



ת"פ 24090/06/12 - מדינת ישראל נגד מ ש

בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ת"פ 24090-06-12, ת"פ 29672-08-12; ת"פ 22584-09-12;
ת"פ 8880-10-13; ת"פ 44129-09-12 מדינת ישראל נ' ש ואח';

בפני כבוד השופט דורי ספיבק
בעניין: מדינת ישראל

המאשימה

נגד

מ ש

הנאשם

מז דין

1. ביום 6.10.15 הנאשם הורשע על פי הודאתו במסגרת הסדר טיעון, שאינו מתייחס לעניין העונש, בשישה כתבי האישום שכללו עשרות עבירות.

כתבי האישום

2. ביום 13.6.12 הוגש כתב אישום לבית הדין האזורי לעבודה בנצרת (ת"פ 24090-06-12) (להלן: כתב האישום הראשון). כתב האישום הוגש כנגד חברת כח עוצמה שירותי אבטחה וסיור בע"מ (להלן: הנאשמת 1); כח עוצמה בע"מ (להלן: הנאשמת 2); מר מ (מ) ש (להלן: הנאשם); ומר א ש, בנו של הנאשם. על פי כתב האישום, הנאשמת 1 עסקה במתן שירותי אבטחה ניקיון ושמירה והעסיקה עובדים ברשות שדות התעופה. הנאשמת 2, עסקה במתן שירותי אבטחה ניקיון ושמירה והתקשרה בחוזה למתן שירותי בודק בטחוני עם רשות שדות התעופה. הנאשמים שימשו מנהלים בפועל של הנאשמות 1-2.

כתב האישום כלל שלושה אישומים. הראשון ייחס לנאשמות 1-2 עבירה של העסקת 6 עובדים ללא תשלום שכר מינימום לפי סעיפים 2, 14 לחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987. הנאשמים 3-4 הואשמו באחריות מנהלים; הפרת חובת הפיקוח המוטלת על נושאי משרה למניעת העבירה, לפי סעיפים 2, 14 ו- 15 לחוק שכר מינימום. אישום שני ייחס לנאשמות 1-2 עבירה של אי העברת סכומים שנוכו משכרם של 3 עובדים למי שלו מיועדים תוך 30 יום מהיום שבו רואים כמולן את השכר שממנו נוכו בניגוד לסעיף 25א(א) (א) וסעיף 25ב(ג) לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958. הנאשמים 3-4 הואשמו באחריות נושא משרה; הפרת חובת הפיקוח המוטלת על נושא משרה למניעת העבירה בניגוד לסעיפים 25א(א), 25ב(ג), 26ב(ב), 26ג(ג), 26ד(ד) לחוק הגנת השכר. אישום שלישי ייחס לנאשמות 1-2 העסקה של 3 עובדים מבלי ששולם להם פידיון ימי חופשה שנתית לפי סעיפים 28א(א) (2) וסעיף 13 לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951. הנאשמים 3-4 הואשמו באחריות מנהלים; הפרת חובת הפיקוח למניעת אי תשלום ללא צידוק מספיק ובזמן המתקבל על הדעת פדיון חופשה שנתית, עבירה על הוראות סעיף 13 ו- 28א(א) לחוק חופשה שנתית.

עמוד 1



3. ביום 26.8.12 הוגש כתב אישום לבית הדין האזורי לעבודה בנצרת (ת"פ 29672-08-12) (להלן: כתב האישום השני). כתב האישום הוגש כנגד חברת תנופה שירותי ניהול ושכר; מר מ (מ) ש ומר א ש. לפי כתב האישום, הנאשמת עסקה במתן שירותי אבטחה, ניקיון ושמירה והעסיקה מאבטחים בקניון בקריית שמונה. הנאשמים שימשו מנהליה בפועל. הנאשמת הואשמה בעבירה של אי העברת סכומים שנוכו משכרם של 3 עובדים, לפי סעיף 25א(א) וסעיף 25ב(ג) לחוק הגנת השכר. הנאשמים 2-3 הואשמו באחריות נושא משרה והפרת חובת הפיקוח המוטלת על נושא משרה למניעת העבירה, לפי סעיפים 25א(א), 25ב(ג), 26(ב), 26(ג), 26(ד) לחוק הגנת השכר.

4. ביום 2.9.13 הוגש כתב אישום נוסף לבית הדין האזורי לעבודה בנצרת (ת"פ 7573-09-13) (להלן: כתב האישום השלישי). כתב האישום הוגש כנגד כח עצמה בע"מ (להלן: הנאשמת); מר מ (מ) ש (להלן: הנאשם) ומר א ש. לפי כתב האישום, הנאשמת עסקה במתן שירותי אבטחה, ניקיון ושמירה והעסיקה עובדים בתחום זה, הנאשם שימש מנהלה בפועל ובנו שימש מנהל עימו. הנאשמת ביצעה ניכוי שכר משכרם של 6 עובדים עבור דמי חבר מבלי להעביר את הניכויים למי שלו היו מיועדים לפי סעיף 25א(א) וסעיף 25ב(ג) לחוק הגנת השכר. הנאשמים הואשמו באחריות נושא משרה והפרת חובת הפיקוח המוטלת על נושא משרה למניעת העבירה, לפי סעיפים 25א(א), 25ב(ג), 26(ב), 26(ג), 26(ד) לחוק הגנת השכר.

