



תיק מס' 4376/2006

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 7.6.06 (להלן - התביעה).

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 16.7.06 (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 התובעת – התובעת נולדה ביום ... וביום הקובע היא היתה תושבת



תיק מס' 4376/2006

וועדת הזכאות לפי חוק יישום תכנית ההתנתקות

ביום הקובע מעבידה היה "... (להלן – המעביד). התובעת החלה לעבוד אצל המעביד, כ... ,
ביום 21.4.04 וסיימה לעבוד אצלו ביום 20.3.05.

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 היתה ישראלית על סמך צילום ת.ז שצורף לטופס התביעה.
- כן מצאה הוועדה כי ביום הקובע התובעת עבדה ב-"עסק", ואולם מטופס התביעה, מן המסמכים שצורפו אליו, אין ראיה המעידה על כך שהתובעת היתה בעליו של העסק, כמו כן, מהמסמכים שצורפו לבקשת הפיצוי בגין עסק של ... המפרטים את מבנה השליטה בחברה, עולה כי התובעת אינה מבעלי החברה. יוצא מכך, שמתקיים גם התנאי השני שבהגדרה "עובד".

3. האם התובע נכלל בסעיף 50(א) לחוק?

הוועדה מצאה כי התובעת, אשר היתה ..., אינה נכללת באחד החרגיגים 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' 4376/2006

וועדת הזכאות לפי חוק יישום תכנית ההתנתקות

4.2 פעילות בשטח המפונה והחזקת מקרקעין בשטח המפונה ששימשו לפעילות המעביד

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

- מדו"ח בדיקת בקשת המעביד לפיצוי בגין עסק, שנכתב ע"י עו"ד של המנהלה מיום ..., (ע"י 10 לדו"ח) עולה כי המעביד שכר שטח של 1,781 מ"ר באזור ... מחב' ... בו רוכזה כל פעילות הייצור של ... ועבודות הגימור והאריזה עבור
כמו כן, לפי אותו דו"ח קיימות אינדיקציות לכך שמפעל המעביד באזור ..., הינו סניף או שלוחה, כמשמעותו בהגדרת "מעביד בשטח מפונה" בסעיף 49 ס"ק 2 לחוק.
- הפרטים שהמציאה התובעת בטופס התביעה, מהם עולה כי למעביד "...", סניף באזור ..., ואילו הנהלת העסק שוכנת ב... .
- המעביד נכלל ברישומי המנהל האזרחי בתור עסק שפעל באזור ... 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 כפי שעולה מן ההגדרה "עובד בשטח מפונה", התובע הוא "עובד בשטח מפונה" אלא אם כן ימצא כי התקיימו שני תנאים מצטברים: ראשית, למעביד היה סניף או שלוחה בשטח המפונה, ושנית, עיקר עבודתו של התובע לא היה בסניף או בשלוחה כאמור. להלן נבחן אם התנאים האמורים מתקיימים:

5.2 לצורך החלטה זו אנו קובעים כי למעביד היה סניף או שלוחה בשטח המפונה, וכי הוכח בפני הוועדה כי עיקר עבודתה של התובעת היה בשטח המפונה וזאת על פי הצהרת התובעת וכן על סמך שיחה של עוה"ד מטעם המנהלה עם מר ..., אשר היה מנהל ה... ביום 13.7.06, בה הבהיר מר ... כי התובעת עבדה ב... בלבד, כ..., וכל עבודות ... (...), נעשו ב... בלבד.

5.3 יוצא מכך, שהתנאי השני לעיל אינו מתקיים ולכן התובעת היא "עובד בשטח מפונה".



