



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

תע"א 09-2325 חיים טובים נ' מועצה דתית ערד

02 מרץ 2011

**בפני כב' השופטת יעל אנגלברג שהם
- דן יחיד -**

התובע: חיים טובים
ע"י ב"כ עוה"ד ליאור מרקוביץ

נגד

הנתבעת: מועצה דתית ערד
ע"י ב"כ עוה"ד ליאור איזנפלד

פסק דין

תביעה זו עניינה תשלומי מענק פרישה, דמי הבראה, פדיון חופשה ופיצויי הלנת.

רקע עובדתי

1. התובע שימש כיו"ר המועצה הדתית ערד החל מיום 13.11.99 ועד ליום 2.5.04.
2. התובע סיים את תפקידו בשל החלטת ממשלה בעניין המועצות הדתיות.
3. ביום 2.3.05 הודיע מנכ"ל משרד ראש הממשלה לתובע, כי אין הוא זכאי לתשלומי גמלאות אלא לתשלום מינוק בשיעור של 18% מהמשכורת האחרונה בנוכחלת 90 חודשי כהונתו. הצדדים לא חלקו על כך שסכום המענק כעולה מהודיעה זו עומד על סך של 489,904 ₪ נכון ליום 2.5.04 (נספח 1 לכתב התביעה).
4. התובע טוען כי זכאי הוא לתשלום מענק הפרישה במלואו בתוספת פיצוי הלנת שכר, לתשלום בגין פיצויי הלנה ביבור אי תשלום הפרשות לקרן השתלמות במועד וכן לדמי הבראה ולפדיון חופשה.
5. הנתבעת טוענת כי התובע קיבל חלק מתשלומי מענק הפרישה; כי אין הוא זכאי לתשלומי הלנה כלל, וכי בהיותו נבחר ציבור אין הוא זכאי גם לדמי הבראה. עוד טענה הנתבעת כי התובע אינו זכאי לתשלומי פדיון חופשה.

1 מתוך 8



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

תע"א 2325-09 חיים טובים נ' מועצה דתית ערד

02 מרץ 2011

מענק הפרישה

6. הצדדים לא חלקו על כך כי התובע זכאי למענק פרישה בסך של 489,904 ₪ (ת/19; עדותו של מר ברוזיק עניי 12 שורות 10-9 לפרוטוקול). הצדדים גם לא חלקו על כך כי זכאותו של התובע קמה ביום 2.5.04.
7. אין מחלוקת שלאחר סיום עבודתו, שולמו לתובע סכומים מסוימים אולם בעוד שהתובע טוען כי תשלומים אלה בוצעו על חשבון שכר עבודה שהנתבעת היתה חייבת לו, טוענת הנתבעת כי תשלומים אלה בוצעו בחלקם על חשבון הזכויות הנתבעות על ידי התובע במסגרת הליך זה.
- לא מצאתי כי טענות התובע בעניין זה נסתרו. משלא היתה מחלוקת כי בניועד סיום עבודתו, היה התובע זכאי לסכומים ניכרים העולים על הזכויות הנתבעות בהליך זה וכי אלה שולמו לידין טיפין טיפין, על הנתבעת מוטל הנטל להוכיח מהם חסכומים ששולמו על חשבון זכויות המגיעות לתובע והנתבעות במסגרת הליך זה. כאמור, הנתבעת לא הרימה נטל זה. משכך, דין טענתה זו להידחות, למעט בכל הנוגע לתשלומי קרן ההשתלמות כמפורט להלן. לפיכך, זכאי התובע לתשלום מענק הפרישה במלואו.
8. המחלוקת בין הצדדים נוגעת לשאלה - האם זכאי התובע לפיצויי הלנה בגין תשלום זה שלא היתה מחלוקת לגבי אלא שלא בוצע במועדו. לטינת התובע, משלא היתה מחלוקת כי זכאי הוא לתשלום ולא קיבלו במשך תקופה ארוכה על אף שפנה שוב ושוב בבקשה לקבלו, זכאי הוא לתשלום פיצויי הלנה בגינו.
- מנגד, טענה הנתבעת כי בחיות התובע נבחר ציבור, אין הוא זכאי כלל לתשלומי פיצויי הלנה; כי בהתחשב במצבה הכלכלי של הנתבעת וזאת מטעמים שאינם תלויים בה, אין התובע זכאי לפיצויי הלנה מעבר לתשלומי הצמדה וריבית; וכי ניקום שבו עומד לנבחר ציבור הסדר נדיב לתשלום זכויות אין לקבוע שהוא זכאי להינות מזכויות הנתונות לעובד מן השורה כגון פיצויי הלנה.
9. לאחר ששקלתי את טענות הצדדים, לא מצאתי כי התובע זכאי לתשלום פיצויי הלנה בגין מענק הפרישה ובוודאי שלא בשיעורם המלא. יודגש, כי אף שהתשלומים המשולמים לנבחר ציבור משולמים לכאורה בהתאמה לזכויות המשולמות לעובדים (שכר, מענק פרישה), אין זאת מוחלטת בין השניים.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

