



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 57327-01-18

לפני:

כב' השופטת רויטל טרנר

נציג ציבור (עובדים) מר דוד לוי

נציג ציבור (מעסיקים) מר אריה ציליק

התובעים

1. מידות ומעשי נוף ח.פ. 558217345
 2. אלי טל
 3. בניהו טל
- ע"י ב"כ: עו"ד אורי דדו ועו"ד מיכל נצר

-

הנתבע

מרדכי הרוש
ע"י ב"כ: עו"ד גרגורי פאוסט קורצ'מני

1

2

פסק דין

3

- 4 1. התביעה בתיק הנדון עניינה בטענת התובעים כי הנתבע הפר את חובות הנאמנות
5 ותום הלב כעובד, וכי הוא אחראי לגרם הפרת חוזה ואובדן רווחים.

6

רקע עובדתי

- 7 2. תובעת 1 הינה שותפות העוסקת באדריכלות נוף (להלן: **התובעת** או **השותפות**).
8 תובעים 2 ו-3 הינם השותפים בתובעת (תובע 2 להלן **אלי**, תובע 2 להלן **בניהו**).

- 9 3. הנתבע (להלן: **מור**) הועסק על ידי השותפות מיום 22/6/2016 ועד להתפטרותו
10 אשר נכנסה לתוקף ביום 31/5/2017.

- 11 4. השותפות התקשרה בשנת 2012 עם חברת דור (י.ש) הנדסה וניהול פרויקטים
12 בע"מ, אשר שימשה כקבלן ראשי של חברת נתיבי ישראל, למתן שירותי ניהול
13 ופיקוח בתחום הגינון בפרויקט תחזוקת כביש במרחב צפון. על פי הנטען, קיבלה
14 השותפות במסגרת התקשרות זו סכום של 25,000 ₪ לחודש.

- 15 5. במהלך שנת 2016 זכתה חברת ארז רובינשטיין ניהול ופיקוח בע"מ (להלן: **חברת**
16 **רובינשטיין**) לשמש כקבלן ראשי של חברת נתיבי ישראל, במקום חברת דור (י.ש)
17 הנדסה וניהול פרויקטים בע"מ. ביום 28/11/2016 התקשרה חברת רובינשטיין עם



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 57327-01-18

- 1 השותפות בהסכם להמשך מתן השירותים כפי שבוצעו על ידי השותפות עד לאותו
2 שלב. תחילת ההתקשרות נקבעה ליום 1/1/2017, בתמורה חודשית של 22,500 ₪
3 ובתוספת תשלום עבור עבודות נוספות בסך של 5% מהיקף העבודה. עוד קבעו
4 הצדדים כי בתום שלושה חודשי התקשרות, ידונו מחדש על גובה התמורה.
- 5 .6 בתחילת עבודתו, הועסק מור בתפקיד שרטט. לאחר ההתקשרות של השותפות
6 עם חברת רובינשטיין, עבר מור לתפקיד של מפקח על עבודות הגינון שמתבצעות
7 על ידי עובדיה של חברת רובינשטיין, וביום 24/1/2017 נחתם הסכם עבודה בין
8 השותפות לבין מור, במסגרתו נקבע כי מור יעבוד בשכר חודשי של 6,000 ₪ ברוטו
9 ותשלום גלובלי בגין 34 שעות נוספות בחודש בסך של 1,500 ₪ ברוטו. בהסכם
10 נכללה תניית אי תחרות למשך שנה לאחר סיום עבודה.
- 11 .7 במהלך חודש 3/2017 הוסכם בין השותפות לבין חברת רובינשטיין על הגדלת
12 התמורה החודשית לסך של 27,000 ₪. במקביל, פנה מור לשותפות וביקש לקבל
13 העלאה בשכרו. השותפות לא נענתה באותו שלב בחיוב לבקשה זו.
- 14 .8 במהלך חודש 4/2017 התנהלה התכתבות בין אלי לבין מר ארז רובינשטיין (להלן :
15 ארז) במסגרתה הביע ארז את עמדתו כי הגדלת התמורה החודשית היתה אמורה
16 לבוא לידי ביטוי גם בהעלאת שכרו של מור, ומנגד תשובתו של אלי היתה כי
17 מדובר בעניין שביחסי עבודה בינו לבין מור שאינו מתאים לדיון עסקי בינו לבין
18 ארז.
- 19 .9 ביום 8/5/2017 הודיע מור לאלי על כוונתו לסיים את העבודה בתובעת וכי קיימת
20 אפשרות שהוא יעבור לעבוד בחברת רובינשטיין. באותה שיחה, איחל אלי למור
21 בהצלחה, אולם מספר שעות לאחר מכן התקשר אל מור וביקש ממנו להקפיא את
22 מגעיו עם ארז. בימים הבאים, נפגש מור עם השותפים אשר הציעו לו העלאה
23 בשכר, אולם ביום 14/5/2017 הודיע מור לשותפות על התפטרות מעבודתו. בין
24 הצדדים נקבע כי מור יסיים את עבודתו לאחר הודעה מוקדמת ביום 30/5/2017.
- 25 .10 ביום 21/5/2017 התנהלה התכתבות בין אלי לבין ארז, במסגרתה הודיע ארז על
26 כוונתו להפחית את התמורה החודשית לסך של 23,000 ₪. בתגובה, הודיע אלי
27 לארז כי דבר זה עומד בניגוד למוסכם ביניהם, ולאחר מכן הודיע ארז על הפסקת



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 57327-01-18

1 ההתקשרות עם השותפות ולחילופין על אפשרות להמשיך את ההתקשרות עבור
2 תמורה מופחתת.

3 11. ביום 23/5/2017 נחתם הסכם עבודה בין מור לבין חברת רובינשטיין. מור סיים
4 כאמור את עבודתו עבור השותפות ביום 31/5/2017 והחל את עבודתו עבור חברת
5 רובינשטיין ביום 1/6/2017 באותו תפקיד ובאותו פרויקט אותו ביצע קודם לכן
6 אצל השותפות.

7 השתלשלות ההליכים בתיק

8 12. השותפות הגישה את התביעה וטענה כי מור הפר את חובות הנאמנות ותום הלב
9 כלפיה וכן גרם להפסקת ההתקשרות בין השותפות לחברת רובינשטיין ולהפסד
10 רווחים. התביעה הועמדה על סך של 298,966 ₪. בהמשך, ניתנה החלטה לפיה יש
11 לצרף את השותפים כתובעים וזאת מאחר והתובעת הינה שותפות שאינה רשומה.
12 מור הגיש כתב הגנה וטען כי לא הפר התחייבות כלשהי אלא פעל בהתאם
13 להסכמה שניתנה לו על ידי התובעים, וכי סיום ההתקשרות בין השותפות לחברת
14 רובינשטיין נובעת מאי-הסכמה עסקית שאינה נוגעת אליו. עוד נטען בכתב ההגנה
15 כי מכל סכום שייפסק לטובת התובעים, יש לקזז סך של 10,000 ₪ בגין אי תשלום
16 שעות נוספות וכן סך של 1,000 ₪ בגין אי תשלום הוצאות טלפון.

17 13. השותפות פתחה בהליכים גם כנגד חברת רובינשטיין בבית משפט השלום בנצרת
18 (ת"א 54250-01-18), והליכים אלו עוכבו עד לאחר סיום ההליכים בתיק דנן.

19 14. ביום 28/10/2018 התקיים דיון מוקדם בתיק ובסיומו ניתנה החלטה על הגשת
20 תצהירי עדות ראשית. ביום 30/12/2019 התקיימה ישיבת ההוכחות בתיק. מטעם
21 התביעה העידו אלי, מר מיכאל רסקין, מנהל מרחב צפון בחברת נתיבי ישראל,
22 וכן ארז (אשר הוזמן למתן עדות ללא הגשת תצהיר מטעמו). מטעם ההגנה העיד
23 מור. לאחר ישיבת ההוכחות הוגשו סיכומים בכתב, והתיק עבר למתן פסק דין.

24 טענות הצדדים בתמצית

25 15. התובעים טוענים כי מור ניצל את האמון שניתן בו ואת המידע שהיה ברשותו
26 במסגרת עבודתו כעובד בכיר בתובעים, על מנת לקבל עבודה מחברת רובינשטיין.
27 לטענתם, מור פנה לחברת רובינשטיין תוך ידיעה ברורה כי מדובר בהפרת חוזה



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 57327-01-18

- 1 העבודה שלו וכי פנייתו תגרום לאובדן הלקוח של התובעים ולנזק כתוצאה מכך.
2 פניית מור ללקוח לקבל עבודה אצל הלקוח הייתה פניה אסורה ויש בה עוולת
3 "גרם הפרת חוזה". את תביעתם בגין הפרת האמון והתנהגותו של מור מעמידים
4 התובעים של סך של 75,000 ₪.
5 עוד טוענים התובעים כי כתוצאה מהתנהגות מור, איבדו את חוזה העבודה שלהם
6 עם חברת רובינשטיין ואת הרווחים מחוזה זה ומחוזה נוסף שהיו צפויים לזכות
7 בו. התובעים מעמידים תביעתם על אובדן הרווח הצפוי משני החוזים במשך שנה,
8 בסך של 215,236 ₪.
9 בנוסף, התובעים דורשים השבה של תשלום בגין חריגה בהיקף הנסיעה ברכב
10 השכור אשר העמידו לרשות מור במהלך עבודתו, בסך של 8,730 ₪.
- 11 16. יצוין כבר בשלב זה כי התובעים אינם טוענים להפרה של תניית אי התחרות בחוזה
12 ההתקשרות או לאכיפתה.
- 13 17. מור טוען כי סיים את עבודתו בשל משכורתו הנמוכה, שעות העבודה הרבות,
14 מעבר מגורים וחוסר הערכה לעבודתו. עוד טוען מור כי לא היה עובד בכיר וכי לא
15 היה מעורב בהסכמים העסקיים עם חברת רובינשטיין, לא הפר את חובת האמון
16 ולא תיאם את תחילת עבודתו בחברת רובינשטיין בטרם סיים עבודתו בתובעים.
17 מור מוסיף וטוען כי סיומו של ההסכם בין חברת רובינשטיין לתובעים לא נבע
18 מפעולותיו. לטענת מור הוא מצא מקום עבודה חלופי לאחר סיום עבודתו, וזאת
19 בברכת התובעים אשר ידעו על מעברו לעבוד בחברת רובינשטיין ואישרו זאת.
- 20 מור אינו מקבל את תחשיבי ההפסד של התובעים בשל ביטול החוזה ומכחיש את
21 הקשר הסיבתי בין פעולותיו לנזק שנגרם לתובעים. לטענת מור כללה עבודתו
22 שעות נוספות רבות שלא שולמו לו. את תביעת הקיזוז בגין שעות נוספות אלו
23 העמיד מור בסיכומיו על סך של 9,984 ₪.

דיון והכרעה

המסגרת הנורמטיבית

- 24
25
26 18. בתי הדין לעבודה דנו בהרחבה בחובת תום הלב והנאמנות של עובד כלפי מעסיקו
27 במהלך תקופת העבודה ואף לאחריה. בפרשת **לבבל**, בה נדון עניינו של מנכ"ל חברה
28 אשר פעל בתקופת עבודתו להקמת עסק מתחרה בו יפעל כמנכ"ל ונקבע כי הפר





בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 57327-01-18

- 1 את חובות האמון ותום הלב למעסיקיו, פסק בית הדין הארצי כי "יחסי העבודה
2 כיחסי שיתוף מתמשכים, דורשים מידה מוגברת של אמון, נאמנות, הגינות ותום
3 לב בתקופת קיומם, ולאחר סיומם. חובות הנאמנות ותום הלב החלות על העובד
4 הן חובות עצמאיות שקיומן אינו תלוי בתניה חוזית מפורשת בין הצדדים".¹
- 5 19. בפרשת נחמני נדון עניינה של עובדת אשר עברה לעבוד בחברה מתחרה והשלימה
6 אצל מעסיקתה החדשה עסקאות מכירה אשר התחילה לעבוד עליהן במסגרת
7 החברה הראשונה. נקבע כי העובדת הפרה את חובות האמון, הנאמנות וההגינות
8 ביחס למעסיקתה הראשונה, ובית הדין הארצי ציין כך: "ויובהר, אין בקביעה זו
9 כדי לומר שלעולם לא יוכל עובד להתקשר עם ספק שהכיר במסגרת עבודתו אצל
10 מעסיק קודם, ואין בכך כדי לומר שלעולם לא יוכל עובד להתקשר עם לקוח
11 שהכיר במסגרת עבודתו אצל מעסיק קודם. אלא שבנסיבות העניין שבפנינו,
12 שילובם של השניים, היינו, מתן שירות ללקוח שהכיר במסגרת עבודתו אצל
13 מעסיק קודם והשלמת עסקה שבה טיפל או היה אחראי באופן ישיר או עקיף
14 במסגרת עבודתו אצל אותו מעסיק, ואשר גיבושה טרם הסתיים בתקופת
15 עבודתו, עולה כדי גזלה של ממש. התנהלות זו פסולה היא. בוודאי שאין ליתן יד
16 למצב שבו תוך כדי עבודה חותר העובד תחת מעסיקו לגזול עסקאותיו".²
- 17 20. בפרשת גירית דובר בעובדים בכירים אשר התקשרו, במהלך עבודתם בחברה, עם
18 ספק החברה להקים חברה מתחרה אשר תוציא מידי מעסיקתם את חוזה ההפצה
19 הבלעדי של מוצרי הספק. בית הדין הארצי, אשר מצא כי העובדים הפרו את חובת
20 תום הלב והנאמנות למעסיקם, שקל ואיזן בין זכות העובדים והאינטרס הציבורי
21 לתחרות לבין האינטרסים של המעסיק בבואו לבחון את תניית אי התחרות
22 שהייתה לעובדים, וכך נקבע: "מדברים אנו בהגנה על "אינטרס לגיטימי" של
23 המעסיק, הלא הוא האינטרס הקנייני המובהק שרכשו גירית וחברת האם
24 שלה, כלפי הספק בד בבד עם אינטרס ההסתמכות על יחסי האמון ותום-הלב
25 שלהם עם עובדיהם – המשיבים, למצער, כל עוד הועסקו על-ידיהם. ודוק.
26 משקלם של חופש העיסוק של המשיבים, של האינטרס הלגיטימי שלהם
27 להגשים את כוח עבודתם, את כישוריהם המקצועיים ואת חופש התחרות שלהם
28 במעסיקם – נבחן על רקע נסיבותיו של מקרה זה.³ ביחס לתניית אי התחרות

¹ ע"ע (ארצי) 62/08 לבל דוד נ' חברת הדקה ה-90 בע"מ, ניתן ביום 27.12.2009.
² ע"ע (ארצי) 35403-12-11 קאנטרי פלורס בע"מ נ' חוה נחמני, ניתן ביום 29.11.2016.
³ ע"ע (ארצי) 189/03 גירית בע"מ נ' מרדכי אביב, פד"ע לט(2004) 728.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 57327-01-18

