



ת"פ 65732/06/19 - מדינת ישראל נגד ב.ו.י.ו בע"מ, גיל בוזי

בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"פ 65732-06-19 מדינת ישראל נ' ב.ו.י.ו בע"מ
ואח'

בפני
בעניין: המאשימה
כבוד השופטת, סגנית הנשיאה אריאלה גילצר-כץ
מדינת ישראל
ע"י ב"כ עוה"ד חן אביטן
נגד
הנאשמים
1. ב.ו.י.ו בע"מ
2. גיל בוזי
ע"י ב"כ עוה"ד יובל מעוז

גזר דין

1. ביום 23.12.21 הודיעו הצדדים כי הגיעו להסכמה, לפיה, הנאשמים יודו ויורשעו, על פי כתב האישום המתוקן בשנית, ויטענו לעונש באופן פתוח.
2. הצדדים טענו טיעוניהם בכתב.

טענות המאשימה:

האישום הראשון -

3. הנאשמת העסיקה שישה עובדים מבלי שהיה לה רישיון לעסוק כקבלן כוח אדם וסיפקה עובדים אלו לצורך ביצוע עבודות מנוף למזמינת השירות - חברת א.ג.סער הנדסה וניהול פרויקטים בע"מ (להלן: "א.ג.סער").

מדובר ב-6 עבירות לפי סעיפים 2(א) ו-20(ב) לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, תשנ"ו-1996 (להלן: "חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם").

הנאשם הפר את חובת הפיקוח כנושא משרה בתאגיד לפי סעיפים 2(א) ו-21 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם.

עמוד 1



4. סעיף 20(ב) לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם קובע כי מי שפעל כקבלן ללא רישיון דינו מאסר שישה חודשים. לחלופין ובהתאם להוראת סעיף 61(א)(1) לחוק העונשין, תשל"ז-1977, רשאי בית הדין להמיר את תקופת המאסר בקנס כספי בסך של עד 14,400 ₪ לכל עבירה.
5. העונש המקסימלי לנושא משרה שהפר את חובת הפיקוח הוא קנס כספי בסך של עד 29,200 ₪.
6. האישום הראשון מהווה אירוע אחד ונפרד מהאישום השני. מדובר ב-6 עבירות (לפי כמות העובדים). בכל אירוע בוצעו מספר מעשים.
7. חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם נועד להגן על זכויותיהם הקוגנטיות של העובדים וכולל העמדת ערבויות למדינה על מנת להבטיח את זכויות העובדים.
8. מדיניות הענישה הנהוגה בעבירות על פי חוק העסקת העובדים היא בין 30% ל-60% מהקנס המקסימלי לכל עבירה. המאשימה מפנה לפסקי דין בעניין.
9. מדובר בעבירה שבוצעה במשך 5 חודשים, בהם סופקו 6 עובדים למזמינת שירות אחת.
10. המאשימה עותרת לגזור על הנאשמים 50% מסך הקנס המקסימלי הקבוע בחוק כפול 6 עבירות (לנאשמת 1 - 43,200 ₪ ולנאשם 2 - 87,600 ₪).

האישום השני -

11. 6 עבירות לפי סעיפים 25א(א) ו-25ב(ג) לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958 (להלן: "חוק הגנת השכר") עקב אי העברת סכומים שנוכו ליעדם ובמועד.
- שש עבירות לפי סעיף 26 לחוק הגנת השכר בגין הפרת חובת הפיקוח כנושא משרה בתאגיד.
12. דינו של מעסיק שניכה סכומים ולא העבירם למי שלא יועדו - מאסר שנתיים או קנס בסך 1,130,000 ₪ לכל עבירה.
13. העונש לנושא משרה שהפר את חובת הפיקוח לפי חוק הגנת השכר הוא 565,000 ₪.
14. לטענת המאשימה, גם האישום השני מהווה אירוע אחד נפרד מהאישום הראשון, זאת בהיעדר קשר הדוק בין העבירות (משמדובר בעובדים שונים, בזמנים שונים וכן בפגיעה בערכים חברתיים מוגנים שונים



בכל עבירה ועבירה).

15. במסגרת האירוע בוצעו 6 מעשי עבירה, מעשה עבור כל חודש שבו לא הועברו הסכומים שנוכו.
16. מדיניות הענישה על פי חוק הגנת השכר הוא בין 20% ל-50% מהקנס המקסימלי.
17. המדובר ב-6 עובדים בנוגע לחודש עבודה אחד בלבד, נובמבר 2017, סה"כ - 6 עבירות.
18. המאשימה עותרת לגזור על הנאשמים 50% מסך הקנס המקסימלי הקבוע בחוק כפול 6 עבירות (לנאשמת 1 - 3,390,000 ₪ ולנאשם 2 - 1,695,000 ₪).
19. נוסף על האמור, המאשימה מבקשת להורות לנאשמים לחתום על כתב התחייבות בגובה הקנס המקסימלי למשך 3 שנים.
20. בהגעת הצדדים להסדר פשרה חסכו הצדדים מזמנו היקר של בית הדין.

