



ת"פ 57524/10/19 - מדינת ישראל - זרוע העבודה במשרד הכלכלה נגד אלקראפט תעשיות בע"מ, לייזר אנדלמן

בית הדין האזורי לעבודה תל אביב
ת"פ 57524-10-19 מדינת ישראל נ' אלקראפט
תעשיות בע"מ ואח'

בפני
בעניין: כבוד השופטת כרמית פלד
מדינת ישראל - זרוע העבודה במשרד
הכלכלה
ע"י ב"כ עו"ד אנטואנט חניה

המאשימה

נגד
1. אלקראפט תעשיות בע"מ
2. לייזר אנדלמן
ע"י ב"כ עו"ד אורלי מדינה

הנאשמים

גזר דין

1. אלקראפט תעשיות בע"מ (להלן - **הנאשמת**) הינה חברה פרטית שעסקה בתקופה הרלבנטית במתן שירותי אחזקה למבנים. מר אנדלמן לייזר (להלן - **הנאשם**) שימש בתקופה הרלוונטית כבעלים, מנהל פעיל ודירקטור רשום בנאשמת. כנגד הנאשמים הוגש כתב אישום בגין ארבעה אישומים, כמפורט להלן:
 2. **אישום ראשון** - התקשרות, בחודש אוקטובר 2018, עם חברת פרפקטו קלין בע"מ (להלן - **חברת פרפקטו**) לצורך קבלת שירותי ניקיון, שבוצעו על ידי שלושה עובדים, עת לא היה בידי חברת פרפקטו היתר לפעול כקבלן כוח אדם או קבלן שירות, בניגוד לקבוע בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, תשנ"ו 1996 (להלן - **חוק העסקת עובדים**)).
 - א. על כן הואשמה הנאשמת בהתקשרות וקבלת שירות מקבלן כוח אדם שאינו בעל רישיון כדין - עבירה לפי סעיפים 10ב ו- 20(ד) לחוק העסקת עובדים (נטען ל 3 יחידות עבירה).
 - ב. הנאשם הואשם הפרת חובת פיקוח של נושא משרה - עבירה לפי סעיפים 10ב, 20(ד) ו- 21 לחוק העסקת עובדים (נטען ל 3 יחידות עבירה).
 3. **אישום שני** - עיסוקה של הנאשמת כקבלן שירות בתחום הניקיון ואספקת עובדי ניקיון למזמיני שירות, באמצעות 14 עובדים, בחודשים דצמבר 2018 עד אפריל 2019, וזאת ללא רישיון כנדרש בחוק העסקת עובדים.
 - א. על כן הואשמה הנאשמת בעיסוק כקבלן שירות בלי רישיון כדין - עבירה לפי סעיפים 2(א), 10א ו- 20 לחוק העסקת עובדים (נטען ל 14 יחידות עמוד 1



עבירה).

ב. הנאשם הואשם בהפרת חובת פיקוח של נושא משרה - עבירה לפי סעיפים 10ב(א), 20(ד) ו- 21 לחוק העסקת עובדים (נטען ל 14 יחידות עבירה).

4. **אישום שלישי** - אי ניהול פנקסי חופשה לחמישה עובדים אשר הועסקו על ידי הנאשמת בחודשים דצמבר 2018 עד אפריל 2019.

א. על כן הואשמה הנאשמת באי ניהול פנקס חופשה שנתית - עבירה לפי סעיפים 26(ב)(3) ו- 28 לחוק חופשה שנתית, תשי"א-1951 (להלן - **חוק חופשה שנתית**) (נטען ל 25 יחידות עבירה).

ב. הנאשם הואשם בהפרת חובת פיקוח של נושא משרה - עבירה לפי סעיפים 26(ב)(3), 28 ו- 29 לחוק חופשה שנתית (נטען ל 25 יחידות עבירה).

5. **אישום רביעי** - מסירת תלושי שכר שלא נכללו בהם פרטי השכר, כולם או כולם, לתשעה מעובדי הנאשמת, וזאת בחודשים דצמבר 2018 עד אפריל 2019 ובניגוד להוראות חוק הגנת השכר, התשי"ח 1958 (להלן - **חוק הגנת השכר**):

א. על כן הואשמה הנאשמת במסירת תלושי שכר שלא נכללו בהם פרטי השכר ששולם לעובד, כולם או חלקם - עבירה לפי סעיפים 24(ב) ו- 25ב(א)(2) לחוק הגנת השכר (נטען ל 39 יחידות עבירה).

ב. הנאשם הואשם בהפרת חובת פיקוח של נושא משרה - עבירה לפי סעיפים 24(ב) ו- 25ב(א)(2) לחוק הגנת השכר (נטען ל 39 יחידות עבירה).

6. הצדדים הגיעו להסדר דיוני ועל פיו במהלך הדיון ביום 2.11.21 הודו הנאשמים באישומים אשר יוחסו להם בכתב האישום ובהתאם הורשעו בביצוע כל העבירות המפורטות לעיל.

7. הצדדים העלו טיעוניהם לעניין העונש הן בעל פה במהלך הדיון והן בכתב.

טיעוני הצדדים

טיעוני המאשימה בתמצית

8. המאשימה סבורה כי יש לראות בכל אחד מהאישומים המפורטים בכתב האישום כאירוע נפרד, בגינו יש לקבוע מתחם ענישה נפרד, המתחשב במספר המעשים הכלולים באותו האירוע, מספר העובדים ומספר החודשים בהם נעברו עבירות.

9. לטענת המאשימה העבירות בהן הורשעו הנאשמים הן עבירות חמורות והפגיעה בערך המוגן עולה בנסיבות הענין ביתר שאת נוכח כמות האישומים והעבירות.

10. המאשימה מדגישה את חשיבות הטלת עונשים נפרדים לכל אחד מהנאשמים, בין היתר, בשל היות הנאשמת אישיות משפטית נפרדת.



11. המאשימה מציינת כי בטיעוניה לעונש היא שקלה שיקולים לקולא בעניינו של הנאשם, בין השאר בשל מצבו הכלכלי והבריאותי ובהתייחס לבת זוגו ביחס אליה המציא למאשימה ראיות ונתונים.
12. המאשימה עותרת להטלת קנסות בסך של 294,060 ₪ על הנאשמת ובסך 396,330 ₪ על הנאשם (כמפורט להלן ביחס לכל אישום בנפרד).
13. עוד מבוקש לחייב את הנאשמים לחתום על כתב התחייבות להימנע מביצוע עבירות בהן הורשעו למשך 3 שנים מיום מתן גזר הדין, בגובה הקנס המירבי הקבוע בחוק ולקבוע כי יוטלו על הנאשם עונש של ימי מאסר בגין אי תשלום הקנסות העונשים בהתאם לסעיף 71 לחוק העונשין וימי מאסר בגין אי חתימה על כתב התחייבות לפי סעיף 74 לחוק העונשין.

