



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 4877-05-18

03 אפריל 2022

לפני

כבוד השופט דורי ספיבק, סגן הנשיאה

נציגת ציבור מעסיקים גב' שרה אבן

פנינית גריידי

התובעת:

עו"ד מורן מתיתיהו אדרי

-

אל על נתיבי אויר לישראל בע"מ

הנתבעים:

ע"י ב"כ עו"ד יעל רובינשטיין

### פסק דין

1. התובעת הועסקה במשך 22 שנים כמדריכת כושר בחדר כושר הממוקם בחצרי הנתבעת. האם התקיימו בין הצדדים יחסי עבודה? וככל שהתקיימו, האם זכאית התובעת לפיצויי פיטורים, לזכויות הסוציאליות הנתבעות על ידה, וכן לפיצוי על פיטורים שלא כדין?

### התשתית העובדתית ומהלך ההתדיינות

2. התובעת החלה לשמש כמדריכת כושר בחדר הכושר בחצרי הנתבעת ביום 1.1.96, ומילאה ברציפות את תפקידה זה במשך 22 שנים ברציפות, עד לסיום העסקתה, בנסיבות השנויות במחלוקת בין הצדדים, ביום 31.12.17.

חדר הכושר מופעל לרווחתם של עובדי הנתבעת והוא ממוקם במשרד הנהלת הנתבעת בנמל התעופה בן גוריון.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 4877-05-18

- 1 התובעת ביצעה את תפקידה במשך חמישה ימים בשבוע: בימים ראשון,  
2 שלישי וחמישי היתה בחדר הכושר בין השעות 12:00 עד 18:00 (שש שעות בכל  
3 יום) ובימים שני ורביעי רק בין השעות 12:00 ל- 15:00 (שלוש שעות בכל יום).
- 4 3. עם תחילת העסקתה, נמסר לה ביום 31.12.95 מסמך תנאי העסקה שכותרתו  
5 "הדרכה בחדר כושר" (נספח 1 לכתב התביעה), שנחתם על ידי עמותה בשם "אש"ל  
6 – ארגון שירותים ומפעלים של רווח לעובדי אל על" מצד אחד (להלן: עמותת  
7 אש"ל), ועל ידה עצמה מצד שני. במסמך הוגדר מעמדה כעצמאית, ובין היתר נכתב  
8 בו כך:
- 9 "מוסכם בזה במפורש כי במסגרת הסכם זה הינה פועלת  
10 כעצמאית ומעסיקה עצמאית של אחרים, וכן אין בהתקשרות  
11 זו משום יצירת יחסי מעביד ועובד בין אש"ל ו/או בין אל על  
12 לבינך ולבין המועסקים על ידך...  
13 רשמנו לפנינו את הצהרתך כי את רשומה כעוסק עצמאי אצל  
14 רשויות מס הכנסה, מע"מ והביטוח הלאומי.  
15 כתמורה למילוי תפקידך והתחייבויותייך לפי הסכם זה, תשלם  
16 לך אש"ל סכום כולל של 25 ש"ח לכל שעת עבודה...  
17 הסכם זה יהיה בתוקף לתקופה של שנה החל מ- 1.1.96 ועד  
18 31.12.96."  
19
- 20 4. אין מחלוקת כי הסכמים דומים נחתמו בין אש"ל לבין התובעת אחת לשנה,  
21 אך אלה לא צורפו לתיק, למעט הסכם מיום 1.1.14, שהתייחס לתקופה שמיום  
22 1.1.2014 עד ליום 31.12.14. נציין כי בהסכם זה מצויין כי במסגרת שעות הפעילות  
23 על התובעת הוטל גם לבצע, ארבע פעמים בשבוע, שיעורי התעמלות לגברים  
24 ולנשים. שכרה השעתי של התובעת לפי הסכם זה הועלה והועמד על סך 50 ש"ח  
25 לשעה.  
26
- 27 5. מההסכמים שצורפו לתיק עולה כי ביום 1.4.14 נחתם לראשונה הסכם בין  
28 התובעת לבין הנתבעת עצמה (אל על) שהוגדר כ"הסכם למתן שירותי הדרכה בחדר  
29 הכושר באל-על", הסכם שהוארך לראשונה לשנה נוספת ביום 1.4.15 (הסכם  
30  
31



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 4877-05-18

- 1           ההארכה צורף לכתב התביעה), והוארך עוד פעמיים עד לסיום העסקתה של התובעת  
2           בסוף 2017.
- 3           6. במהלך ספטמבר 2017 קיבלה הנתבעת תלונות על ליקויים בחדר הכושר,  
4           ולפיכך הוחלט על סגירת חדר הכושר עד להשלמת הבדיקות. ביום 22.10.17 הוזמנה  
5           התובעת לשיחה אצל ראש אגף משאבי אנוש, מר יוני לאופר, ובנוכחות מנהלת  
6           אחריות תאגידית ורווחה, גב' איילת רקנטי. במהלך השיחה נמסר לתובעת כי אותרו  
7           ליקויים בחדר הכושר וכי הוחלט על סגירתו. עוד נמסר לתובעת בשיחה זו כי מאחר  
8           שהסכם המוארך בין הצדדים אמור ממילא להסתיים בסוף שנת 2017, הרי  
9           שבכוונת החברה לסיים את ההתקשרות עימה, תוך תשלום פיצוי בגין אי מתן הודעה  
10          מוקדמת של 30 יום. במהלך הפגישה הציגה התובעת את התייחסותה לדברים,  
11          וביקשה כי תיבחן אפשרות המשך ההתקשרות עימה לחודש נוסף (העתק סיכומים  
12          השיחה צורף כנספח 1 לכתב ההגנה).
- 13          7. לאחר הפגישה ובעקבות פניית נציגות עובדי אל על לנתבעת בקשר עם  
14          ההחלטה לסגור את חדר הכושר, הודיעה החברה כי תמשיך בבדיקה הנושא, וכי  
15          תשהה את ההחלטה לסיים את ההתקשרות עם התובעת, אך הבהירה – כך לטענתה  
16          – כי בתקופת הבדיקה חדר הכושר לא יפעל.
- 17          8. לטענת הנתבעת, על אף שנמסר לתובעת כי חדר הכושר סגור לצורך בדיקת  
18          תקינותו, החליטה התובעת להגיע לחצרי החברה, לפתוח את חדר הכושר באמצעות  
19          המפתח הקיים ברשותה ולהמשיך להפעילו. בחלוף כשבוע ימים נודע הדבר לגב'  
20          רקנטי מטעם הנתבעת, והיא שבה ואסרה על התובעת לפתוח את חדר הכושר, ואף  
21          אסרה על התובעת להיכנס לחצרי הנתבעת.
- 22          9. בהמשך לכל זאת הושלמה הבדיקה, ולפי הנתבעת נמצאו ליקויים רבים  
23          באופן תפעול חדר הכושר בתקופת עבודתה, לרבות ליקויים בעבודת התובעת עצמה  
24          (למשל בכל הנוגע לתיוק הצהרות בריאות של המתאמנים). לאור זאת, ביום  
25          17.12.17 שוחחה רקנטי פעם נוספת עם התובעת, ומסרה לה כי הנתבעת החליטה  
26          על המשך הפעלת חדר הכושר בכפוף להערות מבקר החברה ובכפוף לדרישות



