



ת"פ 39154/10/15 - מדינת ישראל נגד ש.א.מ. - גבארין חברה לבנין ופיתוח בע"מ, אחמד פראח

בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ת"פ 39154-10-15

21 מרץ 2017

לפני:

כב' השופט אייל אברהמי, נשיא

המאשימה

מדינת ישראל

ע"י ב"כ: עו"ד דן טוניק

-

הנאשמים

1. ש.א.מ. - גבארין חברה לבנין ופיתוח בע"מ
2. אחמד פראח

גזר דין

1. בישיבה מיום 22.5.16 הורשעה הנאשמת 1 בעבירה של העסקה ללא ביטוח רפואי - עבירות על סעיפים 2(ב)(3) לחוק עובדים זרים, התשנ"א - 1991 (להלן: "**חוק עובדים זרים**" או "**החוק**") ונאשם מס' 2 הורשע בעבירה של אחריות נושא משרה לפי סעיף 5 וסעיף 2 (ב)(3) לחוק. היה זה לאחר שקודם לכן הורשעו הנאשמים, הרשעתם בוטלה לבקשתם כמפורט בהחלטה מיום 28.2.16. אותה עת נקבע מועד להוכחות לאחר שהנאשמים כפרו באשמה שיוחסה להם. היום, 22.5.16 - מועד הדיון, לא התייצבו הנאשמים.

לנוכח האמור ובשים לב לכך שמועד הדיון הודע לנאשמים בפניהם (בדיון הקודם שהיה ב 28.2.16) ואף הוסבר להם כי חובתם להתייצב, משלא התייצבו, הורשעו כמפורט בהכרעת הדין שניתנה היום קודם לכן במעמד ב"כ המאשימה בלבד (וזאת בהתאם לסעיף 240 (א) לחסד"פ).

2. ב"כ המאשימה טען בפניי לעונש שיש להטיל על הנאשמים, כל אחד לפי חלקו ותפקידו בפרשה. ביחס



לנאשמת מס' 1 טען שמתחם הענישה צריך שיהיה בין 10,000 ₪ ל 50,000 ₪ ביחס לכל עובד, וביחס לנאשם מס' 2 מתחם הענישה הינו בין 10,000 ₪ ל 29,000 ₪ לכלל העובדים. ובאופן קונקרטי ביקש להטיל על הנאשמת מס' 1 קנס בסך 17,000 ש"ח לכל עובד ובסה"כ 204,000 ₪. ביחס לנאשם מס' 2 ביקש שיוטל עליו עונש של 25,000 ₪. כן הציג בפני את הקנסות הקודמים שהוטלו על הנאשמת מס' 1 כמפורט בת/1 (מדובר בשלוש עבירות על העסקת עובדים ללא ביטוח רפואי ושתי עבירות של העסקת עובדים זרים ללא אישור כנדרש).

דין והכרעה

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. עוד נדרש בית הדין להתייחס למצב של ריבוי עבירות וריבוי אירועים, תדירותם והזיקה ביניהם.

מן הכלל אל הפרט

הערך החברתי והפגיעה בו

7. 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 וללא עריכת ביטוח רפואי כנדרש משיאה למעסיקיהם תועלת כלכלית של ממש, כאשר את המחיר משלם הציבור, שבסופו של דבר עשוי לשאת בעלות הטיפולם



הרפואיים לא זו אף זו אף העובדים עצמם נפגעים מאי ביטוח רפואי.

8. מדובר בתופעה של פגיעה קשה בזכויות היסוד של העובדים הזרים, אשר התרחשה בהיקף גדול מצד חלק מהמעסיקים, ופגיעה 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."

9. 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.

10. 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.

11. לחובתם של הנאשמים ייאמר, כי העסקת עובדים זרים ללא ביטוח רפואי הוגדרה כעבירה חמורה בעלת השלכות חברתיות ומוסריות.

מדיניות הענישה

12. בהתאם לתיקון 15 לחוק העובדים הזרים, תשנ"א-1991, הקנס המינימלי לעבירה של העסקת עובד ללא ביטוח רפואי הנו כפל הקנס המנהלי, היינו, כ- 10,000 ₪ ואילו הקנס המקסימלי 58,400 ₪ (להלן: **"הקנס הפלילי המקסימלי"**).

13. כאמור לעיל, הנאשמת הורשעה ובנסיבות אלה, הרף העליון של הענישה מועמד על שיעור 50% מהקנס הפלילי המקסימלי, היינו 29,200 ₪.

14. העונשים שנגזרו על נאשמים, אשר הורשעו בעבירות דומות של העסקת ללא ביטוח רפואי, מגלה כי הוטלו 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.

15. 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 שלא הגיעו לכלל הסכמה עם המאשימה ביחס לעונש מוסכם.

16. 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.

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

18. 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'.

19. 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).

20. 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

21. אין חולק, כי לנאשמת זוהי הפעם הראשונה בה יש הרשעה בהליך פלילי, במובחן מקנס מנהלי שכאמור הושת עליה בגין שלוש עבירות דומות (ת/1). ביחס לנאשם מס' 2 לא הובאו כל ראיות בקשר לביצוע העבירות כלשהן.



22. על יסוד כל האמור לעיל, הנני גוזר על הנאשמת מס' 1 את הקנס הבא:

בגין העסקת עובד זר ללא ביטוח סיעודי כנדרש על פי סעיף 2(ב)(3) לחוק קנס בסך 6,000 ₪ לכל אחד מהעובדים. כיון שמדובר ב 12 עובדים הרי שהקנס יעמוד על סך של 72,000 ₪.

על יסוד כל האמור הנני גוזר על הנאשם מס' 1 את הקנס הבא:

בגין היותו אחראי כנושא משרה מכוח סעיף 5 לחוק עובדים זרים על מעשיה של הנאשמת מס' 1 ובשל כך שלא מנע את העבירה של העסקה ללא ביטוח רפואי כאמור לעיל וכנדרש לפי סעיף 5 במשולב עם סעיף 2(ב)(3) הנ"ל קנס בסך 15,000 ₪ ביחס ל 12 העובדים שעבדו באתר מטעם הנאשמת מס' 1.

23. הקנסות דלעיל ישולמו תוך 45 יום מיום שיומצא פסק דין זה לנאשמים.

24. הנאשם מס' 2 יחתום על התחייבות שלא לעבור עבירה על חוק עובדים זרים התשנ"א - 1991, למשך 3 שנים, שאם לא כן יחויב בקנס בסך של 20,000 ₪.

25. הנאשם יפנה למזכירות בית-הדין על מנת לחתום על התחייבות כאמור, ועל מנת לקבל שוברים לתשלום הקנס.

26. ההתחייבות החתומה תוגש לתיק בית הדין בתוך 30 יום מיום שיומצא פסק הדין כאמור.

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

28. בהתאם לבקשת ב"כ המאשימה, גזר הדין ישלח אליהם בדואר.

ניתן היום, כ"ג אדר תשע"ז, (21 מרץ 2017), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.