- 1 חזר בית הדין הארצי בפסק דינו על הקביעה כי יש לאזן בין האינטרסים
2 הלגיטימיים של העובד לבין האינטרסים הלגיטימיים של המעסיק: "כפי שכבר
3 נפסק, בפרשות סער וצ'ק פוינט, גם אם המעביד זכאי להגנה על ה"אינטרסים
4 הלגיטימיים" שלו, אין זו הגנה מוחלטת, כי אם הגנה יחסית, בה יילקח בחשבון
5 האינטרס הציבורי המגלם גם את "האינטרסים הלגיטימיים" של העובד."
- 6 21. כפי שנאמר בפרשת נחמני: "אף אנו סבורים כי הוראות חוק יסוד: חופש העיסוק
7 מתירות לאדם לעסוק בכל עבודה או משלח יד כל עוד לא נמנע הדבר מטעמים
8 שבדין". אין חולק כי זכותו של עובד לחפש מקום עבודה חלופי תוך כדי עבודתו
9 אצל מעסיק נוכחי, הן במהלך תקופת ההודעה המוקדמת להתפטרות והן לפני.
10 בפסק דין אזוט נקבע כי במהלך תקופת ההודעה המוקדמת עובד רשאי לתור אחר
11 מקור פרנסה חלופי לתקופה שלאחר תום יחסי העבודה ואין בכך משום הפרת
12 חובת תום הלב או הפרת חובת הנאמנות כלפי מעבידו. עוד נקבע שם כי "אך טבעי
13 הוא שלקראת סיום תקופת עבודה, יחפש לו העובד מקום לפרנסתו ולמימושו
14 העצמי".⁴
- 15 22. ניתן לראות כי ההלכה הפסוקה קובעת שיחסי העבודה כוללים בחובם יחסי אמון
16 מיוחדים בין שני הצדדים להם, המחויבים לשקול לאורך התקיימות היחסים
17 ולאחריהם, לא רק את טובתם האישית כי אם גם את טובת הצד שכנגד. חובת
18 תום הלב והאמון הינה חובה מוגברת כאשר מדובר בעובדים בכירים, בידע
19 מקצועי מיוחד, בתלות רבה וכיוצא באלו. עם זאת, אין חובת האמון מבטלת את
20 קיומם של האינטרסים הלגיטימיים של שני הצדדים, ושניהם רשאים לפעול למען
21 טובתם האישית, גם במהלך יחסי העבודה. החובה הינה לנהוג זה בזה כבני אדם,
22 גם אם לא כמלאכים.⁵ כלומר אין פירושה של חובת תום הלב והאמון הימנעות
23 מכל פעולה העלולה לפגוע בצד השני, כי אם חובה להימנע מפעולה חסרת תום לב,
24 בדרך שאינה מקובלת ושאינה סבירה.
- 25 מן הכלל אל הפרט
- 26 23. הסכם העבודה בין מור לשותפות כלל את ההוראה הבאה: "העובד מתחייב
27 במשך שנה אחת לאחר סיום העסקתו, שלא לפנות ללקוחות ולספקי המעסיק

⁴ ע"ע (ארצי) 1182/00 ארמונד אזוט נ' יוסף אטיה, ניתן ביום 8.1.2002.
⁵ בג"ץ 59/80 שירותי תחבורה ציבוריים באר-שבע בע"מ נ' בית הדין הארצי לעבודה בירושלים, פ"ד לה (1) 828.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 57327-01-18

1 או לקבל מלקוחות המעסיק לא במישרין ולא בעקיפים, לא כשכיר ולא כעצמאי,
2 לא בתמורה ו/או ללא תמורה וימנע מלהציע להם את שירותיו וכן ימנע מלקבל
3 מהם עבודות ו/או להתחרות במעסיק". עוד נקבע כי על מור להתחייב "שלא
4 לעשות דבר העשוי לפגוע במעסיק", "לבצע את העבודה... במסירות ובנאמנות",
5 "לעבוד ולפעול בתום לב ובדרך מקובלת, ביושר ובנאמנות, ולהימנע מכל פעולה
6 אשר יש בה משום פגיעה מכל סוג ומין שהוא באינטרסים אל החברה". מור גם
7 התחייב בהסכם העבודה "לשמור בסוד ולא לגלות... אינפורמציה הנוגעת
8 למעסיק או הקשורה במישרין או בעקיפין במעסיק".

9 השאלה המרכזית בתיק זה הינה כאמור האם מור הפר את חובת הנאמנות ותום
10 הלב כלפי השותפות כאשר התפטר מעבודתו ועבר לעבוד אצל חברת רובינשטיין
11 תוך שהוא ממלא את אותו התפקיד שמילא אצל השותפות ולאחר חשף בפני ארז
12 את נתוני שכרו. האם פעולותיו של מור חרגו מכדי "חיפוש מקור לפרנסתו" ויש
13 בהן משום הפרת חובת הנאמנות, האמון, ההגיונות ותום הלב כלפי התובעים? כפי
14 שנראה להלן, התשובה הינה לטעמנו בשלילה. נבחן תחילה את שאלת הפרת חובת
15 הנאמנות ולאחר מכן נדון בשאר טענות הצדדים.

הפרת חובת הנאמנות ותום הלב

16
17 בכירותו של מור .25
18 אין חולק כי היה למור תפקיד מרכזי בקשר עם חברת רובינשטיין, אך אין בכך
19 בכדי לראות בו כעובד בכיר, על חובות האמון המוגברות המוטלות על עובד שכזה.
20 מור לא היה ממונה על עובדים אחרים בשותפות. מור אמנם היה עצמאי בקביעת
21 סדרי עבודתו, אך הוא לא הגדיר יעדים או מטרות עבודה. נהלי העבודה לא נקבעו
22 על ידי מור והוא נדרש לדווח מדי יום על פעולותיו, זמני עבודתו ונסיעותיו. מור
23 מונה לתפקיד מפקח גינון לאחר כחודשיים בלבד של עבודה בשותפות, לאחר כחצי
24 שנה מסיום לימודיו ובלא כל ניסיון מעשי בתחום. משכורתו של מור, לאורך רוב
25 התקופה במשרתו כמפקח גינון, עמדה על סך של 6,300 ₪ נטו אשר קשה לראות
26 בה משכורת של עובד בכיר. עדותו של אלי מבהירה זאת מפורשות:
27 "ש. תאשר לי שבדו"חות הנוכחות שמור שלך לך מדי יום, ולכל המאוחר מדי
28 חודש, היה כתוב מה מור עשה מדי יום?"



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 57327-01-18

- 1 ת. כן.⁶
- 2 "ש. אחרי שמור קיבל תפקיד פיקוח במידות, מי היה בעל תפקיד הפיקוח הכי
- 3 זוטר במידות?
- 4 ת. ההתקשרות היא מולי, ההתקשרות עם ארז מולי, אני בעל הניסיון בעל
- 5 התעודות, אני זה שעומד בתנאי הסף לצורך התפקיד הזה, ואני בהחלט הבכיר
- 6 במשרד הזה, לא נכון להגדיר פה זוטר, אבל בהיררכיה הזו מור היה העובד
- 7 הזוטר, אומר זאת בגרשיים.⁷
- 8 26. היותו של מור עובד מן המניין משליכה על חובות הנאמנות, האמון, ההוגנות ותום
- 9 הלב שלו ביחסיו עם התובעים. אין המשמעות כי אין לעובד חובות כאלו, שהרי
- 10 הם קיימים לכל עובד, אלא שבחינת צעדיו של עובד זוטר במסגרת יחסי העבודה
- 11 שונה מזו של עובד בכיר, והציפייה לרף נאמנות גבוה יותר נוגעת לעובד הבכיר,
- 12 כפי שנקבע בפרשת לבל, בפרשת גירית ובפרשת נחמני.⁸
- 13 27. ניהול משא ומתן בחוסר תום לב
- 14 התובעים טוענים כי מור ניהל עימם משא ומתן על תנאי עבודתו למראית עין
- 15 ובחוסר תום לב, בעת שכבר החליט למעשה לעבור לעבוד בחברת רובינשטיין.
- 16 אין מחלוקת כי בין חודש 03/2017 ועד להודעת מור על סיום עבודתו בתובעת
- 17 ביום 14/5/2017 התקיימו מספר שיחות בין מור לבין אלי על שכרו ותנאי עבודתו
- 18 של מור. במהלך שיחות אלו נענו בקשות מור בתחילה בשלילה ולאחר מכן
- 19 בהצעות להעלאת שכר. מור לא קיבל הצעות אלו ובחר לסיים עבודתו בתובעת.
- 20 28. חילופי הדברים בין מור לתובעים לא תועדו במלואם בכתב, ולכן סביר כי הצדדים
- 21 זוכרים את חלקם בלבד ותיתכן אי התאמה בתאריכי השיחות. עם זאת, ישנם
- 22 מספר פרטים אשר אינם נתונים במחלוקת מהותית בין הצדדים: בתאריך
- 23 9/5/2017 התקיימה שיחה בה הציע אלי למור להעלות את שכרו ל-8,000 ₪. עד
- 24 לתאריך זה לא הוצעה למור העלאת שכר. מור לא קיבל את ההצעה, ולטענת
- 25 התובעים ביקש לשפר אותה וייתכן כי התבקש להמתין עד ליום 14/5/2017 עם
- 26 ההחלטה – מועד בו התקיים סיור של התובעים עם ארז. ביום 11/5/2017 הציעו
- 27 התובעים למור מענק מותנה של 1,000 ₪ לחודש אם ישלים שנת עבודה נוספת

⁶ עמ' 13, שורות 21-23.

⁷ עמ' 17, שורות 16-21.

⁸ ראו לעניין זה גם את ברע (ארצי) 59736-06-18 יונתן אביטל נ' ד"ר פח וצבע בע"מ, ניתן ביום 24.7.2018.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 57327-01-18

- 1 כלומר העלאה בשכר שתשולם רק לאחר שנת עבודה נוספת). ביום 14/5/2017
2 הודיע מור על סיום עבודתו בתובעים:
- 3 "ש. איך בסעיף 45 לתצהיר, אמרת שלא הסכימו לתת לך תוספת של 1,000 ₪,
4 מתיישב עם זה שמסכימים לתת לך שתי תוספות שכר, מעבר ל-1,000 ₪ ובכל
5 זאת עזבת?
- 6 ת. כי שיחה ראשונית דיברה על 1,000 ₪ וזה לא קרה יום, יומיים אחרי. בשיחה
7 הראשונית במרץ שדיברנו, ישבתי עם אלי וביקשתי סך הכל העלאה. זה התחיל
8 משם.
- 9 ש. בסעיף 45 לפי הצהרתך אתה מדבר על מאי?
- 10 ת. כל השיחה שלנו עם אלי הייתה 1,000 ₪, לפני שהוא הציע 9,000 ₪, כפי
11 שרשמתי בסעיף 47, אני כבר הודעתי להם שאני מחפש עבודה אחרת, כבר לא
12 היה לי חשק או רצון לעבוד בתוך מסגרת שלא רואה אותי ולא מכירה את
13 הדברים שאני עובד.⁹
- 14 ...
- 15 "ש. ... ייתכן שבשלב זה כבר הייתה לך הצעה מפורשת מרובינשטיין?
16 ת. חד משמעית לא, היו לי הצעות מחברות קבלניות אחרות, להגיד שהצעה של
17 9,000 ₪, זה לא היה 9,000 ₪ נטו אלא 8,000 ₪ נטו ומענק התמדה.¹⁰
- 18 ...
- 19 "ש. דרשת שכר כלשהו? אלי טל המעסיק שלך שאיתו יש לך יחסים חבריים
20 עומד מולך לאחר שהציע שתי חלופות שכר, אמר האם יש מקום למשא ומתן?
21 ת. אמרתי שלא.
- 22 ש. רצית לעזוב בכל מחיר?
23 ת. כן.¹¹
- 24 ...
- 25 דברי דומים עולים מעדותו של אלי:
- 26 "ש. ביחס לאותה פגישה, מתי אחר כך הצעתם למור את ההצעה לשלם לו שכר
27 של 8,000 ₪ נטו?
28 ת. זה היה לקראת סוף אפריל או מאי. אני יכול לדייק לגמרי. ביום 9/5, יש לי
29 מסמך על זה.

⁹ עמ' 64, שורות 6-16.

¹⁰ עמ' 64 שורה 27 עד עמ' 65 שורה 2.

¹¹ עמ' 65 שורה 26 עד עמ' 66 שורה 2.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 57327-01-18

- 1 ש. הצעתם ביום 9/5 שכר?
2 ת. שכר של 8,000 ₪ נטו.
3 ש. מה מור אמר לך לטענתך על ההצעה הזאת?
4 ת. היה שמח מאוד, היה באווירה טובה, יאללה אפשר להתקדם ולארגן יום צוות
5 משהו כזה, מור אמר.
6 ש. הסכמתם ל-8,000 ₪ נטו?
7 ת. כן.
8 ש. ואז מה קרה, למה מור חזר בו?
9 ת. אחרי השיחה הזו הייתה לו שיחה עם השותף שלי מר בניהו, ואחרי השיחה
10 הזאת, שיחה טלפונית, לא הייתי במשרד, הוא ביקש לעשות עוד משהו, ללחוץ
11 עוד קצת, ואכן נלחצנו עוד קצת. נלחצנו מבחינה כספית והסכמנו לזה.
12 ש. אחרי שמור הסכים איתך הוא הלך לבניהו ואמר שזה לא מספיק?
13 ת. לא יודע בדיוק מה הייתה השיחה, אחרי אותה שיחה הייתה בקשה להעלות.
14
15 ת. הגדלת השכר הייתה רצון שלנו מתחילת המהלך הזה, לא שהייתה התנגדות,
16 נאמר בסוף מרץ שמור בא וביקש העלאת שכר, נאמר בסדר, נבחן מה אנו יכולים
17 לעשות, הימים זה ימי חגים, פסח, שבועות קצרים, במהלך השבועות האלה,
18 בחנו את דרכנו, בחנו מה אנו יכולים לעשות, היה לנו ברור שאנו לא רק צריכים,
19 גם רוצים להעלות את השכר של מור, עשינו בחינות, כולל פגישה עם יועץ עסקי
20 לראות מה אפשר לעשות והגענו להצעה הזאת. השכר שלנו היה 9,000 ₪ ברוטו
21 באותם ימים ואנו שותפים.¹²
22 ...
23 ש. אתה כותב בתצהירך בסעיף 49, שמור הילך עליך אימים, מה זה אומר?
24 ת. היה באווירה כל הזמן שאם לא תעלו, אני אלך. ביטוי.
25 ש. כלומר פחדת שמור יעזוב?
26 ת. פחדתי זה לא בדיוק הניסוח, אבל מאוד רציתי שמור יישאר.¹³
- 27 29. התמונה העולה מהעדויות לעיל היא של עובד ומעסיקו אשר נמצאים במשא ומתן
28 על שכרו של העובד, כאשר העובד שוקל את אפשרויותיו וגם המעסיק בוחן את
29 ההיתכנות הכלכלית של העלאת שכר העובד. שוכנענו מעדות מור כי במהלך

