

ת"פ 72239/01/20 - מדינת ישראל נגד אוקלנד עסקים בע"מ, מר, אמג'ד אבו קנדיל, אמג'ד אבו קנדיל

בית הדין האזורי לעבודה נוף הגליל-נצרת
ת"פ 72239-01-20 מדינת ישראל נ' אוקלנד
עסקים בע"מ ואח'

לפני כבוד השופטת רויטל טרנר
בעניין: המאשימה

מדינת ישראל
ע"י ב"כ עוה"ד יוסי עטון

נגד

הנאשמים

1. אוקלנד עסקים בע"מ
ע"י מר אמג'ד אבו קנדיל
2. אמג'ד אבו קנדיל
ע"י ב"כ עוה"ד אופיר עמר מטעם הסנגוריה
הציבורית.

גזר דין

1. ביום 30.1.20 הוגש נגד הנאשמים כתב אישום המייחס להם שלושה פרטי אישום. לפי עובדות האישום הראשון, נאשמת 1 היא חברה בע"מ שעיקר עיסוקה הוא אספקת עובדים לפירוק בשר (להלן **הנאשמת** או **החברה**). נאשם 2 שימש כבעלים ומנהל כללי של החברה (להלן **הנאשם**) (החברה והנאשם יקראו יחד **הנאשמים**). בביקורת שנערכה על ידי משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים נמצא כי בחודשים ינואר עד אוגוסט 2018 סיפקו הנאשמים שירותי כוח אדם לשתי חברות, חברת בלדי בע"מ (להלן: **חברת בלדי**) וחברת ש.ח שינוע בע"מ (להלן: **חברת שינוע**) (שתי החברות יכוננו להלן: **מזמינות השירות**), ללא שהיה בידי הנאשמים היתר לכך. בגין מעשים אלו יוחסה לחברה עבירה לפי סעיפים 2(א) ו-20(א) לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כח אדם, תשנ"ו-1996 (להלן: **החוק**), ולנאשם יוחסה עבירה לפי סעיפים 2(א) ו-20(א) לחוק, ועבירה לפי סעיף 21 לחוק שעניינה הפרת חובת פיקוח.
2. לפי עובדות האישום השני, במהלך שנת 2018 לא שילמה החברה לשישה עובדים שכר מינימום. בגין מעשה זה יוחסו לחברה עבירות לפי סעיפים 2 ו-14 לחוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987, ולנאשם עבירות לפי סעיפים 2 ו-14 לחוק זה ועבירה לפי סעיף 15 לחוק זה- אחריות מנהלים.
3. לפי עובדות האישום השלישי, הנאשמים לא מסרו לאחד מהעובדים תלושי שכר בחודשים 4/18-3. בגין עבירה זו יוחסו לחברה עבירות לפי סעיף 24(א) ו-25(א) לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958, ולנאשם עבירות זהות, ועבירה נוספת לפי סעיף 26 לחוק זה בגין אחריות נושא משרה בתאגיד.
4. ביום 19.1.23 הוגש כתב אישום מתוקן במסגרתו נמחקה העבירה המיוחסת לנאשם באישום השלישי מחמת התיישנות. ביום 28.3.24 הגישו הצדדים כתב אישום מתוקן נוסף (להלן: **כתב האישום המתוקן**), והציגו את ההסדר הבא:
א. לגבי פרט האישום הראשון, מניין העבירות יתוקן ל-1, הנאשם והחברה יודו ויורשעו בעובדות פרט האישום הראשון, ויוצג הסדר סגור.

עמוד 1

ב. לגבי פרט האישום השני, הנאשם ימחק מפרט האישום והחברה תודה בפרט האישום השני כלשונו, כפי שמופיע בכתב האישום המתוקן, והצדדים יטענו לעונש.

ג. לגבי פרט אישום השלישי, החברה תודה בפרט האישום השלישי ויוצג הסדר סגור.

5. ביום 19.5.24 התקיים דין במסגרתו הציגו הצדדים את ההסדר הבא, בהתאם לכתב האישום המתוקן:

א. ביחס לאישום הראשון הוצג הסדר סגור לפיו על הנאשם יושת קנס בסך של 8,760 ₪ ועל החברה קנס בגובה של 4,320 ₪. הנאשמים ביקשו כי הקנסות ישולמו בעשרה תשלומים שווים והמאשימה הותירה את נושא התשלומים לשיקול דעת בית הדין. כמו-כן הנאשמים יתחייבו להימנע מביצוע העבירה למשך 3 שנים.

ב. ביחס לאישום השני, הוצג הסדר פתוח לפיו לאחר ההרשעה הצדדים יטענו לעונש.

