



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ב"ל 10162-11-20

16 אפריל 2023

לפני:

כב' השופט אורן שגב

התובעת

שקל ושות' עורכי דין
ע"י ב"כ: עו"ד שקל ושות'

הנתבע

המוסד לביטוח לאומי
ע"י ב"כ: עו"ד שירלי וינגרטן-צ'רניקר ואח'
מהמחלקה המשפטית

פסק דין

השאלה הטעונה הכרעה בתיק זה נוגעת לחיוב הנתבעת בדמי ביטוח לאומי, אשר נקבעו לה בגין אירועי גיבוש שערכה לעובדיה בשנים 2012, 2014 ו- 2015 (להלן – **השנים שבמחלוקת**).

אקדים אחרית לראשית ואציין, כי לאחר שנתתי את דעתי לטענות הצדדים, החלטתי לדחות את התביעה, ולהלן נימוקיי.

תמצית הרקע העובדתי

1. התובעת היא שותפות של עורכי דין המתמחה בדיני מיסים ובשנים הרלוונטיות לתביעה, מנתה כ- 30 עובדים, בכללם עורכי דין שותפים, עורכי דין שכירים, מתמחים, עובדי מנהלה ומזכירות (להלן – **המשרד**).
2. בכל אחת מהשנים שבמחלוקת ערך המשרד אירוע גיבוש לכלל עובדי המשרד, במימונו המלא, וכל אירוע נמשך על פני 3 ימים מיום חמישי עד למוצאי שבת או מיום שישי עד ליום ראשון. ימים אלה, לטענת התובעת, היו מלאים, אינטנסיביים ורווי פעילויות משותפות ומגבשות לכלל המשתתפים. לטענת התובעת, המשרד נהנה ממוניטין ארצי ובינלאומי בתחום דיני המיסים, והעומדים בראשו מייחסים חשיבות גדולה לבחירת ההון האנושי, הכשרתו וגיבושו, וזאת מתוך הבנה והכרה שהצלחת המשרד נשענת בעיקרה על כלל העובדים ועל יכולתם לפעול בשיתוף פעולה ובהרמוניה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ב"ל 10162-11-20

3. הורתה של תביעה זו ביום 03.10.2018, אז נערכה ביקורת ניכויים והנתבע הוציא לתובעת קביעת דמי ביטוח אשר כללה, בין היתר, את השנים שבמחלוקת ואת אירועי הגיבוש שנערכו בהן. סכום החיוב עמד על 96,126 ₪ (במונחי קרן) והנתבע נימק את קביעתו בזו הלשון:
- "טיול/נופש לעובדים**
שולמו תשלומים לעובדים ו/או עבורם לאחר, או ניתנו טובות הנאה בגדר נופש וטיולים וכד' שדינם כהכנסת עבודה לפי סעיף 2(2) לפקודה.
לפיכך התשלום/ההטבה חייבים בדמי ביטוח לפי סעיף 344 לחוק הביטוח הלאומי".
4. ביום 29.11.2018 הגישה התובעת השגה על קביעה זו, ונימקה מדוע לדעתה אין לחייב בדמי ביטוח בגין אירועי הגיבוש (להלן – **ההשגה**). הנתבע דחה את ההשגה בהחלטתו מיום 04.11.19 ונימק זאת בכך שאירועי הגיבוש לא עמדו ברוב התנאים אשר נקבעו בהנחיית רשות המסים בעניין "זקיפת שווי הטבה בגין ימי גיבוש לעובדים", אשר פורסמה ביום 09.04.2018, ואשר עניינה אפיון המקרים בהם ניתן לראות בפעילות גיבוש של עובדים פעילות שבה טובת המעסיק גוברת על טובת העובד (להלן – **הנחיית רשות המסים**).
5. ביתר פירוט נכתב כי הפעילות התקיימה בחו"ל ולא בישראל, נערכה ברובה במהלך סוף השבוע ולא כללה הרצאה מקצועית או פעילות העשרה. מעבר לכך, נטען כי ההטבה שקיבלו עובדי התובעת אינה עומדת במבחן הכפול שקבע בית המשפט העליון בעניין בנק יהב (ע"א 3501/05 **פקיד השומה ירושלים נגד בנק יהב לעובדי המדינה בע"מ** (28.11.07) (להלן – **הלכת בנק יהב**), היינו, האם טבע התפקיד שממלא העובד מצריך אותו להיזקק להנאה בה מדובר, במובן זה שההנאה חיונית למילוי תפקידו של העובד, והאם ההנאה גורמת לעובד להנאה ניכרת. בחינה כפולה ומצטברת זו נבחנת באופן אובייקטיבי, תוך התייחסות לעובד ולתפקיד שהוא ממלא.
6. הנתבע הוסיף ונימק את החלטתו בכך שהוא דוחה את הטענה כי עלויות הנופשים בחו"ל נמוכות מהעלויות בהן המשרד היה נושא אילו הפעילות היתה מתבצעת בישראל וטען כי שיקול זה אינו רלוונטי להחלטה בהשגה.
7. מכאן התביעה שלפניי.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ב"ל 10162-11-20

