

ת"פ 3063/04 - מדינת ישראל נגד ליאור זוק

בית הדין האזרחי לעבודה תל אביב
ת"פ 19-04-3063 מדינת ישראל נ' זוק
בפני כבוד השופט דורון יפתח
בענין המאשימה מדינת ישראל באמצעות ב"כ עו"ד יוסי עטן
נגד גמליאל סיגל
הנאשם ליאור זוק באמצעות ב"כ עו"ד גמליאל סיגל

וחר דין

1. כנגד הנאשם הוגש כתוב אישום בגין עיסוק כקבלה שירות וכוח אדם ללא רישון בגין סעיפים 2(א), 10א ו-20(ב) לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, תשי"ו-1996 (להלן - חוק קבלני כוח אדם); ובгинיו ניכוי סכומים משכר העבודה שלא הועברו לטעודתם תוך 30 ימים מהיום שבו רואים את השכר המלאן - עבירה לפי סעיפים 25א (א) ו-25ב(ג) לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 (להלן - חוק הגנת השכר).

עיקרי ההליך

2. לפי הנטען בכתב האישום, בחודשים אפריל 2015 עד נובמבר 2016 (כולל), לא היה בידי הנאשם, עת נתן שירות ניכוי באמצעות עובדיו לארבעה מזמיןות שירות, רישון לעסוק כקבלה שירות כנדרש בחוק קבלני כוח אדם. בנוסף, בחודשים מאי 2015-אוגוסט 2015, הנאשם ניכוי סכומים משכו של עובד לטבות דמי טיפול ארוגוני להסתדרות העובדים הכללית החדשה ולא העבירם לעדם בגין נדרש בחוק הגנת השכר.

3. ביום 28.1.2020 התקיים דיון הקראאה בפני חברי כב' השופט אורן שגב, במהלךו הודה הנאשם בחלק מעובדות כתב האישום.

4. ביום 27.9.2021 הגיעו הצדדים הودעה מוסכמת מטעם, במסגרת נכתב, בין היתר, לאמור:
1. בין חודשים אפריל 2015 עד נובמבר 2016 (להלן: "התקופה הרלוונטית") הנאשם עסק במתן שירות ניכוי באמצעות עסק שנייה, ושמו המסחרי "קלין סטייל" ע.מ.
30938699.

2. בתקופה הרלוונטית נכתב האישום לא היה בידי הנאשם רישון לעסוק כקבלה שירות כנדרש בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, תשי"ו-1996.

3. בתקופה הרלוונטית הנאשם העסיק 4 עובדים, באמצעות קבלן משנה, בהתאם לطلبיה שלhall...
לטבילה שלhall...

4. כעולה מהטבילה, עובדי הניכוי הועסקו על ידי הנאשם בתקופות ובמקומות שונים כמפורט בטבילה ובאופן **שלא** העסיק במקביל שני עובדים ומעלה באותה עת.

5. ביום 11.11.2021 התקיים דיון בפני במאלו טענה ב"כ הנאשם כי הנאשם לא העסיק יותר מעובד אחד בכל פעם ומ歇ך לא נערבה כאן עבירה (ע' 4 ש' 22-27; ע' 5 ש' 1-3; ע' 6 ש' 13-15, ש' 21-22); ולגביה האישום השני "אין לנו מה להגיד לגבי האישום השני, שכן מה שכתב נכון. שולמו כספים, לא בזמן". בהמשך הנאשם טען בפני כי "לשאלת בית הדין האם אתה מודה לגבי האישום השני אני משיב שהעובדות שבכתב האישום השני הן נכונות אבל יש להז סיבה.ניסיתי ליצור קשר עם הסתדרות ולא הצלחתי מסיבה ציבורית או אחרת. מדובר על ארבעה חדשים רצופים. ברגע שיצרתי איתם קשר, קבעתי איתם פגישה, הגעתו להסתדרות בחולון ושילמת" (ע' 6 ש' 25-28). לקראת תום הדיון, נוכח שאלה בית הדין (ע' 4 ש' 11-15; ע' 5 ש' 32-33) הצדדים תיקנו את כתב האישום (ע' 6 ש' 1-12) כדלקמן:

"חלף המזמן בסעיף 3 לעובדות המוסכמות במסגרת נכתב "באמצעות קבלן משנה" יבוא - "עבור מזמןנות השירות" כפי שנכתב בסעיף 3 לכתב האישום".

6. ביום 1.12.2021 הגיע הנאשם בקשה "**אין להשיב לאשמה**" לאישום הראשון וכן השלמת מסמכים; ביום 16.1.2022 הגישה המאשימה תגובה וביום 22.2.2022 ניתנה החלטה הדוחה את הבקשה.

