



ת"פ 8551/06/21 - מדינת ישראל - משרד הכלכלה והתעשייה נגד אימאן עוויסאט

בית הדין האזורי לעבודה חיפה

ת"פ 8551-06-21

לפני: כבוד השופטת קרן כהן
המאשימה: מדינת ישראל - משרד הכלכלה והתעשייה
ע"י ב"כ עו"ד חן אביטן

נגד

הנאשמת: אימאן עוויסאט
ע"י ב"כ עו"ד אמיר מסארווה

גזר דין

1. **ביום 2.10.2022** הורשעה הנאשמת על פי הודאתה בעבירות שיוחסו לה בכתב האישום, דהיינו בעבירה של איסור עיסוק כקבלן כוח אדם ללא רישיון כדן לפי סעיפים 2(א), 10א ו-20(ב) לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996 (להלן: **חוק העסקת עובדים**) וכן בעבירה של העסקת נערים מתחת לגיל 18 במפעל לעיבוד עופות לאחר שחיטה לפי סעיפים 5, 6, ו-33(א) לחוק עבודת הנוער, התשי"ג-1953 ותקנה 7 לתוספת הרביעית לתקנות עבודת הנוער (עבודות אסורות ועבודות מוגבלות), התשנ"ו-1995 (להלן: **חוק עבודת נוער**).

טענות הצדדים בתמצית

2. **המאשימה** טענה כי לנאשמת מיוחסות 12 יחידות עבירה בגין עיסוקה כקבלן כוח אדם ללא רישיון ו-2 יחידות עבירה בגין העסקת בניגוד לחוק עבודת נוער. העונש המקסימאלי לעבירה של העסקת כקבלן כוח אדם הוא מאסר שישה חודשים, אותו ניתן להמיר בקנס בסכום של 14,400 ₪ לכל עבירה. הנאשמת העסיקה 12 עובדים שלא כדן, כך שמדובר ב-12 אירועי עבירה שונים.

כמו כן, הנאשמת אף עברה על חוק עבודת נוער שהעונש המקסימלי שלה הוא מאסר שנה או קנס פי 1.5 מהקנס הקבוע בסעיף 61(א)(2) לחוק העונשין, התשל"ז-1977, קרי - 43,800 ₪ לכל עבירה. הנאשמת העסיקה שני עובדים מתחת לגיל 18 בעבודות אסורות, כך שמדובר בשני אירועי עבירה שונים.

בהתאם לפסיקה יש לקבוע קנס נפרד לכל אחת מהעבירות אף אם ייקבע שמדובר באירוע אחד.

המאשימה הוסיפה כי חוק העסקת עובדים נועד להגן על זכויותיהם הקוגנטיות של העובדים. לפיכך, רק בתי עסק שמוכיחים יציבות כלכלית ועמידה בתנאים הקבועים לקבלת רישיון, יוכלו לעסוק כקבלני כוח אדם. זאת, במטרה לוודא כי בית עסק זה יוכל למלא את חובותיו כמעסיק. מעסיק הפועל כקבלן כוח אדם ללא רישיון, חוסך לעצמו כספים רבים אותם היה עליו להפקיד כערבויות למדינה שנועדו להבטיח את זכויות העובדים. הפרת הוראות חוק זה

עמוד 1



הפכה לשכיחה וקיים צורך מוגבר להגן על זכויות העובדים.

כמו כן, חוק עבודת נוער נועד לשמור ולהגן על זכויותיהם הקוגנטיות של עובדים העושים צעדים ראשונים בשוק העבודה ובשל גילם הצעיר, חוסר ניסיונם וחולשתם מול מעסיקיהם עלולים להיות חשופים לניצול לרעה על ידי הפרת הוראות החוק. כמו כן, העסקת עובדים מתחת לגיל 18 בעסק הכולל עיסוק בחלקי עופות כרותים, נתזי דם, שימוש בסכינים וכעוד אינה מתאימה לנערים בגילם וקיים חשש שהעבודה בתפגע בהם נפשית ופיזית. הפרה של זכויות המגן כאשר מדובר בקטינים חמורה יותר מאשר העסקת בגירים.

אשר למתחם הענישה נטען כי יש להעמידו בין 30% ל-60% מהקנס המקסימאלי בגין עבירה של העסקת עובדים ללא היתר, בהתאם לגזרי דין שניתנו במקרים דומים^[1] ובין שיעור הקנס המנהלי לכל נער (5,000 ₪) למחצית הקנס המנהלי לפי גזר דין שניתן במקרה דומה^[2].

