



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 54674-12-11

בפני
השופטת נטע רות
נ.צ. גב' ניצה פרידמן
נ.צ. (מע) מר יצחק סרי

התובעת
שושנה קרצ'ון
ע"י ב"כ עו"ד מורוז

הנתבעת
בית אור 2 שירותים סיעודיים בע"מ
ע"י ב"כ עוה"ד מסיקה וזלצר

1

3

4

פסק - דין

5

רקע כללי

- 6 1. השאלה המרכזית אשר הובאה לפתחנו הינה – האם נסיבות סיום עבודתה של התובעת
7 מצדיקות שלילה מוחלטת או חלקית של פיצויי הפיטורים וחלף הודעה מוקדמת בשל עבירת
8 משמעת אשר יוחסה לה אם לאו.
9 כמו כן נדרשים אנו להכריע בתביעתה של התובעת לתשלום זכויות סוציאליות נוספות, ובכלל
10 אלה - פדיון חופשה, דמי הבראה, הפרשות לקופת הגמל, דמי חגים וגמול בעבור עבודה בשעות
11 נוספות.
12
13 2. התובעת החלה לעבוד בנתבעת ביום 16.1.10 באמצעות חברת כח אדם. החל מיום 1.3.10
14 הועסקה התובעת ישירות ע"י הנתבעת. שתי תקופות ההעסקה היו באותו מקום עבודה.
15 הנתבעת מנהלת בית אבות הכולל גם מחלקה סיעודית (להלן - **המחלקה**) במסגרתה שוהים
16 חולים סיעודיים הנוקקים לטיפול שוטף במהלך כל שעות היממה 7 ימים בשבוע. התובעת
17 הועסקה בנתבעת כמטפלת סיעודית במחלקה.
18 התובעת הועסקה כעובדת שעתית ושכרה נקבע על-פי שכר המינימום.
19
20 3. עם תחילת עבודתה בנתבעת לא נמסרה לתובעת הודעה המפרטת את תנאי עבודתה, בהתאם
21 **לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה) התשס"ב – 2002**.
22
23 4. הארוע המרכזי הנוגע למחלוקת העיקרית שבין הצדדים קשור להתרחשות שארעה במחלקה
24 בלילה שבין ה- 11.12.11.
25
26



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 54674-12-11

5. גרסת התובעת באשר להתרחשות שארעה בלילה זה, כפי שפורטה בתצהירה ובחקירתה הנגדית, היתה כי ביום 11.1.11 היא שובצה לעבודה במשמרת הבוקר (מהשעה 7:00 בבוקר ועד לשעה 14:00) ולאחר מכן נדרשה לעבוד גם במשמרת הלילה (מהשעה 22:00 ועד לשעה 8:00 בבוקר למחרת).
- לדבריה, בעת שהגיעה לעבודתה במשמרת הלילה היא חשה עייפות ולכן התיישבה על מיטה באחד החדרים במחלקה ונרדמה. התובעת הטעימה כי לא היתה לה כל כוונה לישון במהלך שעות העבודה וכי היא נרדמה בעל כורחה עקב עייפות ומאחר והיא לא חשה אותו יום בטוב. התובעת הסבירה כי ככח עוזר היה עליה להמצא במהלך המשמרת בחדר האוכל בו היה לה מקום ישיבה, אולם מאחר ובאותו לילה היא לא חשה בטוב עקב עייפות היא נכנסה לאחד החדרים הפנויים במחלקה, התיישבה על המיטה ועיניה נעצמו.
- עוד העידה התובעת, כי היא התעוררה או בלשונה "חזרה לעצמה" בעקבות צלצולי הפעמון שהגיעו מחדרה של אחת המטופלות.
- לגרסת התובעת, לאחר שצלצל הפעמון הגיע לאוזניה והעיר אותה משנתה, היא מיהרה לחדרה של המטופלת ממנו בקע הצלצל. מטופלת שהתגוררה בדיור מוגן והועברה זה מקרוב למחלקה לצורך טיפול סיעודי. לדבריה, משהיא [התובעת] הגיעה לחדר המטופלת היא מצאה בו את בתה (של המטופלת) שלנה אותו לילה בדירת המטופלת בבית האבות.
- התובעת התנצלה בפני הבת וביקשה להסביר לה כי היא היתה עייפה וכי מדובר במשמרת עבודתה השניה, אך לדבריה, לא עלה בידה להפיס את דעתה של הבת, אשר כעסה ודיברה אליה בצורה מעליבה ולא נעימה. לאחר עזיבת הבת המשיכה התובעת לעבוד במשמרתה כרגיל עד לשעה 8:00 בבוקר.
- לטענת התובעת, לאחר הדברים הללו היא לא שובצה עוד לעבודה בנתבעת, נאמר לה ע"י האחיות האחראיות אירנה כי היא נדרשת לעזוב את המקום ולא להגיע עוד לעבודה על פי הוראת בעליה של הנתבעת, כאשר ביום 17.1.11 היא אף קיבלה מכתב מהנתבעת בו נכתב כי היא זומנה לשימוע ביום 13.1.11, ובלשון המכתב לאמור:

