

## בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו

תע"א 12446-09 משה מגדאס - פלקסופרינט 1980 בע"מ

<b>בפני</b>	<b>כב' השופטת ד"ר אריאלה גילצר-כץ</b>
<b>התובע:</b>	משה מגדאס, ת.ז. 012116075 ע"י ב"כ עו"ד ערן וילנר
<b>הנתבעת:</b>	הדפסה ייצור ושווק אריזות פלקסו פרינט (1980) בע"מ ע"י ב"כ עו"ד שמואל ברטלר

מיני-רציו:

\* - ביה"ד פסק כי: התובע לא פוטר שלא כדין בשל מחלתו; על הצדדים לא חלים ההסכמים הקיבוציים וצווי ההרחבה בענף ההדפסה ולכן התובע לא זכאי לזכויות לפיהם; כגין איחור בתשלום פיצויי פיטורים התובע זכאי לפיצויי הלנה; התובע זכאי לחלף הודעה מוקדמת ולפיצוי כגין אי עריכת שימוע כדין.

\* עבודה - פיטורין - בחינתם

\* עבודה - פיטורין - זכות לשימוע

\* עבודה - פיטורין - הודעה מוקדמת

\* עבודה - פיצויי פיטורין - פיצויי הלנה

\* עבודה - הסכם קיבוצי - תחולתו

\* עבודה - הסכם קיבוצי - זכויות

\* עבודה - שכר עבודה - זכויות נלוות

ביה"ד נדרש לשאלה האם התובע פוטר מעבודתו בנתבעת בשל מחלתו. הדיון נסב אודות הפלוגתאות הבאות: האם התובע פוטר שלא כדין; האם חלים על הצדדים ההסכמים הקיבוציים וצווי ההרחבה בענף ההדפסה; האם חל איחור בתשלום פיצויי הפיטורים של התובע; האם זכאי התובע לחלף הודעה מוקדמת; האם זכאי התובע לפיצוי כגין אי מתן הודעה על תנאי העסקה.

בית הדין האזורי לעבודה (השופטת ד"ר א' גילצר-כץ) דחה את התביעה ברוכה ופסק כי:

ביה"ד קבע כי הנתבעת ניסתה ליצור עם התובע קשר מיום אשפוזה אך התובע לא השיב והנתבעת השאירה לו הודעות. מצופה מעובד המצוי בחופשת מחלה כי יודיע למעבידו אודות מצבו, כדי שמעבידו ייערך בהתאם. התובע לא נהג כך ושלה אישור מחלה רק 7 ימים לאחר תחילת היעדרותו. מכאן שהתובע פוטר לאחר שהנתבעת הבינה כי אין בכוונתו לחזור לעבודה; עוד קבע ביה"ד כי חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות מתייחס למצב בו מופלה עובד עם מוגבלות עת הוא כשיר לעבוד. בענייננו,

התובע עצמו סבר שהוא אינו כשיר לעבוד ובכל מקרה לא הוכח כי פוטר בשל מחלתו; עוד נקבע כי הקשר עם התובע נותק על ידו נוכח כעסו על הנתבעת בשל ביטול שעות נוספות. נוכח כל האמור, קבע ביה"ד כי לא נמצא שהתובע פוטר מעבודתו שלא כדין.