טיעוני הנאשמים

14. הנאשמים טוענים כי על אף שאין להקל ראש בעבירות בהן הודו, קיימות נסיבות מקלות ומהותיות שבעטיין מבוקש שלא להיעתר לבקשת המאשימה לגזירת עונשים, שהינם חמורים ונטולי פרופורציה.
15. לטענת הנאשמים יש לראות בכל האישומים אירוע אחד כולל שבגינו יש לקבוע מתחם ענישה אחד. עוד נטען כי אין להתחשב במספר העובדים בעת גזירת העונש. ממילא טוענים הנאשמים כי עובדי הנאשמת קיבלו את מלוא זכויותיהם הסוציאליות.
16. אשר לאישום הראשון - אין לראות בכל עובד שהועסק על ידי חברת פרפקטו כיחידת עבירה נפרדת, אלא שיש לבחון את הנסיבות של ההתקשרות הקצרה עם חברת פרפקטו כאירוע אחד, ללא קשר למספר העובדים שהועסקו. ראוי כי העונש שיוטל בגין אישום זה יהיה ברף הנמוך, בהתחשב בהעדר עבר פלילי של הנאשמים ובשים לב לכך שזכויות עובדי חברת פרפקטו לא נפגעו וכי הנאשמים הוטעו על ידי חברת פרפקטו וחדלו להתקשר עמה מיד כשנודע להם שאינה מחזיקה ברישיון כדין.
17. אשר לאישום השני - גם אישום זה יש לראות כאירוע אחד כולל ולא כמקרים בודדים המנותקים אלה מאלה. נטען כי שני עובדים מאלה המפורטים בסעיפים 11 ו-17 לכתב האישום כלל אינם עובדי הנאשמת ויש לגרוע אותם מכתב האישום [עמ' 4 ש' 11-13]. עוד נטען על ידי הנאשם שכלל לא ידע על החובה המוטלת עליו להחזיק ברישיונות כדין שכן לא סבר כי הנאשמת, חברה שביצעה אחזקת מבנים, היא מסוג החברות שנדרש עבורן היתר או רישיון על פי דין [עמ' 5 ש' 20-21, ש' 23-25].
18. אשר לאישום השלישי והרביעי - נטען כי הנאשמים ניהלו עבור העובדים פנקס חופשות דיגיטלי ותלושי השכר נערכו בידי רואה חשבון. בעולם הדיגיטלי אין צורך לנהל פנקסים ידניים נפרדים ודי בניהול מאגר נתונים ממוחשב אחד המתעד חופשות והיעדרויות נוספות כגון מחלה.
19. הנאשמים מציינים כי הם נעדרו הרשעות קודמות ומעולם לא הורשעו בעבירות על חוקי העבודה השונים.
20. הנאשם, יליד 1959, הינו מהנדס מכונות ובעל תואר שני אשר עלה לישראל בשנת 1998 עם משפחתו ובשל קשיי קליטה וקשיי שפה מחד גיסא והכרח לפרנס את משפחתו מאידך גיסא פתח חברת ניהול במסגרתה העניק שירותי אחזקה למבנים.



21. לנאשם נסיבות חיים קשות מאוד, אישיות, בריאותיות וכלכליות, המצדיקות התחשבות רבה.
22. כך הנאשם, שמצבו הכלכלי לא פשוט, הוא נטול רכוש משמעותי ואין בבעלותו דירת מגורים, חווה התקף לב חמור ביולי 2020 ובעטיו אף עבר שני צינטורים.
23. בנוסף, מצבה הרפואי של רעיית הנאשם הוא מורכב. הרעייה נכה כתוצאה מפגיעת רכב בתאונת דרכים ומקבלת קצבת זקנה דחוקה בלבד.
24. מנישואיו הראשונים לנאשם שני בנים - האחד אב לקטינים המצוי בהליך פשיטת רגל (הוגש מסמך תומך).
25. לרעיית הנאשם שני ילדים מנישואיה הראשונים. הנאשם מתייחס לשניים כילדיו שלו ונושא באופן בלעדי בפרנסתם מאחר ומצבם הכלכלי והרפואי קשה מאוד.
26. בנה של הרעייה, אשר לא עלה עימם לישראל, לקה במחלת הסרטן. לצורך מימון טיפוליו הרפואיים נאלץ הנאשם למכור את דירתו ואף ליטול הלוואות.
27. ביתה של הרעייה, אותה אימץ הנאשם כביתו, אמנם עלתה לישראל עם הנאשם ורעייתו אולם נאלצה לשוב לרוסיה, על מנת לטפל באחיה החולה ולסעוד אותו. בשל שובה לרוסיה איבדה הבת את אזרחותה הישראלית ובנוסף מצבה הרפואי הדרדר והפך גם הוא להיות קשה. הבת סובלת מתחלואים רבים שאינם מאפשרים לה לעבוד לפרנסתה או לשוב לישראל. הנאשם הוא המממן היחיד של הבת, שאינה נשואה ואין לה ילדים. לצורך מחייתה וסיוע בטיפולים רפואיים מעביר הנאשם לבת סכום חודשי בסך של 1,800 דולר ארה"ב [עמ' 6 ש' 2].
28. מבוקש להתחשב בנסיבות חיי הקשות של הנאשם ובעובדה שהטלת קנס כבד תגרום לא רק לקריסתו הכלכלית, אלא גם לקריסת כל מעגל הנתמכים בו.
29. הנאשמים ציינו בסיכומיהם כי הקנסות שביקשה המאשימה להשית עליהם הם גבוהים במיוחד ונטולי פרופורציה וטענו כי לסברתם יש מקום לחיובם, לכל היותר, בסכום כולל של 15,000 ₪.

דין והכרעה

מסגרת נורמטיבית

30. 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".
31. 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 להתחשב 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 כפי שיפורט להלן).

32. 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 המקסימאלית, 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."

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

34. 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)).

35. 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.



36. 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" מכתב את מספר מתחמי הענישה שיש לקבוע בתהליך גזירת הדין, כשלכל אירוע נדרשת קביעת מתחם ענישה נפרד." (ענין באר הנדסה אזרחית).

37. 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)).

38. 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

שלב ראשון - האם מדובר באירוע אחד או במספר אירועים

39. הנאשמים הורשעו במספר עבירות. המאשימה מבקשת לראות בכל אחד מארבעת האישומים אירוע נפרד, כך שייקבע מתחם ענישה נפרד ביחס לכל אירוע ואירוע ואילו הנאשמים מבקשים לראות בכל ארבעת האישומים כאירוע אחד מאוחד וכולל.

40. לאחר ששקלתי בכובד ראש את הטענות הגעתי לכלל מסקנה כי כל אחד מהאישומים מגלם אירוע נפרד. אנמק.

41. האישום הראשון נוגע להתקשרות הנאשמים עם חברת פרפקטו מבלי שהיה בידיה של חברה זו היתר כדין לעסוק כקבלן כוח אדם או קבלן שירותי ניקיון. האישום השני נוגע לעיסוקה של הנאשמת עצמה כקבלן בתחום הניקיון ללא רישיון כדין.

