



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 23392-12-12

ניתן ביום 09 יולי 2015

המערער

מנדל גולדברג

המשיבה

ניר עבודות חקלאיות בע"מ

בפני: השופט אילן איטח, השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, השופטת נטע רות,
נציג ציבור (עובדים) מר ישראל דורון, נציג ציבור (מעסיקים) מר מיכה ינון

בשם המערער: עו"ד יניב נשיא

בשם המשיבה: עו"ד יורם פיינברג ועו"ד רוית ארבל

פסק דין

השופטת סיגל דוידוב-מוטולה

1. בפנינו ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי בנצרת (הנשיאה ורד שפר ונציגי הציבור מר יוסי עבאדי וגבי אהובה ליפמן; ס"ע 848-01-11), במסגרתו התקבלה בחלקה תביעתו של המערער לזכויות סוציאליות שהגיעו לו כתוצאה מעבודתו במשיבה בענף החקלאות וסיומה.

התשתית העובדתית ופסק דינו של בית הדין האזורי

2. המשיבה הנה חברה פרטית העוסקת בחקלאות, ומעבדת אדמות ברחבי הארץ בהתאם לעונות השנה. המערער עבד במשיבה כמפעיל ציוד חקלאי כבד משך תקופה השנויה במחלוקת, שהסתיימה בחודש אוגוסט 2010. בכתב התביעה טען המערער כי פוטר, וכפועל יוצא מכך דרש פיצויי פיטורים, חלף הודעה



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 23392-12-12

מוקדמת וכן זכויות סוציאליות שונות מכוח חוקי המגן ומכוח הסכמים קיבוציים בענף החקלאות.

3. בית הדין האזורי, לאחר שמיעת המערער ועד מטעמו כמו גם שלושה עדים מטעם המשיבה, קיבל את גרסת המשיבה לפיה המערער החל את עבודתו בחודש אוקטובר 2001 (ולא בחודש מאי 1999 כפי שטען), וכי חלו הפסקות בעבודתו שלא בשל היותו "עובד עונתי". לפי קביעת בית הדין, מערכת יחסי העבודה בין הצדדים התפרסה על פני ארבע תקופות - אוקטובר ונובמבר 2001; מאי 2002 עד ינואר 2004; מאי 2004 ועד 20.12.05; והתקופה האחרונה והרלוונטית לתביעה - החל מיום 8.4.06 ועד חודש אוגוסט 2010.

בית הדין הוסיף וקבע כי שכרו של המערער עמד על שכר שעתי בסך של 31.6 ש"ח; כי הוא קיבל שכר בגין 8 שעות עבודה ליום גם אם עבד יותר מכך או פחות מכך; וכי לא הוכחה חלוקתם של ההסכמים הקיבוציים בענף החקלאות, אך המערער זכאי לזכויות מכוח צו ההרחבה בענף זה (להלן: **צו ההרחבה**).

4. בית הדין קבע עוד כי **"ניתוח הראיות והעדויות שהיו בפנינו מטה את הכף לכיוון הקביעה כי התובע התפטר מעבודתו"**. בית הדין שוכנע כי הגם שהמשיבה הפסידה במכרז להמשך חכירת שטחים חקלאיים באגמון החולה בחודש אוקטובר 2010, והגם שפיטרה כתוצאה מכך שני עובדים באותו חודש - סיום עבודתו של המערער חודשיים טרם לכן לא נבע מהפסד המכרז.

בית הדין הדגיש כי המערער ביצע מטלות גם בשטחים אחרים (דוגמת מטעי שקדים), ולא רק באגמון החולה, וממילא ניתן היה להמשיך ולהעסיקו לאחר אוקטובר 2010 בשטחים אחרים. בית הדין הוסיף וקבע כי גרסת המשיבה, לפיה המערער **"נעלם, הפסיק לענות לטלפונים מעובדי הנתבעת, וטרק את הטלפון למנהל הנתבעת לאחר שזה הצליח לאתר את מספר הטלפון החדש שלו"** - לא נסתרה ועדויות עדי המשיבה בקשר לכך היו **"מהימנות ועקביות"**. על בסיס גרסה זו וראיות נוספות, הגיע בית הדין למסקנה כי המערער הוא שעזב את עבודתו לאחר שהסתבר כי העבודה באגמון החולה עתידה להסתיים;



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 23392-12-12

לאחר שהבין שיהא עליו להמשיך בביצוע מטלות אותן לא חפץ לבצע (כגון ריסוס); וכאשר קיבל הצעת עבודה חלופית לה בחר להיענות.

