



כ"ז חשוון תש"פ

25 נובמבר 2019

תיק 79143

פסק דין

בעניין שבין

הנתבע

התובעת

בעל חנות

מנהלת חנות

א. רקע

התובעת והנתבע הם קרובי משפחה. הנתבע העסיק את התובעת כמנהלת חנות חדשה שפתח תמורת משכורת חודשית בסך 8,000 ש"ח. לטענת הצדדים נחתם חוזה. אמנם, יש להעיר כי החוזה שהוצג בפנינו הוא בין התובעת לבין חברה מסוימת, והוא איננו חתום. אולם, שני הצדדים הניחו כי הנתבע הוא שמחויב בתשלום שכרה של התובעת, ע"פ תנאי החוזה. כיוון שניתן לכרות חוזה גם בהתחלת עבודה (שו"ע חו"מ שלג, א) אני מקבל את הנחת הצדדים שהחוזה מחייב אותם.

התובעת החלה לעבוד בתאריך 1/7/2019. עבודת התובעת הופסקה בפועל לאחר כחודש וחצי, בתאריך 15/8/2019. והופסקה רשמית לאחר פגישה בין הצדדים בתאריך 28/8/2019. בהסכמת הצדדים שילם הנתבע לתובעת חצי מהשכר, קרי, 4000 ש"ח, עבור חודש אוגוסט.

כעת התובעת מבקשת שכר עבור שבועיים הודעה מוקדמת, ופיצויים עבור אופן הפסקת עבודתה ועיכוב שכרה. הנתבע טען שהוא פטור כיוון שעצם ההתקשרות עם התובעת היא בגדר "מקח טעות", ולא רק שאינו חייב בהשלמת תשלום השכר, אלא הוא אף דורש מהתובעת לשלם עבור נזקים שלטענתו נגרמו לאור התנהלותה בעסק.

מדברי הצדדים עולה שבין הצדדים התקיימו יחסי עובד-מעסיק, וחלים עליהם מלבד הוראות הדין גם תנאי החוזה.

כעת, נפרט את טענות הצדדים לקמן בכל אחת מהסוגיות שבמחלוקת.

ב. נושאי הדיון

1. האם ההתקשרות בין הצדדים נחשבת 'מקח טעות' ובטלה מעיקרה?
2. האם העובדת פוטרה על ידי הנתבע?
3. האם הפיטורין היו מוצדקים לאור התנהלות התובעת?

עמוד 1 מתוך 9

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 beitdin@erezhemdah.org ע"ר חס' 580120780

Founders: The Bellows Family, Chicago, Illinois



4. מה הסכום המגיע לתובעת עבור תקופת ההודעה המוקדמת?

5. טענות הנתבע שהתובעת גרמה לנזקים.

6. הוצאות משפט.

ג. האם ההתקשרות בין הצדדים נחשבת 'מקח טעות' ובטלה מעיקרה?

טענת הנתבע: הנתבעת חתמה חוזה בו הצהירה שהיא "בעלת ידע וניסיון הנדרשים למילוי התפקיד" (סעיף 6.2 בחוזה), אך באמת "אין לה ניסיון" (פרוטוקול דיון 1 עמוד 8 שורה 18), "והיא לא כשירה" (פרוטוקול דיון 2 עמוד 3 שורה 19). כך שהתובעת "חתמה על משהו לא נכון" (פרוטוקול 1, עמ' 4 שורה 26-27, וכן עמוד 6 שורה 11). ובסעיף 7.5 בחוזה נכתב "המעביד רשאי להביא לסיומו של ההסכם במקרה שהעובד הפר תנאי יסודי מתנאי הסכם זה". וכן אמר בהמשך (שם עמוד 6 שורה 11) "היא עשתה משהו לא נכון, היא חתמה על הצהרה והתחייבות שהיא בעלת ניסיון".

תגובת הנתבעת: הנתבע הוא בן קרוב התובעת והכיר היטב את הרקע המקצועי שלה.