42. מדובר לטעמי בשני אירועים שונים ונפרדים. לא ניתן לקבוע כי התקשרות עם קבלן כוח אדם או קבלן שירותי ניקיון שאין בידיו רישיון כדין קשורה קשר הדוק וענייני לעיסוק עצמאי כקבלן ניקיון ללא היתר כדין. לא מדובר במסכת עבריינית אחת אלא בשתי התנהגויות שונות. ההתקשרות עם חברת פרפקטו נטולת הרישיון לא נועדה לאפשר את העיסוק העצמאי של הנאשמת כקבלן שירותי ניקיון ללא היתר. העבירות לא נובעות אחת מהשניה ולא נלוות אחת לשניה, העבירות לא בוצעו באופן חופף באותה נקודת זמן ואין קשורות אחת בטבורה של השניה.

43. מטעם זה סבורני כי יש לראות באישום הראשון כאירוע אחד ובאישום השני כאירוע נפרד. בגין כל אחד מאירועים אלה יש לקבוע מתחם ענישה נפרד.



44. אשר לעובדה שההתקשרות עם חברת פרפקטו בוצעה באמצעות 3 עובדים והעיסוק של הנאשמת כחברה למתן שירותי ניקיון ניתנו באמצעות 14 עובדים שונים - אין באלה כדי ללמד על כך שהעסקת כל עובד (בין באופן ישיר ובין באמצעות חברת פרפקטו) מבטאת אירוע נפרד. לא מדובר לטעמי באירועים נפרדים, אלא באירוע כולל אחד דהיינו, אירוע של התקשרות עם חברת פרפקטו, מבלי שיש לה היתר כדן ואירוע נוסף ונפרד של עיסוק הנאשמת כחברה למתן שירותי ניקיון מבלי שאחזה ברישיון כדן.

45. בחינת יסודות העבירות שיוחסו לנאשמת בהקשר זה מלמדת על כך שהעבירות אינן מתייחסות להעסקת עובדים, אלא לעיסוק כקבלן כוח אדם או קבלן שירותי ניקיון ללא היתר ולעצם ההתקשרות עם קבלן כוח אדם שאינו אוזר ברישיון כדן. הדגש בהקשר זה הוא על עצם ההתקשרות עם חברת כוח האדם או ההעסקה הישירה ללא היתר, על החובות הכרוכות בקבלת ההיתר והערכים המוגנים שהיתר נועד לקדם ולהבטיח. לא ניתן לראות בהעסקת כל עובד כאירוע נפרד, שכן קיים קשר הדוק בין העסקה באותם פרקי זמן של כל העובדים שנזכרו בכתב האישום (ר' בענין זה ת"פ (ב"ש) 32556-07-14 **מדינת ישראל נגד פויינט א.ג. אבטחה בע"מ** (29.12.15) להלן - **ענין פויינט אבטחה**. למסקנות דומות ר' ת"פ (ת"א) 17919-08-18 **מדינת ישראל נגד ניקיון אחד מעל כולם בע"מ** (1.11.21), להלן - **ענין ניקיון 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**).

46. אשר לאישומים השלישי והרביעי - סבורני כי גם באלה אין לראות אירוע אחד כולל. אנמק.

47. האישום השלישי עניינו אי ניהול פנקס חופשה ל 5 עובדים במשך 5 חודשים. האישום הרביעי נוגע לאי מסירת תלושי שכר שלא נכללו בהם פרטי השכר, כולם או חלקם, ל 9 עובדים במשך 5 חודשים.

48. ניהול פנקס חופשה מטרתו לאפשר מעקב מיטבי הן מצד המעסיק והן מצד העובד על מכסות החופשה הצבורות, בין השאר, על מנת לאפשר לעובד לממש את זכותו הקוגנטית לצאת לחופשה ולאפשר לו לכלכל צעדיו בתבונה, תוך מיצוי זכויותיו.

49. עריכת תלושי שכר תקינים הכוללים את מלוא הפרטים הנדרשים מטרתם לאפשר לעובד לבחון את הזכויות שמשולמות לו, לרבות אופן חישובן, צבירתן ומימושן, על מנת לוודא קבלת כל זכויותיו כדן, תוך אפשרות לפנות לתיקון ליקויים ככל שקיימים. מטרת החובות הרישומיות היא יידוע ומתן אפשרות לבחון את זכויות המגן שניתנות לעובד, לצורך ניצולן המיטבי בפועל ובקרה על קבלתן כדן.

50. החובה הרישומית העומדת ביסוד ניהול פנקס חופשה אינה זהה ואינה חופפת בהכרח לחובה הנוגעת לעריכת תלושי שכר תקינים. אכן עשוי להיות קשר בין אי ניהול פנקס חופשה לבין תלושי שכר שאינם כוללים פרטים מלאים, אולם לא מדובר בהכרח בקשר הדוק, מאחר ולא הובהר אילו פרטים חסרים בתלושי השכר הרלבנטיים. ככל שמדובר בדיווח על שעות עבודה וימי עבודה בפועל, הרי שאין זהות בין העבירות.

51. לא נעלמה מעיני טענת הנאשמים בנוגע לכך שבעידן הדיגיטלי ניהול הנוכחות והיעדרות של עובדים מתבצע פעמים רבות באופן ממוחשב, כך שכשל בניהול היעדרות, דוגמת אי ניהול פנקס חופשה כדבעי, משליך בהכרח על היות תלושי השכר בלתי תקין. על אף שיש טעם בטענה האמורה, הרי שבבסיבות הענין הדברים לא הוכחו. הנאשמים לא הגישו מסמכים המלמד על ניהול מעקב דיגיטלי אחר נוכחות והיעדרות העובדים ואף תלושי השכר לא הוגשו, כך שלא ניתן היה לבחון האם הכשל שנפל בעריכתם נוגע למעקב אחר חופשה או שמא נפלו בהם פגמים רישומיים



אחרים.

52. מהטעמים האמורים מצאתי לקבוע כי האישום השלישי והרביעי מבטאים אירועים נפרדים.

53. אשר לעובדה שהאישום השלישי (אי ניהול פנקס חופשה) מתייחס לחמישה עובדים במשך חמישה חודשים והאישום הרביעי (מסירת תלושי שכר לא מלאים) מתייחס ל-9 עובדים במשך 5 חודשים - אין באלה כדי להפוך את כל אחת מיחידות העבירה הנטענות (דהיינו כל חודש בגינו לא נוהל פנקס חופשה עבור כל עובד או כל חודש בגינו נמסר תלוש שכר בלתי תקין עבור כל עובד) לאירוע נפרד. מדובר לכל היותר בעבירות נמשכות. קיים קשר הדוק בין אי ניהול פנקס חופשה למספר עובדים וכן קיים קשר הדוק בין מסירת תלושים שאינם מלאים ותקינים. ראוי להשקיף על כל אחת מההתנהגויות האמורות (בנפרד) כמסכת עבריינית אחת.

