



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ת"פ 43590-02-21 מדינת ישראל נ' מנהלים נכון
בע"מ ואח'

לפני **כבוד השופטת קארין ליבר-לוי**

בעניין: **המאשימה** : **מדינת ישראל**
ע"י ב"כ עוה"ד מאשה שניאור

נגד

הנאשמים
1. מנהלים נכון בע"מ
2. לביא אופיר
ע"י ב"כ עוה"ד יובל חרל"פ

גזר דין

1. כנגד הנאשמת, חברת "מנהלים נכון בע"מ" (להלן – **הנאשמת**) וכנגד הנאשם, מר לביא אופיר, בעלים רשום ומנהל בנאשמת (להלן- **הנאשם**) הוגש כתב אישום.
2. בדיון ההוכחות שהתקיים ביום 23.12.24, תוקן כתב האישום לבקשת המאשימה, בהסכמת הנאשמים, אשר חזרו בהם מכפירתם, ובמסגרת הסדר טיעון פתוח, הודו בעובדות המיוחסות להם בכתב האישום המתוקן, וביקשו להרשיעם שלא בפניהם באמצעות ייפוי כוח שמסרו לביא אופיר שהתייצב לדיון. למען הנוחות הגישה המאשימה כתב אישום בנוסח מתוקן לתיק ביום 29.12.24.
3. בהתאם לעובדות בכתב האישום המתוקן, הנאשמת פעלה כקבלן שרות בתחום הניקיון והעסיקה בחודשים 1/18 – 6/18 כולל, עובדים זרים אצל מזמיני שירות שונים, כולל בעבודות ניקיון בקניון כפר גנים, בשנת 2018. הנאשמת עשתה כן ללא רישיון כנדרש בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו - 1996. כמו כן, הנאשמת לא נענתה לדרישות להמציא מסמכים למפקח בנוגע לפעילותה. המאשימה פנתה לנאשמת במועדים 5.5.19, 16.5.19, 3.6.19 וביום 19.6.19 בדרישה להמציא לה מסמכים, אך פניותיה לא נענו¹.
4. בתקופה הרלוונטית לכתב האישום העסיקה הנאשמת 16 עובדים זרים, כאשר עובדת אחת לא קיבלה תלושי שכר כלל בחודשים ספטמבר-נובמבר 2017, עובדת נוספת לא קיבלה תלושי שכר עבור חודש אוקטובר 2018, ולחמישה עשר עובדים נוספים נמסרו תלושי שכר בחודשים שונים, אך התלושים לא היו תקינים².
5. בתום הדיון, ועל יסוד הודאתם, הורשעו הנאשמים בעבירות הבאות:

¹ ס' 5 לתתי סעיפים בכתב האישום המתוקן.
² פירוט נספח א' לכתב האישום המתוקן.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ת"פ 43590-02-21 מדינת ישראל נ' מנהלים נכון
בע"מ ואח'

- (1) עבירות על חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996- הנאשמת הורשעה בעבירה על סעיפים 2(א) (העסקה ללא רישיון), לפי סעיף 10(א) (העסקה ללא היתר), בצירוף סעיף 20(א)1 (אי מילוי דרישה) לחוק זה. הנאשם הורשע בעבירת הפרת חובת הפיקוח של נושא משרה, עבירה על סעיפים 2(א), 10(א), 20(א)1, בתוספת סעיף 21 לחוק זה.
- (2) עבירות על חוק עובדים זרים, התשנ"ט-1991 (להלן- **חוק עובדים זרים**)- הנאשמת הורשעה בעבירות של אי מסירת תלושי שכר, עבירה על סעיף 24 לחוק הגנת השכר, כמפורט בסעיף 2(ב)7 לחוק עובדים זרים: **"לא מסר לעובד הזר תלושי שכר או מסר לעובד הזר תלושי שכר שלא נכללים בו פרטי השכר ששולם לעובד, כולם או חלקם, בניגוד להוראות סעיף 24 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958;".** 130 עבירות. הנאשם הורשע בעבירת אי מסירת תלושי שכר והפרת חובת פיקוח נושא משרה לפי סעיף 2(ב)7 ו-5 לחוק עובדים זרים (130 עבירות).
- (3) עבירות על חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987 (להלן- **חוק שכר מינימום**)- הנאשמת בעבירה אחת של אי מילוי דרישה והפרעה למפקח – עבירות לפי סעיפים 15ג(א) ו-15ג(ב): **"(ב)מי שאינו ממלא אחר דרישת מפקח עבודה לפי סעיף 15ב, דינו – מאסר שישה חודשים, ונוסף על כך קנס כאמור בסעיף 61ג) לחוק העונשין לכל יום שבו נמשכת העבירה אחרי היום שקבע המפקח למילוי הדרישה."** הנאשם, הואשם בנוסף גם בעבירת פיקוח נושא משרה לפי סעיף 15 לחוק שכר המינימום.
6. הצדדים ביקשו להגיש טיעוניהם לעונש בכתב וכן הסכימו לקבל את גזר הדין בדואר.

