



ת"פ 69533/01/19 - מדינת ישראל נגד ה.ג. המשקיע בע"מ, עיאדה הישאם, מוראד גאלב

בית הדין האזורי לעבודה חיפה

ת"פ 69533-01-19

לפני: כבוד השופטת קרן כהן

המאשימה: מדינת ישראל

נגד

הנאשמים: 1. ה.ג. המשקיע בע"מ

2. עיאדה הישאם

3. מוראד גאלב

גזר דין

1. **ביום 15.6.2020** הורשעו הנאשמים על פי הודאתם בעבירות שיוחסו להם בכתב האישום. הנאשמת 1 (להלן: **הנאשמת**) הורשעה בעבירה של עיסוק כקבלן כוח אדם ללא רישיון כדן לפי סעיפים 2(א) ו-20(ב) לחוק העסקת עובדים זרים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996 (להלן: **החוק**) ואילו הנאשמים 2 ו-3 (להלן: **הנאשמים**) הורשעו, כל אחד, בעבירה של הפרת חובת הפיקוח לפי סעיפים 2(א) ו-21 לחוק.

טענות הצדדים בתמצית

2. **המאשימה** טענה כי לנאשמת מיוחסות 16 יחידות עבירה בגין עיסוקה כקבלן כוח אדם ללא רישיון. העונש המקסימלי לעבירה שבה הורשעה הנאשמת הוא מאסר שישה חודשים, אותו ניתן להמיר בקנס בסכום של 14,400 ₪. הנאשמת העסיקה 16 עובדים שלא כדן, כך שמדובר ב-16 אירועי עבירה שונים.

כמו כן, לכל אחד מהנאשמים מיוחסות 16 יחידות עבירה בגין הפרת חובת הפיקוח בהיותם נושאי משרה ומנהלים פעילים בנאשמת. העונש המקסימלי לעבירה שבה הורשעו הנאשמים הוא קנס בסכום של 29,200 ₪, בגין כל הפרה.

בהתאם לפסיקה יש לקבוע קנס נפרד לכל אחת מהעבירות אף אם מדובר באירוע אחד.

המאשימה הוסיפה כי החוק נועד להגן על זכויותיהם הקוגנטיות של העובדים. לפיכך, רק עסקים שמוכחים יציבות כלכלית ועמידה בתנאים הקבועים לקבלת רישיון, יוכלו לעסוק כקבלני כוח אדם. זאת, במטרה לוודא כי עסקים אלו יוכלו למלא את חובותיהם כמעסיק. מעסיק הפועל כקבלן כוח אדם ללא רישיון, חוסך לעצמו כספים רבים אותם היה עליו להפקיד כערבוביות במטרה להבטיח את זכויות העובדים. הפרת הוראות החוק הפכה שכיחה וקיים צורך מוגבר להגן על זכויות העובדים.

אשר למתחם הענישה נטען כי יש להעמידו בין 30% ל-60% מהקנס המקסימלי, בהתאם לגזרי דין שניתנו במקרים



דומים[1].

אשר לעונש שיש להטיל על הנאשמים נטען כי יש להטיל על הנאשמת קנס בשיעור 50% מהקנס המקסימלי לכל אחת מ-16 העבירות שבהן הורשעה בסכום שלא יפחת מ-115,200 ₪ ועל כל אחד מהנאשמים קנס בשיעור 50% מהקנס המקסימלי בגין 16 העבירות שבהן הורשעו בסכום שלא יפחת מ-233,600 ₪.

כמו כן, התבקש בית הדין להורות לנאשמים לחתום על התחייבות להימנע מביצוע העבירות שבהן הורשעו במשך שלוש שנים, שאם לא כן יוטל עליהם הסכום המקסימלי הקבוע בחוק.

