



ת"פ (ירושלים) 6366-10-19 - מדינת ישראל נ' צופן אבטחה

בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

ת"פ 6366-10-19 מדינת ישראל נ' צופן
אבטחה, שמירה וניקיון בע"מ ואח'

לפני כבוד השופט עמיצור איתם

בעניין: המאשימה

מדינת ישראל ע"י ב"כ עוה"ד

נגד

הנאשמים

1. צופן אבטחה, שמירה וניקיון בע"מ ע"י
ב"כ עוה"ד
2. לוי אברהם ע"י ב"כ עוה"ד
3. סטפן סלובואוס ע"י ב"כ עוה"ד

גזר דין

1. הנאשם הודה בעובדות כתב האישום המתוקן והורשע בהן. לפי הודאתו עבר עבירות שעיקרן אחריות נושאי משרה לפיקוח על פעולות החברה הקשורות לזכויות עובדים. עיקרם במילים שלי- העסקת עובדים ללא רישיון של קבלן כוח אדם; אי תשלום שכר בסך של 1179 ₪ לעובד אחד המהווה גם הפרה של חוק הגנת השכר וגם של חוק שכר מינימום ואי מתן תלושי שכר למספר עובדים למסך מספר חודשים המהווה עבירה לפי חוק הגנת השכר. במסגרת זו אדון גם בבקשתו לביטול הרשעה לפי סעיף 192א לחוק סדר הדין הפלילי וגם בעונש הראוי.

2. **אשר לביטול ההרשעה:** לצערי לא מצאתי צידוק בדין להורות על כך. הכלל הוא כיודע שמי שנמצא אשם בדין יורשע בעבירות אלו. החריגים לכלל נוגעים לפגיעה חמורה באפשרות השיקום ולסוג העבירה המאפשר הימנעות מהרשעה ללא פגיעה בשיקולי האחרים הרלוונטיים. במקרה זה עיקר טיעוני הנאשם לא נגעו רבות לשיקולים אלו אלא התמקדו בעיקר בשיקולים של צדק ביחס להליך שננקט נגדו. הנאשם עצמו לא כופר בחומרת העבירות וכל עוד מדובר בעבירות שהמחוקק מצא לנכון לכלול אותן במסגרת דיני העונשין - המדובר דווקא בסוג עבירות שבהן ההרשעה עצמה היא גורם חשוב בהרתעה עתידית. תסקיר שירות המבחן אליו נשלח הנאשם - גם הוא לא מצא לנכון להמליץ על הימנעות מהרשעה בין היתר לאור זאת שלנאשם עבר פלילי קודם (גם אם רחוק יחסית - מ' 2015) ולאור העובדה שבדיקת שירות המבחן העלתה שהרשעה לא תפגע בעבודתו של הנאשם או בסיכויי שיקומו.

3. נותרו אפוא הטענות בדבר הנסיבות הכלליות של ההליך שהתנהל נגד הנאשם, שיהיו ועינני דין וכיוצא בכך. כל אלו הם אכן שיקולים רלוונטיים לעניין גזירת העונש הראוי ויידונו בהמשך אך אינם שיקולים שבמתחם שיקול הדעת בכל הנוגע לביטול הרשעה בענייננו.

4. **אשר למתחם הענישה ההולם:** המאשימה ביקשה לקבוע מתחם ענישה נפרד לכל אחד מהאירועים: אירוע נפרד לדעתה הוא עצם העיסוק במתן שירותי כוח אדם ללא רישיון והפרת חובת

עמוד 1



הפיקוח בהקשר זה. האירוע השני לטענתה נוגע להפרת חובת הפיקוח בהקשר של אי תשלום שכר מינימום, השלישי עניינו בהפרת חובת הפיקוח בהקשר של הלנת שכר ולבסוף האירוע הרביעי הוא הפרת חוק הגנת השכר בהקשר של אי מסירת תלושי שכר לעובדים במשך מספר חודשים.

5. אין צורך להכביר מילים בדבר הערך המוגן של העבירות והנאשם לא חולק על כך. המאשימה עתרה לקנסות כקבוע בחוק. כל העבירות הן כאמור עבירות שנוגעות לפיקוח של נושא משרה על פעולות החברה.

6. לדעתי יש לראות באירוע הנוגע לעובד ששכרו האחרון לא שולם כאירוע אחד ואילו אי מסירת תלושי שכר לעובדים והעסקה ללא רישיון הם שני אירועים אחרים.

