



בפסק דין שניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה תביעה לפיצויי פיטורים של עובדת, אשר הועסקה בתפקיד בריסטה במשך כעשר שנים עד להתפטרותה, לטענתה עקב מצב בריאותי לקוי.

בית הדין קבע כי בהתאם להוראות סעיף 6 לחוק פיצויי פיטורים, קיימים שני תנאים לזכאות לפיצויי פיטורים בשל מצב רפואי: האחד – אישור מרופא תעסוקתי בדבר המצב הרפואי שאינו מאפשר להמשיך לעבוד. השני – מתן אפשרות למעסיק להציע עבודה חלופית, לפני ההתפטרות.

בעניין שנדון בפסק הדין, העובדת הגישה אישור רופא תעסוקתי בו נאמר כדלקמן: "... לנוכח מצב בריאותי ומגבלה משמעותית לעבודה בעמידה ממושכת, הנ"ל אינה כשירה לעבודתה".

בית הדין קבע כי די במסמכים שהוצגו על מנת לקבוע שהעובדת עמדה בדרישות החוק להתפטרות עקב נסיבות שאינן מאפשרות לה להמשיך לעבוד. העובדת התפטרה בתחילת חודש יולי ונתנה הודעה מוקדמת בת חודש. האישור הרפואי הינו מועד הסמוך לסיום יחסי עובד ומעסיק. נקבע כי ממילא, בהתאם לפסיקה, ניתן להסתמך על אישור רופא תעסוקתי שניתן לאחר סיום יחסי העבודה, ובלבד שמוכח כי הבעיה הרפואית החלה לפני הפסקת העבודה. העובדת הרימה את הנטל המוטל עליה והוכיחה כי בטרם התפטרה החלו בעיות רפואיות שנבעו מעבודה בעמידה ממושכת.

המעסיקה טענה כי העובדת כלל לא עבדה בעבודה הדורשת עמידה ממושכת ולכן טענה כי הבעיות ברגליים, ככל שהיו כאלה, לא נבעו מהעבודה. ברם, בית הדין לא נדרש להכריע בסוגיה זו, מן הטעם שהעובד אינו נדרש להוכיח שהבעיה הרפואית קשורה בקשר כלשהו לעבודה.

עוד טענה המעסיקה שאין קשר בין הקביעה שהעובדת אינה יכולה לעבוד בעמידה ממושכת לבין הקביעה שאינה כשירה לעבודה כלל ולפיכך תקפה את הקביעה הרפואית שלפיה העובדת אינה יכולה להמשיך לעבוד. בעניין זה קבע בית הדין כי משהמעסיקה בחרה שלא לזמן את הרופא למתן עדות או להגיש חוות דעת רפואית מטעמה, הרי שהאישור הרפואי הוא זה המחייב ועל פיו – העובדת אינה כשירה להמשיך בעבודתה.

לעניין מתן התראה קודם להתפטרות: בחודשים מאי ויוני התובעת עבדה כמחליפה זמנית, בעבודה בישיבה. בתחילת חודש יולי מסרה למעסיקה מכתב התפטרות, ונתנה הודעה מוקדמת. בתקופת ההודעה המוקדמת העובדת לא שובצה לעבודה. המעסיקה הציעה לעובדת תפקידים אחרים ועבודה אחרת, אולם המעסיקה לא הוכיחה שהציעה לה עבודה בישיבה.

אמנם נכון כי בהתאם לדרישות החוק והפסיקה, היה על העובדת לבדוק את ההצעות החלופיות ורק אם היתה מוצאת לנכון שגם הן כרוכות בעמידה ממושכת, רשאית היתה להתפטר בנסיבות מזכות. יחד עם זאת, משהמעסיקה היתה מודעת למגבלה הרפואית של העובדת, היה עליה להציע לה עבודות התואמות את המגבלה הרפואית דהיינו - עבודות בישיבה או ללא עמידה ממושכת. העובדת הכחישה שהוצעו לה עבודות כאלה ואילו המעסיקה לא הוכיחה שהוצעו עבודות התואמות את המגבלה הרפואית. ודאי שלא הוכיחה כי הוצעו עבודות כאלה במהלך תקופת ההודעה המוקדמת.

אכן, עומדת לרועץ לעובדת העובדה שכלל לא ניסתה את המקומות שהוצעו לה אלא מיהרה להתפטר. מאידך, העובדה שהעובדת שובצה בחודשים מאי ויוני במקום עבודה זמני שבו העבודה מתבצעת בישיבה, מעידה על כך שהמעסיקה היתה מודעת למגבלה הרפואית שלה. משכך, מצופה היה מהמעסיקה שתבהיר לעובדת לאיזה תפקיד היא משובצת מחודש יולי ואילך. לא הוכח שכך נעשה. גם במכתבים שנשלחו לעובדת לאחר כניסת ההתפטרות לתוקף, כל שנאמר הוא כי עליה לחזור לעבודה ואין איזכור למגבלה רפואית כלשהי.

לאור האמור, העובדת הוכיחה כי בנסיבות ההתפטרות, היא זכאית לפיצויי פיטורים.

יובהר כי האמור לעיל אינו מהווה ייעוץ משפטי או תחליף לייעוץ משפטי ואינו מהווה המלצה לנקיטת הליכים כאלה או אחרים או להימנעות מהם.

סע 70052-09-16 חנה פסצ'ניק נ' חברת נטו אינווסטמנט (1998) בע"מ, ניתן ביום 24/4/19.

---

מאת: עו"ד ונוטריונית עדי ביבר לקואה, העוסקת בתחום דיני העבודה

שותפה ובעלים של משרד עורכי הדין ביבר לקואה חייקין הררי

עו"ד ביבר לקואה לא ייצגה בתיק המוזכר במאמר הנ"ל.

[www.biber-law.co.il](http://www.biber-law.co.il)