טיעוני המאשימה לעונש

7. המאשימה טענה כי מדובר בשלושה אירועים שונים ונפרדים: העסקה בניגוד לדין, אשר כוללת בתוכה גם אי המצאת מסמכים על פי דרישת המפקחים; ארבע מעשי עבירה של אי מסירת תלושי שכר ו-126 מעשי עבירה של מסירת תלושי השכר שאינם תקינים; 15 מעשי עבירה בניגוד להוראות חוק שכר המינימום וסיכול ביצוע חקירה כנדרש עקב אי המצאת מסמכים שנדרשו על ידי מפקחים.
8. המאשימה טענה כי יש לקבוע מתחם עונש הולם בהתבסס על היקף העבירות והפעילות העבריינית בכל אירוע בנפרד, מספר העובדים שנפגעו מהעבירות, ומשך הזמן בו בוצעו העבירות.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ת"פ 43590-02-21 מדינת ישראל נ' מנהלים נכון
בע"מ ואח'

9. המאשימה טענה עוד כי בעת קביעת מתחם העונש ההולם יש להביא בחשבון את היקף ותדירות הפגיעה בערך המוגן בחוק, כפי שעולה מעובדות כתב האישום המתוקן. הערך המוגן העיקרי שהופר הוא הגנה על זכויות עובדים חלשים במשק. הדרישה לרישיון נועדה להבטיח שהמעסיק יכול לעמוד בהתחייבויותיו כלפי העובדים (באמצעות ערבות בנקאית וניסיון מוכח). הפרת החוק נעשתה ממניע כלכלי - הימנעות מעלויות הרישיון והערבויות הנדרשות, ולכן הפסיקה קבעה שיש להטיל קנסות כבדים כדי להפוך את העבירות הללו לבלתי משתלמות כלכלית.³
10. המאשימה טענה כי ערכים מוגנים נוספים על פי החוק הם מניעת התקשרות לקויה עם מזמיני שרות וכן הוגנות שוק התעסוקה. קבלנים ללא היתר יכולים להציע מחירים נמוכים יותר למזמיני שירות, כיוון שאינם משקיעים בעלויות הרישוי והערבויות הנדרשות. כמו כן, הנאשמים הפריעו למפקחים לחקור את היקף הפעילות הבלתי חוקית על ידי אי מסירת המסמכים הנדרשים.⁴
11. המאשימה טענה כי בסיכול פעילות החקירה, הנאשמים פגעו בשני ערכים מוגנים נוספים – שלטון החוק ושמירה על זכויות העובדים.⁵
12. בהקשר לעבירות על חוק עובדים זרים – מדובר בעבירות חמורות המופנות כלפי העובדים שאינם תושבים, הנמנים על אוכלוסיית עובדים מוחלשת יותר. הפרת זכויותיהם גורמת להשלכות משמעותיות של פגיעה בשוק העבודה המקומי ובמקרים מסוימים גם בעלת השלכות ביטחוניות. על כן, בתי הדין לעבודה מתייחסים בחומרה להפרת חוק עובדים זרים ולכן יש להחריף את הענישה מטעמים הרתעתיים, כדי להפוך את ביצוע העבירה ללא כדאית כלכלית, בשים לב לכמות העובדים כנגדם נעברה העבירה.⁶
13. באשר לערכים המוגנים בעבירות הפרת חוק שכר מינימום – הם זהים לערכים המוגנים בעבירות הקודמות – שמירה על זכויות עובדים ובמקרה של אי שיתוף פעולה עם גורמי החקירה – שמירה על השלטון החוק כאינטרס חברתי מוגן.⁷
14. המאשימה טענה כי העונש המקסימלי לפי סעיף 20 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם עומס על סך 14,400 ₪ לנאשמת ו-29,200 ₪ לנאשם לפי סעיף 21 לחוק זה. לטענת המאשימה, העונש ההולם בנסיבות המקרה ספציפי הוא בטווח שבין 7,920 ₪ - 9,360 ₪ לנאשמת, ו-11,680 ₪ - 17,520 ₪ לנאשם.⁸

³ סי' 18 – 23 לטיעונים לעונש.
⁴ סי' 24 – 25 לטיעונים לעונש.
⁵ סי' 26 – 27 לטיעונים לעונש.
⁶ סי' 28 – 31 לטיעונים לעונש.
⁷ סי' 32 לטיעונים לעונש.
⁸ סי' 33 – 36 לטיעונים לעונש.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ת"פ 43590-02-21 מדינת ישראל נ' מנהלים נכון
בע"מ ואח'

