



בבית הדין לערעורים

החלטה בבקשת רשות ערעור 75047

החלטה בבקשת רשות ערעור

בעניין שבין
המבקש [התובע] המשיבים [הנתבעים]

א. הקדמה

משיבה 1 היא רשת חינוך המפעילה בתי ספר רבים ברחבי הארץ, בעיקר באזור גוש דן, וזאת במסגרת החינוך המוכר שאינו רשמי. משיבה 2 היא עמותה המפעילה אחד מבתי הספר של משיבה 1 בבני ברק, להלן בית הספר. משיב 3 הוא מנהל בית הספר הנ"ל. המבקש עבד במשך שנת תשע"ד בבית הספר, כשהוא מועסק באופן רשמי ע"י משיבה 1, ובסוף השנה עבודתו הופסקה על ידי משיבה 1.

המבקש פנה לבית הדין בתביעה להחזירו לעבודה ו/או לשלם לו שכר ופיצויים בעקבות הפסקת עבודתו, ואילו המשיבים דחו את התביעה.

בתאריך ז' אדר ב' הכריע בית הדין קמא, בהרכב הדיינים אב"ד הרב דניאל מן, הרב אריה כ"ץ והרב עדו רכניץ, במחלוקות שבין הצדדים. בקליפת אגוז, הכרעת בי"ד קמא היתה שהמניעים לפיטוריו (וליתר דיוק: לאי-החזרתו לעבודה) של המבקש היו בחלקם בגלל תלונות שהגיש על התנהלות בלתי חוקית על הנהלת משיבה 2, ולפיכך הן חוסות תחת ההגנה של חוק הגנה על העובדים; ובחלקם בגלל התנהלות לא תקינה של המבקש עצמו, התנהגות שהצדיקה את פיטוריו. משכך, קבע בית הדין קמא כי (עמ' 17 בפסק הדין):

במקרה שלפינו הפיטורין נעשו משתי סיבות, האחת, מוצדקת, והשניה, אינה מוצדקת. ולכן על נתבעת 1 לשלם לתובע פיצוי חלקי... לאור התרומה של שני הצדדים לפיטורין, ולאור חומרת המעשים של נציגי הנתבעת, ובעיקר הנתבע מס' 3 והמפקח, תשלם נתבעת 1 לתובע סך 25,000 ₪.

המבקש הגיש בקשה לערעור על פסה"ד של בי"ד קמא, והיא תידון בהחלטה שלקמן. עם זאת, אציין כבר בשלב זה כי דינה של בקשת הערעור להידחות.

ב. סדרי הדין הנוגעים להחלטה בבקשת רשות ערעור

הצדדים חתמו על הסכם הבוררות המציין לסדרי הדין של רשת "ארץ חמדה גזית".
הסעיפים הרלוונטיים לענייננו הם:

2. על פסק דינו של בית הדין אין ערעור, אלא ברשות אחד מאבות בתי הדין שלא ישב בתיק.

לצורך זה תוגש 'בקשה למתן רשות ערעור' (להלן – בקשת רשות ערעור).

4. אין ערעור אלא על יסוד הנימוקים דלהלן:

עמוד 1 מתוך 9



(א) טעות בהלכה.

(ב) טעות הנראית לעין בשיקול-הדעת או בקביעת העובדות.

(ג) פגם מהותי בניהול הדיון באופן המשפיע על תוצאות הדיון.

ג. עיקרי ההכרעות המשפטיות בפסק הדין קמא

קודם שאדון בבקשת הערעור לגופה, אביא את עיקרי ההכרעות המשפטיות בפסק הדין קמא.

