



ת"פ 25911/04/20 - מדינת ישראל נגד דניאלה דנברג

בית הדין האזורי לעבודה חיפה

ת"פ 25911-04-20

לפני כבוד השופטת קרן כהן
המאשימה: מדינת ישראל
נגד
הנאשמת: דניאלה דנברג

גזר דין

1. **ביום 22.10.2020** הורשעה הנאשמת על פי הודאתה בעבירה של איסור עיסוק כקבלן כוח אדם ללא רישיון כדין לפי סעיפים 2(א), 10א' ו-20 לחוק העסקת עובדים זרים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996.

טענות הצדדים בתמצית

2. **המאשימה** טענה כי לנאשמת מיוחסות שלוש יחידות עבירה בגין עיסוקה כקבלן כוח אדם ללא רישיון. העונש המקסימאלי לעבירה שבה הורשעה הנאשמת הוא מאסר שישה חודשים, אותו ניתן להמיר בקנס בסכום של 14,400 ₪. הנאשמת העסיקה שלוש עובדים שלא כדין, כך שמדובר בשלושה אירועי עבירה שונים.

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

המאשימה הוסיפה כי החוק נועד להגן על זכויותיהם הקוגנטיות של העובדים, כך שרק בית עסק שיוכיח יציבות כלכלית ועמידה ביתר התנאים הקבועים לקבלת רישיון, יוכלו לעסוק כקבלן כוח אדם. זאת, במטרה לוודא כי בית עסק זה יוכל למלא את חובותיו כמעסיק ויהיה בעל יכולת עמידה כלכלית שתבטיח את זכויות עובדיו. מעסיק הפועל כקבלן כוח אדם ללא רישיון, חוסך לעצמו כספים רבים אותם היה עליו להפקיד כערבויות למדינה כדי להבטיח את זכויות העובדים. הפרת הוראות חוק זה הפכה לשכיחה וקיים צורך מוגבר להגן על זכויות העובדים.

אשר למתחם הענישה נטען כי יש להעמידו בין 30% ל-60% מהקנס המקסימאלי, בהתאם לגזרי דין שניתנו במקרים דומים[1].

אשר לעונש שיש להטיל על הנאשמת נטען שיש להטיל קנס בשיעור 50% מהקנס המקסימאלי לכל אחת מ-3 העבירות שבהן הורשעה בסכום שלא יפחת מ-21,600 ₪ בגין שלוש העבירות שבהן הורשעה.

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 בעובדות כתב האישום. העסק נפתח כשנתיים לפני הביקורת ובסמוך למועד הביקורת סגרה את העסק, לאחר שהבינה כי עברה על החוק. לטענתה, פעלה בתום לב ובתמימות ולא ידעה את הוראות החוק.

הנאשמת היא אם לשני ילדים, אינה עובדת כיום, מצבה הכלכלי ומצבו הכלכלי של בן זוגה גרוע גם בעקבות משבר הקורונה ויש לה הלוואות בהיקף של כחצי מליון ₪.

לסיכום ביקשה הנאשמת שבית הדין יתחשב במצבה ויפרוס את הקנס לתשלומים רבים ככל שניתן.

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 לנאשם נגזר ממידת אשמו ומחומרת מעשיו 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 שלושה עובדים שלא כדין לעבודות שונות. לטעמי מדובר באירוע אחד ולא במספר אירועים, ואסביר.

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

8. לעניין תכליתו של החוק קבע בית הדין הארצי **בעניין קבוצת יו.אס.ג'י.די[2]** כך:

"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".

עמוד 2



9. כלומר, מטרת החוק היא להסדיר את העסקתם של עובדים במגזרים שבהם קיימת נידות 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[3].

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

10. **בעניין חדוות הורים**[4] 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 בעניינו. 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 מחודש ינואר 2019 ועד יולי 2019. בכתב האישום לא צוין פרט שיש בו כדי לייחד את צורת ההעסקה של מי מהעובדים ואף לא פורטו עבירות נוספות של הנאשמת כלפי העובדים פרט להעסקתם ללא רישיון כוח אדם והפרת חובת הפיקוח. מכאן, שהעסקת כל העובדים בוצעה באופן דומה ובאותה תקופה.

12. בנסיבות אלה, משהעבירות שבהן הורשעה הנאשמת מתייחסות לעצם העיסוק כקבלן כוח אדם ללא רישיון ומשהעובדים הועסקו באותה תקופה ולא נטען כי בוצעו כלפיהם עבירות נוספות, מצאתי כי מדובר באירוע עבירה אחד ולא במספר אירועים.

