



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 12-05-16492

לפני:

כב' השופטת אורית יעקבס

נציג ציבור (עובדים): מר בצלאל שרון

נציג ציבור (מעבידים): גב' אהובה ליפמן

התובעת:

מארי שורש ת.ז. 20590766  
ע"י ב"כ עוה"ד גרייס סלמאן

-

הנתבע:

ס.ד.ס. יוני קתולי/בית ספר נזירות המושיע מס'  
מוסד 90647  
ע"י ב"כ עוה"ד עדיאל גלס

### פסק דין

- 1
- 2 **1.** האם זכאית התובעת לפדיון ימי המחלה שלא נוצלו על ידה - זוהי השאלה
- 3 העומדת להכרעתנו בתיק זה.
- 4
- 5 **2.** ואלו עיקר העובדות הרלוונטיות, כפי שהן עולות מכתבי הטענות, מעדויות
- 6 **הצדדים וראיותיהם:**
- 7 **א.** הנתבע, הינו מוסד חינוכי מוכר שאינו רשמי, המקבל תקציבים ממשרד
- 8 החינוך, והינו בית ספר מקיף בו לומדים מיסודי ועד לכיתה י"ב.
- 9 **ב.** התובעת, הינה גננת, אשר עבדה אצל הנתבעת במשך 45 שנה, משנת
- 10 1964 ועד לפרישתה ב- 10/08.
- 11 **ג.** מאז שנת 1997, עבדה התובעת באחוז משרה של 130%.
- 12 **ד.** לזכות התובעת עומדים 1,302 ימי מחלה שלא נוצלו.
- 13 **ה.** הנתבע שילם, בעבר, ועד לשנת 2005, למספר מורות שפרשו, לרבות
- 14 מורים ביסודי, פדיון ימי המחלה שצברו.
- 15
- 16 **3.** ואלה טענות התובעת:
- 17 **א.** על הנתבע, שהינו מוסד מוכר שאינו רשמי מחויב חלים צווי ההרחבה
- 18 במשרד החינוך ו/או הסכמים קיבוציים ו/או הסכמי מסגרת.





## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 12-05-16492

1 בסיום ישיבת ההוכחות קצבנו לצדדים, לבקשתם, מועדים לשם הגשת  
2 סיכומיהם ולאחר שאלו הוגשו (סיכומי התובעת ביום 09.02.2014 וסיכומי  
3 הנתבע ביום 31.03.2014), הבשיל התיק למתן פסק דין.  
4

### 6. סלע המחלוקת-

5  
6  
7 כפי שהקדמנו וציינו, השאלה שבמחלוקת היא - האם זכאית התובעת לפדיון  
8 ימי המחלה שלא נוצלו על ידה, כנתבע על ידה, או שמא כטענת הנתבע לא  
9 עומדת לה זכות כאמור.  
10

11 התובעת מבקשת לקבל פדיון ימי מחלה, בלתי מנוצלים, בסכום של 264,164 ₪  
12 כמקובל במשרד החינוך, כאשר את תביעתה, היא מבססת על שתי עילות  
13 נפרדות; האחת - צווי ההרחבה, ההסכמים קיבוציים והסכמי המסגרת  
14 החלים במשרד החינוך, השניה - על מצג ברור ונוהג מטעם הנתבע שהתבטא  
15 בהתנהגותו של הנתבע, בפועל.  
16

### 7. האם על היחסים בין הצדדים חלים צווי ההרחבה במשרד החינוך והסכמים קיבוציים והסכמי מסגרת?

17  
18  
19  
20 **התובעת** טענה הן בכתב התביעה והן בתצהירה, כי על יחסי הצדדים חלים צווי  
21 ההרחבה במשרד החינוך ו/או הסכמים קיבוציים ו/או הסכמי מסגרת שכן  
22 הסכם ההעסקה של התובעת אינו מפרט את זכויותיה (סעיף 4 לכתב התביעה,  
23 סעיף 2 לתצהירה).

