



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 27546-02-13

15 מרץ 2017

1 לפני כב' שופט, משה טוינה  
2 נציגת ציבור (עובדים) גב' פסה מרקוביץ  
3 נציג ציבור (מעסיקים) מר יאיר כפיר  
4

**התובעת:** שושנה דוידי שבו, (ת.ז. [redacted])  
ע"י ב"כ: עו"ד רפאל קויתי

**הנתבעת:** אוניברסיטת בן גוריון בנגב, (ח.פ-510791721043708)  
ע"י ב"כ: עו"ד אלמוג סלע

5

6

**פסק דין**

7

8 1. עניינו של פסק דין זה, תביעה שהגישה גב' שושנה דוידי (להלן: "התובעת") נגד  
9 מעסיקתה אוניברסיטת בן גוריון בנגב (להלן: "הנתבעת"), המתייחסת לתקופה  
10 שמיום 6.2.2013 ועד ליום 8.12.2013, שבמהלכה לא עבדה התובעת בפועל  
11 וקיבלה תחליף שכר בצורת תשלום דמי מחלה על חשבון מכסת ימי המחלה  
12 שצברה.

13

14 בקליפת האגוז טוענת התובעת, כי היא זכאית לשכר בגין התקופה מושא  
15 התביעה ומכאן שיש לזכות את מכסת ימי המחלה בניכוי ימי המחלה בעקבות  
16 תשלום דמי מחלה בתקופה מושא התביעה.

17

18 **הרקע העובדתי:**

19

20 2. התובעת היא הנדסאית כימיה בהכשרתה והתקבלה לעבודה בנתבעת בחודש  
21 מרץ '87, כאחראית המעבדה האנליטית של מרכז הפחם. ביום 1.6.94 הועברה  
22 התובעת למעמד של עובדת תקנית קבועה.

23



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 27546-02-13

15 מרץ 2017

3. הנתבעת הינה מוסד להשכלה גבוהה, יחסי העבודה בנתבעת מוסדרים במישור הקיבוצי. ביחסים שבין התובעת לנתבעת חלות הוראות ההסכם הקיבוצי המיוחד מחודש דצמבר 1990.
4. ביום 27.9.98 הוצבה התובעת ביחידה להנדסה סביבתית ובמסגרת זו הייתה אחראית על ליווי והקמה של מעבדות הוראה ומחקר ביחידה.
- בשנת 2000 אוחדה היחידה להנדסה סביבתית עם המחלקה להנדסת ביוטכנולוגיה, איחוד שבעקבותיו הוצבה התובעת במחלקה לביוטכנולוגיה והפעילה את מעבדות ההוראה במחלקה, במקביל לעבודתה ביחידה להנדסה סביבתית.
- בשנת 2010 מונה פרופ' וגו כראש המחלקה לביוטכנולוגיה וביקש לערוך שינוי בתוכני העבודה שהוטלו על התובעת ועמיתותיה לעבודה. נקצר ונאמר, כי על רקע השינוי המבוקש הכריז ארגון העובדים על סכסוך, בטענה כי השינוי מהווה פגיעה בתנאי העסקתה של התובעת ועמיתותיה. בהסכמת הצדדים הסכסוך הועבר לבוררות שהתנהלה בפני כבי השופטת בדימוס, אפרתי, שבמסגרתו ניתן ביום 10.10.2012 פסק בוררות אשר קיבל את טענות הנתבעת שלפיהן השינוי המבוקש איננו מהווה פגיעה בתנאי עבודתן של התובעת ועמיתותיה<sup>1</sup>.
- בעקבות פסק הבוררות החלה התובעת לעבוד במעבדה האנליטית לאבחון מים ושפכים ביחידה להנדסה סביבתית (בניין 39, חדרים 113, 117 ו-212) (להלן: "המעבדה האנליטית").
5. בסמוך להצבתה של התובעת במעבדה האנליטית, החלה התובעת לסבול מקושי נשימתי וסימפטומים אשר השפיעו על תפקודה ומצבה הבריאותי. על רקע זה הופנתה התובעת ביום 4.11.2012 לרופא תעסוקתי. ביום 24.1.2013 התקבלה חוות הדעת של הרופא התעסוקתי, ד"ר בורובסקי, אשר בעקבות ביקור במעבדה

