



ת"פ 49072/05/21 - מדינת ישראל נגד אריק גישר

בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

ת"פ 49072-05-21

לפני:

כב' הנשיא מירון שוורץ

המאשימה

מדינת ישראל

משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים

ע"י ב"כ: עו"ד חן אביטן

נאשמים

1. א.ג. סער הנדסה וניהול פרוייקטים בע"מ, ח.פ. 515673101

2. אריק גישר

ע"י ב"כ: עו"ד אילנה נפתלי - גל

גזר דין לנאשם 2

כללי

1. בתיק זה הוגש כתב אישום כנגד א.ג. סער הנדסה וניהול פרוייקטים בע"מ, ח.פ. 515673101 (להלן: **הנאשמת 1/החברה**) וכנגד מר אריק גישר, אשר שימש כמנכ"ל החברה (להלן: **הנאשם/המנכ"ל**).

2. ביום 30.01.23 הגישו המאשימה והנאשם בקשה בהסכמה להסדר טיעון פתוח בהליך. לבקשה צורף תצהיר מטעם הנאשם, לפיו הנאשם יודה ויורשע על פי הודאתו בעבירות כתב האישום. בנוסף, הוסכם כי הצדדים יגישו את הטענות לעונש בכתב.

3. ביום 30.01.23 ניתנה החלטת בית הדין בה ניתן תוקף של החלטה להסכמות הצדדים. בהתאם לכך, הגישה המאשימה את טיעוניה ביום 13.02.23 והנאשם הגיש את טיעונו ביום 05.03.23.

4. בהמשך, ניתנה החלטת בית הדין ביום 08.03.23, בה התבקשו הצדדים להגיש הבהרות מסוימות לגבי הודאת הנאשם. ביום 14.03.23 הגישו הצדדים הבהרות כנדרש וביום 23.3.23 ניתנה החלטת בית הדין בעניין.

עובדות כתב האישום

5. עובדות המקרה פורטו בהרחבה בכתב האישום. בקליפת האגוז יאמר כי במסגרת ביקורת שערכו מפקחי משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, נמצא כי בין החודשים אוגוסט 2017 ועד פברואר 2018 כולל

עמוד 1



(להלן: **תקופת ההתקשרות**) סיפקה החברה מנופאים לחברת מרום גמה ח.פ. 515333466 (להלן: **המזמינה**).

6. במהלך הביקורות והחקירות נמצא כי באותה תקופה סיפקה החברה למזמינה 14 עובדים שישמשו כמנופאים בהתאם להסכם ההתקשרות, מבלי שהיה לחברה רישיון לעסוק כקבלן כוח אדם.

7. במעשים המתוארים לעיל, הפר הנאשם את חובתו שבחוק לפקח ולעשות ככל שניתן למניעת ביצוע העבירה שבוצעה על ידי החברה.

8. בנוסף, במהלך הביקורת עלה כי החברה שילמה לאחד העובדים במהלך החודשים 10-11/2017 שכר הנמוך משכר המינימום הקבוע בצו הרחבה בענף הבנייה, התשתיות, צמ"ה, עבודות ציבוריות ושיפוצים ולפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957 (להלן: **חוק הסכמים קיבוציים**).

9. במעשים אלו הפר הנאשם את חובתו שבחוק שכר מינימום בכך שלא נקט כל האמצעים הסבירים להבטחת שמירתו של חוק שכר מינימום.

10. עוד עלה במסגרת הביקורת כי החברה מנכה משכרם של עובדיה עבור קרן השתלמות ו/או קרן פנסיה, אך אינה מעבירה את הכספים ליעדם בתוך המועד הקבוע לכך בחוק, וכן כי במקרים מסוימים החברה כלל אינה מעבירה את הכספים לגורם לו יועדו.

11. בנוסף, התגלה בביקורת כי הנאשם לא ניהל פנקס שכר ולא מסר 15 תלושי שכר ל-7 עובדים שהעסיק במהלך החודשים המפורטים בכתב האישום.

12. במעשים אלו המתוארים לעיל, הפר הנאשם את חובתו לפקח ולעשות כל שניתן למניעת ביצוע העבירות שבוצעו על ידי החברה.

העבירות בהן הורשע הנאשם

13. להלן העבירות בהן הורשע התובע באישומים השונים:

א. באישום הראשון - 14 עבירות של הפרת חובת פיקוח לפי סעיפים 2(א) + 10א + 20 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו - 1996 (להלן **חוק העסקת עובדים**).

ב. באישום השני - 2 עבירות של הפרת אחריות מנהלים לפי סעיף 15 לחוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987 (להלן: **חוק**



שכר מינימום).

ג. באישום השלישי - 14 עבירות לפי סעיף 26(ב) לחוק הגנת השכר בשל הפרת אחריות מנהלים על מחדל החברה בכך שלא העבירה סכומים שנוכו ליעדם לפי סעיף 25א(א) לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958 (להלן: **חוק הגנת שכר**) ו-15 עבירות לפי סעיף 26(ב) לחוק הגנת השכר בשל הפרת אחריות מנהלים על מחדל החברה בכך שלא מסרה תלושי שכר לעובדיה לפי סעיף 24(א)+24(ג) לחוק הגנת השכר.

טיעוני הצדדים לעונש

14. המאשימה טוענת כי תכליתו של תיקון 113 לחוק העונשין, לקבוע את השיקולים שעל בית הדין לשקול בעת מתן גזר הדין, כאשר העיקרון המנחה הוא "עיקרון ההלימה", במטרה לגזור עונש הולם את נסיבות העבירה שבוצעה. במסגרת התיקון, על בית הדין לתת את הדעת גם למקרים של ריבוי עבירות ולשאלה אודות מספר האירועים היוצרים את המסכת העובדתית.

15. בהליך זה, מדובר בשלושה אירועים לטענת המאשימה, כך שעבירות לפי חוק העסקת עובדים מהווה אירוע אחד, עבירות לפי חוק שכר מינימום מהווה אירוע שני ועבירות לפי חוק הגנת השכר מהוות אירוע שלישי. מדובר על שלושה אירועים שאינם חלק מאותה מסכת עובדתית, בהם היו מעורבים עובדים שונים שנפגעו או עלולים היו להיפגע ובתקופות שאינן חופפות תוך פגיעה בערכים מוגנים שונים. בנוסף, טוענת המאשימה כי כל אירוע מצמיח מספר מעשים.

16. עוד טוענת המאשימה כי הנאשם הפר את הוראות חוק העסקת עובדים שנועדו בין היתר לשמור ולהגן על זכויותיהם הקוגנטיות של עובדי קבלן, כך שרק בית עסק שיוכיח יציבות כלכלית ועמידה ביתר התנאים הקבועים בדין יוכל ליהנות מקבלת רישיון לפעול כקבלן כוח אדם ושירותים המנויים בחוק.

17. המאשימה מציינת בסיכומיה כי בבסיס חוק שכר מינימום עומדת תכלית סוציאלית הבאה להגן על החלש ובצידה סנקציה פלילית, כמו גם, בגין עבירות לפי חוק הגנת השכר, שתכליתן שמירה על זכויות סוציאליות מינימליות לעובדים שיש לראותן ככוח חיוני לעובדים ושאינו לאפשר ויתור ומכאן גם הקוגנטיות של חוקי המגן.

18. המאשימה מוסיפה וטוענת כי מדובר בעבירות חמורות שנמשכו תקופה ארוכה וכלפי מספר רב של עובדים. ביחס לחוק העסקת עובדים, החברה פעלה כקבלן כוח אדם כאשר סיפקה למזמינה 14 עובדים לצורך הפעלת מנופים, ומאחר מדובר ב-14 עבירות, מבקשת המאשימה להשית על הנאשם קנס בסך 204,000 ₪.

