

ממון ודין

פסקי דין של בתי דין לממונות
Law and commerce: Jewish Law Tribunals decisions

סיום יחסי עבודה

גיליון מס' 1, חשוון תשע"ה, נובמבר 2014

הפקולטה למשפטים אוניברסיטת בר אילן

הקליניקה לסיוע אזרחי על פי המשפט העברי
The Civil Legal Aid Clinic in Jewish Law Tribunals

מכון משפט לעם
Mishpat la'am institute

פרסום זה התאפשר הודות לתרומתם הנדיבה של עו"ד רומי
תיגר (Q.C) ורעייתו אסתר מלונדון, אנגליה

This publication was made possible through
the generous support of Mr. Romie Tager, QC,
and his wife Esther, London, England

ראשי תיבות:

מ"מ – מכל מקום	אב"ד – אב בית דין
ס"ק – סעיף קטן	א"כ – אם כן
פס"ד – פסק דין	ביה"ד – בית הדין
שו"ע – שולחן ערוך	בעה"ב – בעל הבית
	ד"ה – דיבור המתחיל
	ח"מ – חושן משפט

תוכן העניינים:

2	דבר המערכת
5-3	תוקף תחולתם של דיני העבודה
10-6	עילות פיטורין
13-11	פיצויי פיטורין והלנת שכר
18-14	פיטורין בהיריון

מערכת ממון ודין:

עורכים ראשיים: ד"ר יעקב חבה, הרב אריאל בראלי
עורכים: ד"ר שפרה מישלוב, הרב ד"ר יוסף שרעבי
חברי מערכת: רון הופמן, אריאל מייזר
מנהלת ומפיקה: ד"ר שפרה מישלוב
עריכה לשונית: אלישבע ברק
עיצוב וביצוע גרפי: סטודיו כרמל

כתובת המערכת

הקליניקה לסיוע אזרחי על פי המשפט העברי,
הפקולטה למשפטים, אוניברסיטת בר אילן, רמת גן 5290002,
טל. 03-5318105 פקס. 03-7384044

Postal Address: Jewish Law Clinic – Faculty of Law,
Bar-Ilan University, Ramat Gan 5290002, Israel.

E-mail: Jewish.law@mail.biu.ac.il
law-clinics.biu.ac.il

אין במובא כאן משום תחליף לייעוץ משפטי
© כל הזכויות שמורות

דבר המערכת

אמר רבי ישמעאל: 'הרוצה שיחכים - יעסוק בדיני ממונות, שאין לך מקצוע בתורה יותר מהן, והן כמעין הנובע' (בבא בתרא, קעה, ע"ב).

אנו שמחים להציג לפניכם את הגיליון הראשון של 'ממון ודין', המרכז תקצירי פסיקה מהשנים האחרונות של בתי דין לממונות הפועלים ברחבי הארץ מכוח חוק הבוררות. בתי דין הפוסקים על פי ההלכה היהודית פועלים מזה אלפי שנים בריכוזים יהודיים, אך עקב מתן זכויות אזרחיות ליהודים במאות השנים האחרונות, והקמת מערכת משפט אזרחית במדינת ישראל - מקום הריכוז היהודי הגדול ביותר כיום, דומה שנדחקו בתי דין אלה לקרן זווית. עם זאת, בשנים האחרונות הולך וגובר מספר הפונים לבתי הדין בעניינים אזרחיים, ונפתחו בתי דין חדשים. זאת בשל רצונם של רבים מקרב מגזרים מגוונים בחברה הישראלית, להכריע על פי ההלכה את הסכסוכים ביניהם בענייני חוזים, נזיקין, עבודה, ליקויי בנייה ועוד.

בעל ה"תפארת ישראל" מצביע על שני מאפיינים ייחודיים של תחום דיני הממונות. האחד - התורה משאירה מקום רב להחלטותיו של האדם בעניינים אלה, והשני הוא שאין בדינים אלה אפשרות להחמיר. אם יבוא הדין להחמיר עם התובע - הרי שהוא מקל על הנתבע, ולהיפך. לאור דברים אלה, הנותנים מקום חשוב לשיקול דעתו של הדיין, אנו רואים ערך בחשיפת הציבור לפסקי דין שניתנו בשנים האחרונות, ולרציונל העומד מאחוריהם.

המוטיבציה לרכז ולפרסם תקצירים של פסקי הדין הניתנים בבתי דין אלה, נובעת מריבויים של בתי הדין ומן השוני במדיניות ההלכתית הנוהגת בהם. אנו סבורים כי ריכוז פסקי הדין העוסקים בנושא אחד, יאפשר להשוות ביניהם, ויתרום להפריה הדדית ולהגברת האחידות בפסיקה. נדגיש - תקצירי פסקי הדין המובאים כאן לפניכם, נועדו לשקף נאמנה את מה שנכתב בפסק הדין המקורי, על כן השתדלנו למעט בעריכה כדי שהפסקים יהיו נטולי פרשנות ככל האפשר. הקטעים הנתונים במרכאות מצוטטים כלשונם מתוך פסקי הדין והקטעים שאינם במרכאות מובאים בלשון כותב התקציר.

כפרויקט זה שותפים שני גופים העוסקים בקידום יישומו של המשפט העברי בישראל: הקליניקה לסיוע אזרחי על פי המשפט העברי באוניברסיטת בר אילן המעניקה ייעוץ משפטי-הלכתי לצדדים המתדיינים בבתי דין, עובדת בשיתוף פעולה עם בתי הדין ושותפה לעיצוב דרכם; ומכון 'משפט לעם' בשדרות העוסק בהגברת מודעות הציבור לאפשרות לפנות לבתי הדין לממונות, יוזם ימי עיון העוסקים במשפט עברי, מפרסם חומרי לימוד בתחומים אלה ומפעיל בעצמו בית דין לממונות.

גיליון שלפניכם ריכזו תקצירי פסקי דין העוסקים בסיום

יחסי עבודה. נושא עקרוני הנדון בפסקי הדין הוא שאלת חלותם של דיני העבודה הנוהגים בחוק הכללי, על מקומות עבודה שצביונם הדתי וכפיפותם לכללי ההלכה ברורים לכל מי שנכנס לעבוד בהם. שאלה זו נדונה בנוגע למכלול הזכויות שהעובד זכאי להן בסיום יחסי העבודה בינו לבין המעביד, בנוגע לעילות הפיטורין, בנוגע לזכויות עובדת שפוטרה בהריונה ועוד. כן דנים פסקי הדין במצבים של סיום יחסי עבודה שלא לפי ההסכם בין הצדדים ושלא בהתאם לנהוג בתחום המקצועי הספציפי, ובזכויות הנובעות מכך לעובד. פסקי הדין דנים גם בשאלת זכותו של העובד לפיצויים בגין הלנת שכר ופיצויי פיטורין.

פסקי הדין המופיעים בגיליון זה, למעט אחד, כבר פורסמו בעבר בכמות למיניהן, אולם מטרתנו בגיליונות הבאים להביא לפניכם את הפסיקה האקטואלית ביותר, גם כזו שטרם פורסמה. לכן, **אנו קוראים לדיינים, לטוענים הרבניים, לעורכי הדין ולכל מי ששותף לנו ברצון לקדם את יישומו של המשפט העברי במציאות ימינו, לשלוח למערכת פסקי דין של בתי הדין לממונות מהשנים האחרונות, גם כאלה שטרם פורסמו.** אנו נפרסם תקצירים של פסקי הדין על פי שיקול דעת הנוגע להתאמתם לפרסום ולנושאי הגיליונות.

מקצת מהגיליונות העתידיים יהיו מאוגדים תחת נושא אחד ומקצתם יקבצו בתוכם נושאים שונים, על כן אנו מבקשים לקבל לידינו את מירב פסקי הדין העדכניים ביותר.

פסקי הדין של בתי הדין לממונות מיישמים את ההלכה במציאות הכלכלית-מסחרית-חברתית שבה אנו חיים. אין ספק כי הם מהווים נדבך חשוב בפיתוחה ויישומה של ההלכה, ומכאן החשיבות הרבה בהנגשתם לציבור הלומדים, תלמידי החכמים, דיינים, שופטים, טוענים רבניים, עורכי דין וכל אשר יש לו חפץ במשפט העברי ובהלכותיו.

אנו מקווים שגיליון זה יהיה סנונית ראשונה שתפרוץ את הדרך לגיליונות רבים נוספים בתחומים מגוונים שאליהם מתייחסת מסורת המשפט העברי המפוארת, רבת השנים, המתחדשת בכל יום תמיד.

2. תקנת חכמים המחשיבה את המעביד כמזיק בידיים: "דכיון שתקנו חז"ל דדבדבר האבוד חייב כאילו מזיקו בידיים, אם כן הכא נמי דגרם להם היזק והוא דבר האבוד חייבים". (נתיבות המשפט, שם, ס"ק ג).

3. חיוב מדין ערב (קהילות יעקב, בבא מציעא, מז; טבעת החושן שם על פי הריטב"א בבא מציעא עג).

חובת הודעה מוקדמת - חובת ההודעה המוקדמת מבוססת על מנהג (חזון איש, בבא קמא, כג, ב, ד"ה עוד), וכיום המנהג מבוסס על החוק שיש צורך בשלושה חודשים בבתי ספר בהתחשב בחופשת הקיץ. אולם "במוסדות החינוך החרדיים שהחופש קצר יותר, די להודיע חודש אחד לפני החופש". יתירה מכך, הוכח שקיימים מנהגים שונים ביחס למועד ההודעה בתלמודי תורה, לכן בית הדין התייעץ בעניין זה עם הרב יוסף שלום אלישיב שקבע "שאם אין מנהג קבוע, הנתבע הוא המוחזק, ואין לחייבו".

מנהג הסותר את זכויות העובד - ביחס לתביעה על ביגוד והבראה נקבע כי "סקטור מסוים שנוהג בעניין זכויות העובדים שלו שלא לפי חוקי המדינה, וכל מי שנכנס לעבודה נכנס על דעת כן, המנהג הכללי אינו קובע אצלם, כנפסק באגרות משה, חו"מ, ח"א, סימן עו. ועי' פס"ד ירושלים כרך ז עמ' קיד... שמוסד פרטי, אף שנתמך ע"י גופים ציבוריים, מכל מקום כשמו כן הוא ואינו כפוף למנהגי הציבור והחברה, והעובדים במוסד פרטי מודעים לעובדה זו, ומנהג המדינה אינו תופס מלכתחילה לגבי עובדים אלה". נוסף על כך, אין תוקף הלכתי לקביעה של החוק כי ייתור העובד על זכויותיו אינו מועיל, ולכן הסכם עבודה קיבוצי אינו גובר על הסכם פרטי המרע את זכויות העובד (הרב אליעזרוב בפס"ד ירושלים כרך ז, עמ' רגג). שיקול נוסף שיש לקחת בחשבון הוא שתהיה תוצאה חמורה לחיוב המוסד במלוא זכויות העובד על פי ההסכם הקיבוצי: "ביא הדבר לקריסתו של המוסד כולו, ואם כן אין זה עניין רק בין אדם לחברו, אלא נוגע הוא גם לעניין חינוך רוחני לתורה ומצוות" (הרב אליעזרוב, שם).

הערות נוספות של הרב מרדכי אהרן הייזלר:

חובת הודעה מוקדמת - הנימוק לחובה זו הוא שאם עבר התאריך הקובע ולא נמסרה הודעת פיטורין לעובד, נחשב הדבר להסכמה מכללל שהעובד ימשיך לעבוד בבית הספר גם בשנת הלימודים הבאה באותם תנאים של השנה האחרונה.

היתר התדיינות בבית דין לעבודה - קיימת מחלוקת אחרונים בעניין תוקפו של מנהג להתדיין שלא לפי דין תורה בבתי דין לעבודה, שבהסתמך עליו מבקש התובע להתיר לו לפנות לערכאות (בית הדין לעבודה). דעת ר' עקיבא איגר (גיליון שולחן ערוך, סימן ג, סעיף א בשם המגן גיבורים, סימן ה בשם הרש"ך, חלק ב, סימן רכט) שמנהג מבטל הלכה במובן שניתן ללכת לבית דין של סוחרים ואף לכפות על כך, ואילו בשו"ת דברי מלכיאל (חלק ה, סימן רה) חולק על כך וסובר ש"זה רק כשאין להם חוקים קבועים של דיניהם אלא דנים לפי אומדן הדעת, אף שהם חוקים קבועים וכתובים בספר, וכן שלא הוקבעו מכח המלכות שהם ידונו, דאז היו כחוקי ערכאות", וזוהי גם דעת הש"ך (חו"מ, סימן כב, ס"ק טו). "ולפי זה אסור לדון בכ"ד לעבודה כשיש להם חוקים קבועים ודנים מכוח הערכאות".

תוקף תחולתם של דיני העבודה

1. תוקפו של מנהג ביחסי עבודה, איסור התדיינות בבית דין לעבודה, חובת הודעה מוקדמת

בית דין לממונות ולבירור יוחסין, ירושלים:

הרב אברהם דב לוי, אב"ד
הרב יהושע ווייס, דיין
הרב מרדכי אהרן הייזלר, דיין

העובדות:

התובע עבד כ'חיידר' במשך שמונה שנים עד שפוטר. בתביעתו ביקש לקבל פיצויי פיטורין וכן תשלומי הבראה וביגוד שלטענתו לא קיבל בכל שנות עבודתו. עוד טען שבשל העובדה שמכתב הפיטורין הגיע אליו רק חודש וחצי לפני תחילת שנת הלימודים, לא הצליח למצוא עבודה חלופית, ולכן על הנתבע, מנהל החיידר, לשלם לו שכר עבור שנה שלמה. לטענתו מנהג ה'חיידרים' בירושלים להודיע על פיטורין לפחות חודשיים מראש. הנתבע הודה בחובו לתשלום פיצויי פיטורין, שהתעכב בשל קשיים כספיים, אך ביקש לדחות את התביעה לתשלום דמי הבראה וביגוד, שכן הכול יודעים ש'חיידרים' אינם נוהגים לשלם זאת, ותחת זאת משלמים משכורת חגים. כן הכחיש את הטענה שמנהג ה'חיידרים' לשלוח מכתב פיטורין חודשיים לפני הפיטורין בפועל, ואף הביא לכך ראיות ממנהלי 'חיידרים' אחרים וממודעות 'דרושים' שפורסמו לאחר מועד ההודעה. עוד טען הנתבע כי התובע מצא עבודה אחרת, בשכר נמוך יותר אמנם, אך גבוה משכר ה'בטלה' שהיה אולי מגיע לו בשל אי מציאת עבודה. התובע השיב כי מצא עבודה לזמן קצר בלבד שכן ה'חיידר' שבו מצא עבודה חלופית נסגר בינתיים. התובע הוסיף וביקש את רשות בית הדין לתבוע את זכויותיו בביה"ד לעבודה שלפי דעת חלק מהפוסקים אינו נחשב ערכאות.