1. משיבה 1 נושאת באופן בלעדי באחריות לפיטורין, גם אם משיבים 2-3 גרמו במעשיהם למשיבה 1 לפטר את המבקש שלא כדין. זאת משום שהמבקש היה עובד של משיבה 1 בלבד (מטעם זה, ולשם הנוחות, להלן תכונה משיבה 1 כ'משיבה' סתם).
2. למבקש לא היתה קביעות אצל המשיבה, שכן ברשת זו נהוג שהקביעות מתחילה אחר ארבע שנים בלבד. באופן כללי חלים על המוכש"ר רק חלק מהכללים החלים על המערכת הממלכתית, ונושא הקביעות אינו נמנה עליהם. וכן, על פי החוק ניתן להתנות על התקופה שבעקבותיה נוצרת הקביעות.
3. גם אם יש תוקף הלכתי לחובת השימוע, במקרה זה המבקש ידע היטב כי הוא מצוי במתח עם המשיבות, ולכן לא היה צורך מהותי בשימוע פורמאלי.
4. יש תוקף הלכתי לחוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין), שכן הוא נוגע ל"ענייני המלכות", ומשום שהוא תקנה טובה שמטרתה למנוע מהמעסיק לאיים בפיטורין או בהרעת תנאים על עובד העומד על זכויותיו. על פי החוק, העובד זכאי להגנה כאשר התלונה הוגשה בתום לב, ולכן כאשר היה בסיס סביר לתלונה, זכאי העובד להגנה גם אם התלונה נדחתה.
5. לפי החוק, כדי שהעובד יזכה לחסות תחת הגנת החוק עליו להוכיח (א) שהמעסיק פגע בזכויותיו בתוך שנה ממועד הגשת התלונה, ו(ב) שלא היתה הצדקה מקצועית לפגיעה. לאחר שהוכיח זאת העובד, עובר אל המעסיק נטל הראייה להוכיח שהפיטורין או הרעת התנאים נעשו כדין. בנדון זה, המבקש הוכיח את (א). בית הדין קמא האריך לדון האם הוכח (ב).
6. שכן מחד: המשיבה טענה כי פיטרה את המבקש פיטורים מנהליים. אולם בית הדין קיבל את טענת המבקש, שבגלל המבנה האירגוני של המשיבה, ברגע שעובד מגיש תלונה כנגד המשיבה או כנגד המנהל הישיר שלו, הדבר מתפרסם ברשת, ואף מנהל לא מקבל את אותו עובד. לדעת בית הדין, המשיבה נושאת באחריות להתנהלות זו, מכיון שמנהלי בתי הספר הם שליחי ונציגי המשיבה, ומשום שיש בכוחה לפעול כדי שהעובד ימצא עבודה. להבנת בית הדין, במקרה זה אף כי המפקח לא היה מתנגד להעסקת המבקש ברשת, הוא לא עשה את המאמצים הנדרשים ממנו באופן שיקדם את העסקת המבקש.
7. ומאידך: המבקש התנהל באופן בעייתי בבית הספר, באופן שאינו קשור לחשיפת שחיתויות או עבירות על החוק. כך בנושא דרישת המנהל להעלות ציונים, שנתקלה בסירוב של המבקש;



בבית הדין לערעורים

החלטה בבקשת רשות ערעור 75047

סירוב להוראת המנהל להוציא מהכיתה ילד שלא שילם; סירוב הנתבע לעבוד בחודש יולי, וסירובו להמציא אישורי מחלה לגיבוי טענותיו; נסיונותיו להביא לפיטורי המנהל ע"י פנייה למפקח ולגורמים אחרים ברשת; דבריו להורי תלמידים ברשת שנגבים מהם כספים שלא כדין וכי קיימת שחיתות בבית הספר, אף שהדברים לא נבדקו לעומק. לדעת בית הדין, בכל הסוגיות הללו פעל המבקש שלא כשורה, באופן המצדיק פיטורין, ואינו חוסה תחת הגנת החוק.

8. למסקנת בית הדין קמא, מסתבר שהמבקש פוטר בגלל שהגיש תלונות על המעסיק (החוסות תחת הגנת החוק), וגם בגלל פעולות כנגד המנהל הישיר (שאינן חוסות תחת הגנת החוק). משום כך, נדחתה דרישת המבקש להחזרתו לעבודה, אך נתקבלה הדרישה לפיצוי בסך 25,000 ש"ח.

9. נדחתה הדרישה לפיצוי על עגמת נפש, שכן לפי ההלכה יש לחייב על כך רק במקרים חריגים, מה עוד שבמקרה זה למבקש היתה תרומה לתוצאה.

