



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

פ"ה 13-07-12357 קארמטר ישראל בע"מ נ' בנימין
סע"ש 13-09-34179 בנימין נ' קארמטר ישראל בע"מ

תיק חיצוני:

בפני כב' השופט יוחנן כהן – אב"ד
נציג ציבור מעסיקים: מר שאול אמור
נציגת ציבור מעבידים: גב' סוזן אלפרנג'י

קארמטר ישראל בע"מ ח.פ. 512427519
ע"י ב"כ עו"ד אילנה בר-טוב

התובעת/הנתבעת שכנגד:

נגד

טל בנימין ת.ז. xxxxxxxxxx
ע"י ב"כ עו"ד מירון דינרי

הנתבע/התובע שכנגד:

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12
- 13
- 14
- 15
- 16
- 17

פסק דין

מונחות בפנינו תביעה ותביעה שכנגד על רקע קיומם של יחסי עובד-מעסיק.

התובעת והנתבעת שכנגד, חברת קארמטר ישראל בע"מ (להלן: "התובעת" או "החברה"), אשר עוסקת בין היתר בכיול מחוונים ומכשירי טכוגרף, עותרת לסעדים הצהרתיים אשר ימנעו מהנתבע והתובע שכנגד, מר טל בנימין (להלן: "הנתבע"), לעשות שימוש בתוכנה לפיענוח דוחות טכוגרף דיגיטליים המכונה בשם Tachogate Analyzer (להלן: "התוכנה").

בכתב התביעה שהגישה התובעת נטען בין היתר כי הנתבע הפר סוד מסחרי הקשור לפיתוחה של התוכנה, אולם במסגרת תצהירה, חזרה בה התובעת מטענה זו.

בתביעה שכנגד עותר הנתבע לסעד הצהרתי שיקבע כי הינו זכאי למחצית מהזכויות בתוכנה וכן לתשלום זכויות שונות על רקע קיומם של יחסי עובד-מעסיק.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

פ"ה 13-07-12357 קארמטר ישראל בע"מ נ' בנימין
סע"ש 13-09-34179 בנימין נ' קארמטר ישראל בע"מ

תיק חיצוני:

העובדות הנדרשות לעניין:

- 1
- 2
- 3 1. התובעת שכרה את שירותיו של הנתבע, על מנת לקדם פיתוח תוכנה דיגיטלית
- 4 להורדת נתוני טכוגרף מרחוק, אותה רכשה התובעת מחברה טכנולוגית "הנני"
- 5 ברחובות (להלן: "חברת הנני").
- 6
- 7 2. העסקתו של הנתבע בחברה באה על רקע היכרות מוקדמת של הנתבע עם מנהל
- 8 התובעת, מר אלי חזן, אשר התוודע ליכולותיו של הנתבע והניסיון הקודם שלו
- 9 אשר כלל ניהול חברת סטארט-אפ.
- 10
- 11 3. מתוך הנחה שגמר פיתוח התוכנה יושלם תוך פרק זמן קצר, נקבע בין הצדדים
- 12 כי הנתבע יועסק כשכיר במשך חודשים ספורים בחברה.
- 13
- 14 4. הנתבע לא קיבל הודעה בכתב על תנאי עבודתו וההבנות אליהן הגיעו הצדדים
- 15 בנוגע לשכר התובע סוכמו בעל פה. במסגרת הבנות אלו סוכם כי הנתבע יעבוד
- 16 מביתו וכי שכרו יעמוד על סך 10,000 ₪.
- 17
- 18 5. לצורך ביצוע עבודתו של הנתבע, רכשה התובעת עבורו, מחשב נייד מסוג
- 19 Dell N5110 בו הותקנה התוכנה (להלן: "המחשב"), מכשיר זיכרון Blade
- 20 Cruzer Sandisk 8Gb (להלן: "החסן נייד") וכן מסרה לו תקליטור בו
- 21 הותקנו קודים של התוכנה שפותחה על ידי חברת הנני.
- 22
- 23 6. מאחר ועבודות הפיתוח לא הסתיימו בחלוף מספר חודשים כמתוכנן, הוארך
- 24 הסכם העסקתו של הנתבע לתקופה נוספת במסגרתה הועלה שכרו ל-12,000
- 25 ₪.
- 26
- 27 7. משעבודות הפיתוח לא התקדמו בקצב שביקשה התובעת, זומן הנתבע לשיחה
- 28 עם מנהל התובעת ביום 19/6/13, במהלכה ביקש האחרון כי הנתבע יעבוד על



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

פ"ה 13-07-12357 קארמטר ישראל בע"מ נ' בנימין
סע"ש 13-09-34179 בנימין נ' קארמטר ישראל בע"מ

תיק חיצוני:

- 1 פיתוח התוכנה במשרדי החברה. הנתבע סירב לבקשה וטען כי המדובר בהפרת
2 הסכם העסקה וכן טען כי הינו שותף בפיתוחה של התוכנה.
3
4 8. על אף הסכסוך שנתגלע בין הנתבע למנהל התובעת, המשיך הנתבע בעבודתו
5 בחברה, תוך שמירה על קשר עם מנהלה וסיוע בנושאים הקשורים לפיתוח
6 ושיווק התוכנה.
7
8 9. ביום 26/6/13, שלח הנתבע הודעת מייל למנהל התובעת ובה פירט 3 חלופות
9 לפתרון הסכסוך עם התובעת, במסגרתה הציע לשמור על הסטטוס קוו בכל
10 הקשור לתנאי עבודתו, לאפשר למנהל התובעת לקנות את חלקו בפיתוח
11 התוכנה או לסכם את חלקו ברווחי התוכנה תוך המשך עבודה בחברה (ר'
12 נספח 6 לכתב התביעה).
13
14 10. החלופות שהציע הנתבע נדחו על ידי מנהל התובעת. ביום 30/6/13 הגישה
15 התובעת תלונה למשטרה כנגד הנתבע, בה התלוננה על גניבה בידי עובד
16 ממעבידו.
17
18 11. ביום 7/7/13 הגישה התובעת את כתב התביעה לסעדים הצהרתיים בצירוף
19 בקשות ל-2 סעדים זמניים.
20
21 בסעד האחד, נתבקש בית הדין להורות על הוצאת צו "אנטון פילר", אשר
22 יאפשר לתובעת להיכנס לביתו ולחצרו של הנתבע, על מנת לתפוס נכסים
23 הקשורים לפיתוח התוכנה ביניהם מחשב, אחסן נייד ודיסקים בהם קודים
24 לפיתוח התוכנה. במסגרת הסעד השני, ביקשה התובעת להוציא צו מניעה אשר
25 ימנע מהנתבע לעשות שימוש בתוכנה, עד להכרעה בתביעה העיקרית לסעדים
26 הצהרתיים.
27



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

פ"ה 13-07-12357 קארמטר ישראל בע"מ נ' בנימין
סע"ש 13-09-34179 בנימין נ' קארמטר ישראל בע"מ

תיק חיצוני:

12. בהחלטה מיום 7/7/13, נדחתה בקשת התובעת להוציא צו "אנטון פילר" כנגד
הנתבע. בהחלטה נקבע כי לא עלה בידי התובעת להציג ראיות לכאורה
המצדיקות פגיעה בפרטיותו של הנתבע.
13. במסגרת ההחלטה ניתן צו מניעה האוסר על הנתבע לבצע כל פעולה בתוכנה עד
לדיון בסעד זה.
14. בדיון בצו המניעה הזמני שהתקיים ביום 11/7/13, נקבע כי על הנתבע להחזיר
לידי התובעת את המחשב, לאחר שיהא רשאי להסיר ממנו תוכנות פרטיות
השייכות לו וכן להשיב לתובעת את הדיסק המקורי של חברת הנני ואת קוד
התוכנה. במסגרת ההחלטה נתבקשו הצדדים לבוא בדברים בניהם ולהודיע
האם הינם מעוניינים בהליך גישור בפני מגשר מתאים בעל ידע בתחום
המחשבים.
15. ביום 17/7/13 השיב הנתבע לב"כ התובעת את המחשב ו-2 דיסקים המכילים
קבצי מקור של חברת הנני וקבצים מקוריים של תוכנת Tachogate
Analyzer.
16. ביום 26/11/13 הגישה התובעת בקשה להיתר לפיצול סעדים. בבקשה נטען כי
הנתבע ערך פרמוט של המחשב ולמעשה הקודים שכתב לא עונים כלל על
צרכיה של התובעת ואינם תואמים את דרישותיה מהנתבע. התובעת טענה
בבקשה כי היא נדרשה לשכור את שירותיו של צד ג' על מנת שיבצע את
העבודה של הנתבע אשר בגינה שולם לו שכר עבודה. לאחר קבלת תגובת
הנתבע, נדחתה בקשת התובעת תוך שהובהר כי הבקשה נשענת על טענות
עובדתיות השנויות במחלוקת, אולם ניתנה לתובעת האפשרות לשוב ולעתור
בעניין בהמשך ההליכים.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

