



ת"פ 25269/02/19 - מדינת ישראל נגד נוגה טק - פתרונות אבטחה מתקדמים בע"מ, אבי מזרחי

בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"פ 25269-02-19 מדינת ישראל נ' נוגה טק -

פתרונות אבטחה מתקדמים בע"מ ואח'

בפני כבוד השופט בכיר כאמל אבו קאעוד

בעניין: מדינת ישראל ע"י ב"כ: עו"ד ישראל שניידרמן

המאשימה

נגד

1. נוגה טק - פתרונות אבטחה מתקדמים בע"מ

2. אבי מזרחי

ע"י ב"כ: עו"ד סיגל מלמיליאן

הנאשמים

גזר דין

1. כנגד הנאשמים הוגש כתב אישום המייחס לנאשמת 1 (להלן: "**הנאשמת**") ביצוע עבירות של מתן שירותי אבטחה ללא רישיון מאת השר, עבירה לפי סעיפים 10א(א) ו-20(ב1) לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, תשנ"ו - 1996 (להלן: "**חוק קבלני כ"א**") וכן בגין אי הכללה בתלושי השכר של כל הפרטים המנויים בתוספת לחוק הגנת השכר, תשי"ח - 1958 (להלן: "**חוק הגנת השכר**"), עבירה לפי סעיפים 24(ב), ו-25(ב2)(א) לחוק הגנת השכר. לנאשם 2 (להלן: "**הנאשם**") יוחס ביצוע עבירה של הפרת חובת הפיקוח של נושא משרה, עבירה לפי סעיף 10א, ו-20(ב1) ו-21 לחוק קבלני כ"א, ובגין הפרת חובה של נושא משרה בתאגיד, עבירה לפי סעיפים 24(ב), ו-25(א)(2) ו-26 לחוק הגנת השכר.

2. בפרוטוקול מיום 25.4.2021 הודיעו הנאשמים כי הם מודים באישומים המפורטים בכתב האישום ובהתאם הורשעו בביצוע עבירות כאמור.

3. יוער, כי ביום 19.5.2021 הגיש הנאשם בקשה לחזור בו מהודאתו וזו נדחתה בהחלטת בית הדין מיום 22.6.2021, בין היתר בשל היותה לא מנומקת ותוך מתן אפשרות לנאשמים להגישה פעם נוספת בצירוף נימוקיהם. אף שהנאשמים עשו כן, נדחתה הבקשה בשנית משמצאתי כי אין בה כדי לשנות מההחלטה מיום 22.6.2021. טיעוני הצדדים לעונש נשמעו בפניי בעל פה ביום 20.10.2021.

טיעוני הצדדים לעונש

4. לטענת המאשימה, יש לראות בעבירות המיוחסות לנאשמים כ-8 אירועים נפרדים ולא כאירוע אחד, כאשר ההבחנה בין האירועים נובעת הן בשל מספר העובדים לגביהם נעברה העבירה (5 עובדים ביחס לחוק קבלני כ"א) והן בשל מספר תלושי השכר החסרים (עובד אחד למשך 3 חודשים - ביחס לחוק הגנת השכר).



5. המאשימה ביקשה כי ביחס לעבירה על חוק קבלני כ"א מתחם הענישה ייגזר בין 21,600 ₪ ל-28,800 ₪ לנאשמת, ובין 43,000 ₪ ל-58,000 ₪ לנאשם; ביחס לעבירה על חוק הגנת השכר בית הדין התבקש על ידי המאשימה לקבוע מתחם ענישה בין 26,000 ₪ ל-35,000 ₪ לנאשמת, ובין 13,000 ₪ ל-17,500 ₪ לנאשם.

