



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6513-09-19

1

לפני:

כב' השופטת שרה שדיאור

נציג ציבור (עובדים) מר יעקב מלול

נציג ציבור (מעסיקים) מר יוסף בנבנישתי

התובעת

אילנה זהבי

ע"י ב"כ עו"ד רוני חייט

-

הנתבעים

1. רפאל אהרן שרון

2. דניאל שרון

ע"י ב"כ עו"ד אייל אבידן

2

פסק דין

3

4

5 התובעת, מטפלת סיעודית של המנוח שמואל שרון ז"ל (להלן: המנוח), במשך כ-3
6 שנים. תביעה זו היא כנגד שני בניו ויורשיו של המנוח לפיצויי פיטורים, הודעה מוקדמת,
7 פדיון חופשה, הפרשות לפנסיה ודמי הבראה, העדר הודעה לעובד ואי מתן תלושי שכר.
8 בפני בית הדין תביעה שכנגד של הנתבעים הטוענים כי לתובעת שולם כפל תשלום הן
9 מהמנוח והן מחב' כוח האדם בה הועסקה. התביעה שכנגד עומדת על סך של כ-125,000
10 ₪.

11

העובדות

12

- 13 1. התובעת בת 61 הועסקה כעובדת סיעודית של המנוח החל מחודש מאי 2016 ועד
14 לפטירתו בשיבה טובה ב-5.6.19. (להלן: תקופת העבודה).
15 2. הנתבעים הם שני בניו ויורשיו כדין של המנוח. הנתבע 1 מר רפאל שרון (להלן:
16 רפאל) היה הרוח החיה בין השניים ואיש הקשר עם התובעת בכל הקשור להעסקתה.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6513-09-19

3. בתחילה הועסקה התובעת 3 שעות ביום 5 ימים בשבוע (א-ה) תמורת שכר חודשי בשיעור 3,000 ₪ שכלל 400 ₪ עבור ניקיון הבית אחת לשבוע. בהמשך, ומ-1.10.16 משהחל המוסד לביטוח לאומי להשתתף במימון 9.5 שעות שבועיות נוכח החרפת מצבו של המנוח, הוסכם כי התובעת תעבוד גם בימי ששי ובשל כך יועבר אליה התשלום ששילם המוסד בגין 9.5 שעות כחלק משכרה. דהיינו, נוסף ל-3000 ₪ קיבלה עוד בממוצע 1,454 ₪ לחודש. הסכום השתנה מידי חודש והועבר לתובעת מדי חודש בחודשו על ידי עמותת "בבית" שגם הנפיקה לה תלושי שכר על חלק זה של שעות הביטוח הלאומי.
4. בתאריך 6.11.16 חתמה התובעת על הסכם עם עמותת "בבית" שתחולתו מ-1.10.16.
5. לאחר כשנה נוכח הדרדרות מצבו והקושי בטיפול שהלך והחמיר נענו הנתבעים לבקשת התובעת והעלו את שכרה מ-3000 ל-3,400 ₪ כולל את ניקיון הבית ונוסף לסכום שקיבלה מעמותת בבית, זאת שולם לה מאז אוקטובר 2016 ועד ל-5.6.19.
6. מדי חודש חתם המנוח על טופס "יומן עבודה חודשי" שהונפק על ידי עמותת "בבית" בו פורטו ימי ושעות העבודה של התובעת בשיעור 9.5 שעות בשבוע, עבורן שילם המוסד לביטוח לאומי באמצעות עמותת "בבית" את חלקו של המנוח בשכרה ובזכויותיה.
7. בשלושה חודשים אחרונים לחיי המנוח, ונוכח הדרדרות מצבו רפאל חתם על המסמכים במקום אביו ואלו הוגשו לביטוח הלאומי.
8. המנוח, או הנתבעים לא הנפיקו לתובעת תלושי שכר. הצדדים חלוקים אם חלה חובה אם לאו, אף לא נחתם בין המנוח לבין התובעת הסכם עבודה בכתב ולא נתנה לה הודעה לעובד.
9. בגין חלקו של המנוח ו/או הנתבעים לעניין דמי ביטוח שילמו עבורה תשלומים למוסד לביטוח לאומי באמצעות "פנקס שנתי לעובד במשק בית".
10. לא הופרשו עבור התובעת הפרשות לפנסיה על ידי המנוח והנתבעים ולא שולמו לה על ידם דמי הבראה מעולם, הבראה שולמה רק על ידי עמותת "בבית" בסך 498 ₪.
11. בעניין ימי החופשה שנטלה או לא נטלה יש מחלוקת, לרבות לעניין ימי אשפוז של המנוח בבית חולים.
12. לאחר זמן ממועד פטירת המנוח, לבקשתה, העביר רפאל לחשבון הבנק של התובעת סך כולל של 20,265 ₪. סכום זה הורכב מרכיבים אלה: פיצויי פיטורין 10,200 ₪, הודעה מוקדמת 3,400 ₪, דמי הבראה 2,634 ₪, 5 ימי עבודה 566 ₪. לגבי התשלום



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6513-09-19

בסך 3,400 ₪ טענה התובעת כי מדובר בפדיון חופשה וטען רפאל כי מדובר בפנסיה.
(תשלום אחד ביום 30.6.19 ותשלום נוסף ביום 14.7.19).

המחלוקת

1. מה הייתה תקופת העסקתה של התובעת אצל המנוח ואצל הנתבעים.
2. מה היה היקף העסקתה בבית המנוח האם בתחילה 5 ימי עבודה בשבוע, כטענתה או מתחילה 6 ימים בשבוע, 3 שעות ביום כטענת הנתבעים. (18 שעות שבועיות).
3. מה היו המטלות שהיה עליה לעשות, האם רק הטיפול במנוח או גם את עבודות ניקיון הבית.
4. האם השתנה היקף עבודתה מיום 1.10.16 עת החלה בהתקשרות עם עמותת "בבית".
5. האם זכאית לרכיבי התביעה - פיצויי פיטורים, הודעה מוקדמת, פדיון חופשה, הפרשות לפנסיה ודמי הבראה, העדר הודעה לעובד ואי מתן תלושי שכר. ובאיזה שיעור.
6. האם ההסכם עם עמותת "בבית" שלל או החליף את ההסכם של התובעת עם המנוח. האם מדובר בחוזה לטובת אדם שלישי.
7. האם בסעיף 1.4 להסכם עם עמותת "בבית" יש כדי לחייב את התובעת בהחזר תשלומים אחרים שקיבלה פרט לאלו מעמותת "בבית".
8. האם נעדרה התובעת, האם נטלה ימי חופשה.
9. האם קיבלה התובעת כפל תשלום בגין עבודתה.
10. האם לצורך קביעת זכויותיה יש לקחת בחשבון את ההכנסות מעמותת "בבית" או שמא קיבלה כל זכויותיה מעמותת "בבית" ואין לקחת אותם בחשבון.
11. האם 400 ₪ שולמו בעד ניקיון, אם לאו.
12. האם זכאים הנתבעים לסכום תביעתם שכנגד בגין הפרת חוזה לטובת אדם שלישי אביהם המנוח והם כיורשיו לפי סעיף 34 לחוק החוזים לפי סעיף 3 לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה) תשל"א-1970.
13. האם זכאים הנתבעים לתשלום בגין חוסר תום לב והטעיה וכן בגין עשיית עושר שלא במשפט והפרת חובה חקוקה.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6513-09-19

14. האם זכאים הנתבעים להשבה ונוק בגין שכר עבודה בסך 98,000 ₪, בגין הפרשות
לביטוח לאומי בסך 7,350 ₪ ובגין זכויות סוציאליות ששולמו לה והשבתן 20,265
₪. סה"כ 125,615 ₪.

טענות הצדדים בקליפת אגוז

1. התובעת טענה כי לגבי תקופת עבודתה אצל המנוח מבקשת הפרשי חופשה שנתית
בסך 1,000 ₪ ופיצוי בגין אי הנפקת הסכם עבודה תלושי שכר דוחות נוכחות והסכם
בעל פה בלבד שנעשה בינה לבין המנוח לעניין עבודתה אצלו.

2. לטענתה אין ספק כי הועסקה על ידי המנוח עוד לפני העסקתה על ידי עמותת
"בבית" וההסכם בעל פה עמו מחייב את תשלום זכויותיה על ידו לגבי ההיקף
שהוסכם. עניין יורשיו נכנס רק ב-3 חודשים האחרונים ולאחר פטירתו וזאת על פי
סעיף 1 לחוק הירושה הקובע "במות אדם עובר עזבונו ליורשיו". לגרסתה על פי
סעיף 24 לחוק בית הדין לעבודה "בניו הם חליפו".

3. באשר לתביעה שכנגד טענה כי עובד סיעודי המקבל השתתפות של המוסד לביטוח
לאומי, ומס' השעות בהן מועסק רב יותר מהשעות שקבע המוסד, מועסק הלכה
למעשה על ידי 2 מעסיקים. הראשון הוא המנוח על חלקו בהסכם בע"פ והשני הוא
עמותת בבית על אותם חלקים שאישר המוסד לביטוח לאומי.

4. עוד טענה התובעת כי סעיף 1.4 להסכם העסקה עליו מסתמכים הנתבעים מתייחס
רק לשעות בהן נחשב כעובד מטעם העמותה ע"פ מסגרת המוסד לביטוח לאומי ולא
לשעות נפרדות אחרות אצל אותו מעסיק.

5. לטענתה על הנתבעים – כחליפי המנוח המעסיק, להוכיח את היקף עבודתה על פי
תיקון 24 לחוק הגנת השכר והיקף העבודה על פי גרסתה, היה ידוע להם ולא
הוכיחו היקף שונה, אף לא בתביעה שכנגד. משכך יש לדחות את טענתם כי עבדה
פחות שעות או כי יש להשיב תשלום בגין שעות עבודתה.

