



ת"פ 45776/10/22 - מדינת ישראל - משרד הכלכלה והתעשייה זרוע העבודה נגד ד. רים כח אדם בע"מ, באסם אסדי

בית הדין האזורי לעבודה חיפה

ת"פ 45776-10-22 מדינת ישראל נ' ד. רים כח אדם
בע"מ ואח'

בפני בעניין:	כבוד השופטת כרמית פלד <u>המאשימה</u>	מדינת ישראל - משרד הכלכלה והתעשייה זרוע העבודה ע"י ב"כ עוה"ד גרגורי פאוסט קורצ'מני ועו"ד אביטל קליין
נגד		
<u>הנאשמים</u>		1. ד. רים כח אדם בע"מ 2. באסם אסדי ע"י ב"כ עוה"ד תמיר רבי

גזר דין

1. הנאשמת 1 (להלן - **הנאשמת** או **החברה**) הינה חברה אשר בתקופה הרלבנטית לכתב האישום עסקה באספקת עובדי כוח אדם בתחום הבשר והעופות.
2. הנאשם 2 (להלן - **הנאשם**) שימש בזמנים הרלבנטיים לכתב האישום בעל מניות ומורשה חתימה יחיד בחברה.
3. בכתב האישום הואשמו הנאשמים בכך שבחודשים ינואר 2022 עד יולי 2022 סיפקו 11 עובדים שעסקו בעבודות שונות, למזמינה, חברת טופ שף, וזאת מבלי שהיה בידי הנאשמת רישיון לפעול כקבלן כוח אדם, בניגוד להוראות חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, תשנ"ו 1996 (להלן - **חוק העסקת עובדים**) ותוך הפרת חובתו של הנאשם לפקח ולעשות ככל שניתן למניעת ביצוע העבירה על ידי החברה.
4. בדיון שהתקיים אמש, 28.3.23, הנאשמים הודו בסעיפי כתב האישום ובהתאם הורשעו בעבירות הבאות:
 - א. הנאשמת - עיסוק כקבלן כוח אדם ללא רישיון: עבירה על הוראת סעיפים 2(א), 20(ב) לחוק העסקת עובדים.
 - ב. הנאשם - הפרת חובת הפיקוח של נושא משרה: עבירה על סעיפים 2(א), 20(ב) ו- 21(ב) לחוק העסקת עובדים.
5. הצדדים טענו בעל פה את טיעוניהם לענין העונש במהלך הדיון שהתקיים אמש.



עיקר טיעוני המאשימה

6. לטענת המאשימה יש להתחשב בעת קביעת מתחם הענישה בכך שהועסקו 11 עובדים בתקופה של כשבעה חודשים ולתת משקל ל"ריבוי העבירות" כלשונה ולמשך הזמן.
7. המאשימה הדגישה את הערכים החברתיים העומדים ביסוד חוק העסקת עובדים ואת העובדה כי פעולה ללא רישיון ובניגוד לחוק זה חוטאת לתכלית החוק.
8. עוד ביקשה המאשימה להביא בחשבון את טענתה לפיה הנאשמים ידעו שאין בידם את הרישיון הנדרש כדין ובחרו להתנהל שלא כדין ממניע של השגת תועלת כלכלית.
9. נטען כי כל טענותיהם העובדתיות של הנאשמים לא הוכחו, משכל טיעוני הנאשם נטענו באמצעות הסנגור בלבד.
10. עוד נטען כי המסמך מיום 13.6.22 [נ/2] מלמד שהנאשם ידע שאין לנאשמת רישיון הנדרש בדיון וחרף האמור המשיך להפעילה ללא רישיון, לכל הפחות עד יולי 2022, התקופה הרלבנטית בכתב האישום.
11. המאשימה ביקשה להתייחס ל 11 עבירות נפרדות ולקבוע את מתחם הענישה בטווח שבין 40% ל 60% מהקנס המקסימלי (קרי הקנס במכפלת 11 יחידות עבירה).
12. עוד מבוקש לחייב את הנאשמים לחתום על כתב התחייבות בגובה הקנס המקסימלי במשך 3 שנים.

