

דעת
אתר לימודי יהדות ורוח
www.daat.ac.il

בית דין צדק

שע"י הרבנות הראשית לירושלים

התפטרות בגלל שינוי במערכת שעות העבודה

(מחד' זי אלול)

נושא הדיון

א' עבד כמלמד בת"ת ב' במשך 15 שנה. בסוף שנת תשס"ה הודיעה לו ההנהלה שבסמכותה עפ"י חוק לשנות לו את מערכת השעות, ויתכן שבשנה הבאה במקום שיתחיל את העבודה בשעה 8 בבוקר ויסיים בשעה 1, כפי שעבד בשנים שעברו, יתחיל בשעה 10.30 ויסיים 5 שעות אח"כ. א' חשש שהכוונה תהפוך למציאות, וזאת כדי לחסוך בשעות תפילה של כמה מורים. א' ראה בכך הרעת תנאי עבודה, משום שמפסיד שעתיים בבוקר וגם את מנוחת הצהרים, והוא הודיע למנהל שהוא נוטל שנת חופשה. ההנהלה לא קבלה את הודעתו ואף שיבצה אותו במערכת הלימודים של שנת תשס"ו, וביקשה ממנו לשוב לעבודה, אך הוא סרב.

א' תובע פיצויים על 15 שנות עבודתו, וההנהלה טוענת שהוא התפטר מעצמו, ולא מגיעים לו פיצויים. לטענתה, כשהתפטר לא הרעה לו ההנהלה את תנאי עבודתו בפועל, ורק הודיעה לו על אפשרות כזו, וגם אם היתה מתבצעת בפועל אין זה בגדר הרעת תנאים, משום שזה בסמכותה וא' חתם על כך כשהתקבל לעבודה. א' משיב שגם אם זה בסמכותה של ההנהלה עפ"י חוק זו הרעת תנאי עבודה. על חתימתו על הסכמה לכך, טוען א' שהחתימה הוצאה ממנו בכפייה ואיום שאם לא יחתום לא יתקבל לעבודה.

עוד טוען א' שבשלוש השנים האחרונות לעבודתו הפחיתה לו ההנהלה את התוספת "השחורה" של שכרו כדי מחצית, וזאת בגלל קושיים כספיים אליהם נקלע הת"ת בגלל השקעות בניה של מוסדות חדשים. היא החתימה אותו על מתן מעשר כספים לת"ת בניגוד לרצונו החפשי, ואף חייבה אותו בשני אחוזים נוספים.

השאלות לדיון

- א. חזר בעה"ב מהשכר שדברו בתחילה והמשיך הפועל בעבודתו ולא מחה, האם הסכים לחזרת בעה"ב.
- ב. שינוי שעות העבודה מהבוקר לאמצע היום, האם נחשב להרעת תנאי עבודה.
- ג. חתימת עובד על חוזה עבודה אחיד, האם היא מחייבת מבחינת החוק.
- ד. מה דין הצדקה בטרם הפרישה הבעלים מכספו, והאם חלה הצדקה בטרם זכה הבעלים באותו כסף.
- ה. חטף הכהן מתנ"כ מהבעלים, האם זכה בהן. ומה הדין אם ניכה המעביד מעשר כספים משכרו של העובד, למרות התנגדותו, האם חייב להחזיר לו.

תשובה

א. כתב הטי"ז בסי' רכא סעי' א וז"ל: היינו דוקא שהלכו הפועלים וגילו דעתם שאין רצונם עפ"י השער שאמר עכשיו... אבל אם אחר חזרת בעה"ב הלכו הפועלים בלי שום דיבור ועשו מלאכה וכו'. ע"כ.

ובנידון דידן שהתובע המשיך לעבוד גם אחרי הורדות השכר שנעשו לו בשלוש השנים האחרונות, "ודאי אין להם אלא כמו שחזר בעה"ב ואמר בפירוש אין רצוני ליתן רק פחות" כמו שכתב הטי"ז.

ב. בחוק פיצויי פיטורין סעיף 11(א) נאמר שאם התפטר העובד מחמת הרעה מוחשית בתנאי העבודה או מחמת נסיבות אחרות שביחסי העבודה לגבי אותו עובד שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו, במקרה זה רואים את התפטרותו של העובד כפיטורים המחייבים פיצויים. ובע"א 400/62 כרך יז עמ' 360 נאמר שעובד שעבד בלא פיקוח של אחר, וניתן עליו פיקוח, הרי זו הרעה המצדיקה פיצויים. וראה עוד שם עמ' 360 ש"מובן שלא כל פגיעה קלה בעובד מצד המעביד תצדיק התפטרות עם זכות לפיצויים כדין מפוטר, אלא שהפגיעה במעמדו או בזכויותיו צריכה להיות רצינית ובעלת משקל אשר כל עובד המכבד את עצמו היה רואה צידוק לעצמו שלא להשלים עמה ולחפש לו מקום עבודה אחר. שאלת כובד משקלה של הפגיעה או ההרעה היא של דרגה, וההחלטה לכאן או לכאן תלויה בנסיבות המקרה".

במקרה זה נראה שאכן צודק התובע ששינוי שעות העבודה מהבוקר לאמצע היום נחשב להרעת תנאי עבודה לענין זה שהתפטרותו בעקבות כך מחייבת את המעביד בפיצויים, גם אם השינוי הוא בסמכותו של המעביד, אין הסמכות החוקית ממתיקה את המרירות שבשינוי, במיוחד כשמדובר בעובד ותיק ומכובד.

