



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 10735-10-12

1 05 ינואר 2014

2

לפני: כב' השופט תומר סילורה

התובעת נעמי אנג'לה זאיקה
ע"י ב"כ: עו"ד מרים בקשט

-

הנתבעת א.ש. סיעוד ורווחה בע"מ
ע"י ב"כ: עו"ד יוסף אוחנה

3

4

פסק דין

5

6 1. השאלה העומדת בפני להכרעה היא האם זכאית התובעת לפיצויי פיטורים מכח
7 סעיף 4 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג – 1963 (להלן – "חוק פיצויי פיטורים") לאחר
8 שהמטופלת הסיעודית בה טיפלה נפטרה.

9

10 **רקע כללי**

11

12 2. הנתבעת הינה חברה העוסקת במתן שירותי סיעוד לקשישים, לחולים ולנכים.

13

14 3. התובעת עבדה בשורות הנתבעת כמטפלת סיעודית החל מיום 12.6.2002 ועד ליום
15 25.8.2012. במסגרת עבודתה נשלחה התובעת ע"י הנתבעת לעבוד כמטפלת סיעודית
16 בגבי סקס הינלקה ז"ל (להלן – "המנוחה") עד למועד פטירתה.

17

18 4. החל מתחילת עבודתה ולמשך 4 שנים נחשבה התובעת עובדת זרה (התובעת הגיעה
19 מרומניה). בשנת 2006 נישאה התובעת לבחור ישראלי ומאז הינה בסטאטוס של
20 תושב קבע לקראת קבלת מעמד קבוע.

21

22 5. המנוחה נפטרה ביום 25.8.2012. התובעת הודיעה לנתבעת כי המעבידה שלה נפטרה
23 וכי היא מצפה לקבל את פיצויי הפיטורים בהקדם.

24

25 האומנם זכאית התובעת לפיצויי פיטורים בנסיבות דנן?

26



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 10735-10-12

טענות הצדדים

- 1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
6. לטענת התובעת, היא זכאית לפיצויי פיטורים מאחר שהמעבידה שלה (דהיינו המנוחה) נפטרה וכי עם מותה נפסקו יחסי העבודה בין הצדדים. התובעת מציינת, בהקשר זה, כי בתחילה נמסר לה שהנתבעת תשלם לה פיצויים רק עבור 5 שנים בהן הייתה עובדת זרה, אחר כך נאמר לה שהנושא יבדק ובסוף נאמר לה כי לא ישולמו לה פיצויי הפיטורים כלל מאחר ו- "עשית טעות גדולה שהתחתנת".
7. בנוסף עותרת התובעת לתשלום בגין תמורת הודעה מוקדמת ופדיון חופשה.
8. הנתבעת מציינת כי התובעת אינה זכאית לפיצויי פיטורים שכן החל משנת 2008 היא לא נחשבת עובדת זרה אלא מחזיקה בתעודת זהות ישראלית ולפיכך לא חלות עליה הוראות החוק/התקנות/הוראות המלי"ל בנוגע לעובדים זרים. בהקשר זה הנתבעת מבהירה שכאשר נפטר מטופל קשיש אשר טופל ע"י מטפלת המחזיקה בתעודת זהות ישראלית הנתבעת מעבירה את המטפלת, העובדת הישראלית, לטיפול במטופל אחר ועצם פטירת המטופלת אינו מהווה סיום יחסי עובד-מעביד בין הנתבעת והמטפלת. הנוהל שונה לגבי מטפל עובד זר: בהסכם ההתקשרות בין המלי"ל לנתבעת נקבע כי רק כאשר המטפלת הינה עובדת זרה ישולמו פיצויי הפיטורים. נוהל זה נקבע בכדי להטיב עם עובדים זרים בלבד על אף הקבוע בחוק פיצויי פיטורים.
9. במקרה דנן, החל משנת 2008 התובעת הינה עובדת ישראלית לכל דבר ועניין ולכן הנוהל של המלי"ל אינו חל עליה ובנסיבות העניין חלות הוראות פיצויי פיטורים בלבד. יתר על כן המעסיקה של התובעת, קרי החברה, חיה וקיימת ולא נפטרה. עוד נטען, כי לאחר פטירת המנוחה הודיעה הנתבעת לתובעת כי היא מעוניינת לשבצה מיידית לעבודה אצל מטופלת אחרת כך שעבודתה של התובעת לא הופסקה כלל וכלל והתובעת היא זו אשר בחרה, מסיבותיה שלה, להפסיק לעבוד אצל הנתבעת.
- אשר על כן לא זכאית התובעת לפיצויי פיטורים וליתר הזכויות הנטענות בכתב התביעה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 10735-10-12