6. כתימוכין לכך הביאה את סעיף 3.2 להסכם בו נאמר "העובד מצהיר כי לא יעלה כל
טענה ו/או דרישה... עבודה שאינה חלק משעות העבודה" (דגש ש.ש.). לפיכך, קיבלה
התובעת כסף על שעות הקשורות לעמותה באמצעות העמותה וביחס לשעות
האחרות שסוכמו עוד קודם עם המנוח, תמורה מאת המנוח אצלו הועסקה
לראשונה. עוד טענה כי עצם חתימת רפאל על המסמכים מצביעה כי היו כשרים
לחלוטין וכי ידע ולא הוטעה.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6513-09-19

7. על פי הדוחות לעמותה קיבלה בגין כל יום שעתיים או שעה וחצי אולם לגרסתה
עבדה היקף שעות רב מכך. יתר על כן הפנקסים שהועברו למוסד לביטוח לאומי, ע"י
המנוח, בהם נקבע שכרה כעובדת משק בית בשיעור שכר של 3,000 ₪ לחודש
מצביעים על כך כי הכל נעשה בהכרה ובידיעה ולא מתוך טעות או הטעיה לפיכך אין
מקום לטעון להשבה בעילה זו ובכלל.
8. לטענתה של התובעת הנתבעים ידעו היטב על נוכחותה על יד המנוח בעת אשפוזו
ולא הוכיחו כי לא שהתה ליד המנוח. אילו רצו הנתבעים לכפור בטענתה לפיה נכחה
כל יום בבית החולים היה עליהם להביא עדויות המפריכות זאת. העובדה כי שילמו
לה בגין ימים אלה מדברת בעד עצמה.
9. הנתבעים טענו כי התובעת קיבלה כפל תשלום בגין אותו זמן עבודה וכי לא השתנה
היקף עבודתה בשום שלב, גם לא בשלב בו החלה לקבל על פי ההסכם עם עמותת
"בבית" מאת הביטוח הלאומי.
10. עוד טענו הנתבעים כי התובעת נעדרה רבות והיו חודשים שכלל לא עבדה בימי שישי,
וככל שכן לזמן קצר של שעה וחצי או שעתיים. נוכח חתימתה על דוחות העמותה
ניתן לטענתם לראות כי עדותה סותרת את חתימתה.
11. ביחס לימי החופשה טענו כי נעדרה רבות, לרבות בגין קורס שהיה לה ביום שלישי,
ובימים שבהם היה המנוח מאושפז. לטענתם יש לדחות את הטענה כי ישבה לידו
אף בעת שהיה מאושפז מאחר ולא הביאה איש מהצוות הרפואי לעדות לאשר
נוכחותה.
12. באשר להקלטה מיום 11/07/2019 בה הקליטה התובעת את רפאל, טענו הנתבעים
כי היה בכך ניסיון לקבלת כספים להם אינה זכאית. בקשתו לקבלת מידע שבה
ריקם ורק בשל צו המורה לעמותה ליתן מידע התבררה עובדת הסכם עסקתה
בעמותה.
13. באשר לטענתה כי לא הוחתמה על הסכם טען רפאל לתום לב של המנוח ושלו וכי
לא היה זה "ביודעין" סע"ש 29400-06-13 יוסף חיים יוסף נ' ברכת שמיים מעל.
14. הנתבעים טענו כי יש לדחות טענתה של התובעת שגילתה לעמותה שהיא עובדת
ומקבלת מהמנוח 3,000 ₪ מאחר וטענה זו היא מול הסכם כתוב ומאחר ולא הביאה
איש מהעמותה לתמוך טענתה, אף לא את אותה יעל אליה הפנתה. עניין זה לטענתם
יזקק לחובתה על פי החזקה שבדין.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6513-09-19

15. רפאל טען כי התובעת הפרה את ההסכם עליו חתמה עם עמותת בבית ואין לראות
כטענת הגנה את אמירתה כי לא קראה את ההסכם (ע"א 36/99 **ראובן יפה נ' עזבון**
המנוחה חנה גלזר).

16. לטענת רפאל גם לו תתקבל פרשנות התובעת לסעיף 1.4 לפיה מדובר על השעות של
העבודה, עדיין על התובעת להשיב לנתבעים שכר 9.5 שעות שבועיות עליהן קיבלה
שכר כפול. בפרט שלא עבדה 9.5 שעות בכל יום שישי.

17. עוד יש לקחת בחשבון את הכספים ששילמו לה בסך כ-20,000 ₪.
18. הנתבעים טענו כי על פי עילת התביעה בגין עשיית עושר ולא במשפט, טענו כי
התקיימו רכיבי הסעיף בחוק, גם אם בעל הזכייה קיבל מכוח המזכה ולא בדרך
אחרת, וגם אם ניתן מתוך טעות (רע"א 371/89 **לייבוניץ נ' א.ט.י. אליהו בע"מ**)
לפיכך עליה להשיב את הסכומים שקיבלה.

הכרעת הדין

ההיבט הנורמטיבי

19. נקבע בבשא (ת"א) 2900/08 **טל שושנה נ' רוטגמגה אירנה** (פורסם בנבו) כי:
"מעיון בכתב התביעה עולה כי לכאורה, קיימת לתובעת עילת תביעה כנגד הנתבע
2, וקיימת יריבות בין הצדדים. בכתב התביעה טענה התובעת כי "הנתבע 2... היה
מעסיקה של התובעת, ושילם לה את משכורותיה..." ולאחר שלטענת התובעת לא
שולם שכרה עבור שני חודשי עבודה, היא "ביקשה [מנתבע 2] שוב ושוב כי ישלם לה
את משכורתיה". לפיכך, לטענת התובעת, הנתבע 2 היה מעסיקה של התובעת ביחד
עם אימו, הנתבעת 1. בהתאם לפסיקה, ייתכנו מצבים בהם קרובו של המטופל
יחשב למעסיק במשותף עם המטופל, ויש להכריע בכל מקרה על פי נסיבותיו [ע"ע
660/06 ישי בירגר – גונל קטיבוג; לא פורסם, 23.1.08].

לבית הדין לעבודה סמכות עניינית לדון בשאלת "עצם קיומם של יחסי עובד
מעביד". לפיכך, הכרעה בטענת התובעת כי התקיימו יחסי עובד מעביד בינה לבין
נתבע 2 טעונה שמיעת ראיות, ולא ניתן להכריע בה במסגרת בקשה למחיקה על
הסף. ככל שתוכח טענת התובעת כי הנתבע 2 היה מעביד במשותף עם נתבעת 1,
הרי הוא חייב בכל התשלומים המגיעים לתובעת ביחד ולחוד עם נתבעת 1 בקשר
לעבודתה ולסיום עבודתה.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6513-09-19

18. כללו של דבר: אין מקום למחוק על הסף את תביעת הנתבע 2, שכן אם תוכח טענת התובעת כי נתבע 2 היה מעסיק שלה במשותף עם נתבעת 1, קיימת יריבות בין התובעת לבין נתבע 2. שאלת מעמדו של נתבע 2 כלפי התובעת היא שאלה הטעונה הכרעה לגופו של עניין, לאחר שמיעת ראיות הצדדים." (דגש ש.ש.) (ראו גם סעש (ת"א) 28131-07-18 יצחק ציון מחלי נ' פירוזה קרימובה).

20. בשאלת צירוף העמותה כמעסיק במשותף על המטופל או מי ממשפחתו נקבע בעניין סע (חיי) Ecaterina Ghilechi 18322-01-09 נ' עזבון המנוחה חיה גנץ ז"ל (להלן פס"ד גנץ) כך:

"כבר נפסק, כי נקודת המוצא - לגבי שאלת קיומם של יחסי עובד-מעביד בין מטפל סיעודי לבין מטופל - הינה, שבדרך כלל המעסיק הינו המטופל, עמו נקשר חוזה העבודה, ולכן תביעה למימוש זכויות הנובעות מתקופת העבודה וסיומה, יש להגיש כנגד המטופל או כנגד העזבון, אם המטופל הלך לעולמו. יחד עם זאת, במקרים מתאימים, כאשר המטופל לא היה מסוגל לנהוג כמעביד, יש מקום לראות בבני המשפחה כמעביד או כמעביד במשותף [ע"ע 660/06 ישי בירגר - יונל קטיבוג (מאגר ממוחשב, 23.1.08)].

כך היה במקרה שלפנינו, ככלל, ונדרש לכך בהרחבה בהמשך, ובנושא נסיבות סיום עבודתה של התובעת והפיצויים הנתבעים בשל כך, בפרט, באשר טענותיה מכוונות, למעשה, רק כלפי אילנה.

אנו רואים, אפוא, הן את הנסעדת והן את אילנה כמי שהיו שתיהן מעסיקות של התובעת (לפי החוזה, עליו חתמה אילנה בשם הנסעדת, ולפי ההתנהגות בשטח והודאתה של אילנה במעמדה כמעבידה, בזמנה, וכעת - העזבון ואילנה כאחד), ובמשותף עם מטב, כפי שנרחיב מיד.

מעיון בתצהירה של רוטמן, עולה, כי לטענת מטב היא שימשה כצינור שהעביר את כספי גמלת הסיעוד שהגיעה למנוחה מהמוסד לביטוח לאומי לידי התובעת, בהתאם להיקף הזכאות שקבע המוסד, ולטענתה - מחויבויותיה של מטב כלפי התובעת נוגעות לעבודת התובעת בשעות הזכאות שנקבעו על ידי המוסד לביטוח לאומי, בלבד [נ/6, ס' 12]. כמו כן, לתצהירה צורף הסכם העבודה, שנחתם, לטענתה, בין מטב לבין התובעת ואילנה [נ/6, נספח ב']".

...

"לאור קביעתנו דלעיל ומעיון בהסכם העבודה, אנו למדים, כי מאחר שמטב העסיקה את התובעת בהתאם למסגרת הזכאות של הנסעדת לשעות הסיעוד ולא



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6513-09-19

מעבר לכך - היקף אחריותה של מטב מצומצם להיקף שעות הזכאות, שהוענקו לנסעדת מאת המוסד לביטוח לאומי והקרן לנפגעי שואה (23 שעות בשבוע). זאת, כפי שהצהירה רוטמן: "במשולש יחסי העבודה בין התובעת, גב' גנץ ומטב, תפקידה של מטב היה לשלם לתובעת שכר עבור שעות הזכאות אשר אישרו המוסד לביטוח לאומי והקרן לנפגעי השואה לגב' גנץ, ורק בגין שעות אלה היתה מטב מעסיקתה של התובעת" [נ/6, ס' 12 - ההדגשה הוספה].

32. במקרים רבים, חברות ההשמה נותנות ייעוץ לצדדים אחרים, המעורבים בהעסקת עובד זר - המטפל, מחד, והמטופל ומשפחתו, מאידך. הן מלוות את יחסי העבודה, ונותנות גם הכוונה שוטפת, ככל שמתעורר צורך לכך. במקרה שלפנינו, אין ספק, שהצדדים הסתמכו על הנחיות של מטב ואייזנשטיין [עמ' 26, ש' 13-14], ברם, לא מכאן חבותם של אלה. אלא, מכך שהתובעת העידה על עצמה כעובדת מטב וזו אף הוציאה תלושי שכר לתובעת, לפי רישום שעות [נ/4].

33. אשר על כן - יש להתייחס אל מטב כאל מעסיקה במשותף של התובעת, יחד עם הנתבעים, אולם, רק ביחס להיקף משרה של 23 שעות שבועיות, בהן נשאה באופן מעשי, כמפורט בהסכם ההעסקה.

.....

הוסכם ע"י הצדדים, כי התובעת קיבלה את כל התשלומים מאילנה, במזומן [עמ' 21, ש' 1; נ/5, ס' 31], כך שהסכומים שהועברו על ידי מטב לתובעת חושבו כחלק מהשכר החוזי המוסכם, כאמור לעיל, ושולמו על ידי אילנה לתובעת בצרוף השלמה למוסכם, מטעם הנסעדת ומשפחתה. (דגש ש.ש.).

