

**בית דין אזורי לעבודה בבאר-שבע - בשבתו באילת**

ס"ע 8945-05-11

06 אפריל 2014

1

לפני: כב' השופט יוחנן כהן  
נציגת ציבור עובדים: גב' אורטל חי  
נציג ציבור מעבידים: מר אליהו מזרחי

**התובע:** מיכאל טר קזריאן (ת.ז.-310298377)  
ע"י ב"כ עו"ד דן אל אגליק

-

**הנתבע:** קיבוץ יהל  
ע"י ב"כ עו"ד ליאת לפיד ונעמי אשחר

2

3

4

**פסק דין**

5

6 השאלה הניצבת להכרעה בתיק זה, מתייחסת להכרה בקיומם של יחסי עובד-מעביד  
7 בין מר מיכאל טר קזריאן (להלן: "התובע"), לבין קיבוץ יהל (להלן: "הנתבע"),  
8 ותשלום סעדים כספיים הנובעים ממערכת יחסים זו.

9

**הרקע להגשת התביעה**

10

11  
12 1. התובע הינו חבר קיבוץ יהל בערבה (להלן: "הקיבוץ"), החל משנת 1995.

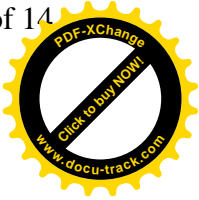
13

14 2. במסגרת תפקידיו של התובע בקיבוץ עסק הוא בעבודות חשמל ואלקטרוניקה,  
15 והחל משנת 2000 שימש כמנהל ענף מעבדת מחשוב בקיבוץ (להלן: "מעבדת  
16 המחשוב").

17

18 3. בתחילת עבודתו של התובע קיבל התובע תקציב אישי באופן זהה לשאר חברי  
19 הקיבוץ, אולם באפריל 2004, לאור שינוי שחל בתפיסה הכלכלית של הקיבוץ,  
20 כחלק ממודל הקיבוץ המתחדש, שונה היקף התקציב האישי שקיבל התובע.

21

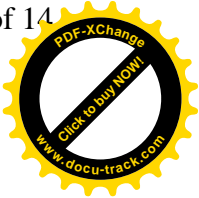
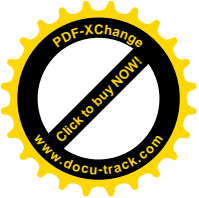


## בית דין אזורי לעבודה בבאר-שבע - בשבתו באילת

ס"ע 8945-05-11

06 אפריל 2014

- 1 במסגרת השיטה החדשה שכונתה "מודל יהל", הוחלט שלכל חבר קיבוץ  
2 יועבר תקציב אישי, אשר יחושב בין היתר בהתאם לנתוניו האישיים, תמחור  
3 משרתו, ותשלומי המיסים אותם גובה הקיבוץ מחבריו.  
4
- 5 מעבדת המחשבים נסגרה בחודש פברואר 2009, ועבודתו של התובע הופסקה.  
6
- 7 בכתב התביעה עותר התובע לתשלום פיצויי פיטורים, וכן תשלום זכויות  
8 סוציאליות על רקע קיומם של יחסי עובד-מעביד, בינו ובין הקיבוץ.  
9
- 10 **עיקרי טענות התובע:**
- 11
- 12 עם מעבר הקיבוץ לתפיסת ניהול של מודל יהל, שולם לו ולבעלי תפקידים  
13 נוספים בקיבוץ שכר עבודה, על רקע היותם עובדים שכירים של הקיבוץ.  
14
- 15 על מערכת יחסי העבודה בין הצדדים חל צו הרחבה בענף המתכת החשמל  
16 והאלקטרוניקה, ומכוח צו זה, הייתה מוטלת על הקיבוץ החובה להפקיד עבורו  
17 כספים לקרן השתלמות, וכן לשלם לו תוספת ותק.  
18
- 19 נסיבות סיום עבודתו מזכות אותו בפיצויי פיטורים, שכן הקיבוץ פיטר אותו  
20 מתפקיד מנהל מעבדת המחשוב.  
21
- 22 הנתבע לא שמר על רצף זכויותיו הפניסיוניות, ועל כן יש לחייבו בתשלומי  
23 פנסייה.  
24
- 25 **עיקרי טענות הנתבע:**
- 26
- 27 אין תחולה של יחסי עובד- מעביד בין התובע לקיבוץ שכן במועדים  
28 הרלוונטיים לתביעה, התובע היה חבר קיבוץ.  
29

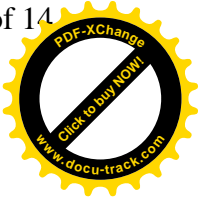
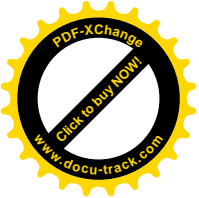


