



ב"ה, ד אדר תשע"ג

14 בפברואר 2013

תיק מספר 72105

### פסק דין – ביניים

בעניין שבין

- התובע

לבין

- הנתבעת

באמצעות יו"ר וועד העמותה

**א. רקע כללי**

הנתבעת הינה עמותה העוסקת בקירוב לתורה ומצוות. התובע התחיל לעבוד כמנכ"ל הנתבעת בתאריך 25 לינואר 2012. באותו יום נחתם הסכם בין העמותה בחתימת יו"ר וועד העמותה (להלן, לצורכי נוחות "הנתבע"), לבין התובע. בהסכם נקבעו דרישות התפקיד ותנאי השכר של התובע. התובע שימש מנכ"ל העמותה וכמנהל של [אחד האגפים בעמותה, להלן "האגף"].

במהלך חודשי העבודה, היו בין התובע והנתבעת חילוקי דעות.

אין חולק, שהתובע לא קיבל את משכורתו החל מחודש אפריל 2012.

בשלהי מאי 2012, הודיע התובע לנתבע כי הוא בוחן את המשך עבודתו כמנכ"ל העמותה.

אין חולק, שבחודש יולי, התובע כבר לא עבד כמנכ"ל הנתבעת.

התובע דורש את השלמת שכרו, תשלום לקרנות ותשלום הוצאות שונות.

הנתבע טוען, שבמהלך עבודתו התובע חרג מסמכויות בעניינים רבים, פעל בניגוד להוראות הנתבע שהוא בעל הסמכות בנתבעת, וכן שבעזיבתו גרם לנתבעת נזק חמור. על כן, לטענתו אין לנתבעת כל חובה לשלם לתובע כל סכום נוסף, ולהיפך – הנתבעת דורשת השבת שכר העבודה שניתן לתובע.

בסעיף 16 להסכם שבין הצדדים נקבע:

**עמוד 1 מתוך 14**



16. כל חילוקי דעות בין הצדדים לגבי פירושו, ביצועו או הפרתו של הסכם זה יועברו להכרעתו של בורר דן יחיד אשר ימונה בהסכמת הצדדים, ובהעדר הסכמה, ימונה הבורר ע"י הרב שלמה אבינר. הבורר לא יהיה כפוף לדין המהותי, לסדרי הדין או דיני הראיות, אך יהיה חייב לנמק את החלטתו אשר תינתן בכתב. סעיף זה מהווה הסכם בוררות עפ"י חוק הבוררות, התשכ"ח – 1968.

סמכותי כבורר, מבוססת על סעיף זה ועל כך שהרב שלמה אבינר, הפנה את הצדדים לבית דין זה. הצדדים הסכימו שהח"מ ישמש כבורר וחתמו שוב על הסכם בוררות של בית הדין "ארץ חמדה גזית".

## ב. טענות ותביעות התובע

לטענת התובע, במהלך חודשי העבודה הוא השקיע אל כל מרצו, כישרונו, קשריו האישיים והמקצועיים, ופעל ללא ללא לאות לטובת הנתבעת. במסגרת זו, הוא עסק בארגון פעילות העמותה, הסדרת נהלים ועיצוב תהליכים בארגון. בכלל זה, הסדרת הוצאות כספיות ומניעה של בזבוז כספים. התובע טוען שיצר קשרים עם בעלי אמצעים על מנת לגייס תרומות. הוא עסק בתפעול שותף, ביצירת מידע ארגוני מסודר ועוד.

לטענת התובע, מה שהוביל אותו לעזיבת העבודה אצל הנתבעת, הוא שהנתבע הצר את צעדיו, ולא נתן לו לפעול לפי תפיסות העבודה שלו. בכמה עניינים הוא אף עקף את סמכויותיו. התובע הסביר: "אמרתי לו – שחרר ותשחרר", דהיינו, תן לי מרחב פעולה על פי שיקול דעתי, ותן לעצמך את האפשרות שלא להיות מעורב בכל פרט ופרט. כמו כן, היו חיכוכים בעניין הפעלת האגף. התובע מודה כמובן, שהוצע לו לחזור לעבודתו כמנכ"ל בשכר של עמותה אחרת, בה עבד בשכר בעבר, והמשיך לשמש כיו"ר שלה לאחר מכן.

כאמור, אין חולק שהתובע לא קיבל שכר החל מחודש אפריל 2012. לגבי חודש אפריל, התובע מודה שבהתחלה הוא נתן הוראה שלא להעביר לו את משכורתו, לאור בעיה של תזרים מזומנים. בדיון התברר, שבשלב מאוחר יותר, ניתנה לבנק הוראה להעברת המשכורת, אך הוראה זו משום מה לא בוצעה.

לגבי חודש מאי, הוסכם שכלל לא יצא תלוש משכורת. הנתבע הודה שהוא הורה לא לתת משכורת מטעמים שיוסברו להלן.

לטענת התובע הוא עבד עד סוף חודש יוני 2012.

על כן הוא תובע 3 משכורות על פי הקבוע בחוזה.

כמו כן, הוא תובע הפרשות לקרנות שונות כמפורט בתלוש השכר. לטענתו, לא הועברו בפועל תשלומים לקרנות למרות המצויין בתלושי השכר. בנוסף, תובע התובע השבת הוצאות שונות, ובכללן הוצאות חניה.

