



בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 59581-11-12

ניתן ביום 30 דצמבר 2013

המבקשת

סלע עופר מוניות בע"מ

-

המשיב

יורם לוגסי

בפני: השופט עמירם רבינוביץ, השופטת רונית רוזנפלד, השופט אילן איטח
נציג ציבור (עובדים) מר איתן כרמון, נציג ציבור (מעבידים) מר אמנון גדעון

בשם המבקשת – עו"ד דרורה רחמים
בשם המשיב – עו"ד גיא קפיטולניק ועו"ד מיכל נצר

פסק דין

השופט עמירם רבינוביץ

פתח דבר

1. לפנינו בקשת רשות ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי בבאר שבע (דמ"ש 15984-08-11; השופט יוחנן כהן), בו נקבע כי התקיימו יחסי עובד-מעביד בין הצדדים, ולכן התקבלה בחלקה תביעתו של המשיב לתשלום פיצויי פיטורים, חלף הודעה מוקדמת, פיצוי בגין פיטורים שלא כדין ופיצוי בגין אי הפרשה לפנסיה.

התשתית העובדתית בבית הדין האזורי

2. המשיב, עבד על מונית שהעמידה לרשותו המבקשת משנת 2007 ועד לשנת 2010, כמשרה נוספת למשרתו כמשגיח כשרות במועצה הדתית אילת.

3. המחלוקת העיקרית בבית הדין האזורי סבה על שאלת קיומם של יחסי עובד-מעביד בין הצדדים. על בסיס טענת המשיב לקיומם של יחסים אלה, תבע המשיב מהמבקשת 12,888 ש"ח בגין פיצויי פיטורים, הלנת פיצויי פיטורים, חלף הודעה



בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 59581-11-12

מוקדמת, פיצוי בגין אי ביצוע הפרשות מעביד לקרן פנסיה ופיצוי בגין פיטורים שלא כדין. המבקשת טענה מנגד כי לא התקיימו יחסי עובד-מעביד בין הצדדים, וכי בכל מקרה המשיב התפטר, על כן אינו זכאי לפיצויי פיטורים, הודעה מוקדמת ופיצוי בגין פיטורים שלא כדין. בית הדין האזורי קיבל את גרסתו של המשיב, לפיה התקיימו יחסי עובד מעביד בין הצדדים, וכי המשיב פוטר. על בסיס מסקנות אלו נפסקו לזכות המשיב רוב זכויותיו שתבע. על קביעותיו של בית הדין האזורי הגישה המבקשת את הבקשה שלפנינו.

4. נקדים ונאמר, כי בהחלטה מיום 17.10.2013 התבקשה התייחסותם של הצדדים לאפשרות, לפיה בית הדין ידון בבקשת רשות הערעור כאילו ניתנה הרשות והוגש ערעור, על פי תקנה 82 לתקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין), תשנ"ב-1991. הצדדים הסכימו לכך בתגובותיהם. אשר על כן, ניתן פסק דין זה על פי תקנה 82, משמצאנו כי אין בכך כדי לפגוע בזכויותיהם של מי מהצדדים.

5. בבקשה שלפנינו מבוקשת התערבותה של ערכאת הערעור בנושאים הבאים:

שאלת קיומם של יחסי עובד-מעביד בין הצדדים

6. בבית הדין האזורי, חלוקים היו הצדדים בשאלה, האם התקיימו יחסי עובד-מעביד בין הצדדים.

7. לעניין שאלה זו, קבע בית הדין האזורי את התשתית העובדתית הבאה:

א. המבקשת היא חברה בע"מ אשר בתקופה הרלוונטית לענייננו, הפעילה עסק להפעלת מוניות בעיר אילת.

ב. המשיב, תושב העיר אילת, עובד כמשגיח כשרות במועצה הדתית אילת.

ג. בין המשיב למבקשת חלה מערכת יחסים שנמשכה כשלוש שנים לערך, במסגרתה עבד המשיב על מונית שהעמידה לרשותו המבקשת.

ד. המשיב היה זכאי לשכר, אשר נקבע על בסיס הפדיון מהכנסות המונית בשעות שעמדה לרשותו, בניכוי הוצאות הדלק. הסכום שהתקבל לאחר ניכוי הוצאות הדלק מהכנסות המונית, היה מחולק בחלקים שווים בין המבקשת למשיב.

