



ת"פ 60789/01/13 - מדינת ישראל נגד מצליח אספקה בע"מ, ח.פ. משה מצליח, חביב פרץ - זוכה

בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ת"פ 60789-01-13

19 אוקטובר 2015

לפני כב' השופטת דלית גילה

מדינת ישראל

המאשימה

-

הנאשמים

1. מצליח אספקה בע"מ, ח.פ. 513480715
2. משה מצליח
3. חביב פרץ - זוכה

גזר-דין

בהכרעת הדין הורשעה הנאשמת **1** (להלן: **החברה** או **הנאשמת**), בעבירה של עיסוק כקבלן כוח אדם ללא היתר, בתקופה **1/09-5/08** (להלן: **תקופת הביקורת**), ביחס לתשעה עובדים, אשר שמויהם נזכרים בעובדות כתב-האישום, בניגוד להוראות חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, תשנ"ו-1996 (להלן: **החוק**); כמו כן הורשע בגין ביצוע העבירה על ידי החברה גם נאשם **2**, מי שהיה פעיל כמנהל השיווק בה והאחראי על חתימת חוזי החברה עם לקוחותיה, בתקופת הביקורת (להלן: **הנאשם**).

במסגרת הטיעונים לעונש ביקש ב"כ המאשימה, כי נתייחס אל המיוחס לחברה ולנאשם כאל **81** "יחידות עבירה נפרדות ועצמאיות בגין תשעה עובדים לתקופה של תשעה חודשים" [עמ' 94, ש' 16]. מנגד, טען ב"כ הנאשם, כי הרשעתו היא נגזרת של הרשעת החברה, אולם, מדובר בעבירה אחת ואירוע אחד, שכן, הביטוי "יחידות עבירה" לא נזכר בכתב האישום [עמ' 96, ש' 17]. בנקודה זו - דעתי כדעת הסניגור, ואבאר.

ראשית - בכתב האישום לא הובהר, האם תקופת הביקורת, שהוגדרה שם כך: "בתקופה שבין חודש 5/2008 ועד 1/2009 (להלן: **'תקופת הביקורת'**) העסיקה ... (א) **(2)** לעובדות], היא **8** או **9** חודשים. מהעדר המילה "כולל", לאחר **1/2009**, ומהעדר המילה "חודש", לפני תאריך זה, ניתן ללמוד, דווקא, כי הביטוי "עד 1/2009" מתאר את תחילת ינואר **2009** כמועד סיום תקופת הביקורת, קרי - רק **8** חודשים; והנאשם הצהיר, חד משמעית, שהחברה לא היתה פעילה בשנת **2009** [עמ' 97, ש' 15].

שנית - בראיות שהובאו במהלך המשפט הוצגו לנו תלושי שכר ודוחות נוכחות של העובדים השונים של החברה, בתקופת



הביקורת, החל מחודש 5/08, ברם, אין אף לא ראייה אחת המתייחסת לחודש 1/2009 כחודש של העסקה בפועל [ת/1, ת/2, ת/4, ת/5, ת/13, ת/21, ת/26, ת/27, ת/29, ת/30, ת/32, ת/33; נ/7, נ/9. אעיר, כי גם עדת התביעה המרכזית, גב' אלון ג דברג, סיימה עבודתה בחברה ביום 31.8.05 - נ/6].

אשר על כן - יש לקרוא את תקופת הביקורת כ-8 חודשים ולא 9 חודשים.

