

כו באלול תשע"ב
13 בספטמבר 2012
תיק מס' 71089

פסק דין - פיצויי פיטורין בשכר באחוזים

בעניין שבין
התובע

הנתבעת

מנהל במדרשה

הגוף המפעיל את המדרשה

א. עובדות מוסכמת

במהלך שנת 2009, התחיל התובע לעבוד כמנהל מדרשה, שעורכת סיורים. באותה תקופה פעילות המדרשה היתה מצומצמת, והגוף המנהל, הנתבעת, ביקשה להרחיב את פעילותה בלא לשאת בעלויות קבועות גבוהות. על כן, נקבע עם התובע ששכרו יעמוד על מחצית מהרווח של המדרשה, המחושב לאחר קיזוז ההוצאות הישירות מן ההכנסות. פעילותו של התובע נשאה פרי, והמדרשה התפתחה והלכה. התובע עצמו נטל חלק ברווחי המדרשה, וגם שימש כמדריך בשכר בסיורים רבים. במהלך התקופה, היו לצדדים אי הסכמות כאלה ואחרות. לדוגמה, האם ההפחתה של ביטוח לאומי תהיה על חשבון התובע או הנתבעת. בחודש נובמבר 2010 חתמו הצדדים על הסכם, בו נקבעו תנאי העסקתו של התובע וההתחייבויות ההדדיות. במהלך שנת תשע"א התקיים תהליך שמטרתו הכרה במדרשה כמדרשה הנתמכת על ידי משרד החינוך. התהליך, וכן ההכרה שבאה בסופו (בתחילת מאי 2011), הרחיבו את נקודות החיכוך שבין הצדדים, הן ביחס לדרכים עמידה בדרישות הפורמאליות כמדרשה נתמכת, והן ביחס להרכב המשכורת של התובע. היחסים בין התובע לבין מנהל הנתבעת התדרדרו. התובע זומן לשימוע אצל מנהל הנתבעת המפעיל, בטענות של חוסר מילוי התפקיד במסירות ובנאמנות וציות להוראות המעסיק, פעילות בניגוד עניינים וחוסר זמן למילוי התפקיד. השימוע התקיים ב 14/7/2011. לאחר השימוע, קיבל התובע מכתב פיטורין.

ב. טענות הצדדים ותביעותיהם

פרטי הטענות שנטענו בכתב ובעל פה ושעמדו בפנינו, רבו מלמנותם, הלא הם כתובים בכתבי הטענות והפרוטוקולים של שלושת הדיונים שהתקיימו. בפסק הדין, נציין את הטענות בתמצית בלבד.

ב.1. טענת התובע ותביעותיו

לטענת התובע, הוא השקיע את כוחותיו בפיתוח המדרשה והפעלתה, והמאמץ נשא פירות רבים. הוא ערך ופיתח חומרי הדרכה רבים ומגוונים, השקיע את מרצו וכישרונו ביצירת קשר אישי עם הקבוצות, שיווק המדרשה ומתן שירות מיטבי לכל קבוצה. למרות כל זאת, לאורך תקופה ארוכה, הוא זכה ליחס לא מפרגן שהתבטא בצרות עיין ביחס למשכורתו.

ההגיון בקביעת המשכורת היה שהגוף המנהל אינו נדרש להוציא כספים מכיסו. מבחינתו: בשלבים הראשונים השקעתו היתה גדולה ביותר, ורווחיו מצומצמים, ואילו לאחר ביסוס המדרשה ציפה שרווחיו יצדיקו את ההשקעה הראשונית בפיתוח חומרים, התוכניות וקשרי לקוחות.

לטענתו, משכורתו צומצמה באופן לא הגון, כאשר הוא נדרש לכך שההפרשות החוקיות ינוכו מחלקו ברווחים, כמו כן, הוא נדרש לשלם מחצית מהעלויות של מכשירי ה'מדונה', למרות שמדובר בתשתיות של המדרשה.

הוא למעשה נאנס לחתום על ההסכם הקובע שרק 41.5% מן הרווחים הוא יקבל כמשכורת, לאחר הפרשות חובה. בהסכם זה יש התחייבות הדדית לעבודה משותפת מתאריך 1/11/10 ועד לתאריך 1/6/12.

לטענתו של התובע, המהלך של קבלת אישורים להכרה כמדרשה נתמכת, נעשה בחוסר הגינות, והוא נאלץ על ידי מעסיקו להגיש דוחות שאינם מדויקים. הוא נדרש לדווח על כך שהפעילויות ארוכות ממה שהיו בפועל.

למרות שתהליך ההכרה במדרשה פגע במשכורתו בכמה היבטים, הוא פעל להשגת האישורים, ועמידה בקריטריונים הנדרשים.

בכתב התביעה (7.11.11), מסביר התובע ש"הצעד של ההכרה במדרשה על ידי משרד החינוך הביא, הלכה למעשה, להרעה משמעותית בתנאים שלי. יצוין כי כל עניין ההכרה כלל לא היה מוסדר בחוזה בינינו." הוא ביקש שינוי בדרך חישוב השכר (על מנת לשמר את השכר עצמו), ונענה בשלילה על ידי מנהל הנתבעת. לאחר מכן הוא ביקש לקיים פגישה משותפת עם נשיא הנתבעת.

בפגישה הרצה בפני המנהל ונשיא הנתבעת את טענותיו הן ביחס לנושא קבלת ההכרה והן בעניין הפגיעה המשמעותית במשכורתו. הוא הסביר שכיוון שהמדרשה קיבלה אישורים, היא צריכה להעסיק רק מדריכים מוסמכים, שעלותם גבוהה יותר. משמעות הדברים היא שרווחי המדרשה נמוכים יותר, וכך גם חלקו קטן בכ-25%. דהיינו, למרות הגדלת הפעילות – שמשמעותה המשך עבודה בשעות עבודה דומות למה שעבד עד כה ויותר, משכורתו כמנהל פוחתת (פרוטוקול דיון מס 1, סוף עמוד 2 והלאה). לטענתו, רוח הדברים הייתה שיש למצוא דרך לשינוי מבנה השכר כך שייקבע שכר לפי שעות.

למחרת היום התקשר אליו מנהל הגוף, והודיע לו שלא יוכל להמשיך לעבוד איתו. בתאריך 14/7/2011 התקיים שימוע בפני נשיא הנתבעת, ובו שטח מנהל הנתבעת את טענותיו כלפי התובע.

לאחר השימוע, הוגש לתובע מכתב פיטורין, בתאריך 15/7/2011.

לטענת התובע בסיכומיו (סעיף 1 בעמוד 2), המניע האמיתי לפיטורין הוא העובדה שבמהלך חודש אלול, צפוי היה רווח של כ-40,000 ₪, והוא היה אמור לזכות למחצית מרווח זה.