3. **הנאשמים** טענו כי מדובר בהרשעה באירוע אחד בלבד, על אף שהועסקו על ידי 16 עובדים. תכלית החוק היא להגן על העובדים וזכויותיהם בדרך של קבלת רישיון והפקדות ערבויות. הנאשמים לא פגעו בזכויות העובדים, ואין כל טענה בעניין זה כנגדם, כך שהערך המוגן לא נפגע. בבעלות הנאשם 3 הייתה חברת אחרת בשם "ג.מ. מוראד בע"מ" שנעקצה בסכום של 3.5 מיליון ועל מנת לשלם את זכויות העובדים הוקמה הנאשמת. תהליך קבלת רישיון קבלן כוח אדם עבור הנאשמת נזנח בתחילה אולם בהמשך נעשה ניסיון נוסף לקבלת רישיון לצורך הסרת המחדל, דבר שלא צלח. הנאשמת עוסקת גם בביצוע עבודות בניה והשכרת ציוד הנדסי והעיסוק כקבלן כוח אדם אינו עיסוקה המרכזי. כמו כן, יש להתחשב בעובדה שזכויות העובדים נשמרו והופקדו עבורם הפקדות פנסיוניות. זאת ועוד, מיד עם פתיחת החקירה נגד הנאשמים הם חדלו מביצוע העבירות, הביעו חרטה ואף ניסו להסדיר את קבלת הרישיון, ללא הצלחה.

אשר לנאשם 2 נטען כי מדובר בבחור צעיר שהתחתן לפני שנה וממתין להולדת בנו שהקים את הנאשמת כדי להתפרנס בכבוד. מדובר בבעל מניות בנאשמת שאינו אחראי על העסקת העובדים.

אשר לנאשם 3 נטען כי הוא בשנות ה-40 לחייו, אב ל-4 ילדים, רעייתו אינה עובדת ובעבר הוא היה בעלים של חברה שפשטה רגל בשל חובות של כ-3.5 מיליון ולכן נאלץ לעבוד בנאשמת לצורך כיסוי חובותיו. כמו כן, מצבה הכלכלי של הנאשמת קשה בשל הפסקת עיסוקה באספקת עובדים ובשל נגיף "קורונה".

לסיום נטען כי הנאשמים הפסיקו לבצע את העבירות ואף לבצע כל עבודה בתחום קבלני כוח אדם.

אשר למתחם הענישה מסכימים הנאשמים כי יש להעמידו בין 30% ל-60% מהקנס המקסימלי.

אשר לעונש שיש להטיל עליהם נטען כי יש להטיל עליהם עונש בהתייחס לעבירה אחת בלבד וכי יש לחייבם לחתום על כתב התחייבות להימנע מביצוע עבירה. כמו כן, יש להבחין בין עונש בגין עצם ביצוע עבירה של העסקת עובדים ללא רישיון קבלן כוח אדם לעונש בגין פגיעה בזכויות עובדים.

דין והכרעה

4. 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.



5. 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?

6. כאמור, הנאשמת הורשעה בעיסוק כקבלן כוח אדם ללא רשיון, כאשר סיפקה 16 עובדים שלא כדין לעבודות שונות ואילו הנאשמים הורשעו בגין הפרת חובת הפיקוח. לטעמי מדובר באירוע אחד ולא במספר אירועים, ואסביר.

7. סעיף 2(א) לחוק שמכוחו הורשעו הנאשמים קובע כי **"לא יעסוק אדם כקבלן כוח אדם אלא אם כן הוא בעל רישיון לכך מאת השר ועל פי תנאי הרישיון"**.

8. לעניין תכליתו של החוק קבע בית הדין הארצי **בעניין קבוצת יו.אס.ג'י.דין** [2] 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; וזכויות רבות - פרי מאבק של שנים - נלקחו מאותם עובדים. לשם הגשמת תכליתו של החוק ומטרתו, הותנה העיסוק בקבלנות כוח אדם בקבלת רישיון".

9. כלומר, מטרת החוק היא להסדיר את העסקתם של עובדים במגזרים שבהם קיימת ניידות גבוהה על מנת שלא ינוצלו על דרך של קיפוח זכויותיהם. לפיכך, קובע החוק כי קבלן כוח אדם יחויב ברישיון לצורך עיסוקו בתחום זה. מכאן, שהחוק נועד להבטיח את זכויות העובדים המועסקים על ידי קבלן כוח אדם ורווחתם באמצעות הדרישה ממבקש הרישיון להוכיח את כשירותו המקצועית לניהול עסק מסוג זה ולהעמיד ערבות מתאימה למילוי חובותיו כלפי העובדים [3].

אי לכך, הדגש בחוק הוא על עצם העיסוק ללא רישיון כדין ואין זה משנה מספר העובדים שהועסקו על ידי הקבלן.

10. **בעניין חדוות הורים** [4] 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 בין 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'."