54. התייחסות לכל עובד שלו נמסר תלוש שכר בלתי תקין כאירוע נפרד כמו גם התייחסות לכל עובד בגינו לא נוהל פנקס חופשה כאירוע נפרד היא מלאכותית לטעמי. סבורני שקביעת מתחמי ענישה נפרדים ביחס לכל עובד ועובד תגרום להעלאת רף הענישה באופן שאינו ראוי ובדרך שתעצים את חומרת העבירות מעבר למתחייב, ללא הצדקה נורמטיבית משמעותית. הגעתי לכלל מסקנה כי מדובר במכלול שיש לראותו כאירוע אחד, כך שהאישום בגין אי ניהול פנקס חופשה הינו אירוע אחד והאישום בגין מסירת תלושי שכר שאינם מלאים הינו אירוע נוסף.

קביעת מתחם הענישה ההולם וגזירת העונש

55. אפנה לבחון את מתחם הענישה הראוי ביחס לכל אירוע ולאחר מכן לגזור את עונשם של הנאשמים ביחס לכל אירוע בנפרד.

56. 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); **ענין באר הנדסה אזרחית**, סעיפים 20-21 לפסק הדין).

57. 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.

האירוע הראשון - התקשרות עם חברת פרפקטו מבלי שהיה בידה היתר כדין

58. הקנס הקבוע בדין לעבירה של התקשרות עם קבלן כוח אדם שאינו בעל רישיון הוא 14,400 ₪ ואם קיבל הנאשם שירות מקבלן שאין לו היתר כדין דינו קנס בסך 14,400 ₪ "עבור כל עובד שהועסק אצלו במסגרת שירות כוח האדם או השירות כאמור" (סעיף 10ב(א) וסעיף 20(ד) לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, סעיף 61(א)(1) לחוק העונשין, תשל"ז 1977, להלן - **חוק העונשין**). 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).

עמוד 8



59. לטענת המאשימה מתחם הענישה ההולם צריך להיגזר מגובה הקנס במכפלת מספר העובדים שהועסקו על ידי הקבלן (3 עובדים). המאשימה עותרת לכך שיוטל על הנאשמת קנס בגובה 45% מהקנס העונשי המקסימלי הקבוע בסעיף 61(א)(1) לחוק העונשין (14,400 ₪) דהיינו 6,480 ₪ * 3 עבירות = 19,440 ₪, וכי על הנאשם יוטל קנס כספי בשיעור של 45% מגובה הקנס העונשי הקבוע בסעיף 61(א)(2) (29,200 ₪), דהיינו 13,140 ₪ * 3 עבירות = 39,420 ₪.
60. תכלית החובה הקבועה בדין להתקשרות עם קבלן כוח אדם שאוחז ברישיון כנדרש היא להגן על זכויות עובדי הקבלן, אשר מטבע עיסוקם נמנים על קבוצת עובדים מוחלשת. ההיתר מביטיח לאותם עובדים את קבלת הזכויות הבסיסיות מכוח משפט העבודה המגן, בין השאר, באמצעות הערבויות המופקדות כתנאי לקבלת אותם היתרים, אשר ייעודן יצירת רשת בטחון כלכלית בסיסית להבטחת זכויות המגן הקוגנטיות של אותם עובדים (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)).
61. פעמים רבות מדובר בעבירה שהמניע לביצועה הוא הפקת תועלת כלכלית, באופן המצדיק עונש כלכלי אפקטיבי.
62. טרם גידור מתחם הענישה ההולם יש לבחון את גובה הקנס המקסימלי לעבירה.
63. כאמור, מצאתי לקבוע כי התקשרות עם חברת פרפקטו נטולת הרישיון מהווה אירוע אחד, מאחר והדגש שעולה מהוראות החוק הוא עצם ההתקשרות עם קבלן כוח אדם או קבלן שירותי ניקיון ללא היתר ומבלי שהעבירה גופה מתייחסת למספר העובדים שמועסקים על ידי אותו קבלן.
64. על אף שמדובר באירוע אחד יש ליתן את הדעת בעת קביעת מתחם הענישה ההולם לכך שההתקשרות בוצעה באמצעות שלושה עובדים. זאת, בין השאר, גם בהתחשב בסעיף 20(ד) לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, המציין את מספר העובדים כפרמטר לקביעת הקנס.
65. אשר למדיניות הענישה הנהוגה ביחס לעבירה של התקשרות עם קבלן שאינו אוחז בהיתר כדין נראה כי זו מעלה מתחם ענישה הולם הנע בין 20%-60% לקנס המקסימלי (ת"פ (ת"א) 41588-01-17 **מדינת ישראל נ' א.ס.י.אל נצר סירני בע"מ** (21.11.21) שם נקבע כי המתחם עומד על 20%-50%; ת"פ (חי') 33572-03-20 **מדינת ישראל נ' מילי - חדרה (91) בע"מ** (29.6.21) ות"פ (חי') 50809-03-18 **מדינת ישראל נ' מ.ס. מגדלי יוניטד בע"מ** (4.11.19) בהם נקבע כי המתחם עומד על 25%-50%; ת"פ (חי') 24914-11-19 **מדינת ישראל נ' א.מ. פפושדו בע"מ** (20.7.20) שם נקבע כי המתחם הוא בין 30% - 60%). ואולם קיימים מקרים בהם נקבע בפסיקת בתי הדין כי רף ענישה של 30%-60% אינו מתייחס לגובה הקנס המקסימלי (קרי מכפלה אריתמטית של הקנס במספר יחידות העבירה), אלא מתייחס לגבול עליון, הנמוך מהרף המקסימלי האמור (ר' למשל ת"פ (ת"א) 11901-04-15 **מדינת ישראל נגד אירועים בטריוה בע"מ** (27.5.17) בו נפסק כי מתחם הענישה הראוי עומד על 30%-60% ממחצית הקנס המירבי (הקנס במכפלת מספר העובדים) ות"פ (נצ') 20234-03-21 **מדינת ישראל נ' אחמד ח'יר** (29.10.21) בו נפסק כי מתחם הענישה עומד על 30%-60% מגובה הקנס העולה מ 4 יחידות עבירה (על אף שנאשמים הואשמו בהעסקת 39 עובדים)).
66. אשר לנסיבות ביצוע העבירה סבורני כי אלה נזקפות בחלקן לזכות הנאשמים. כך למשל משך ביצוע העבירה קצר



(המאשימה העלתה טענה ביחס לחודש אחד בלבד אוקטובר 2018 ואילו הנאשמים ציינו בסיכומים כי מדובר בחמישה חודשים), כמות העובדים שהועסקו במהלך התקופה הקצרה לא היתה גדולה (3 עובדים). לא נטען וממילא לא הוכח כי קופחו זכויות אותם עובדים מושא ההתקשרות. עוד לא נטען כי נגרם לאלה נזק כלשהו בגין אותה עבירה (אם כי תכלית האישום למנוע את ההתקשרות עצמה עם הקבלן שאינו אווז ברישיון כדן).

67. בנסיבות אלה מצאתי לקבוע כי הרף המקסימלי אותו יש להביא בחשבון בעת קביעת מתחם הענישה הראוי הוא 50% מגובה הקנס המקסימלי [שעומד על 43,200 ₪ = מכפלת הקנס בסך 14,400 ₪ ב 3 יחידות עבירה נטענות] ובסה"כ קנס מקסימלי בסך 21,600 ₪.

