



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 12-11-16689

1 22 יוני 2014
2

לפני:
כב' הרשמת אירית הרמל

התובע אורי בן חורין
ע"י ב"כ: עו"ד אהוד אלוני והגב' ליזי רכניצר

הנתבעת אליצור שור רעננה - איגוד ספורטיבי דתי
ע"י ב"כ: עו"ד ליאור פרי

3
4

פסק דין

5

6

7 1. לפני תביעה להכיר בקיומם של יחסי עובד ומעביד בין התובע לנתבעת ועל בסיס אותם יחסים
8 לחייב את הנתבעת לשלם לתובע זכויות שונות (פיצויי פיטורים, דמי הבראה, פדיון חופשה ושחרור
9 הפרשות פנסיוניות).

10

11

התשתית העובדתית

12 2. הנתבעת היא עמותה רשומה ללא מטרת רווח אשר הוקמה במטרה לעודד ולקדם את ענף
13 הספורט לציבור הדתי בעיר רעננה (להלן: "העמותה").

14

15 3. התובע הוא מורה לחנוך גופני במקצועו, והועסק במסגרת העמותה כמאמן קבוצות כדורסל,
16 החל מיום 1.9.2003 ועד ליום 30.6.2011 (סה"כ 87 חודשי עבודה).

17

18 4. בכל שנות ההתקשרות בין הצדדים עבד התובע במקומות שונים כשכיר, לרבות במשרד החינוך.
19 זאת, במקביל לעבודתו אצל הנתבעת.

20

21 אופן ההתקשרות וההסכם בין הצדדים

22 5. ההתקשרות בין הצדדים החלה ביום 1.9.2003.

23

24 6. ביום 6.7.2003 נחתם בין התובע לנתבעת "חוזה עבודה" (להלן: "החוזה"). התובע הוגדר באותו
25 הסכם כ"מאמן". נפרט להלן את הוראות החוזה הרלוונטיות לענייננו:

26



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 16689-11-12

- 1 6.1. בהקדמה להסכם נקבע כי הואיל והנתבעת מארגנת קבוצות ספורט והואיל והמאמן
2 מוכשר לאמן קבוצות ספורט ועבר הכשרה מקצועית מתאימה, על כן יאמן המאמן את
3 קבוצת "קט סל ב" וקבוצת "ילדים א".
- 4 6.2. סעיף 3 לחוזה קובע, כי הנתבעת תשלם לתובע תמורת האימונים המפורטים סכום של
5 3,000 ₪ מידי חודש. בעניין זה נקבע כי התשלום יהיה תשלום ברוטו וממנו ינוכו כל
6 המיסים וההיטלים הקבועים בחוק.
7
- 8 7. ביום 8.8.2004 נחתם בין הצדדים הסכם נוסף, הזהה בניסוחו לחוזה הקודם, ולפיו המאמן יאמן
9 שלוש קבוצות וישתכר סך של 4,800 ₪ לחודש, כאשר גם בענין זה נקבע כי התשלום יהיה
10 תשלום ברוטו, וממנו ינוכו כל המיסים וההיטלים הקבועים.
11
- 12 8. בשנת 2005 (10.8.2005) נחתם הסכם נוסף, הזהה בניסוחו, לפיו המאמן יאמן שלוש קבוצות
13 וישתכר סך של 4,700 ₪ לחודש, כאשר גם בעניין זה, שוב נקבע כי התשלום יהיה תשלום ברוטו
14 וממנו ינוכו כל המיסים וההיטלים הקבועים.
15
- 16 9. בשנת 2006 (11.8.2006) נחתם בין הצדדים הסכם עבודה בנוסח שונה (להלן: "הנוסח החדש").
17 בראשית ההסכם, הזהה לנוסח הקודם, נקבע כי המאמן יאמן ארבע קבוצות וישתכר סך של
18 6,200 ₪ לחודש. עוד נקבע כי התשלום יהיה תשלום ברוטו וממנו ינוכו כל המיסים וההיטלים
19 הקבועים.
20 9.1. כן נקבע בחוזה:
- 21 "11. שכרו של המאמן יינתן לו בגין כל חודש עד ל- 10 העוקב.
22 12. הנהלת אליצור תסכים לנכות מס מופחת אך ורק כנגד אישורים מוסמכים
23 ממש הכנסה...
24
- 25 20. חוזה זה הוא לעונת המשחקים תשס"ז 2006/7 בלבד.
26 21. ידוע למאמן כי בחודשים יולי אוגוסט ישנה פגרה ואין תשלום שכר בגין
27 הפגרה.
28 22. חובה על המאמן להופיע בכל משחק או אימון או טקס רשמי של האגודה
29 עם בגדי אליצור רעננה.
30 מאמן שיגיע ללא בגדי אליצור יקנס על כל מפגש ב- 100 ₪.
31 23. חובה על כל שחקן להופיע לאימון או משחק בבגדי אליצור רעננה. שחקן
32 שיופיע ללא בגדי אליצור לא ישתתף באימון או במשחק וישלח לביתו
33 באחריות המאמן.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 12-11-16689