ובאחרונה, דורש התובע פיצוי על הלנת שכר, כפי שקבוע בחוק. לטענתו, שכרו הולך במזיד ובאופן בוטה. שכן, הנתבע התנה את קבלת המשכורות של חודשים אפריל עד יוני, בכך שהתובע יגייס תרומה בשיעור של \$100,000. התובע לא הסכים לתנאי זה, ונמצא ששכרו הולך.

## עמוד 2 מתוך 14



סיכום תביעותיו הכספיות של התובע כפי שהוא כתב לביה"ד :

א. תשלומי שכר והחזר הוצאות	
1	תשלומי שכר עבודה עד וכולל חודש 6/2012 - ראה נספח א עמוד 14
2	החזר הוצאות ששלמתי מכיסי הפרטי - ראה נספח ב - עמוד 16
	סה"כ תשלום לחשבוני האישי
34,480	
3,361	
<u>37,841</u>	

ב. תשלומים לקופות גמל/קרן השתלמות ופנסיה) ותשלומי מס הכנסה ובטוח לאומי	
1	הפקדה לקרן השתלמות בגין חודשים 1-6/2012 - ראה נספח ג 1 - עמוד 15
2	הפקדה לקרן גלעד/מנורה פנסיה בגין חודשים 1-6/2012 - נס' ג 2 - עמוד 15
3	תשלומי מס הכנסה ובטוח לאומי בהתאם לתלושי שכר
	הערה: יש להוציא תלוש שכר בחודשים 4-6/2012 לכל חודש <b>בנפרד</b> עמ"נ שלא אפגע בבטוח לאומי
8,355	
16,568	

ג. פיצויי הלנת שכר ופיצוי בגין איחור בתשלום לקופות גמל ( החישוב נכון ל-30.11.2012)

1	בגין השכר שלא שולם לי אבקש לקבל פיצויי הלנת שכר בהתאם לחוק המסתכמים ב- 84,344 ₪ - מצ"ב חישוב הלנת שכר עד ליום 30 בנובמבר 2012 - ראה נספח א בעמוד 14
---	---

### ג. טענות הנתבעת והתביעה שכנגד

**התובע ויתר על שכרו:** בעניין תביעת המשכורות, טוען הנתבע, שהתובע אשר נהג להוציא כספים רבים מכספי העמותה התחייב שאם לא יהיו מקורות תקציביים, הוא לא ייקח משכורת. על כן, אי הוצאת המשכורת לחודש אפריל, לא הייתה בטעות, אלא מעשה מודע של הנתבע שקיים הלכה למעשה את אשר התחייב. כיוון שאין כסף - הוא באמת לא זכאי למשכורת.

**לנתבע לא מגיעות הוצאות חניה:** בעניין הוצאות שונות - הנתבע דוחה את התביעה לתשלום עבור הוצאות החניה - שכן הוסכם במפורש שהתובע לא יזכה להוצאות רכב. לטענתו - הוצאות חניה - גם הן הוצאות רכב מהן פטורה הנתבעת על פי החוזה.

### על הנתבע להשיב את השכר שקיבל:

מעבר לכך, לטענת הנתבע יש סיבות מחמתן לא רק שאין לשלם לתובע משכורות עבור חודשים אפריל, מאי, יוני, אלא שעל התובע להשיב את כל שכרו שקיבל עבור (שלהי) ינואר, פברואר ומרץ.

הנתבע טוען, שהתובע חרג מסמכויותיו, ואף פעל בניגוד להוראות ספציפיות של הנתבע, אשר כיו"ר העמותה, הוא בעל הסמכות לכל דבר ועניין.

לטענתו, התובע פעל באופן פזרני, הוציא הוצאות גדולות ללא מקורות כלכליים. הנתבע הסביר, שהוא רגיל שקודם מכניסים לקופה כסף, ורק אחר כך מוציאים אותו. בניגוד לדרך זו - התובע הוציא כספים למרות שלא היה לכך מקורות מימון.

זאת ועוד, לטענת הנתבע, התובע אמר במפורש שהוא ערב באופן אישי לכך שיהיו לו מקורות מימון להוצאות אותן הוציא. עם עזיבתו, נמצא שהוא לא עמד בהתחייבותו האישית.

התובע דורש השבה של כל ההוצאות אותן ביצע התובע שלא בסמכות, וגרם הפסד כספי.

### עמוד 3 מתוך 14



פירוט התביעות בעניין זה כפי שכתב הנתבע:

[הושמט לצרכי פרסום. סה"כ התביעה הנגדית - 67845 ש"ח]

לטענת הנתבע, עילת העזיבה של התובע אינה חופש הפעולה שלא ניתן לו. להיפך, לטענתו ניתן לתובע חופש פעולה נרחב מאוד. סיבת העזיבה היתה הצעת עבודה חלופית שהוצעה לתובע. הוצע לתובע לשוב ולנהל את העמותה שניהל בעבר בשכר וזו הסיבה העיקרית שהתובע עזב את עבודתו בנתבעת.

לטענת הנתבע, עזיבה זו גררה נזקים חמורים לנתבעת. שכן, בחודשי עבודתו בנתבעת הוא יצר ציפיות גבוהות מאוד של העובדים. ציפייה לעליות שכר ועלייה כללית ברמת התפקוד של העמותה ופעיליה. עם עזיבתו, נמוגו כל הציפיות וההבטחות שנתן לעובדים. לטענתו, חלק מן ההבטחות של התובע והציפיות של העובדים (להעלאת שכר) הובילו לעזיבת עובדים, ועובדים אחרים הבינו שלא היה להבטחות אלו בסיס וכיסוי. על כן, הסכימה הנתבעת להשאירם בתנאים הקיימים מתוך מחויבות למטרותיה וכדי שלא לפגוע בשמה הטוב.