נפסק:

הרב אברהם דב לוי (דעת הרוב):

פיטורין לאחר תחילת עבודה - על המעביד מוטלת חובה לפצות עובד שפוטר באמצע תקופת עבודתו, ואינו יכול למצוא עבודה חלופית. מקור הדברים בגמרא (בבלי, בבא מציעא, עו, ב) ובשולחן ערוך (חו"מ, שלג, א-ב). הנימוקים לכך מגוונים:

1. בהתבסס על ראש נזק של 'שבת'. ב"אדם דאזיק אדם חייב בד' דברים ואחד מהם הוא שבת, ואפילו שבת שלא במקום נזק נמי חייב וכגון דאהדקיה באנדרוניה בגמ' פרק החובל פה ב, וא"כ לר"מ דדאין דינא דגרמי הוי גורם לשבת וחייב עלה" (קצות החושן, שם, ס"ק ב; מחנה אפרים, גזילה, יא. על פי תוספות, בבא מציעא, שם, ד"ה אין)

סיכום - על הנתבע לשלם פיצויים כהודאתו, אך הוא פטור מתשלום דמי הבראה, ביגוד ופיצויים בגין משכורת שלוש עשרה. כאשר להודעה, אין היא נחשבת מאוחרת, מאחר שהוכח שמועד ההודעה הוא מועד מקובל בחלק מתלמודי התורה.

תיק מספר 895-20
ניתן ביום י"ב טבת תשס"ז (12.1.2007)
פורסם בקובץ: פסקי דין מבית הדין לדיני ממונות ולבירור יהדות של הרבנות הראשית לירושלים, ירושלים תשנ"ג-תש"ע, כרך יא, עמ' רז [רא]

2. חלות דיני העבודה בנוגע למרכיבי שכר מלאים, פיצויי פיטורין בשל הרעת תנאים

בית דין רבני אזורי, אשדוד:
הרב יקותיאל כהן, אב"ד
הרב מרדכי רלב"ג, דיין
הרב מיכאל צדוק, דיין

העובדות:

מלמד בתלמוד תורה התפטר מעבודתו ותבע את תשלום מלווא זכויותיו, לרבות: דמי הבראה, פדיון ימי מחלה, משכורת שלוש עשרה הנובעת מהנהוג בתלמודי תורה ללמד גם בחודש תמוז, ותשלום דמי פיצויים לאור העובדה שהתפטרותו נבעה מהלנת התשלום בגין פדיון דמי מחלה המגיעים לו. הנתבע, מנהל תלמוד התורה, טען להגנתו כי הובהר לתובע עם קבלתו לעבודה, כמו ליתר העובדים, שמדובר בתלמוד תורה פרטי, ועל כן הוא חופשי לקבוע את תנאי השכר כראות עיניו. לטענתו הוסכם מראש שהמשכורת כוללת בתוכה את כל התנאים הנלווים.

נפסק:

הרב מרדכי רלב"ג (דעת הרוב):

הסכמה מראש - נקבע כי לא הייתה הסכמה על תנאי ההעסקה "וגם המנהל מודה שכשהחל המלמד לעבוד, היה במצב של אי הסכמה, אלא שסבר ואמר: 'זה שבא לעבוד זה סימן שהסכים למה שהצעתיו לו'".

דינא דמלכותא - בשלטון דמוקרטי "שקיימת הסכמה שקיבלו עליהם דיני המלכות, מודים הר"ן וסיעתו לטעם הרשב"ם שדינא דמלכותא דינא... ובייחוד שיש לצרף את דעתו של החתם סופר... שבמנהגים ונימוסים שהם לטובת המדינה, לדברי הכל אין לחלק בין מלכי ישראל לאומות העולם". כלומר, גם הר"ן הסובר שדינא דמלכותא דינא אינו חל עקרונית בארץ ישראל, אלא רק בארצות הגולה שם המלך הוא בעל הקרקע (ר"ן, ב"ב, נ"ד, ע"א), יסכים לדעת הרשב"ם שם שאם יש הסכמת העם, הרי שדין המלך חל גם בארץ ישראל במיוחד בחוקים שנחקקו לטובת המדינה כדעת החתם סופר (חו"מ, מד). מכאן שלחוקי המדינה

יש תוקף הלכתי המחייב את שני הצדדים.

יותר העובד על זכויות המגיעות לו על פי חוק - הטבות סוציאליות המעוגנות בחוק, כגון: דמי הבראה ודמי חופשת מחלה, לא ניתנות להתנאה, ואפילו אם התנו עליהן מפורשות, התנאי בטל. "ומכיון שדינא דמלכותא דינא, ממילא גם לפי ההלכה התנאי בטל". אולם, יש לסייג זאת רק לגבי הסכמים קיבוציים שהוצא לגביהם צו הרחבה.

מנהג המדינה - על אף שנהוג לא לשלם על הבראה בתלושי השכר של המלמדים בתלמוד תורה, אין למנהג זה תוקף, אלא יש לקבל את הפסיקה הנהוגה בערכאת השיפוט הרלוונטית (בתי הדין לעבודה). והרי "הנהוג המקובל בבתי דין אלו הוא שכל הפסיקות בנושא דיני עבודה הם לפי הקבוע במשרד החינוך".

משכורת שלוש עשרה - הטבות התלויות בסיכום שבין המעביד לעובד לפני תחילת העבודה, כגון: משכורת שלוש עשרה, הטבות כאלה ניתנות להתנאה. בתלמודי תורה תנאי ההעסקה המקובלים הם שהמלמדים עובדים אחד עשר חודשים בשנה, והחופשה נמשכת חודש אחד בלבד, ועל כן אין התובע זכאי למשכורת שלוש עשרה.

פיצויי פיטורין - בהתייחס לפרשנות סעיף 11(א) בחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963, הרי ש"תוכנה של 'הרעה מוחשית' בתנאי העבודה, לא הוגדרה בחוק, והיא נתונה לשיקול דעתו של בית הדין". נקבע כי במקרה זה אין לפרש את הלכת דמי המחלה של עובד כהרעת תנאי עבודה וכהפרת הסכם, שהרי המעביד סבר שהעובד אינו זכאי לתשלום זה, והעובד יכול היה להעמיד אותו על טעותו באמצעות בירור העניין בפני בית הדין במקום להתפטר.

הרב יקותיאל כהן:

דינא דמלכותא - הכלל "דינא דמלכותא" לא תקף בשלטון דמוקרטי. יתירה מכך, לפי ראשונים רבים הכלל אינו חל בארץ ישראל. "שכל מה שנאמר לרוב הראשונים והפוסקים, ש'דינא דמלכותא דינא בין במלכי אומות העולם ובין מלכי ישראל', זהו דווקא בחוץ לארץ, אבל בארץ ישראל, לא נאמר בו הכלל... אלא הכלל שכל האמור בפרשת מלך, למלך זכות בו, והוא על פי דרכים מיוחדות שהיו בימי קדם (רמב"ם, מלכים א, ג-ח), ולא על פי בחירות דמוקרטיות כבימינו, שהולכים על פי רוב. ולכן אין כיום בישראל לא 'דינא דמלכותא', ולא 'פרשת המלך'".

ישנם טעמים נוספים לכך שלהסכם הקיבוצי של עובדי משרד החינוך אין תוקף של דינא דמלכותא. האחד, "עצם התנהגותו של השלטון מורה על אי-אכפתיות של יישום דרישה זאת", שכן שנים רבות שאינו דואג לכיצוע היישום בפועל של הבטחת זכויות העובדים האלה, לא בדרך קנס ולא בכל דרך אחרת. טעם נוסף הוא כי דין המלכות כאן נוגד את קביעת ההלכה שבדבר שבממון תנאו קיים, ובמקרה כזה הכלל דינא דמלכותא אינו חל. נוסף על כך, מדובר בהסכם המיועד למגזר מסוים, ועל חוק שאינו כללי לא חל הכלל של דינא דמלכותא, כפי שמשמע מלשון הרשב"ם (ב"ב, נד ע"ב) שדינא דמלכותא חל רק על 'מה שרגילים להנהיג במלכותם... ושכל בני המלכות מקבלים עליהם מרצונם'.

"מאחר שהעלנו שבארץ ישראל אין דינא דמלכותא דינא, הרי יש

3. חלות זכויות עובדים על פי חוק בהסכם עבודה זמני

בית דין רבני אזורי, תל אביב:
 הרב מאיר יששכר מאזוז, אב"ד
 הרב עמנואל זרביב, דיין
 הרב דב דומב, דיין

העובדות:

התובעת הועסקה כגננת בחוזה לזמן קצוב בעמותת המנהלת רשת גנים. לטענתה היא פוטרה שלא כדין בהיותה בהיריון, ותובעת להחזירה לעבודה. לחילופין, היא תובעת תשלום משכורת מיום הפיטורין הבלתי חוקיים לדבריה ועד היום, וכן פיצויי הלנת שכר, הפרשי גמול השתלמות, דמי הבראה וביגוד. הנתבעים, מנהלי העמותה, הוכיחו "שבמועד מכתב הפיטורין לא הייתה התובעת בהיריון, וזאת על סמך דבריה בסיכומים כי הלידה הייתה שנה לאחר מכתב הפיטורין".

נפסק:

מועד הפיטורין – על סמך הוכחת הנתבעים בדבר זמן הלידה של התובעת, ברור ומובהק כי התובעת לא הייתה בהיריון בשעה שפוטרה.

תוקף המנהג ביחסי עבודה – "יסוד חשוב להכרת ההלכה במנהג המדינה שיהיה המנהג ברור ומוכח ומפורסם וללא כל ספקות. והן אמנם פוסקים בתי הדין פיצויים לפי מנהג המדינה לעובדים קבועים, והוא באמת מנהג ברור ומפורסם ואין בו כל ספק". אך אין הדבר כך בנוגע להסכם העסקה זמני שעליו חתמה התובעת, שלגביו – "טענת הפיצויים עקב פיטורים ללא שימוע לא חל, מכיוון שלא קיימת זכות כזו בחוזה לזמן קצוב. וכן תשלום בגין הפרשי גמול השתלמות, אם אכן לא שולמו". וכן "מכיוון שהתובעת חתמה והסכימה לתנאי שכר אחרים, (ו) הרי נדחים כל טענותיה". בנוסף, העובדה שהעובדת הסכימה לקבל לידיה את התשלומים שניתנו לה בעת עזיבתה ללא העלאת טענות ממוניות נוספות, מלמדת שהיא ויתרה ומחלה על פיצויים על פי הסכמי שכר אחרים הניתנים לעובדי משרד החינוך. כלומר, נפסק כי מנהג המדינה ביחסי עבודה אינו חל על הסכם העסקה זמני, ולכן כל עוד לא סוכם במפורש אחרת, התובעת אינה זכאית לזכויות אלה.

פיטורי אישה בהיריון – בהתאם לעיקרון זה, הרי שגם אם הייתה התובעת בהיריון בזמן הפיטורין, חוק עבודת נשים לא היה חל עליה, שכן "גם עילת הבטלות עקב חוק עבודת הנשים הנ"ל אינו חל כאשר החוזה הוא לזמן הקצוב המסתיים".

סיכום – ההלכה מכירה במנהג המדינה רק במקום שהמנהג ברור ומפורסם. בהסכם העסקה זמני לא חל מנהג המדינה, והתביעה נדחת.

תיק 1-35-1323 ק. י. נ' כ. ש.
 ניתן ביום ה' כסלו תשס"ה (18.11.2004)

ללכת לפי המנהג... ובאשר למנהג, כל מגזר ומגזר בעל ייחודיות משלו, והידוע כפי שנוהגים במוסדותינו, זהו המנהג המחייב". במקרה זה המנהג הקובע הוא מה שנהוג במוסדות של אותה רשת תלמודי תורה.

הרב מיכאל צדוק:

דינא דמלכותא – על דיני עבודה שאינם סותרים לדין תורה, חל הכלל דינא דמלכותא דינא, זאת מאחר ומטרתם ותכליתם לתקנת והנהגת המדינה. ו"מאחר ודיני עבודה נתפשטו והוטמעו אצל רובא בעלמא, לכן ודאי יש תוקף של דינא דמלכותא לדינים וחוקים אלה".

יותר עובד על זכויות המגיעות לו מכוח חוק – מאחר ש"מטרת ותכלית החוק הן גם לתקנת והנהגת המדינה, לכן אין העובד צד בכך ואין בכוחו ובסמכותו לווותר ולמחול על זכויות אלה, ולכן אין תוקף לוותר" כשם שאישה אינה רשאית לווותר על תקנת חדר"ג (תשובת הר"ן, מט.). עם זאת, "יהיה תוקף לוותר של עובד על זכויות שלא חל עליהן חוק המגן - צו ההרחבה". כלומר, על זכויות עובד שאינן כלולות בדיני העבודה ובצווי ההרחבה שפורסמו מכוחם החלים על עובדי חינוך, ניתן להתנות.

יתירה מכך, יש תוקף להתחייבות המנהל למשרד החינוך לפי תקנות חינוך ממלכתי (מוסדות מוכרים) תשי"ג-1953, סעיף 3(א)(6), שהינה תנאי לתקצוב המוסדות, "כלפי אותם מורים ועובדים שיעסיק, שהם מוטבי הזכות, ובזכותם לדרוש את קיום ההתחייבות במלואה" (ראו: כתובות, קא, ב בנוגע למתחייב לזון את בת אשתו).

פיצויי פיטורין – "מאחר והתובע נקט כדין לאחר ששלח לו בקשות לקבלת דמי חופשה והציע אף לגשת לבורר, והנתבע לא שעה לו ולא הזמין את התובע לשוב ולחזור לעבודה כבראשונה ולקבל את כל המגיע לו, לכן הוא הגורם לעזיבתו של התובע את מקום העבודה, והוא כפיטורו בפועל. דמה לי אם מפטרו באופן ישיר או גורם לו לעזוב ובעצם מפטרו באופן עקיף, ולכן חייב הנתבע לתובע מלוא תשלומי פיצויי הפיטורין".