דיון והכרעה

- 1
2
3 10. ביום 25.11.2013 התקיים דיון הוכחות בתיק במהלכו נשמעו עדויותיהם של התובעת
4 ומר איציק רוזנבלט (סמנכ"ל התפעול). הצדדים סיכמו את טענותיהם בעל-פה.
5
6 11. לאחר ששמעתי את עדויות הצדדים בתיק ולאחר עיון במסמכים שהוגשו לתיק
7 הגעתי לכלל מסקנה כי דין תביעת התובעת להתקבל. להלן אפרט את נימוקי
8 הכרעתי.
9
10 זכאות התובעת לפיצויי פיטורים
11
12 12. כאמור, אין חולק כי לאחר פטירת המנוחה הסתיימו יחסי עובד-מעביד בין הצדדים.
13 השאלה העומדת לדיון היא האם בנסיבות העניין זכאית התובעת לפיצויי פיטורים,
14 לרבות השאלה באם ניתן להחיל בנסיבות דגן את הוראות סעיף 4 לחוק פיצויי
15 פיטורים.
16
17 13. לעניין פטירת מעביד נקבע בסעיף 4 לחוק פיצויי פיטורים, כדלקמן:
18
19 "עובד שעבודתו נפסקה מחמת פטירה או פשיטת-רגל של מעבידו, ובתאגיד -
20 פירוקו או מחיקתו, זכאי לפיצויי-פיטורים כאילו פוטר"(ההדגשות הוספו – ת.ס.).
21
22 14. הנה כי כן, המחוקק מכיר בפוטורים רעיוניים של עובד, בבחינת "כאילו פוטר", שעה
23 שמדובר במעביד שנפטר.
24
25 15. בענייננו, טוענת הנתבעת שלוש טענות לעניין אי זכאותה של התובעת לפיצויי
26 פיטורים: האחת, במועד פטירת המנוחה הייתה התובעת עובדת ישראלית; אילו
27 הייתה התובעת עובדת זרה במועד פטירת המנוחה הייתה זכאית לפיצויי פיטורים
28 מכח הסכם ההתקשרות בין הנתבעת למל"ל (סעיף 10 לתצהיר מר רוזנבלט; עמ' 8
29 לפי ש' 14); השנייה, סעיף 4 לחוק פיצויי פיטורים לא חל במקרה דגן שכן המעביד לא
30 נפטר (דהיינו: החברה – המעבידה של התובעת חיה וקיימת). השלישית, לאחר
31 פטירת המנוחה הודיעה הנתבעת לתובעת כי היא מעוניינת לשבצה מיידית לעבודה
32 אצל מטופלת אחרת כך שעבודתה של התובעת לא הופסקה כלל וכלל והתובעת היא
33 זו אשר בחרה להפסיק לעבוד אצל הנתבעת (סעיף 12 לתצהיר מר רוזנבלט).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 10735-10-12

