



בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 52852-09-19

לפני:

כב' סגן הנשיא יגאל גלם

מר דניאל אמזלג – נציג עובדים

מר יוסף לוי – נציג מעסיקים

התובע והנתבע שכנגד:

יוסף פרידלנדר

ע"י ב"כ עוה"ד אפרת קוריטני

-

הנתבעת והתובעת שכנגד: עוקץ מערכות בע"מ

ע"י ב"כ עוה"ד נתן מולכו

פסק דין

1. לפנינו תביעתו של מר יוסף פרידלנדר (להלן: "התובע") כנגד חברת עוקץ מערכות בע"מ (להלן: "החברה" או "הנתבעת") בסך 3,061,261 ₪ לזכויות שונות בגין תקופת עבודתו וסיומה, לרבות: פיצויי פיטורים, פיצוי בגין פיטורים שלא כדין, הלנת פיצויי פיטורים, אי מתן הודעה מוקדמת, פדיון חופשה, שכר עבודה, הפרשות פנסיוניות, הפרת הסכם ועגמת נפש.

בנוסף, לפנינו תביעה שכנגד שהגישה הנתבעת נגד התובע, בסך 3,533,060 ₪, בגין השבת כספים שקיבל התובע תוך כפייה כלכלית על החברה, וכן פיצויים בגין נזקים שונים שגרם התובע לנתבעת בתקופת עבודתו.

א. עובדות שאינן שנויות במחלוקת

2. החברה נוסדה בשנת 1988 כבית תוכנה למשכורות וכוח אדם. עד לחודש יולי 2017 בעלי המניות של החברה היו מר חיים מולכו (להלן: "חיים") ומר עמי ברגמן (להלן: "עמי"). בחודש יולי 2017 חיים רכש את מניותיו של עמי ומאז (2017) חיים הוא בעל מניות יחיד בחברה.

3. עד שנת 2017 עמי שימש כמנכ"ל הנתבעת, והחל מחודש ינואר 2018 חיים משמש כמנכ"ל הנתבעת.

4. התובע הועסק בנתבעת החל מיום 1.10.1988 ועד לפיטוריו בתחילת 2019.

5. משרדי החברה ממוקמים בפתח תקווה. עד שנת 2013 עבד התובע מביתו במרכז הארץ והחל משנת 2013 עבר להתגורר בשוב שלומי בצפון הארץ, ומאז ביצע את עבודתו מביתו בשלומי. בתקופת עבודתו של



בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 52852-09-19

התובע מביתו בשלומי, התובע לא הגיע כלל למשרדי החברה או לפעילות כלשהי מטעם החברה במשרדה בפתח תקווה. יוצא איפוא שמשנת 2013 ועד לסיום עבודתו של התובע אצל הנתבעת, הוא לא הגיע אף פעם למשרדי החברה בפתח התקווה וביצע את כל עבודתו מביתו בשלומי.

6. התובע הועסק בנתבעת כמתכנת. התובע פיתח תוכנת שכר וניהול נוכחות עובדים - תוכנת "משכרת" ותוכנת "טריו" (להלן: "תוכנת השכר"). תוכנת השכר משווקת לעשרות אלפי לקוחות של הנתבעת, ומשמשת עשרות אלפי חברות ועובדים שמקבלים תלושי שכר ושכרם מחושב באמצעות תוכנת השכר. תוכנת השכר מהווה את בסיס פעילותה של הנתבעת, והיא תוכנת הדגל של הנתבעת.

7. תוכנת השכר מחייבת עדכונים מספר פעמים בחודש בשל שינויים מיסויים, שינויים במדדים, עדכוני חקיקה בתחום מס הכנסה, ביטוח לאומי, ישובי פיתוח, נקודות זיכוי ועוד. לקראת תחילת כל שנה, נדרש "לפתוח" את התוכנה ולקלוט נתונים חדשים לשנה הבאה, לרבות ביצוע התאמות בשינויי המיסים לפי הוראות משרד האוצר.

8. לאורך כל שנות עבודתו של התובע בנתבעת, הוא הועסק כמתכנת יחיד בחברה, ואחראי יחיד ובלעדי על ניהול ועדכון של תוכנת השכר. כחלק מתהליך הפיתוח של התוכנה והעבודה השגרתית עליה, יצר התובע קודי מקור לתוכנה. רק באמצעות קודי המקור ניתן לעבוד על תוכנת השכר ולבצע בה עדכונים ושינויים, שנדרשים לצורך שיווק התוכנה ללקוחות החברה ושימוש בה. קודי המקור נמצאו ברשותו של התובע בלבד והוא לא שיתף בהם את חיים או את עמי, ולא כל גורם אחר בנתבעת, כך שהתובע היה האדם היחיד שהיה באפשרותו לעבוד על תוכנת השכר ולבצע בה את העדכונים הנדרשים.

9. לאורך תקופת עבודתו של התובע חלו שינויים בשכרו. הסכמי השכר בין הצדדים נעשו בערכי נטו. במסגרת ההליך הוצגו לפניו תלושי שכר של התובע לתקופה שבין 6/2014 עד 4/2019, מהם עולה כי השינויים המהותיים בשכרו של התובע בתקופה זו היו כדלקמן¹:

9.1. 1/2015 : שכר יסוד – 13,000 ₪ נטו (14,334 ₪ ברוטו).

9.2. 1/2016 : שכר יסוד - 15,000 ₪ נטו (16,522 ₪ ברוטו).

9.3. 1/2017 – אין תלוש

9.4. 2/2017 : שכר יסוד – 17,000 ₪ נטו (19,000 ₪ ברוטו).

רכיב "שונות" – 36,373 ₪ ברוטו (20,833 ₪ נטו).

9.5. 3/2017 : שכר יסוד – 17,000 ₪ נטו (18,978 ₪ ברוטו)

רכיב "תוספות עידוד" – 38,082 ₪ (20,833 ₪ נטו).

9.6. 9/2018 : שכר יסוד – 18,100 ₪ נטו.

רכיב "תוספת עידוד" – ללא שינוי

¹ תלושי השכר צורפו כנספח 1 לתצהיר התובע לתביעה.



בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 52852-09-19

10. בתחילת חודש 1/2019 התקיימה התכתבות בדוא"ל בין התובע לבין חיים, בנוגע לדרישת התובע להעלאת שכר, ובנוגע לבקשתו של חיים לקבל את קודי המקור של התוכנה. כדלקמן:

ביום 6.1.2019 התובע כתב לחיים כך:

"שלום חיים
אבקש להעלות את שכר היסוד שלי ל-25000 נטו ממשכורת ינואר 2019.
שאר הרכיבים ללא שינוי.
נא לשלוח לי אישור שהשכר עודכן.
יש בעיות נוספות בתלוש שלי בחלק הפנסיה. אעביר פרטים בהמשך.
תודה"

ביום 8.1.2019 כתב התובע לחיים כך:

"עוד לא קיבלתי אישור שההעלאה שביקשתי בוצעה. זו בעיה כי העבודה על העדכון מתעכבת עד לקבלת האישור. אני ממליץ לעדכן בהקדם את שכרי כפי שביקשתי ולשלוח לי אישור כדי שנוכל להמשיך בעבודה. ככל שהדבר נדחה כך גוברת הסכנה שהעדכון לא יצא בזמן ואפילו בכלל לא יצא".

ביום 16.1.2019 חיים ענה לתובע כך:

"יוסי שלום,
אבקש ראשית כי יועברו אל החברה, במיידית, כלל קבצי המקור, של התוכנות שבטיפולך.
כן אבקש לשחרר במידי את עדכון החלפת שנה ל-2019.
ככל שיש לך דרישות כספיות, כאלה ואז אחרות מהחברה, אני מציע כי נפגש ונדון עליהם כפי שראוי שיהיה, לרבות תיאום ציפיות מצד החברה כלפיך ולהפך.
בברכה,
חיים".

ביום 17.1.2019 השיב התובע לחיים כך:

"שלום חיים
אני אמסור את הסורסים כנגד הסדרת פרישתי מעוקץ ולאחר תשלום כל הכספים המגיעים לי, בהם יתרת החוב של הסכום עליו סיכמנו בפברואר 2017, ופיצויי פיטורים, ושאר הסכומים המגיעים לי כחוק במסגרת פיטורין.
המשך העבודה שלי כפי שהודעתי לך כפוף לאישור דרישות השכר שלי. כרגע דרישתי עולה ועומדת על שכר יסוד 30000 נטו. הסכום מגלם את עליית הסיכון שלי בהמשך המחויבות לעוקץ מערכות, כפי שאני מעריך אותו גם לאור התנהלותך בשבועות האחרונים.
עלי להזכיר כי לאורך 30 שנות העסקתי השתרש נוהג שדרישות השכר שלי מתמלאות כלשונן וללא דיונים, ואינני מסכים לשינוי הנוהג. למשעה סירוב ההנהלה למלא את דרישת השכר האחרונה שלי הוא הפרה של תנאי ההעסקה שהתקבלו בפועל לאורך השנים. הצבת תנאים חדשים על צורת העלאת השכר שלי היא הרעה מוחשית בתנאי ההעסקה ומהווה פגיעה של ממש בניהול שכרי, ביחס לצורה בה התנהל בהסכמת ההנהלה לאורך שנים רבות.

באפשרותך להסדיר את פרישתי באופן מידי כאמור, לקבל את הסורסים ולהוציא גרסה באמצעות מתכנת מחליף.



בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 52852-09-19

ויש באפשרותך לאשר את דרישת השכר החדשה שלי – העלאת שכר היסוד ל-30,000 נטו – לקבל המשך הטיפול במערכת טריו, ולהסדיר את פרישתי בפחות לחץ בהמשך הזמן. אפשרות זו יותר יקרה מהראשונה אבל אין ספק שהסכום מתבטל כנגד ערך העבודה שהוא קונה – לא רק שוויה של עוקץ מערכות בחברה פעילה, ולא רק ערך המשכורות שעשרות העובדים בחברה ימשיכו להביא הביתה, אלא בעיקר ערך העבודה וההשקעה שאלפי לקוחות השקיעו בשימוש במערכת טריו, שתמשיך להתקיים בזכות העלאת שכרו של עובד אחד ויחיד.

אולם אין באפשרותך להרע את תנאי ההעסקה שלי, אין באפשרותך להכתיב לי תנאים חדשים, ועליך קודם כל לכבד את תנאי העסקתי כפי שהתגבשו לאורך עשרות שנים. אוסיף עוד שזכותה של הנהלת החברה לשנות את סגנון הניהול בחברה ואת דרכה של החברה בכלל, אבל צריך לבדוק אם השינוי מתאים לעובדים במיוחד לעובדים ותיקים, וככל שלא מתאים להם דרך המלך היא להסדיר את פרישתם וזאת עם פיצויים מוגדלים. הניסיון לכפות שינוי ועוד על עובדים ותיקים אינו הדרך הראויה ללכת בה.
בברכה"

ביום 21.1.2019 השיב חיים לתובע כך:

"יוסי, אני לא מסכים עם כל מה שכתבת ואני לא מכיר נוהג שמאפשר לעובד לקבוע את שכרו.

בכל מקרה, וממש בליט ברירה ומכיוון שכולם לוחצים עלי, היות ואי שחרור הגרסה למעבר לשנת 2019 יגרום לנזק ממשי לחברה, אני מאשר לך שכר לפי דרישתך הקודמת בסך 25,000 ₪ לחודש.

אני מקווה שאוכל לשאת בעלויות הכבדות האלה.

ללא קשר לכך, אני דורש שנקיים ישיבה בינינו לתיאום ציפיות בין הצדדים, לרבות שכר והעברת קבצי המקור של תוכנות החברה. אנחנו לא יכולים להיות בני ערובה שלך. שנינו מתבגרים ושנינו נתונים לסיכונים כאלה ו/או אחרים בחיים, ואני לא יכול כל בוקר רק להתפלל לשלומך מבלי שיהיה לחברה את כלל המידע לרבות סיסמאות שככל שיקרה, חו"ת, משהו רע – לא נוכל המשך בקיום החברה.

יש לי עוד טענות אבל לא אשטח אותם כרגע והותיר אותם לשיחה שתתקיים בינינו.

לאור האמור, נא אישורך כי הנך מעביר עדכון הגרסה למעבר לשנת 2019 לרבות תקוני באגים לוורדית ואלי.

חיים"

באותו יום (21.1.2019) השיב התובע לחיים כדלקמן:

"חיים הדרישה עכשיו עומדת על שכר יסוד 30,500 נטו. התוספת של 500 משקפת שיפור נוסף במיסוי לתושבי שלומי, עליו נודע ביום חמישי, ולא עליה בעלות לעוקץ.

הדרישה הראשונה היתה ל-6 או ה-8 לחודש. אתה המנכ"ל ופניתי אליך בצורה מכבדת בקשר לתנאי העסקתי ובשום אופן אני לא מבין למה לא ענית! התנהגות הזו לא מובנת ולא אפשרית!



בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 52852-09-19

ביום חמישי האחרון שלחתי לך ב-5 בבוקר תשובה מלאה על התגובה שסוף סוף באה ממך, ובה העליתי את הדרישה ל-30,000 נטו, ושוב לא ענית! למה אתה לא עונה לפניו של עובדים בקשר להעסקתם?? המחיר שלי להמשך המחויבות לעוקץ משקף את הבעייתיות בניהול שמתעלם מפניות שלי. זו בעייתיות שיוצרת סכנה ממשית בהמשך המחויבות שלי לחברה. מנכ"ל שלא עונה לפניו עובדים הוא מנכ"ל שקיים חשש של ממש בעבודה איתו. וגם אם עובדים אחרים מוותרים לך, אני איש מקצוע ממדרגה ראשונה בתחום השכר בישראל, ואני לא יכול הסכים שיתייחסו אלי ככה! המערכת שלי מכסה את העלויות שלי די הותר. תכסה את העלויות שלי מההכנסות ממערכת טריו. גם אם הייתי דורש פי שלוש עדיין עוקץ יוצאת מהעבודה שלי ברווח עצום.

כרגע כדי להמשיך בעבודה אני צריך אישור מהחשב שהוא עדכן את שכר היסוד שלי בינואר ל-30,500 נטו. שיכתב גם אותך. ואז אני אעבוד עם ורדית על העדכון. כמה שהוא יתעכב עם הטיפול ככה יתעכב העדכון, והאחריות לנזקים לחברה תהיה מוטלת על מי שימשיך לעכב את הטיפול בפניותי!"

באותו יום, 21.1.2019, השיב חיים לתובע כך:

"יוסי אתה גורם נזק בלתי יאומן לעוקץ! אינני מבין מהיכן אתה שואב את המדע על רווחים מופרזים של עוקץ!!! עוקץ בשנתיים האחרונות לא הרוויחה כסף, בוודאי לא בסכומים שאתה מדבר עליהם, מכיוון שהצלחת לשאוב את כל הרווח! זו גם אחת הסיבות שעמי יצא, נמאס לו. אני נזהר כל הזמן בדברי ובודק את יכולות עוקץ מבחינת תזרים מזומנים. בדקתי גם מול סניף ירושלים שתורם פה לא מעט כסף, כי לעוקץ אין את היכולת הזו לשלם. מעבר לעובדה שמש הכנסה תובע אותנו בכ 2 מ' שו עבור שווי רכב מהעבר ונאלץ לשלם עוד השנה.

בדקתי עם רו"ח שלי ואין לעוקץ יכולת לעמוד בכך ולפי בדיקותי אאלץ לסגור את החברה במהלך השנה ולגרום לנזק עצום לכולם, כי זו תהא פשיטת רגל. כנראה שאעדיף כבר עתה לסגור את החברה אחרת אאלץ לגרום נזק גדול יותר ללקוחות החברה ולעובדים.

מכיוון שאינך מאמין לאף מילה שלי, אם תרצה אשלח אליך את המאזן כדי שתבין את הסיטואציה.

אז החלטה שלך האם אתה מעניש אותי על "ההססנות שלי", או שאתה איתי באותה סירה. אני אישית שונא סחטנות, אבל באמת מנסה ללכת פה על ביצים ומעוניין לשמור על הקיים."

11. לאחר התכתבות נוספת קצרה בין חיים לתובע, השיב חיים לתובע כי החל מחודש 1/2019 שכר היסוד שלו יעמוד על 30,500 ₪.

ב. הליך לצו תפיסת נכסים "אנטון פילר" שהתקיים בין הצדדים בחודש 2/2019

12. ביום 17.2.2019, הגישה הנתבעת לבית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב בקשה דחופה לצו תפיסה (אנטון פילר) כנגד התובע, לתפיסה של מחשבים, סיסמאות גישה וקודי המקור ששייכים לנתבעת, ונמצאים



בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 52852-09-19

בחזקתו של התובע בביתו בשלומי. זאת במטרה למנוע נזק אשר יגרם לנתבעת ולמאות אלפי עובדים המקבלים תלוש שכר מתוכנת החברה, ובשל חשש לפגיעה גם בעשרות אלפי לקוחות הנתבעת.

13. בקשת הנתבעת לצו אנטון פילר התנהל בבית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב, בפני כבוד השופטת הבכירה עידית איצקוביץ בדלתיים סגורות. ביום 17.2.2019 התקיים דיון במעמד הנתבעת בלבד, אשר בסופו ניתן צו "אנטון פילר" לתפיסה של נכסים וחומרים שברשות התובע, ביניהם: מחשבים שבבית התובע; כל חומר מחשבי לרבות דיסק גיבויים פנימי וחיצוני, טייפיים גיבויים; סיסמאות ושמות גישה וגישה לאיחסון חיצוני לרבות במערכות גיבוי ענן, לרבות סיסמאות, שמות משתמש ודרכי גישה לאתרי אחסון; תפיסת המחשב הנייד של התובע ותפיסת קודי מקור של תוכנות הנתבעת וכן כל חומר מודפס, כתוב, משורטט, לרבות תוכנות מסרים אישיים ומיילים, ועוד. לצורך ביצוע הצו מונה כונס נכסים מטעם בית הדין.

14. ביום 24.2.2019 התקיים דיון במעמד שני הצדדים בסופו ניתן פסק דין למחיקת התובענה, וזאת על יסוד הסכמת התובע במעמד הדיון למסור את קוד המקור השייך לנתבעת וכן סיסמאות אחסון, תוכנת ההפעלה וסיסמת ההפעלה.

