



בבית הדין בפתח תקווה

תיק 75118

בס"ד, ז' באב תשע"ו

11 באוגוסט 2016

תיק מס' 75118

## פסק דין ביניים - עובד בכולל שהועסק במילגה

בעניין שבין:

**הנתבעת**

**התובע**

ישיבה שהעסיקה את התובע

רב בישיבה לשעבר

### א. רקע

בתאריך 25/11/07 החל הרב ו' (להלן 'התובע') את לימודיו בכולל (להלן: הכולל). בכולל לומדים האברכים את הנושאים עליהם נבחנים בבחינות ההסמכה לרבנות מטעם הרבנות הראשית לישראל, ולומדים בו כעשרה עד חמישה עשר אברכים.

כחודשיים לאחר מכן, בינואר 2008, ביקש ראש הכולל (להלן 'הנתבעת') מהתובע, להעביר שיעורים לאברכים, ובמועד מאוחר יותר ביקשו לשמש כראש הכולל. במסגרת תפקידו הכין התובע את האברכים למבחנים מטעם הרבנות הראשית. סוכם בין הצדדים שהתובע יהיה נוכח בכולל בימים ראשון עד חמישי בין השעות 12:30-9:00, ועבור פועלו ישולם לו 2600 ש"ח לחודש. ברבות הזמן שכרו הועלה בהדרגה עד לשיעור של 3500 ש"ח בחודש. תשלום זה לא נעשה במסגרת של תלוש שכר, אלא כמילגה, ללא שום תנאי שכר נלוים. לדברי שני הצדדים, לא דובר אף פעם על כך שהעסקת התובע תהיה במסגרת עובד ומעביד. יצוין, שלדברי התובע שיעור המילגה של האברכים בכולל באותה עת היה בין 800 ל-2600 ש"ח.

בתאריך 5/13 ביקש התובע מהנתבעת שמכאן ואילך, שכרו ישולם במסגרת תלוש משכורת, והנתבעת נענתה לבקשתו. ואכן, החל מחודש זה, עד פרישתו בקיץ 2015 שכרו שולם במסגרת תלוש משכורת עם כל התנאים הנלוים (לגבי הנסיבות לבקשת התובע לקבל את שכרו בתלוש שכר נחלקו הצדדים).

בתאריך 14/6/15 התקיימה פגישה בין התובע והנתבעת שבו הודיע התובע על כוונתו לסיים את עבודתו כראש כולל. עשרה ימים לאחר מכן, ב-24/6/15 הוא הודיע על התפטרותו בפועל. בין הצדדים התגלעו סכסוכים באשר לתנאי העסקתו של התובע וזכויות העובד שלו, כפי שיפורט להלן.

### ב. סמכות

לפני הצגת הסכסוך שהתגלע בין הצדדים, יש לדון בסמכות בית הדין לדון בתביעה שלפנינו. הצדדים חתמו על הסכם בוררות של בית הדין. לאחר שהתקיים דיון בפני בית הדין, הודיע בית הדין לצדדים כך (ההודעה נמסרה לצדדים בתאריך ג' באייר, 11/05):  
לצדדים שלום,

עמוד 1 מתוך 18



להלן הודעת בית הדין:

אחת השאלות המרכזיות בסכסוך בין הצדדים היא האם התובע היה שכיר של הנתבע, וקיבל משכורת, או שהיה אברך משודרג, וקיבל מלגה. למיטב הבנתו המשפטית של בית הדין, יתכן ששאלה זו מוגדרת כשאלה קוגנטית, ולכן מבחינה חוקית-פורמאלית מצויה בתחום סמכותו של ביה"ד לעבודה בלבד. עם זאת, אם שני הצדדים רוצים להמשיך בהליך הנוכחי ולדון לפי דין תורה, יכבד בית הדין את רצונם וימשיך בהליך. על הצדדים לאשר בכתב שקיבלו את ההודעה, ולהביע את עמדתם בעניין זה, עד ליום יא באייר 19/05.

עד כאן הודעת בית הדין.

בהודעה נוספת, בתאריך ח' באייר 16/5, הבהיר בית הדין כי אין מניעה חוקית להמשיך בהליך אם הוא נעשה בהסכמת שני הצדדים. אחר הבהרות אלו, על אף שעלה מהן שיתכן וסמכות בית הדין תוגבל, אישרו שני הצדדים בכתב, כי הם מעוניינים בהמשך בירור עניינם בפני בית הדין, ומבקשים את הכרעתו בסכסוך שבין הצדדים.

## ג. טענות התובע

### א. תביעתו העיקרית:

יש להגדיר את השנים בהן שימש כראש הכולל, כעבודה למען הנתבעת. על כן, היה על הנתבעת להנפיק לו תלוש משכורת עבור עבודתו ולשלם לו את כל תנאי השכר הכרוכים בכך, כפי שנעשה ממאי 2013, ולא כפי ששולם לו בפועל - מילגה בלבד. על כן הוא תובע מהכולל לשלם לו רטרואקטיבית את כל תנאי השכר שהוחסרו ממנו מינואר 2008 עד מאי 2013. בנוסף, בתקופה שבין מאי 2013 עד מועד התפטרותו, אף שהוצאו לו תלושי שכר, בתלושים אלו הוחסרו תשלומים והפרשות שונות, להם זכאי עובד על פי החוק.

עיקרי נימוקי התביעה:

1. לטענת התובע הוא התבקש על ידי ראש העמותה להעביר שיעורים לאברכים ולהשיב על שאלותיהם, ובעיקר, להכין אותם למבחני הרבנות הראשית. במסגרת תפקידו הוא גם שימש כמשגיח בכולל: היה עליו לוודא שהאברכים מגיעים בזמן; שהם לומדים; שיש אווירת לימוד; להודיע לאברכים על מועדי חזרה ללימודים. למעשה כל התיפקוד של הכולל היה באחריותו. לדבריו, הוא בנה את התשתית הנוכחית של הכולל, בכך שבעקבות פעילותו החלו האברכים להבחן למבחני ההסמכה לרבנות מטעם הרבנות הראשית לישראל. במשך השנים נבחנו אברכים רבים עשרות בחינות, ומהם גם שזכו לתעודת הסמכה לרב שכונה.

על פי מנהג המדינה כאשר מתקיימים יחסי עובד-מעביד זכאי העובד לתשלום שכר עם כל תנאי השכר הנלווים. כדי להוכיח שהתקיימו בין התובע לנתבעת יחסי עובד-מעביד, המציא התובע לבית הדין פסיקה של בית הדין האזורי לעבודה, במקרה דומה, בו מפורטים מספר מבחנים להכרעה בנושא זה. כגון, מבחן "ההשתלבות" ומבחן "פיקוח ושליטה", שעניינם יבואר בהמשך.

עמוד 2 מתוך 18



בבית הדין בפתח תקווה

תיק 75118

2. במכתב שכתב מרשה של הנתבעת עו"ד נ', ב-28/7/15, בתגובה למכתב ששלחה מרשתו של התובע, עו"ד ק', הודה עו"ד נ' בשם מרשתו שהתקיימו יחסי עובד ומעביד בין התובע לנתבעת בין התאריכים 1/5/13 עד 24/6/15, התקופה שבה הנפיקה הנתבעת תלושי משכורת.
3. העובדה שהעמותה החלה להוציא תלושי משכורת עבור עבודתו החל ממאי 2013, מוכיחה שהם ראו אותו כעובד ולא כאברך. אם כן, גם ביחס לכלל התקופה יש לדון אותו כעובד ולא כאברך.
4. באותה תקופה בה הוא קיבל מילגה, התקיימה ישיבה לצד הכולל, שהוקמה על ידי הנתבעת. הרמ"ם בישיבה קיבלו מהעמותה את שכרם בתלוש. כמו כן, אנשים נוספים שעבדו מטעם העמותה קיבלו שכרם בתלוש. לטענת התובע, אין הבדל בינו לבינם.
5. אין לראות בהסכמתו לקבל מילגה במשך השנים כויתור על זכויותיו, משום שלטענתו הוא לא הבין את המשמעות של ההבדל שבין מילגה לשכר בתלוש.
6. בנוסף, הוסיף התובע לטעון, שמאחר ומדובר בזכויות קוגנטיות שאינן ניתנות לויתור, החוק מחייב להנפיק תלוש גם אם העובד הסכים לקבל משכורתו גם בלי תלוש.

