



ת"פ 28367/08/20 - מדינת ישראל נגד ח'אלד הייב

בית הדין האזורי לעבודה נצרת
ת"פ 28367-08-20 מדינת ישראל נ' הייב

בפני בעניין:	כבוד השופטת רויטל טרנר המאשימה	מדינת ישראל ע"י ב"כ: עו"ד יוסי אטון
נגד הנאשמים		ח'אלד הייב ע"י ב"כ: עו"ד ברוך דויטשר

גזר דין

1. על פי עובדות כתב האישום, מיום 13.8.20, הנאשם הייב ח'אלד (להלן: **הנאשם**), הינו בעל עסק לאספקת כח אדם לעבודות כלליות. הנאשם הורשע בשני אישומים על פי שלושה חיקוקים: עיסוק במתן שירותי כח אדם לשם עבודה אצל זולתו מבלי שהחזיק ברישיון, עבירה לפי הוראות סעיפים 2(א), 10א ו- 20 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כח אדם, תשנ"ו-1996 (להלן: **חוק קבלני כח אדם**); אי מסירת תלוש לעובד, עבירה לפי סעיפים 24(ג) ו- 25ב(א)(1) לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 (להלן: **חוק הגנת השכר**); אי תשלום שכר מינימום, עבירה לפי סעיפים 2 ו- 14 לחוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987 (להלן: **חוק שכר מינימום**)).
2. על פי עובדות כתב האישום הראשון, ביום 23.5.19 נערכה ביקורת על ידי מפקחי משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים אצל הנאשם, ובעקבותיה נמצא כי הנאשם התקשר עם שלוש מזמינות שירות: חברת תמוז ואקום פורמינג, חברת תעשיות פולירז אגש"ח בע"מ ודשן הצפון אגש"ח בע"מ. הנאשם סיפק למזמינות השירות 35 עובדים החל מחודש 1/2017 ועד חודש 7/2019, ובאותה עת לא החזיק ברישיון לעסוק כקבלן כח אדם או כקבלן שירות כנדרש בחוק.
3. על פי עובדות כתב האישום השני, במהלך הביקורת כאמור באישום הראשון התגלה כי הנאשם העסיק בחודש 5/2019 עובדת מבלי לשלם שכר בהתאם לחוק שכר מינימום, ומבלי שמסר לה תלוש שכר.
4. ביום 29.11.20 הגיש הנאשם כפירה מפורטת בכתב האישום.
5. בהמשך ביום 9.6.21 חזר בו הנאשם מהכפירה, והצדדים הגיעו להסדר לפיו הנאשם יודה ויורשע בכתב האישום כלשונו, והצדדים יטענו לעונש. במועד בו נקבע דיון לשמיעת טיעונים לעונש, התגלעו מחלוקות בין הצדדים ביחס לאישום השני, ולכן לא טענו הצדדים לעונש.
6. הצדדים ביקשו שהות כדי לבוא בדברים, שאז הודיעו כי הנאשם יודה בכתב האישום הראשון כלשונו,



ותישמענה ראיות לענין האישום השני. ביום 20.2.22 הורשע הנאשם ביחס לאישום הראשון ולאחר מכן נשמעו מטעם המאשימה שני עדים: מר אברהם גלסטר ומר רועי אברהם. ביום 4.5.22 הודיעו הצדדים כי הגיעו להסכמה כי הנאשם יודה בעובדות האישום השני כלשונו, והמאשימה תטען לקנס מופחת ביחס לאישום זה, עד 1,000 ₪.

7. ביום 3.7.22 התקיים דיון במסגרתו הרשיע בית הדין את הנאשם באישום השני, והצדדים טענו לעונש. ב"כ המאשימה הגיש את טיעונו בכתב, ב"כ הנאשם טען בעל פה, ולאחר מכן התיק עבר למתן גזר דין.

