



בס"ד, א' בחשון תשפ"ג  
26 באוקטובר 2022  
תיק מס' 81064-1

### פסק דין חלקי

לבין	בעניין שבין
הנתבע	התובע

#### 1. רקע ועובדות מוסכמות

עניינו של פסק דין זה הוא בתביעה של עובד כנגד מעסיקו, בעיקר בגין אי תשלום שכר מינימום, אי תשלום בונוסים ופיצויי פיטורין, כדלהלן:

התובע עבד כמתמחה, ולאחר מכן כעורך דין שכיר במשרד עורכי דין בבעלות הנתבע. התובע התמחה אצל הנתבע במשך כשנה, החל מתאריך 12.2.2014 ועד לתאריך 10.2.2015. עבור עבודתו כמתמחה הוא קיבל שכר בסך 2,000 ₪ נטו לחודש. בתום שנת ההתמחות, התובע יצא להפסקה בת כחודשיים (חודשים 03-04/2015) בכדי להתכונן לבחינות ההסמכה של לשכת עורכי הדין. לאחר שהתובע לא עבר את המבחן, הוא חזר לעבוד אצל הנתבע במשך עוד שלושה חודשים (חודשים 05-07/2015). מספר חודשים לפני מועד המבחן השני – התובע יצא לחופשה.

בתאריך 15.12.2015 התובע החל לעבוד עבור הנתבע כעורך דין במשרדו בשכר בסך 3,000 ₪ נטו לחודש. לאחר כארבעה חודשים השכר עלה ל-3,500 ₪ נטו, והחל מפברואר 2019 השכר עלה ל-4,000 ₪ נטו. הנתבע העסיק את התובע במשך כשש שנים (כולל תקופת ההתמחות), במהלך השנים היה אמון מלא בין התובע לנתבע, והנתבע אף העריך את עבודת התובע. בין הצדדים התגלעה מחלוקת בנוגע להיקף המשרה, האם התובע הועסק במשרה מלאה או בחצי משרה, כפי שנפרט בהמשך.

בתאריך 15.03.2020 – בגלל מגיפת הקורונה התובע יצא לחל"ת, גם לאחר צאתו לחל"ת – התובע היה מגיע מידי פעם למשרד כדי לטפל בתיקים של הנתבע, אך כחודשיים לאחר מכן בתאריך 17.05.2020 – ההתקשרות בין הצדדים הסתיימה באופן סופי. בין הצדדים מחלוקת בשאלת נסיבות סיום ההתקשרות, כפי שנפרט בהמשך. החל מיום 01.02.2021 התובע פתח משרד עורכי דין משלו.

הנתבע לא הפריש בזמן את הסכומים הנדרשים לקרן הפנסיה של התובע, ורק כארבעה חודשים לאחר סיום ההתקשרות ביניהם (בתאריך 29.09.2020) – הנתבע הפקיד בקופת הגמל סך 40,984 ₪ עבור פנסיה ופיצויי פיטורין לכל תקופת העסקה.

בין הצדדים שורה של מחלוקות כפי שיפורט להלן.



2. טענות התובע

התובע טוען, שהנתבע קיפח את זכויותיו באי תשלום שכר מינימום, באי תשלום בונוסים, ובפיטורין שלא כדין. להלן פירוט התביעה:

א) השלמה לשכר מינימום - התובע טוען כי הוא עבד במשרד בהיקף של משרה מלאה, אך בתקופת ההתמחות הוא קיבל רק 2,000 ₪ נטו לחודש בלבד על עבודתו. סכום זה הינו פחות משכר המינימום הקבוע בחוק, ולפיכך התובע מבקש לחייב את הנתבע בהשלמת השכר על כל תקופת ההתמחות עד לשכר מינימום. בסך 35,893 ₪.

בתקופת עבודתו כעורך דין, התובע קיבל בין 3,000 ל-4,000 ₪ נטו לחודש, ולפיכך הוא מבקש לחייב את הנתבע על כל תקופה זו בסך 73,450 ש"ח. וכן לחייב את הנתבע לשלם פיצוי בגין הלנת שכר, על העיכוב בתשלום סכומים אלה.

ב) השלמת הפרשה לפנסיה – כאמור ההפקדה לקרן הפנסיה בסך 40,984 ₪ בוצעה בתשלום אחד רק כארבעה חודשים לאחר סיום ההעסקה (בתאריך 29.09.2020). סכום זה אינו משקף את ההפקדות הנדרשות עבור משרה מלאה, ולפיכך התובע מבקש לחייב את הנתבע בסך 21,239 ₪ עבור סעיף זה. עוד מבקש התובע לחייב את הנתבע בפיצוי עבור הרווחים המצטברים בקופת הפנסיה, שנמנעו מהתובע בכל תקופת ההעסקה, לו היו הכספים מופקדים בזמן.

ג) אי המצאת תלושי שכר – התובע טוען, כי במהלך השנים, למעט מקרים בודדים, הוא לא קיבל מהתובע תלושי שכר על עבודתו, זאת בניגוד לתיקון 24 לחוק הגנת השכר, בו נקבע במפורש, כי קיימת חובה על מעסיק למסור לעובד תלושי שכר מלא ומפורט במועד. רק כחודש לאחר פיטוריו (בתאריך 14.06.2020), הוא קיבל את כל תלושי השכר. בגין סעיף זה מבקש התובע לחייב את הנתבע בסך 15,000 ₪.

ד) אי מתן הודעה על תנאי העסקה – התובע מבקש לחייב את הנתבע בפיצוי בסך 15,000 ₪, בגלל שהמעסיק לא הודיע לו את תנאי העסקה, זאת בניגוד לסעיף 1 לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה.

ה) תביעות פיצויים:

1) פיצויי פיטורין – התובע טוען כי הנתבע פיטר אותו, ולכן הוא זכאי לפיצויי פיטורין בסך 29,591 ש"ח.

2) פיטורין ללא שימוע - התובע טוען, שהוא פוטר מעבודתו ע"י הנתבע ללא סיבה מוצדקת, ללא שימוע וללא מתן הזדמנות סבירה וכנה להשמיע את טענותיו, לפיכך מדובר בפיטורין שלא כדין, ויש לחייב את הנתבע בסך 29,574 ₪.

עמוד 2 מתוך 34



3) אי מתן הודעה מוקדמת לפני פיטורין – התובע טוען כי הוא פוטר מעבודתו ע"י הנתבע לאלתר, ומבלי שנתנה לו הודעה מוקדמת כדין. לפיכך הוא זכאי לתשלום פיצוי עבור חודש שכר עבודה בגין אי הודעה מוקדמת. בגין סעיף זה מבקש התובע לחייב את הנתבע בסך 5,300 ₪.

4) עוגמת נפש מפוטורין – התובע עבד בשירות הנתבע במשך תקופה ארוכה שהסתיימה ברגע אחד. כתוצאה מכך נגרם לתובע עוגמת נפש יוצאת דופן, ומגיע לו פיצוי, כאשר לפיצוי זה מטרה כפולה: פיצוי התובע והענשת הנתבע שנהג כלפיו שלא בהגינות. בגין סעיף זה מבקש התובע לחייב את הנתבע בסך 30,000 ₪.

ו) פיצוי על אי מתן מכתב סיום עבודה – עם סיום העבודה ביקש התובע מהנתבע מכתב סיום עבודה, אך הנתבע סירב לכך, זאת בניגוד לחוק הודעה מוקדמת לפיטורין ולהתפטרות. בגין סעיף זה מבקש התובע לחייב את הנתבע בסך 14,400 ₪.

ז) תשלום עבור בונוסים. התובע טוען כי הנוהג במרבית משרדי עורכי הדין להעניק בונוסים בהתאם לגודל ההצלחה. התובע נדרש לעבוד בשעות רבות, כאשר הנתבע נותן לו תחושה שהוא יקבל בונוס. לפיכך הוא מבקש בונוס על התיקים הבאים:

1) תיק א- ' בסיום עבודת התיק, הנתבע שילם לתובע \$600 והתנצל שביתו נפרץ וכל הכסף המזומן נגנב. בגין סעיף זה מבקש התובע לחייב את הנתבע בסך 25,000 ₪.

2) תיק ב- ' התובע קיבל בונוס בסך 1,000 ₪. בגין סעיף זה מבקש התובע לחייב את הנתבע בסך 26,000 ₪, הסכום שלטענתו הובטח לו על ידי הנתבע.

3) תיק ג- הנתבע שילם רק 6,000 ₪. בגין סעיף זה מבקש התובע לחייב את הנתבע בסך 85,000 ₪. (50% משכר הטרחה המוערך שהנתבע גבה על הליך זה).

ח) פיצוי בשל הפסד השתכרות – בתחילת העבודה סוכם, כי התובע יוכל לעשות שימוש במשרד לצרכיו האישיים, ויוכל לפעול ממנו ככל שיידרש, אך לאחר פיטוריו התובע לא יכל להשתמש במחשב ובשירותי האינטרנט, ומכיוון שגם בביתו לא היה אינטרנט, ומכיוון שהוא פוטר בתקופת הקורונה – התובע לא יכל לעבוד בצורה מיטבית, ונמנעה ממנו היכולת להשתכר. בגין סעיף זה מבקש התובע לחייב את הנתבע בסך 57,864 ₪.

ט) מימון ביטוח עורכי דין – התובע מבקש לחייב את הנתבע, להמשיך לכסות אותו בביטוח אחריות מקצועית, עד לתום תקופת ההתיישנות בתיקים שעבד עבורו. כיוון שהתובע חושש מתביעה עתידית על התיקים בהם הוא עבד אצל הנתבע.

י) תשלום הוצאות – התובע מבקש לחייב את הנתבע בהוצאות משפט ושכר טרחת עורך דין.



3. טענות הנתבע

הנתבע טוען שהתובע ביקש לעבוד אצלו בחצי משרה, התובע הינו בוגר ישיבה שנתמך על ידי אחיו בהסכם "יששכר- זבולון", ומלכתחילה לא היה מעוניין לעבוד ביותר מחצי משרה. הנתבע הוסיף, שגם מצידו הוא לא נזקק לעובד במשרה מלאה, כי מדובר במשרד קטן שמתעסק בעיקר בעסקאות נדל"ן, ולא בעבודה משפטית יומיומית מול בתי המשפט.

התובע היה מודע לכך שהוא יקבל שכר בסך 2,000 ₪ נטו בתקופת ההתמחות, התובע אף הודה בכך שהוא נכנס לעבוד על דעת שיקבל שכר בגובה זה, גם בתקופת השנייה בה התובע עבד כעורך דין הוא היה מודע לתנאי השכר, "התובע הינו עו"ד ותלמיד חכם, ואיננו מטומטם שיעבוד עבור מאן דהו בגילו, מתחת לשכר המינימום, ולא יפצה פה ויצפצף, כך במשך שנים".

הנתבע טוען, שהסיכום בין הצדדים היה, שהתובע יעבוד עבורו חצי יום, ובשעות הצהריים הוא יהיה רשאי להישאר במשרד ולקבל את מלוא שירותי המשרד (קו טלפון, אינטרנט, מכונת הדפסה וכו') ללא תשלום נוסף מצידו על הוצאות משרד ושכר דירה. בחצי יום הראשון התובע עובד עם התיקים של הנתבע, ובחצי יום השני התובע עובד עבור תיקים השייכים לו.

להלן התייחסות הנתבע לכלל סעיפי התביעה:

(א) השלמה לשכר מינימום - התובע עבד עבורו רק בהיקף של חצי משרה, וכלל לא עבד במשרה מלאה, כך שהתובע קיבל את מלוא שכרו.

(ב) השלמת הפרשה לפנסיה - התובע עבד עבורו רק בהיקף של חצי משרה, לפיכך ההפקדות לקרן הפנסיה היו רק עבור חצי משרה. הנתבע מודה שבתחילת עבודתו של התובע, לא הופרש לו הגמול לקרן פנסיה, ורק לאחר סיום העבודה על תיק ב', הנתבע הציע לתובע לפתוח תיק פנסיה, אך התובע סירב לכך, כי רצה שהנתבע ישלם גם את חלק העובד. בכל מקרה בסיום ההעסקה, הנתבע שילם את מלוא הסכומים לקרן הפנסיה, בסך 40,984 ₪.

הנתבע הוסיף, כי בתשלום הפנסיה היו שלוש טעויות לטובת התובע:

(1) הנתבע שילם גם את חלק העובד בסך 13,292 ₪.

(2) התובע שילם גם עבור החודשים בהם הנתבע יצא לחופשת לימוד לצורך הכנתו למבחני הלשכה ולא עבד.

(3) הנתבע בטעות שילם גם על ששת החודשים הראשונים בתקופת ההתמחות, למרות שלפי החוק, המעסיק מחויב לשלם פנסיה רק החל מהחודש השביעי.

לאור כל זה מבקש הנתבע לקבל מהתובע החזר כספי בסך 17,281.5 ש"ח.



ג) אי המצאת תלושי שכר - הנתבע טוען שהתובע קיבל את תלושי השכר בכל עת שביקש. הנתבע מזכיר שכשהתובע רצה את התלושים לצורך קבלת הנחה לארנונה, הוא ביקש וקיבל אותם באופן מיידי. בכל מקרה, עם סיום עבודתו של התובע, ולאחר שביקש – התובע קיבל את כל התלושי השכר.

ד) אי מתן הודעה על תנאי העסקה – הנתבע מכחיש זאת וטוען, שהתובע היה מודע היטב לכלל תנאי העסקתו. התובע הוא עורך דין שהכיר את החוק, וידע לקבל את התנאים שמגיעים לו.

ה) תביעות פיצויים פיטורין - הנתבע מכחיש שהוא פיטר את התובע, לטענתו התובע התפטר מיוזמתו. התובע יזם יציאה לחל"ת, והנתבע אישר לו זאת. כחודש לאחר פסח התובע אמר לנתבע, שהוא מעוניין לפתוח משרד עורכי דין עצמאי במקום מגוריו. הנתבע טוען, שהתובע התחייב ליידע אותו חודש מראש לפני עזיבתו את משרד הנתבע.

