



ב"ה, ל' בסיוון תשפ"ו
15 ביוני 2026
תיק מס' 86071

פסק דין

לבין

בעניין שבין

– הנתבעת

– התובע

אגודה שיתופית של היישוב

רבש"ץ יישוב

א. רקע

בין הצדדים נכרת הסכם העסקה ביום 1 באוגוסט 2024 לפיו התובע ישמש כרכז ביטחון שוטף ביישוב. תפקיד התובע הוגדר בחוזה כמשרה מלאה המחייבת כוננות וזמינות מלאה בכל שעות היממה ובכל ימות השנה. שכרו של התובע הועמד על סך גלובלי של 15,000 ש"ח ברוטו הכולל תמורה בגין כוננות ועבודה נוספת.

במסגרת סעיף 11 להסכם נקבעה זכאות התובע לימי חופשה שנתית וכן לפרקי זמן מוגדרים של יציאה מכוננות (להלן: סעיף היציאה מכוננות). היציאות המוסכמות כללו סוף שבוע אחד בחודש בוקר ואחר צהריים אחד בשבוע וכן שליש מחגי ישראל. ההסכם קבע כי יציאות אלו לא יימנו במניין ימי החופשה של התובע.

במהלך תקופת העסקתו נתגלו קשיים ארגוניים עם סגן הרבש"ץ (להלן: הסגן) האמון בין השאר על החלפתו של התובע ביציאות. זאת משום שהסגן התחיל לעבוד בעבודה נוספת. התובע יידע את הנהגת היישוב בדבר הקשיים שנוצרו עם הסגן ועשה מאמצים למצוא מחליף קבוע לתפקיד.

בעקבות הקושי שנוצר התובע עשה שימוש נרחב במחליפים אחרים (להלן: המחליפים).

סביב תחילת שנת 2024 הוחלף מזכיר היישוב (להלן המזכיר) והמזכיר בדק את כל החשבונות ולטעמו היו החלפות רבות מידי. על דברים אלו נסוב הויכוח בין הצדדים.

ב. טענות התובע

1. פדיון ימי חופשה

התובע דורש פדיון של 12.25 ימי חופשה שלא נוצלו, לפי שווי מוערך של כ-500 ₪ ליום, ובסך הכול 6,125 ₪ (פרוטוקול דיון 2).



לטענתו, הנתבעת ערכה חישוב שגוי של ימי החופשה שנוצלו. לדבריו, הנתבעת החשיבה כימי חופשה מלאים גם יציאות חלקיות מן היישוב וכן שעות יציאה המגיעות לו מכוח סעיף היציאה מכוננות שבחזרה. עוד טוען התובע כי אופן החישוב, המבוסס על חלוקת היממה ל-24 שעות, אינו תואם את ההסדרים החוזיים שנקבעו בעניינו.

התובע הציג לבית הדין חישוב חלופי המבוסס על דיווחיו למוקד בנימין בכל עת שיצא מן היישוב ושב אליו. לטענתו, מחישוב זה עולה כי מרבית ההחלפות שבוצעו בתקופת עבודתו נעשו במסגרת זכותו החוזית לצאת מכוננות, ולא במסגרת ניצול ימי חופשה.

בנוסף טוען התובע כי האחריות למימוש ימי החופשה מוטלת על המעסיק. לשיטתו, כאשר המעסיק אינו דואג להוצאת העובד לחופשה, יש לראותו כמי שהסכים לצבירת הימים ועל כן עליו לפדותם בסיום ההעסקה. לדבריו, בפועל דיווח על ימי יציאה החורגים מזכותו החוזית, ואלו מסתכמים בכ-9 ימי חופשה בלבד.

2. סוגיית שכר המחליפים

סעיף 6(ז) לחוזה קובע כי עלות שכר מחליף העולה על הסכום שהוקצה לסגן הביטחון (2,000 ₪) תנוכה משכרו של הרבש"ץ.