תיק מס' 4376/2006

וועדת הזכאות לפי חוק יישום תכנית ההתנתקות
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."**

6.2 הוכח בפנינו שלאחר היום הקובע (ביום 20.3.05) התובעת פוטרה עקב הפינוי עד תום התקופה הקובעת, על סמך אלה:

- מכתב סיום עבודה מיום 16.3.05 שצורף לטופס התביעה לפיו "בשל החלטת הממשלה לפנות את איזור ... ב..., אנו נאלצים להודיעך על סיום עבודתך ב... לפיכך, יחסי עובד מעביד שהחלו בינך לבין התשלובת ביום 21.4.04 יסתיימו ביום 20.3.05."
- הצהרת התובעת בטופס התביעה לפיה סיום העבודה היה עקב הפינוי.
- כרטיס קשר מלשכת התעסוקה לפיו התובעת נרשמה בלשכה ביום 10.11.2005 וכי היא התייצבה בלשכה בחודשים נובמבר-ינואר 2006.
- אישור על תשלום דמי אבטלה מאת המוסד לביטוח לאומי מיום 16.7.06, לפיו שולמו לתובעת דמי אבטלה בשנת האבטלה שהתחילה ב 1.11.05 עבור חודשים נובמבר 2005 ועד יוני 2006.

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 21.4.04 אצל המעביד כאמור, וסיימה את עבודתה ביום 20.3.05. ותק העבודה אצל המעביד מסתכם אם כן ב- 11 חודשים.

אמנם ביום הקובע לא עבדה התובעת אצל המעביד 6 חודשים רצופים, יחד עם זאת, סבורה הוועדה כי בנסיבות העניין ומאחר ו"כל תקופת עבודתו אצל מעבידו לשעבר עלתה ביום הקובע על 6 חודשים", הגם שלא רצופים, ניתן לצרף את תקופות עבודת התובעת אצל המעביד בשטח מפונה בתור תקופה של 10 שנים שקדמו ליום הקובע.



תיק מס' 4376/2006

וועדת הזכאות לפי חוק יישום תכנית ההתנתקות

7.2 על סמך נספח "ותק עבודה בשטח המפונה" שצורף לטופס התביעה וכן על סמך אישור תקופות עבודה מן הביטוח הלאומי על סמך בירור טלפוני עם המעסיק שהתקיים ביום 16.7.06, מצאה הוועדה כי המעסיק העביר את מפעלו לאזור ... בין החודשים יולי - ספטמבר 2002. כמו כן שוחחה רכזת הוועדה עם התובעת, שאמרה כי היא עברה לאזור ... לקראת סוף שנת 2002. לאור האמור לעיל, תחשב הוועדה את הוותק הקודם של התובעת החל מחודש ספטמבר 2002 ועד לחודש ינואר 2003, המועד בו פוטר ממעסיק זה. לפיכך, ותק העבודה הקודם, אצל המעביד, בשטח המפונה, הוא 5 חודשים. לותק זה יש לצרף את ותק העבודה כאמור בסעיף 7.1 (11 חודשים). סך כל ותק העבודה בשטח המפונה מסתכם אם כן ב-16 חודשים.

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

7.3 התובעת נולדה לפני יום 7.6.1954 מכאן שביום הקובע מלאו לה 50 שנים לפחות ולכן, לפי הוראות סעיף 52(ג) לחוק, היא זכאית לכפל חודשי זכאות. תקופת הזכאות לדמי הסתגלות היא אם כן 4 חודשים.

8. סכום דמי ההסתגלות

8.1 דמי ההסתגלות מחושבים על פי השכר הממוצע של התובעת (שדווח לביטוח לאומי) בחודשים שבהם עבדה במהלך 12 החודשים שקדמו ליום הקובע. השכר הממוצע כאמור מסתכם בסך 5,177 ₪. 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

9.1 התובעת ציינה בטופס התביעה כי היא לא מעוניינת שהמדינה תפריש בעדה לקופת הגמל.



תיק מס' 4376/2006

וועדת הזכאות לפי חוק יישום תכנית ההתנתקות

סיכום 10.

10.1 התובעת זכאית לדמי הסתגלות בסך 5,177 ₪ (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.

הוועדה מפנה את תשומת לבה של התובעת לאמור בנספח.

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

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

ההחלטה ניתנה ביום כ' תמוז תשס"ו, 16 יולי 2006

אברהם אור
נציג המנהלה

מיכל גולדמן, עו"ד
יו"ר הועדה

שלומית ברוט, עו"ד
נציגת ציבור

סופיה פרכטמן, רו"ח
נציגת חשבות המנהלה

126-11