



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 158-07-20

15 נובמבר 2023

לפני: כב' השופטת סאוסן אלקאסם
נציגת ציבור (מעסיקים) גב' שושנה גולנד

התובעת: לריסה פטרובסקי
ע"י ב"כ: עו"ד קריסטינה רוטמן

-

הנתבעת: טנדר לאבינג קאר בע"מ
ע"י ב"כ: עו"ד תומר חיל

1
2

פסק דין

3 מונחת לפנינו תביעה לתשלום הפרשי שכר, זכויות סוציאליות, פיצויי פיטורים ופיצויים
4 נוספים בגין תקופת עבודת התובעת ונסיבות סיומה.

5 **רקע**

6 1. הנתבעת מנהלת רשת בתי אבות.

7 2. התובעת החלה עבודתה אצל הנתבעת כמטפלת סיעודית במחלקה לתשושי נפש
8 ביום 18.04.2010. קיבלה ממעסיקתה שכר כמדוווח למוסד לביטוח לאומי עד
9 יום 28.02.2019.

10 3. ביום 29.04.2010 נחתם בין הצדדים הסכם עבודה (להלן: "ההסכם"), לפיו
11 שעות העבודה ייקבעו בהתאם לצרכי העבודה ולפי החוק.

12 4. העבודה בבית האבות מבוצעת בשלוש משמרות – 7:00 עד 15:00, 15:00 עד
13 23:00 ומשמרת לילה משעה 23:00 ועד 06:00 בבוקר. לפי ההסכם בין הצדדים
14 זכאית התובעת לתשלום 125% עבור השעה השמינית במשמרת לילה.

15 5. שכר התובעת שולם לפי תעריף שעתי אשר עמד בתחילת עבודתה על סך 22 ₪,
16 מעל שכר המינימום השעתי דאז. כששכר המינימום עלה מעבר ל-22 ₪, שכר
17 התובעת הועלה בהתאמה והשווה לתעריף מינימום לשעה; החל מחודש



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 158-07-20

15 נובמבר 2023

- 1 29.12 5/2018 ועד סיום עבודתה (סעי' 99 לסיכומי התובעת) השתכרה התובעת
2 נו לשעה.
- 3 6. התובעת המציאה לנתבעת אישורי מחלה מרופאת משפחה לתקופה מיום
4 01.01.2019 ועד ל-31.03.2019. הנתבעת שילמה לתובעת דמי מחלה עבור
5 החודשים ינואר – פברואר 2019.
- 6 7. בחודש מרץ 2019 התנהלה התכתבות בין הצדדים בקשר לאישורי המחלה.
7 ביום 03.04.2019 שלחה הנתבעת מכתב לתובעת (באמצעות בא כוחה), בדואר
8 רשום. לאחר קבלת מכתב זה פנתה התובעת לעורך דין מטעמה.
- 9 8. התובעת הגישה תביעה לדמי אבטלה וזכאותה אושרה החל מחודש יוני 2019
10 לאחר שלושה חודשים ממועד קבלת שכר אחרון מאחר שלטענתה לא היה
11 בידיה מכתב פיטורים¹ (המתנה של 90 ימים למתפטר ס.א.).

ההליך שלפנינו

- 12 9. בחודש יולי 2020 פתחה התובעת בהליך זה.
- 13 10. מטעם התובעת הוגשו תצהירה ותצהיר בתה – אנה; מטעם הנתבעת הוגשו
14 תצהיריהן של גבי אילנית דנגוד ושל נעמה ברומר.
15 11. לאחר דיון ההוכחות ביקשה התובעת לצרף מסמכים נוספים לתביעתה.
16 בהחלטה מיום 21.04.2023 אושר צירוף מסמכים מסוימים שצורפו לבקשה
17 ולסיכומים כפי שפורט בסעיף 6 להחלטה.
18

התנהלות התובעת בהליך המשפטי –

- 19 12. קודם הכניסה לגופו של דיון, מצאנו לנכון להעיר כמה הערות לגבי התנהלות
20 התובעת בהליך זה בכלל.
21 13. ביום 04.05.2023, לאחר שאושר לתובעת לצרף מסמכים חדשים **לאחר**
22 **ההוכחות** – החלטה שהתייחסה למסמכים שהוצגו בבקשתה מ-30.03.2023
23

¹ ראו פרוי, עמ' 20, שי' 14-15





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 158-07-20

15 נובמבר 2023

- 1 ומסמכים שצורפו לסיכומיה, צירפה התובעת מסמכים **אחרים** (תלושי שכר
2 ודוחות נוכחות) תוך מצג שווא שגם צירוף מסמכים אלו אושר. הלכה למעשה,
3 אין החלטה שמאשרת צירוף תלושי שכר ודוחות נוכחות וב"כ התובעת פעלה
4 בחוסר תום לב בעניין זה. עם זאת, הנתבעת לא התנגדה לצירופם בסיכומיה.
- 5 14. נוסף, צודקת הנתבעת בטענתה כי התובעת פעלה בהליך המשפטי בחוסר תום
6 לב עת לא התייחסה בכתבי טענותיה להתכתבויות המלאות עם הנתבעת.
- 7 15. גם גרסת התובעת לא הייתה עקבית עת העלתה טענות עובדתיות סותרות תוך
8 שינוי והרחבת חזית, בעיקר לגבי נסיבות סיום העסקתה, כפי שנפרט בהמשך.

דין והכרעה

טענה מקדמית – התיישנות

- 11 16. לטענת התובעת מרוץ ההתיישנות נעצר במועד שבו נשלחה דרישה ראשונה
12 לנתבעת ביום 10.03.2020 וזאת בהתאם להוראות סעי' 7 לחוק ההתיישנות,
13 התשי"ח-1958 (להלן: "**חוק ההתיישנות**").
- 14 17. מנגד, טוענת הנתבעת כי לא נמנע מהתובעת להגיש תביעתה במועד. הנתבעת
15 לא הטעתה או איימה או הפעילה כוח כלשהו על התובעת. על כן, חלה
16 התיישנות עד חודש יולי 2013.
- 17 18. סעי' 7 לחוק ההתיישנות קובע – "מרוץ תקופת ההתיישנות של תביעה יושעה
18 כל עוד נמנע התובע מלהגיש תובענה בשל כך שהנתבע, או מי מטעמו, מטעה
19 ביודעין את התובע, מפעיל נגדו כוח, מאיים עליו או מנצל את מצוקתו; לעניין
20 זה "הטעיה" – לרבות בדרך של אי-גילוי ביודעין של עובדה מהעובדות המהוות
21 את עילת התובענה."
- 22 19. אין לקבל טענת התובעת כי הדרישה במרץ 2020 היא המועד שבו עמדה על
23 זכותה לתבוע – התובעת הייתה מיוצגת עוד מחודש אפריל 2019, היו
24 התכתבויות בין הצדדים – לרבות בין באי כוחם – שהתובעת נמנעה לפרטן
25 בשקיפות.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 158-07-20

15 נובמבר 2023

- 1 20. לא הוכח כי הנתבעת פעלה כדי להטעות את התובעת, לנצלה או לאיים עליה
2 כך שתוצדק החריגה מכללי ההתיישנות.
- 3 21. ביום 03.04.2019 שלחה הנתבעת אל התובעת מכתב מבא כוחה, הבהירה כי
4 אינה מכירה בחלק מאישורי המחלה שהציגה התובעת ודרשה לקבל חוות דעת
5 מפורטת של רופא תעסוקתי. כלומר, כל העובדות שביסוד עמדת הנתבעת היו
6 ידועות לתובעת היטב ולא הייתה שום הטעיה.
- 7 22. אף שפנייה לתובעת במכתב מעורך דין רם פרייס מיום 03.04.2019 יכולה
8 בנסיבות מסוימות להיתפס כמאיימת – אין בכך כדי להחיל את סעי' 7 לחוק
9 ההתיישנות בענייננו. ראשית, אילנית דנגוד –מנהלת רשת בתי אבות – (להלן:
10 "אילנית") העידה כי קודם למכתב, נעשתה פנייה טלפונית לתובעת, גם אם לא
11 זכרה בעדות שמו של מי שדיבר עם התובעת. שנית, מייד לאחר מכתב זה
12 (11.04.2019), פנתה התובעת לייצוג משפטי ומאותו שלב, ההתכתבות הייתה
13 בין עורכי דין. שלישית, המשך ההתכתבות בין ב"כ התובעת לבין הנתבעת –
14 היה גם באמצעות אילנית (למשל נספחים 9 ו-11 לכתב ההגנה) ולא באמצעות
15 ב"כ הנתבעת. ההתכתבות נועדה לקדם את עניינה של התובעת ואכן נקטה
16 הנתבעת בצעדים בהקשר זה ללא כוונה להטעות את התובעת או לנצלה.
17 רביעית, ברור כי ב"כ התובעת לא הייתה מאוימת או חששה לעמוד על זכויות
18 מרשתה – וטענות התובעת תמוהות.
- 19 23. משהנתבעת לא הוכיחה תחולת קיום החריג למרוץ ההתיישנות – יש לקבוע כי
20 יש התיישנות על רכיבי התביעה עד ל-30 ביוני 2013 (התביעה הוגשה ביום
21 01.07.2013).

