



ת"פ 69371/02/19 - מדינת ישראל - משרד העבודה, והרווחה והשירותים החברתיים נגד עסקרי אחזקה וניקיון בע"מ, מוחמד עסקרי

בית הדין האזורי לעבודה חיפה

ת"פ 69371-02-19

לפני: כבוד השופטת קרן כהן
המאשימה: מדינת ישראל - משרד העבודה, והרווחה והשירותים החברתיים
נגד
הנאשמים: 1. עסקרי אחזקה וניקיון בע"מ
2. מוחמד עסקרי

גזר דין

1. ביום 4.11.2021 הורשעו הנאשמים על פי הודאתם בעובדות כתב האישום המתוקן.

הנאשמת 1 הורשעה בשתי עבירות: האחת, עיסוק כקבלן למתן שירותים ללא רישיון בניגוד לסעיפים 2(א), 10א, 20(ב) ו-20(ב1) לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996 (להלן: **הנאשמת וחוק העסקת עובדים**); השנייה, אי מסירת תלושי שכר לעובד בניגוד לסעיפים 24(א) ו-25(א)(1) לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 (להלן: **חוק הגנת השכר**).

הנאשם 2 הורשע בעבירה של הפרת החובה למנוע מהנאשמת לעבור על העבירה הראשונה, דהיינו על עבירה של עיסוק כקבלן למתן שירותים ללא רישיון בניגוד לסעיפים 2(א), 10(א) ו-21 לחוק העסקת עובדים (להלן: **הנאשם**).

הרקע העובדתי

2. בהתאם עובדות כתב האישום המתוקן^[1], פעלה הנאשמת כקבלן שירות, כהגדרתו בחוק העסקת עובדים, וסיפקה שירותי ניקיון לחברת "שפן הסלע מצוקי רמים" באמצעות עובד אחד, מבלי שהיה לה רישיון מתאים בחודשים ינואר עד מאי 2016 (להלן: **המזמינה**).

לנאשם יוחסה עבירה של הפרת החובה למנוע מהמאשימה לעבור את העבירה הנ"ל.

כמו כן, הנאשמת לא הנפיקה לאותו עובד תלושי שכר מחודש נובמבר 2015 עד לחודש מאי 2015 בניגוד לחוק הגנת השכר.

יצוין כי העיסוק העיקרי של הנאשמת הוא פינוי פסולת ביתית בתחום עכו העתיקה.



3. **ביום 26.5.2021** התקיים דיון במעמד הצדדים שבו הודו הנאשמים בעובדות כתב האישום המתוקן. סוכם בין הצדדים כי ייעשה ניסיון להגיע להסדר מוסכם ואם הדבר לא יצלח, יודיעו אם ברצונה לקבוע דיון לצורך שמיעת טיעונים לעונש או להגיש טיעונים בכתב.

הנאשמים הודיעו במעמד הדיון כי ככל שלא יגיעו להסדר, יגישו בקשה לביטול ההרשעה.

4. **ביום 3.11.2021** הודיעו הצדדים שלא הצליחו להגיע להסדר מוסכם.

5. **ביום 4.11.2021** הורשעו הנאשמים על פי הודאתם בעובדות כתב האישום המתוקן.

6. הצדדים הגישו טיעונים לעונש בכתב. הנאשמים ביקשו, בין היתר, לבטל את הרשעתם.

7. אדון תחילה בבקשה הנאשמים לביטול הרשעה, וככל שהבקשה תידחה, אגזור את עונשם.

הבקשה לביטול הרשעה

טענות הצדדים

8. **הנאשמים** טענו שיש לבטל את הרשעתם עקב קיימות נסיבות חריגות המצדיקות זאת. משנת 2011 פעילותה היחידה של הנאשמת היא פינוי פסולת בעכו העתיקה, והרשעתה תוביל לדחיית הצעתה במכרז למתן שירות זה, שעתיד להתפרסם בימים הקרובים, בהתאם לתקנות חובת המכרזים, התשנ"ג-1993 וחוק עסקאות גופים ציבוריים, התשל"ו-1976. עוד נטען כי לפי תנאי המכרז תקופת ההתקשרות לא תוארך אם יש לנאשמת הרשעה אחת לפחות במהלך שלוש השנים האחרונות. אם תופסק פעילותה היחידה, הדבר יוביל לפיטורי כל עובדיה ויפגע בעיסוקו של הנאשם שהוא בעל 100% נכות.