**מתביעה עקרונית זו, נגזרות התביעות הכספיות הבאות:**

1. היות והנתבעת לא מסרה לתובע הודעה בכתב ובה מפורטים תנאי העסקתו, חלה עליה החובה לפצות את העובד, וזאת על פי חוק "הודעה לעובד ולמועמד לעבודה תשס"ב-2002", הקובע חובה זו, למרות שלא נגרם לעובד נזק. בסעיף 5 לחוק נקבע שהפיצויים "יהיו בסכום שלא יעלה על 15,000 ש"ח, ואולם רשאי בית הדין לעבודה, מטעמים מיוחדים שיירשמו, לפסוק פיצוי בסכום אחר".  
על כן התובע דורש פיצויים בסך 15,000 ש"ח, עבור סעיף זה.
2. התובע דורש להמציא לו תלושי שכר עבור כל התקופה מינואר 2008 עד מאי 2013, בהם הוא קיבל את שכרו כמילגה, בכדי שיוכל לעקוב אחר זכויותיו.
3. על פי צו ההרחבה הכללי בעניין השתתפות המעסיק, זכאי העובד להוצאות נסיעה. תביעה זו מתייחסת גם לחודשים בהם קיבל התובע תלושי משכורת. זאת על אף שהיה סעיף בתלוש המשכורת, סעיף החזר של הוצאות נסיעה בסך 500 ש"ח. לדעת התובע מדובר בחלק מהשכר שנרשם כסעיף נסיעות, כדי להקטין את ההוצאות של המעסיקה.  
בדרך פשרה התובע מסתפק בסכום של 40,339 ש"ח, עבור כל שנות עבודתו.
4. על פי צו ההרחבה לפנסייה חובה (2011) היה על הנתבעת להפריש כספים עבור פנסייה ופיצויים החל מ-1/8/2008. על כך הוא תובע סך 9,805 ש"ח.  
בנוסף, הוא תובע פיצויים עבור הלנת התשלום במשך השנים.
5. התובע התפטר בגלל הצורך לטפל בבנו שהוא בעל צרכים מיוחדים, וכן בגלל הלנת שכר במשך חודשים. על פי חוק פיצויי פיטורין תשכ"ג-1963 (סעיפים 6 ו-11, א) כל אחת מסיבות אלו מהווה עילה מוצדקת להתפטרות כדין מפוטר, משום שלא ניתן לדרוש מהעובד בתנאים אלו



בבית הדין בפתח תקווה

תיק 75118

להמשיך בעבודתו, ולכן זכאי הוא לקבל פיצויי פיטורין. סכום התביעה: 27,202 ש"ח. ובנוסף, פיצויים עבור הלנת סכום זה.

6. דמי הבראה, עבור כל תקופת העסקתו בסכום של 7,500 ש"ח.

### ב. תביעה נוספת - משכורת החודשים האחרונים:

7. עבור חודשי עבודתו האחרונים, בהם עוכב שכרו, הוא תובע: 13,300 ש"ח. בנוסף, עבור חודשים יוני-אוגוסט, שבהם חודשי חופשה, 10,500 ש"ח. מסכום זה יש להפחית, סך: 9,625 ש"ח, ששולמו לו במועד מאוחר יותר, עבור משכורתו. סך הכל: 14,175 ש"ח. על כל זה הוא תובע פיצויים עבור הלנת שכר.

### ג. תביעות נוספות - הוצאות:

8. 1. שכר טרחה עו"ד: 2,000 ש"ח.

9. 2. אגרת בית הדין: 1,294 ש"ח.

לסיים הוא תובע פיצויים עקב היחס המשפיל של מנהלי הנתבעת כלפיו.

### סך כל תביעותיו:

הערות	הסבר	סכום
	לא נמסרה הודעה על תנאי העסקה	15,000
	הוצאות נסיעה	40,339
בנוסף, תובע פיצויי הלנת התשלום	הפרשות לפנסיה	9,805
בנוסף, תובע פיצויי הלנת התשלום	פיצויי פיטורין	27,202
	דמי הבראה	7,500
בנוסף, תובע פיצויי הלנת התשלום	שכר חודשים אחרונים	13,300
בנוסף, תובע פיצויי הלנת התשלום	חודשי יולי אוגוסט 2015	10,500
	שכר שולם במועד מאוחר יותר	9,625-
	שכ"ט עו"ד	2,000
	אגרת בית הדין	1,294
	פיצוי על היחס המשפיל מהנתבעת	
	תלושי שכר 1/2008-5/2013	
	סה"כ	117,315

### ד. טענות הנתבעת

1. מעולם לא הובטחו לתובע זכויות של עובד, אלא אך ורק מילגת אברך גבוהה, וזאת עקב תפקידיו הנוספים כמשיב על שאלות ומוסר שיעורים. לפיכך, אין מקום לשנות את מעמדו של התובע רטרואקטיבית מאברך לעובד.

עמוד 4 מתוך 18

משרד ראשי: רח' ברוריה 2, ת.ד. 8178 ירושלים 91080 P.O.B 8178 Brurya St. Main Office:

טל' 02-5371485 Tel 02-5379626 פקס 02-5379626 Fax www.eretzhemdah.org 580120780 ע"ר חס' beitdin@eretzhemdah.org

Founders: The Bellows Family, Chicago, Illinois



## בבית הדין בפתח תקווה

תיק 75118

טענה זו מתבססת על כך, שהתובע, מן הסתם, היה מודע להבדל שבין מילגה למשכורת, ואף על פי כן הוא הסכים לקבל מילגה במשך השנים. אם כן, ברור שהוא קיבל על עצמו תנאים אלו. בנוסף, זהו הנוהג בעמותה - לא להוציא תלוש משכורת לאברכים ולמוסרי שיעורים, ואין מקום לחריגות. ועוד, מנהג המדינה בכל מערכות הכוללים בארץ שאין משלמים לראשי הכוללים אלא מילגת לימודים בלבד.

2. עוד מוסיפה הנתבעת, שגם את התקופה בה קיבל התובע תלוש שכר אין להחשיב כעבודה, משום שהסכמת הנהלת הכולל להוציא תלוש לא נבעה מהסכמה להעניק לו זכויות של עובד, אלא מחסד שגמלה עימו, לאור בקשתו, כדי להקנות לו זכויות בביטוח לאומי. על כן אין התלושים מחייבים את הנתבעת מעבר למה שהיה זכאי לקבל בהיותו מקבל מילגה.

3. בנוגע לטענה על הלנת שכר - מאחר וכספי העמותה אינם באים מהמדינה אלא מתרומות פרטיות, היא מודיעה מראש לכל אברך שיתכנו עיכובים במתן המילגה. עיכובים אלו אינם נעשים מתוך עושה והלנת שכר, אלא מתוך אונס. לטענת הנתבעת, התובע היה מודע לכך, ולאור זאת, אין בעיכוב המילגה דין של הלנת שכר.

4. לסיכום, הנתבעת השלימה את חובותיה כלפי התובע בכך ששילמה את משכורתו האחרונות, ואין לתבוע ממנה תביעות נוספות.

## ה. מענה התובע לתגובת הנתבעת

התובע מודה שלא דובר עימו על יחסי עובד מעביד, אך מאחר ומדובר בזכויות קוגנטיות, החוק מחייב את הנתבעת לשלם לו את מלוא זכויותיו. בנוסף, התובע המציא תלושים של ראשי כוללים המוכיחים, לדבריו, שיש המקבלים משכורת בתלוש. על כן, אין מקום לטעון כי מנהג המדינה הוא שתשלום ראשי הכוללים נעשה במילגה.

## ו. מבוא לדיון

המחלוקת העיקרית בין הצדדים היא בשאלת מעמדו של התובע, האם יש לדון אותו כעובד הזכאי לזכויות עובד ("עובד בתלוש") או כמקבל מילגה.

מניתוח טענות הצדדים עולה שיש הסכמה על כך שהתובע מונה לתפקיד ראש כולל על ידי הנתבעת ושנקבעה ביניהם מסגרת העבודה ותוכנה. אם לשפוט על פי ההמלצות שניתנו לתובע על ידי הנתבעת, נראה שהייתה הערכה רבה לפעילותו של התובע, אף שלצד זה הייתה גם ביקורת מסויימת על התנהלותו, שהועלתה עם התפטרותו. אך, מהתמונה הכוללת נראה כי התובע היה משמעותי בתיפקודו בכולל, והוא פעל להכין ולדרבן את האברכים למבחני הרבנות, כפי שהוטל עליו.