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 4877-05-18

- 1 רגולטוריות. בקשר לכך, נמסר לתובעת כי הסכם ההתקשרות עימה בתוקף עד סוף  
2 שנת 2017 בלבד, וכי הנתבעת בוחנת אפשרות של התקשרות עם מדריכים אחרים,  
3 וכי בשים לב לכך, הנתבעת תבחן אפשרות להארכת ההתקשרות עם התובעת עד  
4 לאמצע ינואר, ואף מעבר לכך, והכל בהתאם לתוצאות בחינת החלופות (העתק  
5 סיכום השיחה נספח 2 לכתב ההגנה).
- 6 10. ביום 19.12.17 הודיעה רקנטי לתובעת כי החברה לא שינתה את החלטה  
7 המקורית לסיים את הסכם ההתקשרות עימה ביום 31.12.17, ובכך הסתיימה מערכת  
8 היחסים בין הצדדים (העתק ההודעה נספח 4 לכתב התביעה).
- 9 11. ביום 14.2.18 שלחה התובעת מכתב התראה לנתבעת ובו טענה לראשונה  
10 לקיום יחסי עבודה בין הצדדים, והעלתה את הדרישות שעיקרן מופיעות בכתב  
11 התביעה שבפנינו. ביום 15.3.18 השיבה הנתבעת למכתב ההתראה, ודחתה את כל  
12 הנטען בו.
- 13 12. כתב התביעה שבפנינו הוגש ביום 2.5.18. לאחר שהוגש כתב הגנה, התקיים  
14 דיון מוקדם בפני כב' הרשמת (כתוארה אז) קארין ליבר-לוין ביום 9.12.18. לאחריו,  
15 הועבר התיק לטיפולו של מותב זה.
- 16 בתיק התקיימו שתי ישיבות הוכחות. בדיון הראשון שהתקיים ביום 10.1.21  
17 נחקרה התובעת עצמה. בדיון השני שהתקיים ביום 6.2.22 נחקרו המצהירות מטעם  
18 הנתבעת, גב' איילת רקנטי, מנהלת האחריות התאגידי ושרותי הרווחה של  
19 הנתבעת, וגב' יפעת פרנקו, מנהלת יחידת ניהול ובקרת שכר. בתום הדיון ניתן צו  
20 להגשת סיכומים בכתב.
- 21 עתה, משנאספו אלה לתיק בית-הדין, הגיעה העת לדון ולהכריע בתובענה.
- 22 דיון והכרעה
- 23 13. שאלת המבחנים להכרה ביחסי עובד ומעסיק בדיעבד נדונה לאחרונה  
24 בהרחבה בפסק דינו של בית-הדין הארצי בעניין כותה (ע"ע 15868-04-18 כותה נ'



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 4877-05-18

1 מדינת ישראל (7.4.21) שניתן במותב מורחב. פסק דין זה, כמו גם פסקי הדין  
2 הרבים המוזכרים בו, שניתנו לאורך השנים הן על ידי בית-הדין הארצי והן על ידי  
3 בית-המשפט העליון (ונזכיר מביניהם במיוחד את בג"ץ מור (בג"ץ 5168/93 מור נ'  
4 בית הדין הארצי לעבודה (17.11.96)), מהווים את המסגרת הנורמטיבית שעל פיה  
5 עלינו להכריע במחלוקת שלפנינו.

6 בטרם נפנה אל המבחנים השונים שעל פיהם עלינו להכריע, נקדים ונדגיש  
7 כי גם במקרה שלפנינו, כמו מקרים רבים שבהן נדרשת הכרעה שיפוטית, אינו חד-  
8 משמעי, וההכרעה לפיכך אינה קלה. הדברים הבאים, שנאמרו על ידי כב' השופט  
9 עמירם רבינוביץ באחת הפרשות (ע"ע 414/04 בן חיים נ' כדורי פיתוח עירוני  
10 (8.1.07)) נכונים גם למקרה שלפנינו:

11 "ההבחנה בין עובד לנותן שירותים עצמאי אינה תמיד קלה  
12 ולא אחת קו דק מפריד בין השניים. גם במקרה הנוכחי ישנם  
13 נתונים היכולים להצביע על סיווגו של המערער כ'עובד' ויש  
14 נתונים המצביעים על היותו 'נותן שירותים' עצמאי. מה  
15 שיכריע את הכף במקרה זה ובמקרים אחרים היא התמונה  
16 הכוללת כפי שעולה מן הנתונים העובדתיים".

17  
18  
19 מבחן ההשתלבות – הפן החיובי

20 14. בפרשת כותה, הוסבר כך הפן החיובי של מבחן ההשתלבות על ידי כב'  
21 הנשיאה ורדה וירט-לבנה (בפיסקה 10 לחוות-דעתה):

22 " הפן החיובי של מבחן ההשתלבות בוחן האם ישנו מפעל  
23 יצרני להספקת שירותים או לביצוע עבודה אחרת שניתן  
24 להשתלב בו, האם הפעולה המבוצעת הינה פעולה נחוצה  
25 לפעילות הרגילה של אותו מפעל, והאם מבצע העבודה מהווה  
26 חלק מהמערך הארגוני של המפעל ולא גורם חיצוני לו.

27  
28 שאלות אלו נבחנות על ידי הפסיקה לפי מספר מאפיינים  
29 וביניהם: מידת הפיקוח של המעסיק על שעות העבודה, על  
30 מקום ביצועה, על חלוקת המשימות בין העובדים, על הרכב  
31 צוותי העבודה ועל ההיררכיה בין העובדים השונים; מרכזיותן  
32 וחיוניותן של פעולות מבצע העבודה לפעילותו הכוללת של