ג. ביחס לאישום השלישי, הוצג הסדר סגור לפיו החברה מודה בעבירה ויושת עליה קנס בסך 10,000 ₪. הנאשמים ביקשו כי הקנס ישולמו בעשרה תשלומים שווים והמאשימה הותירה את נושא התשלומים לשיקול דעת בית הדין. כמו-כן החברה תתחייב להימנע מביצוע העבירה למשך 3 שנים.

6. לאחר הצגת ההסדר כאמור, הנאשמים הודו והורשעו בכתב האישום המתוקן, הצדדים טענו לעונש ביחס לאישום השני כאמור, והתיק עבר למתן גזר דין.

טענות הצדדים

7. לטענת המאשימה, הערכים המוגנים שנפגעו כתוצאה מהעבירה שבוצעה הם פגיעה בזכויות קוגנטיות של עובדים שנועדו להבטיח רשת ביטחון סוציאלית. באשר לעבירה לפי חוק שכר מינימום נטען כי הערך המוגן שנפגע הוא זכותם של העובדים להשתכר שכר מינימום ולחיות את חייהם בכבוד. באשר לעונש הראוי בגין אישום זה, הפנתה המאשימה לשלושה גזרי דין של בתי דין אזוריים בהם מתחמי הענישה נעים בין 10% ל-50% מהקנס המרבי הקבוע לצד העבירה, וטענה שהמתחם ההולם לעבירות מסוג זה הוא בין 20% ל-50% עבור כל יחידת עבירה. לבסוף טענה המאשימה שלנוכח חומרת מעשיה של הנאשמת, מדיניות הענישה הנוהגת ונסיבות המקרה, יש לקבוע את מתחם העונש ההולם בין 90,000 ₪ לבין 150,000 ₪, ולקבוע את עונשה ברף הגבוה, כלומר 150,000 ₪. כמו-כן ביקשה להימנע מביצוע עבירות דומות בעתיד.

8. מר אבו קנדיל טען מטעם החברה והסביר כי אי תשלום שכר המינימום נעשה ללא ידיעתו או הבנתו, אלא על ידי עובדת בחברה שהייתה אחראית לעניין התשלומים. כמו-כן ביקש מר אבו קנדיל בשם החברה להטיל על החברה קנס שיוכל כלכלית לשלם אותו. לבסוף הצהיר מר אבו קנדיל בשם החברה כי החברה מתחייבת להימנע מביצוע עבירות דומות בעתיד.

דין והכרעה

9. 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."

10. בהתאם לתיקון 113 יש לפעול במספר שלבים: תחילה, בהתאם לסעיף 40ג 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-40ב 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.

ריבוי עבירות

11. 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" מכתוב את מספר מתחמי הענישה שיש לקבוע בתהליך גזירת הדין, כשלכל אירוע נדרשת קביעת מתחם ענישה נפרד." בענייננו, עיסוק הנאשמת ללא היתר מהווה אירוע אחד, שמורכב ממעשה אחד.

12. בע"פ (ארצי) 35705-09-19 ספירשטיין - מדינת ישראל (מיום 13.12.20) (להלן: עניין ספירשטיין), נקבע כי "השאלה אם בתוך אירוע אחד עסקינן 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".

13. 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, עסקינן 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)).

14. על פי עובדות כתב האישום המתוקן, במהלך חודשים שונים בשנת 2018 שילמה המאשימה ל-6 מעובדיה שכר מינימום חלקי, ובכך עברה שמונה יחידות עבירה על חוק שכר מינימום (שכן מדובר בשמונה חודשים במצטבר לכל העובדים בהם לא שולם שכר מינימום). סעיף 14 לחוק שכר מינימום קובע כי "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". כלומר, מדובר בעבירה אחת המתחדשת עם אי תשלום שכר מינימום מידי חודש.

מתחם העונש ההולם

15. הערך החברתי שנפגע מביצוע העבירה: חוק שכר מינימום מבקש לשמור על זכויותיהם הסוציאליות הבסיסיות של עובדים, כפי שנקבע בע"פ (ארצי) 38980-04-10 מדינת ישראל - 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".

16. מידת הפגיעה בערך המוגן: במקרה שלפנינו מחד מדובר בפגיעה לא מבוטלת בערך החברתי המוגן עליו ביקש המחוקק להגן, שכן הנאשמת שילמה שכר מינימום בחסר לשישה עובדים במהלך שנת 2018, ואין מדובר בתשלום בחסר באופן חד פעמי. עם זאת, לא מדובר בנאשמת שלא העבירה לעובדים את שכרם כלל, אלא שעלה מבדיקת התלושים כי סך השכר אשר שולם לכל עובד בפועל בחלוקת שעות העבודה לאותו החודש היה מתחת לשכר המינימום לשעה, שלא כדין.

