

מדיניות הענישה של בתי הדין לעבודה

עפ"י פקודת הבטיחות בעבודה [נוסח חדש], תש"ל-1970

מאת עו"ד עידן גרושקובסקי

בתי הדין לעבודה מפעילים שיקולים שונים בהחמרה או בהקלה של הענישה, לגבי עבירות על סעיפי פקודת הבטיחות בעבודה

לקנס שהיה מוטל, על עבירה דומה ובנסיבות דומות, על מפעל/ בית מלאכה קטן (דב"ע ל/2-8 סולל בונה נ' מ"י).

● **החמרה בעונש לגבי תאונה עם ציוד מסוכן** - כאשר מדובר בתאונה שנגרמה בשל מכונה או מיתקן שסכנתם גדולה בהשוואה למכונה או למיתקן שסכנתם קטנה (דב"ע ל/2-8 סולל בונה נ' מ"י); החמרה בעונש במקרה של חוסר מוחלט בגידור, לצד סירוב להקל בעונש בגין טענה על קלקול זמני במיתקן הגנה למכונה (דב"ע ל/3-8 סטאפלסט בע"מ נ' מ"י).

● **מספר הפגמים והליקויים במיתקן** - ריבוי פגמים במיתקן יהווה סיבה מוצדקת להכבדת הענישה.

● **טענות שונות של מפעל לגבי הסיבות לעבירה** - לדוגמה: דחיית טענה של מפעל שסרח בשל עומס עבודה כבד או היקפי ייצור גדולים. טענות כאלה לא תתקבלנה כסיבה לאי קיום (זלזול) הוראות הפקודה (דב"ע לב/2-8 מ"י נ' יוסף כהן).

● **היעדרות זמנית של אנשי המפעל** - בית הדין מקבל כסיבה להקלה בעונש את טענת המפעל לגבי היעדרות מהעבודה בעת האירוע של מנהל עבודה, לדוגמה, בשל חובתו למדינה, כגון שירות מילואים (דב"ע לא/2-8 לוי נ' מ"י); ולצד זאת - גם התחשבות בשנים ארוכות ללא הרשעה, כסיבה להקלת הענישה (דב"ע לא/21-8 מ"י נ' סולל בונה). ■

לכן, בית הדין יעניש את העבריין על המעשה/המחדל שסיכנו את חיי האדם ובריאותו, ולא על עצם הפגיעה שאירעה, אם לאו. (דב"ע לג 8-24 מדינת ישראל נ' אלוני).

מדיניות הענישה של בתי הדין מביאה בחשבון את השיקולים הבאים:

● **החמרה בעונש לעבריין מועד** - הכבדת הענישה על מפעל או "בעל"/"תופס" שכבר עברו עבירות דומות בעבר. בנוסף לכך, תתבצע בדיקה, אם אכן סולקו מיפגעים שכנגדם הוגשו בעבר התראות או כתבי אישום. ואם לא סולקו - הכבדת הענישה עקב הזלזול ו/או ההתרשלות בעניין זה. פרק הזמן שעבר מאז ההרשעה הקודמת יכול להיות סיבה מקילה (דב"ע לא/25-8 אדלר נ' מ"י).

● **הרתעת עבריינים בכוח** - כדי להפוך את העבירות על הפקודה לבלתי כדאיות מבחינה כלכלית לבעלי המפעל ולמנהליו, ולאחראים על הבטיחות במפעל, וכדי לגרום להם לשקול את כדאיות ההוצאות הנדרשות לקיום הוראות הבטיחות - הנטייה היא להטיל קנסות גבוהים שיהפכו את הזלזול בקיום הוראות הפקודה לבלתי כדאי (דב"ע נז/8-3 מ"י נ' יחיעם).

● **שיוויון מהותי בענישה** - בהטלת עונש על מפעל גדול או מפעל קטן יש לנהוג ב"שיוויון מהותי" כלומר: להטיל קנס גדול יותר על מפעל גדול בהשוואה

סעיף 225 לפקודת הבטיחות בעבודה [נוסח חדש] תש"ל-1970 (להלן: הפקודה) עוסק בקביעת העונש למי שעבר עבירה עפ"י הפקודה. העונש לעבירה לא נקבע במפורש בפקודה, אך הסעיף קובע, כי "העובר עבירה לפי פקודה זו שלא נקבע לה עונש במפורש, דינו - מאסר ששה חדשים או קנס - (...) ש"ח ומאסר נוסף של ארבעה עשר ימים או קנס נוסף - (...) ש"ח לכל יום שבו נמשכת העבירה, ובעבירה שהיתה עשויה לגרום מוות או חבלת גוף, דינו - מאסר שנה או קנס (...) ש"ח, ומאסר נוסף ארבעה עשר ימים או קנס נוסף - (...) ש"ח לכל יום שבו נמשכת העבירה";

תקופות המאסר והסכומים מתעדכנים ומשתנים עפ"י העדכונים המתפרסמים, מעת לעת, בתקנות העבירות המינהליות (קנס מינהלי - בטיחות בעבודה), התשנ"ז-1995.

שיקולי הענישה של בית הדין לעבודה

בית המשפט העוסק בתחומי העבירות על פקודת הבטיחות בעבודה הוא בית הדין לעבודה. בית הדין כבר קבע, לא פעם, שתפקידו לבדוק את הסכנה הטמונה בעבירה שנעברה ולא את תוצאותיה, מכיוון שהתוצאה ו/או חומרת התוצאה היא עניין של מקריות - אך לא הסיבה לתאונה.

הכותב הוא עורך דין (LL.B., LL.M.) ומרצה מטעם המוסד לבטיחות ולגיהות - סניף חיפה והצפון