עוד עולה שהייתה הסכמה בין הצדדים שהשכר ישולם במילגה, ומסתבר שהתובע הבין שהמשמעות היא שהנתבעת אינה מתכוונת להעניק לו זכויות עובד. מאחר ומציאות זו נמשכה מספר שנים, מבלי שהוא ערער על כך, מסתבר שהוא הסכים, ולכל הפחות, השלים עם עובדה זו. לכן, אין לקבל את טענתו שהוא היה תמים ולא הבין את ההבדל שבין תשלום בתלוש לתשלום

עמוד 5 מתוך 18

משרד ראשי: רח' ברוריה 2, ת.ד. 8178 ירושלים 91080 P.O.B 8178 Brurya St. Main Office:

טל' 02-5371485 Tel 02-5379626 פקס 02-5379626 Fax www.eretzhemdah.org beitdin@eretzhemdah.org ע"ר חס' 580120780

Founders: The Bellows Family, Chicago, Illinois



בבית הדין בפתח תקווה

תיק 75118

במילגה. הבנה זו מתחזקת גם מכך שבשעה שהתובע ביקש במאי 2013 מהנתבעת שינפיקו לו תלושי משכורת, הוא לא דרש להכיר בו כעובד בשנים שקדמו למועד זה. לאור הנתונים שהועלו, עלינו להכריע בשתי שאלות:

1. האם לדון את התובע כעובד הזכאי לתלוש גם בשנים בהם לא קיבל תלוש או כאברך?
2. גם בהנחה שיש לדונו כעובד, האם הסכמתו לקבל מילגה, שיש לדונה כמחילה על זכויות נילוות, יש לה תוקף הלכתי, או שמא גם לאחריה הוא זכאי להמשיך ולדרוש זכויות עובד?

## ז. דיון: האם להגדיר את התובע כעובד הזכאי

### לתלוש?

התביעה שלפנינו מבוססת על זכויות אותן מקנה החוק ופרשנויותיו על פי פסיקות של בתי הדין לעבודה. על פי ההלכה, יש תוקף לדיני העבודה, מכוח הכלל ההלכתי הבסיסי, שנקבע בהלכות שכירות פועלים, 'הכל כמנהג המדינה' (שו"ע חושן משפט סימן שלא, א-ב). בפסיקות הלכתיות רבות נקבע שמנהג המדינה נקבע על פי חוקי העבודה<sup>1</sup>. על דרך הכלל, גם פסיקות בתי המשפט אשר מחוללים בפסיקתם את המציאות הנהוגה במדינה, יש להן מעמד של מנהג המדינה, כאשר מדובר בפסיקה מחייבת<sup>2</sup>, או כאשר נוצרה פסיקה תקדימית מתוך פרשנות החוק, הרווחת בפסקי הדין השונים, כפי שנראה להלן<sup>3</sup>.

מקור נוסף, ממנו עולה שיש תוקף הלכתי לחוקי המדינה, היא ההלכה 'דינא דמלכותא דינא', שבהשלכותיה לדיון שלפנינו, נדון בהמשך הדברים.

מן האמור עלה כי עלינו לבחון תחילה את ההתייחסות של החוק לשאלות אלו.

### לפי החוק, הסכמה ליתור על זכויות קוגנטיות אינה תקפה

מחד גיסא, החוק מכיר במציאות של תשלום שכר כמילגה, ללא זכויות ותנאי שכר. דוגמאות לכך מצויות, הן באקדמיה והן בכוללים. באקדמיה יש מציאות של סטודנטים המקבלים מילגה המסייעת להם בהמשך לימודיהם. פעמים רבות, במסגרת הסיוע אותו הם מקבלים, נדרשים הסטודנטים לתת שעות הוראה. בהקבלה, ישיבות וכוללים משלמים מילגות לאברכים הלומדים תורה, ואף כאן שכיר למצוא אברכים שבמסגרת שעות לימודם הם מתבקשים להיות 'משיבים' לשאלות חבריהם ואף מקיימים לימוד ב'חבורות', תוך שהם מתוגמלים על כך בתוספת מילגה.

מאידך, החוק מחייב במצבים אחרים שהתשלום לעובד יבוצע במסגרת תלוש משכורת ולא מאפשר לשלם על פעילות זו במילגה ללא תנאי שכר. יותר מכך, מאחר ומדובר בזכויות יסוד של העובד, כגון הפרשה לפנסיה ופיצויים, זכויות אלו מוגדרות כזכויות קוגנטיות, דהיינו זכויות

<sup>1</sup> לדוגמה, בחזון איש ב"ק סימן כג, ס"ק ב ד"ה וכל, ובפתחי חושן הלכות שכירות פ"ז הערה יז נקבע כי עקרונית יש תוקף לחוקי העבודה כמנהג המדינה. הרב שטרנבוך (תשובות והנהגות ח"ג סימן תעב) "אנו מוכנים לקבל את המנהג המקובל כאן ביחסי העבודה, אף אם נהגו כן עפ"י דיניהם".

<sup>2</sup> הרב אורי סדן, כתר י-דיני עבודה במדינת ישראל על פי ההלכה עמ' 37 ושם הערה 48, בבתי הדין מעניקים לפסקי בית המשפט העליון מעמד של "תקדים משפטי מחייב". לגבי חיובם של בתי הדין לעבודה האזורים לקבל את פסיקת בית הדין הארצי לעבודה, שם עמ' 35 הערה 42, הערת השופט טננבוים.

<sup>3</sup> לגבי היקפה של הפרשנות המחייבת מבחינה הלכתית, כתב הרב ש. דייכובסקי, תחומין יח, 25, "פרשנות שיפוטית גרידא, הצמודה לטקסט ולחוק הכתוב, אינה שונה במהותה מן החוק עצמו".

עמוד 6 מתוך 18

משרד ראשי: רח' ברוריה 2, ת.ד. 8178 ירושלים 91080 P.O.B 8178 Brurya St. Main Office:

טל' 02-5371485 Fax 02-5379626 www.eretzhemdah.org beitdin@eretzhemdah.org ע"ר חס' 580120780

Founders: The Bellows Family, Chicago, Illinois



בבית הדין בפתח תקווה

תיק 75118

שאינן ניתנות לויתור או לשינוי. לכן, גם אם העובד הסכים לוותר עליהן, ניתן לתבוע מן המעביד לקיימן<sup>4</sup>.

מהי ההבחנה בין פעילות שיש בה הוראה לתלמידים שניתן לשלם עליה במילגה, לפעילות מקבילה שיש בה הוראה לתלמידים, המחוייבת תשלום במשכורת עם זכויות נלוות ולא במילגה? בתי הדין לעבודה, בפסיקות שונות, טרחו לחדד את ההבדל שבין עובד למילגאי. באופן כללי, עובד יוגדר מי שהתקיימו בינו למעבידו, יחסי עובד-מעביד. לעומת זאת, מילגאי הוא אחד שמילגתו אינה תמורת עבודתו למשלם המילגה. וביתר הרחבה: כדי להגדיר מיהו עובד, נקבעו מספר מבחנים באמצעותם יהיה ניתן לבחון האם מתקיימים יחסי עובד-מעביד. מבחנים אלו הם מדדים שנועדו לבחון את מערכת היחסים שבין הצדדים ועל פיהם יש להכריע בשאלה זו. קודם שנציג עיקרי מבחנים אלו, יש להקדים עקרון בסיסי, העולה מפסקים שונים. דוגמה לכך, בפסק דין בלס נ' מכוון וייצמן נכתב שם בסעיף 33:

ככלל השאלה אם בין שניים שררו יחסי עובד – מעביד צריכה להבחן על פי נסיבות המקרה ומאפייני מערכת היחסים בין הצדדים, מבחינה מהותית, ולא על פי המוסכם ביניהם או על פי התיאור שהם נתנו למערכת היחסים<sup>5</sup>

כלומר, ההכרעה בשאלה האם להגדיר את התובע כמילגאי או כעובד בשכר אינה תלויה במה שסוכם בין הצדדים, או בהבנתם מה הם סיכמו ביניהם, אלא בשאלה מה היתה מהות ההסכם ביניהם. וזאת על פי בחינת תכלית ההתקשרות ביניהם. בכך יש לדחות את טענתה המרכזית של הנתבעת, שהיות והיה ידוע לתובע שהכספים המשולמים על ידי העמותה אינם כוללים זכויות, הרי שמעולם לא הייתה התחייבות לתת לו זכויות.

נראה כי פרשנות זו מחוייבת היא בהבנת החוק, שכן, הקביעה שהזכויות בחוקים אלו הן קוגנטיות, משמעה שלא מה שהוסכם בין הצדדים הוא הקובע - שהרי גם אם יוותר העובד במפורש על זכויותיו, אין לכך תוקף חוקי. ובהכרח שמה שקובע הוא המבחן המהותי של ההתקשרות שאינה תלויה בדיבור שביניהם.

