

ת"פ 970/03/20 - מדינת ישראל - משרד הרווחה, העבודה והשירותים החברתיים נגד א.ו.איוב בע"מ, ואיל איוב

בית הדין האזורי לעבודה חיפה

ת"פ 970-03-20

לפני: כבוד השופטת קרן כהן
המאשימה מדינת ישראל - משרד הרווחה, העבודה והשירותים החברתיים
ע"י ב"כ עו"ד יצחק ששון ועו"ד מאשה שניאור
נגד
הנאשמים 1. א.ו.איוב בע"מ
2. ואיל איוב
ע"י ב"כ עו"ד נסיב איוב

גזר דין

1. **ביום 15.5.2023** הורשעו הנאשמים על פי הודאתם בעבירות הבאות:

הנאשמת הורשעה בעבירה שיוחסה לה בכתב האישום, דהיינו בעבירה של איסור עיסוק כקבלן כוח אדם ללא רישיון כדין לפי סעיפים 2(א) ו-20(ב) לחוק העסקת עובדים זרים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996 (להלן: **חוק העסקת עובדים**) וכן בעבירה של אי תשלום שכר מינימום לפי סעיפים 2 ו-14 לחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987 (להלן: **חוק שכר מינימום**).

הנאשם הורשע בעבירה של עיסוק כקבלן כוח אדם ללא רישיון כדין וכן באחריות מנהל לביצוע העבירות על ידי הנאשמת לפי סעיפים 2(א) ו-2(ב) לחוק העסקת עובדים. עוד הורשע הנאשם בעבירה של אי תשלום שכר מינימום וכן באחריות מנהל לביצוע עבירות דומות על ידי הנאשמת לפי סעיפים 2, 14 ו-15 לחוק שכר מינימום.

כתב האישום כולל שני אישומים.

האישום הראשון עוסק בעבירות לפי חוק העסקת עובדים. לפי כתב האישום, הנאשמת פעלה בין החודשים אוקטובר ודצמבר 2018 כקבלן כוח אדם ללא רישיון כדין וסיפקה למזמינת שירות שבעה עובדים ואילו הנאשם בתפקידו כמנהל הפר את חובתו לפקח עליה ולעשות ככל שניתן כדי למנוע את ביצוע העבירה.

כמו כן, לפי כתב האישום הנאשם פעל בעצמו כקבלן כוח אדם ללא רישיון כדין מחודש פברואר 2018 עד לחודש יולי 2018 וסיפק למזמינת שירות אחת חמישה עובדים ובין החודשים מאי וספטמבר 2018 סיפק למזמינת שירות נוספת שבעה עובדים.

יצוין כי חלק מהעובדים הועסקו הן על ידי הנאשמת והן על ידי הנאשם.

עמוד 1

האישום השני עוסק בעבירות לפי חוק שכר מינימום. לפי כתב האישום, הנאשמת שילמה לאחד העובדים שכר הנמוך משכר המינימום בחודש אוקטובר 2018 ואילו הנאשם בתפקידו כמנהל הפר את חובתו לפקח עליה ולעשות ככל שניתן כדי למנוע את ביצוע העבירה.

כמו כן, לפי כתב האישום גם הנאשם עצמו שילם שכר הנמוך משכר המינימום לשלושה עובדים. אחד העובדים קיבל שכר נמוך משכר המינימום במשך חודשיים (מאי ואוגוסט 2018) ושני העובדים האחרים קיבלו שכר נמוך משכר המינימום חודש אחד (אפריל או מאי 2018).

2. **ביום 23.7.2023** טענו הצדדים לעונש.

טענות הצדדים בתמצית

3. **המאשימה** טענה שהנאשמים הורשעו על פי הודאתם בעובדות המפורטות בכתב האישום. המאשימה הוסיפה כי במקרה שלפנינו מדובר במספר אירועים שונים מכיוון שהנאשמים הורשעו בעבירות על סעיפי חקיקה שונים, שבוצעו בנסיבות שונות וכלפי עובדים שונים. עוד נטען כי בכל מקרה מדובר במספר מעשים, אף אם ייקבע כי יש לראות בכל העבירות כאירוע אחד, ויש להתחשב בעניין זה בעת מתן גזר הדין.