ביה"ד קבע כי לו רצתה הנתבעת לא יכלה לערוך לתובע שימוע שהרי לא הצליחה להשיג את התובע. אולם היה עליה לשלוח הודעה בכתב ולא להסתפק בהשארת הודעות בטלפון. לפיכך, הנתבעת תשלם לתובע פיצוי בגובה חודש עבודה; עוד קבע ביה"ד כי הנתבעת משויכת לענף הפלסטיקה והדפוס הוא עיסוק נלווה לעיסוקה העיקרי. לפיכך, ההסכם הקיבוצי או צו ההרחבה בענף הדפוס אינו חל וכל הסעדים שנתבעו מכוחו נדחו; עוד נקבע כי התובע קיבל זכויותיו לתופשה שנתית, לדמי הבראה לדמי חגים לפי דין והנתבעת לא נותרה חייבת לו כספים בגינם; ביה"ד פסק כי לתובע שולמה השלמת פיצויי פיטורים רק בחודש 1/10 ולכן עליה לפצותו בסך של 1,000 ₪ בגין הלנת פיצויי פיטורים; ביה"ד קבע כי התובע חלה ולאחר מכן פוטר ולכן על הנתבעת לשלם לו חלף הודעה מוקדמת של חודש ימים; אשר לפיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד, ביה"ד קבע כי התובע החל לעבוד בטרם כניסת חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה) ובתקופת עבודתו אצל הנתבעת טרם נכנס לתוקפו התיקון לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה) תשס"ב-2002 המאפשר פסיקת פיצויים בהליך אזרחי גם אם לתובע לא נגרם נזק. ביה"ד קבע כי בתקופה הרלוונטית הפרת החוק עלולה הייתה לגרום להטלת קנס מנהלי בלבד, ולכן דחה רכיב תביעה זה.

## פסק-דין

**האם פוטר התובע בשל מחלתו – זוהי הסוגיה העומדת להכרעת בית הדין.**

### העובדות כפי שעלו מחומר הראיות :

1. ביום 15.6.09 הגיע התובע לחדר מיון.
2. בחודש 6/09 שולמו לתובע 11 ימי מחלה.
3. ביום 26.6.09 פוטר התובע מעבודתו אצל הנתבעת.
4. לתובע לא נערך שימוע.
5. ביום 21.12.09 שולמו פיצויי הפיטורים לתובע.

### טענות הצדדים :

#### טענות התובע:

1. התובע פוטר לאחר 13 שנות עבודה, ללא שימוע, ולאחר שאושפז בבית החולים בשל מחלה ממנה הוא סובל (גאוט).
2. מכתב הפיטורים נשלח אל התובע על ידי שליח ובסמוך לכניסת השבת.

3. פיצויי הפיטורים שולמו לתובע על ידי הנתבעת כחצי שנה לאחר פיטוריו ורק לאחר הגשת התביעה שולמו הפרשי פיצויי הפיטורים.
4. התובע שוחח עם מנהל הנתבעת לאחר אשפוזו בבית החולים ובו הבהיר התובע למנהל הנתבעת כי הוא אינו חש בטוב ומצבו הבריאותי קשה.
5. התובע פוטר בשל מחלתו.
6. פיטוריו של התובע נעשו בניגוד לצו ההרחבה או ההסכם הקיבוצי החל על הצדדים.
7. על פי חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות היה על הנתבעת למצוא לתובע סביבת עבודה ראויה והולמת במקום לפטרו ועל כן על הנתבעת לפצותו בסך של 66,000 ₪ (12 משכורות).
8. הנתבעת לא שילמה לתובע דמי הודעה מוקדמת ולא ניתן לחפוף את דמי המחלה עם ימי ההודעה המוקדמת.
9. הנתבעת לא המציאה לתובע חוזה עבודה בכתב המפרט את תנאי העסקתו של התובע כנדרש על פי חוק.
10. הנתבעת עוסקת בהדפסה ועל כן חל עליה צו ההרחבה בענף הדפוס.
11. על פי צו ההרחבה זכאי התובע ל- 26 ימי תופשה החל מהשנה התשיעית לעבודה אולם בפועל ניתנו לתובע 23 ימי חופשה ולכן הנתבעת נותרה חייבת לתובע סך של 2,250 ₪ (9 ימים \* 250 ₪ ליום).
12. על פי צו ההרחבה נותרה הנתבעת חייבת לתובע 3 ימי הבראה בסך 1,020 ₪.
13. על פי צו ההרחבה זכאי התובע למענק חג בגובה של 56,235 ₪.
14. על פי צו ההרחבה זכאי התובע לסך של 10,276 ₪ בגין תוספת ותק (1,468 ₪ לכל שנת עבודה).
15. על פי צו ההרחבה זכאי התובע ל- 25,125 ₪ בגין הפרשות לקרן השתלמות (0.4% משכרו החודשי).