15. באשר לעבירת אי מילוי דרישות המפקח הקנס המרבי עומד על סך 57,600 ₪⁹.
16. בעבירות אי מסירת תלושי שכר בניגוד לחוק עובדים זרים, מתחם העונש ההולם בנסיבות העניין בשים לב לכמות העובדים¹⁰ הוא: לנאשמת 32,850 ₪ - 42,000 ₪, לנאשם 16,425 ₪ - 21,000 ₪. הסנקציה העונשית הקבועה לעבירה לפי סעיף 5 לחוק עובדים זרים היא 58,400 ₪¹¹.
17. באשר למתחם העונש ההולם בנסיבות העניין ביחס לעבירה של הפרעה למפקח לפי סעיף 15(א) לחוק שכר מינימום, הרי שהוא בטווח שבין 10,080 ₪ - 14,400 ₪ ביחס לנאשמת.
18. המאשימה טענה כי על בית הדין להטיל עונשים נפרדים על הנאשמים. קיימת הפרדה בין נושא המשרה והתאגיד עצמו. עוד טענה המאשימה כי לצד חומרת העבירות, קיימים גם שיקולים לקולה, כגון: לנאשמים אין עבר פלילי, הנאשמים הודו במעשים המיוחסים להם ולכן חסכו משאבים ציבוריים בניהול ההליך. הנאשם מתמודד עם מצב משפחתי מורכב: בנו החייל נפצע במלחמה, קרוב משפחה אחד נחטף לעזה וטרם שוחרר, וקרוב משפחה נוסף נרצח. כמו כן, העבירות התרחשו לפני זמן רב, בשנת 2018.
19. לסיכום המאשימה ביקשה להטיל על הנאשמת קנסות בסך כולל של 77,440 ₪, הכוללים: 8,640 ₪ בגין עיסוק כקבלן ללא היתר, 14,400 ₪ בגין הפרעה לחקירת עבירות חוק העסקת עובדים, 40,000 ₪ בגין עבירות על חוק עובדים זרים, ו-14,400 ₪ בגין הפרעה לחקירת עבירות חוק שכר מינימום¹².
20. ביחס לנאשם ביקשה המאשימה להטיל קנסות בגין הפרת חובת הפיקוח בסכום כולל של 63,400 ₪, המתחלקים כך: 29,000 ₪ עבור אי פיקוח על עבירות לפי חוק העסקת עובדים ע"י קבלני כוח אדם, 20,000 ₪ עבור אי פיקוח על עבירות לפי חוק עובדים זרים, ו-14,400 ₪ עבור אי פיקוח על עבירות לפי חוק שכר מינימום¹³.

טיעוני הנאשמים לעונש

21. הנאשמים טענו כי הם מבקשים לראות בכל העבירות אישום אחד, הנובע מאותן טענות ומאותן נסיבות.

⁹ ס' 37 לטיעונים לעונש.

¹⁰ נפלה טעות במספר העובדים בטיעונים לעונש. בכתב האישום מפורטים שמות של 16 עובדים ולא 17 עובדים, כפי

שמפורט בסעיף 40 לטיעונים לעונש.

¹¹ ס' 38 – 40 לטיעונים לעונש.

¹² ס' 48 – 52 לטיעונים לעונש.

¹³ ס' 52, תחת הכותרת "על הנאשם יש לגזור".



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ת"פ 43590-02-21 מדינת ישראל נ' מנהלים נכון
בע"מ ואח'

22. מצב כלכלי: החברה הנאשמת אינה פעילה עוד, בשל חובות כבדים לחברת ניצבא, והנאשם מפעיל חברה חלופית ללא הצלחה. ניתן צו עיכוב הליכים ואושר הסדר חוב לשני הנאשמים, המעיד על קריסה כלכלית בתום לב. עם זאת, אציין כי הנאשמים לא הציגו אסמכתאות בדבר הפרדת פעילות בין שתי החברות. הנאשמים הפנו לפסק הדין של בית המשפט המחוזי בהליך 28269-01-24 אשר קבע את הסדר בחוב בעניינם.

23. נסיבות אישיות: הנאשם סובל ממצב רפואי ומתמודד עם משבר משפחתי קשה כאשר בת משפחה חטופה בעזה (מפאת צנעת הפרט נציין כי זו חזרה לאחרונה, מה שלא מאיין את טענותיו ביחס לתחושתו וחשש לבת המשפחה גם בהווה). כמו כן, הנאשמים שיתפו פעולה מלא בהליך המשפטי, נמנעו מניהול הוכחות והטרדת עדים.

