



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 32705-02-12

2 19 אוגוסט 2014
3

לפני:
כב' השופטת אסנת רובוביץ - ברכש

התובע 1. איתי גורן
ע"י ב"כ: עו"ד אפרת דויטש ועו"ד ענבל פלמור דורי

-

הנתבעות
1. במברגר - רוזנהיים בע"מ
2. פרופימקס (ישראל) בע"מ
3. פרופימקס בע"מ
4. אלחנן רוזנהיים
ע"י ב"כ: עו"ד אורלי ברכה

4
5
6

פסק דין

7

10 1. לפני תביעת התובע להכרה ביחסי עובד ומעביד ולתשלום פיצויי פיטורים וזכויות
11 סוציאליות נוספות, לרבות פיצוי בגין עגמת נפש בשל פגיעה בפרטיות עקב כניסה
12 לתיבת הדוא"ל שלו ופיצוי בגין לשון הרע.

11

12 רקע עובדתי ותמצית טענות הצדדים כעולה מחומר הראיות שהוצג לבית הדין:

14 2. הנתבעות הינן קבוצת חברות בבעלותו של מר אלחנן רוזנהיים (להלן: "הנתבע 4
15 או אלחנן"), אשר עוסקות בעסקאות נדל"ן בחו"ל.

15

19 3. התובע, מר איתי גורן (להלן: "התובע או איתי") החל לעבוד בנתבעות 1-3 (להלן:
20 "החברות או הנתבעות") בחודש 3/2001, בתפקיד של איש מכירות. שכרו של
21 התובע בתחילה עמד על סך של 9600 ₪ ברוטו. התובע היה בשלבי סיום לימודי
22 משפטים וכלכלה עת החל לעבוד בנתבעות.

20

23 4. במהלך השנים התובע התקדם בעבודתו והוספו לו סמכויות נוכח שביעות רצון
24 מעבודתו ובשלב מסויים מונה להיות סמנכ"ל בנתבעות (ר' נספח ג' לתצהיר
25 התובע).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 32705-02-12

- 2
- 4 5. ביום 14.4.03 חתם התובע לבקשת החברות על "כתב התחייבות עובד לשמירת
5 סודיות" (נספח ב' לתצהיר התובע).
5
- 7 6. בתלוש השכר של התובע לחודש אפריל 2003, צויין תשלום בגין פיצויי פיטורים
8 בסך של 19,045 ₪. ר' נספח ג' לתצהירי הנתבעים.
8
- 11 7. החל מחודש 5/03 התמורה ששולמה לתובע חושבה לפי אחוז ממחזור הכנסות
12 החברות, כנגד חשבונית מס שהוציא התובע. בממוצע התובע קיבל בין השנים
13 2003-2010 כ-29,000 ₪ לחודש, כנגד חשבונית מס .
12
- 15 8. ביום 5.8.08, במועד בו התובע כבר היה סמנכ"ל בנתבעות, חתם התובע על
16 התחייבות מיוחדת לשמירת סודיות ולהימנע מפגיעה באינטרסים הלגיטימיים של
17 החברה. (נספח ג' לתצהיר התובע).
16
- 19 9. במהלך מספר שנים, סמוך לאחר שהתובע החל לקבל תמורה באמצעות הוצאת
20 חשבוניות, התנהל מו"מ בין התובע לחברות, באמצעות הנתבע 4, לצורך
21 התקשרות להסכם להקצאת מניות.
20
- 25 10. במסגרת מהלך המו"מ, הודיע הנתבע 4 לתובע כי הוא מתכוון להעניק לו ללא
26 תמורה, 5% ממניות החברה לכשתועבר פעילות החברה מהנתבעת 1 לנתבעת 2,
27 בכפוף להשבת כל חובות החברה לצדדים שלישיים ולנתבע 4, בגין הלוואות בעלים
28 של הנתבע 4 ושתעבור החברה לרווחיות. לאחר תקופה של מספר שנים הוצע
29 לתובע לקבל 10% ממניות החברה באותן תניות העברה.
26
- 30 11. כפועל יוצא ממו"מ זה, הצדדים הגיעו בחודש יוני 2010 למסמך הבנות. כחלק
31 ממסמך ההבנות וכתנאי להעברת 10% נוספים ממניות החברה לתובע, ונוכח
32 המצב הכלכלי באותו מועד, סוכם כי התובע והנתבע 4 לא ימשכו משכורות/דמי
33 ניהול עד לסוף שנת 2010. ר' נספח יא' לתצהיר התובע.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 32705-02-12

- 2
- 5 12. ביום 10.1.11 הועברה לתובע ולנתבע 4 טיוטת הסכם להעברת המניות, שנוסחה
6 באמצעות עו"ד רווה, שנתן ייעוץ משפטי שוטף לחברות. ר' נספח יב לתצהיר
7 הנתבע 4 .
- 6
- 12 13. הנתבע 4 לא היו מרוצה מטיוטת הסכם זה ואף הוגשה תלונה ללשכת עו"ד בכל
13 הנוגע להתנהלותו של עו"ד רווה, בנוגע לניסוח הסכם זה נוכח טענת הנתבע 4 כי
14 פעל בניגוד עניינים, נוכח חברותו עם התובע. ר' נספח ו' עמ' 28 לתצהיר התובע.
15 נוכח האמור, הנתבע 4 החליף ייצוג. ולתובע ולנתבע 4 היה ייצוג נפרד בכל הנוגע
16 למו"מ להסכם העברת המניות. כפועל יוצא מכך הועברו טיוטות נוספות להסכם
17 העברת המניות. (ר' נספחי טז לתצהיר הנתבעות) .
- 13
- 16 14. בסופו של יום הצדדים לא חתמו על הסכם העברת מניות הואיל ולא הגיעו
17 להסכמות בנדון. המחלוקת העיקרית היתה קשורה לתניית הגבלת תחרות
18 שהופיעה בטיוטות ההסכם להעברת מניות. ר' נספח יא ויב לתצהיר התובע.
- 17
- 23 15. החל מחודש 1/11 סוכם שהתובע יתחיל לקבל שכר חודשי קבוע בסך של 27,000
24 ₪ ובתוספת של 22% בגין עלות מעביד כנגד חשבונית מס. ר' סעיף 27 לתצהיר
25 התובע שלא נסתר וסעיף 20.4 לכתב ההגנה. כמו כן ביום 6.1.11 התובע הקים
26 חברה בשם בוליו 2011 בע"מ. החל מאותו מועד החשבוניות שיצאו בגין התמורה
27 ששילמו הנתבעות לתובע, נעשו באמצעות חברה זו, שהוציאה לתובע תלושי שכר.
28 ר' עמ' 214 לתצהיר הנתבעות. ר' נספח כג1 וכג 2 לתצהיר הנתבע 4.
- 24
- 31 16. כמו כן משהצדדים לא הגיעו להסכמות בכל הנוגע להסכם העברת המניות,
32 הוסכם כי הנתבעות ישלמו לתובע עבור התקופה בה ויתר על קבלת תמורה מיום
33 1.7.2010 ועד ליום 31.12.2010 סך כולל של 198,930 ₪ בצירוף מע"מ וזאת
34 בארבעה תשלומים שווים ורצופים ע"ס 49,733 ₪ בצירוף מע"מ, זאת החל מיום
35 1.8.2011 כנגד חשבונית מס. בהתאם לאמור ביום 25.7.11 חתמו התובע והחברות
36 על הסכם קבלה ופטור שעניינו הסדרת התשלום בעבור חצי השנה שמיוולי 2010
37 ועד דצמבר 2010. הסכם זה קבע כי התובע לא זכאי למניות ומנגד מקבל הוא



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 32705-02-12

3 תמורה על התקופה בה ויתר על תשלום תמורה כלשהי. ר' נספח כז לתצהיר
4 הנתבע 4.

4
6 17. לאחר שהצדדים לא הגיעו להסכמות בנושא העברת המניות, התובע הודיע כי הוא
7 מתכוון להמשיך את ההתקשרות, חרף אי הגעה להסכמות בדבר העברת המניות.

7
9 18. ביום 18.7.11 שלח הנתבע 4 לתובע טיוטת הסכם קבלן שירותים. ר' נספח כד'
10 לתצהיר הנתבעות. התובע סרב לחתום על הסכם קבלן שירותים.

10
12 19. בראשית חודש אוגסט 2011 הודיע התובע לנתבע 4 על סיום עבודתו וביקש
13 להסדיר את תנאי פרישתו.

13
15 20. התובע נתן הודעה מוקדמת בת שלושה חודשים. בתקופת ההודעה המוקדמת פנו
16 הצדדים למגשר כדי להסדיר את המחלוקת ביניהם, אולם הדבר לא צלח.

16
17 21. ביום 31.10.11 הסתיימה ההתקשרות בין התובע לנתבעות.

דיון והכרעה

יחסי עובד ומעביד - המסגרת המשפטית

20
30 22. בפסיקה נקבע לא אחת, כי מעמדו של אדם כעובד או עצמאי, נקבע לפי מכלול
31 נסיבות המקרה, מבחינת מערכת יחסים בין הצדדים בפועל (דב"ע (ארצי) נד-3/
32 77, רוטברג נ' תדיראן בע"מ, פד"ע כז' 462; ע"ע 300274/96 צדקא נ' מדינת
33 ישראל, פד"ע לו 625; ע"ע 548/09 לוי – מוסך עלית לוי 93 בע"מ, מיום
34 22.1.2009) וכי סטאטוס לא ניתן ליצור או לבטל בהסכם. מושכלות יסוד הם, כי
35 לא ניתן לוותר על זכויות ע"י כינוי היחסים בין השניים השולל קיום יחסי עובד
36 מעביד. בחינה זו של מהות היחסים נעשית בהתבסס על כלל נסיבות העניין,
37 כשהמבחן העיקרי לפיו ייקבע האם עסקינן ביחסי עובד ומעביד אם לאו, הינו
38 המבחן המעורב אשר במרכזו עומד מבחן ההשתלבות (ע"ע 478/09 יצחק חסידים
39 – עיריית ירושלים, מיום 13.1.11). משכך בבואנו להכריע בשאלת מעמדו של אדם



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 32705-02-12

- 3 (שכיר או עצמאי), יש להגיע למסקנה על פי מכלול הסממנים והעובדות הנותנים
4 במצטבר תמונה כוללת ושלמה.
4
- 8 23. למבחן ההשתלבות שני פנים: הפן החיובי – קיום מפעל יצרני שניתן להשתלב בו,
9 שהפעולה המבוצעת צריכה לפעילות הרגילה של המפעל ושמבצע העבודה מהווה
10 חלק מהמערך הארגוני הרגיל של המפעל, ואינו גורם חיצוני. הפן השלילי – האדם
11 המדובר אינו בעל עסק עצמאי משלו, המשרת את המפעל כגורם חיצוני.
9
- 17 24. קיימים מבחני עזר נוספים כגון: מבחן הכפיפות, מבחן הקשר האישי שהינו מבחן
18 מהותי, צורת תשלום השכר, האם המועסק נהנה מסיכויי רווח ומסיכויי הפסד,
19 האם נעשה שימוש בכלי עזר ומי השקיע בהם, כיצד הוצגו היחסים לצדדים
20 שלישיים, האם קיימת בלעדיות למעסיק בפרק הזמן המוקדש לעבודה, האם יש
21 לקוחות נוספים, האם קיימת מסגרת העסקה שעתית קבועה, תשלום מס הכנסה,
22 מע"מ וביטוח לאומי וכד'. יצוין כי אף אחד מהמבחנים אינו מכריע לכשעצמו,
23 אלא יש לראות את התמונה בכללותה. ר' דב"ע מב/3-123 סגל נ' גור פד"ע יד
24 190; ע"ע 283/99 ברק נ' כל הקריות בע"מ, פד"ע לה 641.
18
- 21 25. כן יש להוסיף כי לפי מגמת הפסיקה כיום, יש לפרש את המונח "עובד" פרשנות
22 תכליתית, היינו לתת למונח "עובד" משמעות שתגשים את תכלית החקיקה
23 הרלבנטית. ר' דנג"צ 4601/95 סרוסי נ' ביה"ד הארצי לעבודה פד"ע נב (4) 817.
22
- 23 **הכרעה בשאלת קיומם של יחסי עובד ומעביד בענייננו**
- 28 26. טענת התובע היא כי במשך כל תקופת ההתקשרות בין הצדדים המשיכו להתקיים
29 יחסי עובד ומעביד ביניהם, וכלל מבחני הפסיקה בנוגע לקיום יחסי עובד ומעביד
30 מתקיימים בין הצדדים לכל אורך התקופה. לטענת התובע החל מהמועד בו קודם
31 לתפקיד סמנכ"ל החברות, החל שכרו להיות מחושב לפי אחוז מהמחזור וכנגד
32 חשבונית מס ויש לראותו כעובד בכל תקופת העסקתו.
29



