



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 9543-09

<u>בפני</u>	השופטת נטע רות נ.צ. (ע) גב' עדנה גרוס נ.צ. (מע) מר דן זלינגר
<u>התובע</u>	נדאל דראגמה ע"י ב"כ עו"ד אמיר גרה
<u>הנתבעת</u>	נתן דה לוי בע"מ ע"י ב"כ עו"ד רן דה-לוי

פסק - דין

רקע כללי

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25

1. האם זכאי התובע - עובד זר פלשתינאי, שעבודתו הסתיימה עקב סווגו "כמנוע שב"כ" - לתשלום פיצויי פיטורים וחלף הודעה מוקדמת ולזכויות סוציאליות נוספות - זוהי השאלה שהובאה לפתחנו.

להלן התשתית העובדתית הצריכה להכרעה

2. הנתבעת הינה תאגיד הפועל בענף החקלאות והיא עוסקת בגידול עגלים ברפת השוכנת במושב מחולה שבבקעת הירדן (להלן – המושב ולהלן - הרפת). בנוסף על עיסוקה זה, פועלת הנתבעת גם בתחום הייבוא והשיווק של תחליפי חלב לעגלים.
3. התובע, תושב הכפר עין-אל-בידה השוכן מחוץ לגבולות הקו הירוק ובסמיכות למושב, הועסק בנתבעת עד לחודש 2/06. הפסקת עבודתו נבעה כאמור ממניעה ביטחונית וליתר דיוק, מסווגו ע"י רשויות הביטחון של המדינה כ"מנוע שב"כ".
- יצוין כבר כאן, כי הטעם לסווג זה לא הובהר לבית הדין ומכל מקום, לא הוצגה ולו ראשית ראיה לכך שהסיווג הנ"ל נעוץ בפגם שנפל בהתנהלות התובע. זאת להבדיל, מסווג קולקטיבי הנובע מהשתייכותו לקבוצה שסווגה באופן זה, בצורה גורפת. עוד יצוין, כי אין מחלוקת בין הצדדים כי עצם הגדרת התובע כ"מנוע שב"כ" לא היווה גורם מפריע מבחינתה של הנתבעת להמשך העסקתו, ולדברי מנהל הנתבעת, לו היה הדבר ניתן - היתה הנתבעת ממשיכה להעסיקו, למרות הגדרה זו.
4. בין הצדדים נטושות מחלוקות שונות כאשר המרכזיות שבהן, הן אלה:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 9543-09

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12
- 13
- 14
- 15
- 16
- 17
- 18
- 19
- 20
- האם זכאי התובע לתשלום פיצויי פיטורים והאם עשתה הנתבעת כל שלאל ידה, על מנת למנוע את הפסקת עבודתו, לאחר שסווג "כמנוע שב"כ" ובאופן הפוטר אותה מתשלום פיצויי פיטורים?
 - מהי התקופה בגינה זכאי התובע לתשלום פיצויי פיטורים ועל בסיס איזה שכר? זאת ככל שימצא כי הוא אכן זכאי להם. בהקשר זה חלוקים הצדדים, בין היתר, בשאלה מה היה מועד תחילת עבודתו של התובע:
- בעוד שהתובע טוען כי הוא הועסק בגידול עגלים "באותו מקום עבודה" או "אצל אותו מעביד" החל משנת 1996 - כמשמעות המונחים הללו **בחוק פיצויי פיטורים תשכ"ג – 1963** (להלן – **חוק פיצויי פיטורים**); הרי שהנתבעת טוענת כי הוא החל לעבוד אצלה רק משנת 2003. זאת למרות שהתקיים לגרסתה בינה לבין התובע קשר תעסוקתי, על בסיס אקראי, עוד קודם לכן, משהתובע הגיע "מדי פעם בפעם" "ובתדירות של אחת לחודש, לכל היותר", למשך כשעה וחצי על מנת לסייע בפריקת מכולות של תחליפי חלב (ראה – סעי' 10-13 לכתב ההגנה).
- האם התובע זכאי לתשלום הוצאות נסיעה? זאת, בשים לב לכך שאין מחלוקת על כך שהנתבעת ציידה אותו, מעת לעת, במלאי סולר למילוי מיכל הדלק בטרקטור שבבעלותו, באמצעותו נהג להגיע מכפרו למושב.
 - האם זכאי התובע לתשלום בעבור זכויות נוספות ובכלל אלה: דמי חגים ודמי הבראה.
- להלן נתייחס לשאלות שבמחלוקת ולסעדים שהתבקשו, אחד לאחד:

הכרעה

21

22 **האם קמה לתובע זכאות לתשלום פיצויי פיטורים, נוכח נסיבות סיום**

23 **ההעסקה ועל רקע סיווגו כ"מנוע שב"כ"?**

- 24
- 25
- 26
- 27
- 28
- 29
- 30
- 31
- 32
5. לגרסת התובע, בחודש 3/06 הודיע לו מנהל הנתבעת כי לא הוצא לו אישור עבודה על ידי הרשויות וכי מטעם זה הוא מפוטר מעבודתו לאלתר (ראה – סעי' 9 לתצהיר התובע). עם זאת, התובע לא כפר בסווגו "כמנוע שב"כ" על ידי רשויות הביטחון עובר למועד הפסקת עבודתו.
6. גרסת הנתבעת ביחס לנסיבות הפסקת עבודתו של התובע, כפי שזו פורטה בתצהיר מנהלה והבעלים שלה – מר נתן דה-לוי (להלן – **מר דה-לוי**) וכן, בתצהירו של רכז הביטחון של המושב מר אברהם קפלוביץ (להלן – **מר קפלוביץ** או **רכז הבטחון**), היתה כדלקמן:
- במהלך חודש 4/05, מסר רכז הביטחון למר דה-לוי כי השב"כ אוסר על העסקת התובע בתחומי היישוב, עקב היותו "מנוע שב"כ", החל מחודש 7/03.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 9543-09

1 נוכח האמור, ביקש מר דה-לוי שהות על מנת להסדיר את העסקתו של התובע בתחומי המושב
2 ולשם כך, ביקש גם את עזרתו של רכו הביטחון. בנוסף, פנה בעניין זה לתובע אשר לדבריו
3 הבטיח לו לפעול להסדרת העניין. זאת, תוך שהוא מציין כי הוא (התובע) מכיר עו"ד המטפל ב-
4 "ימנוע שב"כ" וכי בכוונתו לפנות אליו. לגרסת הנתבעת, היא שילמה לתובע במזומן את עלות
5 שכר הטרחה שדרש עורך הדין, בסך של 1,500 ₪, כביטוי לרצונה בהמשך העסקתו. הוסיף מר
6 דה-לוי והעיד, כי בנוסף לכך - הוא פנה בעניינו של התובע בכתב גם לרשויות הביטחון, כעולה
7 מן המכתב אותו צירף התובע כנספח לתביעתו. דא עקא שחרף כל זאת, סווגו של התובע "כמנוע
8 שב"כ" נותר על כנו ואילו רכו הביטחון דרש עקב כך מהנתבעת, להפסיק את העסקתו לאלתר.
9 במצב דברים זה, פנה אפוא מר דה-לוי לתובע והציע לו לדבריו כי עד להסדרה הסופית של
10 עניינו הוא יועסק בעבודה חלופית שאינה מחייבת כניסה לתחומי המושב, כמשווק תחליפי חלב
11 בשטחי יהודה ושומרון. דא עקא שהתובע סירב להצעה זו, משום שהיה מעוניין - כך לגרסת
12 הנתבעת - להמשיך ולעבד את שדותיו בסמוך למושב (ראה - סע' 17-29 לתצהיר מר דה-לוי וכן סע' 4-8
13 לתצהיר רכו הביטחון).

