



בס"ד, יג' בחשוון תשע"ז

14 בנוב' 2016

תיק מס' 75118

פסק דין בבקשת רשות ערעור

בעניין שבין:

הנתבעת - המבקשת

התובע - המשיב

עמותת הכולל

עובד בכולל

א. רקע

התובע שימש כראש כולל אצל הנתבעת, ובמשך מספר שנים ("התקופה הראשונה") קיבל תשלומים במלגה ללא שום תנאי שכר נלווים. לאחר מכן, במשך יותר משנה ("התקופה השנייה"), לאור בקשת התובע, העמותה שילמה את שכרו במשכורת, והנפיקה לו תלושי שכר. בסוף התקופה השנייה התובע התפטר, בנסיבות עליהן יורחב בהמשך. התביעה העיקרית של התובע היתה כי יכירו בעבודתו בשנות התקופה הראשונה כעבודה לכל דבר. בהתאם, רטרואקטיבית ישולמו לו סכומים ותנאי משכורת להם היה זכאי ככל עובד במשק, ויונפקו לו תלושי שכר.

לטענת הנתבעת התובע היה אברך משודרג, וקיבל משכורת גבוהה יותר רק בשל תפקידיו הנוספים בכולל, כמוסר שיעורים וכמשיב על שאלות. התובע הסכים לקבל מלגה במשך השנים, וקיבל על עצמו תנאים אלו. גם מנהג המדינה בכל מערכות הכוללים בארץ הוא, שאין משלמים לראש הכולל משכורת, אלא מלגת לימודים בלבד.

בתאריך ז' באב תשע"ו, 11/08/2016 ניתן פסק דין חלקי בתביעה שבנדון, שאת מסקנותיו והחלטותיו אסקור בהמשך. בעקבות פס"ד זה הגישה הנתבעת בקשת רשות ערעור.

הנהלת בית הדין ביקשה כי אבדוק האם יש לקבל את הבקשה. הובאו לפני כלל המסמכים שבתיק, וביניהם כתבי תביעה והגנה, פרוטוקול הדיון, סיכומי הצדדים, פסק הדין, כתב הערעור והתגובה לו.

אקדים כבר בשלב זה כי רובן של טענות המבקשת דינן להידחות, שכן לא מצאתי שהתקיימו אחת מעילות הערעור כפי שהן מנויות בסדרי הדין של ביה"ד, כדלהלן. זאת למעט עניין הנפקת התלושים, שלגביו ארחיב בהמשך.

ב. סדרי הדין הנוגעים להחלטה בבקשת רשות הערעור

הצדדים חתמו על הסכם הבוררות המציין לסדרי הדין של רשת "ארץ חמדה גזית".

עמוד 1 מתוך 9



הסעיפים הרלוונטיים לענייננו הם (פרק ט בסדרי הדין):

2. על פסק דינו של בית הדין אין ערעור, אלא ברשות אחד מאבות בתי הדין שלא ישב בתיק. לצורך זה תוגש 'בקשה למתן רשות ערעור' (להלן – בקשת רשות ערעור).
3. בבית הדין לערעור ישבו שלושה דיינים המכהנים כאב"ד, אחד מהם יכול שיהיה אב"ד שקיבל את בקשת רשות הערעור.
4. אין ערעור אלא על יסוד הנימוקים דלהלן:
 - (א) טעות בהלכה.
 - (ב) טעות הנראית לעין בשיקול-הדעת או בקביעת העובדות.
 - (ג) פגם מהותי בניהול הדיון באופן המשפיע על תוצאות הדיון.