"בתאריך 13.1.11 זומנת לשימוע והורדת מסידור העבודה בגין מחדל והפקרת חולה במיטתו במהלך הלילה שלפני כן.

בשיחת תזכורת לשימוע עם הגב' שירה ברק מיום 16.1.11 הודעת שאינך מגיעה עקב מחלה ושהורדנו אותך מסידור העבודה ואמרנו לך ללכת כמו כלב (למרות שלא נאמר לך דבר כזה על ידי אף גורם מוסמך).

אני מבקש להגיע למשרדי לשימוע ברגע שיתאפשר לך.

מעבר לנזקים החמורים התדמיתיים והכלכליים שגרמת לחברה, אי הגעה לשימוע מתפרשת כהתחמקות".

(ראה נספח א' לתצהיר מר זלצר)



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 54674-12-11

- 1 לטענת התובעת, היא לא קיבלה מהנתבעת מכתב הזמנה לשימוע או הזמנה בעל-פה, כאשר
2 במכתב מיום 16.1.11 לא צוינו תאריך ושעת השימוע וגם לא הסיבות לפיטורים.
3
4 6. גרסת הנתבעת ביחס לאירוע ולסיבות הפסקת העבודה של התובעת היתה שונה ונמסרה ע"י
5 מנהל הנתבעת - מר דורי זלצר, כדלקמן:
6
7 לגרסת הנתבעת, התובעת לא נדרשה לעבוד משמרות כפולות אלא שובצה בהתאם לבקשותיה
8 ובחרה מרצונה לעבוד גם במשמרת הלילה בין התאריכים 11-12.1.11. זאת, בנוסף לעבודתה
9 במשמרת הבוקר.
10 לטענת הנתבעת, התובעת נהגה לישון "שנת ישרים" במהלך עבודתה כאשר היא מותירה חולים
11 סיעודיים ללא השגחה, דבר המהווה פגיעה בחסרי ישע וביתר עובדי הנתבעת.
12
13 אשר להתרחשויות לאחר הארוע, נטען כי בעת שהתובעת הגיעה למשמרת שנקבעה (ואשר
14 בוטלה בסופו של יום עקב הארוע) ביום 13.1.11 הודע לה כי היא מוזמנת לשימוע בפני מר זלצר
15 אשר אמור היה להערך ביום 16.1.11, אולם משהתובעת לא התייצבה לשימוע כאמור, נערכה
16 עימה שיחת טלפון במהלכה היא טענה כי היא חולה. משכך, נשלח אליה מכתב מיום 16.1.11.
17 לטענת הנתבעת, התובעת בחרה שלא להגיע לשימוע כאשר ביום 23.1.11 בעקבות מכתב נוסף
18 שקיבלה מהנתבעת היא יצרה קשר עם מר זלצר והודיעה לו כי אין בכוונתה להגיע לשימוע.
19 בעקבות הודעה זו נשלח לתובעת מכתב נוסף בו נכתב כך:
20 **"בליל ה- 12.1.11 במהלך משמרת לילה קראו חולים לעזרה ולא הגבת. אחת**
21 **החולות התקשרה לבתה שהגיעה באופן מיידי ו'תפסה' אותך ישנה!!**
22 **מדובר בהפקרת חולים ורשלנות ממדרגה ראשונה!!!**
23 **בתאריך 13.1.11 זומנת לשימוע והורדת מסידור העבודה בגין המחדל הנ"ל.**
24 **בשיחה תזכורת לשמוע עם הגב' שירה ברק (מנהלת הדיור המשלים).**
25 **ב- 16.1.11 הודעת ש"אינך מגיעה עקב מחלה ושהודדנו אותך מסידור העבודה**
26 **ואמרנו לך ללכת כמו בלב" (למרות שלא נאמר לך דבר כזה ע"י אף גורם**
27 **מוסמך.**
28 **בתאריך 16.1.11 יצא מכתב אליך בו דרשנו שתגיעי לשימוע ברגע שתוכלי.**
29 **בתאריך 23.1.11 התקשרת לטלפון הנייד שלי והודעת לי שאת לא רואה צורך**
30 **להגיע לשימוע.**
31 **לחברה נגרמו נזקים תדמיתיים וכלכליים קשים עקב מחדלך".**
32 (ראה - נספח ב' לתצהיר מר זלצר)
33
34 **הכרעה**
35 אשר לדעתנו יצוין כי מקובלת עלינו גרסת התובעת ביחס לאירוע מושא המחלוקת וכן גרסתה
36 באשר לנסיבות אשר הובילו להפסקת עבודתה או לפיטוריה ללא תשלום פיצויי פיטורים.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 54674-12-11

