



ב"ה, כ"ט אייר תשע"ג

09 מאי 2013

תיק מס' 72125, בבית הדין בפתח תקווה

## פסק דין ביניים

בעניין שבין

התובע

לבין

הנתבעת

א. רקע

התובע הוא מורה. הנתבעת היא עמותה שמטרתה תגבור לימוד יהדות.

התובע עבד כמורה עבור הנתבעת מחודש בשנה"ל תשע"א-תשע"ב בבית הספר מא'.

בדרך כלל העמותה מתחייבת לעובד שכר גלובלי, ופועלת לכך שגורמים אחרים כגון, משרד החינוך (להלן משה"ח) והרשות המקומית, ישלמו כמה שיותר מתוך אותו שכר, ואת היתרה משלמת העמותה. בשנת העבודה הראשונה של מורה שעובד בעמותה השכר הגלובלי הוא 4500 ₪, ובשנה השנייה 5200 ₪.

במקרה זה שנת העבודה הראשונה של העובד היתה שנה"ל תשע"א, ואכן העמותה התחייבה לשכר גלובלי של 4500 ₪, כאשר בפועל חלק שולם ע"י משה"ח.

בשנת העבודה השנייה של העובד, שנה"ל תשע"ב, נעשה עם העובד הסכם חריג ובו סוכם על שכר מהעמותה ועל שכר ממה"ח ללא קשר ביניהם. רוצה לומר, בשנה"ל תשע"ב לא התחייבה העמותה שכר כולל לעובד ובמקום זה התחייבה עבור השעות שהוא עבד עבורה סכום של 1734 ₪ לחודש.

התובע פוטר מעבודתו בסוף שנה"ל תשע"ב, והוא תובע סכומים המגיעים לו לטענתו בעקבות השנים בהם עבד במסגרת העמותה.

פסק דין זה יעסוק בזכויות המגיעות לתובע, ללא התייחסות לשאלה מה בפועל שולם לו, ולכן הוא פסק ביניים. בשלב השני יערך סיכום של התשלומים והשוואה שלהם לזכויות כפי שיוכרע בפסק דין זה, ואז יצא פס"ד סופי.

בפני ביה"ד התקיימו שתי ישיבות. בשתי הישיבות התובע ייצג את עצמו. ואילו מצד הנתבעת בישיבה הראשונה הופיע מר ג', מנהל הכספים של הנתבעת מיולי 2012, לבדו. בישיבה השנייה הופיע לצדו הרב ב' שעומד בראש העמותה, וכן נשמעו שתי עדות אליהן תהיה התייחסות בהמשך.

**ב. טענות התובע**

במהלך הישיבה הראשונה התברר שהיו כמה הבנות בין הצדדים; בעקבות כך, ובעקבות העברת מסמכים בין הצדדים בין שתי הישיבות, סיכם התובע את התביעות שלו בישיבה השנייה, כדלהלן:

1. הפרשות לפנסיה ממשכורת 08.10 עד חודש 12.11, סה"כ 17 חודשים.
  2. משכורת יולי 2012, חסרים 1495 ₪ + הלנת שכר.
  3. משכורת אוגוסט 2012, חסרים 1734 ₪ + הלנת שכר.
  4. משכורת 13 לשנת 2011, חסרים 4500 ₪.
  5. משכורת 13 לשנת 2012, חסרים 5200 ₪.
  6. הבראה לשנים 2011-2012 – ראיתי ששילמו לי 2560 ₪ לשנתיים, לא ביררתי כמה מגיע לי.
  7. ביגוד לשנים 2011-2012 – 2613 ₪.
  8. קרן השתלמות.
  9. נסיעות בימי חופשה, סה"כ: 1836 ₪.
  10. השלמת משכורת בשנה הראשונה (11.10 עד 07.11), 4140.46 ₪, בעקבות הפחתת משכורת משרד החינוך כולל כל התוספות.
- בהמשך נדון בכל סעיף לגופו באופן מפורט.