אשר לעונש שיש להטיל על הנאשמת נטען כי יש להטיל על הנאשמת בגין עבירה של העסקת עובדים קנס בשיעור 50% מהקנס המקסימאלי לכל אחת מ-12 העובדים שהעסיקה בסכום שלא יפחת מ-86,400 ₪ ואילו בגין עבירה של חוק עבודת נוער קנס בשיעור 50% מהקנס המקסימלי לכל אחד מהעובדים בסכום שלא יפחת מ-43,800 ₪.

כמו כן, התבקש בית הדין להורות לנאשמת לחתום על התחייבות להימנע מביצוע העבירות שבהן הורשעה במשך שלוש שנים, שאם לא כן יוטל עליה הסכום המקסימלי הקבוע בחוק.

3. **הנאשמת** טענה כי הודתה בהזדמנות הראשונה וחסכה זמן שיפוטי יקר. עוד נטען כי מדובר באירועים משנת 2018, כאשר פעולת החקירה האחרונה בוצעה בחודש ספטמבר 2019 ולכן כתב האישום שהוגש לאחר כ-21 חודשים הוגש בשיהוי.

נטען כי יש לראות את העבירות כאירוע אחד ולא במספר עונשים. הייתה ביקורת אחת במפעל, באותו מקום עסק ולכן סמיכות הזמן והמקום מצביעה על כך שמדובר באירוע אחד ולכן יש לקבוע מתחם ענישה אחד לאותו אירוע^[3].

כמו כן, מדובר בהעסקה במשך שלושה חודשים בלבד ומאז הנאשמת לא עברה עבירות נוספות. העובדים הקטינים שהועסקו הם בנה של הנאשמת ואחינה שהועסקו במהלך חופשת בית הספר על מנת לחזק את האישיות שלהם וכדי שלא יהיו בלי תעסוקה. כל העובדים, מושא כתב האישום, קיבלו את מלוא שכרם והזכויות הקוגנטיות להם היו זכאים על פי דין ואין להם תביעות נגד הנאשמת, כך שהערך המוגן לא נפגע.

אשר למתחם הענישה מסכימה הנאשמת שנקבע בפסיקה שיש להעמידו בין 30% ל-60% מהקנס המקסימלי.

אשר לעונש שיש להטיל עליה נטען כי יש להטיל עליה עונש בהתייחס לעבירה אחת בלבד.

דין והכרעה

4. בהתאם לתיקון 113 לחוק העונשין, התשל"ז-1997 יש לגזור את עונשה של הנאשמת תוך מתן עדיפות



לעקרון ההלימה. על פי עקרון הגמול העונש הראוי לנאשמת נגזר ממידת אשמתה ומחומרת מעשיה כאמור בסעיף 40(ב) לחוק העונשין.

5. קיימים שלושה שלבים במנגנון גזירת העונש לפי תיקון 113. 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 נסיבותיה האישיות של הנאשמת. בשלב השלישי, יש לגזור את העונש המתאים לנאשמת בתוך המתחם שנקבע.

השלב הראשון - האם מדובר באירוע אחד או במספר אירועים?

6. כאמור, הנאשמת הורשעה בעיסוק כקבלן כוח אדם ללא רשיון, כאשר סיפקה 12 עובדים שלא כדין למפעל לעיבוד עופות לאחר שחיטה וכן בעבירה לפי חוק עבודת נוער כאשר העסיקה שני עובדים מתחת לגיל 18 בעבודות אסורות. לטעמי מדובר בשני אירועים, האחד העסקה שלא כדין והשני העסקה בניגוד לחוק עבודת נוער ולא במספר אירועים כמספר העובדים שהועסקו על ידי הנאשמת, ואסביר.

לעניין העסקת עובדים ללא רישיון כדין

7. סעיף 2(א) לחוק שמכוחו הורשעה הנאשמת קובע כי **"לא יעסוק אדם כקבלן כוח אדם אלא אם כן הוא בעל רישיון לכך מאת השר ועל פי תנאי הרישיון"**.

כמו כן, סעיף 5 לחוק עבודת נוער קובע כי **"ילד, אף אם מלאו לו 15 שנה, לא יעסק במקום שקבע שר העבודה והרווחה, בין בדרך כלל ובין במיוחד, אם לדעתו עבודתו של ילד, באותו מקום, עלולה לסכן את התפתחותו הגופנית, הנפשית או החינוכית בשל טיב העיסוק, מיקומו או בשל כל סיבה אחרת"**. כמו כן, בתקנה 7 לתקנות עבודת הנוער נקבע כי אין להעסיק נער קטין בבית מטבחים.

