



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 51474-10-14

1 31 אוגוסט 2016

2

לפני:

כב' השופטת אופירה דגן-טוכמכר

נציג ציבור (עובדים) גב' דבורה פינקלשטיין

נציג ציבור (מעסיקים) גב' הילנה ערד שטיינבך

התובעת

עאמר זליכה

ע"י ב"כ: עו"ד בדיר אבד לטיף

-

הנתבעת

ארנון עמיר ניהול ואחזקה (1995) בע"מ

3

ע"י ב"כ: עו"ד ניב סופר

4

5

פסק דין

6

7 בפנינו תביעה לתשלום פיצויי פיטורים, פיצויים עונשיים ולתשלום הפרשי שכר וזכויות
8 סוציאליות בגין תקופת עבודתה של התובעת אצל הנתבעת ומסיומה.

9

10

עיקר העובדות והמחלוקת בין הצדדים:

11

1. הנתבעת היא חברה המעניקה באמצעות עובדיה שירותים שונים בבתי דיור מוגן

12

לקשישים.

13

2. התובעת, ילידת 1956 תושבת העיר טירה, הועסקה על ידי הנתבעת בביצוע

14

עבודות שונות, תחילה בנקיון/חדרנות ולאחר מכן בגיהוץ, בדיור מוגן "אחוזת

15

בית" ברעננה מיום 21/3/11 ועד ליום 20/2/14.

16

3. בין הצדדים קיימת מחלוקת בשאלה האם התובעת התפטרה לרגל מצב

17

בריאותה בנסיבות המזכות בפיצויי פיטורים לפי סעיף 6 לחוק פיצויי פיטורים,

18

התשכ"ג – 1963, וכן ביחס לתחולת צווי ההרחבה / וההסכמים הקיבוציים

19

מענף הנקיון, וביחס לחישוב זכויותיה הסוציאליות. להלן נדון בכל אחת מעילות

20

התביעה:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 51474-10-14

- 1
- 2 **נסיבות סיום עבודתה של התובעת:**
- 3 4. התובעת טוענת כי התפטרה מעבודתה בשל מצבה הבריאותי הלקוי וצירפה
- 4 לכתב התביעה אישורים רפואיים שונים מהם עולה כי במועדים הרלוונטים
- 5 לתביעה, ואף לאחריה, היא סבלה מכאבי גב תחתון מקרינים.
- 6 5. לטענתה, הנתבעת לא פעלה בהתאם לעצת הרופא התעסוקתי והטילה עליה
- 7 עבודות קשות, אשר לא התאימו למצבה. התובעת מפנה לפסק הדין בדב"ע לג-3-
- 8 8 טוטנאור בע"מ נ' אליהו לפידות, לפיו די בכך שהמצב הבריאותי יהיה אחד
- 9 המניעים הממשיים להתפטרות ואין הכרח כי המצב הבריאותי ימנע מהעובד כל
- 10 יכולת להמשיך בעבודתו.
- 11 6. הנתבעת טוענת, כי אין כל קשר בין התפטרותה של התובעת לבין מצבה
- 12 הבריאותי שכן רופא תעסוקתי קבע כי היא יכולה להמשיך בעבודתה בדיור
- 13 המוגן, בביצוע עבודות גיהוץ בשיבה. עמדתה של הנתבעת נתמכת באישורים
- 14 רפואיים של רופא תעסוקתי, בדבר כושרה של התובעת להמשיך בעבודת גיהוץ,
- 15 אישור אשר ניתן יומיים לפני שהתובעת החליטה להפסיק להגיע לעבודה.
- 16 7. לאחר שעיינו בטענות הצדדים, ובמסמכים שהובאו בפנינו, הגענו לכלל דעה כי
- 17 התובעת זכאית לפיצויי פיטורים לפי סעיף 6 לחוק פיצויי פיטורים ולהלן
- 18 טעמנו:
- 19 8. סעיף 6 לחוק פיצויי פיטורים קובע כדלקמן:
- 20 6. **התפטר עובד לרגל מצב בריאותו הוא או של בן-משפחתו, ולאור**
- 21 **המימצאים הרפואיים, תנאי העבודה ושאר נסיבות הענין היתה סיבה**
- 22 **מספקת להתפטרות – רואים לענין פיצויי פיטורים את התפטרותו**
- 23 **כפיטורים.**
- 24 9. מהאישורים הרפואיים עולה כי במהלך תקופת עבודתה בנתבעת, התובעת
- 25 נזקקה לטיפול תרופת בגין כאבי גב מקרינים, היא אובחנה כמי שסובלת
- 26 מהיצרות ניכרת של תעלת השדרה ומבלטי דיסק בעמוד שדרה מותני עם לחץ
- 27 על השק, ונקבע כי איננה כשירה לעבודה פיזית ולהרמת משקל כבד (ראה אישור
- 28 רפואי מיום 25/8/13).
- 29 10. התובעת נעדרה מעבודתה למשך כארבעה חודשים.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 51474-10-14

