



בס"ד א' באב תשפ"ג

19 ביולי 2023

תיק מס' 82124

פסק דין

לבין	בעניין שבין
1. נתבע	תובעת
הנתבע והתובע שכנגד	התובעת והנתבעת שכנגד
2. עמותה	
הנתבעת	

א. רקע

התובעת הינה אשת חינוך. לנתבע 1 (להלן: הנתבע) יש עמותה שהקימה מספר מוסדות חינוך. בחודש חשוון תש"פ (נובמבר 2019) הנתבע פנה לתובעת בבקשה לסייע לו להקים סמינר בשנת הלימודים הבאה בדרום הארץ. חלק מהתלמידות של הסמינר נרשמו דרך מוסד קיים של עמותת נתבעת 2, דרכה עברו הכספים ממושרד החינוך.

בתאריך כ' בחשוון תש"פ (18.11.2019) הצדדים (התובעת ונתבע 1) חתמו על הסכם עבודה, שבו נקבע שבשנה זו התובעת תעבוד בגיוס תלמידות לשנת הלימודים הבאה, ובתמורה לכך התובעת תקבל שכר בסך 1,750 ש"ח לחודש. עוד הסכימו הצדדים, כי החל מהתאריך י"ב אלול תש"פ (1.9.2020) התובעת תעבוד כמנהלת הסמינר בשכר בסך של 10 ש"ש (בהסכם לא הוזכר הסכום שהתובעת תקבל), ככל ויירשמו 20 תלמידות לסמינר - המנהלת תקבל שכר בסך 15 ש"ש. בסעיף ז' להסכם נקבע: "המנהלת תקבל את כל הזכויות המגיעות לה ע"פ חוק". למעשה, התובעת קיבלה שכר בסך 8,300 ש"ח ברוטו לחודש.

בסעיף ח' להסכם נקבע, שככל ולא יהיה רישום של 12 תלמידות - הנתבע לא יהיה מחויב להעסיק את התובעת בשנה"ל תשפ"א. למעשה היה רישום רק של 10 בנות, אך בכל זאת הנתבע הסכים לפתוח את הסמינר.

עם תחילת שנת הלימודים הצדדים לא מצאו מחנכת, ולפיכך התובעת שימשה כמחנכת בנוסף לעבודתה כמנהלת. במפגש שנערך בין הצדדים לאחר פסח תשפ"א (הצדדים לא זוכרים תאריך מדויק), הנתבע הציע לתובעת להעלות את שכרה בשנה"ל הבאה לסך של כ- 11,000 ש"ח. ("יותר שעות הוראה ויותר ניהולי").

בתאריך ו' באייר תשפ"א (18.4.2021) הצדדים פנו לרב ב' (להלן: הרב ב.). בנוגע לחילוקי דעות בניהם, בין היתר בשאלה האם בת הנתבע תעבוד בסמינר.

בתאריך כ"ט באייר תשפ"א (11.5.2021) התובעת קיבלה מכתב זימון לשימוע, השימוע היה אמור להיות בעוד יומיים. ביום ט' בסיון תשפ"א (20.5.2021) התובעת קיבלה מכתב פיטורין.



נערכו שלושה דיונים בבית הדין בתאריכים כ"ח תמוז תשפ"ב, (27.7.22), י"ז שבט תשפ"ג (8.2.23), וכ"ד שבט תשפ"ג, (15.2.23), בשני הדיונים האחרונים הופיעו עדים. כמו כן נערך דיון זום (בנוכחות אב"ד ונציגי הצדדים) ביום כ"ג תמוז תשפ"ג (12.7.23).

ב. טענות התובעת

הנתבע פנה לתובעת מתוך הכרה בכישוריה וביכולותיה, זאת בשל מקצועיותה וניסיונה החינוכי רב השנים בסמינרים של בית יעקב. התובעת מפורסמת כאשת חינוך, ובשל כך ההורים נתנו אמון בסמינר ורישום הבנות הצליח. התובעת מוכרת כרבנית במקום מגוריה, כך שהצבתה בהנהלת הסמינר, מהווה מתן הכשר לסמינר חדש שיהיה ברמה תורנית גבוהה, כמו כלל הסמינרים של בית יעקב. התובעת הוסיפה, ששמה הופיע בכל הפרסומים, אך הנתבע סירב ששמו יוזכר בפרסומים, זאת מתוך חשש ששמו כבר "שרוף" בעיר.

לטענת התובעת, במהלך שנת תש"פ היא השקיעה מאמצים רבים, והפעילה קשרים אישיים ומקצועיים עם מנהלות, מחנכות כיתות ח', הורי בנות ח' שמכירות אותה אישית, כדי לשכנע אותן לרשום את הבנות לסמינר. לשם מטרה זו, התובעת ארגנה פעילויות חברתיות בזום, סדנאות וטיול לפי הנחיות משרד הבריאות בימי הקורונה. ובזכות פעילותה ההורים שלחו את בנותיהם והמורות את תלמידותיהן לסמינר המתעתד לקום.

התובעת טוענת שבין הצדדים הייתה הבנה (בעל פה), שהיא תנהל את הסמינר לטווח רחוק, ולכן היא הסכימה להעמיס על שכמה את האחריות הניהולית והחינוכית. בעת חתימת ההסכם התובעת תמחה על ההסכם בו נכתב שהיא מועסקת רק לשנה אחת, אך לטענתה הנתבע אמר לה שבכדי לקבל שכר, עליו לתת לעמותה "נייר" שבו יהיה כתוב שהיא עובדת תחתיו.

התובעת טוענת שהוסכם שהיא תקבל שכר בסך 9,000 ש"ח נטו, אך למעשה הנתבע נתן לה שכר בסך 8,300 ש"ח ברוטו. יש פער של כ-4,000 ₪ בין השכר שהובטח לה לבין שכר הנטו שקיבלה בפועל. לטענתה התנהלות הנתבע גרמה לה נזק, מפני שלאחר פיטוריה היא קיבלה במשך שבעה חודשים כ-4,000 ש"ח פחות מהמגיע לה בדמי האבטלה ולכן היא דורשת מן הנתבע שישלם לה סכום זה (4,000*7=28,000 ₪) שלטענתה הפסידה בגללו.

עוד טוענת התובעת שעבדה כמחנכת וכמנהלת, אך לא קיבלה את הזכויות הבאות המגיעות לה: תשלום על הוראת 8 ש"ש בצורה פרונטלית בכיתה, תוספת 3 שעות חינוך (כפי שמקובל לתת למחנכת), גמול חינוך כיתה, דמי ביגוד והבראה, מענק יובל, גמול טלפונים ונסיעות. כמו כן לטענתה, היא מילאה מקום למורות חסרות וגם ביצעה עבודות מזכירות, הנהלת חשבונות וריכוז חברתי. לטענתה השכר השעתי (עבור כל שעת עבודה) המגיע לה הוא 109 ש"ח, ולא 90 ש"ח כפי שקיבלה בפועל.

עוד טוענת התובעת, כי במהלך שנת הלימודים הנתבע חיפש רשם או רשמת שינהלו את קליטת התלמידות לשנת הלימודים הבאה. אחד הרשמים ביקש שכר בסך 80,000 ש"ח עבור עבודתו כרשם. למעשה הנתבע לא שכר את שירותיו, אלא הטיל על התובעת גם את עבודת הרישום. העבודה כללה עבודה אינטנסיבית של בירורים לגבי כל תלמידה מועמדת, שמירה על קשרים עם מנהלות, מורות והורי תלמידות פוטנציאליות, ואף קשר עם נציגים בעירייה. התובעת הכינה כתבות פרסומיות בעיתון עבור הרישום, שלחה מכתבים וערכה שיחות זום עם מורות ומנהלות, ואף הצליחה להגיע לרישום של 18 בנות. בגין סעיף זה מבקשת התובעת לחייב את הנתבע בסך 50,000 ₪ (בסעיף 55 לסיכומיה, ביקשה התובעת לחייב את הנתבע בגין סעיף זה בסך 70,000 ₪).



התובעת הוסיפה, שעבודה זו הייתה בנוסף לעבודה הרגילה שלה כמנהלת, שכללה הקמת מערך שלם של מוסד חדש, כולל קשר עם מפקחות משרד החינוך, הכנת חזון של הסמינר, תזכיר, לוגו, תוכניות לימודים לכל מקצוע, הקמת צוות מורות, יצירת פלייר שיווקי, טופס רישום, פנקס תלמידה, תעודות מחצית, תקנון, תלבושת אחידה ועוד.

כאמור, בתאריך כ"ט באייר תשפ"א (11.5.2021) התובעת קיבלה מכתב זימון לשימוע מאת הנתבע, וביום ט' בסיון תשפ"א (20.5.2021) התובעת קיבלה מכתב פיטורין.

התובעת הוסיפה, שסוכם שהיא תנסח את הודעת העזיבה שיועבר לתלמידות ולהורים, אך הנתבע לא עמד בסיכום זה והפגיש את המנהלת החדשה עם ההורים, ואף הפגיש את המנהלת החדשה עם תלמידות כיתה, ובכך נגרמה לתובעת עוגמת נפש קשה. כמו כן לא נערך שימוע כדיון, ולא נשלח מכתב על ידי הנתבעת (אלא רק ע"י הנתבע). בגין סעיף זה מבקשת התובעת לחייב את הנתבע בסך 80,000 ש"ח.

התובעת מבקשת לחייב את הנתבע בסכומים הבאים (נעיר כי לפי בדיקותינו חלק מהסכומים בתביעה ובתביעה הנגדית לא תמיד מתאימים):

עבור עבודתה כמנהלת:

דמי הבראה - 5,616 ש"ח (13 ימים * 432 ש"ח).

ביגוד - 2,148 ש"ח.

מענק יובל - 5,999 ש"ח.

נסיעות - 950 ש"ח. (10*95 חופשי חודשי).

שיחות טלפון - 564 ש"ח. (12*47).

סך הכל: 15,277 ש"ח.

עבור מילוי מקום:

מילוי מקום למורות למזכירות ועבור שעות ריכוז חברתי - 20,000 ש"ח.

עבור עבודתה כמורה:

8 ש"ש הוראה - 43,999.2 ש"ח. (עלות שעת הוראה 109 ש"ח * 8 ש"ש = 872 ש"ח לשבוע * 4.2 = 3,662.4 ש"ח לחודש * 12 חודשים = 43,948.8 ש"ח).

3 שעות חינוך כיתה - 327.36 (12*4.2*) = 16,498.94 ש"ח.

גמול חינוך כיתה - 25,409.16 ש"ח. (10% 504.15 ש"ח (12 * 4.2*))

סך הכל: 85,907 ש"ח.

אי הפרשה לפנסיה ולפיצויים על הסכומים הנ"ל (14.83% מסך 85,907 ש"ח) - 12,740 ש"ח.

פיצוי בגין אי הפרשה לקרן השתלמות (8.4% מהסך הנ"ל) - 7,216 ש"ח.



פער דמי אבטלה - 28,000 ש"ח (4,000 ש"ח * 7 חודשים).

עבור העבודה על קליטת תלמידות:

עבודה כרשמת (אחראית על קליטת תלמידות) - 50,000 ש"ח.

עבור פיטורין

פיטורין שלא כדין ועוגמת נפש - 80,000 ש"ח.

סה"כ התביעה עומדת ע"ס 299,140.6 ₪.

ג. טענות נתבע 1

הנתבע פתח בכך שהוא עוסק בצרכי ציבור בהתנדבות מלאה במשך 13 שנה, וכי הוא זה שהגה את הרעיון לפתוח סמינר חדש לבנות ללא כל קשר לתובעת. הנתבע פנה לתובעת והציע לה להיות מנהלת פדגוגית של הסמינר, זאת על סמך התרשמותו הראשונית בעת הריאיון לעבודה. הנתבע מכחיש שהתובעת הייתה שותפה בהקמת הסמינר.

לטענת הנתבע, ההסכם נערך תוך כדי מעורבות של התובעת בניסוחו, כאשר התובעת אף העירה הערות וביקשה תוספות שהוטמעו בהסכם.

הנתבע טוען, שהתובעת לא ביצעה כראוי את עבודת הרישום. לטענתו, התלמידות שנרשמו לסמינר לא הגיעו בגלל פעילותה של התובעת, אלא משום שרוב הבנות היו בוגרות של המוסד של הנתבע, שהמשיכו את לימודיהן בסמינר שהוקם. תלמידות אלו הגיעו בעקבות המלצתו של מנהל בית הספר היסודי (גיסו של הנתבע), ולא בגלל עבודתה של התובעת. לטענתו של הנתבע, שאר הבנות שהגיעו היו בנות חלשות שנרשמו לסמינר מחוסר ברירה. הנתבע הוסיף, שכעת המנהלת החדשה רשמה 26 תלמידות חדשות לסמינר, כאשר רובן לא נמנה על בית הספר היסודי של הנתבע. לטענת הנתבע, הפער בין תוצאות העבודה של שתי המנהלות מחזק את טענתו שהתובעת לא ביצעה ברצינות את עבודת הרישום.

הנתבע הוסיף, שביקש מהתובעת לרשום את שמה בפרסומים, בכדי להגיע לקהלים חדשים, ולא להצטמצם רק לקהל תלמידות ממשיכות מבית הספר היסודי אותו הקים הנתבע. הנתבע מכחיש שאמר ששמו "שרוף" בעיר, לדעתו אמירה זו מהווה הוצאת דיבה והפרה של חוק איסור לשון הרע.

עוד טען הנתבע שהתובעת אכן ערכה פעילויות חברתיות, אך לא מגיע לה על כך שכר נוסף, מאחר ועשתה זאת כחלק מההתחייבויות שלה בהסכם, ובנוסף הפעולות היו מצומצמות ולא מספיקות.

הנתבע הוסיף, כי בחודש יולי 2020, (ערב שנת הלימודים תשפ"א), הצדדים הסכימו ששכרה של התובעת יהיה 90 ש"ח לשעה ברוטו, זאת מתוך הבנה שמדובר במוסד בשלבי הקמה שאינו מתקצב, ולכן שכרה לא ייגזר מתנאי ההעסקה של עובדי ההוראה בחינוך העצמאי.

הנתבע מכחיש שהסכים לתת לתובעת שכר מעבר למה שכתוב בהסכם. לטענתו, היקף המשרה הניהולית של התובעת היה 10 ש"ש, כאשר שאר השכר שהתובעת קיבלה היה על תפקידה כמחנכת, כך שאין לחייבו לשלם סכום נוסף עבור 8 ש"ש הוראה, עבור 3 שעות חינוך כיתה, עבור גמול חינוך כיתה, עבור הפרשות לפנסיה ולפיצויים, עבור



קרן השתלמות, עבור ביגוד ודמי טלפון, כי הם כבר כלולים בשכר שקיבלה התובעת. מכיוון שהנתבע טוען שהוא שילם את מלוא שכרה של התובעת, לפיכך לטענתו גם לא חלה עליו חובה לשלם את הפער בדמי האבטלה, פער שלטענתו כלל לא קיים.

הנתבע הוסיף, שדמי ההבראה של התובעת צריכים להיגזר לפי וותק של שנה אחת, ולא לפי וותק של 25 שנים. הנתבע גם טוען שאינו חייב לשלם מענק יובל, כי התובעת לא הוכיחה שאכן מגיע לה תשלום זה, ובנוסף, מדובר במוסד לא מתוקצב שחובה זו לא חלה עליו. הנתבע גם טוען שלא מגיע לתובעת החזר הוצאות נסיעה, כי לטענתו התובעת גרה בקרבת מקום לסמינר.

הנתבע גם מכחיש את הטענה שהתובעת עבדה כממלאת מקום למורות ומזכירות שחיסרו. הנתבע מוסיף שגם אם התובעת ביצעה עבודות אלו, הרי שמדובר בעבודה מינימלית שמוטלת על המנהלת בבית ספר שנמצא בשלבי הקמה עם 10 תלמידות. לטענתו הוא הסכים מחוסר ברירה להכנסת התובעת כמחנכת, זאת משום שהתובעת, שהייתה אחראית למצוא מחנכת, פסלה את כל המורות המיועדות.

לגבי עבודת הרישום - הנתבע טוען כי עבודת הרישום הייתה כלולה במסגרת עבודתה של התובעת בתפקידה כמנהלת, ולפיכך לא מגיע לה על כך שכר נוסף. הנתבע גם סבור שהתובעת לא ביצעה כראוי תפקיד זה, ולפיכך הוא היה רשאי להוריד משכרה. הנתבע הכחיש את הטענה שהתובעת רשמה 18 תלמידות, ולטענתו נרשמו רק 13 תלמידות, כאשר חלקן היו תלמידות שהמשיכו מבית הספר היסודי השייך לנתבע, ולא הגיעו מכוח מאמציה של התובעת, ולכן לטענתו יש לדחות את התביעה לתשלום על עבודת הרישום.

הנתבע טוען שלקראת סוף חודש אייר תשפ"א, התובעת לא הסכימה להיפגש עמו בכדי לדון במחלוקות שביניהם, אלא ביקשה קודם לקבל תשובות בדוא"ל. הנתבע טוען שבשלב זה הוא גילה שהתובעת מנסה להקים סמינר חלופי ולהעביר אליו את כל התלמידות באופן שיהרוס לחלוטין את הסמינר שהקים. בגלל כל חילוקי הדעות בין הצדדים - הנתבע החליט לסיים את ההתקשרות עם התובעת, ולא להעסיקה בשנת הלימודים תשפ"ב.

בנוגע לדרישת התובעת לקבל פיצוי על עוגמת נפש בגין כך שהודעת העזיבה לא תואמה עם התובעת - השיב הנתבע שמתוקף תפקידו כראש עמותה, הוא רשאי להחליט על האופן בו ההורים יידעו על החלפת המנהלת, וזאת לאור טענת הנתבע על כך שהתובעת פעלה מאחורי גבו על מנת לשכנע אותם לעזוב את הסמינר וללמוד במוסד חינוכי אחר. הנתבע מכחיש שהכניס את המנהלת החדשה לכיתת התובעת.

הנתבע מכחיש שפגע בתובעת, לא באופן אישי ולא באופן כלכלי ולא בכל צורה אחרת שהיא, ולכן לדעתו אין מקום לדרישת התובעת לקבל פיצוי על עוגמת נפש.

ד. טענות נתבעת 2

נציג נתבעת 2 הרחיב על אוכלוסיית היעד אליו פונה הסמינר. התובע וכן נציג העירייה פנו אליו בבקשה לסייע להקמת סמינר עבור אותה אוכלוסייה שאין לה מענה באותה העיר.

נציג נתבעת 2 ניסה להקים סמינר עם סמל מוסד עצמאי עבור הסמינר, אבל בגלל שהם התחילו בתאריך מאוחר הדבר לא התאפשר, וחלק מהבנות נרשמו דרך מוסד אחר של נתבעת 2. לטענתו יתכן והמפקחת של משרד החינוך הייתה מודעת להסדר זה.



נציג נתבעת 2 העריך, שהסמינר קיבל תקציב מועט בשנה הראשונה. הוא קיבל חוות דעת בטיחותיות שהמקום בסדר, אבל המוסד היה ללא רישיון.

נציג הנתבעת טען שהסיכום בין נתבע 1 לבין נתבעת 2 היה, שנתבעת 2 תממן את שכרה של התובעת, והנתבע יממן את שכר המורים מהעמותה שלו, כך שהכספים שהתקבלו ממשרד החינוך עברו דרך נתבעת 2 כשכר לתובעת.

נציג נתבעת 2 הוסיף, שלהערכתו הסכומים שיש בתביעה לא מתאימים למצב של סמינר לא מוכר שעובד ללא רישיון. על פי ניסיונו בהקמת מוסדות, מעולם לא קיבלה מנהלת בשנתה הראשונה במוסד לא מוכר, את מלוא התנאים שיש למנהלת מקבילה במשרד החינוך.

ה. תביעה נגדית של נתבע 1

הנתבע הגיש תביעה נגדית. לטענתו, התובעת הפרה את חובת הנאמנות כלפי הנתבע, וניסתה להקים סמינר חדש, וכל זאת בזמן שהיא עובדת כמנהלת אצל הנתבע. לטענת הנתבע, התובעת אף פנתה לחברת וועד הורים בניסיון לשכנעה להצטרף אליה ולפתוח עמה סמינר מתחרה. בעלה של התובעת פנה לגיסו של הנתבע שמשמש כמנהל בית ספר יסודי, והציע לו לנהל את הסמינר החדש שיוקם. עוד טען הנתבע, שהתובעת פנתה לתלמידות וניסתה לשכנע אותן לעבור לסמינר החלופי שהיא מקימה.

בתאריך כ"ו סיון תשפ"א (6.6.21) פנה הנתבע באמצעות עורך דינו אל התובעת במכתב התראה בטרם נקיטה בהליכים משפטיים, הנתבעת נדרשה לחדול לאלתר מניסיונות הקמת סמינר חלופי. מכתב נוסף נשלח לתובעת בתאריך כ"ד באב תשפ"א (2.8.2021). לאור כל זאת מבקש הנתבע לחייב את התובעת בפיצוי בסך 150,000 ש"ח ללא הוכחת נזק.

עוד טוען הנתבע (סעיף 27 לכתב התביעה הנגדית), שהתובעת התרשלה בתפקידה כמנהלת בשלושת החודשים האחרונים לשנת הלימודים תשפ"א, כתוצאה מכך התלמידות יצאו מהמסגרת, לא למדו ולא נכחו בשיעורים. הנתבע ציין למפגש שערך עם מורות הסמינר (למיטב זכרונו של הנתבע, המפגש היה בתאריך כ"ב בסיון תשפ"א, 2.6.2021) שם הועלו טענות על כך שבית הספר לא מנהל, והתלמידות מפרות את כללי המשמעת, ולפיכך על התובעת להשיב לנתבע את הסכומים שקיבלה בתקופה זו על עבודת הניהול. לאור זאת מבקש הנתבע לחייב את התובעת בהחזר כספי בסך 11,400 ש"ח (10*90 ש"ש עבודת ניהול * 4.2 לחודש * שלושה חודשים).

עוד מבקש הנתבע מהתובעת להחזיר 3 שעות חינוך שהתווספו ל-8 שעות הוראה, ולטענת הנתבע - התובעת לא מילאה ולא נתנה עבורן כל תמורה במהלך כל השנה. על כך מבקש הנתבע לקבל בחזרה סך 13,600 ש"ח (12*4.2*3*90).

תגובת התובעת לתביעה שכנגד - התובעת מכחישה שיזמה הקמת סמינר חלופי. לדבריה, היא מעולם לא תכננה לפתוח סמינר מתחרה שיפגע בסמינר של הנתבע, לטענתה מדובר בפראנויה ללא ביסוס.

לטענתה, סדר האירועים הוא, שלאחר שהתובעת שמעה שהנתבע מעוניין לעזוב את הסמינר אם ימצא משקיע חלופי שיחזיר לו את סכום השקעתו, התובעת חששה לגורל הסמינר, ולכן בחנה האם יהיה מי שיסכים לקחת על עצמו את העול הכלכלי של ניהול הסמינר. לאחר שהתברר שהנתבע לא מעוניין לעזוב, היא לא התעסקה בכך יותר.



התובעת טוענת (סעיף 26 לכתב התשובה לכתב התביעה הנגדית) שאין הצדקה לדרוש ממנה להחזיר דבר מן הסכומים שקיבלה. התובעת מכחישה את הטענות בנוגע להיעדרותה וטוענת שנכחה בצורה מלאה בסמינר גם בסוף השנה. כמו כן לטענתה ערכה עם התלמידות פעילות ל"ג בעומר, יצאה לטיול, עיבדה את אסון מירון, ובנוסף לנוכחות המלאה בשעות הלימודים גם הגיעה לסמינר במשך מספר ערבים. כמו כן גם ראינה תלמידות והורים ערכה לנרשמות מבחני כניסה, ליוותה את התלמידות ללימודי מחשבים במתנ"ס העירוני, ערכה אסיפת הורים ועוד ועוד.

ו. לוח זמנים

להלן לוח אירועים בתיק זה:

תאריך	אירוע
חשון תש"פ (נובמבר 19)	פניה מהנתבע לתובעת להקמת סמינר
כ' בחשון תש"פ (18.11.2019)	חתימת הצדדים על הסכם עבודה
ג' בכסלו תש"פ - י"א אלול תש"פ (1.12-31.8.2020)	התובעת מקבלת שכר חודשי בסך 1,750 ש"ח עבור עבודתה בגיוס תלמידות
י"ב באלול תש"פ (1.9.2020)	התובעת עובדת בסמינר ומקבלת שכר חודשי בסך 8,300 ₪
חשון תשפ"א (נובמבר 2020)	הנתבע מבקש מהתובעת להתחיל ברישום
מפגש לאחר פסח	שיחה לגבי שנה"ל הבאה. הנתבע אף הסכים להעלות את שכרה של התובעת לסך 11,000 ₪ ("יותר שעות הוראה ויותר ניהולי").
ו' באייר תשפ"א (18.4.2021)	הצדדים פנו לרב ב. בנוגע לחילוקי דעות בניהם
כ"ט באייר תשפ"א (11.5.2021)	מכתב זימון לשימוע
ט' בסיון תשפ"א (20.5.2021)	מכתב פיטורין

שמות העדים - בבית הדין נשמעו עדויותיהם של העדים הבאים מטעם הנתבע:

1. גב' פ'.
2. הרב ב'.
3. גב' ח'.



ז. נושאי הדיון

- א. האם ההסכם מחייב את הצדדים?
- ב. גובה שכרה של התובעת.
- ג. הפרשות לביטוח פנסיוני, לפיצויי פיטורין ולקרן השתלמות.
- ד. האם מגיע לתובעת שכר נוסף על עבודתה כרשמת?
- ה. האם מגיע לתובעת שכר נוסף עבור מילוי מקום ועבודת נוספות?
- ו. שכר עבור דמי ביגוד והבראה, מענק יובל, נסיעות וטלפון.
- ז. פיצויים על פיטורין שלא כדין ועוגמת נפש.
- ח. תביעה נגדית: ניסיון התובעת להקים סמינר מתחרה
- ט. תביעה נגדית: החזר שכר עבודה.
- י. תביעה נגדית: התנסחות לא ראויה.
- יא. האם נתבעת 2 חייבת בתשלום?
- יב. הוצאות משפט.
- יג. החלטות.