לדברי התובע, במשך השנים שונו תנאי העסקתו של הסגן ושכרו עלה לכ-4,000 ₪, אולם הנתבעת ביקשה להמשיך וליישם את מנגנון הניכוי שנקבע בהתאם לסכום המקורי. לשיטתו, דרישה זו אינה מוצדקת, ובפרט לאור הוראות סעיף 11 לחוזה, המקנות לו זכות לצאת מכוננות בזמנים מסוימים.

3. ידיעת הנהגת היישוב וההתנהלות בפועל

התובע טוען כי פעל בשקיפות מלאה וכי הנהגת היישוב הייתה מודעת להתנהלותו בזמן אמת. לטענתו, הדבר עולה מהתכתבויות וואטסאפ ומהקלטות.

לדבריו, המחלוקת התעוררה לאחר שהנתבעת הציגה נתונים שלפיהם היו היעדרויות שלא דווחו. מנגד, הוא טוען כי דיווח כנדרש על כל היעדרויות שחרגה מהזכאות החוזית שניתנה לו, וכי ככל שנפלו טעויות בדיווחים, מדובר בטעויות אנוש נקודתיות ולא בניסיון להסתיר מידע.

עוד טוען התובע כי לאחר כניסת המזכיר החדש לתפקיד הועלתה הבעיה בפניו, אולם לא ניתן לה פתרון מעשי. בנסיבות אלו, לדבריו, לא הייתה בידו אפשרות לנהוג אחרת מבלי לפגוע באורח חייו הסביר וביכולתו לממש את זכותו לצאת מכוננות.

4. סיכום טענות התובע



לטענת התובע, מקור המחלוקת הוא בניסיונה של הנתבעת לבצע ניכויי שכר רטרואקטיביים ולחשב את ימי החופשה באופן מחמיר ושאינו תואם את ההסכמות החוזיות ואת אופן ההתנהלות שהיה מקובל בפועל לאורך השנים.

ג. טענות הנתבעת

1. עלויות המחליפים וכפל התשלומים

לטענת הנתבעת, התובע יצר מצב שבו היישוב נדרש לשלם במקביל לשלושה בעלי תפקידים עבור אותה משימת אבטחה: לרבש"ץ, לסגן הביטחון הרשמי מטעם משרד הביטחון ולמחליף נוסף ששולם לו שכר בתעריף סייר. לדבריה, מצב זה גרם לחריגה תקציבית משמעותית ולנזק כספי של עשרות אלפי שקלים.

הנתבעת מדגישה כי מעולם לא אישרה העסקה של שני סגנים או מחליפים במקביל תוך תשלום כפול או משולש. לטענתה, ידיעתה התמצתה בכך שקיימת בעיה ביחסי העבודה עם הסגן, אולם היא לא אישרה את דרך ההתמודדות שנקט התובע.

עוד טוענת הנתבעת כי סעיף 6(ז) לחוזה קובע במפורש שכל עלות מחליף העולה על הסכום שהוקצב לסגן תקוזז משכרו של הרבש"ץ, ולכן היא זכאית לבצע את הקיזוזים הנדרשים.

2. ניצול וצבירת ימי חופשה

לטענת הנתבעת, סעיף 11(ב) לחוזה קובע כי לא ניתן לצבור ימי חופשה משנה לשנה ללא אישור מיוחד של מזכיר היישוב, וכי האחריות לתיאום החופשות מוטלת על העובד.

לדבריה, התובע לא קיבל אישור לצבירת ימי חופשה, וממילא אינו זכאי לפדיון הימים הנטענים. בנוסף נטען כי ימי כוננות וזמני יציאה מכוונות אינם ניתנים לצבירה או לפדיון כספי במקום שלא נוצלו בפועל.

על פי החישובים שערכה הנתבעת, המבוססים על דיווחי המחליפים שביצעו את העבודה בפועל, ניצל התובע כ-25 ימי חופשה בתקופה של כחצי שנה. לפיכך, לטענתה, הוא מצוי ביתרת חופשה שלילית ואינו זכאי לפדיון כלשהו.