תע"א 2325-09 חיים טובים נ' מועצה דתית ע"ד

02 מרץ 2011

בית המשפט בעליון בשבתו כבג"צ בפרשת סרוסי קבנו כי -

"למונחים "עובד" ו"מעביד" אין מובן אחד ויחיד, החל בכל חלקי משפט העבודה. מובנם של מונחים אלה משתנה עם ההקשר החקיקתי שבו הם מופיעים"

לשון אחר: אין הגדרה אחת ויחידה אשר משמשת אמת מידה לקביעת יחסי מעביד-עובד, אלא קיימות הגדרות רבות ומגוונות, הכול בהתאם להקשר הדברים, בו מתעוררת השאלה. עליכן תהא זו תופעה טבעית, כי פלוני ייחשב כעובד לצורך חוק אחד, אך לא ייחשב כעובד לצורך חוק אחר" (נ"א 502/78. 515, 79/79 מדינת ישראל נ' ניסין ואח').

... מקובל עלינו, כי נקודת המנוח לבחינה ולעיון תהא המשמעות המושגית של המושגים "עובד" ו"מעביד". אך זוהי נקודת מוצא בלבד. יהא עלינו לשנות מהגדרה זו - להוסיף עליה או לגרוע ממנה - על-מנת להגשים את התכלית המנוחה ביסוד ההסדר הסטטוטורי. (דנ"צ 4601/95 סרוסי נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד (ב) 817, 833-834).

מכאן ועולה, כי הפסיקה הכירה בזכויות "נבחר ציבור" כ"עובד" בתנאים מסוימים ולא באופן גורף ויש מקום לבחון כל תביעה לגופה בעניין זה.

10. בנוגע לבחינת נבחר ציבור כעובד על פי חוק הגנת השכר נקבע, כי בהתאם לפרשנות התכליתית, יש לראותו כעובד לצורך זכאותו לתשלומי שכר עבודה וזאת נושטרת חוק הגנת השכר הינה לאפשר לעובד ולכל מי שמקבל שכר, קיום יוניוני ככבוד ומוכאן שלכאורה חלים הכללים הרגילים של תשלומי פיצויי הלנת שכר והעילות להפחתתם.

11. אלא שבעניינו, אין מדובר בתשלום שכר שלא במועדו (תביעה בעין זו לא הוגשה על ידי התובע), אלא בעיכוב תשלומיו של מינעק פרישה אשר התובע זכאי לו מכוח הדין והעולה כשיעור ניכר על תשלומים המשולמים לעובד מן חשורה מכוח חוק פיצויי פיטורים.

בעניין זה נקבע בפרשת ברנז כדברים הבאים -

"הטעמים שביסוד החלת חלק מהחוקאות חוק הגנת השכר על העסקתו של נבחר, אינם תמיד יפים לעניין החלת החוקאות חוק פיצויי

3 מתוך 8



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

תע"א 2325-09 חיים טובים נ' מועצה דתית ערד

02 מרץ 2011

פיטורים על אותו נבחר. החובה להבטיח קיום כבוד של מבצע עבודה בעודו עובד בדרך של הגנת התשלום החודשי הסדיר, אינה מתקיימת בהכרח כשמדובר בתשלום חד פעמי בגין הפסקת כהונה" (עב"ת"א) 5139/05 רפאל ברנז - המועצה הדתית בת ים, ניתן ביום 25.12.07; אושר בע"ע 59/08 המועצה הדתית בת ים - רפאל ברנז, ניתן ביום 18.1.09.

עוד עולה מפסיקת בתי הדין כי משטועור גנולת הפרישה לבחור הינה גבוהה לעין ערוך מזו המשולמת לעובד רגיל מכח חוק פיצויי פיטורים, מדובר בחסדר פרישה הולם שאין בו כדי לקפח את התובע, ואין להחיל על נבחר הציבור את הוראות חוק פיצויי הפיטורים שעניינן החלת פיצויי הלנת פיצויי פיטורים (ע"ע 1120/02 ועקנין - המועצה הדתית אופקים, פד"ע לט 751, 760-759).