5. ביום 9.9.12 הוגש כתב אישום לבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע (ת"פ 22584-09-12) (להלן: כתב האישום הרביעי). כתב האישום הוגש כנגד תנופה שירותי כח אדם איכות 2005 בע"מ ומר מ (מ) ש. לפי כתב האישום, הנאשמת העסיקה עובדים בתחנת הכח רוטנברג באשקלון, והנאשם שימש מנהלה בפועל. כתב האישום כלל שני אישומים. אישום ראשון ייחס לנאשמת אי תשלום פידיון חופשה שנתית לעובדת ניקיון בניגוד לסעיפים 28א(2), 13 לחוק חופשה שנתית וייחס לנאשם אחריות מנהלים; הפרת חובת הפיקוח למניעת אי תשלום פידיון חופשה שנתית, לפי סעיפים 13, 29, 28א(א) לחוק חופשה שנתית. אישום שני ייחס לנאשמת עבירה של מסירת תלוש שכר לעובד שלא נכללים בו פרטי השכר ששולם לו לפי סעיפים 24(ב), 25ב(א) לחוק הגנת השכר, בעוד הנאשם הואשם בהפרת חובת הפיקוח לפי סעיף 26(ב), 24(ג), 24(ב) וסעיף 25ב(א) לחוק הגנת השכר.

6. ביום 23.9.12 הוגש כתב אישום לבית-דין זה, בית דין האזורי לעבודה בתל אביב (ת"פ 44129-09-12) (להלן: כתב האישום החמישי). כתב האישום הוגש כנגד חברת כח עוצמה בע"מ (להלן: הנאשמת), מ (מ) ש, ומר א ש. לפי כתב האישום, הנאשמת עסקה במתן שירותי אבטחה, ניקיון ושמירה. הנאשם שימש מנהלה בפועל והנאשם 3, בנו של הנאשם, שימש מנהל בנאשמת. כתב האישום כלל שני אישומים. אישום ראשון ייחס לנאשמת עבירה של העסקת עובד מבלי ששולם לו פדיון חופשה שנתית לפי סעיפים 28א(2) וסעיף 10 לחוק חופשה שנתית. הנאשמים 2-3 הואשמו באחריות מנהלים והפרת חובת הפיקוח לפי סעיפים 10, 29, 28א(א) לחוק חופשה שנתית. אישום שני ייחס לנאשמת עבירה של ניכוי שכר כדמי חבר מעובד אבטחה מבלי להעביר הניכוי למי שלו יועד לפי סעיפים 25א(א) וסעיף 25ב(ג) לחוק הגנת השכר. הנאשמים 2-3 הואשמו באחריות נושא משרה והפרת חובת הפיקוח לפי סעיפים 25א(א), 25ב(ג), 26(ב), 26(ג) ו- 26(ד) לחוק הגנת השכר.

7. ביום 3.10.13 הוגש כתב אישום בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע (ת"פ 8880-10-13) (להלן: כתב האישום השישי). כתב האישום הוגש כנגד חברת תנופה שירותי כח אדם בע"מ ומר מ (מ) ש. לפי כתב האישום, הנאשמת סיפקה שירותי ניקיון ברחבי הארץ והעסיקה במועדים הרלוונטיים עובדים בתחנת הכח רוטנברג באשקלון. הנאשם היה מנהלה בפועל של הנאשמת. הנאשמת פיסרה עובדת ניקיון במהלך חופשת הלידה בניגוד לסעיפים



9(ג)(1) ו- 14(א)7 לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954. הנאשם הואשם בכך שהפר את חובות הפיקוח לפי סעיפים 15(א), 9(ג)(1) ו- 14(א)7 לחוק עבודת נשים.

הסדרי הטיעון

8. במסגרת הסדרי טיעון סגורים, החברות הנאשמות בחמשת מכתבי האישום הורשעו על פי הודאתן בכתבי האישום, והוטל עליהן קנס כספי בשיעור שקל אחד. הנימוקים להסדרי הטיעון היו היותן של החברות מצויות בהליכי פירוק, כאשר תביעות העובדים בפירוק וחובות החברה בדין קדימה הקיימות עלו על הסכומים המצויים בקופת הפירוק. הסדרי הטיעון ביקשו למנוע פגיעה בזכויות העובדים והנשים. בכתב האישום הראשון 24090-06-12 הגיעו הצדדים להסדר טיעון חלקי ולפיו הנאשמות 1-2 הורשעו בביצוע העבירות בכתב האישום על פי הודאתן, ובית הדין קיבל את עמדת ההגנה והטיל עליהן קנס סימלי בסך 3,153 ₪, על מנת למנוע פגיעה בנושי החברה שבפירוק.

9. ביום 14.7.15 ניתן תוקף על ידי בית דין זה להסדר הטיעון אותו גיבשו הצדדים ובהתאם לכך הנאשם חזר בו מכפירתו; התיקים שהוגשו בבית הדין לעבודה בבאר שבע ובנצרת צורפו לתיק זה, והנאשם הורשע על פי הודאתו בכל ששת התיקים. לעניין העונש הוסכם על טיעון פתוח בכפוף לכך שהתביעה לא תעתור לעונש מאסר לרבות עונש מאסר מותנה. כמו כן, מר א יחזור בו מכפירתו בכתבי האישום בהם השיב לאשמה, וכל ארבעת כתבי האישום שהוגשו נגדו בבתי הדין ימחקו, בכפוף לחתימתו על התחייבות שלא לעסוק משך 5 שנים בקבלנות כח אדם או בקבלנות בתחומים המפורטים בתוספת השנייה לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כח אדם, התשנ"ו-1996.