פ"ה 13-07-12357 קארמטר ישראל בע"מ נ' בנימין
סע"ש 13-09-34179 בנימין נ' קארמטר ישראל בע"מ

תיק חיצוני:

17. משלא נמסרה כל הודעה בדבר הליך גישור המתנהל בין הצדדים, התקיים דיון
2 נוסף ביום 4/3/14, בו הבהירה התובעת כי אינה מעוניינת בהליך גישור בשים
3 לב כי כל העבודה שלשמה הועסק הנתבע ירדה לטמיון. במעמד הדיון הבהיר
4 מנהל התובעת כי הנתבע מחק קבצים וקודים עליהם עבד, על מנת שלא
5 יתאפשר לתובעת להשתמש בתוכנה. נוכח דברי מנהל התובעת הציע ב"כ
6 הנתבע כי הנתבע יגיע למשרדי החברה על מנת להעלות את התוכנה, אולם
7 הצעה זו נדחתה על ידי התובעת. במהלך הדיון הוצע לצדדים פעם נוספת לפנות
8 להליך גישור ובמקביל נקבעו מועדים להגשת תצהירים לצורך שמיעת ראיות
9 בתיק.

10
11 18. הצדדים החלו בהליך גישור אשר לא צלח, לפיכך התקיימו דיוני הוכחות
12 והצדדים סיכמו טענותיהם.

טענות הצדדים:

טענות התובעת

19. לגרסת התובעת, הנתבע לא עמד בזמנים שנקבעו לסיום עבודת פיתוח התוכנה
19 וניצל את הזמן שמנהלה היה מצוי בחלק מהתקופה הרלבנטית לתביעה
20 בחופשת מחלה בביתו עקב תאונה שעבר. לטענתה התברר בדיעבד כי חוסר
21 העמידה בלוח הזמנים בפיתוח התוכנה, נבע כתוצאה מהתנהלות הנתבע אשר
22 במקום לעבוד ולקדם את התוכנה, עשה לביתו ועסק בגידול ילדיו הקטנים.

20. הנתבע הועסק לצורך פיתוח וקידום התוכנה שנרכשה מחברת הנני. אין ולא
25 היה לנתבע כל הסכם שותפות בפיתוח התוכנה ולכן יש לדחות את כל טענותיו
26 בנוגע לסעד הצהרתי אשר יורה על שותפות בתוכנה. פעולותיו של הנתבע
27 לקידום ושיווק התוכנה נעשו במסגרת עבודתו ולא במסגרת הסכם שותפות.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

פ"ה 13-07-12357 קארמטר ישראל בע"מ נ' בנימין
סע"ש 13-09-34179 בנימין נ' קארמטר ישראל בע"מ

תיק חיצוני:

21. הנתבע התפטר מעבודתו לאחר שנתבקש על ידי מנהל התובעת לעבוד במשרדי החברה. הנתבע נדרש להשיב את המחשב שקיבל במשרדי החברה, אולם הוא לקח אותו לביתו תוך כדי ניסיונות סחיטת מנהל הנתבעת להסכים לשלם לו תשלומים מופרזים עבור שותפותו לכאורה בתוכנה. נוכח התנהלות הנתבע לחברה הייתה שמורה הזכות לפטר אותו ולשלול ממנו את זכויותיו.

22. הנתבע הסב לנתבעת נזקים כבדים שעה שמחק קודים הקשורים לסביבת הפיתוח של התוכנה והחזיר את המחשב שקיבל מפורמט בהתאם למצב בו נרכש.

טענות הנתבע

23. הנתבע טוען כי במהלך עבודתו הוא פיתח תוכנה שונה מזו שפיתחה חברת הנני. לדבריו התובעת שכרה את שירותיו לקדם ולפתח את התוכנה שכונתה Tachograph Analyzer, אולם, במהלך עבודתו הוא פיתח תוכנה אחרת אשר אין לה ולו שורת קוד אחת מהתוכנה אשר פותחה עבור הנתבעת, תוכנה אשר כונתה Tachogate Analyzer.

24. לטענת הנתבע במהלך עבודתו על התוכנה שפיתחה חברת הנני, התגלה לו כי תוכנה זו אינה תוכנה מתקדמת וכי חברות אחרות מספקות תוכנות טובות יותר לפיתוח שרת אינטרנט המאפשר טעינת קבצים דיגיטליים מטכוגרף והוצאות דוחות טקסטואליים.

25. לאחר שהציג את ממצאיו בפני מנהל התובעת, הסכים האחרון לזנוח את התוכנה של חברת הנני לטובת בניית אפליקציה חדשה לחלוטין, דבר אשר שינה את היקף שעות עבודתו של הנתבע.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

פ"ה 13-07-12357 קארמטר ישראל בע"מ נ' בנימין
סע"ש 13-09-34179 בנימין נ' קארמטר ישראל בע"מ

תיק חיצוני:

- 1 במסגרת ההסכמה לבניית תוכנה חדשה, סיכמו הצדדים על שותפות בתוכנה
2 החדשה, מבלי שהגיעו להבנות בדבר חלוקת הרווחים מהתוכנה.
3
4 מתוך הנחה שהינו שותף בתוכנה החדשה הוא השקיע בפיתוחה לילות כימים,
5 לרבות עבודה בימי מנוחה. מעבר לעבודה על פיתוח המיזם הוא יעץ למנהל
6 התובעת רבות בנושאי השיווק, אסטרטגיות חדירה, מדיניות ותמחור בהתאם
7 לידע והניסיון שרכש במהלך תפקידיו הקודמים.
8
9 באשר לנסיבות שהובילו לסיום יחסי העבודה ציין הנתבע כי הוא ידע על
10 פיטוריו לאחר שהתובעת עתרה לסעדים זמניים. לדבריו התובעת נותרה חייבת
11 לשלם לו פיצויי פיטורים וכן זכויות נוספות על רקע קיומם של יחסי עובד
12 מעסיק.
13

הנושאים השנויים במחלוקת:

- 14
15
16 29. הצדדים חלוקים בנושאים הבאים:
17
18 א. זכאותה של התובעת לסעדים הצהרתיים.
19 ב. האם חל בין הצדדים הסכם שותפות בנוגע לפיתוח התוכנה?
20 ג. נסיבות סיום יחסי העבודה ובכללן זכאותו של התובע לפיצויי פיטורים.
21 ד. זכאותו של התובע להפרשי שכר וזכויות סוציאליות על רקע קיומם של
22 יחסי עובד-מעסיק.
23

דיון והכרעה

- 24
25
26 30. עיון בטענות הצדדים מעלה כי הסעדים הנטענים בתביעה העיקרית ובתביעה
27 שכנגד משולבים זה בזה, לפיכך הדיון בתביעות יעשה במאוחד. בדרך הילוכנו
28 נעסוק תחילה בטענות התובעת לסעדים הצהרתיים, בדגש על טענתה לזכות



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

פ"ה 13-07-12357 קארמטר ישראל בע"מ נ' בנימין
סע"ש 13-09-34179 בנימין נ' קארמטר ישראל בע"מ

תיק חיצוני:

1 בלעדית בתוכנה ובהמשך נעסוק בטענות הנתבע לזכויות על רקע קיומם של
2 יחסי עובד - מעסיק.