אולם, גם בקביעה הנ"ל אין כדי להפוך את המתואר בכתב-האישום ל-8 עבירות, נפרדות, או יותר. כתב-האישום כולל אישום אחד, בלבד, כאשר הוראות החיקוק לפיהן הואשם הנאשם הוגדרו, בסעיף ג' של אותו אישום, כך: "חובת פיקוח נושא משרה לעסוק כקבלן כוח אדם ללא רישיון - עבירה על סעיפים 2, 20, 21 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו 1996" [ההדגשה הוספה]. ענינו הרואות, כי לנאשם יוחסה רק עבירה אחת ולו רצו לייחס לו 81 עבירות, כפי ששמענו היום - לראשונה - היה על המאשימה לציין עובדה זו, במפורש, בכתב-האישום, על מנת שהנאשם ידע שעליו להתגונן בפני הרשעה ב-81 עבירות נפרדות (וכאמור, לכל היותר ניתן, היה לכפול את מספר העובדים ב-8 חודשים ולא ב-9, אף שגם להעסקה בחודשים 9/08 - 12/08, שנכללים בתקופת הביקורת, לא הובאו ראיות).

כידוע, נסיבות ביצוע העבירה מובאות בחשבון לאחר ההרשעה, בעת קביעת העונש הראוי, אך, יש הבדל תהומי בין הרשעה בעבירה אחת - גם אם היא ביחס לתשעה עובדים למשך זמן מסוים, אף אם 8 חודשים - לבין הרשעה בעשרות עבירות. מאחר ובמשפט פלילי עסקינן, היתה זו חובתה של המאשימה להבהיר לשני הנאשמים, במדויק ומראש, כנגד מה עליהם להתגונן. כיצד היה על הנאשם או הנאשמת לנחש שהמאשימה תבקש להתייחס לכל חודש בתקופת הביקורת כאל עבירה נפרדת, ביחס לכל אחד מאותם תשעה עובדים, ולא לעבירה נפרדת בגין כל יום העסקה או כל שעה, למשל, כאשר מדובר בעובדים "בשכר", שקיבלו את שכרם לפי שעות. ברור, שהמאשימה היתה רשאית לשקול ליחס לנאשמים יותר או פחות עבירות, אבל, היה עליה להחליט על כך בעוד מועד ולנסח את האישום באופן שיובן, כי שמדובר אישומים על עבירות רבות, ולא רק באישום אחד, על עבירה אחת, שעובדותיה מתוארות בציון התנהגות אסורה, לפי החוק, הקשורה ב-9 עובדים במהלך תקופת הביקורת.

משכך, יש מקום להתייחס לעבירה בה הורשע הנאשם כאל עבירה אחת, בלבד, כשם שגם החברה לא הואשמה ולא הורשעה בביצוע של יותר מעבירה אחת, למרות שבעובדות האישום האחד שהוגש נגדה ציינו 9 עובדים, שהועסקו על ידה כעובדי סיעוד וכוח עזר, אשר נשלחו לעבוד בבתי אבות השייכים לחברה אחרת, פרוכטר בע"מ - וזאת, ללא שבידי החברה רישיון להעסקת עובדים כקבלן כוח-אדם.

גם באשר לנסיבות ביצוע העבירה שלפנינו, סבורתני, כי - יש להתייחס אליהן כאל אירוע אחד, באשר מדובר בהעסקה בו זמנית של אותם תשעה עובדים, אשר החברה סיפקה ככוח אדם לחברה אחרת, ובמשך מספר חודשים, אשר במהלכם לא קרה שום אירוע, שיש בו כדי להבחין בין העסקה להעסקה. הנאשם העיד, כי - להבנתו - החברה לא היתה צריכה לקבל רישיון להעסקת עובדים כקבלן כוח אדם [עמ' 51, ש' 31]; בסיכומיו היפנו גם למכתב, אשר נשלח אל משרד התעשייה המסחר והתעסוקה, ביום 16/6/2008, בשם החברה, עליו חתום מר חביב פרץ (ולא הנאשם), וכבר בו עלתה טענה זו בשם החברה. אף אם מדובר במחשבה שגויה - ומשכך, נקבע שהחברה הפרה את חובותיה על פי החוק וכתוצאה מכך הורשעו, הן החברה והן הנאשם - המאשימה לא הצביעה על נימוק משכנע, לפיו - יש לראות את ההעסקה המתמשכת של עובדי החברה, באופן בו הועסקו, כאירועים נפרדים, או כמעשים נפרדים באותו אירוע.