10. נקבע שעל המשיבה לשלם פיצוי פיטורין כפי השיעור הקבוע בחוק, אך לא לשלם עבור הלנת השכר על פיצויי הפיטורין, שכן המשיבה טענה שהסכימה לשלם פיצויים אלו, והמבקש סרב לקבלם בגלל רצונו לחזור לעבודה.

ד. בקשת הערעור

כמעט כל הטענות בכתב הערעור מייחסות לפסק הדין טעויות בפן העובדתי בהבנת מסכת האירועים. בבחינת טענה ל"טעות הנראית לעין בשיקול-הדעת או בקביעת העובדות". באופן כללי, במקרה של טענות כאלו בשלב הערעור, על המבקש להצביע על טעות חותכת שאין ספק בה. הוכחת הטעות צריכה להסתמך על ראיות ברורות, כגון הודאה של המשיב, או מסמכים ברורים שאינם נתונים לפרשנות לכאן ולכאן.

לאחר שקראתי בעיון את כתב הערעור ותגובת המשיבה, כתבי הטענות, פרוטוקולי הדיונים, חלק מהקלטות הדיונים, וחומרים נוספים שהצדדים הגישו, מצאתי כי על פניו - ולאור החומר המונח לפני ושהיה מונח לפני בית הדין קמא - לא נפלה טעות בהחלטת בית הדין קמא. ועתה לטענות המבקש בפרוטרוט:

1. המבקש תוקף בחריפות את המשיב 3. אולם לטענותיו אין רלוונטיות לנושא הנדון. השאלה שעמדה לפני בית הדין היא, האם המבקש התנהג בצורה שהצדיקה את פיטוריו. הנושא אינו תפקודו התקין או הלקוי של המנהל, אלא האם היה המבקש רשאי לסרב להוראות הממונה עליו.

מן הסתם, זוהי הסיבה שבית הדין קמא אפשר לעו"ד המשיבה לחקור את המבקש על תביעה אחרת שלו בעבר, ולא אפשר למבקש לחקור את המשיב 3 על תביעה בה היה חלק. שכן הנושא אינו התנהגותו של משיב 3, אלא של המבקש.

עמוד 3 מתוך 9



בבית הדין לערעורים

החלטה בבקשת רשות ערעור 75047

באשר לפרשנות שהמבקש מייחס לנאמר בפסק הדין "כדי שלא להלאות לא עסקנו בטענות נוספות על התנהגות התובע" - שבית הדין ייחס משקל כלשהו לאירועים שהיו בעת שהמבקש עבד במקום אחר, מדובר בהשערה שאיננה מסתברת. מסתבר יותר כי בית הדין רמו אירועים אחרים, כדוגמת הטענות על איומים שהמשיב הפנה כלפי המנהל בחדר המורים, שלא נדונו בפסק הדין.

2. טענות על המפקח: גם המפקח ועבודתו אינם עומדים למבחן בפני בית הדין. כאמור, השאלה היחידה היא האם התובע התנהג באופן המצדיק שמנהלי הרשת לא יהיו מעוניינים להעסיקו בשנית.

3. אחריותה הכללית של הנתבעת: גם התנהלותה של הנתבעת ואופן הטיפול שלה בתלונות שהעלה המבקש אינה עומדת למבחן בבית הדין. מטרתו של הדיון בבית הדין אינה לבדוק האם דמויות כאלו או אחרות הפועלות במסגרת הרחבה של המשיבה ממלאות את תפקידן בצורה תקינה או מושחתת, וכיצד הגיבה המשיבה לטענות שכנגדם. בית הדין הגביל עצמו - ובצדק - לבדוק האם פיטורין של המבקש נעשו שלא כדין, והאם מגיע לו פיצוי כלשהו בגינם.

4. זיוף ציונים: בית הדין נימק את עמדתו בסוגיה זו כך:

בנוגע לחילוקי דעות בין התובע לבין המנהל הישיר לגבי העלאת הציונים, שתי הדעות נשמעו לבית הדין סבירות, ולכן היה על התובע לקבל את עמדת נתבע 3, שהוא הממונה עליו. לא ניתן לקבל את העובדה שהעובד החליט שלא לבצע הוראות הממונה עליו, בנסיבות בהן שיקול הדעת מאפשר הכרעה לכאן ולכאן.

