



מכון משפט לעם
Mishpat la'am institute



הפקולטה למשפטים
אוניברסיטת בר אילן



הكلיניקה לשיפורkazaרכו על פי המשפט העברי
The Civil Legal Aid Clinic in Jewish Law Tribunals



פסק דין של בתי דין למוניות
Law and commerce: Jewish Law Tribunals decisions



סיכום
יחסים
עבודה

פרסום זה התאפשר אודות לתרומות הנדיבה של נו"ד
רומי טיגר (Q.C) ורעייתו אסתר מלונדון, אנגליה
This publication was made possible through
the generous support of Mr. Romie Tager,
QC, and his wife Esther, London, England

| גליון מס' 1 |

חשוון תשע"ה, נובמבר 2014

יחס עכודה. נושא עקרוני הנדון בפסקים הדיון הוא שאלת חלותם של דין העכודה הנוגאים בחוק הכללי, על מקומות בעכודה שמצוינים הדתי וכפיפותם לכליל ההלכה ברורים לכל מי שנכנס לעכוד בהם. שאלת זו נדונה בנוגע למכלול הזכויות שהעכוד זקאי להן בסיום יחס העכודה בינו לבין המעביר, בגין עליות הפיטורי, בגין זכויות עובדת שפטורה בהריאנה ועוד. כן דנים פסקי הדין בנסיבות של סיום יחס עכודה שלא לפיה ההסכם בין הצדדים ושלא בהתאם להנוגע בתחום המקטשי הספרטני, ובזכויות הנוגעות לכך לעכוד. פסקי הדין דנים גם בשאלת זכותו של העובד לפיצויים בגין הלנת שכר ופיצוי פיטורי.

פסקים הדיון המופיעים בגליון זה, למעט אחד, כרך פרוטreso עבר בכמות לMINI, אולם מתרתנו בגליונות הכתבים להביא לפנים את הפסיקה האקטואלית ביותר, גם כזו שטרם פורסמה. לכן, **אנו קוראים לדינם, לטוענים הרבניים, לעורכי הדין ולכל מי ששוחתך לנו ברצוןקדם את ישומו של המשפט העברי במציאות ימינו, לשלווח למערכת פסקי דין של בתיהם הדין לממוןות מהשנים האחרונות, גם כאשרם פורסמו.** אנו נפרנס תקצירים של פסקי הדין על פי שיקול דעת הנוגע לההתאמתם לפרסום ולנוחאי הגליונות.

מקצת מהגליונות העתידיים יהיו מאוגדים תחת נושא אחד ומкатם יקבעו בתוכם נושאים שונים, על כן אנו מבקשים לקבל לידינו את מירב פסקי הדין העדכנים ביותר.

פסקים הדיון של בתיהם הדין לממוןות מיישמים את ההלכה במציאות הכלכלית-מוסחרית-חברתית שכבה אנו חיים. אין ספק כי הם מהווים נדבר חשוב בפיתוחה ויישומה של ההלכה, ומכאן החשיבות הרבה בהנגשתם לציבור הלמדים, תלמידי החכמים, דיניים, שופטים, טוענים רבניים, עורכי דין וכל אשר יש לו חוץ במשפט העברי והכלכלי.

אנו מקווים שגליון זה יהיה סנוית ראשונה שתפרוץ את הדרך לגליונות נוספים בתחום מגוונים של אליהם מתיחסת מסורת המשפט העברי המפוארת, רבת השנים, המתחדשת בכל יום תמיד.

דבר המערכת

אמר רבינו יeshuah: 'הרוצה שיחכים - יעסוק בדין ממוןות, שאין לך מקצוע בתורה יותר מהן, והן ממשין הנובע' (בבא בתרא, קעה, ע"ב).

אנו שמחים להציג לפניכם את הגילון הראשון של 'דין' ודין, המרכז תקצيري פסיקה מהשנים האחרונות של בתיהם הדין לממוןות הפועלים ברחבי הארץ פועלים מזה אלף שנים הפסקים על פי ההלכה היהודית פועלים מזה ועד ימי בריכוזים יהודים, אך עקב מתן זכויות אזרחיות ליהודים במאות השנים האחרונות, והקמת מערכת משפט אזרחי במדינת ישראל - מקום הריכוז היהודי הגדול ביותר כולם, דומה שנՃחקו בתיהם הדין לאלה ל乾坤 זווית. עם זאת, בשנים האחרונות הולך וגובר מספר הפונים לבתי הדין בעניינים אזרחיים, ונפתחו בתיהם הדין חדשים. זאת בשל רצונם של רכיבים מקרוב מגזרים מגוונים בחברה הישראלית, להכריע על פי ההלכה את הסכסוכים ביניהם בענייני חוזים, נזקין, עכודה, ליקוי בנייה ועוד.

בעל ה"תפארת ישראל" מצביע על שני מאפיינים יהודים של תחום דין הממוןות. האחד - התרבות משהירה מקום רב להחלהתו של האדם בעניינים אלה, והשני הוא שאין בדיון אלה אפשרות להחפה. אם יבוא הדין להחמיר עם התובע - הרי שהוא מקל על הנתקבע, ולהיפך לאור דברים אלה, הנונחים מקום חשוב לשיקול דעתו של הדיין, אנו רואים ערך בחשיפת הציבו לפסקי דין שניתנו בשנים האחרונות, ולרצינול העומד מאחוריהם.

המוטיבציה לרכיב ולפרנס תקצירים של פסקי הדין הניתנים בתיהם הדין אלה, נובעת מרובים של בתיהם הדין ומן השוני במדיניות ההלכתית הנוגעת בהם. אנו סבורים כי ריכוז פסקי דין העוסקים בנושא אחד, יאפשר להשווות ביניהם, ויתרומם להפריה הדדית ולהגברת האחדות בפסקה. נדגש – תקצרי פסקי דין המובאים כאן לפניים, נועדו לשחק נאמנה את מה שנכתב בפסק דין המקור, על כן השתדלנו כמעט כעריכה כדי שהפסקים יהיו נטולי פרשנות ככל מעט בעריכתם הנונחים במרחאות מצוטטים כלשונם האפשר. הקטעים הנונחים במרחאות מוגאים בלשונו מתוך פסקי הדין והקטעים שאינם מוגאים בלשונו כותב התקציר.

פרויקט זה שותפים שני גופים העוסקים בקידום יישומו של המשפט העברי בישראל: הקליניקה לשינוי אזרחי על פי המשפט העברי באוניברסיטת בר אילן, המפעילה יעוץ משפטי-הלכתי לצדים המתדיינים בתיהם הדין, עובדת בשיתוף פעולה עם בתיהם הדין ושותפה לעיצוב דרכם; ומכן' משפט לעם' בשדרות העוסק בהגבורת מודעות הציבור לאפשרות לפנות לבתי הדין לממוןות, יוזם ימי עיון העוסקים במשפט עברי, מפרנס חומר לימוד בתחוםים אלה ומפעיל בעצמו בית דין לממוןות.

בגליון שלפניכם ריכזנו תקצורי פסקי דין העוסקים בסיום

דין ודין

פסק דין של בתיהם הדין לממוןות
Law and commerce: Jewish Law Tribunals decisions

סיכום יחס עכודה

גיליון מס' 1, חשוון תשע"ה, נובמבר 2014

הפקולטה למשפטים אוניברסיטת בר אילן

הקליניקה לשינוי אזרחי על פי המשפט העברי
The Civil Legal Aid Clinic in Jewish Law Tribunals

מכון משפט לעם
Mishpat la'am institute

פרסום זה התאפשרודות להתרומות הנدية של ע"ד רומי Tager (Q.C) ורעייתו אסתר. לונדון, אנגליה.

This publication was made possible through the generous support of Mr. Romie Tager (Q.C) and his wife Esther, London, England

מערכת ממון דין

ראשי תיבות	משמעות
מ"מ – מכל מקום	אב' – אב בית דין
ס"ק – סעיף קטן	א"כ – אם כן
פס"ד – פסק דין	ביה"ד – בית הדין
שו"ע – שולחן ערוך	בעה"ב – בעל הבית ד"ה – דיבור המתחיל חו"מ – חוות משפט

תיקון העניינים

2	דבר המערכת
3	תיקון תחולתם של דין העכודה
6	עלילות פיטוריין
11	פיצויי פיטוריין והלנת שכר
14	פיטוריין בהירין

תบทוב המערכת

הקליניקה לשינוי אזרחי על פי המשפט העברי, הפוקולטה למשפטים, אוניברסיטת בר אילן, רמת גן 5290002, טל. 03-5318105 פקס 03-7384044.

Postal Address: Jewish Law Clinic – Faculty of Law, Bar-Ilan University, Ramat Gan 5290002, Israel.

E-mail: Jewish.law@mail.biu.ac.il
law-clinics.biu.ac.il

אין במאמר כאן מושם תחליף לייעוץ משפטי
© כל הזכויות שמורות

"השוכר את הפועל למלאכה ידועה, ונשלמה בחצי היום, אם יש מלאכה כמותה או קלה ממנה עשויה, ואם לא, נזון לו שכחו כפועל בטל". עורך השולחן (חו"מ, שלח, א) הוסיף על פי התוספתא שכל זה (שיכול לשנות את המלאכה למלאכה כמותה או קלה ממנה) כאשר נשלהה העבודה לשמה נשכר, אך אם לא נשלהה העבודה לשמה נשכר, אין רשות לשנותו למלאכה אחרת. גם 'הנתיקות' (סימן שלג, סק"ז) פסק שכאשר אמר בעל הבית "הרי אתה נשכר למלאכה זו", אין יכול לשנותה למלאכה אחרת, שכן נראה שהותבע רשיית היה שלא להעשות להצעה לעסוק בהוראה. עם זאת, הוא זכאי בנסיבות אלה לשכר כ"פועל בטל" בלבד.