דיון והכרעה

ההתקשרות בין הצדדים תקפה לאור הנימוקים הבאים:

א. ביטול עסקה עקב "מקח טעות" אפשרי כאשר אחד הצדדים לא היה מודע לאחד הפרטים המהותיים של העסקה (שו"ע חו"מ רלב, ג).

ב. לעומת זאת, בין הצדדים ישנו קשר משפחתי קרוב, וישנה היכרות קרובה ביניהם לאורך שנים, וממילא הנתבע היה מודע לכישורים של התובעת, והודה שלא שיקרה בהצגת הנתונים (פרוטוקול 1, עמ' 8, שם, שורה 14).

ג. להבנת, הצהרת עובד שהוא כשיר ומתאים לעבודה המוצעת אין משמעה שהוא אמור לבצע הערכה אובייקטיבית של יכולותיו, אלא די בכך שיש אפשרות סבירה שהוא יתאים. חשוב מכך, כאשר העובד חושף בפני המעסיק את הרקע והכישורים שלו, די בכך. ואכן זכותו של המעסיק לקבוע תקופת ניסיון ואף לפטר את העובד אם יתברר שאינו מתאים.

אשר על כן, אני דוחה את טענת הנתבע שההתקשרות בין הצדדים בטלה עקב מקח טעות.

ד. האם העובדת פוטרה על ידי הנתבע?

טענת הנתבע: התובעת לא פוטרה כיוון שהוצע לה לעבוד בעבודה בחנות כעובדת במקום כמנהלת (פרוטוקול דיון 1, עמ' 9, שורה 9-10). לטענתו, הנתבע רשאי לעשות זאת לאור סעיף 2 לחוזה שבו נאמר: "המעביד יוכל לשנות את הגדרת התפקיד מפעם לפעם על פי צרכיו ועל פי כישורי העובד". אלא שהתובעת סירבה (שם, עמוד 4, שורה 28).

עמוד 2 מתוך 9

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

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

Founders: The Bellows Family, Chicago, Illinois



תגובת התובעת: התובעת הודתה שאכן הוצע לה לעבוד שלא כמנהלת בשכר נמוך יותר והיא סירבה. זאת, כיוון שהייתה זקוקה לשכר הגבוה (פרוטוקול דיון 1, עמוד 3 שורה 4).

דיון והכרעה

הנתבע מודה שהפסקת העבודה של התובעת כמנהלת החנות הייתה מיוזמתו "בקשתי ממנה לעזוב" (פרוטוקול דיון 1, עמוד 4 שורה 27). אמנם לפי החוזה המעסיק רשאי לשנות את הגדרת התפקיד של העובד (סעיף 2), אבל בחוזה כתוב במפורש שזה מותנה "בכפוף להסכמת העובד בכתב" (סעיף 2 שם) דבר שלא נעשה במקרה שלפנינו.

לאור הנ"ל עלה שאכן הנתבע פיטר את התובעת.

ה. האם הפיטורין היו מוצדקים לאור התנהלות התובעת?

תגובת התובע: בחוזה מפורטים מקרים בהם רשאי המעביד לסיים את ההתקשרות באופן מידי, ותנאים אלו התקיימו במקרה זה כדלקמן:

א. סעיף 7.5 לחוזה - "העובד הפר תנאי יסודי מתנאי הסכם זה" – והואיל ובסעיף 2 בחוזה העובד הצהיר שהוא "בעל ניסיון", והתברר לטענתו שהתובעת "בכלל לא עם הידע והניסיון המוכשר ולכן אני יכול להגיד לה מיד ללכת" (פרוטוקול דיון 1 עמוד 4 שורה 30-31), ותנאי זה אינו בר תיקון.

