



## ת"פ 9830/12/19 - מדינת ישראל נגד אורלי לשם

בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"פ 9830-12-19 מדינת ישראל נ' לש

בפני כבוד השופטת דפנה חסון זכריה

בעניין: המאשימה

מדינת ישראל

נגד

הנאשמת

אורלי לשם

### גזר דין

1. כנגד הנאשמת הוגש כתב אישום לפי סעיפים 2(א), 10א ו-20(ב1) לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כח אדם, תשנ"ו-1996 (להלן - חוק קבלני כח אדם).

על פי הנטען בכתב האישום, הנאשמת סיפקה שירותי ניקיון לארבעה בניינים שונים בפתח תקווה, באמצעות שני עובדים, בלא שהיתה בעלת רישיון לעסוק בקבלנות כח אדם, כנדרש בדין.

2. במעמד הדיון שהתקיים בפניי ביום 20.7.22 הודתה הנאשמת בעבירות שיוחסו לה בכתב האישום, ועל בסיס הודאתה, הרשעתי אותה בעבירות אלה.

3. הצדדים טענו לעונש.

4. המאשימה טענה, כי כנגד השיקולים העומדים לקולא ובהם ההודאה בעבירות, שחסכה זמן שיפוטי רב, והעובדה שהנאשמת לקחה אחריות על מעשיה, יש לשקול לחומרא את הערכים החברתיים שנפגעו מביצוע העבירות בהן הורשעה, לרבות הפגיעה בזכויות הבסיסיות של העובדים.

לשיטת המאשימה, הנאשמת ביצעה ארבע עבירות, ולא עבירה אחת, מאחר שסיפקה עובדים לארבעה ועדי בתים

עמוד 1



שונים. משכך, לשיטת המאשימה, העונש המרבי בגין ביצוע העבירות הוא קנס בסך של 57,600 ₪ (14,400 ₪, שהוא הקנס שהוא המרבי בגין כל אחת מהעבירות, במכפלה של ארבע יחידות עבירה).

המאשימה ביקשה להעמיד את מתחם הענישה על טווח שבין 30% ל-60% ביחס לכל אחת מארבע העבירות, ולהטיל על הנאשמת קנס בשיעור של 28,800 ₪, המהווה 50% מסך הקנס המרבי.

5. מנגד טענה הנאשמת, כי לא נעברו ארבע עבירות, כי אם עבירה אחת בלבד - עיסוק כקבלנית כח אדם שלא כדין. לשיטתה, הגם שמתחם הענישה המקובל נע בין 20% ל-60% מהקנס המרבי הקבוע בדין, הרי שבמקרה דנן יש מקום לסטות ממתחם זה, ולהימנע מענישה.

הנאשמת לא חלקה על הערכים המוגנים העומדים בבסיס חוק קבלני כח אדם, אולם ביקשה שבית הדין יקח תחת שיקוליו את העובדה שבמקרה דנן לא היתה פגיעה בזכויות העובדים עקב ביצוע העבירה.

בנוסף ביקשה הנאשמת שבית הדין ישקול לטובתה את העובדה שהיא שיתפה פעולה עם רשויות החקירה, והודתה באישומים שיוחסו לה בכתב האישום, ובכך חסכה בזמן שיפוטי יקר.

בנוסף טענה הנאשמת, כי העבירה נעברה על ידה בשל אי ידיעת הדין, ולא מתוך כוונה פלילית, שכן היא לא היתה ערה לכך שיש צורך ברישיון לעסוק כקבלן כוח אדם לצורך אספקת עובדים לעבודה בבניינים פרטיים, וכי מיד עם היוודע לה על כך, ועוד בטרם הוגש כתב האישום, פעלה לקבלת רישיון, ומאז ספטמבר 2018 היא אכן אוחדת ברישיון תקף. הנאשמת צירפה העתק הרישיונות לתיק בית הדין.

הנאשמת הוסיפה, כי ככלל, היא מתנהלת על פי הדין, כי היא מעסיקה עובדים רבים, ומשלמת להם משכורות בסך הקרוב ל-600,000 ₪ בשנה, וכן מס מעסיקים בסך כ-100,000 ₪ בשנה.