הנתבע הוסיף, שמכיוון והתובע לא הסכים לבצע עבודות חדשות, לכן הוא אמר לתובע שאם כך אין לך מה לעשות כאן. מדובר באמירה עובדתית שאין לעובד מה לעשות אם אין לו עבודה. אך התובע שכנאה נעלב, הבין שמדובר בפיטורין, ולפיכך לקח את חפציו ועזב את המשרד.

הנתבע עוד טען, כי אף אם נאמר כטענת התובע שהוא פוטר, הרי במקרים בהם לא נערך שימוע - בתי דין לעבודה מחייבים את המעסיק לשלם פיצוי בגובה תשלום משכורת שבין חודש אחד לשניים או שלושה חודשים לפי העניין. בית הדין לעבודה מתחשב בתקבולים שקיבל התובע, ומאז שפוטר ועד עתה התובע מקבל דמי אבטלה במתכונת חל"ת, כמו כן התובע פתח משרד עו"ד עצמאי, ובוודאי הוא מתפרנס ממנו, כך שבהתחשב בסכומים שהתובע קיבל במענקי הקורונה, ניתן לקבוע שלא נגרם לו כל נזק כתוצאה מההתפטרות, ולכן אין מקום לחייב את הנתבע לשלם פיצוי נוסף לתובע. הנתבע למעשה מכחיש שפיטר את התובע, ולפיכך לא היה צריך לבצע שימוע, וכן פטור הוא מלשלם פיצויים עבור פיטורין ועוגמת נפש.

ו) פיצוי על אי מתן מכתב סיום עבודה - הנתבע הודיע בדיון, כי הוא מוכן לתת את המכתב לפי בקשת התובע.

ז) תשלום עבור בונוסים – התובע הינו עובד שכיר שמקבל שכר חודשי על עבודתו. בונוסים נוספים מעבר לשכרו החודשי נחשבים למתנה, ולא ניתן לחייב על מתנות ללא סיכום מוקדם. התובע התנהל עם הבונוסים כדרכו של עולם במתנות, ולכן מעולם לא פנה אליו בתביעה לקבל מתנה גדולה יותר, כי שני הצדדים הבינו שמתנות לא מגיעות כחובה מצד המעסיק, אלא רק מתוך רצון טוב.

הנתבע מכחיש שהבטיח לתת בונוס לתובע, ובגלל מצוות ואהבת לרעך כמוך, הנתבע נתן לתובע בונוס בתיק א' בסך \$600, בתיק ב' בסך 1,000 ₪, ובתיק ג' בסך 6,000 ₪.

הנתבע מדגיש כי גם לפי טענת התובע, שהייתה הבטחה לתשלום בונוס (הבטחה שהנתבע מכחיש) – התובע הודה בדיון, כי לא סוכם עמו גובה הבונוס, והתובע מודה שקיבל עבור עבודתו על תיק ג' בונוס בסך 6,000 ש"ח, ומשכך הרי שאין בסיס לתביעה נוספת.



(ח) פיצוי בשל הפסד השתכרות – התובע היה בחל"ית וקיבל בכל חודש דמי אבטלה בסך של 7,233 ₪ לחודש במשך 8.5 חודשים, כך שלא נשללה מהתובע אפשרות לעבוד ולהתעסק בענייניו הפרטיים. במהלך שנה זו, התובע קיבל מהמדינה דמי אבטלה בסך כולל של 44,000 ₪. סכום זה שווה למשכורת שנתית של התובע, כך שאין צורך בפיצוי נוסף מעבר לסכומים שהתובע כבר קיבל.

(ט) מימון ביטוח עורכי דין – התובע טוען, כי אין כל חובה חוקית למעסיק לממן ביטוח לעובד שכבר לא נמצא איתו ביחסי עבודה.

(י) תשלום הוצאות – הנתבע מבקש לחייב את התובע בהוצאות משפט ושכר טרחת עורך דין.

4. נושאי הדיון

1. החיסיון על המסמכים האישיים של התובע.
2. מעמדם ההלכתי של חוקי העבודה.
3. המחלוקת לגבי היקף המשרה של התובע.
4. האם התובע פוטר או התפטר?
5. האם הנתבע מחויב לשלם לתובע בונוסים?
6. דיון בשאר תביעות הצדדים.
7. הפקדות לקרן הפנסיה.

1. החיסיון על המסמכים האישיים של התובע

נפתח בסוגיה מקדמית, והיא קבילות הראיות שהגיש הנתבע המתבססות על מסמכים של התובע שנשארו במחשבים של הנתבע.

אחת מטענות הנתבע היא, שהתובע עבד בחלק מהזמן לעצמו, ולא עבור לקוחות של הנתבע. בכדי להוכיח טענה זו – הנתבע הגיש מסמכים אישיים של התובע שנשארו במחשבים של המשרד, התומכים לטענתו בעמדתו. לאור התנגדות התובע, בית הדין הודיע לצדדים ביום 7.7.2021 כי מזכירות בית הדין תמחק חומרים אלו, ובית הדין לא יעיין במסמכים אלה.

בנוסף, בית הדין הורה לנתבע לכתוב רשימה של כותרות ותאריכים של המסמכים שהוכנו לטענתו על ידי התובע עבור משפחתו של התובע, שלא במסגרת עבודתו אצל הנתבע לדוגמא: בקשה להוצאה לפועל – ינואר 2017 – בן משפחה. וכן הלאה. הנתבע אכן הכין רשימה כזו.

עמוד 6 מתוך 34

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

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

Founders: The Bellows Family, Chicago, Illinois



בדיון שהתקיים בבית הדין בתאריך 5.1.2022 טען התובע, כי ראיות אלו הושגו על ידי חדירה של הנתבע לתיבת הדואר האלקטרוני שלו או למחשב עליו עבד התובע. מאידך הנתבע טען, כי ראיות אלו נמצאו במחשב המשרדי השייך לעסק ולכן הוא היה רשאי לעיין בהן.

למעשה, ביקש התובע כי בית הדין יורה לנתבע למחוק את כל החומרים האישיים של התובע מהמחשבים של הנתבע, וכן לפסול את הראיות.

דיון: אחת התקנות המפורסמות של רבנו גרשום מאור הגולה הייתה בנוגע לצנעת הפרט, וכך הביא מהר"ם מינץ (סימן קב תקנה עג): "חרם שלא לראות בכתבי חברו ששולח לחבירו בלי ידיעתו – אסור". הר"ח פאלאג'י בספרו רוח חיים (חו"מ סוף סימן כז) למד מכאן, שיש איסור לקחת מסמכים ולהעבירם לאחרים ללא ידיעת הבעלים: "ועל ענין מה שלקחו איגרות בלתי ידיעת הבעלים – איכא משום חרם רבנו גרשום מאור הגולה ז"ל, דאפילו שהיא פתוחה, שמא המשלחה מקפיד שלא ידעו אחרים והוא אסור... ואין צורך להאריך כי נלאתי נשא לכפול הדברים פעמים רבות".

בשו"ת הלכות קטנות (א, רעו) הוסיף: "בלאו הכי (גם אם לא כתוב בתחילת המסמך חדר"ג, או לא כתוב פג"י"ן = פורץ גדר ישכנו נחש) – נראה שיש איסור לבקש ולחפש מסתוריו של חברו, ומה לי לא תלך רכיל (בעמיד) לאחרים או לעצמו". כלומר גם ללא חרם דרבנו גרשום קיים איסור לחפש אחר מידע אישי של אדם ללא רשותו.

מהמקורות עולה, שאיסור זה נכלל באיסור רכילות. למשל, רש"י (ערכין טו ע"ב, ד"ה לישנא) כתב: "זה לשון הרכיל שהיא שלישית (= מלשון שְׁלִישׁ, נאמן, המעביר ממון ומסמכים מאדם אחר לחבירו), לגלות לו סוד". גם הסמ"ג (לאוין סימן ט) אסר לגלות מידע אישי וקבע כי יש בכך משום איסור רכילות: "איזהו רכיל? המגלה לחבירו דברים שדיבר ממנו אדם בסתר". וכן גם ביאר המצודת דוד (שם): "המגלה סוד חברו – הרי הוא הולך רכיל". כך גם ביאר הגר"א על ספר משלי (שם): "המגלה סוד – הוא דומה להולך רכיל, וְעֹנֵם שְׁוֹה".

התוספות יום טוב (משנה סנהדרין ג, ז) גם כתב:

ואיכא למימר, דאי מקרא ד"לא תלך רכיל", הוה אמינא דדוקא כשהולך לרגל ולגרות מדון הוא דאסור, אבל לזכות את עצמו שלא ישנאהו הלה – לא אסר קרא, (לכן) תא שמע (משלי יא, יג) "הוֹלֵךְ רְכִיל מְגַלֵּה סוֹד" – ש"מ דהמגלה סוד – מקרי הולך רכיל.

כלומר אילו המשנה הייתה מביאה רק את הפסוק "לא תלך רכיל", היה ניתן לחשוב בטעות שהאיסור חל רק על אמירה שנועדה לסכסך, אך אין איסור בחשיפת מידע שאין בו כדי לסכסך. לכך המשנה הביאה את הפסוק "הולך רכיל מגלה סוד" שקובע, שבכל חשיפת סוד יש איסור רכילות, גם אם אין בכך כדי לסכסך.

ממקורות אלו אנו למדים שיש איסור לגרום לפגיעה בצנעת הפרט, אך כעת השאלה לדיון היא, לאחר שהפגיעה כבר נעשתה – האם ניתן להשתמש בראיות הללו?



לפי ההלכה, גם כאשר מדובר בראיה פסולה – עדיין ניתן להתבסס עליה ככלי חקירה כדי להגיע לחקר האמת. כך מוכח מדברי המרדכי (שבועות, תשס) שכתב לגבי עדים פסולים: "ונהי דממון לא מפקינן בפסולין אלא בכשרים, מ"מ הם מחמיצין את הדין, וימנעו פעמים הבעלי דין מלישבע אחרי עדותן ויצא הדין לאמיתו". (מובא בבית יוסף חושן משפט, כח).

ראיה פסולה, כמו עדות פסולה, אינה מתקבלת בפני עצמה, אך יש בה לגלות את האמת, ובגילוי האמת ניתן להסתמך על ראיה זו כמו על אומדן דעת הדיינים, כדברי התומים (בסימן צ"ק יד): "ואם נתברר לבית דין דהוא אמת – אפילו מעוף הפורח מוציאין ממון, ודורות ראשונים היו מוציאין ממון על פי אומדנא".

על בית הדין מוטלת האחריות לתור אחר כל ראיה, בכדי להגיע לחקר האמת, וכך כתב הש"ך (חו"מ עא, כג): "דזה מוטל על הב"ד לחקור אחר עדות, כדי להוציא הדין לאמיתו".

בנוסף, בית הדין סבור, כי יתכן ולא היה איסור על הנתבע לעיין במסמכים, כי הוא עשה זאת בכדי לנסות להגן על עצמו מהתביעה, מדין עביד אינש דינא לנפשיה. כך יש ללמוד מדברי הר"ח פאלאגיי בספרו חקקי לב (יו"ד סימן מט), שאם יש חשש להיזק ממוני – מותר לפתוח את המכתב. כן ניתן להביא הוכחה מהסיפור של בר הדיא שפתר את החלומות לרבא בצורה שלילית, ורבא פתח את הספר שנפל מידיו של בר הדיא וראה שאכן בר הדיא הוא זה שגרם לו נזק (כך מבואר בגמרא ברכות נו ע"א: "בהדי דקא סליק – נפל סיפרא מיניה, אשכחיה רבא וחזא דהוה כתיב ביה: כל החלומות הולכין אחר הפה. אמר: רשע! בדיך קיימא וצערתן כולי האי! כולהו מחילנא לך, בר מברתיה דרב חסדא").

הרב אשר וייס (בתשובה לשאלת פרופ' רקובר בספרו "ההגנה על צנעת הפרט" עמוד 315) פסק: "אלא כל שיש בו הפסד גדול או צער גדול מותר להציל עצמו בסוד זולתו".

לכך יש להוסיף שגם אילו מסמכים אלו לא היו ברשות הנתבע אלא ברשות התובע – רשאי היה הנתבע לבקש צו גילוי מסמכים, וכדברי שו"ת הרא"ש (ו, טו): "ואפילו אם הזכות או הראיה ביד שכנגדו, דמאי שנא הוא ומאי שנא אחר, אדרבה כל שכן הוא, כיון שיש בידו זכותו של כנגדו, והוא תובע ממנו שלא כדין – היאך יאכילוהו דבר האסור לו להגבותו ממון שאינו שלו? אלא מזקיין אותו להראות כל מה שבידו זכות לשכנגדו", וכך פסק השולחן ערוך (חו"מ טז, ג-ד).

ערוך השולחן (שם, ו) הוסיף: אדם הטוען שיש ראיה לזכותו במסמכים הנמצאים ברשות צד ג' – בית הדין יוציא צו לחשיפת מסמכים, אך אם צד ג' מכחיש שיש ראיה בשטר – בית הדין לא יוציא צו זה, כי "אין כופין לאדם שיראה ניירותיו בפני אחרים". אומנם אם המסמכים נמצאים אצל בעל הדין (התובע או הנתבע) – יש חובה להראות את המסמכים לבית הדין, גם אם הצד השני טוען שהמסמכים לא קשורים לתיק, אלא הוא מחויב להציג את המסמכים לבית הדין, והם ישקלו האם יש ראיות במסמכים אלו או לא.



עד כאן בחנו את הדברים על פי ההלכה. כעת נבחן את ההיבט החוקי. בסעיף 32 לחוק הגנת הפרטיות נכתב:

חומר שהושג תוך פגיעה בפרטיות יהיה פסול לשמש ראיה בבית משפט, ללא הסכמת הנפגע, זולת אם בית המשפט התיר מטעמים שיירשמו להשתמש בחומר, או אם היו לפוגע, שהיה צד להליך, הגנה או פטור לפי חוק זה.