ח. האם ההסכם מחייב את הצדדים?

התובעת טענה בפתח דבריה, שבמעמד החתימה על ההסכם היא תמחה על הכנסת סעיפים מסוימים להסכם, ולטענתה הנתבע אמר לה שההסכם הוא עניין פורמאלי, ולכן לדבריה אין תוקף מחייב לכל ההסכם. השאלה לדיון היא, האם יש תוקף להסכם שנחתם בין הצדדים?

דיון: על פי ההלכה, בכדי לבטל הסכם יש להוכיח שההסכם נעשה מתוך אונאה, כפייה, עושק או אונס. (עיינו בשולחן ערוך בסימן רה). התובעת לא הוכיחה שיש בהסכם אחד מן הפגמים הנ"ל, ולפיכך אנו קובעים שיש תוקף מחייב לכל ההסכם כולו.

עוד יצוין שבמקרה שלפנינו אין כל מקום לטעון שההסכם שימש רק כ"חווזה למראית עין", וזאת משום שגם התובעת התייחסה להסכם כמחייב: התובעת הייתה מעורבת בכתיבת ההסכם, ביום החתימה על ההסכם התובעת שלחה בדוא"ל הצעה לשינוי סעיף ו' בהסכם (הסעיף המתייחס לגובה השכר), כך שאין ספק שכוונת הצדדים הייתה לראות בהסכם הסכם מחייב ובר תוקף שתוכנו יחייב את הצדדים.

גם במהלך השנה התובעת הייתה מודעת לתוכנו של ההסכם, כולל לסעיף ט' בהסכם שקובע, שהנתבע לא יהיה מחויב להעסיק את התובעת מעבר לשנה אחת. ואכן ביום ט"ז באדר תשפ"א (28.2.2021) התובעת כתבה לנתבע: "היות וחתמנו עד סוף שנת תשפ"א, אני רוצה שנחתום בימים הקרובים על ההמשך... אני רוצה שנסכם את ההמשך שלי ולא אחרי פסח". בהודעה זו התובעת מבטאת את הבנתה שההסכם כולו תקף, וכיוון שההסכם נכרת רק לשנה"ל תשפ"א, לפיכך היא מבקשת לחתום בהקדם על הסכם נוסף לגבי שנה"ל הבאה. כך גם ברור מדברי התובעת בדוא"ל נוסף שכתבה לנתבע ב- כ"ה אייר תשפ"א (7.5.21): "אני לא יכולה להזמין את העולות לט' כשברקע החווזה שחתמת איתי רק לשנה אחת, והאיומים על המשך הדרך". וכן בדוא"ל נוסף מתאריך ב' סיון תשפ"א (13.5.21) שבו



כתבה "במידה וייחתם חוזה צריך לפרט את תחומי האחריות של הרישום שיוטלו על כתפיי אחרות וכן שלא יהיה חוזה המוגבל בזמן".

עוד יש להוסיף: התובעת שלחה מסמכים שונים על מנת להוכיח את טענתה זו, אולם כאשר נשאלה על ידי ב"כ הנתבע האם הביאה ראיות לטענה שההסכם הוא פורמלי, הודתה שלא. כך מופיע בפרוטוקול (דיון 3 עמ' 8 שורה 1 והלאה):

עו"ד - בפרוטוקול הדיון הראשון (עמ' 2) את דיברת על הפורמליות של ההסכם, ואת הדגשת שיש חלופה של מיילים שמעידים על זה, ובית הדין ביקש לראות אותם. הגשת אותם לבית הדין? תובעת- לפני ההסכם לא היו מיילים...

עו"ד ברק- אב בית הדין שאל אותך על הכל? נשאל אותך עכשיו האם יש תכתובות שההסכם פורמאלי? תובעת - דיברנו על זה אבל אין מייל.

עו"ד ברק- יש מסמכים כתובים שמוכיחים שההסכם הוא לא מה שכתוב? תובעת - לא.

...עו"ד ברק- תראי לי איפה יש מילה שההסכם לא פורמאלי [=הוא פורמלי]?

תובעת - אמרתי לפני כן שזה לא מופיע במייל. הכותרת של השם לא מדויקת.

לסיכום, התובעת עצמה הכירה בכך שלא הביאה ראיות להוכיח שההסכם הוא פורמלי, ואשר על כן טענתה נדחת. יש להוסיף: התובעת טענה (סעיף 18 לכתב התביעה) שההסכם נכתב על ידי הנתבע. בדומה לזה טענה בתגובתה לסיכומי הנתבע (סעיף 6) שבעת שחתמה על ההסכם לא ידעה מי ניסח את ההסכם ולא התאפשר לה לשוחח עמו. דין טענה זו להידחות. התובעת בחרה לחתום על ההסכם מרצונה החופשי ולכן היא מחויבת אל האמור בו, ואין זה משנה אם ידעה מי ניסח את תוכנו אם לאו.

כאמור, התובעת גם טענה שתמחה על תוכנו של ההסכם וכן טענה (בסעיף 6 לתגובתה) שהנתבע לא קיבל את הערותיה. גם טענה זו איננו מקבלים, הן מפני שאדם מחויב להסכם שבחר לחתום עליו גם אם הערותיו לא התקבלו, והן מפני שבמקרה שלפנינו בהחלט התקבלו חלק מהערותיה וכפי שציינה בעצמה (בסעיף הני"ל) שהנתבע רצה לשלם לה על מלאכת הרישום רק 1,000 ש"ח, ולאחר משא ומתן עמה הנתבע העלה את השכר ל-1,750 ש"ח. (התנגדותה של התובעת להצעת הנתבע לתת לה שכר של 1,000 ש"ח עבור עבודתה בשנת תש"ף, מופיעה גם בדוא"ל ששלחה ביום 17.11.19 (ערב חתימת החוזה) [הדוא"ל מצוי בנספח ב' עמ' 4] ובו נאמר: "נראה שתהיה הרבה עבודה בכל נושא הגיוס, הקמה תוכניות לימודים, מערכת, לא כ"כ מתאים 1,000 ש"ח בלבד").

לאור האמור, בית הדין קובע כי יש תוקף מלא להסכם שנחתם בין הצדדים.

ט. גובה שכרה של התובעת

בהסכם שחתמו הצדדים מופיע הסכום המדויק שהתובעת תקבל עבור מלאכת הרישום בשנת תש"ף, אך אין בו כל התייחסות לשאלת גובה שכרה בשנת תשפ"א, (ההסכם קובע שבשנת תשפ"א התובעת תעבוד כמנהלת 10 ש"ש אך אינו מציין את שכרה). מציאות זו עוררה מחלוקת בין הצדדים.



בית הדין ביקש מהנתבע שישלח בכתב את מבנה השכר של התובעת, וכן שיפרט את שעות עבודה, ואת גובה השכר על הרכיבים השונים - עבודת הניהול, ההוראה החינוך וזכויות סוציאליות, כולל חישוב ההפרשה לפנסיה (חלק מעסיק ועובד) ולפיצויים.

הנתבע שלח בתשובה, שלתובעת היו 21 ש"ש לפי החלוקה הבאה: 10 ש"ש עבור עבודת הניהול + 9 ש"ש הוראה + 2 ש"ש חינוך. השכר לשעה היה 90 ש"ח. כלומר השכר החודשי ברוטו הוא 7,938 ש"ח לחודש. $1,890 = 90 * 21$ ש"ש * 4.2 חודש). הנתבע הוסיף שהתובעת למעשה קיבלה 8,300 ש"ח ברוטו, כאשר סך 362 ש"ח היה עבור הפרשות סוציאליות.

דיון: נפתח ונאמר כי אין מחלוקת בין הצדדים לגבי היקף שעות העבודה של התובעת. שני הצדדים הסכימו שהתובעת עבדה 21 ש"ש. (נציין שבסעיף 36 לכתב ההגנה, הנתבע חילק את שעות העבודה של התובעת, בצורה זהה לדברי התובעת בסעיף 38 לכתב התביעה: 8 ש"ש הוראה + 3 ש"ש חינוך. אומנם בתשובה לבית הדין, הנתבע חילק באופן קצת שונה: 9 ש"ש הוראה + 2 ש"ש חינוך, ובדיון [פרוטו' עמ' 10 שורה 1 ואילך] הנתבע לא זכר כמה שעות היו, והעריך בין 8 ל-10 ש"ש הוראה).

עם זאת, לא הייתה הסכמה לגבי גובה השכר לשעת עבודה. התובעת טענה שבזמן חתימת החוזה (כ' חשוון תש"ף) היא סיכמה עם הנתבע בעל פה שתקבל שכר של 9,000 ₪ לכל חודש. התובעת הציגה הודעת דוא"ל ששלח לה הנתבע ביום ה' אב תש"ף (26.7.20) ובה הוא מבקש ממנה תלוש שכר על מנת לעשות סימולצית שכר. לטענתה, לבקשת הנתבע הציגה תלוש שכר ממקום עבודתה הקודם שלה והנתבע הבטיח לה ששכרה כמנהלת יהיה תואם לשכר שקיבלה במקום עבודתה הקודם. לדבריה (סעיף 20 לתגובתה לסיכומי הנתבע, וכך נראה גם מסעיף 37 לכתב התביעה), דברי הנתבע נאמרו בשלב שבו היא הייתה צריכה לשמש רק כמנהלת, ונמצא ששכר זה ניתן לה רק עבור הניהול. היות ולבסוף היא שימשה גם כמחנכת, לכן על הנתבע לתת לה שכר נוסף. (התובעת גם טוענת שהיא זכאית לתשלום עבור מלאכות נוספות שהיא טוענת שביצעה. טענות אלו יידונו בהמשך פסק דין זה אי"ה). לנוכח האמור, גורסת התובעת (סעיף 38 לכתב התביעה) שעל הנתבע לעמוד בדבריו ולשלם לה עבור כל שעת עבודה כמחנכת את השכר השעתי שהייתה מקבלת במקום עבודתה הקודם, 109 ₪ לשעה.

התובעת גם דורשת מן הנתבע להוסיף לשלם לה על הסכום הנ"ל פיצויי פיטורין ופנסיה וקרן השתלמות וכן פיצוי עבור העובדה שבשל הימנעותו מלשלם לה את הסכום הנ"ל במועדו, לא קיבלה את דמי האבטלה המלאים המגיעים לה.

לעומתה, הנתבע כתב בסעיף 29 ו-37 לכתב ההגנה שסיכם עם התובעת ששווי שעת עבודה שלה הוא 90 ש"ח. בנקודה זו בית הדין סבור, כי הצדק עם הנתבע, שעל שעת עבודה של התובעת היא זכאית לקבל סך של 90 ₪. נמק את קביעתנו:

לשם הבנת דברינו נכתוב תחילה בקצרה שהגם שבתחילה הנתבע הבטיח לתובעת שכר גבוה (ביום ה' אב תש"ף, 26.7.20), מכל מקום הנתבע חזר בו, והודיע לתובעת מעט אחר כך (ז' אב תש"ף, 28.7.20) בדוא"ל שבכוונתו לשלם לה רק 90 ₪ לשעה. **התובעת ראתה את הודעת הנתבע ובכל זאת בחרה להתחיל במלאכה. ולכן אין היא יכולה כעת לדרוש את המחיר הגבוה.** כמו כן, התובעת גם ראתה את השכר החודשי שהנתבע משלם לה, ובכל זאת בחרה להמשיך ולעבוד, החלטה זו מבטאת הסכמה, ולכן אין היא יכולה כעת לתבוע זאת, ובפרט לאור מה שיתבאר להלן, שהתובעת גם הודתה שאין לה טענות על הסכום שהיא מקבלת, ומכאן שהיא מחלה על תביעה זו.



עתה נסביר את דברינו בהרחבה :

בתאריך ז' באב תש"פ (28.7.2020) הנתבע שלח דוא"ל לתובעת ובו הוא כותב: "שכרך לשעה עומד על סך 88 ש"ח ברוטו. במצב הנוכחי להשנה, נראה לי ש-90 ש"ח לשעה יהיה מחיר הוגן. בעזרת השם בסוף השנה נזון שוב". אין ספק שהתובעת ראתה דוא"ל זה, שהרי היא שולחת הודעה כתגובה לדוא"ל זה. בנוסף, כותרת הדוא"ל הזה היא "שכרך לשעה", וכותרת זו מופיעה גם בתגובת התובעת לדוא"ל כך שבדוא"ל הבינה שהנתבע שלח לה דוא"ל בנוגע לשכרה (הודעות הצדדים מופיעות בנספח ב' עמ' 8. המספור בצד שמאל למעלה הוא 10). גם בבית הדין הגיבה התובעת, כי היא אומנם ראתה את הדוא"ל, אך לא אישרה זאת (פרוטוקול דיון 1 עמוד 5 שורה 2-1):

אב"ד- יש מייל שבו כתוב 90 ש"ח לשעה - מה התגובה שלך לזה?

התובעת - אין הסכמה שלי. במייל כתוב 8,300 אני הבנתי שזה נטו על הניהול בלבד ואני הסכמתי, אני ויתרתי.

כלומר התובעת טוענת שראתה הודעה זו, אך היות ושתקה ולא אישרה זאת לכן אינה מחויבת לדברי הנתבע. דין טענה זו להידחות. גם אם בתחילה הנתבע הבטיח לתובעת שכר גבוה, הרי שלבסוף הוא חזר בו מהצעה זו והודיע לה בדוא"ל שהיא תקבל רק 90 ש"ח לשעה. התובעת ראתה הודעה זו, וידעה שזה השכר השעתי שהנתבע מתכנן לשלם לה ובכל זאת בחרה לבצע את המלאכה. בחירה זו מבטאת הסכמה להצעתו של הנתבע, ולכן אין ביכולתה לדרוש כעת שכר גבוה יותר.

יש להוסיף שאין ספק שהתובעת הייתה מודעת היטב לשכר החודשי שקיבלה תמורת עבודת הניהול והחינוך, שהרי היא שוחחה עם הנהלת החשבונות לגבי תיאום מס וכד', כך שלמעשה לאורך כל השנה התובעת ידעה שהיא מקבלת שכר בהתאם לעמדתו של הנתבע, ובכל זאת לא התקוממה ולא מחתה על השכר הנמוך שקיבלה, אלא המשיכה לעבוד. התובעת גם ידעה שאין מדובר בטעות חישובית וכדומה, אלא שכך עמדת הנתבע - שהשכר המגיע לה הוא 90 ש"ח ברוטו לשעת עבודה, ושזו הסיבה שהיא מקבלת רק 8,300 ברוטו, ובכל זאת לא מצאה לנכון להפסיק לעבוד או לכל הפחות לגשת לנתבע ולמחות בו על השכר הנמוך שהיא מקבלת, אלא בחרה להמשיך לעבוד. התנהלות זו מעידה שהתובעת הסכימה בדיעבד להצעתו של הנתבע. לאור זאת אנו קובעים שאין בידיה לחזור בה מהסכמה זו ולדרוש שכר גבוה יותר. קביעה זו מעוגנת במקורות ההלכה כפי שנפרט להלן:

הרמ"א כתב (פא ז; שלו א) שאם אדם שכר פועל עבור חבירו (וכך הדין גם אם שכר מורה עבור בנו), וחבירו שמע על שכירת הפועל ושתק ולא התקומם, עליו לשלם לפועל את שכר עבודתו. נתיבות המשפט (ביאורים סימן פא ס"ק ה) מבאר את הדברים:

לפי עניות דעתי נראה, בכהאי גוונא שעושה מעשה בשל חבירו על פי דיבורו בפניו ושתק, דהוי כריצוי. כגון באחד שאמר לחבירו הנני לוקח חפץ שלך בסך זה והנני אני מושכו לקנותו בסך זה, ומשכו בפני חברו ושתק, הוי כהודאה וריצוי לכולי עלמא. והכא נמי מיירי (=גם כאן, בדברי הרמ"א שעסק במי ששכר בחור שישמש כמורה עבור בנו של חבירו, מדובר-) דהבחור התחיל ללמוד עם בן חבירו בידיעתו, משום הכי הוי כהודאה וריצוי לכולי עלמא.

כלומר כאשר אדם לוקח מחבירו חפץ ומודיע לו שבכוונתו לקנותו ולשלם עליו רק סך מסוים, אזי שתיקתו של בעל החפץ מבטאת הסכמה (והטעם לכך פשוט: שהרי אילו היה מתנגד – ברור שהיה מתקומם ומוחה); ובדומה לזה אם



פלוגי שכר פועל עבור הבעלים, והבעלים רואה את שכירת הפועל ואת עבודתו של הפועל עבורו ושותק, הרי ששתיקת הבעלים מבטאת הסכמה, ולכן חובתו לשלם לשכיר את שכרו.

העיקרון העולה מדברי נתיבות המשפט הוא, שאם אדם שותק ואינו מתקומם - יש לכך תוקף של הסכמה למעשי חברו.

גם אם יש מקום לעיין יותר בדברי הפוסקים הללו ולטעון ששתיקתו של אדם אל מול מעשיו של חברו - אינה מבטאת הסכמה (ראו תומים, סימן פא ס"ק יג), מכל מקום ברור שכאשר אדם לא רק שותק אלא גם פועל בהתאם לדברי חברו, הרי שפשוט וברור שיש לכך תוקף מחייב, ויש לראות זאת כהסכמתו המפורשת לדברי חברו. לכן אם אדם הציע לפועל לעבוד תמורת שכר נמוך, והפועל שמע את הדברים והחל במלאכה - אין ספק שמעשיו מבטאים הסכמה להצעתו של המעסיק.

כאמור, בנידון זה, **הנתבע הודיע לתובעת מה השכר שהיא תקבל, והתובעת ראתה את דבריו והחלה במלאכה - הרי שמעשיה מבטאים הסכמה לעמדת הנתבע.** כמו כן, התובעת ראתה את השכר החודשי שהנתבע משלם לה ובכל זאת בחרה להמשיך לעבוד. בחירה זו מבטאת הסכמה לעבוד תמורת השכר שנותן הנתבע, ולכן אין היא יכולה כעת לחזור בה.

כיוצא בזה כבר כתב ה"י (חושן משפט סימן רכא):

אם אחר חזרת בעל הבית הלכו הפועלים בלי שום דיבור ועשו מלאכה, ודאי אין להם אלא כמו שחזר הבעל הבית ואמר בפירוש אין רצוני ליתן רק פחות.

ה"י מתייחס למקרה שהמעסיק סיכם בתחילה עם העובדים שיתן להם שכר גבוה, אך לאחר מכן חזר בו ואמר לעובדים שברצונו לתת שכר נמוך יותר, ועל כך קובע ה"י שאם אחר כך הלכו הפועלים ועשו את המלאכה בלי שום דיבור של התקוממות כנגד דברי המעסיק, אין להם בשכרם אלא כפי שאמר בעל הבית בחזרתו. הטעם לכך פשוט: ביצוע המלאכה על ידי העובדים בעת ששמעו שהמעסיק חוזר בו מדבריו הראשונים ומבהיר שבכוונתו לתת רק שכר נמוך מעיד על הסכמה לדבריו האחרונים ו"אדעתא דהך קציצה נתפייסו" (שם). לכן למעשה הנתבע היה חייב לשלם לתובעת רק 90 ₪ ברוטו לשעה.

כאמור, התובעת טענה מספר פעמים שבזמן חתימת החוזה, (כ' חשוון תש"ף) היא סיכמה עם הנתבע בעל פה שתקבל שכר של 9,000 ₪ לחודש. התובעת הציגה הודעת דוא"ל ששלח לה הנתבע ביום 26.7.20 ובה הוא מבקש ממנה תלוש שכר על מנת לעשות סימולציית שכר. לטענתה, לבקשת הנתבע הציגה תלוש שכר נוכחי שלה והוסכם ששכרה בסמינר ייקבע בהתאם לשכר שקיבלה במקום עבודתה הקודם. דין טענה זו להידחות. גם אילו היינו מאמצים את דברי התובעת, שהנתבע סיכם עמה על שכר גבוה, הלא אין ספק שהנתבע חזר בו מהצעת השכר הגבוהה (גם אם אכן הייתה), והודיע לתובעת מעט אחר כך (ז' אב תש"ף, 28.7.20) בדוא"ל שבכוונתו לשלם לה רק 90 ₪ לשעה. התובעת ראתה את הודעת הנתבע ובכל זאת בחרה להתחיל במלאכה. במציאות כזו הדעת נותנת שאין היא יכולה כעת לדרוש את המחיר הגבוה (גם אם אכן כך סוכם עמה מתחילה), וכפי שגם קבעו ה"י ובעל נתיבות המשפט.

למעלה מן הצורך נציין שהגם שהארכנו מאד בנושא זה, מכל מקום לאמיתו של דבר, אין בכך צורך היות והתובעת הסכימה להצעתו של הנתבע. כלומר לאחר שהנתבע כתב לתובעת ששכרה לשעה יעמוד על 90 ₪ ברוטו, השיבה התובעת לאחר כמה שעות: "בסדר" [גם הדוא"ל ששלחה התובעת מובא בנספח ב', באותו עמוד שבו מופיעה הודעת הנתבע].



התובעת גם טענה שההסכם שנחתם בחשוון תש"ף מתייחס רק לשכר עבור הניהול, אך מגיע לה שכר נוסף עבור עבודתה כמחנכת. לאור מה שהתבאר עתה איננו מקבלים טענה זו, אלא אנו קובעים ששכרה של התובעת הוא 90 ש"ש לשעה, וזהו השכר בין עבור שעת עבודה כמנהלת ובין עבור שעה שעבדה כמחנכת.

לסיכום: שכרה השעתי של התובעת הוא 90 ₪ לשעה. הצדדים הסכימו שהתובעת תעבוד 21 ש"ש כמנהלת וכמחנכת תמורת שכר זה (אלא שהנתבע העלה את שכרה מעט ונתן לה 8,300 ₪ ברוטו), ואין באפשרותה לתבוע כעת סכום גבוה יותר.

היות ונדחית התביעה לתוספת שכר, לכן נדחית התביעה להוסיף על סכום זה תשלום עבור פיצויי פיטורין, פנסיה, קרן השתלמות ופיצוי עבור דמי אבטלה שלא קיבלה.

עוד טענה התובעת, שלא קיבלה את תוספות השכר שיש לכלל המורים: "יש שכר יסוד. יש תוספת 87. יש תוספת 2017. יש גמול BA. יש 16 גמולים. יש ריכוז משרת אם. זה 10% גמול חינוך כל התוספות האלו". (פרוטוקול דיון 1 עמוד 5 שורה 17). לדבריה, כך מקובל לשלם לכלל המורים, ובהסכם הנתבע התחייב לשלם לתובעת את כל הזכויות המגיעות לה ע"פ חוק. התובעת הסבירה (סעיף 14 להתייחסות התובעת לסיכומי הנתבע) שהנתבע רצה מנהלת ו"היות והוא רצה אותי למנהלת, חתם על כך שאקבל את כל הזכויות החוקיות המגיעות למנהלת (ולא לעובד זוטרי במדינת ישראל!). למרות שהמקום קטן הוא חתם שהוא מתחייב לתת לי את זכויותי החוקיות של מנהלת למרות שהחוק אינו מחייב אותו להחזיק מנהלת... הוא חתם על הסכם לשלם לי כמנהלת עבור 12 תלמידות". ובסעיף 16 כתבה: "ההסכם מקבע את מעמדי כמנהלת שהוא התחייב לשלם כחוק עבור מנהלת... הוא החיל את החוק הזה גם על מקום קטן וחדש".

דין טענה זו להידחות. הנתבע התחייב אמנם לשלם לתובעת את 'הזכויות המגיעות לה על פי החוק', אולם על פי ההלכה (שולחן ערוך חושן משפט סימן מב סעיף ה; סימן מג סעיף כו, ועוד) יד בעל השטר על התחונה. לאמר: יש לאמץ את הפרשנות המצמצמת את זכויותיו של התובע הרוצה להוציא ממון מחבירו. לאור זאת, הנוסח 'זכויות על פי חוק' המופיע בחוזה שבין הצדדים צריך להתפרש באופן מצמצם: הנתבע חייב לתובעת זכויות סוציאליות המחויבות בכל חוזה אישי, ולא זכויות המוקנות לעובדי הוראה.

נעיר כי הסכמים קיבוצים עם זכויות לעובדי הוראה אינם חלים על מוסדות שאינם מוכרים ע"י משרד החינוך, כך שבשנה זו בה התובעת עבדה - היא לא זכאית לקבל את התנאים שיש לעובדי הוראה. (אליאס גילדה ואיליא קטן - ביי"ס אלפרי, עוד עיינו בדברי השופט פליטמן בהלכת בוס).

לאמיתו של דבר אין כאן ספק כלל. בחוזה לא נאמר שהתובעת תקבל שכר התואם לשכר שהחוק מחייב להעניק למנהלת של מוסד מוכר. כל שנאמר הוא שהתובעת תקבל "את כל הזכויות המגיעות לה על פי חוק". ודוק - על פי החוק ולא על פי התקנות של עובדי ההוראה. על פי החוק התובעת (שאיננה עובדת במוסד חינוך מוכר) אינה זכאית לקבל את הזכויות של עובדי הוראה במוסד מוכר, ולכן אין הנתבע חייב לשלם לה סכומים אלו (וכפי שכבר הסביר הנתבע בסיכומיו בסעיף 14-17).

מדברי התובעת נראה שסברה שיש לקרוא את החוזה כאילו כתוב בו שהיא זכאית ל"כל הזכויות המגיעות על פי חוק למנהלת של מוסד מוכר". לפי אופן קריאה זה יוצא שסעיף זה נועד בדיוק להתייחס לכך שהמנהלת אינה עובדת במוסד מוכר ועל פי חוק אין היא זכאית לזכויותיה של מנהלת מוסד מוכר, וכל מטרתו של סעיף זה היא להדגיש שהמנהלת תקבל את הזכויות הללו חרף היותה עובדת במוסד שאינו מוכר. אך למעשה אין לקבל טענה זו,



וזאת מפאת העובדה שהלשון "כל הזכויות המגיעות למנהלת מוסד מוכר" אינה מופיעה בחוזה (וכאמור, גם אילו היה הדבר בגדר ספק, ואין הדבר כך, לא היה הנתבע חייב לשלם), וכל שנאמר בחוזה הוא שהתובעת זכאית לכל הזכויות המגיעות לה (=במצבה הנוכחי, כמנהלת מוסד שאינו מוכר) על פי חוק, היינו לכל הזכויות החוקיות של כל עובד במדינת ישראל כפנסיה וכד'. ותצא דינא: אין הנתבע חייב להעניק לתובעת זכויות אלו.

