

**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

ס"ע 1193-03-14

לפני:

כב' השופטת עידית איצקוביץ - אב"ד

גב' ברקת שני, נציגת ציבור מעסיקים

התובע

ירון בצלאל, ת"ז XXXXXXXXX

ע"י ב"כ עו"ד שי מיטרני ועו"ד קובי קמחי

-

הנתבעת

מתנ"ס תל כביר-מכבי, ע"ר 580280204

ע"י ב"כ עו"ד ניר חייבי

חקיקה שאוזכרה:

[חוק הספורט, תשמ"ח-1988](#)[חוק הביטוח הלאומי \[נוסח משולב\], תשנ"ה-1995](#)[חוק הגנת השכר, תשי"ח-1958](#)[חוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987](#)

מיני-רציו:

\* הנתבעת לא עמדה בנטל להוכיח שכוונת הצדדים בעת כריתת החוזה הייתה שלא ליצור יחסי עובד ומעביד, כי אם יחסי התנדבות, ולפיכך, התובע היה עובד שכיר; התובע זכאי לשכר כמובטח לו בעל פה על ידי יו"ר הנתבעת ז"ל, אף שמדובר במעשה לא תקין ואף יתכן בעבירה כלפי איגוד הכדורסל.

\* עבודה – יחסי עובד-מעביד – מתנדב

\* עבודה – יחסי עובד-מעביד – קיומם

\* עבודה – שכר עבודה – תביעה לתשלום שכר

התובע עסק אצל הנתבעת כעוזר מאמן בקבוצת נשים בליגת העל בכדורסל. התובע חתם על "טופס הסכם מאמנים" שהופקד באיגוד הכדורסל בישראל. החלק של ההסכם המתייחס לתמורה נמחק, מה שמוגדר בענף הכדורסל "חוזה אפס". לגרסת התובע, על אף ההסכם ("חוזה אפס") שנרשם באיגוד הכדורסל, הסיכום שהוא יקבל שכר ומכאן התביעה.

בית הדין האזורי לעבודה (השופטת ע' איצקוביץ ונציגת הציבור ב' שני) קיבל את התביעה ברובה ופסק כי:

התובע עבד בפועל כעוזר מאמן, אותה עבודה שביצע אף בשנת המשחקים לאחר מכן, כאשר השוני הנטען על ידי הנתבעת בין שתי התקופות הוא בכך שבתקופה מושא התביעה סוכם שהתובע עשה את תפקידו כ"מתנדב". מתנדב הוא עובד במובן המילולי של מושג זה, כלומר הוא מבצע עבודה עבור מעסיק. עם זאת, אין מתקיימים במתנדב יחסי עובד ומעביד עם מעסיקו. בדרך כלל סממני המתנדב הם

שהוא בא לעבודה מרצונו. הוא מבצע עבודה בלא תמורה כספית. הוא אינו צד לחוזה עבודה. הוא אינו קשור במסגרת מחייבת של שעות עבודה או ימי עבודה. הוא אינו מחויב לתקופת עבודה מוגדרת ורשאי לחדול מלעבוד בכל עת שיחפוץ. הוא אינו נתון למרות המעסיק. יחסי ההתנדבות אינם מעוגנים בהסדר חוזי מוסכם או במסמך בכתב, אף שאין לשלול אפשרות זו. עבודת המתנדב אינה מצמיחה זכויות מכח הסכמים קיבוציים ובאין הוראה מיוחדת בחוק, לא חלים עליהם משפט העבודה המגן, למעט חובת המעסיק לבטח את המתנדב לפי פרק ג' לחוק הביטוח הלאומי.

לא ניתן לקבוע האם התקיימו יחסי התנדבות או יחסי עובד-מעביד על פי קבלת התמורה הכספית, שכן זוהי התוצאה הנובעת מהקביעה. אם ייקבע כי ביחסי עובד-מעביד מדובר אזי יחולו חוקי העבודה, ולכן כל ויתור על שכר אינו בר תוקף. לעיתים קרובות יחסי התנדבות אינם קשורים למסגרת מחייבת של עבודה, אולם תיתכן גם מסגרת התחייבות נוקשה יותר כגון על בסיס מוסרי. יחסי התנדבות מתבססים בעיקר על אלמנט נפשי: ידיעת הצדדים כי אין בכוונתם ליצור יחסים משפטיים מחייבים לגבי אותה עבודה. כאשר הוכחה עבודה סדירה, עובר הנטל הראייתי אל הטוען כי מדובר בהתנדבות בלבד להוכיח תשתית ראייתית ברורה לכך שמדובר ביחסי התנדבות, ולא יחסי עובד-מעביד; קיום יחסי התנדבות לגבי עובד סדיר הוא חריג עוד יותר במגזר המסחרי.

