



ת"פ 35528/12/16 - מדינת ישראל, המאשימה נגד "פרח ירוק" - לניהול כ"א הדרכות ושירותים בע"מ, הנאשמת 1

בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ת"פ 35528-12-16 מדינת ישראל נ' "פרח ירוק" - לניהול כ"א הדרכות ושירותים בע"מ ואח'

בפני כבוד השופטת שרון אלקיים
בעניין: מדינת ישראל - המאשימה

נגד

"פרח ירוק" - לניהול כ"א הדרכות ושירותים בע"מ - הנאשמת 1

גזר דין - נאשמת 1

1. ביום 18.12.16 הוגש כתב אישום כנגד "פרח ירוק" - לניהול כ"א הדרכות ושירותים (להלן - **הנאשמת**) וכנגד מוחמד אזברגה (להלן - **הנאשם**).
2. על פי כתב האישום החל מיום 19.03.15 פעלה הנאשמת ללא רישיון קבלן שירותים בתחום הניקיון עקב ביטול רישיון קבלן כוח אדם וקבלן שירות בתחום הניקיון על ידי אגף ההסדרה במשרד הכלכלה (להלן - **האישום הראשון**). כמו כן, הנאשמת לא העבירה סכומים שניכתה מ-17 עובדיה לקופת הפנסיה ולקרן ההשתלמות במשך 7 חודשים (להלן - **האישום השני**). הנאשם, מתוקף היותו נושא משרה בנאשמת, נמנע מלפקח על הנאשמת ולעשות ככל יכולתו על מנת למנוע את מעשי הנאשמת הן לעניין האישום הראשון והן לעניין האישום השני.
3. כתב האישום תוקן במועד הדיון שהתקיים בפני ביום 25.12.17 באופן שביחס לאישום הראשון נמחקו חודשים 07/15 עד 09/15 ועתה תקופת העבירה המיוחסת לה עומדת על 4 חודשים במקום 7.
4. במעמד דיון ההקראה הודו הנאשמים בעבירות המיוחסות להם בכתב האישום בכפוף להסתייגויות באשר ליחידות העבירה שנטענו על ידי המאשימה.
5. בהתאם להחלטה מיום 1.4.18 הורשעו הנאשמים על יסוד הודאתם בעובדות כתב האישום המתוקן בעבירות כדלקמן:
א. הנאשמת- בעבירה של עיסוק כקבלן שירות לביצוע עבודות ניקיון ללא רישיון מאת השר, עבירה

עמוד 1



לפי סעיפים 2, 10א ו-20 לחוק העסקת עובדים זרים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו - 1996 (להלן - **האישום הראשון**).

וכן, בעבירה של ניכוי סכומים משכרו של עובד מבלי להעבירם למי שלו יועדו הסכומים תוך 30 יום, עבירה לפי סעיפים 25א(א), 25(ב)(ג) ו-25ב(ד)(2) לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958. (להלן - **האישום השני**).

ב. הנאשם - בעבירה על הפרת חובת פיקוח של נושא משרה לפי סעיפים 10א, 20 ו-21 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996.

וכן, בעבירה על הפרת חובת פיקוח נושא משרה בתאגיד לפי סעיפים 25א(א), 25ב(ג), 25ב(ד)(2) ו-26(ג) לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958.

6. ביום 17.9.2018 הודיעו הצדדים כי הגיעו להסדר טיעון ביחס לנאשם, במעמד זה אישר בית הדין את הסדר הטיעון.

7. תמצית טיעוני המאשימה:

א. הנאשמת הורשעה בהתאם להודאתה בביצוע עבירה של עיסוק כקבלן לשירותי כוח אדם בתחום הניקיון. במסגרת זו הודתה הנאשמת שהעסיקה 17 עובדים בתקופה של 6 חודשים. הערך המוגן באמצעות האיסור הפלילי הוא שמירה והבטחה של זכויות העובדים באמצעות מנגנוני הבקשה והביקורת הרגולטיבית של חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם. המקרה דנן הוא חמור במיוחד נוכח העובדה שמדובר בחברה שהייתה בעלת רישיון ונמצאה בלתי ראויה לכך. הנאשמת הייתה מודעת היטב לחובה לקבל רישיון ולעצם ההפרה המתבצעת על ידה. חרף זאת, בחרה הנאשמת להפר את הוראות החוק על פני 6 חודשים.