היקף משרה

- 22
- 23 24. בתלושי השכר נרשם היקף משרה חלקי שאינו תואם, לשיטת התובעת, להיקף
24 משרתה בפועל.
- 25 25. בבחינת תלושי השכר ובפרט בחודש אוגוסט 2018 אליו הפנתה התובעת – אכן
26 יש צדק בדבריה כי חלו טעויות בחישוב היקף משרתה בתלושי השכר. באותו
27 חודש היקף המשרה בתלוש %93.25, אולם התובעת עבדה 175 שעות לילה ו-
28 32.5 שעות שבת (שבנסיבות מהוות חלף לעבודה ביום חול, ראו דיון מז/3-60





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 158-07-20

15 נובמבר 2023

- 1 (ארצי) גדעון ליפשיץ – בית מרגוע מעלה החמישה, פד"ע יט 169 (1987)), כך
2 שהיקף המשרה באותו חודש עמד על 100%.
- 3 26. הנתבעת צירפה את נספח 21, טבלה מתוקנת לגבי היקף משרה – ואכן בחודש
4 אוגוסט 2018 רשמה כי התובעת עבדה 182 שעות רגילות, היינו משרה מלאה.
- 5 27. התובעת הציגה בסיכומיה את חישוב היקף משרתה – ואין לקבלו. שכן,
6 חישוביה כוללים שעות נוספות ומציגים היקף משרה שהוא מעבר למשרה
7 מלאה – וזאת שלא בהתאם לדין.
- 8 28. שני הצדדים לא התייחסו בחישובי היקף המשרה לחודשי המחלה בסיום
9 תקופת העבודה של התובעת, ינואר-מרץ 2019 (ראו טבלה מסכמת לסיכומי
10 התובעת, נספח 21 לכתב ההגנה).
- 11 29. על כן, אנו מקבלות את חישוב הנתבעת להיקף המשרה של התובעת, נספח 21
12 לכתב ההגנה. לפיו היקף משרתה הממוצע של התובעת 95.8% (ראו סעי' 47
13 לסיכומי הנתבעת).
- 14 **רכיבי התביעה:**
- 15 **פיצויי פיטורים**
- 16 30. לטענת התובעת, היא הייתה במחלה מ-01.01.2019, ומאז לא שבה לעבודתה.
17 היא המציאה אישורים רפואיים, כולל מרופא תעסוקתי, שאינה יכולה
18 להמשיך בתפקידה הכרוך במאמצים פיזיים; לאחר תום תקופת המחלה לא
19 הוצע לה לטענתה תפקיד מתאים אחר ולא הייתה כוונה כזו. ובכך מנעה
20 הנתבעת מהתובעת להתפטר כדין מפוטר נוכח מצבה הבריאותי; הנתבעת לא
21 יכולה הייתה להסיק מהיעדרותה בנסיבות העניין כי היא מתפטרת – ובפרט
22 כי לא נערך שימוע; בסיכומיה טענה כי יש לראות בסיום עבודתה כהתפטרות
23 בשל מצב בריאותי ולכן דינה כדין פיטורים (סעי' 38 שם); עוד טענה כי הפרה
24 הנתבעת את חוק דמי מחלה עת פיטרה אותה בזמן ועקב היעדרותה מחמת
25 מחלה; אשר על כן, היא זכאית, כטענתה, לפיצויי פיטורים מלאים.
- 26 31. מנגד טוענת הנתבעת, כי אישורי המחלה שהמציאה התובעת אינם בהתאם
27 לחוזר מנהל הרפואה 24/2017, לפיו רשאי רופא משפחה לתת תעודת מחלה



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 158-07-20

15 נובמבר 2023

- 1 לתקופה בת 30 יום בלבד. תעודות מחלה לתקופות ארוכות מ-30 יום, יינתנו
2 רק אם הן מתבססות על המלצות כתובות של רופא מומחה, אשר תחום
3 התמחותו קשור למחלה, או שאושרו בחתימת מנהלו הרפואי של הרופא נותן
4 התעודה. לאור האמור אין תוקף לתעודות המחלה שהמציאה התובעת מיום
5 30.01.2019 ואילך; התובעת התפטרה עת סירבה להצעות לעבודה חלופית
6 ורצונה היה לסיים את העבודה; טענת התובעת כי התפטרה בדין מפוטר –
7 מהווה הרחבת חזית.
- 8 32. לאחר עיון במלוא החומר בתיק, התרשמות מהעדים ובחינת טענות הצדדים –
9 החלטנו לדחות את טענת התובעת כי היא פוטרה, שוכנענו כי התפטרה מרצונה
10 עת שהביעה רצון לסיים עבודתה אצל הנתבעת ולא שיתפה פעולה עם מציאת
11 עבודה חלופית, בהתאם למגבלותיה הרפואיות, ונסביר –
- 12 33. צודקת הנתבעת כי התובעת הרחיבה חזית טענותיה – בכתב התביעה רשמה
13 התובעת כי מנעו ממנה התפטרות נוכח מצב בריאותי שיש לראות בה כפיטורין
14 וכי לא נערך לה שימוע כדין, ובסיכומיה טענה, בסתירה לאמור, כי התפטרה
15 בדין מפוטר בשל מצבה הבריאותי. ומכאן כי יש לדחות את טענתה האחרונה
16 כאמור עקב הרחבת חזית לה התנגדה הנתבעת.
- 17 34. נציג את השתלשלות האירועים כפי שהיא עולה מהראיות שהונחו לפנינו.
- 18 35. בינואר 2019 החלה התובעת להיעדר מהעבודה והעבירה לנתבעת אישורי
19 מחלה (עד לסוף מרץ 2019).
- 20 36. אף שהוצג דוח מעסיקים מהביטוח לאומי לפיו הופסקה עבודת התובעת כבר
21 בסוף פברואר 2019 (נספח 3 לכתב התביעה). בהליך התברר כי הנתבעת הודיעה
22 לקרן הפנסיה ולמוסד לביטוח לאומי על "היעדר שכר" לתובעת החל ממרץ
23 2019 ולא על הפסקת עבודתה – ראו נספח 4 לכתב התביעה, מכתב מחברת כלל
24 לתובעת.
- 25 37. אילנית הצהירה (סעי' 8) כי התובעת מעולם לא טענה כי היא סובלת מבעיות גב
26 וזה לא מופיע באישור רופא תעסוקתי ובכלל סברה שהתובעת סובלת מבעיית
27 לחץ דם. רק באפריל 2019 (סעי' 12 לתצהירה) התוודעה לבעיית הגב הנטענת
28 של התובעת. נעמה ברומר, מנהלת המוסד שבו עבדה התובעת, (להלן: "נעמה")



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 158-07-20

15 נובמבר 2023

- 1 העידה כי לאחר מספר ימי היעדרות שבהן לא יצרה התובעת קשר עם הנתבעת,
2 היא התקשרה לתובעת, וזו מסרה לה (לנעמה) כי אינה מרגישה טוב וסובלת
3 מבעיות לחץ דם, עמ' 10, ש' 10-16.
- 4 רויטל לוי מבית האבות הוד השרון, בו עבדה התובעת, העבירה לאילנית ביום .38
5 01.04.2019, אישור רופא תעסוקתי מאותו תאריך (נספח 3 לכתב ההגנה).
6 כלומר מייד לאחר קבלתו מהתובעת. עיון באישור מעלה שאין בו שום
7 התייחסות לבעיות גב או אחרות אלא רק מסקנת הרופא באופן תמציתי -
8 **"לאחר שבדקתי את העובדת ועיינתי בחו"ד הרפואיות ומסמכים הרפואיים**
9 **שהגיעו לידינו הגעתי להמלצות כדלקמן: לא מסוגלת לעבודתה"**.
- 10 לאחר קבלת האישור בדבר היעדר מסוגלות התובעת להמשיך בעבודתה, ונוכח .39
11 חשד לפיקטיביות אישורי המחלה ואישור רופא תעסוקתי, פנתה הנתבעת
12 לתובעת באמצעות בא כוחה, ביום 03.04.2019, ודרשה ממנה להציג אישורי
13 מחלה בהתאם להוראות חוזר מנהל הרפואה וחוות דעת רופא תעסוקתי
14 שמפרטת את מגבלותיה. לחלופין, ביקשה מהתובעת להיבדק בידי רופא
15 תעסוקתי מטעם הנתבעת כדי לבחון אפשרות להציע לה תפקיד חלופי מותאם
16 (נספח 4 לכתב ההגנה).
- 17 ביום 11.04.2019 אישר ב"כ התובעת דאז עו"ד נעם יהל, קבלת המכתב מיום .40
18 03.04.2019 מבלי להתייחס לדרישות הנתבעת כאמור. במכתבו ביקש מסמכים
19 לתמיכה בתביעת התובעת למוסד לביטוח לאומי להכיר בבעיות גב כפגיעה
20 בעבודה (נספח 5 לכתב ההגנה).
- 21 בסוף חודש אפריל 2019, הועבר אל הנתבעת סיכום מצב מרופא תעסוקתי .41
22 נושא תאריך 27.02.2019² שלא כמו במסמך הקודם שהועבר מהרופא
23 התעסוקתי – בסיכום האמור פירט הרופא רישומים קודמים כמו מיום
24 07.08.2012, תלונות התובעת וממצאי בדיקתו.
- 25 בין היתר נרשם (אולם מביקור קודם משנת 2012 ולא מהמחלה הנוכחית) –
26 **"מכיון שלא מצאתי בעיה רפואית שאלתי את הנ"ל מה היא ציפתה**
27 **מהפגישה תשובתה היתה שהיא מעוניינת לעזוב את העבודה ולקבל פיצויים.**