11. במקרה דנן, בהתאם לכתב האישום כל העובדים הועסקו על ידי הנאשמת מחודש מרץ 2016 ועד חודש אפריל 2017. בכתב האישום לא צוין פרט שיש בו כדי לייחד את צורת ההעסקה של מי מהעובדים ואף לא פורטו עבירות נוספות של הנאשמים כלפי העובדים פרט להעסקתם ללא רישיון כוח אדם והפרת חובת הפיקוח. מכאן, שהעסקת כל העובדים בוצעה באופן דומה ובאותה תקופה ומבלי שהופרו זכויותיהם. אוסיף, כי יש להבחין בין עבירה לפי חוק עובדים זרים המתייחסת להעסקת מספר עובדים זרים או עבירה לפי חוקי העבודה השונים המתייחסת להפרות במתכונת העסקת עובדים כגון: אי תשלום שכר מינימום ואי תשלום זכויות נלוות ובין עבירה לפי חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם המתייחסת למתכונת עיסוקה של הנאשמת כקבלן כוח אדם מבלי שהתמלאו התנאים שנקבעו בחוק בנוגע לקבלת הרישיון לעסוק באספקת עובדים. במקרה האחרון, בין אם הנאשמת העסיקה עובד אחד ובין אם העסיקה מספר עובדים, לא היה בכך כדי לשנות מהעבירה שבגינה הוגש כתב האישום.

12. בנסיבות אלה, משהעבירה שבה הורשעו הנאשמים מתייחסת לעצם העיסוק כקבלן 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

13. בעת קביעת מתחם הענישה יש ליתן משקל לחומרת העבירות של עיסוק כקבלן כוח אדם ללא רישיון כדין ולערך החברתי שנפגע כתוצאה מביצוען.

14. בית הדין הארצי **בעניין אל אור** [5] התייחס לחשיבות החוק והערך החברתי שהחוק בא להגן עליו באמצעות דרישת קבלת רישיון לעסוק כקבלן כוח אדם, 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).

מכאן, שבקביעת מתחם הענישה יש להביא בחשבון את החשש מפני פגיעה בעובדים המוחלשים ואת הצורך להבטיח את תשלום שכרם ואת השמירה על זכויותיהם במסגרת יחסי העבודה ואי ניצולם על ידי הקבלן, באמצעות שמירה על הוראות החוק בדבר קבלת רישיון ועמידה בתנאים שנקבעו לכך.

15. אוסיף כי למרות שנקבע לעיל כי מדובר במקרה זה באירוע אחד בלבד, יש ליתן משקל לעובדה שהועסקו על ידי הנאשמת 16 עובדים, ובלשונו של בית הדין הארצי **בעניין ראני**[6], 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".

16. הן המאשימה והן הנאשמים טענו כי מתחם הענישה הוא בין 30% ל-60% מהקנס המקסימלי לעבירה.

17. בהתחשב בערך החברתי העומד בבסיס העבירות, במדיניות הענישה כפי שעולה מגזרי הדין של בתי הדין לעבודה, בעובדה שמדובר באירוע אחד הכולל בתוכו העסקה של 16 עובדים, בהסכמת הצדדים בנוגע למתחם הענישה, אני סבורה כי מתחם העונש ההולם אמור לנוע בין 30% מהקנס המקסימלי לעבירה - 4,320 ₪ ל-60% מהקנס המקסימלי - 8,640 ₪ וכי מתחם העונש ההולם בגין העבירה שבה הורשע כל אחד משני הנאשמים הוא בין 30% מהקנס המקסימלי לעבירה - 8,760 ₪ ל-60% מהקנס המקסימלי - 17,520 ₪.

השלב השלישי - עונשם של הנאשמים הספציפיים



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

האחד, הנאשמים פעלו בניגוד להוראות החוק והעסיקו עובדים ללא קבלת רישיון כדן. בדרך זו נמנעו מהפקדת ערבויות כדרישת החוק לצורך קבלת הרישיון וחסכו סכומים שנועדו להוות בטוחה לתשלום זכויות העובדים. כמו כן, בטיעונים לעונש אף נטען שהנאשמים פעלו בדרך זו כדי לכסות את החובות שנוצרו בעקבות פעילותו של הנאשם 3 בחברה אחרת שהייתה בבעלותו, כך שהמניע לביצוע העבירה היה מניע כלכלי מובהק.