עוד נסיף: ביום ה' אב תש"ף ביקש הנתבע מן התובעת להציג לו תלוש על מנת לערוך סימולצית שכר (התובעת אכן שלחה תלוש בדוא"ל). לאור זאת היה מקום לפרש את החוזה שבין הצדדים בהתאם לכך ולומר שבקשה זו מעידה על כך שכוונתו הנתבע בעת חתימת החוזה, הייתה להעניק לתובעת זכויות של עובדת הוראה. אך למעשה איננו מקבלים טענה זו.

ראשית, החוזה בין הצדדים, שבו התחייב הנתבע לתת לתובעת את כל הזכויות המגיעות לה על פי חוק, נחתם זמן רב לפני כן (עוד בחודש חשוון תש"ף), ואילו סימולצית השכר נערכה רק בחודש אב תש"ף, חודשים רבים לאחר חתימת החוזה, וכלל לא ברור שניתן לפרש את החוזה בהתאם לאירועים שהתרחשו חודשים רבים לאחר חתימתו. בנוסף, גם התובעת עצמה אינה טוענת שבחודש אב הבטיח לה הנתבע שתקבל זכויות של עובדת הוראה. כל שהיא טוענת הוא שהנתבע הבטיח לה שכר נטו הזהה למה שהיא קיבלה במקום עבודתה הקודם. כלומר, גם לגרסת התובעת, נראה שהנתבע הבין שהוא אינו מחויב להעניק לתובעת זכויות של עובדת הוראה (=לא תהיה לו חובה להוסיף לה תוספות שכר על סכום הברוטו שיביא לה), אלא חשב לתת לה שכר נטו התואם פחות או יותר לשכר הנטו שהיא קיבלה בעבר. לכן אין מקום לטעון שהתנהלות הנתבע מעידה שהבין שהוא מחויב להעניק לתובעת זכויות של עובדת הוראה. ויטעם: כפי שהוסבר לעיל, גם התובעת ידעה היטב שהסמינר אינו מוסד מוכר ומשרד החינוך לא ישלם לה את תוספות השכר שמקובל לתת למורים, ומכאן שגם לדבריה, היא ציפתה שהנתבע עצמו ישלם לה שכר ברוטו גבוה יותר באופן ששכר הנטו שלה ישתווה לשכר הנטו שקיבלה בעבר, אך בוודאי שגם היא עצמה לא ציפתה לראות בתלוש שלה את תוספות השכר שנותן משרד החינוך, כך שגם טענת התובעת היא רק על גובה השכר ולא על שלא הוסיפו לה תוספות לשכר הברוטו.

למעשה, כפי שהתבאר לעיל, הנתבע חזר בו מהצעה זו, והודיע לתובעת ששכרה יהיה רק 90 ברוטו לשעה, (וייתכן שמראש כוונת הנתבע הייתה לערוך סימולציה במטרה לתת לתובעת שכר שעתי קרוב למה שהיא קיבלה בעבר), והתובעת הסכימה לכך, ולכן אין היא יכולה כעת לדרוש שכר נוסף.

נוסיף ונאמר ביום ב' באדר תשפ"א (14.2.2021) התובעת שלחה לנתבע דוא"ל ובו כתבה: "בכל המיילים לא ביקשתי תוספת כספית. מה שסוכם, סוכם". דברים אלו מבטאים הסכמה של התובעת להסתפק במה שסוכם, ומה שסוכם הוא סכום גלובלי שכולל בתוכו את כל הרכיבים. (מדברי התובעת בדוא"ל זה גם ברור שאין לה כל טענה כלפי גובה השכר שהוא מקבלת, ושלדעתה השכר שהיא מקבלת תואם את מה שסוכם).

למעלה מן הצורך נסיף שגם התובעת הבינה שהיא נכנסת למקום חדש שאינו מוכר על ידי משרד החינוך, וכפי שאמרה בדיון הראשון (פרוט' עמוד 16 שורה 14 ואילך):

אני מה ששמעתי כל הזמן, זה אין כאן בית ספר, אין כאן כלום, מה שהוא אמר במשפט האחרון, בעתיד, כבר עדיף שתהיי אצלו בעמותה כי בעתיד, כי בעתיד את הרי, כשזה יהיה רשום, יהיה רישיון, ואת תהיי שמה, אז כבר תהיי בפנים. זה מה שאני שמעתי כל הזמן. כרגע, אין כלום. אנחנו, מקימים את זה. כולנו משקיעים את כל הכוחות, אני משקיע, את משקיעה, כולם משקיעים את הכול.



נכון, יש משהו שכתבנו, שסיכמנו, שיהיה איזה משהו שיהיה גם אם אני לא מקבל את כל הסכומים ממשד החינוך, משהו שאני נותן לך בינתיים. את מגיעה, את עובדת כל שבוע, אני גם משקיע. מה שהוא אמר כל הזמן, שהוא עובד בהתנדבות, אבל אני לא בנאדם שעובד בהתנדבות לגמרי, ואני כן צריכה את הבסיס, אבל כל הזמן שמעתי, אין פה כלום, כרגע, אין לי, אין לי, אין לי, הכול מהכיס שלי, מה את רוצה? יהיה, יהיה, יהיה, בעתיד, יהיה.

גם בהמשך אותו דיון אמרה התובעת כך (פרוטוקול עמ' 17 שורה 13 ואילך):

הרב שטיינמץ - ...בסופו של דבר, את מבינה שזה המצב שזה השכר שמקבלים. תובעת - אני מבינה שזה השקעה במקום. השקעה במקום, תכף. אין לנו מספיק בנות, אין אפילו 12 בנות, בכלל לא הייתי אמור לפתוח, עוד לא פתחנו. את מקבלת 8,300 על מקום שעוד לא קיים, זה טוב מאד, תחכי. תעשי רישום לשנה הבאה, ואז זה יתקצב את עצמו.

הרב שטיינמץ - אני מבין שבשנה הבאה בע"ה תקבלי. אני שואל, אנחנו מדברים עכשיו, על השכר של השנה, תשפ"א.

תובעת: אני אקבל את זה כאשר יהיה תקציב שעוד בנות ירשמו. זה עניין של לחכות. בעתיד אני אקבל. הוא כל הזמן אמר, המקום חדש, אין מקום אין תקן, שאלתי רבנים, מה שאת מקבלת זה מעל ומעבר למה שמקובל.

...הוא אמר עתיד, הוא לא אמר רטרואקטיבית. אני שומע את הטענות שלך, אני מבין שכרגע מגיע לך כסף, אבל כרגע אין לי. אני לא שמעתי את המילה הזו - רטרואקטיבית.

בסעיף 21 לתגובת התובעת לסיכומי הנתבע - כתבה התובעת שמעולם לא ידעה ולא הודתה שאין מוסד חינוך, והוסיפה שדבריה הנ"ל היו ציטוט של דברי הנתבע. אין אנו מקבלים טענה זו. התובעת אכן לא אמרה מעולם שהסמינר אינו מוסד חינוך, אך מדבריה של התובעת בבית הדין נראה שידעה היטב שהסמינר אינו מוסד מוכר על ידי משרד החינוך. לכן אנו דוחים את בקשת התובעת לתוספות השכר המגיעות למנהלת ומחנכת במוסד מוכר. בהקשר זה נעיר: מדברי התובעת שציטטנו ברור שגם לפי גרסתה הנתבע מעולם לא אמר לה שבעתיד היא תקבל שכר נוסף (מעבר לשכר הנוכחי שהיא מקבלת מדי חודש בחודשו), עבור עבודתה בשנת תשפ"א. אדרבה, הנתבע הבהיר שהמקום אינו מוכר ובמציאות זו השכר שהתובעת מקבלת הוא "מעל ומעבר למקובל", ונמצא שהתובעת המשיכה לעבוד מתוך ידיעה ברורה שאין בכוונת הנתבע לתת לה - כעת או בעתיד - סכומים נוספים מעבר למה שהיא כבר מקבלת מדי חודש.

התובעת טענה (סעיף 14 לתגובתה לסיכומי הנתבע) שכעת הנתבע "מתחמק וסותר את מילתו שהוא התחייב לשלם לי כחוק עבור תפקיד מנהלת שהוא רצה בטענה של היה מוסד. מה היה? ביבי סיטר?"

גם טענה זו איננו מקבלים ומאותו טעם: אמת שהסמינר היה בגדר "מוסד חינוך". אולם הוא לא היה בגדר "מוסד חינוך מוכר" שעובדי ההוראה שבו זכאים לזכויות ייחודיות.

התובעת גם כתבה לנתבע בדוא"ל ביום כ"ה אייר תשפ"א 7.5.21 (המסמך הוגש על ידי הנתבע בנספח ג' תחת הכותרת "ניסוח לא מתאים והיעלבויות", בעמ' 11. בצד שמאל למעלה המספור הוא 42. המסמך הוא חלק מדיון בין הצדדים על תנאי העסקת התובעת בשנת תשפ"ב): "נושא מהותי נוסף זה להתעקש על נוכחות בפועל של 5 ימי עבודה. אני אחראית לניהול תקין, למקום גדול יותר יש תקציב של משרד החינוך ויש יותר עבודה. אי אפשר לשלם



לפי מקום קטן, בלי גמולים וכד' ולדרוש נוכחות מלאה", ומכאן שהבינה שהסמינר אינו מוכר על ידי משרד החינוך וששכרה בשנת תשפ"א שונה משכרה של עובדת הוראה במוסד מוכר.

אחד הדיינים הוסיף: הצדדים הסכימו ביניהם על גובה שכר מסוים (90 ש"ח לשעה ברוטו * 21 ש"ש). ההסכם הוא על שכר גלובלי שמחליף את כל רכיבי השכר שיש בתלושים של מורים. התובעת לא יכולה לאחוז את החבל בשני קצותיו, גם להסכים על חוזה אישי בגובה שכר מסוים, וגם לבקש את רכיבי השכר של המורים. הצדדים בחרו במסלול של חוזה אישי עם שכר מוסכם, ולפיכך לא ניתן לקבל את תביעתה שמתייחסת למסלול שכר שונה לגמרי. (עד כאן דברי אחד הדיינים).

כחיזוק נוסף להוראתנו מצאנו לנכון לציין, שגם התובעת עצמה אמרה כך בשיחה שלאחר הפיטורין (תמלול השיחה נשלח על ידי הנתבע בנספח א' חלק 2 סוף עמ' 23 [בראש העמוד כתוב 83]). נדגיש כי לא התבססנו על הקלטה זו בעת שהכרענו בשאלה שלפנינו, מכמה טעמים ובכללם - היות וההקלטה לא עברה תמלול מקצועי ואובייקטיבי, אלא ב"כ הנתבע הם שתמללו את ההקלטה והם שהגישוה לבית הדין, ולא ניתן לדחות את דברי התובעת מכוח ממצאים (מסוג זה):

התובעת –...היה קטע שדרשתי יותר ממה שסיכמנו? אני לא דיברתי על זה.

הנתבע – **היה את הקטע שדרשת תשלום נוסף על...**

התובעת – **אמרתי לך שזה סוג עבודה של רשם.**

כלומר התובעת טוענת שלא ביקשה מעולם תוספות שכר (ברוח מה שכתבה בדוא"ל שציטטנו לעיל – "מה שסוכם סוכם"). הנתבע מעמת אותה עם עובדה הידועה לשניהם – שהתובעת כן ביקשה תוספת שכר, והתובעת בתשובתה אומרת שרק על מלאכת הרישום ביקשה תוספת. נמצא אפוא שהתובעת מודה שמעולם לא ביקשה תשלום נוסף על שאר העבודות שביצעה, פרט למלאכת הרישום. מדברים אלו יש מקום להסיק שלא הייתה לתובעת כל תרעומת על השכר שקיבלה, וגם אם היה מגיע לה יותר, הרי שהיא מחלה על זכותה. יודגש שנית: הכרעתנו אינה מבוססת על הקלטה זו.

לאור כל האמור, תביעתה של התובעת לפערי שכר בהוראה (43,999.2 ש"ח) לשעות חינוך (16,498.94 ש"ח) ולגמול חינוך (25,409.16 ש"ח) - נדחית. התובעת קיבלה הפרשות לקרן השתלמות, ומשקבענו שאין להוסיף על השכר שהוסכם בין הצדדים, הרי שגם תביעתה להשלמת פערים על הסכומים הנ"ל (12,740 ש"ח עבור השלמה לפנסיה, ו-7,216 ש"ח עבור השלמה לקרן השתלמות) - נדחית. כן גם תביעתה על פער בדמי אבטלה (בסך 28,000 ש"ח) - נדחית.

י. הפרשות לביטוח פנסיוני לפיצויי פיטורין ולקרן השתלמות

כאמור, השכר החודשי של התובעת היה 8,300 ש"ח ברוטו. בית הדין הסתפק האם התובעת קיבלה את כל הזכויות הסוציאליות המגיעות לה לפי חוק. בדיון באמצעות אפליקציית ה-Zoom שנערך ביום כ"ג בתמוז תשפ"ג (12.7.2023) בהשתתפות שני הצדדים ובאי כוחם - אב"ד ביקש לברר שאלה עובדתית: האם הפרשות המעסיק לפנסיה ולפיצויים אכן בוצעו?

נפתח ונאמר כי הספק התעורר לנו בעקבות הדיון השלישי. הנתבע נשאל האם ההפרשות בוצעו? והנתבע ענה: "אנחנו נבדוק, אם לא הופרש אנחנו נשלם את זה. אין וויכוח". (פרוט' עמ' 11 שורה 35).



לאחר הדיון בית הדין שלח לנתבע את ההודעה הבאה: "נבקש מהנתבע שיכתוב בצורה ברורה לבית הדין, האם הוא הפריש פיצויי פיטורין מעבר לשכר הברוטו? על הנתבע לענות תשובה עד ליום רביעי ח' באדר תשפ"ג (1.3.2023). נדגיש, כי אי מתן תשובה עד לתאריך זה, תחשב כהודאה מצד הנתבע, על אי הפרשת פיצויי הפיטורין, מעבר לסכום הברוטו". הנתבע לא הגיב והיה ניתן לקבוע כי יש לראות בכך הודאה של הנתבע, כי הוא לא הפריש לתובעת את כספי פיצויי הפיטורין (מעבר לסכום הברוטו), ובכל זאת בית הדין רצה לברר את האמת העובדתית, ולא להסתמך על הודאה פורמאלית, ומכאן עלה הצורך בקיום דיון קצר בזום.

בדיון זה ענה עו"ד של התובעת, שההפרשות אכן בוצעו, אם כי לא תמיד בזמן, והנתבע ענה שהוא יברר ויענה לבית הדין בתוך יומיים. ביום כ"ד בתמוז תשפ"ג (13.7.2023) בית הדין שלח לצדדים את פרוטוקול הדיון בזום יחד עם ההודעה הבאה: "הצדדים יכולים להגיב עד ליום שני הקרוב כ"ח בתמוז תשפ"ג (17.7.2023). ככל ולא יתקבלו הערות עד לתאריך הנ"ל - בית הדין יקבל בצורה סופית את ההסכמות שעלו בדיון זה: **שבכל הנוגע לשכר בסך 8,300 ש"ח - התובעת קיבלה בצורה מלאה את כל ההפרשות לפנסיה ולפיצויי פיטורין**".

בתאריך כ"ז בתמוז תשפ"ג בא כח התובעת שלח למזכירות בית הדין את הודעה הבאה: "הח"מ אכן מאשר, לאחר בדיקה חוזרת, כי על סכום של 8,300 ש"ח הנתבעים הפרישו כדבעי, דהיינו בהתאם לתקנות עובדי הוראה... מובן מאליו שאין באמור ויתור על כל טענה שהיא לכלל רכיבי התביעה".

לסיכום: הנתבע כבר שילם את ההפרשות לפנסיה ולפיצויי פיטורין.

יא. האם מגיע לתובעת שכר נוסף על עבודתה כרשמת?

התובעת מבקשת לחייב את הנתבע לשלם לה על עבודתה כרשמת (אחראית על קליטת תלמידות) סך של 50,000 ש"ח. לטענת התובעת מדובר בעבודה קשה ומאומצת. כך כתבה התובעת לנתבע בדוא"ל בתאריך י"ז אדר תשפ"א (1.3.21) (הוגש לבית הדין בנספח א' חלק 1. בצד שמאל למעלה המספור הוא 26):

אני רוצה לומר איך אני חווה את עבודת הרישום. מה שכלול בעבודת הרישום אחריות על פלאיירים כתובות עטים, כתבות בעיתון, ללכת אישית לכל בתי הספר, טלפונים בלי סוף, בירורים על כל בת, ביקורי אימהות (לתאם, לקבל יפה) להכין מבחן כניסה, להזמין את הבנות, לשמור במבחן פעמיים, להשלים לתאם למי שלא הייתה, ראיונות אימהות ובנות, דמי רישום, הוראת קבע, טופס רישום, תקנון. מלבד – לארגן יום פתוח לארגן מפגשים עם הבנות הודעות לעולות לכיתה ט'. צריך לדעת שזה משרה בפני עצמה!! זה לקח ממני יותר מהחינוך/ניהול.

לעומתה, הנתבע טען מספר טענות. ראשית טען הנתבע ש"אין רשמת, לא צריך רשמת. כתבה פלאייר... היום הסמינר בלי רשמת" (פרוי' דיון 1 עמ' 14 שורה 9 והלאה, בדומה לזה – שם, עמ' 9 שורה 21). בנוסף טען הנתבע ש"בהסכם כתוב שהיא אחראית על הרישום" (פרוי' דיון 1 עמ' 9 שורה 15). הנתבע נשאל על כך שסעיף זה בהסכם עוסק בשנת תש"ף, ואילו תביעת התובעת מתייחסת לשנת תשפ"א, והסביר ש"לא שינינו את זה. זה ממשיך" (שם). כמו כן טוען הנתבע (שם שורה 23) שלא רק התובעת עסקה ברישום אלא גם הוא:

אב"ד - מי אחראי על הרישום?



נתבע - אני היא, כולנו. היא עשתה סיבוב אחד מול המחנכת, אני הפעלתי לחץ על ההורים. יחד שיתוף פעולה.

הנתבע הוסיף (שם עמ' 14 שורה 11) שהיה מוכן לשלם לרשם אלף ₪ עבור כל בת שירשום לסמינר, ובתנאי שהיא תגיע מבתי ספר איכותיים יותר, אך למעשה התובעת התרשלה בעבודתה ולא הביאה אפילו בת אחת (או לכל היותר הביאה שתי בנות מבית ספר שהוקם על ידי הנתבע, [סעיף 23 לסיכומיו]). לדברי הנתבע הפער בין תוצאות עבודתה לתוצאות העבודה שבשנה שאחריה (שבה, לטענתו, המנהלת החדשה רשמה 26 תלמידות בלא לקבל תוספת שכר כלשהי) מעיד שהתובעת לא ביצעה את המלאכה כראוי.

עוד טען הנתבע (סעיף 46-47 לכתב ההגנה), שעבודה זו כלולה בתפקידיה של התובעת כמנהלת. לדבריו, (סעיף 46 שם) כוונתו הייתה לקחת רשם ולהפחית את שכר התובעת בהתאם, משום שהתובעת נכשלה ברישום בשנת תש"ף. לטענת הנתבע (שם סעיף 47) התובעת היא זו שלא נהגה כראוי בתחום זה, היות והעיסוק ברישום היה חלק מחובתה ובפועל היא ניסתה פעמים רבות להתחמק מלקיימו באמתלות שונות.

עוד כתב הנתבע בסעיף 46 לכתב ההגנה: "עבודת הרישום יכולה להיות אינטנסיבית ומחייבת התעסקות של שעות רבות עם תלמידות מועמדות ואולם התובעת התחייבה מלכתחילה למלא אחר תפקיד זה... והיה זה ברור שהיא תידרש להשקיע לשם כך". מדברי הנתבע עולה שאכן הורה לתובעת לבצע מטלות שונות למען הרישום, והוא אף מודה שמדובר במלאכה שעשויה לדרוש מאמץ רב והשקעה של שעות רבות, אלא שלטענתו אין מדובר בניצול שאינו ראוי, היות ומלאכת הרישום היא חלק מתפקידיה של התובעת. בנוגע לגובה שכרה, הוסיף הנתבע שאפילו אם יתברר שהתובעת הועילה לרישום באופן שמוזכר אותה בשכר, הרי שהיא זכאית רק לשכר שנקבע עמה בשנת תש"ף – 1,750 ₪ לכל חודש עבודה, וגם זאת – רק אחרי שתוכיח את התקופה בה עבדה למען הרישום.

לסיכום, הנתבע סבור שאין הוא חייב לשלם על עבודת הרישום מכמה טעמים:

- א. התובעת התרשלה בביצוע המלאכה.
- ב. התובעת לא הצליחה להגיע לתוצאות.
- ג. התובעת לא הייתה אחראית בלעדית על הרישום.
- ד. כלל לא צריך להעסיק רשמת בתשלום (החיפוש אחרי רשם נבע מהכישלון של התובעת בשנה לפני כן. הנתבע התכוון להפחית משכרה של התובעת אם יימצא רשם).
- ה. התובעת הייתה מחויבת לעבוד כרשמת מפני שהתחייבה בשנה לפני כן לעסוק ברישום וחובה זו ממשיכה (אלא שבשנה זו שכרה כבר כלול בשכר שאותו קיבלה על הניהול).
- ו. עבודת הרישום אכן דורשת מאמץ של שעות רבות אך גם אם התובעת עשתה כך, לא מגיע לה שכר נוסף, היות והייתה מחויבת בכך מכוח חובתה לנהל.

כבר עתה נאמר שדין טענות אלו להידחות (הטענה שהתובעת זכאית ליטול שכר כפי שקיבלה בשנת תש"ף – תידון בנפרד). להלן נפרט את הדברים המרכזיים בהרחבה אי"ה, אך על מנת שדברינו יהיו בהירים נכתוב עתה את תמציתם של דברים. מהודעות הדוא"ל הרבות שהגישה התובעת (עשרות עמודי דוא"ל, המופיעים במסמך שכותרתו "מסמכים סרוקים רישום לשנת תשפ"ב") מוכח בבירור שהתובעת עבדה שעות רבות והשקיעה מאמץ רב במלאכת הרישום, ולכן אין לקבל את הטענה שלא עבדה כראוי או שרק "כתבה פלאייר".



איננו יודעים מה היו תוצאות עבודת התובעת, אך הדבר אינו מעלה או מוריד. שכיר מופקד לעבוד בנאמנות ובמאמץ, אך אינו אחראי לתוצאות עבודתו. באשר לטענה שהתובעת לא הייתה אחראית בלעדית, הרי שאין לכך משמעות בעת שברור שהתובעת השקיעה בכך שעות רבות, ומכל מקום נציין לדברי גבי' ח' שהובאה **מטעם הנתבע** ובתוך דבריה אמרה כמסיחה לפי תומה - **"בשנה ש[התובעת] הייתה אחראית על הרישום..."**, ולפי דרכנו למדנו שהתובעת היא זו שהייתה אחראית על הרישום בשנת תשפ"א. היות ומוסכם על שני הצדדים שאחריות על הרישום זוקקת השקעה של שעות רבות, הרי שלמדנו גם מכאן על היקף השקעתה של התובעת בתחום זה.

כלפי טענת הנתבע שלא היה צריך רשמת, יש להשיב שמהתנהלות הנתבע נראה שבהחלט היה בכך צורך שהרי הוא חיפש רשם בתשלום. בהקשר זה נציין שערב חתימת החוזה בין הצדדים כתבה התובעת ביחס לעבודתה בשנת תש"ף (עבודת הרישום) **"נראה שתהיה הרבה עבודה... שכר של אלף ₪ לא נראה כל כך מתאים"**, והנתבע הגיב לכך (דוא"ל 17.11.19 הודעה מובאת בנספח ב' עמ' 4) וכתב **"אני מבין שזה בוודאי לא מספיק"**, ודורש הירתמות, מצד שני כרגע אין שום תקציב..."

בנוסף, מסתבר שגם מבחינה אובייקטיבית ישנו צורך אמיתי ברשם במוסד בהקמה. נבאר את דברינו. הדעת נותנת שמוסד חדש ולא מוכר זקוק הוא לרשם ש"ישוווק" את המקום החדש, יסביר את יתרונותיו הייחודיים וישכנע את ההורים והמורות שאין מדובר בהרפתקה שעלולה חלילה להתנפץ בקול ענות חלושה. רשם מסוג זה לא עוסק רק בארגון הטכני של הרישום והקליטה (מבחני כניסה ובדיקתם וכו') אלא גם נמצא בקשר תמידי עם התלמידות הוריהן ומחנכותיהן בין לפני שנרשמו לסמינר ובין לאחר מכן. טבעי מאוד שהורים יחששו מלשלוח את בנותיהן למוסד חדש ולא מוכר, כך שיש צורך לשכנע את המורות וההורים לשלוח לסמינר, ובנוסף ישנו הכרח בעבודה תמידית של שימור הרישום ומניעת ביטולים. בהקשר זה נזכיר שבחומרים שהוגשו לבית הדין נמצאת גם הודעת ביטול של אחת הבנות שבחרה לבסוף ללכת למקום אחר. ובכן, דעת לנבון נקל שבמציאות הרגישה של מוסד בהקמה, די היה שעוד כמה בנות היו מצטרפות חלילה לעזיבה, וכל התקווה להקמת הסמינר הייתה עלולה חלילה לרדת למצולות.

