



ת"פ 24914/11/19 - מדינת ישראל נגד א.מ. פפושדו בע"מ, אביעד פפושדו

בית הדין האזורי לעבודה חיפה

ת"פ 24914-11-19

לפני: כבוד השופטת קרן כהן
המאשימה: מדינת ישראל

נגד

הנאשמים: 1. א.מ. פפושדו בע"מ
2. אביעד פפושדו

גזר דין

1. **ביום 6.7.2020** הורשעו הנאשמים על פי הודאתם בעבירות שיוחסו להם בכתב האישום.

הנאשמת 1 (להלן: **הנאשמת**) הורשעה בעבירה של התקשרות וקבלת שירות מעובדי קבלן כוח אדם שאינו בעל רישיון כדין לפי סעיפים 10ב(א) ו-20(ד) לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996 (להלן: **החוק**) ואילו הנאשם 2 (להלן: **הנאשם**) הורשע בעבירה של הפרת חובת פיקוח של נושא משרה לפי סעיפים 10ב, 20(ד) ו-21 לחוק.

טענות הצדדים בתמצית

2. **המאשימה** טענה כי מיוחסות לכל אחד מהנאשמים שני יחידות העבירה וכי יש לגזור את דינם בהתאם לעקרון ההלימה. נטען כי העונש המקובל בפסיקה נע בין 30% ל-60% מהעונש המקסימאלי, כאשר לפי סעיף 20(ד) לחוק מספר העבירות שבהן יורשעו הנאשמים תלוי במספר העובדים שהועסקו על ידם. כיוון שבענייננו הועסקו שני עובדים בלבד לתקופה קצרה, ומאחר שהנאשמים הודו בעבירות כבר בשלב ההקראה, ביקשה המאשימה להעמיד את טווח הענישה בין 30% ל-40% מהעונש המקסימאלי, דהיינו בין 8,640 ₪ ל-11,520 ₪ לנאשמת ובין 28,520 ₪ ל-23,360 ₪ לנאשם.

כמו כן, התבקש בית הדין להורות לנאשמים להצהיר כי ימנעו מביצוע העבירות שבהן הורשעו במשך שלוש שנים, שאם לא כן יוטל עליהם הסכום המקסימלי הקבוע בחוק.

3. **הנאשמים** טענו כי העבירה בוצעה בתום לב בזמן שלא היה ידוע להם הצורך לברר עם הקבלן עימו התקשרו אם יש לו רישיון לעסוק כקבלן כוח אדם. הנאשמים ציינו כי העבירה בוצעה במשך תקופה קצרה והביעו חרטה על ביצועה.

הנאשם ביקש כי בעת גזירת דינו יתחשב בית הדין במצבו הכלכלי הקשה, שכן הוא עומד לפני פשיטת רגל ואף



לנאשמת חובות כבדים. הנאשם ציין שהוא מעוניין להשתקם ולתרום לקהילה ולכן השתת קנס גבוה עלולה להקשות עליו.

הנאשמים התחייבו להימנע מביצוע העבירות שבהן הורשעו לתקופה של שלוש שנים.

4. ביום 20.7.2020 הוגשו מטעם הנאשמים מסמכים המעידים על מצבם הכלכלי הקשה. מהמסמכים עולה כי לנאשמת הפסדים בסכום של כ-8,000,000 ₪ בשנת 2017 וכ-19,500,000 ש"ח בשנת 2018 וכי לנאשם עצמו חובות בסכום של למעלה מ-168,000,000 ₪.

דין והכרעה

5. בהתאם לתיקון 113 לחוק העונשין, התשל"ז-1997 יש לגזור את עונשם של הנאשמים תוך מתן עדיפות לעקרון ההלימה. על פי עקרון זה העונש הראוי לנאשם נגזר ממידת אשמו ומחומרת מעשיו כאמור בסעיף 40(ב) לחוק העונשין.