לתמיכה בטענתה, צירפה הנאשמת דוח רווח והפסד לשנת 2021.

לבסוף ציינה הנאשמת, כי ההרשעה בפני עצמה מהווה עבודה עונש כבד, והביעה חרטה על ביצוע העבירה בה הורשעה.

דיון והכרעה

6. סימן א'1 לחוק העונשין, התשל"ז-1977 (להלן - חוק העונשין), עוסק בהבניית שיקול הדעת השיפוטי בענישה, כפי שתוקן במסגרת תיקון מס' 113 לחוק העונשין. על פי הקבוע שם, את גזירת הדין יש לקבוע בשלושה שלבים, כאשר העיקרון המנחה, שנקבע בסעיף 40ב' לחוק הוא "קיומו של יחס הולם בין חומרת מעשה העבירה בנסיבותיו ומידת אשמו של הנאשם ובין סוג ומידת העונש המוטל עליו".

7. בשלב הראשון יש לקבוע אם הנאשמת הורשעה במספר עבירות, או עבירה יחידה, ומהו מספר האירועים

עמוד 2



והמעשים היוצרים את המסכת העובדתית.

8. בע"פ 4910/13 אחמד בני ג'אבר - מדינת ישראל (2014) נערכה הבחנה בין "אירוע" לבין "מעשה" ונקבע, כי "אירוע" הוא מונח רחב יותר אשר יכול לכלול מספר מעשים. "לפי דעת הרוב (מפי השופטת דפנה ברק-ארז), כאירוע אחד תחשבנה מספר עבירות שיש ביניהן "קשר הדוק" דוגמת סמיכות זמנים או היותן חלק מאותה תוכנית עבריינית" (ראו גם: ע"פ (ארצי) 57160-01-14 מדינת ישראל - חדוות הורים בע"מ (8.11.14) להלן - ענין חדוות הורים). לכל אירוע נדרשת קביעת מתחם ענישה נפרד.

9. הגם שהנאשמת סיפקה עובדים לארבעה ועדי בתים שונים, לטעמי, מדובר בעבירה יחידה, באירוע אחד, ובמעשה אחד, ולא בארבע עבירות, או בארבעה מעשים שונים.

העבירה מתייחסת לעיסוק כקבלן ללא קבלת רישיון, בלא תלות במספר העובדים שהוצבו לעבודה, או במספר האתרים להם סופקו העובדים (בענין זה השוו: ת"פ (ב"ש) 32556-07-14 מדינת ישראל נ' פוינט א.נ. אבטחה בע"מ (29.12.2015) (להלן - ענין פוינט א.נ. אבטחה)).

אף לו הייתי קובעת כי מדובר בארבע עבירות שונות, הרי שממילא בין העבירות מתקיים מבחן "הקשר ההדוק", מאחר שמדובר באותן העבירות, שבוצעו בפרקי זמן זהים, ובכל אחד מהאישומים, נמצאו כל העבירות במהלך אותן הביקורות.

התכלית העבריינית בכל אחת מהעבירות אף היא היתה זהה- הפחתת עלויות ההעסקה.

10. הקנס המרבי הקבוע בדין ביחס לעבירה של עיסוק כקבלן כוח אדם ללא רישיון הוא 14,400 ₪ (סעיף 20(ב) לחוק קבלני כח אדם וסעיף 61(א)(1) לחוק העונשין).

11. השלב השני בגזירת הדין, הוא קביעת מתחם הענישה ההולם בתוך תקרת העונש המקסימלית, כמפורט לעיל. מתחם הענישה ייקבע בהתאם לעקרון ההלימות.

12. בעת קביעת מתחם הענישה על בית הדין לקחת תחת שיקוליו אף את הערך החברתי שנפגע מביצוע העבירה ואת מידת הפגיעה בו; את מדיניות הענישה הנהוגה; ואת הנסיבות הקשורות לביצוע העבירה (ת"פ (אזורי ת"א) (63735-02-19)).

