

העסקת עובד זר - חקירה פלילית וכתב אישום

לאחרונה, חלה מגמת החמרה בגישתם של הרשויות ובתי המשפט בכל הקשור להעסקת עובדים זרים. הקנסות המושתים גבהו, הוקמה משטרת הגירה וחל תיקון בחוקים המונים את כלל חובותיהם של מעסיקים כלפי העובדים הזרים. על פי הדרישות הקפדניות הקיימות בחוק כיום, החובה מוטלת על כל מעסיק עובד זר לדאוג שזכויות העובד אינן מופרות ותנאי העסקתו הן על פי חוק. עו"ד אסף דוק מסביר מהם התנאים להעסקת עובד זר לפי החוק ואילו עונשים מוטלים בגין אי ביצועם.

משרד התמ"ת מטיל ואף מגיש כתבי אישום על העסקת עובד זר ללא היתר העסקה, או תוך חריגה מתנאי ההיתר כגון אי אספקת ביטוח רפואי, התקשרות עם העובד שלא בשפתו או ללא חוזה בכתב, חוסר בתנאי מגורים הולמים ואי תשלום שכר מינימום. מעסיק שהפר תנאים אלו, מזמין לפתחו קנסות היכולים להגיע לעשרות אלפי, ואף מאות אלפי שקלים. חשוב לציין כי גם במידה וגויס העובד דרך מתווך או חברת כוח אדם ע"פ הסכם, אין בכך כדי להסיר את האחריות לזכויותו מידי המעסיק.

זימון לחקירה ודרישה להמצאת מסמכים בפני מינהל אכיפה זרים

הגוף האמון על אכיפת חוקי העבודה הקשורים להעסקת עובדים זרים בישראל, הוא משרד הכלכלה ורשות האוכלוסין וההגירה. פקחים וחוקרים מטעם המשרדים מבצעים ביקורות באתרי העסקה של עובדים זרים והם בעלי היתר חוקי להיכנס לכל אתר. כאשר מתעורר חשד להעסקה לא חוקית של עובד זר, המעסיק מוזמן לחקירה ועדויות נגבות מהעובד הזר (אשר מגורש מישראל במקרה שאין לו היתר עבודה חוקי). עדויות אלו יהוו חלק מאיסוף הראיות נגד המעסיק, במידה ויוחלט להגיש נגדו כתב אישום. חשוב להדגיש כי מדובר בהליכים פליליים, כאשר כל הליכי החקירה והמשפט נערכים על פי הדין הפלילי. לכן אין להקל בהליכים אלו ראש.

מה הם התנאים להעסקת עובד זר על פי החוק?

על פי חוק העובדים הזרים, תשנ"א-1991, על המעסיק עובדים זרים למלא אחר ההוראות בסעיפים 1ב עד 1ה בחוק, המונים אישור רפואי, חוזה עבודה, ביטוח רפואי ומגורים הולמים. כמו כן על המעסיק להחזיק מסמכים רלוונטיים לפי סעיף 1ו. ואלו הם התנאים להעסקת עובד זר:

1. אישור רפואי

לפי סעיף 1ב(א) לחוק העובדים הזרים, על המעסיק לקבל אישור כי העובד נבדק רפואית שלושה חודשים לפני כניסתו לישראל ונמצא כי אינו נשא או חלה במחלות המנויות באישור. על העובד להיבדק במדינה בה המוסד הרפואי מוכר על ידי שר הבריאות. במידה והמוסד לא מוכר, הבדיקות ייערכו באותה המדינה או במדינה אחרת על ידי מוסד רפואי ישראלי בו מכיר שר הבריאות. בהמשך הסעיף מצוין כי הבדיקות צריכות להיות מבוצעות בהסכמתו המודעת של העובד כמו גם בהסכמת רשויות הבריאות של אותה מדינה. כמו כן, על המעסיק לצרף לאישור הרפואי את הבקשה לרישיון העסקת העובד בישראל.