מקובל ששכר "פועל בטל" הוא מחצית מהשכר עבור העבודה. אולם, ככל זה חל בעבודה הנמשכת זמן קצר. במקרה דנן מדובר בעבודה קבועה ולמשך זמן ארוך, שמתפרק לשני הפעלים רצוחה להתבצע מעבודות אלו תוך זמן ולקבל רק מחצית שכר. על כן נקבע שהוא זכאי לשני שלישים מהשכר בגין החודשים שלאחר הפיטורי.

פדיון ימי חופשה – מכיוון שלא היה פיקוח על עבודות התובע, נדרית תביעתו לקבלת פדיון ימי חופשה, משום שאיש אינו יכול לדעת מה ימי חופשה לkerja לעצמו.

הנתנה שכר – גם התביעה לקבל פיזי' הנתנה שכר נדחית, שכן בית הדין מקבל את טענת הנתבעים שערכו התשלום ארע בשילוחם כנה בונגע לחובות התשלומים.

התביעה שכגד להשבת השכר ששולם לתובע – התובע הודה במפורש בפני בית הדין כי אכן לא עבד כראוי. זו הפרה ברורה של ההסכם בין הצדדים, ומעלה בתפקידו של כל עובד המחייב למלא את תפקידו על הצד הטוב ביותר כמפורט בשו"ע (חו"מ, שלז', יט-). אין הפועל רשאי לעשות מלאכתו בלילה והשכיר עצמו ביום. ולא ירעב ולא יסגר עצמו ואיכיל מזונותיו לבניין, מפuni ביטול מלאכתו של בעל הבית, שהרי מלאכתו כה סבירה. עיקר טענת הנתבעים היא שהותבע מעיל בתפקידו, ולמעשה כמעט ולא עבד, ולכן לא הגיע לו שכר כלל לפיקח, והמושגים שהותבע יחזיר להם את כל השכר שקיבל למעט השכר על העבודה המועטה שעשה.

הודעת פיטורי – פיטורי עוכד צריכים להיעשות בזרה ברורה שאינה משתמשת שני נינים. על כן יש לדחות את טענת הנתבעים לפי ישירותם במועד ההצעה לעובד בהוראה ובסיום לה פיחותה שבחודאותיו, ולהניח שעסוק בגין השנה הראשונה. אולם, גם בתקופה שלאחר השנה הוא מילא את יתר תפקידיו, מלבד גיוס התרומות, וכך עליו להחזיר מחלוקת משכוו ששולם לו בגין התקופה שמעבר לשנה הראשונה.

סיכון – התובע זכאי לשכר חלקי עבור הודושים נוספים. הוא אינו זכאי לפדיון ימי חופשה ודמי הנתנה שכר. מנגד על התובע להחזיר מחלוקת משכוו שקיבל על שמנת החודשים האחרונים של העבודה.

תיק מס' 40024

ניתן ביום א' אלול תש"ע (11.8.2010).

פורסם באutor ארץ חמדה גזית

עלויות פיטורין

4. עובד שמעל בתפקידו

בית דין לענייני ממונות ארץ חמדה – גזית, בית שימוש:
הרבי אליעזר שנקלובסקי, אב"ד
הרבי ניר ורגון, דין
הרבי יידידה כהנא, דין

העובדות:

ב במס' עם התובע נקבע כי הוא יעסוק על ידי העומת המשקוחת מימים הפיטוריים הבלתי חוקיים למשך שנה. עבדותנו נמשכה בפועל כמספר שנים ושמונה חודשים, אולם הנתבעים, מנהלי פיצויי הלנת שכר, הפרשי גמול השתלמויות, דמי הבראה וכו'ן. העומת המשקוחת מימים הפיטוריים, מנהלי העומת המשקוחת שמשיר לעובד אצלם כמורא, זה הם העלו בפניו את האפשרות שימשיר לעובד אצלם כי אף שכוו עמדו על מחצית מהשכר שקיבל קודם לכן, התובע לא השיב תשובה ברורה להצעה זו. לקרהות סוף החודש קיבל התובע מכתב פיטורי.

מועד הפיטורי – על סמך הוכחנת הנתבעים בדבר זמן הלידה של התובע, ברור ומובהק כי התובע לא הייתה בהירין בשעה שופטורה. עוזר חתום מראש להסכם, הגן: פדיון ימי חופשה, החזר הוצאות נסעה ופיצוי הלנת שכר על החודש האחרון שעבד בו. התובע טען שמקיוון שבהסכם בין הצדדים נקבע שיש להודיעו לו חדשניים מראש לפני פיטורי, הרי שהוא זכאי לשכר מלא עבור חדשניים מימים ההודעה. עוד טען כי הוא זכאי לתשלומים נוספים בהתאם לתנאי ההסכם, כגון: פדיון ימי חופשה, החזר שופטורה.

פסק:

ההובע סתר את עצמו: פיטורי עוכד צריכים להיעשות בזרה ברורה שאינה משתמשת שני נינים. על כן יש לדחות את טענת הנתבעים לפי ישירותם במועד ההצעה לעובד בהוראה ובסיום לה פיחותה שבחודאותיו, ולהניח שעסוק בגין השנה הראשונה.

תפוגת ההסכם בתום שנה – בית הדין דוחה את טענת

הנתבעים שבשל חלוף תקופה ההסכם המקורי (שנה) אין לראות אותו כמחיב. אמן הרם"א (חו"מ שלג, ח) פסק על פי תשובות הריב"ש ומהר"ק – "שליח ציבור שהשכיר עצמו עט עלייה, שכן "גם עילת הכתלות עקב חוק עכובת הנשים הנ"ל אינו מנגיאי העיר לשנה בתנאי כך וכך... אם עמד עמהם בשתיקה (לאחר שנה), לא אמרין דנסחר על תנאי הראשון". לעומת זאת לאחר שנה, אין לראות את כל פרטיה ההסכם כמחיבים. אולם הש"ך חלק על כך, וכן גם בקרה שלנו יש לפוסק שהמשר העסока בשתיקה היא על בסיס כל תנאי ההסכם המקורי.

שינוי תנאי העסקה – באשר להצעה לשנות את מלאכתו התובע מגוון כספים להוראה, נאמר בשו"ע (חו"מ, שלח):

3. חלות זכויות עובדים על פי חוק בבמסכם עבודה זמני

בית דין רבני אזרוי, תל אביב:

הרבי מאיר יששכר מאזרוי, אב"ד
הרבי עמנואל זרבוב, דין
הרבי דב דזובב, דין

העובדות:

התובעת העסיקה כוננת בחוזה לזמן קבוע בעומת הנהלת רשות גנים. לטענתה היא פוטרה שלא כדין בהיותה בהירין, ותובעת להחזיר לה揄ודה. לחילופין, היא תוכעת תשלום משכורת מימים הפיטוריים הבלתי חוקיים לדבריה ועד היום, וכן פיצויי הלנת שכר, הפרשי גמול השתלמויות, דמי הבראה וכו'ן. הנתבעים, מנהלי העומת המשקוחת שמשיר לעובד אצלם כמורא, לא היו התייחסות בהירין, וזאת על סמך דבריה בסיכומים כי לא הייתה התייחסות בהירין, וזאת על סמך דבריה בסיכומים כי הלידה הייתה שונה שנה לאחר מכתב הפיטורי.

פסק:

מועד הפיטורי – על סמך הוכחנת הנתבעים בדבר זמן הלידה של התובע, ברור ומובהק כי התובע לא הייתה בהירין בשעה שופטורה.

תוקף המנהג ביחסו לעבודה – "יסוד חשוב להכרת ההלכה במנהג המדינה שהיא המנהג ברור ומוכח ומפורסם ולא כל ספקות. והן אמורים פוסקים בתדי דין פיצויים לפי מנהג המדינה לעובדים קבועים, והוא באמת מנהג ברור ומפורסם ואין בו כל שעה לו ולא הזמן את התובע לשוב ולהזכיר לעובדה כבראונה ולבכל את כל המגע לו, שכן הוא הגורם לעזיכתו של התובע את מקום העובדה, והו כפיטרו בפועל. דמה לי אם מפטרו באופן שייר או גורם לו לעזוב וכעתם מפטרו באופן עקיף, ولكن חייב התובע לתובע מלא תשלומי פיצויי הפיטורי".

סיכום – פסק של הנתבע לשום תשלום דמי הבראה כפי הקבוע בהסכם הקיבוצי הכללי שכן לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים ובין ההסתדרות הכללית – הסכם החל על כלל העובדים במשק, אך לא לפי ההסכם הקיבוצי לעובדי ההוראה, מכיוון שהסכם זה לא החול על תלמידי התורה. כמו כן, בעלי לשלם לנתחבע דמי חופשת מלאכה בהתאם לחוק דמי מחלה. בית הדין דוחה ברוב דעתו את התביעה לתשלום משכורת שלוש עשרה ואת התביעה לפיצויי פיטורי.

פיטורי אישת בהירין – בהתאם לעירוקו זה, הרי שגם אם הייתה התובעת בהירין בזמן הפיטורי, חוק עכובת נשים לא היה חל על פיצויים על פי הסכם שכר אחרים הניתנים לעובדי ההוראה. לעומת זאת, נקבע כי מנהג המדינה ביחסו לעבודה אינו חל על הסכם העסקה זמני, ולכן לא עוד לא סוכם במפורש אחרתי.