תביעות התובע:

לאור האמור, לטענת התובע פוטר שלא כדין, בניגוד להתחייבות בהסכם. על כן הוא תובע את התביעות הבאות:

1. השלמות שכר, עבור פעילויות שבוצעו

לטענת התובע ישנן פעילויות שביצע כמדריך, ולא קיבל בעבורן את שכרו.

השכר עבור פעילויות אלו עומד על 12,776 ₪

תביעה זו לא מופיעה בסיכומים, על כן כפי הנראה ירדה לאחר התחשבנות בין הצדדים.

2. פיצויי פיטורין

הקביעה בחוזה כי לא יקבל פיצויי פיטורין הינה בניגוד לחוק.

סה"כ השכר בשנה האחרונה 57,131 ₪, ממוצע חודשי 4,760 ₪ ; פיצויי הפיטורין חושבו על פי

סכום של 2 משכורות)

סך הכל 9,521 ₪

3. הלנת פיצויי פיטורין

פיצויי הפיטורין לא שולמו בעיתם. על פי החוק, דין הלנת פיצויי פיטורין כדין הלנת שכר, על כן יש

לפצות אותו על פי חוק

סך הכל 24,590 ₪

4. פיצוי בגין אי תשלום שכר מינימום

לטענת התובע, בתקופה הראשונה עבד שעות רבות, ושכרו היה נמוך משכר מינימום על פי החוק.

(על פי נספח ג' לסיכומים).

התובע ממקד את תביעתו לשכר מינימום, דווקא לחודשים בהם לא למד באוניברסיטה, כך

שזמנו מוקדש היה לפיתוח המדרשה.

אי תשלום שכר מינימום

חודש	שולם עבור ניהול והדרכות	שעות עבודה בפועל-חול	שעות עבודה בפועל-שבת	שכר מינימום באותו חודש	שכר מינימום בשבת	תשלום עבור שעות עבודה לפי שכר מינימום	הפרש
אוגוסט-09	0	200		20.7		4140	4140
ספטמבר-09	3302	180	30	20.7	30	4560	1258
אוקטובר-09	1887	140		20.7		2898	1011
מרץ-10	1325	80	15	20.7	30	2106	781

1454	2484	20.7	120	1030	מאי-10
------	------	------	-----	------	--------

8644	סך הכל הפרשים בגין אי תשלום שכר מינימום	8,644 ₪	סך הכל:
------	---	---------	---------

5. פיצויים על הפרת החוזה-

כמתואר לעיל, התובע טוען להפרת חוזה שלא כדין.

20,000 ₪

6. פיצויים בגין רווחים צפויים

כנ"ל. לטענת התובע, הפסיד את הרווחים הצפויים בשנה שלאחר פיטוריו, ובעיקר את הרווחים מסיורי חודש אלול תשע"א.

30,000 ₪

7. פיצוי בגין הלנת שכר מתמשכת

לטענת התובע, הקביעה שהשכר ישולם רק אחרי תשלום הלקוח על פיה נהגו הצדדים, אינה חוקית. נמצא ששכרו הולך במשך כל התקופה.

48,298 ₪

8. החזרת המדונה וקבלת מה ששילם עבורה

650 ₪

141,703 ₪

סך הכל -

2.ב. טענת הנתבעת ותביעות נגדיות

לטענת הגוף המנהל אומנם התובע פיתח את המדרשה, אך המדרשה היתה קיימת גם קודם לכן. דהיינו, התובע לא הקים את המדרשה, אך יש להודות שהוא פיתח אותה בצורה מרשימה. לטענת מנהל הנתבעת, היו קשיים בעבודה עם התובע לאורך כל הדרך, בעיקר בכל הנוגע לדווקנות ולנוקשות במשא ומתן על תנאי שכרו. במהלך התקופה הגוף המנהל העדיף את איכות העבודה על פני הקשיים האלו. אך סמוך לפיטוריו, המצב הפך חמור מכדי שניתן יהיה להמשיך לעבוד. מנהל הנתבעת טוען, שאכן התקיימו התנאים הקבועים בחוזה לפיטורי התובע, מהטעמים הבאים:

- א. חוסר זמינות לעבודה ברוב שעות היום – לאור לימודים אינטנסיביים. לעומת זאת יצר קשר עם המזכירה בשעות הערב, למורת רוחה ובניגוד להנחיות.
- ב. ניגוד עניינים ואי קבלת סמכות. עם קבלת ההכרה אסור היה למדריך שאינו מוסמך להדריך. למרות זאת הוא הדריך בסיור מסוים (11/7).

- ו. ניגוד עניינים - קבלת מתנות אישיות על חשבון המדרשה (מסעדה).
- ג. אי הגשת דוחות תלמיד.
- ד. התובע התנה את המשך העבודה שלו על חודש אלול (תשע"א) בהעלאה בשכר, וכן איים על פגיעה במדרשה בכך שיצור קשר עם משרד החינוך.
- ה. התובע לא גבה מקבוצות כסף, וגם סרב להעביר את האחריות בנושא למזכירה.
- ז. התובע השאיר את מספר הטלפון האישי שלו כטלפון לקשר, בעוד הדרישה של המדרשה היתה שהמספר של המדרשה יהיה המספר המפורסם.

על כן, הפיטורין היו מוצדקים גם לאור החוזה. בסיכומי הנתבעים נטען, שהסכסוך בין התובע לבין הנתבעת התעצם לאחר קבלת ההכרה של משרד החינוך. לטענת הנתבעים דרש התובע לקבל חלק מהתקציב שהגיע ממשרד החינוך, שכן במסגרת החדשה שכרו נמוך יותר. עוד טענה הנתבעת בסיכומיה, כי התובע אינו עובד כמשמעו בחוק, אלא עצמאי או קבלן, שהרי שכרו נקבע כאחוז מן הרווחים (כמחצית). ב"כ הנתבעת טען בסיכומים, כי מעמדו של התובע הוא כשל עצמאי ולא שכיר.

בהתייחס לשאר טענות התובע, מענה הנתבעת הוא :

1. השלמות שכר, פיצוי בגין הלנת שכר

התובע יקבל את שכרו על כל פעילות שהתמורה עבורה תגבה, כפי שסוכם והיה נהוג בכל התקופה. כיוון שאחריות הגביה גם היא על התובע, כל עוד לא הושלמה הגביה אין בסיס לטענה על הלנת שכר.