2. חוזה עבודה

סעיף 1ג(א) לחוק העובדים הזרים מצוין שעל המעסיק לקיים חוזה עבודה עם העובד הזר אשר כתוב בשפתו של העובד ולמסור לו העתק. בסעיף 1ג(ב) החוק מפרט את תנאי העבודה שיהיו כתובים בחוזה; על החוזה לכלול את זהות המעסיק וזהות העובד הזר.

החוזה יפרט את תפקידו של העובד ואת שכרו, ממה הוא מורכב, באיזה אופן יעודכן ואת מועדי התשלום. החוזה יכול לרשום את הניכויים משכר העבודה. החוזה יכול לרשום את התשלומים של המעסיק ושל העובד הזר בעבור תנאים סוציאליים של העובד. החוזה יציין את תאריך תחילת העבודה ותקופת העבודה. החוזה יפרט את אורכו של יום עבודה רגיל או שבוע עבודה רגיל כמו גם את יום המנוחה השביעי ויפרט היעדרות בתשלום לרבות חופשות, ימי חג וימי מחלה. החוזה יכול לרשום את פרטי הממונה על זכויות העובדים הזרים, את דרכי ההתקשרות עמו ויציין את הזכות להגיש תלונות במידת הצורך כפי שכתוב בסעיף 1כו לחוק העובדים הזרים, לפיו כל אדם רשאי להגיש תלונה בכתב לממונה על זכויות העובדים הזרים במידה וההוראות על פי החוק מופרות או במידה ולא מתקיימות החובות כלפי העובד הזר.

3. ביטוח רפואי

על פי סעיף 1ד(א) על המעסיק להסדיר לעובד הזר למשך כל תקופת העסקתו ביטוח רפואי על חשבונו. על הביטוח הרפואי לכלול סל שירותים שקבע שר הבריאות. במידה ושר הבריאות הרחיב את סל השירותים, על המעסיק להסדיר לעובד הזר ביטוח בריאות לפי הצו שקבע עד שישה חודשים מיום פרסום הצו. סעיף 1ד(ג) מוסיף כי המעסיק רשאי לנכות משכרו של העובד הזר סכום שהוציא או שהתחייב להוציא בפועל כדמי ביטוח רפואי בשיעור שלא יעלה על השיעור שקבע השר. לפי סעיף 1ד(ה), ההוראות הללו לא יחולו בנוגע לעובד זר המועסק בהתאם להסכם חופשת עבודה.

4. מגורים הולמים

לפי סעיף 1ה(א) על המעסיק להעמיד לשימוש של העובד הזר, על חשבונו, מגורים הולמים למשך כל תקופת העסקתו אצלו ועד למועד שלא יפחת משבעה ימים לאחר סיומה. במידה ונתרו מיום סיום העבודה ועד סיום תקופת שהייתו של העובד הזר פחות משבעה ימים, על המעסיק להקצות לעובד הזר את המגורים עד המועד שלא יפחת ממספר הימים שנתרו. סעיף 1ה(ב) מציין כי המעסיק רשאי לנכות משכרו של העובד הזר סכום להחזרת הוצאות שהוציא או שהתחייב להן למגורים, בשיעור שלא יעלה על שיעור שקבע השר. לפי סעיף 1ה(ג) השר רשאי לפטור ממעסיק את החובות הללו כלפי עובדים המועסקים בתפקידים מסוימים או ששכרם עולה על סכום שקבע. כמו כן, פטור זה יכול להינתן לגבי עובד זר מסוים. בנוסף, השר רשאי לקבוע כי מעסיק שלא הקצה לעובד זר מגורים הולמים ישלם לעובד תשלום בעבורם בסכום שיקבע. על פי סעיף 1ה(ד) השר רשאי לקבוע בהתייעצות עם שר הבריאות, שר הפנים ושר הבינוי והשיכון אמות מידה למגורים הולמים כמו גם תנאי בטיחות ותברואה.