- 1 להלן נפרט את הטעמים שהובילו למסקנה עובדתית זו ואת המשמעות שיש לייחס לה בכל
2 הנוגע לקביעת זכויותיה של התובעת:
- 3
- 4 **זכאות התובעת לתשלום פיצויי פיטורים וחלף הודעה מוקדמת**
- 5 7. יודגש תחילה כי לא הוכח בפנינו שהתובעת נהגה לישון "שנת ישרים" במהלך משמרות הלילה
6 ולא הוכח כי הארוע מושא המחלוקת לא היה ארוע חד פעמי, שנבע מעייפות ומכך שהתובעת לא
7 חשה בטוב, בין היתר, בשל כך שהיא נדרשה לעבוד משמרות סמוכות עם הפסקה של 8 שעות
8 עבודה בלבד בין המשמרות.
- 9 הנתבעת לא הביאה כל ראיה לטענתה לפיה אין מדובר בארוע חד פעמי. האחות האחראית
10 (אירנה) המטפלת בסידורי העבודה לא זומנה ליתן עדות, ולמעשה איש מבין המעורבים באופן
11 ישיר בארוע לא זומן להעיד בבית הדין במטרה לסתור את הטענה הנוספת של התובעת לפיה
12 אירנה הודיעה לה [לתובעת] על פיטוריה סמוך לאחר הארוע ביום 13.1.11 וללא שימוע.
- 13 בנסיבות אלה, אנו קובעים אפוא כי התובעת פוטרה מעבודתה.
- 14
- 15 8. נוכח זאת, השאלה הנוספת בה אנו נדרשים להכריע הינה – האם הארוע כפי שהעידה עליו
16 התובעת מצדיק שלילה חלקית או מוחלטת של פיצויי הפיטורים.
- 17 טרם שנדרש לסוגיה זו נבהיר כי אין מקובלת עלינו טענת הנתבעת לפיה התובעת לא היתה
18 זכאית לפיצויי פיטורים מחמת העובדה שהיא לא השלימה שנת עבודה אחת. שכן, יש להביא
19 בחשבון לענין זה גם את התקופה - שאינה שנויה במחלוקת - אשר במהלכה עבדה התובעת
20 במחלקה באמצעות חברת כח-אדם וזאת נוכח הוראות סעיף 1 (א) לחוק פיצויי פיטורים,
21 **התשכ"ג – 1973** (להלן - חוק פיצויי פיטורים).
- 22
- 23 אשר לשאלת ההצדקה לשלילת פיצויי פיטורים, הרי שהצדדים לא חלקו על כך שיש להחיל על
24 ענין זה את סעיף 17 לחוק פיצויי פיטורים משלא הוכח ולא נטען כי חל על הצדדים הסכם
25 קיבוצי.
- 26
- 27 9. בסעיף 17 לחוק פיצויי פיטורים נקבע לאמור:
- 28 **"בענף העבודה שאין בו הסכם קיבוצי רשאי בית הדין האזורי לעבודה לקבוע**
29 **שפיטורים של עובד היו בנסיבות המצדיקות פיטורים ללא פיצויים או**
30 **בפיצויים חלקיים שיקבעו. בדונו בעניין זה יונחה בית הדין האזורי לעבודה על**
31 **פי הכללים שבהסכם הקיבוצי החל על המספר הגדול ביותר של העובדים"**
- 32
- 33 כידוע, ההסכם הקיבוצי החל על המספר הגדול ביותר של העובדים הינו הסכם קיבוצי כללי -
34 תקנון עבודה, שבין התאחדות התעשיינים לבין ההסתדרות הכללית (להלן - התקנון).
- 35 על פי הוראות סעיף 53 לתקנון מי שהפר משמעת באופן חמור או חיבל במהלך התקין של
36 העבודה, יהיה צפוי לאחד מאלו:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 54674-12-11