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 32705-02-12

27. מנגד, הנתבעות טוענות כי אכן במועד בו החל התובע לעבוד בשירות הנתבעות
15 כאיש מכירות התקיימו יחסי עובד ומעביד, אולם החל מחודש 5/03 החליט התובע
16 לוותר על מעמדו כעובד והעדיף לקבל תמורה הנגזרת מאחוז מהכנסות החברות
17 וכנגד חשבונית מס כדין, בכך הפך להיות שותף ברווחים. עוד טוענות החברות כי
18 עם וויתורו של התובע על מעמדו כעובד, הסתיימו יחסי עובד ומעביד והוא קיבל
19 את מלוא הכספים המגיעים לו, לרבות פיצויי פיטורים ובעלות על קופת הגמל.
20 עוד טוענות החברות כי התמורה שקיבל התובע מאז ויתר על מעמדו כעובד, עלתה
21 באופן משמעותי וכללה את כל הסכומים הנובעים מיחסי עובד ומעביד. במקרה
22 ויקבע כי מתקיימים יחסי עובד ומעביד אזי יש להעמיד את שכרו של התובע על
23 הסכום שהיה מקבל כעובד ולקזז מכל סכום שייפסק נגד הנתבעים את ההפרש
24 בגין יתרת השכר שקיבל בזכות וויתורו על מעמד של עובד ומעברו למעמד של
25 עצמאי שותף להכנסות. כן טוענות הנתבעות כי טענת התובע לקיום יחסי עובד
26 ומעביד נטענת בחוסר תום לב משלא העלה כל טענה בנדון בזמן אמת במשך עשור,
27 במיוחד שמדובר בתובע שהינו משפטן מקצוען המכיר זכויות עובדים.
28

16

28. לנוכח הקווים המנחים שהוצגו בפסיקה, ולאחר שעיינתי בכל התשתית הראייתית
21 שהונחה בפניי ולאחר ששמעתי את העדים ובחנתי את מכלול נסיבות העסקתו של
22 התובע, סבורה אני כי המסקנה המתבקשת באיזון ושקלול כל הסממנים, נשוא
23 המבחנים, הינה כי שררו בין התובע לבין הנתבעות יחסי עובד ומעביד במהלך כל
24 תקופת ההתקשרות ביניהם. להלן הנימוקים למסקנתי זו.
25

22

23

הפן החיובי של מבחן ההשתלבות –

29. בבחינת הפן החיובי של מבחן ההשתלבות, תיערך בדיקה האם בכלל קיים "מפעל"
27 יצרני שניתן להשתלב בו, האם הפעולה המבוצעת דרושה לפעילות הרגילה של
28 המפעל, והאם מבצע העבודה מהווה חלק מהמערך הארגוני הרגיל של המפעל
29 ואינו בבחינת גורם חיצוני.
30

28

30. הנני סבורה כי הפן החיובי של מבחן ההשתלבות מתקיים – הנתבעות, חברות
31 העוסקות בהשקעות בעסקאות נדל"ן בחו"ל העסיקו את התובע בתחילת הדרך



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 32705-02-12

- 4 כעובד שכיר בתפקיד של איש מכירות ולאחר מכן הרחיבו את תחומי פעילותו
5 במסגרת אותה פעילות של הנתבעות, מבלי שלטענתם היה שינוי של ממש
6 בפעילותו (ר' סעיף 5-7 לתצהיר הנתבע 4 ונספח א וב' לתצהירו).
5
- 9 31. שוכנעתי כי התובע לא היה בגדר גורם חיצוני שנותן שירות לנתבעות אלא
10 בתפקידו, בכל התקופה הרלוונטית, השתלב באופן מלא במערך הארגוני של
11 הנתבעות, ופעילותו הייתה חיונית לפעילות העסקית של הנתבעת כפי שאף הודה
12 הנתבע 4 בעדותו :
10 " ש : התובע עבד הרבה שעות?
11 ת: כן, היה לו תפקיד בכיר נתתי לו הזדמנות יוצאת דופן והוא גם תרם הרבה לחברה"
12 ר' עמ' 28 שורות 26-27 לפרוטוקול הדיון.
13 ובהמשך :
14 " התובע עבד יפה והיתה אידיליה בינינו".
15 ר' עמ' 28 שורות 31.
- 16
18 גם תצהירו של התובע בנוגע לפעילותו במסגרת הנתבעת לא נסתר כעולה מסעיף 6
19 לתצהירו :
20 " במסגרת עבודתי ניהלתי אופרטיבית את פעילות הנתבעות שעסקו בייצוג חברות נדל"ן
21 שעסקו בייצוג חברות נדל"ן מחו"ל וגיוס כספים ממשקיעים להשקעות נדל"ן בחו"ל".
21
- 24 32. כמו כן התובע עבד שעות רבות עבור הנתבעות , דבר שמעיד על השתלבותו במערך
25 הארגוני של הנתבעות ועל כך שפעילותו הייתה חיונית לפעילות העסקית. הדבר
26 עולה מסעיף 6 לתצהירו של מר ארז רוזנוקס שלא נסתר לפיו :
27 "במהלך עבודתו, מר גורן עבד בנתבעות החל משעות הבוקר המוקדמות ועד לשעות הלילה
28 והיה זמין תמיד לטיפול בענייני הנתבעות. מר גורן עבד שעות ארוכות ומאומצות, למיטב
29 ידיעתי למר גורן לא היתה עבודה נוספת במקביל לעבודתו בנתבעות".
28
- 29 הפן השלילי של מבחן ההשתלבות
- 32 33. בפן השלילי יש לבחון, האם האדם אינו בעל עסק עצמאי משלו, המשרת את
33 המפעל כגורם חיצוני. ישנם מספר סימני היכר לעסק עצמאי כאשר סימן ההיכר
34 החשוב והעיקרי שבהם הוא כי מייעול העבודה ומהחיסכון בהוצאות, ייהנה בעל



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 32705-02-12

- 3 העסק ולא המזמין וכי ההשקעות ואמצעי הייצור בהון החוזר יהיו של בעל העסק
4 (ע"ע (ארצי) 1466/04 תדיראן בע"מ – קרסנטי, מיום 15.4.07).
- 4
- 10 34. עיון בתצהירו של התובע מעלה כי התובע עבד רק בנתבעות ולא עבד ולא נתן
11 שירותים לאף גורם אחר וכי הנתבע 4 אף הבהיר לו כי אינו יכול לעבוד במקום
12 אחר (ר' סעיף 11 לתצהירו של התובע שלא נסתר) הצהרתו זו של התובע, אף עולה
13 בקנה אחד עם החשבוניות אותם הציג, מהם עולה כי נתן שירותים רק לנתבעות,
14 דבר המחזק את עובדת היותו עובד של הנתבעות ולא נותן שירות חיצוני. ר' נספחי
15 ח' לתצהיר התובע.
- 11
- 15 35. כמו כן כעולה מגרסת הנתבע 4 בעצמו, הרי שהתובע לא נדרש להיות שותף
16 בסיכוני הפסד או לשאת בסיכונים או בחובות כלשהן. ר' עמ' 24 שורות 11-12.
17 התובע אף לא נדרש לשאת בעלויות כלשהן בכל הנוגע לניהול החברות והכנסתו
18 היתה מאחוז מההכנסות וללא קשר להוצאות החברות.
- 21 נקבע בפסיקה, כי גם אם מועסק מוגדר כ"קבלן עצמאי" ומנהל תיק עצמאי
22 ברשויות המס תוך הוצאת חשבוניות מס למעסיקתו – אין בכך כדי לסתור קיומם
23 של יחסי עובד – מעביד כאשר אלה מתקיימים לפי אמות המידה המהותיות של
24 המבחן המשולב. ר' ע"ע 1162/01 סמי בן חמו – המכון לפיריון העבודה והייצור,
25 פד"ע לח 433 (2002); ע"ע 176/09 ז'וז'ט מואב – תפנית וינד בע"מ, מיום
26 9.11.2010.
- 22
- 23 שוכנעתי איפוא כי לתובע לא היה עסק עצמאי משלו, ששירת את הנתבעות כגורם
24 חיצוני.

העלאת שכרו של התובע

- 30 36. אין חולק כי שכרו של התובע, מהמועד בו עבר לעבוד באמצעות חשבוניות, השתנה
31 מדי חודש בהתאם להכנסות של החברות והיה גבוה משמעותית ממה שקיבל
32 בתקופה בה עבד כנגד תלושי שכר, אולם אין בכך כדי לשלול מעמד של עובד שכיר,
33 כשם שאין לשלול מעמד של עובד שכיר מאיש מכירות בכיר העובד על בסיס



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 32705-02-12

- 3 עמלות מכלל מכירות בית העסק או עובד אשר שכרו משולם לו בהתאם להספק
4 עבודתו.
4
- 14 37. מעבר לאמור, לאחר ששמעתי את העדויות שוכנעתי כי הסיבה לשינוי שיטת
15 התגמול לתובע הייתה בשל שביעות הרצון ממנו והרחבת תחומי האחריות שלו עד
16 למעבר למעמד של סמנכ"ל שנעשה בשלב מאוחר יותר. ר' כרטיס ביקור של התובע
17 נספח א' לתצהירו וכן נספח ג' לתצהיר התובע. אכן, התובע לא הרים את הנטל
18 להוכיח בדבר המועד בו מונה לסמנכ"ל ולכן אינני מקבלת את הטענה כי המינוי
19 לסמנכ"ל היה בצוותא עם המעבר לתשלום התמורה כנגד חשבונות. אולם
20 שוכנעתי כי במועד המעבר התובע כבר לא היה איש מכירות פשוט כפי שהיה
21 במועד בו התקבל לעבוד, אלא הוספו למסגרת תפקידו תפקידים נוספים ותחומי
22 האחריות שלו התרחבו באופן משמעותי, נוכח שביעות רצון מתיפקודו, וזו הסיבה
23 לשינוי בתמורה ששולמה לו.
15
- 18 38. עיון בתצהירו של הנתבע 4 מעלה כי מבהיר הוא כי הסיבה לשינוי בתנאי העסקתו
19 של התובע נעוצה בהתקדמותו וכישוריו מעבר לתפקיד אליו התקבל כאיש מכירות
20 ושביעות רצון משמעותית מתיפקודו המקצועי והרחבת תחומי אחריותו.
19 ר' סע' 5-2 לתצהיר הנתבע 4.
20
- 22 39. עיון בעדותו של הנתבע 4 מעלה כי גם לפני המעבר לחשבונות שכרו של התובע
23 עלה באופן משמעותי:
25 " ... אם הוא הרוויח 6000 או 9000 וכעבור חודשיים הוא כבר עלה לפי 3 לפני שהרוויח קודם,
26 זה לא היה רק בזכותו, זה היה בזכות כל אחד ואחד בחברה. זה שקפץ פי 3 זה לא שתנם את
27 תרומתו רק הוא. החברה היתה עם מוניטין של 30 שנה".
26 ר' עמ' 30 שורות 22-23.
27
- 30 40. נוכח האמור, אינני סבורה כי העלאת שכר בשיעור זה, לאחר שהתובע "הוכיח את
31 עצמו" במשך תקופה של כשנתיים, ולאחר שהורחבו סמכויותיו והיו מרוצים מאד
32 מתיפקודו, ובמיוחד שעה שלא נעשה כל הסכם המשנה במהות את מערכת יחסי



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 32705-02-12

- 3 העבודה, יש כדי להצביע בהכרח על שינוי מעמדו של התובע מעובד שכיר לעצמאי
4 או על פעולה בחוסר תום לב.
4
- 6 41. זאת ועוד: שוכנעתי כי היוזמה לעבור לעבוד באמצעות חשבונית היתה של שני
7 הצדדים בשיתוף פעולה ותוך יישום אינטרסים גם של הנתבעות.
7
- 9 42. הנתבע 4 אף הצהיר והבהיר כי היוזמה לשינוי באופן תשלום התמורה היתה
10 משותפת לשני הצדדים:
16 "6. תוך כדי התדיינותינו הועלתה האפשרות שאיתי יחדול מלהיות עובד בחברה אשר אמור
17 לקל שכר מינימום בצירוף עמלות ממכירות ויעבור למעמד של נותן שירותים עצמאי המקבל
18 את תמורתו בדרך של עמלות מסה"כ הכנסות החברה ברוטו ובכך למעשה יהפוך להיות שותף
19 להכנסות... אני תמכתי במעבר זה שכן לסברתי היה בכך כדי לחזק את השותפות של איתי
20 בחברה, את מערך האינטרסים שלו והמוטיבציה שלו, את האחריות שהיתה לו להצלחה
21 החברה, שעלתה בקנה אחד עם הגדלת הסיכון שנטל בתלות שיצר בין הצלחת החברה
22 להשתכרותו ואולם השארתי את ההחלטה לשיקול דעתו." סעיפים 8-6 לתצהיר הנתבע 4.
17
- 21 43. הדבר אף עולה בקנה אחד עם עדותו של התובע שלא נסתרה (ר' סעיפים 70
22 לתצהיר התובע) וכן גם עם נספח ל' לתצהיר התובע, ממנו עולה כי התובע פנה
23 לנתבע 4 ביום 29.8.02 ודיבר על שינוי אופן תשלום משכורתו מבלי להתייחס כלל
24 לרצון לעבור ולהיות עצמאי.
22
- 30 44. מעבר לכך, אפילו קבעתי כי התובע הוא שביקש מיוזמתו לעבור ולעבוד באמצעות
31 חשבונית, אינני סבורה כי היה בכך כדי להצביע על חוסר תום לב קיצוני מצדו של
32 התובע אשר היה בו כדי לשלול יחסי עובד ומעביד בין הצדדים. ערה אני לפסיקה
33 לפיה ישנם מצבים קיצוניים וחריגים שבהם העובד מתנהג בחוסר תום לב ובחוסר
34 הגינות עד כדי שיש מקום להגיע למסקנה שאין להכיר בו כעובד אפילו שהתקיימו
35 מאפיינים שכאלו, אולם על פי הפסיקה מדובר במקרים קיצוניים וחריגים ביותר
36 ואינני סבורה כי זה המקרה שלפנינו (ראו למשל ע"ע 31997-09-10 **אמנון רבזין** –
37 **בנק לאומי לישראל בע"מ**, מיום 29.3.2012).
31