19. עוד טוענת המאשימה כי ביחס לחוק שכר מינימום, מדובר בשני חודשי עבודה לעובד אחד, הפערים לשכר מינימום עבור חודש 10/17 הוא 245 ₪ ועבור חודש 11/17 הוא 930.8 ₪, בנוסף הופר חוק הסכמים קיבוציים מבחינת התשלום לפי ההסכם הקיבוצי החל על הצדדים.



20. אשר לנסיבות ביצוע העבירה, נטען כי לא ניתן לומר כי הנאשם לא עשה דבר כדי למנוע את ביצוע העבירה, אלא מינה סדרן שיעביר אליו את שעות העבודה של העובדים. בנוסף, יש להתחשב בשיתוף הפעולה של הנאשם במהלך החקירה וההליך השיפוטי. על כן, המאשימה מבקשת להשית על הנאשם קנס במתחם ענישה שבין 30,000-50,000 ₪.

21. בכל הנוגע לחוק הגנת השכר, נטען באשר לאי העברת סכומים שנוכו בנסיבות מחמירות, כי תקופת ביצוע העבירה היא כחמישה חודשים, כלפי קבוצה של 7 עובדים וקיימות עבירות נלוות לעבירה זו (שכר מינימום ואי העברת תלושי שכר). עם זאת, צוין כי הליקוי תוקן והכספים הועברו ליעדם בסופו של דבר. בנוסף, נטען כי יש להתחשב בשיתוף הפעולה של הנאשמים במהלך החקירה, וראוי לציין כי העיכוב בביצוע ההפקדות התרחש לאור מחסום שפתי מול העובדים אשר לא חתמו על המסמכים להצטרפות לקרן הפנסיה. לאור האמור, המאשימה מבקשת להשית על הנאשם קנס במתחם ענישה שבין 37,500-100,000 ₪.

22. בכל הנוגע לאי העברת תלושי שכר, המאשימה טוענת כי תקופת ביצוע העבירה היא כחמישה חודשים וכלפי קבוצה גדולה של עובדים, וקיימות עבירות נלוות לעבירה. נטען כי יש להתחשב בשיתוף הפעולה של הנאשמים במהלך החקירה ולטענת הנאשם לפיה פעל על מנת למנוע את העבירה ומסר את התלושים למיכאל שיעבירם לעובדים. על כן המאשימה מבקשת להשית על הנאשם קנס במתחם ענישה בין 7,300-10,950 ₪.

23. בנוסף, עתרה המאשימה לחיוב הנאשם בהתחייבות להימנע מביצוע העבירות בהן הורשע למשך 3 שנים מיום מתן גזר הדין. נדרש כי ההתחייבות תהיה על מלוא גובה הקנס הקבוע בחוק.

24. מנגד, טוען הנאשם כי בניגוד לטענת המאשימה, מדובר באותם עובדים, באותו סוג עבודה (על פי אותו חוזה התקשרות עם אותה חברה מזמינה), באותה תקופת העסקה בת 6 חודשים ובאותן העבירות כלפי אותם עובדים.

25. לטענת הנאשם, היות שקיים קשר הדוק בין העבירות מושא האישומים, שהן חלק מאותה מסכת עובדתית, אותם עובדים ותקופת עבודה חופפת ופגיעה באותם ערכים מוגנים, הרי שלטענתו, יש לראות באישומים כאירוע אחד ועבירה אחת מאחר שלא ניתן לגזור גזירה שווה ממספר העובדים שהועסקו על ידי הנאשמת 1 לצורך הפקת רווח, לבין הפרת חובת הפיקוח, שאין בעניינה רלוונטיות למספר העובדים שהועסקו.

26. הנאשם טוען כי מטרת חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם היא להבטיח את זכויותיו ורווחתו של העובד המועסק על ידי הקבלן. לטענתו, בעת פתיחת החברה ולפי ייעוץ ר"ח, הגישה החברה בקשה לקבלת סיווג קבלן לצורך אספקת שירותים לקבלני בנייה ולתומו סבר הנאשם כי מדובר באספקת שירות ולא כוח אדם. בנוסף, טוען הנאשם כי העובדים קיבלו שכר גבוה כעובדי מנף, בטיחותם הובטחה הן באמצעות ביטוח חבות מעבידים והן על ידי ביטוח ופיקוח באתרי הבנייה.



27. לגבי האישום השני שעניינו הפרת אחריות נושא משרה לפי סעיף 15 לחוק שכר מינימום, נטען כי מטרת החוק היא להבטיח תשלום מינימום לצורך קיום בכבוד. הנאשם טוען כי בניגוד לנטען בכתב האישום, מדובר בחודש עבודה אחד של אותו עובד, שעבד כמנופאי ברוב החודשים ורק בחודש 10/2017 הרלוונטי עבד כאתר, ובשל כך לא קיבל שכר מנופאים והשתכר שכר בסיס בסך 35 ₪. בנוסף, נטען כי שכר המינימום בחודש זה עמד על 26.55 ₪ והעובד קיבל 35 ₪, והנאשם פנה בנושא מספר פעמים למאשימה.

28. לגבי האישום השלישי, הפרת חובת הפיקוח לפי חוק הגנת השכר, נטען ביחס להפקדות לקרן הפנסיה וההשתלמות שלא הועברו במועד ואי מסירת תלושים, כי מטרת החוק היא להבטיח את זכות העובד לביטוח פנסיוני, כי מדובר בעבירה ביחס לאותם 5 עובדים ואותה תקופת העסקה בת 5 חודשים, למעט שני עובדים שהחלו עבודתם בחודש 01/2018 וההפקדה בוצעה בחודש עוקב, 02/2018, לאחר חתימתם על טפסי הצטרפות ועל כן במקרה שלהם לא היה כל איחור.

29. בנוסף, טוען הנאשם כי היה קושי רב לאגד את העובדים ולהחתימם על טפסי הצטרפות לקרן פנסיה והשתלמות, לאור העובדה כי הם לא רצו לחתום ולא רצו להצטרף לביטוחים, כדי להימנע מהפקדת חלקם ולכן התחמקו מחתימה על המסמכים. על כן, הנאשם שכר מתורגמן שהיה בקשר עם העובדים לצורך החתימתם על הטפסים.

30. לאחר חתימת העובדים על הטפסים דאג הנאשם לבצע את מלוא התשלומים לביטוחים הפנסיונים, באיחור קל ביותר, כך שהלכה למעשה לא נגרם כל נזק לעובדים.

31. לגבי אי מסירת תלושי השכר, טוען הנאשם כי הערך החברתי המוגן שנפגע מביצוע העבירה הוא שמירה על זכויותיהם של העובדים, כאשר התלוש מהווה כלי של שליטה ובקרה. הנאשם מצר על הגשת כתב אישום בגין עבירה זו וטוען כי אחד העובדים העיד בחקירתו כי קיבל תלושי שכר ממנהל העבודה באתר ואישר שיש לו אותם, כי עובד אחר כלל לא נשאל על תלושי השכר, ויתר העובדים כלל לא נחקרו.

32. בנוסף, לטענתו מדובר בעבירה ביחס לאותם עובדים, אותה תקופת העסקה, אותו מעסיק ואותה ביקורת של המאשימה ועל כן יש לראות זאת כאירוע אחד ועבירה אחת. לטענת הנאשם, לא נגרם כל נזק לעובדים, הנאשם לא הפר את חובתו שכן דאג לקבל תלושי שכר מרו"ח הנאשמת 1 והעבירם למנהל העבודה באתר לצורך מסירתם לעובדים.