6. לטענת הנאשם, יש להתחשב בבקשתו לחזור בו מהודאתו וכן במצבו הכלכלי והאישי הקשה ולפסוק לו סכום סימלי. הנאשם אב גרוש לחמישה ילדים, שרוי בחובות ואינו עובד. בעברו, שימש כבעליו של מועדון "הדולפינרים" בעת הפיגוע שאירע בו ביום 1.6.2001, בו איבד כמחצית מעובדיו. אותם ימים עבד גם כמאבטח במשרד הביטחון ובשל המשבר הנפשי שפקד אותו, עזב את תחום האבטחה, וחזר אליו רק שנים לאחר מכן לצורך אבטחת ראש מועצת בית ג'אן. תפקיד אותו עזב לאחר כשנה בשל איומים ומאז לא עובד.

דין והכרעה

7. סימן א'1 לחוק העונשין, התשל"ז - 1997 (להלן: "**חוק העונשין**") שעניינו הבניית שיקול הדעת השיפוטי בענישה, כפי שתוקן במסגרת תיקון מס' 113 לחוק זה, קובע, כי **בשלב הראשון**, טרם ייגזר עונשו של נאשם על בית הדין 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 ובכך להתחשב בארבעה שיקולים: הערך החברתי שנפגע מביצוע העבירה; מידת הפגיעה בערך זה; מדיניות הענישה הנהוגה; והנסיבות הקשורות בביצוע העבירה. **בשלב השלישי**, יש לשקול את נסיבותיו האישיות של הנאשם כמו גם נסיבות אחרות שתמצאנה רלוונטיות ואינן קשורות בביצוע העבירה. רק שיקולי שיקום או הגנה על שלום הציבור מצדיקים לסטות ממתחם הענישה.^[1]

השלב הראשון - האם לפני "אירוע אחד" או "כמה אירועים"

8. כאמור, בחינתו של מתחם הענישה הראוי מתחילה בזיהוי מספר האירועים המרכיבים את המסכת העובדתית המיוחסת לנאשם וזאת לאור הוראת סעיף 40ג לחוק העונשין הקובעת:

(א) **הרשיע בית המשפט נאשם בכמה עבירות המהוות אירוע אחד, יקבע מתחם עונש הולם כאמור בסעיף 40ג(א) לאירוע כולו, ויגזור עונש כולל לכל העבירות בשל אותו אירוע.**

(ב) **הרשיע בית המשפט נאשם בכמה עבירות המהוות כמה אירועים, יקבע מתחם עונש הולם כאמור בסעיף 40ג(א) לכל אירוע בנפרד, ולאחר מכן רשאי הוא לגזור עונש נפרד לכל אירוע או עונש כולל לכל האירועים; גזר בית המשפט עונש נפרד לכל אירוע, יקבע את מידת החפיפה בין העונשים או הצטברותם.**

(ג) **בגזירת העונש לפי סעיף זה, יתחשב בית המשפט, בין השאר, במספר העבירות, בתדירותן ובזיקה ביניהן, וישמור על יחס הולם בין חומרת מכלול המעשים ומידת אשמו של הנאשם לבין סוג העונש, ואם גזר עונש מאסר - לבין תקופת המאסר שעל הנאשם לשאת.**

9. בפסק הדין בעניין **ג'אבר**^[2] נערכה אבחנה 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



תחשבה מספר עבירות שיש ביניהן "קשר הדוק" דוגמת סמיכות זמנים או היותן חלק מאותה תוכנית עבריינית^[3]. עוד נקבע בעניין ג'אבר לעניין ההבחנה בין "אירוע" ל"מעשה" כי בעוד האחרון קובע את העונש המקסימאלי שניתן להטיל במצב בו מספר מעשים מהווים אירוע אחד, כאשר מדובר במספר אירועים - לכל אירוע ייקבע מתחם ענישה נפרד.

10. במקרה דנן, הגעתי לכלל מסקנה כי ביחס לאישום הראשון (עבירה על חוק קבלני כ"א) מדובר **באירוע אחד**. אירוע זה, מייחס לנאשמים העסקת 5 עובדים בניגוד לחוק קבלני כוח אדם, אולם אינו מוביל בהכרח למסקנה כי העסקה ללא רישיון של כל עובד הינה כיחידת עבירה נפרדת המחייבת את הכפלת גובה הקנס במספר העובדים.