- 2 - מתוך 15



בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 59581-11-12

- ה. שכרו של המשיב, לפי ההסדר לעיל, שולם באמצעות תלושי שכר.
- ו. בתחילת עבודתו לא נערך כל הסכם בכתב בין המשיב למבקשת, אולם ביום 21.12.2008 חתם המשיב על הצהרה בה נכתב, בין השאר כי: "מאחר ואני הוא זה שקובע באיזה ימים אני עובד, מתי מתחיל ומתי מסיים את העבודה, מבין ומסכים כי אין ביני לבין סלע עופר מוניות בע"מ יחסי עובד/מעביד. לא אוכל לתבוע בעתיד פיצויי פיטורים... מאחר ואני הוא זה שמשלם לסלע עופר מוניות בע"מ ולא להיפך..." (להלן: "הצהרה").
- ז. סידור העבודה נקבע על ידי המבקשת. המשיב היה מוצב לעבודה באמצעות תחנות מוניות באילת, אליהן היה נשלח על ידי המבקשת.
- ח. המבקשת היא שהתקווה עם מס הכנסה על הוצאות הדלק, והיא שנשאה בהוצאות הביטוח והאחזקה השוטפת של המונית שהועמדה לרשות המשיב.
- ט. בתקופה הרלוונטית לכתב התביעה, הפעילה המבקשת כ-12 מוניות וכ-10 נהגים במתכונת העסקה זהה.

8. בית הדין האזורי הגיע למסקנה לאחר יישום המבחן המעורב ומבחן ההשתלבות על מכלול הראיות שבפניו, כי בין המשיב למבקשת התקיימו יחסי עובד-מעביד שנמשכו כשלוש שנים לערך, בין היתר מהטעמים הבאים: בתקופה הרלוונטית להעסקתו של המשיב ענתה המבקשת להגדרת "מפעל", אשר עסק בהפעלת מוניות באמצעות מוניות שבבעלותה, ונהגים איתם התקשרה. ב"מפעל" זה השתלב המשיב כנהג; אין בהצהרה שצירפה המבקשת לגבי מעמדו של המשיב, כל משקל לעניין הסטאטוס של המשיב, שהרי בהתאם להלכה הפסוקה הסטאטוס נקבע על פי נסיבות העניין כהווייתן; למשיב אין שליטה על עניין הוצאות הדלק, ולכן נדחתה טענת המבקשת כי הכנסותיו של המשיב בפועל השתנו בהתאם לעלות הוצאות הדלק, ומכאן שהוא נהנה מסיכויי רווח והפסד כבעל עסק; התמורה שולמה למשיב בתלושי שכר, והמשיב דווח לרשויות כעובד המבקשת; אין בעובדה, לפיה נקבע שכרו של המשיב כחלק מהפדיון, כמו גם בעובדה כי למבקשת לא הייתה אפשרות פיקוח על כל נסיעה ונסיעה שביצע המשיב, כדי לשלול את קיומם של יחסי עובד-מעביד בין הצדדים.



בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 59581-11-12

9. המבקשת טוענת כי בנסיבות העניין, ברור שכוונת הצדדים לא הייתה לקשור ביניהם יחסי עובד-מעביד. לטענת המבקשת, במקרה דנא מתקיימים סממנים המצביעים על כך שמדובר בשותפות, וכי המשיב היה עובד עצמאי. מדובר בהעסקה מזדמנת שהתאימה לשני הצדדים. כך למשל, בנושא החופשות המשיב היה רק מודיע למבקשת לגבי כוונתו לצאת לחופשה ארבעים ושמונה שעות לפני כן, ולא מבקש אישור לכך; במהלך סידור העבודה השבועי היה המשיב יכול לבקש שלא להשתבץ; המשיב היה משלם מס בעצמו; עבודת המשיב כנהג מונית הייתה עבודה משנית עבורו, שכרו של המשיב היה תלוי בפדיון היומי של המונית ומחושב לפי תפוקה; לא ניתן היה לפקח על עבודתו של המשיב; המשיב חתם על תצהיר, לפיו ידוע לו כי אין בהתקשרות הצדדים כדי ליצור יחסי עובד-מעביד; המשיב לא נדרש לפצות את המערערת על אי מתן הודעה מוקדמת בכל פעם שהודיע על הפסקת עבודתו. בנוסף לכך טוענת המבקשת, כי בענף המוניות ככלל, נקבעו כללים ברורים, לפיהם הצדדים מתחלקים ברווחי הנטו מהפדיון, ואין מדובר בהתקשרות של יחסי עובד-מעביד.