בענייננו, מדובר בעמותה מתחום הספורט, שספק אם מטרתה העיקרית היא עשיית רווח. עבודת התובע כעוזר מאמן השתלבה במבנה האירגוני של הנתבעת ותרמה לקידום מטרותיה. במקרה זה, לא קיים כל שוני, לא מבחינת העבודה של התובע, לא מבחינת האלמנט הנפשי ואומד דעת הצדדים, בין שתי התקופות הנטענות. הנתבעת לא עמדה בנטל להוכיח שכוונת הצדדים בעת כריתת החוזה הייתה שלא ליצור יחסים של עובד ומעביד, כי אם יחסי התנדבות ולפיכך, התובע היה עובד שכיר, ולכן זכאי לשכר בגין עבודתו. אף כי נחתם "הסכם 0" ללא תמורה לתובע, יו"ר הנתבעת ז"ל הבטיח בעל פה לתובע שהוא יקבל שכר והעביר זאת ליו"ר הנתבעת הנוכחי. אף שמדובר במעשה לא תקין, ואף יתכן בעבירה כלפי איגוד הכדורסל, אין להאשים בכך את התובע, שזכאי לשכר בהיותו עובד.

## פסק דין

1. לפנינו תביעה לתשלום שכר עבודה.
2. התובע עסק אצל הנתבעת – מתנ"ס תל כביר-מכבי (עמותה רשומה), (להלן: "הנתבעת" או "העמותה") כעוזר מאמן בקבוצת נשים בליגת העל בכדורסל, בעונת המשחקים 2007-2008. בכתב התביעה נטען כי הוא עבד במשך 11 חודשים בשכר בסך 3,000 ₪ לחודש. התובע לא קיבל כל שכר, על אף שסוכם שיקבל סך של 33,000 ₪. על כן נאלץ להגיש לבית הדין את תביעתו שבה הוא מבקש לחייב את הנתבעת בתשלום הסכום שסוכם, בתוספת הפרשי הצמדה וריבית כחוק.
3. הנתבעת טענה להגנתה כי התובע לא היה בגדר "עובד" אלא "מתנדב", וזאת מיום 25.9.07 עד ליום 20.4.08. לפי החוזה שנחתם עם התובע, שעבר אישור של בקרה תקציבית הוא עבד כעוזר מאמן ללא שכר. משחקים בליגת העל זכו לחשיפה רבה בתקשורת ועל כן ברור היה רצונו של התובע לעבוד אצל הנתבעת כמתנדב ללא שכר. בנסיבות בהן ביקש התובע והסכים לעבוד אצל הנתבעת כמתנדב, הוא לא היה זכאי לשכר עבודה בגין תקופת עבודתו בעמותה.

**4. ראיות שנשמעו:**

התובע הגיש תצהיר עדות ראשית ונחקר בדיון על תצהירו. כן העיד מטעם התובע מר אולסי פרי (להלן: "מר פרי") אשר שימש כמנהל מקצועי של הנתבעת בעונת המשחקים 2007-2008.

מטעם הנתבעת הגיש תצהיר עדות ראשית ונחקר יושב ראש הנוכחי של הנתבעת, מר שי אריה שמעון ממן מסיקה (להלן: "מר ממון").

**5. עובדות המקרה**

התובע שימש עוזר מאמן של קבוצת נשים בליגת על כדורסל בעונת המשחקים 2007-2008, שנמשכה בפועל מ-25.9.07 עד 20.4.08.

התובע התקבל לעבודה על ידי מר סיון לוי ז"ל (להלן: "מר לוי").

התובע חתם על "טופס הסכם מאמנים" אשר הופקד באיגוד הכדורסל בישראל. החלק של ההסכם המתייחס לתמורה (סעיף 6) נמחק עם שני קווים – מה שהוגדר על פי מינוח מקובל בענף הכדורסל "חוזה אפס". איגוד הכדורסל מחייב את הקבוצות לרשום כל הסכמי השחקנים והמאמנים באיגוד לצורך בקרה תקציבית.

ההסכם נחתם על ידי התובע ומטעם הנתבעת חתמו מר לוי ומר דוד ניסים, שלא הוזמן להעיד. לדברי התובע הוא ניסה לאתר את מר ניסים כדי לזמן אותו לעדות, ללא הצלחה. לגרסת התובע, על אף ההסכם ("חוזה אפס") שנרשם באיגוד הכדורסל, הסיכום שהוא יקבל שכר.