3. מהימנות הדיווחים

הנתבעת דוחה את הסתמכות התובע על דיווחי מוקד בנימין וטוענת כי מדובר בדיווחים שאינם מוכרים לה ואינם מהווים בסיס לחישוב זכויותיו.



לטענתה, יש להסתמך על דיווחי השעות של המחליפים שביצעו בפועל את העבודה, שכן על בסיס דיווחים אלו שולם השכר. עוד טוענת הנתבעת כי אילו סבר התובע שדיווחי הסיירים אינם נכונים, היה עליו לפעול נגדם כמנהלם. משלא עשה כן, יש לראות בדיווחים אלו דיווחים תקפים.

4. ידיעת הנהגת היישוב

הנתבעת מכחישה את טענת התובע שלפיה המזכיר הקודם או גורמים מוסמכים ביישוב אישרו את מנגנון התשלומים שנוצר בפועל. לדבריה, בירור שנערך מול המזכיר הקודם ומול ועדת הביטחון העלה כי טענה זו נדחתה במפורש, וכי לא ניתן כל אישור להתנהלות הנטענת.

5. אחריותו הניהולית של התובע

לטענת הנתבעת, התובע היה אחראי על ניהול מערך הביטחון ועל תקציב משמעותי, ולכן היה מחויב לדווח באופן מסודר על היעדרויותיו ועל כל תקלה הנוגעת לתפקוד הסגן. עוד נטען כי הוצעו לתובע פתרונות ניהוליים שונים, ובהם פיטורי הסגן או ביצוע קיזוזים מתאימים משכרו של הסגן, אולם הוא לא שיתף פעולה עם פתרונות אלו ובכך אפשר את המשך הנזק הכספי ליישוב. הנתבעת מדגישה כי מעולם לא מנעה מן התובע לצאת לחופשה, ואף עודדה אותו לממש את זכויותיו, ובלבד שהדבר ייעשה באופן מוסדר וללא יצירת עלויות כפולות או מיותרות.

6. סיכום טענות הנתבעת

לטענת הנתבעת, התובע פעל בחוסר שקיפות ניהולית וגרם לנזקים כספיים למרות שהוזהר על כך מספר פעמים. לפיכך מבקשת הנתבעת לדחות את התביעה.

ד. נקודות לדיון

1. האם יציאותיו של התובע נחשבות ליציאות מוסכמות או לימי חופשה?
2. האם הנהגת היישוב ידעה והסכימה בפועל להתנהלות?
3. פרשנות החוזה
4. האם הנתבעת זכאי לקיזוז בגין עלויות המחליפים?



ה. האם יציאותיו של התובע נחשבות ליציאות מוסכמות או לימי חופשה?

התובע טוען כי יציאותיו היו ברובם חלק מזכותו לצאת מכוונות. הנתבעת לעומת זאת טוענת כי מדובר בחריגה מימי החופשה המוקצבים לעובד.

דיון והחלטה

לצורך הדיון נבחן את הנתונים על בסיס הדיווחים שנמסרו על ידי הנתבעת עצמה, כדי לבדוק האם יש בהם ראיה לכך שהתובע חרג מזמני היציאה המותרים.

התובע לא היה מחויב, על פי הוראות החוזה, לדווח לנתבעת או לנציגיה על כל יציאה מכוונות. אמנם הנתבעת טענה בדיון כי נמסרה לתובע בעל פה הנחיה להודיע בכל פעם שהוא יוצא מן היישוב, אולם הנחיה זו אינה מעוגנת בחוזה, ואף עצם קיומה של השיחה בנושא שנוי במחלוקת ומוכחש על ידי התובע. בנסיבות אלו אין לבית הדין אלא להסתמך על הוראות החוזה המחייבות את הצדדים. מן החוזה עולה כי אין חובת דיווח לנתבעת על כל יציאה מכוונת.

בסעיף 11(ג) לחוזה נקבע כי התובע רשאי לרדת מכוונות למשך "בוקר אחד בשבוע ואחר הצהריים (או ערב) אחד בשבוע". מלשון החוזה אין ראיה ברורה לטענת התובע כי המונח "בוקר" משמעו דווקא שמונה שעות. עם זאת, יש היגיון בפרשנות זו, שכן במסגרת עבודה המבוססת על משמרות מקובל לראות משמרת סטנדרטית כמשמרת בת שמונה שעות.