**מועד עזיבת התובע את העבודה** – לטענת הנתבע התובע לא עבד במהלך חודש יוני, ולמעשה סיים את עבודתו בסוף חודש מאי. העבודה בחודש יוני היתה רק כיממלא מקום, דהיינו לא עבודה רציפה אלא תגובות לפי צורך נקודתי. בוודאי שהתובע לא עבד לאחר 23 ביוני 2012 בערב, בו התקיים אירוע ההתרמה, אליו לא הגיע.

**העברת מידע** – לטענת הנתבע, התובע לא העביר מידע שהצטבר מזמן עבודתו, הכולל טבלת ריכוז של כל השמות ופרטיהם של אנשים אשר פנה אליהם.

#### ד. תשובות התובע

התובע טוען שמעולם לא הסכים לוותר על שכרו גם אם תזרים המזומנים לא יאפשר הוצאת משכורת, אלא הסכים לעכב את קבלת שכרו בלבד.

מעבר לכך, למעשה גם את משכורת חודש אפריל בסופו של דבר הוא אמור היה לקבל, וניתנה לבנק הוראה לתשלום (שלא יצאה אל הפועל). על כן – לא ויתר על שכרו והוא תובע אותו.

את הביטוי 'אני ערבי', שמופיע בתכתובת המייל ואפשר שאמר גם בעל פה, הוא מסביר בכך שביטוי זה מבטא את עומק האחריות שהוא נוטל על עצמו. אך אין בכך ביטוי להתחייבות או מחילה.

התובע טוען כי את כל ההוצאות שמנה הנתבע, עשה בסמכות מלאה, וכפי שפורטו הדברים בכתבי הטענות.

#### עמוד 4 מתוך 14



בעניין מועד עזיבת העבודה, התובע טוען שעבד עד סוף חודש יוני. הוא הציג תכתובות מייל מחודש יוני, וגם את יומנה של עוזרת המנכ"ל. לטענתו, הוא השאיר 'שולחן נקי', ותיעוד מסודר של העבודה בכל אותה תקופה.

#### ה. עדויות וראיות

שני עדים, שעבדו בתקופה הרלוונטית בעמותה הנתבעת, העידו בפני בית הדין.

#### העדה עוזרת המנכ"ל

העדה העידה על העבודה המסודרת שעשו התובע והיא, בחודשים שעבדו ביחד. העדה שימשה עוזרת מנכ"ל של התובע. לטענתה, עם הגיעם לעבודה, לא היו תנאים פיזיים בסיסיים לעבודה. כמו כן, לא היה כל תיעוד של הידע הארגוני. העדה שיבחה את עבודת התובע, וכן התייחסה לכמה סוגיות ספציפיות, כפי שנזכיר להלן לפי הצורך. כיום העדה איננה עובדת עבור הנתבעת.

#### מר ראובן

העד הוא מנהל של האגף שמפעילה העמותה עד היום. הוא העיד שעם כניסת התובע לתפקיד הוא יצר אוירה טובה והרבה תקווה לעובדים להתפתחות ולצמיחה. אך כגודל הציפייה כך היה גודל האכזבה. העד הביא דוגמאות שונות לכך שלטענתו התובע התערב בתחומים, בהם לא אמור היה להתערב.

כמו כן, העיד על כך שהתובע אמר פעמים מספר שהוא אחראי לכך שיהיה תקציב להוצאות אותן ביקש לעשות. הוא טען שחלק מן ההוצאות לא היו מוצדקות. וכן שחלק מן ההזמנות שהזמין התובע הצליחו עובדי האגף לבטל טרם יצאו לפועל.

בנוסף לאמור, הגישו הצדדים מסמכים רבים, ונתייחס לדברים לפי הצורך במהלך הדיון בפרטים.

#### ו. נושאי הדיון

1. פגיעה בשכר, בטענה לליקוי בעבודה

2. דיון בטענה להסכמה לויתור על שכר העבודה

3. האם יש בסיס לתביעה נזיקית

4. זכותו של העובד להתפטר

5. קביעת מועד סיום העבודה

6. המחלוקת בעניין תשלום דמי החניה

#### עמוד 5 מתוך 14





7. התביעה לפיצוי בשל הלנת שכר

#### ז. פגיעה בשכר, בטענה לליקוי בעבודה

ביחס לחלק מחודשי העבודה הנתבעים, אין חולק שהתובע עסק בעבודה עבור הנתבעת. אומנם, לטענתה התובע כשל בעבודתו – לא הקדיש את זמנו לקידום היעדים לפי סדר העדיפויות אותן הציבה לו הנתבעת, וכן חרג מסמכותו בכמה עניינים. על כן, לטענתה התובע אינו זכאי לשכר עבור כל חדשי העבודה. קודם לבחינת השאלה של איכות עבודתו של התובע, נדון האם בכלל קיימת אפשרות למנוע מעובד שכר במקום בו פשע במלאכתו.