3

4

5

התביעה לסעדים הצהרתיים

6

7 31. התובעת עתרה ל-8 סעדים הצהרתיים אשר כל מהותם היא אחת, הצהרה על
8 כך שיש בידה בעלות מוחלטת על התוכנה שפיתח התובע.

9

10 32. בהחלטה מיום 11/7/13 הורינו כאמור על החזר ציוד החומרה אשר שימש את
11 הנתבע בפיתוח התוכנה וגם כעת לאחר ששמענו את עדויות הצדדים, אנו
12 תמימי דעים, כי אין ולא יכולה להיות מחלוקת שציוד החומרה שייך לתובעת,
13 לרבות התקליטור בו הקודים הפתוחים של התוכנה המקורית שנרכשה
14 מחברת הנני.

15

16 33. התובעת הציגה בפנינו קבלות על רכישת ציוד החומרה (ר' נספחים 1 ו- 3-5
17 לכתב התביעה), כך שאנו מקבלים את טענותיה בעניין זה ועושים את הצו
18 הזמני שניתן ביום 11/7/13 לצו קבוע.

19

20 34. המחלוקת המרכזית בעניין בעלות על התוכנה שפיתח התובע, תתברר כאמור,
21 במשותף עם טענת התובע לשותפות בתוכנה.

22

הבעלות בתוכנה – שותפות או בעלות מוחלטת של התובעת?

23

24
25 35. בית הדין הארצי הכיר באפשרות כי יתכן ועובד יקבל את משכורתו על בסיס
26 אחוזים מרווחי המעסיק, אולם הובהר כי צורת תשלום זו אין בה בכדי לקבוע
27 כי העובד והמעסיק הינם בגדר שותפים (ר' דב"ע שן/172 (ארצי) **לביא נס** –
28 **יוסף שאול**, פד"ע כג, 77).



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

פ"ה 13-07-12357 קארמטר ישראל בע"מ נ' בנימין
סע"ש 13-09-34179 בנימין נ' קארמטר ישראל בע"מ

תיק חיצוני:

- 1
- 2 36. 'שותפות' מוגדרת בפקודת השותפויות (נוסח חדש), התשל"ה – 1975 (להלן –
- 3 פקודת השותפות) כ"חבר בני האדם שהתקשרו בקשרי שותפות". 'קשרי
- 4 שותפות' מוגדרים בפקודה כקשר "שבין בני אדם המנהלים יחד עסק לשם
- 5 הפקת רווחים".
- 6
- 7 37. הפסיקה קבעה כי לצורך הכרעה בדבר קיום שותפות נדרש לבחון האם
- 8 המטרה המשותפת של הצדדים הייתה להקים עסק לשם הפקת רווחים, אולם
- 9 אין די במבחן זה, אלא נדרש לבחון האם הייתה כוונה של הצדדים לחלוק גם
- 10 בהפסדים, הווי אומר, נכונות לנשיאה בהפסדה של השותפות (ר' ע"ע (ארצי)
- 11 10-12-15288 בוימל אלון - חיים פלזן (פורסם בנבו) להלן: "עניין אלון").
- 12
- 13 לעניין מאפייני השותפות נקבע כי:
- 14
- 15 "חלוקת רווחים נטו והשתתפות בהפסדים המסכנים את
- 16 ההשקעה הן מסימני ההיכר של השותפות. לצורך הכרעה
- 17 בדבר קיום שותפות, המבחן החשוב הוא זה של חלוקת
- 18 הפסדים..." (ר' ע"א 532/83 יהודה סיני השקעות בע"מ
- 19 ואח' – ישראל פישל ואח' וערעור שכנגד, פ"ד (4) 319).
- 20
- 21 38. בית הדין הארצי קבע כי "קשרי שותפות' אינם נושאים בחובם רק את
- 22 'חלוקת הרווחים', אלא הם מעניקים לשותף האחד את הכח לחייב את
- 23 'השותפות' ומכאן גם את 'השותף האחר'. לפיכך, יש להבחין הבחן היטב בין
- 24 'קשרי שותפות' כמשמעם בפקודה לבין 'צורות שיתוף' שאינן עולות כדי
- 25 קשרי שותפות" (ר' עניין אלון, פסקה 9).
- 26
- 27 39. עוד נקבע כי שותף בשותפות בין רשומה ובין שאינה רשומה, אינו יכול להיחשב
- 28 כעובד שלה, וזאת הן מכוח הוראותיה של פקודת השותפות והן מכוח דיני
- 29 העבודה (ר' עניין לביא נס, עמ' 83).
- 30



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

פ"ה 13-07-12357 קארמטר ישראל בע"מ נ' בנימין
סע"ש 13-09-34179 בנימין נ' קארמטר ישראל בע"מ

תיק חיצוני:

- 1 Tachogate - התובעת טוענת כי יש להצהיר על כך שהתוכנה שפיתח התובע - 40
- 2 Analyzer, הינה קניינה הבלעדי וכי לנתבע אין כל זכות בתוכנה זו. מנגד טוען
- 3 הנתבע כי הינו שותף מלא בבעלות על התוכנה וכי הוא זכאי למחצית
- 4 מהזכויות בה.
- 5
- 6 לאחר שבחנו את טענותיהם של הצדדים הגענו לכלל דיעה כי התוכנה אשר 41
- 7 פיתח הנתבע הינה תוכנה השייכת לתובעת וכי לנתבע אין זכויות בה.
- 8
- 9 הנתבע לא הציג בפנינו כל הסכם המצביע על קיום שותפות בינו ובין מנהל 42
- 10 התובעת בפיתוח התוכנה וכל טענותיו בעניין זה נשענות על סיכומים בעל פה
- 11 והתנהגות הצדדים.
- 12
- 13 הנתבע נשאל במסגרת חקירתו הנגדית על כך שלא העלה את הסכם השותפות
- 14 בתוכנה על הכתב:
- 15 "ש. תסביר לי למרות שאתה לא עורך דין, אבל יש לך חברה, אתה שותף
- 16 בחברה, פיתוח פטנט יחודי, למה את ההסכמות עם אלי לא העלית
- 17 בכתב?
- 18 ת. בדיעבד טעיתי. מעבר לזה, ההתקשרות בינינו כפי שצינתי באופן
- 19 זמני, ותוך כדי התנועה אתה מרגיש שהכל בסדר, הבן אדם משלם,
- 20 עלה המוצר החדש, כמובן על סמך היכרות של אלי עם בני משפחה
- 21 ושלי איתו, זה עבר לי מתחת לרדאר, לא ייחסתי לזה חשיבות. מה גם
- 22 שנוצר מעין מצב שהקוד אצלי והחברה שלו והוא ממשיך לשלם, הדבר
- 23 שהכי חשוב בעיני וזה יותר מכל נייר, אחדות אינטרסים, תלות הדדית
- 24 מסוימת שהייתה בינינו ומה שחשבתי בזמנו ובדיעבד אני יודע שזה לא
- 25 הכוונה היא לתום לב.
- 26 ש. אני מפנה למייל מיום 26/3/13, נספח יא' לתצהירך, אני רואה שמצד
- 27 שמאל רשום מבלי לפגוע בזכויות, ניסוח משפטי גרידא, אם מי
- 28 שמתנסח בצורה כזאת, למה לא ערכת הסכם בשום שלב עם אלי?