¹² עמ' 27 שורה 6 עד עמ' 28 שורה 9.
¹³ עמ' 29 שורות 2-5.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 57327-01-18

- 1 המשא ומתן עמדו בפניו הצעות עבודה, אך לא הייתה הצעת עבודה קונקרטיית
2 אותה כבר קיבל. מצאנו את עדותו של מור בהקשר זה מהימנה.
- 3 .30 מור פנה לשותפים בבקשות להעלאת שכר במשך כחודשיים, אך במהלך רובם
4 המוחלט נענו בקשותיו בשלילה. המשא ומתן הממשי על שכרו של מור, ובפועל על
5 המשך עבודתו, נמשך חמישה ימים. התובעים הציעו למור העלאת שכר בפעם
6 הראשונה ביום 9/5/2017 ומור הודיע לתובעים על סיום עבודתו ביום 14/5/2017.
7 בתקופה זו הוצעו למור שתי הצעות להעלאת שכר וככל הנראה גם הובעה הנכונות
8 להציע הצעה נוספת. עם זאת, מדובר בתקופה של חמישה ימים בלבד כאמור
9 לעיל, תקופת זמן קצרה לכל הדעות. לטענת מור התובעים ביקשו ממנו להמתין
10 עד ה-14/5/2017 בטרם יחליט ביחס להצעתם, אך נבהיר כי גם אם לא הייתה
11 בקשה שכזו לא היה מקום לראות בהתלבטותו במשך חמישה ימים התנהלות
12 חסרת תום לב. שקילה של הצעת התובעים והמתנה לראות אם ישפרו את
13 הצעתם, אינה התנהלות חסרת תום לב. שוכנענו כי אמירתו המצוטטת מעלה של
14 מור כי החליט לעזוב "בכל מחיר" מתייחסת להחלטתו שהתגבשה בתוך המשא
15 ומתן ולא בטרם תחילתו. גם אם החלטה זו התקבלה בתוך חמשת הימים בטרם
16 הודעת הסיום, אין בכך חוסר תום לב, אלא שקילה לאורך זמן סביר של הצעה
17 בטרם החלטה.
- 18 .31 לטעמנו, בנסיבות המקרה הנדון, גילה מור אורך רוח כנדרש, ונתן למעסיקיו את
19 השהות הנדרשת לשקול את שינוי תנאי שכרו. התוצאה הסופית, בה בחר מור
20 לסיים את עבודתו בתובעת, אינה מעידה על ניהול חסר תום לב של המשא ומתן
21 על שכרו, על אף שלתפיסת התובעים הצעתם למור הייתה כזו שנתנה מענה
22 לבקשותיו. פעמים רבות אין הצדדים למשא ומתן רואים עין בעין את הצעותיהם
23 השונות. לעובד קיימת הזכות לבחור לסיים את העסקתו (כפי שהיא קיימת גם
24 למעסיק) אף אם מעסיקו מציע לו הצעות שכר משופרות.
25 מור קיים משא ומתן עם התובעים עד לסיום העסקתו אצלם. את הודעתו על סיום
26 ההעסקה העביר לתובעים באופן ברור ובטרם חתם על חוזה עבודה בחברת
27 רובינשטיין, כפי שנפרט בהמשך. לא התרשמנו מהתנהלות מור כי אכן הבשילה
28 בליבו ההחלטה לעבור לעבוד בחברת רובינשטיין עוד בטרם סיומו של המשא
29 ומתן ובלא קשר לתוצאותיו. בהקשר זה נציין כי עובד רשאי לנהל משא ומתן
30 במקביל עם מעסיקו ועם מעסיק פוטנציאלי ולבחון את הצעת מי מהם ירצה



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 57327-01-18

1 לקבל, ואין בניהול מקביל של משא ומתן בפני עצמו כדי חוסר נאמנות. יתכן וכבר
2 כאשר התחילו התובעים להציע הצעות שכר משופרות, החלה להתגבש החלטתו
3 של מור כי הוא נוטה לעזוב בכל מקרה. אין בכך פסול, כאשר אנו לוקחים כאמור
4 בחשבון כי מדובר בפרק זמן קצר מאוד. התלבטות עובד במהלך המשא ומתן,
5 רצונו לשפר את תנאי העסקתו ושקילת שיקולים שונים ומגוונים בהחלטה, כל
6 אלה אינם מהווים התנהלות חסרת תום לב כי אם התנהלות מקובלת במשא
7 ומתן.

8 גילוי פרטי השכר 32.

9 התובעים טוענים כי מור הפר את חובות תום הלב והאמון בכך שגילה לארז את
10 פרטי שכרו. אין מחלוקת כי מור אכן שוחח עם ארז על משרתו ושכרו. כפי שהעיד
11 ארז:

12 "ש. אני שאלתי על השכר שהוא קיבל, הוא אמר לך שהוא מדוכדך בכלל השכר.
13 מה הוא אמר לך?"

14 ת. אני לא זוכר את המילים המפורשות, לא זוכר את מלוא השיחה, אבל הייתה
15 שיחה שמור אמר שהוא עבד הרבה שעות ולא מקבל שכר בהתאם, באותו שלב
16 לא היה לי מושג מה השכר שלו.

17 ש. הבנת שהשכר שלו נמוך?

18 ת. כן.¹⁴

19
20 כך גם העיד מור:

21 "ש. מה אמרת לו על השכר שלך?"

22 ת. אמרתי לו כמה אני מרוויח.¹⁵

23 33. חשיפת השכר אותו מקבל עובד, מול חבריו לעבודה או מול לקוחות/ספקים, הינה

24 פעולה הנתפסת בצורה שונה בתרבויות עסקיות שונות ובחברות שונות.¹⁶ למעסיק
25 קיים אינטרס עסקי ברור שעובדיו לא יחשפו את שכרם, לא בינם לבין עצמם ולא
26 מול לקוחות/ספקיו, כך שיוכל לשמור על 'גמישות ניהולית' מרבית בקביעת
27 השכר. מן הצד השני קיימים אינטרסים של העובד התומכים באפשרות לגלות את

¹⁴ עמ' 37, שורות 22-28.

¹⁵ עמ' 55, שורות 27-28.

¹⁶ ראו ש. רבין-מרגליות, "רגולציה של שיחות בין עובדים על שכרם", עיוני משפט, (1) (נובמבר 2006), 189.





בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 57327-01-18

- 1 השכר ואף אינטרסים ציבוריים לכך. כך למשל, בלא חשיפת השכר אין ביכולתם
2 של עובדים לדעת כי הם מופלים לרעה בניגוד להוראות חוקי השוויון.¹⁷ זאת ועוד,
3 איסור על חשיפת השכר פוגע ביכולתו של עובד לחפש עבודה חלופית בה ישתכר
4 יותר, היות וציפיות השכר, הקשורות לשכר הקיים, הינן חלק מרכזי מהמשא
5 ומתן לקראת תחילת העבודה. בלא יכולת למסור את נתוני שכרו הנוכחיים, או
6 לברר מהו השכר המקובל או הקיים אצל המעסיק החדש, עשוי העובד להתחיל
7 את המשא ומתן מנקודת פתיחה נחותה משמעותית מזו של המעסיק, דבר
8 המעצים את פערי הכוחות ביניהם. איסור על חשיפת השכר פוגע בתחרות
9 החופשית המתבססת, בין השאר, על עקרון חופש המידע, וניתן לטעון כי הוא פוגע
10 אף בחופש הביטוי של העובד.
11
- 12 34. גובה שכרו של העובד ורכיביו אינם מידע השייך למעסיק בלבד, וככלל אין מדובר
13 בסוד מסחרי של המעסיק. מדובר במידע פרטי השייך בצורה מובהקת יותר לעובד
14 מאשר למעסיק. למעסיק אין זכות לחלוק מידע זה, בכפוף לחובותיו על פי כל דין,
15 בלא הסכמת העובד, אחרת ייתכן ויהיה אחראי לפגיעה בפרטיות העובד. מן הצד
16 השני, כאשר בוחר העובד לגלות את פרטי שכרו הוא מגלה מידע פרטי שלו, דבר
17 אותו הוא זכאי לעשותו. השכר הניתן לעובדים הינו מידע עסקי של המעסיק, אך
18 אינו סוד מסחרי, זהו מידע הזוכה לרמת הגנה פחותה.
- 19 35. מעבר לכך, יש להבחין בין חשיפת שכר לבין חשיפת עלות ההעסקה של אותו עובד
20 או הרווח שנוצר למעסיק מעבודת אותו העובד. עלות ההעסקה והרווח כתוצאה
21 מההעסקה הינם בבחינת מידע עסקי של המעסיק באופן מובהק יותר משכר
22 העובד, ובהתאמה יש להגן עליהם יותר. בעניינו חשף מור, כנטען, את שכרו כעובד
23 בלבד ולא את עלות העסקתו או את הרווח של השותפות, פרטים אשר ספק אם
24 אף היו ברשותו.
- 25 36. בפרשת צ'ק פוינט¹⁸ נקבע כי כאשר מדובר בתחרות עסקית של עובד לשעבר מול
26 מעסיקו לשעבר, יכולים לגבור האינטרסים של חופש העיסוק והתחרות החופשית
27 על האינטרסים של המעסיק ולבטל אף תניה חוזית המגבילה את חופש העיסוק

¹⁷ בהקשר זה ראו הצעת חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה (תיקון - חשיפת תנאי העבודה בין עובדים), התשע"ה-2015, אשר נכון להיום טרם אושרה.

¹⁸ ע"ע (ארצי) 164/99- דן פרומר נ' רדגארד בע"מ, פד"ע לד(1999) 294.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 57327-01-18

- 1 של העובד. אם כך, ודאי שהאינטרסים הציבוריים של השוק ושל העובד גוברים
2 על האינטרסים של המעסיק כאשר מדובר אך בחשיפת שיעור שכרו של העובד
3 ואין מדובר בחשש לחשיפתם של סודות מקצועיים.
- 4 37. מכל הראיות שהוצגו בפנינו עולה כי נוצרה צורת העסקה בה התקיים קשר קרוב
5 בין מור לבין חברת רובינשטיין. מור ביצע עבודתו מול עובדי חברת רובינשטיין
6 ודיווח להם באופן שוטף על התנהלותו. עבודתו המשרדית של מור, כאשר הייתה
7 כזו, בוצעה לכל הפחות בחלקה במשרדי חברת רובינשטיין. אמנם היה פיקוח
8 יומיומי של השותפות על מור, אך עבודתו השוטפת בוצעה בסביבה החברתית
9 והעסקית של חברת רובינשטיין. בנסיבות אלו ניתן להבין את הקשר שנוצר בין
10 מור לבין ארז ואת שיחותיהם, גם בנושא עבודתו ושכרו של מור. אדם משוחח על
11 עבודתו עם שותפיו לעבודה, בזמנים טובים ובזמנים רעים, כאשר הוא מרוצה
12 מעבודתו ומשכרו וגם כאשר יש לו השגות בנושא. זהו דבר טבעי, מובן ומותר. כך
13 העיד מור, ומצאנו את עדותו מהימנה ומשכנעת:
- 14 **"ת. יש לציין שאני עובד עם ארז באופן יומיומי, במשרד שלו ולא במשרד של**
15 **אלי, אני נמצא במשרד בעפולה יותר מאשר בכפר גלעדי, אני יושב עם רכזים,**
16 **מדברים על נושאי שכר, השכר הוא עניין אישי שלי, לא ידעתי שיש בעיה**
17 **לספר."**¹⁹
- 18 38. צורת העסקתו של מור יצרה באופן מובנה קשרים וזיקות בינו לבין ארז. בצורת
19 העסקה שכזו ניתן להבין ולקבל קשר בין מור לארז, ואין פסול בשיחות ובחלוקת
20 מידע, אשר מור תפסו כמידע אישי ולא כמידע עסקי. אף אם גילוי גובה השכר
21 עמד בניגוד לאינטרסים של התובעים, התרשמנו כי מור גילה את שכרו בתום לב
22 ולא מתוך מטרה לחתור תחת מעסיקתו. לכן, לא מצאנו כי מדובר בהפרה של
23 חובות האמון ותום הלב בינו לבין התובעים, בוודאי לא כזו המצדיקה קביעת
24 פיצוי.
- 25 39. לא הובהר בפנינו האם מור שיתף את ארז בשיעור שכרו לפני העלאת התמורה של
26 השותפות, או שאך שוחחו על חוסר שביעות הרצון של מור משכרו מבלי לנקוב
27 בסכום. כך או כך, שוכנענו כי חשיפת חוסר שביעות הרצון או שיעור השכר על ידי
28 מור לא נעשתה על מנת למשוך בחוטים ולהפעיל את ארז ללחוץ על השותפות

¹⁹ עמ' 56, שורות 4-6.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 57327-01-18

1 להעלות את שכרו. ככל והיה רוצה ארז להעלות את שכרו של מור, היה אומר זאת
2 מפורשות במסגרת ההסכמה על העלאת התמורה. להתרשמותנו ארז הינו אדם
3 הפועל מכוח רצונו ולא מוטה בקלות על ידי אחרים. על יסוד כל האמור לעיל, לא
4 שוכנענו כי מור שיתף את ארז בנתוני שכרו על מנת להפעיל לחץ עקיף, מאחורי
5 הקלעים, על מעסיקיו.

40.

הפעלת לחץ

6 לטענת התובעים, מור ניצל את קשריו עם חברת רובינשטיין על מנת להפעיל לחץ
7 עליהם להעלות את שכרו. אולם, אין אנו מוצאים כי פעולותיו של מור, כפי
8 שהוכחו בפנינו, חורגות מפעולה לגיטימית של עובד במסגרת משא ומתן עם
9 מעסיקו על העלאת שכרו.