### מבחני בית הדין לעבודה בין עובד לבין מלגאי

כיצד מבחנים בין התקשרות שמשמעה יצירת יחסי עובד-מעביד, לעומת התקשרות שמשמעה קבלת מילגה?

בפסק אחר (אבינועם ועוד נ' טכניון, סעיף 24 ואילך) הוסבר עניין זה:

אף שיחסי עובד ומעביד לא זכו להגדרה פורמלית בחקיקה, הרי שניתן להגדירם ברמה הגרעינית ביותר כיחסים חוזיים שבמסגרתם מבוצעת עבודה תמורת שכר. וראו: "ביסוד של יחסי עובד ומעביד מונחת התקשרות חוזית, עת המטרה העיקרית של ההתקשרות היא ביצוע עבודה, ביצוע העבודה צריך שיהא מטרה בפני עצמה, ולא תוצאה נלווית להשגת מטרה אחרת". (צ. בר-ניב, דיני עבודה, ב"סדרי שלטון ומשפט" (הוצאת יחדיו תשל"א-1971), עמ' 494)... לא כל מסגרת יחסים בה מבוצעת עבודה כנגד תשלום שכר, תקים בין הצדדים יחסי עובד ומעביד,

<sup>4</sup> דוגמאות לענייננו לחוקים אשר הזכויות שהם מקנים הן זכויות קוגנטיות: חוק דמי מחלה, חוק הודעה לעובד, חוק חופשה שנתית, חוק פיצויי פיטורין.

<sup>5</sup> [563] דב"ע (ארצ'י) נד/77-3 פנינה רוטברג - תדיראן בע"מ, פד"ע כז 454 (1994), 462; דב"ע (ארצ'י) נה/145-3 מדינת ישראל - יעקב בוכריס, פד"ע לו 1 (1997); ע"ע (ארצ'י) 300274/96 שאול צדקא - מדינת ישראל וגלי צה"ל, פד"ע לו 625 (2001).

עמוד 7 מתוך 18

משרד ראשי: רח' ברוריה 2, ת.ד. 8178 ירושלים 91080 P.O.B 8178 Jerusalem 91080 Main Office: 2 Brurya St.

טל' 02-5371485 Tel 02-5379626 פקס 02-5379626 Fax www.erezhemdah.org 580120780 bitdin@erezhemdah.org ע"ר חס' 580120780

Founders: The Bellows Family, Chicago, Illinois



ואולם, בכל מסגרת של יחסי עובד ומעביד החוזה הבסיסי בין הצדדים ליחסים אלו היא-מתן עבודה כנגד שכר.

לעומת זאת, בהגדרת מילגאי (בטכניון) נכתב שם בסעיף 25:

**מטרת ההתקשרות בין הצדדים אינה עבודה כנגד שכר, כי אם לימודים לצורך קבלת תואר.**

בהשלכה לנדון שלפנינו: תכלית התקשרותו של אברך עם הנהלת ה'כולל' היא לצורך לימודיו ותשלום המילגה נועד לסייע לו לעמוד במשימה זו, גם אם לצד לימודיו הוא תורם לכולל. לעומת זאת, תכלית התקשרותו של ראש הכולל עם הנהלת הכולל היא, כדי לבצע עבודה לתועלת האברכים והמוסד, ובתמורה הוא מקבל שכרו. התשלום לתובע, על פי התיאור של תפקידו שפורט לעיל, היה עבור השירות שהוא נתן לנתבעת, ועל כן יש כאן יחסי עובד ומעביד (עבודה כנגד שכר). הניסיון להגדירו כאברך, אינו תואם את המציאות.

אחרי המבחן הבסיסי שהוזכר, מבחן מהות ההתקשרות, נוכל לבחון עניין זה גם מתוך בחינות נוספות המופיעות בפסקי בתי הדין לעבודה. המבחן העיקרי הוא מבחן "ההשתלבות". אין ספק שבמקרה שלפנינו, מדובר בהענקת שירות שהוא חלק אורגאני מהכולל, שהיה נחוץ מאד לכולל, ובלעדיו, ספק האם הכולל היה ממשיך לתפקד על פי היעדים אליהם שאפו ראשי העמותה. אין הכחשה מצד הנתבעת לכך שהתובע היה הדמות המרכזית בכולל הן במישור הלימודי והן המשמעותי. בשונה מאברך בודד, שהעדרותו אינה גורעת באופן ישיר מתפקודו של הכולל.

מבחן נוסף, לדוגמא, "כפיפות ופיקוח": אין ספק, שהתובע היה מחוייב למשלמי משכורתו לשעות ולימים, עד כדי כך שלטענתו, שלא הוכחשה, הם לא היו מוכנים לאפשר לו יום חופשי אחד בשבוע. כך, גם על פי מבחנים נוספים היינו מגיעים לאותה מסקנה, שיש להגדירו כעובד.

העובדה שהתובע במהלך שנותיו כראש כולל, מן הסתם, גם למד כשאר האברכים בחלק ניכר משעות נוכחותו בכולל, אינה משנה את המהות, שתכלית שהייתו ולימודו בכולל היה למען הנתבעת, כדי לקיים את הכולל. זאת בשונה מהאברכים שתכלית לימודם הוא, כדי להשלים את לימודי הרבנות או חלקם. דומה עניין זה לתפקידם של הרמ"ם, שאף שרוב זמנם הם לומדים בבית המדרש, אין להגדירם כאברכים, כיון שתכלית שהייתם בבית המדרש היא כדי ללמד את הבחורים. בצדק טען התובע שכשם שהרמ"ם בישיבה שלצד הכולל, הוגדרו כעובדים וקיבלו משכורת, אף הוא היה זכאי לכך.

על האמור יש להוסיף כי תשלום מילגה בלא תלוש משכורת באופן שמתקיימים יחסי עובד-מעביד, יש בה עבירה של העלמת מס. אם כן, התביעה להנפיק תלוש, אינה רק ענינו של העובד אלא גם של רשויות המס. העלמת מס הינה גזל של הציבור והיא עניין שבין אדם לציבור ובין אדם למקום. על פי עקרון זה, אין להבחין בין עבודה שיש בה שכר גבוה המחייב הפרשת מיסים, לעבודה שהשכר בה נמוך שאינה מחייבת הפרשת מיסים. בכל מקרה תהיה דרישה של רשות המיסים להנפיק תלוש.

בנוסף, הנפקת תלוש כשלעצמה, משמעה הסכמת הצדדים לקיים יחסי עובד-מעביד, המחייבת הענקת כל הזכויות הנגזרות מהוצאת תלוש. ועל כן, יש לדחות את טענת הנתבעת שהוצאת התלוש בשנים 2013-15 היו בתורת גמילות חסד עם התובע, ואין הם מחייבים את הנתבעת להעניק לו זכויות הנגזרות מהתלוש. יש להעיר, שהבנה זו עלתה גם ממרשה הראשון של הנתבעת ע"ד טנגי כפי שכתב במכתבו למרשת התובע עו"ד קרני.

עמוד 8 מתוך 18





בבית הדין בפנת תקווה

תיק 75118

לסיכום נושא זה, בין התובע לנתבעת התקיימו יחסי עובד-מעביד, ועל פי החוק זכאי התובע לקבל זכויות עובד. הנתבעת הייתה מחוייבת להנפיק לתובע תלושי שכר עבור כל שנות עבודתו, עם כל הזכויות הנלוות לכך.

### ח. המשמעות ההלכתית להסכמתו של התובע לקבל מילגה

כאמור, על פי החוק אין תוקף להסכמתו של התובע לוותר על זכויותיו הקוגנטיות, בכך שהוא הסכים לקבל מילגה במשך מספר שנים. יש לבחון את משמעותו של ויתור זה על פי ההלכה. כפי שנתבאר, התוקף ההלכתי הבסיסי לחוקי העבודה הוא מכוח מנהג המדינה. והנה, אף שנקבע הכלל 'הכלל כמנהג המדינה', מבהירים ראשונים (תוספות בבא מציעא דף פג, א ד"ה השוכר, מאירי שם) שכלל זה תקף באופן שלא נקבע אחרת על ידי הצדדים, אך אם התנו הצדדים שינהגו באופן שונה ממנהג המדינה, יש תוקף לתנאי. דין זה נפסק להלכה (שולחן ערוך חו"מ סימן שלא, א וכן שם ברמ"א). הגר"א (שם ס"ק א) הוסיף על כך, שעל פי הסכמת הצדדים ניתן לוותר אפילו על זכויות ממוניות שנקבעו בתורה, כגון, מתנה שומר שכר להיות כשואל (ב"מ צד, א).