15. ביום 21.2.2019 או 24.2.2019, הודיעה הנתבעת לתובע כי הוא מושעה מעבודתו בחברה, ללא קבלת שכר, עד לשימוע שיקויים בעניינו, וזאת בשל ייחוס העבירות הבאות לתובע: גניבה ממעביד, גניבה בידי מורשה, סחיטה ממעביד, הפרת זכויות קניין, עוולות מסחריות כנגד מעביד ואי קיום הוראות המעביד לעניין מתן קודי מקור וסיסמאות; וכל זאת לאחר שהחברה נקטה בהליך של צו אנטון פילר, והתובע עדיין הוסיף לסחוט את החברה תוך מניעת קודי המקור מהחברה.²

16. ביום 26.3.2019 זומן התובע לשיבת שימוע לפני פיטורים. התובע מסר את עמדתו בכתב לשימוע ולא הגיע לשיבת שימוע בעל-פה. בהתאם לכך ביום 16.4.2019 התקיים השימוע בהיעדרו, בנוכחות חיים, מנכ"ל החברה, יועמ"ש החברה, עו"ד מולכו וחשב החברה. בתום השימוע הוחלט לסיים את העסקתו של התובע ולשלול ממנו פיצויי פיטורים.³

ג. טענות הצדדים

ג.1. טענות התובע

17. חוב שכר עבודה בגין השנים 2011-2004
לטענת התובע, בחודש 2/2017 בין התובע לנתבעת נכרת "הסדר חוב" לפיו הנתבעת תשלם לתובע תשלום בסך 1,000,000 ₪ נטו בגין שכר עבודה עבור השנים 2011-2004, במשך 48 חודשים, כך שמדי חודש התובע יקבל 20,833 ₪ נטו.

² נספח י' לתצהיר חיים.

³ מסמכי הליך השימוע צורפו כנספח ו' לתצהיר חיים.



בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 52852-09-19

הנתבעת שילמה לתובע במשך 24 חודשים, בחודשים 2/2017 עד 1/2019 כולל, ₪ 20,833 נטו מידי חודש. על הנתבעת לשלם לתובע את יתרת חובה בסך 1,006,752 ₪ ברוטו בתוספת הפרשי הצמדה וריבית מהיום בו קמה לנתבעת החובה לשלם ועד ליום התשלום בפועל.

18. חוב שכר עבודה בגין החודשים 2/2019-4/2019

ביום 21.2.2019 הודיעה הנתבעת לתובע כי הוא מושעה מעבודתו לאלתר. עד לפיטוריו ביום 18.4.2019 התובע ביצע חפיפה למחליפו בעבודה, מר דוד רונקין באמצעות הדוא"ל. התובע זכאי לתשלום שכר עבודתו בגין החודשים 2/2019 (₪ 41,948), 3/2019 (₪ 41,948) ו-4/2019 (₪ 27,965) ובסה"כ - 111,861 ₪, בתוספת פיצויי הלנת שכר.

19. ביטוח פנסיוני

בהתאם לצו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה היה על הנתבעת להפריש עבור התובע לפנסיה החל משנת 2008, אך הנתבעת החלה להפריש לפנסיה עבור התובע רק בחודש 2/2013. בשים לב לתקופת ההתיישנות, התובע זכאי לפיצוי בגין אי הפרשות לפנסיה בסך 23,522 ₪. החל מ-1.7.2016 על הנתבעת היה להפריש לפנסיה על מלוא שכר עבודתו של התובע ולא פחות מהשכר הממוצע במשק. הנתבעת הפרישה בתקופה זו בגין שכר בסך 10,000 ₪, כך שיש לחייב את הנתבעת בגין תקופה זו בסך של 19,522 ₪. בנוסף, בין 4/2012 עד 12/2012 הנתבעת לא הפרישה לתובע פנסיה, ולכן בגין תקופה זו זכאי התובע לסך של 2,700 ₪. בסה"כ התובע זכאי לתשלום בסך 22,222 ₪ בגין אי הפרשות לפנסיה.

20. פיצויי פיטורים

התובע פוטר וזכאי לפיצויי פיטורים. השכר הקובע לצורך חישוב פיצויי פיטורים הוא השכר האחרון לחודש 1/2019 – 41,948 ₪. התובע הועסק 30 שנה ולכן זכאי לפיצויי פיטורים בסך 1,279,414 ₪. מסכום זה יש להפחית את הכספים שנצברו בקופת הפיצויים – 49,143 ₪, כך שהתובע זכאי להשלמת פיצויי פיטורים בסך 1,230,271 ₪, בתוספת פיצוי בגין הלנת פיצויי פיטורים.

21. פיצוי בגין פיטורים שלא כדין

הנתבעת השעתה את התובע ללא מקור משפטי כך שהחלטה על השעייתו התקבלה שלא כדין. הנתבעת לא ערכה לתובע שימוע לפני ההחלטה להשעותו, לא שילמה לו שכר, ומצאה מחליף במקומו. דברים אלה מלמדים כי הנתבעת החליטה לפטר את התובע כבר בחודש 2/2019, והשימוע שנערך בחודש 4/2019 היה למראית עין. נפלו פגמים בזימון לשימוע – התובע קיבל זימון לשימוע בטלפון ממזכירתו של יועמ"ש הנתבעת, וכן לא פורטו הנימוקים לשימוע. נימוקי השימוע נמסרו לו על ידי היועמ"ש רק לאחר שהתובע ביקש לקבל את נימוקי השימוע. נימוקי השימוע לא פורטו והוא לא קיבל מסמכים או ראיות שיש בהם לתמוך בטענות בשימוע, למרות שהוא ביקש לקבל זאת כדי להתגונן כראוי. הנתבעת לא מסרה לתובע העתק מפרוטוקול השימוע.



בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 52852-09-19

התובע זכאי לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין בשווי 12 משכורות, בסך 503,376 ₪.

22. פדיון חופשה שנתית

בהתאם לחוק חופשה שנתית זכאי התובע ל-20 ימי חופשה בשנה. בין השנים 2016-2019 התובע לא שהה בחופשה, כך שהוא זכאי לפדיון של 66 ימי חופשה. יתרת ימי חופשה שנקובה בתלוש השכר האחרון של התובע לחודש 2/2019, של 40 ימים, אינה נכונה. ערך יום עבודה של התובע הוא 1,935.76 ₪ (41,948/21.67). התובע זכאי לפדיון חופשה בסך 127,760.41 ₪. בגמר החשבון שולם לתובע פדיון חופשה בסך 37,071.26 ₪, כך שהוא זכאי להפרש בסך 90,689 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית. לטענת התובע היה על הנתבעת לנהל פנקס חופשה כך שהנטל מוטל עליה להוכיח רכיב זה.

23. חלף הודעה מוקדמת

התובע זכאי להודעה מוקדמת בשווי שכר חודש עבודה אחרון בסך 41,948 ₪, בתוספת הפרשי הצמדה וריבית.

24. לשון הרע

בסמוך להשעייתו מהעבודה, חיים כינס את עובדי הנתבעת והודיע להם שהתובע הושעה מעבודתו לאלתר בשל עבירות פליליות אותן ביצע. ייחוס האשמות פליליות לתובע, אשר אותן הוא לא ביצע, נעשו באופן מבזה ומשפיל תוך פגיעה בשמו הטוב, במשלח ידו, במקצועיותו ובפרנסתו. פרסום הדברים נועד לפגוע, להשמיץ ולהעליב את התובע. מדובר בלשון הרע לפי סעיף 1 לחוק איסור לשון הרע, תשכ"ה-1965 (להלן: "חוק איסור לשון הרע"), והתובע זכאי לפיצוי בסך 50,000 ₪ ללא הוכחת נזק מכוח סעיף 7א(ב) לחוק איסור לשון הרע.

25. הימנעות מהבאת עדים רלוונטיים ואי הצגת מסמכים מהותיים בפני בית הדין

הנתבעת טענה בכתב הגנתה כי התובע שתל תוכנה זדונית, אשר גרמה לתוכנה לחדול מלפעול, דבר שהתגלה בבדיקה של מספר מתכנתים. התובע טען בסיכומיו כי הנתבעת נמנעה ביוזמתה מהבאת אותם מתכנתים למתן עדות, ואף נמנעה מהבאת חוות דעת מומחה לצורך הוכחת טענותיה. הנתבעת אף לא צירפה ראיות להוכחת טענתה לנזקים בשווי 1,500,000 ₪, שנגרמו לטענתה בשל אי פיתוח תוכנת השכר ע"י התובע.

על פי התובע, הנתבעת – ביוזמתו ובמכוון – נמנעה מלהעיד עדים רלוונטיים, כגון הגב' ורדית דויד טייטלבוים, אשר עבדה עם התובע במשך שנים, ומשכך מכירה את התובע ואת עבודתו מקרוב. כשביקש התובע לזמן את הגב' ורדית לעדות, התנגדה לכך הנתבעת. הנתבעת אף נמנעה מלהעיד את מר אסף דניאל, חשב החברה, אשר בעדותו יוכל היה לשפוך אור על סוגיית העלאת שכרו של התובע בחודש 1/2019.

על פי פסקת בית המשפט העליון, טוען התובע, העדר הצגת ראיות מהותיות והבאת עדים מצידה של הנתבעת, יפעל לחובתה, שכן אין זה סביר כי הנתבעת תימנע מהצגת ראיות שעשויות לפעול לטובתה.

26. התובע הועסק מיום 1.10.1988 ועד ליום 18.4.2019



בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 52852-09-19

בסיכומיה, טענה הנתבעת כי התובע עבד מיום 1.10.1988 ועד ליום 18.4.2019. בסיכומי התשובה שהוגשו מטעמו של התובע, טען התובע כי מדובר בטענה חדשה המהווה הרחבת חזית אסורה. כמו כן, הפנה התובע לפרוטוקול הדיון מיום 18.2.2020, בו ציין בית הדין כי התובע סיים את עבודתו בנתבעת ביום 18.4.2019. הנתבעת נכחה בדיון זה, ולא הביעה התנגדותה לקביעתו זו של בית הדין, ואף לא טענה אחרת במסגרת כתב ההגנה ותצהירה.

ג.2. טענות הנתבעת – בכתב ההגנה ובכתב התביעה שכנגד

כתב ההגנה

27. בסיכומיה, טענה הנתבעת כי – בניגוד לטענתו של התובע – התובע הועסק כשכיר בחברה מיום 1.10.1988 ועד ליום 21.2.2019.

28. לטענת הנתבעת בכתב ההגנה, בית הדין האזורי לעבודה נעדר סמכות מקומית לדון בתביעת התובע, מאחר שהחברה ממוקמת ומנוהלת בפתח תקווה, ואף צו אנטון פילר ניתן על ידי בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב. טענה זו נזנחה במהלך ההליך ולא נטענה שוב.

29. לטענת הנתבעת, התנהלות התובע כלפי החברה בשנים האחרונות, החל משנת 2017, מהווה כפייה כלכלית, התנהלות בחוסר תום לב והפרת חובת נאמנות ואמון מוגברים המוטלים על עובד במסגרת יחסי עובד-מעסיק, תוך התעמרות במעסיק. התובע סירב למסור את קודי המקור של תוכנת השכר למנהלי הנתבעת, סירב לשותף מתכנתים אחרים בפיתוח התוכנה, מנע שיתופים בין תוכנת השכר לבין תוכנות אחרות ששייכות לחברה, וכך מנע עדכוני תוכנה ללא מעורבותו, תוך שהוא העמיד את החברה בסכנת קריסה בשל אי יכולת להוציא עדכון לתוכנת השכר, ותוך שהוא סוחט מהנתבעת דרישות שונות. התובע סחט את מנהלי הנתבעת להסכים לקביעות השכר שקבע לעצמו, בכך שאיים שאם לא יענו דרישותיו ינקוט בפעולות נגד החברה, לרבות שתילת תוכנות זדוניות. התובע הפיץ לאחרונה שמועה שהוא החדיר וירוס לתוכנת החברה ולמחשבי לקוחות הנתבעת.

30. הסכמי השכר עם התובע לתשלום מיליון ₪ נטו והעלאת שכר בחודש ינואר 2019, נעשו תוך כפייה כלכלית מצד התובע על החברה, משום שללא קודי המקור והסיסמאות לא ניתן לעדכן את התוכנה ואי עדכונה היה גורר חישוב שכר שגויים, כך שלא ניתן היה להשתמש בתוכנה והדבר היה חושף את החברה לתביעות רבות. משמעות אי עדכון בחודש דצמבר היא שלא ניתן כלל לדווח בתוכנה כי היא נעולה לשנה החדשה. לכן לחברה עומדת הזכות לבטל את ההסכמים האלה.

31. החל מחודש 1/2017 דרש התובע תוספת לשכר בשווי 1,000,000 ₪ נטו, שתחולק לתשלום של 20,833 ₪ נטו מידי חודש. סחיטה זו בוצעה לקראת סוף שנה, משום שבסוף שנה התוכנה ננעלת ולא ניתן לקלוט מרכיבי שכר לשנה שלאחריה ללא הוצאת עדכון. הנתבעת נאלצה להיענות לדרישות התובע אחרת



בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 52852-09-19

העדכון היה מופץ באיחור ללקוחות החברה, ובכך היה נגרם נזק עצום לחברה, או שלא עדכון כל הלקוחות היו נוטשים את החברה.

32. בחודש 12/2018, לקראת "פתיחת" התוכנה לשנת 2019, התנה התובע את הטיפול בתוכנה בהעלאת שכרו, תחילה ל-25,000 ש"ח, בהמשך ל-30,000 ש"ח ובשל סירובו של חיים לבקשתו להעלאת השכר – העלאת את הדרישה ל-30,500 ש"ח. התובע הודיע כי כל עוד לא יקבל אישור מחשב החברה לעדכון השכר, הוא לא יבצע עדכון של התוכנה. הנתבעת הסכימה לדרישת התובע ולאחר תשלום חודש עבודה אחד בשכר המבוקש, פנתה לקבל צו אנטון פילר נגד התובע.

33. שכרו הקובע של התובע הוא השכר שבו השתכר בחודש 12/2016 - 16,550 ש"ח ברוטו לפני שהחל לסחוט כלכלית את החברה או לפי שכר חודש 2/2017 - 17,255 ש"ח ברוטו, חודש לאחר שהחל לסחוט את החברה.

34. חוב שכר עבודה בגין השנים 2011-2004 – תביעה להשבת תשלום "שכר עידוד" בכפייה - ההסכם ל"שכר העידוד" נחתם תוך סחיטה באיומים ותחת כפייה כלכלית (שבדיעבד שכר זה אכן עודד את העובד להמשיך בסחיטה ובגניבה ובהתנהגות חסרת תום לב). התובע לא רק שלא זכאי לקבל את יתרת התשלום, אלא הנתבעת זכאית להשבה של הסכום ששולם בסך 833,711 ש"ח.

35. חוב שכר עבודה בגין החודשים 4/2019-2/2019 - התובע אינו זכאי לשכר כלשהו בגין חודשים אלה. התובע לא שיתף פעולה ולא סייע לנתבעת, למעט מספר שיחות בודדות חיוניות שנדרשו כדי לאפשר תפעול של התוכנה והסיסמאות, שלא חצו את גבול ה-5 דקות. התובע לא שיתף פעולה ולא סייע לנתבעת, ובשיחות שקיימו איתו הוא נתן הסברים חלקיים ומטעים.

36. ביטוח פנסיוני - החברה הפרישה לפנסיה לתובע בהתאם לצו ההרחבה במשק, שקובע חובת הפרשות פנסיוניות לפי שכר הבסיס של העובד ללא שעות נוספות או לפי השכר הממוצע במשק – לפי הנמוך מביניהם. וכך פעלה הנתבעת.

37. פיצויי פיטורים - פיטורי התובע נעשו בנסיבות בהן מוצדק לשלול את פיצויי הפיטורים מהתובע. התובע פוטר בשל סחיטת החברה, גניבה (גניבת קוד המקור והחלפת סיסמאות, שנמסרו רק בצו אנטון פילר), נטילת קניין רוחני, התנהגות בחוסר תום לב, עד כדי מצב שיכל בנקל להוביל את החברה לקריסה טוטאלית, תוך אדישות לתוצאות מעשיו. לנתבעת נגרמו נזקים כלכליים בגין התנהלות התובע: סך 120,000 ש"ח בגין צו אנטון פילר שנאצלה לבקש מבית הדין, תשלומים של שני תכנתים בסך 300,000 ש"ח, הפסד הגדלת הכנסות משיפור תוכנת השכר, הפסדים שנבעו מהצורך בפיתוחי תוכנה כפולים, וכן החברה נשאה בתשלום של כ-1 מיליון ש"ח לצורך פיתוח תוכנת סליקה פנסיונית שהתובע סירב לבצעה, שמהווה חלק מתוכנת השכר. משכך התובע גם אינו זכאי לפיצויי הלנת פיצויי פיטורים.

אילו התובע היה זכאי לפיצויי פיטורים הוא לא היה זכאי לסכום הנתבע על ידו. התובע היה זכאי לפיצויי פיטורים אילו היה מבצע חפיפה נאותה בתקופת ההודעה המוקדמת. את הפיצויים יש לחשב לפי שכר



בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 52852-09-19

בסך 16,500 ולא לפי השכר לאחר הסחיטה בסך 41,948 ₪, ובגין 7 שנים מעת תחולת צו ההרחבה, כך שסכום הפיצויים שווה ל-115,850 ₪ בניכוי ההפרשות שבוצעו לקופות ובסה"כ 63,000 ₪.

38. פיצוי בגין פיטורים שלא כדין - התובע פוטר כדין. לתובע בוצע שימוע כדין. מדובר בעובד שגנב את קניינה הרוחני של החברה שהושב רק לאחר צו אנטון פילר שחייב אותו למסור את קודי המקור והסיסמאות. למרות האישומים הכבדים כלפיו ומשום שמדובר בעובד ותיק, הוא זומן לשימוע. התובע ויתר על הגעה לשימוע ושלח מכתב תחת זאת. ההחלטה על פיטורי התובע התקבלה לאחר השימוע ולאחר שהתובע שלח מכתב לאקוני בו התעלם מההאשמות כלפיו. הנתבעת אף הסכימה לנהל הליך גישור על מנת לפתור את המחלוקת מחוץ לכותלי בית הדין, בפרט כאשר התובע טען שהוא חולה במחלה סופנית.

39. פדיון חופשה שנתית – תביעה להשבת תשלומי חופשה - התובע עבד מביתו, והנתבעת לא יכלה לדעת מתי העובד נוטל חופשות. התובע מעולם לא דיווח על ימי חופשה. תחת ימי החופשה שהתובע צבר, שולמו ימי ההשעיה. בכל מקרה התובע אינו זכאי לצבירה של למעלה משנתיים עבודה אחרונות ובניכוי ימי החופשה שנוצלו. בגמר החשבון בתלוש שכר לחודש 4/2019 שולם לתובע 40 ימי חופשה בהתאם לימי החופשה הצבורים בפנקס החופשות שהנתבעת ניהלה. בדיעבד מסתבר לנתבעת כי התובע יצא לחופשות ונעדר מהעבודה מבלי לדווח על כך. הנתבעת זכאית להחזר הסכום ששולם לתובע בגין חופשה בסך 42,924 ₪.

40. חלף הודעה מוקדמת - בנסיבות בהן התובע פוטר – סחיטה באיומים, גניבה, כפייה כלכלית, חוסר תום לב ואדישות לתוצאות מעשי התובע שיכלו להביא לקריסה טוטאלית של החברה ולא לפי תביעות, הנתבעת היתה רשאית לפטר את התובע לאלתר וללא הודעה מוקדמת. הנתבעת שילמה לתובע תוספת של 40 ימי חופשה שמהווים תחליף להודעה מוקדמת.