10 מור היה נותן השירות המרכזי לחברת רובינשטיין אך לא היה שותף לקביעת
11 ההסכמים המסחריים של השותפות מול חברת רובינשטיין. אלי טען בתצהירו כי
12 הוא ובניהו דנו עם מור על התמורה המעודכנת שבכוונתם לבקש מחברת
13 רובינשטיין, כלומר שיתפו את מור בתכנון המשא ומתן. אלי לא נחקר על טענה
14 זו, אולם ארז העיד אחרת:

15 **"ת. אלי פנה אלי כעבור 3 חודשים, לא פספס את התאריך, ישבנו באיזשהו**
16 **מקום בארוחת צהריים בעפולה, אלי העלה את פער התקציבים שיש לדעתו**
17 **בשכר הטרחה, עשינו משא ומתן וסיכמנו על סכום של 27,000 ₪, בכל התהליך**
18 **של הסיכום בנינו לבין אלי, מור בכלל לא היה בתוך הלופ הזה, אין לי מושג על**
19 **מה מדובר.**"²⁰

20
21
22 כך גם העיד מור: **"ש. שלושה חודשים לתוך ביצוע הסכם ההתקשרות של מידות**
23 **עם רובינשטיין, במרץ 2017, התקיים משא ומתן על הגדלת התמורה החשבונית**
24 **בין רובינשטיין למידות, נכון שבתור המפקח, השותפים התייעצו איתך לגבי**
25 **כמה רוצים לבקש ממנו?**

26 **ת. על כמה לא דנו, אמרו לי ברגע שבאתי לבקש העלאה במשכורת, זה תלוי**
27 **בתמורה של ארז.**

28 **ש. אני אומרת לך שהשותפים ביקשו ממך לשבת איתם כדי לדבר על מה דורשים**
29 **מרובינשטיין וזאת כי היית מפקח מולו, אתה מאשר את זה?**

²⁰ עמי 37 שורות 8-12.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 57327-01-18

- 1 ת. לא זכור לי. לא.²¹
- 2 41. מור היה עובד מוערך מאוד, הן על ידי מעסיקיו והן על ידי מזמינת השירות, חברת
3 רובינשטיין. כעובד מוערך, המשתכר שכר שלטעמו היה נמוך, הוא ניהל משא
4 ומתן עם מעסיקיו על העלאת שכר. מטבע הדברים, משא ומתן זה הפעיל לחץ על
5 התובעים ונסב סביב עבודתו של מור בחברת רובינשטיין, אך שוכנענו כי לא הופעל
6 לחץ בלתי הוגן או כי מור פעל במסגרתו בחוסר תום לב. אין בעצם האמירה
7 למעסיק כי אתה שוקל לעזוב או כי מוצע לך שכר גבוה יותר במקום אחר, פעולה
8 בחוסר תום לב. התובעים לא טענו ואף לא ברמיזה כי מור ניסה ללחוץ עליהם
9 להעלות את שכרו תוך אמירה שאם לא יעשו כן, יעזוב וייקח עמו את העבודה מול
10 חברת רובינשטיין. עדכון המעסיק על הכוונה לחפש עבודה, על הצעות עבודה
11 חלופיות ככל ומתקבלות כאלו ועל ההחלטה לקבל הצעה חלופית, אינו חסר תום
12 לב, נהפוך הוא, זוהי התנהגות הלוקחת בחשבון את האינטרסים של המעסיק
13 דווקא. הימנעות מעדכון המעסיק, אשר אינה מאפשרת למעסיק להציע הצעות
14 לעובד ככל והוא מעוניין בכך, עשויה להיחשב פעולה בחוסר תום לב.
- 15 42. מור רצה כאמור לשפר את תנאי שכרו, כפי שעולה מהראיות, ופנייתו למעסיקיו
16 בנושא כללה מטבע הדברים אפשרות של השפעה על תפקידו הנוכחי. בהיותו עובד
17 שכיר, לא בכיר, אשר לא היה מעורב בקביעת התנאים העסקיים מול החברה לה
18 נתן את השירות, אין בפניה זו, על אף ההשפעה שעלולה להיות לה, כדי הפעלת
19 לחץ לא הוגן או לא מקובל על מעסיקיו. חיפוש מקום עבודה חלופי גם הוא אינו
20 מהווה לחץ לא הוגן או לא מקובל על המעסיק.
- 21 43. קבלת 'ברכת הדרך'
22 מור טוען כי קיבל מהתובעים את 'ברכת הדרך' לעבור לחברת רובינשטיין, כלומר
23 שהתובעים ידעו כי הוא עובר לחברת רובינשטיין והסכימו לכך, ולכן אין חוסר
24 תום לב בפעולתו.
- 25 44. מור טוען כי שוחח עם בניהו לאחר שחברת רובינשטיין הסכימה להעלות את
26 התמורה לשותפות, ככל הנראה בסמוך ליום 19/3/2017. שיחה זו התקיימה עקב
27 בקשתו של מור להעלאת שכר אשר, כפי שהבין מור, הייתה תלויה בהעלאת

²¹ עמ' 54, שורות 16-24.





בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 57327-01-18

- 1 התמורה מחברת רובינשטיין. בשיחה עדכן בניהו את מור שלא יוכל להעלות את
2 שכרו, ובתגובה אמר מור כי יאלץ לעזוב לטובת עבודה בשכר גבוה יותר ולטענתו
3 קיבל ברכת דרך עקרונית לכך מבניהו. עוד טוען מור כי ביום 8/5/2017, או בסמוך
4 לכך, התקיימה שיחה טלפונית בינו לבין אלי, בה עדכן מור על הצעה שקיבל לעבור
5 לעבוד בחברת רובינשטיין בשכר גבוה יותר משקיבל בתובעת. בשיחה איחל אלי
6 למור בהצלחה, או "פירגן" לו על המעבר כלשונו.
- 7 45. גרסת התובעים שונה. לטענת התובעים, ביום 31/3/2017 התקיימה שיחה בין מור
8 לבין אלי בה עדכן מור על הצעה שקיבל לעבור לעבוד בחברת רובינשטיין בשכר
9 גבוה יותר משקיבל בתובעת. אלי "פירגן" למור על הצעת העבודה, אך מספר שעות
10 לאחר מכן, באותו הערב התקשר למור וחזר בו מאותו פרגון. ביום 2/4/2017 נפגשו
11 אלי, בניהו ומור ובפגישה זו הובהר למור כי התובעים מתנגדים למעברו לעבוד
12 בחברת רובינשטיין וכי מדובר בהפרה של הסכם העבודה עליו הוא חתום.
- 13 46. לא הובהרו בפנינו התאריכים המדויקים של השיחות ולהבנתנו התצהירים ודברי
14 העדים שיובאו להלן מערבבים לעיתים בין פרטי השיחות. אנו מוצאים כי
15 התאריכים המפורטים בגרסת מור הינם התאריכים הנכונים, כי השיחה בין מור
16 לאלי התקיימה במהלך חודש 5/2017 ואילו בחודש 3/2017 התקיימה שיחה
17 נוספת, ככל הנראה בין מור לבניהו. זאת בהתאם לעדותו של אלי כי בעקבות
18 שיחתו עם מור על אפשרות מעבר מור לעבודה בחברת רובינשטיין הוצעה למור
19 העלאת השכר ב9/5/2017, כלומר השיחה התקיימה כמה ימים לפני כן ולא בחודש
20 22.03/2017 קביעה זו מתיישבת עם שאר עובדות התיק, כמפורט להלן.
- 21 47. בסיכומיהם מכירים התובעים בשתי שיחות, ומתייחסים לשיחה עם בניהו כאל
22 "ברכת הדרך הראשונה" ואל השיחה עם אלי כאל "ברכת הדרך השנייה". לשם
23 הנוחות נשתמש גם אנו במינוח זה, אשר יובהר כי בשלב זה אין בו לקבוע שאכן
24 ניתנה ברכת דרך למור בשיחות אלו.
- 25 48. התובעים אינם מכחישים את ברכת הדרך הראשונה שניתנה למור על ידם. עם
26 זאת טוענים התובעים כי מדובר היה בברכת דרך כללית למעבר לעבודה אחרת,
27 מבלי שידעו כי בכוונת מור לעבור לחברת רובינשטיין. טענה זו מקובלת עלינו.

²² עמ' 26 שורה 20 עד עמ' 27 שורה 9.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 57327-01-18

1 מור העיד כי בשלב זה עוד לא הייתה לו הצעת עבודה ממשית מחברת רובינשטיין
2 ועל כן סביר כי לא עדכן על הצעה שכזו. ארז העיד כי בשלב זה לא הציע למור
3 לעבוד עבורו וביום 6/4/2017 שלח ארז הודעת דוא"ל לאלי כי ההסכמה להעלאת
4 שכר הטרחה של מידות נעשתה בציפייה כי שכרו של מור יועלה.²³ הודעת הדוא"ל
5 מעידה כי לכל הפחות בשלב זה הניח ארז כי מור ממשיך לעבוד עבור השותפות,
6 ולכן היה מעוניין כי התמורה הנוספת שנתן לשותפות תוביל לעליית שכרו של מור,
7 וכי לא הייתה בשלב זה הצעת עבודה בין מור לחברת רובינשטיין, על כן סביר כי
8 מור אכן לא עדכן את התובעים על אפשרות המעבר לחברת רובינשטיין:

9 **"ש. בשלב הזה קיבלת הצעת עבודה מרובינשטיין?**

10 **ת. לא.**

11 **ש. מן הסתם בשלב הזה אם אין לך הצעת עבודה לא שיתפת את השותפים על**
12 **הצעה כזו?**

13 **ת. נכון."**²⁴

14 יובהר כי אין אנו אומרים שמור נדרש לקבל את ברכת הדרך של התובעים על מנת
15 לעבוד בחברת רובינשטיין, אך בעדכון התובעים ובתגובתם יש כדי להשליך על
16 שאלת תום ליבו של מור.

17 **49. עם זאת, בברכת הדרך השנייה ידעו התובעים על כוונתו של מור, או למצער על**
18 **האפשרות, לעבור לעבוד בחברת רובינשטיין. כך העיד מור על השיחה:**

19 **"ש.... תיארת שביקשת את ברכתו של אלי טל, לעבור לרובינשטיין, תאשר**
20 **שבאותו זמן בהתאם להצהרתך מכיוון שרובינשטיין לא הציע לך לעבוד במקום**
21 **מידות בתפקיד פיקוח, אלא בתפקיד אחר, זה מה שאמרת לאלי?**

22 **ת. אמת, צלצלתי אליו כשהייתי בדרך הביתה זה היה במחניים, עצרתי בצד,**
23 **וביקשתי את ברכתו.**

24 **ש. כשהוא נותן לך את ברכתו, לפי דעתך זה לעבוד בחברה אחרת בתפקיד אחר?**

25 **ת. אמרתי שאני הולך לעבוד אצל רובינשטיין, לא דיברנו על תפקיד, כי לא ידעתי**
26 **אני, לא סגרתי שום דבר עם ארז.**

27 ...

28 **ש. אתה טוען שהשותפים לא אמרו לך שהם מתנגדים שתעבור לרובינשטיין?**

²³ צורפה כנספח ט' לתצהיר אלי.

²⁴ עמ' 58, שורות 17-21.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 57327-01-18

ת. אמת.²⁵

נושא זה הובהר גם בעדותו של אלי:
"ש. תאשר לי שמור פנה אליך ואמר שהוא שוקל לעזוב והוא ללכת לעבוד אצל
ארז ואתה אמרת לו בהצלחה סע לשלום אני מפרגן לך?"

ת. מאשר.

ש. באותה שיחת טלפון לא אמרת שהדבר אסור בתכלית האיסור?

ת. מאשר.

...

ש. מתי אמרת למור שהוא לא יכול ללכת לעבוד אצל ארז?

ת. מספר שעות אחרי אותה שיחה.²⁶

דבר זה מובן גם מהודעת הדוא"ל אותה שלח אלי לארז ביום 6/4/2017 בה נכתב:
"המייל שכתבת כמו גם ההצעה שהצעת למור טוב להם שלא באו לעולם
כלל...".²⁷ מכתיבתו של אלי מובן כי כבר ביום זה סבר או חשד כי קיימת
האפשרות שמור יעבור לעבוד בחברת רובינשטיין.

50. התובעים ומור חלוקים ביחס לשאלה האם נאמר למור על ידי התובעים לאחר
ברכת הדרך השנייה כי הם מתנגדים למעברו לעבודה בחברת רובינשטיין. לאחר
שמיעת עדותו של מור, מקובלת עלינו אמירתו כי לו היה יודע שמעברו לחברת
רובינשטיין מהווה הפרה של הסכם העבודה אשר יערבו בסכסוך המשפטי בו
עסקינן, היה בוחר לעבור לעבוד אצל מעסיק אחר:

"ש. אתה טוען שהשותפים לא אמרו לך שהם מתנגדים שתעבור לרובינשטיין?"

ת. אמת.

ש. אז לשיטתך אם הם היו אומרים שהם מתנגדים לא היית מתחיל לעבוד אצלו?
ת. אם היו מתנגדים ומראים סעיף בחוזה שאני לא צריך להגיע לבית משפט,
שאני מתעסק בעדויות, הייתי אומר לא. לא רוצה להיכנס לבעיות משפטיות,
במיוחד שהייתי ביחסים טובים עם אלי.²⁸

²⁵ עמ' 60, שורות 7-20.

²⁶ עמ' 26, שורות 10-21.

²⁷ ההודעה צורפה כנספח יא' לתצהיר אלי.

