

בס"ד, כ"ח טבת תש"ע

14 ינואר 2010

תיק מס' 69048

פסק דין

בענין : הגברת ש'

(להלן : התובעת)

נגד : חברת פרסום, ע"י הנתבעת גבי ו'

(להלן : הנתבעת)

הצדדים קבלו את הח"מ כבורר הן לדין והן לפשרה, וחתמו על הסכם בוררות כנדרש.

ביה"ד קיים מספר דיונים בנוכחות הצדדים בו פרטו הצדדים את טענותיהם. כמו כן הוגשו לביה"ד מסמכים רבים ע"י שני הצדדים.

עקב אריכות טענות הצדדים וריבוי הפרטים לא נפרט בפסק הדין את טענות הצדדים אלא רק את מסקנות בית הדין ביחס לשאלות ולנושאים שהובאו לפתחנו.

באופן תמציתי נאמר שהתובעת הפסיקה לעבוד אצל הנתבעת, והיא תובעת ארבעה דברים :

1. הפרשה כספים לקופת פנסיה.

2. פיצויי פיטורין

3. תשלום משכורת עבור חודש 02 ו 03 לשנת 2009.

4. תשלום עבור הוצאות ועמלות בסך כולל 1800 ₪.

א. תשלום פנסיה:

בענין זה הסכימו הצדדים כי יש לשלם את תשלומי הפנסיה עד לסוף תקופת עבודת התובעת אצל הנתבעת.

ב. פיצויי פיטורין:

אנו סבורים כי התובעת התפטרה בתחילת חדש אפריל 2009 ולא פוטרה ע"י הנתבעת. ולפיכך התביעה לפיצויי פיטורין נדחית.

נימוקים: כך עולה מתוך החומר הרב שנפרש בפנינו. לדוגמה: בדוא"ל ששלחה התובעת גבי מנינג לנתבעת ב- 2 לאפריל 2009 בשעה 16:36 היא כותבת:

It is therefore my understanding that you have dismissed me from my employment and given me notice.

בתגובה, לאחר שש דקות בלבד בשעה 16:42, שלחה הנתבעת גבי - לתובעת:

We are not aware of any changes in the contract that is a problem. You were given a week to discuss them with me... Until you come in and discuss them, **there are no changes in terms from the current.** Therefore **you have not been terminated** by our office... Your lawyer can discuss it with us.

גם תכתובת נוספת בין השתיים מאוששת מסקנה זו.

משמעות המכתבים היא שלא הייתה הרעת תנאים ברורה, ותנאי החוזה והעבודה היו פתוחים למשא ומתן בין התובעת לנתבעת. על כן, אין לראות את ניסוח החוזה שהוצע לתובעת כסוף פסוק והרעת תנאים שנחשבת לפיטורין.

יש לציין, שלפי חוקי העבודה של מדינת ישראל, סירוב של עובד לחתום על חוזה נחשב להתפטרות מרצונו החופשי.

בדיני העבודה תקף הכלל 'הכלל כמנהג המדינה' וכן נפסק בשו"ע (סי' שלא סעי' ב). על כן, יש לראות את סירובה של התובעת לחתום על חוזה או להיכנס למשא ומתן על תנאיו, כהתפטרות מצידה, ואין לחייב את הנתבעת בפיצויי פיטורין.

ג. משכורת פברואר 2009:

בית הדין מאשר את התביעה לתשלום 7808.50 ₪. כמו כן אנו מחייבים את הנתבעת ב 19 ₪, עמלת החזרת צ'ק.¹

ד. משכורת מרץ 2009:

התפטרותה של התובעת הייתה ללא הודעה של 30 יום מראש כמתחייב בחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות תשס"א – 2001. בית הדין קובע שבכך שסיימה את עבודתה ללא הודעה מראש לנתבעת, ועל כן הפסידה התובעת את משכורת מרץ.

¹ אמנם הנתבעת טענה שבקשה מהתובעת לא להפקיד את הצ'ק. אך דבריה לא הוכחו. ואף לא ברור שזכותה לבקש לא להפקיד את הצ'ק.

גזית

נימוקים: על פי סעיף 7(ב) לחוק הנ"ל "עובד שחדל לעבוד ולא נתן למעבידו הודעה מוקדמת להתפטרות כאמור בחוק זה, ישלם למעבידו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל בעד התקופה שלגביה לא ניתנה ההודעה המוקדמת".