5. עוד קבע בית הדין כי המערער זכאי ליתרת דמי הבראה בסך של 340 ₪; הפרש פדיון חופשה בסך של 551 ₪; פיצוי בגין אי ביצוע הפרשות לקרן פנסיה מכוח צו ההרחבה, בסך של 21,197 ₪; פיצוי בגין אי ביצוע הפרשות לקרן השתלמות אישית מכוח צו ההרחבה, בסך של 3,532 ₪; גמול שעות נוספות בסך של 19,610 ₪; גמול עבודה בשבת בסך של 20,068 ₪; ומענק שנתי מכוח צו ההרחבה בסך של 13,761 ₪, כאשר לסכומים אלו יתווספו ריבית כדין והפרשי הצמדה החל מיום 1.8.10 (נקבע כי אין הצדקה לחייב בפיצויי הלנה). טענות הקיזוז שהעלתה המשיבה - נדחו, למעט לעניין חלף הודעה מוקדמת בסך של 4,650 ₪. בשים לב לפער בין סכום התביעה לבין התוצאה הסופית, חויבה המשיבה בהוצאות משפט בסך של 4,000 ₪.

טענות הצדדים בערעור

6. המערער תוקף את קביעותיו העובדתיות של בית הדין האזורי - הן בנוגע למועד תחילת העבודה, הן ביחס לרציפות העבודה והן בהתייחס לנסיבות סיום העבודה. המערער עומד על הטענה כי היה עובד עונתי והוצא לחופשות מטעמי המשיבה במהלך חודשי החורף. לחלופין הוא טוען, כי יש לראות בכל תקופת העבודה כרצופה כיוון שלא קיבל פיצויי פיטורים במהלך כל תקופת ההעסקה במשיבה וההפסקות ברצף עבודתו היו בנות חודשים ספורים בלבד. לחלופי חלופין נטען, כי הנו זכאי לפיצוי בגין זכויות סוציאליות שלא ניתנו לו (הפרשות לקרן פנסיה, קרן השתלמות ומענק שנתי) בגין תקופות עבודה קודמות. זאת, גם אם חל נתק בינן לבין תקופת העבודה האחרונה.

המערער טוען עוד כי בכתב ההגנה לא הוכחה הגרסה לפיה החל עבודתו במשיבה טרם חודש אוקטובר 2001, ולא ניתן היה להסתמך על רישומי המוסד לביטוח לאומי בקשר לכך שכן הם שגויים.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 23392-12-12

7. לעניין נסיבות סיום העבודה טוען המערער כי הנו כיום בן 65 וחסר זכויות פנסיוניות כלשהן; כי לא הייתה מחלוקת על עבודתו המצוינת והתנהגותו המסורה במהלך השנים; כי לאחר סיום עבודתו במשיבה היה מחוסר מעש וקיבל דמי אבטלה; כי עדותו הייתה ברורה ועקבית, ולפיה קיבל הודעה ממנהלו הישיר על סיום עבודה בחודש אוגוסט 2010 נוכח סיום ההתקשרות הצפוי באגמון החולה; וכי לאור כל זאת אין זה סביר לייחס לו נטישה של מקום עבודה בו עבד למעלה מ- 11 שנה, חודשיים לפני שהמשיבה ממילא סיימה את עבודתה בשטחים החקלאיים בהם עבד ופיטרה את העובדים שעבדו בהם. המערער סבור כי יש הצדקה להתערב בממצאיו העובדתיים של בית הדין קמא, בין היתר נוכח אי הבאת עדים רלוונטיים מטעם המשיבה ונוכח הסתמכותו של בית הדין על עדות מנהל המשיבה, היושב פיזית במשרדים בתל אביב ואינו מעורה בהתרחשויות בשטחים החקלאיים בצפון הארץ.

