



ת"פ 18266/11/15 - מדינת ישראל נגד יוסף לוי, דניאלה לוי

בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ת"פ 18266-11-15

08 מרץ 2016

לפני:

כב' השופט אייל אברהמי, נשיא

המאשימה:

מדינת ישראל
ע"י ב"כ: עו"ד טוניק דן

הנאשמים:

1. יוסף לוי
2. דניאלה לוי
ע"י ב"כ: עו"ד מומי בן זרואל

גזר דין

1. בישיבת ההקראה, שהתקיימה בפני ביום 23.12.15, הורשעו הנאשמים, בעבירות של העסקת עובד זר שאינו רשאי לעבוד בישראל ובעבירה של העסקה ללא ביטוח רפואי - עבירות על סעיפים 2 (א)-(1) - (2) ו 2(ב)(3) לחוק עובדים זרים, התשנ"א - 1991 (להלן: "**חוק עובדים זרים**" או "**החוק**").

2. כל אחד מהצדדים טען בפניי לעונש.

3. ב"כ הנאשמים טען, כי הנאשמת שהינה בת יחידה, מטפלת באימא סיעודית וכדי לשמור את משק ביתה במצב סביר וכדי שתוכל להתפנות לטיפול באימא, לקחה את העובדת לעבוד במשק ביתה.

הנאשם - הבעל עבד כל היום במוסך שנמצא בבעלותו ונותן שירות, בין היתר, לרכבי צבא ומשטרה. לטענתו הרשעה עלולה לפגוע בהתקשרותו עם גורמים אלה. לפיכך ביקש להטיל עליו עונש ללא הרשעה.

ב"כ המאשימה טען כי מדובר בעבירה כלכלית, שהוכרה כמכת מדינה, ואשר העונש בגינה צריך לשאת אופי

עמוד 1



כלכלי ולהרתיע נאשמים אחרים. בנסיבות תיק זה, טען ב"כ המאשימה, טווח הענישה הראוי צריך להיות בין 20% ל- 80% לגבי שתי העבירות. דהיינו ביחס לעבירה של העסקה שלא כדין ביקש שיוטל קנס של 13,000 ₪ ואילו בגין העבירה של העסקה ללא ביטוח רפואי קנס של 6,000 ₪ ביחס לכל אחד מהנאשמים. לטענתו זוהי הענישה הראויה, וזאת בשים לב לעובדה שהנאשמים הודו למעשה וחסכו מזמנו של בית הדין.

דין והכרעה

4. עסקינן בכתב אישום יזום אשר הוגש כנגד הנאשמים. בענייננו, חל, בין היתר, תיקון 113 לחוק העונשין, תשל"ז-1977 (להלן: "**חוק העונשין**"), אשר לפיו על בית המשפט לקבוע את העקרונות והשיקולים המנחים בענישה, המשקל שיש לתת להם והיחס ביניהם. ביחס לענישה, קובע התיקון כי העיקרון המנחה הנו קיומה של הלימה בין חומרת העבירה, נסיבותיו ומידת אשמתו של הנאשם לבין סוג ומידת העונש המוטל עליו.
5. לאור האמור לעיל, על בית הדין להקדים ולדון במתחם הענישה ההולם את העבירה על רקע הערך החברתי שנפגע מביצוע העבירה, מדיניות הענישה הנהוגה וכן הנסיבות הקשורות בביצוע העבירה.
6. לאחר מכן, יש לדון בנסיבותיו האישיות של מבצע העבירה, שאינן קשורות למעשה העבירה עצמו, כגון: גילו, עברו הפלילי, נטילת אחריות, מידת הפגיעה במשפחת הנאשם, נסיבות חיים בעלות השלכות על ביצוע העבירה, שיתוף פעולה עם רשויות החוק. יצוין בהקשר זה, כי חריגה ממתחם הענישה, כאמור לעיל תיתכן ככל שקיימים שיקולים שיקומיים, המאפשרים חריגה לקולא ולחילופין, שיקולי הגנה על שלום הציבור, במסגרת שיקולים לחומרה.
7. עוד נדרש בית הדין להתייחס למצב של ריבוי עבירות וריבוי אירועים, תדירותם והזיקה ביניהם.

מן הכלל אל הפרט

הערך החברתי והפגיעה בו

8. העבירות על חוק עובדים זרים נקבעו כעבירות מנהליות, והקנסות המנהליים שהוצמדו להן הן בשיעורים משמעותיים, ובהיקפים של אלפי שקלים. ניכר, כי בעת שנקבע שיעור הקנס, הדעת ניתנה לכך שהעסקת עובדים זרים בניגוד לדין משיאה למעסיקיהם תועלת כלכלית של ממש, כאשר את המחיר משלם הציבור, ובפרט מקום שלא היתה הקפדה על כך שעובדים זרים ישובו לארצותיהם עם פקיעת אשרת העבודה.