2. פיצויי פיטורין ותנאים סוציאליים

בהסכם השכר, הוסכם שלא יינתנו פיצויי פיטורין ואלו כלולים בשכרו (סעיפים 9 ; 7 להסכם השכר). ויתור מפורש על פיצויי הפיטורין תקף על פי ההלכה, שכן מדובר על הסכמה שהחייב לא יתחייב בעתיד, בדומה לדין "קרע כסותי... על מנת לפטור" שפטור (בב"ק צב.). גם אם התובע זכאי לפיצויי פיטורין – יש לשלם רק פיצויים עבור שכרו כמנהל, ולא עבור שכרו כמדריך טיולים – שכן פעולה זו לא נמנעה ממנו, ועקרונית הוא יכול להמשיך לשמש כמדריך (אם תהיה לו הסמכה של משרד החינוך).

3. שכר מינימום

שכרו של התובע עומד בזיקה להיקף עבודתו, ועל כן אינו פחות משכר מינימום.

4. הפרת החוזה, רווחים צפויים

העילה בגינה מותר היה לפטר את העובד, קבועה בסעיף 2.1 לחוזה, וז"ל:

2. תקופת העסקה והפסקת העבודה

1. תקופת העסקתו של העובד תחל ביום 1/11/10 ותמשך עד לתאריך 1/6/12

המעסיק לא יוכל להפסיק את חוזה העבודה בין הצדדים אלא אם נמצא ליקון

בעבודתו של המועסק. העובד לא יוכל להפסיק את עבודתו.

לטענת הנתבעת לאור הליקויים בעבודה אשר פורט לעיל, על פי החוזה מותר היה לפטר את התובע.

5. מדונה

לאחר השבת המדונה, יקבל התובע את תמורתה.

6. "פרשת הכסף"

אירוע שעל פי טענת הנתבעת הוא חמור, והוא זה שגרם לה שלא להסכים לשלם פיצויי פיטורין הוא העובדה שלטענתה התובע השאיר בידיו כספים של המדרשה שהתקבלו על ידו בתמורה לסיוורים. לטענת הנתבעת, נודע למזכירה על כספים אלו רק לאחר שפנתה אל הקבוצות בדרישת תשלום, ואלו אמרו לה ששילמו את הכספים לתובע. לטענת הנתבעת, פנו אל התובע והוא סירב להחזיר כספים אלו למרות הדרישה.

התובע הודה בעובדה שהיו בידיו כספים, אך טען שהם הגיעו אליו כשם שפעמים רבות היו בידיו כספים של המדרשה. כדבר שבשגרה, הוא קיבל מקבוצות כספים, והעביר אותם למדרשה. הוא לא עשה זאת לטובת עצמו, אלא להיפך, למרות שהדבר היה עליו לטורח. במקרה, בתקופת המחלוקת אכן היו בידיו כספים. הוא לא חשב לקחת אותם לעצמו, אלא שטרם העביר אותם למשרדי הגוף המנהל. הם נותרו במעטפות בהן ניתנו לו, ולא נעשה בהם כל שימוש. משנדרש להעביר את הכספים, אמר ששייב אותם בדיון הראשון שנקבע אשר היה אמור להתקיים במועד קרוב. לאחר מכן הוא נדרש על ידי המדרשה להשיב את הכספים באופן מיידי, וכך עשה.

תביעות נגדיות

תביעה	הסבר	עלות כוללת	תביעה
פרסום	אמור להיות חלק מן ההוצאות לפני קביעת השכר 50%	20,000	10,000
הוצאות משרד	הנהלת חשבונות, ראיית חשבון, מזכירות. עבור שנתיים עבודה 50%	24,000	12,000
חומרי הדרכה וציוד	חלקם אצל התובע 50%		10,000 ₪

9550	סכומים שלא נגבו בשל רשלנות של התובעת. התשלום למדריכים בוצע. פירוט בכתב התביעה שכנגד	אי גביה
10,000 ₪	הוצאת שם רע על הגוף המנהל	שם רע
15,000 ₪	לאחר פיטוריו, פנו אל התובע קבוצות על מנת להזמין סיורי מדרשה, והוא לא הפנה את הקבוצות למדרשה.	הפניית קבוצות
10,000 ₪	סיורים שביצע התובע בעקבות פניות אליו כנציג המדרשה, לאחר פיטוריו (הערכה)	סיורים אישיים
3,000 ₪	הפסד ריביות של הכספים שלא שולמו למדרשה [הערכה]	ריביות
79,995 ₪		סך הכל

בסיכומים האחרונים, הופחתה התביעה הנגדית לסכום של 17,346 ₪ והיא כוללת רק השתתפות בפרסום (14,346 ₪) ובהנהלת חשבונות (3,000 ₪).

ג. עדויות בפני בית הדין

הצדדים הביאו בפני בית הדין שתי עדות, הקשורות בפעילות המדרשה.

העדה י'

העדה שימשה כמזכירה, והעידה מטעם הנתבעת.
העידה בעיקר על חוסר זמינות של התובע בשעות העבודה הרגילות.
לדבריה, חוסר הזמינות פגע בשירות שניתן לקבוצות. העדה נחקרה גם בחקירה נגדית על ידי התובע.

העדה ל'

העדה משמשת כרכזת הדרכה במדרשה.
העדה העידה על מסירותו של התובע לעבודה, פיתוחו את המדרשה, ועל זמינותו עבור צרכיה. הם דברו באופן יומיומי, בשעות הבוקר המוקדמות, ובשעות הערב.
לטענתה, האחריות להעביר את מסמכי הדיווח – 'דפי התלמיד' לא הייתה מוטלת עליה. העדה זכרה מקרה אחד של חוסר תיאום בו נוצרה בעיה לאור חוסר זמינות.
כפי שהדברים נראו בעיניה, בסיור הספציפי עליו מלין מנהל המדרשה כי התובע השתתף בו למרות ההנחיות שצריך מדריך מוסמך – הדבר נעשה במסגרת מה שהם חשבו שהוא בסדר (לפי שיחה עם אחד המנהלים), ולטובת המדרשה.

דין

ד. נושאי הדיון ההלכתי

1. מעמדו של התובע כשכיר או כשותף / קבלן.
2. האם רשאית היתה הנתבעת לפטר את התובע, לאור ההסכם שביניהם? והשלכות הכרעה בשאלה זו.
3. התביעה לשכר מינימום – האם זכאי התובע לשכר מינימום עבור החודשים שצייך?
4. האם הויתור בחוזה על פיצויי פיטורין, תקף?
5. התביעה הנגדית - באילו הוצאות חובת התובע להשתתף (כחלק מהגדרת העלויות), והאם יש זכות לתבוע הוצאות אלו כיום.