6. קיימים שלושה שלבים במנגנון גזירת העונש לפי תיקון 113. בשלב הראשון, יש לבחון אם העבירות מהוות אירוע אחד או מספר אירועים נפרדים. בשלב השני, יש לקבוע את מתחם הענישה לכל אירוע בהתחשב בערך החברתי שנפגע מביצוע העבירה ובמידת הפגיעה בו, במדיניות הענישה הנהוגה ובנסיבות הקשורות לביצוע העבירה. יצוין כי בשלב זה לא מובאות בחשבון נסיבותיהם האישיות של הנאשמים. בשלב השלישי, יש לגזור את העונש המתאים לנאשמים בתוך המתחם שנקבע.

השלב הראשון - האם מדובר באירוע אחד או במספר אירועים?

7. כאמור, הנאשמת הורשעה בהתקשרות וקבלת שירות מקבלן כוח אדם שאינו מחזיק ברשיון כדן, כאשר במסגרתה הועסקו אצלה שני עובדים ואילו הנאשם הורשע בהפרת חובת הפיקוח. לטעמי מדובר באירוע אחד ולא במספר אירועים, ואסביר.

8. סעיף 10ב(א) לחוק שמכוחו הורשעו הנאשמים קובע כי **"לא יקבל אדם שירות כוח אדם מקבלן כוח אדם או שירות מקבלן שירות, ולא יתקשר עמם לקבלת שירותים כאמור, אלא אם כן קבלן כוח האדם הוא בעל רישיון או היתר מיוחד לפי פרק זה, לפי העניין, והמציא לאותו אדם העתק ממנו, או שקבלן השירות הוא בעל רישיון לפי פרק זה והמציא לאותו אדם העתק ממנו"**.

9. לעניין תכליתו של החוק קבע בית הדין הארצי **בעניין קבוצת יו.אס.ג'י.די[1]** כך:

"החוק נועד להבטיח את זכויות העובד המועסק על ידי קבלן כוח אדם ורווחתו, לאור ההרעה המוחשית שחלה במצבם של העובדים המועסקים בדרך זו וההשלכות השליליות הנובעות הימנה. בתבנית העסקה זו,



נתונים העובדים לעתים קרובות לניצול על ידי תשלום שכר נמוך והיעדר תנאים סוציאליים; היעדר מקום עבודה קבוע ומסודר; כוח המיקוח (האישי והקולקטיבי) שלהם קטן; הביטחון התעסוקתי שלהם נעלם; זכויות רבות - פרי מאבק של שנים - נלקחו מאותם עובדים. לשם הגשמת תכליתו של החוק ומטרתו, הותנה העיסוק בקבלנות כוח אדם בקבלת רישיון".

10. כלומר, מטרת החוק היא להסדיר את העסקתם של עובדים, למנוע קיפוחם ולהבטיח את רווחתם. לצורך זאת, מטיל החוק מספר מגבלות לרבות חיוב קבלן כוח האדם בהחזקת רישיון כדין בתחום זה וכן הטלת איסור על התקשרות עם קבלן שאינו מחזיק ברישיון כאמור.

אי לכך, הדגש בחוק הוא על עצם ההתקשרות עם קבלן ללא רישיון כדין ואין זה משנה אם במסגרת ההתקשרות האסורה הועסק עובד אחד או יותר.

11. **בעניין חדוות הורים** [2] דן בית הדין הארצי בשאלה אם העסקת מספר עובדים בניגוד לדין מהווה אירוע אחד או מספר אירועים. למרות שפסק הדין עוסק בעבירה מכוח חוק עובדים זרים, התשנ"א-1991 קביעת בית הדין הארצי עשויה לסייע גם בענייננו. וכך נקבע בפסק הדין:

"במקרה שלפנינו, על אף שמדובר בששה עובדים, ועל אף שהמחוקק הדגיש בסעיף 2(א)(2) לחוק עובדים זרים כי העונש הנקוב בו (לפחות לגבי הסיטואציה של הימשכות העבירה) הינו 'לעובד' - שוכנענו, לפי כל אחת מהגישות שפורטו לעיל, כי מדובר ב'אירוע אחד' שמוצדק לקבוע בגינו מתחם עונש כולל אחד. כפי שעולה מהתיאור העובדתי לעיל, מדובר בעבירה של העסקת ששה עובדים ביום נתון באותו אתר; באמצעות אותה חברת כוח אדם; מבלי שהובאו נתונים כלשהם לגבי העסקת העובדים באופן שיכול לייחד העסקת מי מהם, דוגמת משך ההעסקה; ומבלי שנטען כי ביחס למי מהם נעברו עבירות נוספות. בהתחשב בכך, לא מצאנו כי יש הצדקה להגדיר לכל אחת מהעבירות 'מתחם עונש הולם' נפרד, והפרדה כזו תהא מלאכותית ומיותרת. משכך, אין להתערב בקביעתו של בית הדין האזורי לפיה מדובר ב'אירוע אחד'".