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 4877-05-18

- 1 המעסיק; הליכי ההתקשרות עם המועסק; רציפות הקשר בין  
2 הצדדים; כוחו של המעסיק להטיל על מבצע העבודה משימות  
3 משתנות; שליטת המעסיק על אופן ביצוע המלאכה; כפיפות  
4 מבצע העבודה אל המעסיק; בלעדיותו של מבצע העבודה  
5 וזיקתו למפעל; הסתייעות מבצע העבודה בעובדים אחרים  
6 לביצוע עבודתו; מקום ביצוע המלאכה; אופן התשלום;  
7 הספקת החומרים לביצוע המלאכה ועוד".  
8  
9 15. לאחר בחינת העדויות ושאר הראיות, ולאחר ששקלנו את טענות הצדדים  
10 לכאן ולכאן, הגענו למסקנה כי כפות המאזניים, בכל הנוגע לפן החיובי של מבחן  
11 ההשתלבות, נוטות לכיוון ההכרה בתובעת כעובדת, ונמק:
- 12 ראשית התובעת הועסקה באופן אישי במשך 22 שנים ברציפות באותה  
13 עבודה, שבוצעה בחצרי הנתבעת, באותו חדר כושר שבו החל להיות מועסקת.  
14 דהיינו, בניגוד למקרה טיפוסי של ספק שממנו מוזמנים שירותים בהיקף משתנה,  
15 מהתובעת "הוזמן" כמעט ללא שינוי במשך 22 שנים אותו השירות, של עבודה  
16 אישית חמישה ימים בשבוע, 24 שעות בכל שבוע ושבוע, שעליהם קיבלה תשלום  
17 לפי שעה. התובעת נדרשה לספק את שירותיה, וסיפקה את שירותיה בפועל, אך ורק  
18 לעובדי הנתבעת, במשרדי הנהלת הנתבעת, ובמסגרת שעות קבועה ולא גמישה  
19 שהוכתבה לה על ידי הנתבעת;
- 20 שנית כל הציוד בחדר הכושר נרכש כל ידי הנתבעת, ואף תוחזק על ידה  
21 באופן שוטף (עמ' 44 ש' 16 לחקירת רקנטי; וכן עמ' 50 ש' 21). התובעת לא נדרשה  
22 לספק דבר משל בעצמה לצורך הפעילות, ואף לא לשלם דמי שכירות. זאת כמובן,  
23 בשונה ממצב דברים שבו מופעל חדר כושר או פעילות רווחה אחרת על ידי גורם  
24 חיצוני לחברה האחראי בעצמו לרכישת ותחזוקת הציוד באמצעותו מבוצעת  
25 הפעילות. נוסף, כי התובעת אף העידה, ונתנו אמון בעדותה זו שלא נסתרה, כי  
26 היתה מקבלת משירותי הרווחה של הנתבעת בגדי ספורט חדשים לשימושה (עמ' 21  
27 ש' 27), דהיינו הבגדים שלבשה מומנו (לכל הפחות באופן חלקי) על ידי הנתבעת,  
28 נתון המצביע בבירור על קיום יחסי עבודה, ולא יחסים בין מקבל שירות לספקית  
29 שירותים;



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 4877-05-18

1 שלישיית הנתבעת נהגה בתובעת כעובדת מן המניין. כך ובין היתר, למן  
2 תחילת העסקתה התאפשר לתובעת לאכול בחדר אוכל עובדים (אם כי למען הדיוק  
3 נציין כי בניגוד לשאר העובדים, היא לא יכלה לאכול תוך העברת תג עובד, והיה  
4 עליה להשתמש בתלושים שקיבלה מאגף הרווחה (עמ' 20 ש' 23 עד עמ' 21 ש' 8)).  
5 התובעת גם קיבלה מאל-על כרטיסי טיסה בהנחה באופן קבוע (אם כי בכמות פחותה  
6 מזו הניתנת לעובדים). כמו כן, התובעת הוזמנה כאחד העובדים (ונכחה בפועל)  
7 בחלק גדול מאירועי החברה השונים. בין היתר נכחה באירועים שונים שאורגנו  
8 לעובדי החברה (בקיסריה למשל), אירועים שונים שכללו עובדים (הפורימון, ימי  
9 כיף בפארק המים נחשולים ושפיים, ועוד) ואף היתה מקבלת מתנות לחגים, כמו  
10 שאר העובדים (ואיננו סבורים שלעניין זה, יש משמעות לטענת הנתבעת כי השי לחג  
11 ניתן לתובעת "באופן חריג ובאישור מיוחד... כמחווה של רצון טוב" (סעיף 58  
12 לסיכומיה). בנוסף, יצאה התובעת עם רבים מעובדי החברה לנופש "יום האישה"  
13 בבורגוס, השתתפה בקורס עזרה ראשונה מטעם החברה, היתה נבדקת מפעם לפעם  
14 במסגרת הבדיקות הרפואיות לכלל עובדי החברה, ועוד. בקשר לכך, אציין כי רקנטי  
15 בחקירתה, ניסתה להפחית ולגמד את דבר הזמנתה של התובעת לאירועים ("היא  
16 הוזמנה, ולא לכל האירועים... היא לא הוזמנה לכולם. המנעד מאד רחב, והיא  
17 רנדומלית הוזמנה לאירועים" (עמ' 49 ש' 5)) אך אנו לא נתנו אמון בעדותה בנקודה  
18 זו;

19 רביעית הנתבעת אכן אינה עוסקת בענף הכושר אלא בתחום התעופה,  
20 ומבחינה זו לכאורה לא מדובר בפעילות נחוצה לפעילות הרגילה של הנתבעת. עם  
21 זאת, העובדה שהפעילות בוצעה במשרדי הנהלת החברה ברציפות ולאורך למעלה  
22 משני עשורים, ביחד עם ההתייחסות אל התובעת כאל עובדת מהמניין לצורך  
23 פעילויות שונות לעובדים – ראו בפסקה קודמת – הובילה אותנו למסקנה שיש  
24 להתייחס אל התובעת כמי שהשתלבה בפעילות הרגילה של הנתבעת, על אף שלא  
25 עסקה בתעופה ממש. דרך אחרת להסביר את עמדתנו זו היא באמצעות השאלה  
26 הרטורית הבאה: האם היינו מעלים על הדעת טענה מצד הנתבעת, כי ניתן להעסיק  
27 כפורילנסרים את כל העוסקים אצלה בתחום הרווחה, רק משום שלא מדובר בליבת  
28 הפעילות של הנתבעת? ברור שלא. דאגה לרווחת עובדים הינה מזה שנים רבות,  
29 ובוודאי בימינו אנו, חלק אינטגרלי מהפעילות הרגילה של כל תאגיד גדול. על כן,



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 4877-05-18

1 אין מקום לקביעה קטגורית כי אין להכיר ביחסי עבודה של עובדים כדוגמת  
2 התובעת, המועסקים בתחום רווחת עובדים בחצרי מעסיק שתחום עיסוקו אחר, ואין  
3 אגב גם מחלוקת כי האחראי על תחום הספורט בנתבעת, מר ירון דיליאן, מועסק  
4 כעובד הנתבעת, אף שתחום הספורט הרחב (שהפעילות המצומצמת יותר של חדר  
5 הכושר היתה חלק ממנו) אינו מהווה אף הוא חלק מהפעילות "הרגילה" של אל על.  
6 בקשר לכך, רקנטי הודתה בהגינותה כי בתחום הספורט, התובעת, ורק היא, הועסקה  
7 כפריילנסרית (עמ' 55 ש' 21 לפרוטוקול);

8 וחמישית אשר לפיקוח ולהשתלבות, רקנטי מטעם הנתבעת הודתה בחקירתה  
9 הנגדית כי התובעת נוהלה "ביום יום" על ידי ירון דיליאן (עמ' 49 ש' 27), וכן  
10 הוסיפה והעידה שדיליאן עצמו היה כפוף אליה (עמ' 55 ש' 16). גם על פי עדות  
11 התובעת, היא פוקחה ונוהלה הן מקצועית והן מנהלית באופן רצוף בתקופת  
12 עבודתה, בשנים הראשונות על ידי מר יעקב כספי ובהמשך על ידי דיליאן (סעיף 43  
13 לתצהירה). הנה כי כן, חרף נסיונות הנתבעת "לגמד" את מידת הפיקוח על התובעת,  
14 ולטעון שעבדה באופן עצמאי לחלוטין, כמעט ללא פיקוח, הרי שהוכח בפנינו שהיה  
15 גם היה פיקוח, ומבנה היררכי שבו מיקומה של התובעת היה ברור. זאת ועוד, הוכח  
16 בפנינו כי בכל מקרה של היעדרות נדרשה התובעת לדווח לדיליאן, ולמצוא לעצמה  
17 מחליף מקרב עובדי החברה (עמ' 50 ש' 5, וכן ראו עדות התובעת עמ' 28 ש' 6).  
18 בהקשר זה, נתנו אמון בעדותה של התובעת, כי כאשר נאלצה להיעדר ומצאה  
19 מחליף, הרי שהיא לא שילמה למחליפים, שהיו רובם ככולם עובדי אל על בעלי  
20 תעודה של מדריך בחדר כושר, שהתאמנו ממילא בחדר הכושר (עמ' 27 ש' 19).