<sup>1</sup> נספח ז' לתצהיר סיגל גברי, ממלאת מקום ראש המחלקה לסגל מנהלי וטכני באגף משאבי אנוש (מחליפתו של מר חגי חורש) (להלן: גברי) המצהירה מטעם הנתבעת.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 27546-02-13

15 מרץ 2017

1 האנליטית ולאחר בדיקת התובעת על ידי רופא ריאות, הוציא הנחיה ולפיה  
 2 התובעת "איננה מתאימה לעבוד במעבדות לביוטכנולוגיה סביבתית שבמחלקה  
 3 להנדסה סביבתית"<sup>2</sup>.  
 4  
 5 6. לאור הנחיית רופא התעסוקה אסר מר חגי חורש, מנהל מחלקת משאבי אנוש,  
 6 סגל מנהלי וטכני, על התובעת, בהודעה מיום 6.2.2013, להתייצב לעבודה עד  
 7 למציאת תפקיד מתאים אחר. בהודעה נאמר:  
 8  
 9 "שוש שלום,  
 10  
 11 עבודתך כולה מתבצעת במעבדות (הוראה ומחקר), הרופא התעסוקתי לא עשה  
 12 אבחנה בין המעבדות השונות והחומרים המצויים בהן לעניין מצבך הבריאותי.  
 13  
 14 ע"פ מכתבו – אינך מתאימה מבחינה בריאותית לעבוד במעבדות אלו.  
 15  
 16 שוש את מוכרחה להבין כי האוניברסיטה, כמעסיק אחראי המכבד את הוראות  
 17 החוק, לא יכול לאפשר לך לעבוד במקום בו תנאי העבודה מהווים עבורך בעיה  
 18 בריאותית.  
 19  
 20 את לא יכולה להגיע לעבודה עד שתמצא לך - ככל שתמצא לך – עבודה חלופית.  
 21  
 22 מובהר – בכל מקרה, כי עד לקבלת אישור רפואי חלופי, האוניברסיטה רואה  
 23 בך כמי שאינה מסוגל לבצע את עבודתה, ולא ישולם לך שכר אלא דמי מחלה  
 24 בלבד.  
 25  
 26 בברכה,  
 27 חגי חורש"<sup>3</sup>.  
 28

<sup>2</sup>נספח ת/1 לתצהיר התובעת.

<sup>3</sup>נספח ת/5 לתצהיר התובעת.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 27546-02-13

15 מרץ 2017

- 1 התובעת לא השלימה עם האמור בהודעתו של מר חורש; וטענה כי אין מדובר  
2 במצב רפואי המונע את המשך העסקתה, משהנחיית הרופא התעסוקתי  
3 התייחסה לעבודה במעבדה מסוימת, המעבדה האנליטית. לאור האמור, דרשה  
4 התובעת כי יימצא לה מקום עבודה חלופי, ושכר (להבדיל מתשלום דמי מחלה)  
5 עד למציאת משרה מתאימה<sup>4</sup>.  
6
- 7 8. ביום 10.2.2013 הציגה התובעת אישור רפואי מתוקן מרופא התעסוקה, אשר  
8 מבהיר כי המעבדה היחידה שנבדקה על ידו היא המעבדה לביוטכנולוגיה  
9 סביבתית ביחידה להנדסה סביבתית. בהתאם, אין ההנחיה מונעת את העסקתה  
10 של התובעת במעבדה אחרת בנתבעת<sup>5</sup>.  
11
- 12 9. ביום 4.2.2013 הגישה התובעת את התביעה מושא פסק דין זה, במסגרתה  
13 הוגשה בקשה לסעד זמני הדורש מהנתבעת למצוא לה עבודה חלופית ותשלום  
14 שכר בתקופת הביניים.  
15
- 16 10. על רקע המחלוקת שהתגלעה בין הצדדים בשאלת המגבלות הרפואיות על המשך  
17 העסקתה של התובעת כעובדת במעבדה במסגרת הדיון בהליך הזמני, נקבע כי  
18 יש להמשיך בבירור הרפואי, קודם לקבלת החלטה בבקשה. בהתאם ניתנה חוות  
19 דעת על ידי ד"ר מידן, רופא תעסוקתי מחוזי בקופ"ח כללית ביום 23.4.2013  
20 אשר קובעת כדלקמן:  
21
- 22 "לאחר שבדקתי את הנ"ל ועיינתי בחומר הרפואי שהוצג בפני ולאחר בירורי  
23 במקום עבודתה, כפי שהוצגה בפני ע"י המעביד, הגעתי למסקנה כי הנ"ל יכול  
24 לחזור לעבודה במגבלות אלו: ללא חשיפה לחומרים שנמצאים במי שפכים  
25 תעשייתיים (במעבדה ביו טכנולוגית סביבתית ביחידה להנדסה סביבתית  
26 שבקמפוס מרכוס). יש לסדר מקום עבודה חליפי עם מגבלות שצוינו לעיל"<sup>6</sup>.  
27

<sup>4</sup> נספח ט' לתצהיר הנתבעת.