## בית דין אזורי לעבודה בבאר-שבע - בשבתו באילת

ס"ע 8945-05-11

06 אפריל 2014

12. במסגרת חברותו של התובע בקיבוץ, קיבל התובע כמו שאר החברים זכויות נוספות מעבר לתקציב האישי שקיבל.
13. הוצאת תלושי השכר באופן בו נמסרו לתובע, נעשתה לשם הנוחות והקלה בחישוב התקציבים שמועברים לחברי הקיבוץ, ואין בהם בכדי ללמד על תשלום משכורת.
14. התובע לא הוכר כעובד, וזכויותיו הפנסיוניות נשמרו בסטאטוס כחבר קיבוץ, ועל כן הוא אינו זכאי לתשלומי פנסיה מעבר לאלה שכבר שולמו לו.
- 11 **הראיות בתיק:**
15. התובע העיד בעצמו, ומטעם הקיבוץ העיד מרכז המשק בקיבוץ. בנוסף לעדויות הוצגו בפנינו מסמכים שונים אשר צורפו לכתבי הטענות ולתצהירים.
- 16 **דיון והכרעה:**
16. בתי הדין לעבודה נדרשו פעמים רבות לטענות בדבר קיום יחסי עבודה בין קיבוץ לבין חבריו. טענות אלו לבשו צורות שונות ונטענו בין השאר, כאשר חבר הקיבוץ עבד באחד הענפים במשק, ובמקרים בהם עבד החבר בתאגיד הנמצא בבעלות מלאה או חלקית של הקיבוץ.
17. ההלכה הפסוקה קבעה כי אין מתקיימים יחסי עובד-מעביד בין אגודה שיתופית כדוגמת קיבוץ לבין חבריו (רי"ע ע"ע (ארצי) 1501/04 אמיר בונה נ' פלסים אביזרים בע"מ, ניתן ביום 9.1.05 (להלן: "עניין אמיר בונה").
- בית הדין הארצי קבע כי "לגבי חבר אגודה שיתופית, הכלל מקדמת דנא הוא, שחבר באגודה עובד באגודה משום שהוא חבר בה, והוא חבר משום שהוא עובד. במצב עניינים כזה, אין לראות את החבר כעובד במובן יחסי עובד-מעביד, שכן עבודתו נלווית לחברותו ואינה נפרדת ממנה", וכי "גם על פי תקנון הקיבוץ, וגם על פי התקנות הרלוונטיות לעניין הקיבוץ כקיבוץ מתחדש, קיימת חובת עבודה אינהרנטית של חבר הקיבוץ כלפי הקיבוץ בו

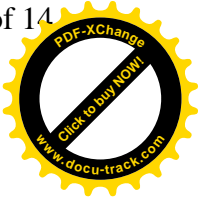
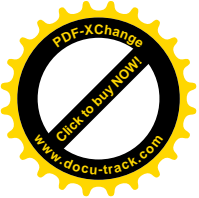


### בית דין אזורי לעבודה בבאר-שבע - בשבתו באילת

ס"ע 8945-05-11

06 אפריל 2014

- 1 הוא חבר. (ר' ע"ע (ארצי) 23086-05-13 דגי תל יוסף אגודה שיתופית חקלאית
- 2 בע"מ נ' אבי בן אהרון, ניתן ביום 3.12.13, להלן: "פרשת תל יוסף").
- 3
- 4 18. בטענות לקיומם של יחסי עובד-מעביד בין קיבוץ לחבריו, יושם בפסיקת בתי
- 5 הדין לעבודה "מבחן ההתקשרות", לפיו נבחנת השאלה - "האם קיימת
- 6 התקשרות בין הצדדים אשר יוצרת ביניהם קשר משפטי ואין בכוונת הצדדים
- 7 בקשר שנוצר, שלילת יחסי עובד ומעביד"? (ר' עניין אמיר בונה).
- 8
- 9 19. בפרשת תל יוסף קבע בית הדין הארצי כי "ככל שמדובר בעבודה מחוץ
- 10 לקיבוץ, אזי כלפי המעביד צד שלישי, אכן מתקיימים יחסי עובד-מעביד בין
- 11 חבר הקיבוץ לבין אותו מעביד. אולם, ככל שמדובר בעבודה במסגרת העבודה
- 12 השיתופית, לא מתקיימים יחסי עובד-מעביד בין חבר הקיבוץ לקיבוץ".
- 13
- 14 20. ממכלול הנתונים שהונחו בפנינו, עולה כי לא נוצרה בין הצדדים כוונה ליצור
- 15 קשר של יחסי עובד ומעביד, וכן התרשמנו כי בין הקיבוץ לבין התובע קיימת
- 16 ערבות הדדית, אשר שומטת את הקרקע תחת טענות התובע להיותו עובד שכיר
- 17 של הקיבוץ.
- 18
- 19 21. לא שוכנענו כי יש לסטות בעניינו של התובע, מההלכה הפסוקה אשר קבעה כי
- 20 אין יחסי עובד מעביד בין הקיבוץ לבין חבריו, שכן התובע לא הוכיח כי
- 21 העסקתו במעבדה הייתה נפרדת מכלל העבודות בהן שותפו חברי הקיבוץ.
- 22
- 23 להלן נפרט את נימוקינו:
- 24
- 25 22. מודל יהל שנכנס לתוקפו בשנת 2004 בקיבוץ הסדיר מחדש את הקשר בין
- 26 עבודתם של החברים לבין התקציב האישי אותו קיבלו.
- 27
- 28 23. ההסדר החדש לא שינה באופן מוחלט את אופיו הקלאסי של הקיבוץ כקיבוץ
- 29 מסורתי, אלא שינה באופן חלקי בלבד את הקשר שבין גודל התקציב האישי
- 30 לבין גודל התקציב באופן דיפרנציאלי.
- 31