טיעוני הצדדים לעונש

8. ביחס לאישום הראשון טענה המאשימה כי הערך המוגן שנפגע כתוצאה מביצוע העבירות נשוא כתב האישום הוא פגיעה בהגנה על זכויות קוגנטיות של עובדי קבלן, כפי שנדון גם בת"פ (ב"ש) 6730-09-15 **מדינת ישראל - ל.טלי שירותים בע"מ** (18.08.2016) בו עמד בית הדין על הערכים שנפגעים בביצוע עבירות אלו. עוד טענה המאשימה כי לא בכדי קבע המחוקק כללים לקבלת רישיון בסעיף 3 לחוק קבלני כח אדם, כאשר מדובר בכללים נוקשים שנועדו לשמור על זכויותיהם של אוכלוסיות אלו, לברור את קבלני כח האדם בקפידה ולוודא יציבות כלכלית. ביחס לאישום זה טוענת המאשימה כי יש להעמיד את המתחם בין 30% ל 60% מהקנס המקסימאלי. לצורך תמיכה בטענתה הפנתה לת"פ (ת"א) 35528-12-16 **מדינת ישראל - "פרח ירוק" - לניהול כ"א הדרכות ושירותים בע"מ** (15.12.2018), ולת"פ (ב"ש) 32556-07-14 **מדינת ישראל - פוינט א.נ. אבטחה בע"מ** (15.12.2015) בהם נקבע מתחם ענישה בין 30% ל 60% מהקנס המקסימאלי, כמו-כן לת"פ (חי') 30397-03-17 **מדינת ישראל - א.ג. אור ברק בע"מ** (26.07.2017) בו נקבע קנס בשיעור של 60% מהקנס המרבי, וביקשה להעמיד את עונשו בתוך המתחם על 50% מגובה הקנס המקסימאלי (14,400 ₪) לכל העבירות במכפלת מספר העובדים, כלומר 35 עובדים, דהיינו קנס בסך 252,000 ₪.

9. ביחס לאישום השני טענה המאשימה כי הערך המוגן שנפגע מביצוע עבירות המנויות בחוק הגנת השכר הוא פגיעה בחוקי המגן הבאים לשמור על זכויותיהם הסוציאליות של העובדים. ביחס לעבירה של אי מסירת תלוש, טענה המאשימה שאי מסירת תלוש לעובד כאמור פוגעת ביכולתו של העובד להכיר את זכויותיו, ולעמוד עליהם. לתמיכה בטענתה הפנתה המאשימה לדב"ע (ארצי) 237-3/97 **עזרא שמואלי ואח' - מדינת ישראל - רשות השידור**, לו(2001) 577 (2001), וש"מ (חי') 33081-06-12 **מדינת ישראל - מ.ן כיד המלך בע"מ** (14.12.2015). בדומה לכך, ביחס לעבירה של אי-תשלום שכר מינימום טענה המאשימה כי הערך המוגן שנפגע מביצוע עבירה זו הוא פגיעה בזכות קוגנטית הבאה להבטיח קיום מינימאלי בכבוד. לצורך כך הפנתה המאשימה לע"פ (ארצי) 38980-04-10 **מדינת ישראל - רון עמרם** (26.08.2010). ביחס לרמת הענישה הנוהגת ביחס לעבירות לפי חוק הגנת השכר טענה המאשימה כי יש להעמיד את מתחם הענישה בין 20% ל 50% מהקנס המקסימאלי לכל עבירה, והפנתה לת"פ (י-ם) 35406-10-12 **מדינת ישראל - סימפרק בע"מ** (29.07.2015), ולת"פ (ב"ש) 7957-08-11 **מדינת ישראל - איל גרשון קדמון** (21.06.2015) בהם נקבע מתחם בין 20% ל 50% מהקנס המרבי. ביחס לעבירה לפי חוק שכר מינימום טענה המאשימה כי המתחם בגין עבירות אלו נע גם בין 20% ל 50%, והפנתה לת"פ (ת"א) 18424-02-11 **מדינת ישראל - שגם הקו החדש 1992 בע"מ** (02.07.2015), ולש"מ (ב"ש) 33570-06-10 **מדינת ישראל - משרד התמ"ת - טופ שייק בע"מ** (11.12.2013).



בהתאם להסכמות בין הצדדים ביקשה להעמיד את הקנס בגין עבירה לפי חוק שכר מינימום על 1,000 ₪, ובגין עבירה של אי מסירת תלוש שכר על 50% מגובה הקנס המקסימאלי (14,600 ₪), ובסה"כ עבור יחידה אחת, כלומר 7,300 ₪.