לעניין העונש הראוי, במקרה זה, כאשר אנו מייחסים לחברה ולנאשם עבירה אחת, ביחס לתשעה עובדים בתקופת הביקורת, תיקון **113** לחוק העונשין, התשל"ז-1977 קבע, כי העיקרון המנחה בענישה הוא עקרון ההלימה - קיומו של יחס הולם בין חומרת מעשה העבירות בנסיבותיו ומידת אשמו של הנאשם ובין סוג והעונש המוטל עליו ומידתו [סעי' **40ב** לחוק העונשין], על בית-הדין לקבוע מתחם עונש הולם למעשה העבירה שביצע הנאשם בהתאם לעיקרון המנחה ולשם כך להתחשב בערך החברתי שנפגע מביצוע העבירה, במידת הפגיעה בו, במדיניות הענישה הנהוגה ובנסיבות הקשורות בביצוע העבירה, כשבתוך מתחם העונש ההולם יגזור בית-הדין את העונש המתאים לנאשם [סעי' **40ג** לחוק הנ"ל]. מובן, שיובא בחשבון גם האמור בסעי' **40ג** לחוק העונשין, שעניינו "ריבוי עבירות" ואבחנה בין עבירות המהוות אירוע אחד או כמה אירועים.

לטעמי, היה ראוי שאשמע מהמאשימה, הן את המתחם ההולם לעבירה שבה הורשעו הנאשמים שבפני והן את הדרישה הספציפית של העונש המתאים לנאשמים עצמם, לפי גישתה, וחבל שלא כך נעשה; למרות, שכפי שתארתי לעיל, נקודת מבטה של המאשימה, כפי שהתגלתה בשלב העונש - כי מדובר בעשרות רבות של עבירות - ממילא, אינה מתאימה למקרה שבפנינו.

ב"כ המאשימה ביקש להסתמך על דברי כב' השופט פוגלמן בתיק ע"פ (עליון) 2519/14 **קיעאן נ' מ.י.** (29.12.2014, במאגר ממוחשב). לדעתי, דווקא מהאמור בסעי' **7** לאותו פס"ד ניתן היה ללמוד שצריך להגיע, במקרה שלפנינו, למסקנה שמדובר בעבירה אחת; זאת, הן מהקביעה הפוזיטיבית של כב' השופט פוגלמן, שבאותו עניין נכון לסווג את המקרה "כאירוע אחד בלבד הכולל את עבירת גניבת הרכב, הן את עבירות הנהיגה הפזיזה והרשלנית והפרעה לשוטר בשעת מילוי תפקידו..." הן מההפניה, שם, להלכת בית-המשפט העליון, בעניין ג'אבר, [1] ולפיה - נקבע (בדעת רוב), כי עבירות המקיימות את מבחן "הקשר ההדוק", במובן זה שיש בהן סמיכות זמנים ושהן חלק מתוכנית עבריינית אחת, יחשבו כאירוע אחד. על כן, כשיש סדרת פעולות המהוות אירוע אחד, שומה עלינו לקבוע בגין מבחן ענישה אחד [סעי' **40ג(א)** לחוק העונשין; חוות דעתה של כב' השופטת ברק-ארז בפס"ד ג'אבר, פסקה **5**].

גם לאחר שקבענו שמדובר באירוע אחד, אם אנו נדרשים להמשיך ולקבוע ביחס לאירוע זה האם הוא כולל "מעשה" אחד או יותר, משום שמקום בו אירוע אחד כולל מספר "מעשים" תקרת מבחן הענישה הפוטנציאלי - אך, לא ההכרחי - תקבע לפי הצטברות עונשי המקסימום בכל אחד מהמעשים, דעתי היא, כי בענייננו מדובר במעשה אחד של העסקת עובדים כקבלן כח-אדם ללא היתר, מאחר שאין כל אבחנה בין העסקת אחד העובדים הנזכרים בכתב-האישום לבין משנהו. למרות שמדובר במסכת אחת של העסקת עובדים ע"י החברה כקבלן כוח אדם, אצל מעסיק אחר, ללא היתר, אין להכביר מילים על הערך החברתי המוגן בה, מאחר שברור שהמחוקק ניסה בעזרתה למנוע תופעות שליליות של פגיעה בעובדים המועסקים על ידי קבלני כוח-אדם.