12. יתרה מזו, כעולה מפסיקת בתי הדין, אין בתי הדין ממנהרים לפסוק פיצויי הלנה אלא מקום שעולה מהדברים כי אי ביצוע התשלום נבע מנסיבות שבשליטת המעביד. קיומם של קשיים כלכליים לא הוכר כנסיבה שאינה בשליטת המעביד ולפיכך נתונה פסיקת פיצויי הלנה לשיקול דעת בית הדין. בעניינו, אין מחלוקת כי הנתבעת היתה נתונה בקשיים כלכליים כמו כן אין מחלוקת שהתובע שינוש כיו"ר הנתבעת משך כ-5 שנים. משכך לא ניתן לומר כי הוא פטור לחלוטין ממקצת האחריות לנצבה זה של הנתבעת. אין בכך כדי להצדיק את אי תשלום מענק הפרישה לו זכאי התובע במועדו, אך יש בכך כדי להצדיק את הפחתת פיצויי ההלנה.

13. עובדה זו, בצירוף העובדה כי הזכויות המשולמות לתובע כנבחר ציבור עולות באופן ניכר על אלה המשולמות לעובד מן השורה, והעובדה שאין להתייחס לתשלום מענק פרישה כתשלום שכר שוטף, אשר גם בנייה הפחית בית הדין את תשלומי הלנת השכר (ע"ע 1242/04 עיריית לוד - אבלין דהן, ניתן ביום 28.7.05) מחייב, כי אין לפסוק לתובע פיצויי הלנה.

עם זאת, מצאתי כי התובע זכאי לתשלומי הפרשי הצמדה וריבית כמקובל על פי חוק פסיקת ריבית והצמדה וזאת לאור העובדה כי בהצמדה יש משום שמירה על ערך הכסף והעיכוב בתשלום לתקופה כל כך ארוכה מחייב כי התובע יפוצת בשיעור הריבית המקובלת וזאת ממועד הקבוע לתשלום (2.5.04) ויגד למועד ביצוע התשלום בפועל. בעניין זה, משטינה הנתבעת בסיכומיה כי ביום 4.7.10 מסרה לידי התובע שיק על סך של 250,000 ש"ח אשר טרם נפדה על ידו, יחשב המועד שבו נמסרה המחאת התשלום לידי התובע כמועד ביצוע התשלום ולא כמועד הפקדתו בבנק על ידי התובע.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

תע"א 2325-09 חיים טובים נ' מועצה דתית ערד

02 מרץ 2011

קלו השתלמות

14. הנתבעת לא חלקה על כך שהתובע זכאי לתשלום קרן השתלמות בסך של 56,431.7 ₪ (ת/19). כן לא נסתרה טענת התובע כי הסכום שולם ביום 25.3.10. הנחלוקת בין הצדדים נוגעת לזכאות התובע לתשלום פיצויי הלנה בגין סכומים אלה.

הנתבעת טענה כי אין התובע זכאי לתשלום פיצויי הלנה שכן הוא אחראי להתמוטטותה הכלכלית של הנתבעת והוא היה אחראי על ביצוע התשלומים לקרנות שלא בוצעו.

התובע טען מנגד, כי הועדף את תשלום שכר העובדים על תשלום זכויותיו הוא ולו היה נוהג אחרת, היו מעלים כנגדו טענות אחרות.

15. לאחר ששקלתי את טענות הצדדים, איני מוצאת מקום לפסיקת פיצויי הלנה בגין אי ביצוע תשלום זה. כאמור, האחריות לביצוע תשלומים היתה של התובע ואין הוא יכול להלין כנגד הנתבעת על כך שלא בוצעו. עם זאת, איני סבורה כי התובע צריך להינזק כתוצאה מאי ביצוע התשלום במועד, ומשאין חולק כי הוא זכאי לכספים, זכאי הוא לתשלום הפרשי הצמדה וריבית מיום 2.5.04 ועד למועד התשלום בפועל, היינו 25.3.10.