10. **מנגד**, טען הנאשם ביחס לאישום הראשון כי מדובר באירוע אחד ובמעשה אחד, שכן העבירה עוסקת בעיסוק ללא רישיון, ולא במספר העובדים שהעסיק הנאשם ללא רישיון, לכן לטענתו לא ניתן לפסוק קנס מעל הקנס המרבי הקבוע לצד העבירה 14,400 ₪. בהתייחס לנסיבות שקשורות בביצוע העבירה טען הנאשם כי מעשיו נעשו בתמימות ללא כוונת זדון מתוך מטרה לסייע לאותם עובדים להתפרנס, וכי מדובר בעבודות קבלנות בתוך חצרי לקוחותיו. באשר לנסיבות שאינן קשורות בביצוע העבירה, סבור הנאשם כי אין למצות את הדין עמו היות ואין לו עבר פלילי, הוא הודה בהזדמנות הראשונה, הביע חרטה על מעשיו וברגע שיוכל יגיש בקשה להיתר כדין (עם סיום ההליכים בתיק). ביחס לאישום השני טען הנאשם כי הצדדים הגיעו להסדר ביחס לגובה הקנס, לפיו המאשימה תטען לקנס מופחת ובשיעור של 1,000 ₪, היות ובסופו של יום, על אף שלא שילם את שכרה בערכי מינימום, שכרה של העובדת שולם לה בשיעור העולה על שכר מינימום מאת נציג אחת ממזמינות השירות. עוד נטען כי הקנס בגין ביצוע עבירה של אי תשלום שכר מינימום צריך לשקף גם את העבירה של אי מתן תלוש, משום שהעבירה שעניינה אי תשלום שכר מינימום חמורה יותר מהעבירה של אי מתן תלוש שכר, ועסקינן במסכת עובדתית אחת.

דין והכרעה

11. **גזירת העונש** - בהתאם לתיקון 113 לחוק העונשין, התשל"ז-1977 (להלן: **חוק העונשין**) שעניינו הבניית שיקול הדעת בענישה, העיקרון המנחה לגזירת דינו של נאשם הוא עיקרון ההלימה, כפי שנקבע בע"פ 8641/12 מוחמד סעד נ' מדינת ישראל, סו(2) 772: "**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.**"

12. בהתאם לתיקון 113 יש לפעול במספר שלבים: תחילה, בהתאם לסעיף 40 לחוק העונשין, על בית הדין לקבוע האם האישומים בכתב האישום מהווים אירוע אחד כולל או מספר אירועים נפרדים; לאחר מכן, יקבע בית הדין את מתחם הענישה ההולם בהתאם להוראות סעיף 40ג(א) לתיקון 113: "**בית המשפט יקבע מתחם עונש הולם למעשה העבירה שביצע הנאשם בהתאם לעיקרון המנחה, ולשם כך יתחשב בערך החברתי שנפגע מביצוע העבירה, במידת הפגיעה בו, במדיניות הענישה הנהוגה ובנסיבות הקשורות בביצוע העבירה כאמור בסעיף 40ט**"; בשלב הבא, בהתאם להוראות סעיף 40ד(א) ו-(ב) יש לבדוק האם יש מקום לחרוג ממתחם העונש ההולם לקולה משיקולי שיקום או לחומרה משיקולי הגנה על שלום הציבור; לבסוף, יקבע בית הדין את עונשו של הנאשם בתוך מתחם העונש ההולם בהתאם להוראות סעיף 40ג(א) בהתחשב בנסיבות שאינן קשורות בביצוע העבירה.

13. במקרה דנן, יש לראות בשני האישומים אירועים נפרדים משום שעסקינן במסכת עובדתית שונה, האישום הראשון מתייחס למסכת עובדתית של התקשרות כקבלן ללא רישיון, ואילו האישום השני מתייחס להעסקת עובדת מסוימת מבלי לקיים את הוראות החוקים הנוגעים לשכר מינימום ומתן תלוש שכר. כעת ניגש לבחון את מתחמי העונש עבור כל אחת מהעבירות המיוחסות לנאשמת בכתב האישום, בהתאם



לשלבים האמורים.