33. עוד ביקש הנאשם, כי בית הדין יביא במסגרת שיקוליו כי עם היוודע אודות העבירות, הנאשם שיתף פעולה עם רשויות האכיפה ואף יצר עימם קשר מיוזמתו, מכר את החברה, דאג לשלם לכל העובדים את המגיע להם מבלי שיגרם להם כל נזק, נטל אחריות מלאה וחדל מיד מהישנות פעילות עבריינית (היום הוא שכיר ולא מעסיק עובדים). כמו כן, ציין הנאשם, כי יש להתחשב בחלופי הזמן מביצוע העבירה, כ-6 שנים, בהודאתו ובחיסכון בזמן שיפוטי.



34. בנוסף, ציין הנאשם, כי על בית הדין להתחשב בו לאור נסיבותיו האישיות. הנאשם בן 53, אב גרוש לשלושה בנים, נעדר כל עבר פלילי. גרושתו עזבה אותו ואת ילדו בגיל 47 כך שכל נטל גידול הילדים רובץ על כתפיו. בנוסף, הנאשם הינו שכיר אשר משתכר היום כ- 15,000 ₪ בחודש ומשלם בכל חודש הוצאות שוטפות כגון; 6,000 ₪ דמי שכירות, 1,500 ₪ תשלום ללימודים לבנו הבכור, כ-2,000 ₪ לשני הבנים אשר משרתים בצבא וכל זאת לפני הוצאות מזון כלכלה וחשבונות שוטפים. כן נטען כי הנאשם אף נעזר כלכלית באחים שלו.

35. לאור האמור, הנאשם טוען כי ההרשעה עצמה היא עונש כבד בפני עצמו ובית הדין מתבקש שלא להשית על הנאשם קנס כספי ולהסתפק בהתחייבות מרבית וממושכת. ככל ובית הדין יחליט לחייב את הנאשם בקנס, מבקש להשית עליו קנס סמלי בלבד ולחלקו לתשלומים רבים ככל הניתן.

דין והכרעה

36. **באשר לגזירת עונשו של נאשם**, היא תתבצע על פי תיקון 113 לחוק העונשין, התשל"ז-1977, שעניינו "הבניית שיקול הדעת השיפוטי בענישה", בו נקבעו מספר שלבים אותם יש ליישם לצורך קביעת העונש.

37. **בע"פ 8641/12 סעד נ' מדינת ישראל** [פורסם בנבו], מיום 29.4.2013 (להלן: **עניין סעד**) עמד ביהמ"ש העליון על המנגנון התלת-שלבי לגזירת העונש שנקבע בתיקון 113. כך נפסק:

"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 40ג(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 40ג(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). כאן המקום לציין כי הנסיבות הקשורות לביצוע העבירה הנבחנות בעת קביעת מתחם הענישה (כמפורט בסעיף 40ט לחוק העונשין), והנסיבות שאינן קשורות לביצוע העבירה הנבחנות בגזירת העונש (כמפורט בסעיף 40יא לחוק העונשין) אינן רשימה סגורה, ואין בנסיבות שציין המחוקק ופרטן במפורש, כדי לגרוע מסמכות בית המשפט לשיקול נסיבות נוספות (סעיף 40יב לחוק העונשין)".



38. השאלה אימתי מעשים ועבירות יוגדרו "אירוע אחד", נדונה בע"פ 12113-04-14 אחים ראני בע"מ נ' מדינת ישראל [פורסם בנבו], מיום 12.3.2019 (להלן: עניין אחים ראני). בית הדין הארצי בעניין אחים ראני, שב ודחה את טענת המדינה לפיה יש לראות בכל עבירה של העסקה שלא כדין כאירוע נפרד, על יסוד הנפסק בפרשת חדוות הורים ע"פ (ארצי) 57160-01-14 מדינת ישראל - חדוות הורים [פורסם בנבו], מיום 8.2.2014, והנפסק בפסיקת בית המשפט העליון שניתנה בע"פ 4910/13 ג'אבר נ' מדינת ישראל [פורסם בנבו], מיום 29.10.2014. להלן עיקרי פסיקתו - והאזכורים שם (הדגשה במקור):

"ערעור המדינה מופנה כנגד גזר הדין של בית הדין קמא והוא מתמקד בטענה לפיה יש לראות בכל עבירה של העסקה שלא כדין כאירוע נפרד. גישה זו של המדינה נדחתה בפסק הדין המנחה של בית דין זה ע"פ 57160-01-14 מדינת ישראל נ' חדוות הורים בע"מ [פורסם בנבו] (8.2.2014) 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, [פורסם בנבו] 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, [פורסם בנבו] 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 ורבינ; בעמ' 443).

בפסיקת בית המשפט העליון שניתנה בימים אלו (ע"פ 4910/13 ג'אבר נ. מדינת ישראל, [פורסם בנבו] מיום 29.10.14) הסכימו שלושת השופטים כי יש להבחין בין "אירוע" לבין "מעשה", וכי "אירוע" הוא מונח רחב יותר אשר יכול לכלול מספר מעשים. לפי דעת הרוב (מפי השופטת דפנה ברק-ארז), כאירוע אחד תיחשבה מספר עבירות שיש ביניהן "קשר הדוק", דוגמת סמיכות זמנים או היותן חלק מאותה תוכנית עבריינית (כדוגמאות ראו, למשל, את ע"פ 1127/13 גברזג'י נ. מדינת ישראל, [פורסם בנבו] מיום 15.1.14 - בו קשירת קשר לביצוע פשע, החזקת סכין ושווד בנסיבות מחמירות הוכרו כ"אירוע" אחד; או ע"פ 7222/13 אלוג' נ. מדינת ישראל, [פורסם בנבו] מיום



29.9.14 - בו נהיגה ללא רישיון, נהיגה בפסילה ונהיגה תחת השפעת משקאות משכרים שנעשו באותו זמן הוכרו כ"אירוע" אחד). השופט עוזי פוגלמן הצטרף, ככלל, לגישה זו, והדגיש כי הבחינה בשאלה זו הינה תכליתית-פונקציונאלית ומהווה כלי עזר בלבד. השופט יורם דנציגר סבר שאין צורך במבחן חדש, וניתן להיעזר במבחן הצורני-עובדתי שפורט לעיל.

...

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."

39. קביעת מתחם הענישה הראוי - תערך בהתאם לעיקרון ההלימות. בבואו של ביהמ"ש לקבוע מתחם ענישה ראוי יתחשב בשלושה עניינים: הערך החברתי, מדיניות הענישה הנהוגה והנסיבות הקשורות בביצוע העבירה. כך נפסק בעניין סעד:

" ראשית, בערך החברתי שנפגע מביצוע העבירה ובמידת הפגיעה בו; שנית, במדיניות הענישה הנהוגה; ושלישית, בנסיבות הקשורות בביצוע העבירה. נבאר שיקולים אלו להלן, אך לפני כן נדגיש כי 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...