8. לעניין תכליתו של חוק העסקת עובדים ללא רישיון כדין קבע בית הדין הארצי **בעניין קבוצת יו.אס.ג'י.די[4]** כי:

"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; זכויות רבות - פרי מאבק של שנים - נלקחו מאותם עובדים. לשם הגשמת תכליתו של החוק ומטרתו, הותנה העיסוק בקבלנות כוח אדם בקבלת רישיון".



כמו כן, בעניין ל.מ. שירותי כח אדם (צפון) בע"מ[5] נקבע "תכליתן של הוראות חוק עבודת הנוער הנוגעות להגבלת העסקתם של ילדים בכלל ושל נערים בשעות הלילה, היא שלא לפגוע בגידולם, בבריאותם או ברווחתם של הילדים והנערים; ולהתאים את חיי העבודה לגיל ולבשלות הילד, תוך הבטחת תנאי עבודה הוגנים..."

9. כלומר, מטרת חוק העסקת עובדים היא להסדיר את העסקתם של עובדים במגזרים שבהם קיימת ניידות גבוהה על מנת שלא ינוצלו על דרך של קיפוח זכויותיהם. לפיכך, קובע החוק כי קבלן כוח אדם יחויב ברישיון לצורך העסקתו בתחום זה. מכאן, שהחוק נועד להבטיח את זכויות העובד המועסק על ידי קבלן כוח אדם ורווחתו באמצעות הדרישה ממבקש הרישיון להוכיח את כשירותו המקצועית לניהול עסק מסוג זה ולהעמיד ערבות מתאימה למילוי חובותיו כלפי העובדים[6].

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

לכך יש להוסיף כי מטרת חוק עבודת נוער היא להסדיר את העסקתם של קטינים על מנת שלא יקופחו זכויותם אולם קיימת מטרה נוספת לחיקוקו של החוק והיא לשמור על בריאותם הנפשית והפיסית תוך איסור על העסקתם בעבודות שונות. לפיכך הדגש בחוק הוא על עצם העסקתם במקומות מסוכנים ואין זה משנה אם הועסקו שני נערים או יותר במקום שנאסרה העסקתם.

10. **בעניין חדוות הורים[7]** דן בית הדין הארצי בשאלה אם העסקת מספר עובדים בניגוד לדין מהווה אירוע אחד או מספר אירועים. למרות שפסק הדין עוסק בעבירה מכוח חוק עובדים זרים, התשנ"א-1991, קביעת בין הדין הארצי עשויה לסייע גם בענייננו. וכך נקבע בפסק הדין:

"במקרה שלפנינו, על אף שמדובר בששה עובדים, ועל אף שהמחוקק הדגיש בסעיף 2(א)(2) לחוק עובדים זרים כי העונש הנקוב בו (לפחות לגבי הסיטואציה של הימשכות העבירה) הינו 'לעובד' - שוכנענו, לפי כל אחת מהגישות שפורטו לעיל, כי מדובר ב'אירוע אחד' שמוצדק לקבוע בגינו מתחם עונש כולל אחד. כפי שעולה מהתיאור העובדתי לעיל, מדובר בעבירה של העסקת ששה עובדים ביום נתון באותו אתר; באמצעות אותה חברת כוח אדם; מבלי שהובאו נתונים כלשהם לגבי העסקת העובדים באופן שיכול לייחד העסקת מי מהם, דוגמת משך ההעסקה; ומבלי שנטען כי ביחס למי מהם נעברו עבירות נוספות. בהתחשב בכך, לא מצאנו כי יש הצדקה להגדיר לכל אחת מהעבירות 'מתחם עונש הולם' נפרד, והפרדה כזו תהא מלאכותית ומיותרת. משכך, אין להתערב בקביעתו של בית הדין האזורי לפיה מדובר ב'אירוע אחד'."

11. במקרה דנן, בהתאם לכתב האישום כל העובדים הועסקו על ידי הנאשמת במשך שלושה חודשים מחודש ספטמבר 2018 ועד דצמבר 2018. כתב האישום לא כולל פרט המייחד את צורת העסקתם של העובדים, פרט שני העובדים הקטינים שלגביהם פורטה העסקה במקום אסור על פי הדין. מכאן, שהעסקת 12 העובדים, פרט לשני הקטינים, בוצעה באופן דומה ובאותה תקופה.