כלומר יש לבית משפט סמכות לאשר שימוש בראיה שהושגה תוך כדי פגיעה בפרטיות. בנוסף, במקרה זה הנתבע הינו צד להליך ויש לו הגנה לפי חוק זה, זאת על פי סעיף 18 לחוק הגנת הפרטיות:

במשפט פלילי או אזרחי בשל פגיעה בפרטיות תהא זו הגנה טובה אם נתקיימה אחת מאלה... הפגיעה נעשתה לשם הגנה על ענין אישי כשר של הפוגע.

נציין, כי לדעת הרב שלמה דיכובסקי, הסייגים שיש בחוק האזנות סתר ובחוק הגנת הפרטיות – חלים רק לבתי משפט, ולא על בתי הדין הרבניים. וכך כתב (פסקי דין של בתי הדין הרבניים בישראל חלק יד עמוד 332):

אולם לגופם של דברים, אין ספק כי הוראותיהם של שני החוקים הנ"ל מכוונות לבתי המשפט ולא לבתי הדין הרבניים. דיני הראיות בבתי הדין שונים במהותם ובאופיים מדיני הראיות שבבתי המשפט, ולפיכך דינים אלו אינם חלים כלל על בתי הדין הרבניים, זולת במקום שהדבר צויין במפורש בחוק. דוגמה לכך היא סעיף 52 בפרק ג' לפקודת הראיות המדגיש כי הוראות פרק זה יחולו גם על מסירת ראיות בפני בי"ד.

אולם, באופן עקרוני, בית דין זה מקבל את סעיפי החוק הנ"ל בכפוף להסתייגויות המופיעות בו, המאפשרות פגיעה בפרטיות "לשם הגנה על ענין אישי כשר של הפוגע". אלא שלמעשה, כמעט ואין בכך צורך, זאת מכמה טעמים:

- 1) רוב ההכרעות בפסק הדין אינן מתבססות על המסמכים האישיים של התובע.
- 2) התובע עצמו הודה בקיומם של המסמכים ובתוכנם בסיכומים שהגיש.
- 3) היה ניתן לחייב את התובע לגלות מסמכים אלה כדי להכריע במחלוקות.
- 4) הפגיעה בחיסיון היה מינימלית – רק רישום כותרת המסמך והתאריך הנקוב עליו.

אשר על כן, בית הדין יסתמך רק על רשימת הכותרות של התובע שהגיש הנתבע ועל דברי התובע בדיון ובכתבי הטענות והסיכומים.

התובע ביקש מבית הדין להוציא צו המורה לנתבע למחוק את כל הקבצים הללו. בית הדין מקבל את בקשת התובע וקובע שלאחר סיום כל ההליך המשפטי על הנתבע למחוק את כל הקבצים



שברשותו. נדגיש, שהוראת בית הדין לנתבע למחוק את הקבצים – תחול רק לאחר סיום כל ההליך המשפטי, כולל הליך הערעור ככל ויוגש.

לסיכום: בית הדין מורה לנתבע למחוק את כל הקבצים של התובע מהמחשבים של הנתבע לאחר סיום כל ההליך המשפטי, כולל ערעור, ככל ויוגש.

## 2. מעמדם ההלכתי של חוקי העבודה

התובע ביקש לקבל פיצוי כספי על בסיס חוקי העבודה, כגון, חוק שכר המינימום, ועוד. בפתח הדברים נדון בשאלת תוקפם של חוקי העבודה.

באופן כללי יש תוקף לחוקי העבודה הן בהיותם מנהג המדינה והן בהיותם בעלי תוקף הלכתי (חוקי התורה: עבודה, סעיף 2, ראו עוד: פסקי דין ארץ חמדה גזית 71070, 72034):

בנוסף לדין התורה, על הסכם העבודה יחולו בדרך כלל אף חוקי העבודה של מדינת ישראל שנועדו להגן על העובד, ולרבות תקנות, הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה. בכלל זה, יש תוקף לחוקים בהם נקבע שהם גוברים על הסכמות בין הצדדים.

באופן ספציפי, בסעיף 2 לחוק שכר מינימום תשמ"ז-1987 נקבע, שעובד העובד במשרה מלאה – זכאי לקבל ממעסיקו שכר עבודה שלא יפחת משיעור השכר שנקבע בחוק. בסעיף 12 לחוק הנ"ל נקבע: "זכותו של עובד, לפי חוק זה, אינה ניתנת להתניה או לויתור".

לחוק זה יש תוקף הלכתי בהיותו חלק מדיני העבודה. חוק זה נועד להגן על העובד, שיקבל שכר מינימאלי שיאפשר לו קיום בסיסי, וגם בכדי להגן על החברה כולה, ולשמור על משק מאוזן ויציב. מכיוון שחוק זה נועד לצורך תקנת המדינה, לפיכך יש לו תוקף הלכתי, וכפי שכתב בשו"ת חתם סופר (חושן משפט סימן מד), שבמנהגים ונימוסים – מודה הר"ן שיש דינא דמלכותא, "דהטעם משום דניחא להו, ואין לחלק בין מלכי ישראל לאומות העולם". כלומר, ישנה חובה לפסוק לפי דינא דמלכותא, בכל הנוגע לחוקים שיש בהם אינטרס ציבורי וטובת הכלל.

כמו כן יש תוקף לחוקים האלו מדין תקנות הקהל, כמבואר בגמרא (בבא בתרא ח ע"ב): "ורשאין בני העיר להתנות... ועל שכר פועלים, (=לקבוע מהו שכר המינימום או מקסימום עבור הפועלים), ולהסיע על קיצתן" (=לקנוס את מי שעובר על מה שהם קצבו). ראו על כך בהרחבה: הרב אורי סדן, נייר עמדה 15: מעמדם ההלכתי של חוקי המגן בתחום העבודה, אתר דין תורה מכון משפטי ארץ.

בית הדין העיר בדיון (פרוטוקול דיון 1 עמוד 8 שורה 20), כי מדובר בחוק קוגנטי (שאינו ניתן לויתור), הצדדים הסכימו שבית הדין יפסוק בעניינם לפי חוק שכר מינימום.

לסיכום: יש תוקף הלכתי לחוק שכר מינימום.



### 3. המחלוקת לגבי היקף המשרה של התובע

התובע טען שהוא עבד בהיקף של משרה מלאה (בכתב הסיכומים התובע כתב מספר פעמים, שעבד אף יותר ממשרה מלאה). לעומתו הנתבע טוען שהוא עבד רק בהיקף של חצי משרה. הנתבע טען עוד כי התובע היה זקוק לאישור ללשכת עורכי הדין על כך שעבד בהיקף של משרה מלאה במהלך ההתמחות, והנתבע רצה לסייע לו בכך ולכן המציא לו אישור על עבודה בהיקף של משרה מלאה בהתמחות, אף שהתובע ידע היטב שהיקף המשרה היה חצי בלבד (כבר כעת נעיר כי לא ניתן לקבל התנהלות כזו של הונאת לשכת עורכי הדין, יהיו הכוונות אשר יהיו).

טרם שנדון בטענות נזכיר, שעד שנת 2017 משרה מלאה כללה 186 שעות חודשיות, או 43 שעות שבועיות, ומשנת 2018 משרה מלאה כללה 182 שעות חודשיות, או 42 שעות שבועיות (יום עבודה ושבוע עבודה, אתר כל זכות). לשם הנוחות אנו נתייחס כאן להיקף השעות השבועיות (ש"ש) אא"כ צוין אחרת.

### 1. היקף המשרה על פי דברי התובע

אף שהתובע טען שעבד בהיקף של משרה מלאה, עיון מדוקדק בטענותיו מלמד שהוא עבד פחות. התובע טען בדיון (פרוטוקול דיון 4 עמוד 15 שורה 8), שהוא עבד כל יום במשך 8 שעות דהיינו 40 ש"ש.

על פי גרסת התובע יש להפחית ממספר שעות זה את זמן ההפסקות. התובע טען שעבד מתשע עד חמש (או משמונה עד ארבע). זמן זה כולל גם הפסקת צהריים, אך לפי סעיף 20 ג לחוק שעות עבודה ומנוחה, זמן ההפסקה אינו מחושב כחלק משעות העבודה, והמעסיק אינו מחויב לשלם לעובד עבור זמן זה. בדיון השלישי בית הדין בירר האם התובע יצא להפסקת צהרים. התובע ענה (פרוטוקול עמוד 16 שורה 33): "אכלתי בבית או קניתי בקיוסק, לא היו הפסקות מסודרות". כלומר התובע מודה שיצא להפסקות, אך הן לא היו מסודרות. (וכן גם בדיון הרביעי עמוד 15 שורות 17-20).

אם נפחית 12 דקות הפסקה בכל יום, הרי שמדובר בשעה שיש להפחית. כלומר שגם לפי דברי התובע היקף העבודה שלו היה 39 ש"ש, שהם 90.7% משרה עד שנת 2017, והם 92.8% ממשרה מלאה משנת 2018.

### 2. היקף המשרה על פי דברי הנתבע

במקביל, אף שהנתבע טען שהתובע עבד בהיקף של חצי משרה, עיון מדוקדק בטענותיו מלמד שהתובע עבד בהיקף גדול יותר.



בדיון הרביעי (פרוטוקול עמוד 18 שורה 36) הנתבע טען, שהתובע עבד עבורו מהשעה תשע ועד השעה שתיים בצהריים דהיינו 5 שעות ביום, שהם 25 ש"ש. טענה המתיישבת עם דבריו בדיון השלישי (פרוטוקול עמוד 12 שורה 31): "הוא אמר לי לקראת 14 "אני צריך ללכת". והוא לא בא לפני 9".

25 ש"ש הם 58% ממשרה מלאה עד שנת 2017, ומשנת 2018 הם 59.5% ממשרה מלאה.

נמצא שהפער בין הצדדים עומד על כ-33% ממשרה מלאה.

נציין שהנתבע הודה (פרוטוקול דיון 1 עמוד 6 שורה 28) שהתובע עבד קצת יותר: "יתכן שלפעמים הוא עבד עוד כ-10 אחוז של שעות נוספות".

בכדי להגיע לחקר האמת, בית הדין בחן היבטים ראייתיים שונים כפי שיפורט.

3. האם היה בין הצדדים הסכם בכתב או בעל פה על היקף משרה?

התובע נשאל מספר פעמים, האם היה הסכם בין הצדדים שמתייחס להיקף המשרה, והאם נקבע שהוא יעבוד בהיקף של משרה מלאה? התובע ענה לבית הדין שלא היה ביניהם הסכם, וכי הם כלל לא דיברו על היקף המשרה. כך אמר התובע בדיון הראשון (פרוטוקול עמוד 2 שורה 16):

אב"ד: היה בניכם הסכם דיברתם על השכר?

תובע: לא היה שום הסכם. כשנכנסתי לעבוד, הוא אמר לי שאקבל 2,000 ש"ח.

אב"ד: ואיך הגבת על זה?

תובע: מבחינתי נכנסתי על דעת לקבל 2000 ש"ח.

אב"ד: בתקופה השנייה דיברתם על שעות עבודה?

תובע: לא דיברנו על שעות עבודה.

... (עמוד 3 שורה 8) לא היו במהלך השנים דיונים על השכר.

התובע חזר על כך גם בדיון השלישי (פרוטוקול עמוד 18 שורה 2):

אב"ד: אחרי ההתמחות שהתחלת לעבוד, האם היה דיבור על היקף משרה, שעות עבודה?

תובע: לא היה סיכום על שעות עבודה, היה רק סיכום על סכום השכר.... אף פעם לא ביקשתי העלאה בשכר.

לעומת זאת הנתבע טען שהתובע ביקש לעבוד אצלו בחצי משרה, לדבריו התובע הינו בוגר ישיבה שנתמך על ידי אחיו בהסכם "יששכר וזבולון", ומלכתחילה לא היה מעוניין לעבוד ביותר מחצי משרה. הנתבע הוסיף, שגם מצידו הוא לא נזקק לעובד במשרה מלאה, כי מדובר במשרד קטן שמתעסק בעיקר בעסקאות נדל"ן, ולא בעבודה משפטית יומיומית מול בתי המשפט.

עמוד 12 מתוך 34

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

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

Founders: The Bellows Family, Chicago, Illinois



הנתבע טען, שהסיכום בין הצדדים היה, שהתובע יעבוד עבורו חצי יום, ובשעות הצהריים הוא יהיה רשאי להישאר במשרד ולקבל את מלוא שירותי המשרד (קו טלפון, אינטרנט, מכונת הדפסה וכו') ללא תשלום נוסף מצידו על הוצאות משרד ושכר דירה, כך שבחצי יום השני התובע עבד עבור תיקים השייכים לו.

דיון: מוסכם על שני הצדדים שלא נחתם ביניהם הסכם בכתב על היקף עבודתו של התובע (וחבל שכך, כיוון שחתימה על הסכם הייתה מצמצמת מאד את המחלוקת). בכך עבר הנתבע על סעיפים 1-2 לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב-2002, המחייב את המעסיק למסור לעובד הודעה בכתב שמתייחסת בין השאר להיקף העבודה שלו. גם החפץ חיים בספרו אהבת חסד (חלק א פרק י הערה בסעיף יג) כתב שחשוב מאד לסכם באופן ברור עם העובד את תנאי ההעסקה שלו, כדי למנוע מחלוקת ועגמת נפש.

לגבי הסיכום בעל פה נחלקו הצדדים. התובע טען שלא סוכם דבר, ואילו הנתבע טוען שמלכתחילה התובע ביקש לעבוד רק חצי יום וכך סוכם.

לזכותו של הנתבע עומדת העובדה שבתקופת ההתמחות סוכם על שכר בסך 2,000 ₪ נטו, ושיעור השכר מלמד על היקף השעות (מה שמכונה בהלכה "הדמים מודיעים", ראו בעניין זה – חוקי התורה: פרשנות הסכמי ממון, סעיף 13, אתר דין תורה מכון משפטי ארץ). כיוון שלא מדובר על הפחתה קטנה משכר המינימום, אלא בפחות מחצי משכר המינימום באותה עת (4,300 ₪), וכיוון שגם התובע מודה שהם לא דיברו בניהם על היקף המשרה, הרי שהדעת נוטה שהנתבע צודק לגבי הסיכום בין הצדדים.