עיקר טיעוני הנאשמים

13. לטענת הנאשמים העובדים שהועסקו 11 עובדים אינה מלמדת על 11 עבירות, אלא שיש להתייחס לכך כעבירה אחת, גם בעת קביעת מתחם הענישה.
14. נטען כי הנאשם משלם לעובדיו על פי דין ולא הוגשו נגדו תביעות עובדים, כך שלא נגרם שום נזק לאיש.
15. עוד נטען כי הנאשם לא ידע שהוא פועל בניגוד להוראות חוק העסקת עובדים ופנה להסדיר את הענין, לרבות באמצעות הסדרת הרישיון, מיד לאחר שקיבל אזהרה ממושרד התמ"ת.
16. לטענת הנאשמים החברה אינה מעסיקה עובדים ולא תעשה כן עד להשלמת הליכי קבלת היתר כדין.
17. מוסיפים הנאשמים וטוענים כי בשל כתב האישום כבר נגרם לנאשמים נזק רב, לקוחות הנאשמת עזבו והנאשם שילם הוצאות משפט עבור לקוחותיו שאף נגדם הוגש כתב אישום בשל ההתקשרות עם החברה.

דין והכרעה

מסגרת נורמטיבית

18. סימן א'1 לחוק העונשין, התשל"ז-1977 (להלן - **חוק העונשין**), עוסק בהבניית שיקול הדעת השיפוטי



בענישה, כפי שתוקן במסגרת תיקון מס' 113 לחוק העונשין. בהתאם לקבוע בסעיף זה יש לגזור את דינם של נאשמים, תוך נקיטה בשלושה שלבים ובעת היותו של בית הדין מודרך על ידי העיקרון המנחה שעניינו "קיומו של יחס הולם בין חומרת מעשה העבירה בנסיבותיו ומידת אשמו של הנאשם ובין סוג ומידת העונש המוטל עליו".

19. בע"פ 57160-01-14 **מדינת ישראל נ' חדוות הורים בע"מ** (8.2.14) סוכמו השלבים שעל בית הדין ליישם בבואו לגזור עונשו של נאשם, בהתאם לתיקון 113 לחוק העונשין: **בשלב הראשון** על בית הדין לבדוק האם הנאשם הורשע בכמה עבירות, להבדיל מהרשעה בעבירה יחידה. במידה ומדובר בכמה עבירות, על בית הדין לקבוע האם הן מהוות אירוע אחד או כמה אירועים נפרדים. **בשלב השני** יש לקבוע מתחם ענישה ראוי בהתחשב בעבירה ובנסיבות הקשורות בביצועה. **בשלב 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 המאפשרים חריגה לקולא או לחומרה).

20. במצבים של הרשעה בריבוי עבירות חולשות על גזירת הדין שתי הוראות מרכזיות (ר' ע"פ (ארצי) 126-03-20 **מדינת ישראל נ' באר הנדסה אזרחית בע"מ ואח'** (10.12.20), להלן - **עניין באר הנדסה אזרחית**):

א. סעיף 186 לחוק סדר הדין הפלילי, תשמ"ב-1982 (להלן - **חוק סדר הדין הפלילי**) הקובע כי: "בית המשפט רשאי להרשיע נאשם בשל כל אחת מן העבירות שאשמתו בהן נתגלתה מן העובדות שהוכחו לפניו, אך לא יענישנו יותר מפעם אחת בשל אותו מעשה".

משמעותה של הוראה זו היא כי כאשר יוחסו לנאשם מספר עבירות בגין מעשה אחד אזי העונש הקבוע בצידה של העבירה החמורה ביותר יהווה את תקרת העונש המקסימלית, וזאת כדי להימנע מכפל ענישה בגין אותו מעשה. ככל שריבוי העבירות מוליד ריבוי מעשים הרי שתקרת הענישה המקסימלית תהא סכום התקרות של העונש החמור ביותר שניתן להטיל בגין כל מעשה בנפרד.

ב. סעיף 40ג לחוק העונשין, קובע את הדברים הבאים:

"40ג. (א) הרשיע בית המשפט נאשם בכמה עבירות המהוות אירוע אחד, יקבע מתחם עונש הולם כאמור בסעיף 40ג(א) לאירוע כולו, ויגזור עונש כולל לכל העבירות בשל אותו אירוע.

(ב) הרשיע בית המשפט נאשם בכמה עבירות המהוות כמה אירועים, יקבע מתחם עונש הולם כאמור בסעיף 40ג(א) לכל אירוע בנפרד, ולאחר מכן רשאי הוא לגזור עונש נפרד לכל אירוע או עונש כולל לכל האירועים; גזר בית המשפט עונש נפרד לכל אירוע, יקבע את מידת החפיפה בין העונשים או הצטברותם.