ה. שכיר או קבלן

בכתבי הטענות, נחלקו הצדדים האם התובע פועל הוא, או קבלן. אם הוא פועל שכיר – אזי יש לו את כל הזכויות המשפטיות הנובעות מכך. לעומת זאת, בסיכומי ההגנה נטען כי התובע הינו קבלן בלבד, שכן שכרו נקבע על פי חלק ברווחים. מהסכם העבודה עולה באופן ברור, כי מעמדו של התובע, בכל הקשור לזכויות החוקיות נקבע בין הצדדים כשכיר. על בסיס זה נקבע גם אחוז שותפותו ברווחים (41.5%) לאור הפרשות סוציאליות, התייחסות לדמי הבראה והפרשות פנסיוניות.

גם לולי התייחסויות מפורשות אלו, נראה שעל פי ההלכה והחוק דינו של התובע כשכיר ולא כקבלן. בפוסקים דיונים רחבים בעניין ההבחנה בין שכיר וקבלן ולהשלכות השונות של הבחנה זו – דיני הונאה, האפשרות לחזור מהסכם השכירות או הקבלנות ועוד (וראו דיון נרחב בסוגיה בפד"ר ח"ג החל מעמוד 272). ככלל, שכיר הוא הנשכר לזמן, וקבלן הוא אדם הנשכר למלאכה מסוימת. שבענייננו ההיבטים שלכאורה תומכים בהגדרת התובע כקבלן הם העובדה השכר מושפע בפוסקים מהרווחים, וכן העובדה שלתובע גמישות מסוימת בשעות העבודה שלו.

למרות זאת, נראה שדינו של התובע כשכיר. התובע נשכר בחוזה העבודה לתקופה של 17 חודשים, בהם הוא נדרש לעבודה מקיפה ורחבה. בשונה ממצב זה, קבלן הוא אדם שנשכר לפעולה מסוימת, ללא קציבת זמן. נראה שאף לשיטות שגמישות הפועל בשעות העבודה מגדירה אותו כפועל ולא כקבלן, אדם אשר יש לו אחריות מקיפה החולשת על כל התקופה הארוכה – ודאי שדינו כשכיר. ופד"ר הנ"ל (ח"ג עמ' 278-299) הביאו ראיה לכך מדברי השו"ע חו"מ סימן קע"ו סעיף כ"ג, שכתב:

המקבל עסק מחבירו לזמן קצוב, המקבל יכול לחזור בו כדין פועל שחוזר בו אפילו בחצי היום,

הקשה רבי יהושע ולק בדרישה, שלכאורה אדם המקבל כסף בעסקה, אינו משועבד כל הזמן, וישנן אף תקופות שהוא אינו פועל כלל, משום שמבחינה עסקית, נכון להמתין. ובביאורו לשו"ע, כתב (הסמ"ע קע"ו, נו):

דקדק וכתב לזמן קצוב, דכל שעליו העיסקא לזמן הוא משועבד לחבירו בכל אותו הזמן למכור זה ולקנות אחר ולהחליפו ולעסוק בו, משו"ה יש לו דין פועל שנשכר ג"כ לזמן, ופירוש הדברים נראה כאמור, שלאור העובדה שבמשך כל התקופה, מוטלת על מקבל העסקה אחריות רציפה להשקעה נכונה של כספי העסקה, הרי הוא נחשב כשכיר למשך כל התקופה. כך גם מסתבר בעיינו, שעבודה ניהולית בהיקף נרחב, שמהותה היא שירות וקשר עם לקוחות בשעות בלתי קבועות ושאינן תלויות רק בעובד אלא בצרכי הלקוחות והעבודה, דינו כשל שכיר. כל זאת, למרות שניתנה לתובע גמישות מסוימת בעניין שעות העבודה, שכן הוא למד כסטודנט. לסיכום, דינו של התובע על פי ההלכה והחוק כשל שכיר הזכאי לזכויות הקבועות בחוק.

1. פיטורי התובע

אין חולק על כך, שהתובע הוא מדריך מוכשר, והוא השקיע את מרצו בהדרכות וגם בהכשרת מדריכים ופיתוח המדרשה. עם זאת, לטענת הגוף המנהל ומנהליו הוא פוטר עקב ליקויים שונים בתפקודו.

נקדים ונאמר, שאנו לא רואים בטענה על השהיית הכסף בידי של התובע טענה שיש בה ממש. לא מצאנו שהתובע ניסה לקחת לכיסו בהיחבא כסף כזה או אחר. הכסף הגיע לידי בהיתר, והוא לא ניסה לכסות על כך מעולם.

יסוד הסכסוך שלפנינו הוא פיטורי התובע, כאשר נחלקו הצדדים מהן העילות לפיטורין, ומהן העילות הלגיטימיות לפיטוריו על פי ההסכם שבין הצדדים. על פי החוזה:

1. תקופת העסקתו של העובד תחל ביום 1/11/10 ותמשך עד לתאריך 1/6/12. המעסיק לא

יוכל להפסיק את חוזה העבודה בין הצדדים אלא אם נמצא ליקוי בעבודתו של המועסק.

העובד לא יוכל להפסיק את עבודתו.

התובע פוטר ב-15/8/11, כשמונה וחצי חודשים קודם 1/6/12. אלא שנחלקו הצדדים האם יש לנתבע זכות לפטר את התובע והאם: "נמצא ליקוי בעבודתו של המועסק".

התובע בסיכומיו, מבקש לטעון שמה שגרם לנתבעת לפטר אותו הם שיקולים כלכליים. שיקולים אלו אינם לגיטימיים, על כן לטענתו לא הייתה הצדקה לפיטוריו על פי החוזה. טענה זו, מהווה את העילה לתביעת הפסד הרווח של חודש אלול ופיצוי בשל הפרת חוזה.

מנהל הנתבעת טוען שהעילה לפיטורין הוא תפקוד לקוי של התובע, כפי שפורט במכתב הפיטורין. בדיון בפני בית הדין טען מנהל הנתבעת שהתובע דרש העלאה של שכרו (פרוטוקול דיון 1, עמוד 6):

"כל ההכנה לאלול הותנתה בהעלאת המשכורת, אני לא יכול לפעול בצורה כזו".
על פי דברי נשיא הנתבעת (פרוטוקול דיון מס' 2, עמוד 4), דרש התובע במסגרת דרישות השכר חלק בתקציבים. הדברים נשנו גם בסיכומי ההגנה. עוד טען מנהל הנתבעת, שבמהלך כל התקופה היו קשים ועימותים שונים בעבודה עם התובע אשר עמד עד דרישותיו באופן מאוד דווקני. בהזמנה לשימוע ובמכתב הפיטורין נכתב שהעילות לפיטורין הן:
"א. חוסר מילוי התפקיד בנאמנות וציות להוראות המעסיק; ב. פעילות בניגוד עניינים; ג. חוסר זמן למילוי התפקיד".