24. חלוף הזמן: העבירות בוצעו בשנת 2018, לפני כשבע שנים, במהלכן המדינה התנהלה באיטיות בטיפול בתיק, והנאשמים לא ניצלו את חלוף הזמן לרעה.

25. לאור האמור לעיל, הנאשמים ביקשו להטיל קנס בסך 5,000 ₪ בלבד ולחלק את הקנס ל – 10 תשלומים, כדי לא להכביד על משפחתו של הנאשם.

דיון והכרעה

26. תיקון 113 חוק העונשין חוק העונשין התשל"ז-1977 (להלן – **חוק העונשין**) מתווה את הבניית שיקול הדעת השיפוטי בענישה. כך, סעיף 340 לחוק העונשין קובע עיקרון מנחה: "**העיקרון המנחה בענישה הוא קיומו של יחס הולם בין חומרת מעשה העבירה בנסיבותיו ומידת אשמו של הנאשם ובין סוג ומידת העונש המוטל עליו**".

27. על כן, הפסיקה קבעה את השלבים הבאים: **שלב ראשון**: בחינה האם מדובר בעבירה יחידה או מספר עבירות, וקביעה האם הן מהוות אירוע אחד או אירועים נפרדים. **השלב השני** מתחם הענישה ההולם. אם מדובר באירוע אחד - נקבע מתחם ענישה כולל. אם מדובר במספר אירועים - נקבע עונש לכל אירוע בנפרד או עונש כולל. **שלב השלישי**: קביעת מתחם ענישה ראוי בנסיבות המקרה הספציפי, בהתחשב בעבירה ונסיבות ביצועה, הקשורות ושאינן קשורות לעבירה וקביעת העונש הסופי בתוך המתחם שנקבע, אלא אם חלים חריגים מסוימים – לקולה ולחומרה¹⁴.

¹⁴ ע"פ 57160-01-14 מדינת ישראל - **חוות הורים בע"מ** (8.2.2014), ס' 13 לפסק הדין.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ת"פ 43590-02-21 מדינת ישראל נ' מנהלים נכון
בע"מ ואח'

שלב ראשון - האם מדובר באירוע אחד?

28. בית הדין הארצי קבע כי "עיסוק בקבלן שירות ללא רישיון כדון היא עבירה אחת ללא קשר למספר העובדים המועסקים על ידי הקבלן"¹⁵. לאחר שעיינתי בטענות הצדדים ובעובדות בכתב האישום הגעתי למסקנה כי מדובר באירוע אחד, המורכב ממעשים שונים.

29. בעניין ג'אבר¹⁶ ערך בית המשפט העליון הבחנה בין "אירוע" לבין "מעשה" ונקבע, כי "אירוע" הוא מונח רחב יותר אשר יכול לכלול מספר מעשים. בהתאם לקביעתה של כבוד השופטת דפנה ברק ארז, אירוע אחד ייחשבו מספר עבירות שיש ביניהן "קשר הדוק", הבוחן את עוצמת הקשר שבין העבירות, ולא את השאלה האם הן ניתנות להפרדה.

30. לאחר בחינת כתב האישום המתוקן והטיעונים לעונש, מסקנתי כי מדובר באירוע אחד – העסקת עובדים ללא רישיון והפרת חובות רישומיות, המורכב ממספר מעשים נפרדים ולא בשלושה אירועים נפרדים. להלן אפרט קביעתי זו.

31. ראשית, החוקים מגנים על זכויות עובדים באמצעים שונים - קבלת רישיון המבטיח יכולת כלכלית, ומסירת תלושי שכר המבטיחה שקיפות בתשלומים. שנית, מרבית העבירות בוצעו בתקופה חופפת (ינואר-יוני 2018) תוך התנהלות עבריינית אחת של התחמקות מחובות חוקיות - הן בהעסקה ללא רישיון והן באי-מסירת תלושי שכר תקינים, לעובדת אחת בשנת 2017 ולעובדת נוספת בשנת 2018. שלישית, אי שיתוף הפעולה עם המפקח מהווה חלק מאותה התנהלות. על כן, יש לקבוע מתחם ענישה אחד המשקף את כלל המעשים, תוך התחשבות בנסיבות המקלות הכוללות היעדר עבר פלילי, הודאה באשמה, מצבו האישי והכלכלי הקשה של הנאשם, וחלוף הזמן.