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

פ"ה 13-07-12357 קארמטר ישראל בע"מ נ' בנימין
סע"ש 13-09-34179 בנימין נ' קארמטר ישראל בע"מ

תיק חיצוני:

- 1 ת. מניסיון החיים שלי אני כותב את הדברים האלה. יתרה מכך, זה
2 לאחר שהוא היו חילוקי דיעות והוא הכחיש את ההסכמות בנינו
3 לשותפות".
4 (ר' פרוטוקול מיום 15/4/15, עמ' 52, ש' 15-27).
5
6
7 44. הנתבע הציג בפנינו הודעת מייל שנשלחה על ידי מנהל התובעת ביום 26/6/13
8 בו ביקש המנהל שהנתבע ישלח לו טיוטת הסכם, על מנת להסדיר את חלוקי
9 הדעות בניהם ובכדי למנוע אי הבנות (ר' נספח י' לתצהיר הנתבע).
10
11 45. גם ההודעה ששלח הנתבע למנהל התובעת בה הוא הציע פתרונות לסיום
12 הסכסוך בינו ובין מנהל התובעת (ר' נספח יא' לתצהיר הנתבע), אינה מלמדת
13 על קיום הסכם שותפות בין התובעת לנתבע. בהודעתו מציין הנתבע, 3 חלופות
14 להמשך עבודתו בתובעת כאשר אחת מהחלופות מעלה אפשרות שהוא ימשיך
15 לעבוד בתובעת תוך שמירה על זכותו לקבל רווחים מהיקף המכירות.
16
17 46. כפי שצינו, הסכמת מעסיק לשלם לתובע שכר לפי היקף מכירות, אינה
18 מלמדת על שותפות. בכל מקרה, לא הונחו בפנינו ראיות המלמדות על
19 שותפות; איננו שוללים את האפשרות כי הצדדים באו בדברים ביניהם בנוגע
20 לאפשרות שהנתבע יוכל לקבל רווחים מהיקף המכירות, לאחר פיתוחה של
21 התוכנה, אך גם כאן לא הוצגו בפנינו הוכחות המלמדות שהצדדים הגיעו
22 להסכמות ברורות.
23
24 הנתבע התקבל לעבוד בחברה כשכיר על מנת לקדם את החברה בפיתוח מוצר
25 אשר היה ברשותה ולא מצאנו כי מתכונת עבודתו השתנתה עת עבר הוא לפתח
26 מוצר חדש כפי שנטען על ידו. התובע לא הניח בפנינו כל ראיה על שינוי
27 במעמדו בחברה שהפך אותו מ"שכיר" בחברה ל"שותף" בעל זכות קניינית
28 בתוכנה.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

פ"ה 13-07-12357 קארמטר ישראל בע"מ נ' בנימין
סע"ש 13-09-34179 בנימין נ' קארמטר ישראל בע"מ

תיק חיצוני:

- 1
2 במסגרת סיכומיו הפנה אותנו הנתבע לסתירות בעדויות מנהל התובעת וכן
3 לדבריו של אורן מדינה, עד מטעמו, אשר העיד כי הנתבע סיפר לו על שותפות
4 עם מנהל התובעת בפיתוח התוכנה, אך לא שוכנענו שיש באלה בכדי ללמד על
5 קיום שותפות בין הנתבע לתובעת.
6
7 שותפות מקפלת בתוכה חלוקת רווחים ונשיאה בחובות, אולם לא התרשמנו .47
8 שכך היה הדבר בעניין פיתוח התוכנה. במסגרת טיעוני ציין הנתבע מפורשות
9 כי הסיכום בין הצדדים היה שהוצאות הפיתוח יוטלו במלואם על התובעת ולא
10 מצאנו כי הוא היה שותף בהוצאות ועלויות הפיתוח.
11
12 אף נושא הרווחים לא היה מתואם בין הצדדים והנתבע התקשה להסביר כיצד
13 סוכמו הרווחים:
14 "ש. מה היה הסיכום לגבי האחוזים בשותפות במוצר?
15 ת. הבנתי שנתחלק ברווחים מהמוצר.
16 ש. איך, מה הבנת?
17 ת. היה מאוד מורכב לקבוע את חלקו היחסי של המוצר באופן הכולל,
18 ואסביר. אני פיתחתי שרת, השרת הזה יכול להימכר בזכות עצמו כמו
19 שאלי חשב בתחילה לתמכר. באותה שיחה העליתי שניתן למכור רק
20 את המכשירים ולתת את המוצר למעשה כליווי ללא תשלום, ניתן
21 לגבות דמי שימוש מהמוצר או פר רכב, ולתת את מוצרי החומרה
22 שפיתח אלי בחינם, ויכולתי למנות מספר גדול מאוד של אסטרטגיות
23 תימכור של המוצר הזה, מודלים של תימכור.
24 ש. לשאלת בית הדין – מה בעצם היה ברור שאתה תקבל?
25 ת. מהרגע שהבנו את המורכבות של התמכור בשלב ההוא, אני זוכר גם
26 ששאלתי את אלי בפירוש, אם תהיה לי גישה לספרים של קרמאטר,
27 על מנת להבין מה יהיה חלקו היחסי של המוצר ברווח. הוא טען שאני



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

פ"ה 13-07-12357 קארמטר ישראל בע"מ נ' בנימין
סע"ש 13-09-34179 בנימין נ' קארמטר ישראל בע"מ

תיק חיצוני:

- 1 לא חייב את זה כי את השרת ממילא אני אנהל ואוכל לראות בבסיס
2 הנתונים את הלקוחות כולל החשבונות שלהם.
3 ש. מה האחוזים היו?
4 ת. דובר על חלקים שווים ברווח מהמוצר. אני מזייק, מהמוצר".
5 (ר' פרוטוקול מיום 15/4/15, עמ' 53, ש' 15-30).
6
7 מעדותו של הנתבע עלה כי ההסכמה אליה הגיעה עם מנהל התובעת הייתה רק
8 בנוגע לרווחים ממכירת התוכנה מתוך הבנה כי התוכנה היא קניינה של
9 הנתבעת בלבד.
10
11 48. לא נעלם מעיננו כי הנתבע השתכר בסכום נמוך מזה אליו היה רגיל, אך לא
12 שוכנענו כי השכר "הנמוך" שקיבל היה כנגד התחייבות התובעת לשתף אותו
13 ולהעניק לו זכויות בתוכנה.
14
15 49. בתחילת עבודתו הנתבע נתן הסכמתו להשתכר בסך 10,000 ₪ ולא הונחה
16 בפנינו תשתית ראייתית מספקת לטענה כי שכרו של התובע צפוי היה לעלות
17 לאחר פיתוח מואץ של התוכנה החדשה.
18
19 50. כאן המקום לציין כי מהעדויות אותן שמענו, התרשמנו כי אכן התובע עסק
20 בפיתוח מוצר חדש ולא בקידום התוכנה של חברת הנני, עם זאת, לא שוכנענו
21 כי פיתוח התוכנה נעשה במסגרת שותפות עם החברה אלא נראה כי הדבר
22 נעשה במסגרת עבודתו כשכיר בחברה.
23
24 51. עדותו של התובע, ממחישה שהצדדים לא הגיעו להסכמות ברורות, מבלי
25 לעמוד על דרישת הכתב להוכחת קיומה של שותפות (ראה: ז. יהודאי "דיני
26 שותפויות בישראל", הוצאת תמר 1998, בעמ' 32), אין זאת אלא שהדברים לא
27 הוגדרו בצורה ברורה ומפורשת. לסוגיה זו חשיבות מכרעת, שכן יש בה ללמד
28 על אומד הדעת של הצדדים בעת יצירת השותפות ובעיקר על העדר גמירות



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

פ"ה 13-07-12357 קארמטר ישראל בע"מ נ' בנימין
סע"ש 13-09-34179 בנימין נ' קארמטר ישראל בע"מ

תיק חיצוני:

- 1 הדעת המחייבת בהוכחת קיומו של הסכם שלא עלה על הכתב. הטענות
2 הכוללניות שנטענו בפנינו על ידי הנתבע, אין די בהן לצורך זה.
3 לא הוצג בפנינו חשבון השותפות; לא הוכחו הפסדי השותפות, על מנת להצדיק
4 העדר חלוקת הרווחים בין הצדדים; לא הוצגה בפנינו התנהלות סדירה שניתן
5 לצפות לה בין שותפים. לא ניתן לקבל טענה לקיומה של שותפות, בלא בדל
6 ראיה ל"מנהג שותפים". ה"שותפות" לא נרשמה, וזאת חרף הוראת סעיף 4
7 לפקודת השותפויות, הקובעת כי "שותפות שנתכוננה לשם ניהול עסק, חייבים
8 ברישום... תוך חודש מן היום שנתכוננה...". אמנם לפי סעיף 6 לפקודת אין
9 בהעדר רישום כדי לאיין קיומה של שותפות, אך ברי כי רישומה של השותפות
10 הנטענת, בידי השותפים, לכאורה, היה בו כדי להועיל לחוסר הבהירות בעניין.
11
12 52. מנהל התובעת מסר בעדותו כי התוכנה שפיתח הנתבע אינה קשורה לתוכנה של
13 הנני, אולם מטרת העסקתו של הנתבע לא השתנתה וכי הנתבע המשיך בעבודה
14 לשמה הוא הועסק:
15
16 **"ש. כלומר אתה מסכים איתי שהמטרה הראשונית למה שהעסקת את טל**
17 **השתנתה?**
18 **ת. לא. המטרה הראשונית היתה שתיעשה אנליזה על האינטרנט, הוא**
19 **במקום להפוך את התוכנה של "הנני" לאינטרנט, שהוא מוכן לקחת**
20 **קוד פתוח, להוסיף עוד קצת וזה יהיה מוכן לעבוד באינטרנט."**
21 (ר' פרוטוקול מיום 9/12/14, עמ' 29, ש' 5-7).
22
23 53. הנתבע עבד כשכיר בחברה ולכן אינו יכול להיחשב גם כעובד וגם כשותף, שכן
24 פועל יוצא של תביעותיו למימוש זכויות על רקע יחסי העבודה, הינן תביעות
25 כנגד השותפות, הווי אומר גם כנגד עצמו.
26
27 54. פעולותיו של הנתבע לשיווק והגדלת הרווחים של התוכנה אינן מעידות על
28 קיום שותפות בין הנתבע לחברה, שכן הנתבע היה נתון לכפיפותו המלאה של
29 מנהל התובעת, דבר אשר מוביל למסקנה כי לא היה בניהם הסכם שותפות.
30



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

פ"ה 13-07-12357 קארמטר ישראל בע"מ נ' בנימין
סע"ש 13-09-34179 בנימין נ' קארמטר ישראל בע"מ

תיק חיצוני:

1 **55. כללו של דבר:**
2 לא הונחה בפנינו תשתית ראייתית מספקת על מנת שנוכל לקבוע כי התקיימו
3 בין התובעת לנתבע יחסי שותפות או הסכם לרווחים מהיקף המכירות.
4 משמע, התוכנה המוכרת בשם Tachogate Analyzer הינה קניינה של
5 התובעת.

6
7
8
9

נסיבות סיום עבודתו של התובע

10
11 **56.** התובעת טוענת כי הנתבע התפטר מעבודתו שעה שנתבקש להגיע לעבוד
12 במשרדה, לאחר שמנהל החברה גילה כי הוא אינו עובד בביתו אלא מטפל
13 בילדיו. התובעת טענה שגם אלמלא התפטר הנתבע מעבודתו הרי שלאור
14 תפקודו הלקוי, הייתה לה הזכות להורות על פיטוריו מבלי לשלם לו פיצויי
15 פיטורים.

16
17 **57.** לגרסת הנתבע הוא ידע על פיטוריו רק לאחר שקיבל לידי את הבקשה לסעדים
18 זמניים. לטענתו גם לאחר הוויכוח הנוקב שהיה לו עם מנהל התובעת, למעט
19 תקופת מחלה קצרה, הוא המשיך בעבודתו השוטפת ואף היה בקשר עם מנהל
20 התובעת באמצעות המייל, בזמן שהאחרון שהה בחו"ל.

21
22 **58.** לאחר שעיינו בטענות הצדדים ושמענו את העדויות שהובאו בפנינו, הגענו לכלל
23 מסקנה כי הנתבע פוטר מעבודתו בחברה.

24
25 **59.** הטענה כי הנתבע התפטר מעבודתו ביום 19/6/13, לאחר הוויכוח הנוקב בינו
26 ובין מנהל התובעת, אינה מתיישבת עם המסמכים שהציג בפנינו הנתבע (ר'
27 נספחים יי-יא' לתצהירו), מהם עולה כי הוא המשיך לעבוד גם לאחר המועד בו



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

פ"ה 13-07-12357 קארמטר ישראל בע"מ נ' בנימין
סע"ש 13-09-34179 בנימין נ' קארמטר ישראל בע"מ

תיק חיצוני:

- 1 נתגלע הוויכוח, וזאת עד ליום 7/7/13, המועד בו הגישה התובעת את כתב
2 התביעה נגדו ואת הבקשות לסעדים זמניים.
3
4 60. בעניין זה מצאנו לציין כי לאחר הוויכוח המשיכו הצדדים לבוא בדברים ואף
5 אחת השיחות בניהם הוקלטה על ידי המנהל כפי שנרשם בסעיף 45 לכתב
6 ההגנה בתביעה שכנגד.
7 מנהל החברה נשאל על העובדה שלא הציג בפני בית הדין את השיחה
8 שתומללה:
9
10 **"ש. אני מפנה אותך לסעיף 45 לכתב ההגנה של התובעת, לאחר שקיבלת**
11 **את המכתב של טל (נספח יא') התקיימה שיחה טלפונית קשה בין**
12 **לבין טל, נכון? אתה אומר ששיחה זו תימלולה?**
13 **ת. אמרתי שתימלולה יצורף, זה עורכת הדין כתבה ולבסוף היא החליטה**
14 **שקשה מאוד לתמלל כי היא שמעה את השיחה, המקלט היה במקום**
15 **האחורי ברכב, טל צעק בתוך האוטו ויש הד חזק, חלק מהשיחה נשמע**
16 **כמו רעשים".**
17 **(ר' פרוטוקול מיום 9/12/14, עמ' 33, ש' 10-5).**
18
19 ההלכה הפסוקה קובעת כי, הימנעות מהבאת ראיה או עדות רלוונטית, מקימה
20 לחובתו של הנמנע מלהביא את הראיה או העדות, חזקה שבעובדה, הנעוצה
21 בהיגיון, בשכל הישר ובניסיון החיים, לפיה: דין ההימנעות כדין הודאה לכך
22 שאילו הובאה אותה ראיה או אותה עדות, הייתה פועלת לחובת הנמנע. בדרך
23 זו ניתן למעשה משקל ראיתי לראיה או לעדות שלא הובאה (ר' ע"א 641/87
24 **קלוגר – החברה הישראלית לטרקטורים וציוד בע"מ, פד מד (1), 239, 245).**
25
26 בעניינו, אי הצגת ההקלטה והתמלילים המלמדים על נסיבות סיום יחסי
27 העבודה פועלים לחובתה של התובעת.
28



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

פ"ה 13-07-12357 קארמטר ישראל בע"מ נ' בנימין
סע"ש 13-09-34179 בנימין נ' קארמטר ישראל בע"מ

תיק חיצוני:

- 1 הנתבע הצהיר כי לאחר הוויכוח הנוקב עם מנהל החברה הוא שב ונפגש עם
2 המנהל וסייע לו בהצגת פתרון לסכסוך בניהם, אשר כלל בחינת האפשרות
3 להכניס שותף נוסף מברלין. במסגרת זו ניסח הנתבע מכתב עבור התובעת לשם
4 שליחתו לשותף הפוטנציאלי בברלין (ר' נספח ט' לתצהיר הנתבע).
5
- 6 62. במהלך ההתכתבויות עם הנתבע, לאחר הוויכוח, התובעת לא מסרה לו כל
7 הודעה לפיה היא רואה בהתנהגותו כמעשה התפטרות, דבר המלמד על כך שגם
8 התובעת לא ראתה בוויכוח כמעשה התפטרות מצד הנתבע.
9
- 10 63. אם לא די באמור, הרי שמנהל התובעת בעצמו הצהיר באופן חד משמעי כי
11 התובעת היא זו אשר ביקשה מהנתבע להשאיר את המחשב שקיבל ו"להפסיק
12 את עבודתו בחברה" (ר' סעיף 87 לתצהירו).
13
- 14 מנהל התובעת, נתבקש במסגרת חקירתו הנגדית להסביר את דבריו אשר
15 עומדים בסתירה עם הגרסה שהציגה התובעת:
16
- 17 "ש. בסעיף 87 לתצהירך, "העניין...", תסביר לי את הסתירה בין שני
18 הדברים, מי פוטר, מי התפטר?
19 ת. בתצהיר קודם כל חלק מזה זה הניסוח של עורכת הדין. אסביר את
20 השוני. לפני שנאמר לו להשאיר את המחשב וגם טל טען את זה, נאמר
21 לטל להתחיל לעבוד אצלנו בחברה ולא מהבית. לטל היו טיעונים
22 שונים, שכולם לא רציניים, שהוא לא מוכן לעבוד אצלנו אלא להמשיך
23 לעבוד מהבית. נאמר לו להשאיר את המחשב אצלנו ושאנחנו לא
24 מוכנים שימשיך לעבוד מהבית. כאשר הוא עבד מהבית לא יכולנו
25 לעקוב אם הוא עובד או מטייל. העבודה נמשכה כ-8 חודשים ולא
26 יכולתי לעקוב אחריו.
27 ש. לשאלת בית הדין – איך זה שבמקום אחד בכתב ההגנה אתה כותב
28 שמי שפעל לפיטורים היה טל, ומצד שני כתוב שזה החברה שפיטרה?



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

פ"ה 13-07-12357 קארמטר ישראל בע"מ נ' בנימין
סע"ש 13-09-34179 בנימין נ' קארמטר ישראל בע"מ

תיק חיצוני:

- 1 ת. ברגע של ההחלטה ביקשנו שיעבוד במשרדנו. גם אם כב' השופט
2 חושב ש... אני אמרתי לו להשאיר את המחשב, ברגע שהוא לקח את
3 המחשב ויצא הוא התפטר".
4 (ר' פרוטוקול מיום 9/12/14, עמ' 33, ש' 17-25).
5
6 מנהל התובעת התקשה להסביר את הפער שבין הגרסאות, והטיל את
7 האחריות לסתירה בגרסאות על באת כוחו.
8
9 64. כאן המקום לציין כי היסוד המשותף של פיטורין והתפטרות הינו בחינת
10 הכוונה של מי מהצדדים להביא את יחסי עובד-מעביד הקיימים בין השניים
11 לידי סיומם (ראה: (ארצי) **שלום סלמה – מדינת ישראל**, פד"ע יב (2) 375).
12
13 65. ביטוי לסיום מערכת יחסים זו אינו חייב לבוא כאקט פורמאלי דווקא, אלא גם
14 כמעשה שיש בו ללמוד על כוונה חד משמעית של הצד הפועל בעניין להביא את
15 מערכת היחסים עובד-מעביד לידי סיום (ראה: דב"ע לה/3-85 **עיריית כפר**
16 **סבא – כהן**, פד"ע ז', 175).
17
18 66. לאחר שעיינו בטענות הצדדים ושמענו את העדויות, וכשהשאלה העומדת לנגד
19 עינינו היא מי מבין הצדדים היה חפץ להביא לניתוק מערכת יחסי העבודה בין
20 התובעת לנתבע, הרינו סבורים כי התובעת הייתה חפצה בניתוק מערכת יחסי
21 העבודה וממילא הביאה לפיטוריו של הנתבע.
22
23 67. מתוך שמיעת העדויות ועיון בראיות, עולה כי בהתנהגותה של הנתבעת בהגשת
24 תלונה למשטרה כנגד התובע בטענה גניבת עובד ממעביד והגשת הבקשה לצו
25 מניעה ולצו "אנטון פילר", יש לראות בבחינת הודעת פיטורים המזכה בפיצויי
26 פיטורים (ר' לעניין זה: ע"ע (ארצי) 10/03 **גליה פליבוביץ – סי.פי.אס**
27 **מחשבים והנדסה בע"מ**, פורסם בנבו).
28



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

פ"ה 13-07-12357 קארמטר ישראל בע"מ נ' בנימין
סע"ש 13-09-34179 בנימין נ' קארמטר ישראל בע"מ

תיק חיצוני:

1 **כללו של דבר**: ממכלול הנסיבות שהוצגו בפנינו, הגענו לכלל מסקנה כי הנתבע
2 פוטר מעבודתו, ולפיכך הינו זכאי לפיצויי פיטורים.
3

גובה פיצויי הפיטורים

4
5
6 **69.** הנתבע עבד בחברה מיום 1/11/11 ועד ליום 7/7/13 ואין חולק כי שכרו עמד על
7 סך 12,000 ₪.

8
9 **לפיכך הנתבע זכאי לפיצויי פיטורים בסך 19,269 ₪** (12/19*12,000 חודשים
10 + 7 ימים).

11
12 **סכום זה יישא הפרשי הצמדה וריבית כדין מיום 7/7/12 ועד למועד התשלום**
13 **בפועל.**

הזכויות להם זכאי הנתבע (התובע שכנגד) על רקע קיומם של יחסי העבודה

14
15
16
17 **70.** בטרם נתייחס לטענות הנתבע בנוגע לזכויותיו, מצאנו מקום להעיר כי למעט
18 הכחשה גורפת, התובעת לא מסרה כל התייחסות עניינית לטענות הנתבע בנוגע
19 לזכויותיו והותירה את תביעותיו של הנתבע ללא הגנה. התובעת התעלמה
20 מטענותיו של הנתבע, תוך אמירה כללית שהוא קיבל את מלא זכויותיו
21 בעבודה, מבלי להתמודד עם הטענות המשפטיות של הנתבע ומבלי להתייחס
22 לחישובים שערך.

23
24 **71.** חרף התנהלותה של התובעת, מצאנו לבחון את רכיבי התביעה הנטענים על ידי
25 הנתבע בהתאם להוראות החוק והפסיקה.

הודעה מוקדמת לפיטורים



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

פ"ה 13-07-12357 קארמטר ישראל בע"מ נ' בנימין
סע"ש 13-09-34179 בנימין נ' קארמטר ישראל בע"מ

תיק חיצוני:

1 72. חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, תשס"א-2001, מחייב מתן הודעה
2 מוקדמת לעובד קודם פיטוריו.
3

4 73. בענייננו הייתה מוטלת על החברה החובה ליתן הודעה מוקדמת של 30 יום
5 קודם פיטוריו של הנתבע, משלא הוכח כי עשתה כן, **זכאי הנתבע לפיצוי ברכיב**
6 **זה בסך 12,000 ₪.**
7
8

פיצוי בגין פיטורים שלא כדין ועוגמת נפש

9
10
11 74. ברכיב תביעה זה עתר הנתבע לחייב את התובעת בפיצוי בגין העדר שימוע
12 ופיצוי בגין עוגמת נפש.
13

14 75. אין ולא יכולה להיות מחלוקת כי לנתבע לא קוים שימוע טרם פיטוריו, שכן
15 לטענת התובעת הנתבע כלל לא פוטר וממילא לא היה נדרש לערוך לו שימוע.
16

17 הלכה פסוקה היא כי אין כלל הבחנה לעניין הצורך בקיום שימוע והיקף זכות
18 הטיעון, בין מעסיק ציבורי, מעסיק פרטי ומעסיק שהוא גוף דו מהותי. יפים
19 לעניין זה דבריה של כב' השופטת נילי ארד (כתוארה אז) בע"ע 415/06 דני
20 **מלכה – שופרסל (פורסם בנבו):**
21

22 "שגה בית הדין האזורי בכך שגרס, כי זכות הטיעון של עובד
23 המועסק על ידי מעסיק פרטי אינה מגעת לכדי היקפה של
24 זכות הטיעון השמורה לעובד המועסק על ידי המעסיק
25 הציבורי. הלכה פסוקה היא, כי זכות הטיעון הינה זכות
26 יסודית ובסיסית הקנויה לעובד במסגרת יחסי העבודה בינו
27 לבין מעסיקו. זכות הטיעון עומדת לעובד במלוא הדרה, כלפי



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

פ"ה 13-07-12357 קארמטר ישראל בע"מ נ' בנימין
סע"ש 13-09-34179 בנימין נ' קארמטר ישראל בע"מ

תיק חיצוני:

1 המעסיק הפרטי, בה במידה שעומדת היא לו כלפי המעסיק
2 הציבורי וכלפי המעסיק הדו-מהותי".

