



תיק מס' 3515/2006

וועדת הזכאות לפי חוק יישום תכנית ההתנתקות

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 2.2.06 (להלן - התביעה).

המען להמצאת מסמכים לתובעת, הוא ...

אנו דנים בתביעה על-פי הטענות והראיות שהוגשו לנו בכתב ע"י התובע 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 20.3.06 (מועד השלמת כל המסמכים 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 ...



תיק מס' 3515/2006

וועדת הזכאות לפי חוק יישום תכנית ההתנתקות

ביום הקובע מעבידה של התובעת היה ... בע"מ (להלן – המעביד).
התובעת החל לעבוד כ... אצל המעביד ביום 1.10.00 וסיימה לעבוד אצלו ביום 1.7.04.

התובעת הגישה תביעה לתשלום של דמי הסתגלות.

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"?
* 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 התקיימו יחסי עובד-מעביד בין התובעת למעסיקה על סמך אלו:

- תביעת התובעת והמסמכים שצורפו אליה ובעיקר תלוש משכורת לחודש יוני 2004, וכן תעודה על פי תקנות מס הכנסה (תשלומים וניכויים משכר עבודה במקום טופס 106) לשנת המס 2004.
- אישור תקופות עבודה מן המוסד לביטוח לאומי.

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 עבד ב-"עסק", ואולם מטופס התביעה, מן המסמכים שצורפו אליו, ומנתוני רשם החברות עולה כי בעלי המניות של המעביד הינם ... מכאן שהתובעת אינה בעליו של העסק. יוצא מכך, שמתקיים גם התנאי השני שבהגדרה "עובד".

3. האם התובע נכלל בסעיף 50(א) לחוק?

הוועדה מצאה כי התובעת איננה 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 מפונה". אם אחד מן התנאים דלעיל או שניהם אינם מתקיימים, מדובר ב-"מעביד שאינו בשטח מפונה".

להלן נבחן אם שני התנאים האמורים מתקיימים:



תיק מס' 3515/2006

וועדת הזכאות לפי חוק יישום תכנית ההתנתקות

4.2 פעילות בשטח המפונה החזקת מקרקעין בשטח המפונה ששימשו לפעילות המעביד

הוועדה מצאה כי ביום הקובע המעביד פעל בשטח המפונה והחזיק מקרקעין בשטח המפונה ששימשו לפעילותו, על סמך כל אלו:

- בהחלטת ועדת זכאות מיום ... בתיק מספר ..., נקבע כי "נחה דעתנו כי ניתן לקבוע כי "עיקר פעילות" החברה התובעת ביום הקובע היה ב... לצורך החלטה זו".
- הפרטים שהמציאה התובעת בטופס התביעה.
- כתובתו של המעביד המופיעה בטופסי 106 שהמציאה התובעת, הינה ...
- המעביד נכלל ברישומי המנהל האזרחי בתור עסק שפעל ב... בחודש אפריל 2004.
- בהחלטת ועדת זכאות מיום ... בתיק מספר ..., נקבע כי "על כן אנו קובעים כי היתה לתובעת זכות במקרקעין ששימשה לצרכי העסק בשטח מפונה ביום הקובע".
- פעילותו של המעביד היא ייצור ושיווק רהיטים פעילות זו מלמדת כי היו לו מקרקעין בשטח המפונה ששימשו לפעילותו.
- המעביד נכלל ברישומי המנהל האזרחי בתור עסק שפעל ב... בחודש אפריל 2004.

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

5. האם התובע הוא "עובד בשטח מפונה"?

5.1 בהחלטת ועדת זכאות מיום ... בתיק מספר ..., נקבע כי "נחה דעתנו כי ניתן לקבוע כי "עיקר פעילות" החברה התובעת ביום הקובע היה ... לצורך החלטה זו" משהובהר כי עיקר פעילות המעביד היא בשטח המפונה, הרי שהעובדת היא "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."