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 32705-02-12

11 45. לא מן הנמנע כי לאחר ששיטת תשלום שכרו של התובע שונתה לשיטה המפורטת,
12 היתה פתוחה בידי האפשרות "למקסם" את רווחיו, בין היתר על ידי חסכון
13 בהוצאות, ככל שהיה בידי לחסוך כאמור. אולם משזו היתה שיטת התשלום
14 שהוסכמה בצוותא בין התובע לנתבעים, אזי אין בעובדה שהתובע ניצל את
15 האפשרות למקסם את רווחיו, גם מול רשויות המס, כדי להעיד על קיומו של עסק
16 עצמאי במהותו. מעבר לכך, אין הדבר שונה מעובד אשר שכרו מבוסס על אחוזים
17 מהכנסות החברה – ושמטרתו להגדיל את רווחי החברה ולהקטין את ההוצאות.
18 כן יובהר, כי בניגוד לטענת הנתבעות, אין בעצם העובדה שבשלב מאוחר יותר,
19 השכר שולם לתובע באמצעות חברה שהקים כדי לשלול את היותו עובד הנתבעות
20 (ראו למשל ע"ע 300274/96 שאול צדקא – מ"י גלי צה"ל, פד"ע לו 625).

מבחנים נוספים

12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
46. אופן התשלום – כאמור בתקופה הראשונה לעבודתו של התובע, עד מרץ 2005
שולמה לו התמורה בגין עבודתו באמצעות תלושי שכר והחל ממרץ 2005 שולמה
התמורה לתובע ישירות באמצעות חשבונית ומאוחר יותר לחברה שהקים, תמורת
חשבוניות מס, כאשר החברה הוקמה נוכח מו"מ שהתנהל בין הצדדים בכל הנוגע
להעברת מניות כפי שיורחב בהמשך. כידוע, אופן תשלום שכר עוזר להבחין בין
חוזה עבודה לבין חוזה קבלני אם כי אין באופן תשלום השכר כדי להוות מבחן
מכריע (דב"ע (ארצי) נב/ 3-254, פריץ חיים – מפעל הפיס, פד"ע כו 372, 1993).

47. ערה אני לכך כי ביום 29.6.2004 הוציא התובע מכתב לעו"ד לשם, בו עידכן כי
הודיע לחברת הפניקס על הפסקת ביטוח המנהלים והבהיר כי לבמברגר-
רוזנהיים אין שום חוב כלפיו או כלפי הפניקס בהקשר לביטוח המנהלים שלו. ר'
נספח ג2 לתצהיר הנתבעים. כן ערה אני לכך כי סמוך לאותו מועד יצא תלוש שכר
לתובע ובו תשלום פיצויי פיטורים.

עם זאת, אינני סבורה כי העובדה שבסיום התקופה הראשונה פעלו הנתבעות על
מנת "לסגור חשבון" עם התובע – כדי להעיד כי אכן תמה התקופה שבה התקיימו
יחסי עובד ומעביד בין הצדדים. אני סבורה כי מאחר שבחודש 3/2005 החליטו
הצדדים על שינוי פורמאלי באופן ההתקשרות ביניהם ומאחר שהתובע הפסיק



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 32705-02-12

4 לקבל את שכרו מהנתבעות באמצעות תלושי שכר, אזי מצאו בעלי הדין לנכון
5 לפעול כפי שפעלו אולם אין בכך כדי להעיד בדבר אופי ההתקשרות בין הצדדים
6 בהמשך, כפי שאין משמעות לאופן בו כינו הצדדים את מערכת היחסים ביניהם.

5

6

מבחן הפיקוח והכפיפות והאופן בו הנתבעות התייחסו לתובע

11 48. תצהירו של התובע בנוגע לכך שהיה כפוף לנתבע 4 לא נסתר. הדבר אף עולה בקנה
12 אחד עם תצהירו של מר רוזנוקס שלא נסתר, בנקודה זו. ר' סעי' 4. ערה אנו לכך
13 שלתובע היו סמכויות רבות וכי פעל גם באופן עצמאי בנוגע לדברים מהותיים
14 הקשורים לעסק. אולם סבורה אני כי סמכויות אלו קשורות להיותו עובד בכיר
15 בנתבעות, אולם אין בכך כדי להסיק כי לא התקיימו יחסי עובד ומעביד.

12

20 49. מעבר לאמור, הנתבעות בזמן אמת התייחסו לתובע כאל עובד. עיון בנספח ג'
21 לתצהיר התובע מעלה כי החברות ביקשו להחתים את התובע על התחייבויות
22 נוספות לשמירת סודיות ולהימנע מפגיעה באינטרסים לגיטימיים של החברה וזאת
23 בשנת 08, מעבר לכתב ההתחייבות עובד לשמירת סודיות שהתובע נדרש לחתום
24 בחודש 4/03. בכתב התחייבות זה שנחתם על ידי התובע בשנת 08, ונוסח על ידי
25 החברות, נכתב בו כי התובע עובד כסמנכ"ל בנתבעות וכי אף נמסר לו ציוד של
26 הנתבעות לצרכי עבודתו, דבר התומך במסקנה בדבר קיום יחסי עובד ומעביד
27 במיוחד שהנתבעות התייחסו לכך בעצמם במסמכים שהם ניסחו בזמן אמת.

21

23 50. גם עיון בתצהירו של התובע מעלה כי את החופשות שלו תיאם עם הנתבע 4 (סעיף
24 19 לתצהיר התובע שלא נסתר). גם הנתבע 4 העיד בכל הנוגע לחופשות התובע:
25 " כי התובע לקח את חופשותיו " כיאה למעמדו בחברה, תוך הפעלת שיקול דעת בהתחשב
26 בצרכי החברה ותוך יידוע שלי (סעיף 33 לתצהיר הנתבע 4).

26

28 גם עיון בת/1 מעלה כי הנתבע 4 פיקח על עבודתו של התובע ואף הבהיר לו את
29 הנדרש ממנו בכל הנוגע ליציאה לחופשות, כעולה מת/1 כמצוטט:

31 "זה בין העסק ומחוייבות שלך לעסק כחלק מהחובות שלך למקום העבודה בו אתה רואה את
32 עתידך. זכויות באות יחד עם חובות. ... חופש כזה היום, היה : להפקיר תפקיד ואחריות:" ולכן
33 זה לא יכול להתאפשר". הנתבע 4 אישר שמסר את ת/1 לתובע.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 32705-02-12

- 2
- 6 51. תוכן הדברים של הנתבע 4 עולה בקנה אחד עם הצהרתו של התובע בסעיף 20
- 7 לתצהירו שלא נסתר לפיו התבקש על ידי הנתבעות לוותר על חופשה מתוכננת
- 8 בחו"ל בשל עומס עבודה והצורך לסגור עסקאות במרץ 05 וכך גם בשנת 2010. ר' סעיף 20 לתצהיר התובע.
- 9
- 7
- 12 52. מבחן הקשר האישי – אין כל מחלוקת כי התובע ביצע עבודתו עבור הנתבעות
- 13 באופן אישי. כידוע מבחן הקשר האישי הינו תנאי הכרחי אשר בהיעדרו נשמט
- 14 הבסיס לקיומם של יחסי עובד ומעביד ונפסק כי ביצוע העבודה באמצעות מחליף
- 15 הוא סממן לעצמאי (דב"ע (ארצי) נב/ 3-254 פריץ – מפעל הפיס, פד"ע כו 372,
- 16 1993).
- 13
- 15 53. ציוד – עולה מהראיות כי הנתבע 4 אף העיד כי הנתבעות סיפקו לתובע את הנדרש
- 16 לו לצורך עבודתו:
- 20 " היה לו גם טלפון מהחברה, היה לו גם מחשב נייד בבית שהחברה קנתה חצי חצי, המחשב
- 21 הזה היה בביתו והיה קשור למחשבים במשרד. היה לו גם כרטיס ביקור וכתובת מייל של
- 22 החברה. התובע השתתף באינספור כנסים מטעם החברה. ... " ר' עמ' 26 שורות 13-20. ר'
- 23 גם נספח ה' לתצהירו של התובע, כתב התחייבות לעובד בנוגע לקבלת מכשיר
- 24 בלקברי מחודש 2/11 שניתן לתובע לצרכי עבודתו.
- 21
- 25 54. האופן שבו הציגו עצמם הצדדים לצדדים שלישיים וכיצד ראו צדדים שלישיים
- 26 את התובע – הנתבעות הנפיקו עבור התובע כרטיס ביקור עם שם הנתבעות
- 27 ופרטיהן (נספח 1 לתצהיר התובע), והציגו את התובע כסמנכ"ל. ר' סעיף 15
- 28 לתצהירו של התובע שלא נסתר.
- 29 גם עיון בנספח ו' לתצהיר התובע, תלונה שהגישו הנתבעות ללשכת עורכי הדין
- 30 כנגד עו"ד רווה, שם אישרו כי התובע עבד בנתבעות והתקדם לתפקיד סמנכ"ל. גם
- 31 עיון בנספח ז' לתצהיר התובע מעלה כי הנתבעות מודות שם כי התובע עבד אצלם
- 32 מעבר להיותו דירקטור.
- 30



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 32705-02-12

- 3 55. ערה אני לטענת הנתבעות כי התובע היה שותף ודירקטור בעל סמכויות רבות
4 לרבות אישור שכ"ט ותנאי העסקה ודברים מהותיים נוספים.
4
- 9 56. בכל הנוגע לטענה כי התובע היה שותף, הרי שבסופו של יום המניות לא הועברו
10 לתובע ולכן מעמדו כשותף לא התבסס הלכה למעשה. מעבר לאמור הנתבע 4 העיד
11 כי התובע לא נדרש להיות שותף בסיכוני הפסד או לשאת בסיכונים או בחובות
12 כלשהן: " הוא היה שותף בהכנסות לא בהוצאות לא בהפסדים ולא בצרות" ר' עמ'
13 24 שורות 11-12.
- 10
- 11 57. בהתאם למבחני הפסיקה לעניין מאפייני שותפות נקבע כי:
14 " חלוקת רווחים נטו והשתתפות בהפסדים המסכנים את ההשקעות הן מסימני ההיכר של
15 השותפות... לצורך הכרעה בדבר קיום שותפות המבחן החשוב הוא זה של חלוקת הפסדים.
16 ראה: ע"א 682/87 הפניקס הישראלי חברה לביטוח בע"מ נ' יצחק אקרמן, פ"ד מ"ג (2) 825.
15
- 17 כמו כן סעיף 18 לפקודת השותפויות קובע: " כל שותף אחראי במיוחד עם שאר
18 השותפים וגם במיוחד לכל החובות והתחייבויות שהתחייבה בהם הפירמה בהיותו שותף בה"
18
- 21 58. הנה כי כן, כעולה מעדות הנתבע 4 הרי שאין לראות בתובע שותף. העובדה
22 שהתובע היה בעל סמכויות רבות, אינה מעידה של כך שלא התקיימו יחסי עובד
23 ומעביד אלא על מעמדו הבכיר של התובע.
22
- 27 59. בכל הנוגע לטענת הנתבעת כי התובע שימש כדירקטור והחליט החלטות ניהוליות
28 בחברות, הגם שבפועל הסכם העברת המניות לא התגבש, הרי שאין כל מניעה
29 מבחינת הפסיקה להיות דירקטור ועובד בצוותא, ככל שמבחני הפסיקה לקביעת
30 יחסי עובד ומעביד מתקיימים כפי שקבעתי כמפורט לעיל. ר' ע"ע 242-09 ויוריטה
31 בע"מ נ' יוסף רז, פורסם במאגרי המידע, ניתן ביום 31.5.12.
28
- 31 60. בלעדיות עבודתו של התובע והתלות הכלכלית – אין חולק כי התובע לא עבד עם
32 אף חברה למעט הנתבעות ואך עדותו של התובע כי הנתבע 4 אף דרש ממנו כך לא
33 נסתרה. עיון בחשבוניות של התובע מאמתים נתון זה ומהם ניתן להסיק בדבר