הנתבע השיב שפנה לדרך זו משום שלטענתו התובעת נכשלה בעבודת הרישום בשנת תש"ף, ולכן תכנן לשלם לרשם ולהפחית משכרה של התובעת. גרסתו של הנתבע אינה מובנת. כיצד תכנן להפחית משכרה של התובעת (אם ימצא רשם) הלא הוא כבר סיכם עמה מראש (בחוזה שנחתם ביום כ' חשוון תש"ף, 18.11.19) את מספר שעות הניהול שהיא תעבוד בשנת תשפ"א, וגם קבע (ב-ז' אב תש"ף, 28.7.20) את השכר שהיא תקבל עבור כל שעת עבודה.

יהיה איך שיהיה, בסופו של דבר מוסכם על הצדדים שהנתבע ביקש מהתובעת לעסוק עבורו במלאכה שמקובל לשלם עליה, וכפי שיוסבר להלן לא היה זה במסגרת שעות העבודה שהיא מחויבת לנתבע, ולכן עליו לשלם על כך (ובפרט כאשר ידוע שהנתבע התכוון לשלם על כך לבעל מלאכה, ואף שילם על כך לתובעת בעבר).

באשר לטענה שהחווה מחייב את התובעת לעסוק ברישום גם בשנת תשפ"א, הרי שעיון בלשון החוזה מעלה שאין הדבר נכון, ובכל הנוגע לשנת תשפ"א התובעת מחויבת רק לניהול ולא לרישום.

בכל נוגע לטענה שמלאכת הרישום כלולה במלאכת הניהול, הרי שגם אילו היינו מאמצים טענה זו, ולדעת רוב דיני הרכב זה אין אנו עושים כך, הרי שסוף סוף התובעת עסקה במלאכה זו שעות רבות נוספות (אין מדובר על עיסוק זניח מעבר לשעות הפעילות כפי שקורה לעיתים אצל עובדי הוראה, ובפרט שמוסכם על שני הצדדים שהתובעת דרשה על כך תשלום וברור שלא באה להתנדב, וכדלקמן), הרבה מעבר לשעות שעליהן שילם לה הנתבע, ולכן בוודאי



שהיא זכאית לתשלום על כך. נדגיש: ברור שאין הנתבע צריך להוסיף לתובעת תשלום עבור עבודתה על הרישום בשעות עבודתה כמנהלת. אך דייני ההרכב חלוקים אם התשלום על שעות העבודה הרבות מחוץ לשעות הניהול, יהיה בהתאם לשכר השעתי שסוכם עם התובעת (כי הרישום הוא מסוג עבודת הניהול), או יהיה בהתאם לשכר המקובל על מלאכת הרישום (כי הרישום הוא מלאכה נפרדת לחלוטין ואין לראות זאת כאילו התובעת עבדה בניהול עוד שעות). למעשה אין הבדל משמעותי בין הדרכים השונות. עתה נבאר את דברינו ביתר הרחבה.

א- האם עבודת הרישום כלולה בתפקיד המנהל?

דיון: השאלה המקדמית לדיון היא האם עבודת הרישום אכן כלולה בתפקיד המנהל, כפי טענת הנתבע? לצורך כך בית הדין בחן את הגדרות התפקיד, כפי שנכתב בתקנון שירות הוראה, בפרק (7.6.3.2) הדן בתפקיד מנהל בית ספר על יסודי: המנהל אחראי לעיצוב דמותו ולקביעת דרכו החינוכית של המוסד. מתפקידו ליזום ולבצע הצעות לשיפור שיטות ההוראה והחינוך. המנהל אחראי למהלך התקין והסדיר של הלימודים, לפעולות החינוכיות והחברתיות, לשמירת רכוש בית-הספר ולפעולות הכספיות בתחום שנקבע לו על-ידי בעלות בית-הספר. המנהל אחראי להפעלת תכניות הלימודים, אחראי לערוך את מערכת השעות, לקבוע את הסדרים הכלליים בבית-הספר, ליזום ולארגן פעולות חברתיות-חינוכיות, לקבוע לכל מורה בבית-הספר, בכל שנה, את המקצועות ואת הכיתות שעליו ללמד וכן הלאה.

בסעיף 6 נאמר: **"המנהל קובע את סדרי קבלתם של התלמידים החדשים ואת הרכב הכיתות"**. כלומר המנהל אחראי בשלב הראשון על קביעת מדיניות קבלת התלמידים, ולאחר מכן המנהל אחראי על קביעת הרכב התלמידים בכיתות. המנהל לא אמור לארגן הלכה למעשה את כל העבודות הכרוכות בקליטת תלמידים.

בנוסף, הדעת נותנת ונראה שכך גם מקובל שתפקיד הניהול ותפקיד הרישום הם שני תפקידים שונים. כיוון שההתקשרות בין הצדדים נעשית על דעת המנהל המקובל, הרי שיש לקבוע בבירור שהתחייבות התובעת לבצע את הניהול אינה מחייבת אותה לבצע גם את הרישום, ועבודת הרישום היא מלאכה נוספת שנעשתה מעבר לכתוב בחוזה ויש לשלם עליה בנפרד (וכפי שברור שהנתבע היה צריך לשלם שכר נוסף אילו ביקש מהתובעת לשמש כנהגת הסעות ולהביא את התלמידות מביתן בכל יום וכד').

למעלה מן הצורך נכתוב: התנהלותו של הנתבע עצמו מעידה כאלף עדים שהבין שמלאכת הרישום אינה כלולה בחוזה שהרי הסכים להעסיק רשם תמורת תשלום. כך אמר הנתבע בבית הדין (פרוטוקול דיון 1 עמ' 9 שורה 16):

היא באה והציע מישהו שאומר שהוא יכול להביא 30 בנות. **וזה כבר משתלם לי, זה מוריד ממני עול.** דיברתי איתו והוא רצה סכום אסטרונומי (80,000) וחשבתי שזה מופרך, ואמרתי שלא.

להבנתנו, דברי הנתבע עצמו סותרים את טענתו. דרישתו של הרב א' לקבל 80 אש"ח עבור הרישום נדחתה על ידי הנתבע רק מפני שהנתבע סבר שמדובר בשכר גבוה מדי, ולא מפני שכבר משלמים לתובעת עבור מלאכה זו. גם לאחר מכן הנתבע הסכים לשלם אלף ₪ עבור כל תלמידה (כפי שהודה הנתבע עצמו בסעיף 23 לסיכומיו). ובכן, מדוע אפוא הסכים הנתבע להוציא על כך סכום נוסף, ומדוע ראה בכך עול הרובץ על צווארו? הלא הוא כבר משלם לתובעת עבור עבודה זו. אין זאת, אלא שהנתבע עצמו הכיר בכך שהחוזה מחייב את התובעת רק לעבודת הניהול והחינוך אך אין לזה קשר לעבודת הרישום שהיא מלאכה בפני עצמה.



הנתבע טען שפנה לחפש רשם בתשלום מפני שסבר שהתובעת נכשלה במלאכתה בשנת תש"ף, וכוונתו הייתה להפחית משכרה של התובעת אילו יימצא רשם. כפי שכתבנו לעיל, גרסה זו אינה מובנת, ולא ברור כיצד סבר הנתבע שיוכל להוריד משכרה של התובעת בשעה שכבר חתם בחוזה שייתן לה 10 שעות ניהול בשנה זו וגם סיכם עימה מה יהיה שכרה השעתי.

למותר לציין, שעבודת הרישום במוסד בשנתו הראשונה, היא עבודה מורכבת וקשה הרבה יותר מאשר מוסד מוכר וותיק. ההורים והמורים הממליצים בכיתה ח' עוד ספקניים לגבי מידת ההצלחה של המוסד החדש, ולכן נדרשת עבודה קשה של שכנוע הורים מורים ומנהלים, שאכן ניתן לתת אמון במוסד חדש, ולכן אין להוכיח דבר מהצלחת הרישום בשנת תשפ"ב (גם אם הרישום בשנה זו הצליח יותר).

יודגש: אין ספק שהנתבע אינו צריך להוסיף לתובעת תשלום עבור מה שעבדה על הרישום במסגרת 10 שעות הניהול השבועיות שעליהן היא ממילא מקבלת שכר מהנתבע. אולם, דייני ההרכב חלוקים שעות העבודה הרבות מחוץ לשעות הניהול, נחשבות לעבודת ניהול (והתשלום עליהן צריך להיות בהתאם לשכר השעתי שסוכם עם התובעת על שעות הניהול), או לא (ואז התשלום יהיה בהתאם לשכר המקובל בשוק על מלאכת הרישום). להלן נבאר שאין הבדל משמעותי בין הדרכים.

לאור האמור, יש להכריע כי עבודת התובעת כרשמת - לא הייתה כלולה במסגרת תפקידה כמנהלת.

אחד מן הדיינים חלוק על מסקנה זו. לדבריו, ייתכן שכאשר לא נקבע תקן נפרד של 'רשם' במערכת החינוכית עבודת הרישום מוטלת אף היא על המנהלת, וככל שאנו עסוקים במוסד המצוי בשלבי הקמה הדברים מסתברים יותר. אולם, לאמיתו של דבר, ההשלכות של מחלוקת זו בין דייני ההרכב אינן כה רחבות כפי שניתן לסבור.

מהחומרים שהוגשו בפנינו ניכר שהתובעת הקדישה שעות רבות למלאכה זו (וגם הנתבע מודה שעבודה זו כרוכה במאמץ וזמן רב), ונמצא שאפילו אם מלאכת הרישום כלולה בניהול, הרי ששעות העבודה הרבות שנדרשו מן התובעת עבור מלאכת הרישום לא היו כלולות בהיקף השעות שהופיע בחוזה. התובעת פעלה בעבודת הרישום מעבר לשעות המוקצות לה ל'ניהול' במסגרת החוזה המקורי (ראו גם להלן). אשר על כן, קיים שיקול נוסף המחייב את הנתבע לשלם לתובעת על הרישום, ולכן למעשה יש לחייב את הנתבע לשלם עבור אותן שעות 'ניהול' נוספות בששת החודשים שהיא עבדה גם בתחום הרישום, וקביעה זו נכונה גם לדעת הדיין האוחז בדעת המיעוט.

נפסק כדעת הרוב (נדגיש שכאמור, לדעת כל דייני ההרכב על הנתבע לשלם לתובעת עבור הרישום).

כאמור, הנתבע טען (סעיף 23 לסיכומי הנתבע) שהתובעת לא עבדה כראוי. איננו מקבלים טענה זו. תחילה נציין כי גם העדה גב' ח' העידה (פרוט' דיון 3 עמ' 2 שורה 29) שהתובעת עבדה עבור הרישום: "אני יכולה לומר שגם בשנה שהתובעת הייתה אחראית על הרישום, כי הרישום התחיל מאוד מוקדם".

בנוסף, התובעת הגישה לבית הדין רשימה ארוכה של הודעות דוא"ל מהן ניתן להתרשם מעבודתה (ההודעות מצויות במסמך שכותרתו "מסמכים סרוקים רישום לשנת תשפ"ב") ומהן ברור שהתובעת ביצעה את מלאכת הרישום במלוא כוחה.

כחיזוק לכך נציין כאן שוב להודעת דוא"ל שהתובעת ששלחה לנתבע בתאריך י"ז באדר תשפ"א (1.3.2021) ובו היא כתבה מה כלול בעבודות הרישום שביצעה:



1. הכנת פלאיר פרסומי.
2. כתבות בעיתון.
3. הכנת עטים למורות עם הלוגו של הסמינר.
4. ללכת אישית לבתי הספר בעיר.
5. טלפונים רבים.
6. בירורים על כל מועמדת.
7. הכנת מבחן כניסה.
8. הזמנת הבנות.
9. שמירה במבחני הכניסה.
10. מבחני השלמה במועדים נוספים.
11. ראיונות לבנות ולאמהות.
12. טיפול בדמי רישום, הוראות קבע, טופס רישום ותקנון.
13. ארגון יום פתוח.
14. ארגון מפגשים עם הבנות.
15. הודעות לעולות לכיתה ט.

התובעת הדגישה בדבריה לנתבע בדוא"ל שעבודת הרישום מהווה משרה בפני עצמה, שלקחה זמן יותר מהחינוך / ניהול. כל הנ"ל היה צריך להיעשות על ידי רשמת, התובעת הוסיפה שבאותה השנה (תשפ"א) היא לקחה על עצמה את האחריות, אבל לגבי ההמשך יש צורך בחשיבה מחודשת. מהודעה זו נראה שהתובעת השקיעה מאמץ גדול וזמן לא מבוטל במלאכת הרישום.

אמת שהודעה זו נכתבה על ידי התובעת ולכן לא התבססנו עליה, עם זאת, אנו סבורים כי היא מהווה חיזוק לקביעתנו בשל שתי סיבות. האחת, מפני שהיא נכתבה לפני שהתגלעה המחלוקת בין הצדדים. והשנייה בשל תשובת הנתבע, וכפי שיוסבר מיד. כאמור, בסוף הודעתה, התובעת כותבת: "כל הנ"ל יכול היה ברובו (לא כולו) להיעשות על ידי רשמת. השנה האחריות רבצה עליי, אבל לגבי שנה הבאה, חשיבה מחודשת". הנתבע שולח בחזרה - "מה החלק שכן", כלומר הנתבע מברר איזה חלק ממלאכת הרישום התובעת כן תהיה מוכנה לקחת על עצמה גם בשנת תשפ"ב. ובכן, אילו התובעת כלל לא הייתה אחראית על הרישום, (או שהרישום אינו דורש מהתובעת זמן נוסף מעבר ל-10 שעות הניהול השבועיות) הרי שמסתבר שהנתבע היה מגיב בכך שכלל אינו יודע על מה התובעת מדברת, ואין זה מובן לו מדוע היא כותבת כך, העובדה שהנתבע בחר לא להגיב כך – אומרת דרשני (נדגיש שוב שכוונתנו ללמוד מכאן חיזוק לדברינו ולא להביא מכאן ראייה ניצחת).

עוד נוסף: מהודעה תמציתית זו משתמע שהנתבע היה כה מרוצה מעבודת התובעת בנוגע לרישום, עד כי רצה שהיא גם תמשיך בה בשנה שלאחריה. דברים אלו מעוררים קושי בנוגע לטענת הנתבע שהתובעת נכשלה במלאכת הרישום, ואף לגבי טענתו שהתובעת לא הייתה אחראית לבדה על הרישום בשנת תשפ"א.

לסיכום: מכל הדברים הללו ברור שהתובעת אכן עסקה במלאכת הרישום בשנת תשפ"א.

כאמור, הנתבע טען (שם) שהתובעת לא הצליחה במלאכה ולא הביאה בנות לסמינר. דין טענה זו להידחות. כבר כתבנו לעיל מה עולה מדברי הנתבע, ועתה נוסיף כי גם אם התובעת לא הצליחה להביא בנות רבות לסמינר (ואיננו



מכריעים אם כך היה), אין זה אומר שלא נשמעה לבקשת הנתבע ועבדה עבור הבאתן. אין כל משמעות לשאלה אם התובעת הצליחה או נכשלה במשימתה, מפני שהתובעת לא הייתה אחראית לתוצאות עבודתה ולהצלחת מאמציה. נוסף כי גם אם אלו שבאו אחרי התובעת הצליחו יותר בעבודת הרישום, הרי שבשום אופן אין זה אומר שהתובעת התרשלה בעבודתה. (ובפרט שאחרי שהסמינר קיים יותר זמן, יותר קל לשכנע אחרים להצטרף אליו).

לאור האמור, בית הדין מכריע, שעבודת התובעת כרשמת - לא הייתה כלולה במסגרת תפקידה כמנהלת, וכי היא אכן ביצעה את מלאכת הרישום.

ב- האם התובעת זכאית לתשלום?

השאלה הבאה שנדון בה היא, האם התובעת זכאית לתשלום על עבודה זו שהיא ביצעה, או שמכיוון ובזמן אמת היא לא ביקשה תוספת תשלום - הנתבע לא חייב לשלם לה על עבודה זו?

דיון: ההלכה קובעת שאדם המבצע פעולה שמועילה לחברו - זכאי לתבוע על כך תשלום אפילו אם הצדדים לא סיכמו מראש שעבודה זו תתוגמל בתשלום, או אפילו אם הצדדים כלל לא נפגשו לפני ביצוע המלאכה. כך פסק הרמ"א (בחושן משפט סימן רסד סעיף ד): "וכן כל אדם שעושה עם חברו פעולה או טובה - לא יוכל לומר: 'בחנם עשית עמדי הואיל ולא צויתך', אלא צריך ליתן לו שכרו".¹ הטעם להלכה זו הוא ההנחה שדרכם של בני אדם לעבוד למען תמורת כספית ולא בהתנדבות.² הלכה זו מושתתת גם על ההנחה שאין זה הוגן שאדם ייהנה ממעשי חברו בלא לשלם על כך, והנהנה בלא לשלם פוגע בערך הצדק. לאור זאת יש לקבוע שהתובעת לא ביצעה את מלאכת הרישום בהתנדבות ועל הנתבע לשלם את שכרה. עוד נציין את העובדה הפשוטה: כל הנסיבות שלפנינו מעידות בצורה ברורה שהתובעת לא עבדה בהתנדבות. אמנם התובעת הסכימה לשכר נמוך ממה שציפתה לקבל, אך לא עלה על דעתה מעולם לבצע עבודה בהתנדבות. וודאי לא מלאכה כה קשה ומאומצת כמלאכת הרישום. מאחר וכבר הכרענו לעיל שעבודת הרישום לא נכללה בעבודת הניהול, לכן נקודת המוצא היא שעל הנתבע לשלם לתובעת על מלאכת הרישום.

במקרה שלפנינו הדברים פשוטים עוד יותר. שהרי התובעת לא ביצעה את המלאכה מיזמתה, אלא הנתבע הוא שביקש מן התובעת לבצעה, ולכן בוודאי שעליו לשלם לתובעת על עבודתה. כמו כן, אין הנתבע יכול להיפטר מלשלם בטענה שהתובעת מחלה על שכרה. זאת מפני שלפי ההלכה טענת מחילה היא טענה גרועה (רמ"א חושן משפט סימן ע סעיף א). משמעות הדברים היא שכאשר ידוע שהנתבע חייב לשלם סכום כלשהו, אזי עליו לשלמו או לחילופין להוכיח בצורה ברורה שהתובע אכן וויתר על זכותו. הטעם לכך: אין זה סביר ואין זה מצוי שאדם יוותר על סכום

¹ כך גם נלמד מפסק השולחן ערוך (בסימן רמו סעיף יז): "האומר לחבירו אכול עמי - צריך לשלם לו, ולא אמרינן מתנה קא יהיב ליה". עוד נציין לדברי הקצות (בסימן שסג ס"ק ט) שכתב: אדם שנתן מעות לחברו בצורה סתמית, (לא ברור האם נתן במתנה או בהלוואה) - המקבל חייב להחזיר, שכן "דכל בסתם - לאו דרך מתנה הוא".

² ואכן ייתכן שבמלאכות שאין רגילים לגבות עליהם תשלום - הדין יהיה שונה. בנוסף, חלק מן האחרונים סברו שאם אדם עשה מלאכות שיש בהן מצווה, בלא לבקש מראש תשלום אז יש להניח שכוונתו היא לשם שמיים (אודות נושא זה ניתן לעיין בתחומין כרך י' עמ' 216 והלאה, ובספר אורות החושן לרב אורי סדן, עמ' 266). לא הארכנו בנושא זה מפני שבמקרה שלפנינו בוודאי שחובה לשלם היות ומדובר במלאכה שרגילים לגבות עליה תשלום, וכן בשל מה שכתבנו בהמשך הדברים - שבנידון דן התברר שהתובעת ביקשה שכר עבור הרישום, וכפי שכתבנו בהמשך הדברים, ומכאן שלא התכוונה להתנדב.



שחייבים לו, וכדברי בעל כנסת הגדולה (הגהות טור חושן משפט סימן עא) הכותב: "מחילה טענה גרועה היא, **דלא עביד איניש דמחיל את שלו**".

בשו"ת הרדב"ז (חלק א סימן שסד) מובא: "דלא אמרינן בכה"ג לא מפקינן ממונא מספיקא, **כיון שהחוב הוא מבורר צריך שלשון המחילה יהיה ג"כ מבורר**. ושמור זה שהוא עיקר גדול בדיני ממונות". ובשעורי ר' שמואל רוזובסקי (בבא בתרא ה.) כתב: "דאין לנו סיבה מספקת לומר דמחיל ומעמידין החוב בחזקתו, ואין זה מדין חזקה קמא, אלא דאין לנו ספק כלל". ועוד מובא שם: "דהטענה מצד עצמה היא טענה גרועה ואינה טענה, דדוקא בטענת פרעון דכל חוב עומד לפרעון ויש לנו סיבה להסתפק בכך שפיר מצי למיטען שכך הי', אבל מחילה שהוא דבר מחודש שבא להמציא ולומר שנתחדשה סיבה הפוטרת שלא היה עומד לכך לזה לא מהני טענתו, דמהיכי תיתי שהיה כן, ואין אנו מחוייבים להסתפק בכך, והוא בא בכח טענתו לחדש דברים ועליו הראיה". נמצא שבדרך כלל נטל הראייה מוטל על כתפי התובע, אולם כשישנו חוב ידוע, והנתבע טוען שהתובע מחל עליו, אזי נטל הראיה על הנתבע. גם כאן, היות וידוע שהתובעת ביצעה מלאכה (שאינה כלולה בחוזה שבין הצדדים), לכן הנתבע לשלם את שכרה אלא אם יוכיח שהתובעת מחלה על זכותה.

יש להוסיף שלאמיתו של דבר, התובעת כלל לא שתקה אלא אדרבה, התקוממה וביקשה בזמן אמת תשלום נוסף עבור עבודת הרישום, וכפי שיוסבר אי"ה בהמשך סעיף זה.

עוד נאמר כי הנתבע הסכים לשקול שכירת רשם חיזוני בתשלום, אלא שבסופו של דבר הדבר לא התממש. הנתבע אף אמר בדיון (פרוטוקול עמ' 14 שורה 10), שהוא היה מוכן לשלם 1,000 ש"ח לתלמידה שמגיעה מבתי ספר איכותיים, ובשנת תש"ף הנתבע שילם לתובעת עצמה עבור הרישום. כלומר הייתה הבנה מצד הנתבע, שמדובר בעבודה שצריך לשלם עליה. למעשה התובעת לקחה על עצמה את העבודה הזו, ולכן מגיע לה שכר על כך.

גם אם נכונים דברי הנתבע שבשנת תשפ"ב הוא בחר לא להעסיק רשמת, והמנהלת ביצעה את הרישום בלא תשלום נוסף, אין הדבר מערער על דברינו. ייתכן שהמנהלת החדשה מועסקת שעות רבות יותר באופן המאפשר לה לעסוק במלאכה זו במסגרת שעות עבודתה כמנהלת או שבחירה להשקיע בכך לשם שמיים או כדי לבסס את פרנסתה, או שסיכמה מראש על שכר גבוה יותר באופן שיהווה מבחינתה תגמול הולם גם למלאכת הרישום, או מטעמים אחרים שאינם מעניינינו. על כל פנים, אין בזה בכדי לערער על כך שמקובל לשלם על מלאכת הרישום ושהנתבע עצמו התכוון לשלם עליה במקרה שלפנינו.

אומנם, ביום ב' באדר תשפ"א (14.2.2021) התובעת שלחה דוא"ל ובו כתבה: "בכל המיילים לא ביקשתי תוספת כספית. מה שסוכם, סוכם". לכאורה יש כאן הודאה של התובעת בכך שהיא מעולם לא ביקשה תשלום נוסף, אלא אדרבה, היא מודה שהיא מחלה על זכותה לקבל תוספת כספית.

ב"כ הנתבע ביקש מן התובעת להסביר את דבריה, והתובעת השיבה כך (פרוטוקול דיון 3 עמ' 8 שורה 30 והלאה):

עו"ד- תחשבי טוב לפני שאת עונה. יש מצב שהתכתבת או דיברת ואמרת לנתבע 1 שלדידך השכר של 8,300 שקל זה לא שנוי במחלוקת וזה מה שמגיע לך?

תובעת- **אני אמרתי ש8,300 מדובר על ניהול...**

עו"ד- אני מקריא לך ותחשבי איך את רוצה לענות, אמרת שלדידך השכר של 8,300 לא שנוי במחלוקת ולדידך מה שסוכם סוכם.



תובעת- המיללים "מה שסוכם סוכם" כן נאמר. **נתבע 1 כל הזמן חשב שאני רוצה תוספת תשלום ועל זה אמרתי מה שסוכם סוכם, אבל אני רציתי הערכה. וויתרתי על התשע אלף ואמרתי מה שסוכם סוכם לגבי ה-8,300.**

עו"ד- יש תיעוד לכל הדו שיח הזה?

תובעת - יש מייל שכולם מכירים שכתוב מה שסוכם סוכם.

בפתח הדברים נכתוב כי כלל לא ברור שניתן לראות במשפט "מה שסוכם סוכם" הודאה על שהייתה מחילה על עבודת הרישום, וזאת משום שמשפט זה מתייחס למה שסוכם כלומר לעבודת הניהול והחינוך, שעל כך היא מקבלת את מה שסוכם ולא דורשת תוספת כספית, אך אין במשפט זה כל התייחסות למה שלא סוכם, קרי עבודת הרישום. לכן הטענה שהתובעת מחלה על שכרה עבור הרישום – נדחית.

בנוסף, התובעת טוענת שדבריה ("מה שסוכם סוכם") התייחסו רק לגובה שכר המלאכה שסוכמה עמה. אם נכונים דבריה – הרי שלא ניתן לשלול ממנה את התשלום על מלאכת הרישום בטענה ששתקה ולא מחתה או בטענה שהודתה שוויתרה. למעשה, אין צורך לדון בכך היות ומוסכם על שני הצדדים שהתובעת ביקשה תשלום נוסף עבור מלאכת הרישום וכפי שמופיע בדברי הצדדים (הצייטוט לקוח מתמלול השיחה שלאחר הפיטורין שנשלחה על ידי הנתבע בנספח א' חלק 2 סוף עמ' 23 [בראש העמוד כתוב 83]):

התובעת –...היה קטע שדרשתי יותר ממה שסיכמנו? אני לא דיברתי על זה.

הנתבע – היה את הקטע שדרשת תשלום נוסף על...

התובעת - אמרתי לך שזה סוג עבודה של רשם.