לעניין עבירה של עיסוק כקבלן כוח אדם בניגוד לדין נטען כי הערכים המוגנים הם שמירה על זכויותיהם הקוגנטיות של עובדי כוח האדם והגנה מפני ניצולם לרעה ולכן לצורך קבלת הרישיון על המעסיק לעמוד בתנאים שונים לצורך הבטחת זכויות העובדים. כמו כן, העובדים המועסקים אצל קבלני כוח אדם הם אוכלוסיה מוחלשת הנתונה לסיכונים מוגברים במיוחד במקרה שבו קבלן כוח האדם חדל לפעול. לכן קיימת חשיבות בפיקוח שיבטיח שתנאי העבודה של העובדים יעלו בקנה אחד עם הוראות הדין. עוד הוסף כי מדובר בעבירות בעלות אופי כלכלי שביצוען נועד להמשיך ולתחזק את עיסוקם של הנאשמים למטרות רווח מבלי להוציא רישיון כדן ומבלי לשלם ערבויות בהתאם לתנאי הרישיון. העובדה שמדובר בכמות גדולה של עובדים בכל אחת מהתקופות מדגישה את האינטרס הכלכלי של הנאשמים. יש ליצור הרתעה על ידי הטלת קנסות גבוהים שתכליתם להפוך את ביצוע העבירות ללא כדאית. הקנס המקסימלי לעבירה הוא ₪ 14,400 ו-₪ 29,200 לגבי נושא משרה. כמו כן, מתחם הענישה ההולם לנאשמת הוא בין 40%-ל-50% ולנאשם בגין עיסוקו כעוסק מורשה בין 35%-ל-40% ובגין עבירה של הפרת חובת הפיקוח בין 35%-ל-45%. המאשימה הפנתה לפסיקה רלוונטית לעניין זה[1].

לעניין עבירה לפי חוק שכר מינימום נטען כי העקרונות המוגנים הוא הבטחת שכר מינימום לעובד שיענה על צרכי מחייתו הבסיסיים כדי למנוע ניצולו לרעה, להגן על השכבות החלשות ולצמצם את מימדי העוני במדינה. תכלית החוק עולה בקנה אחד עם הוראות חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו הבא להבטיח קיום אנושי בסיסי לכל אחד מהפרטים בחברה. הקנס המקסימלי לעבירה הוא ₪ 226,000. כמו כן, מתחם הענישה ההולם לכל אחד מהנאשמים נע בין סכום של ₪ 40,000 לסכום של ₪ 60,000. המאשימה הפנתה לפסיקה רלוונטית לעניין זה[2].

אשר לעונשים שיש להטיל על הנאשמים נטען כי יש להטיל על הנאשמת קנס בגין עבירה של עיסוק כקבלן כוח אדם ללא רישיון כדן בסכום של ₪ 50,400 ובגין עבירה לפי חוק שכר מינימום קנס שלא יפחת מסכום של ₪ 40,000. עוד נטען כי על הנאשם כעוסק מורשה יש להטיל קנס בגין עבירה של עיסוק כקבלן כוח אדם ללא רישיון כדן

בסכום של 63,360 ₪ ובגין עבירה לפי חוק שכר מינימום סכום של 160,000 ₪. כמו כן, בגין הפרת חובת הפיקוח בגין חוק העסקת עובדים יש להטיל עליו קנס בסכום של 81,760 ₪ ובגין חוק שכר מינימום קנס בסכום של 40,000 ₪.

המאשימה אף ביקשה כי בית הדין יורה לכל אחד מהנאשמים לחתום על התחייבות להימנע מביצוע העבירות שבהן הורשעו למשך שלוש שנים שאם לא כן יחויבו במלוא הקנס הקבוע בחוק.