הנאשמים הפסיקו את ההתקשרות עם המזמינה סמוך למועד הביקורת ולא פעלו בתחום זה עד שקיבלו רישיון קבלן שירות בשנת 2017. מכאן, שמטרת השיקום שלהם הושגה.

עוד נטען כי מדובר בהעסקה של עובד אחד בלבד, בהיקף פעילות נמוך ולתקופה קצרה יחסית. בנוגע לעבירה של אי הנפקת תלושי שכר נטען כמדובר בהעסקה של קרוב משפחה ולכן קיים ספק בנוגע להתקיימותם של יחסי עובד ומעסיק.

כמו כן, הנאשמים שיתפו פעולה עם גורמי החקירה, הודו בעבירות המיוחסות להם ואין להם עבר פלילי.

לחלופין, נטען שיש לאפשר להם לחזור בהם מהודאתם בעבירות המיוחסות להם, שכן הודאתם נסמכה על טעות במצב המשפטי, שכן בהתאם לפסק דינו של בית הדין האזורי בת"פ 45489-08-16 ולפרסום בעמוד האינטרנט של המאשימה, החובה להחזיק ברישיון קבלן כוח אדם או קבלן שירותים מוטלת על מי שמעסיק יותר מעובד אחד. לפיכך, משמדובר במקרה זה בהעסקת עובד אחד בלבד, לא היה מקום להרשיעם.



9. **המאשימה** טענה כי יש לדחות את הבקשה. העובדה שאין לנאשמים עבר פלילי אין בה לבדה כדי להוביל לביטול הרשעתם ללא נסיבות מיוחדות ויצאות דופן המצדיקות חריגה מהנורמה הנוהגת במשפט הפלילי.

עוד נטען כי עבר פלילי אינו קריטריון יחיד בעת בחינת מועמדות של קבלן להספקת שירותים ולוועדת המכרזים יש שיקול דעת רחב בנושא. העובדה שהנאשמים שיתפו פעולה במהלך החקירה והוציאו רישיון לעסוק כקבלן שירות אינה מהווה הצדקה לביטול הרשעה אלא יש בה כדי להוביל להקלה בענישה.

העבירות המיוחסות לנאשמים הן עבירות מסוג עוון וחומרתן משתקפת מהסנקציה הקבועה בחוק. יש לדחות את הטענה שלא התקיימה העבירה המיוחסת לנאשמים באישום הראשון מכיוון שעליהם להעסיק יותר מעובד אחד בזמנית. בהתאם לסעיף 5 לחוק הפרשנות האמור בלשון יחיד משמעו אף לשון רבים ולהיפך. לפיכך, מתם שירותים באמצעות עובדים משמעה אף נתינתם באמצעות עובד יחיד. כוונת הפרסום באתר של משרד העבודה הוא שעל הקבלן להעסיק שני עובדים ומעלה, ללא תלות במזמינת השירות או בתקופת זמן. המאשימה העסיקה יותר מעובד אחד במתן שירותי ניקיון בתקופה הרלוונטית.

בת"פ 45489-08-16 יש התייחסות לבחינת הגדרת "קבלן" לצורך קביעת עיקר עיסוקו. במקרה זה לא נטען כי המאשימה מספקת יותר מתחום שירות אחד ואין מחלוקת שהיא מספקת שירותי ניקיון בלבד.

בנסיבות אלה, נטען כי אין לבטל את הרשעת הנאשמים ויש לגזור את עונשם.

התשתית המשפטית

10. סעיף 192א לחוק סדר הדין הפלילי (להלן: **החסד"פ**) מסמיך את בית הדין להורות על ביטול הרשעת הנאשמים. וזהו נוסח הסעיף:

"הרשיע בית המשפט את הנאשם, ולפני מתן גזר הדין ראה שיש מקום לתת לגביו צו מבחן או צו שירות לתועלת הציבור, ללא הרשעה, או לצוות כי הנאשם ייתן התחייבות להימנע מעבירה, כאמור בסעיף 72(ב) לחוק העונשין, בלא הרשעה, רשאי הוא לבטל את ההרשעה ולצוות כאמור".