14
15 **7. נקדים ונציין כבר כאן - כי לטעמנו קמה לתובע זכאות לתשלום בשיעור חלקי של 25% מסכום**
16 **פיצויי הפיטורים** וזאת, מהטעמים כפי שיפורטו בהמשך.

17 עם זאת, וטרם שנבהיר את הדברים, נחזור ונציין, במאמר מוסגר, כי לבית הדין לא הוצגה ולו
18 ראשית ראייה לכך שההגבלה שהוטלה על כניסתו של התובע למושב ולשטחי ישראל הייתה
19 נעוצה בהתנהלות בלתי תקינה של התובע באופן אישי. זאת, להבדיל מהשתייכותו לקולקטיב
20 שרשויות הביטחון מצאו להגביל את זכות התנועה שלו.

21 כן יאמר - כי העובדה שהנתבעת המשיכה להעסיק את התובע, גם לאחר שידעה על סיווגו
22 כ"ימנוע שב"כ" וזאת, בידיעת רכו הביטחון ותוך עצימת עין של רשויות הביטחון (ראה - עמ' 10
23 לפרוטוקול ש' 25-26), כמו גם העובדה שמר דה-לוי התעקש לדבריו על המשך העסקתו של התובע -
24 מספקים תמיכה נוספת לכך, שמבחינתו של מר דה לוי לא נפל רבב אישי בהתנהלותו של
25 התובע. משהבהרנו הבהרה זו, שמטרתה להסיר חשד לעננה הרובצת מעל התנהלות התובע, ככל
26 שהדבר רלוונטי להכרעה בשאלת זכויותיו - נשוב אפוא אל דרך המלך, לעבר הנתבי שהוביל
27 אותנו למסקנה כי יש לזכות את התובע בתשלום בשיעור החלקי הנזכר לעיל:

28
29 **8. בפסיקה נקבע כידוע, כי שעה שהפסקת עבודתו של עובד פלשתינאי נעוצה במגבלה ביטחונית**
30 **עקב הטלת סגר, ושעה שהפסקת העבודה נכפית על הצדדים מטעם זה - הרי שעל המעביד**
31 **המבקש להימנע מתשלום פיצויי פיטורים בנסיבות אלה, מוטל להראות כי הוא עשה כל שלאל**
32 **ידו על מנת למנוע את הפסקת ההתקשרות וכי חרף מאמציו, לא עלה בידו לאפשר את כניסתו**
33 **של העובד לישראל ואת המשך העסקתו (ראה ע"ע 300366/97 נזאל - סטרפלאסט תעשיות (1976) בע"מ,**



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 9543-09

1 פד"ע לה (2000) 502 וכן ע"ע 1344/00 מועצה מקומית ערערה – טאהר אמינ אבו הזיים, פורסם במאגרים
2 האלקטרוניים (ניתן ביום 6.3.05).

3 משמע – הדעה הרווחת בפסיקה היא כי מקום בו הסיבה היחידה לסיום ההעסקה, נעוצה
4 במניעה חיצונית, שאינה תלויה במעביד, בשל סגר למשל - הרי שאין לחייב אותו לשאת
5 באחריות לתשלום פיצויי פיטורים מכוח החוק (ראה - ע"ע 450-08 סולל בונה פיתוח וכבישים בע"מ –
6 נצרי אלחאג' ואח' פורסם במאגרים האלקטרוניים (ניתן ביום 10.1.11).

7 מאידך, מקום בו המעסיק תרם ולו בעקיפין או באופן פסיבי, לסיום יחסי העבודה אזי שיש
8 לראות את נסיבות סיומם - כפיטורים (ראה - דב"ע נא/32-3 יונס מוחמד רוחמי – פלקו פד"ע לא (1998);
9 ע"ע 114/99 רחמים יצחק – סמיר מחמיד אלסקאיה, פורסם במאגרים האלקטרוניים (ניתן ביום 31.12.01).

10 קביעה זו מושתתת למעשה על התפיסה לפיה, בידי המעביד - ולא בידי העובד - מצוי הכוח
11 לפעול ביעילות אצל הרשויות על מנת להסדיר את המשך ההעסקה, ככל שצרכי הביטחון
12 מאפשרים זאת ולכן, ככל שהוא לא עשה שימוש בכוח זה, הרי שניתן להסיק מכך על כוונה
13 להפסיק את יחסי העבודה באמצעות מחדל. מתפיסה זו נגזרים גם הכללים הראייתיים
14 המטילים את החובה להראות העדר כוונה או העדר רצון להביא לסיום יחסי העבודה על
15 המעביד. זאת שעה שבאופן רגיל העובד הוא הנושא כידוע בנטל להראות כוונה ברורה של
16 המעביד להביא לסיום יחסי העבודה, כדי לזכות בפיצויי פיטורים.

17 משמע – על פי התפיסה הני"ל, ההולכת עקב בצד אגודל אחר הגישה המסורתית בפסיקה, על
18 מנת להסיק על מעשה פיטורים יש להצביע על כוונה (intention) של המעביד להפסיק את יחסי
19 העבודה, עובר להפסקתם בפועל.

20

21 עם זאת, יש לציין כי לאחרונה, נשמעו גם קולות אחרים בפסיקתו של בית הדין הארצי לעבודה
22 המבטאים עמדה גמישה יותר ביחס ליסוד "הכוונה". הנטייה המשתמעת מפסיקה חדשה זו,
23 מושתתת למעשה על הכרעות ערכיות באשר להקצאת הסיכונים, בסיטואציה שבה הפסקת
24 העבודה נכפית על הצדדים עקב החלטת הריבון ושעה שקיימת מידה מסוימת של צפיות ביחס
25 לאותה סיטואציה: בין שמדובר ברמת צפיות גבוהה - המתקיימת ביחס להעסקת עובדים
26 זרים שטווח העסקתם מוגבל מראש בחוק - ובין שמדובר ברמת צפיות נמוכה יותר המתקיימת
27 ביחס להעסקתם של עובדים פלשתינאים במציאות פוליטית סבוכה והפכפכה. (ראה - ע"ע 207/08
28 עז רום מפעלי מתכת (בפירוק) נ' עיצאם מוחמד אשכנתא ו-87 אח' (ניתן ביום 13.1.12 להלן – עניין עז רום)).