הנסיבות המפורטות שם הן מגוונות. יש שבכוחן להשפיע לקולא או לחומרה; יש שלקולא בלבד; ויש שלחומרה בלבד (סעיף 40ט(ב) לחוק העונשין). הנסיבות שבכוחן להשפיע לקולא או לחומרה הן (לפי ספרורן שם): (1) התכנון שקדם לביצוע העבירה; (2) חלקו היחסי של הנאשם בביצוע העבירה ומידת ההשפעה של אחר על הנאשם בביצוע העבירה; (3) הנזק שהיה צפוי להיגרם מביצוע העבירה; (4) הנזק שנגרם מביצוע העבירה; (5) הסיבות שהביאו את הנאשם לבצע את העבירה. הנסיבות שבכוחן להשפיע לקולא בלבד הן: (6) יכולתו של הנאשם להבין את אשר הוא עושה, את הפסול שבמעשהו או את משמעות מעשהו, לרבות בשל גילו; (7) יכולתו של הנאשם להימנע מהמעשה ומידת השליטה שלו על מעשהו, לרבות עקב התגרות של נפגע העבירה; (8) מצוקתו הנפשית של הנאשם עקב התעללות בו על ידי נפגע העבירה; (9) הקרבה לסייג לאחריות פלילית כאמור בסימן ב לפרק ה1. הנסיבות שבכוחן להשפיע לחומרה בלבד הן: (10) האכזריות, האלימות וההתעללות של הנאשם בנפגע העבירה או ניצולו; (11) הניצול לרעה של כוחו או מעמדו של הנאשם או של יחסיו עם נפגע העבירה " .

(הדגשה אינה במקור. ראו בעניין סעד בסעיף 23 וסעיף 25 לפסה"ד).

בשלב זה, לא ניתן ביטוי לנסיבות האישיות של מבצע העבירה שאינן קשורות לעבירה.

40. גזירת העונש, בשלב זה יינתן ביטוי לנסיבות האישיות של מבצע העבירה שאינן קשורות למעשה העבירה:

"אלה הן הנסיבות: (1) הפגיעה של העונש בנאשם, לרבות בשל גילו; (2) הפגיעה של העונש



במשפחתו של הנאשם; (3) הנזקים שנגרמו לנאשם מביצוע העבירה ומהרשעתו; (4) נטילת האחריות של הנאשם על מעשיו, וחזרתו למוטב או מאמציו לחזור למוטב; (5) מאמצי הנאשם לתיקון תוצאות העבירה ולפיצוי על הנזק שנגרם בשלה; (6) שיתוף הפעולה של הנאשם עם רשויות אכיפת החוק; ואולם כפירה באשמה וניהול משפט על ידי הנאשם לא ייזקפו לחובתו; (7) התנהגותו החיובית של הנאשם ותרומו לחברה; (8) נסיבות חיים קשות של הנאשם שהיתה להן השפעה על ביצוע מעשה העבירה; (9) התנהגות רשויות אכיפת החוק; (10) חלוף הזמן מעת ביצוע העבירה; (11) עברו הפלילי של הנאשם או העדרו".

(ראו בעניין סעד בסעיף 27 לפסה"ד).

41. עוד נפסק כי ביהמ"ש מוסמך בשלב גזירת העונש לקבוע עונש החורג ממתחם הענישה וככל שהתקיים אחד משני חריגים: האחד, "חריג לקולא" - השיקול השיקומי, וככל שנמצא כי הנאשם השתקם או שיש סיכוי של ממש לשיקומו. השני, "חריג לחומרה" - שיקול של הגנה על שלום הציבור, כלומר, מדובר בחריג שיתחשב באפשרות שקיים חשש ממשי שהנאשם ישוב ויבצע עבירות "וכי החמרה בעונשו והרחקתו מהציבור נדרשות כדי להגן על שלום הציבור" (סעיף 40ה לחוק העונשין) (עניין סעד בסעיף 28 לפסה"ד).

42. שיקולים נוספים שבית המשפט רשאי להתחשב בהם בבואו לקבוע את עונשו של הנאשם, אך בהתקיימם לא מוסמך ביהמ"ש לחרוג ממתחם הענישה "הם הרתעה אישית והרתעת הרבים (בהתאם לסעיפים 40 ו-40ז לחוק העונשין)". (עניין סעד בסעיף 28 לפסה"ד).

43. לאור העקרונות כפי שהובאו לעיל נפנה לבחינת השיקולים המנחים בגזירת דינו של הנאשם בחלוקה לאישומים כפי שמפורטים בכתב האישום.

השלב הראשון - האם לפנינו "אירוע אחד" או "אירועים נפרדים"?

44. **המאשימה** טענה כי בשים לב לעובדות המפורטות בכתב האישום מדובר בשלושה אירועים, כך שהעבירות לפי חוק העסקת עובדים מהוות אירוע אחד, עבירות לפי חוק שכר מינימום מהוות אירוע שני ועבירות לפי חוק הגנת השכר מהוות אירוע שלישי. בנוסף, טוענת המאשימה כי כל אירוע מצמיח מספר מעשים.

45. על כן, טוענת המאשימה כי מדובר בשלושה אירועים שאינם חלק מאותה מסכת עובדתית, מדובר על עובדים שונים שנפגעו או עלולים היו להיפגע, בתקופות שאינן חופפות ותוך פגיעה בערכים מוגנים שונים. בנוסף, טוענת המאשימה כי כל אירוע מצמיח מספר מעשים שכן כל עובד שסופק למזמינה מהווה ביצוע מעשה עברייני אחד בתוך אירוע עיסוק החברה, כל חודש שבו לא שולם לעובד שכר מינימום מהווה מעשה נפרד וכל חודש אשר נמסרו לעובדים תלושי שכר ולא הופקדו רכיבי פנסיה והשתלמות - מהווים מעשה נפרד.



46. לאחר שבחנתי טיעוני הצדדים, בשים לב לפסיקה כפי שפירטתי מעלה (עניין האחים סעד) אני סבור כי לאור נסיבות ביצוע העבירות, לאור הפגיעה בערכים שונים בכל עבירה, ולפי המבחן הצורני-עובדתי, יש לקבוע כי העבירות שבוצעו, אף שהן עוקבות ובוצעו בסמיכות בין החודשים אוגוסט 2017-פברואר 2018, הינן נפרדות וניתנות לפיצול וכן לפי שיקולי מדיניות ענישה יש לראות בכל אחד מפרטי האישום, בכל סוג עבירה שבוצע ידי הנאשם כאירוע נפרד בגינו יקבע מתחם ענישה.

אישום ראשון - הפרת חובת פיקוח של נושא משרה - איסור עיסוק כקבלן כוח אדם ללא רישיון

47. **הדין החל -** חוק העסקת עובדים ע"י קבלני כוח אדם מסדיר את העסקתם של עובדים בהם קיימת ניידות גבוהה, על מנת שלא ינוצלו על דרך קיפוח זכויותיהם, כדוגמת שכר הולם ותשלום תנאים סוציאליים נאותים. לצורך כך, קובע החוק כי קבלן כוח אדם יחויב ברישיון לצורך עיסוקו בתחום זה. כמו כן, מטיל החוק אחריות על נושא משרה בתאגיד, המפר חובתו לפקח ולעשות כל שניתן למניעת עבירות על ידי התאגיד או מי מבין עובדיו.

48. סעיפי העבירה הרלוונטיים והעונש בצדם:

"2(א) לא יעסוק אדם כקבלן כוח אדם אלא אם כן הוא בעל רישיון לכך מאת השר ועל פי תנאי הרישיון".

"20(ב) העובר על הוראות סעיף 2(א) או 10(א) או (א1), דינו - מאסר ששה חודשים".

