



בע"ה, ט בכסלו תשע"ה

1 בדצמבר 2014

תיק מס' 73114

פסק דין - פיצויים לחזן שפוטר ממשרתו

לבין הנתבעת	בעניין שבין התובע
עמותת בית כנסת	חזן בבית כנסת

רקע כללי ומסגרת משפטית

התובע שימש כחזן במהלך מספר שנים בבית הכנסת אותו מפעילה עמותה (להלן 'הנתבעת'). בשנת 2012 הפסיק לשמש כחזן, על פי דרישת חברי וועד העמותה, נציגי הנתבעת.

לטענת התובע הוא זכאי כיום לפיצויים שונים על כך שהועבר מתפקידו ובעקבות אירועים שונים שאירעו במהלך התקופה של הסכסוך.

לפני הגעת הצדדים לבית דין זה התנהלו בין הצדדים מספר הליכים משפטיים. בין היתר התנהל בין הצדדים הליך בוררות בדין תורה וכן בפני בית דין באזור מגוריהם, בעיקר בעניין הסדרת משכורתו של התובע כחזן.

בעקבות ההתדיינות הזאת, הודיע וועד בית הכנסת שבבית הכנסת לא יהיה אף חזן קבוע, אלא יעלה להתפלל כל פעם חזן לפי הזמנת הגבאים. התובע בקש מבית הדין הנ"ל להבהיר שאין סמכות לוועד בית הכנסת להעביר את התובע מתפקידו בלי סיבת פסול, ובית הדין נענה לבקשה זו.

כתוצאה, הנתבעת ערערה בפני בית משפט על סמכות בית הדין לקבל החלטה בעניין המשך תפקודו כחזן בלי לשמוע את שני הצדדים בעניין. הצדדים הסכימו בפני בית המשפט לחזור לבית הדין כדי שיפסקו בעניין אחרי שמיעת שני הצדדים. בדיון בבית הדין, בית הדין הבהיר שעד שיוכח אחרת, התובע נשאר בחזקתו כחזן.

התובע, בטענה שהוא ממלא אחרי הוראות בית הדין, ניסה לעלות כחזן בניגוד להנחיית וועד בית הכנסת. חברים מוועד בית הכנסת לא אפשרו לו לעלות לדוכן והדבר גרם לתקרית קשה שכללה מגע פיזי וקריאות גנאי. בתקופה שאחרי זה, שכרה הנתבעת חברה אבטחה לשמירה על הסדר בבית הכנסת, ובשלב מאוחר יותר הגישו תביעה בבית משפט שיימנע מן התובע כניסה לבית הכנסת. לאחר



מכן, הודיע בית הדין הנ"ל שיש לו פסק דין מוכן אבל אינו מוכן לפרסמו עד שהנתבעת תקבל על עצמו למלא אחרי ההחלטות.

בהסכמה בין הצדדים בבית המשפט, התקיים הליך גישור, שלא צלח. לאחריו הגיעו הצדדים לבית הדין דידן, זאת על פי הסכמה ביניהם בפני בית המשפט.

במהלך ישיבה בפני בית דין זה, התעוררה מחלוקת משפטית בעניין סמכותו של בית הדין להכריע בסוגיות הנוגעות במעמדו של התובע כעובד, ובזכויות הנהוגות על פי חוק הנובעות מהכרעה זו. לאחר שהצדדים הגישו את טענותיהם בעניין בכתב, פנה בית הדין אל בית המשפט המחוזי בהליך של איבעיה, על מנת לקבוע האם לבית הדין סמכות להכריע בסוגיות שבמחלוקת.

בפני כבוד השופטת בלהה טולקובסקי הגיעו הצדדים להסכמה הבאה:

עו"ד ב ועו"ד ה:

אנו שבים ומצהירים, כי נושא הבוררות יהיה התביעות הכספיות הנובעות מתקופת החזנות וסיומה, תחת ההנחה שלא התקיימו יחסי עובד- מעביד בין המשיב 1 למשיבה 2, ואנו מקבלים את סמכות הבוררים בבית הדין ארץ חמדה- גזית לדון בשאלות אלה ולפסוק בהן.

על רקע האמור, בית הדין דן בסמכותו כבורר, שלא מכח מעמדו של התובע כעובד לפי המשמעויות הנובעות ממעמד זה בחוק הישראלי.

א. טענות התובע

לטענת התובע הוא מונה להיות חזן בשנת 2002, על ידי מייסד בית הכנסת וראש העמותה, והוא שימש כחזן באופן רציף עד שנת 2012. הוא נהג לעלות לדוכן בליל שבת, בשחרית בשבת, בחגים ובימים נוראים.

החל משנת 2007, לאחר פטירת מייסד בית הכנסת, על פי הסכמה עם בנו, ראש העמותה הנוכחי, הוא קבל שכר בשיעור של 18,000 ₪ בשנה, כאשר הוסכם שיקבל את הכסף בשני מועדים: ביום הכיפורים (15,000 ₪) ובפסח (3,000).

לטענתו, ב 2010-2011 הוחלט לקצץ בשכרו ל-11,000 ₪.

התובע סירב לקבל את ההפחתה, ובמשך שנתיים, קיבל 5,000 ₪ כל שנה מאדם פרטי מתוך הקהילה.



בין הצדדים התעוררה מחלוקת בעניין, ובחודש כסליו תשע"ב פנה התובע אל בית הדין לממונות שבעיר מגוריו. באותה עת, תבע תביעות ממוניות. התביעות הממוניות נדחו בעיקרון, ולעניין 2,000 ₪ מתוך תביעתו הכספית, נדרשה הנתבעת להגיש לבית הדין מסמכים כפי שיפורט להלן. בסופו של דבר, לאחר נסיון גישור שלא צלח, הגיעו הצדדים לבית הדין דידן. התביעה הכספית שהוגשה בשלב ראשון:

סוף דבר

סיכום תביעות התובע

- א. פיצויי פיטורים - 16,500 ₪
- ב. פדיון חופשה - 12,750 ₪
- ג. דמי הבראה = 6,000 ₪
- ד. חגים - 13,500 ₪
- ה. פיצוי בגין אי הפרשה לקופת גמל - 4,501.8
- ו. פיצוי בגין עוגמת נפש - 30,000 ₪
- ז. הפרשי שכר עבודה בגין שנת 2011 - 2,000 ₪
- ח. שכר עבודה בגין 6 חודשים בשנת 2012 - 4,500 ₪
- ט. פיצוי מכוח חוק איסור הפליה - 10,000 ₪

סה"כ 99,751 ש"ח

כאמור, בדיון בבית המשפט כנוכר ברקע לעיל, הוסכם שבית הדין ידון בסכסוך שלא על בסיס זכויות העובד, ומתוך הנחה משפטית שלא התקיימו יחסי עובד מעביד. על רקע זה נטענו הטענות הבאות:

- א. הנתבעת לא פעלה על פי הבהרות והנחיות בית דין המקומי לממונות, והפסיקה את העסקתו של התובע כחזן קבוע למרות הוראת בית הדין.
- ב. הנתבעת פגעה בשמו הטוב של התובע וביזתה אותו בדרכים שונות על מנת שיוותר על זכויותיו. חברי הוועד הורידו אותו בכוח מן הדוכן, שכרו שומרים שימנעו את כניסתו לבית הכנסת ופרסמו עליו לשון הרע במכתב למתפללי בית הכנסת.