אני מקבל את גישתו של בית הדין. זכותו של מנהל מוסד לנהל אותו כרוחו. אם גישתו הפדגוגית של המנהל נוחלת הצלחה או כישלון - המנהל הוא הנושא באחריות לטוב ולמוטב. המורים מועסקים תחת הנהלת המוסד ומקבלים ממנה הוראות. בתוך טווח ההוראות יכול המורה להביא לידי ביטוי את עמדתו ואת גישתו הפדגוגית. אך חריגה מהמדויניות שהכתיבה ההנהלה מהווה הפרה של הסכם ההעסקה עם המוסד, ומצדיקה - כשהיא חריגה בקיצוניותה או בתדירותה - לפטר את המורה.

לכן, גם אם צודק המבקש בכל טענותיו על כשלונה של הגישה הפדגוגית שהכתיב המנהל, ועל כשרונו והצלחותיו של המבקש בכל שטחי ההוראה - עדיין צריך המורה להכפיף עצמו להוראות מנהל המוסד בו הוא עובד. אם הוא אינו מסוגל להתאים עצמו לכך - הוא רשאי להתפטר מעבודתו. אך אם הוא מסרב להתאים עצמו להוראות שהוא מקבל מהממונים עליו - אל לו להלין אם יראו בהפרת ההוראות עילה לפיטורין.

5. ילד שהוריו התעכבו בתשלום שכר לימוד: על פי עמ' 16 לפסק הדין, בית הדין עסק בשלושה נושאים בלבד: קביעת הציונים; ילד שלא שילם לטיול; עבודה בחודש יולי, ולאור התנהגות המבקש בסוגיות אלו קבע כי היה מקום לפטרו. היות שבית הדין קמא לא דן בפסק דין בעניין שבכותרת, איני רואה צורך לעסוק בהרחבה בטענות המבקש.

עם זאת ולמעלה מן הצורך, אציין כי כפי שאמר אחד הדיינים בדיון 3 (מתוך הקלטת דיון 3, לא מופיע בפרוטוקול), פקודה בלתי חוקית בעליל הנה כזו שתוצאותיה בלתי הפיכות, כגון

עמוד 4 מתוך 9



הריגת אדם או חילול שבת. הגדרה נוספת לפקודה בלתי חוקית בעליל היא כזו שכל אדם סביר מבין שהיא בלתי מוסרית ובלתי הגיונית אפילו בלי שום הוראה של החוק, כגון הוראה לבצע גניבה. לענ"ד, הוראת משרד החינוך שלא להוציא מהכיתה תלמיד שהוריו לא שילמו את שכר הלימוד, אף שיש בה הגיון רב, אינה עונה על ההגדרה הראשונה או השנייה (לא השתכנעתי מדבריו של המבקש במכתבו מ-22/10/15. ניתן להוציא ילד מכיתה גם באופן שלא יגרם לו לצלקת נפשית). יחד עם זאת, כאמור, בית הדין לא הצדיק את הפיטורין על בסיס מקרה זה, ולכן גם אני איני נדרש לשאלה אם היה בהתנהגות המשיב במקרה זה צידוק לפטרו.

6. מניעת טיול לילד שלא הביא כסף: איני מוצא פסול בכך שביה"ד קיבל את עמדתו העובדתית של המנהל. יתר על כן, השאלה העובדתית אינה אם המנהל פנה אל הורי התלמיד או לא; אלא אם סירוב המבקש היה מוצדק או לא. בנסיבות אלו, בהן יתכן שהחלטת המנהל נעשתה בתיאום עם הורי התלמיד, אסור היה למבקש להמרות את פי הממונה עליו.