- 1 על אף שהציגה אישור רפואי לצורך חופשת מחלה ביחס לחודש אחד בלבד, הרי
 2 שמהאישורים הרפואיים שהציגה, עולה כי המשיכה בבדיקות רפואיות, קיבלה
 3 משרמים לתרופות משכחות כאב וביום 31/10/13 אף הומלץ לה לעבור ניתוח
 4 גב.
- 5 11. בשל מצבה הרפואי, הוברר לנתבעת כי התובעת לא תוכל להמשיך בביצוע עבודת
 6 ניקיון / חדרנות (ראה אישור רפואי בעניין מגבלות מיום 17/9/13), ולפיכך,
 7 בחודש אוקטובר 2010 הוצעה הנתבעת כי התובעת תעבור לעבוד במכבסה,
 8 בגיהוץ.
- 9 12. התובעת, אשר לא הייתה מעוניינת בעבודה במכבסה, שכן סברה כי מדובר
 10 בעבודה הגורמת לה להחמרה בכאבים, לא התייצבה לעבודה במשך למעלה
 11 משלושה חודשים.
- 12 על אף העדרותה של התובעת מעבודה, לא נותקו יחסי העבודה בין הצדדים,
 13 וביום 17/12/13 ביקר רופא תעסוקתי במקום העבודה על מנת לבחון את
 14 התאמת תפקיד הגיהוץ לתובעת.
- 15 13. הנתבעת מציגה אישור של רופא תעסוקתי של קופת חולים כללית, ד"ר ישראל
 16 טרייבר, מיום 17/12/13 שבו נכתב כדלקמן (שגיאות כתיב שנפלו במסמך
 17 המקורי תוקנו לצורך הנוחות):
- 18 **"בתאריך 17/12/13 בוצע סיור במקום עבודה לפי בקשת המעסיק כדי**
 19 **לברר האם היא יכולה לעבודה בחדר גיהוץ. לאחר סיור ביחד עם מנהלה**
 20 **מר אמיר סוכס כי מאחר ובחדר גיהוץ העבודה יכולה להתבצע בעיקרה**
 21 **בישיבה ואין צורך בהרמת משאות כבדים וכיפופי גב היא כן יכולה לעבוד**
 22 **ושאין להעסיקה בעמדות אחרות. אישור זה למשך חודשיים ועליה לחזור**
 23 **לאחר מכן אלינו לביקורת."**
- 24 לאחר כחודשיים, בהם ביצעה התובעת עבודות גיהוץ, אשר לדבריה היו קשות,
 25 ולא ניתן היה לבצע את כולן בישיבה, ביום 18/2/14 התובעת התייצבה לבדיקה
 26 אצל ד"ר טרייבר אשר קבע:
- 27 **"מאחר ובחדר גיהוץ העבודה יכולה להתבצע בעיקרה בישיבה ואין צורך**
 28 **בהרמת משאות כבדים וכיפופי גב היא כן יכולה לעבוד ושאין להעסיקה**
 29 **בעמדות אחרות. מאחר ואין שינוי במצבה היא יכולה להמשיך בעבודה**
 30 **באותם התנאים בלבד."**