32. על פי הפסיקה כשמדובר באירוע אחד המורכב ממספר מעשים, קביעת תקרת העונש המקסימלית לא תעשה לפי העבירה החמורה ביותר, אלא סכום התקרות של כל המעשים הנפרדים¹⁷. חשוב להדגיש: אין לבצע הכפלה אריתמטית אוטומטית של העונש במספר המעשים. יש להפעיל שיקול דעת בהתאם לנסיבות הספציפיות של המקרה¹⁸. קביעת מתחם העונש ההולם: בתוך התקרה המקסימלית, ייעשה לפי עקרונות

¹⁵ ע"פ (ארצי) 48166-10-22 קלינינג סולושיין בע"מ - מדינת ישראל (18.9.2023) (להלן - קלינינג סולושיין), סי' 17 לפסק הדין. ור' גם ע"פ (ארצי) 69063-03-22 א. ר. טופ שיפ מודל בע"מ - מדינת ישראל (8.10.2023) (להלן - א.ר. טופ שיפ) סי' 34 לפסק הדין.

¹⁶ ע"פ 4910/13 ג'אבר נ' מדינת ישראל, (29.10.14), סעיף 6 לפסק הדין.

¹⁷ ע"פ (ארצי) 12602-03-20 מדינת ישראל - באר הנדסה אזרחית בע"מ (10.12.2020), סי' 20 לפסק הדין.

¹⁸ ע"פ (ארצי) 13931-05-22 מ.ד.א מטענים וסחר בע"מ - מדינת ישראל (20.9.2022), סי' 4 לפסק הדין.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ת"פ 43590-02-21 מדינת ישראל נ' מנהלים נכון
בע"מ ואח'

תיקון 113. בחינת הצדקה לסטייה: האם יש סיבות לחרוג מהמתחם מטעמי שיקום או הגנה על שלום הציבור? גזירת העונש הסופי: קביעת עונש כולל לכל העבירות בתוך המתחם¹⁹.

קביעת תקרת העונש המקסימלי

33. בעבירת העסקת עובדים ללא רישיון קבלן שרות, כפי שפירטה המאשימה, מתחם הענישה המקובל נע בין 30% ל-60% מהעונש המקסימלי לנאשמת אשר עומד על קנס בסך 14,400 ₪²⁰ ועל הנאשם בסך 29,200 ₪²¹.

34. אי מסירת תלושי שכר על פי חוק עובדים הזרים - בסעיף 2(ב)(9)(א) נקבע: "**לגבי עבירה לפי פסקאות (5), (6) או (7) – כפל הקנס האמור בסעיף 61(א)(2) לחוק העונשין, תשל"ז-1977, וקנס נוסף פי ארבעה מהקנס האמור בסעיף 61(ג) לחוק העונשין, תשל"ז-1977, לעובד, לכל יום שבו נמשכת העבירה;**" על פי סעיף 61(א)(2) לחוק העונשין כפל הקנס 29,200 ₪ יעמוד על 58,400 ₪. סעיף 61(ג) קובע כי "**מקום שקבוע בחוק לעבירה נמשכת קנס או קנס נוסף לכל יום של עבירה רשאי בית המשפט להטיל, במקום אותו קנס - קנס עד 1,400 שקלים חדשים**".

35. הקנס המרבי בגין הפרת חובת פיקוח על ידי נושא משרה, בהתאם לסעיף 5 לחוק עובדים זרים, הינו כפל הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(2) לחוק העונשין, דהיינו 58,400 ₪ (כפל מ-29,200 ₪).

36. **עבירות אי מילוי הוראות מפקח- ראשית**, מצאתי כי מדובר במעשה שהוא חלק מאותה מסכת התנהלות של הנאשמים. שיתוף פעולה עם הרשויות הוא אינטרס ציבורי, והתעלמות הנאשמים אינה מניחה את הדעת. מדובר בארבע פניות שונות שנשלחו לנאשמים, להם לא השיבו. עם זאת, כתב האישום הוגש על ידי המאשימה בחלוף שנתיים מהמצאת הדרישה האחרונה לקבלת מסמכים. שהות זו, אמנם אינה מהווה פגם מהותי, אך מהווה שיהוי משמעותי, בשים לב לטענות המאשימה ביחס לחומרת העבירות.

37. סעיף 15(ג) לחוק שכר מינימום קובע: "**מי שאינו ממלא אחר דרישת מפקח עבודה לפי סעיף 15ב, דינו – מאסר שישה חודשים, ונוסף על כך קנס כאמור בסעיף 61(ג) לחוק העונשין לכל יום שבו נמשכת העבירה אחרי היום שקבע המפקח למילוי הדרישה**". המחוקק ראה בהתעלמות ואי ביצוע הוראות מפקח עבירה חמורה החייבת בקנס בסך 1,400 ₪ ליום.

