



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12790-08-22

16 יוני 2026

לפני :

כב' השופט יוסף רחמים
נציג ציבור (עובדים) מר חנן מוסקוביץ'
נציג ציבור (מעסיקים) גב' אורנה לוי

התובע:

אמיר מזרח
ע"י ב"כ עו"ד טומי מנור

נגד

הנתבעות:

1. Bloomberg L.P.
2. Bloomberg ltd uk - נמחקה
3. בי.אף.אם. מחקר פיננסי בע"מ
ע"י ב"כ עו"ד עידן פפר, עו"ד גיא גרשון

פסק דין

בין התובע לנתבעות התנהל משא ומתן בנוגע לאפשרות העסקתו של התובע בתפקיד בכיר אצל הנתבעות. בתום המשא ומתן שלחו הנתבעות לתובע הצעה, בדמות הסכם העסקה, עליו נדרשה חתימתו. התובע הסכים להצעה שניתנה לו, חתם על הסכם ההעסקה, ושלח אותה חזרה לנתבעות.

הנספח להסכם העסקה כלל הוראה לפיה תוקפו של ההסכם מותנה בביצוע בדיקות רקע על אודות התובע. בדיקות שיבוצעו רק לאחר שהתובע ישיב לנתבעות את הסכם ההעסקה חתום על ידו. על רקע תוצאות בדיקות הרקע שהתקבלו, הודיעו הנתבעות לתובע כי הסכם ההעסקה מבוטל.

במסגרת התביעה שבפנינו טוען התובע כי הוא זכאי לסעדים שונים, לרבות פיצוי בגין נזק ממוני ולא ממוני, עקב הפרת חוזה העבודה שנכרת לטענתו בין הצדדים.

על הצדדים

1. התובע, מר אמיר מְזָרוּח (להלן: "התובע"), הוא עיתונאי ישראלי ותיק שעבד בכלי תקשורת מרכזיים ושונים בישראל ומחוצה לה.
החל משנת 2019 התובע עסק במתן שירותי ייעוץ אסטרטגי ותקשורתי לגופים שונים בישראל. תחילה כעצמאי, והחל משנת 2021 כבעל מניות השליטה ומנהלה של חברת הייעוץ "אורנג' גרוב תקשורת בע"מ" (להלן: "חברת אורנג'").





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12790-08-22

16 יוני 2026

1. הנתבעת 1, Bloomberg L.P. (להלן: "בלומברג" או "הנתבעת 1"), היא שותפות מוגבלת
הרשומה במדינת דלאוור, ארה"ב. בלומברג היא תאגיד מדיה ותקשורת רב-לאומי הפועל
ברחבי העולם באמצעות ישויות משפטיות המוקמות על ידה במדינות שונות.
2. הנתבעת 2 נמחקה מכתב התביעה בהתאם להודעת התובע מיום 27.11.2023, ובהתאם
להחלטת בית הדין מיום 12.12.2023.
3. הנתבעת 3, "בי.אף.אם." מחקר פיננסי בע"מ" (להלן: "בי.אף.אם." או "הנתבעת 3"), היא
חברה פרטית המשמשת כשלוחת בלומברג בישראל. בלומברג היא המחזיקה העיקרית של
מניות בי.אף.אם.
4. מטעמי נוחות, ובכל הנוגע לבירור המחלוקת אשר להתקשרות עם התובע ולהעסקתו,
ההתייחסות לנתבעת 1 ולנתבעת 3 יהיה להלן כאל "הנתבעות". בהמשך ידון בית הדין
בנפרד בשאלת אחריותה של הנתבעת 1.

תמצית טענות הצדדים

6. **לטענת התובע**, בינו לבין הנתבעות נכרת חוזה עבודה מחייב. גם אם נכלל בהסכם זה תנאי
מתלה, כטענת הנתבעות, הקשור בביצוע בדיקות רקע על אודות התובע, אין לפרש תנאי
זה כמקנה לנתבעות שיקול דעת בלתי מוגבל לביטול החוזה. יתרה מכך, עיתוי בדיקות
הרקע שבוצעו לתובע אינו סביר.
- הנתבעות הפרו את חובותיהן לנהוג כלפיו בתום לב ובהגינות במסגרת הליך המשא
ומתן לכריתת חוזה העבודה. הנתבעות הפרו את חובות הגילוי תוך הצגת מצגי שווא כלפיו,
ולא מסרו לו מידע על אודות ההשלכות האפשריות של בדיקות הרקע. התובע ביצע פעולות
שונות לסגירת פעילותה של חברת אורנג' בהסתמך על מצגי השווא של הנתבעות,
ומשבוטלה העסקתו – נגרמה לו פגיעה כלכלית ממשית, פגיעה במוניטין, ומפח נפש קשה.
עוד נטען, כי הנתבעות הפרו את חיוביהן החוזיים כלפי התובע, וכן כי הליך הפיטורים
היה שרירותי ולקוי מן היסוד.
7. **לטענת הנתבעות**, התובע קיבל לידי הצעת העסקה בנתבעת 3, המותנית בתנאי מתלה –
עמידתו של התובע בבדיקות רקע על אודותיו. מאחר שהתגלה בבדיקות הרקע כי התובע
פרסם פרסומים ברשתות החברתיות שאינם עומדים בקנה אחד עם ערכי החברה, ולנוכח
ייעודו לתפקיד בכיר הדורש דוגמה אישית, הנתבעות החליטו על ביטול הצעת ההעסקה,
וזאת לאחר שקוימה שיחת שימוע עם התובע, בה היה מיוצג. התובע פעל על דעת עצמו עת
החליט לבצע פעולות שונות לסגירת פעילותה של חברת אורנג', אשר ממילא לא הוכחו על
ידו. חוות דעת המומחה שהגיש התובע על אודות הנזקים שנגרמו לו, לכאורה, היא שגויה,
ומבוססת על הנחות מופרזות.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12790-08-22

16 יוני 2026

עוד נטען, כי יש לדחות את התביעה כנגד בלומברג, הנתבעת 1, לנוכח היעדר קיומם של יחסי עובד-מעסיק בינה לבין התובע.

ההליך המשפטי

8. ביום 31.5.2023 התקיים דיון מוקדם בפני כב' השופטת עידית איצקוביץ' ז"ל.
9. ביום 4.2.2024 התקיים דיון מוקדם נוסף בפני כב' הרשמת עידית צימרמן.
10. ביום 11.2.2025 התקיים דיון הוכחות, במסגרתו העידו בפנינו התובע ורו"ח עידו בוחבוט, שמסר חוות דעת מומחה מטעם התובע (להלן: "רו"ח בוחבוט").
מטעם הנתבעות העידו מר ארון קנטי, ראש תחום קשרי עובדים (Global Head of Employee Relations) בנתבעת 1 (להלן: "מר קנטי"), והגב' אמילי נונס, Recruitment Business partner for EMEA News Bureaus בנתבעת 1, שמסרה עדותה באמצעות היוועדות חזותית (להלן: "הגב' נונס"). תצהיריהם הוגשו במקור בשפה האנגלית, להם הוגש תרגום מאושר לשפה העברית.
11. ראשית חקירתה של הגב' נונס התנהלה בשפה העברית בסיוע של מתורגמן לשפה האנגלית. מטעמי נוחות דיונית, ולבקשת הצדדים, חקירתה של הגב' נונס המשיכה בשפה האנגלית, וכך גם התנהלה כל חקירתו של מר קנטי.
ביום 21.5.2025 הוגש לבית הדין תמלול של חקירתם בשפה האנגלית.

דיון והכרעה

12. בטרם נכריע בשאלה העיקרית שהונחה לפתחנו, מצאנו כי יש הכרח לדון בתמצית ברקע שקדם לביטול הסכם ההעסקה, ולשרטט על ציר הזמן את סדר השתלשלות האירועים.

הרקע העובדתי למחלוקת בין הצדדים

13. בחודש מאי 2019 התנהלו מגעים בין התובע לבלומברג בנוגע לאפשרות העסקתו של התובע אצל הנתבעת 3. התובע עבר מספר ראיונות בפני גורמים שונים בבלומברג¹, אולם המשא ומתן לא נשא פרי ולא הבשיל לכדי הסכם העסקה².
14. כעולה מתצהיר העדות הראשית של הגב' נונס³, ביום 16.2.2022 התובע הגיש מועמדות לתפקיד Bureau Chief אצל הנתבעת 3. כלומר מועמדות לתפקיד בכיר כראש השלוחה של בלומברג בישראל.

¹ עמ' 16-18 לתמלול דיון ההוכחות מיום 11.2.2025.

² סעיפים 7 ו-8 לתצהיר העדות הראשית של התובע (להלן: "תצהיר התובע").

³ סעיף 7 לתצהיר העדות הראשית של הגב' נונס (להלן: "תצהיר הגב' נונס").



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12790-08-22

16 יוני 2026

קבלתו של התובע לתפקיד הייתה מותנית בהצלחתו במספר רב של ראיונות עם גורמים מטעם הנתבעת 1, שלבי גיוס שונים, ומשא ומתן ממושך שארך כחודשיים⁴.
15. ביום 21.4.2022, ובתום המשא ומתן בין הצדדים, שלחו הנתבעות מכתב לתובעו התכבדו להודיע לו על אישור ההצעה שלהן להעסיק אותו בשלוחה של בלומברג בישראל, ושהם מצפים לתחילת עבודתו, שתחל ביום 6 ביוני 2022 (להלן: "המכתב מיום 21.4.2022")⁵.

"Dear Amir:

I am delighted to confirm our offer of employment at Bloomberg in the Middle East department. Assuming the required documentation is completed, we look forward to welcoming you on 6 June, 2022 as you embark on a career at Bloomberg".

16. במכתב מיום 21.4.2022 הנתבעות פירטו את עיקרי תנאי העסקתו של התובע, ובין היתר את שכרו השנתי הצפוי, הבונוס לו יהיה זכאי בשנים 2022–2023, והטבות כספיות נוספות. תחת הכותרת "Terms of the Offer", נכתב כי על התובע להשיב את מסמכי ההעסקה חתומים עד ליום 25.4.2022:

"Please sign and return a copy of this Agreement to Human Resources. The signed copy will serve as your acceptance of our offer and should be received on or before 25 April, 2022. If we do not receive your letter by this date, we will assume you are not accepting our offer, which will be deemed withdrawn".

(הדגשה שלי – י.ר.).

17. עוד נכתב במכתב מיום 21.4.2022, תחת הכותרת "Terms of the Offer" כך:

"In addition, this offer, and employment at Bloomberg, is contingent on Bloomberg's receipt of a signed contract of employment, and acceptable results of a reference check and background investigation you authorise us to conduct. You

⁴ סעיף 26 לתצהיר הגב' נונס.
⁵ נספח 1 למכתב התביעה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12790-08-22

16 יוני 2026

will receive instruction by email on how to complete the web based Verifile Inc background check. You must complete this within 2 business days of receipt".

קרי, בהתאם לאמור במכתב מיום 21.4.2022, העסקתו של התובע בנתבעות מותנית בשלושה תנאים: האחד, בחתימתו על מסמכי ההעסקה ושליחתם במועד; השני, בדיקה של המלצותיו; השלישי, קבלת תוצאות של בדיקות רקע על אודותיו, שיבוצעו על ידי חברת Verifile Inc. (להלן: "וריפיל").