21 מבחן ההשתלבות – הפן השלילי

22 16. אשר לפן השלילי של מבחן ההשתלבות, גם כאן, ואף שבגידרו הוצגו לנו  
23 ראיות לכאן ולכאן, סבורים אנו שכפות המאזניים נוטות להכרה ביחסי עבודה,  
24 וננמק:

25 ראשית בניגוד למצב דברים שבו, כך לדוגמא, מתאפשר לספק חיצוני לפעול  
26 בחצרי מפעל – למשל כמפעיל מזנון, או חנות לממכר מוצרים כלשהם – באופן  
27 שסיכויי הרווח וסיכויי ההפסד מהעסק העצמאי הינם עליו, הרי שבמקרה שלפנינו





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 4877-05-18

1 אין מחלוקת כי התובעת לא היתה רשאית למכור מנויים לחדר הכושר, לא היתה  
2 רשאית בכלל להכניס אליו מי שלא היה עובד אל על, ואף לא היתה רשאית להעביר  
3 אימונים אישיים בתשלום (כמקובל בענף) כדי להגדיל את הכנסותיה. דהיינו, לפחות  
4 בשעות הפעילות של חדר הכושר – 24 שעות בכל שבוע – לא הפעילה התובעת עסק  
5 משלה;

6 שנית אין מחלוקת כי במקביל לעבודתה בחדר הכושר של הנתבעת, עבדה  
7 התובעת מפעם לפעם כמאמנת כושר במקומות אחרים, ואף פרסמה במידה מסוימת  
8 את שירותיה ברשת. עם זאת, לטענת התובעת (סעיף 35 לתצהירה) עיסוקים נוספים  
9 אלה היו ל"תקופה קצרה בלבד, הדרכת בחוגים בודדים מחוץ לנתבעת, לאחר שעות  
10 עבודתי אצל הנתבעת, בשכר פעוט 'דמי כיס' ממקומות אלה... עיקר שכרי קיבלתי  
11 מהנתבעת". טענתה זו של התובעת עמדה בעיקרה במבחן החקירה הנגדית (ונבהיר  
12 בקשר לכך כי עיינו בסיכומי הנתבעת בסעיפים 65 עד 75, לרבות הציטוטים שהובאו  
13 שם מתוך חקירתה הנגדית של התובעת, ולא מצאנו שיש בהם כדי להוביל למסקנה  
14 כי עיסוקיה הנוספים של התובעת היו בהיקף משמעותי). מכאן, מסקנתנו העובדתית  
15 כי הכנסותיה של התובעת מעבודתה כמדריכת כושר בנתבעת – כ- 2,250 ₪ בחודש,  
16 עבור כ- 105 שעות עבודה בחודש, ראו סעיף 96 לסיכומי הנתבעת – היוו את עיקר  
17 הכנסתה של התובעת, באופן שהוביל במובהק לכך שלתובעת היתה תלות כלכלית  
18 בנתבעת;

19 שלישית מסיכומי הנתבעת, ברור לנו כי היא היתה מודעת לכך שלא עלה  
20 בידה להוכיח כי היו לתובעת הכנסות בהיקפים משמעותיים מפעילויות נוספות,  
21 ומטעם זה היא טענה כי "היקף פעילותה במקומות אחרים אינו רלוונטי". איננו  
22 מסכימים. בעניין כותה, שעליו ביקשה הנתבעת להסתמך, תוך שהיא טוענת כי  
23 מדובר במקרה בעל קווי דמיון מובהקים למקרה שלפנינו, נקבע כך (בסעיף 38  
24 לחוות דעתה של כב' השופטת סיגל דוידוב-מוטולה) בכל הנוגע להכנסותיו של  
25 התובע מפעילויות אחרות:

26 "המערער לא פירט מה היה היקף פעילותו מול העירייה  
27 לעומת היקף הפעילות הנוסף, אך השוואה של דוחות הרווח  
28 והפסד שהוגשו על ידו לכלל הכנסותיו השנתיות מהעירייה



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 4877-05-18

1 (כפי שפורטו על ידי עדת העירייה) מעלה כי בשנת 2009  
2 הכנסותיו מהעירייה היוו 44.6% מהכנסות עסקו; בשנת 2010  
3 – 47.6%; ובשנת 2011 – 41.3%... נובע מכך שלמעורר לא  
4 הייתה תלות כלכלית מובהקת בעירייה (אם כי היתה לקוח  
5 מרכזי) והוא ביצע במקביל דברים נוספים עבור לקוחות  
6 אחרים".

7  
8 המקרה שלפנינו שונה לחלוטין, אם כן, מהמקרה של מר כותה, שכן במקרה  
9 שלו הוכח כי לא היתה לו תלות כלכלית בעירייה מעסיקתו – פחות מחצי מהכנסותיו  
10 היו מהעירייה – ואילו במקרה שלפנינו השתכנענו, על בסיס עדותה של התובעת  
11 שלא נסתרה, כי היתה לה תלות כלכלית כמעט מלאה בנתבעת. בנסיבות אלה, בשים  
12 לב לתקופת העבודה ולרציפות העבודה וכן במיוחד לכך שאין עסקינן בהכנסה  
13 גבוהה על פי שום קנה מידה – נזכיר בקשר לכך כי השכר הממוצע במשק בשנת  
14 2017 עמד על 9,543 ₪ – הרי שמדובר לדעתנו במקרה ממש מובהק שבו שיקולי  
15 מדיניות מצדיקים לפרוש מעל התובעת את מטריית ההגנה של דיני העבודה (ובכלל  
16 זה להכיר בזכותה לפיצויי פיטורים ופיצוי על אי ביצוע הפרשות לפנסיה).