68. לאור מדיניות הענישה הנהוגה וכלל נסיבות הענין סבורני שיש מקום להעמיד את מתחם הענישה הראוי על שיעור של 20%-50% מגובה קנס זה, דהיינו מתחם ענישה שבין 4,320 ₪ לבין 10,800 ₪ בגין ביצוע העבירה על ידי הנאשמת.

69. אשר לקנס שיש להשית על הנאשם, הרי שזה מוטל מכוח סעיף 21 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם. סעיף זה אינו מביא בחשבון את מספר העובדים שהועסקו על ידי הקבלן כאמת מידה לגובה הקנס. האחריות המוטלת על הנאשם, אשר לקה בפיקוחו על התנהלות הנאשמת, אינו זהה לאחריות המוטלת על הנאשמת אשר ביצעה את העבירה העיקרית. הקנס המוטל מכוח הסעיף האמור עומד על סכום מירבי של 29,200 ₪ (סעיף 61(א)(2) לחוק העונשין).

70. גם בעניינו של הנאשם סבורני כי כלל נסיבות הענין מצדיקות לקבוע כי מתחם הענישה הראוי הוא בין 20%-50% מגובה הקנס, קרי בין 5,840 ₪ לבין 14,600 ₪.

71. משקבעתי מתחם הולם לעונשים שיש לגזור בשל האירוע שעניינו התקשרות עם חברת פרפקטו מבלי שהיה בידיה רישיון כדן אפנה לגזור את עונשם של הנאשמים בשל אירוע זה.

72. בהתאם לקבוע בסעיף 40(ג) (ב) לחוק העונשין יש לגזור את העונש בהתחשב בנסיבות שאינן קשורות לביצוע העבירה וניתן לחרוג ממתחם העונש ההולם בשל שיקולי שיקום או הגנה על שלום הציבור, לפי הוראות סעיפים 40 ד ו 40 ה לחוק.

73. הנסיבות שאינן קשורות לביצוע העבירה מנויות בסעיף 40א לחוק העונשין וכוללות, בין היתר, את הפגיעה של העונש בנאשם, לרבות בשל גילו, את הפגיעה של העונש במשפחתו של הנאשם, את נטילת האחריות של הנאשם על מעשיו, שיתוף הפעולה של הנאשם עם רשויות אכיפת החוק, נסיבות חיים קשות של הנאשם שהיתה להן השפעה על ביצוע מעשה העבירה, חלוף הזמן ממועד ביצוע העבירה, עברו הפלילי של הנאשם או העדרו. חריגה לקולא ממתחם הענישה עשויה להתקיים אם נמצא כי "הנאשם השתקם או כי יש סיכוי של ממש שישתקם" (סעיף 40ד(א) לחוק העונשין) חריגה לחומרה יכולה להתבצע אם נמצא כי "יש חשש ממשי שהנאשם יחזור ויבצע עבירות וכי החמרה בעונשו והרחקתו מן הציבור נדרשות כדי להגן על שלום הציבור" (סעיף 40ה לחוק העונשין).

74. יש לזקוף לזכות הנאשמים את ההודאה בעבירות, תוך לקיחת אחריות על מעשיהם, באופן שהביא גם לחסכון בזמן שיפוטי. מבלי לגרוע מחומרת העבירות לא נעלמה מעיני טענת הנאשם לפיה ביצע את העבירות בחוסר מודעות ובהעדר כל ידע ביחס לכך, במסגרת ניסיונותיו לפרנס את עצמו ואת בני משפחתו התלויים בו, במציאות כלכלית



קשה, תוך מגבלות שפה, קשיי קליטה בארץ ואתגרים לא פשוטים שהוצבו בפניו הן במישור הבריאותי (שלו ושל בני משפחתו) והן במישור הכלכלי (בענין זה יצוין כי המצב הנפשי הנדרש הוא "מודעות" לביצוע העבירה המתבטאת גם ב"עצימת עיניים" ודי בקיומן של "נורות אזהרה" אובייקטיביות לקיום העבירה הנובעות מהצורך לברר את הדרישות ביחס לנחיצות הרישיון, ר' ענין ספירשטיין)).

75. יש לזקוף לזכות הנאשמים את נסיבות חייו הקשות של הנאשם, אדם שאינו צעיר (יליד 1959), ובכלל זה העובדה שהנאשם אינו בקו הבריאות ובני משפחתו הקרובה חולים אף הם.

76. עוד יש להביא בחשבון את העובדה שהנאשם, שאינו מצוי במצב כלכלי משופר (כעולה מריכוזי חשבונות עו"ש שהוגשו על ידו) ואינו בעל רכוש משמעותי או דירה, משמש משענת כלכלית למעגל רחב של בני משפחתו ובהם, רעייתו הנכה שאינה משתכרת למחייתה, בתו החולה אשר מתגוררת בחו"ל ואינה יכולה להתפרנס בשל מצבה הרפואי, כך שהיא נתמכת על ידי הנאשם (כעולה ממסמכים שהוגשו על ידי הנאשם), בנו אשר החלים ממחלת הסרטן - מחלה שלצורך טיפול בה מכר הנאשם את ביתו ובן נוסף אשר מפרנס ילדים קטינים ונמצא בהליך של פשיטת רגל (הוגשו מסמכים תומכים).

77. התרשמתי כי השתת קנסות גבוהים על הנאשם עשויה לפגוע פגיעה של ממש במשפחתו אשר נתמכת בו כלכלית ולהביא לקריסה כלכלית של מעגל אנשים נוסף זולת הנאשם עצמו.

78. עוד יש לזקוף לזכות הנאשם את היותו אדם נורמטיבי נטול עבר פלילי. כך גם יש להביא בחשבון את העובדה שממועד ביצוע העבירה (אוקטובר 2018) חלפו למעלה משלוש שנים.

79. בנוסף, נטען על ידי הנאשם כי אין בכוונתו להמשיך וליתן שירותים באמצעות החברה הנאשמת (עמ' 6 ש' 11-12). טענה זו חוזקה על ידי מכתבים שהוצגו המלמדים על כך שגופים שונים הודיעו לנאשמים על הפסקת התקשרות עם הנאשמת.

80. נסיבות הענין מצדיקות לטעמי לגזור את דינם של הנאשמים על הרף הנמוך של מתחם הענישה ואף לחרוג ממנו בשל שיקולים לקולא.

81. בשל הפרת הוראות סעיפים 10ב ו 20(ד) לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם מוטל על הנאשמת קנס בסך של 4,320 ₪ (20% מגובה קנס שסכומו מחצית מהקנס המקסימלי הקבוע לצד העבירה במכפלת 3 יחידות עבירה).

82. בעניינו של הנאשם מצאתי מקום לחרוג לקולא ממתחם הענישה, בין השאר, מאחר והתרשמתי שהנאשם הפנים את חומרת העבירות ויש סיכוי ממשי שלא יפעל באופן דומה בעתיד בעוד שהטלת קנס כבד עלולה לגרום לתוצאות קשות ביותר ולקריסה כלכלית של הנאשם ומעגל בני המשפחה הנתמכים בו.

