



בעניין: ... ת.ז.

(להלן: "התובעת")

כתובת: ...

מעסיק: ...

סוג התביעה: הצהרה ותביעה לתשלום מיוחד בגין הסתגלות לשכירים שאינם עובדים

החלטה על תשלום מיוחד בגין הסתגלות

בפנינו תביעה ל"תשלום מיוחד", אשר התקבלה במנהלה ביום 31.08.2009 מכח החלטת הוועדה המיוחדת מס' 144/1 מיום 07.05.2007, לגביה נפרט להלן:

1. וועדת הזכאות לענייני עובדים דנה בתביעה לקבלת דמי הסתגלות על-פי דין ביום 23.09.2008 וקבעה לתובעת דמי הסתגלות בסך 4,282 ₪, למשך תקופה של 2 חודשים (להלן: "ההחלטה הראשונה").

התובעת אשר נולדה ביום ... לא נמצאה זכאית על-ידי הוועדה בהחלטתה הראשונה לגמול פרישה.

2. בהחלטת הוועדה המיוחדת מס' 144/1 מיום 07.05.2007 אשר עוסקת בין היתר גם בהסדרת התשלום המיוחד בגין הסתגלות לשכירים שאינם עובדים, נקבע בסעיף 4 להחלטה כדלקמן:

"עובד לשעבר המקיים את התנאים הבאים במצטבר:

א. מרכז חייו ביום הקובע היה בשטח מפונה;

ב. היה זכאי לדמי הסתגלות על-פי חוק ולא זכאי לגמול פרישה;

ג. מאז הפסקת עבודתו בתקופה הקובעת לא עבד ולא ניהל עסק, וזאת במשך תקופה רצופה שאורכה כמספר החודשים המצטבר שבהם קיבל דמי אבטלה (ככל שקיבל) ודמי הסתגלות;

יהיה זכאי לתשלום חודשי מיוחד בגובה דמי ההסתגלות החודשיים שקיבל, בגין כל אחד מהחודשים שבהם לא עבד החל מתום התקופה הקובעת האמורה בס"ק ג' לעיל ובלבד שמספר החודשים שבגינם יקבל תשלום מיוחד כאמור, לא יעלה על מספר החודשים שבגינם היה זכאי לדמי הסתגלות.

יובהר, כי ההסדר האמור לעיל יחול אף על עובד שפוטר לאחר התקופה הקובעת, בתנאים המזכים אותו בדמי הסתגלות".



3. האם מתקיימים בתובעת התנאים הדרושים לצורך קבלת המענק המיוחד לפי החלטה : 144/1

1.3 האם ביום הקובע מרכז חייה של התובעת היה בשטח המפונה?

הוועדה מצאה, על סמך החלטת וועדת זכאות לענייני ותק אישי מספר 1972/2005 מיום 23.11.2005, כי מרכז חייה של התובעת ביום הקובע היה בשטח מפונה.

2.3 האם התובעת עונה על ההגדרה של "עובד לשעבר"?

הוועדה מצאה כי בהחלטה הראשונה של ועדת הזכאות לענייני עובדים מיום 23.09.2008 התובעת עונה על ההגדרה של "עובד לשעבר".
הוועדה קבעה בהחלטה הראשונה כדלקמן :
"הוכח בפניה שלאחר היום הקובע (ביום 12.08.2005) התובעת פוטר עקב הפינוי" וכי היא נמצאה זכאית לתשלום דמי הסתגלות.

3.3 קבלת דמי אבטלה

הוועדה מצאה, על סמך הצהרת התובעת בטופס התביעה וכן על סמך אישור ביטוח לאומי כי התובעת לא היתה זכאית לדמי אבטלה.

4.3 מהי התקופה בה התובעת לא עבד ולא ניהל עסק?