8. עוד טוען המערער כי בית הדין אמור היה לפסוק לזכותו דמי הבראה בגין שבע שנות העבודה שטרם הגשת תביעתו ולא בגין שתי שנות עבודתו האחרונות בלבד, בהתאם להוראות צו ההרחבה להבדיל מצו ההרחבה הכללי במשק; כי יש לחשב מחדש את זכאותו לחופשה בהתבסס על הוותק שהוא טוען לו; כי לא הייתה הצדקה לקזז מזכויותיו חלף הודעה מוקדמת, והמשיבה כלל לא דרשה זאת בזמן אמת ואף לא במסגרת כתב ההגנה; ויש להגדיל את סכום ההוצאות באופן שיתאם את סכום זכיותו.

9. המשיבה תומכת בפסק דינו של בית הדין האזורי, מטעמיו, וסבורה כי לא הובאה הצדקה להתערבות בקביעות עובדתיות. המשיבה מדגישה כי נטל השכנוע מוטל היה על המערער להוכיח כי פוטר מעבודתו, כאשר הוא לא עמד בו ונקבע עובדתית לאחר שמיעת הראיות כי התפטר. לשיטתה, מנהלו הישיר של המערער כלל לא היה מוסמך לפטרו; הפסקת עבודתה באגמון החולה לא אמורה הייתה להביא לסיום עבודתו של המערער בהתחשב בכך שהיא מעבדת שטחים נוספים באזור הסמוך למגורי המערער; עזיבתו של המערער חודשיים



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 23392-12-12

טרם סיום המכרז גרמה לה לנזקים משמעותיים; שני עובדים נוספים שעבדו באגמון החולה אמנם פוטרו בחודש אוקטובר 2010, אך תפקידם היה שונה לחלוטין מזה של המערער (עובדים "ייעודיים לפלחה"); וגם אם הייתה אי הבנה והמערער סבר שפוטר - הרי שנעשו ניסיונות רבים לאתרו וליצור עמו קשר על מנת שיחזור לעבודה, והוא בחר בידועין להתחמק מהם.

10. לעניין רציפות העבודה שבה המשיבה ומכחישה את הטענה בדבר היותו של המערער עובד "עונתי". לטענתה, הינה פועלת באופן רציף משך כל עונות השנה בשטחים חקלאיים בכל רחבי הארץ ובסוגי גידולים שונים, והעסקתו של המערער לא נקבעה על פי כורח עונתי. העובדה שחלו הפסקות בעבודתו של המערער - לעיתים מיוזמתו ולעיתים כתוצאה מאופן ארגון העבודה במשיבה - אין בה כדי להפכו לעובד "עונתי". גם הקביעה בדבר מועד תחילת העבודה מעוגנת בראיות ובמסמכים שהוצגו לבית הדין, המלמדות כי טרם חודש אוקטובר 2001 הועסק המערער אצל אחרים.

אשר לטענה כי המערער זכאי לזכויות סוציאליות בגין תקופת עבודה קודמות גם אם חל נתק בינו לבין תקופת העבודה האחרונה - טוענת המשיבה כי כל עילות התביעה בגין התקופה שלפני חודש ינואר 2004 התיישנו; כי אין לחייבה בגין תקופות בהן המערער לא עבד בפועל; וכי יש לבצע את החישוב לפי השכר הקובע ולא לפי מלוא השכר ששולם בפועל הכולל גם רכיבים מותנים.

11. לעניין הזכאות לדמי הבראה טוענת המשיבה, כי צו ההרחבה אינו עוסק במפורש בתקופה בגינה ניתן לדרוש באופן רטרואקטיבי תשלום דמי הבראה, ולכן יש להחיל על כך את הוראות צו ההרחבה הכללי במשק הקובע תקופה מירבית של שתי שנות העבודה האחרונות. לעניין קיזוז ההודעה המוקדמת - הפנתה המשיבה לסעיף 21 בכתב ההגנה, בו דרשה במפורש קיזוז כאמור.