**בית דין אזורי לעבודה בבאר-שבע - בשבתו באילת**

ס"ע 8945-05-11

06 אפריל 2014

1 על אופן השינוי שנעשה במסגרת מודל יהל העיד מרכז המשק מר הלל  
2 טוביאס:

3

4 "ש. תסביר לי בסעיף 8, למה התכוונת השוני בין קיבוץ יהל השיתופי עד  
5 2004 ולקיבוץ יהל המתחדש לאחר ההפרטה?

6 ת. ההבדל בין המודל בין אורחות החיים לפני 2004 ואחרי ההבדל

7 העיקרי הוא גדול ומפרט פירוט יתר לגבי זכויות חברים ביחס לזכויות

8 סוציאליות שלהם, העבודה שלהם ובעצם המודל כפי שמופיע כאן

9 מאוד מפורט. קודם היו תקנונים שהלכו והתפתחו עם השנים, היו

10 מפוזרים בהחלטות רבות ביחס לזכויות אותן זכויות, אגדנו בתקנון

11 כוללני את הזכויות של החבר הסוציאליטיות וכיוצא בזה. והוא קבע יחס

12 ישיר באופן חלקי בין רמת המשכור שהוקנה לחבר לבין התקציב

13 האישי שלו, זאת אומרת יש יחס ישיר חלקי בין המשכור לבין

14 התקציב האישי שלו. אני חוזר ומדגיש, חלקי."

15 (ר' פרוטוקול עמ' 17-18, ש' 30-31 ו 1-7 בהתאמה).

16

17 מעדותו של מר טוביאס עולה כי השינוי שנערך במודל יהל, כלל שילוב של

18 מספר מודלים שהונהגו בקיבוצים שונים בישראל, ומודל זה שימר את

19 עקרונות הקיבוץ המסורתי, אולם בד בבד נתן ביטוי לנתונים אישיים במסגרת

20 חישוב התקציב האישי אשר ניתן לכל חבר בקיבוץ, וזה בהתחשב להכנסות

21 הכוללות מעבודת החברים ולהוצאות הקיבוץ.

22

23 24. לא מצאנו לקבל טענות התובע לפיהן תשלום תקציב באמצעות תלוש שכר

24 מעיד על קבלת "משכורת" מהקיבוץ שכן בחוברת התחדשות של הקיבוץ נאמר

25 בהאי ליסנא כי "לחבר שעובד בקיבוץ יופק תלוש שכר דמי. הוצאת תלוש

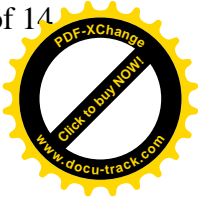
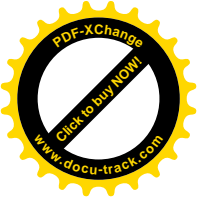
26 שכר דמי היא לצורך חישוב הכנסות המודל בלבד. החבר יקבל עותק תלוש

27 השכר" (ר' סעיף 17 ט בנספח א' לתצהיר מרכז המשק).