¹⁹ ע"פ (ארצי) 12606-04-19 ל.מ. שירותי כח אדם (צפון) בע"מ - מדינת ישראל (16.02.2020), ס' 6 לפסק הדין. ר' גם באר הנדסה, סעיף 22 לפסק הדין.

²⁰ סעיף 61(א)(1) לחוק העונשין.

²¹ ס' 61(א)(2) לחוק העונשין. ר' גם ר' את גס ת"פ (אזורי ת"א) 69979-01-20 מדינת ישראל - משרד העבודה והרווחה והשירותיים החברתיים - כל בו חצי חניס בע"מ (3.12.2024), ס' 16 לפסק הדין. ת"פ (אזורי חי) 34622-07-21 מדינת ישראל - ראפת סאלח אבראהים זידאנה (1.8.2024), ס' 31 לפסק הדין.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב-יפו

ת"פ 43590-02-21 מדינת ישראל נ' מנהלים נכון
בע"מ ואח'

38. לאור האמור לעיל, הקנס המקסימלי החל על הנאשמת, הוא 72,800 ₪, ללא קנסות יומיים. ובמקרה של הנאשם הקנס המקסימלי הוא בשיעור 87,600 ₪, ללא קנסות יומיים.

39. בהתאם להוראות סעיף 40(גא) לחוק העונשין, כאשר בית המשפט מרשיע נאשם בכמה עבירות המהוות אירוע אחד, עליו לקבוע מתחם עונש הולם לאירוע כולו ולגזור עונש כולל. במקרה דנן, לאחר שקבענו כי מדובר באירוע אחד המורכב ממספר מעשים, יש לבחון תחילה את העונש המקסימלי הכולל של כל העבירות יחד. כפי שפורט לעיל, סך העונש המקסימלי המצטבר עומד על 72,800 ₪ לנאשמת ו-87,600 ₪ לנאשם. עם זאת, בהתאם לפסיקה, אין לבצע הכפלה אריתמטית פשוטה של העונשים המקסימליים, אלא יש להפעיל שיקול דעת בקביעת המתחם הכולל, תוך התחשבות בכך שמדובר באירוע אחד על מכלול מעשיו.

שלב שני: מתחם הענישה ההולם

40. המאשימה טענה כי המתחם הענישה ההולם בעבירות העסקת עובדים ללא רישיון קבלן שרות נע בין 20% - 60% מהקנס המקסימלי. עמדה זו של המדינה מקובלת עליי, לאחר שעיינתי בפסיקה של בתי הדין האזוריים שניתנה לאחר מתן פסק הדין בעניין קלינינג סולושיין²².

41. באשר למתחם הענישה ההולם בעבירות אי מסירת תלושי שכר לעובדים זרים או מסירת תלושים לקויים, כבוד השופטת רובוביץ ברכש, סגנית הנשיאה, בחנה לאחרונה את מתחמי הענישה ההולמים בעבירה של אי מסירת תלושי שכר. מסקירת הפסיקה שערכה עולה כי מתחם העונש ההולם נע בין 10%-30% מהקנס המרבי במקרים הקלים, ועד 30%-60% במקרים החמורים יותר. המתחם נקבע על פי שלושה פרמטרים מרכזיים: מספר העובדים שנפגעו, משך תקופת ביצוע העבירה, והאם מדובר באי מסירת תלושים כלל או במסירת תלושים לא תקינים²³.

42. עבירות אי מילוי הוראות המפקח- בע"פ (ארצי) 90-09 מדינת ישראל- משרד התעשייה המסחר והתעסוקה - קניון שפרעם בע"מ (24.5.2001), נפסק קנס משמעותי בגין הפרות הללו: לנאשמת 100,000 ₪ ו-50,000 ₪ לנאשם²⁴. בהמשך, עיון בפסיקה של בתי הדין אזוריים מעלה כי מתחם העונש ההולם של העבירה נע בטווח 35% לבין 75% מהקנס המרבי בסך 14,400 ₪²⁵.

²² ר גס ר' את גס ת"פ (אזורי ת"א) 69979-01-20 מדינת ישראל- משרד העבודה והרווחה והשירותים החברתיים - כל בו חצי חינוך בע"מ (3.12.2024), ס' 16 לפסק הדין. ת"פ (אזורי חי') 34622-07-21 מדינת ישראל - ראפת סאלח אבראהים זידאנה (1.8.2024), ס' 31 לפסק הדין. ת"פ (אזורי ת"א) 19153-03-20 מדינת ישראל - פרפקטו קלין בע"מ (1905)(14.11.24), ס' 25 לפסק הדין (שם נפסק מתחם הענישה 20%).