עוד עולה מלשון החוזה כי קיימת אפשרות לנצל את זכויות היציאה במועד מאוחר יותר בתוך אותו חודש. בסעיף 11(ג) נאמר כי "זכויות היציאה האמורות לא ניתנות לצבירה... מחודש אחד לחודש אחר". משמע, ההגבלה היא על העברת הזכויות בין חודשים, אך אין בהוראה זו כדי למנוע העברת זכויות משבוע לשבוע או מיום ליום בתוך אותו חודש. לפיכך, ככל שהתובע לא ניצל את זכות היציאה בשבוע מסוים, ניתן לפרש את החוזה כמאפשר את מימושה בשבוע אחר במהלך אותו חודש.

מן החוזה עולה כי שעות היציאה השבועיות בימי חול ובשבתות הן זכויות נפרדות, ואין לראות בשבת חלק ממכסת שעות היציאה הרגילה. לפיכך, אין לחשב את זכויות היציאה של התובע כ-89 שעות חודשיות, אלא כ-64 שעות חודשיות בימי חול, ובנוסף זכות ליציאת שבת אחת בחודש.

עוד עולה מלשון החוזה כי זכות היציאה לשבת מוגבלת לאותו חודש ואינה ניתנת לצבירה או להעברה לחודש אחר. לכן, אם התובע לא מימש את זכותו לצאת לשבת במהלך החודש הרלוונטי, הוא מאבד זכות זו ואינו רשאי לממשה בחודש שלאחר מכן. דין זהה חל גם ביחס לזכות היציאה בחג, אשר אף היא מוגבלת לחודש שבו ניתנה ואינה ניתנת להעברה לחודש אחר.

בנתוני הנתבעת חסרים ימים בהם הוחלף התובע על ידי הסגן. ימים אלו הושלמו על ידי הנתונים שמסר התובע. ולהלן הנתונים:



תאריכים	האם ישנה חריגה	הערות
חודש אפריל 2025	אין חריגה	
חודש מאי 2025	אין חריגה	אחת היציאות הארוכות היתה בגין אימון כיתת כוננות
חודש יוני 2025	אין חריגה	התובע יצא לחג השבועות
חודש יולי 2025	יש חריגה	התובע יצא לשלוש שבתות כלומר יצא לשתי שבתות מעבר ליציאת כוננות ובנוסף יצא ליום ראשון. החריגה: 76 שעות. לפי נתוני התובע הסגן החליף אותו ב-22 שעות, נמצא שישנה חריגה של 98 שעות
חודש אוגוסט 2025	יש חריגה	79 שעות, מתוכם שבת אחת היתה מותרת ליציאה מכוננות ס"ה 54 שעות חריגה. הסגן החליף אותו ב-4 שעות ס"ה חריגה של 58 שעות.
חודש ספטמבר 2025	אין חריגה	התובע יצא לשבת אחת ולחג מחגי ישראל כמו כן אחת היציאות היתה לטיפול במוסך.
חודש אוקטובר 2025	הנתבעת לא הציגה נתונים	
חודש נובמבר 2025	אין חריגה	היציאה הגדולה היא בשבת
חודש דצמבר 2025	אין חריגה	היציאה הגדולה היא בשבת

לסיכום, על פי הנתונים שהוצגו לבית הדין, התובע חרג ממכסת היציאות המותרת בשני חודשים בלבד – יולי ואוגוסט. סך החריגה בתקופה זו עומד על 156 שעות. בחישוב של 24 שעות ליום, מדובר ב־6.5 ימי יציאה.

במהלך הדיון הודה התובע כי לאורך כל תקופת עבודתו, לרבות התקופה שקדמה לאפריל 2024, ניצל בסך הכול תשעה ימי חופשה. הצדדים לא הצליחו לקבוע באילו מועדים בדיוק נוצלו ימי



חופשה אלה. אולם מאחר שלמסקנה המשפטית אין לכך נפקות מעשית, לצורך הדיון נניח לטובת התובע כי כל 6.5 ימי היציאה הנדונים נכללו במסגרת תשעת ימי החופשה שניצל במהלך תקופת עבודתו.