סיכום – נפסק שעל הנתבע לשלם לתובע דמי הבראה כפי הקבוע בהסכם הקיבוצי הכללי שבין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים ובין ההסתדרות הכללית – הסכם החל על כלל העובדים במשק, אך לא לפי ההסכם הקיבוצי לעובדי ההוראה, מכיוון שהסכם זה לא הוחל על תלמודי התורה. כמו כן, עליו לשלם לנתבע דמי חופשת מחלה בהתאם לחוק דמי מחלה. בית הדין דחה ברוב דעות, את התביעה לתשלום משכורת שלוש עשרה ואת התביעה לפיצויי פיטורין.

תיק 1-35-1323 ק. י. נ' כ. ש.
 ניתן ביום י' תמוז תשס"ח (13.7.2008)
 פורסם בשורת הדין, טז, עמ' שכח

עילות פיטורין

4. עובד שמעל בתפקידו

בית דין לענייני ממונות ארץ חמדה - גזית, בית שמש:

הרב אליעזר שנקלובסקי, אב"ד

הרב ניר ורגון, דיין

הרב ידידה כהנא, דיין

העובדות:

בהסכם עם התובע נקבע כי הוא יועסק על ידי העמותה המעסיקה, כאחראי על גיוס כספים בחו"ל למשך שנה. עבודתו נמשכה בפועל כשנה ושמונה חודשים, אולם הנתבעים, מנהלי העמותה, לא היו מרוצים מתפוקת העבודה של התובע. במועד זה הם העלו בפניו את האפשרות שימשיך לעבוד אצלם כמורה, אך שכרו יעמוד על מחצית מהשכר שקיבל קודם לכן. התובע לא השיב תשובה ברורה להצעה זו. לקראת סוף החודש קיבל התובע מכתב פיטורין.

התובע טען שמכיוון שבהסכם בין הצדדים נכתב שיש להודיע לו חודשיים מראש לפני פיטורין, הרי שהוא זכאי לשכר מלא עבור חודשיים מיום ההודעה. עוד טען כי הוא זכאי לתשלומים נוספים בהתאם לתנאי ההסכם, כגון: פדיון ימי חופשה, החזר הוצאות נסיעה ופיצויי הלנת שכר על החודש האחרון שעבד בו. הנתבעים טענו שמכיוון שמערכת היחסים בינם לבין התובע הורעה והתקיים משא ומתן בין הצדדים בנוגע לתנאי עבודתו של התובע, היה צריך להיות ברור לו שלא יהיה זכאי לכל התנאים בהסכם. עיקר טענת הנתבעים היא שהתובע מעל בתפקידו, ולמעשה כמעט ולא עבד, ולכן לא מגיע לו שכר כלל. לפיכך, הם דורשים שהתובע יחזיר להם את כל השכר שקיבל למעט השכר על העבודה המועטה שעשה.

נפסק:

הודעת פיטורין - פיטורי עובד צריכים להיעשות בצורה ברורה שאינה משתמעת לשני פנים. על כן יש לדחות את טענת הנתבעים לפיה יש לראות במועד ההצעה לעבור לעבוד בהוראה ובסירוב לה כמועד ההודעה מראש על הפיטורין.

תפוגת ההסכם בתום שנה - בית הדין דחה את טענת הנתבעים שבשל חלוף תקופת ההסכם המקורית (שנה) אין לראות אותו כמחייב. אמנם הרמ"א (ח"מ שלג, ח) פסק על פי תשובות הריב"ש והמהרי"ק - "שליח ציבור שהשכיר עצמו עם מנהיגי העיר לשנה בתנאי כך וכך... אם עמד עמהם בשתיקה (לאחר שנה), לא אמרינן דנשאר על תנאו הראשון". כלומר, לאחר שנה, אין לראות את כל פרטי ההסכם כמחייבים. אולם הש"ך חלק על כך, ולכן גם במקרה שלנו יש לפסוק שהמשך העסקה בשתיקה היא על בסיס כל תנאי ההסכם המקורי.

שינוי תנאי ההעסקה - באשר להצעה לשנות את מלאכת התובע מגיוס כספים להוראה, נאמר בשו"ע (ח"מ, שלה):

"השוכר את הפועל למלאכה ידועה, ונשלמה בחצי היום, אם יש מלאכה כמותה או קלה ממנה עושה, ואם לא, נותן לו שכרו כפועל בטל". ערוך השולחן (ח"מ, שלח, א) הוסיף על פי התוספתא שכל זה (שיכול לשנות את המלאכה למלאכה כמותה או קלה ממנה) כאשר נשלמה העבודה שלשמה נשכר, אך אם לא נשלמה העבודה שלשמה נשכר, אינו רשאי לשנותו למלאכה אחרת. גם 'הנתיבות' (סימן שלג, סק"ז) פסק שכאשר אומר בעל הבית "הרי אתה נשכר למלאכה זו", אינו יכול לשנותה למלאכה אחרת. לכן נראה שהתובע רשאי היה שלא להיענות להצעה לעסוק בהוראה. עם זאת, הוא זכאי בנסיבות אלה לשכר כ"פועל בטל" בלבד.

מקובל ששכר "פועל בטל" הוא מחצית מהשכר עבור העבודה. אולם, כלל זה חל בעבודה הנמשכת זמן קצר. במקרה דנן מדובר בעבודה קבועה ולמשך זמן ארוך, שמסתבר שאין הפועל רוצה להתבטל מעבודתו לאורך זמן ולקבל רק מחצית שכר. על כן נקבע שהוא זכאי לשני שלישים מהשכר בגין החודשיים שלאחר הפיטורין.

פדיון ימי חופשה - מכיוון שלא היה פיקוח על עבודת התובע, נדחית תביעתו לקבלת פדיון ימי חופשה, משום שאיש אינו יכול לדעת כמה ימי חופשה לקח לעצמו.

הלנת שכר - גם התביעה לקבל פיצויי הלנת שכר נדחית, שכן בית הדין מקבל את טענת הנתבעים שעייבו התשלום ארע בשל מחלוקת כנה בנוגע לחובת התשלום.

התביעה שכנגד להשבת השכר ששולם לתובע - התובע הודה במפורש בפני בית הדין כי אכן לא עבד כראוי. זו הפרה ברורה של ההסכם בין הצדדים, ומעילה בתפקידו של כל עובד המחויב למלא את תפקידו על הצד הטוב ביותר כמפורש בשו"ע (ח"מ, שלג, יט-כ): "אין הפועל רשאי לעשות מלאכתו בלילה ולהשכיר עצמו ביום. ולא ירעב ולא יסגף עצמו ויאכיל מזונותיו לבניו, מפני ביטול מלאכתו של בעל הבית, שהרי מחליש כוחו, שלא יוכל לעשות מלאכתו של בעל הבית בכוח. מוזהר הפועל שלא יבטל מעט כאן ומעט כאן, שהרי חייב לדקדק על עצמו בזמן... וכן חייב לעבוד בכל כוחו שהרי יעקב הצדיק אמר 'כי בכל כוחי עבדתי את אביכן (בראשית לא, ו)'. היוצא מכך הוא שהתובע מחויב להחזיר את השכר שקיבל עבור 'אי עבודתו'".

התובע סתר את עצמו: פעם אחת אמר שהפסיק לעסוק בגיוס תרומות לאחר ארבעה-חמישה חודשי עבודה, ובפעם השנייה אמר שהפסיק בכך בתחילת השנה השנייה לעבודתו. מאחר וחייבו על פי סעיף זה מתבסס על הודאת בעל דין, יש להקל עמו וללכת לפי הפחותה שבהודאותיו, ולהניח שעסק בגיוס בכל השנה הראשונה. אולם, גם בתקופה שלאחר השנה הוא מילא את יתר תפקידיו, מלבד גיוס התרומות, ולכן עליו להחזיר מחצית משכרו ששולם לו בגין התקופה שמעבר לשנה הראשונה.

סיכום - התובע זכאי לשכר חלקי עבור חודשיים נוספים. הוא אינו זכאי לפדיון ימי חופשה ודמי הלנת שכר. מנגד על התובע להחזיר מחצית משכרו שקיבל על שמונת החודשים האחרונים של העבודה.

לפטרו גם תוך תקופת השכירות, ואין הוא זכאי לפיצויי פיטורין.

נוטל שכר להעיד - בנוגע לשאלה האם חוקר פרטי בשכר רשאי להעיד פסק הרמ"א (חו"מ לד, יח) עפ"י הר"ן והרשב"א: "כל מי שנוטל שכר להעיד עדותו בטל כמו הנוטל שכר לדון... וכל זה בעדים שכבר ראו המעשה ומחויבים להעיד כמו שאדם מחויב לדון בין אדם לחברו, אבל מי שאינו מחויב להעיד ונוטל שכר לילך ולראות העניין שיהיה עד, מותר". מוסיף שם הש"ך (ס"ק יז) "דמכל מקום אסורים ליקח שכר יותר משכר בטלה" (השכר שיכל להשתכר מעבודה אחרת, בזמן שהתבטל ממלאכה בגלל העדות). אם נטל יותר מכך הרי זה חשש פסול, שמא הוא נוגע אישית בדבר, מכיוון שהוא מקבל על העדות יותר ממה שיכל להשתכר מעבודה אחרת.

בקובץ תשובות לרב יוסף שלמה אלישיב (ח"ב עמ' שלא ואילך) דן בשאלה האם חוקר פרטי שנוטל שכר נפסל לעדות, והביא את דעת בית הדין בחיפה שוודאי אין להניח שתפקידו היה רק לבלוש, אלא יש לשער שהותנה אתו שהעבודה תכלול גם חובה להעיד בבי"ד. מכאן, שאין זה שכר בטלה אלא שכר ממש, שכן שכר בטלה פירושו שיש לו פרנסה אחרת. אם כן, פשוט וברור שהוא פסול לעדות מהתורה כנוגע בדבר. בנוסף, יש לפוסלו לעדות מפני שאם תצלח עדותו, הוא יזכה למוניטין שיביא לו לקוחות נוספים. לכן, אף אם נניח שבעדות זו יש לו שכר בטלה בלבד, הרי הוא נוגע בדבר מפני פרנסה העתידה לבוא. אולם, הגריש"א עצמו הבהיר שאין כל יסוד לפסול אדם לעדות מחמת ספק שמא שכרו אותו להעיד ושמה ימסור עדות שקר בעד בצע כסף. מכל מקום, קבע בית הדין כי במקרה שלנו שני החוקרים העידו שלא קיבלו שכר מהנתבע, ולכן עדותם כשרה.

הודאת התובע בפני החוקרים - התובע הודה בגניבה במהלך החקירה בפני העדים (החוקרים הפרטיים) אך לא אמר להם "אתם עדי". לאחר מכן גם נתן להם שקים לפירעון החוב. לפי הרמב"ם (טוען ונטען ז, א) ושו"ע (חו"מ, פא, ח): "אמר בפני שנים הריני מודה בפניכם שיש לפלוני אצלי מנה, ואמר כן דרך הודאה גמורה ולא דרך שיחה, אף על פי שלא אמר אתם עדי ואף על פי שאין התובע עמו הרי זה עדות גמורה ומשלם על פיהם". אמנם הרא"ש (סנהדרין, ג, כד) סובר שגם בהודאה גמורה צריך שיאמר "אתם עדי", אך הש"ך שם (ס"ק ל"ד) פסק שהעיקר כדעת הרמב"ם.

בית הדין דן בשאלה האם הנתבע היה זכאי לקחת מהתובע בחוזקה את הכספים מדין "עביד איניש דינא לנפשיה" (עושה אדם דין לעצמו), זאת על יסוד דברי השו"ע (חו"מ ד, א עפ"י הרא"ש (ב"ק כז, א): "יכול אדם לעשות דין לעצמו אם רואה שלו ביד אחר וכו', והוא שיכול לברר ששלו הוא נוטל בדין". הרמ"א הוסיף (עפ"י מרדכי ב"ק ל): "ויש אומרים דלא אמרינן 'עביד איניש דינא לנפשיה' רק בחפץ המבורר לו שהוא שלו, כגון שגזלו או רוצה לגזלו או רוצה להזיקו יכול להציל שלו, אבל אם כבר נתחייב לו מכח גזילה או ממקום אחר לא...". בשל מחלוקת הפוסקים בעניין זה, פסק בית הדין שבמקרה שלנו אי אפשר להוציא את הכסף מיד התובע המחזיק בו באמצעות שקים שיכול הנתבע לממש בהוצאה לפועל.

סרט הצילום כראיה בבית הדין - בעניין היתר עגונה דנו האחרונים אם תמונה שצולמה יכולה לשמש כסימנים מובהקים למותו של הבעל (שו"ת עין יצחק אבה"ע ז, לא, ח ועוד אחרונים

5. עובד הנחשד בגניבה

בית דין לדיני ממונות וביור יוחסין, ירושלים:
ללא ציון שמות הדיינים

העובדות:

התובע עבד כמנהל בחנותו של הנתבע במשך מספר שנים. לאחרונה עזב את עבודתו לאחר שבעל החנות האשים אותו בגניבה על פי עדויות, צילומים ומעקבים של חוקרים פרטיים. התובע מכחיש את הגניבות, אך מודה שמחזיק בכספים של הנתבע עבור חובות שלטענתו הנתבע חייב לו, כגון פיצויי פיטורין ואחוזים עבור הבאת קונים.

לטענתו, מכיוון שנכסיו של הנתבע בסכנת התמוטטות, הוא מחזיק בכספים אלה בעל כורחו. לדבריו, הודאתו בפני חוקרים מטעם הנתבע על לקיחת כספים שיטתית מקופת החנות הוצאה ממנו תחת לחץ של החוקרים ואימים מצדם, וכך גם בנוגע לשקים שלו שמסר לחוקרים להחזר הסכום שלקח. שקים שחזרו מהבנק ולא נפרעו. התובע תובע את החזר השקים לידי, ועומד על זכותו להחזיק בכספים שלקח המגיעים לו, לטענתו, כנגד פיצויי פיטורין וזכויות נוספות.

הנתבע, בעל החנות, טען שהתובע הודיע על התפטרות מיזמתו, ולא תחת לחץ, ולכן לא מגיעים לו פיצויי פיטורין. עוד טען הנתבע שאינו חייב לתובע תשלום אחוזים מהמכירות, ואדרבא: התובע ניהל את עסקיו הפרטיים על חשבון הנתבע, תוך כדי שניהל את החנות. לדבריו, התובע לא אולץ למסור את הכסף שגנב לידי החוקרים, אלא נאלץ להודות בגניבה לנוכח הראיות שהיו בידי החוקרים, ומסר להם בהסכמה שקים שלו לפי חשבון שערך.