- 1 24. מספר השחקנים בקבוצה הוא בין 12-15. קבוצה שמספר שחקניה יופחת
2 מ- 10 שחקנים תפורק, אלא אם נקבע אחרת.
- 3 25. המאמן מודע מראש שקבוצה שלא תוכל להחזיק את עצמה תפורק, ואין
4 למאמן תביעות כלפי אליצור, במידה ויעזבו שחקנים את אליצור במהלך
5 העונה והקבוצה תקטן – הקבוצה תפורק.
- 6 26. כל בירור יעשה דרך בית הדין של איגוד הכדורסל בישראל לפי תקנות
7 האיגוד הכדורסל בישראל.
8
- 9 10. בשנת 2007 נחתם חוזה נוסף, בנוסח החדש, ולפיו יאמן התובע 2 קבוצות ויקבל שכר כולל של
10 3,700 ₪.
- 11
- 12 11. ביום 20.7.2008, נחתם חוזה חדש לפיו יאמן התובע שתי קבוצות בתמורה ל- 4,000 ₪ לחודש,
13 כתשלום ברוטו וממנו ינוכו כל המיסים וההיטלים הקבועים. בשנים 2009 ו- 2010 נחתמו חוזים
14 זהים.
15
- 16 **תפקיד התובע ואופן ביצועו**
- 17 12. התובע מילא את תפקידו כמאמן קבוצות הילדים והנוער. לטענת התובע, בתקופה בה שימש
18 בתפקיד המאמן, כל העובדים הנוספים שהועסקו כמאמנים, הועסקו במתכונת זהה.
19
- 20 13. מדברי התובע, שלא נסתרו, עולה כי התובע התייצב לאימונים ולמשחקים מדי שבוע, בהתאם
21 לנדרש וזאת בהיקף ממוצע של 12 שעות שבועיות.
22
- 23 14. בתקופה בה מילא התובע את תפקיד המאמן, הוא היה נתון לפיקוח מקצועי של מר ליאור נתנוב
24 ולפיקוח של מר נתן, מטעם העמותה (עמ' 14, ש' 26-27). התובע התקבל לעבודה על סמך ניסיונו,
25 כישוריו ויכולותיו וחלה עליו חובה לבצע את עבודתו באופן אישי. כאשר התובע נעדר מהעבודה,
26 היה עליו למצוא מחליף, מבין המאמנים, המנוסה באימון קבוצות.
27
- 28 15. התובע ביצע את תפקידו באולם הכדורסל שהעמידה לרשותו הנתבעת ונסע למשחקים מחוץ
29 לאולם הספורט, בהתאם לדרישה. הנתבעת העמידה לרשות התובע את כל הנדרש לצורך ביצוע
30 תפקידו, ובכלל זה מדים איתם היה על המאמן להגיע לכל משחק, אימון וטקס רשמי (ס' 22
31 לחוזה).
32
33



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 12-11-16689

הבחירה באופן ההתקשרות

16. התובע טען כי לאורך כל תקופת עבודתו, לא הוצע לו לקבל שכר באמצעות חשבונית מס.

17. בתצהיר הנתבעת טענה האחרונה כי יחסי ההתקשרות בין העמותה למאמנים הם יחסים של קבלן ומזמין כאשר בין הצדדים לא מתקיימים יחסי עובד ומעביד. לטענתה, חלק מהמאמנים עימם התקשרה העמותה הנפיקו בתמורה לשכרם מדי חודש בחודשו חשבוניות מס לעמותה בגין התמורה אותה שילמה להם העמותה עבור עבודתם כמאמני הקבוצות.

חלק אחר של המאמנים, כדוגמת התובע, לא היו מעוניינים לפתוח תיק במס הכנסה ובמע"מ בגין התמורה שהם מקבלים מהעמותה ובשל כך העמותה הנפיקה להם, על פי דרישתם, תלושי שכר מדי חודש בחודשו וניכתה עבורם את המיסים הנדרשים, בהתאם לתיאומי מס הנמסרים אליה.

עוד נטען כי הפרשות לפנסיה וסכומי ההפרשה מתבצעים על פי בחירה של המאמן. במקרה ומדובר במאמן שאין ברשותו תיק עוסק מורשה, הנתבעת נרשמת כבעלת הפוליסה וסכום ההפרשה מופחת מהתמורה.

18. כן טענה הנתבעת כי כוונת הצדדים בהתקשרויות אלה, אינה ליצור יחסי עובד ומעביד ולהתחייב לתשלום זכויות סוציאליות המגיעות לעובד על פי דין כי אם לתשלום תמורה גלובאלית וחודשית.

התמורה ואופן תשלומה

19. כאמור, הנתבעת שילמה לתובע תמורה חודשית בתלושי שכר.