10. המשיב טוען כי קביעותיו של בית הדין האזורי לגבי קיומם של יחסי עובד-מעביד, הרציפות בתקופת העבודה ונסיבות סיומה, מבוססות היטב על התשתית הראייתית ומהתרשמותו מעדויות הצדדים; ערכאת הערעור אינו נוטה להתערב בקביעות עובדתיות של הערכאה הדיונית; הכלל שמציינת המבקשת בטענותיה לגבי אופי ההתקשרויות בענף המוניות הוא אינו נכון, ודווקא קביעת בית הדין האזורי, לראות בהתקשרות ביניהם יחסי עובד-מעביד, תואמת את הפסיקה שניתנה לאחרונה בנושא ענף המוניות.

הכרעה

11. אכן הלכה פסוקה היא כי "היות אדם 'עובד' הוא דבר קרוב לסטאטוס, ומעמד זה אינו נקבע על ידי הצדדים או מי מהם, אלא על פי נסיבות העניין כהויותן. **הקובע הוא אפוא מהות היחסים שנוצרו למעשה, ולא דווקא רצונם של הצדדים...**" (דב"ע נד/77-3 פנינה רוטברג – תדיראן בע"מ, פד"ע כז 454 (1994)).



בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 59581-11-12

כמו כן, נקבע לא פעם כי "הלכה מרכזית זו הובילה למקרים רבים, הנדונים חדשות לבקרים בבתי הדין לעבודה, בהם מועסק - אשר הוגדר על ידי הצדדים מלכתחילה כ"קבלן עצמאי" - מוכר בדיעבד כ"עובד". ההכרעה השיפוטית בדבר היותו של המועסק "עובד" מתפרסת "לגבי העבר החל מתחילת ההעסקה, וכן כלפי העתיד, במידה ויחסי ההעסקה טרם נסתיימו" (עניין רוטברג), כאשר מכך נובעת "נפקות לעניין זכויות העובד לפי חוקי המגן וההסכמים הקיבוציים, אשר, ברובן המכריע, אינן ניתנות לוותר" (שם). היינו, עצם הגדרתו של המועסק כ"עובד" אמורה לזכותו ב"סל" זכויות מכוח משפט העבודה, וזהו גם התמריץ להגשת תביעות מעין אלה לאחר תום יחסי העבודה"¹.

לעניין נסיבות החתימה על ההצהרה העיד המשיב בבית הדין האזורי כי "כל מי שמתחיל לעבוד אצל עופר הוא נותן לו לחתום. הוא לא הסביר לי, יחסי עובד מעביד, הוא לא הסביר לי כלום. חתמתי והתחלתי לעבוד... חיפשתי פרנסה, הייתי חייב לעבוד עבודה שניה. אם הציעו לי לעבוד אצל חברה מסודרת, הכל מתוקתק אצלו, יש לו כמה מוניות, עובד עם תלושי משכורת".

12. במקרה דנא, ישם בית הדין האזורי את מבחני הפסיקה הרלוונטיים על התשתית העובדתית שנפרשה בפניו, והגיע למסקנה כי התקיימו יחסי עובד-מעביד בין הצדדים. אמנם בנסיבות המקרה קיימים גם סממנים היכולים להצביע על מעמדו של המשיב כעצמאי, ברם התמונה הכללית המצטיירת בנסיבות דנא בסיכומו של דבר, היא שעסקינן ב"מפעל", אשר עסק בהפעלת מוניות שבבעלותו באמצעות נהגים איתם התקשר, ולא של עבודה של נהגי מוניות עצמאיים.

13. לאור כל האמור לעיל, לא מצאנו טעות במסקנתו המשפטית של בית הדין האזורי לעניין קיומם של יחסי עובד-מעביד בין הצדדים המצדיקה את התערבותה של ערכאת הערעור. מסקנת בית הדין האזורי מבוססת על חומר הראיות בתיק ועל מבחני הפסיקה בנושא. משכך, הגענו למסקנה כי אין מקום ליתן רשות לערער ברכיב זה.

¹ ע"ע 110/10 רפי רופא - מרקם סוכנות לביטוח בע"מ, ניתן ביום 22.12.11.
- 5 - מתוך 15



בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 59581-11-12

רציפות העבודה

14. בבית הדין האזורי, הסכימו הצדדים כי יחסי העבודה החלו בשנת 2007 והסתיימו בשנת 2010, אולם המחלוקת בין הצדדים נסבה סביב השאלה, האם מדובר בהעסקה רצופה כהגדרתה על פי דין.