נמצא, כי בין הצדדים מחלוקת מה סוכם לגבי היקף המשרה והדעת נוטה שיש לקבל את טענת הנתבע.

#### 4. בחינת תלושי השכר

הנתבע טען, שניתן לראות את היקף המשרה בתלושי השכר שהתובע קיבל בתחילת עבודתו בתקופה השנייה, בתלושים נכתב במפורש שהתובע עובד במשך 93 שעות שמהוות חצי משרה. גם שכרו של התובע הופיע בצורה מדויקת בתלושים אלו, כאשר התובע קיבל בחודשים הראשונים 3,000 ₪ נטו, ולאחר מכן השכר עלה ל-3,500 ₪ נטו, ובחודש השני בשנת 2019 שכרו עלה ל-4,000 ₪ נטו.

אומנם בתקופת ההתמחות, התובע קיבל תלושים בהם כתוב שהתובע עבד במשרה מלאה, אך זה נכתב לבקשת התובע, לצורך אישור ההתמחות בלשכת עורכי הדין. הנתבע אף הסכים לחתום לתובע על כל מה שביקש בכדי שיקבל את התואר, למרות שלטענתו התובע באמת לא עבד במשרה מלאה.

דיון: נפתח ונאמר, כי באופן כללי יש חזקה שהתלושים שהמעסיק נותן לעובד הם תקינים. עיינו בדברי הגמרא ורש"י (כתובות לו ע"ב): "אם הוא הוחזק, כל ישראל מי הוחזקו – להיות שומעין לו



לזייף? כלומר יש לישראל חזקת כשרות, ואין לטעון טענת זיוף ללא הוכחה. הרשב"א (בבא בתרא קעא ע"א) הוסיף: "שמעין מיהא דלעולם מעמידין את השטר בחזקת כושר, ומי שבא לפוסלו - עליו הראיה. וכן כתבו ר"ח ור"ש". כך קבע גם בית הדין הארצי לעבודה: "מקום בו ניתן תלוש שכר - חזקה שהוא משקף את המציאות, לפחות לגבי הסכום הכולל המופיע בו". (דב"ע - יוסף חוג'יראת נ' שלום גל).

התובע אומנם טען שלא קיבל בצורה עקבית את התלושים, אך הוא קיבל אותם בכל עת שביקש, למשל בעת שביקש אותם לצורך קבלת הנחה בארנונה (פרוטוקול דיון 1 עמוד 13 שורה 12). נציין, שהתובע מעולם לא העלה טענה כלפי המעסיק, שהיקף המשרה הכתוב בתלוש לא משקף את היקף המשרה שהוא עבד בפועל.

השעות והסכומים המופיעים בתלושי השכר מפורטים בנספח לפסק דין זה. עיון בנתונים מעלה כך. לגבי תקופת ההתמחות (בתוספת חודשים 5-7 בשנת 2015) - מוסכם על שני הצדדים שהנתבע קיבל בפועל 2000 ₪ נטו בחודש, אף שבתלושים רשומים סכומים אחרים לחלוטין (בין 2,493 ₪ ועד למעל 4,500 ₪), כך שחזקת האמינות של התלושים בתקופה זו נפגמה במידה משמעותית (גם כאן נעיר על הבעייתיות שיש בהוצאת תלושי שכר שאינם תואמים את השכר בפועל).

ברוח זו איננו רואים באישור של הנתבע ללשכת עורכי הדין על כך שהתובע עבד אצלו בהיקף של משרה מלאה ראייה משמעותית. זאת, לאור הודאת שני הצדדים כי נתוני השכר בתלושים בתקופת ההתמחות לא היו אמינים.

גם מספר שעות העבודה בתקופה זו כפי שנרשם בתלושים, נע בין 46 שעות חודשיות (25% משרה) לבין 186 שעות חודשיות (100% משרה). כיוון ששני הצדדים טוענים שהיקף העבודה היה קבוע, (אף שיש להם מחלוקת בגודל ההיקף) הרי שגם לגבי נתון זה התלושים אינם מלמדים כמעט דבר.

לגבי תקופת העבודה - כאן הצדדים מסכימים, כי שכר הנטו הנקוב בתלושים תואם את מה ששולם בפועל (למעט פברואר 2019) ואת מה שסוכם (בחודש יולי בכל שנות העבודה נכתב בתלוש תוספת בגין דמי הבראה. התובע בדיון הראשון הודה, שקיבל דמי הבראה [פרוי' עמוד 2 שורה 28]), ולכן לגבי תלושים אלה לרוב הדיינים, קיימת חזקת אמינות. לגבי היקף שעות העבודה בחמשת החודשים הראשונים של שנת 2016 כתוב בתלושים כי התובע עבד בהיקף של 93 שעות חודשיות (שהם 50% משרה). לאחר מכן היקף השעות לא נכתב עד לסיום העבודה.

לאור חזקת האמינות של תלושי השכר בתקופה זו, יש משקל ראייתי מסויים למספר השעות בתקופת העבודה, התומך שוב בגרסת הנתבע.



5. עדותם של מתמחים נוספים של הנתבע

בדיון השני בית הדין שמע עדות של שני מתמחים שעבדו במשרדו של הנתבע. העד הראשון שהעיד בבית הדין היה עורך דין א'. לאחר שהוזהר לומר את האמת, הוא העיד כי עבד אצל הנתבע כמתמחה לפני כשמונה וחצי שנים, בהיקף של חצי משרה, בעבודות משרדיות (התייצבות בלשכת רישום מקרקעין ובבנקים וכד'). העד ביקש מהנתבע שימציא לו אישור ללשכת עורכי הדין על כך שעבד בהיקף של משרה מלאה, למרות שהוא עבד רק חצי משרה.

העד השני עורך דין ב. העיד עדות מגומגמת ולא קוהרנטית, ולכן יש לדחות את דברי התובע בסיכומיו (עמוד 16) שיש מעדות עו"ד ב. ראייה לכך שהנתבע העסיק את מתמחיו בהיקף של משרה מלאה. על מספר שאלות העד סירב להשיב, מתוך חשש שדבריו יגיעו ללשכת עורכי הדין שלא תכיר בהתמחות שעשה (עו"ד ב. עמד בדיוק לפני סיום ההתמחות). עו"ד ב. החל את עבודתו אצל הנתבע לאחר סיום ההתקשרות של הנתבע עם התובע. העד כמעט ולא הכיר את התובע ובוצעה חפיפה רק בתיק אחד.

בתחילת דבריו של עו"ד ב., הוא מאן להשיב כמה שעות עבד בתקופת ההתמחות, אך בהמשך דבריו הוא אמר: "לפי הלשכה – משרה מלאה", להבנת בית הדין נראה שהכונה היא, שמדובר ברישום פורמאלי עבור לשכת עורכי הדין, ולא בעבודה בפועל. לקראת סוף דבריו בתשובה לשאלת אב"ד עד איזו שעה עבד השיב העד: "תלוי בי על פי ההתמחות אני אמור לעבוד 5 שעות עד 14:00". נציין שמתלושי השכר של העד (שנשלחו על ידי הנתבע) נראה, שהעד עבד חצי משרה ולא משרה מלאה. מעבר לשני המתמחים הללו - גם עו"ד ג. שהיה מתמחה במשרדו של הנתבע עבד בהיקף של חצי משרה, וגם אחיו של הנתבע עבד בהיקף של חצי משרה.

הוגשו עוד תצהירים של ששה עדים ששני הצדדים הסכימו על פסילתם ולכן לא נדון בהם. מדברי העדים ניתן ללמוד, שהנתבע העסיק מתמחים בהיקף של חצי משרה ודיווח ללשכת עורכי הדין שהם עבדו בהיקף של משרה מלאה. העדים לא התייחסו באופן ישיר לעבודתו של התובע. למרות שאין בעדויות אלה ראייה ניצחת לטובת הנתבע, בכל זאת, העדויות מלמדות על דפוס הפעולה של הנתבע, והן תואמות את גרסתו.

6. הראיות שהגיש התובע

התובע טען שהיקף העבודה שלו היה גדול, ולכן לא יתכן שעבד רק בהיקף של חצי משרה. לדבריו, לפניו עסקו באותה עבודה שני מתמחים ומזכירה. בכדי להוכיח את דבריו התובע הגיש:

(1) רשימה עם 222 הודעות דוא"ל שהוא שלח בשעות הצהריים. התובע טען: "בשנת עבודה יש בערך 220 ימי עבודה, הראיתי ששנה שלמה הייתי במשרד אחר צהריים".

עמוד 15 מתוך 34



(2) רשימה של 218 מסמכים משפטיים, שכוללים 826 עמודים, שהתובע הכין במהלך שש שנות עבודתו.

נדון בראיות.

א) הודעות הדוא"ל ששלח התובע – התובע שלח קובץ ובו רשימה של 222 הודעות דוא"ל שהוא שלח בשעות הצהריים. בטבלה הראשונה יש 156 הודעות, ובטבלה השנייה יש עוד 66 הודעות. להלן חלוקת ההודעות לפני שנים לועזיות:

שנה	מספר הודעות
2014	9
2015	13
2016	40
2017	54
2018	63
2019	27
2020	16

בשנה יש כ-240 ימי עבודה (365 ימים בשנה, פחות 52 שבתות, פחות 52 ימי שישי, פחות כ-20 ימי חגים). התובע עבד שש שנים כלומר כ-1,440 ימי עבודה. בזמן זה התובע שלח 222 הודעות דוא"ל, כלומר במוצע דוא"ל אחד לשבוע. בנוסף, פעולת שליחת הדוא"ל לכשעצמה לא מהווה הוכחה על עבודה במשך זמן רב, כי מדובר בפעולה פשוטה שנעשית במהירות, כך שכל שניתן להסיק הוא, שהתובע אכן שהה במשרד במוצע אחת לשבוע בשעות הצהריים, ובזמן זה הוא אכן עבד ושלח דוא"ל.

הנתבע הפנה את בית הדין לאחת מהודעות הדוא"ל ששלח התובע כהוכחה על עבודתו מיום 10.8.14, בה התובע מודיע לנתבע על יציאתו לחופשה: "בהמשך למכתבי מהיום, אני יוצא מחר לחופשה שני-חמישי", זאת בזמן שהנתבע שהה בחו"ל. הנתבע כתב על כך: "התובע מגיע למשרד בזמן שהוא רוצה, ואם הוא רוצה. אף אחד לא בודק אחריו. כמו כן, הוא קובע לעצמו מתי הוא יוצא לחופשה", ובמקרה זה, לקח לעצמו 4 ימי חופשה. האם משלוח דוא"ל זה נחשב "עבודה"? לא למותר לציין, שהתובע קיבל את משכורתו הרגילה". הנתבע עוד הפנה לדוא"ל ששלח התובע כהוכחה על עבודתו מיום 15.1.17, בו הוא משלם (עם הוויזה של הנתבע) את דמי החבר שלו ללשכת עורכי הדין. כך שגם דוא"ל זה לא מהווה הוכחה על עבודה, אלא רק על שהות במשרד.

נציין, שהתובע לא שלח דוא"ל עבור הנתבע בשעות הבוקר אלא רק בשעות הצהריים, זאת בניגוד לדבריו בדיון השני (פרוטוקול עמוד 16 שורה 19):

עמוד 16 מתוך 34



אב"ד: למה לא שלחת מיילים משעות הבוקר?

תובע: יש עוד 200.

אב"ד: האם מאותו היום?

תובע: כן. בטח שיש.

...אב"ד: כמה מיילים יש לך שעשית גם בבוקר וגם בשעות הצהריים ערב?

תובע: יש הרבה.

אילו התובע היה שולח הודעות דוא"ל שנשלחו בשעות הבוקר והצהריים של אותו יום – בצורה רציפה במשך זמן – היה בכך להוכיח שבאותו יום התובע עבד גם בבוקר וגם בצהריים, אך התובע שלח רק דוא"ל משעות הצהריים, ולא בהיקף גדול.

משמעות הדברים היא, שלמרות שהתובע היה מודע לכך שעליו להגיש ראיות על כך שעבד במשך כל שעות היום, הודעות הדוא"ל שהגיש מלמדות שהוא שלח בממוצע פעם בשבוע דוא"ל בשעות אחה"צ. אין בכך כדי לתמוך בטענתו, ויתכן ואף יש בכך כדי לסתור את טענתו.

בדיון הרביעי טען התובע, שהסיבה לכך שאין תחת ידו מיילים משעות הבוקר היא, שבשעות הבוקר עיקר עבודתו היה לבצע עבודות טכניות מול הרשויות, וכיון ששעות קבלת הקהל של הרשויות הן בדרך כלל שעות הבוקר, הרי שבעל כרחו לא יכול היה לבצע את העבודה המשפטית במשרד בשעות אלו, ורק בשעות הצהריים ואילך התאפשר לו לבצען לאחר שובו מהרשויות השונות.

ראשית יש לומר, שתשובתו זאת בדיון הרביעי לא עולה בקנה אחד עם תשובתו בדיון השני המובאת לעיל.

שנית, גם לפי טענה זו, רחוק מאוד לומר שכמות המיילים בשעות הבוקר כמעט ולא קיימת; זאת כמובן לפי המיילים שהוגשו לבית הדין.

ב) היקף המסמכים שהכין התובע – התובע הגיש רשימה של 218 מסמכים משפטיים, שכוללים 826 עמודים שהכין במהלך שש שנות עבודתו.

הנתבע השיב כך:

א) תשעה עשר מהמסמכים הם ייפוי כח, "שלווקח בדיוק דקה וחצי להכין, בשים לב שיפוי הכח הוא מסמך סטנדרטי במשרד, ורק צריך בתחילתו ובסופו לרשום את פרטי החותם והנכס".

ב) חלק גדול מהמסמכים אלו מסמכים שהנתבע הכין, והתובע רק הגיה אותם.