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 51474-10-14

- 1 על אף האמור בחוות דעתו של הרופא התעסוקתי, החל מיום 20/2/14 התובעת
2 לא התייצבה לעבודה.
- 3 14. התובעת יצרה קשר עם הנתבעת ביום 11/5/14, עת פנתה טלפונית והודיעה כי
4 איננה מתכוונת לשוב לעבודה וכי היא מבקשת שישולמו לה פיצויי פיטורים.
- 5 15. בהמשך הדברים שלחה התובעת לנתבעת אישור רפואי מיום 22/6/14 שכתב ד"ר
6 טרייבר (אותו רופא תעסוקתי שנתן את חוות הדעת הקודמות) ובו צויין:
7 **"לאור החמרה הדרגתית במצבה עם פגיעה עצבית בע"ש המתני הינה**
8 **מוגבלת לעבודה בהליכה, עמידה ושיבה ממושכת ולכן אינה כשירה**
9 **לחזור לעבודה לצמיתות ויש לממש כל זכויותיה"**.
- 10 16. יש להבהיר, כי לדידנו, יחסי העבודה בין הצדדים לא התנתקו ביום 20/2/14
11 בעת שהתובעת לא התייצבה בעבודתה.
- 12 נציין כי כבר בחודשים ספטמבר – דצמבר 2013 התובעת נעדרה מעבודתה למשך
13 שלושה חודשים (ללא אישור רפואי על תקופת אי כושר), ולמרות זאת לא היה
14 בכך כדי לנתק את יחסי העבודה ולמנוע את חזרתה לעבודה בחודש דצמבר
15 2013, שכן הנתבעת כיבדה את רצונה של התובעת לשהות בחופשה ללא תשלום.
16 לא אנו סבורים כי בזמן אמת גם היעדרותה החל מיום 20/2/14 ועד מאי 2014 לא
17 נתפסה כהתפטרות, ולראיה – הנתבעת לא ביצעה "גמר חשבון" ולא הודיעה
18 לתובעת על סיום העסקתה, אלא הניחה לה לשהות בחופשה ללא תשלום, בת
19 פחות מ 6 חודשים, אשר איננה מנתקת את יחסי העבודה.
- 20 17. התרשמנו כי טענותיה של התובעת בדבר כאבי גב שלא פחתו אלא הלכו והחמירו
21 הן טענות אותנטיות התואמות מסמכים רפואיים משכנעים ובדיקות דימות.
22 הגם שמלכתחילה המומחה הרפואי ד"ר טרייבר סבר כי עבודות גיהוץ עשויות
23 להתאים למצבה הבריאותי של התובעת, הרי שבדיעבד, ולנוכח החמרה
24 הדרגתית במצבה, עם פגיעה עצבית בע"ש מותני הגיע המומחה לכלל דעה כי
25 התובעת איננה כשירה לעבודתה, אף לא בגיהוץ.
- 26 18. לנוכח האמור לעיל התובעת זכאית לפיצוי פיטורים.
- 27 19. תחשיבה של התובעת, לפיו סכום פיצויי הפיטורים לו היא זכאית בגין תקופת
28 עבודתה עומד על סך 13,125 לא נסתר, שכן הנתבעת לא הגישה כל תחשיב



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 51474-10-14

1 מטעמה. לפיכך, אנו מאמצים את תחשיב התובעת, ומחייבים את הנתבעת
2 בתשלום פיצויים לפיו.

3

4

תחולת צו הרחבה בענף הנקיון

5 20. התובעת טוענת כי על יחסי העבודה שבין הצדדים חלו ההסכמים הקיבוציים
6 וצווי ההרחבה בענף הנקיון, התובעת מבססת את טענתה זו, על כך שלא נסותרת
7 עדותה, לפיה הועסקה בביצוע עבודות נקיון.

8 21. ראשית יש להבהיר, כי המבחן לתחולתו של צו הרחבה כמו גם של הסכם
9 קיבוצי, איננו נגזר מסוג הפעילות שמבצע העובד הקונקרטי, אלא מעיסוקו
10 העיקרי של המעביד, ומהענף אליו הוא משתייך.