20. לטענת הנתבעת, תלושי השכר שהונפקו לתובע על ידי העמותה במהלך תקופת ההתקשרות, באו לעולם לצורך מתן פתרון טכני בלבד לתשלום התמורה לתובע ובשל העובדה שלאחרון אין תיק עוסק מורשה. לטענתה, המדובר בפתרון שבא ליתן לתובע את האפשרות להיות נישום בגין התמורה לה הוא זכאי באמצעות תיק הניכויים של העמותה ולא על סממן המעיד על קיומם של יחסי עובד ומעביד. העמותה אף בדקה אפשרות להנפקת חשבונית עצמית למאמנים שאין ברשותם תיק עוסק (כגון התובע), במקום תלושי שכר, אך נמצא כי הדבר אינו אפשרי.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 16689-11-12

1 21. מתחילת עבודתו של התובע ועד לסוף חודש יוני 2011 שולמו לתובע סכומים משתנים בהתאם
2 לקבוצות אותן אימן :

3

שנה	מס' קבוצות	מס' חודשים	שכר לחודש
2004- 2003	2	11	3,000
2005 – 2004	2	11	4,800
2006- 2005	3	11	4,700
2007 -2006	3	11	6,200
2008 – 2007	3	11	3,700
2009 – 2008	2	11	4,000
2010 – 2009	2	11	4,000
2011 – 2010	2	10	4,000

4

5

22. עבודות שביצע התובע במקביל

6

במקביל לתפקיד שמילא התובע בנתבעת הוא עבד במשרד החינוך, כמורה לחינוך גופני
7 ובקיץ הוא הועסק כמנהל קיטנות.

7

8

התובע העיד כי לא בכל התקופה הועסק במשרד החינוך במשרה מלאה, ולאורך כל תקופת
9 העסקתו, העבודה בנתבעת - היתה המשרה המשנית שלו.

10

11

23. נסיבות סיום ההתקשרות

12

התובע טען כי בסמוך לסיום העסקתו קיבל מהנתבעת יחס מזלזל ומשפיל, וזאת בעיקר
13 מהמנהל המקצועי של הנתבעת, מר ליאור נתנוב. עוד טען התובע כי הודע לו שבשנת
14 הכדורסל הבאה, יאמן רק קבוצה אחת. התובע טען כי מדובר בהרעה מוחשית בתנאי
15 עבודתו והודיע כי לא ימשיך לעבוד אצל הנתבעת בתנאים אלה.

16

בהמשך פנה התובע אף בכתב ביום 22.9.2011 אל יו"ר העמותה, וביקש להסדיר את פדיון
17 זכויותיו :

18

"בהמשך לשיחות שקיימנו בנושא הפסקת עבודתי, וכן בשל הרעת תנאי העבודה
19 (כאשר המנהל המקצועי הודיע לי במפורש שהוא לא מרוצה מאופן עבודתי ושהוא
20 החליט לקצץ לי משמעותית בעבודה כך שאועסק מקסימום בקבוצה אחת במקום
21 שתיים או שלוש כבעבר).

22

ולמרות שלא הסכמתי הוא לא שינה את דעתו.

23

אבקש להסדיר את פדיון זכויותיי ובעיקר פיצויים שמגיעים לי בנסיבות אלה.

24

בברכה,

25

אורי בן חורין"



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 11-12-16689

1
2 ביום 27.9.2011 השיב מנהל העמותה כי קיבל בתדהמה את מכתבו וכי התובע הוא זה
3 שהודיע על התפטרותו.
4 עוד נכתב:

5 "2. אנו הודענו לחברת הביטוח כי אנו משחררים את התגמולים.

6 3. בנוסף אנו נשחרר לך את הפיצויים על חישוב פנסיית חובה.

7 4. על פי החוק אנו נבקשך למלא את טופס 161 א אך אנו לא נתנה את שיחרור
8 הפיצויים בטופס.

9 5. במידה ותרצה לשוחח איתי בטלפון אעשה זאת בשמחה.

10 6. מספר הטלפון שלי בבית הוא וכל ערב נוח לשיחה.

11 אנו מאחלים לך בהצלחה בכל אשר תפנה.

12 שנה טובה

13 זאב יפה"

14
15 24. הנתבעת טענה כי בשעה שנכתב המכתב, סברה כי לתובע יש פוליסה לפיצויים, אך לאחר
16 מכן נודע לה כי התובע בחר שלא להפריש כספים לפוליסת פיצויים.

17
18 25. לאחר פניות ושיחות נוספות, הוכן עבור התובע שיק בסך של 2,855 ₪, המהווה רכיב
19 ההפרשות לפיצויים על פי צו ההרחבה לפנסיה חובה. המחאה זו לא נפתתה ע"י התובע.

20
21 26. בדיון ההוכחות העידו לפני מטעם התובע: התובע עצמו ומטעם הנתבעת: מר זאב יפה, יו"ר
22 העמותה. (להלן: מר יפה).

23 טענות הצדדים בתמצית

24
25 27. **התובע** טען כי בהתאם למבחנים שנקבעו בפסיקה התקיימו בינו לבין הנתבעת יחסי עובד
26 ומעביד וכי הוא זכאי לתשלום זכויות שונות בגין תקופת עבודתו וסיומה.

27
28 28. מנגד טענה הנתבעת כי לא התקיימו יחסי עובד ומעביד בין הצדדים בהתאם לפסיקה. עוד נטען
29 כי הצדדים התקשרו בחוזה והתובע לא העלה כל טענה בעניין זה בתקופת העבודה. לטענת
30 הנתבעת התשלום ששולם לתובע היה גבוה משכרו של עובד באותו תפקיד ושיקף העסקה של
31 קבלן.

32
33 29. כאמור, השאלה הדרושה להכרעה היא האם התקיימו יחסי עובד ומעביד בין הצדדים, כטענת
34 התובע או שמא יחסי מזמין וקבלן עצמאי, כטענת הנתבעת?



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 12-11-16689

דיון והכרעה

האם התקיימו יחסי עובד ומעביד בין התובע לבין הנתבעת?