- 1 אבחן להן את טענות הנתבעת אחת לאחת.
- 2
- 3 **16. באשר לטענה הראשונה** – קיים לגישתי טעם רב לפגם שעה שקיימת, לכאורה,
- 4 הפלייה, בין זכויות עובד זר סיעודי לבין עובד סיעודי בעל תעודת זהות ישראלית
- 5 וכנראה שלא יהיה מי שיחלוק על כך שהטיפול התובעני והקשה במטופל סיעודי חל
- 6 הן כאשר המטפל הינו עובד זר והן כאשר המטפל הינו בעל תעודת זהות ישראלית.
- 7 לפיכך, לא ברור לי מדוע הנוהל חל רק על עובד זר (אשר יהיה זכאי לפיצויי פיטורים
- 8 עם פטירת המטופל) ולעומתו עמיתו בעל תעודת הזהות הישראלית – לא.
- 9
- 10 **באשר לטענה השנייה** – ראשית יצוין כי מעיון מקיף בפסיקת בתי הדין לעבודה
- 11 עולה כי, ככל הנראה, סוגייה זו של זכאות לפיצויי פיטורים מכח סעיף 4 לחוק פיצויי
- 12 פיטורים על מטפלות סיעודיות/בעלות תעודת זהות ישראלית המועסקות באמצעות
- 13 חברת סיעוד לא נדונה כלל בפסיקה. יתכן שהדבר נובע מכך שמרבית העובדים
- 14 הזרים המועסקים בענף הסיעוד הינם עובדים זרים וממילא הם זכאים לפיצויי
- 15 פיטורים (מכח הנוהל הנזכר) עם פטירת המטופל.
- 16
- 17 בכל מקרה - אכן לכאורה, יש בסיס לטענת אי תחולת סעיף 4 לחוק פיצויי פיטורים
- 18 על המקרה דנן שכן "החברה הנתבעת קיימת" ועל כן אין עסקינן במעסיק שנפטר.
- 19 אולם, אני סבור שבפן המהותי, המעבידה "האמיתית" של התובעת הייתה המנוחה
- 20 (איתה הייתה התובעת מידי יום ביומו וממנה קיבלה הוראות והנחיות) כאשר
- 21 הנתבעת משמשת כמעין צינור להעברת הכספים ולא שימשה כמעסיק במובן הרגיל.
- 22 במילים אחרות: הנתבעת שימשה כמעסיקת התובעת בהיבט הטכני/פורמאלי
- 23 לתשלום שכרה של התובעת בגובה גמלת הסיעוד לה היתה זכאית המנוחה, אולם
- 24 בהיבט המהותי המנוחה היא זו שהייתה המעסיקה בפועל ויש לפרש את הוראות
- 25 סעיף 4 לחוק פיצויי פיטורים בצורה מרחיבה ובאופן שיחול על המטפלת הסיעודית
- 26 המעניקה את שירותי הסיעוד באמצעות חברת הסיעוד.
- 27
- 28 יתר על כן, קבלת עמדת הנתבעת תרוקן מתוכן את תכלית סעיף 4 לחוק פיצויי
- 29 פיטורים ותעמיד את המטפלת הסיעודית (בעלת תעודת הזהות הישראלית) במצב
- 30 שבו היא, לכאורה, לא תהיה זכאית לעולם לפיצויי פיטורים מכח הסעיף הנזכר.
- 31 ובמה דברים אמורים? לטענת הנתבעת - כאשר נפטר מטופל קשיש אשר טופל ע"י
- 32 מטפלת המחזיקה תעודת זהות ישראלית, מעבירה הנתבעת את המטפלת לטפל



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 10735-10-12

1 במטופל אחר וכך נשמר רצף ההעסקה של המטפלת ועצם פטירת המטופל אינו
2 מהווה סיום יחסי עובד מעביד (סעיף 10 לתצהיר מר רוזנבלט). משכך הם פני
3 הדברים, יכולה חברת הסיעוד, באופן תיאורטי, בכל פעם שמטופל נפטר להעביר את
4 המטפלת למטופל אחר ובאופן כזה "לעקוף" באופן מלאכותי את הוראות סעיף 4
5 לחוק פיצויי פיטורים וממילא לפגוע בתכלית חקיקתו של סעיף 4 לחוק פיצויי
6 פיטורים.

7
8 **באשר לטענה השלישית** – קיימת סתירה מהותית בין טענת הנתבעת בכתב ההגנה
9 (סעיף 19) ובתצהיר (סעיף 12 לתצהיר) לבין עדות נציג הנתבעת בבית הדין. בעוד
10 שבכתב ההגנה ובתצהיר נטען שהוצעו לתובעת עבודות חלופיות והיא סירבה, אזי
11 מעדות נציג הנתבעת בבית הדין עולה כי הנתבעת לא הציעה לתובעת עבודה אחרת
12 לאחר פטירת המנוחה: **"לא הגענו למצב של הצעת עבודה מאחר והעובדת הגיעה**
13 **מיד או בסמוך לפטירת המנוחה וביקשה פיצויים"** (עמ' 8 ש' 6) ובמקום אחר **"לא**
14 **הגענו למצב של הצעה ולא הוצאנו שום דבר בכתב"** (עמ' 8 ש' 14). דברי מנהל
15 הנתבעת עולים בקנה אחד עם דברי התובעת המציינת בחקירתה הנגדית **"לא הציע**
16 **לי עבודה אחרת. לא אמרו לי זה זה, תלכיי"** (עמ' 4 ש' 32).

17
18 לא נעלם מעיני שגם התובעת לא פעלה מיוזמתה לחפש עבודה חלופית אצל הנתבעת
19 (עמ' 5 לפ' ש' 11) אולם האחריות הבלעדית למציאת מקום עבודה חלופי מוטלת על
20 הנתבעת (והנתבעת אף הצהירה שכך היא עושה באופן קבוע) כאשר במקרה דנן
21 הנתבעת לא עשתה כן. לפיכך, לאור דברי נציג הנתבעת בבית הדין אני קובע כממצא
22 עובדתי שהנתבעת (בניגוד למה שנכתב בכתב ההגנה ובתצהיר) כלל לא הציעה
23 לתובעת לעבוד אצל מטופל/ת אחרת וניתן לראות באי ההצעה, כאמור, משום סיום
24 העסקתה ביוזמת הנתבעת.