עמוד 3 מתוך 19



ג. בעניין 10,000 ש"ח שניתנו לתובע על ידי מתפלל בבית הכנסת, בית הדין פסק לטובת הנתבעת, שתשלום זה נוקף לזכותה של הנתבעת. אולם, בעניין הפרש 2,000 ש"ח בין הסכום אותו קיבל בשנים הראשונות לבין מה שקיבל בשנות 2010-2011, פסק בית הדין המקומי שזכותה של הנתבעת להוריד משכרו רק אם יוכח שהכנסותיה ירדו. התובע טען כי הנתבעת לא סיפקה מידע בהתאם לבקשת בית הדין הנ"ל. בעוד שבית הדין ביקש שהנתבעת תוכיח הפחתה **בהכנסות**, הנתבעת שלחה מסמך מר"ח שטוען להגדלת **הגירעונות**.

ד. ב"כ התובע פרש את הבסיס ההלכתי לפיצויי פיטורין מכח המשפט העברי, ועל כן לטענתו זכאי התובע לפיצויי פיטורין, גם בהתעלם מן המעמד החוקי של התובע כעובד (עליו ויתר בדיון בבית המשפט המחוזי).

ה. סיכום התביעות כפי שהופיעו בסיכומים:

36,000 ש"ח עבור הפרת חוזה – פיצויי הסתמכות או פיצויי קיום.

2,000 ש"ח עבור הפחתת הכנסה – כיוון שהנתבעת לא הביאה אסמכתאות לכך שירדה הכנסתה.

4,500 ש"ח עבור שכר עבור עבודה חלקית מינואר ועד יוני 2012.

15,000 ש"ח פיצויי פיטורין מכח המשפט העברי.

30,000 ש"ח פיצוי על עוגמת הנפש (או לחילופין 25,000 ש"ח מכח חוק איסור לשון הרע).

ב. טענות הנתבעת

לטענת הנתבעת, התובע היה בעיקרו חזן בהתנדבות, ומעולם לא נשכר לכך. התביעות הכספיות החלו רק לאחר פטירתו של מנהל יו"ר העמותה הקודם, ובשל כך שציוד קודש שהוזמן מן התובע, לטענתו לא נרכש ממנו בסופו של דבר.

הנתבעת ביקשה לציין גם שהתובע לא הגיע לבית הכנסת באופן קבוע, והגישה בעניין זה דיווח על שבתות בהן נעדר מן התפילה בחלק מתקופת המחלוקת.

על רקע ההנחה שהתובע לא היה עובד מעולם, לטענת הנתבעת, ההחלטה שכל פעם יעלה חזן אחר נועדה להגן על העמותה ולמנוע קיומם של יחסי עובד מעביד. אילו התובע לא היה דורש ותובע בבית דין יותר מאשר היה זכאי לו, העמותה לא היתה רואה צורך ומקום להגן על עצמה ולקבוע את הכלל האמור. אשר על כן, התובע הוא האשם בכך שהעבירוהו מתפקידו כחזן.



לאחר ההחלטה האמורה, ניסה התובע לעבור לפני התיבה כחזן אחרי שמתפלל אחר כבר התחיל ולכן נמנע ממנו לעשות כן. בהזדמנויות שונות הפריע לתפילות בבית הכנסת, ואף קילל בבית הכנסת. כך הודה שקרא "רשעים", בכוונה תחילה על אלה שמנעו ממנו לעלות כחזן.

בעניין העמדת השומרים והטענה לאיסור כניסה – על התובע לא נאסר להיכנס לבית הכנסת, אלא שהועמדו שומרים שישמרו על הסדר בתפילה. בפועל, באותם ימים התובע כלל לא הגיע לתפילה.

בהתייחס לעילות התביעה, טוענת הנתבעת:

פיצויי הסתמכות וקיום – כיוון שלא היה כל חוזה עבודה, אין מקום לטענה על ביטול חוזה. פיצויי הסתמכות לא מגיעים, כיוון שהתובע לא הפסיד כסף בשל הפסקת תפקידו. פיצויי קיום – לא ניתן לטעון לפיצויים בהסתמך על פסק בית הדין המקומי לממונות, שכן לא ניתן פסק בורר כזה המחייב להעסיקו כחזן בשכר. הנתבעת הוסיפה בסיכומיה שכל הבקשה לכסף עבור החזנות עלתה בגלל דרישת תשלום של 20,000 ₪ על הזמנת ריהוט אומנותי לבית הכנסת.

הפרשי שכר - 2000 ₪ - על פי פסק ביה"ד המקומי לממונות, העניין תלוי במצב הקופה, ולטענת הנתבעים אותה ביססו במכתב מרואה חשבון [נספח ז' לסיכומי התובע], הוכיחו כי מצב הקופה התדלדל.

4,500 ₪ שכר – התובע מעולם לא היה מועסק בשכר על חזנות במהלך השנה אלא אך ורק קיבל שכר כחזן לימים נוראים וחגים. הדרישה להפוך להיות מועסק בשכר חודשי נדחתה על ידי בית הדין לממונות.

15,000 ₪ פיצויי פיטורין מכח המשפט העברי – זו תביעה מכח דיני העבודה, ועל כן לאור ההסכמות בבית המשפט, אין מקום לתביעה זו.

עוגמת נפש – עוגמת הנפש מעצם הפיטורין, אינה עילה כיוון שכאמור לא היה עובד ואין מדובר כלל בפיטורין. בעניין עוגמת הנפש מהפסקת תפקידו כחזן, הפסקת התפקיד נבעה מהתנהגותו של התובע, ויש לו להלין רק על עצמו. התובע לא הורד מן הדוכן, אלא רק נמנעה ממנו האפשרות לעלות לדוכן.

לשון הרע – לא נאמר על הנתבע דבר שאינו אמת, ובין היתר כל מה שנכתב במכתב למתפללים בתאריך 21.12.12 [נספח א' לסיכומי תשובה של הנתבעת] הוא מדויק.

ג. רקע לדיון



באופן תמציתי נאמר – התובע שימש כחזן במשך כ-11 שנים. מתוכן, 7 שנים ללא תמורה רשמית אלא מתן בסתר, וכ-4-5 שנים קיבל שכר בשני מועדים בשנה.