המסגרת הנורמטיבית

30. כידוע, קיימת חשיבות לקביעה אם התקיימו יחסי עובד ומעביד בין שני צדדים מכיוון שרק "עובד" נהנה מהגנת חוקי המגן ומהזכויות הסוציאליות שנקבעו בחוקים השונים ומכוחם. נפסק כי היותו של אדם בגדר "עובד" הוא בבחינת דבר הקרוב לסטאטוס ולכן הקביעה אם מדובר בעובד או בנותן שירותים עצמאי מושתתת על נסיבות המקרה ומאפייני מערכת היחסים בין הצדדים, מבחינה מהותית, ולא על פי המוסכם ביניהם או על פי התיאור שהם נתנו למערכת היחסים (ע"ע (ארצי) 110/10 רופא – מרקם סוכנות לביטוח בע"מ (לא פורסם, 22.12.11) (להלן: עניין רופא); ע"ע (ארצי) 11504-10-10 רוזין סוכנות לביטוח (1997) בע"מ – משיח, (לא פורסם, 19.3.13).

31. הלכה היא כי המבחן לקביעת קיומם של יחסי עובד או מעביד הוא "המבחן המעורב" המורכב משילוב של מבחנים שהדומיננטי שבהם הוא מבחן ההשתלבות (ע"ע (ארצי) 478/09 חסידיים - עיריית ירושלים (לא פורסם, 13.1.11) (להלן: עניין חסידיים).

32. למבחן ההשתלבות שני פנים: הפן החיובי והפן השלילי. במסגרת הפן החיובי נבדקת השאלה אם מבצע העבודה השתלב בעסקו של מזמין העבודה. ככל שהתשובה לשאלה זו חיובית, נבחן הפן השלילי במסגרתו נבדקת השאלה אם מבצע העבודה ביצע את העבודה במסגרת עסק עצמאי משלו שמשרת את מזמין העבודה כגורם חיצוני.

33. מבחני עזר נוספים המהווים חלק מהמבחן המעורב הם: מבחן הקשר האישי; כפיפות ופיקוח; אספקת כלי העבודה; אופן ביצוע התשלום; תלות כלכלית במעסיק; אופן הצגת ההתקשרות בפני צדדים שלישיים, לרבות מס הכנסה והמוסד לביטוח לאומי; בלעדיות הקשר; סדירות הקשר, התמשכותו ורציפותו; הסכמת הצדדים לגבי אופן ההעסקה. יצוין כי בהתאם לפסיקה אף אחד מהמבחנים אינו מכריע לבדו אלא יש לבחון את התמונה בכללותה (ע"ע (ארצי) 568/06 שושן – קל שירותי נופש ותיירות בע"מ (לא פורסם, 3.1.08) (להלן: עניין שושן).

34. עוד נפסק כי בבוא בית הדין להכריע בשאלת מעמדו של אדם, דהיינו אם מדובר בעובד או בעצמאי, עליו לשקלל את כל הסממנים והעובדות המהווים חלק מהמבחן המעורב ובמסגרת עריכת האיזון יכול שיינתן משקל שונה לכל אחד מהנתונים הרלוונטיים (ע"ע (ארצי) 283/99 ברק – כל הקריות בע"מ, פד"ע לה 641 (2000); דב"ע (ארצי) מה/25 – 3 קיפניס – אגד בע"מ, פד"ע יז 14 (1985)).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 11-12-16689

1
2

הכרעה

3 35. אקדים ואומר, כי בהתאם לעקרונות שהותוו בפסיקה ולאחר שבחנתי את הראיות שהובאו לפני
4 הגעתי למסקנה לפיה שקלול כל הסממנים מצביע על קיומם של יחסי עובד ומעביד בין הצדדים.
5 להלן הנימוקים להכרעתי.

6
7

מבחן ההשתלבות – הפן החיובי

8 36. כידוע, הפן החיובי של מבחן ההשתלבות כולל שלושה מרכיבים: קיומו מפעל שניתן להשתלב
9 בו; הפעולה המבוצעת היא חלק מהפעילות הרגילה של המפעל; מבצע העבודה מהווה חלק
10 מהמערך הארגוני הרגיל של המפעל ואינו 'גורם חיצוני'. בנוסף, אחד הסממנים להשתלבות עולה
11 מתוך התשובה לשאלה אם הרחקתו של אותו גורם תפגע בפעילות הרגילה היומיומית והשוטפת
12 של מקום העבודה בשונה מגורם שפעילותו באה להשלים את פעילות המפעל או לאפשר אותה.
13 (דב"ע (ארצי) לא/27 – 3 עיריית נתניה – בירגר, פד"ע ג' 177 (1971); דנג"צ 4601/95 סרוסי נ'
14 בית הדין לעבודה, פ"ד נב(4) 817 (1998); ע"ע (ארצי) 303/08 רפא"ל מערכות לחימה מתקדמות
15 בע"מ – גרוס, (לא פורסם, 20.1.11).

16

17 37. מצאתי כי כל הסממנים הנדרשים מתקיימים בענייננו. הנתבעת מהווה מפעל שניתן להשתלב בו.
18 התובע היה מגיע לאולמות הכדורסל שנשכרו לשם כך, ע"י הנתבעת, ומבצע שם את תפקידו
19 בדרך כלל בשעות קבועות. כמו כן, שירותי האימון היו חלק מהמערך הארגוני של הנתבעת ולא
20 הוצאו על ידה למיקור חוץ. העבודה שביצע התובע כמאמן, היתה ועודנה מצויה בליבת הפעילות
21 הרגילה של הנתבעת.