² ראו סעי' 11 לתצהיר נעמה לגבי מועד שליחת האישור והסתייגותה ממנו.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 158-07-20

15 נובמבר 2023

- 1 הסברתי לה שזה לא המצב במקרה הזה מכיוון שהיא סה"כ מרגישה טוב
2 והבדיקה הרפואית שלה תקינה."
- 3 הרישום כאמור, חיזק את החששות של הנתבעת כי התובעת מנסה להציג
4 בפניהם מצג שווא לגבי מחלתה והיעדר מסוגלותה לעבוד, וזאת נוסף למידע
5 אחר שהיה ברשות הנתבעת דאז – חקירה (סע' 4 למכתב מאת עו"ד פרייס מיום
6 3.4.2019) והכל במטרה לסיים את עבודתה וקבלת פיצויי פיטורים מלאים.
- 7 ייאמר כי הנתבעת התייחסה להערת הרופא כאילו ניתנה בטיפול הנוכחי ולא
8 בשנת 2012 ואפשר כי אכן נפלה לכלל טעות בעניין זה.
- 9 מסקנת הרופא התעסוקתי בפברואר 2019 כי התובעת לא מסוגלת לעבודתה
10 והפנה אותה לנכות כללית.
- 11 לא הוצגה בפנינו אסמכתה כי אישור זה הומצא לנתבעת במועד מוקדם יותר
12 מסוף חודש אפריל (במייל, נספח 3 לכתב ההגנה).
- 13 42. התובעת אישרה כי קיבלה מהרופא התעסוקתי שני מכתבים – וכי העבירה
14 לנתבעת בזמן אמת רק אחד מהם תמצית הסיכום בלבד, ולא את פירוט
15 הבדיקה שהופנה לרופא המשפחה (ראו עדותה עמ' 5, ש' 26-30). התובעת
16 העידה כי מסרה את מסמך הסיכום לאירנה, שעובדת בנתבעת – אולם טענתה
17 זו לא נטענה קודם ולא הוכחה, גם לא הביאה את אותה אירנה להעיד שאכן
18 מסרה לה את המסמך. ממילא, גם לפי עדותה, מדובר בתמצית הסיכום בלבד.
- 19 43. מכאן שוכנענו כי המסמכים הרפואיים צורפו לתכתובות כפי שהציגה הנתבעת.
- 20 44. אם כן, טענות הנתבעת לגבי תוקפן של הקביעות הרפואיות לגבי התובעת, אינן
21 בחלל יריק'.
- 22 45. בתום תקופה המחלה – סוף חודש מרץ 2019 – לא שבה התובעת לעבודתה, גם
23 אם ברמת נוכחות וללא ביצוע עבודה פיזית, לא פעלה בהתאם לבקשת הנתבעת
24 להציג מסמך רפואי שמפרט את מגבלותיה כדי לאפשר התאמת תפקיד חלופי,
25 ולא הודיעה שמתפטרת עקב מצבה הבריאותי.





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 158-07-20

15 נובמבר 2023

- 1 מצב זה נמשך חודשיים עד שבחודש יוני 2019, אנה, בת התובעת, התקשרה 46.
2 לאילנית וביקשה כי יפטרו את אמה כי אינה מסוגלת להרים משאות כבדים
3 (ראו סיכום שיחה במכתב הנתבעת (נספח 7 לכתב ההגנה) ותצהיר בת
4 התובעת). אילנית העמידה את אנה על המצב העובדתי כפי שהנתבעת רואה
5 אותו – כי הנתבעת לא פיטרה את התובעת ואינה מעוניינת לפטר אותה,
6 והציעה לה עבודה חלופית כעובדת תעסוקה.
- 7 תוכן שיחת הטלפון בתצהיר אנה תומך בגרסת הנתבעת כי זה מה שהובהר 47.
8 לאנה בשיחה. בסיום השיחה התחייבה אילנית לחזור לתובעת בתשובה.
- 9 התובעת לא הסבירה מדוע בתה התקשרה במועד זה ספיציפית לאחר 48.
10 כחודשיים מההתכתבות האחרונה בין הצדדים ומדוע ביקשה שהנתבעת תפטור
11 את אָמָהּ.
- 12 עד לאותו מועד לא המציאה התובעת אישורי מחלה נוספים, לא התייצבה 49.
13 לעבודה ולא נתנה אישור מרופא תעסוקתי המפרט את המגבלות כדי לאפשר
14 לנתבעת להציע עבודה חלופית.
- 15 ביום 13.06.2019 שלחה אילנית לתובעת מכתב, שבו העלתה את תוכן השיחה 50.
16 עם בתה אנה. עוד הוסיפה כי לגבי הצעת עבודה חלופית התובעת נדרשת לפעול
17 בהתאם לדרישות שפורטו במכתב הנתבעת מיום 03.04.2019.
- 18 כלומר אילנית חזרה לתובעת בעקבות שיחת הטלפון והסבירה לה מה הנתונים 51.
19 והמידע הנחוצים והחסרים לה להתאמת תפקיד חלופי, גם אם בתפקיד עובדת
20 תעסוקה.
- 21 ביום 16.06.2019, פנה ב"כ התובעת וביקש לדעת מה התפקיד החלופי שמוצע 52.
22 ותנאיו (נספח 8 לכתב ההגנה).
- 23 ביום 03.07.2019 השיבה הנתבעת כי לא ברור מה מגבלות התובעת ולכן לא 53.
24 ידוע איזה תפקיד להציע לה (נספח 9). בתשובת התובעת (נספח 10), שוב לא
25 צורף מסמך ענייני לגבי מגבלותיה בעבודה. בשלב זה לא עדכנה התובעת את
26 הנתבעת כי היא רואה את עצמה כמתפטרת, כי הגישה תביעה לדמי אבטלה
27 וזו אושרה והיא מקבלת דמי אבטלה החל מחודש יוני 2019.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 158-07-20

15 נובמבר 2023

- 1 54. מצאנו כי התנהלות זו של התובעת חסרת תום לב, עת המשיכה להתדיין עם
2 הנתבעת לגבי המשך עבודתה והצגת מצג כזב כי היא חסרת פרנסה.
- 3 55. התכתבות זו מדגישה את ההבנה שלא מדובר בדרישה כנה ועניינית מצד
4 התובעת לקבל תפקיד חלופי אלא הבעת רצון מטעה ומלאכותית להמשיך
5 בעבודה.
- 6 56. אילנית הבהירה בעדותה כי היו חייבים לדעת מהן מגבלות התובעת – כדי
7 למצוא תפקיד חלופי – עדותה הותירה עלינו רושם אמין ואנו מסכימות עימה,
8 עמ' 16, ש' 25-33.
- 9 57. במשך חודשים אלו לא הודיעה התובעת על התפטרות מחמת מצב בריאותי,
10 ובהמשך הסכימה להיבדק על ידי רופא תעסוקתי מטעם הנתבעת להתאמת
11 תפקיד חלופי עבורה.
- 12 58. ד"ר ברוך סיגל מטעם הנתבעת, מצא את התובעת כשירה לעבודה בהיקף מלא
13 – במגבלות הרמת משאות כבדים מעל 6 ק"ג וללא הרמת מטופלים (נספח 15
14 לכתב ההגנה). נוכח חוות הדעת, ביקשה הנתבעת מהתובעת לשוב לעבודה
15 בכפוף למגבלות שנמצאו (ביום 24.09.2019, נספח 16, הודעת אילנית לתובעת).
- 16 59. אולם, עם קבלת חוות הדעת כאמור – התובעת לא שבה לעבודה אף התחייבות
17 הנתבעת להעסיקה בתפקידה בכפוף למגבלות. התובעת התנגדה בתוקף לחוות
18 הדעת. התנגדותה סבה על הטיעון שחוות הדעת לא ערוכה כדין לפי פקודת
19 הראיות [נוסח חדש], תשל"א -1971 (נספח 17 לכתב ההגנה) וללא קשר
20 לממצאי הבדיקה.
- 21 דין טענת התובעת לפיה אישור רופא תעסוקתי חייב להיות מוגש כחוות דעת
22 – להידחות. לא הוצג המקור המשפטי לדרישה כי על חוות דעת להיות ערוכה
23 כדין לפי פקודת הראיות משאין הליך משפטי. אישור הרופא התעסוקתי הוגש
24 כדי לבחון מגבלות התובעת, דבר שהתובעת הייתה אמורה להציג בפני
25 הנתבעת. ב"כ התובעת 'נתלתה' בטענתה זו, והתעקשותה תמוהה – הרי אם
26 אכן זו הדרישה מדוע היא עצמה לא הגישה אישורים לפי אותם קריטריונים.