טענות הנאשמים:

21. חישובי המאשימה מופרזים ושגויים, הן בעניין ריבוי יחידות העבירה והן בעניין הסכומים.
22. אין יחס ראוי בין מידת העונש המבוקשת לחומרת העבירה שבוצעה לבין הנסיבות האישיות של הנאשם.
23. הנאשמת 1 אינה פעילה מסוף 2017 ולכן אין כל טעם בהטלת קנסות עתק של מיליונים עליה. מה גם שהמאשימה מודעת לפסיקה של השתת קנסות בסכומים סמליים בלבד על חברות שאינן פעילות (כאמור בת"פ (ב"ש) 1360/09 מדינת ישראל - נועם עולם של שינה בע"מ ואח' (2.12.14)).
24. המאשימה הסכימה בכתב האישום המתוקן כי הנאשם 2 איננו מנהלה הפעיל של הנאשמת אלא רק הבעלים הרשום. אדם אחר בשם אבי ספישאוילי היה המנהל הפעיל והנאשם היה "איש קש" בלבד ועושה דברו.
25. מדובר באירוע אחד לגבי כל העבירות בהן הורשעו הנאשמים בהתאם לסעיף 40ג לחוק העונשין. מדובר במסכת עבריינית אחת. על פי הפסיקה, אירוע אחד יכול להיחשב מספר עבירות שיש ביניהן קשר הדוק. באישום הראשון מדובר בעבירות בתקופה קצרה (מס' חודשים ספורים) ובאישום השני מדובר בחודש



חופף אחד. מדובר בדיוק באותם עובדים ובמתן שירותים לקבלן אחד (א.ג.סער). משכך מדובר באירוע אחד לגביו בית הדין מתבקש לקבוע מתחם ענישה אחד ועונש אחד בלבד.

26. לעניין מתחם הענישה הראוי - הערך החברתי של העבירות הוא שמירה על זכויות עובדים אך במקרה דנן לא הייתה פגיעה בעובדים שכן הם הועסקו אצל מזמין העבודה כמנופאים בתנאי שכר גבוהים. הנאשמת 1 הייתה רק כסות לתשלום שכר על ידי מזמין העבודה (א.ג. סער) אשר ניהל את העובדים ושילם את שכרם במזומן.

27. העובדים הועסקו בפועל אצל מזמין העבודה ובשכר גבוה בהרבה מהנקוב בתלושי השכר. לעובדים לא נגרם נזק.

28. כתב האישום הוגש בגין שישה עובדים, מתוכם שלושה עובדים טענו בחקירה שלהם כי לא הועסקו על ידי הנאשמת והם לא מכירים את הנאשמים (כאמור בנספחים 1-4 לטיעונים לעונש). העובדים העידו כי סוגיית התלוש לא עניינה אותם ולא נושא ההפרשות הסוציאליות, שכן החברות שהנפיקו להם את תלושי השכר התחלפו כל העת ומה שעניין אותם זה קבלת שכר המלא ובמזומן. מבחינת העובדים המנהלים הישירים שלהם היו אנשים אחרים (שלא נחקרו כלל) אשר שילמו את שכרם במזומן ובסכומים גבוהים בהרבה מהנקוב בתלושי השכר.

29. זאת ועוד, לנאשמים טענות כנגד חקירתו של אחד העדים וזיהומה על ידי צוות החקירה באופן שהוא תודרך במהלך החקירה בשיחת טלפון על ידי אלמוני לומר כי היה עובד של הנאשמת.

30. לטענת הנאשמים יש באמור לשפוך אור על הנסיבות בהן בוצעו העבירות ועל חלקו היחסי (הקטן) של נאשם 2 ויש בעניין כדי להשפיע על קביעת מתחם הקנס. שעה שלא נגרם נזק ממשי לעובדים בגין העבירות המיוחסות בכתב האישום, ואם נגרם אז הוא מינורי, שכן הנאשמת הייתה רק כסות והעובדים קיבלו שכר גבוה בהרבה מהנקוב בתלושי השכר.

31. הסכום החודשי שלא הועבר בגין האישום השני (אי העברת הניכויים ליעדם) הוא סכום פועט (1,340 ₪ לכולם ביחד).

32. הנאשם 2 נפל קורבן לתכנית עבריינית של אחרים והוא העבריין השולי והנגרר בתיק ולא המבצע העיקרי שלא נחקר כלל על ידי המאשימה. אין מדובר במקרה חמור בו שולח המעסיק יד לכספי העובדים משמדובר בחודש אחד בלבד בו לא הועברו הניכויים ובסכומים פועטים וזניחים. כאמור לעיל, העובדים עצמם כלל לא התעניינו בתלושי השכר והאם הועברו הניכויים שכן אין מתאם בין הרשום בתלוש לבין מה שקיבלו כשכר בפועל והם עצמם לא הגישו תלונה למשרד העבודה.