טענות התובעת

- 1
2
3
4 .8. לטענת התובעת דין תביעתה להתקבל מהנימוקים הבאים:
- 5 (א) בפסיקה ענפה נקבע, כי באירועי גיבוש "טובת המעסיק" היא שגוברת, חרף
6 העובדה שהעובדים מפיקים גם הם הנאה כלשהי; אירועי הגיבוש מהווים
7 "פעולה נלווית לעבודה" ומשכך ברור כי אין מקום לחייב את התובעת בדמי
8 ביטוח לאומי בגינם;
- 9 (ב) הנחיית רשות המסיים, עליה נסמך הנתבע, אינה חלה בענייננו משום שהיא
10 משקפת את עמדת רשות המיסים ולא מדובר בדין מחייב, במיוחד שעה
11 שהיא עומדת בסתירה או, למצער, אינה בהלימה לפסיקה המחייבת;
- 12 (ג) הנתבע לא הפעיל שיקול דעת כמתחייב בפרשנות הנחיות מנהליות ובהחלטה
13 ליישם את הנחיית רשות המיסים באופן שאינו מתיישב כלל עם הפרשנות
14 התכליתית המתבקשת בהקשר של יחסי עבודה במציאות הנוכחית;
- 15 (ד) הנחיית רשות המיסים פורסמה ונכנסה לתוקף בשנת 2018, שעה
16 שהאירועים מושא כתב התביעה התקיימו שנים קודם לכן, ולפיכך, בהחלטה
17 יש משום הפעלה רטרואקטיבית פסולה, תוך פגיעה באינטרס ההסתמכות
18 והציפייה של התובעת.
- 19 .9. באשר לאירועים עצמם, טענה התובעת כי במהלך 2012 היא ערכה גיבוש
20 ברומניה לכלל עובדיה, ולהם בלבד, לתקופה של שלושה ימים, במהלכו
21 התקיימו אירועי גיבוש משותפים לאורך היום והלילה, לרבות נסיעות בגיפיים
22 כשזהות הנוסעים בכל גיפ נבחרה ע"י שותפי המשרד באופן שעובדים ממחלקות
23 שונות יתערו האחד עם השני; נערכה פעילות אתגרית, סיורים רגליים
24 משותפים, הופעות פולקלור משותפות ופעילויות נוספות מסוג זה. באירוע
25 הגיבוש השתתפו 27 עובדים, לרבות שותפים בכירים. עלותו נאמדה בסכום של
26 כ- 131,600 ₪, היינו כ- 1,625 ₪ לעובד בגין יום פעילות מלא כולל לינה.
27 במהלך שנת 2014, ערכה התובעת אירוע גיבוש ביוון לכלל עובדיה, ולהם בלבד,
28 למשך 3 ימי פעילות מלאים (שישי עד ראשון) והתקיימו פעולות משותפות דומות
29 באופיין לפעולות הפנאי החברתיות שהתקיימו ברומניה. עלות האירוע הגיע
30 לכדי 117,848 ₪, היינו, כ- 1,403 ₪ לעובד בגין יום פעילות מלא כולל לינה;