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 32705-02-12

- 3 התלות הכלכלית של התובע בנתבעות, שהיו המקור היחיד להשתכרותו במהלך
4 תקופת העסקתו.
4
- 9 61. אינני סבורה כי מדובר במקרה קיצוני המצדיק דחיית תביעת התובע בשל העובדה
10 שבמשך מספר שנים לאחר ששונה ההסכם בין הצדדים במאי 2003, לא העלה
11 התובע טענה לקיומם של יחסי עובד ומעביד בין הצדדים. זאת קל וחומר,
12 מששוכנעתי מגרסת התובע כי ההחלטה להיות מועסק באמצעות חשבונית נעשתה
13 בשיתוף פעולה ובהמלצת החברות.
10
- 15 62. לסיכום – לאחר שבחנתי את כלל נסיבות המקרה, ובשים לב לכך שהתובע מילא
16 את אותו תפקיד בנתבעות, במשך תקופה רצופה של יותר כ-10 שנים, משלא
17 הוכח ואף לא נטען כי לתובע הייתה הכנסה ממקור אחר באותה תקופה ולנוכח כל
18 הנסיבות שפורטו לעיל – הנני קובעת כי התקיימו יחסי עובד ומעביד בין
19 הצדדים.
16
- 17 **שכרו הקובע של התובע וטענת הקיזוז**
- 19 63. לטענת התובע, יש לחשב את הזכויות המגיעות לפי שכר חודשי בסך 37,000 ₪ או
20 לחילופין לפי שכר חודשי של 27,000 ₪.
20
- 25 64. מנגד, טענו הנתבעות בסיכומיהן, כי ככל שייקבע קיומם של יחסי עובד ומעביד בין
26 הצדדים, אזי יש לראות בשכרו של התובע כשכר שכולל בתוכו את כלל התנאים
27 הסוציאליים באופן ששכר היסוד יהיה פחות מזה. בסיכומיהם טענו הנתבעות גם
28 טענת קיזוז בכל הנוגע לשכר הגבוה שקיבל התובע בהשוואה לשכר שהיה מקבל
29 אילו היה בסטטוס של עובד.
26
- 30 65. בהתאם לפסיקה, נטל הראייה להוכחת השכר שהיה משולם למי שהועסק
31 כ"עצמאי" אילו היה מוגדר כ"עובד" מלכתחילה מוטל על המעביד (ע"ע
32 300267/98 יוסף טויטו נ' מ.ש.ב. הנדסה קירור למיזוג אוויר (1965) בע"מ, פד"ע
33 לז 354 ; ע"ע 300256/98 אורי אייזק נ' תה"ל – תכנון המים לישראל בע"מ, פד"ע



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 32705-02-12

- 3 לו 817; ע"ע 99/06, 160/06 מרכז קהילתי אזורי רמת הגולן נ' חנה יפהר, מיום
4 .(30.4.2008)
- 4
- 14 66. אני סבורה כי הנתבעות לא עמדו בנטל הנדרש להוכחת השכר שהיה משולם לתובע
15 אילו היה מוגדר כ"עובד" ואף לא הוכיחו כי השכר אותו קיבל היה גבוה
16 משמעותית משכר עובד במעמדו. במקרה דנן, לא ניתן להשוות את מעמדו של
17 התובע בתחילת עבודתו למעמדו לאחר שנתיים ויותר. כפי שקבעתי שכרו של
18 התובע עלה נוכח הרחבת סמכויותיו ושביעות רצון ממנו. מעבר לאמור במהלך
19 תקופת העסקתו ולכל הפחות החל משנת 2008 כעולה מנספח ג' לתצהיר התובע,
20 החל התובע להיות סמנכ"ל בנתבעות ומשכך ברור שאין להשוות את שכרו לאיש
21 מכירות. הנתבעות לא הביאו כל נתונים על השתכרות עובד במעמדו של התובע
22 נכון למועד בו החל להוציא חשבונית ועד סיום העסקתו ודי בכך כדי לדחות את
23 טענת הנתבעות בנדון.
- 15
- 19 יתרה מזאת, הנתבע 4 אך הודה כי התמורה אותה קיבל התובע בשלב בו התנהל
20 המו"מ לקראת הסכם העברת המניות היתה תמורה נמוכה מהתמורה שהיה צריך
21 לשלם לתובע נוכח מעמדו וכישוריו, כעולה מת/3, דואר אלקטרוני ששלח הנתבע
22 4 לתובע ביום 26.8.11.
- 20
- 24 67. מעבר לאמור הנתבעות לא הרימו את הנטל להוכיח כי התמורה שקיבל התובע
25 החל ממרץ 2003 כללה תנאים סוציאליים, אין כל תכתובת בנדון ואין כל תחשיב
26 בנדון וזאת בשונה מהמועד בו הוסכם כי התמורה אותה יקבל התובע יתווסף עליה
27 22% עלויות מעסיק.
- 25
- 31 68. מעבר לאמור, טענת הנתבעות לקיזוז נטענה לראשונה בסיכומי הנתבעות בעוד
32 שטענת קיזוז יש להעלות בכתב ההגנה ודי בכך כדי לדחות את טענת הקיזוז.
33 מעבר לכך, וגם לגופו של עניין, אני סבורה כי אין לקבל טענה זו כמפורט לעיל.
34 יצויין כי בנוגע לשאלה באלו נסיבות תבוצע "התחשבות בדיעבד" במקרה
35 שנקבעים יחסי עובד ומעביד בין הצדדים, נקבע בפסיקת בית הדין הארצי (ע"ע
36 110/10 רפי רופא – מרקם סוכנות לביטוח בע"מ, מיום 22.12.2011) כי ככלל, יהא



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 32705-02-12

20 זכאי עובד שסווג באופן שגוי כ"עצמאי" לכל הזכויות הכספיות שנשללו ממנו
21 וזאת מבלי שניתן יהיה לקזז סכום כלשהו כתוצאה מהפער בין התמורה הקבלנית
22 ובין השכר החלופי שנקבע עבורו, או לחייבו בהשבת סכומים למעסיק (סעיף 61
23 לפסק הדין). הסייג שנקבע לכלל זה, המתאפשר רק במקרים חריגים, חל כאשר
24 משתכנע בית הדין בדבר חוסר תום לב קיצוני של העובד אשר יוביל לקביעה
25 שיפוטית כי הסכומים שקיבל העובד במשך תקופת עבודתו והעולים על השכר
26 החלופי שהיה מקבל לו היה מוגדר מלכתחילה כעובד, שולמו לו תוך הפרת חובת
27 תום הלב מצידו ולכן עליו להשיבם וכאשר מדובר על פער משמעותי. בית הדין
28 הארצי קבע כי עצם הגשת התביעה להכרה במעמד ה"עובד" לאחר שנות
29 התקשרות רבות לא תיחשב בשום מקרה בפני עצמה כהפרת חובת תום הלב וקבע
30 מבחני עזר לצורך הקביעה אם הופרה חובת תום הלב באופן קיצוני אם לא,
31 כדלקמן: **"קיומו של פער ניכר בין התמורה כ'עצמאי' לבין השכר החלופי,
32 ובנוסף לכך (במצטבר) קביעה עובדתית כי הבחירה במתכונת ההתקשרות
33 ה'קבלנית' היתה של המועסק ולא של המעסיק – בין מתוך יוזמה שלו מטעמיו,
34 ובין לאחר שניתנה לו אפשרות אמיתית לבחור בין העסקה כ'עובד' לבין העסקה
35 כ'עצמאי' בשכר גבוה יותר, והוא בחר באחרונה"** (סעיף 62 לפסק הדין). למרות
36 זאת, קבע בית הדין הארצי שמבחני העזר אינם חזות הכל, וקיימת אפשרות
37 לקבוע שגם בהתקיימם – ולנוכח מכלול הנסיבות – אין לבצע "התחשבנות
38 בדיעבד".

21

24 69. כאמור, הנתבעות לא הציגו ראיות כלשהן מהם ניתן ללמוד על השתכרות של עובד
25 בכיר בדרגת התובע וההטבות והבונוסים להם הוא זכאי ודי בכך כדי לדחות את
26 טענת הקיזוז שנטענה בשלב הסיכומים.

25

27 70. בענייננו, אינני סבורה כי נסיבות תיק זה עולות כדי המקרים החריגים בהם יש
28 לאפשר השבה או קיזוז, מעבר לעובדה שטענת קיזוז כזו לא נטענה בכתב ההגנה.

28

29

30

31



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 32705-02-12

נסיבות סיום עבודתו של התובע

- 2
- 14 71. לגרסת התובע, בין הצדדים נוהל מו"מ ארוך לצורך התקשרות בהסכם הקצאת
15 מניות, שלא צלח. המו"מ נוהל לאחר מספר שנים בהן הובטח לתובע שיוקצו לו
16 מניות בנתבעות בשיעור של 20%-5% וזאת בהדרגה במהלך השנים 2003-2008.
17 על בסיס מצג מטעה זה שהוצג לו לאורך השנים נאלץ להסתפק בקבלת שכר נמוך,
18 שאינו תואם את מעמדו וכישוריו. בחודש 6/11 לאחר שהמו"מ כשל, התובע הביע
19 את רצונו וכוונתו להמשיך ולעבוד. אולם התובע נדרש לחתום על הסכם חד צדדי
20 המרע את תנאיו בכך ששכרו הותנה בהכנסות ולא בסכום קבוע כפי שהיה. כמו כן
21 התובע התבקש לחתום על סעיפים דרקוניים בעניין העדר יחסי עובד ומעביד.
22 הנתבע 4 הבהיר לתובע כי לא יוכל להישאר מבלי שיחתום על הסכם זה ובכך
23 למעשה דחק את התובע אל מחוץ לנתבעות. משכך נאלץ התובע בלית ברירה
24 להודיע בראשית חודש 8/11 על סיום עבודתו. עוד טען התובע כי מערכת היחסים
25 שנוצרה בעקבות התנהלות זו היתה עכורה וקשה שיצרה חוסר אמון בין הצדדים.
22 לטענת התובע זכאי הוא לפיצויי פיטורים הואיל ונאלץ להתפטר מעבודתו בלית
23 ברירה, בשל שינוי חד צדדי המרע את תנאי עבודתו ומחמת נסיבות שביחסי
24 עבודה בהן לא ניתן לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו. התובע התריע בנתבעות כי לא
25 יוכל להסכים לנוסח הסכם הקבלנות עליו נדרש לחתום אולם הנתבעות עמדו על
26 כך. ר' סעיפים 22-33 לכתב התביעה. עוד טוען התובע כי רק לבסוף ציין הנתבע 4
27 שהוא יכול ולהמשיך לעבוד ללא חתימה על ההסכם אולם הדברים נאמרו מהפה
28 אל החוץ וכך בשל המצב שנוצר וחוסר האמון, לא יכול היה להמשיך לעבוד ולכן
29 התפטר בדין מפוטר.
- 23
- 31 72. מנגד, טוענות הנתבעות שהתובע הוא זה שהכשיל את הליך המו"מ בכל הנוגע
32 להעברת מניות בשל סירובו לחתום על תניית אי תחרות ולכן והמו"מ לצורך
33 הסכם להעברת המניות, כשל. משכך שולם לתובע התמורה בעד חצי שנה בה לא
34 קיבל שכר. לאחר מכן הודיע התובע כי הוא מעוניין להמשיך ולעבוד במתכונת
35 הקודמת ומשכך נחתם הסכם קבלה ופטור עליו חתם התובע. וכן נערכה טיוטת
36 הסכם קבלו שירותים אשר שיקפה את מערכת הצדדים מקודם. אולם התובע סרב
37 לחתום על הסכם קבלן שירותים. הנתבע 4 הודיע לו כי הוא מוכן שהתובע ימשיך
38 גם ללא הסכם, בתמורה שהתבקשה על ידי התובע בעצמו. למרות כל אלו הודיע