17 מבחני משנה נוספים – אופן ההתקשרות

18 17. מבחן אופן ההתקשרות – בין הצדדים נחתמו מדי שנה ושנה הסכמים,  
19 הקובעים כי התובעת הינה ספקית שירותים עצמאית. זהו כמובן שיקול מובהק כנגד  
20 הכרה בתובעת כעובדת. עם זאת, נציין שני עניינים עובדתיים שגרמו לנו ליתן  
21 למבחן זה משקל נמוך במיוחד בשיקול הכללי:

22 ראשית לא נטען בפנינו וממילא גם לא הוכח כי ניתנה בידי התובעת  
23 האפשרות לבחור בין העסקה כעובדת ובין העסקה כעצמאית, והתובעת – באופן  
24 שהיה מאפשר לייחס לה חוסר תום לב – בחרה להיות מועסקת כעצמאית, ובהמשך  
25 לתבוע בדיעבד במעמד של עובדת. נהפוך הוא, התובעת העידה (ראו בסעיף 40  
26 לתצהירה) כי לא מעולם לא נוהל עימה משא ומתן או ניתנה לה אפשרות מצד  
27 הנתבעת להגדיר אחרת את מערכת היחסים כפי שזו הוגדרה בהסכמים ביניהם,  
28 ומאחר שהיא לא נחקרה כלל בחקירה נגדית בקשר לכך, אנו קובעים עובדתית כי  
29 אכן אופן ההתקשרות הוכתב לתובעת על ידי הנתבעת;



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 4877-05-18

- 1 ושנית המקרה שבפנינו שונה מהמקרה של מר כותה, שהועסק במקביל  
2 כעצמאי ובמבנה העסקה דומה בבית-ספר אחר, כך שהעובדה שבחר לתבוע רק  
3 מעסיקה אחת ולא אחרת נתפסה אף היא כנגועה בחוסר תום לב.
- 4 18. מבחן אופן התשלום – התובעת קיבלה תשלום חודשיים, באותו המועד שבו  
5 קיבלו שאר עובדי הנתבעת את משכורתם החודשית, על פי דוח שמסרה לנתבעת  
6 מדי חודש, כשהמשתנה היחיד היה מספר שעות העבודה שביצעה. המדובר באופן  
7 תשלום המאפיין עובד, להבדיל מעצמאי.
- 8 טיכום ביניים – התקיימו בין הצדדים יחסי עבודה
- 9 19. בטרם נחתום את הדיון בדבר עצם קיומם של יחסי עבודה בין הצדדים, נציין  
10 כי פרשה נוספת מן העת האחרונה, שראינו בה חיזוק בכיוון של הכרה ביחסי עבודה,  
11 הינה פרשת כהן (סע"ש 68168-09-16 כהן נ' מועצה מקומית גני תקווה (4.5.20)).  
12 באותה פרשה ניתן על ידי מותב זה – ליתר דיוק באותה פרשה היתה חברה במותב,  
13 בנוסף לשני החתומים מטה, גם נציגת ציבור עובדים גב' שושנה סוזן סמק – פסק  
14 דין שדחה תביעה להכרה ביחסי עבודה שהתקיימו, כך לפי הטענה בין מאמן  
15 כדורסל לבין המועצה המקומית גני תקווה. באותה פרשה – שבה לדעתנו התקיימו  
16 אף פחות סממנים מבמקרה שלפנינו להכרה בדיעבד ביחסי עבודה – דחינו את  
17 התביעה, וזאת במועד שקדם למועד הינתנו של פסק דין כותה. ברם, בדיון בערעור  
18 (ע"ע 58512-06-20) שהתקיים ביום 12.10.21, לאחר שניתן פסק דין כותה, קיבלו  
19 הצדדים את המלצת מותב בית-הדין הארצי (כב' השופטים רועי פוליאק, אילן סופר  
20 ומיכאל שפיצר ונציגי הציבור יוסי רחמים ועמית שטרייט) כי הערעור יתקבל  
21 במובן זה שיוצהר כי התקיימו יחסי עבודה בין הצדדים. אף שלא מדובר בהלכה  
22 מחייבת – שכן כאמור הערעור התקבל על פי המלצת מותב בית-הדין הארצי – הרי  
23 שראינו במקרה זה, שיש כאמור בינו ובין המקרה שלפנינו קווי דמיון לא מבוטלים,  
24 משום "מראה כיוון" לפיו נכון בנסיבות כמו אלה שלפנינו להכיר ביחסי עבודה.
- 25 20. נוכח כל האמור, ואף שכאמור אכן קיימים בתיק זה שיקולים לכאן ולכאן,  
26 הגענו לכלל מסקנה שהתקיימו בין הצדדים יחסי עבודה במהלך כל שנות העסקתה



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 4877-05-18

1 של התובעת בחדר הכושר של הנתבעת, החל מתחילת שנת 1996 ועד לסוף שנת  
2 .2017.

3 בקשר לכך, נבהיר כי לא נעלמה מאיתנו טענתה החלופית של הנתבעת (סעיף  
4 103 עד 109 לסיכומיה) לפיה "אם ייקבע כי התקיימו יחסי עובד ומעסיק בין אל על  
5 לבין גב' גריידי, הרי שאלו התקיימו לכל היותר בתקופה שמיום 1.4.15", שכן קודם  
6 לכן ההתקשרות היתה בין התובעת לבין עמותת "אש"ל – ארגון שירותים ומפעלים  
7 של רווחה לעובדי אל על – עמותה רשומה כדין" שהיא אישיות משפטית עצמאית.  
8 דין הטענה להידחות, שכן המדובר בטענה המהווה הרחבת חזית מובהקת. בכתב  
9 הגנתה של הנתבעת היא לא הזכירה ולו במילה את שם העמותה, ולהיפך, התייחסה  
10 אל ההסכמים מאז שנת 1996 כאל "הסכמים שנחתמו בין אל על לבין התובעת" (ראו  
11 סעיף 17 לכתב ההגנה). אף בהמשך ההתדיינות, לרבות בדיון קדם המשפט הארוך  
12 שהתקיים ביום 10.1.21, לא הוזכרה העמותה במילה, ולא התבקש צירופה  
13 להתדיינות, כפי שנדרש ומתבקש במקרה שבו טוען נתבע בבית-דין זה כי המעסיק  
14 הנכון אינו הוא. ולבסוף, אף בתצהירי הנתבעת ההתייחסות הברורה הינה ל"הסכמים  
15 שנחתמו בין אל על לבין גב' גריידי לאורך השנים" (ראו סעיף 7 לתצהיר רקנטי).  
16 מכאן ברור, שהנתבעת לא היתה רשאית לשנות חזית בסיכומיה ולהתנער לראשונה  
17 מעצם ההתקשרות, בטענה שהעסקה בפועל נעשתה על ידי גוף משפטי אחר. הרבה  
18 למעלה מהנדרש, נבהיר שאפילו אם היתה מצורפת העמותה כנתבעת נוספת והיו  
19 נטענות כל הטענות ביחס למעמדה, ספק אם היה בכך כדי לשנות את הקביעה בדבר  
20 היותה של אל על מעסיקה (ולו במשותף עם הנתבעת) בשים לב לכך למסקנות אליהן  
21 הגענו בדבר התקיימות המבחנים לקיום יחסי עבודה.

22 .21 עלינו לעבור אם כן לדון בזכויות המגיעות לתובעת כעובדת. בפתח דיון זה,  
23 עלינו להכריע בשאלה האם הוכיחה הנתבעת שכר חלופי, שעל בסיסו יש לחשב את  
24 זכויות התובעת.

25 שכר חלופי

26 .22 אשר לשכר החלופי, טוענת הנתבעת כי "מתכונת ההעסקה היחידה שגב'  
27 גריידי היתה יכולה להיות מועסקת בה, בשים לב להיקף עבודתה, למתכונתה



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 4877-05-18

1 ולעובדה שלא נדרשה השכלה אקדמאית לצורך ביצוע תפקידה – הוא ההסכם  
2 הקיבוצי לעובדים זמניים, שעתיים", שלפיו העסקתה של התובעת היתה צריכה  
3 להיעשות על פי שכר מינימום.