(ג) בגזירת העונש לפי סעיף זה, יתחשב בית המשפט, בין השאר, במספר העבירות, בתדירות ובזיקה ביניהן, וישמור על יחס הולם בין חומרת מכלול המעשים ומידת אשמו של הנאשם לבין סוג העונש, ואם גזר עונש מאסר - לבין תקופת המאסר שעל הנאשם לשאת."

21. משילובן של הוראות אלה עולה כי למונחים "אירוע" ו"מעשה" תפקיד משמעותי בהבניית שיקול הדעת בענישה (**עניין באר הנדסה אזרחית**).

22. המונח "אירוע" הוא מונח רחב יותר מהמונח "מעשה". אירוע אחד יכול לכלול מספר מעשים. עבירות שיש בהן



קשר הדוק כגון סמיכות זמנים או תוכנית עבריינית אחת, יחשבו כאירוע אחד (ר' ע"פ 4910/10 ג'אבר נ' מדינת ישראל (29.10.14)).

23. בע"פ 5643/14 **אחמד עיסא נ' מדינת ישראל** (23.6.15) נקבע כי ראוי לאפשר פרשנות רחבה למונח "אירוע אחד", אשר תשאיר מקום להפעיל שיקול דעתו של בית המשפט שכן קביעת מתחמי ענישה שלא לצורך עלולה להעלות את רף הענישה באופן בלתי ראוי, תוך העצמת חומרת המעשים מעבר למתחייב ובדרך של חריצת דין מלאכותית.

24. למונחים "אירוע" ו-"מעשה" תפקידים שונים בהליך גזירת העונש שכן "המונח "מעשה" מגדיר את תקרת העונש המכסימלית שניתן להטיל במצבים של ריבוי עבירות. המונח "אירוע" מכתוב את מספר מתחמי הענישה שיש לקבוע בתהליך גזירת הדין, כשלכל אירוע נדרשת קביעת מתחם ענישה נפרד." (ענין באר הנדסה אזרחית).

25. בע"פ 12606-04-19 **ל.מ. שירותי כח אדם (צפון) בע"מ נ' מדינת ישראל** (16.2.20) (להלן - עניין ל.מ. שירותי כח אדם) התייחס בית הדין הארצי למצבים של ריבוי עבירות בתוך אירוע אחד וקבע כי מחד גיסא אין לקבוע באופן אוטומטי את מתחם העונשים על ידי הכפלת הקנס המקסימאלי הנקוב בחוק במספר "יחידות העבירה" "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" ומאידך גיסא אין לקבוע באופן אוטומטי את מתחם העונש לפי הקנס הנקוב לעבירה יחידה "שכן בכך תהא התעלמות מהעובדה כי האירוע כולל בחובו מספר עבירות" (ר' בענין זה גם ע"פ (ארצי) 35705-09-19 **גיא ספירשטיין נגד מדינת ישראל** (13.12.20), להלן - ענין ספירשטיין, ע"פ (ארצי) 12113-04-14 **אחים ראני בע"מ נגד מדינת ישראל** (12.3.19), ע"פ (ארצי) 36941-09-19 **מדינת ישראל נגד שופרסל** (3.3.20)).

26. במצבים של ריבוי עבירות יש לבחון ראשית האם מדובר באירוע אחד או במספר אירועים, כאשר קביעת מתחם הענישה לאירוע תעשה תוך קביעה האם ראוי להחשיב את האירוע כמעשה אחד או שמא לפצלו למספר מעשים. בחינה זו תבוצע בזהירות על מנת שלא להביא להגדלת תקרת העונש באופן מלאכותי על ידי ריבוי המעשים.

מן הכלל אל הפרט

27. העיסוק של האשמת חברת כוח אדם ללא רישיון כדין מגלם לטעמי אירוע אחד. העובדה ששירותי החברה ניתנו באמצעות 11 עובדים שונים אינה מלמדת על כך שהעסקת כל עובד מבטאת אירוע נפרד.