21. בית הדין נתן דעתו על מסגרת העסקה דואלית או משולשת של המטופל והמטפל ושל העמותה והמטפל כמעסיקים במשותף, ובמשולש עת כגם בן משפחה של המטופל היה מעורב בהעסקה, כמעסיק במשותף. כן הגדיר בית הדין את תחום ההעסקה הספציפי של העמותה. ואת השאר היקף ההעסקה זקף למטופל ולבני משפחתו.

22. עוד קבע כי הסכומים שהועברו ע"י העמותה חושבו כחלק מהשכר החוזי המוסכם. 23. ביחס לפדיון ימי חופשה נקבע בפס"ד גנץ :

"92. התובעת טענה - כי לא קיבלה ימי חופשה בכל תקופת עבודתה, לא קיבלה תמורה בגין עבודה בימים אלה, והיא זכאית לפדיון חופשה שנתית של 27 ימי חופש, בסך 4,081 ₪ [ת/1, ס' 29]. יחד עם זאת, התובעת העידה כי "בשנה הראשונה קיבלתי חופש, חגים ודמי הבראה" [עמ' 18, ש' 10].



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6513-09-19

מנגד, לטענת אילנה - בשנה הראשונה שילמה לתובעת 12 ימי חופשה ובשנה השניה יצאה התובעת לשבועיים חופשת מולדת וקיבלה שכר מלא [נ/5, ס' 32].

93. על פי הוראות סעיף 26 לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, **מחובתו של המעביד, לנהל פנקס חופשה, שבו יירשמו ימי החופשה של כל עובד ועובד וזאת בנוסף לחובתו לתת לעובד את ימי החופשה להם הוא זכאי או לשלם פדיונם עם סיום יחסי העבודה.**

הנתבעים התעלמו מכלל היסוד, כי מחובתו של המעביד לדעת כמה ימי חופשה הוא חייב לתת לעובדו וכמה נתן למעשה, לנהל פנקס חופשה ולרשום בו את הפרטים הדרושים, כאמור בחוק ובתקנות על פיו [דב"ע לא/22-3 צייק ליפוט - חייב קסטנר פד"ע ד' 215, 219; וראו גם דב"ע נו/3-201 שמש ירושלים בע"מ - מאיר ניסימיאן, [פורסם במאגרים המשפטיים]]. נכון ציינה התובעת בסיכומיה, **כי נטל ההוכחה בעניין זה מוטל על כתפי המעביד** [דב"ע לד/17-3 רפאל אברגיל-קורט אנסבך פד"ע ה' 253, 257].

94. בענייננו, לא הוצג לנו כל רישום, מטעם הנתבעים, היכול להעיד על ניצול חופשות ולהראות בגדר "פנקס חופשה", והם אף לא ערכו טבלה או תחשיב מטעמים אודות. נציין, כי לקחנו בחשבון שמדובר במשפחה המעסיקה עובד זר אחד, ולא במעביד בעל עסק המעסיק עובדים רבים. אולם, יחד עם זאת, **גם מעסיק כזה אמור לעקוב ולראות שנתן לעובד את כל המגיע לו.**

95. התובעת תבעה פדיון של 27 ימים סה"כ, בטענה שלא יצאה כלל לחופשה. טיעון זה אינו הולם את המציאות, בה הודתה בחקירתה הנגדית, לפיה - יצאה ל-17 ימים לביקור במולדתה, כפי שטענו הנתבעים מלכתחילה, בתצהיר אילנה [נ/5, ס' 32], בנוסף לטענה בדבר תשלום עבור 12 ימי חופשה הראשונה.

96. עיון בתלושי השכר שהוציאה מטב, שצורפו לתצהיר רוטמן, מעלה שמטב העבירה מדי חודש תשלומים עבור "חופשה". אולם, לא הוצגו ע"י מטב פנקסי חופשה, וגם בתלושי השכר לא נכתב שחופשה נוצלה. על זאת נוסף, כי בשיטת התשלום שתיארנו לעיל, השלימה אילנה מדי חודש את הסכום שהועבר ממטב לסכום התמורה לפי הסכם העבודה, וזה לא כלל תוספת עבור חופשות. **מכאן, שרק ניצול חופשה בפועל, תוך תשלום מלוא השכר, היה עונה על דרישות החוק.** כזאת הוכח רק ביחס לחופשת המולדת, בשנת העבודה השניה. 99.

97. כבר נקבע, בעניין תכליתו של חוק חופשה שנתית, כי "תכליתו של חוק חופשה שנתית היא לתת לעובד חופשה בפועל, מנוחה, על מנת שיאגור כוח לעתיד" [ע"ע



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6513-09-19

324/05 ריבה אצ'ילדייב - עמישב שירותים בע"מ (27.3.06, במאגר ממוחשב); דברי
הנשיא אדלר, בסעיף 11 לפסה"ד].
מכאן, כי היה על הנתבעים ומטב לאפשר לתובעת לנצל חופשה בפועל ולא להסתפק
בתשלום "פדיון" של ימי חופש, במהלך העבודה. מאחר שהנתבעים הם אלו שיכלו
לתת לתובעת לנצל ימי חופשה, כאשר את התשלום החלקי של מטב קיבלו לידיהם,
בעצם כך שהשלימו מדי חודש פחות כסף עד לשכר ההסכמי - הנתבעים בלבד חבים
לתובעת פדיון של ימי חופשה שלא נוצלו." (דגש ש.ש.).
24. ביחס ל"דמי הבראה" נקבע בפס"ד גנץ: "התובעת טענה - כי לא קיבלה דמי הבראה
בשנת עבודתה השניה, ולכן היא זכאית לסך של 1,896 ₪ ברכיב זה [ת/1, ס' 30],
מבלי לפרט עבור כמה ימי הבראה היא תובעת ולפי איזה תעריף.
בחקירתה הנגדית, אישרה: "... הבראה אני לא זוכרת כמה. נכון שבשנה הראשונה
קיבלתי פעם אחת סכום של 1,500 ₪", היא לא אישרה שבשנה השניה קיבלה עוד
פעם סכום כזה [עמ' 18, ש' 10-15].
מנגד, טענה אילנה - כי שילמה לתובעת דמי הבראה, **אולם, אין לה ראייה ששילמה
אותם [עמ' 25, ש' 27-28].**
נטל ההוכחה רובץ, במקרה זה, שוב לפתחם של הנתבעים. מאחר שאילנה אף לא
נקבה בסכום דמי הבראה ששילמה לתובעת בשנה השניה, ולא תיארה את נסיבות
התשלום, אזי, **טענת התובעת - שלא קיבלה תשלום כזה - לא נסתרה.**
לפי צו ההרחבה לעניין דמי הבראה - בתום השנה השניה לעבודתו זכאי עובד
לתשלום עבור 6 ימים. בסוף שנת 2007, ומועד ניתוק יחסי העבודה, היה התעריף
318 ₪ ליום. סה"כ 1,908 ₪. לתובעת הגיע גם חלק יחסי עבור שנת 2008, עד
התפטרותה, אבל, היא העמידה תביעתה ברכיב זה רק על 1,896 ₪ - וממילא, לא
נוכל נפסוק לה מעבר לתביעתה." (דגש ש.ש.).
25. פסק דין גנץ אינו היחיד, אולם הוא משקף נכוחה את ההעסקה של מטפל סיעודי
אצל מעסיקים במשותף, נוכח אילוצי חוק הביטוח הלאומי וההסתייעות העמותות
לצורך מימוש זכויות המטופל מול המוסד באמצעות העמותה.
26. עוד, סעיף 25 לחוק החוזים קובע כי "חוזה מפורש לפי **אומד דעתם של הצדדים** כפי
שהיא משתמעת מתוך החוזה ובמידה שאינה משתמעת ממנו – **בתוך הנסיבות**".
סעיף זה מתייחס לכך שאין בידינו הסכם בכתב או הודעה לעובד ונסיק את אומד
דעת הצדדים מהנסיבות וממה שהוכח בפנינו.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6513-09-19

מהכלל אל הפרט

27. אין חולק כי התובעת החלה לעבוד בשנת 2016 הצדדים חלקו אם במאי או ביוני. כך או כך ההסכם שנחתם עם עמותת "בבית" (להלן: העמותה) נחתם ביום 6/11/16.

28. משמעות הדברים כי התובעת התקשרה בהסכם עם המנוח מר שמואל שרוין במאי או ביוני 2016 לפני ההתקשרות עם העמותה.

29. נקדים את המאוחר ונציין כי בעניין מועד תחילת העבודה העדפנו כפי שיפורט מטה את גרסת התובעת לפיה התחילה לעבודה במאי 2016.

30. דהיינו בין המנוח לבין התובעת נערך הסכם, בעל פה, בדבר יחסי עובד ומעסיק בינו לבינה באופן שהיא תהיה העובדת שלו והוסכם ביניהם על השכר, היקף העבודה, ותנאים אחרים כפי שיתבררו ויפורטו מטה.

31. על פי הפסיקה לעיל הסכם זה, גם אם נעשה בעל פה וגם אם לא ניתנה הודעה בכתב כדין, מחייב לכל דבר וענין והוא הסכם העסקה בין הצדדים דהיינו בין התובעת והמנוח ולצורך הענין יורשיו- הנתבעים, לחיים ארוכים, שנכנסו בנעליו כיורשים ורפאל בשלושה חודשים האחרונים להעסקה, לעניין תשלום זכויותיה בגין העסקה זו כולה.

32. כמעסיק במשותף הצטרפה העמותה בתאריך 6/11/16. על פי הפסיקה לעיל מקובל הוא, ונפוץ ביותר כי בהעסקת עובד סיעודי ניתן שיהיו מעסיקים במשותף המטופל/משפחתו וכן המעסיק העמותה הפועלת לעניין מימוש הזכות מביטוח לאומי, ביחס להיקף המאושר ע"י המוסד.

33. אופן העסקה זה נובע מהזכויות על פי חוק הביטוח הלאומי והאופן שבו המוסד לביטוח לאומי מתנהל מול העמותות העוסקות בהעסקת עובדי סיעוד למתן שירות למבוטחים הזכאים לכך על פי חוק הביטוח הלאומי. ענין זה וודאי אינו בשליטתה של התובעת או של עובד סיעודי אחר כפועל יוצא של האילוץ החקיקתי והטכני הנ"ל. עניין זה נוהג כדבר שבשגרה.

34. על כן כבר בשלב זה יש לדחות את טענת הנתבעים בדבר "כפל תשלום" ו/או "הטעייה". תהליך זה רווח ומצוי, מעוגן בפסיקה ובחקיקה בין היתר הנובעת מחוק הביטוח הלאומי.