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 158-07-20

15 נובמבר 2023

- 1 מתשובת ב"כ התובעת (24.9.2019) עולה בבירור כי לא הייתה לתובעת כל
2 כוונה לחזור לעבודתה וכל ההתכתבויות נועדו להבטיח זכאות לפיצויי
3 פיטורים מלאים ותו לאו.
- 4 60. כך למעשה, סיכלה התובעת את אפשרות חזרתה לעבודה בתפקיד שמתאים
5 למגבלותיה הרפואיות.
- 6 61. ב-23.10.2019 שלחה הנתבעת מכתב לפיו ככל שהתובעת לא תחזור לעבודה
7 תוך 7 ימים, ייראו בה כמי שהתפטרה (נספח 18 לכתב ההגנה, מיום
8 23.10.2019).
- 9 62. התובעת לא שבה לעבודה ולא הגיבה להודעת הנתבעת, ושוב אף לא עדכנה
10 שהיא מקבלת דמי אבטלה מזה ארבעה חודשים.
- 11 63. ביום 10.03.2020 (נספח 19 לכתב הגנה) ולאחר שקיבלה התובעת מלוא דמי
12 האבטלה שמגיעים לה, שלחה ב"כ התובעת מכתב דרישה בגין זכויותיה – יוער,
13 רק בשלב זה, העלתה התובעת טענות כי הנתבעת חייבת לה כספים בגין תקופת
14 העבודה.
- 15 64. טענות התובעת בסעיפים 27-29 לסיכומיה נכונות אילו התובעת הייתה
16 מתפטרת כדין פיטורים. אולם התובעת עמדה על בקשתה מהנתבעת לפטר
17 אותה על רקע מצבה הבריאותי. במצב זה היה על הנתבעת להציע תפקיד
18 מתאים חלופי, והיא דרשה פעם אחר פעם אישור שיסביר מה מגבלות התובעת
19 כדי שתוכל לפעול כחובתה כמעסיקה.
- 20 טענות התובעת כמפורט בסעי' 45 לסיכומיה דינן לדחייה, בפרט הטענה בסעיף
21 45 (ג) כי התובעת לא ידעה על ההצעה מיום 24.9.2019 ואין הוכחה שהיא
22 קיבלה אותה או שההצעה לא עומדת בתנאי חוק הודעה על תנאי עבודה.
23 המכתב נשלח לבא כוח התובעת דאז באמצעות המייל, כך מילאה הנתבעת את
24 חובתה. אין להטיל על הנתבעת שום אחריות לגבי היעדר הידיעה הנטענת לגבי
25 הצעת הנתבעת. כמו כן, בנסיבות, במיוחד שהתובעת לא הגיבה לפניית
26 הנתבעת, איננו סבורות כי היה על הנתבעת למסור לתובעת הודעה על תנאי
27 עבודה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 158-07-20

15 נובמבר 2023

- 1 65. מצאנו חשיבות מיוחדת לעובדה שברקע ההתכתבות בין הצדדים העלימה
2 התובעת את העובדה שהגישה תביעה לדמי אבטלה וזו אושרה החל מיוני 2019
3 לאחר המתנה של 90 ימים בהיעדר מכתב פיטורים. כלומר, ראתה התובעת את
4 עצמה כחסרת עבודה. החל ממרץ 2019 הגישה תביעה למוסד לביטוח לאומי,
5 וזכאותה אושרה כמתפטרת. התובעת לא המציאה את מסמכי התביעה
6 לאבטלה כדי להראות מה טענה שם מבחינת מעמדה בתקופה הרלוונטית או
7 נסיבות סיום עבודתה. על רקע האמור תמוהות טענות התובעת כי חיכתה
8 להצעה לתפקיד חלופי וכי הנתבעת הטעתה או ניצלה אותה.
- 9 66. מהמסכת העובדתית כפי שתוארה ברי כי התובעת היא שעמדה על סיום
10 העבודה, הנתבעת ניסתה לפעול לאיתור תפקיד חלופי, אך התובעת הכשילה
11 זאת ומנעה את המשך עבודתה.
- 12 67. על כן, יש לקבוע כי התובעת התפטרה ולא פוטרה על ידי הנתבעת, גם לא
13 התפטרה בנסיבות שיש להכיר בהן כפיטורים, או בנסיבות אסורות (פיטורים
14 במחלה).
- 15 68. גם אם הנתבעת לא שילמה דמי מחלה עבור חודש מרץ, עילה שיכולה הייתה
16 לגרום לתובעת להחליט להתפטר כדין פיטורים, משלא הודיעה האחרונה על
17 התפטרותה מסיבה זו או עקב מצבה הבריאותי, אין לאשר זכאות לפיצויי
18 פיטורים בעילת "התפטרות כדין פיטורים".
- 19 69. **אשר על כן, אין התובעת זכאית לפיצויי פיטורים.**
- 20 **פיצויי פיטורים שלא כדין**
- 21 70. נוכח קביעתנו כי התובעת התפטרה ולא פוטרה, אין מקום לפסוק לה פיצוי
22 בגין פיטורים שלא כדין ואנו דוחות רכיב תביעה זה.
- 23 **הבראה**
- 24 71. התובעת תבעה תשלום דמי הבראה עבור ההפרש בין 49.95 ימי זכאות בניכוי
25 מה ששולם לה עבור 32.92. היא דרשה את ההבראה לפי התעריף האחרון 378
26 שם עבור כל התקופה, גם לשנת 2013 במלואה בהתעלם מתקופת ההתיישנות,
27 ולפי היקף משרה מלא.





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 158-07-20

15 נובמבר 2023

- 1 72. מנגד טוענת הנתבעת כי שילמה לתובעת בחודש אוגוסט מדי שנה, דמי הבראה
2 בהתאם למספר הימים שנצבר לפי חלקיות משרתה. בין השנים 2013 ועד 2019
3 שולם לתובעת עבור 39.66 ימי הבראה.
- 4 73. בסיכומיה – הפחיתה התובעת את תביעתה ל-1.08 ימי הבראה, בסך 408.29
5 ₪, במקום תביעתה המקורית ל-6,362 ₪ דמי הבראה.
- 6 74. כך גם טענה – לראשונה – לייחוס דמי הבראה ששולמו בשנת 2013 לשנים
7 קודמות. טענה שיש לדחות נוכח היותה הרחבת חזית אסורה.
- 8 75. מתלושי השכר שהוצגו, אכן שילמה הנתבעת בחודש אוגוסט דמי הבראה
9 ושילמה כדין, ראו הנתונים שליקטנו מהתלושים –

שולם	זכאות (להיקף משרה מלא)	ותק
2,240, 5.99 ₪	$5.25 = 0.75 * 7$	שנה 4 עד 4/14 חלקי בשל ההתיישנות
לא הוצג תלוש	7	שנה 5 עד 4/15
2,521, 6.67 ימים, ₪	7	שנה 6 עד 4/16
2,642, 6.99 ימים, ₪.	7	שנה 8 עד 4/17
2,604, 6.89 ימים, ₪	7	שנה 8 עד 4/18
2,411, 6.38 ימים, ₪	$6.41 = 0.91 * 7$	שנה 9 עד 3/19 ³ 11/12
	39.66	סה"כ

- 10 76. חישוב התובעת בסיכומיה וטענה לחוסר של 1.08 ימים בלבד מוכיח כי קיבלה
11 תשלום דמי הבראה גם בשנה החמישית. בהינתן כי שילמו לתובעת דמי הבראה
12 ולפי הנתונים לעיל, הסכומים ששולמו מכסים חבות בדמי הבראה כמעט לפי
13 משרה מלאה. ומשקבענו את היקף המשרה לשיטת הנתבעת, ומשלא הוכחה
14 חבות של 408.29 ₪, יש לדחות רכיב תביעה זה.