ביום 6.10.15 נשמעו טיעונים לעונש. בהמשך לכך, הסכימו הצדדים שגזר הדין יינתן שלא בפניהם, וישלח אליהם בדואר. עתה עלי אם כך לגזור את הדין.

דין והכרעה

על תיקון 113 לחוק העונשין

10. סימן א'1 לחוק העונשין, התשל"ז-1997, שעניינו הבניית שיקול הדעת השיפוטי בענישה, כפי שתוקן במסגרת תיקון מס' 113, מגדיר את השלבים שעל בית המשפט לעבור טרם גזירת העונש. בשלב ראשון, יש לקבוע האם המדובר בהרשעה בעבירה אחת או בכמה עבירות. ככל שמדובר בכמה עבירות, יש לקבוע האם הן מהוות אירוע אחד או אירועים נפרדים. בשלב שני, יש לקבוע את מתחם הענישה ההולם את נסיבות ביצוע העבירה תוך התחשבות בחמישה שיקולים: הערך החברתי שנפגע מביצוע העבירה; מידת הפגיעה בערך זה; מדיניות הענישה הנהוגה; הנסיבות הקשורות בביצוע העבירה, ומצבו הכלכלי של הנאשם (כשמדובר בעונש מסוג קנס, כמו במקרה שלפני). בשלב השלישי, יש לשקול את נסיבותיו האישיות של הנאשם כמו גם נסיבות אחרות שימצאו רלוונטיות שאינן קשורות בביצוע העבירה. רק שיקולי שיקום או הגנה על שלום הציבור מצדיקים לסטות ממתחם הענישה (ע"פ 57160-01-14 מדינת ישראל נ' חדוות הורים (8.11.14), להלן: פרשת חדוות הורים).

ריבוי עבירות - הברירה בין אירוע אחד לכמה אירועים



11. המאשימה טוענת שהעבירות בהן הורשע הנאשם מהוות אירועים נפרדים וזו לא רק בכל אחד מכתבי האישום השונים שהוגשו, אלא אף בפרטי האישומים שבכל אחד מכתבי האישום. לשיטתה מסתכמים פרטי האישום השונים שהוגשו לסך 64 אירועים שונים, כך שכתב האישום הראשון כולל 17 אירועים; כתב האישום השני 19 אירועים; השלישי 18 אירועים; הרביעי 4 אירועים; החמישי 5 אירועים; וכתב האישום השישי אירוע אחד.

12. סעיף 40 יגלחוק העונשין קובע כי ככל שהנאשם הורשע בכמה עבירות המהוות אירוע אחד, יקבע מתחם עונש הולם כאמור בסעיף 40(ג) (א) לאירוע כולו, אולם כשהרשיע בית המשפט נאשם בכמה עבירות המהוות כמה אירועים, יקבע מתחם עונש הולם כאמור בסעיף 40(ג) (א) לכל אירוע בנפרד.

על הדרך בה ידע בית המשפט להבחין בין מעשים שיש לראותם כאירוע אחד, לבין מעשים שיש להפרידם לכמה אירועים שונים, עמד בית הדין הארצי בפרשת חדוות הורים, שבה נסקר מבחן צורני עובדתי וכן מבחן שעניינו האינטרס המוגן. כמו כן עמד על כך בית המשפט העליון לאחרונה בעניין דלאל (ע"פ 1261/15 מדינת ישראל נ' דלאל (3.9.15)), במסגרתו נקבע מבחן הקשר ההדוק ומבחני עזר כגון: 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. נקבע שבמקרי גבול ראוי לשקול שיקולים נורמטיביים ביישום מבחן הקשר ההדוק, במסגרתם תיבחן השאלה האם נכון, כעניין של מדיניות משפטית ובשים לב לתכליתו של סעיף 40(ג) הנ"ל, לראות את העבירות ככמה אירועים נפרדים. כך, במיוחד במטרה למנוע מצב שבו עבירה הקשורה בעבירה אחרת "תבלע" באותה עבירה, ולא תזכה להתייחסות הראויה לה בנסיבות העניין.

יצוין כי בפועל, על פי הנפסק בעניין חדוות הורים משמעות ההכרה במספר עבירות כ"אירוע אחד" אין משמעה כי מתחם הענישה יוגבל בעונש המרבי בגין עבירה יחידה אלא רק כי המתחם ייקבע ביחס לשילוב העבירות ולא בהתייחס לכל אחת בפני עצמה (פסקה 17 לפסק הדין).

13. לאחר שבחנתי טיעוני הצדדים, אני סבור כי נסיבות ביצוע העבירות וכן שיקולי מדיניות ענישה מורים שיש לראות על פי רוב בכל אחת מסוגי העבירות שבוצעו על ידי הנאשם אירוע נפרד בגינו יקבע מתחם ענישה.

אירוע ראשון - אי תשלום שכר מינימום - בכתב האישום הראשון הואשם הנאשם בהעסקת שישה עובדים על ידי החברה שבניהולו מבלי ששולם להם שכר מינימום עבור יוני 2009. מאחר שהמדובר באותה עבירה שבוצעה בנוגע לאותו חודש עבודה באותו אני סבור שיש לראות בכל אותן עבירות אירוע אחד.