ג. האם המשיב זכאי למשכורת או למלגה

1. עיקרי פסק הדין של בי"ד קמא

בית הדין קמא דן במסגרת ההלכתית, המשפטית, והעובדתית לפיה יש לדון במקרה זה. מסקנותיו היו:

- א. לפי החוק, ההסכמה לויתור על זכויות קוגנטיות, אינה תקפה. בכלל זה נכללים רוב חוקי המגן על העובדים.
- ב. החוק מכיר במציאות של תשלום שכר כמלגה, ללא זכויות וללא תנאי שכר.
- ג. על פי פסיקת בתי המשפט, השאלה אם להגדיר אדם כ"עובד" או כ"מלגאי" אינה תלויה במה שסוכם בין הצדדים לגבי אופי התשלום, אלא בשאלה מה הייתה מהות ההסכם ביניהם לגבי תנאי ההעסקה, וזאת על פי בחינת תכלית ההתקשרות ביניהם.
- ד. יש לקבל את פסיקת ביהמ"ש הנ"ל, שהיא מחויבת בהבנת החוק.
- ה. ביה"ד נעזר בפסיקות של בתי המשפט לצורך האבחנה בין עובד למלגאי. בין מבחנים אלו הוזכרו: מבחן מהות ההתקשרות, מבחן ההשתלבות, ומבחן כפיפות ופיקוח.
- ו. ביה"ד סבר כי מהות ההתקשרות בין התובע לנתבעת היה למען הנתבעת, כדי לקיים את הכולל; הנתבעת היה נחוץ מאוד לכולל, וספק אם בלעדיו הייתה הנתבעת מצליחה לעמוד ביעדה. התובע היה הדמות המרכזית בכולל במישור הלימודי והמשמעותי, לכן לפי מבחן ההשתלבות דינו כעובד ולא מלגאי; וכך גם לפי מבחן הכפיפות, שכן הנתבעת לא הסכימה לאפשר לתובע ולו יום חופשי אחד בשבוע.
- ז. ניתן למחול על זכויות עובדים, כאשר הן מבוססות על מנהג המדינה בלבד.

עמוד 2 מתוך 9



ח. ישנם פוסקים הסוברים כי ניתן להתנות על דיני העבודה, גם כאשר הם מעוגנים בחוק המדינה: משום שחוקים אלו מבוססים על השקפות הזרות לרוח התורה, ואין לראות בהם משום "תקנת הציבור"; או משום שהתניה על חוקים אלו אפשרית, שכן, אם כנגד דין תורה מועיל תנאי שבממון – כל שכן שיועיל כנגד המנהג. אולם ביה"ד חלק על פוסקים אלו.

ט. לדעת בית הדין, אף שדיני עבודה נוגעים בדרך כלל ליחסים בין אנשים פרטיים, יש להכלילם ב"תקנת בני המדינה", משום שיש ליחסי עבודה השלכות נרחבות על המשק. הדבר משפיע בין היתר על הביטחון הכלכלי לעת זקנה, על תקינותה של מערכת הבריאות, ועל מערכת המיסוי. מדיניות כלכלית שגויה בתחום העבודה מעודדת מצבים של ניצול וריקבון חברתי. בנוסף, הסדרת התנהלות המשק, וכן הרצון לדאוג לעובד עולים בקנה אחד עם רצונה של התורה. לכן, יש תוקף הלכתי מדינא דמלכותא לדיני העבודה.

י. מטעם זה, יש תוקף לקביעה החוקית שדיני העבודה קוגנטיים ואין להתנות עליהם. ביה"ד הביא דוגמאות מתקנות חז"ל, שלא אפשרו מחילה על תנאי ממון מסוימים (מחילת אישה על כתובתה לבעלה, מחילת הבעל על ירושת אשתו).

יא. לתוצאה זו ניתן להגיע גם על בסיס תקנות הקהל.

יב. ביה"ד קיבל את התביעות הבאות: הפרשת פיצויים לפנסיה; תשלום פיצויי פיטורין; דמי הבראה לשנתיים האחרונות.

יג. כמו כן, ביה"ד חייב את הנתבעת להנפיק לתובע תלושי שכר לחודשים 01/08-05/13.