29 משמע – קולות חדשים אלה, ממירים למעשה את העיסוק בשאלה שעמדה ביסוד הגישה
30 האינטנציונלית המסורתית: האם ניתן להסיק ממכלול הנסיבות, שכללו גם את התערבות
31 הריבון, על רצון של המעביד להביא להפסקת העבודה לעיסוק בשאלה אחרת – ערכית
32 במהותה. השאלה האחרת הזו היא – האם ראוי להטיל על המעביד לשאת בנזק אפשרי שנגרם
33 לעובד, בשל הפסקת העבודה בסיטואציה זו לרבות, הפסד אפשרי של פיצויי פיטורים להם היה



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 9543-09

1 זכאי אלמלא הופסקו היחסים בשל התערבות הריבון. ביטוי מובהק להמרת השאלה הניצבת
2 בלב ההכרעה כאמור ניתן למצוא בדברים שנאמרו בעניין עז רום לאמור:

3
4 **י'המערערות {המעבידה שם} הייתה מודעת לכך שהנפקת ההיתרים והקריטריונים**
5 **להענקתם נתונים לשיקול דעת הגורמים המוסמכים בצה"ל בתלות במצב**
6 **הביטחוני המשתנה באזור וכי קיימת אפשרות כי יוטלו סגרים, תצומצם מכסת**
7 **ההיתרים או יוקשחו הקריטריונים באופן שימנע את האפשרות להעסיק את**
8 **העובדים הפלסטינאים או חלקם.**

9 **במצב דברים זה, המערערת אינה יכולה לדרוש את יישום היתרונות שבעצם**
10 **פעולתה באזור התעשייה דוגמת תחולת הדין המצרי, כפי שנקבע לעיל, ובה בעת**
11 **להתעלם מהחסרונות הטבועים בעצם הפעולה באזור המצוי בתפיסה לוחמנית**
12 **וכפוף לשיקולי ביטחון משתנים.**

13 **בנסיבות אלה אין מדובר בסיכול ויש לקבוע כי במערכת היחסים שבין הצדדים,**
14 **המערערת היא זו אשר נטלה על עצמה, גם אם במשתמע, את הסיכון של**
15 **התרחשות נסיבות ביטחוניות פוליטיות אשר תמנענה את המשך העסקתם של**
16 **המשיבים."**

17 כמו כן, הוסיף בית הדין באותו עניין וקבע, כי המעסיקה באותו עניין, עמדה בקשר ישיר ושוטף
18 עם רשויות הצבא בעניין קבלת ההיתרים, כי היא קיבלה מהם עדכונים שוטפים וכי היא זו
19 שיכולה הייתה לבטח את עצמה בפני התרחשות הסיכון על ידי פתיחת קופה כללית לפיצויי
20 פיטורים או בכל דרך אחרת. לאור כל אלה, קבע אפוא בית הדין כי התקיימו הנסיבות בהן יש
21 לראות במעביד כמי שנטל את הסיכון לחוב בפיצויי פיטורים.

22 יוער, כי דבריו אלה של בית הדין, המקפלים בחובם כאמור שינוי מהגישה האינטנציונלית
23 המסורתית - נאמרו בהערת אגב. שכן, באותו מקרה מסוים קבע בית הדין, בסופו של יום, כי
24 גם לפי הגישה המסורתית, שהכתה שורש בפסיקה - היה מקום לחייב את המעסיקה שם
25 בתשלום פיצויי פיטורים. שכן, זו לא הוכיחה כי היא עשתה כל שלאל ידה למנוע את הפסקת
26 עבודתם של העובדים ומשכך - לא סתרה את חזקת הכוונה שיש לייחס לה, להביא את יחסי
27 העבודה לידי סיום.

28
29 9. מאחר והדברים שנאמרו על ידי בית הדין בעניין עז רום במסגרת הצגתה של הגישה החדשה –
30 (הערכית) הינם הרלוונטיים לענייננו מצאנו להתייחס אליהם כנקודת עוגן בכל הנוגע לשימוש
31 בשיקולים ערכיים. עם זאת, נוכח העובדה שהדברים הללו נכתבו בהערת אגב נטלנו את החירות
32 לשנות מהם, בכל הנוגע להגדרת המישור הנורמטיבי שבו ראוי לדעתנו לקיים את הדיון הערכי
33 הנ"ל. שכן, בשונה מעניין עז רום, עמדתנו היא כי מן הראוי להעתיק את הניתוח העומד בבסיס



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 9543-09

1 הגישה הערכית של הקצאת הסיכונים, מן המישור החוקי של חוק פיצויי פיטורים לעבר
2 המישור החוזי ולהציב במוקד הדיון לא את השאלה האם קיימים טעמים ערכיים לחייב את
3 המעביד בתשלום פיצויי פיטורים מכוח החוק (גם בהעדר יסוד הכוונה לפטר) אלא את השאלה
4 הבאה: האם יש מקום לחייב את המעסיק בפיצוי חוזי, בגובה פיצויי הפיטורים או חלק מהם,
5 מכוח כללי ההגיונות החוזית (להבדיל מהוראות החוק עצמו). לעמדתנו זו, המצדדת כאמור
6 באימוץ הדיון הערכי, אך בה בעת גם בהעתקו מן השדה החוקי לזה החוזי - יש מספר טעמים
7 כדלקמן:

8
9 **ראשית**, משום שמטילים אנו ספק האם לשונו המפורשת של חוק פיצויי פיטורים יכולה
10 "להכיל" פרשנות העוקרת את היסוד ההתכוונותי – (אינטנציונלי) מתוך הגדרתו של המונח –
11 פיטורים.

12 **שנית**, משום שסבורים אנו כי ניתוח ערכי של הקצאת סיכונים, הנעשה בתוך זירת החוק באופן
13 ישיר – גורר בעקבותיו, על פי המצב המשפטי הקיים, תוצאה דיכוטומית של "הכל או לא
14 כלום". זאת בהעדר אפשרות על פי המצב המשפטי הקיים של תשלום חלקי של פיצויי פיטורים,
15 למעט המקרים המנויים מפורשות בחוק, בנסיבות בהן הפיטורים נבעו מהפרת משמעת חמורה
16 דיה (ר' סעיפים 16 ו-17 לחוק פיצויי פיטורים). תוצאה זו, לפיה, צד אחד יידרש לשאת במלוא
17 הנזק הצפוי כתוצאה מסיטואציה שנכפתה עליו איננה מתיישבת תמיד עם עקרונות המידתיות
18 ועם תחושת הצדק האינטואיטיבי. מאידך- ניתוח ערכי כאמור, הנעשה בזירה החוזית, יכול
19 להניב תוצאה גמישה ומאוזנת יותר המחייבת למשל את המעביד בתשלום פיצוי בשיעור חלקי
20 בלבד מתוך סכום פיצויי הפיטורים המחושב על פי חוק, קרי – ניתוח זה עשוי להניב תוצאה
21 של חלוקת "הנזק" בין הצדדים באופן צודק המותאם למורכבות הנסיבות.