33. מדובר בעבירה ראשונה של הנאשמים, היא בוצעה לתקופה קצרה, ללא הישנות. מה גם שכאמור



הנאשמת אינה פעילה כלל.

34. אין הלימה בין עבירה של 1,340 ₪, בת חודש ימים, לבין קנס של מיליוני ₪.
35. על פי הפסיקה, כמות העובדים אינה קובעת את מספר העבירות או יחידות העבירה אלא ההפרה כביכול של החוק עצמו.
36. מדובר בעבירה אחת - אי החזקת היתר להעסקת עובדים.
37. בתי הדין פוסקים קנסות סמליים לגבי חברות שנמצאות בהליכי חדלות פירעון או אינן פעילות.
38. הנאשמים מבקשים לקבוע מתחם ענישה נמוך ההולם את המקרה הספציפי ולכל היותר בדומה למתחם הענישה שנקבע בת"פ (ת"א) 37724-11-10 **מדינת ישראל - יבטח בע"מ** (18.11.2015).
39. מבוקש להשית על הנאשם קנס סמלי בלבד לאור אי פעילותה של הנאשמת או להסתפק בהתחייבות עצמית או קנס סמלי ההולם את הנסיבות ומידת אשמו (המועטה יחסית).
40. אשר לנסיבות שאינן קשורות לביצוע העבירה (בהתאם לסעיף 40יא לחוק העונשין) -
41. הנאשם שיתף פעולה עם הרשויות לאורך כל ההליך, הודה בעבירות אותן ביצע, הביע חרטה על מעשיו, ומיד עם תחילת ההליך ביקש לפנות להליך גישור ובכך תרם לחיסכון בזמן שיפוטי יקר.
42. כמו כן, יש להתחשב בנסיבותיו האישיות הקשות של הנאשם, מצבו הכלכלי - היותו שכיר המשתכר שכן נמוך מתוכו הוא משלם מזונות לילדיו ולעיתים הוריו מסייעים בכך וכן תלותו בהוריו במגורים ובמזון כמו גם מצבו הבריאותי (כמפורט בהרחבה בסעיפים 56-61 לטיעונים וכאמור במסמכים שצורפו לתמיכה). אל לו לבית הדין לחרוג בקביעת הקנס מיכולתו הכספית הריאלית של הנאשם לשלם אותו.
43. יש ליתן משקל לחלוף הזמן ממועד ביצוע העבירות (בחלוף 5 שנים) והיעדר עבר פלילי לנאשם.
44. יש לקחת בחשבון גם את מחדלי החקירה החמורים, בין השאר, שעה שהמאשימה לא חקרה את מזמינת השירות (חברת א.ג. סער) אשר ניהלה את העובדים ופיקחה עליהם, וכן נוכח חלק צוות החוקרים בזיהום החקירה, מה שמעיד על מקרה מובהק של חוסר צדק.
45. על פי הדין בית הדין רשאי לחרוג ממתחם העונש ההולם בשל שיקולי שיקום. הנאשמים עותרים לשקול



סטייה ממתחם הענישה, להסתפק בהרשעה ולאפשר לנאשם להשתקם נוכח נסיבותיו האישיות. לחלופין, להסתפק בקנס מתון או התחייבות שלא לבצע עבירה בעתיד.

דין והכרעה

המסגרת הנורמטיבית

46. עניננו בא בדלת אמות תיקון 113 לחוק העונשין, תשל"ז-1977 (להלן: "**חוק העונשין**") אשר הוסיף לחוק העונשין את סימן 1 וענינו הבניית שיקול הדעת השיפוטי בענישה. סימן 1 מגדיר את שלבי גזירת העונש על ידי בית המשפט, כדלקמן:

"בשלב הראשון - המקדמי, נדרש בית המשפט לבדוק האם הנאשם שלפניו הורשע בכמה עבירות, להבדיל מהרשעה בעבירה יחידה. במידה ומדובר בכמה עבירות, על בית המשפט לקבוע האם הן מהוות אירוע אחד או כמה אירועים נפרדים. אם מדובר באירוע אחד, ימשיך בית המשפט 'כרגיל', אל שני השלבים הבאים (קרי, יקבע מתחם ענישה לאירוע כולו ויגזור עונש כולל לכל העבירות הקשורות לאותו אירוע (סעיף 40 יג(א) לחוק העונשין). לעומת זאת, במידה ובית המשפט מצא כי בעבירות שבהן הורשע הנאשם מדובר בכמה אירועים, יקבע עונש הולם לכל אירוע בנפרד, ולאחר מכן יוכל לגזור עונש נפרד לכל אירוע (בד בבד עם קביעה האם ירוצו העונשים בחופף או במצטבר), או עונש כולל לאירועים כולם (סעיף 40 יג(ב) לחוק העונשין) בעקבות המסקנה שהתקבלה בשלב הראשון ימשיך בית המשפט לשני השלבים הבאים: **בשלב השני קובע בית המשפט **מתחם ענישה** ראוי בהתחשב בעבירה ובנסיבות הקשורות בביצועה; **ובשלב השלישי** נבחנות הנסיבות שאינן קשורות לעבירה, ובהתחשב בהן גוזר בית המשפט על הנאשם עונש המצוי במתחם הענישה שנקבע בשלב השני (אלא אם מתקיים אחד משני חריגים שיפורטו להלן)."** (ע"פ 8641/12 סעד נ' מדינת ישראל (5.8.13); הדגשות במקור)."