²⁸ עמ' 60, שורות 19-24.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 57327-01-18

- 1 יוער כי מור לא עומת בחקירתו עם הסתירה בין טענתו כי השותפים לא אמרו לו
2 שהם מתנגדים למעברו לחברת רובינשטיין לבין טענת אלי כי אמר לו זאת
3 מפורשות לאחר ברכת הדרך השנייה.
- 4 .51 בברכת הדרך הראשונה לא ידעו התובעים כי מדובר על מעבר לעבודה אצל ארז,
5 על כן לא ניתן להקיש משיחה זו כי התובעים ידעו ואישרו את המעבר. בברכת
6 הדרך השנייה, כפי שפורט לעיל, ידעו התובעים על האפשרות ויש לבחון את
7 התנהגותם ואת המסרים שהעבירו למור לאחריה.
8 כאמור, אנו מקבלים את גרסת מור על פיה לא נאמר לו מפורשות בשיחה או
9 לאחריה כי מעבר שלו לעבודה בחברת רובינשטיין מהווה הפרה של חוזה העבודה
10 שלו. עם זאת, גם לא ניתן לקבל, כגישת מור, את הפרשנות כאילו לא הייתה
11 לתובעים כל הסתייגות ממעברו לחברת רובינשטיין, הסתייגות אשר הייתה
12 ידועה, לכל הפחות בחלקה, גם למור, כעולה מהסתרת עובדת מעברו לאותו
13 התפקיד, כמפורט בהמשך.
- 14 .52 התובעים אמנם לא נתנו את אישורם וברכתם המפורשים למעברו של מור לחברת
15 רובינשטיין, אך גם לא התנגדו לכך בצורה ברורה ומובהקת. התנהגותם של
16 התובעים העידה, וכך היה יכול להבין מור, כי אין הם רואים פסול בהתנהגותם.
17 התובעים המשיכו לנהל משא ומתן עם מור על המשך עבודתו והציעו לו העלאות
18 שכר. אין זו התנהגות של מעסיק המבין כי עובדו מפר את חובות האמון,
19 הנאמנות, ההוגנות ותום הלב. מבלי לקבוע כיצד היו יכולים התובעים לפעול, ברי
20 כי פעולה להמשך העסקת עובד מבטאת אמון בין הצדדים ולא את היעדרו. יוזכר,
21 כי התובעים בחרו שלא לפנות לבית הדין בבקשה לצו מניעה זמני או קבוע כנגד
22 מעברו של מור לחברת רובינשטיין.
- 23 בהתאם לתצהירו של אלי, בין התאריכים 6-8/4/2017 ניהל חליפת הודעת דוא"ל
24 עם ארז ממנה הבין, לטענתו, כי בין מור לבין ארז מתנהל משא ומתן על מעבר
25 מור לעבוד בחברת רובינשטיין.²⁹ על אף שכמה ימים לאחר מכן, ב-10/4/2017,
26 נפגש אלי עם מור, לא הבהיר לו באותה ההזדמנות כי הוא מסרב למעבר זה וכי
27 מדובר בהפרת התחייבות מור על פי חוזה העבודה.
- 28 יתרה מזאת, ביום 9/5/2017, על פי המתואר בתצהיר אלי, התקיימה פגישה בין
29 אלי לבין מור בה אמר מור כי קיבל הצעת עבודה מארז בשכר של 10,000 ₪. זאת

²⁹ צורפו כנספח יג' לתצהיר אלי.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 57327-01-18

- 1 על אף הכחשות קודמות של ארז. מבלי לקבוע אם אכן היו הכחשות קודמות או
2 אף אם אכן הייתה הצעה שכזו, ברי כי התובעים ידעו על כוונת מור לעבור לעבוד
3 בחברת רובינשטיין במועד זה, אך בחרו להמשיך את המשא ומתן עם מור על גובה
4 שכרו, גם לאחר עדכון זה, וביום 11/5/2017 הציעו למור העלאת שכר נוספת.
- 5 .53 מהתנהלות זו של משא ומתן על שכרו, תוך שהתובעים יודעים כי על הפרק כוונה
6 לעבור לעבוד בחברת רובינשטיין, יכול היה מור להבין כי מדובר ברצון של
7 השותפות לשמר עובד. יש מרחק גדול בין חוסר רצונו של מעסיק שעובד יעזוב את
8 שירותו לבין הבהרה של מעסיק כי מעבר העובד לעבודה בעבור הלקוח מהווה
9 הפרה של הסכם העבודה.
- 10 .54 התנגדות התובעים למעברו של מור לחברת רובינשטיין, ככל והייתה קיימת בשלב
11 זה, לא הובהרה למור. התובעים לא הבהירו למור כי הם רואים בכך הפרת חוזה.
12 זאת בזכרנו כי בשלב זה לא ידעו התובעים כי המעבר יהיה לאותו התפקיד אותו
13 מילא מור בעבודתו בתובעת, אך כפי שיובהר להלן גם מור לא ידע זאת בטרם
14 הודיע על סיום עבודתו.
15
- 16 .55 גם לאחר שידעו התובעים על כך שמור מבצע בחברת רובינשטיין את אותו
17 התפקיד אותו ביצע בהיותו עובד בתובעת, לא הבהירו למור כי מדובר מבחינתם
18 בהפרה של חוזה העבודה שלו:
19 "ת. יכול להיות שזה לא במאי, אעשה סדר, כשמור מודיע על ההתפטרות, הוא
20 הולך ויוצא לדרך חדשה, באיזשהו שלב נופל לי האסימון שהוא הולך לעבוד אצל
21 ארז, ועל כן אני עוד לפני מכתב מעו"ד, היה ניסיון לסגור את העניינים ברוח
22 טובה מול ארז, הכל מול ארז, מור לצורך העניין בשלב הזה לא צד לעניין, יש לי
23 עניין מול ארז. ברגע שאני מבין שההתקשרות ביניהם, אז אני מבקש מעו"ד
24 שיוציא ושאין שום אפשרות להגיע להבנה ולהסכמה."³⁰
25 ככל שסברו התובעים כי מור הפר את חוזה העבודה שלו, פתוחה הייתה הדרך
26 בפניהם להגיש תובענה, כפי שאף עשו. אך כעולה מדברי אלי לעיל, הם לא פנו
27 למור בטרם הגשת התובענה בהבהרה כי מבחינתם מדובר בהפרת חוזה העבודה,
28 אלא פנו לארז בלבד.

³⁰ עמ' 32, שורות 13-18.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 57327-01-18

56. בנוסף לקושי אותו מעוררת אי ידיעת התובעים, עד לשלב מסוים, על מעבר מור
לאותו התפקיד, עולה קושי נוסף מסעיף 14.11 בחוזה העבודה של מור בחברת
רובינשטיין המתייחס ספציפית לעבודת מור בתובעת.³¹ הסעיף כולל, בין השאר,
הצהרה של מור כי לא הפר את חובת תום הלב והנאמנות שלו לתובעת והתחייבות
של מור לשאת בכל תביעה שתוגש כלפיו על ידי התובעת. מדובר בסעיף המעיד כי
מור וחברת רובינשטיין לכל הפחות חששו שלתובעים יש התנגדות למעברו של
מור לעבודה בחברת רובינשטיין, התנגדות העלולה להיות מבוססת משפטית. כך
העיד ארז:
- "ש. מקריא – "... אין כל הפרה של התחייבות שלו כלפי צדדים שלישיים...
לדעת העובד מדובר..."**, תאשר לי שזה סעיף חריג בהסכם העסקה?
ת. מאוד חריג.
- ש. תאשר לי שזה מעיד על כך שההסכם נוסח אחרי שקיבלת מכתב ממידות על
כך שאסור לך להעסיק את מור?**
ת. אני זוכר את המכתב הזה, הוא נוסח אחרי ייעוץ משפטי כדי למנוע תביעות
הדדיות מאיתנו, מהחברה.³²
57. מחוזה העבודה ומדברי מור בעדותו עולה כי מור וארז היו מודעים לכך שלתובעים
עלולה להיות התנגדות למעבר מור לחברת רובינשטיין ולאותו התפקיד. עם זאת
הבנת מור כי הוא עובר לאותו התפקיד נוצרה רק בסמוך לכניסתו לתפקיד עצמו,
לאחר שהודיע וסיכם על סיום עבודתו בתובעת ובמקביל להודעת ארז על סיום
ההתקשרות בין השותפות לחברת רובינשטיין. ההתקשרות בין חברת רובינשטיין
לשותפות נפסקה ביום 21/5/2017 ואילו חוזה העבודה של מור בחברת רובינשטיין
נכרת רק ביום 23/5/2017. את ההצעה למלא את אותו התפקיד קיבל מור רק
בסמוך לחתימתו על חוזה העבודה בחברת רובינשטיין:
- "ש. העדת שקיבלת את טיוטת ההסכם בסביבות 22/5, מתי לפני כן סוכם
שתבצע את תפקיד הפיקוח של מידות שירות עבור רובינשטיין?
ת. יום או יומיים קודם לכן".³³**
- ...

³¹ צורף כנספח ב' לתצהיר אלי.

³² עמי 47, שורות 4-10.

³³ עמי 66 שורה 28 עד עמי 67 שורה 1.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 57327-01-18

1 "ת. לא קיבלתי שום הצעה מארז, עד לאותו יום, יומיים לחתימת ההסכם,
2 דיברנו על דברים אחרים, ולא על תחום הגינון. לא על תפקיד זה."³⁴
3 דרכו של מור לאותו התפקיד בחברת רובינשטיין נפתחה בשל סיום ההתקשרות
4 בין חברת רובינשטיין לשותפות. סיום ההתקשרות, אשר אירע לאחר הודעת סיום
5 העבודה של מור, לא נעשה ביוזמת מור אלא על ידי ארז (או על ידי התובעים אשר
6 לא קיבלו את הצעת שכר הטרחה החדשה של ארז).
7 התנהלותו של מור יכולה הייתה להיות ראויה יותר, אם היה מודיע למעסיקו
8 הקודמים כי הוא נכנס לתפקידו הקודם. עם זאת, בהתחשב בשיחות קודמות בין
9 מור למעסיקו ובמכלול ההתנהלות המתואר כאן, אין התנהלותו של מור מגיעה
10 לרמה המצדיקה הטלת חבות בשל הפרת חובת תום הלב והנאמנות, כפי שעוצבה
11 בפסיקה שתיסקר בהמשך.

12 58. חוזה העבודה של מור בתובעת אמנם כלל תניית אי תחרות, אך התביעה שבפנינו
13 כלל אינה עוסקת בה ואין התובעים מבקשים סעד ביחס לתניה זו. אין אנו דנים
14 בשאלה האם הפר מור את התניה והאם התניה כלל תקפה, אלא בשאלה האם
15 הפר מור את חובת תום הלב והנאמנות שלו כלפי התובעים.
16

17 59. מן האמור לעיל עולה כי התובעים נתנו למור את ברכת הדרך להצליח בדרך חדשה
18 ולא הביעו בהתנהלותם התנגדות ברורה למעברו לעבוד בחברת רובינשטיין, זאת
19 כאשר גם התובעים וגם מור אינם יודעים כי מדובר באותו התפקיד. לקראת
20 תחילת עבודתו החדשה בחברת רובינשטיין הבין מור כי יחל לעבוד באותו
21 התפקיד, אך בשלב זה כבר לא עדכן את התובעים על כך. התובעים מצדס, כאשר
22 גילו כי חברת רובינשטיין מסיימת את החוזה מולם, ואף כאשר גילו כי מור עובר
23 לעבוד באותו התפקיד, פעלו מול חברת רובינשטיין ולא מול מור.
24 מור לא נהג כאן כמלאך והוא אף מעיד כך על עצמו. עם זאת בהתחשב בהתנהלות
25 שני הצדדים אנו סבורים שמור לא פעל באופן שמהווה הפרה של חובת תום הלב
26 והנאמנות שלו למעסיקו המצדיקה קביעת פיצוי. מור עדכן על כוונתו ומעברו
27 לעבודה בחברת רובינשטיין; חברת רובינשטיין אמנם סיימה את החוזה מול
28 מידות, אך הציעה לתובעים להמשיך את ההתקשרות העסקית, כמפורט להלן, גם
29 לאחר הודעת הסיום של מור; מור קיבל את ברכת הדרך למעבר לחברת

³⁴ עמ' 67 שורות 11-12.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 57327-01-18

1 רובינשטיין בהתנהגות התובעים; מור לא קיבל את ברכת הדרך בטרם מעברו
2 לאותו התפקיד, אך גם לא נדרש לקבל כזו; ייתכן כי מור פעל באופן שקידם את
3 טובתו ואפשר לו להתעלם מהפגיעה העלולה להיגרם למעסיקיו. עם זאת, עדיין
4 אין בפעולתו של מור כדי להגיע לרף של הפרת חובת תום הלב והנאמנות, כפי
5 שעוצב בפסיקה.

60.

חתימת חוזה בטרם סיום העבודה

7 טענת התובעים היא כי מור חתם על חוזה עבודה בחברת רובינשטיין עוד בטרם
8 סיים את עבודתו בתובעת. אין מחלוקת כי סיום עבודתו של מור בשותפות היה
9 ביום 30/5/2017 ועבודתו בחברת רובינשטיין החלה ביום 1/6/2017, כאשר
10 תפקידו נשאר זהה.

11 ארז העיד כי הביע בפני מור את רצונו כי יעבוד אצלו, באחת החברות שלו, אך
12 במקביל הבהיר למור כי לא יעסיקו בטרם יסיים את עבודתו אצל התובעים:
13 **"...כל עוד הוא לא גומר את ענייניו עם אלי, אין לי יכולת או רצון להתקשר**
14 **מולו..."**³⁵

15 אמירה זו אושרה על ידי מור:

16 **"ש. לפי הצהרתך בזמן הזה רובינשטיין אומר לך שיחליט סופית כשתסיים**
17 **במידות, אתה גם לא סגור במקום עבודה אחר?**
18 **ת. נכון."**³⁶

61.

19 מועד חתימת החוזה בין מור לבין חברת רובינשטיין נמצא במחלוקת עובדתית.
20 התובעים נסמכים על עדותו של מור על פיה חתם על חוזה העבודה בחברת
21 רובינשטיין ביום 23/5/2017, כמפורט להלן.
22 לטענת ארז החוזה הוכן ביום 23/5/2017 אך נחתם רק במהלך חודש 6/2017,
23 לאחר תחילת העבודה בפועל ובטרם הוצא תלוש השכר הראשון בגין חודש
24 06/2017, בשל התלבטות תחת איזו חברה להעסיק את מור. זהו הסברו של ארז
25 להודעת הדוא"ל ששלח ביום 7/6/2017 לאלי בה רשם כי מור מועסק באחת
26 מחברותיו האחרות.³⁷

³⁵ עמ' 38, שורות 7-19.

³⁶ עמ' 62, שורות 1-3.

³⁷ צורפה כנספח ט"ז לתצהיר אלי. עמ' 42 שורה 26 עד עמ' 44 שורה 9.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 57327-01-18

1 לטענת מור נחתם החוזה לעבודה בחברת רובינשטיין ביום 23/5/2017 או יום לפני
2 כן, לאחר ההודעה על סיום עבודתו בתובעת.³⁸

3 .62 לאחר בחינת העדויות והראיות שהוצגו בפנינו, שוכנענו כי יש לקבל את גרסתו של
4 מור כי החוזה בינו לחברת רובינשטיין נחתם ביום 23/5/2017 או בסמוך לכך. אין
5 מחלוקת כי מור הודיע לתובעת על סיום עבודתו ביום 14/5/2017, כלומר כשבוע
6 לפני סיום עבודתו בתובעת בפועל.

7 המשמעות היא כי מור אכן חתם על חוזה העבודה עם חברת רובינשטיין עוד
8 בהיותו עובד של השותפות, כטענת התובעים. עם זאת, לגישתנו, אין בכך פסול.
9 החתימה על ההסכם נעשתה בתקופת ההודעה המוקדמת, לאחר סיכום כי מור
10 עתיד לסיים את עבודתו ומתוך ידיעה באיזה תאריך הוא מסיים את עבודתו
11 בפועל. מבחינה טכנית החתימה נעשתה בתקופת העבודה בתובעת, אך חוזה
12 העבודה נכנס לתוקפו במועד בו כבר ידוע היה שהעבודה בשותפות תסתיים.

13 עובד רשאי כאמור לחפש עבודה גם בעת שהוא עובד אצל מעסיק נוכחי. עובד גם
14 רשאי לסכם עם מעסיק עתידי על עבודה בעבורו, בטרם הוא מודיע למעסיקו
15 הנוכחי על רצונו לסיים. חופש העיסוק של העובד מאפשר לו לבחור את מעסיקו
16 ואף להחליף מעסיקים, בכפוף להוראות כל דין, מתוך רצון לשפר את תנאי
17 העסקתו ולקדם את מימושו העצמי. אין העובד נדרש להמתין לסיום עבודתו
18 בפועל בטרם יחל בחיפוש אחר מעסיק ועבודה, או בטרם יחתום על הסכם עבודה
19 חדש.