15. המבקשת טענה בבית הדין האזורי כי היו מספר הפסקות ממושכות בתקופת העבודה, וכי המשיב עבד שלא ברציפות, כדלקמן:

א. מחזור ראשון של עבודת המשיב, החל מיום 1.7.2007 ועד לחודש אפריל 2008.

ב. מחזור שני של עבודת המשיב, החל מחודש יוני 2008 ועד לחודש יולי 2008.

ג. מחזור שלישי של עבודת המשיב, החל מחודש ינואר 2009 ועד לחודש אפריל 2009.

ד. מחזור רביעי של עבודת המשיב, החל מחודש יוני 2009 ועד לחודש נובמבר 2010. על כן טענה המבקשת, כי בסך הכל עבד המשיב בשירות המבקשת במשך 33 חודשים ולא 41 חודשים כפי שטען המשיב.

לעומת זאת טען המשיב, כי הצדדים ראו את מערכת היחסים כרציפה ונמשכת, על אף ההפסקות בתקופה זו.

16. **בית הדין האזורי** קיבל את טענת המשיב מהטעמים הבאים:

א. בסעיף 92(9) לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 (להלן: **חוק פיצויי פיטורים**) נקבע כי לעניין סעיף 1 לחוק פיצויי פיטורים יראו רציפות בעבודה אפילו חלה בה הפסקה מחמת "**הפסקה ארעית ללא ניתוק יחסי עובד ומעביד או הפסקה ארעית תוך ניתוק יחסי עובד ומעביד שאינה עולה על שלושה חודשים**".

ב. גרסת המשיב, לפיה הצדדים ראו את מערכת היחסים כרציפה ונמשכת לא נסתרה. המשיב העיד בבית הדין האזורי לגבי תקופת העבודה כדלקמן:



בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 59581-11-12

"ת. תקופת העבודה: עבדתי 3 שנים רצוף למעט טיפולים כאלה ואחרים בים המלח. היתה הפסקת עבודה קטנה עקב סכסוך, אך לא היה עניין של התפטרות או פיטורים, עשו בינינו סולחה וחזרתי אליו לעבודה. לא קיבלתי מכתב פיטורים או פיצויים. ההפסקה הייתה בת כמה חודשים, 3-4 חודשים".

17. במקרה דנא, קבע בית הדין האזורי כי מדובר בהפסקות ארעיות ללא ניתוק יחסי עובד ומעביד; לא הוכחה כוונה לנתק את יחסי העבודה שבין הצדדים, ואכן המשיב שב לעבודתו לאחר ההפסקות, באותם התנאים. בנסיבות אלה, קבע בית הדין האזורי, כי יש לראות את תקופת העבודה כרצופה לעניין חישוב זכויותיו של המשיב.

18. בבקשה טוענת המבקשת את הטענות הבאות: בהתחשב בעובדה כי למשיב היו הפסקות משמעותיות בעבודתו כנהג מונית (ארבע הפסקות במהלך התקופה כולה), כאשר הארוכה שבהן, לאחר תקופת העבודה השנייה, ארכה כחמישה חודשים), טעה בית הדין האזורי במסקנתו כי מדובר בתקופת עבודה רצופה; קביעת בית הדין האזורי בעניין רצף עבודת המשיב במבקשת אף מנוגדת לסעיף 2(9) לחוק פיצויי פיטורים, מכיוון שלא מדובר היה בהפסקות ארעיות; אין חולק כי במהלך ההפסקות, עבד המשיב בחברת מונית אחרת.

19. המשיב טוען כי יש לאשר את קביעותיו של בית הדין האזורי בעניין רציפות תקופת העבודה מטעמיו.

הכרעה

20. לאחר בחינת טענות הצדדים, פסק דינו של בית הדין האזורי וכלל החומר שבתיק, הגענו למסקנה כי אין מקום להתערב בקביעתו של בית הדין האזורי בעניין רציפות תקופת העבודה לצורך חישוב זכויות המשיב, וזאת מהטעמים הבאים:

א. קביעתו של בית הדין האזורי בעניין רציפות תקופת העבודה נסמכת על התרשמותו הבלתי אמצעית מעדויות הצדדים. על בסיס התרשמות זו,



בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 59581-11-12

וכלל הראיות שבפניו הגיע בית הדין האזורי למסקנה כי לא הוכחה כוונה לנתק את יחסי העבודה שבין הצדדים במהלך ההפסקות, וכי מדובר בהפסקות זמניות בלבד, שבסופן המשיכו יחסי העבודה באותם התנאים. בנסיבות אלה, מסקנת בית הדין האזורי עולה בקנה אחד עם האמור בחלופה הראשונה בסעיף 92(9) לחוק פיצויי פיטורים, לפיה: **"הפסקה ארעית ללא ניתוק יחסי עבוד ומעביד"** לא תחשב כהפסקה של רצף יחסי העבודה. אמנם במסגרת החלופה השנייה בסעיף 92(9) לחוק פיצויי פיטורים מוגדרת **"הפסקה ארעית תוך ניתוק יחסי עובד ומעביד שאינה עולה על שלושה חודשים"** (ההדגשה לא במקור, ע.ר). ברם, הגבלה זו של שלושה חודשים איננה קיימת לגבי החלופה הראשונה, שעניינה הפסקה ארעית ללא ניתוק יחסי עובד ומעביד החלה בנסיבות העניין. בעניין זה קבע בית הדין האזורי כי **"במקרה דנן אין חולק כי חלו הפסקות ביחסי העבודה בין הצדדים, אולם הפסקות אלו היו ארעיות בלבד, ולא בגדר ניתוק יחסי העבודה בין הצדדים. בנסיבות אלה, למרות ההפסקות יש לקבוע כי חלה רציפות בעבודתו של התובע ולו מהטעם כי מדובר בהפסקות זמניות בלבד, ולא הוכחה כוונה לנתק את יחסי העבודה שבין הצדדים, ואכן התובע שב לעבודתו לאחר ההפסקות"**. בית הדין האזורי התרשם שלא הייתה כוונה בזמן ההפסקות לנתק את יחסי העבודה בין הצדדים. זו התרשמות של הערכאה הדיונית, בה ערכאת הערעור אינה נוהגת בדרך כלל להתערב, בהתאם להלכה הפסוקה, לפיה ערכאת הערעור תתערב בעניינים שבעובדה ובמהימנות רק במקרים חריגים². הלכה זו נוהגת ביתר שאת בבקשת רשות ערעור בהליכי דיון מהיר, משום שמטרת המחוקק בהנהגת הדיון המהיר הייתה להביא לפישוט ההליכים והתייעלות הדיונים בתובענות כספיות עד לסכום מסוים. כתוצאה מכך התערבות

² ע"ע (ארצי) 299/03 חנן גרין - מילאון בע"מ, (2005), בפסקה 4ח', וההפניה שם; ע"ע (ארצי) 239/03 מרים אסמור - עירית חיפה, (2004); ע"ע (ארצי) 424/06 מטבחי שרת בע"מ - ילנה גרוחולסקי, (2007), בפסקה 4, דברי השופט ארד (כתוארה אז) וההפניות שם.



בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 59581-11-12

ערכאת הערעור בפסקי דין בהליכים בדיון מהיר היא מצומצמת ביותר, והיא מוגבלת בעיקר לבירור שאלות משפטיות.³

ב. בהקשר זה יצוין, כי טענת המבקשת, לפיה במהלך הפסקותיו עבד המשיב בחברות מוניות אחרות (סעיף 12.2 לבקשה), נטענה לראשונה במסגרת ערכאת הערעור. טענה זו כלל לא נידונה בבית הדין האזורי, והמשיב גם לא נחקר לגביה במהלך עדותו בבית הדין האזורי. מטעמים אלו דינה של הטענה להידחות.

פיצוי פיטורים

21. הצדדים היו חלוקים ביניהם בבית הדין האזורי לגבי השאלה האם המשיב פוטר או התפטר.

22. המבקשת טענה כי המשיב התפטר, וכך העיד מנהל המבקשת לגבי נסיבות סיום ההתקשרות: "התובע בא אלי נסער ואמר לי: "אני רוצה שתפטר אותי ותתן לי מכתב. אמרתי לו שאני לא יכול והוא אמר לי: "אני אשאיר לך שקל בקופה ואעשה לך נזק". הוא אמר לי שבגללי התפרץ לו הפוזיאסיס, אמרתי לו שהוא מגזים ונסחף, הוא שאיר את המפתח והלך. בתביעה בבית המשפט, הוא שאל אותי למה פיטרתי אותו, ואמרתי לו שלא פיטרתי אותו, אני צריך נהגים".

23. המשיב טען בבית הדין האזורי כי המבקשת פיטרה אותו בשל תאונת דרכים בה ניזוקה המונית, ושבגינה נתבע על ידי המבקשת בבית משפט השלום באילת. כמו כן העיד המשיב בבית הדין האזורי, כי בעקבות הסכסוך שנוצר בין הצדדים בעניין התאונה, אמר מנהל המבקשת, במהלך ויכוח שפרץ ביניהם, כי המשיב מפוטר.