לנאשם מיוחסת עבירה בגין הפרת חובת הפיקוח:

"21. (א) נושא משרה חייב לפקח ולעשות כל שניתן למניעת עבירות כאמור בסעיף 20 בידי התאגיד או בידי עובד מעובדיו; המפר את חובתו האמורה, דינו - קנס כקבוע בסעיף 61(א)(2) לחוק העונשין; לענין סעיף זה, "נושא משרה" - מנהל פעיל בתאגיד, שותף - למעט שותף מוגבל - ופקיד שתפקידו למנוע הפרת חוק זה.

(ב) נעברה עבירה לפי סעיף 20 בידי תאגיד, חזקה היא שנושא משרה הפר חובתו האמורה בסעיף זה, אלא אם כן הוכיח שנהג ללא מחשבה פלילית וללא רשלנות ועשה כל שניתן כדי למנוע את העבירה".

49. ביהמ"ש העליון נדרש לסוגיה בבג"צ 450/97 תנופה **שירותי כוח אדם ואחזקות בע"מ נ' אלי ישי שר העבודה והרווחה**, מיום 27.5.1998, תוך שהוא קובע כי החוק בא להבטיח את זכויות העובד ואת רווחתו, מתוך ההבנה כי קיים שוני מהותי בין דפוס העסקה ישיר, לבין דפוס העסקה באמצעות קבלן כוח אדם.



השלב הראשון - האם בעבירה זו, לפנינו "אירוע אחד" או "אירועים נפרדים"?

50. מדובר בעבירה של העסקת 14 עובדים מנופאים למשך תקופת ההתקשרות עם המזמינה, 6 חודשים, באמצעות אותה חברת כוח אדם. בנוסף, גם המאשימה בטיעוניה ציינה כי יש לראות את העבירות לפי חוק העסקת עובדים אירוע אחד (ראו טיעונים לעונש, עמוד 4, סעיף 18). על כן ובהתבסס על המפורט לעיל, עסקין ב"אירוע אחד" שפיצולו יהיה מלאכותי.

51. לעניין יחידות עבירה/מספר מעשים - אין בידי לקבל את עמדת המאשימה כי במקרה שלפנינו התקיימו 14 אירועי עבירה/מעשים, כמספר העובדים, ובהתאם לכך אין בידי לקבל את בקשת המאשימה לגזור את עונשו של הנאשם בגין כל אירוע עבירה כמספר העובדים (ראו טיעונים לעונש עמוד 4 סעיף 20). במקרה הנדון, מדובר בקבוצת עובדים אשר סופקה לאותה מזמינה בתוך אותו פרק זמן, ובכך יש לראות את הדברים בנסיבות העניין כעבירה אחת, זאת להבדיל ממצב בו מסופקים עובדים שונים למזמינים שונים בתקופות שונות.

52. למעלה מן הדרוש, אוסיף ואציין כי אף במקרה של אירוע אחד מרובה עבירות, הרי שאין בקביעה זו כשלעצמה כדי להביא למסקנה כי יש להכפיל את הקנס המנהלי ב"יחידות העבירה", כלומר במספר העובדים. לעניין זה אפנה לע"פ (ארצי) 35705-09-19 **גיא ספירשטיין - מדינת ישראל** [פורסם בנבו] מיום 13.12.2020, שם התייחס בית הדין הארצי לפס"ד באר הנדסה והוסיף כך:

"בתמצית רבה נציין, כי יש להבחין בין אירוע אחד המורכב ממעשה אחד לבין אירוע אחד המורכב ממספר מעשים נפרדים "יחידות עבירה" כהגדרתן בפסק דינו של בית הדין האזורי; לעניין המבחנים לאבחנה בין "מעשה אחד" המצדיק הטלת עונש אחד לבין "כמה מעשים" המגבשים כמה עבירות ומאפשרים הטלת כמה עונשים, ראו: דיקלה ואקי מה בין ריבוי אירועים לריבוי עבירות משפט מפתח 102 (דצמבר 2015), שכן בחינה זו תשליך על תקרת העונש המכסימלית. עם זאת, גם במצב של מעשים נפרדים בתוך אירוע אחד "אין לקבוע את מתחם הענישה (או את העונש עצמו) באופן אוטומטי על פי הכפלה אריתמטית של הקנס המנהלי או הקנס הפלילי המירבי הנקוב בחוק (או כל שיעור ממנו) במספר "יחידות העבירה" המרכיבות את האירוע, שכן יש בכך כדי לעקר את הקביעה כי מדובר ב"אירוע" אחד וכן עלולה לנבוע מכך תוצאה בלתי סבירה (בהיבט של גובה הקנס), המנוגדת להנחיה החקיקתית לקבוע עונש הולם ומידתי לאירוע הכולל..."

53. לאור כל האמור לעיל, הריני קובע כי בנסיבות המקרה הנדון, בכל הנוגע לנאשם, אשר הפר את חובת הפיקוח, עולה המסקנה כי מדובר באירוע אחד ובעבירה אחת, שכן מדובר באותה תקופת זמן, אותם עובדים ופגיעה באותם ערכים מוגנים. בנוסף, הפרת חובת פיקוח, אין בעניינה כל רלוונטיות למספר העובדים שהועסקו. לפיכך, בכל הנוגע לנאשם, יש להביא בחשבון לעניין האישום הראשון, יחידת עבירה אחת בלבד.

מתחם ענישה



54. **מדיניות הענישה הנהוגה בעבירות מושא כתב האישום** - זו נלמדת מגזרי דין של בתי הדין לעבודה שניתנו הן כנגד המעסיק עצמו בגין עיסוק כקבלן כח אדם ללא רישיון והן כנגד נושאי משרה, בגין הפרת חובת הפיקוח, שם, נקבעו מתחמי ענישה בשיעור הנע בין **20% לבין 60%** (ראו למשל: ת"פ (ת"א) 11901-04-15 **מדינת ישראל נ' ארועים בטרויה בע"מ** (27.5.2017) שם נקבע מתחם הענישה במסגרת חוק קבלני כ"א נע בין 30% ל- 60% ; ת"פ (ב"ש) 6730-09-15 **מדינת ישראל נ' ל.טלי שירותים בע"מ** (18.8.2016) - נקבע מתחם ענישה בין 20% ל- 60% מהקנס המרבי - שם ראו אזכורי גזרי דין נוספים ומתחם הענישה בהם; ת"פ (י-ם) 127/09 **מדינת ישראל נ' דואיב אלירן** (06.04.2016) - נקבע מתחם ענישה בשיעור שבין 20%-50% מהקנס המרבי).

55. במקרה דנן, בתקופת זמן החולשת על כ-6 חודשים, הועסקו 14 עובדים במסגרת העסקה קבלנית. אין להתייחס לעבירה בקלות ראש, שכן הסדרת הרישיון על פי הקבוע בחוק הנה תנאי מקדמי והכרחי כדי לספק עובדים למזמני שירות.

58. המאשימה סבורה כי בתיק הנדון מתחם הענישה ההולם בעבירות על חוק העסקת עובדים הינו בין 30%-60% מגובה הקנס המקסימאלי לכל עבירה (14 עבירות).

59. לאור האמור לעיל, באשר לקביעת מתחם הענישה הראוי בעבירות המיוחסות לנאשם, מתחם הענישה הראוי ביחס לעבירה של הפרת חובת הפיקוח ינוע בין 20% ל- 60% מגובה הקנס המקסימלי.

60. **נסיבות הקשורות בביצוע העבירה** - על פי סעיף 40ט' לחוק העונשין, בבוא בית המשפט לקבוע את מתחם הענישה ההולם בנסיבות הקשורות לביצוע העבירה נדרש בית המשפט להתחשב בנסיבות שעשויות להשפיע, לקולא או לחומרה.

