



ת"פ 62397/01/19 - מדינת ישראל נגד שיר - א.פ. חברה לשרותי שמירה, אבטחה ונקיון בע"מ

בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"פ 62397-01-19 מדינת ישראל נ'

שיר-א.פ. חברה לשרותי שמירה, אבטחה ונקיון בע"מ

בפני
בעניין: כבוד הנשיאה הדס יהלום
המאשימה

מדינת ישראל
ע"י ב"כ עוה"ד דן טוניק

נגד
הנאשמת

שיר - א.פ. חברה לשרותי שמירה, אבטחה ונקיון
בע"מ
ע"י ב"כ עוה"ד דלית כסלו ספקטור

גזר דין

1. נגד הנאשמת בהליך שבפניי, הוגש כתב אישום בגין העסקת עובד זר שלא כדין ובגין אי ביצוע בטוח רפואי לשישה עובדים, לפרק זמן של מספר ימים עד שבועיים.

2. בהכרעת דין שניתנה ביום 15/8/22, הורשעה הנאשמת בעבירה של אי ביצוע ביטוח רפואי לשישה עובדים. הנאשמת זוכתה מעבירת העסקת עובד שלא כדין.

3. הצדדים טענו לעונש בפניי, ביום 30/10/22.

4. המאשימה טענה כי יש לראות בעבירות שבהן הורשעה הנאשמת כארוע אחד, בהתאם לתיקון 113 לחוק העונשין. נטען כי יש לקבוע את מתחם הענישה בשים לב לכך שמדובר במספר עבירות.

עוד נטען כי יש לקבוע את הענישה בשים לב לכך שהנאשמת היא חברה כוח אדם, כאמור בסעיף 1 לכתב האישום.

בשים לב לאלה ולגובה הקנס המנהלי המקורי שהושת על הנאשמת, נטען כי יש לקבוע את מתחם הענישה בין 60,000 ₪ ל- 130,000 ₪, זאת בשים לב לקנס המקסימלי הקבוע בחוק - 116,800 ₪ לעבירה, לאור העובדה שהנאשמת היא חברה כוח אדם.

על יסוד אלה, ביקשה המאשימה לחייב את הנאשמת בתשלום קנס בסך 100,000 ₪ וכן לחייבה לחתום על התחייבות להימנע מביצוע עבירה למשך שלוש שנים.

עמוד 1



ב"כ המאשימה הצהיר כי הקנס המנהלי על חברת כוח אדם הוא בסך 10,000 ₪ ועל מי שאינו חברת כוח אדם - בסך 5,000 ₪ וכי מדובר על שישה עובדים.

5. ב"כ הנאשמת טענה כי מדובר על העדר בטוח רפואי למשך ימים ספורים, הארוך 16 ימים והקצר 10 ימים, כי מדובר באי בטוח עקב טעות אנוש כאשר לעובדים היה בטוח רפואי בתוקף ממקום עבודה קודם.

נטען כי לא נטען בכתב האישום ולא הוכח שמדובר בחברת כוח אדם וכי הנאשמת היא חברה למתן שירותים.

נטען כי הקנס המנהלי בסך 10,000 ₪ לכל עבירה, הושת על המערערת בטעות שכן אינה חברת כוח אדם.

ועוד נטען כי במקרה הנוכחי יש לקבוע את מתחם הענישה בין 5,000 ₪ ל- 30,000 ₪ שהוא הקנס המנהלי המקסימלי. נטען כי לו מלכתחילה היה מוטל הקנס המינהלי הנכון, יש להניח שהנאשמת הייתה משלמת אותו ולא מגישה בקשה להישפט.

6. לאחר עיון בטענות הצדדים ובכל החומר שבתיק, להלן פסק הדין.

7. קבלן כוח אדם

בכתב האישום נכתב:

במועד הרלבנטי לכתב אישום זה, היתה הנאשמת חברה פרטית שעסקה, בין היתר, באספקת עובדים לחברת מטעמי איכות תפן (1991) בע"מ, ונופים תפן בע"מ, לביצוע עבודות במטבח של "כפר המכביה", ברחוב ברנשטיין פרץ 7 ברמת גן.

בהסכם בין הנאשמת לבין חברת מעדני איכות תפן שצורף מא/1, הוגדרה הנאשמת כ"ספק".

כך נכתב בפתיח להסכם:

והואיל והספק מצהיר כי הנו חברת כוח אדם הפועלת על פי דין ומתמחה באספקת שירותי כוח אדם לביצוע עבודות במסעדות, על כל הנלווה והכרוך בכך (להלן: "אספקת שירותי כ"א או "העובדים"), והכל באופן ובתנאים כמפורט בהסכם זה להלן: כמו כן הספק מצהיר שמחזיק ברישיון קבלן שירותים קבלן כוח אדם ולשכה פרטית כחוק.