16. הנתבעת נותרה חייבת לתובע סך של 7,949 ₪ בגין הפרשי תשלום בעבור פנסיה (6% משכרו של התובע).

17. כמו כן עותר התובע לפיצוי בגין עוגמת נפש בסך 20,000 ₪.

#### טענות הנתבעת:

1. הנתבעת עוסקת בייצור אריזות גמישות ושקיות מכל הסוגים והנתבעת לא משתייכת למקצועות הדפוס.
2. הנתבעת נמצאת מחוץ לשטחה הטריטוריאלי של מדינת ישראל ולכן ההסכמים הקיבוציים או צווי ההרתבה אינם חלים עליה.
3. התובע עבד על מכונה לחיתוך גלילים.
4. טענתו של התובע כי פוטר בשל מחלתו הועלתה לראשונה בכתב התביעה המתוקן ובכתב התביעה המקורי נכתב כי פוטר בעת ששהה בחופשת מחלה.
5. כחודש לפני שסיים לעבוד התובע אצל הנתבעת הורתה הנהלת הנתבעת שלא לבצע שעות נוספות למורת רוחו של התובע.
6. עוד בתחילת עבודתו סבל התובע מבעיות ברגליו והנתבעת ידעה על כך.
7. התובע התאשפז, יום למחרת ההודעה על צמצום שעות העבודה.
8. רק לאחר 10 ימים (24.6.09) הצליח מר קראוס, מנהל הנתבעת, ליצור קשר עם התובע והתעניין בשלומו. מר קראוס ביקש לדעת מתי ישוב התובע לעבוד והתובע לא ידע לומר אלא רק אמר כי הוא בחופשת מחלה עד ליום 20.7.09. התובע לא המציא אישורי מחלה על תקופת היעדרותו.
9. מצבה של הנתבעת בתקופת היעדרותו של התובע היה קשה והוחלט על צמצומים ופיטורי עובדים.
10. בסעיף 35 לכתב התביעה הקודם מודה התובע כי לא היה יכול לחזור לעבוד בתפקידו.

11. פיטורי התובע נעשו כדין ולא היה צורך בקיום שימוע. התובע נעלם ולא יצר קשר ולכן לא ניתן היה לקיים שימוע.
12. בשל מצבו הבריאותי והמצב הכלכלי הקשה של הנתבעת לא ניתן היה למצוא לתובע עבודה אחרת בנתבעת.
13. התובע קיבל את החלק הארי של פיצויי הפיטורים מחברת הביטוח הראל ובסמוך לפיטוריו. משהנתבעת ביקשה לשלם לתובע את הפרשי פיצויי הפיטורים לא שיתף התובע פעולה וסירב לכל יצירת קשר עם הנתבעת. בתו של התובע מסרה לנתבעת כי התובע ייפגש עם הנתבעת בבית המשפט. לכן ביום 20.1.10 שלחה הנתבעת בדואר רשום שיק על סך היתרה.
14. חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות התשנ"ח – 1998 אינו חל במקרה דנן מאחר שהחוק אוסר אפליית עובד מפאת מוגבלות ובלבד שהוא כשיר לעבודה. התובע לא היה כשיר לחזור ולעבוד.
15. פיטורי התובע נעשו מחמת צמצומים בנתבעת.
16. בתקופת פיטוריו לא הייתה מניעה חוקית לפטר עובד בחופשת מחלה. התובע קיבל הודעה מוקדמת מהנתבעת. התובע לא המציא אישורי מחלה.
17. הנתבעת שילמה את כל דמי המחלה המגיעים לתובע.
18. התובע החל לעבוד אצל הנתבעת לפני כניסתו של חוק הודעה לעובד ומשלא דרש התובע את תנאי עבודתו בכתב, לא קמה חובה שכזו לנתבעת.
19. התובע קיבל מהנתבעת תשלומים שהם מעבר להסכמים הקיבוציים וצווי ההרחבה והיה על התובע להשיב כספים אלה בטרם הגיש תביעתו.
20. עובדי הנתבעת מועסקים 5 ימי עבודה בשבוע ולכן על פי הדין החל מהשנה התשיעית לעבודתם זכאים העובדים ל- 23 ימי חופשה בשנה ול- 8 ימי הבראה בשנה.
21. התובע אינו זכאי למענק חג מאחר שזהו מעין בונוס שהמעביד אינו מחוייב ליתן. לתובע שולמו 9 ימי חג בשנה, כנדרש על פי דין.