12. בנסיבות אלה, משהעבירה מכוח חוק העסקת עובדים שבה הורשעה הנאשמת מתייחסת לעצם העיסוק כקבלן כוח אדם ללא רישיון ומשהעובדים הועסקו באותה תקופה ולא נטען כי בוצעו כלפיהם עבירות נוספות, פרט לשני העובדים הקטינים, מצאתי כי מדובר בענייננו בשני אירועים: האחד, העסקת עובדים ללא רישיון כדין והשני, העסקת עובדים קטינים בניגוד לחוק עבודת נוער.

השלב השני - קביעת מתחם הענישה

13. בעת קביעת מתחם הענישה יש ליתן משקל לחומרת העבירות של עיסוק כקבלן כוח אדם ללא רישיון כדין ולערך חברתי שנפגע כתוצאה מביצוען.

14. בית הדין הארצי **בעניין אל אור** [8] התייחס לחשיבות החוק והערך חברתי שחוק העסקת עובדים בא להגן עליו באמצעות דרישת קבלת רישיון לעסוק כקבלן כוח אדם, בזו הלשון:

"בהסדר הרישוי כפי שנקבע בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, ביקש המחוקק להבטיח את זכויות העובד המועסק על ידי חברת כוח אדם, ואת ורווחתו. זאת לאור ההרעה המוחשית שחלה במצבם של העובדים המועסקים בדרך זו, וההשלכות השליליות הנובעות ממנה. בדברי ההסבר להצעת החוק עמד בשעתו המחוקק על כך שלעיתים קרובות נתונים העובדים המועסקים בתבנית ההעסקה הזו, של 'מערך יחסים משולש': עובד, משתמש, קבלן- לניצול, הבא לידי ביטוי בתשלום שכר נמוך והעדר תשלום תנאים סוציאליים; אין להם מקום עבודה קבוע ומסודר; כוח המיקוח האישי והקולקטיבי שלהם קטן; הביטחון הסוציאלי נעלם, וזכויות רבות נלקחות מהם [ראו הצעת חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם התשנ"ה-1995, הצעות חוק 2380, עמ' 381, עב 1002/02 קבוצת יו. אס. גי. די. בע"מ ואח' - מדינת ישראל ואח' (10.11.02) וההפניות שם, להלן: פרשת יו. אס. גי. די.]."

בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם הסדיר המחוקק את 'שוק' קבלני כוח האדם, והטיל משטר רישוי שבו נקבעו גבולות אחריות כלפי העובדים. תכליתו של החוק היא להבטיח את זכויות העובד המועסק במתכונת ההעסקה המשולשת האמורה והיא באה למנוע פגיעה בביטחון הסוציאלי שלו. ברקע לקביעת ההסדר שבחוק עמד צורך חברתי חיוני בהסדרת העיסוק כקבלן כוח אדם, ובהגנה על ציבור עובדים חלש במיוחד (בג"צ 450/97 תנופה שירותי כוח אדם ואחזקות בע"מ ואח' - אלי ישי, שר העבודה והרווחה, פד"י נב(2), 1998, עמ' 434 בעמ' 444 - 442)."

מכאן, שבקביעת מתחם הענישה בגין עבירה על חוק העסקת עובדים יש להביא בחשבון את החשש מפני פגיעה בעובדים המוחלשים ואת הצורך להבטיח את תשלום שכרם ואת השמירה על זכויותיהם במסגרת יחסי העבודה ואי ניצולם על ידי הקבלן, באמצעות שמירה על הוראות החוק בקבלת רישיון ועמידה בתנאים שנקבעו לכך.

15. כמו כן, בית הדין הארצי בעניין **ל.מ. שירותי כח אדם (צפון) בע"מ** קבע כי מטרת החוק היא לאזן בין **"בין רצונם של הנערים לכלכל את עצמם מחד, לבין שמירה מפני ניצול הילדים והנערים מצד המעסיקים וההורים. בעבירות של פגיעה בזכויות סוציאליות של עובדים ככל ושל נערים בפרט, הרי שבמסגרת**



קביעת מתחם הענישה, בשקילת הערכים החברתיים, יש ליתן משקל לעובדה כי מדובר באוכלוסיה המצויה בעמדה חלשה, ומחובתו של בית הדין למנוע ניצולם לרעה".

