



תיק מס' 2422/2005

וועדת הזכאות לפי חוק יישום תכנית ההתנתקות

בעניין: ... ת.ז. ...
(להלן: "התובע")
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 27.9.05 (להלן – התביעה).

המען להמצאת מסמכים לתובע, הוא ...

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

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

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 – התובע נולד ביום ... וביום הקובע הוא היה תושב ...

התובע הצהיר כי ביום הקובע מעבידו היה "..." (להלן – המעביד). התובע החל לעבוד אצל המעביד כ... ביום 1.8.03 וסיים לעבוד אצלו ביום 21.9.05



תיק מס' 2422/2005

וועדת הזכאות לפי חוק יישום תכנית ההתנתקות
התובע הגיש תביעה לתשלום של דמי הסתגלות.

לאחר מספר רב של פניות טלפוניות אל התובע להמציא מסמכים חסרים בתיק התביעה,
ולאחר שנשלח ביום 15.2.06, מכתב דרישה הקובע מתן אורכה אחרונה של 14 יום
להמצאת המסמכים הנדרשים, נאלצת הוועדה להכריע בתיק זה, על סמך החומר שבפניה,
בהתאם להוראות סעיף 15(ח) לחוק.

דין

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"?



וועדת הזכאות לפי חוק יישום תכנית ההתנתקות
* 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).

1. **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.

התובע לא צרף אל התביעה תלוש משכורת לחודש יוני 2004 וטופס 106 לשנת המס 2004. מנתוני המוסד לביטוח לאומי עולה המצויים בפני הוועדה עולה כי התובע עבד אצל המעביד בחודשים אוגוסט-דצמבר 2003. אין כל דיווח על עבודתו של התובע בחודש יוני 2004.

כמו כן לא המציא התובע לבקשת הוועדה ראייה נוספת להוכחת התפטרותו מעבודתו עקב הפינוי בנוסף למכתב ההתפטרות.

לפיכך, קובעת הוועדה כי התובע לא הרים את נטל ההוכחה כי התקיימו יחסי עובד-מעביד בינו לבין מעסיקו ביום הקובע וכן לא הרים את נטל ההוכחה כי הוא עונה על ההגדרה של "עובד לשעבר" דהיינו כי התפטר או פוטר מעבודתו אצל מעבידו בשטח מפונה עקב הפינוי.

לפיכך קובעת הוועדה כי התובע אינו זכאי, בשלב זה, לדמי הסתגלות.

מזכירות הוועדה תשלח את ההחלטה לתובע בדואר רשום לב"כ התובע.

התובע רשאי לערער על החלטה זו לבית משפט השלום בירושלים, בכתב ערעור מנומק, בתוך 45 ימים מהיום שההחלטה נשלחה אליו.



תיק מס' 2422/2005

וועדת הזכאות לפי חוק יישום תכנית ההתנתקות
ההחלטה ניתנה ביום ח' אדר תשס"ו, 08 מרץ 2006

אברהם אור,
נציג המנהלה

מיכל גולדמן, עו"ד
יו"ר הועדה

מיקו מנחם, עו"ד
נציג ציבור

יהודה קיסר,
נציג חשבות המנהלה

138-1