סעיף זה הוא גם מנהג המדינה.² ההיגיון במנהג זה: סיום עבודה ללא הודעה משבש את רצף פעילותו העסקית של המעביד. **הצדקה זו קיימת גם במקרה שלפנינו.**

נוסיף עוד, כי ניתן לראות בסיס לסעיף זה גם במספר הלכות בדיני פועלים, וכדלהלן.

במקרה שלפנינו חזרה בה התובעת מרצונה לעבוד אצל הנתבעת. באופן בסיסי, מהלך זה הוא לגיטימי, משום דקיי"ל "פועל חוזר בו בחצי היום".³ וכלשון השו"ע:³

"התחיל הפועל במלאכה, וחזר בו בחצי היום, חוזר, ואפילו קבל כבר דמי שכירותו ואין בידו לשלם לבעל הבית, יכול לחזור בו והמעות חוב עליו, שנאמר: 'כי לי בני ישראל עבדים' (ויקרא כה, נה), ולא עבדים לעבדים".

לעניין שכרו של הפועל החוזר בו ב"חצי היום", קבע הרמ"א (שם, סעי' ד) שזכותו של הפועל לקבל שכר מלא, תלויה במניע שגרם לו להפסיק את עבודתו. וז"ל הרמ"א שם:

"כיצד דין הפועל שחזר בו אחר שהתחיל? שמין לו מה שעשה, ונוטל. בין הוקרה המלאכה או הוזלה; **ודוקא שחזר סתם, אבל אם חוזר מכח יוקר, אין שומעין לו.**"

היינו, אם הפועל הפסיק את עבודתו משום שהוא אינו רוצה לעבוד כלל – הוא זכאי לקבל את מלוא השכר עבור עבודתו עד כה, אך במקרה בו הפסיק את עבודתו אצל מעסיק אחד כדי לקבל משכורת גבוהה יותר אצל מעסיק אחר, קובע הרמ"א ש'אין שומעין לו'. זאת, משום שכאמור הזכות של פועל לחזור בו מבוססת על אי רצונו להיות 'עבד לעבדים'. לכן אם ממילא רצונו לעבוד אצל אדם אחר (או אצל אותו אדם אולם במחיר גבוהה יותר), אין לו עילה לעזוב את המעסיק הראשון, והאחריות לתוצאות עזיבה זו עליו.

לדעת חלק מהפוסקים⁴, פירוש הביטוי "אין שומעין לו" הוא, שאסור לפועל להתפטר מסיבה זו באמצע תקופת השכירות. לדעת חלק מהפוסקים⁵, אמנם הוא רשאי לעזוב את עבודתו אך הכוונה היא שיד הפועל במקרה זה על התחונה.⁶

² וכאמור לעיל, הכלל הגדול בדיני פועלים: "הכל כמנהג המדינה" שו"ע חו"מ סימן שלא' סעיף ב'.

³ בבא מציעא דף ע"ז ע"א. שו"ע חו"מ סימן שלג' סעיף ג'.

⁴ כך הביין "פתחי תשובה" (שם סק"ד) בדעת הבי"ח, ובשם "מאמר קדישין" ובשם "עטרת צבי".

⁵ ערוה"ש שם סעיף יז', וכ"נ דעת הסמ"ע סקט"ז, וכ"כ ב"פתחי תשובה" שם בשם שו"ת "מים חיים".

⁶ ובשו"ת "חנות יאיר" סימן ק"ו התלבט שאולי אף בכה"ג יד הפועל על העליונה. אמנם נראה שאח"כ חזר בו. וצ"ע.

אמנם במקרה שלפנינו לא מדובר על החלפת מעסיק במעסיק, אלא על התפטרות התובעת (מאונס או מרצון). התובעת הפכה להיות עצמאית ועל כן לא ניתן לטעון כלפיה שידה על התחנתונה מהטעם הנ"ל.

בנוסף לאמור לעיל בדבר החובה להודיע למעסיק מראש על התפטרות, נראה כי ניתן לבסס מבחינה הלכתית חובה זו גם על דין 'דבר האבוד'.

החזון איש (ב"ק, סימן כג ס"ק ב) מבחין בין זמנים בהם היו רגילים עובדים להשתכר לתקופה של יום אחד בלבד, ובין מקומות וזמנים בהם רגילים להשתכר לתקופה ממושכת יותר (חדש, שנה וכדו'). לפי דבריו, במקום בו רגילים להשתכר לתקופות ארוכות יותר מיום אחד, כל תקופה נחשבת מבחינה הלכתית לשיכירות אחת. ובעניין קביעת אורך תקופת השיכירות כתב (שם):

"תלוי לפי ראות עיני הדיינים... אבל אם איכא מנהג, הולכין אחר המנהג דסתמא הוי הפסיקה כמנהג המדינה."