11 22. אשר לעיסוקה של הנתבעת, מנהל הנתבעת העיד בתצהירו כי עיסוקה של
12 הנתבעת הוא כדלקמן:

13 **"חברת ארנון עמיר ניהול ואחזקה (1995) בע"מ הינה חברה פרטית**
14 **העוסקת במתן שירותי ניהול ותפעול פרויקטים לבתי דיוור מוגנים**
15 **לקשישים כמיקור חוץ ובכלל זה שירותי טיפול בקשישים, שירותי**
16 **תפעול אחזקה ומשק."**

17 בהמשך תצהירו טען מנהל הנתבעת כי הנתבעת איננה חברת ניקיון ואף איננה
18 חברת כ"א, ועם זאת, לא הבהיר לאשורו מה טיב שירות הניהול שהיא מספקת
19 להנהלת בית הדיוור המוגן מעבר לאספקת עובדים.
20 בעדותו בפנינו העיד מר עמיר לעניין עיסוקם של העובדים המועסקים על ידי
21 הנתבעת (ראה עמ' 11 שורה 4):

22 **"אנו נותנים כח עזר, מטפלים, טבחים, מלצרים, לא רק עובדי נקיון,**
23 **אנחנו מתפעלים את הצוות במקרה הרלוונטי באחוזת בית"**

24 על אף שבתצהירו ובעדותו בפנינו, מנה מר עמיר מגוון רחב של עיסוקים
25 ושירותים שבהם מועסקים עובדי הנתבעת, וזאת מבלי להעיד על מספר
26 העובדים המועסקים בכל אחד מהתחומים, מר עמיר לא נשאל בנושא בחקירתו
27 הנגדית.

28 לנוכח האמור אין מנוס מלקבוע כי לא עלה בידי התובעת להוכיח כי הנתבעת
29 היא מעסיקה בענף הנקיון.

30



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 51474-10-14

1

הפרשי שכר

2 23. טענתה של התובעת ביחס להפרשי שכר מורכבת ממספר טענות, הראשונה נוגעת
3 לתחולת צו ההרחבה בענף הנקיין, ולהפרשים לשכר מינימום ענפי. לאור
4 קביעתנו כי לא הוכחה תחולתו של צו ההרחבה, הרי שהטענה בדבר הפרשים
5 ביחס לשכר מינימום בענף הנקיין נדחית.

6

7

שעות עבודה

8 24. טענתה השנייה של התובעת מתייחסת לחודשים בהם לטענתה לא שולמה לה
9 תמורה מלאה בגין כל שעות העבודה שביצעה בפועל, כפי שנרשמו בדוחות
10 הנוכחות. עוד חושבו בסיכומי התובעת חודשים בהם התובעת עבדה למעלה מ
11 186 שעות, ועל אף האמור לא זכתה לגמול מיוחד בגין עבודה בשעות נוספות.
12 25. עיון בטבלה שצורפה לסיכומי התובעת והשוואתה לדוחות הנוכחות
13 הממוחשבים והידניים שהומצאו על ידי הנתבעת בתצהיר גילוי המסמכים
14 (נסרק לתיק ביום 24/2/15) מלמדים כי טענתה של התובעת מתבססת על חישוב
15 שעות ברוטו, ללא ניכוי הפסקות.
16 26. מהעדויות שבפנינו עולה, כי מתכונת העסקתה של התובעת מדי יום הייתה
17 בעיקרו של דבר אחידה. התובעת הגיעה למקום העבודה לקראת השעה 6:30
18 בהסעה מטעם הנתבעת. לאחר שהחליפה בגדים היא החלה בעבודה וזאת עד
19 להפסקה ראשונה בת חצי שעה שהייתה בשעה 10:00. והפסקה נוספת בת חצי
20 שעה בשעה 13:30 (ראה עדות התובעת בעמ' 9 שורה 6). לקראת השעה 15:00
21 התובעת סיימה את יום העבודה והוסעה לביתה בהסעה מטעם הנתבעת.
22 המדובר ב 8.5 שעות ברוטו (כולל הפסקות, לא כולל נסיעות).
23 בנסיבות העניין אנו סבורים כי תשלום עבור 8 שעות עבודה ליום עבודה
24 כמתואר לעיל מהווה תשלום המשקף באופן סביר את העבודה בפועל. לא
25 התרשמנו כי מדובר בתשלום ביתר, כטענת הנתבעת, ולא כי מדובר בתשלום
26 בחסר, כטענת התובעת.
27 27. לעומת זאת, מצאנו ממש בטענת התובעת לפיה היא לא קיבלה תגמול מיוחד
28 בגין עבודה בשעות נוספות, כאשר עבדה יותר מ-186 שעות בחודש. בעניין זה
29 תחשיבה של התובעת לא נסתר.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 51474-10-14