11. בית המשפט העליון פסק בעניין **חברת נמלי ישראל**^[2] כי יש להרשיע נאשם שהמיוחס לו הוכח כדין וכי ניתן להימנע מהרשעה **"רק בנסיבות יוצאות דופן, בהן אין יחס סביר בין הנזק הצפוי מן ההרשעה בדין לבין חומרתה של העבירה"**. הימנעות מהרשעה אפשרית כשמתקיימים שני תנאים מצטברים: **האחד**, ההרשעה תסב פגיעה חמורה בשיקום הנאשם **והשני**, סוג העבירה מאפשר לוותר בנסיבות המקרה הספציפי על הרשעה, מבלי לפגוע באופן מהותי בשיקולי הענישה האחרים.

12. פסיקה זו אומצה על ידי בית הדין הארצי **בעניין חברת השמירה בע"מ**^[3] אשר פסק שהסמכות להורות על ביטול הרשעה אמורה להיות מופעלת רק במקרים חריגים שבהם מתקיימות נסיבות יוצאות דופן המצדיקות זאת^[4].



13. בנוגע לשיקולים שעל בית הדין להביא בחשבון בדונו בשאלה אם יש להרשיע נאשם או לבטל את הרשעתו,

פסק בית המשפט העליון **בעניין כתב**^[5] באופן הבא:

"השאלה אימתי ובאילו נסיבות רשאי בית-המשפט לחייב נאשם בשירות לתועלת הציבור ללא הרשעה אינה יכולה להיות מוכרעת לפי שיקולים הרמטיים. עם זאת, רשאי בית-המשפט לקבוע קווים מנחים (Guide Lines), שבלי להיות ממצים, יש בהם כדי להדריך את בתי-המשפט בעניין זה. שיקולים אלה הם שיקולים של שיקום מחד גיסא ושיקולים של אינטרס הציבור מאידך גיסא... שהם בעיקרם שיקולי שיקום: א) האם מדובר בעבירה ראשונה או יחידה של הנאשם; ב) מהי חומרת העבירה והנסיבות שבהן בוצעה; ג) מעמדו ותפקידו של הנאשם והקשר בין העבירה למעמד ולתפקיד; ד) מידת הפגיעה של העבירה באחרים; ה) הסבירות שהנאשם יעבור עבירות נוספות; ו) האם ביצוע העבירה על-ידי הנאשם משקף דפוס של התנהגות כרונית, או המדובר בהתנהגות מקרית; ז) יחסו של הנאשם לעבירה, האם נוטל הוא אחריות לביצועה, האם הוא מתחרט; ח) משמעות ההרשעה על הדימוי העצמי של הנאשם; ט) השפעת ההרשעה על תחומי פעילותו של הנאשם. שיקולים אלה, בלי שיהיו ממצים, מקובלים על"י כאחד הגורמים שיש להביאם בחשבון בהחלטה בדבר תוצאות ההרשעה.

מנגד, קיימים גם שיקולים שבאינטרס הציבור ששמים את הדגש על חומרת העבירה ונסיבותיה (גורם שגם שירות המבחן אינו מתעלם ממנו) ועל האפקט הציבורי של ההרשעה. הכלל הוא שיש להרשיע נאשם שעבר עבירה, ומי שטוען את ההפך שומה עליו לשכנע את בית-המשפט ששיקולי השיקום גוברים במקרה האינדיווידואלי על השיקולים שבאינטרס הציבורי...".

הכרעה

14. לאחר ששקלתי את טענות הצדדים מצאתי כי בנסיבות המקרה שלפניי לא מתקיימות נסיבות יוצאות דופן המצדיקות סטייה מן הכלל בדבר הרשעה בדין ולכן אין מקום לבטל את הרשעת הנאשמים, כפי שיפורט להלן.

14.1. ראשית, לא מצאתי שההרשעה תסב פגיעה חמורה בשיקום הנאשמים.

הנאשמת עוסקת במתן שירותי ניקיון ויש לה רישיון קבלן שירות בתוקף עד לחודש 10/2023, ולא נטען כי הרשעתה בעבירות מושא כתב האישום תוביל לביטול הרישיון או להתלייתו.

כמו כן, עיקר עיסוקה ומומחיותה של הנאשמת הוא בביצוע עבודות של פינוי פסולת ביתית בעכו העתיקה. עבודות אלה לא דורשת רישיון קבלן שירות ולכן אין חשש שהרשעתה תפגע בעיסוקה המרכזי.

