



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38054-07-14

1 16 פברואר 2018

לפני:

כב' השופט אורן שגב

נציג ציבור (עובדים) – מר הרצל גבע

נציג ציבור (מעסיקים) – מר אלי כהן

התובע

עדנאן אבו תמאס ת.ז.

ע"י ב"כ עוה"ד מסארווה האשם

הנתבעת

טל-אל איסוף ומיחזור בע"מ ח.פ. 512131194

ע"י ב"כ עוה"ד קובי חתן

פסק דין

1. לפנינו תביעתו של מר עדנאן אבו תמאס (להלן – **התובע**), אשר נסובה סביב השאלה, האם יש להחיל על יחסי הצדדים את דיני העבודה הישראלים, או שמא את הדין הירדני. בהתאם לתשובה על השאלה דנן, יש להכריע האם זכאי התובע לפיצויי פיטורים, דמי חלף הודעה מוקדמת וזכויות סוציאליות שונות.

2

3

4

5

6

7

הצדדים ועיקרי ההליך:

2. עדנאן אבו תמאס, תושב טול-כרם (להלן – **התובע**), הועסק במפעל שבעלות הנתבעת באזור התעשייה "ניצני שלום" הממוקם בשטח C, החל מיום 22.1.2001 ועד ליום 18.1.2013.
3. חברת טל-אל איסוף ומיחזור בע"מ (להלן – **הנתבעת**) היא חברה פרטית העוסקת באיסוף ומיון חומרי פסולת.
4. במסגרת ההליך העיד התובע; מטעם הנתבעת העיד מר יעקב מילר המשמש כמנכ"ל. עוד הגיש תצהיר מטעם הנתבעת מר שלומי אטיאס, אולם משלא התייצב לעדות הוצא תצהירו מתיק בית הדין.

8

9

10

11

12

13

14

טענות התובע בתמצית

5. התובע הועסק בשירות הנתבעת החל מיום 22.1.2001 ועד ליום 18.1.2013, עת התפטר על רקע מצבו הרפואי, שלא איפשר לו להמשיך ולעבוד בעבודה פיזית. באשר לתנאי העסקתו, טוען



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38054-07-14

- 1 התובע כי על יחסי הצדדים חל ההסכם הקיבוצי בענף התעשייה וצווי ההרחבה שהוצאו מכוחו.
 2 עוד טוען הוא כי הועסק 6 ימים בשבוע, ולעיתים אף התבקש לעבוד בימי שבת; כי במהלך כל
 3 תקופת העבודה לא הופרשו עבורו כספים לטובת קרן פנסיה ולא שולמו לו דמי הבראה וכי
 4 קיבל מדי שנה 12 ימי חופשה, ללא תלות בוותק שצבר.
- 5 6. בחודש ינואר 2013 לקה התובע באירוע לבבי ונדרש להתערבות ניתוחית. כתוצאה מכך, מצבו
 6 הרפואי לא איפשר את חזרתו לעבודה. התובע המציא אישורים רפואיים מתאימים, והנתבעת
 7 שילמה לו דמי מחלה בהתאם. ביום 22.6.2014 זומן התובע למשרדי הנתבעת והוצע לו סכום
 8 בסך 31,479 ₪ בגין פיצויי פיטורים, לפי הדין הירדני. התובע סירב לקבל את התשלום, ותחת
 9 זאת הגיש את התביעה שבכותרת.
- 10 7. לטענת התובע בהתבסס על מבחן מירב הזיקות, יש להחיל על יחסי הצדדים את הדין הישראלי.
 11 את טענתו כאמור תומך התובע בנימוקים הבאים:
- 12 א. המפעל בו הועסק ממוקם בשטח המצוי בשליטה בטחונת ישראלית מלאה;
 13 ב. לצורך הגעה למפעל הוא נדרש לקבל אישור כניסה, בהיותו תושב הרש"פ;
 14 ג. במפעל מועסקים עובדים פלסטינים וישראלים, כאשר העובדים הישראלים מועסקים
 15 מחוץ למפעל בעבודות הדורשות ניידות בשטח ישראל;
 16 ד. ההסכם עליו הוחתם ערוך בשפה העברית;
 17 ה. תלושי השכר נערכו בשפה העברית;
 18 ו. לתובע נוכה מס משכרו ואף בוצעו הפרשות לטובת תשלום ביטוח לאומי;
- 19 ז. מערכת הפיקוח והבקרה על המפעל היא מטעם המנהל האזרחי ביהודה ושומרון,
 20 המהווה זרוע ארוכה של ממשלת ישראל.
- 21 ח. החלת הדין הירדני על יחסי הצדדים מפרה את עיקרון השוויון ומנוגדת לתקנת הציבור.
 22 כך, מקום בו הנתבעת משלמת דמי הבראה ומפרישה פנסיה לעובדים ישראלים ונמנעת
 23 מלפעול כאמור גם ביחס לעובדים פלסטינים, הרי שהיא פוגעת בעיקרון השוויון.
- 24 ט. היה על הנתבעת להוכיח תחולתו של הדין הירדני באמצעות הבאת מומחים ומשלא
 25 עשתה כן, הרי שלא הוכיחה את תחולת הדין הירדני על מנת לדון בעניינו של התובע
 26 בכפוף לדין הישראלי.
- 27
- 28 8. כפועל יוצא מהחלת הדין הישראלי, טוען התובע כי הוא זכאי לתשלום בסך של 92,108 ₪,
 29 כדלקמן:
- 30 א. פיצויי פיטורים בשל התפטרות על רקע מצב רפואי – (172 ש"ח ליום עבודה * 25 ימים)
 31 ימים * 144/12 שנים) = 51,600 ₪.
- 32 ב. חלף הודעה מוקדמת - (172 ש"ח ליום עבודה * 25 ימים) = 4,300 ₪.
- 33 ג. הבראה – (371 ₪ ליום עבודה * (8+8)) = 5,936 ₪.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38054-07-14