סיכום – ההלכה מכירה במנהג המדינה רק במקום שהמנהג ברור ומפורסם. בהסכם העסקה זמני לא חל מנהג המדינה, והتبיעה נדחית.

תיק 1-35-35-1323 ק. י. נ. כ. ש.
ניתן ביום ' تمוז תשס"ח (13.7.2008)

ללאת לפיה המנהג... וכך אשר למנาง, כל מגזר ומגזר בעל יחודיות משלו, והידוע כפי שנוהגים במוסדותיו, זהו המנהג המחייב". במקורה זה המנהג הקובע הוא מה שנוהג במוסדות של אותה רשת תלמודי תורה.

הרב מיכאל צדוק:

דין דמלכותא – על דין עבודה שאין סותרים לדין תורה, חל הכלל דין דמלכותא דין, זאת מאחר ומטרם ותוכליהם לתקנת והנוגת המדינה. ו"מאחר ודיני עבודה נתפשו והוטמעו אצל רוכא בעלמא, שכן ודאי יש תוקף של דין דמלכותא לדינם וחוקים אלה".

יתור עובד על זכויות המגנים לו מכוח חוק – לאחר ש"מטרת תכלית החוק הן גם לתקן והנוגת המדינה, אך אין העובד צד בקר ואין בכחו ובסמכותו לוויתר ולמחל על זכויות אלה, ולכן תוקף לויתורו" שם שאישה אינה רשאית לוויתר על תקנת אין תוקף לויתורו" שם שאישה אינה רשאית לוויתר על תקנת חדרכ"ג (תשוכת הר", מט). עם זאת, "יהיה תוקף לויתור של עובד על זכויות שלא חל עליו חוק המגן – צו הרחבה". כמובן, על זכויות עובד שאין כוללות בדין העבודה ובמצו הרכהבה שפורסמו מכוחם החלים על עובדי חינוך, ניתן להתנו.

יתירה מכך, יש תוקף להתקיבות המנהל ממשרד החינוך לפי תקנות חינוך ממלכתי (מוסדות מוכרים) תש"ג-1953, סעיף (א)(6), שהינה תנאי לתקցוב המוסדות, "כלפי אותן מורות ועובדים שיעסיק, שהם מוטבי הזכות, ובזכותם לדרש את קיום ההתקיבות במלאה" (ראו: כתובות, קא, ב בונגע למתחיבין לוין את בת אשתו).

פיקוח פיטורי – "אחר והתובע נקט כדי לאחר שליח לו בקשרות לקבלת דמי חופשה וזכה אף לגישת לבור, והנתבע לא שעשה לו ולא הזמן את התובע לשוב ולהזכיר לעובדה כבראונה ולבכל את כל המגע לו, שכן הוא הגורם לעזיכתו של התובע את מקום העובדה, והו כפיטרו בפועל. דמה לי אם מפטרו באופן שייר או גורם לו לעזוב וכעתם מפטרו באופן עקיף, ولكن חייב התובע לתובע מלא תשלומי פיצויי הפיטורי".

סיכום – נפקד של הנתבע לשום תשלום דמי הבראה כפי הקבוע בתקנות הקיבוצי הכללי שכן לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים ובין ההסתדרות הכללית – הסכם החל על כלל העובדים במשק, אך לא לפי ההסכם הקיבוצי לעובדי ההוראה, מכיוון שהסכם זה לא החול על תלמידי התורה. כמו כן, בית הדין דוחה ברוב דעתו את התביעה לתשלום משכורת שלוש עשרה ואת התביעה לפיצויי פיטורי.

תיק 1-35-35-1323 ק. י. נ. כ. ש.
ניתן ביום ' تمוז תשס"ח (13.7.2008)
פורסם בשורת הדין, טז, עמ' שכחה

בהתראתה של חדש מראש, אך לא בתוקפת הניסיון.

סיכום – הנتابע לא יכול היה לפטר את התובע בחודשים הראשונים, אך לאחר תקופת הניסיון רשאי היה לפטרו. לאור זאת, חוויב הנتابע לפצות את התובע בגין הפרשי השכר עבור החודשים הראשונים. התובעה שכגד נדחתה.

ניתן בתאריך לא ידוע
פורסם בשורת הדין, יב, עמ' פה

שהוא לימד את בנייהם, אולם הנتابע לא הביא כל הוכחה הרכב"ם (סנהדרין, כא, יא) בית הדין רשי לסייע לבעל דין לסדר טענה, רק במקרים בו בעל הדין מעלה אותה, אך לא מצליה לטען כראוי. לעומת זאת, לדעת הרא"ש (סנהדרין כא, יא) ניתן לסייע לבעל דין לסדר את טענתו, גם כאשר ניכר שהוא אינו יודע כלל מהטענה. הש"ע פוסק כדעת הרכב"ם (חו"מ ז, ט), מה עוד שעת הימנווועל התובע מלבוקש פיזיים, אפשר לפרש כויתור שלו על הטענה, ובמקרה זה אין לכיה"ד לפסק לתובע מה שלא תבע (רומ"א, ח' יז, יב; לבוש, שם).

עלית התובעה נגד מעביד שחזר בו – הבסיס לחוב של מעביד שחזר בו מהעסקת העובד יכול להיות נזקי או חזוי. לדעת בעלי התוספות (ביבא מציעא עז, ב, ד"ה אינו) החוויב הוא נזקי מדין גرامי. אמנם מקובל שעל מניעת ריווח לא מפצים בהלכה, אך מקרה זה של אבדן השתכרות דומה במאותו לחוויב "שבכת" שבגינו התורה מחיבבת. יתרון שהחוויב במרקחה זה, מ庫רו בתקנת חכמים מיוחדת, או בששל היהות הנזק ודאי (ברוי היזקא), הוא שונה ממקרה רגיל של מניעת ריווח.

לדעת הרכב"ן (ביבא מציעא, עז, ב, ד"ה והא דקתיinci) חזרת המעבד דומה לחזרת העובד, וכשם שעביד שחזר בו חייב "בדבר האבד", כך גם מעביד שחזר בו. הריטב"א מכיר את דבריו כמכוסים על התהוויבות של המעבד לפצות בגין נזק שייגרם מחתמת הפרת ההסכם: "דכיון שמקמו זה על זה, נתחייבזו זה זהה במה שיפסידו על פיו".

לשאלה אם עלית התובעה היא חוזית או נזקית, יש נפקיות שונות, כגון:

- עליה נזקית יש רק במקרים בו העובד יכול היה למצוא עבודה אחרת בעות ההתקשרות, בעוד שעליה חוזית אינה תליה בכך.
- בעילה נזקית, שוי הנזק יהיה כגובה השכר המקובל בשוק, גם אם הייתה הסכמה לשכר בגין הוהות יותר. בעילה חוזית גבוהה הפיזי קשור בתהוויבות הספציפית ולא בשכר המקובל.
- חוויב נזקי ניתן לפרט גם בשווה כסף, בעוד שחייב חוויב יפרע דזוקא בסכסוף.
- לדעת רוב הפוסקים, חוויב נזקי מדין גرامי, אינו מוטל על העיזזון (אם המעבד מת), בעוד שחייב חוויב חל גם על העיזזון.
- אם העילה נזקית אין פיזי בגין הלנת שכר, בעוד שעליה חוזית בכוחה לחיבג גם בגין הלנת שכר.
- יש סבסורים שאם העילה נזקית, על העובד לטרוח ולהփש עבודה חלופית, בעוד שאם העילה חוזית, המעבד הוא זה שעליו לטרוח במצבה החלופית לעובד.

למעשה לדעת רוב הראשונים, וכך פסקו גם הטור והשו"ע שתי העילות קיימות באופן עקרוני, יש לבדוק בכל מקרה על פי נסיבותו מה עילית החוויב המתאיימה.

משמעותו של הסכם חתום – במקרה שלנו חתמו הצדדים על הסכם עבודה. תוקפו ההלכתי מעוגן בדיון סיטומתא, שכן מנהג הסוחרים להתחייב בדרך זו. לאור ההסכם, יש לקבל את טענת התובע שהיא אסור לפטרו ממשר החודשיים הראשונים. האפשרות לפיטורי מידים קיימת רק מטעם התנהגות בלתי הולמת. פיטוריון מסיבות אחרות אפשרי

ה לנחת שכר – התובע לא בקיש פיזיים בגין הלנת שכר. לדעת הרכב"ם (סנהדרין, כא, יא) בית הדין רשאי לסייע לבעל דין לסדר טענה, רק במקרים בו בעל הדין מעלה אותה, אך לא מצליה לטען כראוי. לעומת זאת, לדעת הרא"ש (סנהדרין כא, יא) ניתן לסייע לבעל דין לסדר את טענתו, גם כאשר ניכר שהוא אינו יודע כלל מהטענה. הש"ע פוסק כדעת הרכב"ם (חו"מ ז, ט), מה עוד שעת הימנווועל התובע מלבוקש פיזיים, אפשר לפרש כויתור שלו על הטענה, ובמקרה זה אין לכיה"ד לפסק לתובע מה שלא תבע (רומ"א, ח' יז, יב; לבוש, שם).

עצם תשלום בגין הלנת שכר מוטל בספק על פי ההלכה. יש החוששים לאיסור ריבית (חו"ת אייר, קצ, לעומת זאת חת"ס, ו, כו). אחרים סבורים שהחוב הפיזי חלה רק במקרים שבו המעבד הרוויח מעicוב הכספי ברשותו. לאור האמור, במקרה זה לא עולה בית הדין מיזמתו טענה זו.