12. במקרה דנן, בהתאם לכתב האישום שני העובדים הועסקו על ידי הנאשמת מחודש ינואר 2019 ועד לחודש מרץ 2019, במסגרת אותה התקשרות.

בכתב האישום לא צוין פרט שיש בו כדי לייחד את צורת ההתקשרות עם הקבלן ביחס לעובדים ולא פורטו בו עבירות נוספות של הנאשמים כלפי העובדים. מכאן, שהעסקת שני העובדים בוצעה באופן דומה ובאותה תקופה ומבלי שהופרו זכויותיהם.

13. בנסיבות אלה, משהעבירה שבה הורשעו הנאשמים מתייחסת לעצם ההתקשרות עם קבלן כוח אדם ללא רישיון ולהפרת חובת הפיקוח ומשהעובדים הועסקו באותה תקופה ולא נטען כי בוצעו כלפיהם עבירות נוספות, מצאתי כי מדובר באירוע עבירה אחד ולא במספר אירועים.



השלב השני - קביעת מתחם הענישה

14. בעת קביעת מתחם הענישה יש ליתן משקל לחומרת העבירות של התקשרות עם קבלן כוח אדם ללא רישיון כדין והפרת חובת הפיקוח ולערך החברתי שנפגע כתוצאה מביצוען.

15. בית הדין הארצי **בעניין אל אור**[3] התייחס לחשיבות החוק והערך החברתי שהחוק בא להגן עליו, בזו הלשון:

"בהסדר הרישוי כפי שנקבע בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, ביקש המחוקק להבטיח את זכויות העובד המועסק על ידי חברת כוח אדם, ואת ורווחתו. זאת לאור ההרעה המוחשית שחלה במצבם של העובדים המועסקים בדרך זו, וההשלכות השליליות הנובעות ממנה. בדברי ההסבר להצעת החוק עמד בשעתו המחוקק על כך שלעיתים קרובות נתונים העובדים המועסקים בתבנית ההעסקה הזו, של 'מערך יחסים משולש': עובד, משתמש, קבלן- לניצול, הבא לידי ביטוי בתשלום שכר נמוך והעדר תשלום תנאים סוציאליים; אין להם מקום עבודה קבוע ומסודר; כוח המיקוח האישי והקולקטיבי שלהם קטן; הביטחון הסוציאלי נעלם, וזכויות רבות נלקחות מהם [ראו הצעת חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם התשנ"ה-1995, הצעות חוק 2380, עמ' 381, עב 1002/02 קבוצת יו. אס. גי. די. בע"מ ואח' - מדינת ישראל ואח' (10.11.02) וההפניות שם, להלן: פרשת יו. אס. גי. די.]."

בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם הסדיר המחוקק את 'שוק' קבלני כוח האדם, והטיל משטר רישוי שבו נקבעו גבולות אחריות כלפי העובדים. תכליתו של החוק היא להבטיח את זכויות העובד המועסק במתכונת ההעסקה המשולשת האמורה והיא באה למנוע פגיעה בביטחון הסוציאלי שלו. ברקע לקביעת ההסדר שבחוק עמד צורך חברתי חיוני בהסדרת העיסוק כקבלן כוח אדם, ובהגנה על ציבור עובדים חלש במיוחד (בג"צ 450/97 תנופה שירותי כוח אדם ואחזקות בע"מ ואח' - אלי ישי, שר העבודה והרווחה, פד"י נב(2), 1998, עמ' 434 בעמ' 444 - 442)."