אירוע שני - בכתב האישום השני הואשם הנאשם באי העברת ניכוי שכר שנוכו משכרם של שלושה עובדים כדמי חבר למי שלו יועדו. עבור שניים מהעובדים המדובר בניכוי שכר שבוצעו בנוגע לשלושה חודשי שכר, בעוד עבור עובד נוסף המדובר בניכוי שכר עבור 13 משכורות. מאחר שהמדובר באותה עבירה שבוצעה עת הועסקו העובדים על ידי אותו מעסיק ובוצעה בתקופות חופפות, המדובר באותו אירוע. בכתב האישום השלישי הואשם הנאשם באי העברת ניכוי שכר שבוצעו בשכרם של שישה עובדים עבור שלושה חודשי עבודה. מאחר שהמדובר בביצוע אותה עבירה, באותן נסיבות, על ידי החברה שהייתה בניהול הנאשם, ועבור אותם חודשי שכר, יש לראות בעבירות אלה בבחינת אירוע אחד. בנוסף לכך, באישום החמישי הואשם הנאשם באי העברת ניכוי שכר עבור ארבעה חודשים, ומשכך אף עבירה זו מהווה



חלק מאותו אירוע.

אירוע שלישי - בכתב האישום הרביעי הואשם הנאשם באי תשלום פדיון 6 ימי חופשה שנתית שנצברו עבור עובדת שהועסקה בתקופה 18.10.07 - 7.6.10 וכן באי מסירת פרטי שכר בתלושי השכר של אותה עובדת עבור החודשים 3/10 - 5/10. מאחר שהמדובר באותן נסיבות העסקה, יש לראות בעבירות אלה אירוע אחד. מאחר שבכתב האישום החמישי הואשם הנאשם באי תשלום פדיון 9 ימי חופש לעובד שהועסק במהלך התקופה 12/08 - 8/09, החופפת את התקופה הנ"ל, יש לראות אף עבירה זו כחלק מאותו אירוע.

אירוע רביעי - פיטורי עובדת השווה בחופשת לידה.

מתחם הקנס הראוי - האירוע הראשון

14. אי תשלום שכר מינימום לעובד מהווה פגיעה בזכות קוגנטית הבאה להבטיח קיום מינימלי בכבוד. בבסיס חוק שכר מינימום עומדת תכלית סוציאלית הבאה להגן על החלש 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 לו 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)).

בהליך ע"פ 54/09 מדינת ישראל נ' עופר כהן סוכנויות לביטוח (14.7.10)), בית הדין גזר על כל אחד מהנאשמים, אשר לא שילמו לעובדת שכר כלל במשך 3 חודשים, קנס בסך 30,000 ₪; 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 38980-04-10 מדינת ישראל נ' עמרם (26.8.10)), בית הדין הטיל קנס בסך 50,000 ₪ על מעסיק עובדים זרים בגין אי תשלום שכר מינימום לשישה עובדים משך שלושה חודשי עבודה.

בפסיקה אזורית לאחר תיקון 113 לחוק, נקבע שמתחם הענישה הראוי בגין אי תשלום שכר מינימום משך שני חודשי עבודה נע בין הקנס המינהלי העומד על בין 5,000 ₪ לבין 30% מסכום הקנס המירבי המצטבר עבור שתי עבירות על חוק שכר מינימום (ש"מ (ב"ש) 33570-06-10 מדינת ישראל נ' טופ שייק (השופט יוסף יוספי, 11.12.13), והשית על הנאשמת קנס בסך 30,000 ₪; בהליך אחר נפסק בנוגע לעבירה של אי תשלום שכר מינימום ל-11 עובדים זרים ששולם להם שכר מינימום מלא אולם לא שולם להם שכר מינימום מלא עבור שעות נוספות משך שלושה חודשים נקבע מתחם ענישה בין הקנס המינהלי העומד על 5,000 ₪ ש"ח לבין 50% מגובה הקנס המירבי המצטבר, וגזר על המעסיק קנס של 5,000 ₪ עבור כל עבירה וסך הכל 15,000 ₪ (העז (ב"ש) 23037-08-11 מדינת ישראל נ' בוארון, כב' הנשיאה אורלי סלע (23.1.14)).

15. בעניינו זה, המדובר באי תשלום שכר מינימום עבור שישה עובדים שהועסקו על ידי הנאשמות 1-2 כמאבטחים בשדה התעופה בראש פינה. אין המדובר בתשלום שכר הנופל מגובה שכר המינימום אלא באי תשלום שכר כלל לעובדים עבור חודש עבודה מלא (יוני 2009). עניינו בעובדי אבטחה הנמנים על מגזר עובדים מוחלש ששכרו ותנאי העסקתו מצומצמים ומינימליים.



הנאשם שימש מנהל בפועל של החברות הנאשמות שהעסיקו את העובדים שזכויותיהם הקוגנטיות נפגעו. הנאשם ניהל את החברות הנאשמות יחד עם בנו. על פי כתבי האישום מי שהיה רשום באופן רשמי כבעל המניות ומנהל החברות הנאשמות עזב את ישראל מאז 13.5.97. כך שדומה הוא כי הנאשם הוא ששימש המוציא והמביא וה"רוח החיה" מאחורי החברות השונות שהעסיקו את העובדים. ואכן, המאשימה פרטה בטיעוניה שהנאשם הוא שניהל את כל החברות על אף שלא נרשם במסמכי ההתאגדות של החברות כבעליהן או מנהלן. העסקת העובדים נעשתה תוך ניסיון להתחמק מחובות החברות הנאשמות עת העובדים קבלו תלושי שכר כל פעם מחברה שונה מה שהקשה על איכפת זכויותיהם. ב"כ המאשימה הפנתה לשני פסקי דין מהם, ומפסקי הדין שאוזכרו בהם, עולה שהנאשם היה בעלים ומנהל של החברות השונות באמצעותן הועסקו על ידו עובדים ובפועל הוא זה שהיה מאחורי הקלעים של החברות ו"משך בחוטים" (תע"א (ת"א) 2497/09 עזרן נ' מ ש (10.3.13); תע"א (ת"א) 8945/09 בלוב נ' מ ש (25.12.14); תע"א 1728/08 ביטון נ' מ ש (22.7.12)). בפסקי הדין בלוב וביטון אליהם הפנתה המאשימה, בית הדין לעבודה נעתר לסעד של הרמת מסך ההתאגדות מעל החברות הנאשמות וחייב הנאשם באופן אישי לאחר שהוכח שנתקיימו בנאשם המבחנים המצדיקים הרמת מסך בינו ובין החברות השונות.