דיון והכרעה

12. לאחר שקילת טענות הצדדים בכתב ובעל פה ועיון בכלל חומר התיק, הגענו למסקנה כי דין הערער להידחות ברובו בהיותו מכוון בעיקר כלפי קביעותיו



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 12-12-23392

העובדתיות של בית הדין האזורי. עם זאת מצאנו לנכון לקבל את הערעור במספר נקודות, כפי שיפורט להלן.

13. עיקר טענותיו של המערער הופנו כלפי קביעתו של בית הדין האזורי בנוגע לנסיבות סיום העבודה. הסכם עבודה מגיע דרך כלל לידי סיום באחת משתי דרכים עיקריות - פיטורים או התפטרות (ע"ע (ארצי) 207/08 **עז-רום מפעלי מתכת בע"מ - עיצאם מוחמד אשכנתא** (13.1.12)). ההבחנה בין שתי האפשרויות הללו אינה תמיד פשוטה, ונעשית על בסיס השאלה מי מבין שני הצדדים לחוזה העבודה הביא בפועל לסיום יחסי העבודה, היינו "**האם במכלול הנסיבות הגיעו היחסים בין הצדדים לידי גמר, כתוצאה מביטולם על ידי המעביד או על ידי העובד**" (שם, בסעיף 70 לפסק הדין והאסמכתאות המובאות שם), כאשר אקט הפיטורים או ההתפטרות "**יכול שיבוא לידי ביטוי בכתב, בעל פה או בהתנהגות**" (ע"ע (ארצי) 137/08 **מטין אילינדז - פרידמן חכשורי חברה להנדסה ולבניין בע"מ** (22.8.10)), בסעיף 37 לפסק הדין והאסמכתאות המובאות שם).

14. במקרה זה שוכנע בית הדין האזורי כי המאזניים נוטות לקביעה כי המערער התפטר ולא פוטר, ונימק קביעתו זו בהרחבה. מדובר בממצא עובדתי מובהק אשר נקבע לאחר שבית הדין נתן דעתו לכלל נסיבות המקרה והתרשם באופן בלתי אמצעי מהעדויות שנשמעו בפניו. הלכה פסוקה היא, כי מלאכת קביעת העובדות היא מלאכתה של הערכאה הדיונית, ובקביעות מעין אלו ערכאת הערעור לא תתערב אלא במקרים חריגים (ע"ע (ארצי) 424/06 **מטבחי שרת בע"מ - ילנה גרוחולסקי** (2.8.07)). איננו סבורים כי מקרה זה נמנה על המקרים החריגים המצדיקים התערבות.

15. באותו אופן, לא מצאנו מקום להתערב בקביעתו העובדתית של בית הדין האזורי לגבי מועד תחילת העבודה - אוקטובר 2001 - או בקביעה העובדתית לפיה המערער לא היה עובד "עונתי" לצורך חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג - 1963 (להלן: **חוק פיצויי פיטורים**) או לצורך צו ההרחבה.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 23392-12-12

עם זאת, גם אם ההפסקות ברצף עבודתו של המערער לא נבעו מכורח עונתי - אין להסיק מכך בהכרח כי ההפסקות הביאו לנתק ביחסי העבודה; עדיין יש לבחון את טיבן של הפסקות אלו, מה גרם להן, מה סוכם בין הצדדים לגביהן והאם הביאו לסיום יחסי העבודה בתום כל אחת מהתקופות. בית הדין האזורי אמנם קבע כי תקופת העבודה הרלוונטית לתובענה היא תקופת העבודה האחרונה שהחלה ביום 8.4.06, אך לא נדרש במפורש לשאלת הרציפות.