ג) חלק מהמסמכים הינם תצהירים קצרים עמוד אחד עם מספר סעיפים קטן.

ד) 26 מכתבים העוסקים בנושא נדל"ן הם לא מכתבים ארוכים שלוקח זמן להכיןם.

עמוד 17 מתוך 34



התובע טען שהכין את המסמכים המשפטיים בשעות הצהריים, אך יחד עם זה, התובע ציין, שבמקרים רבים עבד על מסמכים משפטיים גם בשעות הבוקר: "מה שקורה בהרבה מקרים, מגיעים בבוקר ויש כדור שלג שמתגלגל, פתאום מגיע איזה פקס או החלטה והכל משתנה וצריך לטפל בעניינים דחופים. בדר"כ חצי יום ראשון היה מול הרשויות, אבל לא תמיד, ואז הייתי עובד על משהו משפטי. לעבוד על משהו משפטי זה יכול להיות שבוע ולפעמים שבועיים". (פרוטוקול דיון 4 עמוד 14 שורה 41 ואילך).

לאור כל האמור, בית הדין סבור, כי היקף המסמכים שהגיש התובע – לא מעידים בהכרח על עבודה בהיקף של משרה מלאה.

לסיכום, מההוכחות שהגיש התובע אין ראייה לדבריו שהוא עבד בהיקף של משרה מלאה, אולם, יש בכך כדי להוכיח כי עבד מעט גם בשעות אחה"צ.

7. הראיות שהגיש הנתבע

הנתבע טען כי התובע עסק בתיקים האישיים שלו גם בשעות הבוקר, בהן היה אמור לעבוד עבור הנתבע. בדיון הרביעי הנתבע חקר את התובע על כך. הנתבע ציין (פרוטוקול עמוד 15 שורה 38 ואילך), שהתובע עבד על 266 מסמכים אישיים, לפעמים גם בשעות הבוקר. כמו כן לטענתו, התובע עבד על 3 תיקי הוצאה לפועל, על 13 תיקים בבית משפט, על 6 הסכמי שכירות, והיה מעורב בעשר עסקאות נדל"ן. לטענת הנתבע (פרוטוקול עמוד 6 שורה 18): "כמות המסמכים שלי הרבה הרבה יותר גדולה מהמייילים הפעוטים שהוא שלח, לשלוח מייל זה זמן פעוט, אבל הוא נסע לעכו! אז זה מתקזז ומתבטל בכמה אלפים".

הנתבע עוד טען, שהתובע עבד בצהריים בימים שהוא היה צריך להשלים את הזמן שלא עבד בבוקר. הנתבע ציין, שבכל ערב ראש חודש התובע היה נעדר מעבודתו, בכדי לפקוד את קבר אביו ז"ל בעיר אחרת (מרחק כשעה וחצי נסיעה), כך שאכן היו פעמים שהתובע עבד בצהריים, אך כהשלמה לזמן אחר שבו התובע נעדר בשעות הבוקר.

הנתבע טען, שכך גם הבין התובע שאמר בתחילת הדיון הראשון (פרוטוקול עמוד 2 שורה 14): "אני הייתי לשירותו משרה מלאה". כלומר גם לטענת התובע הוא רק נכח במשרד והיה זמין כמו כונן, אך לא עבד בפועל במשרה מלאה.

התובע הודה במקצת, שהוא עבד על 6 תיקים עבור משפחתו (פרוטוקול דיון 1 עמוד 13 שורה 1). לגבי 266 המסמכים, התובע טען על חלקם, שמדובר במסמכים כפולים, התובע הציג לדוגמה את הסכם המכירה באור עקיבא, שמצוין 13 פעמים, למרות שמדובר על אותו הסכם. התובע עוד טען שהוא עבד על מסמכים אלו בהסכמת הנתבע. כמו כן הוא ציין שחלק לא מבוטל מהמסמכים נשלחו אליו על ידי אחיו והוא רק עבר עליהם אך לא יצר אותם.

עמוד 18 מתוך 34



הנתבע לעומת זאת הגיב, שמדובר במסמכים שונים, למרות שהשם שלהם זהה. בדיון הרביעי (פרוטוקול עמוד 18 שורה 24) התובע הודה, שעבד על הסכמי מכר ושכירות: "התיקים המשפטיים הסברתי מה הוא. הסכמי מכר, שכירות. בזמני הפנוי כנראה עבדתי עליהם".

כאמור, לבקשת התובע בית הדין לא בחן את תוכן המסמכים (האם לדוגמה הסכם המכירה באור עקיבא – מדובר על מסמך זהה שמוזכר 13 פעמים, או שמדובר על 13 מסמכים שונים), זאת בגלל חשש התובע לפגיעה בפרטיות. גם אם נקבל את דברי התובע שמדובר על מסמכים כפולים, עדיין מדובר במסמכים אישיים רבים, שעל חלקם מודה התובע, שעבד בזמן בו היה אמור לעבוד עבור הנתבע.

ואכן בכתב הסיכומים של התובע הוא כתב, שבשנת 2017 הוא הכין 7 מסמכים בני עמוד אחד (ולא 20 מסמכים כטענת הנתבע), אשר חלקם בוצעו לאחר שעות העבודה, וחלקם בכלל נכתבו לצורכי עבודה בשעות העבודה. בשנת 2018 התובע מודה שהוא הכין 24 מסמכים (ולא 67 כטענת הנתבע). בשנת 2019 התובע מודה שהוא הכין 63 מסמכים (ולא 131 מסמכים כטענת הנתבע), ובשנת 2020 התובע מודה שהכין 7 מסמכים (ולא 21 מסמכים כטענת הנתבע). נחזור ונדגיש, כי בית הדין לא פתח שום מסמך, וכי נתונים אלו הם על פי דברי התובע עצמו בדיונים ובכתבי הסיכומים.

התובע עצמו הודה (סעיף 52 לכתב התביעה, סעיף 57 לכתב הסיכום וכן פרוטוקול דיון 1 עמוד 4 שורה 15) שהוא השתמש בשירותי המשרד לצורך עבודותיו: "התובע השתמש במחשב המשרד ומערכתיו לשימוש האישי ולצרכיו הפרטיים, כמו"כ הנתבע היה ער לכך כי לתובע אין בביתו מחשב ו/או חיבור לאינטרנט". כלומר התובע מודה שהיו לו עבודות פרטיות שהוא ביצע במהלך עבודתו במשרד, (טענת התובע היא, שהפיטורין גרמו לו להפסד, כי אין בביתו את האמצעים לעבודה), ובכך הוא מחזק את גרסת הנתבע, שהתובע עבד בצורה משמעותית לעצמו ולא עבור הנתבע. אומנם התובע טוען שהנתבע אישר לו זאת, אך הנתבע טוען שלא אישר עבודה בסדר גודל כל כך רחב, כפי שנחשף לכך רק לאחר סיום ההתקשרות עם התובע. עוד טען הנתבע שלא אישר לתובע לעבוד בשעות הבוקר.

הנתבע ציין כדוגמה, מסרון ששלח ביום 11.12.2019 שבו מבקש הנתבע מהתובע שילך להוצאה לפועל, התייחסות של התובע הייתה רק בשעה 10:39 התובע כתב: "בוקר טוב לא אגיע היום". דוגמה נוספת הייתה ביום 23.1.2020 – לשאלת הנתבע מדוע עדיין לא הגיע למשרד – ענה התובע בשעה 11:32: "סליחה, אינני יכול לדבר כרגע".

לסיכום: התובע מודה שעבד בשנות עבודתו על מסמכים אישיים בזמן שעות העבודה, הודאה זו מחזקת אף היא את טענת הנתבע כי התובע לא עבד בהיקף של משרה מלאה, אלא עסק בחלק מהזמן בענייניו האישיים.



8. הערר על חיוב הארנונה

בתאריך תאריך 26.4.2017 הנתבע הגיש ערר על חיוב ארנונה על המשרד שלו. בערר הוא ציין שהתובע עבד בהיקף של חצי משרה. לטענת הנתבע, התובע הוא זה שהכין את המסמך והוא זה שכתב בעצמו שעבד רק חצי משרה. מסמך זה הוכן בזמן בו היחסים ביניהם היו תקינים, והוא מלמד על היקף המשרה האמיתי.

התובע הזדעק שמדובר במסמך מזויף, וביקש לעצור את הדיון וללכת להתלונן במשטרה. בית הדין ערך הפסקה וביקש מהתובע שיציג את המסמך שהוא טוען שהכין. בתום ההפסקה התובע הגיש טיוטה של אותו מסמך, ובה אכן לא כתוב שהתובע עבד חצי משרה. טיוטה זו נשלחה לנתבע בתאריך 25.4.2017. נציין כי בין הטיוטה שהגיש התובע לבין המסמך הסופי שהגיש הנתבע לעירייה – קיימים הבדלים נוספים. טיוטה זו נשלחה לנתבע בשעה 10:15, ולמחרת המסמך הוגש לעירייה חתום על ידי הנתבע.

דיון: בית הדין סבור כי אין למסמך זה משקל של הודאת בעל דין של התובע, כלומר למרות שהתובע חתום על כך שעבד בחצי משרה – אין לראות בכך הוכחה לדברי הנתבע, כי בטיוטה שהגיש התובע – לא צוין משפט זה, כך שיתכן והנתבע הוסיף משפט זה.

אמנם, ממסמך זה ניתן להסיק, כי הנתבע אכן סבר לתומו שהתובע עבד בהיקף של חצי משרה. משפט זה נכתב ב-2017 הרבה לפני שהחל הסכסוך בין הצדדים, כאשר היחסים ביניהם היו מצוינים. גם לשיטת התובע, שהנתבע הוא זה שהוסיף מילים אלו, הרי שהנתבע כמסיח לפי תומו כתב, שהתובע עובד בהיקף של חצי משרה בלבד. מכאן שהנתבע אכן חשב בתום לב שהוא מעסיק את התובע בחצי משרה.

מעבר לצורך נציין, כי בית הדין לא רואה בסיפור זה כל מעשה זיוף. התובע הכין את הטיוטה הראשונית של הקובץ עבור מעסיקו, והמעסיק לאחר מכן ערך את הנוסח הסופי. התנהלות זו מקובלת ולגיטימית. טענת התובע כי "הנתבע הכין את המסמך במתכוון וביודעין... והכין קנה רצוף ומזויף ליום דין" – לא מתקבלת. כאמור, מסמך זה נכתב כאשר היחסים בין הצדדים היו מצוינים. בית הדין השתכנע שהעריכה שביצעו שני הצדדים למסמך זה הייתה לגמרי בתום לב, ללא כל כוונת זדון. בנוסף, אילו הנתבע היה מכין מראש את התביעה – הוא לא היה כותב במכתב הערר שהתובע עבד 5 שעות, אלא היה כותב שהתובע עבד 4 שעות שמהוות היקף של חצי משרה.

לסיכום עניין זה, כתב הערר מוכיח אך ורק שהנתבע חשב בשנת 2017 שהתובע עובד אצלו בהיקף של 25 ש"ש.

עמוד 20 מתוך 34

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

טל' 02-5371485 Tel פקס 02-5379626 Fax [www.erezhemdah.org](http://www.erezhemdah.org) [beitdin@erezhemdah.org](mailto:beitdin@erezhemdah.org) ע"ר מס' 580120780

Founders: The Bellows Family, Chicago, Illinois



9. שאלת השיהוי – מדוע התובע לא תבע במשך שש שנים?

עד כה ראינו כי מסכת הראיות לרוב הדיינים תואמת את גרסת הנתבע, אך לא מוכיחה אותה באופן מלא, ולמיעוט הדיינים יש צדדים לכאן ולכאן. מעבר לכל זה טען הנתבע, כי אחת הראיות לטענתו היא השיהוי הגדול בו הוגשה התביעה אף שהתובע הוא עורך דין והכיר היטב את חוקי העבודה. שיהוי זה מלמד שהתובע אכן עבד בהיקף של חצי משרה וקיבל שכר הגבוה משכר מינימום.

שאלה זו מתעצמת לאור העובדה, שהתובע עבד במשך שש שנים אצל הנתבע, היחסים ביניהם היו מצוינים והיה אמון מלא בין הצדדים. במשך שש שנים התובע מעולם לא בא בטרוניה על כך שהוא עובד (לטענתו) משרה מלאה ומקבל חצי שכר עבור חצי משרה.

התובע לא קבל על תנאי שכרו, ואף לא ביקש העלאת שכר, וכדברי התובע בדיון (פרוטוקול שם שורה 6 ושורה 9): "הוא (הנתבע) בא אלי ובהפתעה הוסיף לי".

התובע הסביר זאת כך (דיון השלישי עמוד 18 שורה 10):

אב"ד: למה לא ביצעת את התביעה בכל שנות העבודה אצלו?

תובע: כל יום אני חושב איך 6 שנים עבדתי אצלו. התשובה שלי: הייתי ביישן ותמים, והאמנתי כל רגע שיבוא יום ואפרנס את עצמי בכבוד. זה לקח כל פעם עוד זמן והשלה אותי. אם זה בפרויקט גדול או בבנוסים.

דיון: נתיבות המשפט (סימן פא ס"ק ה) כתב שאם אדם שותק ואף עושה מעשה המחזק את שתיקתו – יש לכך תוקף: שתיקה שיש לאחריה מעשה נחשבת כהודאה. בנידון זה, התובע במשך שש שנים לא רק ששתק אלא אף עשה מעשה בכך שהמשיך לעבוד ללא כל תלונה מצידו. שתיקה שמלווה במעשה נחשבת להודאה מצד התובע שתנאי השכר מוסכמים על ידו.

כך גם כתב ערוך השולחן (ח"מ פא, כו): "וכהאי גוונא בשארי עניינים במעשה רבה כזו. ועכ"פ למדנו מרבינו הרמ"א, דבתנאי עסק לא שייך כלל טענת השטאה, כיון שפסק אפילו בשותק לגמרי במעשה רבה – דשתיקה כהודאה דמי, כל שכן בהודאה שחייב ואינו יכול לטעון השטאה והשבעה בפרטי עסק".