העונש הראוי בתוך המתחם הינו בגובה 30% מהקנס הקסימלי בסך של 14,400 ₪ במכפלה של 17 עובדים ובסה"כ 73,440 ₪.

ב. הנאשמת הורשעה בביצוע עבירה של ניכוי סכומים משכרו של העובד מבלי שהעבירה סכומים אלה בפועל לידי הגורמים שלטונם נוכח השכר. עבירה זו נעברה ביחס ל- 17 עובדים שונים במשך 4 חודשים וביחס לשתי קופות נפרדות - קרן פנסיה וקרן השתלמות.

מדובר בפגיעה בזכויות סוציאליות של עובדים ובין היתר, בזכאותם לפנסיה בגיל זקנה ואף קבלת נכות במקרה של אי כושר עבודה או מחלה קשה. מצבה הכלכלי של הנאשמת לא יכול להוות צידוק לביצוע עבירה זאת, מן הטעם שמעסיק יכול לבחור שלא לנכות את הסכום ממשכורתם של העובדים.

מדובר בעבירה שנעברה על פני תקופה בת 4 חודשים ביחס ל-17 עובדים ובשתי קופות גמל נפרדות. לפיכך, העונש ההולם בינו בגובה 30% מהקנס המקסימלי היינו, 226,000 ₪ במכפלה של 113 יחידות עבירה ובסה"כ 7,500,000 ₪.

ג. כמו כן, ביקשה המאשימה לחייב את הנאשמת לחתום על התחייבות להימנע מביצוע עבירה



בגובה הקנס המקסימלי בסך של 226,000 ₪ למשך 3 שנים.

8. תמצית טיעוני הנאשמת:

- א. הלכה פסוקה היא כי בבוא בית הדין לקבוע את מתחם העונש ההולם אין לבצע בהכרח הכפלה אריתמטית של העונש המרבי בגין עבירה יחידה במספר העבירות אשר תביא במקרה דנן לקנס לא סביר.
- ב. העונש ההולם ביחס לעבירות בהן הורשעה הנאשמת הוא הרף המינימלי שנקבע בפסיקה בגין העבירות שהודתה בהן. כמו כן, יש להתחשב בנסיבות העניין.
- ג. תכלית סעיף 2 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם וחובת קבלת רישיון היא הבטחת זכויות של העובדים במקרה שיפורו על ידי הפקדת ערובה בנקאית. בענייננו התכלית התקיימה ומידת הפגיעה ככל שהיתה, היתה מינימלית ביותר זאת מאחר שלאורך כל התקופה הנאשמת הפקידה ערבות בידי המאשימה בסך של 89,469 ₪. תחילה, הוארך תוקפה של הערבות על ידי המאשימה וביום 16.1.17 חולטה ומומשה על ידה.
- ד. גם לאחר שהנאשמת הפסיקה את פעילותה בסוף חודש אוקטובר 2015 לא זנחה היא את הזכויות הסוציאליות של העובדים. בחודשים נובמבר ודצמבר 2015 גייסה הנאשמת כספים והפרישה לקרן הפנסיה וקרן ההשתלמות של העובדים סך של 22,339 ₪. זאת ועוד, בחודש יוני 2016 (8 חודשים לאחר הפסקת הפעילות) הפרישה הנאשמת סך נוסף של 9,846 ₪ ובכך שילמה כמעט את מלוא החוב.
- ה. באשר למדיניות הענישה הנהוגה באישומים בהם הודתה הנאשמת הפנתה היא לע"פ 57160-01-14 **מדינת ישראל נ' חדוות הורים** בו נדונה העבירה של העסקה ללא רישיון ונגזר על הנאשמת סך של 75,000 ₪. עוד הפנתה המאשימה לת.פ. 32556-07-14 **מדינת ישראל נ' בוינד א.ב. אבטחה** בו נקבע כי מתחם הענישה אמור לנוע בים 30% ל- 60% ונגזר על הנאשמת קנס בסך של 7,200 ₪ בלבד.
- ו. ביחס לאישום השני, נקבע כי מתחם הענישה הראוי על עבירה לפי חוק הגנת השכר עומד על סך שבין 25,000 ₪ ל- 75,000 ₪. בהקשר זה הפנה ב"כ הנאשמת לת.פ. 1140-10 **מדינת ישראל נ' יקר הנדסה בע"מ** בו הושת על הנאשמת קנס בסך של 45,000 ₪. עוד הפנה ב"כ הנאשמת לת.פ. 2745-02-15 **מדינת ישראל נ' רדיו שמש**.
- ז. יש להתחשב בעובדה כי הנאשמת הודתה בעבירות המיוחסות לה כבר בדיון ההקראה הראשון והביעה חרטה על מחדלה. הנאשמת הפסיקה את פעילותה ביום 1.11.15 ואין בכוונתה לשוב ולעסוק בתחום כוח האדם.