22

23 38. בנסיבות אלה, עולה כי התובע היה חלק מהמערך הארגוני הרגיל של הנתבעת והשתלב בו ולכן
24 התקיים בו הפן החיובי של מבחן ההשתלבות.

25

26

מבחן ההשתלבות – הפן השלילי

27 39. בבחינת הפן השלילי של מבחן ההשתלבות יש לבדוק אם התובע ביצע את הפעילות במסגרת
28 עסק משלו. הסממנים לעסק עצמאי הם, בין היתר, סיכויי רווח וסיכויי הפסד, העסקת עובדים,
29 בעלות על אמצעי הייצור, נשיאה בהוצאות הייצור, השקעה ברכישת אמצעי הייצור והשקעת
30 הון. כמו כן, מרכיב משמעותי הוא האפשרות להגדיל את הרווח באמצעות ייעול העבודה
31 וחיסכון בהוצאות. דב"ע (ארצי) לג/64 – 3 פירר הנהלת רכוש בע"מ – שטסלר, פד"ע ה 108
32 (1973); ע"ע (ארצי) 1466/04 תדיראן בע"מ – קרסנטי, (לא פורסם, 15.4.07);

33

34 40. מעיון באופן העסקת התובע עולה כי לא התקיימו בהתקשרות שבין התובע לנתבעת הסממנים
35 של פעילות במסגרת עסק עצמאי. הנתבעת היא זו שנשאה בהוצאות הכרוכות בביצוע עבודתו



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 12-11-16689

- 1 של התובע. הנתבעת סיפקה את מקום העבודה וכלי העבודה ודאגה למדים, אולמות, ציוד
2 והסעות. כמו כן, התובע לא העסיק עובדים. בנוסף, לתובע שולמה תמורה חודשית קבועה עבור
3 עבודתו, בהתאם למספר הקבוצות שאימן, ולא שולמה לו תמורה מיוחדת בעד פרויקט או
4 שירות מסוים.
- 5
- 6 41. אוסיף, כי העובדה שהתובע עבד כ"שכיר" במשרד החינוך בתקופת עבודתו אצל הנתבעת אין בה
7 כדי לשנות מהמסקנה, מכיוון שבהתאם לפסיקה גם אם המועסק עובד במקומות נוספים, אין
8 בכך כדי לשלול קיומם של יחסי עובד ומעביד. לפיכך, העובדה שהתובע עבד כשכיר אצל גורמים
9 אחרים, במקביל לעבודתו בנתבעת אינה שוללת את מעמדו כעובד הנתבעת.
- 10
- 11 42. מכאן שעבודת האימון שביצע התובע הייתה חלק מהפעילות האינטגרלית של הנתבעת, התובע
12 היה חלק מהמערך הארגוני הרגיל של הנתבעת ועבודת האימון לא התבצעה במסגרת העסק
13 העצמאי של התובע. לפיכך מתקיים בעניינו מבחן השתלבות על שני פניו.
- 14
- 15 43. כאמור לעיל, מבחן השתלבות הוא המבחן הדומיננטי לבחינת קיומם של יחסי עבודה בין
16 הצדדים במסגרת המבחן המעורב, אולם אין הוא המבחן היחיד. אי לכך, נבחן להלן את מבחני
17 העזר הנוספים שנקבעו בפסיקה.
- 18
- 19 **מבחני העזר**
- 20 44. מבחני העזר שנבחן, רובם מתזקים אף הם את המסקנה כי התקיימו יחסי עובד ומעביד בין
21 הצדדים במקרה שלפנינו, ונפרט.
- 22
- 23 45. **כפיפות ופיקוח**: "עובד" על פי מבחן זה הוא אדם הנתון למרותו של אדם אחר ולפיקוח מצידו,
24 מקבל ממנו הוראות ומחויב על פי תנאי ההסכם לציות לאותן הוראות.
25 אין חולק כי התובע היה כפוף מבחינת מקצועית למר ליאור נתנוב ומבחינת העמותה למר נתן.
26
- 27 **אספקת כלי העבודה**: בדרך כלל ביחסי עובד מעביד הגורם המספק את כלי העבודה והציוד
28 הנדרש לביצוע העבודה הוא המעביד (ע"א 454/71 ולנסי נ' פיוניר קונקריט ישראל בע"מ, פ"ד
29 כו(2) 322(1972)).
- 30 כאמור, הנתבעת סיפקה לתובע את כל כלי העבודה שנדרשו לצורך האימון: אולם, הסעות,
31 חניכים, מדים וכדורים. לא נטען ואף לא הוכח כי התובע השתמש בתקופת העבודה בציוד אישי
32 שבעלותו. עובדות אלה מחלישות את הטענה בדבר היעדרם של יחסי עובד ומעביד.
- 33
- 34 46. **סדירות הקשר, התמשכותו ורציפותו**: הלכה היא כי התקשרות סדירה וממושכת בין הצדדים
35 מחזקת את האלמנטים של תלות אישית ויש בה כדי להעיד על קיומם של יחסי עובד ומעביד