אוסף, כי על אף שעיריית עכו צפויה לצאת במכרז חדש לאספקת שירותים לפינוי פסולת, הרשעתה בעבירות מושא כתב האישום לא תמנע ממנה או תפגע בסיכוייה לזכות במכרז מכיוון שעליה להצהיר **שלא הורשעה ביותר משתי עבירות**^[6], דבר המתקיים בעניינה. שכן, לנאשמת אין הרשעות קודמות ולכן הרשעתה בעבירות מושא כתב האישום לא תמנע ממנה לגשת למכרז ולחתום על הצהרה כאמור.



אציין, כי לא נעלם מעיני שבסעיף 23.2 לחוזה לביצוע העבודות[7] נקבע כי אם **"היו לקבלן הרשעה אחת או יותר בתקופה של 3 שנים.... טרם מועד הארכה"** לא ניתן יהיה להאריך את החוזה וכי תקופת ההסכם היא לשנתיים בלבד, כך שלכאורה לא ניתן יהיה להאריך בתום שנתיים. עם זאת, אי הארכת החוזה משמעותה יציאה למכרז חדש, שבתנאיו עומדת הנאשמת. מכאן, שההרשעה בעבירות מושא כתב האישום, שהן עבירות חמורות, לא תפגע פגיעה חמורה בשיקומה של הנאשמת ולא תוביל לפיטורי עובדיה.

יובהר כי אמנם בתקנות חובת המכרזים, התשנ"ג-1993 נקבע בסעיף 6א(1) שוועדת המכרזים תדחה הצעה אם המציע או בעלי הזיקה אליו הורשעו בשלוש השנים שקדמו למועד האחרון להגשת ההצעות בשל הפרת דיני העבודה, אולם בסעיף 6א(ב) נקבע כי הוועדה רשאית להחליט מטעמים מיוחדים שלא לדחות הצעה במכרז מסיבה זו. כלומר, הצעתה של הנאשמת לא תידחה על הסף וועדת המכרזים אף רשאית להביא בחשבון שיקולים נוספים, לרבות הניסיון הרב שיש לנאשמת במתן שירותים אלה.

אי לכך, הרשעת הנאשמת בעבירות שבהן הודתה לא תפגע פגיעה חמורה בשיקומה.

14.2. **שנית**, לא מצאתי שסוגי העבירות מאפשר לוותר בנסיבות המקרה הספציפי על הרשעה מבלי לפגוע באופן מהותי בשיקולי הענישה, ואסביר.

לעניין העבירה של עיסוק ללא רישיון קבלן כדן

תחילה אציין כי בניגוד לטענת הנאשמים ספק אם הפרשנות שלפיה כדי להרשיע קבלן בעבירה של עיסוק ללא רישיון יש צורך בהעסקה של שני עובדים ולא די בהעסקה של עובד אחד. בכל מקרה, בענייננו, הנאשמת העסיקה יותר מעובד אחד, כפי שניתן ללמוד מעדותה של גב' טל ענת, המנהלת האדמיניסטרטיבית של המזמינה, שלפיה כשהעובד מושא כתב האישום היה חולה, סיפקה הנאשמת עובדת מחליפה[8].

אי לכך, הנאשמת היא נכנסת להגדרת "קבלן" וניתן להרשיעה בעבירות המיוחסות לה. בנסיבות אלה, אף לא נפלה טעות במצב המשפטי ולכן בקשתם החלופית של הנאשמים לחזור בהם מהודאתם, נדחית.

לגופו של עניין אציין כי **בעניין קבוצת יו.אס.ג'י.די[9]** התייחס בית הדין הארצי לתכליתו של חוק העסקת העובדים, בזו הלשון:

"החוק נועד להבטיח את זכויות העובד המועסק על ידי קבלן כוח אדם ורווחתו, לאור ההרעה המוחשית שחלה במצבם של העובדים המועסקים בדרך זו וההשלכות השליליות הנובעות הימנה.

בתבנית העסקה זו, נתונים העובדים לעתים קרובות לניצול על ידי תשלום שכר נמוך והיעדר תנאים סוציאליים; היעדר מקום עבודה קבוע ומסודר; כוח המיקוח (האישי והקולקטיבי) שלהם קטן; הביטחון התעסוקתי שלהם נעלם; וזכויות רבות - פרי מאבק של שנים - נלקחו מאותם עובדים. לשם הגשמת תכליתו של החוק ומטרתו, הותנה העיסוק בקבלנות כוח אדם בקבלת רישיון".