7. ביום 26.4.2022 התקיים דיון הוכחות בפני, בתומו ביקשו הצדדים לבוא בדברים ביניהם. ושוב, לגבי האישום השני הנאשם אישר את עובדות העבירה (ע' 9 ש' 21-23).

8. ביום 3.5.2022 הגיעו הצדדים הודעה "בדבר הסכמאות על **הסדר פתוח**", שלפיו הנאשם יודה בעובדות כתב האישום, **ירשע** והצדדים יטענו באופן פתוח לעונש.

9. ביום 30.5.2022 התקיים דיון בפני. בתחילת הדיון בקשה ב"כ המאשימהibiahir מודיע האישום לא הועבר למஸלול של עיצום כספי, וב"כ המאשימה השיב כי למדינה "יש את הזכות לנקוט בהליך של עיצום כספי או לנקטה בהליך פלילי" (ע' 19 ש' 12-16). מיד בסמוך ב"כ הנאשם הבירה כי הנאשם מודה בעובדות כתב האישום אשר הוגש לתק ביום 1.4.2019", וה הנאשם הבירה כי "לאחר שבית הדין הקרא לי את כתב האישום אני מודה בעובדות" (ע' 19 ש' 22).

10. לפיכך ניתנה הכרעת דין המרשיעה את הנאשם על **פי הודהתו** בעבירות הנזכרות ברישא לגזר הדין. מיד בסמוך טענו הצדדים בעלפה לעונש.

טענות הצדדים

11. **טענת המאשימה**, האישום הראשון בדבר עיסוק הנאשם כקבלן שירות, מהויה אי-רועל אחד; האישום השני בדבר ניכוי סכומים מ歇ך העובד ואי העברתם לגרום שלם ייעדו, מהויה אי-רועל שני. מדובר בעבירות שאין ביןיהם קשר הדוק וכל אחת מהם פרשה בפני עצמה. העבירות בוצעו בזמנים שונים. כמו כן הפרת הוראות כל חוק בכל אחד מהאישומים פוגעת בערך חברתי מוגן אחר. לפיכך יש לקבוע מתחמי עונישה שונים לכל אחד מהאישומים/הUBEIROT. בנוסף בכל אי-רועל בוצעו מספר מעשים.

12. לגבי האישום הראשון לפי חוק קבלני כוח אדם, בוצעו **ארבעה מעשי עבירה**- מעשה אחד בגין אספוקת עובדי ניוקן לכל אחת מהזמןנות השירות המפורטים בכתב האישום במשך 19 חודשים. מ歇ך מדובר **בארבע עבירות**. מדיניות מתחם העונישה היא בשיעור שבין 30%-60% מהकנס המקסימלי. בנסיבות העניין יש לגזר על הנאשם קנס בסך של 11,520 ₪ (20% מהकנס המקסימלי הקבוע בחוק על סך של 14,400 ₪ במכפלת 4 עבירות).

אדם. פתח עסק מורה ולא פעל באמצעות חברה. העסקה מינורית. עובדפה עובד שם. CUT בגיל 40. העסק נסגר ביום שחריר. עובד בתחום השירות. מרוויח 6,000 ₪. הנאשם הודה חסר זמן שיפוטי. אין עבירות קודמות. לאורך חלוף הזמן והעסק שנסגר אין עניין ציבורי להטיל עליו קנס שכן ההרמתעה השוגה. יש להתחשב בעוותות שנגרמו לו לאורך כל הדרך. אין נפגעים. הכספיים הושבו והעובדים הועסקו תוך מילוי זכויותיהם הסוציאליות. הנאשם גרש אב לילד. ... חי בשכירות של 5,000 ₪. לא מצליח לסייע את החודש. ההורים משלמים את השכירות. למעשה אין מדבר בתוקפה רציפה של 19 חודשים. لكن נבקש להטיל חצי מהמחיר המקורי שטענו אליו, כולם בסביבות 9,000 ₪ (ע' 23 ש' 24-14).

דין והכרעה

- .20. תיקון מס' 113 לחוק העונשין, תשל"ז- 1977 (להלן - חוק העונשין) עניינו הבנית שיקול הדעת השיפוטי בענישה. סימן א' לחוק מגדיר את שלושת השלבים שעלו בית הדין לפסוע טרם גזירת העונש. בשלב הראשון יש לבחון האם הנאשם הורשע בכמה עבירות או שמא בעיריה ייחידה. בשלב השני יש לקבוע מתוך עונישה בהתחשב בעיריה ובנסיבות הקשורות ב冤ינה. בשלב השלישי נבחנות הנسبות שאינן קשורות לעיריה אשר לאורן יש לגזר את העונש בהתאם שנקבע בשלב השני כאמור (ע"פ (ארצ) 14-01-0057160 מדינת ישראל נ' **חודות הורים** (מיום 8.11.2014)(להלן - חודות הורים). ולעניןנו.