דמי חגים

- 15
- 16 77. עובד זכאי בעד יום חג לדמי חגים לפי התנאים בצו ההרחבה – חלף שכר
17 בשיעור 100% משכרו הרגיל.⁴ בגין עבודה בחג יש לשלם לעובד תמורה בשיעור
18 150% משכרו הרגיל כעבודה ביום מנוחה וזאת נוסף לדמי חגים בשיעור 100%.

³ נוכח קביעתנו להלן כי היה צריך לשלם מחלה עד סוף מרץ 2019.
⁴ צו הרחבה – הסכם מסגרת 2000 בנושא דמי חגים.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 158-07-20

15 נובמבר 2023

- 1 78. בע"ע (ארצי) 38313-03-18 איל"ן איגוד ישראלי לילדים נפגעים – מיכאל
2 מוחדינוב (01.06.2020) (להלן: "עניין איל"ן"), נקבע לעניין דמי החגים –
3 – "... התשלום עבור עבודה בחג בשיעור של 150% נעשה בהתאם לחוק
4 שעות עבודה ומנוחה, ותשלום "דמי חגים" בשיעור 100% מהשכר הרגיל
5 מקורו בהוראות צו ההרחבה הכללי לדמי חגים (או מתוקף צווי הרחבה
6 / הסכמים קיבוציים בענפים ספציפיים)." וכפי שהוסבר שם לעניין
7 המקורות הנורמטיביים לשני תשלומים אלו:
8 בניגוד לדמי חגים שמקורם בצווי הרחבה והסכמים קיבוציים, התשלום
9 בגין עבודה בחג נקבע על יסוד צירופן של הוראות פקודת סדרי השלטון
10 והמשפט, תש"ח-1948, וחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951.
11 בפקודת סדרי השלטון והמשפט מוגדרים "ימי המנוחה" בסעיף 18א'
12 (לעובדים יהודים ס.א.) - **שבת ומועדי ישראל – שני ימי ראש השנה, יום
13 הכיפורים, ראשון ושמיני עצרת של סוכות, ראשון ושביעי של פסח וחג
14 השבועות – הם ימי המנוחה הקבועים במדינת ישראל.**
15 כאשר עובד מבצע את עבודתו בימים אלו, הוא זכאי לגמול עבודה כפי
16 שנקבע בסעיף 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה - **דמי חגים ישולמו בנוסף
17 לתמורת יום העבודה לעובד שעתי שעבודתו בחגים לא הייתה מתוך
18 בחירה שלו אלא "מתוך כורח".**
19 79. בהיעדר ראיה לסתור, העסקה מכוח כורח, הוכרה בעניין איל"ן – **"גם במצב
20 שבו שיבוץ עובדים נעשה באמצעות סידור עבודה שנקבע על ידי המעסיק,
21 וזאת גם אם לצורך שיבוץ סידור העבודה מתבקשים העובדים לשלוח מראש
22 את בקשותיהם, העדפותיהם או משמרות ספציפיות שבהן אין באפשרותם
23 לעבוד."**
24 80. התובעת טוענת שלא שולמו לה דמי חגים. נוסף היא עבדה בחלק מימי חג, והיא
25 תובעת דמי חגים עבור ימים אלו בנוסף לגמול עבודה בשיעור 150% ששולם
26 לה.
27 81. מנגד טענה הנתבעת, כי משלא פורטו העובדות לעניין דמי החגים במועד ולא
28 הובאו ראיות – יש לדחות את הרכיב על הסף. למען הזהירות, הסבירה



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 158-07-20

15 נובמבר 2023

- 1 הנתבעת מדוע חישוב התובעת אינו נכון ויש להפחית ממנו – חגים שהתיישנו,
2 מועדים שחלו בשישי או בשבת ולחשב לפי היקף משרה נכון – כך שזכאות
3 התובעת, ככל שלא תידחה על הסף – 4,923.7 ₪.
- 4 רכיב תביעה זה לא נתבע בפירוט הנדרש וללא צירוף ראיות כדין. התובעת
5 ביקשה לצרף לסיכומיה מסמכים להוכיח רכיב תביעה זה. היא צירפה
6 בסיכומיה את המועדים שחלו בהם החגים וסימנה מתי עבדה ללא התייחסות
7 לימים לפני ואחרי החג. מעבר למסמכים שצורפו לבקשת התובעת ולסיכומיה,
8 ולאחר הגשת סיכומיה וללא היתר, הגישה תלושי שכר ודוחות נוכחות.
- 9 יש לציין כי ההחלטה להתיר לתובעת הגשת המסמכים במצורף לסיכומיה
10 נועדה לאפשר לה קבלת תשלום דמי חגים היכן שהזכאות ברורה מהמסמכים
11 ולא מחייבת שום בירור עובדתי. זה האיזון שביקשנו לקיים בין מתן אפשרות
12 זו לתובעת אל מול זכות הנתבעת לסתור טענות התובעת בגין רכיב תביעה זה.
13 כך ניתנה לנתבעת זכות להתייחס לחישובי התובעת במסגרת סיכומיה.
- 14 משכך, ומשמדובר בעובדת שעתית שזכאותה מחייבת קיומם של תנאים
15 נוספים בהתאם להוראות צו ההרחבה הכללי לדמי חגים – זכאות לאחר
16 שלושה חודשי עבודה, עבודה לפני ואחרי יום החג; הצגת רשימת החגים וטבלה
17 נוספת שבה לא צוין אם התובעת עבדה לפני ואחרי החג, התקשינו לקבל את
18 חישוב התובעת לגבי כל הימים.
- 19 בעניין איל"ן חזרו על ההלכה לפיה – "יישום העיקרון הזה הביא לכך שהזכאות
20 לימי חגים היא רק עבור הימים שבהם העובד היומי היה עובד אלמלא היה חג.
21 כך, עובד יומי אינו זכאי לימי חג שחלים בשבת, מאחר שנקודת המוצא היא
22 שאותו עובד אינו עובד ביום שבת. כך גם עובד יומי שעובד בקביעות בימים א'
23 עד ה', אינו זכאי לדמי חגים עבור יום חג שחל ביום שישי כי לא הפסיד יום
24 עבודה בשל כך שהחג חל ביום שישי. הכלל הוא שהזכאות לימי חגים קמה מקום
25 בו עובד מפסיד יום עבודה בשל חג (דיאמנט צעצועים)".
- 26 היעדר פירוט רכיב התביעה קודם לשיבת ההוכחות ובהיעדר תשתית עובדתית
27 מוסכמת לגבי הזכאות הרעיונית לתשלום עבור ימי חג בימי שישי שבת, צודקת
28 הנתבעת שחישוב התובעת אינו נכון ויש להפחית ממנו – מועדים שחלו בשישי





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 158-07-20

15 נובמבר 2023

- 1 או בשבת שזה יום המנוחה של התובעת, גם ימי חג בתקופה שהתיישנה, ולחשב
2 לפי היקף משרה נכון.
- 3 87. הטענה בסיכומי התובעת כי היא עבדה בימי שבת ולכן צריך לאשר תשלום
4 עבור ימים אלו דינה להידחות. אנו מבחינים בין ימי שבת שבהם נפל חג ועבדה
5 בו ולכן היא זכאית לתשלום דמי חגים נוסף לגמול חג, לבין יום שבת של חג
6 שלא עבדה בו. למשל בחג כיפור בשנים 2013, שבועות 2016, כיפור 2017, פסח
7 במרץ 2018, התובעת לא עבדה אך חישה זכאות בגין ימים אלו. אם כן,
8 חישוביה של התובעת אינם מדויקים.
- 9 88. לא נעלמה מעינינו הפסיקה לפיה הנטל להוכיח כי העובד נעדר בסמוך לחג
10 מוטל על המעסיק, שכן קיימת חזקה עובדתית שהעובד מתייצב לעבודה בימים
11 שהוא נדרש לעשות כן, אלא אם הייתה לו סיבה להיעדרות (ע"ע 44382-04-13
12 יוסף מנצור – גז חיש בע"מ [פורסם בנבן] (4.5.2015); דב"ע מג/91-3 מולה
13 נוהד – חברת אל-וו בע"מ [פורסם בנבן] פד"ע טו 193 (1984)). עם זאת, משלא
14 פירטה התובעת את רכיב התביעה במועד, אין לצפות מהמעסיק להתמודד עם
15 סתירת חזקה זו, שמחייבת בירור עובדתי, במסגרת סיכומיו. לפיכך, מחדל
16 התובעת בהצגת ראיותיה נזקף לחובתה.
- 17 89. נוסף כי אין התאמה מלאה בין הסכומים שנתבעו בכתב התביעה לבין החישוב
18 בטבלה שצורפה לסיכומי התובעת. לדוגמה – בשנת 2017 דרשה 2,150.4 ₪
19 כשבתביעה תבעה 2,051.28 ₪. בשנים אחרות הסכום היה זהה או הופחת.
- 20 90. הנתבעת ביססה טענותיה בסיכומיה לגבי התקיימות תנאי הזכאות לתשלום
21 דמי חגים על עובדות ללא תימוכין בתצהיר התובעת.
- 22 91. רשות בית הדין ניתנה להגשת המסמכים והחישובים בלבד ללא הרחבת
23 תשתית עובדתית שלא קיימת בתצהירי העדות ולא הוכחה.
- 24 92. משכך, ולאור כל האמור נוכח קביעתנו כי חישוב התובעת לא נכון החלטנו
25 לקבל את חישוב הנתבעת בטענתה החילונית לזכאות התובעת לסך – 4,923.7
26 ₪.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 158-07-20