דיון והכרעה:

9. תיקון מס' 113 לחוק העונשין בדבר "הבניית שיקול הדעת השיפוטי בענישה", מגדיר מהם השלבים שעל בית המשפט לבחון בטרם יגזור את דינו של הנאשם שבפניו:

עמוד 3



"בשלב הראשון - המקדמי, נדרש בית המשפט לבדוק האם הנאשם שלפניו הורשע בכמה עבירות, להבדיל מהרשעה בעבירה יחידה. במידה ומדובר בכמה עבירות, על בית המשפט לקבוע האם הן מהוות אירוע אחד או כמה אירועים נפרדים. אם מדובר באירוע אחד, ימשיך בית המשפט 'כרגיל', אל שני השלבים הבאים (קרי, יקבע מתחם ענישה לאירוע כולו ויגזור עונש כולל לכל העבירות הקשורות לאותו אירוע (סעיף 40 יג(א) לחוק העונשין)). לעומת זאת, במידה ובית המשפט מצא כי בעבירות שבהן הורשע הנאשם מדובר בכמה אירועים, יקבע עונש הולם לכל אירוע בנפרד, ולאחר מכן יוכל לגזור עונש נפרד לכל אירוע (בד בבד עם קביעה האם ירוצו העונשים בחופף או במצטבר), או עונש כולל לאירועים כולם (סעיף 40 יג(ב) לחוק העונשין); בעקבות המסקנה שהתקבלה בשלב הראשון ימשיך בית המשפט לשני השלבים הבאים: בשלב השני קובע בית המשפט מתחם ענישה ראוי בהתחשב בעבירה ובנסיבות הקשורות בביצועה; ובשלב השלישי נבחנות הנסיבות שאינן קשורות לעבירה, ובהתחשב בהן גוזר בית המשפט על הנאשם עונש המצוי במתחם הענישה שנקבע בשלב השני (אלא אם מתקיים אחד משני חריגים שיפורטו להלן)..."[1].

10. העיקרון המנחה שבבסיסן של הוראות סעיף 40ב לחוק העונשין הוא עיקרון ההלימות כך, שעל העונש להיגזר ממידת אשמתו של הנאשם וחומרת מעשיו.

11. סעיף 40ג לחוק העונשין הקובע כדלקמן:

"(א) הרשיע בית המשפט נאשם בכמה עבירות המהוות אירוע אחד, יקבע מתחם עונש הולם כאמור בסעיף 40ג(א) לאירוע כולו, ויגזור עונש כולל לכל העבירות בשל אותו אירוע.

(ב) הרשיע בית המשפט נאשם בכמה עבירות המהוות כמה אירועים, יקבע מתחם עונש הולם כאמור בסעיף 40ג(א) לכל אירוע בנפרד, ולאחר מכן רשאי הוא לגזור עונש נפרד לכל אירוע או עונש כולל לכל האירועים; גזר בית המשפט עונש נפרד לכל אירוע, יקבע את מידת החפיפה בין העונשים או הצטברותם.