7. בהקשר זה מתחם הענישה ההולם בנוגע לעבירה על חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם הוא בהתחשב גם במספר העובדים וגם במשך הזמן ומספר ההתקשרויות שנעשו ללא רישיון. מעיון בפסיקה הרלוונטית מתחמי הענישה שנקבעו כהולמים בנסיבות דומות נעים בין 20 עד 50 אחוז מהקנס המקסימלי הקבוע בחוק. בהקשר שלנו מתחם הענישה הראוי בהתחשב בכלל הנסיבות הוא בין 5000-17500 ₪ מתחם זה הולם כמעט את המתחם הראוי לעמדת המאשימה. (השווה למשל לתפ (חי') 46717-09-17 **מדינת ישראל - שרון קבלניות ומשאבי אנוש בע"מ**). המדובר אמנם במספר לא מבוטל של עובדים ובפרק זמן ארוך יחסית אך גם בעבירה שיש לראות בה כקלה ביותר מבין אלו שהנאשם הורשע בהן.

8. בכל הנוגע לאירוע של אי תשלום השכר לעובד, **המדובר במעשה אחד הנוגע לשבוע עבודה אחד בלבד וגובה השכר שלא שולם הוא נמוך**. כאמור משמדובר באירוע אחד יש לקבוע מתחם ענישה כולל לאותו אירוע. בהקשר זה מתחם הענישה ההולם הוא בין 5000 ₪ ל- 50,000 ₪. (לגבי הרף התחתון, השווה תפ (ת"א) 11718-03-15 **מדינת ישראל - אליה אירועים בע"מ** והנימוקים שם בנסיבות דומות. לגבי הרף העליון זהו הרף שאותו מצאה המאשימה עצמה כעליון בכל הנוגע לעבירה החמורה מבין השתיים). כאמור, עם חומרת הדברים המדובר באירוע חד פעמי, בשכר נמוך, ובנוגע לתקופת העסקה קצרה מאוד.

9. אשר לעבירה על חוק הגנת השכר בהקשר של אי מסירת תלושי שכר מתחם הענישה הראוי הוא בין 3650 ₪ (מחצית הקנס המרבי בגין העברה לנושא משרה) ועד פעמיים הקנס היינו 14600 ₪. בהקשר זה אמנם מדובר על מספר מעשים הנוגעים לארבעה עובדים אך פרק הזמן של ביצוע העבירה יחסית קצר. על פני הדברים אין מדובר בשיטה גורפת אצל החברה שהעסיקה לפי כתב האישום עצמו 28 עובדים בתקופה ארוכה בהרבה.

10. **אשר לנסיבות הספציפיות של הנאשם**: במסגרת גזירת העונש יש להביא בחשבון לדעתי את מכלול נסיבות ניהול ההליך. ראשית יש להביא בחשבון את העובדה שמרבית העבירות נעשו עד לסוף שנת 2015 לכל המאוחר כאשר האירוע החמור שבהן - אי תשלום השכר לעובד - היה באוקטובר 2014. עד להגשת כתב האישום עברו אפוא כארבע עד חמש שנים. כבר התייחסתי בהחלטה קודמת לכך שאכן נגרם שיהוי משמעותי בהגשת כתב האישום ולו הייתי צריך לפסוק בהתאם לדין החל היום (אחרי תיקון 87 לחסד"פ ותיקון הנחיית היועמ"ש בנושא) ייתכן שהיה מקום לבטל את כתב האישום מסיבה זו בלבד.

11. מעבר לכך, ההליך הפלילי בבית הדין עצמו התעכב במשך למעלה מחמש שנים. כך שכיום יש לגזור את העונש הראוי על ביצוע עבירות שעם כל הכבוד לאינטרס הציבורי באכיפתם בכל זאת אינן פשעים - ובוצעו לפני עשור שנים. עיכוב זה כשלעצמו הוא נסיבה לקולא.

12. נסיבה נוספת החשובה לדעתי לגזירת העונש נוגעת לעובדה שכתב האישום הוגש לכתחילה גם נגד החברה ונגד נאשם נוסף שהיה שותפו של הנאשם ונטען גם לגביו שהיה בעלים ומנהל פעיל בחברה. אלא שבמעלה הדרך בוטל כתב האישום נגד אותו נאשם והותלו ההליכים נגד החברה.