15 נובמבר 2023

- 1 **93. משכך, אנו מקבלות רכיב זה ומחייבות את הנתבעת לשלם לתובעת דמי חגים**
2 **בסך 4,923.7 ₪ (במעוגל 4,924 ₪).**
- 3 **דמי מחלה**
- 4 **94. בכתב התביעה טענה התובעת כי הנתבעת לא שילמה לה עבור ימי מחלתה**
5 **בחודשים מרץ ואפריל, אף הוסיפה כי היא מצרפת אישורי מחלה עבור שני**
6 **חודשים אלו בנספח 11. עוד טענה כי יחסי העבודה לא היו יכולים להסתיים**
7 **עד אמצע חודש אפריל 2019 – מועד ניצול מלוא ימי המחלה הצבורים עבורה.**
8 **בנספח 11 צורף אישור מחלה עבור חודש מרץ בלבד. בתצהיר עדות זנחה**
9 **התובעת טענותיה להיעדרות עקב מחלה בחודש אפריל, זאת בשים לב לעובדה**
10 **כי אישור כזה לא הוצג, גם לא הוצגה כל ראיה שהומצא לנתבעת בזמן אמת.**
11 **התובעת תיקנה והעמידה את תביעתה על סך 5,300 ₪ לחודש מרץ בלבד.**
- 12 **95. עוד טענה התובעת כי הנתבעת הפסיקה לשלם לה דמי מחלה וזאת למרות**
13 **שעמדו לזכותה ימי מחלה צבורים. התובעת מתעלמת מהעובדה כי בחודש מרץ**
14 **לא שולמו ימי המחלה מהנימוקים שפורטו בפניית הנתבעת אליה ביום**
15 **03.04.2019. ולגבי חודש אפריל לא הוצג שום אישור מחלה.**
- 16 **96. מנגד, טוענת הנתבעת כי בהתאם לחוזר 24/2017 של מנהל הרפואה, אי אפשר**
17 **להוציא תעודת מחלה מעל 30 יום על ידי רופא משפחה. כן דורשת מהתובעת**
18 **להשיב את ימי המחלה ששילמה בגין חודש 02/2019 בסך 6,798 ₪. וככל**
19 **והמוסד לביטוח לאומי אישר תביעתה להכיר בפגיעה בגב כפגיעה בעבודה,**
20 **עליה להשיב גם את שכר חודש 01/2019 ע"ס 4,824 ₪.**
- 21 **97. נכון לסוף חודש 3/2019 צברה התובעת 271.92 שעות מחלה לניצול.**
- 22 **98. אין חולק כי הנתבעת לא שילמה לתובעת בגין ימי המחלה בחודש מרץ 2019.**
- 23 **99. סירוב הנתבעת לשלם דמי מחלה לפי אישורי המחלה שהוצגו בזמן אמת אינו**
24 **כדין. החוזר אינו גובר על הוראות חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976, או על**
25 **תקנותיו – ושם אין הוראה דומה.**



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 158-07-20

15 נובמבר 2023

- 1 לפי נוסח החוזר עצמו ונמעניו – מנהלי בתי החולים, מנהלי האגפים הרפואיים
2 בקופות החולים – החוזר אינו קובע לגבי היחסים בין העובד למעסיק, אלא
3 נותן הנחיות לרופאים למתן ימי מחלה.
- 4 101. כך או כך, התברר כי בחודש פברואר 2019 נבדקה התובעת אצל רופא מומחה,
5 ובעקבות הבדיקה נתן רופא המשפחה המשך המחלה.
- 6 102. לפי תקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה), תשל"ז - 1976, למעסיק
7 יש אפשרות לערער על התעודה הרפואית, תקנה 2(ג) קובעת כי – "התעורר
8 ספק אצל המעביד לגבי תוכן של תעודת מחלה שלא ניתנה לפי תקנת משנה
9 (ב), הוא רשאי להעמיד את העובד לבדיקה רפואית ועל העובד להיענות
10 להזמנת המעביד ולהיבדק". הנתבעת לא דרשה מהתובעת לפנות לרופא
11 מטעמה כדי לבדוק אמינות אישורי המחלה, אלא ביקשה אישורים מתאימים
12 העומדים בדרישות החוזר. הפנייתה לרופא תעסוקתי נעשתה על רקע הצורך
13 לבחון מגבלותיה כדי שיוכלו לבדוק עבודה חלופית (ראו נספח 4 לכתב ההגנה,
14 סעי' 5,6 במכתב ב"כ הנתבעת מיום 03.04.2019). ראייה לכך, באישור רופא
15 תעסוקתי מטעמה אין שום התייחסות למחלת התובעת בחודש מרץ 2019.
- 16 103. כעולה מהתיק, תביעת התובעת להכיר בליקוי בגב כפגיעה בעבודה נדחתה.
- 17 104. משכך, על הנתבעת לשלם לתובעת את ימי המחלה לפי אישור המחלה בחודש
18 מרץ 2019 – חודש עבודה מלא – 5,300 ₪.
- 19 105. אנו דוחות את טענת הקיזוז / השבה של הנתבעת לעניין דמי המחלה ששולמו
20 לתובעת בחודשים ינואר פברואר 2019.
- 21 **פדיון חופשה**
- 22 106. בכתב התביעה דרשה התובעת תשלום פדיון חופשה עבור יתרה צבורה עד סוף
23 פברואר 39.96 שעי' + 11.33 שעי' למרץ + 5 שעי' לאפריל סה"כ 56.29 שעות
24 חופשה. בסיכומיה, עומדת התובעת שיש לשלם לה פדיון חופשה לפי יתרה
25 בתלוש 03/2019, בסך 39.96 ימים + 13.33 צבירה של חודש מרץ 2019 וזנחה
26 את הצבירה לחודש אפריל.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 158-07-20

15 נובמבר 2023

- 1 107. מנגד טוענת הנתבעת כי בכל התקופה שלא התיישנה (2016-2019) מימשה
2 התובעת ימי חופשה מעבר לזכאותה, אף לפי משרה מלאה – ולכן לא מגיע לה
3 דבר.
- 4 108. אכן בתחילת מרץ 2019 הייתה לתובעת יתרה של 39.96 שעות חופשה. התובעת
5 אינה חולקת על זכאות זו ותובעת לפיה, ואנו מסכימות עימה.
- 6 109. לא הוצג פדיון חופשה וגם אין טענה שנעשה. הנתבעת מתעלמת מכך שהיתרה
7 בתלוש מהווה ראיה ליתרת החופשה הצבורה לעובדת ולה היא זכאית. מנגד,
8 התובעת תבעה 13.33 שעות חופשה לחודש מרץ, בניגוד לצבירה בתלושים
9 (שעליה לא ערערה בהליך דן) ובניגוד לכתב התביעה, שם תבעה 11.33 שעות
10 חופשה בחודש מרץ.
- 11 110. לכן, זכאית התובעת לפדיון שעות החופשה בתלוש (39.96) ובנוסף 11.33 שעות
12 צבירה במרץ = 51.29 שעות $29.12 \times 1,493.5 = 1,493.5$ ₪.
- 13 111. רכיב זה מתקבל, על הנתבעת לשלם 1,493.5 ₪ פדיון חופשה.
- 14 **הפרשי הפקדות לתגמולים ופיצויים**
- 15 112. בסיכומיה, ערכה התובעת חישוב לגבי חוסרים בהפקדות פנסיוניות – מחודש
16 מרץ 2013, לפי השכר שקיבלה בתלושים ובהתחשב בהיקף משרה מלאה.
- 17 113. הנתבעת מאידך, טוענת כי אכן לא בוצעו הפקדות לפנסיה מרכיבי 'חלף' השכר
18 וערכה חישוב בכתב ההגנה לפיו יש לתובעת זכות ל-3,682 ₪ בגין הפקדות
19 חסרות לפיצויים ותגמולים, בכפוף לתקופת ההתיישנות.
- 20 114. מצאנו כי חישוב הנתבעת חסר, שכן אומנם 'גזרה' את שיעורי ההפקדות
21 מתשלומי 'חלף' שכר, ואומנם קבעה את היקף המשרה בהתחשב בשעות שבת
22 המחליפות את ימי החול (ראו סעי' 25 לעיל), אולם לא ערכה חישוב לגבי
23 השלמת ההפקדות עד להיקף משרתה הנכון של התובעת.
- 24 נמחיש – בחודש אוגוסט 2018 הופקדו לתובעת עבור תגמולי מעסיק לפי
25 התלוש 331.24 ₪ שהם 6.5% מ-5,096 ₪ (175 שעות הלילה), אף שבטבלה
26 נספח 21 לכתב ההגנה נרשם כי באותו חודש עבדה בהיקף משרה מלא – לא