24 **הנתבע**, מנגד, הכחיש את חלותם של ההסכמים וצווי ההרחבה.  
25

26 התובעת לא טרחה לפרט ולהבהיר על פי בסיס איזו הוראה היא זכאית לפדיון  
27 ימי מחלה, וטענתה כי על הנתבע חלים הסכמים קיבוציים ו/או הסכמי מסגרת  
28 לא זכתה להתייחסות מפורטת ומנומקת, ודי היה בכך כדי לדחות את תביעתה  
29 בהתבסס על עילה זו, יחד עם זאת ומעבר לדרוש נוסף ונציין, כי טענה זו דינה  
30 להידחות גם לגופו של עניין, ונפרט;  
31



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 12-05-16492

1 הנתבע הינו מוסד מוכר שאינו רשמי, שרישיונו מונפק על פי **חוק פיקוח על בתי**  
2 **ספר**, התשכ"ט-1969 ותקצובו נעשה בהתאם להוראותיו של **חוק חינוך**  
3 **ממלכתי**, התשי"ג-1953.  
4 מכח תנאי ההכרה בנתבע כמוסד חינוך מוכר שאינו רשמי, זכאים המורים  
5 והמורות, למשכורות בשיעורים ולפי הכללים כמקובל בחינוך הרשמי. וכך  
6 נקבע לעניין זה בע"ע (ארצי) 203/09 **רשת הגנים של אגודת ישראל- שמחה**  
7 **בוסי ו-15 אח' (מיום 02.11.11) (להלן: "עניין בוסי")**;  
8

9 **"בעצם ההכרה ברשת הגנים כמוסד חינוך מוכר שאינו**  
10 **רשמי, וכפועל יוצא, קבלת ההטבות הכספיות הכרוכות**  
11 **בכך, טמונה התחייבות למילוי אחר תנאי ההכרה,**  
12 **ובהם, לענייננו, תשלום משכורות לעובדים ולמורים לפי**  
13 **השיעורים והכללים הנהוגים במוסדות חינוך רשמיים.**  
14 **מעצם ההכרה ברשת, ופעולתה כמוסד חינוך מוכר**  
15 **שאינו רשמי, היא הופכת להיות גוף בעל מאפיינים**  
16 **ציבוריים מובהקים, ול"נאמן הציבור", במובן זה,**  
17 **שחלות עליה חובות מוגברות של הגינות ותום לב.**  
18 **התחייבות הרשת היא כלפי כלל הציבור, ובכלל הציבור,**  
19 **עובדיו של המוסד המוכר שאינו רשמי..."**  
20

21 במקרה דנן לתנאי זה נמצא אף ביטוי במסגרת ההסכם בכתב שנחתם בין  
22 הצדדים ואשר מסדיר את תנאי העסקתה של התובעת בשירותי הנתבעת,  
23 כאשר בסעיף 12 להסכם צויין כי **"בעבור השירותים שהמורה נותן לבית הספר.**  
24 **הנהלת בתי הספר תשלם משכורת חודשית בהתאם לטבלאות השכר המשולם**  
25 **ושנות הותק וזאת לפי תעודות של המורים"** (נספח א'2 לתצהירה של התובעת).  
26  
27 **משכך, האם זכאותה של התובעת למשכורת בשיעורים ולפי הכללים כמקובל**  
28 **במוסדות החינוך הרשמיים מקנה לה זכאות לכלל תנאי העסקה בחינוך**  
29 **הרשמי?**  
30



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 12-05-16492

1 בית הדין הארצי ובתי הדין האזוריים קבעו, כי אין בהשוואת השכר כדי  
2 להשוות את מכלול תנאי ההעסקה של עובדי ההוראה על עובדי הוראה  
3 במוסדות מוכרים שאינם רשמיים:

4 "אין בידינו לקבל את טענת התובעת כי ההסכם  
5 הקיבוצי חל על הנתבעת, מאחר שהיא מוסד מוכר  
6 שאינו רשמי, המתקצב על ידי משרד החינוך, ואחד  
7 התנאים להכרה בו כ"מוסד מוכר" הוא כי משכורות  
8 המורים והעובדים בבית הספר יהיו לפי השיעורים  
9 והכללים במוסדות חינוך רשמיים.

