



ת"פ 19527/03/20 - מדינת ישראל נגד סלמאן חמודה

בית הדין האזורי לעבודה נצרת

ת"פ 19527-03-20 מדינת ישראל נ' חמודה

בפני: כבוד השופטת רויטל טרנר
בעניין: המאשימה

מדינת ישראל
ע"י ב"כ: עוה"ד חן אביטן

נגד
הנאשם

סלמאן חמודה
ע"י ב"כ: עוה"ד זאהי חמודה

גזר דין

1. בתאריך 11.3.20 הוגש נגד הנאשם כתב אישום מתוקן המייחס לו שלושה פרטי אישום.
2. לפי עובדות האישום הראשון, הנאשם היה בעלים של עסק מורשה לאספקת מנופאים לביצוע עבודות הנפה (להלן: **העסק**). במועדים 1.6.18 ו- 11.3.19 נערכה ביקורת בעסק מטעם מפקחי משרד הרווחה, העבודה והשירותים החברתיים (להלן: **הביקורת**), ממנה עלה שבחודשים אוקטובר 2018 וכן ינואר עד מרץ 2019 סיפק הנאשם לחברת אילדן ג'וב בע"מ ולחברת ירון בנין בע"מ (להלן: **מזמינות השירות**) תשעה מנופאים מבלי שהיה ברשותו רישיון לעסוק כקבלן כח אדם או כקבלן שירות כנדרש בחוק. בגין מעשים אלו מיוחסת לנאשם עבירה של עיסוק במתן שירותי כח אדם לשם עבודה אצל זולתו מבלי שהחזיק ברישיון, עבירה לפי הוראות סעיפים 2(א) ו-20 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כח אדם, תשנ"ו-1996 (להלן: **חוק קבלני כח אדם**) (9 יחידות עבירה).
3. לפי עובדות האישום השני, עלה מהביקורת האמורה כי בחודשים ינואר-מרץ 2019 ניכה הנאשם סכומים משכרו של עובד ח.מ. והעבירם לקופת הפנסיה רק בחודש יולי 2019, כלומר בעיכוב של 30 ימים מהמועד בו רואים את השכר שממנו נוכו הכספים כשכר מולן. בגין מעשים אלו מיוחסת לנאשם עבירה לפי הוראות סעיף 25(א)(א) לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958 (3 יחידות עבירה).
4. לפי עובדות האישום השלישי, במהלך הביקורת האמורה בפרט האישום הראשון, עלה כי בתאריך 10.3.19 התובע העסיק את העובד ח.י.א מעבר לשעות המותרות על פי חוק, ובתאריך 18.3.19 את העובד ח.י.מ מעבר לשעות המותרות על פי חוק. בגין המעשים האמורים מיוחסת לנאשם עבירה לפי סעיפים 6 ו-26(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951.
5. ביום 31.1.23 הגיעו הצדדים להסכמות לפיהן הנאשם יודה ויורשע בכתב האישום והצדדים יטענו לעונש. לאחר מכן הצדדים הגישו טיעונים לעונש והתיק עבר למתן גזר דין.

טענות הצדדים

6. לטענת המאשימה, **הערכים המוגנים** שנפגעו כתוצאה מהעבירה שבוצעה באישום הראשון הם פגיעה בזכויות קוגנטיות של עובדי כח אדם, ונטען כי המחוקק בחר לתת רק לחלק מעובדי הקבלן היתר,



בתנאים מיוחדים תוך מתן ערבויות, על מנת להבטיח שזכויות העובדים המועסקים על ידי קבלני כח אדם נשמרות, כך שקבלן שפועל ללא רישיון פוגע בזכויות עובדים ו"חוסך" כספים רבים. ביחס לאישום השני נטען כי הערך שנפגע כתוצאה מביצוע העבירה הוא זכות העובדים להשתכר בכבוד ולצבור זכויות פנסיוניות; ביחס לאישום השלישי טוענת המאשימה שהערכים המוגנים שנפגעו מביצוע העבירה הם פגיעה ברווחת העובדים, הגנה מפגיעה בצלם אנוש ושמירה על זכויותיהם. ביחס **לרמת הענישה הנוהגת** נטען כי המתחם ההולם בעבירה המנויה באישום הראשון נע בין 30% ל- 60% מהקנס המקסימלי הקבוע לצד העבירה; באישום השני בין 20% ל- 50% מהקנס המקסימלי הקבוע לצד העבירה; ובאישום השלישי בין 40% ל- 90% מהקנס המקסימלי הקבוע לצד העבירה. המאשימה הפנתה לפסיקה רלוונטית ביחס לכל העבירות, ובשים לב לנסיבות שאינן קשורות לעבירה, ביקשה להעמיד את עונשו של הנאשם ביחס לאישום הראשון על 50% מהקנס המקסימלי הקבוע לצד העבירה במכפלת מספר העובדים, קרי 64,800 ₪; באישום השני קנס שלא יפחת מ-250,000 ₪ ולא יעלה על 500,000 ₪; ובאישום השלישי 50% מהקנס המקסימלי הקבוע לצד העבירה במכפלת יחידות העבירה, קרי 14,000 ₪.