35. זאת ועוד. התובעת טענה כי תחילה הועסקה שלוש שעות ביום במשך חמישה ימים בשבוע (א-ה) תמורת שכר חודשי בסך 3,000 ₪ שכלל 400 ₪ עבור ניקיון הבית אחת



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6513-09-19

- 1 לשבוע. והחל מיום 1/10/16 משנכנסו המוסד לביטוח לאומי ועמותת "בבית"
2 לתמונה נוספה תמורה של 9.5 שעות שבועיות נוכח החרפת מצבו. לגרסתה הוסכם
3 כי התובעת תעבוד אף בימי שישי ובתמורה יועבר אליה כחלק משכרה התשלום
4 החודשי בגין 9.5 שעות אלה בסך של כ- 1,100 ₪ (כ-1454 בממוצע).
- 5 36. התובעת לא טענה שהיא נדרשה לעבוד את כל ה- 9.5 שעות מעבר למסגרת שכבר
6 עבדה אלא שנתווספו שעות עבודה עקב החרפת מצבו, ושהוסכם שהתמורה שניתנה
7 על ידי המוסד בגין 9.5 שעות תתווסף לשכרה ששולם על ידו בגין שעות שהיו מעבר
8 ל-9.5 השעות כמפורט מטה. מאחר והנתבעים והמנוח לא ערכו כל הסכם בכתב, אין
9 כל פגם בכך שבשלב מסוים בהעסקתה קיבלה תוספת שכר של כ- 1,100 ₪ (כ-
10 1454 בממוצע). עניין זה עולה בקנה אחד עם ההתנהגות של הצדדים בפועל לאורך
11 זמן ומצביע על אומד דעתם של הצדדים.
- 12 37. בפסק דין ע"ע 218/06 יהודה קריכלי - אלון בע"מ (פורסם בנבו) נקבע כי הזכות
13 לתשלום אינה מותנית ביעילות העובד אלא בעצם ההסכמה על תשלום מסוים. מכל
14 מקום נדון מטה בהרחבה בשאלת נוכחותה ושביעות הרצון מעבודתה של התובעת.
15 38. מכל מקום הנתבעים לא הוכיחו שהוסכם אתה כי תעבור עוד 9.5 שעות מעבר למה
16 שהוסכם עם המנוח ולא סתרו את גרסתה כי הוסכם על תוספת השכר.
- 17 39. בחוזה עבודה בעל פה כל האמור בגרסתה שלא נסתרה לעיל לגיטימי אף על פי
18 הפסיקה לרבות פס"ד גנץ.
- 19 40. טענו הנתבעים כי רק עמותת "בבית" הייתה המעסיקה משך כל תקופת הזמן
20 מ-10/16. דחינו לעיל טענה זו. התובעת הוכיחה כי המנוח היה מעסיקה הראשון
21 חודשים לפני העסקה ע"י העמותה. עת מצבו לא חייב סיוע מהמוסד ואין מחלוקת
22 שידע היטב למה מתחייב מול התובעת.
- 23 41. טענו הנתבעים כי פרשנות סעיף 1.4 להסכם העסקה (נספח א' לתביעה שכנגד) של
24 התובעת עם עמותת "בבית" שולל ממנה היכולת לקבל תשלום נוסף בגין העסקה או
25 את האפשרות של "מעסיקים במשותף". לפי הפסיקה לעיל אפשרות של מעסיקים
26 במשותף במצב זה קיימת, לגיטימית ונפוצה. לפיכך טענה זו נדחת. אולם בכך לא
27 די.
- 28 42. פרשנות של סעיף בהסכם צריכה להיות מתוך זיקה לסעיפים אחרים באותו הסכם
29 שהרי "חוזה יש לקרוא כמסמך כולל ואחיד, צריך לשאוף להתאמה בין חלקיו
30 השונים, אין לבדד הוראה אחת שבו ולראות בה חזות הכל" (הלכת אפרופים (ע"א
31 4628/93 מדינת ישראל נ' אפרופים שיקום ואיזון בע"מ, דנ"א 2485/95 אפרופים



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6513-09-19

- שיקום ואיזון בע"מ נ' מדינת ישראל ע"ע 23030/07/10 התעשייה הצבאית ישראל
בע"מ נגד נ' יעקב פומפן ואח' (פורסם בנבו)).
43. כמו כן לאור הפסיקה לעיל, יש לקחת בחשבון את אומד דעתם של הצדדים, את
הנסיבות החיצוניות לחוזה, העולה מלשונו הרגילה הפשוטה והטבעית של הכתוב,
וכן לברר מהי הכוונה האמיתית העומדת בבסיס החוזה. לשם כך רשאי בית המשפט
לפנות לתחולה האובייקטיבית של החוזה. לטעמינו שעה שאנו עוסקים בקבוצה
מוחלשת של עובדים סיעודיים, וזכויות קוגנטיות של דיני עבודה כל ספק יפורש
באופן המטיב ולא באופן הגורע מזכויות אלה.
44. עוד נפסק כי מקום, כמו המקרה שלפנינו בו לתובעת לא היה כל חלק בניסוח
ההסכם עם עמותת "בבית", צריך להתפרש "לפי היום יום כפי שהציבור חי עם
חוקיו" (בג"צ 657/87 בוניק נ' בית הדין הארצי לעבודה פ"ד מ"ב (4) 693).
45. נוכח חשיבות הדברים יובא סעיף 1.4 בהסכם כלשונו:
"1.4 ידוע לעובד כי לא יהיה רשאי לקבל כל תשלום או טובת הנאה אחרת מכל צד
שלישי, בקשר ישיר או עקיף עם עבודתו. במידה ויעבור על הוראה זו, יחשב כמפר
תנאי יסודי של הסכם זה. אם יקבל תשלום ו/או טובת הנאה בניגוד לאמור, יודיע
על כך לעמותה ויחזיר מיד לנותן או למי שהעמותה תורה לו את טובת ההנאה או
שוויה, הכל כפי שתורה העמותה".
46. טוענים הנתבעים כי הם "הצד השלישי", וכך גם היה המנוח ולפיכך מרגע שקיבלה
את 9.5 השעות מהעמותה לא יכלה לקבל דבר מהמנוח או מהם.
47. פרשנות זו אינה מתקבלת על הדעת קודם כל מהטעם שלתובעת היה הסכם עם
המנוח חודשים קודם להסכם עם העמותה ולפיו היא מקבלת 3,000 ₪ בגין מסגרת
עבודתה. העובדה שלא קיבלה תלושים מהמנוח לא תיזקף לחובתה והמנוח דיווח
עליה למוסד לביטוח לאומי בשוברים לפני ואחרי ההתקשרות עם העמותה ולאורך
זמן.
48. עוד, אשר ללשון ההסכם עצמו. סעיף 1.3 קובע "לא יחרוג מתפקידו בהתאם
להוראות והנחיות העמותה והממונה הישיר... העובד מתחייב להצהיר ביומן
העבודה לגבי כל מטופל ביחס לדרישות הביטוח הלאומי הנוגעות להעדר קשר
משפחתי המטופל; העובד מתחייב לעבוד אצל המטופל/ת בהתאם לדרישות" (דגש
ש.ש.). אין חולק כי התובעת עמדה בכל אלה.
49. בסעיף זה מוגדר האיש המקבל את השירות כ "מטופל". סעיף 4 משתמש בביטוי:
"ידוע לעובד כי לא יהיה רשאי לקבל כל תשלום... מכל צד שלישי, בקשר ישיר או



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6513-09-19

- 1 עקיף עם עבודתו". לא כתוב "לקבל כל תשלום מהמטופל". לו רצה כותב החוזה
2 לשלול כל תשלום שכר מהמטופל, היה כותב לקבל כל תשלום מהמטופל ולא "מכל
3 צד שלישי". מלשון זו של סעיף 1.4 מול לשון סעיף 1.3 רואים כי אין כוונתו
4 ל"מטופל" או מי שבנעלי המטופל- הנתבעים. הנתבעים -יורשיו נכנסים לנעלי
5 הגדרת "המטופל" ולא בהגדרת "צד שלישי". טענה זו של הנתבעים נדחתה.
6 פרשנותם לסעיף 1.4 אינה עולה בקנה אחד אף עם לשון ההסכם.
- 7 50. עוד, התובעת טוענת כי הודיעה לעמותה בדבר 3,000 ₪ שהמנוח נתן לה פרט למה
8 שהיא מקבלת מהעמותה. יש לקבל טענה זו ולו מהטעם שבשוכרים המהווים דיווח
9 למוסד לביטוח לאומי ישירות, ואשר מופנים למוסד לביטוח לאומי נרשם שמה
10 המלא של התובעת לרבות תעודת הזהות ושנת הלידה. דהיינו גם התובעת וגם
11 המנוח ידעו שהמוסד לביטוח לאומי מקבל דיווח על העסקתה ושיעור שכרה, גם
12 כעובדת אצל המנוח בשוכרים אלו וגם על פי ההסכם עם העמותה. אין מחלוקת כי
13 המוסד לביטוח לאומי בעל יכולת להצליב את המידע המגיע לרשותו. לפיכך לא רק
14 שאין לזקוף לתובעת רצון להונות או להטעות מי מהנוגעים בדבר לא את המנוח לא
15 את ביטוח לאומי ולא את העמותה אלא שטענה זו של רפאל בפרט והנתבעים בכלל
16 הופרכה. הנתבעים לא טענו דבר לגבי סעיף אחר פרט לסעיף 1.4 להסכם
17 שפרשנותם לגביו נדחתה.
- 18 51. יחד עם זאת, לא נעלם מעינינו סעיף 1.5 להסכם בו נאמר "העובד לא יעבוד בשירות
19 המטופלים של העמותה באופן פרטי, העובד מתחייב כי ימנע מלפעול בניגוד עניינים
20 בין ענייניו לבין ענייניו של המטופל/ת ו/או של כל גורם קשור ובכלל זה העמותה
21 והגורם המזמין את הטיפול". אולם, העמותה לא טענה דבר ביחס לניגוד עניינים
22 או לפעולה לא תקינה של התובעת. ההסכם עם העמותה נעשה לאחר ההסכם עם
23 המנוח ואלו פעלו במקביל כל העת. תוך דיווח מלא למוסד לביטוח לאומי. אף לא
24 נסתרה טענת התובעת כי יידעה מי מהעמותה. הנתבעים לא הביאו איש מהעמותה
25 לגבות גרסתם. ביחס לתמלול השיחה שהוגש, נתייחס בנפרד מטה.
- 26 52. סעיף 2 להסכם המתייחס לשעות העבודה, מאפשר הגדלה או הקטנה של היקף
27 השעות של עבודת המטפל והמטופל, מתייחס לכרטיס העבודה שיחתם אך ורק על
28 ידי המטופל אחת לשבוע (המטפל בכל יום). על פי סעיף זה המנוח הוא זה שחתם
29 לה על הדוחות הוא זה אשר היה מחוייב לאשר את הדיווח לעמותה. הכל נעשה
30 בידיעתו. לפי מה שהוכח, גם בידיעת רפאל, אשר התגורר בקומה מעל אביו המנוח.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6513-09-19