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

השלישי, העובדה שלמרות שמדובר בעבירה אחת, מדובר בהעסקה של 16 עובדים ללא קבלת רישיון כדן להעסקתם.

הרביעי, הנאשמים הודו בעבירות המיוחסות להם ויש בכך כדי להעיד על חרטה ועל הפנמה של חומרת העבירה והערך החברתי שנפגע כתוצאה מהתנהגותם. כמו כן, הנאשמים חדלו מעיסוקם בתחום זה, מכאן שפוחת הסיכוי שתבוצע עבירה מסוג זה על ידם בשנית.

החמישי, העובדים שהועסקו על ידי הנאשמת לא נפגעו מצורת העסקתם וזכויותיהם שולמו במלואם. מכאן, שלא הייתה פגיעה בעובדים בשל אי הפקדת ערבויות על ידי הנאשמת.

החמישי, מצבם הכלכלי הקשה של הנאשמים. פעילותה של הנאשמת 1 נפגעה כתוצאה מהפסקת העסקת עובדים כקבלן כוח אדם וכתוצאה ממגיפת "קורונה"; הנאשם 2 הוא בחור צעיר נשוי ורעייתו בהיריון; הנאשם 3 בשנות ה-40 לחייו, אב לארבעה ילדים, רעייתו אינה עובדת והוא נקלע לקשיים כלכליים כתוצאה מ"עוקץ" בהיקף של כ-3.5 מליון ₪.

בהתחשב במכלול השיקולים שוכנעתי שאין לחרוג ממתחם הענישה במקרה זה וכי מוצדק להטיל על הנאשמים קנסות בשיעור של 50% מגובה הקנס המקסימלי לעבירה שבה הורשעו.

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

הנאשמת 1:

19.1. **הנאשמת** תשלם קנס בסכום של 7,200 ₪ בגין עיסוקה כקבלן כוח אדם ללא רישיון בניגוד לסעיפים 2(א) ו-20(ב) לחוק.

הקנס ישולם ב-10 תשלומים שווים חודשיים ורצופים החל מיום 30.7.2020 ובכל 30 לחודש שלאחריו.

19.2. **הנאשמת** תחתום על התחייבות להימנע מביצוע עבירות לפי החוק לתקופה של שלוש שנים, שאם לא כן יוטל עליה קנס בגובה הקנס המרבי הקבוע בחוק לעבירה זו בסכום של 14,400 ₪.



הנאשמים 2 ו-3:

19.3. **הנאשם 2** ישלם קנס בסכום של 14,600 ₪ בגין הפרת חובת הפיקוח בניגוד לסעיפים 2(א) ו-21 לחוק.

הקנס ישולם ב-10 תשלומים שווים חודשיים ורצופים החל מיום 30.7.2020 ובכל 30 לחודש שלאחריו.

19.4. **הנאשם 3** ישלם קנס בסכום של 14,600 ₪ בגין הפרת חובת הפיקוח בניגוד לסעיפים 2(א) ו-21 לחוק.

הקנס ישולם ב-10 תשלומים שווים חודשיים ורצופים החל מיום 30.7.2020 ובכל 30 לחודש שלאחריו.

19.5. **כל אחד מהנאשמים** יחתום על התחייבות להימנע מביצוע עבירות לפי החוק לתקופה של שלוש שנים, שאם לא כן יוטל עליהם קנס בגובה הקנס המרבי הקבוע בחוק לעבירה זו בסכום של 29,200 ₪

20. כל ההתחייבות יוגשו לבית הדין עד ליום 30.7.2020.

21. בהתאם להסכמת הצדדים יישלח אליהם גזר הדין בדואר.

ניתן היום, כ"ח סיוון התש"ף, (20 יוני 2020), בהעדר הצדדים.

[1] ת"פ (ת"א) 35528-12-16 **מדינת ישראל נ' "פרח ירוק"-לניהול כ"א הדרכות ושירותים בע"מ**, (15.12.2018); ת"פ (ב"ש) 32556-07-14 **מדינת ישראל נ' פוינט א.ג. אבטחה בע"מ**, (29.12.2015); ת"פ (חי') 30397-03-17 **מדינת ישראל נ' א.ג. אור ברק בע"מ**, (13.2.2018).

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

[3] בג"צ 450/97 תנופה שירותי כוח אדם ואחזקות בע"מ נ' ישי, (27.5.1998).

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

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

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