16. בשולי עניין זה אוסיף, כי יש לדחות את טענת הנתבעת לפיה התובע בחר ליצב התשלומים המגיעים לו (הועדף לשלם שכר לעובדים על מנת שתקום לו זכאות לטעון לתשלום פיצויי הלנת שכר. כאמור, אף שלא סברתי כי יש מקום לתשלום פיצויי הלנה, משדאג התובע לשלם מתוך קופתה של הנתבעת את שכר עובדי המועצה תחילה, כדן נהג, ולא ניתן לטעון כלפיו כי עיכב תשלומים המגיעים לו אך על נינת לזכות בפיצויי הלנה. טענה כזו אינה יזתר מאשך שמך של חוסר תום לב.

פדיון חופשה

17. לטענת התובע, זכאי היה בנועד סיום עבודתו לפדיון 153 ימי חופשה כאשר רובם אושרו על ידי הנתבעת (ת/16). לגרסתו בתצהיר עדותו הראשית, שולמו לו מתוכם 90 ימים (18 ימים בחודש 12/03 ו- 72 ימים בחודשים 1/04-4/04), ומכאן כי נותרה יתרה לתשלום בעבור 63 ימי חופשה השווים בערכם לסך של 77,301 ₪ (63 - 1,227).



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

תע"א 2325-09 חיים טובים נ' מועצה דתית ערד

02 מרץ 2011

הנתבעת טענה מנגד, כי לאור העובדה שהתובע לא ניהל כרטיסת חופשה כנדרש על פי הוראות חוזר מנכ"ל, אין הוא זכאי לתשלום פדיון ימי חופשה. עוד טענה הנתבעת, כי התובע לא הרים את נטל הראיה להוכיח כי זכאי הוא לתשלום הפרשי חופשה.

18. אכן, הוראות חוזר מנכ"ל סב/1 מורות כי "יש לנהל כרטיסת חופשה בה ירשמו ימי זכות וחובה של דאש המועצה וסגניו בשכר. מובהר ביה שראש המועצה הדתית וסגניו בשכר שלא ניהלו כרטיסת חופשה לא יהיו זכאים לפדיון ימי חופשה".

19. התובע מסתמך על אישור מנכ"ל משרד לענייני דתות מיום 24.3.03 מימנו עולה כי התובע זכאי לפדיון 86 ימי חופשה וזאת בהתאם לחוזר מנכ"ל סב/1. אישור זה מתייחס לתקופה שנימועד תחילת עבודתו ועד ליום 31.12.02 (ת/16).

20. הנטל להוכיח תשלומי חופשה מוטל על כתפי הנתבעת. אלא מאי - משהאישור ת/16 הנחה להציג תמונת מצב נכון ליום 31.12.02 מהווה ראיה למספר ימי החופשה העומדים לזכות התובע באותה הועת, אין גרסת התובע בתצהירו שאינה נתמכת בפנקס חופשה שנתית ו/או כל רישום אחר, גוברת עליו.

משלטענת התובע עצמו שולמו לו 90 ימי חופשה במשכורות חודשים 1/04 - 4/04 (סעיף 55 לתצהיר) (אף אם נרשמו בדיעבד ושולמו כשכר עבודה) זכאי התובע לתשלום ימי חופשה שנצברו מיום 1.1.03 ועד לסיום עבודתו ביום 2.5.04, היינו סך נוסף של 30 ימים מהם יש לנכות 4 ימים ששולמו מעבר לאישור ת/16.

על כן, זכאי התובע לתשלום פדיון חופשה בעבור 26 ימים ובסך כולל של 31,902 ₪ (26 ימים * 1,227 ₪ ליום).

דמי הבראה

21. לגרסת התובע זכאי הוא לתשלום דמי הבראה שכן יש לראותו כעובד מן הפניין וזכאי הוא לכל הזכויות המגיעות לעובדים על פי דין. לדבריו, זכאותו בגין 7 שנות עבודתו עומדת על סך של 25,110 ₪ נכון ליום סיום עבודתו בנתבעת.

התובע טוען כי לא העמיד את עצמו לבחירת הציבור אלא נבחר לשמש כיו"ר המועצה על ידי חברי המועצה ועל כן יש לראותו בדומה למנכ"ל חברה הנבחר לתפקידו על ידי דירקטוריון החברה ואין מקום להבחין בינו לבין יתר עובדי הנתבעת כיניין זה.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

תע"א 2325-09 חיים טובים נ' מועצה דתית ערד

02 מרץ 2011

22. הנתבעת טוענת מנגד כי בהיות התובע נבחר, אין הוא זכאי לדמי הבראה; טעולם לא קיבל דמי הבראה; אין מדובר בתשלום על פי דין אלא מכוח הסכם קיבוצי שהוחל בעניינו צו הרחבה. לטענתה, משנקבעו תנאי העסקתו של התובע בדין מנילא לא חלות עליו הוראות ההסכם הקיבוצי ו/או צו הרחבה אלא הוראות תנור מנכ"ל סכ"ל. עוד טוענת הנתבעת כי גם אם יקבע שהתובע זכאי לתשלום דמי הבראה, הרי שאין הוא זכאי לסכום הגבוה מודמי ההבראה לשנתיים האחרונות לעבודתו.