הורדת שכר בגין חוסר מקצועיות – על המעבד מולטת הוכחוה לבדוק מראש את מומחיותו של העובד, ולא להסתפק בהצהרטו שהוא מומחה. למשל עשה כן, לא יכול לטען לחסור מקצועיות.

פיזי על עבודה לא מקצועית – פועל נחשב לפושע אם קיבל על עצמו מלאכה המצריכה בקיאות כשהוא אינו בקיא בה (חchap"צ, ב, קעד; שו"ע, ח' מ, שקד). אולם במקרה זה, היה על המעבד לבדוק מראש מידת מומחיות העובד. מה עוד שלכלשלאן היציקה (הנזק שהמעבד טען לו) היה, כאמור, אחראי גם המעבד שלא DAG למספיק פועלים וליציקה ברצף. על כן לא חייב העובד לפצותו בגין זה.

סיכום – על הנتابע לשלם לתובע 250 ש"ח שכר يوم עבודה.

נתן ביום יג כסלו תשס"ג (18.11.2002)
פורסם באתר דין תורה

8. חזרת מעביד לפני תחילת העבודה

בית הדין הרבני האזרוי, ירושלים:
הרבי אברהם צבי שנפלד, אב"ד

העובדות:

בין התובע לנتابע נחתם חוזה, לפי יעבוד התובע בתלמידו תורה של הנتابע כמורה בשנה"ל הקוכה. מספר שכונות לפני תחילת שנה"ל, היהודי הנتابע לתובע על ביטול ההסכם, מבלי שהוא צריך נימוק. התובע מצא אכן במסמכים בעודה חלופית, אך בשכר נמוך ממשמעותית, לו נאלץ להסכים בשל הסמכות לשנה"ל. התובע ביקש לחיבג את הנتابע לפצות אותו בגין פעריו לשנה"ל. השכר למשך שנה שלמה (תקופת ההסכם). בהסכם נכתב כי השכר למשך שנה שלמה (תקופת ההסכם). בהסכם נכתב כי החודשיים הראשונים ייחסו לתיקופת ניסיון, שעת סיום תהיה הנהלה רשאית לפטר את העובד. כמו כן נקבע בהסכם, כי הנהלה רשאית לפטר את העובד בשל התנהגות לא הולמת.

לטענת הנتابע, התובע פטור בשל דרישת ההורים שיסירבו

התובע הבהיר שניתנה לו הבהרה זו בטרם החל את עבודותיו, ובמקרה של הבהיר המנהג גובר על חזקת מטעם של הנتابע. אולם זה נאמר רק במקרה כגון פיטוריין ללא סיבה, כאשר המנהג הפשט הוא שעוכד מתකבל לשנה. באשר למקרה של אונס, טענת הנتابע הוא שוד מנהג, ולכן נאמן הנتابע בטענתו שידע את התובע מראש על אפשרות כזו.

סיכום – לאור כל זאת, והמדובר בתביעת העומס, לא חייבה להמשיך ולהעסיק את התובע. עם זאת, נקבע כי באמצעות המדרשה תזדקק לתובע בתפקיד כלשהו במהלך שנת הלימודים המודרנית, היא תיתן לו עדיפות ראשונה ותזכה לעבודה, כפי שהוסכם במהלך הדיון גם על ידי הנتابע.

ניתן בתאריך לא ידוע
פורסם באתר דין תורה

7. עובדה באיכות גורעה

בית הדין למלונות, אילת:
הרבי צבי פרג, אב"ד
הרבי נתן חי, דין
הרבי יעקב כהן, דין

העובדות:

התובע נ燒ק על ידי הנتابע כעובד לעובדות יציקה בתעריף של 250 ש"ל ליום עבודה. העובד פטור בעבר זמן מה, בטענה לחסור מקצועיות. התובע טען שלא קיבל את מלאו שכרו בגין כל ימי העבודה לפי התעריף שהוסכם עליו. הוא חלק על מס' ימי העבודה בפועל להם טען (הפרש של ימים). עוד הוא טען כי התובע אינם מקצועים ולכך פיטוריין. בעוד שבעל התכarrל לו שכר של 200 ש"ל בלבד ליום העבודה, ועוד טען הנتابע מגיע לו שכר של 200 ש"ל במשך הזמן הסב לו נזקם, שעדי התובע כי חסור המקצועיות של התובע הסב לו נזקם. על מנת השיב את העובד בפועל לגובה שכרו, נקבעו היציקה (הנזק שהמעבד טען לו) היה אחראי גם המעבד שלא DAG למספיק פועלים וליציקה ברצף.

העובדות:

הוכחת מס' ימי העבודה – הצדדים לא הגיעו לרأיות לעניין זה, אולם גם במקרים שבו נמנעו הצדדים מלחייב ראיות, על בית הדין מוטלת הבהיר לבירור את העניין כדי להוציא דין אמת לאmittio (רמכ"ב, טען ונטען, ג, יא; שו"ע, ח' מ, עה, א). גם לאחר שכית הדין ביקש מהצדדים להציג בפנוי את רישומים בענייןימי העבודה, הם נמנעו מלעשות כן או שאפשר היה להסביר מהם דבר. על כן פוסק בית הדין בעניין זה בדרך של פשרה, ומחייב את הנتابע לשלם לתובע עבור יום עבודה אחד נוספת.

את תקופת העבודות שלו. ברם, הלהקה אינה מעניקה לו זאת במקורה שהוא הגורם לשינוי העבודה. ספר 'מאירת עניין' (ח'ג, פ', ב') מסביר שהוכחה זו היא ממש צדקה אך לא נחשבת כחוכ פורמלי. עם זאת, ישנו מוסיקים כמו 'המשנה למילר' (הכלות בעבדים, ג, יב) החולקים עלי. הסוגיה אמן דנה בעבד ולא בעובל, אולם המהרה"מ מרוטנברג (תשבות, ד, פ"ה) וכן בעיל ספר החינוך' (מצווה ת"ג) מרחיכים את הלהקה גם לפועל רגיל בזמן זהה. עם זאת, מעבר למקורות אלה שמהם אפשר להסיק על הוכחה עקרונית להעניק מנהנתה לפועל עם סיום עבודותן, אין מוקור הקובל פיצויי פיטורין בגיןה של שכר חדשן לכל שנות העבודה. על כן יש לבחון האם אפשר לבסס את הוכחה למת פיצויי פיטורין על מנת, שכן הלהקה מכירה בתוקף מנהיגים ראויים.

פיצוי פיטורין מכוח מנהג - תוקפו של מנהג ביחסו עובד מעמיד על פי הלהקה מכוסם על שני עקרונות הראשונים הוא שיש תוקף הכספי לתנאים מסוימים בין העובד והעובד, והשני הוא שיש להנהג השוק תוקף הכספי, למעט מקרה שבו המנהג נוגד את הלהקה (משנה בכא מציעא, פ"ג). השולחן עורך קובל שכוכחו של מנהג השוק גם לעקוות את בריתת המחדל ההלכתית, והרב משה פינשטיין (אגרות משה, ח'ג, א, עב) מסביר שמנהיגים אלה יכולות להקבע גם על ידי נוכרים. מכאן, שלמנת להעניק פיצויי פיטורין יש תוקף הכספי. אמן אפשר להנתנו נגד המנהג, אבל חוכת הרaira מוטלת על המבוקש לבטל אותן.

קיים של מנהג באראה"ב - קיים הבדל עקרוני בין הוכחה שתת פיצויי פיטורין בישראל ובארצות הברית. בישראל יש חוק המחייב פיצויי פיטורין בשווי של שכר חדשן לשנה, ובתי דין מחייבים בעלי דין לפועל לפי המנהג שקבע החוק. בארצות הברית, בכל חמשים המדיניות, אין חוק המכבי' פיצויי פיטורין ללא הסכם מפורש על כך בין הצדדים. בסיסות הדתים, כגון יישיבות ובתי כנסת, נוצר מנהג המקובל על כל הקהילות, تحت פיצויי פיטורין בסכום של חדשן לשנה. כך נמצא המחייב של ארגון 'תורה ומוסר' המקובל על הקהילות האורתודוקסיות, וכן בתחום ארגונים דתיים מחוץ לקהילות האורתודוקסיות.

עם זאת, קיימות חמישה גבולות למנהג המקובל בתחום פיצויי פיטורין במוסדות דתיים יהודים בארצות הברית:

א. רק מלמדים יהודים מקבלים פיצויי פיטורין, ולא מלמדים לימודי חול. מלמדים לימודיים יכולים לקבל פיצויי פיטורין על פי חזזה, אך לא על פי מנהג.

ב. רק העובדים של היסבה מקבלים פיצויי פיטורין, ולא העובדים עצמאיים כמו מרכז שבחנים וכדומה.

ג. העובדים מקבלים פיצויי פיטורין רק במקרים של פיטורין ללא סיבה מהcosaft.

ד. היישיבות יכולות לבטל את המנהג בהסכמה של כל הצדדים, אבל חוכת הרaira מוטלת על היסבה להוכחה הצדדים, שכן הצדדים הסכימו לוותר על פיצויי הפיטורין. לא ניתן לטעון שאין סער בחוזה המחייב פיצויי פיטורים ושתייה כהודה.

ה. קיימת מחלוקת האם יש חוכה להעניק פיצויי פיטורין במקרה של עובד במשרה חלקית.