7. עבודה בחודש יולי: איני רואה כל מקום לקבל את טענות המבקש בנושא זה. ראשית, מפני שהמבקש עצמו ציין כי שגה בכך שלא העביר מסמכים רפואיים על כך שאין באפשרותו להמשיך ללמוד. באשר לטענתו כי האישור לא היה מעלה או מוריד מבחינת המוסד שכן ממילא משרד החינוך אינו מאשר ימי חופש בימי החופש - מטרת ההנחייה לתת אישורים רפואיים אינה שאלה הנוגעת לעובד. כאשר הוא נדרש לספק אישורים כאלו - עליו לספק אותם. בנוסף, זכותו של מנהל המוסד לפקפק בכנות טענות העובד על מצבו הרפואי, וממילא זכותו לדרוש מהעובד אישור רפואי המצדיק אי-הגעה לעבודה. יתר על כן, בנדון זה המשיבים הסבירו כי אי הגעת המבקש לעבודה יצרה מרמור בקרב יתר המורים (פרו' 3 עמ' 7), ואף גרמה להפסקת תשלומים מצד הורים. המשיב לא מכחיש טענות אלו. לבסוף, הוראת רופא על כך שעובד פטור מלעבוד בשל תנאי החום - תלויה בכך שאכן שוררים תנאי חום שאינם מאפשרים לעובד לעבוד. הוראה כזו תבחין בין ימים חמים יותר לחמים פחות, ולא תינתן כהוראה גורפת לפטור מלא במשך חודש (למעלה מן הצורך, יצויין כי בחודש יולי 2014 נרשמו טמפרטורות נמוכות יותר מאשר ביוני של אותה שנה, שבו המבקש עבד באופן סדיר).

8. המלצה לפטור את המנהל: לטענת המבקש, טעה בית הדין קמא בכך שהבין שהמבקש המליץ להחליף את המנהל. לדבריו, נושא זה עלה פעמיים בדיון מס' 3. בית הדין צריך היה לפרש את מה שנאמר בתחילת הדיון על פי מה שנאמר בסופו.

לשם הבנת העניין על בוריו, האזנתי להקלטת הדיון בשני קטעי הדיון. מצאתי כי הפרוטוקול לוקה בחסר בחלקו הראשון של הדיון, וכך נאמר (עמ' 14 שו' 10):

תובע - הבעיה זה לא יחסי עבודה מעורערים. אמרתי ודרשתי כל הזמן אמרתי בקשה תעצרו את האדם הזה. האדם הזה עושה דברים מאוד חמורים. פניתי למפקח, הייתי ברשת אמרתי לרב ד' ראש המפקחים, הבעיה שכל אחד ברשת שאתה בא אליו אומר 'אני לא קשור'.

דיין - מה הכוונה לעצור... הכוונה לפטור?... מה הם יעשו, מה המלצת להם?



בבית הדין לערעורים

החלטה בבקשת רשות ערעור 75047

תובע - שיאכפו אותו שלא יעשה את הדברים החמורים שאני מעלה בפניהם כל הזמן...
שאלתי למה אתם לא עושים איתו משהו, מחליפים אותו או משהו...
דיין - הצעת להחליף אותו?
תובע - כן. לדעתי אסור לו להיות במערכת.
דיין - לא קיבלו את דעתך.
דיין - ומה אם יקבל עליו מכאן ולהבא ואילך לשנות את התנהגותו, אפשר לסמוך עליו?
תובע - לסמוך עליו? לא יודע אם אפשר לסמוך עליו. אם יהיה עליו פיקוח כן...
דיין - אז עדיף להוריד אותו מנשיאותו?
תובע - אני לדעתי אסור לו להיות.

מדברים אלו עולה כי בית הדין הבין לאשורה את כוונתו של המבקש - להעביר את המשיב 3 מתפקידו כמנהל המוסד. בין בדרך של פיטורין גמורים, ובין אם מדובר בהעברה לתפקיד אחר.

גם אם המבקש רק "שאל" מדוע אין מחליפים את המנהל, הרי אין מדובר בשאלת תם, אלא בשאלה שסימן קריאה בצידה.

באשר לשאלת המבקש לגופה - מדוע המשיבה אינה מעבירה את המשיב 3 מתפקידו - שאלה זו אינה מהשאלות שבית הדין עוסק בהן במסגרת זו, כאמור לעיל.

9. התנגדות המפקח לשיבוץ בשנת תשע"ה: מסקנת בית הדין בעניין זה היתה כי:

יש להעיר שתחושת ביה"ד (בעקבות מה שנאמר בדיונים, ובכלל זה ע"י הרב ט' שהעיד מטעם התובע) היא שהמפקח לא היה מתנגד לשיבוץ של התובע בשנה"ל תשע"ה, אם האחרון היה מוצא בית ספר שיעסיק אותו. אולם, המפקח לא עשה את המאמצים הנדרשים ממנו בעניין זה. הכוונה לפחות לכך, שהיה על המפקח להגיד למנהלים אליהם פנה התובע לברר עליו רק עם מנהלים משנים קודמות ולא עם נתבע 3.