נמצא אפוא שגם הנתבע מסכים שהתובעת ביקשה תשלום נוסף והתובעת מסבירה שהתכוונה לתשלום על מלאכת הרישום (ומאידך התובעת עצמה מודה, שמעולם לא ביקשה תשלום נוסף על שאר העבודות שביצעה).

כלומר, התובעת הודתה שלא ביקשה תוספת תשלום (מפני שמה שסוכם היה מקובל עליה), ומאידך הנתבע הודה שהתובעת ביקשה תוספת תשלום. לכאורה הודאות אלו סותרות זו את זו. אך התובעת הסבירה שבקשת תוספת התשלום התייחסה לעבודת הרישום. לדעתנו יש לקבל את דברי התובעת המסבירה שאין כאן סתירה ושלא מחלה מעולם על שכר מלאכת הרישום, אלא אדרבה, דרשה עבורו תשלום, ונמצא שעל הנתבע לשלם לה שכר זה.

ולכאורה היה מקום לטעון שמאחר והתובעת ראתה שאין הנתבע משלם לה על הרישום חרף בקשתה (שהרי ראתה שהנתבע אינו מעלה את שכרה החודשי גם לאחר שהחלה לעסוק ברישום), ובכל זאת המשיכה לעבוד, לכן מוכח שהתכוונה לעבוד בהתנדבות. אך למעשה אין לקבל טענה זו. גם אם הבחינה התובעת שהנתבע אינו משלם לה - אין זו ראייה לכך שהתובעת השלימה עם המצב והתרצתה לעבוד בהתנדבות. כלומר עצם העובדה שבחרה לעבוד תוך ידיעה שהנתבע לא שילם וככל הנראה לא מתכנן לשלם גם בחודש הבא, אינה מוכיחה שהסכימה לעבוד בחינם, ובהחלט ייתכן שהתכוונה לעבוד תמורת תשלום וסברה שמגיעה לה תשלום, אלא שידעה שהנתבע אינו משלם לה את המגיע לה. מה בכך שהתובעת יודעת שאין בכוונתו לשלם, עדיין אין זה מוכיח על נכונות לעבוד בחינם.

מאחר ולפי ההלכה התובעת זכאית לתשלום על עבודתה, הרי שנקודת המוצא היא שנוצר חוב והנתבע צריך לשלם או להוכיח שמחלה על זכותה, ובפרט לאור העובדה שהתובעת ביקשה תשלום על מלאכתה.

כללו של דבר: על מלאכת הרישום רגילים ליטול שכר והיא לא נעשית בהתנדבות. התובעת עצמה טוענת שלא התכוונה להתנדב (והדבר מתבטא בעצם תביעתה לתשלום על עבודה זו), ולא ניתן לטעון שהתכוונה לעבוד בהתנדבות בלא להוכיח זאת.



בנוסף, חשוב להבין שהימנעות מדרישת המשכורת מדי חודש במהלך השנה לא בהכרח מעידה על וויתור. ככלל, עובד שסבור שמגיע לו כסף אלא שהוא יודע ורואה שהמעסיק אינו משלם לו ואין בידיו לגבות מן המעסיק בניגוד לרצונו, אינו בהכרח מוחל. בוודאי שתיתכן מציאות של עובד סבור שמגיע לו עוד סכום אך מחוסר ברירה או מחשש למריבות עם המעסיק או מטעמים אחרים הוא שותק וממשיך לעבוד תוך שהוא חושב שהמעסיק עושה לו עוול מדי חודש, ולא ניתן להוכיח מכך שכוונתו הייתה לעבוד בהתנדבות.

לאור זאת, אין לשאול – אם אכן התובעת רצתה תשלום מדוע לא פנתה שוב ושוב מדי חודש לנתבע בדרישה לתשלום, מפני שיש להשיב שיתכן שבחרה לשתוק ולא לדרוש שוב ושוב את המגיע לה מפני שראתה שבאותו זמן אין לנתבע סכומים לשלם לה (וכפי שאמרה בבית הדין שהנתבע אמר לה שאין לו מהיכן לשלם), או מפני שלא רצתה לדרוש את שכרה והניחה שהדבר ישתלם לה בשכר העתידי שלה, או מפני שלא רצתה להתעמת עם הנתבע בעניין זה, או מטעמים אחרים שאינם מעניינינו, תהא הסיבה אשר תהא, ייתכן שהתובעת בחרה לנשך שפתיים ולהמשיך לעבוד למרות שאין היא מוותרת ולדעתה הנתבע נוהג לא כשורה בכך שאינו משלם את שכרה ואין מכך ראייה שוויתרה (וכפי שאם עובד המשיך לעבוד לאחר שראה שהמעסיק משלם לו פחות מהסכום שנכתב במפורש בחוזה – אין מכך כל הוכחה שהעובד מחל על המגיע לו), ולכל הפחות כך יש להורות במקרה שלפנינו שכבר הסברנו שהתובעת דרשה תשלום עבור מלאכת הרישום. יהיה איך שיהיה, הנתבע לא הוכיח (ואף לא טען) שהתובעת הסכימה לעבוד בהתנדבות או שמחלה על החוב, ולכן אין הוא יכול לפטור את עצמו מלשלם לה.

לאור האמור, בית הדין מכריע, שמגיע לתובעת שכר על עבודתה כרשמת.

ג- מה גובה השכר שמגיע לתובעת?

השאלה הבאה שנדון בה היא, מה גובה השכר שמגיע לתובעת על עבודתה כרשמת?

דיון: התובעת מבקשת על עבודה זו סך 50,000 ₪ (ובסיכומיה ביקשה 70,000 ₪). בדיון אמר הנתבע שהיה רשם שביקש 80,000 ש"ח על רישום של שלושים בנות, והנתבע לא רצה לקבל הצעה זו (פרו' 1 עמ' 14 שורה 9). לטענת התובעת ההצעה הייתה תמורת רישום של 15 בנות. לדבריה הנתבע הסכים לכך אם אכן הרשם יצליח לרשום 15 בנות. וכפי שאמר ב"כ התובעת (פרו' עמ' 7 שורה 19):

הייתה נכונות לשלם 80,000 ₪ על עבודת הרישום, והוכח שהיא יודעת לעשות את זה, והיא עשתה את כל העבודה הסיזיפית, ולמרות שהוא הסכים לשלם 80,000 על חמש עשרה בנות, היא תובעת רק 50 אש"ח.

התובעת מבססת על כך את דרישתה שהנתבע ישלם לה את הסכום שהזכירה. בית הדין דוחה את דברי התובעת הן מפני שלא הוכח שהנתבע הסכים לשלם סכום זה עבור 15 בנות (הנתבע גם הכחיש את דברי התובעת), והן מפני שלא הוכח כמה בנות הגיעו מכוחה של התובעת.

בנוסף, גם אם הנתבע הסכים לתת לרשם שהוזכר סכום זה, אין זה אומר שהוא חייב לשלם לתובעת סכום זה, ונסביר דברינו. הצדדים לא סיכמו מה יהיה שכרה של התובעת על הרישום בשנת תשפ"א. על פי ההלכה במציאות זו יש לשלם לתובעת את השכר המקובל (פתחי חושן שכירות ח ד). התובעת לא הוכיחה שהסכום שהיא תובעת הוא המחיר המקובל, וגם לא הסבירה מדוע היא סבורה שזהו המחיר המקובל, ולכן אנו דוחים את בקשתה.

לכאורה במצב זה היה עלינו לברר את המחיר המקובל אצל מומחה. אולם איש מן הצדדים לא ביקש שבית הדין ימנה מומחה לשום זאת, וגם אם בעיקרון היה מקום למנות מומחה, הרי שלדעתנו אין בכך טעם במקרה שלפנינו (ובוודאי שאין נכון להשקיע בכך ממון או לעכב תיק זה עוד פרק זמן) היות ומדובר על תחום שקשה להגיע בו



לנתונים משמעותיים, אם בכלל. בנוסף, רשם חיזוני עשוי ליטול שכר גבוה, אולם כמעט תמיד אדם מתוך המערכת יסתפק בשכר נמוך יותר, מפני שבכך הוא מבסס את פרנסתו ומטעמים נוספים, וכפי שניכר מהפער הגדול בין הסכום שדרש הרב א' לבין הסכום שקיבלה התובעת בשנת תש"ף, ולכן ספק גדול אם קיים מחיר שוק מקובל במציאות הדומה למקרה שלפנינו, ואף אם קיים, ספק אם ניתן לבררו.

למעשה אנו קובעים שיש לחייב את הנתבע לתת לתובעת את הסכום שנתן לה בשנת תש"ף. ננמק את קביעתנו. הדעת נותנת שהסכמת הצדדים על כך שהתובעת תבצע את הרישום בשנת תשפ"א, משמעה החלטה שהחזרה ותנאי השכר שנכרתו ביניהם בשנת תש"ף ימשיכו לשנה נוספת, ואם אחד מהם רצה לשנות את תנאי השכר – היה עליו לומר זאת לחבירו ("עמדו בשתיקה"). כך למשל אילו התובעת התכוונה לשנות את תנאי שכרה ולעבוד רק תמורת שכר גבוה יותר, היה עליה לומר זאת במפורש לנתבע. וברוח דברי ערוך השולחן (סימן שלג סעיף כט, יסוד דבריו בתשובת הריב"ש סימן תע"ה ובדברי הש"ך סימן שלג ס"ק מד) הכותב כך:

כל מי שנתמנה אצל הצבור כמו רב או ש"ץ או שו"ב או שארי התמנות ועשו עמהם כתב לכך וכך שנים על פרטים אלו, אם אח"כ השכיר עצמו אצל צבור זה, הן עם המנהיגים הראשונים הן עם מנהיגים אחרים, שישאר עוד על זמן כך וכך ובפרטים לא דברו, נשאר על הפרטים הראשונים.

התובעת טענה שהייתה לכודה וכפויה ונאלצה לבצע את המלאכה בעל כרחו. אולם, עובדה מוסכמת היא שהתובעת דרשה שהנתבע ישלם לה את שכרה. ובכן, אם אכן התכוונה לקבל שכר שונה ממה שסיכמו בעבר, מדוע לא אמרה זאת.

גם אם נטען שבנידון שלפנינו ישנו נתק גדול בין העבודה בשנת תש"ף לעבודה בשנת תשפ"א, ואין לקשר ביניהם, אלא יש לשלם לתובעת לפי המחיר המקובל (שולחן ערוך חושן משפט סימן שלא סעיף ד, פתחי חושן שכירות פרק ח סעיף ד, וייתכן להגיע למסקנה זו גם ממקורות הלכתיים שונים שמהם עולה שלא קיבלו את דברי ערוך השולחן. ראו: רמ"א סימן שלג סעיף ח, ציץ אליעזר ח"ה סימן ל, אורות החושן לרב אורי סדן פרק ד' סעיף ה, הערה 19 ואכמ"ל) הרי שהתובעת לא הציגה כל ראייה לכך שהמחיר החודשי שקיבלה בשנת תש"ף נמוך מן המחיר שמקובל לתת לרשם. ויש להוסיף שכאשר ישנם מספר מחירי שוק מקובלים אזי ניתן לחייב את המעסיק לשלם רק את המחיר הנמוך (פתחי חושן שם). כמו כן, נראה שיש לברר את המחיר המקובל על ידי השוואה לעסקאות שבוצעו במציאות דומה (לא להצעות שהוצעו). במקרה שלפנינו המציאות הכי דומה היא המציאות שעמדה בפני שני הצדדים בשנה שלפני כן, ולכן לדעתנו על הנתבע צריך לשלם בהתאם לסכום ששילם בשנה לפני כן.

אמת שהתובעת כתבה (סעיף 6 לתגובתה לסיכומי הנתבע) שהתנהל משא ומתן בינה לבין הנתבע והסך של 1,750 הוא כעין פשרה בין ההצעות השונות שהעלו הצדדים. לדבריה הנתבע רצה מראש לתת רק סך נמוך של 1,000 ₪ מפני שמבחינתו זה היה "סכום סמלי שהתכוון להשקיע (להמר) על החודשים הראשונים לנסות להקים סמינר", ולפי דברים אלו היה מקום לחשוב שאולי בשנת תשפ"א היה הנתבע מסכים להשקיע סכום גבוה יותר. אך בפועל אין לכך ראיות, ובפרט שכבר כתבנו שעבודת השכנוע קלה מעט יותר לאחר שכבר יש סמינר קיים. לכן למעשה איננו סבורים שיש לחרוג מהסכום שניתן בפועל לתובעת בשנת תש"ף.

כחזוק מסוים להחלטה זו נאמר שסביר מאד להניח שאילו הצדדים היו מחליטים בעת חתימת החוזה לחתום לשנתיים ולא רק לשנה אחת, אזי היו מסכמים שהתובעת תקבל עבור הרישום בשנת תשפ"א את אותו סכום שקיבלה בשנת תש"ף.



לדעתנו החלטה זו כלולה בסמכותו של בית דין זה לפסוק בסכסוך "בין לדין בין לפשרה לפי שיקול דעתו על פי החומר בפניו" (סעיף 3 בשטר הבוררות).

אחד הדיינים הוסיף, שבכל הנוגע לנתבע, הדברים אף ברורים עוד יותר, היות והנתבע אמר בדיון, שמבחינתו ההסכם ממשיך גם לשנת הלימודים הבאה. (פרוטו' דיון 1 עמוד 9 שורות 15-17):

נתבע - בהסכם כתוב שהיא אחראית על הרישום.

אב"ד - בהסכם כתוב שהיא אחראית על תשפ"א או על תשפ"ב?

נתבע - לא שינינו את זה. זה ממשיך.

נמצא כי הנתבע עצמו כבר קבע את הסכום שהוא חושב שראוי לעבודת הרישום בשנת תשפ"א (עד כאן דברי אחד הדיינים).

מתכתובת הדוא"ל שבין הצדדים ניתן לראות, שהתובעת החלה לעבוד על הרישום החל מחודש נובמבר 2020 (או משלהי אוקטובר). הנתבע טען בסיכומיו (סוף סעיף 23) כי "חובה על התובעת להוכיח את התקופה" שבה עסקה ברישום, והוסיף: "ונדגיש כי היא לא הוכיחה זאת". איננו מקבלים טענה זו. אנו סבורים כי התובעת הרימה את נטל הראייה והוכיחה מהי התקופה שבה עסקה במלאכת הרישום ובארגון השנה הבאה, ותכתובת הדוא"ל מעידות שעסקה בכך ממש עד סמוך לפיטורין. נכתוב את העולה מתכתובת הדוא"ל האחרונות העוסקות בנושא הרישום (מובן שלא הבאנו את התכתובות מכל התקופה שהתובעת עסקה ברישום):

ביום 27-29.4 - ארגון תשלומי שכר למורות, וכן פעילות עם רישום תלמידות חדשות.

ביום 7.5 - בקשה מהנתבע שיארגן אירוע לנרשמות.

ביום 10.5 - טיפול בתשלום, וכן עיסוק בריהוט בשנה"ל הבאה.

ביום 20.5 - טיפול ברישום תלמידות.

ביום 24.5 - התובעת מתעניינת בראיון, ברישום ובפעילות.

מאידך, נציין לדוא"ל מיום ג' תמוז תשפ"א (13.6.2021), בו התובעת מעידה על עצמה, כי היא כבר לא עבדה על רישום התלמידות: "אני לא עוסקת בשיווק סמינר". לאור זאת ניתן להעריך שהתובעת כבר לא עבדה על הרישום בצורה משמעותית החל מחודש יוני 2021.

למעשה אנו קובעים שעל הנתבע לשלם לתובעת על שבעה חודשי עבודה. היות והשכר החודשי הוא 1,750 ₪, לכן עלינו להכפיל סכום זה ב-7 ולהורות לנתבע לשלם 12,250 ₪.

יש לציין, כי אפילו אם נניח (כאמור לעיל בדעת המיעוט), שעבודת הרישום מוטלת ביסודה על המנהלת, עדיין יש לחייב את הנתבע בתשלום נוסף עבור השעות שעבדה ברישום. אמנם, אין בידינו לדעת את סכום השעות המדוייק שהתובעת עבדה בהן ברישום מעבר לשעות הניהול הקבועות לה בחוזה. מצד אחד ייתכן שהיא הקדישה לכך שעות רבות, הרבה מעבר לשעות הניהול (וכפי שהיא טענה בעצמה), מאידך ייתכן שהיא עבדה בזה פחות ואך מעט יותר מן הזמן הקצוב לה לניהול. באופנים אלו נפסק בשו"ע (חושן משפט סימן יב סעיף ה, ע"פ תשובת הרא"ש כלל קז סי' ו), שעל הדיין לעשות דין כעין פשרה במקום שאין הדבר עשוי להתברר (וסמכותנו לדון בדרך זו מעוגנת גם בשטר הבוררות). אכן נראה, שאין להעריך את עבודת הרישום בפחות מ-5 ש"ש נוספות מעבר לשעות הניהול. כבר התבאר



לעיל ששכרה השעתי של התובעת הוא 90 ש"ח. ולפי חישוב זה, הנתבע חייב לשלם לה עבור 5 ש"ש, במשך שבעה חדשים. סה"כ: 13,230 ש"ח. חשבון זה עולה בקירוב למה שכתבנו לעיל, כך שאין הבדל מהותי בין שתי הדרכים. היות ומדובר בזה ב'דין כעין פשרה', יש לצרף גם את אופן החישוב הזה לכלל האמור לעיל.

לסיכום – דחינו את טענות ההגנה של הנתבע וקבענו שעליו לשלם אפילו אם היה מתברר (ואין אנו קובעים שכך התברר) שהתובעת לא הצליחה בכלל במלאכתה, ולא הייתה אחראית בלעדית על הרישום, והיה ניתן להסתדר בלא רשם. לדעתנו עבודה זו אינה כלולה במלאכת הניהול. אך גם אם היא כלולה, על הנתבע לשלם לתובעת על השעות הרבות שהקדישה לכך מעבר לשעות ששילם לה על ניהול. הסברנו שמוסכם על שני הצדדים שהתובעת ביקשה שכר על מלאכתה (וזו עוד אינדיקציה לכך שעסקה בכך שעות רבות) ולא ניתן לומר שעבדה בהתנדבות.

בנוגע לגובה שכרה, קבענו שיש לשלם בהתאם לשכר ששולם בשנת תש"ף, ונימקנו את קביעתנו (מצד עמדו בשתיקה או מצד שיש ללמוד מהחוזה שנערך בתש"ף על המחיר במצב שלפנינו) מהחומר שהוגש בפנינו נראה שהתובעת עבדה שעות רבות עבור הרישום. הסברנו שכך יש להורות גם לפי האפשרות שמלאכת הרישום כלולה במלאכת הניהול.

לאור האמור, בית הדין קובע, כי על הנתבע לשלם לתובעת סך 12,250 ₪ עבור מלאכת הרישום.

יב. אם מגיע לתובעת שכר נוסף עבור מילוי מקום ועבודות נוספות

התובעת מבקשת לחייב את הנתבע בסך 20,000 ש"ח, עבור העבודות הבאות שהיא ביצעה: מילוי מקום למורות חסרות, ביצוע עבודות מזכירות בחודשים 12-9, שעות ריכוז חברתי וניהול חשבונות. הנתבע דחה תביעה זו בטענה, שמדובר בסמינר קטן מאוד, עם כיתה אחת שיש בה רק 10 תלמידות. הנתבע הוסיף שהרבה שנים היה מנהל, ולדעתו חלק מהתפקיד של מנהל הוא למצוא מורה חלופי או להחליף במקומו. הנתבע עוד הוסיף, שמעולם לא קיזז לה משכרה על הזמן שהיא החסירה. עוד הוסיף הנתבע (בסעיף 21 לסיכומיו), שגב' פ' העידה שלא זכורה לה אפילו פעם אחת שהתובעת החליפה מורה שנעדרה.

דין: בית הדין מקבל את תגובת הנתבע. סביר מאוד לומר שמוסד קטן שלומדות בו רק עשר תלמידות - חלק מהעבודות יוטלו על המנהלת. נציין שבתקנון שירות הוראה (שם סעיף 21) נאמר במפורש, שהמנהל אחראי לדאוג למילוי מקום של המורים החסרים. ואמנם, מסתבר שכוונת התקנון היא שחובת המנהל לדאוג למורים ולא שייכנס בעצמו לכיתות, אולם בנסיבות שלפנינו (מסגרת מצומצמת של 10 תלמידות ושנת קורונה) הרי שהדעת נותנת שעל המנהל לדאוג לתפקוד תקין של המערכת, ולהיכנס לכיתות בעצמו כשאינו מוצא מחליף. בנוסף, כבר אמרנו ששכרה של התובעת הוא 90 ₪ לשעה, ולא הוכח שהתובעת עבדה במילוי מקום שעות עבודה נוספות מעבר לשעות שעליהן קיבלה שכר.

כחיזוק מסוים להוראתנו נאמר, שהעדה גב' פ. אכן ציינה בסעיף 4 לתצהיר שכתבה, שלא זכור לה אפילו מקרה אחד שבו התובעת החליפה מורה מקצועית שנעדרה (אם כי לא התבססנו באופן מלא על דבריה מכמה טעמים ובכללם העובדה שהעדה לא שימשה כמזכירה מתחילת שנת הלימודים).

כן גם נאמר, שלדעתנו בנסיבות האמורות יש למנהל אחריות לדאוג לפעילויות ולריכוז החברתי, ולניהול החשבונות. נציין שגם התביעה למילוי מקום למזכירה נדחתה. מדובר היה בתקופת הקורונה, המזכירה יצאה לחל"ת, חלק מהזמן הלימודים נערכו באמצעות הזום, כך שמסתבר שלא היה צורך בעבודות מזכירות רבות. כל זה כאמור גם בהתחשב בכך שמדובר במוסד עם 10 תלמידות.



גם ביחס לעבודות אלו יש לציין שלא הוכח שהתובעת עבדה עבורן שעות נוספות מעבר לשעות שעליהן קיבלה שכר. יודגש כי איננו קובעים שדברי התובעת (שטענה שהקדישה לכך שעות רבות) אינם דברי אמת. משמעויותו של שיקול זה היא שאין לחייב את הנתבע לשלם כאשר אין בידו מידע מסודר על היקף השעות שהתובעת השקיעה בעבודות אלו, והאם הן נעשו בשעות שממילא קיבלה עליהן תשלום או לא.

מעבר לכך: כפי שכתבנו לעיל, התובעת עצמה כתבה בדוא"ל ששלחה לנתבע ביום ב' באדר תשפ"א (14.2.2021): "בכל המיילים לא ביקשתי תוספת כספית. מה שסוכם, סוכם". דברים אלו מבטאים הודאה על כך שמחלה על טענות כספיות כנגד הנתבע, ואין לה כל טענה כלפי גובה השכר שהוא מקבלת (אם כי שיקול זה מובא כחיזוק מסויים להוראתנו ולא התבססנו עליו).

לאור האמור, עבודות אלו נכללות בתוך מסגרת עבודתה של התובעת כמנהלת, והיא לא זכאית לקבל עליהן תשלום נוסף.

יג. שכר עבור דמי ביגוד והבראה, מענק יובל, נסיעות וטלפון

התובעת ביקשה לחייב את הנתבע לשלם עבור הדברים הבאים:

1. עבור דמי ביגוד - סך 2,148 ש"ח, ועבור דמי הבראה - סך 5,616 ש"ח. תגובת הנתבע בדיון ראשון (פרוטוקול עמ' 12 שורה 25 ואילך): "לא יודע". תגובת הנתבע בדיון השלישי (פרוטו' עמ' 11 שורה 23): "אולי נפלתי בדמי הבראה". נעיר כי הנתבע כתב בסיכומים (סעיף 19), שאכן לא שילם דמי הבראה, ושהתובעת לא עבדה אצלו בפועל שנה שלמה ולכן הוא מותיר את השאלה אם אכן מגיע לתובעת תשלום עבור ימי הבראה, אם לאו, לשיקול דעתו של בית הדין.
2. עבור מענק יובל סך 5,999 ש"ח. תגובת הנתבע: "לא סוכם".
3. עבור נסיעות סך 950 ש"ח. תגובת הנתבע: סכום זה לא מגיע לתובעת משום שמקום מגוריה סמוך למקום העבודה.
4. עבור שיחות טלפון סך 564 ש"ח. תגובת הנתבע: סכום זה כלול בשכר שהתובעת קיבלה.

דיון:

א)- ביגוד והבראה - בתאריך ל' בשבט תשפ"א (12.2.2021) בטופס ששלחה נתבעת 2 לתובעת לאחר סיום ההתקשרות (טופס שנקרא: אישור המעסיק על תקופת ההעסקה ועל השכר) ישנה רובריקה שבה המעסיק צריך לפרט תשלומים חד פעמיים (דמי הבראה ביגוד מענקים וכו') - רובריקה זו נשארה ריקה ומהווה אומדנא לכך שהנתבעת אכן לא שילמה לתובעת סכומים אלו. כאמור, בכתב הסיכומים, הנתבע גם הודה שאכן לא העביר לתובעת דמי הבראה.

הנתבע טען שהתובעת לא עבדה אצלו בפועל שנים עשר חודש, ולכן אינה זכאית לדמי הבראה. דין טענה זו להידחות. אמת שבסעיף 5 לצו ההרחבה מתאריך י"ט כסלו תשע"ז (19.12.16) נאמר "עובד יהיה זכאי לדמי הבראה רק לאחר שהשלים את שנת עבודתו הראשונה במקום עבודתו", אולם התובעת קיבלה שנים עשר תלושים בשכרה החל מה9/20 ועד ה8/21 (ניתן לראות את התלושים בקובץ ששלח הנתבע: "נספח א מסמכים חלק 2" עמ' 27-38). במציאות זו אנו סבורים שיש לראות זאת כהשלמה של שנת עבודה שלמה, שיש בה ימי חופשה שונים (הן בחופש הגדול והן במועדים נוספים, והכל בהתאם ללוח החופשות של הסמינר).