מצאנו בהלכה, מקרים שבהם המעסיק אינו חייב לשלם שכרו של עובד שפשע בעבודתו. הגמרא בבבא מציעא דף נ"ח ע"א, דנה בשליחי העיר, שהעלו כספי שקלים של בני העיר למקדש, ובדרך נגנבו הכספים או שאבדו. במשנה במסכת שקלים (א,א) נאמר שהשליחים נשבעים, ובגמרא מבואר שהם נשבעים על מנת לקבל את שכרם. על כך שואלת הגמרא, הרי מקבלים שכר על השליחות ודינם כשומרי שכר והם חייבים בגניבה ואבידה. על כן, כיוון משלא שמרו כראוי והשקלים נגנבו, הם אינם זכאים לכאורה לשכר: "נהי דשלומי לא משלמי, אגריהו מיהא ליפסיד!". הגמרא מתרצת שהם ייזכו לשכרם רק במצב בו אובדן השקלים היה באונס: "אמר רבה: נגנבו – בליסטים מזויין; אבדו – שטבעה ספינתו בים".

העולה מן הסוגיה הוא, שעובד שפשע, אינו זכאי לשכרו.

סוגיה נוספת ממנה ניתן ללמוד גם את עיקר הדין, וגם את הדין שלפנים משורת הדין, היא הסוגיה בבבא מציעא דף פג ע"ג. הסוגיה עוסקת בפועלים ששכר רבה בר בר חנה והם שברו לו חבית שנדרשו להוביל. רבה בר בר חנה, תפס את חלוקם, והחזיקו אצלו, על מנת שישלמו לו את הנזק. הפועלים תבעו אותו בפני רב, והוא דרש ממנו להחזיר את הבגד, והטעים את הדרישה בדברי הפסוק – "למען תלך בדרך טובים". הפועלים הוסיפו שהם עבדו כל היום ורעבים הם, ולאור זאת אמר לו רב לשלם להם שכרם. שאל רבה בר בר חנה, האם כך הדין? והשיב לו רב: כן, שכך נאמר – "וארחות צדיקים תשמור", כלומר, לפנים משורת הדין. מן הסוגיה עולה כמובן מאיליו, שמעיקר הדין אין חובה לשלם לעובדים ששברו את החבית את שכר עבודתם (וראו עוד בבא קמא ק ע"ב בעניין שינוי בעבודה, ועבודה לקויה של קבלן).

לדעת, אין מקום ליישם הלכה זו בנדון דידן.

הסוגיות האמורות עוסקות בעובדים שהייתה להם משימה מאוד מוגדרת. במקרה הראשון השליחים נדרשו להעביר את השקלים לבית המקדש – ותוצאה זו לא הושגה. במקרה השני, הסבלים נדרשו להעביר את החבית (שלמה) ממקום למקום – והתוצאה לא הושגה. בשונה מכך, בנדון דידן, עבודת המנכ"ל היא בהיקף ובמישורים רבים ומגוונים. על פי החוזה, תחומי האחריות הם: ניהול שוטף, גיוס כספים, הרחבת



פעילות העמותה (בסדר הזה). בתכתובת מייל לפני הסכם ההעסקה, תיאום הציפיות ביחס להשקעת הזמן היא: גיוס כספים 60%, ניהול שותף 30%, תכנים 10%.

אין ספק, מתוך הנתונים שהוגשו, שהתובע עסק במלאכתו באופן אינטנסיבי ומסור. נכון הדבר שבפרק הזמן בו עבד לא הושגו מטרות מרכזיות כגון גיוס תרומות גדול וכן טרם הוקם מערך טלמרקטינג (כפי שדרש הנתבע מהתובע), אך לא הוכח שלא היתה פעילות בתחומים אלו.

להיפך, לוח הפגישות העמוס וכן רשימות אנשי הקשר לטובת גיוס תרומות מוכיחות פעילות נמרצת בתחומים אלו. נעשתה עבודה לגיוס תורמים ופיתוח קשרים עם בעלי אמצעים. מן העדויות עלה גם שהתובע וגם עוזרת המנכ"ל למדו את הנושא של טלמרקטינג. לצערם של שני הצדדים, הם לא הגיעו לעבודה משותפת עד שלב קטיפת הפירות, והדבר קשור לסגנון העבודה של התובע אשר מתאפיין בתהליכים מסודרים שבאופן טבעי דורשים זמן.

עבודת המנהלה – התבצעה, וכפי הנראה באופן מסודר הרבה יותר משהיה בעבר.

בהחלט רלוונטי לציין בעניין הדרישה לאי תשלום השכר, שהנתבע היה מאוד מעוניין בהמשך עבודתו של התובע ("התחננתי בפניו..."). אומנם, ניתן להסביר שהדבר נבע מן העובדה שהתובע יצר ציפיות והבטיח הבטחות שחובה היה לתת לו את הזמן לממשן ולעמוד מאחוריהם. אך, בסופו של דבר, אין ספק שהנתבע ראה ערך בעבודת הניהול של הנתבע על כלל היבטיה.

גם הטענות לחריגה מסמכות בכמה עניינים, אינן מצדיקות אי תשלום שכר שכיר, אלא הן מהוות עילה לתביעת נזיקין.

**על כן, אני דוחה את הדרישה לאי תשלום שכר ולהשבת השכר שכבר שולם בשל פשיעת התובע בעבודתו.**

כעת, אדון בטענה לויתור על השכר, ובתביעה לתשלום בשל חריגה מסמכות כטענת נזיקין.