24. בית הדין האזורי קיבל את גרסת המשיב לעניין נסיבות הפיטורים, כדלקמן: "למקרא העדויות שצוטטו לעיל, לרבות התרשמותנו מהעדויות של הצדדים

³ דב"ע (ארצות) נ/212-9 משה קוריאט - נירה שובל.



בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 59581-11-12

שנשמעו בפנינו, הגענו לכלל מסקנה כי התובע פוטר על ידי מנהל הנתבעת. אמנם התובע ציין בפני מנהל הנתבעת בשיחה שהתקיימה ביניהם בנוגע לתאונת הדרכים, כי לא יתכן שהם ימשיכו לעבוד ביחד, על רקע הגשת התביעה על ידי הנתבעת, אולם התרשמנו כי מי שסיים את מערכת היחסים היה מנהל הנתבעת, אשר התרגז על התובע, ביקש ממנו את מפתחות המונית ואמר לו כי הוא מפוטר. על כן הגיע בית הדין האזורי למסקנה כי זכאי המשיב לתשלום פיצויי פיטורים.

25. לעניין סכום פיצויי הפיטורים, קבע בית הדין האזורי כי לא הוגש כל חישוב נגדי ביחס לסכום פיצויי הפיטורים אשר תבע המשיב. בנסיבות אלה קבע בית הדין האזורי, כי יש לראות את סכום פיצויי הפיטורים שתבע המשיב כסכום שאינו שנוי במחלוקת, ובהתאם לכך זכאי הוא לפיצויי הפיטורים שנתבעו על ידו בסך 5,715 ש"ח.

26. תביעת המשיב לפסיקת פיצויי הלנה נדחתה.

27. בבקשה טוענת המבקשת, כי טעה בית הדין האזורי בפסיקת פיצויי פיטורים מלאים לזכות המשיב, על אף שהמשיב הוא שהפסיק את קשרי העבודה עם המבקשת. בנסיבות אלה, לא היה זכאי המשיב לפיצויי פיטורים. כמו כן טען המשיב, כי אין רצף העסקה של המשיב שיכול לזכותו בפיצויי פיטורים. לטענת המבקשת, המשיב הפסיק לעבוד לאחר 10 חודשים, למשך תקופה של חודשיים. לאחר חודשיים הפסקה, שב המשיב לעבוד למשך חודשיים נוספים, או אז הפסיק המשיב את עבודתו למשך חמישה חודשים. לטענת המבקשת, מדובר בהפסקות משמעותיות אשר אינן עונות על ההגדרה של "הפסקות ארעיות" לפי סעיף 92(9) לחוק פיצויי פיטורים. בנוסף לכך, טענה המבקשת כי בנסיבות בהן הכחישה המבקשת קיומם של יחסי עובד-מעביד בין הצדדים, ולחילופין טענה כי בכל מקרה לא מדובר בפיטורים אלא בהתפטרות, לא היה מקום לצפות כי המבקשת תגיש חישוב נגדי לעניין פיצויי הפיטורים.



בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 59581-11-12

28. המשיב טען כי בית הדין האזורי עיין בכתבי הטענות שמע את ראיות הצדדים והתרשם כי גרסתו של המשיב לעניין נסיבות סיום העסקתו ופיטוריו היא הנכונה. משכך, אין מקום להתערבותה של ערכאת הערעור.

הכרעה

29. לעניין השאלה האם מדובר בפיטורים או בהתפטרות, פסק בית הדין האזורי כי מהתרשמותו מהעדויות ומהראיות בתיק הוא שוכנע שהמבקשת פיטרה את המשיב. מדובר בהכרעה עובדתית, ולא מצאנו הצדקה להתערב בה.

30. בנסיבות אלה הגיע בית הדין האזורי למסקנה כי המשיב זכאי לתשלום פיצויי פיטורים. אין מחלוקת כי המבקשת לא הגישה חישוב נגדי ביחס לסכום פיצויי הפיטורים. ברם לטענת המבקשת, מכיוון שחולקת היא על עצם הקביעה שחלו בין הצדדים יחסי עובד-מעביד, וכן על הקביעה שהמשיב פוטר ולא התפטר, מוצדקת החלטתה שלא להגיש תחשיב מסוג זה.

31. בתקנה 10(5) לתקנות פיצויי הפיטורים⁴ נקבע כי:

"לענין קביעת סכום הפיצויים לא יובאו במנין:

...