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ב"ל 10162-11-20

- 1 במהלך שנת 2015, התקיים אירוע גיבוש בווינה במתכונת דומה לאירועים
2 שהתקיימו ברומניה וביוון. עלותו של האירוע היתה 125,727 ₪, היינו, כ- 1,497
3 ₪ לעובד בגין יום פעילות מלא כולל לינה.
- 4 10. אירועים אלה, טענה התובעת, כוללים עקרונות קבועים ודומים שמטרתם אחת:
5 גיבוש העובדים. הפעילות יועדה לכלל העובדים במשרד, ולהם בלבד, לצורך
6 הפקת האירועים נשכרו שירותיהן של חברות הפקה מקצועיות המתמחות
7 בתחום זה ונבנו תכניות שנועדו להגשים את המטרה שהתובעת הציבה: גיבוש
8 עובדי המשרד, יצירת זהות ולויאליות של העובדים עם מקום העבודה והגברת
9 הזיקה והמחויבות למשרד תוך יצירת סביבת עבודה מגובשת ותומכת.
10 האירועים כללו לוח זמנים מלא, צפוף ואינטנסיבי לאורך כל שעות היום; הלינה
11 היתה משותפת באופן ששניים או שלושה עובדים חלקו חדר אחד וכל העובדים
12 קיבלו מהתובעת שכר בגין ימי העבודה; בנוסף, הפעילות הוגדרה כפעילות
13 חובה, ועובד נבצר ממנו להשתתף, היה צריך לקבל אישור מאחד השותפים
14 ולהגיע למשרד ליום עבודה רגיל, או שלחילופין, נוכח לו יום חופש אם היה זה
15 יום עבודה. המימון של האירועים היה כולו של התובעת, וזאת בין היתר על מנת
16 להבטיח השתתפות מלאה של כל העובדים ונתלו שלטים הנושאים את שם
17 המשרד ואת הסמליל (לוגו) שלו. ההחלטה לערוך את האירועים בארץ נבעה
18 משיקולי עלות ומתוך רצון "לנתק" את העובדים באופן מוחלט מ"הפרעות"
19 "כדוגמת משפחותיהם או לקוחות, אשר יפגעו במשימת הגיבוש" (סעיף 5.2.11
20 לכתב התביעה). פעילויות גיבוש אלה, סיכמה התובעת, השפיעו משמעותית
21 לטובה על תפקודה של התובעת ותרמו להישגיה.
- 22 11. מבחינה משפטית, טענה התובעת, כי על פי מבחן "הנהנה העיקרי" שפותח
23 בפסיקה, אירועי הגיבוש לעובדים מגבירים את יעילותם ולכן חיוניים למילוי
24 תפקידם. לכן לתובעת כמעסיקה אינטרס ישיר ומובהק בקיומם, במיוחד שעה
25 שמדובר במשרד שבו פועלות מספר מחלקות שחשוב שיעבדו באופן מסונכרן
26 והרמוני ויתנו מענה מהיר ויעיל ללקוחות. בנוסף, ההטבה שהעובדים עצמם
27 מפיקים מאירועים אלה אינה ניכרת אל מול התועלת המשמעותית הנצמחת
28 למעסיק מקיומם; אירועי הגיבוש מהווים פעולות נלוות לעבודה ואין בפסיקה
29 קביעה כי מקום האירוע (בישראל או מחוצה לה) או הזמן בו הוא מתרחש (אמצע





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ב"ל 10162-11-20

1 שבוע או סופ"ש) מהווים גורם מכריע אשר יטה את הכף בשאלה האם מדובר
2 בפעולה נלווית לעבודה אם לאו.

3

4

טענות הנתבע

5 12. הנתבע הקדים וטען, כי עסקינן בנופש עובדים בחו"ל ועל כן מדובר בטובת הנאה
6 לכל דבר ועניין, היינו, הכנסת עבודה, בהתאם לאמור בסעיף 2(2) לפקודת מס
7 הכנסה [נוסח חדש] (להלן – **הפקודה**), ובהתאם, התובעת חייבת בתשלום דמי
8 ביטוח מלאים מכוח סעיף 344(א) לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשנ"ה-
9 1995 (להלן – **החוק**).

10 13. הנתבע הוסיף, כי שלושת האירועים שהתקיימו בשנים שבמחלוקת אינם
11 עומדים בתנאים שנקבעו בהנחיית רשות המיסים ואף אינם עומדים במבחן
12 הכפול שנקבע בפסיקתו של בית המשפט העליון בהלכת בנק יהב, שכן במקרה
13 שלפנינו, עובדי התובעת הם הנהנים העיקריים.

14 14. מבחינה משפטית, הנתבע סמך יתדותיו על פסיקת בתי המשפט בעניין פרויליך
15 פרחי ודה נשון (ב"ל 13238/08 פרויליך פרחי נ' המוסד לביטוח לאומי
16 15.11.20) ו-ב"ל 30052/07/12 דה נשון טרפיק בע"מ נ' המוסד לביטוח לאומי
17 (20.05.14), בהתאמה (להלן – **עניין "פרויליך" ועניין "דה נשון"**). בית הדין
18 לעבודה ערך הבחנה בין אירועי נופש עובדים שמתקיימים בסוף השבוע על
19 חשבון זמנם הפרטי של העובדים לבין אירועים המתקיימים על חשבון ימי
20 עבודה, ואף ערך הבחנה בין קיום נופש בחו"ל לבין קיומו בישראל.