#### ח. הטענה לויתור על השכר

הנתבע טען שהתובע ויתר על שכרו אם יהיה מצב בו הקופה לא תאפשר תשלום שכרו. התובע ביסס טענה זו על התבטאויות שונות, בהקשרים שונים, בהם נקט התובע שהוא ערב להוצאות. דוגמה לכך נמצא בדוא"ל מיום 7 במאי 2012, המתייחס להעסקתו של עובד מסויים. הנתבע קבל בפני התובע על העלות הגבוהה, שמסכנת את העמותה. והתובע השיב: "אני ערב באופן אישי לסיכון וריזיקה".

לעומת זאת, התובע טען, שמעולם לא הסכים לוותר על שכרו, אלא רק לעכב את שכרו במצב בו לא ניתן למשוך כספים. לגבי משכורת אפריל, הגיש התובע תכתובת דוא"ל ממנה עולה שברגע שהתאפשר הדבר, נתן הוראה לבנק לשלם לו את שכרו. הוראה זו אומנם לא בוצעה, אך יש בכך הוכחה לכך שלא הסכים לוותר על שכרו מעולם.



כל עוד לא הובאה הוכחה חד משמעית לויתור על השכר בתנאים מסוימים - דינה של הטענה להדחות. בענייננו, גם המילים שצוטטו – "אני ערב באופן אישי לסיכון וריזיקה" לא נאמרו בהקשר של ויתור על השכר. התובע גם הסביר ביטוי זה, כביטוי לנטילת אחריות מקצועית ומוסרית.

הכלל הוא, שאדם אינו עובד ללא תמורה. וכך פסק הרמ"א (חושן משפט סימן רסד):

וכן כל אדם שעושה עם חברו פעולה או טובה, לא יוכל לומר: בחנם עשית עמדי הואיל ולא צויתך, אלא צריך ליתן לו שכרו (רי"ן פ' שני דיני גזירות).

נמצא, שנטל הראיה בעניין זה על הנתבע וכיון שלא הובאה הוכחה מספקת לעניין זה הרי שהטענה נדחית.

**לסיכום, הטענה בדבר ויתור על השכר נדחית.**

#### ט. הטענות להוצאת כספים תוך חריגה מסמכות

הנתבע פירט מקרים בהם לטענתו פעל התובע בחריגה מסמכות, הוציא כספים ובכך גרם לנתבעת נזק. פירוט התביעות:

[הושמט לצרכי פרסום. סה"כ התביעה הנגדית - 67845 ש"ח]

אתייחס לנושאים אלו בקצרה, ואומר שמעבר לטענה שנאמרה מפי התובע – שהכל נעשה בסמכות, ישנם שיקול נוסף לטובת התובע והוא, שבכמה עניינים היתה לפחות הסכמה בדיעבד.

גם אם הסכמה שלאחר מעשה נועדה למנוע קרע ביחסים, בשורה התחתונה – היתה הסכמה בדיעבד. לעניין תנאי העסקתה של עוזרת המנכ"ל, שאלת הסמכות מלכתחילה אכן עולה מן התכתובות, אך גם אם נקבל את הטענה שבוצעו דברים בניגוד למוסכס, הייתה הסכמה בדיעבד ואין בסיס לתביעה בעניין זה. כך גם לגבי העסקת עובד נוסף.

ביחס לשאר הטענות, לא הוכחה חריגה מסמכות. לגבי הספרים, הוצגה באופן מספק הוכחה לתרומות ייעודיות, ולמעשה לא הוכחה דרישה חד משמעית שלא להוציא כספים בעניין זה. כך גם ההסבר בעניין ההסדר עם הוצאת הספרים מניח את הדעת. אציין בהערה, שלאור העבודה שבסופו של דבר הנתבעת קיבלה לידה ספרים המשמשים אותה, התביעה לא יכולה היתה להיות על המחיר המלא ששולם עבורם.

לא הוכח שרכישת ציוד המחשבים היתה בניגוד להוראות או שלא היתה מוצדקת. מסתבר שהוצאות בסדרי גודל כאלה הן במסגרת סמכויותיו של מנכ"ל. ביחס לשני האירוחים, לא הוכח שהדרישה הברורה הייתה לכיסוי מלא של ההוצאות שלא על חשבון העמותה. כמו כן, לגבי אחד האירוחים נאמר בדיון שאחד התורמים לא קיים את הבטחתו במלואה. מציאות כזו אינה מצדיקה חיוב המנכ"ל בתשלומי נזק.

#### עמוד 8 מתוך 14





לפני הכרעה בנקודה זו, אשוב ואציין, שסגנון עבודתו של התובע שונה מהסגנון שהיה נהוג בעמותה. הדברים עולים מתוך תכתובות הדוא"ל ועלו גם בדיון. התפיסה של התובע היא שיש להוציא כסף על מנת להכניס, ואילו התפיסה של הנתבע היא שיש להכניס כסף על מנת להוציא. אין לי ספק גם שפער הגישות בא לידי ביטוי בשלב די מוקדם. נראה שהתובע הילך על גבול הסמכות ואולי אף דרך עליו, אך לא ניתן לקבוע שעבר אותו באופן כזה שמבסס תביעת נזיקין.

הנתבע ציין דוגמאות נוספות שבהן בסופו של דבר לא היה נזק כספי, ואין מקום לדון בהם בפרק זה.