יצוין, כי הגב' נונס ומר קנטי הסבירו בעדותם כי תפקידו של התובע אצל הנתבעת 3 היה צפוי להיות בכיר מאוד ופומבי, לכן היה עליהם לוודא באמצעות בדיקות רקע כי דעותיו של המועמד (התובע) אינן מוטות, שכן עליו להוות דוגמה ליתר עובדי הנתבעות.⁶ 18. למכתב מיום 21.4.2022 צורף הסכם ההעסקה של התובע, חתום על ידי הגב' פטרישה פירוטי, ראש מחלקת משאבי אנוש אצל הנתבעת 3 (לעיל ולהלן: "הסכם ההעסקה" או "חוזה העבודה").⁷

יודגש, כי הסכם ההעסקה לא כלל כל הוראה או תנאי העוסקים בבדיקות רקע שנדרש התובע לעבור, כאמור במכתב מיום 21.4.2022. 19. באותו היום בו קיבל התובע את ההצעה, הוא השיב לנתבעות את הסכם ההעסקה כשהוא חתום על ידו.⁸

20. שלושה ימים לאחר מכן, ביום 24.4.2022, קיבל התובע הודעת דוא"ל מהנתבעות, אליה צורף קישור ובו מספר רב של מסמכים לחתימתו (להלן: "הודעת הדוא"ל מיום 24.4.2022"). בהודעה נכתב, בין היתר, כך:

"Background Check

Once you have returned your signed offer letter & contract we will initiate your background check with Verifile, our background check provider. An email with a password and instructions will then be sent directly to you. To note, completion of the background check is mandatory in order for you to start, it is therefore important that you complete the background check form as soon as you receive this email, please keep an eye out for this. Should you not receive this

⁶ סעיף 21 לתצהיר הגב' נונס; סעיף 19 לתצהיר העדות הראשית של מר קנטי (להלן: תצהיר מר קנטי).

⁷ נספח 2 לכתב התביעה.

⁸ סעיף 13 לכתב התביעה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12790-08-22

16 יוני 2026

1 *email within 48 hours of returning your paperwork, please let*
2 *us know.*

3 *If required, Verifile may reach out with additional questions*
4 *after your initial submission so please respond as soon as you*
5 *can to any other request. Should we need to obtain any other*
6 *information we may also directly be in contact to support the*
7 *process along. Once we had confirmation that your*
8 *background check has completed, we will email to inform you.*
9 *Please note, should your start date be over 3 months away,*
10 *Verifile will only initiate your check 3 month prior".*

11
12 21. ביום 25.4.2022 השלים התובע את שנדרש לבצע לפי הודעת הדוא"ל מיום 24.4.2022, וכן
13 השלים את התהליכים הדרושים לצורך ביצוע בדיקות הרקע על ידי וריפיל.⁹
14 22. במקביל לחתימתו על הסכם ההעסקה, כאשר הבין כי העסקתו צפויה להתחיל בסמוך
15 לאחר מכן (ביום 6.6.2022), החל התובע, כך לטענתו, לפעול לחיסול פעילותה של חברת
16 אורנג' שבבעלותו.
17 התובע טען בתצהירו כי הנתבעות לא התנו באופן מפורש את סגירת הפעילות העסקית
18 של חברת אורנג' לצורך העסקתו בנתבעות, אך היה גלוי וברור לו כי לנוכח דרישות
19 התפקיד וכדי למנוע מצב של ניגוד עניינים – היה זה בלתי אפשרי שהוא ימשיך לנהל את
20 עסקו העצמאי במקביל להעסקתו כראש השלוחה של בלומברג בישראל.
21 23. ביום 17.5.2022, כשלושה שבועות טרם תחילת העסקתו, התבקש התובע להתייצב לפגישת
22 זום עם מר קנטי. מטרת השיחה הייתה ליידע את התובע כי במהלך בדיקות הרקע שביצעה
23 וריפיל על אודותיו התגלו "פוסטים" שכתב ברשת "פייסבוק" בשנת 2012, וכן "ציוצים"
24 ברשת X (לשעבר "טוויטר") מחודש מאי 2021¹⁰ (להלן: "הפרסומים").
25 עיון בפרסומים משנת 2012 מלמד כי התובע פרסם תגובות ברשת פייסבוק, ככל
26 הנראה כחלק מדיון וכתגובה לפוסט, אשר כללו את הביטויים "Nigga" ו-"Bitches", וכן
27 אמירה בעלת התייחסות פוגענית כלפי יהודים.
28 בנוסף, התובע פרסם ציוץ ברשת טוויטר אשר נגע לאירועים אנטישמיים בלונדון בעת
29 מבצע "שומר חומות".
30

⁹ סעיף 16 לכתב התביעה.
¹⁰ נספח 5 לתצהיר התובע.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12790-08-22

16 יוני 2026

24. התובע הצהיר כי נתקף בהלם גמור מתוכן פגישתו עם מר קנטי, ולא זכר את תוכנם או הרקע של הפרסומים. לאחר שהתעשת, הוא הסביר בפגישה, למיטב זכרונו, את ההקשר ואת משמעות הפרסומים המדוברים :
- לטענתו, הפרסום משנת 2012 ברשת פייסבוק הוא בעל אופי סאטירי, כחלק מדיון בינו לבין קומיקאים יהודים, בתקופה בה הוא כיהן כעורך הראשי של המהדורה האנגלית של העיתון "ישראל היום".
- באשר לציוץ משנת 2021, הסביר כי הוא נכתב בתגובה ועל רקע פעילות אנטי-ישראלית בעלת גוון אנטישמי בחו"ל, אשר לא זכתה להתייחסות ולתגובה ראויה של הרשויות שם.
- התובע הצהיר כי שאל את מר קנטי בפגישה האם יהיה במחיקת הפרסומים כדי לסייע, ונענה בחיוב. לכן לאחר הפגישה בין השניים התובע הסיר את הפרסומים, ואף סגר את חשבון הפייסבוק שלו.¹¹
25. באותו היום, 17.5.2022, ביקש מר דיוויד מריט, מנהל עסקי בבלומברג, לשוחח בטלפון עם התובע (להלן: "מר מריט"). התובע הצהיר כי בשיחה זו עם מר מריט הוא שב על ההסברים שמסר למר קנטי בדבר הפרסומים. יצוין, כי מר מריט לא העיד בפנינו.
- לאחר השיחה, התובע שלח למר מריט הודעת דוא"ל בה הביע חרטה על הפרסומים.¹²
26. בימים 17-18.5.2022 החליפו התובע ומר קנטי תכתובות דוא"ל, במסגרתן נמסר לתובע כי הוא עתיד להיות מוזמן לשיחת שימוע.¹³
27. ביום 19.5.2022 זומן התובע לשיחת שימוע, שנקבעה ליום 23.5.2022 (להלן: "הזימון לשימוע").¹⁴ כעולה מהזימון לשימוע, הנתבעות עדכנו את התובע כי הן שוקלות לבטל את "הצעת ההעסקה" שניתנה לתובע, וזאת עקב גילוי בלתי צפוי של השמצות אתניות ומגדריות הנוגדות את הערכים של הנתבעות.
28. יצוין כי ביום 20.5.2022 התקבלה אצל התובע הודעת דוא"ל מגורם בנתבעות, בה נמסר לתובע כי הנתבעות: "Looking forward to welcoming you on board", וכן נכתב: "Congratulations again on the new role". התובע שלח את ההודעה הנ"ל למר קנטי והסביר כי הוא מקבל מסרים סותרים מהחברה. בתגובה, מר קנטי הסביר לו כי הוא ביקש לעצור לעת זו את גיוסו לנתבעות.¹⁵
29. ביום 23.5.2022 התקיימה שיחת שימוע בנוכחות התובע, אחיו של התובע, מר קנטי ומר מריט. כעולה מפרוטוקול השימוע,¹⁶ התובע הסביר את הרקע לפרסומים, את הקשרם שאינו גזעני או פוגעני לשיטתו, ושחלקם התפרסמו בכלל כ-10 שנים לפני שיחת השימוע.

¹¹ סעיף 22 לתצהיר התובע.

¹² נספח 4 לכתב התביעה.

¹³ נספח 5 לכתב התביעה.

¹⁴ נספח 6 לכתב התביעה.

¹⁵ נספח 9 לתצהירי הנתבעות.

¹⁶ נספח 10 לתצהיר התובע.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12790-08-22

16 יוני 2026

30. ביום 25.5.2022 הודיעו הנתבעות לתובע על ביטול "הצעת ההעסקה" באופן מידי¹⁷.
31. כעת, לאחר שסקרנו את הרקע העובדתי לסכסוך בין הצדדים, נתפנה לבחון את טענותיהם בנוגע לשאלות שבמחלוקת.

האם נחתם בין הצדדים חוזה עבודה?

32. לטענת התובע, בין הצדדים נכרת חוזה עבודה מחייב בכתב, זאת לאחר שהנתבעות חתמו על החוזה ששלחו אליו, והוא הוסיף את חתימתו ושלח חזרה.
לטענת הנתבעות בכתב ההגנה, לתובע נשלחה טיוטת הסכם והצעת העסקה בלבד. כך שלמרות שהתובע חתם עליו, הסכם ההעסקה לא קיבל תוקף מחייב, ולא נכרת בין הצדדים חוזה עבודה. לחלופין, הנתבעות טענו כי ככל שנכרת חוזה בין הצדדים, הרי שהוא כלל תנאי מתלה אשר לתחילת תוקפו של ההסכם. תנאי אשר לטענתן לא התקיים בנסיבות העניין, ולכן תוקפו של החוזה פקע¹⁸.

המסגרת הנורמטיבית

33. לא כל הסכם הוא בבחינת "חוזה". אך כל חוזה הוא בהכרח הסכם בעל תוקף משפטי מחייב, הניתן לאכיפה על ידי מערכת המשפט.
34. חוק החוזים (חלק כללי), התשל"ג-1973 (להלן: "חוק החוזים"), קובע כיצד נכרת חוזה בעל תוקף משפטי מחייב:

1. כריתת חוזה – כיצד

חוזה נכרת בדרך של הצעה וקיבול לפי הוראות פרק זה.

2. הצעה

פנייתו של אדם לחברו היא בגדר הצעה, אם היא מעידה על גמירת דעתו של המציע להתקשר עם הניצע בחוזה והיא מסויימת כדי אפשרות לכרות את החוזה בקיבול ההצעה; הפניה יכול שתהיה לציבור.

5. קיבול

הקיבול יהיה בהודעת הניצע שנמסרה למציע והמעידה על גמירת דעתו של הניצע להתקשר עם המציע בחוזה לפי ההצעה."

¹⁷ נספח 8 לכתב התביעה.
¹⁸ סעיף 2, וסעיפים 22-25 לסיכומי הנתבעות.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12790-08-22

16 יוני 2026

35. בעניין **דורית** עמד בית המשפט העליון על ההלכה הפסוקה בכל הנוגע ליסוד המסוימות וליסוד גמירות הדעת – שני היסודות אשר נדרשים להתקיים בהודעת ההצעה ובהודעת הקיבול, הן מצד המציע, והן מצד המקבל¹⁹:

על מנת להסיק על אודות קיומו של הסכם מחייב, נדרשת הוכחתם של שני יסודות מצטברים: האחד, כי הצדדים גמרו בדעתם להתקשר בחוזה מחייב; והשני, כי הסכמת הצדדים הבאה לידי ביטוי בהסכם מסוימת די צרכה [...] המבחן לגמירות דעתם של הצדדים הינו מבחן אובייקטיבי הנלמד מאמות מידה חיצוניות, וכולל מלבד תוכנו של המסמך גם את נסיבות העניין, התנהגות הצדדים ואמירותיהם [...] כלל הוא מימים ימימה, כי 'בבחינת גמירות הדעת הקובעת היא ההצהרה החיצונית ולא הכוונה הסמויה' [...]

בנוגע ליסוד המסוימות [...] נפסק זה מכבר כי דרישה זו כוללת שהפרטים החיוניים והמהותיים בעסקה יהיו מוסכמים וכתובים [...] במשך השנים רוככה מעט הדרישה האמורה, והפסיקה הכירה בחוזה כמקיים את דרישת המסוימות גם כאשר הוא חסר פרטים חיוניים שניתן להשלים לפי הוראות שבדין או לפי הנוהג המקובל [...] אך זאת בתנאי שאין מדובר בתנאים שקיימת לגביהם אי-הסכמה מפורשת או משתמעת [...]