עולה מהאמור, שאם הצדדים סיכמו מראש שתנאי הממון שביניהם לא יהיו על פי מנהג המדינה, יש תוקף להסכמתם, ואחר זאת, נשמטה הזכות לתבוע מכוח מנהג המדינה. ברם, עלינו לבחון האם יש תוקף לדיני העבודה מכוח תקנות הקהל או מדינת דמלכותא, ומתוך כך נבחן עניין זה מחדש.

הרוב המוחלט של הפוסקים סוברים שיש תוקף הלכתי עקרוני לחוקי המדינה מכוח דינת דמלכותא, או מכוח תקנות הקהל<sup>6</sup>, אך, נחלקו הפוסקים לגבי היקף תחולתו. רבים מהפוסקים הכריעו כדעת הרמ"א (חו"מ סימן שסט, יא): "אמרין דינא דמלכותא בדבר שיש בו הנאה למלך או שהוא לתקנת בני המדינה". כן פסק החת"ס (חו"מ סימן מד) ועוד, וכדעתו פסק לדוגמה, בית הדין גדול (פד"ר ו עמ' 382).

לאור זאת, יש פסקי דין מהם עולה שאין תוקף הלכתי מצד דינת דמלכותא לדיני העבודה, מאחר והם עוסקים במישור שבין אנשים פרטיים, ואשר עיקרם נקבעים על פי הסכמת הצדדים. כמו כן, יש השוללים תוקפם של חוקים הנובעים מהשקפת עולם הזרה לתורה, גם אם חוקים אלו הם לתקנת המדינה (תחומין יח, 243). ויתכן שגם דיני העבודה המביאים לידי ביטוי תפיסת עולם חברתית שאינה בהכרח על פי התורה, בכלל זה (תחומין יח, 244 בהערה). על פי עקרונות אלו, נפסק בבית הדין הגדול לערעורים<sup>7</sup>:

אשר לטענה שיש כאן משום דינת דמלכותא, חוק הפיצויים אין לראות בו משום "תקנת הציבור", ממילא לא חלים על חוק זה כללי דינת דמלכותא... שאין תוקף לויתורו של עובד על זכות הפיצויים שלו-הרי זה בניגוד לדין התורה שכל תנאי שבממון תנאו קיים.

<sup>6</sup> נושא זה נידון במקומות רבים, ואין להאריך בכך במסגרת זו. ראה לדוגמה, הרב אורי סדן, שם, עמ' 29 הערה 21, מקורות רבים בנושא.

<sup>7</sup> בהרכב הרבנים ח"ג צימבליסט, זלמן נחמיה גולדברג, עזרא בר-שלום, אשר אימץ את עמדת הר' אליעזרוב שהיה בדעת מיעוט בפסק של בית הדין האזורי. הפסק ניתן בכ"ה באייר תשנ"ט. הובא בתחומין כ, 77.

עמוד 9 מתוך 18



בבית הדין בפתח תקווה

תיק 75118

מכך שהם מפנים בעניין זה להערת עורך תחומין (יח, עמוד 244), נראה כי הסיבה לכך היא שמדובר בחוק שמקורו בהשקפת עולם של מחוקקיו, שנועד להגן על העובד, ואין לראות בו תקנה ציבורית הכרחית.

גם בהנחה שיש תוקף הלכתי לחוק, יש המערערים על הקוגנטיות שבחוקים אלו. כך, נפסק בבית הדין הרבני-ת"א (פד"ר ח, 81 הרבנים ש. טנא, י. נשר, א. הורוביץ):

**וכשם שאפשר להתנות מראש להעסיק אדם מבלי לשלם לו שכר כלל או פחות מהשכר המקובל, כך בוודאי אפשר להתנות מראש שלא יקבל פיצויים, ואף אם קיים חוק שאינו מכיר בהתנאה מראש לאי תשלום פיצויים, וודאי שאין להתחשב בו, הואיל והוא נוגד את דין התורה.**

כך גם פסק הר"י ישראל יפרח (שורת הדין ג עמ' רעו-רפא) שיש תוקף להסכם שנעשה בין עובד למעביד, בו ויתר העובד על זכויותיו לקבל פיצויים וחופשות ושאר הטבות המשולמות לכל עובד, מלבד שכרו. והנימוק (שם עמ' רעח): אם כנגד דין תורה מועיל תנאי שבממון, כל שכן שיועיל כנגד המנהג.

### האם דינא דמלכותא דינא בענין דיני העבודה

נראה שיש לחלק את האמור לשני ענינים שכפי הנראה אחוזים הם זה בזה. ראשית, האם יש לראות את דיני העבודה כדינים שיש להכלילם בכלל הדינים שהם "לתקנת בני המדינה", והם בכלל ההלכה דינא דמלכותא-דינא. שנית, האם על פי דין תורה הם ניתנים למחילה.

לגבי העניין הראשון: אף שבדרך כלל דיני עבודה מתיישמים בין אנשים פרטיים, נראה שיש להכלילם בתקנת בני המדינה, משום שלהסדרת היחסים שבין העובדים למעבידיהם, יש השלכות נרחבות על המשק, ועל קביעת פני החברה בכללה. החקיקה בנושא ואכיפת החוקים על ידי בתי המשפט לא נועדה רק לסייע לפרטים לקבל זכויותיהם, אלא להגן על הכלל. משום, שלדוגמה, עובד שיוותר על הפרשות לפנסיה, ביציאתו לגימלאות ללא קצבה פנסיונית, הרי שהעול לפרנסו יפול על הציבור. כמו כן, מעביד שלא מפריש דמי בריאות, הרי שהוא גורע מיכולת הציבור להעמיד מערכת בריאות טובה יותר. וודאי שסיכום בין הצדדים שלא להוציא תלוש שיש בו חובת מיסוי, הרי זה גזל הציבור. ובאופן כללי, הפחתת זכויות של עובד משמעה הקטנת הכנסות, המורידה את מצבו הכללי של העובד ורמת חייו, שאף הם עניין של הציבור שעלול להידרש לתמוך בו.

מעבר לכל זאת, הקוגנטיות בחוקים אלו נועדה ליצור מצב שבו הכללים בדיני העבודה, ברורים וקבועים וצודקים, ולמנוע בכך עוולות מוסריות וכלכליות, המסייעות באופן ישיר להתנהלותם התקינה של החברה והמשק. נראה שלסוג זה של תקנת בני המדינה התכוון הרשב"א בתשובתו (תשובות המיוחסות לרמב"ן סי' כב, שהוא מקור פסיקת הרמ"א דלעיל): "כל שיש בו טעם במה שהמלך מצווה ומנהיג דבר לתיקון הנהגת המדינה, יכול הוא לומר **ממון שראוי להיות לזה יהיה לחבירו**". כלומר, גם עניין שבין אדם לחבירו עשוי לשמש לתיקון המדינה ויש לו תוקף הלכתי מדינא דמלכותא<sup>8</sup>. נוכל אף לבסס תפיסה זו מתוך התבוננות במה שקרה בחלק ממדינות אירופה בשנים האחרונות, כגון, יון וספרד. מדינות אלו נמצאות בפשיטת רגל כלכלית קשה ביותר, המשליכה לכל מערכות החיים. זאת, כתוצאה ממדיניות כלכלית לא נכונה, אשר מערכת השכר

<sup>8</sup> בדומה לכך, כתב הרב שרמן, תחומין יח, 244. ועי' עוד בכתר י-דיני עבודה במדינת ישראל על פי ההלכה עמ' 31 הערה 32 בכיוון זה, מפסקו של הרב מיכאל צדוק מבית הדין האזורי באשדוד. וכן הרב א. דסברג, תחומין כ, 83.

עמוד 10 מתוך 18



בבית הדין בפתח תקווה

תיק 75118

ודיני העבודה במרכזה. פסיקת בית דין הנותנת יד חופשית לסיכומים המנוגדים לחוק, קרוב לוודאי שתעודד מצבים של ניצול עובדים והעלמות מיסים וריקבון חברתי שאחריתו מי ישורנו. אשר לטענה שיתכן ועלתה מהפסק שהובא לעיל מבית הדין הגדול<sup>9</sup>, שיש כאן עניין של השקפת עולם, שמקורה מחוץ לתורה. נראה שאכן מדובר כאן בשילוב של תפיסה כלכלית, שנועדה להסדיר בכללים ברורים את התנהלות המשק, עם השקפה ערכית שנועדה לדאוג לעובד. ברם, נראה ששני צדדים אלו עולים בקנה אחד עם רצונה של התורה. שהרי התפיסה המעוניינת להעניק זכויות והגנה לעובד, משוקעת היטב במצוות רבות בתורה ובדיני חז"ל. כמו גם בספרי הנביאים שהרבו לדרוש משפט צדק אשר יגן על העשוק מפני עושקו, כך גם דיני העבודה אשר נועדו על העובד שמטבע הדברים חלש הוא יותר מהמעביד.