10

11 מתקנה 3(א)(6) לתקנות חינוך ממלכתי (מוסדות  
12 מוכרים) התשי"ג-1953, עולה כי כוונת המחוקק היתה  
13 להשוות את תנאי שכרם של עובדי הוראה במוסדות  
14 מוכרים לעובדי הוראה במגזר הציבורי. אולם, תקנה זו  
15 אינה מחילה את הוראות ההסכם הקיבוצי, על כל תנאי  
16 ההעסקה ותנאי השכר הקבועים בו, על עובדי הוראה  
17 במוסדות פרטיים מוכרים." (עב 2779/05 אדרי זוהרה,  
18 נ' רשת הגנים של אגודת ישראל, מיום 20.07.08)  
19 (ההדגשה אינה במקור -א.י.)

20

21 ראה גם בנדון: עניין בוסקי; תעא (נצי) 2337/09 הורוביץ ז'קלין - רשת גני  
22 ילדים של אגודת ישראל ( מיום 3.3.11) ועב' 2686/07 זמירה שמואלי - רשת  
23 הגנים של אגודת ישראל (מיום 31.12.09))

24

25 על כן ולאור האמור לעיל, דין תביעת התובעת בעילה זו להידחות.

26

27 **8. האם זכאית התובעת לפדיון ימי מחלה מכח מצג, הבטחה ו/או נוהג?**

28

29 **התובעת טענה, כי במהלך כל שנות עבודתה, הציג, הנתבע, לפניו מצג ברור**  
30 **וחד משמע, כי במידה ולא ינוצלו ימי המחלה המגיעים לה, היא תקבל על כך**



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 12-05-16492

1 פיצוי מלא, במועד פרישתה. מעבר לכך, טענה התובעת, כי המצג התבטא אף  
2 בנוהג של תשלום בפועל למורות שפרשו.

3

4 **הנתבע**, מאידך, התכחש לקיומו של "הסכם ישיר וברור" או לכל מצג מצידו  
5 לפיו עם סיום תקופת עבודתה של התובעת, היא תהיה זכאית לפדיון ימי  
6 מחלה.

7 בנוסף, טען הנתבע, כי בעובדה ששילם, פדיון ימי מחלה, בטעות, למספר  
8 עובדים, אין כדי ליצור זכאות לכל יתר העובדים.

9

10 **כללו של דין-**

11 כידוע, זכויות במשפט העבודה נקבעות בחוק, בהסכמים אישיים או בהסדרים  
12 קיבוציים. עם זאת, הפסיקה הכירה גם "בנוהג" כמקור לזכויות במשפט  
13 העבודה, תוך שהיא קובעת בהקשר זה לאמור:

14

15 **"נוהג - מעצם טיבו - הינו בן חריג בעולם יחסי העבודה**  
16 **והוא פועל יוצא ממצואות מסוימת במקום העבודה**  
17 **שאיננה מעוגנת בדרך בהסדרים בכתב.**  
18 **בשל כך נפסק כי נוהג טעון הוכחה, הן לענין קיומו והן**  
19 **לענין פרטי תוכנו".**

20

21 (ראה - ע"א 4937/92 אגרא - שיקלר, פ"ד מח(1) 818, 828 עס"ק 1004/01  
22 ארגון עובדי בנק המזרחי המאוחד בע"מ - ברק המזרחי המאוחד בע"מ, מיום  
23 23.12.02).

24

25 באשר לדרך ולמידת ההוכחה של נוהג, בע"ע 348/99 "צים" חברת השיט  
26 הישראלית בע"מ - שמשון שרעבי, (מיום 20.11.03) נקבע:

27

28 **"שעה שמבקשים להטיל על מעביד חבות מכוח נוהג,**  
29 **הרי שיש להוכיח באופן דווקני וחד משמעי כי המעביד**  
30 **נותן הטבה זו לכלל העובדים או לפחות לרובם המכריע,**  
31 **באופן שאי מתן הזכות לעובד מסויים, משמעה אפלייה**





## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 16492-05-12

1 פסולה שלו כלפי כלל העובדים. לפיכך נקבע כי על  
2 המבקש להוכיח קיומו של נוהג, מוטל נטל הראייה  
3 בעניין זה, וכי עליו להוכיח באופן דווקני וחד משמעי הן  
4 את היותו של הנוהג נוהג כלפי רובם המכריע של  
5 העובדים והן מהו הגדרתו המדוייקת של הנוהג".