**לסיכום, אני דוחה את תביעת הנתבעת מן התובע להשבת כספים שהוצאו, לטענתה, בחריגה מסמכות.**

#### י. זכות העובד לעזוב את עבודתו

הנתבעת מלינה על כך, שהתובע גרם לה נזק עצום בעצם עזיבתו את עבודתו. שכן, הוא יצר דינמיקה מסוימת, אוירה של ציפייה להתפתחות שהתבססה על הבטחות רבות והתחייבויות ללקיחת אחריות אישית על תהליכים שונים. עם עזיבתו, לא נותר אדם שיעמוד מאחורי ההבטחות הגדולות שפוזרו באוויר. מדובר הן על הבטחות כספיות אישיות לעובדים (בעיקר שמשכורתם תגדל), והן על ציפייה להתרחבות הפעילות הכוללת והמשאבים של העמותה לצרכיה.

אומנם הנתבעת אינה טוענת שהעזיבה נגדה את החוזה באופן ברור, ולמעשה גם הנתבעת קיבלה את ההתפטרות, אך לטענתה יש כאן מעשה שאינו מוסרי שגרם נזק כבד.

אל מול טענה זו, עומדת הגישה ההלכתית הבסיסית, ש"פועל חוזר בו בחצי היום", מן הטעם ש"עבדי הם - ולא עבדים לעבדים". דהיינו, בסופו של דבר, זכותו של אדם לעזוב את מקום עבודתו, למרות שהייתה ציפייה ואף הסכמה לתקופת עבודה ארוכה יותר.

חריג לכלל הוא מצב בו מדובר ב"דבר האבד". הדוגמא במשנה היא של אדם שהזמין פועל להוציא פשתן מן המשרה, והחשש הוא שאם העובד לא יבצע את מלאכתו, הפשתן יינזק. במקרה כזה העובד חייב להתייצב לעבודה, ואם לא כן, ניתן לשכור פועלים על חשבונו של הפועל.

אם נבקש להגדיר מבחינה הלכתית את טענת הנתבע, ניתן לטעון, שאכן מדובר במציאות הקרובה לדבר האבד. שכן התובע יצר מציאות שרק הוא יכול היה להמשיך אותה ולא אדם אחר.

הלכה למעשה, לא ניתן לקבל טענה זו כטענה ממונית, אך לדעתי היא מעלה שאלה אתית. גם מעדותו של התובע עצמו, עלה המקום המרכזי שאישיותו היתה גורם מרכזי והכרחי בתהליך השינוי שהוא ביקש להוביל. כמה חודשים אינם זמן מספיק לחולל שינוי כזה והוא בחר לעזוב את מקום העבודה באמצע. כלומר, התובע עזב את הנתבעת בשלב קריטי בהתפתחות החזון אותו הוא עצמו הוביל.



מסתבר שעזיבת התובע את העבודה נבעה משני גורמים: האחד, חוסר שביעות רצון של התובע מן העבודה הנוכחית בעניין מרחב הפעולה שניתן לו ומחוסר הנכונות של הנתבעת להיכנס להשקעות ולגרעון על מנת לבנות תשתית פיזית וארגונית שתוכל להצמיח את העבודה. השני, העובדה שנקרא לדגל בעמותה הקודמת אותה הקים בעשר אצבעותיו.

בסופו של דבר הנתבעת נותרה במצב לא קל, כאשר נוצר חלל משמעותי עם עזיבתו של התובע. אך לאור הגישה הכללית שזכותו של עובד לעזוב את מקום עבודתו ולאור העובדה שאין ספק שניתן למצוא גם מנהלים אחרים שינהלו את העמותה, התביעה בעניין זה נדחתה.

**על כן, לסיכום, כל זמן שהעובד נתן התראה סבירה למעסיק לא ניתן לתבוע תביעת ממון בעניין זה מדין 'דבר האבד'.**

#### יא. מועד סיום העבודה

טענת התובע היא, שסיים את עבודתו בסוף חודש יוני. הוא תמך טענה זו בכך שהנתבע הסכים בתכתובת דוא"ל, לקבוע את סיום עבודתו של התובע בתאריך זה.

לטענת הנתבע, התובע סיים את העבודה בפועל, ב-23.05.12 ולא בסוף יוני. באותו יום התקיימה פגישה בה סיפר התובע לנתבע כי הוא בוחן את המשך דרכו, הן לאור העובדה שלטענתו מצרים את צעדיו, והן לאור העובדה שהוא "נקרא לדגל", לחזור ולשמש כיו"ר פעיל בעמותה אותה הקים זה מכבר.

לבקשתי, הועברו כל תכתובת הדוא"ל, וכן יומן הפעילות של התובע (מתוך חשבונה של עוזרת המנכ"ל). כמו כן, עניין זה עלה בעדויות.

העד מר ראובן, התייחס כדבר ברור שהתובע עזב את העבודה בשבוע בו התקיים האירוע בפרדס חנה – 21 ביוני 2012. (עמוד 6, בפרוטוקול דיון 2)

עוזרת המנכ"ל בעדותה נשאלה:

אב"ד: מתי [התובע] הפסיק לעבוד?

עדה: 20-15 ביוני הוא הפסיק, אבל ליווה אותי עד סוף עבודתי, כדי להשאיר שולחן מסודר.

גם היומן של העדה מראה על פעילות בהיקף סביר בחלק הראשון של חודש יוני. לעומת זאת, אין פעילות משמעותית בשבוע שלאחר ה-22 ביוני שניתן לייחסה לצרכי הנתבעת, לבד מפגישה בת שתיים ביום ג' 26 ביוני.