בפני בית הדין הופיעו שני חוקרים שניהלו עבור הנתבע את החקירה כנגד התובע, אך טענו שעשו זאת ללא שכר. הם העידו שהודאת התובע נמסרה שלא עקב אימים, אלא משום שנוכח לדעת שבידי החוקרים נמצאות ראיות לגניבה שביצע. בבית הדין הוצג סרט צילום של החקירה עם פס קול, והתובע נראה בו נינוח ושקט בעת שהודה בלקיחת כספים מהחנות.

נפסק:

פיצויי פיטורין לעובד שגנב - הרמ"א בשו"ע (תכא, ו) פסק על פי דברי המרדכי: "מי שיש לו משרת וחושש שיגנוב לו, יוכל להוציאו קודם זמן השכירות, ואם מסרב יוכל להכותו עד שיצא". בשו"ת דברי מלכיאל (ג, קנב) הבהיר שאמנם מדברי השו"ע עולה כי די בחשד בגניבה ואין צורך בחשדות מבוררים, אולם על החשד להיות מבוסס על התנהגותו של העובד ולא חשד בעלמא. כך עולה לדעתו מלשון הגמרא (בבא קמא, כח) שם נאמר: "עבדא גנבא", משמע שידוע שגנב. לכן נראה שצריך לברר לפני בית דין מכוח מה נובע החשד, כפי שנפסק בשו"ע (חו"מ, עה) ביחס לכל טענה, שדורשים מהטוען 'ברר דבריך'. לאור האמור, במקרה שלנו הנתבע נחשד בגניבה מבעל הבית, והחשד מבוסס על חקירת חוקרים פרטיים ומצלמות. על כן רשאי היה בעל הבית

זמן מראש, ואפילו אם קבעו זמן ועבר הזמן פוסק האגרות משה (חו"מ, א, עו) שאין לפטר עובד ללא סיבה.

במקרה שלנו אמנם לא הוסכם במפורש על פרק זמן של שנה, אולם במוסד חינוכי גם אם לא נקבע משך תחולת ההסכם מראש, יש לראות זאת כהסכם לשנה. כפי שגם נאמר בפסקי הדין הרבניים (ג, 284): "לפי הנהוג כשמתקבל מלמד או מורה לבית הספר, על אף שלא נערך הסכם מפורש שמתקבל לשנת הלימודים עד תומה, אין בית הספר רשאי לפטרו תוך השנה, כי במקרה זה סתמא דינו כמפורש הואיל ומקובל שהמועד להחלפת מורים ולקבל מורים הוא התחלת שנת הלימודים".

הנתבעת טענה שבמקרה זה הוסכם מראש שניתן יהיה לפטר את התובע גם במהלך השנה. אם אכן היה תנאי כזה, היה לו תוקף כי בדרך כלל תנאי שבממון קיים. ברם, התובע הכחיש את קיומו של התנאי. לדבריו, רק לאחר תחילת עבודתו נאמר לו שהעבודה אינה מובטחת לשנה שלמה, ובאותו מעמד הוא השיב שתנאי זה אינו מקובל עליו. אם נקבל את גרסת התובע, הרי שלאמירה שהעבודה אינה מובטחת לשנה אכן אין תוקף, שהרי אי אפשר לשנות את תנאי ההעסקה לאחר תחילת העבודה ללא הסכמת העובד.

על פי רוב, כאשר יש הכחשה בין הצדדים באשר לקיום תנאי, פוסקים מכוח הכלל ש"המוציא מחברו עליו הראיה", ועל כן המוציא יפסיד. במקרה שלנו המוציא הוא התובע. אולם בירושלמי (בבא מציעא, פרק ז בתחילתו) נאמר: "אמר רב אימי כל המוציא מחברו עליו להביא ראיה חוץ מזו". מסביר שם המראה פנים שכאשר הנתבע טוען טענה כנגד המנהג, עליו להוכיח אותה ואין אומרים 'המוציא מחברו עליו הראיה' (כך נפסק באגרות משה, חו"מ א, עב). לאחר שראינו בפסקי הדין הרבניים שהנהוג המקובל במוסדות חינוך הוא שעובד מן השורה התקבל לשנת עבודה, טענת הנתבעת שהיה תנאי נגד מנהג זה אינה יכולה להתקבל ללא ראיה. המסקנה לכאורה היא שבאופן עקרוני המדרשה אינה רשאית לפטר מרצים באמצע השנה ללא סיבה מספקת.

אולם יש לבחון נקודה נוספת. לפי התיאור של הנתבעת, היא נראית כאנוסה. המרצה ממלא אמנם את חובתו כראוי ובא ללמד, אולם הבנות אינן חפצות בשיעור זה. על כן נוצר מצב שבפועל אין מקום להרצאה. במדרשה הלימוד הוא 'לשמה' במובן זה שאין הבנות מקבלות תעודת תואר או ציון על ההשתתפות, ועל כן לא ניתן להכריח אותן להשתתף בשיעור מסוים. יתר על כן, שיבוץ השיעור בעל כורחן של הבנות עלול לפגוע בשמה הטוב של המדרשה הנתבעת ולהזיק לה.

השו"ע (חו"מ, שלד, א) מתייחס למי ששכר פועל כדי להשקות את שדהו, אולם הפועל הפך למיותר משום שפסק הנהר, ולכן אין אפשרות לכצע את ההשקיה. הוא קובע שבעל הבית יהיה חייב לשלם את שכרו של הפועל רק במקרה שידע מראש שתקלה כזו עלולה להתרחש, ואילו הפועל לא ידע זאת.

חוסר הרצון של הבנות להגיע לשיעור הוא כנהר שפסק. לא ניתן לחייב את המדרשה בטענה שהמנהל ידע מראש שעלול להיות אונס והתובע לא ידע, מכיוון שהתובע כבר לימד קודם לכן במדרשות וידע שמצב מעין זה עלול להתרחש, בייחוד שמנהל המדרשה ידע אותו מראש שמצב כזה עלול לקרות. אמנם

המובאים ביביע אומר, ו, אבהע"ז, סי' ג אות יט ובתחומין יא, 307). אולם, לסמוך על תמונה כראיה ועדות לא מצינו, ובפרט שכיום תעשיית העריכה של תמונות נפוצה ושכיחה ביותר.

סיכום - על פי עדותם של שני עדים כשרים, התובע הודה שגנב כסף מבעל הבית ועליו להשיב לו את הגניבה. בעל הבית פטור מפיצויי פיטורין לעובד שגנב, ולכן על התובע להחזיר את מלוא הסכום שגנב. לא ניתן לגבות את התשלום מהשקים שנלקחו בחוזקה מהתובע, אלא על התובע לשלם לנתבע על פי פסיקת בית הדין.

תיק מס' 316

ניתן בתשס"ח (2008)

פורסם בקובץ: פסקי דין מבית הדין לדיני ממונות ולבירור יהדות של הרבנות הראשית לירושלים, ירושלים תשנ"ג-תש"ע, פסקי דין, כרך יא, עמוד תקס.

6. פיטורי מרצה באמצע השנה

בית דין לממונות, גוש עציון:

הרב שלמה לוי, דיין יחיד

העובדות:

התובע הועסק ע"י מדרשה לבנות המפעילה תכנית שנתית ללימודי נשים צעירות, החל מחודש אלול בהיקף של שבע שעות שבועיות. בתחילת חודש כסלו צומצמה משרתו לשעתיים שבועיות.

התובע טען שהמעסיק אינו רשאי להפסיק את עבודתו באמצע השנה, ולכן יש להמשיך להעסיקו עד סוף השנה בהיקף השעות שסוכם עליו מלכתחילה. כמו כן, הוא תבע הוצאות נסיעה שצומצמו מהוצאות נסיעה ברכב להוצאות נסיעה בתחבורה ציבורית. המדרשה הנתבעת טענה באמצעות נציגה, מנהל המדרשה, שלא הייתה התחייבות להעסקה לשנה שלמה, ומראש נאמר לתובע שעבודתו אינה מובטחת לכל השנה. עוד הסביר מנהל המדרשה שעבודת התובע צומצמה בשל חוסר התעניינות בשיעוריו מצד הבנות, וכי אין למדרשה אפשרות להעסיק בתנאים אלה. לדבריו, בכל המדרשות מקובל כי מרצה שאינו מצליח לעניין את הבנות בשיעוריו אינו ממשיך את עבודתו במדרשה.

נפסק:

פיטורי המרצה באמצע השנה - אין לפטר עובד באמצע תקופת השכירות ללא סיבה, אפילו אם מדובר על מלמד ונמצא מלמד טוב הימנו, וכפי שפסק הרא"ש (כלל קד, ד): "ששאלת, מי ששכר מלמד לבנו ללמדו שנה אחת, ובתוך השנה מצא טוב ממנו, אם יש להוציא מן הראשון לתת לו, דע כי כיון ששכרו לזמן קצוב, והתחיל במלאכתו, אינו יכול להוציאו מתחת ידו תוך זמנו, אם אינו פושע במלאכתו". מעבר לכך, גם במקרה שלא קבעו

הלנת שכר – התובע לא ביקש פיצויים בגין הלנת שכרו. לדעת הרמב"ם (סנהדרין, כא, יא) בית הדין רשאי לסייע לבעל דין לסדר טענה, רק במקום בו בעל הדין מעלה אותה, אך לא מצליח לטעון כראוי. לעומת זאת, לדעת הרא"ש (סנהדרין כא, יא) ניתן לסייע לבעל דין לסדר את טענתו, גם כאשר ניכר שהוא אינו יודע כלל מהטענה. השו"ע פוסק כדעת הרמב"ם (ח"מ יז, ט), מה עוד שאת הימנעותו של התובע מלבקש פיצויים, אפשר לפרש כויתור שלו על הטענה, ובמקרה כזה אין לביה"ד לפסוק לתובע מה שלא תבע (רמ"א, ח"מ יז, יב; לבוש, שם).

עצם תשלום בגין הלנת שכר מוטל בספק על פי ההלכה. יש החוששים לאיסור ריבית (חוות יאיר, קצ, לעומת חת"ס, ו, כו). אחרים סוברים שחובת הפיצוי חלה רק במקום שבו המעביד הרוויח מעיכוב הכסף ברשותו. לאור האמור, במקרה זה לא יעלה בית הדין מיזמתו טענה זו.

הורדת שכר בגין חוסר מקצועיות – על המעביד מוטלת החובה לבדוק מראש את מומחיותו של העובד, ולא להסתפק בהצהרתו שהוא מומחה. משלא עשה כן, לא יכול לטעון לחוסר מקצועיות.

פיצוי על עבודה לא מקצועית – פועל נחשב לפושע אם קיבל על עצמו מלאכה המצריכה בקיאות כשהוא אינו בקיא בה (תשב"צ, ב, קעד; שו"ע, ח"מ, שקד). אולם במקרה זה, היה על המעביד לבדוק מראש את מידת מומחיות העובד. מה עוד שלכישלון היציקה (הנזק שהמעביד טען לו) היה, כאמור, אחראי גם המעביד שלא דאג למספיק פועלים וליציקה ברצף. על כן לא חייב העובד לפצותו בגין כך.

סיכום – על הנתבע לשלם לתובע 250 ש"ח שכר יום עבודה.

ניתן ביום י"ג כסלו תשס"ג (18.11.2002)
פורסם באתר דין תורה

8. חזרת מעביד לפני תחילת העבודה

בית הדין הרבני האזורי, ירושלים:
הרב אברהם צבי שינפליד, אב"ד

העובדות:

בין התובע לנתבע נחתם חוזה, לפיו יעבוד התובע בתלמוד תורה של הנתבע כמורה בשנה"ל הקרובה. מספר שבועות לפני תחילת שנה"ל, הודיע הנתבע לתובע על ביטול ההסכם, מבלי שהוא מצרף נימוק. התובע מצא אמנם עבודה חלופית, אך בשכר נמוך משמעותית, לו נאלץ להסכים בשל הסמיכות לשנה"ל. התובע ביקש לחייב את הנתבע לפצות אותו בגין פערי השכר למשך שנה שלמה (תקופת ההסכם). בהסכם נכתב כי החודשיים הראשונים ייחשבו לתקופת ניסיון, שעם סיומם תהיה ההנהלה רשאית לפטר את העובד. כמו כן נקבע בהסכם, כי ההנהלה רשאית לפטר את העובד בשל התנהגות לא הולמת.

לטענת הנתבע, התובע פוטר בשל דרישת ההורים שסירבו

התובע הכחיש שניתנה לו הבהרה כזו בטרם החל את עבודתו, ובמקרה של הכחשה המנהג גובר על חזקת ממון של הנתבע. אולם זה נאמר רק במקרה כגון פיטורין ללא סיבה, כאשר המנהג הפשוט הוא שעובד מתקבל לשנה. כאשר למקרה של אונס, טענת הנתבע אינה נגד מנהג, ולכן חזר הדין שהמוציא מחברו עליו הראיה, וממילא נאמן הנתבע בטענתו שידע את התובע מראש על אפשרות כזו.

סיכום – לאור כל זאת, נדחתה התביעה, והמדרשה לא חויבה להמשיך ולהעסיק את התובע. עם זאת, נקבע כי באם המדרשה תזדקק לתובע בתפקיד כלשהו במהלך שנת הלימודים המדוברת, היא תיתן לו עדיפות ראשונה ותחזירו לעבודה, כפי שהוסכם במהלך הדין גם על ידי הנתבע.

ניתן בתאריך לא ידוע
פורסם באתר דין תורה

7. עבודה באיכות גרועה

בית הדין לממונות, איתמר:
הרב צבי פרג, אב"ד
הרב נתן חי, דיין
הרב יעקב כהן, דיין

העובדות:

התובע נשכר על ידי הנתבע כעובד לעבודות יציקה בתעריף של 250 ₪ ליום עבודה. העובד פוטר כעבור זמן מה, בטענה לחוסר מקצועיות. התובע טוען שלא קיבל את מלוא שכרו בגין כל ימי העבודה לפי התעריף שהוסכם עליו. מנגד טוען הנתבע, כי שילם את מלוא שכרו של התובע. הוא חלק על מספר ימי העבודה בפועל להם טען התובע (הפרש של יומיים). עוד הוא טען כי התעריף המוסכם התייחס לעובד מקצועי. בפועל התברר לו כי התובע אינו מקצועי ולכן פיטרו, וכי בנסיבות אלה מגיע לו שכר של 200 ₪ בלבד ליום עבודה. עוד טוען הנתבע, כי חוסר המקצועיות של התובע הסב לו נזקים, שעל התובע לפצותו בגינם. על כך השיב התובע כי לכישלון היציקה (הנזק שהמעביד טען לו) היה אחראי גם המעביד שלא דאג למספיק פועלים וליציקה ברצף.