כלומר, מטרת החוק היא להסדיר את העסקתם של עובדים במגזרים שבהם קיימת ניידות גבוהה כדי שלא ינוצלו ויקופחו זכויותיהם. לפיכך, קובע החוק שהעסקתם תיעשה באמצעות קבלן בעל רישיון מתאים.

מכאן, שהחוק נועד להבטיח את זכויות העובד המועסק על ידי קבלן כוח אדם ורווחתו באמצעות הדרישה ממבקש הרישיון להוכיח את כשירותו המקצועית לנהל עסק מסוג זה ולהעמיד ערבות מתאימה למילוי חובותיו כלפי העובדים[10].

אי לכך, הדגש בחוק הוא על עצם העיסוק ללא רישיון כדין ואין זה משנה אם הועסק עובד אחד על ידי הקבלן או יותר.

בנסיבות אלה, העסקה של עובדים על ידי קבלן שאינו בעל רישיון כדין, היא עבירה חמורה ואם תבוטל הרשעת הנאשמים הדבר יפגע באופן מהותי בשיקולי הענישה.

לעניין העבירה של אי הנפקת תלושי שכר לעובד

בעניין שמואלי[11] עמד בית הדין הארצי על חשיבות קיום הוראותיו של חוק הגנת השכר באופן הבא:

"חוקי המגן קובעים זכויות סוציאליות מינימליות לעובדים. החברה האנושית סבורה שזכויות מינימליות אלו הן כוח חיוני לעובדים שאין לאפשר לוותר עליו. יש להגן על העובדים. זהו הנימוק העיקרי לקוגנטיות של חוקי המגן. נימוק נוסף הוא המודעות של משפט העבודה לעמדת המיקוח החלשה של העובד. גישה זו מצאה לה ביסוס במשך כמה עשרות השנים לקיומו של משפט העבודה בישראל. בית הדין לא סטה מגישה זו במשך תקופה ממושכת וטוב שכך. יש חשיבות לכך שהמערכת המשפטית עמדה על נוקשות זו בתחילת דרכו של משפט העבודה. היה חשוב לבסס עקרונות אלו. כיום ההלכה בוססת. ההגנה המוחלטת על זכויותיו המינימליות של העובד היא עובדה קיימת".

אי לכך, העובדה שהעובד הוא קרוב משפחה של הנאשם ושסיבת העסקתו הייתה שיקומו, אינן מצדיקות הפרת החובה להנפיק תלושי שכר ואין בהן כדי להפחית מחומרת העבירה.

בנסיבות אלה, העסקת העובד ללא תלושי שכר תקופה של שבעה חודשים, היא עבירה חמורה ואם תבוטל הרשעת הנאשמים הדבר יפגע באופן מהותי בשיקולי הענישה.

14.3. **שלישית**, לא נעלמו מעיני נסיבותיהם המיוחדות של הנאשמים ואופן התנהלותם במסגרת החקירה הפלילית וההליך המשפטי ושיקולים אלה יובאו בחשבון בעת גזירת עונשם, אולם לא מצאנו שיש בהם כדי להטות את הכף לטובת ביטול הרשעתם.

15. בנסיבות אלה, לא מצאתי שמדובר במקרה חריג המצדיק את ביטול הרשעתם של הנאשמים.



16. כעת אפנה לגזור את עונשם של הנאשמים.

עונשם של הנאשמים

טענות הצדדים

17. **המאשימה** טענה שכתב האישום מייחס לנאשמים עבירה אחת לפי חוק העסקת עובדים ושבע עבירות לפי חוק הגנת השכר.

העונש המקסימאלי לנאשמת לפי חוק העסקת עובדים הוא מאסר של שישה חודשים או קנס בסך 14,400 ₪ לכל עבירה ולפי חוק הגנת השכר הוא קנס בסך 14,600 ₪ לכל עבירה. כמו כן, העונש המקסימאלי לנאשם הוא 29,200 ₪.

מתחם הענישה לפי חוק העסקת עובדים נע בין 30% ל-60% ולפי חוק הגנת השכר בין 20% ל-50%.

יש להטיל על הנאשמת קנס בגובה 7,200 ₪ ביחס לעבירה על חוק העסקת עובדים ועל הנאשם קנס בסך של 14,600 ₪.