הכרעה בעניין עילות הפיטורין:

דברי התובע בדיון הראשון ובכתב התביעה, תומכים בכך שעם ההכרה של משרד החינוך, הוא עצמו דרש שינוי בהרכב השכר שלו. שכן, שינוי זה גרם לו נזק משמעותי הן ביכולת ההדרכה והן ברווחי המדרשה. דהיינו, קביעת השכר כפי התחשיב שנקבע בהסכם, היה מקובל על הנתבעת, אך לא היה מקובל על התובע.

אלא שמנהל הנתבעת טען יותר מכך, והוא שהתובע סרב להתחיל בהכנות לחודש אלול, ללא שינוי קביעת השכר החודשי. בעניין זה, לא הובאו ראיות. עם זאת, ההתרשמות הברורה היא שתביעת השכר לא הייתה בקשה – אלא דרישה חד משמעית. דרישה זו עלתה על ידי התובע גם בשימוע. אין לכחד בכך שהיה בדרישה זו הגיון לנוכח השינוי, אך עם זאת, אין בסיס בחוזה לדרישת התובע לשמור על אותה רמת שכר (בפועל) כפי שהיה קודם לכן.

מסתבר, שעם המצב החדש, היתה לתובע הזכות לדרוש שינוי בחישוב השכר, ואולי אף לנוכח שינוי הנסיבות היתה לו גם הזכות להתפטר (למרות התחייבותו בהסכם שלא לעזוב את המדרשה על 1/6/12). אך כאמור, אין בסיס לטענה שחובה על הנתבעת לשמור את רמת השכר שהייתה קודם לכן (שיתכן שהייתה גבוהה יחסית).

לסיכום, עולה שהיה עימות חריף ומתמשך סביב נושא השכר לאור דרישה של התובע לשינוי דרך חישוב השכר.

היבט נוסף סביבו היה עימות הוא נושא הזמינות של התובע בשעות העבודה הרגילות. בעניין זה הובאו שתי עדויות, אחת מטעם התובע והשנייה מטעם הנתבעת, עדויות אותן הבאנו לעיל. אחת העדות (י') – ביקרה את התנהלות התובע וטענה שלא היה זמין לפניו, ואילו השניה (ל') טענה שכן היה זמין עבורה.

בהיבט העובדתי הצר, הפער בין העדויות לא היה רחב. מוסכם, שבתקופת הלימודים, התובע השקיע את זמנו מבוקר עד אחר הצהריים בלימודים. לטענת התובע, את ההפסקות הוא ניצל באופן קבוע ועקבי לשיחות טלפון נדרשות.

בכל אופן, גם העדה מטעמו, כשדברה על הזמינות, הסבירה שאת השיחות עימו בתקופת הלימודים ניהלה או בשעות הבוקר המוקדמות, או בשעות הערב. העדה מטעם הנתבעת טענה שהיא סירבה לנהל שיחות עבודה בשעות הערב, ולדעתה זה גם לא ראוי.

יש לציין, שהעדה שמטעם הנתבעת, עמדה מול לקוחות ופונים ועל כן, סוג הזמינות לו צפתה היה שונה מאשר הציפיות של העדה מטעמו של התובע.

העדויות על לקוחות שהנתבעת הפסידה בשל אי זמינות התובע לא היו ברורות ולא משכנעות באופן ספציפי. אך עם זאת, אפשר להבין שלימודים אינטנסיביים (עובדה בה הודה התובע) מקשים על התנהלות מול לקוחות.

לסיכום היבט הזמינות – בחודשי הלימודים התובע הקדיש את שעות הלימודים והמבחנים ללימודיו, אך התאמץ לקיים את אחריותו בשעות אחרות.

אי ההסכמה בנושא הדרכים לקבלת האישור ממשרד החינוך והתנהלות התובע בעניין. בין הצדדים נטשה מחלוקת בבית הדין האם התובע או הנתבעת דווחו דיווחים שאינם מדויקים למשרד החינוך. התובע טוען שהוא נאלץ על ידי מעסיקו לדווח דיווחים כאלה. מנהל הנתבעת טען שהתובע לא פעל לקדם את אישור המדרשה, ומצד שני – אם אכן דיווח דיווחים שאינם מדויקים – הוא הפושע.

לאור התוצאה שהמדרשה אושרה, ולאור עדותה של העדה ל', אנו קובעים שהתובע פעל למילוי התנאים של אישור המדרשה.

אין חולק שאינטרס האישי של התובע היה שלא לקדם את אישור המדרשה. על כן אין להניח שהוא דיווח דיווחים שאינם מדויקים מרצונו החופשי.

הטענה לפעילות בניגוד עניינים נתמכה על ידי הנתבעת בכך שהיה הסכם שגיבש התובע עם מסעדה, על פיו תמורת כל עשר קבוצות מבקרות – תתקבל ארוחה זוגית. מארוחה זו נהנו מדריכים שונים. משהגיע הדבר לידיעת מנהל הנתבעת, הוא לא היה שבע רצון, וההטבה (או הכסף) הגיעה לידי הגוף המנהל. אין לראות בעניין זה פעילות בניגוד עניינים, שכן התובע לא פעל לטובתו האישית אלא לטובת כלל המדריכים, אך ניכר בעניין זה הפער בין התובע לנתבע בצפיפות בעניין יחסי העבודה. התובע פעל ביושר – אך לא ראה חובה להפעיל שיקול דעת משותף עם מנהל הנתבעת. הנתבעת לעומת זאת, ראה בדבר שימוש בזכויות של המדרשה לטובת אינטרסים אישיים והנאה נוספת מרווחי המדרשה.

מנהל הנתבעת טוען גם שהתובע לא ביצע את הוראותיו וערער על סמכותו. בעניין זה, הדוגמה העיקרית שנקט מנהל הנתבעת היתה יציאתו להדרכה מסוימת, למרות שאינו מדריך מוסמך. בעניין נקודתי זה אנו מקבלים את הסברי התובע ועדות העדה ל', שהדברים נעשו בצורה שלהבנתם באותה עת היתה תקינה – לאחר אישור מן הגורמים המוסמכים.

הכרעה בעניין הלגיטימיות של הפיטורין

למרות שני הסעיפים האחרונים, בהם קיבלנו באופן עיקרי את עמדת התובע, מכלל הדברים עולה, חוסר אמון גובר והולך שהתפתח במשך תקופה בין התובע לבין המעסיק שלו, מנהל הנתבעת. אין חולק גם ששינוי רווחי המדרשה מסוירים גרר עימות חריף בין הצדדים על שכרו של התובע. ביטוי נוסף לבעיה היא עדות נשיא הנתבעת, שלא הוכחשה, על פיה שאל את התובע מה יעשה אם תהיה לו מחלוקת עם מנהל הנתבעת, ולטענת נשיא הנתבעת, התובע אמר שימשיך להתווכח עד שישכנע, ובשום שלב לא אמר – אקבל את עמדת המנהל.