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 16689-11-12

- 1 (ע"ע (ארצי) 300274/96 צדקא – מדינת ישראל, גלי צה"ל, פד"ע לו, 625). במקרה שלפני, אין
2 חולק כי התובע עבד אצל הנתבעת ברציפות במשך כתשע שנים, דהיינו תקופה ארוכה.
3
- 4 47. אופן ביצוע התשלום ואופן הצגת ההתקשרות בפני מס הכנסה והמוסד לביטוח לאומי: הלכה
5 היא כי אופן תשלום השכר מסייע להבחין בין חוזה עבודה לבין חוזה קבלני אם כי אין בו כדי
6 להוות מבחן מכריע. אין חולק כי שכרו של התובע שולם לו בתלושי שכר והוא הוצג כשכיר בפני
7 שלטונות המס.
8
9
- 10 48. מבחן הקשר האישי: כידוע, מבחן הקשר האישי הוא תנאי שבלעדיו אין במסגרת יחסי עובד
11 ומעביד אולם אין הוא תנאי מספיק (דב"ע (ארצי) מב/123-3 סגל - גור פד"ע יד 190, 194
12 ((1983)).
13
- 14 49. במקרה שלפנינו, התובע אימן את הקבוצות באופן אישי ולא היה רשאי להעביר עבודה זו
15 לביצוע אחרים. כאשר נעדר מעבודתו היה עליו למצוא מחליף, דבר אשר הוגדר במפורש
16 בסעיפים 6-7 לחוזה. בעניינו העובדה כי התובע היה צריך למצוא מחליף, מעידה על כך כי לא
17 היה מדובר בהכרח בקשר אישי.
18
19
- 20 50. תלות כלכלית: מבחן התלות הכלכלית הוא אחד השיקולים כבדי המשקל לבחינת קיומם של
21 יחסי עובד ומעביד (ע"ע (ארצי) 511/06 שיף – רשות השידור, (לא פורסם, 7.9.08)). מתלושי
22 השכר ומעדותו של התובע עולה כי תמורת האימון שהתקבלה אצל התובע, היתה משנית
23 להכנסתו ממשרד החינוך.
24 התובע טען כי השתכר סך של כ- 15,000 ₪ בחודש, כ- 11,000 ממקומות אחרים וכ- 4,000 ₪
25 מהעמותה (עמ' 6, שורות 16-12). מכאן כי שכרו בנתבעת היווה 26% מהכנסתו החודשית, דבר
26 המחליש את מבחן התלות הכלכלית. יחד עם זאת יובהר, כי גם היקף משרתו של התובע
27 בנתבעת היה נמוך.
28
- 29 51. שני המבחנים האחרונים שצוינו אלה הסממנים היחידים שמצאתי היכולים להצביע על מעמד
30 של "קבלן עצמאי". לטעמי, סממנים אלה לבדם – אשר אחד מהם נוצר בעקבות דרישת הנתבעת
31 שהתובע ימצא לו מחליף בכל היעדרות, אין בהם כדי לשנות את המסקנה למול הסממנים
32 הרבים האחרים, מהם עולה באופן חד משמעי כי התקיימו יחסי עובד ומעביד בין התובע
33 לנתבעת.
34



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 12-11-16689

1 52. **לסיכום**, ממכלול העובדות והראיות שלפני, הגעתי למסקנה חד משמעית לפיה התקיימו יחסי
2 עובד ומעביד בין התובע לבין הנתבעת.

השכר הקובע לחישוב זכויותיו של התובע

3
4
5 53. הלכה היא כי זכויותיו הסוציאליות של מועסק המוגדר בדיעבד כ"עובד", לא תחושבנה לפי
6 התמורה החוזית ששולמה לו כ"עצמאי", אלא לפי השכר החלופי שהיה מקבל אילו היה מוגדר
7 מלכתחילה כ"עובד" (ע"ע (ארצי) 300256/98 **אורי אייזיק – תה"ל תכנון המים לישראל בע"מ**,
8 פד"ע לו 825 (2002).

9
10 54. השכר החלופי ייקבע בהתאם לראיות שיוצגו בפני בית הדין כאשר הנטל להוכיחו מוטל על
11 המעסיק. הראיות עשויות להיות שכרו של עובד מקביל אשר ביצע עבודה דומה; שכר ראוי
12 לעובד שכיר באותו מעמד כפי הנלמד ממקורות חיצוניים; ראיות לגבי שכר חלופי שהוצע או
13 שנקבע בין הצדדים עצמם, ככל שהיה כזה, בהתאם לנסיבותיו הספציפיות של המקרה ושיקול
14 דעתה של הערכאה הדיונית בפניה מובאות הראיות. יצוין כי אם המעביד לא עמד בנטל המוטל
15 עליו, תחושבנה הזכויות לפי התמורה ששולמה למועסק כ"עצמאי".

16
17 **הנתבעת** טענה כי התמורה החודשית ששולמה לתובעת שולמה מתוך הנחה שמדובר ב"קבלן
18 עצמאי" וכי אם התובע הייה "עובד" של הנתבעת הוא היה משתכר שכר נמוך יותר. הנתבעת לא
19 טענה מהו שכר ראוי ולא הביאה דוגמאות לשכר כזה.