אין לטעון שהתובעת הודתה שהיא מחלה על זכות זו כאשר ראתה שאינה מקבלת דמי הבראה ובכל זאת לא ביקשה תוספת שכר אלא אדרבה אמרה "מה שסוכם סוכם", ולו בשל הטעם הפשוט שלפי החוק דמי הבראה משולמים רק בסוף השנה (מחודש יוני והלאה), וכן משולמים לעובד רק לאחר שהשלים שנה שלמה במקום עבודתו (סעיף 5 לצו ההרחבה הנ"ל), כך שבאותה תקופה הנתבע עוד לא היה אמור לשלם סך זה.

דעת הרוב - על פי תקנון שירות עובדי הוראה (הוראות לקביעת וותק סעיף 1.29), הוותק של העובדים מצטבר בכל שנה החל מעבודה מגיל 18 ועד לוותק מקסימלי של 36 שנים. נסביר את דברינו: הנתבע התחייב לשלם לתובעת רק מה שהוא מחויב על פי חוק, ואכן יסוד החיוב הוא הסכם קיבוצי שבין המעסיקים להסתדרות (מס' 7031/2016) המחייב לתת לכל עובד ימי הבראה. לאחר שהוברר שיש חובה חוקית לשלם לתובעת דמי הבראה, יש להתאים זאת לתקנון עובדי ההוראה, שהרי למעשה התובעת עוסקת בחינוך.

הרי פשוט וברור ואף הנתבע עצמו לא העלה בדעתו לטעון שמכיוון וכתוב בסעיף ז' להסכם שהנתבע מחויב רק לזכויות המגיעות לפי חוק, לכן התובעת לא תקבל את ימי החופשה שיש למורים, אלא רק את ימי החופשה שיש לכלל העובדים במשק, וזאת משום שבסופו של דבר מדובר בעובדת הוראה, מה גם שתשלומים אלו ניתנים בחופש הגדול, ויש קשר בין תשלומים אלו שניתנו להבראה בחופשה ובין ימי החופשה שהתובעת קיבלה, כך שניתן לקבוע, שהצדדים הסכימו שהתובעת בעניינים אלו תחשב לעובדת הוראה, ולפיכך גם את דמי הבראה יש לתת לפי תקנון עובדי ההוראה, כך שיש להתחשב בוותק של התובעת.

עובד הוראה במשרה מלאה מעל עשרים שנה זכאי ל-13 ימי הבראה, כאשר עבור כל יום סך 432 ש"ח, ס"ה: 5,616 ש"ח. אומנם התובעת עבדה 21 ש"ש, שהם 88.2 שעות חודשיות, כאשר היקף משרה רגילה בעל יסודי (נדגיש: היקף משרה למורה שאינו נמצא בתוכנית "עוז לתמורה") - הוא 24 ש"ש, שהם 100.8 שעות חודשיות. **לפיכך, הנתבע חייב לשלם לתובעת סך 4,914 ש"ח עבור דמי הבראה** (88.2/100.8*5*5,616).

לגבי קצובת ביגוד - עיינו בסעיף 28.47 לתקשי"ר נציבות המדינה שם נקבע, כי עובד הוראה זכאי לקצובת ביגוד בהתאם לוותק שלו. הממונה על השכר עדכן (חוזר מס' 30-1-2020) שקצובת הביגוד החל מיום 1.7.2021 תהיה בסך 2,148 ש"ח. כאמור התובעת עבדה 88.2 שעות חודשיות, **לפיכך, הנתבע חייב לשלם לתובעת סך 1,879.5 ש"ח עבור דמי ביגוד** (88.2/100.8*2,148).

עד כאן דעת הרוב.

דעת מיעוט - יש לקבל את טענת הנתבע. בסעיף ז' להסכם נקבע: "המנהלת תקבל את כל הזכויות המגיעות לה ע"פ חוק". על פי הסכם קיבוצי כללי שבין המעסיקים להסתדרות (מס' 7031/2016) מיום 10.7.2016 - יש חובה לשלם רק דמי הבראה, אך אין חובה לשלם דמי ביגוד. להסכם הוחל צו הרחבה לכלל העובדים (צו הרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות הבראה ונופש 2017). לצו ההרחבה יש תוקף חוקי (סעיף 1 לחוק הסכמים קיבוציים), וכיוון שהחובה מחייב לשלם לתובעת את כל הזכויות המגיעות על פי חוק - לכן גם תשלום זה בכלל. יש להוסיף שלפי מדיניות בית הדין (מופיעה באתר) יש לתשלום זה תוקף הלכתי מכוח דינא דמלכותא ולכל הפחות מכח המנהג (ראו אורות החושן עמ' 122).

בצו ההרחבה נאמר שיש לבחון את הוותק של העובד **במפעל**, ומשמע שהכוונה למקום העבודה הנוכחי ואין בוחנים את הוותק של העובד במקומות העבודה הקודמים. לפי האמור בצו ההרחבה, בשנת העבודה הראשונה העובד זכאי



לחמישה ימי הבראה. לכן התובעת זכאית לחמישה ימי הבראה. כאמור על הנתבע לשלם 378 ₪ עבור כל יום הבראה שעליו לתת לתובעת, לפיכך לכאורה היה על הנתבע לשלם לתובעת סך 1890 ₪ עבור דמי הבראה.

עם זאת, בסעיף 5 לצו ההרחבה הנ"ל נאמר שהעובדים במשרה חלקית זכאים לקצבת הבראה באופן יחסי לחלקיות המשרה. משמעות הדבר היא שיש לחלק את שעות העבודה החודשיות ב-182 (=מספר שעות העבודה החודשיות במשרה מלאה), וכך לחשב את דמי הבראה להם זכאי העובד. במקרה שלפנינו התובעת עבדה 21 ש"ש, כדי לחשב את השעות החודשיות נכפיל ב-4.2, ונגיע ל-88.2 שעות עבודה חודשיות. נחלק מספר זה ב-182 ונגיע ל-0.484. נכפיל זאת ב-1890 ₪, ונקבל **915.92 ₪**. לפיכך על הנתבע לשלם לתובעת 915.92 ₪ עבור דמי הבראה.

נפסק כדעת הרוב, שיש לחייב את הנתבע בסך 4,914 ש"ח עבור דמי הבראה וסך 1,879.5 ש"ח עבור דמי ביגוד.

(ב)- מענק יובל - מענק זה ניתן על פי סעיף 8 בהסכם קיבוצי מיום 31.8.94 שנערך בין ממשלת ישראל ובין ארגוני המורים, לכל מורה שיש לו וותק בן 30 שנה במוסדות המצויים בבעלות פרטית (או של 25 שנים לעובדי מדינה). מענק זה ניתן רק לעובדי הוראה שעובדים במוסד שמוכר למשרד החינוך, אך כאמור התובעת עבדה בסמינר לא מוכר, כך שלא מוטלת על הנתבע חובה לשלם מענק זה. (אליאס גילדה ואיליא קטן - ב"ס אלפריר, עוד עיינו בדברי השופט פליטמן בהלכת בוס). הנתבע חייב לשלם רק את הסכומים שהחוק מחייב, ומכיוון והחוק לא מחייב לתת מענק יובל לעובד שלא עובד במוסד המוכר למשרד החינוך, **לפיכך הנתבע פטור משלם סכום זה.**

(ג)- נסיעות - במענה לשאלת בית הדין לגבי המרחק מבית התובעת לסמינר - ענתה התובעת: "צריך לנסוע בקו 2 למשך 3 תחנות, ואח"כ בקו 6 למשך 3 תחנות וכן להיפך. אי אפשר לתבוע ממני להשתמש במדרגות וללכת ברגלי". הנתבע ענה, שהמרחק נמדד באמצעות אפליקציה, ומדובר על 300 מטרים.

דיון: דמי נסיעות ניתנים רק כאשר על-פי אמות מידה אובייקטיביות העובד זקוק לתחבורה בכדי להגיע למקום עבודתו. עובד הגר פחות מ-500 מטרים ממקום עבודתו - אינו זכאי להחזר הוצאות (בית הדין הארצי לעבודה עיריית טירה נ' עבד אלרחמן קשוע), אלא אם כן הוא מוגבל בהליכתו. הנתבע שלח שמדד באפליקציה את המרחק והוא כ-300 מטרים. התובעת לא הכחישה את דבריו. האורים כתב (סימן פ ס"ק ט): "דאם שותק לטענת שכנגדו הוה ליה גם כן שתיקה כהודאה לכולי עלמא". לאור זאת אנו קובעים שהתובעת לא זכאית לדמי נסיעות. **לפיכך תביעה זו נדחית.**

(ד)- טלפון - איננו מקבלים תביעה זו. תשלום זה ניתן רק לעובדי הוראה, ואין חובה חוקית לתת תשלום זה לכל עובד במדינת ישראל ולכן אין התובעת זכאית לו. **לפיכך תביעה זו נדחית.**

יד. פיצויים על פיטורין שלא כדין ועוגמת נפש

התובעת טוענת שבמהלך הליך הפיטורין נגרמה לה עוגמת נפש קשה על ידי הנתבע. הנתבע לא ערך שימוע כדין. כמו כן הנתבע לא עמד בהתחייבותו לשלוח לתלמידות ולהוריהן ניסוח הודעה שמתואם ומוסכם על שניהם. וכן הכניס את המנהלת החדשה לכיתה מאחורי גבה. בגין סעיף זה מבקשת התובעת לחייב את הנתבע בסך 80,000 ש"ח.

דיון: בכדי להכריע בשאלה זו, בית הדין עבר על תכתובת ארוכה ששלחו הצדדים, זאת בכדי לבחון את התנהלות הצדדים.



1. התנהלות הצדדים עד פסח

הצדדים מסכימים שעד חודש ניסן תשפ"א יחסי העבודה בין הצדדים היו טובים. לפני פורים הנתבע שלח ברכה כתובה לתובעת. וביום ט"ז באדר תשפ"א (28.2.2021) התובעת הודתה לו על כך. בדיון הראשון (פרוטוקול עמוד 10 שורה 7) הנתבע אמר, שהם נפגשו לאחר הפסח, הנתבע אף הסכים לעלות בשנה"ל הבאה את שכרה של התובעת בשעות ניהול והוראה לסך 11,000 ₪ (ואף קצת יותר). בהמשך פסק הדין נתייחס להודעות דוא"ל שכתבה התובעת לנתבע, אך כבר עתה נעיר, שההודעות שנשלחו עד פסח לא היוו גורם מכריע בפיטורי התובעת, כי כאמור הנתבע קיבל הודעות אלו, ובכל זאת הציע להעסיקה בשכר גבוה יותר.

2. הוויכוח על העסקת בת הנתבע

הנתבע ביקש למנות את בתו למזכירה בסמינר, אך התובעת סירבה לכך, "זה לא יהיה לי נעים זה כמו עיניים של הבוס שם כל הזמן ואני לא מעוניינת. שתהיה במקצוע אחר כמו מורה להתעמלות". (פרוטו' דיון 1 עמוד 5 שורה 26). הצדדים הסכימו ביניהם מראש, שאם יהיו ביניהם חילוקי דעות הם יפנו לרב ב. בתאריך ו' באייר תשפ"א (18.4.2021) הצדדים פנו לרב ב, שהסכים עם התובעת, שבת הנתבע לא תהיה מזכירה אלא מורה.

התובעת טענה שהיא חשה מותקפת בדיון אצל הרב ב., ולכן היא ביקשה להתכתב עם הנתבע בדוא"ל ולא במפגש פרונטלי, כאשר הצדדים היו צריכים לדון איך לחלק בניהם את תחומי האחריות בשנת הלימודים הבאה. למחרת המפגש אצל הרב ב., הנתבע שלח לתובעת דוא"ל בו נכתב שהוא שמח על הישיבה אתמול... "להמשך עבודה פוריה להצלחת הסמינר בהווה ובעתיד". הנתבע הוסיף שבתו לא תעבוד כמזכירה, אלא תהיה אחראית על רישום התלמידות ותעבוד בריכוז חברתי.

מסקנת בית הדין: פרשיה זו עוררה ויכוח משמעותי בין הצדדים, אך לאחר התערבות הרב ב. שני הצדדים קיבלו את המלצתו, והנתבע אף איחל המשך עבודה פורייה להצלחת הסמינר בעתיד. כך שניתן להסיק, שאירוע זה לא היה הגורם המשמעותי לפיטורי התובעת (אם כי ייתכן שכבר באירוע זה נזרעו הזרעים שהובילו לאחר מכן להתדרדרות היחסים בין הצדדים).

א- בחינת ההליך שקדם לפיטורין

בתאריך כ"א באייר תשפ"א (3.5.2021) הנתבע ביקש מהתובעת להיפגש, "כדי שנוכל לסכם פנינו לאן, מתוך כבוד הדדי". התובעת ענתה, שלפני המפגש היא מבקשת שיכתוב לה את תחומי האחריות והסמכות שיש למנהלת. הנתבע סירב לכתוב מעבר למה שכתוב בהסכם, וסיים: "השאלה הבסיסית היא, האם בכלל ניתן להמשיך לעבוד ביחד. וזה ניתן לברר אך ורק בפגישה". התובעת השיבה, שהיא מרגישה חנוקה מהתבטאויות נחרצות של הנתבע, מבלי לכבד את עצמאותה כמנהלת, וכן מתחושה שהמשך העסקתה מוטל בספק. הנתבע ענה: "אם תהיה הבנה ורצון גם מצד הרבנית - מאמין ומקווה שניתן למצוא את הדרך. ולכן הצעתי שניפגש". התובעת כתבה שהיא מבקשת תשובה לפני הפגישה: "אני מבקשת התייחסות עניינית למה שכתבתי מדם ליבי... לפני שניפגש. אני לא מסוגלת לדבר על זה פנים מול פנים או בטלפון. גם ככה זה סוחט אותי נורא... מבחינתי צריך שינוי". הנתבע שאל איזה שינוי היא מבקשת?



בתאריך כ"ה באייר תשפ"א (7.5.2021) התובעת שלחה דוא"ל לנתבע, בו היא מציינת שלוש נקודות מהותיות עליהן היא מבקשת לקבל את תגובת הנתבע לפני קיום המפגש: 1) - לאפשר לתובעת אוטונומיה ניהולית. 2) - לא לקבל לסמינר מורים ללא תעודת הוראה וללא ניסיון. 3) - לעבוד ארבעה ימים בשבוע ולא חמישה ימים בשבוע. הנתבע ענה, שהוא מקבל את דברי הרב ב. בנוגע להעסקת בתו כמזכירה, ומציע לשבת שוב עם הרב ב. בנוגע לשאר חילוקי הדעות שיש ביניהם: "שהוא יגיד מה דרך המלך ונקבל את דעתו". הנתבע הוסיף שהוא מוכן ללכת לקראתה. הנתבע מבקש למצוא דרך לפתור שאלות שבהן יש חילוקי דעות השקפתיים בין הצדדים.

בתאריך כ"ז באייר תשפ"א (9.5.2021) התובעת כתבה שוב, שהיא מעוניינת שהנתבע יאשר את שלוש הנקודות. התובעת מתנצלת על חילופי הדברים הקשים שנכתבו. הנתבע ביקש לשוחח עם התובעת בשימוע, אך התובעת ביקשה קודם לקבל תשובות דרך הדוא"ל. התובעת טוענת שהנתבע רצה למהר עם השימוע לפני שיעבור המועד האחרון לפיטורי מורים. (בסעיף 1.28.2.1 לתקנון שירות עובדי הוראה נקבע כי "ה-31 במאי נקבע כמועד אחרון לפיטורי עובדי הוראה בחינוך היסודי ובחינוך העל-יסודי").

בתאריך כ"ט באייר תשפ"א (11.5.2021) התובעת קיבלה מכתב זימון לשימוע מאת הנתבע, למחרת (ר"ח סיון תשפ"א) התובעת ענתה שהיא מחכה לתשובה לגבי שלוש הנקודות הנ"ל. הנתבע השיב שידונו על כך לפני השימוע, אך התובעת מגיבה: "כשישבנו אחרי פורים ואצל הרב ב. - היו דיבורים קשים, נחרצים. עומד על דעתך הבלעדית וזכויותיך. זה קשוח מידי. שתלטני ומשפיל. במייל היה יותר אפשרי".

ביום ב' בסיון (13.5.2021) הנתבע כתב שהוא רצה להיפגש עם התובעת מספר פעמים, אך היא סירבה לכך. כעת היא מזומנת לשימוע והוא ממתין להגעתה או לקבלת תשובה בכתב לשימוע. הנתבע שוב שלח: "יובהר ככל שלא תרצי להגיע לשימוע, את יכולה לשטוח את כל טענותיך עד השעה שלוש בכתב, לאחר מכן אקבל החלטה לגבי המשך העסקתך".

ביום ט' בסיון תשפ"א (20.5.2021) התובעת קיבלה מהנתבע מכתב המודיע על סיום ההתקשרות בין הצדדים בסוף שנת הלימודים תשפ"א.

סיכום מהלך האירועים עד כה: בתאריך כ"א באייר הנתבע יזם מפגש עם התובעת, בכדי לברר "האם בכלל ניתן להמשיך לעבוד ביחד". ארבעה ימים לאחר מכן, התובעת מציגה שלוש שאלות עליהן היא מבקשת תשובה עוד לפני קיום המפגש. יומיים לאחר מכן, הנתבע מכנה את מעמד המפגש "שימוע". עוד יומיים עוברים, והתובעת מקבלת מכתב רשמי עם הזמנה לשימוע שאמור להיערך יומיים לאחר מכן. התובעת לא מתייצבת לשימוע ולפיכך השימוע לא נערך, והתובעת מקבלת מכתב פיטורין ביום ט' בסיון תשפ"א.

3. בחינת ההליך שהיה לאחר הפיטורין

יום לאחר שליחת מכתב הפיטורים, הנתבע כתב דוא"ל לתובעת, שהוא מעוניין להוציא הודעה על סיום ההתקשרות עם התובעת. הצדדים מחליפים ביניהם נוסחים, אך עד ליום כ' סיון תשפ"א, (31.5.21) - לא מגיעים להסכמה.

בתאריך כ"א בסיון תשפ"א (1.6.2021) הנתבע שולח מכתב להורים, ובו הוא מודה לתובעת על עבודתה, ומציג את המנהלת החדשה. למחרת בתאריך כ"ב בסיון תשפ"א (2.6.2022) הנתבע שלח לתובעת דוא"ל, שבו הוא מעדכן אותה שכבר שוחח עם האימהות לגבי סיום תפקידה של התובעת. לדבריו, הוא לא הסביר את נסיבות סיום ההעסקה, ואף ציין את תרומתה של התובעת להקמת הסמינר ולהצלחתו.



הנתבע כתב במכתב הפיטורין: "מתוך הערכה לעבודתך ולשמך הטוב וכדי למנוע פגיעה במוסד החינוך אבקש שנתאם יחד הודעה להורים ו/או לתלמידות ו/או למועמדות כתלמידות ו/או הוריהם בדבר סיום עבודתך. **וכי תצא רק הודעה מוסכמת על ידי שנינו כאמור**". בדיון השלישי, הנתבע הודה (פרוטו' עמ' 11 שורה 12-13) כי הוא הודיע על עזיבת התובעת ללא תיאום מראש איתה.

4. סיכום הליך הפיטורין

בסעיף זה נבחן האם יש מקום לטענה כלפי הנתבע על שסיים את ההתקשרות עם התובעת בסוף שנה"ל תשפ"א. בחוזה שחתמו הצדדים נאמר כך:

הסכם זה הינו לשנת תשפ"א בלבד.

משמעות הדברים היא שאין לנתבע כל מחוייבות להעסיק את התובעת מעבר לשנת תשפ"א, והוא רשאי לפטור בסוף השנה אם יחפוץ בכך. מכאן ברור שאין מקום לבוא בטענות אל הנתבע על כך שפיטר את התובעת.

זאת ועוד, מלשון החוזה ברור שהחוזה נחתם לתקופה קצובה של שנה בלבד. לאמר: אין צורך לפטר את התובעת בסוף השנה, אלא אדרבה, על מנת להמשיך את ההתקשרות לשנים נוספות יש צורך בחתימה על חוזה נוסף.

הצדדים אף הדגישו בחוזה:

ולא תהיה למעסיק כל התחייבות להעסיקה בשנה"ל תשפ"ב.

דבר זה היה ברור לחלוטין גם לתובעת, ותעיד על כך פנייתה אל הנתבע בבקשה לחתום איתו על חוזה נוסף עבור שנה"ל תשפ"ב.

אמור מעתה: הצדדים הסכימו במפורש שההתקשרות תסתיים בתאריך מסוים, ולפי הסכמתם אין כל חובה על הנתבע לחתום עם התובעת על חוזה נוסף, ולכן אין מקום לבוא אל הנתבע בטענות על שפיטר את התובעת שלא כדין. הדבר דומה למי ששכר דירה או רכב לתקופה קצובה, שאין ספק שההתקשרות מסתיימת בסוף התקופה הקצובה, ואף צד אינו יכול לדרוש מרעהו להמשיך את ההשכרה לתקופה נוספת.

יתרה מזאת, הצדדים כתבו בחוזה את המשפט הבא:

המנהלת מתחייבת כי ככל והסכם העבודה לא יחודש מכל סיבה שהיא הן בסוף שנה"ל תשפ"א הן בשנים שלאחר מכן, לא תהיה לה כל תביעה על המעסיק מעבר לזכויות המקובלות בחוק.

במקרה שלפנינו חוזה העבודה אכן לא חודש, ולאור ההסכם יש לקבוע בבירור, שאין באפשרות התובעת להפנות תביעה כלשהי כנגד הנתבע מעבר לזכויות המקובלות בחוק.

עוד נראה, כי אפילו אם מצב העניינים היה מחייב את הנתבע 'לפטר' את התובעת כדת וכדין – יקשה מאוד לחייב את הנתבע בפיצויים בנדון שלפנינו. זאת משום שהנתבע זימן אותה לשימוע ואף שלח לה מכתב שמופיעות בו בבירור ובכותרת המילים: "זימון לשימוע". במכתב עצמו נאמר: "לא הגענו להסכמות לגבי המשך העסקתך בשנת הלימודים הבאה, הריני מזמין אותך להשמיע את דבריך בפניי בטרם אקבל החלטה סופית בדבר המשך העסקתך בסמינר כמנהלת ובכללי".



חשוב להדגיש שהנתבע הבהיר היטב בכמה וכמה הודעות דוא"ל ששלח לתובעת שהוא שוקל את המשך העסקתה. בתאריך כ"א אייר תשפ"א (3.5.21) כתב הנתבע בדוא"ל שברצונו להיפגש עם התובעת "כדי שנוכל לסכם פנינו לאן מתוך כבוד הדדי".

מעבר לזימון לשימוע, הרי שהנתבע כתב לתובעת בדוא"ל (מתאריך 13.5.21) "יובהר ככל שלא תרצי להגיע לשימוע, את יכולה לשתוח את כל טענותיך עד השעה שלוש בכתב, לאחר מכן אקבל החלטה לגבי המשך העסקתך".

חרף ההודעות הללו התובעת בחרה שלא להגיע לשימוע. ובכן, עובד אכן רשאי להיעדר משיחת שימוע, אולם דומה שכל עובד במשק מודע לכך שהיעדרות משימוע מהווה השלמה עם הפיטורין. גם התובעת עצמה הבינה היטב את משמעות הזימון לשימוע אלא שבחרה להתנות את הגעתה בכך שהנתבע ייעתר לבקשתה, וכפי שאמרה בבית הדין (פרוטוקול דיון 1 עמ' 6 שורה 3 והלאה):

תובעת - ... אמרתי לו אני רוצה מענה לשאלות שלי והוא אומר תבואי לשימוע.

אב"ד - את מבינה מה זה שימוע?

תובעת - כן אני מבינה שהוא רוצה לפטר אותי.

אב"ד - נערך שימוע?

תובעת - לא. הוא אמר אנחנו נייער את כל ההדורים ואז הוא הזמין אותי לשימוע. **ואני אמרתי שאני מחכה לתשובה על הנקודות שבמחלוקת, ולכן אני לא אבוא אם לא נסדר אותן.**

אב"ד - יש התכתבות על שלושת נקודות המחלוקת ומכאן את עוברת לשימוע. איפה המעבר?

תובעת - הוא אמר שנדבר על הכל בשימוע. הוא רצה שהשימוע יהיה לפני התאריך שעל פיו צריך לעשות את זה בחוק. **אני אמרתי שלא אגיע אם הוא לא עונה על הנקודות ולא הגעתי** וזה פגע לו בכבוד והוא החליט לפטר אותי.

גם בעת שקיבלה מכתב פיטורין לא חזרה בה התובעת מהתנגדותה לפגישה עם הנתבע. אדרבה, ביום שלמחרת הפיטורין (21.5.21), טענה התובעת על כך שהנתבע התעקש לדרוש ממנה לבוא להיפגש עמו ולא רצה לענות לה בדוא"ל על שאלותיה. כך כתבה התובעת בדוא"ל:

ההתנהלות שלי הייתה ועודנה בצורה המכבדת אותך ומתייעצת איתך. **אתה לא הסכמת לענות לי במייל לנקי שחשבות לי, אתה לא יכול לכבד את רצוני לתשובה במייל, ורק מתעקש על זה שאני חייבת קודם כל לבוא** [=לפגישה פנים אל פנים]. ההתנהלות שלך הזו איתני היא שתלטנית ומשפילה. לקחת את הסמינר שבניתי והשקעתי בו לב זמן מרץ הכל ולנפנף אותי, לנצל את זה שהחתמת אותי על חוזה רק לשנה.

לאור זאת קשה להבין כיצד התובעת יכולה כעת להתקומם על שפוטרה בלא שימוע, בשעה שהיא זו שבחרה להיעדר ממנו. גם אם בדרך כלל יש מקום לבוא בטענות למעסיק שלא נתן לעובד מספיק זמן להיערך לשימוע, או זימן אותו לשימוע שיערך באותו יום וכד', הרי שטענות מסוג זה רלוונטיות אך ורק כאשר העובד אכן רצה להשמיע את טענותיו בנוגע לעילת הפיטורין. אולם כאשר העובד בחר להיעדר מן השימוע, הרי שאין מקום לטענה זו, כי הלא ממילא העובד לא מתכוון להשמיע את טענותיו.