61. בענייננו, הנסיבות אשר אינן קשורות בביצוע העבירה, אשר יש בהן כדי להשפיע על העונש לנאשם הינן כדלקמן :

א. לנאשם אין עבר פלילי.

ב. הנאשם בן 53, גרוש עם שלושה ילדים שהנטל לגידולם רובץ על כתפיו (נספח ג').

ג. מצבו הכלכלי של הנאשם אינו טוב. הנאשם מרוויח ₪ 15,000 בחודש (נספח ז'). לנאשם יש צו תשלומים בסך 3,100 מתיק הוצ"פ 520018-06-20 (נספח ה'), וזאת בנוסף להוצאות השוטפות, לדמי שכירות (נספח ח'), תשלומים שונים לילדים ולמחייה (נספח ד').

ד. הנאשם הודה באשמה וחסך זמן שיפוטי יקר.

62. ביחס לעונש הספציפי בתוך מתחם הענישה, נזכיר, כי הקנס המקסימלי הקבוע לעבירה בה הורשע הנאשם, עבירה של הפרת חובת פיקוח - ₪ 29,200. על כן, מדובר על מנעד שבין 5,840 ₪ (20% X 29,200 ₪) לבין עמוד 12

17,520 ₪ (60% X 29,200 ₪) לעבירה.

63. בשים לב למכלול השיקולים שפורטו לעיל, ניכר כי תכלית הענישה תוגשם אף בהטלת קנס שיהיה בגובה הרף התחתון של מתחם הענישה בשיעור של כ-20% מהקנס המקסימאלי. על כן, יוטל על הנאשם **קנס על סך 6,000 ₪**.

אישום שני - הפרת אחריות מנהלים בגין אי תשלום שכר מינימום

64. **הדין החל** - אי תשלום שכר מינימום לעובד מהווה פגיעה בזכות קוגנטית הבאה להבטיח קיום מינימלי בכבוד והבטחת רווחת העובד. בבסיס חוק שכר מינימום עומדת תכלית סוציאלית הבאה להגן על החלש, להבטיח קיומה של רשת מגן בסיסית ובצידה סנקציה פלילית (בג"צ 3512/04 **שזיפי נ' בית הדין הארצי לעבודה** (29.12.04)); ע"ע 1054/01 **טוילי נ' דהרי**, פד"ע לז 746 (2002)). בבסיס הנורמה הפלילית עומד הצורך בהרתעת מעסיקים (ע"פ 24/05 א.ח. מור אחזקות (1992) נ' מדינת ישראל (14.7.08); ע"פ 38980-04-10 **מדינת ישראל נ' עמרם** (26.8.10)). על החשיבות של חוק זה ניתן ללמוד, בין היתר, מגובה הקנסות הכספיים שהמחוקק קבע לצד אותן עבירות.

65. סעיפי העבירה הרלוונטיים והעונש בצדם:

חוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987

2. (א) עובד שמלאו לו 18 שנים (להלן - עובד) המועסק במשרה מלאה, כנהוג במקום עבודתו, זכאי לקבל ממעסיקו שכר עבודה שלא יפחת משכר המינימום לחודש, שכר המינימום היומי או שכר המינימום לשעה, הכל לפי הענין.

14. מעסיק שלא שילם לעובדו שכר מינימום, דינו - מאסר שנה או קנס כאמור בסעיף 61(א)(4) לחוק העונשין; עבירה לפי סעיף זה היא מסוג העבירות של אחריות קפידה.

חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957

33(יד)(ב) מעסיק העובר על הוראה שבהסכם קיבוצי כללי ענפי תקף, שתחולתה הורחבה בצו הרחבה תקף לפי סעיף 25, והקובעת במפורש הוספה על שכר המינימום שנקבע בחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987, דינו - קנס כאמור בסעיף 61(א)(3) לחוק העונשין.

לנאשם מיוחסת עבירה בגין הפרת אחריות מנהלים:



15. נעברה עבירה לפי חוק זה בידי תאגיד, יואשם בעבירה גם כל אדם אשר בשעת ביצוע העבירה היה מנהל פעיל, שותף - למעט שותף מוגבל - או פקיד באותו תאגיד ואחראי לענין הנדון, אם לא הוכיח שהעבירה נעברה שלא בידיעתו ושנקט כל האמצעים הסבירים להבטחת שמירתו של חוק זה.

השלב הראשון - האם לפנינו "ארוע אחד" או "אירועים נפרדים"?

66. מדובר בעבירה של אי תשלום שכר מינימום במשך חודשיים רצופים לעובד אחד, על כן ובהתבסס על הפסיקה כפי שמפורט לעיל, עסקינן ב"אירוע אחד" שפיעולו יהיה מלאכותי.

67. לענין יחידות עבירה - אין בידי לקבל את עמדת המאשימה כי במקרה שלפנינו מדובר ב-2 אירועי עבירה, כמספר החודשים, ובהתאם לכך אין בידי לקבל את בקשת המאשימה לגזור את עונשו של הנאשם בגין כל אירוע עבירה כמספר החודשים. במקרה הנדון, מדובר בעובד אחד אשר הועסק במשך 6 חודשים כאשר חודשיים מתוכם, כפי שמפורט בכתב האישום, לא שולם לו שכר מינימום. לפיכך יש לראות את הדברים בנסיבות הענין כעבירה אחת ובהתאמה לקבוע בגינה מתחם ענישה כולל אחד.

מתחם הענישה

68. בהתאם לסעיף 14 לחוק שכר מינימום, הקנס המרבי בגין עבירה של אי תשלום שכר מינימום, הוא בגובה 226,000 ₪. בעת קביעת מתחם של עונש מסוג קנס יש להתחשב, על פי סעיף 40 ח' לחוק העונשין, לא רק בסוג העבירה שבוצעה, אלא גם במצבו הכלכלי של הנאשם, וזאת כבר בעת קביעת מתחם עונש הקנס ההולם (ע"פ 25307-12-15 שחם נ' מדינת ישראל (4.9.17), סעיף 15 לפסק הדין).

69. המאשימה עתרה למתחם ענישה בגין חודשיים בהם לא שולם שכר מינימום לעובד אחד, דניאל אייזלר, כך שביקשה שבית הדין יגזור על הנאשם קנס במתחם בין 30,000-50,000 ₪. ב"כ הנאשם עתר לקביעת מתחם ענישה נמוך ככל הניתן, ואף ביקש שלא לגזור קנס אלא להסתפק בהתחייבות הרתעתית לנאשם להימנע מביצוע עבירות או לחילופים להשית על הנאשם קנס סמלי.

70. **מדיניות הענישה הנהוגה בעבירות מושא כתב האישום** בהליך ע"פ 56/09 מדינת ישראל נ' פרחי (25.2.10), אושר גזר דין בו הוטל קנס בסך 10,000 ₪ בגין אי תשלום שכר מינימום על פי דין לעובד משך תקופה של כחודש ימים; בהליך ע"פ 54/09 מדינת ישראל נ' עופר כהן סוכנויות לביטוח (14.7.10), בית הדין גזר על כל אחד מהנאשמים, שלא שילמו לעובדת שכר כלל במשך 3 חודשים, קנס בסך 30,000 ₪;

71. **נסיבות הקשורות בביצוע העבירה** - על פי סעיף 40 ט' לחוק העונשין, בבוא בית המשפט לקבוע את מתחם הענישה ההולם בנסיבות הקשורות לביצוע העבירה נדרש בית המשפט להתחשב בנסיבות שעשויות להשפיע, לקולא או לחומרה.