21 15. הנתבע הניח את התשתית הנורמטיבית לחיוב התובעת בדמי ביטוח, תוך הפנייה
22 לסעיף 344(א) לחוק המפנה להוראות סעיף 2(2) לפקודה, וציין, כי הכרעה
23 בשאלת סיווג ההכנסה תקבע את קיומה או היעדרה של חובת תשלום דמי
24 ביטוח בגין האירועים שהתקיימו בחו"ל. עוד הוסיף בעניין זה, כי סעיף 2(2)
25 לפקודה כולל כל טובת הנאה בעלת ערך כלכלי אשר צמחה לעובד מקיום יחסי
26 עובד-מעסיק, לרבות שלא במישרין.

27 16. בהתאם להנחיית מס הכנסה, אירועי גיבוש בסופי שבוע בחו"ל או בנוכחות בני
28 משפחותיהם של העובדים מהווים טובת הנאה מובהקת עבור העובד, והדבר
29 מצא ביטויו גם בפסיקת בית המשפט העליון בבג"צ 339/13 המל"ל נ' בית הדין
30 הארצי לעבודה (26.10.14).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ב"ל 10162-11-20

17. עוד הוסיף, כי לא הוצגו אסמכתאות כי העובדים נדרשו להשתתף בחלק מעלות הנופש, או כי נוכו להם ימי חופשה. האסמכתאות שצורפו מלמדות, כי הנופשים התקיימו בסופי שבוע ולא בימי עבודה. הטענה כי לוח הזמנים של הפעילות היה צפוף אינה רלוונטית ולא נכללו השתלמויות כלשהן. מכאן, שמדובר בפעילות שעונה להגדרה של "טובת הנאה" לעובד בהתאם לסעיף 2(2) לפקודה. בנוסף, האירועים מומנו לכל עובדי התובעת, ללא קשר לתפקיד אותו הם ממלאים ולכן לא ניתן לומר כי מדובר בפעילות חיונית או קשורה לתפקידיהם של העובדים במשרד.

18. ביחס לחוזר מס הכנסה משנת 2018, אין בו כל חידוש כי אם בהבהרת הכללים הקיימים. בנוסף, אין המדובר בהחלה רטרואקטיבית של הנחיה מנהלית של רשות המיסים וזאת משום ששנות הביקורת הן אומנם 2011-2015, ואולם, הביקורת הסתיימה בחודש 10/2018 והקביעה הוצאה לתובעת במועד זה, כלומר לאחר שעמדת רשות המיסים בנושא ומכתב המשנה למנהל רשות המיסים מחודש 04/2018 כבר היתה בתוקף. מעבר לכך, הפסיקה בעניין פרויליך ודה נשון עמדה בתוקפה במועד הוצאת הקביעה.

דיון והכרעה

19. כאמור בפתח סיכומי התובעת, השאלה בה ביה"ד נדרש להכריע בתיק זה היא מיהו הנהנה העיקרי מאירועי הגיבוש שערכה התובעת לעובדיה ב-3 השנים שבמחלוקת, וליתר דיוק, האם התובעת הניחה מסד ראייתי מספק לטענתה, כי היא היתה "הנהנה העיקרי" באירועים אלה.

20. אקדים ואציין, כי אין מחלוקת, ואף הנתבע מכיר בכך עקרונית, שלאירועי גיבוש חשיבות בפיתוח ההון האנושי, בשימורו ובהעמקת יחסי העבודה בין העובדים השונים לבין עצמם. סבורני כי אין חולק כי הדבר תורם להגברת המוטיבציה ולתחושת ההזדהות של עובדים עם מקום עבודתם, וכך, בד בבד עם העובדה שהעובדים מפיקים הנאה מפעילויות מסוג זה, פועל הדבר מניה וביה גם לטובת המעסיק.