(5) הפסקה כאמור בסעיף 2(9) לחוק העודפת על 7 ימים לשנת עבודה."

32. בנסיבות המקרה דנא, על פי תקנה 10(5) לתקנות פיצויי הפיטורים, ונוכח העובדה כי מתוך כל תקופת העבודה (41 חודשים) של המשיב אצל המבקשת, אין חולק כי לפחות 8 חודשים לא עבד המשיב, הגענו למסקנה כי יש לקבל את טענת המבקשת להפחתת גובה סכום פיצויי הפיטורים שנפסקו לזכות המשיב.⁵

⁴ תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד-1964 (להלן: תקנות פיצויי הפיטורים).

⁵ ראו עדותו של המשיב בבית הדין האזורי, עמוד 3, שורות 8-13, וראו את סיכום טענות המשיב באותו דיון, עמוד 5, שורות 34-35, במסגרתם מודה המשיב כי לא עבד משך 8 חודשים אצל המבקשת בתוך תקופת העבודה.



בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 59581-11-12

33. הנה כי כן, סכום פיצויי הפיטורים לו זכאי המשיב בעד תקופת עבודתו, הוא - 4,603 ש"ח (על פי חישוב מותאם של תקופת עבודה בפועל של 33 חודשים, לאחר הפחתת 8 חודשים מסך חודשי תקופת העבודה: $1,674 * 2.75 = 4,603$ ש"ח). נוכח מסקנה זו, על המשיב להשיב למבקשת את סכום הפרש, דהיינו סך של 1,112 ש"ח בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק ממועד קבלת סכום זה על ידי המשיב ועד למועד השבתו בפועל על ידי המשיב למערער.

חלף הודעה מוקדמת ופיצוי בגין אי הפרשה לפנסיה

34. **המבקשת** טוענת כי נוכח נסיבות התפטרותו של המשיב, לא היה זכאי המשיב להודעה מוקדמת. כמו כן טוענת המבקשת, כי ככל שבית דין זה יקבל את מסקנתה כי לא התקיימו יחסי עובד-מעביד, יש לפסוק כי המשיב לא זכאי להפרשות לפנסיה.

35. המשיב טוען כי יש לאשר את פסק דינו של בית הדין האזורי מטעמיו.

36. **בית הדין האזורי** קבע כי לאור מסקנתו שהמשיב פוטר לאלתר, ללא מתן הודעה מוקדמת, זכאי המשיב לתשלום תמורת הודעה מוקדמת, בסכום של שכר חודש עבודה אחד, דהיינו לסכום של 1,674 ש"ח. כמו כן פסק בית הדין האזורי כי בהתאם לצו ההרחבה החל בעניין, על המבקשת לשלם למשיב פיצוי בגין אי הפרשות לפנסיה בסכום של 478 ש"ח.

הכרעה

37. לאור מסקנתנו כאמור לעיל כי אין מקום להתערב בפסק דינו של בית הדין האזורי לעניין קביעתו לגבי פיטורי המשיב, גם דינה של בקשת המבקשת לבטל את פסיקת בית הדין האזורי ביחס לתשלום תמורת הודעה מוקדמת דינה להידחות. הוא הדין ביחס לפסיקה לפיצוי בגין אי הפרשה לפנסיה שדינה להידחות עקב הפסיקה לקיומם של יחסי עובד ומעביד בין הצדדים.



בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 59581-11-12

פיטורים שלא כדין

38. המבקשת טוענת כי בנסיבותיו של מקרה זה טעה בית הדין האזורי בפסיקתו לפיצויים בשיעור של כשלוש משכורות לזכות המשיב בגין פיטורים שלא כדין, עקב העדר שימוע מבלי לתת את הדעת לנסיבות שהובילו להפסקת יחסי העבודה. לטענת המבקשת במקרה זה גם המשיב עצמו לא סבר שניתן להמשיך את קשר העבודה על רקע התביעה שהוגשה נגדו בבית משפט השלום.

39. המשיב טוען כי משקבע בית הדין האזורי קביעה עובדתית, לפיה לא נערך שימוע למשיב, הרי שמסקנתו לפסוק לזכות המשיב פיצוי בגובה של שלוש משכורות, בהתחשב בכך שהמשיב עבד כ-3 שנים אצל המבקשת, היא פסיקה מידתית וראויה.