בין יסוד גמירות הדעת לבין יסוד המסוימות מתקיימים יחסי גומלין [...] היעדר התייחסות לפרט מהותי עשוי לשלול לא רק את יסוד המסוימות, אלא גם להצביע על היעדר גמירות דעת להתקשר בחוזה [...] מן העבר השני, גמירות דעת ברורה המעידה על כוונה ליצור קשר משפטי מחייב, עשויה 'לפצות' על מסוימות חסרה [...]".

מן הכלל אל הפרט

36. לאחר שבחן את חומר הראיות שבתיק, ושמע את העדויות בפניו, הגיע בית הדין למסקנה כי בין הצדדים נכרת חוזה עבודה בעל תוקף משפטי מחייב. הכול כמפורט להלן:

37. ביום 21.4.2022 שלחו הנתבעות לתובע הודעת הצעה (Offer) לכריתת חוזה עבודה מחייב בין הצדדים. את חוזה העבודה ניסחו הנתבעות בעצמן, לאחר שהתקיימו בין הצדדים משא ומתן אשר לתנאיו, ולאחר שהתקיימה אצל הנתבעות עבודת מטה אשר בסיומה

¹⁹ ע"א 7859/22 דורית חברה לבינוי ופיתוח בע"מ נ' המינהל האזרחי לאיזור יהודה ושומרון – הממונה על הרכוש הממשלתי והנטוש (15.7.2024), וההפניות שם.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12790-08-22

16 יוני 2026

- 1 הוחלט למנות את התובע לתפקיד אליו היה מועמד. על חוזה העבודה, כמו גם על המכתב
- 2 הנלווה מיום 21.4.2022, הייתה חתומה הגב' פטרישה פירוטי, ראש מחלקת משאבי אנוש
- 3 אצל הנתבעת 3.
- 4 38. במכתב הנלווה לחוזה העבודה (המכתב מיום 21.4.2022), הודיעו הנתבעות לתובע כי עליו
- 5 להשיב להצעה בדרך של חתימה על "This Agreement" והשבתו עד ליום 25.4.2022.
- 6 עוד הודיעו הנתבעות במכתבן זה, כי אם לא יקבלו עד למועד זה את ההסכם כשהוא חתום
- 7 על ידו, ייחשב התובע כמי שאינו מקבל את ההצעה, וההצעה תהא מבוטלת.
- 8 39. חוזה העבודה עליו חתמו הצדדים, המונה 12 עמודים, כולל פירוט של תנאי העסקתו של
- 9 התובע, לרבות תיאור התפקיד כראש השלוחה של בלומברג בישראל, תאריך תחילת
- 10 העבודה, חובת התובע בתפקידו, גובה שכרו החודשי של התובע, הטבות כספיות נלוות,
- 11 תנאים לסיום החוזה, וכיוצא באלה תנאים המקובלים בחוזה עבודה.
- 12 40. מהאמור לעיל מצא בית הדין מעבר לכל ספק כי יסוד גמירות הדעת התקיים גם אצל
- 13 המציעות, הנתבעות, וגם אצל המקבל, הוא התובע. מהראיות האובייקטיביות שהוצגו
- 14 בפנינו עולה כי הנתבעות גמרו בליבן להתקשר עם התובע בחוזה עבודה מחייב. הנתבעות
- 15 ניסחו את החוזה בעצמן, כפרי של משא ומתן בין הצדדים, ולאחר שהתקבלה ההחלטה
- 16 אצל הגורמים המוסמכים בבלומברג, הן שלחו לתובע את חוזה העבודה כשהוא כבר חתום
- 17 על ידי הגורם המוסמך – באופן המבטא כלפי חוץ את גמירות דעתן. הנתבעות הודיעו
- 18 לתובע במפורש כי ההסכם יכנס לתוקפו רק לאחר שהוא יענה להצעה, בדרך של חתימה
- 19 בכתב על ההסכם.
- 20 יסוד המסוימות התקיים אף הוא, כפי שעולה מתנאיו המפורטים והכוללים של חוזה
- 21 העבודה.
- 22 מכאן נלמד כי ההצעה ששלחו הנתבעות לתובע העידה על גמירות דעת ומסוימות, כמו
- 23 גם הודעת הקיבול. ומששני אלו התקיימו, והתקיים מפגש רצונות בין הצדדים, והם חתמו
- 24 על ההסכם מרצון חופשי, הרי שנכרת בין הצדדים חוזה בעל תוקף משפטי מחייב.
- 25 41. בהקשר זה יוער, כי בית הדין אינו מקבל את טענתה של הגב' נונס על כך שלמכתב מיום
- 26 21.4.2022 צורפה רק "טיוטה" של הסכם ההעסקה²⁰. זאת מכיוון שהוכח בפנינו כי נוסח
- 27 חוזה העבודה שנשלח לחתימת התובע היה גרסה סופית וחתומה על ידי נציגת הנתבעת 3,
- 28 ולא טיוטה במסגרת משא ומתן לצורך קבלת הערותיו של התובע.
- 29 42. אשר למכתב מיום 21.4.2022, אליו צורף חוזה העבודה ויתר המסמכים לחתימת התובע,
- 30 בית הדין סבור כי יש לראותו כחלק בלתי נפרד מחוזה העבודה שנכרת בין הצדדים. מכתב
- 31 זה כלל את עיקרי תנאי ההעסקה של התובע, לרבות גובה שכרו השנתי, בונוסים, ויתר

²⁰ סעיפים 28–31 לתצהיר הגב' נונס.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12790-08-22

16 יוני 2026

1 ההטבות הכספיות המגיעות לו במסגרת העבודה. בנוסף, הובהר לתובע במכתב כי לתנאים
2 שלפניו עשויים להתווסף תנאים נוספים, שיצורפו כנספחים לחוזה, באופן המרמז על
3 היותו של המכתב חלק בלתי נפרד מחוזה ההעסקה.
4 בניגוד לחוזה העבודה, המכתב מיום 21.4.2022 כלל את התנאי לפיו שתוקפו של חוזה
5 העבודה כפוף לתוצאות מניחות את הדעת ("acceptable results") שיתקבלו בבדיקות
6 הרקע שיתבצעו טרם כניסתו של התובע לתפקיד. יש להצר על כך שהתנאי לא נכלל בחוזה
7 העבודה עצמו, אך משקבענו כי המכתב מיום 21.4.2022 הוא חלק בלתי נפרד מחוזה
8 העבודה, הרי שגם התנאי לעריכת בדיקות הרקע הוא חלק מתנאיו.
9

האם קבלת תוצאות "מניחות את הדעת" בבדיקות הרקע של התובע הן בבחינת תנאי מתלה לחוזה העבודה?

12 43. לטענת הנתבעות, הדרישה לעריכת בדיקות הרקע וקבלת תוצאות מניחות את הדעת טרם
13 תחילת ההעסקה, הן בבחינת תנאי מתלה בחוזה העבודה²¹. הואיל ותנאי זה לא התקיים,
14 ולשיטתן לא התקבלו תוצאות "מניחות את הדעת", אזי תוקפו של החוזה פקע.
15 לטענת התובע, הנתבעות ניהלו עמו משא ומתן בחוסר תום לב, ובכל הנוגע לבדיקות
16 הרקע, הרי שבחירתן לראות בתוצאות שהתקבלו כתוצאות שאינן מניחות את דעתן לוקה
17 בחוסר תום לב קיצוני. החלטה זו התקבלה בצורה שרירותית ובחוסר תום לב, בייחוד
18 לאור חובת האמון המוגברת שחלה עליהן כמעסיקות²².

המסגרת הנורמטיבית

19 44. סעיפים 27 ו-29 לחוק החוזים מגדירים כך מהו תנאי מתלה:

"27. חוזה על תנאי

20 (א) חוזה יכול שיהיה תלוי בהתקיים תנאי (להלן – תנאי מתלה) [...]

29. בטלות החוזה או ההתנאה

21 היה חוזה מותנה בתנאי והתנאי לא נתקיים תוך התקופה שנקבעה לכך,
22 ובאין תקופה כזאת – תוך זמן סביר מכריתת החוזה, הרי אם היה זה תנאי
23 מתלה – מתבטל החוזה [...]".

24 45. בהלכת אבן חיים²³ הבהיר בית המשפט העליון מהו תנאי מתלה וכיצד ניתן לזהותו:

²¹ סי' 42–46 לכתב ההגנה.

²² סי' 42–47, 54–66 לכתב התביעה.

²³ ע"א 4445/10 ישיבה וכולל אבן חיים – חברת צמרות המושבה יזום והשקעות בע"מ (5.9.2012), וכן ההפניות שם.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12790-08-22

16 יוני 2026

1 "תנאי מתלה הוא תנאי המותנה בדרך כלל בהתקיימות אירוע עתידי,
2 בלתי-ודאי שהוא חיצוני לחוזה ואינו מטיל חובה על מי מהצדדים. זאת
3 להבדיל מתניה חוזית שהיא חיוב שאת ביצועו נוטל על עצמו אחד הצדדים
4 לחוזה [...]

5 תנאי מתלה שלא התקיים מפקיע את החוזה מאליו כאמור בסעיף 29
6 לחוק החוזים אשר צוטט לעיל, בלא שמוטלת בשל כך אחריות על מי מן
7 הצדדים לחוזה כלפי רעהו. לעומת זאת, אי-קיום של תניה שאינה מסווגת
8 כתנאי מתלה מהווה הפרת חוזה מצד מי שהתחייב לבצעה על כל הנובע
9 מכך לפי הוראות החוזה והדין [...]

10 השאלה אם מדובר בתנאי מתלה או בהתחייבות חוזית 'רגילה' של מי
11 מהצדדים לחוזה, נבחנת בכל מקרה לגופו. על מנת שתנאי ייחשב כתנאי
12 מתלה אין הכרח לתלות עליו 'שלט' מפורש המגדיר אותו ככזה בחוזה.
13 המסקנה כי בפנינו תנאי מתלה יכול שתוסק מהתחקות אחר אומדן דעת
14 הצדדים כפי שהיא משתקפת מתוך תנאי החוזה במכלול ומן הנסיבות
15 האופפות את כריתתו [...]"

16
17 יצוין, כי הנטל להוכיח את התקיימותו של התנאי המתלה מוטל על כתפי הנתבעות²⁴.
18 46. בנוסף, על תנאי מתלה להיות תלוי באירוע חיצוני לחוזה, ולא בהתנהגות הצדדים²⁵:

19 "משמעות הדרישה שהתנאי יהיה אירוע חיצוני לחוזה היא שלילית,
20 כלומר: שהתנאי לא יהיה תלוי רק בהתנהגות הצדדים לחוזה. אי-ודאות
21 התנאי נובעת מתלותו באירועים חיצוניים, אשר גם אם הצדדים עשויים
22 להשפיע עליהם, הם אינם שולטים בהם. עם זאת, גם פעולה של אחד
23 הצדדים עשויה להיות תנאי. תנאי כזה, הנתון בידי צד לחוזה, נקרא
24 בלטינית *Conditio potestativa*, ובאנגלית – *Potestive Condition*.

25 תנאי פוטסטטיבי יאין את החוזה אם הוא מתייחס לפעולה שרירותית,
26 כלומר: לפעולה שהמתקשר יעשה רק כדי לקיים את התנאי, כמו למשל:
27 התניית החוזה בתנאי 'אם ארצה'. תנאי כזה מרוקן את החיוב החוזי
28 מתוכנו, באשר הוא משאיר את שאלת ביצועו לשרירות רצונו של צד
29 לחוזה".