21. השאלה במקרים אלה היא באיזה שדה נמצאת הנקודה הארכימדית. ב"שדה המעסיק", ב"שדה העובדים", או שמא בשטח חופף ומשותף לשני שדות אלה, ואבהיר.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ב"ל 10162-11-20

22. אין חולק, כי פעילות מסוג השתלמות מקצועית, מטיבה ומטבעה, משויכת ללא קושי ל"שדה" המעסיק. המעסיק דואג לשיפור ולעדכון יכולותיהם המקצועיות של עובדיו בתחום הרלוונטי לעיסוקו, והתוצאה הישירה היא שיפור ב"יכולות הייצור" שלו או במתן השירותים שהוא מספק; השתלמויות מקצועיות, מעצם טיבן, אינן נושאות במוצהר אופי חברתי כי אם מקצועי גרידא, הגם שלעיתים מזומנות משולבות בפעילויות אלה פעילויות מסוימות מהתחום החברתי או מתחום הפנאי (recreational activities). במקרים אלה מדובר בפעילויות שככל שהן נכללות במסגרת השתלמות מקצועית, הן שוליות מבחינת נפחן והיקפן ביחס לחלק המקצועי של ההשתלמות; בשדה האחר נמצאות פעילויות שבמרכזן רווחתו של העובד וכל כולן מוקדשות לפעילויות פנאי שונות ומהנות. לעיתים, המעסיק אף מאפשר לעובדיו לצרף לפעילויות אלה בני או בנות זוג על מנת להגביר את תחושת הלכידות והשייכות של העובדים במטרה להעניק להם הרגשה שמקום העבודה הוא בבחינת "משפחתו המורחבת" של העובד. מטבע הדברים, מדובר בפעילות שאינה נושאת אופי כופה וקשיח כמו השתלמויות, ולמשתתפים בפעילויות אלה אף ניתנת פעמים רבות אפשרות בחירה בין פעילויות שונות ויד חופשית בניהול זמנם. גישה זו מצאה את ביטויה בין היתר בבג"ץ 339/13 **המוסד לביטוח לאומי נ' בית הדין הארצי לעבודה ואירנה זגורי** (26.10.14) ובפסיקתו של בית הדין הארצי לעבודה בעב"ל 91/99 **אלברט אילוז נ' המוסד לביטוח לאומי** (17.01.02).
23. לסיכום חלק זה, המודעות לחשיבותם של אירועי גיבוש, קנתה לה זה מכבר שבת בעולם דיני העבודה בכלל, ובמקומות עבודה רווי תחרות כגון: חברות היי-טק, חברות מסחריות, פירמות עורכי דין או פירמות רואי חשבון, בפרט. מכאן, הצורך של מעסיקים לקיים פעילויות שונות כגון אירועי גיבוש, שנועדו, בין היתר, לשמר עובדים איכותיים, למשוך עובדים איכותיים חדשים תחת אלו שעזבו, ובאופן כללי, לשמור על רמתו הגבוהה ועל יוקרתו של העסק שהם מפעילים במטרה להשיא את רווחיו. מדובר בתופעה שהפכה זה מכבר לחזון נפרץ במחוזותינו ומחוצה להם, עד כי נדמה שהדיון העיוני בסוגיה, מובן מאליו ומתייטר.
24. סבורני, כי המקרה שלפנינו, נמצא באזור בו שני השדות חופפים זה לזה, באופן שמתקיימת "זיקת הנאה משותפת", ובמה דברים אמורים? בה בשעה