7. **מנגד**, הנאשם טוען ביחס **לאישום הראשון** כי יש לראות בכל יחידות העבירה כיחידה אחת בהתאם לפסיקה וכי יש לקבוע את המתחם בין 20% ל- 60% בהתאם לרמת הענישה הנוהגת; **ביחס לאישום השני** נטען ביחס לנסיבות שקשורות בביצוע העבירה כי הטעות אירעה בשל טעות אנוש של אי-עדכון קובץ התשלומים, ומדובר במעידה חד פעמית אשר מסתכמת בסכום מזערי של כספים ולא מאפיינת את צורת העבודה שלו. עוד נטען בהקשר זה שמיד לאחר הביקורת תיקן הנאשם את טעותו ושילם את חובותיו לעובד, ולכן מבקש להתחשב בנסיבות אלו בקביעת עונשו; בכל הנוגע **לאישום השלישי** טוען הנאשם ביחס לנסיבות שקשורות בביצוע העבירה כי במהלך הביקורת נבדקו עשרות ימי עבודה של עובדיו, ומתוך כל אלו נמצא כי רק ביום אחד העסיק שני עובדים במתכונת עבודה בה חרגו העובדים בשעות נוספות, לכן יש להתחשב בנסיבות אלו בגזירת עונשו. ביחס **לנסיבות שאינן קשורות** בביצוע העבירה טוען הנאשם כי הודה בהזדמנות הראשונה ובכך חסך זמן שיפוטי יקר, אין לחובתו הרשעות קודמות והוא אדם נורמטיבי. ביחס **לנסיבות שקשורות בביצוע העבירה**, לטענתו פעל בתמימות ובשל העדר בקיאות לא ידע כי עליו לקבל רישיון של קבלן כח אדם, בין היתר שעה שמזמינות השירות לא ביקשו ממנו להציג רישיון, וכך גם עובדי משרד הרווחה אשר ערכו ביקורת למנופאים מידי שבוע לא פנו אליו לצורך בדיקת קיומו של רישיון קבלן כח אדם. עוד טוען הנאשם כי עבד לפי ייעוץ מקצועי של רואה חשבון, ומיד לאחר הביקורת פעל להוצאת רישיון, ובנסיבות אלו עשה כל שבידו על מנת להעסיק עובדים כדין. לפיכך מבקש הנאשם לקחת נסיבות אלו בשקילת עונשו ולקבוע את עונשו ברף התחתון של מתחמי הענישה.

דין והכרעה

8. בהתאם לתיקון 113 לחוק העונשין, התשל"ז-1977 (להלן: **חוק העונשין**) שעניינו הבניית שיקול הדעת בענישה, העיקרון המנחה לגזירת דינו של נאשם הוא עיקרון ההלימה, כפי שנקבע בע"פ 8641/12 מוחמד סעד נ' מדינת ישראל, סו(2) 772: "**עקרון ההלימות מביא בחשבון את חומרת מעשה העבירה בנסיבותיו ואת מידת אשמו של הנאשם. כלומר, יש להתחשב לא רק בסוג העבירה שבוצעה, אלא גם בנסיבות שבהן בוצעה ובמידת אשמו של הנאשם בביצועה.**"

9. בהתאם לתיקון 113 יש לפעול במספר שלבים: תחילה, בהתאם לסעיף 40יג לחוק העונשין, על בית הדין לקבוע האם האישומים בכתב האישום מהווים אירוע אחד כולל או מספר אירועים נפרדים; לאחר מכן,



יקבע בית הדין את מתחם הענישה ההולם בהתאם להוראות סעיף 40ג(א) לתיקון 113: "בית המשפט יקבע מתחם עונש הולם למעשה העבירה שביצע הנאשם בהתאם לעיקרון המנחה, ולשם כך יתחשב בערך החברתי שנפגע מביצוע העבירה, במידת הפגיעה בו, במדיניות הענישה הנהוגה ובנסיבות הקשורות בביצוע העבירה כאמור בסעיף 40ט"; בשלב הבא, בהתאם להוראות סעיף 40ד(א) ו-40ב(ב) יש לבדוק האם יש מקום לחרוג ממתחם העונש ההולם לקולה משיקולי שיקום או לחומרה משיקולי הגנה על שלום הציבור; לבסוף, יקבע בית הדין את עונשו של הנאשם בתוך מתחם העונש ההולם בהתאם להוראות סעיף 40ג(א) בהתחשב בנסיבות שאינן קשורות בביצוע העבירה.