נוסף על כך, בפסקי דין רבים של בית הדין ברשת ארץ חמדה גזית נקבע פעם אחר פעם שיש תוקף לדיני העבודה<sup>10</sup>.

**על כן, יש להסיק שיש תוקף הלכתי מדינא דמלכותא לדיני העבודה.**

### **האם דינא דמלכותא דינא תקף גם לגבי יכולת הויתור על זכויות העובד**

האמור עד כה יסייע בדינו בהכרעת העניין השני, האם ניתן לוותר על זכויות אלו. כאמור, המצדדים בכך שניתן לוותר על זכויות קוגנטיות טענו, שאם על דיני הממון שבתורה ניתן להתנות, כל שכן שניתן להתנות על חוקי המדינה. על כך יש להשיב: ניתן להתנות על דיני ממון שבתורה משום שזכותו של אדם לוותר על זכויות שהוקנו לו. ברם המתנה על דיני העבודה, ויתורו פוגע בציבור כפי שנתבאר לעיל, ועל כן אין בסמכותו לוותר עליהן. סמך לטעון זה, הביא הרב דסברג (תחומין כ, 81) מכך שחכמים לא איפשרו לאישה למחול על כתובתה לבעלה, אף שכל תנאי שבממון תנאו קיים, והכתובה היא מדרבנן. ביאר זאת התומים (סז, י) שחכמים חשו לכך ש"כל אישה דעתה קרובה לבעלה ותמחול לו, ופקעה תקנת חכמים". בדומה לכך, הוכיח הרב יעקב אריאל (הובא בכתר י, עמ' 40 הערה 63) מכך שחכמים לא איפשרו לוותר על ירושת אשתו, או פירות אשתו במקרים מסויימים (כתובות דף פג, א) כדי לעשות חיזוק לדבריהם. בדומה לכך, כתב הרב אריאל: "יש מקום לתקנות עובדים הנאלצים להסכים לתנאים שמציב להם המעביד, שהסכמתם לא תועיל".

כך גם כתב הרב אריאל לביא (עטרת דבורה חלק ב עמוד 945) שיש כח למדינה לחוקק חוק שלא יוכלו להתנות עליו, כתקנת בני המדינה (ועיין בפסק דין 75030 בפסקי הרשת) אף שלדעתו, על פי החוק ניתן להתנות על פיצויי פיטורין, שכן החוק מתיר לערוך פשרה בעניין פיצויי פיטורין.

<sup>9</sup> התדיינות ישירה בעניין, בתחומין יח, 4-243 ובהערה 2. וע' בשו"ת תשובות והנהגות כרך ג סימן תעב, לרב שטרנבוך שמוכן לקבל את המנהג לגבי פיצויים, שכן יש בכך השקה לדין הענקה לעבד, אך בדברים אחרים, "לא מועיל מנהג המדינה שמקורם בחוקי העכו"ם שמגזימים לפעמים בזכויות הפועלים לצורך עזרתם והצבעתם בבחירות וכדומה".

<sup>10</sup> ראה פסי"ד 74003 - הרב בלוך, הרב ורהפטיג, הרב רכניץ בבי"ד בעפרה; פסי"ד 71070 - הרב אריאל, הרב אישון, והח"מ הרב כץ בבי"ד ברמת גן; פסי"ד 72034 - הרב ברונר, הרב סדן, הרב דהן בבי"ד בקצריץ; פסי"ד 72125 - הרב בלס, הרב רכניץ, והח"מ הרב כץ בבי"ד בפתח תקווה; פסי"ד 72111 - הח"מ הרב כץ, הרב לוי, הרב רוגון בבי"ד ברמת גן; ועוד.

עמוד 11 מתוך 18

משרד ראשי: רח' ברוריה 2, ת.ד. 8178 ירושלים 91080 P.O.B 8178 Jerusalem 91080 Main Office: 2 Brurya St.

טל' 02-5371485 Tel 02-5379626 פקס 02-5379626 Fax www.eretzhemdah.org beitdin@eretzhemdah.org ע"ר חס' 580120780

Founders: The Bellows Family, Chicago, Illinois



בבית הדין בפתח תקווה

תיק 75118

יש להוסיף על כך, שלתוצאה זו ניתן להגיע גם על בסיס תקנות הקהל. התוספתא (הובאה בבבא בתרא ח, ב) נותנת סמכות לבני העיר לקבוע את גובה שכר הפועלים: "רשאין בני העיר להתנות על המידות ועל השערים ועל שכר הפועלים ולהסיע על קיצתן". חלק מהראשונים בסוגיה (רבינו גרשום, הרמ"ה והנמוקי יוסף) למדו שקביעת גובה שכר הפועלים על ידי בני העיר, מחייבת את כולם ואין רשאים לשנותו. יש המדייקים כן ברמב"ם (ה' מכירה פי"ד, י) "לקוף להם שער לכל דבר שירצו... ולהתנות ביניהם לכל מי שיעבור יענשו אותו כך וכך". ובאותו אופן בשו"ע (ח"מ רלא, כז).

סיבה נוספת לכך שאין תוקף לויתור על זכויות קוגנטיות, נותן הרב דב ליאור (כתר י, עמ' 42 מדברים שאמר בעל פה): אגן סהדי שאדם לא מוכן לוותר על זכויות יסוד, ומן הסתם הויתור נעשה מתוך אילוץ, ולכן אין תוקף לויתור זה. הוכחה לעיקרון זה מוצא הרב ליאור בדברי ר' מאיר בגמ' כתובות (דף נו, ב) שאישה שאמרה על כתובתה 'התקבלתי', אין תוקף לאמירתה. ומבאר הריטב"א, שמן הסתם, מדובר בהסכמה מאילוצים חיצוניים.

ברם, נראה שיש לדחות את הכרחיות סברא זו בנדוננו, משום שלעיתים עובד יעדיף לוותר על זכויות נילוות כדי לקבל מישרה נחשקת, או מתוך עמדה שעדיף לתפוס מעט מאשר לא כלום. לסיכום, נראה להכריע שאין תוקף הלכתי לויתורו של עובד על זכויות קוגנטיות, כהוראת החוק. ברם, העובדה שבדין זה נאמרו דעות נוספות, תבוא לידי ביטוי בהכרעת סעיפי התביעה, כפי שיובא להלן.

## ט. פירוט סעיפי התביעה

### 1. תשלום פיצויים על אי מסירת הודעה לעובד

התובע דרש פיצויים בסך: 15,000 ש"ח, על כך שהנתבעת לא מסרה לו הודעה בכתב עם תחילת עבודתו, על תנאי עבודתו, כמתחייב מסעיף 5 בחוק הודעה לעובד תשס"ב, 2002. ברם, בהמשכו של סעיף זה, מובא התיקון הבא:

(תיקון מס' 4) תשע"א-2011 (תיקון מס' 5) תשע"ד-2014

(ב) (1) מצא בית הדין לעבודה כי המעסיק לא מסר לעובדו, ביודעין, הודעה לעובד על תנאי עבודה בעניינים שבסעיף 2, בניגוד להוראות סעיף 1... רשאי הוא לפסוק לעובד פיצויים שאינם תלויים בנזק (להלן – פיצויים לדוגמה);

בסעיף זה נקבע כי בית הדין רשאי לפסוק פיצויים באופן שאי המסירה הייתה ביודעין. בנדוננו, עומדת לנתבעת הזכות לטעון שהיא סברה שלאור מחילתו של התובע, לא מדובר ביחסי עובד-מעביד. על פי הבנה זו, שלא נשללה על פי חלק מהפוסקים, לא היה צורך במסירת הודעה, על כן, אין לומר שאי מסירת ההודעה נעשתה ביודעין.

לאור זאת, בית הדין לא יפעיל את סמכותו במקרה זה לפסוק פיצויים, ויימנע מלהטיל תשלום זה.