וועדת הזכאות לענייני עובדים קבעה כי התובעת פוטר ביום 12.08.2005 ונקבעה לה תקופת דמי הסתגלות של 2 חודשים. לפיכך, התקופה הקובעת לצורך החלטת הוועדה המיוחדת הינה החל מיום פיטורי התובעת 12.08.2005 ועד ליום 12.10.2005 (תום התקופה הקובעת).
בתקופה זו על הוועדה לקבוע כי התובעת לא עבדה ולא ניהלה עסק.
הוועדה מצאה כי התובעת לא עבדה ולא ניהלה עסק בתקופה שבין פיטוריה מהמעביד, דהיינו מיום 12.08.2005 ועד ליום 12.12.2005.
סך התקופה בה התובעת לא עבדה כאמור (4 חודשים), עולה על התקופה המצטברת של סך החודשים להם היתה זכאית לדמי הסתגלות כאמור בסעיף 1 לעיל (2 חודשים) בסך הכל 2 חודשים (להלן: "התקופה המזכה")



5.3 אי השתלבות בשוק העבודה בתקופה הנוספת

הוועדה מצאה על סמך הצהרת התובעת בטופס התביעה, דפי בנק מחשבונה של התובעת, וכן על סמך הופעתה של התובעת בפני הוועדה היום 09.09.2009, כי התובעת לא עבדה ו/או ניהלה עסק לאחר פיטוריה ממעבידה, אצלו הועסקה ביום הקובע, (מעביד ביום הקובע ולא יום הפיטורים), תקופה נוספת לאחר תום התקופה המזכה (תאריך 12.10.2005) ועד ליום 12.12.2005 (סה"כ 2 חודשים) להלן: "**התקופה הנוספת**".

4. לאור האמור לעיל קובעת הוועדה כי התובעת תהיה זכאית לתשלום מיוחד לפני משורת הדין, כאמור להלן לתקופה של 2 חודשים.

5. הוועדה בדקה ומצאה כי התובעת לא פנתה לוועדה המיוחדת עד למועד החלטה זו.

6. סיכום

התובעת זכאית לתשלום מיוחד לפני משורת הדין בגובה דמי הסתגלות שנקבעו לתובעת על-פי ההחלטה הראשונה דהיינו – 4,282 ₪ לחודש וזאת למשך 2 חודשים.

מזכירות הוועדה תשלח את ההחלטה לתובעת בדואר רשום למען להמצאת מסמכים שצויין לעיל.

ניתנה היום, יום רביעי, כ"ז באלול, תשס"ט, 16 בספטמבר, 2009

אבי פרידמן
נציג המנהלה

יעל ורדי-רוטשילד, עו"ד
יו"ר הוועדה

שלומית ברוט, עו"ד
נציגת הציבור

נירית דורון
נציגת חשב המנהלה



בעניין: ... ת.ז. ...

(להלן: "התובעת")

כתובת: ...

מעסיק: ...

סוג התביעה: דמי הסתגלות

החלטה

פרטי התביעה

לפנינו תביעה לפי סעיף 12 לחוק יישום תכנית ההתנתקות, התשס"ה – 2005 (להלן: החוק") שהוגשה לוועדת הזכאות לפי החוק (להלן – הוועדה) ביום 8.5.2007 (להלן - התביעה).

התובעת אינה מיוצגת.

המען להמצאת מסמכים לתובעת הוא ...

אנו דנים בתביעה על-פי הטענות והראיות שהוגשו לנו בכתב ע"י התובעת וכן מסמכים נוספים שהומצאו ע"י המנהלה.

בהיעדר בקשה מצד התובעת להופיע בפנינו ולטעון את טענותיה בעל-פה אנו מקבלים את ההחלטה על פי הטענות והראיות שהוגשו בכתב בלבד בהתאם לסעיף 15(ו) לחוק.

אנו קובעים כי המועד לצורך סעיף 16(ב) לחוק בתיק זה הוא ביום 21.9.2008 (מועד השלמת כל המסמכים והפרטים הנוגעים לתביעה זו).