הויכוח על תשלום מלא ומיסוד תנאי שכרו של התובע הביא למחלוקת בין הצדדים שלא נרפאה, וסופה שהתובע אינו משמש עוד כחזן קבוע בבית הכנסת.

התובע ויתר בפני בית המשפט על עילות תביעה בגין הטענה שמעמדו כעובד, וקיבל על עצמו את הנחת העבודה המשפטית, שאין לו מעמד כעובד (על אף שלא נסוג מהטענה הבסיסית שכך היה ברמה העובדתית).

ד. השתלשלות האירועים

נבקש תחילה לתארך את האירועים העיקריים הנוגעים לפרשייה שבפנינו. (לא כל התאריכים ודאיים, אך מתאים את התמונה בכללה).

החל משנת 2002 שימש התובע כחזן בבית הכנסת.

החל משנת 2007, קיבל שכר על החזנות בשני מועדים: בחגי תשרי 15,000 ₪ ובפסח 3,000 ₪.

בחגי תשרי תשע"א (אוקטובר 2010) היתה הפחתה של השכר (10,000 ₪ במקום 15,000 ₪). בפסח – הפחתה של 2,000 ₪ (1,000 ₪ במקום 3,000 ₪).

תמוז-אב תשע"א (יולי-אוגוסט 2011) החלפת תכתובות – חוסר שביעות רצון מהפחתה, דרישה למיסוד שכר חודשי.

14/12/11 פסק דין בית הדין המקומי לממונות שדוחה את התביעה להשלמת 10,000 ₪ שכן שולמו על ידי מתפלל, ומורה לנתבעת להביא אסמכתאות על ירידה בהכנסות, ע"מ להצדיק הפחתה של 2000 ₪.

2/1/2012 החלטת וועד בית הכנסת, שאין חזנים קבועים.

26/1/12 הבהרה על ידי בית הדין לממונות - התובע אינו מפוטר, וחזקתו כחזן. נימוקים ניתנו ב- 3/12

1/2/12 – מכתב של הנתבעת לתובע - בדרישה לאכוף את החלטת הוועד שאינו חזן קבוע.

3/2/2012 מכתב התפטרות של התובע מהיותו חזן בבית הכנסת.

6/12 דיון בבית משפט בבקשה לביטול ההבהרה – הסכמה לחזור אל הבוררים לטעון בעניין שבנדון.

עמוד 6 מתוך 19



27/6/12 דיון שני בבית הדין המקומי.

28/07/12 אירוע המאבק על עמוד התפילה ביום שבת.

29/07/12 תלונת התובע למשטרה, ובהמשך, הזמנת שומרים

בחגי תשרי תשע"ג – הוזמן חזן אחר לבית הכנסת.

10/12 מאבקים נוספים על העמוד.

10/11/12 מכתב מבית הדין המקומי שלא יפרסמו את פסק דינם.

12/12 מכתב וועד בית הכנסת למתפללים – בו חברי הוועד מביעים עמדת הוועד בעניין הסכסוך עם התובע.

1/13 דיון בבית משפט, מוסכם להגיע לארץ חמדה – לגישור ואם לא יצלח, לבוררות.

ה. עילות התביעה

את עילות התביעה ניתן לחלק לשלוש קבוצות:

1. חיובי שכר מן העבר (2,000 ₪ + 4,500 ₪).

2. חיובים כספיים בשל עצם הפיטורין – פיצויי פיטורין ופיצויי הסתמכות.

3. דרישה לפיצויים בשל סגנון ההתנהלות של הנתבעת אל מול התובע.

להלן, נכריע בנקודות העקרוניות, ולאחר מכן נדון בעילות לפי חלוקה זו.

ו. מעמד חזן קבוע בהלכה

מקור הדין שאין להעביר חזן קבוע מתפקידו בתשובת הרשב"א, וזו לשונו (חלק ה סימן רפג):

”כתבת בדין החזן, שאין מסלקין אותו מאומנותו, אלא א”כ נמצא בו פיסול. והבאת ראיות ע”ז יפה כתבת, ויפה דקדקת ועוד שנינו (בפ’ הנזקין דף ס ע”ב): מערבין בבית ישן, מפני דרכי שלום. ואוקימנא לה בגמ’, משום חשדא. ואלא מיהו, כל הגמ’ להלכה. ואי נמי אפילו למעשה, בדורות הללו. אבל עכשיו נהגו כל הקהלות, למנות אנשים על כל צרכי צבור לזמן. ובהגיע הזמן, יצאו אלו, ונכנסים אחרים תחתיהם”.

עמוד 7 מתוך 19



הרשב"א אומר, שבמקומו לא היה איסור לפטר חזן, כי המנהג היה שחזן משמש לתקופה קצובה. מכאן נלמד שכאשר המנהג הוא שהחזנות איננה מוגבלת בזמן – יש מניעה מלהעביר את בעל התפקיד מתפקידו. טעם הדבר הוא, שהפסקת תפקיד חשוב כזה, מעלה חשש שיחדשו שבעל התפקיד נדרש להפסיק את תפקידו, בשל העובדה שנמצא בו פסול. דהיינו, יש בכך פגיעה בכבודו מעבר לעצם ההעברה מתפקידו. וכך נפסק בשולחן ערוך (אורח חיים סי' נג סעיף כה):

“אין מסלקין חזן מאומנתו, אלא אם כן נמצא בו פסול”.

מתשובת הרשב"א למדנו, שהדבר תלוי בדעת בני אדם: כאשר ממנים אנשים לזמן קצוב בלבד, ממילא אין מניעה מלפטרם. מאידך, כאשר התפיסה החברתית באופן כללי, או של הקהל המסוים היא שהמינוי הוא לזמן שאינו מוגבל – אזי אסור להעביר את החזן מתפקידו.

כשם שבתקופת הרשב"א המנהג היה שונה מאשר עיקר הדין, כך גם כיום הדבר תלוי במנהג. בקהילות רבות לא קיים מושג של חזן קבוע, ובהן נראה שאדם לא יוכל לטעון לחזקה ושלא ניתן להעבירו מתפקידו. הרשב"א דיבר על מציאות בה יש חזן ראשי, אך הוא נשכר לתקופת זמן קצובה. בדורנו ישנם מקומות רבים בהם כלל לא קיים מושג של חזן ראשי אלא שעולים לדוכן מתפללי בית הכנסת באופן לא קבוע. מאידך, קיימות גם קהילות בהן קיים המושג של חזן ראשי (קבוע), ויש לבחון כל מקרה לגופו.

להשלמת התמונה, יש להתייחס גם לנושא השכר - בתשובת מהריט"ץ (סימן עו), נשאל על האפשרות להפחית משכרו של חזן. הוא שולל את האפשרות, ועולה מדבריו שהפחתה משמעותית של שכר החזן נחשבת כהעברת חזן מתפקידו.