**ג. טענות הנתבעת**

בישיבה השנייה התייחס מר ג' באופן מפורט לכל אחד מסעיפי התביעה:

1. הפרשות לפנסיה – הועברו.
2. משכורת יולי 2012 – שולמה.
3. משכורת אוגוסט 2012 – שולמה.
4. משכורת 13 לשנת 2011 – שולמה ואפילו יותר מדי.
5. משכורת 13 לשנת 2012 – שולמה ואפילו יותר מדי.
6. דמי הבראה לשנים 2011-2012 – שולמו.
7. ביגוד לשנים 2011-2012 – העמותה איננה משלמת ביגוד לעובדיה.
8. נסיעות בימי חופשה – שולמו ע"י משרד החינוך.
9. קרן השתלמות – העמותה איננה נותנת קרן השתלמות לעובדיה.
10. השלמת משכורת בשנה הראשונה – הסיכום עם העובד שהוא יקבל סכום כולל, בהפחתה של התשלום ע"י משרד החינוך כולל כל התוספות.



לסיכום, העמותה טוענת שהיא פטורה, ויתירה מזו, התובע אף חייב לה כסף, אלא שהיא מוותרת לו על סכומים אלה.

#### ד. נושאי הדיון

א. לאילו תנאים זכאי התובע?

ב. מהן הזכויות שלו בכל אחד מסעיפי התביעה?

#### ה. לאילו תנאים זכאי התובע?

קביעת תנאי השכר שבין הצדדים, מושפעת משלושה גורמים.

היסוד הראשון הוא ההסכם שבין הצדדים (שו"ע חו"מ שלא, א, בסופו). בעניין זה יש הסכמה בסיסית בין הצדדים בעניין גובה השכר.

היסוד השני הוא דרישות החוק. חובות המעביד כלפי העובד, מחייבות על פי ההלכה לאור הכלל "דינא דמלכותא - דינא". בנוסף, המנהג המקובל לתת לעובד את זכויותיו על פי חוק גם הוא מחייב, ויש לקבוע שעל דעת כן נשכר כל עובד. ראו על כך בפסק דין מס' 71070, עמ' 5-2.<sup>1</sup>

היסוד השלישי הוא המנהג – יש לפרש את ההסכמה שבין צדדים על פי המנהג באותו מקום, וכפי ששינו "....הכל כמנהג המדינה" (שו"ע חו"מ שלג, ב).

שני היסודות: החוק והמנהג, יש בכוחם גם לסייע בפירושו של ההסכם שבין הצדדים. בנדון דידן, הוסכם על השלמת השכר שניתן על ידי משה"ח על ידי הנתבעת לשיעור של 4,500 ₪. אלא שנחלקו הצדדים על דרך החישוב של השכר שניתן על ידי משרד החינוך. לטענת הנתבעת גם שכר נסיעות ודמי הבראה שניתנים על ידי משרד החינוך, הם בתוך השכר המחושב לעניין ההסכמה בין הצדדים להשלמת שכר. אך, לאור העובדה שעל פי החוק והמנהג, מרכיבי שכר אלו – נסיעות ודמי הבראה ניתנים **בנוסף** לשכר שהוסכם בין הצדדים, ואינם חלק משכרו המוסכם של העובד, כך יש לפרש גם את ההסכמה להשלמת השכר. מרכיבי שכר אלו – אינם נכללים בחישוב השכר המוסכם.

#### ו. האם העובד זכאי לתנאי ההעסקה של משרד החינוך

התובע טען בישיבה השנייה כי "כל עמותה שמקבלת כסף ממשרד החינוך, מחויבת לנהלים של משרד החינוך". ולכן הוא זכאי לקבל מהנתבעת את כל תנאי ההעסקה של עובדי משרד החינוך.