(ראו ע"פ 32385-05-14 שמש חי אחזקות בע"מ - מדינת ישראל, (5.8.2013), פסקה 24 לפסק הדין (להלן: "**פסק דין שמש חי**")).

47. אשר לשלב הראשון - בו יש לקבוע האם לפנינו "אירוע אחד" או "כמה אירועים" (סעיף 40"ג לחוק העונשין), "**המבחן שאומץ בפסיקה הוא ככל הנראה מבחן "הקשר ההדוק". לפיו כ"אירוע" אחד תיחשבנה מספר עבירות שיש ביניהן קשר הדוק, דוגמת סמיכות זמנים או היותן חלק מאותה תוכנית עבריינית**" (כאמור בפסקה 25 לפסק הדין שמש חי).

48. נוסף על האמור, "**בהתאם להוראות הדין והפסיקה, יש להבחין בין "אירוע" לבין "מעשה", כאשר רק אם מדובר ב"מעשה" אחד - מוגבלת הענישה לגביו בעונש המקסימום הנקוב לצד העבירה החמורה ביותר בה הורשע הנאשם (סעיף 186 לחוק סדר הדין הפלילי (נוסח משולב), התשמ"ב-1982).** בהתאם, "**מקום שאירוע אחד כולל מספר 'מעשים', תקרת מתחם הענישה**

עמוד 6



הפוטנציאלי תיקבע לפי הצטברות עונשי המקסימום בכל אחד מהמעשים" (כאמור בפסק דין שמש חי).

49. כאמור בע"פ 12602-03-20 מ"י - באר הנדסה בע"מ ואח' (10.12.2020): "מבחינה מתודולוגית, ובקליפת האגוז, סדר הבחינה במצבים של ריבוי עבירות הוא - זיהוי מספר האירועים; קביעת תקרת העונש ביחס לכל אירוע בהתחשב במספר המעשים מהם הוא מורכב; קביעת מתחם העונש ההולם בגין כל אירוע. על היבטים יישומיים אלה נרחיב להלן".

50. בשלב השני של מתן גזר הדין, נקבע מתחם הענישה לפי עקרון ההלימות, קרי: יש לקבוע עונש הולם בגין העבירות שביצע הנאשם, תוך התייחסות לערך החברתי שנפגע מביצועו, למידת הפגיעה שנגרמה (חומרת העבירה) ולמדיניות הענישה במקרים כגון דא. בנוסף, יש לקחת בחשבון את הנסיבות הקשורות בביצוע העבירות מצד הנאשם ומשכך אין זה מן הנמנע כי יהיו כמה מתחמי ענישה שונים הנגזרים מן הנסיבות הספציפיות שבהן נעברה העבירה (ראו: סעיף 40ג' (א) לחוק העונשין וכן ע"פ 8641-12 סעד - מדינת ישראל (5.8.2013), פסקה 23 לפסק הדין; וכן כאמור בפסק הדין שמש חי, פסקה 27 לפסק הדין).

51. כאשר מתחם העונש ההולם כולל עונש קנס, יש להתחשב גם במצבו הכלכלי של הנאשם כבר בשלב קביעת המתחם (כאמור בסעיף 40ח' לחוק העונשין וכן כאמור בפסקה 30 לפסק דין שמש חי).

52. בשלב השלישי של גזירת העונש נלקחות בחשבון נסיבות שאינן קשורות בביצוע העבירה, ביניהן, נסיבותיו האישיות של הנאשם, נטילת אחריות, שיתוף פעולה עם רשויות האכיפה, חלוף הזמן מאז ביצוע העבירה, עברו הפלילי של הנאשם ועוד. בית המשפט רשאי לחרוג ממתחם הענישה ההולם בשל שיקולי שיקום (שיקול לקולה) או הגנה על שלום הציבור (שיקול לחומרה) (ראו: כאמור בפסק דין שמש חי, פסקאות 30 ו-34 לפסק הדין).

מהכלל אל הפרט:

53. כאמור לעיל, הנאשמים הודו והורשעו בגין ריבוי עבירות, וזאת בגין שני אישומים - העסקת שישה עובדים ללא רישיון קבלן כח אדם במהלך התקופה 10/2017 - 12/2017^[1] וניכוי כספים ואי העברתם ליעדם (פנסיה) בחודש 11/2017 בגין אותם שישה עובדים.