22 **שלישית** - מאחר והניתוח הערכי של הקצאת הסיכונים, הנעשה בדלת אמות החוק, מוביל
23 בסופו של יום לתוצאה דיכוטומית, הרי שהדבר מחייב התייחסות למגוון רחב של שיקולים,
24 שחלקם חיצוניים ליחסים שבין הצדדים. בהקשר זה, מכוונים אנו לשיקולים חיצוניים כגון:
25 היקף וסוג ההטבות או לחלופין החובות או הסנקציות המוטלות על המעביד המעסיק עובדים
26 פלשתינאים באזורים שונים, בתוך תחומי הקו הירוק ומחוץ לו. בין שמקורן של הזכויות או
27 הסנקציות הללו במדיניות הממשלה, בין שמקורן בסיכונים ביטחוניים ובין שמקורן בהתנהלות
28 צרכנית בארץ ובחו"ל. זאת, להבדיל "משיקולים פנימיים" הנוגעים בעיקרם לאופי ולמשך
29 יחסי העבודה שבין הצדדים. דא עקא שלעניות דעתנו, על פי רוב, מכלול "השיקולים
30 החיצוניים", הנדרשים ליישום ראוי של הגישה הערכית במישור החוקי (להבדיל מזה ההסכמי)
31 - אינו מובא בפני בית הדין, בתביעות מסוג זה.

32 משכך, השאלה שראוי לשאול לטעמנו היא – האם על יסוד שיקולים ערכיים, פנימיים בעיקרם,
33 ולאור אמות המידה המאפיינות את חוזה העבודה יש מקום לחייב את המעביד בתשלום פיצוי
34 בסכום השווה לפיצויי פיטורים במלואם או בחלקם? זאת, נוכח העובדה שנמנע מן העובד על



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 9543-09

1 ידי "גורם מתערב זר" לממש זכות פוטנציאלית עתידית ומותנית לתשלום פיצויי פיטורים. על
2 מנת להשיב לשאלה זו יש אפוא להקדים ולפרט את אמות המידה הנגזרות מאפיוניו הייחודיים
3 של חוזה העבודה, ככל שאפיונים אלה מתווים את גדרם של כללי ההוגנות שיש להחיל ואת
4 אופן תרגומם לנורמות משפטיות:

5 על ייחודו של חוזה העבודה "כחוזה יחס" לטווח הארוך וכחוזה האוצר בחובו משמעות נפשית
6 ורגשיות ייחודית נכתב רבות. בסוגיה זו אף עסקה בהרחבה ובהעמקה החוקרת שולמית רביד
7 יניסקי (להלן - "רביד") (ר' שלומית רביד יניסקי "היגור זאב עם כבש? יחסים פסיכולוגיים במקום העבודה"
8 ספר אליקה ברק אוסוסקין 233, 247 (2012) להלן: "רביד", והאסמכתאות המופיעות שם לרבות, מאמרו של אין
9 מקניל, לו מיוחסת לפי דברי המחברת תאוריה זו של החוזה הפסיכולוגי - Ian R. MacCneil "The Many
10 *Futures of Contracts*" 47 *Southern California Law Rev* 691, 1973.
11

12 רביד מציינת כי על רקע הייחוד הנ"ל, התגבשה אפוא בספרות המשפטית ופסיקה הכרה
13 במערכת חוזית פסיכולוגית המתקיימת לצד חוזה העבודה הפורמאלי המושתתת על אמות
14 מידה של הוגנות ותום לב מוגבר. על מהותה של המערכת החוזית הפסיכולוגית עמדה רביד
15 בהרחבה וכך כתבה:

16 **"במסגרת ההתקשרות בין עובד למעביד אפשר לדעתי להבחין בשני מאפיינים השזורים במארג**
17 **המורכב של יחסי העבודה: האחד - יחסי העבודה הם חלק נכבד מן ההוויה הפסיכולוגית אישיותית**
18 **של העובדים; השני - יחסי העבודה הם יחסים דינמיים ארוכי טווח, על כל שמשתמע מיחסים**
19 **אלה ובכלל זאת, תחושות של שייכות, תלות, שותפות גורל, הגשמה עצמית, זהות עצמית,**
20 **מסגרת חברתית... כוח כבוד וביטחון.**" (ראה רביד עמ' 242)

22 בהמשך דבריה, הוסיפה רביד והתייחסה לתוכנו של החוזה הפסיכולוגי וכך היא כותבת:

23 **"החוזה הפסיכולוגי כולל לדעתי את כלל רכיבי האישיות העולים מיחסים**
24 **במקום העבודה. רוסו וטיג'ריואלה הדגישו בעיקר את מערכת האמונות**
25 **והציפיות של צדדים במסגרת יחסי העבודה...**

26 **ציפיות של העובד מארגון יכולות להיות בתחום התגמול (על כלל רכיביו כאמור)**
27 **היחס האישי, ההדדיות, יציבות, יכולת השפעה וקבלת החלטות, שקיפות**
28 **מידע הערכה, עניין בעבודה ועוד. אף מעביד יש ציפיות מהעובד ובהן, יעילות**
29 **אמינות, נאמנות, קבלת סמכות, בלעדיות ויצירתיות. דגש נוסף מושם**
30 **בהתפתחות של אמון בין הצדדים. החוקר פוקס שם ערכים כגון אמון והוגנות**
31 **במרכז הניתוח הפסיכולוגי של חוזה העבודה הוא תיאור את היחסים בין עובד**
32 **לארגון כמעבר מאמון מועט למלא או כמעט מלא."**

33 (ראה - רביד עמ' 244; Alan Fox *Beyond Contract: Work Power and Trust Relations* 8 (1974) וכן:
34 Denise M Rousseau & Snehal A. Tijoriwala "Assessing Psychological Contracts: Issues,
35 *Alternatives and Measures*" 19 *Journal. of Organizational. Behavior.* 679 (1998)
36



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 9543-09

1 על רקע זאת, מציעה אפוא רביד לתת להיבטים אלה, בנסיבות המתאימות, גם תוקף משפטי
2 במסגרת מה שנהוג לכנות "החוזה הפסיכולוגי" המתקיים לדבריה לצד חוזה העבודה הפורמלי
3 "אולם לעיתים חשיבותו לפרט רבה יותר" (ראה רביד עמ' 244).