28. בחינת יסודות העבירה שיוחסו לנאשמת בהקשר זה מלמדת כי העבירות אינן מתייחסות להעסקת עובדים, אלא לעיסוק כחברת כוח אדם ללא היתר. הדגש בהקשר זה הוא על ההעסקה ללא היתר, על החובות הכרוכות בקבלת ההיתר והערכים המוגנים שההיתר נועד להבטיח ולקדם. אין מקום לראות בהעסקת כל עובד אירוע נפרד, שכן קיים קשר הדוק בין העסקה באותם פרקי זמן של כל העובדים שנזכרו בכתב האישום ובאותו מקום העסקה (בחצרי חברת טופ שף). בנסיבות אלה התייחסות נפרדת ועצמאית לכל אחת מיחידות העבירה כאל אירוע נפרדת תהא לטעמי מלאכותית (ר' גזר דין שניתן על ידי מותב זה בת"פ (ת"א) 57524-10-19 **מדינת ישראל - אלקראפט תעשיות בע"מ** (2.1.22) להלן - ענין אלקראפט, ור' עוד להשוואה בענין זה ת"פ



(ת"א) 2172-05-19 **מדינת ישראל נגד בנייני ניורוז בע"מ** (24.3.22) להלן - **ענין בנייני ניורוז**; ת"פ (ב"ש) 32556-07-14 **מדינת ישראל נגד פוינט א.ג. אבטחה בע"מ** (29.12.15) להלן - **ענין פוינט אבטחה**, ת"פ (ת"א) 17919-08-18 **מדינת ישראל נגד ניקין אחד מעל כולם בע"מ** (1.11.21) להלן - **ענין ניקין אחד מעל כולם** ות"פ (ת"א) 25269-02-19 **מדינת ישראל נגד נוגה טק פתרונות אבטחה מתקדמים** (10.11.21) להלן - **ענין נוגה טק**)).

קביעת מתחם הענישה ההולם וגזירת העונש

29. משמעות ההכרה במספר עבירות כחוסות תחת "אירוע" אחד אינה כי מתחם הענישה ההולם בגין אותו אירוע מוגבל לעונש המירבי בין עבירה יחידה, אלא כי ייקבע מתחם ענישה אחד לכל האירוע, על ריבוי העבירות שבו, ולא ייקבעו מתחמי ענישה נפרדים לכל אחת מהעבירות. בעת קביעת מתחם הענישה ההולם במצב של הרשעה במספר עבירות יש להביא בחשבון גם את העובדה האמורה (ר' ענין **חדוות הורים** סעיף 17 לפסק הדין; ע"פ (ארצי) 12113-04-14 **אחים ראני בע"מ נ' מדינת ישראל** (מיום 12.3.19) סעיף 25 לפסק הדין; ע"פ (ארצי) 32385-05-14 **שמש חי אחזקות בע"מ נ' מדינת ישראל**, סעיפים 24-25 לפסק הדין (13.8.15); **עניןבאר הנדסה אזרחית**, סעיפים 20-21 לפסק הדין).

30. סעיף 40ג(א) לחוק העונשין קובע כי בעת קביעת מתחם עונש הולם למעשה עבירה יש להתחשב באמות מידה שונות, ובין השאר, בערך החברתי שנפגע מביצוע העבירה ובמידת הפגיעה בו; במדיניות הענישה הנהוגה; בנסיבות הקשורות לביצוע העבירה; בנזק שנגרם מביצועה ובסיבות שהביאו לביצועה.

31. הקנס הקבוע בדין לעבירה של עיסוק כקבלן כוח אדם ללא היתר הוא ₪ 14,400 (סעיף 61(א)(1) לחוק העונשין, סעיף 20 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם). הפרת חובת פיקוח על ידי נושא משרה דינה קנס בסכום של ₪ 29,200 (סעיף 21 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם וסעיף 61(א)(2) לחוק העונשין).

32. לטענת המאשימה מתחם הענישה נגזר ממכפלת הקנס במספר העובדים שהועסקו, קרי 11 (דהיינו 158,400 ₪ ביחס לנאשמת ו 321,200 ₪ ביחס לנאשם) ויש לקבוע את מתחם הענישה בטווח שבין 40% ל 60% מהקנס המקסימלי. המאשימה עתרה לכך שיוטל על הנאשמת קנס בגובה 45% מהקנס העונשי המקסימאלי הקבוע בסעיף 61(א)(1) לחוק העונשין (₪ 14,400), דהיינו 6,480 ₪ * 11 עבירות = 71,280 ₪. ביחס לנאשם עתרה כי יוטל קנס כספי בשיעור של 45% מהקנס העונשי הקבוע בסעיף 61(א)(2), דהיינו 13,140 ₪ * 11 עבירות = 144,540 ₪.