10. במקרה שלפנינו יש לראות בכל אחד מהאישומים אירועים שונים, משום שכל עבירה מתייחסת למעשים שונים אותם ביקש המחוקק לאסור, במסגרת חקיקה נפרדת, וכדי להגן על ערכים שדומים במהותם אך שונים. בנסיבות אלו יש לראות בכל אחד מהאישומים אירוע נפרד.

11. כעת ניגש לבחון את מתחמי העונש עבור כל אחת מהעבירות המיוחסות לנאשם בכתב האישום, בהתאם לשלבים האמורים.

עיסוק כקבלן כח אדם ללא היתר

ריבוי עבירות

12. המאשימה טוענת כאמור כי יש לראות בהעסקת כל העובדים אירוע אחד, אשר מורכב מתשעה מעשים שונים, כך שתקרת העונש הינה מכפלת מספר העובדים בעונש המקסימלי הקבוע לעבירה. אין לקבל טענה זו, שכן מדובר באירוע אחד המורכב ממעשה אחד. בע"פ (ארצי) 12602-03-20 מדינת ישראל נ' באר הנדסה אזרחית בע"מ (מיום 10.12.2020) (להלן: עניין באר הנדסה) הוסבר כי "המונח 'אירוע' אינו חופף למונח 'מעשה', אלא רחב ממנו. משכך, אירוע יכול שיהא מורכב ממעשה אחד או מספר מעשים; המונח 'מעשה' מגדיר את תקרת העונש המכסימלית שניתן להטיל במצבי ריבוי עבירות. המונח 'אירוע' מכתוב את מספר מתחמי הענישה שיש לקבוע בתהליך גזירת הדין, כשלכל אירוע נדרשת קביעת מתחם ענישה נפרד."

13. בע"פ (ארצי) 35705-09-19 גיא ספירשטיין - מדינת ישראל (מיום 13.12.20) (להלן: עניין ספירשטיין), נקבע כי "השאלה אם בתוך אירוע אחד עסקין במצב של ריבוי עבירות או עבירה אחת בעלת ריבוי נפגעים צריכה להיבחן בשני רבדים: ברובד הראשון, יש לבחון אם בכתב האישום הואשם הנאשם בריבוי עבירות. אם לא הואשם בריבוי עבירות אין בידי בית הדין להרשיעו בכך. ברובד השני, וככל שבכתב האישום נטען לריבוי עבירות, בידי בית הדין לבחון אם יש מקום לסווג את האירוע כריבוי עבירות או שמא מדובר בהחמרה מלאכותית של האירוע."

14. בכל הנוגע למצב של ריבוי מעשים, קבע בית הדין הארצי בפרשת באר הנדסה כך: "ככל שהמדובר באירוע אחד המורכב ממעשה אחד כי אז בהתאם לסעיף 186 לחוק סדר הדין הפלילי העונש הקבוע בצד העבירה החמורה ביותר מהווה את תקרת העונש המקסימלית בגין ריבוי העבירות. בגדר תקרה זו ייקבע מתחם עונש הולם, ובהמשך - ובהנחה ואין עילה לסטות ממתחם העונש ההולם - יגזור בית הדין עונש כולל לכל העבירות בשל אותו אירוע. זאת, בהתאם לעקרונות שנקבעו בתיקון 113 ביחס לקביעת מתחם העונש ההולם וגזירת הדין ביחס אליו, אשר על



תמציתם עמדתו לעיל.

ככל שהמדובר באירוע אחד המורכב ממספר מעשים נפרדים כי תקרת העונש המקסימלית אינה מוגבלת לתקרת העונש הקבועה בצד העבירה החמורה ביותר באירוע כולו, אלא היא מהווה סכומן של תקרות העונש המקסימליות בגין כל מעשה נפרד. ודוק, עסקינן בתקרה מכסימלית לאירוע אחד המורכב ממספר מעשים, כשבתוך תקרה זו ייקבע בהמשך מתחם עונש הולם. נבהיר כי גבולות מתחם העונש ההולם ייקבעו בהתאם לעקרונות שנקבעו בתיקון 113, ואין חפיפה בין תקרת העונש המקסימלית שנקבעה לאירוע לבין הגבול העליון של מתחם הענישה הראוי. בהמשך, על בית הדין לגזור עונש כולל לכל העבירות בשל אותו אירוע בהתאם לעקרונות שנקבעו בתיקון 113 ביחס אשר על תמציתם עמדתו לעיל" (ראו גם ע"פ (ארצי) 12606-04-19 ל.מ. שירותי כח אדם (צפון) בע"מ - מדינת ישראל (16.2.20), ע"פ (ארצי) 57160-01-14 מדינת ישראל נ' חדוות הורים בע"מ (8.2.14)).