לקביעה זו משמעות הן בצורך לתת לעובד אפשרות למצוא מקום עבודה אחר, כאשר הוא מפוטר ע"י המעסיק, והן בחובת העובד להודיע למעסיק על התפטרותו על מנת שהמעסיק יוכל למצוא עובד אחר במקומו. וז"ל שם: "וכמו כן הפועל החוזר צריך להודיעו מקודם שימצא פועלים, והוא שכור לאותן הימים. ועבודה תמידית לעולם דינה כדבר האבוד שגם פועל אינו יכול לחזור, ויש ללמוד כן משכירות בתים, ב"מ קא ע"ב."^{7 8}

נדגיש, אין כוונתנו לבסס את זכותה של הנתבעת לנכות משכר התובעת את החדש האחרון, על דברי החזו"א הנ"ל⁹ או על דברי הרמ"א והפוסקים דלעיל באופן ישיר. לעני"ד הזכות מבוססת על חוק ההודעה המוקדמת וכפי שנתבאר לעיל. דברי החזו"א, הרמ"א והפוסקים הובאו רק כדי לבסס את חוק ההודעה המוקדמת על אדני ההלכה, באופן עקרוני, ולא בהתייחס למקרה הספציפי שלפנינו.

במקרה שלפנינו התובעת לא הודיעה מראש על כוונתה להתפטר ועל כן יש מקום לנכות משכרה כנגד הוצאותיה של הנתבעת במציאת עובד אחר והשלמת העבודה החסרה. לעני"ד סביר בהחלט לנכות במקרה זה את משכורת החדש האחרון שהיתה אמורה לעבוד ולא עבדה – חדש מרץ.

⁷ כוונתו לחובת השוכר והמשכיר להודיע לצד שכנגד על הכוונה לסיים את הסכם השיכירות.

⁸ אמנם ב"פתחי חושן" הלכות שכירות פרק יא' הערה א' נשאר על החזו"א בצ"ע. אולם לא באר מדוע. ובפרט שמאז זמנו של החזו"א ועד היום רכש לעצמו חוק הודעה מוקדמת דין של מנהג.

⁹ היות שלא מדובר על נזק בכך שלא מצאה הנתבעת עובדת במקום התובעת. הנזק במקרה דנן הוא בכך שהתובעת לא העבירה את האינפורמציה ופרטי הלקוחות בצורה מפורטת ומסודרת כראוי לידי הנתבעת.

ה. עמלה עבור העברת כסף.

נתבעה עמלה בגובה 10% (20 לירות שטרלינג) עבור כסף שהעביר TOBY'S PLACE לתובעת עבור GVIMEDIA: בית הדין איננו מוצא בכתובים הסכמה של הנתבעת לתביעת התובעת לעמלה עבור עיסקה זו. על כן כל 200 לירות שטרלינג ששולמו לתובעת מגיעים על פי דין ל-GVIMEDIA ויקווזו מהסכום שהתובעת תשלם לנתבעת.

נימוקים: בדוא"ל ששלחה התובעת לנתבעת, במכתב מ- 22/2/2009 ובמכתב מ- 2/3/2009, היא מבקשת לקזז את כל 200 ל"ש מהמשכורות שמגיעות לה מבלי לציין שמגיעה לה עמלה כלשהי. ובנוסף, אין אסמכתא המעידה על התחייבות הנתבעת לשלם עמלה עבור עיסקה זו. וכידוע, המוציא מחברו עליו הראייה.

ו. החזר הוצאות נסיעה במונית

נתבעו דמי נסיעה במונית עבור STEP CONFERENCE: בית הדין מאשר (מתוך תביעה של 698.50 ₪) סכום של 510 ₪.

נימוקים: הערכה של פשרה המבוססת על אישור עקרוני של התביעה בהפחתת הסכומים החריגים שהיה על התובעת לקבל עליהם אישור מראש.

