



בס"ד, ז' אדר ב תשע"ו

17 מרץ 2016

תיק 75047

פסק דין חלקי

בעניין שבין

הנתבעים

התובע

1. [רשת חינוך]

2. [עמותת בית הספר]

3. [מנהל בית הספר]

א. רקע ועובדות מוסכמות

נתבעת 1 היא רשת חינוך המפעילה בתי ספר רבים ברחבי הארץ (בהמשך יפורטו המבנה הארגוני ומשמעותו המשפטית), בעיקר באזור גוש דן, וזאת במסגרת החינוך המוכר שאינו רשמי (להלן, המוכש"ר). נתבעת 2 היא עמותה המפעילה אחד מבתי הספר של נתבעת 1 בבני ברק, להלן בית הספר. נתבע 3 הוא מנהל בית הספר הנ"ל. התובע עבד במשך שנת תשע"ד בבית הספר, כשהוא מועסק באופן רשמי ע"י הנתבעת 1, ובסוף השנה עבודתו הופסקה על ידי נתבעת 1.

תמצית המחלוקת היא שהתובע דורש להחזירו לעבודה ו/או לשלם לו שכר ופיצויים בעקבות הפסקת עבודתו, ואילו הנתבעים דוחים את התביעה.

קעת נפרט את העובדות המוסכמות:

נתבעת 1 מפעילה כאמור רשת של בתי ספר ומשלמת את שכרם של חלק ניכר מהמורים ברשת. לרוב, בתי הספר מופעלים על ידי עמותות עצמאיות, המאוגדות יחד תחת המטריה של נתבעת 1 לצורך דברים מסוימים, ובכלל זה שהמורים מועסקים באופן רשמי ע"י נתבעת 1 ומקבלים שכרם דרכה. התובע עבד בבית ספר אחר השייך לרשת של נתבעת 1 במשך שנתיים, החל מתאריך 01.09.11 ועד לתאריך 31.08.13 (שנה"ל תשע"ב-תשע"ג). בתקופה זו הוא קיבל את שכרו מנתבעת 1.

בתאריך 01.09.13 החל התובע לעבוד בבית הספר שמופעל על ידי נתבעת 2, שאף הוא מהווה חלק מהרשת. התובע סיים רשמית את עבודתו בבית הספר בפרט, ואצל נתבעת 1 בכלל, בתאריך 31.08.14. בתקופה זו (שנה"ל תשע"ד) הוא קיבל את שכרו מנתבעת 1.



זמן קצר אחרי תחילת שנה"ל תשע"ד התגלע ויכוח חריף בין התובע לבין נתבע 3, מנהל בית הספר. נתבע 3 דרש מהתובע לחתום על חוזה העסקה בינו לבין נתבעת 2, ואילו התובע סירב לחתום על החוזה בטענות שונות. בהמשך העלה התובע טענות לשחיתות של נתבע 3.

בהמשך התקיימו מספר פגישות גישור אצל אנשים שונים, ובכלל זה אצל הרב פלוני (להלן, המפקח), מפקח מטעם נתבעת 1 על מספר בתי ספר, ובכללם נתבעת 2.

בעקבות העימות פוטר התובע על ידי נתבעת 2 (מכתב פיטורין מתאריך ט' כסלו תשע"ד), ולא עבד במהלך חודש כסלו תשע"ד. לאחר מכן הוחזר התובע לעבודתו בהתערבותו של ב"כ נתבעת 1, עו"ד אלמוני.

בתאריך 07.05.14 הוציאה נתבעת 1 לתובע מכתב פיטורין, שנתבעת 1 הציגה כפיטורין מנהליים רגילים למורים שאין להם קביעות – נכונות הגדרה זו תידון בהמשך.

ב. טענות התובע

להלן השתלשלות העניינים מנקודת מבטו של התובע (נכתבת בגוף שלישי, אך משקפת את עמדתו ולא את עמדת ביה"ד):

התובע עבד במשך שנתיים בבית ספר אחר השייך לנתבעת 1. לאחר שנתיים עבר לעבוד בבית הספר של נתבעת 2, שאף הוא חלק מבתי הספר של נתבעת 1. בתחילה הוא היה מרוצה וכך גם מעסיקיו, ולכן היקף המשרה שלו הוגדל מ-24 ש"ש ל-40 ש"ש, כאשר סוכם איתו מראש **בהסכמתו** שהוא יקבל שכר על 30 ש"ש בלבד. אחרי שבועיים הוא עמד על מצבה הקשה של הכיתה מבחינה לימודית, ודיבר על כך עם נתבע 3. בתגובה נתבע 3 התחיל "לחפש אותו".

בתחילת חודש תשרי תשע"ד הוא התבקש על ידי נתבע 3 לחתום על חוזה בינו לבין נתבעת 2. התובע סירב כיון שהיה מוכן לחתום רק על חוזה מול נתבעת 1, וכן מכיוון שלטענתו החוזה מכיל סעיפים מקפחים. בהמשך הוגש לו חוזה אחר לחתימה, וגם עליו הוא סירב לחתום. בשלב זה כבר התפתח עימות חזיתי בינו לבין נתבע 3. בתחילה המפקח תמך בו ואמר לו לא לחתום על החוזה, כיון שהוא עובד של נתבעת 1, וכן ייעץ לו לפנות ליועץ המשפטי של נתבעת 1 (שהופיע בפני בית דין זה כבא כוחה).

בתאריך ט' כסלו הוציאה נתבעת 2 לתובע מכתב פיטורין, למכתב היו מכותבים המפקח ומנהלת כוח אדם של נתבעת 1. משמעותו היתה שהתובע לא יעבוד אצל נתבעת 2, וממילא הוא לא יקבל את שכרו מנתבעת 1. בחודש כסלו התובע לא עבד בבית הספר, אולם, בעקבות התערבות של ב"כ נתבעת 1, הוחזר התובע לעבודה אצל נתבעת 2, כאשר שכרו משולם על ידי נתבעת 1, כפי שסוכם מראש.

אולם, לאחר שהתובע פנה לבעלי תפקידים בכירים במשרד החינוך בנובמבר 2013 המפקח אמר לו שבגלל מעשיו הוא לא ימשיך לעבוד ברשת של נתבעת 1.



כאשר התובע חזר לעבודה, סוכם איתו בהסכמתו שהוא יחזור להיקף המשרה המקורי שהיה בתחילת השנה – 24 ש"ש, אולם, הוא התבקש להסכים לקבל שכר על 20 ש"ש בלבד. התובע סירב להצעה, והוחלט לשלם לו את מלוא השכר על 24 ש"ש.

לאחר מכן, ביקשו ממנו נתבע 3, בנו והמפקח שיביא אישורי מחלה כדי לממן את ממלא המקום בחודש ההשעיה שלו. התובע סירב.