54. כאמור לעיל, לטענת המאשימה, כל אחד משני האישומים מהווה אירוע נפרד בעל מתחם ענישה נפרד (כאשר כל אירוע מורכב מ-6 "מעשים" או "יחידות עבירה" כמספר העובדים בגינם בוצעו העבירות) (סעיפים 16-20 לטיועוני המאשימה).

מנגד, לטענת הנאשמים שני האישומים מהווים "אירוע אחד" ולכן צריך לקבוע מתחם ענישה אחד ועונש כולל



אחד (כאמור בסעיפים 9-13 לטעונים לעונש של הנאשמים). כמו-כן, לטענתם, יש לדחות את טענת המאשימה כי יש לראות בכל אישום 6 יחידות עבירות עצמאיות (מעשים), כמספר העובדים בגינם נעברה העבירה (סעיף 37 לטעונים לעונש של הנאשמים).

55. לאחר ששקלתי את טענות הצדדים הגעתי לכלל מסקנה כי כטענת המאשימה מדובר בשני אירועים נפרדים (העסקה ללא רישיון ואי העברה ליעד כספים שנוכו). אמנם בניגוד לטענת המאשימה, אין מדובר בעבירות שבוצעו ביחס לעובדים שונים אלא שני האישומים הם ביחס לאותם שישה עובדים שהועסקו אצל אותה מזמינת שירות (א.ג.סער). עם זאת, שני האישומים נוגעים לערכים חברתיים מוגנים שונים (כפי שיפורט בהמשך) וכן מדובר בתקופות שונות בחלקן בהן בוצעו העבירות (כאמור לעיל, העבירה של העסקה ללא רישיון קבלן כוח אדם בוצעה בחודשים 10/2017 - 12/2017 ואילו העבירה של אי העברת הניכויים ליעדם בוצעה בחודש 11/2017).

56. אשר לסוגיה האם יש להתייחס לכל עבירה שבוצעה ביחס לכל עובד כאל מעשה אחד או מספר מעשים לעניין תקרת העונש המקסימלית, אתייחס להלן במסגרת קביעת מתחם הענישה ההולם.

מתחם הענישה ההולם והעונש ביחס לאישום הראשון בדבר העסקת עובדים ללא רישיון קבלן כוח אדם -

57. כאמור לעיל, המאשימה טענה כי מתחם הענישה המקובל בגין עבירה בדבר העסקה ללא רישיון, הוא בין 30% ל-60%. המאשימה טענה כאמור כי יש להטיל על הנאשמים 50% מגובה הקנס המקסימלי במכפלת 6 עבירות.

58. מקובלת עליי עמדת המאשימה כי יש להעמיד את מתחם הענישה בין 30% ל-60% מהקנס המקסימלי ביחס לנאשמת.

59. חוק העסקת עובדים באמצעות קבלני כוח אדם נועד להגן על העובדים המוחלשים המועסקים באמצעות חברות כוח אדם ולתת להם מעטפת להבטחת הזכויות שלהם.

60. חוק זה מחייב את קבלני כוח האדם להפקיד ערבויות אצל המדינה על מנת להבטיח את חובות החברה כלפי העובדים. למדינה הזכות לחלט את הערובה במקרה של הפרה מהותית של החברה כלפי עובדיו והיא נועדה להבטיח את האיתנות הכלכלית של מספק שירותי כוח האדם.

61. במקרה דנן, הנאשמת 1 העסיקה במהלך 3 חודשים שישה עובדים, מבלי שהייתה רשאית לעשות כן.

62. העסקת עובדים ללא רישיון לעסוק כקבלן כח אדם, עלולה הייתה לגרום נזק לעובדים ועל בית הדין להוקיע תופעה זו. מה גם שהעובדים הועסקו כמנופאים, עבודה הטומנת בחובה סיכונים רבים, וכל זאת מבלי שהועמדה ערובה מתאימה להבטחת הזכויות שלהם. זאת ועוד, המניע של הנאשמים בביצוע העבירה



הוא מניע של השגת תועלת כלכלית.