עמוד 12 מתוך 18

משרד ראשי: רח' ברוריה 2, ת.ד. 8178 ירושלים 91080 Jerusalem P.O.B 8178 Brurya St. Main Office:

טל' 02-5371485 Tel 02-5379626 פקס 02-5379626 Fax www.eretzhemdah.org beitdin@eretzhemdah.org ע"ר מס' 580120780

Founders: The Bellows Family, Chicago, Illinois



## 2. תשלום החזר נסיעות

על פי צו ההרחבה הכללי, בעניין השתתפות מעסיק בהוצאות נסיעה, זכאי התובע להוצאות נסיעה. לטענת התובע, הנתבעת לא עמדה במחוייבות זו לאורך כל שנות עבודתו, כולל גם בשנים בהם הוצא לו תלוש משכורת. שכן, הסכום שנרשם בתלוש כדמי נסיעות, היה חלק ממשכורתו והוא נרשם כסעיף נסיעות, כדי להקטין את ההפרשות הסוציאליות. סך תביעתו: 40,339 ש"ח. טענת התובע כי הרישום בתלוש אינו משקף את האמת, טעונה הוכחה. בחינת התלוש בצורת הנוכחית מעלה שהוא עומד בדרישת החוק, בכך, שגם לאחר קיזוז דמי הנסיעות, המשכורת עומדת בדרישה לשכר מינימום (2,500 ש"ח בתקופה המוקדמת של התלושים, ל-88 שעות עבודה, דהיינו תשלום לשעת עבודה: 28.4 ש"ח. בהמשך, המשכורת אף עלתה ל-3,000 ש"ח בחודש). וכן דמי הנסיעות: 500 ש"ח לחודש עומדים בדרישת החוק לגבי מקרה זה. על כן, אין לנו אלא מה שעיינו רואות שתשלום המשכורת כלל גם את סעיף הנסיעות, וילא אתי על פה ומרעא ליה שטרא'.

מבירור זה יש להשליך גם לשנים שלא הוצא בהן תלוש משכורת. יש להניח שאם הייתה הנתבעת מוציאה תלושי משכורת גם בשנים הראשונות היא הייתה נוהגת כך. על פי זה עולה שאין מקום לתבוע החזרי נסיעות על כל התקופה, כיון שהמשכורת כללה לאורך כל השנים דמי נסיעות. **על כן דינה של טענה זו להידחות.**

## 3. הפרשה לפנסיה

על פי צו ההרחבה לפנסיה חובה (2011) היה על הנתבעת להפריש כספים עבור פנסיה ופיצויים החל מ-1/8/2008. על כך התובע תובע סך 9,805 ש"ח. ההפרשה לפנסיה היא בהתאם לגובה המשכורת. לדברי התובע, בתחילה, גובה שכרו היה 2,600 ש"ח לחודש. במועד מאוחר יותר, שאינו זכור לו, השכר הועלה ל-3,000 ש"ח, והחל מ-10/13 שכרו הועלה ל-3500 ש"ח. בהנחה שגם הנתבעת אינה יודעת מתי הועלה השכר ל-3,000 ש"ח, הרי שאין אפשרות לחשב סכום זה באופן מדויק. אף שהתובע הוא בא להוציא ועליו מוטלת חובת הראיה, אין לנקות את הנתבעת מאחריות לספק שנוצר, בכך שלא הפרישה הפרשות אלו בזמנם. על פי דברי התובע בתביעה זו, נעשה חישוב ממוצע המביא בחשבון ספק זה (בתקופה שבין 1/10/13-31/8/11 על פי 2,600 ש"ח, ובתקופה שבין 1/9/11-30/9/13, על פי 3000 ש"ח, ומ-1/10/13 עד 24/6/15 על פי 3,500 ש"ח). מאחר ומדובר בסכומים קטנים, בית הדין על פי סמכותו לנקוט בפשרה הקרובה לדין יקבל חישוב זה. אך, יש לתקן את בסיס החישוב, שכן 500 ש"ח בכל משכורת הם דמי נסיעות שאינם כלולים בחישוב לעניין פנסיה. **על כן החישוב:**

שנה	שכר חודשי	מספר חודשים	אחוז הפרשה - מעביד בלבד	סה"כ שכר שנתי לצורך חישוב פנסיה	סה"כ הפרשת פנסיה
-----	-----------	-------------	-------------------------	---------------------------------	------------------

עמוד 13 מתוך 18



בבית הדין בפתח תקווה

תיק 75118

16.209	25200	0.0083	12	2100	2008
32.418	25200	0.0166	12	2100	2009
630	25200	0.025	12	2100	2010
44.892	26800	0.0333	12	2100	2011
1248	30000	0.0416	12	2500	2012
1575	31500	0.05	12	2500	2013
2160	36000	0.06	12	3000	2014
1080	18000	0.06	6	3000	2015
<b>8213</b>					<b>סה"כ:</b>

על פי החישוב האמור, סך החיוב לנתבעת: 8,213 ש"ח.  
מסקנת ביניים: בהנחה שביכולת הנתבעת להוכיח באיזה תאריך הועלה השכר ל-3,000 ש"ח, עליה להודיע על כך לבית הדין, והסכום יתוקן בהתאם לכך.

#### 4. דמי הבראה

הנתבעת לא הפרישה לתובע דמי הבראה, כפי שהחוק מזכה אותו. על כך תובע התובע, עבור כל שנות עבודתו 7,500 ש"ח.  
צו ההרחבה בעניין זה קובע:

עובד יהיה זכאי לקצובת הבראה אף לאחר סיומם של יחסי עובד ומעביד, וזאת לגבי תקופה של

עד שנתיים שלפני תום תקופת עבודתו

כלומר, החוק מגביל תביעה זו לתקופה של עד שנתיים שלפני סוף מועד ההעסקה.

על כן החישוב:

על פי מספר שנות עבודתו של התובע, הוא זכאי לקבל תשעה ימי הבראה לשנה לפי 378 ש"ח ליום לעבודה במשרה מלאה. התובע עבד 88 שעות בחודש מתוך 186 שעות (משרה מלאה) שהם: 47.31% משרה, עבור שנתיים הוא זכאי ל-3,219 ש"ח.

סך לתשלום עבור דמי הבראה: 3,219 ש"ח.

#### 5. פיצויי פיטורין

תביעה עבור פיצויי פיטורין: 27,202 ש"ח.

יש לעדכן חישוב זה על בסיס ההנחה האמורה, ש-500 ש"ח הם דמי נסיעות, שאינם נכללים בכלל החישוב לפיצויים. לכן, המשכורת (האחרונה): 3,000 ש"ח כפול 7.5 שנות עבודה. עולה לסך: 22,500 ש"ח.

סך לתשלום עבור פיצויי פיטורין: 22,500 ש"ח.

עמוד 14 מתוך 18

משרד ראשי: רח' ברוריה 2, ת.ד. 8178 ירושלים 91080 P.O.B 8178 Jerusalem  
Main Office: 2 Brurya St. P.O.B 8178 Jerusalem 91080

טל' 02-5371485 Tel 02-5379626 פקס 02-5379626 Fax www.eretzhemdah.org  
beitdin@eretzhemdah.org ע"ר חס' 580120780

Founders: The Bellows Family, Chicago, Illinois



### 6. תשלום משכורות אחרונות וחודשי חופשה

עבור חודשי עבודתו האחרונים, בהם עוכב שכרו, התביעה היא: 13,300 ש"ח. בנוסף, עבור חודשים יוני-אוגוסט, שבהם חודשי חופשה, 10,500 ש"ח. מסכום זה יש להפחית, סך: 9,625 ש"ח, ששולמו לתובע במועד מאוחר יותר עבור משכורתו. סך הכל: 14,175 ש"ח. בעניין זה יש חוסר דיוק של התובע: על פי המופיע בנספח 1 ששלח התובע לבית הדין ובו תכתובות מיילים, עולה שהתביעה היא על שלושת החודשים מרץ-אפריל-מאי 2015 ובנוסף 24 יום בחודש יוני (יום ההתפטרות), על פי משכורת של 3,500 ש"ח בחודש, עולה התביעה לסך: 13,300 ש"ח, כפי שגם כתבה מרשתו עו"ד ק'. על כן, טעה התובע בתובעו פעם נוספת את חודש יוני. בנוסף, התובע אינו זכאי לתבוע חודשי חופשה לאחר שהוא יזם התפטרות לפני מועד החופשות, ולכן יש לדחות את התביעה לתשלום עבור חודשים יולי-אוגוסט. על פי התביעה, מסכום שהוזכר יש להפחית 9,625 ש"ח ששולמו על ידי הנתבעת, סך התביעה בעניין זה: 3,675 ש"ח. סכום זה שנוי במחלוקת בין הצדדים, שכן לדעת הנתבעת היא סילקה את חובתה בעניין זה בכך ששילמה-9,625 ש"ח. ועל התובע להוכיח טענתו. **מסקנת ביניים:** על הנתבעת לברר מהו התחשיב על פיו היא שילמה סכום זה.

