

ת"פ 438/01/11 - מדינת ישראל - משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה נגד עמותת התאחדות בעלי אולמות וגני אירועים בישראל, יהודה כהן

בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו
ת"פ 438-01-11 מדינת ישראל נ' עמותת התאחדות
בעלי אולמות וגני אירועים בישראל ואח'

בפני בעניין: כב' השופטת חנה טרכטינגוט
מדינת ישראל - משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה
ע"י ב"כ עו"ד יבגני רובין

המאשימה

נגד

1. עמותת התאחדות בעלי אולמות וגני אירועים בישראל
 2. יהודה כהן
- ע"י ב"כ עו"ד אליהו מלך ועו"ד אביעד ביניה

הנאשמים

גזר - דין

1. הנאשמים הורשעו על פי הודאתם בעבירה של אי תשלום שכר מינימום, עבירה לפי סעיפים 2(א) ו- 14 לחוק שכר מינימום התשמ"ז-1987 (להלן: "**חוק שכר מינימום**").

הנאשם 2 (להלן: "**הנאשם**") הורשע גם בעבירה לפי סעיף 15 לחוק שכר מינימום.

כמו כן הורשעה הנאשמת 1 (להלן: "**הנאשמת**") על פי הודאתה בעבירה של אי ניהול פנקס חופשה, עבירה לפי סעיפים 26 ו- 28(ב)(3) לחוק חופשה שנתית התשי"א-1951 (להלן: "**חוק חופשה שנתית**").

2. הנאשמת הינה עמותה רשומה, ללא מטרות רווח, אשר הוקמה בשנת 2001 ומשמשת כארגון מעבידים יציג בענף האולמות וגני האירועים.

הנאשמת הינה צד להסכם קיבוצי כללי בישראל מיום 19.2.06 בענף האולמות וגני האירועים בישראל. הנאשם משמש כמנהלה הכללי של הנאשמת.

3. ביום 17.12.14 העידו בפני העדים הבאים לעניין העונש:

גב' דרורה יהודה, אשר מסרה כי הנאשם סייע לה בזמן שהיתה מובטלת, הן בהתעניינות ובדאגה והן בהצעה לעבוד אצלו במשרד, הצעה אשר התקבלה על ידה ומומשה במשך שבועיים עד שמצאה עבודה.

מר איציק טייב, הבעלים של גן אירועים אחוזת טל, המשמש כיו"ר הנאשמת, אשר מסר על פעילותו הציבורית של הנאשם כדי לקדם את עניינם של האולמות וגני האירועים ועל מצבה הכלכלי הקשה של הנאשמת, הנשענת על דמי חבר בלבד.

כמו כן הציג את הדילמה של מעסיק שנתקל בבקשות להעסקת אנשים במצוקה על מנת להכניסם למסגרת תעסוקתית, אף שהיא מנוגדת לדין מסיבות שונות.

גב' רחלי נוי, אשר העידה על נכונות של הנאשם לעזור לה כשנחשף למצוקתה ועל סיוע בקבלת דיור מוגן.

כמו כן העיד הנאשם, אשר תיאר את פעילותו כאיש ציבור וכן את ההיכרות שלו עם מר נתן ארן, העובד מושא האישום, אשר העסקתו נעשתה על מנת לאפשר למר ארן לשמור על שפיות לאור המצוקה אליה נקלע לאחר שהודח מתפקידו כמנכ"ל עירייה.

לדבריו הבהיר למר ארן, כי לעמותה אין כסף לשלם שכר ולפיכך שולם לו עבור הנסיעות בלבד.

אשר למצבו האישי - הוא בן 61, נשוי, אב לשלושה ילדים אשר אינם נשואים והוא המפרנס היחיד.

4. טענות המאשימה -

א. מדובר בפגיעה מתחדשת בשכרו של עובד, במשך 16 חודשים.

ב. העבירה של אי תשלום שכר מינימום נמצאת ברף הגבוה ביותר של עבירות על פי חוקי המגן.