לאחר חזרתו לעבודה הגיע לתובע מידע שנלקח מהמחשב של נתבעת 2, לפיו מבצעים נתבעת 2 ומנהליה (שבניהם נתבע 3) מעשי שחיתות, כגון, תשלום פיקטיבי לעובד מסויים של המוסד. עובדים אחרים פנו לתובע כדי שיעץ להם כיצד לקבל את מלוא זכויותיהם. כמו כן, נודע לו שנתבעת 2 גובה מהורים שכ"ל מוגזם בניגוד לחוק, וכדומה. התובע דיבר על כך עם נתבע 3, מה שהגביר את המתח ביניהם.

לקראת הוצאת התעודות הראשונות דרש נתבע 3 מהתובע להעלות את הציונים שנרשמו בתעודה, מה שהתובע כינה זיוף. התובע סירב לעשות זאת בטענה שציונים בתעודה צריכים לשקף את הרמה של התלמיד ואת הציונים שקיבל במבחנים. בפועל נתבע 3 קבע את הציונים לפי הבנתו (פרוטוקול 3, עמ' 15)

במקרה אחר סירב התובע להוציא מהכיתה ילד שלא הביא כסף כפי שהתבקש, למרות שקיבל הוראה מנתבע 3 להוציאו (פרוטוקול 3, עמוד 16).

במהלך הויכוחים התובע פנה למפקח וטען שיש לפטר את נתבע 3 (פרו' 3, עמ' 15).

בתאריך 07.05.14 קיבל התובע מכתב פיטורין מנתבעת 1. ב"כ התובע פנה במספר מכתבים לנתבעת 1 וטען שמדובר בפיטורין שאינם חוקיים, וכן שלא התבצע למרשו שימוע. הטענות לא התקבלו, והתובע פוטר מעבודתו. לטענת התובע הוא פוטר עקב העובדה שחשף שחיתויות אצל נתבעת 3. ראייה לכך היא שכל מי שפוטר ביחד איתו הוחזר לעבודה.

במהלך הקיץ, לאחר שהתובע ידע שהוא מפוטר, הוא סירב לעבוד בחודש תמוז (יולי). לטענת נתבע 3, התובע אמר שהוא לא חייב לעבוד כיון ששנה"ל הסתיימה. התובע לא הכחיש, אלא טען שכיון שלא היה מזוג בכיתה והדבר היה מאוד קשה לו מבחינה בריאותית, הוא לא היה חייב לעבוד (פרוטוקול 3 עמ' 14). התובע לא הביא באותה עת ולא במהלך הדיון אישור רפואי התומך בטענתו.

בהמשך הוא פנה לגורמים נוספים בטענות לשחיתות אצל נתבעת 2, כגון למבקר המדינה (פרו' 3 עמ' 19-20).

התובע טוען שכמעט לא עבד מאז שפוטר.

טענות משפטיות של התובע:

1. הנתבעת פיטרה את התובע שלא כדין.



א. לתובע היתה קביעות, שהרי, בתקנון שירות עובדי הוראה נקבע כי עובד זכאי לקביעות לאחר שנתיים עבודה. התקנות והפסיקה מחייבות את הנתבעת לשלם שכר כפי שמקובל בחינוך הממלכתי. מכאן מסיק ב"כ התובע גם לעניין הקביעות. מתוך הנחה שהתובע הוא עובד קבוע היה צורך לקיים לו הליך פיטורין הכולל בין השאר ועדה פריטטית. הליך כזה לא בוצע.

ב. במקרה זה מדובר בעובד מבוגר וחולה ולכן יש להשיבו לעבודה. הדבר אפשרי כיון שנתבעת 1 מעסיקה עובדים באמצעות מנהלי בתי הספר, כך שלא יהיה מגע ישיר בין התובע לאנשי נתבעת 1. כמו כן, התובע פוטר בניגוד לכלל: "אחרון נכנס, ראשון יוצא".

2. הנתבעת פגעה בשמו הטוב של התובע ומנעה את שיבוצו בעבודה אחרת.

3. העובד היה זכאי לשימוע על פי פסיקת בתי הדין לעבודה (ע"ע 1027/01 ד"ר יוסי גוטרמן - המכללה האקדמית עמק יזרעאל, פד"ע לח 448). שימוע לא התבצע ולכן הוא זכאי לפיצוי.

4. לתובע מעמד של חושף שחיתויות – התובע התלונן על שחיתויות, נתבעת 1 התעלמה, ולבסוף פיטרה אותו במהלך שנה מרגע הגשת התלונה. ע"פ חוק הגנה על עובדים הנתבעת צריכה להסביר זאת, כיון שמסתבר שיש קשר בין התלונה לפיטורין. יתרה מזו, התובע מסר קלטות לבית הדין בהם שומעים את המפקח אומר שהתובע לא ימשיך לעבוד ברשת בגלל התלונות (חלק מהראיות יידון לקמן).

5. התובע נהג כראוי כאשר סירב להוראה למנוע כניסת תלמיד לכיתה, לאחר שאותו תלמיד לא שילם למוסד מה שהתבקש. התובע לא היה צריך לעבוד בקיץ, ובוודאי שאם נדרש לעבוד, היה עליו לקבל תוספת שכר על עבודה בחודשי הקיץ.

דרישות התובע:

א. להורות לנתבעת 1 לשבץ את התובע במצבת העובדים לשנת הלימודים תשע"ז, תוך שמירת רצף זכויותיו, כאילו עבד ברצף אצל הנתבעת 1, וכאילו לא פוטר (בפרט לענין הקביעות ולענין פיצויי הפיטורין).

ב. לחילופין, וככל שיחליט בית הדין כי אכיפת ההעסקה אינה ישימה בנסיבות העניין, מתבקש בית הדין להורות לנתבעים לשלם לתובע שכר עבודה שנתי בסך 108,999 ₪.

ג. לפסוק לתובע פיצויים בגין אי עריכת שימוע בסך 21,000 ₪.

ד. לפסוק פיצויים בסכום העולה כדי סך של 50,000 ₪ בגין פיטורים עקב חשיפת שחיתויות, ובמקביל ו/או לחילופין להשית פיצויים עונשיים ו/או פיצויים לדוגמא על הנתבעים וזאת בהתאם לסמכותו ועד לסכום של 500,000 ₪.



- ה. להורות על תשלום פיצוי פיטורין מלאים ו/או מוגדלים בתוספת פיצויי הלנת פיצויים.
- ו. לאור כל מה שתואר ופורט בעדויות ובראיות שהוגשו בתיק זה, לפסוק לטובת התובע פיצויים על עוגמת נפש לפי שיקול דעת בית הדין הנכבד.
- ז. לחייב את הנתבעים בתשלום הוצאות המשפט ושכ"ט עו"ד בצירוף מע"מ כדין.

ג. טענות נתבעת 1

טענות עובדתיות שעלו בדיון:

א. משרד החינוך מאשר את משרות ההוראה כמה חודשים לאחר תחילת השנה, ולכן נתבעת 1 מתחילה לשלם שכר לעובדים שאין להן קביעות רק לאחר קבלת האישור. בתקופה זו מקובל שהעמותות משלמות לעובדים או שהעובדים אינם מקבלים שכר, ואח"כ נתבעת 1 משלמת רטרואקטיבית.

ב. התובע פוטר בכסלו תשע"ד, והוחזר על ידי התערבות ב"כ נתבעת 1.