לדעת המבקש בית הדין צריך היה להגיע למסקנה אחרת, שהמפקח גמר אומר לפטר את המבקש ויהי מה. הוא הצביע על שני קטעים מתוך דיון 4 מהם עולה כי כך היתה דעתו של המפקח.

על כך יש להעיר שלוש הערות: ראשית, מבחינת הדברים שנאמרו בדיונים עצמם, איני רואה כי בית הדין שגה באופן מובהק. בקטע הראשון (עמ' 5 שוי 29-30) מדובר על "מסע נקמה" שהמשיב 3 פתח בו כנגד המבקש, ולחשערתו, היתה למשיב תמיכה כלשהי מהמפקח. בקטע השני (עמ' 6 שוי 11-18) הרב ט' אינו מציין מיהו 'מקבל ההחלטות' שהחליט שהמבקש לא ימשיך ברשת לאחר שפנה לעו"ד.

שנית, אני מניח, כי להבנת התמונה הכוללת בית הדין הסתמך על מקורות נוספים, כדוגמת הקלטת השיחות בין המבקש למפקח, בה המפקח אמר בסוף השיחה שהוא מוכן לשבץ את המבקש בבית ספר אחר בשנה"ל תשע"ה.

שלישית, והיא העיקר, גם אם בית הדין שגה בתחושתו, והמפקח אכן היה מתנגד לשיבוץ של המבקש - אין לכך השפעה על התוצאה הסופית של התנהלות הדברים. שכן בסופו של יום בית הדין קבע שהמשיבה אכן אחראית במידה רבה לכך שהמבקש לא התקבל לעבודה בשנה"ל תשע"ה, ולכן (עמ' 14 בפסק הדין),

עמוד 6 מתוך 9



בבית הדין לערעורים

החלטה בבקשת רשות ערעור 75047

אילו היתה זו כל התמונה, אזי היה זכאי התובע לקבל פיצוי גבוה בגלל היותו חושף שחיתויות. שהרי המפקח הודיע לו שעקב תלונותיו הוא יפוטר בסוף השנה, וכך אכן קרה. אולם למסקנת בית הדין אחריות דומה רובצת על המבקש עצמו, שבמעשיו הוציא לעצמו שם רע אצל מנהלים אחרים, והכשיל את סיכויו למצוא עבודה. באשר לדברים שכתב המבקש על כשלונה / טרפודה של הצעת הפשרה ע"י המפקח, שביקש לעשות שם לעצמו 'למען יראו ויראו' - מדובר בספקולציה שלא הובאו לה ראיות כלשהן, היא גובלת בהוצאת לשון הרע, ומוטב היה אילו הדברים לא נכתבו כלל.

10. דיווח להורים שנגבים מהם כספים שלא כדין: בעניין זה ישנה מחלוקת עובדתית בין המבקש למשיבים.

לטענת המשיבים המבקש התסיס את ההורים בעניינים הקשורים בתשלומים לבית הספר (כך למשל: כתב תגובה מנתבעים 2-3 לביה"ד לעבודה מתאריך 11/01/15: "לאחר חודשיים מתחילת עבודתו התובע התחיל... מסית ומדיח... את ההורים, את התלמידים נגד ההנהלה"; כתב תגובה לרב פלוני א' תמוז תשע"ד: "הנ"ל לא רק גרם תסיסה והמרדה בין הצוות למנהל אלא גם בין ההורים למנהל. האם זה תפקידו של המורה להתערב בעניין שכ"ל? פועל יוצא ממעשיו מעל 50% מתלמידיו לא שילמו שכ"ל כנדרש").