72. במקרה הנדון, המאשימה מציינת כי יש להתחשב בשיתוף הפעולה של הנאשם במהלך החקירה וההליך המשפטי, בנוסף, לגבי נסיבות ביצוע העבירה, הנאשם מינה סדרן שיעביר אליו את שעות העבודה של העובדים ועל כן לא ניתן לומר כי הנאשם לא עשה דבר כדי למנוע את ביצוע העבירה. ב"כ הנאשם טען כי מדובר בחודש אחד, כי בחודש 10/17 עבד כאתת וקיבל שכרו בהתאם, קרי שכר בסיס בסך 35 ₪ בזמן ששכר המינימום לחודש זה עמד על 26.88 ₪, משמע לטענתו לא נגרם כל נזק לעובד.

73. בנוסף, בתיק הנדון יש להביא בחשבון גם את נסיבותיו האישיות של הנאשם אשר אינן קשורות לביצוע העבירה, אך משפיעות על מתחם הענישה (כמפורט לעיל). כמו כן, יש להביא בחשבון כי מעת ביצוע העבירה ועד היום, חלף זמן ארוך והנאשם מכר את החברה ולא עוסק כקבלן כוח אדם אלא עובד כשכיר.

74. ביחס לעונש הספציפי בתוך מתחם הענישה, נזכיר, כי הקנס המקסימלי הקבוע לעבירה בה הורשע הנאשם הוא 226,000 ₪.

על כן, לאור האמור לעיל, לגבי הנאשם מתחם ענישה סביר יהיה בין שיעור הקנס המנהלי ועד ל 10% מהקנס המרבי.

75. בשים לב למכלול השיקולים שפורטו לעיל, לאור שיתוף הפעולה של הנאשם, לאור העובדה כי ניסה למנוע את קיום העבירה ונסיבותיו האישיות, ניכר כי תכלית הענישה תוגשם אף בהטלת קנס שיהיה בגובה הרף התחתון של מתחם הענישה, כך שיוטל על הנאשם קנס בסך 10,000 ₪.

אישום שלישי- הפרת אחריות מנהלים בגין אי העברת סכומים שנוכו ליעדם ואי מסירת תלוש שכר

הדין החל

76. חוק הגנת השכר הינו חוק מגן והפרת החיובים הקבועים בו פוגעת בשכר העובד ובתנאיו הסוציאליים. אי העברת ניכויים משכר העובד לקופת הגמל, פוגעת בביטחונו הסוציאלי של העובד, בעתידו הכלכלי ועתיד בני משפחתו. בנוסף, תלוש השכר מהווה כלי מרכזי למימוש זכותו של העובד לזהות ולדעת את מרכיבי שכרו ולוודא שזכויותיו משולמות לו כדין.

77. סעיפי העבירה והעונש בצדד המיוחסים לנאשם:

חוק הגנת שכר, תשי"ח- 1958

24. (א) מעסיק חייב לנהל פנקס שכר ולמסור לכל עובד, בכתב, תלוש שכר; בחוק זה -"פנקס שכר" - פנקס בדבר שכר העבודה המגיע לעובדים ופרטי השכר ששולם להם;



"תלוש שכר" - רישום נתונים מתוך פנקס השכר, המפרט את פרטי השכר ששולם לעובד.

....

(ג) הרישום בפנקס השכר ומסירת תלוש השכר לעובד ייעשו לא יאוחר מהיום הקובע.

...

25א. (א) 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.

25ב. (א) מעסיק העושה אחד מאלה, דינו - מחצית הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(2) לחוק העונשין, התשל"ז-1977 (בסעיף זה - חוק העונשין):

לא מוסר לעובדו תלוש שכר עד המועד האמור בסעיף 24(ג), בניגוד להוראות סעיף 24(א); עבירה לפי פסקה זו היא מסוג העבירות של אחריות קפידה;

25ה) (ה) בסעיף זה, "נסיבות מחמירות" - כל אחת מאלה:

....

(2) המעסיק מואשם בכתב האישום בשישה אישומים לפחות בשל ביצוע עבירות לפי חוק זה, בתוך תקופה שאינה עולה על 12 חודשים, ובלבד ששישה אישומים הם בשל עבירות שנעברו כלפי שני עובדים, שלושה אישומים כלפי כל אחד מהם; במניין האישומים לפי סעיף זה, יראו אישום בעבירה כלפי יותר מעובד אחד כאישום בעבירה כלפי כל אחד מהעובדים.

לנאשם מיוחסת עבירה בגין הפרת אחריות מנהלים: הוספת סעיף 25א

26(ב) נושא משרה בתאגיד חייב לפקח ולעשות כל שניתן למניעת עבירה לפי סעיף 25ב בידי התאגיד או בידי עובד מעובדיו; המפר הוראה זו, דינו - מחצית הקנס הקבוע לאותה עבירה.

השלב הראשון - האם לפנינו "אירוע אחד" או "אירועים נפרדים"?

78. המאשימה טוענת כי כל אירוע מצמיח מספר מעשים, הן לגבי החודשים בהם לא הועברו הניכויים ליעדם, הן לגבי החודשים בהם לא הועברו התלושים והן לגבי כמות העובדים בעניינם בוצעה העבירה.

79. במקרה הנדון מדובר באותה קבוצת עובדים שלא נמסרו להם תלושי שכר בין חודש ל-4 חודשים, ולא העבירו ניכויים ליעדם, כאשר אותם העובדים לא היו מעוניינים לחתום על הטפסים הפנסיוניים. על כן, יש לראות את הדברים בנסיבות העניין כאירוע אחד ובו שני מעשים.

80. מעיון בטענות הצדדים ובפסיקה כפי שפורט לעיל, הריני קובע כי באשר לגבי אי העברת סכומים שנוכו - ייגזר העונש כיחידת עבירה אחת לפי מתחם הענישה ולגבי עבירת אי מסירת תלוש השכר - ייגזר העונש כיחידת עבירה



אחת לפי מתחם ענישה.

מתחם הענישה

81. לפי חוק הגנת השכר - הקנס המרבי בגין אי מסירת תלושי שכר עומד על 14,600 ₪ ובגין אי העברה של ניכויים ליעדם הקנס המרבי עומד על 37,650 ₪ (לפי סעיף 25ב(ב) לחוק הגנת שכר המפנה לסעיף 61א(3) לחוק העונשין) כאשר על נושא משרה הקנס המרבי הינו מחצית מהקנס הקבוע בחוק (סעיף 26ב) לחוק הגנת שכר).

82. **בגין העבירה של אי העברת תלושי שכר** - המאשימה ציינה כי תקופת ביצוע העבירה היא כחמישה חודשים וכלפי קבוצה גדולה של עובדים, וקיימות עבירות נלוות לעבירה זו (שכר מינימום ואי העברת ניכוי ליעדו) על כן, עתרה למתחם ענישה בין סכום של 7,300-10,950 ₪ ב"כ הנאשם עתר גם בעבירה זו, לקביעת מתחם ענישה נמוך ככל הניתן, ציין כי ההרשעה היא עונש כבד לבדה ואף ביקש שלא לגזור קנס אלא להסתפק בהתחייבות הרתעית לנאשם להימנע מביצוע עבירות או לחילופין להשית על הנאשם קנס סמלי ולחלקו לתשלומים רבים.