- 1 ד. פדיון חופשה (172 ש"ח ליום עבודה * (24+25+26+23 ימי חופשה) – (48 ימי חופשה
2 מנוצלים) = 8,600 ₪.
- 3 ה. הפרשות לפנסיה (חלק מעסיק) - 172 ₪ ליום עבודה * 25 ימים * 6% (84 חודשים) =
4 21,672 ₪.
- 5
- 6 **טענות הנתבעת בתמצית**
- 7 9. לטענת הנתבעת אין מקום להחיל על יחסי הצדדים את הדין הישראלי, אלא את הדין הירדני.
8 10. לעניין זה טוענת הנתבעת, כי אזור התעשייה "ניצני שלום" ממוקם בשטח הרשות הפלסטינית,
9 מעבר לתחומי הקו הירוק ומוחוץ לשטח ישראל. כמו כן אזור התעשייה אינו מוצמד לאף מועצה
10 מקומית באזור יהודה ושומרון.
- 11 11. ודוק, נושא התחולה הטריטוריאלית של אזור התעשייה נדון ב-ע"ע 10736-12-13 **מדנאבה נ'**
12 **ימית סינון וטיפול במים הע"מ** (פורסם בנבו, 19.7.2015) (להלן – **עניין ימית**) שם נפסק כי
13 אזור התעשייה אינו מהווה מובלעת ישראלית, ועל כן חל בו הדין הירדני; באופן דומה בתע"א
14 5981/09 **חאלד נ' טל אל איסוף ומיחזור בע"מ** (פורסם בנבו, 12.6.2013), נקבע ספציפית כי על
15 הנתבעת לא חל הדין הישראלי. אם אין די בכך הרי שבמסגרת החלטת בית הדין מיום
16 28.12.2015, בנושא מחיקת התובענה על הסף, נקבע כי בעניינו תחולה הטריטוריאלית לדין
17 הירדני.
- 18 12. עוד טוענת הנתבעת כי אין אנו נוקקים כלל למבחן מירב הזיקות לצורך קביעת תחולתו של
19 הדין הבינלאומי הפרטי, שכן בין הצדדים קיימת הסכמה כתובה ומפורשת להחיל על יחסיהם
20 את הדין הירדני. באשר לתוקפו של ההסכם כאמור טענה הנתבעת את הדברים הבאים:
- 21 א. מלבד הטענה כי ההסכם ערוך בשפה העברית, התובע לא טען מפורשות נגד תוקפו ונציג
22 הנתבעת אף לא נחקר לעניין מהימנות ההסכם.
- 23 ב. במסגרת עדות התובע הוכח כי החתימה על ההסכם ההעסקה, היא חתימתו של התובע.
24 ג. התובע לא הכחיש כי הייתה לו האפשרות לקחת את ההסכם לבחינה, בטרם
25 החתימה.
- 26 ד. התובע ציין כי אינו יודע קרוא וכתוב בערבית, אך הודה כי עובדים אחרים יודעים לקרוא
27 בשפה העברית.
- 28 ה. התובע לא סיפק תשובה מספקת לשאלה מדוע לא דרש את זכויותיו במשך 13 שנות
29 העסקתו.
- 30 ו. התובע זנח את טענתו לאי תוקף ההסכם ההעסקה, שכן זו לא הופיעה בסיכומיו, להוציא
31 הטענה כי ההסכם נוסח בעברית.
- 32