15. לאחר עיון בפסיקה, לא שוכנעתי כי יש לקבל את טיעון המאשימה כי מדובר בתשע עבירות עבור כל אחד מהעובדים שהעסיק הנאשם ללא היתר. כפי שקבעתי בגזרי דין קודמים ביחס לעבירה זו, העבירה מתייחסת לעיסוק כקבלן ללא קבלת רישיון ולא להעסקת עובדים. יש לראות בעבירה **אירוע אחד** משום שמדובר במסכת עובדתית אחת: העסקת העובדים התבצעה באותו הזמן, ומול אותן מזמינות שירות. כמו כן, אני סבורה שיש לראות באירוע **מעשה אחד**, מאחר ומדובר בהתנהלות של עיסוק כקבלן כח אדם ללא היתר לאורך כל התקופה, ועל כן העונש המרבי שבסמכות בית הדין הוא עונש המקסימום על מעשה עבירה אחד, זאת בשונה למשל מעבירה לפי סעיף 2(א)(2) לחוק עובדים זרים הקובע עבירה של העסקת עובד זר שאינו בעל היתר לעבוד בישראל (מעסיק ש"העסיק עובד זר שאינו רשאי לעבוד בישראל"), שאז העסקתו של כל עובד ועובד ללא היתר מהווה מעשה עבירה בפני עצמו, להבדיל מעיסוק של קבלן כח האדם עצמו ללא היתר. מספר העובדים שהנאשם העסיק לאורך התקופה ללא היתר יכול לבוא לידי ביטוי בנסיבות הנוגעות לביצוע העבירה ובכך להשפיע על קביעת המתחם, אך לא בסיווג מספר האירועים או המעשים.

16. גם מעיון בפסיקת בית הדין הארצי עולה כי יש לראות בהפרת החובה לרישיון כמעשה אחד. בעניין **ספירשטיין**, לא התערב בית הדין הארצי בקביעת בית הדין האזורי לפיה עבירה של עיסוק חברת כח אדם כקבלן ללא רישיון מהווה אירוע ומעשה אחד. עוד נקבע שם כי עבירה של אי ניהול פנקס שעות עבודה ומנוחה היא עבירה אחת הכוללת "מעשה" אחד, על אף שבוצעה כלפי מספר עובדים, וזאת להבדיל מנסיבות בהן לא שולמו תשלומים למספר עובדים (כגון: אי תשלום דמי חופשה), או לא שולם תשלום לעובד לאורך תקופה (כגון: אי תשלום שכר מינימום למשך מספר חודשים), שאז יהיה מקום לבחון את השאלה האם מדובר באירוע אחד הכולל מספר מעשים. בפרשת **חדוות הורים** דובר בהעסקה שלא כדין של שישה עובדים זרים. שם הוכפל הקנס במספר העובדים, אולם זאת מאחר וכאמור הקנס הפלילי נקבע ביחס לכל עובד ועובד, וזאת להבדיל מהעבירה המנוסחת בסעיף 2 לחוק העסקת עובדים באמצעות קבלני כח אדם. באופן דומה, בע"פ (ארצי) 12606-04-19 ל.מ. שירותי כח אדם (צפון) בע"מ - מדינת ישראל (מיום 16.2.20) דובר בהעסקה שלא כדין של ארבעה בני נוער על פי חוק העסקת נוער, תשי"ג-1953, ונקבע כי מדובר באירוע אחד הכולל מספר מעשים, מאחר והעבירות מתייחסות לכל עובד ועובד בנפרד, ולא להיתר כללי שאמור להחזיק המעסיק - וזאת בשונה מענייננו.