(ג) בגזירת העונש לפי סעיף זה, יתחשב בית המשפט, בין השאר, במספר העבירות, בתדירות ובזיקה ביניהן, וישמור על יחס הולם בין חומרת מכלול המעשים ומידת אשמו של הנאשם לבין סוג העונש, ואם גזר עונש מאסר - לבין תקופת המאסר שעל הנאשם לשאת".

12. הוראות סעיף 40ג לעיל מותירות לבית הדין את שיקול הדעת להגדרת האירוע האמור כאירוע אחד או מספר אירועים. על השופט היושב בדין לשים לנגד עיניו בין היתר את עקרון ההלימות העומד ביסוד התיקון לחוק.

13. בע"פ 57160-01-14 מדינת ישראל נ' חדוות הורים הע"מ, פורסם בנבו-8.11.14, הותוותה הדרך לבחון האם מדובר באירוע אחד או כמה אירועים כדלקמן:

"לגבי השאלה מהו "אירוע אחד" קיימות מספר גישות. עיון בפרוטוקולים של ועדת החוקה, חוק ומשפט של הכנסת, אשר דנה בהצעה לתיקון 113, מעלה כי הנושא נדון לעומקו אך לבסוף לא הוספה הגדרה ברורה למונח "אירוע", וזו הושארה לבתי המשפט בהתאם לנסיבות



כל מקרה (ע"פ 1605/13 פלוני נ' מדינת ישראל, מיום 27.8.14; להלן עניין פלוני). בספרות הועלתה האפשרות להקיש לצורך כך מהפסיקה שעסקה בשאלה מהו "אותו מעשה" לעניין סעיף 186 לחוק סדר הדין הפלילי (הקובע שאין להעניש יותר מפעם אחת "בשל אותו מעשה"), בה נקבע כי "השאלה מהו מעשה אחד נבחנת בכל מקרה ומקרה לפני נסיבותיו ואמת המידה לעניין זה איננה רק פיזית אלא גם נורמטיבית-ערכית. שניים מהם מבחני העזר אשר פותחו בפסיקה לצורך הכרעה בסוגיה זו: המבחן הצורני-עובדתי הבוחן האם הפעולות, אף שהן עוקבות ובוצעו ברצף, נפרדות וניתנות לפיצול; והמבחן המהותי-מוסרי, בגדרו יש לבחון, בין היתר, את חשיבותו של הערך הנפגע, את ריבוי הנפגעים ואת השיקול המוסרי אליו מצטרף גם שיקול ההרתעה" (ע"פ 8748/08 ברכה נ. מדינת ישראל, מיום 10.10.11, בו נקבע כי נהיגה בשכרות שהובילה למותם של ששה אנשים לא תיחשב כ"מעשה אחד" לצורך גזירת העונש).

לפי גישה זו, השאלה מהו אותו "מעשה" אמנם אינה זהה לשאלה מהו אותו "אירוע", אך גם לצורך השאלה מהו "אירוע" ניתן להיעזר במבחן הצורני-עובדתי וכן במבחן האינטרס המוגן, כך ש"מסכת של מעשים ועבירות תוגדר "אירוע אחד" בכל אותם מצבים שבהם ההסתכלות באירוע העברייני תביא את המתבונן למסקנה שפיצולם יהיה מלאכותי, וכי לאמיתו של דבר מדובר במכלול אחד", ועם זאת "ריבוי נפגעים עשוי להשפיע על הסיווג הראוי. כך, יהיה אפשר לקבץ רצף של עבירות נפרדות לכדי אירוע אחד כאשר מדובר בפגיעה קלה באינטרס המוגן או כשמדובר בקרבן אחד, ואילו כאשר האינטרס החברתי המוגן הוא אינטרס רב עוצמה, וקיימים מספר קורבנות, תופרד כל עבירה ותיחשב לאירוע בפני עצמו" (יניב ואקי ויורם רבין, הבניית שיקול הדעת השיפוטי בענישה, תמונת מצב והרהורים על העתיד לבוא, הפרקליט נ"ב 413 (2012); להלן: ואקי ורבין; בעמ' 443).