23. בעניין זה מצאתי כי הצדק עם הנתבעת.

אין כל בסיס לטענת התובע כי אין לראותו כנבחר ציבור אלא כעובד מן המניין. ראשית, בפועל, נבחר התובע כחבר המועצה הדתית ומתוך קבוצת חברים זו נבחר לעמוד בראשה (סעיף 4 לתקנות שירותי הדת היהודיים (ניהול מועצות) תש"ל - 1970). תפקיד זה אינו תפקיד של עובד אלא של מיוני נבחר לעמוד בראש קבוצת הנבחרים. זכויותיו של נבחר שכזה נקבעות בחוק מתוך מודעות למשמדו המיוחד. שנית, הוראה מפורשת בחוק אינה מאפשרת לעובד המועצה לשמש כחבר המועצה (סעיף 3א לחוק שירותי הדת היהודיים [נוסח משולב] תש"ל - 1971 בשילוב עם הוראות סעיף 120 (5) לפקודת העיריות (נוסח חדש)) ומכאן, שאין ממלא תפקיד מכח היותו חבר המועצה יכול לחשב כעובד בה (ראה גם ע"נ 1120/02 לעיל).

24. הגם שפסיקת בתי הדין ובית המשפט העליון בשבתו כבג"ץ מוכנים להכיר בזכויות "העובד" גם למו שאינם בבחינת "עובד", אין מקום להרחיב זאת לענין תשלום דמי הבראה.

במובחן מזכויות קוגנטיות (תשלום שכר וחופשה) או זכויות סוציאליות מובהקות (דמי אבטלה ותשלומים בגין פגיעה בעבודה) לא מצאתי כי מבחן הפרשנות התכליתית מצדיק הרחבת חלותם של הסכמים קיבוציים ו/או צווי הרחבה על נבחר ציבור.

כאמור, זכויותיו של נבחר ציבור, בכל הנוגע לתמורה בגין עבודתו, נקבעות בדין ו/או בהוראות מפורשות, כשבמקרים רבים, זכויות אלה אף עולות על זכויותיהם של עובדים מן השורה. במקרה בפנינו, הדבר בא לידי ביטוי בין היתר, הן בשיעור השכר הן בתשלומי מענק הפרישה.

במקרים כגון דא, אין הצדקה להרחבת חלות ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה על נבחר ציבור, בדרך של פרשנות תכליתית או אחרת.

משכך, דין התביעה ברכיב זה - להידחות.

7 מתוך 8



בית דין אזרחי לעבודה בבאר שבע

תע"א 09-2325 חיים טובים נ' מועצה זתית ערד

02 מרץ 2011

אחרית דבר

25. לאור כל האמור, זכאי התובע לקבל מהנתבעת כדלקמן -

- א. מינק פרישה בסך של 489,904 ₪.
- ב. הפרשות לקרן השתלמות בסך של 56,431.7 ₪.
- ג. פדיון חופשה בסך של 31,902 ₪.

סכומים אלו ישולמו בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק ניום 2,5.04 ועד למועד התשלום בפועל. היה ושולם לידי התובע תשלום כלשהוא (כמפורט בסעיפים 13 - 14 לפסק הדין), יחושבו הפרשי הצמדה וריבית עד למועד ביצוע אותו התשלום.

תבינות התובע לתשלום פיצויי הלנה ודמי הבראה - נדחית.

26. משלא היתה כל מחלוקת אנוניתית בין הצדדים בנוגע לזכאותו של התובע לתשלומים דלעיל אך התובע נאלץ לנקוט בהליך משפטי למימוש זכויותיו, תישא הנתבעת בהוצאות משפט של התובע ובשכ"ט ע"י בסך של 20,000 ₪ אשר ישולמו תוך 30 יום מהיום שאם לא כן יישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק מחיום ועד התשלום המלא בפועל.

זכות ערעור לבית הדין הארצי בירושלים תוך 30 יום.

ניתן היום, כ"ו באדר א' תשע"א, 2 במרץ 2011, בהעדר הצדדים.

יעל אנגלברג שהם, שופטת