- 1 **"א. להפסקת עבודה זמנית ממושכת ללא תשלום.**
2 **ב. לפיטורים ללא הודעה מוקדמת ו/או שלילה חלקית של פיצויי פיטורים.**
3 **ג. לפיטורים ללא הודעה מוקדמת וללא פיצויי פיטורים."**
4

5 בע"ע 300353/98 יוסף הרמן נ' סוגול ישראל בע"מ, תק-אר 2002 (4) 86 נכתב בהקשר זה
6 לאמור:

7 **"בבואנו לקבוע את שיעור המחלת פיצויי הפיטורים המגיעים למערער, אנו**
8 **לוקחים בחשבון, בין מכלול שיקולינו, את חומרת הפרת המשמעת, את מספר**
9 **שנות עבודתו של המערער אצל המשיבה, את הסכום שהופקד בקרן מבטחים**
10 **עבורו ואת דרך פיטוריו."**
11

12 נראה כי השיקולים שצריכים להנחות את בית הדין אמורים להיגזר מתכליתה של הזכות
13 לפיצויי פיטורים מחד ומהתכלית שבשלילתם מאידך;
14 אשר לתכליתה של הזכות לפיצויי פיטורים נפסק כי היא נועדה, בין היתר, להבטיח לעובד קיום
15 בכבוד עד למציאת מקום עבודה אחר (ראה - ע"א 300274/96 שאול צדקא נ' מ"י, תק-אר 2001 (3) 947).
16 אשר לתכלית שבשלילת פיצויי הפיטורים, הרי שזו נועדה להביא להענשת העובד בגין עבירת
17 משמעת חמורה ולהרתיע עובדים אחרים מפני ביצוע מעשים דומים. במקרים מסויימים שלילת
18 הפיצויים נועדה לאפשר למעביד להיפרע על הנוקים שגרם לו העובד מתוך כספי הפיצויים
19 שנצברו בקופת גמל.

20
21 לאור התכליות הללו נראה כי בבוא בית הדין להכריע בשאלה האם ובאיזו מידה יש להפעיל את
22 הסנקציה של שלילת פיצויי הפיטורים עליו לשקול שיקולים כגון: מידת חומרתם של המעשים
23 בגינם פוטר העובד, היסוד הנפשי שלוה למעשים של כוונה או רשלנות, היקף הנוק שגרם
24 למעביד (או שהעובד התכוון לגרום למעביד), תפקידו של העובד ומידת האמון הנגזרת הימנו,
25 משך הזמן ומספר הפעמים שביצע העובד את מעשיו הפסולים, השפעת המעשים הללו על
26 עובדים אחרים ועל יחסי העבודה במקום העבודה, האופן בו ביצע העובד את עבודתו בדרך כלל,
27 משך תקופת עבודתו (עובדה המשליכה מחד על עוצמת הפגיעה הצפויה בעובד במקרה של
28 שלילת פיצויי הפיטורים ומאידך גם על קביעת עוצמתה של הפרת האמון מצד העובד, שהינה
29 רבה יותר ככל שמערכת היחסים ממושכת יותר).

30 כמו כן יש להביא בחשבון נתונים כמו סכום פיצויי הפיטורים שיוותר בידי העובד למחיה לאחר
31 הפעלת הסנקציה של שלילה חלקית של פיצויי הפיטורים (וזאת ביחס לתקופת עבודתו וביחס
32 לתקופת העבודה הצפויה העומדת בפניו), לנסיבותיו האישיות של העובד, לרבות, גילו, מצבו
33 המשפחתי, מצב בריאותו ויכולת השתכרותו העתידית.