בעניין הזמינות, נראה לבית הדין שלימודים אינטנסיביים מקשים באופן אמיתי על אפשרות התפקוד כמנהל מדרשה שמתפתחת. גם אם הדברים היו קלים יותר בתחילת הדרך – הרי ברור שכשהיקף העבודה גדל, התנהלות זו קשה הרבה יותר. יאמר התובע – וכי בית הדין מאשים אותי שהפכתי את המדרשה לגוף גדול, וכי אני צריך לשלם את המחיר? התשובה על כך היא שאין מדובר באשמה אלא באינטרס הלגיטימי של המדרשה שהיא תנוהל על ידי מי ששעות היום שלו פנויות לשרת את הלקוחות שהתרבו מאז תחילת העבודה המשותפת.

בית הדין השתכנע שמערכת יחסים כזו, בה יש מחלוקות כספיות נוקבות, בעיית זמינות ומאבקי סמכות, יוצרת תפקוד לקוי מבחינתה של הנתבעת והמדרשה.

ההצדקה לפיטורין בשל תפקוד לקוי, על פי החוזה היא שהמטרה העליונה היא תרומה מיטבית למדרשה, על כן ניתן לפטר לא רק במצב בו הבעיה היא מחמת התובע, אלא גם אם זו נגרמת משיקול אובייקטיבי, מחמת צד שלישי, או מכל טעם אחר.

בענייננו, האשמה לכך שה'תפקוד לקוי', אינה מוטלת על התובע באופן עיקרי, וגם לא על הנתבעת ומנהל הנתבעת. מכלול של סיבות גרמו לקרע בין התובע לבין הנתבעת: שינויי הנסיבות – גררו סכסוך כספי, הבדלי אופי וגם התפתחות המדרשה – כל אלו גררו את התוצאה של תפקוד לא תקין של המערכת.

על כן, הפיטורין אינם סותרים את החוזה, ועם זאת בנסיבות המדוברות, אין ספק שחובה על הנתבעת לפצות את התובע על פיטורין.

על כן, התובע אינו זכאי לתשלום עבור רווחים מצופים מחודש אלול וגם לא לפיצויים על הפרת חוזה, אך הוא בוודאי זכאי לפיצויי פיטורין, וכפי שנבהיר להלן, בנסיבות העניין זה אנו רואים לנכון לחייב בפיצויים מוגדלים (בין היתר בשל חלק מעילות התביעה).

ז. **פיצויי פיטורין**

אין לבית הדין ספק, שהתובע זכאי לפיצויי פיטורין. בסופו של יום, הוא פוטר מכוח תרכובת של דברים שנבעו ממערכת היחסים שבין הצדדים – מערכת ששני הצדדים תרמו לה, ומדברים שנבעו משינויים שאינם תלויים בו כל עיקר. נציין, שהשינוי המשמעותי במסגרת העבודה של המדרשה עם קבלת ההכרה, שגרמה לשינוי משמעותי בשכרו של התובע ללא צמצום היקף עבודתו, עשוי היה להיות כשלעצמו עילה להתפטרות שדינה כפיטורין – בשל הרעת תנאים (ויש לדון בדבר). כל שכן, כאשר פוטר התובע ביוזמת הנתבעת.

אומנם, התובע ויתר על פיצויי הפיטורין במסגרת הסכם השכר, אך מכמה טעמים אנו קובעים שיש לו זכות לפיצויי פיטורין.

האחת- על פי החוק הנוהג, שתקף כמנהג המדינה וכדינא דמלכותא אין תוקף לויתור מראש על פיצויי פיטורין.

השניה – הויתור על פיצויי הפיטורין היה מתוך נקודת הנחה שיש לתובע ודאות של עבודה למשך כל התקופה, ובנדון דידן, התובע פוטר טרם השלמת תקופת העבודה, נמצא שיש כאן מחילה בטעות.

נוסיף על הדברים, שכידוע, הבסיס ההלכתי לחיוב פיצויי פיטורין נמצא כבר בתורתם של ראשונים, בדברי ספר החינוך (מצווה תפב) שלמד מדין הענקה עקרון כללי: **"שאם שכר אחד מבני ישראל ועבדו זמן מרובה או אפילו מועט שיעניק לו בצאתו מעמו מאשר ברכו השם"**. מקור זה כבסיס לתוקפו של החוק נזכר כבר בפס"ד רבניים לפני עשרות שנים (ראו פד"ר, כרך א, עמ' 330 ; כרך ג, עמ' 272, כרך ד, עמ' 126). אם כן, נמצא שחובת פיצויי הפיטורין בעיקרה אינה זכות של העובד, אלא חובה מוסרית של המעביד. ויתור על זכות זו על ידי העובד בשעת תחילת ההעסקה, אינה פוטר את המעביד מן החובה המוסרית. בנדון דידן, בולטת חובת הכרת הטוב של הנתבעת כלפי התובע, אשר פיתח את המדרשה באופן מרשים – דבר שאין עליו חולק.

אנו קובעים עוד, שיש לראות את התובע מפוטר גם מההדרכות. שכן, על פי החוק עילה לחיוב פיצויי פיטורין גם במצב בו אדם מתפטר בשל שינויי נסיבות קלים יותר (שינוי מנהל וכדו'), כל שכן, כאשר הוא עוזב את תפקידו כמנהל המדרשה.

יתר על כן, פעמים רבות נוהגים מעסיקים שנאלצים לפטר את עובדיהם בנסיבות מורכבות, לתת להם פיצויי פיטורין מוגדלים.

לדעתנו, לאור שיקולים אותם נמנה בהמשך הדברים תוך דיון בסוגיות הנוספות שבנדון, יש לקבוע במקרה זה חיוב בפיצויי פיטורין מוגדלים. לבית דין סמכות לחייב כן, לאור סמכותו שבדין ובעיקר לאור הסמכות המפורשת שניתנה לו בהסכם הבוררות.

אנו קובעים שהנתבעת תשלם לתובע פיצויים בשיעור הקבוע בחוק, ובנוסף יקבל כפיצויי פיטורין תשלום בשיעור של חודש נוסף (סך הכל כ 3 חודשים). בסיס החישוב יהיה שכר השנה האחרונה עבור הניהול ועבור ההדרכות.

פיצוי על הלנת פיצויי פיטורין

אין מקום לתשלום על הלנת פיצויי פיטורין, כיוון שעיקוב הפיצויים נבע ממחלוקת משפטית כנה, וזאת למרות שהכרענו שהתובע זכאי לפיצויי פיטורין.