הערות מקדיימות

- .21. טרם נפנה לבחון את השלבים וישוومם בענינו, יש להידרש לשתי טענות פרלימינריות אותן הعلاה הנאשם בסיכוןיו וכן טענה נוספת שהعلاה הנאשם במסגרת בקשתו שאין להшиб לאשמה, אגב מסמן שאלות ותשובות שהועלה לאתר מנהל הסדרה והאכיפה של משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים.

- .22. אשר לטענת הנאשם בדבר **אכיפה בררנית** - כדי, יש לבחון אם הוכח כי האכיפה החקיקית בה וקטה המדינה יסודה בשיקולים זרים או בשירות לב, או שהוא מפללה לרעה את הנאשם בהשוואה לעסוק דומה לזה שהפעיל (ע"פ (ארצ) 14/07 מדינת ישראל משרד התעשייה המסחר והתעסוקה נ' הום סנטרס (עשה זאת בעצמך) בע"מ (מיום 22.11.2007); ע"פ 4855/02 מדינת ישראל נ' בורובי, פ"ד נת(6) 776). במקרים מעין אלה, יהיה על הנאשם להציג על כך שיש ממש בטעنته ואז הנטל יועבר למדינה להצדיק את הבדיקה (בג"ץ 6396/96 זקון נ' ראש עיריית באר-שבע, פ"ד נג(3) 289, 308). במקרים של אכיפה בררנית שהוכחה, ניתן היה להתחשב בכך כשיעור לקוליה בעת קביעת העונש (ע"פ 2138/13 **כайд אבו קוידר נ' מדינת ישראל** (מיום 28.6.2013). בסוגיות מקומה של ההגנה מן הצדκ בענישה בהתאם לתיקון מס' 113 לחוק העונשין, תtauורר השאלה האם ההגנה מן הצדκ עשויה לקבל ביטוי רק בתוך מתחם העונש ההורם, או בקביעת המתחם ולחייבן בחריגת ממנה (ע"פ 7621/14 גוטסдинר נ' מדינת ישראל (להלן - עניין גוטסдинר); תפ (מרכז) 18-11-25403 מדינת ישראל נ' **שמעאל קלין** (מיום 6.9.2020)(להלן - עניין קלין)).

- .23. הנימוק שהعلاה ב'כ' המאשימה לגבי נקיטת הליך פלילי חלף נקיטה בהליך מנהלי של עיצום כספי בענינו של הנאשם אינו מופרך מיסודה, זאת מחמת העובדה כי מדובר בשתי עבירות שונות כאשר האישום הראשון נוגע לתקופה לא מבוטלת. בנוסף, טענת הנאשם הועלתה על ידו בשלב מאוחר של

הדיון, לאחר שהודיעו הצדדים על "הסדר פתוח" לעונש. זהה העיקר, הנאשם לא הוכח את טעنته בדבר אכיפה בררנית, ונדמה כי זו נטענה על ידו מן השפה ולחוץ תוך ניסיון להסתמך על הטבלה, מבלתי שהובր נסיבותו של כל מקרה ומקרה בטבלה. לפיכך, טענת הנאשם בעניין זה נדחתת.

לגביו הטענה **בדבר שהוא במועד הגשת כתב אישום מעת ביצוע העבירות**- הנחיתת הייעץ המשפטי לממשלה מס' 1.1202 קובעת כי יש להגיש כתב אישום בתוך זמן סביר. ואכן, שהוא ממושך של רשותות הטעיה בהגשת כתב אישום בעיטה של התנהלותן עשוי להביא להקללה בעונש, בהתחשב, בין היתר בנסיבות השינוי וטעמי, בחומרת העבירה וטיבתה, בכך שנגרם לנפגע העבירה ובתרומת התנהלותו של הנאשם לעיכוב; שכן יש בשינוי לפגוע בתחומי הצדק וההגינות המשפטית (ענין **קלין**; ענין **גוטסידר**; ע"פ 17/4603 אדרי נ' מדינת ישראל (מיום 16.7.2019); ע"פ 10/4434 יחזקאל נ' מדינת ישראל (מיום 16.3.2011); רע"פ 18/7052 מדינת ישראל נ' רותם (מיום 5.5.2020).

במקרה דנא הנאשם ביצע את העבירות המיחסות לו באישום הראשון בחודשים Mai 2015- נובמבר 2016 ואת העבירות המיחסות לו באישום השני בחודשים Mai 2015 - אוגוסט 2015. כתב האישום הוגש בחודש **אפריל 2019**, קרי כשלוש שנים במעט לאחר ביצוע העבירות. ב"כ המאשימה ביכר משום מה שלא להתייחס לטענת הנאשם בעניין זה. הדבר "לקח בחשבון Utiger עונשו של הנאשם.