כנגד זה טען הרב ב' כי על פי ייעוץ משפטי שהוא קיבל "אנחנו לא נתמכים ע"י משרד החינוך בהקשר של בית הספר הזה ולכן אנחנו לא מחויבים למה שמשרד החינוך נותן".

<sup>1</sup> פסק הדין מפורסם באתר בית הדין בכתובת:

<http://www.erezhemdah.org/Data/UploadedFiles/SitePages/725-sFileRedir.pdf>



אכן, כאשר משרד החינוך תומך בעמותה, העמותה חותמת על "כתב התחייבות" למשרד החינוך בו נקבע שתנאי השכר של העובדים יהיו זהים לאלו הניתנים לעובדי משרד החינוך (סעיף 7): תנאי העסקה, גובה השכר והתנאים הסוציאליים של עובדי ההוראה המועסקים במסגרת המוסדות שאושרו הם לפי השיעורים והכללים הנהוגים במוסדות חינוך רשמיים (בדרגה זהה), ובהתאם להסכמי השכר הקיבוציים.<sup>2</sup>

אך בנדון דידן התובע לא הוכיח את טענתו העובדתית שהעמותה נתמכת על ידי משרד החינוך. הוא אף לא הגיש מסמכים או עדויות לאושש אותה, ולכן היא נדחת.

לאור זאת, זכויות העובד מבוססת על: (א) תנאי העסקה כפי שסוכמו איתו, (ב) זכויות המגיעות לו ע"פ חוק. שני עקרונות אלה הוסכמו על ידי שני הצדדים, והם אלה המחייבים על פי ההלכה גם ללא כל סיכום נוסף, ולכן אין צורך להאריך בכך. עיקר הדיון יעסוק בשאלת הסיכומים בין הצדדים והשוואתם לחוקי המגן.

## ז. הפרשות לפנסיה

שני הצדדים מסכימים כי העובד זכאי להפרשות לפנסיה מיום עבודתו הראשון. מר ג' טען שהעובד זכאי לפנסיה ע"פ חוק, וכן שההפרשות בוצעו באיחור (לאחר פתיחת התיק בביה"ד ולפני הישיבה הראשונה). התובע לא חלק על כל זה. ביה"ד מקבל את הטענה שהעובד זכאי להפרשות ע"פ חוק. ובפס"ד הסופי ייבדק האם הן אכן בוצעו.

## ח. שכר יולי 2012

התובע טען שעבד בחודש יולי 2012 ולא קיבל על כך שכר. מר ג' טען בדיון הראשון שהתובע עבד בחודש יולי רק יומיים, וזאת לאחר בדיקה שביצע בטלפון במהלך ההפסקה. לעומת זאת, בישיבה השנייה, טען הרב ב' כי "התובע עבד בנאמנות עד היום האחרון של הת"ת. נדמה לי עד יום שישי ח' אב, 27.07.12".

<sup>2</sup> ראו בכתובת:

<https://www.google.co.il/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&ved=0CDAQFjAA&url=http%3A%2F%2Fcms.education.gov.il%2FNFR%2Frdonlyres%2F2923EA19-C0C7-4A4E-9B68-9A28429DBBF5%2F141543%2FNyspach3.doc&ei=CnaHUF67PMnYswbJ2YHoDg&usg=AFQjCNF4kA4UG2j6xvA4sCxxAIQ1FrDG1w&sig2=vOjPoOsyn6hXNoVjJcaZLA>



זו דוגמא אחת מני רבות לכך שמר ג' טען טענות עובדתיות בביטחון רב לגבי אירועים וסיכומים שהוא לא היה שותף להם (שהרי גם לדבריו הוא נכנס לעבודה בעמותה רק בחודש יולי 2012) על סמך בדיקות שהוא ערך לטענתו עם מי שהיו שותפים לאירועים. אולם, בעדותם בבית הדין, אותם שותפים הכחישו לא אחת את טענותיו. טענות אחרות שהעלה היו מבוססות על מסקנות אליהן הגיע לאחר מעשה מבדיקת החומר שהיה בידו.

