתו

16. על פי הוראות חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א- 2001 הקנס המרבי על עבירה זו הוא בסך 14,400 ₪. מטרת ההוראה, כמו יתר ההוראות הרישומיות, היא כמור לאפשר לעובד למצות את זכויות גם ביחס לצדדים שלישיים. לנוכח האמור לאור מדיניות הענישה המקובלת ובשים לב לכך שלא נגרם לעובדים נזק בגין ההפרה יש לקבוע את מתחם הענישה בגין עבירה זו בין שיעור של 10% לבין שיעור של 30% מהקנס המרבי. (ר' ת"פ (י-ם) 23003-08-11 מדינת ישראל נ' יוסף חי נסים (26.11.14)).

אי הצגת הודעה לפי חוק שכר מינימום

17. הקנס המרבי הקבוע בחוק עומד על סך של 5,760 ₪. מטרת ההוראה היא כאמור להגן על זכויות העובד ולאפשר לו למצותן. יחד עם זאת במקרה הנ"ל לא נגרם נזק בגין ההפרה של הוראה זו ולא הייתה מחלוקת על כך כי שולמו לעובדים מלוא הזכויות הכספיות ולא נגרם להם חיסרון כיס. משכך - מתחם הענישה הראוי הוא בין שיעור של 10% לבין שיעור של 30% מהקנס המרבי.

18. בשלב השלישי יש לגזור כאמור את העונש המתאים לנאשמת בתוך מתחם העונש ההולם שנקבע לעיל וזאת, "בהתחשב בנסיבות שאינן קשורות בביצוע העבירה" ובכלל אלה פרק הזמן המשמעותי שחלף מאז ביצוע העבירה (סעיף 40 י"א(10) לחוק העונשין); מידת "הפגיעה של העונש בנאשם" (סעיף 40 י"א(1)) בהתחשב גם במצב הכלכלי של הנאשמת; "הנזקים שנגרמו לנאשמים מביצוע העבירה ומהרשתם" (סעיף 40 י"א(3)), לרבות השלכתה האפשרית של ההרשעה על התקשרויות עם צדדים שלישיים; וכן העובדה כי ניתן להתרשם שהנאשמים חזרו "למוטב" (כלשון סעיף 40 י"א(4) לחוק העונשין).

19. במקרה זה הבאתי בחשבון את העובדה כי העבירות נעברו על ידי הנאשמת פעם ראשונה ויחידה, כאשר

הנאשמת תיקנה את הליקויים. על פי הנתונים שהציגה המאשימה אין לנאשמת עבירות קודמות, לפחות ב-5 שנים שקדמו למועד ביצוע העבירות. כמו כן אין לנאשמת עבירות מאוחרות לאלה מושא כתב האישום. בנוסף הבאתי בחשבון את העובדה שמדובר בעבירות שנעברו לפני זמן רב בשנת 2009 כאשר כתב האישום הוגש בשנת 2011. בנוסף, מדובר בעבירות אשר לא נועדו להשיא רווחים לנאשמת על חשבון קיפוח זכויות הנערים וככל שמטרת החקיקה הינה להגן על נערים בתחילת דרכם בשוק העבודה - הרי שיש ליתן את הדעת גם לעדות הנערים אשר רובם ככולם העידו בזכות הנאשמת על היחס ועל תנאי העבודה הראויים שהיו בה. זאת כאמור בשים לב לתכלית החקיקה שנועדה להגן על נערים עובדים בראשית דרכם בשוק העבודה על בסיס ההנחה שרמת הפגיעות והחשיפה שלהם לניצול אפשרי וליחס לא הולם גבוהה יותר.

20. לאור כל האמור, מצאתי להטיל על הנאשמת קנס על פי הרף הנמוך במתחם הענישה שפורט לעיל. בהתאם לכך אני גוזרת על הנאשמת קנסות בשיעורים הבאים:

קנס בסך 17,400 ₪ בגין עבירה על חוק עבודת נוער.

קנס בסך 2,880 ₪ בגין עבירה לפי חוק שעות עבודה ומנוחה.

קנס בסך 1,440 ₪ בגין עבירה על חוק הודעה לעובד.

קנס בסך 1,440 ₪ בגין עבירה על חוק הודעה מוקדמת.

קנס בסך 576 ₪ בגין עבירה על חוק שכר מינימום.

21. **הקנס האמור בסך של 23,736 ₪ ישולם ב-10 תשלומים חודשיים שווים ורצופים שהראשון שבהם ישולם החל מיום 6.9.17.**

22. בנוסף, תחתום הנאשמת על התחייבות להימנע מביצוע העבירות מושא כתב האישום למשך תקופה של 3 שנים וזאת עד ליום 6.9.17 - שאם לא כן תחויב בקנס המרבי הקבוע בחוק בגין עבירות אלה.

ניתן היום, י' אב תשע"ז, 2.8.2017, במעמד הצדדים.