ח. שכר מינימום ותביעות נוספות

שכר מינימום

הכרעתנו היא שיש לדחות את התביעה לתוספת בטענה של אי תשלום שכר מינימום, וזאת מחמת מספר שיקולים:

1. לא הוכח היקף השעות בהן עבד התובע בחודשים שציין.
 2. בוודאי לא הוכח שהתובע נדרש על ידי הנתבעת, המעסיק, להשקיע את מספר השעות שהוא טוען שהשקיע.
 3. ברור היה לצדדים בעת קביעת שיעור השותפות של התובע ברווחים, כמחצית, שמדובר על שיעור גבוה מאוד, והוא נובע מתוך הבנה שהנתבעת אינה מעוניינת לשלם שכר קבוע. בדעתם של הצדדים היה, שהתובע יקבל שכר נמוך בחודשים מסוימים, וגבוה בחודשים אחרים. נמצא שאם נקבע שהתובע זכאי גם לשכר מינימום – קבענו שהתובע זכאי גם לשכר בסיס וגם לשותפות מלאה ברווחים. אפשרות זו סותרת לחלוטין את הסכמת שני הצדדים.
- על כן, גם אילו היתה תשתית עובדתית התומכת בכך שהתובע זכאי לשכר מינימום (בשונה מהמצב על פי סעיפים 1,2) ומתוך כך היינו מקבלים את הדרישה לתשלום שכר מינימום על פי החוק, חובה היה עלינו, שלא לקבל את ההסכם כפי שנחתם, אלא לקבוע שנחתם בטעות.
- על מנת לפסוק כמה מגיע לתובע, היה עלינו לשנות בהתאמה את שכר העובד בחודשים בהם זכה לשכר גבוה על ידי כך שנצמצם באופן משמעותי את שותפות התובע ברווחי המדרשה באופן קבוע. לא ניתן לאחוז בחבל משני קצותיו. בסך הכל, מבחינת השכר לתקופה הכוללת, התוצאה היתה דומה, כיוון שבמבט שנתי התובע כן קיבל שכר שהוא גבוה משכר מינימום על פי החוק.
- לאור כל האמור, התביעה לשכר מינימום, נדחית.**

פיצויים על הפרת החוזה

כאמור לעיל, בית הדין דוחה את התביעה בשל הפרת חוזה, שכן הנתבעת היתה רשאית לפטר את התובע.

פיצויים בגין רווחים צפויים

לכאורה, אין מקום לתביעה על רווחים צפויים, שכן הנתבעת רשאית היתה לפטר את התובע. אומנם, הפיטורין סמוך לתקופה שבה רווחי המדרשה והתובע משמעותיים יותר מאשר בתקופות אחרות בשנה, מהווה אחת הסיבות לכך שלדעת בית הדין יש מקום לפיצויי פיטורין מוגדלים. [נציין בהערת אגב, שגם אילו היינו מקבלים תביעה זו באופן מלא, הסכום שהיה בית הדין פוסק היה פחות בהרבה ממה שנתבע על ידי התובע. שכן, על מנת לזכות באותם רווחים, היה צריך התובע לעבוד באופן אינטנסיבי מספר חודשים – גם בתקופה שקודם לחודש אלול, בחודש אלול, ולמעשה גם בתקופה שלאחר מכן בה הרווחים הם נמוכים. משפוט, לא נדרש לבצע את אותה עבודה, ומגיע לו שכר בהתחשב בעובדה זו, דהיינו שכר רק רק כפועל בטל' (שו"ע חו"מ סימן שלג, ב.)].

ט. פיצוי בגין הלנת שכר מתמשכת

העובדה המוסכמת היא, שהתובע קיבל את שכרו כמנהל הזכאי לשותפות ברווחים רק לאחר שנגבתה התמורה מן הלקוחות.

האם בית דין יכול לחייב פיצויים בשל הלנת השכר?

מן הבחינה ההלכתית, אפשרות בית הדין לחייב את הנתבעת מתבססת על שני יסודות. האחד – יש תוקף הלכתי עקרוני לחוק הקובע פיצוי על הלנת שכר. דין תורה, מחמיר עם מי שמלין שכרו של העובד, שהרי "כל הכובש שכר שכיר כאילו נוטל נשמתו, ועובר בחמשה לאוין ועשה." (שולחן ערוך חושן משפט סימן שלט, ב), נמצא שהחוק בא לעגן עקרון יסוד תורני. יש ערך בעמידה על תשלום שכר שכיר בזמנו, גם באותם מצבים שמן הבחינה ההלכתית, לא עבר המעסיק על גדרי הדין המדויקים של "לא תלין", שכן גם במצבים אלו – אל שכרו נושא השכיר את נפשו.

נושא תשלומי עובדים הוא מן הדברים הדורשים תיקון חברתי יסודי וכפי שקבע החתם סופר (שו"ת חתם סופר חלק ה, חו"מ, סימן מד), עקרון היסוד בהחלת חוקים הוא: "ואלו באו לפנינו היינו גם כן מתקנים". על כן בכגון זו – דינא דמלכותא דינא.

כמו כן, יש לדון האם בקביעת פיצוי על ידי בית הדין, עולה חשש של איסור ריבית. ונראה שכאשר בית הדין קובע תשלום בעניין זה, אין בדבר ריבית משני טעמים. האחד, שכן נראה שחובת הנתבעת לפייס את התובע על ההתנהלות הלא הגונה בה נהג, ובכגון זו כתב הגר"שז אורבך (שו"ת מנחת שלמה חלק א סימן כז ד"ה גם חושבני):

גם חושבני שאם הלוח התנהג שלא כדין ובא לפרוע חובו רק לאחר זמן, כיון דודאי חייב הלוח לפייס את המלוה שלא יהא עליו תרעומת על זה שמשלם רעה תחת טובה ולא פרע את החוב בזמנו, לכן אף שאין המלוה יכול לתובעו ממון בדין אבל מסתבר שהלוח עצמו אם רוצה לצאת ידי שמים שפיר מותר לו ליתן ממון למלוה ולבטל את התרעומת שיש לו

עליו, שהרי לא אסרה תורה רבית אלא בהלואה שהמלוה נותן למלוה מרצונו הטוב אבל לא על עיכוב פירעון של הלוה נגד רצון המלוה, וכיון שכן אפשר דשפיר מותר לפייסו בממון אפי' אם הפיוס הוא לפי חישוב של רבית.

לדעת הרב אורבך, מותר לשלם גם כאשר החישוב הוא בדרך של ריבית, וק"ו הדברים, כאשר אינו בדרך של ריבית.