4 איננו מקבלים את טענתה זו של הנתבעת. מאחר שהתובעת היתה מדריכת  
5 הכושר היחידה הנתבעת, אכן לא היא היתה מנועה מלהוכיח "שכר חלופי"  
6 באמצעות הוכחת תנאי העבודה המקובלים של מדריכי כושר אחרים שהועסקה  
7 אצלה, או של עובדים אחרים שהועסקו אצלה במשרות דומות. כמו כן, הנתבעת  
8 מעולם לא הציעה לתובעת להיות מועסקת כשכירה, ולכן לא ניתן להוכיח שכר  
9 חלופי באמצעות הצעה שכזו. משכך, ועל פי ההלכה הפסוקה, על מנת לשכנע אותנו  
10 שהשכר החלופי הנכון של התובעת, ככל שהיתה מועסקת כשכירה, היה על הנתבעת  
11 להציג לנו עדות מומחה ו/או ראיות אחרות לכך שניתן, בשוק העבודה הישראלי,  
12 להעסיק מדריכה ומאמנת בחדר כושר, בשכר מינימום (לכך שהנטל להוכיח שכר  
13 חלופי מוטל על המעסיק, ולכך שמצופה מהמעסיק להגיש חוות דעת מומחה בעניין  
14 במקרה שאין אצלו עובדים דומים, ראו למשל בסעיף 66 לחוות דעתה של כב'  
15 הנשיאה ורדה וירט לבנה בעניין כותה). נזכיר בקשר לכך כי כידוע תחום מכוני  
16 הכושר הינו תחום מקצועי מוסדר. על פי הוראות חוק מכוני כושר (רישוי ופיקוח),  
17 תשנ"ד-1994, מדריך בחדר כושר צריך שיהיה בעל תעודת הסמכה לפי חוק הספורט,  
18 תשמ"ח-1988 להדרכה בענף הספורט של כושר גופני ובריאות, ונרשה לעצמנו  
19 להוסיף כי עניין שבידיעה שיפוטית הוא שיש לא מעט מדריכי כושר במדינת ישראל  
20 שהכנסותיהם מעיסוק בענף, בין כעצמאים ובין כשכירים, הינן גבוהות בהרבה  
21 משכר מינימום. משזוהי נקודת המוצא, ברור כי הנטל היה על הנתבעת להוכיח  
22 באמצעות חוות-דעת מומחה או ראיות אחרות להוכחת את טענתה כי השכר הקבלני  
23 ששולם לתובעת (50 ₪ בראשית העסקתה ועד 90 ₪ עם סיומה) היה שכר גבוה  
24 במיוחד, וכי היתה בידה האפשרות לשכור מאמנת כושר מוסמכת כמו התובעת,  
25 בעלת כישורים המקבילים לכישורי התובעת, וזאת בשכר מינימום.

26 עוד נבהיר, כי בניגוד לטענות הנתבעת, אין בעובדה שעל פי ההסכמים  
27 הקיבוציים הנוהגים אצלה, עובדים זמניים שעתיים לא אקדמאיים מקבלים שכר  
28 מינימום, כדי להוביל למסקנה שלא היתה לנתבעת אפשרות להעסיק את התובעת



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 4877-05-18

1 כשכירה בשכר הגבוה משכר מינימום. אין מחלוקת כי ההסכמים אינם מתייחסים  
2 למדריך כושר מקצועי, המועסק כמו התובע במשרה שאין דבר בינה ובין זמניות,  
3 וממילא גם לא לקחו בחשבון עלויות אפשריות של העסקתו. לא זו אף זו, בהינתן  
4 שהתובעת למן ראשית הדרך ועד לסיום העסקתה הועסקה בתיאום עם הוועד  
5 ולרווחת העובדים, יש לראות את העסקתה כמי שאושרה – במקרה זה אפילו בכתב  
6 ולא רק בעל-פה – על ידי ארגון העובדים וועד העובדים. במילים אחרות, בניגוד  
7 לטענות הנתבעת, אין כל סיבה שנצא מנקודת הנחה שוועד העובדים היה דורש  
8 לשלם למדריכה בחדר הכושר שכר הנופל מזה מהמקובל בשוק לתחום מקצועי זה  
9 (ונחזור ונדגיש כי הנתבעת לא הוכיחה, וממילא גם לא נראית לנו כסבירה טענתה,  
10 כי יכולה היתה לשכור שירותי מדריך כושר מקצועי ברמתה של התובעת, ובד בבד  
11 לשלם לו שכר מינימום).

12 23. נוכח כל האמור, אנו קובעים כי הנתבעת לא הוכיחה שכר שכירי חלופי,  
13 ומכאן שעל פי ההלכה הפסוקה עלינו לחשב את זכויותיה הסוציאליות של התובעת  
14 לפי השכר הקבלני שקיבלה.

15 נעבור עתה לחישוב הזכויות המגיעות.

16 פיצויי פיטורים

17 24. אין למעשה מחלוקת כי הנתבעת היא שיזמה את הפסקת ההתקשרות עם  
18 התובעת, ומשהכרנו בה כמי שהיתה עובדת, היא זכאית לפיצויי פיטורים. אשר  
19 לגובה הפיצויים – על פי הודאת הנתבעת עצמה (ראו בסעיף 96 לסיכומיה) שכרה  
20 של התובעת בתקופה האחרונה לעבודתה עמד על כ- 6,250 ₪. הכפלת סך זה ב-  
21 22 שנות עבודה, מוביל לכאורה תוצאה לפיה התובעת זכאית לפיצויי פיטורים בסך  
22 137,500 ₪.

23 ברם, מאחר שהתובעת הועסקה כעובדת שעתית, יש לחשב את שכרה לפי  
24 שכר ממוצע. התובעת חישבה ומצאה כי זה עמד על סך 5,000 ₪ לחודש (ראו סעיף  
25 8 לתצהירה). הכפלת סך זה ב- 22 שנים הוביל את התובעת לסך 110,000 ₪.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 4877-05-18

1 הנתבעת לא חלקה על תחשיב זה – שנראה גם לנו כנכון ומדויק – ולא הציגה תחשיב  
2 נגדי.

3 משכך, אנו קובעים כי התובעת זכאית לפיצויי פיטורים בסך 110,000 ₪.