מכאן, שבקביעת מתחם הענישה בגין העסקת קטינים בניגוד לחוק עבודת נוער יש להביא בחשבון את החשש מפני פגיעה בזכויותיהם וכן את הפגיעה בשלומם, בבריאותם או ברווחתם כאשר הם מועסקים בניגוד להוראות חוק עבודת נוער והתקנות על פיו.

16. אוסיף כי למרות שנקבע לעיל כי מדובר במקרה זה בשני אירועים בלבד, יש ליתן משקל לעובדה שהועסקו על ידי הנאשמת 12 עובדים בניגוד לחוק העסקת עובדים ושני עובדים בניגוד לחוק עבודת נוער, ובלשונו של בית הדין הארצי **בעניין ראני**[9], העוסק בעבירה של העסקת עובדים זרים מכוח חוק עובדים זרים:

"יוצא מכאן, כי אין לקבל את ערעור המדינה לפיו היה על בית הדין קמא לראות בכל אחת מהעבירות של העסקה שלא כדין - ביחס לחברה - כאירוע נפרד; ובעבירות של נושא אחריות משרה לעבירות של העסקה שלא כדין שנעברו על ידי החברה - ביחס לכל אחד מהנאשמים כאירועים נפרדים.

עם זאת בשלב קביעת מתחם הענישה לא נתן בית הדין קמא את דעתו לכך כי על אף שמדובר באירוע אחד, החברה והנאשמים הורשעו כל אחד ביותר מעבירה אחת, ושכך יש כדי להוות נסיבה מחמירה".

17. הן המאשימה והן הנאשמת טענו כי מתחם הענישה שנקבע בגזרי הדין השונים הוא בין 30% ל-60% מהקנס המקסימלי לעבירה על חוק העסקת עובדים.

18. בהתחשב בערך החברתי העומד בבסיס העבירה של העסקת עובדים ללא רישיון כדין, במדיניות הענישה כפי שעולה מגזרי הדין של בתי הדין לעבודה, בעובדה שמדובר באירוע אחד הכולל בתוכו העסקה של 12 עובדים, בהסכמת הצדדים בנוגע למתחם הענישה, יש להעמיד את מתחם העונש ההולם בין 30% מהקנס המקסימלי - 4,320 ₪ ל-60% מהקנס המקסימלי - 8,640 ₪.

כמו כן, בהתחשב בערך החברתי העומד בבסיס העבירה של העסקת קטינים בניגוד לחוק עבודת הנוער, במדיניות הענישה כפי שעולה מגזרי הדין של בתי הדין לעבודה, בעובדה שמדובר באירוע אחד הכולל בתוכו העסקה של שני עובדים, יש להעמיד את מתחם העונש ההולם בין שיעור הקנס המנהלי - 5,000 ₪ ל-50% מהקנס המקסימלי - 21,900 ₪.

השלב השלישי - עונשם של הנאשמת הספציפית

19. בבואי לגזור את דינה של הנאשמת מצאתי לנכון לתת משקל לשיקולים הבאים:

האחד, הנאשמת פעלה בניגוד להוראות החוק והעסיקה עובדים ללא קבלת רשיון כדין ובעבודות אסורות בניגוד



לחוק עבודת הנוער. בדרך זו נמנעה הנאשמת מתשלום ערבויות כדרישת החוק למתן הרישיון ובכך חסכה סכומים שנועדו להוות בטוחה לתשלום זכויות העובדים. כלומר, המניע לביצוע העבירה היה מניע כלכלי מובהק.

השני, מדובר בעבירות רחבות היקף ולכן יש צורך בהרתעת המעסיקים מלפעול בדרך זו ולהעמיד את העובדים בסיכון של פגיעה בזכויותיהם הבסיסיות ובבריאותם הנפשית והפיסית של הקטינים.

השלישי, העובדה שלמרות שמדובר בשני אירועים הרי שהנאשמת העסיקה 12 עובדים ללא קבלת רישיון כדין ושני עובדים בניגוד לחוק עבודת הנוער.

הרביעי, לנאשמת אין עבר פלילי והיא הודתה בעבירות המיוחסות לה והביעה חרטה, דבר שיש בו כדי להצביע על הפנמה של חומרת העבירה והערך החברתי שנפגע כתוצאה מהתנהגותה. כמו כן, הנאשמת חדלה מעיסוקה בתחום זה, מכאן שפוחת הסיכוי שתבצע בעתיד עבירות מסוג זה בשנית.