9. לכל אלה הצטרפה תופעת הפגיעה הקשה בזכויות היסוד של העובדים הזרים, אשר התרחשה בהיקף גדול מצד חלק מהמעסיקים, ופגעה בערכי יסוד של החברה ובדמותה ובתדמיתה של המדינה מפנים ומחוץ. עמד על כך בית המשפט העליון בבג"צ 9722/04 **פולגת נ' מ"י** (ניתן ביום 7.12.2006), עת קבע כדלקמן:

"ההשלכות השליליות של העסקת עובדים זרים הביאו לגיבוש מדיניות ממשלתית שתכליתה לצמצם את תופעת העובדים הזרים הנכנסים לישראל, ולהבטיח יציאת העובדים עם פקיעתו של ההיתר. ההתמודדות נעשתה בדרכים שונות ומגוונות. הוחמרו המגבלות על העסקת עובדים זרים; הוגברה האכיפה על יציאתם את הארץ; והותנו תנאים שמטרתם להחליש את המניעים של המעסיקים לבקש להעסיק עובדים זרים על חשבון עובדים מקומיים."

10. דא עקא, שבמקרים רבים, ההרתעה שיוצר הקנס המנהלי איננה מספקת, ולא אחת הוברר כי מי שהוטל עליו קנס מנהלי איננו נרתע מלשוב ולבצע עבירות. במקרה כזה הוסמך תובע לנקוט הליך פלילי יזום, במסגרתו נחשף הנאשם לקנס העונשי המקסימלי שנקבע לעבירה בחוק.

11. כפי שפירטתי לעיל, מדובר בעבירה שביסודה עומד מניע כלכלי מובהק ולכן, על מנת שהאכיפה תהיה אפקטיבית, עליה להיות משולבת בסנקציה כספית, אשר יהיה בה כדי ליצור את ההרתעה הנדרשת ולהפוך את העבריינות בתחום לבלתי משתלמת.

12. לחובתם של הנאשמים ייאמר, כי העסקת עובדים זרים ללא היתר עבודה הוגדרה כעבירה חמורה בעלת השלכות חברתיות ומוסריות (ראו: ע"פ 1001/01 **מדינת ישראל נ' ניסים** (17.6.2002)). לזכותם ייאמר, כי העבירות לא בוצעו במסגרת משלח ידם.

מדיניות הענישה

13. בהתאם לתיקון 15 לחוק העובדים הזרים, תשנ"א-1991, הקנס המינימלי לעבירה של העסקת עובד ללא היתר הנו כפל הקנס המנהלי, היינו, כ- 10,000 ₪ ואילו הקנס המקסימלי למי שעבר את העבירה שלא במסגרת משלח ידו - 58,400 ₪ (להלן: **"הקנס הפלילי המקסימלי"**).

14. כאמור לעיל, הנאשמים הורשעו בישיבת ההקראה ובנסיבות אלה, הרף העליון של הענישה מועמד על שיעור 50% מהקנס הפלילי המקסימלי, היינו 29,200 ₪.

15. בחינת העונשים שנגזרו על נאשמים, אשר הורשעו בעבירות דומות של העסקה שלא כדין לפרקי זמן קצרים (בעניינינו - שלושה שבועות), מעלה כי הסכומים לגבי העסקה ללא היתר נעו בין 10,000 ₪ ל- 17,000 ₪ (הע"ז 53316-12-13; הע"ז 4218-09-12; הע"ז 1609-01-14; הע"ז 7187-08-13).

עמוד 3



הע"ז 24712-07-13; הע"ז 25514-06-13; הע"ז 51026-01-14; הע"ז 64075-12-12; הע"ז 49308-03-13; הע"ז 23310-12-12.

16. ביחס לעבירה של העסקה ללא ביטוח רפואי, הושתו קנסות בגובה שבין 5,000 ₪ ל- 6,000 ₪ (הע"ז 7187-08-13; הע"ז 24712-07-13; הע"ז 7824-02-14; הע"ז 25514-06-13; הע"ז 51026-01-14; הע"ז 64075-12-12; הע"ז 49308-03-13; הע"ז 38306-07-13; הע"ז 23310-12-12; הע"ז 6448-08-12).

17. אציין, כי כל העונשים הנ"ל נגזרו במסגרת הסדרי טיעון סגורים, ואולם, אין לידי הבדל עקרוני בכל הנוגע למדיניות הענישה בין נאשמים שהודו והורשעו במסגרת 'הסדר טיעון סגור' לבין נאשמים שהודו והורשעו אך לא הגיעו לכלל הסכמה עם המאשימה ביחס לעונש מוסכם, וביקשו לטעון לעונש באופן חופשי, ואת טעמיי אפרט.

18. העובדה שהצדדים להליך הפלילי לא הגיעו ביניהם לכדי הסכמה לעניין העונש שראוי להשית על הנאשם, אינו מאיין באופן אוטומטי את היותו של מתחם הענישה בהסדרי טיעון סגורים כראוי וכסביר.