ג. התובע פוטר מינהלית עוד לפני סוף שנת העבודה השלישית שלו אצל נתבעת 1, ולכן היה ניתן לפטר את אותו פיטורין מנהליים ללא שימוע.

ד. נתבעת 1 מפעילה רשת חינוך, אולם, מי שמנהל את בתי הספר בפועל הן העמותות שמפעילות אותם. נתבעת 1 אינה יכולה לכפות על העמותות להעסיק עובד זה או אחר. בסוף שנה"ל תשע"ד לא מצא התובע עבודה באף אחד מבתי הספר של נתבעת 1, ולכן הוא לא שובץ מחדש בעבודה. לפיכך, אין קשר בין "חשיפת השחיתות" עליה נטען לבין אי שיבוצו.

ה. התובע האשים את נתבעת 2 בשחיתות, ואת נתבעת 1 בהתעלמות מהתראותיו לגבי שחיתות. אולם, במקרים רבים מדובר על חריצת דין ללא בדיקה על בסיס חצאי עובדות.

ו. לרשת אישור ממשרד החינוך להעסיק את המורים בחודש יולי בתמורה לחופשות ארוכות יותר במהלך השנה.

טענות משפטיות בסיכומים:

א. בפסיקת בתי המשפט נקבע שרק השכר במוכש"ר מוצמד לשכר בחינוך הממלכתי, אולם, שאר התנאים לא חלים, ובכלל זה קביעות.

ב. הנתבעת טוענת שגם במקומות שיש קביעות אחרי שנתיים, הרי שניתן היה להאריך את תקופת הניסיון משנתיים לשלוש, ולכן על פי המנהג אצל נתבעת 1 כך נחשבים פני הדברים, ואין צורך שהדברים יימסרו לתובע באופן רשמי.



- ג. בפסיקת בתי המשפט נקבע כי חובת השימוע איננה מוחלטת, ובמקרים בהם הפיטורין נעשו משיקולים שאינם נוגעים לתפקודו של העובד לא נקבע פיצוי גם בהיעדר שימוע. מכיוון שהפיטורים היו מנהליים, אין צורך בשימוע, וגם במשרד החינוך לא נהוג לקיים שימוע בפיטורים מנהליים.
- ד. במקרה זה בית הספר נסגר וכל המורים פוטרו, ולכן לא היה צורך בשימוע, ולכן גם אילו היתה קביעות, היה ניתן לפטר את התובע. בסופו של דבר נמצא תקציב ובית הספר נפתח מחדש.
- ה. בפסיקת בתי המשפט נקבע שאם התקיים שימוע בפועל – כאשר העובד העלה את טענותיו כלפי המעסיק – אזי לא יפסקו פיצויים על היעדר שימוע פורמאלי.
- ו. התובע אינו זכאי להגנת החוק בהיותו חושף שחיתויות, כיון שפיטוריו לא נגרמו עקב התלונות שהגיש. כמו כן, נכונים לגבי התובע דברי בית המשפט העליון (בג"צ 6825/06 גלית צור נגד מבקר המדינה) באשר "כל פעולה של מעסיק הופכת נושא למעקב, לביקורת רצופה, ולתלונות חוזרות ונשנות בלא אבחנה, המונעות מיצר קנטרני". למצער, גם אם יש לתובע מעמד של חושף שחיתויות, הרי שבית הדין לעבודה (עב 2019/03 אבני אליהו נגד האוניברסיטה העברית בירושלים) חייב את המעסיק ב-10 אש"ח בלבד, במקרה של חשיפת שחיתות הנעשית במקביל להתנהלות לא-תקינה של העובד.
- ז. הנתבעת הציגה חוזר מנכ"ל המאשר עבודה ברשת בחודש תמוז.
- ח. בנוגע להוצאת תלמיד מהכיתה מכיוון שלא שילם, הנתבעת טוענת שהיה על התובע לפנות למנהל או למפקח ולא להחליט על דעת עצמו. כמו כן סעיף 3 לחוק זכויות התלמיד (על פיו כל תלמיד זכאי לחינוך) אינו חל על החינוך המוכש"ר.
- ט. התובע אינו זכאי להחזרה לעבודה, כיון שלא הגיש בבית הדין לעבודה בקשה לצו מניעה זמני כנגד פיטוריו, אף שבית הדין לעבודה שאל אם רצונו בכך.
- י. התובע לא דרש בכתב התביעה פיצויי פיטורין ולא פיצוי על הלנת פיצויי פיטורין, ולכן אינו יכול להעלות טענה זו כעת.
- יא. לפיכך, נתבעת 1 דוחה את כל סעיפי התביעה.

ד. טענות נתבעת 2 ונתבע 3

נתבעת 2 ונתבע 3 טענו שהם אינם צד לתביעה כיון שהתובע הועסק על ידי נתבעת 1.



ה. גרסתו של נתבע 3

1. התובע התחיל לעבוד אצל נתבעת 2 בתחילת שנה"ל תשע"ד. נתבע 3 ביקש מהתובע לחתום על חוזה קצר בן עמוד אחד. התובע סירב בטענה שבעבר חתם על חוזים והתחרט.
2. מקובל להחתים את המורים על חוזים של העמותה, כיון שבחודשים הראשונים הרשת (נתבעת 1) לא מיד משלמת ואז העמותה (נתבעת 2) משלמת. בפועל התובע התבקש לחתום על חוזה בן עמוד אחד, ועל תקנון המלמדים הנספח לחוזה ארוך (על החוזה הארוך התובע לא התבקש לחתום) (פרוטוקול 3, עמ' 2).
3. כיון שהתובע לא חתם על החוזה הוא פוטר. לבסוף הוחזר בהוראת המפקח (פרו' 3, עמ' 11).
4. התובע הסכים בהתחלה לעבוד יותר שעות ממה שמשולם לו (לעבוד 24 ולקבל 20). בסופו של דבר התעקש לקבל שכר על 24 ש"ש וקיבל. בשנה"ל תשע"ד שולמו משכורות מלאות לכל העובדים, אחרי שהגיע תקציב דרך נתבעת 1 שהסדירה את העניין.
5. התובע התסיס את ההורים ואת המורים, וסירב לבצע את הוראות נתבע 3 – המנהל שלו (בנוגע לציונים, להוצאת תלמיד מהכיתה ולעבודה בחודש תמוז – דבריו יובאו בפירוט להלן).

ו. עדותו של בנו של נתבע 3

- בנו של נתבע 3 היה מעורב בעניין לאור הקשר המשפחתי שלו לנתבע 3, ולנתבעת 2, להלן עיקרי דבריו:
1. מקובל להחתים את המורים על חוזים עם העמותה, כיון שבחודשים הראשונים הרשת (נתבעת 1) לא מיד משלמת, ואז העמותה משלמת.
 2. במהלך שנה"ל תשע"ד הגיע תקציב נוסף שאפשר השלמת שכרם של העובדים בנתבעת 2.
 3. מישהו פרץ למחשב של נתבע 3 וגנב משם חומרים, ומכיוון שלתובע היתה גישה לחומרים והוא אינו מספר מי הוא זה שפרץ, אנו דורשים שישמיד את החומרים. מדובר בעבירה פלילית.
 4. הטענות על כך ששכר פיקטיבי שולם לעובד המוסד נבדקו ע"י משרד החינוך ונשללו.