3
4 76. הזכות לשימוע היא "זכות טבעית" הניתנת למי שעתיד להיפגע מההחלטה של
5 בעל הסמכות. וכך נפסק בעניין גוטרמן (ע"ע (ארצי) 1027 גוטרמן – המכללה
6 האקדמית עמק יזרעאל, פד"ע לח' 448 (2003)).

7
8 "הלכה פסוקה היא, מימים ימימה, כי זכות הטיעון הינה
9 מזכויות היסוד הראשוניות בשיטתנו המשפטית, ומקום של
10 כבוד שמור לה ביחסי עבודה בכלל, קל וחומר – עת נשקלת
11 אפשרות לסיום העסקתו של עובד, בין בדרך של פיטורים ובין
12 הדרך של אי-חידוש חוזה עבודה".

13
14 לעניין מימושה של זכות השימוע נקבע בהמשך פסק הדין:

15
16 "ודוק. זכות הטיעון איננה מטבע לשון, אין לראות בה 'טקס'
17 גרידא, שיש לקיימו, מצוות אנשים מלומדה, כדי לצאת חובה.
18 זכות הטיעון נמנית על זכויות היסוד של שיטתנו המשפטית
19 ומטרתה להביא לידי כך שתתקבל החלטה עניינית, מושכלת
20 ומבוררת, תוך מתן תשומת לב מלאה ומשקל ראוי לעמדותיו
21 ולענייניו של מי שעלול להיפגע מן ההחלטה. זוהי זכותו
22 הראשונית של העובד לדעת מה הן הטענות המועלות נגדו, או
23 בעניינו ובהתאם ליתן תגובתו להן, להציג את האידך-גיסא,
24 מנקודת ראותו, ולנסות לשכנע את בעל הסמכות לשנות
25 מדעתו ככל שיש בה לפגוע בזכויותיו (לעניין זה ראו: דב"ע
26 מח/3-148 שק"ם בע"מ – אפרים גרינברג, פד"ע כ' 141, 143).
27 עד כאן הזכות וממנה נובעת החובה המוטלת על המעביד –
28 להציג בפני העובד את הטענות המופנות כלפיו, את השאלות



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

פ"ה 13-07-12357 קארמטר ישראל בע"מ נ' בנימין
סע"ש 13-09-34179 בנימין נ' קארמטר ישראל בע"מ

תיק חיצוני:

1 שעלו בעניינינו אשר יש בהן כדי להשפיע על מקבל ההחלטה.
2 כל זאת, בפתיחות, בהגינות ובתום לב מבלי לכחד דבר מן
3 העובד. דרכי קיומו של השימוע נקבעו זה מכבר. יכול
4 שייעשה בכתובים ויכול שיתקיים בפני מי שהוסמך לכך.
5 עיקרו של דבר בחובתו של המעביד ליתן דעתו לטיעונו של
6 העובד ולשמוע אותם בלא פניות, בלב נקי ובנפש חפצה, קודם
7 שתיפול ההחלטה הסופית העשויה, לא אחת, להיות בלתי
8 חזירה ומכרעת לגביו".

9
10 77. כאמור, מטרת השימוע היא לאפשר לעובד להזים את הטענות המועלות נגדו,
11 להביא הוכחות לגרסתו ולנסות ולשכנע שלטענות אין בסיס או לפחות שאינן
12 חמורות, באופן המחייב בנקיטת סנקציה חמורה (ע"ע (ארצי) 1163/00 בית
13 חולים המשפחה הקדושה נצרת – עבוד, פד"ע לה' 440, (2000)).

14
15 78. בנסיבות שהובאו בפנינו, אין חולק על כך שלא בוצע לנתבע שימוע, עובר
16 לפיטוריו.

17
18 79. בשים לב לתקופת העבודה של הנתבע ולאחר שנתנו דעתנו לנסיבות בהן
19 הסתיימו יחסי העבודה, מצאנו כי יש לפסוק לטובת הנתבע פיצוי בגין העדר
20 שימוע, בגובה שתי משכורות, בסך 24,000 ₪.

21
22 סכום זה יישא הפרשי הצמדה וריבית כדין מיום 7/7/13 ועד למועד התשלום
23 המלא בפועל.

24
25 80. באשר לפיצוי בגין עוגמת נפש – לטענת הנתבע, באופן פיטוריו, גרמה לו
26 התובעת לעוגמת נפש.

27



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

פ"ה 13-07-12357 קארמטר ישראל בע"מ נ' בנימין
סע"ש 13-09-34179 בנימין נ' קארמטר ישראל בע"מ

תיק חיצוני:

1 81. ככלל, אין בית הדין נוהג לפסוק פיצוי בגין עוגמת נפש, אלא במקרים חריגים
2 ביותר. משקבענו כי הנתבע זכאי לפיצוי בגין התנהלות התובעת כאמור, לא
3 מצאנו כי יש מקום לפסיקת פיצויים נוספים בשל עוגמת נפש ודין התביעה
4 ברכיב זה להידחות.

הפרשי שכר עבודה

5
6
7
8 82. הנתבע טוען כי עבור עבודתו בחודש יוני 2013, הוא קיבל שכר עבודה חלקי
9 בסך 5,659 ₪ במקום שכר בסך 12,000 ₪. בנוסף, נטען על ידי הנתבע כי הוא
10 זכאי לשכר עבודה עבור 7 ימים בסך 3,230 ₪, בגין עבודתו בחודש יולי 2013.

11
12 83. התובעת טענה כי הנתבע סיים את עבודתו ביום 19/6/13, אולם כאמור גרסה
13 זו נדחתה, שעה שהובאו בפנינו ראיות, המצביעות על כך שהנתבע המשיך
14 לעבוד אחר מועד זה, עד ליום 7/7/13.

15
16 84. בנסיבות אלו, אנו קובעים כי הנתבע היה זכאי לתשלום מלא עבור חודש יוני
17 2013 ועבור 7 ימי עבודה בחודש יולי 2013, בסך כולל של 9,571 ₪.

18
19 85. לסכום האמור יתווספו הפרשי הצמדה וריבית כדין החל מיום 7/7/13 ועד
20 למועד התשלום בפועל.

דמי נסיעות

21
22
23
24 86. צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה, קובע
25 כי כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, זכאי לקבל ממעסיקו
26 השתתפות בדמי נסיעה.

27
28 87. יחד אם זאת, עובד זכאי לתבוע או לקבל החזר הוצאות הנסיעה אותן הוציא
29 בפועל (דב"ע נא/3-134 סולוצקי – י' מ' טוקטלי ובניו בע"מ, פד"ע כג' 293).

30



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

פ"ה 13-07-12357 קארמטר ישראל בע"מ נ' בנימין
סע"ש 13-09-34179 בנימין נ' קארמטר ישראל בע"מ

תיק חיצוני:

1 88. על התובע מוטל הנטל להוכיח שיעור הוצאות הנסיעות. בענייננו, התובע לא
2 עמד בנטל זה. התובע לא הוכיח את עלות נסיעותיו.

3
4 89. לפיכך, ומשלא עמד בנטל המוטל עליו להוכיח תביעתו – דינה להידחות.

דמי הבראה

7
8 90. הנתבע עבד בחברה כשנה ו-7 חודשים, לפיכך הוא היה זכאי לתשלום דמי
9 הבראה במהלך עבודתו.

10
11 91. עיון בתלושי השכר של הנתבע מעלה כי התובעת שילמה לו 5 ימי הבראה
12 בחודש יולי 2012, בסך ₪ 278.2 עבור כל יום, ובסה"כ 1,391 ₪.