53. על פי סעיף 2.3 להסכם במקרים בהם המטופל אושפז "ולא קיימת אפשרות למתן טיפול, העובד לא יהיה זכאי לשכר בגין אותו מקרה". גם בסעיף זה לא שוללים מצב שהמטופל באשפוז ובכל זאת הוא נזקק לטיפול. לפיכך נדחית גם טענה זו של הנתבעים כי בתקופת האשפוז התובעת לא הייתה זכאית לתשלום. טענתה כי שהתה לידו לא נסתרה ועל פי ההסכם עם העמותה יתכן מצב זה בו גם מטופל המאושפז מחייב מתן טיפול ע"י המטפל הסיעודי.
54. יתר על כן סעיף 3 המתייחס לתנאי העבודה ונלווים מציין בסעיף 3.2 כי "ידוע לעובד כי שכרו והזכויות הסוציאליות הנלוות... משולמים לו בהתאם לשעות שבוצעו על ידו בפועל אצל המטופלים בהתאם לדיווח השעות החודשי ביומן העבודה המוגש על ידו לעמותה. העובד מצהיר כי לא יעלה כל טענה ו/דרישה בדבר חבות של העמותה בגין שכר ו/או זכויות סוציאליות נלוות כלשהן בגין שעות עבודה שאינן חלק משעות העבודה כאמור בתוכנית העבודה ושבוצעו על ידו בפועל". דהיינו ההסכם מתייחס לכל היותר ל 9.5 שעות שבועיות שאושרו למנוח. ההסכם מציין כי שעות בפועל אחרות לא יאושרו. התובעת עבדה יותר שעות בשבוע אף לגרסת הנתבעים עליהם שולם לה מתחילה 3,000 ש"ח. קבלת גרסת הנתבעים כי ההסכם בלבד חלה על העסקתה אומר שאת כל השעות שביצעה מעבר ומעל 9.5 השעות שאושרו עבדה "בהתנדבות" מנובמבר 2016 עד 5/6/19. פרשנות כזאת אינה מתקבלת על הדעת כלל ואינה עולה לא מהסכם העסקה עם העמותה, לא מחוק החוזים וחובת תום הלב בו ולא מהמציאות בפועל על פיה שולם לה שכר בגין מכלול שעותיה 3000 ₪ ועוד 1454 בממוצע כאשר התשלום מהעמותה מכסה רק 9.5 בשבוע מתוך מכלול השעות שביצעה. 9.5 אלו על פי החובה קמה מכוח חוק הביטוח הלאומי וההסכם עם העמותה. גם מטעם זה טענת הנתבעים על "כפל תשלום" נדחית.
55. בדקנו אף את נספח א' להסכם - הצהרות והתחייבויות העובד, נספח ב' מתייחס להנחיות המטפל, נספח ג' מתייחס להפרשות לפיצוי פיטורים, נספח ד' הודעה לפי סעיף 6 חוק שכר מינימום ונספח ה' הינו הודעה בדבר תנאי עבודה. אין בהם לסייע בשאלת הפרשנות.
56. בהודעה בדבר תנאי העבודה נרשם שמה ותעודת הזהות תאריך תחילת עבודה 1/10/16 המאוחר להסכם עם המנוח שהחל ביוני או במאי 2016, לתקופה שאינה קצובה בתפקיד מטפל בשכר של שעה בהיקף לפי "בהתאם לתוכנית העבודה השבועית". בשבוע עבודה של 6 ימים. הוכח כי מדובר ב 9.5 שעות בשבוע.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6513-09-19

57. מבדיקת הסכם העסקה עם העמותה עולה כי לא נפל פגם בהתקשרות הקודמת של התובעת עם המנוח אשר הייתה בידיעה ובדיווח רשמי לרשויות. דיווח שמי פרטני באופן מודע של המנוח ורפאל ולא מתוך טעות ולא מתוך הטעייה כפי שהוכח וכמפורט מטה.

58. הטענה של הנתבעים כי התובעת ידעה את תוכן ההסכם ועברה לעבוד רק לפיו דינה להידחות. מדובר באישה פשוטה, בחוזה אחיד, ארוך הנוקט לשון משפטית ולא מצאנו יש ממש אף בטענה זו. כך ציינה בתצהירה **"אני מעולם לא הסתרתי מעמותת בבית את העובדה שמעבר ל- 9.5 השעות המשולמות לי באמצעותה, אני עבדתי שעות נוספות אצל המנוח שהיה זקוק להרבה יותר מאותן 9.5 שעות. אני אמרתי להם זאת ואיש לא העיר לי על כך דבר. אני אפילו לא העליתי על דעתי שהנני רשאית לעבוד אצל המנוח מעבר ל- 9.5 שעות... לכן גם דיווחנו המנוח ואני, ללא כל חשש, על עבודתי לביטוח לאומי. זכור לי שבעמותת בבית אמרו לי, שכל סכום שאני מקבלת ישירות מהמנוח בגין עבודה בשעות נוספות הוא אינו מעניינם "זה בינך לבינו" כלשונה" (ס' 8 לתצהירה)(דגש ש.ש.).**

59. בתמליל מאשרת גב' אפרת עובדת העמותה: "רפי: כן. ואת אומרת שהם קיבלנו הנחיות מסודרות, לא בכלל לבקש עוד כסף. אפרת: בעקרון אז כן, אסור למטפלת לבקש, אבל שוב אתה יודע זה אין, אין בזה שחור או לבן. רפי: כן. אפרת: כאילו להגיד לך שיש כאלה שלא, שמשפחה לא מוסיפה, כן, יש כאלה שעושות ניקיון, עושות חצי מהשעות. רפי: כן. אפרת: יש כל מיני אה..."(תמליל שיחה)(דגש ש.ש.). יש בכך לאשש הפסיקה בעניין הדרך לפרש הסכם "לפי היום יום כפי שהציבור חי עם חוקיו"(פס"ד בוניק לעיל).

60. לפיכך טענת הנתבעים להגבלת העסקה על פי ההסכם, לתרמית להטעייה, הונאה, או פעילות המנוגדת לחוק מטעם התובעת לא הוכחה, נסתרה ונדחתה. כך גם נדחתה הטענה להשבה של כספים בגין טענה זו.

61. הבקשה להשבה נדחתה גם כי הוכח מתצהירה שעבדה בפועל יותר שעות שאינן כלולות ב- 9.5 השעות ששילמה העמותה.

היקף העסקה

62. המנוח דיווח על התובעת כעובדת במשק בית בפנקס שנתי לעובדים במשק בית (נספח א' לתביעה שכנגד) כך לפחות לפי מה שצורף - באפריל עד דצמבר 2016, ביולי



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6513-09-19

עד דצמבר 2017 ובינואר עד דצמבר 2018. דהיינו בכל התקופה הזאת מבחינתו
הייתה עובדת שלו במשק בית.
63. בעניין זה של אופן הדיווח עליה לעסקתה כעובדת במשק בית אין סתירה להסכם
ולבין העסקתה כעובדת סיעוד על ידי העמותה ואין בכך ניגוד עניינים על פי ההסכם.
64. הטענה של הנתבעים כי לא עסקה בניקיון כלל, אינה עולה בקנה אחד עם הדרך שבה
דיווח עליה המנוח ודיווחו הם בתקופות הרלבנטיות כעובדת משק בית. מטעם זה
כשלעצמו דין הטענה להידחות. הדיווח לרשויות אמור להיות וצריך להיות בחזקת
תקינות. לפיכך אם הועסקה כעובדת משק בית בשכר של 3,000 ש"ח אין בכך כל
סתירה לסעיף 1.4 וסעיף 1.5 בהסכם עם העמותה.
65. התובעת צירפה את "דברי ההסבר לתשלום עבור עובדים במשק בית" המתייחס
לשכר מינימום לעובד חודשי יומי ושעתי וכו'. לפי הפנקסים שהוגשו בכתב ההגנה
שכרה החודשי עמד על 3,000 ₪ לחודש. אין מחלוקת כי הפנקס הוא על שמו של
שרוין שמואל המנוח והוא אשר דיווח על שכרה ועל העסקתה (לחודשים שבפנינו
(אפריל מאי יוני 2016, יולי אוגוסט ספטמבר 2017, ינואר פברואר מרץ 2018,
אוקטובר נובמבר דצמבר 2017, יולי אוגוסט ספטמבר 2016, אפריל מאי יוני 2018
(נספח לכתב ההגנה ולתביעה שכנגד). מנספח זה עולה כי כל התקופה דיווח המנוח
על התובעת כעובדת שלו.
66. ב "הצהרה על פרטי ההעסקה (חובה למלא) " סימן המנוח סוג העבודה ב X את
המשבצות "ניקיון בית", "טיפול בקשיש", "טיפול באדם סיעודי", "אחזקת
הבית", "בישול". אין חולק כי כך ראה המנוח את העסקתה גם בניקיון, ובכך יש
לאשש גרסתה כי עבדה בנקיון ולסתור טענת הנתבעים. בנוסף הועסקה ע"י המנוח
גם באחזקת הבית, גם בבישול וגם בסיעוד. הדיווח למוסד לביטוח לאומי מפורט
ולא מנסה להסתיר דבר.
67. את ימי העבודה סימן מימי ראשון עד שישי כולל. את סך הכל ימי עבודה בחודש
לאותם חודשים (אפריל, מאי, יוני) כ- 24 ימי עבודה בחודש. בגין כל אלה קיבלה
3,000 ₪. מאחר ומדובר בפרטים בטופס ש"חובה לנמק", הרי שהדיווח לרשויות,
בזמן אמת, על אילנה זהבי, התובעת, היה נכון ושיקף את היקף העסקתה ותוכן
עשייתה לטובת המנוח ויש להניח שהדיווח נעשה בהתאם לעבודה שביצעה בפועל.
לפיכך, יש להעדיף את גרסתה כי עבדה גם בניקיון במשך כל התקופה. גרסה זו לא
נסתרה ונתמכה בדיווחי המנוח. הנתבעים לא הראו כי משהו אחר ניקה את הבית