34
35 10. במקרה דנן, עולה מהראיות כי אכן מדובר בארוע חד פעמי, כי לתובעת לא היתה כוונת זדון או
36 כוונה לגרום לנזק, אף כי ניתן בהחלט לייחס לתובעת התנהלות רשלנית. שכן, ככל שהתובעת
37 הרגישה עייפות מוגברת נוכח עבודתה המאומצת, הרי שהיה עליה לצפות כי בנסיבות אלה היא



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 54674-12-11

- 1 עלולה להרדם באופן שלא יאפשר השגחה כנדרש במחלקה מעין זו. זאת, אף בשים לב לכך
2 שהתובעת היתה העובדת היחידה שהופקדה על המטופלים במחלקה וליתר דיוק, בקומה
3 העליונה של המחלקה.
- 4 במקרה דנן, היה על התובעת אפוא להתריע על כך שהיא איננה חשה בטוב, לבקש תגבור או
5 החלפה על מנת למנוע את המצב שנוצר, של הותרת המחלקה ללא השגחה.
6
- 7 עם זאת ומנגד, נוכח העובדה שמדובר בארוע חד פעמי ללא כוונת מכוון, בשים לב ל "יסוד
8 הנפשי" שיש לייחס לתובעת של רשלנות בלבד וכן בשים לב לכך שהתובעת פוטרה לאלתר באופן
9 המהווה לכשעצמו ענישה כבדה ובשים לב לנסיבות האישיות של התובעת, הרי שסבורים אנו כי
10 לא היה מקום להפעיל את הסנקציה המחמירה על פני מנעד הענישה של שלילה מוחלטת של
11 פיצויי פיטורים.
- 12 אנו סבורים כי שלילה חלקית של פיצויי הפיטורים (בשיעור של 10%) בתוספת העובדה
13 שהתובעת פוטרה ואיבדה את מקום עבודתה נותנת ביטוי לתגובה ההולמת להתנהלות
14 הרשלנית של התובעת.
15
- 16 11. על רקע זאת סבורים אנו כי יש מקום לשלול 10% מפיצויי הפיטורים. בהתאם לכך זכאית
17 התובעת לסך של 3,465 ש"ח בגין פיצויי פיטורים וסך של 1,925 ש"ח בגין חלף הודעה מוקדמת.
18
- 19 **זכאות התובעת לתשלום בעבור שעות נוספות**
- 20 12. התובעת העידה כי במהלך תקופת עבודתה היא הועסקה שעות נוספות אולם הנתבעת נהגה
21 לבצע את חישוב הגמול בגין שעות אלה באופן שגוי:
22 לדברי התובעת, הנתבעת לא שילמה לה תמורה בגין שעות נוספות על מלוא השעות אותן עבדה
23 ובנוסף לא שילמה לה גמול שעות נוספות בגין שעות עבודה בימי שישי ושיבת ובגין עבודה בחג
24 לפי התעריף המתחייב על-פי החוק.
- 25 התובעת לא נחקרה על עבודתה בשעות נוספות והנתבעת לא הציגה תחשיב נגדי לתחשיב
26 התובעת. טענת הנתבעת כי המסמכים אשר הציגה התובעת לענין היקף ושעות עבודתה אינם
27 משקפים את שעות העבודה בפועל, אינה מקובלת עלינו. זאת, בשים לב לכך שהתובעת לא
28 נחקרה על מסמכים אלה ואנו לא מצאנו מקום לפקפק בגרסת התובעת בסוגיה זו.
29 אי לכך יש לקבל את התביעה בגין שעות נוספות על פי תחשיב התובעת, בסך של 14,186.27
30 ש"ח.
31
- 32 **זכאות התובעת לתשלום פיצוי בגין אי הפרשה לקרן הפנסיה**
- 33 13. התובעת טענה כי במהלך תקופת עבודתה לא הופרשו בגינה הפרשות לקרן הפנסיה כמתחייב
34 מצו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 54674-12-11

1 עיון בתלושי השכר של התובעת מלמד כי אכן התובעת צודקת בטענתה. משכך יש לקבוע כי
2 התובעת זכאית לביצוע הפרשות לקרן הפנסיה בהתאם לסכום הנתבע ועל פי תחשיביה, ובהעדר
3 תחשיב נגדי, בסך של 657 ש"ח.