ז. נושאי הדיון

1. האם יש מקום לחייב את נתבעת 2 ונתבע 3?
2. האם הפיטורים היו שלא כדין עקב קביעות?
3. האם הפיטורים היו שלא כדין עקב היעדר שימוע?
4. חוק ההגנה על העובדים ומעמדו ההלכתי
5. האם הפיטורים היו שלא כדין עקב חשיפת שחיתויות?



6. הפיצוי לו זכאי התובע

7. פיצויי פיטורין והוצאות משפט

ח. האם יש מקום לחייב את נתבעת 2 ונתבע 3?

כתב התביעה הוגש גם כנגד נתבעת 2 ונתבע 3. בסיכומים לא הרחיב התובע בשאלת האחריות שלהם לתביעה.

עמדת בית הדין היא שאין מקום לחייב את נתבעת 2 ונתבע 3. כל התביעות של התובע היו על פיטורים שלא כדין. התובע היה עובד של נתבעת 1 בלבד, וכפי שהתובע עצמו הדגיש במשך כל התקופה שסירב לחתום על הסכם עבודה עם נתבעת 2. לכן גם אם הנתבעים 2 ו-3 גרמו במעשיהם לנתבעת 1 לפטר את התובע שלא כדין, הרי שהנתבעת 1 נושאת באחריות לפיטורים.

על כן, אין מקום לחייב את הנתבעים 2 ו-3.

ט. האם הפיטורים היו שלא כדין עקב קביעות?

התובע טען כי הפיטורין נעשו שלא כדין, משום שהוא זכה בקביעות ברשת, מאחר ועבד בה שנתיים, ואילו הנתבעת טענה שאצלה עובד מקבל קביעות לאחר שהתחיל את שנת העבודה הרביעית שלו.

על פי ההלכה אין לעובד קביעות. קביעות יכולה להתבסס על דינא דמלכותא או על מנהג המדינה. אלא שחובת ההוכחה מוטלת על התובע.

התובע הפנה לפסק דין ע"ע (ארצי) 203/09 רשת הגנים של אגודת ישראל נ' שמחה בוסי ו-15 אח', להלן פס"ד בוסי. בפסק דין זה נקבע במפורש כי על מוסדות המוכש"ר לשלם שכר השווה לזה המשולם בחינוך הממלכתי.

לגבי ההיסק מפס"ד בוסי לשאלת הקביעות חלוקים הצדדים: התובע טוען שקביעות היא חלק מהשכר, ולכן היא חלה על המוכש"ר. לראיה, הוא טוען שהנתבעת נאלצה לקבל על עצמה את הכלל המחייב להודיע לעובד על פיטוריו עד 31.05, כפי שמקובל במערכת הממלכתית. ומכאן שלא ניתן להגביל את פס"ד בוסי לשאלת השכר בלבד.

לעומתו, טוענת הנתבעת שהחוק אינו מחיל עליה את כל הכללים הנהוגים במערכת הממלכתית. לראיה היא הביאה פס"ד הקובע שכללי הפיטורין המקובלים בחינוך הממלכתי אינם חלים על המוכש"ר. בנוסף, היא טענה שהחוק מאפשר להאריך את תקופת הניסיון לשלוש שנים טרם קבלת קביעות וכך גם נעשה כאן.

בפסק דין שניתן לאחרונה בבית הדין לעבודה (סע"ש 5719-07-12 מרוות סלאח אלדין סברי ג'פאל ואח' נ' עמותת "נשים אמליסון") לפני כב' השופט אייל אברהמי, נקבע כך:



העניינים שתחולתם שנויה במחלוקת הם ההוראות שמופיעות בתקנון, אך אינן מתייחסות ישירות לשכר ותנאיו אלא לעניינים אחרים. כך, עמדת משרד החינוך כפי שהוגשה לתיק זה היא כי לא יחולו בהכרח על עובדי מוסד מוכר שאינו רשמי הוראות הנוגעות להליך הפיטורים והליך מתן חל"ת (סעיף 13 לעמדה), הוראות בדבר תקופת ניסיון ומועד כניסה למעמד של קביעות (סעיף 14(י"ז) לעמדה) ולמועד ההודעה על סיום העסקת עובדי הוראה – ה-31.5 (סעיף 14 ט"ז לעמדת משרד החינוך). לגבי שני האחרונים שהוזכרו, עמדת משרד החינוך היא כי יש להוכיח נהג במוסד המוכר שאינו רשמי. באשר לעניינים דומים נקבע כי לא יחולו בהכרח על עובדי מוסד מוכר שאינו רשמי. (ראו: תע"א (חי') 2492-06 בן יוסף ציונה נ' רשת גני הילדים של אגודת ישראל (ניתן ביום 19.2.12); ע"ב (י-ם) 1642/09 בדיחי נ' האגודה לקידום החינוך לאומניות ירושלים (ניתן ביום 3.4.12) [הש' דניאל גולדברג]; תע"א (י-ם) 1248-10 מחמד אנואר סנקרוט נ' המכללה הארצית (ניתן ביום 10.9.12).

כלומר, עמדת משרד החינוך היא שכללי הקביעות הנהוגים במערכת הממלכתית אינם חלים על המוכש"ר.

בנוסף, בית דין זה אינו רואה סיבה להחיל את כללי הקביעות על הנתבעת, במיוחד לאור העובדה שהיא נוהגת לתת קביעות לאחר שלוש שנים, מה שהחוק מאפשר במקרים מסוימים. כך שהתנהלות הנתבעת בעניין זה היא סבירה, ואיננה מחייבת התערבות, לפחות לא במסגרת זו.

לכן דינה של טענה זו להידחות.

י. האם הפיטורים היו שלא כדין עקב היעדר שימוע?

מקורה של חובת השימוע, ושל הזכות לפיצוי בהיעדרה, אינו בחוק אלא בפסיקת בתי המשפט (ראו למשל, ע"ע 1027/01 ד"ר יוסי גוטרמן - המכללה האקדמית עמק יזרעאל, פד"ע לח 448).

לגבי מעמדה ההלכתי של חובת השימוע יש להעלות כמה שיקולים:

מצד אחד, יש לתת תוקף הלכתי לחובת השימוע כיון שזהו המנהג המקובל, וכן בגלל שגם על פי ההלכה ניתן לפטר עובד במהלך תקופת העסקתו רק לאחר שהתרו בו שיש ליקויים בעבודתו (שו"ע חו"מ שו, ח), וכן כתב בספר פתחי חושן (שכירות פרק י, סעי' ט):

פועל המתרשל במלאכתו וגורם הפסד לבעל הבית, יכול לסלקו לאחר שהתרה בו ולא הועיל.

ויתכן שיש לה מעמד מחייב של תקנה שגם הפוסקים היו מתקנים (שו"ת חתם סופר ה, מד), ואז היא תקפה למרות שמקורה בפסיקת בתי המשפט (שו"ת מנחת יצחק ב, פו).