16. עיון בחומר הראיות מעלה כי המשיבה ראתה בתקופות בהן המערער לא עבד בפועל, ובמהלכן קיבל דמי אבטלה, כ"הפסקות" ביחסי העבודה. המשיבה אף הודתה במפורש, בסיכומיה בפנינו, כי ההפסקות נבעו "לעיתים מאופן ארגון העבודה אצל המשיבה". בהתחשב בכך, וכאשר לא נטען או הוכח כי בוצע "גמר חשבון" בכל אחת מן ההפסקות - נראה כי מבין שתי האפשרויות סביר יותר לקבוע כי הפסקות העבודה היו הפסקות מוסכמות ומתוכננות, בהן ברור היה לצדדים כי המערער ישוב לעבודתו, כך שאין בעצם קיום ההפסקות כדי לנתק את יחסי העבודה בכל הנוגע לזכויות מכוח משפט העבודה שהן תלויות ותק (והשוו לסעיף 9)2 לחוק פיצויי פיטורים, לפיו "הפסקה ארעית ללא ניתוק יחסי עבודה" אינה פוגעת ברציפות העבודה לצורך אותו חוק).

לאור האמור לעיל, אנו קובעים כי תקופת עבודתו של המערער החל מחודש אוקטובר 2001 ועד התפטרותו בחודש אוגוסט 2010 הייתה תקופה רצופה אחת וכי במהלך התקופה חלו שלוש הפסקות, בנות מספר חודשים כל אחת (בחודשים דצמבר 2001 - אפריל 2002, פברואר - אפריל 2004, 20.12.05 ועד 7.4.06), אך לא היו אלו הפסקות שפגעו כאמור ברציפות העבודה.

17. לקביעתנו לעיל השלכה לגבי זכויות סוציאליות התלויות בוותק, היינו דמי הבראה ופדיון חופשה. לפי חישובו של בית הדין האזורי, סך ימי החופשה להם זכאי היה המערער בעת סיום עבודתו עמד על 57 ימים; כאשר מעדכנים את החישוב לפי שנות הוותק שנקבעו על ידינו ובהתאם למכסת ימי החופשה הקבועה בצו ההרחבה, עולה הזכאות ל - 72 יום (בגין ארבע שנות העבודה



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 23392-12-12

האחרונות). לא מצאנו הצדקה להתערב בשיעור השכר שנקבע על ידי בית הדין האזורי (244.9 ש"ל ליום). משכך, סך פדיון החופשה לו זכאי היה המערער בתום עבודתו עמד על 17,633 ש"ל, ממנו קיבל סך של 13,409 ש"ל ולכן היתרה עומדת על 4,224 ש"ל (במקום סך של 551 ש"ל שנפסק על ידי בית הדין האזורי).

אשר לדמי הבראה - בית הדין האזורי קבע כי המערער זכאי ל - 14 ימי הבראה בגין השנתיים האחרונות לעבודתו; בהתחשב בקביעתנו לעיל לגבי ותקו, עולה מכסת ימי הבראה להם היה זכאי בתקופה זו ל - 15 יום. בהתחשב בסכומים ששולמו לו, המערער זכאי לפיכך לסך כולל של 691 ש"ל ברכיב זה (במקום סך של 340 ש"ל שנפסק על ידי בית הדין האזורי). אנו דוחים את טענת המערער לפיה יש לפרש את צו ההרחבה בענף החקלאות כמאפשר הגשת תביעה לאחר תום יחסי העבודה לדמי הבראה לשבע שנות העבודה האחרונות; הצו מגדיר "מכסת ימי הבראה" אך לא את כלל תנאי הזכאות בקשר לכך, ואלו נלמדים מצו ההרחבה הכללי (שאם לא כן - ולאור הפסיקה שקדמה לתיקון צו ההרחבה הכללי - ניתן היה לטעון כי כלל לא ניתן "לפדות" דמי הבראה לאחר תום העבודה: דב"ע (ארצי) ש/74-3 מיכאל זדה - שולמית לור, פד"ע כא 475, 478 (1990)).

למעלה מן הדרוש נציין שאלמלא דובר בתקופת עבודה רצופה, עשויה הייתה לקום למערער הזכות לתבוע פדיון דמי הבראה גם בעד תקופות עבודה קודמות (התקופה שהסתיימה בחודש ינואר 2004 והתקופה שהסתיימה בחודש דצמבר 2005, בניכוי דמי הבראה ששולמו בחודש אוקטובר 2005).