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 32705-02-12

- 3 התובע לנתבע 4 כי הוא עוזב את עבודתו. עוד טוענות הנתבעות כי התובע התפטר
4 בגלל שהחליט להתחרות שלא כדין בעסקי הנתבעות.
- 4
- 8 73. סעיף 11 (א) לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג - 1963, להלן: "חוק פיצויי
9 פיטורים" קובע כי תובע שהתפטר מעבודתו מחמת הרעה מוחשית בתנאי
10 העבודה או מחמת נסיבות אחרות שביחסי העבודה לגבי אותו עובד שבהן אין
11 לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו, דין התפטרותו "לעניין חוק זה" כפיטורים.
- 9
- 11 74. לצורך הוכחת זכאות לפיצויי פיטורים מכוח סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים,
12 בכל הנוגע להרעת תנאים על העובד התובע להוכיח שלושה תנאים מצטברים:
18 "ראשית, צריך שאכן תתקיים 'הרעה מוחשית בתנאי העבודה', שנית, כאשר מדובר בהרעה
19 שבידי המעסיק לשנות, כך שלא תתקיים יותר, חובה על העובד העומד להתפטר בגינה,
20 להעמיד את המעסיק על כוונתו, כך שתהא לו הזדמנות להפסיק ולתקן את ההרעה, ורק אם
21 ימנע המעסיק מלעשות זאת יחול על ההתפטרות סעיף 11(א)... לתנאי זה נקבע חריג, לפיו
22 כאשר ברור על פניו שאין בידי המעסיק לשנות ולתקן את ההרעה, אין לדרוש מהעובד שיתרה
23 במעסיק... התנאי השלישי לזכאות על פי סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים הינו קשר ישיר
24 בין ההתפטרות להרעה"
- 20 (ע"ע 354/07 אחים אוזן חברה לבנייה פיתוח וייזום בע"מ – ולי טקין, מיום 27.1.10)פורסם
21 בנבו].
- 21
- 25 75. בכל הנוגע לחלופה השנייה של סעיף 11(א) נפסק, כי יש לבחון האם עובד סביר
26 בנסיבותיו האישיות של העובד הנדון, היה מפסיק לעבוד בגין הנסיבות שנוצרו.
27 ראה: ע"ע 1345/01, גלית כהן - טרייד אין א. ר. בע"מ, עבודה ארצי, כרך לג (58),
28 39.
- 26
- 32 76. עוד קבעה הפסיקה כי קנה המידה שקובע סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים, הוא
33 קנה מידה אובייקטיבי. ברי שבקנה המידה האובייקטיבי טמון אלמנט
34 סובייקטיבי. יש לבדוק אם סביר הוא שעובד מסוג העובד שבו מדובר היה ממשיך
35 לעבוד בנסיבות החדשות שנוצרו. הנשיא מ' גולדברג עמד על מבחן אובייקטיבי זה
36 הכולל בחובו, ככל מבחן אובייקטיבי, אספקט סובייקטיבי בדב"ע נג/223-3,
37 פלסטין פוסט בע"מ – יחיאל, פד"ע כז 436, שם נקבע, כמצוטט:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 32705-02-12

- 2
- 8 "..... כך גם לעניין הנסיבות ביחסי העבודה המצדיקות התפטרות. בכל מקצוע וסוג עבודה יש
- 9 לבחון את הנסיבות ביחסי עבודה לגופן, טרם יוחלט, על פי אמת מידה אובייקטיבית, אם יש
- 10 באותן נסיבות כדי להגיע למסקנה שאין לדרוש מעובד שימשיך עבודתו בהן" (שם, בעמ' 447 ;
- 11 וראו גם דב"ע נא/ 3-203, רובין – מפעלי זכוכית ישראלים פניציה בע"מ (לא פורסם). ראה גם
- 12 : ע"ע 1271/00, אמ"י מתו"ם-אדריכלים מהנדסים יועצים ומוזדדים - אברהם ואח' פד"ע לט
- 13 (587).
- 9
- 11 77. באשר לנסיבות שנכללות בגדר סעיף 11 לחוק פיצויי פיטורים, נאמר בע"ע
- 12 1354/01 גלית כהן נ' רטייד אין א.ר. בע"מ (21.8.03) :
- 15 "...יש לבדוק האם סביר הוא להמשיך לעבוד בתנאים אלו, היינו, האם העובד הסביר היה
- 16 ממשיך לעבוד או ששינוי הנסיבות היה מונע ממנו להמשיך לעבוד. ככל בחינה אובייקטיבית
- 17 של סבירות יש לבחון האם עובד סביר בנסיבותיה האישיות של המערערת היה מפסיק לעבוד
- 18 בגין הנסיבות. זוהי הסובייקטיביזציה של קנה המידה האובייקטיבי.
- 16 ...
- 20 בכל מקצוע וסוג עבודה יש לבחון את הנסיבות ביחסי עבודה לגופן טרם יוחלט, על פי אמת
- 21 מידה אובייקטיבית, אם יש באותן נסיבות כדי להגיע למסקנה שאין לדרוש מעובד שימשיך
- 22 עבודתו בהן (וראה גם בפסיקה (דב"ע נא/3-203 הרשקו רובין - מפעלי זכוכית ישראלים
- 23 פניציה בע"מ, סעיף 6 לפסק הדין)".
- 21
- 29 78. לאחר שמיעת הראיות בתיק ושקילת טענות הצדדים, לא שוכנעתי כי התובע עמד
- 30 בנטל להוכיח את זכאותו לפיצויי פיטורים מחמת הרעה מוחשית בתנאי העסקה
- 31 הואיל ולא הוכח כי יישום הסכם הקבלנות בהתאם לתמורה אותה הציעו
- 32 הנתבעות בסופו של יום מהווה הרעת תנאים, במיוחד שהתובע מודה כי הסכים
- 33 להמשיך ולעבוד לאחר שכשל המו"מ לענין העברת המניות. אולם שוכנעתי כי
- 34 התובע הרים את הנטל הנדרש להוכיח כי מחמת נסיבות אחרות שביחסי העבודה
- 35 כפי שנוצרו אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו, ולכן דין התפטרותו "לעניין חוק
- 36 זה" כפיטורים, מהנימוקים המפורטים.
- 30
- 32 79. עיון בתצהירו של הנתבע 4 מעלה כי מודה הוא כי מזה תקופה ארוכה התחייב
- 33 כלפי התובע והציג בפניו מצג לפיו יועברו אליו מניות של הנתבעת, בתחילה דובר



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 32705-02-12

- 4 על 5% ולאחר מכן 10% ולבסוף דובר על 20% (ר' סעיפים 24,37 לתצהיר הנתבע 4
5 ועמ' 24 שורות 12-17 לעדותו).אכן הבטחה זה מצאה את ביטוייה אף בכתובים
6 וזאת במסגרת מסמך ההבנות.
5
- 12 80. התובע והנתבע 4 אף העידו כי בפועל התייחסו למצב זה כאילו כבר התרחש, תוך
13 הצגת מצג גם לשאר עובדי החברה. ר' סעיף 31 לתצהיר התובע, סעי 27 לתצהיר
14 הנתבע 4. אולם בסופו של יום, הצדדים לא הגיעו להסכמות בדבר העברת המניות
15 ולא נחתם כל הסכם בנדון. הסיבה בגינה הצדדים לא הגיעו להסכמות היתה
16 בתחילה בשל העדר הסכמה על התנאים המסחריים, אבל הקש ששבר את גב הגמל
17 היה נושא אי התחרות. ר' עדותו של התובע שלא נסתרה, וכן ר' גם עדות הנתבע 4
18 בנדון.
13
- 22 81. אין חולק כי בסופו של יום לאחר שכשל המו"מ בכל הנוגע להסכם העברת המניות
23 התובע הודיע שמבקש הוא להמשיך ולעבוד כרגיל. ר' נספח כט לתצהיר התובע,
24 דוא"ל ששלח התובע ביום 6.6.11: " **לעת עתה נחזור לעבוד בצוותא מבלי שעננה**
25 **זאת רובצת מעלינו. כתשחזור מהסיבוב בחו"ל נשב ונסדיר את עניינים לאור**
26 **המצב החדש**". אף תצהירו של התובע בנדון(סעיף 32) לא נסתר ועולה בקנה אחד
27 עם עדותו: " **לא התכוונתי לעזוב לא ראיתי את עצמי נפרד מהנתבעת, זה לא עלה**
28 **בקצה המחשבה שלי, מה שראיתי שנעבוד בצוותא ונמשיך בדיון לאחר**
29 **שהדברים יירגעו**" ר' עמ' 15 שורה 6. ובעמ' 15 שורות 6: " **לי לא הייתה כוונה**
30 **לעזוב**".
23
- 29 82. זה המקום לציין כי הנתבע 4 אף הודה כי התמורה אותה קיבל התובע בשלב בו
30 התנהל המו"מ לקראת הסכם העברת המניות היתה תמורה נמוכה מהתמורה
31 שהיה צריך לשלם לתובע נוכח מעמדו וכישוריו, כעולה מת/3, דואר אלקטרוני
32 ששלח הנתבע 4 לתובע ביום 26.8.11 בו כתב הנתבע 4, כמצוטט: " **אני הוא זה**
33 **שאמרתי לך שבתקופה האחרונה היית צריך להרוויח יותר ואתה השבת שאין לך**
34 **טענות על הסכם שאתה מרוויח**". ר' נספח יח'. ערה אני לסיומו של אותו מייל



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 32705-02-12

- 3 בנוגע להשתכרות נמוכה של הנתבע 4 בשנים קודמות, אולם לטעמי אין הדבר
4 מוריד מהדברים שנאמרו בתחילת הודעת המייל.
4
- 8 83. התובע אף הבהיר כי נושא השכר לא היה כל כך קריטי מטעמו בשלב המו"מ
9 להסכם העברת המניות, בשל הידיעה וההבנה כי הוא עתיד להיות בעל מניות
10 ושותף בחברה לעתיד לבוא. האמור אף משתקף בשיחה שהתנהלה בין התובע
11 לנתבע 4 בדיוק בנקודה זו, נספח יח' עמ' 176 לתצהיר התובע:
10 " איתי: אני עבדתי פה 11 שנה, עשר וחצי שנים, אני נתתי את הנשמה, עבדתי כמו שכאילו
11 זה עסק שלי, תוגמלתי בחסר, אתה אמרת לי את זה הרבה פעמים.
11 אלחנן: ואתה כשעמדת פה אמרת אין לי טענות על זה.
13 איתי: נכון, אין לי טענות – אבל אלחנן זה שהיה כשהיינו במשא ומתן- זה, כשזה היה ברור
14 שיש לי מניות". (ההדגשות לא במקור א.ר.ב.)
14
- 18 84. לאחר שהתובע למעשה הסכים שלא להגיע להסכמות בנושא העברת המניות,
19 ולאחר שנתתם כתב קבלה שמבהיר כי העברת המניות כשלה, ביקש הנתבע 4
20 מהתובע לחתום על הסכם קבלנות כתנאי להמשך התקשרות. ר' נספח כד לתצהיר
21 הנתבע 4.
19
- 24 85. לא נסתר מעיני דברי הנתבע 4 במסגרת הישיבה שהתקיימה בין הנתבע 4 לעובדי
25 הנתבעות ב-2/12 שם אמר בנוגע לתובע, כמצוטט: "הא בכל אופן, זה
26 הדרדרות, הדרדרות ואז אה, הוא אומר לי, 'לא מוכן אני לא,א,אין שותפות יותר,
27 תיתן לי הצעה שאני אשאר פה בתור הא שכיר'. נתתי לו הצעה. כל הצעה שנתתי
28 לו, הוא סירב...." ר' עמ' 11 לתמלול שיחה זו.
25
- 31 86. קרי, הנתבע 4 ידע כי המשמעות של המשך עבודה ללא הסכם העברת מניות משנה
32 את מצב הדברים מבחינת התובע, גם בנוגע לשאלת קיום יחסי עובד ומעביד לעבר
33 ולעתיד. למרות זה מצא לנכון במצב הדברים הלא פשוט שנוצר בין השניים,
34 למסור לתובע הסכם קבלנות לצורך חתימה כתנאי להמשך העסקה, שמשמעותו
35 שהתובע מצהיר ומתחייב לוותר על כל זכויותיו הנובעות מטענתו בדבר יחסי עובד
36 ומעביד, שעה שנושא המניות ירד מהפרק ועימו ההטבות להם ציפה התובע במהלך



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 32705-02-12

- 5 שנים רבות. לו זו אף זו בהתאם להסכם הקבלנות עליו נדרש התובע לחתום, הרי
6 שהתובע נדרש להתחייב כי שכל שיפנה לבית הדין ובית הדין יקבע כי מתקיימים
7 יחסי עובד ומעביד, הרי שיהיה עליו להשיב לחברה כספים שקיבל ביתר, נוכח
8 שכרו הגבוה, כפי שנוסח בהסכם הקבלנות. ר' סעיפים 3.4-3.6 להסכם הקבלנות.
- 6
- 13 ערה אני לטענת הנתבע 4 כי התובע הוא זה שסרב לחתום על הסכם העברת
14 המניות, אולם לטעמי אין הדבר מעלה או מוריד. עם זאת, אציין כי במסמך
15 ההבנות לא נדרש התובע לתניית אי תחרות כלשהי ותניית אי התחרות עליו חתם
16 התובע בעבר היתה ל-18 חודשים, בעוד שתניית אי התחרות שהופיע בטיוטות
17 הסכם העברת המניות היתה ל-5 שנים ולאחר מכן הופחתה ל-3 שנים. יצוין כי
18 איני רואה בסירובו של התובע לחתום על תנאי אי תחרות לתקופה כל כך ארוכה,
19 כסירוב בלתי סביר, בנסיבות העניין.
- 14
- 20 87. מעבר לאמור, סבורה אני שעצם הדרישה של הנתבע 4 מהתובע לחתום על הסכם
21 קבלנות, שעה שנושא העברת המניות עליו הסתמך התובע תקופה כה ארוכה נוכח
22 מצגי הנתבע 4 מולו ומול שאר עובדי החברה כשל, מהווה הבעת עמדה ברורה של
23 הנתבע 4 בדבר חוסר אמון בתובע. גם בכך יש לראות נסיבות בהם לא ניתן לבקש
24 מהתובע להמשיך ולעבוד, נוכח מערכת היחסים שהיתה קיימת בין הצדדים, עובר
25 לכן.
- 21
- 25 88. כמו כן אנו מקבלת את עדותו של התובע כמהימנה בכל הנוגע לכך שאכן הנתבע 4
26 דרש ממנו מספר פעמים לחתום על הסכם הקבלנות כתנאי להמשך התקשרות (ר' עמ'
27 14 שורות 16-25 וכן עמ' 15 שורות 6-4 ועמ' 9 שורות 8-9. תצהירו של התובע
28 בנקודה זו לא נסתר (סעיף 33) כעולה מחקירתו הנגדית:
29 "בין המועד שבו קיבלתי את ההסכם הזה, להודעת הפרישה עברו כשבועיים, שבמהלכן 4
30 פעמים, אני אמרתי לנתבע 4, היו פגישות לא מתוכננות, אבל ישבנו בחדר ישיבות, שאני לא
31 יכול לחתום על ההסכם הזה, הוא חזר והבהיר לי שאם אני לא אחתום על ההסכם הזה, אני לא
32 יכול להישאר בחברה"
30 ר' עמ' 10 שורות 8-5 ו-28.
- 31



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 32705-02-12

8 ערה אני לכך כי התובע אף מודה כי הנתבע 4 הציע לו להמשיך ולעבוד אף ללא
9 חתימה על הסכם אולם איני סבורה כי יש באמור כדי לשנות את התמונה. ראשית
10 הצעה זו לא עלתה על הכתב ולא ברור מצד הנתבע 4 האם ניתן להתייחס אליה
11 ברצינות. מעבר לאמור, גם אם התובע לא היה חותם על הסכם קבלן שירותים
12 הרי שהנתבע 4 הביע את עמדתו בנדון בצורה חד משמעית, משכך חתימה או העדר
13 חתימה לא משנה את המהות של דרישתו של הנתבע 4, לפיה התובע יוותר על
14 טענותיו בדבר קיום יחסי עובד ומעביד, גם לעבר וגם לעתיד.