יד. ביה"ד דחה את התביעות הבאות (מהנימוקים שבצידם): פיצוי על כך שלא נמסרה הודעה על תנאי ההעסקה (נדחה משום שההפרה הייתה שלא ביודעין); הוצאות נסיעה (נדחה כי שולם במסגרת מרכיב השכר); שכר חודשי 07/15-08/15 (נדחה כי התובע התפטר קודם לחודשים אלו); פיצוי הלנה שונים (נדחה כי היו חילוקי דעות לגיטימיים בעניין); שכר טרחת עו"ד (נדחה, לא נהוג לחייב הוצאות); פיצוי על יחס משפיל (נדחה כי לא הייתה כוונה לבייש את התובע).

2. טענות המבקשת

המבקשת העלתה מספר טענות כנגד פסה"ד של ביי"ד קמא, ולהלן סיכום הטענות העיקריות:

א. עיקרה של בקשת הערעור הוא, שלחוקי העבודה, ולדינא דמלכותא בכלל, יש תוקף הלכתי ובלבד שהעולם נוהג על פיהם, "שאם לא כן - חזרנו לדיני ערכאות. זהו הקו הדק, המבדיל בין חוקים אזרחיים אשר אסור לנו לפסוק ולהכריע לפיהם, לעומת חוקים שכאלו שההלכה מקדמת אותם בברכה".

עמוד 3 מתוך 9



- ב. מנהג העולם הוא שראשי כוללים אינם מקבלים שכר אלא מלגה (ובמשתמע: כך המצב בין אם ראש הכולל עונה לקריטריונים של "עובד" ע"פ המבחנים שהזכיר בי"ד קמא – מבחן המהות, מבחן ההשתלבות, ומבחן הכפיפות – ובין אם הוא עונה על קריטריון של "מלגאי").
- ג. המבחנים ששימשו את בתי המשפט להבחין בין "עובד" ל"מלגאי" בעולם האקדמי אינם נכונים בתחום התורני. בתחום התורני ראש כולל מקבל משכורת רק כאשר סוכם איתו על כך.
- ד. בתי המשפט מעולם לא עסקו במקרה של ראש כולל, ולכן, מעולם לא הגדירו ראש כולל כעובד.
- ה. טענת המשיב כי הוא זכאי לתשלום משכורת נגועה בחוסר תום לב, שכן בין הצדדים היה מוסכם שהתשלום יהיה במלגה ולא במשכורת. לכן, חוסר תום הלב צריך לגבור על דרישת הקוגנטיות והסטטוס הנובע ממנה, וכפי שעולה מדבריה של פרופ' רות בן ישראל.
- ו. לא מתקיימים במשיב ההגדרות של "עובד", שכן בנוסף לעבודתו אצל המבקשת, הוא עבד במקומות נוספים (רב במקום אחר; יועץ נישואין). וכן, המשיב בתחילת דרכו למד חומרים אישיים שלו במסגרת הכולל להשלמת מבחני הרבנות, כאברך לכל דבר. מסירת שיעור על החומר הנלמד ומתן תשובות לשאלות האברכים כשלעצמם אין בהם די כדי להגדירו "עובד". המבקשת גילתה רגישות לצרכי המשיב בכל התקופות, בין אם היו מוצדקות ובין אם לא, ולא קיזזה ממלגתו.
- ז. גם אם המשיב נחשב עובד, יש להחשיב זאת רק לגבי הסכומים שמעבר למלגת האברך שקיבל. דהיינו, הסך שכל אברך קיבל יחשב אצל המשיב כמלגה ועליו לא יחולו הזכויות הסוציאליות, ורק הייתר יחשב כשכר עבודה.
- ח. יש לחייב בשבועה את המבקש לגבי נסיבות הפיכת המלגה למשכורת בתקופה השנייה, או להעמיד לבדיקת פוליגרף.
- ט. המבקשת הביאה מקורות הלכתיים בנוגע ליחס שבין דינא דמלכותא למנהג המדינה, וכן מקורות הלכתיים בנוגע לאפשרות ההתניה על חוק קוגנטי.
- י. לאחר התייעצות עם רו"ח, עולה כי אין אפשרות להנפיק למשיב תלושי שכר.