41. לשון הרע - לאחר שהתקבלו קודי המקור, המנכ"ל כינס את העובדים והסביר כי ניתן צו אנטון פילר נגד התובע, כי לא היתה ברירה אלא לנקוט בצעד זה, וכי התובע הושעה. המנכ"ל עשה זאת כדי למנוע מהעובד לבצע פעולות שיפגעו בחברה ושעובדים ימנעו משיתוף פעולה עם הנתבע בשל אי ידיעה שהתובע מושעה מתפקידו.

התביעה שכנגד

42. תביעה לפיצוי בגין נזקים ישירים למתן צו אנטון פילר - כתוצאה מהצורך בהגשת בקשה לצו אנטון פילר נשאה החברה בהוצאות למימוש הצו ובהוצאות משפטיות, הוצאות לכונס, למפענח סיסמאות ועוד, ובסה"כ 188,014 ₪, לפי הפירוט שלהלן: שכר כונס-32,175 ₪; הוצאות חוקר לוידוא בית העובד בסך 1,755 ₪; הוצאות על הפקדת ערבות בנקאית בסך 30,000 ₪; הוצאות טיפול משפטי-49,140 ₪; שכר מומחה מחשוב בסך 24,944 ₪; אגרת פתיחת תיק-142 ₪; הוצאות שונות יועצים ושכר-50,000 ₪.



בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 52852-09-19

43. יש לחייב את התובע או לקזז סכום זה מכל סכום שייפסק לעובד. בעת הדיון בבקשה לצו אנטון פילר ובהמלצת בית הדין נקבע כי התביעה תימחק ללא הוצאות וכי הצדדים יהיו רשאים לתבוע הוצאות בהליכים אחרים.

44. תביעה בגין גניבת זכויות קניין - הפרת זכויות יוצרים, סכומים שנשחטו קודם לפיטורים (שכר עידוד ונזקים לחברה) - יש לחייב את התובע, בשל כפייה כלכלית תוך סחיטה באיומים של החברה, סך של 833,711 ₪ ותשלומי חופשה בסך 37,071 ₪. התובע גרס נזק לחברה בכך שלא העביר את קודי המקור ומנע מהחברה אפשרות לפתח את התוכנה בהתאם לדרישות הלקוחות, ובכך הפר זכויות יוצרים של הנתבעת, והנתבעת זכאית לקיזוז בסך 100,000 ₪ בגין פיצויים ללא הוכחת נזק.

45. תביעה להשבת תשלום שכר עודף - אי דיווח על שעות העבודה והיקף העבודה - לחברה לא היתה יכולת לפקח על עבודתו של התובע. הנתבעת נאלצה לשכור מתכנתים אחרים לצורך פיענוח קודי המקור ולצורך תכנות שהתובע סירב לבצע, אז התברר שמדובר בעבודה בהיקף של מספר שעות בחודש, כך שלכל היותר התובע עבד ב-50% משרה. לפיכך, התובע קיבל שכר ביתר והנתבעת זכאית להחזר שכר עבודה בגין חצי מהתשלום ששולם לתובע. לפי טפסי 106 ב-7 שנים אחרונות, זכאית הנתבעת ל-1,068,411 ₪ המהווים חצי משכר שנתי שקיבל התובע בסך 2,136,823 (בשנים 2012-2018). יש לקזז סכום זה מכל סכום שייפסק לטובת התובע.

46. תביעה לפיצוי על ביצוע עוולה מסחרית - מעשי הנתבע הם עוולה לפי חוק עוולות מסחריות, משמדובר בתוכנה של החברה שהעובד עשה בה שימוש לסחיטת המעסיקה. הנתבעת זכאית להחזר הוצאות בגין צו אנטון פילר ובכלל זה שכר הכונס, שכ"ט עו"ד, שכר התכנתים שנשכרו ע"י הכונס, ובסה"כ 101,915 ₪, ובנוסף עלות הערבות הבנקאית ואגרת בקשה לצו אנטון פילר. בנוסף, החברה זכאית לפיצוי בגין עוולה מסחרית בסך 100,000 ₪. יש לקזז סכומים אלה מכל סכום שייפסק לתובע.

47. תביעה לפיצוי בגין הפרה בוטה של יחסי ההעסקה – התעמרות ועוגמת נפש - התובע התנהל בחוסר תום לב ובבריונות, משפעולותיו הן בגדר גניבה ופגיעה בזכויות הקנייניות של המעסיק. ההסכמים שנקשרו נעשו מכח סחיטה באיומים וכפייה כלכלית וניתנים לביטול. הנתבעת מפנה לפס"ד ע"ע 17760-07-17 פרבר נ' לימור שלי (22.9.2019), בו נקבע כי כאשר עובד נהג בחוסר תום לב כלפי המעסיק הדבר מצדיק פיצוי לא ממוני לטובת המעסיק. התובע פעל בחוסר תום לב תוך הפרה בוטה של חובת הנאמנות וחובת האמון המוגברות החלים ביחסים שבין עובד למעסיק. לפיכך, הנתבעת זכאית לפיצויים לא ממוניים בסך 100,000 ₪, אותם יש לקזז מכל סכום שייפסק לתובע.

48. תביעה לפיצוי בגין נזקים בפיתוח תוכנה כפולים - הנתבעת נאלצה לשכור מתכנתים לשם פיתוח תוכנה מיוחדת כדי שניתן יהיה לעשות שימוש בנתונים של תוכנת השכר, מה שחייב את הלקוחות לקלוט נתונים פעמיים. לחברה נגרם נזק של כ-1 מיליון ₪ בגין רכישת בית תוכנה חיצוני לכתיבת תוכנת סליקה פנסיונית, דבר שיכול היה להיעשות בהשקעה של כ-200 שעות עבודה, ככל שהדבר היה מפותח על ידי התובע בתוכנת השכר.



בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 52852-09-19

49. תביעה לפיצוי בגין לשון הרע - התובע מוציא לשון הרע נגד הנתבעת ובעלי מניותיה. התובע טוען בכל מקום, כי החברה אינה שווה דבר בלעדיו וכי מנהלי הנתבעת לא יודעים את העבודה כך שהחברה תקרוס בלעדיו. הוצאת לשון הרע נעשתה בפני מנהלי הנתבעת, המומחה למחשוב ולרבות בפני עובדים אחרים, והכל כדי לפגוע בחברה ובפרנסתה. הנתבעת זכאית לפיצוי ללא הוכחת נזק בסך 100,000 ₪ מכוח חוק איסור לשון הרע.

ג.3. טענות התובע (בכתב תשובה לתביעה שכנגד)

50. לטענת התובע, התביעה שכנגד היא תביעת סרק ומדובר ב"תפירת תיק" נגד התובע. הנתבעת העסיקה את התובע במשך 30 שנה, בהן היתה שביעות רצון מתפקודו. טענות הנתבעת היום לסחיטה כלכלית נובעות מעמידתו על זכויותיו, ומאז שטען כי הנתבעת חייבת לו כספים בכל הנוגע לפיצויי פיטורים שלא הופרשו לקופה.

51. לטענת התובע יש לחייב את הנתבעת בהפקדת ערובה להבטחת הוצאות התובע.

52. לטענת התובע, החל מתחילת עבודתו הוא עבד מביתו. עד לשנת 2013 התגורר במרכז הארץ ומשנת 2013 עבר להתגורר בשלומי, ומאז הוא עובד מביתו בשלומי.

53. אשר לטענות לסחיטה בשנת 2017 – לא מדובר בסחיטה, אלא הצדדים הגיעו להסכמה לפיה הנתבעת תשלם לתובע חוב שכר עבודה בגין השנים 2004-2011 בסך 1 מיליון ₪ בפריסה של 48 תשלומים.

54. אשר לטענה לסחיטה בחודש ינואר 2019 – מדובר במשא ומתן לשיפור תנאי העסקה שעובד רשאי לנהל בכל עת ובקשה שלו להסדיר את זכויותיו ותנאי פרישתו.⁴

55. אשר לטענת הנתבעת כי התובע ניצל את העיתוי שבו דרש העלאה בשכר בתחילת השנה, משום שללא העדכון של תחילת שנה לא ניתן להפעיל את התוכנה – לטענת התובע הוא ביצע את כל העדכונים במועד הנדרש, והתוכנה הייתה פתוחה לשנה הבאה כבר מחודש 10-11/2018. החוסר בתוכנה היה רק בעדכון חישוב המס שניתן לעשות בהתאם להוראות רשות המיסים, שמתקבלת בחודש ינואר. ביום 17.1.2019 פרסמה רשות המיסים את ההנחיות החדשות והתובע ביצע את התיקונים בקוד המקור שבאחריותו לשם מימוש הנחיות רשות המיסים, וזאת ללא קשר להמתנתו לתשובת הנתבעת לבקשתו להעלאת שכר. ביום 22.1.2019 סיים את העדכון ומסר את הגרסה לוורדית לצורך הפצתו ללקוחות.

⁴ סעיף 58 לכתב ההגנה.



בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 52852-09-19

56. אשר למסירת קוד מקור – לטענת התובע, "קוד מקור" הוא אוסף של קבצי טקסט אשר מתכנת יוצר במהלך עבודתו, שמשתנה משעה לשעה. קוד מקור הוא בעל ערך למתכנת בלבד, ולא קיימת אפשרות למסור את קוד המקור ולהמשיך בעבודה.

57. לאורך 30 שנות עבודתו בנתבעת, הנתבעת לא דרשה שהתובע יעביר את קודי המקור לידיה. הנושא עלה פעמיים בלבד בהקשר של רכישת פוליסת ביטוח למקרה שהתובע יקלע למצב של אובדן כושר עבודה, ביום 25.4.2017 וביום 16.1.2019.

58. מסלקה פנסיונית – התובע לא התנגד לבצע עבודה במסלקה פנסיונית. מפנה למייל מיום 5.12.2017 (נספח 3 לתשובה לתביעה שכנגד).

59. לטענת התובע הוא עבד בהיקף עבודה במשרה מלאה ואף מעבר לכך. התובע נהג להתחיל את יום עבודתו בשעות לא שגרתיות, ב-2:00 בלילה ולסיים בשעה 17:00-16:00 אחרי הצהריים. לטענת התובע הוא אינו נדרש לחשוף מסמכים רפואיים בפני הנתבעת, עם זאת מציין כי בשלהי 2017 אובחן כחולה סרטן ואחת לשבועיים עבר טיפול אונקולוגי בבית חולים רמב"ם, כאשר בימים אלה התחיל את יום העבודה בשעה 1:00-2:00 לפנות בוקר עד השעה 6:00 אז נסע לבית החולים. העובדה שהנתבעת לא הבחינה כי התובע חולה מעידה כי הוא ביצע את עבודתו כנדרש.

60. הנתבעת לא דרשה שהתובע ידווח על שעות עבודתו, והצדדים נהגו במשך 30 שנים בהתאם להסכמתם כי התובע לא מדווח על שעות עבודתו. התובע הסתמך על שכר העבודה ששולם, וככל שיקבע כי התובע קיבל שכר ביתר יש לראות בכך חלק מתנאי העבודה המוסכמים על העובד, ולא ניתן לבטל הטבה זו לאחר סיום יחסי העבודה.

61. הדרישה המפתיעה לקבל את קודי המקור לאחר 30 שנה הפתיעה והדאיגה את התובע, והוא חשש והיה חרד כי ככל שימסור את קודי המקור לנתבעת ללא הסדרת זכויותיו הוא יוותר ללא כלום.

ד. תצהירים ועדויות

62. התובע הגיש תצהיר עדות ראשית מטעמו. מטעם הנתבעת הוגש תצהיר עדות ראשית של חיים ושל עמי. כל המצהירים נחקרו בפנינו על תצהיריהם.

ה. דיון והכרעה

ה.1. מועד סיום העסקתו של התובע

63. ראשית, יש להכריע במחלוקת שעלתה בין הצדדים באשר למועד סיום העסקתו של התובע.



בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 52852-09-19

64. הנתבעת טוענת כי העסקתו של התובע בנתבעת הסתיימה ביום 21.2.2019, בעוד התובע טוען כי מועד סיום העסקתו הוא 18.4.2019. התובע עוד טען כי טענת הנתבעת באשר למועד סיום העסקתו הועלתה לראשונה בסיכומיה, ומשכך מהווה הרחבת חזית אסורה.

65. כטענת התובע, הנתבעת העלתה את טענתה זו בפעם הראשונה בסיכומיה, ומשכך מדובר בהרחבת חזית אסורה. הנתבעת אף לא הביאה ראיות התומכות בטענתה זו.

66. מעבר לזאת, בפרוטוקול הדיון מיום 18.2.2020, תחת הכותרת "להלן העובדות המוסכמות בתיק", נכתב כי "התובע עבד אצל הנתבעת החל מיום 1.10.1988 ועד ליום 18.4.2019".

67. בהתאם להסכמותיה אלו של הנתבעת, ומכיוון שמדובר בהרחבת חזית אסורה, אנו קובעים כי תקופת העסקתו של התובע בנתבעת הינה כדלקמן – מיום 1.10.1988, ועד ליום 18.4.2019.

ה.2. המסגרת המשפטית לכפייה

68. סעיף 17(א) לחוק החוזים (חלק כללי), התשל"ג-1973 (להלן: "חוק החוזים"), קובע מהי "כפייה": "מי שהתקשר בחוזה עקב כפייה שכפה עליו הצד השני או אחר מטעמו, בכוח או באיום, רשאי לבטל את החוזה".

69. ביטול חוזה בשל כפייה יעשה בהתאם לסעיף 20 לחוק החוזים:

"ביטול החוזה יהיה בהודעת המתקשר לצד השני תוך זמן סביר לאחר שנודע לו על עילת הביטול, ובמקרה של כפייה – תוך זמן סביר לאחר שנודע לו שפסקה הכפייה". [הדגשות לא במקור]

70. "כפייה כלכלית", או "לחץ כלכלי", הוכרה זה מכבר בפסיקתו של בית המשפט העליון בעניין אקספומדיה.⁵ בעניין פנפורד,⁶ עמד בית המשפט העליון על המבחנים הדרושים להכרה בלחץ כלכלי העולה כדי כפייה, והבחין בין לחץ כלכלי "לגיטימי" לבין לחץ כלכלי "בלתי לגיטימי". כך קבע, בין היתר, כב' השופט חשין:

"הרחבת תחום הכפייה ופריסתה גם על כפייה "כלכלית", מעוררות מעצמן קושי באשר למציאת איזון ראוי בתחום חדש זה של כפייה: איזון בין הצורך לקיים חוזים שנכרתו, לבין הצורך לשמור כראוי על רצונו החופשי של אדם – על האוטונומיה של רצון הפרט – בכריתתם של חוזים. אכן, איתור נקודת האיזון בנושא הלחץ הכלכלי קשה במיוחד. כולנו חיים ב"לחץ אטמוספרי כלכלי" כלשהו, ולעתים לא קל להבחין בין לחץ המצוי בתחום האטמוספרי-הכלכלי הרגיל לבין לחץ שהוא לבר אותו תחום, בין לחץ "לגיטימי" – והוא חלק

⁵ ע"א 8/88 שאול רחמים בע"מ נ' אקספומדיה בע"מ, פ"ד מג(4) 95.
⁶ ע"א 1269/93 יוסי מאיה נגד פנפורד בע"מ, פ"ד מח(5) 705.



בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 52852-09-19

מאורחות חיינו – לבין לחץ ש"אינו לגיטימי" ואשר לעניינו ייזעק המשפט
להעניק סעד לאדם. לקביעת מיקומה של אותה נקודת איזון נידרש עתה לשתי
שאלות: האחת עניינה איכותה של אותה כפייה-מקנה-זכות והאחרת עניינה
עוצמתה של אותה כפייה".

71. מכאן שקיימים שני מבחנים לאבחנה בין לחץ כלכלי לגיטימי ללחץ שאיננו לגיטימי: הראשון – איכות
הכפייה, והמבחן השני – עוצמתה. לעניין "איכות הכפייה" נפסק:

"... מסקנה נדרשת מאליה היא כי לא כל לחץ ולא כל כפייה מן התחום הכלכלי
יניבו זכויות לביטולו של חוזה. עניינו הוא אך בכפייה או בלחץ שיש בהם פסול
מוסרי-חברתי-כלכלי, ואשר חיי עסקים ומסחר תקינים והוגנים לא יוכלו
לשאתם".

באשר ל"עוצמת הכפייה" נקבע:

"המבחן המקובל לקביעת עוצמתו של הלחץ יימצא בתשובה לשאלה אם הייתה
לצד התם חלופה מעשית וסבירה שלא להיכנע לאותו לחץ".

72. בנוסף, בחינת טענת הכפייה מחייבת לשקול האם ההסכם על מכלול תנאיו הינו הוגן וסביר. סוגיה זו
עלתה בעניין בנק לאומי:⁷

"אחת האינדיקציות האובייקטיביות המרכזיות לקיומה של כפייה כלכלית בת -
פועל משפטי היא מידת סבירותם והגינותם של תנאי החוזה. קיום תלות של צד
אחד במשנהו מטיל על הצד החזק חובת-אמון מוגברת כלפי הצד החלש. כמי
שבדיו הכוח לעצב את תנאי החוזה כרצונו, נושא הוא בחובה לספק במסגרת
החוזה גם את צורכי ההגנה על האינטרסים הלגיטימיים של הצד החלש. במלאו
חובה זו יבטיח אף את האינטרס שלו לוודאות וליציבות משפטית. לכן, ככלל,
חוזה שבאופן אובייקטיבי הינו הוגן וסביר איננו ניתן לביטול מחמת כפייה
כלכלית. ניתן להשקיף על סוגיה זו גם במשקפיה של חובת תום הלב. החובה
מוטלת על שני הצדדים: בניצול עמדת הכוח בה ניצב הצד החזק, להכתבת תנאים
בלתי הוגנים ובלתי סבירים לצד החלש, יש משום חוסר תום-לב במשא-ומתן
לכריתת החוזה; ואילו, מנגד, ניצולה של עמדת החולשה בה ניצב הצד החלש,
לשם השתחררות בדיעבד מחוזה הוגן וסביר, מהווה חוסר תום-לב בקיום החוזה.
נמצא כי השאלה העיקרית הטעונה הכרעה, כאשר צד מבקש להסתלק מן החוזה
בטענה שהתקשר בחוזה עקב כפייתו על-ידי הצד השני, אינה אם לצד השני היה
כוח להכתיב לו תנאי התקשרות כאלה ואחרים. השאלה העיקרית היא, אם

⁷ ע"א 6234/00 ש.א.פ בע"מ נ' בנק לאומי לישראל פ"ד נז (6) 769.



בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 52852-09-19

1 החוזה על מכלול תנאיו הוא הוגן וסביר, במובן זה שגם עניינו של הצד החלש
2 זכה בגדרו להגנה ראויה. בדרך כלל, כאשר ההתקשרות מותנית בויתור הצד
3 החלש על זכות שהייתה לו, די לברר אם החוזה "מפצה" את המוותר על ויתורו;
4 משמע, שהחוזה מבטיח לו טובת הנאה סבירה וראויה בתמורה לויתורו".