13. באשר לערך החברתי שנפגע מביצוע העבירה - התנאים לקבלת רישיון לעסוק כקבלן כח אדם נקבעו בסעיף 3 לחוק וביניהם - העמדת "ערבות בנקאית או ערובה מתאימה אחרת למילוי חובותיו כלפי עובדיו" (סעיף 3(א)(2) לחוק קבלני כח אדם). מלשון החוק ניתן ללמוד על תכליתו- הגנה על זכויות העובדים, והכרה בעובדה שעובדים המועסקים באמצעות קבלני כח אדם הם קבוצה מוחלשת הנתונה לסיכונים מוגברים, מקום בו קבלן כוח האדם חדל לפעול.



14. מטרתה של הערבות באה היא אף להעיד על איתנות כלכלית של מספק שירותי כח האדם, שבלעדיה אין מקום לקיומה והתקשרותה בחוזים. מכאן החשיבות בפיקוח, שיבטיח שתנאי עבודתם של העובדים יעלו בקנה אחד עם הוראות הדין (בג"צ 450/97 תנופה שרותי כוח אדם ואחזקות בע"מ - אלי ישי שר העבודה והרווחה, פ"ד נב (2) 433 (27.05.1998); ע"ע 1002/02 קבוצת יו.אס.ג'י.די. בע"מ נ' מדינת ישראל, משרד העבודה והרווחה (10.11.2002), ע"ע (ארצי) 520-09 אופקים א.ג. בע"מ - מדינת ישראל - משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה (17.10.2010)).

15. מדיניות הענישה הנהוגה ביחס לעבירות לפי סעיף 2(א) לחוק קבלני כוח אדם היא בין 20% ל-60% מהקנס המרבי (ראו למשל: ת"פ (ב"ש) 6730-09-15 מדינת ישראל - ל.טלי שירותים בע"מ (18.8.2016), שם נקבע מתחם ענישה בין 20% ל-60% מהקנס המרבי; ת"פ (י-ם) 127/09 מדינת ישראל נ' דואיב אלירן (06.04.2016), שם נקבע כי בשיעור שבין 20%-50% מהקנס המרבי; ענין פוינט א.נ. אבטחה, שם נקבע מתחם ענישה בשיעור שבין 30%-60% מהקנס המרבי; ת"פ (תל אביב-יפו), 75705-10-18 מדינת ישראל - מוחמד כבהא (12.12.2021)).

16. באשר לנסיבות ביצוע העבירה- הסיבות שהביאו את הנאשמת לביצוע העבירה הן סיבות כלכליות-הפחתת עלות ההעסקה.

זהו הרציונל שבהעסקת עובדים כקבלן כוח אדם ללא רישיון, ואין צורך בראיה על כך בכל מקרה פרטני של מעסיק כזה או אחר.

על פי הפסיקה, הדרך להילחם בעבירות אלה היא באמצעות יצירת הרתעה כלכלית והטלת קנסות כבדים, שתכליתה היא להפוך את העבריינות בתחום לבלתי משתלמת (ע"פ (ארצי) 11534-11-14 משה אדרי - מדינת ישראל (2017)).

17. עוד יש לשקול לחומרא את העובדה שמדובר בהעסקת עובדים, בארבעה אתרים שונים, ולא באתר אחד.

18. מנגד, יש ליתן משקל לעובדה כי בכל ארבעת האתרים, הועסקו שני עובדים בלבד, וכי אותם עובדים הועסקו בכל ארבעת האתרים.

כמו כן, מצאתי ליתן משקל לעובדה שהנאשמת פעלה לקבלת רישיון עוד בטרם הגשת כתב האישום, ויש בכך כדי להצביע על כך שלא הייתה לנאשמת כוונה להמשיך בפעילות העבריינית, וכי היה בכוונתה לשלם את הערובה הנדרשת לצורך קבלת הרישיון ולהבטיח את זכויות העובדים כראוי. יש אף ליתן משקל לעובדה לכך שבסופו של יום קיבלה הנאשמת רישיון, מכוחו היא פועלת עד היום. עוד מצאתי לקחת תחת שיקוליי את העובדה שאין לנאשמת הרשעות קודמות או מאוחרות בפלילים. בנוסף, סבורני כי יש ליתן משקל מהותי לטענת הנאשמת לפיה בפועל לא נפגעו זכויותיהם של העובדים שהעסיקה ללא רישיון, טענה שלא נסתרה על ידי המאשימה.