לפיכך, פסק הדין יתבסס בעיקר על ראיות שהוגשו, כגון, תלושי משכורת, וכן על טענות של אלו שהיו נוכחים בשעת מעשה. בסעיף זה, יש לקבל את העדות על פיה עבד התובע בחודש יולי.

**לסיכום התביעה בסעיף זה – שני הצדדים מודים כי הנתבע זכאי לשכר מלא עבור חודש יולי 2012.**

### ט. שכר אוגוסט 2012

התובע טוען כי הוא זכאי לשכר ככל מורה שנמצא בחופשה בחודשים יולי-אוגוסט.

בתשובה טען הרב ב' כי בעמותה החופשה היא בין ט' באב לר"ח אלול. ולכן התובע זכאי לשכר רק עד ר"ח אלול באותה שנה, קרי עד לתאריך 18.08.12.

ביה"ד דוחה את הטענה הזו. המנהג הוא לשלם לעובדי הוראה עבור חודשי החופשה יולי-אוגוסט. העמותה נוהגת ע"פ מנהג זה: העמותה משלמת לפי החודשים הכלליים, וכמו כן היא משלמת לעובדיה משכורת 13 עבור עבודתם בחודש יולי. כלומר, העמותה מניחה שהעובד זכאי לשכר עבור חודש יולי גם אם לא יעבוד, וכיון שהוא עובד הוא זכאי לשכר נוסף. הוא הדין והוא הטעם לגבי חודש אוגוסט – זהו חודש חופש עליו העובד זכאי לשכר למרות שמדובר בחודש של חופשה. ביטוי לעובדה שבהיבט של שכר העובדים שנת הלימודים בעמותה מתחילה בספטמבר ומסתיימת באוגוסט היא, שהתובע שינה את מעמדו מעובד שנה ראשונה לעובד שנה שניה בספטמבר 2011.

**לסיכום, העובד זכאי לשכר עבור חודש אוגוסט 2012.**

### י. משכורת 13

התובע דורש לקבל משכורת 13 עבור השנים תשע"א-תשע"ב.

הרב ב' הודה בדיון כי העובדים מקבלים משכורת 13 עבור עבודתם בחודש יולי.

הרב ב' טען בדיון כי אמנם התובע זכאי לקבל 4500 ₪ עבור שנה"ל תשע"א. אולם, לטענתו, כיון שבשנה"ל תשע"ב לא היתה התחייבות לשכר כולל לעובד, גם משכורת 13 צריכה לעמוד על חלק השכר של העמותה (כ- 1700 ₪) ולא 5200 ₪ שהוא הזכר הכולל לעובד בשנתו השנייה בעמותה.

ביה"ד דוחה טענה זו על הסף, ומעיר כי טוב היה לה אילו לא נטענה כלל.

משכורת 13 היא שכר עבור חודש העבודה הנוסף (חודש יולי). בחודש זה עבד התובע בהיקף מלא, ולא רק בהיקף העבודה החלקי עליו שלמה העמותה כל השנה. ולכן העובד זכאי לשכר מלא עבור חודש זה.



הטענה שעובד זכאי לשכר חלקי על עבודה מלאה איננה ראויה להיאמר, ובוודאי שלא ע"י מי שעומד בראש מוסד תורני.

**לפיכך, העובד זכאי לקבל משכורת 13 בהיקף שכר מלא, קרי 4500 ₪ עבור שנה"ל תשע"א, ו- 5200 ₪ עבור שנה"ל תשע"ב.**

#### יא. ביגוד והשתלמות

התובע דורש לקבל ביגוד והשתלמות מהנתבעת. לגבי ביגוד התובע טען בישיבה השנייה כי דרש לקבל ונדחה על ידי המעסיק. לגבי קרן השתלמות הוא מודה שמעולם לא דרש לקבל.