שנית, כאשר בית הדין מחייב בתורת קנס, למורת רוחו של החייב, יש מקום רב יותר להתיר את חיוב התשלום. ודאי אין מדובר על ריבית קצוצה, ויותר מכך, גם אין מקום לאסור משום הערמת ריבית, שכן התשלום אינו מרצונו החופשי של המתחייב. כך עולה מדברי הרמב"ן הביאה הב"י ביורה דעה סימן קס"ה וז"ל:

ולענין אם גזר המלך שכל מלוה לחבירו שיהא פרעונו מהמטבע השני, יש אומרים דדינא דמלכותא דינא ומותר בלא חשש איסור, ואע"פ שהמלך חידש מחדש גזירה ההיא, הואיל וציוה להתנהג בה בכל אותה העיר דינו דין. ושכן השיב הרמב"ן שנוהגים בענין המטבע על פי גזירת המלך, ואין כאן משום ריבית שהתוספת הזו שלא ברצון הבעלים הוא נפרע ואלמלא דינו של מלכות אינו בכלל ריבית אלא בכלל גזל אלא שדינו של מלכות דין ואין כאן גזל ואין כאן ריבית, עכ"ל.

וראו הרחבה ביסוד זה בפד"ר בתיק 1-22-9600, בהרכב הרב יקותיאל כהן (אב"ד), הרב מיכאל צדוק והרב מרדכי רלב"ג, (פורסם ברשת האינטרנט¹). באותו פס"ד דנו הדיינים בחיוב בריבית מתרבה. נראה פשוט הרבה יותר, אם יחייב בית הדין בפיצוי על פי שיקול דעתו.

האם בנדון דידן, יש לחייב פיצוי בשל הלנת השכר?

על פי ההלכה לכאורה אפשר להתנות על מועד קבלת השכר (ע"פ סימן שלט סעיף ט). מאידך, יש לציין שבעניין זה אין הסכמה מפורשת בחוזה על קבלת השכר רק לאחר גביית הכסף מן הלקוחות. מדובר על פרקטיקה שהתובע אולי הסכים לה או לפחות שלא התנגד לה, אך מסתבר שעשה זאת בלית ברירה. לאור העובדה שעניין זה לא עוגן בחוזה, אין בסיס לראות את ההסכמה בפועל כמחילה על זכות שקיימת לעובד מכוח החוזה – אותו יש לפרש על פי החוק ומנהג המדינה לשלם שכר חודשי בעיתו.

מן הבחינה החוקית, אין ספק שמדובר בהתנהלות הנוגדת את חוק הגנת השכר, על פיו יש לשלם שכר חודשי בסוף החודש, ולא יאוחר מה-9 לחודש הבא.

יתכן אומנם, שניתן היה לפצל את השכר – באופן שחלקו הוא על עבודת הארגון שישולם בקביעות כשכר בסיס, וחלק מן השכר ייוחד לתמורה בעבור הגביה. אם היו עושים כן, יתכן שלגבי החלק השני (הגביה), לא תהיה טענה של הלנת שכר שכיר. הבחנה זו לא נעשתה.

לטענת מנהל הנתבעת, דרישתו הברורה היתה לגבות את התמורה בשעת הפעילות, ולא לאפשר תשלום מאוחר יותר. התובע טען שהוא למד מן הניסיון שדרישה זו אינה פרקטית, ופעמים רבות

¹ בכתובה: <http://www.rbc.gov.il/judgements/docs/355.doc>

מוסדות משלמים לאחר הפעילות, והוא אפשר זאת. קשה לקבל את דברי המנהל, שכן ברור היה לכל שכך מתנהלים הדברים – אם כן ידע המעסיק שפעמים רבות התמורה אינה מגיעה בסמוך לפעילות והוא היה שותף להתנהלות זו (והרי הוא אף ביקש להעביר את נושא הגביה למזכירה). מאידך, בנדון דידן, יש הגיון פנימי בקביעה שהשכר ישולם רק לאחר קבלת התמורה מן הקבוצות. שכן, שיעור השכר נקבע שהוא כמחצית מן הרווחים. אשר על כן, פעילות שהתבצעה ותמורתה לא נגבתה אינה פעילות רווחית (אלא הפסד) בעיקר משום שקיים החשש שהלקוח כלל לא ישלם. לכן, לדעת בית הדין, יש לפצות את התובע על העיכוב בתשלומים, פיצוי בשיעור מתון.

לסיכום, יש בסיס לחיוב הנתבעת בשל הלנת שכר, ואין בדבר משום איסור ריבית. לגופו של עניין, ישנם שיקולים שונים – עד כמה ראוי לחייב בכגון זה, ולדעת בית הדין בנדון דידן, יש לחייב פיצוי מועט.

על רקע האמור, על הנתבעת לפצות את התובע על העיכוב הקבוע בתשלומים בסכום של 2,000 ₪.

9. החזרת המדונה וקבלת מה ששילם עבורה

לפי הבנתנו אין בין הצדדים ויכוח על נושא זה, ועליהם להסדירו ביניהם.

י. תביעות נגדיות

התביעות הנגדיות של הנתבעת הן על השתתפות בעלויות פרסום ובעלויות הנהח"ש. אנו דוחים תביעה זו. הסיבה לכך היא שגם אם היו הוצאות שעל פי החוזה אמורות היו להיות מחושבות במסגרת חישובי השכר כהוצאות, ההתעלמות מכך לא נבעה מטעות. הנתבעת בחרה משיקולים כאלה ואחרים לא לחשב את הסכומים האלו כהוצאות. נמצא, שכספים אלו נתנו לתובע מדעת – כמתנה או שלדעתו הוא אכן היה חייב בהם, ועל כן אין הצדקה לתבוע אותם כעת. לאור גישה זו – אין צורך לדון במחלוקות העובדתיות שבין הצדדים. עם זאת נציין, שעל פניו ברור שאין מקום לכל השתתפות בהוצאות של הנהלת החשבונות, וכמו כן, נראה שהוצאות נוספות שהוגשו אינן מתייחסות באופן ספציפי לסיוורים אלא מהוות הוצאות של הנתבעת.

לסיכום – התביעות הנגדיות נדחות.

יא. החלטות

1. **הנתבעת תשלם לתובע פיצויי פיטורין בשיעור אותו הוא חייב על פי חוק, ובנוסף שכר חודש עבודה נוסף. בסיס החישוב הוא השכר הכולל עבור הניהול ועבור ההדרכות בשנה האחרונה להעסקה.**

2. הנתבעת תשלם לתובע פיצוי על הלנת שכר בשיעור של 2,000 ₪.
3. אין צו להוצאות.
4. התשלום תוך 30 יום ממתן פסק הדין.
5. באם הצדדים לא מגיעים להסכמה לגבי חישוב פיצויי הפיטורין או בעניין ה'מדונה', יפנו הצדדים לבית הדין תוך 21 יום, ויגישו תוך מועד זה טענותיהם בעניין בכתב.
6. פסק הדין ניתן ביום חמישי כו באלול תשע"ב, 13 בספטמבר 2012.

הרב סיני לוי

הרב יעקב אריאל, אב"ד

הרב אהרן כץ