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38054-07-14

13. למעלה מן הצורך, טוענת הנתבעת כי גם אם נחיל את מבחן מירב הזיקות, התוצאה תהיה החלת הדין הירדני, וכדלקמן:
- א. מקום חתימת ההסכם הוא בטול-כרם, ברשות הפלסטינית, והעובדה דנן אושרה על ידי התובע בחקירתו.
- ב. אין מחלוקת כי במשך כל שנות העסקתו, ביצע התובע את עבודתו באזור התעשייה "ניצני שלום", המצוי בשטח C.
- ג. התובע קיבל ימי חופשה בהתאם לדין הירדני.
- ד. לתובע שולמו ימי חג בהתאם לחגים המוסלמים ובמנותק מחגי ישראל. הדבר נטען בתצהירו של נציג הנתבעת ולא הוכחש בסיכומי התובע.
- ה. התובע קיבל שכר בשקלים, זאת בהיעדר מטבע פלסטיני עצמאי. אי לכך, ובהיעדר חלופה למטבע השקל, אין לתת לכך משקל.
- ו. תלושי השכר שהונפקו לתובע שונים מתלושי השכר שקיבלו העובדים הישראלים, זאת הן בצורתם והן בתוכנם.
- ז. תשלומי המס והביטוח הלאומי ששולמו משכר התובע, כמו כלל העובדים הפלסטינים, הועברו ליחידות מיוחדות שמעבירות את ניכויי השכר אל הרשות הפלסטינית.
- ח. בהתאם להוראות צו האלוף מיום 1.1.2008 מחוייבים מעסיקים ישראלים בשטח הרשות לשלם לעובדים פלסטינים שכר מינימום. מכאן ניתן ללמוד כי חוקי העבודה הקיימים מכוח הדין הישראלי אינם חלים בשטחי הרשות.
14. התובע מסתמך בתביעתו על בג"ץ קו לעובד, שם נקבע כי יש לסטות מכללי הדין הבינלאומי פומבי, ולקבוע תחולה אקסטרטוריאלית של הדין הישראלי. יחד עם זאת, מדובר בנסיבות השונות מענייננו באופן מהותי, כך שבבג"ץ קו לעובד מדובר במובלעת ישראלית בשטחי יהודה ושומרון, ואילו הוכח כי אזור התעשייה אינו מצוי באף יישוב ישראלי בשטחים ואף אינו מנוי בתוספת לצו בדבר ניהול מועצות מקומיות (יהודה ושומרון), התשמ"א-1981. ודוק, בבג"ץ קו לעובד דובר בעובד פלסטיני שהועסק ביישוב יהודי ואילו כאן מדובר בעובד פלסטיני המועסק ביישוב פלסטיני.
- זאת ועוד בג"ץ קו לעובד מתייחס למצב בו מתקיים חוסר שוויון בין עובדים פלסטינים לבין עובדים ישראלים העובדים "כתף אל כתף". לעומת זאת בענייננו, במפעל מועסקים רק עובדים פלסטינים בתפקיד בו הועסק התובע. יתרה מזאת, טענת התובע לפגיעה בשוויון נטענה לראשונה בסיכומיו, ומכאן שאין מקום לקבלה.
15. לבסוף, טוענת הנתבעת כי אין מקום לאפשר לתובע להרחיב חזית ולטעון לזכויות מכוח הדין הירדני שכן תביעתו מתבססת על הדין הישראלי, ותו לא.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38054-07-14

דיון והכרעה

1

2

3 16. את פרק הדיון נפתח בסקירת המצב הנורמטיבי לעניין הדין החל בשטחי יהודה ושומרון. לאחר
4 מכן, נבחן את נסיבות המקרה בהתאם לדין הבינלאומי פומבי וכן בהתאם להוראות הדין
5 הבינלאומי פרטי. לאחר שנכריע לעניין הדין החל על יחסי העבודה של הצדדים, נקבע מה הן
6 הזכויות המגיעות לתובע מכוחו.

7

8

התשתית הנורמטיבית –

9 17. אין חולק כי אזור התעשייה בו ממוקם המפעל מצוי בשטחי יהודה ושומרון המהווים שטחים
10 המוחזקים על ידי ישראל על דרך תפיסה צבאית, ואין בהם תחולה לדין הישראלי (ר' בג"ץ
11 1661/05 **המועצה האזורית חוף עזה ואח' נ' כנסת ישראל ואח'**, נט(2) 481 (2005)). על התושבים
12 הישראליים בשטחי יהודה ושומרון וכן על יישובים ישראלים החיל מפקד האזור צוים
13 ייחודיים, מכוחם הוחל גם חלק ממשפט העבודה הישראלי. לגביהם, מתקיים רובד חקיקתי
14 נפרד, המוכר בכינוי "משפט המובלעות", ואשר כולל חקיקה ישראלית פנימית שהוחלה באופן
15 אישי על אזרחים ישראלים או על מי שזכאים להיות אזרחים ישראלים ומתגוררים בשטחים
16 בלבד.

17 18. היישובים עליהם חלים הצוים הייחודיים מפורטים בתוספת לצו בדבר ניהול מועצות אזוריות
18 (יהודה ושומרון), תשל"ט-1979 וכן בתוספת לצו בדבר ניהול מועצות מקומיות (יהודה
19 והשומרון), התשמ"א-1981. אזור התעשייה נשוא התובענה אינו נכלל באף אחד מהיישובים
20 שפורטו בתוספות דנן, והדבר אף לא נטען אל ידי מי המצדדים.