28

29 מרכז המשק העיד כי ההחלטה להוציא תלושי שכר דמי לחברי הקיבוץ

30 התקבלה באסיפה של חברי הקיבוץ, והובהר בצורה ברורה, כי מדובר בכלי עזר

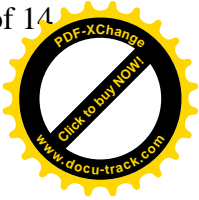


**בית דין אזורי לעבודה בבאר-שבע - בשבתו באילת**

ס"ע 8945-05-11

06 אפריל 2014

- 1 לסייע בתחשיב התקציב האישי של החבר, ואין מדובר בתלוש שכר של עובד  
2 שכיר:  
3
- 4 "ת. גם תלושי השכר שהנפקנו היו נקראים תלושי שכר דמי, בתקנון  
5 הוחלט (באסיפת הקיבוץ, במודל של הקיבוץ) מובהר בצורה ברורה  
6 שמדובר בכלי עזר, זה לא תלוש שכר של עובד שכיר שכל הזכויות שלו  
7 מופיעות על תלוש השכר, זה כלי עזר כדי לעזור בתחשיב של התקציב  
8 האישי של החבר."  
9 (ר' פרוטוקול עמ' 17, ש' 24-26).
- 10
- 11 מעדותו של מרכז המשק למדנו כי חברי הקיבוץ, עליהן נמנה התובע, לא קיבלו  
12 "שכר עבודה" או תמורה ישירה על עבודתם, אלא, הענף בו עבדו העביר  
13 לקיבוץ את התמורה בגין עבודת החברים בו, ולאחר שהקיבוץ היה מנכה  
14 מהתמורה את המיסים הפנימיים השונים, ומשקלל בהתאם להחלטותיו את  
15 כלל ההכנסות מעבודה, של כלל החברים באותו החודש, היה מעביר לחבר  
16 הקיבוץ את תקציבו האישי.  
17
- 18 25. מרכז המשק סיפר בעדותו כי לפני 2004 היו אמצעים אחרים בהם השתמש  
19 הקיבוץ לחשב את התקציב האישי אולם במסגרת מודל יהל, הוחלט על שיטת  
20 חישוב התקציב באמצעות תלושי דמי.  
21
- 22 העובדה כי התובע קיבל את "תלושי השכר" מהקיבוץ ולא מהמעבדה בה עבד,  
23 תומכת בטענת הקיבוץ כי התשלום שהועבר לתובע, הינו בגדר תקציב שניתן  
24 בהתאם להחלטות הקיבוץ, ואינו בגדר "שכר עבודה".  
25
- 26 26. בהיבט זה ראוי להוסיף כי עבודתו של התובע במעבדת המחשבים, היתה רק  
27 חלק מחישוב התקציב האישי שקיבל, ואין קשר ישיר בין היקף העבודה שעבד  
28 התובע, לסכום ששולם לו במסגרת התקציב האישי.  
29

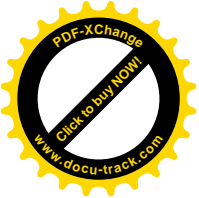


**בית דין אזורי לעבודה בבאר-שבע - בשבתו באילת**

ס"ע 8945-05-11

06 אפריל 2014

- 1 התקציב האישי ששולם בסופו של יום לתובע במסגרת מודל יהל, היה נגזר  
 2 ממרכיבים נוספים לרבות תשלומי מיסים פנימיים, ושכר הברוטו ששולם לבת  
 3 זוגו (ר' סעיף 2 לחוברת ההחדשות, נספח א' לתצהיר מרכז המשק).  
 4
- 5 זאת ועוד. לא הונחה בפנינו כל תשתית ראייתית לפיה מעמדה של מעבדת .27  
 6 המחשבים בה עבד התובע היה שונה מעבודה אחרת בענפי המשק בקיבוץ, ואף  
 7 במסגרת מודל יהל לא נעשה כל מהלך אשר יש בו בכדי להצביע על הפיכת  
 8 התובע לעובד שכיר.  
 9
- 10 בנוגע למעמד מעבדת המחשבים ציין מרכז המשק בתצהירו כי "**חשוב לי**  
 11 **להבהיר גם שמעבדת המחשבים הייתה, הן לפני השינוי והן לאחריו, ענף**  
 12 **כלכלי פנימי בקיבוץ ומעמדה המשפטי, משך כל התקופה הרלבנטית**  
 13 **לתביעה דנן, לא השתנה, מעבדת המחשבים לא תואגדה כאישיות משפטית**  
 14 **נפרדת מהקיבוץ לעולם"** (ר' סעיף 10 לתצהיר מרכז הקיבוץ).  
 15
- 16 התובע המשיך לעבוד במעבדת המחשבים בתקופה הרלבנטית לתביעה, באותו  
 17 אופן בו עבד, קודם מעבר הקיבוץ למעבר למודל יהל, מעמדו לא השתנה  
 18 ל"עובד שכיר", ודבר זה מחזק את המסקנה כי לא היו קיימים יחסי עובד-  
 19 מעביד, בין התובע לנתבע.  
 20
- 21 יש להדגיש כי במסגרת הפעלת מודל יהל לא חל כל שינוי בתשלומי הביטוח .28  
 22 הלאומי, אשר שולמו עבור התובע על ידי הקיבוץ, כפי שנעשה כלפי כלל חברי  
 23 הקיבוץ, ללא קשר לעבודתם ולרווחים ממנה.  
 24
- 25 התובע שב וחזר בסיכומיו על הטענות כי במסגרת מודל יהל עבר הקיבוץ  
 26 למעמד של קיבוץ מתחדש, אולם נוכח מכלול הנתונים שהונחו בפנינו, לא  
 27 התרשמנו כי הקיבוץ זנח לגמרי את עקרונות השיתוף, ועדיין היו קיימים בין  
 28 התובע לקיבוץ חיי שיתוף קופארטיביים.  
 29