9
19 90. בנסיבות אלו שנוצרו, מחד הסכם העברת המניות שכשל ועימו אבדן ההטבות
20 נשוא אותו הסכם ומנגד דרישת הנתבע 4 מהתובע לחתום על הסכם קבלנות,
21 שמשמעותו ויתור על זכויות הנובעות מטענת התובע בדבר יחסי עובד ומעביד
22 וחוסר האמון שהתלווה לכל התהליך הנדון, לרבות עצם הדרישה לחתום על
23 הסכם הקבלנות, הינן נסיבות בהם אין זה סביר לדרוש מהתובע להמשיך ולעבוד
24 נוכח מהות היחסים שהיו בינו לבין הנתבע 4 עובר לכן ונוכח מעמדו בנתבעות
25 ויחסי האמון ששררו לפני כן בין הצדדים. משכך אני קובעת כי בנסיבות אלו
26 שנוצרו ונוכח אופי עבודתו של התובע ומערכת היחסים הקרובה שהיתה לו בעבר
27 מול הנתבע 4 שהתבססה על אמון מיוחד, זכאי התובע לפיצויי פיטורים מכוח
28 סעיף 11 סיפא לחוק פיצויי פיטורים.

20
24 91. מעבר לאמור, אני סבורה כי נוצר מצב של חוסר אמון בסיסי בין התובע לנתבע 4
25 ובמערכת היחסים שהתקיימה בין הצדדים, כאשר התובע היה מספר 2 תחתיו של
26 הנתבע 4, לא ניתן היה לצפות מהתובע להמשיך ולעבוד במצב בו האמון ביניהם
27 נפגע באופן כה מהותי.

25
27 92. עיון בעדותו של הנתבע 4 מעלה כי הנתבע 4 מודה כי איבד את אמונו בתובע החל
28 מ-1/11:

28 " ש: וגם מאבד אמון בתובע?
31 ת: מאותו רגע המו"מ שלי עם איתי מתחיל להיות שהוא מתווכח איתי על דברים שלא צריך
32 להיות לו כמו זכות חתימה... הייתי מזועזע מזה. האמון נפגע.. אבל מאותו רגע המצב החל
33 להתדרדר".



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 32705-02-12

2 ר' עמ' 28 שורות 13-2 ועמד 26 שורות 3-2 .

3

4 ר' גם תמלול השיחה מיום 6.2.12 :

5 " מינואר , כל יום המצב עם איתי נהיה להרבה יותר גרוע"

6

עמ' 7 שורות 26-25.

7

8 הנתבע 4 אף הודה כי הצורך לבקש שהתובע יחתום על הסכם קבלנות נבע מכך

9

שהאמון נשבר :

10

"ש: מאיפה עלה הרעיון להחתים על הסכם קבלנות?"

11

ת: "... ברגע שהאמון נשבר. אחרי שהאמון נשבר רציתי שיהיה משהו כתוב.

12

ר' עמ' 31 שורות 9-4.

13

14 93. הדבר אף עולה מתצהיר התובע (סע' 35) שלא נסתר :

16

" ... לפני הסכם קבלנות דרקוני, הרעת תנאים מוחשית מעין כמזה ולא מדבר איתי ולא

17

מתייחס אליי..."

17

ר' עמ' 8 שורות 13-11

18

ובהמשך :

21

"אני הייתי במצב של מכבש לחצים וטראומה מהחודש וחצי של התנהלות נוראית כלפי,

22

שהתחילה במו"מ עם עו"ד וכשאתם נכנסתם לתמונה" עמ' 10 שורות 13-12. " בהמשך של

23

חודש וחצי של רדיפה ורמיסה מצד הנתבע 4".

22

ר' עמ 12 שורות 24.

23

30 94. נוכח מערכת היחסים הבעייתית שנוצרה בין התובע לנתבע 4 וחוסר האמון שנוצר

31

בין הצדדים בכל התהליך של המו"מ להסכם העברות המניות שכשל ומנגד

32

הדרישה לחתום על הסכם קבלנות יצרו חוסר אמון שאינו יכול לאפשר מערכת

33

יחסי עבודה תקינה בין הצדדים, נוכח יחסי הקרבה שהיו ביניהם בעבר והמשבר

34

שנוצר. נוכח מכלול דברים אלו, אני קובעת כי מדובר בנסיבות שבהם לא ניתן

35

לצפות מהתובע שימשיך לעבוד ומשכך הינו זכאי לפיצויי פיטורים מכוח סעיף 11

36

סיפא לחוק פיצויי פיטורים.

31

32



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 32705-02-12

2

מה השכר שסוכם בתקופת ההודעה המוקדמת

95. לטענת התובע, הנתבעות ביקשו ממנו ליתן הודעה מוקדמת ארוכה והוא נעתר ונתן הודעה מוקדמת בת שלושה חודשים, כאשר סוכם בינו לבין הנתבע 4 על תמורת תשלום שכר בסך של 37,000 ₪ ותוספות נוספות (החזר הוצאות רכב וכד') בתקופת ההודעה המוקדמת. לטענת התובע בגין חודש אוגוסט 2011 שולם לו תשלום זה אולם בחודש 9/11 באופן חד צדדי ובניגוד לסיכום שולם לו 27,000 ₪ בתוספת 22% עלויות מעביד בלבד וקוֹזו משכרו סך של 10,000 ₪ וכך גם בחודש 10/11. אולם בסיום עבודתו שולם לו סך של 40,000 ₪ במסווה של בונוס, שלטענת התובע בא להשלים את הפחתת השכר וכינויו כבונוס נעשה רק כדי לחסוך בשכר הקובע לצורך הזכויות המגיעות לו.

12

96. מנגד, לטענת הנתבעות לאחר שהמו"מ להסכם העברת מניות כשל ומכיוון שהתובע הודיע כי הוא מעוניין להישאר ולהמשיך לתת שירותים לחברה, התחילו התובע והנתבע 4 לבוא בדין ודברים בנוגע לתנאים הנדונים. בפגישה שהתקיימה בעניין התמורה בעד השירותים, הביא הנתבע 4 בפני התובע תוכנית אחוזים ארוכת טווח אולם התובע הודיע כי הוא אינו מעוניין בהצעה זו אלא בשיעור תמורה קבוע בסך של 37,500 ₪ בצירוף 22% תוספת עלות מעביד. הצעתו התקבלה. לטענת הנתבעות הצעה זו הייתה מותנית בכך שהתובע ימשיך וליתן שירותיו. משסרב התובע להמשיך וליתן את שירותיו, לא הוסכם על העלאת שכרו. לטענת הנתבעות התובע הודיע כי תקופת ההודעה המוקדמת לעזיבתו תעמוד על שלושה חודשים והנתבעות קיבלו הודעה זו, למרות שביקשו תקופה הודעה מוקדמת ארוכה יותר. ביום 8.8.11 שלח התובע מייל ובו פרט את תנאי עבודתו בתקופת ההודעה המוקדמת. ומתוקף מעמדו בחברה התובע הודיע לחשבת השכר, כי החל מחודש אוגוסט יש להוסיף לו תשלום בסך של 10,000 ₪. חשבת השכר מתוקף מעמדו של התובע פעלה בהתאם. הנתבע 4 חתם על הוראת העברה כוללת מבלי לבדוק את דוח האקסל, אולם בחודש 9/11 כאשר קיבל לחתימתו הוראת העברה עבור שכר חודש זה הבחין הוא כי סכומו עומד ע"ס 37,000 ₪ ולא 27,000 ₪ ואז הבין את טעותו. הנתבע 4 מייד הודיע על כך לתובע, שעמד על כך שזו הייתה התחייבות הנתבע 4 אולם הנתבע 4 הבהיר לו כי לא כך פני הדברים. משכך שולם לו במשך תקופת ההודעה המוקדמת סך של 27,000 ₪ בתוספת 22% עלויות



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 32705-02-12

מעביד וקוֹזֵז ממנו הסכום ששולם לו בטעות. בסופו של יום שולם לו בונוס בסכום של 40,000 ₪ מתוך הערכה על כך שהתובע נתן שלושה חודשי הודעה מוקדמת.

97. לאחר שעיינתי ובחנתי את כלל העדויות והראיות שהוצגו בפני לא שוכנעתי כי יש לקבל את טענת הנתבעות מהנימוקים הבאים:

ראשית, התובע עוד ביום 29.7.11 שלח דוא"ל לנתבע 4 שכותרתו הסכם סיום עבודה בו כתב התובע לנתבע, כי עם כל הקושי במצב שנוצר יש למצוא את הדרך להיפרד באופן הטוב ביותר עבור החברה ועבור שניהם תוך שהתובע הציע הצעה בין היתר, בנוגע למשך זמן העבודה, הטמעת תהליכי עבודה, חפיפות, תגמול למשך התקופה, כמצוטט:

" משך זמן-3 חודשים עד ה-31 לאוקטובר.תשלום לשלושת החודשים הקרובים – 37,000 לחודש עלות מעביד+ הוצאות רכב וטלפון (כרגיל)+ מע"מ כנגד חשבונית.....". (נספח כח לתצהיר הנתבע 4).

למרות שהנתבע 4 שלח בתקופה זו מספר מיילים לתובע, הרי שלא שלל את הצעתו של התובע ולא טען שאינה מקובלת עליו. דווקא במייל מיום 26.8.11 (נספח ל לתצהיר הנתבע 4) הנתבע 4 מבהיר כי: " מוסרית , חברית ועסקית אני מוכן לתת לך לפנים משורת הדין, זאת רק במידה ופעילות החברה , לא תפגע". הנתבע 4 לא שלל את הצעתו של התובע בכל הנוגע לתמורה בתקופת ההודעה המוקדמת וזאת לאחר חודש שהתובע כבר מבצע בפועל את עבודתו במסגרת תקופת ההודעה המוקדמת. המייל הראשון אליו התייחס הנתבע 4 להצעתו של התובע בכל הנוגע לתשלום בתקופה ההודעה המקודמת היה רק ביום 10.10.11, זו הפעם הראשונה בה הנתבע 4 מבהיר לתובע שהעלאת שכרו היתה במסגרת הסכם להמשך העסקתו ולכן משהתובע בחר לעזוב, לא היתה הסכמה להעלאת השכר. (ר' נספח לו).

שנית, בנספח ל"ו, מייל מיום 10.10.11 מבהיר הנתבע 4 לתובע כי:

" יחד עם זאת, נוכח נכונותך להישאר בחברה לתקופת חפיפה של 3 חודשים ישולם לך סך של K 40 בסוף תקופת החפיפה, כגמול בעד העברת התפקיד ליונתן וליתר חברי הצוות".