²⁴ גבריאלה שלו ואפי צמח דיני חוזים 593 (מהדורה רביעית, 2019) (להלן: "שלו וצמח").
²⁵ שלו וצמח, שם, בעמ' 586.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12790-08-22

16 יוני 2026

47. המשמעות היא, שאם קיים תנאי פוטסטטיבי התלוי בהתנהגותו של אחד הצדדים, הרי שמדובר בחוזה הנתון לתנאי מתלה מיוחד. במקרה כזה, אותו הצד יוכל להסתמך על קיומו והתרחשותו של התנאי המתלה כעילה לאי-קיום התחייבויותיו החוזיות על פי החוזה – ובלבד שנהג בתום לב²⁶:

"העמדה הרווחת בספרות היא כי תנאי פוטסטטיבי, שמבוסס על התנהגותו של צד לחוזה, מחייב את אותו הצד לפעול בתום לב כדי להשיג את האינטרס המשותף שנוצר ברגע כריתת החוזה (ראו: ראבילו, בעמ' 304; שלו וצמח, בעמ' 586). עמדה זו מתכתבת עם עקרון תום הלב הקבוע בסעיף 39 לחוק החוזים ועם הוראת סעיף 28(א) לחוק החוזים המורה כי צד לחוזה המונע קיומו של תנאי מתלה אינו יכול להסתמך על אי-קיומו כעילת ביטול. הדברים אף עולים בקנה אחד עם עקרון המניעות ולפיו צד לחוזה אינו יכול לפעול בניגוד למשתמע מהתנהגותו הקודמת [...]"

מן הכלל אל הפרט

48. בענייננו, מצא בית הדין כי התנאי בדבר קבלת תוצאות "מניחות את הדעת" בבדיקות הרקע הוא תנאי מתלה מיוחד, מסוג של תנאי מתלה פוטסטטיבי. כזה המעניק לנתבעות שליטה מלאה אשר לשאלת התקיימותו או אי-התקיימותו של התנאי המתלה באופן שרירותי, כפי שיובהר להלן:

49. ראשית, התובע הצהיר כי הניח שהנתבעות פעלו לגייס אותו מתוך היכרות עם כישוריו וניסיונו רב השנים בענף התקשורת והניהול, והצהיר גם כי אין לו "שלדים בארון", וכי עמדו לרשותו למעלה משלוש שנים לתהות על קנקנו לאחר ניסיון הגיוס הראשון בשנת 2019. לכן התובע הניח כי התנאי המתלה הוא הוראה שגרתית שאין סיכון שבעקבותיה יתבטל חוזה העבודה עליו חתם. קרי, התובע הודה כי הבין שמדובר בתנאי להסכם. לנוכח התנהגותו של התובע – עת פנה אל וריפיל, התעניין בתהליך בדיקות הרקע ואף ניסה לברר האם חסר מידע כלשהו לגביו²⁷ – ניתן להסיק כי הוא הבין שלתוצאות בדיקות הרקע ישנן השלכות מסוימות, אשר אף אם הן בלתי סבירות לטעמו, הן עשויות להשפיע על חוזה העבודה. עוד ניתן להסיק כי התובע הסכים לכך במפורש, לאור האמור מכתב מיום 21.4.2022, שהוא הנספח לחוזה העבודה.

²⁶ ע"א 3865/19 אליאסיאן – שבו (11.9.2022).
²⁷ נספח 7 לתצהירי הנתבעות.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12790-08-22

16 יוני 2026

- 1 לעניין זה, לא נעלם מעיני בית הדין כי כתב ההרשאה עליו חתם התובע עבור וריפייל
- 2 אינו כולל התייחסות ספציפית לכך שהבדיקה תעסוק גם בחיפוש ברשתות החברתיות על
- 3 שמו של התובע²⁸. עם זאת, מאחר שמדובר במידע שעל פניו הוא פומבי (אף אם נדרשים
- 4 משאבים מיוחדים כדי לאתרו, כפי שסביר שקיימים בידי וריפייל בעת הבדיקה) – אין בכך
- 5 בכדי לגרוע מן הסכמתו של התובע לתנאי המתלה. יודגש, כי טענת מר קנטי בעדותו לפיה
- 6 היה על התובע להסיק שוריפייל תבדוק את הרשתות החברתיות שלו על ידי היקש מן
- 7 האמור במדריך הנתבעות (Bloomberg's Global Resource and Information Core "Guide"
- 8 או במדיניות הרשתות החברתיות של הנתבעות, היא טענה מוקשית שאין בידינו
- 9 לקבל²⁹.
- 10 בנסיבות אלו, ממכלול האמור, בית הדין סבור כי התובע הבין את קיומו של התנאי
- 11 המתלה להסכם העסקתו, והסכים לו במפורש.
- 12 50. ואולם, מעדותם של נציגי הנתבעות התגלה בפנינו כי למרות שוריפייל היא הגורם המבצע
- 13 של בדיקות הרקע, הרי שההנחיות לבדיקה, ושיקול הדעת מה ייחשב לתוצאות "מניחות
- 14 את הדעת", היו תלויים כולם ברצון ובהחלטתן של הנתבעות. קרי, לנתבעות הייתה
- 15 שליטה ישירה ומוחלטת על אפשרות התגשמותו, או אי-התגשמותו, של התנאי המתלה
- 16 (אשר יביא לביטול החוזה), לפי שיקול דעתה הבלעדי ואף מבלי שהתובע ידע על כך.
- 17 ויוסבר:
- 18 הגב' נונס נשאלה בעדותה האם יש לבלומברג מדיניות כתובה או הנחיות כיצד וריפייל
- 19 נדרשת לבצע את בדיקת הרקע למועמדים לעבודה, ובאילו נתונים עליה להתרכז כאשר
- 20 היא בוחנת את הנבדק³⁰. הגב' נונס השיבה כי אין כל מדיניות כתובה, והסבירה כי וריפייל
- 21 מקבלת מבלומברג הנחיות מסוימות בנוגע לתחומים בהם נדרשות בדיקות הרקע
- 22 לעסוק³¹. אולם אותן הנחיות שנמסרו, ככל הנראה, לוריפייל בנוגע לבדיקות התובע, לא
- 23 הוצגו לפנינו, והן לא פורטו על ידי הנתבעות או על ידי הגב' נונס בעדותה.
- 24 בדומה, מר קנטי נשאל בחקירתו האם לבלומברג יש מדיניות, קוד או הנחיות כתובות
- 25 המבהירות כיצד נדרשת וריפייל לבצע את בדיקות הרקע, והוא השיב כי מדובר רק בשיקול
- 26 הדעת של הגורם האחראי בבלומברג³². למותר לציין כי הגורם מטעם בלומברג לא זומן
- 27 לעדות בפנינו.
- 28 מצד אחד, בית הדין התרשם כי בלומברג מנהלת מערכות משאבי אנוש מפותחות,
- 29 אשר אמונות בקפידה על הליכי קליטת עובדים, לרבות עריכת בדיקות רקע למועמדים

²⁸ נספח 7 לתצהירי הנתבעות.

²⁹ עמ' 27–28 לתמלול העדות של מר קנטי מיום 11.2.2025 (להלן: "עדות מר קנטי") (הערה: התמלול המלא של עדי הנתבעות בשפה האנגלית התקבל לתיק בית הדין ביום 21.5.2025).

³⁰ עמ' 12 ש' 19–29 ועמ' 13 לתמלול העדות של הגב' נונס מיום 11.2.2025 (להלן: "עדות הגב' נונס").

³¹ עמ' 13 ש' 12–14, ש' 18–22 לעדות הגב' נונס.

³² עמ' 34 לעדות מר קנטי.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12790-08-22

16 יוני 2026

- 1 באמצעות חברה חיצונית, כיאה לחברה רב-לאומית בסדר גודל של בלומברג, המעסיקה
2 אלפי עובדים ברחבי העולם. מצד שני, לבלומברג, כך לשיטת נציגיה הבכירים שהעידו
3 בפנינו, אין מדיניות ברורה, הנחיות כתובות, או קוד מוסכם לניהול בדיקות הרקע. עובדה
4 אשר בנסיבות העניין עומדת לחובתן.
- 5 ובאשר לנבדק (התובע, בענייננו) – למרות שהסכים לביצוע בדיקות הרקע על ידי
6 וריפייל, הרי שהנתבעות לא חשפו בפניו את היקף הבדיקה, את ההנחיות שניתנו לוירפייל,
7 וכיוצא באלה. הנתבעות אף לא התנהלו מולו בשקיפות והציגו בפניו את הקריטריונים
8 לבחינה, האם התוצאות שהתקבלו הן "מניחות את הדעת" אם לאו, בידי איזה גורם
9 שיקול הדעת לבחון ולהכריע בשאלה, וכיוצא בזה.
- 10 לכך יש להוסיף כי הדו"ח המלא של וריפייל שערכה את בדיקות הרקע על אודות
11 התובע לא הוצג לעיונינו ואף לא נמסר לתובע, למרות שמר קנטי הודה בעדותו כי הדו"ח
12 קיים. גם זאת יש לזקוף לחבותן של הנתבעות, בפרט לנוכח תשובתו של מר קנטי לפיה
13 ביתר עמודי הדו"ח לא היה "מידע רלוונטי" בקשר לתובע³³. האמור אף מחזק את
14 המסקנה כי בלומברג היא המחליטה הבלעדית מהו מבחינתה מידע הרלוונטי לענייניו של
15 התובע.
- 16 מן האמור מתבקשת המסקנה כי שיקול הדעת אילו בדיקות רקע על וריפייל לבצע, מה
17 עומקן והיקפן של הבדיקות, אילו פרסומים ייחשבו ככאלה שלא עומדים בערכים של
18 בלומברג ואילו לא, ואיזה מידע ייחשב ככזה שיביא לכישלון בדיקות הרקע – תלוי
19 בהתנהגות בלומברג בלבד כצד לחוזה, ובשיקול הדעת השרירותי של "הגורם האחראי"
20 באותה העת על הבדיקה.
- 21 מכאן נלמד, כי הלכה למעשה, הנתבעות שלטו באפשרות התקיימותו של התנאי
22 המתלה בקלות ובמהירות, בלי שהתובע יכול היה להשפיע על כך, ובדורך זו להביא לסיכול
23 חוזה העבודה.
- 24 51. בנסיבות אלו, בית הדין סבור כי יש לראות בתנאי המתלה בדבר ביצוע בדיקות הרקע
25 כתנאי בעל אלמנטים פוטסטטיביים משמעותיים, אשר מעמיד בספק רב את יכולתן של
26 הנתבעות להסתמך על התרחשותו על מנת להביא לביטול חוזה העבודה. זאת לאחר שבית
27 הדין לא השתכנע כי נהגה בתום לב באופן בו פעלה על פי המנדט שקיבלה במסגרת התנאי
28 המתלה.
- 29 52. לפיכך המסקנה אליה הגיע בית הדין היא כי הנתבעות הפרו את התחייבותן כלפי התובע
30 על פי חוזה העבודה, באופן בו הפעילו את התנאי המתלה, וגרמו בכך לסיכולו. סיכול חוזה
31 עבודה, וסיום העסקתו של עובד, משמעותו – פיטורים. על כל המשתמע מכך מבחינה

³³ עמ' 27 ש' 12–17 לעדות מר קנטי.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12790-08-22

16 יוני 2026

משפטית, הן על פי דיני החוזים, והן על פי דיני העבודה.
אולם אף אם לא היינו מגיעים למסקנה זו אשר לתנאי המתלה, בית הדין סבור כי
הנתבעות, מעסיקותיו של התובע, הפרו את חובת תום הלב הכללי שלהן כלפיו, הן בשלב
הטרום-חוזי בעת המשא ומתן לקראת כריתתו של חוזה העבודה, והן בקיומו של חוזה
העבודה. הכול כפי שיפורט להלן.

6

חובת תום הלב של הנתבעות כלפי התובע

53. סעיפים 12 ו-39 לחוק החוזים קובעים כי יש לנהל משא-ומתן לקראת כריתתו של חוזה
וכך גם לקיים חיובים על פי החוזה, "בדרך מקובלת ובתום לב".
אשר לניהול משא ומתן לקראת כריתתו של חוזה עבודה, כחוזה מיוחד, קבע בית הדין
הארצי לעבודה כי³⁴:

"במשא ומתן לקראת כריתתו של חוזה עבודה יש לנקוט באמות מידה
מחמירות, בכל הנוגע והמתייחס לתום הלב".