מתחם העונש ההולם



17. **הערך החברתי שנפגע מביצוע העבירה:** הערך המוגן שנפגע מביצוע עבירה זו על ידי הנאשם הוא שמירה על זכויותיהם של אוכלוסיות מוחלשות, כפי שנפסק גם בע"ע (ארצי) 520-09 **אופקים א.ג. בע"מ - מדינת ישראל - משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה** (17.10.2010): "**המחוקק מצא לנכון לדרוש מכל קבלן כוח אדם, כתנאי לקבלת רישיון לפעילותו, הפקדת ערובה העומדת בתנאי החוק והתקנות. התכלית מאחורי דרישה זו כבר נדונה בפסיקה והינה הבטחת מילוי מלוא מחויבויותיו של קבלן כוח האדם כלפי עובדיו, על מנת למנוע מצב בו קבלן כוח האדם מפסיק פעילותו ומותיר את עובדיו מול שוקת שבורה (עב' 1002/02 קבוצת יו.אס.ג'י.די. בע"מ - מדינת ישראל, פד"ע לח 529 (2002)).**"
18. **עוצמת הפגיעה בערך המוגן:** מחד עוצמת הפגיעה בערך המוגן נלמדת ממספר העובדים שהועסקו ללא רישיון כדון, וללא יכולת המדינה לפקח על תנאי העסקתם. מאידך, לא נעלמה מעיני העובדה כי הנאשם העסיק את העובדים ללא רישיון תקופה קצרה אשר נמשכה ארבעה חודשים.
19. **נסיבות שקשורות בביצוע העבירה:** הנזק שהיה צפוי להיגרם מביצוע העבירה הוא פגיעה בזכויותיהם של אוכלוסיות עובדים מוחלשות, שלא במתכוון, אך בסופו של יום לא נגרם להם נזק, וזכויותיהם מומשו.
20. מדיניות הענישה הנהוגה בעבירה זו בנסיבות דומות: העונש המקסימאלי הקבוע לצד עבירה זו הוא 14,400 ₪. סעיף 20(ב) לחוק קובע כי "**העובר על הוראות סעיף 2(א) או 10(א) או (א1), דינו - מאסר ששה חודשים**", וסעיף 61(א)(1) לחוק העונשין קובע כי "**אם קבוע לעבירה עונש מאסר עד ששה חדשים או קנס בלבד, או קנס שלא נקבע לו סכום - קנס עד 14,400 שקלים חדשים**".
21. מתחם הענישה של עיסוק כקבלן ללא רישיון נע בין 20% ל- 60% מהעונש המרבי: בת"פ (ת"א) 75705-10-18 **מדינת ישראל - כבהא** (12.12.2021) העבירה בוצעה כלפי שישה עובדים, כשבעה חודשים, ונקבע מתחם ענישה שנע בין 30% ל- 60% מהעונש המרבי; בת"פ (ת"א) 17919-08-18 **מדינת ישראל - ניקיון אחד מעל כולם בע"מ** (01.11.2021) העבירה בוצעה כלפי תשעה עובדים למשך חמישה חודשים, ונקבע מתחם בין 20% ל- 60% מהעונש המרבי; בת"פ (ת"א) 70437-05-18 **מדינת ישראל - אזולאי** (24.08.2021) העבירה בוצעה כלפי שבעה עובדים במשך תשעה חודשים ונקבע מתחם בין 20% ל- 60% מהעונש המרבי; בת"פ (ב"ש) 32556-07-14 **מדינת ישראל - פוינט א.ג. אבטחה בע"מ** (29.12.2015) נקבע כמו בענייננו כי מדובר באירוע אחד ובמעשה אחד נוכח יסודות העבירה, העבירה בוצעה כלפי שמונה עובדים במשך שלושה חודשים ונקבע מתחם ענישה בין 30% ל- 60% מהעונש המרבי; בפרשת **ספירשטיין** קיבל כאמור בית הדין הארצי את פסיקת בית הדין האזורי לפיה יש להעמיד את מתחם הענישה בין 20% ל- 50% מהעונש המרבי, כאשר מדובר בארבעה עובדים.
22. כמו-כן היות ומדובר בעבירה אשר בצידה עונש קנס, יש להביא את מצבו הכלכלי של הנאשם בקביעת מתחם העונש. בפרשת **חדוות הורים** נקבע כי "**כאשר מתחם הענישה מתייחס לקנס, כבעניינו, יש לקחת בחשבון גם את "מצבו הכלכלי של הנאשם" (סעיף 40 ח' לחוק העונשין), וזאת כבר בשלב של קביעת מתחם העונש ההולם**". הנאשם הציג תלושי שכר מהם ניתן ללמוד כי הכנסתו החודשית עומדת על 8,000 ₪. נגד הנאשם מתנהלת תביעה בסך 144,666 ₪, ושכרו נמוך מהשכר הממוצע במשק. בהתאם לכך, לאחר עיון במסמכים החלטתי להתחשב בקביעת המתחם במצבו הכלכלי של הנאשם, אך לא באופן מוחלט שכן מדובר במסמכים שהגיש הנאשם ולא מן הנמנע שיש עוד נתונים אשר



נוגעים לסוגיה זאת, אשר לא הוצגו בפניי.

23. בשים לב לערכים המוגנים שנפגעו, מידת הפגיעה בהם, משך התקופה בה בוצעו העבירות, מצבו הכלכלי של הנאשם ורמת הענישה הנהוגה במקרים דומים, אני סבורה שבנסיבות העניין יש להעמיד את מתחם העונש ההולם בין 25% ל- 60% מהעונש המרבי, כלומר בין 3,600 ₪ לבין 8,640 ₪.