18. המערער זכאי, בנוסף לאמור לעיל, גם לזכויות סוציאליות מכוח צו ההרחבה בגין תקופת העבודה שקדמה ליום 8.4.06 (במאמר מוסגר יצוין כי היה זכאי לכך גם אלמלא קבענו רציפות, וככל הנראה נשמט חישובן בטעות מפסק הדין). זאת, בכפוף למגבלת תקופת ההתיישנות, היינו ביחס לתקופת העבודה שהחל מיום 2.1.04 (לא כולל תקופות ההפסקות). המערער זכאי לפיכך, בנוסף לסכומים שנפסקו לו ברכיבים אלו, לסכומים כדלקמן:



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 12-12-23392

- א. פיצוי בגין אי ביצוע הפרשות לקרן פנסיה, בשיעור 6%, מסך כולל של 146,420 ₪ ששולם לו בתקופה הרלוונטית לפי טפסי 106 - בסך של 8,785 ₪.
- ב. פיצוי בגין אי ביצוע הפרשות לקרן השתלמות אישית, בשיעור 1% - בסך של 1,464 ₪.
- ג. פיצוי בגין מענק שנתי לתקופה הרלוונטית, בהתאמה לסכום שנפסק על ידי בית הדין האזורי - בסך של 5,558 ₪.
19. בשאר רכיביו של פסק הדין לא מצאנו הצדקה להתערב; עם זאת נוכח פסיקתם של סכומים נוספים על ידינו כמפורט לעיל, יוגדל סכום ההוצאות בו חויבה המשיבה בסך של 2,500 ₪ (כך שסך הכול תחויב בהוצאות בסך של 6,500 ₪).
20. **סוף דבר** - הערעור נדחה ברובו ומתקבל בחלקו, כמפורט לעיל. המשיבה תשלם למערער, **בנוסף** לסכומים שנפסקו לזכותו בפסק דינו של בית הדין האזורי, את הסכומים כדלקמן:
- א. הפרש פדיון חופשה בסך של 3,673 ₪, בצירוף ריבית כדין והפרשי הצמדה מיום 1.8.10 ועד למועד התשלום בפועל;
- ב. הפרש דמי הבראה בסך של 351 ₪, בצירוף ריבית כדין והפרשי הצמדה מיום 1.8.10 ועד למועד התשלום בפועל;
- ג. פיצוי נוסף בגין אי ביצוע הפרשות לקרן פנסיה בסך של 8,785 ₪, בצירוף ריבית כדין והפרשי הצמדה מיום 1.3.05 (מחצית התקופה הרלוונטית מטעמי נוחות) ועד התשלום בפועל;



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 23392-12-12

ד. פיצוי נוסף בגין אי ביצוע הפרשות לקרן השתלמות אישית בסך של 1,464 ₪, בצירוף ריבית כדין והפרשי הצמדה מיום 1.3.05 (מחצית התקופה הרלוונטית מטעמי נוחות) ועד התשלום בפועל;

ה. פיצוי נוסף בגין מענק שנתי בסך של 5,558 ₪, בצירוף ריבית כדין והפרשי הצמדה מיום 1.3.05 (מחצית התקופה הרלוונטית מטעמי נוחות) ועד התשלום בפועל;

ו. הוצאות נוספות בגין ההליך בבית הדין האזורי בסך של 2,500 ₪, לתשלום תוך 30 יום מהיום שאם לא כן יתווספו לסכום זה ריבית כדין והפרשי הצמדה מהיום ועד התשלום בפועל.

בנוסף לאמור לעיל, תישא המשיבה בהוצאות הערעור - בהתחשב בתוצאה הסופית - בסך של 3,500 ₪, לתשלום תוך 30 יום מהיום שאם לא כן יתווספו לסכום זה ריבית כדין והפרשי הצמדה מהיום ועד התשלום בפועל.

ניתן היום, כב' בתמוז תשע"ה (9 ביולי 2015), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.

נטע רות,
שופטת

סיגל דוידוב-מוטולה,
שופטת

אילן איטח,
שופט, אב"ד

מר מיכה ינון,
נציג ציבור (מעסיקים)

מר ישראל דורון



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 23392-12-12

נציג ציבור (עובדים)