סיכום - במקרה שלנו התנהגותו של התובע כלפי היסבה הייתה בלתי הוגנת. בנוסף על כן, הוא עבד במשרה חלקית בלבד,

לפיכך, אפילו אם העוכד התפטר מעצמו יש יסוד לחיבת את הנتابע בפיצויי פיטורין, ביחסו ומארית עניין' (ח'ג, פ', ב') מסביר שהוכחה זו היא ממש צדקה אך לא נחשבת כחוכ פורמלי. עם זאת, ישנו מוסיקים כמו 'המשנה למילר' (הכלות בעבדים, ג, יב) החולקים עלי. הסוגיה אמן דנה בעבד ולא בעובל, אולם המהרה"מ מרוטנברג (תשבות, ד, פ"ה) וכן בעיל ספר החינוך' (מצווה ת"ג) מרחיכים את הלהקה גם לפועל רגיל בזמן זהה. עם זאת, מעבר למקורות אלה שמהם אפשר להסיק על הוכחה עקרונית להעניק מנהנתה לפועל עם סיום עבודותן, אין מוקור הקובל פיצויי פיטורין בגיןה של שכר חדשן לכל שנות העבודה. על כן יש לבחון האם אפשר לבסס את הוכחה למת פיצויי פיטורין על מנת, שכן הלהקה מכירה בתוקף מנהיגים ראויים.

גובה המשכורת - התובע לא הוכיח שקידם תוספת שכר של אלף ש"ח לחודש, ולכון שחייב את הנتابע לשלם פיצויי פיטורין אף ורק בסכום המומוצע של תלושי השכר הרשיים.

התובע שהעובד לך לעצמו - בית הדין דחה טענה זו של הנتابע. אמן עובד שלוקח לעצמו שירוי נחשות כדי למוכר, דינו קופעל שגבן מכעל הכספי, מה שמקנה למבעדי את הזכות לפטרו (רמב"ם, גנינה, ו); יתר על כן, שימוש ברוכב החבורה בימי שישי לעבודות פרטיות, דוחה לעובד המתחורה עם מעביד, מה שמהווה עילת פיטורין גם לפ' חוקי העבודה (פסק דין ירושלים, ז'ריד), אולם הנتابע הזה שלא פתר את התובע למורת כל זה, והעובד הוא שהתקטר מעצמו.

בושת וצער - התובע לא הביא ראיות בעניין זה ועל כן נמנע בית הדין מלדון בכך.

סיכום - על הנتابע לשלם פיצויי פיטורין על פי חוק בהתאם לסכום המופיע בתלווש המשכורת.

תיק מס' 188 – סח
ניתן בתאריך לא ידוע
פרסום באתר דעת

11. פיצויי פיטורין כאשר אין סער בחוזה המחייב אלא וחוק המדינה אף הוא אינו מחייב

בית דין של אמריקה:
הרבות מתחתיו (מייכאל) ברוד, דין יחיד בהסכמה הצדדים

העובדות:

התובע לימד בישיבה הנتابעת במסך שנים ורכות ולא קיבל קידום. זמן קצר לפני תחילת שנת הלימודים הודיע על התקטרות מהעובדת בגין אי קידומו. עקב כך העלה היסבה את שכך והעניקה לו קידום טכני. ברם, בחילוף חדשניים מספר, סירבה היסבה להאריך לו את החוזה לשנה נוספת, בטענה להנתנו לא הוגנת מצדיו ערך פתיחת שנת הלימודים. התובע מבקש פיצויי פיטורין, על אף שלא סוכם על כן בחוזה בין הצדדים, וכן אין חוכבה צו על פי החוק באראה"ב. בטענותו מנהג המוסדות הדתיים והישיבות בעבודה (פסק דין ירושלים, ג, קצ').

פסק:

פיצויי פיטורין מכוח חוזה - בסוגיות התלמוד אין מוצאים חוכבה לפחות פיצויי פיטורין, אך קיימת חוכבה לפחות מתנה לעבד שיש-

פיצויי פיטורין בהקדם האפשרי.

תיק מס' 4014
ניתן ביום ל' חשוון תשע"ד (03.11.13)
טרם פורסם

10. פיצויי פיטורין עקב מחלת

בית דין לדיני ממונות ולבירור יוחסין, ירושלים:
לא צוין שמות הדיינים

העובדות:

התובע עבד אצל הנتابע בתקנת דין דודי שמש במסך כעשר שנים. לטענתו הוא פטור עם חזרתו מחופשת מחלת בשל פצעים שנגרמו לו במהלך עבודתו. בתביעתו הוא דרש לקבל מהעובד פיצויי פיטורין ודמי בושת וצער בשל 'זריקתו מהמדרגות', הדבררי. כל זאת על פי המשכורת 'האמתי' שכלה, לטענתו, תוספת של שולמה 'בשחור' בסכום של לפחות אלף ש"ח בחודש, מעבר לסכום שצווין בתלווש. לטענתו הנتابע, התובע התקטר פיזית וועל כן אין הוא זכאי לפיצוי. עוד טען המבעדי שמדובר מיזמתו ועל כן אין הוא זכאי לפיצוי. עוד טען המבעדי שמדובר מטענה של התובע שהוא לשונו שפה פראטיטם. בתייה מזאת, לטענותו התובע לך לעצמו הטבות נוספות: מכיר באופן פרטני חלקי נחשות משירוי דודי שמש ישנים שהיו שייכים לחברה והשתמש ברכב החברה לצרכיו הפרטיטם. בתגובהו לטענותו של הנتابע שהוא לא פתר את התובע, דרש התובע שהנהנבע ישבע על כן.

פסק:

חבלן שכר - פסק באחרוניהם שמנהג בתי דין כו�ה לאפשר במקומות שונים של בית דין לפרש במקומות חוויג שכובעה. במקרה שלוקה במקורה מדאורייתא, יש לפרש בערך של מחצית מהתביבעה. במקורה של פשרה במקומות בויסת היסת שהיא מדרכן (בגן במקורה של כפירה מלאה של הנتابע כשאי לתוכע כל ראייה) יש לפרש בערך של שליש מהתביבעה.

פיצויי פיטורין - חוקי העובודת בישראל המחייבים על פי הלהקה כמנהג המדינה, קבועים כי יש לתת פיצויי פיטורין אך ורק במקרים של פטור או כאשר העובד התקטר מעצמו. פיטורין מושות הדין נהוג לתת פיצויי פיטורין על פי אוף על פי כן, לפחות במקרה של העובודת שהחלה בין הצדדים, וזה גם המחייב בהרבה מקומות בעבודה (פסק דין ירושלים, ג, קצ').

נכסים בגין הבלת שכר - חילק מפוסקי זמני סוכרים שלآل ניתן לחובב בפיצוי בגין הבלת שכר, שכן הסכם מתרבה עם הזמן ובכך דומה לאיסור ריבית. עם זאת, לדעת הרוב יעקב אריאל אף על פי שהחובב הולך ומתתרבה ונראה כריבית מצתברת, בית דין יש סמכות להטיל כס ח' פגע עקב הבלת השכר, בהתאם לשיקול דעתו. על בית דין להתחשב בגובה השכר, משור הזמן של הבלת שכר, ומהות אשמתו ומצוותו הכלכלי של הנتابע.

פיצויי נזקי בגין הבלת שכר - במקרה דין הנتابע מצוין בזמנים כלכליים, ועל כן אין מקום להטיל כס זהה. היה מקום להטיל על הנتابע פיצויי נזקי בגין הנזק שנגרם לתוכע בשל הבלת שכר, אולם התובע לא הוכיח הפסדים כתוצאה מהבלת השכר.

סיכום - על הנتابע לשלם את משכורתו של התובע כולל

פיצויי פיטורין והלנת שכר

9. הלנת שכר

בית דין לענייני ממונות ארץ חמדה-גזית, שדרות:
הרוב אריאל בראל, אב"ד
הרוב דוד פנדל, דין
הרוב דוד טויל, דין

העובדות:

התובע ימד בישיבת הנتابע במסך שנה וקיבל את שכוו כתקנו, אך לאחר מכן נכנסה הישיבה לקשרים כלכליים ושילמה לו רק חלק משכורתו. לעומת זאת מה הסכים התובע להחלטת הישיבה להפחית את שכוו כדי שהנהנבע תוכל לעמוד בכך ולשלם את המשכורות במועד, אולם לטענתו, שילם לו הנتابע פחות ממה שהסכים. בחלוף כמה חודשים נסכים, הסכימו הצדדים על סיום בעובתו של התובע, זאת עקב המזקקה הכלכלית של הישיבה. התובע מבקש לקבל שכר כולל נסיעות שלא שולמו לו בתוספת 10% בגין הלנת שכרו. הנتابע מודה שעליו לשלם לתובע את השכר שלא שולם ואת פיצויי הפיטורים כמקובל, אך לטענותו המציב הכספי לא אפשר זאת.

פסק:

הלנת שכר - איסור הלנת שכר שכיר הוא איסור חמור (ש"ע, ח'ג, שלט, ו), וכל יום שהמעסיק אינו משלם שכר הוא עובר על איסור דרבנן בדבר השולחן עורך (שם סער ח): "חייב ליתן לו מיד, ובכל עת שישנה עורך על לאו של דבריהם". لكن ברור של הנتابע לשלם לתובע באופן מיידי את שכוו.

פיצויי פיטורין - מדינת ישראל ישנו חוק ומנגנון לשלים לעובדים פיטורין פיצויי פיטורין בגביה שכר של שכרם לשנה לפחות שכרם עבורה, כשהחישוב נעשה לפי המשכורת האחורה. על הנتابע לשלם לתובע את פיצויי הפיטורין דין.