22. הנתבעת הפרישה כספים לתובע בעבור קרן ההשתלמות "שלוח מעולה".

**הסוגיות העומדות להכרעת ביה"ד :**

- א. האם פוטר התובע שלא כדין ?
- ב. האם חלים על הצדדים ההסכמים הקיבוציים וצווי ההרחבה בענף ההדפסה ?
- ג. האם חל איחור בתשלום פיצויי הפיטורים של התובע ?
- ד. האם זכאי התובע לחלף הודעה מוקדמת ?
- ה. האם זכאי התובע לפיצוי בגין אי מתן הודעה על תנאי העסקה ?

**עדויות :**

שמעתי את עדות התובע ואת עדותה של בתו, הגב' אורטל מגידש.

מטעם הנתבעת העידו: עו"ד יניב אופק, יועץ משפטי בהתאחדות המלאכה והתעשייה בישראל – פתח-תקווה והשרון ומר עציון גונשור, מנהל בנתבעת ובעל מניות בה.

**הכרעה :**

לאחר ששמענו את העדויות, עיינו במסמכים שצורפו ובחנו את טענות הצדדים באנו לכלל מסקנה כי דין התביעה להידחות.

**האם פוטר התובע שלא כדין ?**

1. מעדותו של התובע התברר כי אומנם הנתבעת ניסתה ליצור עימו קשר מיום אשפוזו אך התובע לא ענה לשיחות והנתבעת השאירה לו הודעות:

"ש. למעשה לא ענית לשיחות שהתקשרו אליך שמר עציון השאיר לך הודעות בטלפון גם אז לא ענית.

ת. לא. התקשר אלי כשהייתי בבית חולים. כשהוא התקשר אלי בבית חולים ואני שוכב במיטה עניתי ואמרתי לו שאני שוכב בבית חולים במיטה, אז הוא סגר לי את הטלפון.

ש. ואח"כ כשהשאירו לך הודעות במשיבון לא דיברת אתו ?

ת. לא דברתי עם אף אחד."

(עמ' 7 לפרוטוקול שורות 11-16 לעדות התובע)

בתו של התובע אף אישרה זאת בעדותה:

ש. את יודעת שהנתבעת – האדון שנמצא כאן ומר נפתלי - ניסו כמה פעמים לדבר עם

אביך?

ת. נכון.

התובע: הממ..."

(עמ' 11 לפרוטוקול שורות 2-5 לעדות הבת)

התובע לא אהב את תשובת בתו מאחר שהזימה את עדותו כי הנתבעת לא יצרה עמו קשר.

2. הנתבעת ביקשה מהתובע שיחזור לעבוד :

ש. בסוף, מר נפתלי קראוס הצליח לתפוש אותך?

ת. כן.

ש. הוא בקש ממך שתחזור לעבודה?

ת. כן."

(עמ' 7 לפרוטוקול שורות 17-20 לעדות התובע)

3. התובע העיד כי לא מסר לנתבעת מתי הוא אמור לשוב לעבודה. בתו של התובע אישרה זאת בעדותה (עמ' 11 לפרוטוקול שורות 8-10 לעדות הבת). עובד אשר מצוי בחופשת מחלה מצופה ממנו כי יודיע למעבידו אודות מצבו וזאת על מנת שמעבידו ייערך בהתאם. התרשמנו כי התובע לא נהג כך וטרח לשלוח אישור מחלה רק ב- 21.6, 7 ימים לאחר תחילת היעדרותו (עמ' 7 לפרוטוקול שורות 30-31 לעדות התובע). התובע לא טרח אף לשלוח אישור מהמיון (עמ' 8 לפרוטוקול שורות 8-9 לעדות התובע).