21 19. בהתאם לדין הבינלאומי הפומבי, הקובע תחולה גאוגרפית על התושבים הפלסטינים בשטחי
22 יהודה ושומרון, חלה מערכת תחיקתית כפולה: הנדבך הראשון והעיקרי הינו המשפט שהיה
23 קיים באזור עד שנת 1967, היינו המשפט הירדני (ר' בגץ 5666/03 **עמותת קו לעובד נ' בית הדין**
24 **הארצי לעבודה** (פורסם בנבו, 1.3.2005)). הנדבך השני הוא צוים שהוצאו על ידי המפקד הצבאי
25 של האזור מכוח סמכותו על פי כללי המשפט הבינלאומי הפומבי וחובותיו מכוח המשפט
26 המנהלי הישראלי. החקיקה היחידה הרלוונטית לענייננו, שיצאה תחת ידי המפקד הצבאי, היא
27 צו בדבר העסקת עובדים, הקובע שכר שלא יפחת משכר מינימום לרבות תוספת יוקר, כאשר
28 החל 1.1.08, תוקן והורחב כך שיחול על כל מעסיק ישראלי בתחומי יהודה ושומרון, גם אם
29 אינו ממוקם במובלעת ישראלית.

30 20. לאחר שנקבע איזה דין יש להחיל על השטח הגאוגרפי בו ממוקם אזור התעשייה, יש להמשיך
31 ולבחון את המחלוקת הספציפית, על נסיבותיה, בהתאם להוראות הדין הבינלאומי הפרטי.
32 ודוק, מכוחו של הדין הבינלאומי הפרטי בהינתן נסיבות מתאימות תתעורר החובה להחיל את
33 הדין הישראלי גם מקום בו על פי המשפט הבינלאומי הפומבי, חל דין זר על שטחים מוחזקים.
34 באשר לדין הבינלאומי הפרטי, יש לבחון תחילה קיומה של הסכמה באשר לדין החל, ובהיעדר



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38054-07-14

1 הסכמה כאמור יש לפנות אל מבחן "מירב הזיקות", המתייחס לסממנים אובייקטיביים של
2 התקשרות.

3 בנושא יישום הדין הבינלאומי פרטי נפסק בג"ץ 5666/03 עמותת קו לעובד נ' בית הדין הארצי
4 לעבודה בירושלים, סב(3) 264 (2007)ה נקבעו בעניין עמותת קו לעובד הדברים הבאים:

5
6 "בישראל לא קיים דבר חקיקה כללי המסדיר את נושא ברירת הדינים במשפט
7 הפרטי. אף שקיימות מספר הוראות חקוקות פרטניות המסדירות את ברירת הדין
8 בתחומים שונים, תחום דיני החוזים לא זכה להסדרה מפורשת על-ידי המחוקק (אך
9 ראו אביגדור לבונטין ברירת הדין – הצעה לחוק עם מבוא ודברי הסבר מקוצרים
10 (1987) (להלן: לבונטין), שם הוצע מודל לפיו ברירת הדין בדיני החוזים תתבסס על
11 הסכמת הצדדים בחוזה, ובהיעדרה של הסכמה כזו –
12 תיבחן קירבתו של החוזה למערך מסוים של מציאות ונסיבות ויחל מבחן
13 אובייקטיבי לעניין הדין שיחול (ראו בפרט בעמ' 32)). במצב דברים זה,
14 וכמקובל ברוב מדינות העולם, בית-המשפט הוא שנדרש לגבש את כללי
15 ברירת הדין שיחולו, וזאת בהתחשב במדיניות ברירת הדין ובעקרונות
16 היסוד של הדין המהותי של השיטה (...). כללו של דבר, המבחן המקובל
17 לברירת הדין בדיני חוזים הוא מבחן הסכמת הצדדים, ובהיעדרה – מבחן
18 "מירב הזיקות", כאשר תוצאת המבחן עשויה להיות מושפעת משיקולי
19 מדיניות רחבים יותר המשרתים אינטרסים נורמטיביים כלליים. בהפעלתו
20 של המבחן, עשויים להשתנות, כמובן, טיבן ומשקלן של הזיקות אשר
21 תיבחנה, וזאת בהתאם לדינים הספציפיים שתחולתם נבחנת ובהתאם
22 לנסיבותיו המיוחדות של חוזה נתון. ככלל, ואין אנו באים לגבש רשימה
23 ממצה, נראה כי יש לבחון את זיקתו של החוזה לדין מסוים בשים לב
24 למקום כריתת החוזה, למקום עריכת המשא ומתן קודם לכריתתו של
25 החוזה, למקום ביצועו (היחיד, העיקרי או השגרתי) של החוזה, לזהות
26 הצדדים לחוזה (ובתוך כך מקום מושבם, אזרחותם, התאגדותם ופעילותם
27 העסקית), לשפת החוזה, למטבע התשלום, למקום תשלום המיסים
28 ולכוונת הצדדים לעניין ברירת הדין במישורים אחרים של יחסיהם.
29 באיתורן של זיקות אלו ובקביעת משקלן, אין מניעה כי בית-המשפט
30 יתחשב בשיקולי מדיניות כלליים של השיטה המשפטית ובעקרונות היסוד
31 של התחום החוזי שלגביו מתבקשת ברירת הדין. בהיעדרן של זיקות
32 קונקרטיות, יכול בית-המשפט להיזקק לזיקות אובייקטיביות של החוזה,
33 קרי הדין המוחל על חוזים דומים, בין צדדים דומים, ובנסיבות דומות."