ב. סעיף 7.4 לחוזה – "העובד מעל בתפקידו". הנתבע טוען שסעיף זה התממש כיוון ש"בקשתי שתביא עובדים ולא הביאה" (עמוד 6 שורה 16, וכן עמוד 4 שורה 14, ושורה 36). ואף הביאה עובדים לא מתאימים (פרוטוקול דיון 1 עמוד 4 שורה 15). וכן ניהול המשמרות לא היה כמו שצריך (שם, שורה 23-24, וכן עמוד 7 שורה 6-9) וגרמו הפסדים, ונבעו מרשלנות (שם עמוד 8 שורה 2). וכן תיאר מקרה שהתובעת עצמה לא הייתה בחנות בזמן שהייתה צריכה ובכך "היא מעלה והפקירה את החנות" (שם שורה 17, וכן עמוד 9 שורה 2).

ג. סעיף 7.6 – "העובד הפר משמעת באופן חמור" – לטענת התובע לאור הדברים שהובאו לעיל (ב), מתקיים גם הפרה של סעיף זה בחוזה (שם, עמוד 6 שורה 21).

תגובת התובעת: כל הנתונים היו בפני הנתבע, והכשלים היו נקודתיים (פרוטוקול דיון 1, עמוד 2 שורה 20-21, וכן עמוד 2 שורה 14), או באחריותו של הנתבע (פרוטוקול דיון 1 עמוד 7 שורה 17). על חלק מהכשלים התובעת כלל לא ידעה (פרוטוקול דיון 1 עמוד 7 שורה 15 ושורה 26).

דיון והכרעה

א. לגבי סעיף 7.5 לחוזה – טענה זו נדחתה לעיל (סעיף ג, עמ' שגיאה! הסימניה אינה מוגדרת.), לאור ההיכרות הממושכת בין הצדדים.

עמוד 3 מתוך 9



ב. הטענה שהתובעת מעלה בתפקידה או הפרה משמעת באופן חמור אינה עולה בקנה אחד עם משמעות החוזה. לצורך הבהרת העניין נצטט את הסעיפים עליהם מסתמך הנתבע:

7.4 העובד מעל בתפקידו, גנב מבית העסק וחתר תחת בעל העסק במרמה כדי להכשילו.

7.5 7.6 העובד הפר משמעת באופן חמור ו/או המריד את העובדים במקום העבודה.

בסעיף שעוסק במעילה בתפקיד מדובר גם על גנבה או על חתרנות. בסעיף העוסק בהפרת משמעת מדובר על המרדה. מכלל הדברים עולה שמדובר על פעולות שנעשות בזדון שמטרתן פגיעה בבעל העסק. לעומת זאת, כל הטענות של הנתבע עוסקות בהתנהגות שהיא לכל היותר רשלנית, ולכן הן אינן כלולות בסעיף זה.

לפיכך, אני קובע שהטעויות שביצעה התובעת אינם מהווים עילה לפיטורין מידיים בהתאם למה שנקבע בחוזה.

1. מה הסכום המגיע לתובעת עבור תקופת ההודעה המוקדמת?

טענת התובעת: בפגישה בתאריך 28/8/2019 אמרה התובעת לנתבע שהיה עליו לתת לה התראה של שבועיים לפני הפיטורים (שם עמוד 3 שורה 2), והיא רוצה שישלם לה את השכר על תקופת ההודעה המוקדמת בסך 4000 ₪ (שם שורה 15 ושורה 25).

תגובת הנתבע: הנתבע טען כאמור כי היה רשאי לפטר את התובעת באופן מידי ולא התייחס לשאלת משך זמן ההודעה המוקדמת לה היא זכאית אם טענתו לא התקבלה. אולם, טען שמגיע לו החזר עבור השכר ששילם עבור חודש אוגוסט כיוון שיש לנכות את יום תשעה באב שחל בתאריך 11/8/2019 שבו החנות הייתה סגורה. וכן באוגוסט בכלל, על אף שקבלה תשלום של חצי חודש היא עבדה בפועל רק תשעה ימים.