25
26 **כללו של דבר**, במישור המשפטי אני סבור שהנוהל הקובע שרק עובד זר יהיה זכאי
27 לפיצויי פיטורים עם פטירת המטופל וזאת כאשר הנוהל לא חל על מטפל סיעודי בעל
28 תעודת זהות ישראלית - הינו נוהל המקפח בצורה לא הוגנת ולא סבירה את המטפל
29 הישראלי העוסק **באותו ענף** ודין הנוהל להתבטל על כל המשתמע מכך. לפיכך, די
30 בקביעה זו כדי לקבוע שהתובעת זכאית לתשלום פיצויי פיטורים.

31



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 10735-10-12

- 1 ואם לא די בכך - אני סבור, כאמור, שהוראות סעיף 4 לחוק פיצויי פיטורים חלות גם
 2 כאשר התובעת הועסקה באמצעות חברת סיעוד, שכן הלכה למעשה המנוחה היא זו
 3 שהייתה מעסיקתה של התובעת במשך 10 שנים רצופות והנתבעת שימשה כמעין
 4 צינור להעברת הכספים למלי"ל. לפיכך, יש לפרש את הוראות סעיף 4 לחוק פיצויי
 5 פיטורים בצורה מרחיבה ובאופן שיגשים את תכלית סעיף 4 לחוק ולראות במנוחה
 6 שנפטרה כמעסיקתה המהותית של התובעת לכל דבר ועניין.
 7
 8 ואם נותר אצל מי צל צלו של ספק בדבר זכאותה של התובעת לפיצויי פיטורים (בין
 9 אם מכח הנוהל ובין אם מכח סעיף 4 לחוק פיצויי פיטורים), הרי שאין חולק
 10 שהנתבעת לא הציעה לתובעת מקום עבודה אחר לאחר פטירת המנוחה ("לא הגענו
 11 לזה") והנתבעת לא פעלה להעביר את התובעת לטפל במטופל/ת אחרת ומכאן שניתן
 12 לראות באי ההצעה, כאמור, משום פיטורי התובעת בפועל.
 13
 14 מכל הנימוקים שפורטו לעיל – ומקל וחומר הצטברותן - אני קובע שהתובעת זכאית .18
 15 לפיצויי פיטורים בסך 32,462 ₪, כפי שתבעה. אבהיר כי מנהל הנתבעת בחקירה
 16 הנגדית לא חלק על המשכורת החודשית הממוצעת של התובעת (עמ' 7 ש' 21).
 17
 18 למען הסר ספק יובהר כי בהתחשב בכך שבין הצדדים נפלה מחלוקת של ממש לגבי
 19 עצם הזכאות, אין מקום לפסיקת פיצויי הלנה במקרה דנן.
 20
 21 **תמורת הודעה מוקדמת:**
 22
 23 .19 התובעת טענה כי מאחר שמעסיקתה נפטרה היא זכאית אף לתמורת הודעה
 24 מוקדמת.
 25
 26 .20 קיימת דעה לפיה פטירתו של מעביד מסכלת את חובת מתן ההודעה המוקדמת
 27 ועזבונו לא יידרש לתשלום תמורתה לעובד שאיבד את מקום עבודתו עקב מות
 28 המעביד. אולם, כשנדרש בית הדין הארצי לעבודה לתביעתו של עובד סיעודי זר, אשר
 29 מעבידו שבו טיפל נפטר, החליט בית הדין לזכות את העובד בתמורת הודעה מוקדמת
 30 לאור מסקנתו כי יש ליתן לחוק הודעה מוקדמת פרשנות תכליתית להגשמת מטרתו
 31 (ע"ע 1267/04 אלנה זכריה - עיזבון קימלמן ואח' [פורסם בנבו], פס"ד מיום
 32 21/12/06).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 10735-10-12