<sup>5</sup> נספח ת/2 לתצהיר התובעת.

<sup>6</sup> נספח ת/3 לתצהיר התובעת.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 27546-02-13

15 מרץ 2017

11. בסופו של יום הגיעו הצדדים להסדר דיוני ביום 13.6.2013 אשר ייתר את ההכרעה בסעד הזמני. כמצוין בפתיח לפסק הדין, נמצא לתובעת מקום עבודה חלופי, שבו היא מוצבת החל מיום 8.12.2013.

4

5

השאלה שבמחלוקת:

6

12. לטענת התובעת התקופה שבה נעדרה מעבודתה – תקופה שמיום 7.2.2013 ועד ליום 8.12.2013 (להלן: "תקופת ההיעדרות") – איננה בגדר תקופת היעדרות בשל מחלה.

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

13. לשיטתה של הנתבעת, היעדרותה של התובעת מהעבודה הייתה מחויבת מסיבה רפואית; ומכאן שבדין נהגה בתובעת משהחילה לגביה את ההוראות הקבועות בהסכם הקיבוצי למי שנעדר בשל מחלה (ובהתאם שילמה לתובעת דמי מחלה); וכעובד אשר מצבו הבריאותי מחייב העסקה בעבודה מתאימה יותר – שבמסגרת זו נעשו מאמצים למציאת מקום עבודה התואם את המגבלות שקבע הרופא התעסוקתי.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 27546-02-13

15 מרץ 2017

1 הנתבעת הוסיפה, כי הוראות סעיף 31.5 להסכם הקיבוצי המיוחד אינן חלות  
2 בענייננו, משאין ההעברה ממשרת עובדת המעבדה האנליטית, העברה יזומה על  
3 ידי הנתבעת. לפיכך, לשיטת הנתבעת לא הייתה התובעת זכאית לשכר של עובדת  
4 מעבדה במשרות הפנויות שהוצעו לה, ואת תוצאות סירובה לעבוד באותן  
5 משרות, יש לזקוף לחובתה.

6  
7 לעמדת הנתבעת, ככל שיימצא כי אין לראות בתקופת היעדרות כתקופת מחלה  
8 – חייבת התובעת בהחזר הכספים ששולמו לה כדמי מחלה.

9

10 **דיון והכרעה:**

11

12 14. בשים לב לטענות הצדדים, את פרק הדיון וההכרעה נפתח בשאלת זכאות  
13 התובעת לשכר בתקופת היעדרות לאור עקרונות משפט העבודה והוראות  
14 ההסכם הקיבוצי המיוחד שחל ביחסים שבין הצדדים. בסיום השלב האמור,  
15 ניגש לבחינת שאלת זכאות התובעת לדמי מחלה בתקופת היעדרות.

16

17 15. כידוע, במצבים בהם נמנע מהעובד מלמלא את חלקו בחוזה העבודה ולבצע את  
18 המטלות המוטלות עליו במסגרת יחסי עובד מעסיק בין הצדדים - אין העובד  
19 זכאי לשכר ו/או לתחליף שכר, אלא באותם מצבים שבהם החוק או ההסכם  
20 מקנים לו את הזכות האמורה. דוגמא מובהקת לקביעה זו, היא הזכות לדמי  
21 מחלה מושא פסק דין זה. זכות המוגבלת לתקופה שקבועה **בחוק דמי מחלה**  
22 תשל"ו-1976 (להלן: "חוק דמי מחלה"), שבעדה זכאי עובד לתחליף שכר בשל  
23 היעדרות מפאת מחלה. יוצא מכאן כי גם במצבים שבהם מתקיימים יחסי עובד  
24 מעסיק בין הצדדים אין העובד זכאי לשכר משלא מילא את חלקו בחוזה העבודה  
25 – דהיינו, משלא העמיד עצמו לרשות העבודה בתפקיד לו הוא מוצב.