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 158-07-20

15 נובמבר 2023

- 1 התבטא ההפרש בהפקדות שלא בוצעו בטור המסכם בטבלה – 5,300 ₪ X
2 $6.5\% = 344.5 \text{ ₪} - 331.24 \text{ ₪}$ (הופקד לתגמולי מעסיק) 13.26 ₪ הפרש לזכות
3 התובעת, גם בהפקדה לפיצויים נמצא הפרש לזכות התובעת – 5,300 ₪ X 6%
4 $318 \text{ ₪} - 305.76 \text{ ₪}$ (הופקד) = 12.24 ₪.
- 5 נוסף, חסרים בחישוב הנתבעת חודשים פברואר-מרץ שבהם הייתה התובעת
6 במחלה – וזכאית בגינם להפקדות, כפי שתבעה במקור וחישבה בסיכומיה.
- 7 115. מכאן אנו דוחות את חישוב הנתבעת ומקבלות את חישוב התובעת שצורף
8 לסיכומיה, למעט החודשים הראשונים שהזכות לגביהם התיישנה (מרץ 2013
9 – יוני 2013 כולל).
- 10 116. **אם כן רכיב זה מתקבל כך שהנתבעת חבה הפרשי הפקדות –**
- 11 עבור פיצויים – 3,796.6 ₪ (סכום נתבע) – 60.6 ₪ (התיישן) = 3,736 ₪.
- 12 עבור תגמולים – 3,991 ₪ (סכום נתבע) – 60.7 ₪ (התיישן) = 3,930 ₪.
- 13 **השלמת שכר מינימום והפרשי שכר בגין 6%**
- 14 117. ברכיב תביעה זה דרשה התובעת הפרשי שכר לפי הסכם נטען כי תקבל שכר
15 שעתי העולה ב-6% על שכר המינימום.
- 16 118. בסיכומיה – זנחה התובעת רכיב זה, די בכך כדי לדחות אותו על הסף.
- 17 **הפרשי תשלום עבור שעות נוספות**
- 18 119. התובעת לא עמדה על תשלום רכיב תביעה זה בסיכומיה – די בכך כדי לדחותו
19 ללא נימוק נוסף.
- 20 **הפרשי דמי אבטלה**
- 21 120. התובעת זנחה רכיב זה בסיכומיה – על כן הוא נדחה בזאת.
- 22 **עגמת נפש ופיצוי בגין הפרת חובה חקוקה (העסקה במשמרות לילה)**
- 23 121. סעיף 63 לפקודת הנזיקין [נוסח חדש] קובע –



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 158-07-20

15 נובמבר 2023

- 1 "א) מפר חובה חקוקה הוא מי שאינו מקיים חובה המוטלת עליו על פי
2 כל חיקוק - למעט פקודה זו - והחיקוק, לפי פירושו הנכון, נועד לטובתו
3 או להגנתו של אדם אחר, וההפרה גרמה לאותו אדם נזק מסוגו או
4 מטבעו של הנזק שאליו נתכוון החיקוק; אולם אין האדם האחר זכאי
5 בשל ההפרה לתרופה המפורשת בפקודה זו, אם החיקוק, לפי פירושו
6 הנכון, התכוון להוציא תרופה זו."
- 7 122. עוולה של הפרת חובה חקוקה היא עוולה של מי שמפר ולא של מי שגורם
8 לאותה הפרה.
- 9 123. בע"ע (ארצי) 23018-05-12 **תדיר-גן (מוצרים מדוייקים) 1993 בע"מ – רימס**
10 **אינטרנשיונל בע"מ** (3.7.2014), פורטו שישה יסודות של עוולת הפרת חובה
11 חקוקה – חובה המוטלת על מזיק מכוח חיקוק; החיקוק נועד לטובתו או
12 להגנתו של הניזוק; המזיק הפר את החובה; ההפרה גרמה לניזוק נזק; הנזק
13 הוא מהסוג שאליו התכוון החיקוק; החיקוק לא התכוון לשלול את הסעד
14 בנזיקין (ראו ע"א 7130/01 סולל בונה בנין ותשתית בע"מ נ' תנעמי, פ"ד נח(1)
15 1 (2003)).
- 16 124. חובה מכוח חוק – סע' 22 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, (להלן:
17 "החוק למנוחה") קובע כי "מפעל שעובדים בו במשמרות, לא יועסק בו עובד
18 בעבודת לילה יותר משבוע אחד בתוך שבועיים." עד לתיקון מס' 17 לחוק
19 למנוחה, ההגבלה הייתה כאמור – "לא יועסק בו עובד בעבודת לילה יותר
20 משבוע אחד בתוך שלושה שבועות."⁵
- 21 125. סעיף 23 לחוק המנוחה מסמך את שר העבודה להתיר סטיה מהוראות סע' 22
22 אם נראה לו שסדרי העבודה מצדיקים זאת.
- 23 126. הנתבעת לא הביאה ראיות להוכיח כי בתחום עיסוקה אין הגבלה בהעסקת
24 עובדים בשעות הלילה בניגוד לחוק המנוחה.
- 25 127. החיקוק נועד לטובתו או להגנתו של הניזוק – חשיבות ההגבלה בסע' 22 לחוק
26 והטעמים התומכים בהוראת החוק (וכן לגבי ההוראה למתן 36 שעות מנוחה)

⁵ תיקון מס' 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה, ס"ח 2705 מיום 13.3.18.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 158-07-20

15 נובמבר 2023

- 1 נסקרו על ידי השופטת גנדלר-אופק בע"ע (ארצי) 9623-02-18 מיקוד ישראל
2 אבטחה שרותים וכח אדם בע"מ - לבן דדיאשוילי (07.04.2020). בין השאר
3 נמנו שיקולי בריאות העובד, כבודו ורווחתו "שכן זו מצריכה שינה בעקבותיה
4 במהלך היום, ועקב כך נוצר פער זמני העירות של האדם העובד בלילה לבין זמן
5 העירות בסביבתו. פער זה עשוי להשליך על יכולתו ליטול חלק פעיל בפעילויות
6 המתרחשות במשך היום. משכך, עמדה הפסיקה על כך שיש "להגביל את יכולת
7 ההעסקה של עובד במשמרות לילה. תכלית זו נועדה לשרת מטרה סוציאלית
8 חשובה הקשורה ברווחת העובד ובהגנה על איכות חייו ואיכות חיי משפחתו.
9 תכלית זו מחייבת הקפדה רבה ביישומה". ראו סע' 7 לפסק הדין, ההדגשה
10 במקור.
- 11 128. המזיק הפר את החובה – התובעת טענה בכתב התביעה כי הועסקה בשלושת
12 רבעי שנה במשמרות לילה (סע' 163 שם) תוך הפרת ההיתר הכללי להעסקת
13 לילה של מטפלות המאפשר להעסיק עובד במשמרות לילה שליש מהשנה (סע'
14 85-83 שם). וכתוצאה נפגעה בריאותה, זכויותיה וחייה הפרטיים. בסיכומיה
15 נסמכה התובעת על סע' 81-87 לכתב התביעה וטענה כי הנתבעת לא סתרה
16 טענותיה שם כי עבדה חודשים שלמים במשמרות לילה.
- 17 129. הנתבעת הכחישה טענה זו הכחשה כללית. וטענה כי העסיקה את התובעת
18 בהתאם להוראות הדין והנהלים החלים בבתי אבות מבלי להפנות אליהם.
19 בסיכומיה טענה כי לא הוכח כי הפרה את הוראות הדין ובפועל אכן לא הפרה
20 אותן, לא הוכח חוסר תום לב, או נזק בריאותי או נפשי, וממילא אין הנזק או
21 הסעד בסמכות בית הדין.
- 22 130. עדות התובעת שעבדה רוב המשמרות בלילה לא הופרכה.
- 23 131. הנתבעת עצמה אישרה את העובדות ביסוד תצהיר התובעת שכן נעמה הצהירה
24 כי התובעת ביקשה לבצע משמרות לילה רבות, והנתבעת עשתה כן לבקשת
25 התובעת חרף מדיניותה לחלוקה אחידה של המשמרות (סע' 5 שם). כלומר, לא
26 הכחישה את טענות התובעת אשר להיקף משמרות הלילה שביצעה. גם
27 בסיכומיה לא טענה אשר להיקף משמרות הלילה שטענה לו התובעת.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 158-07-20

