



ג' בטבת תש"ע  
20 דצמבר 09  
תיק מס' 69053, צפת

### פסק דין

התובע: מר ח' - עובד במפעל

הנתבע: מנהל המפעל

טענות וראיות

#### א. עובדות מוסכמות

התובע מר ח' החל את עבודתו במפעל ב-5/07 הוא עבד במשך שנתיים ימים. ב-2/09 יצא למילואים ובמהלך השירות קיבל הודעת פיטורים טלפונית, הוא סירב לקבל את ההודעה כיון שלא ניתן לפטר במהלך שירות מילואים ולא ניתן לפטר ללא הודעה מראש. בתום שירות המילואים הוא חזר למפעל אבל לא המשיך לעבוד.

#### ב. טענות התובע

התובע טוען שהנתבע, שהיה מעסיקו, פיטר אותו שלא כדין, באמצע שירות מילואים, ללא הודעה מוקדמת. בנוסף, למרות בקשות חוזרות הוא לא קיבל מכתב פיטורין מסודר ולכן לא יכול היה לקבל דמי אבטלה. התביעה כוללת:

1. פצויי פיטורין.

2. פצויי אי מתן הודעה מוקדמת.

3. דמי הבראה.

4. ימי חופשה שנתית.

5. הלנת שכר.

6. דמי תביעה.

7. שכר עו"ד.



סך כל התביעה מוערכת ב- 30,000 שקלים.

### ג. טענות הנתבע

הנתבע מודה שביקש מהעובד ע' להתקשר אל התובע באמצע שירות המילואים ולהודיע לו על פיטוריו. הסיבה היא, ששמע על תקלות שאירעו במהלך עבודתו, ולכן מתוך כעס רצה לפטרו. אבל כששב התובע משירות המילואים הסכים שישאר במפעל ולא יעבוד ויקבל את שכרו כיון שלא ניתן לפטר במהלך שירות מילואים וללא הודעה מוקדמת. התובע – סירב לכך ונטש את המפעל.

המפעל מעסיק עובדים לפי שעות עבודה, כל העובדים יודעים שיש תלוש בו מנוכים נכוי חובה אבל מעבר לכך אין למפעל יכולת לשלם. הוא לא יכול לתת זכויות כמו פנסיה או ימי הבראה.

מאידך, טען הנתבע, שאם יש לו אפשרות הוא משתדל להיטיב עם עובדיו, להעלות את שכרם, להשתמש במפעל לעבודות פרטיות ועוד, וכך נהג גם במקרה הנ"ל. ולכן לדבריו אין הוא חייב מאומה. מעבר לכך, התובע גרם לסכסוכים פנימיים בין העובדים ולכן החליט להפסיק את עבודתו בתקופות הקודמות.

### דין

### ד. בפועלים, הולכים אחר מנהג המדינה

לפי ההלכה, צריך המעביד לסכם מראש עם העובד את תנאי העבודה ושעות העבודה. כתב ה"חפץ חיים" בספרו "אהבת חסד" סוף חלק א':

"כל אדם שמבקש לאדם אחר שיעשה לו איזה פעולה בשכר, יקצוב עמו המקח תחלה, דאל"כ עלול מאד להיות גזלן ועושק שכר שכיר אם לא ירצה להיות ותרן גדול בממונו לצאת מן הספק.... ומצוי מאד שאחר הפעולה יש ויכוח בין האומן ובעל הבית בענין תשלום השכר, ולכשיפרדו



### גזית

כל אחד חושב בנפשו שהוא נגזל מן השני אך שאינו רוצה לריב עמו, אבל אינו מוחל לו בלב שלם...".

בנדון דידן, מעבר לתמורה לשעת עבודה, לא נקבעו במפורש תנאי השכר בתחום הזכויות הסוציאליות.

אם לא קבעו את תנאי העבודה יש לנהוג כמנהג המדינה, העובד אינו רשאי לדרוש יותר מן המנהג והמעביד אינו יכול לפחות מן המנהג. כך נפסק בשולחן ערוך חושן משפט סימן שלא סעיפים א-ב:

"השוכר את הפועלים ואמר להם להשכים ולהעריב, מקום שנהגו שלא להשכים ושלא להעריב אינו יכול לכופן, אפילו הוסיף על שכרן, כיון שלא התנה כן בשעה ששכרן.