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ב"ל 10162-11-20

- 1 שפעילויות מסוג האירועים שהתובעת ערכה בשנים שבמחלוקת תורמות
2 לתחושת הלכידות של העובדים, ליצירת "גאוות יחידה" ובאופן כללי להגברת
3 ההזדהות של העובדים עם המשרד בו הם עובדים (ועל כן ניתן להגדירן
4 כפעילויות שהמעסיק חפץ בהן), הרי שאופי הפעילויות, כפי שתוארו בתיק זה
5 ע"י התובעת עצמה, ולא נסתרו, הסבו ללא ספק הנאה רבה למשתתפים; אין
6 חולק, כי בפעילויות אלה, לא נכללה פעילות לימודית או מקצועית כלשהי, ואכן,
7 כל העובדות והעובדים, ללא יוצא מן הכלל, נטלו חלק באופן שווה ומעורב
8 בפעילויות אלה, בין אם מדובר בעורכי דין (בכירים וזוטרים כאחד), ובין אם
9 מדובר בצוות המזכירות והמנהלה.
- 10 25. על מנת לאבחן את שלושת האירועים שהתובעת קיימה, ניקח לשם דוגמה
11 פעילות מסוג השתלמות מקצועית לעורכי הדין במשרד בתחום דיני המיסים.
12 פעילות זו היא ללא ספק בעלת תרומה ישירה "ומוחשית" לפירמה, שכן יש
13 להניח שעורכי דין, שמעורים ומעודכנים היטב בזירה המשפטית בתחום
14 התמחותם, יתנו שירות טוב ומקצועי יותר ללקוחות המשרד, והנה לך תרומה
15 מוחשית וברורה. כך גם המחוקק רואה זאת לעניין מס הכנסה ולעניין ביטוח
16 לאומי. לעומת זאת, פעילות מסוג גיבוש חברתי נושאת אופי מובהק פחות בשל
17 ההנאה הלא מבוטלת שמפיק העובד מפעילויות הפנאי המהנות שמוצעות לו, בין
18 בארץ ובין מחוצה לה.
- 19 26. השאלה במקרה שלפנינו היא כיצד נכון לסווג אירוע מסוג פעילות גיבוש
20 לעובדים. האם מדובר באירוע שנמצא באופן מובהק באחד משני השדות, או
21 שמא, הוא נמצא באזור החפיפה ביניהם; וככל שאירוע מסוג זה נמצא באזור
22 "המשותף" והחופף, האם ראוי מבחינת תכלית החוק להחיל עליו את הוראות
23 הפקודה והחוק המתייחסות לאירוע בו הנהנה העיקרי הוא במובהק המעסיק?
24 27. לטעמי, אופיו המעורב של אירוע הגיבוש ותרומתו המשולבת הן למעסיק והן
25 לעובדים מצדיק את סיווגו כ"אירוע מעורב", ובתור שכזה, לא ניתן להחיל עליו
26 את הכללים שהמחוקק קבע ביחס לאירועים בהם הנהנה העיקרי הוא המעסיק.
27 גישה זו עולה בקנה אחד עם הפסיקה שקבעה כי הסיווג הנו בינארי.
- 28 28. עמדתה של התובעת אפוא כי היא הנהנית העיקרית מאירועי הגיבוש, מוקשית
29 בעיניי ואין בידי לקבל את הפרשנות שהיא מציעה בסעיף 16 לאילך לסיכומיה,
30 אך בכך לא סגי.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ב"ל 10162-11-20

29. גם מבחינת המבחנים הפורמליסטיים שנקבעו בפסיקת בתי הדין ובית המשפט העליון, קיים קושי לטעמי בקבלת עמדתה של התובעת, ואבהיר. מקובלת עלי טענת הנתבע בסעיף 9 לסיכומיו, כי התובעת לא הרימה את נטל ההוכחה שמוטל עליה להראות כי היא הנהנית העיקרית מאותן פעילויות, ולא העובדים; לא הובאו נתונים מספריים שניתן להסיק מהם מהי מידת ההשפעה של אירועים אלה על מצבת כוח האדם במשרד בכלל, ולפי חיתוך עיסוק (עורכי דין, מזכירות או מנהלה, בפרט); התובעת לא נתנה הסבר מספק לשאלה מדוע לא שילמה שכר עבודה לעובדיה עבור 2 מתוך 3 ימי הנופש, חרף הטענה בדבר נחיצות הפעילות למהלך העבודה, ובאותו הקשר, לא ניתן הסבר מדוע היה צורך לקיים את הפעילות בסוף שבוע ולא בימים א' עד ה'. אלו הן בעיני הנקודות העיקריות, הגם שהנתבע העלה נקודות נוספות כגון: קיום האירועים בחו"ל והיותם "יוקרתיים". סבורני, כי כיום מן הראוי לזנוח את מבחן מקום הפעילות ואת האבחנה הדיכוטומית משהו, לפיה אם האירוע מתקיים בחו"ל, חזקה שהעובד הוא הנהנה העיקרי, ולהיפך. הוא הדין, ביחס לריחוקו של מקום הפעילות מגבולותיה של מדינת ישראל. בתקופה בה נסיעות לחו"ל שוב אינן מצרך נדיר כבימים עברו, ו"הכפר הגלובאלי" קטן מאי פעם, יש לייחס משקל נמוך מאוד, אם בכלל, לאכסניה בה נערכת הפעילות. זאת ועוד, בניגוד למצב שרווח בעבר, נסיעה ושהות בחו"ל אינם בהכרח יקרים יותר מאשר קיום אותה פעילות בארץ. המבחן צריך להתייחס אפוא למהות הפעילות, תוך התחשבות בכך שבמקרים מסוימים התשובה לשאלה מי נהנה יותר, אינה מובהקת, בהינתן שלכל אחד מהצדדים יש אינטרס משלו לקיים או להשתתף בפעילות. מכאן, סבורני, כי מקום בו עולה כי מדובר ב"זיקת הנאה משותפת", שוב אין טעם, וספק אם ישנה היכולת, לערוך מדידות פורמליסטיות, כי אם לקבוע כעניין של מדיניות שיפוטית, כי על מנת שיהיה ניתן להחיל את הוראות החוק או הפקודה, לפי העניין, יש צורך שהאירוע יהיה **במובהק אירוע שמשרת את המעסיק במידה ניכרת יותר**, כגון: השתלמויות. במאמר מוסגר, אציין, כי אבחנה זו עלולה להיתקל ברבות הימים בקושי, שכן קשה להלום את הטענה, כי עובד שנשלח להשתלמות מקצועית וחוזר ממנה כשהוא בעל כישורים מקצועיים משופרים, אינו מפיק מכך תועלת אישית בעצמו, הן במקום עבודתו (גמולי השתלמות, קידום, יוקרה מקצועית בעיני עמיתיו וכו') והן בעת מעבר למקום עבודה אחר