13
14 92. מאחר ובשנת 2012, שוויו של יום הבראה עמד על סך 371 ₪, הרי שהתובעת
15 הייתה צריכה לשלם לנתבע דמי הבראה בסך 1,855 ₪.

16
17 93. התובעת לא שילמה לנתבע כלל דמי הבראה עבור עבודתו בשנת 2013, על אף
18 שעבד כאמור למעלה מ-7 חודשים, לפיכך הנתבע זכאי לתשלום עבור 3.5 ימי
19 הבראה בשנה זו, בשים לב כי שוויו של יום הבראה עמד על סך 374 ₪.

20
21 94. נוכח האמור, התובעת הייתה צריכה לשלם לנתבע הפרשים עבור ימי הבראה
22 בסך 1,773 ₪ ((1,309 ₪ + (1,391 ₪ – 1,855 ₪)), אולם **משהעמיד הנתבע את**
23 **זכאותו ברכיב זה על פיצוי בסך 1,732 ₪, אנו פוסקים לזכותו סכום זה.**

דמי חופשה

24
25
26
27 95. חוק חופשה שנתית, תשי"א-1951, מעניק לעובד את הזכות לימי חופשה
28 במהלך עבודתו.

29



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

פ"ה 13-07-12357 קארמטר ישראל בע"מ נ' בנימין
סע"ש 13-09-34179 בנימין נ' קארמטר ישראל בע"מ

תיק חיצוני:

- 1 .96 סעיף 3 לחוק קובע כי בעד כל אחת מ-4 השנים הראשונות במקום העבודה,
2 זכאי העובד לצאת ל-14 ימי חופשה.
3
4 .97 עפ"י הוראות סעיף 26 לחוק חופשה שנתית, חייב מעביד לנהל פנקס חופשה בו
5 ירשמו ביחס לכל עובד פרטים שנקבעו בתקנות וביניהם מועדי החופשה, דמי
6 החופשה ששולמו ותאריך תשלום.
7
8 .98 הנתבעת לא הציגה בפנינו פנקס ניהול ימי חופשה ואף לא הוכח בפנינו כי
9 הנתבע ניצל ימי חופשה במהלך עבודתו. בחלק מתלושי השכר צוין שניתן
10 לנתבע חופשה של יום אחד, אולם פנקס ניהול היעדרויות בתלושי השכר, אינו
11 ברור כלל והתגרשמנו כי ניהול זה נעשה באופן לקוי.
12
13 .99 לאור האמור, אנו מקבלים את טענת הנתבע ברכיב זה, לפיה הינו זכאי
14 לתשלום פדיון של 21 ימי חופשה בסך כולל של 9,691 ₪.
15

פיצוי בגין אי מתן הודעה בכתב לעובד

- 16
17
18 .100 הנתבע עתר לפיצוי בגין אי מסירת הודעה בהתאם לחוק הודעה לעובד בסך
19 15,000 ₪.
20
21 על פי הוראות חוק הודעה לעובד, חייב מעסיק למסור לעובד הודעה בכתב בה
22 יפרט את תנאי עבודתו (סעיף 1 לחוק), וכן הודעה כאמור ככל שחל שינוי
23 בתנאי העבודה (סעיף 3 לחוק). כבר נפסק כי הדרישה למסור לעובד הודעה
24 בכתב על תנאי עבודתו מהווה חלק מהחובה לנהוג בתום לב ובדרך מקובלת
25 ביחסי העבודה אשר תכליתה ליידע את העובד על כל תנאי עבודתו, ליתר אי
26 הבנות ולמנוע מחלוקות משפטיות לגבי תנאי העבודה המוסכמים (ע"ע 10-154
27 שניידר – ניצנים אבטחה מיום 3.5.11).
28



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

פ"ה 13-07-12357 קארמטר ישראל בע"מ נ' בנימין
סע"ש 13-09-34179 בנימין נ' קארמטר ישראל בע"מ

תיק חיצוני:

- 1 101. אין חולק, כי לנתבע לא נמסרה עם תחילת עבודתו הודעה על תנאי העסקתו.
2 סעיף 5 לחוק הודעה לעובד שעניינו פסיקת פיצוי בגין אי הודעה כאמור, נכנס
3 לתוקף ביום 11.8.11, (תיקון מס' 4, התשע"א – 2011).
4
5 לאור האמור תשלם התובעת (הנתבעת שכנגד) לנתבע (התובע שכנגד) פיצוי
6 בגין אי מתן הודעה על תנאי עבודתו בסך 5,000 ₪.
7
8
9
10

סעדים בגין נזקים שנגרמו לתוכנה

- 11
12
13 102. לא נוכל לחתום את פסק הדין מבלי להתייחס לטענות הצדדים בדבר נזקים
14 שנגרמו לתוכנה, לאחר הדיון שהתקיים ביום 11/7/13.
15
16 103. התובעת טענה כי הנתבע גרם לה לנזקים כבדים וכי למעשה כל העבודה אשר
17 ביצע הנתבע, בגינה שולם לו שכר עבודה ירדה לטמיון. התובעת אף הגישה
18 בקשה לפיצול סעדים, אשר נדחתה, ועל אף שניתנה בידה האפשרות לעתור
19 בעניין זה פעם נוספת, התובעת ויתרה על זכות זו.
20
21 104. כך או כך, גם אם הייתה מוגשת תביעה בגין נזקים שנגרמו לתוכנות, הרי שדין
22 תביעה שכזו להימחק מחוסר סמכות עניינית של בית הדין לעבודה, לאור סעיף
23 24 לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט - 1969. לאור זאת, אין אנו נכנסים
24 לטענותיהם השונות של הצדדים בדבר עדויות המומחים בכל הנוגע לקיומם או
25 אי קיומם של נזקים לתוכנה.
26



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

פ"ה 13-07-12357 קארמטר ישראל בע"מ נ' בנימין
סע"ש 13-09-34179 בנימין נ' קארמטר ישראל בע"מ

תיק חיצוני:

105. מכל מקום, ב"כ הנתבע הציע לתובעת כי הנתבע יגיע למשרדה ויעלה את התוכנה, אולם התובעת ויתרה על כך ואנו סבורים כי תגובתה זו פועלת לחובתה.

סוף דבר

106. הרינו מצהירים כי התוכנה המוכרת בשם Tachogate Analyzer, הינה בבעלות בלעדית של התובעת.

107. התובעת (הנתבעת שכנגד) תשלם לנתבע (התובע שכנגד) את הסכומים הבאים; בתוך 30 יום מיום קבלת פסק הדין:

א. **פיצויי פיטורים בסך 19,269 ₪.**

ב. **דמי הודעה מוקדמת בסך 12,000 ₪.**

ג. **פיצוי בגין העדר שימוע בסך 24,000 ₪.**

ד. **הפרשי שכר בסך 9,571 ₪.**

ה. **דמי הבראה בסך 1,732 ₪.**

ו. **פדיון חופשה בסך 9,691 ₪.**

ז. **פיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד בסך 5,000 ₪.**

לסכומים הנ"ל יתווספו הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 7/7/13 ועד התשלום המלא בפועל.

יתר עילות התביעה נדחות.

108. לאור התוצאה אליה הגענו, התובעת (הנתבעת שכנגד) תשלם לנתבע (התובע שכנגד) הוצאות משפט בסך 7,500 ₪, בתוך 30 יום מיום קבלת פסק הדין.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

פ"ה 13-07-12357 קארמטר ישראל בע"מ נ' בנימין
סע"ש 13-09-34179 בנימין נ' קארמטר ישראל בע"מ

תיק חיצוני:

1
2 109. זכות ערעור – כל צד רשאי להגיש ערעור על פסק הדין בתוך 30 יום מיום
3 המצאת פסק הדין לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים.

4
5 ניתן היום, ב' חשוון תשע"ו, 15 אוקטובר 2015, בהעדר הצדדים.

6

נציגת ציבור מעסיקים
גב' סוזן אלפרנג'

יוחנן כהן, שופט

נציג ציבור עובדים
מר שמואל אמור

7

8

קלדנית: רות רחמים.

9