בדיון הראשון נשאל התובע (פרוטוקול, עמוד 8)

אב"ד: בפועל עד מתי עבדת?

תובע: נדמה לי שעד 21.06.12.

#### עמוד 10 מתוך 14



אין לראות בתכתובת הדוא"ל הוכחה להסכמה על סוף יוני כסיום העבודה, שכן הנתבע התנה תאריך זה בגיוס של \$100,000 תרומה, והעניין הוצע כהצעת פשרה.

למרות שישנן תכתובות דואל ספורות, גם לאחר התאריך 21 ביוני, אני סבור שאין לראות את התובע כעובד של הנתבעת לאחר תאריך זה. סביר הדבר, שגם לאחר עזיבה, התובע עוזר באופן נקודתי.

בתאריך 13 ליוני, פורסמה בדף הפייסבוק של התובע ברכה על שיבתו לעבודה בעמותה בה עבד בעבר. אין ספק אם כן, שבשלב זה כבר הוסכם הדבר בין התובע לנתבעת, והתובע אף הודיע לחבריו שהוא עוזב את עבודתו. (הודעה של התובע בפייסבוק פורסמה רק ב-11 ביולי).

בתאריך 18 ליוני הציע התובע, בדרך של פשרה, לראות את התאריך 23 במאי כתאריך בו הודיע על עזיבתו. לאור כל הנתונים, אני סבור, שהתאריך 23 ביוני הוא היום האחרון לעבודת הנתבע, לא רק לפני משורת הדין, אלא גם מן הדין.

כאמור, הוכח שכבר ב-13 ביוני (ואולי קודם לכן) הוסכם על הפסקת העבודה. גם ב-18 לחודש, העיסוק של הצדדים הוא בדיון על תנאי הפרישה. על פי החוק, בששת החודשים הראשונים לעבודה חובת ההודעה המוקדמת עומדת על יום לכל חודש עבודה. דהיינו, בנדון דידן עמדה על 4 או 5 ימים. על כן, בקביעת תאריך זה כתאריך סיום העבודה, בוודאי שאין פגיעה בזכויות הקוגנטיות המוקנות על פי חוק.

לכאורה מן החוזה נראה שיש זכות להודעה מראש של 30 יום. אך עיון מדוקדק בסעיף 5 לחוזה מורה שהדברים אינם חד משמעיים וניתן לפרש את סעיף 5 שהדרישה לחודש מראש מתייחסת רק לעניין התחדשות החוזה. כמו כן, בנסיבות העניין בה התובע הוא יוזם העזיבה מסתבר לראות את הפגישה שהתקיימה ב-23 במאי כהודעה מוקדמת, גם אם לא נאמרו בה דברים חתוכים.

#### לסיכום, אני קובע את ה- 23 ביוני 2012, כיום סיום העבודה.

$0.767 = 23/30$ ; הנתבעת תשלם 2.767 משכורות. בלי להיכנס בשלב זה לנושא הפרשת הקרנות, על בסיס התלושים שהוגשו השכר ברוטו לו זכאי התובע הוא, הוא:  $45,146.40 = 16,316 * 2.767$  ₪. (חודשים אפריל - חלק יוני)

#### יב. הוצאות החניה

בין הצדדים מחלוקת, האם התובע זכאי לקבל החזר הוצאות חניה. עניין זה לא הוסכם במפורש. בדיון, מוסכם היה על הצדדים שהתובע אינו זכאי להוצאות דלק, והוא כן זכאי להוצאות שונות.

מבחינת המסמכים בעניין זה:

הוגשה תכתובת דוא"ל מ-24-23 בינואר 2012 בה נכתב (ההדגשה אינה במקור). להלן - בגופן רגיל השאלה שנכתבה על ידי התובע, ובגופן מודגש תשובת הנתבע:

3. החזר דלק? כלול בעלות מעביד

עמוד 11 מתוך 14



4. פלפון? לא כלול, תקבל מהעמותה.

5. ובכלל החזר הוצאות בתוקף התפקיד לא כלול בשכר

השאלה שבמחלוקת היא, האם יש לכלול את החניה בסעיף 5, או שהיא כלולה בסעיף 3. מבחינה הבנת הדברים, ישנם צדדים לכאן ולכאן. החניה היא חלק מנושא ההגעה והתנועה, והיא דומה להוצאות דלק שכלולות בעלויות המעביד, אך לא נאמר דבר בעניינה ולכאורה מדובר ב'הוצאות'.

בחווה שנחתם יום לאחר מכן, ב25 לינואר, נקבע בסעיף 7 ב (ההדגשה אינה במקור):

עבור כל חודש עבודה, יקבל העובד תשלום בעלות מעביד לעמותה של 22000 ₪ (להלן – "השכר").  
השכר ישולם מידי חודש בחודשו בהפחתת עלויות העמותה מכל סוג שהוא, **לרבות כל עלויות השכר שיהיו ולרבות אחזקת רכב ונסיעות** ולמעט פלאפון והוצאות בחו"ל לצרכי עבודה ואש"ל יומי בחו"ל.

שני הצדדים מסכימים שיש זכות להוצאות גם בארץ (כגון הוצאות אירוח וכד'), ומסתבר שכך הוסכם בעל פה בין הדברים, למרות שהדברים לא נכתבו.