40. בית הדין האזורי קבע בנושא זה, כי "לאור מסקנתנו כי התובע פוטר מעבודתו, אנו סבורים כי היה מקום לערוך לתובע שימוע בטרם פיטוריו וליתן לו את זכות הטיעון. מחומר הראיות שנפרש בפנינו, עולה כי הנתבעת לא עמדה בדרישות אלה. בנסיבות העניין, משלא התקיים שימוע כדין, מצאנו לפסוק לתובע סכום של שלוש משכורות חודשיות, בסך של 5,022 ש"ח". בית הדין הדגיש את חשיבותה של זכות השימוע בהתאם להלכה הפסוקה.

הכרעה

41. בנסיבותיו של המקרה דנא שוכנענו כי יש ממש בבקשת המבקשת להתערבות ערכאת הערעור בפסק דינו של בית הדין האזורי וליתן לה רשות ערעור ברכיב זה מהטעמים הבאים:

א. במסגרת גרסתו של המשיב, אשר התקבלה בבית הדין האזורי, הודה המשיב כי בנסיבות שנוצרו לא רצה להמשיך לעבוד, בזו הלשון: "במהלך העבודה כשעבדתי אצל עופר, היתה תאונה עם אופנוע, אני עובד ביושר והייתי נאמן לו, הודעתי לעופר על התאונה, שילמתי לבעלת האופנוע וגם לנתבע. באחד המקרים נגרם נזק למונית, משהו שלא עשיתי והוא תבע אותי, קיבלתי את החלטת בית משפט שאשלם



בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 59581-11-12

את הנזק עם הנהג בוקר. אמרתי לו שאני לא מתכוון לשלם על מה שלא עשיתי. אז הוא הגיש תביעה נגדי, הגעתי אליו ואמרתי לו שזה לא לעניין שאמשיך לעבוד אתו אם אתה תובע אותי. אני מבקש שתפטר אותי. תן מה שמגיע לי ומכתב פיטורין והוא לא הסכים. הוא היה צריך לצלם מסמך אצלו בבית, הוא התרגז עלי והיה ויכוח, הוא ביקש ממני את המפתח, יצאתי לרכב והבאתי את המפתח, לא כמו שהוא כתב, שקיללתי. הוא אמר לי: "מרגע זה אתה לא עובד אצלי"..⁶

ב. תכלית הליך השימוע במקרה של פיטורים היא, בדרך כלל, לבחון, האם הפיטורים הם אכן מוצדקים, והאם יש מקום למנוע את הפיטורים. כמובן שקיימים גם מקרים אחרים ונוספים שיש לקיים בהם הליך של שימוע. במקרה דנא המשיב בעצמו, רצה בסיום העבודה בשל הגשת התביעה נגדו על ידי המעסיק. אומנם בית הדין האזורי השתכנע שבסופו של דבר המעסיק הוא שגרם לפיטוריו. יחד עם זה אין להתעלם מכך, שהעובד עצמו לא רצה להמשיך יותר לעבוד אצל המעוררת, ולכן לא התקיימה התכלית שלשמה יועד השימוע במקרה דנא - המשך עבודתו. בנסיבות אלה אין לראות את פיטוריו של המשיב כפיטורים שלא כדין בשל העדר קיומו של שימוע בעניינו. נוכח מסקנה זו, מתבטלת פסיקת בית הדין האזורי ברכיב זה, בסך של 5,022 ש"ח.

סוף דבר

42. לסיכום, ערעור המבקשת מתקבל כאמור בסעיפים 33 ו-41 לעיל.

43. לאור כל האמור לעיל, ומשפסק דינו של בית הדין האזורי בוצע זה מכבר, על המשיב לשלם למבקשת סכום של 6,134 ש"ח (5,022 ש"ח + 1,112 ש"ח) בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום קבלת סכום זה על ידי המשיב

⁶ לעיל, לעיל.



בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 59581-11-12

מהמערער ועד השבתו בפועל למערער. סכום זה ישולם על ידי המשיב למערער תוך 30 יום ממועד מתן פסק דין זה.

44. בנסיבות העניין בו הערעור התקבל בחלקו, ולאור העובדה כי נפסקו לזכות המבקש הוצאות משפט בבית הדין האזורי על בסיס מלוא סכום התביעה למעט פיצויי הלנה- כל צד ישא בהוצאותיו בערעור.

ניתן היום, כ"ז טבת תשע"ד (30 דצמבר 2013), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.

אילן איטה,
שופט

רונית רוזנפלד,
שופטת

עמירם רבינוביץ,
שופט, אב"ד

מר אמנון גדעון,
נציג ציבור (מעבידים)

מר איתן כרמון,
נציג ציבור (עובדים)