התביעה הוגשה על גבי טופס תביעה לעובדים לדמי הסתגלות, לפיכך, נדון בהחלטתנו זו בתשלומים לפי סימן ג' לפרק ה' לחוק.

על פי טופס התביעה והצהרת התובע – התובעת נולדה ביום ..., וביום הקובע היא היתה תושבת

ביום הקובע מעבידה היה " ... " (להלן – המעביד). התובעת הצהירה כי החלה לעבוד אצל המעביד ביום 1.2.1997, אולם מתלושי השכר אשר צרפה התובעת לתביעתה ומברור נוסף שקיימה רכזת הוועדה עם משרדו של ... עולה כי היא החלה עבודתה אצל מעביד זה ביום 1.6.2004 וסיימה לעבוד אצלו ביום 30.8.2004.



בחודש ספטמבר 2004 עברה התובעת לעבוד אצל מעביד בשם "...". עד ליום 12.8.2005. להלן, בגוף ההחלטה, ננתח את הקשר בין שני מעבידים אלו אשר שניהם נמנים על תשלובת "...".

התובעת הגישה תביעה לתשלום של דמי הסתגלות.

דיון

דמי הסתגלות

1. תיאור תמציתי של תהליך בדיקת הזכאות על פי סימן ג' לפרק ה' לחוק

- 1.1 בדיקת הזכאות כוללת שני נדבכים:
הנדבך ראשון מתייחס לתנאים שצריכים להתקיים ביום הקובע (6 ביוני 2004).
הנדבך השני מתייחס לתנאים שצריכים להתקיים לאחר היום הקובע.
- 1.2 בחינת הנדבך הראשון מתייחסת כאמור לתנאים שצריכים להתקיים ביום הקובע, והיא כוללת ארבעה שלבים, כדלקמן:
(א) האם התובע הוא "עובד", כהגדרתו בסעיף 49 לחוק?
(ב) האם התובע נכלל באחד החריגים המנויים בסעיף 50(א) לחוק, ולפיכך הוא אינו זכאי לדמי הסתגלות?
(ג) סיווג מעבידו של התובע (האם הוא "מעביד בשטח מפונה" או "מעביד שאינו בשטח מפונה")?
(ד) * אם המעביד הוא "מעביד בשטח מפונה", האם התובע הוא "עובד בשטח מפונה"?
* אם המעביד הוא "מעביד שאינו בשטח מפונה", האם התובע הוא "עובד שמעבידו אינו בשטח מפונה"?
- 1.3 הנדבך השני מתייחס להתפטרות/פיטורים עקב הפינוי, לאחר היום הקובע. בחינת נדבך זה מותנית בהגדרת התובע:
* אם התובע הוא "עובד בשטח מפונה", יש לבחון האם מתקיימים התנאים שבפסקה (1) להגדרה "עובד לשעבר"?
* אם התובע הוא "עובד שמעבידו אינו בשטח מפונה", יש לבחון האם מתקיימים התנאים שבפסקה (2) להגדרה "עובד לשעבר"?
- 1.4 אם ייקבע שהתובע הוא "עובד לשעבר", הוא זכאי לדמי הסתגלות (סעיף 51 לחוק).



2. האם ביום הקובע התובע היה "עובד"?

2.1 תנאי מקדמי לזכאות הוא שביום הקובע התובע היה "עובד", משמע התקיימו יחסי עובד-מעביד בינו לבין מעסיקו. הוועדה מצאה כי ביום הקובע עבדה התובעת בחברת "... וזאת על סמך תלוש משכורת לחודש יוני 2004 ואישור תקופות עבודה מן המוסד לביטוח לאומי. יצוין כי אין בפני הוועדה ראיה חד משמעית לגבי מועד תחילת עבודתה של התובעת. אולם, על סמך תלוש השכר של התובעת לחודש יוני 2004, לפיו עבדה התובעת בחודש יוני 175 שעות ועוד כ 50 שעות נוספות, נראה כי התובעת החלה עבודתה אצל מעביד זה לפני היום הקובע, ממצא זה חוזק בדבריה של עובדת ממשד מנהל החשבונות של המעביד מר ... לפיו התובעת רשומה "במערכת" כעובדת החל מיום 1.6.2004. אמנם התובעת במכתבה לוועדה אומרת כי היא היתה בחופשה עד לחודש 8.2004, הוועדה סבורה לאור האמור לעיל כי התובעת טעתה.