5
6 73. יפים הם דבריו של כבוד המשנה לנשיא מ' חשין בבית המשפט העליון, בעניין **מפעלי תחנות**:⁸
7 "המושג אילוץ משמעו כפיית פעולה על אדם כך שאין לו מוצא מעשי אלא לבצעה.
8 כפייה שכזו פוגעת ברצונות התשלום ומקימה היא, על דרך העיקרון, עילה
9 להשבה. הלכה זו נקבעה בפרשת ארמון אהרונביץ [11], מפי השופט ש' ז' חשין,
10 שהשיעור דברים אלה (שם, בעמ' 1837): "תחומי האילוץ לא נקבעו מעולם, אך
11 בדרך כלל אפשר לומר, כי **אילוץ פירושו שימוש בלתי-חוקי – או איום בלתי-
12 חוקי להשתמש – בכוח הניתן לו לאדם, כלפי גופו, או כלפי נכסיו או זכויותיו
13 החוקיות של חברו, שעה שזה אין לו מוצא בלתי-אם למלא את הדרישה אשר
14 הוא נדרש למלאה...**" ראו עוד פרידמן [53], בעמ' 912 ואילך ובעמ' 949 ואילך."

15
16 ה.3. יישום המבחנים לעיל על עובדות המקרה שלפנינו מוביל למסקנה, כי התקיימו התנאים
17 הדרושים להכרה בקיומה של כפיה מצד התובע כלפי הנתבעת.

18
19 74. לתובע היה תפקיד משמעותי ביותר בנתבעת אשר היווה את לב מהותה של הנתבעת. התובע, מתכנת
20 שהועסק בנתבעת כמתכנת ומפתח יחיד⁹ במשך כ-30 שנה, פיתח את תוכנת הדגל של הנתבעת שמהווה
21 את ההכנסה העיקרית של הנתבעת – תוכנת המשכורות "טריו". התובע בלבד הפעיל ועדכן את
22 התוכנה.¹⁰ התובע החזיק במנגנון השליטה במערכת, שהיא לב עיסוקה של הנתבעת – קודי התוכנה.¹¹

23
24 75. בנסיבות כאלה, שבהן לעובד יש כוח עצום ומשמעותי במסגרת מקום עבודתו, ראוי כי יקבל תנאי עבודה
25 לשביעות רצון שני הצדדים, הן העובד והן המעסיק. לעובד, ודאי כזה שמהווה מוסד משמעותי במקום
26 העבודה, עומדת הזכות לנהל משא ומתן עם מעסיקו ולבקש או לדרוש שיפור בתנאי העסקתו לרבות
27 העלאה בשכר, כראות עיניו. ככל שלא יענו דרישותיו לשביעות רצונו, חופשי הוא להחליט לסיים את
28 עבודתו, בהתאם לדין. השאלה שעומדת לפנינו היא, האם התובע פעל בתום לב והשתמש בכוח שהחזיק
29 באופן לגיטימי, או שמא ניצל את כוחו באופן לא לגיטימי שעולה כדי כפייה.

30
31 76. יישום המבחנים לעיל על עובדות המקרה שלפנינו מוביל למסקנה, כי התקיימו התנאים הדרושים
32 להכרה בקיומה של כפיה מצד התובע כלפי הנתבעת.

8 ע"א 1761/02 רשות העתיקות נ' מפעלי תחנות בע"מ, פ"ד ס(4) 545
9 תמליל דיון מיום 4.11.2020, עמ' 19 ש' 37; תמליל דיון 18.7.2021 עדות עמ' 6 ש' 27
10 תמליל דיון מיום 4.11.2020, עדות התובע, עמ' 22 ש' 20-19.
11 תמליל דיון מיום 4.11.2020, עדות התובע, עמ' 19, 22.



בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 52852-09-19

77. כפייה כלכלית בפברואר 2017

המסכת העובדתית מלמדת על עובד שנהג בחוסר תום לב קיצוני כלפי מעסיקו, תוך שהוא מחזיק באופן בלעדי בקודי המקור של החברה כשהוא יודע שלא קודי המקור הללו החברה קורסת. באמצעות החזקתו של העובד בקודי המקור וסירובו להעבירם לגורם נוסף כלשהו בחברה, הוא יצר לחץ כלכלי "בלתי לגיטימי", באמצעותו גרם לחברה להגיע עימו להסכם בלתי סביר בעליל ללא שום הוגנות, כשהמעסיק הגיע להסכמה חסרת כל הגיון כלכלי עם התובע בשנת 2017 רק משום האיום מציודו של התובע להתפטר כשקודי המקור לא נמסרו לחברה. יש כאן כפייה כלכלית מובהקת שנכפתה באמצעות העובד חסר תום הלב, על פי העובדות כדלקמן:

ביום 12.2.2017 בשעה 07:05 שלח התובע הודעה בדוא"ל לעמי, וכתב לו כך:

"שלום עמי

כזכור בשנים 2004 עד 2011 משכתי, מסיבות אישיות, משכורת נמוכה מאוד. בהנחה שאילו מצבי היה נורמלי הייתי מושך משכורת סבירה של 15000 לפחות, וכנגד השכר שמשכתי בפועל שהיה נמוך משכר מינימום, נראה לי שלאורך 8 שנים אלה הייתי מושך עוד כמיליון ₪ נוספים. אבקש את דעתך על האפשרות שעוקץ תשלום את הפרשי השכר כאמור עבור השנים הנ"ל".¹²

באותו יום (12.2.2017) השיב עמי לתובע בשעה 09:34 כך:

"בוקר טוב יוסי.

אני סבור שנושא כזה צריך לדון בפגישה ולא במייל. לעוקץ אין שום יכולת לשלם סכום כזה או אפילו חלק משמעותי ממנו ובטח שלא בתקופה קצרה. פשוט אין לנו תזרים מזומנים שיאפשר לעשות זאת. ובאשר לסכומים.

אני לא חושב שהיית מושך 15000 ₪ לחודש, או קרוב לזה, מכמה סיבות. 1. עוקץ ממש לא הייתה מסוגלת לשלם סכומים כאלה בתקופה האמורה. למעשה עוקץ עמדה מספר פעמים, בתקופה האמורה, בפני שוקת שבורה וכמעט סגירה. במשבר של 2008, למשל, צומצם כח האדם ולכל העובדים הופחת השכר ב 10%. 2. גם אחרי שהסתיימו ה"נסיבות אישיות" לא משכת 15000 ₪ לחודש, סכום שכאמור גם אם עוקץ הייתה רוצה, לא הייתה יכולה לשלם. סכומי המשיכה 1-5/2012 5000 ₪ – 6/12 – 7/13 6000 ₪ וכך הסכומים עלו מדי שנה ועתה השכר עומד על 17000 ₪ (נטו).

אני לא זוכר כמה כן קיבלת בתקופת הנסיבות האישיות ובכל מקרה אם יש הפרש בין הסכום שקיבלת לזה ש"היית מושך" (ובהתבסס על השכר מ 2012 והלאה) הוא קטן, אם בכלל.

3. אם אני זוכר טוב (לא בטוח בזה) עוקץ שילמה את ההסדרים שלך עם בנק לאומי והרשויות בתקופה האמורה...

אני חושב שאני אישית ועוקץ היינו תמיד הוגנים הגונים כלפיך, וכך גם נמשיך. תמיד אתה ושאר העובדים קיבלו את שכרם בזמן. גם שלא היה, גם בתקופות שחיים ואני לא משכנו משכורת.

¹² נספח 29 לתצהיר התובע.



בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 52852-09-19

בכל אופן וכמו שכתבתי בתחילת המייל, נושא כזה צריך ללבן בפגישה בנוסף לנושאים אחרים, ולא במייל. אשמח לפגוש אותך במשרדנו או בכל מקום אחר שיהיה לך נוח.
מה דעתך?
יום מקסים"

ביום 13.2.2017 בשעה 03: 7 כתב התובע לעמי ולחיים כך :

"שלום לכם
אני מודיע בזאת על פרישתי המיידית מהעבודה בעוקץ
אבקש לא לנסות ליצור איתי קשר בשום צורה
בברכה"
[הדגשות במקור]

ביום 13.2.2017 בשעה 52: 7 השיב עמי לתובע כך :

"בוקר טוב יוסי,
בבקשה יוסי אל תעשה את זה.
לא מדובר בחיים או בי. מדובר בכ-50 עובדים שלא תהיה להם מחר עבודה.
לורדית למשל אין איך להתקיים ללא העבודה הזו וגם לחלק מהעובדים האחרים.

מדובר באלפי עובדים שהיום אין להם פתרון ואין איך לדווח אפילו לשנת 2016 את ה-126.
מדובר בשכר. ולא בתוכנה שאפשר להמשיך לעבוד איתה לאורך זמן ללא תמיכה.
לפחות תסיים את ה-126 ו-106 וגרסה מעודכנת כדי שנוכל לחשוב מה עושים.
אתה לא רוצה/יכול להמשיך, בוא נמצא פתרון להעברת הלקוחות.

לא אמרתי שלא מגיע לך כסף. אמרתי שאין לנו יכולת לשלם סכומים כאלו עכשיו ובבת אחת. פשוט אין לנו יכולת, האמן לי. אפשר תמיד להגיע להסדר.

בבקשה יוסי, רחמים על העובדים והלקוחות, וגם עלינו. מדובר בדיני נפשות, ואני לא אומר סתם.
בבקשה"

ביום 18.2.2017 בשעה 53: 17 כתב עמי אל התובע כך :

"ערב טוב יוסי,
אבקש לדעת איך אתה רוצה/צריך את הכסף באיזו פריסה, כדי שאוכל לבדוק אפשרויות המימון.
באמת אשמח לדעת.
בתודה."

ביום 19.2.2017 בשעה 46: 4 כתב התובע לעמי כך :

"שלום עמי
לגבי הפרשי השכר אני מתכוון למיליון ₪ נטו [הדגשות במקור-הח"מ].
ניתן להוציא לי את הסכום לאורך 36 משכורות, ממשכורת 2/2017 עד משכורת 1/2020. מדובר לכן בתוספת של רכיב נטו בסכום של 27,778, כך שהנטו הכולל יהיה 44,778.
בחישוב זה עלות שכרי תעלה יחסית ב-55,000 ₪ בערך, סכום שחברה ברמה של עוקץ צריכה להיות מסוגלת לעמוד בו.

בעיה נוספת שעולה עכשיו היא העתודה שלי לפיצויים. כרגע היא עומדת על מעל 500,000 ₪, ואני בטוח שלא הופקד אפילו שבריר מזה. לאור קביעתכם שעוקץ



בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 52852-09-19

לא מסוגלת לגייס סכום כזה בבת אחת, אני עומד בפני הסכנה שכל שאמשיך בעבודה ויקרה משהו לחברה, אני אפסיד את הפיצויים המגיעים לי כדין. אני מבקש לדאוג לנושא זה בעתיד הלא רחוק, כך שגם אם לא יהיה כיסוי מלא לפיצויים שיגיעו לי יהיה כיסוי משמעותי והסכום עליו אצטרך להילחם יהיה קטן יותר.

בברכה".

ביום 19.2.2017 בשעה 50:7 השיב עמי לתובע כך :

"בוקר טוב יוסי, דווקא במקרה ויקרה לעוקץ משהו (פירוק/פשיטת רגל ושאר בישין) לא תהיה לך בעיה כי מקרה זה מבוטח בביטוח לאומי, ובתנאי כמובן שלא תהיה זה שיגרום למצב. ובכל מקרה, אני לא רואה את זה קורה. עוקץ חברה בריאה מבחינת הניהול הפיננסי ובדיוק בגלל זה אני משתדל לא להבטיח סתם. האם יש אפשרות לפריסת התשלום ל 4 שנים במקום 3 ? זה יקל עלינו. רק לפני כחודשיים עברנו משרד(בקודם לא היה כבר מקום לאחר 21 שנה) ויש לנו התחייבויות עליו לשנתיים הקרובות.

תשלום בארבע שנים ישאיר לך את אותו הנטו ויוריד לנו את העלויות ויאפשר לנו את התשלום בצורה סדירה. אז, בבקשה, חשב לפי ארבע שנים, אם זה בסדר מבחינתך.

יום מקסים"

ביום 19.2.2017 בשעה 19:8 השיב התובע לעמי כך :

"החישוב לפי 48 משכורות הוא תוספת נטו של 20,833, כך שהנטו הכולל הוא 37,833 תוספת העלות היא 40,000 ₪ מוזר בעיני, עמי, שלחברה בריאה כמו עוקץ משנה הפרש של 15000 ש"ח לחודש, אבל שיהיה. ..."

78. נבהיר שוב, כי זכותו של התובע לנהל משא ומתן על תנאי שכר ולבקש העלאת שכר כראות עיניו, ולהתפטר מעבודתו לו בקשתו נדחית. אך הדרך שבה התובע התנהל – התפטרות לאלתר תוך שהוא מנתק כל קשר עם הנתבעת ו"נעלם", מבלי למסור לנתבעת את קוד המקור, שאותו הוא אצלו בלבד, ומניעת האפשרות מהנתבעת להמשיך להפעיל את תוכנת השכר באמצעות מתכנת אחר – מהווה חוסר תום לב ביחסי עבודה, ופגיעה מכוונת בנתבעת. התובע ידע כי הוא מחזיק בכוח רב וניצל בעזות מצח את מצוקת הנתבעת, שלא היה ביכולתה להפעיל את תוכנת השכר ללא התובע. השגת שיפור בתנאי שכר בשיטות שגובלות בסחיטה ממעסיק כפי שהתנהל התובע – אינה לגיטימית.

79. אנו מקבלים את עדותו של עמי, כי משמעות הודעתו של התובע שהוא מתפטר ומבקש שלא יצרו איתו קשר, כשהדבר נעשה בתקופה של תחילת שנה, אז נדרש עדכון התוכנה לשנה הבאה, היא קריסה מידית של החברה.¹³ חשש הנתבעת התבסס על התנהלות התובע עד אז – התובע סירב לתת את קודי המקור,¹⁴ למרות ניסיונות שנעשו במהלך השנים מצד עמי לקבל מהתובע את קודי המקור של התוכנה.¹⁵ גם

¹³ תמליל דיון מיום 18.7.2021, עדות עמי, עמ' 4 ש' 37-38, עמ' 5 ש' 1, עמ' 12-13.

¹⁴ תמליל דיון מיום 18.7.2021, עדות עמי, עמ' 8 ש' 21-24, עמ' 9 ש' 36-38.

¹⁵ תמליל דיון מיום 18.7.2021, עדות עמי, עמ' 10 ש' 3, עמ' 18 ש' 8-9, עמ' 19, עמ' 29 ש' 37-38.



בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 52852-09-19

ניסיונות מצד חיים נתקלו בסירוב וגרמו לנתק בין התובע לחיים מצידו של התובע;¹⁶ התובע היה מתכנת יחיד משום שהוא סירב להכניס מתכנתים נוספים שיעבדו עימו על התוכנה, כך שגם במובן זה לא היה לחברה גיבוי.¹⁷

80. בזמן אמת, בחודש פברואר 2017, פנייה לערכאות לא עלתה כדי חלופה סבירה, שכן עיכוב בהיענות לדרישות התובע היו מעכבות את העבודה והעדכונים הדחופים שנדרשו על תוכנת השכר, והדבר היה מנחית מכה אנושה על פעילות הנתבעת, במיוחד לאור המועד שבו מדובר.

81. בנוסף, לפי עדויות הנתבעת, שמצאנו כאמינות ומהימנות, לא ניתן להכשיר מתכנת בלוח זמנים קצר ודחוף, משום שלוקח זמן ללמוד את התוכנה. כך, על פי עדותו של עמי: **"אין בעולם תכנת שיכול להיכנס, גם עם קוד מקור. וקוד מקור של יוסי הוא לא קוד מקור סטנדרטי. יוסי, יש לו כל מיני פטנטים משלו. הם עבדו אבל פטנטים משלו, שתכנת שמגיע לא מסוגל להבין את זה ולא מסוגל תוך חודש להוציא טופס 126"**.¹⁸ עוד העיד עמי כי **"מבחינתי זה או יוסי יש, ויש חברה, או יוסי אין, ואין חברה"**,¹⁹ ו**"מבחינתי, ברגעים האלה הבנתי שאין חברה"**.²⁰

82. לנתבעת לא הייתה ברירה אלא להיכנע לדרישת התובע ולהסכים לדרישות התשלום, אחרת הדבר עלול היה להביא לנזקים למאות אלפי אנשים שתלויים בתוכנת השכר של הנתבעת, להתמוטטות הנתבעת ולחשיפתה לתביעות מצד לקוחותיה. בנסיבות אלה, לנתבעת לא הייתה "ברירה סבירה" אלא להיכנע לדרישת התובע.

83. כמו כן, גם התוצאה של ההסכם שנכרת בין הצדדים, לפיו הנתבעת תשלם לתובע 2 מיליון ₪, לכאורה בגין שכר עבור שנים 2011-2014 (כשכלל לא הוצגו תלושי שכר של התובע לשנים אלה) – אינו סביר ביחסי עבודה. שווי החברה 10 מיליון ₪. תמורת רכישת חלקו של עמי בחברה, חיים שילם לעמי בין 2 ל-3 מיליון ₪ ברוטו, כך שתשלום של 2 מיליון ₪ לעובד בתפקידו בגין תקופה של 7 שנים, אינה סבירה בעליל.²¹ בנוסף, חיים, שהינו הבעלים של החברה, השתכר בכ-20,000 ₪ מידי חודש, שזוהי משכורת נמוכה מזו שקיבל התובע לבקשתו.²² אנו לא רואים אפשרות סבירה כלשהיא, לפיה הנתבעת הייתה מסכימה לשלם לתובע שני מיליון ₪ ברוטו ולהגיע עם העובד לתנאי הסכם שהם כה בלתי סבירים, לולא הלחץ הבלתי לגיטימי שהפעיל עליה התובע באמצעות קודי המקור אותם התעקש להחזיק רק אצלו, כאשר הוא יודע שאם הוא מתפטר ועוזב את החברה מבלי שיש לה את קודי המקור **החברה פשוט תקרוס**.

84. מכאן שיש לייחס לתובע עילת כפיה לפי חוק החוזים.

¹⁶ תמליל דיון מיום 18.7.2021, עדות חיים עמ' 46 ש' 37, עמ' 55 ש' 7, ש' 37.

¹⁷ תמליל דיון מיום 18.7.2021, עדות עמי, עמ' 6 ש' 39-27, עמ' 10 ש' 8-1.

¹⁸ תמליל דיון מיום 18.7.2021, עדות עמי, עמ' 15 ש' 12-1; ראו גם עדות עמי בעמ' 26.

¹⁹ תמליל דיון מיום 18.7.2021, עדות עמי, עמ' 30 ש' 27.

²⁰ תמליל דיון מיום 18.7.2021, עדות עמי, עמ' 39.

²¹ תמליל דיון מיום 18.7.2021, עדות חיים, עמ' 49 ש' 38-22, עמ' 50 ש' 4-1.