11. מדובר בעבירה נמשכת של פעילות ללא רישיון, ללא קשר למספר העובדים שהועסקו **תוך הפרת ההוראה החוקית המחייבת רישיון להפעלת חברת שמירה**. על פי לשון החוק, ובהתאם לפסיקה, שאלת מספר העובדים אשר הועסקו על ידי הקבלן אינה עיקר, אלא עצם ההעסקה שלא ברישיון^[4].

12. באשר לאישום השני (עבירה על חוק הגת השכר), מדובר בעבירה מתחדשת, מדי חודש בחודשו, עם הנפקת תלוש השכר. על כן, בשים לב כי מדובר בעבירה שחזרה על עצמה 3 פעמים, הרי שמדובר ב-3 עבירות נפרדות העומדות כל אחת בפני עצמה.

השלב השני - קביעת מתחם הענישה

13. בעניין **חדוות הורים** הנ"ל קבע בית הדין הארצי לעבודה כי בקביעת מתחם הענישה יש להתחשב -

"בערך החברתי שנפגע מביצוע העבירה, במידת הפגיעה בו, במדיניות הענישה הנהוגה ובנסיבות הקשורות בביצוע העבירה כאמור בסעיף 40ט". המחוקק הגדיר לפיכך שלושה רכיבים רלוונטיים - "רכיב ראשון - קביעת החומרה המושגית של מעשה העבירה באמצעות בחינת הערך החברתי המוגן; רכיב שני - קביעת החומרה הקונקרטית של העבירה באמצעות בחינת הנסיבות הקשורות לביצועה; רכיב שלישי - שמירה על מידת מה של רצף עונשי על ידי התחשבות במצב שקדם לחקיקת תיקון מס' 113 באמצעות בחירת מדיניות הענישה הנהוגה" (ואקי ורביץ, בעמ' 430). בקביעת מתחם הענישה יש להתחשב לפיכך לא רק "בסוג העבירה שבוצעה, אלא גם בנסיבות שבהן בוצעה (להבדיל מנסיבותיו האישיות של הנאשם שתילקחנה בחשבון רק בשלב הבא - ס.ד.מ) ובמידת אשמו של הנאשם בביצועה..."

14. מכאן, במסגרת קביעת מתחם הענישה, יש לתת משקל לחומרת העבירה של הפעלת חברת שמירה ללא רישיון ושל אי ביצוע כל פעולה על מנת למנוע את העבירה והערך החברתי שנפגע מביצועה.

15. באי קבלת רישיון להפעלת חברת שמירה הנאשמת פטרה עצמה מהפקדת ערבות כנדרש בחוק. הערבות הנדרשת על פי חוק קבלני כ"א נועדה להבטיח את זכויות העובדים למקרה שהחברה לא תעמוד בהתחייבויותיה. באי הפקדת ערבות כנדרש, הנאשמת הותירה את עובדיה, אשר יש להניח כי משתייכים לאוכלוסיית העובדים המוחלשים, ללא רשת בטחון כלכלית בסיסית, והיא קיבלה "יתרון" בהתקשרויות בחוזים השמור לחברות בעלות איתנות כלכלית בלבד.



16. יש להטעים כי המניע לביצוע העבירה הינו כלכלי בעיקרו, ולצורך תועלת כלכלית, ועל כן יש הצדקה לעונש כלכלי אפקטיבי.

17. גם העבירה של אחריות נושא משרה נועדה לוודא כי עושה דברה של החברה, נושא המשרה מטעמה, לא יישב באדישות ובחיבוק ידיים בחוסר אכפתיות לגבי קיום הוראות החוק, אלא יפעל להשגת רישיון.

18. מכאן בהפעלת הסנקציות הקבועות בחוק, אני לוקח בחשבון את תכלית החקיקה, הפרת המדיניות האוסרת פעילות של חברת שמירה ללא רישיון, את הצורך בהרתעה מהישנות מקרים מסוג זה, הפגיעה בעובדים בשל היעדר בטחונות לתנאי העסקתם, ואת העובדה כי המניע לביצוע העבירה הוא לרוב כלכלי.