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6513-09-19

- 1 בתקופה בה הועסקה על ידי המנוח. אין להניח כי שלוש שנים לא ניקו את הבית.
2 טענה כזו אינה מתקבלת על הדעת. גם מטעם זה יש לדחות את טענת הנתבעים.
3 68. הנתבעים טענו ביחס להיקף העסקתה של התובעת כי נעדרה רבות ולצורך כך צירפו
4 התכתבויות שלהם עם התובעת. זאת בנוסף לטענתם כי לא עבדה שלוש שנים.
5 נתייחס להיעדרויות הנטענות. ביחס לתקופה הועדפה גרסתה לעיל.
6 69. התובעת טענה כי חלה החמרה במצבו הפיזי של המנוח ועל כן נדרשה ליותר מאמץ
7 בטיפול. גרסה זו לא נסתרה בתעודות רפואיות שיכלו הנתבעים להביא. האמור
8 בסעיף 5 ו-6 לתצהירה, לפיו עסקה גם בכביסות, בקניות ובניקיון הבית, כולל
9 עבודות טיפול בו. לא נסתר.
10 70. תלושי עמדות "בבית" מתייחסים להיקף משרה של 43.50. (דהיינו ל 9.5 שעות
11 בשבוע כפול 4.5 שבועות בחודש). אין מחלוקת כי התובעת עבדה היקף משרה גדול
12 מזה במסגרת עבודתה אצל המנוח. לפיכך האמירה כי תלוש השכר של העמותה
13 מהווה תחליף מוחלט להעסקה אצל המנוח אין לה על מה שתסמוך.
14 71. יש לקחת את בסיס העסקתה כמדווח. 24 ימים בחודש 6 ימים בשבוע כולל שישי.
15 72. על פי הפסיקה נטלי ההוכחה בדבר היקף העבודה, שעות העבודה, יומן עבודה
16 וחופשות מוטל על כתפי המעסיק. הנתבעים לא הגישו כל רישום כזה. אף בעניין זה
17 גרסת התובעת עדיפה על פני גרסת הנתבעים, באשר עבודה שלוש שנים בשירותו של
18 המנוח מבלי שהייתה טרוניה או תלונה בקשר לעבודתה במהלך עבודתה. כל
19 הטרוניות שהעלו הנתבעים לכאורה מעצמם או מעמותת "בבית" הינן תלונות של
20 בדיעבד לאחר פטירת המנוח ועם סיום העסקתה.
21 73. כאמור בתלושי השכר מהעמותה קיבלה התובעת 43.50 שעות עבודה במקסימום
22 וכן נסיעות. הנתבעים טענו כי קיבלה גם הבראה ולכן אינה זכאית. כפי שצינו לעיל
23 מדובר במעסיקים כאשר לכל אחד מהם החיוב על פי היקף ההעסקה מטעמו.
24 העמותה שילמה על פי ההיקף שאישר המוסד לביטוח לאומי.
25 74. המנוח בחייו שילם שכרה על יתרת ההעסקה, והתובעת זכאית מהנתבעים להפרש
26 היקף העסקה והכנסתה וזכויותיה הסוציאליות מהמנוח שמעבר לסכומים אותם
27 קיבלה מהעמותה כך לגבי הבראה וכך לגבי חופשה וכלל הרכיבים.
28 75. יפים הדברים גם לעניין הפרשות לפנסיה שהפרישה העמותה והמתייחסות אך ורק
29 להיקף העסקה נשוא התלושים. עיון בתלושים מראה כי לא בכל התלושים קיבלה
30 את כל ה שעות 43.50. פעם אחת אף קיבלה מעבר לכך (תלוש 11/18, 48.50 שעות).



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6513-09-19

76. לפיכך גם מתלושים אלה עולה כי העסקתה בעמותה לא הייתה בגין כל היקף העסקתה אצל המנוח.

77. התובעת צירפה שוברי דיווח למוסד לביטוח לאומי (ספורדים – נספח ב' לתביעה).

מדובר בשובר לחודשים יולי אוגוסט ספטמבר 2016. בכל השוברים הללו מדווח

שכרה החודשי בסך 3,000 ₪. כך גם בשובר מ 21/1/18 לחודש אוקטובר נובמבר

דצמבר 2017 ובשובר מ 20/1/19 לחודשים אוקטובר נובמבר דצמבר 2018.

78. משוברים אלה עולה כי היו יחסי עובד ומעסיק בין המנוח שרוין שמואל והמופיע

על השובר כמעסיק במשק בית לבין התובעת. בשורה בה נכתב "קיימת קרבה

משפחתית בין העובד למעסיק... כתוב בכתב יד "לא". דהיינו יש בשוברים גם על

קיום יחסי עובד ומעסיק וגם על שיעור השכר המוסכם בסך 3,000 ₪ לחודש.

79. חלק מהשוברים מתייחסים לחודשים שבהם כבר היה הסכם עם עמותת בבית

למעשה מרביתם של השוברים כך, פרט ליולי אוגוסט וספטמבר 2016. לא נטען כי

המנוח היה בלתי כשיר מנטלית או שכלית בתקופות העסקה ולכן העובדה שהשובר

נשלח על ידו או על ידי מי מטעמו כדיווח לרשות כמו המוסד לביטוח לאומי פירושה

שהיה דיווח אמת. זו חזקה שאלמלא כן ניתן היה לומר שמדובר בהונאה של

הרשויות על ידי המנוח או הנתבעים ואין כן לדעתנו. הדיווח שנעשה ביחס לתובעת

וביחס להעסקה על ידי המנוח ונעשה על פי הסכם עבודה בעל פה בין התובעת לבינו

על שכר של 3,000 ₪ לחודש. מעת שקיבלה על פי הסכם עם עמותת בבית את הסכום

הנוסף העסקתה כללה את שני הסכומים כשהמעסיק האחד הוא המנוח בשיעור

3,000 ₪ והמעסיק השני היא העמותה ששילמה כ 1,454 ₪ בממוצע. המנוח ידע על

ההסכם עם העמותה, מילא את הדפים של הנוכחות וידע שהתובעת מקבלת את

הסכום הזה בנוסף ל 3,000 ₪ אותם העביר לה. זה ההסכם ביניהם. כפי שנראה

מטה גם רפאל הנתבע 1 ידע. יש לדחות לפיכך את טענת הנתבעים גם בענין זה.

80. באשר לביצוע השעות, טענו הנתבעים כי התובעת לא ביצעה את מלוא השעות מעבר

לשעות שדיווחה לעמותה וכי נעדרה רבות. תימוכין לכך ניתן למצוא לגרסתם

בהתכתבויות עם התובעת. בנספח ב' לכתב ההגנה צורפה התכתבות מה- 13/4/18

לפיה, "רפי בוקר אור... מצטערת לא אוכל להגיע לאבא, ניסיתי לקום ולא

הצלחתי", כך ב- 8/7/18, ב- 1/7/18, ב- 1/18. מדובר בשלושה או ארבעה מועדים מתוך

שלוש השנים בהן הועסקה על ידי המנוח! בהפרש של חודשים ביניהם. אין ללמוד

מהם על היעדרויות "רבות".



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6513-09-19

81. יתר על כן, יומן ההיעדרויות מחוייב להיערך על ידי המעסיק וזאת לא נעשה. לכל
היותר ניתן להפחית שלושה ימים אלה המופיעים בהתכתבות מתביעתה לחופשה
הגם שלגבי שניים לפחות מדובר בימי מחלה.
82. הנתבעים הביאו תמליל שיחה מיום 16/7/19 (אחרי שהתובעת פנתה לרפי לבקשת
זכויותיה), שנעשתה בין רפי (נתבע 1) לבין אפרת מהעמותה. (להלן ולעיל: התמליל).
83. לטענתם מהתמליל עצמו גם עולה כי התובעת נעדרה ולא נכחה.
84. מדובר בעדות מכלי שני - אפרת, שלא ניתן לחוקרה על תוכן הדברים שנאמרו על ידה
ולכן משקלה מועט. הגברת אפרת לא הובאה לעדות וזאת ייזקק לחובת הנתבעים.
85. לגופו של עניין מהתמליל עצמו לא עולה הנטען ע"י רפאל בדבר היעדרויות רבות.
עיקר הטענות בתמליל עולות דווקא מפיו של רפאל (בתמליל: רפי) וזאת לאחר
שהוא מציין בפני אפרת "בחודשים האחרונים היא בכלל לא הייתה לבית חולים,
הייתי עושה הכל לבד... לא היא לא הייתה הרבה שעות אצלו, היא הייתה באה, אם
היא הייתה בכלל באה..." בכך רפאל מתלונן ומכניס דברים לפיה של אפרת. הלכה
למעשה, הוא מציין במפורש בתמליל "אני לא עקבתי אחרי כמה שעות היא עשתה,
אבל היו ימים שהיא בכלל לא הייתה באה בכלל" (תמליל עמ' 1 ש' 25-26) (דגש
ש.ש.). כבר מטעם זה שאין רישום מטעם המנוח או יורשיו, או רפאל, דין הטענה
שלם שלא ביצעה את עבודתה במסגרת השעות שהייתה אמורה להיות, או שנעדרה
רבות להידחות משלא הורם הנטל על ידם להוכיח טענה זו.
86. אולם בכך לא די. אפרת מציינת "זה נכון שאתה שילמת לה כל כך הרבה כסף
בחודש. רפי: כן היא אמרה לאבא שלי. אפרת: למה אבל? רפי: כי היא אמרה לאבא
שלי שזה לא מספיק ושהיא רוצה עוד וכל פעם היא ביקשה עוד ועוד ועוד. היא אפילו
את המנקה פה שהייתה מקבלת 400 ₪ היא אמרה לי היא לא מנקה טוב תפטר
אותה אני אנקה, היא עזבה המנקה והיא לא ניקתה שום דבר, היא עשתה לנו בית
ספר...". (עמ' 2 לתמליל ש' 11-5) (דגש ש.ש.). הוכח מדבריו שלו כי רפאל היה מעורב
בפרטי ההעסקה מתחילה..
87. אמירותיו נוספות של רפי בתמליל נסתרו על ידי מסמכים. הדיווח על התובעת
כעובדת בניקיון נעשה על ידי המנוח בתקופות מוקדמות. התשלום הקבוע של 3,000
₪ נעשה מתחילה ועד סוף. הוכח שאין זה נכון כי התובעת אמרה לאביו "כל פעם
"שהיא רוצה עוד. שכן מתחילת ההעסקה על ידו (שהיה לפני ההעסקה ע"י העמותה)
כבר אז קיבלה 3,000 ₪. ומאז ההסכם עם העמותה קיבלה את שני הסכומים, כך
למעלה משנתיים וכמעט שלוש, ללא שינוי של ממש או בכלל בשני הסכומים. לפיכך,



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6513-09-19

עולה מהתמליל כי הנתבע 1 לא תיאר בפני אפרת מציאות אמיתית כי אם מציאות בדויה לשון המעטה.

88. יתר על כן, טענת התובעת להידרדרות מצב המנוח והצורך להשקיע בו יותר עבודה נתמכת חד משמעית בתמליל גם בדברי אפרת וגם בדברי רפאל, שכן אפרת מציינת "כאילו בהתחלה כשהיא עבדה שם הוא לא היה סיעודי. רפי: נכון. בהתחלה לא, בהתחלה לא, זה יותר, זה הלך והידרדר אבל עם הזמן" (עמ' 2 ש' 15-20) (דגש ש.ש.). ראייה זו תומכת לחלוטין בתצהיר התובעת ובעדותה בדבר ההידרדרות במצבו של המנוח והצורך לבצע פעולות נוספות.