63. עם זאת, לא נטען על ידי המאשימה כי נגרם נזק למי מהעובדים מבחינת זכויותיהם, מדובר בתקופת זמן של פחות מחצי שנה בה הועסקו שישה עובדים, דבר המהווה שיקול לקולא בקביעת מתחם הענישה.
64. מתחם הענישה כאמור עולה בקנה אחד עם פסיקת בתי הדין לעבודה בעניין (ראו למשל, ת"פ (ת"א) 75705-10-18 **מדינת ישראל - מוחמד כבהא** (12.12.2021)).
65. לעניין יחידות העבירה (מספר המעשים), בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי לעבודה, בעת קביעת מתחם הענישה, אין לבצע בהכרח מכפלה אריתמטית של עונש מרבי בגין כל יחידת עבירה באופן אוטומטי, שכן מכפלה זו עלולה להביא להטלת קנס בלתי סביר (כאמור בע"פ (ארצי) 25307-12-15 **מרדכי שחם - מדינת ישראל** (4.9.2017), פסקה 28 לפסק הדין).
66. אין אני סבורה כי יש ליחס לנאשמים כל העסקה של כל אחד מששת העובדים ללא רישיון כיחידת עבירה נפרדת, כטענת המאשימה. כאמור לעיל, התכלית של חוק קבלני כוח אדם היא לדאוג כי קבלן כוח האדם כשיר מקצועית לנהל עסק מסוג זה ולהבטיח את זכויות העובדים באמצעות הערובה. נראה כי מדובר בעבירה מתמשכת ביחס לתקופה של 3 חודשים שקבענו כאמור כי היא בגדר "אירוע אחד". מה גם שהעבירה בוצעה ביחס לעובדים בודדים ולא עשרות בודדים (כדברי חברי מירון שוורץ בת"פ (נצ') 39609-09-19 **מדינת ישראל - משרד הרווחה, העבודה והשירותים המיוחדים - סלמאן לעבודה בגובה שיפוצים ועבודות בניין בע"מ** (28.10.2020) (להלן: "פסק דין סלמאן"); וכן כאמור וכן כאמור בע"פ (ארצי) 57106-01-14 **מדינת ישראל - חדוות הורים** (8.11.2014), פסקאות 16-17 (להלן: "פסק דין חדוות הורים")).
67. הקנס המקסימלי בגין עבירה זו הוא 14,400 ₪ (כאמור בסעיפים 20(ב) לחוק קבלני כוח אדם וסעיף 61(א)(1) לחוק העונשין). כאמור לעיל, מתחם הענישה נע בין 30% ל-60%, מהקנס המקסימלי. משמדובר במעשה אחד ובהתאם לפסיקה, מתחם הענישה ביחס לנאשמת נע בין 4,320 ₪ ל-8,640 ₪.
68. נוכח הודאת הנאשמת במיוחס לה במסגרת כתב האישום המתוקן, ומשנחסר מזמנם של הצדדים ומזמנו של בית הדין, מצאנו מקום לפסוק לנאשמת בגין העבירה כאמור 50% מהקנס המקסימלי, שהם **7,200 ₪**.
69. יוער כי לא הוכח כי הנאשמת מצויה בהליכי פירוק ולכן לא מצאנו לייחס משקל לטענת הנאשמת בעניין זה בנוגע להיעדר פעילותה.
70. האחריות המיוחסת לנאשם היא בגין עבירת הפרת חובת הפיקוח (סעיף 21 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם). ביחס לנאשם אנו סבורים כי יש להעמיד את מתחם הענישה בין 20% ל-60% מהקנס



המקסימלי, העומד על 29,200 ₪ (לענין מתחם הענישה ביחס להפרת חובת הפיקוח ראו פסק הדין סלמאן).

71. לפי הוראת סעיף 21 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם: **"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"** (ההדגשה הוספה).

72. הנאשם כפי שעולה מכתב האישום המתוקן לא היה המנהל אלא הבעלים הרשום. העובדה שהמאשימה תיקנה את כתב האישום והשמיטה את טענתה בדבר היותו מנכ"ל מהווה הודאה שהנאשם לא היה מעורב בניהול. לכאורה לא היה מקום להטלת אחריות עליו בנסיבות אלו. אולם נוכח הודאתו והרשעתו בהסכמה, יש לגזור את עונשו (גם בסיכומים לעונש לא כפר הנאשם בכך שיש להטיל עליו עונש כלשהו).

73. משכך ומשקבענו כי מדובר במעשה אחד, הרי שהעונש המקסימלי שניתן לגזור על הנאשם הוא בגובה 29,200 ₪. בהתאם לכך וכאמור לעיל, מתחם הענישה נע בין 5,840 ₪ (20%) לבין 17,520 ₪ (60%).

74. לאחר ששקלנו את מכלול השיקולים הגענו לכלל מסקנה כי יש לגזור את עונשו על הרף הנמוך, על סך של 5,840 ₪. זאת נוכח העובדה כי כאמור הנאשם היה רק בעלים רשום, והוא הורשע בהסכמה שלו ובכך חסך הליכים משפטיים. לנאשם עבר נקי וממועד העבירה חלפו חמש שנים, במהלכן לא חזר על העבירה. זאת ועוד, נוכח נסיבותיו האישיות, בכללן, מצבו הכלכלי הקשה (העובדה כי הוא משלם מזונות לילדיו ותלוי כלכלית בהוריו), כמו גם מצבו הרפואי הקשה (כפי שפורט בטיעונים לעונש על ידי הנאשמים), קבעתי כי הוא ישלם את הסך של **5,840 ₪** וזאת ב-24 תשלומים.