ובהמשך,

"... כאירוע אחד תיחשבנה מספר עבירות שיש ביניהן "קשר הדוק", דוגמת סמיכות זמנים או היותן חלק מאותה תוכנית עבריינית..."

14. באשר למבחן הקשר הדוק קבע בית המשפט העליון בעניין **דלאל**^[2] מהן הנסיבות העובדתיות שיש לבחון על מנת ליישם מבחן זה כדלקמן:

"ניתן לבחון, למשל, האם ביצוען של העבירות מאופיין בתכנון; האם ניתן להצביע על שיטתיות בביצוע העבירות; האם העבירות התרחשו בסמיכות של זמן או מקום; האם ביצועה של עבירה אחת נועד לאפשר את ביצועה של העבירה האחרת או את ההימלטות לאחר ביצועה, וכיוצא באלו נסיבות עובדתיות... בבחינת הנסיבות העובדתיות, מן ההכרח לבית המשפט להעמיד לנגד עיניו את השאלה האם השקפה על העבירות כעל כמה אירועים תהא מלאכותית, באופן שיגרע ממהות העניין בכללותו, או שלא ישקף את סיפור המעשה כהווייתו"

15. בעניין שמש חי אחזקות^[3] נקבע כדלקמן:

"הקביעה לפיה מדובר ב"אירוע" אחד אין משמעה כי מקסימום העונש שניתן להטיל על נאשם



הוא העונש המירבי הקבוע לצד העבירה החמורה ביותר שנעברה באותו אירוע, ובענייננו - אין משמעות הדבר כי יש לקבוע את מתחם הענישה בהתאם לגובה הקנס הנקוב לצד עבירה בודדת... בעת קביעת מתחם הענישה לא ניתן להתעלם מהעונשים המצטברים בכל אחת מהעבירות כלפי כל אחד מהעובדים".

16. בנוסף ניתן לגזור עונש החורג ממתחם הענישה, היה והתקיים אחד מאלה: האחד המהווה חריג לקולא אם "מצא כי הנאשם השתקם או יש סיכוי של ממש שישתקם (סעיף 40 ד(א) לחוק העונשין) ; ושני המהווה חריג לחומרה, אם "מצא כי יש חשש ממשי שהנאשם יחזור ויבצע עבירות וכי החמרה בעונשו והרחקתו מן הציבור נדרשות כדי להגן על שלום הציבור" (סעיף 40 ה' לחוק העונשין).

מן הכלל אל הפרט:

17. **באשר לאישום הראשון** לפי חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, נקבע זה מכבר כי "תכליתו של חוק קבלני כוח אדם ודרישת הרישיון הקבועה בו לשם עיסוק בקבלנות כוח אדם נדונה רבות בפסיקה. לאור התרחבות התופעה של העסקת עובדים באמצעות קבלני כוח אדם והיקפה, הסדיר המחוקק בחוק קבלני כוח אדם ובתקנות שהותקנו מכוחו את אחריות קבלן כוח האדם והמעסיק בפועל כלפי העובדים. תכלית החוק היא להבטיח את זכויות העובד המועסק על ידי קבלן כוח אדם ולמנוע את ניצולו... לשם כך קבע החוק משטר של רישוי המחייב, בין היתר, קבלת רישיון על מנת לעסוק כקבלן כוח אדם, וקבועים בו שורה של תנאים למתן רישיון, וכן קבועות בחוק סנקציות פליליות על הפרת הוראותיו." [4]

על מנת להבטיח את הזכויות הבסיסיות של כל עובד המועסק באמצעות קבלני כוח אדם יש צורך בהקפדה על דרישות החוק וכלללן, הדרישה הקבועה בסעיף 2 לחוק לקבלת רישיון טרם העסקת העובדים על ידי קבלני כוח האדם.