19. הקנס המרבי הקבוע בדין ביחס לעבירה של עיסוק כקבלן כוח אדם או חברת שמירה ללא רישיון הוא 14,400 ₪ (סעיף 20(ב) לחוק קבלני כח אדם וסעיף 61(א)(1) לחוק העונשין) והקנס המרבי לנושא המשרה הוא 29,200 ₪ (סעיף 21 לחוק קבלני כח אדם).

לטענת המאשימה העונש ההולם לעבירה זו נע בין 30% ל-40% מהעונש המקסימלי, במכפלת מספר העובדים נושא כתב האישום. כלומר 21,600-28,800 ₪ לנאשמת ובין 43,000 ₪ ל-58,000 ₪ לנאשם.

20. בשים לב לנסיבות המקרה שלפניי, **ובשים לב כי מדובר באירוע אחד**, אני קובע כי מתחם הענישה ההולם בגין עבירה לפי חוק קבלני כוח אדם, שתכליתו להבטיח כי יישמרו זכויותיו הבסיסיות של עובד המועסק על ידי קבלן כוח אדם בדרך של קבלת רישיון בהתקיים התנאים הקבועים לכך^[5], נע בין 30%-60% מהקנס המקסימלי^[6], דהיינו לנאשמת בין 4,320 ₪ ל-8,640 ₪ ולנאשם 8,760 ₪ ל-17,520 ₪.

21. ביחס לעבירה לפי חוק הגנת השכר, הקנס המרבי הקבוע בדין ביחס לעבירה של מסירת תלוש לעובד שלא נכללים בו פרטי השכר ששולם לעובד, כולם או חלקם, הוא 14,600 ₪ לנאשמת לכל עבירה ו-7,300 ₪ לנאשם לכל עבירה.

22. לטענת המאשימה העונש ההולם לעבירה זו נע אף הוא בין 30% ל-40% מהעונש המקסימלי במכפלת במספר חודשי העבירה והיא ביקשה כי יושת קנס בטווח בין 26,000 ₪ ל-35,000 ₪ על הנאשמת וקנס בין 13,000 ₪ ל-17,500 ₪ על הנאשם.

23. בהתאם לפסיקה, מתחם הענישה ההולם בגין עבירה לפי חוק הגנת השכר, שהינו חוק מגן, נע בין 25% ל-70% מהקנס המקסימלי הקבוע לעבירה זו.

השלב השלישי - נסיבותיו המיוחדות של הנאשם

24. בעניין **חדוות הורים** נקבע כי -

"הנסיבות שתילקחנה בחשבון בשלב זה (והן אינן רשימה סגורה) סווגו בספרות לארבע קבוצות (ואקי ורבין, בעמ' 452) - נסיבות של חסד ורחמים (דגמת פגיעת העונש בנאשם ובמשפחתו); נסיבות הקשורות בהתנהגות הנאשם לאחר ביצוע העבירה (דוגמת נטילת האחריות של הנאשם על מעשיו וחזרתו למוטב); נסיבות הקשורות בהתנהגות



הנאשם לפני ביצוע העבירה (דוגמת נסיבות חיים קשות של הנאשם שהייתה להן השפעה על ביצוע העבירה, התנהגותו החיובית של הנאשם ותרומתו לחברה, עברו הפלילי או העדרו); ובנוסף נסיבות שאינן קשורות לנאשם (התנהגות רשויות אכיפת החוק, וחלופי הזמן מעת ביצוע העבירה). עוד ניתן לקחת בחשבון בעת קביעת העונש את הצורך בהרתעת היחיד או בהרתעת הרבים במקרה הספציפי (סעיפים 40 ו-ז' לחוק העונשין; עניין גברזגיי), כאשר מודגש כי "כפירה באשמה וניהול משפט על ידי הנאשם לא יזקפו לחובתו" (סעיף 40 י"א(6) סיפא).