קיים איסור על עריכת חוזה כפול לפי [חוק הספורט](#).

זמן קצר לאחר סיום עונת המשחקים 2007-2008 חלה מר לוי, עבר השתלת כבד ואושפז לתקופה ארוכה. בחודש יולי 2008 הועבר ניהול העמותה למר ממון, שהיה קודם לכן מנהל מחלקת נוער בנתבעת.

מר ממון סיכם עם התובע לגבי עונת המשחקים 2008-2009 כי התובע יעבוד בתמורה לשכר של 3,000 ₪ לחודש. שכר בגין תקופה זו שולם לתובע כפי שסוכם בהסכם שאף הוא הופקד באיגוד הכדורסל לצורך בקרה תקציבית.

לפי עדות התובע הוא פנה למר לוי ז"ל מספר פעמים בבקשה לקבל את השכר שהובטח לו ולאחר שמונה מר ממון כיו"ר הקבוצה, הוא פנה אליו. מר לוי נפטר כעבור שנתיים-שלוש, ורק לאחר פטירתו הגיש התובע את תביעתו של בית הדין.

לפי עדותו של מר ממון, כששוחח עם מר לוי לגבי חובות הנתבעת, הוא הזכיר חוב לתובע ואף נקב בסכום (28,000 ₪). מר ממון השיב כי "בשום פנים ואופן אני לא משלם ללא הסכמים" (ע' 23, ש' 1-3 לפרוטוקול הדיון).

הפיזיותרפיסט שעבד עם הקבוצה גם בתקופת התביעה, מר חיים טוביה, לא הגיע להעיד על אף שהוגש תצהיר מטעמו. ב"כ התובע ניסה לטעון כי מר ממון הפעיל עליו לחץ כדי שהוא לא יעיד אך טענה זו לא הוכחה. הוכח כי התקיימה פגישה בין מר ממון לבין טוביה, אבל היא הייתה קשורה לחוב של העמותה לטוביה, ולא הוכח כי הייתה שיחה הקשורה למשפט הנוכחי, או לעדותו של טוביה.

העד מטעם התובע, מר פרי, הצהיר כי התובע לא עבד בתקופת התביעה כמתנדב, אלא כעובד בשכר. עם זאת, הוא לא היה מעורב כלל במו"מ סביב החוזים אלא רק מר לוי (ראו ע' 13, ש' 19-20 לפרוטוקול הדיון).

הוכח, ועל כך אין מחלוקת, שהתובע עבד בפועל כעוזר מאמן, אותה עבודה שביצע אף בשנת המשחקים לאחר מכן (2008-2009) כאשר השוני הנטען על ידי הנתבעת בין שתי התקופות הוא בכך שבתקופה מושא התביעה סוכם שהתובע לא יקבל כל תמורה ועשה את תפקידו כ"מתנדב".

#### 6. מעמדו של התובע כ"עובד" או "מתנדב"

בית דין הארצי לעבודה בחן במספר מקרים את סוגיית מעמדם של מי שהועסקו ללא תמורה ולכאורה, "בהתנדבות". בע"ע 1054/01 אשר טוילי - יצחק דהרי, [פורסם בנבו] פד"ע לו 746, עמ' 750, דן בעניינו של מתמחה שהסכים להיות מועסק אצל יועץ מס ללא שכר, נפסק, שלמרות "הסכמה" זו, חייב המעסיק בתשלום שכר מינימום למתמחה. נקבע, שהמתמחה היה "עובד" של המשיב, שכן השתלב בפעילויות הרגילות של עיסקו כיועץ מס ולא ניהל עסק משלו...". בפסק הדין ע"ע 1182/02 חיים קאזיס, עו"ד - תאופיק ארייט, [פורסם בנבו] פד"ע לח 394, עמ' 399-400 נדחתה טענתו של עורך דין שהמתמחה ויתר על תשלום שכרו ונפסק "המאמן הפיק מעבודת המתמחה תועלת והמתמחה לא היה במעמד של סטודנט או מתלמד. יתרה מזו, המתמחה לא היה במעמד מתנדב, שכן לא עשה את העבודה מרצונו החופשי כדי לסייע למערער אלא נאלץ לעשות התמחות על-מנת לקבל רשיון של עורך דין".