83. **בגין העבירה של אי העברת ניכויים ליעדם** - המאשימה ציינה כי תקופת ביצוע העבירה היא כחמישה חודשים וכלפי קבוצה גדולה של עובדים, 7 עובדים, וקיימות עבירות נלוות לעבירה זו (שכר מינימום ואי העברת תלושי שכר) על כן, עתרה למתחם ענישה בין סכום של 37,500-100,000 ₪. ב"כ הנאשם עתר לקביעת מתחם ענישה נמוך ככל הניתן, ציין כי ההרשעה היא עונש כבד לבדה ואף ביקש שלא לגזור קנס אלא להסתפק בהתחייבות הרתעית לנאשם להימנע מביצוע עבירות או לחילופין להשית על הנאשם קנס סמלי ולחלקו לתשלומים רבים.

מדיניות הענישה הנהוגה בעבירות מושא כתב האישום

84. בגין העבירה של אי העברת ניכויים ליעדם - בתיק ש"מ 6033-09-10 **מדינת ישראל נ' ס.מ. אבושולדום בע"מ** (12.8.14) נקבע מתחם ענישה שבין 25,000 ₪ ל- 75,000 ₪, בגין עבירה דומה של התאגיד המעסיק, ומכאן ניתן לגזור שהמתחם הראוי בגין עבירה של נושא משרה באותו המקרה היה נמוך משמעותית, בהתאמה להוראות הדין הקובעות את הקנס על נושא משרה, מחצית מזה המוטל על התאגיד.

85. בגין עבירה של אי מתן תלוש שכר - במסגרת ת"פ (ב"ש) **מדינת ישראל נ' איל גרשון קדמון** (21.6.15), מתחם הענישה שנקבע בעבירה של אי מסירת תלושי שכר, היה קנס בשיעור שבין 20%-50% מהקנס המקסימלי, כלומר בסך שבין 2,920 ₪ ל- 7,300 ₪. בת"פ (ת"א) 51356-11-11 **מדינת ישראל נ' עצמון אבטחה - משמרות החופים** (6.6.15), נקבע כי מתחם הענישה הראוי הינו בשיעור שבין 10% - 30% מגובה הקנס המקסימלי, כלומר בסכום שבין 1,460 ₪ ל- 4,380 ₪. במסגרת ת"פ (י-ם) 23003-08-11 **מדינת ישראל נ' יוסף חי נסים** (26.11.14) נקבע כי מתחם הענישה הראוי הינו בשיעור שבין 10%-30% מהקנס המקסימלי כלומר בסכום שבין 1,460 ₪ לבין 4,380 ₪.



86. לאור האמור, בהתחשב בנסיבות העניין ובשים לב למכלול הנימוקים שפורטו בגזר דין זה לעיל, הנני קובע את מתחם הענישה בגין עבירה של אי העברת סכומים שנוכו על 20%-50% מגובה הקנס המרבי ובגין אי מסירת תלושים על סך של 10%-30% מגובה הקנס המרבי.

נסיבות הקשורות בביצוע העבירות

אי העברת ניכויים ליעדם

87. במקרה הנדון, המאשימה מציינת כי יש להתחשב בשיתוף הפעולה של הנאשם במהלך החקירה וההליך המשפטי, בנוסף, לגבי נסיבות ביצוע העבירה מציינת כי לאור המחסום השפתי של הנאשם מול העובדים הקשר התבצע באמצעות הסדרן מיכאל שהיה בקשר יומיומי איתם, בנוסף הנאשם פעל על מנת להחתים את העובדים באמצעות אותו מיכאל, אך העובדים לא חתמו על מסמכי ההצטרפות לקרן הפנסיה ומכאן נבע העיכוב בביצוע ההפקדות. המאשימה מוסיפה כי הליקוי תוקן והכספים הועברו ליעדם בסופו של דבר.

88. ב"כ הנאשם טוען כי היה קושי רב לאגד את העובדים ולהחתימם על הטפסים, לאור העובדה כי לא רצו לחתום כלל ולא רצו להפקיד את חלקם לביטוח. בנוסף, הנאשם רדף אחרי כל העובדים והחתים אותם על המסמכים וביצע את מלוא התשלומים לביטוח הפנסיוני באיחור קל ביותר, כך שהלכה למעשה לא נגרם כל נזק למי מהעובדים. בנוסף, מציין ב"כ הנאשם כי היה על המאשימה לשקול הגשת אישום זה מלכתחילה.

אי מסירת תלושי השכר

89. המאשימה טוענת כי יש להתחשב בשיתוף הפעולה של הנאשם במהלך החקירה וההליך המשפטי, בנוסף, לגבי נסיבות ביצוע העבירה של אי העברת תלושי שכר, מציינת כי יש לתת משקל לטענת הנאשם לפיה פעל על מנת למנוע את ביצוע העבירה ומסר את התלושים למיכאל שיעבירם לעובדים.

90. ב"כ הנאשם טוען כי הליקויים תוקנו על ידי הנאשם אף טרם החלה על החקירה והוא פיקח על הנפקת תלושי השכר כדין, הנאשם הבין את הפסול במעשיו ואף לקח עליהם אחריות מלאה וזאת עוד בטרם הוגש ההליך הפלילי. לטענתו יש להתחשב בעובדה כי לא הייתה לנאשם כל כוונת זדון והעבירה בוצעה בשל נסיבות שלא היו ידועות לו.

91. בנסיבות אלה, מצאתי לנכון כי יש להקל עם הנאשם, לאור נסיבותיו האישיות של הנאשם (אשר מפורטות לעיל) וזאת גם לאור העובדה כי הנאשם עזב את תפקידו ולא עוסק כקבלן כוח אדם, הבין את הפסול במעשיו



ודאג לתקן את הליקויים בתחילתה של החקירה וטרם הגשת כתב האישום בעניינו, ותכלית הענישה תוגשם גם בקנס אשר הוא נמצא בגבול התחתון של מתחם הענישה.

92. לאור האמור, ולאור נסיבות ביצוע העבירות ונסיבותיו האישיות של הנאשם, חלוף הזמן מביצוע העבירות ותיקון הליקויים עוד בשלב החקירה, יש מקום להטיל על הנאשם בגין אי העברת סכומים שנוכו קנס על סך של 10,000 ₪ ובגין אי מסירת תלושי שכר קנס על סך 1,500 ₪.

העונש

93. לאור כל האמור לעיל, **הריני גוזר על הנאשם את העונשים הבאים:**

בגין האישום ראשון קנס בסך 6,000 ₪.

בגין האישום השני קנס בסך 10,000 ₪.

בגין אישום השלישי -

קנס בסך של 10,000 ₪ בגין אי העברת סכומים שנוכו.

קנס בסך של 1,500 ₪ בגין אי העברת תלושי שכר.

א. הסכומים המפורטים לעיל ישולמו ב-60 תשלומים חודשיים שווים ורצופים החל מיום 1.7.23 ובכל 1 בחודש לאחריו. לא ישולם אחד התשלומים במועד, תועמד יתרת הקנס לפירעון מיד.

ב. בנוסף לקנס כאמור, יחתום הנאשם בתוך 30 יום מקבלת גזר דין זה, על התחייבות להימנע מביצוע העבירות בהן הורשע, למשך 3 שנים מיום החתימה, התחייבות לפיה ככל שיבצע עבירה מהסוג בה הורשע, בתוך פרק הזמן האמור, יוטל עליו קנס בגובה הקנס המרבי הקבוע בחוק לצד אותה עבירה, כמפורט לעיל. הנאשם יפנה למזכירות בית הדין באמצעות בא כוחו על מנת לחתום על התחייבות כאמור.

ניתן היום, ח' סיוון תשפ"ג, (28 מאי 2023), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם בדואר, על פי בקשתם.



מירון שורץ, נשיא