מצד שני, בהלכה אין חובת שימוע לעובד שהסתיימה תקופת ההעסקה שלו, וכן, השתת פיצוי בגין היעדר שימוע על המעסיק במקרה בו הפיטורים היו מוצדקים מחייבת שיקול דעת נוסף.



במקרה שלפנינו אין ויכוח שלא התבצע שימוע פורמאלי לתובע.

לטענת הנתבעת היא פטורה מפיצויים, כיון שלעובד לא היתה קביעות, וכן כיון שבית הספר נסגר לא היה צורך בשימוע. כמו כן, הפיצויים על אי שימוע אינם נהוגים תמיד, אלא רק כששימוע יכולה להיות השפעה על הפיטורים. לטענתה, כיוון שמסתבר ששימוע לא היה משנה את התוצאה, אין מקום לחייב פיצוי על היעדר שימוע, במיוחד שכאמור היה מקום לפיטורים מנהליים. יתירה מזו, במעורבותם של גורמים רבים מאוד בתוך המערכת בעניין העסקתו של התובע התקיימה מטרת השימוע ברמה הגבוהה ביותר, גם אם לא היה שימוע פורמאלי.

בית הדין מקבל את טענות הנתבעת ומוסיף שהתובע ידע היטב שהוא נמצא במתח קשה עם המנהל הישיר שלו, וכן שיש עליו ביקורת מצדו ומצד המפקח. ולכן מסתבר שידע היטב, שהמשך עבודתו אצל הנתבעת מוטל בספק בלשון המעטה, כך שלא היה צורך מהותי בשימוע פורמאלי. זאת, גם אם נניח שיש תוקף הלכתי לחובת השימוע, וכן שחובת השימוע חלה במקרה שלפנינו.

אשר על כן, תביעת התובע לפיצוי בגין היעדר שימוע – נדחית.

יא. חוק ההגנה על העובדים ומעמדו ההלכתי

לב הטענה של התובע היא שהוא חשף שחיתויות, ובשל כך עורר את חמתו של נתבע 3, שהיה המנהל הישיר שלו. לטענתו, כל הפניות שלו למפקח בעניין השחיתויות לא נענו, ובסופו של דבר הוא פוטר על ידי נתבעת 1 בעקבות תלונותיו לגורמים רשמיים.

לעומת זאת, נתבעת 1 טוענת שהתובע פוטר פיטורין מנהליים כמו כל מי שהיה במצבו מבחינת שנות שרות, והתובע לא חזר לעבוד, מאחר שהוא לא הצליח למצוא בית ספר שיעסיק אותו בשנה"ל תשע"ה.

כדי לדון בשאלה זו נתחיל מהמסגרת החוקית-הלכתית. חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין), תשנ"ז-1997, מעניק הגנה לעובד שהגיש תלונה כנגד מעסיקו. תלונה יכולה להיות הן בדברים הנוגעים לשלטון (כגון, אי תשלום מיסים), וכן בדברים הנוגעים לזכויותיו של העובד המוגנות ע"פ החוק.

על פניו, מדובר בחוק שיש לו תוקף הלכתי, שהרי הוא עוסק בהגנה על מי שטוען שנעברה עבירה על חוקי המדינה, כך שמדובר על "ענייני המלכות" שלגביהם לדעת כמעט כל הפוסקים (גם אלה שמצמצים את היקף הכלל), חל הכלל "דינא דמלכותא – דינא" (ראו פירוט באנצ' תלמודית ערך: דינא דמלכותא).

כמו כן, גם על החוק הזה יש ליישם את דברי החתם סופר (ח"מ מד) שהזכרו לעיל, כיון שמדובר בתקנה טובה, שמטרתה למנוע מהמעסיק לאיים בפיטורין על עובד העומד על זכויותיו.

כעת נציין את סעיפי החוק הנוגעים לענייננו:



2. (א) לא יפגע מעסיק בענייני עבודתו של עובד ולא יפטר ולא יפטר בשל כך שהגיש תלונה נגד מעסיקו או נגד עובד אחר של אותו מעסיק, או שסייע לעובד אחר בקשר להגשת תלונה כאמור.

(ב) לא יפגע ממונה מטעם המעסיק בענייני עבודה של עובד, ולא יגרום לפגיעה בענייני עבודתו או לפיטוריו, בשל כך שהגיש תלונה נגד מעסיקו או נגד עובד של אותו מעסיק, או שסייע לעובד אחר בקשר להגשת תלונה כאמור.

כלומר, לא ניתן לפטר או לפגוע בתנאי עבודתו של עובד שהגיש תלונה כנגד מעסיק או עובד אחר.

3 (ג) מצא בית הדין האזורי לעבודה, כי תלונת התובע או כי התלונה שסייע בהגשתה היתה תלונת שווא, בנסיבות שהתובע ידע על כך או שהיה עליו לדעת על כך, לא יתן בית הדין סעד לפי חוק זה; ואם מצא כי התלונה או כי הסיוע בהגשתה היו גם שלא בתום לב, רשאי בית הדין לחייב את התובע, לאחר שנתן לו הזדמנות סבירה לטעון את טענותיו לענין זה, בתשלום פיצויים למעסיק או לעובד אחר שנגדו הוגשה התלונה.

העובד לא יזכה להגנת החוק רק כאשר התלונה הוגשה בחוסר תום לב. מכאן שכאשר היה בסיס סביר לתלונה, זכאי העובד להגנה גם אם התלונה נדחתה. ממילא, השאלה שלפנינו איננה האם היתה שחיתות או לא, אלא האם העובד הגיש תלונה בתום לב, והאם עבודתו נפגעה. עוד נכתב שם:

3א. בתובענה של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהיה חובת ההוכחה על הנתבע כי פעל שלא בניגוד להוראות הסעיף האמור, אם טרם חלפה שנה מיום הגשת התלונה על ידו או בסיועו כאמור באותו סעיף, ואם הוכיח העובד את כל אלה:

(1) כי המעסיק פגע בענייני עבודתו או פיטר אותו או כי הממונה מטעם המעסיק פגע בענייני עבודתו או גרם לפגיעה בענייני עבודתו או לפיטוריו, לפי העניין;

(2) כי לא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפגוע בענייני עבודתו או לפטרו, ולענין פגיעה בענייני עבודה שלגביהם נקבעו תנאים או כישורים - גם כי התקיימו בו התנאים או הכישורים האמורים.

כאן נקבע כי לאחר שהעובד יוכיח שהמעסיק פגע בתנאי העבודה שלו במהלך שנה מהמועד בו הגיש תלונה, וכן שלא היתה הצדקה מקצועית לפגיעה, אזי יעבור נטל הראייה למעסיק. אזי יהיה עליו להוכיח שהוא לא עבר על החוק ולא פיטר את העובד בגלל התלונה שהוגשה.

יב. האם הפיטורים היו שלא כדין עקב חשיפת שחיתות?