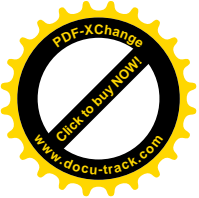
**בית דין אזורי לעבודה בבאר-שבע - בשבתו באילת**

ס"ע 8945-05-11

06 אפריל 2014

- 1 התובע אף נשאל בנוגע לערבות ההדדית שהייתה בינו ובין הקיבוץ ואישר  
 2 בעדותו, כי הייתה ערבות הדדית באופן חלקי (ר' עדותו של התובע בעמ' 13, ש'  
 3 12).
- 4
- 5 יש לציין כי לאחר מספר חודשים בהם התובע לא עבד, הוא קיבל מהקיבוץ .29  
 6 חלף דמי אבטלה, וכן קיבל דמי פגיעה לאחר שנפגע במהלך עבודת שמירה  
 7 בקיבוץ, בה השתלב לאחר שלא עבד מספר חודשים.
- 8
- 9 כאשר נשאל התובע במהלך חקירתו הנגדית בנוגע לתשלומים שקיבל  
 10 מהקיבוץ, הוא התחמק מלענות תשובות ברורות בעניין זה, אולם אישר בסופו  
 11 של דבר כי קיבל תשלומים מהקיבוץ בתקופות בהן לא עבד:  
 12
- 13 **"ש. תאשר לי בבקשה בעוד שעובדים שכירים מקבלים את דמי האבטלה**  
 14 **מביטוח לאומי אתה קיבלת חלף מדמי האבטלה מקיבוץ יהל?**
- 15 **ת. נכון."**
- 16 (ר' פרוטוקול עמ' 12, ש' 4-7).
- 17
- 18 העובדה כי הקיבוץ העביר תשלומים לתובע עקב היותו חבר קיבוץ, אינם  
 19 עולים בקנה אחת עם טענות התובע להיותו עובד שכיר.
- 20
- 21 יש להוסיף כי אף לטענת התובע, לפיה העסקתו כשכיר, "חסכה" כספים  
 22 לקיבוץ, לא מצאנו כל אחיזה במכלול הראיות שהובאו בפנינו.
- 23
- 24 בסעיף 4 לחוברת התחדשות הקיבוץ, נאמר כי **"חברים ובני חברים** .30  
 25 **המתאימים לתפקיד או משרה בקיבוץ, יועדפו בהעסקה על פני אחרים"**, ועל  
 26 כן אין כל ממש בטענות התובע לפיהן הקיבוץ העסיקו כעובד שכיר על מנת  
 27 להזיל את עלויות הקיבוץ.  
 28