כמו כן, המאשימה הפנתה לתביעה שהגיש הנאשם בבית דין זה בגין החלטת המוסד לביטוח לאומי לדחות תביעתו לדמי אבטלה ולחייבו בהשבת דמי אבטלה ששולמו לו (ב"ל (ת"א) 12656-02-14 ש נ' המוסד לביטוח לאומי). התובע הגיש תביעה לדמי אבטלה עבור העסקתו כשכיר בחברת תנופה שירותי כ"א איכות 2005 בע"מ. תחילה התקבלה תביעתו ושולמו לו דמי אבטלה עבור החודשים 11/11 - 6/12, אולם לאחר חקירות שביצע המוסד בעניין התביעה והוגשו בהליך זה, התברר לאחרון שעל אף שרשמית שמו של התובע אינו מצוין ברשם החברות, הוא למעשה ובפועל בעל השליטה בחברה, כאשר בעל השליטה ברשם החברות יצא את ישראל בשנת 1997 ומאז לא שב לארץ.

16. כאן המקום שאתיחס לכך שכידוע, בעת קביעת מתחם הענישה המתייחס לקנס, יש להביא בחשבון אף את מצבו הכלכלי של הנאשם (סעיף 40 ח' לחוק העונשין; סעיף 19 לפסק הדין בעניין חדוות הורים). דהיינו, מתחם הקנס שייקבע בגין אותה עבירה שבוצעה באותן נסיבות בדיוק, יהיה גבוה הרבה יותר - הן המינימום שלו והן המקסימום לנאשם עתיר אמצעים כלכליים מזה שייקבע לנאשם דל באמצעים. כל זאת, בהינתן העובדה שעניינו בעבירה שהמניע לביצועה הוא על פי רוב כלכלי, ומשכך חשיבות בקביעת מתחם ענישה אפקטיבי (ר' והשוו: ע"פ 3829/13 שניידר נ' מדינת ישראל (10.10.13)).

המאשימה לא העלתה במסגרת הטיעונים לעונש כל טענה בנוגע למצב כלכלי של הנאשם, דהיינו היא לא טענה שמדובר בנאשם עתיר באמצעים ביחס ל"נאשם ממוצע", ולא טענה שעקב כך יש מקום לקבוע מתחם קנס גבוה במיוחד עבורו. מנגד, הנאשם טען שמצבו הכלכלי קשה ופרט כי הוא נשוי ולו שני בנים, ולו ולאשתו אין כיום הכנסות והם נתמכים כלכלית על ידי בניו שעובדים ואחיו של הנאשם. על מנת להוכיח מצבו הכלכלי הנטען, הוגשו אישורים של המוסד לביטוח לאומי ולפיהם, על פי רישומי המוסד הקיימים, הנאשם אינו עובד כשכיר או כעצמאי ואין לו הכנסות מדווחות מיום 1.8.11, וכך אף לגבי אשת הנאשם מיום 1.3.15 (מוצגים נ/2). על אף זאת, אין בידי לקבל את טענות הנאשם בדבר מצבו הכלכלי שאינו משופר, ואסביר. על מנת להוכיח מצב כלכלי קשה היה על הנאשם להציג בפני בית הדין נתונים וראיות טובים יותר אודות מצבו הכלכלי הכולל, כדוגמת הנכסים שבבעלותו או ברשותו, תדפיסי חשבון בנק, וכדומה. אישורים של המוסד לביטוח לאומי המציגים שהנאשם ואשתו הם במעמד של "לא עובד", אינם מקימים ולו לכאורה תמונה אודות המצב הכלכלי לאשורו. אישורים אלה רק מעידים על כך, שעל פי הצהרות שמסרו



הנאשם ואשתו, וכן על פי הדיווחים הקיימים אצל המוסד, הנאשם ואשתו החל ממרץ ומאוגוסט 2015 בלבד הם במעמד של "לא עובד" ואין להם הכנסות מדווחות במוסד לביטוח לאומי.

17. לאור כל האמור, הגעתי לכלל מסקנה שיש להעמיד את מתחם הענישה בגין האירוע הראשון בשיעור שבין 30% ל- 50% מהקנס המירבי.