ביחס לשבע העבירות בניגוד לחוק הגנת השכר יש להטיל עונש שנע בין 21,900 ₪ ל-36,500 ₪.

18. **הנאשמים** טענו שהם מסכימים למתחמי הענישה שצוינו מטעם המאשימה ולעונשים המקסימאליים. נטען שיש לראות בעבירות של אי הנפקת תלושי שכר כאירוע אחד ועבירה אחת. עוד נטען שיש לחרוג בענייננו מהגבול התחתון של מתחמי הענישה לקולה נוכח הטיעונים שהועלו במסגרת הבקשה לביטול ההרשעה.

דין והכרעה

19. בהתאם לתיקון 113 לחוק העונשין, התשל"ז-1997 יש לגזור את עונשם של הנאשמים תוך מתן עדיפות לעקרון ההלימה. על פי עקרון זה העונש הראוי לנאשמים נגזר ממידת אשם ומחומרת מעשיהם כאמור בסעיף 40(ב) לחוק העונשין.

20. קיימים שלושה שלבים במנגנון גזירת העונש לפי תיקון 113 לחוק העונשין. בשלב הראשון, יש לבחון אם העבירות מהוות אירוע אחד או מספר אירועים נפרדים. בשלב השני, יש לקבוע את מתחם הענישה לכל אירוע בהתחשב בערך החברתי שנפגע מביצוע העבירה ובמידת הפגיעה בו, במדיניות הענישה הנהוגה ובנסיבות הקשורות לביצוע העבירה. יצוין כי בשלב זה לא מובאות בחשבון נסיבותיהם האישיות של הנאשמים. בשלב השלישי, יש לגזור את העונש המתאים לנאשמים במתחם שנקבע.

השלב הראשון - האם מדובר באירוע אחד או במספר אירועים?



21. אין מחלוקת שהפרת חוק העסקת עובדים נעשתה במסגרת **אירוע אחד**.

22. כמו כן, לטעמי אף הפרת החובה להנפיק תלושי שכר לעובד מושא כתב האישום מהווה **אירוע אחד** ולא מספר אירועים, ואסביר.

בית הדין הארצי בעניין **חדוות הורים** [12] התייחס לקביעה אם מדובר באירוע אחד או מספר אירועים, כך:

"לפי גישה זו, השאלה מהו אותו 'מעשה' אמנם אינה זהה לשאלה מהו 'אירוע', אך גם לצורך השאלה מהו 'אירוע' ניתן להיעזר במבחן הצורני-עובדתי וכן במבחן האינטרס המוגן, כך ש'מסכת של מעשים ועבירות תוגדר 'אירוע אחד' בכל אותם מצבים שבהם ההסתכלות באירוע העברייני תביא את המתבונן למסקנה שפיצולם יהיה מלאכותי, וכי לאמיתו של דבר מדובר במכלול אחד', ועם זאת 'ריבוי נפגעים עשוי להשפיע על הסיווג הראוי. כך, יהיה אפשר לקבץ רצף של עבירות נפרדות לכדי אירוע אחד כאשר מדובר בפגיעה קלה באינטרס המוגן או כשמדובר בקרבן אחד, ואילו כאשר האינטרס החברתי המוגן הוא אינטרס רב עוצמה, וקיימים מספר קורבנות, תופרד כל עבירה ותיחשב לאירוע בפני עצמו' (יניב ואקי ויורם רבין, הבניית שיקול הדעת השיפוטי בענישה, תמונת מצב והרהורים על העתיד לבוא, הפרקליט נ"ב 413 (2012); להלן: ואקי ורבין; בעמ' 443).

בפסיקת בית המשפט העליון שניתנה בימים אלו (ע"פ 4910/13 ג'אבר נ. מדינת ישראל, מיום 29.10.14) הסכימו שלושת השופטים כי יש להבחין בין 'אירוע' לבין 'מעשה', וכי 'אירוע' הוא מונח רחב יותר אשר יכול לכלול מספר מעשים. לפי דעת הרוב (מפי השופטת דפנה ברק-ארז), כאירוע אחד תיחשבנה מספר עבירות שיש ביניהן 'קשר הדוק', דוגמת סמיכות זמנים או היותן חלק מאותה תוכנית עבריינית".