4 משמע - לשיטתה של רביד, יש להמשיך ולפתח כללים משפטיים, שאינם מתעלמים מהיחסים
5 הפסיכולוגיים שבין הצדדים ויש לנתח את הנורמות המשפטיות דרך הפריזמה של כללים אלה.
6 שכן, הדבר יעודד לשיטתה שיתוף פעולה רב יותר במסגרת העבודה וטיפול טוב יותר בעת
7 משבר.

8 כך למשל, מתארת רביד הסדרים שונים שקיבלו תוקף משפטי כנגזרים מתוך החוזה
9 הפסיכולוגי ובכלל אלה: חובת השימוע, החובה להימנע מהתנכלות תעסוקתית, הענקת פיצוי
10 בגין עוגמת נפש והענקת זכויות קניין לעובדים בתוצרי שירות רוחניים. הנחת היסוד המשותפת
11 לדוגמאות אלה היא לשיטתה - גזירת משמעות משפטית מן החוזה הפסיכולוגי המהווה אמצעי
12 יעיל להתוויית נורמות התנהגות הולמות ומניעת סכסוכים בעתיד.

13 על דברים אלה יש להוסיף כי משקלה של החשיבות שיש ליחס לכל אחד מנדבכיו או מרכיביו
14 של החוזה הפסיכולוגי, בין שמדובר במשקל היחסי ובין שמדובר במשקל המוחלט, משתנה עם
15 הזמן ומכאן גם היקף ותוכן הכללים המשפטיים שראוי לגזור מהם: כך למשל, אין דומה
16 היקפה של הזכות המשפטית לשימוע (הנגזרת מהציפייה הפסיכולוגית להוגנות) בראשיתם של
17 יחסי העבודה, להיקפה של זכות זו לאחר שנות העסקה מרובות.

18 כמו כן מוצאים אנו להעיר כי הבסיס התיאורטי עליו הצביעה רביד, המושתת ביסודו של
19 תפיסה מוסרית קאנטיאנית ביחס לערך האדם, לצד גישות תועלתניות - יכול לספק את ההסבר
20 החסר לעיתים, מדוע התנהלות מסוימת של מי מהצדדים ליחסי העבודה צריכה להיחשב
21 כחסרת תום לב. קביעה אשר ראוי לטעמנו שהיא תשמש כמסקנה ולא - כנקודת מוצא.
22

23 10. נוכח דברים אלה וככל שאנו מאמצים את עמדתה של רביד – כפי שסבורים אנו כי נכון לעשות
24 - הרי שעלינו לתן משמעות משפטית תואמת לציפייה ההדדית החזקה להוגנות לאחר שנות
25 העסקה מרובות שלוו בנתינה שאין לגביה עוררין. באופן ספציפי יותר, עלינו ליתן משמעות
26 משפטית לציפייה לנשיאה הוגנת משותפת בתוצאות הכלכליות של התממשות הסיכונים
27 הנובעים מהתערבות הריבון שהובילה להפסקה כפויה של יחסי העבודה. סיכונים ששני הצדדים
28 כאחד יכולים היו לצפות אותם, ברמה מסוימת וזהה של ודאות. בהקשר זה, יש מקום לאבחן
29 לדעתנו בין הסוג האחד של אבדן כלכלי עתידי אפשרי, שטרם ניתנה בגינו תמורה - כגון הפסד
30 שכר לעתיד, לבין הסוג השני של אובדן כלכלי המתייחס לזכויות מותנות, תלויות וותק דוגמת
31 פיצויי פיטורים. הסוג השני להבדיל מזה הראשון, מקפל בחובו זכויות מותנות שניתנה בגין
32 תמורה מצד העובד אך נמנע מהן להגיע לכלל הבשלה אפשרית, אף כי לא ודאית, כמתחייב
33 מהחוק. זאת, בשל הפסקה כפויה של יחסי העבודה, הנובעת מהחלטת הריבון.
34



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 9543-09

1 בסיטואציה זו, שעה שהפסקת יחסי העבודה נכפתה על שני הצדדים, חרף רצונם ההדדי
2 להמשיך ולקיימם-סבורים אנו כי התוצאה שצריכה להיגזר על פי רוב מעקרונות ההוגנות איננה
3 זו הדיכטומית ועליה ליתן ביטוי לשני משתנים עיקריים:

4 • המשתנה האחד – קשור בהערכת שיעור הסיכוי של העובד לקבל פיצויי פיטורים,
5 כתמורה מותנה דחוויה על עבודתו בעבר. משמע – מדובר בהערכת הסיכוי להבשלת
6 הזכות לפיצויי פיטורים בתמורה לעבודה בעבר ובאופן המבטא למעשה את "הנזק"
7 הבלתי וודאי שנגרם לו בשל הפסקה כפויה של יחסי העבודה, בעטיו של גורם חיצוני
8 ליחסים. אנו סבורים, כי בהעדר נתונים אמפיריים, יש להעריך סיכוי זה באופן
9 שרירותי ב- 50%: משמע - יש להעריכו על יסוד ההנחה כי הסיכוי שהעובד יסיים
10 עבודתו – אלמלא ההפסקה הכפויה של יחסי העבודה - בנסיבות המזכות בפיצויי
11 פיטורים על פי חוק - שווה לסיכוי שהוא יסיים את עבודתו בנסיבות שאינן מזכות
12 בהם.

13 • המשתנה השני – קשור בקיומו של שיקול רלבנטי המצדיק סטייה מברירת המחדל של
14 עקרונות ההוגנות, המקפלים בחובם ציפייה הדדית לנשיאה שווה בנזק. כך למשל, ניתן
15 להצדיק סטייה כאמור, במקרים בהם רמת הצפיות של אחד הצדדים, ביחס
16 להתרחשות האירוע שהוביל לסיום היחסים - הייתה גבוהה משל רעהו. שיקול רלוונטי
17 נוסף יכול להיות קשור בתקופת העסקה קצרה יחסית, שאיננה מקפלת בחובה ציפייה
18 חזקה לנשיאה שווה בנזק כאמור.

19

20

11. מן הכלל אלה הפרט

21 בחינה שטחית של המקרה שבפנינו יכולה לכאורה להוביל למסקנה כי אין הוא מסוג המקרים
22 הקשים המצריכים הפלגה למחוזות החוזיים ולעקרונות ערכיים של הוגנות עליהם עמדנו לעיל,
23 וכי ניתן להסתמך על הגישה המסורתית האינטנציונלית כדי להכריע בו ולחייב על פיה את
24 הנתבעת בתשלום פיצויי פיטורים מלאים.

25 שכן, לכאורה ייתכן ומר דה לוי היה יכול לפעול בצורה נמרצת יותר בעניינו של התובע: זאת
26 בשים לב לכך שהוא לא הציג לבית הדין את הנהלים שהיו נהוגים בתקופה הרלוונטית לצורך
27 השגה על סווגו של עובד פלשתינאי כ"מנוע שב"כ". מכאן - שהוא גם לא הראה לבית הדין כי
28 הוא פעל בהתאם לנהלים אלה בניסיון להשיג על אותו סוג.