למעלה מהנדרש מצאתי להתייחס בשלב זה לטענה שהעלת הנאשם במסגרת בקשתו אין להסביר לאשמה - טענה שאינה נדרשת להכרעה נוכח הودאת הנאשם כאמור, אך במבט צופה פנוי עתיד היא מזקיקה התייחסות. ובמה דברים אמרו?

לבקשה אין להסביר לאשמה צירף הנאשם מסמך מהאתר של משרד העבודה שכותרתו "**שאלות ותשובות בנושא קבלת רישיון לשכה פרטית ורישון קובלן כוח אדם**". אחת השאלות שנשאלו במסמך זה היא: "מהו מספר העובדים המינימלי המחייב אותו בהחזקת רישיון קובלן כ"א/שרות"? ועל כך ניתנה תשובה: "**חובה רישיון קובלן כ"א וא/or שירות מחיבת את כל מי שמעסיק שני עובדים ומעלה**". משכך נטען על ידו כי ענינו אינם נכנס לגדרו של סעיף 2 (א) לחוק קובלני כוח אדם שכן מעולם לא העסיק בכל נקודת זמן יותר מעובד אחד.

cidou, "השלב הראשון בבדיקה הפרשנית מצוי בלשון החוק. זהה תמיד נקודת המוצא לפרשנותו של דבר حقיקה..." (דנג"ץ 18/5120 **נשים קוראות לדת למן חופש בחירה בלילה נ' מדינת ישראל** (מיום 21.7.2021), סע' 77 ו- 86 לחווות דעתה של כב' השופטת דפנה ברק ארז והפניות שם).

סעיף 1 לחוק קובלני כוח אדם סעיף ההגדרות. הן בהגדרת קובלן שירות והן בהגדרת קובלן כוח אדם נקט המחוקק, בהתאם, בלשון "אמצעות עובדי" ו"של עובדי". סעיף 5 לחוק הפרשנות, התשמ"א- 1981, תחת כותרת "יחיד רבים" קובע לאמור: "האמור בלשון יחיד- אף לשון רבים במשמעותו, וכן להיפך". לפיכך, את התיבה "עובד" יש לקרוא הן כעובד יחיד, והן כעובדים - (ב) רבים, קרי שני עובדים (כולל) ועוד. במקרה אחרות, פרשנות לשונית מחיבת לקרוא את סעיפים 2 ו-10א לחוק קובלני כוח אדם, כל אחד בturno, כך שגם קובלן כוח אדם /או קובלן שירות המעסיק עובד יחיד מחויב בראשו.

דומה כי גם תכלית החוק מחיבת כי החוק יחול על קובלן המעסיק עובד יחיד. שכן "בסדר הרישוי כפי שנקבע בחוק העסקת עובדים על ידי קובלני כוח אדם, ביקש המחוקק להבטיח את זכויות **העובד** המועסק על ידי חברת כוח אדם, ואת רווחתו. זאת לאור ההרעה המוחשית שחלה במצבם של העובדים המועסקים בדרך זו, וההשלכות השליליות הנובעות ממנה. בדברי ההסבר להצעת החוק עמד בשעתו

החוקיק על כך שלעויות קרובות נתונם העובדים המועסקים בתבנית העסקה הזו, של "מערך יחסים משולש": עובד, משתמש, קבלן - לניצול, הבא לידי ביטוי בתשלום שכר נמוך והדר תשלום תנאים סוציאליים; אין להם מקום עבורה קבוע ומסודר; כוח המיקוח האישי והקולקטיבי שלהם קטן; הביטחון הסוציאלי נעלם, זכויות רבות נלקחות מהם (עו (ארצ) 07/11 **אל אוילת תפועל ואחזקות בע"מ - מדינת ישראל- משרד התעשייה המסחר והתעסוקה** (ימים 8.8.2008) וההפניות שם. פרשנות אחרת וליתר דיוק פרשנות מצומצת, עלולה ליצור פרצה בחוק וכור פורה לניצול עובדים, כך שעובדים רבים אשר החוק ביקש שייחסו בצלו, לא יהנו מההגנות שהחוקיק ביקש לקדם תוך פגיעה פוטנציאלית רחבה היקף בעובדים מוחלשים אלה.