3. תשובת המשיב

- המשיב התייחס לחלק מהנקודות בטענות המבקשת. כאמור לעיל, החלטתי לדחות את רוב הטענות שבבקשת רשות הערעור, ולכן הסתפקתי בהבאת מקצת דברי המשיב:
- א. ככל שתקבל טענת המבקשת שאין לביה"ד סמכות לפסוק בשאלה קוגנטית, הרי שיש להעביר את הדיון לביה"ד לעבודה.

עמוד 4 מתוך 9



- ב. המבקשת לא הוכיחה שכל ראשי הכולל מקבלים שכרם במלגה ולא בתלוש, זו טענה שאינה מבוססת ואינה נכונה.
- ג. גם אם ישנם מקומות שאינם משלמים שכר לראשי כולל, זו עבירה על החוק.
- ד. אופי העסקתו של המשיב אצל המבקשת היה שונה משל כל אברך אחר. היה הבדל בין שעות שהותו בכולל לשעות הלימוד של האברכים; וכן בתפקיד אותו הוא מילא בכולל לעומת תפקידם של אברכים.
- ה. לגבי מבחן ההשתלבות – אדם יכול להיחשב עובד אף אם הוא מועסק גם במקומות אחרים.
- ו. ניתן להוציא תלושי שכר כפי שפסק ביה"ד ("דוחות מתקנים").

4. דיון

- א. בין הפוסקים ישנה מחלוקת מאיזה טעם יש לקבל את דיני העבודה: אם מטעם דינא דמלכותא ותקנות הקהל, או מטעם המנהג או הסכמה מכללא של הצדדים לפעול על פי החוק. מחלוקת זו באה לידי ביטוי במקרה דנן, בו היתה הסכמה – במידה כזו או אחרת – שהמשיב יקבל מלגה ולא משכורת.
- ב. על פי עילות הערעור המנויות בסדרי הדין של בית הדין, כדי שהערעור יתקבל צריך שפסה"ד של בי"ד קמא יהיה "טעות בהלכה". כיון שישנם פוסקים רבים שקיבלו את חוקי המגן מטעם "דינא דמלכותא" ו / או "תקנות הקהל", הרי שיש לבי"ד קמא על מה לסמוך, ואין לומר כי פסק הדין קמא הוא טעות. מה עוד שביה"ד קמא נתן משקל מסוים גם לדעות החולקות. לסקירה נרחבת של הדעות השונות ניתן לעיין בפסקי הדין אליהם הפנה ביה"ד בהערה 10.
- ג. בתמצית, דעות אלו מתבססות על תשובת הרשב"א (המיוחסות לרמב"ן, סי' כב): "כל שיש טעם במה שהמלך מצוה ומנהיג דבר לתיקון הנהגת המדינה, יכול הוא לומר ממון שראוי להיות לזה יהיה לחבירו". וכן פסק הרמ"א (חו"מ שסט, יא), ופוסקים רבים בעקבותיו.
- ד. לפי שיטות אלו, כאשר באים לבחון את דיני העבודה – הנוגעים לענייני הממון שבין אנשים פרטיים – האינטרס הציבורי גובר על האינטרס הפרטי, ואינו מאפשר התניה על החוק. ישנו עניין ציבורי הנובע מתוך ראייה כלכלית, וגם עניין ציבורי מתוך דאגה מוסרית לצרכי החלש.
- ה. ברור כי כאשר נחקק חוק שכזה, בתחילה הוא אינו תואם את המנהג. אדרבה, הוא משנה את המנהג ומחיל נורמות חדשות. אמנם, יש מקום לדון בחוק שנחקק לפני שנים רבות

עמוד 5 מתוך 9



ולא התקבל בקרב הציבור, אולם במקרה של חוקי העבודה - חוקים אלו התקבלו בהיקף נרחב מאוד, והם נאכפים באדיקות ע"י מערכת המשפט בישראל.