²³ ת"פ (אזורי ת"א) 53616-04-22 מדינת ישראל - גבריאלי יצחק פור (1.9.2024), ס' 17 - 19 לפסק הדין.
²⁴ על פסק הדין הוגשה בקשת רשות ערעור לבית המשפט העליון בש"פ 8498/11 קניון שפרעם בע"מ נ' מדינת ישראל, מיום 23.11.11, אשר נדחתה.

²⁵ ת"פ (אזורי נצ') 24976-02-19 מדינת ישראל - משרד הרווחה, העבודה, והשירותים החברתיים - א.ע.מ.ח בע"מ (9.1.2020), ס' 33 לפסק הדין. ת"פ (אזורי ת"א) 50775-04-17 מדינת ישראל - יהלום תעשיית חומרי ניקוי בע"מ (15.7.2019), ס' 44 לפסק הדין. ר' גס ת"פ (אזורי חי') 14430-02-15 מדינת ישראל ב" - יחיאל ויזמן (22.5.2017), ס' 17 לפסק הדין, ר' ערעור בארצי עפ (ארצי) 14212-07-17 יחיאל ויזמן נ' מדינת ישראל, מיום 11.6.18.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ת"פ 43590-02-21 מדינת ישראל נ' מנהלים נכון
בע"מ ואח'

43. לאחר בחינת העונשים המקסימליים לכל עבירה והערכת חומרתן המצטברת, ובהתחשב בפסיקה שסקרת לעיל ביחס לכל אחת מהעבירות, מצאתי כי יש לקבוע מתחם ענישה כולל הנע בין 10% ל-75% מסך העונש המקסימלי המצטבר. מתחם זה משקף את העובדה שמדובר באירוע אחד שבבסיסו התנהלות פסולה של המעסיק המתבטאת במספר הפרות של חוקי עבודה, כאשר הרף התחתון נקבע בהתחשב במקרים הקלים שנסקרו בפסיקה, והרף העליון משקף את המקרים החמורים.

שלב שלישי: בחינת אפשרות לסטייה ממתחם הענישה ההולם – מהו העונש הראוי בנסיבות העניין

44. אקדים ואומר כי מקובלת עליו טענת המאשימה כי התנהלות הנאשם בהעסקת עובדים זרים ללא רישיון, אי מסירת תלושים ואי מתן מענה לפניות המפקח, פוגעת בערכים מוגנים מרכזיים של שמירה על זכויות עובדים, במיוחד עובדים זרים שהם אוכלוסייה מוחלשת, וכן באינטרס הציבורי של שמירה על שלטון החוק, אכיפת חוקי העבודה והבטחת שיתוף פעולה עם רשויות האכיפה- דבר המצדיק ענישה מרתיעה.

45. אי מסירת תלושי שכר או מסירת תלושי שכר לא תקינים, מהווה פגיעה בזכות קוגנטית בסיסית של עובדים. חומרת העבירה מתעצמת כשמדובר בעובדים זרים, שם פערי הכוחות מול המעסיק משמעותיים במיוחד, והם תלויים בו כמעט לחלוטין ביחס למידע שנמסר להם בתלושי השכר. החובה לספק תלושי שכר תקינים היא חובה רישומית בסיסית המוטלת על כל מעסיק, והפרתה פוגעת ביכולת העובדים לעמוד על זכויותיהם ולאכוף אותן. על כן, בקביעת העונש הראוי, מובאת בחשבון המטרה ההרתעתית של הענישה, לנוכח עוצמה הפגיעה בערך המוגן²⁶.

46. עם זאת הרתעה יעילה אמורה להשיג את מטרתה ולמנוע הישנות של התנהלות פוגענית בזכויות עובדים ובערכי שלטון החוק, תוך איזון ושמירה על מידתיות, כך שהעונש לא יביא לקריסה כלכלית מוחלטת של הנאשמים, אשר תסכל את תכלית הענישה ותמנע את שיקומם.

47. לכן, ביחס לעונש הספציפי שראוי להשית על הנאשמים בתוך מתחם הענישה ההולם שנקבע, יש לאזן בין הנסיבות לקולה - היעדר עבר פלילי, שיתוף הפעולה של הנאשם עם רשויות האכיפה והודאתו, לבין הנסיבות לחומרה - התעלמות הנאשם מפניות של משרד העבודה לאורך תקופה ארוכה. יש להביא בחשבון את חלוף הזמן מביצוע העבירות בשנים 2017-2018, כאשר דרישות המצאת המסמכים נשלחו רק בשנת 2019, מבלי שהמאשימה פירטה את מועד עריכת הביקורת, וכתב האישום הוגש בחלוף כשנתיים מההתעלמות הנטענת של הנאשמים.