אי העברת סכומים שנוכו

ריבוי עבירות

24. יש לראות בעבירה זו אירוע אחד שכן מדובר במסכת עבריינית אחת, העבירות בוצעו באותן נסיבות, עבור אותו עובד. עם זאת, יש לראות בכל אחד מהחודשים בהם נוכו כספים משכרו של העובד ולא הועבר ליעדם מעשה נפרד. כך נקבע בע"פ (ארצי) 25307-12-15 **שחם - מדינת ישראל** (04.09.2017) (להלן: **פסק דין שחם**): **"סעיף 25ב(ג) לחוק הגנת השכר קובע, כי " מעסיק שניכה סכומים משכרו של עובד ולא העבירם למי שלו יועדו הסכומים... דינו - מאסר שנתיים או קנס פי חמישה מהקנס הקבוע בסעיף 61(א)(4) לחוק העונשין". הקנס המרבי בעבור עבירה אחת של ניכוי מהשכר תוך אי העברת הסכומים ליעדם". מדברים אלו אנו למדים כי הקנס קבוע בגין כל מעשה של ניכוי סכום מהשכר ואי העברתו ליעדו. לפי עובדות כתב האישום הנאשם ביצע את העבירה האמורה במשך שלושה חודשים 1-3/19. לכן, יש לראות במעשיו אירוע אחד המורכב משלושה מעשים.**

מתחם העונש ההולם

25. **הערך החברתי שנפגע מביצוע העבירה:** הערך החברתי שנפגע הוא שמירה על זכויותיהם של עובדים, ניכוי משכרם שלא כדין ופגיעה ברצף הביטוח הפנסיוני של העובד עם קרות אירוע ביטוחי, כפי שנקבע בע"פ (ארצי) 35231-02-19 **יד שירותי ייעוץ וליווי חברות בע"מ - סטפנסקי** (17.03.2020) **"העובדה שחסרון של ההפקדות הפנסיוניות יורגש באופן מוחשי עם קרות ארוע הביטוח הפנסיוני תורמת לכך שעובדים רבים הרואים בתלוש השכר שבוצע ניכוי לקופת גמל אינם עוקבים בדקדקנות אחר כך שההפקדות הגיעו ליעדן, ומכאן החומרה היתרה..."**.

26. **עוצמת הפגיעה בערך המוגן:** עוצמת מעשיו של הנאשם נלמדת מכך שבמשך שלושה חודשים לא העביר כספים שנוכו משכרו של העובד ליעדם, דבר שיכול היה להעמיד את העובד בסיכון כאמור. עם זאת, עם היוודע לנאשם המחדל, פעל לתיקונו באופן עצמאי, כך שכבר בחודש יולי 2019 השיב את המצב לקדמותו.

27. **נסיבות שקשורות בביצוע העבירה:** הנאשם ביצע את העבירה באופן עצמאי, על פי טיעוניו בתמימות, ולאחר ייעוץ שקיבל מרו"ח. הנזק שנגרם כתוצאה ממעשיו הוא פגיעה בזכויותיו של העובד. מנגד, העבירה לא נמשכה פרק זמן ממושך, והנאשם פעל לתקן את המצב בסמוך לביצוע העבירה.

28. **מדיניות הענישה הנהוגה:** סעיף 25א(א) לחוק הגנת השכר קובע כי **"סכום שנוכה בהתאם לסעיף 25, יעבירו המעסיק למי שלו מיועד הסכום בתוך 30 ימים מהיום שבו רואים כמולן את השכר שממנו נוכה, זולת אם נקבעה בחיקוק דרך אחרת"**. סעיף 25ב(ג) לחוק קובע כי **"מעסיק שניכה**



סכומים משכרו של עובד ולא העבירם למי שלו יועדו הסכומים, בניגוד להוראות סעיף 25א, דינו - מאסר שנתיים או קנס פי חמישה מהקנס הקבוע בסעיף 61(א)(4) לחוק העונשין", וסעיף 61(א)(4) לחוק קובע כך: "אם קבוע לעבירה עונש מאסר למעלה משלוש שנים - קנס עד 226,000 שקלים חדשים". כלומר, העונש המרבי הקבוע לצד עבירה זו הוא 1,130,000 ₪.