26

27 16. בענייננו, אין מחלוקת כי התקיימו יחסי עובד מעסיק בין הצדדים בתקופה  
28 מושא התביעה שבמהלכה נמנע מהתובעת לעבוד בתפקיד שהוצבה אליו כעובדת  
29 במעבדה האנליטית בשל הנחיות רופאי התעסוקה. אשר על כן, משנמנע



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 27546-02-13

15 מרץ 2017

- 1 מהתובעת לעבוד במעבדה בה הוצבה במהלך תקופת ההיעדרות – על התובעת  
2 להצביע על מקור לזכותה לשכר בתקופה זו.  
3
- 4 .17 אין בהסכם הקיבוצי המיוחד הוראה מפורשת המקנה לתובעת אשר נמנע ממנה  
5 מלמלא את חלקה בחוזה העבודה ולבצע את עבודתה בתפקיד בו הוצבה כעובדת  
6 במעבדה האנליטית, זכות לשכר.  
7
- 8 .18 בנסיבות הללו את התשובה לשאלת זכותה של התובעת לשכר בתקופה שבה  
9 נבצר ממנה למלא את תפקידה לאור הנחיית רופאי התעסוקה, מבקשים אנו  
10 לגזור מהוראת ההסכם הקיבוצי המתייחסת למצבים בהם מצבו הבריאותי של  
11 העובד מחייב את העברתו לתפקיד אחר. בהקשר לזה נקבע בסעיף 48 להסכם  
12 הקיבוצי המיוחד, כי:  
13
- 14 "עובד אשר מצב בריאותו מחייב, על פי תעודת רופא מוסמך, העסקה בעבודה  
15 מתאימה יותר, תפעל ההנהלה בסיכום עם מועצת העובדים כדי להעבירו  
16 לעבודה מתאימה".  
17
- 18 .19 מלשון הסעיף המחייב את ההנהלה לפעול להעברת העובד לעבודה מתאימה  
19 אחרת (לפעול, להבדיל מלמצוא או להציב), עולה כי חובת הנתבעת בסעיף 48  
20 "הנ"ל היא "חובת השתדלות" למציאת תפקיד מתאים, להבדיל מ"חובת הצבה"  
21 דהיינו מחובה לדאוג לעובד למקום עבודה התואם את ההנחיה הרפואית.  
22 משמעות "חובת השתדלות" של הנתבעת לפעול להצבתו של עובד אשר מצבו  
23 הבריאותי מחייב העסקתו בתפקיד אחר מזה שבה הוא הוצב – בשונה מ"חובת  
24 הצבה"; היא בשני מישורים: **האחד**, "חובת השתדלות" משמעה שאין על  
25 המעסיק חובה לספק עבודה המתאימה למגבלה הרפואית וכפועל יוצא, אין  
26 חובת שכר בתקופה שבה נמנע מהעובד לעבוד בעבודתו הרגילה בשל הנחיה  
27 רפואית ועד למציאת עבודה מתאימה אחרת. **השני**, על הפרת "חובת  
28 ההשתדלות" קמה לעובד תביעה לפיצוי על הפרת החובה להשתדל במציאת  
29 מקום עבודה מתאים, להבדיל מתביעה לתשלום שכר.  
30



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 27546-02-13

15 מרץ 2017

20. אין בפנינו תביעה לפיצוי על הפרת "חובת ההשתדלות" ומכל מקום מצאנו כי  
 נעשה ניסיון אמיתי למצוא לתובעת תפקיד מתאים. בהקשר זה נציין את  
 העובדות הבאות:
- א. במהלך הדיון הציגה התובעת פרסומים המתייחסים ל-27 מכרזים לתפקידים שעל פניהם מתאימים לנתונה<sup>7</sup>.
- ב. שבעה מתוך המכרזים האמורים אינם רלוונטיים לצרכנו, בשל העובדה שהליך הגיוס בהם הסתיים בטרם התקבל האישור של רופא התעסוקה הקובע את המגבלות בהן ניתן להעסיק את התובעת<sup>8</sup>.
- ג. עד לדיון שהתקיים בתביעה ביום 13.6.2013, סירבה התובעת לשיבוץ במשרה בדירוג המנהלי בו מתח הדרגות נמוך משלה. כך שב-14 משרות מתוך כלל המשכורת הפנויות בהן מתח הדרגות היה נמוך ממתח הדרגות של התובעת בתפקידה כעובדת המעבדה האנליטית ושהליכי המיון בהן הסתיימו לפני ה-13.6.2013 – גם הן אינן רלוונטיות.
- ד. לחלק אחר מאותן משרות נעדרה התובעת כישורים רלוונטיים (ידיעת השפה האנגלית ברמת שפת אם; וניסיון מקצועי)<sup>9</sup>.