ו. לפי השיטות הנ"ל, השאלה אם להחיל דין מסוים מצד "דינא דמלכותא" אינה תלויה במידת התקבלותו של החוק בדווקא, אלא בעיקר במגמות שהובילו לחקיקתו. אם אלו שיטות משפט שמקורן זר (כגון בחוק הקובע פרשנות חוזים וכדו"י) או פילוסופיה-משפטית שמקורה זר (כגון בחוק שקבע מאסר חייבים שאין להם לפרוע), או אז אין לקבל את החוק.

ז. החוק מחייב תשלום לעובד בדרך של משכורת, ולא כמלגה. ביה"ד נעזר בפסקי הדין של ביהמ"ש כדי לבחון את ההבדל בין שתי צורות ההעסקה, כאשר ברור שמי שמבחינת מהות תפקידו הוא עובד – צריך לקבל משכורת, ומי שמבחינת מהות תפקידו אינו עובד – יכול לקבל מלגה. קביעה זו נכונה ביחס לכל ענפי המשק, ובכלל זה על העוסקים בתחום התורני.

ח. הצעת המבקשת לקבוע כי בעולם התורני מי שסוכם עמו על תשלום במשכורת הוא עובד, ומי שסוכם עמו על מלגה הוא מלגאי – אינה עולה בקנה אחד עם כוונת החוק ועם פרשנותו הסבירה.

ט. המבחנים שביהמ"ש הציעו תקפים על פי ההיגיון והשכל, וכאלו ביה"ד נעזר בהם. לאמור, בית הדין לא רואה בפסקי הדין מקור מחייב, אלא כהצעת כלים לניתוח המציאות הסבוכה (בדומה לשימוש במאמר תורני או אקדמי שהיה בוחן את אותה הסוגיה). לכן, אין צורך לדון כאן האם יש לפסיקות בתי המשפט מעמד של "דינא דמלכותא".

י. לא התרשמתי כי מי מהצדדים פעל בחוסר תום לב. נראה כי שני הצדדים פעלו בתום לב, אך מחוסר ידיעה או חוסר הבנה של החוק ומשמעויותיו. על כל פנים, לא נראה כי לפנינו מקרה חריג של חוסר תום לב, המצדיק העדפת שיקול זה על פני מעמדו הקוגנטי של החוק. אילו המשיב היה יודע מראש כי בכונתו לדרוש לבסוף תשלומים נוספים, והיה מטעה במתכוון את המבקשת, היה מקום לשקול לדון בטענה זו. אולם הדבר לא נטען ולא נרמז, וטוב שכך.

יא. לא מצאתי בדברי המבקשת הוכחות לכך שטעה ביה"ד בקביעת העובדות באשר למהות העסקתו של המשיב. וכן, לא מצאתי כי יש צידוק לחלוקת שכרו של המשיב ל"חלק שכר" ו"חלק מלגה". מהות עבודתו של ראש כולל היא בין היתר שהות כולל בזמן הסדרים, ולא מצופה ממנו כי במשך כל דקה ודקה יעסוק במסירת שיעורים או בשיחות כאלו ואחרות עם התלמידים בדומה לנושאי משרה כגון ר"מים בישיבות.



יב. אין מקום להטיל חיובי שבועה וכדו' לגבי המרת התשלום ממלגה למשכורת בתקופה השנייה, שכן לאור האמור, גם אילו המשיב היה ממשיך לקבל את משכורתו במלגה בתקופה השנייה, מהות עבודתו הייתה של עובד, וככזה היה צריך לשלם לו משכורת בתלוש.

ד. תלושי השכר לשנים שעברו

א. בפני ביה"ד קמא לא נטענו טענות על כך שאין אפשרות להנפיק תלושי שכר. טענה זו הופיעה לראשונה בבקשת רשות הערעור. בתגובת המשיב לטענה זו, נכתב שניתן להוציא דו"ח מתקן.

ב. מבחינה פרוצדורלית, בהליך הערעור צריך העותר להראות כי מסקנותיו של ביה"ד קמא היו שגויות. דבר זה לא נעשה, שכן כאמור, הנתבעת לא טענה דבר בעניין זה, ואין לה להלין אלא על עצמה.