²² תמליל דיון מיום 18.7.2021, עדות חיים, עמ' 51 ש' 15-18.



בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 52852-09-19

85. נציין כי מצופה היה מחיים ומעמי, שאם לשיטתם הסכמתם לתשלום שני מיליון ₪ נבעה מכפיה כלכלית, תוך זמן סביר לאחר מכן, לאחר שחלפה הסכנה המידית בעזיבת התובע עם קודי המקור, לפעול לביטול ההסכם ביניהם. הנתבעת סיפקה תשובה המניחה את הדעת מדוע לא עשתה זאת – עמי עזב את החברה מיד לאחר מכן, בעיקר לאור התנהלות התובע באותו חודש פברואר 2017, והתחושה שהישארות בנתבעת עם התובע מסכנת את כל מה שיש לו בחיים.²³ חיים, שנותר כבעל מניות יחיד בחברה ושימש כמנכ"ל החברה, העיד שלאחר עזיבתו של עמי, הוא עבר תקופה קשה כשנשאר להתנהל לבד מול העובדים.²⁴

86. הכפייה נמשכה גם לאחר חלוף מועד עדכון תוכנת המשכורות, גם אם במידה פחותה יותר. הכוח שקנה לעצמו התובע כעובד בכיר בנתבעת, באמצעות החזקת קודי המקור אצלו בלבד, היווה איום מתמשך על הנתבעת כי בכל רגע עשוי התובע לעזוב את החברה ולקחת את קודי המקור איתו. על איום זה אנו למדים מעדותו של עמי (ראה פסקה 83 לעיל); מעדותו של חיים כי התובע היה עובד חיוני בחברה שקשה להחליפו;²⁵ ואף מעדותו של התובע, לפיה ללא קודי המקור (הנחוצים לצורך עדכון התוכנה) החברה לא תוכל למכור את מהות עיסוקה.²⁶ בהתאם לזאת, קובעים אנו כי הכפייה הכלכלית התחילה בפברואר 2017, ובמועד זה הייתה בשיא עוצמתה; לאחר מועד זה, ובחלוף הסכנה המידית של העדכון הנדרש בתחילת השנה, עוצמתה של הכפייה פחתה, אך לא חלפה לחלוטין.

87. כפייה כלכלית גם בינואר 2019, כשהנתבעת הייתה שוב בת ערובה וחסרת אונים מול האיום של התובע בעזיבת החברה מבלי למסור לה את קודי המקור

שוב בחודש ינואר 2019, השתמש התובע בעובדה שקודי המקור מצויים אך ורק אצלו באופן בלעדי כאמצעי לחץ בלתי לגיטימי, תוך שהוא פנה אל חיים (מנכ"ל הנתבעת), ודרש להעלות את שכרו ל-25,000 ₪ נטו. לאחר שבוע שבו לא קיבל מענה לדרישתו כתב התובע לחיים, שאם לא תיענה דרישתו הוא לא יבצע את העדכון לתוכנת השכר, כך: "עוד לא קיבלתי אישור שההעלאה שביקשתי בוצעה. זו בעיה כי העבודה על העדכון מתעכבת עד לקבלת האישור. אני ממליץ לעדכן בהקדם את שכרי כפי שביקשתי ולשלוח לי אישור כדי שנוכל להמשיך בעבודה. ככל שהדבר נדחה כך גוברת הסכנה שהעדכון לא יצא בזמן ואפילו בכלל לא יצא".

חיים, בתגובה, ביקש מהתובע שיועברו אל החברה, במידית, כלל קבצי המקור של התוכנות שבטיפולו ושיבצע עדכון החלפת שנה ל-2019.

אלא שהתובע התנה את ביצוע העבודה שלו ואת מסירת קודי המקור בהיענות לדרישות הכספיות שלו, וכך כתב לחיים: "אני אמסור את הסורסים כנגד הסדרת פרישתי מעוקץ ולאחר תשלום כל הכספים המגיעים לי, בהם יתרת החוב של הסכום עליו סיכמנו בפברואר 2017, ופיצויי פיטורים, ושאר הסכומים המגיעים לי כחוק במסגרת פיטורין". וכן- "המשך העבודה שלי כפי שהודעתי לך כפוף לאישור דרישות השכר שלי. כרגע דרישתי עולה ועומדת על שכר יסוד 30000 נטו". עוד הוסיף התובע, וטען בפני חיים כי

²³ תמליל דיון מיום 18.7.2021, עדות עמי, עמ' 14 ש' 5-6.

²⁴ תמליל דיון מיום 18.7.2021, עדות חיים עמ' 49 ש' 7-21.

²⁵ תמליל דיון מיום 18.7.2021, עדות חיים עמ' 75 ש' 12-7.

²⁶ תמליל דיון מיום 4.11.2020, עדות התובע, עמ' 22 ש' 28-30.



בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 52852-09-19

קיים נוהג בחברה שדרישות השכר שלו "מתמלאות כלשונן וללא דיונים", והוא איננו מסכים לשינוי הנוהג. לבסוף הבהיר התובע לחיים כי "באפשרותך להסדיר את פרישתי באופן מיידי כאמור, לקבל את הסורסים ולהוציא גרסה באמצעות מתכנת מחליף. ויש באפשרותך לאשר את דרישת השכר החדשה שלי – העלאת שכר היסוד ל-30,000 נטו – לקבל המשך הטיפול במערכת טריו, ולהסדיר את פרישתי בפחות לחץ בהמשך הזמן. אפשרות זו יותר יקרה מהראשונה אבל אין ספק שהסכום מתבטל כנגד ערך העבודה שהוא קונה – לא רק שוויה של עוקץ מערכות כחברה פעילה, ולא רק ערך המשכורות שעשרות העובדים בחברה ימשיכו להביא הביתה, אלא בעיקר ערך העבודה וההשקעה שאלפי לקוחות השקיעו בשימוש במערכת טריו, שתמשיך להתקיים בזכות העלאת בשכרו של עובד אחד ויחיד" – זהו לחץ כלכלי בלתי לגיטימי המהווה כפייה מובהקת בהתאם לחוק החוזים.

לאחר שחיים הודיע לתובע כי בלית ברירה הוא מסכים לדרישתו הקודמת בסך 25,000 ₪ לחודש, הודיע התובע שדרישתו עלתה ועומדת על סך 30,500 ₪ נטו והוסיף כי "המחיר שלי להמשך המחויבות לעוקץ משקף את הבעייתיות בניהול שמתעלם מפניות שלי. זו בעייתיות שיוצרת סכנה ממשיה בהמשך המחויבות שלי לחברה". וכן- "כרגע כדי להמשיך בעבודה אני צריך אישור מהחשב שהוא עדכן את שכר היסוד שלי בינואר ל-30,500 נטו. שיכתב גם אותך. ואז אני אעבוד עם ורדית על העדכון. כמה שהוא יתעכב עם הטיפול ככה יתעכב העדכון, והאחריות לנזקים לחברה תהיה מוטלת על מי שימשיך לעכב את הטיפול בפניותי!"

התובע פעל בבריונות והתנה את ביצוע עדכון התוכנה, פעולה שהוא בלבד יכול לבצע, רק אם הנתבעת תסכים למלוא דרישותיו הכספיות גם אם הן בלתי סבירות בעליל. לפי גרסת התובע, ביום 17.1.2019 פרסמה רשות המיסים את ההנחיות הרלוונטיות לצורך ביצוע עדכון המיסוי בתוכנת השכר לשנה החדשה. ביום 21.1.2019 אושרה דרישתו להעלאת שכר, ורק ביום למחרת, 22.1.2019 הוא ביצע את העדכון של התוכנה. איננו מקבלים את טענת התובע לפיה הוא עבד על העדכון בימים שבין 17.1.2019 ל-22.1.2019, על אף שלא קיבל תשובה חיובית לדרישת השכר. מקובלת עלינו גרסתו של חיים, כי עדכון התוכנה אורך מספר שעות בלבד, וכי עד שדרישתו של התובע להעלאת שכר לא נענתה בחיוב הוא לא ביצע את העדכון.²⁷

88. בנוסף, התובע סרב להעביר את קודי המקור לבקשת חיים. רק לאחר שהנתבעת נאלצה להגיש בקשה לבית הדין האזורי לעבודה לצו אנטון פילר, התקיים דיון וניתן פסק דין המורה לתובע להעביר לרשות הנתבעת את קודי המקור – הוא עשה כן.

89. לסיכום סוגיה זו: השתכנענו, כי גם בחודש ינואר 2019 ניצל התובע שוב באופן לא לגיטימי את מצוקת הנתבעת, שהוא בעצמו יצר לאורך שנות עבודתו אצלה. הנתבעת לא החזיקה בקודי המקור והגישה למאגרי המידע של החברה, כך שלולא התובע לא יכולה הייתה לבצע עדכון לתוכנה, ואי היענות לדרישות הכספיות הבלתי סבירות של התובע הייתה בסבירות גבוהה מביאה לקריסה של החברה. מדובר בלחץ בלתי לגיטימי ופסול של הכוח שקנה לעצמו התובע בתקופת עבודתו בנתבעת. שוב נדגיש, הפסול המוסרי והחוקי בהתנהלות התובע, אשר מטה את הכף לראות בה ככפייה כלכלית, הוא התניית ביצוע העדכונים

²⁷ סעיף 269 לתצהיר חיים.



בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 52852-09-19

בתוכנה ותפעולה בהיענות למלוא דרישותיו הכלכליות הבלתי סבירות, כשהוא יצר מצב שהוא בלבד מחזיק בכוח והיכולת לעדכן ולתפעל את התוכנה והוא לא מוכן להעביר את קודי המקור לגורם נוסף כלשהו בנתבעת. **שוב יודגש כי אין מחלוקת בין הצדדים שקודי המקור שייכים לנתבעת.** כלומר, התובע הפעיל לחץ לא הוגן על הנתבעת להיכנע לתנאים הבלתי הוגנים ובלתי סבירים שהוא הכתיב.

90. כמו כן, הנתבעת פעלה לביטול החוזה מיד לאחר שביצע התובע את עדכון התוכנה הנדרש בתחילת שנת 2019, כלומר – כאשר פסקה הכפייה והאיום הוסר. הנתבעת הסכימה לתנאיו הבלתי סבירים של התובע (קפיצה כה דרסטית בתשלום שכר לחודש ינואר בגובה של 30,500 ₪ נטו) ביום 21.1.2019, עוד בטרם עודכנה התוכנה. העובדות מלמדות כי מיד לאחר ביצוע עדכון התוכנה ע"י התובע, הגישה הנתבעת בקשה לצו אנטון פילר. החלטה בעניין הסעד הזמני המבוקש, ניתנה ע"י בית הדין האזורי בתל אביב ביום 17.2.2019. לאחר מכן, ביום 24.2.2019 **כשהוסר האיום**, אף שלחה הנתבעת הודעה לתובע בעניין השעייתו מעבודתו, בה נכתב – בין היתר – כך: **"למען הסר ספק, שכרך האחרון, אך לא רק, ניתן לך רק במסגרת הסחיטה שנקטת והנך מוסיף ונוקט וללא ברירה ושכר זה מבוטל לאלתר"**.²⁸ כמו כן, יש לציין כי על פי תצהירו של חיים, **"בשכר 2/19 השכר ששולם ביתר בחודש 1/19 – קוזז"**.²⁹ משכך, ביטול החוזה להעלאת שכרו של התובע נעשה תוך זמן סביר לאחר שהוסר האיום של קודי המקור.

91. משכך מקובלת עלינו טענת הנתבעת, לפיה התובע השתמש באיום לא לגיטימי כלפיה שעה שבחודש ינואר 2017 אילץ אותה להסכים לשלם לו שכר של מיליון ₪ נטו, שהם למעשה כ-2 מיליון ₪ ברוטו, וכן להעלות את שכרו בחודש ינואר 2019 ל-30,500 ₪.

סיכום ביניים עד כה

92. אנו מקבלים את גרסת הנתבעת, כי לאורך שנות עבודתו של התובע הוא יצר לעצמו עמדת כוח בנתבעת באופן חסר תום לב. מאז שהתובע פיתח את תכונת השכר הוא פעל בחוסר תום לב כלפי הנתבעת ויצר לעצמו בלעדיות על תפעול תוכנת השכר:

- 92.1. התובע סירב לשתף את החברה או מתכנתים אחרים בפיתוח התוכנה;
- 92.2. התובע מנע שיתופים בין תוכנת השכר לבין תוכנות אחרות של הנתבעת – לדוגמה, הנתבעת פיתחה ומשווקת גם תוכנה לניהול כ"א, אולם למעט העברת נתונים בסיסית, התובע סירב לאפשר העברת מידע נוסף שהיה יכול להרחיב את מעגל הרוכשים והמשתמשים בתוכנה זו;
- 92.3. התובע החליט לעבוד מביתו, ולא היה לנתבעת מעקב או פיקוח על עבודתו;
- 92.4. התובע ניתק קשר עם חיים שנים רבות;
- 92.5. התובע סירב לאורך כל השנים למסור לנתבעת את קודי המקור והחזיק בהם באופן בלעדי על מנת שהוא יהיה האדם היחיד שביכולתו לתפעל, לעדכן ולהשתמש בתוכנת השכר.

²⁸ נספח י' לתצהירי הנתבעת
²⁹ פסקה 71 לתצהיר של חיים



בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 52852-09-19

93. אשר למחלוקת בין הצדדים בעניין קוד המקור מצאנו להדגיש את הדברים הבאים:
- 93.1. על מנת להפעיל את התוכנה, לבצע בה שינויים ועדכונים, נדרש קוד המקור. ללא קוד המקור לא ניתן לבצע שינויים בפעולות התוכנה.³⁰ הנזק שייגרם אם לא יבוצע עדכון – החברה לא תוכל למכור את מהות עיסוקה.³¹ במקרה שהתוכנה לא מתעדכנת, לקוחות הנתבעת מקבלים הודעה שחישוב השכר שביצעו באמצעות התוכנה לא נכון, ולא ניתן להפיק תלושי שכר.³² לפי הערכות הצדדים, כ-30% מהשכר במשק עובר דרך תוכנת השכר: כ-1,000,000 משכורות ותלושי שכר מחושבים מידי חודש על-ידי לקוחות הנתבעת; מתוך כ-8,000,000 איש במדינת ישראל, כ-3,000,000 איש עובדים ומקבלים משכורות ותלושי שכר.³³
- 93.2. אין מחלוקת בין הצדדים כי קוד המקור שייך לנתבעת ולא לתובע,³⁴ וכי לאורך שנות עבודתו של התובע בנתבעת התובע היה הגורם היחיד שהחזיק בקוד המקור.³⁵ את קוד המקור ניתן להעביר בקלות כקובץ דחוס בדוא"ל³⁶ או לשמור את הקובץ על גבי שרת מרוחק (אחסון ב"ענן").³⁷ אך התובע לא עשה זאת ושמר את קוד המקור בידיעתו בלבד.
- 93.3. אי מסירת קוד המקור - לפנינו הוצגו שתי ראיות בכתב על כך שהנתבעת פנתה לתובע בבקשה למסירת קודי המקור – (ביום 25.4.2017 לאור בקשה של חברת הביטוח; וביום 16.1.2019). לטענת התובע, למעט שתי הפעמים האלה, הנתבעת מעולם לא פנתה אליו בבקשה למסור את קודי המקור. התובע נשאל בחקירה הנגדית מדוע לא מסר את קודי המקור, ולא השיב תשובה אחידה – תחילה השיב כי לא ביקשו ממנו;³⁸ לאחר מכן טען כי, כשכן ביקשו ממנו, ביטלו לאחר מכן את הדרישה;³⁹ כשנשאל מדוע לא מסר את הקוד כאשר הדבר התבקש על ידי חברת הביטוח, טען כי הוא סבר באותה עת שאין טעם במסירת הקוד לגורם אחר משום שהוא מתכנת מיוחד ובלעדיו אין קיום לתוכנה, אך בהמשך הבין שטעה ואינו מתכנת מיוחד במינו;⁴⁰ בהמשך עדותו טען, כי אם היה מוסר את הקודים היה צריך להפסיק לעבוד על התוכנה, משום שברגע שעובדים על התוכנה נוצרים קודים חדשים, ולכן, לאחר מסירת הקוד סט קבצי הטקסט של התוכנה היו משתנים והופכים חסרי ערך⁴¹ או שהקוד שמסר חסר ערך;⁴² בהמשך הודה שהסכים למסור את הקוד רק כנגד הסדרת פרישתו.⁴³
- 93.4. עמי הצהיר והעיד לפנינו כי עשרות שיחות התקיימו עם התובע לקבל את קודי המקור, אך דרישות החברה לא עזרו והתובע לא מסר את קודי המקור. אנו מקבלים את גרסת הנתבעת, ואת עדותם של עמי וחיים שנמצאו מהימנות ואמינות בעינינו, כי לאורך שנות עבודתו של התובע

³⁰ תמליל דיון מיום 4.11.2020, עדות התובע, עמ' 10 ש' 7-14.

³¹ תמליל דיון מיום 4.11.2020, עדות התובע, עמ' 22 ש' 28-30.

³² תמליל דיון מיום 4.11.2020, עדות התובע, עמ' 25 ש' 23-39, עמ' 26 ש' 1-3.

³³ תמליל דיון מיום 4.11.2020, עדות התובע, עמ' 24.

³⁴ תמליל דיון מיום 4.11.2020, עדות התובע, עמ' 21 ש' 19-20, עמ' 26 ש' 34-36.

³⁵ תמליל דיון מיום 4.11.2020, עדות התובע, עמ' 11 ש' 24-36, עמ' 26 ש' 38.

³⁶ תמליל דיון מיום 4.11.2020, עדות התובע, עמ' 10 ש' 16-26.

³⁷ תמליל דיון מיום 4.11.2020, עדות התובע, עמ' 63.

³⁸ תמליל דיון מיום 4.11.2020, עדות התובע, עמ' 12 ש' 29.

³⁹ תמליל דיון מיום 4.11.2020, עדות התובע, עמ' 12 ש' 36.

⁴⁰ תמליל דיון מיום 4.11.2020, עדות התובע, עמ' 13 ש' 1-22.

⁴¹ תמליל דיון מיום 4.11.2020, עדות התובע, עמ' 28-29.

⁴² תמליל דיון מיום 4.11.2020, עדות התובע, עמ' 41 ש' 1-3.

⁴³ תמליל דיון מיום 4.11.2020, עדות התובע, עמ' 44 ש' 1-2, עמ' 50 ש' 14-22, עמ' 51 ש' 1-5.



בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 52852-09-19

בנתבעת, עמי וחיים ביקשו מהתובע למסור את קודי המקור כך שיישמרו במערכת המידע של החברה, אך התובע סירב.

94. התובע ניצל לרעה את עמדת הכוח שהוא יצר לעצמו כמי שמחזיק באופן בלעדי בקודי המקור, כך שלו בלבד הייתה היכולת לעדכן ולתפעל את תוכנת השכר, להכתבת תנאי שכר בלתי הוגנים ובלתי סבירים, כששוב יודגש כי התובע סירב למסור למעסיקתו את קודי המקור שללא ספק שייכים לה, תוך שהוא יודע כי ללא קודי המקור החברה אבודה.