34
35

נמו הכלל אל הפרט



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14-07-38054

21. כפי צוין בהחלטתנו מיום 18.12.2015, מבחינה טריטוריאלית הדין החל על אזור התעשייה "ניצני שלום" אינו הדין הישראלי. עובדה זו נקבע בעניינה של הנתבעת עצמה במסגרת תע"א 5981-09 חאלד נ' טל אל איסוף ומחזור בע"מ (פורסם בנבו, 12..2013), שם קבעה השופטת דוידוב-מוטולה כדלקמן:
- 5
- 6 "הדין החל בשטחי יהודה ושומרון, מבחינת המשפט הבינלאומי הפומבי,
- 7 הינו המשפט שהיה קיים באזור עד שנת 1967, היינו המשפט הירדני,
- 8 וצווים שהוציא מעת לעת המפקד הצבאי של האזור (מפקד פיקוד מרכז)
- 9 מכוח סמכותו על פי כללי המשפט הבינלאומי הפומבי וחובותיו מכוח
- 10 המשפט המנהלי הישראלי (...). בכל הנוגע לדיני עבודה, הדין החל הינו חוק
- 11 העבודה הירדני מס' 2 משנת 1965 (...), אליו הצטרפו צווים שהוציא מפקד
- 12 האזור מעת לעת (...) במקביל לצווים דלעיל הוציא מפקד האזור צווים
- 13 החלים אך ורק על הישובים הישראליים בתחומי יהודה ושומרון (...).
- 14 מכוחם של צווים אלה נקבע תקנון אשר החיל על יישובים אלה חלק מהדין
- 15 הישראלי (...) אזור התעשייה ניצני שלום אינו כלול בתחומי המועצות
- 16 האזוריות או המקומיות הישראליות, ולפיכך צווי המועצות והתקנון אינם
- 17 חלים עליו. משמעות הדברים הינה כי הדין החל באזור התעשייה מבחינת
- 18 דיני העבודה כולל אך ורק את חוק העבודה הירדני ואת צווי האלוף."
- 19
22. להשלמת נקודה זו נציין כי דבר אי תחולתו הטריטוריאלית של הדין הישראלי על מפעל אחר הממוקם אף הוא בשטח אזור התעשייה נקבע על ידי בית הדין הארצי לעבודה במסגרת עניין ימית, אשר ניתן במהלך הדיון בתובענה שבכותרת.
23. יחד עם זאת, כמו שפורט לעיל, בהתאם להלכה שנקבעה בבג"ץ קו לעובד, אין מקום להסתפק אך בבחינת התחולה הטריטוריאלית, ויש להמשיך ולבחון גם את תחולתו של הדין הבינלאומי הפרטי, המתייחס לנסיבות הספציפיות של ההתקשרות.
24. את תחולת הדין הבינלאומי הפומבי נתחיל כאמור עם בחינת קיומה של הסכמה לעניין תחולת דין זה או אחר. אין חולק כי במסגרת העסקתו חתם התובע על הסכם לפיו על יחסי ההעסקה חל הדין הירדני (ראו לעניין זה סעיף 8 לסיכומי התובע). ההסכם נוסח בשפה העברית וקובע כדלקמן:
- 30
- 31 "ידוע לעובד כי בשל מיקומו של המפעל, ובשל אזרחותו, על תנאי העסקתו
- 32 יחול החוק הירדני, ובכלל זה חוק העבודה הירדני מס 21 לשנת 1960, כפי
- 33 שתוקן מחוק מס' 2 בשנת 1965. העובד מצהיר ומתחייב כי אין לו ולא
- 34 תהיה לו כל תלונה ו/או טענה בגין החלת החוק הירדני כאמור, לרבות כל