20
21 55. מכאן עולה שלא עלה בידי הנתבעת להוכיח שכר חלופי שהיה משתלם לתובע אם הייתה מועסק
22 מלכתחילה כשכיר. לפיכך מצאתי כי השכר ששולם לתובע בפועל היווה תמורה הולמת לתפקיד
23 שמילא.

הסעדים שיש לפסוק לתובע ושיעורם

24
25
26 56. כאמור, הגעתי למסקנה כי התמורה ששולמה לתובע בתקופת עבודתו היא השכר הקובע לחישוב
27 זכויות התובע.

28
29 57. אין חולק כי יחסי העבודה בין הצדדים הסתיימו ביוזמת התובע אשר הודיעה לנתבעת כי בשל
30 היחס המשפיל שקיבל והעובדה שהוא יאמן רק קבוצה אחת, הוא רואה בכך הרעה מוחשית
31 בתנאי העבודה שכן עד למועד זה אימן מספר קבוצות גבוה יותר.

32
33 58. סעיף 11 (א) לחוק פיצויי פיטורים קובע כי בנסיבות בהן התפטר העובד מחמת הרעה מוחשית
34 בתנאי העבודה או מחמת נסיבות אחרות שביחסי העבודה בהן אין לדרוש ממנו להמשיך
35 בעבודתו, יש להכיר בהתפטרותו כפיטורים לעניין חוק זה. הפסיקה עמדה על משמעותם של



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 11-12-16689

- 1 התנאים שנקבעו בסעיף 11(א) לעיל בעניין אחים אוזן (ע"ע (ארצי) 354/07 אחים אוזן-חברה
2 לבנייה פיתוח וייזום בע"מ – טקין (לא פורסם, 25.1.10), כדלקמן:
3
- 4 "הזכאות לפיצויי פיטורין על פי סעיף 11 (א) מותנית בשלושה
5 תנאים מצטברים: ראשית צריך שאכן תתקיים "הרעה
6 מוחשית בתנאי עבודה", שנית, כאשר מדובר בהרעה שבידי
7 המעסיק לשנות, כך שלא תתקיים יותר, חובה על העובד
8 העומד להתפטר בגינה, להעמיד את המעסיק על כוונתו, כך
9 שתהא לו הזדמנות להפסיק ולתקן את הרעה, ורק אם ימנע
10 המעסיק מלעשות זאת יחול על התפטרות סעיף 11 (א) (ראה
11 דב"ע נג/3-210 אהרון רביוב – נאקו שיווק בע"מ ואח', פד"ע
12 כ"ז, 514). לתנאי זה נקבע חריג, לפיו כאשר ברור על פניו
13 שאין בידי המעסיק לשנות ולתקן את ההרעה, אין לדרוש
14 מהעובד שיתרה במעסיק (ראה דב"ע נו/3-228 רשות מעונות
15 מרגלית – עליזה כהן (לא פורסם). התנאי השלישי לזכאות על
16 פי סעיף 11 (א) לחוק פיצויי פיטורים הינו קשר ישיר בין
17 התפטרות להרעה. כדברי בית דין זה בדב"ע לו/3-123 מדינת
18 ישראל – שלום לבבי, פד"ע ח', 261)".
19
- 20 58. לאחר ששקלתי את טענות הצדדים מצאתי כי התובע הוכיח כי התפטר בנסיבות המזכות אותו
21 בתשלום פיצויי פיטורים. התובע אימץ בכל העונות בהן הועסק אצל הנתבעת מספר קבוצות רב
22 יותר מקבוצה אחת, ולטענתו המעבר לאימון קבוצה אחת בלבד מהווה הרעה גם מכיון שיאלץ
23 לנסוע למקום עבודתו פרק זמן זהה וזאת כדי לאמן קבוצה אחת בלבד. עוד ציין התובע כי
24 מדובר בתחילת עונה, ולכן הסייג המופיע בחוזה לפיה רשאית הנתבעת להפחית את מספר
25 הקבוצות במהלך העונה, אינו חל במצב בו מודיעים לו על חידוש חוזה לתקופה נוספת בה יאמן
26 קבוצה אחת בלבד.
27
- 28 59. שוכנעתי כי הצדק עם התובע, וכי העובדה שהוא נדרש לאמן רק קבוצה אחת, מהווה הרעה
29 בתנאי עבודה וזאת שעה שעליו להגיע למקום העבודה, מספר פעמים בשבוע כבעבר, אך זאת
30 בשעה שהוא מועסק בהיקף שעות קטן יותר.
31
- 32 60. כמו כן, בחינת ההרעה בתנאי העבודה אינה רק בחינה אובייקטיבית, אלא אף סובייקטיבית, על
33 פי נסיבותיו האישיות של העובד. במקרה שלפנינו מדובר בעובד המגיע לעבודתו כדי לאמן
34 קבוצה אחת, כאשר מדובר באימון אחד בכל פעם או משחק אחד. כאשר בעבר במשך תקופה
35 ממושכת, הגיע העובד לעבודה לפרק זמן ארוך יותר. עוד יצוין כי בעבר לא היתה עונה בה אימן
36 התובע קבוצה אחת בלבד.
37
- 38 61. כלל יסוד הוא שחישוב הפיצויים נעשה על בסיס השנה האחרונה עבור כל תקופת העבודה אלא
39 אם יוכחו שני מצבים: שינוי מהותי במתכונת עבודתו של העובד בהתאם לתקנה 7 לתקנות
40 פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), התשכ"ד- 1964