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 32705-02-12

- 4 מייל זה שנכתב על ידי הנתבע 4 בעצמו משקף את ההסכמה לשלם לתובע בגין
5 תקופת ההודעה מוקדמת תמורה גבוהה יותר. משכך יש להסיק בדבר הסכמה
6 לתשלום שכר גבוה יותר בתקופת ההודעה המוקדמת.
5
- 8 שלישית, עיון בתמלול השיחה מיום 31.7.11 נספח יז לתצהיר התובע מעלה כי
9 בזמן אמת הנתבע 4 הודה כי הוא מתכוון לשלם לתובע בתקופת ההודעה
10 המוקדמת את ה-37,000 ₪ שהציע לתובע. ר' עמ' 58 לתמלול שיחה זו.
9
- 11 רביעית הנתבע 4 לא הביא לעדות את חשבת השכר, כדי לתמוך בגרסתו בדבר
12 הטעות בנוגע לביצוע התמורה לחודש 8/11 והדבר יפעל לחובת הנתבעות.
12
- 14 98. אשר על כן אני קובעת כי השכר הקובע לתשלום פיצויי פיטורים עומד ע"ס 37,000
15 ₪.
15
- 16 100. התובע מודה כי החל מחודש 7/2010 שולמו לו עלויות מעסיק בסך של 22%
23 (התשלום נעשה רטרואקטיבית מיולי 2010. ר' סעיף 27 לתצהיר התובע). משכך
24 את תחשיב פיצויי הפיטורים יש לבצע עד למועד זה. כמו כן משהתובע לא סתר את
25 הטענה כי קיבל תשלום פיצויי פיטורים כעולה מתלוש השכר האחרון ומכיוון
26 שלא סתר כי אכן שוחררו לטובתו תשלומים שהיו בפוליסת ביטוח המנהלים, ר'
27 נספח 1ג לתצהירי הנתבעות. הרי שיש לראות בנתבעות כמי ששילמו לתובע את
28 המגיע לו בגין פיצויי פיטורים עד למועד בו עבר לעבוד בחשבונות, קרי 5/03.
29 ומשכך התובע זכאי לפיצויי פיטורים מתקופה זו ועד ל-7/2010, כמפורט:
24 $37,000 \text{ ₪} * 7 \text{ שנים וחודשיים} = 265,166 \text{ ₪}$.
26 נוכח נסיבות סיום העסקה והמחלוקת בדבר קיום יחסי עובד ומעביד, איני סבורה
27 כי יש לחייב בפיצויי הלנת פיצויי פיטורים.
27
- 28 **זכאות התובע להפקדות בקופת גמל**
- 30 101. משקבעתי כי התקיימו יחסי עובד ומעביד וכי מתחילת עבודתו של התובע היתה
31 הסכמה לפיה התובע יבוטח בביטוח מנהלים כפי שאף היה. וכן מ-7/2010 הסכימו



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 32705-02-12

3 החברות להפרשי לתובע 22% בגין תנאים סוציאליים הרי שהתובע אכן זכאי
4 להפרשות אלו.

4

6 102. משהנתבעים לא הציגו תחשיב נגדי אני מקבלת את תחשיב התובע בנדון וקובעת
7 כי על הנתבעות לפצות את התובע בגין אי הפרשות לגמל בסך של 96,000 ₪
7 (25,000 ₪ * 6% * 64 חודשים).

8

9

זכאות התובע לדמי הבראה

13 103. הגם שקבעתי כי התקיימו יחסי עובד ומעביד, אולם הואיל ומ-7/10 הודה התובע
14 כי הנתבעות נשאו ב-22% בגין תנאים סוציאליים הרי שזכאותו לדמי הבראה היא
15 רק לתקופה של שנתיים אחרונות וזאת רק לתקופה הרלוונטית שלפני 7/10. קרי
16 11 חודשים.

14

15 104. משכך התובע זכאי לדמי הבראה, כמפורט: 6.4 ימים * 365 ₪ = 2,342 ₪.

16

17

פיצוי בגין הפגיעה בפרטיות התובע

23 105. לטענת התובע, הנתבעות חדרו לתיבת הדואר האלקטרוני ששימשה אותו
24 בעבודתו, עיינו בתכתובות שנשלחו על ידו ובתכתובות שהתקבלו בתיבת הדוא"ל
25 שלו ואף עיינו בתכתובות אישיות שהגיעו לתיבת הדואר לאחר סיום עבודתו,
26 פתחו קבצים שצורפו לתכתובת וזאת מבלי ליידע את השולח או את התובע ומבלי
27 לקבל את הסכמתו לחדירות פסולות אלו לפרטיותו. ומשכך תובע הוא פיצוי בסך
28 של 20,000 ₪ בגין הפגיעה בפרטיותו. ר' סעיף 54 לתביעה.

24

30 106. מנגד, טוענות החברות כי התעורר אצל הנתבע 4 חשש כי התובע ניצל את תקופת
31 עבודתו האחרונה בחברה כדי להעביר לידיו את הידע של החברה ואת סודותיה
32 המסחריים, זאת כדי להכשיר את הקרקע כדי להתחרות בחברה. הנתבעות
33 החליטו לפעול על פי זכותם בהתאם להסכם הסודיות שנחתם בינם לבין התובע
34 מיום 5.8.08, במסגרתו אישר התובע כי ידוע לו שפעולותיו במערכת המידע
35 ובדואר האלקטרוני של החברה ניתנות לבדיקה ומעקב על ידי החברה והוא נתן



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 32705-02-12

11 את הסכמתו והרשאתו לחברה, תוך ויתור על כל טענה בעניין הגנת הפרטיות,
12 לבדיקת מערכות הדואר האלקטרוני, לרבות כניסה לתא דואר וביצוע סריקות. ר'
13 נספח לט 1 לתצהיר הנתבע. בבדיקה זו מצא הנתבע 4 כי התובע אכן התכוון
14 להתחרות בחברה והתחיל בביסוס פעילותו המתחרה, בעודו נותן לחברה את
15 שירותיו ומקבל עבורם תמורה גבוהה תוך שהוא מנצל את נגישותו לידע ולסודות
16 מסחריים שלה. עוד טוענות הנתבעות כי טענתו של התובע כי לכאורה נעשתה
17 חדירה למסמכים פרטיים שלו לא הוכחה וכל ההתכתבויות היו בקשר לפעילויות
18 המהווה הפרה בוטה של התחייבויות התובע להימנע מתחרות בלתי הוגנת
19 ולשמירת סודיות. כמו כן לטענת הנתבעות החלת המבחנים שנקבעו בהלכת
20 איסקוב מגלים כי הנתבעות לא הפרו את פרטיותו של התובע.

12

15 107. עיון בסעיף 151 לתצהירו של הנתבע 4 מעלה כי הוא מודה כי החליט לבדוק את
16 תיבת המייל שהיתה של התובע עד לעזיבתו. גם בסעיף 153 לתצהירו של הנתבע
17 עולה כי הנתבע 4 מצהיר:

19 " ביום 9.11.11 לאחר עזיבתו של איתי את החברה, ביצעתי בדיקה של תיבת הדואר של איתי
20 ומצאתי כי עובר לעזיבתו במספר מועדים שונים, העביר איתי לתיבת הדואר האלקטרוני שלו
21 בחברת בוליגו בע"מ מספר תכתובות מייל שקיבל לתיבת הדואר שלו לחברה, דרך מכשיר
22 הבלאקברי שקיבל מהחברה."

20

23 108. גם עיון בחקירתו הנגדית של הנתבע 4 עולה כי הודה הוא כי נכנס הוא לכלל
24 המיילים כדי לראות עם זה מעניין אותו או לא, כי עניין אותו רק מה שקשור
25 בחברה. ר' עמ' 25 שורות 23-27.

24

27 109. בית הדין הארצי קבע כללים מנחים בכל הנוגע לחובות עובד ומעביד בכל הנוגע
28 לתיבות דואר אלקטרוניות. ר' ע"ע 8/90 טלי איסקוב ענבר נ' מדינת ישראל-
29 הממונה על חוק עבודת נשים ואח', פורסם במאגרי מידע, ניתן ביום 8.2.11.
28 (להלן: "פרשת איסקוב").

29

30 בפרשת איסקוב נקבע, כמצוטט:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 32705-02-12

7 "גם אם השימוש שעושה העובד בתיבה המקצועית חורג מן ההרשאה שקיבל, וגם אם
8 התכתובת האישית נעשתה בניגוד לאיסור על קיומה בתיבה המקצועית, אין המעסיק רשאי
9 להיכנס לנתוני התוכן של התכתובת אישית של העובד ולהפר בכך את פרטיותו.... הסכמת
10 העובד צריך שתניתן במפורש, מדעת ומרצון חופשי מראש למדיניות הכללית של מעקב על
11 נתוני תקשורת ותוכן לרבות תכתובת אישית שאסור לקיימה בתיבה מקצועית, והסכמה
12 ספציפית מפורשת מדעת ומרצון, לכל פעולה ופעולה של חזירה לתוכן התכתובת האמורה"

8
9 וביחס לתיבה המעורבת נקבע:
12 "ככל שמדובר בחזירה לתיבה המעורבת נדרשת הסכמתו הספציפית של העובד לכל פעולת
13 חזירה של המעסיק לתוכן התכתובת האישית שלו, להבדיל מתכתובתו המקצועית באותה
14 תיבה.."

13
15 110. עיון בתצהירו של התובע מעלה כי אינו מפרט איזה סוג תיבת דואר היתה לו
16 במסגרת עבודתו.

16
18 111. מעבר לאמור, התובע לא מתייחס כלל לכך שנתן את הסכמתו בנדון כמפורט
19 בסעיף 5 לנספח ג' לתצהירו:

22 " ידוע לי כי בגין כל פעולותיי באמצעות מערכת ה-vpn ניתנות למעקב ובדיקה על ידי המעסיק
23 והנני נותן בזאת את הסכמתי והרשאתי למעסיק, תוך וויתור על כל טענה בעניין הגנת
24 הפרטיות, לבדיקת המערכת ה-VPN וכן מערכת הדואר האלקטרוני, לרבות כניסה לתא הדואר
25 וביצוע סריקות.

23
27 כמו כן תביעתו של התובע הינה לעגמת נפש שההלכה הפסוקה שאנו נעתרים לה
28 במקרים חריגים. נוכח תוכן המסמכים שגולו, הסכמתו של התובע והעדר הוכחתו
29 של התובע בנוגע לסוג תיבת הדואר שהייתה לו במסגרת עבודתו, לא שוכנעתי כי
30 יש לקבל רכיב תביעה זו ומשכך רכיב תביעה זה נדחה.

28
29 **פיצוי בגין לשון הרע**

32 112. לטענת התובע, הנתבע 4 השמיץ בחוסר תום לב את התובע בפני עובדי הנתבעות
33 וגורמים עסקיים נוספים וכינה אותו בכינויים משפילים ומבזים והעליל עליו כי
34 תכנן את עזיבתו במטרה לגנוב את פעילות הנתבעות. כמו כן הנתבע 4 כינס ישיבה



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 32705-02-12

- 4 מיוחדת בו כינה את התובע בכינויי גנאי במטרתה להשפילו ולעשותו למטרה
5 לשנאה בוז ולעז. תוך אמירות שקריות על התובע ומשכך תבע פיצוי בגין לשון
6 הרע בסך של 50,000 ₪.
- 5
- 9 113. מנגד, טענו הנתבעות כי האמירות שנאמרו אינם מהוות לשון הרע כמשמעה בחוק
10 איסור לשון הרע, תשכ"ה- 1965 (להלן: "חוק איסור לשון הרע") ובכל מקרה
11 חוסות בהגנות הקבועות בחוק איסור לשון הרע בשל היותן אמת והן בשל שנאמרו
12 בתום לב במסגרת ההגנות המופיעות בסעיף 15 לחוק איסור לשון הרע.
10
- 13 114. בעקבות תיקון מס' 38 תשס"ט – 2009, תוקן סעיף 24 לחוק בית הדין לעבודה,
14 תשכ"ט – 1969 והסמכות לדון בעולת לשון הרע, כאשר מתקיימים יחסי עובד
15 ומעביד, הועברה לסמכותו הייחודית של בית הדין לעבודה.
14
- 16 חוק איסור לשון הרע קובע את הנדרש לצורך התגבשותה של עולת לשון הרע ובו
17 נקבע בין היתר:
17 "1. לשון הרע היא דבר שפרסומו עלול –
18 (1) להשפיל אדם בעיני הבריות או לעשותו מטרה לשנאה, לבוז או ללעג מצדם;
19 (2) לבזות אדם בשל מעשים, התנהגות או תכונות המיוחסים לו;
21 (3) לפגוע באדם במשרתו, אם משרה ציבורית ואם משרה אחרת, בעסקו, במשלח
22 ידו או במקצועו;
22 (4) ...
- 23
- 27 115. נטל הראיה מוטל על התובע להוכיח כי הפרסום אכן מהווה "לשון הרע". נטל זה
28 חל הן לגבי מהות הפרסום הנטען, הינו שהוא משפיל ומבזה והן לגבי הטענה, כי
29 הוא מכוון כלפי התובע כששאלת הפרסום מוכרעת על פי המבחן האובייקטיבי
30 (ראו א' שנהר דיני לשון הרע (תשנ"ז) הוצאת נבו, 141).
- 28
- 30 116. השאלה אם פרסום מהווה "לשון הרע", מוכרעת על פי מבחן אובייקטיבי ונבחנת
31 על פי הבנתו של האדם הסביר הנחשף לפרסום (ע"א 723/74 הוצאת עיתון



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 32705-02-12

3 "הארץ" בע"מ ו-3 אח' – חברת החשמל לישראל בע"מ, פ"ד לא(2) 281 (להלן: "פרשת עיתון "הארץ").