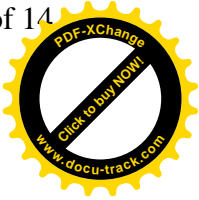


**בית דין אזורי לעבודה בבאר-שבע - בשבתו באילת**

ס"ע 8945-05-11

06 אפריל 2014

- 1 העדפת העסקה של חברי הקיבוץ על פני עובדים שכירים, ממחישה את הסיוע  
 2 שמעניק הקיבוץ לחבריו, בכדי שיוכלו להעמיד את כוח עבודתם לטובת הקיבוץ  
 3 כפי שהיה נהוג בקיבוץ המסורתי.  
 4
- 5 מסעיף 52 לתצהירו של מרכז המשק למדנו כי התובע פנה לרשם האגודות .31  
 6 השיתופיות, וקבל על כך שהקיבוץ אינו מסייע בידו למצוא עבודה, דבר אשר  
 7 מבטא את הכרתו של התובע בקיומה של הערבות ההדדית שהייתה בקיבוץ,  
 8 גם לאחר שסיים את עבודתו במעבדת המחשבים.  
 9
- 10 בתשובת האגף לאיגוד שיתופי מיום 15.10.12 השיב הרשם כי "מתגובת  
 11 הקיבוץ, כמו גם מהמסמכים שהועברו על ידך בהמשך, עולה כי הקיבוץ  
 12 הפנה אליך בדואר האלקטרוני, את כל הצעות העבודה שהיו בידיו להציע.  
 13 כמחפש עבודה, מצופה היה ממך כי תגיב להצעות אלו ולו בהפגנת עניין  
 14 בסיסית" (ר' נ/2).  
 15
- 16 ב"כ התובע התנגד להצגת המסמך במעמד הדיון בטענה כי המסמך אינו קשור  
 17 לתובענה דנן, אולם התרשמנו כי יש במסמך זה בכדי ללמד על כך שהקיבוץ לא  
 18 שינה את אופיו כקיבוץ מסורתי בו קיימת ערבות הדדית.  
 19
- 20 כאן המקום להזכיר כי במכתב סיום העסקה (ר' נספח א' לכתב התביעה), בו .32  
 21 מבקש התובע לראות כמכתב פיטורים, נאמר לתובע במפורש כי "מנהלת  
 22 משאבי אנוש וחברים מיהל יליו אותך ויעזרו לך בהמשך לאיתור עבודה  
 23 במקצוע או בעבודה אחרת", דבר המצביע על כך שאין מדובר בהודעת פיטורים  
 24 המנתקת את יחסי העבודה בין הקיבוץ לתובע, אלא הפסקת עבודתו של  
 25 התובע במעבדת המחשבים, על רקע סגירת המעבדה.  
 26
- 27 מסיום מכתבו של מרכז המשק עולה, כי במודל יהל לא השתנו עקרונות  
 28 הערבות ההדדית עליהם הושתת הקיבוץ השיתופי, ועקרונות אלו באו לביטוי  
 29 גם לאחר השינויים שחלו בקיבוץ לאחר חודש אפריל 2004.  
 30



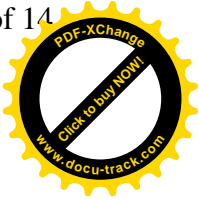
**בית דין אזורי לעבודה בבאר-שבע - בשבתו באילת**

ס"ע 8945-05-11

06 אפריל 2014

- 1 בהתנהלות זו של הקיבוץ יש כדי ללמוד על כך, שמערכת היחסים המשפטיים  
 2 בין התובע לקיבוץ לא השתנתה, ולמעשה התובע נשאר חבר קיבוץ אשר היה  
 3 זכאי לזכויות שונות המעונקות לחבר, גם לאחר שמעבדת המחשבים נסגרה.  
 4
- 5 לא מצאנו כל מקום לקבל את טענות התובע כי מוסד הערבות ההדדית מווער .33  
 6 למימדים אפסיים, שעה שהתובע אישר במהלך עדותו, כי לאור חברותו  
 7 בקיבוץ, קיבלו שני בניו מענקים ללימודים, בסך 60,000 ₪ כל אחד, וכי הועבר  
 8 לבתו מענק בסך 25,000 ₪ לרגל חתונתה, ואף אישר כי הקיבוץ השלים לו  
 9 הכנסת מינימום לאחר סיום האבטלה:  
 10
- 11 מתצהיר מרכז הקיבוץ למדנו כי התובע קיבל גם לאחר שנת 2004 שירותים  
 12 רבים בסבסוד מלא או חלקי, עבור ילדיו, בריאות המשפחה, ארוחות וכדו',  
 13 דבר המלמד כי לא כל שירותי הקיבוץ הופרטו (ר' סעיף 13 לתצהיר מרכז  
 14 המשק).  
 15
- 16 ביטוי נוסף לקיום ערבות ההדדית, מצאנו בכך שהקיבוץ הסכים לשלם לתובע  
 17 את הוצאותיו הרפואיות, וביקש מהתובע להמציא לו קבלות, אולם התובע  
 18 נמנע מכך, בטענות שונות.  
 19
- 20 נעיר כי במסגרת טענות התובע עליהן חזר גם בעדותו, נטען כי הקיבוץ לא .34  
 21 התחשב בו לאחר שנפגע במהלך עבודתו, ולמרות מצבו הבריאותי הותיר אותו  
 22 בסטאטוס של "חבר שלא עובד מרצונו".  
 23
- 24 טענות התובע נסתרו במכתב שהוצג בפנינו (ר' 1/נ) בו התובע כתב למזכיר  
 25 הקיבוץ כי הינו מבין כי לאחר שהמציא אישורים רפואיים שונה הסטאטוס  
 26 שלו מ"חבר שלא עובד מרצונו" לסטאטוס "חבר שלא עובד שלא מרצונו".  
 27
- 28 אף טענת התובע כי חברים אחרים במשק הוכרו כעובדים שכירים, נמצאה לא  
 29 מבוססת שעה שהחברים עליהם הצביע התובע, הינם במעמד תושבים, היינו מי  
 30 ששכרו דירות בשטח הקיבוץ ושילמו שכר דירה, ולא היו במעמד חברי קיבוץ.