1 28. לנוכח האמור לעיל, בהתאם לתחשיבה של התובעת, אנו מורים לנתבעת לשלם
2 לתובעת בגין גמול עבודה בשעות נוספות : 2,149 ₪ (1884 ₪ בגין תוספת 25%
3 + 265 ₪ בגין תוספת 50% בהתאם לתחשיב התובעת שלא נסתר).
4

ימי מחלה

5
6 29. חלקה השלישי של התביעה להפרשי שכר נוגע לדמי מחלה.
7 30. התובעת נעדרה מעבודתה במשך שתי תקופות ארוכות, בהם לטענתה תקפו
8 אותה כאבי גב שלא אפשרו המשך עבודה. התקופה הראשונה - מיום 18/6/13
9 עד יום 18/7/13 (31 יום), והתקופה השנייה מיום 17/9/13 עד יום 25/12/13 (מעל
10 90 יום).

11 31. ביחס לתקופה הראשונה הציגה התובעת אישור מחלה ולכן היא זכאית לתשלום
12 לפי חוק דמי מחלה.
13 על פי הוראות חוק דמי מחלה, ולאחר ניכוי ימי המנוחה השבועית, וחישוב
14 התשלום החלקי בגין שלושת הימים הראשונים, התובעת הייתה זכאית לתגמול
15 בגין 24 ימי עבודה, ובסה"כ 4,439 ש"ח.
16 הנתבעת שילמה לתובעת דמי מחלה בסך 2,311 ולפיכך היתרה שנותרה לתשלום
17 עומדת על סך 2,128 ₪.

18 32. ביחס לתקופה השנייה התובעת לא הציגה אישור רפואי להיעדרות מעבודה ולכן
19 איננה זכאית לתגמול (ראה סעיף 2 ל תקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי
20 מחלה), תשל"ז-1976). מבחינת למעלה מן הדרוש נציין כי בשים לב לתקופת
21 עבודתה הכוללת ולתקופת המחלה שכבר נוצלה, אף אם התובעת הייתה מציגה
22 אישור רפואי, לא הייתה זכאית לתשלום 90 ימי מחלה.
23
24

חופשה שנתית

25
26 33. התובעת טוענת כי בתקופת עבודתה קיבלה בגין חופשה 3223 ₪, בלבד הגם
27 שלטענתה תקופת עבודתה, בת 35 חודשים, מזכה בתמורת חופשה בסך 6871 ₪
28 ולפיכך היא תובעת יתרה בסך 3,648.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 51474-10-14