4. בעדותו טען התובע כי בתו שלחה את אישורי המחלה לנתבעת (עמ' 9 שורות 24-25 לעדות התובע) ואילו הבת בעדותה סתרה זאת (עמ' 10 לפרוטוקול שורות 23-24 לעדות הבת). אשר על כן מסקנתנו היא שהתובע פוטר מעבודתו וזאת לאחר שהנתבעת הבינה כי אין בכוונתו לחזור לעבודה. חיזוק לכך מצאנו בכתב התביעה הקודם שהוגש על ידי התובע (סעיף 35):

"מצבו הפיזי של התובע חמור. בשל מצבו הוא מוגבל ביכולת התנועה, סובל

מכאבים עזים ברגלו וככל הנראה לא יכול היה לשוב ולתפקד בתפקידו הנוכחי."

(ההדגשה לא במקור – א.ג.כ).

ובכתב התביעה הקודם לא נטען כי התובע פוטר בשל מחלתו אלא בתקופת מחלתו. הטענה כי פוטר בשל מחלתו נולדה, ככל הנראה, לצורך כתב התביעה המתוקן. אישורי המחלה שצורפו ניתנו בדיעבד ולא בזמן אמת ולא נשלחו לנתבעת: "לשאלת ביה"ד – קיבלת אישורים מהמיון האם שלחת לנתבע – אני משיב שלא הספקתי לשלוח." (עמ' 8 לפרוטוקול שורות 8-9 לעדות התובע).

5. הוכח על ידי הנתבעת כי התובע סבל מאז תחילת עבודתו מכאבים ברגליו (עמ' 10 לפרוטוקול שורה 33 ועמ' 11 שורה 1 לעדות הבת). חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות מתייחס למצב בו מופלה עובד עם מוגבלות עת הוא כשיר לעבוד. בענייננו הוכח על ידי הנתבעת כי התובע עצמו סבר שהוא אינו כשיר לעבוד אצל הנתבעת (בכתב תביעתו הראשון) ובכל מקרה לא הוכח על ידי התובע כי הנתבעת פיטרה אותו בשל מחלתו.

6. מהעדויות התברר כי התובע נעלם לנתבעת:

ש" אכל בכל זאת פיטרתם אותו ב- 25.6 למחרת ?

ת. אני לא זוכר בדיוק את התאריך אבל הנ"ל נעדר לא יום ולא יומיים, לא היה שום קשר אתו."

(עמ' 15 לפרוטוקול שורות 32-33 לעדות קראוס).

עדותו של מנהל הנתבעת הייתה מהימנה עלי.

7. הרקע להיעלמות התובע היא כעסו של התובע על הנתבעת בשל ביטול השעות הנוספות:

ש" יום 14.6.09 לפני שהפסקת לבוא לעבודה הודיע לך מר נפתלי קראוס ועציון שאי אפשר לעבוד יותר ש"נ. זה נכון ?

ת. יוסי. יוסי אמר לי. השותף השלישי. הוא אמר לי מעכשיו, עובדים 9 שעות.

ש. ביום 15.6.09 כבר לא הגעת יותר לעבודה

ת. נכון. הייתי בבית חולים."

(עמ' 7 לפרוטוקול שורות 3-7 לעדות התובע)

מאז נותק קשר עם הנתבעת.

8. נוכח האמור, לא מצאנו כי התובע פוטר מעבודתו שלא כדין.

#### שימוע:

9. לו רצתה הנתבעת לא יכלה לערוך לתובע שימוע שהרי לא הצליחה הנתבעת להשיג את התובע. אולם היה עליה לשלוח הודעה בכתב ולא להסתפק בהשארת הודעות בטלפון. בנסיבות העניין הנני מחייבת את הנתבעת בפיצוי בגובה חודש עבודה בסך 5,500 ₪.