במקרה שלפנינו מוסכם, שנתבעת 1 פיטרה את התובע במהלך שנה מהמועד בו הגיש תלונה לעוזר שר החינוך, ולכן עמד התובע בדרישה הראשונה של החוק. לגבי הדרישה השנייה, המצב פחות ברור.



נתבעת 1 טענה שפיטרה את התובע פיטורין מנהליים, כיון שלא היתה לו קביעות, וכדי להבטיח לעצמו עבודה בשנה"ל תשע"ה היה עליו למצוא בית ספר של הרשת שיסכים לקבל אותו. התובע לא הצליח בכך, ואין בכך כדי להטיל אחריות על נתבעת 1.

חשוב לציין, שהוסכם על שני הצדדים שהמבנה הארגוני של נתבעת 1 הוא שנתבעת 1 משלמת את שכרם של המורים, אולם, מי שמחליט האם לקבל אותם לעבודה (כל זמן שאין להם קביעות) הם מנהלי בתי הספר.

אלא שהתובע טען ואף הביא עד שאמר שברגע שעובד מגיש תלונה כנגד נתבעת 1 או כנגד המנהל הישיר שלו, הדבר מתפרסם ברשת, ואף מנהל לא ירצה לקבל אותו. בית הדין מקבל טענה זו, על סמך דברים שאמר המפקח לתובע בקלטת מס' 1 (דקה 4:40):

אני אמרתי לו [לתובע] שהוא ירה לעצמו ברגל, אם לא ברגליים... מה, פונים [לגורמים במשרד החינוך-נערך לצורך פרסום]? אז מה אם הוא מתפלל איתך! צריך להגיד לו את כל הסיפורים את כל העניינים! אתה רשת חינוך!

כלומר, המפקח אמר לתובע שתלונתו לגורמים במשרד החינוך מהווה "יריה לעצמו ברגל" ומונעת ממנו לשוב לעבודה אצל נתבעת 2. כך גם בקלטת 17 (דקה 0:50):

מפקח: למה שלחת מכתב למשרד החינוך? עכשיו סגרת את העניין...

תובע: ...מי אמר לי שאני אלך למשרד החינוך? כשאני התקשרתי ביום שהוא רצה לפטר אותי. אמרת לי: "תגיד לו שאני הולך למשרד החינוך".

מפקח: תגיד לו, אבל לא ללכת, תבהיל אותו.

ראיה להשפעת התלונה על עבודה ברשת בכלל ישנה בקלטת 008 (דקה 35:50), שם המפקח אומר: אתה רוצה עבודה או לבלבל את המוח? אני מבטיח לך בזה שמת לך ברקס אתה לא תהיה ברשת!

בדיון מס' 2 המפקח הסביר את מה שאמר לתובע (והובא לעיל), ואמר שכוונתו לא היתה לפיטורין ביוזמת נתבעת 1, אלא לכך שאף מנהל לא ירצה להעסיק את התובע (פרוטוקול 2, עמ' 20-21):

הרב רכניץ – הרב [המפקח], אתה לא מכחיש את הציטוט, אתה רק אומר שבאיזשהו שלב שהוא התסיס, אמרת לו שאתה לא תרצה אותו ברשת.

המפקח – אמרתי שהמנהלים לא ירצו.

הרב רכניץ – ההקלטה אומרת שאתה לא תרצה אותו.

המפקח - אני דברתי מגרונם של המנהלים, אני מסתכל קדימה, אני מדבר עם המנהלים ומציע להם מורים, מי ירצה שיהיה מורה עם התססה. אני הצעתי לרב [נתבע 3] שיקח אותו. לא חסר לו שעות. אבל הוא לא הסכים.



אמנם, המפקח מדבר כאן על "התססה" וזו תדון לקמן, אבל "התססה" זו נבעה בין השאר מכך שהתובע עמד על זכויותיו והגיש תלונה.

משמעות הדברים היא שכאשר אדם עומד על זכויותיו בצורה נחרצת ובכלל זה מגיש תלונה בתוך הרשת ומחוצה לה, הדבר גורם לכך שלא ירצו להעסיק אותו. במילים אחרות, כבר באותו שלב ברירת המחלל היתה שהתובע לא ימצא עבודה ברשת בשנה"ל תשע"ה. כעת השאלה היא האם מצב כזה מטיל אחריות על נתבעת 1?

הכרעת בית הדין בעניין זה היא שאכן הנתבעת נושאת באחריות להתנהלות זו. וזאת כיון שמנהלי בתי הספר הם שליחי ונציגי נתבעת 1. למשל, נאמר בדיונים שהמנהלים הם שמבצעים שימוע עבור נתבעת 1, וכן הלאה. אשר על כן, כאשר המנהלים פוגעים בעבודתו של עובד בעקבות העובדה שזה הגיש תלונה, האחריות מוטלת על כתפי נתבעת 1.

כדי למנוע התנהלות זו היה על נתבעת 1 מלכתחילה לדאוג לכך, שנתבע 3 לא יתנכל לתובע בגלל עמידתו על זכויותיו. כך אמנם עשה המפקח בתחילה, אולם, בהמשך חזר בו, והורה לתובע לבצע את הוראות נתבע 3, למרות שהן כללו חתימה על חוזה מקפח (בקלטת "קנס על הפיטורין" מסביר נתבע 3 בעצמו, שהחוזה עליו ביקש להחתים את התובע כלל קנס על תביעה בבית דין לעבודה (ועוד) – סעיף זה מופיע בחוזה הארוך. כך שמתברר, שטענת נתבע 3 שלא ביקש להחתים את התובע על החוזה הארוך התבררה כלא-אמת).

אמנם, אילו הייתה הרשת פועלת לקראת סוף שנה"ל תשע"ד כדי שהתובע יוכל למצוא עבודה בשנה"ל תשע"ה, היתה האחריות מוסרת ממנה. אולם, בפועל המפקח עצמו אמר (פרו' 4, עמ' 3) שהמנהלים לא רצו את התובע, והוא הבין שזה מכיוון שהם חשבו, שהתובע הוא "בעייתי". למרות זאת, הוא לא עשה כל מאמץ משמעותי לתמוך במועמדותו של התובע.

יש להעיר שתחושת ביה"ד (בעקבות מה שנאמר בדיונים, ובכלל זה ע"י הרב ט' שהעיד מטעם התובע) היא שהמפקח לא היה מתנגד לשיבוצו של התובע בשנה"ל תשע"ה, אם האחרון היה מוצא בית ספר שיעסיק אותו. אולם, המפקח לא עשה את המאמצים הנדרשים ממנו בעניין זה. הכוונה לפחות לכך, שהיה על המפקח להגיד למנהלים אליהם פנה התובע לברר עליו רק עם מנהלים משנים קודמות ולא עם נתבע 3.

מעבר לנדרש יש להוסיף, שנתבע 3 והמפקח הודו שדרשו מהתובע להביא אישורי מחלה פיקטיביים כדי לממן את ממלא המקום בחודש ההשעיה. המפקח אמר (פרו' 2, עמ' 16):

המפקח – המחשבה שלי היא לסגור ולמצות את הדברים בתוך המשפחה, ולא ישר לקפוץ לעורך דין, והוא מדגיש כל הזמן פלילי ועו"ד, הוא אמר שהרב [נתבע 3] ביקש ימי מחלה. [נתבע 3] הסביר לי בתקופה שהוא לא היה בעבודה [אלא בהשעיה] בקשתי ממנו ימי מחלה, אחרת מאיפה אני אביא את הכסף. הוא משלם שכירות גבוהה למקום.