18. במקרה שבפני, לנאשמת היה רישיון קבלן כוח אדם שנשלל ממנה. חרף זאת, בחרה הנאשמת להעסיק 17 עובדים תחתיה בהיעדר רישיון כמתחייב מן הדין.

לטענת המאשימה מדובר ב-17 יחידות עבירה, בשים לב לכך כי מדובר בהעסקת 17 עובדים. איני מקבלת טענה זו מן הטעם שאין הדבר עולה מהגדרת יסודות העבירה. שכן, העבירה מתייחסת לעיסוק כקבלן ללא קבלת רישיון ולא להעסקת עובדים [5]. אשר על כן, אני סבורה כי לכל היותר מדובר בעבירה מתמשכת לתקופה שבה נשלל רישיונה של הנאשמת, היינו, 6 חודשים ולמעשה מדובר באירוע אחד.

לטענת המאשימה העונש ההולם לעבירה זו הוא 30% מן העונש המקסימלי הקבוע בצידה במכפלת מספר העובדים שהועסקו על ידי הנאשמת. היינו, ₪73,400. מאידך, טענה הנאשמת בפני כי על מתחת הענישה לנוע בין 30%-ל-60% מהקנס המקסימלי בסך של ₪14,400.

19. בבוא בית הדין לקבוע את מתחם הענישה עליו לתת משקל לחומרת העבירה לפיה הנאשמת הפעילה חברת כוח אדם ללא רישיון.



במקרה שבפני, הנאשמת פעלה כקבלן כוח אדם במשך תקופה בת 7 חודשים, לאחר שנשלל רישונה והוגדל סכום העירבון שהיה עליה להפקיד בידי המאשימה. הפקדת הערבות נועדה להבטיח את זכויות העובדים במקרה בו החברה לא תעמוד בהתחייבויותיה. במכלול השיקולים לקביעת מתחם הענישה יש לקחת בחשבון את המניע לביצוע העבירה שהינו כלכלי גרידא נוכח זאת קם הצורך בענישה אפקטיבית.

נוכח כל האמור לעיל, ולנוכח קביעתי כי מדובר באירוע אחד אני סבורה כי מתחם הענישה ההולם הוא בין 30% ל- 60% מהקנס המקסימלי הקבוע בצידה על עבירה זו.

20. העונש העומד בצידה של עבירה לפי חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כח אדם הוא הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(2) לחוק העונשין הקבוע כדלקמן:

(א) על אף האמור בכל חוק, מקום שהוסמך בית המשפט בחוק להטיל קנס, רשאי הוא להטיל

(1) אם קבוע לעבירה עונש מאסר עד ששה חדשים או קנס בלבד, או קנס שלא נקבע לו סכום- קנס עד 14,400 שקלים חדשים;"

בבואי לקבוע את העונש בתוך מתחם הענישה הקבוע לעיל עלי לבחון את הנסיבות החיצוניות לביצועה של העבירה על ידי הנאשמת. הנסיבות להן מצאתי לתת משקל הן כדלקמן.

הנאשמת הודתה בעבירות שיוחסו לה בכתב האישום מבלי להידרש להליך הוכחות. כן, לקחתי בחשבון את העובדה כי הנאשמת הפקידה ערובה בסך של ₪ 89,469 אשר חולטה על ידי המאשימה וכן, את העובדה כי הנאשמת לא הפקידה את התוספת לערובה שנתבקשה על ידי המאשימה. עוד לקחתי בחשבון את טענת הנאשמת כי גם לאחר סיום פעילותה בחודש אוקטובר 2015 גייסה הנאשמת כספים על מנת לעמוד בהתחייבויותיה כלפי העובדים ואת הזמן הרב שחלף מעת ביצוע העבירה. שמתי ליבי לכך שלנאשמת אין עבירות קודמות. מאידך, לקחתי בחשבון כי הנאשמת פעלה ביועין ללא רישיון וכן, את ידיעת הנאשמת בדבר החובה בקבלת רישיון קבלן כוח אדם.