29 עם זאת, עיון מעמיק יותר מגלה דווקא כי מר דה-לוי היה מעוניין מאוד בהמשך העסקתו של
30 התובע והוא לא ביקש לנצל את המגבלה הביטחונית על מנת לסיים את עבודתו, ללא תשלום
31 פיצויי פיטורים. ביטוי לכך, ניתן למצוא בניסיונו של מר דה-לוי "לדחות את רוע הגזרה",
32 בתקווה שהזמן יהיה בעזרו, תוך העסקת התובע, ללא אישור, עד לאכיפת ההגבלה על ידי קצין
33 הביטחון של המושב. ביטוי נוסף לכך, יש לראות במכתב שכתב מר דה-לוי, מיום 25.4.05 אשר



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 9543-09

1 מוען "לרשות המוסמכת להנפקת אישורי עבודה", במסגרתו ציין כי הוא העסיק את התובע
2 במשך שנים במשקו החקלאי וכי ברצונו להמשיך ולהעסיקו ולכן, מבקש הוא לאשר לו [לתובע]
3 לעבוד אצלו ולספק לו אישור עבודה. מר דה-לוי, שב ופנה בעניין זה במכתב נוסף, הנושא
4 תאריך 16.2.06, (מועד שהיה סמוך לסיום העסקתו של התובע) (ראה – ת/1) במסגרתו שב וביקש
5 להסדיר לתובע אישור כניסה למושב.
6
7 12. לאור האמור – המסקנה המתבקשת היא כי הנתבעת הרימה את הנטל והראתה כי לא היה לה
8 כל עניין בהפסקת עבודתו של התובע וכי ההפך - הוא הנכון. התרשמותנו היא אפוא כי הנתבעת
9 עשתה כל שלא ידה, בנסיבות המיוחדות של מקרה זה, ובמציאות שבה רב הנסתר על הגלוי
10 כדי "לעכב את רוע הגזרה", במטרה למנוע את הפסקת העבודה של התובע – אך ללא הועיל.
11 כפי שציינו לעיל, על בסיס קביעות אלה, היה אולי מקום לסתום את הגולל על תביעתו של
12 התובע לתשלום פיצויי פיטורים, על פי הגישה "המסורתית" האינטנסיבית אך לא לפי הגישה
13 הערכית החוזית, כפי שעמדנו עליה לעיל. זו שמקורה בעיקרון ההוגנות המקופל במסגרת
14 החוזה הפסיכולוגי שבין הצדדים. במיוחד, בשים לב לתקופה הממושכת של יחסי העבודה, כפי
15 שנעמוד עליה בהמשך ומשאין עוררין על נאמנותו ועל איכות תפקודו של התובע כעובד.
16 על פי הגישה הערכית חוזית כאמור, ברירת המחדל הנגזרת מעקרונות ההגיונות הינה זו של
17 נשיאה שווה "בנוק" לא וודאי - שנגרם בשל התערבות הריבון. נזק אותו יש להעריך, בהעדר
18 נתונים לסתור, ב- 50% מסכום פיצויי הפיטורים, כשהוא מחושב על פי חוק. מכאן שהתוצאה
19 המתבקשת על בסיס הנחות אלה היא של חיוב הנתבעת ב- 25% מסכום פיצויי הפיטורים
20 בהתאם לחישובם על פי חוק.
21 ניתוח זה כוחו יפה גם לגבי התביעה לתשלום דמי הודעה מוקדמת ומשכך יש לחייב את
22 הנתבעת גם בתשלום פיצויי בשיעור של 25% מן השווי הכספי של ההודעה המוקדמת.
23

משך תקופת ההעסקה של התובע

24
25 13. כפי האמור, בין הצדדים נטושה מחלוקת באשר לתקופת העסקתו של התובע – בעוד שהתובע
26 טוען כי הוא הועסק תקופה של 10 שנים ברציפות (בין החודשים 3/96 ועד 2/06), הרי שהנתבעת
27 טוענת כי הוא הועסק במסגרתה כ-3 שנים בלבד ולא ברציפות.
28
29 14. במסגרת תצהירו ציין מר דה-לוי כי הרפת, בה כאמור הועסק התובע, נבנתה רק במהלך שנת
30 2000 והחלה לפעול במתכונתה המלאה במהלך שנת 2001, כן ציין, כי התובע לא הועסק כלל
31 בנתבעת בחודשים 1-7/05 וכן בחודשים 5-6 ו-8-11 בשנת 2004.
32 באשר לתוכן עיסוקו של התובע - העיד מר דה-לוי כי הוא כלל הגמעת עגלים בבוקר ובערב,
33 משך שעתיים בכל הגמעה, בכל ימות השבוע.
34



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 9543-09

מאידך, התובע העיד, במסגרת תצהירו, כי הוא ביצע טווח רחב יותר של פעולות בעבור הנתבעת שכללו – טיפול בעגלים לרבות ניקיונם, הגמעתם וכן, פריקת מכולות של תחליפי חלב וטיפול ברפת. התובע לא הכחיש כי הוא עבד במתכונת של יום עבודה מפוצל, אלא שלשיטתו, היקף השעות שעבד, מידי יום, היה רב מזה שנטען ע"י הנתבעת.

התובע אף הוסיף והסביר, במסגרת תצהירו, כי הוא החל לעבוד אצל הנתבעת טרם להקמת הרפת במושב, במסגרת הרפת שהפעיל לדבריו מר דה-לוי קודם לכן ברמלה. לגרסתו, משהחלה בנית הרפת במושב, הוא סייע בבנייתה ולאחר מכן, החל לעבוד בה בטיפול בעגלים ובתחזוקת הרפת.

15. אנו סבורים, כי יש להעדיף בהקשר זה את גרסת התובע, בכל הנוגע לתקופת העסקתו וזאת, כפי שיוסבר להלן:

ראשית, במהלך חקירתו הנגדית של מר דה-לוי הוצג כאמור בפני בית הדין, על ידי התובע, מכתב (ת/1) מיום 16.2.06 שנכתב ע"י מר דה-לוי המופנה "לכל המעוניין", במסגרתו התייחס לתקופת העסקתו של התובע. מכתב זה נכתב כזכור על מנת שהתובע יציגו בפני רשויות הביטחון וכך נאמר בו:

"הנ"ל [התובע] עבד במשקנו במחולה כ-10 שנים לשביעות רצוננו המלאה ועשה עבודה מקצועית מעולה.

מאחר ומדובר במשק בעלי חיים, עבודתו כללה גם את החזקת המשק בשבתות ובחגי ישראל.