6  
7 לפיכך, עדות למקרים מסוימים בלבד בהם נקט המעביד דפוס פעולה מסוים,  
8 אינה מספקת כדי להוכיח קיומו של נוהג רחב ומחייב.

9  
10 **דיון והכרעה-**

11 נקדים ונציין, כי יישומם של העקרונות דלעיל על עובדות המקרה שלפנינו  
12 מוביל למסקנה כי התובעת הוכיחה קיומו של "נוהג" והוכיחה כי הנתבע אכן  
13 הבטיח לפניו ולפני יתר עובדיו כי עם פרישתם יקבלו פדיון מלא של ימי  
14 המחלה שלא נוצלו ומשכך זכאית לתשלום פיצויי בגין ימי המחלה מכוחו של  
15 "נוהג" והבטחה ברורה של הנתבע. כפי שיבואר להלן;

16  
17 בתצהירה טענה התובעת לעניין ימי המחלה כי "היה מוסכם ומובן, בין היתר  
18 ומעבר לזכויות ולתשלומים ששולמו לי בפועל ואשר אין להם ביטוי בהסכם  
19 ההעסקה, כי מגיע לי גם פיצוי, בעת הפרישה, לפדיון לכל ימי המחלה שלא ינוצלו  
20 על ידי כפי שהונהג בפועל עם שאר עובדי הנתבע בגנים וביסודי" (סעיף 3  
21 לתצהיר).

22  
23 לטענת התובעת נאמר לה "בכל שנות עבודתי, הנתבע הציג וטען בפני בצורה  
24 ברורה וחד משמעית, בין היתר בישיבות ובפגישות עם ההנהלה, כי במידה ולא  
25 אנצל את ימי המחלה המגיעים לי, אני אקבל על כך פיצוי מלא בעתיד בעת  
26 פרישתי, מצג שהתבטא, מעבר להסכם הנ"ל, בנוהג של תשלום בפועל של פדיון  
27 ימי מחלה לכל המורות/ים שפרשו לפני בהגיען לגיל המזכה בפנסיה, להבדיל מאלו  
28 שפרשו לפני גיל פנסיה" (סעיף 4 לתצהיר).

29 לדבריה, "סוגית פדיון ימי המחלה היתה ברורה ומוסכמת, ועובדת תשלום פדיון  
30 ימי מחלה הייתה מובנת מאליה גם לאור התנהגותו בפועל" (סעיף 5 לתצהיר).