10 מתוך 14

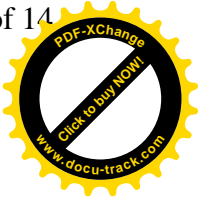


**בית דין אזורי לעבודה בבאר-שבע - בשבתו באילת**

ס"ע 8945-05-11

06 אפריל 2014

- 1
- 2 ממסקנת הדברים, עולה כי במסגרת מודל יהל, המשיך הקיבוץ לפעול באופן
- 3 חלקי כפי שפעל הקיבוץ השיתופי המסורתי, ואופן ניהול זה, לא שינה את
- 4 מערכת היחסים המשפטיים, בין התובע ובין הקיבוץ, וממלא לא התקיימו
- 5 יחסי עובד-מעביד בין התובע לבין הקיבוץ.
- 6
- 7 נוסף ונציין, גם אילו היה התובע מוכיח, כי במצב העובדתי במתכונת מודל .35
- 8 יהל, הפך הקיבוץ להיות מנוהל בשיטה של הקיבוץ המתחדש, הרי שטענותיו
- 9 לקיום יחסי עבודה בינו ובין הקיבוץ, אינם עולים בקנה אחד עם קביעת בית
- 10 הדין הארצי בפרשת תל יוסף.
- 11
- 12 הילכת תל יוסף קובעת במפורש כי גם כאשר מדובר בקיבוץ מתחדש בו אין
- 13 מתקיימים אותם עקרונות יסוד, של הקיבוץ המסורתי, הרי שאין מקום להכיר
- 14 בקיומם של יחסי עובד- מעביד בין הקיבוץ לחבריו, וזאת כאמור כל עוד לא
- 15 מדובר בעבודה אצל מעביד שלישי מחוץ לקיבוץ.
- 16
- 17 התובע אף ציין בסיכומיו, כי לאור פסיקת בית הדין הארצי בפרשת תל יוסף
- 18 הוא התלבט האם להמשיך לנהל את התיק אם לאו, והחליט לדבוק בדעתו כי
- 19 אין מעמדו שונה ממעמד שכיר, אולם לצד דביקות בטענותיו, התובע לא
- 20 הצליח לאבחן את נסיבותיו האישיות, מההלכה המפורשת שנקבעה כאמור
- 21 בפרשת תל יוסף.
- 22
- 23 התובע העלה בסיכומיו טענה לפיה יש לחלק את מתכונת עבודתו ל-3 חלקים, .36
- 24 כך שיש להכיר בו כעובד שכיר במשך כ-8 שעות, וב- 16 שעות הנותרות יש
- 25 להכיר בו כחבר קיבוץ.
- 26
- 27 טענה זו של התובע הינה בגדר הרחבת חזית אסורה, ודי בכך בכדי לדחותה.
- 28



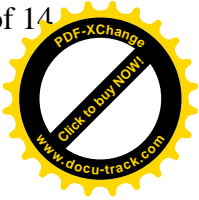
**בית דין אזורי לעבודה בבאר-שבע - בשבתו באילת**