לאור האמור לעיל קובעת הוועדה כי התקיימו יחסי עובד-מעביד בין התובעת למעביד ביום הקובע.

2.2 בנוסף לכך, צריכים להתקיים התנאים המפורטים בהגדרה "עובד" שבסעיף 49 לחוק, קרי, ביום הקובע התובע היה ישראלי, ובעסק שבו עבד, הוא לא היה "בעל העסק" (כהגדרתו בסעיף 62 לחוק).

- הוועדה מצאה כי התובעת הינה ישראלית על סמך צילום ת.ז שצורף לטופס התביעה.
- כן מצאה הוועדה כי ביום הקובע התובעת עבדה ב-"עסק". מהחלטת ועדת עסקים בתיק המעביד, תיק מס' 4899/2006 מיום ..., עולה כי בעלת העסק הינה חברת "...", כפי שהוחלט בסעיף 29-28 להחלטה כלהלן: "על סמך דוח רשם החברות רוב המניות מוחזקות ע"י ... והיא בעלת השליטה בתובעת. הוועדה קובעת כי הנ"ל היא "בעלת העסק" ביום הקובע". יוצא מכך, שמתקיים גם התנאי השני שבהגדרה "עובד".

3. האם התובע נכלל בסעיף 50(א) לחוק?

הוועדה מצאה כי התובעת אינה נכללת באחד החריגים המנויים בסעיף 50(א) לחוק.

4. סיווג המעביד: "מעביד בשטח מפונה" או "מעביד שאינו בשטח מפונה"?

4.1 מן ההגדרות "מעביד בשטח מפונה", ו-"מעביד שאינו בשטח מפונה", כאמור בסעיף 49 לחוק, עולה כי לצורך סיווג המעביד יש לבחון האם המעביד פעל בתוך התחום האמור בסעיף 3 (להלן - השטח המפונה) או מחוץ לשטח המפונה, והאם היו בהחזקתו מקרקעין בשטח המפונה ששימשו לפעילותו. אם תמצא הוועדה כי המעביד פעל בשטח המפונה וכי היו בהחזקתו מקרקעין בשטח המפונה ששימשו לפעילותו, מדובר ב-"מעביד בשטח



תיק מס 5315/2006

וועדת הזכאות לפי חוק יישום תכנית ההתנתקות

מפונה". אם אחד מן התנאים דלעיל או שניהם אינם מתקיימים, מדובר ב-"מעביד שאינו בשטח מפונה".

להלן נבחן אם שני התנאים האמורים מתקיימים:

4.2 (1) פעילות בשטח המפונה

הוועדה מצאה כי ביום הקובע המעביד פעל בשטח המפונה, על סמך כל אלו:
- בהחלטה מיום ... בתיק 4899/2006, המעביד הוכר כ-"מעביד בשטח מפונה". נקבע בסעיף 25 להחלטה כי "לאור האמור לעיל, הועדה קובעת כי **עיקר פעילות התובעת היה בשטח המפונה במועד כלשהו לפני היום הקובע**".
- הפרטים שהמציאה התובעת בטופס התביעה.

4.3 (2) החזקת מקרקעין בשטח המפונה ששימשו לפעילות המעביד

מצאנו כי ביום הקובע המעביד החזיק מקרקעין בשטח המפונה ששימשו לפעילותו, על סמך כל אלו:
- בהחלטה מיום ... בתיק 4899/2006, נקבע כי למעביד יש מקרקעין בשטח המפונה. בסעיף 34 להחלטה נקבע: "הועדה קובעת כי **לתובעת הייתה זכות במקרקעין בשטח מפונה ששימשו לצורכי העסק ביום הקובע**".