4. **הנאשמים** טענו כי הקנסות שביקשה המאשימה להטיל עליהם מוגזמים ומופרזים ביחס לעבירות שביצעו, בהן הם לא מקילים ראש. הנאשם יליד 1977 ועבד במשך שנים רבות בתחום השיפוצים. בשנת 2018 ניסה להשתלב בעבודה קלה יותר בתחום הבשר מול שתי מזמינות השירות וסיפק להן עובדים. הנאשם שיתף פעולה באופן מלא עם החוקרים מטעם המאשימה ואף הפנה אותם לרואה החשבון שלו כדי שימציא לידיהם את כל המסמכים שהם רוצים. הנאשם לא הבין שעבר עבירה ולא ידע שעליו להוציא רישיון לצורך עיסוק כקבלן כוח אדם. לנאשם אין עבר פלילי ובשל האישומים מושא כתב האישום נדחתה בקשתו לקבלת רישיון לעסוק כקבלן כוח אדם, למרות שהוא עומד בכל התנאים לקבלת הרישיון. הנאשם הגיש ערעור על ההחלטה לבית הדין לעבודה וסוכם כי אם יזוכה הוא יוכל להגיש בקשה חדשה לקבלת רישיון. לאחר שנמנע מהנאשם לעבוד בשל אי קבלת הרישיון חייב התהפכו והוא נותר מחוסר פרנסה. לא מדובר בעברייני אלא באדם שלא ידע את החוק ועשה טעות. התקופות של העסקה הן שלושה חודשים לנאשמת ושמונה חודשים לנאשם. גם שכר המינימום שנטען שלא שולם עומד בכל התקופה לכל העובדים על סכום של 8,400 ₪, וזאת מבלי לזלזל בהוראות החוק ובהפרתו. המאשימה לא הגישה כתב אישום כנגד מזמינות השירות ואף לא נתנה להם אזהרה. הנאשם מפרנס יחיד והוא התרסק כלכלית למרות שהוא תומך בבני משפחתו, לרבות אמו ואחותו הגרושה. שתי בנותיו לומדות לימודים אקדמיים ובנו יצא לעבוד כדי לסייע לו בכלכלת המשפחה. אמו של הנאשם חולה והוא מלווה אותה יום בחודש לבדיקות במרכז הארץ. כל מי שמכיר את הנאשם, לרבות ראש מועצה שבה הוא מתגורר, רואה החשבון והעובדים שהעסקו אצלו, מעידים שמדובר באדם נורמטיבי, בעל שם טוב ומפרנס יחיד של משפחתו. כל העובדים מושא כתב האישום קיבלו את מלוא זכויותיהם מהנאשם, לא הגישו נגדו תביעות בתחום דיני העבודה ומעוניינים שיעסיק אותם אם ימשיך לעסוק בתחום הבשר. לנאשם נכות צמיתה בשיעור 10% בתחום האורתופדי ולכן קשה לו לעבוד בתחום השיפוצים. לפי מדיניות הענישה מבוקש לחייב את הנאשם במתן התחייבות להימנע מביצוע עבירות דומות בעתיד בלבד. בכל מקרה, יש לחרוג בעניינם של הנאשמים ממתחם הענישה בשל מצבם הכלכלי הקשה ולפסוק קנס בשיעור נמוך משיעור הקנס המינימלי. משנת 2018 לא בוצעו עבירות נוספות והנאשמים לא עובדים בתחום הבשר.

מתחם הענישה לגבי עבירות לפי חוק שכר מינימום הוא 10% מהקנס הקבוע בחוק. הנאשמים הפנו לפסיקות שונות[3]. כמו כן, לגבי עבירות של עיסוק כקבלן כוח אדם ללא רישיון כדין נקבע שסכום הקנס המקסימלי הוא 14,400 ₪ וממנו יש לגזור את הקנסות שיש להטיל על הנאשמים[4].

אין סיבה לבצע הפרדה של העונשים שיוטלו על הנאשמים. הנאשמים הודו בביצוע העבירות כדי שיוכלו לפתוח דף חדש ואף חסכו בזמן שיפוטי יקר. יש לראות את האירועים כאירועים בודדים ולא לעשות הבחנה בין העיסוק כעוסק מורשה וכחברה. החוזה עם אחת ממזמינות השירות הוא אחד ואין לקבוע את מספר האירועים לפי מספר העובדים שסופקו.

לסיכום נטען כי מדובר בנאשמים ללא עבר פלילי ושלא ביצעו עבירות חדשות מאז שנת 2018. הנאשם מוכר כאדם נורמטיבי והעובדים שלו קיבלו את מלוא זכויותיה ואין להם דרישות כלפיו.

דין והכרעה

5. 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 לנאשמים נגזר ממידת אשמתם ומחומרת מעשיהם כאמור בסעיף 40(ב) לחוק העונשין.

6. 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 נסיבותיו האישיות של הנאשם. בשלב השלישי, יש לגזור את העונש המתאים לנאשמים בתוך המתחם שנקבע.

7. נדון להלן בכל אחד מהאישומים שבהם הואשמו הנאשמים.

האישום הראשון: עבירות לפי חוק העסקת עובדים

השלב הראשון - האם מדובר באירוע אחד או במספר אירועים?

8. כאמור, **הנאשמת** הורשעה בעבירות של עיסוק כקבלן כוח אדם ללא רישיון כדין מכיוון שסיפקה שבעה עובדים שלא כדין למזמינת שירות מחודש אוקטובר עד לחודש דצמבר 2018 **והנאשם** הורשע בהפרת חובת הפיקוח.

לטעמי מדובר באירוע אחד של העסקה שלא כדין ולא במספר אירועים כמספר העובדים שהעסיקה הנאשמת.

כמו כן, **הנאשם** אף הורשע בביצוע עבירה של עיסוק כקבלן כוח אדם ללא רישיון כדין מכיוון שסיפק אחד עשר עובדים לשתי מזמינות שירות מחודש פברואר עד חודש ספטמבר בשנת 2018. לטעמי, מדובר בשני אירועים של העסקה שלא כדין כמספר מזמינות השירות בלבד ולא במספר אירועים כמספר העובדים שהעסיק הנאשם.