4 פיצוי על פיטורים שלא כדין, ואי תשלום הודעה מוקדמת

5 25. על יסוד התיאור העובדתי של אופן ההתקשרות, כפי שפורט מוקדם יותר  
6 בפסק דין זה, אנו סבורים שתהליך סיום ההתקשרות עם התובעת היה תהליך תקין,  
7 כאשר ניתנו לתובעת התראות על הכוונה לסגור את חדר הכושר, וזאת בין היתר  
8 בעקבות דוח מבקר החברה ותלונות מתאמנים על ליקויים שונים. התהליך בהקשר  
9 זה שנעשה על ידי ראש אגף משאבי אנוש מר יוני לאופר ועל ידי גב' רקנטי,  
10 שבמהלכו התקיימו מספר שיחות עם התובעת, ניתנה לה האפשרות לטעון את  
11 טענותיה, ובסופו של דבר הוחלט מה שהוחלט, היה לפי דעתנו תהליך תקין,  
12 ובמסגרתו אף ניתנה לתובעת הודעה מוקדמת במובן זה שלתובעת נמסר מבעוד  
13 מועד כי ההתקשרות עימה לא תוארך (אף שבאותו שלב סברה הנתבעת שאין  
14 לתובעת זכות כעובדת להודעה מוקדמת לפי החוק). נבהיר, כי בחנו את העדויות  
15 והראיות, ולא התרשמנו כי התובעת פוטרה בצורה מבזה ומשפילה כפי טענתה, אף  
16 שברור לנו שתהליך הפיטורין, אחרי שנים כה רבות של עבודה מסורה מצידה, לא  
17 היה לה קל כלל ועיקר.

18 משכך, ובשים לב גם לכך שבזמן אמת לא סברה הנתבעת כי עומדת לתובעת  
19 זכות שימוע כעובדת, ולמרות זאת נוהל התהליך כפי שנוהל, אנו סבורים כי דין  
20 רכיב תביעתה של התובעת לפיצוי על פיטורים שלא כדין, כמו גם רכיב תביעתה  
21 לפיצוי על אי מתן הודעה מקודמת, להידחות.

22 דמי חופשה, חגים, הבראה, ושכר בתקופת אבל

23 26. פדיון חופשה – התובעת אמנם הודתה כי "יצאתי לחופשות מרוכזות כמו  
24 כולם" (עמ' 12 ש' 24 לפרוטוקול), אך אף מעיון בסיכומי הנתבעת (סעיף 100.1)  
25 עולה שהנתבעת לא טענה, וממילא גם לא הוכיחה, כי שילמה לתובעת דמי חופשה



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 4877-05-18

- 1 במהלך החופשות האלה. ראוי לציין בקשר לכך כי התובעת היתה עובדת שעתית,  
2 ששכרה שולם לה לפי דוח שעות, להבדיל מעובדת בשכר חודשי הנהנית משכר  
3 קבוע גם בחודשים שבהם יוצאים העובדים כולם לחופשה מרוכזת. משכך, המסקנה  
4 הינה כי התובעת זכאית לפדיון חופשה.
- 5 על פי תחשיב התובעת, שנראה לנו על פניו נכון וסביר, וגם כן על פי שכר  
6 ממוצע של 5,000 ₪ (שכר יומי של 238 ₪) היא זכאית לפדיון חופשה בסך 17,136  
7 ₪. טענת ההגנה היחיד של הנתבעת ביחס לרכיב זה היתה כי היה מקום לחשבו לפי  
8 שכר מינימום, טענה שאותה כבר דחינו מוקדם יותר לפי פסק דין זה. משכך, אנו  
9 מקבלים את מלוא תביעה התובעת ברכיב זה.
- 10 27. חגים – בדומה, על פי תחשיב התובעת, ובהינתן שהיתה עובדת שעתית ואין  
11 מחלוקת שלא עבדה בחגים, ובהינתן שטענת ההגנה היחידה של הנתבעת ביחס  
12 לרכיב זה היתה כי היה מקום לחשבו לפי שכר מינימום, טענה שאותה כאמור כבר  
13 דחינו, אנו מקבלים את מלוא תביעת התובעת גם ברכיב זה, ולפיה קובעים כי היא  
14 זכאית ל- 14,994 ₪ דמי חגים (נעיר לרכיב זה, כי על פי בדיקתנו, היקף המשרה  
15 כבר הובא בחשבון בתחשיב, ועל כן אין מקום להכפיל את הסך המתקבל ב- 0.55,  
16 כפי טענת הנתבעת).
- 17 28. הבראה – התובעת טענה כי היא זכאית לדמי הבראה בסך 29,720 ₪, לפי  
18 421 ₪ ליום הבראה כפול עשרה ימים הבראה בשנה כפול שבע שנים, ובסך הכל סך  
19 29,470 ₪.
- 20 איננו מקבלים את תחשיב התובעת, שכן הוא מבוסס על גובה דמי ההבראה  
21 במגזר הציבורי, ולא במגזר הפרטי. שיעור דמי ההבראה במגזר הפרטי בשנות  
22 עבודת התובעת עמדה על סך 351 ₪ בתחילת עבודתה, ועל סך 378 ₪ בסיום  
23 עבודתה. לצרכי נוחות, מחשב את דמי ההבראה לפי הממוצע בין השניים, דהיינו  
24 לפי 364 ₪ ליום. כמו כן, צודקת הנתבעת בטענתה כי בהינתן שהיקף עבודת  
25 התובעת היה רק 55% מהיקף משרה מלא (סעיף 96 לסיכומי הנתבעת, והתובעת לא  
26 טענה אחרת) הרי שיש להכפיל את הסך המתקבל ב- 0.55. ולבסוף, על פי הוראות





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 4877-05-18

1 צו ההרחבה, בין השנים השש עשר לתשע עשרה לעבודה הזכאות היא לתשעה ימים  
2 בלבד, ואילו רק בשנה העשרים ואילך הזכאות היא לעשרה ימים. על כן, התובעת  
3 זכאית רק ל- 66 ימי הבראה (9 ימים עבור לכל שנה עבור השנים 2010 עד 2014  
4 ועוד עשרה ימים עבור השנים 2015 עד 2017).

5 התוצאה המתקבלת הינה שהתובעת זכאית לדמי הבראה בסך 13,213 ₪ (66  
6 ימים X 364 ₪ ליום X 0.55), בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום 1.7.13 (שלוש  
7 וחצי שנים קודם לסיום עבודת התובעת, שהוא אמצע התקופה בגינה משולמים דמי  
8 ההבראה).

9 29. תשלום שכר בתקופת אבל – התובעת טענה כי ישבה שבעה בשנת 2012  
10 לאחר פטירת אביה, ופעם נוספת ישבה שבעה בשנת 2016 לאחר פטירת אימה, ועל  
11 כן היא זכאית לשכר עבור 14 ימי אבל, ובסך 3,332 ₪. בקשר לכך, צודקת הנתבעת  
12 בטענתה כי יש לחשב את המגיע לתובעת ברכיב זה לפי 10 ימי עבודה.

13 מכל מקום, על פי תחשיבנו, ולפי שכר קובע של 5,000 ₪ לחודש, התוצאה  
14 המתקבלת הינה 2,332 ₪ (לפי 5,000 ₪ חלקי 4.3 שבועות בחודש X שניים),  
15 בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום 1.7.14.

16 תשלומים עבור הביטוח הלאומי

17 30. התובעת טענה שהיא זכאית לפיצוי על כך שהנתבעת כמעסיקה לא שילמה  
18 לביטוח הלאומי את חלק המעסיק בהפרשות. דין רכיב התביעה הזה להידחות, שכן  
19 בהסכמי ההתקשרות שנחתמו עם הנתבעת מדי שנה בשנה הוסכם בין הצדדים  
20 מפורשות, כי התובעת תישא בעצמה ועל חשבונה בכל התשלומים לביטוח הלאומי.  
21 בנסיבות המקרה שלפנינו, איננו רואים סיבה להתערב בהסכמה זו ולקבוע שאין  
22 ליתן לה תוקף.