דיון והכרעה

בסעיף 7 לחוזה שבין הצדדים נקבע כך:

7. הפסקת עבודה

הסכם זה ניתן לסיום בכל אחת מהנסיבות והמועדים כדלקמן:

1. בהודעת צד אחד למשנהו כי ברצונו להפסיק את ההתקשרות עפ"י הסכם זה בהודעה מוקדמת של 30 יום 15 יום. (כך במקור. ע.ר.).

2. בכתב עפ"י הוראות צו ההרחבה בדבר הודעה מוקדמת לפיטורין.

עיון בחוזה שהוצג בפני מלמד שהנוסח המקורי דרש ארכה של 30 יום להודעה מוקדמת, ואח"כ נעשה תיקון ל-15 יום מבלי למחוק את המקור. לאורך כל הדרך דרשה התובעת תשלום על 15 יום בלבד, ומכאן שהיא הבינה שהתיקון הוא התקף, ואכן הדבר מסתבר. לפיכך, נקבל זאת כנתון.

עמוד 4 מתוך 9



לאור ההכרעות הקודמות הרי שהתובעת זכאית להודעה מוקדמת של 15 יום ולתשלום על תקופה זו, כפי שנאמר במפורש בסעיף 6(א) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות (שהחליף את צו ההרחבה שהוזכר בהסכם).

לגבי הטענות של הנתבע שהיא זכאית להחזר עבור השכר ששילם עבור חודש אוגוסט – מדובר בשכר ששולם בהסכמה, כמו כן, הנתבעת הפסיקה לעבוד בפועל בתאריך 15.08.19 וכיוון ששכרה היה חודשי – סביר היה לשלם לה עבור חצי חודש ללא תלות במספר ימי העבודה שהיו באותו חודש.

לכאורה היה מקום להקשות – האם הצדדים סיכמו על שכר עבור חודש אוגוסט (חצי מהשכר החודשי). ממילא, כיוון שההודעה על הפיטורין היתה ארבעה ימים לפני סוף החודש (28.08.19), הרי שמגיע לתובעת שכר רק עבור 11 ימי הודעה מוקדמת בחודש ספטמבר, שהרי על אוגוסט היא כבר קיבלה שכר?

התשובה היא שכאמור, שולם לתובעת רק עבור החצי הראשון של חודש אוגוסט, ולכן מגיע לה שכר עבור 15 ימי הודעה מוקדמת מלאים מיום הפיטורין.

לפיכך, הנתבע חייב לתובעת 4000 ₪ עבור תקופת ההודעה המוקדמת.

ז. טענות הנתבע שהתובעת גרמה לנזקים

הנתבע פירט במהלך הדיון את הנזקים השונים שנגרמו לו במהלך עבודת הנתבעת בחנות והנתבע הגיבה לטענותיו. נסקור בתמצית את הנושאים והטענות.

1. הזמנת טבח

הנתבע טען שהתובעת הזמינה בטעות טבח והנתבע נאלץ לשלם לו 200 ₪ (פרוטוקול דיון 1 עמוד 6 שורה 31).

התובעת השיבה שהטבח הוזמן לראיון על ידה, והבין בטעות שעליו להגיע פעם נוספת, יכול להיות שהייתה אי הבנה בגלל קשיי השפה (שם עמוד 7 שורה 16-19).

דיון: התובעת טוענת שמדובר בטעות של הטבח והתובע לא הכחיש זאת. ממילא, אין זה סביר לתבוע החזר מהתובעת קודם שיוכח שאכן הנתבע היה חייב לשלם לטבח ולא עשה זאת לפני משורת הדין.

2. חישוב שכר מוטעה עבור שעת עבודה לעובדים

הנתבע טען שאמר לתובעת שהעובדות יקבלו שכר מינימום "שזה בערך 30 ₪ פלוס מינוס" (פרוטוקול 1, עמ' 6). אולם, התובעת אמרה לעובדות שהשכר יהיה 30 ₪, זאת בשעה ששכר מינימום נמוך יותר. ההפרשים עלו לכדי 500 ₪. (שם עמוד 7 שורה 1)

התובעת השיבה: הובהר לעובדים שהשכר כפוף להסכמה של הנתבע (שם עמוד 7 שורה 17). כמו כן, התובעת הבהירה לנתבע שהיא לא יודעת מה שיעורו של שכר מינימום, וכיוון שהתובע אמר לה

עמוד 5 מתוך 9



שהוא "שלושים פלוס מינוס" היא אמרה לעובדות שהסכום הוא שלושים לשעה (שם עמוד 7 שורה 23-24).