מקום שנהגו לזון, יזון; לספק בגרוגרות או בתמרים וכיוצא בהם, יספק; הכל כמנהג המדינה".

הרמ"א מוסיף שם:

"אינו קרוי מנהג אלא דבר השכיח ונעשה הרבה פעמים, אבל דבר שאינו נעשה רק פעם אחת או שני פעמים אינו קרוי מנהג (ריב"ש סי' תע"ה)"

בחידושי רעק"א שם הוסיף על דברי הרמ"א שאם ידוע בבירור שהמנהג נעשה על פי הסכמת ותיקין, אפילו אינו מצוי רק פעם אחת ביובל שייך לומר שנהגו כך.

בזמננו נהגו בתי הדין לדון בדיני שכירות פועלים על פי חוקי המדינה. התוקף ההלכתי של חוקי העבודה הוא או מצד "דינא דמלכותא דינא", וגם לשיטות בראשונים שלא ניתן להכיל כלל זה בנושאים שבין אדם לחבירו, [עיין בדברי הרב המגיד תחילת פרק כ"ז מהלכות מלוה ולוה ושכן דעת הרמב"ם ורוב הגאונים וכן דעת הרי"ף בתשובה, וכמ"ש בשמו רבינו הרשב"א בתשובה



### גזית

שהובאה בב"י (ר"ס סח), עדיין יש לפסוק על פי חוקי העבודה מטעם "מנהג המדינה", במיוחד ביני פועלים שהמנהג קובע.

בנידון דידן נראה שהיה ידוע לתובע שמעביד נותן לעובדיו שכר עבודה בלבד ללא תנאים נלווים, (איננו נכנסים כאן לתקפות של התנהלות זו על פי חוק המדינה). ביטוי לכך הוא העובדה שהוא לא תבע חופשה שנתית בתום שנת העבודה הראשונה וכן דמי הבראה וכו' אלא רק אחרי פרישתו הוא תבע את כל הנ"ל.

למרות זאת, באופן עקרוני, התובע זכאי לזכויות המגיעות לו על פי חוק, כיוון שהנהג על פי החוק הוא שהעובד זכאי לתנאים אלו בכל מצב.

### ה. תביעת פיצויי פיטורין

לגבי דמי הפיצויים לא ברור אם הייה כאן הליך של פיטורי העובד או התפטרותו של העובד. עם זאת, יש לראות מצב בו המעביד מבקש מעובדו לשבת בחוסר מעש בגדר התפטרות בשל הרעת תנאים. על כן, גם אם התפטרות יש כאן, הרי זו התפטרות המזכה על פי החוק והנהג בפיצויים.

לכן יש לחייב את המעביד בדמי פיצויים, משכורת חודשית לשנה, וכן יש לחייב את המעביד לתת לו מכתב פיטורין.

לגבי תביעת ימי החופשה וימי הבראה אנו פוטרים את הנתבע כיוון שלדברי הנתבע הוא הוסיף על שכרו של התובע במקום ההטבות הסוציאליות.

אנו מוסיפים שהתנהלות מפעל ללא מתן זכויות סוציאליות ואחרות לעובדים מנוגדת לא רק לחוק המדינה אלא גם לרוח התורה, השואפת להעניק לפועל את המגיע לו על פי המקובל, ולכן ראוי שהנתבע ישקול מחדש את התנהלותו מול עובדיו נוסף ונאמר שטוב לב ומתנות מזדמנות, אין בהם כדי להעניק בטחון ושקט נפשי לעובדים.

### ו. החלטה



- א. הנתבע יעביר לתובע מכתב פיטורין מסודר תוך 14 יום ממתן פסק הדין.  
ב. אנו מחייבים את המעביד לשלם דמי פיצויים בסך של 7000 שקלים,  
שהם שנה ו-3/4 של עבודה (שכר חודשי עבור שנת עבודה ועוד 3/4 שנה  
של עבודה).  
ג. כל צד יישא בהוצאותיו.  
ד. פסק הדין ניתן ביום ג' בטבת תש"ע, 20 בדצמבר 2009.

הרב בניהו ברונר, אב"ד      הרב ניסים טולדנו, דיין      הרב יצחק מרציאנו, דיין