#### האם חלים על הצדדים ההסכמים הקיבוציים וצווי ההרחבה בענף ההדפסה ?

10. החסכם הקיבוצי הכללי למקצועות הדפוס, הכריכה והצינקוגרפיה קובע כי הוא חל:

"על כל מפעלי תעשיית הדפוס, הכריכה והצינקוגרפיה שהם חברי התאחדות בעלי

מלאכה או שיצרפו אליה בעתיד"



**בצו ההרחבה נקבע:**

**"ההוראות האמורות יחולו מיום כ' בטבת התשמ"ו (1 בינואר 1986) על כל העובדים והמעבידים בישראל בענף הדפוס, במפעלים שמועסקים בהם לא יותר מ- 20 עובדים..."**

11. על פי ההלכה שנפסקה בע"ע 18/99 יפה אפרימי - לילה עבד (ניתן ביום 9.7.00 – פורסם במאגרים האלקטרוניים), נקבע כי על המעביד הנטל להוכיח מהו עיקר עיסוקו על פי עיקר עיסוקו של המעביד, תיקבע חלותו של צו ההרחבה.

12. מהראיות ברי כי הנתבעת חברה בהתאחדות המלאכה והתעשייה בישראל זה שנים ומאישור המומחה, היועץ המשפטי של התאחדות המלאכה והתעשייה פתח תקווה והשרון, עולה כי הנתבעת משויכת לענף הפלסטיקה (נספח א' לתצהירו של גונשור).

13. מעדותו של מר אופק עלה כי לכל היותר 20% מפעילותה של הנתבעת הוא בתחום הדפוס עוד התברר כי פוליאטילון (סוג של פלסטיק) הינו חומר הגלם העיקרי שבו משתמשת הנתבעת ועיסוקה העיקרי מושתת על ייצור שקיות ניילון והדפסה על השקיות הינו מרכיב אחד ולא עיקרי בייצור של הנתבעת.

14. ועוד, התובע עבד בנתבעת על מכונית חיתוך גלילים של ניילון ולא בהדפסה.

15. התרשמתי כי הדפוס הוא עיסוק נלווה לעיסוקה העיקרי של הנתבעת.

**"ש. ראית כמה כמויות צבע יש במפעל ?**

**ת. כן. להערכתי יש כ-2 חדרים מלאים צבע זאת לעומת כ- 10.5 חדרים מלאים בפלסטיק."**

(עמ' 12 לפרוטוקול שורות 20-22 לעדות אופק)

וכן:

**"ת. בהתייחס לשאלה הזאת, אומנם 150 טון אי אפשר לראות ולספור בעין, אבל, מסווג במקום והתרשמות ולפי התמונות שצירפתי וצילמתי בעצמי רואים שחומר הגלם מסוג פוליאטילון גרגרים וגלילי ניילון לאחר הייצור, גרגירי הפוליאטילון הופכים נחמם לניילון. החומר שאתה רואה הוא חומר עצום בקפסיטי שלו, ביחס לצבע, מספרו בלתי ניתן לכימות כמעט."**  
(עמ' 15 לפרוטוקול שורות 3-6 לעדות אופק).

וכך גם עלה מסעיף 15 לתצהירו של מר אופק:

"אשר על כן, ומן העובדות שהובאו בפניי, הריני לקבוע כי הנתבעת משתייכת בשיוך ענפי לענף הפלסטיקה, ולא לענף הדפוס. אכן, לפעילותה של הנתבעת מתלווה אלמנט של שימוש בדפוס, ואולם אלמנט זה הוא שולי, ואיננו מהווה את "מיהב עיסוקה" של הנתבעת מן הסיבות שפורטו לעיל. לזאת מצאתי תימוכין גם באופן רישומה של הנתבעת בספרי התאחדות המלאכה וכן לפי תוצאות הסיווג בספר הסיווג האחד של ענפי הכלכלה."

16. נוכח עדויות אלה מסקנתי היא שההסכם הקיבוצי או צו ההרחבה בענף הדפוס איננו חל על הצדדים. לכן כל הסעדים שנתבעו מכוח צו ההרחבה או ההסכם הקיבוצי נדחים. התובע קיבל זכויותיו לחופשה שנתית על פי חוק חופשה שנתית (23 ימי חופשה מהשנה התשיעית), לדמי הבראה על פי צו ההרחבה הכללי במשק (8 ימי הבראה) וימי חגים (9 ימים בשנה) על פי צו ההרחבה הכללי (סעיף 43 לתצהיר גונשור) והנתבעת לא נותרה חייבת לתובע כספים בגין רכיבים אלה.