במקרה דנן, הנאשמת הורשעה בהעסקת עובד אחד מבלי שהנפיקה עבורו תלושי שכר במשך שבע חודשים. קיים קשר הדוק בין המעשים של אי הנפקת תלושי שכר במשך מספר חודשים רצופים, ביחס לאותו עובד. כמו כן, כל המעשים התגלו במסגרת ביקורת אחת שנערכה מטעם המאשימה.

משכך, מדובר בענייננו באירוע אחד של אי הנפקת תלושי שכר המורכב ממספר מעשים.

23. אי לכך, הנאשמת הורשעה בשתי עבירות, האחת לפי חוק העסקת עובדים והשנייה לפי חוק הגנת השכר ואילו הנאשם הורשע בעבירה אחת לפי חוק העסקת העובדים.

השלב השני - קביעת מתחם הענישה

24. אין מחלוקת בין הצדדים בנוגע למתחמי הענישה בעבירות מושא כתב האישום. בהתאם להסכמה מתחם הענישה ההולם לנאשמת בגין עבירה לפי חוק העסקת עובדים הוא בין 30% ל-60% מהקנס המקסימלי, קרי בין 4,320 ₪ ל-8,640 ₪ ואילו בגין עבירה לפי חוק הגנת השכר הוא בין 20% ל-50% מהקנס המקסימלי,



ובהתחשב בכך שמדובר בשבעה מעשים הרי שיש להעמיד את מתחם הענישה בין 20,440 ל-51,100 ₪.

25. כמו כן, מתחם הענישה לנאשם הוא בין 8,760 ₪ ל-17,520 ₪.

השלב השלישי - עונשם של הנאשמים הספציפיים

26. בבואי לגזור את דינם של הנאשמים מצאתי לנכון לתת משקל לשיקולים הבאים:

האחד, הנאשמת פעלה בניגוד להוראות חוק העסקת עובדים וסיפקה שירותי ניקיון באמצעות עובד אחד ללא רישיון כדין במשך חמישה חודשים ולא הנפיקה עבורו תלושי שכר במשך שבעה חודשים. כמו כן, הנאשם הפר את חובתו לפקח על הנאשמת ולמנוע את ביצוע העבירה של העסקה ללא רישיון קבלן כדין.

השני, מדובר בהעסקה של עובד אחד בלבד, שהוא קרוב משפחתו של הנאשם, במטרה לסייע בשיקומו ולא ממניע כלכלי בלבד. העובד לא נפגע מצורת העסקתו וזכויותיו שולמו במלואם.

השלישי, לנאשמים אין עבר פלילי, הם שיתפו פעולה עם גורמי החקירה, הודו בעבירות המיוחסות להם דבר המעיד על חרטה ועל הפנמה של חומרת העבירות והערכים החברתיים שנפגעו כתוצאה מכך ואף חסכו זמן שיפוטי יקר. הנאשם הוא בעל 100% אחוזי נכות.

הרביעי, הנאשמים חדלו מהעסקת העובד לאחר שנערכה הביקורת, הפסיקו את ההתקשרות המזמינה ודאגו להסדיר את נושא הרישיון. כמו כן, לנאשמת רישיון של קבלן שירות משנת 2017 ועד היום, כך שפוחת הסיכוי שתבצע עבירה מסוג זה בשנית.

החמישי, פעילותה העיקרית של הנאשמת היא במתן שירותי פינוי פסולת לעיריית עכו ויש לאפשר לה להמשיך את פעילותה ולהימנע מפגיעה בעובדים המועסקים על ידה.

בהתחשב במכלול השיקולים שוכנעתי שבעבירה של העסקת עובדים יש להטיל על הנאשמים קנסות ברף התחתון של מתחם הענישה וכי בעבירה של אי הנפקת תלושי שכר יש לחרוג ממתחם הענישה לקולה ולהטיל על הנאשמת קנס נמוך מהרף המינימלי.

27. אשר על כן אני גוזרת על הנאשמים את העונשים המפורטים להלן:

הנאשמת

27.1. **הנאשמת** תשלם קנס בסכום של 4,320 ₪ בגין עיסוקה כקבלן שירות ללא רישיון כדין בניגוד לסעיפים 2(א), 10א, 20(ב) ו-20(ב1) לחוק העסקת עובדים.

כמו כן, הנאשמת תשלם קנס בסכום של 14,600 ₪ בגין אי הנפקת תלושי שכר בניגוד לסעיפים 24(א) ו-25(א)(1) לחוק הגנת השכר.