ג. יש לדחות את טענת הנאשמים כי ההעסקה בוצעה במסגרת "טובה", שכן אין במצוקה נפשית או כלכלית של עובד כדי להצדיק פגיעה בזכותו היסודית לקבל שכר הולם בעד עבודה.

ד. מתחם הענישה הראוי לכל יחידת עבירה בגין אי תשלום שכר מינימום הוא בין 10,000 ₪ (כפל הקנס המנהלי) ועד ל- 30% מהקנס הפלילי (226,000 ₪), שהוא 67,680 ₪.

יש להטיל עונש על כל אחד מהנאשמים.

ה. באשר לעבירה של אי ניהול פנקס חופשה, מתחם הענישה הוא בין 25% ל- 45% מהקנס המירבי, שהוא 230,400 ₪ בגין כל יחידת עבירה.

ו. עוד מבוקש להטיל התחייבות ל- 3 שנים בגובה של 16 פעמים הקנס המירבי ודהיינו 3,616,000 ש"ח.

- א. העונש הכבד ביותר שהוטל על הנאשמים, חסרי עבר פלילי, הוא עצם הרשעתם וסימונם כעבריינים.
- ב. עצם הבאת הנאשמים לדין מהווה מבחינת נאשמים אלה הרתעה כבדה ביותר ולכן אין להטיל קנסות כבדים כדי להשיג את מטרת ההרתעה.
- ג. אין בנסיבות המקרה לומר כי מדובר ב-16 עבירות. מדובר במקרה אחד, יחיד ומיוחד.
- ד. כל השכר שלא שולם, שולם בסופו של דבר במסגרת הסכם גישור ועוד בטרם הגשת כתב האישום.
- ה. הנאשמים הודו בעבירות על מנת לחסוך זמן שיפוטי.
- ו. אשר למר ארן, אין מדובר בעובד חלש שלא מודע לזכויותיו. מדובר במי שהיה מנכ"ל עירייה וידע היטב מה סוכם איתו ואף הוקיר זאת תקופה ארוכה עד שהחליט כי הוא יכול לזכות ביותר.
- ז. הנאשמת היא עמותה שרוב הפעילות המתבצעת בה הינה התנדבותית. אין לנאשמת מקורות הכנסה פרט לדמי טיפול ארגוני. כל מה שיוטל עליה יפגע קשות בכל פעילותה. אין להשוות בין עבירה שנעברת על ידי גוף עסקי שמטרתו לעשות לביתו, ולפיכך יש משקל להרתעה, לבין הנאשמת שלפנינו.
- ח. אשר לנאשם, אין מדובר בעבריין. הנאשם הוא אדם מבוגר, מפרנס 5 נפשות, כשעתידו התעסוקתי היום, לאחר ההרשעה, אינו ברור.
- מבוקש איפוא לפסוק קנס מינימלי.

ההכרעה -

6. ביום 10.7.12 נכנס לתוקף תיקון מס' 113 לחוק העונשין, התשל"ז-1977 (להלן: "**חוק העונשין**") בדבר "הבניית שיקול הדעת השיפוטי בענישה". מבין מטרות הענישה השונות, תיקון 113 נותן עדיפות לעקרון ההלימות - הוא עקרון הגמול: על פי עקרון זה העונש הראוי לעבריין נגזר ממידת אשמו ומחומרת מעשיו (ע"פ 8641/12 **מוחמד סעד - מדינת ישראל**, ניתן ביום 5.8.13).
7. במגנון גזירת העונש לפי סעיף 113 קיימים שלושה שלבים:

בשלב הראשון יש לקבוע האם העבירות מהוות אירוע אחד או מספר אירועים נפרדים.

בשלב השני על בית הדין לקבוע את מתחם הענישה בכל אירוע בהתחשב בעבירה ובנסיבות הקשורות בביצועה.