עם זאת, יש לזכור - כפי שהדגיש ב"כ הנאשם בסיכומיו - כי לא מדובר במקרה זה במניעת זכויות קוגנטיות, בתחום משפט העבודה, של מי מהעובדים, אשר נשלחו על ידי החברה ככוח-אדם עבור חברה אחרת, אלא, בפעולה אשר עצם ביצועה טעון רישיון, מבלי שהושג, כנדרש בחוק. טעם זה נכון להביא בחשבון, הן בקביעת העונש ההולם את העבירות עצמן - לנאשמת ולנאשם - והן בקביעת העונש המתאים לכל אחד מהנאשמים.

ביחס לעבירה של החברה, בתיק שבפני, אני קובעת, כי בהתאם להוראת סעיף **40ט** - מתחם העונש ההולם למעשה



העבירה שביצעה הנאשמת, הוא **50%** מהקנס המקסימלי, בגין עבירה אחת, שכולה בניגוד למהות העומדת בבסיס החוק.

העבירה של עיסוק כקבלן כוח אדם ללא קבלת רישיון, כאמור בסעיף **2(א)** לחוק - שזו העבירה בה הורשעה החברה - **דינה שישה חודשי מאסר**, לפי סעיף **20(א)** לחוק; ובהתאם לסעיף **61(א)(1)** לחוק העונשין:

"על אף האמור בכל חוק, מקום שהוסמך בית המשפט בחוק להטיל קנס, רשאי הוא להטיל -

(1) אם קבוע לעבירה עונש מאסר עד שישה חודשים ... - קנס עד 14,400 שקלים חדשים."

ברם, כאשר מביאים בחשבון שמדובר בעבירה ביחס לתשעה עובדים, אולם, לתקופה מוגבלת של שמונה חודשים, לכל היותר, ובמהלכה לא נגרע דבר מזכויות העובדים והנאשמת עצמה נמצאת כעת בהליכי פירוק - אני סבורה, שניתן להסתפק בהטלת קנס בסך **5,000 ₪**, בלבד, כ-**30%** מהקנס על העבירה [השוו: **ת"פ (אז' י-ם) 37912-05-10 מ. י. נ' פוינט קלינינג סרביס לימיטד בע"מ**, מיום 8/7/2015].

זה המקום להעיר, כי לא הובאו לנו ראיות לעונש מטעם החברה, ולמעשה, מי שאמור לייצג את עניינה כחברה בפרוק - הכנ"ר או מי מנציגיו - כלל לא התייצב לדיון שנקבע לראיות וטיעונים לעונש ולא נמסר לנו מידע, כלשהו, אודות נכסי החברה, או מצב חובותיה. התנהלות זו פסולה בעיני, כבר הערתי עליה במהלך המשפט וטוב יעשו נציגי המאשימה, אם יביאו נושא זה לליבון במוסדות הפנימיים המתאימים בשירות המדינה.

אני מוצאת לנכון לחזור על הערותיי, בנושא זה, כפי שבאו לביטוי בהכרעת-הדין ובהחלטות קודמות, אך, משעה שאין חולק, כי החברה נמצאת בהליך פירוק, סברתי שעל אף חומרת המעשה בו הורשעה, יש חשש ש"קופת הפירוק" ריקה והלכה למעשה, כל סכום שיפסק לא ישולם ויותר כאבן שאין לה הופכין. על כן, קבעתי את הסכום הנ"ל, מתוך תקווה, שלא יפגע בנושים אחרים.