5. החזקת מסמכים

על המעסיק להחזיק עותק של חוזה העבודה במקום העבודה בו מועסק העובד הזר, לפי סעיף 1ו(א) לחוק העובדים הזרים, עם תרגום שלו בשפה העברית כמו גם מסמכים נוספים שקבע השר. הסעיף מוסיף כי המעסיק יכול להחזיק את המסמכים הללו במקום בו הוא מנהל את עסקיו בתנאי שמודיע על כך לממונה בכתב ולמי שקבע השר. בסעיף 1ו(ב) מציין כי השר, בהסכמת שר הפנים, רשאי לקבוע אילו סוגי מסמכים חובה על המעסיק להחזיק.

מה העונש לאדם שהעסיק עובד זר שלא כדין?

אדם שהעסיק עובד זר בלי שהמציא אישור רפואי כנדרש בסעיף 1ב, בלי שחתם עמו חוזה עבודה בכתב כנדרש בסעיף 1ג, בלי שהסדיר לעובד ביטוח רפואי בהתאם לסעיף 1ד או שניכה משכרו סכום העולה מהשיעור שנקבע בתקנות, העסיק עובד זר בלי שהקצה לו מגורים הולמים כנדרש בסעיף 1ה דינו קנס בשיעור של 116,800 ₪ וקנס נוסף בשיעור של 5,600 ₪, לעובד, לכל יום בו נמשכת העבירה. במידה והמעסיק ניכה משכרו של העובד הזר סכום העולה מהשיעור שנקבע או לא החזיק מסמכים כנדרש לפי סעיף 1ו, דינו קנס של 58,400 ₪ וקנס נוסף של 5,600 ₪, לעובד, לכל יום בו נמשכת העבירה.

בהתאם לחוק הכניסה לישראל, התשי"ב 1952 - מעביד שהעסיק עובד שהוא תושב זר שאינו רשאי לעבוד בישראל או מתווך כח אדם שתיווך בקשר להעסקתו של עובד זר כאמור, דינו **שנתיים מאסר או קנס**.

מעסיק שהעסיק עובד זר שאינו רשאי לעבוד בישראל או העסיק עובד זר בניגוד לסעיף 1'ג לחוק העובדים הזרים לפיו על הממונה או עובד משרד הפנים להתיר בכתב את העסקת העובד הזר בהתאם למאפייני שוק העבודה, דינו קנס של 58,400 ₪. במידה והעובד הזר מסתנן הקנס יהיה בשיעור של 116,800 ₪. במידה והעבירה בוצעה לגבי עובד זר שהועסק במסגרת עסקו או משלח ידו של המעסיק הדין יהיה שנת מאסר או קנס של 116,800 ₪. במידה ועבירה זו בוצעה לגבי **עובד זר שהוא מסתנן** הדין יהיה מאסר של שנה או קנס של 146,000 ₪. במידה והעבירה היא עבירה נמשכת, יוטל קנס בשיעור של 5,600 ₪ לעובד, לכל יום בו נמשכת העבירה.

הטלת קנס על מעסיק עובד זר

במידה ומושת קנס על המעסיק עובד זר, תחילה יקבל המעסיק הודעה על קבלת קנס מנהלי קצוב. ההחלטה האם להטיל או קנס או להגיש כתב אישום מתקבלת במשרד התמ"ת על פי קריטריונים של כמות העבירות וחומרתם, האם מדובר בעבירות חוזרות, וכו'. יש לשלם את הקנס בתוך 60 יום, אלא אם המעסיק מודיע בתוך 30 יום שברצונו להישפט, או לחלופין הגיש בקשה לביטול הקנס.

