



בס"ד, ט' אייר תשפ"ב

10 מאי 2022

תיק מס' 2-81123

החלטה בבקשת רשות ערעור

בעניין שבין	לבין
התובע והמשיב	הנתבעת והמעוררת
עובד	עמותה

א. רקע

התובע הועסק במוסדות הנתבעת כמנהל פנימיה במשך ארבע שנים בין התאריכים 1/9/15-30/8/19. לטענת התובע לא שולמו לו שלושה סוגים של תשלומים בנושאים שונים, במהלך שנות עבודתו: תגמולי מילואים, דמי אירוח ומענק למודים ובדמי גמול ניהול פנימיה.

בתיק זה ניתן פסק דין על ידי בית דין קמא בתאריך כ"ו באדר א' תשפ"ב, 27.02.2022. הנתבעת הגישה בקשת רשות ערעור בנושא גמול ניהול הפנימיה והתובע השיב, ואלה הועברו להכרעתי. היו לפני חומרים שבתיק הנידון, כולל, כתבי טענות הצדדים, פרוטוקול הדיון בבית הדין קמא, פסק הדין, כתב הערעור של הנתבעת ותשובת התובע לכתב הערעור.

ב. פסיקת בית הדין בעניין התשלום עבור ניהול הפנימיה

טענת התובע הייתה כי על פי הסכם הקיבוצי הוא זכאי לגמול ניהול הפנימיה בסך 15% משכרו. נציג הנתבעת טען כי תוספת זו שולמה לו תחת שני סעיפים אחרים: גמול השגחה פנימיה בסך 5%, וגמול כוננות בסך 10.4%.

בית הדין הסתפק האם תשלומים אלו זהים לתוספת המגיעה לתובע בגין ניהול הפנימיה. בבדיקת בית הדין נמצא כי בסעיף 39 להסכם הקיבוצי ס"ק 3 נמצא כי מנהל פנימיה זכאי לתוספת של 15% לשכרו עבור ריכוז הפנימיה.

בסעיף 24 לאותו הסכם קיבוצי נקבע תשלום בשיעור 12% עבור תוספת הדרכה בגין עבודות לא שגרתיות כוננות ופיצול. בית הדין התרשם במהלך הדיון שאכן התובע קיים את שני התפקידים במקביל.

בית הדין הבין שתוספת שכר בשיעור 10.4% ששולמה לתובע נבעה מהבנה שגויה של סעיף 18 באותו הסכם שם נאמר כי עובד הנדרש לעבוד תוך פיצול יום עבודתו, יקבל תוספת בשיעור 10.4% משכרו.

עמוד 1 מתוך 4

משרד ראשי: רח' ברוריה 2, ת.ד. 8178 ירושלים P.O.B 8178 Jerusalem 91080 Main Office:

טל' 02-5371485 Tel פקס 02-5379626 Fax www.erezhemdah.org bitdin@erezhemdah.org ע"ר מס' 580120780

Founders: The Bellows Family, Chicago, Illinois



תוספת התשלום בשיעור 5% המופיעה בתלוש המשכורת שייכת לדעת בית הדין לתקופה שקדמה לצירוף העובד להסכם הקיבוצי, והיא בגין תשלומים שנקבעו על ידי משרד החינוך. טענות אחרות והסברים שהוצגו על ידי הצדדים נדחו על ידי בית הדין שהכריע שהנתבע היה זכאי ל-15% דמי ניהול פנימייה ועוד 12% גמול כוננות סך הכל 27% משכרו. לפיכך, נפסק שהתובע זכאי לתוספת שכר בשיעור 11.6%. על פי חשבון שביצע רואה חשבון מטעם בית הדין ההפרש בין מה ששולם לתובע על תקופת עבודתו לבין הסכום שהוא היה זכאי לו עומד על 19,107 ₪.

ג. טענות הנתבעת בבר"ע

הנחת בית הדין בפסק הדין הייתה כי גם למנהל הפנימייה מגיעות תוספות השכר המגיעות למדריכים בפנימייה, כגון תוספת עבור עבודה בשעות לא שגרתיות ועבודה בפיצול וכדומה. כנגד זה טענה הנתבעת (המערערת) שכיוון ששכר הבסיס של מנהל הפנימייה גבוה בעשרות אחוזים משכרו של המדריך, מנהל הפנימייה אינו זכאי לתוספות להן זכאי מדריך.

לטענת המערערת בשל עובדה זו התובע אינו זכאי לקבל 12% תוספת בגין פיצול להם זכאי מדריך הרגיל, ומגיעה לו רק תוספת של 15%. הנתבעת פנתה אל עוה"ד רחלי פרץ האמונה על יישומו של הסכם השכר בהסכם הקיבוצי.