נתבע 3 אמר בעניין זה (פרוטוקול 3, עמ' 4):

עמוד 13 מתוך 18

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 580120780 bitdin@erezhemdah.org ע"ר מס' 580120780

Founders: The Bellows Family, Chicago, Illinois



דיין - מתי היתה הבקשה שלך מהתובע לימי מחלה?

נתבע 3 - בחודש 12. אמרתי: היות ואתה אומר שאתה לא חש טוב, תביא אישורים, במשך השנה. לא מספיק ששילמתי מא' אלול עד שנכנס, שילמתי לשני מורים מכספי עמותה, היה כבד עלי, ולא קבלתי כלום מזה. הוא לא עבד בפועל ונאלצתי להביא מישהו.

זו פעולה בלתי חוקית וחמורה ביותר, במיוחד לאור העובדה שהם דרשו מהתובע להשתתף בה באופן פעיל. פעולה זו מלמדת על כך שהמפקח לא כיבד את דרישתו של התובע לשמירה על החוק.

[בשולי הדברים נתייחס לדברים שאמר המפקח והוזכרו בדיון, בקלטת 22 (דקה 50:6) בתגובה לדברי התובע שבי"כ נתבעת 1 אמר שיש להחזירו לעבודה לאחר ההשעיה:

מפקח: אני מודיע לך... ב 31/8 אתה נמחק מכל המכשירים ברשת.... אני עומד מאחורי זה. ומה שאני רציתי תמיד היה...

הדברים כאן אמנם חמורים מאד, אולם, ככל הנראה הם מבטאים כעס זמני ולא מדיניות או החלטה. שהרי בהמשך אותה שיחה אומר המפקח שהוא מוכן לשבץ את התובע בבית ספר אחר בשנה"ל תשע"ה].

אילו היתה זו כל התמונה, אזי היה זכאי התובע לקבל פיצוי גבוה בגלל היותו חושף שחיתויות. שהרי המפקח הודיע לו שעקב תלונותיו הוא יפוטר בסוף השנה, וכך אכן קרה.

אלא שלתמונה יש צד שני, והוא שהתובע הודה שלאחר ששככה המחלוקת על חתימת החוזה הוא הפר באופן בוטה חלק מהוראות המנהל הישיר שלו – נתבע 3. להלן הפירוט:

בנוגע לויכוח על העלאת הציונים נאמר בבית הדין (פרוטוקול 3, עמ' 15):

תובע - הכיתה הייתה במצב גרוע. גם ככה העליתי מעצמי את הציונים על סמך מה שהיה בכיתה. הילדים שניסיתי להכניס אותם למסגרת מאוד רצינית, הוא הכריח אותי איזה ציונים לתת.

דיין - מה הכוונה?

תובע - הוא אמר לי: אני רוצה מצויינים.

תובע - אמרתי שהוא יכתוב, הוא אמר שאחתום, אמרתי שאני לא מוכן.

דיין - נגיד שיש כאן מחלוקת פדגוגית, מקצועית, למה אתה קורא לזה זיוף?

תובע - באותו רגע הכיתה התרסקה.

במקרה אחר סירב התובע להוציא מהכיתה ילד שלא הביא כסף כפי שהתבקש, למרות שקיבל הוראה מנתבע 3 (פרוטוקול 3, עמ' 16):



תובע - ... הוא דרש ממני בנוכחות כולם את הילד הזה לא להכניס. ההורים התקשרו, ואמרתי למרות שהוא אמר לא להכניס אני כן אכניס.

תובע - לא אמרתי לו כלום. הכנסתי אותו, לא נשמעתי להוראות.

דיין - אתה חושב שזו התנהגות נכונה?

תובע - כן, זה כמו 'פקודה בלתי חוקית בעליל'.

נתבע 3 הגיב לטענות אלה כך (פרוטוקול 3, עמ' 8) :

נתבע 3 - הוא העלה נושא של ציונים. כאילו אמרתי לזייף ציונים, אני לא מבין, אין לו הדרכה, זו היתה שנה הראשונה שקיבל להיות מנחך. ישבתי איתו והסברתי לו, שהציונים לא נקבעים לפי תוצאות המבחנים, נגיד נערך מבחן בתלמוד והתלמיד קיבל ציון נמוך, הציון לא נקבע לפי ציון המבחן, אלא לפי השתתפות ועוד דברים. צריך להסתכל על הרמה של הילד בכיתה, הוא אומר לי: אני נותן רק לפי הציונים של המבחנים, אמרתי לו שזה לא נכון, ושהוא פוגע בילד. צריך לתת לפי כמה שהילד השקיע, כמה הוא עמל, כמה עושה דברים כמו שצריך...

לגבי הטענה שצעקתי על ילד בגלל 10 ש - ... [הושמט לצורך פרסום] זה שאני רוצה לחנך ילד זה נקרא לדרוך על נשמות? אני לא מבין את זה!?

כלומר, נתבע 3 הודה, שביקש להעלות את הציונים מטעמים חינוכיים, אולם, בנוגע להוצאת תלמיד שלא שילם לטיול טוען שהדבר היה מתואם עם הוריו של התלמיד.

בנוגע לעבודה בחודש תמוז נאמר כך (פרוטוקול 3 עמ' 14) :

דיין - יש טענה שביולי לא היית מוכן לעבוד?

תובע - בפועל אמרתי שאני לא יכול. אני חולה [...], אני נמצא בכלוב, הוא יודע שקרסתי נפשית.

דיין - הבאת אישור מחלה?

תובע - הבאתי אישור שאני חולה [...].

דיין - אתה אומר שאתה לא יכול לעבוד בתנאים האלה, הבאת אישור?

תובע - למה להביא?

ב"כ נתבעת - למה זה היה בדיוק בראשון ליולי?

תובע - אמרתי שאני רשמית לא יכול לעבוד.

דיין - לפני כן כשעבדת ברשת עבדת ביולי?



תובע - כן, כי היו מזגנים בכיתה.

בית הדין קובע שהתנהגות התובע בשלוש פרשות אלה היא בלתי קבילה (כדי שלא להלאות לא עסקנו בטענות נוספות על התנהגות התובע). בנוגע לחילוקי דעות בין התובע לבין המנהל הישיר לגבי העלאת הציונים, שתי הדעות נשמעו לבית הדין סבירות, ולכן היה על התובע לקבל את עמדת נתבע 3, שהוא הממונה עליו. לא ניתן לקבל את העובדה שהעובד החליט שלא לבצע הוראות הממונה עליו, בנסיבות בהן שיקול הדעת מאפשר הכרעה לכאן ולכאן.