4.4 לאור האמור לעיל, אנו קובעים כי מעבידה של התובעת הוא "מעביד בשטח מפונה".

5. האם התובע הוא "עובד בשטח מפונה"?

5.1 משנקבע ע"י וועדת הזכאות לעסקים כאמור לעיל כי "עיקר פעילות התובעת (המעביד) היה בשטח המפונה במועד כלשהו לפני היום הקובע" הרי שהתובעת עונה על ההגדרה של "עובד בשטח מפונה".

6. האם התובע הוא "עובד לשעבר"?

6.1 פסקה (1) להגדרה "עובד לשעבר" שבסעיף 49 לחוק קובעת כי "עובד לשעבר" הוא, בין היתר: **"עובד בשטח מפונה, שאחרי היום הקובע..."**

הוא התפטר מעבודתו אצל מעבידו בשטח מפונה עקב הפינוי עד תום התקופה

הקובעת או שמעבידו כאמור פיטר אותו עקב הפינוי."

2.6 הוכח בפנינו שלאחר היום הקובע (ביום 12.8.2005) התובעת פוטרה מחברת "... בעוד ביום הקובע כפי שראינו לעיל, היא עבדה אצל "...

נשאלת השאלה אם ניתן להכיר בפיטוריה של התובעת מחברה אחרת מזו בה עבדה ביום הקובע כפיטורים העונים על הדרישות הקבועות בחוק?



שתי החברות בהן הועסקה התובעת הינן חלק מקבוצה הכוללת את החברות הבאות: ... המחזיקה בחברת ... (88%) ובחברת ... (99%). לחברת ... חברות בנות: ... (99%), ... (99%) ו... (93%), (להלן: ...). מנכ"ל ודירקטור בכל חברות הקבוצה ללא יוצא מהכלל, הינו מר ...
... פעלה ב... ועסקה ב... .

התובעת אשר הועסקה ביום הקובע ע"י "...", קיבלה ביום 12.8.05 מכתב פיטורין מ"..." כלהלן: "בעקבות החלטת הממשלה להפסיק את פעילות ה... בגוש קטיף ולפנותו מ... לא אפשרו לנו להמשיך להעסיק אותך במפעל לצערנו אנו נאלצים להודיעך על הפסקת עבודתך מהיום....". על המכתב חתום מר ..., סמנכ"ל המעביד.
מאחר ומדובר, כפי שראינו לעיל, במעבר בין שתי חברות הנמנות על אותה קבוצה. מעבר אשר לדבריה של התובעת, היא לא ידעה עליו קובעת הוועדה כי בנסיבות תיק זה, מעבר התובעת ממעביד אחד למשנהו לא היה ביזמתה או בשליטתה של התובעת, התובעת צירפה לתביעתה את במסמכים הבאים להוכחת טענתה כי פוטרה מן המעביד:
- תלוש שכר לחודש אוגוסט 2005 מאת המעביד "... הכולל "פידיון חופש" ו"הבראה".
- תלושי שכר ממעבידה החדש של התובעת "... לחודשים אפריל-אוגוסט 2007, מהם עולה כי התובעת החלה את עבודתה אצל מעביד זה ביום 3.12.2006.
יצויין כי התובעת צירפה מכתב לתביעה בו היא מסבירה כי עברה ל... עם הפינוי וכי שהתה בחופשה מחודש מאי 2003 ועד אוגוסט 2004. בשיחה בין רכזת הוועדה לבין התובעת מיום 13.4.2008, הסבירה התובעת כי אכן שהתה בחופש אך לא זכרה בדיוק באילו חודשים ובמכתב אשר צרפה לתביעתה רשמה חודשים על פי זיכרון ה... מאישור תקופות עבודה מאת המוסד לביטוח לאומי עולה כי התובעת לא עבדה שנה; בחודשים מאי 2003 ועד מאי 2004.
כן הסבירה התובעת, כי לאחר הפינוי עברה ל... ב... והתגוררה שם כשנה ועבדה בטיפול בילדים כשעתיים ביום. כיום אמרה התובעת כי היא מתגוררת ב... .