נפסק:

הוכחת מספר ימי העבודה – הצדדים לא הביאו ראיות לעניין זה, אולם גם במקום שבו נמנעו הצדדים מלהביא ראיות, על בית הדין מוטלת החובה לברר את העניין כדי להוציא דין אמת לאמיתו (רמב"ם, טוען ונטען, ו, יא; שו"ע, ח"מ עה, א). גם לאחר שבית הדין ביקש מהצדדים להציג בפניו את רישומיהם בעניין ימי העבודה, הם נמנעו מלעשות כן או שאי אפשר היה להסיק מהם דבר. על כן פוסק בית הדין בעניין זה בדרך של פשרה, ומחייב את הנתבע לשלם לתובע עבור יום עבודה אחד נוסף.

בהתראה של חודש מראש, אך לא בתקופת הניסיון.

סיכום - הנתבע לא יכול היה לפטר את התובע בחודשיים הראשונים, אך לאחר תקופת הניסיון רשאי היה לפטר. לאור זאת, חויב הנתבע לפצות את התובע בגין הפרשי השכר עבור החודשיים הראשונים. התביעה שכנגד נדחתה.

ניתן בתאריך לא ידוע
פורסם בשורת הדין, יב, עמ' פה

שהוא ילמד את בניהם, אולם הנתבע לא הביא כל הוכחה התומכת בכך. בתביעה שכנגד, מבקש הנתבע לחייב את התובע בפיצוי בגין הטרדה ועגמת נפש, שנגרמו לו בשל פניותיו המרובות של התובע אליו בעת שהותו בחו"ל במסע גיוס כספים.

נפסק:

עילת התביעה כנגד מעביד שחזר בו – הבסיס לחיוב של מעביד שחזר בו מהעסקת העובד יכול להיות נזיקי או חוזי. לדעת בעלי התוספות (בבא מציעא עו, ב, ד"ה אין) החיוב הוא נזיקי מדין גרמי. אמנם מקובל שעל מניעת ריווח לא מפצים בהלכה, אך מקרה זה של אבדן השתכרות דומה במהותו לחיוב "שבת" שבגינה התורה מחייבת. ייתכן שהחיוב במקרה זה, מקורו בתקנת חכמים מיוחדת, או שבשל היות הנזק ודאי (ברי היזקא), הוא שונה ממקרה רגיל של מניעת ריווח.

לדעת הרמב"ן (בבא מציעא, עו, ב, ד"ה והא דקתני) חזרת המעביד דומה לחזרת העובד, וכשם שעובד שחזר בו חייב ב"דבר האבד", כך גם מעביד שחזר בו. הריטב"א מבאר את דבריו כמבוססים על התחייבותו של המעביד לפצות בגין נזק שייגרם מחמת הפרת ההסכם: "דכיון שסמכו זה על זה, נתחייבו זה לזה במה שיפסידו על פיו".

לשאלה אם עילת התביעה היא חוזית או נזיקית, יש נפקויות שונות, כגון:

- עילה נזיקית יש רק במקום בו העובד יכול היה למצוא עבודה אחרת בעת ההתקשרות, בעוד שעילה חוזית אינה תלויה בזה.
- בעילה נזיקית, שווי הנזק יהיה כגובה השכר המקובל בשוק, גם אם הייתה הסכמה לשכר גבוה יותר. בעילה חוזית גובה הפיצוי קשור בהתחייבות הספציפית ולא בשכר המקובל.
- חיוב נזיקי ניתן לפרוע גם בשווה כסף, בעוד שחיוב חוזי ייפרע דווקא בכסף.
- לדעת רוב הפוסקים, חיוב נזיקי מדין גרמי, אינו מוטל על העיזבון (אם המעביד מת), בעוד שחיוב חוזי חל גם על העיזבון.
- אם העילה נזיקית אין פיצוי בגין הלנת שכר, בעוד שעילה חוזית בכוחה לחייב גם בגין הלנת שכר.
- יש הסבורים שאם העילה נזיקית, על העובד לטרוח ולחפש עבודה חלופית, בעוד שאם העילה חוזית, המעביד הוא זה שעליו לטרוח במציאת עבודה חלופית לעובד.

למעשה לדעת רוב הראשונים, וכך פסקו גם הטור והשו"ע שתי העילות קיימות באופן עקרוני, ויש לבדוק בכל מקרה על פי נסיבותיה מהי עילת החיוב המתאימה.

משמעותו של הסכם חתום – במקרה שלנו חתמו הצדדים על הסכם עבודה. תוקפו ההלכתי מעוגן בדין סיטומתא, שכן מנהג הסוחרים להתחייב בדרך זו. לאור ההסכם, יש לקבל את טענת התובע שהיה אסור לפטרו במשך החודשיים הראשונים. האפשרות לפיטורין מיידיים קיימת רק מטעם התנהגות בלתי הולמת. פיטורין מסיבות אחרות אפשריים

10. פיצויי פיטורין עקב מחלה

בית הדין לדיני ממונות ולבירור יוחסין, ירושלים:
ללא ציון שמות הדיינים

העובדות:

התובע עבד אצל הנתבע בהתקנת דודי שמש במשך כעשר שנים. לטענתו הוא פוטר עם חזרתו מחופשת מחלה בשל פצעים שנגרמו לו במהלך עבודתו. בתביעתו הוא דרש לקבל מהמעביד פיצויי פיטורין ודמי בושת וצער בשל "זריקתו מהמדרגות", כדבריו. כל זאת על פי המשכורת 'האמתית' שכללה, לטענתו, תוספת ששולמה ב'שחור' בסכום של לפחות אלף ש"ח בחודש, מעבר לסכום שצוין בתלוש. לטענת הנתבע, התובע התפטר מיזמתו ועל כן אין הוא זכאי לפיצוי. עוד טען המעביד שמעולם לא שילם לתובע מעבר לסכום שהופיע בתלוש. יתירה מזאת, לטענתו התובע לקח לעצמו הטבות נוספות על חשבונו: מכר באופן פרטי חלקי נחושת משיירי דודי שמש ישנים שהיו שייכים לחברה והשתמש ברכב החברה לצרכיו הפרטיים. בתגובה לטענתו של הנתבע שהוא לא פיטר את התובע, דרש התובע שהנתבע ישבע על כך.

נפסק:

שבועה - נפסק באחרונים שמנהג בתי הדין כיום הוא לפשר במקום שבועה. במקרה שעל בית הדין לפשר במקום חיוב שבועה מדאורייתא, יש לפשר בערך של מחצית מהתביעה. במקרה של פשרה במקום שבועת היסת שהיא מדרבנן (כגון במקרה של כפירה מלאה של הנתבע כשאין לתובע כל ראיה) יש לפשר בערך של שליש מהתביעה.

פיצויי פיטורין - חוקי העבודה בישראל המחייבים על פי ההלכה כמנהג המדינה, קובעים כי יש לתת פיצויי פיטורין אך ורק במקרה שהעובד פוטר, ולא כאשר העובד התפטר מעצמו. אף על פי כן, לפני משורת הדין נהוג לתת פיצויי פיטורין על פי ההלכה אף במקרה שהעובד התפטר מעצמו, וזהו גם המנהג בהרבה מקומות עבודה (פסקי דין ירושלים ג, קצז).

הבסיס להלכה זו הוא בגמרא (בבא מציעא, פג, א) ובטור (חו"מ, ראש סימן שד). הש"ך (שם) מסביר שכך נהוג בכל בתי הדין. ר' עקיבא איגר קובע כי במקרה והנתבע הוא בעל יכולת יש לחייבו לנהוג לפני משורת הדין "אף על פי שמן הדין אינו חייב להחזיר, מ"מ כייפין להחזיר היכא דהמוצא עשיר". לפי שו"ת צמח צדק, על אף שמדובר בלפנים משורת הדין, המנהג הוא שכופין לשלם פיצויים אלה בכל מקרה שהנתבע לא עני, אפילו אם הוא לא עשיר.

פיצויי פיטורין והלנת שכר

9. הלנת שכר

בית דין לענייני ממונות ארץ חמדה-גזית, שדרות:

הרב אריאל בראלי, אב"ד
הרב דוד פנדל, דיין
הרב דרור טוויל, דיין

העובדות:

התובע לימד בישיבת הנתבע במשך שנה וקיבל את שכרו כתקנו, אך לאחר מכן נכנסה הישיבה לקשיים כלכליים ושילמה לו רק חלק משכרו. כעבור זמן מה הסכים התובע להחלטת הישיבה להפחית את שכרו כדי שהנהלתה תוכל לעמוד בכך ולשלם את המשכורות במועד, אולם לטענתו, שילם לו הנתבע פחות ממה שהוסכם. בחלוף כמה חודשים נוספים, הסכימו הצדדים על סיום עבודתו של התובע, זאת עקב המצוקה הכלכלית של הישיבה. התובע מבקש לקבל שכר כולל נסיעות שלא שולמו לו בתוספת 10% בגין הלנת שכרו. הנתבע מודה שעליו לשלם לתובע את השכר שלא שולם ואת פיצויי הפיטורים כמקובל, אך לטענתו המצב הכספי לא מאפשר זאת.

נפסק:

הלנת שכר - איסור הלנת שכר שכיר הוא איסור חמור (שו"ע, חו"מ, שלט, י), וכל יום שהמעסיק אינו משלם שכר הוא עובר על איסור דרבנן כדברי השולחן ערוך (שם סעיף ח): "חייב ליתן לו מיד, ובכל עת שישהה עובר על לאו של דבריהם". לכן ברור שעל הנתבע לשלם לתובע באופן מידי את שכרו.

פיצויי פיטורין - במדינת ישראל ישנו חוק ומנהג לשלם לעובד שפוטר פיצויי פיטורין בגובה שכר של חודש עבור כל שנת עבודה, כשהחישוב נעשה לפי המשכורת האחרונה. על הנתבע לשלם לתובע את פיצויי הפיטורין כדין.

תשלומים בגין הלנת שכר - חלק מפוסקי זמנינו סוברים שלא ניתן לחייב בפיצוי בגין הלנת שכר, שכן הסכום מתרבה עם הזמן ובכך דומה לאיסור ריבית. עם זאת, לדעת הרב יעקב אריאל אף על פי שהחיוב הולך ומתרבה ונראה כריבית מצטברת, לבית דין יש סמכות להטיל קנס חד פעמי עקב הלנת השכר, בהתאם לשיקול דעתו. על בית הדין להתחשב בגובה השכר, משך הזמן של הלנת שכר, ומידת אשמתו ומצבו הכלכלי של הנתבע.

פיצויי נזיקי בגין הלנת שכר - במקרה דנן הנתבע מצוי בקשיים כלכליים, ועל כן אין מקום להטלת קנס כזה. היה מקום להטיל על הנתבע פיצויי נזיקי בגין הנזק שנגרם לתובע בשל הלנת שכרו, אולם התובע לא הוכיח הפסדים כתוצאה מהלנת השכר.

סיכום - על הנתבע לשלם את משכורתו של התובע כולל

את תקופת העבודות שלו. ברם, ההלכה אינה מעניקה לו זאת במקרה שהוא הגורם לסיום העבודה. ספר 'מאירת עיניים' (חו"מ, פו, ב) מסביר שחובה זו היא משום צדקה אך לא נחשבת כחוב פורמלי. עם זאת, ישנם פוסקים כמו 'המשנה למלך' (הלכות עבדים, ג, יב) החולקים עליו. הסוגיה אמנם דנה בעבד ולא בפועל, אולם המהר"ם מרוטנבורג (תשובות, ד, פ"ה) וכן בעל 'ספר החינוך' (מצווה ת"נ) מרחיבים את ההלכה גם לפועל רגיל בזמן הזה. עם זאת, מעבר למקורות אלה שמהם אפשר להסיק על חובה עקרונית להעניק מתנה לפועל עם סיום עבודתו, אין מקור הקובע פיצויי פיטורין בגובה של שכר חודשי לכל שנת עבודה. על כן יש לבחון האם אפשר לבסס את החובה לתת פיצויי פיטורין על מנהג, שכן ההלכה מכירה בתוקף מנהגים ראויים.

פיצויי פיטורין מכוח מנהג - תוקפו של מנהג ביחסי עובד מעביד על פי ההלכה מבוסס על שני עקרונות. הראשון הוא שיש תוקף הלכתי לתנאים המוסכמים בין העובד והמעביד, והשני הוא שיש למנהג השוק תוקף הלכתי, למעט מקרה שבו המנהג נוגד את ההלכה (משנה בכא מציעא, פ"ג). השולחן ערוך קובע שבכוחו של מנהג השוק גם לעקוף את ברירת המחדל ההלכתית, והרב משה פיינשטיין (אגרות משה, חו"מ, א, עב) מסביר שמנהגים אלה יכולים להיקבע גם על ידי נוכרים. מכאן, שלמנהג להעניק פיצויי פיטורין יש תוקף הלכתי. אמנם אפשר להתנות נגד המנהג, אבל חובת הראיה מוטלת על המבקש לבטל אותו.

קיומו של מנהג בארה"ב - קיים הבדל עקרוני בין החובה לתת פיצויי פיטורין בישראל ובארצות הברית. בישראל יש חוק המחייב פיצויי פיטורין בשווי של שכר חודשי לשנה, ובתי דין מחייבים בעלי דין לפעול לפי המנהג שקבע החוק. בארצות הברית, בכל חמישים המדינות, אין חוק המחייב פיצויי פיטורין ללא הסכם מפורש על כך בין הצדדים. במוסדות הדתיים, כגון ישיבות ובתי כנסת, נוצר מנהג המקובל על כל הקהילות, לתת פיצויי פיטורין בסכום של חודש לשנה. כך נמצא בתקנון המחייב של ארגון 'תורה ומסורה' המקובל על הקהילות האורתודוקסיות, וכן בתקנון ארגונים דתיים מחוץ לקהילות האורתודוקסיות.

עם זאת, קיימות חמש הגבלות למנהג המקובל לתת פיצויי פיטורין לעובדים במוסדות דתיים יהודיים בארצות הברית:

- א. רק מלמדי יהדות מקבלים פיצויי פיטורין, ולא מלמדי לימודי חול. מלמדי לימודי חול יכולים לקבל פיצויי פיטורין על פי חוזה, אך לא על פי מנהג.
- ב. רק העובדים של הישיבה מקבלים פיצויי פיטורין, ולא עובדים עצמאיים כמו מרכזי שבתונים וכדומה.
- ג. העובדים מקבלים פיצויי פיטורין רק במקרים של פיטורין ללא סיבה מבוססת.
- ד. הישיבות יכולות לבטל את המנהג בהסכמה של כל הצדדים, אבל חובת הראיה מוטלת על הישיבה להוכיח שכל הצדדים הסכימו לוותר על פיצויי הפיטורין. לא ניתן לטעון שאין סעיף בחוזה המחייב פיצויי פיטורין ושתיקה כהודאה.
- ה. קיימת מחלוקת האם יש חובה להעניק פיצויי פיטורין במקרה של עובד במשרה חלקית.