31



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 12-05-16492

1 טענת התובעת אודות קיומו של נוהג והבטחה לפדיון ימי מחלה שלא נוצלו  
2 נתמכה בעדותן, העקבית והמהימנה של שש מורות שעבדו בשירותי הנתבע בין  
3 השנים 1965-2005, אשר העידו כי הנהלת הנתבע הסבירה והבהירה להן,  
4 בהזדמנויות שונות, לרבות בישיבות שהתקיימו בבית הספר, כי עם יציאתן  
5 לפנסיה, הן תקבלנה פיצויי בעבור ימי המחלה שלא נוצלו, כן העידו, כי בפועל,  
6 אכן קיבלו, עם פרישתן, פיצויי שכזה.  
7  
8 בנוסף על כך הרי שגם עד הנתבע היחידי - מר עאוני בטחיש, אישר בעצם  
9 בתצהירו (סעיף 12), כי "בעבר כאשר היה בית הספר תחת ניהולן של הנזירות  
10 ומנהלים אחרים, ניתנו אישורים לעובדים כאלה ואחרים לתשלום פדיון ימי מחלה  
11 בהגיעם לגיל הפרישה" כן אישר "קרה שגם אני, במסגרת עבודתי כמנהל בית  
12 הספר, אישרתי במקרים ספורים תשלום פדיון ימי מחלה לחלק מן המורים  
13 שהגיעו לגיל הפרישה, כפי שעשו קודמי, מתוך הבנה שבית הספר מחויב על פי  
14 דין בתשלומם" וזאת, לטענתו, עד ל- 4/2006 כאשר "במהלך ישיבת  
15 הדירקטוריון השנתית של בית הספר, הבהיר לי עו"ד עדיאל גלס, המשמש כיועץ  
16 המשפטי של הנתבע, כי בית הספר אינו מחויב על פי הדין בתשלום פדיון ימי  
17 מחלה למורים המלמדים בחינוך יסודי ובגנים אשר הגיעו לגיל פרישה" מאז  
18 ומשהתברר כי התשלומים בטעות יסודם, הפסיק הנתבע, לטענתו, לאשר  
19 תשלום פדיון ימי מחלה למורים, המלמדים בחינוך יסודי ובגנים, שהגיעו לגיל  
20 הפרישה. (סעיפים 14-15 לתצהירו של עאוני) ו- "לא רק לתובעת לא אישר  
21 הנתבע תשלום פדיון ימי מחלה, כי אם למורים רבים שפרשו מעבודתם בבית הספר  
22 לאחר שהתבררה הטעות לא שולם להרבה עובדים אחרים מלבד התובעת כאמור,  
23 וביניהם: הגב' עאידה ח'ורי... האב סוהיל..." (סעיף 15 לתצהירו).  
24  
25 מכאן - קרי מכלל העדויות והנתונים שהוצגו לפני בית הדין, לרבות עדותו של  
26 מר עאוני, עולה גם, כי עד ל- 4/2006, עת התגלתה הטעות, הנתבע, שולמו  
27 פדיון ימי מחלה מטעם הנתבע. הגנת, הגב' לוריס, שפרשה אחרונה מבין כל  
28 העדות, בשנת 2005, לאחר כ- 38 שנות עבודה, הצהירה כי עם פרישתה קבלה  
29 היא פיצויי עבור ימי המחלה שלא נוצלו. עוד עלה מהעדויות, כי לכל העדות  
30 שולם פדיון ימי המחלה וזאת ללא קשר, לשאלה, אם קיבל הנתבע שיפוי עבור





## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 16492-05-12

1 תשלומים אלו ממשרד החינוך אם לאו, מר עאוני נשאל על כך בחקירתו  
2 הנגדית והוא השיב:

3 "ש. אתה מדבר על עכשיו, נחזור לתקופה הרלוונטית  
4 לתביעה, כל העדות שעלו לכאן שילמתם להן  
5 פדיון ימי מחלה?"

6 ת. כן.  
7 ש. עוד לפני שביקשת לקבל שיפוי?

8 ת. כן.  
9 ש. האם קבלתם שיפוי למי מן המורות להן  
10 שילמתם פדיון ימי מחלה והעידו כאן?

11 ת. ....לשאלתך, שילמתי פדיון ימי מחלה בלי לקבל  
12 שיפוי ממשרד החינוך כי לא ידעתי מה  
13 הפרוצדורה" (עמ' 25 שורות 10-26 לפרוטוקול).

14  
15 באשר לתקופה שאחרי 4/2006, בה התגלתה הטעות, הנטענת, הנתבע לא הביא  
16 כל ראיה או עדות מטעמו לתמיכה בגרסתו בדבר ביטול "הנוהג" ואף נמנע  
17 מלהביא מי מהעובדים, שלטענתו, לא אושר לו תשלום פדיון ימי מחלה. כן לא  
18 הציג, הנתבע, נתונים המלמדים על ביטולו או על שינויו של הנוהג ואף לא  
19 הוכיח כי הודיע לעובדיו, בסמוך למועד בו התגלתה הטעות, הנטענת, כי לא  
20 ישולם פדיון ימי מחלה עוד.