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ב"ל 10162-11-20

1 כשהוא בעל ידע רב יותר כתוצאה מההכשרה המקצועית שקיבל על חשבון
2 מעסיקו תוך כדי עבודתו.
3 30. במקרה זה, התקשיתי להלום את טענת התובעת, כי בשלוש הפעילויות
4 שהתקיימו, התועלת שהיא הפיקה עלתה על זו של העובדים, משום שלא ניתן
5 להתעלם מההנאה הקונקרטיית והמוחשית שהפיקו עובדי התובעת עצמם,
6 וסבורני כי נטל ההוכחה לא הורם במידה מספיקה כדי לקבל את טענת התובעת,
7 ואבהיר. התקשיתי לקבל את טענת התובעת בסעיף 3 לסיכומי התשובה
8 מטעמה, לפיה מבחינה אובייקטיבית, נוחיותו של העובד באירועים אלה היתה
9 מוגבלת בשל הריחוק ממשפחתו, לוח אירועים צפוף ומגורים משותפים בחדר,
10 לעומת "נוחיותו של המעסיק, שפעל ליצירת אירוע הגיבוש למטרותיו, על פי
11 המאפיינים המשרתים מטרות אלו". השיח המכליל על נוחיותם או אי נוחיותם
12 של העובדים מוקשה בעיניי ולא נתמך במסד ראיתי כלשהו, ומי ידע נפשו של
13 אדם? בעוד פלונית יכולה להפיק הנאה מרובה מריחוק מסוים וקצר מועד
14 מסביבתה, יכול אלמוני להרגיש אי נוחות באותה סיטואציה ממש.
15 31. אציין, כי לא מצאתי לנכון להתעכב על הדקויות עליהן עמדה התובעת בסעיפים
16 6 עד 8 לסיכומי התשובה מטעמה, וזאת מן הטעם, שאני מקבל עקרונית את
17 עמדתה, כי תהיה הסיבה אשר תהיה (התמודדות עם מציאות של תחלופת
18 עובדים גבוהה, כטענת התובעת, או ניסיון למנוע ולבלום תחלופה גבוהה, כטענת
19 הנתבע), אירועי גיבוש במקומות עבודה, הם אכן בעלי תרומה חשובה לא רק
20 לרווחתם הנפשית של העובדים (well being), כי אם גם לרווחתו העסקית של
21 המעסיק בשל תחושת הלכידות, החברות (socialization) וההזדהות של
22 העובדים עמו ועם מטרותיו. הוא הדין לגבי טענת התובעת בנוגע להבחנה בין
23 "תכנים מגבשים" ל"תכנים תיירותיים", כפי שהגדירה זאת בסיכומי התשובה
24 מטעמה. אכן, אין לקבוע מסמרות מהי פעילות מגבשת ומהי פעילות שאופייה
25 תיירותי בלבד, ומקובלת עלי טענת התובעת, כי האירוע בכללותו הוא זה שיוצר
26 את האפקט המלא ולא רכיבים כאלה או אחרים, כשהם עומדים בפני עצמם.
27 בכלל זה אציין את נושא העלויות ואציין, כי מקובלת עלי עמדתה העקרונית של
28 התובעת, כפי שהובאה בסעיף 30 לסיכומי התשובה. לשון אחר, עלות האירוע
29 כשלעצמה, אינה יכולה ואינה צריכה להיות המדד שעל פיו בית הדין יפסוק מיהו
30 הנהנה העיקרי. אין להוציא מכלל אפשרות שפעילות מסוג השתלמות מקצועית