89. אפרת שואלת את רפי "אבל אתה שילמת ביטוח לאומי? רפי: כן, בטח, בטח. אפרת: יואו למה אבל? רפי: למה שילמתי? אפרת: אבל היא אצלנו, אנחנו מפרישים לה את כל זה. רפי: היא אמרה לי שצריך לשלם ביטוח לאומי. היא אמרה לי שאני חייב לשלם ביטוח לאומי. אפרת: אבל כל חודש היית מקבל את יומן העבודה, זה אבא חתם או אתה חתמת? רפי: זה הרוב הוא חתם, אבל ברגע שהוא הפך להיות עיוור אני הייתי חותם, זאת אומרת על זה שהיא הייתה נמצאת (עמ' 2 ש' 24 עד עמ' 3 ש' 7) (דגש ש.ש.).

90. מדבריו עולה, כי התשלום של ביטוח לאומי, אף אם נעשה על פי בקשת התובעת, נעשה על דעתו של הנתבע 1 ושל המנוח. לא למותר לציין שחייבים לשלם דמי ביטוח על מי שעובדת במשק בית כפי שדיווחו עליה, כך שגם אם לא הייתה התובעת אומרת זאת גם היו חייבים לדווח עליה, קל וחומר אם הועסקה לא רק כעובדת משק בית.

91. יתר על כן, עולה כי ברגע שהמנוח הפך להיות עיוור חתם הנתבע 1. גם בכך יש תימוכין לגרסת התובעת כי הנתבע 1 הוא זה שעבד מולה ושילם ועשה מה שצריך וכן יש תימוכין לכך שמצבו של המנוח הידרדר ובשלב מסוים הפך עיוור, אף זו תומכת בגרסת התובעת. היותו עיוור אף מסביר את גרסת התובעת כי גם עת אושפז נזקק לנוכחותה ולטיפוליה בבית חולים.

92. אפרת משתמשת בביטויים כמו "זה לא לציטוט, אבל אני הייתי הולכת איתה לבית משפט, איזה חוצפה" (עמ' 3 ש' 23) דא עקא שאפרת ניזונה רק מדברי רפי אשר כפי שהראנו לעיל אינם משקפים את המציאות נכוחה או בכלל.

93. עוד אומרת אפרת "היא אף פעם לא הייתה כשאני באתי לביקור בית, מה, כמה שעות היא הייתה עם אבא שלך בבית" (עמ' 4 ש' 1-2). מזה מסיק הנתבע היעדרויות של התובעת. אפרת לא מציינת כמה פעמים היא באה לביקור בית, מתי היא באה



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6513-09-19

- לביקור בית, האם היא תיאמה את ביקור הבית ועם מי, וככל שלא באיזה היקף מדובר. לא ניתן להסיק ממשפט זה שהתובעת לא התייצבה לעבודתה כסדרה.
94. מנגד אפרת עצמה מפקפקת באמינות דבריו של רפי (עמ' 4 ש' 7-11) ואפרת אומרת **"אתה גם מצחיק, אתה אומר שלא ידעת שיש חברה, משהו כזה?"** (עמ' 4 ש' 12) והוא עונה **"ידעתי שיש חברה"**, אבל ברגע שאני גם משלם לה סכום, אז חשבתי שהיא מקבלת גם מכס וזה לא מספיק לה, כך היא אמרה לנו, זה לא מספיק לה... אני לא יודע כמה היא קיבלה אפילו" (עמ' 4 ש' 13-16). בכך יש לסתור את גרסת הנתבע 1 כי הוטעה על ידי התובעת. מהתמליל עולה ההפך הגמור. הנתבע 1 ידע על העמותה וידע על התשלום הנוסף, אשר החל עוד לפני העסקתה על ידי העמותה. אפרת מוסיפה גם בהמשך **"אבל אתה לא נשמע לי בחור כל כך תמים..."** (עמ' 7 ש' 6, 12). בהמשך אומרת אפרת **"כן. אבל ברגע שכאילו אתה לקחת, עשית לה כאילו ביטוח לאומי אז זה כאילו אתה העסקת אותה"**. אתה מבין? **רוב המטפלות הן אתה יודע לוקחות את זה בשחור"** (עמ' 7 ש' 18-20). בכך מלמדת אפרת אף זכות על התובעת שלא **"לקחה בשחור"** אלא אשר כל הכנסותיה דיווחה לרשויות כדין. גם המנוח ויורשיו היו מחויבים בדיווח עליה כדין וטוב שעשו כך. דהיינו אפרת מאשרת שההעסקה ע"י רפאל או אביו היא העסקה נפרדת מהעמותה!
95. העמותה ידעה שהתובעת מקבלת גם מהעמותה וגם עבור ההעסקה הנוספת בשירות אביו.
96. גם ביחס לסכום לא מדייק רפאל בתמליל, לשון המעטה, כשאומר **"יצא 2,000** היא קיבלה **מאתנו עוד 3,400**, עשתה עלינו קופה..." (עמ' 4 ש' 18-19) (דגש ש.ש.). ראשית, אומר שקיבלה **"מאתנו"** דהיינו היה שותף לתשלומים וכל הטענה של אי ידיעתו מופרכת.
97. שנית, בדקנו את כל תלושי שכרה של התובעת מהעמותה ומצאנו כי רק באחד מהם הגיעה התובעת לסך של 2,611 ₪ זה בתלוש האחרון של העמותה מ- 6/19 ובו יש גם הבראה ופדיון חופשה. לעומת זאת, כל שאר התלושים עמדו על סכומי (נטו וברוטו דומים לשנה האחרונה), בממוצע בסך של כ- 1,454 ₪ ולעיתים אף הרבה פחות מכך. דהיינו, שום דבר ממה שאמר רפי לאפרת בעניין הסכומים לא נכון. אפרת בעצמה אף מדייקת אותו ואומרת **"ומאתנו עוד איזה 1,500"** (עמ' 8 ש' 13). כבר במקום היא מזהה את חוסר הדיוק ומתקנת את הגזמתו.
98. מנגד, לו נקבל את טענתו בתמליל בפני אפרת שאכן שולם לה 3,400 ₪ ולא 3,000 ₪ כמו שכתוב בדו"ח לביטוח לאומי עד הסוף, זה אומר שיש ממש בגרסת התובעת



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6513-09-19

- 1 בדבר 400 ₪ נוספות שקיבלה בגין הניקיון. יש לקבל את גרסתה גם בעניין זה וגם
2 בכלל, ויש גם להסיק מכך, מה שאין כן לדעתנו כי פרט למה שדווח למוסד לביטוח
3 לאומי 3,000 ₪ שולם לה במזומן. פרשנות כזאת של האמור בדברי רפי לאפרת
4 משמעותה שהמנוח והנתבע 1 או שלא דיווחו נכון או שלא שילם נכון. מה שברור
5 הוא שדבריו לאפרת אינם נכונים. אנו נעדיף את המדווח במסמכים בדבר 3000 ₪
6 לחודש. כך הותמד לדווח וכך נפעל לצורך החישוב.
- 7 99. זאת ועוד, מהתמליל עולה כי אשתו של רפי עובדת בביטוח לאומי. (עמ' 8 ש' 19)
8 וכדבריו "נכון, אז אשתי עובדת בביטוח לאומי, היא אמרה לי אתה חייב לשלם
9 לביטוח לאומי, אחרת היא לא מבוטחת, חלילה יקרה לה משהו יבואו אליך בתלונה,
10 אז אני אמרתי טוב לתומי, בסדר, אז בוא נבטח אותה בביטוח לאומי שלא יהיה
11 מצב שהיא נופלת או שוברת רגל ואין מי שיממן לה את החיים" (דגש ש.ש.). מדבריו
12 עולה בפירוש וחד משמעי שלא רק שהנתבע 1 לא הוטעה ושהתובעת לא הטעתה,
13 אלא שהיה לו ייעוץ אישי מבית בכל הסוגיה של העסקת התובעת על ידי אביו המנוח
14 ועל ידי יורשיו הנתבעים. ולו מטעם זה בלבד, דין הטענה שטענו כלפי התובעת בדבר
15 הטעייה וחוסר תום לב מדיני חוזים, הפרת חובה חקוקה ונזק, וכן עשיית עושר שלא
16 במשפט להידחות משכל אלה הופרכו על ידי דבריו של הנתבע 1 עצמו בתמליל
17 שצורף נספח ג' לכתב ההגנה. התמליל ראיה מטעם הנתבעים.
- 18 100. גם הפרשנות לסעיף 1.4 ולסעיף 1.5 להסכם עם העמותה כפי שפרשנו לעיל מקבל
19 תימוכין של ממש בדבריה של אפרת. יש בכך אף לתמוך בגרסת התובעת כי העמותה
20 ידעה ידוע היטב כי משולם לה על ידי המנוח או על ידי רפאל סכום נוסף על זה
21 שמשולם על ידי העמותה.
- 22 101. וכך נאמר בתמליל (עמ' 4 ש' 25 עד עמ' 5 ש' 11) וכלהלך: "רפי: כן. ואת אומרת
23 שהם קיבלנו הנחיות מסודרות, לא בכלל לבקש עוד כסף. אפרת: בעקרון אז כן, אסור
24 למטפלת לבקש, אבל שוב אתה יודע זה אין, אין בזה שחור או לבן. רפי: כן. אפרת:
25 כאילו להגיד לך שיש כאלה שלא, שמשפחה לא מוסיפה, כן, יש כאלה שעושות
26 ניקיון, עושות חצי מהשעות. רפי: כן. אפרת: יש כל מיני אה. רפי: כן. אפרת:
27 טריקים בתחום הזה לצערי. רפי: כן. אפרת: אה" (דגש ש.ש.). ניכר, כי אכן טענת
28 התובעת שהעמותה מעלימה עין ואומרת "זה בינך לבינו" היא ההתנהלות
29 שהתקיימה בפועל. ולכן, אין לזקוף זאת כלל וכלל לחובת התובעת. כך מתנהלים
30 הדברים, וידוע לכל הצדדים. זו התנהלות בפועל והתובעת לא חרגה ממנה. לפיכך,