ז. התובע שימש כחזן קבוע

בפתח הדברים יש לציין שמחד גיסא התובע לא אמר שהובטח לו במפורש שהוא יהיה החזן כל זמן שירצה. מאידך גיסא, הנתבעים לא טענו שאמרו לתובע לפני תחילת הסכסוכים הכספיים שהתמנותו כחזן מותנית בכך שלא תיווצר חזקה.

הדין הוא שבמקום בו נהוג קיומו של חזן ראשי קבוע לאורך זמן בלתי מוגבל, נוצרת חזקה כל עוד לא הותנה שהמינוי הוא לתקופה קצובה. החלטת וועד הנתבעת בינואר 2012 היתה שאין חזן קבוע בבית הכנסת. לדעת בית הדין, החלטה זו שינתה את הנוהג הקיים, ולאור העובדה שהיה חזן קבוע בבית הכנסת – התובע, היה לו מעמד של חזן קבוע שלא ניתן להעבירו מתפקידו. כך היתה גם החלטת בית הדין המקומי אותו קיבלו הצדדים עליהם, והשאלה שנוטרה פתוחה שם היתה היחס למכתב ההתפטרות (ראו פרוטקול דיון 2 בפני בית הדין, מתאריך, 27/06/2012).



בדיון בבית הדין דידן, ניסו נציגי הנתבעת להמעט מתפקידו של התובע, אך ההכרעה היא שמבחינה הלכתית יש להתייחס אל התובע כחזן קבוע. טבלת הנוכחות שהציגה הנתבעת בה נראה שהתובע לא הגיע באופן סדיר לתפילות, מתייחסת לתקופה שאחר פרוץ הסכסוך ואחר ההודעה שאין חזנים קבועים, ולכן אינה מהווה ראיה לשאלה שבנדון.

העובדה שבבית הכנסת זה נהוג המושג של "חזן ראשי" עולה בבירור מהמסמכים שהוגשו לבית הדין. נציין בעניין זה את המכתב שכתב וועד העמותה לתובע בתאריך כד תמוז תשע"א, בסעיף ט נכתב:

אתה שטוען במכתבך שהתמנית חזן ראשי בבית הכנסת, אבל במציאות למעט בערב שבת ובשחרית של שבת, כל ימות השבע כולל מנחה וערבית בשבת אתה נמצא בבית כנסת אחר.

אז תחליט!! כי בית הכנסת זקוק לחזן לכל ימות השבוע, ולא רק לערב שבת ושבת בבוקר.

אין ספק אם כן, שהמושג של חזן ראשי קיים בבית הכנסת באופן ברור, אלא שלוועד בית הכנסת יש טענה שהתובע לא נמצא בכל התפילות ובימות החול.

לעניין הטענה האחרונה, אנו קובעים שהמעמד של חזן יכול להירכש גם מכוח חזנות לא מלאה. התפילות המרכזיות ביותר בהתנהלותו של בית כנסת הן התפילות בליל שבת ובשבת בבוקר, ועל כן, חזן קבוע בתפילות אלו – ייקרא חזן קבוע.

ח. האם התובע היה חזן בשכר?

אומנם, לגבי התשלום בתקופת הימים הנוראים טענה הנתבעת במקום אחד שהיה זה בעיקרו תרומה כספית, ולא שכר במלא מובן המילה. אך יש תימוכין לכך שיש להתייחס לכסף שקיבל עבור בחגים כשכר:

1. בפרוטוקול הדיון בפני בית הדין המקומי מ- 14.12.11 מובאת טענת הנתבעים לפטור את עצמם מהשלמת משכורתו של התובע:

"א. ג. בדבר השינוי בצורת התשלום הם מתנגדים, זה לא תשלום חודשי זה תשלום שנתי שנותנים בעיקר אחרי הימים הטובים."

המחלוקת היא על אופן התשלום אבל אין הם חולקים על העובדה שבשנים אלה הוא קיבל שכר כחזן.

עמוד 9 מתוך 19



אמנם במכתב מכ"ד בתמוז תשע"א, בסע' ד, כותב נציג הנתבעת לתובע שהכסף התקבל כמענק לבקשת התובע בגלל מצוקה זמנית וש"לא התכוונתי שזה יהיה שכר טרחה קבוע לתקופת החגים". אבל באותו סעיף הוא אומר שהמענק הוא "בעבור חזנות בתקופת החגים בלבד".

2. במכתב בתאריך 21.12.12 שהפיץ הועד בין מתפללי בית הכנסת, מסכם הוועד את התשלומים באופן הבא.

5. הוועד המנהל שילם מקופת העמותה לחזן בשנים 2007-2009 סך 15,000 ₪ לימים הנוראים, ועוד 3,000 ₪ עבור פסח. ואולם עקב התדלדלות קופת העמותה, הופחת שלישי מהתשלום לימים הנוראים לגבי שנים 2010-2011, אבל נדבן מבית הכנסת שילם לחזן את הפרש (בסך 5,000 ₪ לשנה).

גם כאן מדובר על תשלום, כשבפשטות מדובר על תשלום בתמורה לעבודה.

3. בפרוטוקול הדיון הראשון בפני בית דיננו, בעמוד 9, הסביר נציג הנתבעת שלא מגיע לתובע זכויות סוציאליות המגיעות לעובד קבוע אלא כבעל מלאכה העובד באופן תקופתי. באופן הבא התבטא ב"כ הנתבעת:

בן אדם בא בתור חזן ובקש כסף לחג, זה שלושה ימי עבודה, ועוד יום בפסח, אין לנו עובד-מעביד, הבאתי צילום של חזן מפורסם שמופיע, שילמתי לו אותו סכום וזהו. זה לא עובד-מעביד, זה בעל מקצוע לתקופה, זה לא לשנה.

מסגנון הדברים עולה שמדובר על תשלום שכר, ולא על תרומה בלבד. נציין, שאפשר לתאר את הדברים גם בדרך הבאה: אומנם המניע הראשוני היה – סיוע, אך הדרך לסייע היתה מתן שכר. אפשר גם לתאר בצורה אחרת אך דומה: תפקידו של התובע הוא כזה שלפעמים מקבלים עליו שכר ולפעמים עושים זאת בהתנדבות. עקב מצבו הכלכלי של התובע, רצה התובע לקבל שכר ונאות הוועד למלא רצונו.

בתקופה של 2007-2011 הוא גם קיבל שכר, בסך 18,000 ₪ לשנה בין 2007-2009 ו11,000 ₪ לשנה ב-2010 ו-2011. הירידה הזאת בשכר הוסברה על ידי ירידה בהכנסות ולא בגלל שאין כל מחויבות לשלם שכר.