עובד המתעלם מזימון לשימוע, ואינו מוכן לבוא להיפגש עם המעסיק לפני שיובטחו לו תנאים מסוימים, הרי שהתנהלותו מהווה השלמה עם פיטוריו (שהרי ממילא הוא יפוטרו, ומה הבדל יש אם יפוטרו מסיבה א' או מסיבה



ב). כלומר עניינו של השימוע הוא לאפשר לעובד לנסות לשכנע את המעסיק לא לפטרו, אולם עובד שאינו מתקומם כנגד הפיטורין, אלא אדרבה, אינו רוצה להיפגש עם המעסיק לפני שיתמלאו דרישותיו, אזי נראה שאין משמעות לשאלה מהי עילת הפיטורין האמיתית. גם במקרה שלפנינו לא מסתבר שיש הבדל, מבחינת התובעת, אם היא מפוטרת מן הסמינר בשל עילה א' או בשל עילה ב'. סיכומו של עניין – היעדרות של עובד משימוע, כמוה כהסכמה לפיטוריו, ולכן איננו מקבלים את טענות התובעת.

לסיכום, מאחר והתובעת בחרה להיעדר מהשימוע ובנוסף, לפי החוזה שנחתם בין הצדדים הנתבע לא התחייב לנהל בזה הליך רשמי של פיטורין, טענת התובעת לאי תקינות הליך הפיטורין - נדחית.

התובעת אמרה שהנתבע הבטיח לה שהוא "אף פעם לא פותח את ההסכם עם המנהלים" (=אף פעם לא מממש את זכותו לסיים את ההתקשרות). התובעת לא הוכיחה טענה זו, אך יש להוסיף שגם אם אכן נאמרו הדברים – הרי שיש לפצל בין המישור המשפטי למישור האנושי. במישור המשפטי-הלכתי הרי שכבר הסברנו שאין בסיס לטענת התובעת, אולם גם במישור האנושי, ספק אם התובעת יכולה לבוא בטענות אל הנתבע, ונבאר דברינו. התובעת טוענת שהנתבע התחייב שלא להשתמש בזכות לסיים את ההתקשרות אחרי שנה. אך מסתבר שכוונת הנתבע הייתה לציין בפני התובעת שתקוותו ורצונו שההעסקה תימשך לאורך ימים ושנים, אך מאידך אין ברצונו להתחייב בחוזה ליותר משנה אחת, וזאת מחשש שבמצבי תקלה חריגים יהיה עליו להמשיך להעסיק עובד שאינו מתאים, בניגוד לרצונו. כך הסביר הנתבע עצמו (פרוטוקול דיון 1 עמ' 11 שורה 26):

אני לא התכוונתי לקחת לשנה אחת. אני התכוונתי לשנים. אבל היו דברים מעולם, ובדיוק בגלל הדברים האלו אני כותב חוזה לשנה אחת. והנה איתרע מזלי להיות בדיוק במקרה כזה. לכן נראה שאין מקום לטענה כלפי הנתבע בנושא זה.

יחד עם זאת, יש להעיר, כי בהתנהלותו של הנתבע נפלו כמה פגמים שיש לראות בהם פגיעה בכבודה של הנתבעת.

ראשית, הנתבע ערך מפגש בין המנהלת החדשה לבין הורי התלמידות מאחורי גבה של התובעת, למרות שהם סיכמו שפרסום הפיטורין ייעשה מתוך הסכמה ולא בצורה חד צדדית. בהקשר זה נציין כי ממספר הודעת דוא"ל ששלח הנתבע לתובעת עולה בבירור, שהנתבע והתובעת סיכמו בניהם שהתובעת היא זו שתודיע לתלמידות שאינה ממשיכה לשנה הבאה.

כך בדוא"ל מיום כ"ב סיון תשפ"א (2.6.21):

הייתה לי שיחה הערב עם האמהות... סוכם שהן לא תגדנה מילה לבנות... ולהשאיר לך להחליט מתי ואיך להעביר להן את המסר כמובן בצורה חינוכית בהתאם... אבקש להתעדכן **מתי בכוונתך להודיע לבנות.**

בדוא"ל ששלח הנתבע לתובעת בתאריך י"ג תמוז תשפ"א (23.6.21) הזהיר את התובעת:

כל פנייה להורים או לתלמידות או לצוות בעניין סיום עבודתך ייעשה אך ורק בתיאום עם ההנהלה ובאופן המוסכם עליה. כל שיתוף מידע בהתנהלות ביננו הינו הפרת אימון ועבירת משמעת. כל פעולה או עירוב גורמים אחרים כולל הורים או אנשי צוות הינה הפרת אימון ועבירת משמעת ואסורה, עבירות משמעת מעניקות למעסיק שלא לשלם לעובד פיצויי פיטורין וכמובן פיצוי על הנזקים שנגרמו לו. אני ממש מעוניין שלא נגיע לכך אך הדבר תלוי אך ורק בך.



הנתבע טען (כתב ההגנה סעיף 59) שכך אכן אירע, והתובעת היא שהודיעה לתלמידות על עזיבתה:

הנתבע יטען כי לכל האמור בסעיף זה (=של כתב התביעה) אין כל שחר, ו/או אחיזה במציאות. הנתבע יטען כי מי שהודיעה לתלמידות על עזיבת התובעת הייתה דווקא התובעת בעצמה כאשר היא מסיתה אותן "להתנגד" למהלך ולתמוך בה.

וכך גם סיפר הנתבע בבית הדין (פרוטוקול דיון 3 עמ' 11 שורה 1):

נתבע- ברגע שנודע לי שהתובעת מנסה לקחת לי את הסמינר, אספתי את ההורים להציל את מעשה ידי שטובעים ביים, הודעתי להורים וביקשתי שלא יספרו לבנות, ואמרתי לה שהיא מוזמנת לספר להן. אולם, לאחר מכן הודה הנתבע שלא כך אירע (פרוטוקול דיון 3 עמ' 11 שורה 8):

עו"ד שרשבסקי- האם זה נכון שהכנסת את המנהלת החדשה ביום החופשי של התובעת?

נתבע- כן. זה היה הדבר הכי נכון שעשיתי. ידעתי שאם לא אעשה כך, היא תעשה הכל כדי שהמנהלת החדשה לא תכנס לתפקיד. עשיתי את זה אחרי שהתובעת ידעה שהיא לא ממשיכה. הייתי עושה עוד פעם באותה סיטואציה.

בית הדין סבור, כי קיום מפגש שכזה מאחורי גבה של התובעת שנמצאת במעמד כה בכיר בסמינר יש בו בכדי לפגוע בתובעת, ובפרט שהוא מפר את הבטחתו לפרסם בשיתוף פעולה, כאשר הנתבע עצמו דרש ממנה לא לפעול בלעדיו, ולבסוף הוא זה שפועל בצורה חד צדדית.

שניים מדייני ההרכב הוסיפו: בהקלטה לאחר הפיטורין אמר הנתבע (נספח א ששלח הנתבע חלק 2 עמ' 20): "אני מבחינתי הסכסוך היה, שקיבלתי אינפורמציה שמנסים להתארגן על סמינר אחר". כלומר הנקודה המרכזית שגרמה לסכסוך ולמעשה לפיטורי התובעת, הייתה השמועה שהיא מנסה להקים סמינר מתחרה (בהמשך פסק הדין נדון בכך). במצב שכזה, היה על הנתבע לברר את הדבר עם התובעת. גם אם קיווה לשוחח על כך עם התובעת בעת השימוע, הרי שלאחר שראה הנתבע שהתובעת לא באה לשימוע, היה עליו ליידע את התובעת ששמע דבר חמור וברצונו להיפגש עימה, על מנת לברר זאת עמה ולקבל את תגובתה (הנתבע לא פירט בזימון לשימוע את קיומו של חשד כלפי התובעת). יש לציין **שהו התנאי השלישי מתוך שבעת התנאים שכתב החפץ חיים (הלכות לשון הרע כלל י אות ב) לגבי אמירת לשון הרע שיש בו תועלת**, והדעת נותנת שכך יש לנהוג גם לגבי קבלת לשון הרע – שיש לברר את הדברים עם בעל הדבר לפני שמתחילים לפעול (וכך אכן מופיע בדברי החפץ חיים הלכות לשון הרע כלל ו סעיף יא). הנתבע בחר לקבל לשון הרע ולפעול מבלי לשמוע את עמדתה, ולא היה לו לעשות כך (עד כאן דבריהם של שניים מדייני ההרכב).

נציין לדברי הרמב"ם (הלכות סנהדרין פרק כד הלכה י) שכתב, שלא לזלזל בכבוד האדם:

ובכל יהיו מעשיו לשם שמים, **ואל יהיה כבוד הבריות קל בעיניו**, שהרי הוא דוחה את לא תעשה של דבריהם, וכל שכן כבוד בני אברהם יצחק ויעקב המחזיקין בתורת האמת, **שהיה זהיר שלא יהרס כבודם**.

במהלך שנה"ל תשפ"א (וגם לפנייה) התובעת השקיעה מאמצים אין סופיים בבנות הסמינר, בבניית הסמינר - בעבודת הניהול, בחינוך וברישום. שעות על שעות וחודשים על חודשים התאמצה התובעת למען הסמינר, תוך מסירות עצומה. והנה לבסוף בוחר הנתבע לפעול בניגוד למקובל ובניגוד לסיכום בין הצדדים ולהכניס את המנהלת החדשה



לכיתה מאחורי גבה של התובעת. הנתבע לא סיפק הסבר מניח את הדעת לבחירתו לפעול בדרך זו, ואנו עומדים ותמהים – הוזה היחס הראוי למנהלת מסורה? גם אם בחר הנתבע לפטרה, הלא יש דרך מקובלת לעשות זאת ולמה היה צריך הנתבע לפעול בצורה מכאיבה ולהשיב למנהלת רעה תחת טובה ולסיים את השנה עם טעם מר בפה. במיוחד כואבים וחמורים הדברים לאור העובדה שהנתבע הזהיר את התובעת בדוא"ל בדרישה חד משמעית לבל תעלה על דעתה לפעול על דעת עצמה, ואף איים שיפגע בזכויותיה אם תעשה כך, אך למרבה התדהמה, הנתבע פועל כך בעצמו.

אין ספק שהתנהגות זו מהווה פגיעה בכבודה של התובעת, חובתו של הנתבע להתנצל בפני התובעת ולבקש את מחילתה על דרך התנהלותו (שולחן ערוך או"ח, תרו, א; ראו גם שולחן ערוך חו"מ תכב, א).

אומנם אין אנו כותבים זאת כהוראה מחייבת, מפני שעל פי ההלכה אין לחייב תשלום במצב זה (עינו בתרומת הדשן, פסקים וכתבים, סימן ריב, וכן בשולחן ערוך חושן משפט הלכות חובל בחבירו סימן תכ סעיף לח), אך בית הדין מציע לנתבע לפייס את התובעת בסך 4,150 ש"ח (חצי משכורת חודשית). נדגיש, שהתשלום המוצע אינו חיוב במסגרת פסק דין, אלא מחווה של בקשת סליחה על עוגמת הנפש שהנתבע גרם לתובעת.

לסיכום: בית הדין מכריע שלא ניתן לחייב את הנתבע בתשלום פיצוי כספי. אומנם מכיוון שהנתבע גרם לתובעת לעוגמת נפש עליו להתנצל בפניה. בית הדין גם מציע שהנתבע יפייס את התובעת בסך 4,150 ש"ח. סכום זה לא נקבע כחובה במסגרת פסק הדין, אלא כמחווה של תיקון ובקשת סליחה.

טו. תביעה נגדית: ניסיון התובעת להקים סמינר מתחרה

הערה מקדימה: לצורך הנוחות וכדי למנוע בלבול, בית הדין לא ישנה את השימוש במונחים: תובעת ונתבע. כך שגם בחלק זה של פסק הדין נקרא לנתבעת שכנגד בשם: "הנתובעת". וכן נקרא לתובע שכנגד בשם: "הנתבע".

הנתבע הגיש תביעה נגדית בה הוא טוען, שהתובעת הפרה את חובת הנאמנות כלפי הנתבע, וניסתה להקים סמינר חדש תוך שכנוע תלמידות לעבור לסמינר החלופי. הנתבע מבקש לחייב את התובעת בפיצוי בסך 150,000 ש"ח ללא הוכחת נזק, זאת "בשל הפרה חמורה של חובת נאמנות מוגברת, חוסר תום לב הגובל במרמה והונאה". התובעת (הנתבעת שכנגד) הכחישה שיזמה הקמת סמינר חלופי. לטענתה היא שמעה שהנתבע מעוניין לעזוב את הסמינר, ולכן בחנה האם יהיה מי שיסכים לקחת על עצמו את העול הכלכלי של ניהול הסמינר. בסעיף 26-35 לתגובתה לסיכומי הנתבע כתבה התובעת: "הוכח שהכל התרחש במשך 24 שעות וירד מיד ללא שום השלכות / דיבורים עם הורים/ עירייה/פרסום/מורות. לא היה ולא נברא, כל המורות והמזכירות המשיכו לעבוד אצלו, כל התלמידות וההורים נשארו. לא היה כלום! הכל פרנויה".

דיון: בסעיף י"ב להסכם נאמר: "המנהלת מתחייבת שלא תפתח סמינר מתחרה, או תעבוד בסמינר מתחרה, אשר יקח מהתלמידות של הסמינר, או שיפנה לקהל היעד של הסמינר". אין ספק שכל עובד צריך לשמור אמונים למעסיקו, וכמו כן ברור שהתובעת מחויבת לסעיף זה ככל אדם המחויב לעמוד בדיבורו וזוהי מחויבות מוסרית בסיסית (ראו מאירי סנהדרין צ"ב. ד"ה ולעולם).

יש לציין שלהסכמה זו עשוי להיות גם תוקף הלכתי-משפטי מחייב. החתם סופר (יורה דעה סימן ט) כתב: שוחט שלימד הלכות שחיטה והתנה עם תלמידיו שלא ישחטו בעיר בו הוא שוחט, במידה ונעשה קניין או חוזה על כך - התנאי תקף ואסור לעבוד בשחיטה באותה העיר. החתם סופר הוסיף: ההתחייבות של התלמידים לא לעבוד



באותה עיר נחשבת חלק משכר הלימוד לסופר המלמד, ואם ישחטו באותה העיר יעברו גם "על לאו לא תעשוק שכר עני ואביון". (מעבר לאיסור יורד לאומנותו של חברו). ההשלכה מעשית לפסק החתם סופר היא שלדעתו יש תוקף להתחייבות חוזית האוסרת על המעסיק (לאחר שיעזוב את העבודה) לעבוד עם אותם לקוחות של החברה או להקים עסק המתחרה בחברה, וייתכן שכך יהיה הדין גם לגבי התחייבות האוסרת זאת על העובד.

1. חקירת בית הדין בדיון הראשון

בית הדין בירר בדיון הראשון, האם הנתבע שוחח עם התובעת על חשדותיו שהיא רוצה לפתוח סמינר מתחרה (פרוטוקול דיון 1 עמ' 11 שורה 6 ואילך):

נתבע - ...במקביל אני מגלה שהיא מנסה לגנוב לי את הסמינר.

...אב"ד - האם ניסת לברר איתה ישירות?

נתבע - אני מבקש לשבת איתה לדבר איתה את הנקודה. לא קורה. לא מוכנה לשבת. ואז אחרי שאני שומע עשיתי את השימוע, רציתי לשמוע אם היא משקרת לי. ובאמת נפגשנו ב-29.5 והיא אמרה ממש לא נכון. לא היה ולא נברא.

דבריו אלו של הנתבע, עומדים בסתירה לדבריו בסעיף 19 לכתב התביעה הנגדית:

לאור המידע שהגיע אל התובע, נפגש התובע עם הנתבעת בסמינר, במהלכה של אותה פגישה הודתה הנתבעת, כי היא, ביחד עם בעלה... מבקשים לפתוח סמינר חדש ומתחרה.

להלן המשך הדו שיח עם הנתבע בדיון:

...אב"ד - אתה אומר שרצית לברר את זה בשימוע.

נתבע - לפני השימוע.

אב"ד - בסדר. את המכתב לשימוע שלחת ב- 11.5 ואת שיחת הברור אתה מקיים רק ב-29.5?

נתבע - לא. זה היה לפני הפיטורים.

אב"ד - הפיטורין היו ב-20.5.

נתבע - אני אבדוק. \\\בודק בטלפון\\. כל המפגש היה ב-23. יומיים לפני הפיטורין.

אב"ד - זה 3 ימים אחרי הפיטורים. בוא נעשה סדר. המכתב לשימוע יצא ב-11.5 שזה יום שלישי, השימוע היה אמור להיות יומיים אחרי ביום חמישי, ומכתב הפיטורין יצא ב-20.5, וכעת אתה אומר שהמפגש היה ב-23 למאי.

הנתבע בתחילת דבריו פתח, שהיה בירור בשימוע ("עשיתי את השימוע"), אך לאחר שאלת בית הדין הנתבע מדייק, שהוא ביקש לברר לפני השימוע, האם התובעת ניסתה להקים סמינר מתחרה. למעשה הם לא משוחחים לפני השימוע, וגם לא משוחחים לפני מכתב הפיטורין, אלא השיחה הראשונה על נושא זה, הייתה רק שלושה ימים לאחר הפיטורין, כאשר השימוע בכלל לא נעשה.



למעשה, הבירור של הנתבע לגבי ניסיון הקמת סמינר חלופי - נערך רק במפגש שהיה בין הצדדים לאחר הפיטורין.

2. עדים מצד הנתבע

בדיון השני בית הדין שמע את עדותו של הרב ב' שהעיד (פרוטו' עמ' 7 שורה 30): "הייתה שיחת טלפון אני חושב (מבעלה של התובעת), מספר שבועות אחרי המפגש, (בעלה של התובעת) אמר לי, שצריך לקחת בחשבון שהיא לא תוותר, כי יש לה זכויות בסמינר".

בהמשך הדיון, עורך דינה של התובעת חקר את העד הרב ב':

עו"ד- היו כמה שיחות טלפון בין הרב לבעלה של התובעת על עניין הקניין על הסמינר?

עד- אני זוכר שיחה אחת.

עו"ד - האם הרב באמת חשב, שהתובעת מנסה להשתלט על הסמינר?

עד- לא. ממש לא. לרגע אחד לא חשבתי. חשבתי שאם היא חושבת ככה עכשיו והיא תמשיך עוד שנה שנתיים ואז יהיו וויכוחים ותגיד שהסמינר שלה.

על פי עדותו של הרב ב', התובעת לא ניסתה בצורה ממשית להשתלט על הסמינר. הרב ב' העלה חשש שיתכן ובשנים הבאות יהיו וויכוחים על הבעלות של הסמינר.

עוד נציין, כי דבריו של העד לא סותרים את דברי התובעת, שהיא אכן חיפשה מנהל חדש כי חשבה שהנתבע עוזב, אך ברגע שהבינה שלא כך המצב, היא הפסיקה את החיפוש, ובכל מקרה היא לא ניסתה להקים סמינר מתחרה.

בדיון השלישי בית הדין שמע את עדותה של העדה הגב' ח' שהעידה (פרוטו' עמ' 3 שורה 14 ואילך): "התובעת אמרה לי שכיון שהיא לא מסתדרת עם הנתבע, היא רוצה לפתוח סמינר חדש ולקחת איתה את הבנות. שאלתי אם יש גב כלכלי? היא אמרה שכן. מישהו מהעירייה".

הגב' ח' הוסיפה, שהיו עוד אמירות כאלו מצד התובעת, והיא השתכנעה שמדובר בניסיון ממשי להקמת סמינר. לשאלת בית הדין: במה זה בא לידי ביטוי? העדה ענתה: "אם היא תחבור למישהו רציני היא תצליח".

בית הדין המשיך לברר עד כמה ניסיון הקמת הסמינר היה ממשי:

אב"ד- באיזה שלב הבנת שזה יורד מהפרק אם בכלל?

עדה- זה היה בגללי.

אב"ד- תסבירי.

עדה- המהלך הזה לא יצא לפועל בגלל שלא הלכתי איתה. ידעתי שאם אני נשארת הרעיון יורד. אמרתי לה באותה שיחה או בשיחה אחרת שאני לא הולכת איתה.

אב"ד- ואת אומרת שפה זה נגמר?

עדה- כן.



אב"ד- מאיפה הביטחון?

עדה- אני לא רוצה להצטייר כשחצנית כי זה לא מהמקום הזה. ידעתי שאם אני נשארת ההורים יישארו איתי. אם אני הולכת ההורים ילכו איתי.

אב"ד- וברגע שאת אומרת שאת נשארת הרעיון יורד:

עדה- כן.

בתצהיר מטעמה, העדה כתבה מה אירע לאחר שהיא סירבה להצעת התובעת: "לדעתי התובעת לא ציפתה לשמוע ממני סירוב נחרץ שכזה... ואז וכתגובה לכך היא פתחה כנגדי תיבת פנדורה, היא ממש צעקה עלי והטיחה בי כל מיני טענות ודיבורים מאד קשים, אני נפגעתי מאד, ניתקתי, ומאז יחסנו נותרו קרירים ביותר".

בדיון העדה העידה, שהנתק היה עם קבלת דוא"ל שבו נכתבו דברים קשים מצד התובעת כלפי העדה. לדבריה (פרוטו' עמ' 4 שורה 9) הדוא"ל התקבל ביום 6.6.2021 (כ"ו בסיון תשפ"א), כלומר כשבועיים וחצי לאחר הפיטורין. לאחר מכן במענה לשאלת עורך דינה של התובעת, העדה אישרה כי בדוא"ל זה (הדוא"ל האחרון שהיה בין העדה לתובעת), לא הייתה כל התייחסות לנושא הקמת הסמינר (פרוטו' עמ' 4 שורה 24).

מסקנת בית הדין היא, שניסיון הקמת סמינר מתחרה לא הגיע לכלל מעשה. לדברי העדה, התובעת שוחחה איתה מספר פעמים על אפשרות זו, אך עם הבעת התנגדות נחרצת מצד העדה - הרעיון ירד מהפרק בצורה מוחלטת, כך שלמעשה למעט שיחות ברור - לא הייתה כל פעילות ממשיית להקמת הסמינר.

גם לפי עדותו של הרב ב' מחשבותיה העקרוניות על זיקתה הקניינית לסמינר היו תיאורטיות ולא מעשיות.

מנגד, טענת התובעת, כי היא פעלה בתום לב ומתוך מחשבה שהנתבע מתכוון להפסיק את תמיכתו בסמינר - לא הוכחה בראיות ברורות, ומשכך עומדת לה טענתה גם בעניין זה.

עוד יש לציין, כי יסודה של התביעה שכנגד נובע מתקדימים קיימים בפסיקות ביה"ד הארצי לעבודה. ואף על פי שהדבר ברור שחובת הנאמנות היא יסוד מוסד ממידת דרך ארץ הפשוטה, שהרי איך יעלה על הדעת שעובד לא ינהג בנאמנות והגינות כלפי מעסיקו, וכמו כן יסוד זה תקף ומחייב גם על פי דיני תורתנו (ראו: תוספתא בבא מציעא פ"ד הי"ב והי"ג, ובגמרא ב"ב ח:), ובפרט אחרי שהתובעת קיבלה זאת על עצמה בחוזה, מכל מקום לא מצאנו בזה מעולם חיוב בפיצויים 'ללא הוכחת נזק'.

עוד יש לציין, שלפי מיטב הבנתנו, לפי מדיניות ביה"ד הארצי לעבודה אין לחייב פיצויים על חובת הפרת נאמנות אלא באופנים בהם באה הפרה זו לידי ביטוי מעשי. באופן עקרוני יש מקום להסתפק בתוקף פסיקותיו של ביה"ד הארצי לעבודה, האם יש להן מעמד מחייב מדינת דמלכותא או כמנהג המדינה (ועיינו בספר דיני עבודה במדינת ישראל על פי ההלכה, הוצאת כתר כרך י', בהקדמת הרב יעקב אריאל, ושם בעמ' 37-35). בנדון שלפנינו אין אנו נזקקים להכריע בשאלה זו, משום שמחשבותיה ודיבוריה של התובעת, ככל והיו, כלל לא באו לידי מעשה.

לסיכום: תביעת הנתבע לקבלת פיצוי בסך 150,000 ש"ח בגין ניסיון להקים סמינר מתחרה - נדחית.

טז. תביעה נגדית: החזרת שכר עבודה

הנתבע טוען, שבשלושת החודשים האחרונים של שנת הלימודים תשפ"א התובעת התרשלה ולא מילאה את תפקידה כמנהלת. כתוצאה מכך המשמעת התרופפה, התלמידות יצאו מהמסגרת, לא למדו ולא נכחו בשיעורים. הנתבע ציין



למפגש שערך עם מורות הסמינר (למיטב זכרונו של הנתבע, המפגש היה בתאריך כ"ב בסיון תשפ"א, 2.6.2021) שם הועלו טענות על כך שבית ספר לא מנוהל, ולפיכך, לטענת הנתבע, על התובעת להשיב לו את הסכומים שקיבלה בתקופה זו על עבודת הניהול. לאור זאת מבקש הנתבע לחייב את התובעת בהחזר כספי בסך 11,400 ש"ח (10*90 ש"ש עבודת ניהול * 4.2 לחודש * שלושה חודשים).

התובעת (סעיף 26 לכתב התשובה לכתב התביעה הנגדית) מכחישה את הטענות בנוגע להיעדרותה, וטוענת שנכחה נוכחות מלאה בסמינר גם בסוף השנה.

עוד מבקש הנתבע מהתובעת להחזיר את השכר שקיבלה במהלך כל שנה"ל עבור 3 שעות חינוך, מפני שלטענת הנתבע התובעת לא נתנה עבורן כל תמורה. על כך מבקש הנתבע לקבל בחזרה מהתובעת סך 13,600 ש"ח (12*4.2*3*90).

התובעת הגיבה על כך: "שעות חינוך וניהול אינן נמדדות על פי שעון, אין ספק ששעות אלו התקיימו לפעמים מחוץ לכותלי הסמינר- בפעילויות חוץ, בערב, וכדו".