מתחם הענישה ההולם והעונש ביחס לאישום השני בדבר ניכוי כספים ואי העברתם ליעדם בהתאם לחוק הגנת השכר -

75. הנאשמים ניכו משכר העובדים ולא העבירו את הכספים ליעדם (פנסיה). מדובר בגזל של כספים מהעובדים ובפגיעה בזכות העובדים לביטוח פנסיוני.

76. בהתאם לפסיקה, מתחם הענישה בעבירות על פי החוק להגנת השכר הוא בין 30% ל-50% מהקנס המקסימלי (ע"פ (ארצי) 25307-12-15 **מרדכי שחם - מדינת ישראל** (4.9.2017)).

77. הגם שמדובר באי העברת ניכויים ל-6 עובדים סבורני כי אין להתייחס לכך כאל 6 מעשים או יחידות עבירה. זאת שעה שמדובר באותו חודש בגינו לא הועברו הניכויים ולא נטען כי אי הניכוי נבע מנסיבות שונות או כי אופי העסקת העובדים היה שונה.



78. בדומה לאישום הראשון, מכפלה של הקנס המקסימלי בשש עבירות עלולה להביא להטלת קנס בלתי סביר שאינו הולם את נסיבות העבירה - אי העברת כספים בגין חודש אחד בסך מצטבר של 1,340 ₪.
79. הקנס המקסימלי בגין אי העברת כספים ליעדם הוא 1,130,000 ₪ (כאמור בסעיפים 25א(א) ו-25ב(ג) לחוק הגנת השכר וכן סעיף 61א(4) לחוק העונשין). בהתאם לאמור לעיל, מתחם הענישה נע בין 339,000 ₪ (30% מגובה הקנס המקסימלי) לבין 565,000 ₪ (50% מגובה הקנס המקסימלי).
80. נוכח העובדה כאמור כי מדובר בעבירה שמשכה חודש ימים בלבד, ולא נטען כי בפועל נגרם נזק למי מהעובדים, ונוכח אי הישנות העבירה הגענו לכלל מסקנה כי יש לגזור עונש לנאשמת על הרף הנמוך. למסקנה זו הגענו גם נוכח הודאת הנאשמת במיוחס לה במסגרת כתב האישום המתוקן, ומשנחסך מזמנם של הצדדים ומזמנו של בית הדין.
81. משכך הגענו לכלל מסקנה כי החברה תישא בעונש בגובה של **339,000 ₪** (30% מהקנס המקסימלי).
82. ביחס לנאשם - הנאשם הודה והורשע בביצוע העבירה לפי סעיף 25א(א) לחוק הגנת השכר מחמת הפרת חובת הפיקוח. כאמור בסעיף 26א(א) לחוק הגנת השכר: **"נושא משרה בתאגיד חייב לפקח ולעשות כל שניתן למניעת עבירה לפי סעיף 25ב בידי התאגיד או בידי עובד מעובדיו; המפר הוראה זו, דינו - מחצית הקנס הקבוע לאותה עבירה"**.
- בהתאם לאמור בסעיף 26ד(ד) לחוק הגנת השכר **"בסעיף זה, "נושא משרה" - מנהל פעיל בתאגיד, שותף, למעט שותף מוגבל, או בעל תפקיד אחר האחראי מטעם התאגיד על התחום שבו בוצעה העבירה"**.
- כאמור לעיל, בהתאם לאמור בכתב האישום המתוקן המאשימה הודתה כי הנאשם לא היה המנהל אלא הבעלים הרשום. ועל כן לכאורה לא היה מקום להטלת אחריות עליו בנסיבות אלו גם ביחס לאישום השני. אולם נוכח הודאתו והרשעתו בהסכמה, יש לגזור את עונשו.
83. עם זאת, בהתחשב באמור לעיל וכן משיקולים של שיקום, אני סבורה כי יש לחרוג ממתחם הענישה (תקרת הקנס לפי המקובל עומדת על מחצית הקנס המקסימלי). כפי שיפורט להלן.
84. אין חולק כי מדובר בעבירה חמורה הפוגעת בזכות בסיסית וקוגנטית של העובדים, הזכות לביטוח פנסיוני.
85. עם זאת, הנאשם הודה בעובדות כתב האישום, דבר המצביע כי הפנים את חומרת העבירה. כאמור לעיל, לא ברורה מידת מעורבותו בפגיעה בזכות כאמור, אם בכלל (כאמור המאשימה תיקנה את כתב האישום כך שמעורבותו מתמצה בהיותו בעלים רשום).



86. זאת ועוד, מדובר בעבירה שבוצעה במהלך חודש אחד בלבד, כאשר הסך המצטבר שלא הועבר ליעדו עומד על 1,340 ₪ (223 ₪ בממוצע לעובד), ולא נטען כי למי מהעובדים נגרם נזק כלשהו זולת אי העברת הכספים כאמור לקופת גמל. טעם זה מטה את הכף לצד הקולא.