21  
22 משכך, אינני רואים סיבה מדוע שלא לקבל את עדותה של התובעת ועדותיה  
23 כמשקפות את אשר הוסבר, הוצג והובטח לפנייהן ולפני יתר עובדי הנתבע,  
24 במהלך ישיבות בית הספר, במועדים, שיש בהם כדי להשפיע על התביעה  
25 שלפנינו, כי בעת פרישתן יזכו לקבל פיצוי בגין ימי המחלה שלא נוצלו.  
26 בנקודה זו נציין, כי עדויותיהן של התובעת ועדותיה, היו עקביות ולא מצאנו  
27 בהן סתירות מהותיות או סימני שאלה שיש בהם כדי לפגוע באמינותן. מדובר  
28 בעדות אשר נקבו בשמותיהם של גורמים בהנהלה אשר העלו את נושא פדיון  
29 ימי המחלה, כמו מנהל בית הספר מר דרסי שלח ז"ל, הנזירות וכן רואי חשבון  
30 שטיפלו בעניין, אשר נקבו במועדים ובנסיבות בהם עלה הנושא. זאת וכאשר  
31 לעומתן עומדת גרסתו של הנתבע אשר נמנע מלהביא מי מהעובדים שלטענתו



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 12-05-16492

1 לא אושר לו תשלום פדיון ימי מחלה, ואף נמנע מלהציג נתונים המלמדים על  
2 ביטולו או שינוי של הנוהג, עובדה, אשר, על פי הכלל הנהוג שאי הבאת ראיה  
3 יש לזקוף לחובת הנמנע מהבאתה, פעלה לחובתו.  
4  
5 לנוכח כל האמור לעיל הרינו קובעים כי התובעת הוכיחה, כי במועדים  
6 הרלוונטיים לתביעה, הציג, הנתבע, מצג ברור לפיו הוא יפצה את עובדיו, עם  
7 פרישתם, בגין ימי מחלה שלא נוצלו על ידם.  
8 הנתבע לא הוכיח לפנינו כי התקיימו נסיבות המצדיקות השתחררות ממצג  
9 ונוהג זה, שהתבטא אף בהתנהגות הנפרסת על פני שנים רבות, ובכך נתן  
10 לתובעת, שעבדה בשירותיו כ - 45 שנה, להאמין כי היא אף תהיה זכאית  
11 לתשלום פיצויי בגין ימי המחלה, כמו יתר העובדים שפרשו לפניו ועמדו בתנאי  
12 הזכאות. התובעת פעלה על סמך אותו מצג וכלכלה את צעדיה ולכן מנוע כיום  
13 הנתבע מלטעון כנגד המצג והנוהג שאותו הוא יצר.  
14

15 משכך, דין תביעתה של התובעת לפדיון ימי מחלה להתקבל לאחר שהוכיחה כי  
16 הנתבע הציג מצג ואף יצר נוהג של פדיון ימי מחלה.  
17

### 9. שווי ימי המחלה הלא מנוצלים

18  
19  
20 **התובעת** עתרה לקבל פיצויי בגין ימי המחלה הבלתי מנוצלים בסכום של  
21 264,164 ₪, כאשר מנגד טען הנתבע כי אם תתקבל טענת התובעת, בדבר עצם  
22 זכאותה, הרי שהיא תהיה זכאית לפדיון ימי מחלה בסכום של 114,075 ₪,  
23 בלבד.  
24

25 **לטענת הנתבע**, חישובי התובעת אינם נכונים שכן, בחישוב השכר הפנסיוני  
26 היא כללה רכיבים שאין להכליל כגון דמי ביגוד, מענק יובל, החזר הוצאות,  
27 טלפון ונסיעות וכן טענתה בחישוב אחוז משרתה שהרי ממוצע משרתה היה  
28 108% ולא 130%, כטענתה.  
29

30 עוד טען הנתבע כי, על מנת להגיע לערך יום מחלה יש לחלק, את השכר  
31 הפנסיוני, ל - 25 ימים ולא ל- 22 ימים.