אפרט להלן את הטעמים העומדים בבסיס קביעותיי.

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

10. לעניין תכליתו של חוק העסקת עובדים ללא רישיון כדן קבע בית הדין הארצי **בעניין קבוצת יו.אס.ג'י.דין**[5] כי:

"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".

11. כלומר, מטרת חוק העסקת עובדים היא להסדיר את העסקתם של עובדים במגזרים שבהם קיימת ניידות גבוהה כדי שלא ינוצלו על דרך של קיפוח זכויותיהם. לפיכך, קובע החוק כי קבלן כוח אדם יחויב ברישיון לצורך עיסוקו בתחום. מכאן, שהחוק נועד להבטיח את זכויות העובד המועסק על ידי קבלן כוח אדם ורווחתו באמצעות הדרישות ממבקש הרישיון להוכיח את כשירותו המקצועית לניהול עסק מסוג זה ולהעמיד ערבות מתאימה למילוי חובותיו כלפי העובדים[6]. אי לכך, הדגש בחוק הוא על עצם העיסוק כקבלן כוח אדם ללא רישיון כדן ואין זה משנה אם הועסק עובד אחד על ידי הקבלן או יותר.

12. **בעניין חדוות הורים**[7] 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) 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 בנינו 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'".

13. במקרה דנן, בהתאם לכתב האישום סיפקה הנאשמת שבעה עובדים למזמינת שירות אחת במשך שלושה חודשים מחודש אוקטובר 2018 ועד לחודש דצמבר 2018 מבלי שיהיה בידיה רישיון לעסוק כקבלן כוח אדם. האישום הראשון לא כולל פרט כלשהו המייחד את צורת ההעסקה של כל אחד מהעובדים ולא פורטו בו נסיבות מיוחדות או עבירות נוספות של הנאשמים כלפי העובדים פרט להעסקתם בניגוד לחוק והפרת חובת הפיקוח. מכאן, שהעסקת כל העובדים בוצעה באופן דומה ובאותה תקופה.

לפיכך, משהעבירות שבהן הורשעו הנאשמים - הנאשמת בעבירה של עיסוק כקבלן כוח אדם ללא רישיון והנאשם בעבירה של הפרת חובת הפיקוח - מתייחסות לעצם העיסוק כקבלן כוח אדם ללא רישיון, משהעובדים הועסקו באותה תקופה ומשלא נטען כי בוצעו כלפיהם עבירות נוספות, הרי שמדובר באירוע עבירה אחד ולא במספר אירועים.

14. אוסיף כי **הנאשם** אף הורשע בכך שסיפק חמישה עובדים למזמינת שירות אחת במשך שישה חודשים מחודש פברואר ועד לחודש יולי 2018 ושבעה עובדים למזמינת שירות נוספת במשך חמישה חודשים מחודש מאי ועד לחודש ספטמבר 2018, מבלי שיהיה בידיו רישיון לעסוק כקבלן כוח אדם. כאמור, מדובר באספקת עובדים שונים לשתי מזמינות שירות שונות בתקופות שונות שחלקן חופפות. לפיכך, למרות שצורת העסקת העובדים הייתה דומה אני סבורה שמדובר בשני אירועי עבירה שונים של אספקת כוח אדם ללא רישיון.

15. **לסיכום:** העסקת עובדים כקבלן כוח אדם ללא רישיון כדין על ידי הנאשמת והפרת חובת הפיקוח על ידי הנאשם מהווים אירוע אחד. כמו כן, העסקת עובדים כקבלן כוח אדם ללא רישיון כדין על ידי הנאשם אצל שתי מזמינות שירות מהווה שני אירועים שונים.

השלב השני - קביעת מתחם הענישה

16. בעת קביעת מתחם הענישה יש ליתן משקל לחומרת העבירה של עיסוק כקבלן כוח אדם ללא רישיון כדין ולערך החברתי שנפגע כתוצאה מביצועה.

17. בית הדין הארצי **בעניין אל אור** [8] התייחס לחשיבות החוק והערך החברתי שחוק העסקת עובדים 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, שבעת קביעת 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 בקבלת רישיון ועמידה בתנאים שנקבעו לכך.

18. אוסיף כי למרות שנקבע לעיל שמדובר במקרה זה באירוע אחד במקרה של הנאשמת ושני אירועים של הנאשם, יש ליתן משקל לעובדה שהעבירות בוצעו ביחס למספר עובדים, ובלשונו של בית הדין הארצי **בעניין ראני[9]**, 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."