גם אם כעת התובע מתחרט על התנהגותו, בסופו של דבר במשך שש שנים התובע לא פנה לנתבע ולו פעם אחת בתלונה על כך שאינו מקבל את השכר המגיע לו. גם בדיון התובע לא הסביר את השיהוי בגלל שחשש מהנתבע או חשש מפיטורין. הוא גם הודה שקיבל את השכר שסוכם איתו. נציין את דברי בית הדין לעבודה (רגבי באסמה נ' מרוז בע"מ): "לא סביר בעינינו כי התובעת תעבוד במשך 3 שנים משרה מלאה עד 17:00 ולא תעשה דבר בקשר לשכרה, שעה שהיתה מודעת לו".

נמצא ששתיקת התובע והשיהוי הגדול מאד בהגשת תביעה על ידי עורך דין המודע היטב לזכויותיו – מהוות אף הן ראייה לטובת הנתבע.

עמוד 21 מתוך 34

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

טל' 02-5371485 Tel 02-5379626 פקס Fax 02-5379626 www.erezhemdah.org [beitdin@erezhemdah.org](mailto:beitdin@erezhemdah.org) ע"ר מס' 580120780

Founders: The Bellows Family, Chicago, Illinois



10. מסקנות בית הדין

הצדדים לא סיכמו בכתב על היקף המשרה של התובע. יש ביניהם מחלוקת מה סוכם בעל פה. הצדדים הודו שסוכם על שכר בתקופת ההתמחות בסך 2,000 ₪ נטו ושכר זה אכן שולם. תלושי השכר בתקופת ההתמחות אינם משקפים את השכר שמוסכם ששולם, ולכן לא ניתן להסיק מהם דבר. גם היקף השעות הרשום נע בין 25% משרה לבין 100% משרה, ואינו מלמד דבר. תלושי השכר בתקופת העבודה משקפים (ברובם המכריע) את השכר ששולם, ובחמשת הראשונים כתוב שהיקף המשרה הוא חצי משרה כדברי הנתבע. לאחר מכן היקף המשרה לא נרשם. מעדותם של המתמחים למדנו, שאכן הנתבע פעל בדפוס קבוע של העסקת מתמחים בהיקף של חצי משרה, בזמן שהוא הצהיר ללשכת עורכי הדין שהם עבדו בהיקף של משרה מלאה. עדויות אלה תאמו את גרסת הנתבע.

הראיות שהתובע הגיש על היקף המשרה שלו לימדו, שהוא שלח בממוצע דוא"ל אחד בשבוע בלבד בשעות אחה"צ. באופן כללי, גם ראיות אלה נוטות יותר לטובתו של הנתבע, אף שהן מלמדות כי אכן התובע עבד קצת עבור הנתבע בשעות אחה"צ.

הראיות שהגיש הנתבע לימדו על כך שאכן התובע עסק בחלק מהזמן בענייניו האישיים, ולכן גם לשיטת התובע לא מגיע לו שכר על יום עבודה שלם.

לסיום, השיהוי הגדול מאד בהגשת תביעה על הפרת זכויות עובד על ידי עורך דין המודע לזכויותיו, ואשר לא טען שחשש מהמעסיק או מפיטורין, מקשה אף הוא על קבלת גרסת התובע.

מכל זה עולה, שהראיות נוטות לתמוך בגרסתו של הנתבע, אולם, אין בהן הכרעה חד משמעית לטובתו. בהינתן כך, ובהינתן שהחוק מטיל על המעסיק את האחריות למנוע מחלוקות שכאלה, למשל, בכך שיודיע לעובד בכתב מה היקף עבודתו, נכריע בדרך של פשרה (שתכלול פיצוי עבור רכיבים נוספים כפי שיפורט בהמשך).

יש להדגיש, שהתרשמות בית הדין היא, שאין להוציא מכלל אפשרות, שהתובע אכן סבר שהיקף העבודה הנדרש ממנו הוא היקף של משרה מלאה, וכך פעל מבחינתו, אך סברה זאת של התובע לא תאמה את כונת הנתבע בהגדרת העבודה, שכן לפי בחינת כלל הראיות שפורטו ונותחו לעיל, מסתבר שמסגרת העבודה הייתה כגירסת הנתבע.

לאור כל האמור, אנו קובעים בדרך של פשרה, שהנתבע חייב לשלם לתובע שכר עבור 28 ש"ש. לפיכך התובע זכאי לקבל שכר על 28 ש"ש על פי חוק שכר מינימום או על פי מה שסוכם עם הנתבע – הגבוה מבין שניהם.



4. האם התובע פוטר או התפטר

בתאריך 17.05.2020 – בזמן שהתובע היה בחל"ת בגלל מגפת הקורונה – ההתקשרות בין הצדדים הסתיימה באופן סופי. הצדדים נחלקו בנסיבות סיום יחסי העבודה, התובע טוען שהוא פוטר על ידי הנתבע, והנתבע טוען שהתובע התפטר מיוזמתו בכדי לפתוח משרד פרטי.

דיון: כבר בראשית הדברים נאמר, כי בית הדין סבור, כי המעסיק פיטר את העובד, וכפי שנרחיב בהמשך.

בדיון הראשון (פרוטוקול עמ' 9 שורה 11-24) הנתבע אמר את הדברים הבאים:

אחרי כמה ימים נתתי לו לעשות משהו, הוא אמר לי את המשפט הזה: אני לא עושה דברים חדשים. אמרתי לו: מה זה אני לא עושה דברים חדשים? אתה צריך לתת לי הודעה מראש של חודש, הוא אומר לי: לא. דברים חדשים אני לא מוכן לעשות. אמרתי כהאי לישנא: ...אם אתה לא עושה דברים חדשים - אין לך מה לעשות פה.

...והוא אמר אני לא עושה דברים חדשים. אמרתי לו: אם אתה לא עושה דברים חדשים – אתה לא צריך לשבת פה. אתה לא צריך לשבת פה. (הנתבע חזר פעמיים על דבריו), ואני אשלם מה שאני חייב לך. אני חייב לך חודש אני אשלם לך חודש, אבל אתה לא צריך לשבת פה. הוא נורא נפגע.

...נתבע: היו שני דברים שאני מקונן עליהם. אחד זה האמירה הזאת שאמרתי אם אתה לא עושה דברים חדשים – אין לך מה לשבת כאן.

דברים אלה מלמדים על כך שהנתבע פיטר את התובע.

ראשית, הנתבע אמר לתובע משפטים שמורים על סיום ההתקשרות בין הצדדים: "אין לך מה לעשות פה", וכן: "אתה לא צריך לשבת פה". נציין, שגם בית הדין הארצי לעבודה (יעקב היגר נ' דינה שווארץ), מתייחס לאמירות אלו כאל אמירות שמשמעותן פיטורים: "משאומר מעביד לעובד, כי 'אין לך יותר מה לעשות במקום העבודה' וכי 'הוא יכול ללכת' – פשיטא שהוא מפטר; כשם שפשיטא הוא שעובד מתפטר באומרו: 'אני עוזב את מקום העבודה ולא אבוא יותר לכאן'".

שנית, אמירת הנתבע כי הוא מקונן על כך שאמר לתובע: אין לך מה לשבת כאן. אילו היה מדובר באמירה תמימה שבה המעסיק אומר לעובד: אין לך מה לעשות כאן אתה יכול לחזור לבית – הוא לא היה מקונן על כך. הצער הגדול ("מקונן") שיש לנתבע שייך רק אם נאמר שהנתבע פיטר את התובע, ובדיעבד הוא מצטער על כך. אמנם הנתבע הסביר שהתכוון שהוא מקונן שאמר זאת כיוון שהתובע נפגע מכך.

שלישית, הנתבע עוד אמר, כי הוא חייב לתובע תשלום שכר עבור חודש, מסתבר שכוונתו לתשלום עבור חודש הודעה מוקדמת לפני פיטורין. בעצם הנתבע אומר: אני חייב לשלם לך שכר חודש על כך שאני מפטר אותך ללא הודעה מוקדמת. אילו היו נכונים דברי הנתבע, שהעובד הוא זה שהתפטר, אזי העובד היה חייב לשלם על התפטרות ללא הודעה מוקדמת.

עמוד 23 מתוך 34



גם לאחר שעבר זמן רב – המעסיק לא ניסה ליצור קשר עם העובד (פרוטוקול דיון 4 עמוד 13 שורה 34). אילו היה מדובר בזמנו באמירה עובדתית שאין לעובד מה לעשות במשרד אם אין לו עבודה, ואילו נכונים דברי הנתבע, שהתובע נעלב כי הבין שמדובר בפיטורין – מצופה היה מהנתבע ליצור קשר עם התובע, להפשיר את היחסים ולבקש ממנו לחזור לעבודה. כל זה לא נעשה, ככל הנראה כי המעסיק אכן התכוון לפטר את העובד ולסיים לחלוטין את ההתקשרות עמו. עוד נציין, כי אי התקשרות של המעסיק עם העובד, מראה שלא מדובר היה בפיטורין בעידנא דריתחא (עיינו בדברי הרמ"א חו"מ שלג, ח, בסופו), אלא הייתה למעסיק כוונה אמיתית לסיים את יחסי העבודה ביניהם באופן סופי ומוחלט.

בתאריך 17 במאי 2020 ביום בו ההתקשרות בין הצדדים הסתיימה – התובע שלח בדוא"ל לנתבע את הסיסמה לפדאור. הנתבע ציין שהוא לא השתמש בפדאור, והתובע היה זה שהיה מחפש פסקי דין. ראו דברי התובע (פרוטוקול דיון 4 עמוד 7 שורה 10): "אני לא חושב שאי פעם עשיתי חיפוש במאגר. אם הייתי עושה את החיפוש, הקוד היה אצלי, אבל הקוד לא היה אצלי". כך שהחזרת הסיסמה מצד התובע – מלמדת שההתקשרות בין הצדדים הסתיימה ביום בו הנתבע אמר לתובע לעזוב את המקום. אילו הנתבע היה צודק שלא פיטר את התובע באותו מעמד, היה עליו להגיב ולהתפלא על משלוח הקוד. כיוון שהדבר לא נעשה, ניכר שהנתבע הבין היטב שהוא פיטר את התובע.

התובע הוסיף בדיון (פרוטוקול דיון 4 עמוד 11 שורה 18), שבמעמד סיום ההתקשרות – הנתבע הוציא קלסר שנקרא "פלוני אלמוני", שלף משם 4 המחאות בסך 8,000 שקלים, ואמר לו: "קח את זה אח"כ נעשה חשבון". מתן המחאות והאמירה שבהמשך הם יעשו חשבון – משמעם הוא שהנתבע סיים את ההתקשרות באופן סופי, ולפיכך הוא נזקק לבצע חשבון לסיום התשלומים המגיעים לתובע. אומנם הנתבע הכחיש זאת, אך בדבריו בדיון הראשון (פרוטוקול עמוד 9 שורה 36), הנתבע הודה שנתן את המחאות הללו.

כאמור, בדיון הראשון הנתבע הודה (פרוטוקול עמ' 9 שורה 11-24) שאמר לנתבע: "אין לך מה לעשות פה" ו-"אתה לא צריך לשבת פה". אבל בדיון הרביעי (פרוטוקול עמוד 13 שורה 29) הנתבע סתר את דבריו:

אב"ד לנתבע: אני מבקש תגובה מדויקת לשאלה שאני שואל האם אמרת לו משפטים בניסוח אתה לא צריך להיות פה, תלך, אל תהיה כאן, אין לך מה לעשות כאן. משפטים בסגנון הזה אמרת לו? תענה לי בכך או לא.

נתבע: לא. הוא אמר שהוא רוצה להקים משרד.

הנתבע בסיכומים (עמ' 10) כתב עוד: "כחודש לאחר פסח, אמר התובע לנתבע, כי הוא רוצה לפתוח משרד עצמאי... התובע נתן לנתבע, בעל פה, חודש "הודעה מוקדמת", וסוכם שהתובע יעשה מה שמבוקש ממנו בחודש זה" – גרסה זו של הנתבע שונה מגירסתו בדיון הראשון, ולכן לא ניתן לקבלה (שו"ע חו"מ פ, א).



לאחר הדיון הראשון טען הנתבע, כי התובע הודה בדיון הראשון (פרוטוקול דיון 1 עמוד 4 שורה 25) בצורה ברורה, כי הוא לא פוטר ממקום העבודה. בית הדין דוחה את דברי הנתבע. המשפט המלא של התובע היה: "הוא לא פוטר אותי. לך הביתה זהו". כאמור לעיל, האמירה "לך הביתה" בצירוף כל המעשים המפורטים לעיל – שקולה לפיטורין. יש להבין את דברי התובע כהערה שלא התקיימו פיטורין בצורה מסודרת, אך בהחלט היה מעשה פיטורין מצד המעסיק.

הנתבע עוד טען (פרוטוקול דיון 4 עמוד 12 שורה 22), שהתובע הגיע לעבודה גם לאחר סיום ההתקשרות, וההוכחה של הנתבע היא בכך שיש הסכם מכר ברכסים מתאריך 24 למאי 2020. בית הדין דוחה את טענת הנתבע, הרי גם לשיטת הנתבע – התובע התפטר והצדדים סיימו ביניהם את ההתקשרות, אי"כ כיצד יתכן כעת לומר שהתובע חזר למשרד שבוע לאחר מכן? לפיכך בית הדין מקבל את תשובת התובע, כי לאחר הפיטורין הוא הגיע לעבודה פעמיים בכדי לנסות לחלץ את הקבצים שלו שנעלו במחשב ולא היה ניתן להעתיקם. לגבי המסמך מהתאריך 24 למאי 2020 – מדובר במסמך שהגיע לתיבת הדוא"ל של התובע בתאריך זה, ולא בעבודה חדשה של התובע. כך גם נראה מדבריו של הנתבע עצמו (פרוטוקול דיון 4 עמוד 13 שורה 34):

אב"ד לנתבע: האם לאחר מכן היה לך איזה שהוא קשר לתובע?