סיכום - במקרה שלנו התנהגותו של התובע כלפי הישיבה הייתה בלתי הוגנת. נוסף על כך, הוא עבד במשרה חלקית בלבד,

לפיכך, אפילו אם העובד התפטר מעצמו יש יסוד לחייב את הנתבע בפיצויי פיטורין, בייחוד במקרה שלנו שהמחלה שאילצה אותו להתפטר, נגרמה עקב העבודה במקום זה.

גובה המשכורת - התובע לא הוכיח שקיבל תוספת שכר של אלף ש"ח לחודש, ולכן יש לחייב את הנתבע לשלם פיצויי פיטורין אך ורק בסכום הממוצע של תלושי השכר הרשמיים.

הטבות שהעובד לקח לעצמו - בית הדין דחה טענה זו של הנתבע. אמנם עובד שלוקח לעצמו שירי נחושת כדי למוכר, דינו כפועל שגנב מבעל הבית, מה שמקנה למעביד את הזכות לפטרו (רמב"ם, גניבה, ו); יתר על כן, שימוש ברכב החברה בימי שישי לעבודות פרטיות, דומה לעובד המתחרה עם מעבידו, מה שמהווה עילת פיטורין גם לפי חוקי העבודה (פסקי דין ירושלים, ז, ריד), אולם הנתבע הודה שלא פיטר את התובע למרות כל זה, ושהעובד הוא שהתפטר מעצמו.

בושת וצער - התובע לא הביא ראיות בעניין זה ועל כן נמנע בית הדין מלדון בכך.

סיכום - על הנתבע לשלם פיצויי פיטורין על פי חוק בהתאם לסכום המופיע בתלוש המשכורת.

תיק מספר מס' 188 – סח
ניתן בתאריך לא ידוע
פורסם באתר דע

11. פיצויי פיטורין כאשר אין סעיף בחוזה המחייב פיצויים אלה וחוק המדינה אף הוא אינו מחייבם

בית דין של אמריקה:

הרב מתתיהו (מיכאל) ברויד, דיין יחיד בהסכמת הצדדים

העובדות:

התובע לימד בישיבה הנתבעת במשך שנים רבות ולא קיבל קידום. זמן קצר לפני תחילת שנת הלימודים הודיע על התפטרות מהעבודה בגין אי קידומו. עקב כך העלתה הישיבה את שכרו והעניקה לו קידום טכני. ברם, בחלוף חודשים מספר, סירבה הישיבה להאריך לו את החוזה לשנה נוספת, בטענה להתנהגות לא הוגנת מצדו ערב פתיחת שנת הלימודים. התובע מבקש פיצויי פיטורין, על אף שלא סוכם על כך בחוזה בין הצדדים, וכן אין חובה כזו על פי החוק בארה"ב. לטענתו מנהג המוסדות הדתיים והישיבות בארה"ב הוא לתת פיצויים בגובה שכר חודשי עבור כל שנת עבודה, במקרה של פיטורין ללא סיבה מבוססת או במקרה של אי חידוש חוזה צפוי.

נפסק:

פיצויי פיטורין מכוח חובה - בסוגיות התלמוד אין מוצאים חובה לפיצויי פיטורין, אך קיימת חובה לתת מתנה לעבד שסיים

והתובע לא מצא עבודה אחרת, ובכל זאת נעל בפניו את שערו ולא התעניין כוונותיו. על כן, על המעביד לנהוג לפניו משורת הדין, ולהעניק לתובע פיצויים בגובה פיצויי הפרישה שהופרשו לטובתו לקרן. מה עוד שעל פי הנהוג מגיעים לו סכומים אלה ואף יותר מכך, למרות שלא פוטר.

כפייה על לפניו משורת הדין - שאלת כפיית דברים שחיובם לפניו משורת הדין ביחס להלכות עובד ומעביד, עלתה הן בתלמוד הבבלי, והן בתלמוד הירושלמי. בתלמוד הבבלי (בבא מציעא פג, א) פטר רב סבלים שגרמו נזק לרבה בר בר חנה בפשיעה, מתשלומי הנזק, ואף חייב את רבה בתשלום דמי שכירות לפועלים. כל זה מתוך הסתמכות על הפסוק "למען תלך בדרך טובים ואורחות צדיקים תשמור". במעשה דומה המובא בתלמוד הירושלמי (בבא מציעא, פרק ששי), פסק גם רבי יוסי ברבי חנינא לפניו משורת הדין. הבית יוסף (חו"מ, י"ב) והרמ"א (שם) הביאו מחלוקת הפוסקים האם ניתן ללמוד מכאן שכופין על לפניו משורת הדין. גם לסבורים שכופין על לפניו משורת הדין, אין זה בכל מקרה. לדוגמה, הגמרא (כתובות צז) דנה במי שמכר שדה משום שהיה סבור שהוא זקוק לממון, ולבסוף לא היה זקוק לאותו הממון. מובא שם מקרה שאירע אצל רב פפא שהחזיר קרקע שרכש בנסיבות כאלה. בעניין זה הגמרא מסבירה שרב פפא נהג כן רק לפניו משורת הדין, ואין לכפות על לפניו משורת הדין.

הרב צבי יהודה מלצר דן בהרחבה בנושא זה (ספר מזכרת, לזכרו של הרב יא"ה הרצוג, עמ' 310-315) ומסקנתו היא שבכל מקרה שיש צד של יושר וצדק במעשה של לפניו משורת הדין, רשאי בית הדין לכפות גם על דבר שהוא בכחינת 'עשית הישר והטוב'. וכן הוא הנהוג בבתי הדין, לכפות על לפניו משורת הדין, במקום ששיקולי הצדק מכריעים כך.

בית הדין סבר כי לאור שותפותה של הנתבעת באחריות לכך שהתובע מצא את עצמו ללא עבודה, ולאור מכתב ששלחה לו המוכיח שהיה לה רצון להעניק לו פיצויים מוגדלים, הרי שמקרה זה נכנס בגדר המצבים שבהם נוהגים בתי דין לחייב לפניו משורת הדין.

סיכום - נפסק כי הנתבעת תעניק לתובע את פיצויי הפיטורין בתוספת שליש מסכום זה, תוספת הנהוגה במקרים שונים. תוספת זו מהווה בין שליש למחצית התביעה לשכר שנת עבודה שיש לתת לפניו משורת הדין, כאמור.

תביעתו של התובע לתשלום פיצוי על העיכוב בתשלום פיצויי הפיטורין נדחתה, הן משום שהעיכוב בתשלום נבע ממנו בשל החלטתו לתבוע, והן בשל כך שהוא לא זכאי לפיצויים על פי דין, אלא רק לפניו משורת הדין.

תיק מספר 69041
ניתן בתאריך י' כסלו תש"ע (27.11.2009)
פורסם באתר דין תורה

ולימד גם לימודי חול נוסף על לימודי יהדות. לכן אין הוא זכאי לפיצויי פיטורין. עם זאת, נכון וצודק יהיה ברוח דבריו של 'ספר החינוך' לתת לתובע אלף דולר כמתנה בגין תקופת העבודה בישיבה.

תיק מספר 37:4
ניתן ביום כ"א אב תשס"ב (30.07.02)
פורסם בכתב העת: Tradition, 37:4 (2003)

12. לפניו משורת הדין בפיצויי פיטורין במקרה של התפטרות

בית דין ארץ חמדה-גזית, ירושלים:

הרב אהרן כ"ץ, אב"ד
הרב מנחם יעקובוביץ, דיין
הרב סיני לוי, דיין

העובדות:

התובע עבד כמורה במוסדות הנתבעת, רשת מוסדות חינוך, במשך כשלוש עשרה שנה, עד שיצא לשבתון בנוהל 'חופשה ללא תשלום'. בהתאם להוראות 'חוזר המנכ"ל' המקובלות במערכת החינוך, הוא התבקש להודיע במכתב עד לראש חודש ניסן באותה שנה על כוונותיו בנוגע לחזרה לעבודה בשנה לאחר מכן. בתאריך כ"ו באדר הוא שלח מכתב שבו ביקש לשנות את מסגרת עבודתו ממורה מן המניין לעבודה ניהולית או אחרת, וציין כי מיצה את עצמו כמחנך. לאחר דיונים בעל פה הובהר לו על ידי מנכ"ל הנתבעת שהדבר בלתי אפשרי בשל מגבלות תקציב. עם תחילת שנת הלימודים התברר לתובע כי לא שובץ לצוות ההוראה. לטענתו הוא פוטר שלא כדין, לאחר המועד בו ניתן לפטר מורה על פי חוק, ולכן הוא תובע שכר שנתי, פיצויי פיטורין ופיצויים בגין עיכוב פיצויי הפיטורין. לטענת הנתבעת התובע יצא לחל"ת ולא הודיע על חזרתו, ולכן דינו כמי שהתפטר.

נפסק:

חובת ההודעה - יש לדון האם התובע עמד בחובת ההודעה על חזרתו לעבודה בהתאם לחוזר המנכ"ל. לאחר בחינה מדוקדקת של נוסח המכתב שנשלח על ידו, נקבע כי יש לפרשו על פי הדרך בה הוא יתפרש על ידי קורא מן השורה, שכן "דברים שבלב אינם דברים" (קידושין, מט, ב). לאור זאת נקבע כי אין במכתב הודעה על חזרתו של התובע להוראה כמתחייב מכוח הוראות 'חוזר המנכ"ל'.

לאחר שקיבל סירוב להצעותיו להשתלב בתפקיד אחר, היה על התובע להבהיר לנתבעת כי הוא מעוניין לחזור לעבודה כמורה מן המניין, משלא עשה כן יש לראות בהתנהגותו התפטרות.

פיצויי פיטורין לפניו משורת הדין - יש לבחון את מידת האחריות של מעסיק היודע שאין לעובד עבודה אחרת לפעול כלפיו לפניו משורת הדין. במקרה שלנו מנהל בית הספר ידע

פיטורין בהיריון

13. פיטורי עובדת בהיריון ללא קבלת היתר ממשד התמ"ת, גובה הפיצוי בגין פיטורין שלא כדין רק כפועל בטל, פיטורין על ידי הנחת מכתב הפיטורין בתאה של העובדת.

בית דין לדיני ממונות ולכירור יוחסין, ירושלים:

הרב אברהם דב לוי, אב"ד

הרב יהושע ווייס, דיין

הרב שמשון גרוסמן, דיין

העובדות:

התובעת פוטרה מעבודתה כמורה בהיותה בהיריון, בשל סירובה לרשום את בתה לבית הספר שבו היא מלמדת כדרישת המנהל – הנתבע. לטענתה, מעבר לאיומים בעל פה על פיטוריה לא קיבלה מכתב פיטורין. היא תובעת פיצויי פיטורין, וכן תשלום השכר שהפסידה בגין כך שפוטרה בזמן היריון ולא מצאה מקום אחר לעבוד בו. הנתבע טוען כי לא פוטרה בשל היותה ההיריון, אלא בשל כך שסירבה לרשום את בתה לבית הספר כדרישתו. לטענתו לוי היה מגיש בקשה למשרד התמ"ת, היה מקבל לכך אישור. בנוסף טוען הנתבע, כי הניח את מכתב הפיטורין בתא של התובעת.

נפסק:

הרב אברהם דב לוי (דעת הרוב):

פיטורין בעל פה - ישנה מחלוקת בין הפוסקים ביחס לתקפותם של פיטורין בעל פה: במרדכי נפסק (בבא מציעא, שמו, ובש"ך, שלג, ס"ק מז): "וששאלת על מלמד שהתחיל ללמד ואמר לו בעה"ב לך מעמדי איני חפץ בך, ונתרצה המלמד, ושוב חזר בו בעה"ב ורצה לעכבו, והמלמד אמר מחלת לי השיעבוד ואיני רוצה ללמד לך יותר, נראה דלא נמחל שיעבודו באמירה בעלמא, וראיה מעבד עברי, דאמרו בקדושין טז א דלא אזיל לנפשיה באמירה בעלמא". כלומר לפי פוסקים אלה, אין תוקף לפיטורין באמירה בלבד.

לעומתם, ישנם הסוברים (שו"ת הרדב"ז ח"א, סימן פח) שדי באמירה: "דאפילו במלמד, ואפילו לדעת האומרים דהוי דבר האבד, אם שכרו לעצמו ואמר לו זיל, זכה בעצמו ושוב אינו יכול לכופו ולא לשכור עליו, וכל שכן פועל דעלמא, אפילו יש בו שבועה, אם אמר לו זיל, הוי כאילו נשלם הזמן".

אולם במקרה דנן, הנתבע רק הזהיר את התובעת בעל פה שיפטור אותה אם לא תרשום את בתה לבית הספר, ולא הודיע לה על הפיטורין, ואין בכך כדי לפטרה גם לדעת הסוברים שדי באמירה.

המנהל, לטענתו, הניח את מכתב הפיטורין בתיבת המכתבים של העובדת בתוך משרד ביה"ס, ומן הסתם התיבה מושאלת לעובדת ע"י ההנהלה. אם כן, הרי זה כמו כליו של לוקח ברשות מוכר, שלדעת חלק מהפוסקים בוודאי אינו קונה ללוקח, ולדעת פוסקים אחרים הדבר בספק. אפילו אם נניח שחצרו של לוקח קונה לו ברשות מוכר, זה דווקא כשהלוקח רוצה לזכות בחצרו, אבל אם אינו רוצה לזכות, אינו זוכה בעל כורחו, כמו שנפסק בשו"ת הרשב"א (א, קעח, ובשו"ע, או"ח תמח, ב): "אם חצר מטעם שליחות, אין חצירו נעשה לו שליח בעל כורחו, שאין חבין לאדם שלא מרצונו, ואם חצר מטעם יד, אין ידו קונה לו בעל כורחו". במקרה שלנו, ודאי שהעובדת לא רצתה לזכות במכתב הפיטורין.

פיטורי עובדת בהיריון - פיטורין כאלה אינם תקפים, כפי שנתבאר בפס"ד ירושלים (יא עמ' קעד ואילך). זכויות העובדים ודיני העבודה על פי ההלכה הם כמנהג המדינה, ומנהג המדינה הוא שלא לפטר אישה עובדת בתקופת הריונה, אלא אם נתקבל לכך אישור מהשר האחראי. אין נפקות לעניין זה אם מדובר בכתי ספר המתקצבים על ידי המדינה אם לא.

בחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954 סעיף 9 (א), נקבע: "לא יפטר מעביד עובדת שהיא בהיריון וטרם יצאה לחופשת לידה, אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה, ולא יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר להיריון". בספר 'משפטי הפועלים' (בנספחים עמ' 59) מובהר שאם פיטר המעביד את העובדת בתקופה זו, הפיטורין אינם ברי תוקף, והוא חייב לשלם לה את שכרה הרגיל עבור כל תקופת ההיריון. ד"ר ש' ורהפטיג (דיני עבודה במשפט העברי ב, 1085 הערה 53, בהסתמך על ע"א 201/62) קובע כי פיטורי עובדת הנמצאת בהיריון אינם תופסים, בין שהמעביד ידע על הריונה ובין אם לא ידע.

הסעד לפיטורין שנעשו בניגוד לחוק - יש לעובדת שתי עילות תביעה אפשריות: א. איכפת חוזה העבודה, כלומר המשך יחסי עובד מעביד כאילו לא היו פיטורין מעולם. ב. פיצויים על הנזק שנגרם לה.

באשר לסעיף א- על פי רוב אין אוכפים את חוזה העבודה (ראה: ר' בן ישראל, דיני עבודה, עמ' 678 ואילך).

באשר לסעיף ב- במקרה שלנו יש לחייב את ביה"ס בפיצוי הולם למורה בשל פיטוריה, ולחייבו בתשלום שכר חודשי עד סוף שנה"ל הבאה, כעובד בטל (ראו: קובץ תשובות למרן הגרי"ש אלישיב, ב, קפ. עוד ראה: פד"ר, ח, 165 עפ"י שו"ת הרשב"א, אלף קנז שכתב שהדבר תלוי "בראיית בית הדין, שאם מלמד זה הוא בעניין שיהיה טרחו בלימודו הנאה לו כשיבתו בטל, נותן לו שכרו משלם, ואם לאו נותן לו כפועל בטל מאותה מלאכה דבטיל מיניה").

מכיוון שההכרעה על גובה השכר תלויה בשיקול דעתו של בית הדין, נקבע שבנידון זה המורה שפוטרה תהנה מפיטוריה שכן לא תצטרך לעבוד מחוץ לבית (עבודה זו מוגדרת על ידי בית הדין כמעשה ידיה ע"י הדחק), ובנוסף ייחסכו לה הוצאות החזקת מטפלת. מכאן שהיא זכאית לשכר כפועל בטל ולא לשכר מלא. גובה שכרו של פועל בטל הינו מחצית מהשכר המוסכם (ט"ז, שלג).

שנית, היא הייתה עתידה לחסוך את הוצאות החזקת המטפלת. במקרה שלנו ודאי שלא התקיים התנאי הראשון, וספק אם התקיים התנאי השני, שכן לא מצאנו שהסתמכו על "ווחים צדדיים" שבהחזקת הבית כגורמים להפחתת הפיצוי לכדי שכרו של פועל בטל. על כן יש בסיס לסברא שהפיצוי צריך להיות מלא ולא כשל פועל בטל.

סיכום - פיטוריה של העובדת נעשו שלא כדין, ועל כן ביה"ס מחויב לשלם לה מיום כלות חופשת הלידה, מחצית משכרה החודשי האחרון, עד סוף שנה"ל הבאה, גם אם לא תעבוד כביה"ס, זאת מלבד פיצויי הפיטורין ושאר ההטבות הניתנים למורה שפוטרה, אלא אם יסכים המנהל להחזירה לעבודה מלאה.

תיק מספר 1435 – סט
תאריך לא ידוע
פורסם בפס"ד ירושלים, כרך יב, עמוד קעא

14. פיטורי עובדת בהיריון בשל איחורים חוזרים ונשנים לעבודה, זכויות עובדת בתקופת ניסיון והאם בסמכות בית הדין לקבוע כנגד החלטת משרד התמ"ת שלא לאשר את הפיטורין. פסק הדין דן גם בשאלות נוספות, ובהן: תוקף הודעת פיטורין בעל פה והגדלת סכום התביעה במהלך הדין.

בית דין לדיני ממונות ולבירור יחסין, ירושלים:
הרב אברהם דב לוין, אב"ד
הרב דוד יהושע קניג, דיין
הרב שמואל יגר, דיין

העובדות:

התובעת עבדה כפקידה לקבלת מודעות פרסום בעיתון ושכרה חושב על פי שעות עבודתה בפועל. לאחר כחצי שנה קיבלה הודעת פיטורין בטענה שהיא מאחרת לעבודה ויוצאת באמצע היום ללא החתמת כרטיס. בעת הפיטורין הייתה התובעת בהיריון, ומשרד התמ"ת סירב לתת אישור לפיטורין. התובעת ביקשה לחייב את הנתבע בתשלום שכרה עבור החודשים שבהם לא ניתן היה לפטרה על פי החוק, בתוספת חודש הודעה מראש, וכן בפדיון ימי חופשה, פיצויי פיטורין וכן את הפיצוי הקבוע בחוק על פיטורין שלא כדין בהיריון. לטענתה היעדרויותיה מהעבודה היו על פי זכותה ל- 40 שעות היעדרות מעבודה לצורך פיקוח רפואי בהיריון. האיחור בשעת ההגעה נבע מקשיים שנבעו מתאונת דרכים שעברה טרם קבלתה לעבודה, שהיו ידועים למעסיקה - הנתבע. הנתבע הכחיש כי ידע על מגבלתה של העובדת כאשר קיבל אותה לעבודה, וטען כי הוא זה שהיה צריך לאשר כל איחור וכל יציאה. לטענתו, אמנם על פי חוק יש לקבל

הערות הרב יהושע ווייס:

פיטורין בעל פה - המחלוקת בעניין השאלה האם ניתן לפטר באמירה בעלמא נוגעת רק למקרה שהעובד נשכר לפרק זמן מסוים ומבקשים לפטרו בתוך פרק הזמן הזה. היא איננה נוגעת למקרה כמו המקרה דנן שבו האמירה של הנתבע לתובעת התייחסה לפיטוריה בשנת הלימודים הבאה. עבור תקופה זו המעסיק אינו מחויב לה, ויכול לפטרה גם בעל פה "דהרי אין שעבוד על השנה הבאה".

עובד ללא הגבלת זמן - בהקשר לכך, יש לדון גם האם פועל שנשכר ללא הגבלת זמן נחשב כמי שנשכר לעולם. בשו"ת מים חיים (חו"מ, ו) ציין כי הדבר נתון במחלוקת בין הרשב"א לרא"ש. לפי הרשב"א הוא נחשב כמי שנשכר לכל ימי חייו, ואילו לדעת הרא"ש שכירות כזו היא לשנה. לדעת החזון איש (כ"ק, כג, ב ד"ה ויש וד"ה ועוד) מי שנשכר פועלים וקצב להם תשלום יומי ולא פירש לכמה ימים, כל יום נחשב כשכירות בפני עצמה ועל כן רשאי לפטרם בכל יום. לפי זה עובד המקבל משכורת חודשית, זכאי המעביד לפטרו בכל חודש, ועל המעביד לתת הודעה מוקדמת (פד"ר כרך ג, עמ' 93).

לאור דברי החזון איש, מאחר והתובעת הייתה זכאית למשכורת חודשית, זכאי היה המנהל לפטרה כל חודש. מכאן שהפיטורין שהתייחסו לשנת הלימודים הבאה לא נחשבים כאילו היו בתוך תקופת השכירות אלא לאחריה, ועל כן ניתן היה לפטרה באמירה. אולם לסוברים ששכירות כזו נחשבת כשכירות לעולם, הרי שהפיטורין היו בתוך תקופת השכירות, ולא ניתן היה לפטרה באמירה בעלמא. מכאן שאנו נשארים במחלוקת פוסקים בעניין זה.

בניגוד לדעת אב בית הדין כי יש לראות את תיבת המכתבים של המורה כמקום המושאל לה, מסתבר יותר שהתיבה אינה מושאלת. התיבה היא מקום בו מניחים חפצים השייכים למורה, וכן המורה מניחה שם את חפציה, אך אינו נחשב כמקום הקנוי לה, באופן שהנחת מכתב הפיטורין שם מועילה.

יתירה מכך, גם אם נגדיר את תיבת המכתבים הנמצאת במשרד בית הספר כמקום המושאל לעובדת, הרי זו חצר שאינה משתמרת ועל כן אינה קונה (ב"מ יא, ב וברא"ש שם), שכן בני אדם נכנסים ויוצאים שם, אלא אם כן התיבה נעולה והמפתח ביד המורה.

הערות הרב שמשון גרוסמן:

פיטורין בעל פה - תנאי שכירות פועל הם על פי מנהג המדינה. כך קובע הרמב"ם (שכירות, ז, א): "השוכר את הפועלים ואמר להם להשכים ולהעריב מקום שנהגו שלא להשכים ולא להעריב אינו יכול לכופן... הכול כמנהג המדינה". מאחר שמנהג המדינה הוא לא לפטר עובד ללא הודעת פיטורין בכתב, הרי זה כאילו התנו תנאי זה ביניהם כתנאי מחייב.

שכר פועל בטל - קיים ספק האם במקרה זה יש לשלם לתובעת רק חצי שכר כשכרו של פועל בטל או שכר מלא. הפסיקה של הרב אלישיב לשלם מחצית מהשכר (עליה הסתמך אב"ד הרב לוין), התבססה על מקרה אחר שהתקיימו בו שני תנאים: ראשית, המורה התבטאה שאין היא ממש מעוניינת לחזור לעבודתה.

הגישה מסמך כתוב, אינה יכולה לטעון שלא דקדקה בסכום התביעה מראש.

היעדרויות התובעת - יש לדחות את התביעה שכנגד בגין הנזקים שנגרמו לנתבע כביכול בגין היעדרויות התובעת. הנזק למקום העבודה ככל שנגרם אינו ברור ונחשב כגרמא.

הרב דוד יהושע קניג (דעת מיעוט):

הגדלת סכום התביעה – הרב קניג חולק על קביעתו של אב בית הדין שתביעה שבה פורט הסכום תיחשב כעין הודאה שאין עוד חיובים נוספים. מה עוד שכתב התביעה הוא מסמך מקדמי, וגם צוין עליו "בערך". לדעתו, הש"ך עוסק רק בחיוב הנתבע להיענות להזמנה שלא פורטה בה מהות התביעה. הוא חולק גם על מסקנתו של אב"ד מהשו"ע לפיה כתב התביעה מהווה מעין הודאה שלא ניתן לחזור ממנה, ולא יוכל התובע לטעון "משטה היית כך". לדעתו, בשו"ע מדובר על הודאה שבאה כמענה לטענה, ולא על כתב תביעה שנועד רק להצביע על כיוון ואופי התביעה, אך לא להוות הודאה על הסכומים שבה. לכן לדעתו, אפשר לשנות את סכום התביעה במהלך הדיון בעקבות התבררות עובדות המולידות תביעות חדשות.

סיכום - התובעת זכאית לתשלום עבור חודש הודעה מראש מעת שקיבלה את מכתב הפיטורין.

תיק מספר 1586 – שע
תאריך לא ידוע

15. פיטורי עובדת בהיריון וסמכות בית דין לפסוק שלא בהתאם לחוק הקובע כי יש צורך באישור משרד התמ"ת לפיטורין

בית דין משפט לעם, שדרות:

הרב דרור טוויל, דיין
הרב דוד פנדל, דיין
הרב מיכה שגב, דיין

העובדות:

התובעת התקבלה לעבודה במשרד לשלושה חודשי ניסיון, שלאחריהם המשיכה בעבודתה. לאחר כתשעה חודשים נמסרה לה הודעה בעל פה על פיטורין, ובאותו מעמד היא הודיעה לנתבע, בעל המשרד, על היותה בהיריון. כחודשיים לאחר מכן קיבלה התובעת מכתב פיטורין, ובסמוך לכך נסגר המשרד שבו עבדה. בשל הוראת החוק שאין לפטר אישה בהיריון, היא תובעת משכורת עד הלידה, וכן עבור 45 יום לאחר הלידה כחוק. עוד היא תובעת דמי נסיעות, דמי הבראה ופיצויי פיטורין. הנתבע שלא יכול היה להמשיך לשלם את משכורתה של התובעת בשל סגירת המשרד שבבעלותו, הגיש בקשה למשרד התמ"ת לאישור פיטורין במהלך ההיריון, ובקשתו אושרה. אולם הבקשה הוגשה

את אישור משרד התמ"ת לפיטורין בהיריון, אך למעשה רוב הבקשות נדחות אוטומטית ומוגשים עליהן ערעורים, והוא עצמו העדיף לערער לבית הדין על החלטה זו של התמ"ת. עוד ציין הנתבע כי התובעת הגדילה במהלך הדיון את תביעתה עשרת מונים ממה שהופיע בכתב התביעה המקורי, ואף הגיש תביעה שכנגד על הנזקים שנגרמו לו לטענתו בשל עבודתה הרשלנית.

נפסק:

הרב אברהם דב לוין (דעת הרוב):

זכויות עובד בתקופת ניסיון - כאשר ברור מנסיבות ההעסקה שמדובר בתקופת ניסיון לעובד, אין נחשבת תחילת המלאכה כ"קנין לשכירות", ועל כן יכול בעל הבית לחזור בו בחצי הזמן אם יסתבר שהעובד אינו עושה מלאכתו כראוי (כסף הקודשים, שו"ע, שלג, ה'; שו"ת רשב"א, א, תרמג). במקרה דנן, החודשים הראשונים לעבודתה של העובדת נחשבים כתקופת ניסיון, כפי שהבהיר לה הנתבע במהלך התקופה, מה עוד שהעיתון עצמו היה בשלבי הרצה.

לפי ההלכה, בתקופת ניסיון אין לעובד זכויות עבודה, ולכן דרישותיה של התובעת המתבססות על מנהג המדינה בזכויות עובדים נדחות.

באופן עקרוני זכויות העובדים והעבודה על פי ההלכה הם כמנהג המדינה. מנהג המדינה הוא שלא לפטר עובדת בתקופת הריונה, ואם פוטרה הפיטורין אינם תופסים אלא באישור שר העבודה, לכן הוא הדין להלכה (פס"ד ירושלים, א, קעד).

אולם במקרה דנן, העובדת הייתה, כאמור, בתקופת ניסיון, ולכן לא הייתה זכאית לזכויות עבודה, ובכללן זכויות לפי חוק עבודת נשים (יצוין כי יש ספק האם הייתה זכאית לזכויות אלה גם לפי חוק עבודת נשים, שכן ייתכן שעבדה אצל הנתבע במשך זמן של פחות מששת החודשים שקובע החוק כתנאי לתחולתן של זכויות אלה).