²⁶ ע"פ (ארצי) 29785-07-13 א. דינמיקה שרותים 1990 בע"מ - מדינת ישראל (9.5.2017), ס' 72 לפסק הדין. ר' גם ע"פ (עבודה ארצי) 27/07 מדינת ישראל - טסה יבוא ושיווק עץ בע"מ (17.7.2008), ס' 12 - 13.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב-יפו

ת"פ 43590-02-21 מדינת ישראל נ' מנהלים נכון
בע"מ ואח'

48. עבירת אי מסירת תלושי השכר המיוחסת לנאשמים, נעברה בשנת 2017. בהתחשב בעובדה כי לא ידוע מתי נערכה הביקורת במשיבה, לא ניתן להתעלם ממשך הזמן שעבר בין הביקורת לבין הפנייה לנאשמים. לגבי העובדות נוספת, מדובר בתקופה החופפת כאמור, ומבלי להקל ראש, מדובר בחודש עבודה אחד בלבד, כאשר עיון בטבלה שצירפה המאשימה לכתב האישום מעלה כי עובדת זו²⁷ קיבלה תלושי שכר (לא תקינים, לטענת המאשימה), בחודשים 2/18 – 3/18, 5/18 – 7/18.

49. ביחס לחובת הפיקוח של הנאשם, בהתחשב בכך שהנאשם נושא משרה ובעלים של הנאשמת-אמנם, הנאשם לא הציג אסמכתא על כך כי הנאשמת פורקה, בשים לב לכך, שטען כי הפעילות הרלוונטית לעובדות כתב האישום נעשתה באמצעות החברה האחרת²⁸. עם זאת, הבאתי בחשבון את התנהלות הנאשם לאורך ההליך, את שיתוף הפעולה שלו, את מצבו הרפואי ומצבו המשפחתי, לרבות שלא ניתן להקל ראש בכך שתחת לחץ משמעותי קיבל הנאשם אחריות על התנהלותו. יוער כי גם התרשמות בית המשפט המחוזי מעידה על כך שהנאשם לקח אחריות על התנהלותו הכלכלית, והטלת עונש כלכלי כבד בנסיבות העניין עשויה לפגוע בהליך שיקומו הכלכלי של הנאשם, אשר עומד בבסיס הליך חדלות הפירעון.

סוף דבר

50. לסיכום, הבאתי בחשבון את מכלול הנסיבות והשיקולים שהוצגו לעיל. על רקע המצב הביטחוני הקשה במדינה, פציעת בנו של הנאשם במלחמה וחטיפת בת משפחתו (אשר שוחררה לאחרונה), ובהתחשב במצבו הרפואי של הנאשם והקריסה הכלכלית המוכחת בהליכי חדלות הפירעון, מצאתי לנכון להטיל על הנאשמת קנס בסך 10,000 ₪ ועל הנאשם קנס בסך 5,000 ₪. הקנס הכולל בסך 15,000 ₪ ישולם ב-10 תשלומים חודשיים שווים ורצופים בסך 1,500 ₪ כל אחד, כאשר מועד התשלום הראשון הוא 10.3.25. לא ייפרע אחד מהתשלומים במועדו, תעמוד מלוא יתרת הקנס הבלתי נפרעת לפירעון מידי.

תשומת לב הנאשמים מופנית לכך כי ככל שמועד התשלום חל בשבת או ביום חג, עליהם להקדים את מועד התשלום כדי להימנע מתשלום ריבים והצמדה.

51. יובהר כי סטייה משמעותית זו לקולה, ממתחם הענישה ההולם נעשית בשל הצטברות נסיבות חריגות ויוצאות דופן, ואין בה כדי לגרוע מחומרת העבירות או מהצורך בענישה מרתיעה במקרים דומים, לרבות מהמסר העקרוני בדבר חשיבות שמירה על זכויות עובדים, במיוחד עובדים זרים, ושל שיתוף פעולה עם רשויות האכיפה, אשר נותר בעינו.

²⁷ Fshay Nezir 4628/95611 מספר מזהה
²⁸ ס' 9 לטיעונים לעונש של הנאשמים.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב-יפו

ת"פ 43590-02-21 מדינת ישראל נ' מנהלים נכון
בע"מ ואח'

52. בנוסף, אני מורה לנאשמים לחתום, בתוך 30 ימים ממתן גזר דין זה, על התחייבות להימנע מביצוע עבירה למשך 3 שנים מהיום, שאם לא כן יישאו הנאשמים בתשלום הקנס המרבי הקבוע בחוק לעבירה בודדת, ביחס לכל אחת מהעבירות בהן הורשעו.

ניתן היום, ח' שבט תשפ"ה, 06 פברואר 2025, בהעדר הצדדים.

קאריין ליבר-לויין, שופטת