17. נסיבות שקשורות בביצוע העבירה: הנזק שנגרם מביצוע העבירה הוא ממשי שכן שכרם של העובדים שולם בחסר, ואלמלא הביקורת האמורה, שכרם של העובדים הללו יתכן והיה ממשיך להיות משולם בחסר.

18. רמת הענישה הנוהגת בעבירה זו: 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 הענין". סעיף 14(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".

19. בע"פ (ארצי) 25307-12-15 שחם - מדינת ישראל (04.09.2017) דובר בשישה עובדים שלא קיבלו שכר כלל למשך חודש אחד, כלומר לא מדובר בתשלום שכר חלקי הנמוך מתשלום שכר מינימום כבענייננו. בית הדין הארצי אימץ את קביעתו של בית הדין האזורי, וקבע מתחם ענישה ביחס לכל קבוצת העובדים

שנע בין 30%-50%; ת"פ (ת"א) 71777-01-17 **מדינת ישראל - תבליני שמש בע"מ** (03.06.2018) עסק באי תשלום שכר מינימום לחמישה עובדים במשך 5 חודשים (25 יחידות עבירה), בית הדין קבע כי **"מדובר ביחס לכל אחד מחמשת העובדים באירוע אחד, וזאת מן הטעם שמתקיים קשר הדוק בין 5 העבירות (1 בגין כל חודש) ..."**, וקבע את מתחם הענישה לכל קבוצת העובדים בין 10% ל- 40% מהקנס המרבי; בת"פ (ת"א) 1140-10 **מדינת ישראל משרד התעשייה המסחר והתעסוקה - יקר הנדסה בע"מ** (21.03.2016) דובר באי תשלום שכר מינימום לעובד אחד במשך מחצית חודש אחד, נקבע מתחם ענישה שנע בין הקנס המנהלי הקבוע לצד העבירה (₪ 5,000) לבין 10% מהקנס המרבי הקבוע לעבירה; ת"פ (ת"א) 44739-12-15 **מדינת ישראל - אבו שמאלה** (13.07.2020), עסק באי תשלום שכר מינימום לשני עובדים במשך 7 חודשים (14 יחידות עבירה), ונקבע כי העבירה בוצעה על רקע מצוקה כלכלית. בית הדין קבע מתחם לשני העובדים שנע בין 40,000 ₪ לבין 50% מגובה הקנס המרבי הקבוע לצד העבירה

20. בעניינו, בדומה לפסקי הדין האמורים, אין לקבוע את מתחם הענישה על פי הכפלה של מספר יחידות העבירה בקנס המנהלי, ונכונים לעניין זה דברי בית הדין הארצי בעניין **ספירשטיין: "גם במצב של מעשים נפרדים בתוך אירוע אחד" אין לקבוע את מתחם הענישה (או את העונש עצמו) באופן אוטומטי על פי הכפלה אריתמטית של הקנס המנהלי או הקנס הפלילי המירבי הנקוב בחוק (או כל שיעור ממנו) במספר "יחידות העבירה" המרכיבות את האירוע, שכן יש בכך כדי לעקר את הקביעה כי מדובר ב"אירוע" אחד וכן עלולה לנבוע מכך תוצאה בלתי סבירה (בהיבט של גובה הקנס), המנוגדת להנחיה החקיקתית לקבוע עונש הולם ומידתי לאירוע הכולל (ע"פ (ארצי) 12606-04-19 ל.מ שירותי כח אדם (צפון) בע"מ - מדינת ישראל פסקה 5 (16.2.2020)).** כך גם בע"פ (ארצי) 12606-04-19 ל.מ. שירותי כח אדם (צפון) בע"מ - מדינת ישראל (16.02.2020) נקבע כי "להסרת ספק נדגיש כי לא בכדי כללנו באמור לעיל את המילים "באופן אוטומטי", שכן במסגרת הפעלת שיקול הדעת השיפוטי אין מניעה להגיע למסקנה כי בנסיבות מקרה מסוים יש לקבוע מתחם ענישה לפי הקנס הנקוב בחוק לגבי עבירה יחידה (גם כאשר באירוע כלולות מספר עבירות או מספר "יחידות עבירה"), כשם שאין מניעה להגיע למסקנה כי יש לקבוע מתחם ענישה הלוקח בחשבון הכפלה אריתמטית על יסוד "יחידות העבירה", כל עוד הדברים נעשים לאחר הפעלת שיקול דעת ובהתאם לנסיבות כל מקרה". בשים לב לאמור אין להכפיל את הרף העליון והתחתון של מתחם הענישה ביחידות העבירה שיחוסו לנאשמת, אלא לנהוג בהתאם לפסיקה הנוהגת בה מתחם העונש נקבע לכל קבוצת חברים.

