



ע"פ 12606/04/19 - ל.מ. שירותי כח אדם (צפון) בע"מ נגד מדינת ישראל

בית הדין הארצי לעבודה

ע"פ 12606-04-19

ניתן ביום 16 פברואר 2020

המעוררת

ל.מ. שירותי כח אדם (צפון) בע"מ

-

המשיבה

מדינת ישראל

בפני השופטת לאה גליקסמן, השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, השופט אילן סופר

ב"כ המעוררת עו"ד אפרת דויטש, עו"ד יניב ימפולסקי

ב"כ המשיבה עו"ד אנט שקורי-פליישמן

פסק דין

1. לפנינו ערעור על גזר דינו של בית הדין האזורי תל אביב (השופט הבכיר יצחק לובוצקי; ת"פ 52548-07-15), אשר גזר על המעוררת קנס בסך של 300,000 ₪.
2. בהכרעת הדין הורשעה המעוררת בהעסקת ארבעה בני נוער בניגוד לחוק עבודת נוער, תשי"ג - 1952. עיקר ההרשעה עניינה בהעסקת בני הנוער במספר הזדמנויות במהלך החודשים יולי 2013 עד פברואר 2014 בשעות הלילה (ברוב המקרים עד השעה 23:30), ובנוסף העסקה חד פעמית של אחד הנערים ביום המנוחה.
3. בית הדין האזורי קבע כי העבירות הן בגדר אירוע אחד, מאחר שמדובר במסכת העסקה אחת ובמועד אחד של ביקורת שנערכה למעוררת. עם זאת, בעת קביעת מתחם הענישה, ולאחר שבחן את תכלית החקיקה, את מספר הנערים כלפיהם בוצעו העבירות, את חלוף הזמן ממועד ביצוען ואת העובדה כי זכויותיהם הכלכליות של הנערים לא נפגעו - לקח בית הדין בחשבון את מספר "יחידות העבירה" שבהן הורשעה המעוררת (38 יחידות), וקבע כי הרף התחתון הוא מכפלה של מספר "יחידות העבירה" בכפל הקנס המנהלי, והרף העליון הוא 25% ממכפלה של הקנס המירבי במספר "יחידות העבירה", דהיינו בין 190,000 ₪ ל- 554,800 ₪.



בית הדין הוסיף וקבע כי העונש - בהתחשב בכך שהחריגה מהוראות החוק היא ברובה בשעות בודדות; כי מקור התקלה הוא בעובדת אחת שחרגה מההנחיות ופוטרה עם גילוי התנהלותה; וכן בהתחשב במצבה הכלכלי של המערערת ובעובדה כי אין לה הרשעות קודמות כלשהן - יעמוד על קנס בסך של 300,000 ₪, אשר ישולם ב- 10 תשלומים. כמו כן הטיל בית הדין האזורי על המערערת לחתום על התחייבות להימנע מביצוע העבירות במשך שלוש שנים ממועד מתן גזר הדין.

4. לאחר בחינת טענות הצדדים וכלל חומר התיק, אנו קובעים כי יש לקבל את הערעור ולהפחית את סכום הקנס. זאת, מנימוקים שנפרט להלן.