התקשרות עם קבלן כוח אדם שאינו בעל רישיון כדין מרוקנת את החוק מתוכן. בהתאם לחוק על הקבלן להחזיק ברישיון כדין כדי לשמור על זכויות העובדים. התקשרות עם קבלן ללא רישיון כדין פוגעת בערך החברתי שהחוק בא להגן עליו מכיוון שהיא מאפשרת לקבלן לעקוף את הוראות החוק ולעסוק בתחום ללא הסדרת עניין הרישוי.

מכאן, שבקביעת מתחם הענישה יש להביא בחשבון את החשש מפני פגיעה בעובדים המוחלשים ואת הצורך להבטיח את השמירה על זכויותיהם במסגרת יחסי העבודה ואי ניצולם על ידי הקבלן, באמצעות שמירה על הוראות החוק בדבר קבלת רישיון והתקשרות עם קבלן בעל רישיון כדין.

16. אוסיף כי למרות שנקבע לעיל שמדובר במקרה זה באירוע אחד בלבד, יש ליתן משקל לעובדה שהועסקו על ידי הנאשמת שני עובדים, ובלשונו של בית הדין הארצי **בעניין ראני**[4] העוסק בעבירה של העסקת עובדים זרים מכוח חוק עובדים זרים:

"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.

עם זאת בשלב קביעת מתחם הענישה לא נתן בית הדין קמא את דעתו לכך כי על אף שמדובר באירוע אחד, החברה והנאשמים הורשעו כל אחד ביותר מעבירה אחת, ושכך יש כדי להוות נסיבה מחמירה".

הדבר אף עולה מהוראות סעיף 20(ד) לחוק הקובע כי:

"מי שהתקשר עם קבלן כוח אדם שאין לו רישיון או היתר מיוחד, לפי העניין, בניגוד להוראות סעיף 10ב, או מי שהתקשר עם קבלן שירות שאין לו רישיון, בניגוד להוראות הסעיף האמור, דינו - הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(1) לחוק העונשין, ואם קיבל שירות כוח אדם מקבלן כוח אדם שאין לו רישיון או היתר מיוחד, לפי העניין, או קיבל שירות מקבלן שירות שאין לו רישיון בניגוד להוראות אותו סעיף, דינו - הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(1) לחוק העונשין בעבור כל עובד שהועסק אצלו במסגרת שירות כוח האדם או השירות כאמור". כלומר, לפי הוראות החוק יש להכפיל את העונש הנגזר במספר העובדים שהועסקו על ידי הנאשמת.

קביעה זו תקפה בעניינה של הנאשמת בלבד, שכן אין בהוראות סעיף 21 לחוק הקובע את עונשו של הנאשם התייחסות למספר העובדים שהועסקו. וכך קובע הסעיף:

"(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".

17. אין מחלוקת שבמקרים מסוג זה מתחם הענישה המקובל הוא בין 30% ל-60% מהקנס המקסימלי לעבירה.

18. עם זאת, בהתחשב בערך החברתי העומד בבסיס העבירות, במדיניות הענישה כפי שעולה מגזרי הדין של בתי הדין לעבודה ובעובדה שמדובר באירוע אחד הכולל בתוכו העסקה של שני עובדים במשך תקופה קצרה, אני סבורה כי מתחם העונש ההולם בגין העבירה שבה הורשעה הנאשמת אמור לנוע בין 30% מהקנס המינימלי לעבירה ל-40% מהקנס המקסימלי, לכל עובד, דהיינו בין סכום של 8,640 ₪ לסכום של 11,520 ₪ וכי מתחם העונש ההולם בגין העבירה שבה הורשע הנאשם הוא בין 30% מהקנס המקסימלי לעבירה ל-40% מהקנס המקסימלי, דהיינו בין סכום של 5,760 ₪ ל-11,680 ₪.