### 7. המצאת תלושי שכר

התובע דרש שהנתבעת תמציא לו תלושי שכר עבור כל התקופה בה הוא עבד, כפי שהחוק מחייב, כדי שיוכל לעקוב אחר זכויותיו. בית הדין מקבל דרישה זו, ומורה לנתבעת לפעול בהקדם להוציא תלושי שכר לתובע עבור כל התקופה שלא הוצאו לו תלושים - החל מ-1/08 עד 4/13.

### 8. פיצויים עבור הלנת שכר

בחלק מהתביעות שהוזכרו לעיל, תבע התובע בנוסף לעצם התביעה גם פיצויים עבור הלנת שכר. תביעה זו נסמכת על חוק הגנת השכר. הפוסקים דנו האם חל על חוק זה הכלל דינא דמלכותא-דינא, משום שיש שחששו בעניין זה לאיסור ריבית<sup>11</sup>. לעומת זאת, יש שקיבלו את העקרון של חוק זה<sup>12</sup>, תוך שהם מציעים פתרונות כיצד להתמודד עם בעיית הריבית. פוסקים אלו ראו באופן חיובי חוק זה שנועד למנוע עוולות כלפי עובדים, באשר הוא תואם למגמתה של התורה. על כן, עלינו להזקק לחוק זה.

מעיון בסעיף 18 בחוק זה, נמצא נקודה הנוגעת לעניננו:

**בית הדין האזורי רשאי להפחית פיצוי הלנת שכר או לבטלו, אם נוכח כי שכר העבודה לא שולם במועדו בטעות כנה, או בגלל נסיבה שלמעסיק לא היתה שליטה עליה או עקב חילוקי דעות**

<sup>11</sup> לדוגמה, בפד"ר טו, 240 בהרכב הרבנים שלמה בן שמעון, עזרא בר שלום, אברהם שרמן. וכן פס"ד ארץ חמדה גזית 70024 - הרב שנקולבסקי, הרב כהנא, הרב ורגון בבי"ד בבית שמש.

<sup>12</sup> הרב יעקב אריאל וכן הרב דב ליאור, הובא בכתר י, דיני עבודה במדינת ישראל על פי ההלכה, 262-263 הערות 169, 171.



בבית הדין בפתח תקווה

תיק 75118

בדבר עצם החוב, שיש בהם ממש לדעת בית הדין האזורי, ובלבד שהסכום שלא היה שנוי במחלוקת שולם במועדו.

החוק מעניק סמכות לבית הדין לבטל פיצוי הלנת שכר, אם הוא נוכח שהשכר לא שולם במועדו עקב חילוקי דעות בדבר עצם החוב. כך בנדוננו, הנתבעת סברה שלא התקיימו בינה לתובע יחסי עובד-מעביד, ולפיכך, חלקה על עצם החוב להפריש זכויות נלוות.

על כן בית הדין יימנע להטיל על הנתבעת חובת פיצויי על הלנת בנוגע לזכויות הנלוות לשכר. בנוגע לעיכוב בתשלום השכר במשך מספר חודשים. לטענת הנתבעת עיכוב השכר היה ידוע לכל הבאים בשערי הכולל והוא נבע מכך שכספי העמותה התקבלו מתרומות, אשר מועד קבלתן לא היה תלוי בעמותה. בהתאם לכך, גם מועד התשלום התעכב. טענה זו לא הוכחה על ידי התובע, ונראה שהוא הכיר בהתנהלות זו, כפי שגם עולה מנימוקיו להתפטרות.

כיון שכך, גם לגבי סעיף זה, יימנע בית הדין מלהטיל קנס. בהכרעה זו אין הצדקה לדרך התנהלותה של העמותה, אשר מוטל עליה לעשות כל מאמץ לדאוג לעמוד בזמני תשלום סדירים של משכורותיה.

**מסקנה: אין להטיל על הנתבעת חיוב בגין תביעה זו.**

## 9. הוצאות משפט

התובע דורש לשלם לו הוצאות שכר טרחה של מרשתו: 2,000 ש"ח, וכן אגרת בית הדין: 1,294 ש"ח.

בעניין זה נפסק בשולחן ערוך (ח"מ סי' יד, ה):

המתחייב בדין אינו חייב לשלם לשכנגדו יציאותיו, אף על פי שהזיקו לדון בעיר אחרת. וה"מ דלא מסרב למיקם בדינא, אלא שרוצה לדון בעיר אחרת.

ברם, הנהוג בבתי הדין של ארץ חמדה-גזית הוא לחלק את אגרת בית הדין בין שני הצדדים, כי מדובר בתשלום לצורך בית הדין וכמו שנפסק ששני הצדדים משלמים שכרו של שליח בית הדין<sup>13</sup>.

אגרת בית הדין היא: 1,294 ש"ח. כל צד יישא בחלקו בסך: 647 ש"ח.

## 10. פיצויים על עוגמת נפש

התובע תובע פיצויים בגין היחס המשפיל של העמותה כלפיו.

בעניין זה פסק השולחן ערוך (חושן משפט סימן תכא, א): "אינו חייב על הברשת עד שיתכוון לביישו; והמבייש את חבירו שלא בכוונה, פטור". נראה מבחינת תיאור הענינים שלא הייתה כוונה מצידה של הנתבעת לבייש את התובע. אדרבה, גם הנתבעת חשה נפגעת מהתנהגות התובע, אף שגם הוא, כפי שניתן להתרשם, לא היה בכוונתו לפגוע בנתבעת.

**על כן יש לדחות גם תביעה זו.**

<sup>13</sup> ראו גם נייר עמדה של מכון משפטי ארץ בנושא הוצאות משפט, כאן <http://dintora.org/publication/18>





11. סיכום החלטות בסעיפי התביעה השונים:

החלטת בית הדין	הערות	החלטת בית הדין	הסבר	סכום התביעה
		נדחה, ההפרה שלא ביודעין	לא נמסרה הודעה על תנאי העסקה	15,000
		נדחה, השכר כלל מרכיב נסיעות מספק	הוצאות נסיעה	40,339
נדחה, היו חילוקי דעות ליגיטימיים על סעיף זה	בנוסף, תובע פיצויי הלנת התשלום	הנתבעת תשלם 8,213 ש"ח, על פי חישוב השכר	הפרשות לפנסיה	9,805
נדחה, היו חילוקי דעות ליגיטימיים על סעיף זה	בנוסף, תובע פיצויי הלנת התשלום	הנתבעת תשלם 22,500 ש"ח, על פי חישוב השכר	פיצויי פיטורין	27,202
		הנתבעת תשלם 3,219 ש"ח, עבור השנתיים האחרונות בעבודה	דמי הבראה	7,500
נדחה, הנתבעת היתה במצוקה כספית שלא אפשרה לה לשלם	בנוסף, תובע פיצויי הלנת התשלום	יוכרע בפסק הדין הסופי	שכר חודשים אחרונים	13,300
נדחה, התובע התפטר לפני חודשים אלו ולא זכאי למשכורת	בנוסף, תובע פיצויי הלנת התשלום	נדחה,	חודשי יולי אוגוסט 2015	10,500
			שכר ששולם במועד מאוחר יותר	9,625-
		נדחה	שכ"ט עו"ד	2,000
		כל צד ישלם: 694 ש"ח.	אגרת בית הדין	1,000
		נדחה	פיצוי על היחס המשפיל מהנתבעת	
		התקבל	תלושי שכר - 1/2008 - 5/2013	
		33,932	סה"כ	117,021

י. החלטות

א. על הנתבעת לשלם לתובע, את הסכומים הבאים:



בבית הדין בפתח תקווה

תיק 75118

הפרשה לפנסיה: 8,213 ש"ח.

דמי הבראה: 3,219 ש"ח.

פיצויים: 22,500 ש"ח.

מחצית מאגרת בית הדין: 647 ש"ח.

סך הכל: 33,932 ש"ח.

הנתבעת תשלם את הנ"ל לתובע תוך שלושים וחמשה יום מיום מתן פסק הדין.

ב. על הנתבעת להסביר תוך 21 יום מיום מתן פסק הדין את התחשיב שלה בנושא תשלום משכורות אחרונות, וכן תודיע מתי הועלה שכרו של התובע ל- 3,000 ש"ח לחודש. לאחר מכן ינתן פס"ד סופי.

ג. על הנתבעת להנפיק תלושי משכורת עבור התובע מתאריך 1/2008 עד 4/2013, וזאת תוך 21 יום מיום מתן פסק הדין.

בזאת באנו על החתום, היום ז' באב תשע"ו, 11 באוגוסט 2016.

והאמת והשלום אהבו

הרב עקיבא כהנא

הרב אהרן כץ, אב"ד

הרב ציון כהן