5. בענייננו, לא הייתה מחלוקת כי מדובר באירוע אחד, ובהתאם יש לפסוק בגינו עונש אחד הלוקח בחשבון את כלל העבירות הכלולות ב"אירוע". בעניין חדוות הורים (ע"פ (ארצי) 57160-01-14 **מדינת ישראל נ' חדוות הורים בע"מ** (8.2.14)) נקבע כי כאשר מדובר באירוע אחד הכולל מספר עבירות, "**מתחם העונש ייקבע ביחס לשילוב העבירות ולא בהתייחס לכל אחת מהן בפני עצמה**". משמעות הדברים, כפי שהובהר בהלכה הפסוקה, היא כי אין לקבוע את מתחם הענישה (או את העונש עצמו) **באופן אוטומטי** על פי הכפלה אריתמטית של הקנס המנהלי או הקנס הפלילי המירבי הנקוב בחוק (או כל שיעור ממנו) במספר "יחידות העבירה" המרכיבות את האירוע, שכן יש בכך כדי לעקר את הקביעה כי מדובר ב"אירוע" אחד וכן עלולה לנבוע מכך תוצאה בלתי סבירה (בהיבט של גובה הקנס), המנוגדת להנחיה החקיקתית לקבוע עונש הולם ומידתי לאירוע הכולל (וראו בקשר לכך למשל את ע"פ (ארצי) 25307-12-15 **מרדכי שחם נ' מדינת ישראל** (4.9.17); ע"פ (ארצי) 57564-06-15 **ב.ג. מוקד אבטחה בע"מ נ' מדינת ישראל** (14.3.16); ע"פ (ארצי) 11221-06-14 **סעדיה יוסף נ' מדינת ישראל** (29.3.17)).

באותו אופן אין לקבוע **באופן אוטומטי** את מתחם הענישה לפי הקנס המנהלי או הקנס הפלילי המירבי הנקוב בחוק לגבי עבירה יחידה, שכן בכך תהא התעלמות מהעובדה כי האירוע כולל בחובו מספר עבירות (ע"פ (ארצי) 3612-09-14 **מדינת ישראל נ' נורי אליזאדנה** (25.10.16); ע"פ (ארצי) 12113-04-14 **אחים ראני בע"מ נ' מדינת ישראל** (12.3.19)). קביעת מתחם הענישה, כמו גם גזירת העונש הספציפי, אמורות לפיכך להתבצע תוך התחשבות בכך שמדובר ב"אירוע" אחד, אך גם בכך שמדובר (לענייננו) ב- 38 עבירות כלפי ארבעה עובדים.

6. להסרת ספק נדגיש כי לא בכדי כללנו באמור לעיל את המילים "באופן אוטומטי", שכן במסגרת הפעלת שיקול הדעת השיפוטי אין מניעה להגיע למסקנה כי בנסיבות מקרה מסוים יש לקבוע מתחם ענישה לפי הקנס הנקוב בחוק לגבי עבירה יחידה (גם כאשר באירוע כלולות מספר עבירות או מספר "יחידות עבירה"), כשם שאין מניעה להגיע למסקנה כי יש לקבוע מתחם ענישה הלוקח בחשבון הכפלה אריתמטית על יסוד "יחידות העבירה", כל עוד הדברים נעשים לאחר הפעלת שיקול דעת ובהתאם לנסיבות כל מקרה. ה"תקרה" המירבית האפשרית של מתחם הענישה היא הצטברות עונשי המקסימום בכל אחד מה"מעשים", אך אין משמעות הדבר כי תקרה זו תהווה בהכרח - או לרוב - את הרף העליון של מתחם הענישה, שכן עליו להיקבע בהתאם לנסיבות המקרה הקונקרטי (לפירוט ראו בע"פ (ארצי) 32385-05-14 **שמש חי אחזקות בע"מ נ' מדינת ישראל** (13.8.15)).



אשר לרף התחתון של מתחם הענישה הודגש בעניין **שמש חי** כי "**לא ניתן לפיכך להסיק מהלכת זיו אלון**" [ע"פ (ארצי) 74/09 מדינת ישראל נ' זיו אלון דור טכנולוגיות בע"מ (10.5.10)], שניתנה טרם כניסתו לתוקף של **תיקון 113 לחוק העונשין**, כי **חישוב אריתמטי מצטבר של כפל הקנס המנהלי בגין כל אחת מהעבירות אמורה להוות את הרף התחתון של מתחם הענישה בכל מקרה**, והדבר תלוי בכלל הנסיבות וכלל השיקולים המפורטים בחוק ובפסיקה" (ויוזכרו בקשר לכך להשלמת התמונה הוראות הקובעות עונש מינימום בסעיף 2(א1) לחוק עובדים זרים, תשנ"א - 1991 המתייחס לעבירה של העסקת עובד זר שלא כדן, וסעיף 14 לחוק העבירות המינהליות, התשמ"ו - 1985 המתייחס להרשעה בעקבות כתב אישום שהוגש לבקשת הנאשם, אך שני הסעיפים מותירים שיקול דעת לבית הדין).