בישיבה הראשונה הוא טען שחלק מתשלומי היתר ששולמו לו הוסברו ע"י הגב' ד' (שניהלה את הכספים באותו זמן כתשלום עבור ביגוד). אולם, בעדותה בפני ביה"ד אמרה הגב' ד' כי התובע דרש לקבל ביגוד, ונדחה.

לכן, מבחינה עובדתית נראה כי התובע אכן דרש לקבל ביגוד ונדחה. כיון שביגוד איננו זכות ע"פ חוק לכלל העובדים, וכיון שהעובד ידע כי המעסיק אינו מתכוון לשלם לו עבור ביגוד, העובד אינו זכאי לקבל תשלום עבור ביגוד.

לגבי קרן השתלמות, הנושא כלל לא הועלה על ידי העובד במהלך עבודתו. ותשובת מר ג' היתה שהדבר לא מחויב ע"פ חוק. גם כאן אין סיבה לחייב את המעסיק.

**לסיכום, התביעה לקבלת דמי ביגוד וקרן השתלמות – נדחית.**

#### יב. דמי הבראה עבור שנתיים והפרשי שכר עבור שנה"ל תשע"א

התובע טען שאיננו בטוח שקיבל את דמי הבראה להם היה זכאי על פי חוק, כמו כן, הוא ביקש לקבל הפרשי שכר עבור שנה"ל תשע"א.

הרב ב' טען כי הסיכום עם העובד בשנה"ל תשע"א היה על שכר גלובלי. כאשר העמותה מוסיפה למה ששולם ע"י משה"ח כדי להגיע לסכום עליו סוכם, ומבחינת העמותה אין זה משנה אילו סעיפים כולל שכר משה"ח, בכל מקרה לוקחים את שכר משה"ח הגלובלי ומוסיפים לו כדי להגיע למה שסוכם עם העובד.

כאמור, במסגרת פסק הביניים הזה, נתייחס לזכויות של העובד ולא לשאלה מה שולם בפועל.

על פי החוק (צו הרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות הבראה ונופש) עובד זכאי לדמי הבראה בהתאם לוותק שלו ובהתאם להיקף המשורה שלו. תשלום דמי הבראה בא בנוסף לשכרו של העובד, ולא יכול להיות כלול בו. ומכאן, שיש שתי אפשרויות – אפשרות אחת: שהעמותה תשלם דמי הבראה עבור חלק השכר שלה, ומשה"ח ישלם דמי הבראה עבור חלק השכר שלו. אפשרות שנייה: שהעמותה תתייחס לדמי הבראה של משה"ח כחלק מהשכר של משה"ח ותשלם בעצמה דמי הבראה על כל השכר.



כאן העמותה מנסה לאחוז את החבל בשני קצותיו. מחד גיסא, היא מתייחסת לדמי הבראה של משה"ח כחלק מהשכר, ומאידך גיסא, איננה מוכנה לשלם דמי הבראה עבור כל השכר הגלובלי עליו התחייבה (קרי, 4500 ₪).

לגבי סעיפי תשלום נוספים שאינן מחויבים על פי חוק לכלל העובדים, אין מניעה לכלול אותם בכלל השכר של העובד ממה"ח.

**לפיכך, אין לכלול את דמי הבראה בחישוב כלל השכר אותו קיבל העובד ממש"ח החינוך בשנה"ל תשע"א, תשלומים שאינם מחויבים ע"פ חוק לכלל העובדים ניתן לכלול בכלל שכר משה"ח.**

### יג. נסיעות בכלל ובימי החופשה שנה"ל תשע"ב

אין מקום לטענת הנתבעת, שגם דמי הנסיעות ששולמו על ידי משרד החינוך, כלולים בסכום לחישוב, שהרי גם העמותה שילמה נסיעות מעבר לסכום הכולל אותו שילמה לעובד. לכן ברור שלא ניתן להכליל את דמי הנסיעות במסגרת השכר שקיבל העובד ממה"ח.