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 12-05-16492

### דיון והכרעה

1  
2 אין חולק כי התובעת צברה עד לפרישתה 1,302 ימי מחלה וכן, אין חולק, כי  
3 הנתבע העניק פיצוי בגובה 8 ימי עבודה בעבור כל 30 ימי מחלה לא מנוצלים  
4 (ראו סעיף 14 לכתב התביעה המתוקן וסעיף 16 לכתב ההגנה המתוקן).  
5 משכך, יוצא, בעקבות חישוב פשוט, כי התובעת זכאית לפיצוי בעבור 342.20  
6 ימים, ובהתאם לאחוז משרתה 108% (יצויין, כי התובעת בסיכומיה, סעיף  
7 175, חזרה בה מטענתה כי יש לחשב לפי אחוז משרה 130%) הינה זכאית ל-  
8 375 ימי מחלה.  
9  
10 המרכיב היחידי בו הצדדים נותרו חלוקים הינו השכר הפנסיוני המהווה בסיס  
11 לחישוב פדיון ימי המחלה.  
12  
13 על אופן ושיטת החישוב של פדיון ימי המחלה, אנו למדים, מהמסמכים  
14 שצורפו על ידי הצדדים, והמתייחסים לפיצויים ששולמו לעובדים אחרים,  
15 ושיש בהם להראות את אופן חישוב הפיצוי על ידי הנתבע ומרכיביו (לדוגמא  
16 1/1).  
17  
18 בהתאם למסמכים יש לכלול ברכיבי חישוב השכר: שכר משולב, תגבור  
19 הוראה, הסכם מסגרת, גמול השתלמות, גמול הכשרה, גמול חינוך, גמול ניהול,  
20 גמול בגרות, גמול חינוך מיוחד, גמול ייעוץ, גמול ד"ר, גמול מ"א, הבראה 1/12  
21 ביגוד (פנסיה תקציבית).  
22  
23 לפיכך יוצא, כי אכן צודק ב"כ התובעת, באשר לכך שיש לכלול את רכיב  
24 התגבור, אך אין הוא צודק, בטענתו שיש לכלול את רכיב ה- "שעות הנוספות"  
25 בשכר היסוד, בשל היותו "רכיב פיקטיבי", שכן מדובר בטענה שהועלתה בשלב  
26 הסיכומים בלבד, ויש בה משום הרחבת חזית אסורה, הפוגעת בזכויות הנתבע  
27 שלא ניתנה לו אפשרות להתייחס אליה ולהתגונן לפניה.  
28  
29 לפיכך, הרינו קובעים כי שכרה החודשי של התובעת לצורכי חישוב פדיון ימי  
30 מחלה עומד על סך 7,836 ₪ והערך היומי לפי כך (לפי 25 ימים) הינו  
31 313.44 ₪.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 16492-05-12

1 מכאן ובשים לב למספר ימי המחלה, שקבענו, כי בגינם זכאית התובעת לפיצוי  
2 (375) הרי היא זכאית לסכום של **117,540** ₪, הוא סכום פידיונם של ימים אלו.

3

4

10. **לסיכום**

5

6 מהמקובץ לעיל, עולה כי התובעת הוכיחה, כי הינה זכאית לפדיון ימי המחלה,  
7 שלא נוצלו על ידה, במהלך שנות עבודתה, וזאת בהתאם לנוהג ולמצג שהציג  
8 הנתבע לאורך התקופה הרלוונטית לתביעה, ומשכך ישלם הנתבע לתובעת  
9 **סכום שך 117,540** ₪ בעבור ימים אלו.

10 לסכום הנ"ל יתווספו הפרשי ריבית והצמדה כחוק מיום 01.09.2008 ועד  
11 למועד תשלומם המלא, בפועל.

12

13

11. **הוצאות ושכר טרחת עו"ד**

14

15

כן ישלם הנתבע לתובעת את הסכומים הבאים:

16

א. סכום של **3,000** ₪ בגין הוצאות משפט.

17

ב. סכום של **10,000** ₪ בגין שכר טרחת עו"ד.

18

19 הסכומים הנ"ל יישאו הפרשי ריבית והצמדה כחוק מהיום, אם לא ישולמו  
20 בתוך 30 יום.

21

22

12. הצדדים רשאים לערער, על פסק דין זה, לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים  
23 וזאת בתוך 30 יום מיום שפסק הדין יומצא להם.

24

ניתן היום, י"ד אייר תשע"ד, (1414 מאי 2014), בהעדר הצדדים.

גב' אהובה ליפמן  
נציג ציבור (מעבידים)

יעקבס אורית,  
שופטת

מר בצלאל שרון  
נציג ציבור (עובדים)

25