אנו דוחים את טענת הנתבעת שבגלל שבקשת התשלום הראשונית היתה קשורה למשהו אחר לגמרי (ויכוח על רכישת ריהוט לבית הכנסת), הדבר פוגע בזכויות התובע. הרקע והסיבות שבגללם הצדדים הגיעו למצב בו התובע קיבל שכר אינה העניין המכריע את הדין. בסופו של דבר העמותה שילמה לתובע משכורת כחזן, דבר שנמשך גם אחרי ששולם הרבה יותר מ-20,000 ₪ אותה בקש מלכתחילה התובע על העניין האחר.



לסיכום, התובע שימש כחזן קבוע בימות השנה, וכגולת הכותרת, שימש כחזן בימים נוראים ובחגים, ועבור חזנות זו קיבל תשלום.

ט. הזכויות הכספיות הנגזרות מהזכות להמשיך להיות חזן:

כאמור, השולחן ערוך (אורח חיים סי' נג סעי' כה) קובע שאין להעביר חזן מתפקידו בלי סיבות מוצדקות. בשלוש ההלכות הקודמות להלכה הנ"ל (קרי, שם סעי' כב-כד) כותב השו"ע על החשיבות בתשלום שכר לחזנים. אם כן ההנחה היא שסתם חזן הוא בשכר (עיינו עוד במשנה ברורה סי' נג ס"ק נב).

ולכן, כאשר כתוב בסתם שצריכים להמשיך עם אותו החזן, סתימת הדברים מצביעה בבירור שחייבים גם להמשיך לשלם לו. אמנם לא ברור שצריכים להמשיך לשלם לו לפי אותם דפוסי תשלום שהיו בעבר, כגון, במקרה שהקהילה ירדה באמצעה הכספיים, וכפי שפסק כב' בית הדין המקומי. אולם, אם בית הכנסת אינו ממשיך לשלם בצורה המתאימה לתפקיד החזנות כפי שנתחזק בה, מתפרש הדבר כאילו פיטרו את החזן.

להרבה פוסקים יש חיוב כספי עצמאי, גם מעבר לזכות להיות חזן בפועל. בספר ים של שלמה (חולין פ"א סי' נב) קובע שבהחלטת כל הקהילה אפשר להעביר חזן ממשרתו אלא שהוא קובע שיצטרכו לשלם לו את השכר המגיע לו. אלא שהוא מדבר על מקרה בו החזן היה אמור לכהן רק זמן קבוע, ואפשר לומר שבמקרה של זכות לשמש בתפקיד לתקופה בלתי מוגבלת לא היו צריכים לשלם לו לאורך תקופה ארוכה.

אולם כמה וכמה אחרונים הבינו שהצורך לפצות חזן על איבוד פרנסתו גם הוא קיים לתקופה בלתי מוגבלת. עיינו בין היתר, בספר אוהל משה (רויזמן, או"ח סי' א אות יב) וכן איתא בבית שלמה (מסקאלא, יו"ד סי' יד) שמביא את היש"ש הנ"ל לעניין שוחט, וכותב שצריך לשלם לו משכורתו כל עוד הוא ראוי לשחוט. אם כן יוצא שהוא מבין, שלגבי חזן עליו דיבר עליו היש"ש, יצטרך לשלם לו כל זמן שראוי להיות חזן.

בעניין זה, יש לחדד הבחנה בין זכויות של אדם שנשכר למספר שנים, לבין זכויות ממוניות של חזן אשר אסור להעבירו מתפקידו כל עוד הוא מסוגל לשרת בתפקיד זה:

אדם שנשכר למספר שנים, זכאי בזכויות ממוניות ישירות. השוכרו, חייב לו את שכרו למשך התקופה כולה והעובד חייב בתמורה לעבוד.

בשונה מכך, חזן בשכר, אסור להעבירו מתפקידו אף שלא נשכר מראש לכל ימיו, על מנת שלא לפגוע בכבודו ולעורר חשד בכשרותו. ממילא, כיוון שלא ניתן להעבירו מתפקידו – הוא זכאי לשכרו. אשר

עמוד 11 מתוך 19



על כן, במצב בו, מטעם כזה או אחר, הפסיק אדם לשמש כחזן, ממילא אינו זכאי לשכרו עוד, וזאת כאמור כיוון שהזכות להמשך העבודה אינה נובעת מתקופת השכירות לה נשכר אלא מכוח דין צדדי.

י. האם התקיימו עילות להעביר את התובע מתפקידו

הנתבעת לא הוכיחה קיומן של עילות לפיטורי התובע, לפני פרוץ הסכסוך וההליכים המשפטיים.

נתייחס לשתי טענות שהעלתה הנתבעת, שקשורות לרצון להעביר את התובע מתפקידו: האחת היא השתתפות התובע בניסיון ההשתלטות על וועד העמותה, והשנייה התנהלות התובע בניסיון להשיג את משכורתו, כולל על ידי אסיפת חלק מהמתפללים להתלונן בפניהם והתביעה המשפטית בבית הדין שכללה דרישה להסדרת יחסי עבודה.

א. בנוגע לשותפות התובע בניסיון השתלטות על וועד בית הכנסת, לא הובאו הוכחות שהתובע פעל שלא כדין. גם אם היה התובע חלק מן ה"אופוזיציה" לוועד, אין זו סיבה להעברתו מתפקידו ואף לא להפחתה ממשכורתו. ואם היה פגם חמור בהתנהגותו של התובע המצדיק העברתו מתפקידו, היה הוועד צריך לקיים הליך מוסדר שקוף בעניין על מנת לפגוע במעמדו. הליך כזה לא התקיים.

ב. בעניין התביעה המשפטית להסדרת יחסי עבודה ולקבלת שכר בהתאם לזה של השנים שעברו בשיעור של 18,000 ₪ לשנה, יש לומר שני דברים. ראשית, המניע להליך ולדרישת השכר היה הפחתה של השכר שניתן בשנים קודם לכן. לאור הפחתה זו – אפשר להבין אדם שדורש לשמר את זכויותיו ולהסדירן. אנו אומרים זאת, למרות שבית הדין המקומי דחה את הדרישה לקבלת שכר חודשי. כמו כן, עצם הדרישה לדון בסכסוך בדין תורה אינה מהווה עילה להעברת אדם מתפקידו. יש לציין שקודם לזה פנה התובע במכתב מנומס לחברי הוועד בבקשה לטפל בעניין בלי התערבות מבחוץ.

בתגובה להגשת התביעה, ביקשה העמותה לשנות את הנוהל ולקבוע שאין חזן קבוע בבית הכנסת. כך הסבירה הנתבעת את מעשיה במסגרת הסיכומים שהוגשו לבית הדין:

הבסיס לדיון הוא כי החזן לא היה עובד ומעולם לא פוטר. המטרה של החלטה כי לכל תפילה ייקבע חזן אחר על ידי הנהלת העמותה היא למנוע מצב בו יטען חזן לקיומם של יחסי עובד ומעביד, וכדי להגן על העמותה.

זהו פועל יוצא של התנהגותו של התובע עצמו. אם התובע לא היה מגיש את התביעה, אף אחד לא היה חושב בכלל להעבירו מתפקידו כחזן.