20 ודאי שעובד רשאי לחפש מעסיק חלופי ואף לחתום על חוזה עבודה לאחר שסוכם
21 כי הוא מסיים את מועד עבודתו הנוכחית ומה מועד הסיום. הרי לא ייתכן כי נגביל
22 לדוגמה עובד בחוזה לתקופה קצובה מלחפש את עבודתו הבאה בטרם הסתיימה
23 התקופה הקצובה של עבודתו הנוכחית. בה במידה אין להגביל עובד אשר סיכם
24 עם מעסיקו על סיום העבודה מלחתום על חוזה העסקה חלופי בתקופת ההודעה
25 המוקדמת. יובהר שאין בכך בכדי לבטל את תקופת העבודה המוקדמת ואת
26 אחריות העובד להמשיך לעבוד במהלכה, בכפוף לסיכומו עם המעסיק, אלא אך
27 לומר כי אין כל פסול במציאת עבודה חדשה וחתימת חוזה העסקה במהלך תקופה
28 זו.

³⁸ עמי 62, שורות 7-18, עמי 66, שורות 19-26.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 57327-01-18

63.

"חומרת" מעשי מור

1
2 בבואנו לקבוע האם יש בהתנהגותו של מור, כטענת התובעים, כדי הפרת חובת
3 תום הלב והנאמנות המזכות את התובעים בפיצוי מצדו, יש לבחון את התנהגותו
4 ביחס לרף שעוצב בפסיקה. בפרשת **לב** נדון כאמור עניינו של מנכ"ל חברה אשר
5 בתקופת ההודעה המוקדמת של סיום עבודתו פעל להקמת חברה מתחרה באותו
6 תחום עיסוק. לאחר סיום עבודתו עבר לכהן כמנכ"ל החברה החדשה אליה עבר
7 עם עוד שני עובדים בכירים, ובסמוך לכך אף פעל להעברת שישה סוכני מכירות
8 מהחברה הראשונה לחברה החדשה. נקבע כי בפעולתו להקמת עסק מתחרה
9 במהלך עבודתו הוא הפר את חובת תום הלב והנאמנות ונשלל ממנו חלק משכרו
10 בגין תקופת ההודעה המוקדמת.
11 בפרשת **נחמני** נקבע כי עובדת שעברה לעבוד בחברה מתחרה והשלימה בעבודתה
12 החדשה עסקאות מול ספקים שאותן החלה לרקום בעבודתה הקודמת, הפרה את
13 חובת תום הלב והנאמנות ונפסקו כנגדה פיצויים. בית הדין קבע כי עובד אינו
14 מנוע מלהתקשר עם ספקים או לקוחות מולם עבד בעבודתו הקודמת, אך הוא
15 מנוע מלהשלים בעבודתו החדשה עסקאות עליהן כבר עבד ונחשף למידע עסקי
16 הכרוך בהן במסגרת עבודתו הקודמת.
17 בפרשת **גירית** נדון עניינם של עובדים בכירים אשר הקימו לאחר פיטוריהם עסק
18 מתחרה להפצת מוצרי ספק מולו עבדה בבלעדיות מעסיקתם הקודמת. נקבע כי
19 העובדים קשרו ותכננו עם הספק עוד במהלך עבודתם לפגוע בבלעדיות מעסיקתם
20 בהפצת מוצריהם. בית הדין קבע כי העובדים הפרו את חובת תום הלב במהלך ביצוע
21 עבודתם.
22 בפרשת **אזוט**, שנסיבותיה דומות למקורנו, נדון עניינו של מודד אשר עבר לעבוד
23 בעבור הלקוח שקיבל את שירותי המדידה, ובהקשר לכך סיים הלקוח את
24 התקשרותו עם החברה בה עבד המודד.³⁹ נקבע כי היות שהמודד לא נחשף לסודות
25 מסחריים של החברה בה עבד הרי שאין להגביל את חופש העיסוק שלו ואין לקבוע
26 כי הפר את חובת תום הלב והנאמנות למעסיקו. עובד המחפש לעצמו עבודה
27 אחרת בה ישתכר ויממש עצמו באופן המיטבי אינו מפר כל הוראת דין.
28 בפרשת **טכנו גומי** נדון עניינו של עובד אשר עבר לעבוד בחברה אחרת על מנת
29 לפתוח בה מחלקה שתתחרה במעסיקתו הקודמת, תוך ניצול הסודות המסחריים

³⁹ ע"ע 1182/00 ארמונד אזוט נ' יוסף אטיה (ניתן ביום 8.1.2002).



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 57327-01-18

- 1 להם נחשף.⁴⁰ נקבע כי חובת הנאמנות מחייבת עובד להימנע מכל פעולה המזיקה
2 למעסיקו במהלך עבודתו. חובה זו אינה חלה לאחר סיום העבודה, אך יש להחילה
3 גם לאחר סיום יחסי העבודה מקום בו משתמש העובד בסודות מסחריים של
4 המעסיק. במקרה זה הטיל בית הדין הארצי על העובד תקופת איסור בה נמנע
5 ממנו לעבוד בעסק המתחרה.
- 6 64. בענייננו, מור לא היה עובד בכיר, כמתואר לעיל. מור לא עזב את עבודתו בכדי
7 לפתוח עסק חדש, אלא עבר לעבוד כשכיר בעסק קיים. מור לא השתמש בכל סוד
8 מסחרי אשר יש הצדקה להגן על קניינה של השותפות ביחס אליו, אלא השתמש
9 בידע וכישורים אשר הפכו לחלק מכישוריו האישיים. מור לא גזל את הלקוח
10 מהשותפות, אלא עבר למקום עבודה אחר, כפי שמותר לעובד לעשות. מקרהו של
11 מור נבדל מהמקרים המתוארים מעלה במידת הפגיעה באינטרס של המעסיק
12 ובמידת החומרה של הפגיעה בחובות תום הלב והאמון. ניתן להשוות את מקרנו
13 לעניין **אזוט**, מבחינת התנהלותו וגם מבחינת תוצאתו.
- 14 65. בהיעדר סוד מסחרי מוגן בו השתמש מור בניגוד לדין, הרי שעוצמת האינטרס
15 הקנייני המוגן של השותפות נמוכה מאוד. באיזון בינו לבין חופש העיסוק של מור
16 ידו של האינטרס הציבורי המגולם בחופש העיסוק על העליונה. בהתאמה לכך,
17 אם ישנו פסול במעשיו של מור, הרי שאין הוא מגיע לרף החומרה המהווה הפרה
18 של חובת תום הלב והנאמנות כמתואר בפרשות שנסקרו מעלה.
- 19 66. על יסוד כל האמור לעיל, בהתחשב בתפקידו של מור ובוותק שלו בתפקיד, בטיבה
20 של מערכת היחסים בין מור לתובעים, באופן ההעסקה של מור והקשר שלו לארז
21 ובשאר מאפייני המקרה כפי שנסקרו לעיל – לא חרג מור מרף ההתנהגות אשר
22 רק מעבר לו נמצאת הפרת חובת תום הלב והנאמנות. פעולותיו של מור, הגם שכל
23 הנראה היו כרוכות בפגיעה שנגרמה לשותפות, אינן ברמת החומרה המצדיקה
24 הטלת דופי משפטי בהן וחיובו בנזקים שנגרמו לשותפות, ככל ונגרמו. פעולות
25 מור, כפי שנתחו לעיל, הינן פעולות סבירות של עובד שכיר צעיר המנסה למצוא
26 מקום עבודה בו יכול להתפרנס בהתאם לתפיסתו את עצמו, את יכולותיו ואת
27 צרכיו.

⁴⁰ דיון (ארצי) נג/17-3 טוני טועמה נ' טכנו גומי ליסיצקי בע"מ, כה(1) 227. בגין פסק דין זה הוגש בג"צ 1683/93 יבין פלסט בע"מ נ' בית הדין הארצי לעבודה בירושלים, פ"ז מז(4) 702, בו אושרה פסיקת הארצי.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 57327-01-18

אמינותו של מור

- 1
- 2 67. לא נעלמו מעינינו טענות התובעים לגבי חוסר אמינותו של מור והסתירות בעדותו,
3 כלשונם. נדון להלן בטענות אלו למען הסדר הטוב. נאמר כבר כעת כי לא מצאנו
4 כי יש בטענות אלו כדי להשפיע על תוצאות דיונו.
- 5 68. מור טען בתצהירו כי ארז עדכן אותו שהעלה את התמורה למידות בגין שירותי
6 הפיקוח מתוך מטרה שמידות תעלה את שכרו של מור. ארז בעדותו אמר כי
7 העלאת שכר הטרחה של מידות נעשתה בשל פניה/דרישה של אלי. התובעים
8 רואים בכך סתירה לאמור בתצהירו של מור.⁴¹ לא כך הוא. ייתכן כי אלי דרש את
9 העלאת שכר הטרחה וייתכן כי ארז הסכים לכך מתוך כוונה להשפיע על שכרו של
10 מור, אין כל קושי לשתי הנחות אלו לדור בכפיפה אחת בלא כל סתירה. מעל לכך,
11 על מנת שתתגלה סתירה בתצהיר מור יש להראות כי הדברים שהצהיר מור
12 שנאמרו לו על ידי ארז לא נאמרו. דבר זה לא הוכח.
- 13 69. כפי שהעיד מור בחקירתו, החלטתו לעזוב את עבודתו במידות נעשתה על אף
14 שבאותה עת לא היה בידו חוזה עבודה חתום אחר ואף לא הצעה מפורטת וסופית
15 לעבודה חלופית, בעודו מפרנס יחיד בביתו ועל אף שהוצעו לו העלאות שכר.
16 לשיטת התובעים התנהלות זו אינה סבירה ועל כן עובדות אלו מלמדות כי מור
17 אינו אומר אמת ביחס למועד בו הוצעה לו העבודה על ידי חברת רובינשטיין,
18 כלומר האמת היא שהעבודה הוצעה לו וסוכמה אתו בטרם התפטרו ונחלק
19 ממהלך מתואם להפסקת ההתקשרות בין מידות לחברת רובינשטיין.
- 20 אמנם ניתן להבין את תהיית התובעים ביחס לפעולת מור שיש בה סיכון לא
21 מבוטל ביחס למקור פרנסתו, אך זהו סיכון אותו לוקחים אנשים באופן תדיר בשל
22 הסיכוי הקיים בצדו לשפר מצבם, עובדים שכירים ועצמאים כאחד. במקרה של
23 מור מקובלת עלינו גרסתו כי בחר לסיים את עבודתו במידות בשל התחושה כי
24 עבודתו אינה זוכה לתגמול הראוי וכי יוכל לזכות בשכר גבוה יותר במקום אחר.
25 כפי שהעיד על תחושתו: **"אם אני מרגיש כזה צורך, לבקש שלוש פעמים העלאה**
26 **במשכורת של משכורת שלא מגיעה"**.⁴² זהו הסבר מובן וסביר להחלטה לסיים
27 עבודתו במעסיק, סביר לכל הפחות באותה המידה כהסברם של התובעים.

⁴¹ סעיפים 79-75 לסיכומי התובעים.
⁴² עמ' 63 שורות 24-23.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 57327-01-18

70. בכתב ההגנה טען מור כי הוא מועסק בחברה הקשורה בהסכם עם חברת רובינשטיין. היות והובהר כי מור הועסק ישירות בחברת רובינשטיין החל מסיום עבודתו בשותפות,⁴³ ברי כי קיימת כאן סתירה. לטעמנו סביר כי סתירה זו נובעת מטעות של בא כוחו של מור בניסוח כתב ההגנה ולא מניסיון של מור להסתיר את מקום עבודתו. בהמשך כתב ההגנה מופיע מפורשות כי מור עבר לעבוד בחברת רובינשטיין ובאותו תפקיד הפיקוח, כך שהסתרה כמובן שאינה המטרה כאן.
71. לגישת התובעים יש ללמוד מכך שמור עודכן על תוצאות המשא ומתן בין השותפות לחברת רובינשטיין, כי הוא היה שותף לתכנונו של המשא ומתן ובקשת העלאת התמורה, בניגוד לעדותו.⁴⁴ טענה זו מוקשה בעינינו, ייתכן בהחלט כי מור אך עודכן על תוצאות משא ומתן עם הלקוח לו הוא נותן שירות, גם בלי להיות שותף לתכנונו. ייתכן אף שמור יעודכן על עצם קיומו של משא ומתן ולאחר מכן על תוצאותיו, וגם זאת מבלי שיהיה בהכרח שותף לעיצובו של המשא ומתן. דבר זה אף סביר בהתחשב במעמדו בשותפות. איננו מוצאים כאן כל סתירה.
72. בכתב ההגנה העלה מור שלוש סיבות לעזיבת העבודה בשותפות. לגישת התובעים שלוש הסיבות אינן אמיתיות.
- הסיבה הראשונה היא חוסר הרצון של מור לחזור בו מהודעתו לארז על רצונו לעבור לעבוד אצלו. התובעים טוענים כי היות ולא הייתה הצעת עבודה קונקרטית של חברת רובינשטיין למור באותו הזמן, כך לטענת מור וארז, הרי שלא הייתה כל התחייבות שמור לא רצה להפר. אין אנו רואים כאן כל סתירה, מור לא טען לקיומה של התחייבות חוזית אלא כתב שלא רצה לחזור בו מהודעה על רצון לעבוד.
- הסיבה השנייה היא הידיעה של מור כי עזיבת מקום העבודה תוביל לעליית שכר בטוח הארוך. לגישת התובעים הסיבה אינה אמיתית היות ומור סירב להצעות העלאת שכר של התובעים. ראשית נאמר כי עובד רשאי להעריך כי ביכולתו לזכות בשכר גבוה יותר במקום עבודה אחר וזהו "הימור" אשר מותר לו לקחת, אף אם מעסיקו סובר אחרת. שנית, אף לגישת אלי כלל לא בטוח כי הצעות השותפות למור אכן הגיעו לשכר דומה לזה אשר מור העריך כי יוכל לקבל במקום אחר. המענק אשר הוצע למור היה מותנה בסיום שנת עבודה ולא בטוח שהיה מקבלו,

⁴³ בהתאם לתלוש השכר אשר צורף כנספח ד' לתצהיר אלי.
⁴⁴ סעיפים 87-84 לסיכומי התובעים.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 57327-01-18

1 כפי שעלה מעדותו של אלי.⁴⁵ מור אכן העיד כי לו היה מועלה שכרו ייתכן והיה
2 נשאר במידות, אך איננו רואים כאן כל חוסר אמת או הפכפכות מצדו של מור.
3 מדובר בעובד ששקל את דרכו וייתכן שבנסיבות אחרות החלטותיו היו שונות.
4 הסיבה השלישית היא מעברו של מור למקום מגורים חדש ומרחקו של מקום
5 המגורים ממשרדיה של השותפות. לגישת השותפות סיבה זו אינה אמתית היות
6 ורוב עבודתו נעשית בשטח. מקובל עלינו כי סיבה זו אינה יכולה להיות מרכזית
7 ורוב עבודתו של מור (אשר לא השתנתה במעברו מהשותפות לחברת רובינשטיין)
8 נעשית בשטח, אך אין זה מעיד על חוסר אמינות או על אי אמירת אמת. עובד
9 השוקל את מרחק הנסיעה מביתו למשרדי החברה, גם אם הוא נוסע אליהם רק
10 בחלק קטן מימי עבודתו, שוקל שיקול סביר ולגיטימי.