ה.4. תביעת התובע נגד הנתבעת

ה.4.א. שלילת פיצויי פיטורים מהתובע

95. סמכותו של בית הדין לעבודה לפסוק פיצויי פיטורים לפי **חוק פיצויי פיטורים**, התשכ"ג-1963 (להלן: "**חוק פיצויי פיטורים**"), מכילה את הסמכות לשלול פיצויי פיטורים או להפחיתם בכפוף לתנאים המיוחדים שבסעיפים 16 ו-17 לחוק פיצויי פיטורים.⁴⁴ שלילת פיצויי פיטורים ושלילת הודעה מוקדמת ייעשו במשורה ו"במקרים הקיצוניים ביותר".⁴⁵ כאשר מועלית על ידי המעסיק טענה בדבר שלילת פיצויי פיטורים מן העובד, או הפחתתם, יקח בית הדין בחשבון שיקוליו את **מכלול נסיבות יחסי העבודה בין הצדדים**, ולא רק את מעשיו של העובד, אשר לטענת מעסיקו מהווים עילה לשלילת פיצויי הפיטורים.⁴⁶

96. בעניין צ'רניאקוב⁴⁷ נקבעו השיקולים שיש לקחת בחשבון בהפעלת הסנקציה של שלילת פיצויי פיטורים כך:

השיקולים לחומרה – חומרת המעשים בגינם פוטר העובד; הנזק שנגרם למעביד או שעלול היה להיגרם לו עקב כך, היקפו והשלכותיו; משך הזמן ומספר הפעמים שביצע העובד את מעשיו החמורים; תקופת עבודתו של העובד, מעמדו ותפקידו ומידת האמון הנובעת הימנו; הפרת האמון - המועצמת כשמדובר ביחסי עבודה ממושכים, בתפקיד בכיר, או בתפקיד אמון; השפעת התנהגותו של העובד והמעשים בגינם פוטר, על עובדים אחרים ועל יחסי העבודה במקום העבודה והיקף ההרתעה בנסיבות המקרה; **השיקולים לקולא** – אופן ביצוע העבודה במהלך תקופת עבודתו של העובד ותרומתו למעביד; משך תקופת העבודה, וכפועל יוצא הימנה - עוצמת הפגיעה הצפויה בעובד ובמשפחתו, כתוצאה משלילת פיצויי הפיטורים, במלואם או בחלקם, בשים לב לסכום שיוותר בידיו למחייה; נסיבותיו האישיות של העובד, לרבות גילו, מצבו המשפחתי, מצב בריאותו ויכולת ההשתכרות העתידית שלו.⁴⁸

⁴⁴ עע (ארצי) 30448-10-18 מכנו - דין בע"מ - עופר יעקובי (נבו, 14.7.2019).

⁴⁵ ע"ע (ארצי) 1126/00 מלון עציון בע"מ - אביעזר שרוני (נבו, 22.10.02).

⁴⁶ עניין יעקובי, לעיל ה"ש 44;

⁴⁷ ע"ע (ארצי) 214/06 אלוניאל בע"מ - אלכסנדר (נבו, 31.5.2007).

⁴⁸ עניין יעקובי, לעיל ה"ש 44; ע"ע (ארצי) 32392-12-17 אברהם דוד - לחמניה טרייה ג'וני בכרם בע"מ (נבו, 11.12.18).



בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 52852-09-19

97. השיקולים לחומרה העומדים לחובתו של התובע הם בעיקרם אלה: התובע הפר באופן חמור וביודעין את חובת האמון המוגברת החלה עליו, מתוקף יחסי העבודה בכללותם והיותו עובד במעמד בכיר בנתבעת. כפי שקבענו לעיל, לאורך שנים הוא יצר לעצמו בחוסר תום לב בלעדיות על הפעלת ועדכון תוכנת השכר, וסירב לעשרות הבקשות של הנתבעת לקבל את קוד המקור ולהעסיק מתכנת נוסף. כמו כן, פעמיים ניצל התובע את הכוח שבידיו באופן לא לגיטימי, תוך מעין החזקה בשבי של קוד המקור של הנתבעת, ופעל תוך כפייה כלכלית על החברה להשיג לעצמו מיליוני ₪. התובע פעל בניגוד לטובת הנתבעת תוך שבמכוון, ולא רק באדישות, עלול לגרום לנזקים עצומים לנתבעת ולעשרות אלפי לקוחותיה, שתלויים בתוכנת השכר של הנתבעת. מדובר בהפרה בוטה של החובות המוטלות עליו כעובד בכיר בנתבעת ובמעשים המצויים בגבול העליון של החומרה. בנוסף, התובע הועסק תקופת העסקה ארוכה, והתנהלות התובע בחוסר תום לב נמשכה לאורך שנים ואין מדובר במעידה חד פעמית. במסגרת השיקולים לקולא יש לקחת בחשבון את תרומתו הרבה של התובע לנתבעת, אשר פיתח וניהל את תוכנת השכר בהצלחה רבה במשך עשרות שנים, באופן שהועיל מאוד לנתבעת והביא את התוכנה להיות תוכנת הדגל של הנתבעת. בנוסף, לקחנו בחשבון את נסיבותיו האישיות של התובע, לרבות גילו המתקדם, וטענתו בדבר מצב בריאותו וכפועל יוצא מכך את עוצמת הפגיעה הצפויה בתובע כתוצאה משלילת פיצויי הפיטורים.

באיזון הכולל, ובשים לב לחומרתם היתרה של מעשי התובע, אל מול היותו עובד ותיק שתרם תרומה רבה לנתבעת, מצאנו לנכון לפסוק לטובתו של התובע פיצויי פיטורים בגובה 30% בלבד. על פי סעיף 12(א) לחוק פיצויי פיטורים, **"שיעורם של פיצויי הפיטורים הוא: שכר חודש אחד לכל שנת עבודה בעובד במשכורת אצל מעסיק, או באותו מקום עבודה..."**

בענייננו, את פיצויי הפיטורים להם זכאי התובע יש לחשב על פי שכרו האחרון – טרם העלאת שכרו לאחר אירועי הכפייה בתחילת שנת 2019 המתוארים לעיל, וללא תוספת העידוד. בדיון שנערך ביום 18.2.2020, הסכימו הצדדים כי **"השכר אותו הרוויח התובע ללא תוספת עידוד היה בסך 18,100 ₪ נטו שלטענת התובע מהווים בערך כ- 20,000 ₪ ברוטו"**.⁴⁹ אומנם, הצדדים לא הגיעו להסכמות לגבי השכר ברוטו של התובע, אך מכיוון שהנתבעת לא הוכיחה אחרת, אנו קובעים כי שכרו האחרון של התובע (ללא תוספת עידוד) הינו 20,000 ₪ ברוטו.

לפיכך, זכאי התובע לפיצויי פיטורים בסך 183,240 ₪ (20,000 ₪ * 30.54 שנות העסקה * 30%), בניכוי הסכום הצבור לזכותו בקופת הפיצויים (49,143 ₪), ובסה"כ זכאי התובע לפיצויי פיטורים בסך **134,097 ₪**.

ה.4.ב. טענות התובע בדבר חוב שכר עבודה בגין השנים 2004-2011

98. טרם נכריע בטענה זו, נפרט בקצרה את הרקע להיווצרותו של חוב זה, כעולה מעדותו של התובע.

⁴⁹ פרוטוקול הדיון מיום 18.2.2020, עמ' 2, ש' 9-10.



בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 52852-09-19

99. לטענת התובע, בין השנים 2004-2011, בשל סיבות אישיות, לא היה זקוק לכסף, ולכן ביקש מהנתבעת שתשלם לו שכר בגובה 3,000 ₪ בלבד.⁵⁰ אותן נסיבות אישיות היו, שבאותה תקופה בת זוגו של התובע הייתה חולה, והתובע טיפל בה עד שנפטרה בשנת 2011. מכיוון שהיה עסוק בטיפול בבת זוגו כאמור, ומכיוון שלא יצאו מהבית, ביקש התובע משכורת נמוכה. עוד טען התובע כי לאחר שבת זוגו נפטרה ב-2011, החל לחזור בהדרגה לדאוג לעצמו, ומשכך ב-2017 ביקש מהנתבעת לשלם לו חוב בסך 1,000,000 ₪ נטו בגין המשכורות ששולמו לו בחוסר במהלך השנים 2004-2011. את סכום החוב חישב התובע לפי משכורת של 15,000 ₪ בחודש, שאותה לטענתו היה מבקש אילולא נסיבותיו האישיות, וכך בעדותו (בעמ' 35-36):

"העד, מר פרילנדר: אם נגיד ב-2004 לא הייתי פוגש את הבחורה הזאת הייתי חי חיים רגילים או שהייתי בזוגיות נורמאלית שבה לבת הזוג כן מעניין אותך מה השכר וצריך להחזיק משפחה אז אני חושב שלפחות 15,000 שקל הייתי מבקש. כב' הש' גלם: למרות שביקשת עד אז שיהיה 10,000. העד, מר פרילנדר: נכון. כב' הש' גלם: אוקיי. העד, מר פרילנדר: ולכן, כב' הש' גלם: זאת אומרת אם באותו רגע היה נראה לך לבקש 20, אולי היית מבקש 20, אולי 30. אני לא יודע. זה תלוי במה שאתה מרגיש בעצם. העד, מר פרילנדר: זה תלוי במה שאני מרגיש, כן, אני, כב' הש' גלם: אתה קובע את זה. העד, מר פרילנדר: אני לא קובע, אני מציע, נגיד ההצעה שלי מתקבלת."

100. כאשר נשאל התובע על המשכורת שקיבל ב-2003, ענה כי הוא חושב שקיבל בסביבות 10,000 ₪, בעוד ב-2012 משכורתו הייתה כ-6,000 ₪ וב-2013 כ-10,000 ₪ נטו.⁵¹ יש לציין כי תלושי המשכורת בגין השנים 2004 ועד 2011 לא הוגשו לבית הדין, וכאשר נשאל על כך התובע במהלך עדותו, השיב כי "אין לי נתונים מאז".⁵²

101. בחודש 2/2017, הסכימה הנתבעת לשלם לתובע 1,000,000 ₪ נטו בגין שכר עבודה עבור השנים 2004-2011, במשך 48 חודשים, כך שמדי חודש יקבל התובע 20,833 ₪ נטו.

102. כאמור לעיל, שכר העבודה אותו ביקש התובע בגין השנים 2004-2011, שולם לתובע תחת כפייה. נסיבות חמורות אלו הינן מספיקות על מנת לקבוע כי התובע אינו זכאי לתשלום יתרת החוב. למעלה מן הצורך נוסיף כי, לא רק שלא הוגשו ראיות לביסוס החוב שטוען התובע כי הנתבעת חבה לו, אלא – כעולה מעדותו של התובע – סכום החוב נקבע בהתאם לתחושותיו של התובע ועל פי רצונו. התובע לא הסביר מדוע דרש סך 15,000 ₪ נטו לחודש בגין התקופה לעיל, זאת בשים לב לכך שלטענתו שכרו בשנת 2003 ובשנת 2013 עמד על סך 10,000 ₪ נטו וכן לא ברור מדוע לא דרש הפרשים גם עבור השנים 2012-2013. כמו כן, הסכום אותו דרש התובע (1,000,000 ₪ נטו שהם 2,000,000 ₪ ברוטו בערך) אינו מסתדר חישובית עם השכר אותו הוא קיבל לטענתו בשנת 2003 ו בשנת 2013 (סך 10,000 ₪ נטו), לעומת השכר שקיבל

⁵⁰ תמלול מיום 9.3.20, עמ' 7 ש' 32

⁵¹ תמלול 26.11.20, עמ' 34-35

⁵² עמ' 19, ש' 20



בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 52852-09-19

בשנים 2004-2011 (3,000 ₪ לטענת התובע). בשים לב לכל האמור לעיל, אין בידינו לקבל את טענתו של התובע כי הוא זכאי לתשלום נוסף בגין עילה זו.

103. באשר לסכום שכבר שולם לתובע (כמחצית מהחוב), אנו לא מחייבים את התובע בהשבה של סכום זה לנתבעת. אומנם קבענו כי מדובר בכפיה מתמשכת, אולם כפי שפעלה הנתבעת באמצעות עתירתה לצו אנטון פילר בשנת 2019 לתפיסת קודי המקור, יכולה הייתה לעשות כן הרבה קודם לכן (על אף העובדה לה ערים אנו כי מדובר בצעד חריג). הכפייה המתמשכת מחד, והשתהותה של הנתבעת מאידך, מצדיקה את התוצאה המאוזנת בעינינו לפיה הכספים ששולמו לתובע בגין אותן הסכמות מ-2/2017 (תשלום מיליון ש"ח נטו ב-48 תשלומים) ועד למועד סיום העבודה, יוותרו אצל התובע ולא יושבו לנתבעת, ואילו יתרת הכספים בהתאם להסכמות כאמור לעיל, לא ישולמו לתובע. בכך, לטעמנו, עושים אנו חסד עם התובע.

ה.4.ג. טענות התובע בדבר חוב שכר עבודה בגין החודשים 2/2019-4/2019

104. על פי פסיקתו של בית הדין הארצי, "מעביד אינו רשאי להשעות עובד ללא מקור משפטי המסמיך אותו להשעותו. מקור משפטי זה יכול שיהיה חוק, הסכם קיבוצי, או הסכם אישי. בהעדר מקור חוקי להשעיה, הפסקת עבודה בעל כורחו של העובד, יש לה תוצאות משפטיות הניתנות להגדרה משפטית".⁵³

105. בענייננו, הנתבעת לא הציגה ולא הוכיחה את קיומו של מקור משפטי כלשהו, אשר מתיר לה להשעות את התובע.

106. לפיכך, התובע זכאי לתשלום שכר בגין תקופת השעייתו, החל מחודש 2/2019 ועד לחודש 4/2019. אך, בניגוד לטענתו של התובע, אין לחשב את שכרו בחודשים אלו בהתאם לשכרו האחרון, שכאמור שולם לו בשל כפיה, אלא בהתאם לשכרו האחרון טרם העלאת שכרו ובניכוי תוספת העידוד, שכר העומד על 20,000 ₪ ברוטו.

107. בהתאם לאמור לעיל, זכאי התובע לתשלום חוב שכר עבודה בגין החודשים 2/2019-4/2019, בסך 52,000 ₪ (20,000 ₪ * 2.6 חודשי השעיה).

ה.4.ד. תביעת התובע לתשלום חלף הודעה מוקדמת

108. בשים לב לכך שנשללו מרבית פיצויי הפיטורים של התובע (70%) ובשים לב לכך שהתובע קיבל תשלום עבור חודשים 1.. בגין תקופת ההשעיה בה הוא לא עבד, ונוכח הנסיבות בעטיין פוטר כמפורט לעיל, אנו קובעים שהתובע אינו זכאי לתשלום חלף הודעה מוקדמת.



בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 52852-09-19

ה.4.ה. תביעת התובע לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין

109. טענתו זו של התובע נחלקת לשתיים: 1. השעייתו של התובע מעבודתו לפני פיטוריו אינה כדין, ומצביעה על כך שהשימוע שנערך לו היה למראית עין בלבד; 2. נפלו פגמים בזימון לשימוע. כאמור לעיל, קבענו כי השעייתו של התובע לפני פיטוריו לא נעשתה כדין, ועל כך מגיע לו תשלום בגין חוב השכר לחודשים 2019-4/2019-2. בהתאם לזאת, נדון כעת בטענת הזימון לשימוע, ובטענה כי השימוע שנערך היה למראית עין בלבד.

110. הלכה היא כי הזכות לשימוע, אשר מקורה בכללי הצדק הטבעי, הינה מזכויות היסוד של שיטתנו המשפטית, אשר מחייבת מתן הזדמנות הוגנת וראויה לעובד להשמיע את טענותיו בפני מעסיקו בטרם יוכרע גורלו.⁵³ על המעסיק ליתן לעובד המועמד לפיטורים פרק זמן סביר לפני השימוע, על מנת שיוכל להיערך להשמעת טענותיו,⁵⁴ במהלך השימוע יש לכתוב פרוטוקול מלא ולמוסרו למועמד לפיטורים בסמוך לאחר השימוע.⁵⁵

111. בענייננו, התובע קיבל זימון לשימוע בשיחה טלפונית. משביקש התובע לקבל את הזימון בכתב, העבירה לו מנהלת המשרד של ב"כ הנתבעת את הזימון בהודעת דוא"ל. לאחר קבלת הודעה זו, ביקש התובע לדעת על מה השימוע, ועל כך ענה לו ב"כ הנתבעת בהודעת דוא"ל – עוד באותו יום, כחצי שעה לאחר ששלח התובע את שאלתו – בה פורטו הטענות שבגינן הוא זומן לשימוע. על אף שהתובע הוא שדרש לקבל את הזימון לשימוע בכתב ואת פירוט הנימוקים לפיטורים, פגמים אלו תוקנו מיד עם בקשתו של התובע, עוד באותו היום, ומשכך לא נגרם לו כל נזק.

112. השימוע אמור היה להתקיים ביום 3.4.2019, אך התובע ביקש לדחות את מועד השימוע בשל מחלה (התובע אף צירף אישור מחלה לבקשתו זו). משכך, נדחה השימוע ליום 16.4.2019. ביום 14.4.2019, הודיע התובע לנתבעת ולבא כוחה כי לא יגיע לשיחת השימוע, וכן צירף להודעתו תגובה בכתב לטענות שעתידות היו לידון בשימוע. על פי פרוטוקול השימוע, שצורף לתצהירי העדות הראשית של הנתבעת, כנגד התובע הועלתה טענה נוספת – שלא הופיעה בהודעת הדוא"ל ששלח לו ב"כ הנתבעת – והיא "כפייה כלכלית על החברה". טענה זו אכן לא הובאה בפני התובע טרם השימוע. התובע טוען גם כי אף לא קיבל את פרוטוקול השימוע בענייננו, ומתכתובות הדוא"ל בין התובע לבין ב"כ הנתבעת לאחר קיום השימוע, נראה כי אכן לא נשלח לתובע פרוטוקול כאמור. יש בכך משום לכאורה פגמים קלים בהליך השימוע. עם זאת, יש לזכור כי הליך השימוע שהתקיים לתובע נערך לאחר הליך שהתקיים כבר בחודש פברואר 2019

⁵³ דיון (נד 33-3/ נד יעקב בר-מנשה נ' שירות התעסוקה, כו(1) 423 (1994); ע"ע 231/99 אורי חייק נ' שירות התעסוקה (נבו 29.05.2001)). הליך השימוע חייב להיות כן ואמיתי, ולא הליך הנעשה כדי לצאת ידי חובה, (ע"ע (עבודה ארצי) 1027/01 ד"ר יוסי גוטרמן נ' המכללה האקדמית עמק יזרעאל, לח(2003) 448 (2003)).
⁵⁴ (ע"ע (עבודה ארצי) 620/07 דב גמליאל נ' חברת החשמל לישראל בע"מ (נבו 19.06.2008); ע"ע (ארצי) 10940-10-15 מנורה מבטחים ביטוח בע"מ נ' יונתן רון (נבו 06.09.2018)).
⁵⁵ ע"ע (ארצי) 27600-10-11 ד"ר גרשון אהרונוב נ' המרכז האוניברסיטאי אריאל בשומרון (נבו 22.12.2015)).



בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 52852-09-19

בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, בבקשת הנתבעת לצו תפיסת הנכסים, והתובע ידע בדיוק את טענות הנתבעת נגדו.

113. לאור חומרת התנהגותו של התובע, שכאמור עולה כדי כפייה כלכלית, אין בפגמים אלו בהליך השימוע כדי לעלות לכדי פיתורים שלא כדין או לזכות את התובע בפיצוי כלשהו. משכך, טענותיו של התובע בעניין הזימון לשימוע נדחות.

114. כמו כן, אין בידנו לקבל את טענתו של התובע כי השימוע שנערך לו היה למראית עין בלבד. הנתבעת נתנה לתובע הזדמנות להשמיע את טענותיו, ואף דחתה את השימוע לצורך זאת. התובע הוא שבחר להגיב לטענות שהועלו כנגדו בשימוע בכתב, ולא להתייצב לשימוע בעצמו. בנוסף, על פי פרוטוקול השימוע (שצורף לתצהירי הנתבעת), טענותיו של התובע שהועלו בכתב זכו להתייחסות ולדין. לאור חומרת מעשיו של התובע, אף אין בהשעייתו של התובע מעבודתו כדי להצביע על כך שהשימוע נערך למראית עין. לפיכך, אין אנו מקבלים את טענתו של התובע כי מדובר בשימוע למראית עין, ודוחים את התביעה לפיצוי בגין פיתורים שלא כדין.

ה.4.1. תביעת התובע לפדיון חופשה שנתית

115. סעיף 26(א) לחוק חופשה שנתית, תשי"א-1951, קובע כי "מעסיק חייב לנהל פנקס חופשה שבו יירשמו ביחס לכל עובד הפרטים שייקבעו בתקנות" (ראה גם תקנות חופשה שנתית (פנקס חופשה), תשי"ז-1957). על פי הפסיקה, הנטל להוכחת ניצול ימי החופשה ע"י העובד מוטל על המעסיק (דיון (ארצי) לא-3-22 ציק ליפוט נ' חיים קסטנר, ג(1) 215 (1972); ע"ע (ארצי) 15546-05-11 שמעון בוסקילה נ' נתיבי מעיין אביב בע"מ (נבו 24.02.2015)).

116. ס' 13 לחוק חופשה שנתית מאפשר פדיון חופשה במקרה בו חדל העובד לעבוד, כדלקמן: "חדל עובד לעבוד לפני שניתנה לו החופשה המגיעה לו עד ליום שבו חדל לעבוד, ישלם המעסיק פדיון חופשה בסכום השווה לדמי החופשה שהיו משתלמים לעובד אילו יצא לחופשה ביום שבו חדל לעבוד".

117. בתלושי השכר של התובע, אשר צורפו לתצהירי הנתבעת, ישנו רישום באשר לימי החופשה שנוצלו, התווספו ואלו שנותרו לתובע.

118. לגבי תלושי השכר, הלכה היא, כי תלושי השכר מהווים ראיה לכאורה לאמור בהם, ועל המבקש לסתור את תוכנם מוטל נטל הראייה⁵⁶. התובע לא סתר את תוכנם של תלושי השכר, ובאשר לטענתו של התובע כי מעולם לא ניצל ימי חופשה לאורך כל תקופת העסקתו (30.5 שנים) – לא רק שטענה זו אינה סבירה

⁵⁶ עדי"מ (ארצי) 19/07 עמוס 3 בע"מ – סלוצקי שי, [פורסם בנבו] ניתן ביום 25.11.2008; דב"ע (ארצי) נה/193 – 3 חנן זומרפלד – מלון זוהר בע"מ, [פורסם בנבו] ניתן ביום 1.5.1996; דב"ע (ארצי) מז/146 – 3 יוסף חוג'ירת – שלום גל והמוסד לביטוח לאומי, [פורסם בנבו] פד"ע כ 19 (1988)



בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 52852-09-19

בעניינו, אלא שהתובע אף לא הציג כל ראיה התומכת בטענתו זו. בתיעוד ימי החופשה הצבורים בתלושי השכר עמדה הנתבעת בחובותיה הרישומיות.

119. בכך, הרימה הנתבעת את הנטל המוטל עליה כאמור בפסיקה. על פי תלושי השכר של חודש ינואר 2019, נותרו לתובע 39.6 ימי חופשה. על פי תלושי השכר של אפריל 2019, בו שולמו לתובע דמי הבראה ופדיון חופשה, התובע היה זכאי ל-40.4 ימי חופשה במועד פיטוריו. משכך, ובהסתמך על הרישום בתלושי המשכורת, התובע זכאי ל-40.4 ימי חופשה.

120. על ימי חופשה אלו, שילמה הנתבעת לתובע פדיון חופשה בסך 37,071.26 ₪. סכום זה, גם הוא מקובל עלינו. על פי סעיף 10 לחוק חופשה שנתית, דמי החופשה יחושבו על פי "שכרו הרגיל" של העובד, כדלקמן:

"(א) המעסיק חייב לשלם לעובד בעד ימי החופשה דמי חופשה בסכום השווה לשכרו הרגיל.
(ב) השכר הרגיל לענין סעיף זה הוא –
(1) לגבי עובד שגמול עבודתו, כולו או חלקו, משתלם על בסיס של חודש או תקופה ארוכה מזו – שכר העבודה שהעובד היה מקבל בעד אותו פרק זמן אילו לא יצא לחופשה והוסיף לעבוד;
(2) לגבי עובד בשכר – שכר העבודה היומי הממוצע כפול במספר ימי החופשה; שכר העבודה היומי הממוצע הוא הסכום היוצא מחילוק שכר רבע השנה שקדמה לחופשה למספר תשעים; היו ברבע השנה כאמור חדשי עבודה לא-מלאה, יחושב השכר היומי הממוצע לפי רבע השנה של העבודה המלאה ביותר שבשנים-עשר החדשים שקדמו לחופשה, הכל לפי בחירת העובד.
(ג) שכר עבודה לענין סעיף (ב) הוא כל תמורה, בכסף או בשווה כסף, המשתלמת לעובד על ידי המעסיק בעד שעות העבודה הרגילות, זולת אם נקבע אחרת בהסכם קיבוצי שאושר לענין זה על ידי שר העבודה. סכום המשתלם לעובד לכיסוי הוצאות מיוחדות שאינן קיימות בעת החופשה, אין רואים אותו כחלק משכר העבודה."

121. כאמור לעיל, שכרו הרגיל של התובע הוא הסכום המשולם לו בעד "שעות העבודה הרגילות", ומשכך אין להכליל בסכום זה את תוספת הנסיעות. כמו כן, אין להכליל בשכרו הרגיל של התובע את "תוספת שכר העידוד", ואף לא את תוספת השכר שקיבל בינואר 2019, שכן אלו מהווים סכומים ששולמו בשל כפיה כלכלית מצדו של התובע. בהתאם לזאת, ובהתבסס על פרוטוקול הדיון מיום 18.2.2020⁵⁷, שכרו הרגיל של התובע עמד על סך של 20,000 ₪, ותעריפו היומי הינו 666 ₪ (20,000/90*3). לפיכך, זכאי התובע לפדיון חופשה בסך 26,933 ₪ (40.4*603). על פי חישובנו זה, לתובע שולם פדיון חופשה ביתר, ועל כן הוא אינו זכאי לפיצוי נוסף בגין עילה זו.

ה.4.ז. תביעת התובע לפיצוי בגין לשון הרע

122. סעיף 1 לחוק איסור לשון הרע, התשכ"ה-1965 (להלן: "החוק") מגדיר לשון הרע כך:

"לשון הרע היא דבר שפרסומו עלול –
(1) להשפיל אדם בעיני הבריות או לעשותו מטרם לשנאה, לבוז או ללעג מצדם;
(2) לבזות אדם בשל מעשים, התנהגות או תכונות המיוחסים לו;

⁵⁷ עמ' 2, ש' 9-10.



בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 52852-09-19

(3) לפגוע באדם במשרתו, אם משרה ציבורית ואם משרה אחרת, בעסקו, במשלח ידו או במקצועו;
(4) לבזות אדם בשל גזעו, מוצאו, דתו, מקום מגוריו, גילו, מינו, נטייתו המינית או מוגבלותו;"

123. על פי סעיף 2 לחוק, פרסום יכול להיות גם בעל פה, ורואים בו כפרסום לשון הרע "אם היתה מיועדת לאדם זולת הנפגע והגיעה לאותו אדם או לאדם אחר זולת הנפגע" (סעיף 2(ב)(1) לחוק).

124. סעיף 7 לחוק קובע כי "פרסום לשון הרע לאדם או יותר זולת הנפגע תהא עוולה אזרחית...", וסעיף 7א(ב) מאפשר לבית המשפט לחייב את הנתבע בתשלום פיצוי שלא יעלה על 50,000 ₪, ללא הוכחת נזק.

125. התובע טוען כי ביום 27.2.2019, כינס חיים את כל עובדי הנתבעת, והודיע להם כי התובע הושעה מעבודתו בשל סחיטה, איומים ועבירות פליליות אחרות אותם ביצע.

126. הנתבעת, מצידה, טוענת כי חיים כינס את כל עובדי הנתבעת על מנת ליידעם בדבר השעייתו של התובע, וזאת במטרה למנוע שיתוף פעולה של העובדים עם התובע, שעלול להביא לפגיעה בנתבעת. כמו כן, לטענת הנתבעת התובע לא הביא די ראיות על מנת להוכיח את טענת לשון הרע, ומשכך יש לדחות את טענתו זו על הסף.

127. יש לציין כי הנתבעת לא טענה לקיומן של הגנות תום הלב המנויות בסעיף 15 לחוק. למעלה מן הצורך, נציין כי ההגנה המנויה בסעיף 15(7) לחוק עשויה להיות רלוונטית לענייננו:
"הפרסום היה הבעת דעה על התנהגותו או אפיו של הנפגע בעניין שבו הנאשם או הנתבע ממונה על הנפגע, מכוח דין או חוזה, והפרסום היה מוצדק על ידי היותו ממונה כאמור;"

128. הראיה המרכזית עליה נסמך התובע בטענותיו היא עדותו של חיים, אשר נשאל על שיחתו הנ"ל עם העובדים, והשיב כדלקמן (עמ' 74, ש' 10-13):

"ש- ... האם אמרת שפסק הדין ניתן בהסכמת יוסי?
ת- אמרתי אך ורק שיוסי איים כך וכך, וניתן צו אנטון פילר.
ש- איים על מה? איים במה?
ת- איים שהוא לא נותן את הקודים של התוכנה, ושלא יהיה עדכון..."

129. בהמשך עדותו, עוד הסביר חיים את מטרת השיחה כך (עמ' 74, ש' 30-32):
"... השיחה הייתה זה שיש כרגע איזשהו מצב מסוים שעלול להיות מצב משפטי, ולכן שיזהרו בדבריהם. שלא ידברו. עכשיו, אני לא יכול לאסור על עובדים לדבר. אני יודע גם שדיברו."



בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 52852-09-19

130. מקובלת עלינו טענת הנתבעת, כי מטרת השיחה לא הייתה לפגוע בתובע, אלא ליידע את העובדים בדבר השעייתו של התובע (שכאמור בעדותו של חיים, היה עובד חיוני בנתבעת⁵⁸), ולמנוע מצב של שיתוף פעולה של העובדים עם התובע, שעשוי היה להסב נזק לנתבעת.

131. מעבר לזאת, התובע לא הוכיח את תוכן האמירות, אשר בגינן הוא טוען ללשון הרע. התובע אף לא זימן לעדות את אותם עובדים אשר נכחו בפגישה זו, והיו יכולים למסור עדות על תוכנה.

132. לפיכך, דוחים אנו את טענתו זו של התובע.

ה.4.ח. תביעת התובע לפנסיה

133. על פי המסמכים שצורפו לתצהיר העדות הראשית של התובע, הנתבעת החלה להפריש עבורו כספים לפנסיה בחודש 2/13 משכר של 6,000 ₪, והחל מחודש 1/14 – משכר של 10,000 ₪.⁵⁹

134. התובע טוען כי, בהתאם לצו ההרחבה בדבר הגדלת ההפרשות לביטוח פנסיוני במשק 2016, החל מחודש 7/2016 היה על הנתבעת להפריש בעבורו לפנסיה (תגמולי מעסיק) לפי מלוא שכר העבודה שלו, ולא פחות מהשכר הממוצע במשק.

135. הנתבעת טוענת כי הפרישה בעבור התובע לפנסיה בהתאם לצו ההרחבה במשק, שקובע חובת הפרשות פנסיוניות לפי שכר הבסיס של העובד (ללא שעות נוספות), או לפי השכר הממוצע במשק – לפי הנמוך מביניהם.

136. חובת הביטוח הפנסיוני קבועה בצו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק לפי חוק ההסכמים הקיבוציים, התשי"ז-1957 (להלן: "צו ההרחבה"). על פי סעיף 5(א) לצו ההרחבה, "חובת הביטוח הפנסיוני תחול על השכר המשולם לעובד, או השכר הממוצע במשק כפי שיעודכן מעת לעת, הנמוך מבין השניים".

137. סעיף 5(א) לצו ההרחבה, קובע כי "אין בצו זה כדי לפגוע ו/או לגרוע ו/או למעט מזכויות העובדים שעליהם חל הסדר פנסיה מיטיב, לרבות הסכם ו/או הסדר אחר, ובכלל זה הסכם קיבוצי כללי, הסכם קיבוצי מיוחד, הסדר קיבוצי ו/או הסכם אישי ו/או צו ההרחבה ו/או דין, ובלבד שמעוגן בו הסדר פנסיוני המיטיב על ההסדר הפנסיוני הקבוע בצו זה".

138. כלומר, צו ההרחבה מאפשר למעסיק להחיל על עובדיו הסדר פנסיה מיטיב, ולהפריש בעבורם לפי השכר הקובע ולא לפי השכר הממוצע במשק. אלא שהסדר כאמור חייב להיות מעוגן בהסכם, כאמור בסעיף 5(א) לעיל. התובע לא הביא כל ראיה לכך שמתקיים הסכם – אישי או אחר – בינו לבין הנתבעת בעניין

⁵⁸ תמלול 1.8.2021, עמ' 75 ש' 16-7

⁵⁹ דוח ערכי פדיון הראל חברה לביטוח מיום 11.4.2019, והעתק דוחות שנתיים 2013-2019 הראל חברה לביטוח – נספחים 30 ו-31 (בהתאמה) לתצהיר העדות הראשית של התובע.



בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 52852-09-19

זה. מעבר לזאת, התנהגותה של הנתבעת בפועל, מצביעה על כך כי ההסכם בין הצדדים היה להפרשת פנסיה בעבור התובע על פי השכר הממוצע במשק.

139. לפיכך, התובע אינו זכאי לתשלום בגין חסר הפרשות לפנסיה בסך 19,522 ₪.

140. התובע עוד טוען כי, בתקופה שמחודש 4/2012 ועד לחודש 12/2012, היה על הנתבעת להפריש בעבורו לפנסיה סך של 2,700 ₪ (תגמולי מעסיק בלבד).

141. התביעה הוגשה ביום 22.9.2019, ולפיכך על התקופה שבין חודש 4/2012 ועד לחודש 8/2012 (כולל) – חלה התיישנות. על התקופה שבין 9/2012 ובין 12/2012 – לא חלה התיישנות.

142. הנתבעת לא הביאה כל ראיה באשר לפנסיה שהופרשה במהלך תקופה זו, ועל כן – ובהתאם לתקופת ההתיישנות – מקובלת עלינו טענת התובע, כי על הנתבעת לשלם לו הפרשי פנסיה בעבור החודשים 9/2012-12/2012. לפיכך, **מקבלים אנו את טענתו של התובע באופן חלקי, ופוסקים כי התובע זכאי לפיצוי בגין אי הפרשות לפנסיה בסך 1,200 ₪.**

ה.5. התביעה שכנגד

ה.5.א. תביעה לפיצוי בגין נזקים ישירים למתן צו אנטון פילר

143. צו אנטון פילר ניתן בהסכמתו של התובע וללא הוצאות. בהתאם לזאת, אין אנו רואים לנכון לפסוק הוצאות בעניין כעת.

ה.5.ב. תביעה בגין גניבת זכויות קניין - הפרת זכויות יוצרים, סכומים שנסחטו קודם

לפיטורים (שכר עידוד ונזקים לחברה)

144. לעניין שכר העידוד, וכאמור לעיל, לאור כך שהנתבעת לא פעלה תוך זמן סביר להחזר החוב ששילמה לתובע, אין לחייב את התובע בהשבת חוב זה. כך גם לגבי הנזקים שנגרמו לחברה, וכפי שיפורט בהמשך.

145. באשר להפרת זכויות יוצרים, על פי סעיף 4 לחוק זכויות יוצרים, התשס"ח-2007, אלו הן היצירות שבהן יש זכויות יוצרים:

"(א) זכות יוצרים תהא ביצירות אלה:

(1) יצירה מקורית שהיא יצירה ספרותית, יצירה אמנותית, יצירה דרמטית או יצירה

מוסיקלית, המקובעת בצורה כלשהי;

(2) תקליט;

"...

146. היקף זכויות היוצרים קבוע בסעיף 5 לחוק זכויות יוצרים:

"זכות יוצרים ביצירה כאמור בסעיף 4 לא תחול על כל אחד מאלה, ואולם על דרך

ביטויים תחול זכות היוצרים:



בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 52852-09-19

- (1) רעיון ;
(2) תהליך ושיטת ביצוע ;
(3) מושג מתמטי ;
(4) עובדה או נתון ;
(5) חדשות היום."

147. סעיף 34 לחוק זכויות יוצרים עוסק ביצירה שנוצרה ע"י עובד, וקובע כי "מעביד הוא הבעלים הראשון של זכויות היוצרים ביצירה שנוצרה על ידי עובדו לצורך עבודתו ובמהלכה, אלא אם כן הוסכם אחרת".