83. בשולי ענין זה אציין כי הפרת חובת הפיקוח על ידי הנאשם, הגם שאין להקל בה ראש, חמורה פחות מהפרת חובת הנאשמת כמבצעת העבירה וסבורני שראוי כי הנאשם יישא בקנס מופחת מזה המוטל על הנאשמת. עוד אציין למען לא תצא פסיקתי חסרה כי אחריות בגין קבלת שירות מקבלן שירות ללא רישיון כדין חומרתה פחותה מעצם העיסוק כקבלן שירות ללא רישיון (ר' סעיף 6 לפסק הדין בענין ספירשטיין). גם שיקול זה הובא על ידי בחשבון בעת גזירת עונשו של הנאשם בעבירה זו שעניינה התקשרות עם חברת פרפקטו (ותוך יישוב גובה הקנס שנפסק בגין עבירה זו



עם גובה הקנסות בגין העבירות הנוספות, והכל תוך הלימה המתחשבת בטיב האירועים השונים וחומרתם היחסית).

84. משכך בשל הפרת הוראות סעיפים 10ב(א), 20(ד) ו 21 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם מוטל על הנאשם קנס בסך של 2,920 ₪ (10% מגובה הקנס המירבי).

האירוע השני - עיסוקה של הנאשמת כקבלן בתחום הניקיון, תוך העסקת 14 עובדים, ובהעדר רישיון כדין

85. הקנס הקבוע בדיון לעבירה של עיסוק כקבלן שירות בתחום הניקיון 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).

86. לטענת המאשימה מתחום הענישה נגזר ממכפלת הקנס במספר העובדים שהועסקו, קרי 14. המאשימה עתרה לכך שיוטל על הנאשמת קנס בגובה 45% מהקנס העונשי המקסימאלי הקבוע בסעיף 61(א)(1) לחוק העונשין (14,400 ₪), דהיינו 6,480 ₪ * 14 עבירות = 90,720 ₪, וכי על הנאשם 2 יוטל קנס כספי בשיעור של 45% מגובה הקנס העונשי הקבוע בסעיף 61(א)(2), דהיינו 13,140 ₪ * 14 עבירות = 183,960 ₪.

87. כפי שפורט לעיל, הערך החברתי שנפגע מביצוע עבירה של העסקה כקבלן שירותי ניקיון ללא היתר הוא ערך של שמירת זכויות עובדים הנמנים 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 הבטוחות הערבויות המופקדות לצורך קבלת הרישיון. כך גם מעיד הרישיון על איתנות כלכלית מסוימת שעשויה להבטיח תשלום זכויות מגן בסיסיות. קיימת חשיבות עליונה לאלה בעת העסקת עובדי ניקיון, אשר בשל טיב עיסוקם חשופים 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 אלה (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'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)).

88. יש להניח כי עובדת היותה של הנאשמת נטולת רישיון כדין נבע ממניע כלכלי, שכן השגת הרישיון כרוכה בהשקעה כלכלית. זאת על אף שלא נעלם מעיני טיעונו של הנאשם לפיו כלל לא ידע אודות התנאים הנדרשים בהקשר זה (עמ' 5 ש' 25-21) (על טענה בדבר טעות משפטית, להבדיל מטענה לטעות במצב העובדתי וביחס למצב הנפשי הנדרש ר' **ענין ספירשטיין**). בנסיבות אלה של עבירה שהמניע העומד ביסודה הוא מניע כלכלי יש הצדקה לעונש כלכלי אפקטיבי.

89. 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 המאשימה. כאמור, לב העבירה נעוץ בעצם ההעסקה ללא רישיון ומבלי שהתמלאו תנאים פרוצדוראליים הקבועים בדיון לקבלתו. גם אם היו מועסקים על ידי הנאשמת מספר עובדים שונה מהנטען לא היה בכך כדי לשנות מהעבירה.



90. מדיניות הענישה הנהוגה בעבירות לפי סעיף 2(א) ו 10(א) לחוק העסקת עובדים באמצעות קבלני כוח אדם נעה בין 20% ל 60% מהקנס המירבי (ר' לדוגמא ת"פ (נצ') 31589-11-18 **מדינת ישראל נגד חילי ג'ריס** (2.12.21) והפסיקה הנזכרת בו; ת"פ (ב"ש) 6730-09-15 **מדינת ישראל נגד לטלי 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 ניקיון 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 פרויקטים 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 דננברג** (22.10.20) שם נקבע מתחם ענישה של 30%-60% מהקנס המקסימלי לעבירה אחת (בנסיבות של העסקת 3 עובדים)).

91. בעניינו העבירה בוצעה במשך זמן לא ארוך (5 חודשים). לא נטען וממילא לא הוכח כי קופחו זכויות עובדי המאשימה באופן כלשהו (אם כי מובהר שהעבירה נוגעת לעצם ההעסקה ללא רישיון כדן) ואף לא הוצגו נסיבות העסקתם של עובדי המאשימה ואופן העסקתם. כמות העובדים אמנם אינה מעטה (14 עובדים נטענים), אולם לטענת הנאשמים שניים מהעובדים הנטענים כלל אינם עובדי המאשימה אלא עובדי חברת פרפקטו. טענה זו עולה בקנה אחד עם הפירוט בכתב האישום ביחס לעובדי חברת פרפקטו.

92. בהתחשב בכלל נסיבות הענין סבורני שאין מקום לקבוע כי הקנס המירבי בגין האירוע הוא כפל הקנס הקבוע בדין במכפלת מספר העובדים הנטענים. יצוין כי בניגוד לקבוע בסעיף 20(ד) לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם הקנס הקבוע בגין הפרת הוראות סעיף 2(א) ו 10(א) לחוק זה אינו מתייחס למספר העובדים. בשים לב לכלל הנסיבות ובהתחשב, בין השאר, בטיב העבירה ובעובדה שמדובר בהעסקה של מספר לא מבוטל של עובדים מצאתי מקום לקבוע כי גובה הקנס המירבי יעמוד על 43,200 ₪ (מכפלה של 3 יחידות עבירה בקנס בסך 14,400 ₪).

93. מקובל עלי כי מתחם הענישה הראוי לעבירה עומד על 20%-60% מגובה הקנס המירבי, קרי 8,640 ₪ - 25,920 ₪.

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

95. כפי שפורט לעיל, יש לזקוף לזכות הנאשמים את ההודאה בעבירות, תוך נטילת אחריות על המעשים, על הזמן השיפוטי הכרוך בכך. כך גם יש להתחשב בנסיבות חייו המורכבות של הנאשם ובמציאות הקשה עימה התמודד בעת ביצוע העבירות.



96. יש מקום להתחשב במצבו הרפואי של הנאשם, אשר עבר בשנים האחרונות אירועי לב וצינטורים. עוד יש להביא בחשבון את העובדה שבני משפחתו הקרובים אינם בקו הבריאות. בנוסף, מצאתי להתחשב במצבו הכלכלי הלא מיטבי של הנאשם ובעובדה שהוא תומך כלכלי יחיד בכל בני משפחתו. הנאשמים נטולי עבר פלילי וממועד ביצוע העבירה חלפו כבר למעלה משנתיים וחצי. התרשמתי מכנות הצהרתו של הנאשם בדבר הפנמתו את חומרת מעשיו והצהרתו שלא ישוב לנהוג באופן זה.