השלב השני - קביעת מתחם הענישה

13. בעת קביעת מתחם הענישה יש ליתן משקל לחומרת העבירות של עיסוק כקבלן כוח אדם ללא רישיון כדין



ולערך החברתי שנפגע כתוצאה מביצוען.

14. בית הדין הארצי **בעניין אל אור**[5] התייחס לחשיבות החוק והערך החברתי שהחוק 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 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. אוסיף כי למרות שנקבע לעיל כי מדובר במקרה זה באירוע אחד בלבד, יש ליתן משקל בעת קביעת מתחם הענישה גם לעובדה שהועסקו על ידי הנאשמת שלושה עובדים. ובלשונו של בית הדין הארצי **בעניין ראני**[6], 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."



16. המאשימה טענה כי מתחם הענישה הוא בין 30% ל-60% מהקנס המקסימלי לעבירה, טענה שאף הוכחה בפסקי הדין אליהם הפנתה בטיעוניה.

17. בהתחשב בערך החברתי העומד בבסיס העבירות, במדיניות הענישה כפי שעולה מגזרי הדין של בתי הדין לעבודה, בעובדה שמדובר באירוע אחד הכולל בתוכו העסקה של שלושה עובדים ובטענות המאשימה בנוגע למתחם הענישה, אני סבורה כי מתחם העונש ההולם אמור לנוע בין 30% מהקנס המקסימלי - ₪ 4,320 ל-60% מהקנס המקסימלי - ₪ 8,640.

השלב השלישי - עונשם של הנאשמים הספציפיים

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

האחד, הנאשמת פעלה בניגוד להוראות החוק והעסיקה עובדים ללא קבלת רשיון כדין. בדרך זו נמנעה הנאשמת מתשלום ערבויות כדרישת החוק למתן הרישיון ובכך חסכה סכומים שנועדו להוות בטוחה לתשלום זכויות העובדים. כלומר, המניע לביצוע העבירה הוא מניע כלכלי מובהק.

השני, מדובר בעבירה רחבת היקף ולכן יש צורך בהרתעת המעסיקים מלפעול בדרך זו ולהעמיד את העובדים בסיכון של פגיעה בזכויותיהם הבסיסיות.

השלישי, העובדה שלמרות שמדובר בעבירה אחת, הנאשמת העסיקה שלושה עובדים ללא קבלת רישיון כדין.

הרביעי, הנאשמת הודתה בעבירות המיוחסות לה ויש בכך כדי להעיד על חרטה ועל הפנמה של חומרת העבירה והערך החברתי שנפגע כתוצאה מהתנהגותה. כמו כן, הנאשמת חדלה מעיסוקה בתחום זה, מכאן שפוחת הסיכוי שתבצע עבירה מסוג זה על ידה בשנית.

החמישי, העובדים שהועסקו על ידי הנאשמת לא נפגעו מצורת העסקתם וזכויותיהם שולמו במלואם. מכאן, שלא הייתה פגיעה בעובדים בשל אי הפקדת ערבויות על ידי הנאשמת.

החמישי, מצבה הכלכלי הקשה של הנאשמת ושל בן זוגה, שנתמכו במסמכים שהוגשו לבית הדין, העובדה שהנאשמת הפסיקה את עבודתה כתוצאה מסגירת העסק וכתוצאה ממגיפת "קורונה" והעובדה שהיא אינה עובדת כיום.

בהתחשב במכלול השיקולים שוכנעתי כי מוצדק במקרה זה להטיל על הנאשמת עונש הנמצאים במתחם הענישה.

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

19.1. **הנאשמת** תשלם קנס בסכום של ₪ 7,200 בגין עיסוקה כקבלן כוח אדם ללא רישיון בניגוד לסעיפים 2(א) ו-20(ב) לחוק.



הקנס ישולם ב-36 תשלומים שווים חודשיים ורצופים החל מיום 30.12.2020 ובכל 30 לחודש שלאחריו.

19.2. **הנאשמת** תתחייב להימנע מביצוע עבירות לפי החוק לתקופה של שלוש שנים, שאם לא כן יוטל עליה קנס בגובה הקנס המרבי הקבוע בחוק לעבירה זו בסכום של 14,400 ₪.

20. במעמד הדיון התחייבה הנאשמת להימנע מביצוע עבירות לפי החוק לתקופה של שלוש שנים, שאם לא כן יוטל עליה קנס בגובה הקנס המרבי הקבוע בחוק לעבירה זו בסכום של 14,400 ₪.

21. בהתאם להסכמת הצדדים יישלח אליהם גזר הדין בדואר.

ניתן היום, ד' חשוון תשפ"א, (22 אוקטובר 2020, 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).

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

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

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

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

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