גם לגבי מניעת תלמיד מלצאת לטיול כיון שלא הביא כסף, לא ניתן לראות בהוראת המנהל הוראה "בלתי חוקית בעליל". שהרי נתבע 3 הסביר שהדבר נעשה בתיאום עם ההורים. התובע לא הכחיש את ההסבר, ככל הנראה כיון שלא ידע אם היה סיכום כזה. אלא שבמצב של חוסר וודאות עובדתי לא ניתן לכנות הוראה כ"פקודה בלתי חוקית בעליל", שהרי הדברים אינם ברורים בעליל (וזאת, מבלי לדון בטענת נתבעת 1 שהיא רשאית למנוע כניסה של ילדים שלא שלמו ש"ל).

לגבי הסירוב לעבוד בקיץ – אמנם, מדובר על התקופה שלאחר הפיטורין, כך שסביר שהתובע היה נסער ומאוכזב. ובכל זאת, לא ניתן לקבל מצב שבו עובד מחליט על דעת עצמו שלא לעבוד, ללא שבדק מבחינה משפטית את טענתו שהוא אינו חייב לעבוד. גם טענתו שהיו לו בעיות רפואיות אינה מתקבלת לאור העובדה שהוא לא הביא למעסיק אישור רפואי, אלא פטר את עצמו מלעבוד על דעת עצמו.

יתירה מזו, החוק מגן על עובד המגיש תלונה כנגד המעסיק שלו. במקרה שלפנינו התובע עשה הרבה מעבר לזה: הוא פנה למפקח וניסה לשכנעו לפטר את המנהל הישיר שלו (פרוי 3, עמ' 15):

דיין - אמרת שמן הראוי לפטר את הרב [נתבע 3], למי פנית?

תובע - המפקח, וכן לסגן/עוזר מנכ"ל של הרשת, הרב ד' ראש המפקחים, כי מנהל המרפ"ד. ספרתי להם על מה שמתרחש במוסד.

דיין - לחלק המלצת לפטר?

תובע - רק למפקח. אמרתי להחליף אותו.

כמו כן, הוא אמר להורים שנגבים מהם כספים שלא כדן, וכן אמר להם שנתבעת 2 עושה מעשי שחיתות, זאת, ללא שבדק את העניין לעומק. מעשים אלו אינה ראויים, ואינם חוסים תחת הגנת החוק. שהרי החוק מגן על עובד שמגיש תלונה, אך איננו מאפשר לעובד לפעול למען הדחת המנהל שלו, וכן אינו מתיר לו לפנות ללקוחות ולהטיח האשמות (ובוודאי כאלה שלא נבדקו) במעסיק שלו.

אשר על כן, מכל הסיבות המוזכרות היתה הצדקה לפטר את התובע, גם בניגוד לכלל "ראשון נכנס אחרון יוצא".



בפועל, מסתבר שהתובע פוטר בגלל שתי הסיבות גם יחד, הן בגלל שהגיש תלונות על המעסיק שלו, והן בגלל הפעולות שלו כנגד המנהל הישיר שלו. כעת יש לקבוע מה הסעד לו זכאי התובע.

יג. הפיצוי לו זכאי התובע

לאור מכלול העובדות שהובא לעיל יש לדחות את דרישת התובע להשיב אותו לעבודה – כיון שמעשיו הלא-מוצדקים של העובד די היה בהם כדי לרחק אותו מהנתבעת וממנהליה.

לגבי דרישתו לפיצוי – יש לקבלה באופן חלקי. בסעיף 3(א)1 נקבע שבית הדין לעבודה רשאי לחייב את המפר בסכום שלא יעלה על 50 אש"ח (למעט מקרים חמורים מאד).

במקרה שלפנינו הפיטורין נעשו משתי סיבות, האחת, מוצדקת, והשניה, אינה מוצדקת. ולכן על נתבעת 1 לשלם לתובע פיצוי חלקי (כאמור לעיל, כך נהג גם ביה"ד לעבודה עב 2019/03 אבני אליהו נגד האוניברסיטה העברית בירושלים, וחייב 10,000 ₪).

לאור התרומה של שני הצדדים לפיטורין, ולאור חומרת המעשים של נציגי הנתבעת, ובעיקר הנתבע מס' 3 והמפקח, תשלם נתבעת 1 לתובע סך 25,000 ₪.

לגבי דרישתו של התובע לקבל פיצוי על עגמת הנפש – דרישה זו נדחית. בהלכה חריגים הם המקרים בהם ישנו פיצוי כזה, ובמיוחד במקרה בו לתובע היתה תרומה לתוצאה, כפי שהיה במקרה שלפנינו.

יד. פיצויי פיטורין והוצאות משפט

התובע דרש לקבל פיצויי פיטורין מוגדלים, ואילו נתבעת 1 טענה, שכיון שהטענה לא הועלתה בכתב התביעה הראשון לא ניתן להעלות אותה כעת.

בית הדין דוחה את טענת נתבעת 1. בדין תורה ניתן לזכות אדם גם על בסיס נימוקים משפטיים שהוא לא העלה, אלא בית הדין מצא שהם נכונים. קל וחומר שבעל דין יכול להוסיף טיעונים כדי לנמק תביעה כספית שכבר הוגשה.

בנוגע לתביעת הלנת השכר על פיצויי הפיטורין. התובעת טענה שהסכימה לשלם את פיצויי הפיטורין בזמן, והנתבע הוא שסרב לכך עקב בקשתו לחזור לעבודה. הנתבע לא הכחיש טענה זו. לכן דינה של התביעה על הלנת פיצויי הפיטורין להידחות.

לפיכך, על נתבעת 1 לשלם לתובע פיצויי פיטורין על פי השיעור הקבוע בחוק.

לגבי הוצאות משפט, כלל נקוט בבית דין זה שכאשר התנהלות שני הצדדים במהלך הדיונים היא סבירה, הם יתחלקו באגרת בית הדין ללא צו להוצאות נוספות, וכך יהיה גם כאן.

התובע שילם אגרה בסך 2,250 ₪, לכן הנתבעת תשלם לתובע עבור החזר חצי האגרה 1,125 ₪.



טו. החלטות

- א. נתבעת 1 תשלם לתובע 26,125 ₪ עבור הפרת חוק ההגנה על העובדים ועבור השתתפות באגרת בית הדין.
- ב. נתבעת 1 תבצע את התשלום תוך 30 יום מהתאריך הרשום על פסק הדין.
- ג. בנוסף לכך, על נתבעת 1 לשלם לתובע פיצויי פיטורין על פי השיעור הקבוע בחוק, וללא פיצויים על הלנת פיצויי הפיטורין. באם לא יגיעו הצדדים להסכמה על שיעור הפיצויים, יהיה רשאי התובע לפנות לבית הדין תוך 60 יום מהתאריך הנקוב על פסק הדין כדי שבית הדין יכריע בעניין.
- ד. ניתן לערער על פסק דין זה תוך 30 יום מהתאריך הנקוב עליו.
- פסק הדין ניתן ביום ז' אדר ב תשע"ו, 17 מרץ 2016.

בזאת באנו על החתום

הרב עדו רכניץ

הרב דניאל מן, אב"ד

הרב אריה כ"ץ