תשלים בוגין הבלת שכר - חילק מפוסקי זמני סוכרים שלآل ניתן לחובב בפיצוי בגין הבלת שכר, שכן הסכם מתרבה עם הזמן ובכך דומה לאיסור ריבית. עם זאת, לדעת הרוב יעקב אריאל אף על פי שהחובב הולך ומתתרבה ונראה כריבית מצתברת, בית דין יש סמכות להטיל כס ח' פגע עקב הבלת השכר, בהתאם לשיקול דעתו. על בית דין להתחשב בגובה השכר, משור הזמן של הבלת שכר, ומהות אשמתו ומצוותו הכלכלי של הנتابע.

נכסים בגין הבלת שכר - במקרה דין הנتابע מצוין בזמנים כלכליים, ועל כן אין מקום להטיל כס זהה. היה מקום להטיל על הנتابע פיצויי נזקי בגין הנזק שנגרם לתוכע בשל הבלת שכר, אולם התובע לא הוכיח הפסדים כתוצאה מהבלת השכר.

הנהל, לטענתו, הניח את מכתב הפיטורין בתיקת המכתבים של העובדת כthora משרד ביה"ס, ומן הסתם התקינה מושאלת לעובדת ע"י הנהלה. אם כן, הרז זה כמו כלו של לוחך ברשות מוכר, ש לדעת חלק מהפוסקים בזואו אינו קונה ללוחך, ולדעתי מוסקים אחרים הדבר בספק. אפיו אם נניח שהחזרו של לוחך פיטורים אחרים הדריך זה דוקא כשהלוחך רוצה לזכות בחצר, קונה לו ברשות מוכר, הרז זה כמו זוכה בעל כורחו, כמו שນפסק בשות' הרשכ"א (א, קעת, וכשו"ע, או"ח תמת, ב): "אם חזר מטעם שליחות, אין חזרתו עשה לו שליח בעל כורחו, שכן חכון לאדם שלא מרצונו, ואם חזר מטעם יד, אין ידו קונה לו בעל כורחו". במרקחה שלנו, ודאי שהעובדת לא רצתה לזכות במכתב הפיטורי.

פיטורי עובדת בהירין – הפיטורין אינם תקפים, כפי שנתבאר בסוף"ד ירושלים (יא עט' קעד ואילך). זכויות העובדים ודיני העובדה על פי ההלכה הם מנוגה המדינה, ומנגנון המדינה הוא שלא לפטר אישת העובדת בתקופת הרינה, אלא אם נתקבל לך אישור מהשר האחראי. אין נפקות לעניין זה אם מזכיר בכתב ספר המתוקצבים על ידי המדינה אם לאו.

בחקוק עבדות נשים, תש"ד-1954 סעיף 9 (א), נקבע: "לא יפותר מעוביד עובדת שהיא בהירין וטרם יצאה לחופשת לידה, אלא בגין מנת שר העובודה והרווהה, ולא יתר השר פיטורים בגין אם הפיטוריהם הם, לדעתו, בקשר להירין". בספר 'משפט הפועלים' (בנספחים עט' 59) מובהר שאם פיטר המעבד את העובדת בתקופה זו, הפיטורין אינם ברוי תוקף, והוא חייב לשלם לה את שכרה הריגל עבור כל תקופה ההירין. ד"ר ש' והפטיג (דיני עובדה במשפט העברי ב, 1085 הערה 53, בסთמך על ע"א 62/2011) קובע כי פיטורי עובדת הנמצאת בהירין אינם/topsis, בין שהמעביד ידע על הרינה ובין אם לא ידע.

הסעד לפיטורי שנענו בנסיבות נגמוד לחוק – יש לעובדת שתי עילות תביעה אפשריות: א. אכיפת חזזה העובודה, ככלומר המשר ייחס עוביד כאלו לא הוא פיטורי מעולם. ב. פיצויים על הנזק שנגרם לה.

באשר לשעיף א- על פי רוכב אין אוכפים את חזזה העובודה (ראיה: ר' בן ישראל, דיני עובודה, עמ' 678 ואילך).

באשר לשעיף ב- במרקחה שלנו יש לחיבק את ביה"ס בפיזי הולם למורה בשל פיטוריה, ולהיכבו בתשלום שכר חדש ע"ז שנה"ל הכהה, כעוגד בטל (ראו: קובץ תשוכות למן הגרא"ש אלישיב, ב, קפ. עוד ראה: פד"ר, ח, 165 עפ"י שות' הרשכ"א, אף קנז שכח שהדרבר תליי "בראיית בית הדין, שאם מלמד זה הוא בעניין שהיא טרכו בלימודו הנהה לו כישיבות בטל, נתנו לו שכרו משלם, ואם לאו נותן לו כפועל בטל מאותה מלאכה דבטייל מיניה").

מכיוון שההכרעה על גובה השכר תלייה בשיקול דעתו של בית הדין, נקבע שבענין זה המורה שפטורה התנהנה מפיטוריה שכן לא ת策רך לעובוד מחוץ לכית (עובודה זו מוגדרת על ידי בית הדין כמעשה ידיה ע"י הדחק), ובונסח ייחסכו לה הוצאות החזקת מטפלת. مكانה שכרו של פועל בטל הינו מחcitת מהשכר המוסכם (ט"ז, גובה שכרו של פועל בטל הינו מחcitת מהשכר המוסכם (ט"ז, שלם)).

פיטורי בהירין

13. פיטורי עובדת בהירין ללא קבלת היתר משרד התמ"ת, גובה הפיזי בגין פיטורין שלא כדין רק כפועל בטל, פיטורי על ידי הנחת מכתב הפיטורי בתאה של העובדת.

בית דין לדיני ממונות ולבירור ייחסין, ירושלים:

הרבי אברהם דב לוי, אב"ד
הרבי יהושע וויס, דין
הרבי שמואל גוטמן, דין

העובדות:

התבעת פוטרה מעובדה כמורה בהיותה בהירין, בשל סיורבה לרשום את בתה לבית הספר שבו היא מלמדת כדרישת המנהל – הנטבעה. לטענה, מעבר לאיים בעל פה על פיטוריה לא קיבלה מכתב פיטורי. היא תובעת שגם היא מחייבת את השכר שהפסידה בגין כך שפטורה בזמן הירון ולא מצאה מקום אחר לעובד בו. הנטבע טוען כי לא פוטרה בשל הוותה בהירין, אלא בשל כך שסירבה לרשום את בתה לבית הספר כדרישת. לטענותו לו היה מגיש בקשה למשרד התמ"ת, היה מקבל לך אישור. בנוסף טוען הנטבע, כי הניח את מכתב הפיטורי בתא של התובעת.

פסק:

הרבי אברהם דב לוי (דעת הרוב):

פיטורי בעל פה – ישנה מחלוקת בין הפוסקים فيما לתקופות של פיטורי בעל פה: במרדי נפסק (בכא מציעא, שם, ובש"ג, שלג, ס"ק מז): "ושאלת על מלמד שהתחילה ללמד ומאר לו בעה"בvr לך מועד אני חוץ בר, ונתרצה המלמד, ושוב חזר בו בעה"בvr ורוצה לעכבר, והמלמד אמר מחלת לי השיעבוד ואני רוצה למד לך יותר, נראה דלא נמחל שיעבודו באמריה בעלמא, ורק מועד עברתי,adamro בקדושים טז אל אייל לנפשיה באמריה בעלמא". ככלומר לפי פוסקים אלה, אין תוקף לפיטורי באמריה בלבד.

לעומתם, ישנים הוסכמים (שות' הרדב"ז ח"א, סימן פח) שדי באמירה: "דאפיו במלמד, ואפיו לדעת האמורים דחיי דבר האבד, אם שכרו לעצמו ואמר לו זיל, זכה בעצמו ושוב אינו יכול לכך ולא לשכור עלי, וכל שכך פועל דעתמא, אפיו יש בו שבועה, אם אמר לו זיל, הוא כאלו נשלם הזמן".

אולם במרקחה דנן, הנטבע רק זהoir את התובעת בעל פה שיפטר אותה אם לא תרשום את בתה לבית הספר, ולא הודיע לה על הפיטורי, ואין בכך כדי לפטרה גם לדעת הוסכמים שדי באמריה.

שהתובע לא מצא עובודה אחרת, ובכל זאת נעל בפניו את שעריו ולא התענין בכוונתו. על כן, על המעבד לנוהג לפנים משורת הדין, ולהעניק לתובע פיצויים בגובה פיצוי הפרישה שהופרשו לטובתו לך. מה עוד שעלה פי הנוהג מגעים לו סכומים אלה אף יותר מכך, למורת שלא פוטר.

כפייה על פנים משורת הדין – השאלה של כתית דברים שחביבם לפנים משורת הדין ביחס להלכות עובד ומעבד, עלתה הן בתלמוד הcabali, והן בתלמוד הירושלמי. בתלמוד הcabali (בכא מציעא, פג.) פטור רב סבלים שגרמו נזק לרבה בר בר חנה בפשיעה, מתשלומי הנזק, ואף חייב את רבה בתשלום דמי שירות לפועלם. כל זה מתוך הסתמכות על הפסוק "למען תלך בדרך טובים ואוחחות צדיקים תשמור". במעשה דומה המובא בתלמוד הירושלמי (בכא מציעא, פרק שששי), פסק גם רבי יוסי ברבי חנינא לפנים משורת הדין. הבית יוסף (חו"מ, י"ב) והרמא" (שם) הוכיחו מחלוקת הפוסקים האם ניתן ללימוד מכאן שכפני על פנים משורת הדין. גם לסבוריים שכפני על פנים משורת הדין, אין זה בכלל מקרה. לדוגמה, הגمرا (כתובות צז) דנה بما שמכר שדה ממשום שהוא סבור שהוא זוקק לממן, ולבסוף לא היה זוקק לאותו הממן. מובא שם מקרה שאירוע אצל רב פפה שהחזר קרע שרכש לבנסיבותו כאלה. בעניין זה הגمرا מסכירה שרבע פפה נגה כן רק לפנים משורת הדין, ואין לכפות על פנים משורת הדין.