מתחם הקנס הראוי - האירוע השני

18. הפסיקה קבעה שאי העברת כספים שנוכו מהעובד ליעדם היא עבירה אליה יש להתייחס בחומרה (ע"ע 73/03 קרן ההשתלמות לעובדי הרשויות המקומיות בע"מ נ' ערבה המועצה המקומית (3.12.03)). לאחר תיקון 113, פסיקה אזורית קבעה שמתחם הענישה הראוי על עבירה לפי חוק הגנת השכר הוא בין 25,000 ₪ לבין 75,000 ₪ בגין כל עבירה. בנוגע לאי העברת ניכוי שכר שנוכו משכר עובדת עבור קרן פנסיה למי שיועדו משך שישה חודשי שכר, בית הדין גזר קנס בסך 75,000 ₪ על החברה הנאשמת וקנס בסך 37,000 ₪ על נושא המשרה (שמ (ב"ש) 6033-09-10 מדינת ישראל נ' ס.מ. אבושולדום (12.8.14, השופט צבי פרנקל) ועבור אי העברת ניכוי שכר עבור 15 חודשי העסקה ליעדם נפסק קנס של 50,000 ₪ על החברה הנאשמת (ת"פ 31434-05-11 מדינת ישראל נ' מפעלי נייר ירושלים (21.8.03, הנשיאה אורלי סלע)).

בענייננו זה, המדובר באי העברת ניכוי שכר למי שיועדו בנוגע ל-10 עובדי אבטחה, כשלגבי שמונה עובדים המדובר באי העברת ניכויים עבור שלושה חודשי עבודה, עבור עובד אחד של ארבעה חודשי עבודה, ועבור עובד נוסף של 13 חודשי עבודה. נוכח האמור, ולאחר שהגעתי לכלל מסקנה כפי שציינתי קודם לכן שלא הוצגו בפני שיקולים הנוגעים למצבו הכלכלי של הנאשם המצדיקים קביעת מתחם קנס גבוה במיוחד, או נמוך במיוחד, הריני לקבוע את מתחם הקנס הראוי על 30%-50% משיעור הקנס המרבי.

מתחם הקנס הראוי - האירוע השלישי

19. ענייננו בעבירות על חוק עבודה סוציאלית אשר נועד להגן על העובדים ולשמור על זכויותיהם המינימליות. פסיקה אזורית גזרה על נאשמים בעבירות לפי חוק חופשה שנתית קנסות במסגרת הסדרי טיעון בשיעור של 30% מהקנס המירבי (ת"פ (ב"ש) 1170-09 מדינת ישראל נ' אטלן (18.4.12)); ת"פ (ב"ש) 17583-12/10 מדינת ישראל נ' פסגת הביטחון (6.3.12)); ת"פ 11150-12-10 מדינת ישראל נ' כץ משלוח בינעירוני מהיר (9.5.12). פסיקה מאוחרת שניתנה לאחר תיקון 113 לחוק, קבעה שמתחם הענישה הראוי על עבירה על חוק חופשה שנתית הוא בין 5,000 ₪ ל-15,000 ₪, והשיתה על החברה הנאשמת קנס בסך 10,000 ₪ בגין שתי עבירות על חוק חופשה שנתית (תפ (ב"ש) 31434-05-11 מדינת ישראל נ' מפעלי נייר ירושלים, (21.8.13)), ובמקרה אחר נקבע מתחם הענישה הולם בגין עבירה זו בין 20% ל-50% מהקנס המירבי, והושת קנס בסך 5,000 ₪ בגין עבירה על חוק זה על כל אחד מהנאשמים (ת"פ (ב"ש) 1193-09 מדינת ישראל נ' אהרון חמו ובניו (21.6.15)). ובמקום אחר נקבע עבור שתי עבירות המהוות אירוע אחד מתחם הענישה של 25% עד 40% מהקנס המרבי והושת קנס בסך 3,600 ₪ (ת"פ (י-ם) 23003-08-11 מדינת ישראל נ' יוסף חי נסים (26.11.14)).



מאחר שהמדובר באירוע הכולל אי תשלום פדיון חופשה שנתית לשני עובדים וכן אי מסירת פרטי שכר בתלוש השכר, ולאחר שהגעתי לכלל מסקנה כפי שציינתי קודם לכן שלא הוצגו בפני שיקולים הנוגעים למצבו הכלכלי של הנאשם המצדיקים קביעת מתחם קנס גבוה במיוחד, או נמוך במיוחד, אני קובע כי מתחם הקנס בגין אירוע זה יועמד על שיעור של 20% עד 40% מהקנס המירבי.

מתחם הקנס הראוי - האירוע הרביעי

20. המדובר בעבירה חמורה במיוחד של פיטורי עובדת במהלך חופשת לידה. הפסיקה הכירה בחשיבות ציבורית באכיפת חוק עבודת נשים (ע"פ 6291-05-10 כפיר אחזקות נ' מדינת ישראל (31.01.2012)). בהליך הע"ז (ת"א) 2448/09 מדינת ישראל נ' מרכז פדגוגי בית יעקב (3.8.11) הוטל על הנאשמת קנס בסך ₪ 45,000 המהווה 30% מהקנס המירבי (₪ 150,600). בהליך אחר נקבע באשר לפיטורי עובדת במהלך חופשת הלידה מתחם הענישה הוא בין 10% לבין 50% מהקנס המירבי (ש"מ (ב"ש) 33570-06-10 מדינת ישראל נ' טופ שייק (11.12.13). כמו כן, הוטל בגין פיטורי עובדת בהיריון, הוטל על החברה הנאשמת קנס בסך ₪ 30,000 ועל הנאשם כנושא משרה קנס בסך ₪ 20,000 (ת"פ 81/10 מדינת ישראל נ' חברת מוסקו מזון (19.11.12)).