על מהותם של יחסי התנדבות עמד בהרחבה השופט שמואל צור בפסק הדין בפרשת [אהובה \(אגי\) פרידמן - אליעזר הוז](#) [פורסם בנבו] (פד"ע לח 39). שם אמר כב' השופט צור:

"המתנדב הוא עובד במובן המילולי של מושג זה, לאמור - הוא מבצע עבודה עבור מעסיק. עם זאת אין מתקיימים במתנדב יחסי עובד ומעביד עם מעסיקו. בדרך כלל סממני המתנדב הם שהוא בא לעבודה מרצונו. הוא מבצע עבודה בלא תמורה כספית. הוא אינו צד לחוזה עבודה. הוא אינו קשור במסגרת מחייבת של שעות עבודה או ימי עבודה. הוא אינו מחויב לתקופת עבודה מוגדרת ורשאי לחדול מלעבוד בכל עת שיחפוץ. הוא אינו נתון למרות המעסיק. מעצם טיבם, יחסי ההתנדבות אינם מעוגנים בהסדר חוזי מוסכם או במסמך בכתב, אף שאין לשלול אפשרות זו. עבודת המתנדב אינה מצמיחה זכויות מכח הסכמים קיבוציים ובאין הוראה מיוחדת בחוק, לא חלים עליהם משפט העבודה המגן, למעט חובת המעסיק לבטח את המתנדב לפי פרק ג' לחוק [הביטוח הלאומי](#).....".

אנו סבורות שלא ניתן לקבוע האם התקיימו יחסי התנדבות או יחסי עובד-מעביד על פי קבלת התמורה הכספית, שכן זוהי **התוצאה** הנובעת מהקביעה, ובתור שכזו, אינה יכולה להוות מבחן.

אם ייקבע כי ביחסי עובד-מעביד מדובר, אזי יחולו חוקי העבודה, ביניהם [חוק הגנת השכר](#) התשי"ח-1958 [וחוק שכר מינימום](#) התשמ"ז-1987, כל ויתור על שכר אינו בר תוקף.

לעיתים קרובות יחסי התנדבות אינם קשורים למסגרת מחייבת של עבודה, המתנדב אינו מחויב לתקופת עבודה, לשעות או ימים, ורשאי לחדול מלעבוד בכל עת, על פי רצונו. אולם תיתכן גם מסגרת התחייבות נוקשה יותר שלפיה, כדוגמה, מתנדב בבית החולים מתחייב – לפי רצונו בלבד – להגיע בשעות הארוחות על מנת לחלק מזון לחולים. התחייבות זו היא על בסיס מוסרי, אבל ייתכן כי ללא התחייבות כזו לא ניתן לבצע את הפעולה בהתנדבות, מאחר שגורמים נוספים תלויים בה.

יחסי התנדבות מתבססים בעיקר על אלמנט נפשי: ידיעת הצדדים כי אין בכוונתם ליצור יחסים משפטיים מחייבים לגבי אותה עבודה. צורת התקשרות זו היא יוצאת דופן, ואנו סבורות כי כאשר הוכחה עבודה סדירה, עובר הנטל הראייתי אל הטוען כי מדובר בהתנדבות בלבד - יהיה עליו להוכיח תשתית ראייתית ברורה לכך שמדובר ביחסי התנדבות, ולא יחסי עובד-מעביד.

קיום יחסי התנדבות לגבי עובד סדיר הוא חריג עוד יותר במגזר המסחרי, כפי שנאמר על ידי כב' השופטת נילי ארד בע"ע [1403/01 סוהייר סרוג'י נ' המוסד לביטוח לאומי](#), [פורסם בבבן] פד"ע לט, 686:

**"יש מקום להבחין בין פעילותם של מתנדבים במגזר השלישי במסגרת עמותות וולונטריות, עמותות הפועלות ללא כוונת רווח (מלכ"רים) וכיוצא"ב, לבין עבודה "בהתנדבות", כביכול, במגזר הציבורי ובמגזר העסקי, אפילו נתן העובד הסכמתו להעסקה ללא תמורה".**

בענייננו, מדובר בעמותה מתחום הספורט, שספק אם מטרתה העיקרית היא עשיית רווח. עבודת התובע כעוזר מאמן השתלבה במבנה האירגוני של הנתבעת ותרמה לקידום מטרותיה. כאמור לא קיים כל שוני, לא מבחינת העבודה של התובע, לא מבחינת האלמנט הנפשי ואומד דעתם של הצדדים, בין עבודת התובע בעונה 2007-2008 לבין זו שבוצעה בתמורה בעונה 2008-2009.

על הנתבעת הוטל הנטל להוכיח שכוונת הצדדים בעת כריתת החוזה הייתה שלא ליצור יחסים של עובד ומעביד, כי אם קשר לא מחייב – יחסי התנדבות.

ראיה כזו לא הובאה לפנינו. מר ממון לא היה מעורב בכריתת ההסכם עם התובע, ומה שידע ממר לוי היה שהוא כן סבר שלתובע הגיעו כספים, ושהנתבעת חבה לו.