אולם, ברור שהעובד אינו זכאי לתשלום כפול של דמי נסיעה על אותו יום עבודה. ולכן, כיון שנציגי הנתבעת טענו כי בכל יום עבד העובד גם עבור משה"ח וקיבל על כך החזר נסיעות והעובד לא הכחיש זאת – הוא אינו זכאי לתשלום דמי נסיעות כפולים על אותו יום עבודה.

לגבי דמי נסיעות בחודש יולי 2012, התובע טוען שלא קיבל החזר נסיעות ממה"ח, ואף הגיש את תלוש המשכורת שלו ממה"ח עבור חודש זה התומך בטענתו. לפיכך, העובד זכאי לדמי נסיעות מהנתבעת עבור חודש זה.

**לסיכום: א. אין להכליל את דמי הנסיעות בחישוב כלל השכר של העובד ממה"ח. ב. העובד אינו זכאי לדמי נסיעות כפולים עבור אותו יום עבודה, ולכן בכל חודש שקיבל דמי נסיעות הוא אינו זכאי לדמי נסיעות מהנתבעת. ג. בחודש יולי 2012 העובד זכאי לדמי נסיעות מהנתבעת כיון שלא קיבל דמי נסיעות ממה"ח. ד. שיעור דמי הנסיעות ייקבע בפסק הדין הסופי.**

### יד. הלנת שכר

עד כה לא נבדקה הטענה שהזכויות הרשומות למעלה לא שולמו. בפסק הדין הסופי ייבדק מה שולם ומתי, ולאחר מכן יקבל ביה"ד החלטה בשאלת הלנת השכר.

### טו. החלטה

1. העובד זכאי להפרשות לפנסיה כפי שקובע החוק.
2. העובד זכאי לשכר מלא עבור חודשים יולי-אוגוסט 2012.
3. העובד זכאי לקבל משכורת 13 בהיקף שכר מלא, קרי 4500 ₪ עבור שנה"ל תשע"א, ו- 5200 ₪ עבור שנה"ל תשע"ב.



4. העובד אינו זכאי לקבל דמי ביגוד וקרן השתלמות מהנתבעת.
5. אין לכלול את דמי ההבראה בחישוב כלל השכר אותו קיבל העובד ממשרד החינוך בשנה"ל תשע"א, תשלומים שאינם מחויבים ע"פ חוק לכלל העובדים ניתן לכלול בכלל שכר משה"ח.
6. דמי נסיעות: א. אין להכליל את דמי הנסיעות בחישוב כלל השכר של העובד ממש"ח. ב. העובד אינו זכאי לדמי נסיעות כפולים עבור אותו יום עבודה, ולכן בכל חודש שקיבל דמי נסיעות הוא אינו זכאי לדמי נסיעות מהנתבעת. ג. בחודש יולי 2012 העובד זכאי לדמי נסיעות מהנתבעת כיון שלא קיבל דמי נסיעות ממש"ח. ד. שיעור דמי הנסיעות ייקבע בפסק הדין הסופי.
7. ביה"ד יקבל החלטה בשאלת הלנת השכר בפסק הדין הסופי.
8. ביה"ד יהיה בקשר על הצדדים כדי להגיע למסד נתונים המתאר את מה ששולם בפועל, ובפסק הדין הסופי ייקבע האם חייבת הנתבעת לתובע כסף.
9. הצדדים רשאים להגיש **ראיות** גם בנוגע לנושאים שהוכרעו בפס"ד ביניים זה, תוך 14 יום מיום מתן פס"ד זה, וביה"ד ידון בהם בפס"ד הסופי.
- פסק דין בעניין הנ"ל ניתן ביום כ"ט אייר תשע"ג, 09 מאי 2013.

בזאת באנו על החתום

הרב עדו רכניץ

הרב יהונתן בלס, אב"ד

הרב אהרן כ"ץ