25. במסגרת השיקולים לקולא הובא בחשבון כי הנאשם נעדר עבר פלילי וכי הודאתו בעובדות כתב האישום - אף שניסה לחזור ממנה במהלך ההליך - חסכה זמן שיפוטי יקר. כן הובאו בחשבון דברי הנאשם בפניי ביחס למצבו הכלכלי, גרוש והיותו אב ל-5 ילדים המצוי בחובות רבים.

26. סיכומי של דבר - בשים לב לאמור ובהתחשב בשיקולים שלעיל, מצאתי לגזור על הנאשמים קנסות המצויים ברף התחתון של מתחמי הענישה שנקבעו.

27. בהתאם, אני מטיל על הנאשמת קנס בסך ₪ 4,320 בגין ביצוע עבירות לפי סעיפים 10א(א) ו-20(ב1) לחוק קבלני כוח אדם וכן קנס בסך ₪ 10,950 בגין עבירה לפי חוק הגנת השכר.

28. על הנאשם אני מטיל קנס בסך ₪ 8,760 בגין ביצוע עבירות כאמור לפי חוק קבלני כוח אדם, וכן קנס בסך ₪ 5,475 ש"ח בגין חוק הגנת השכר.

29. הנאשמת תשלם את הקנס בתוך 30 ימים.

30. הנאשם ישלם את הקנס ב- 10 תשלומים, חודשיים שווים ורצופים החל מ-1.1.2022 ואילך.

31. הנאשמים יחתמו, עד ליום 1.1.2022, על התחייבות להימנע מביצוע עבירות נשוא כתב האישום במשך שלוש שנים מהיום, שאם לא כן יישאו בתשלום הקנס המרבי הקבוע בחוק לעבירות אלה - עבירה על חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כ"א לנאשמת ₪ 14,600 לכל עבירה ולנאשם ₪ 29,200 לכל עבירה; עבירה על חוק הגנת השכר לנאשמת ₪ 14,400 ולנאשם ₪ 7,300 לכל עבירה.

32. כמוסכם על הצדדים המזכירות תמציא להם את גזר הדין בדואר.

ניתן היום, ו' כסלו תשפ"ב, 10 נובמבר 2021, בהעדר הצדדים.



[1] ע"פ (ארצי) 57160-01-14 **מדינת ישראל - חדוות הורים** (2014) (להלן: "עניין חדוות הורים").

[2] ע"פ 4910/13 **אחמד בני ג'אבר - מדינת ישראל** (29.10.2014). (להלן: "עניין ג'אבר").

[3] שם, בפסקה 5.

[4] ראו לעניין זה בהרחבה בפסק דינו של כב' סגן הנשיאה, השופט אילן סופר (כתוארו דאז) בת"פ (ב"ש) 32556-07-14 **מדינת ישראל נ' פוינט א.ג. אבטחה בע"מ** (29.12.2015); ראו גם פסק דינה של חברתי השופטת דפנה חסון זכריה שניתן לאחרונה בת.פ (ת"א) 17919-08-18 **מדינת ישראל - ניקיון אחד מעל כולם בע"מ** (1.11.21).

[5] ע"פ 23/07 **מדינת ישראל - תנופה שירותי כוח אדם ואחזקות (1991) בע"מ** (27.10.08).

[6] 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 מתחם ענישה בשיעור שבין 20%-50% מהקנס המרבי; **ענין פוינט א.ג. אבטחה הנ"ל** נקבע מתחם ענישה בשיעור שבין 30%-60% מהקנס המרבי. ראו גם ת.פ (ת"א) 17919-08-18 **מדינת ישראל - ניקיון אחד מעל כולם בע"מ** (1.11.21) שם קבע בית הדין קנס בשיעור של 40% מהקנס המרבי על הנאשמת, ובשיעור של 30% מהקנס המרבי על נושאי המשרה.