אישום ראשון - עיסוק כקבלן כח אדם ללא היתר

ריבוי עבירות

14. המאשימה טוענת כאמור כי מדובר ב- 35 עבירות שכן הנאשם העסיק 35 עובדים ללא היתר. מטעוניה של המאשימה לא ברור האם היא רואה בכל עובד אירוע אחד או בהעסקת כל העובדים אירוע אחד המורכב מ- 35 מעשים שונים, שאז תקרת העונש הינה מכפלת מספר העובדים בעונש המקסימלי הקבוע לעבירה.
15. בע"פ (ארצי) 12602-03-20 מדינת ישראל נ' באר הנדסה אזרחית בע"מ (מיום 10.12.2020) (להלן: עניין באר הנדסה) הוסבר כי: "המונח 'אירוע' אינו חופף למונח 'מעשה', אלא רחב ממנו. משכך, אירוע יכול שיהא מורכב ממעשה אחד או מספר מעשים; המונח 'מעשה' מגדיר את תקרת העונש המכסימלית שניתן להטיל במצבי ריבוי עבירות. המונח 'אירוע' מכתב את מספר מתחמי הענישה שיש לקבוע בתהליך גזירת הדין, כשלכל אירוע נדרשת קביעת מתחם ענישה נפרד."
16. בענייננו, עיסוק הנאשם ללא היתר מהווה אירוע אחד, אשר מורכב ממעשה אחד.
17. בע"פ (ארצי) 35705-09-19 גיא ספירשטיין - מדינת ישראל (מיום 13.12.20) (להלן: עניין ספירשטיין), נקבע כי "השאלה אם בתוך אירוע אחד עסקין במצב של ריבוי עבירות או עבירה אחת בעלת ריבוי נפגעים צריכה להיבחן בשני רבדים: ברובד הראשון, יש לבחון אם בכתב האישום הואשם הנאשם בריבוי עבירות. אם לא הואשם בריבוי עבירות אין בידי בית הדין להרשיעו בכך. ברובד השני, וככל שבכתב האישום נטען לריבוי עבירות, בידי בית הדין לבחון אם יש מקום לסווג את האירוע כריבוי עבירות או שמא מדובר בהחמרה מלאכותית של האירוע".
18. בכל הנוגע למצב של ריבוי מעשים, קבע בית הדין הארצי בפרשת באר הנדסה כך: "ככל שהמדובר באירוע אחד המורכב ממעשה אחד כי אז בהתאם לסעיף 186 לחוק סדר הדין הפלילי העונש הקבוע בצד העבירה החמורה ביותר מהווה את תקרת העונש המקסימלית בגין ריבוי העבירות. בגדר תקרה זו ייקבע מתחם עונש הולם, ובהמשך - ובהנחה ואין עילה לסטות ממתחם העונש ההולם - יגזור בית הדין עונש כולל לכל העבירות בשל אותו אירוע. זאת, בהתאם לעקרונות שנקבעו בתיקון 113 ביחס לקביעתם מתחם העונש ההולם וגזירת הדין ביחס אליו, אשר על תמציתם עמדנו לעיל. ככל שהמדובר באירוע אחד המורכב ממספר מעשים נפרדים כי תקרת העונש המקסימלית אינה מוגבלת לתקרת העונש הקבועה בצד העבירה החמורה ביותר באירוע כולו, אלא היא מהווה סכומן של תקרות העונש המקסימליות בגין כל מעשה נפרד. ודוק, עסקין בתקרה מכסימלית לאירוע אחד המורכב ממספר מעשים, כשבתוך תקרה זו ייקבע בהמשך מתחם עונש הולם. נבהיר כי גבולות מתחם העונש ההולם ייקבעו בהתאם לעקרונות שנקבעו בתיקון 113, ואין חפיפה בין תקרת העונש המקסימלית שנקבעה לאירוע לבין הגבול העליון של מתחם הענישה הראוי. בהמשך, על בית הדין לגזור עונש כולל לכל העבירות בשל אותו אירוע בהתאם לעקרונות שנקבעו בתיקון 113 ביחס אשר על תמציתם עמדנו לעיל" (ראו גם ע"פ (ארצי) 12606-04-19 ל.מ. שירותי כח אדם (צפון) בע"מ - מדינת ישראל (16.2.20), ע"פ (ארצי)



57160-01-14 מדינת ישראל נ' חדוות הורים בע"מ (8.2.14).