אך לאור העובדה שבהסכם העבודה, הלשון הקובעת שאין זכות להוצאות היא כוללת ביותר, ומחריגה רק הוצאות בחו"ל לצורכי עבודה, על התובע נטל הראיה שיש לכלול את הוצאות החניה בכלל ההוצאות להן הוא זכאי, במיוחד לאור העובדה שעלויות 'אחזקת רכב ונסיעות' נכללות במפורש בעלויות השכר הכולל.

**לסיכום, התובע אינו זכאי להוצאות חניה.**

#### יג. העברת מידע

אין ספק שהתובע חייב להעביר כל מידע שנצבר ברשותו. התובע העביר לבית הדין טבלאות עם פרטים של תורמים ותורמים פוטנציאליים, והם הועברו לנתבעת. אם יש ברשותו כל מידע נוסף, עליו להעבירו לנתבעת.

#### יד. פיצוי על הלנת שכר

אקדים ואומר, שלדעתי אין מניעה הלכתית מלתת פיצוי בשל הלנת שכר. העניין הוא בסמכות בית דין של תורה, ואין בו משום ריבית (ראו בעניין זה פס"ד 71089, טרם פורסם).

אלא, שיש לחייב מעסיק בפיצוי על הלנת שכר, רק במקום בו נהג בחוסר הגינות. אי תשלום שכר בשל מחלוקת משפטית לגיטימית, אינה מהווה עילה לפיצוי נוסף.

#### עמוד 12 מתוך 14



בענייננו, את משכורת חודש אפריל, התובע עצמו לא שילם לעצמו. אומנם לאחר מכן הוא הורה לבנק לשלם, אך עניין זה לא בוצע, בתקופה שהעניין היה עדיין תחת אחריותו. לאחר מכן, הנתבע הרגיש ניזוק, ומסתבר שהוא באמת ניזוק מעזיבתו של התובע את העבודה. הנתבע סבר שעניין זה, בצירוף התחייבותו של התובע שהכל באחריותו, והתבטאויות כמו 'אני ערב', ולא אקח שכר אם לא יהיה בקופה כסף, פוטרות אותו מתשלום השכר.

למרות שהתביעה הנגדית נדחתה ולא התקבלו הטענות שאין זכאות לשכר, אני רואה בבחירתו של הנתבע לעזוב את העבודה, בחירה שלא לעמוד מאחורי האמירות שלו. דבריו של התובע נועדו להשרות בטחון ואוירה טובה אצל צוות העובדים והנהלת הנתבעת, ולבסוף החליט התובע משיקולים שונים שלא ליישם את הביטחון שנסך בעובדים ובנתבעת. יש בעזיבת העבודה גם פגיעה עקיפה במשאבים שהושקעו מתוך הנחה שהתובע ימשיך לעבוד תקופה משמעותית יותר. אכן, ישנן התנהגויות בעיתיות שאינן זוכות לסנקציה משפטית. כך אמרו חכמים על החוזר מהסכמה שניתנה בעל פה: "אף על פי שבדברים בלא מעות יכול לחזור בו וא"צ לקבל עליו מי שפרע, מ"מ ראוי לאדם לעמוד בדיבורו אע"פ שלא עשה שום קנין, רק דברים בעלמא, וכל החוזר בו, בין לוקח בין מוכר אין רוח חכמים נוחה הימנו." (רמ"א חושן משפט סימן רד סעיף יא, על פי בב"מ מח ע"א).

לאור האמור, ברור שלא ניתן לומר שטענות הנתבע היו טענות שווא שנטענו רק כדי לעכב את השכר שהיה ברור שמגיע לתובע. בנסיבות כאלו, אין הצדקה לתשלום פיצוי על עיכוב תשלום השכר.

**התביעה לפיצוי בשל הלנת שכר, נדחית.**

## טו. החלטה

1. התובע זכאי לשכר עד לתאריך 23 ביוני 2012, בשיעור על פי הקבוע בחוזה.
2. התובע אינו זכאי להוצאות חניה.
3. הנתבעת תפריש את ההפרשות לקופות אותן היא חייבת במסגרת הסכם השכר, לפי הוראות התובע.
4. במידה והצדדים לא יגיעו להסכמה בעניין פרטי התשלום, יגישו הצדדים את טענותיהם בכתב, וההכרעה תימסר על ידי לאחר התייעצות עם רו"ח או חשב שכר. ההתייעצות עם חשב השכר תהיה על חשבון הצדדים.
5. הודעה על אי הסכמה בעניין פרטי התשלומים – אם תהיה כזו – תימסר לבית הדין על ידי הצדדים, תוך 21 יום ממתן פסק הדין, ואז אפעל כאמור בסעיף 4.
6. התובע יעביר לנתבע כל מידע שברשותו ושטרם מסר אותו, הקשור לעבודתו אצל הנתבעת.
7. התשלום, תוך 30 יום ממתן פסק הדין. גם אם יהיה חוסר הסכמה על סכומים מסוימים, הנתבעת תשלם את הסכום המוסכם, תוך 30 יום (שאינו פחות מ-45,146 ₪ ברוטו כמפורט בפרק יא לפסק הדין).

עמוד 13 מתוך 14





8. אין צו להוצאות.

באתי על החתום ביום שלישי, ד אדר תשע"ג, 14 בפברואר 2013.

הרב סיני לוי

עמוד 14 מתוך 14