מבחינה הלכתית – אם יש חזן קבוע, גם אם לא מתקיימים יחסי עובד מעביד כמשמעם בחוק – העברתו מתפקידו, אינה לגיטימית. בוודאי אם נעשה הדבר בניגוד לדעת בית דין שדן במערכת היחסים שבין הצדדים. זו פגיעה במעמדו של החזן שאסורה על פי ההלכה.

עמוד 12 מתוך 19



התוצאה שצריכה היתה להיות לאחר ההליך המשפטי בבית הדין היא שלתובע יש מעמד של חזן על פי ההלכה, אך כפי הנראה אין לו מעמד של עובד ולא מתקיימים יחסי עובד מעביד. (אם מבחינה משפטית כבר התקיימו יחסי עובד מעביד – הנתבעת אינה יכולה להתחמק מהם בכך שתשנה את הנוהל בבית הכנסת, לכן זו בוודאי לא יכולה להיות סיבה לשינוי הנוהל).

לסיכום, לא מצאנו עילה המצדיקה העברת התובע מתפקידו.

יא. מכתב ההתפטרות והודעת ההתפטרות

על פי מכתב ההתפטרות שהוגש ב-3/2/2012, התובע ויתר על תפקידו ומחל על מעמדו כחזן:

(4) לאור כל הכעסים של הוועד, המתחים והמחלוקות שהתרחשו בבית הכנסת לאחרונה, ולאחר התייעצות עם רבניסוכמה ממתפללי בית הכנסת, החלטתי להגיש סופית את התפטרותי כשליח ציבור וחזן ראשי. כמו כן, הרני מוותר על החזקה של עשר שנים בבית הכנסת, וזאת כדי לשמור על קדושת המקום, למנוע מתחים רבים ומחלוקות מיותרות.

לבית הדין לא הוגשה הוכחה על כך שניתנה מודעה על מעשה ההתפטרות על פיה מדובר בהתפטרות למראית עין בלבד. גם בפנינו התובע אינו דורש לחזור ולשמש כחזן קבוע. המכתב הוגש, בין היתר, לכלל הציבור, ואין סיבה לפקפק בכוונה לוותר על הזכות לשמש כחזן קבוע.

בנוסף, בתאריך ז' טבת תשע"ג, 20/12/12 כתב התובע מכתב לבית הדין, בו הוא מודיע על החלטתו שלא לשמש כחזן קבוע בבית הכנסת.

לאור האמור לעיל הנני חוזר על הודעתי שאפסיק לאלתר לכהן כשליח ציבור בבית הכנסת.

יש לציין, שבמכתב זה מפורטות הנסיבות של ההחלטה. בעיקר מדובר על הפגיעה בתובע, הפגיעה בקדושת בית הכנסת, וסירוב הנתבעת להיענות לפסקי הדין של בית הדין.

למרות מסמכים אלו, לדעת בבית הדין אין לראות במכתב זה מסמך השומט את הקרקע מתחת הדרישה לזכויות כאלה ואחרות, וזאת משתי סיבות:

אין ספק שהרקע להודעות ההתפטרות הוא הסכסוך הקשה שהיה בין העמותה לבין התובע. כפי הנראה מתוך המכתב הראשון, התובע קיבל הדרכה רבנית לא לעמוד על זכויותיו ולא לדרוש לגשת לעמוד התפילה בניגוד לרצון וועד העמותה – אף אם אלו זכויותיו.



בית הדין רואה את התנהגות הנתבעת, שביקשה להתנער מהחלטת בית הדין המקומי הקובעת שהתובע הוא חזן קבוע, בעייתית ביותר (גם אם ההליך הראשוני של קבלת החלטה של בית הדין היה בעייתי, הצדדים חזרו לבית הדין ואשרו את המסגרת, כדלהלן). נכון הדבר – שתגובת התובע גם היא לא מיטבית, אך היא היתה תגובה להתנהלות לא תקינה של הנתבעת שביקשה לבטל את תפקיד החזן הקבוע ששימש בבית הכנסת. וזאת כאמור, בניגוד להנחיית בית הדין.

הנתבעת טענה שהחלטת בית הדין התקבלה בלא שמיעת שני הצדדים ועניין זה הגיע לפתחו של בית המשפט. אלא שבבית המשפט הוחלט להחזיר את הדיון בעניין לבית הדין המקומי והצדדים עמדו וטענו בפניו. על פי מה שכתב בית הדין המקומי, לא ניתנה בעניין החלטה סופית בגלל התנהלות הנתבעת. אשר על כן, לסיכום, התנהלות הנתבעת בהעברת התובע מתפקידו היתה לא ראויה.

העוינות הקשה, בדיבור ובמעשה, שהופעלה נגד התובע בהקשר להמשך כהונתו, שחלקה התקיימה אחרי מכתב התפטרות הראשונה, אבל ככל הנראה חלק לפניו, היא זו שהביאה את התובע לוותר על תפקידו. מאידך, לנתבעת יש חלק ניכר בתהליך זה, עם כי קשה לעמוד באופן מדויק על "חלוקת האשמה".

לפיכך, לדעת בית הדין, גם אם בחר הנתבע, לעצור את הסערה בכך שיוותר על מעמדו כחזן, ניתן לדמות זאת לאדם המוותר על זכויותיו ומגיע לפשרה לאור העובדה שהופעלו כנגדו אמצעים לא הגונים.

וכך נפסק בשו"ע (חו"מ סי' יב סעי' ו):

"מי שתובעים אותו ממון שהוא מוחזק בו אסור לבקש צדדים להשמט כדי שיתרצה הלה לעשות עמו פשרה וימחול לו על השאר".

הרמ"א (שם) מוסיף:

"ואם עבר ועשה כן אינו יוצא ידי שמים עד שיתן לו את שלו".

הלכה זאת מבוססת על הכלל שמחילה באונס אינה מחילה, וכל שכן כך הדין במקרה שהחייב כתוב בשטר והמחילה היתה בעל פה (ראו סמ"ע סי' יב ס"ק כא, וקצות החושן סי' יב ס"ק א).

הפוסקים דנו אם החיוב האמור ברמ"א הוא חיוב מוסרי בלבד המוטל על הנתבע או שמא בית דין מחייב תשלום זה בדיני אדם. בשו"ת תרומת הדשן (סי' שו), משמע שבית דין אינו יכול לחייב, לעומת זאת הגר"א (חו"מ סי' יב ס"ק יב, וכפי שמבין אותו הבאר אליהו שם) סובר שאם נודע לבית דין שהיה חייב (לולי הפשרה), בית דין יכול לחייבו לשלם למרות שהסכים לפשרה.