ס"ע 8945-05-11

06 אפריל 2014

- 1 מקריאת טענותיו החדשות של התובע מתקבל הרושם כי הינן בגדר טענות "מן  
2 הגורן ומן היקב" אשר מטרתן היא לנסות להסוות את חוסר התמודדותו עם  
3 טענות הקיבוץ.  
4
- 5 התובע לא הצליח להתמודד עם הטענות בדבר הפרשות סוציאליות שקיבל  
6 מהקיבוץ, הגם שקיבל מבעוד יום את המידע הרלוונטי באמצעות דוחות  
7 מחברת הביטוח, ואשר עומדים בסתירה לסכומים אותם הוא תובע בתיק זה  
8 (רי' עדותו של התובע בפרוטוקול, עמ' 6 ש' 1-17).  
9
- 10 עוד נציין כי מצאנו טעם של ממש בטענות הקיבוץ לפיהן אין כל אפשרות  
11 שעובד יהיה גם בסטאטוס של עובד שכיר וגם בסטאטוס של חבר קיבוץ.  
12
- 13 מערך זכויות המגן של עובדים שכירים מתבסס על החקיקה הכללית, חקיקת  
14 המגן, הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה, ומנגד מערך היחסים בין חברי הקיבוץ  
15 מוסדר בדיני האגודות השיתופיות.  
16
- 17 לחברי האגודות השיתופיות, לרבות קיבוץ ישנן הוראות ייחודיות המעניקות  
18 להם זכויות סוציאליות, אשר מחליפות את חקיקת המגן הקיימת במסגרת  
19 קיום יחסי עובד-מעביד.  
20
- 21 כך למשל תקנות האגודות השיתופיות (ערבות הדדית בקיבוץ מתחדש), תשס"ו  
22 - 2005, מסדירות תשלום חלופי עבור דמי אבטלה או הבטחת הכנסה  
23 ממקורות הקיבוץ, בעוד שבמקומות בהם קיימים יחסי עובד-מעביד, משולמים  
24 תשלומים אלה על ידי המוסד לביטוח לאומי, לאחר שהמעביד שילם תשלומי  
25 ביטוח עבור העובד.  
26
- 27 מטענות הצדדים למדנו כי אף התובע בעצמו מימש את הזכויות לדמי פגיעה  
28 ותשלומי אבטלה, אשר הוענקו לו מכוח הערבות ההדדית, הקיימת בין הקיבוץ  
29 לבין חבריו, וכעת הינו מבקש זכויות נוספות המוענקות לעובד שכיר בבחינת  
30 "תפיסת החבל משני קצותיו".

12 מתוך 14



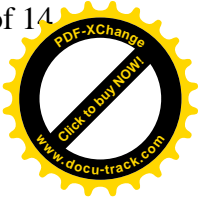
**בית דין אזורי לעבודה בבאר-שבע - בשבתו באילת**

ס"ע 8945-05-11

06 אפריל 2014

- 1  
2 ישנו חוסר תום לב, וחוסר ניקיון כפיים בהתנהלותו של התובע, שעה שמחד  
3 עותר הוא לזכויות חבר קיבוץ, ומנגד מבקש סעדים כשכיר.  
4  
5 לאור האמור, הגענו לכלל דעה כי אין יחסי עובד-מעביד בין התובע לקיבוץ,  
6 וממלא אין לבית הדין, הסמכות לדון במחלוקת בין הצדדים.  
7  
8 41. למעלה מן הדרוש, ובשולי פסק הדין מצאנו להדגיש כי הקיבוץ הציג בפני  
9 התובע את הדוחות הכספיים המצביעים על הסכומים שנצברו לזכותו לפנסיה  
10 וכוללים אף רכיב פיזויים, אולם התובע בחר להתעלם מכך, ובחר בכל זאת  
11 להגיש את התביעה דנן.  
12  
13 42. התובע אף נשאל בעניין זה במהלך עדותו, והתחמק ממתן תשובות ברורות,  
14 וטען כי הדרישות שלו הינם להכרה ביחסי עובד-מעביד, אולם זאת כאמור טען  
15 במנותק מטענת הקיבוץ לפיה, העביר לו תשלומי פנסיה בסך 132,433 ₪ (ר'   
16 פרוטוקול עמ' 6, ש' 12-6).  
17  
18 43. התובע אף התעלם מכך שההפרשות שביצע הקיבוץ, כללו תשלומי פיזויים,  
19 אשר הינם חלק מתקציב הפרישה, כך שגם אם היה זכאי לפיצויי פיטורים,  
20 הרי שאלה היו עוברים לקופת הקיבוץ, על מנת לאפשר לשלם לו תשלומי  
21 פרישה בעתיד.  
22  
23 44. מהראיות שהונחו בפנינו עולה כי זכויותיו הפנסיוניות של התובע כובדו במשך  
24 שנות עבודתו כחבר הקיבוץ, וזאת בהתאם להחלטות שקיבל הקיבוץ בכדי  
25 לאפשר פנסיה בעתיד, לכל חבר בקיבוץ.  
26  
27 **סוף דבר**  
28  
29 45. התביעה נדחת.  
30  
31 46. התובע יישא בהוצאות הקיבוץ בסך 7,500 ₪, אשר ישולמו תוך 30 יום,  
32 ואלמלא כן, יישאו ההוצאות הפרשי הצמדה החל מהיום ועד למועד התשלום  
33 בפועל.

13 מתוך 14



**בית דין אזורי לעבודה בבאר-שבע - בשבתו באילת**

ס"ע 8945-05-11

06 אפריל 2014

1

2

47. זכות ערעור תוך 30 יום לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים.

3

4

5

ניתן היום, ו' בניסן ו' ניסן תשע"ד, (06 אפריל 2014), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

6

מר אליהו מזרחי  
נציג/ת ציבור (מעבידים)

יוחנן כהן  
שופט

גבי אורטל חי  
נציג/ת ציבור (עובדים)

7

8

קלדנית: רות רחמים.

9