1. ידיעת הנהגת היישוב ואישורה

התובע טען כי הנהגת היישוב ידעה על כך שנעשות החלפות ואישורה זאת. המזכיר הכחיש את הדברים, וטען כי אע"פ שהנהגת היישוב ידעה שישנה בעיה לא נתנה את הסכמתה להעסקת שלושה עובדים במקביל.

דיון והחלטה

לא הוצגה בפני ראיה מספקת לכך שהנהגת היישוב ידעה על התשלום הכפול לעובדים נוספים, אלא לכך שהנהגת היישוב ידעה שיש בעיה בתפקוד הסגן. אמנם, היישוב שילם בפועל את מלא שכר המחליפים מדי חודש, ויתכן שיש בכך משום מחילה. הנהגת היישוב טוענת שלא התכוונה למחול על כספי היישוב והתנהלות היתה לאור הנסיבות, מבלי לוותר על זכות כלשהיא.

הרמ"א (חושן משפט ע, א) כותב שמחילה טענה גרועה היא, הסמ"ע (שם, ז) מפנה לשולחן ערוך (ח"מ פב, יא) האומר שטענת מחילה היא טענה גרועה כמו הטענה שהשטר הוא אמנה. אמנם, ניתן היה לומר שמחילה טענה גרועה היא רק בכל הנוגע להלוואה שאינה עומדת למחילה וכן משמע בסמ"ע שהבאנו לעיל שכשם שטענת שטר אמנה היא טענה גרועה כי אסור לכתוב ולחתום על שטר אמנה כך באותה רמה אנשים לא מוחלים על הלוואות. אולם בש"ך (ח"מ פז, סח) מבואר שגם כנגד שבועה אינו נאמן לומר מחלת לי על השבועה, וכן משמע בספר פעמוני זהב (סימן עא דף לט ע"ב הובא על ידי פתחי חושן עדות ושטרות סימן יא הערה כג) שכתב כך בנוגע להרווחת זמן, שהיא זהה לטענת מחילה. אם כן מוכח מהפוסקים הנ"ל שמחילה טענה גרועה היא בתחומים נוספים שאינם רק מחילה גמורה על הלוואה. מכל מקום במקרה שלפנינו מסתבר הרבה יותר שטענת מחילה היא טענה גרועה שכן כדי לקבל את גישת התובע עלינו להניח שהיישוב מצד עצמו בחר ללא סיבה נראית לעין לשלם שכר כפול גם לתובע וגם לסגנו ולא לקזז מאף אחד מהם אף פעם. טענה זו אינה מסתברת שכן יותר סביר שהיישוב ינסה לקזז לפחות בחלק מהפעמים גם אם יתחשב בתובע ולא ידרוש את קיום מלוא סעיף 16.

בנוסף, חז"ל התייחסו להתנהלות כזו בכתובות קי. ביחס לאדם שמכר שדה לבעל חובו, ומסקנתם שם (שנפסקה בשו"מ פה, א) היא שאין בתשלום לחייב כביכול ראיה להעדר החוב המקורי במקרים בהם קיים הסבר אחר להתנהלות זו.

במקרה זה, הפרשנות שנטענה על ידי היישוב היא חוסר מודעות להיקף הבעיה (יתכן גם מכיוון ששכר המחליף סווג כ'שעות סיר'), וכן רצון לשמור על התנהלות סבירה מול הרבש"ץ בתקופה רגישה בטחונית, וכן ניתן להסביר התנהלות זו בכך שעל ימי החופשה והמשמעות שלהם מדברים בסוף השנה ולא מידי חודש בחודשו (סיבה נוספת לקבלת עמדת היישוב ראו בפרק הבא). ממילא,



אין בעצם ההתנהלות השוטפת של תשלום שכר הסיירים משום מחילה על הזכות לקזז את שכר הסגנים הנוספים.