אומנם, יש להסתפק האם להתייחס למצב שלפנינו כ'אונס'. ברור שמדובר בהתנהגות שאינה ראויה, אך לא מדובר על איום בפגיעה באדם. אלא מדובר על תוצאה של הסכסוך, גם אם הנתבעת היתה



הצד שפעל בו שלא בהגינות ואף פגעה בכבודו של התובע (לדוגמה, בפרסום מכתב הפיטורין של הנתבעת).

ניתן להתייחס לעניין זה מנקודת מבט נוספת. כיוון שזכותו של התובע היתה שלא יעבירו אותו מתפקידו, אין זה הגון שאם העבירו אותו מתפקידו בדרך מכוערת כזו שאף הוא נאלץ להודיע על ויתור על תפקידו, הוא יפסיד את זכויותיו לחלוטין.

לצד זה, נראה שהתנהגותו המאוחרת של התובע בבית הכנסת – שעליה אף התנצל בבית הדין, פגעו ביכולתו לשמש כחזן בית הכנסת, ויש לשקלל גם עניין זה בחיוב הממוני שיקבע בית הדין.

שיקול נוסף הוא, שאין במכתב ויתור מפורש על זכויות כספיות הנובעות מהויתור על המעמד כחזן. עד כמה שהיו זכויות כספיות לתובע (כגון פיצויי פיטורין וכד'), אין הוכחה שהוא ויתר על זכויות אלו במפורש.

לסיכום – מכתב הפיטורין אינו שומט את הקרקע מתחת התביעה, וזאת משום שהפרישה מן התפקיד ומכתב הפיטורין וכן ההודעה לבית הדין היו תוצאה של התנהגות לא ראויה של העמותה כלפי התובע.

לאור האמור לעיל, נדון עתה בעילות התביעה.

יב. תביעות לחיובי שכר

שכר חזנות 4,500 ₪ – אין בסיס משפטי-הלכתי לתביעה עבור החזנות בחודשים ינואר-יוני 2012. התובע מעולם לא קיבל שכר חודשי. הוא דרש בבית הדין לעבור לקבל שכר חודשי, ובית הדין דחה תביעה זו. חשוב להדגיש שבשלב הזה, הוגשו כבר מכתבי פיטורים והתפטרות על ידי הצדדים, ואם כן קשה לומר שבשלב ההוא התובע פעל כחזן קבוע בשביל הנתבעת.

גם בית הדין דידן אינו מקבל את הטענה שההסכמה על תשלומים בחגים היתה רק על דרך התשלום, ומבחינה מהותית התשלום היה עבור העבודה הרציפה. שהרי מקובל בבתי כנסיות לשלם עבור החזנות בחגים, למרות שאין משלמים עבור החזנות במהלך השנה. כך גם יש לראות את התשלום שקיבל התובע. אפשר אומנם לומר שבנדון דידן, השכר שנקבע למועדים הושפע מכך ששימש כחזן גם במהלך השנה, אך בסופו של דבר, מדובר על שכר לחגים בלבד.

על כן אנו דוחים תביעה זו.



הדרישה לתשלום 2,000 ₪ - הנחת התביעה היא שהתובע זכאי לשמר את שכרו שקיבל במשך שלוש שנים קודם לכן. נראה שבית הדין קיבל טענה זו, אלא שסייג אותה וקבע שאם המצב הכלכלי של העמותה התדרדר, היא רשאית להפחית את שכרו של התובע.

טענתה של התובעת היתה שקופת בית הכנסת התדלדלה בשל העובדה שהוצאו כספים על הליכים משפטיים (לא ההליך שבפנינו), ושהכנסות בית הכנסת התדלדלו עקב המאבקים. בית הדין המקומי קיבל את הטענה, אם אכן היתה הפחתה בהכנסות העמותה באותה תקופה.

מפרוטוקול ישיבת ועד העמותה מתאריך 11.09.2011 עולה שכפי שוועד העמותה תפס את מצבו הכלכלי – אכן עמד וועד העמותה בפני אתגר כלכלי של צמצום הוצאות והקטנת הגרעון. עם זאת, לא ברור אם היתה הצדקה לצמצם דווקא את שכרו של התובע.

עניין זה לא הובהר לחלוטין בבית הדין. בית הדין יכלול מרכיב זה בסכום שייקבע כפיצוי להלן.

יג. פיצויים בשל הפסקת העבודה

פיצויי פיטורין

הצדדים נחלקו האם זכאי התובע לדרוש פיצויי פיטורין מכח המשפט העברי, או שהויתור על מעמדו של התובע כעובד, משמיט את הקרקע מאפשרות תביעה זו.

בעניין זה בית הדין מקבל באופן עקרוני את עמדת התובע. כיוון שהויתור על מעמד 'עובד' נבע מבעיה משפטית, אין ספק שהתובע לא התכוון לוותר אלא על העילות החוקיות ואין צפייה שבית הדין יתעלם משנות חזנותו של התובע. כיוון שבית הדין דן על פי דין תורה, הוא רשאי לתבוע עילות המקבילות לחוק הישראלי, כל כמה שהן מבוססות במשפט העברי ללא הסתמכות על החוק הישראלי.

השאלה היא האם יש בסיס לתביעה כספית על פי דין תורה, ללא המשענת של החוק הישראלי. הדברים נוטים לכך, שהחוק הישראלי בדבר פיצוי פיטורין, תואם את רוח ההלכה כפי שהיא מתבטאת במצוות הענקה. אשר על כן, לפי הכלל 'דינא דמלכותא – דינא', יש מקום לתת תוקף הלכתי לחוק הישראלי בעניין זה. אך עד כמה שנבקש לבחון את החובה המשפטית לתשלום כספים בהתעלם מן החוק הישראלי – מדובר בחובה מוסרית בלבד. כפי לשונו של ספר החינוך שצוטט על יד התובע - "ישמע חכם ויוסיף לקח".

אומנם, מכח הפשרה, סמכות בית הדין לחייב גם חיוב שהוא לפני משורת הדין, ועניין הפיצוי על הפסקת העבודה יבא גם הוא לידי ביטוי בהכרעת בית הדין.



לעניין היקף הפיצוי, סביר והגיוני לקבוע פיצוי על רקע המצב החוקי והזיקה לשכר החודשי הנטען. בית הדין אינו קובע שיש להתייחס לשכר שניתן כשכר חודשי. להיפך, נטיית בית הדין לראות את השכר כשכר שניתן עבור החזנות בחגים בלבד, ולא שכר חודשי. אך גם לפי טענות התובע, השכר החדשי עמד על 1,500 ₪. התובע זכה לשכר 4 שנים או יותר, ולפיכך גם אילו היינו מקבלים את הטענה לזכאות לפיצויי פיטורין, היקף הפיצוי היה עומד על לא יותר מ 7,500 ₪. על כן ככל שמגיע לתובע פיצויי פיטורים הם כלולים בסכום שניתן לו על תשלומי הפיטורין דלהלן.