19. בשקלול כל האמור, סבורני כי מתחמי הענישה הנוהגים בעבירות לפי חוק קבלני כח אדם, הולם אף את נסיבות המקרה שבפני. אין בידי לקבל את טענת הנאשמת, לפיה מדובר בנסיבות חריגות, המצדיקות חריגה ממתחם הענישה הנוהג.



משכך, אני מעמידה את מתחם הענישה בטווח שבין 20% ל - 60% מגובה הקנס המרבי, קרי, בסך שבין 2,880 ₪ ל- 8,640 ₪.

20. השלב השלישי בגזירת הדין, הוא גזירת העונש הראוי, בהתחשב בנסיבותיה המיוחדות של הנאשמת, שאינן קשורות בביצוע העבירה, כמפורט בסעיף 40 יא לחוק העונשין.

21. לזכות הנאשמת, יש לזקוף את העובדה שהיא הודתה באישום שיוחס לה, מבלי לנהל ישיבות הוכחות, ובכך גרמה לחסכון בזמן שיפוטי; את העובדה שהנאשמת פעלה לקבלת הרישיון עוד בטרם הוגש כתב האישום, וזה אכן התקבל בסופו של יום - עובדה שיש בה כדי ללמד על חזרתה של הנאשמת למוטב, על רצונה להבטיח את זכויות העובדים כראוי, ועל כוונתה שלא להמשיך בפעילות העבריינית; את העובדה כי לא נטען כי לנאשמת יש הרשעות קודמות או מאוחרות בפלילים; את טענתה כי לאורך שנים רבות היא נהגה כדין, ולא נטען כלפיה כי היא הפרה חוק כלפי העובדים;

בנוסף, התרשמתי כי הנאשמת הפנימה את חומרת מעשיה ולקחה עליה אחריות. עוד מצאתי לייחס משקל לטענת הנאשמת כי בפועל לא היתה מודע לביצוען של העבירות, הגם שהיא הודתה במיוחס לה.

מנגד, שקלתי לחומרא את העובדה שהנאשמת הודתה בביצוע עבירה שאין להקל ראש בחומרתה, כמפורט לעיל, וכן את העובדה כי מדובר בעובדים שהועסקו בארבעה אתרים שונים, ולא באתר אחד.

22. בשקלול כל האמור, שוכנעתי כי תכלית הענישה תוגשם בקנס שיהיה ברף התחתון יחסית של מתחם הענישה, בשיעור של 25% מהקנס המרבי הקבוע בדין.

אשר על כן אני גוזרת על הנאשמת קנס בסך של 3,600 ₪ בגין עיסוק כקבלן כח אדם ללא רישיון לפי סעיפים 2(א) ו-20 לחוק קבלני כח אדם.

23. קנס זה ישולם ב-3 תשלומים שווים ורצופים החל מיום 1.9.22 ומדי 1 לכל חודש עוקב.

24. לא ישולם איזה מהתשלומים במועדו, תעמוד יתרת הקנס לפירעון מדי.

25. במעמד הדיון שהתקיים לפני ביום 20.7.22. הצהירה הנאשמת כי היא מתחייבת להימנע מביצוע העבירות בהן היא הורשעה בהליך זה, למשך שלוש שנים. גובה ההתחייבות יעמוד על סך של 14,400 ₪.

26. לצדדים מוקנית, תוך 45 ימים מעת שיומצא להם גזר דין זה, זכות לערער על פסק הדין בפני בית הדין הארצי לעבודה בירושלים.

27. בהסכמת הצדדים, כפי שמצאה ביטויה בפרוטוקול הדיון מיום 20.7.22, ישלח גזר הדין לצדדים בדואר.

ניתן היום, כ"ה תמוז תשפ"ב, 24 יולי 2022, בהעדר הצדדים.