בשלב השלישי על בית הדין לגזור את העונש בתוך אותו המתחם בהתחשב בנסיבות שאינן קשורות לעבירה.

8. **שלב ראשון - אירוע אחד או כמה אירועים**

בשלב זה יש לבחון האם הנאשם הורשע בכמה עבירות, להבדיל מהרשעה בעבירה יחידה.

במידה ומדובר בכמה עבירות, יש לקבוע האם הן מהוות אירוע אחד או כמה אירועים נפרדים. ככל שמדובר באירוע אחד, יש להמשיך לשלבים הבאים וככל שמדובר בכמה אירועים, יש לקבוע עונש הולם לכל אירוע בנפרד או עונש כולל לאירועים כולם (סעיף 40 י"ג לחוק העונשין).

לאחרונה, ביום 23.11.14, ניתן על ידי בית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע (כב' השופטת אנגלברג-שהם) גזר דין הסוקר את הקושי שבהגדרת מקרים בהם ייחשבו מספר עבירות

כאירוע אחד (הע"ז 1500/08 **מדינת ישראל - אבו דוגוש (1984) בע"מ ואח'**, וכך נאמר:

"עיון בדיוני וועדת החוקה, חוק ומשפט אשר דנה בהצעת החוק הממשלתית בנושא הבניית שיקול דעת בענישה, מעלה כי זו היתה ערה לקושי שבהגדרת ה"אירוע" כבסיס להבניית העונש - באילו מצבים ייחשבו מספר עבירות כ"אירוע אחד", אשר לו יקבע מתחם עונש אחד, ומתי ייחשבו מספר עבירות ל"כמה אירועים" אשר לכל אחד מהם יקבע מתחם עונש נפרד. בסופו של יום נותר שיקול הדעת להגדרת האירוע בידי השופט האמור לשים לנגד עיניו בין היתר את עקרון ההלימה העומד ביסוד התיקון לחוק (ראו: פרוטוקול דיוני הוועדה מיום 20.6.11, בעמ' 26, ו- 29; פרוטוקול מיום 21.11.11 בעמ' 56).

לטעמי, וכפי שעולה אף מדיוני וועדת החוקה, חוק ומשפט הגדרת "אירוע אחד" יכולה להשתנות ממקרה למקרה. יש מקום שבו ייכלל בהגדרת "אירוע" כל הכרוך בהעסקת עובד מסויים, במועד מסויים, כגון עבירה של העסקת עובד ללא היתר בצירוף העסקתו ללא חוזה בכתב ובצירוף העסקתו ללא ביטוח רפואי וכל הנוגע לאותו עובד ייחשב כאירוע נפרד. יתכן גם מקום שבו תיכלל בהגדרת "אירוע אחד" תפיסה אחת של קבוצת עובדים המועסקים ללא היתר, בעוד שאי עריכת ביטוח רפואי לאותה קבוצה תיחשב לאירוע אחר והיעדר עריכת חוזה בכתב לאותה קבוצת עובדים שהחלה לעבוד באותו מועד תיחשב לאירוע שלישי".

(ההדגשות במקור)

9. לטעמי, בנסיבות המקרה יש לראות את העסקת העובד במשך 16 חודשים בניגוד לחוק שכר מינימום כאירוע אחד, כך גם יש לראות את העבירה של אי ניהול פנקס חופשה כחלק בלתי נפרד מאותה מסכת עבריינית.

ככלל, בעבירות על חוק שכר מינימום יש לראות את אי תשלום שכר המינימום לכל חודש כיחידת עבירה אחת. אלא שבענייננו מדובר במסכת עובדות ספציפית ויוצאת דופן בה אין מדובר במעסיק אשר מטרתו לזכות ברווחים כלכליים. מדובר בעמותה ללא מטרות רווח, ארגון מעבידים, שמטרתה לייצג את בעלי אולמות האירועים והשמחות אשר אינה מעסיקה עובדים כלל, למעט הנאשם, אשר משמש כמנכ"ל ומזכירתו. כל הפעילות בעמותה הינה בהתנדבות.