בנוסף, התובע לא טען כי הנתבעת מחלה לו במקרים אחרים שלא היה באפשרותו להציג בפני בית הדין אלא טען שהמחילה נובעת מהודעות שהוצגו בבית הדין. לאחר קריאה מדוקדקת בהודעות אין אפשרות לומר שיש בהם מחילה ולכן אינני רואה מקום לדון בשאלת 'שבועת היסט'.

בסופו של דבר גם התובע עצמו אמר כי היישוב לא הציע לו פתרון של קבע, ורק היתה הסכמה מכללא, וכן הודה שלא דיווח כנדרש למזכיר כל אימת שנוצרה בעיית החלפה עם הסגן (פרוטוקול דיון 2 עמ' 6).

למסקנה, לא ניתן להוכיח כי הנתבעת אישרה את ההסדר המיוחד שהוצע על ידי התובע.

ז. פרשנות החוזה

בין הצדדים קיימת מחלוקת באשר לפרשנותם ויישומם של סעיפי ההסכם, ובפרט סעיף 6(ז), הקובע: "שכר המחליף אשר יעבור את 2,000 ₪ שמוקצב לטובת סגן הרבש"ץ, ירד משכר הרבש"ץ".

התובע טוען כי בפועל לא הועמד לרשותו פתרון סביר שאפשר לו לממש את זכותו לצאת מכוונות בהתאם להסכם. לדבריו, הסגן לא היה מסוגל לתת מענה מספק לצורכי התפקיד, וממילא נדרש להיעזר במחליפים נוספים על מנת לאפשר את יציאתו מן היישוב.

מנגד, הנתבעת טוענת כי הוצע לתובע פתרון ראוי. לטענתה, בכל מקרה שבו ביקש התובע לצאת מכוונות והסגן לא היה מסוגל להחליפו, היה עליו לפנות למזכיר היישוב או לגורם המוסמך מטעם הנתבעת ולהציף את הבעיה. לדבריה, במקרים אלו הייתה הנתבעת רשאית לקזז את עלות ההחלפה משכרו של הסגן, או למצוא פתרון ניהולי אחר במסגרת התקציב המאושר, ועל כן לא היה מקום לכך שהתובע יפעל על דעת עצמו וייצר ליישוב עלויות נוספות.

התובע הסביר כי היו מספר שיקולים אשר מנעו ממנו לפעול בדרך של קיזוז שכר הסגן ובין השאר העובדה שהסגן מילא את מקומו בהיקף משמעותי בתקופה שבה השתתף בקורס רבש"צים, וזאת ללא תגמול נוסף.

בנוסף, לטענת התובע, האחריות לביצוע התשלומים והדיווחים לא הייתה מוטלת עליו. לדבריו, הנהלת החשבונות הבהירה לו באופן חד-משמעי כי אין זה מתפקידו להתערב בענייני השכר והתשלומים, ועל כן לא ראה עצמו מוסמך לעסוק באופן חלוקת התשלומים בין הסגן לבין המחליפים.

דיון והחלטה



בית הדין התרשם מן הדיונים ומכלל המסמכים שהוגשו כי התובע אכן ניצב בפני קושי ממשי, ולא קיבל מענה מספק לבעיה שהעלה לאורך השנים. בפועל, לא נמצא סגן רבש"ץ אשר היה מסוגל לספק לתובע מענה הולם ולאפשר לו לממש באופן סביר את זכותו לצאת מכוונות.

עם זאת, היישוב התקשר עם התובע בחוזה שבו הובהר במפורש כי עלות ההחלפות לא תחרוג מן הסכום שהוקצה לסגן הרבש"ץ. משמעות הדברים היא שהיישוב הודיע מראש כי, בהיעדר אישור מיוחד, התקציב המיועד לצורך זה מוגבל לשכר הסגן, אשר עמד בתחילה על 2,000 ₪ ואפילו אם בהמשך עודכן ל-4,000 ₪. משכך, אין מקום להטיל על היישוב בדיעבד חיובים נוספים שלא אושרו על ידו. לפיכך, מבחינה משפטית, יש לפרש את החוזה באופן הבא:

1. לתובע מוקנית זכות לצאת מכוונות בהתאם להוראות החוזה.