- 1 34. הנתבעת מצידה, מציגה פנקס חופשה ממנו עולה לטענתה כי ביום עבודתה
2 האחרון, עמד מאזן החופשה של התובעת על יתרה שלילית (זאת לאחר שבחודש
3 מאי 2014, לאחר סיום עבודתה, שולמה לה לפי הנטען בפנקס החופשה תמורה
4 בגין 2.4 ימי חופשה).
- 5 35. עיון במסמכים שהציגו הצדדים מעלה כי עיקר המחלוקת שביניהם נעוץ במניין
6 ימי החופשה שנוצלו בחודש ספטמבר 2013, שכן לפי טענת התובעת באותו חודש
7 שולמו לתובעת 275 ₪ בגין חופשה, ואילו לפי דו"ח החופשה שהציגה הנתבעת,
8 התובעת קיבלה באותו חודש 12.79 ימי חופשה.
- 9 36. עיון בתלוש השכר של חודש ספטמבר 2013 מלמד כי באותו חודש התובעת
10 קיבלה 12.79 שעות חופש בלבד, ולא 12.79 ימי חופש כפי שנחזה לכאורה ביומן
11 החופשה שהציגה הנתבעת, שבו חלק מניצול החופשה מפורט בימים (מאי 2013)
12 וחלק בשעות (ספטמבר 2013) בדרך שיש בה כדי להטעות.
- 13 37. לנוכח האמור, אנו מעדיפים את תחשיבה של התובעת. הנתבעת תשלם לתובעת
14 הפרשים בגין פדיון חופשה בסך 3,648 ₪.
15
16
- 17 **אי מסירת הודעה לעובד**
- 18 38. התובעת טענה כי בעת תחילת עבודתה, לא נמסרה לה "הודעה לעובד" לפי סעיף
19 5 (ב) (2) לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב – 2001.
20 הנתבעת בסיכומיה טוענת כי התובעת קיבלה מידע מלא ומסודר על כל תנאי
21 העסקתה ולראיה תלושי השכר המסודרים ודף הנהלים שניתן לה.
22 לא ברור לאיזה "דף נהלים" מכוונת הנתבעת, שכן מר עמיר לא מסר כל עדות
23 בעניין. כך או כך, לא הוצגה בפנינו כל "הודעה לעובד" הכוללת התייחסות לתנאי
24 העבודה כמפורט בסעיף 2 לחוק הודעה לעובד, ואף לא התרשמנו כי הנתבעת
25 ניהלה את זכויותיה של התובעת בצורה מסודרת והקפידה עליהן (ר' לעיל).
26 לנוכח האמור לעיל, הנתבעת תשלם לתובעת בגין אי מסירת הודעה לעובד פיצוי
27 בסך 1,000 ₪.
28
29



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 51474-10-14

1

2

3

הפרשות לקרן פנסיה

4 39. התובעת טוענת כי הנתבעת לא הפרישה עבורה תשלומים לקרן פנסיה בששת
5 החודשים הראשונים לעבודתה.
6 הנתבעת טוענת כי התובעת לא היתה מבוטחת בקרן פנסיה עובר לתחילת
7 עבודתה ולפיכך, בהתאם לצו הרחבה כללי – פנסיית חובה, מחוייב המעסיק
8 בהפרשות לפנסיה בחלוף 6 חודשים מתחילת העבודה.
9 מאחר שהתובעת לא הצביעה על המקור הנורמטיבי המחייב את הנתבעת
10 להפריש עבורה לפנסיה מיום תחילת עבודה, התביעה ברכיב זה נדחית.

11

12

13

אי מסירת תלושי שכר

14 40. בכתב התביעה ואף בסיכומיה, התובעת לא פירטה את טענותיה בעניין אי
15 מסירת תלושי שכר. לתיק בית הדין נסרקו תלושי שכר לכל תקופת העבודה.
16 לנוכח האמור לעיל התביעה ברכיב זה נדחית.

17

18

19

קרן השתלמות

20 41. בסיכומיה זנחה התובעת את טענתה בדבר הפרשות לקרן השתלמות, לנוכח
21 האמור, ומשלא הוכח המקור הנורמטיבי לזכאות התביעה ברכיב זה נדחית.

22

23

24

כללו של דבר

25 42. בתוך 30 יום תשלם הנתבעת לתובעת את הסכומים הבאים בצירוף הפרשי
26 ריבית והצמדה מיום הגשת התביעה ועד לתשלום בפועל:
27 בגין פיצוי פיטורים 13,125 ₪
28 בגין גמול שעות נוספות 2,149 ₪
29 בגין דמי מחלה 2,128 ₪



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 51474-10-14

1
2
3
4
5
6
7

בגין פדיון חופשה 2,648 ₪
בגין אי מסירת הודעה לעובד 1,000 ₪
43. בנוסף, ובשים לב לכך שמרבית התביעה נדחתה, הנתבעת תשלם לתובעת
השתתפות בהוצאות משפט ושכ"ט בסך 3000 ₪.
ניתן היום, כ"ז אב תשע"ו, (31 אוגוסט 2016), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

גב' הילנה ערד שטיינבך
נציגת מעסיקים

אופירה דגן-טוכמבר,
שופטת – אב"ד

גב' דבורה פינקלשטיין
נציגת עובדים

8
9
10
11