פיצויי הסתמכות ופיצויי קיום

תביעה זו נוגעת לזכות התובעים להפסיק את העסקתו של התובע כחזן. על מנת לזכות את התובע בתביעה זו יש לקבוע שהיה הסכם שמחייב המשך העסקה, לקבוע מה המשמעות של מכתב הפיטורין, ולקבוע את הסעד בהתאם לשאלות אלו.

כאמור לעיל, לדעת בית הדין התובע שימש כחזן קבוע, וקיבל שכר עבור החזנות בחגים. לא הוכחה עילה לפיטוריו, ואשר על כן, לכאורה זכאי היה להמשיך בתפקידו ולהמשיך לקבל שכר עבור החזנות בחגים.

מצד שני, התובע אינו תובע עוד לשמש כחזן קבוע. יתר על כן, התובע הודיע ברבים ובכתב על התפטרותו ויותר על זכותו להמשיך ולשמש כחזן. על כן, לא נראה שהוא זכאי לפיצויי קיום. אומנם, קבענו לעיל, שהתובע הגיע למצב זה לאור התנהגות לא ראויה של וועד בית הכנסת.

בנסיבות כאלה, כאמור, יש לבית הדין סמכות לחייב את הנתבעת בפיצוי.

לסיכום, לדעת בית הדין יש לפצות את התובע, מתוך זיקה להיקף זכויותיו הממוניות באותה עת וההכרעה על היקף התשלום היא בגדר פשרה.

יד. עגמת נפש ולשון הרע

בעניין לשון הרע – בית הדין לא מצא עילה לחיוב בשל לשון הרע. במכתב שפרסם וועד הנתבעת בתאריך ח' בטבת תשע"ג, 21/12/12, הוצג התובע בצורה שלילית שאינה תואמת את המציאות באופן מדויק. לדוגמה, הצגת התובע כאילו תבע "עוד כסף" משמעה שביקש לקבל שכר כפול. בעוד שלאמיתו של דבר התובע דרש לקבל את שכרו מן העמותה, ולהשיב את כספי התרומה שקיבל מאדם פרטי. אומנם, אין בחוסר דיוק זה ואחרים דומים לו כדי לחייב כסף על לשון הרע, כיוון שהדברים יכולים להתפרש גם באופן אחר, ובמיוחד בנדון דידן בו הנתבעת מתחייבת בתשלום של סכום נכבד לתובע, בהקשר התנהגותה בפרשה.



עוגמת הנפש – לטענת הנתבעת, הפסקת תפקידו של התובע נבעה מהתנהגותו, ואין לו להלין אלא על עצמו. בנוסף, טענת הנתבעת היא שלמעשה קמה לה הזכות להעביר את התובע מתפקידו לאור העובדה שבהתנהגותו הוא פגע בסדרי התפילה. הנתבעת טוענת שהתובע לא 'הורד מן הדוכן', אלא רק שנמנע ממנו לעלות לדוכן, בהתאם להחלטת הוועד.

אנו דוחים טענה זו, שכן המאבקים הכוחניים על הדוכן אירעו לאחר ההחלטה להורידו מתפקידו. ההחלטה הראשונית באה כתגובה לצעדיו המשפטיים של התובע. אם כהתגוננות מהאפשרות של תהליכים משפטיים אחרים, כדי שלא ייווצרו חובות ויחסי עובד מעביד, או אולי כתגובה אנושית להבנה שנבעה מתחושה של חוסר הכרת הטוב של התובע כלפי אלה שהטיבו איתו מתוך רצון טוב עד אז.

בעניין זה, אנו מקבלים את טענת התובע שדרישתו לעלות לדוכן התפילה, תאמה את החלטת והבהרת בית הדין המקומי. לעניין זה, אין זה משמעותי האם התובע 'הורד' מן הדוכן, או שרק נמנע ממנו בכח לעלות לדוכן.

אנו מקבלים שאחריותה של הנתבעת היא על עוגמת הנפש הכלולה בהחלטה להעבירו מתפקידו הקבוע.

מאידך, עוגמת הנפש שנגרמה מכוח ההתנהגות הכוחנית במאבקים על עמוד התפילה אינה באחריות הבלעדית של הנתבעת. התובע תרם את חלקו בעניין זה. גם אם צדק וזכותו היתה לעלות לדוכן, לא ניתן לממש זכות זו בכוח. התובע הגיע למצב בו השתמש בלשון גסה כלפי חברים בציבור. מסתבר שהתנהגות זו גם הפכה את האפשרות שלו לחזור להיות חזן קבוע לבלתי אפשרית.

אשר על כן, הפיצוי על עוגמת הנפש בהורדה מתפקידו, יבוא לידי ביטוי בפיצויים שינתנו עבור עצם הפסקת העבודה בסעיף לעיל.

טו. סיכום והכרעה

בדיון בבית המשפט נקבע כי הדיון לפנינו יתבסס על ההנחה שאין יחסים חוקיים של עובד מעביד. לתובע היה מעמד של חזן קבוע בבית הכנסת שמפעילה הנתבעת.

התובע דרש תביעות כספיות אשר נדחו בבית הדין המקומי, ולמרות זאת אין לראות בדבר עילה להעברתו מתפקידו. הנתבעת לא הוכיחה גם עילה אחרת להעברתו מתפקידו. על כן, הנתבעת זכא לפיצוי על העברתו מתפקידו. זהו היסוד העיקרי לחיוב שאנו קובעים להלן. ויתור התובע על מעמדו כחזן נעשה בשל התנהגות הלא ראויה של הנתבעת ואף שיתכן שהיא תקפה, לפחות לעניין המשך



כהונתו כחזן בפועל, יש לפשר בעניינה. מצד שני, תגובתו והתנהגות התובע לאחר מכן, הקשתה ביותר את אפשרות חזרתו לתפקידו.

ראוי לפצות אדם שזכה לשכר במשך מספר שנים, ועבודתו הופסקה (מדין הענקה), ובנוסף, חובת תשלום 2,000 ₪ על שנים עברו, מוטלת בספק.

לאחר שיקול דעת, ובמכלול הנסיבות שלפנינו, בית הדין קובע שהנתבעת תשלם לתובע סך של 24,000 ₪.

בנוסף, הצדדים יתחלקו באגרת בית הדין ששולמה על ידי התובע, בשיעור של 1,246 ₪. הנתבעת תשלם לפיכך לתובע עוד 623 ₪. אין צו להוצאות נוספות.

טז. החלטה

הנתבעת, עמותת בית הכנסת, תשלם לתובע 24,623 ₪ תוך 30 יום מיום מתן פסק דין זה.

בית הדין קורא לצדדים לנהוג זה עם זאת בדרך ארץ.

פסק הדין ניתן ביום שני, ט' בכסלו תשע"ה 1 בדצמבר 2014.

והאמת והשלום אהבו

הרב סיני לוי

הרב יוסף כרמל, אב"ד

הרב דניאל מן