דיון: הנתבע הכיר את כישורי התובעת שאינם כוללים ניסיון בניהול בארץ. כמו כן, התובעת שאלה את הנתבע מה השכר ובכך הבהירה שאינה יודעת מה החוק קובע. הנתבע ענה תשובה לא ברורה מספיק ולא הורה לתובעת לברר את הסכום המדויק, ולכן האחריות לטעות מוטלת עליו.

3. תשלום לעובדים עבור הפסקות בזמן יום העבודה

הנתבע טען שהתובעת סיכמה עם העובדים שיקבלו תשלום גם עבור ההפסקות המגיעות להם במהלך העבודה, למרות שעל פי החוק הם על חשבון העובד (פרוטוקול 1, עמוד 6 שורה 31-32) – סכום הנזק הוא 1400 ₪.

תגובת התובעת (שם, שורה 19-26): הבהרתי לנתבע שאני לא רואת חשבון, אני רק החתמתי אותם על טופס 101, וחישוב השעות אינו במסגרת המחויבות של תפקידי. נושא ההפסקות לא הועלה כלל בשיחת הפיטורין.

דיון: לאור כישורי וניסיון התובעת לא היה מקום לצפות ממנה להכיר את פרטי החוק, ולכן היא אינה אחראית לטעות.

4. טעויות בהזמנת הסחורה לעסק

הנתבע טען שהוזמנה סחורה בטעות בסך 300-500 ₪. (פרוטוקול 1, עמוד 6, שורה 2). לשאלתי השיב הנתבע כך:

אב"ד - האם היא אמורה לשלם על טעות?

נתבע – לא, אבל אני מכניס את זה. אני לא יודע, הרב יכריע בזה.

התובעת לא הגיבה לטענה זו.

דיון: את הודאת הנתבע שהתובעת אינה חייבת אני מפרש שלא מקובל לחייב עובד על טעויות כאלה. מה גם שהזמנת יתר אינה נזק ישיר כיוון שהסחורה נמצאת בחנות וניתן למכור אותה.

5. סגירה מוקדמת של החנות ביום שישי

טענות הנתבע: באחד מימי שישי אחת העובדות החליטה לצאת מוקדם וסגרה את החנות שעתיים לפני הזמן, והואיל והרווח הממוצע לשעת עבודה בעסק ביום שישי הוא 200-250 ₪, הרי שנגרם הפסד של 400-500 ₪. לתובעת יש אחריות ישירה על כך כיוון שחלק מהגדרת תפקידה כמפורט בחוזה הוא "ניהול משמרות" (פרוטוקול 1, עמ' 6, שורה 6-9).

עמוד 6 מתוך 9



תגובת התובעת (שם, שורה 28-30): לפי הרישומים החנות נסגרה רק שעה אחת לפי תום הזמן. כמו כן, היה עובד אחד מקצועי שיכל להישאר ולסגור את החנות אך הנתבע אמר לו לסגור וביקש ממנו ללכת.

תגובת הנתבע: מדובר בעובד מחליף שזה היה היום הראשון שלו בעבודה, ואי אפשר שהוא "יסגור קופה" ויסגור את החנות לבדו (שם, עמוד 9 שורה 1-2).

דין: לטענת הנתבע אחת העובדות החליטה לעזוב ובכל זאת האחריות לכך היא על התובעת בהיותה אחראית על ניהול המשמרות. לדעתי, אחריות התובעת לניהול המשמרות ולמתן מענה במקרה של "מקרה חריג הקשור לעובד" (סעיף 2.2.5 לחוזה) אינה כוללת אחריות לפצות את המעסיק על כל נזק שיגרם עקב עובד שהחליט לעזוב בניגוד לסיכומים איתו. שהרי לא מתקבל על הדעת שהתובעת תיקח על עצמה אחריות לפעולות של העובדים שהיא אינה שולטת עליהם.