54. בענייננו, בית הדין מצא כי הנתבעות נקטו במספר פעולות בקשר לחוזה העבודה של
התובע, אשר כולן יחד מלמדות על התנהלות בחוסר תום לב מצדן. ויוסבר:

א. מועד ביצוע בדיקות הרקע

55. הנתבעות שלחו לתובע ביום 21.4.2022 את חוזה העבודה כשהוא חתום, ורק בנספח שצורף
אליו הוסיפו תנאי מתלה בנוגע לצורך בעריכת בדיקות הרקע, וקבלת תוצאות "מניחות
את הדעת".

הגב' נונס הצהירה³⁵ ואישרה בעדותה³⁶, שככלל, רק לאחר שהמועמד לעבודה אצל
הנתבעות שולח להן את חוזה העבודה חתום, הן מתחילות בתהליך בדיקת הרקע לתובע.
וכך גם בעניינו של התובע – הנתבעות התכוונו לבצע את בדיקות הרקע לתובע רק לאחר
חתימתו על "מכתב הצעה", שהוא לא אחר מאשר חוזה העבודה והנספח לו (המכתב מיום
21.4.2022), כפי שקבע בית הדין.

עוד הצהירה הגב' נונס כי³⁷:

"חתימתו של התובע על מכתב ההצעה לא סיימה את תהליך הבדיקה –
אלא התחילה אותו".

³⁴ דיון (ארצי) 82-3/נב עיריית באר שבע – גריסק, פ"ד כד(1) 442 (1992).

³⁵ סעיפים 23–24 לתצהיר הגב' נונס.

³⁶ עמ' 4 ש' 23–25 לעדות הגב' נונס.

³⁷ סעיף 32 לתצהיר הגב' נונס.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12790-08-22

16 יוני 2026

56. בית הדין סבור כי האמור מנוגד לשכל הישר. ראשית, כפי שפסק בית הדין לעיל, התובע לא חתם על "מכתב הצעה" אלא חתם על חוזה העבודה שהנתבעות כבר חתמו עליו בעצמן; שנית, מקובל בשוק העבודה כי חתימה על חוזה העבודה היא השלב האחרון בגיוס עובד לשורותיה של חברה, כמקובל בכל הליך של משא ומתן לקראת כריתתו של חוזה. זאת לאחר שהסתיימו בהצלחה כל השלבים המוקדמים, כגון בחינת קורות החיים של המועמד, עריכת סבב ראיונות, בדיקת המועמד על ידי מכון הערכה חיצוני, שיחות עם ממליצים, ביצוע בדיקות רקע, וכיוצא באלה.

ודוק, בית הדין סבור שיש לאבחן בין "בדיקות רקע כלליות" (כפי שנערכו לתובע) לבין "בדיקות אמינות" או "בדיקות ביטחוניות" שעורכים מועמדים לעבודה (כנהוג, לדומה, בשירות הציבורי בישראל או בארגונים ביטחוניים). בדיקות שכאלה מטרתן לבדוק האם המועמד לעבודה הצהיר אמת במסמכים עליהם חתם בפני המעסיק, ושאינו מסתיר מידע שהוא קריטי לצורך העסקתו אצל המעסיק, כפי שזה הובא לידיעתו של המועמד לעבודה בשלב הטרם-חוזה (כגון רישום פלילי, חברות עם גורמים עבריינים, מצב של ניגוד עניינים, וכיוצא באלה). כלומר, מידע שכזה הוא בשליטתו של המועמד לעבודה, הוא יכול היה לדעת עליו, וככול שלא הצהיר אמת אין לו להלין אלא על עצמו. לא כך הוא בנוגע ל"בדיקות רקע כלליות" שלמועמד לעבודה אין יכולת לצפות את היקפה, את גבולות הזמן שלה, את סוג המידע שמחפשים, או שהוא הצהיר שקר בנוגע לפרט מידע שהתגלה בה.

57. הסיבה למדיניות של הנתבעות לביצוע בדיקות הרקע רק לאחר משלוח הסכם ההעסקה ולא במסגרת תהליך המיון נעוצה, כך לשיטת מר קנטי והגב' נונס, בעלויות הגבוהות של בדיקות הרקע.

כך, הגב' נונס הצהירה כי³⁸:

"על אף שעלויות בדיקות הרקע גבוהות, החברה מוכנה לשאת בהן עבור מועמדים שהגיעו לשלב הסופי של תהליך הגיוס, וזאת כדי לצמצם סיכונים עתידיים".

וכן העידה, כי בגלל שהעלויות הן גבוהות, החברה מוכנה לבצע את בדיקות הרקע רק לאחר ש"הצעת ההעסקה" נחתמת³⁹. עוד העידה כי⁴⁰:

"It would be punitively expensive to conduct these background checks before we've identified individuals. Now, is it a perfect

³⁸ סעיף 19 לתצהיר הגב' נונס.
³⁹ עמ' 7 ש' 1-4 לעדות הגב' נונס.
⁴⁰ עמ' 12 ש' 4-8 לעדות הגב' נונס.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12790-08-22

16 יוני 2026

process? We have definitely had to withdraw offers from other individuals who did not pass the checks".

למעשה הגב' נונס, בלומברג מעסיקה אלפי עובדים במשרות שונות, ולכן בוחרת לבצע למועמדים לעבודה את בדיקות הרקע, שעלותן גבוהה, רק לאחר שהמועמד חתם על חוזה העבודה.

מר קנטי העיד כי הסיבות לכך שבדיקות הרקע מתבצעות רק לאחר שהמועמד חתם על חוזה העבודה הן נפחי הגיוס הגדולים, והסיכון הקטן שהמועמדים לא יעמדו בבדיקות הרקע.⁴¹ בהקשר זה יוער כי טענותיהן של הנתבעות בנוגע לעלותה הגבוהה של בדיקות הרקע לתובע לא הוכחה בפנינו, ולא הובאו כל ראיות בעניין.

58. מעדותה של הגב' נונס נלמד כי הלכה למעשה, עת הנתבעות מבצעות בדיקות רקע רק לאחר חתימה על חוזה העבודה, הן "מגלגלות" את הסיכון ואת העלות הכלכלית על כתפי המועמד, שכן ברור כי מי שעלול להיפגע מהחלטה זו בצורה משמעותית – הוא המועמד.

ואולם בית הדין לא נדרש בהליך זה להכריע בשאלה האם באופן עקרוני מדיניות זו של הנתבעות היא ראויה או לא, או מהן העלויות שהיא מגלגלת על מועמדים באשר הם. אלא בית הדין נדרש לשאלה הקונקרטית – האם בנסיבות העניין מדיניות זו ראויה בעניינו של התובע, שהיה מועמד למשרה בכירה אצל הנתבעות, ובתנאי שכר גבוהים.

מכל האמור, בית הדין סבור כי הנתבעות נדרשו לנהוג כלפי התובע בתום לב מוגבר, בוודאי עת הן מבקשות לגייס לשורותיהן עובד בתפקיד בכיר, ולוודא שהוא מתאים לה ולערכיה לפני שהיא מחתימה אותו על חוזה העבודה. זאת בפרט שגב' נונס הדגישה בעדותה עד כמה בדיקות הרקע היו חשובות במקרה הספציפי של התובע ובתפקידו הבכיר.⁴²

59. לעניין זה, נפסק כבר בעניין איסטרוניקס כי⁴³:

"התנהגותה של המערערת אינה עומדת בדרישת תום הלב הקבועה בסעיפים 12 ו-39 לחוק החוזים (חלק כללי). אין זו דרך מקובלת שמעביד 'ישריין' לעצמו את כוח העבודה של העובד, ורק אחר כך יברר האם העובד עומד בדרישות מקום העבודה, על המעביד לאסוף את כל המידע הדרוש לו לצורך קבלת העובד, ורק אחר כך יתן לעובד את תשובתו, ומשניתנה לעובד תקופת נסיון, על המעביד לקיימה בתום לב ובנאמנות".

⁴¹ עמ' 33 ש' 5–8 לעדותו של מר קנטי.

⁴² עמ' 7 ש' 1–13 לעדות הגב' נונס.

⁴³ עבודה (ארצי) 40-3/נג איסטרוניקס – גרופנקל פ"ד כה(1) 456 (1993).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12790-08-22

16 יוני 2026

60. זאת ועוד, אם הנתבעות ידעו כי בדיקות הרקע צריכות להיות מקיפות ומעמיקות מאוד, וזאת בהתאם להנחיות שלהן ולתפקיד הבכיר אליו התובע מיועד, אזי היה מצופה כי ינהגו בתום לב ובהגינות כלפיו, וישקפו זאת לתובע עוד לפני החתימה על חוזה העבודה, או למצער לאחריו, וטרם כניסתו לתפקיד. זאת על מנת שהתובע יוכל לכלכל את צעדיו מראש ולאמוד את הסיכויים לאי-התקיימותו של התנאי המתלה.

61. כך יוצא, שמצד אחד הנתבעות נהגו בתובע כמו "אחרון העובדים", עת הוחלט כי בדיקות הרקע על אודותיו ייעשו רק לאחר שיחתום על חוזה העבודה; ומצד שני, הדרישות המחמירות והציפיות הגבוהות של הנתבעות מבדיקות הרקע של התובע היו בהתאם לתפקיד הבכיר אליו יועד בחברה, בהיקף ובעומק משמעותי מאשר שוקף לו על ידן.

ודוק, גם אם הייתה מתקבלת טענת הנתבעות, מבלי שזו הוכחה, כי ביצוע בדיקות הרקע לאלפי העובדים שמתמיינים אצלן לעבודה מטילה עליהן עלות כלכלית גבוהה, ספק אם טענה זו מתקיימת בנוגע למיון מועמדים ספציפיים המיועדים למספר מצומצם של תפקידים בכירים אצל הנתבעות, כדוגמת התפקיד אליו התמיינן התובע.

62. לכן, בית הדין סבור כי הנתבעות נהגו בחוסר תום עת החליטו כי בדיקות הרקע ייעשו רק לאחר שנכרת בין הצדדים חוזה העבודה המחייב.

ב. היקפן של בדיקות הרקע

63. בית הדין סבור כי אין זה המקום לדון ולהכריע בשאלה העקרונית מה ייחשבו, ככלל, לבדיקות רקע סבירות אשר מועמד לעבודה, כבן אדם מן היישוב, צריך לצפות שיתקיימו בעניינו. ואולם, בית הדין סבור כי במכלול הנסיבות, היקפן של בדיקות הרקע שהנתבעות ערכו לתובע, והתייחסותן לתוצאות שהתקבלו, היו מחמירות, מעבר למה שהתובע, כמועמד לעבודה, יכול היה לצפות באופן סביר בנסיבות העניין. ויוסבר.

64. התובע העיד בפניו כי לא חשש מתוצאות בדיקות הרקע עליהן הסכים, מכיוון שלא הסתיר סודות בארון. המוניטין שלו היה טוב, היו בידיו מכתבי המלצה, וכל אלו גם הביאו לתפקידים הבכירים אותם מילא בעבר בתחום התקשורת הישראלית (כגון בעיתון ישראל היום, ב-Jerusalem Post, וב-Wall street Journal).