7. לטעמנו בית הדין האזורי לא איזן נכונה בין השיקולים השונים בקבעו את מתחם הענישה בנסיבות המקרה על פי הכפלה אריתמטית של "יחידות העבירה". ראשית נציין כי מקובלת עלינו קביעתו לגבי הערך החברתי המוגן, וכדבריו: "**תכליתן של הוראות חוק עבודת הנוער הנוגעות להגבלת העסקתם של ילדים בכלל ושל נערים בשעות הלילה, היא שלא לפגוע בגידולם, בבריאותם או ברווחתם של הילדים והנערים; ולהתאים את חיי העבודה לגיל ולבשלות הילד, תוך הבטחת תנאי עבודה הוגנים. זאת ועוד, הוראות החוק, מטרתן להביא לאיזון בין רצונם של הנערים לכלכל את עצמם מחד, לבין שמירה מפני ניצול הילדים והנערים מצד המעסיקים וההורים. בעבירות של פגיעה בזכויות סוציאליות של עובדים ככלל ושל נערים בפרט, הרי שבמסגרת קביעת מתחם הענישה, בשקילת הערכים החברתיים, יש ליתן משקל לעובדה כי מדובר באוכלוסייה המצויה בעמדה חלשה, ומחובתו של בית הדין למנוע ניצולם לרעה**".

8. עם זאת, גם כאשר לוקחים בחשבון את החשיבות החברתית שאין עליה מחלוקת בהגנה על זכויותיהם של בני נוער כקבוצה מוחלשת, ולכך מוסיפים את מספר העובדים שזכויותיהם הופרו (ארבעה) ותדירות ההפרה לגביהם (38 "יחידות עבירה" סך הכול); ומאידך מתחשבים בנסיבות הרבות לקולא כפי שפורטו על ידי בית הדין האזורי לרבות העובדה כי מדובר בתקלה נקודתית שתוקנה להבדיל ממדיניות מכוונת, מצאנו להעמיד את מתחם הענישה, בהתחשב בכך שהקנס הפלילי המירבי על עבירה (אחת) הוא 58,400 ₪, על הטווח שבין 120,000 ₪ ל- 300,000 ₪. במאמר מוסגר נציין כי בניגוד לעמדת המשיבה בבית הדין האזורי שהפנתה לשיעור הקנס המנהלי (2,500 ₪), בסיכומיה בפנינו הבהירה המשיבה כי במועד הרלוונטי לא הייתה עוד רלוונטיות לקנס מנהלי אלא לעיצום כספי מכוח החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב - 2011.

אשר לעונש שיש להטיל במסגרת מתחם הענישה, בהתחשב במכלול הנסיבות הפרטניות החלטנו להעמידו על סך קרוב לרף התחתון של מתחם הענישה, סך של 150,000 ₪. אין שינוי ביתרת העונש שהוטל על המערערת (התחייבות בהתאם לגזר הדין של בית הדין האזורי).

9. **סוף דבר** - הערעור מתקבל, ואנו מפחיתים את הקנס ומעמידים אותו על סך של 150,000 ₪. מאחר שהמערערת שילמה את מלוא סכום הקנס שהוטל עליה, יושב לה סכום הקנס ששולם מעבר לסך של 150,000 ₪.

בהתאם להסכמת הצדדים, פסק הדין יישלח אליהם על ידי המזכירות.



על פסק הדין ניתן לערער לבית המשפט העליון, לאחר קבלת רשותו לכך. בקשת רשות ערעור יש להגיש תוך 45 יום ממועד קבלת פסק הדין.

ניתן היום, כ"א שבט תש"פ (16 פברואר 2020), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.

אילן סופר,
שופט

סיגל דוידוב-מוטולה,
שופטת

לאה גליקסמן,
שופטת, אב"ד