21. בשים לב לערכים המוגנים שנפגעו, מידת הפגיעה בהם, הנסיבות שקשורות בביצוע העבירה- ריבוי העבירות כך ששכר המינימום של שישה עובדים לא שולם לפרקים במהלך שנת 2018, כי בוצעו סך הכל 8 יחידות עבירה, וכן בשים לב לעובדה ששכרם שולם אך בחסר ואין מדובר באי-תשלום שכר כלל, ונוכח רמת הענישה הנוהגת, מצאתי כי יש להעמיד את מתחם הענישה בין 10% לבין 40% מסכום הקנס המרבי, כלומר בין 22,600 ₪ לבין 90,400 ₪.

קביעת עונשה של הנאשמת

22. קביעת עונשה של הנאשמת תעשה בתוך המתחמים שנקבעו לעיל. בהתאם לנסיבות שאינן קשורות בביצוע העבירה, לא הוכח כי עסקינן בנסיבות יוצאות דופן המצדיקות חריגה מהמתחם.

23. **נסיבות שאינן קשורות בביצוע העברה:** לצורך קביעת עונשה של הנאשמת בתוך המתחם הבאתי בחשבון את העובדה שהנאשמת לקחה אחריות על מעשיה, חסכה זמן שיפוטי יקר, והבטיחה שתימנע מביצוע עבירות דומות בעתיד.

גזירת עונשה של הנאשמת ביחס לעבירות של אי תשלום שכר מינימום

24. יש להעמיד את עונשה של הנאשמת על 25% מהקנס המרבי, כלומר 56,600 ₪.

25. **הקנס ישולם ב-18 תשלומים** חודשיים, עוקבים ושווים החל מיום 1.8.24.

26. הנאשמת תחתום 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, בסך 226,000 ₪.

27. הנאשמת תפנה למזכירות בית הדין לחתימה על ההתחייבויות כאמור ולקבלת שוברים לתשלום הקנס.

הסדרים סגורים

28. באשר להסדרים הסגורים, ככלל בית הדין יכבד הסדרי טיעון אשר מוצגים בפניו, ובלבד שהם סבירים ואינם חורגים מרמת הענישה הראויה. בנסיבות העניין אני סבורה כי הסדרי הטיעון שהוצגו בפני הם סבירים ומידתיים, ולכן מצאתי לנכון לכבד אותם.

גזירת עונשה של הנאשמת ביחס לעבירה של איסור עיסוק קבלן כח אדם ללא רישיון על פי הסדר סגור

29. על הנאשמת יושת קנס בסך 4,320 ₪, שישולם בעשרה תשלומים שווים, החל מיום 1.8.24. כמו-כן הנאשמת תחתום על התחייבות להימנע מביצוע עבירה לפי סעיפים 2(א) ו-20(א) לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כח אדם, תשנ"ו-1996 למשך 3 שנים מיום החתימה, בגובה הקנס המרבי הקבוע לצד העבירה.

גזירת עונשה של הנאשמת ביחס לעבירה של אי מסירת תלושי שכר על פי הסדר סגור

30. על הנאשמת יושת קנס בסך 10,000 ₪ שישולם בעשרה תשלומים שווים החל מיום 1.8.24. כמו-כן הנאשמת תחתום על התחייבות להימנע מביצוע עבירות למשך 3 שנים לפי סעיפים 24(א) ו-25ב(א)(1) לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958 בגובה הקנס המרבי הקבוע לצד העבירה.

גזירת עונשו של הנאשם ביחס לעבירה של איסור עיסוק קבלן כח אדם ללא רישיון על פי הסדר סגור

31. על הנאשם יושת קנס בגובה של 8,760 ₪, אשר ישולם בעשרה תשלומים שווים החל מיום 1.8.24. כמו-כן הנאשם יחתום על התחייבות להימנע מביצוע עבירה לפי סעיפים 2(א) ו-20(א) לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כח אדם, תשנ"ו-1996, ועבירה לפי סעיף 21 לחוק שעניינה הפרת חובת פיקוח למשך 3 שנים מיום החתימה, בגובה הקנס המרבי הקבוע לצד העבירה.

ניתן היום, י' סיוון תשפ"ד, 16 יוני 2024, בהעדר הצדדים.

רויטל טרנר, שופטת