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 12-11-16689

- 1 (להלן: **התקנות**) או לחלופין שינוי זמני או שינוי בלתי רגיל (הפחתה) בשכרו האחרון של העובד
2 בהתאם לתקנות 6 ו-8 לתקנות בהתאמה.
3
4
5 מעיון בראיות הצדדים עולה כי מדי תקופה חל שינוי בהיקפי משרתו של התובע ובנסיבות אלה
6 יש לחשב את סכום פיצויי הפיטורים בהתאם להיקפי המשרה המשתנים. כעולה מתחשיב שערך
7 התובע (סעיף 11א לכתב התביעה), התובע זכאי בהתחשב בהיקפי משרתו השונים ובחודשי
8 העסקתו בפועל לסך של 28,091 ₪. הנתבעת לא הציגה כל תחשיב נגדי ומשכך יש לקבל את
9 תחשיבו של התובע.
- 10
11 62. אי לכך התובע זכאי **לפיצויי פיטורים בסכום של 28,091** לסכום זה יתווספו הפרשי הצמדה
12 וריבית כחוק מיום 30.6.2011 ועד לתשלום בפועל.
13
- 14 63. לענין תביעת התובע לפיצויי הלנה, אציין כי מעבר לעובדה שרכיב תביעה זה התיישן מבחינה
15 מהותית, הרי שמחומר הראיות עלה כי קיימת מחלוקת של ממש באשר לעצם הזכאות. בנסיבות
16 אלה, אין מקום לפסיקת פיצויי הלנה.
17
- 18 **דמי הבראה**
- 19
20 64. **התובע** תבע דמי הבראה עבור תקופת עבודתו בסכום של 5,194 ₪.
21
- 22 65. כעולה מכתב התביעה תחשיב דמי הבראה, נערך בהתאם למשרה מלאה. דא עקא, מחומר
23 הראיות ואף מדבריו של ב"כ התובע, עלה כי התובע עבד במשרה חלקית בשיעור של 28% (עמי
24 15 ש' 24-25).
- 25
26 66. בנסיבות אלה ומשהנתבעת לא הציגה כל תחשיב נגדי, אני קובעת כי התובע זכאי לדמי הבראה
27 בסך של 1,454 ש"ח (371 ש"ח * 14 * 28%) בתוספת הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום
28 30.6.2011 ועד לתשלום בפועל.
29
- 30 **פדיון חופשה שנתית:**
- 31 67. הנתבעת לא הציגה בפניי פנקס חופשה או מסמך אחר כלשהו לפיו התובע קיבל דמי חופשה
32 במהלך עבודתו. בנסיבות אלה, התובע זכאי לדמי חופשה שנתית עבור שלוש השנים האחרונות
33 להעסקתו וכן עבור השנה השוטפת.
34
- 35 68. התובע בסעיף 11ב לכתב התביעה תבע פדיון חופשה שנתית עבור השנים 6-8 להעסקתו.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 11-12-16689

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
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36

69. בהתאם לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, ולאור ויתקו של התובע, הוא היה זכאי בשלוש השנים האחרונות להעסקתו - לתשלום עבור 58 ימי חופשה (כולל ימי המנוחה השבועית). בנסיבות אלו, הנני קובעת כי התובע זכאי לפדיון חופשה שנתית בסך 7,733 ש"ח (4,000 ₪ *58/30).

הפרשות לפנסיה:

70. בהסכמת הצדדים ישוחררו לטובת התובע הכספים שהצטברו לזכותו בגין חלק עובד ומעביד בחברת הביטוח כלל.

סוף דבר

71. התביעה מתקבלת. ניתן בזאת פסק דין הצהרתי לפיו בין התובע לנתבעת התקיימו יחסי עובד ומעביד.

72. הנתבעת תשלם לתובע בתוך 30 יום ממועד קבלת פסק הדין את הסכומים הבאים:

72.1. **פיצויי פיטורים בסכום של 28,091 ₪** בתוספת הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 30.6.2011 ועד לתשלום בפועל.

72.2. **דמי הבראה בסכום של 1,454 ₪** בתוספת הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 30.6.2011 ועד לתשלום בפועל.

72.3. **פדיון חופשה שנתית בסכום של 7,733 ₪** בתוספת הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 30.6.2011 ועד התשלום בפועל.

72.4. מכתב לשחרור כספי תגמולים, אשר ישלח לתובע בתוך 30 ימים מהיום.

72.5. **הוצאות משפט בסכום של 500 ₪** וכן **שכ"ט עו"ד בסכום של 3,000 ₪** (כולל מע"מ). לא ישולמו הסכומים בתוך 30 יום ממועד קבלת פסק הדין יישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק מהיום ועד התשלום בפועל.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 16689-11-12

1 על פסק הדין ניתן לערער בזכות בפני בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב. הודעת ערעור יש להגיש
2 לבית הדין האזורי בתוך 15 ימים ממועד קבלת פסק הדין.
3

4
5
6

7 ניתן היום, כ"ד סיוון תשע"ד, (22 יוני 2014), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.
8

9

אירית הרמל
אירית הרמל, רשמת

10

11

12

13

14

15