87. מעבר לאמור לעיל, יש לקחת בחשבון את סיכויי שיקומו הכלכלי של הנאשם. הנאשם בן 52, גרוש, ובעל שלושה ילדים קטינים אשר הוא משלם להם מזונות. הנאשם גר בבית הוריו והם מסייעים לו במזון, מגורים ולעתים הוא מסתייע בהם גם בתשלום המזונות. הנאשם אמנם שכיר אך בשל שכרו הנמוך לאחר תשלום מזונות לילדיו נראה כי לא נותר לו כמעט שכר למחיה, ולמצער לא נטען אחרת.

88. לאור כל האמור לעיל, ועל אף החומרה שיש באירוע זה, אני סבורה כי יש לחרוג ממתחם הענישה, שכן הטלת קנס בסכום משמעותי, עלולה להוות מכשול בדרך לשיקומו הכלכלי של הנאשם (כאמור בת"פ 61219-01-13 מדינת ישראל - גלעד עקיבא (20.11.2015) (להלן: "פסק דין עקיבא").

89. בנוסף, אני קובעת כי הנאשם יחתום על התחייבות להימנע מעבירה, בהתאם לסעיף 72 לחוק העונשין. מדובר בעונש מותנה המהווה קנס על תנאי, שהוא עונש לכל דבר ועניין, הגם שהוא נחשב לעונש קל (כאמור בפסק דין עקיבא).

90. בהתחשב באמור לעיל אני גוזרת על הנאשם בגין העבירה של ניכוי סכומים משכר העובדים ואי העברתם ליעדם סך של **10,000 ש"ח**, שישולם ב-100 תשלומים.

91. בקביעת הסכום כאמור התחשבתי גם במצבו הרפואי של הנאשם (אשר מטעמי צנעת הפרט לא פורט כאן), וכן בכך שהנאשם לא חזר על העבירה ואין לו עבר פלילי.

סוף דבר

92. לאור האמור לעיל, אני גוזרת על הנאשמת את העונשים הבאים:

א. בגין עבירה של העסקה ללא רישיון קבלן כוח אדם לפי סעיפים 2(א) ו-20(ב) לאותו חוק - 7,200 ₪.

ב. בגין עבירה של ניכוי כספים ואי העברתם ליעדם לפי סעיפים 25(א) ו-25(ג) לחוק הגנת השכר - 339,000 ₪.

93. כמו-כן, אני גוזרת על הנאשם את העונשים הבאים:



א. בגין הפרת חובת הפיקוח בהתאם לסעיפים 2(א) ו-21 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם - 5,840 ₪, שישולם ב-24 תשלומים שווים ורצופים החל מיום 1.1.2023.

ב. בגין הפרת חובת הפיקוח בהתאם לסעיפים 25(א) ו-26 לחוק הגנת השכר - 10,000 ₪, ב-100 תשלומים שווים ורצופים החל מיום 1.1.2023.

94. לא יפרע אחד מהתשלומים החודשיים במועדו, תועמד יתרת הקנס הבלתי נפרעת לפירעון מידי.

95. המזכירות תפיק שוברי תשלום בהתאם לאמור.

96. בתוך 30 יום מהיום יחתום הנאשם על התחייבות שלא לעבור עבירה על חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם ועל חוק הגנת השכר במשך 3 שנים מיום קבלת גזר הדין, שאם לא כן יחויב בקנס בסך 1,130,000 ₪ בגין חוק הגנת השכר ו-14,400 ₪ בגין חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם.

97. על הנאשם לפנות ללא דיחוי למזכירות בית הדין על מנת לחתום על ההתחייבות כאמור ועל מנת לקבל שוברים לתשלום קנס.

98. פסק הדין ניתן בהיעדר הצדדים והוא ישלח באמצעות הדואר.

זכות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה בתוך 45 ימים ממועד קבלת גזר הדין.

ניתן היום, י"ג כסלו תשפ"ג, 07 דצמבר 2022, בהעדר הצדדים.

[1] בכתב האישום המתוקן בשנית צוין כי "מחקירה שנערכה ע"י מפקחים מטעם המאשימה (להלן: "החקירה"), נמצא כי במהלך החודשים 8/2017 ועד 12/2017 (כולל) (להלן: "התקופה הנבדקת"), פעלה הנאשמת 1, כקבלן כוח אדם, כהגדרתו בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם. בחלק מהתקופה הנבדקת ובמהלך החודשים 10-12/2017 סיפקה הנאשמת 1 למזמינת השירות, א.ג. סער הנדסה וניהול פרויקטים בע"מ...מנופאים שהעסיקה - בהתאם לרשימה מטה וזאת מבלי שהחזיקה ברישיון כנדרש" (סעיף 4 לכתב האישום).



מכאן כי האישום הראשון מייחס לנאשמים ביצוע עבירה ביחס לשש העובדים המפורטים ברשימה בגין 3 חודשים.