97. כלל הנסיבות מצדיקות לטעמי לגזור את דינם של הנאשמים ברף הנמוך של הענישה ביחס לנאשמת ותוך חריגה לקולא ממתחם הענישה ביחס לנאשם.

98. בשל הפרת הוראת סעיפים 2(א), 10א ו- 20 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם מוטל על הנאשמת קנס בסך ₪ 8,640 (20% מגובה הקנס הקבוע לצד העבירה במכפלת 3 יחידות עבירה).

99. בעניינו של הנאשם, נוכח נסיבותיו הקשות, מצבו הכלכלי הדחוק ומצבו הבריאותי הלא פשוט, ובשים לב לכך שקריסתו הכלכלית תגרום לקריסת כלכלית של מעגל אנשים נוסף וכן בהתחשב בכך שגובה הקנס המירבי הביא בחשבון מלכתחילה 3 יחידות עבירה (ולא את הקנס הקבוע לצד עבירה בודדת), מצאתי לחרוג ממתחם הענישה, כך שבשל הפרת הוראות סעיפים 21(ב), 10א ו- 2(א) לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם מוטל על הנאשם קנס בסך של ₪ 4,320 (10% מגובה הקנס המירבי במכפלת 3 יחידות עבירה).

האירוע השלישי - אי ניהול פנקס חופשה

100. עניינו של האירוע נוגע לאי ניהול פנקס חופשה כדין עבור חמישה עובדים במשך חמישה חודשים.

101. לטענת המאשימה את מתחם הענישה בגין האישום השלישי יש לקבוע כמכפלה של 25 יחידות עבירה (חמישה חודשים X חמישה עובדים) בקנס הקבוע. המאשימה עותרת כי יוטל על כל אחד מהנאשמים קנס בשיעור של 45% מהקנס העונשי המקסימאלי הקבוע בסעיף 61(א)(1) לחוק העונשין (₪ 14,400) דהיינו ₪ 6,480 * 25 עבירות = ₪ 162,000.

102. הקנס המירבי הקבוע בגין עבירה של אי ניהול פנקס חופשה עומד על סך של ₪ 14,400 (סעיפים 26 ו- 28(ב)(3) לחוק חופשה שנתית).

103. ביסוד החובה לנהל פנקס חופשה עומדת זכותו של העובד לקבל באופן שקוף, ברור וגלוי את המידע אודות מכסת ימי החופשה העומדים לזכותו, על מנת שיוכל לתכנן כדבעי את חופשותיו. ניהול פנקס חופשה כדין מאפשר גם למעסיק לעקוב אחר ניצול ימי החופשה באופן שיבטיח שמירה על זכויותיו הקוגנטיות של העובד בהקשר זה.

104. על אף שמדובר באירוע החובק את עניינם של חמישה עובדים שונים במשך חמישה חודשים סבורני כי מדובר בעבירה אחת הכוללת מעשה אחד. מבלי לגרוע מחשיבותה של החובה לנהל פנקס חופשה, אשר ממנה נובעת גם האפשרות לוודא מיצוי מהותי של זכויות קוגנטיות, הרי שעניינו מדובר על הפרה של החובה הרישומית גרידא. לא נטען כי למי מעובדי המאשימה נגרם נזק כלשהי מאי ניהול פנקס החופשה או כי קופחו זכויותיו בהקשר זה. לטעמי לא ניתן לגזור גזירה שווה בין הפרת חובה רישומית של אי ניהול פנקס חופשה (גם אם בנוגע למספר עובדים ולאורך מספר חודשים) לבין אי תשלום זכות על פי דין למספר עובדים במשך מספר חודשים (כגון אי תשלום דמי חופשה). אין הנדון דומה לראייה, שכן החומרה הטמונה בהפרת החובה הרישומית פחותה מהחומרה שבאה לידי ביטוי באי



תשלום זכויות. סבורני כי בנסיבות הענין ראוי לראות באירוע שעניינו אי ניהול פנקס חופשה כדין כמעשה אחד.

105. בנסיבות עניינו ראוי לטעמי לקבוע כי הקנס המקסימלי בגין העבירה האמורה יעמוד על סך של 14,400 ₪, מבלי להכפילו, כטענת המאשימה, במספר העובדים ובמספר החודשים (למסקנה דומה ר' ע"פ (ארצי) 35705-09-19 גיא ספירשטיין נ' מדינת ישראל (13.12.20)).

106. אשר למתחם הענישה המקובל בגין עבירה מסוג זה נראה שזה עומד על 20%-50% מגובה הקנס המקסימלי (ר' ענין ספירשטיין, בו אושרה קביעת בית הדין האיזורי בנוגע למתחם ענישה הולם העומד על 20%-50% מגובה הקנס המירבי; ת"פ (תא') 1140-10 מדינת ישראל נגד יקר הנדסה בע"מ (21.3.16) בו נסקרה פסיקת בתי הדין האיזוריים ממנה עולה כי מתחם הענישה ההולם עומד על 20%-50% מגובה הקנס המקסימלי בגין עבירות מכוח חוק חופשה שנתית; בת"פ (י-ם) 16121-07-11 מדינת ישראל נגד י. בעיר אחזקות (1995) בע"מ (14.7.16) (להלן - ענין י. בעיר אחזקות) בו נפסק כי נפסק כי מתחם הענישה הראוי ביחס לאי ניהול פנקס חופשה (בהתחשב בכך שהעבירה בוצעה ביחס למספר עובדים) הוא 20%-40% משיעור הקנס המקסימלי).

107. בהתחשב בכלל נסיבות הענין, לרבות הודאתו של הנאשם בעבירות מבלי להערים קשיים על ניהול ההליך, תוך לקיחת אחריות על מעשיו והפנמת חומרתם, בשים לב למצבו הכלכלי, מצבו הבריאותי והעובדה שהוא התומך הכלכלי היחיד של בני משפחתו, מצאתי הצדקה להשית על הנאשמים קנס ברף הנמוך של המנעד.

108. על כן בשל העבירה שעניינה אי ניהול פנקס חופשה תישא הנאשמת בקנס בסך 2,880 ₪ (20% מגובה הקנס המקסימלי) והנאשם יישא אף הוא בקנס בסך 2,880 ₪ בגין הפרת חובות הפיקוח שלו.

האירוע הרביעי - מסירת תלושי שכר שאינם כוללים פרטים מלאים, כולם או חלקם

109. האישום מתייחס ל 9 עובדים במשך חמישה חודשים.

110. המאשימה עותרת לכך שיוטל על הנאשמת קנס בסך של 21,900 ₪, ועל הנאשם קנס בסך של 10,950 ₪.

111. הקנס הקבוע לצד העבירה של מסירת תלושי שכר שלא נכללים בו פרטי השכר, כולם או חלקם, עומד על 14,600 ₪ בהתייחס לנאשמת (סעיפים 24(ב) ו 25(א)(2) לחוק הגנת השכר, סעיף 61(א)(2) לחוק העונשין) ומחצית מכך לנאשם, קרי סך של 7,300 ₪ (לפי סעיף 26(ב) לחוק הגנת השכר).