21. ב"כ הנתבעת טען בסיכומים שפסק הדין הנזכר לעיל הינו פסק דין אשר מתייחס לעובד סיעודי זר ולא עובד בעל תעודת זהות ישראלית ובית הדין שב ושואל אז מה? האם יש הבדל בין תכלית חוק הודעה מוקדמת שעה שמדובר בעובד בעל ת.ז. ישראלית להבדיל מעובד זר? לטעמי התשובה שלילית. לפיכך, מאחר שקבעתי כממצא עובדתי שהנתבעת כלל לא הציעה לתובעת הצעות עבודה חלופיות לאחר פטירת המנוחה, זכאית התובעת לתמורת הודעה מוקדמת, אשר החובה לשלמה עולה מהוראות חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א - 2001, לרבות התכלית העומדת בבסיס ההוראה לתשלום דמי הודעה מוקדמת (אם העובד עובד בתקופה זו) או תמורת הודעה מוקדמת – אם המעביד ויתר על עבודתו. בהערת אגב יוער, שככל שהנתבעת כן הייתה מציעה לתובעת מקומות עבודה חלופיים והתובעת הייתה מסרבת, הייתה עובדה זו עדיין מקנה לתובעת את הזכאות לפיצויי פיטורים (בין אם מכח השוואת הנהל גם לעובדים בעלי ת.ז. ישראלית ובין אם מכח סעיף 4 לחוק פיצויי פיטורים) אולם במקרה דנן לא הייתה זכאית התובעת לתמורת הודעה מוקדמת.

22. אשר על כן, זכאית התובעת לתמורת הודעה מוקדמת בשיעור שכרה החודשי האחרון ובסך של 3,178 ₪.

פדיון חופשה:

23. התובעת טענה כי בתלושי השכר הופיע מידי חודש תשלום של יום חופש למרות שהיא לא הייתה בחופש (ראו גם: עמ' 5 לפי ש' 18). לטענת הנתבעת התשלום של ימי החופשה לא נעשה עבור ימי חופשה בפועל אלא על פי בקשת התובעת להגדיל את שכרה.

24. כלל הוא כי הנטל להוכיח את מספר ימי החופשה שניצל העובד מוטל על המעביד וזאת נוכח הוראות חוק חופשה שנתית המחייבות אותו בניהול פנקס חופשה (דב"ע לח/ 3-73 ביטון מכלוף - נפתלי הכט, פד"ע יי 390).

25. בענייננו, הנתבעת לא הציגה בפני כל רישום ו/או מסמך שיהיה בו כדי לתמוך בטענתה לפיה התובעת ביקשה להגדיל את שכרה בצורת תשלום עבור ימי חופשה (ראו: עמ' 8 ש' 1) והדבר עומד לה לרועץ. יוער, בהקשר זה, כי התובעת הכחישה טענה זו באופן נחרץ "לא ביקשתי מהנתבעת דבר כזה" (עמ' 5 ש' 33) וממילא, גם



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 10735-10-12

1 אם הייתה הסכמה כזאת ספק באם הסכמה זו עולה בקנה אחד עם הוראות חוק
2 חופשה שנתית, שכן תכלית חוק חופשה שנתית היא כי עובד יצא בפועל לחופשה על
3 מנת לנוח ולהתרענן.

4

5 26. בנסיבות אלה, ומאחר שהנתבעת לא הציגה בפני רישומי יומן חופשה (ראו: עמ' 7 ש'
6 26), זכאית התובעת לתשלום פדיון חופשה כנתבע בכתב התביעה בסך 8,945 ש"ח.

7

8

סוף דבר:

9

10 27. תביעת התובעת – **מתקבלת במלואה.**

11

12 28. הנתבעת תשלם לתובעת בתוך 30 ימים ממועד קבלת פסק הדין סכום כולל בסך
13 44,585 ₪ (32,462 ₪ כפיצויי פיטורים; 8,945 ₪ כפדיון חופשה; 3,178 ₪ כתמורת
14 הודעה מוקדמת) בתוספת הפרשי הצמדה וריבית ממועד הגשת התביעה
15 (11.10.2012) ועד לתשלום בפועל.

16

17 הנתבעת תשא בהוצאות התובעת ושכ"ט עו"ד בסך 5,000 ₪ שישולמו בתוך 30 ימים
18 מהיום, שאם לא כן ישא הסכום הפרשי הצמדה וריבית ממועד מתן פסק הדין ועד
19 לתשלום בפועל.

20

21 פסק הדין ניתן לערעור בזכות לבית הדין הארצי לעבודה בתוך 30 ימים ממועד
22 קבלת פסק הדין.

23

24

25

26 ניתן היום, ד' שבט תשע"ד, (05 ינואר 2014), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

27

תומר סילורה, שופט

28

29

30



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 10735-10-12

- 1
- 2
- 3
- 4