דיון:

1. עדות הגב' פ' והגב' ח' מצד הנתבע

גב' פ' שלחה תצהיר ובו היא כתבה: "בתקופה שאחרי פסח היו מצבים בהם הסמינר היה יוצא מכלל שליטה כאשר הבנות הרגישו למעשה שהמנהלת לא נוכחת, ולכן אפשר לחצות את הגבולות". בדיון השני (פרוט' עמ' 2 שורה 23 ואילך), בית הדין ביקש מהעדה לפרט ולהסביר כיצד הסמינר יצא משליטה? העדה ענתה, שהיו בנות שהתקשרו להוריהן בכדי לבקש שחרור מוקדם. בית הדין בירר: "מתי זה היה וכמה פעמים זה קרה"? תשובת העדה: "זה היה חריג, פעם אחת". בהמשך העדה הוסיפה שהבנות שמעו מוזיקה שאינה תואמת לרוח הסמינר.

בהמשך עדותה, העדה אמרה (פרוט' עמ' 3 שורה 18 ואילך) כי אירועים אלו התרחשו לא רק בשנת תשפ"א, בשנה שבה התובעת עבדה כמנהלת, אלא אותם אירועי הפרת משמעת (בקשת שחרורים ושמיעת מוזיקה) - התרחשו גם בשנת תשפ"א, בשנה בה עבדה המנהלת החדשה. בהמשך העדה נשאלה ע"י עורך דינו של הנתבע: "היה הבדל בהתנהלות של המנהלות? תשובת העדה: אני לא חושבת. אני מאוד מעריכה את שתיהן, כל אחת לפי אופיה".

העדה ציינה כי בקשת השחרור אירעה רק פעם אחת, כך שבית הדין מתקשה לראות בכך איבוד שליטה.

עוד כתבה העדה בתצהיר: "אחרי הפסח שעות הנוכחות של התובעת בסמינר פחתו, ואז היא הייתה נוכחת בשעות ההוראה שלה בכיתה, ובנוסף, היה עוד יום יומיים, בהם היא הייתה נשארת לעוד שעה - שתיים בודדות".

העדה התבקשה להסביר את הסעיף בתצהיר, בו היא מעידה על חיסורים של התובעת. העדה ענתה: "התכוונתי שהיא לא הייתה שם כשהבנות הגיעו בבוקר וכשהבנות עזבו. היא הייתה מגיעה רק בשעות שהיא לימדה".

בית הדין סבור, שאין לראות בכך עדות שפוגעת בתובעת. העדה עצמה ציינה שחלק מהפרות המשמעת אירעו גם לאחר שהגיעה המנהלת החדשה, ולכן מסתבר שמדובר בהתנהלות נורמלית ששייכת לאופיו של המוסד ואין לזה קשר למעשים או מחדלים כלשהם של תובעת. כמו כן, בוודאי שאין מקום לבוא בטענות לתובעת על אירועים חד פעמיים שלא חזרו על עצמם כדוגמת היציאה המוקדמת הביתה. הנתבע הצביע על דברי העדה שאמרה "לא היה



להם שום דבר שמחזיק אותם חוץ מהמזכירה והמורות שלימדו שם", אולם גם דברים אלו מתייחסים לאותו אירוע חד פעמי של היציאה המוקדמת הביתה, וכפי שנאמר בדיון (פרוטוקול דיון 2 עמ' 2 שורה 23):

אב"ד- כתבת שהסמינר יצא מכלל שליטה? תוכלי בבקשה לפרט מה זה אומר? מה בדיוק היה?
עדה- התלמידות היו מתקשרות הביתה ואומרת לאמא שלה שכולן הולכות הביתה וכולן הלכו כי לא היה להם שום דבר שמחזיק אותם חוץ מהמזכירה והמורות שלימדו שם.

אב"ד- מתי זה היה וכמה פעמים זה קרה?
עדה- כמו חודש לפני סוף השנה. זה היה חריג, פעם אחת.

כאמור, אין משמעות עקרונית לאירוע חד פעמי ולכן איננו מקבלים טענה זו.

העדה גם סיפרה שהתובעת לא הייתה נוכחת במשך כל שעות הלימודים, החל מרגע שהבנות מגיעות בבוקר ועד שהן מסיימות את הלימודים. אך ככל ויש מקום לטענה זו, הרי שהיא צריכה להיות מופנית כלפי הנתבע, שסיכס עם התובעת על 21 שעות שבועיות בלבד, ולא מעבר לכך. על פי כמות השעות שיש לתובעת, היא כלל לא אמורה להיות נוכחת בבית הספר לאורך כל יום הלימודים (שאורכו 6 שעות וחצי), מרגע שהבנות מגיעות ועד שהן עוזבות, אלא די שתהיה נוכחת בסמינר כארבע שעות בכל יום מחמשת ימי הלימוד השבועיים או בחלוקה אחרת, ולכן אין כל מקום לבוא אליה בטענות בנושא זה. לדעתנו נקודה זו מהווה מענה גם לטענות לגבי הפרת המשמעת או שמיעת מוזיקה שאינה תואמת לרוח הסמינר. לאמור: גם אם נגרמו הפרות משמעת בשל שעות הנוכחות המועטות של המנהלת, הרי שהאחריות לנוכחות המצומצמת של המנהלת מוטלת לפתחו של הנתבע. (יש להעיר שלפי מה שסיפרה העדה, המורות בחרו שלא לחשוף בפני התובעת הפרות משמעת שונות שהתרחשו בהיעדרה).

בכתב הסיכומים (סעיף 21) הנתבע מלין על שהתובעת עסקה בעבודה נוספת ומעייינה לא היו נתונים לסמינר. אנו דוחים טענה זו בשל העובדה שהתובעת התחייבה רק ל-21 ש"ש, וכן משום שהנתבע לא הביא ראיות השוללת את האפשרות שהתובעת פעלה למען הסמינר מחוץ לשעות הלימודים או מחוץ לכתלי הסמינר.

הנתבע (סעיף 21 לסיכומיו) התקומם על שהתובעת לא עסקה בענייני הסמינר, והתבסס על עדותה של גבי פ. איננו מקבלים טענה זו. העדה עצמה סיפרה שענייני הסמינר טופלו על ידי המזכירה הרכזת והתובעת:

עו"ד- מי טיפל בכל ענייני בית הספר? המזכירות? טיולים? רישום?

עדה- לפעמים אני, לפעמים המנהלת, לפעמים הרכזת החברתית.

עו"ד- מי טיפל בכל תיאום הטיולים אחרי פסח?

עדה- אני יודעת שהרכזת החברתית עשתה הרבה. גם המנהלת כמוכן. גם אני עשיתי טלפונים.

ייתכן כי הנתבע ציפה שהמנהלת לבדה תטפל בכל העניינים, אולם בפועל אין מקום לטענה זו וסביר שענייני בית הספר יטופלו על ידי כל בעלי התפקידים השונים. נוסף כי העדה העידה, שהתובעת טיפלה גם בענייני בית הספר, טיולים לאחר הפסח ורישום, ליווי הבנות לחדר מחשבים בעירייה, ארגון תוכניות חברתיות, שיחות אישיות עם תלמידות, ראיונות עם מורות וארגון מתנה הקיץ (פרוטו' דיון 2 עמ' 4 שורה 17 ואילך), אם כי העדה הוסיפה שגם הנתבע והרכזת החברתית סייעו בארגון כל העבודות הנ"ל.



אמת, העדה אמרה: **ש"היא הייתה מגיעה רק בשעות שהיא לימדה**, ועל סמך דברים אלו שאל הנתבע בסיכומיו: **"היכן אפוא הייתה התובעת?"** אך להבנתנו אין מקום לשאלה זו. ראשית, יש לומר כי כלל לא ברור שכוונת העדה הייתה לומר שהתובעת כלל לא שהתה בסמינר מעבר לשעות ההוראה שלה. כך אמרה בעדה בחקירתה:

אב"ד- תוכלי לומר האם את יודעת במדויק מתי התובעת נכחה ומתי לא נכחה?

עדה- התכוונתי **שעה שעתיים אחרי השיעור לפני השיעור**.

אב"ד- קורא סעיף 3 מהתצהיר. תוכלי להסביר למה התכוונת?

עדה- התכוונתי שהיא לא הייתה שם כשהבנות הגיעו בבוקר וכשהבנות עזבו. היא הייתה מגיעה רק בשעות שהיא לימדה.

אם כן, העדה אמנם אומרת שהתובעת נכחה רק בשעות שהיא לימדה, אך זה עתה העדה סיפרה שהתובעת נכחה בסמינר שעה או שעתיים לפני השיעור או לאחריו. כאמור לעיל, התובעת הייתה מחויבת אך ורק ל-10 ש"ש של ניהול. מדובר על כשעתיים כל יום במשך חמשה מימי השבוע (או בחלוקה אחרת), והעדה עצמה אמרה שהתובעת עשתה עוד דברים מעבר להוראה בכיתה, כך שברור שאין כוונת העדה לומר שהתובעת לא הייתה נוכחת כלל בסמינר מעבר לשעות ההוראה הפרונטליות. בנוסף לכך, כבר הזכרנו שלפי דברי העדה התובעת עסקה בטיפול בענייני בית הספר, טיולים, מזכירות רישום וכו', ועתה נוסף ונצטט מתשובתיה של העדה לב"כ התובעת בבית הדין (פרוטוקול 2 עמ' 4 שורה 17 והלאה):

עו"ד- מי ארגן תוכניות חברתיות. שיחות אישיות עם תלמידות? ראיונות עם מורות?

עדה- כן. אבל אני לא חושבת שהיא עשתה את זה בשטח הסמינר. אני יודעת שזה היה.

עו"ד- מי ארגן את המחנה קיץ?

עדה- המנהלת והרכזת. וגם נתבע 1 מאוד עזר לארגן.

אין ספק שעשייה כגון זו זוקקת זמן, ובהכרח כוונת העדה לומר שהמנהלת לא נשארה בסמינר זמן רב, אך אין זה אומר שלא נשארה בו כלל. גם מתכתובות הדוא"ל הרבות ששלחה התובעת נראה שאכן עבדה את שעות הניהול גם בחודשי הקיץ.

נוסף ונאמר, כי עבודת מנהל יכולה להתנהל גם מחוץ למוסד ומחוץ לשעות הלימודים. כאמור, הנתבע הצביע על דברי העדה שאמרה שבסוף השנה התובעת הייתה נמצאת בסמינר רק בשעות שבה לימדה, אך אין מכך כל ראייה לגבי מעשייה של התובעת בשעות שלא נכחה בסמינר, ולכן איננו מקבלים את טענתו.

סיכומו של עניין – העדה אמרה שהתובעת נכחה בסמינר רק בשעות שלימדה, אך למעשה קיימים מספר שיקולים לא לקבל עדות זו כנגד התובעת. ראשית, העדה עצמה אמרה ממש לפני כן שהתובעת הגיעה שעה או שעתיים לפני השיעור (יש רק 10 ש"ש ניהול, ושעתיים בכל יום מספיקות בהחלט). שנית, העדה עצמה מעידה שהתובעת עסקה ופעלה למען הסמינר בתחומים שונים. אם התובעת לא ביצעה את שעות הניהול, אם כן מתי בוצעו פעולות אלו על ידה. בנוסף, עבודת ניהול יכולה להתבצע מחוץ לכותלי הסמינר ומחוץ לשעות הלימוד. כמו כן, מתכתובות הדוא"ל שהוגשו לבית הדין נראה שהתובעת אכן עסקה בניהול ולא רק בהוראה פרונטלית. נסיים פרק זה בכך שגם אם היה דבר ספק, הרי שהדעת נותנת וכך היא ההלכה שאין להוציא ממון מאדם במצבי ספק (בבא קמא מ"ו. ועוד).



העדה אישרה (פרו' דיון 2 עמ' 5 שורה 34 ואילך) שהיא כתבה מערכת שעות של המורות. ב"כ הנתבע ביקש להסיק מכך, שהתובעת לא עבדה את כלל השעות שהיא הייתה אמורה לעבוד, היות ובמקום 8 ש"ש יש במערכת רק 6 ש"ש (נעיר, כי יש עוד 3 ש"ש חינוך שהן כלליות, וניתן לבצען בשיחות אישיות עם תלמידות, שיחות עם הורים וכד', כך שהפער מתייחס רק לשעתיים לימוד פרונטלי, שלטענת הנתבע לא בוצעו).

בית הדין סבור שיש לדחות טענה זו בגלל הסיבות הבאות. ראשית, מיד לאחר מכן העדה הוסיפה: "אני לא יודעת אם זה היה קבוע לכל השנה או לתקופה קצרה". לאחר מכן בחקירת עו"ד של התובעת, העדה הודתה (שם עמ' 6 שורה 34) שמדובר במערכת שהייתה לתקופה לא שגרתית. מסתבר שמדובר במערכת לתקופת הקורונה, בה צומצמו השיעורים. נוסף שככל הנראה כוונת הנתבע למערכת השעות ששלח לבית הדין (ביום 11.9.22, כנספח ז'). במערכת זו אכן יש לתובעת רק 6 ש"ש. אולם במערכת זו יש רק חמשה או שישה שיעורים בכל יום, בניגוד למערכת הלימודים הרגילה שיש בה שבעה שיעורים בכל יום (כפי שמופיע בעמ' 3 במסמך שנשלח על ידי התובעת בתאריך 21.9.22. כותרתו של המסמך - "מסמכים סרוקים טפסי רישום") ונמצא שמדובר במערכת חלקית שאינה משקפת את ימי הלימודים המלאים. עוד נוסף, כי אומנם מבנה שכרה של התובעת התבסס על עבודה לפי שעות, אך למעשה הוא ניתן כמשכורת חודשית לכל דבר. בתקופת הקורונה עובדים רבים הוצאו לחל"ת, אך המורים שלא הוצאו לחל"ת המשיכו בשגרת עבודתם, למרות שאכן הייתה מצומצמת, אך מאידך היא הייתה קשה בגלל הנסיבות, ומשכך המורים קיבלו את שכרם בצורה מלאה, ואין כל מקום להפחית משכרה של התובעת בגין מערכת השעות של הקורונה. עוד נוסף ונאמר, כי הדעת נותנת שהנתבע היה מודע לכך שהפעילות בקורונה הייתה מצומצמת (שהרי בתו למדה באותה שנה בכיתת התובעת), והוא לא העיר על הפחתת השעות, אלא אדרבה – המשיך לשלם לתובעת את שכרה כרגיל.

הנתבע (בסעיף 36 לכתב הסיכומים) כתב שהתובעת לא עבדה בחודש יולי ואוג' של שנת תשפ"א, ובכל זאת קיבלה את שכרה. בית הדין לא מקבל טענה חדשה זו. שנת הלימודים מסתיימת ב-20.6 ולאחר מכן מתחיל החופש הגדול. הנתבע חייב לשלם על חודשיים אלו ככל מורה שמגיע לו חופש גדול ומשכורת ללא עבודה.

העדה גב' ח' העידה, שהיו לה תלויות על כך שאין תקנות לסמינר; על כך שחומר הלימודים לא מותאם למערכת הבגרויות של משרד החינוך; שהתובעת קיבלה תלמידות לא מתאימות; שהיא לא עשתה כנס לאימהות בסוף השנה. אך מכיוון וטענות אלו לא נטענו על ידי הנתבע, וגם התובעת לא קיבלה אפשרות מסודרת להגיב לטענות אלו, לפיכך לא נדון בהן.

עוד טען הנתבע שהתובעת לא יצאה עם הבנות למחנה קיץ. התובעת השיבה (סעיף 36 לתגובתה לסיכומי הנתבע) שלא היה צורך שתצא למחנה מפני שבשלב זה כבר נכנסה לתמונה המנהלת החדשה.

לדעתנו אין מקום לטענות כלפי התובעת בשל נושא זה. בהקלטת השיחה שנערכה בין הצדדים לאחר הפיטורין (נשלחה על ידי הנתבע) אומר הנתבע: "לגבי המחנה, אם תרצי להצטרף, ואם לא, אז זה בסדר" (כאמור, התמלול נשלח על ידי הנתבע ונמצא בנספח א חלק 2 עמ' 24. [בראש העמוד בצד שמאל כתוב 84]). כמו כן נציין שעל פי עדות גב' פ' - גם התובעת ארגנה אירוע זה. לפיכך טענה זו - נדחת.

הנתבע גם דרש מן התובעת להשיב לו 13,600 ₪ שקיבלה עבור שעות חינוך ולא סיפקה בעדן כל תמורה (סעיף 27 לכתב התביעה הנגדית). דין טענה זו להידחות. בדומה לעבודת הניהול, הרי שגם שעות חינוך ניתן לבצע מהבית, אם



בשיחות עם הורים, כתיבת הערכות לתלמידות וכד', ולא הוכח שהתובעת לא עשתה כך. בנוסף, במקרים רבים המחנכת ממלאת את שעות החינוך השבועיות ביום אחד בגלל מטלות חינוכיות שדרשו את תשומת ליבה וכד'.

2. בחינת תכתובת דוא"ל ששלחו הצדדים

כאמור, הנתבע טען, שבשלושת החודשים האחרונים לשנת הלימודים תשפ"א, התובעת התרשלה בתפקידה. איננו מקבלים טענה זו. בית הדין ביקש מהצדדים לשלוח את התכתובות שהיו בין הצדדים שקשורים לעבודת התובעת. בית הדין בחן מאות עמודי תכתובת דוא"ל. מקריאת התכתובות עולה בבירור, כי התובעת המשיכה בעבודה גם בחודשים האחרונים של השנה, וכפי שנפרט מיד.

בתאריך ט"ז באייר תשפ"א (28.4.2021) הנתבע שולח דוא"ל לתובעת: "אבקש לדעת מה נעשה לשמור על קשר עם העולות לכיתה ט". התובעת משיבה שהיא מארגנת ערב אימהות בסביבות ר"ח תמוז, והנתבע מבקש ממנה להיות איתן בקשר לפני תאריך זה. כלומר גם כשבועיים וחצי לפני שליחת מכתב השימוע לפני פיטורים, הנתבע מבקש מהתובעת להמשיך בעבודה שמתייחסת לשנת הלימודים הבאה. אין כל רמז לכך שהוא לא מרוצה מעבודתה.

בתאריך כ"א באייר תשפ"א (3.5.2021) התובעת שולחת דוא"ל לנתבע, ובו היא מספרת על ערב שהיא מתכננת להורים של התלמידות שילמדו בסמינר בשנה"ל הבאה. (הערב תוכנן להיערך בר"ח סיון תשפ"א). בתאריך כ"ד באייר (6.5.2021) הנתבע שואל את התובעת: "איך זה מתקדם?" כלומר גם מספר ימים לפני שילוח מכתב השימוע, הנתבע ממשיך לשוחח עם התובעת על עבודה שקשורה לשנת הלימודים הבאה.

התובעת שלחה הודעות דוא"ל רבות בנושאי עבודה בתחילת אפריל, אך אנו התייחסנו כאן בעיקר לדוא"ל מסוף אפריל 2021 (ט"ו באייר תשפ"א). התובעת שלחה הודעות דוא"ל מהן ניתן לראות כי היא עבדה:

ביום 29.4 - פעילות לתלמידות.

ביום 27-29.4 - ארגון תשלומי שכר למורות, וכן פעילות עם רישום תלמידות חדשות.

בימים 3-9 במאי - ארגון טיול לבנות הסמינר (ע"פ הדוא"ל ניתן לראות שארגון הטיול החל לפחות מיום 12.4).

ביום 2.5 - עיבוד אסון מירון עם התלמידות.

ביום 7.5 - בקשה מהנתבע שיארגן אירוע לנרשמות.

ביום 9.5 - ארגון הרצאה.

ביום 10.5 - טיפול בתשלום, וכן עיסוק בריהוט בשנה"ל הבאה.

ביום 12.5 - השלמת ציוד חסר.

ביום 13.5 - תרגיל פינני וכן עיסוק בתשלום להסעות, וכן ביום 19.5.

ביום 20.5 - טיפול ברישום תלמידות.

ביום 24.5 - התובעת מתעניינת בראיון, ברישום ובפעילות.

ב-20.5 - עדכון שיעורים.



ביום 24.5 - ארגון משוב למורות.

ביום 25.5 - התבעת מתבקשת לאשר לוח מבחנים.

ביום 31.5 - טיפול בהחזר למסיבת סיום, וכן טיפול בשכר מורות.

ביום 3.6 - התובעת שולחת מכתב להורים ולרכזים.

בימים 1-2.6 וכן ביום 20.6 - התובעת עוסקת בציונים.

ביום 4.6 - טיפול בשעות שכר מורות.

ביום 8.6 - התובעת מודיעה על שינוי בלוי"ז.

הנתבע טען, שהתובעת לא עבדה כראוי בשלושת החודשים האחרונים. אך מעיון בדוא"ל נראה, שהייתה פעילות מלאה, והיא אף שיתפה את הנתבע בדוא"ל עד לסוף חודש מאי, ואף בתחילת חודש יוני. אומנם אין תכתובת רבה מחודש יוני (שנה"ל מסתיימת ביום 20.6), אך זה לא מוכיח שהתובעת לא עבדה. לאור הקושי בהתמודדות עם הפיטורין, סביר שהתכתובות בדוא"ל יהיו פחותות. בנוסף, יתכן גם שהתובעת עבדה מביתה. נציין שגם הנתבע לא חלק על כך שהתובעת עשתה לתלמידות כנס חיזוק אחרי האסון במירון, וגם קיימה מסגרת לימודית.

ביום י"ט בסיון תשפ"א (30.5.2021) הנתבע ציין, שהורים מתלוננים על כך שהלימודים מסתיימים מוקדם בניגוד לנהלים, ושהמנהלת לא נוכחת (ככל הנראה האירוע שעליו העידה גבי פ. של שחרור מוקדם, אירע ביום זה). התובעת הגיבה: "אני היום חולה עם הקאות וחום, פ. היתה צריכה להיות עד 3. בימים האחרונים צירוף של מורות חולות/ ילד חולה. קורה, לא להיבהל".

בתקנון שירות עובדי ההוראה (חופשות והיעדרויות סעיף 1.25.3) נאמר: "עובד הוראה רשאי להיעדר מהעבודה יום או יומיים רצופים במשך שנת לימודים אחת מסיבת מחלה, וזאת ללא תעודה רפואית, אלא על-סמך הצהרה אישית. זכות זו ניתנת לו פעמיים בשנה".

מעבר לכך נציין שיש שיהוי בתביעה הנגדית של הנתבע. הנתבע כמעסיק לא ניכה משכרה של התובעת בזמן אמת, בחיסורים שהיו לטענתו, כך שיש ספק גדול האם התובעת אכן החסירה; ואף אם החסירה מסתבר שהנתבע מחל על כך, שהרי הוא המשיך לשלם לה את שכרה גם בחודשים האחרונים לעבודתה, ולא ניכה משכרה בחודש האחרון בגין חיסורים. אילו הנתבע היה סבור שאינו מחויב לשלם שכר לתובעת – מדוע המשיך לשלם לה את שכרה החודשי הרגיל.

הנתבע טען (סעיף 27 לכתב התביעה הנגדית) שהתובעת מעולם לא מילאה את חובתה ולא נתנה כל תמורת עבור 3 שעות החינוך שקיבלה. דין טענה זו להידחות. הנתבע לא הוכיח טענה זו ולכן איננו מקבלים אותה. לאמיתו של דבר, הנתבע כלל אינו יכול לטעון טענת ברי בנושא זה, שהרי, עבודה מסוג זה יכולה להתקיים גם מחוץ לכתלי הסמינר, בשיחות להורים, בארגון הפעלות וכד'.

לסיכום: אנו רואים שהתובעת עבדה, והתביעה הנגדית לא הוכחה כלל. אין אפילו תחילת ראייה לכך שהתובעת החסירה שלושה חודשים או אפילו שבוע, לפיכך תביעת הנתבע להחזר שכר עבודה - נדחית.



יז. האם נתבעת 2 חייבת בתשלום

התובעת מבקשת לחייב גם את נתבעת 2. נציג נתבעת 2 בדיון טען, כי הוא צינור בלבד להעברת הכספים. **דיון:** התובעת חתמה על הסכם מול הנתבע ומול העמותה של הנתבע. התובעת כלל לא חתמה על הסכם עם נתבעת 2 ולכן אין לנתבעת 2 כל חייבות חוזית מול התובעת, ולפיכך לא ניתן לחייבה. נתבעת 2 היוותה צינור להעברת הכספים, הא ותו לא.

לסיכום: נתבעת 2 פטורה מן החיובים המוטלים על הנתבע כתוצאה מפסק דין זה.

יח. הוצאות משפט

בית הדין קובע שעל הנתבע לשלם סך 12,000 ש"ח עבור הוצאות משפט שכוללים השתתפות באגרת בית הדין. בשולי פסק הדין, נציין לדברי הגר"מ שטרנבוך (תשובות והנהגות כרך ג סימן תעג) שכתב: **"היסוד בכל מקום הוא, להשתדל לפני משורת הדין עם עובד במלאכת הקודש שיהא שבע רצון, ובלבד שלא יגזים לדרוש מכספי צדקה או כספי ציבור, שבזה פשיטא שאין לדרוש מהם סכום מוגזם"**.



י.ט. החלטות

1. נתבע 1 חייב לשלם לתובעת את הסכומים הבאים:
 - (1) סך 12,250 ש"ח בגין שכר עבור עבודתה על מלאכת הרישום – קליטת תלמידות חדשות.
 - (2) סך 4,914 ש"ח עבור דמי הבראה.
 - (3) סך 1,879.5 ש"ח עבור דמי ביגוד.
 - (4) סך 12,000 ש"ח עבור הוצאות משפט.
2. נתבעת 72 פטורה מן החיובים המוטלים על הנתבע כתוצאה מפסק דין זה.
3. התביעות הנגדיות נדחות.
4. שני הצדדים רשאים לכתוב לבית הדין בתוך 14 יום האם יש תביעות שלא הוכרעו בפסק דין זה, או אם ישנה טעות חישובית.
5. התשלום יבוצע בתוך 35 יום מהמועד הנקוב על פסק הדין.
6. ניתן לערער על פסק הדין בתוך 30 יום מהמועד הנקוב עליו.

פסק הדין ניתן בתאריך א' באב תשפ"ג, 19.7.2023

בזאת באנו על החתום

הרב עוז מורנו

הרב ישועה רטבי, אב"ד

הרב שלומי שטינמץ