ואילו לטענת המשיב הוא מעולם לא המריד את ההורים ולא ניסה להניא אותם מלשלם את שכר הלימוד שבית הספר דרש מהם, אף כי מוצדק היה מצידו לעשות כן (כך למשל: במכתב לרב פלוני מתאריך 16/07/14: "בשעה שהמנהל העלה חשד שהתברר כמופרך שאמרתי לאחד ההורים שהמורים לא מקבלים שכר אחה"צ. ובמילים אחרות "שכר הלימוד" נגבה שלא בצדק. המפקח נזעק ממקומו, כשהוא פונה אלי באיום. פנייה להורים זהו המרדה... אני היודע בוודאות שאין שום הצדקה לגבייה! אין שכר לימודים למורים, ואין דמי שכירות!... אמור לאטום את אוזני, להצדיק את המנהל, ואף להיות השוט מעל ראשם!... מה אני אגיד לאחר 120 שנה. המפקח איים שאם אגלה חמלה על הורי התלמידים שלי אפוטר לאלתר?").

נושא זה עלה גם במהלך הדיונים. במהלך דיון מס' 1 כל אחד מהצדדים המשיך להחזיק בעמדותיו (דיון 1 עמ' 9). אולם במהלך דיון 3 (עמ' 17) המבקש הודה כי דיבר עם הורים על שכר הלימוד, אלא שלדבריו השיחה התגלגלה לעניין זה מאחר שברקע עמד נושא אי-הכנסה לכיתות של תלמידים שהוריהם לא שילמו שכ"ל. לדבריו, המבקש אמר להורים שהסכומים שהם נדרשים לשלם הנם מופרזים, והמליץ להם לבדוק זאת במשרד החינוך. - אולם גם בכך אין הודאה בפה מלא בכל טענות המשיבים, מהן משתמע כי המבקש התסיס במכוון ובהיקפים נרחבים את הורי התלמידים, במטרה להזיק להנהלת המוסד.

עם זאת, לא מצאתי מקום להתערב בהחלטת ביה"ד קמא, וזאת משתי סיבות: (א) זכותו של בית הדין קמא להעדיף את גרסת המשיבים, לפיה המבקש אכן התסיס במכוון את הורי התלמידים. ובפרט לאור הנסיבות בהן המבקש הכחיש בכתביו כל קשר לנושא, ולבסוף הודה במעורבותו החלקית. (ב) גם אם בית הדין היה מקבל את גרסת המבקש, קשה להניח שהדבר היה משפיע על פסק הדין, לאור משקלם של יתר המרכיבים המתוארים בפסק הדין.