לאור כל האמור לעיל קובעת הוועדה כי התובעת עונה על התנאים הקבועים בחוק כדי שתחשב "עובד לשעבר" וכי היא זכאית לדמי הסתגלות.

6.3 להלן נבחן את היקף הזכאות לדמי הסתגלות.

7. תקופת הזכאות לדמי הסתגלות

7.1 ראשית יש לבחון מהו הוותק של התובעת אצל מעבידו ביום הקובע: הוועדה מצאה כי התובעת החלה לעבוד ביום 1.6.2004 אצל המעביד כאמור, וסיימה את עבודתה ביום 12.8.2005. ותק העבודה אצל המעביד מסתכם אם כן ב- 15 חודשים.



תיק מס' 5315/2000

וועדת הזכאות לפי חוק יישום תכנית ההתנתקות

7.2 אין לבחון את ותק העבודה אצל מעבידים קודמים בשטח המפונה (סעיף 52(ב)(2)(א)(3)), שכן התובעת לא עבדה אצל המעביד האמור בסעיף 7.1 לעיל, לפחות 6 חודשים לפני היום הקובע (סעיף 52(ב)(2)(א)(3) סיפא).

לפיכך, לפי הכללים המפורטים בסעיף 52(א) לחוק, תקופת הזכאות לדמי הסתגלות היא חודשיים.

8. סכום דמי ההסתגלות

1.8 דמי ההסתגלות מחושבים על פי השכר הממוצע של התובעת (שדווח לביטוח לאומי) בחודשים שבהם עבדה במהלך 12 החודשים שקדמו ליום הקובע. במקרה זה בו התובעת החלה את עבודתה ביום 1.6.2004 כאמור, השכר הממוצע יחושב על פי שכר התובעת בחודש יוני 2004. לפיכך שכרה של התובעת יעמוד על סכום של 4,282 ₪.

8.2 התובעת הועסקה במשרה מלאה. סעיף 53 לחוק קובע כי סכום דמי ההסתגלות של עובד במשרה מלאה לא יעלה על כפל השכר הממוצע במשק (כהגדרתו בסעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי), ולא יפחת משכר המינימום.

9. תשלום לקופת גמל

9.1 התובעת לא ציינה בטופס התביעה האם היא מעוניינת שהמדינה תפריש בעדה לקופת הגמל. מתלושי השכר אשר צרפה התובעת לתביעתה, עולה כי המעביד לא הפריש בעדה לקופת גמל, על כן לא דנה הוועדה בנושא זה.

10. סיכום

10.1 התובעת זכאית לדמי הסתגלות בסך 4,282 ₪ לחודש (נכון ליום 6.6.2004) בניכוי מס כדין.

תקופת הזכאות היא חודשיים.

10.2 יובהר כי סכום דמי ההסתגלות צמוד למדד המחירים לצרכן החל מן היום הקובע, ואולם הוא לא יעלה ולא יפחת מן הסכומים שנקבעו בסעיף 8.2 לעיל.

מזכירות הוועדה תשלח את ההחלטה לתובעת בדואר רשום למען להמצאת מסמכים שצוין לעיל.



תיק מס' 5315/2008

וועדת הזכאות לפי חוק יישום תכנית ההתנתקות

התובעת רשאית לערער על החלטה זו לבית משפט השלום בירושלים, בכתב ערעור מנומק, בתוך 45 ימים מהיום שהחלטה נשלחה אליה.

ההחלטה ניתנה ביום, כ"ג אלול תשס"ח, 23 ספטמבר 2008

צבי אוגרטן
נציג המנהלה

מיכל גולדמן, עו"ד
יו"ר הועדה

כרמן קלינגר, רו"ח
נציגת ציבור

דוד בן נאים
נציג חשבות המנהלה