ג. מכיון שהמסמך שחתם עליו התובע בכניסתו לעבודה המסמיך את ההנהלה לשנות לו את מערכת השעות, וכן המסמך על הסכמתו להורדת מעשר מהמשכורת שלו, היה בנוסח אחיד כפי שנתבקשו שאר אנשי הצוות, חלים עליו כללי החוק המבטל את תוקפם של החוזים האחידים, ראה "שנה בשנה" תשל"ד עמ' 236, ו"משפטי ארץ" כרך ב עמ' 309, ו"תחומין" כרך ח עמ' 163.

ד. בגמ' קדושין נח ב ועוד מקומות נחלקו תנאים במתנות שלא הורמו אם כמי שהורמו דמיין או לא. וכתבו תוס' ב"ב קכג ב דחלוק מתנות שהן ניכרות לעצמן קודם הרמה ממתנות שאינן ניכרות לעצמן קודם הרמה, ואף שבמתנות שאינן ניכרות לעצמן קודם הרמה, כגון תרו"מ, סבר רבי דלאו כמי שהורמו דמיין, מ"מ בזרוע לחיים וקיבה שהן ניכרות אית ליה כמי שהורמו דמיין, וכ"כ הריטב"א בקדושין שם ובמאירי ב"ב שם. ולפ"ז מה שכתב הש"ך יו"ד סי' ס"א ס"ק ב בשם הר"ן חולין קלא ויש"ש שם פ"י סי' ד דמתנות של זרוע לחיים וקיבה שלא הורמו כמי שהורמו דמיין ואי אתייה בהמה שלימה ליד כהן זכה במתנותיה, ואי אכלן אחר בתר הכי חייב, י"ל דבמתנות שאינן ניכרות לעצמן אם הגיעו ליד כהן מערובות עם טבליהן, לא זכה הכהן במתנות.

ועיי"ש בש"ך עפ"י היש"ש חולין שם שלא זכה הכהן אלא אם אתיא שחוטה ליד כהן, אבל בחייה לא, דאכתי לא חל חיובא עליה, דהו"ל כמפריש חלתו קמח דאינו חלה וגזל ביד כהן. ע"כ.

לפ"ז בצדקה, אם זכה העני בכל הכסף, בטרם הגיע ליד הבעלים, גם אם לו יצויר היתה הצדקה ניכרת לעצמה קודם הפרשה, לא שייך שיחול עליה שם צדקה, דהו"ל כמפריש חלתו קמח, מה גם שאפילו אם הגיע הכסף לבעלים כיון שאינה ניכרת לעצמה הרי לאו כמי שהורמו דמיין, ולא זכה בה העני.

ה. תוס' ב"מ ו ב הקשו בתקפו כהן למה אין מוציאין מידו והלא הבעלים יאמרו ליתן לכהן אחר שהרי טובת הנאה שלהם ליתן לכהן שהם רוצים. ותירצו בתירוץ ראשון דמיירי במכירי כהונה. א"נ אין הבעלים יכולים לתבוע מהכהן החוטף מתנ"כ שלהם אלא דמי טוה"נ למ"ד טוה"נ ממון, עיי"ש. וכתב בקהלות יעקב ב"מ סי' י בשם החזו"א דזה פשוט להתוס' שגוף המתנ"כ אינם נחשבים ממון הבעלים אפילו קודם נתינה [דלא כשיטת הריטב"אקדושין סוף פ"ב], אלא דמ"מ נסתפק להו להתוס' שיכולים הבעלים להוציא כל המתנ"כ מיד החוטף בשביל לקיים בו מצות נתינה למי שהם רוצים, שזהו זכותם של הבעלים ליתן למי שהם רוצים, ואין שום כהן יכול לזכות בו שלא מדעת הבעלים, עיי"ש.

לפי"ז ניכוי מעשר כספים ע"י המעביד משכרו של העובד כמוהו כתפיסה שלפי תירוץ ראשון בתוס' אם לא במכירי כהונה מוציאין מידו, ולפי תירוץ שני אין מוציאין מידו, אלא שכבר נחלקו הפוסקים אם מעשר כספים הוא מן התורה, כדעת השער אפרים סי' פד, או מדרבנן, כדעת החות יאיר סי' רכד, או מנהג של מצוה כדעת הבי"ח יו"ד סי' שלא. ואפילו נימא שהיא מן התורה, כל זמן שהעובד לא זכה בכספו לא שייך שיחול שם מעשר עליו, דהו"ל כמפריש חלתו קמה, וכנ"ל אות ג, וע"כ אין המעביד זכאי לנכות את המעשר לעצמו בטרם שילם את השכר לעובד, אא"כ מסכים העובד לזכות בו ולזכותו בחזרה למעביד. לפיכך אם העובד התנגד לכך מתחילה, אע"פ שהורדת המעשר היתה בגלל מצבה הכספי הקשה של הישיבה, והיתה מוסכמת על כל שאר העובדים, ולא דוקא בתורת מעשר כספים, עובד שלא הסכים אי אפשר לכופ אותו לכך, וניכוי עשרה אחוז מהשכר ע"י המעביד לא חל עליו שם מעשר.

הרב אברהם דוב לוין, אב"ד.