4
4
5 ובאשר לאמירות המהוות לשון הרע נפסק כי:
14 "אמירות מהוות לשון הרע, מקום שקיימת אפשרות אובייקטיבית כי פרסומן עלול להביא
15 להשפלתו של אדם, ו/או לעשותו מטרה לשנאה, בוז, או לעג מצד הבריות. משמעות הפרסום
16 נלמדת מתוכו; הוא מתפרש על פי המובן הטבעי והרגיל של מילותיו, ועל פי הקשר הדברים בו
17 הוא נאמר. מבחן הדברים הינו אובייקטיבי, ועיקרו במובן שאדם סביר מייחס לפרסום
18 בהקשר לשאלה האם היה באותו מובן כדי לפגוע בכבודו ובשמו של האדם. אמרת המצב
19 לבחינת לשון הרע אינה תלויה בכוונת המפרסם או באופן בו הובן הפרסום על ידי הנפגע....
20 לגיבוש עוולה בגין לשון הרע, אין צורך להוכיח כי אדם בפועל הושפל או בזה בעקבות
21 ההתבטאויות הפוגעניות, די בכך שהפרסום עלול היה להביא לתוצאה כזו..." (רע"א 10520/03,
22 איתמר כפיר – אמנון דנקנר [פורסם בנבו]).

15
17 118. פרק ג' לחוק איסור לשון הרע מגדיר את הפרסומים המותרים ואת ההגנות
18 העומדות למפרסם לשון הרע, ובין היתר נקבע בסעיף 15 לחוק כי:

19 "15. במשפט פלילי או אזרחי בשל לשון הרע תהא זאת הגנה טובה אם הנאשם או הנתבע עשה
20 את הפרסום בתום לב באחת הנסיבות האלו:

20 (1)

21 (2)

23 (3) הפרסום נעשה לשם הגנה על ענין אישי כשר של הנאשם או הנתבע, של האדם שאליו
24 הופנה הפרסום או של מי שאותו אדם מעונין בו ענין אישי כשר;

24 (6)

26 (7) הפרסום היה הבעת דעה על התנהגותו או אפיו של הנפגע בעניין שבו הנאשם או הנתבע
27 ממונה על הנפגע, מכוח דין או חוזה, והפרסום היה מוצדק על ידי היותו ממונה כאמור;

27 (8)

28 (9)

29 (10) הפרסום לא נעשה אלא כדי לגנות או להכחיש לשון הרע שפורסמה קודם לכן"

30
33 120. אקדים ואמר כי במכלול הראיות שהוצגו בפניי ובשים לב להוראות החוק
34 ולפסיקה שצוטטה לעיל באשר למבחנים אשר בית הדין מודרך בבואו לפסוק
35 בסוגיה, אני בדעה כי יש לראות בחלק מאמירות שנאמרו על ידי הנתבע 4 על



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 32705-02-12

- 3 התובע בישיבה מיום 6.2.12 בפני פורום אנשים נרחב שעבד עם התובע, כאמירות
4 שיש לראות בהם אמירת לשון הרע.
4
- 9 121. אין חולק כי ביום 6.2.12 כינס הנתבע 4 את עובדי הנתבעות לישיבה מיוחדת וכי
10 בישיבה זו נכחו 15-20 איש (ר' עדות הנתבע 4 עמ' 23 שורות 30. וכן סעיף 9
11 לתצהירו של ארז רוזנוקס). כמו כן אין חולק כי הדברים שנאמרו בישיבה זו
12 הוקלטו על ידי מר רוזנוקס (ר' עדותו בעמ' 17 שורות 12-21 לפרוטוקול), ותמלול
13 שיחה זו התקבל כחלק מהראיות בתיק זה.
10
- 15 122. עיון בתמלול השיחה של ישיבה זו מעלה כי הנתבע 4 אמר את האמירות הבאות
16 בנוגע לתובע: "לא איתי ולא גיל, מגיע להם שיעבדו במדינה הזאת" (ר' עמ' 15 שורה
17 27) ובהמשך: " כל פושע עושה פעם אחת את הטעות הגדולה שלו... " (עמ' 17 שורות 9
18 זה היה בחודשים הקודמים ש, שעברו על האימליים של איתי, שאספנו כזה חומר, שהוא
19 בבית הסוהר, אנחנו נכניס אותו יום אחד. סוף גנב לתליה. " ר' עמ' 17 שורות 14-17.
19 " בשנה האחרונה ניסיתי להגן עלינו מפני פושע אמיתי שניסה לעשות דברים איומים
20 ונוראיים. איומים ונוראיים...." ר' עמ' 18 שורות 11-13. " אבל הוא החליט להיות מליונר
21 בגיל ארבעים. מליונרים בגיל ארבעים עושים את זה בדרכים לא כשרות. הוא. ב, ניסה לעשות
22 בדרך מאוד לא כשרה, לא בבית ספרינו ... " ר' עמ' 21 שורות 17-20.
20 "וכמו שאמרתי, סיפרתי לכם רק חלק קטן..." ר' עמ' 23 שורות 8-9.
21
- 23 123. האמור עולה בקנה אחד גם עם תצהירו של מר ארז רוזנוקס שהיה נוכח
24 בישיבה. ר' סעי' 10-15 לתצהירו.
24
- 31 124. הגם שחלק מהדברים שנאמרו באותה ישיבה תואמים את אירועי הדברים שקרו
32 בין התובע לנתבע 4, הרי שהביטויים שצוטטו לעיל ונאמרו על ידי הנתבע 4 על
33 התובע, חורגים מתיאור עובדתי של הדברים שארעו ומהווים אמירות שיש בהם
34 כדי להוות לשון הרע, הדברים שנאמרו על ידי הנתבע 4 פוגעים בשמו הטוב של
35 התובע ומהווים לשון הרע – לפי סעיפים 1 ו-2 לחוק איסור לשון הרע. הנתבע 4 לא
36 טרח לצרף את התכתובות שהתגלו ולמסרם לנוכחים בישיבה כדי שיוכלו לבחון
37 את הדברים, במו עיניהם ואף לא טרח להגיד כי ככה הוא רואה את הדברים ואף



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 32705-02-12

3 לא סייג את דבריו הקשים, בכך שזו עמדתו שלו בלבד, כפי שהוא רואה את
4 הדברים.
4
6 זה המקום לציין כי המייל שתמרץ את הנתבע 4 לעשות את השיחה הנדונה היה
7 המייל שצורף בעמוד 202 לתצהיר התובע שלגביו העיד הנתבע 4 :
9 " ת: המייל. כן. אחרי זה הגיעו עוד מיילים. זה המייל הראשון. זה המייל שתמרץ אותי
10 לעשות את השיחה, כי ראיתי שעו"ד רווה שהוא עו"ד שלנו עובד עבור איתי בפעילות
11 מתחרה." ר' עמ' 25 שורות 28-33.
12 למותר לציין כי ממייל זה לא ניתן להסיק כי אכן התובע התחרה בנתבעות ובוודאי
13 שאין במייל זה וכן במיילים אחרים שצורף הנתבע 4 לתצהירו כדי להסיק כי
14 התובע הינו "פושע", כהגדרתו של נתבע 4.
13
20 כן לא הוכח כי הדברים שהטיח הנתבע 4 כלפי התובע נכנסים לגדר ההגנות
21 הקבועות בסעיפים 14 ו- 15 לחוק איסור לשון הרע. לא הוכחה הגנת "אמת
22 דיברתי" לגבי האמירות שצוטטו לעיל, שכן לא הוכח כי התובע גנב או רימה את
23 הנתבעות בדרך כלשהי, הא ראיה שהנתבעות בסופו של יום אף לא הגישו תביעה
24 בנדון או צו מניעה בטענה שיש למנוע את פעילות התובע בשל היותה פוגעת
25 בתחרות הנתבעות או שיש בה פגיעה בסודות מסחריים של הנתבעות. כן איני
26 סבורה כי הדברים נאמרו בתום לב אלא כדי לפגוע בתובע.
22 כן לא הוכח עניין לציבור או כי הגנה אחרת מכוח חוק איסור לשון הרע עמדה
23 לטובת הנתבע 4.
23
25 125. אשר לשיעור הפיצויים בגין עוולת לשון הרע (ללא הוכחת נזק) נפסק ברע"א
26 4740/00 אמר נ' אורנה יוסף, פ"ד נה(5) 510, עמוד 524 (2001) כך:
31 "הפיצוי התרופתי בגין לשון הרע נועד להשיג שלושה יעדים, לעודד את רוחו (consolation)
32 של הניזוק שנפגעה בגין לשון הרע. לתקן (repair), את הנזק לשמו הטוב, למרק (to
33 vindicate) את זכותו לשם הטוב שנפגעה בגין לשון הרע. לשם השגתן של מטרות תרופתיות
34 אלה, אין להסתפק בפיצוי סמלי. אך גם אין להטיל פיצויים העולים על שיעור הנזק שנגרם.
35 הפיצוי התרופתי לא נועד אך להצהיר על הפגיעה. הוא גם לא נועד להעשיר את הנפגע. הפיצוי
36 התרופתי נועד להעניק פיצוי מלא על הנזק שנגרם – לא פחות ולא יותר



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 32705-02-12

2

...

6

בפסיקת פיצויים בגין לשון הרע יתחשב בית המשפט, בין היתר, בהיקף הפגיעה, במעמדו של
7 הנזוק בקהילתו, בהשפלה שסבל, בכאב והסבל שהיו מנת חלקו, והתוצאות הצפויות מכל אלה
8 בעתיד. הבחינה היא אינדיבידואלית. אין לקבוע "תעריפים". בכל מקרה יש להתחשב בטיב
9 הפרסום, בהקיפו, באמינותו, במידת פגיעתו, ובהתנהגות הצדדים..."

7

8

כן קובע סעיף 19 לחוק איסור לשון הרע:

10

"בבוא לגזור את הדין או לפסוק פיצויים רשאי בית המשפט להתחשב לטובת הנאשם או
11 הנתבע גם באלה:

11

(1) לשון הרע לא היתה אלא חזרה על מה שכבר נאמר, והוא נקב את המקור שעליו הסתמך;

12

(2) הוא היה משוכנע באמיתותה של לשון הרע;

13

(3) הוא לא נתכוון לנפגע;

17

(4) הוא התנצל בשל הפרסום, תיקן או הכחיש את הדבר המהווה לשון הרע או נקט צעדים
18 להפסקת מכירתו או הפצתו של עותק הפרסום המכיל את לשון הרע, ובלבד שההתנצלות,
19 התיקון או ההכחשה פורסמו במקום, במידה ובדרך שבהן פורסמה לשון הרע, ולא היו
20 מסויגים."

18

23

בענייננו, סבורה אני כי מדובר באמירות פוגעות ומבזות שגרמו אף נזק לתובע
24 במישור העסקי שעליהם הנתבע 4 כלל לא התנצל, אלא המשיך בקו זה גם בעדותו.
25 עם זאת, אני לוקחת בחשבון כי מערכת היחסים המקצועית והאישית בין התובע
26 לנתבע 4 נסדקה ונקלעה למבוי סתום וכי הדברים נאמרו על ידי הנתבע 4 בסערת
27 רגשות, אולם עם זאת, בפני פורום רחב ביותר.

24

28

בשים לב למכלול השיקולים שיש לשקול בעת קביעת הפיצוי על הוצאת דיבה
29 (רע"א 4740/00 אמר נ' יוסף, פ"ד נה(5) 510; ע"ע 89/04 נודלמן נ' שרנסקי,
30 [פורסם בנבו] מיום 4.8.2008) החלטתי להעמיד את הפיצוי שעל הנתבע 4 לשלם
31 לתובע על סך של 30,000 ₪.

29

30

סיכום:

32

126. הנתבעות ישלמו לתובע, ביחד ולחוד, בתוך 30 יום מיום קבלת פסק הדין את

33

הסכומים הבאים:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 32705-02-12

3 א. פיצויי פיטורים: 265,166 ₪ בתוספת הפרשי ריבית והצמדה כחוק מיום
4 1.11.11 ועד ליום התשלום בפועל.

4 ב. פיצוי בגין אי הפרשות לגמל: 96,000 ₪ בתוספת הפרשי ריבית והצמדה כחוק
5 מיום 1.11.11 ועד ליום התשלום בפועל.

7 ג. דמי הבראה: 2342 ₪ בתוספת הפרשי ריבית והצמדה כחוק מיום הגשת
8 התביעה ועד ליום התשלום בפועל.

8

10 הנתבע 4 ישלם לתובע בתוך 30 יום מיום קבלת פסק הדין את הסכומים
11 הבאים:

11 א. פיצוי בגין עוולת לשון הרע: 30,000 ₪.

12

14 127. הנתבעות ישאו בהוצאות משפט של התובע ושכ"ט עו"ד התובע, בסך של
15 15,000 ₪ שישולמו תוך 30 יום מהיום.

15

16 128. זכות ערעור לבית הדין הארצי תוך 30 יום.

17

18

19 ניתן היום, כ"ג אב תשע"ד, (19 אוגוסט 2014), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

20

אסנת רובוביץ - ברכש, שופטת

22

23

23

24

25

26

27

28