4

5

זכאות התובעת לתשלום פדיון חופשה

6 14. התובעת טענה כי למרות שהיא הועסקה 6 ימים בשבוע, הרי שנצברו לזכותה רק 0.83 ימי
7 חופשה מדי חודש במקום יום חופשה אחד בגין כל חודש עבודה. כמו כן נטען, כי הנתבעת החלה
8 לזכות את התובעת בימי חופשה אך ורק מחודש 3/10, תוך התעלמות מן העובדה כי התובעת
9 החלה לעבוד בנתבעת ביום 16.1.10. עוד נטען כי למרות שהתובעת עבדה 8 שעות ביום, הרי
10 שהנתבעת שילמה לה דמי חופשה בחודש 11/10 בגין 6.5 שעות בלבד.

11 אי לכך עתרה התובעת לתשלום פדיון חופשה בסך של 1,583.7 ש"ח על פי החישוב שפורט
12 בתצהירה. תחשיב המתיחס לצבירת יום חופשה בחודש על פי היקף העסקה של 8 שעות עבודה
13 ביום ועל יסוד הטענה כי היא הועסקה בנתבעת החל מיום 16.1.10.

14 אשר לדעתנו יאמר, כי יש לקבל את טענות התובעת ביחס לאופן קביעת הזכאות לפדיון חופשה
15 ובהתאם לכך את תחשיבה. מנגד יש לדחות את הטענה של הנתבעת לפיה אין חלה עליה חובה
16 לשלם לתובעת בעבור זכויות שצברה באותו מקום עבודה ובמהלך תקופת עבודתה בחברת כח
17 האדם, לרבות פדיון חופשה. שכן, טענה זו אינה מתיישבת עם הדין והפסיקה *נר' סעיף 3א לחוק*
18 *חופשה שנתית וכו', ת.ד.ג. שרותים טכניים 1986 בע"מ נ' אהרון נביאן, פד"ע כב 102 והאסמכתאות המופיעות*
19 *שם וכו', ד"ב נ/3-14 - שלמה מכלוף נ' דרווקו בע"מ, עבודה ארצי כרך כט. (315) (1).*

20

21 לאור האמור יש לקבל אפוא את תחשיב התובעת לפיו היא זכאית לפדיון חופשה בסך של
22 1,583.7 ש"ח.

23

24

זכאות התובעת לתשלום דמי הבראה

25 15. בהתאם לפסיקה, זכאית התובעת אף לתשלום בענין דמי הבראה באופן המביא בחשבון גם את
26 תקופת העסקתה בחברת כח האדם.

27 נוכח זאת, זכאית התובעת, בהתאם לתחשיבה ובהעדר תחשיב נגדי, לסך של 1,755 ש"ח.

28

29

זכאות התובעת לתשלום דמי חגים

30 16. כידוע, היקף הזכאות לדמי חגים נקבע בין היתר, על בסיס ההכרעה בשאלה – האם התובעת
31 היא שבחרה מיוזמתה לעבוד בימי חג והיא שהכתיבה את סידור העובדה, או שמא סידור זה
32 נקבע ע"י המעסיק ולא היתה לעובדת אפשרות לבחור האם לעבוד בימי חג אם לאו, או האם
33 לעבוד יום לפני ויום אחרי החג.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 54674-12-11

1 במקרה דנן, מקבלים אנו את עמדת התובעת לפיה סידור העבודה נקבע ע"י הנתבעת וליתר דיוק
2 ע"י האחות האחראית אירנה. התובעת אמנם ציינה את העדפויותיה, אולם בסופו של יום,
3 ההחלטה הסופית היתה לפי דרישות הנתבעת ובהתאם לצרכיה.
4 נחזור ונציין בהקשר זה כי הנתבעת לא מצאה לנכון לזמן את העדה הרלבנטית שהיתה אחראית
5 על סידור העבודה, התובעת אף לא נחקרה בענין זה ובית הדין לא מצא מקום לפקפק באמינות
6 גרסתה בהקשר זה.

7

8 לאור זאת, זכאית אפוא התובעת לתשלום דמי חג על פי הנתבע בכתב התביעה ועל יסוד
9 תחשיבה, בהעדר תחשיב נגדי, בסך של 1,324.8 ש"ח.