הגשת כתב אישום בגין העסקת עובד זר

מאחר ועסקינן בהליכים פליליים, על המאשימה במשפט פלילי להוכיח את היסוד הנפשי של העבירה. בעבירות הקשורות להעסקת עובד זר, יש צורך להוכיח את הכוונה הפלילית ברמה של מודעות. כאשר האדם מודע לחוק אך הוא מעדיף "לעצום את עיניו" אזי קיימת הוכחה של כוונה. ניתן לראות כדוגמה את **ע"פ 24932-12-11**, בו דחה בית הדין האזורי את הערעור של מורשע בעבירה של העסקה של שני עובדים זרים שלא כחוק. לטענת המערער, העובדים היו תחת עבודת ניסיון ולא הועסקו על ידו. בית הדין דחה את הערעור בטענה כי המודעות לעבירה הייתה בגדר של "עצימת עיניים". המערער לא בירר האם לעובדים יש היתר רישיון לעסוק בעבודה ולא ידע את זהותם ולמעשה "עצם את עיניו" למרות מודעתו לחוק. לפיכך, נקנס בסכום של 35 אלף שקלים ועקב מצבו הכלכלי אושר שהתשלום ייפרס במשך 25 חודשים במקום עשרה.

לעומת זאת, **בהע"ז 41384-08-10**, ערכו מפקחים ביקורת יזומה בתחילת ספטמבר בשנת 2003, בדירתו של הנאשם בבני ברק. במסגרת הביקורת נתפסו ארבעה אנשים תושבי השטחים שהיו ללא רישיון שהיה ועבודה שעסקו בעבודת ריצוף ושיפוצים. לטענת הנאשם, עבודות השיפוצים בדירתו נעשו דרך קבלנים. להוכחה זו הוצגו העתקים של חוזי התקשורת בין הנאשם לקבלנים כמו גם העתקי חשבוניות שנמסרו לו על ידם. בשל טענה זו והיעדר ראיות אחרות, הנאשם זוכה מהעבירה לפיה העסיק את העובדים הזרים ללא היתר ושלא כדין.

על כל אדם המעוניין להעסיק עובדים זרים יש להקפיד באופן מחמיר על מילוי חובותיו כחוק ועל המצאת כלל האישורים והמסמכים הנדרשים. כמו כן המאמר ציין כי אי ברור אודות היתר העסקה של העובד הזר מוגדרת כ"עצימת עיניים" באופן מודע לחוק ומהווה כוונה פלילית. הימנעות מכך וביצוע של כלל הפעולות הנדרשות בחוק, תמנע הטלת קנסות או הגשת כתב אישום בגין העסקת עובדים זרים שלא כדין.

זמנת לחקירה במינהל אכיפה זרים או הוגש נגדך כתב אישום בגין העסקת עובד זר?

אזרחים רבים נוטים לזלזל בחשדות המופנים כלפיהם בגין העסקת עובדים זרים. אולם, בפועל אירועים מסוג זה לרוב לא מסתיימים בחקירה ברשויות האכיפה אלא מסלימים עד לכדי הגשת כתבי אישום ועונשים לא קלים שיש בהם כדי להכתיים את עתידם של

11/12/2019

077-5006206

052-6885006

העסקת עובד זר - חקירה פלילית וכתב אישום

המורשעים בהם. במידה וזומנת לחקירה במינהל אכיפה זרים ברשות האוכלוסין וההגירה או הוגש נגדך כתב אישום אתה זקוק לעורך דין מנוסה שייסע לך בניהול ההליך הפלילי נגדך, שכן המדובר בעבירה שתוצאתה יכולה להיות חמורה מאוד עבורך הכוללת כאפשרות סבירה לחלוטין גם הותרת רישום פלילי או במקרים מסוימים אף שהייה מאחורי סורג ובריח. משרדנו מספק ייעוץ וייצוג משפטי לחשודים ונאשמים בהעסקת עובדים זרים והפרת זכויותיהם מזה תקופה ארוכה ובכך שומר נאמנה על הזכויות והאינטרסים שלהם תוך לחימה עיקשת, רציפה ובלתי מתפשרת במנגנונים השונים עד לכיבוש היעד לשביעות רצונם. במידה וזומנת לחקירה או הוגש נגדך כתב אישום בגין העסקת עובד זר פנה ללא דיחוי להתייעצות עימנו בטלפון **052-6885006** או השאר פרטים ונשמח לסייע ולהציע לך מענה ופתרונות מקצועיים בהתאמה אישית. הפניה אינה כרוכה בהתחייבות כל שהיא מצדך. סודיות מלאה מובטחת.