שלב ראשון

31. בהתאם להלכה הפסקה, קיימת אבחנה בין "airoo" לבין "מעשה", כאשרairoo הוא מונח אשר יכול לחזק בתוכו מספר מעשים או מעשה אחד. לפיכך, מספר עבירות בעלות קשר הדוק, דוגמת סמיכות זמנים או הייתן חלק מאותה תוכנית עברינית תחשפנה כ"airoo" (ע"פ 13/4910 **אחמד בני ג'ابر נ' מדינת ישראל** (ארצ) 29.10.2014); ע"פ (ארצ) 12602-03-20 **מדינת ישראל נ'/bar הנדסה אזרחית בע"מ** (ימים 10.12.2020 (להלן – עניין/bar הנדסה). דומה כי אין מחלוקת בין הצדדים כי מדובר בשני אירועים נפרדים. העבירה האחת היא עסקן לקבל שירות ללא רישון והعبارة הנוספת היא ניכוי כספים משכו של עובד בנגדו לחוק הגנת השכר.
32. ודוק, לטענת המאשימה באישום הראשון מדובר באربع יחידות עבירה בשם לעובדה כי מדובר באربعה עובדים ובארבע מזמיןות שירות. דעתך שהוא עולה מהגדרת יסודות העבירה שאינה מתיחסת להעסקת עובדים, אלא ל(עצמו- ד'). עסקן מקבל כח אדם ללא רישון. לכל היותר מדובר **בעבירה מתמשכת...** כך או כך, מדובר באירוע אחד" (ת"פ (ב"ש) 14-07-32556 **מדינת ישראל נ' פוינט א.ג. אבטחה בע"מ** (ימים 29.12.2015) (להלן – עניין פוינט); "לפייך, אין משמעות למספר העובדים שהועסקו במסגרת ביצוע העבירה. שכן גם אם היו מועסקים מספר שונה של עובדים באותה תקופה זמן, הרי שלא היה בכך כדי לשנות מאומה עצם ביצוע העבירה. עם זאת, יש שמעות רבות לתקופת ההעסקה, שבמקרה דנן הייתה ארוכה למדי" (ת"פ (ת"א) 16-11-67508 **מדינת ישראל - גיא ספרישטיין** (5.8.2019). במסגרת ערעור על פסק הדין בעניין ספרישטיין ב痼ע כי "בעלי הדין לא ערעור על קביעת בית הדין האזרוי לפיה העבירה של עסקן ללא רישון מהו "airoo אחד"; ובית הדין הארץ העיר רק על הकנס שנקבע בגינו בלבד (ע"פ (ארצ) 19-09-35705; ימים 13.12.2020 (להלן – ערעור ספרישטיין). סבורני כי בנסיבות העניין האירוע הראשון- אספקת שירותים ללא רישון מקבלן, מהו "airoo אחד וביחידת עבירה נמשכת אחת.

33. כאמור לעיל, בכל הנוגע לאיושו השני מדובר לטענת המאשימה באربع יחידות עבירה, בעוד שטענת הנאשם זה אינה ברורה, שכן מדובר גיסא נטען על ידו כי מדובר בעבירה אחת ומайдן גיסא, כי מדובר באربع עבירות.

34. בפסק דין ת"פ (ים) 35406-10-12 **מדינת ישראל נ' סימפרק בע"מ** (ימים 25.2.2016) נקבע בין אי מסירת שלושה תלושים שכר במועד הקבוע בנגדו להראות סעיפים 24(ג) ו-25ב(א)(1) לחוק הגנת השכר כי "בעניינו על אף שמדובר בתקופה שמתפרשת על פני חודשים ספורים מדובר למעשה **בעבירה אחת** שנוגעת לנסיבות בעtin' נמסרו למטלון תלishi' שכר באיחור. בהתאם לכך, נגזר את הדין בין **יחידת עבירה אחת**". בפסק דין ת"פ (ב"ש) 31434-05-11 **מדינת ישראל נ' מפעלי ניר ירושלים**

(מיום 21.8.2003) (להלן – עניין מפעלי ניר) נקבע כי "הואיל ומדובר בעובד אחד אשר הניכויים משכו לא הועברו בזמן...ומיד עם היודע הליקוי הוא תוקן והכספיים הועברו ליעדם, הנני סבורה כי יש לראות בעבירות אי העברת הכספיים משכוו של העובד **יחידת עבירה אחת**. מדובר בפרשיה אחת ואין לראות בעניין זה 15 יחידות עבירה שונות,قطעת ב"כ המשasma או שתי יחידות עבירה שונות לפי לשון כתוב האישום". בפסק דין עפ' (ארצى) 15-06-57564 ב.ג. **מועד אבטחה בע"מ נ' מדינת ישראל** (מיום 14.3.2016) אישר בית הדין הארץ את קביעתו של בית הדין האזרוי לגבי 85 יחידות עבירה" על חוק שכר מינימום ו- 64 יחידות עבירה" על חוק שעות עבודה ומונואה כי "מדובר באירוע עבירה" על בסיס מכפלת "יחידות העבירה" בשיעורי הקנס המינימלי או אחד" וכי אין לקבוע את מתחם הענישה על בסיס מכפלת "יחידות העבירה" בשיעורי הקנס המינימלי או הפלילי המוטל על כל יחידת עבירה". בערעור **ספירשטיין** נקבע כי "בנסיבות בהן לא שולמו תשלוםומים מסווג עובדים (כגון: אי תשלום דמי חופשה), או **לא שולם תשלום לעובד לאורך תקופה** (כגון: אי תשלום שכר מינימום במשך מספר חודשים) יהיה מקום לבחון את השאלה האם מדובר בעבירה הכלולת כמה מעשים (וככל שהתשובה חיובית לקבוע את תקורת מתחם הענישה בשם לב לנפק בעניין למ) או שהוא יש לראותה, הכל בהתאם לנסיבות כל מקרה ומקורה, **במקרה אחד בגדרה של עבירה רבת פרטיהם** אשר העונש המכסימי שניtan להsheet בגינה הוא העונש בגין העבירה החמורה ביותר מבין סעיפי הרשעה הרלוונטיים לאוטו אירוע (סעיף 186 לחוק סדר הדין הפלילי, התשמ"ב-1982; עניין באր הנדסה)". סבורני כי האירוע השני – אי העברת ניכויים לתעודתם, נוכח נסיבות העבירה, מיהוותה וגדרה תקופהה, הרי שמדובר במעשה אחד ובعبارة רבת פרטיהם נמצאת אחת.