<sup>7</sup> על פני הדברים דובר ב-29 מכרזים, אולם שני מכרזים הוגשו בטעות בכפילות.

<sup>8</sup> סעיפים 29א' עד ז' לתצהירה של גבי גברי.

<sup>9</sup> עדות התובעת:

ש. אני מפנה אותך למכרזים 11-2013 ו-48-2013 וגם 12-2013, כולם דורשים אנגלית ברמת שפת אם.

ת. לא בדקו את האנגלית שלי.

ש. בקורות החיים רשמת שיש לך אנגלית ברמת שפת אם.

ת. לא.

ש. את טוענת שיש לך אנגלית ברמת שפת אם?

ת. לא. (עמוד 21 שורות 8-2)

עדות גברי:

" רכזת וועדות מינויים אצל הרקטור, הרי צריך אנגלית ברמה גבוהה, זה לא תפקיד טכני, זה תפקיד אדמיניסטרטיבי שדורש כישורים שאין לשוב. " (עדות גברי בעמוד 46 שורות 11-12).

ר' מכתב מיום 7.9.13 מהנהלת המעבדה הרפואית למנכ"ל האוניברסיטה מר דוד ברקת (נספח ט"ו לתצהיר גברי); סעיף 28 ד' לתצהירה של גברי לעניין ניסיון "הצרכה" בין התפקיד שמילאה התובעת לתפקידה של עובדת אחרת באוניברסיטה וכפי שהעידה:

" ש. אני מפנה אותך לסעיף 28ד', סעיף זה את מדברת על כך שהוצאתם מכרז של הצרכה, מה המהות של אותה הצרכה?

ת. ניסינו למצוא מישהי שתעבור לתפקיד של שוש ולהעביר את שוש לתפקיד שלה. " (עמוד 41 שורות 25-27).





בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 27546-02-13

15 מרץ 2017

- ה. למשרות אחרות התובעת התראיינה ונדחתה מנימוקים מקצועיים  
 רלוונטיים (היעדר ניסיון במעבדה ביולוגית<sup>10</sup> ורקע המקצועי הרלוונטי  
 הנדרש למשרה נחוץ במחלקה לפרמקולוגיה<sup>11</sup>).
21. בטרם נסיים פרק זה של פסק הדין, נבקש להתייחס בקצרה לטענת התובעת  
 לפיה אין לזקוף לחובתה את סירובה לשיבוץ במשרה בדירוג מנהלי בו מתח  
 הדרגות נמוך משלה. טענה שהועלתה בנימוק לפיו הנתבעת מחויבת בהעסקתה  
 במשרה החלופית, בתנאים בהם הועסקה כעובדת במעבדה האנליטית.
- לעניין זה טענה התובעת, כי העברתה מהמעבדה האנליטית, מכוח הנחיית רופא  
 התעסוקה, היא העברה "בהתאם לצרכי העבודה". לפיכך ממשיכה התובעת  
 וטוענת, כי חלה במקרה זה הוראת סעיף 31.5 להסכם הקיבוצי, המתנה את  
 ההעברה, בשמירה על תנאי השכר של העובד המועבר, למשכורת ולתנאי שכר  
 נלווים, בתפקיד החדש. לגרסת התובעת, משנדחו תביעותיה להעסקה בתנאי  
 שכר כשל עובדת מעבדה במשרות הפנויות בדירוג המנהלי בהן מתח הדרגות  
 נמוך ממתח הדרגות שבעבודתה כעובדת המעבדה האנליטית – אין לזקוף  
 לחובתה את סירובה לשיבוץ כאמור.