23

24



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 4877-05-18

הפרשות לפנסיה

1

2 31. התובעת טענה כי היא זכאית לפיצויים על אי ביצוע הפקדות לפנסיה, בניגוד  
3 לצו ההרחבה הפנסיוני, הן לגמל והן לפיצויים. נקדים ונציין כי בכל הנוגע  
4 להפרשות לרכיב פיצויים, צודקת הנתבעת שאין מקום לפסוק אותם בנוסף לפיצויי  
5 פיטורים, שכן יהיה בכך כפל פיצוי, ועל כן דין התביעה להידחות.

6 32. אשר לפיצוי על אי ביצוע הפרשות לגמל – לצרכי נוחות, נחשב את זכאות  
7 התובעת לפי שכר ממוצע של 60,000 ₪ ונזכיר בקשר לכך שדווקא הנתבעת חישה  
8 ומצאה בסעיף 96 לסיכומי כי השכר הממוצע לשנה היה גבוה יותר, ועמד על 75,000  
9 ₪ לשנה, אך לטובת הנתבעת נעשה במקרה הזה שימוש בתחשיב התובעת דווקא.  
10 כמו כן, נביא כמובן בחשבון את העובדה שבמרבית השנים הרלוונטיות היו שיעור  
11 ההפרשות לפי צו ההרחבה נמוכים משמעותית מאלה התקופה כיום, וכך לדוגמא  
12 בשנת 2011 עמדו הפרשות המעסיק על סך 3.3% בלבד.

13 עבור שנת 2011 לסך 1,980 ₪ (לפי 60,000 ₪ X 3.33%); עבור שנת 2012  
14 לסך 2,496 ₪ (לפי 60,000 ₪ X 4.16%); עבור שנת 2013 לסך 3,000 ₪ (לפי  
15 60,000 ₪ X 5%); עבור שנת 2014 לסך 3,000 ₪ (לפי 60,000 ₪ X 5%); עבור שנת  
16 2014 לסך 3,600 ₪ (לפי 60,000 ₪ X 6%); עבור שנת 2015 לסך 3,600 ₪ (לפי  
17 60,000 ₪ X 6%); עבור שנת 2016 לסך 3,674 ₪ (לפי 60,000 ₪ X 6.125%);  
18 ועבור שנת 2017 לסך 3,900 ₪ (לפי 60,000 ₪ X 6.5%).

19 סיכום המגיע עבור שבע השנים מוביל לתוצאה לפיה התובעת זכאית לסך  
20 25,250 ₪ כפיצוי על אי ביצוע הפרשות לפנסיה (רכיב גמל). ברם, התובעת תבעה  
21 ברכיב זה סך נמוך יותר (23,769 ₪) ובהתאם לכלל לפיו אין פוסקים לתובע יותר  
22 מכפי תביעתו, נפסוק לה אך כפי תביעתה.

23 פיצוי לא ממוני

24 33. על פי הלכת כותה, לאחר שפסקנו לתובעת פיצוי על הנזק הממוני שנגרם  
25 לה, עלינו להפעיל שיקול דעת כדי לבחון האם מדובר במקרה בו יש מקום לפסוק



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 4877-05-18

1 לה בנוסף פיצוי לא ממוני על הסיווג המוטעה כעצמאית. ברם, אף לאחר שניתן פסק  
2 דין כותה התובעת לא ביקשה להוסיף לתביעתה סעד שכזה, ומעיון בסיכומיה עולה  
3 שגם בגידרם אין היא מתייחסת לסעד שכזה. משכך, אין צורך שנידרש לנושא זה,  
4 ובכלל זה לטענות הנתבעת (סעיפים 110 עד 119) לפיה אין מקום בנסיבות לפסוק  
5 פיצוי לא ממוני.

6 התביעה שכנגד

7 34. הנתבעת הגישה תביעה שכנגד מבוססת כל כולה על טענתה כי דווקא לה  
8 נגרמו נזקים עקב כך ששילמה לתובעת תמורה גבוהה יותר מזו שהיתה מקבלת לו  
9 היתה עובדת מן המניין. מוקדם יותר בפסק דין זה קבענו כי הנתבעת לא הוכיחה  
10 "שכר שכירי חלופי", ומכן מתחייבת המסקנה כי דין הרכיב המרכזי שנכלל בתביעה  
11 שכנגד – פיצוי בגין הפרת חוזה ההתקשרות שכומת לסך 220,000 ₪ – להידחות.

12 35. אשר לטענת הנתבעת כי היא זכאית לפיצוי בגין הפסדי הכנסה עבור  
13 מתאמנים שלא נרשמו – מעיון בתיק עולה שהתובעת, מסיבות השמורות עימה,  
14 בחרה שלא להתגונן בכל הנוגע לרכיב זה, ובכלל זה לא מצאנו כל התייחסות לרכיב  
15 בתצהירה, היא לא הגישה תצהיר תשובה ובו מענה לטענות הנתבעת ביחס לרכיב  
16 זה כפי שנכללו בתצהיר רקנטי, ואף בשלב הסיכומים, היא לא התייחסה לרכיב  
17 בסיכומיה היא, ולא הגישה סיכומי תשובה אף לאחר שהנתבעת בסעיף 132.1  
18 לסיכומיה עמדה על זכותה לרכיב זה. משכך, ועל יסוד טענות הנתבעת בלבד, אנו  
19 פוסקים כי על התובעת לשלם לנתבעת פיצוי בגין הפסדי הכנסה בסך 4,800 ₪.

20 36. פיצוי בגין דיווח שעות שלא בוצעו – גם ביחס לרכיב זה לא מצאנו כל  
21 התייחסות בסיכומי התובעת. יותר מכך, התובעת הן בתצהירה והן בחקירתה הנגדית  
22 (סעיפים 24 ו-29 לתצהירה, וכן עמ' 30 ש' 24) אישרה כי "בישורת האחרונה"  
23 קודם לסיום עבודתה, הפעילה את חדר הכושר אף שקיבלה הוראה לסגור אותו, והיו  
24 אף מספר ימים שבהם דיווחה על שעות עבודה אף שחדר הכושר היה סגור ממש.  
25 בנסיבות אלה, על יסוד גרסת הנתבעת, ובהיעדר גרסה מצד התובעת (שלא התייחסה  
26 לכך כלל בסיכומיה, ולא ביקשה רשות להגיש סיכומי תשובה) הננו פוסקים לנתבעת  
27 (אל על) כפי תביעתה ברכיב זה סך של 4,950 ₪.





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 4877-05-18

- 1 אשר להוצאות – הנתבעת תשלם לתובעת הוצאות משפט בסך 15,000 ₪,  
2 בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מהיום.  
3 זכות ערעור כדין לבית-הדין הארצי לעבודה בירושלים.  
4  
5 ניתן היום, ב' ניסן תשפ"ב, (03 אפריל 2022), בהעדר הצדדים.  
6

גב' שרה אבן,

נציגת ציבור מעסיקים

דורי ספיבק, שופט

סגן הנשיאה

7  
8