עמוד 7 מתוך 9



בבית הדין לערעורים

החלטה בבקשת רשות ערעור 75047

11. קיפוח זכויות המורים: באשר לטענה כי מוצדק היה לדבר עם המורים על קיפוח זכויותיהם (בקשת רשות הערעור א14, א16) - בית הדין לא עסק בטענה זו, ולא דן בה כעילה לפיטורין. לכן אין מקום לדון בה במסגרת זו.
12. במובלע, עולה מטענות המבקש טענה משפטית אחת: לטענתו, במצב רגיל, בו מקום העבודה מתנהל כשורה, לעובד ישנה מחוייבות לפעול על פי הוראות המעסיק, ולא להרהר אחריהו, ולא לחפש אחר המעסיק בציציותיו. במקום עבודה כזה, פיטוריו של עובד המפקפק באופן קבוע בהוראות המעסיק ומסרב להכפיף עצמו למרות המנהל הישיר - הנם פיטורין מוצדקים. לעומת זאת, כאשר כל התנהלות מקום העבודה גובלת בשחיתות, נקלע העובד למצב בו הוא נאלץ להחליט החלטות כבדות משקל יום יום. נדרש ממנו להחליט האם לציית להוראות המעסיק שלעיתים תכופות הן אינן מוסריות, אינן חוקיות, ואף אינן חוקיות בעליל. במצב כזה אין לבחון את העובד באותן משקפיים בהן נהוג לבחון עובד במקום עבודה נורמטיבי המתנהל באופן הגון.
- טענה זו נכונה כאשר העובד נדרש לבצע בעצמו עבירות על החוק, באופן קבוע ושיטתי. אולם כאשר העובד עצמו אינו מתבקש לעבור על החוק בקביעות, נשאר ברירת המחדל לפיה על עובד להישמע להוראות מעסיקיו.
- לפיכך אינני סבור כי המקרה שלפני מצטייר כמקרה שכזה. הבקשה החמורה להגיש אישורים פיקטיביים לימי מחלה, אף שהיא עונה להגדרה של בקשה מעובד לבצע עבירה, הינה אירוע חריג וייחודי. מעבר לכך, לא מצאתי אירועים נוספים בולטים בהם ההתנהלה דרשה מהמבקש לעבור בעצמו על החוק. בחשיפת השחיתות הקשורה להחתמתם של המורים על חוזים מקפחים, המבקש לא נתבקש לעבור על החוק. גם הטענות על מעילה בכספי ההורים בכספים אחרים, לא הוזכר כי המבקש עצמו נדרש לעבור על החוק.
- לכן, אין באירועים דלעיל דבר וחצי דבר עם מחלוקת פדגוגית על אופן מתן הציונים; על השתמטות מעבודה בחודש יולי ללא אישור רפואי; ועל אי הרשאה לילד להצטרף לטיול, מבלי שהעובדות הבסיסיות נבדקו. לכן גם דינה של טענה זו להידחות.
13. פיצויי פיטורין: לדברי המבקש, ביה"ד קמא דחה את תביעתו לקבל פיצויים מוגדלים, מאחר וזו לא הוזכרה בכתב התביעה. ככל הנראה המבקש לא עיין היטב בפסק הדין, שכן ביה"ד קמא דחה את טענת משיבה 1 (שאינן לחייב פיצויי פיטורין מאחר ואלו לא הוזכרו בכתב התביעה הראשון), וחייב אותה לשלם פיצויים כחוק.
14. דחיית הבקשה לחייב על הלנת פיצויי פיטורין: בכתב התביעה (עמ' 2 סעי' 24; עמ' 7 סעי' 71א) וכן בסיכומי התביעה (עמ' 2 סעי' 3 ואילך) המבקש ביקש שביה"ד יחייב את המשיבה 1 להחזירו לעבודה אצלה. רק משעה שבית הדין דחה בקשה זו, והפיטורין הפכו לעובדה שרירה וקיימת, נולד החיוב בפיצוי הפיטורין. ממילא, אין כל מקום לחייב את המשיבה בהלנת פיצויים, שעד אותה שעה היא לא הייתה חייבת בהם.



בבית הדין לערעורים

החלטה בבקשת רשות ערעור 75047

15. דחיית הבקשה לחייב בפיצויים על עגמת נפש: המבקש טען כי "בית הדין לא התייחס בפסיקתו לתשתית הראייתית החמורה שהונחה לפתחו", ותאר את עגמת נפש שהסבה לו העבודה אצל המשיבים 2-3, וכן את עגמת הנפש שהסבו לו הפיטורין. אולם בית הדין קמא פטר את המשיבים מתשלום בגלל העדר תשתית משפטית, ולא בגלל העדר תשתית ראייתית. לאמור, גם אם המבקש קולע בתיאורו אל האמת, עדיין פטורות המשיבות מלפצותו בגין עגמת נפש זו. משום שבהלכה נדיר מאוד שניתן פיצוי מסוג זה, ומשום שלגבי הפיטורין היתה למבקש אחריות לא-מעטה.

16. הוצאות משפט ואגרת ביה"ד לעבודה: הנוהג בבי"ד זה הוא שכאשר התנהלות שני הצדדים במהלך הדיונים היא סבירה, אזי כל צד נושא בהוצאותיו, ושני הצדדים מתחלקים באגרת בית הדין. לפיכך, מתקבלת עלי מסקנתו של ביה"ד לחלק את אגרת בית הדין מחד, ולא לחייב בשכ"ט עו"ד מאידך. באשר לאגרת ביה"ד לעבודה - המקובל בבית דין זה הוא, שבהעדר נימוקים מיוחדים, בית הדין אינו מתערב בהוצאות משפט שהיו לצדדים בערכאות אחרות.

ה. החלטה

הבקשה לרשות ערעור נדחית.

בזאת באתי על החתום

היום ח' בסיוון תשע"ו, 14 ביוני 2016

הרב יוסף כרמל, אב"ד

עמוד 9 מתוך 9