6. הזמנת עובדים לעבודה שלא לצורך

הנתבע טען שעובדים הגיעו בשעות הבוקר בזמן שלא היו נדרשים להיות בעבודה מה שגרר תשלום מיותר (פרוטוקול 1, עמ' 6, שורה 29).

תגובת התובעת (שם, עמוד 7, שורה 14-16): מדובר על עובדת אחת שהגיעה רק לשעתיים, כיוון שחשבה שהואיל וערב לפני כן היא סיימה מוקדם, היא צריכה להשלים אותם למחרת. התובעת לא ידעה על אירוע כיוון שהוא התרחש בזמן שהתובעת הייתה בצרפת, בזמן שהנתבע ביקש ממנה להפסיק לעבוד בחנות.

דין: הנתבע לא טען שהתובעת הורתה לעובדת בטעות להגיע שלא לצורך, אלא רק שכך קרה בפועל והיה על התובעת למנוע זאת. גם כאן כלל לא ברור שהיה על הנתבע לשלם לעובדת שהגיעה בטעות, וכן מסתבר שאין אחריות כספית למנהל משמרת כאשר עובד מגיע בטעות.

7. טענות כלליות

הנתבע טען כמה טענות כלליות כנגד התובעת:

- א. התובעת קיבלה לעבודה עובדים לא מתאימים (פרוטוקול דיון 1 עמוד 4 שורה 15).
- ב. בזמן שהתובעת נסעה לצרפת היא לא דאגה למחליפה ראויה (שם עמוד 4 שורה 16-19).
- ג. התובעת לא הייתה זמינה לפתרון בעיות שוטפות שהתגלו בחנות (שם עמוד 9 שורה 2), ובכך לא עמדה בסעיף 2 של החוזה ביניהם.

הסכום הכולל של התביעות מצד הנתבע עולה לטענתו לסביבות 2000 ₪ (עמוד 5 שורה 14), ובהמשך הדין העלה זאת לסך 2500 ש"ח. (שם עמוד 6 שורה 25).

תגובת התובעת:

עמוד 7 מתוך 9

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 02-5379626
www.erezhemdah.org www.erezhemdah.org
beitdin@erezhemdah.org ע"ר ח'ס' 580120780

Founders: The Bellows Family, Chicago, Illinois



- א. מודה שאמנם נעשו טעויות, אך מבקשת מבית הדין לקבוע שאינה חייבת כלל לנתבע (פרוטוקול דיון 1 עמוד 3 שורה 14-15).
- ב. בחוזה לא מובא שנוקים מעין אלו יובילו לקיזוז מהמשכורת החודשית (עמוד 3 בחוזה פסקה 4).
- ג. הצגת רשימת הנזקים הייתה רק לאחר סיום העסקתה ולא במהלכם (שם, עמוד 3 שורה 1).

דיון והכרעה:

הנתבע השאיר ביד בית הדין את ההכרעה ביחס לשאלה האם אמורה התובעת לשלם על טעויות שעשתה במהלך עבודתה (פרוטוקול דיון 1 עמוד 7 שורה 4-5). בחלק מהטענות מדובר על נזקים ישירים, וחלק נגרמו בצורה עקיפה כגון מניעת הרווח כתוצאה מסגירה מוקדמת של החנות (סעיף 5ד').

מתיאור ההתנהלות עולה שהכשלים היו נקודתיים (פרוטוקול דיון 1, עמוד 2 שורה 20-21, וכן עמוד 2 שורה 14), ולא בכוונת מכוון, ואף הנתבע מכיר בכך (פרוטוקול דיון 1, עמוד 7 שורה 2-3). אמנם הצירוף של כל הנקודות יחד מסביר מדוע הפסיק הנתבע את עבודתה של התובעת, אך אין כאן נזק חריג ומכוון.