נוכח הראיות אנו בדעה כי הנתבעת לא הצליחה להוכיח שמדובר ביחסי התנדבות. אי לכך אנו קובעות כי התובע היה עובד שכיר, ולכן זכאי לשכר בגין עבודתו.

## 7. השכר המגיע לתובע

התובע הצהיר שסוכם שבגין עבודתו הוא יקבל סך של 33,000 ₪ - סכום שהוא דורש בתביעה שלפנינו.

התובע מתבסס, בין היתר, על מסמך חתום על ידי מר ממון. המסמך לא נושא תאריך וקשה להבין למה הוא מתייחס. מר ממון אישר שהוא כתב את שמו ואת מספר תעודת הזהות שלו, אך הוא אינו זוכר למה התייחס המסמך ובאיזה נסיבות הוא נחתם.

בחלק העליון של המסמך ישנם מספרים שאינם מובנים לנו. לפני החתימה כתוב: "העברת כספים לחשבון של ירון בצלאל 77.34 – מס".

ייתכן שמדובר במספר חשבון הבנק של התובע. מעבר לכך בלתי אפשרי להבין מהו תוכן המסמך ולא ניתן ללמוד ממנו על התחייבות מצד מר ממון לשלם סכום כלשהו לתובע.

התובע צירף חילופי מסרונים בינו לבין מר ממון, המעידים על התחייבות של מר ממון לשלם לו שכר. לפי עדותו של מר ממון, הוא רצה לעזור לו ו"לראות אם אפשר לתת לו החזר הוצאות". (ע' 22, ש' 3-5 לפרוטוקול הדיון). גם מאמירה זו לא ניתן ללמוד סיכום על שכר עבודה, כפי שטוען התובע.

כאמור, המשא ומתן לקראת כריתת ההסכם עם התובע וההסכם עצמו נעשו על ידי מי שהיה אז יו"ר הנתבעת ובעל הסמכות לחתום על חוזים (כולל חוזי עבודה) מר לוי ז"ל. כיום אין אפשרות לשמוע את גרסתו. מר לוי נפטר מספר שנים לאחר התקופה שבמחלוקת ועל אף זאת, התובע הגיש את התביעה לבית הדין רק לאחר שהוא נפטר, בתום כ-6 שנים. הגם שניתן לראות בכך שיהוי מסוים, אין חולק כי התביעה לא התיישנה.

לגבי עמדתו של מר לוי ז"ל ניתן ללמוד מעדותו של מר ממון עצמו:

**"אמרתי שסיון נקב במספרים כלפי החובות של המועדון וגם נקב בסכום כלפי ירון. אני אמרתי בשום פנים ואופן שאני לא משלם ללא הסכמים. הוא נקב בסכום של 28 אלף שקלים כלפי ירון".**

(ע' 23 ש' 1-3 לפרוטוקול הדיון).

אמירה כנה זו מאפשרת לנו לדעת מה שהתרחש בין הצדדים. אכן נחתם "הסכם" ללא תמורה לתובע, לצורך בקרה תקציבית, אך מר לוי הבטיח בעל פה לתובע שהוא כן יקבל שכר ודאג להעביר זאת למר ממון.

ברי כי מדובר במעשה לא תקין, ואף יתכן בעבירה כלפי איגוד הכדורסל, אך אין להאשים בכך את העובד – התובע, שזכאי לשכר בהיותו עובד (כפי שנקבע לעיל).

הסיבה שבגינה מר ממך לא הסכים לכבד את התחייבותו של מר לוי הייתה שמדובר בהסכם לא חוקי, והוא "בשום פנים ואופן לא משלם ללא הסכמים". עם זאת כאמור, אין במעשה בניגוד לכללים ולנוהל התקין כדי לפגוע בזכויות התובע.

אשר לסכום המגיע לתובע, הוכח שהוא היה זכאי לקבל סך של 28,000 ₪ וכך אנו קובעות.

#### 8. לסיכום

נוכח האמור אנו מחייבות את הנתבעת לשלם לתובע סך של 28,000 ₪ בגין שכר עבודה, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל מיום 1.7.2008 ועד ליום התשלום המלא בפועל.

על הנתבעת לשלם לתובע הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בסך 3,000 ₪.

9. לצדדים זכות ערעור על פסק הדין לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים תוך 30 יום מקבלתו.

ניתן היום, 17 ינואר 2016, ז' שבט תשע"ו, בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

עידית איצקוביץ 54678313  
נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה

[בעניין עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו – הקש כאן](#)