ז. החזר הוצאות אחרות:

בית הדין מאשר את התביעה של 1029 ₪. ע"פ השיקולים כדלהלן:

בענין ההוצאות והחזרי הנסיעה (סעיפים ה' ו'), ברצוננו להעיר:

לא נחתם שום הסכם בין התובעת לנתבעת לגבי תשלום הוצאות נוספות על השכר שמשולם לה. הנתבעת טענה בדיון שהנוהל הבלתי כתוב היה שהיא משלמת עבור הוצאות נוספות על השכר הקבוע רק כאשר היא מאשרת אותם מראש. נתון זה לא הוכחש על ידי התובעת. הנתבעת הודתה שאשרה הוצאות בסך 200 ₪. מאידך מטעם הנתבעת נשלח מכתב לתובעת שאסר עליה לנסוע במונית לפגישות עם קליינטים פוטנציאלים. מתוך לאו אתה שומע הן. כלומר שהיא מסכימה לכל הוצאה אחרת בגדר הנורמה הסבירה.

ולפיכך, בענין החזרי נסיעות לעבודה, חל הכלל 'הכלל כמנהג המדינה'. לפי החוק הישראלי הנהוג, עובד זכאי אמנם להחזר הוצאות נסיעה עבור נסיעתו לעבודה, אך רק בגובה העלות של נסיעה בתחבורה ציבורית. עלות נסיעה מירושלים (הר נוף) לרמת בית שמש היא כ-20 ₪ (כולל נסיעה עירונית בירושלים). לאור זאת, אין כל הצדקה לתביעה של 130 ₪ עבור נסיעה זו.

אנו סבורים כי לאור מכתבה של הנתבעת שהוזכר לעיל, יש לראותה כמאשרת את שאר ההוצאות חוץ מהנסיעה במונית מירושלים לת"א.¹⁰

ח. תביעת הנתבעת את התובעת בנוזיקין, בגין "גניבת" הקליינטים שלה :
תביעה זו לא הוכחה, ולפיכך דינה להדחות.

ט. סיכום:

1. הנתבעת תפקיד את כספי ההפרשות בקרן הפנסיה עד לסוף חדש פברואר 2009.

2. הנתבעת חייבת כדלהלן:

שכר חודש פברואר 7,827.5 ₪

החזר הוצאות נסיעה במונית: 510 ₪

החזר הוצאות נוספות: 1,029 ₪

סך הכל - 9,366.5 ₪.

מסכום זה יש לנכות 1,204 ₪ (סעיף ג' TOBY'S PLACE) + 4,816 ₪ (סעיף ג' ANPA) = 6,020 ₪.

סה"כ התחייבויות הנתבעת 3,346.5 ₪ + כספי הפנסיה עד סוף פברואר 2009.

¹⁰ אמנם בשו"ת "חוות יאיר, (סי' קנד) מסיק כי שתדלן אינו זכאי להחזר הוצאות אלא א"כ התנה ע"כ מראש. וכן גם דעת "תרומת הדשן" (סימן שכג) ביחס לשדכן. ולפי"ז סבר אחד הדיונים שאף בנידון שלפנינו, היות שאין מנהג המחייב בתשלום הוצאות, כל עוד אין סיכום בין הצדדים בנדון, אין לחייב את הנתבעת בהוצאות, למעט מה שהסכימה (200 ₪). מה עוד שעי"פ החוק: החזר הוצאות ייעשה רק על פי תנאים שהותנו בין המעביד לעובד. אולם כאמור בגוף פסה"ד, אנו רואים בהתנהלותה ובדבריה של הנתבעת הסכמה לתשלום ההוצאות למעט שתי הנסיעות היקרות (130 ₪ והמונית מירושלים לת"א). אנו סבורים כי יש גם חילוק מהותי בין קבלן (ובכך עסקו תרומת הדשן והחוות יאיר) שלגביו ניתן לדרוש סיכום מפורש בענין הוצאות, לבין שכיר כבמקרה שלפנינו שמסתבר מאוד שהמנהג הוא לשלם הוצאות אלו, ומסתבר שבמקרה הנ"ל אף הדמים מודיעים.



החלטה:

1. הנתבעת תשלם לתובעת סך 3,346.5 ₪ תוך 14 יום מיום מתן פסק דין זה.
2. הנתבעת תפקיד את כספי הפנסיה עד לסוף חודש פברואר 2009, ותפעל להעברת הבעלות על הפנסיה לידי התובעת. זאת, תוך 14 יום מיום מתן פסק דין זה.

והאמת והשלום אהבו

הרב מנחם קופרמן
אב"ד

הרב יהונתן בלס
אב"ד

הרב אליעזר שנקולבסקי
אב"ד