הקנסות ישולמו ב-25 תשלומים שווים (₪ 756.8) חודשיים ורצופים החל מיום 1.6.2022 ובכל 1 לחודש שלאחריו.

27.2. **הנאשמת** תחתום על התחייבות להימנע מביצוע עבירות לפי חוק העסקת עובדים לתקופה של שלוש שנים, שאם לא כן יוטל עליה קנס בגובה הקנס המרבי הקבוע בחוק לעבירה זו בסכום של 14,400 ₪.

כמו כן, הנאשמת תחתום על התחייבות להימנע מביצוע עבירות לפי חוק הגנת השכר לתקופה של שלוש שנים, שאם לא כן יוטל עליה קנס בגובה הקנס המרבי הקבוע בחוק לעבירה זו בסכום של 14,600 ₪.

הנאשם

27.3. **הנאשם** ישלם קנס בסכום של 8,760 ₪ בגין הפרת חובת הפיקוח בניגוד לסעיפים 2(א), 10(א) ו-21 לחוק העסקת עובדים.

הקנס ישולם ב-25 תשלומים שווים (₪ 190.4) חודשיים ורצופים החל מיום 1.6.2022 ובכל 1 לחודש שלאחריו.

27.4. **הנאשם** יחתום על התחייבות להימנע מביצוע עבירות לפי חוק העסקת עובדים לתקופה של שלוש שנים, שאם לא כן יוטל עליו קנס בגובה הקנס המרבי הקבוע בחוק לעבירה זו בסכום של 14,400 ₪.

28. כל ההתחייבות יוגשו לבית הדין עד ליום 1.6.2022.

29. בהתאם להסכמת הצדדים יישלח אליהם גזר הדין בדואר.

על פסק הדין ניתן לערער בזכות בפני בית הדין הארצי לעבודה בירושלים. הודעת ערעור יש להגיש לבית הדין הארצי בתוך 45 ימים ממועד קבלת פסק הדין.

ניתן היום, י"ז ניסן תשפ"ב, 18 אפריל 2022, בהעדר הצדדים.



[1] כתב האישום מיום 28.2.2019 והחלטה על תיקון כתב האישום מיום 26.5.2021.

[2] רע"פ 8487/11 חברת נמלי ישראל - פיתוח ונכסים בע"מ נ' מדינת ישראל-המשרד להגנת הסביבה (23.10.2012) (להלן: עניין חברת נמלי ישראל).

[3] ע"פ (ארצי) 50155-08-10 חברת השמירה בע"מ נ' מדינת ישראל-משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, (6.11.2012); ע"פ (ארצי) 6291-05-10 א. כפיר אחזקות בע"מ נ' מדינת ישראל, (31.1.2012)

[4] ר"ע 432/85 רומנו נ' מדינת ישראל, (21.8.1985); ע"פ 2085/95 כתב נ' מדינת ישראל, פ"ד נב (3) 337 (1997) (להלן: עניין כתב); ע"פ 9893/06 לאופר נ' מדינת ישראל, (31.12.2007); ע"פ 3301/06 ביטי נ' מדינת ישראל, (31.10.2006); ע"פ (ארצי) 33112-09-15 מדינת ישראל נ' זלקינד, (5.7.2017).

[5] עניין כתב וכן ע"פ 5102/03 מדינת ישראל נ' קליין, (4.9.2007); ע"פ 9893/06 לאופר נ' מדינת ישראל, (3.12.2007)

[6] שני העמודים האחרונים של נספח 8 לבקשה לביטול הרשעה.

[7] נספח 8 לבקשה לביטול הרשעה.

[8] נספח 5 לתיק המוצגים, עמ' 2 ש' 15 - 16 (עמ' 30 לתיק המוצגים).

[9] ע"ע (ארצי) 1002/02 קבוצת יו.אס.ג'י.די בע"מ נ' מדינת ישראל, משרד העבודה והרווחה, (10.11.2002).

[10] בג"צ 450/97 תנופה שירותי כוח אדם ואחזקות בע"מ נ' ישי, (27.5.1998).

[11] דב"ע (ארצי) 237/97 - 3 שמואלי נ' מדינת ישראל, (28.8.2001).

[12] ע" (ארצי) 57160-01-14 מדינת ישראל - חדוות הורים בע"מ, (8.11.2014).