19. לאחר עיון בפסיקה, לא שוכנעתי כי יש לקבל את טיעון המאשימה כי מדובר ב- 35 עבירות בגין כל אחד מהעובדים שהעסיק הנאשם ללא היתר. כפי שטען הנאשם בטיעונו, העבירה מתייחסת לעיסוק ללא קבלת רישיון ולכן יש לראות באישום הראשון **אירוע אחד ומעשה אחד**. מדובר באותו קבלן, אשר העסיק 35 עובדים באותה תקופה ללא היתר. לכן, העונש המרבי שבסמכות בית הדין הוא עונש המקסימום על מעשה עבירה אחד, זאת בשונה למשל מעבירה לפי סעיף 2(א)(2) לחוק עובדים זרים הקובע עבירה של העסקת עובד זר שאינו בעל היתר לעבוד בישראל (מעסיק ש"העסיק עובד זר שאינו רשאי לעבוד בישראל"), שאז העסקתו של כל עובד ועובד ללא היתר מהווה מעשה עבירה בפני עצמו, להבדיל מעיסוק של קבלן כח האדם עצמו ללא היתר. מספר העובדים שהנאשם העסיק לאורך התקופה ללא היתר יכול לבוא לידי ביטוי בנסיבות הנוגעות לביצוע העבירה ובכך להשפיע על קביעת המתחם, אך לא בסיווג מספר האירועים או המעשים.

20. אכן, בתי הדין האזוריים קבעו במקרים מסוימים כי יש להכפיל את תקרת העונש המקסימלי (לא במספר העובדים בהכרח) כדי לבטא את העובדה כי העיסוק ללא היתר נעשה לגבי מספר רב של עובדים. עם זאת, מעיון בפסיקת בית הדין הארצי עולה תמונה שונה, ולפיה יש לראות בהפרת החובה לרישיון כמעשה אחד. כך, בעניין **ספירשטיין**, לא התערב בית הדין הארצי בקביעת בית הדין האזורי לפיה עבירה של עיסוק חברת כח אדם כקבלן ללא רישיון מהווה אירוע ומעשה אחד. עוד נקבע שם כי עבירה של אי ניהול פנקס שעות עבודה ומנוחה היא עבירה אחת הכוללת "מעשה" אחד, על אף שבוצעה כלפי מספר עובדים, וזאת להבדיל מנסיבות בהן לא שולמו תשלומים למספר עובדים (כגון: אי תשלום דמי חופשה), או לא שולם תשלום לעובד לאורך תקופה (כגון: אי תשלום שכר מינימום למשך מספר חודשים), שאז יהיה מקום לבחון את השאלה האם מדובר באירוע אחד הכולל מספר מעשים. בפרשת **חדוות הורים** דובר בהעסקה שלא כדין של שישה עובדים זרים. שם הוכפל הקנס במספר העובדים, אולם זאת מאחר וכאמור הקנס הפלילי נקבע ביחס לכל עובד ועובד, וזאת להבדיל מהעבירה המנוסחת בסעיף 2 לחוק העסקת עובדים באמצעות קבלני כח אדם. באופן דומה, בע"פ (ארצי) 12606-04-19 **ל.מ. שירותי כח אדם (צפון) בע"מ - מדינת ישראל** (מיום 16.2.20) דובר בהעסקה שלא כדין של ארבעה בני נוער על פי חוק העסקת נוער, תשי"ג-1953, ונקבע כי מדובר באירוע אחד הכולל מספר מעשים, מאחר והעבירות מתייחסות לכל עובד ועובד בנפרד, ולא להיתר כללי שאמור להחזיק המעסיק - וזאת בשונה מעניינו.