33. הנאשמים מנגד עתרו לחייבם בקנס בגובה יחידת עבירה אחת [ר' עמ' 9 ש' 17-18 לפרוטוקול הדין מיום 28.3.23], קרי - ₪ 14,400 לנאשמת ו 29,200 ₪ לנאשם.

34. כפי שפורט לעיל, הערך החברתי שנפגע מביצוע עבירה של העסקה כקבלן כוח אדם ללא היתר הוא ערך של שמירת זכויות עובדים הנמנים במרבית המקרים על אוכלוסיית עובדים מוחלשת. העובדה שהנאשמים לא פעלו לקבלת היתר כדין מנעה מאוכלוסיית העובדים שהועסקו על ידי הנאשמת רשת בטחון כלכלית בסיסית שעשויה להיות מוענקת באמצעות הבטחות הערבויות המופקדות לצורך קבלת הרישיון. כך גם מעיד הרישיון על איתנות כלכלית מסוימת שעשויה להבטיח תשלום זכויות מגן בסיסיות. קיימת חשיבות לאלה בעת העסקת עובדי כוח אדם, שמיטב עבודתם הינם עובדים ארעיים החשופים לניידות רבה ולחוסר יציבות תעסוקתית. אחיזה בהיתרים כדין נועדה להבטיח לעובדים שמעסיקם יעמוד בהתחייבויותיו כלפיהם. הדבר נועד לאפשר עסקה הוגנת, נטולת



ניצול וקיפוח של עובדים מוחלשים מסוג זה (ר' בהקשר זה בג"צ 450/97 **תנופה שירותי כוח אדם ואחזקות בע"מ נגד אלי ישי שר העבודה והרווחה** (27.5.98), ע"ע (ארצי) 1002/02 **יו.אס.ג'י.די בע"מ נגד מדינת ישראל משרד העבודה והרווחה** (10.11.02), ע"ע (ארצי) 520/09 **אופקים א.ג. בע"מ נגד מדינת ישראל - משרד התעשייה המסחר והתעסוקה** (17.10.10) וכן ר' גזר הדין שניתן על ידי מותב זה **בענין אלקראפט**).

35. יש להניח כי עובדת היותה של הנאשמת נטולת רישיון כדין נבעה ממניע כלכלי. לא ניתן לקבל את הטענה לפיה הנאשם לא ידע על הצורך באחיזת רישיון כדין, שכן מנ/2 עולה כי בחודש יוני 2022 פעל הנאשם לצורך הסדרת רישיונה של החברה. במועד זה המשיכה הנאשמת להעסיק עובדים ללא היתר כדין, שכן כתב האישום מתייחס לתקופה שעד חודש יולי 2022. בנסיבות אלה של עבירה שהמניע העומד ביסודה הוא מניע כלכלי יש הצדקה לעונש כלכלי אפקטיבי.

36. אשר לקנס המירבי ממנו יש לגזור את מתחם הענישה הראוי - אין בידי לקבל את טענת המאשימה לפיה יש לגזור את הקנס ממתחם המביא בחשבון את הסכום המקסימלי של הקנס במכפלת מספר העובדים שהועסקו על ידי הנאשמת. כאמור, לב העבירה נעוץ בעצם ההעסקה ללא רישיון ומבלי שהתמלאו תנאים פרוצדוראליים הקבועים בדין לקבלתו. גם אם היו מועסקים על ידי הנאשמת מספר עובדים שונה מהנטען לא היה בכך כדי לשנות מהעבירה.

37. מדיניות הענישה הנהוגה בעבירות לפי סעיף 2(א), 20(ב) ו 21(ב) לחוק העסקת עובדים באמצעות קבלני כוח אדם נעה בין 20% ל 60% מהקנס המירבי.