והואיל והספק מצהיר כי הוא מוסמך, מורשה ובעל כל האישורים, ההיתרים והרישיונות הדרושים על פי כל דין לצורך מתן אספקת שירותי כ"א על פי הסכם זה. וכי יש לו את הידע, הכישורים, המומחיות, הניסיון. כוח אדם מיומן ומקצועי לצורך מתן שירותים על פי ובהתאם לתנאי הסכם זה, וכי הוא מעוניין לספק את השירותים לחברה על פי צרכיה. (ההדגשות לא במקור).

הנה כי כן, הנאשמת הצהירה בהסכם ההתקשרות שלה עם מטעמי איכות תפן, כי היא מחזיקה ברישיון קבלן כח אדם ולשכה פרטית כחוק, וכי היא עוסקת באספקת שירותי כוח אדם. טענה זו עלתה גם בסעיף 1 לכתב האישום והנאשמת לא הכחישה אותה.

9. על האבחנה בין חברה לאספקת שירותי כוח אדם לבין חברה למתן שירותים ומיקור חוץ, עמד בית הדין הארצי לעבודה בשורה של פסקי דין (ע"ע (ארצי) 273/03 דברת שוואב נ' מד"י (מיום 2/11/06), ע"ע (ארצי) 30139-06-12 רחמים פורתי נ' מודיעין אזרחי ואח' (מיום 15/7/14) ועוד).

בעניין רחמים פורתי הנ"ל נאמר:

חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, תשנ"ו-1996, מבחין בין קבלן שירות לקבלן כוח אדם בסעיף 1 בו בזה הלשון: "קבלן כוח אדם" - מי שעיסוקו במתן שירותי כוח אדם של עובדי לשם עבודה אצל זולתו, לרבות לשכה פרטית כמשמעותה בחוק שירות התעסוקה, תשי"ט-1959, העוסקת גם במתן שירותי כוח אדם; "קבלן שירות" - מי שעיסוקו במתן שירות באחד תחומי העבודה המפורטים בתוספת השניה, באמצעות עובדיו, אצל זולתו". תחומים אלה הם שמירה, אבטחה וניקיון, אך אינם כוללים בלדרות כבמקרה זה.

וכן ראו ע"ע (ארצי) 766/07 בן חיים נ' המל"ל ומנפאואר (מיום 13/2/11).

10. סיכומו של דבר, המאשימה הוכיחה כי הנאשמת היא קבלן כוח אדם.

מתחם הענישה:

11. בהתאם להוראות תקנות העבירות המנהליות (קנס מנהלי - העסקת עובדים זרים שלא כדין) תשנ"ב-1992, הקנס המקסימלי על העסקת עובד ללא ביטוח רפואי כדין, על חברה שהיא קבלן כוח אדם, עומד על 10,000 ₪.

12. בשים לב למהות העבירות - העדר ביטוח רפואי לשישה עובדים למשך ימים ספורים, אני קובעת כי מתקיים המקרה החריג שבו יש לקבוע רף תחתון שיהיה נמוך מהקנס המנהלי בגין ביצוע העבירות.



בהתאם לפסיקה, העסקת עובדים זרים ללא ביטוח רפואי כדין, מהווה עבירה כלכלית המצדיקה הענשה מחמירה, שכן חושפת את העובדים לנזק כלכלי בלתי סביר ככל שידרשו לטיפול רפואי, בהעדר ביטוח. יחד עם זאת, לא ניתן להתעלם מכך שמדובר בימים ספורים ובכך שלטענת הנאשמת, היה לעובדים כיסוי ביטוחי ממקום עבודה קודם.

בשים לב לאלה אני קובעת כי הרף הנמוך של מדרג הענישה יעמוד על 30,000 ₪ והרף הגבוה יעמוד על 100,000 ₪.

13. בקביעת גובה הקנס נתתי דעתי לכך שהנאשמת הגישה בקשה להישפט וניהלה הליך הוכחות ארוך, לרבות בקשות מקדמיות.

עוד נתתי דעתי לנסיבות החריגות של האישום, שבהם נוהל הליך ארוך שעניינו - בסופו של דבר - העדר ביטוח רפואי לשישה עובדים למשך ימים ספורים בלבד. אמנם קבעתי בהכרת הדין כי אין מדובר בהגנת זוטי דברים ופרטתי טעמי שם, אולם יש בכך כדי לשקול לעניין העונש שיוטל על הנאשמת.

14. בשים לב לכל אלה, אני גוזרת על הנאשמת לשלם קנס בסך 40,000 ₪, אשר ישולם ב- 10 תשלומים שווים ורצופים, הראשון תוך 30 יום מהיום.

15. בנוסף תחתום הנאשמת על התחייבות להמנע מביצוע עבירה מסוג העבירה שבה הורשעה, למשך שלוש שנים מהיום, שאם לא כן, תחוייב בקנס המקסימלי הקבוע בחוק.

16. המזכירות תשלח לצדדים את גזר הדין בדואר.

ניתן היום, 30/1/23 , בהעדר הצדדים.