19. המאשימה טענה כי ביחס לנאשמת מתחם הענישה הוא בין 40% ל-50% מהקנס המקסימלי לעבירה על חוק העסקת עובדים וביחס לנאשם בין 35% ל-45% בגין הפרת חובת הפיקוח. עוד נטען כי ביחס לנאשם בגין עיסוקו כעוסק מורשה ללא רישיון של קבלן כוח אדם מתחם הענישה הוא בין 35% ל-40%.

20. לעניין הנאשמת והרשעת הנאשם בגין הפרת חובת הפיקוח בהתחשב בערך החברתי העומד בבסיס העבירה, במדיניות הענישה כפי שעולה מגזרי הדין של בתי הדין לעבודה אליהם הפנתה המאשימה, בעובדה שמדובר באירוע אחד הכולל בתוכו העסקה של שבעה עובדים, אני סבורה כי מתחם העונש ההולם אמור לנוע בין 30% מהקנס המקסימלי ל-60% מהקנס המקסימלי ולא כפי שביקשה המאשימה.

לעניין הנאשם בהתחשב בערך החברתי העומד בבסיס העבירה, במדיניות הענישה כפי שעולה מגזרי הדין של בתי הדין לעבודה, בעובדה שמדובר בשני אירועים הכוללים בתוכם העסקה של אחד עשר עובדים, אני סבורה כי מתחם העונש ההולם אמור לנוע בין 35% מהקנס המקסימלי ל-40% מהקנס המקסימלי.

השלב השלישי - עונשם של הנאשמים הספציפיים

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

האחד, הנאשמים פעלו בניגוד להוראות החוק והעסיקו עובדים ללא קבלת רישיון כדין. בדרך זו נמנעו הנאשמים

מתשלום ערבויות כדרישת החוק למתן הרישיון ובכך חסכו סכומים שנועדו להוות בטוחה לתשלום זכויות העובדים. כלומר, המניע לביצוע העבירות היה מניע כלכלי מובהק.

השני, מדובר בעבירה רחבת היקף ולכן יש צורך בהרתעת מעסיקים מלפעול בדרך זו כדי שהעובדים לא יועמדו בסיכון של פגיעה בזכויותיהם הבסיסיות.

השלישי, העובדה שלמרות שמדובר באירוע אחד של הנאשמת ובשני אירועים של הנאשם, הרי שהנאשמת העסיקה שבעה עובדים והנאשם אחד עשר עובדים, ללא קבלת רישיון כדיון.

הרביעי, צורת העסקת העובדים ללא רישיון כדיון הובילה לפגיעה בזכויותיהם של חלק מהעובדים מכיוון ששולם להם שכר נמוך משכר המינימום, כפי שיפורט באישום השני. עם זאת, לא נטען כי נפגעו זכויות נוספות של העובדים ואף נטען כי הם מעוניינים להמשיך ולהיות מועסקים על ידי הנאשמים, אם ימשיכו בעיסוקם לאחר קבלת רישיון כדיון.

החמישי, לנאשמים אין עבר פלילי והם הודו בעבירות המיוחסות להם ואף הביעו חרטה, דבר המצביע על הפנמה של חומרת העבירה והערך החברתי שנפגע כתוצאה מהתנהגותם. כמו כן, הנאשמים חדלו מעיסוקם בתחום זה, מכאן שפוחת הסיכוי שיבוצעו עבירות מסוג זה בשנית.

השישי, אפשרות שיקומם של הנאשמים. הנאשמים פירטו את מצבם הכלכלי הקשה, לאחר שהפסיקו את עיסוקם בעקבות החקירה ולא שבו לעיסוקם. הנאשם הוא מפרנס יחיד, במשפחתו שבעה נפשות והוא אף מסייע בכלכלת אמו ואחותו הגרושה. לנאשם יש נכות אורתופדית המקשה עליו בביצוע עבודות פיזיות והוא נדרש לסייע לאמו פעם בשבוע כדי לנסוע לקבלת טיפולים רפואיים במרכז הארץ.

בנסיבות המקרה שלפניי לא מצאתי שיש לחייב את הנאשמים במתן התחייבות להימנע מביצוע העבירות מושא כתב האישום בלבד, כפי שביקשו. עם זאת, בהתחשב במכלול השיקולים ובעיקר בשל הנסיבות האישיות של הנאשם ואפשרות שיקומו שוכנעתי שמוצדק להטיל עונשים החורגים לקולא ממתחם הענישה.

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

הנאשמת

22.1. קנס בסכום של 3,600 ₪ בגין עיסוקה כקבלן כוח אדם ללא רישיון בניגוד לסעיפים 2(א) ו-20(ב) לחוק העסקת עובדים.