ר' לדוגמא **ענין אלקראפט** אשר דן בהעסקת 14 עובדים ובו נקבע הגבול המקסימלי כמכפלת הקנס ב 3 יחידות עבירה ונקבע מתחם ענישה של 20%-60% מהקנס המירבי; ת"פ (ת"א) 65732-06-19 **מדינת ישראל נגד ב.ו.י.ו.** (7.12.22) - אשר דן בהעסקת 6 עובדים ללא היתר כדין ובו נקבע הגבול המקסימלי בגובה יחידת קנס אחת בגין עבירה בודדת ובמתחם של 30%-60% לגובה הקנס המירבי, תוך שנגזרו 50% ביחס לנאשמת ו 20% ביחס לנאשם שהפר חובת פיקוח;

ענין בנייני ניורוז - אליו הפנתה ב"כ המאשימה אשר דן בהעסקת 6 עובדים ללא היתר כדין ובו נקבע גבול מקסימלי בגובה 2 יחידות עבירה ובמתחם של 20%-60% מגובה הקנס המקסימלי, כך שנגזרו 50% מהגובה המקסימלי על הנאשמת וכ 42% על הנאשם שהפר חובת פיקוח;

ת"פ (חיפה) 30397-03-17 **מדינת ישראל נגד א.ג. אור ברק בע"מ** (12.2.18) - אליו הפנתה ב"כ המאשימה ואשר דן בהעסקה של 2 עובדים ללא היתר כדין ובמסגרת הסדר טיעון סגור אליו הגיעו הצדדים, אשר אומץ על ידי בית הדין, חוייבה הנאשמת (שלא כנטען ע"י המאשימה בענייננו) ב 30% מגובה הקנס המקסימלי בגין 2 יחידות עבירה והנאשם שהפר חובת פיקוח חוייב ב 10% מגובה הקנס המקסימלי בגין 2 יחידות עבירה;

ת"פ (ת"א) 75705-10-18 **מדינת ישראל מוחמד כבהא** (12.12.21) - אליו הפנתה ב"כ המאשימה, אשר דן בהעסקת 6 עובדים ללא היתר כדין וחייב את הנאשם ב 50% מגובה קנס מקסימלי בגין יחידת עבירה אחת;

ת"פ (ירושלים) 40255-06-21 **מדינת ישראל נגד יוסף ספן** (24.1.22) - אליו הפנה ב"כ הנאשמים, אשר קבע כי אכן מתחם הענישה ההולם הינו בטווח שבין 20%-60% מגובה הקנס המקסימלי, ברם חרג ממתחם הענישה לקולא, בשל נסיבותיו האישיות של הנאשם באותו ענין;

ת"פ (נצ'') 31589-11-18 **מדינת ישראל נגד חלילי ג'ריס** (2.12.21) והפסיקה הנזכרת בו; ת"פ (ב"ש) 6730-09-15 **מדינת ישראל נגד ל.טלי שירותים בע"מ** (18.8.16) שם נקבע הגבול המקסימלי כמכפלת הקנס



ב- 3 יחידות עבירה, לאור העסקה בשלושה אתרים שונים (אולם הקנס לא נגזר ממספר העובדים שהועסקו) ונקבע מתחם ענישה בין 20% ל- 60% מהקנס המרבי;

ת"פ (י-ם) 127/09 **מדינת ישראל נגד דואיב אלירן** (06.04.16), שם נקבע מתחם ענישה בשיעור שבין 20%-50% מהקנס המרבי; **ענין פוינט א.נ. אבטחה** בו נקבע מתחם ענישה בשיעור שבין 30%-60% מהקנס המרבי הקבוע לעבירה אחת; **ענין ניקיין אחד מעל כולם בו נקבע מתחם ענישה** 20%-60% מהקנס המרבי הקבוע לעבירה אחת. ת"פ (ת"א) 36801-10-19 **מדינת ישראל נגד ראד טלאב אליאור** (10.2.21) בו נקבע מתחם ענישה הנע בין 30%-60% מגובה הקנס המקסימלי לעבירה אחת, ת"פ (ב"ש) 37734-02-21 **מדינת ישראל נגד עופר טרבלסי** (7.12.21) בו נפסק 45% מהקנס המירבי במכפלה של 4 (על אף שדובר ב 61 עובדים שהועסקו אצל 28 מזמינות שירות), ת"פ (חי') 26402-06-19 **מדינת ישראל נגד סעיד בדארנה** (1.12.21) נקבע כי מתחם הענישה ההולם עומד על 20%-60% מהקנס המירבי, מבלי שסכום הקנס הוכפל במספר העובדים שהועסקו, ת"פ (נצ') 8555-08-20 **מדינת ישראל נגד ס. עמל פרוייקטים בע"מ** (28.10.21) שם נקבע מתחם ענישה של 40%-60% מגובה הקנס המקסימלי בגין 10 יחידות עבירה לנאשמת (בנסיבות בהן הועסקו 23 עובדים בתקופת זמן של כ 4 חודשים) ועבירה אחת ביחס לנושא המשרה הנאשם, ת"פ (חי') 25911-04-20 **מדינת ישראל נגד דניאלה דנברג** (22.10.20) שם נקבע מתחם ענישה של 30%-60% מהקנס המקסימלי לעבירה אחת (בנסיבות של העסקת 3 עובדים)).