שלב שני – מתחם הענישה

35. כדי, במתחם הענישה יש להתחשב בערך החברתי הנפגע, במדיניות הענישה הנוהגת ובנסיבות הקשורות ביצוע העבירה (עניין **חודות הורים**).
36. העבירה בה הורשע הנאשם לראשונה פוגעת בשמירה על זכויות העובדים ורווחתם, שכן "בהסדר הראשי כפי שנקבע בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, ביקש המחוקק להבטיח את זכויות העובד המועסק על ידי חברות כוח אדם, ואת רווחתו. זאת לאור ההרעה המוחשית שלחה במצבם של העובדים המועסקים בדרך זו, וההשלכות השיליות הנובעות ממנה..." (ע"ע (ארצى) 11/07 אל אור אילת **פעול ואחזקות בע"מ – מדינת ישראל – משרד התעשייה המסתור והתעסוקה** (מיום 11.8.2008) והפניות שם). במקרים אחרות, תכילת החוקיקה היא כי זכויותו של עובד קובלן ישולמו כבדיע עניינו לא יעבור מ"חתת לדודר", שכן "הפעלת עסק ללא רישיון (פוגע -ד.י.) באופן פיקוח ואסדרה כמתחיב מתחום הפעולות" (ערעור **ספירשטיין**).
37. לגבי מדיניות הענישה – בהתאם לסעיף 20(ב) לחוק קובלני כוח אדם, מי שפועל כקובלן ללא רישיון דין- מססר שש שנים וחודשים; לחילופין, בהתאם להוראות סעיף 61(א)(1) לחוק העונשין, תש"ז- 1977 (להלן – חוק העונשין) רשאי בית הדין להמיר את תקופת המאסר בקנס כספי של עד 14,400 ל"ל לכל עבירה.
38. עניין **פיננס** מתחם הענישה נקבע בשיעור שבין 60%-30%; כאשר בערעור **ספירשטיין** נקבע כי "מקובלת עלינו בנסיבות המקירה קביעת בית הדין בדבר מתחם הענישה (20% עד 50% מהकנס המרבי בסך 14,400 ל"ל) בגין העבירה של עסק ללא רישיון קובלן".
39. טענות ב"כ הנאשם בסיכוןיה כי "לא היה בקיा בשפה העברית ברישונות, בכוח אדם. פתח עסק מורשה ולא פעל באמצעות חברה... הכספיים הושבו והעובדים הועסקו תוך מילוי זכויותיהם הסוציאליות"

לא נסתרו. משכך, טענות אלה צריכות להוליך בחשבון כבר בשלב זה שבו קובעים את מתחם הענישה (ע"פ (ארצ) 19-02-61440 דגמים בעמ נ' מדינת ישראל (מיום 11.10.2019)(להלן- עניין). דוגמיהם).

40. אשר על כן ונוכח התקופה הלא מבוטלת שבה הנאשם פעל ללא רישיון, סבירני כי יש להעמיד את מתחם הענישה בין 40% לבין 60% מהकנס המקורי (סך של 14,400 ל"נ), קרי בין 5,760 ל"נ לבין 8,640 ל"נ. וודges, מדובר באירוע אחד וביחידת עבירה נמשכת אחת.

41. העבירה בה הורשע הנאשם באירוע השני פוגעת בחוק מגן. "דומה שאין צורך להזכיר מילים אודות חשיבותם של חוקי המגן הסוציאליים אשר אין להקל ראש בחשיבותם. עבירה על חוקי המגן אין ראוי שתעבירו לסדר היום. חוקי המגן, כפי שהם נקבעים בפסיקה בשם כן הם, נועד להגן על העובד ולשמור על זכויותיו ואון להנתנות עליהם" (עניין **מפעלי ניר**; דב"ע 237-3-97 עזרא שמואלי ואח'- מדינת ישראל - רשות השידור (מיום 28.8.2001).