החמישי, מדובר בהעסקה של שלושה חודשים בלבד, העובדים המועסקים לא נפגעו מצורת העסקתם וזכויותיהם שולמו במלואם. כמו כן, מטרת העסקת הקטינים הייתה לספק להם תעסוקה במהלך חופשתם מבית הספר כדי שלא יוותרו חסרי מעש. מכאן, שלא הייתה פגיעה בעובדים בשל אי הפקדת ערבויות על ידי הנאשמת או בשל העסקתם במקום עבודה אסור.

השישי, מצבה הכלכלי של הנאשמת, לאחר שהפסיקה את עיסוקה בעקבות החקירה ולא שבה לעיסוקה עד למועד זה.

בהתחשב במכלול השיקולים שוכנעתי כי מוצדק במקרה זה להטיל על הנאשמת עונשים הנמצאים בתוך מתחם הענישה בהתחשב במספר העבירות שבוצעו בכל אירוע.

20. אשר על כן אני גוזרת על הנאשמת את העונשים המפורטים להלן:

20.1. קנס בסכום של 7,200 ₪ בגין עיסוקה כקבלן כוח אדם ללא רישיון בניגוד לסעיפים 2(א), 10א' ו-20(ב) לחוק העסקת עובדים. כאמור, מדובר באירוע שבמסגרתו העסיקה 12 עובדים.

הקנס ישולם ב-24 תשלומים שווים חודשיים ורצופים החל מיום 30.11.2020 ובכל 30 לחודש שלאחריו.

20.2. קנס בסכום של 12,000 ₪ בגין העסקה בניגוד לסעיפים 5, 6 ו-33(א) לחוק עבודת הנוער ולתקנה 7 לתוספת הרביעית לתקנות עבודת הנוער. כאמור, מדובר באירוע שבמסגרתו העסיקה שני קטינים בני משפחה.

הקנס ישולם ב-24 תשלומים שווים חודשיים ורצופים החל מיום 30.11.2020 ובכל 30 לחודש שלאחריו.

21. הנאשמת התחייבה במעמד הדיון להימנע מביצוע עבירות לפי חוק העסקת עובדים ולפי חוק עבודת הנוער



לתקופה של שלוש שנים, שאם לא כן יוטל עליו קנס בגובה הקנס המירבי הקבוע בחוקים אלה לעבירות[10].

22. בהתאם להסכמת הצדדים גזר הדין יישלח אליהם בדואר.

ניתן היום, ח' תשרי התשפ"ג, (03 אוקטובר 2022), בהעדר הצדדים.

[1] ת"פ (ת"א) 35528-12-16 מדינת ישראל נ' "פרח ירוק"-לניהול כ"א הדרכות ושירותים בע"מ, (15.12.2018); ת"פ (ב"ש) 32556-07-14 מדינת ישראל נ' פוינט א.ג. אבטחה בע"מ, (29.12.2015); ת"פ (חי') 30397-03-17 מדינת ישראל נ' א.ג. אור ברק בע"מ, (13.2.2018); ת"פ (ת"א) 75705-10-18 מדינת ישראל נ' כבהא, (12.12.2021).

[2] ת"פ (ב"ש) 25178-09-13 מדינת ישראל נ' חדאד, (24.7.2016).

[3] ע"פ (ארצי) 12606-04-19 ל.מ. שירותי כח אדם (צפון) בע"מ נ' מדינת ישראל, (16.2.2020); ת"פ (ב"ש) 42221-09-20 מדינת ישראל נ' סימן טוב, (30.12.2020); ת"פ (ב"ש) 37734-02-21 מדינת ישראל נ' טרבלסי, (7.12.2021); ת"פ (ת"א) 63735-02-19 מדינת ישראל - טל הל יסכה בע"מ, (30.8.2021).

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

[5] ע"פ (ארצי) 12606-04-19 ל.מ. שירותי כח אדם (צפון) בע"מ נ' מדינת ישראל, (16.2.2020) (להלן: עניין ל.מ. שירותי כח אדם).

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

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

[8] ע"ב (ארצי) 11/07 אל אור אילת תפעול ואחזקות בע"מ - מדינת ישראל, (11.8.2008).

[9] ע"פ (ארצי) 12113-04-14 אחים ראני בע"מ נ' מדינת ישראל, (12.3.2019).

[10] דברי הנאשמת - עמ' 5 לפרוטוקול ש' 16 - 18.