21. במקרה שלפני, המדובר בעבירה של פיטורי עובדת ניקיון שהועסקה על ידי החברה שהייתה בניהולו בפועל של הנאשם. העובדת שהתה בשמירת היריון ביום 22.11.10 או בסמוך לכך וילדה ביום 7.4.11. העובדת פוטרה במכתב מיום 14.6.11 ולפיו פיטוריה יכנסו לתוקפם החל מיום 15.7.11. לא הובאו כל טיעונים מכוחם יש לראות את מניעי הפיטורים כאחרים, דהיינו ככאלה שאינם נגועים אך בהפליה פסולה ממניעים כלכליים (ת"פ (נצ') 20302-10-13 מדינת ישראל נ' חיים קייטרינג אדום (2.8.15, כב' הנשיאה ורד שפר)). הנאשם אומנם ניסה לטעון במסגרת הטענות לעונש כי העובדת פנתה אליו מאוחר לפיטוריה והוא הורה למנהל הסניף להשיבה לעבודה אולם העובדת לא הייתה מעוניינת בכך. ברם, לטעמי, הנאשם לא הוכיח כי עשה למניעת העבירה. אדגיש, שמכתבו מיום 9.8.11 של מנהל הסניף לעובדת שבו הוא מצוין כי בשיחה טלפונית מיום 7.8.11 העובדת סירבה להצעת עבודה מאוחרת בתחנת כח באשדוד, הגם שעל פי כתב האישום הועסקה טרם פיטוריה בתחנת כח באשקלון, אינו מוכיח הדבר (מוצג נ/1).

22. נוכח האמור, ולאחר שהגעתי לכלל מסקנה כפי שציינתי קודם לכן שלא הוצגו בפני שיקולים הנוגעים למצבו הכלכלי של הנאשם המצדיקים קביעת מתחם קנס גבוה במיוחד, או נמוך במיוחד, אני סבור כי מתחם הענישה יועמד בשיעור של בין 30% ל-50% מהקנס המרבי.

גזירת העונש

23. סעיף 40ג(ב) לחוק העונשין מורה כי בנסיבות שבהן המדובר באירועים נפרדים לגביהם נקבעו מתחמי ענישה, בית המשפט רשאי לגזור עונש נפרד לכל אירוע או עונש כולל לכל האירועים. במקרה זה, מצאתי שיש לגזור עונש כולל לנאשם בגין העבירות שביצע על פי מתחמי הענישה שנקבעו.



24. השיקולים לחומרא ולקולא העומדים לנגד עיני בקביעת עונשו של הנאשם בתוך המתחם יפורטו להלן.

ראשית, הנאשם לא טען להגנתו כי זכויות העובדים שולמו בתוך זמן סביר ממועד גילוי העבירות וגם לא טען שהמחדלים שבוצעו בשכר העובדים תוקנו וניכוי השכר הועברו בסופו של יום ליעודם. אין בפני כל מידע בנוגע לתביעות אזרחיות של העובדים שהוגשו ושהתקבלו ובמסגרתן, בין היתר, נפסקו ושולמו מלוא זכויות על פי דין שהופרו על ידי החברות והנאשם, כמו גם פיצוי על הפרתן. המידע היחידי בנוגע לזכויות עובדי החברות הנאשמות הן בירורן במסגרת הליכי הפירוק;

שנית, אף שעסקינן לכאורה בהסדר טיעון ש"חסך" הליכי הוכחות ממושכים בכל התיקים, אני מקבל עמדת המאשימה שהנאשם סירב לשתף פעולה לאורך כל ההליכים שהתנהלו בתיקים נגדו וכי התנהלותו בבתי הדין מעידה על זלזול, התחמקות מהדין, חוסר שיתוף פעולה וסחבת והיא זו שאף הובילה להתמשכות ההליכים בתיקים השונים לאורך שנים. עיון בששת התיקים שנוהלו בבתי הדין לעבודה השונים מעיד באופן ברור על התנהלות מעין זו של הנאשם. כך ובין היתר, בתיק 7573-09-13 שנדון בבית הדין בנצרת מעלה שהנאשם לא התייצב לדיונים שנקבעו בתיק והוצא נגדו צו הבאה; כמו כן בתיק 24090-06-12 בית הדין הוציא צו הבאה לנאשם ואף הביע התרשמותו הברורה בהחלטתו המאוחרת מיום 10.3.15 שהלה עושה כל שביכולתו להתחמק ולעכב דיון בתיקים. כמו כן, הנאשם הגיש בקשות דחייה בתיקים השונים ובכלל זה הגיש בקשות להעברת מקום הדיון בהליכים המנוהלים נגדו בבית הדין בנצרת ובבית הדין בבאר שבע (29672-08-12, 22584-09-12) בשל מצב בריאותי ירוד נטען המקשה עליו מאוד ולעיתים אף מונע ממנו לצאת את פתח ביתו. בית הדין הארצי בהחלטתו מיום 5.12.12 קבע כי המסמכים הרפואיים אינם תומכים בקיומה של מגבלה בכושר התנועה וכן כפי העולה מ"תעודת בירור פרטים על נוסע" של משרד הפנים, במהלך השנה הנאשם יצא את הארץ פעמים אחדות ולאחרונה בחודשים ספטמבר - אוקטובר 2012. הבקשה נדחתה (המ"ד 30355-11-12, המ"ד 2165-12-12). בנוסף לכך, עיון בפרוטוקול הדיון מיום 9.3.15 שהתקיים בתיקים 24090-06-12, 7573-09-13, 29672-08-12 מעלה שבשל חוסר שיתוף פעולה של הנאשם בהליך ובכלל זה עם סנגוריו, בעטיו אף הוגשה בקשה על ידם לשחרור מייצוג, נאלץ בית הדין שלא לקיים הליכי הוכחות אליהם התייצבו עובדים למתן עדות;