יש לציין שמדובר בעסק חדש, ומטבע הדברים בכל עסק חדש ישנם קשיים בארגון העסק ובבנייתו, וסביר שהקשיים שציין הנתבע היו מתרחשים עם כל מנהל, כגון גיוס עובדים מתאימים, קביעת נהלי עבודה וחישובי שכר של העובדים, וההתנהלות עם ספקים. קל וחומר כשמדובר במנהלת שהיא עולה חדשה עם קשיי שפה. ובמעסיק שחדש בתחום הזה.

העובדים לא חתמו על הסכמים כתובים ומכאן גם הבעיות שהתגלו. גם לא הוגדרו מראש על ידי התובע אלו עובדים צריך לגייס, כמה עובדים צריך לגייס, ומה היקף העסקתם. ממילא, קשה להטיל על התובעת אחריות לתקלות בעניינים אלה.

מצאנו **בפתחי חושן** (שכירות ז, כג ובהערה נג, שם פיקדון יב, יג) שבאופן עקרוני יש אומרים שפועל חייב בנזק שגרם לבעל הבית אפילו בגרמא, אולם בשו"ת **חוות יאיר** (סי' קסט) כתב שיש לנהוג עמו לפני משורת הדין, למעט במקום שיש פשיעה מצד הפועל.

במקרה שלפנינו אני סבור שהתובעת פטורה מפיצוי לנתבע על פי שורת הדין, כפי שהוסבר לעיל.

ח. אחרית דבר

הנתבע, בעצם קבלת התובעת לעבודה, קיים את הדרגה הגבוהה של מצוות צדקה, וכדברי הרמב"ם (הלכות מתנות עניים פרק י' הלכה ז') "שמונה מעלות יש בצדקה זו למעלה מזו, **מעלה גדולה שאין למעלה ממנה** זה המחזיק ביד ישראל שמך ונותן לו מתנה או הלואה או עושה עמו שותפות או ממציא לו מלאכה כדי לחזק את ידו עד שלא יצטרך לבריות לשאול, ועל זה נאמר והחזקת בו גר

עמוד 8 מתוך 9



ותושב וחי עמך כלומר החזק בו עד שלא יפול ויצטרך". ובפרט שמדובר בקרובת משפחתו שהיא קודמת לשאר אנשים (שם, טז). זאת למרות שידע שעשיית עסקים עם בני משפחה היא מורכבת ומאתגרת.

בפועל, ההתקשרות לא עלתה יפה, ולמיטב הבנתי שני הצדדים אחראים לכך, אף ששניהם פעלו בתום לב. אני מקווה ששני הצדדים ישכילו שלא לתת לתקופה זו לקלקל את קשרי המשפחה שביניהם.

ט. הוצאות משפט

שני הצדדים נהגו באופן ראוי במהלך הדיון, ועל פי מדיניות בית הדין במקרה כזה יש לחלק את האגרה בין הצדדים באופן שווה. במקרה זה התובעת שילמה אגרה בסך 200 ₪, ולכן על הנתבע לשלם לה 100 ₪.

י. החלטות

1. על הנתבע לשלם לתובעת 4000 ₪ כשכר עבור תקופת ההודעה המוקדמת.
2. הנתבע ישלם החזר לתובעת על הוצאות המשפט בסך 100 ש"ח.
3. יש לבצע את התשלום תוך שלושים יום י"ג כסלו 28/11/2019.
4. כיוון שמדובר על מסלול של תביעות קטנות, אין אפשרות ערעור על פסק דין זה.

והאמת והשלום אהבו

פסק הדין ניתן בתאריך כ"ז חשוון תש"פ, 25 נובמבר 2019.

בזאת באתי על החתום

הרב עדו רכניץ

עמוד 9 מתוך 9

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 beitdin@erezhemdah.org ע"ר חס' 580120780

Founders: The Bellows Family, Chicago, Illinois