נתבע: כן. הוא אמר לי שהוא לא מצליח להעתיק את הקבצים שלו, באתי למשרד וניסיתי לעזור לו, לא הצלחתי, הזמנתי על חשבוני את ח' שילמתי לו 500 שקל והוא הוריד לו.

הנתבע נשאל האם היה לו קשר עם התובע, ועונה ממש כדברי התובע, שהקשר היה רק לגבי חילוץ הקבצים. אילו התובע היה חוזר לעבוד ולהכין מסמכי מכר – הנתבע היה מדגיש זאת כדי להוכיח שההתקשרות בין הצדדים כלל לא הסתיימה.

לאור כל האמור, בית הדין קובע כי המעסיק פיטר את העובד, כלומר המעסיק אמר ועשה מעשים שמבטאים כוונה ברורה וחד משמעית לסיים את יחסי העבודה ביניהם.

בסעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים נקבע, שעובד שפוטר זכאי לקבל פיצויי פיטורים בסך שכרו האחרון כפול כל שנה שבה הוא עבד, זאת כפיצוי על כך שהוא איבד את מקור פרנסתו.

כאמור לעיל, באופן כללי יש תוקף לחוקי העבודה, והוא הדין לגבי פיצויי פיטורין. תשלום הפיצויים החל כדרישה מצד ארגוני העובדים, ובשנת תשכ"ג נקבע כחוק מחייב. תשלום הפיצויים ניתן רק לעובדים ולא לקבלנים או לנותני שירות.

סימוכין לרעיון לתת מענק פיטורין נמצא בספר החינוך (מצוה תפב): "ומכל מקום אף בזמן הזה<sup>1</sup> ישמע חכם ויוסף לקח, שאם שכר אחד מבני ישראל ועבדו זמן מרובה או אפילו מועט שיעניק לו

<sup>1</sup> לדעת הרמב"ם (הלכות עבדים פרק ג הלכה יד), מצוות הענקה שייכת רק כאשר היובל נוהג ולא בזמן הזה שאין יובל, ובכ"ז יש מצווה לתת הענקה לעובד.



בצאתו מעמו מאשר ברכו השם". הפוסקים נתנו לכך תוקף הלכתי<sup>2</sup>. וכך גם פסק הפתחי חושן (שכירות פרק ז הערה יז): "ובזמננו נהגו הבתי דינים לדון בקצת דיני ממונות עפ"י חוקי המדינה... וכן נהגו בתי דינים בא"י לדון בהרבה דיני שכירות עפ"י המנהג המבוסס על החוק, כגון דמי מפתח ופיצויי פיטורין וכדומה".

לסיכום: התובע פוטר ממקום עבודתו ולפיכך הוא זכאי לפיצויי פיטורין.

5. האם הנתבע מחויב לשלם לתובע בונוסים?

התובע מבקש לחייב את הנתבע בבונוסים עבור מספר תיקים עליהם קיבל בונוס קטן.

(1) סך 25,000 ₪ על העבודה בתיק א'.

(2) סך 26,000 ₪ על העבודה בתיק ב'. התובע טען שהנתבע רצה לתת לו 26,000 ₪, בונוס על עבודתו בתיק זה. אך לאחר מכן הנתבע אמר שכספים אלו נועדו לקרן הפנסיה של התובע. הנתבע ביקש מהנתבע שיפקיד את חלקו לקרן הפנסיה, אך התובע סירב להפריש עוד סכומים מעבר להפקדות בגין השכר הנמוך שהוא כבר מקבל. לטענתו הסכום שהנתבע התחייב לשלם לו הוא בנוסף להפרשות על פי חוק.

(3) סך 85,000 ₪ על העבודה בתיק ג'. התובע טוען שקיבל הבטחה מפורשת מהנתבע, שאם יצליח להפחית את החוב בתיק זה ב-80% הוא יקבל בונוס גדול. למעשה התובע הצליח להפחית את החוב ב-90% והנתבע הסכים לשלם לתובע 7,500 ₪ שהיו הוצאות משפט שקבע השופט לעורך דין (התובע) שטיפל בתיק זה. אולם, בפועל הנתבע נתן לו רק 6,000 ₪.

הנתבע מסרב לשלם בונוסים, בטענה שהתובע הינו עובד שכיר שמקבל את שכרו, והבונוסים אינם חלק מהשכר. הבונוס נחשב למתנה ולא ניתן לחייב עליו ללא סיכום מוקדם. לא זו אף זו, התובע קיבל בונוסים על תיקים אלה כפי שפורט.

דיון: שכרו של עובד נקבע בהסכם או על פי החוק או על פי המנהג. בנוגע לתשלום בונוס, לא נטען על ידי התובע שיש חוק המחייב תשלום בונוס לעורכי דין.

לגבי התחייבות – נטל ההוכחה מוטל על העובד להוכיח שני דברים: (א) הייתה התחייבות לתשלום בונוס עוד לפני ביצוע העבודה, או שיש מנהג או חוק המחייבים בתשלום בונוס. (ב) העובד עמד בכל

<sup>2</sup> בפסקי דין של בתי הדין הרבניים בישראל (חלק ד פס"ד המתחיל בעמוד 126 בהרכב הגר"י ולדנברג - אב"ד, הגר"ע יוסף והגר"י קפח) מובא: "הרי שמנהג פועלים יש לברר מהנהג בזה יום ביום בשכירות, וממילא ה"ה בפיטורי פועלים... הדבר הזה של קיום מנהג כללי בארץ לשלם פצויים לפועלים ופקידים לסוגים השונים, ע"ח חדש לשנה לפי המשכורת החדשית האחרונה - הוא בבחינת זיל קרי בי רב הוא, ומושרש כן בארץ זה עשרות שנים באין חילוק אם הוא עובד במשרה שלימה לבין אם הוא עובד חלקי, לכן בודאי אדעתא דהכי קבלה הנתבעת את התובעת לעבודה, ואינה יכולה להישמט ממילוי אחרי נוהל זה". וכך גם פסקו המנחת יצחק (חלק ו סימן קסז) והגר"מ שטרנבוך בספרו תשובות והנהגות (כרך ה סימן שג).



התנאים הנדרשים לצורך תשלום הבונוס. בעניין זה, התובע עצמו הודה כי לא הייתה התחייבות לתשלום בונוס בתיקים א' ו-ב', אלא רק תחושה סובייקטיבית של התובע שמגיעים לו בונוסים. לתחושה זו אין תוקף הלכתי, וכדברי השולחן ערוך (חו"מ רז, ד): "שהרי לא פירש, ודברים שבלב אינם דברים". וכך נאמר בדיון הראשון (פרוטוקול בעמוד 14 שורה 16):

התובע: כל הזמן הייתה הבטחה על הבונוס. כל הזמן הייתה הרגשה שאני אקבל.

אב"ד: מה זה אומר הרגשה?

תובע: זה אומר להישאר עד 19:00.

אב"ד: השאלה שלי, האם הייתה אמירה שתקבל בונוס או שהייתה רק הרגשה?

תובע: אצל ג' הבונוס השלישי – הייתה הבטחה מפורשת. זה היה בשנה האחרונה.

כלומר, התובע עצמו הודה שלא הייתה הבטחה שהוא יקבל בונוס על תיק א' ו-ב'. גם אם נקבל את טענת התובע כי אכן הובטח לו בונוס בתיק ג', הרי שלא הובטח לו סכום מסוים, כפי שהודה התובע בעצמו (פרוטוקול דיון 1 עמוד 5 שורה 17):

אב"ד: איזה סכום של בונוס הוא אמר לך?

תובע: הוא לא נקב סכום של הבונוס.

למעשה, התובע קיבל בונוס בכל שלושת התיקים: בתיק א' התובע קיבל מידי הנתבע בונוס בסך \$600, בתיק ב' קיבל התובע בונוס בסך 1,000 ₪, ובתיק ג' הנתבע שילם לתובע בונוס בסך 6,000 ₪. מכיוון שהתובע מודה שהמעסיק לא נקב בסכום מסוים לגבי שני התיקים הראשונים, נמצא שגם לדבריו רשאי היה המעסיק לתת את הסכומים הללו. לגבי תיק ג' התובע טען שהנתבע הבטיח לו 7,500 ₪ לאחר שסיים את התיק (והנתבע הכחיש).

עוד אמר התובע בדיון (פרוטוקול דיון 1 עמוד 5 שורה 17): "על תיק ג' הוא אמר שהוא ייתן לי בונוס גדול". אלא שאין תוקף הלכתי להבטחה שאין בצידה מעשה קניין, כפי שנפסק בשולחן ערוך (חו"מ רד, ח):

מי שאומר לחבירו ליתן לו מתנה, ולא נתן - הרי זה ממחוסרי אמנה. במה דברים אמורים? במתנה מועטת, שהרי סמכה דעתו של מקבל כשהבטיחו. אבל במתנה מרובה - אין בה חסרון אמנה, שהרי לא האמין זה שיתן לו דברים אלו עד שיקנה אותו בדברים שהם נקנים בהם.

כלומר, אין תוקף להבטחה לתת מתנה ללא מעשה קניין. כאשר מדובר במתנה קטנה יש חובה מוסרית בלבד לממש את ההבטחה.

בנידון כאן (לטענת התובע), מדובר בהבטחה למתנה גדולה, כך שאין גמירות דעת לתת את המתנה, ולפיכך יכול היה הנתבע לחזור בו ולא לתת את הבונוס.



בכל הבטחה לנתינת מתנה יש לבחון האם הייתה גמירות דעת לעשות זאת. וכך מובא בשו"ת בצל החכמה (חלק ה סימן קסא): "דהא דקיי"ל דהחוזר בו במתנה מועטת - הוי ממחוסרי אמנה, היינו דוקא כשבשעת אמירתו ליתן אותה מתנה מועטת - נראה שגמור בדעתו ליתנה, דבזה סמכה דעתו של המקבל, אבל כשיש קצת הוכחה שלא גמר עדיין בדעתו ליתנה, אף שאומר ברורות שיתן לחבירו כך וכך - אין בחזרתו משום מחוסר אמנה". מכאן שאם נותן המתנה מעט מתלבט אם לתת את המתנה, או שיש אומדנא שלא הייתה גמירות דעת מצד נותן המתנה לתת את המתנה - יכול הנותן לחזור בו גם ממתנה קטנה.

למעשה, במקרה שלפנינו יש מחלוקת האם בכלל היתה הבטחה, ולכן במקרה שכזה בית הדין אינו אמור להתערב בעניין.

התובע טען עוד שהוא זכאי לתשלום בונוס בהתאם לנוהג במרבית משרדי עורכי הדין העוסקים בליטיגציה ונדל"ן, שנועד ליצור תמריץ להצלחה בהתאם לגודל ההצלחה.

למיטב ידיעת בית הדין, לא קיים נוהג אחד שנוהגים לפיו. התובע לא הוכיח שהבונוסים שהוא קיבל לא קיימים כלל בענף זה, ולכן לא ניתן לחייב את הנתבע בתשלום נוסף מעבר למה ששילם.

בשולי הדברים יוער, שפסק הדין אליו הפנה התובע (עמודים 33-34 לסיכומי התובע) עוסק במקרה שונה מהמקרה שלפנינו ואין ללמוד ממנו על נוהג שקיים בנידונו. בפסק דין זה מדובר ששני הצדדים, העובדת והמעביד, הסכימו שחלק מתנאי העבודה הוא קבלת בונוס בתיקים מסויימים ולפי שיקול דעת המעביד, לעומת המקרה שלפנינו שיש הסכמה בין הצדדים שלא מדובר על תנאי מתנאי ההעסקה וגם לפי התובע הבטחות התובע נאמרו לגבי תיקים ספורים בלבד. הבדל נוסף ומשמעותי הוא התנהלות הצדדים לאורך זמן העבודה; בפסק הדין הנזכר התנהגות המעביד מלמדת שבהתקיים תנאים מסויימים באופן הטיפול בתיקים אכן שולם לעובדת בונוס כפי שהסכימו ביניהם בעל פה בתחילת ההתקשרות, התנהגות זאת מלמדת על תוקף החיוב מצד המעביד, דבר שלא קיים בנידון דידן.

לסיכום: הנתבע לא חייב לשלם לתובע סכום נוסף עבור בונוסים, מעבר לסכומים שכבר שולמו על ידו בעבר.

6. דיון בשאר תביעות הצדדים

1. אי מתן הודעה על תנאי העסקה

התובע מבקש לחייב את הנתבע בפיצוי בסך 15,000 ש"ח, בגלל שהמעסיק לא הודיע לו את תנאי ההעסקה, זאת בניגוד לסעיף 1 לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה.

הנתבע טוען שהתובע היה מודע היטב לתנאי העסקתו. מעבר לכך נציין שאף התובע עצמו הודה בדיונים כי היה מודע לתנאי העסקתו.

עמוד 28 מתוך 34



הכרעה: על אי מתן הודעה בכתב כפי שמחייב החוק, ושלא כפי שביקש, יינתן פיצוי כללי כפי שיפורט לקמן.

## 2. אי המצאת תלושי שכר

התובע מבקש לחייב את הנתבע בסך 15,000 ש"ח בגלל שהוא כמעט ולא קיבל מהתובע תלושי שכר על עבודתו, זאת בניגוד לתיקון 24 לחוק הגנת השכר.

הנתבע השיב שתלושי השכר היו זמינים לתובע, והוא קיבל אותם בכל עת שביקש. (למשל בעת שביקש לצורך קבלת הנחה לארנונה), ובכל מקרה עם סיום עבודתו של התובע, ולאחר שביקש – התובע קיבל את כל התלושי השכר.

הכרעה: על כך שתלושי השכר לא הועברו באופן רציף לתובע יינתן פיצוי כללי כפי שיפורט לקמן.

## 3. פיצוי בשל הפסד השתכרות

התובע מבקש לחייב את הנתבע בסך 57,864 ש"ח, בגין מניעת יכולתו להשתכר. התובע ציין כי הוא היה יכול לעשות שימוש במשרד של הנתבע לצרכיו האישיים ובכלל זה במחשב ובאינטרנט, אך לאחר הפיטורין נמנעה ממנו אפשרות זו.