11 73. מצאנו כי עדותו של מור כללה פערי מידע מסוימים ולעיתים גם אי דיוקים, אך
12 זאת כצפוי בכל עדות המתבססת על הזיכרון האנושי. הטענות כנגד חוסר אמינותו
13 של מור נטענו בפירוט, על כן התייחסנו אליהן בפירוט. לו היו נטענות בפירוט
14 טענות שכאלו גם כנגד בעלי דין או עדים נוספים בהליך, אנו מעריכים כי היו
15 עלולים להתגלות אי דיוקים קטנים גם בעדויותיהם. לא מצאנו כי עדותו של מור
16 אינה אמינה וכי הסתירות המתוארות מעלה, במקומות בהן היו, צריכות להיות
17 בעלת משקל בהערכת עדותו.

גרם הפרת חוזה

18
19 74. סעיף 62 לפקודת הנזיקין [נוסח חדש] קובע כדלקמן: "מי שביוזעין ובלי צידוק
20 מספיק גורם לאדם שיפר חוזה מחייב כדין שבינו לבין אדם שלישי, הריהו עושה
21 עוולה כלפי אותו אדם שלישי, אולם האדם השלישי לא יוכל להיפרע פיצויים
22 בעד עוולה זו אלא אם סבל על ידי כך נזק ממון".

23 75. בפרשת מקדונלד קבע בית המשפט העליון כי: "חמישה הם יסודותיה של עוולת
24 גרם הפרת החוזה, הקבועה בסעיף 62(א) לפקודת הנזיקין: חוזה מחייב כדין,
25 הפרת חוזה, גרימת הפרה, ביוזעין, והיעדרו של צידוק מספיק."⁴⁶ אי
26 התקיימותו של אחד היסודות מובילה לאי התקיימותה של העוולה. כפי שנראה

⁴⁵ עמ' 29 שורות 6-17.

⁴⁶ ע"א 8483/02 אלוניאל בע"מ נ' אריאל מקדונלד, נח(4) 314.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 57327-01-18

- 1 להלן לא הוכח בפנינו כי אכן הייתה כאן הפרת חוזה, אך גם אם הופר החוזה –
2 מור לא גרם להפרתו.
- 3 .76 סעיף 6 להסכם ההתקשרות בין השותפות לבין חברת רובינשטיין כולל אפשרות
4 לסיום החוזה על ידי מי מהצדדים בהודעה מוקדמת ואף סיום ללא הודעה
5 מוקדמת במקרים מסוימים.⁴⁷ השותפות וחברת רובינשטיין, אשר אינה צד להליך
6 בו עסקינן, לא טענו בפנינו לנושא זה. היות וכך איננו יכולים או נדרשים לקביעות
7 בשאלה זו. עם זאת, אפשרי כי כלל לא הייתה הפרת חוזה אלא סיום מוקדם שלו
8 על פי תנאי ההסכם. היות והפרת החוזה לא הוכחה לא ניתן לקבוע אחריות
9 לעוולת גרם הפרת חוזה, שהרי בלא הפרה אין לה על מה להישען. כפי שנקבע
10 בפרשת לבל: "ממילא, מקום בו הפרת החוזה לא הוכחה, לא ניתן לדבר על עוולה
11 של גרם הפרת חוזה."
12 עם זאת, למען הסר הספק נבחן ונראה כי היסוד של גרימת ההפרה אינו מתקיים
13 ביחס למור.
- 14 .77 לאחר ששקלנו את מכלול הראיות, מצאנו כי עזיבת מור את עבודתו בתובעת, ואף
15 מעברו לעבודה בחברת רובינשטיין, לא היו הגורם להפסקת ההתקשרות העסקית
16 בין השותפות לחברת רובינשטיין. בפני התובעים עמדה האפשרות להמשיך את
17 החוזה, גם אם בתנאים עסקיים שונים. אין אנו קובעים מי אחראי לסיום
18 היחסים העסקיים, אך היה ביכולת התובעים להמשיך את העבודה גם לאחר
19 עזיבת מור. כך העיד אלי:
20 "ש. עם מור היה עוזב אתכם, ארז היה מפסיק התקשרות אתכם?
21 ת. לא.
22 ש. לא חששת מהעזיבה של מור?
23 ת. לא."⁴⁸
24 ...
25 "ת. ביום ראשון 14/5 מור מודיע על ההתפטרות אחרי שקיבל את ההצעה
26 הנדיבה, ביום ראשון מור מודיע על ההתפטרות, ביום 18/5 נפגשתי עם ארז,
27 אותה פגישה שעו"ד דיבר עליה ואני אמרתי לארז שמור הודיע על ההתפטרות,
28 ארז הציג חזות של מופתע כאילו לא ידע, ובכל מקרה הסיכום באותה פגישה,

⁴⁷ צורף כנספח ו' לתצהיר אלי טל.
⁴⁸ עמ' 28 שורה 26 עד עמ' 29 שורה 1.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 57327-01-18

1 האמירה הייתה שכיוון שההתקשרות עם מידות, היא משיכה כרגיל, מידות
2 ממשיכים לתת שירות כפי שניתן עד היום.⁴⁹

3
4 בהתאמה לכך העיד ארז כי לו היה מקביל עובד חלופי מהשותפות, אשר היה עומד
5 בכל דרישות התפקיד, לא היה מעסיק את מור בתפקידו.

6 "ש. ככל שמר אלי היה מביא לך עובד כזה, מה היית עושה עם מור?
7 ת. מאחל לו בהצלחה, לא הייתי מעסיק אותו, אם היה עובד חלופי, בוודאי
8 שלא."⁵⁰

9 78. מהציטוטים המובאים לעיל ברור כי לגישת אלי, גם לאחר הודעת התפטרותו של
10 מור יכלה השותפות להמשיך את קיום החוזה עם חברת רובינשטיין, אף אם
11 בתמורה מופחתת. מעדותו של אלי עולה בבירור כי לאחר התפטרות מור ולאחר
12 שעדכן את חברת רובינשטיין על ההתפטרות, סוכם כי ההתקשרות בין חברת
13 רובינשטיין לשותפות תימשך. מבלי לקבוע מדוע נפסקה לאחר מכן התקשרות זו,
14 דבר שאינו מעניינה של התביעה בפנינו, מובן כי התפטרותו של מור לא הייתה
15 הסיבה לכך.

16 79. אנו ערים לקושי שעלה מעדותו של ארז לגבי מועד ההחלטה על סיום הקשר
17 העסקי עם השותפות ולגבי מועד החלטתו להעסיק את מור באותו התפקיד בו
18 עבד כעובד השותפות. כפי שראינו ההודעה על הפסקת ההתקשרות העסקית בין
19 השותפות לחברת רובינשטיין הייתה ביום 21/5/2017, כאשר הודעת מור על סיום
20 עבודתו בשותפות הייתה ביום 14/5/2017. עם זאת מעדותו של ארז עולה כי ייתכן
21 וההחלטה על סיום ההתקשרות עם השותפות ואף ההחלטה על העסקת מור
22 התקבלו עוד קודם לכן.⁵¹ אף אם שקל או החליט ארז להעסיק את מור במועד
23 קודם לסיום עבודתו בתובעת, הרי שהתנהלות זו נמצאת במישור היחסים שבין
24 השותפות לבין חברת רובינשטיין ולא במישור היחסים שבין השותפות למור. אף
25 אם החליט ארז לסיים את הקשר העסקי עם השותפות עוד במהלך חודש 04/2017
26 כעולה מעדותו, לא שוכנענו כי החליט זאת בשל פעולה כלשהיא של מור ואין מור
27 נושא באחריות לכך. לדברי ארז, שקל להפסיק את ההתקשרות ואף קיים ראיונות

⁴⁹ עמי 30, שורות 8-13.

⁵⁰ עמי 49 שורה 26 עד עמי 50 שורה 1.

⁵¹ עמי 45 שורה 11 עד עמי 46 שורה 14.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 57327-01-18

- 1 עבודה לתפקידו של מור עם אנשים נוספים. ייתכן ולא היה ביכולתה של השותפות
2 להמשיך לקיים את החוזה מול חברת רובינשטיין, אך כאמור, אין זה נובע
3 מפעולה של מור.
- 4 80. אף לגישת אלי, מור אינו קשור, לא כל שכן אחראי, לסיום הקשר העסקי בין
5 התובעים לחברת רובינשטיין. בהגינותו אף אמר זאת אלי מפורשות בחקירתו
6 הנגדית:
7 **"ש. תסביר לי למה אם מדובר בלקוח כ"כ חשוב, 30%, לא המשכת לתת**
8 **שירותים לארז?**
9 **ת. המשכתי.**
10 **ש. בשכר שארז הציע?**
11 **ת. מאוד יכול להיות שבסופו של דבר הייתי נעתר גם לזה, אבל צערי ארז פוצץ**
12 **את העסקה וקיבלתי מכתב על סיום התקשרות.**
13 **ש. איך מור קשור לזה?**
14 **ת. לא יודע, תגיז אתה. יש פה בעצם עסקת חבילה, בגלל פרוצדורה זה לא יכול**
15 **להתנהל כמקשה אחת, יש תביעה מול מור ותביעה מול רובינשטיין, הדברים**
16 **מתערבבים, השאלות האלה קשורות יותר לרובינשטיין, בשאלה איך מור קשור,**
17 **לא בהכרח.**"⁵²
- 18 81. משמעות דבריו של אלי ברורה ביותר: לשיטתו, מור אינו קשור להפסקת עבודת
19 השותפות מול חברת רובינשטיין. עוד עולה מעדותו של אלי כי התובעים החליטו
20 לנהל הליכים משפטיים בבית משפט השלום כנגד חברת רובינשטיין, בגלל
21 הפסקת ההתקשרות איתם, ומאחר ולא יכלו לצרף את מור לאותם הליכים בשל
22 העדר סמכות עניינית, החליטו לפתוח במקביל הליכים כנגד מור בבית דין זה.
23 דבריו של אלי מלמדים בבירור על הלך רוחו ועל תפיסתו כי מור אינו נושא
24 באחריות להפסקת ההתקשרות עם חברת רובינשטיין – או לכל הפחות, **"לא**
25 **בהכרח"** קשור להתנהלות בין השותפים העסקיים. אמירה זו שוללת את הקשר
26 הסיבתי בין פעולת מור לבין הפרת החוזה, ככל והופר, קשר סיבתי הנדרש כחלק
27 מעוולת גרם הפרת חוזה.

⁵² עמ' 31, שורות 11-2.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 57327-01-18

82. אנו קובעים כי מור אינו אחראי לביטול החוזה בין השותפות לחברת רובינשטיין ועל כן לא ביצע מולה עוולת גרם הפרת חוזה. מור לא ידע בשלב סיום עבודתו בתובעת כי יעבוד באותו התפקיד בדיוק בחברת רובינשטיין וכי הדבר יוביל לביטול החוזה. אף אם התכוונה חברת רובינשטיין לבטל את החוזה עוד טרם לסיום עבודת מור בתובעת, ואיננו קובעים דבר בשאלה זו, ואף אם כוונתה לבטל את החוזה התבססה על עבודתו העתידית של מור, הרי שאין זה מהווה פעולה של מור הנעשית ביודעין ומתוך כוונה לגרום להפרת חוזה.
83. היות ומור לא עוול בגרם הפרת חוזה כלפי השותפות, אין הוא צריך לשאת בנזקים הנטענים בגין הפרת החוזה. עם זאת, נבקש להעיר מספר הערות על שיעור הסעד המבוקש ועל חובת הקטנת הנזק. בכל הנוגע לחישוב אובדן הרווח מההתקשרות עם הלקוח, השותפות העמידה את שיעור אובדן הרווח כתוצאה מהפסקת ההתקשרות עם חברת רובינשטיין על סך של 12,103 ₪ בחודש. המדובר בשכר טרחה עתידי משוער שהיה מתקבל לו הייתה נמשכת ההתקשרות. מדובר בהתקשרות אשר ניתן היה לסיימה עוד בטרם סיומו של החוזה, בהתאם להוראות החוזה.⁵³ בקבלנו את ההנחה שההתקשרות הייתה נמשכת ובשיעור שכר טרחה של 27,000 ₪ בחודש, עלינו גם לקבל את ההנחה כי שכרו של מור היה עולה, ולו בשיעור מה, ובהתאמה לכך גם עלות שכרו. המשמעות היא כי שיעור הרווח צריך להיות קטן יותר.
- יתרה מכך חישוב הסעד המבוקש נעשה לפי שנה שלמה, זאת בעוד ההסכם של חברת רובינשטיין עם נתיבי ישראל, אשר בגינו נוצר החוזה בין השותפות לבין חברת רובינשטיין, היה עתיד להימשך חצי שנה נוספת בלבד.⁵⁴ לא ניתן לקבל את התביעה לאובדן רווח היפותטי, המתבסס על ההנחה כי גם אם תזכה חברה אחרת במכרז של נתיבי ישראל, תמשיך השותפות לעבוד גם מולו. בהתאמה ניתן לכל היותר לקבל את החישוב לתקופה של שישה חודשים.
84. בכל הנוגע לפרויקט כביש 4 באזור נהריה, השותפות תבעה בגין אובדן הכנסותיה בפרויקט זה בשל הפסקת העבודה עם חברת רובינשטיין. חישובה נערך לפי 5% מהיקף הפרויקט. חישוב זה הינו חישוב של הכנסות השותפות ולא של נזקה,

⁵³ ראו סעיף 6 לחוזה ההתקשרות אשר צורף כנספח ו' לתצהיר אלי.
⁵⁴ דברי אלי בחקירתו, עמ' 29 שורות 9-14.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 57327-01-18

1 כלומר לא של אובדן רווחים. לא הוכח וכלל לא נטען בפנינו מה היו עלויות
2 השותפות הצפויות בפרויקט זה, ולו מטעם זה לא ניתן לקבל את התביעה ברכיב
3 זה.