112. ביסוד החובה למסור תלושי שכר הכוללים פרטים מלאים עומדת זכותו של העובד להכרת זכויותיו, למימושן ולאפשרות מעקב אחר ניצולם, בין השאר, לצורך עמידה על טעות ככל שקיימת (ר' מסקנה דומה בת"פ (ב"ש) 52454-10-14 מדינת ישראל נגד מרים ממן (11.9.16) גזר דינו של כבוד השופט אילן סופר, סגן הנשיאה (כתוארו אז)).

113. מדובר בהפרת חובה רישומית גרידא, שכן לא נטען כי זכויות העובדים קופחו בשל קבלת תלושי שכר בלתי מלאים. חרף החשיבות שיש לייחס לחובה הרישומית האמורה, אשר נועדה, בין היתר, להבטיח קבלת תשלום עבור זכויות מהותיות, סבורני כי בנסיבות הענין אין מקום לקבוע את הקנס המקסימלי שממנו ייגזר מתחם הענישה ההולם כמכפלה של מספר העובדים ומספר החודשים בגובה הקנס הקבוע לצד העבירה.



114. מדובר בתקופה לא ארוכה (חמישה חודשים) ומבחינה מהותית נראה כי אין מקום להשקיף על כל חודש בגינו נמסר לכל עובד תלוש בלתי תקין כמעשה נפרד, על אף שמבחינה טכנית כך הם פני הדברים.

115. חרף העובדה שמצאתי מקום לגזור בנפרד את העונש ביחס לאירוע של אי ניהול פנקס חופשה וביחס לאירוע של מסירת תלושי שכר בלתי מלאים, הרי שיש ליתן את הדעת גם לעובדה שחמשת העובדים אשר בגינם הורשעו האשמים בעבירה של אי ניהול פנקס חופשה כדין כלולים כולם ברשימת תשעת העובדים שבגינם הורשעו הנאשמים בעבירה של מסירת תלוש שכר שאינו מלא. כך גם יש ליתן משקל מסוים לעובדה שכלל לא הוגשו תלושי השכר, באופן שאינו מאפשר לבחון האם ההפרה הרישומית בהם מתייחסת רק למעקב אחר מכסת החופשה (וככל שכך הם פני הדברים הרי שמדובר בנושאים חופפים ביחס לשני האישומים). כך או כך, מדובר כאמור על הפרות רישומיות בלבד שכן לא עלתה טענה לאי תשלום זכויות מהותיות.

116. מהטעמים המפורטים מצאתי לקבוע כי יש להגדיר את האישום שעניינו מסירת תלושי שכר לא תקינים כאירוע הכולל מעשה אחד, ויש להעמיד את הקנס המקסימלי בגינו על סך של 14,600 ₪ בהתייחס לנאשמת וסך של 7,300 ₪ בהתייחס לנאשם ומקנס מקסימלי זה ראוי לגזור את מתחם הענישה ההולם.

117. אשר למתחם הענישה המקובל ביחס לעבירה שעניינה מסירת תלושי שכר שאינם מלאים, כולם או חלקם - בע"פ (ארצי) 25307-12-15 **מרדכי שחם נגד מדינת ישראל** (4.9.17) אישר בית הדין הארצי את קביעת בית הדין האזורי כי מתחם הענישה ההולם לעבירה שעניינה מסירת תלוש שכר שפרטיו אינם מלאים עומד על 20%-40% מהקנס המרבי. **בענין נגה טק** נפסק כי מתחם הענישה ההולם לעבירה של מסירת תלוש שכר שאינו מלא הוא בין 25%-70% מהקנס המקסימלי. **בענין י. בעיר אחזקות** נקבע מתחם ענישה שבין 20%-70% מהעונש המקסימלי.

118. בהתחשב במשך התקופה בה נעברה העבירה (5 חודשים), במספר העובדים (9 עובדים), בטיב העבירה ובעובדה שלא עלה כי בוצעה פגיעה מהותית בזכויות מעבר להפרת החובות הרישומיות, סבורני כי ראוי לקבוע מתחם ענישה הולם שנע בין 20% ל 60% מהקנס המירבי.

119. לצורך גזירת הדין יש מקום להתייחס לנסיבותיהם הספציפיות של הנאשמים, ובכלל זה העדר עבר פלילי, נטילת אחריות והודאה בעבירות, מצב כלכלי ובריאותי ופגיעה משמעותית במעגלים נוספים ככל שהנאשם יקרוס כלכלית, מעבר למצוקה בה הוא מצוי.

120. בנסיבות אלה יש מקום לגזור את הדין בהתחשב ברף הנמוך של המתחם.

121. על כן בגין העבירה שעניינה מסירת תלושי שכר שאינם מלאים תישא הנאשמת בקנס בסך של 2,920 ₪ (20% מהקנס המקסימלי) ואילו הנאשם יישא בקנס בסך של 1,460 ₪ (20% מהקנס המקסימלי).

סיכום

122. מהנימוקים המפורטים לעיל מוטלים על הנאשמים הקנסות הבאים:

123. נאשמת 1:

א. אישום ראשון (התקשרות עם קבלן כוח אדם שאינו בעל רישיון) -

עמוד 16



4,320 ₪.

ב. אישום שני (עיסוק כקבלן שירותים ללא רישיון כדין) - 8,640 ₪.

ג. אישום שלישי (אי ניהול פנקס חופשה) - 2,880 ₪.

ד. אישום רביעי (מסירת תלושי שכר שאינם מלאים) - 2,920 ₪.

סה"כ - 18,760 ₪.

124. נאשם 2 -

א. אישום ראשון (הפרת חובות הפיקוח בנוגע להתקשרות עם קבלן כוח אדם שאינו בעל רישיון) - 2,920 ₪.

ב. אישום שני (הפרת חובות הפיקוח בנוגע לעיסוק כקבלן שירותים ללא רישיון כדין) - 4,320 ₪.

ג. אישום שלישי (הפרת חובות הפיקוח בנוגע לאי ניהול פנקס חופשה) - 2,880 ₪.

ד. אישום רביעי (הפרת חובות הפיקוח בנוגע למסירת תלושי שכר שאינם מלאים) - 1,460 ₪.

סה"כ - 11,580 ₪.

2. משלא עלתה בקשה לפריסת תשלומים במהלך הטיעונים לעונש, מצאתי לקבוע שככל שבדעת הנאשמים לבקש פריסת תשלומים יגישו בקשה מתאימה בתוך 7 ימים מהיום ויציינו בה את עמדת המאשימה. ככל שלא תוגש בקשה מתאימה ישולמו הקנסות בתוך 30 ימים ממועד מתן גזר הדין.

3. 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, ביחס לכל אחת מהעבירות בהן הורשעו.

4. בהתאם להסכמת הצדדים גזר הדין יישלח אליהם בדואר.

ניתן היום, כ"ט טבת תשפ"ב, 02 ינואר 2022, בהעדר הצדדים.