65. סביר להניח כי במהלך כל המשא ומתן שהנתבעות ניהלו מול התובע הן ערכו בדיקות על אודותיו, בחנו את ניסיונו המקצועי, התפקידים אותם מילא בתחום התקשורת, קיבלו עליו המלצות, ושקלו האם הוא האדם המתאים לאיש את התפקיד הבכיר בחברה. כל אלו הביאו אותן, ככול הנראה, להודיע לתובע כי הוא נבחר על ידן לתפקיד, והציעו לו חוזה העסקה אצלן.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12790-08-22

16 יוני 2026

ולראיה, מר קנטי העיד בפנינו כי פרט לאותם פרסומים בפייסבוק משנת 2012, ולציוצים משנת 2021, בהם השתמש התובע בביטויים "Nigga" ו-"Bitches" – בדיקות הרקע המקיפות שערכה וריפייל לא מצאו כל מידע שלילי נוסף על אודותיו⁴⁴.
66. אשר להיקף השנים, בית הדין סבור כי תקופת הזמן שנבחנה אחורה הייתה חריגה. פרט לחמשת הציוצים משנת 2021–2022, אשר הוגדרו על ידי וריפייל כי-Inappropriate ו-Sexually explicit content, השימוש במילים "Nigga" ו-"Bitches" נעשו בשנת 2012, קרי 9 שנים לפני שהתבצעו בדיקות הרקע.

מכך גם נלמד שלא מדובר בדפוס חוזר של התובע, ובשפת ביטוי השגורה בפיו. כיוון שפרט לפרסומים אלה, ובפער של 9 שנים האחד מהשני, לא נמצא כל פרסום נוסף בו השתמש התובע באמירה שעלולה הייתה להיחשב ל-Inappropriate. במציאות הקיימת היום, בה רישומיו של אדם ופרסומים עליו יכולים להיות לנצח ברשת האינטרנט, עולה השאלה על אודות זכותו של אדם להישכח ("The right to be forgotten"). לכן, לדעת בית הדין היקף בדיקות הרקע חייב להצדיק את עצמו באופן סביר, ובאופן שבו ניתן להצדיק את הלגיטימיות שלו בנסיבות העניין.
בענייננו, הנתבעות לא הצליחו להצדיק את הלגיטימיות של חיפוש ברשתות החברתיות לתקופה כעשר שנים אחורה על אודות כל פרסום של התובע, ואף לא את הלגיטימיות של זקיפת תוצאות בדיקות הרקע מתקופה זו לחובת התובע. בייחוד כשמדובר באמירה קצרה של התובע ברשתות החברתיות, ולא במאמר שכתב או טור דעה שחתם בשמו. לא כל שכן, לא מדובר במידע על כך שהתובע נקט בפעילות מסוימת בעל רקע גזעני או פלילי או היה חבר בארגון מפוקפק, גם אם היה זה לפני כעשר שנים (כגון חברות בארגון קיצוני, הומופובי, מיזוגני, אנטישמי, וכיוצא באלה).

ג. השלכותיהן של תוצאות בדיקות הרקע שהביאו לפיטורי התובע

67. כאמור, בית הדין סבור כי מועד ביצוע בדיקות הרקע לתובע לא היה לגיטימי, וכי היקפן של הבדיקות וההתייחסות לתוצאות מסוימות חרג מהסביר, וזאת כחלק מהמסקנה לפיה הנתבעות נהגו כלפי התובע בחוסר תום לב. אולם מעבר לכך, בית הדין מצא כי פיטוריו של התובע, בדרך של ביטול חוזה העבודה נעשה שלא בתום לב, וללא סיבה מוצדקת. כפי שיוסבר להלן.

68. זכותן של הנתבעות להחזיק בדעה כי פרסומיו של התובע אינם ראויים, נוגדים את ערכי החברה, וכי מצופה מבכיר בנתבעות שלא יתבטא כך ברשתות החברתיות, גם אם הדבר נעשה לפני כעשר שנים. בהקשר זה לא ניתן להתעלם מהבדל התרבותי בין התובע

⁴⁴ עמ' 27 ש' 12–17 לעדות מר קנטי.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12790-08-22

16 יוני 2026

- 1 הישראלי לבין הנתבעות האמריקאיות, וביטוי שאולי שגור בפיו של ישראלי, הוא טאבו
2 בחברה האמריקאית, ולהפך. לכך יש להוסיף את תרבות ה-Politically Correct השונה
3 ממדינה למדינה.
- 4 69. התובע הצהיר והעיד כך בפנינו כי הוא כלל לא זכר את הפרסומים האלו, ומבחינתו לא
5 הייתה להן כל משמעות. ובכל זאת, התובע התנצל בפני מר קנטי בשיחה ביניהם, הסביר
6 את ההקשר שבו פרסומים אלו נכתבו, אמר שהבין את משמעות הדברים, ומיהר למחוק
7 את הפרסומים, לרבות את חשבון הפייסבוק שלו. כל זאת על מנת להבהיר לנתבעות שהוא
8 לוקח אחריות על מעשיו, והדבר לא יקרה בשנית.
- 9 הנתבעות סברו שדי בפרסומים אלו, גם אם נעשו בעבר, כדי להביא לפיטוריו של
10 התובע, ועוד בטרם נכנס לתפקידו.
- 11 70. הלכה פסוקה היא, מימים ימימה, כי למעסיק הפרוגטיבה הניהולית להחליט על פיטוריו
12 של עובד, אך זאת בכפוף לעקרונות תום הלב וההגיונות⁴⁵. לפיכך, פיטורי עובד ייחשבו
13 לפיטורים כדין אם נעשו בתום לב ומסיבה מוצדקת.
- 14 71. הלכה זו נכונה גם בנוגע לפיטורי עובד עקב פרסומים ברשתות החברתיות, כשלתוך האיזון
15 שבין פרוגטיבת הניהול של המעסיק לבין זכויות העובד בעבודה, הביא בית הדין לעבודה
16 במניין השיקולים את שאלת היקף זכותו של העובד לחופש הביטוי⁴⁶.
- 17 72. בענייננו, בית הדין מצא כי החלטת הנתבעות להביא לפיטוריו של התובע בעקבות תוצאות
18 בדיקות הרקע, לאחר שנכרת ביניהם חוזה העבודה, לוקה בחוסר תום לב.
- 19 חוסר תום לבן של הנתבעות מקורו בפער שמצא בית הדין בין תוצאות בדיקות הרקע
20 ולבין ההחלטה האקוטית על סיום ההתקשרות בין הצדדים.
- 21 **ראשית**, מדובר בפרסומים שנעשו לפני שהתובע החל לעבוד אצל הנתבעות, ולא
22 בתקופת עבודתו אצלן.
- 23 **שנית**, חלק מהפרסומים שנמצאו כ-Inappropriate על ידי הנתבעות נכתבו כעשר
24 שנים לפני שהתובע צפוי היה להחל בעבודתו.
- 25 **שלישית**, לא תוכנם הכללי של הפרסומים נמצאו כ-Inappropriate, אלא שימוש
26 בביטויים מסוימים בתוכם.
- 27 **רביעית**, יש להניח כי הפרסומים לא ניתנים למציאה בקלות על ידי חיפוש רגיל במנועי
28 החיפוש שברשת האינטרנט, או בחשבון הפייסבוק של התובע, בין היתר לנוכח מועד
29 פרסומם, וכך גם להיות חשופים לציבור בקלות יחסית. אלא ניתן למוצאם, ככל הנראה,
30 רק באמצעים טכנולוגיים של חיפושי רקע באמצעות חברה מומחה.

⁴⁵ ע"ע (ארצי) 491/08 סארג'י – קופת חולים לאומית (10.5.2009). ראו גם בג"ץ 8111/96 הסתדרות העובדים החדשה נ' התעשייה האווירית לישראל בע"מ, פ"ד נח(6) 481 (2004).

⁴⁶ ראו סע"ש (אזורי ת"א) 66739-11-23 עבאסי – כללית הנדסה רפואית בע"מ (30.4.2024), וההפניות שם.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12790-08-22

16 יוני 2026

1 **חמישית**, התובע התנצל מיד על הפרסומים, לקח אחריות, מחק אותם מהרשתות,
2 ואף מחק את חשבון הפייסבוק שלו.
3 **שישית**, התובע היה מועמד לתפקיד בכיר אצל הנתבעות, עם שכר גבוה, ולאחר שקדם
4 לכריתת חוזה העבודה משא ומתן ארוך בין הצדדים. ובכל זאת, בית הדין התרשם
5 שהנתבעות לא הביאו זאת בחשבון, כמו גם את הנזקים שעלולים להיגרם לתובע עקב
6 ביטול חוזה העבודה, מבחינה כלכלית ומבחינת המוניטין שלו.
7 מר קנטי העיד בפנינו כי הוא סבר שהתובע לא הבין את חומרת מעשיו, ואת הפגם
8 שנפלו בפרסומים. אולם בית הדין סבור כי הנתבעות, ומר קנטי, לא הביאו במניין
9 השיקולים שהביאו לפיטוריו גם את חומרת ההחלטה לפטר את התובע, ואת ההשלכות
10 הכבדות של החלטה זו, ערב כניסתו לתפקיד.
11 73. בית הדין סבור כי בנסיבות המסוימות של המקרה, הנתבעות נהגו שלא בתום לב ובהגנות
12 עת החליטו לבטל את העסקתו של התובע כעובד בכיר, שבועיים לפני שהחל בעבודתו, בגלל
13 תגובות לפוסט שנכתבו תשע שנים קודם לכן, ושימוש בביטויים שנתפסו כפוגעניים
14 בציוצים בטוויטר, ואשר הוסרו עוד בטרם התובע החל את העסקתו. החשש של הנתבעות,
15 שניתן להבינו, כי עובד בכיר יתגלה על ידי חיפוש ברשתות כמי שמפרסם פרסומים בעלי
16 תוכן שנוי במחלוקת, נותר זעיר ביותר כאשר פרסומים אלו הוסרו עוד בטרם ההכרזה על
17 שמו כעובד בכיר אצל הנתבעות.
18 74. **סיכום ביניים** – בית הדין מצא כי בין הצדדים נכרת חוזה עבודה מחייב בעל תנאי מתלה.
19 אולם התנהגותן של הנתבעות בחוסר תום לב – בין אם בהפעלת התנאי המתלה
20 הפוטסטטיבי, ובין אם במשא ומתן לקראת כריתתו של חוזה העבודה ובקיומו – הביאו
21 לפיטוריו של התובע שלא כדין עוד בטרם נכנס לתפקידו.

אחריותה של הנתבעת 1

24 75. בלומברג, הנתבעת 1, טענה כי דין התביעה נגדה להידחות על סף מחמת היעדר סמכות
25 עניינית של בית הדין לעבודה, ומחמת היעדר יריבות. לטענת הנתבעת 1 הסכם העבודה
26 נחתם עם הנתבעת 3, שם אמור היה התובע לעבוד. לכן, משהנתבעת 1 לא הייתה אמורה
27 להיות מעסיקתו, ולא הייתה מעסיקתו בפועל – הרי שלא התקיימו בין הצדדים יחסי
28 עבודה, ומכאן שלבית הדין גם אין סמכות עניינית לדון בתביעה נגדה. עוד הוסיפה הנתבעת
29 1 כי אומנם היא בעלת מניות בנתבעת 3, אולם התובע לא טען להרמת מסך. הנתבעת 1
30 עמדה על טענותיה אלה גם בסיכומים.
31 לטענת התובע בסיכומיו, הנתבעת 1 היא הגוף שניהל את כל הליך גיוסו לעבודה, אשר
32 בסופו היה אמור להתחיל לעבוד בשלוחה שלה בישראל (אצל הנתבעת 3). הנתבעת 1



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12790-08-22

16 יוני 2026

והנתבעת 3 פעלו לשיטתו כיחידה אחת. לראיה, כך לטענתו, העדים מטעמן של הנתבעות, הגב' נונס ומר קנטי, הם עובדי הנתבעת 1.

76. לאחר שעיין בטענות הצדדים, ובראיות שהובאו בפניו, מצא בית הדין כי דין הנתבעת 1 כדינה של הנתבעת 3, כמעסיקותיו של התובע ביחד ולחוד. מכאן שלבית הדין הסמכות העניינית לדון גם בעניינה, הכול מהנימוקים הבאים:

ראשית, הנתבעת 1 מחזיקה במניות של הנתבעת 3, אשר משמשת כשלוחה שלה בישראל. הנתבעת 1 מעניקה את שירותיה באמצעות הנתבעת 3 באזור זה.