אשר לנאשם - בהתאם לסעיף **21** לחוק, הפרת חובת נושא משרה בתאגיד למנוע עבירות, בידי התאגיד, כאמור בסעיף **20** לחוק, הינה עבירה אשר דינה "קנס הקבוע בסעיף **61(א)(2)** לחוק העונשין"; לכן - הקנס הקבוע לצד עבירה זו הוא **29,200 ₪**.

בהתאם לקביעתי דלעיל, העונש ההולם את נסיבות העבירה שלפני הוא מחצית מהקנס, בלבד, אולם, בגזירת העונש המתאים לנאשם שבפני, בהתאם להוראות סעיף **40א** לחוק העונשין, יש להביא בחשבון נסיבות רבות לקולא.

אני מתחשבת בכך שהנאשם נטל אחריות על מעשיו, שיתף פעולה עם רשויות אכיפת החוק, התייצב למתן תשובה על שאלות והמציא את כל המסמכים שברשותו; העובדה שהוא נעדר עבר פלילי; שהובאו בפני ראיות לפיהן - הנאשם נמצא



במצב כלכלי מכביד ביותר נוכח הכנסתו החודשית כשכיר, העומדת על כ-**8,457 ₪** לחודש, נטו [נא/1], חיובי המשכנתא בהם הוא נושא, העולים על **5,000 ₪** לחודש [נא/2], חיובי מזונות, לשלושה ילדים, המצטברים לכדי **3,000 ₪** לחודש [נא/3] והצהרת הנאשם לפרוטוקול: עמ' 97, ש' 5 ואילך; העובדה שתלויים על שולחנו גם עוד שני ילדים בוגרים; ומצבו הרפואי מחייב כניסה לניתוח בחודש הבא [נא/5] והצהרתו: עמ' 95, ש' 9 - לאור המקובץ, אני מוצאת לנכון לחרוג ממתחם העונש ההולם ומטילה גם על הנאשם קנס בסך **5,000 ₪**, או חודש מאסר תמורתו.

גם אם צודק ב"כ המאשימה, שאין לפנינו ראיה על שכר הנאשם בחודש האחרון [נא/1] מביא בחשבון הכנסותיו בחדשים **1/15 - 8/15** - לא הובאה לנו ראיה לשכר חודשי גבוה יותר מהנטען ע"י הנאשם. את הקנס שהוטל על הנאשם עליו לשלם, אפוא, ב-**10** תשלומים חודשיים, שווים ורצופים, בסך **500 ₪**, כל אחד, החל מיום **18/11/15**, ובכל **18** לחודש בתשעת החודשים העוקבים, בהתאמה.

בנוסף, הנני מחייבת, את הנאשם לחתום על התחייבות, על סך **14,400 ₪**, להימנע מלעבור את העברה בה הורשע בתיק זה לתקופה של 3 שנים מהיום. על הנאשם לחתום על ההתחייבות האמורה לא יאוחר מהמועד לתשלום הראשון של הקנס שהוטל עליו - **18/10/15**.

ככל שהנאשם שלא יחתום על ההתחייבות במועד, ניתן יהיה לאוסרו ולכפותו לציית לצו בדבר חתימה על ההתחייבות, כאמור בסעיף **74** לחוק העונשין.

לא מצאתי כל טעם מעשי להיענות לבקשת המאשימה, לחייב גם את הנאשמת בחתימה על התחייבות להימנע מהעבירה בתיק, עליה ביקשו שיחתום נציג מטעם הכנ"ר, בהיותה חברה בפירוק; הדבר רק ממחיש, לדעתי, את האבסורד בהתעקשות על ניהול משפט פלילי נגד חברה בפירוק.

זכות ערעור לבית-הדין הארצי לעבודה, בירושלים, תוך **45** יום מקבלת גזר-הדין.

ניתן היום, **19 אוקטובר 2015** (ו' חשוון תשע"ו), בהעדר הצדדים.

על המזכירות לשלוח העתק אל באי-כוח הצדדים בפקס', בהקדם.

[1] ע"פ (עליון) 4910/13 **אחמד בני ג'אבר נ' מ. י.** (29.10.2014, במאגר ממוחשב).