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38054-07-14

- 1 טענה בדבר קבלת זכויות ו/או כספים מכוח חוקי העבודה הישראליים"
2 (נספח 8 לתצהיר הנתבעת).
3
- 4 25. נדמה כי לאור חד משמעותו של הסכם ההעסקה ניתן היה לעצור כבר בשלב זה, ולקבוע כי על
5 יחסי הצדדים חל הדין הירדני. דא עקא, בשים לב לכך כי בתחום יחסי העבודה קיימים פערי
6 הכוחות אינהרנטיים, הרי שהסכמות הצדדים אינן חזות הכול, ויש מקום לבחון היטב את
7 תוקף ההסכמה.
8
- 9 26. לעניין זה יאמר כבר עתה כי אין לתת תוקף להסכמת התובע להחלת הדין הירדני. ובמה דברים
10 אמורים?
11 27. לטענת התובע הגם שחתם על הסכם ההעסקה, הוא אינו יודע קרוא וכתוב בשפה העברית, ולא
12 הבין את תוכנו של ההסכם. ולעניין זה ראו עדות התובע:
13 "ש: אני מציג לך את הסכם העבודה שלך, נספח 1 לתצהיר שלומי אטיאס, תאשר לי את
14 החתימה שלך למטה?
15 ת: חתימה שלי, לא ידעתי על מה. אמרו לי לחתום על הטופס.
16 ש: איפה אמרו לך לחתום על הטופס הזה?
17 ת: הם קראו לנו אחד אחד והחתימו אותנו. לשאלתך, זה היה במשרד בתוך המפעל.
18 ש: אם לא ידעת על מה אתה חותם, למה חתמת?
19 ת: לפניי באו וחתמו אמרו לנו בואו תחתמו וחתמנו. לשאלת ביה"ד, אף אחד לא שאל על
20 מה חתמנו. חשבתי שחתמנו על טופס לשנה, לא אמרו לי על מה, בוא תחתום על טופס
21 וזהו" (עמוד 6 שורות 20-13 לפרוטוקול).
22
- 23 28. מקום בו התובע טוען כי אינו יודע קרוא וכתוב בשפה העברית, והיות והנתבעת אינה חולקת
24 על טענתנו כאמור, הרי שבמסגרת יחסי העבודה קמה לה החובה לוודא כי התובע הבין את פשר
25 ההסכמות עליהן הוא הוחתם.
26 29. הנתבעת לא הוכיחה כי הבהירה לתובע את פשר ההסכמות עליהן חתם. לעניין זה די לציין כי
27 מנכ"ל הנתבעת, הוא העד היחיד שהעיד מטעמה, לא נכח במעמד חתימת התובע על ההסכם.
28 מנכ"ל הנתבעת אומנם העיד כי ההסכם תורגם לימים לשפה הערבית, אולם הדבר נטען
29 לראשונה בעדותו וממילא התרגום לא הוצג במסגרת ההליך (ר' עמוד 9 שורות 17-4
30 לפרוטוקול).
31 30. הגורם החתום על ההסכם מטעם הנתבעת הוא מר שלומי אטיאס, אשר לא הובא לעדות בפנינו.
32 על כן, לא ברור האם תוכן ההסכם הוסבר לתובע בטרם חתימתו, וממילא לא ברור האם תורגם
33 לו לשפה הערבית.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38054-07-14

31. הטענה היחידה שהעלתה התובעת לעניין הבנת התובע את האמור בהסכם הייתה לעניין עובדים אחרים שיודעים קרוא וכתוב בשפה העברית. ברי כי אין בכך כדי להוכיח דבר לגבי הבנתו של התובע את ההסכם עליו הוחתם. לאור האמור, בשים לב לפערי הכוחות בין הצדדים, לא שוכנענו כי ניתן לתת להסכם זה תוקף מחייב. אי לכך, בהיעדר הסכמה מחייבת לעניין החלת דין זה או אחר, עלינו לפנות אל מבחן "מירב הזיקות".
32. תחילה יאמר כי העבודה בוצעה בכללותה בשטחי יהודה ושומרון אשר אינם מהווים חלק ממועצה אזורית או מקומית ישראלית. אי לכך, בשונה מטענת התובע, הנטל להראות כי חרף עובדה זו, יש להחיל על הצדדים את הדין הישראלי, מוטל לפתחו.
33. לאחר בחינה של העובדות האובייקטיביות, כפי שהובאו בפנינו, קיימות זיקות לכאן ולכאן. באשר לזיקות לדין הירדני נפרט כדלקמן:
- א. הסכם העבודה נחתם באזור טריטוריאלי שאינו שייך לשטח ישראל;
- ב. התובע הוא תושב הרשות הפלסטינית אשר ביצע את מלוא עבודתו באזור טריטוריאלי שאינו שטח ישראל.
- ג. העובדים הפלסטינים קיבלו היתר כניסה לשטח אזור התעשייה, אולם לא התאפשר להם להיכנס לשטח ישראל.
- ד. מקום בו הוחל על האזור צו המחייב בתשלום שכר שווה ערך לשכר מינימום, ברי כי "הנחת העבודה" היא כי על עובדים מסוגו של התובע לא חל הדין הישראלי, ועל כן נדרשת החלה ספציפית של גובה שכר מינימום;
- ה. לטענת הנתבעת בהנחיית רשויות המס, דיווחי המס עבור העובדים הפלסטינים מועברים ליחידה מיוחדת אשר עוסקת בהעברת ניכויי שכר לרשות הפלסטינית. מדובר בטענה מרכזית שכן במידה ואלו הם פני הדברים הרי שהעסקת התובע קשורה בטבורה לכלכלה הפלסטינית. הנתבעת לא הוכיחה את נושא העברת הכספים, אולם מעיון במסמכים שהוגשו מטעם התובע, עולה כי הדיווח למוסד לביטוח לאומי אכן נעשה על גבי טופס "תושבי חוץ".
- ו. התובע הודה בעדותו כי את סוג העבודה עליה היה מופקד התובע ביצעו אך ורק עובדים פלסטינים:
- ש: תאשר לי שעבדו איתך בערך 25 עובדים פלסטינים?
- ת: כן עבדו. לפעמים 30.
- ...
- ש: תאשר לי שלא היו עובדים ישראלים שעשו את אותה עבודה שעשית? במיין.
- ת: לא היו" (עמוד 6 שורות 12-7 לפרוטוקול).
- ז. אומנם המטבע בו שולם השכר הוא מטבע ישראלי, אולם בהיעדר מטבע פלסטיני, הרי שמדובר בעובדה ניטרלית.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38054-07-14