מתחם העונש ההולם

21. **הערך החברתי שנפגע מביצוע העבירה:** הערך המוגן שנפגע מביצוע עבירה זו על ידי הנאשם הוא שמירה על זכויותיהם של אוכלוסיות מוחלשות, כפי שנפסק גם בע"פ (ארצי) 520-09 **אופקים א.ג. בע"מ - מדינת ישראל - משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה** (17.10.2010): "**המחוקק מצא לנכון לדרוש מכל קבלן כוח אדם, כתנאי לקבלת רישיון לפעילותו, הפקדת ערובה העומדת בתנאי החוק והתקנות. התכלית מאחורי דרישה זו כבר נדונה בפסיקה והינה הבטחת מילוי מלוא מחויבויותיו של קבלן כוח האדם כלפי עובדיו, על מנת למנוע מצב בו קבלן כוח האדם מפסיק פעילותו ומותיר את עובדיו מול שוקת שבורה (עב' 1002/02 קבוצת יו.אס.ג'י.די. בע"מ - מדינת ישראל, פד"ע לח 529 (2002)).**"



22. **עוצמת הפגיעה בערך המוגן:** במקרה דנן עוצמת הערך שנפגע ממעשיו של הנאשם היא משמעותית, שכן התקשר עם שלוש מזמינות שירות שונות והעסיק מספר רב של עובדים ללא רישיון, במשך תקופה לא מבוטלת של כשנתיים וחצי.

23. **נסיבות שקשורות בביצוע העבירה:** במסגרת השיקולים לחובתו של הנאשם הבאתי בחשבון את הנזק שצפוי היה להיגרם לעובדים, מספר העובדים, ומשך התקופה שהעסיק אותם ללא פיקוח. אומנם הנאשם טען כי יש להקל עמו היות ומעשיו נעשו בתמימות ללא כוונת זדון מתוך מטרה לסייע לאותם עובדים להתפרנס, אך לא הוצגו ראיות כלשהן לעניין זה, לכן אין לתת משקל לטענה זו.

24. **מדיניות הענישה הנהוגה בעבירה זו בנסיבות דומות:** העונש המקסימאלי הקבוע לצד עבירה זו הוא 14,400 ₪. סעיף 20(ב) לחוק קובע כי "**העובר על הוראות סעיף 2(א) או 10(א) או (א1), דינו - מאסר ששה חודשים**", וסעיף 61(א)(1) לחוק העונשין קובע כי "**אם קבוע לעבירה עונש מאסר עד ששה חודשים או קנס בלבד, או קנס שלא נקבע לו סכום - קנס עד 14,400 שקלים חדשים**".

25. מתחם הענישה של עיסוק כקבלן ללא רישיון נע בין 20% ל- 60% מהעונש המרבי, כאשר מדובר בעבירה שבוצעה כלפי מספר עובדים מצומצם, מול מזמינת שירות אחת, ולתקופה מצומצמת: בת"פ (ת"א) 75705-10-18 **מדינת ישראל - מוחמד כבהא** (12.12.2021) העבירה בוצעה כלפי שישה עובדים, כשבעה חודשים, ונקבע מתחם ענישה שנע בין 30% ל- 60% מהעונש המרבי; בת"פ (ת"א) 17919-08-18 **מדינת ישראל - ניקיין אחד מעל כולם בע"מ** (01.11.2021) העבירה בוצעה כלפי תשעה עובדים למשך חמישה חודשים, ונקבע מתחם עונש הולם בין 20% ל- 60% מהעונש המרבי; בת"פ (ת"א) 70437-05-18 **מדינת ישראל - דין אזולאי** (24.08.2021) העבירה בוצעה כלפי שבעה עובדים במשך תשעה חודשים ונקבע מתחם עונש הולם בין 20% ל- 60% מהעונש המרבי; בת"פ (ב"ש) 32556-07-14 **מדינת ישראל - פוינט א.נ. אבטחה בע"מ** (29.12.2015) נקבע בדומה לענייננו כי מדובר באירוע אחד ובמעשה אחד נוכח יסודות העבירה, העבירה בוצעה כלפי שמונה עובדים במשך שלושה חודשים ונקבע מתחם עונש הולם בין 30% ל- 60% מהעונש המרבי; בעניינו מדובר בעבירה שנמשכה שנתיים וחצי, כלפי 35 עובדים, מול 3 מזמינות שירות, אין ספק כי העבירה שביצע הנאשם בנסיבותיה היא חמורה מפסקי הדין שהוצגו לעיל, ולכן אני סבורה שבמקרה זה יש להסיט את המתחם כלפי מעלה כך שהוא יהיה בין 45% ל- 75% מהקנס המרבי, כלומר בין 6,480 ₪ לבין 10,800 ₪.