לנ"ל היה אישור כניסה לעבודה ובאחרונה התברר לנו כי הוא מוגדר כ"מנוע" – ללא כל הסבר.

מאחר וכפי שציינתי לעיל, העבודה היא מקצועית אנו מתקשים מאוד למצוא לו מחליף שיוכל למלא את כל הפונקציות בעבודתו והדבר משבש את סדרי העבודה והחיים שלנו מעסיקינו.

אבקש בכל לשון של בקשה להסדיר את אישור כניסתו לעבודה."

נראה כי מסמך זה מדבר בעד עצמו ומלמד כי התובע הועסק 10 שנים בשירותו של מר דה לוי או של החברה שבעלותו וכן, כי היקף עבודתו לא היה כה מוגבל, כפי טענת הנתבעת, אלא התפרש על תחומים שונים ומגוונים אותם תיאר מר דה-לוי במסגרת ת/1 כאחזקת המשק בכללותו.

שנית, העובדה שמר דה-לוי לא מצא לנכון להציג מסמך זה מיוזמתו, אף היא נזקפת לחובתו. כך גם ההסברים הדחוקים שניסה לספק לבית הדין ביחס לתוכנו ובלשון הפרוטוקול לאמור:

"ש. בהתחלת המכתב אתה אומר שהנ"ל עובד 10 שנים לשביעות רצוננו ועשה עבודה מקצועית מעולה ועבודתו כללה החזקת המשק בשבתות וחגי ישראל. המכתב הזה מ-16.2.06 אתה אומר שהוא עבד 10 שנים?

ת. אני לא אומר שהוא עבד רצוף. בפריקת המכולות הוא עבד אולי יותר מ-10 שנים.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 9543-09

ש. אבל פה אתה אומר שהוא עבד גם בחגים? רצוף?
 ת. לא נכון. אולי לא הגדרתי טוב את מה שכתוב פה. המטרה הייתה לתת לו
 אישור כדי שיוכל לפנות לזרועות הבטחון כדי שהם יאשרו. המכתב נכתב
 כדי לעזור לו."

(ראה – עמ' 6 לפרוטוקול ש' 17-23)

שלישית - בחקירתו הנגדית העיד מר דה-לוי כי הנתבעת, הוקמה בשנת 1999 וכי הוא אישית
 עסק בתחום עיסוקה כבר משנת 1982. דברים אלה מתיישבים עם גרסת התובע ביחס לתקופת
 העסקתו בשירותו של מר דה לוי בגידול עגלים.

רביעית - בשונה מהאמור בתצהירו, העיד מר דה-לוי בחקירתו הנגדית, כי התובע החל לעבוד
 אצלו (בעבודה חלקית אומנם), שנים לפני 2003 וכי הוא נהג לבוא לבקש עבודה. כמו כן, העיד
 מר דה-לוי על מקצועיותו הרבה של התובע, אותו ייחס להיותו רועה צאן, על יכולתו לראות את
 מצוקות העגלים וצרכיהם באופן מידי, מקצועי ומיומן (ראה – עמ' 4 לפרוטוקול ש' 14-21, עמ' 5 ש' 10-
 16, ועמ' 9 ש' 6-9). בנוסף העיד, על הקושי להשיג עובדים מיומנים בתחום עיסוקו של התובע.
 דברים אלה מחזקים את גרסת התובע באשר לתקופת ההעסקה הרצופה והארוכה והיקפה. שכן
 הם מצביעים על התמריץ שהיה לנתבעת להעסיק את התובע באופן הנתון על ידו, משעמדה על
 סגולותיו ועל הצורך של התובע בעבודה. במאמר מוסגר יאמר - כי מאידך - הדברים אף
 מלמדים על חוסר הרצון של מר דה-לוי להפסיק את עבודתו של התובע. זאת כפי שקבענו לעיל.

16. מעבר לכל האמור, נוסף עוד - כי גרסתו של מר דה-לוי הייתה בלתי עקבית, באופן הנוקף
 לחובתו, גם באשר להיקף העבודה של התובע ורציפות העסקתו במהלך חודשי השנה:
 בעניין זה העיד מר דה-לוי כי התובע הועסק באופן לא קבוע, 4-5 ימים בחודש ולפעמים לא עבד
 כלל (ראה – עמ' 9 לפרוטוקול ש' 6-9). דא עקא, שהנספחים שצירפה הנתבעת לכתב ההגנה (נספח א'
 לכתב ההגנה) אשר כללו דיווח על ימי העבודה של התובע ועל השכר ששולם לו - מעידים אחרת.
 נוכח האמור, התבקש מר דה לוי, במהלך חקירתו הנגדית, ליישב סתירה זו אלא - שגם הפעם
 ההסבר שסיפק היה דחוק ולא משכנע ובלשון הפרוטוקול לאמור:

ש. מפנה לנספח א' לכתב ההגנה. בכל המסמכים שאתה הגשת למנהל
 האזרחי הוא עבד בכל הימים לדוגמא 30 1/06 יום, 28 2/06 יום, 30 12/06
 יום. כולם חודשים מלאים לפי מה שהגשת.

ת. זה לפי מה שהנהלת החשבונות שלנו כתבה בחיפה. אני לא חתום על זה...

ש. אם אני מבין נכון אתה לא הולך לפי כמה ימים הוא עבד אתה הולך לפי
 מה שאומרים לך במשרד הזה [בחיפה]?

ת. נכון."

(ראה – עמ' 9 לפרוטוקול ש' 10-20)

17. לאור כל האמור, סבורים אנו שיש לקבל את הגרסה לפיה, התובע הועסק ברפת של מר דה לוי
 ולאחר מכן של הנתבעת משמע - אצל "אותו מעביד" או "באותו מקום עבודה" כמשמעם בחוק



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 9543-09

- 1 פיצויי פיטורים (בהתאם לגישה הפרשנית המרחיבה הנקוטה בפסיקה למונחים אלה) וזאת -
2 החל משנת 1996 ועד לשנת 2006.
3 בקבענו כן, היינו ערים גם לקשיים העולים מגרסת התובע, אשר לכאורה יכולים ללמד על חוסר
4 עקביות בטענותיו המתייחסות לרציפות עבודתו: אלה שבכתב התביעה לעומת אלה שעלו
5 בתצהיר העדות הראשית או בחקירה הנגדית. אלא שהתרשמותנו היא כי יש לייחס סתירות
6 לכאוריות אלה למחסום השפה ולקושי של התובע לפרוש את גרסתו בשפה העברית כמשנה
7 סדורה.
8
9 18. מכאן שנתר לנו להכריע בשאלת השכר הקובע לצורך תשלום פיצויי פיטורים: בהקשר זה יאמר
10 - כי התובע לא הציג בפני בית הדין ראיות לסתור את הרישום המופיע במסמכים הכוללים
11 דיווח למנהל האזרחי ביחס לשכר ששולם לו (נספח א' לכתב ההגנה) בסך של 3,602 ש"ח
12 לחודש.
13 משכך, יש לחשב את פיצויי הפיטורים על בסיס שכר זה.
14
15 19. לאור כל האמור לעיל, ביחס להיקף הזכאות של התובע לפיצויי פיטורים וליתר דיוק – להיקף
16 הזכאות לפיצויי בשיעור של 25% מהשווי הכספי של פיצויי הפיטורים, ביחס לתקופת העבודה
17 ולשכר הקובע - הרי שהתוצאה היא כי התובע זכאי לתשלום פיצויי פיטורים בסך של 9,005 ₪
18 $3,602 \times 25\% \times 10$ שנים).
19 בהתאם לקביעותינו לעיל – הרי שהתובע אף זכאי גם לתשלום פיצויי בשיעור של 25% מהשווי
20 הכספי של חלף ההודעה המוקדמת בסך של 900 ₪.
21
22