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ב"ל 10162-11-20

- 1 שנכנסת לגדר לשון הפקודה ולשון החוק, תיערך במלון פאר, ולהיפך. פעילות
2 שלגביה נקבע כי במהותה היא נופש לעובדים (ולכן "טובת הנאה"), תהייה
3 צנועה. כל מעסיק וטעמו וכל מעסיק וצרכיו ויכולותיו הכלכליות.
- 4 32. חרף האמור לעיל, אין בכך כדי לסייע לתובעת במקרה זה, שכן השאלה היא,
5 האם הוכח בתיק זה כי בשלושת האירועים התובעת היא זו שהפיקה את מירב
6 ההנאה בהשוואה לעובדיה, והתשובה לכך שלילית, כפי שפירטתי לעיל.
- 7 33. לא נעלמו מעיניי טענות הצדדים בנוגע למעמדה הנורמטיבי של הנחיית מס
8 הכנסה, ואולם, בעניין זה, לא מצאתי להידרש להכרעה בעניין, מן הטעם
9 שמקובלת עלי טענת הנתבע, לפיה במועד הקביעה, ההנחייה היתה בתוקף, וכי
10 הנתבע מצווה "ליישר קו" עם מס הכנסה באותם מקרים רלבנטיים על מנת
11 ליצור אחידות משפטית, והדברים קיבלו ביטוי ברור בהלכת גדות (דב"ע נה/0-
12 14 (ארצי) "גדות" תעשיות פטרוכימיות בע"מ נ' המוסד לביטוח לאומי
13 (18.07.95) ובהלכת מד"א (עב"ל (ארצי) 57587-03-19 המוסד לביטוח לאומי נ'
14 מגן דוד אדום (24.08.20). זאת ועוד. במועד הוצאת הקביעה, היו כבר פסיקות
15 מחייבות של בתי המשפט ובית הדין הארצי לעבודה, ואציין בהקשר זה את
16 הברור מאליי. פסק הדין בעניין דה נשון אינו בבחינת הלכה מחייבת.
- 17 34. בטרם סיום, אציין, כי לא מצאתי בעדויות עדי הצדדים משום תרומה של ממש
18 לצורך הכרעתי, ולכן לא התייחסתי אליהן במסגרת פסק דין זה. נקודת המוצא
19 היא כי אין מחלוקת של ממש לגבי העובדות שתוארו ע"י התובעת ביחס לתוכנם
20 של שלושת האירועים מושא תיק זה, ומכאן שהכרעתי מתבססת על הפרשנות
21 המשפטית הראויה שיש לטעמי לתת לעובדות שתוארו, בראי החוק והפסיקה.
- 22 35. עוד אוסיף, כי לא מצאתי באמור בסעיף 35 לסיכומי התשובה של התובעת משום
23 טיעון שיש בו כדי להשפיע על הכרעתי. החלטת התובעת לקיים את האירועים
24 הנ"ל ואירועים נוספים בעתיד, מסורה לשיקול דעתה הבלעדי וחזקה עליה
25 שהיא מכלכלת את צעדיה בהתאם. לעובדים, שעתה יצטרכו לשאת בחלקם
26 היחסי בדמי הביטוח, אין ולא היה אינטרס הסתמכות או ציפייה לכך שלא
27 ייפסק בעתיד, בניגוד לדעת התובעת, כי מדובר בטובות הנאה. מדובר בסיכון
28 מחושב שהתובעת לקחה או היתה צריכה לקחת במכלול שיקוליה, והשאלה
29 שחותמת את סיכומי התשובה חורגת מתחום הכרעתו של בית הדין.
- 30



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ב"ל 10162-11-20

אחרית דבר

36. התביעה נדחית והתובעת תשתתף בהוצאות הנתבע בסך 7,500 ₪ לתשלום בתוך 30 יום מהיום.

ניתן היום, כ"ה ניסן תשפ"ג, (16 אפריל 2023), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.


אורן שגב, שופט

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12
- 13