- 1 ח. התובע לא הוכיח כי במפעל או אף באזור התעשייה ככללותו, קיימת הווייה ישראלית
2 ברורה, וממילא שלא הביא עדים על מנת להוכיח את טענתו כאמור, וזאת חרף העובדה
3 שהועסק המפעל במשך שנים ארוכות.
4
- 5 34. יחד עם זאת, לא נעלמה מעינינו העובדה כי ישנם סממנים המצביעים על זיקה לדין הישראלי
6 לרבות העובדה שהמעסיק הוא חברה המאוגדת בישראל, הדרג הניהולי מורכבים מאזרחי
7 ישראל; הסכם העבודה ותלושי השכר ערוכים בעברית; סדרי האבטחה במקום הינם ישראלים
8 והכניסה לפלסטינים מחייבת באישור הרשויות הישראליות והפיקוח הוא של מפקד האזור
9 המהווה זרוע ארוכה של ממשלת ישראל.
- 10 35. עינינו הרואות כי קיימות זיקות לכאן ולכאן, כאשר בניגוד לנטען על ידי התובע, חובת הוכחת
11 הדין החל - מוטלת לפתחו. במצב דברים זה, מקום בו כפות המאזניים לעניין מבחן "מירב
12 הזיקות" מאוינות, ובשים לב לנטלי ההוכחה, מקום בו התובע לא יצביע על סיבה מכוח שיקולי
13 מדיניות נרחבים ועקרונות היסוד של דיני העבודה (ראו לעניין זה עניין קו לעובד), תגבר הזיקה
14 הטריטוריאלית.
- 15 36. בענייננו שיקולי מדיניות רלוונטיים הם פגיעה בשוויון בין עובדים פלסטינים לעובדים ישראלים
16 המועסקים על ידי הנתבעת. בעניין זה נקדים אחרית לראשית ונציין כבר עתה כי התובע לא
17 הוכיח פגיעה בעיקרון השוויון וזאת מן הטעמים הבאים:
- 18 א. הטענה לפגיעה בעיקרון השוויון עלתה רק בשלב הסיכומים ולמעשה מהווה הרחבת
19 חזית. גם בשלב הסיכומים, עת הועלתה כבר הטענה, נמנע התובע מלצקת לתוכה תוכן,
20 והסתפק אך בטענה בכללית כי אי תשלום דמי הבראה והפרשות לפנסיה לעובדי
21 פלסטינים מהווה פגיעה בעיקרון השוויון (ראו פסקאות 55-50).
- 22 ב. מעדות הנתבעת עצמה עולה כי במפעל מועסקים גם עובדים ישראלים (דרג ניהולי,
23 פקידות ונהגים אשר יוצאים ונכנסים לשטח ישראל) (ראו סעיף 19 לתצהיר נציג
24 הנתבעת), אולם כפי שהעיד התובע, העובדים שהועסקו יחד עמו בתפקיד הם פלסטינים
25 בלבד. לאמור, התובע לא הוכיח כי היו עובדים ישראלים שעבדו עמו "כתף אל כתף"
26 קרי, ביצעו אותה עבודה או עבודה "שוות ערך" לזו של התובע (ראו פסקה 26 לבג"ץ קו
27 לעובד). גם לגבי העובדים הישראלים הקיימים לא הוצגו בפנינו נתונים רלוונטיים,
28 ובראש ובראשונה מספרם, דבר שיש בו בכדי להשפיע גם על צביון המפעל. עוד לא ברור
29 מה היו תנאי עבודתם של אותם עובדים ישראלים. משכך, הגם שהעסקת עובדים
30 ישראלים במפעל שבבעלות הנתבעת עלול להוות רקע לטענת הפגיעה בשוויון, הדבר לא
31 הוכח על יד התובע.
32
33