פיטורין בעל פה - אמירה בעל פה אינה נחשבת הודעת פיטורין (תשובת מהר"ם, דפוס פראג, עז ש"ך, שלג, ס"ק מז): "וששאלת על מלמד שהתחיל ללמד ואמר לו בעל הבית לך מעמדי איני חפץ בך... נראה דלא נמחל שיעבודו באמירה בעלמא, וראיה מעבד עברי דאמרו בקידושין טז דלא אזיל לנפשיה באמירה בעלמא". לכן, התובעת זכאית לתשלום עבור חודש הודעה מראש מעת שקיבלה את מכתב הפיטורין, ולא מעת השיחה שקיים עמה הנתבע בעניין זה.

הגדלת סכום התביעה במהלך הדיון - לדרישת הנתבע, חייב התובע לפרט לפני הדיון מה סכום התביעה, על מנת לאפשר לו להחליט האם לשלם את החוב או להגיע לבית הדין (תשובת מהר"ם, דפוס פראג, עז). זאת להבדיל מהראיות אותם אין חובה לפרט טרם הדיון בבית הדין, כדי להימנע מאפשרות לפיה ילמד מכך הצד שכנגד לטעון טענות שקר ורמיה. הדרישה לפירוט סכום התביעה איננה חורגת מהכלל 'לא מגלי איניש טענתיה אלא לבי דינא' (בבא מציעא, לא, א). אמנם יכול התובע עקרונית לטעון 'משטה הייתי כך', או טעייתי בהערכת סכום התביעה (שו"ע חו"מ, פא, א; ש"ך, שם, ס"ק א), אולם במקרה זה שהתובעת

יב; ראה גם שו"ת הרא"ש, קז, ו).

נוסף על כך, יש לשים לב שהבקשה לפיטורין אושרה בסופו של דבר על ידי משרד התמ"ת, והגשתה שלא במועד מהווה ליקוי טכני ולא מהותי.

דעת מיעוט:

מעמדם של חוקי העבודה - ההלכה אינה מאמצת פרטים של חוקי המדינה גם בדיני עבודה, שאינם הגיוניים כדוגמת סעיף 9ב לחוק עבודת נשים, המונע אישור פיטורין רטרואקטיבית. הוא הדין ביחס לחוק הסותר עקרונות הלכתיים, כדוגמת חוקי עבודה הקובעים שאין תוקף לויתור של עובד על זכויותיו הסוציאליות, כפי שנקבע בשו"ת מהרשד"ם (שו"ת חו"מ, שכז): "כל היכא דאיכא לפקפק פקפוק קטן, איזה שיהיה, אין לילך אחר המנהג. והטעם - שיש לנו לעשות כל מאמצי כוחנו לקרב הדברים אל דין תורה; וכל שאתה בא לעקור דין תורה ממקומו, עליך להביא ראיה".

מכיוון שבית הדין התרשם שהפיטורין במקרה דנן היו על רקע כלכלי בלבד וללא קשר להריונה של העובדת, הרי הם בתוקף למפרע ודינה של התביעה להידחות לגמרי.

סיכום - יש להטיל פשרה בין הצדדים ולחייב את הנתבע לשלם לתובעת שני שלישי ממה שמגיע לה על פי החוק, כולל דמי הבראה ופיצויי פיטורין, אך לא כולל תשלום דמי נסיעות עבור התקופה שבה לא נסעה בפועל.

ללא מספר תיק
ניתן בחשון תשס"ה (2004)

16. זכאות לשכר עבודה, פיצויי פיטורין ועגמת נפש בגין פיטורי עובדת בהיריון

בית דין לענייני ממונות ארץ חמדה גזית, צפת:

הרב בניהו ברונר, אב"ד
הרב יהודה דהן, דיין
הרב אורי סדן, דיין

העובדות:

התובעת עובדת הוראה שעבדה במשרה חלקית אצל המעסיק, גוף חינוכי, במשך כארבע שנים ופוטרה בשל קיצוצים במערכת. בעת השימוע שנערך לה הבהירה שהיא בהיריון, אך פוטרה בכל זאת, מבלי שהתקבל אישור לכך מהממונה על חוק עבודת נשים במשרד התמ"ת. היא תובעת מהמעסיק את השכר שהיה מגיע לה לולא פוטרה, כולל הפרשות לקרנות ודמי הבראה. כן תובעת פיצויי פיטורין ועגמת נפש. במהלך הדיון הציע ב"כ הנתבע לתובעת לחזור לעבוד אצלו במסגרת שיעורי עזר ולהשתכר לפחות מה שהשתכרה בעבר, אך היא סירבה.

חודשים מספר לאחר פיטורי התובעת, ולכן אינה חלה למפרע.

נפסק:

מנהג המדינה בדיני עבודה - הסכמי עבודה סתמיים הם על פי מנהג המדינה כל עוד לא נאמר במפורש אחרת בהסכם בין הצדדים (שו"ע, חו"מ, של"א).

קביעה זו אינה נוגעת לשאלת דינא דמלכותא דינא או הליכה לערכאות, שכן אין זה מתוקף דין המלכות, אלא מחמת הסיכום בין הצדדים והתחייבותם והשתעבודותם זה לזה, והרי זה ככל התחייבות ממונית שבין אדם לחברו.

חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954, סעיף 9 קובע: "לא יפטור מעביד עובדת שהיא בהיריון וטרם יצאה לחופשת לידה, אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה. ולא יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם לדעתו בקשר להיריון. הוראות סעיף קטן זה יחולו הן על עובדת קבועה והן על עובדת ארעית או זמנית ובלבד שהעובדת עבדה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה ששהה חדשים לפחות". התובעת עבדה אצל הנתבע למעלה משישה חודשים ולכן היא מוגנת על פי חוק זה. גם אם לא נאמר לה במפורש לאחר שלושת חודשי הניסיון שהתקבלה לעבודה, הרי היא עבדה בפועל והמשיכה לקבל מהמעביד משכורת ותלושי שכר, מכאן שהוא קיבל אותה לעבודה.

הפיטורין לא היו מחמת ההיריון, אלא בשל סגירת המשרד שבו עבדה התובעת. אולם, הנתבע לא פנה בזמן לאישור משרד התמ"ת לפיטורין, ומכאן שלא עמד בדרישות החוק.

בקשת היתר ממשרד התמ"ת - יש לבחון האם פיטורין שלא מחמת ההיריון תקפים עקרונית, וההיתר ממשרד התמ"ת נדרש כהוכחה בלבד, או שמא ההיתר הוא היוצר את הפיטורין, וכל עוד לא ניתן ההיתר אין הפיטורין תקפים, גם כשברור לשני הצדדים שהפיטורין אינם מחמת ההיריון. בית הדין התרשם מלשון החוק כאפשרות השנייה, וזוהי גם פרשנותם של בתי משפט בנושא זה.

אולם, עדיין יש לבחון האם נדרש היתר דווקא ממשרד התמ"ת, או שמא שיקול הדעת של בית הדין יכול להחליפו. מכיוון ששני הצדדים הינם שומרי מצוות, יש להניח שדעתם הייתה מלכתחילה שדעת תורה היא שתקבע. אמנם בדיני עבודה "הכול כמנהג המדינה", אך זה אמור ביחס לעקרונות הבסיסיים, אולם בשאלות היישום של "צדק" ו"מה ראוי", יש לומר שדעת הצדדים הייתה שבית הדין הוא שיקבע. עם זאת, במקרה זה שהחוק מיוסד על שכל ישר והגינות, ואין בו סתירה לדעת תורה, ייתכן שדעתם הייתה לקיים את החוק כפשוטו, במיוחד שתפקידו של משרד התמ"ת איננו להיות בורר ולהפעיל שיקול דעת, אלא מדובר בהליך של מתן אישור בלבד.

מכאן שבמקרה זה אין אומדנא חד משמעית להעריך מה הייתה כוונת הצדדים: האם קיבלו על עצמם את החוק לפרטי פרטי, או רק באופן כללי, כשהיישום על פי שיקול דעתו של בית הדין.

מאחר שאין אפשרות להכריע חד משמעית בעניין זה, הרי שעל בית הדין להטיל פשרה ואף לכפות אותה, כדברי השו"ע: "יש כח לדיין לעשות דין כעין הפשרה, במקום שאין הדבר יכול להתברר. ואינו רשאי להוציא הדין חלוק מתחת ידו בלי גמר" (שו"ע חו"מ,

הודעת הפיטורין בטלה, ונקבע כי העובדת זכאית לקבל את שכרה. את סירובה של הנתבעת לקבל את הצעת העבודה, ראה בית הדין כהתפטרות של התובעת, וממילא אינה זכאית לפיצויי פיטורין. עם זאת רשאית התובעת לפדות את הכספים שהופרשו לטובתה לקרן הפיצויים, כפי שנהוג במקום עבודה זה לגבי כל עובד, גם אם התפטר ולא פוטר, ואשר לגביהם לא הייתה מחלוקת בין הצדדים.

פיצויים בגין עגמת נפש - בית הדין הכין כי התובעת נפגעה מאוד מעצם הפיטורין, מהאופן שבו נעשו ומהצורך לחפש עבודה חדשה. עם זאת, ההלכה מצמצמת מאוד את האפשרות לתבוע נזק שאינו ממשי, שאינו ניתן לאומדן אובייקטיבי, ושלא נעשה כאופן ישיר על ידי הנתבע. אי לכך, תביעה זו לתשלום נוסף עבור עגמת נפש דינה להידחות. עם זאת, עצם הקביעה של בית הדין כי על הנתבע להורות לקרן הפיצויים להעביר את פיצויי הפיטורין לתובעת, יש בה כדי לפצות במידה מסוימת גם על עגמת הנפש שנגרמה לתובעת.

סיכום - מכיוון שהפיטורין נעשו שלא כדין וכהלכה, על הנתבע לשלם לתובעת את כל המשכורות שהיה עליו לשלם לה אלמלא פוטרה, כולל הפרשות לפנסיה וקרנות, עד לשלב שבו סירבה התובעת להצעת הנתבע לעבוד בשיעורי עזר. ממשכורות אלה יקוזזו דמי האבטלה שקיבלה התובעת מהביטוח הלאומי בשל היותה מובטלת. עוד רשאית התובעת לפדות את הכספים שהופרשו לטובתה לקרן הפיצויים. כמו כן, מגיע לתובעת החזר אגרת בית הדין בסך 500 ₪, אשר ישולמו על ידי הנתבע.

תיק מספר 72034
 ניתן ביום ח' תמוז תשע"ב (28.6.12)

מעמדם של חוקי העבודה - בהלכות פועלים ההלכה מעניקה משקל מכריע למנהג העולם, ולרוב נוטה לאמץ את חוקי העבודה כמחייבים מן הבחינה ההלכתית. חוקי העבודה באופיים הינם חוקי מגן היוצאים מתוך נקודת הנחה כי העובד לרוב חלש מהמעביד, ולכן מעניקים לעובד הגנות מעבר להגנות שמספקת לו ההלכה. אחד מחוקי המגן הוא חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954 הקובע כי אין לפטר עובדת בהיריון. מכאן שהפיטורים היו בניגוד לחוק.

ישנה מחלוקת הלכתית בנוגע להיקף תכולתו של הכלל 'דינא דמלכותא דינא', האם הוא כולל יחסי ממון בין אנשים פרטיים אם לאו. אולם כאשר באים לבחון את דיני העבודה על אף שנוגעים הם ליחסי הממון שבין שני אנשים פרטיים, ועל אף שהם מעניקים לעובד זכויות מעבר למה שמעניקה לו התורה, הרי שהעניין הציבורי העומד מאחוריהם ברור, שכן ראוי לשמור על זכויותיהם של השכירים שהם האנשים החלשים יותר בחברה. ממילא יש להעניק להם תוקף הן מכוח הכלל 'דינא דמלכותא' והן מדין תקנות הקהל. כדברי הרשב"א (תשובות המיוחסות לרמב"ן, כב): "כל שיש טעם במה שהמלך מצווה ומנהיג דבר לתיקון הנהגת המדינה, יכול הוא לומר ממון שראוי להיות לזה יהיה לחבירו".

חוק זכויות נשים בעבודה - במיוחד נכון הדבר בנוגע לחוק שנועד להגן על זכויות אישה בהיריון, התואם לחלוטין את רוח התורה והמסורת היהודית, הרואה בלידה ובפריון ערכים נעלים. פגיעה בנשים הרות תמעט את הילודה, מציאות שאינה יכולה להתקבל על דעת התורה. לכן נראה שאם היה כוח וסמכות לפוסקי ההלכה, הם עצמם היו מתקנים תקנה ברוח דומה. נראה שגם על חוק זה היה אומר החתם סופר את דבריו, שנאמרו במקורם ביחס לחוק מסחרי (שו"ת, חו"מ, מד): "התיקון שתקנו שרי הקומידאט, שאיננו נגד דין תורה אלא כתורה עשו. ואילו באו לפנינו, היינו גם כן מתקנים כן, דלא יתרבו הסרסורים יותר ממה שהיה ראוי". אי לכך קבע בית הדין כי הפיטורין נעשו הן בניגוד לחוק והן בניגוד להלכה.

מקביעה זו נגזר כי על המעביד לשלם לתובעת את כל המשכורות שהיה עליו לשלם לה אלמלא פוטרה שלא כדין, כולל הפרשות לפנסיה וקרנות, אך זאת רק עד לשלב שבו סירבה התובעת להצעתו לעבוד בשיעורי עזר. מרגע זה נחשב כאילו התפטרה ואין היא זכאית לקבל שכר.

חיוב מדין מזיק - חיובו של הנתבע במקרה זה מתבסס על ראייתו כמי שהזיק את התובעת בגרמא, שכן מנע ממנה להרוויח את כספה במקום עבודתה. אי לכך ברור שהתובעת לא ניזוקה בהיקף כל משכורתה, שכן תמורת חלק משכרה קיבלה כסף מהביטוח הלאומי בשל היותה מובטלת. לכן יש לקזז את דמי האבטלה מתשלום השכר שחייב הנתבע לתובעת.

פיצויי פיטורין - בית הדין ראה בתביעה לפיצויי פיטורין כסותרת את תביעתה של התובעת לתשלום שכרה. לפיצויים זכאי מי שפוטר, ואילו בית הדין ביטל את הפיטורין למפרע, וראה את התובעת כאילו עבדה עד למועד בו סירבה להצעת המעביד לחזור לעבודה. אי לכך אין מקום לתביעת פיצויי פיטורין שכן