העסקת העובד, מר נתן ארן, היתה בנסיבות מיוחדות אשר לא הוכחו על ידי המאשימה ולפיכך יש לראות בנסיבות יוצאות דופן של תיק זה את העסקתו בניגוד לחוק שכר מינימום כיחידת עבירה אחת, על אף פרק הזמן הארוך בו היא נמשכה.

כמו כן, כאמור, יש לראות את העבירה של אי ניהול פנקס חופשה כחלק בלתי נפרד מאותה מסכת עבריינית, שכן היא נובעת מתפיסתם המעוותת של הנאשמים בדבר העסקה כנגד תשלום הוצאות בלבד.

כעולה מסעיף 40 ג' לחוק העונשין ובהתאם לעקרון הגמול, הגם שנקבע כי מדובר באירוע אחד, קביעת מתחם הענישה יביא בחשבון את העובדה כי מדובר בהעסקה בניגוד לחוק שכר מינימום שנמשכה 16 חודשים.

10. **שלב שני - קביעת מתחם הענישה**

סעיף 40 ג' (א) לחוק העונשין קובע:

"בית המשפט יקבע מתחם עונש הולם למעשי העבירה שביצע הנאשם בהתאם לעקרון המנחה, ולשם כך יתחשב בערך החברתי שנפגע מביצוע העבירה, במידת הפגיעה בו, במדיניות הענישה הנהוגה ובנסיבות הקשורות לביצוע העבירה, כאמור בסעיף 40 ט".

בשלב זה יישקלו רק השיקולים הקשורים לביצוע העבירה ואילו נסיבותיו האישיות של הנאשם אינן מובאות בחשבון בשלב זה אלא במסגרת קביעת העונש המתאים בתוך מתחם הענישה.

אמות המידה אשר יסייעו לקביעת מתחם הענישה הן: הערך החברתי שנפגע מביצוע העבירה ומידת הפגיעה בו ומדיניות הענישה הנהוגת. עוד יילקחו בחשבון נסיבות הקשורות לביצוע העבירה ובהן הנזק שצפוי להיגרם מביצוע העבירה, הסיבות שהביאו את הנאשם לבצע את העבירה ויכולתו להבין את אשר הוא עושה.

במסגרת מתחם הענישה יש לתת משקל לחומרתן של עבירות על חוק שכר מינימום, אשר אין צורך להכביר מילים אודות חשיבותו כחלק מחוקי המגן אשר נועדו להגן על העובד ולשמור על זכויותיו.

כבר נפסק כי תכלית חוק שכר מינימום עולה בקנה אחד עם הוראות חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, הבא להבטיח קיום בסיסי לכל אחד מהפרטים בחברה.

בע"פ 3898-04-10 מדינת ישראל - עמרם, ניתן ביום 26.8.10 קבע בית הדין הארצי, בהתייחסו לחוק שכר מינימום כדלקמן:

"...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, ניתן ביום 14.7.08, ואת הצורך בהרתעת מעסיקים העומד בבסיסה של הנורמה הפלילית".

כמו כן יש לתת משקל לחומרה לעובדה כי מדובר בהעסקה שנמשכה 16 חודשים ובעבירה שנעברה על ידי ארגון מעבידים האמון על הטמעת החובה לשלם שכר מינימום ולנהל פנקס חופשה.

עוד נלקח בחשבון, כי העבירות מושא כתב האישום נקבעו כעבירות מנהליות וכי נקודת המוצא היא כי בעבירות מסוג זה הקנס לא יפחת מהקנס המנהלי אלא מנימוקים שיירשמו, וההלכה שיצאה מבית הדין הארצי לעבודה, הינה כי נקודת המוצא, למעט מקרים מיוחדים, אמורה להיות כפל הקנס המנהלי (ע"פ 74/09 מדינת ישראל - זיו אלון דור טכנולוגיות בע"מ, ניתן ביום 10.5.10 וע"פ 57160-01-14 מדינת ישראל - חדוות הורים בע"מ, ניתן ביום 8.11.14).