10

11

טענת הקיזוז של הנתבעת

12 17. הנתבעת טענה כי עקב התנהלותה של התובעת נגרם לה נזק אותו העריכה בסך של 33,000 ש"ח.
13 בענין זה הוסיפה הנתבעת ופירטה כי המטופלת מושא המחלוקת עזבה את המחלקה מספר
14 ימים לאחר הארוע, כאשר לטענתה, ארוע זה הוא זה אשר גרם לעזיבתה.
15 הנתבעת טענה כאמור, כי עקב כך נגרם לה נזק אותו העריכה בסך של 33,000 ש"ח. הערכה זו
16 הושתתה על עלות אשפוז של חודשיים של מטופל במחלקה לפי מחירון של רשת הנתבעת.
17 בתמיכה לטענתה צירפה הנתבעת עותק של מחירון לתקופה הרלבנטית וחשבונית המתיחסת
18 לדמי שהייה אשר שולמו בעבור המטופלת בלילה שבין ה- 11.12.11.

19

20 18. אשר לדעתנו יאמר, כי יש לדחות את טענת הקיזוז של הנתבעת וזאת בשל הטעמים כדלקמן:

21 ■ הנתבעת לא הוכיחה כי המטופלת אכן עזבה את המוסד לאחר מספר ימים ולא הציגה
22 מסמך המתעד את העזיבה. הנתבעת אף לא זימנה לעדות את בתה של המטופלת אשר
23 יכולה היתה להעיד על ההתרחשות במהלך הארוע ולאחריו, לרבות עזיבת המחלקה על ידי
24 אמה.

25 ■ הנתבעת לא הוכיחה את היקף הנזק הישיר אשר נגרם לה לטענתה. שכן, אין במחירון
26 שהוצג מידע (המלמד על גובה התשלום הנדרש ממטופל) היכול ללמד על היקף הרווח אשר
27 נגרע מן הנתבעת. משמע – הנתבעת לא ניכתה מהעלות למטופל את הוצאותיה.

28 ■ הנתבעת אף לא הציגה את הסכם ההתקשרות עם המטופלת שעשוי היה ללמד על כך
29 שהמטופלת קיצרה את שהייתה שלא כמתוכנן.

30

31

משכך, יש לדחות את טענת הקיזוז.

32

33

סוף דבר



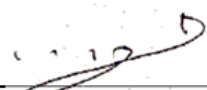
בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 54674-12-11

18. לאור כל האמור לעיל, הרי שאנו מחייבים את הנתבעת לשלם לתובעת, תוך 30 יום מהמועד בו יומצא לה פס"ד זה, את הסכומים הבאים:
- 1 סך של 3,465 ש"ח בגין פיצויי פיטורים, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל מיום 2 13.1.11 ועד למועד התשלום בפועל.
 - 3 סך של 1,925 ש"ח בגין חלף הודעה מוקדמת, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל מיום 4 13.1.11 ועד למועד התשלום בפועל.
 - 5 סך של 1,583.7 ש"ח בגין פדיון חופשה, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל מיום 6 13.1.11 ועד למועד התשלום בפועל.
 - 7 סך של 657 ש"ח בגין אי הפרשה לקרן הפנסיה, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל 8 מיום 13.1.11 ועד למועד התשלום בפועל.
 - 9 סך של 14,186.27 ש"ח בגין שעות נוספות, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל מיום 10 13.1.11 ועד למועד התשלום בפועל.
 - 11 סך של 1,755 ש"ח בגין דמי הבראה, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל מיום 12 13.1.11 ועד למועד התשלום בפועל.
 - 13 סך של 1,324.8 ש"ח בגין דמי חגים, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל מיום 14 13.1.11 ועד למועד התשלום בפועל.
 - 15 סך של 2,000 ש"ח בגין הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד.
 - 16 19. המזכירות תשלח העתק מפס"ד זה לצדדים בדואר.
 - 17 ניתן היום, (18 מאי 2014), בהעדר הצדדים.

23
24 
נ.צ. (ע) גב' ניצה יצחק

23
24 
נטע רות, שופטת

23
24 
נ.צ. (מע) מר יצחק

קלדנית: דפנה ענוה-רז

25
26
27
28