זכאות התובע לתשלום דמי חגים, דמי הבראה והוצאות נסיעה

- 23
24 20. אשר לתביעה לתשלום דמי חגים –
25 התובע עתר לתשלום דמי חג בעבור כל תקופת העסקתו, אולם לאור קביעתנו כי הוא הועסק
26 כעובד חודשי וקיבל את שכרו על בסיס זה הרי שיש לדחות רכיב תביעה זה.
27
28 21. אשר לתביעה לתשלום דמי הבראה –
29 הרי שאנו סבורים כי יש לקבלה. שכן, הנטל להראות את תשלום דמי הבראה מוטל על
30 הנתבעת, אשר לא הציגה כל אסמכתא המעידה על תשלומם.
31 כמו כן - אין בידינו לקבל את טענת הנתבעת לפיה, תשלום דמי הבראה היה כלול בשכר
32 החודשי שקיבל התובע וזאת, בשים לב לכך שהנתבעת לא הצביעה על הסכם מפורש הקובע



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 9543-09

1 זאת, כתנאי הכרחי לצורך קבלת טענה מעין זו (ראה תב"ע 7-1/שן אליקים הדי נ' אורינט קולור, פד"ע
2 כג 45 (1991); דב"ע 63-3071 גלי בובליל נ' א.א.צ. שירותים משפטיים בע"מ, 15 פד"ע לב מ 71, ניתן ביום 26.7.98).

3
4 מעבר לכך יאמר - כי הסכומים אשר שולמו לתובע היו גבוהים במעט משכר המינימום ומשכך
5 אין לראותם אף מטעם זה ככוללים דמי הבראה.
6 לאור האמור, התובע זכאי אפוא לתשלום דמי הבראה בעבור 14 יום, בהתאם לסכום הנתבע
7 בסך של 4,284 ש"ח.

22. אשר לתביעה לתשלום דמי נסיעות –

8
9 התובע טען כי לאורך כל תקופת עבודתו שילמה לו הנתבעת סך של 50 ש"ח בלבד מדי שבוע בגין
10 הוצאות נסיעה. זאת, למרות שהוצאותיו השבועיות בגין נסיעות לעבודה וממנה הסתכמו ביותר
11 מ-100 ש"ח. התובע ציין בהקשר זה כי הוא נהג להגיע לעבודתו (מכפרו למושב) בטרקטור וכי
12 הסכום ששולם לו ע"י הנתבעת היה בעבור הוצאות דלק.

13
14
15 אנו סבורים כי יש לדחות רכיב תביעה זה, וזאת מן הטעמים הבאים:
16 בסעי' 39 לצו ההרחבה בענף החקלאות שכותרתו: "הוצאות נסיעה" נקבע כי במקום שבו אין
17 תחבורה ציבורית סדירה על המעסיק להסיע את העובדים הלוחך ושוב; קרי – לספק להם הסעה
18 (ראה - סעי' 139 לצו ההרחבה).

19 • במקרה זה ההסעה בעין סופקה באמצעות הטרקטור שהיה בבעלות התובע, תוך
20 שנתבעת נושאת בהוצאות הדלק. התובע העיד, כי לפחות במהלך חלק מהתקופה בה
21 עבד אצל הנתבעת, נהג מר דה-לוי למלא את מיכל הסולר של הטרקטור אחת לשבוע
22 בכל יום שישי (ראה – עמ' 9 לפרוטוקול ש' 27-29).

23 • התובע לא ציין מה היה משך התקופה בה הונהג ההסדר הנ"ל ומכל מקום, הוא לא
24 הציג בפני בית הדין ראיות המאששות את טענתו כי הוא נדרש להוצאות בעבור סולר,
25 מעבר לסכומים ששולמו לו אחת לשבוע בעבור הוצאות נסיעה ובהתחשב בעלות הסולר
26 שסופק לו בעין.

27 • התובע לא הציג בפני בית הדין נתונים ביחס למרחק מביתו למושב ובאשר לצריכת
28 הסולר שנדרשה ולמחירו בתקופה הרלבנטית.

29 • על-פי עדות התובע, בתקופה שקדמה להקמת הרפת במושב הוא הועסק ברפת שניהל
30 הנתבע ברמלה אז נהג ללון ברפת ולנסוע לביתו אחת לשבועיים. משמע – גם על פי
31 עדות התובע בחקירתו הנגדית, הוא אינו זכאי לדמי נסיעות בעבור כל תקופת עבודתו,
32 כפי שתבע בכתב התביעה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 9543-09

1 נוכח האמור, הרינו קובעים אפוא כי התובע לא הוכיח את זכאותו לתשלום בגין הוצאות נסיעה,
2 מעבר לסכומים ששולמו לו ולעלות הסולר שניתן לו בעין.

סוף דבר

3
4
5 23. לאור כל האמור לעיל, הרי שאנו מחייבים את הנתבעת לשלם לתובע, תוך 30 יום מהמועד בו
6 יומצא לה פס"ד זה, את הסכומים הבאים:

7 ▪ סך של 9,005 ש"ח בגין פיצויי פיטורים בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל מיום
8 1.3.06 ועד למועד התשלום בפועל.

9 ▪ סך של 900 ש"ח בגין חלף הודעה מוקדמת, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל
10 מיום 1.3.06 ועד למועד התשלום בפועל.

11 ▪ סך של 4,284 ש"ח בגין דמי הבראה, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל מיום
12 1.3.06 ועד למועד התשלום בפועל.


13 ▪ סך של 1,500 ש"ח בגין הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד.

14
15 24. המזכירות תשלח העתק מפס"ד זה לצדדים בדואר.

16
17 ניתן היום ח' אלול תשע"ג (14.8.13), בהעדר הצדדים.

18
19 
נ.צ. (מע) מר דן זלינגר

20 
נטע רות, שופטת

21 
נ.צ. (ע) גב' עדנה גרוס

22
23
24
25
26
27
28
קלדנית: דפנה ענוה-רז