שנית, בית הדין לא מצא קיומה של דיכוטומיה בין פעילותה של הנתבעת 1 לבין פעילותה של הנתבעת 3 בכל הנוגע לגיוסו של התובע לעבודה: בראש המכתב מיום 21.4.2022 שנשלח לתובע מופיע הלוגו של Bloomberg; בפסקה הראשונה למכתב כתבה הגב' פרייט כי היא מתכבדת להעביר אליו את ההצעה לעבודה "בבלומברג", במחלקה שלה שבמזרח התיכון; הגב' נונס, עובדת בכירה אצל הנתבעת 1, הצהירה כי תוצאות בדיקות הרקע שנערכות לעובדי הנתבעת 3, לרבות לתובע, נבחנות על בסיס ערכיה של בלומברג ("מדריך ליבה עולמי למשאבים ומידע של Bloomberg")⁴⁷; מר קנטי, גם הוא עובד בכיר אצל הנתבעת 1, העיד כי הוא הגורם שקיבל לידי את תוצאות בדיקות הרקע של התובע⁴⁸; מר קנטי טען בתצהירו כי הפרסומים שעלו בבדיקות הרקע "עלולים ליצור קושי ל-Bloomberg" (ולא רק לנתבעת 3); את השיחות הראשונות עם התובע לאחר קבלת התוצאות ניהל מר קנטי בעצמו, כמו גם את הליך השימוע; ועל מכתב הפיטורים חתום מר קנטי "On behalf of Bloomberg L.P.", על נייר מכתבים של הנתבעת 1.

הודעת הדוא"ל מיום 24.4.2022, עליה הרחבנו לעיל, נשלחה לתובע על ידי הגב' אנגיל צ'אן בתפקידה כ-"Bloomberg Global People Service", בו היא מברכת אותו על הצטרפותו לבלומברג, וכותבת במכתבה כך:

"It's not a job, it's Bloomberg"

Bloomberg isn't just that place you come to every day. It's a shared mission. It's a global network. It's common—and uncommon—goals. It's a part of your life [...]"

שלישית, הנתבעות הגישו יחד תצהירי עדות ראשית של שני עובדים בכירים אצל הנתבעת 1, הגב' נונס ומר קנטי. עדים אלו הגנו בעדותם על הטענות המשותפות של הנתבעות כפי שאלו הועלו על ידן בכתב ההגנה המשותף שהגישו, וביקשו להפריך יחד את טענות התובע נגדן. ודוק, מטעמה של הנתבעת 3 לא הגיע להעיד ולו נציג אחד.

⁴⁷ סעיף 17 לתצהירה של הגב' נונס.
⁴⁸ סעיפים 9–16 לתצהירו של מר קנטי.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12790-08-22

16 יוני 2026

77. מכל האמור לעיל, בית הדין לא מצא כל שוני בזהותן של הנתבעות בכל הנוגע להליך גיוסו של התובע; להליך כריתת חוזה העבודה עמו; לביצוע בדיקות הרקע; לעריכת השימוע לתובע; ולקבלת ההחלטה בנוגע לפיטוריו.
78. לפיכך דין טענתה של הנתבעת 1 להיעדר סמכות עניינית או יריבות – להידחות.

הסעדים הנתבעים

פיצויים בגין נזק ממוני עקב פיטורים שלא כדין

79. התובע עתר לקבלת סעד של פיצוי ממוני בגין ההפסדים שנגרמו לו כתוצאה של הפרת חוזה העובדה על ידי הנתבעות. התובע טען כי לאחר שחתם על חוזה העבודה הוא פעל באופן מהיר ויעיל לחסל את חברת אורנג', חברת הייעוץ שבשליטתו, והעביר את הפעילות ואת הלקוחות של חברת אורנג' למתחרים. לטענתו, אף הסביר ללקוחותיו כי הוא עושה כן לנוכח התפקיד הבכיר אליו גויס אצל הנתבעות⁴⁹.
- בגין הפסד ההכנסה מחברת אורנג' לשנת 2021 העמיד התובע את סכום התביעה ברכיב זה על סך של 1,198,325 ₪.
- יצוין, כי מדו"ח המעסיקים מטעם המוסד לביטוח לאומי שהתובע צירף לתצהירו, עולה שאורנג' הייתה מעסיקתו הבלעדית החל משנת 2021⁵⁰.
- לחלופין, טען התובע לפיצויים בגין אובדן הכנסה של שנת עבודה אחת אותה יכול היה להשתכר אלמלא פוטר על ידי הנתבעות עוד בטרם החל בעבודתו. התובע העמיד את סכום התביעה החלופי הזה על סך 830,912 ₪, הכולל שכר עבודה של 12 חודשים (בסך 51,250 ₪ לחודש); ותשלום בונוס שנתי מובטח בשנת 2022 (בסך 24,268 ₪); הפקדות לקרן פנסיה ולפיצויי פיטורים (בסך 91,204 ₪); ותשלום חלף הודעה מוקדמת לפני פיטורים של 30 ימים.
- התובע צירף לתצהירו חוות דעת מומחה מטעמו של רו"ח בוחבוט, אשר התבקש על ידי התובע לחוות את דעתו בנוגע "לנזק הכלכלי לאובדן הרווחים וההפסדים אשר נגרמו וצפויים להיגרם לתובע" עקב ביטול חוזה העבודה עם הנתבעות. רו"ח בוחבוט נחקר על חוות דעתו זו על ידי ב"כ הנתבעות.
- הנתבעות טענו בסיכומיהן לעניין זה כי יש לדחות את טענותיו של התובע, שכן התובע לא הצליח להוכיח את נזקיו הכלכליים, ככל שהיו, וממילא אינו זכאי לפיצוי עקב האשם התורם שלו (בכך שמיהר לחסל את העסק שלו עוד לפני שהתחיל בתפקיד) ומשום שלא

⁴⁹ סעיף 17 לתצהיר התובע.
⁵⁰ נספח 12 לתצהיר התובע.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12790-08-22

16 יוני 2026

פעל להקטנת הנזק.

80. פיצוי בגין פיטורים בחוסר תום לב וללא סיבה מוצדקת נועד לפצות את התובע על נזק ממוני (כגון אובדן הכנסה) ועל נזק לא ממוני (כגון עוגמת נפש, פגיעה במוניטין או בכבוד) שנגרמו לו כתוצאה מסיום חוזה העבודה בדרך פסולה – ולאחר שנזקים אלו הוכחו על ידו בפני בית הדין.⁵¹

81. סמכות בית הדין לפסוק פיצוי ממוני היא מכוח סעיף 10 לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), התשל"א-1970 (להלן: "חוק החוזים תרופות"). לעניין זה, נקבע בפסיקה בעניין פלונית כי⁵²:

"לפיכך, על התובע פיצוי לפי סעיף 10 לחוק התרופות למלא אחר דברים אלה: 'ראשית, עליו לטעון כי סבל נזק ולהגדיר במדויק מהו נזקו (יסוד הנזק); שנית, עליו להצביע על הקשר הסיבתי שבין כל אחד ואחד מבין הנזקים (ראשי הנזק) שבגינם הוא מבקש פיצוי לבין ההפרה (יסוד הסיבתיות); שלישית, עליו להראות כי בעת כריתת החוזה צפה המפר – או למצער חייב היה לצפות – כי במקרה של הפרה יתרחש נזק מסוגו של הנזק שהנפגע תובע בגינו פיצוי (יסוד הצפיות); רביעית ואחרונה – עליו להביא ראיות לשיעורו, במונחים כספיים, של הנזק הנטען ושל הפיצוי המבוקש בגינו (יסוד ההוכחה של שיעור הנזק)".

82. אשר לעובד המועסק בחוזה לתקופה שאינה קצובה המפוטר בחוסר תום לב, נקבעו בפסיקת בית הדין הארצי לעבודה אמות המידה לפסיקת פיצוי בגין נזק ממוני בשל אובדן יכולת השתכרותו עקב פיטוריו שלא כדין⁵³:

"לגבי עובד המועסק שלא בחוזה לתקופה קצובה המפוטר בחוסר תום לב - נזקו הממוני ראוי להיקבע בעיקרו של דבר, על פי הפסד שכר בעבודה שנגרם לו כתוצאה מפיטוריו בחוסר תום לב ואיבוד מקור פרנסתו. משום כך, אמת המידה לפיצוי זה הינה – שיעור שכרו החדשי של העובד. אורך תקופת הפסד השכר על פי אמת המידה האמורה, ראוי להיקבע, על פי מידת חוסר תום הלב של המעביד בפיטורים. ככל שאי הצידוק לפיטורים גדול יותר, ראוי להניח שהעובד שפוטר, היה מועסק תקופה ארוכה יותר.

⁵¹ ע"ע (ארצי) 43380-06-11 פלוני – אלמונית (9.12.2014) (להלן: "עניין פלונית"); ראה גם: ע"ע (ארצי) 10940-10-15 מנורה מבטחים ביטוח בע"מ – רון (6.9.2018) (להלן: "עניין רון"); ס"ע (אזורי ת"א) 47439-08-11 שגיא – אפקון החזקות בע"מ (29.12.2013).

⁵² עניין פלונית, שם, פסקה 19 לפסק הדין, וההפניות שם.
⁵³ ע"ע (ארצי) 260/06 רמת טבעון מעונות הורים בע"מ – פניבלוב (29.1.2009).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12790-08-22

16 יוני 2026

בבוא בית הדין לקבוע כאמור על פי עילת הפיטורים והליך הפיטורים את
מספר החודשים בגינם מגיע לעובד פיצוי בגין הנזק הממוני שנגרם לו
בשל הפסד שכר עקב הפיטורים בחוסר תום לב, עליו להתחשב בקורות
העובד במהלך אותה תקופה, ואשר נעשה להקטנת נזקיו. למשל – קבלת
דמי אבטלה ומציאת מקום עבודה חלופי והשכר ותנאי העבודה שניתנו לו
שם. לאור המבחנים האמורים ועל פי פסיקתו העקיבה של בית דין זה,
סכום הפיצוי בגין נזק ממוני שנפסק לעובד שפוטר שלא כדין, לא חרג
מסכום השווה לשכר עבודה של שנה תמימה".

83. לאחר שבית הדין עיין בראיות שהובאו בפניו, שמע בפניו את עדותו של רו"ח בוחבוט,
ושקל היטב בדבר, מצא בית הדין כי לא עלה בידי התובע להוכיח את טענותיו בדבר אובדן
הכנסה מחברת אורנג' החל מיוני 2022, המועד בו צפוי היה התובע להתחיל בעבודתו אצל
הנתבעות. הכול מהסיבות הבאות:

ראשית, חוות דעתו של בוחבוט הציגה דו"ח רווח והפסד של חברת אורנג' לתקופה
שמיום 1 בינואר 2021 ועד ליום 31 במאי 2022 בלבד. בחקירתו הסביר רו"ח בוחבוט כי
הסיבה שרק תקופה זו נבחרה לבחינה היא מכיוון שזו הייתה השנה המלאה היחידה
שהנתונים שלה היו בפניו. אולם רו"ח בוחבוט לא הצליח לשכנע את בית הדין מדוע לא
בדק דוחות קודמים יותר בשנים, פרט לקושי המעשי והחשבונאי לעשות כן⁵⁴.