אישום שני- אי מסירת תלושי שכר ואי תשלום שכר מינימום

26. את האישום השני ניתן לסווג כאירוע אחד בעל שני מעשים שונים. העבירה בוצעה על ידי הנאשם כלפי אותה עובדת, כחלק מאותה מסכת של העסקה, וגם הערכים המוגנים אותם ביקש המחוקק לשמור הם זהים במהותם לשתי העבירות, כפי שנפרט בהמשך. עם זאת יש לראות באירוע זה שני מעשים נפרדים, היות ומדובר בשתי פעולות שונות שאין ביניהן חפיפה עובדתית, והיסוד העובדתי של כל אחת מהעבירות הוא שונה. בשים לב למתחם העונש הראוי במצב דברים זה קבע בית הדין הארצי בפרשת **באר הנדסה** כי: "... **ככל שהמדובר באירוע אחד המורכב ממספר מעשים נפרדים כי תקרת העונש המקסימלית אינה מוגבלת לתקרת העונש הקבועה בצד העבירה החמורה ביותר באירוע כולו, אלא היא מהווה סכומן של תקרות העונש המכסימליות בגין כל מעשה נפרד**".



27. **הערך החברתי שנפגע מביצוע העבירה:** בדומה לאמור לעיל, גם ביחס לעבירה זו הערך החברתי שנפגע מביצוע העבירה הוא שמירה על זכויותיהם הסוציאליות של עובדים, בפרט כאשר תלוש השכר מהווה כלי של שליטה ובקרה המסייע לעובד לוודא כי זכויותיו מתקבלות. יפים לעניין זה דבריו של בית הדין הארצי ב ע"ע (ארצי) 184-09 פיודור קרבצ'נקו - חברת השמירה בע"מ (18.12.2011): **"מעבר לצורך נוסף, כי תלוש שכר אמור לאפשר לעובד לזהות את מרכיבי שכרו, על מנת שיוכל להבין כיצד חושב השכר ולהלין במידת הצורך, בזמן אמת, על חסרים או אי דיוקים"**. בדומה גם חוק שכר מינימום מבקש לשמור על זכויותיהם הסוציאליות של עובדים, יפים לעניין זה דבריו של בית הדין הארצי בע"פ (ארצי) 38980-04-10 מדינת ישראל - רון עמרם (26.08.2010): **"עוד לקחנו בחשבון את החשיבות החברתית העומדת בבסיסו של חוק שכר מינימום, להבטיח "קיומה של רשת מגן בסיסית" ו"קיום אנושי בסיסי לכל אחד מהפרטים בחברה" (ע"פ 24/05 א.ח. מור אחזקות (1992) בע"מ - מדינת ישראל, מיום 14.7.08), ואת הצורך בהרתעת מעסיקים העומד בבסיסה של הנורמה הפלילית"**.
28. **עוצמת הפגיעה בערך המוגן:** ביחס לשתי העבירות עוצמת הפגיעה היא מופחתת, שכן מדובר באי תשלום שכר מינימום, במשך חודש אחד, כלפי עובדת אחת.
29. **נסיבות שקשורות בביצוע העבירה:** הנסיבות שקשורות בביצוע העבירה הן באופן יחסי קלות, מבלי להקל ראש בפגיעה בעובדת, שכן בסופו של יום העבירה בוצעה חודש אחד, ולא נגרם לעובדת נזק ממשי, שכן שכרה הושלם בהתאם לחוק.
30. **רמת הענישה הנוהגת בעבירות לפי חוק הגנת השכר:** סעיף 25ב(א) קובע כי **"מעסיק העושה אחד מאלה, דינו - מחצית הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(2) לחוק העונשין, התשל"ז-1977 (בסעיף זה - חוק העונשין): (1) 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; סעיף 61(א)(2) לחוק העונשין קובע כי "אם קבוע לעבירה עונש מאסר למעלה מששה חדשים ולא יותר משנה - קנס עד 29,200 שקלים חדשים"**. כלומר, העונש המרבי בגין עבירה של אי מסירת תלושי שכר הוא 14,600 ₪. בת"פ (ב"ש) 52454-10-14 מדינת ישראל - ממן (11.09.2016) נקבע מתחם בין 10% ל- 40% מהקנס המרבי עבור שני מעשים; בת"פ (ב"ש) 63228-10-15 מדינת ישראל - מועדון כדורגל אשקלון (09.08.2016) נקבע מתחם בין 20% ל-50% מהקנס המרבי עבור שלושה מעשים; בת"פ (י-ם) 23003-08-11 מדינת ישראל - יוסף חי נסים (26.11.2014) נקבע מתחם בין 10% ל- 30% מהקנס המרבי עבור מעשה אחד.
31. **רמת הענישה הנוהגת בעבירות שכר מינימום:** סעיף 2(א) לחוק שכר מינימום קובע כי **"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 העניין"**. סעיף 14א(א) לחוק שכר מינימום קובע כך: **"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"**. סעיף 61(א)(4) לחוק העונשין קובע כי **"אם קבוע לעבירה עונש מאסר למעלה משלוש שנים - קנס עד 226,000 שקלים חדשים"**. בנסיבות התיק שלפנינו לא נידרש לרמת הענישה הנוהגת היות והצדדים הגיעו להסכמה ביחס לרכיב זה, כי הקנס יעמוד על 1,000 ₪.