29. בפסק דין שחם הפנה בית הדין הארצי לפסיקתו של בית הדין האזורי (ת"פ) (נצ') 2745-02-15 מדינת ישראל - רדיו א-שמש בע"מ (16.04.2017) (להלן: פסק דין שמש) כדוגמה לרמת ענישה נהוגה בגין עבירה זו. בפסק דין שחם בוצעה העבירה ב- 49 הזדמנויות שונות, ונקבע מתחם רחב בין 505,000 ₪ ל- 7,423,500 ₪; בפסק דין שמש בוצעה העבירה כלפי שני עובדים במשך 21 חודשים ונקבע מתחם בין 565,000 ₪ ל- 113,000 ₪; בת"פ (ב"ש) 23145-11-11 מדינת ישראל משרד הכלכלה - ח.א.ש מערכות ושרותים בע"מ (02.09.2014) בדומה לענייננו העבירה בוצעה כלפי עובד אחד במשך שלושה חודשים, ונקבע מתחם ענישה בין 30,000 ₪ ל- 150,000 ₪; בש"מ (ב"ש) 6033-09-10 מדינת ישראל - ס.מ. אבושולדום בע"מ (12.08.2014) העבירה בוצעה כלפי עובדת אחת במשך חמישה חודשים ונקבע מתחם בין 25,000 ₪ ל- 75,000 ₪; בת"פ (ת"א) 1140-10 מדינת ישראל משרד התעשייה המסחר והתעסוקה - יקר הנדסה בע"מ (21.03.2016) העבירה בוצעה כלפי עובד אחד ונקבע מתחם שנע בין 25,000 ₪ לבין 75,000 ₪.

30. בשים לב לערכים המוגנים שנפגעו, עוצמת הפגיעה בהן, נסיבות שקשורות בביצוע העבירה לרבות העובדה שהנאשם תיקן את טעותו בסמוך לביצוע העבירה, ורמת הענישה הנהוגה, יש להעמיד את מתחם העונש ההולם בגין העבירה של אי העברת סכומים שנוכו בין 25,000 ₪ ל 150,000 ₪.

העסקת עובד בשעות נוספות

ריבוי עבירות

31. יש לראות בעבירה זו אירוע אחד שכן מדובר במסכת עבריינית אחת, שהתבצעה באותו יום כלפי שני עובדים. נוסח סעיף 6 לחוק שעות עבודה ומנוחה נוקט בלשון "העסקת עובד...", לפיכך יש לראות במעשיו של הנאשם באישום השלישי כשני מעשים שונים, על פי מספר העובדים.

מתחם העונש ההולם

32. הערך החברתי שנפגע מביצוע העבירה: בהקשר זה מדובר בפגיעה בזכויות של העובדים, כבודם ורווחתם. כך נקבע בע"פ (ארצי) 16/08 מדינת ישראל - משרד התעשייה המסחר והתיירות - בסט ביי רשתות שיווק בע"מ (04.01.2009): "חוק שעות עבודה ומנוחה הינו אבן פינה במשפט העבודה שלנו ולזכויות הקבועות בו נודעת חשיבות רבה. תכליתו של החוק להעניק לעובד רשת של הגנה על זכויותיו כעובד וכאדם. לצורך השגת תכלית זו קובע החוק שורה של הוראות המעניקות לעובד זכויות מהותיות וכספיות מצד אחד ומטילות חובות על המעסיק מצד שני. הוראות אלה הן בעלות מאפיינים שונים: יש בהן הוראות הקובעות מסגרות מחייבות של יום עבודה (סעיף 2), של שבוע עבודה (סעיף 3) ושל תחום המנוחה השבועית (סעיף 7). יש בו הוראות המעניקות לעובד זכויות כספיות על העסקתו מעבר למסגרת המחייבת (סעיפים 16 - 17). החוק מעניק לשר הממונה סמכויות פיקוח מינהליות (סעיפים 11 ו-24). מעבר לכל אלה, החוק קובע סנקציות פליליות על



העסקה בלתי מותרת (סעיף 26), תוך הטלת אחריות אישית על הנהלת תאגיד, אגודה או חבר בני אדם (סעיף 27). מיגוון הוראות ואמצעים אלה נועד לשקף מדיניות חברתית של שמירה על כבודו של העובד ועל צלם האנוש שלו."

33. **עצמת הפגיעה בערך המוגן:** גם כאן ניתן ללמוד על עוצמת הפגיעה בערך המוגן מעצם הזכות שנפגעה. עם זאת, יש ליתן את הדעת לכך כי מדובר בפגיעה אשר נמשכה יום אחד בלבד, מתוך ימי עבודה רבים.

34. **נסיבות שקשורות בביצוע העבירה:** הנאשם עבר את העבירה באופן עצמאי, אך הנזק שנגרם מביצוע העבירה הוא מינורי שכן עבירה זו נמשכה יום אחד בלבד, ממכלול התקופה בה עבדו אצל הנאשם העובדים המוזכרים בכתב האישום.