#### האם חל איחור בתשלום פיצויי הפיטורים של התובע ?

17. השתכנעתי כי התובע ניתק מגע עם הנתבעת ורק בחודש 9/09 (מכתב מבי"כ) חודש הקשר.
18. לתובע שולמה השלמת פיצויי הפיטורים בסך 8,134 ₪ רק בחודש 20.1.10 ולכן על הנתבעת לפצותו בסכום של 1,000 ₪ בעבור הלנת פיצויי הפיטורים.

#### הודעה מוקדמת:

19. על פי הפסיקה ובטרם תוקן חוק דמי מחלה, כאשר מעביד מפטר עובד במהלך תקופת מחלתו, יחסי עובד מעביד לא יסתיימו לפני תום ניצול ימי המחלה העומדים לזכות העובד ולא ניתן לחפוף דמי מחלה עם תקופת ההודעה המוקדמת.

"על מעסיק אשר עובדו חלה לאפשר לו למצות את כל ימי המחלה הצבורים לזכותו מכוח החוק, טרם ניתוק יחסי עובד - מעסיק. הגיונם של דברים בכך, שאם מעסיק יהא רשאי לפטר עובד חולה, בלי לאפשר לו לנצל ימי מחלה צבורים העומדים לזכותו, הרי הלכה למעשה תקופת הזכות הקוגנטית לדמי מחלה. כל קביעה אחרת תהא מנוגדת לתכלית חוק דמי מחלה ותאפשר למעסיק להשתחרר מחיובו בתשלום דמי מחלה על ידי פיטורי העובד, דווקא לעת מצוקתו של זה." (עע (ארצי) 383/07 קרן מקפת מרכז לפנסיה ותגמולים נ' לסלי פנחס וניט (7.12.2008 שם בעמ' 10)

הפסיקה מתייחסת לפיטורי עובד ולא להתפטרותו ואין מניעה לחפוף ימי הודעה מוקדמת עם ימי מחלה בהתפטרות עובד או עת חלה העובד לאחר שניתנה לו הודעה מוקדמת לפיטורים. כאן העובד חלה ולאחר מכן המעביד פיטרו. לכן חלה חובה על הנתבעת לשלם לתובע דמי הודעה מוקדמת.

20. אשר על כן, הנתבעת תשלם לתובע חלף הודעה מוקדמת בסך 5,500 ₪, כנתבע בכתב התביעה.

#### פיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד

21. התובע החל לעבוד בטרם כניסת חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה) ובתקופת עבודתו של התובע אצל הנתבעת טרם נכנס לתוקפו התיקון לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה) תשס"ב-2002 (11.8.2011) אשר מאפשר לבית הדין לפסוק פיצויים בהליך אזרחי גם אם לא נגרם נזק לתובע. בתקופה הרלוונטית הפרתו של החוק עלולה הייתה לגרום להטלת קנס מנהלי בלבד. אשר על כן דין רכיב תביעה זה להידחות.

#### סוף דבר:

22. על הנתבעת לשלם לתובע את הסכומים כדלהלן:
- א. סך של 5,500 ₪ בגין חלף הודעה מוקדמת.
  - ב. סך של 1,000 ₪ בגין הלנת פיצויי פיטורים.
  - ג. סך של 5,500 ₪ בגין פיצוי בגין אי עריכת שימוע כדין.
23. סכומים אלה ישאו הפרשי הצמדה וריבית החל מיום 1.1.10 ועד לתשלום בפועל.
24. בנסיבות העניין ומשחלקה הארי של התביעה נדחה, אין מקום לפסוק הוצאות משפט.

זכות ערעור לבית הדין הארצי בירושלים בתוך 30 יום מיום המצאת פסק הדין לצדדים.  
**ניתן היום, י"ט כסלו תשע"ג (03 דצמבר 2012), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.**

ד#ר אריאלה גילצר כץ 54678313-12446/09

ק. אסף כהן

נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה

בעניין עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו – הקש כאן