38. בעניינו העבירה בוצעה במשך זמן לא ארוך (כ- 7 חודשים). לא נטען וממילא לא הוכח כי קופחו זכויות עובדי הנאשמת באופן כלשהו (אם כי מובהר שהעבירה נוגעת לעצם ההעסקה ללא רישיון כדין) ואף לא הוצגו נסיבות העסקתם של עובדי הנאשמת ואופן העסקתם. מנ/2 עולה כי הנאשם פועל להסדרת הרישיון. יחד עם זאת, יש להניח כי הנאשם ידע, לכל הפחות בשלהי התקופה הרלבנטית בה עדיין הועסקו עובדים ללא היתר כדין, כי נדרש היתר.

39. בשים לב לכלל הנסיבות ובהתחשב, בין השאר, בטיב העבירה ובעובדה שמדובר בהעסקה של מספר של עובדים מצאתי מקום לקבוע כי גובה הקנס המירבי לנאשמת יעמוד על 43,200 ₪ (מכפלה של 3 יחידות עבירה בקנס בסך 14,400 ₪) וגובה הקנס המירבי לנאשם יעמוד על 87,600 ₪ (מכפלה של 3 יחידות עבירה בקנס בסך של 29,200 ₪).

40. מקובל עלי כי מתחם הענישה הראוי לעבירה עומד על 20%-60% מגובה הקנס המירבי, קרי 8,640 ₪ - 25,920 ₪ לנאשמת ו 17,520 ₪ - 52,560 ₪ לנאשם.

41. משזו המסקנה אליה הגעתי אפנה לגזור את דינם של הנאשמים.

42. יש לזקוף לזכות הנאשמים את ההודאה בעבירות, תוך נטילת אחריות על המעשים, על הזמן השיפוטי הכרוך בכך. עוד יש לזקוף לזכות הנאשמים את העובדה שעלה כי הם פועלים להסדרת הרישיון כעולה מנ/2. הסדרה זו מלמדת גם על הפנמת חומרת המעשים. נטען כי הנאשמת אינה מעסיקה עוד עובדים עד להשלמת הליך הסדרת הרישיון. מכתב האישום עולה, על פניו, כי אכן חדלה להעסיק עובדים בחודש יולי 2022, גם ענין זה נזקף לזכות הנאשמים. נסיבות אישיות נוספות המצדיקות התחשבות בנאשם לא נטענו וממילא לא הוכחו.

43. כלל הנסיבות, לרבות טיעוני הנאשמים עצמם ביחס לגובה הקנס שלידים ראוי להשית עליהם, מצדיקות לטעמי לגזור את דינם של הנאשמים בשיעור של 35% מגובה הקנס המירבי כפי שנקבע לעיל (אשר כאמור הביא בחשבון 3 יחידות עבירה).

סיכום



44. בשל הפרת הוראת סעיפים 2(א) ו- 20 (ב) לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם **מוטל על הנאשמת קנס בסך ₪ 15,120** (35% מגובה הקנס הקבוע לצד העבירה במכפלת 3 יחידות עבירה).

45. בשל הפרת הוראות סעיפים 21(ב), 20(ב) ו- 2(א) לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם **מוטל על הנאשם קנס בסך של ₪ 30,660** (35% מגובה הקנס המירבי במכפלת 3 יחידות עבירה).

46. הקנסות ישולמו בתוך 30 ימים ממועד מתן גזר הדין.

47. בנוסף, אני מורה לנאשמים לחתום, בתוך 30 ימים ממתן גזר דין זה, על התחייבות להימנע מביצוע עבירה למשך 3 שנים מהיום, שאם לא כן יישאו הנאשמים בתשלום הקנס המרבי הקבוע בחוק לעבירה בודדת (₪ 14,400 ו ₪ 29,200).

48. בהתאם להסכמת הצדדים גזר הדין יישלח אליהם בדואר.

ניתן היום, ז' ניסן תשפ"ג, 29 מרץ 2023, בהעדר הצדדים.