השלב השלישי - עונשם של הנאשמים הספציפיים

19. בבואי לגזור את דינם של הנאשמים מצאתי לנכון לתת משקל לשיקולים הבאים:

האחד, הנאשמים פעלו בניגוד להוראות החוק והתקשרו עם קבלן כוח אדם שאינו מחזיק ברישיון כדין. בדרך זו סייעו



הנאשמים לקבלן לעקוף את ההוראות והתנאים הקבועים בחוק לצורך קבלת הרישיון, לרבות הפקדת ערבויות להבטחת תשלום זכויותיהם של העובדים. בהתנהלותם זו חסכו הנאשמים הוצאות כספיות, שכן סביר להניח שההתקשרות עם קבלן המחזיק ברישיון כדין הייתה מחייבת בתשלום גבוה יותר בשל המגבלות המוטלות עליו מכוח החוק.

השני, מדובר בעבירה רחבת היקף ולכן יש צורך להרתיע מעסיקים מלפעול בדרך זו ולא להעמיד את העובדים בסיכון של פגיעה בזכויותיהם הבסיסיות.

השלישי, העובדה כי מדובר בהעסקה של שני עובדים לתקופה קצרה של שלושה חודשים בלבד.

הרביעי, הנאשמים הודו בעבירות המיוחסות להם והביעו חרטה על עצם ביצוע העבירות, דבר זה מעיד על ההפנמה של חומרת העבירה ושל הערך החברתי שנפגע כתוצאה מהתנהגותם.

החמישי, לא נטען כי העובדים שהועסקו על ידי הנאשמת נפגעו מצורת העסקתם או שזכויותיהם קופחו.

הששי, מצבם הכלכלי הקשה של הנאשמים. פעילותה של הנאשמת נפגעה והיא נקלעה לחובות רבים ואף הנאשם נקלע להליך של פשיטת רגל.

בהתחשב במכלול השיקולים שוכנעתי שיש להטיל על הנאשמים עונשים הנמצאים במתחם הענישה, אולם ברף הנמוך.

20. אשר על כן אני גוזרת על הנאשמים את העונשים המפורטים להלן:

הנאשמת:

20.1. **הנאשמת** תשלם קנס בסכום של 8,640 ₪ בגין התקשרותה עם קבלן כוח אדם ללא רישיון כדין בניגוד לסעיפים 10ב(א) ו-20(ד) לחוק.

הקנס ישולם ב-10 תשלומים שווים חודשיים ורצופים החל מיום 30.8.2020 ובכל 30 לחודש שלאחריו.

20.2. הנאשם התחייב בשם הנאשמת בדיון שהתקיים ביום 6.7.2020 להימנע מביצוע עבירות לפי החוק לתקופה של שלוש שנים, שאם לא כן יוטל עליה קנס בגובה הקנס המרבי הקבוע בחוק לעבירה זו בסכום של 28,800 ₪.

הנאשם:

20.3. **הנאשם** ישלם קנס בסכום של 5,760 ₪ בגין הפרת חובת הפיקוח בניגוד לסעיפים 10ב(א), 20(ד) ו-21 לחוק.

הקנס ישולם ב-10 תשלומים שווים חודשיים ורצופים החל מיום 30.8.2020 ובכל 30 לחודש שלאחריו.

20.4. הנאשם התחייב בדיון שהתקיים ביום 6.7.2020 להימנע מביצוע עבירות לפי החוק לתקופה של שלוש שנים, שאם לא כן יוטל עליו קנס בגובה הקנס המרבי הקבוע בחוק לעבירה זו בסכום של ₪ 29,200

21. בהתאם להסכמת הצדדים יישלח אליהם גזר הדין בדואר.

ניתן היום, כ"ח תמוז תש"פ, (20 יולי 2020, בהעדר הצדדים.

[1] ע"ע (ארצי) 1002/02 קבוצת יו.אס.ג'י.די בע"מ נ' מדינת ישראל, משרד העבודה והרווחה, (10.11.2002).

[2] ע"פ (ארצי) 57160-01-14 מדינת ישראל - חדוות הורים בע"מ, (8.11.2014).

[3] ע"פ (ארצי) 11/07 אל אור אילת תפעול ואחזקות בע"מ - מדינת ישראל, (11.8.2008).

[4] ע"פ (ארצי) 12113-04-14 אחים ראני בע"מ נ' מדינת ישראל, (12.3.2019).