הנטבע עבד ממשודר ממורה במוסדות הנטבעה, רשות מוסדות חינוך, ממשך שלוש עשרה שנה, עד שיצא לשכthon בנווה' חופה נלא תשלום. בהתאם להוראות 'חו"ר המנכ"ל' המקובלות במערכת החינוך, הוא התבקש להוציאו לעבודה בשנה לאחר ניסן באותה שנה על כלוonto נזקיון בקשרו לעבודה בשנה לאחר מכן. בתאריך צי' באדר הוא שלח מכתב שבו ביקש לשנות את מכון. וכן הוא הנוהג בכתב הדין, לכפות על פנים משורת הדין. במקומ שskill הצדק מקריםים כה.

בית הדין סבר כי לאור שותפותה של התובעת באחריות לכך שהתובע מצא עצמו את עובדה, ולאחר מכן ששלחה לו המוכיח שהואה לה רצון להעניק לו פיצויים מוגדים, הרי שAKER זה נכנס בגדיר המצביעים שביהם נוהגים בת דין לחיבק לפנים משורת הדין.

סיכום – נפסק כי התובעת תעניך לתובע את פיצוי הפטורין בתוספת שליש מסכום זה, תוספת הנוהga במקרים שונים. תוספת זו מהווים בין שליש למחצית התביעה לשכר שנות עובדה שיש让她 לסתה לפנים משורת הדין, כאמור.

חובת ההודעה – יש לדין האם התובע עמד בחובת ההודעה על חרוטו לעובודה בהתאם ל'חו"ר המנכ"ל'. לאחר בוחנה מודוקדת של נסוח המכתב שנשלח על ידו, נקבע כי יש לפרשו על פי הדריך בה הוא יתפרק על ידי קורא מן השורה, שכן "דברים שלכבר אינם דברים" (קידושין, מט, ב). לאור זאת נקבע כי אין במכتب הודיע על חזרתו של התובע להוראה מכהח הוראות 'חו"ר המנכ"ל'.

לאחר שקיביל סיור להצעותיו להשתלב בתפקיד אחר, היה על התובע להבהיר לנוכח עובודה לא מועוני לחזור לעבודה כמורה מן המניין. למשל עשה כן יש להראות בהתנגדותו התפטרות.

תיק מס' 69041 ניתן בתאריך 'כסלו תש"ע (27.11.2009)

פורסם באתר דין תורה

ולימד גם לימודי חול נוספים על לימודי יהדות. لكن אין הוא זכאי לפיצוי פיטורי, עם זאת, נכון וצדוק היה ברוח דבריו של 'ספר הcheinon' לחתת לתובע אלף דולר מהתנהנה בגין תקופת העובודה בישיבה.

תיק מס' 37:4

נitet biyom "a' ab tsh's"b (30.07.02)
Tradition, 37:4 (2003)

12. לפנים משורת הדין בפיצוי פיטורי במרקחה של התפטרות

בית דין הארץ-ישראלית, ירושלים:
הרבי אהרון צ'אץ, אב"ד
הרבי מנחם יעקובוביץ, דין
הרבי סיני לוי, דין

העובדות:

הנטבע עבד ממשודר ממורה במוסדות הנטבעה, רשות מוסדות חינוך, ממשך שלוש עשרה שנה, עד שיצא לשכthon בנווה' חופה נלא תשלום. בהתאם להוראות 'חו"ר המנכ"ל' המקובלות במערכת החינוך, הוא התבקש להוציאו לעבודה בשנה לאחר ניסן באותה שנה על כלוonto נזקיון בקשרו לעבודה בשנה לאחר מכן. מכון, בתאריך צי' באדר הוא שלח מכתב שבו ביקש לשנות את מכון. וכן הוא הנוהג בכתב הדין, לכפות על פנים משורת הדין. מගרת עבדתו ממורה מן המניין לעובודה ניהולו או אחרת, וכי מיצה את עצמו כמחן. לאחר דיונים בעל פה הוכיחו לו על ידי מנכ"ל הנטבעה שהדבר בליי אפשרי בתיקו שפה נגבלות תקציב. עם תחילת שנת הלימודים התברר לתובע כי לא שוכן לצוות ההוראה. לטענותו הוא שלח מכתב שבו ביקש לשנות את ניסן לפטר מורה על פי חוק, ולכן הוא תובע שכך שכך נושא פיצוי פיטורי ופיצויים בגין עיכוב פיצוי הפטורין. לטענת התובעת התובע יצא לח"ת ולא הודיע על חזרתו, ולכן דינו כמי שהתפטר.

פסק:

חובת ההודעה – יש לדין האם התובע עמד בחובת ההודעה על חרוטו לעובודה בהתאם ל'חו"ר המנכ"ל'. לאחר בוחנה מודוקדת של נסוח המכתב שנשלח על ידו, נקבע כי יש לפרשו על פי הדריך בה הוא יתפרק על ידי קורא מן השורה, שכן "דברים שלכבר אינם דברים" (קידושין, מט, ב). לאור זאת נקבע כי אין במכتب הודיע על חזרתו של התובע להוראה מכהח הוראות 'חו"ר המנכ"ל'.

לאחר שקיביל סיור להצעותיו להשתלב בתפקיד אחר, היה על התובע להבהיר לנוכח עובודה לא מועוני לחזור לעבודה כמורה מן המניין. למשל עשה כן יש להראות בהתנגדותו התפטרות.

פיצוי פיטורי לפנים משורת הדין – יש לבחון את מידת האחירות של מעסיק הידוע שאין לעובד עובודה אחרת, לפועל כלפי פנים משורת הדין. במקרה שלנו מנהל בית הספר ידע

בטלה, והעוכדת זכאיות לקבל את שכחה. סירוגה של הנتابעת לקבל את הצעת העובודה, כמוו כהתובעת של התובעת, ומילא אינה זכאית לפיזי פיטורין, עם זאת רשותת התובעת לפדות את הכספים שהופרשו לטובעה למשך הפיצויים, כפי שנוהג במקומות העבודה זה לגבי כל עורך, גם אם הפסיק ולא פטור, ואשר לגבייהם לא הייתה מחלוקת בין הצדדים.

פיזויים בגין עגמת נפש - התובעת אמנה נפגעה מאוד מעצם הפיטורין, מהאופן שבו נעשו ומהצורך לחפש עובודה חדשה. עם זאת, הלהקה מצמצמת מאד את האפשרות לטובעה נזק שאינו הקובע כי אין לפטר עוגדת בהירון. מכאן שהפתרונות הי' בנסיבות מסוימות גם על עגמת הנפש שנגרמה לתובעת.

סיכון - מכיוון שהפתרונות נעשו שלא כדין וכלהה, על הנتابע לשלים לתובעת את כל המשכורות שהיא עליו לשלים לה אלמלא פוטרה, כולל הפרשות לפנסיה וקרנות, עד לשלב שבו סירכה התובעת להצעת הנتابע לעובוד בשיעורי עזר. משכורות אלה יקווזו דמי האבטלה שקיבלה התובעת מהביטחון הלאומי בשל היונה מובלעת. עוד רשאית התובעת לפדות את הכספים שהופרשו לטובעה למשך הפיצויים. כמו כן, מגע לתובעת החזר-agora בית הדין בסך 500 ש"ח, אשר ישולם על ידי הנتابע.

תיק מס' 4034-7203
ניתן ביום ח' תמוז תשע"ב (28.6.12)

חוק זכויות נשים בעובודה - במיוחד נכוון הדבר בקשר לחייב את הדין לתובעת את כל זכויות אישה בהירון, בהתאם לחייב את רוחה התורה והמסורת היהודית, הרואה בלבד וברוח ערכי נעלמים. פגעה בנשים הרות תמעט את הילודה, מציאות שאינה יכולה להתקבל על דעת התורה. לכן נראה שאם היה כוח וסמכות לפוסקי הלהקה, הם עצם היו מתקנים תקנה ברוח דומה. נראה שגם על חוק זה היה אומר החותם סופר את דבריו, שנאמרו במקרים ביחס לחוק מסחרי (ש"ת, ח"מ, מד): "התיICONון שתקנו שרי הקומדאט, שאנונו ננד דין תורה אלא כתורה עשו, ואלו באו לפנינו, הינו גם כן מתקנים כן, דלא יתרבו הסرسורים יותר מה שהיה ואוי". אי לcker קבע בית הדין כי ההחלטה נעשו הן בняיג' לחוק והן בняיג' להלהקה.

מקובעה זו נוצר כי על המעבד עול השלים לתובעת את כל המשכורות שהיא עליו לשלים לה אלמלא פוטרה שלא כדין, כולל הפרשות לפנסיה וקרנות, אך זאת רק עד לשלב שבו סירכה התובעת להצעתו לעובוד בשיעורי עזר. מרגע זה נחשב כאילו הפטורה ואין היא זכאית לקבל שכר.

חייב דין חזק - חיוו של הנتابע במקורה זה מתבסס על ראייתו כמו שהזיק את התובעת בגרמא, שכן מנע ממנה להרוויח את כספה במקומות עובודתה. אי לcker ברור שההתובעת לא ניזוקה בהיקף כל משכורתה, שכן תמורה חלק משכורה קיבלה כסף מהביטחון הלאומי בשל היונה מובלעת, لكن יש לקוז את דמי האבטלה מתשולם השכר שהייב הנتابע לתובעת.