תיק מס' 3515/2006

וועדת הזכאות לפי חוק יישום תכנית ההתנתקות

6.2 הוכח בפנינו שלאחר היום הקובע (ביום 1.7.04) התובעת פוטרה עקב הפינוי, על סמך אלה:

- מכתב הפסקת עבודה מיום 1.7.04 שצורף לטופס התביעה לפיו "בעקבות הכרזת הממשלה בתאריך 6.6.04 על סגירת ... מפעל ... של חברת ... הפסיק את פעילותו וכן נכנס לקשיים כספיים כתוצאה מהמצב הבטחוני, מדיני, באזור. ועל כן אנו נאלצים להודיע לך על פיטוריך שיכנסו לתוקפם החל מיום 1.7.04".

- התובעת יצאה לחל"ת בתקופה שהחל מיום 21.4.04 ועד ליום 1.6.04, וזאת על סמך מכתבו של המעביד למוסד לביטוח לאומי. ממסמך חישוב פירוט דמי אבטלה עולה כי שולמו לתובעת דמי אבטלה עבור חודש מאי 2004. בהתאם לסעיף 52(ב)(2)(א) לחוק, יראו רציפות בעבודה אפילו חלה בה הפסקה כאמור בסעיף 2 לחוק פיצויי פיטורין, תשכ"ג-1963, אשר קובע כי יראו רציפות בעבודה אפילו חלה בה הפסקה, בין היתר, מחמת חופשה או פגרה שלא בשכר שניתנו לעובד על פי חוק או בהסכמת המעביד, ועל כן, על אף הפסקות העבודה, נשמר רצף ההעסקה של התובעת אצל המעביד.

- מתלוש השכר לחודש יוני 2004 עולה כי התובעת קבלה פיצויי פיטורין מן המעביד בגין כל התקופה בה עבדה אצל המעסיק.

6.3 אנו קובעים אם כן שהתובעת זכאית לדמי הסתגלות. להלן נבחן את היקף הזכאות לדמי הסתגלות.

7. תקופת הזכאות לדמי הסתגלות

7.1 ראשית יש לבחון מהו הוותק של התובעת אצל מעבידה ביום הקובע: הוועדה מצאה כי התובעת החלה לעבוד ביום 1.10.00 אצל המעביד כאמור, וסיימה את עבודתה ביום 1.7.04.

ותק העבודה אצל המעביד מסתכם אם כן ב- 45 חודשים.

7.2 לתובעת אין ותק עבודה אצל מעבידים קודמים בשטח המפונה.

לפיכך, לפי הכללים המפורטים בסעיף 52(א) לחוק, תקופת הזכאות לדמי הסתגלות היא 4 חודשים.



תיק מס' 3515/2006

וועדת הזכאות לפי חוק יישום תכנית ההתנתקות
8. סכום דמי ההסתגלות

8.1 דמי ההסתגלות מחושבים על פי השכר הממוצע של התובע (שדווח לביטוח לאומי) בחודשים שבהם עבד במהלך 12 החודשים שקדמו ליום הקובע. השכר הממוצע כאמור מסתכם בסך 4,457 ₪. אשר על כן, סכום דמי ההסתגלות (נכון ליום 6.6.2004) מסתכם בסך האמור.

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

9.3 התובעת ציינה בטופס התביעה כי נכון ליום הקובע לא היה על מעבידה להפריש בעדה לקופת גמל וביקשה כי המדינה לא תשלם בעדה לקופת הגמל כאמור.

10. סיכום

10.1 התובעת זכאית לדמי ההסתגלות בסך 4,457 ₪ (נכון ליום 6.6.2004) בניכוי מס כדין.

תקופת הזכאות היא 4 חודשים.

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.

התובעת פנתה לוועדה במכתב מיום 31.1.06 בו היא מבקשת להתחשב בירידת השמיעה שנגרמה לה ובנכות שנקבעה לה בעקבות כך. הואיל ונושא זה אינו בסמכותה של הוועדה מפנה הוועדה את תשומת ליבה של התובעת להוראות סעיף 137 לחוק בדבר קיומה וסמכויותיה של הוועדה המיוחדת.

הוועדה מפנה את תשומת לבה של התובעת לאמור בנספח.

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



תיק מס' 3515/2006

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, י"ח סיון תשס"ו, 14 יוני 2006

אברהם אור
נציג המנהלה

מיכל גולדמן, עו"ד
יו"ר הועדה

מיקו מנחם, עו"ד
נציג ציבור

יהודה קיסר
נציג חשבות המנהלה

51-10