בנסיבות אלו נשאר הנאשם לעמוד לבדו ולשאת לבדו בעונש על המעשים שנעשו זאת מבלי שהמאשימה הביאה לכך טעמים המניחים את הדעת.

13. אין חולק שהנאשם הוא היום שכיר ומצוי בהליכי פשיטת רגל מזה מספר שנים במסגרתם הוא מחזיר את חובותיו. תסקיר שירות המבחן בעניינו מעלה שהוא פיתח "דפוסים הישרדותיים" בשל קושי להיחלץ ממצב של חובות כספיים. התסקיר, הגם שמנה גורמי סיכון מסוימים להישנות עבירות קובע שהנאשם ממוקדם היום בקשר המשפחתי ובהחזרת חובותיו ורצונו היום לחיות אורח חיים נורמטיבי.

14. לכך מצטרפת גם העובדה שהנאשם בחר להודות בעבירות. עוד לא הייתה מחלוקת שהנאשם שילם לעובדים את כספם בסופו של יום. בנוסף הנאשם כאמור שכיר, הצהיר שאינו מתכוון להיות עצמאי בעתיד ובנסיבות אלו - בראי חלוף הזמן - מאבדת הענישה מעוקצו של אפקט ההרתעה כלפיו באופן ספציפי.

15. כל אלו מצדיקים לדעתי קביעת עונש שהוא אף נמוך ממתחם הענישה הקבוע לגבי חלק מן העבירות. שקלתי את המלצת שירות המבחן לגזור על הנאשם צו שירות לתועלת הציבור בהתאם לתוכנית שתוגש ולדעתי לא מדובר בענישה מתאימה בנסיבות העניין. עם העובדה שההרשעה לא בוטלה ובהתחשב בכך שהעונש המוטל בגין עבירות אלו הוא ככלל עונש של קנס גם בנסיבות דומות לאלו של הנאשם - עונש זה מגלם באופן נכון יותר את תכלית ההרתעה של הענישה. מאידך, אין בהטלת קנס כדי לפגוע בשיקום - המלצת שירות המבחן בהקשר זה הייתה כך נדמה בהקשר של הטלת עונש מאסר וזה אינו העונש העומד על הפרק לפני. במסגרת העונש לא מצאתי להתחשב בעברו הפלילי של הנאשם אף שזה הוזכר בתסקיר המבחן (אישום משנת 2015 בגין הסעת שוהים בלתי חוקיים) שכן זה לא הוגש על ידי המאשימה במסגרת הראיות לעונש ולא ניתן לבחון בין היתר עניינים כמו מחיקה או התיישנות שלו.

16. אם כן, בנסיבות הספציפיות של הנאשם: התמשכות בלתי סבירה של ההליך הפלילי עד להגשת כתב האישום וגם לאחריו, העובדה שהעבירות בוצעו לפני עשור, העובדה שההליכים נגד השותף והחברה בוטלו, מצבו הכלכלי הקשה, הודאתו וסיכויי השיקום שלו כפי שבאו לידי ביטוי בתסקיר-אני גוזר עליו: **קנס בסך 4000 ₪ בגין העבירה על חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם; קנס בסך 4000 ₪ בגין אי תשלום שכר מינימום והלנת שכר; וקנס בסך 4000 ₪ בגין אי מתן תלושי שכר. בסך הכל הנאשם ישלם קנס בגובה 12,000 ₪.**

17. בהתאם לדברי הנאשם במסגרת הטיעונים לעונש בדבר יכולתו הכלכלית והעובדה הלא מוכחשת שהוא בהליכי חדלות פירעון - אני קובע שהנאשם יוכל לשלם את הקנס ב- 48 תשלומים של 250 ₪ כל אחד. התשלום הראשון יהיה ביום 1.1.25 ובכל ראשון לחודש אחריו ברצף. אי עמידה בתשלום אחד תגרור את העמדת יתרת הקנס לפירעון מיידי.

18. נרשמה התחייבות הנאשם לפני שלא לעבור עבירה דומה למשך 3 שנים. ככל שהתחייבות זו תופר הוא יחויב בקנס המרבי שבחוק.

19. זכות ערעור בהתאם לדין.

ניתן היום, כ"ד כסלו תשפ"ה, 25 דצמבר 2024, בהעדר הצדדים.