ג. יחד עם זאת, במקרה שבו היצמדות לפרוצדורה עלולה לגרום נזק ועיוות דין, יש מקום לחריגה מהיצמדות עיוורת לסדרי הדין.

ד. במקרה שלפני, לא מובן לי מהי התועלת ששיגי התובע מכך שיקבל תלושי שכר לשנים עברו. מנגד, לנתבעת עשויות להיגרם הוצאות מרובות, שכן הוצאת דו"ח מתקן כרוכה בפתיחת ספרי החשבונות לשנים עברו. לאור הסכומים שבהם מדובר, סביר להניח שגם רשויות המס לא הפסידו סכומים גדולים מכך ששכרו של התובע שולם במלגה במקום בתלוש. נראה כי כיום, עלות הליך פתיחת הספרים לשנות המס שבע שנים אחורה, תהיה יקרה יותר מאשר סכומי המס שיתקבלו. בבחינת "אין הצר שווה בנזק המלך".

ה. אילו הייתה לי הסמכות לשנות את פסק הדין, הייתי מאפשר לנתבעת לבחור באחת משתי אפשרויות: להוציא לתובע תלושי שכר כאמור בפס"ד קמא, או לשלם לו פיצוי בסך 2,000 ש"ח.

ו. אולם, ע"פ סדרי הדין איני רשאי לפסוק בעניין זה בעצמי ולפגוע בזכויותיו של המשיב, והערעור כולו צריך לעבור לדיון בפני הרכב של שלושה מאבות בתי הדין.

ז. כל זאת, אלא אם התובע יודיע על הסכמתו לשינוי פסה"ד קמא, ויאפשר לנתבעת לבחור אם להמיר את מתן תלושי השכר במתן פיצוי כספי.

ח. לסיכום: התובע יודיע אם הוא מוכן לתת לנתבעת את האפשרות להמיר את מתן תלושי השכר בפיצוי כספי בסך 2,000 ש"ח. אם התובע יסכים לכך – הנתבעת תודיע על בחירתה לתובע ולבית הדין. אם התובע אינו מסכים לכך – הערעור כולו יובא לפני הרכב של שלושה מאב"ד.

עמוד 7 מתוך 9



ה. התפטרות כדין פיטורין

המבקשת טענה תחילה לגבי ההחלטה לקבל את התפטרותו של המשיב כפיטורין:

- א. ביה"ד ייחס למשיב מעמד של "מתפטר כדין מפוטר", בגלל שלטענת המשיב הוא התפטר כדי לטפל בבנו שהוא בעל צרכים מיוחדים; וכן בגלל ששכרו הולך במשך תקופה ארוכה.
- ב. אף שהטענה הראשונה לא הוכחה ע"י המבקשת בפני ביה"ד קמא, כעת המבקשת רוצה לעדכן כי צרכיו של בן-המשיב היו קיימים מאז ינקותו, ומאז ומתמיד היה זקוק לטיפול במסירות יתר. הדבר מלמד שהתפטרותו של המשיב מעבודה אינה בגלל צרכי בנו, אלא בגלל רצונו להחליף מקום עבודה.
- ג. לגבי הטענה השנייה, כי שכרו של המשיב הולך, המבקשת כבר דחתה טענה זו בטענה שהמלגות לאברכים עוכבו פעמים רבות, והדבר היה ידוע לכל אברך שנכנס לכולל. המבקשת דרשה כי יערך עימות בין הרב נקש למשיב באשר לנסיבות ההתפטרות, וכן, הציעה כי שניהם יישלחו לבדיקת פוליגרף לצורך בירור עניין זה.
- ד. בתגובתו, כתב המשיב כי בנו נזקק ליותר טיפולים ככל שהוא גדל. לכן, בניגוד לעבר, כבר אין באפשרותו להמשיך לעבוד אצל המבקשת, במסגרת לחוצה ולא גמישה.
- ה. ההתפטרות נעשתה לאחר שהיה איחור משמעותי של כמה חודשים בתשלום, איחור שעליו מחה כמה פעמים, וגם זו סיבה להכיר בהתפטרות כבפיטורין.
- ו. **דיון:** מבחינה פרוצדורלית, בהליך הערעור צריך העותר להראות כי מסקנותיו של ביה"ד קמא היו שגויות. בדיון לפני ביה"ד קמא לא הוכחה טענת התובע שהפיטורין היו לצורך טיפול בבנו. לכן כעת מנועה המבקשת להעלות טענה מסוג זה, ודי היה בכך כדי לדחות את הבקשה על הסף.
- ז. כמו כן, כידוע מטענה שנאמרה בבי"ד "אינו חוזר וטוען", ושתיקה בבית דין היא כהודאה (ע"י שו"ע חו"מ פא, ו). לכן יש לראות באי-ההכחשה של טענת המשיב כהסכמה לדבריו.
- ח. מטעם זה גם נדחית בקשת המבקשת להשביע את המשיב, או לערוך לו בדיקת פוליגרף.
- ט. באשר לטענה השנייה, בדבר הלנת שכרו של המשיב: ביה"ד קמא ראה בהעסקתו של המשיב כעבודה לכל דבר, ועל פיטורין מעבודה כזו חלה חובה לשלם פיצויי פיטורין. החוק הקובע כי התפטרות עובד עקב הלנת שכרו תחשב כפיטורין המזכים בפיצויי פיטורין, וזאת מטעמים ברורים.
- י. ביה"ד קמא פטר את המבקשת מתשלום פיצוי על הלנת שכר, משום שהלנת השכר היתה בגלל מחלוקת לגיטימית בין הצדדים. האם בגלל סיבה זו היה עליו לפטור את המבקשת גם מפיצויי הפיטורין עצמם?

עמוד 8 מתוך 9



יא. נראה כי יש להבחין בין שני סוגי התשלום: פיצויים על הלנת שכר הם סוג של קנס, שנועד להרתיע מעסיקים מלעשוק שכרם של העובדים. לכן, כאשר המעסיק נוהג בתום לב, ואינו משלם בגלל מחלוקת לגיטימית, אין מקום להטיל עליו קנס. לעומת זאת, פיצויי פיטורין אינם קנס למעסיק על כך שפיטר את העובד, אלא חלק מתנאי ההעסקה של העובד, ומטרתם לאפשר לעובד לעבור את התקופה בה יחפש משרה חדשה אם פוטר שלא ברצונו. נימוק זה נכון גם כאשר המעסיק פועל בתום-לב אך מאלץ את העובד להתפטר.

יב. לפיכך, **הבקשה לערער על פס"ד ביי"ד קמא, ולקבוע כי יש לראות במשיב כמתפטר - נדחית.**

ו. החלטות

1. התובע יודיע תוך 14 יום אם הוא מאפשר לנתבעת לבחור בין שתי אפשרויות:
 - (א) להנפיק לו תלושי שכר כאמור בפסק הדין של ביי"ד קמא.
 - (ב) לשלם לו סך 2000 ש"ח במקום הנפקת תלושי השכר.
2. אם התובע ייתן לנתבעת את הבחירה דלעיל, הרי שהבקשה לערער תידחה, והנתבעת תודיע על בחירתה תוך 7 ימים. לאחר מכן ינתן פסק דין סופי בבקשת הערעור.
3. אם התובע לא יתן לנתבעת את הבחירה דלעיל, הרי שבקשת הערעור תתקבל ותועבר לבדיקתם של שלושה מאב"ד שברשת.
4. הנתבעת לא ביצעה את החלטת ביי"ד קמא, שעליה להסביר את עמדתה בנושא תשלום המשכורות האחרונות, וכן בעניין העלאת משכורת התובע ל- 3000 ש"ח. ההכרעה בעניין זה תושלם ע"י ביי"ד קמא.

בזאת באתי על החתום, היום יג' בחשוון תשע"ז, 14 בנוב' 2016.

והאמת והשלום אהבו

הרב יוסף גרשון כרמל, אב"ד