מנגד, נלקח לקולא במסגרת קביעת מתחם הענישה העובדה כי מדובר בהעסקה שאינה העסקה שגרתית על ידי עמותה שאינה למטרת רווח, שאינה מעסיקה עובדים נוספים (למעט הנאשם שהינו המנכ"ל ומזכירה), שמטרת ההעסקה לא היתה להשיא לנאשמים רווחים וכי תכלית ההרתעה הושגה על ידי עצם ההרשעה. כמו כן, שמדובר בהעסקה של אדם המוכר לנאשם ושלטענת הנאשמים העסקתו נועדה לחלצו בעיקר ממצוקה חברתית ולא לתת לו מענה כלכלי. כמו כן נלקחה בחשבון טענת הנאשמים כי הגם שהעובד היה במצוקה ובמצב נחות, מדובר במי שהיה מנכ"ל עירייה ובמשך רוב תקופת ההעסקה, הגם שהיה מודע לזכויותיו, לא טען כנגד אי תשלום שכר מינימום.

כמו כן נלקחה בחשבון העובדה, כי מייד עם הגשת התביעה האזרחית על ידי מר ארן הגיעו הצדדים להסכמה במסגרת הסכם גישור.

בהתחשב בכל האמור ובמדיניות הענישה באשר להעסקת עובדים בניגוד לשכר מינימום, אני סבורה כי מתחם העונש ההולם במקרה זה אמור לנוע בין כפל הקנס המנהלי לבין 75% מהעונש המקסימלי בגין עבירה על העסקה בניגוד לחוק שכר מינימום ודהיינו בין 10,000 ₪ לבין 169,500 ₪.

11. שלב שלישי - גזר הדין

בבואי לגזור את גזר דינם של הנאשמים, מצאתי לנכון לתת משקל לנסיבות הבאות:

לנאשמים אין עבירות קודמות, הנאשמים לקחו אחריות על מעשיהם, מיד עם הגשת כתב התביעה הגיעה הנאשמת להסכמה עם מר ארן ושכרו שולם, הנאשמים הודו בעובדות כתב האישום ובכך חסכו זמן שיפוטי יקר, מצבה הכלכלי של הנאשמת קשה, הנאשם הינו בן 61 ועל שולחנו סמוכים אשתו וילדיו ולאחר ההרשעה עתידו הכלכלי עשוי להיפגע.

הרתעת הנאשמים הושגה על ידי עצם ההרשעה.

12. אשר על כן הנני מטילה על הנאשמים את העונשים הבאים:

על הנאשמת, בגין כל העבירות, קנס כספי בגובה של 70,000 ₪, אשר ישולם ב- 10 תשלומים שווים ורצופים החל מיום 1.3.15 ובכל 1 לחודש שלאחריו.

על הנאשם, בגין העבירות לפי חוק שכר מינימום, קנס כספי בגובה של 15,000 ₪, אשר ישולם ב- 10 תשלומים שווים ורצופים החל מיום 1.3.15 ובכל 1 לחודש שלאחריו.

13. בנוסף יחתמו הנאשמים על התחייבות להימנע מביצוע עבירות לפי חוק שכר מינימום וחוק חופשה שנתית למשך 3 שנים.

ככל שמי מהם יפר התחייבות זו, יחוייב בקנס המירבי הקבוע בחוקים אלה בעת ביצוע העבירה.

הנאשמים יפנו למזכירות בית הדין על מנת לחתום על התחייבות כאמור עד ליום 10.2.15 ועל מנת לקבל שוברים לתשלום הקנס.

14. **זכות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים תוך 45 יום מהמצאת גזר הדין.**

15. בהתאם להסכמת הצדדים גזר הדין יישלח אליהם בדואר.

ניתן היום, י"ז טבת תשע"ה, 08 ינואר 2015, בהעדר הצדדים.