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6513-09-19

- 1 אין לטעון לכפל תשלום, או לאי ביצוע חובות העסקה הן אצל המעסיק המנוח
2 ויורשיו והן אצל העמותה כל אחד בנפרד ובמשותף.
- 3 102. אפרת אומרת שהיא לא חושבת שאילנה ידעה על כך. אולם לא ידעה בבירור.
4 אין בכך לסתור את גרסת התובעת שמסרה מידע זה לעמותה.
- 5 103. יתר על כן, רפי מודה כי התובעת ציינה "כי מקובל לקבל יותר והיא תעבוד יותר,
6 יותר שעות או משהו כזה". משמעות הדברים כי לכתחילה התובעת עבדה יותר
7 שעות ממה שהיה ההסכם שלה עם העמותה.
- 8 104. מהתמליל עולה שרפי גר בקומה למעלה, מעל המנוח. (עמ' 6 ש' 11-17). בנסיבות
9 אלה, לא הייתה צריכה להיות בעיה שרפי ירשום את השעות שהתובעת נמצאת.
10 הוא אומר לאפרת שהיא לא הייתה באה אבל העובדה שהוא גר בסמוך לאביו
11 מצביעה על כך שיכול היה להתנהל רישום מסודר וזה לא נעשה. כמעסיק, הייתה
12 חובה על רישום נוכחות, היעדרות, חופשה מחלה וכו'. מהתמליל גם עולה כי המנוח
13 היה גם עצמאי בפעולותיו בהתחלה. (עמ' 6 ש' 18-19).
- 14 105. בנוסף מודה הנתבע כי גם כשפרש מהעבודה והיה עם אביו התייצבה התובעת
15 לעבודתה: "אבל היא בבוקר הייתה באה, קצת שוטפת אותו, קצת מכינה ארוחת
16 בוקר עם פירה והולכת" (דגש ש.ש.). דהיינו, עד לסיום העסקתה הגיעה מידי יום,
17 כך מדבריו שלו. (עמ' 7 ש' 1-3).
- 18 106. המסקנה היחידה המתבקשת מהראיות שהוצגו היא כי דין התביעה שכנגד
19 להידחות מכל וכל.
- 20 107. ביחס לתביעה של התובעת יבדקו הרכיבים לגופם. שכן הוכח כי המנוח ורפאל
21 היו מעסיקים במשותף של התובעת, וחבים בזכויותיה להיקף ההעסקה והתשלום
22 לעבודה אצלם.
- 23 108. אין מחלוקת כי רפאל בשם הנתבעים שילם לתובעת סך של 20,265 ₪ עם סיום
24 ההעסקה. יש מחלוקת בגין איזה זכויות שולם סכום זה (נספח ד' לכתב ההגנה).
25 בנספח ה' לכתב ההגנה בוואטסאפ מפרט רפי לתובעת "העברתי לך: פיצויי פיטורים
26 10,200, הודעה מוקדמת 3,400, כבר קיבלת פדיון חופשה: צריך לבדוק כמה ימים
27 באמת היית בחופשה, פנסיה: בבדיקה, דמי הבראה: 2,634, החישוב של רוני לא
28 נכון הוא חושב לפי 100 אחוז משרה, קבלה של 65 ₪ שולם 5 ימים של עבודה, שולם
29 566, וכן עוד 3,400 ₪ מקדמה לפני בדיקה בחופשה השנתית והפנסיה."



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6513-09-19

109. יש לקבל הפירוט המופיע בווטסאפ זה, ביחס לסכומים ולזכויות והרכיבים אליהם מתייחסים. לפיכך סכום זה ששולם יקוזז מרכיבי התביעה של התובעת לאחר שיחושבו.
110. המננוח ויורשיו היו מעסיקים במשותף של התובעת. הוכח כי שכרה החודשי עמד על 3,000 ₪ כך דווח לרשויות. טענתה בדבר 3,400 ₪ אוששה אף בתמליל נספח ג' לכתב ההגנה בדברי רפי. הסכום של 3,400 ₪ אושש גם בוואטסאפ נספח ה' לכתב ההגנה ורפאל אף שילם לה לפיו. לפיכך יש להעדיף גרסתה וגרסת רפאל לתשלום חודשי בפועל בסך 3400 ₪. יחד עם זאת הדיווח השוטף היה על סך 3000 ₪ ויש להניח כי המננוח דיווח ושילם כדין בידיעתה. יש להעמיד את שכרה מהמננוח ומרפי ביחס להעסקתם על סך 3,000 ₪. וזאת כשכר הבסיס לחישוב זכויותיה.
111. התובעת זכאית מהנתבעים לפיצויי פיטורים בסך 9250 ₪, הודעה מוקדמת בסך 3,000 ₪, להפרשות לפנסיה בשיעור 6,600 ₪, דמי הבראה בסך 6,426 ₪. סך הכל 25276 ₪. מתוכם הועברו לחשבונה 20,265 ₪ בגין רכיבים אלו. **על הנתבעים ביחד ולחוד לשלם לתובעת הפרש בסך כולל של 5011 ₪ בגין רכיבים אלו.**
112. ביחס לפדיון חופשה חלקו הצדדים אולם הנתבעים לא הצביעו על כל רישום, והנטל על כתפיהם בפרט שרפאל היה מעורב מתחילה והתגורר בסמוך לאביו ויכול היה לנהל רישום נוכחות. ממילא התנהל רישום מול העמותה וגם מטעם זה ניתן היה לנהל רישום נוכחות. גרסת התובעת לעניין זכאות לפדיון ימי חופשה לא נסתרה ומתקבלת. תביעתה לדמי חופשה עמדה על סך 4,488 ₪ מתוכם יש להוריד שלושה ימים שהוכחו במיילים שצורפו כנספח ב' לכתב ההגנה ובסך הכל 4,080. **על הנתבעים ביחד ולחוד לשלם לתובעת פדיון ימי חופשה בסך כולל של 4,080 ₪.**
113. באשר לתביעה ביחס לאי קבלת הודעה על תנאי העבודה וכן תלושי שכר, הרי שהעובדה שהתובעת דווחה למוסד לביטוח לאומי כעובדת משק בית לא פטרה את המננוח ו/או מי שבא בנעליו לרבות נתבע 1, שהיה מעורב לכתחילה וגר מעליו, מלתת לתובעת הודעה על תנאי העבודה ולהביע את הכנסתה החודשית גם בתלוש שכר וכנדרש בחוק הגנת השכר.
114. בגין אי מתן הודעה על תנאי עבודה, חלה חובה לתת לתובעת הסכם עבודה בהתאם לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה(תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), התשס"ב-2002.
115. ולאחר שהפעלתי שיקול דעתי נוכח הפסיקה, ישלמו הנתבעים לתובעת ביחד ולחוד, נוכח הנסיבות, ידיעת רפאל על העסקה, ייעוץ מאשתו על חובות המעסיק



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6513-09-19

בגין ההעסקה, ואי מתן הודעה תחילה ואף לא לאחר הסכם ההתקשרות עם העמותה, סך כולל של 5,000 ₪.

116. ביחס לאי הפקת תלושי שכר נדחית תביעתה של התובעת לפיצוי בגין אי הנפקת תלושי שכר, שכן למעסיק עובדת משק בית יש פטור מלהנפיק תלוש שכר בהתאם לסעיף 24(ד) לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958. התובעת הועסקה באופן זה בידעתה. וכך דווחה.

סוף דבר

117. **התביעה שכנגד נדחית מכל וכל אין לה בסיס ויסוד כלל.** הוכח כי הועסקה ע"י שני מעסיקים. כל אחד בהיקף המיוחס לו. לעמותה 9.5 ש"ש ע"פ אישור המוסד לביטוח לאומי. גרסתה לעבודה שעות רבות מעבר לכך עבור המנוח על פי ההסכם עמו, לו היה רפאל מודע, עוד טרם ההסכם עם העמותה ואף ביתר שאת לאחר ההסכם עקב החמרת מצבו. גרסת הנתבעים נסתרה הן בעדותם ובמסמכיהם וכן נוכח הפסיקה הנוגעת לסוגיות נשוא הליך זה.

118. התביעה של התובעת מתקבלת כמפורט. הנתבעים ישלמו לתובעת ביחד ולחוד את הסכומים הכוללים מטה.

א. בגין פיצויי פיטורים, הודעה מוקדמת, הפרשות לפנסיה ודמי הבראה הפרש בסך כולל של 5,011 ₪

ב. בגין פדיון חופשה סך כולל של 4,080 ₪.

ג. בגין אי מתן הודעה לעובד והעדר מסמך כתוב סך כולל של 5,000 ₪.

ד. התביעה בגין אי מתן תלושי שכר נדחית.

119. **באשר להוצאות משפט ושכ"ט עו"ד** נקבע בפסיקה, גם בבית המשפט העליון (בעניין ע"א 8553/19 ע"א 161/20 אלכסנדר אורן ואח' נ' יהודית כהן ואח') (פורסם בנבו) וגם בבית הדין הארצי לעבודה, כי במקרים מתאימים יחויב תובע המנפח את תביעתו בהוצאות משפט ניכרות. בפסק הדין בעניין אורן נקבע בין היתר גם כי חלה חובת זהירות של בעל דין כלפי בעל דין אחר בעת נקיטת הליכים משפטיים. נקבע כי חובה זו הוכרה בפסיקה אף כי לא הוצגו לה גדרים וגבולות והיא נבדקת בכל מקרה לגופו. יחד עם זאת נקבע שם, כי בנקיטת הליך שהוא "פעולה משפטית" חלה חובה לנהוג **בדרך המקובלת ובתום לב.**



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6513-09-19

120. במקרה זה, בתביעה שכנגד, לא רק שהתובעים שכנגד לא זכו בתביעתם אלא שהיא נדחתה מכל וכל אף הוכח כי העסקתה לא נעשתה על פי הנדרש כדין, נפגעו זכויותיה, לא קיבלה הודעה על תנאי עבודה ואף לא זכויות המחטוייבות מחקיקת עבודה קוגנטית. לפיכך, יש לקיים מדיניות זו של הפסיקה (ראה גם עב' 8097/03 זיידמן דב' נ' אי.סי.איי. טלקום בע"מ (פורסמו בנבו).

121. נוכח הפסיקה לעיל ומסע הייסורים שהעבירו הנתבעים את התובעת, עובדת סיעוד שסעדה את אביהם המנוח ואשר לא הייתה כל תלונה בחייו לגבי טיב עבודתה והשירות שנתנה לו, במסגרת הליך זה, וכל אשר נפרס לעיל לרבות חוסר האמינות של הנתבע 1 והסתירות בגרסתו לאורך כל הדרך, ובאיזון לסכומי התביעה הצנועים ולסכום הניכר לשון המעטה של התביעה שכנגד, ותוצאתן ישלמו הנתבעים ביחד ולחוד לתובעת, הוצאות משפט בסך כולל של 6,500 ₪ בין היתר משיוצגה לא רק ע"י ב"כ זה. כמו כן, ישלמו הנתבעים ביחד ולחוד שכר טרחת בא כוח התובעת בסך של 6,500 ₪.

122. כל הסכומים לעיל ישולמו תוך 30 יום. אם לא ישולמו במועד יישאו הפרשי הצמדה וריבית מיום מתן פסק הדין ועד ליום התשלום בפועל.

ניתן היום, ז' תשרי תשפ"ב, (13 ספטמבר 2021), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם. החתימה המקורית של נציג הציבור מצויה בתיק בית הדין.

שרה שדיאור,
שופטת

נציג ציבור מעסיקים
מר יוסף בנבנישתי

נציג ציבור עובדים
מר יוסף מלול



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 6513-09-19

- 1
- 2
- 3