הקנס ישולם ב-50 תשלומים שווים חודשיים ורצופים החל מיום 30.8.2023 ובכל 30 לחודש שלאחריו.

הנאשם

22.2. קנס בסכום של 7,000 ₪ בגין הפרת החובה לפקח ולמנוע ככל הניתן את ביצוע העבירה של עיסוק

הנאשמת כקבלן כוח אדם ללא רישיון בניגוד לסעיף 21 לחוק העסקת עובדים.

הקנס ישולם ב-50 תשלומים שווים חודשיים ורצופים החל מיום 30.8.2023 ובכל 30 לחודש שלאחריו.

22.3. קנס בסכום של 4,500 ₪ בגין עיסוקו כקבלן כוח אדם ללא רישיון בניגוד לסעיפים 2(א) ו-20(ב) לחוק העסקת עובדים.

הקנס ישולם ב-50 תשלומים שווים חודשיים ורצופים החל מיום 30.8.2023 ובכל 30 לחודש שלאחריו.

23. הנאשמים התחייבו במעמד הדין להימנע מביצוע עבירות לפי חוק העסקת עובדים לתקופה של שלוש שנים, שאם לא כן יוטלו עליהם קנס בגובה הקנס המירבי הקבוע בחוקים אלה לעבירות[10].

האישום השני: עבירות לפי חוק שכר מינימום

השלב הראשון - האם מדובר באירוע אחד או במספר אירועים?

24. הנאשמת הורשעה בתשלום שכר הנמוך משכר המינימום בסכום של 923.3 ₪ לעובד אחד בחודש אוקטובר 2018 ואילו הנאשם הורשע בהפרת חובת הפיקוח.

לטעמי מדובר באירוע אחד.

כמו כן, הנאשם אף הורשע בתשלום שכר הנמוך משכר המינימום לשלושה עובדים. לאחד העובדים שולם שכר הנמוך משכר המינימום במשך חודשיים ואילו לשני העובדים האחרים שולם שכר הנמוך משכר המינימום חודש אחד.

לטעמי מדובר באירוע אחד.

אפרט להלן את הטעמים העומדים בבסיס קביעותי.

25. 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".

26. בית הדין בעניין וולצ'יק[11] עמד על תכליתו של שכר מינימום וקבע כך:

"חוק שכר מינימום הינו חוק קוגנטי. סעיף 12 לחוק קובע כי: 'זכותו של עובד, לפי חוק זה, אינה ניתנת להתניה או לויתור'.

איסור הויתור על שכר מינימום תכליתו להגן על העובדים מפני עצמם. ישנם מקרים בהם העובד כה זקוק לעבודה או מצבו כה ירוד, שיסכים לקבל עבודה בפחות משכר המינימום. אף נקבע בפסיקה כי זכות זו לשכר מינימום, אף גוברת לעתים על עקרון תום הלב - 'אף אם המערער היה היחיד שפעל בחוסר תום לב אין בכך כדי לבטל את זכויותיו שנקבעו בחוק. כדי להגיע למסקנה זו עלינו לשקול מחד - את תכליתו של החוק ורצונה של החברה להבטיח לכל עובד מינימום של קיום אנושי; ומאידך - את רצונה של החברה שאנשים יפעלו בתום לב ויכבדו הסכמים. יש להעדיף את השיקול הראשון ממספר נימוקים. הנימוק הראשון - תשלום שכר מינימום שומר על כבודו של האדם העובד. יש לתת יותר משקל לאינטרס של החברה לשמור על כבודו של העובד, משיש לתת לעניינה של החברה שעובדים דוגמת המערער ינהגו בתום לב בעת קבלת עבודה. הנימוק השני - מדינה דמוקרטית ומודרנית איננה יכולה להשלים עם עבודות או תפקידים שיש בהם משום ניצול עובדים. הנימוק השלישי - יש להבין את חוסר תום לבו של המערער במקרה זה כפחות חמור מבמקרים אחרים, שכן המסגרת הנורמטיבית הכבידה עליו להיכנס למקצוע יועץ מס ולחצה עליו לעבוד אצל המשיב. יש בכך בכדי להפחית את רצונו החופשי של המערער וחוסר תום הלב היה כמעט בלתי ברירה'."

כלומר, מטרת חוק שכר מינימום היא לשמור על זכויות העובד המוחלש ולוודא כי משולם לו שכר מינימום שיש בו כדי להבטיח קיום בסיסי בכבוד.

27. בנוגע לנאשמת ולהרשעתו של הנאשם בתפקידו כמנהל מדובר באירוע אחד מכיוון שמדובר בעבירה שבוצעה כלפי עובד אחד ביחס לחודש אחד בלבד.