פיזוי פיטורין - התובעת לפיזוי פיטורין סותרת את חביבתה של התובעת לשלים שכחה. לפיזויים זכאי מי שפטור, ואילו במקורה זה בוטל הפיטורין למפרע, ורק אם התובעת כאילו עבדה עד למועד בו סירכה להצעת המעבד לחזר לעובודה. אי לcker אין מקום לתובעת פיזוי פיטורין שכן הודיעת הפיטורין

נפסק:

מעמדם של חוקי העבודה - בהחלטות פועלם הלהקה מעניקה משל מכך למקרה המוגדרת הטענה כי העורך לרוב חלש הטענה כמחייבותן מן הבדיקה ההלכתית. חוקי העבודה באופיים מה%;">המצביעים, ולכן מטענים לעובד הגנות מעבר להגנות שמספקת לו הלהקה. אחד מחוקי המגן הוא חוק עובודת נשים, תש"ד-1954-1955. הקובע כי אין לפטר עוגדת בהירון. מכאן שהפתרונות הי' בנסיבות מסוימות לאו. אולם כאשר באים לבדוק את דין העבודה על אף דין תורה; וכל שאותה בא לעוקור דין תורה ממוקמו, עליך להסביר לחוק.

ישנה מחלוקת הלכתית בקשר להיקף חכלתו של הכלל 'דין' דמלוכות דין, האם הוא כולל יחס ממן בין אנשים פרטיים והטעם - שיש לנו לעשות כל מאמץ כוחנו לקרב הדברים אל דין תורה; וכל שאותה בא לעוקור דין תורה ממוקמו, עליך להסביר שום מעניינים הם לחייב זכויות מעבר למה שמעניקה לו התורה, הרוי שהענין הציבורי העומד מאחוריהם ברור, שכן ראוי לשמר על זכויותיהם של השכנים שהם האנשים החלשים יותר בחברה. מילא שהעניק להם חוקי דין מוכיח הכלל 'דין' דמלוכות דין, וזה מדויקת הכהן. לדברי הרשב"א (תשובות המיחסות לרמב"ג, כב): "כל שיש טעם במה שהמלך מצווה ומניג דבר לתקן הנהגת המדינה, יכול הוא לומר ממן שרואין להיות להו יהיה לחבירו".

סיכון - יש להטיל פשרה בין הצדדים ולחייב את התובעת לשלים לתובעת שני שליש ממה שקובע לה על פי החוק, כולל דמי הבראה ופיזוי פיטורין, אך לא כולל תשלום דמי נסיעות עבור התקופה שבה לא נסעה בפועל.

נוסף על כן, יש לשים לב שהבקשה לפיטורין או שורה בסופו של דבר על ידי משרד החקלאות, והגשתה שלא במועד מהו ליקוי טכני ולא מהותי.

דעת מיעוט:

מעמדם של חוקי העבודה - הלהקה אינה מאמצת פרטיהם של חוקי המדינה גם בדיי בעובודה, שכן הגינויים כדוגמת סעיף 26 לחוק עובודת נשים, המונע אישור פיטורין רטראקטיבית. הוא הדיון ביחס לחוק הסותר עקרונות ההלכתיים, כדוגמת חוקי עבודה, הקובעים שאין חוקי לוייתו של עובד על זכויותיו הסוציאליות, כפי שנקבע בש"ת מהרשב"ד (ש"ת ח"מ, ש"ז): "כל היכא דייאא לפkap פkap קטן, איזה שייהו, אזו לילך אחר המנהג. מפער וдинה של התביעה להידחות למגרא".

麥ינון שBIT הדרש שהפיטורין במקורה דין הוא על רקע כלכלי בלבד ולא קשר להרוייה של העובדת, הרי הם בתוקף למפרע וдинה של התביעה להידחות למגרא.

סיכון - יש להטיל פשרה בין הצדדים ולחייב את התובעת לשלים לתובעת שני שליש ממה שקובע לה על פי החוק, כולל דמי הבראה ופיזוי פיטורין, אך לא כולל תשלום דמי נסיעות עבור התקופה שבה לא נסעה בפועל.

לא מס' תיק
ניתן בחושון תש"ה (2004)

16. זכאות לשכר בעובודה, פיזוי פיטורין ועגמת נפש בגין פיטורי עובדת בהירון

בית דין לענייני ממונות ארץ חמדזה גזית, צפת:
הרבר בניהו ברונר, אב"ד
הרבר יהודה דהן, דין
הרבר אורן סדן, דין

העובדות:

התובעת עוגדת הראה שעובדה במשרה חיליקית אצל המעבד, גוף חינוכי, במשך ארבע שנים ופוטרה בשל קיצוצים במערכות. בעת השימוש שנערכר לה הבהירה שהיא בהירון, אך פוטרה בכל זאת, מכלי שהתקבל אישור לכך מההמונה על חוק עובודת נשים ממשרד החקלאות. היא תובעת מהמעסיק את השכר שהיא מגיע לה ללא פוטרה, כולל הפרשות לקרנות ודמי הכראה. אין תובעת פיזוי פיטורין ועגמת נפש. כמהלך הדיון יצא "כ' הנחבע לתובעת לחזר לעובוד אצלו במסגרת שיעורי עזר ולהשתכר לפחות מה שהשתכרה בעבר, אך היא סירכה.

מנגנון מדיניות בדיני בעובודה - הסכמי בעובודה סתמיים הם על פי מנגנון המדינה כל עוד לא נאמר במפורש אחרת בהסכם בין הצדדים (ש"ע, ח"מ, של"א).

קביעה זו אינה נוגעת לשאלת 'דין' דמלוכות דין' או הליכה לערכאות, שכן אין זה מתקוף דין המלכות, אלא מחייב הסיכון בין הצדדים והתחייבותם והשתעבדותם זה זה, והרי זה ככל התחייבות ממוניות שבין אדם לחברו.

חוק עובודת נשים, תש"ד-1954, סעיף 9 קובע: "לא יפטר מעביד עובדת שהיא בהירון וטרם יצא להופעת לידה, אלא יתרה מכך השר פיטורין והרוווחה. ולא יתרה מכך השר פיטורין והרוווחה כאמור אם הפיטורין הם לדעתו בקשר להירון. הואות סעיף קטן זה יכולו הן על עובדת קבוצה והן על עובדת ארעית או זמינית ובכלל שמדוברת בעבידה אצל או באתו מקום עובודה שישה חדשם לפחות". התובעת עבידה אצל בלבד במלכיה שיטה חדשם ולכן היא מוגנת על פי הנتابע למעלה משינה חדשם ולאחר שלושת חודשים חוק זה. גם אם לא נאמר לה במפורש להעבידה בפועל והמשיכה הניסיון שהתקבלה לעובודה, הרי היא עבידה בפועל ומשיכה קיבל מהעבד משכורת ותלוishi שכר, מכאן שהוא קיבל אותה לעובודה.

הפיטורין לא היה מחייב ההירון, אלא בשל סגירת המשרד שבעבידה התובעת, אולם, הנتابע לא פנה בזמן לאישור משרד החקלאות לפיטורין, ומכאן שלא עמד בדרישות החוק.

בקשת היתר משרד החקלאות - יש לבחון אם פיטורין שלא מחייב ההירון תקפים עקרוניים, וההויר מחייב החקלאות נדרש כהוכחה בלבד, או שמא ההייר הוא היוצר את הפיטורין, וכן עוד לא ניתן ההייר אין הפיטורין תקפים, גם כסבירו לשני הצדדים שהפיטורין אינם מחייבים ההירון. בית הדין תרשם מלשון החוק כאפשרות השניה, וזה גם פרשנותם של בתים משפט בנושא זה.

אולם, עדין יש לבחון אם נדרש היתר דוקא ממשרד החקלאות, או שמא שיקול הדעת של בית הדין יכול להחליט. מכיוון שני הצדדים הינם שומרין מוצאות, יש להניח שדעתם הייתה מלכתחילה שדעת תורה היא שתקבע. אמן בדיני בעובודה "הכול כמנגנון מדיניה", אך זה אמר ביחס לעקרונות הבסיסיים, אולם בשאלות היישום של "זכך" ו"מה רואין", יש לומר שדעת הצדדים הקיימים היהתה שבית הדין הוא שיקבע. עם זאת, במקרה זה שהחוק מיסוד על שכיל שרב והגנים, אין סתירה לדעת תורה, שהחוק מיסוד על שכיל שרב והגנים, ואין סתירה לדעת תורה.

יתכן שדעתם היה היה להקימ את החוק כפשהו, במימוש שתקפידו של משרד החקלאות איןנו להיות בורר ולהפעיל שיקול דעת, אלא מדובר בהליך של מתן אישור בלבד.

مكان שבסקרה זה אין אומדן חד משמעית להעיר מה הייתה כוונת הצדדים: האם קיבלו על עצמן את החוק פרטוי פרטוי, או רק באופן כללי, כשהישום על פי שיקול דעתם של בית הדין.

אחר שאין אפשרות להכיר חד משמעית בעניין זה, הרי שעל בית הדין להטיל פשרה ואף לכפות אותה, כדי שכך לדין לעשות דיון כדי פשרה, במקום שאין הדבר יכול להתברר. ואני רשאי להזכיר הדיון חלוק מתוך ידו בלבד גמר" (ש"ע, ח"מ, י"ב; ראו גם ש"ת הרא"ש, קז).



משפט לעם

הפקולטה למשפטים
הклиника לשיעור אזרחי על פי המשפט העברי