35. **רמת הענישה הנוהגת:** סעיף 6 לחוק שעות עבודה ומנוחה קובע כי "**העסקת עובד בשעות נוספות אסורה, אם אינה מותרת לפי סעיף 10, או אם לא הותרה לפי סעיף 11.**" סעיף 26א לחוק זה קובע כך: "**מי שהעסיק בניגוד לחוק זה או שלא בהתאם לתקנות או להיתר שניתנו לפיו, דינו - קנס עד חמישים לירות על כל עובד שהועסק כאמור או מאסר עד חודש אחד או שני הענשים כאחד.**" בענייננו הקנס הכספי הקבוע בצד העבירה הוא בערכי דינר ולכן נפנה לסעיף 61(א)(1) לחוק העונשין: "**אם קבוע לעבירה עונש מאסר עד ששה חדשים או קנס בלבד, או קנס שלא נקבע לו סכום - קנס עד 14,400 שקלים חדשים.**" בת"פ (י-ם) 6722-12-10 **מדינת ישראל - ארי אבטחה ושירותים בע"מ** (27.09.2016) העבירה בוצעה כלפי עובד אחד במשך 28 שבועות, ונקבע מתחם ענישה שנע בין 50% ל-90% מגובה הקנס המרבי הקבוע לצד העבירה; בת"פ (ת"א) 14163-04-14 **מדינת ישראל - שופרסל בע"מ** (29.09.2019) יוחסו לנאשמת 223 יחידות עבירה, ובית הדין קבע מתחם ענישה שנע בין 40% ל-80%.

36. בשים לב לערכים המוגנים שנפגעו, עוצמת הפגיעה בהן, נסיבות שקשורות בביצוע העבירה על פיהן הפגיעה נמשכה יום אחד בלבד מתוך ימי עבודה רבים, ורמת הענישה הנהוגה, יש להעמיד את מתחם העונש ההולם בגין עבירה זו בין 10% ל-30%.

קביעת עונשו של הנאשם בתוך המתחם

37. קביעת עונשו של הנאשם תעשה בהתאם לנסיבות שאינן קשורות לביצוע העבירה. לצורך הנוחות. לא שוכנעתי שיש לחרוג ממתחמי העונש לקולה או לחומרה ולכן עונשו של הנאשם ייגזר בתוך המתחם.

38. **נסיבות שאינן קשורות בביצוע העבירה -** הנאשם נעדר עבר פלילי, הביע חרטה ואף פעל לתקן את המצב הקיים עם היוודע לו כי ביצע עבירות, עת הציג בפניו רישיון להיתר מיוחד לפעול כקבלן, והעביר את שכרו של העובד ליעדו, ובכך לקח אחריות על ביצוע העבירות וחסך זמן שיפוטי יקר. כמו-כן יצוין בזהירות, שכן לא הוצגו מסמכים מלאים בנוגע למצבו הכלכלי של הנאשם (כגון תדפיסי חשבון בנק, או תיעוד לגבי הליכי התביעה שמתנהלת כלפיו) נתתי משקל מסוים למצבו הכלכלי של הנאשם כפי שהוצג בפניי. כל אלו הובילו אותי למסקנה כי יש למקם את עונשו של הנאשם בתחתית המתחם ביחס לכל אחד מהמתחמים שקבעתי.



גזירת עונשו של הנאשם

39. ביחס לעבירה של מתן שירותי כח אדם ללא היתר, יש להעמיד את עונשו של הנאשם על 30% מהקנס המרבי, כלומר 4,320 ₪.
40. ביחס לעבירה של אי העברת סכומים שנוכו, יש להעמיד את עונשו של הנאשם על 30,000 ₪.
41. ביחס לעבירה של העסקת עובד בשעות נוספות, יש להעמיד את עונשו של הנאשם על 15% מהקנס המרבי, כלומר 1,440 ₪.
42. סך הקנס הינו 35,760 ₪. הקנס ישולם ב- 24 תשלומים חודשיים, עוקבים ושווים החל מיום 15.6.23.
43. הנאשם יחתום תוך 30 ימים ממתן גזר הדין על התחייבות להימנע מביצוע עבירה לפי סעיף 2(א) לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כח אדם, תשנ"ו-1996, למשך 3 שנים מיום החתימה. ההתחייבות תהיה בגובה הקנס המרבי הקבוע לצד העבירה, 14,400 ₪.
44. הנאשם יחתום תוך 30 ימים ממתן גזר הדין על התחייבות להימנע מביצוע עבירה לפי סעיף 25(א)(א) לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958, למשך 3 שנים מיום החתימה. ההתחייבות תהיה בגובה הקנס המרבי הקבוע לצד העבירה, 1,130,000 ₪.
45. הנאשם יחתום תוך 30 ימים ממתן גזר הדין על התחייבות להימנע מביצוע עבירה לפי סעיף 6 לחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, למשך 3 שנים מיום החתימה. ההתחייבות תהיה בגובה הקנס המרבי הקבוע לצד העבירה 14,400 ₪.
46. הנאשם יפנה למזכירות בית הדין באמצעות בא כוחו לחתימה על ההתחייבויות כאמור ועל מנת לקבל שוברים לתשלום הקנס.

ניתן היום, ט"ז אייר תשפ"ג, 07 מאי 2023, בהעדר הצדדים.