שנית, התובע הגיש לבית הדין תלושי שכר שקיבל מחברת אורנג' החל מינואר 2021
ועד לדצמבר 2022⁵⁵. מתלושים אלה נלמד כי לפני כניסתו הצפויה של התובע לעבודה אצל
הנתבעות ביוני 2022 – כמו גם לאחריה, ולפחות עד לדצמבר 2022 – המשיך התובע
ל"משוך" משכורת חודשית קבועה מחברת אורנג' שבשליטתו בסכום של 20,000 ₪.
בנוסף, המשיך התובע לקבל מהחברה שבניהולו בונוסים. שווי הבונוסים שקיבל מחברת
אורנג' מחודש יוני 2022 ועד לדצמבר 2022 הסתכם בכ-160,000 ₪. מכאן נלמד כי שכרו
של התובע לא נפגע, גם אם הכנסותיה של אורנג' – שהיא אישיות משפטית נפרדת – נפגעה.
אך זאת, כאמור לעיל, לא הוכח במאזן ההסתברויות.

שלישית, לא עלה בידי התובע להוכיח כי בתקופה שמיום כריתת חוזה העבודה ועד
ליום בו הודיעו לו כי פוטר, הוא סיים את ההתקשרות עם לקוחות החברה. התובע העיד
כי פנה אליהם בעל פה, והודיע להם כי בקרוב לא יוכל לספק להם את שירותי הייעוץ
בעקבות עבודתו החדשה. בית הדין אומנם התרשם לחיוב מגרסתו בעל פה של התובע על

⁵⁴ עמ' 9–11 לתמליל חקירתו של רו"ח בוחבוט.
⁵⁵ נספח 13 לתצהיר התובע.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12790-08-22

16 יוני 2026

1 כך שפנה ללקוחותיו והודיע להם בשיחת טלפון על סיום ההתקשרות והסיבה לכך, אולם
2 לא הוצגו לבית הדין כל אסמכתא לכך, או עדות בעל פה של מי מלקוחות החברה בעניין
3 זה. וממילא, לא הוכיח התובע כי ההתקשרויות אכן הסתיימו סופית עם לקוחות החברה
4 גם לאחר שפוטר מעבודתו אצל הנתבעות, וכי הוא לא חידש עמם את ההתקשרות או עם
5 לקוחות חדשים.

6 84. מנימוקים אלו סבור בית הדין כי התובע לא הוכיח את אובדן ההכנסה שנגרם לו מעיסוקו
7 הקודם כשכיר בחברת אורנג' עקב פיטוריו.

8 85. לחלופין, טען התובע לפיצוי ממנוי בגין אובדן הכנסה עתידי בגובה 12 משכורות שהיה
9 משתכר אילו היה עובד אצל הנתבעות בהתאם לחוזה העבודה, לרבות בונוס, הוצאות
10 סוציאליות נוספות, וחלף הודעה מוקדמת לפיטורים של 30 ימים.

11 86. בית הדין הארצי לעבודה עמד בעניין **אלישע** על השיקולים שעל בית הדין לעבודה לשקול
12 בבואו לפסוק פיצויי בגין פיטורים שלא כדין בגין אובדן הכנסה אצל המעסיק שפיטרו⁵⁶:

13 **"הכלל הוא, כי סכום הפיצוי המרבי שיש לפסוק לעובד שפוטר שלא כדין**
14 **הוא תשלום שאינו עולה על סכום השווה לשכר של שנה" ורק במקרים**
15 **חריגים יחויב המעסיק בתשלום העולה על שנת שכר. השיקולים אשר**
16 **הוכרו בפסיקה כמצדיקים חריגה מן הכלל הם, בין היתר, אלה: חלוף**
17 **הזמן ממועד הפיטורים והסכומים ששולמו לעובד הם לתקופה העולה על**
18 **שנה, או מקרים המצדיקים פסיקת פיצוי 'עונשי'; הסיכוי להמשיך**
19 **ולעבוד במקום העבודה אלמלא הפיטורים; הוותק והסטטוס של העובד**
20 **כעובד קבוע".** [הדגשה במקור].

21
22 87. בית הדין הביא בפניו בנסיבות העניין התקיימותן של שיקולים לקולה כמו גם שיקולים
23 לחומרה בפסיקת הפיצוי הממוני בגין הנזק שנגרם לתובע עקב פיטוריו שלא כדין.

24 מחד גיסא, התובע עוד לא החל בעבודתו, עוד לא צבר ותק בעבודה, וגם לא ניתן
25 להעריך כמה זמן היה עובד שם. כמו כן התובע לא חיסל לגמרי את פעילותה של חברת
26 אורנג' שבשליטתו, והוא המשיך לתת יעוץ מקצועי ללקוחותיו גם לאחר מכן.

27 מאידך גיסא, בהתנהגותן חסרת תום הלב של הנתבעות, הן "גלגלו" את מלוא העלויות
28 וההשלכות של ביצוע בדיקות הרקע על התובע. אין זה בלתי סביר לצפות מעובד שהתקבל
29 לעבודה, ונכרת עמו חוזה עבודה, כי יתפטר לשם כך מעבודתו הקודמת, או יפעל לסגירת

⁵⁶ בש"א (ארצי) 205/07 אוניברסיטת תל-אביב – אלישע פסי' 31 לפסק דינה של השופטת (כתוארה אז) ארד (27.2.2008), וההפניות שם בהערות השוליים. ראו גם סע"ש (אזורי ת"א) 24269-04-22 גסנר – פלא-קארד בע"מ פסי' 109–111 לפסק הדין (24.8.2025).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12790-08-22

16 יוני 2026

1 עסקו הפרטי עובר למועד תחילת עבודתו החדשה. כפי שפסק בית הדין לעיל, למרות
2 שהתובע הסכים כי יערכו בעניינו בדיקות רקע, הנתבעות לא שיקפו לו את עומק והיקף
3 הבדיקות שיערכו באופן שיכול היה לכלכל צעדיו הכלכליים.
4 הנתבעות הפעילו את התנאי המתלה הפוטסטטיבי, שהיה בשליטתן המלאה, ללא
5 אמת מידה ידועה, ללא מדיניות כתובה, וללא שזו הובאה בשקיפות בפני התובע. זאת ועוד
6 הנתבעות לא אפשרו לתובע לתקן את מעשיו, בדרך של מחיקת הפרסומים, אשר כאמור
7 נעשו עוד בטרם התחיל לעבוד אצל הנתבעות.
8 88. נוכח כל האמור, ובשקלול השיקולים לחומרה ולקולה, הגענו לכלל מסקנה כי יש לחייב
9 את הנתבעות, ביחד ולחוד, בפיצוי בגין הנזק ממנוי שנגרם התובע בגין פיטוריו שלא כדין
10 בגובה 6 משכורות חודשיות, ובסך הכול פיצוי בסך 307,500 ₪ (51,250 ש"ח * 6).

פיצויים בגין נזק לא ממנוי עקב פיטורים שלא כדין

13 89. התובע תבע לקבלת פיצוי בסך של 300,000 ₪ בגין עוגמת הנפש שנגרמה לו כתוצאה
14 מפיטוריו, והפגיעה במוניטין המקצועי שלו. הנתבעת טענה כי אין כל מקום לפיצוי בגין
15 נזק זה.
16 90. סמכות בית הדין לפסוק לפיצויים בגין נזק לא ממנוי היא מכוח סעיף 13 לחוק החוזים
17 תרופות, וזאת "בשיעור שייראה לו בנסיבות העניין".
18 91. בעניין רון קבע בית הדין הארצי לעבודה את אמות המידה לפסיקת פיצוי לא ממנוי בגין
19 פיטורים שנעשו שלא כדין⁵⁷:

20 "מהן אמות המידה לקביעת שיעור הפיצוי הבלתי ממנוי כסכום גלובלי?

21 בענין ברד מנינו – מבלי להתיימר למצות – מספר שיקולים שניתן לשקול

22 בעת פסיקת סעד בלתי ממנוי בגין פיטורים שלא כדין. וכך נאמר:

23 'במסגרת זו ניתן לשקול מגוון שיקולים, אשר מבלי להתיימר למצותם,

24 כוללים: עוצמת הפגם והחומרה במחדלי המעסיק, האם חובת השימוע

25 הופרה באופן מלא או חלקי (לענין בחינת מהותיות הפגם ראו: ענין אורן;

26 ענין אהרונב פסקה 63); אופיו של ההליך שקוים – ככל שקוים – והאם

27 נשמר בגדר השיח והשיג כבודו של העובד כאדם או שאך הוטחו

28 האשמות (ראו ענין פלונית וענין אורן); האם הפיטורים היו מסיבה

29 עניינית או שאינה עניינית, שכן החומרה המהותית הקיימת במקרה בו

⁵⁷ עניין רון, לעיל הי"ש 51.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12790-08-22

16 יוני 2026

עילת הפיטורין אינה עניינית משליכה גם על תוצאת החומרה שבאי
שמירה על זכויותיו הדיוניות של העובד טרם פיטוריו; משך תקופת
העסקת העובד; גילו של העובד (ראו ענין אהרונב פסקה 63); האם נפל
דופי גם בהתנהגות העובד (ראו ענין פלונית פסקה 42) ועוד".

92. בעניין זה בית הדין הביא בחשבון מחד גיסא, כי בפיטוריו לא נפגעה זכות חוקתית או
חוקית של התובע; נערך לו הליך שימוע טרם התקבלה ההחלטה בעניינו, בו ניתנה לו
ההזדמנות להשמיע את טענתו; והתובע לא הניח בפני בית הדין תשתית ראייתית
בתמיכה לטענתו לפגיעה במוניטין המקצועי שלו עקב סיכול חוזה העבודה. מאידך
גיסא, בית הדין הביא בחשבון את חוסר תום הלב של הנתבעות בסיכול החוזה, את
עוגמת הנפש שנגרמה לתובע אחרי תהליך קבלה ומשא ומתן שארך כחודשיים בו
עתיד היה להתמנות לתפקיד בכיר אצל הנתבעות, ולכך שלא ניתנה לו אפשרות כנה
להתנצל ולהסיר את הפגם שהנתבעות ייחסו לו בפרסומים.

93. בהתאם לאמות מידה אלו שנקבעו בפסיקה, ולאחר ששקלנו את מכלול הנסיבות לקולה
ולחומרה, אנו סבורים כי בגין עוגמת הנפש שנגרמה לתובע כתוצאה מפיטוריו בחוסר תום
לב, לאחר שהתקבל לעבודה בתפקיד בכיר אצל הנתבעות, ומבלי שהחל לעבודה אצלה
בפועל, יש מקום לפסוק לטובת התובע פיצוי בגין נזק לא ממוני בסך של 50,000 ₪ אשר
ישולם על ידי הנתבעות, ביחד ולחוד.

סוף דבר

94. דין התביעה להתקבל.

95. הנתבעות ישלמו לתובע, ביחד ולחוד, סך של 357,500 ₪ על פי הפירוט הבא:

א. פיצוי בסך של 307,500 ₪ בגין נזק ממוני.

ב. פיצוי בסך של 50,000 ₪ בגין נזק לא ממוני.

96. הנתבעות יישאו בתשלום שכ"ט בא-כוח התובע, ביחד ולחוד, בסך 54,000 ₪ בתוספת
מע"מ כדין. בקביעת סכום זה הביא בית הדין בחשבון את ההליכים שהתקיימו בתיק,
מספר הישיבות, ובקשות הנתבעות שנדונו בתיק (לרבות בהחלטת כבוד השופט איצקוביץ'
ז"ל מיום 15.1.2023, אשר השאירה את שאלת ההוצאות לתום ההליך).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12790-08-22

16 יוני 2026

97. הנתבעות ישלמו לתובע, ביחד ולחוד, סכומים אלו תוך 30 ימים ממועד מתן פסק הדין, אחרת יישאו הסכומים בתוספת ריבית שקלית כדין ממועד מתן פסק הדין ועד למועד התשלום בפועל.

ניתן היום, א' תמוז תשפ"ו, (16 יוני 2026), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.



נציגת ציבור מעסיקים
גב' אורנה לוי

יוסף רחמים, שופט
אב"ד

נציג ציבור עובדים
מר חנן מוסקוביץ'