19. וזאת יש לזכור, שיקול הדעת בנוגע לרף הענישה בתוך מתחם הענישה המקובל מצוי ממילא בגדר סמכותו הקנויה של בית המשפט הדן בתיק, ולעיתים נסיבות אישיות של נאשם, אשר המאשימה לא ראתה בהן כנסיבות מקלות, נלקחות בחשבון על ידי בית המשפט כנסיבות לקולא.

20. מבחינת מדיניות משפטית רצויה, בין היתר, במטרה ליצור אחידות בענישה ותחושת וודאות בקרב ציבור הנאשמים, רשאי בית המשפט ואף צריך לשוות לנגד עיניו את העונשים שהושתו על נאשמים בגין אותן עבירות ממש במסגרת 'הסדרי טיעון סגורים'.

21. במסגרת הסדר טיעון פתוח שיקול הדעת שעל בית המשפט להפעיל הנו רחב יותר, והיושב בדין אינו כבול לטיעוני צד זה או אחר, ובוודאי שאין הכרח כי העונש במסגרת 'הסדר פתוח' יהיה כבד יותר מאשר במסגרת הסדר טיעון סגור.

22. לא נעלמה מעיני פסיקת בית המשפט העליון בע"פ 3491/13 לירון טוויק נ' מ"י (ניתן ביום 15.11.13), שם נקבע, בין היתר: "... אין דינו של קטין (הנאשם 1) כדינו של בגיר, גם לא כדינו של בגיר-צעיר, דוגמת המערער; לא דומה הסדר טיעון "סגור" (הנאשמים 1 ו- 8) להסדר טיעון "פתוח", כפי שנעשה עם המערער; ישנם משתנים נוספים, ובהם כמובן חלקו של כל אחד מן הנאשמים בפרשה, נסיבות אישיות, גיל, תסקיר, עבר פלילי ועוד." (פסקה 8 לפסק הדין).



23. לטעמי, קביעה זו מחזקת את ההנחה, כי שיקול הדעת של בית המשפט הנו רחב וכל מקרה נדון לגופו, בהתאם לנסיבותיו.

נסיבותיהם האישיות של הנאשמים ומתחם הענישה הראוי

24. אין חולק, כי זוהי הפעם הראשונה בה מורשעים הנאשמים בעבירות נשוא כתב האישום.

25. לזכותם של הנאשמים ייאמר, כי הודו בביצוע העבירות המיוחסות להם בכתב האישום ובכך חסכו הליך שיפוטי יקר. עובדה זו מצביעה לדידי, כי הנאשמים הפנימו את חומרת העבירות בהן הודו והורשעו.

26. באשר לנסיבותיהם האישיות של הנאשמים, הרי שמדובר בבני זוג נורמטיבים שלהם עסק שבו עובד הנאשם ואילו הנאשמת פעלה כדי למלא אחר מצוות כיבוד אמה הסיעודית ובטיפול בביתה. יש גם לזכור כי מדובר בתקופת העסקה קצרה של כשלושה שבועות בלבד.

27. על יסוד כל האמור לעיל, הנני גוזר על **כל אחד מהנאשמים** את הקנסות הבאים:

א. בגין העסקת עובד זר שאינו רשאי לעבוד בישראל, בניגוד להוראות סעיף 2 (א)(2) לחוק עובדים זרים, התשנ"א - 1991 - סך של 6,000 ₪ לכל אחד מהנאשמים.

ב. בגין העסקת עובד זר ללא ביטוח סיעודי כנדרש על פי סעיף 2(ב)(3) לחוק קנס בסך 3,000 ₪ לכל אחד מהנאשמים.

28. הקנסות דלעיל ישולמו ב- 4 תשלומים חודשים שווים ורצופים החל מיום 01.04.16 ומידי 1 בכל חודש עוקב. מובהר, כי ככל שלא יפרע אחד או יותר מהקנסות, תעמוד יתרת הקנס הבלתי נפרעת לפירעון מידי.

29. כל אחד מהנאשמים יחתום על התחייבות שלא לעבור עבירה על חוק עובדים זרים התשנ"א - 1991, למשך 3 שנים, שאם לא כן יחויב בקנס בסך של 30,000 ₪.

30. הנאשמים יפנו למזכירות בית-הדין על מנת לחתום על התחייבות כאמור, ועל מנת לקבל שוברים לתשלום הקנס.



31. ההתחייבות החתומה תוגש לתיק בית הדין בתוך 30 יום מהיום.

32. זכות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה בתוך 45 ימים ממועד קבלת גזר הדין.

33. בהתאם להסכמת הצדדים, גזר הדין ישלח אליהם בדואר.

ניתן היום, כ"ח אדר א' תשע"ו, (08 מרץ 2016), בהעדר הצדדים.