<sup>10</sup> עדות פרופ' אשר ברנר :

"ת. אכן שוחחתי עם ד"ר רונית וניסיתי להתרכז יותר בצד המקצועי, היא הסבירה לי שהיא מחפשת עובדת שיש לה רקע בביולוגיה ואני אמרתי שלדעתי התובעת יש לה רקע יותר מעמיק בנושא של כימיה, היא ניסתה להיכנס לכל הנושא הרכילותי ואני ניסיתי להתחמק מזה עד כמה שניתן ולהתרכז בפן המקצועי כימיה וביולוגיה ואמרתי לה שתחליט לפי העניין הזה.

ש. זאת אומרת שלא אמרת דבר שפוגע במקצועיות ובמסירות שלה לעבודה.  
 ת. הייתי שמח מאוד אם הייתה מתקבלת לעבודה שם." (עמוד 31 שורות 1-7)  
 "...והם הזמינו אותה לראיון עם הדיקן ועם יפה שגב ובראיון הזה בסופו של דבר מצאו שהכישורים של שוש לא מתאימים, גם רונית התלבטה ואמרה שיהיה לה קשה ללמד אותה את הכל. עוד לפני הראיון." (עמוד 43 שורות 5-8).

<sup>11</sup> עדות גברי :

"ת. לא יודעת מה חגאי חורש אמר, אבל בפירוש היא הייתה בראיון שם ובפירוש ראינו אותה אנשים וראיתי את המכתב הזה שאמרו שהיא באמת מרשימה, נעימה וכדומה, אבל אין לה את הידע" (עמוד 41 שורות 8-10 וגם הודעת התובעת בדיון - בעמוד 41 שורה 20  
 לי לא אמור להיות הסבר, ראינו אותה אנשים שזה תחום המקצועיות שלהם שהחליטו שהיא לא מתאימה"  
 (עמוד 41 שורות 23-24)



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 27546-02-13

15 מרץ 2017

- 1 22. לטעמנו אין לפנות להוראות סעיף 31.5 הדן במציאות של העברה יזומה על ידי  
 2 ההנהלה של עובד מתפקיד אחד לשני<sup>12</sup>, בשעה שיש לפנינו הוראה מפורשת  
 3 בדמות סעיף 48 להסכם הקיבוצי שבו דנו לעיל, המתייחסת למציאות שבה  
 4 מועבר עובד מתפקיד לתפקיד על רקע מגבלה רפואית.  
 5  
 6 23. לסיומו של פרק זה, משנמנע מהתובעת מלמלא את התפקיד אליו הוצבה  
 7 כעובדת במעבדה האנליטית, ובפועל לא עבדה – אין התובעת זכאית לשכר  
 8 בתקופת ההיעדרות.  
 9  
 10 24. משאין התובעת זכאית לשכר בתקופת ההיעדרות, מתעוררת סוגיית תשלום דמי  
 11 מחלה ובהקשר זה טענה התובעת, כי אין לראות בהיעדרותה בשל רגישות  
 12 לעבודה במעבדה הספציפית, כליקוי רפואי; ולפיכך לא הייתה הנתבעת רשאית  
 13 לשלם לה דמי מחלה על חשבון מכסת ימי המחלה שצברה לאורך שנות  
 14 העסקתה.  
 15  
 16 25. נאמר מיד כי קבלת טענה זו של התובעת בשלב זה של הדיון, לאחר שנפסק כי  
 17 אין התובעת זכאית לשכר במהלך תקופת ההיעדרות – משמעה קבלת עמדת  
 18 הנתבעת לפיה חייבת התובעת בהשבת הכספים ששולמו לה כדמי מחלה  
 19 בתקופת ההיעדרות.  
 20  
 21 26. עם זאת, לטעמנו, דין הטענה להידחות מהנימוקים שנביא להלן:  
 22  
 23 א. שאלת הזכות לתחליף שכר במצבים בהם נבצר מהעובד לעבוד בשל  
 24 מגבלה רפואית מוסדרת בחוק דמי מחלה, תשל"ו-1976 (להלן: "חוק  
 25 דמי מחלה").  
 26  
 27

<sup>12</sup> והדבר עולה במפורש מהסעיף האמור שבו נקבע כי ההנהלה רשאית בהתאם לצורכי העבודה בהסכמת העובד ובהסכמת מועצת העובדים, להעביר עובד מתפקיד לתפקיד. דהיינו שמדובר בזכות של ההנהלה להעברה מתפקיד לתפקיד בשל צרכי העבודה, להבדיל מהעברה שנובעת מצורך של העובד.