נפקות החלת הדין הירדני על העסקת התובע



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38054-07-14

- 1 37. היות ועל יחסי הצדדים חל הדין הירדני, ומאחר והתובע תבע זכויות מכוח הדין הישראלי בלבד
2 וממילא שלא הוכיח את המקור החוקי לתשלום זכויות סוציאליות מכוח הדין הירדני, על אופן
3 חישובן, הרי שתביעתו לפדיון דמי חופשה, תשלום דמי הבראה והפרשות לפנסיה – נדחית.
- 4 38. באשר לתביעה לתשלום פיצויי פיטורס, הדין הוא שונה. אכן, התובע תבע פיצויי פיטורס מכוח
5 הדין הישראלי, אולם במסגרת ניהול ההליך עלה כי הנתבעת ביקשה לשלם לתובע פיצוי
6 פיטורס, לטענתה, לפני משורת הדין, בד בבד טענה הנתבעת כי בהתאם לדין הירדני קמה
7 חובה לשלם פיצויי פיטורס לאדם עקב מצבו הרפואי, במידה והעסקתו הופסקה על רקע זה
8 על יד המעסיק:
9
- 10 "על פי יעוץ משפטי שקיבלתי, בהתאם לחוק העבודה הירדני החל על יחסי העבודה בין הצדדים,
11 רק במקרה שבו המעסיק הוא שמפסיק את עבודת העובד עקב מצבו הבריאותי, ועל סמך דו"ח
12 רפואי רשמי שהוצג לו, זכאי העובד לתגמולים על תקופת עבודתו (הדומים במהותם לפיצויי
13 פיטורס על פי הדין הישראלי).
14 למרות שהנתבעת לא הייתה חייבת לשלם לתובע תגמולים אלו, מאחר שהתובע הפסיק
15 להתייצב לעבודה על דעת עצמו, זומן התובע לפגישה עם מר ג'אבא אשר אשר התכוון למסור
16 לו המחאה על סך 31,476 ₪, כמחווה של רצון טוב." (פסקאות 27.3-27.4 לתצהיר נציג
17 הנתבעת).
- 18 39. חרף טענת נציג הנתבעת בתצהירו כי התשלום נעשה לפני משורת הדין, מחקירתו עולה תמונה
19 שונה, לפיה לאחר שביקר מר ג'אבר מנהל העבודה, בבית התובע, החליט על תשלום פיצויי
20 פיטורס:
21 "ש: זה נכון שרשמת לתובע המחאה על סך 31,476 ₪?
22 ת: כן.
23 ש: בהמחאה נרשם "פיצויים".
24 ת: כן.
25
26 ש: לי איזה חוק?
27 ת: הדין הירדני.
28
29 ש: זה נכון שהוא הגיע עם מסמכים רפואיים המעידים על מצבו?
30 ת: כן קיבלנו טפסים. לא קראתי אבל מנהל העבודה דובר ערבית. ידוע שהוא קיבל אירוע.
31 ש: בעקבות כך נתתם לו את המחאה?
32 ת: מנהל העבודה בא אליו הביתה, מספר חודשים הוא ישב בבית ע"פ הדי הירדני ושולמו לו
33 דמי מחלה ותוך כדי דמי מחלה מנהל העבודה ביר בבית ואמר שניתן לו פיצויים. הוא שאל
34 אותו איך הוא יתפרנס והתובע אמר יש לי ילדים. הוא אמר שהוא קיבל אירוע ולא יכול לחזור



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38054-07-14

- 1 לעבודה. לשאלת ביה"ד, מקור הידיעה שלי למה שסיפרתי הוא מה שסיפר לי מנהל העבודה מר
2 יאסר ג'אבר
3 ש : זה נכון שהעבודה דורשת מאמץ כי היא בעמידה?
4 ת : גם עמידה וגם ישיבה. אני מסכים שזה דורש מאמץ."
5 (עמודים 12, 14-15, שורות 4-14, 28-29, 1-8).
- 6 40. לאור האמור, הרי שעדות נציג הנתבע מהווה הודאת בעל דין לפיה מגיע לתובע תשלום פיצויי
7 פיטורים בהתאם לדין הירדני בסך של 31,476 ₪.
- 8 41. לבסוף, בכל הנוגע לתשלום חלף הודעה מוקדמת, הרי שמעבר לעבודה שהתובע לא הצביע על
9 מקור בדין הירדני, גם בהתאם לדין הישראלי אין מקום להורות על מתן הודעה מוקדמת
10 בנסיבות דנן, מקום בו התובע מתאר מצב דברים בו הוא הפסיק לאת עבודתו על רקע מצב
11 רפואי (ראו לעניין זה סעיף 10 לסיכמי התובע שם צוין: "מצבו הרפואי של התובע למעשה לא
12 אפשר את חזרתו למקום העבודה, והוא נשאר בביתו עקב מצבו הרפואי").
13
14 סוף דבר -
- 15 42. על הנתבעת לפצות את התובע בסך של 31,476 ₪ בגין פיצויי פיטורים. מקום בו התובע אישר
16 כי התשלום הוצא לו מיד עם עזיבתו, ממילא אין מקום לפסוק דמי הלנה, ולסכום זה יתווספו
17 הפרשי ריבית והצמדה כדין החל מיום 18.1.2018 ועד למועד התשלום פועל.
- 18 43. לאור התוצאה אלינו הגענו, מצאנו לנכון לפסוק לטובת התובע הוצאות על הצד הנמוך, ולפיכך
19 הנתבעת תשלם לו סך של 2,500 ₪ בגין הוצאות שכר טרחת עו"ד.
20
21 **ניתן היום, א' אדר תשע"ח, (16 פברואר 2018), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.**
22
23
24

אלי כהן
נציג ציבור מעסיקים

אורן שגב, שופט

הרצל גבע
נציג ציבור עובדים

25