שלישית, המאשימה הדגישה בצדק שהנאשם לא נטל אחריות על מעשיו ולא היטיב דרכיו אלא הוא ממשיך בהתנהלותו המקפחת למעשה כמעט עד היום. בקשר לכך פירטה המאשימה שעבור שתי חברות שהנאשם עומד מאחוריהן בשם ח.ב.ר. קליין שירותים בע"מ וכן חברה בשם הבזקים ניהול שירותים בע"מ הוגשו בקשות לרישוי קבלן כוח אדם ואף הפנתה להליך עשר (ארצי) 6352-03-15 ח.ב.ר. קליין שירותים בע"מ נ' מדינת ישראל;

רביעית, מדו"ח הרשעות קודמות של הנאשם עולה שהנאשם הורשע בבית משפט השלום בתל אביב בעבירות לפי חוק מס ערך מוסף, התשל"ו-1975 ונגזר עליו בין היתר עונש מאסר בפועל בגין; הורשע בבית משפט השלום בבאר שבע בעבירות לפי חוק כלי היריה, התש"ט-1949 והוטל עליו שירות למען הציבור (של"צ) וכן הורשע בבית משפט השלום ברמת גן בביצוע עבירה לפי חוק התכנון והבנייה, התשכ"ה-1965 (מוצג מא/1). כמו כן, הוגש דוח 39 ולפיו הנאשם הורשע בעבירה לפי חוק חופשה שנתית וכנגדו עומדות תלויות ארבע עבירות על חוקי העבודה שבוצעו בשנים 2009 ו-2011, וכן הוטל עליו קנס בשנת 2012 בגין אי מילוי דרישת מפקח (מוצג מא/2).

25. בשיקולים לקולא הנאשם ביקש להתחשב בכך שהוא בן 65 וסובל ממספר בעיות רפואיות. הנאשם הגיש



מספר מסמכים בנוגע למצבו הרפואי והנפשי. הוגשו שני מכתבים מיום 12.2.12 ומיום 29.4.15 של פסיכיאטר מומחה ולפיהם הנאשם היה במעקב בשנת 2012 וכן במעקב נוסף בשנת 2015, עקב מצבי חרדה ודכאון, והומלץ לו על טיפול תרופתי (מוצגים נ/4 - נ/5). כמו כן, הוגש מסמך רפואי של מומחה מחלות לב מיום 18.8.15 המסכם את הליקויים הרפואיים מהן הנאשם סובל ובכלל זה סוכרת תלויה אינסולין, מחלת לב איסכמית, יתר לחץ דם, גידולים סרטניים בעור, פגיעה בעמוד השדרה בעקבות תאונת דרכים משנת 2014 (מוצגים נ/6 - נ/7). כמו כן, הנאשם הגיש החלטת פוסק רפואי במוסד לביטוח לאומי מיום 1.4.15 לקבוע לו נכות יציבה בשיעור 75%.

בנוסף לכך, הנאשם ביקש לזקוף לזכותו את עברו הצבאי במסגרתו שירת בצבע קבע משך 18 שנה; השתתף במלחמת ההתשה, מלחמת יום כיפור, ומבצע שלום הגליל, קיבל אותות הצטיינות ואף נפצע במהלך שירותו בלבנון, והשתחרר משירות מילואים בדרגת סגן אלוף (מוצג נ/3).

אוסף כי במקרה זה על החברה הוטל קנס סמלי שעל פי רוב עמד על 1 ₪ מלבד בכתב האישום הראשון בו הוטל קנס סמלי בסך 3,153 ₪. מאחורי הטלת הקנס הסמלי עמד הרצון למנוע פגיעה בזכויות עובדי החברה, כשעמדת התביעה הייתה שיש למצות הדין עם הנאשם. משכך, אין לקבל את עמדת ההגנה שנוכח העונשים הסמליים שהוטלו על החברות הנאשמות ונוכח העובדה שהאישומים כנגד הנאשם הנוסף, מר א ש, בנו של הנאשם, נמחקו, אין למצות הדין עם הנאשם ואין להטיל עליו עונש העולה על 1,600 ₪ מכוח "עיקרון השיוויון בענישה" (ע' 28, ש' 8).

סוף דבר

26. לאחר ששקלתי את כל השיקולים שלעניין, אני גוזר על הנאשם קנס כולל בגין ביצוע העבירות בששת התיקים הנדונים בהם הורשע, בסך של 1,000,000 (מיליון) ₪ או 10 חודשי מאסר תמורתו. הקנס ישולם - 10 תשלומים חודשיים שווים ורצופים, בסך של 100,000 ₪ כלתשלום מיום 1.1.16 ובכל 1 לחודש.

בנוסף, אני מחייב את הנאשם מכוח סעיף 72 לחוק העונשין לחתום על התחייבות להימנע מהעבירות בהן הורשע בהליך זה תוך תקופה של 3 שנים מיום גזר הדין. אם יפר התחייבות זו יחויב מיד בקנס המירבי הקבוע בחוק בעת ביצוע העבירה.

27. הנאשם יפנה למזכירות בית הדין על מנת לקבל שוברי תשלום ויחתום על ההתחייבות האמורה עד ליום 15.12.15.

בהתאם להסכמת הצדדים גזר הדין נשלח אליהם בדואר. זכות ערעור לבית הדין הארצי בתוך 45 יום ממועד המצאת גזר הדין.

ניתן היום, ג' חשוון תשע"ו, 16 אוקטובר 2015, בהעדר הצדדים.