נוכח כל האמור לעיל ומשקבעתי כי מדובר באירוע אחד אני גוזרת על הנאשמת קנס בגובה 50% מהקנס המקסימלי הקבוע בצידה על עבירה זו היינו, 7,200 ₪.

21. **באשר לאישום השני** לפי חוק הגנת השכר, אין צורך להכביר מילים בדבר חשיבותו של חוק הגנת השכר והתכלית שבבסיסו ואין להקל בכך ראש.

במקרה שבפני, בכתב האישום הואשמה הנאשמת באי העברת כספים שנוכו משכרם של 17 עובדי החברה ליעדם היינו, לקרן הפנסיה ולקרן ההשתלמות של העובדים במשך 4 חודשים עוקבים.

לטענת המאשימה מדובר ב-113 יחידות עבירה. שכן, יש להפריד בין ההפקדה לקרן הפנסיה לבין ההפקדה לקרן ההשתלמות, יש לראות בכל עובד כיחידת עבירה ולהתחשב בכך שמדובר ב-4 חודשים המהווים עבירה מתחדשת בכל חודש.

22. אשר לדעתי ייאמר כי אני סבורה כי ההפרדה שעושה המאשימה היא הפרדה מלאכותית ולמעשה



מדובר באותה עבירה שביצעה הנאשמת באותן הנסיבות, בתקופות עוקבות וב-4 חודשים חופפים לכלל העובדים. כמו כן, אני סבורה כי אין להפריד בין ההפקדה לקרן השתלמות לבין ההפקדה לקרן הפנסיה ויש להתייחס אליהן כמקשה אחת. עוד אני סבורה כי לכל היותר ניתן לראות בעבירה זו כעבירה מתמשכת ואולם, מקובלת עלי טענת המאשימה כי העבירה התבצעה כלפי כל עובד בנפרד כך, שלכל היותר ניתן לקבוע כי מדובר ב-17 אירועים.

23. פסיקת בתי הדין האזוריים לעבודה קבעה, זה מכבר, כי אי העברת כספים שנוכו משכרו של העובד ליעדם היא עבירה אליה יש להתייחס בחומרה[6]. לאחר תיקון 113, פסיקת בתי הדין האזוריים לעבודה קבעה כי מחתם הענישה הראוי על עבירה לפי חוק הגנת השכר הוא בין 25,000 ₪ לבין 75,000 ₪ בגין כל עבירה[7].

במקרה בו ניכוי שכר שנוכו משכר עובד קרן פנסיה לא הועברו למי שיועדו במשך 6 חודשי שכר, גזר בית הדין קנס השווה ל- 75,000 ₪ על הנאשמת וקנס בסך 37,000 ₪ על נושא המשרה[8]. עבור אי העברת ניכוי שכר עבור 15 חודשי העסקה ליעדם נפסק קנס של 50,000 ₪ על החברה הנאשמת.[9]

בענייננו, מדובר באי העברת ניכוי שכר למי שיועדו בנוגע ל-17 עובדים עבור 4 חודשי עבודה. נוכח האמור, ולאחר שקבעתי כי מדובר למעשה ב-17 אירועים, אני קובעת את מתחם הקנס הראוי על 30%-50% משיעור הקנס המרבי.

24. הקנס המירבי העומד בצידה של עבירה קבוע בסעיף 25ב(ג) לחוק הגנת השכר הקובע כדלקמן:

"(ג) 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."

סעיף 61(א)(4) לחוק העונשים קובע כדלקמן:

"אם קבוע לעבירה עונש מאסר למעלה משלוש שנים - קנס עד 226,000 שקלים חדשים".

היינו, הקנס המירבי העומד בצידה של עבירה זו הוא 1,130,000 ₪.