32. בשים לב לערך החברתי שנפגע ומידת הפגיעה בו, וכן הנסיבות שקשורות לביצוע העבירה כפי שפורטו לעיל ורמת הענישה הנוהגת, יש להעמיד את מתחם העונש ההולם בגין העבירה של אי מסירת תלוש שכר על מתחם ענישה שנע בין 10%-ל-30%, כלומר בין 1,460 ₪ ל- 4,380 ₪.

קביעת עונשו של הנאשם

33. קביעת עונש של הנאשם תעשה בתוך המתחמים שנקבעו לעיל. בהתאם לנסיבות שאינן קשורות בביצוע העבירה, לא השתכנעתי כי יש לחרוג ממתחמי הענישה שכן לא הוכח כי עסקינן בנסיבות יוצאות דופן המצדיקות חריגה מהמתחם.

34. **נסיבות שאינן קשורות בביצוע העבירה:** הנאשם נעדר עבר פלילי, הביע חרטה, בסופו של יום לקח אחריות על ביצוע העבירות, ובכך חסך זמן שיפוטי יקר.

גזירת עונשו של הנאשם

35. ביחס לעבירה של מתן שירותי כח אדם ללא היתר יש להעמיד את עונשו של הנאשם על 60% מהעונש המרבי, כלומר 8,640 ₪.

36. ביחס לעבירה של אי מסירת תלושי שכר יש להעמיד את עונשו של הנאשם על 20% כלומר 2,920 ₪.

37. ביחס לעבירה של אי תשלום שכר מינימום, אני מקבלת את ההסדר אליו הגיעו הצדדים ומעמידה את הקנס על 1,000 ₪.

38. **סך הקנס הינו 12,560 ₪.** הקנס ישולם בשישה תשלומים חודשיים, עוקבים ושווים החל מיום 1.9.22.

39. הנאשם יחתום תוך 30 ימים ממתן גזר הדין על התחייבות להימנע מביצוע עבירה לפי סעיף 2(א) לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כח אדם, תשנ"ו-1996, למשך 3 שנים מיום החתימה, בגובה הקנס המרבי הקבוע לצד העבירה, 14,400 ₪.

40. הנאשם יחתום תוך 30 ימים ממתן גזר הדין על התחייבות להימנע מביצוע עבירה לפי סעיפים 24(ג) ו-25(א)(1) לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958, למשך 3 שנים מיום החתימה, בגובה הקנס המרבי הקבוע לצד העבירה, 14,600 ₪.

41. הנאשם יחתום תוך 30 ימים ממתן גזר הדין על התחייבות להימנע מביצוע עבירה לפי סעיפים 2 ו-14 לחוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987, למשך 3 שנים מיום החתימה, בגובה הקנס המרבי הקבוע לצד העבירה, 226,000 ₪.

42. הנאשם יפנה למזכירות בית הדין באמצעות בא כוחו לחתימה על ההתחייבויות כאמור ועל מנת לקבל שוברים לתשלום הקנס.

43. זכות ערעור כחוק.



ניתן היום, י"ט תמוז תשפ"ב, 18 יולי 2022, בהעדר הצדדים.