2. החוזה קובע כי ככל שעלות המחליפים עולה על הסכום שהוקצה לצורך העסקת סגן הרבש"ץ, ההפרש יקוזז משכרו של התובע.

משמעות הדברים היא שזכות היציאה אכן קיימת, אך מימושה כפוף למנגנון הקיזוז שנקבע בחוזה. לכן, גם אם הנהלת היישוב הייתה מודעת לכך שהועסקו מחליפים ואף אישרה את העסקתם, אין בכך כשלעצמו כדי להוכיח כי ויתרה על זכותה לקזז את העלויות בהתאם לסעיף 6(ז) לחוזה. ייתכן שהיישוב הסכים להעסקת מחליף נוסף, אך מכאן אין להסיק בהכרח כי הסכים לשאת בעלות זו מבלי להפעיל את מנגנון הקיזוז החוזי.

כנגד פרשנות זו מעלה התובע שתי טענות:

א. לטענתו, יש לפרש את החוזה כך שהיישוב התחייב לשאת בעצמו בתשלום למחליפים, ללא קשר לשכרו של התובע. לפי גישה זו, שכר התובע אמור להישאר ללא שינוי, והיישוב קיבל על עצמו התחייבות עצמאית לשלם את שכר המחליפים.

טענה זו אינה מתיישבת עם לשון החוזה ועם עמדת התובע עצמו. התובע מודה כי במצב הרגיל, כאשר אין קושי מיוחד הקשור לסגן הרבש"ץ, סעיף 6(ז) מאפשר ליישוב לקזז משכרו את עלויות המחליפים. נמצא כי אף לשיטתו, מנגנון הקיזוז שנקבע בסעיף 6(ז) הוא חלק מחייב מההסדר החוזי.

ב. לחלופין, טוען התובע כי אף אם פרשנות החוזה היא כפי שפורט לעיל, הרי שהיישוב מחל על זכותו לקיזוז.

גם טענה זו אינה מתקבלת. כפי שהובהר לעיל, טענת המחילה במקרה זה אינה מבוססת דיה ואינה נתמכת בראיות הנדרשות. מחילה היא טענה הטעונה הוכחה ברורה וחד-משמעית, ולאחר עיון בהתכתבויות ובמסמכים שהוגשו לבית הדין, לא נמצאה ראיה המלמדת על מחילה מפורשת מצד היישוב.

זאת ועוד, סעיף 11 לחוזה קובע כי: "באחריות הרבש"ץ לתאם את כל היציאות... עם סגן הרבש"ץ. נתקל הרבש"ץ בבעיות תיאום עם סגנו יודיע על כך מיד ליישוב. לא תהיה לרבש"ץ טענה



נגד היישוב בגין אי ניצול ימי חופשה או יציאות אחרות מחמת קשיים עם סגנו. "הוראה זו מלמדת כי האחריות הראשונית והשוטפת להסדרת עבודת הסגן ולתיאום היציאות מוטלת על הרבש"ץ עצמו. בכך מהווה סעיף 11 נדבך משלים לסעיף 6(ז), ומחזק את המסקנה כי הסיכון הכרוך בקשיי תיאום ובהעסקת מחליפים מעבר למסגרת התקציבית שנקבעה הוטל, על פי החוזה, על התובע ולא על היישוב.

התובע עצמו הביע במהלך הדיון השני את הבנתו לכך שגם כאשר מתעוררת בעיה בתפקודו של הסגן, אין הוא רשאי "להפקיר" את עמדת הרבש"ץ או לפעול ללא כיסוי מתאים (פרוטוקול דיון 2, עמ' 8-9). ממילא היה עליו לפעול במסגרת המנגנונים שנקבעו בחוזה ובהתאם לסמכויות שניתנו לו.