25. בבואי לקבוע את עונשה של הנאשמת בתוך מתחם הענישה הבאתי בחשבון את נסיבות ביצוע העבירה וכן, את העובדה כי הנאשמת הודתה בביצוע העבירה כמו גם, את הזמן הרב שחלף מעת ביצוע העבירה והפסקת פעילות הנאשמת. כן הבאתי בחשבון את טענת הנאשמת כי גם לאחר סיום פעילותה בחודש אוקטובר 2015 המשיכה הנאשמת לגייס כספים על מנת לשאת בזכויות עובדיה.

כמו כן, אציין כי 40ג(ב) לחוק העונשין מקנה לבית הדין את הסמכות לפסוק עונש כולל לכלל האירועים.

נוכח כל האמור לעיל, ובהתחשב בכך כי הנאשמת הפסיקה את פעילותה, לנוכח הזמן הרב שחלף מעת ביצוע העבירה ולנוכח המדיניות לעניין גזירת העונש בעבירות אלו, אני גוזרת על הנאשמת קנס כולל לכלל האירועים גובה 30% מהקנס המקסימלי הקבוע בצידה של עבירה זו היינו, 339,000 ₪.



סיכומי של דבר:

26. אני גוזרת על הנאשמת קנס בסך של 7,200 בגין עבירה של עיסוק כקבלן שירות לביצוע עבודות ניקיון ללא רישיון מאת השר, עבירה לפי סעיפים 2, 10א ו-20 לחוק העסקת עובדים זרים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו - 1996.28.
27. אני גוזרת על הנאשמת קנס בסך של 343,320 ₪ בגין כל יחידות העבירה של ניכוי סכומים משכרו של עובד מבלי להעבירם למי שלו יועדו הסכומים תוך 30 יום, עבירה לפי סעיפים 25א(א), 25(ב)(ג) ו-25(ד)(2) לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958. סכום זה ישולם ב- 30 תשלומים שווים ורצופים החל מיום 1.2.19.
28. נוסף על האמור, הנאשמת תחתום על התחייבות להימנע מביצוע עבירות נשוא כתב האישום במשך שלוש שנים ממועד מתן פסק הדין, שאם לא כן, תישא בתשלום הקנס המירבי הקבוע בחוק לעבירות אלה.
29. הנאשמת תיגש למזכירות בית הדין לשם הוצאת שוברי תשלום וחתימה על התחייבות כאמור.

ניתן היום, ז' טבת תשע"ט, 15 דצמבר 2018, בהיעדר הצדדים.

[1] ע"פ 8641/12 סעד נ' מדינת ישראל (פורסם בנבו - 5.8.13).

[2] ע"פ 1261/15 מדינת ישראל נ' יוסף דלאל, (פורסם בנבו - 3.9.15).

[3] ע"פ (ארצי) 32385-05-14 שמש חי אחזקות בע"מ נ' מדינת ישראל (פורסם בנבו - 13.8.15).

[4] בע"פ 23/07 מדינת ישראל - תנופה שירותי כוח אדם ואחזקות (1991) בע"מ (ניתן ביום 27.10.08).

[5] ראו לעניין זה בהרחבה בפסק דינו של כב' סגן הנשיאה, השופט אילן סופר (כתוארו דאז) בת"פ (ב"ש) 32556-07-14 מדינת ישראל נ' פוינט א.נ. אבטחה בע"מ, (פורסם בנבו - 29.12.2015).



[6] ע"ע 73/03 קרן ההשתלמות לעובדי הרשויות המקומיות בע"מ נ' ערבה המועצה המקומית (פורסם בנבו - 3.12.03).

[7] תפ (ת"א) 24090-06-12 מדינת ישראל נ' מרדכי שחם, (פורסם בנבו - 16.10.15) אשר אושר על ידי בית הדין הארצי לעבודה בע"פ (ארצי) 25307-12-15 מרדכי שחם נ' מדינת ישראל, (פורסם בנבו - 4.9.17).

[8] שמ (ב"ש) 6033-09-10 מדינת ישראל נ' ס.מ. אבושולדום (פורסם בנבו - 12.8.14).

[9] ת"פ 31434-05-11 מדינת ישראל נ' מפעלי נייר ירושלים (פורסם בנבו - 21.8.03).