42. סעיף 25(ג) לחוק הגנת השכר קובע, כי עסק שኒקה סכומים משכרו של עובד ולא העבירים למי שלו יועדו הסכומים, בנגד להוראות סעיף 25א, דין מסר שנתיים או קנס פי חמישה מהקנס הקבוע בסעיף 61(א)(4) לחוק העונשין- כאשר מדובר בקנס כספי בסך של עד 1,130,000 ל"נ לכל עבירה.

43. בעניין **מפעלי ניר** מתחם הענישה עמד על סך שבין 25,000 ל"נ לבין 75,000 ל"נ; כך גם בפסק דין בעניין ת"פ (ב"ש) 9933-03-14 מדינת ישראל - באולינג אשדוד בעמ (מיום 16.3.2015) עמד מתחם הענישה על התוווח האמור, אך זאת בשל לניכוי משכרים של שלושה עובדים ועת היה מדובר בשבע יחידות עבירה. בעניין **מרדי שחים** נקבע על ידי בית הדין האזרחי כי "בהכפלת מספר העבירות (49) - עומד המתחם שנקבע על ידי בית הדין האזרחי (50%-30% מהקנס המרבי) על 7,423,500 ל"נ בין 12,372,500 ל"נ. אין חולק כי מדובר בסכום עתק אך זאת לאור מספר הרב של העבירות, ובהתחשב בגובהו של הקנס המרבי שנקבע בחוק לעבירה זו, המדבר بعد עצמו ומדגיש את החומרה הרבה שראתה המחוקק בנסיבות של סכומים משכרים של עובדים תוך הטיעיתם לסביר כי הם עוברים לעידם (כיום עומד הקנס המרבי בגין עבירה אחת על סך של 1,130,000 ל"נ). עם זאת לאחר שקיים כלל הטיעונים שוכנענו כי יש הצדקה להתערב במתחם הענישה שנקבע על ידי בית הדין האזרחי ביחס לאיור זה...בתהッシュ בכלל הנסיבות, לרבות מספרם הרב יחסית של העובדים אשר ביחס אליהם בוצעה העבירה, מספר החודשים בהם נליך משכרים שלא כדין, או העברת הכספיים לעידם עד היום (ולפחות לא נתען אחרת) והעובדה כי התנהלות חמורה זו חזקה על עצמה במספר אתרים שונים כך שעל פני הדברים אין מדובר ב"כשל ניהולי" כנטען אלא בתנהלות מכוונת - אנו סבורים כי יש להעמיד את הרף התיכון של מתחם הענישה בגין האירוע על הקנס המרבי **בгин עבירה יחידה** (505,000 ל"נ), ואת הרף העליון - על 30% מהקנס המרבי היינו 7,423,500 ל"נ (ע"פ (ארצ) 25307-12-15 **מרדי שחים נ' מדינת ישראל** (מיום 4.9.2017).

44. נוכח כללים של דברים, התקופה הקצרה יחסית בה נוכו הכספיים ולא הועברו לתעודתם, כאשר בית הדין עיר לחומרת העבירה כשלעצמה, ועת התשלומים (הניסיונות) הועברו בסופו של יום לעידם ועל רקע הנסיבות האופפות את העבירה כאמור בסעיף 39 לעיל, מתחם הענישה צריך לעמוד בטוווח שבין 25,000 ל"נ לבין 60,000 ל"נ ולא בגובה העיצום הכספי על סך של 18,000 ל"נ אשר לדידו של הנאשם יש להטיל עליו.