בית הדין מבין את טענת התובע כי במסגרת שיקוליו ביקש להתחשב במצבו של הסגן ולהימנע מפגיעה בו. מדובר בשיקול מוסרי וראוי כשלעצמו. אולם אין בכך כדי להטיל חיוב כספי על הנתבעת. קביעת סדרי העדיפויות התקציביות של היישוב מסורה לגורמים המוסמכים לכך, ולא לתובע. התובע אינו חשוף למכלול הנתונים התקציביים של היישוב, ועל כן לא היה מוסמך לקבל החלטות הכרוכות בהגדלת הוצאות היישוב מעבר למה שאושר.

לפיכך, היה על התובע להציף באופן שוטף בפני מזכיר היישוב את הקושי שנוצר עקב אייכולתו של הסגן לבצע את ההחלטות הנדרשות, וכן את הצורך שלו לממש את זכותו לצאת מכוונות. בדרך זו הייתה ההחלטה אם לאשר הוצאה נוספת או למצוא פתרון חלופי מתקבלת על ידי הגורם המוסמך לכך.

מאחר והתובע הודה כי מבחינתו הסגן פעל כראוי, ומאחר ובאף שלב משלבי הדיון התובע לא אמר שיש לקזז סכום כל שהוא משכר הסגן, הרי לא נותרה ברירה אלא לקזז את הסכומים משכרו של התובע.

מאחר וכך, לא ראיתי צורך לדון בשאלה האם ניתן לצבור ימי חופשה משנה לשנה והאם על המעסיק להודיע לעובד שעליו לפדות את ימי חופשתו, כיוון שסוגיא זו נוגעת רק למקרים בהם אכן היה מקום לתביעת התובע לקבל ימי חופשה נוספים דבר שלפי העולה מהנתונים שלפני איננו נכון.

למסקנה, סעיף 6 קובע כי לא ניתן לשלם משכורות כפולות למחליפים, ובמידה וכך יקרה – השכר יקוזז משכר הרבש"ץ.

ח. האם הנתבעת זכאית לקיזוז בגין עלויות המחליפים?

עד כה נקטתי בגישה שהתובע מצד אחד לא נטל ימי חופשה מעבר לראוי ומצד שני מימש את סעיף היציאה מכוונות באופן לא מוסכם.

כמו כן קבעתי כי לפי סעיף 6 על התובע לשאת בעלות שכר מחליף שלא יקוזז משכר הסגן.



מדברים אלו עולה כי תביעת התובע לפדיון ימי חופשה נוספים נדחית שכן היישוב היה זכאי לקזז את השכר הנוסף משכרו של התובע, ולא עשה כן אלא המתין עד לסיום העסקתו ועתה לאחר שהוגשה התביעה בדבר פדיון ימי חופשה הנתבעת דורשת לבצע את הקיזוז.

מאחר והצדדים הגישו חישוב של ימי יציאה מכוונות, ומאחר ולפי שני הצדדים החריגה והעסקת המחליפים עולה לכדי שווי ימי החופשה של התובע הרי שלא קמה לתובע זכות לדרוש פדיון ימי חופשה וסכום זה יקוזז.

הנתבעת לא הגישה תביעה נגדית כנגד התובע ולכן דנתי רק בזכויות הקיזוז של הדרישה לימי חופשה. אף אם היתה מגישה תביעה כזאת סביר שהתביעה היתה נדחית מאחר ופרשנות סעיף 16 לא תתמוך בהכרח בתביעה כזאת.

למסקנה, הנתבעת רשאית לקזז את שכר המחליפים מפדיון ימי החופשה של התובע, ותביעת התובע נדחית.

ט. הוצאות משפט

כל אחד מהצדדים יישא בהוצאותיו.

י. החלטות

1. תביעת הרבש"ץ לימי חופשה מהיישוב נדחית.
2. אין תשלום הוצאות.
3. מאחר והדיון היה בפני דיין יחיד לא ניתן לערער על החלטה זו.

פסק הדין ניתן ביום ל' בסיוון תשפ"ו, 15 ביוני 2026

בזאת באתי על החתום

הרב עמוס ראבילו, אב"ד