כמו כן, בנוגע להרשעת הנאשם עצמו בעבירה לפי חוק שכר מינימום מצאתי שמדובר באירוע אחד מכיוון שמדובר על תשלום שכר הנמוך משכר המינימום לשלושה עובדים במשך ארבעה חודשים. העבירה של אי תשלום שכר מינימום למספר עובדים מהווה מסכת עובדתית ועבריינית אחת הכוללת פגיעה במספר עובדים. קיים קשר הדוק בין ביצוע המעשים כלפי שלושה עובדים ולכן יש לראות במעשיו של הנאשם כאירוע אחד הכולל מספר מעשים.

השלב השני - קביעת מתחם הענישה

28. בעת קביעת מתחם הענישה יש ליתן משקל לחומרת העבירה של אי תשלום שכר מינימום לעובדים ולערך החברתי שנפגע כתוצאה מביצועה.

29. בעניין שמואלי^[12] עמד בית הדין הארצי על החשיבות של קיום הוראות חוקי המגן במשפט העבודה עליהם נמנה שכר מינימום, בקובעו:

"חוקי המגן קובעים זכויות סוציאליות מינימליות לעובדים. החברה האנושית סבורה שזכויות מינימליות אלו הן כוח חיוני לעובדים שאין לאפשר לוותר עליו. יש להגן על העובדים. זהו הנימוק העיקרי לקוגנטיות של חוקי המגן. נימוק נוסף הוא המודעות של משפט העבודה לעמדת המיקוח החלשה של העובד. גישה זו

מצאה לה ביסוס במשך כמה עשרות השנים לקיומו של משפט העבודה בישראל. בית הדין לא סטה מגישה זו במשך תקופה ממושכת וטוב שכך. יש חשיבות לכך שהמערכת המשפטית עמדה על נוקשות זו בתחילת דרכו של משפט העבודה. היה חשוב לבסס עקרונות אלו. כיום ההלכה בוססת. ההגנה המוחלטת על זכויותיו המינימליות של העובד היא עובדה קיימת".

גם **בעניין עמרם**[13] התייחס בית הדין הארצי לחוק שכר מינימום ולחשיבות החברתית הכרוכה בו, מכיוון שהוא מעניק רשת מגן לעובד ומבטיח לו קיום בסיסי וכן לעובדה שיש צורך בהרתעת מעסיקים מביצוע עבירות לפי חוק זה.

אי לכך בעת קביעת מתחם הענישה יש להתחשב בערך החברתי שעליו בא חוק שכר מינימום להגן והוא הבטחת שכר בסיסי המאפשר לעובד לחיות בכבוד ומניעת ניצול העובד על ידי המעסיק.

30. נוסף כי האמור בעניין **ראני** רלוונטי אף לעבירות לפי חוק שכר מינימום ולכן בעת קביעת מתחם הענישה יש להתחשב בעובדה שהנאשם ביצע עבירה זו ארבע פעמים כלפי שלושה עובדים.

31. לעניין הנאשמת והרשעת הנאשם בגין הפרת חובת הפיקוח בהתחשב בערך החברתי העומד בבסיס העבירה, במדיניות הענישה כפי שעולה מגזרי הדין של בתי הדין לעבודה ובעובדה שמדובר באירוע אחד כלפי עובד אחד במשך חודש אחד, אני סבורה כי מתחם העונש ההולם אמור לנוע בין 10% מהקנס המקסימלי ל-40% מהקנס המקסימלי.

לעניין הנאשם בהתחשב בערך החברתי העומד בבסיס העבירה, במדיניות הענישה כפי שעולה מגזרי הדין של בתי הדין לעבודה, בעובדה שמדובר באירוע אחד הכולל בתוכו מספר מעשים, אני סבורה כי מתחם העונש ההולם אמור לנוע בין 15% מהקנס המקסימלי ל-40% מהקנס המקסימלי.

השלב השלישי- עונשם של הנאשמים הספציפיים

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

האחד, הנאשמים פעלו בניגוד להוראות החוק ושילמו לעובדים שכר הנמוך משכר המינימום לו היו זכאים בגין עבודתו.

השני, מדובר בעבירה הפוגעת באחד מחוקי המגן של משפט העבודה שנועד להבטיח קיום בסיס לעובד המוחלש. כמו כן, קיים צורך בהרתעת מעסיקים מלפעול בדרך זו ולהעמיד את העובדים בסיכון של פגיעה בזכויותיהם הבסיסיות.

השלישי, העובדה שלמרות שמדובר באירוע אחד של כל אחד מהנאשמים, הנאשם ביצע את העבירה כלפי שלושה

עובדים, כאשר כלפי אחד מהם העבירה בוצעה במשך חודשיים. עם זאת, העובדים לא נפגעו בזכויות נוספות ואף נטען כי הם מעוניינים לעבוד אצל הנאשמים, אם יחזרו לעיסוקם.