השלב השלישי - גזירת העונש

45. בהתייחס לשלב גזירת העונש בתוך מתחם העונשה, עמד בית הדין הארץ בעניין **חבות הורים על השיקולים אשר אינם מהווים רשימה סגורה שיש לקחת בחשבון, ובכללם, נסיבות של חסד וرحمות, נסיבות הקשורות בנאשם לפני ולאחר ביצוע העבירה ונסיבות שאין קשרוות לנאשם, כדוגמת חלוף הזמן מעת ביצוע העבירה.** בעניין **דגימים** שקל בית הדין הארץ בשלב זה את שימושות הרשות הפלילית כשלעצמה לאדם נורטטיבי. יעיר, כי בפסק דין ע"פ 13/1127^{עמאואל גברזי נ' מדינת ישראל} (מיום 15.1.2014) קבע בית המשפט העליון כי "יכול בית המשפט להתחשב בשני שיקולים נוספים בעת גזירת העונש, הרתעה אישית והרתעת הרבים (סעיפים 40ו-40ז), אך אין בהם כדי להביא לחריגה ממתחם העונשה ההולם".
46. סעיפים 40 י(ב) ו-40ג(ג) לחוק העונשיין מסדרים את אופן גזירת העונש במצב של ריבוי עבירות המהוות ריבוי אירועים. כדיוע בית הדין רשאי לגזר עונש נפרד בגין כל אירוע, ולהילופין לקבוע עונש כולל לכל האירועים (עניין **ספרשתין; עניין באר הנדסה**). במצב של מעשים נפרדים בתוך אירוע אחד אין לקבוע את מתחם העונשה (או את העונש עצמו) באופן אוטומטי על פי הכפלה ארithmetית של הקנס המנהלי או הקנס הפלילי המנקוב בחוק (או כל שיעור ממנו) במספר "יחידות העבירה" המרכיבות את האירוע, שכן יש בכך כדי לעקץ את הקביעה כי מדובר בא"ר" אחד וכן עלולה לנבוע מכך תוצאה בלתי סבירה (בהיבט של גובה הקנס), המנוגדת להנחיה החוקיקתית לקבוע עונש הולםomidti לאירוע הכלול (ע"פ (ארצ) 19-04-2012 **ל.מ. שירותים כח אדם (צפון) בע"מ נ' מדינת ישראל מיום** (16.2.2020); עניין **חבות הורים**).
47. סבורני כי בנסיבות העניין יש לפסוע בהתאם לחופה הראשונה, קרי עונש נפרד לכל אירוע; וכן נוכח העובדה כי מדובר בשתי עבירות שונות, שאין בהן קשר, אין מוצא לחפות בין סכומי הקנסות שיוטלו להלן בגין כל אחת מהעבירות.
48. בשיקילת השיקולים ואיזונים אשר אין קשרוות ביצוע העבירה, יש לקחת בחשבון את הנסיבות הבאות: היעדר הרשות קודמות של הנאשם; היותו אדם נורטטיבי; מצבו הכספי; אמונם האישום הראשון נוגע לתקופה לא מבוטלת שבה הנאשם הפעיל את עסקו ללא רישון הפוגע בפיקוחו, עת האישום השני נוגע לעובד בודד ולתקופה קצרה יחסית בעודה לא הווער הנסייני לטובת ארגון עובדים; הטלת הקנס עלולה לפגוע בנאשם אשר כבר נאלץ לסגור את עסקו; כתוב האישום הוגש בשינוי - שלוש שנים לאחר ביצוע העבירות דבר אשר יש בו כדי לפגוע בתחומית הצדקה וההגינות המשפטית; גזר הדין ניתן כשלוש שנים ושליש לאחר פתיחת ההליך, כאשר מחד גיסא, התקיימו חמישה דינומים ובכללם דין הוכחות ובית הדין נדרש ליתן אף החלטה בבקשתו אין להסביר לאשמה, אך מאידך גיסא, הצדדים הגיעו להסדר טיעון ובו הנאשם הודה בעבודות כתוב האישום ובכך חסר הנאשם במידה מסוימת מזמן היקר של בית דין; הנאשם העביר למאשימה אסמכתאות לפניה תיקן את הפגם כך שהכספי שנוכנו מהעובד הועברו לתעודתם; מצבו הכלכלי של הנאשם אינו משופר שכן לדידו הוא מרוויח סך של 6,000 ומעלה לשלם ... והוריו עוזרים לו בשכירות של 5,000 ל"נ בחודש.
49. אשר על כן, מצאתי להטיל על הנאשם קנס בסכום של 7,000 ל"נ בגין עבירה של עיסוק ללא רישון קבלן; וקנס בסכום של 33,000 ל"נ בגין עבירה של ניכוי מהשכר ואי העברתם לטעודתם.
50. נוכח כללם של דברים, הקנסות ישולמו ב-20 תשלום שווים ורצופים בסך של 2,000 ל"נ בחודש,

כאשר התשלום הראשון ישולם עד ליום 10.9.2022. ניתן יהיה לשלם את הקנס בעבר שלושה ימים מיום מתן גזר הדין לחשבון המרכז לגביית קנסות, אגרות והוצאות, ברשות האכיפה והגבייה (ו.א.ה) (www.eca.gov.il).

.51 הנאשם יחתום עד ליום 10.8.2022 על התchieבות שלא לעboro על העבירות בהן הורשע ממשך שלוש שנים מהיום, שאם לא כן יחייב בתשלום הקנס המירבי הקבוע בחוק לעבירות אלה.

.52 נוכח בבקשת הצדדים המזיכרות תשליך בדוואר למשרדי באי כוח הצדדים את גזר הדין.

זכות ערעור לבית הדין הארץ לעבודה תוך 45 ימים מיום המצאת גזר הדין.

ניתן היום, י"א تمוז תשפ"ב, 10 ביולי 2022, בהעדר הצדדים.