דיון: בתקופת הפיטורין התובע היה בחל"ית ובכל מקרה נמנע ממנו השימוש במחשב ובאינטרנט. התובע עצמו סיפר שמיעט להגיע למשרד בגלל חשש להידבק בקורונה, כך שבכל מקרה נגרם לתובע הפסד זה.

לפיכך תביעה זו נדחית.

## 4. פיצוי על אי מתן מכתב סיום עבודה

התובע מבקש לחייב את הנתבע בסך 14,400 ש"ח בגין אי קבלת מכתב על סיום עבודה, זאת בניגוד לסעיף 8 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות. הנתבע הודיע בבית הדין כי הוא מוכן לתת את המכתב.

דיון: עד למועד כתיבת פסק הדין, הנתבע לא המציא לתובע מכתב על סיום העסקתו, כך שיתכן ובכך נמנעה מהתובע האפשרות להוכיח את ניסיונו בעבודתו כעו"ד, ולפיכך יש מקום לחייב את הנתבע בפיצוי כספי, במיוחד במקרה של איחור משמעותי במתן המכתב. אם כי נסייג, שלא הוכח שאכן נגרם לתובע נזק ישיר מאי קבלת המכתב, זאת בהתחשב במצב בו היה התובע בעת הפיטורין, כאשר הוא כבר בחל"ית ומקבל שכרו מהביטוח לאומי.



הכרעה: יינתן פיצוי כללי כמפורט לקמן.

5. אי מתן הודעה מוקדמת לפני פיטורין

התובע מבקש לחייב את הנתבע בסך 5,300 ש"ח בגין אי קבלת הודעה מוקדמת לפני פיטורין, זאת בניגוד לאמור בסעיף 2 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות.

דיון: הרציונל העומד בבסיס החוק המחייב את המעסיק למסור הודעה לעובד לפני פיטורין – הוא הרצון למנוע נזק לעובד, בכך שיפוטר בהפתעה ויישאר ללא פרנסה, כך שבזמן זה העובד יוכל להתארגן ולנסות לחפש עבודה חדשה. אומנם במקרה כאן, התובע היה בחל"ת ובכל מקרה הוא קיבל שכרו מביטוח לאומי<sup>3</sup>, כך שלא נגרם כל נזק מאי מסירת ההודעה, והעובד לא זכאי בכפל תשלומים.

לפיכך, תביעה זו נדחית.

6. פיצוי על פיטורין ללא שימוע ועוגמת נפש

התובע מבקש לחייב את הנתבע בפיצויים על כך שהפיטורין נעשו בחטף וללא שימוע. התובע עוד מבקש לחייב את הנתבע בסך 30,000 ש"ח בגין עוגמת נפש.

הכרעה: יינתן פיצוי כללי כמפורט לקמן.

7. מימון ביטוח עורכי דין

עורך דין מבטח את עובדיו בביטוח על תביעות מצד הלקוחות. התובע חושש מתביעה עתידית על התיקים בהם הוא עבד אצל הנתבע, ולכן הוא מבקש לחייב את הנתבע לממן ביטוח עד לסוף תקופת ההתיישנות.

דיון: התובע לא הוכיח כי קיים חשש מהותי לתביעה ממשית כנגדו בגין טיפול בתיקים בעבר, ואף לא טען שיש מנהג כזה. התובע כבר כמעט שנתיים לא עובד אצל הנתבע, ולא הוגשה כנגדו כל תביעה על עבודתו עבור הנתבע. ובכל מקרה אילו היה מנהג – החיוב לא היה מדיני גרמי אלא כחלק משכרו של העובד.

בהינתן כל זאת, התביעה נדחית.

<sup>3</sup> המוסד לביטוח לאומי פרסם באתר האינטרנט: מי שפוטר לאחר החל"ת ולא חזר לעבודה, יכול להמשיך לקבל דמי אבטלה. אם נגמרו לו ימי האבטלה, אנו נאריך לו באופן אוטומטי את תשלום דמי האבטלה עד ה-30.6.2021.



#### 8. שכר ששולם בהמחאות בצורה לא מלאה

התובע במכתבו לבית הדין שלח צילום של המחאות וכתב: "יצוין, כי מסכום השיקים נראה בבירור כי המשכורת (ע"ס 4,000 ₪ נטו) שולמה לעיתים בחסר". כוונת התובע להמחאות שנתן הנתבע על סך 7,800 ₪ עבור חודשיים עבודה, היה על הנתבע לשלם 8,000 ₪. כך שחסר 200 ₪ מכל המחאה כזו. התובע חזר על טענה זו גם בדיון השלישי (עמוד 8 שורה 32). אך הנתבע טען שהשכר שולם במלואו.

דיון: בדיון הראשון התובע הודה שקיבל את שכרו ובזמן (פרוטוקול עמוד 3 שורה 31): "את השכר קיבלתי בזמן. אך לא מסודר. לפעמים מזומן, לפעמים צ'קים". התובע מודה שלפעמים גם קיבל את שכרו במזומן, כך שיתכן שהסכום החסר בהמחאות – הושלם בסכום מזומן. התובע גם בדיון 3 הודה (פרוטוקול עמוד 9 שורה 31) שקיבל מזומנים:

אב"ד: האם מעבר לצ'קים היית מקבל גם מזומן?

תובע: לפעמים נתן לי מזומן, לפעמים בדולרים, לפעמים בצ'קים.

אב"ד: יכול להיות שהדולרים או המזומן היו השלמה לצ'קים?

תובע: קיבלתי את הצ'קים בדרך לא כשרה. ואני חושש שאתבע.

התובע לא ענה לשאלת בית הדין: האם יתכן שהכספים המזומנים היו השלמה להמחאות. טענה זו גם לא נטענה בדיון הראשון ולא נכתבה בכתב התביעה, ויש לראות בה הרחבת חזית לא מבוססת. לפיכך היא נדחית.

#### 9. פיצוי בגין הלנת שכר

התובע מבקש לחייב את הנתבע מעבר להשלמות השכר – גם בפיצוי כספי על הלנת השכר בתשלום השלמות אלה.

דיון: בפסק דין ארץ חמדה גזית 71089, נקבע שניתן לחייב בפיצוי בגין הלנת שכר ואין בכך משום איסור ריבית.

אלא שבסעיף 18 לחוק הגנת השכר נקבע, כי יש בסמכות בית הדין לבטל את החיוב בגין פיצוי הלנת שכר: "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 בדבר עצם החוב, שיש בהם ממש לדעת בית הדין האזורי, ובלבד שהסכום שלא היה שנוי במחלוקת שולם במועדו".

עמוד 31 מתוך 34



בנוסף, בסעיף 17 א לחוק הגנת השכר נקבע שאם לא הוגשה תביעה לפיצוי בגין הלנת שכר בתוך שנה – הזכות לתביעת פיצויים מתיישנת.  
לפיכך, תביעה זו נדחית.

10. סיכום

בית הדין מחייב את הנתבע בפיצוי בגין, אי המצאת תלושי שכר, אי מתן מכתב פיטורין, אי מתן מתן הודעה על תנאי העסקה ואי קיום שימוע בסך 14,000 ₪.

7. הפקדות לקרן הפנסיה

במהלך תקופת העבודה לא בוצעו בכלל הפקדות לקרן הפנסיה של התובע. לאחר סיום עבודתו הנתבע הפקיד סך 40,984 ₪ לקרן הפנסיה. הסכום פוצל לחודשים בקרן.

1. בקשת התובע לפיצוי עבור מניעת רווחים בקרן הפנסיה בגין האיחור בהפקדות

התובע מבקש לחייב את הנתבע בפיצוי עבור אובדן הרווחים המצטברים בקופת הפנסיה, שנמנעו מהתובע לכל תקופת ההעסקה, לו ההפקדות היו מתבצעות בזמן.

הנתבע טוען שבתקופה מסוימת, הוא הציע לו לשלם את הפנסיה, אך התובע דחה זאת בגלל רצונו שהנתבע יפריש עבורו גם את חלק המעסיק.

דיון: בהסכם הבוררות של בית הדין התחייבו הצדדים לפצות גם על מניעת רווח. בסעיף 3 להחלטת מדיניות בית הדין (מדיניות: חיוב על מניעת רווח) נקבע, כי יש לחייב על מניעת רווח ברור שנוצר עקב מחדל.

במקרה זה כל ההפקדות בוצעו רק בתום העבודה וגרמו לתובע אובדן רווחים, ועל כך התובע זכאי לפיצוי. שיעור הפיצוי ייקבע בפס"ד הסופי לאחר שהנתונים המלאים יהיו בידי בית הדין.

2. טענת הנתבע להפקדות יתר בטעות

הנתבע טוען, כי היו שלוש טעויות בתשלום הפנסיה:

(1) הנתבע הפקיד לקופת הפנסיה בטעות עבור תקופת ההתמחות גם על ששת חודשי העבודה הראשונים. זאת, למרות שלפי החוק (סעיף 6(ה)) לצו הרחבה (נוסח משולב לפנסיה חובה 2011), עובד שלא היה מבוטח בביטוח פנסיוני לפני תחילת עבודתו – לא זכאי לקבל הפרשות לפנסיה בעבור

עמוד 32 מתוך 34



ששת החודשים הראשונים לתחילת עבודתו, והמעסיק מחויב להפקיד לפנסיה רק החל מהחודש השביעי.

(2) הנתבע הפקיד כסף עבור חודשים בהם התובע כלל לא עבד, אלא למד למבחני הלשכה.

(3) הנתבע הפקיד לקרן הפנסיה גם עבור חלק העובד.

לאור כל זה מבקש הנתבע לקבל מהתובע החזר כספי בסך 17,281.5 ש"ח.

3. דיון :

נדון בשלוש הטענות.

הפקדות עבור חודשים בהם התובע לא עבד – ברור שהנתבע אינו חייב להפקיד לקרן הפנסיה עבור חודשים אלה. ולכן הפקדות אלא נעשו בוודאות בטעות, והנתבע זכאי לזיכוי עבורן.

הפקדות עבור ששת החודשים הראשונים של העבודה – כיוון שהוכח שהנתבע אכן הפקיד בטעות עבור החודשים בהם התובע כלל לא עבד, וכיוון שהנתבע הפקיד לקרן הפנסיה בתשלום אחד, בשעה שידע שיש מחלוקת בינו לבין התובע, מסתבר שגם ההפקדה עבור ששת החודשים הראשונים נעשתה בטעות. שהרי לא סביר שהנתבע יסכים בשלב זה לתת לתובע מתנות שהנתבע אינו חייב לתת לו.

הפקדות עבור חלק העובד – הסיכום בין הצדדים היה על שכר נטו, ואכן כך נעשה בפועל. משמעות הסיכום על שכר נטו הוא, שהשכר ברוטו יהיה מספיק גבוה כדי שגם לאחר כל הניכויים הנדרשים על פי חוק, התשלום לעובד יהיה כפי שסוכם. ממילא, צודק העובד כי אין להפחית מהשכר נטו שהוא קיבל את ההפרשות לפנסיה, אלא הן כלולות בשכר ברוטו.

בדוא"ל ששלח הנתבע לתובע בתאריך 3.1.2022 כתב התובע: "בכל מקרה, בקשתי כמה וכמה פעמים מאיתן שיעביר את הנתונים לגבי החלק שאתה אמור לשלם (2.5%), ושהסכמתי לשלם במקומך, אך טרם קיבלתי. מיד שיגיע הנתון אני אעביר לך את הכסף". יש כאן הודאה ברורה של המעסיק, שהוא נתן מהסכמתו גם את חלק העובד, כך שהכספים שולמו מבחירה על ידי הנתבע, ולפיכך אין למעסיק עילה לדרוש את השבת הכספים ששולמו לעובד לפני משורת הדין.

למעשה, על הנתבע לשלם גם את ההפרשות של העובד.

כדי להכריע באופן סופי בענייני הפנסיה, על הנתבע להגיש טבלת אקסל עם הטורים הבאים:

טור א – רשימת כל חודשי העבודה,

טור ב – השכר נטו בתלוש,

טור ג – השכר ברוטו כפי שהיה אמור להופיע בתלוש השכר,

טור ד – השכר ברוטו שהיה מגיע לתובע ע"פ חוק שכר מינימום, מתוך הנחה שהוא עבד 28 ש"ש,

טור ה – הפרשי שכר שלא שולמו,

עמוד 33 מתוך 34



טור ו – הפרשות עובד לפנסיה,

טור ז – הפרשות מעסיק לפנסיה,

טור ח – הפרשות מעסיק לפיצויים (טורים ה-ז – על פי השכר ברוטו בטור ד).

8. החלטות

1. הנתבע חייב לשלם לתובע שכר עבור 28 ש"ש. לפיכך התובע זכאי לקבל שכר על 28 ש"ש על פי חוק שכר מינימום או על פי מה שסוכם עם הנתבע – הגבוה מבין שניהם.

2. התובע פוטר ממקום עבודתו ולפיכך הוא זכאי לפיצויי פיטורים.

3. התובע זכאי לפיצוי בסך 14,000 ₪ עבור הפרות חוקי העבודה שנעשו על ידי הנתבע.

4. על הנתבע להגיש בתוך 14 ימים קובץ אקסל כפי שפורט לעיל סוף סעיף ז, וכן תחשיב מנומק של פיצויי הפיטורין על פי הקביעות בפסק דין זה. התובע יהיה רשאי להגיב על כך.

5. שני הצדדים רשאים לכתוב לבית הדין בתוך 14 יום האם יש תביעות שלא הוכרעו בפסק דין זה.

6. בפסק הדין הסופי יוכרע גם עניין הוצאות המשפט, ולאחר מכן יהיה ניתן להגיש ערעור גם על פסק דין זה.

והאמת והשלום אהבו

פסק הדין ניתן בתאריך א' בחשון תשפ"ג, 26 באוקטובר 2022

בזאת באנו על החתום

הרב יעקב ידידיה לוי

הרב ישועה רטבי, אב"ד

הרב מבורך טויטו