הרביעי, לנאשמים אין עבר פלילי והם הודו בעבירות המיוחסות להם ואף הביעו חרטה, דבר המצביע על הפנמה של חומרת העבירה והערך החברתי שנפגע כתוצאה מהתנהגותם. כמו כן, הנאשמים חדלו מעיסוקם בתחום זה, מכאן שפוחת הסיכוי שיבוצעו עבירות מסוג זה בשנית.

החמישי, אפשרות שיקומם של הנאשמים ומצבם הכלכלי והמשפחתי הקשה כפי שפורט בהרחבה לעיל.

בנסיבות המקרה שלפניי לא מצאתי שיש לחייב את הנאשמים במתן התחייבות להימנע מביצוע העבירות מושא כתב האישום בלבד, כפי שביקשו. עם זאת, בהתחשב במכלול השיקולים ובעיקר בשל הנסיבות האישיות של הנאשם ואפשרות שיקומו שוכנעתי שמוצדק להטיל עונשים החורגים לקולא ממתחם הענישה.

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

הנאשמת

33.1. קנס בסכום של 20,000 ₪ בגין בעבירה של אי תשלום שכר מינימום לפי סעיפים 2 ו-14 לחוק שכר מינימום.

הקנס ישולם ב-50 תשלומים שווים חודשיים ורצופים החל מיום 30.8.2023 ובכל 30 לחודש שלאחריו.

הנאשם

33.2. קנס בסכום של 20,000 ₪ בגין הפרת החובה לפקח ולמנוע ככל הניתן את ביצוע העבירה של אי תשלום שכר מינימום בניגוד לסעיפים 2, 14 ו-15 לחוק שכר מינימום.

הקנס ישולם ב-50 תשלומים שווים חודשיים ורצופים החל מיום 30.8.2023 ובכל 30 לחודש שלאחריו.

33.3. קנס בסכום של 22,600 ₪ בגין בעבירה של אי תשלום שכר מינימום לפי סעיפים 2 ו-14 לחוק שכר מינימום.

הקנס ישולם ב-50 תשלומים שווים חודשיים ורצופים החל מיום 30.8.2023 ובכל 30 לחודש שלאחריו.

34. הנאשמים התחייבו במעמד הדיון להימנע מביצוע עבירות לפי חוק שכר מינימום לתקופה של שלוש שנים, שאם לא כן יוטלו עליהם קנס בגובה הקנס המירבי הקבוע בחוקים אלה לעבירות[14].

35. בהתאם להסכמת הצדדים גזר הדין יישלח אליהם בדואר.

ניתן היום, ו' אב התשפ"ג, (23 יולי 2023), בהעדר הצדדים.

[1] ת"פ (נצ'י) 74183-01-20 **מדינת ישראל נ' עיאדאת**, (31.7.2022); ת"פ (ת"א) 75705-10-18 **מדינת ישראל נ' כבהא**, (12.12.2021); ת"פ (ב"ש) 32556-07-14 **מדינת ישראל נ' פוינט א.נ. אבטחה בע"מ**, (29.12.2015).

[2] ע"פ (ארצי) 25307-12-15 **שחם נ' מדינת ישראל**, (4.9.2017); ת"פ (ב"ש) 37496-09-19 **מדינת ישראל נ' דורנט בע"מ**, (02.03.2022); ת"פ (ת"א) 15208-12-15 **מדינת ישראל נ' קונדור ביטחון (ש.א.) בע"מ**, (8.4.2019).

[3] ת"פ (ת"א) 50775-04-17 **מדינת ישראל נ' יהלום תעשיית חומרי ניקוי בע"מ**, (15.7.2019).

[4] ת"פ (ת"א) 128/03 **מדינת ישראל נ' כוון שירותי כח אדם בע"מ**, (30.11.2008).

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

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

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

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

[9] ע"פ (ארצי) 12113-04-14 **אחים ראני בע"מ נ' מדינת ישראל**, (12.3.2019) (להלן: **עניין ראני**).

[10] דברי הנאשם - עמ' 15 לפרוטוקול ש' 27.

[11] ע"ע (ארצי) 52949-05-10 **וולצ'יק - ש. אלברט עבודות ציבוריות**, (28.3.2012).

[12] דב"ע (ארצי) 237/97 - **3 שמואלי נ' מדינת ישראל**, (28.8.2001).

[13] ע"פ (ארצי) 38980-04-10 **מדינת ישראל - עמרם**, (26.8.2010).

[14] דברי הנאשם - עמ' 15 לפרוטוקול ש' 27.