15 נובמבר 2023

- 1 132. מכאן יש לקבל את גרסת התובעת, כי אכן עבדה במשמרות לילה מעבר למותר
2 לפי החוק למנוחה.
- 3 133. אשר על כן, הנתבעת הפרה את החוק למנוחה המגביל את היקף העבודה
4 בלילה. אין זה משנה, לענייננו, כי התובעת רצתה או הסכימה לצורת העסקה
5 זו – שכן היא אינה כדין.⁶
- 6 134. ההפרה גרמה לניזוק נזק – בתצהיר עדותה לא תיארה התובעת נזק כתוצאה
7 מעבודתה במשמרות לילה. התובעת לא פירטה כי אכן סדר יומה שובש בשל
8 העבודה בלילות. משכך, לא נטענה ולא הוכחה דרישת הנזק בעוולה הנזיקית
9 הפרת חובה חקוקה – שנוק הוא אחד מיסודותיה.
- 10 135. אשר על כן ומשלא התקיימו מלוא יסודות עוולת הפרת חובה חקוקה, אנו
11 דוחים את דרישת הפיצוי מכוח עוולה זו.
- 12 136. לגבי מקור פיצוי אחר על העסקה במשמרות לילה בהיקף נרחב – נפסק בעניין
13 גרישפן פיצוי בגין השינוי בחוזה העסקת עובד והפסד שכרו כתוצאה מהפסקת
14 משמרות הלילה במתכונת שהייתה. זה אינו המקרה כאן.
- 15 137. בעס"ק (עבודה ארצי) 1015/04 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה - ידיעות**
16 **אחרונות בע"מ** (15.01.2008), דעות השופטים חלוקות אשר לפיצוי האפשרי.
- 17 מבדיקת פסיקת בית הדין הארצי בסוגיה – אין הלכה לעניין זה. ראו גם
18 החלטה לעיכוב ביצוע שבין השאר התקבלה חלקית בשל הצורך בבירור המקור
19 הנורמטיבי לפיצוי בגין הפרת סעי' 22 לחוק שעות עבודה ומנוחה. ע"ע (ארצי)
20 62470-12-20 **דגנית עין בר תעשיות מזון ואפיה שותפות מוגבלת - מאיר**
21 **יצחק** (07.01.2021).
- 22 138. ישנם מקרים שפסקו פיצוי בבתי הדין האזוריים –
- 23 139. בסע"ש (ת"א) 13134-10-17 **שמעון יעקובוב - צמד אבטחה ונקיון (1986)**
24 **בע"מ** (פורסם בנבו, 12.9.2020), פסק מותב בראשות השופטת (בדימוס) יפית
25 זלמנוביץ גיסין 20,000 ₪ פיצוי בגין עוגמת נפש עקב העסקת העובד במשמרות

⁶ ראו לעניין זה – ע"ע (ארצי) 350/03 מדינת ישראל - משרד העבודה והרווחה - אברהם גרינשפן (24.04.2006) (להלן: "עניין גרישפן").



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 158-07-20

15 נובמבר 2023

- 1 לילה משך תקופה כה ארוכה. בפסק הדין הפנתה למחקר שבדק את השפעת
2 העבודה במשמרות לילה על המצב הנפשי ואיכות החיים של אחיות.
- 3 140. בסע"ש (אזורי חי') 33348-03-20 דוד שוקרון - כבירן (1991)
4 בע"מ (06.09.2023) - מותב בראשות השופטת דניה דרורי פסק 20,000 ₪ בגין
5 עצם העסקת התובע בעבודת לילה בניגוד לסעי' 22 לחוק.⁷
- 6 141. מותב בראשות השופט יעקב אזולאי פסק פיצוי בסך 5,000 ₪ בגין עוגמת נפש
7 בשל מתכונת עבודה בלילות שלא כדין, ראו סע"ש (אזורי ב"ש) 50637-12-
8 19 ויקטוריה בלקין - קרל ברג רשתות בע"מ (12.12.2022).⁸
- 9 142. אנו סבורות כי יש לפסוק לתובעת פיצוי על עצם העסקתה במתכונת עבודה
10 אסורה בעילת עוגמת נפש. אך לא בעילת הפרת חובה חקוקה שיסודותיה לא
11 הוכחו.
- 12 143. בנסיבות העניין ומשך העסקת התובעת – אנו פוסקות את מלוא הפיצוי הנתבע
13 15,000 ₪ בגין סעד זה.
- 14 **הלנה**
- 15 144. הנתבעת שילמה את המשכורות בזמן ולא הייתה שיטתיות בהלנת שכר.
- 16 145. הסכומים לא חושבו בכתב תביעה ולא שולמה בגינן אגרה שכן החישוב נעשה
17 לראשונה בסיכומים.
- 18 146. אנו מסכימות עם הנתבעת כי מדובר במחלוקת כנה. ולראיה, התובעת זנחה
19 חלק מטענותיה, ולגבי חלק מטענותיה הנתבעת טענה עניינית והודתה בחלק
20 מהחבויות באופן ברור ומסודר כבר בכתב הגנתה.
- 21 147. על כן, אנו דוחות את התביעה להלנת שכר.
- 22 **קיצוץ הודעה מוקדמת**
- 23 148. בנסיבות העניין לא מצאנו לנכון להורות על קיצוץ הודעה מוקדמת.

⁷ לא הוגש ערעור – אך טרם חלף המועד להגשתו בשל חגי תשרי והכרזת מצב חירום.
⁸ לא הוגש ערעור.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 158-07-20

15 נובמבר 2023

1 גם שקבענו כי התובעת לא פוטרה, הנסיבות שבהן ערכו בירור לגבי עבודה
2 חלופית, כל ההתכתבויות לעניין זה, והודעת הנתבעת לתובעת כי היא תראה
3 בה מתפטרת ביום 23.10.2019 (נספח 18) – כשלא התייחסה לחובתה לעבוד
4 בתקופת ההודעה המוקדמת, הביאו אותנו למסקנה שאין הצדקה להיעתר
5 לסעד הקיזוז.

6 150. טענת הקיזוז נדחית.

7 **לסיכום**

8 151. קיבלנו את רכיבי התביעה הבאים –

9 א. דמי חגים 4,924 ₪;

10 ב. דמי מחלה – בסך 5,300 ₪;

11 ג. פדיון חופשה – בסך 1,493.5 ₪;

12 ד. הפקדות לפיצויים – 3,736 ₪;

13 ה. הפקדות לתגמולים – 3,930 ₪;

14 ו. עוגמת נפש – 15,000 ₪.

15 152. הרכיבים דמי חגים, הפרשי הפקדות לפיצויים ותגמולים ישולמו בצירוף
16 הפרשי הצמדה וריבית כדין החל מהראשון לחודש יוני 2016.

17 153. רכיב דמי המחלה ופדיון חופשה ישולמו בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כדין
18 החל מיום 10.4.2019.

19 154. רכיבי התביעה הבאים נדחו – פיצויי פיטורים, פיצויי פיטורים שלא כדין, דמי
20 הבראה, השלמת שכר מינימום והפרשי שכר, שעות נוספות, הפרשי דמי
21 אבטלה, פיצויי הלנה.

22 155. מנגד – דחינו את טענות הקיזוז של הנתבעת – ימי המחלה ששולמו לה והודעה
23 מוקדמת.





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 158-07-20

15 נובמבר 2023

- 1 156. בנסיבות העניין ובשים לב להיקף התביעה שהוגשה (כ-180,000 ₪), רכיבי
2 התביעה שנדחו, ולסכומים שהתקבלו בסופו של ההליך בין היתר התנהלות
3 התובעת אנו פוסקות את הוצאות ההליך לזכות התובעת בסך 4,000 ₪.
- 4 157. פיצוי עוגמת נפש והוצאות ההליך ישולמו בתוך 30 ימים ממועד מתן פסק הדין
5 אחרת יישאו הפרשי הצמדה וריבית כדין ממועד מתן פסק הדין.
- 6 158. על פסק דין זה זכות ערעור לבית הדין הארצי תוך שלושים יום.

7

8

9 ניתן היום, ב' כסלו תשפ"ד, (15 נובמבר 2023), בהיעדר הצדדים וישלח אליהם.

10

11



סאוסן אלקאסם
שופטת

גב' שושנה גולנד
נציג ציבור, עובדים

12

13

14

15

16

17