זה נוסח תשובתה:

סעיפים 23 24 דנים בתוספת הדרכה למדריך בהתאם לשכרו המוסדי בטבלת השר המצורפת להסכם.

סעיף 24 מסביר בין היתר את הרציונל שעמד בסיס הענקת תוספת הדרכה.

בסעיף 3 לפרק זה נקבע כי מנהל הפנימייה זכאי לתוספת של 15% בגין תוספת ריכוז פנימייה אך אין קשר בין תוספת זו לתוספת הדרכה למדריך.

מנהל הפנימייה זכאי לתוספת של 15% בלבד לשכרו. בהתאם לטבלאות השכר בהסכם זה.

ד. טענות התובע

התובע טען שהיה גם מדריך וגם ריכוז את הדרכה בפנימייה. לפיכך, הוא זכאי לתוספות אותן מקבלים המדריכים, בנוסף לגמול הניתן על פי החוזה הקיבוצי למרכזי ההדרכה בפנימיות.

ה. דיון

על מנת להכריע בשאלה שעלתה בכתב הערעור למדתי אף אני את הסכם השכר הקיבוצי של עובדי המוסדות באיגוד המקצועי של עובדי החינוך בהסתדרות הפועל המזרחי.

הפרק הלי"א בהסכם העבודה הקיבוצי עוסק בהעסקת מדריכים.



הסעיף הראשון קובע כי העסקת המדריך תעשה בהתאם להודעה בדבר תנאי העבודה – נספח 3 להסכם.

אכן נספח 3 הנו הודעה בדבר פירוט תנאי העבודה למדריך. הודעה זו כוללת את פרטי המעסיק, פרטי העובד, תקופת העבודה, הגדרת התפקיד ושם הממונה הישיר. בסיס השכר שהנו משכורת חודשית. בסעיף 6 מוסבר ששכר העבודה הנו בהתאם לטבלאות השכר, שהוא נספח השכר הרביעי להסכם הקיבוצי, ומתעדכן מעת לעת. כמו כן זכאים כל המדריכים לתוספת הדרכה בשיעור של 12% מהמשכורת הנ"ל בגין כוננות, פיצול וזמינות לעבודה בכל שעות היום.

אלה התשלומים להם זכאים כל המדריכים ללא קשר לשאלה מה הוא שכר הבסיס של משכורתם. אין שום ספק שגם התובע זכאי לכל התשלומים הללו בהיותו חלק מצוות המדריכים במוסד.

בנוסף, סעיף קטן 3 בפרק העוסק בהעסקת המדריכים, קובע במפורש גמול אחר בשיעור 15% בגין תוספת לריכוז הפנימייה. אכן זו הייתה גם הבנתה של עוה"ד רחלי פרץ כהן שציינה לסעיף 24 ולסעיף 3 בפרק זה של ההסכם הקיבוצי וקבעה בצדק שאין קשר בין זכותו של מנהל הפנימייה ל-15% לתוספת ההדרכה למדריך. עוה"ד פרץ ציינה בצדק שסעיף זה בא להסביר את הרציונל שבתוספת של 12% לשכר המדריכים.

אחרי שתי ההנחות הללו הוסיפה: "מנהל הפנימייה זכאי לתוספת של 15% בלבד לשכרו".

על כגון זה כבר אמרו חכמים אם קבלה היא – נקבל. אבל לגופו של דבר להנחה זו אין שום ביטוי בדברים שנכתבו בהסכם הקיבוצי. בוודאי אין הכרח לקבל את ההסבר של עוה"ד פרץ, שהרי אין קשר בין תוספת בשיעור 12% להם זכאים כל המדריכים ללא יוצא מן הכלל, מן הטעם שהוזכר גם בדבריה של עוה"ד פרץ, לבין התוספת עבור ניהול וריכוז הפנימייה שעליו מדבר סעיף נפרד ומובדל בהסכם הקיבוצי. כיוון שכך, עלינו לפסוק על פי לשונו של ההסכם הקיבוצי (ע"פ חוקי התורה, פרשנות הסכמי ממון, סעיף 2).

מכיון שהתובע קיבל תוספת בשיעור 15.4% בלבד לשכרו, הרי שמגיע לו ללא כל ספק תוספת של 11.6% נוספים על משכורתו מינואר 2017 עד אוגוסט 2018 כהכרעת כבוד בית הדין קמא.



ו. החלטה

1. בקשת רשות הערעור נדחית.
2. על הנתבעת לשלם לתובע את הסכומים שנפסקו בפסק הדין קמא מתאריך כ"ו באדר א' תשפ"ב, 27.02.2022, וזאת בתוך 30 יום מהתאריך הנקוב על פסק דין זה.

והאמת והשלום אהבו.

פסק הדין ניתן ביום ט' אייר תשפ"ב, 10 מאי 2022.

הרב אהרן כ"ץ, אב"ד