148. סעיף 24 לחוק זכויות יוצרים קובע כי העתקה של תוכנת מחשב הינה מותרת, בהתקיים התנאים המנויים בסעיף, כדלקמן :

- "(א) העתקה של תוכנת מחשב לצורכי גיבוי, מותרת למי שמחזיק עותק מורשה של תוכנת המחשב ; מי שמחזיק עותק כאמור ישמידו עם חלוף הצורך שלשמו נוצר.
(ב) העתקה של תוכנת מחשב לצורך תחזוקה של עותק מורשה של התוכנה או של מערכת מחשב, או לצורך מתן שירות למי שמחזיק עותק מורשה של תוכנת המחשב, מותרת, אם הדבר נחוץ לשם שימוש בתוכנה.
(ג) העתקה של תוכנת מחשב או עשיית יצירה נגזרת ממנה, מותרת למי שמחזיק עותק מורשה של תוכנת המחשב, למטרות אלה ובהיקף הדרוש לכך :
(1) שימוש בתוכנת המחשב למטרות שלשמן נועדה, ובכלל זה תיקון שגיאות בתוכנת המחשב או התאמתה למערכת מחשב או לתוכנת מחשב אחרת ;
(2) בדיקה של אבטחת המידע בתוכנת המחשב, תיקון פרצות באבטחת המידע והגנה מפניהן ;
(3) השגת מידע הדרוש לצורך התאמת מערכת מחשב או תוכנת מחשב אחרת, המפותחת באופן עצמאי, כך שתוכל לפעול עם תוכנת מחשב זו."

149. בענייננו, לא בטוח כי קודי המקור עונים על ההגדרה של יצירה כאמור בסעיף 4 לחוק זכויות יוצרים, אך גם אם כן, נראה כי העתקת קודי המקור ע"י התובע הינה מותרת, וזאת בהתאם לקבוע בסעיף 24 לעיל. התובע, במהלך עבודתו, החזיק עותק מורשה של קודי המקור, והשימוש בקודים אלו היה למטרת מתן שירות ללקוחות הנתבעת, וכן לתיקון שגיאות בתוכנה במידת הצורך.

150. לפיכך, השימוש שעשה התובע בתוכנה הינו בהתאם לחוק, ואין מדובר בהפרת זכויות יוצרים של הנתבעת.

ה.5.ג. תביעה להשבת תשלום שכר עודף - אי דיווח על שעות העבודה והיקף העבודה

151. הנתבעת לא צירפה ראיות לתביעתה אשר מוכיחות כי התובע אכן לא דיווח, או דיווח באופן שקרי, על שעות העבודה שלו. משכך, טענה זו נדחת.

ה.5.ד. תביעה לפיצוי על ביצוע עוולה מסחרית

152. סעיף 6(א) לחוק עוולות מסחריות, התשנ"ט-1999, קובע כי אדם לא יגזול סוד מסחרי של אחר. סעיף 6(ב) לחוק זה, מגדיר מהו "גזל סוד מסחרי" :
"(ב) גזל סוד מסחרי הוא אחד מאלה :



בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 52852-09-19

(1) נטילת סוד מסחרי ללא הסכמת בעליו באמצעים פסולים, או שימוש בסוד על ידי הנוטל; לענין זה אין נפקא מינה אם הסוד ניטל מבעליו או מאדם אחר אשר הסוד המסחרי נמצא בידיעתו; (2) שימוש בסוד מסחרי ללא הסכמת בעליו כאשר השימוש הוא בניגוד לחיוב חוזי או לחובת אמון, המוטלים על המשתמש כלפי בעל הסוד; (3) קבלת סוד מסחרי או שימוש בו ללא הסכמת בעליו, כאשר המקבל או המשתמש יודע או שהדבר גלוי על פניו, בעת הקבלה או השימוש, כי הסוד הועבר אליו באופן האסור על פי פסקאות (1) או (2), או כי הסוד הועבר אל אדם אחר כלשהו באופן אסור כאמור לפני שהגיע אליו."

לענייננו רלוונטי סעיף קטן (2) לעיל.

153. סעיף 7(א) לחוק עוולות מסחריות קובע סייגים לאחריות, ולענייננו רלוונטי סעיף קטן (1):

"(א) לא יהיה אדם אחראי בשל גזל סוד מסחרי, אם התקיים אחד מאלה:
(1) הידע הגלום בסוד המסחרי הגיע אליו במהלך עבודתו אצל בעליו של הסוד המסחרי וידע זה הפך לחלק מכישוריו המקצועיים הכלליים;"

154. על פי סעיף 13(א) לחוק עוולות מסחריות, בית המשפט רשאי לפסוק פיצוי בלא הוכחת נזק, בסכום שלא יעלה על 100,000 ₪.

155. סוד מסחרי מוגדר בסעיף 5 לחוק עוולות מסחריות, כדלהלן:

"סוד מסחרי", "סוד" – מידע עסקי, מכל סוג, שאינו נחלת הרבים ושאינו ניתן לגילוי כדין בנקל על ידי אחרים, אשר סודיותו מקנה לבעליו יתרון עסקי על פני מתחריו, ובלבד שבעליו נוקט אמצעים סבירים לשמור על סודיותו";

156. בהקשר זה, יש לדון גם ב-מהו "שימוש בסוד מסחרי", כאמור בסעיף 6(ב)(2) לחוק עוולות מסחריות:

"הגדרת המעשים המהווים "שימוש", בדיני סודות המסחר, נגזרת במידה רבה מזיהוי המקור הרעיוני המדויק להגנה על הסוד המסחרי. אם ההגנה על המידע נעוצה בחיוב חוזי או בחיוב אמון, תוכנו המסתבר של החיוב הטיפוסי בנדון הוא כי נאסר על החייב לעשות שימוש בחלק כלשהו מן המידע, ללא הסכמתו של הזכאי. אין נפקא מינה אם החלק שניטל נמהל בפריטי מידע נוספים, אם לאו. בהקשר זה, תפיסות הנוהגות בדיני הקניין הרוחני אינן ישימות. השאלה אינה אם ניטל אותו נכס רוחני (שאז נדרשת השוואה בין הנכס שיצר התובע, כמכלול, לבין הנכס המנוצל על-ידי הנתבע), אלא אם כן הופר החיוב להימנע משימוש כזה או אחר במידע המוגן ללא הסכמת התובע.⁶⁰"

157. בענייננו, נראה כי קודי המקור עונים על ההגדרה לעיל של "סוד מסחרי". אלא שגם אם מדובר בסוד מסחרי, התובע לא עשה בו שימוש כאמור לעיל וכנדרש על פי סעיף 6(ב)(2) לחוק עוולות מסחריות. התובע עשה שימוש בקודי המקור בהסכמתו של הזכאי – במקרה זה, הנתבעת. הכפייה הכלכלית לא נעשתה תוך שימוש בקודי המקור, אלא תוך ניצול העובדה כי הקודים נמצאים בידי של התובע בלבד, וכי הנתבעת לא יכולה לפעול בלעדיתם. מכיוון שלא מדובר בשימוש כאמור בחוק עוולות מסחריות, אין טעם לבחון את יתר התנאים הקבועים בחוק עוולות מסחריות.

158. לפיכך, דוחים אנו את טענתה זו של הנתבעת.

⁶⁰ מ' דויטש, עוולות מסחריות וסודות מסחר (תשס"ב), בעמ' 685.



בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 52852-09-19

159. תחת כותרת זו, טענה הנתבעת גם לזכאותה לפיצוי בגובה 1.5 מיליון ₪, וזאת בגין נזקים שנגרמו לה בשל אי פיתוח התוכנה בהתאם לרצונותיה. סכום הפיצוי המבוקש הינו השכר שהושקע על ידי הנתבעת בפיתוח תוכנות מקבילות ע"י עובדים ו/או גורמי חוץ שונים, וזאת לאור סירובו של התובע לפתח את התוכנה הקיימת (תוכנת המשכורות 'טריו').

160. טענתה זו של הנתבעת נטענה בעלמא, ללא כל תימוכין – לא למקור זכאותה של הנתבעת, ואף לא לגובה הסכום אותו הנתבעת מבקשת. אשר על כן, טענתה זו נדחת.

ה.ה.5. גזל, סחיטת המעביד באיומים וגניבה ממעביד בידי מורשה והפרת זכויות קניין

161. הנתבעת טוענת כי פעולות התובע הינן בגדר "סחיטה באיומים, כפייה וגניבה ממעביד, ביצוע פעולות ללא הרשאה וגניבה בידי עובד, גניבה בידי מורשה, פגיעה והפרת זכויות הקניין של המעביד, פעולה בחוסר תום לב ועוד"⁶¹.

162. טענות אלו נטענו בעלמא, ללא כל סימוכין, ומשכך אין לנו אלא לדחותן.

163. תחת כותרת זאת, עוד טענה הנתבעת כי התובע נטל לעצמו, שלא כדין, את קניינה של הנתבעת, ומשכך פעולותיו מהוות גזל כאמור בסעיף 52 לפקודת הנזיקין [נוסח חדש].

164. סעיף 24(א)(1) לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969, קובע את הסמכות הייחודית הנתונה לבית הדין האזורי לעבודה:

"(א) לבית דין אזורי תהא סמכות ייחודית לדון –
(1) בתובענות בין עובד או חליפו למעסיק או חליפו שעילתן ביחסי עבודה, לרבות השאלה בדבר עצם קיום יחסי עבודה ולמעט תובענה שעילתה בפקודת הנזיקין [נוסח חדש];
...
(ב) תובענה שעילתה בסעיפים 29, 31, 62 או 63 לפקודת הנזיקין [נוסח חדש] בקשר לסכסוך עבודה;" (ההדגשה אינה במקור)

165. הנה כי כן, בית הדין האזורי אינו מוסמך לדון בתובענה שעילתה בפקודת הנזיקין, למעט החריגים המנויים בסעיף קטן (ב) לעיל. עילת הגזל (לה טוענת הנתבעת) אינה מוחרגת כעילה בה בית הדין האזורי מוסמך לדון.

166. בית המשפט העליון עמד על סוגיה זו לאחרונה⁶², בקובעו כי סמכות הדיון בעילת הגזל – הקבועה בסעיף 52 לפקודת הנזיקין – מסורה לבתי המשפט האזרחיים:

"מבין שתי הגישות הפרשניות שנבחנו לעיל, בחרנו לאמץ, בעיקרם של דברים, את הגישה שהוצעה על-ידי החברה והיועץ המשפטי לממשלה בכל הנוגע לייחוד הסמכות

⁶¹ סיכומי הנתבעת, עמ' 14

⁶² רע"א 2407/14 מורן רוחם נ' אג'נס פרנס פרס בע"מ (פורסם בנבו 14.10.2015)



בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 52852-09-19

לדון בעילות שבפקודת הנזיקין לבתי המשפט האזוריים. אנו סבורים שגישה זו הולמת יותר את לשונו של חוק בית הדין לעבודה בנוסחו הנוכחי ואת התפיסה המקובלת ביחס למומחיותם היחסית של בית הדין לעבודה ושל בית המשפט האזורי.

167. בית המשפט אף התייחס בהחלטתו זו לסוגיית פיצול הדיון בין בתי המשפט האזוריים לבתי הדין לעבודה:

"לא נוכל לסיים מבלי להעיר כי המקרה שבו דנו מאיר פעם נוספת את הקשיים הכרוכים בפיצול הדיון בסכסוכים רבים בין עובדים למעסיקיהם בין בית המשפט האזורי ובית הדין לעבודה. הסדרתו של המצב הקיים נותנת לכאורה משקל רב למומחיות היחסית של ערכאות אלה, אך לא לחסרונות הכרוכים בפיצול ההתדיינות. המענה שנתנו לשאלות שבפנינו נועד לחתור לפתרון המיטבי במסגרת המצב המשפטי הקיים..."

168. בהתאם לזאת, אין לבית הדין הסמכות לדון בעילה זו.

169. כמו כן, ציינה הנתבעת בסיכומיה כי התובע פיתח תוכנה מתחרה – מיד לאחר פיטוריו, הקים התובע אתר אינטרנט עם חישובי שכר, תוך שהכפיש התובע את הנתבעת. בעניין טענת ההכפשה, הפנתה הנתבעת את בית הדין אל הדברים הבאים⁶³:

"לכבוד השנה החדשה אנו במשכורשת מציעים לכם, משתמשי תוכנת שכר "טריו" של עוקץ מערכות, להתקדם בחינם מטריי למערכת שכר חדשנית ומתקדמת: מערכת השכר משכורשת. משכורשת נוצרה ע"י המתכנת שיצר ופיתח, לאורך 30 שנים, את תוכנת
במסגרת עבודתו בחברת עוקץ מערכות בע"מ, (1988-2019) יוסי פרידלנדר שימש כמתכנת היחיד של עוקץ מערכות, ופיתח את כל תוכנות השכר והנוכחות שלה. לכן ניתן לראות במשכורשת את היורשת של תוכנת טריו, שהרי מאחורי שתיהן עומדים אותו ראש, אותה חשיבה והבנה ואותה מקצועיות."

170. לתובע עומדת הזכות לחופש העיסוק. משפוט התובע מעבודתו בנתבעת, חופשי היה לחפש לעצמו מקום עבודה חלופי, ואף כזה המתחרה עם הנתבעת. הנתבעת לא הפנתה למקור משפטי שעל פיו פעולותיו אלו של התובע אסורות. על כך יש להוסיף כי, על פי הכתוב באתר, משכורשת מחשוב ענן בע"מ נוסדה בינואר 2020⁶⁴, כלומר 8 חודשים לאחר פיטוריו של התובע. בהתאם לזאת, דוחים אנו את טענתה זו של הנתבעת.

ה.5. תביעה לפיצוי בגין הפרה בוטה של יחסי ההעסקה – התעמרות ועוגמת נפש

171. הנתבעת טוענת כי היא זכאית לפיצוי לא ממוני בסך 100,000 ₪. את טענה זו מבססת הנתבעת על פסיקתו של בית הדין הארצי, לפיה עובד שנהג בחוסר תום לב כלפי המעסיק, מצדיק פסיקת פיצוי לא ממוני לטובת המעביד (ע"ע 17760-07-17 אלי פרבר נ' סופר מרקו לימור שלי (פורסם בנבו 22.09.2019)) (להלן: "עניין פרבר").

⁶³ אותם ניתן למצוא באתר <https://maskoreshet.co.il/?about=hazaa>

⁶⁴ <https://maskoreshet.co.il/?about=about>



בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 52852-09-19

172. בעניין פרבר, התפטרה העובדת מעבודתה ללא מתן הודעה מוקדמת. לפיכך, פסק בית הדין כי "התנהלות המערערת מהווה הפרה בוטה של חובת תום הלב המוטלת על העובדת כלפי המעסיק, ומצדיקה חיוב בפיצוי לא ממוני, בנוסף על הפיצוי בגין אי מתן הודעה מוקדמת על פי החוק, בסך של 20,000 ₪".

173. בית הדין הארצי פסק פיצוי לא ממוני לטובת המעביד בשני מקרים נוספים, בהם העובד גנב מהמעסיק, אך לא הוכח מה הסכום שנגנב (ע"ע 47108-06-14 אלמונית חברה בע"מ נ' אלמונית (פורסם בנבו 26.11.2017); ע"ע 42510-06-15 אלכסנדר פינדורין נ' בן ציון זיסמן (פורסם בנבו 03.05.2017) (להלן: "עניין פינדורין")). בשני המקרים, הדגיש בית הדין הארצי כי החיוב מושת בגין הפרת חובת נאמנות וחובת אמון מוגברות, ולא בגין עגמת נפש. וכך נקבע בעניין פינדורין:

"כפי שנפסק לא אחת, מוטלת על עובד מכוח חובת תום הלב "חובת נאמנות וחובת אמון מוגברות", אשר הפרתן תזכה את המעסיק, בנסיבות חמורות, בפיצוי לא ממוני גם אם לא עלה בידי המעסיק להוכיח את היקף הנזק שנגרם לו" (ע"ע (ארצי) 35403-12-11 קאנטרי פלורס בע"מ - נחמני [פורסם בנבו] 29.11.2016) פסקה 28 והאסמכתאות הנזכרות בפסקה). עם זאת נעיר, כי לא היה מקום לבסס את הפיצוי בגין נזק לא ממוני על עגמת הנפש שנגרמה למעסיקים וכי קביעת בית הדין האזורי, בהסתמך על פסקי דין של בתי דין אזוריים, לפיה פסיקה בגין עגמת נפש נכונה "דווקא בנסיבות שבהם קיימת אי בהירות, כמו במקרה שלפנינו, בדבר סכומי הכסף המדויקים שנגנבו, אף שלא היתה מחלוקת שגניבה היתה גם היתה", אינה מובנת מאליה והיא מוקשית כאשר המעסיק הוא חברה אשר "כעיקרון, אין היא סובלת מעוגמת נפש" (ע"א 345/89 נאות דברת נ' מעליות ישראליפט י.מ.ש אילן ניהול והשקעות בע"מ, פ"ד מו (3) 350, 359 (1992))."

174. בענייננו, אכן מדובר בנסיבות חמורות, בהן נהג התובע בכפיה כלכלית על מנת לקבל מילוני ₪ מהנתבעת. כמפורט בפסק דין זה, מעשיו אלו של התובע מהווים הפרה של חובת האמון וחובת תום הלב המוטלות עליו כעובד, ולפיכך דחינו את תביעות התובע לתשלום שהוסכם בגין השנים 2004-2011. אנו לא מוצאים מקום לחייב את התובע בסכומים נוספים לפיצוי הנתבעת, בגין אותה עילת תביעה של כפייה כלכלית והפרת חובות אמון ותום לב.

ה.5. תביעה לפיצוי בגין נזקים בפיתוח תוכנה כפולים ולפיצוי בגין לשון הרע

175. הנתבעת זנחה בסיכומיה את טענותיה לפיצויים בגין נזקים בפיתוח תוכנה כפולים ובגין לשון הרע, ומשכך תביעה זו נדחת.

ו. סוף דבר

176. התובע זכאי לפיצוי בסך 1,200 ₪ בגין אי ביצוע הפרשות לביטוח פנסיוני בגין התקופה שבין חודש 9/2012 ועד לחודש 12/2012.

177. התובע זכאי להשלמת פיצויי פיטורים בסך 134,097 ₪, המהווה 30% מפיצויי הפיטורים להם הוא זכאי, ובניכוי הסכומים שנצברו לזכותו בקופת הפיצויים.



בבית-הדין האזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 52852-09-19



178. התובע עוד זכאי לתשלום חוב שכר עבודה, בגין תקופת השעייתו בין החודשים 2/2019-4/2019, בסך 52,000 ₪.

179. יתר טענות התביעה, והתביעה שכנגד, נדחות.

180. בהתחשב בכלל נסיבות העניין ובקביעות שנפסקו בפסק דין זה, לרבות הסכום שנפסק לזכות התובע בסך 187,297 ₪ לעומת סכום התביעה בסך למעלה מ-3 מיליון ₪, כל צד יישא בהוצאותיו בגין תביעת העובד. לעניין התביעה שכנגד, בהתחשב בכך שהתביעה שכנגד על סך 2,850,000 ₪ נדחתה כולה, תשלם הנתבעת לתובע הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בסך כולל של 15,000 ₪, אשר ישולמו בתוך 30 ימים ממועד המצאת פסק הדין.

ניתנה היום, כ"ו אדר א' תשפ"ב, 27 פברואר 2022, בהעדר הצדדים ותישלח אליהם.

דניאל אמזלג

דניאל אמזלג
נציג עובדים

יגאל גלם, סגן נשיא

יוסף לוי
נציג מעסיקים

14
15