4 85. באשר לצמצום הנזק, כפי שפורט לעיל עמדה בפני השותפות האפשרות להמשיך
5 בהתקשרות עם חברת רובינשטיין, אם כי ככל הנראה בשכר טרחה מופחת. לו
6 הייתה ממשיכה השותפות בהיקשרות הייתה יכולה, על פי תחשיבה שלה,⁵⁵
7 לצמצם את הנזקים הנטענים שנגרמו לה. אמנם מצאנו כי אין לחייב את מור
8 בנזקים הנטענים שנגרמו לשותפות, אך לו היינו מוצאים שיש לחייבו, לא היה
9 מקום לחייבו בשיעור הנזק אותו הייתה יכולה השותפות למנוע על ידי קבלת
10 הצעת שכר הטרחה המופחת שהציעה חברת רובינשטיין.

השבה בשל חריגות נסיעה

11
12 86. התובעים מבקשים השבה של 8,730 ₪ בהם חויבו על ידי חברת אלדן בגין חריגה
13 מהיקף הנסיעה המוסכם ברכב השכור שהיה בידי מור בעת עבודתו בשותפות.
14 החריגה מתייחסת לתקופה שבין 22/1/2017 ל-29/5/2017, על פי חשבונית החיוב
15 של חברת ההשכרה.⁵⁶ הצדדים אינם חלוקים ביחס לעצם החריגה.

16 87. לגישת התובעים מור ידע כמה קילומטרים אושרו לו לנסיעה ברכב מדי חודש
17 והחריגה מההיקף שאושר צריכה להיות משולמת על ידו. הודעת דוא"ל בנושא
18 נשלחה למור על ידי אלי ביום 3/7/2017, כחודש לאחר סיום עבודתו של מור
19 במידות.⁵⁷ מנגד, טוען מור כי התובעים ידעו כמה קילומטרים נסע בכל יום, היות
20 ודיווח על נסיעותיו, על כן הם אישרו בפועל את החריגה והם צריכים לשאת בה.
21 עוד נטען כי התובעים לא הוכיחו כי שילמו את הסכום אותו דרשה מהם חברת
22 ההשכרה, ועל כן אינם יכולים לדרוש השבה.

23 88. מעיון בדו"חות העבודה של מור,⁵⁸ אשר בחלקם מופיע פירוט הנסיעה בחלוקה
24 לנסיעות עבודה ולנסיעות פרטיות, עולה כי לפחות בחלק מחודשי העבודה החריגה
25 הנדונה נובעת מנסיעות עבודה שבוצעו. לא הוצג בפנינו כל תחשיב המעיד כי

⁵⁵ נספח ב' לתצהירו של אלי.
⁵⁶ נספח י"א לכתב התביעה.
⁵⁷ נספח כ"ט לתצהיר אלי.
⁵⁸ נספח י"ח לתצהיר אלי.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 57327-01-18

1 החריגה, או איזה חלק ממנה, נובעת מנסיעות פרטיות אותן ביצע מור. ככל
2 והחריגה נובעת מנסיעות עבודה אין הצדקה להטיל את עלותה על העובד. היות
3 ולא הוכח כי החריגה נובעת מנסיעות פרטיות אין להטיל על מור להשיב את
4 עלותה.

5 89. זאת ועוד, כפי שעולה מעדותו של אלי, השותפות ידעה על נסיעותיו של מור לאורך
6 תקופת עבודתו ברמה יומיומית או קרוב לכך:

7 "ש. תאשר לי שבדו"חות הנוכחות היה רשום ק"מ התחלה וק"מ סיום של
8 הנסיעה שלו?

9 ת. כן.

10 ש. קיבלת אותם בזמן אמת?

11 ת. המשרד קיבל.⁵⁹

12 היות והשותפות ידעה מהו היקף נסיעותיו של מור במהלך עבודתו, הכירה את
13 החריגות אשר נמשכו בין החודשים 1-5/2017, אך פנתה למור בנושא החריגות רק
14 ביום 3/7/2017, כלומר כחמישה חודשים מתחילתן, יש לראות את השותפות כמי
15 שהסכימה בהתנהגותה להיקף הנסיעה.

16 90. ניתן ללמוד על הסכמת התובעים להיקף הנסיעה של מור בזמן אמת גם מעדותו
17 של אלי:

18 "ת. אילו הכל היה מתנהל כשורה, אני מניח שבכלל לא היינו תובעים גם אם
19 היה חורג ביותר מ-4,500 ק"מ, מכיוון שהתפוצצו העניינים אנו רוצים למצות כל
20 מה שניתן למצות."⁶⁰

21 צד זכאי כמובן למצות את כל זכויותיו במסגרת תובענה. עם זאת אין מעסיק יכול
22 לקבל בפועל את התנהלות העובד בלא להעיר לו בזמן אמת, ולבוא רק בדיעבד,
23 לאחר סיום העבודה, בטענות לעובד. עולה מדו"חות הנוכחות כי מור עשה את
24 נסיעותיו במסגרת העבודה, כלומר היקף הנסיעה דווח במקביל לשעות העבודה.
25 ציפייתו הסבירה של מור הייתה כי השותפות תישא בהוצאות הנסיעה ואין
26 השותפות זכאית לקבל השבה של הוצאות הנסיעה רק בשל אופן הסתיימותם של
27 יחסי העבודה. אין לקבל צורת העסקה בה נדרש העובד לסטנדרט פעולה אחד כל

⁵⁹ עמ' 13, שורות 24-28.

⁶⁰ עמ' 14, שורות 12-14.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 57327-01-18

1 עוד הוא עובד ולאחר סיום העבודה משתנה הסטנדרט רטרואקטיבית. לכן, אין
2 השותפות זכאית להשבה של הוצאות החריגה מהיקף הנסיעה ברכב השכור.

3 טענות הקיזוז

4 91. הואיל ולמעשה כל רכיבי התביעה נדחים, כמפורט לעיל, הרי שמתיתר הדיון
5 בטענות הקיזוז שהציג מור בכתב ההגנה ובסיכומיו. עם זאת, הואיל והצדדים
6 הרחיבו טענותיהם גם בהקשר זה, ולמעלה מן הנדרש, נציג את התייחסותנו להלן.

7 קיזוז בגין שעות נוספות

8 92. בהתאם למוסכם בחוזה העבודה קיבל מור תשלום גלובלי בגין שעות נוספות בסך
9 1,500 ₪ בחודש, בגין עבודה של עד 34 שעות נוספות בחודש.⁶¹ לטענתו עבד בפועל
10 יותר מ-34 שעות נוספות בחודש, בעיקר בשליחת הודעות דוא"ל מביתו בשעות
11 הערב והלילה. את טענתו בגין השעות הנוספות העמיד מור על סך של 9,984 ₪
12 המבטאים השלמה ל-60 שעות נוספות בחודש בשכר של 150%. לטענת מור לא
13 נערך רישום שעות עבודה מדויק, היות ומעסיקו הנחו אותו לרשום בדו"חות
14 הנוכחות רק את שעות עבודתו מהכניסה לרכב בתחילת היום ועד החזרה לביתו,
15 ולכן לא תיעד את שעות עבודתו בביתו. עוד טוען מור כי בהיעדר רישום, ובהיעדר
16 גישה לכלל הודעות הדוא"ל אותן שלח, אין ביכולתו לחשב במדויק את שעות
17 עבודתו, ולכן יש לפנות לתיקון 24 לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958 ולחייב את
18 התובעים בתשלום בגין 60 שעות נוספות בחודש.

19 93. לטענת התובעים, ניתן למור חופש פעולה נרחב בקביעת סדרי ושעות עבודתו,
20 כאשר חלק משעות העבודה אכן כלל בפועל שליחת הודעות דוא"ל בשעות הערב
21 והלילה אליהן היו מודעים. עם זאת, דיווחי שעות העבודה נעשו על ידי מור,
22 דיווחים אלו לא חרגו ממכסת השעות המוסכמת ומור לא עבד בפועל מעבר
23 למכסת השעות. בהסכם העבודה הוגדר מפורשות כי מור לא יהיה רשאי לעבוד
24 מעבר ל-34 שעות נוספות בחודש בלא אישור בכתב,⁶² אישור שלא ניתן, ובנוסף
25 לכך מור מעולם לא פנה אליהם בתלונה על ביצוע שעות נוספות מעבר לדיווחיו.
26 היות וכך יש לדחות את טענת הקיזוז, לגישת התובעים.

⁶¹ סעיפים 5.3 + 6.2 להסכם העבודה של מור בשותפות, צורף כנספח ב' לכתב התביעה.
⁶² סעיף 5.4 להסכם העבודה של מור בשותפות, צורף כנספח ב' לכתב התביעה.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 57327-01-18

94. בפרשת ברד פורטו התנאים לכך שתשלום גלובלי בגין שעות נוספות יוכר כלגיטימי, כלומר כתוספת אותנטית ולא כתוספת פיקטיבית הבאה להתחמק מתשלום זכויותיו האמתיות של העובד: (1) צורת התשלום, ובפרט היקף השעות הנוספות, צריכה להיות בהסכמה ברורה ומדעת של העובד; (2) שיעור התגמול צריך להיות בממוצע לכל הפחות כמגיע לעובד מכוח חוק שעות עבודה ומנוחה; (3) המעסיק נדרש לעקוב אחר היקף שעות העבודה בפועל; (4) בתלוש השכר נדרשת הפרדה ברורה בין השכר וגמול השעות הנוספות הגלובלי; (5) גם השכר וגם גמול השעות הנוספות צריכים לעמוד בכל דרישות חקיקת המגן, כל אחד מהם בפני עצמו.⁶³
95. במקרה דנן, עומד גמול השעות הנוספות שקיבל מור בכל המבחנים לעיל, ומדובר בתשלום גלובלי אותנטי בגין שעות נוספות. צורת התשלום הוגדרה והוסכמה מפורשות בהסכם העבודה של מור בשותפות ולהתרשמותנו ידע והבין מור למה הוא מסכים. שיעור התגמול אותו קיבל מור היה מעל לשעות העבודה שעבד בפועל בממוצע – ראו דיון בכך בהמשך פרק זה. השותפות עקבה אחר שעות העבודה בפועל באמצעות הדו"חות אותם הגיש מור באופן תדיר. בתלושי השכר של מור קיימת הפרדה ברורה בין השכר לבין גמול השעות הנוספות. שכרו הבסיסי של מור תאם לחוק שכר מינימום, וכך גם גמול השעות הנוספות.
96. נעבור עתה לבחון את טענת מור כי עבד בפועל מספר שעות נוספות גבוה יותר מ-34 השעות שסוכם ושולמו לו. שוכנענו כי מור אכן עבד בלילות באופן תדיר, אם כי לא הוכח בפנינו היקף העבודה. כפי שאמר אלי בחקירתו: **"אבקש להעיר הערה, אופי העבודה כפי שנאמר, הוא המון שעות בחוץ, בדרכים, אפשרנו למור באמת חופש פעולה רחב בהקשר הזה שבשביל לכתוב דו"חות הוא לא צריך לבוא למשרד, הוא יכול להשלים עבודה בבית, יכול לנהל את הזמן שלו באופן עצמאי לגמרי, עם כמעט כלום התערבות, וחלק מהעבודה נעשתה בבית, אני יודע מזיכרון להגיד שאני רואה מייל בשעה 24:00, הוא לא ישב במשרד, היו מקרים כאלה, ביקשתי לסגור וללכת לישון, זה אופי העבודה, העצמאות שהייתה לנתבע בתפקיד ולכן בוודאות אני אומר שחלק מהעבודה נעשתה**

⁶³ ע"ע (ארצי) 23402-09-15 אוריאל ברד נ' קנסטו בע"מ (ניתן ביום 28/2/2017).



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 57327-01-18

- 1 בבית.⁶⁴ ניתן לראות כי גם לגישת מעסיקיו מור עבד בביתו, וכי לכל הפחות חלק
2 מעבודה זו נעשה בשעות מאוחרות.
- 3 97. שעות העבודה שדווחו על ידי מור היו לעיתים קרובות שעות "עגולות" אשר נראות
4 כשעות המדווחות בדיעבד ולא כרישום מדויק של שעות עבודה ממשיות בזמן
5 אמתי. אנו מתקשים לתת אמון מלא בדיווחי שעות אלו. אין בכך לומר כי מור לא
6 עבד שעות נוספות, שכן כפי שקבענו קודם הוכח כי עבד גם בשעות נוספות,
7 מאוחרות יותר, לשעות אשר נכללו בדיווחי העבודה אותם הגיש. אך יש בכך לומר
8 כי לא שוכנענו שדיווח שעות זה לא כלל גם שעות עבודה אשר לא היו החל משעת
9 היציאה מדלת הבית לבין הכניסה בחזרה הביתה בלבד:
10 "ת. אין לי מהבית. כשישבת עם אלי טל בתחילת העבודה, התבקשתי לרשום
11 שעת יציאה מהבית ושעת חזרה הביתה ולא אמרו לי לא לרשום עבודה מהבית.
12 ש. יש לך תיעוד כלשהו לכך שהתלוננת על זה שאתה עושה יותר שעות נוספות
13 ממה שמשולם לך?
14 ת. בשיחות להעלאת השכר, אמרתי שאני עובד הרבה, על סמך זה ביקשתי.
15 ש. אלי הצהיר שאתה ביצעת בדיוק את השעות הנוספות שנקבעו איתך עד 36.5
16 שעות שעליהם שולמו 1,500 ₪, כמה שעות נוספות אתה טוען שביצעת בחודש?
17 ת. אין לי על זה תיעוד.
18 ש. מה הטענה?
19 ת. לא יודע להגיד לך.⁶⁵
- 20 ניתן לראות מעדות מור כי לא הונחה שלא לרשום שעות עבודה אותן הוא מבצע
21 בביתו, והדבר תואם לעדותו של אלי שהובאה לעיל. עדותו של מור בנושא השעות
22 הנוספות הותירה בנו את הרושם כי הוא מדבר מדם ליבו כאשר הוא מעיד על
23 עבודתו הרבה ועל תחושתו כי זו לא זכתה לתגמול ראוי, אך עובר לדבר בשפה
24 רפה כאשר הוא טוען כי לא קיבל תשלום על שעות נוספות אותן ביצע בפועל.
- 25 98. משעות העבודה שדווח מור לא נוכחה בכל יום חצי שעה הפסקה כמוגדר בסעיף
26 5.5 להסכם העבודה שלו בשותפות. חצי שעה זו לא נוכחה כמובן גם משכרו.
27 המשמעות היא שבבואנו לבחון האם עבד מור בפועל יותר שעות נוספות מ-34

⁶⁴ עמי 19, שורות 15-22.

⁶⁵ עמי 73, שורות 9-18.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 57327-01-18

1 השעות שסוכמו ושולמו, יש להפחית בחודש עבודה מלא 11 שעות (בגין 22 ימי
2 עבודה) מסכום השעות המדווח.

3 99. על פי דיווחי שעות העבודה אותם מילא מור, ניתן לראות כי בחלק ניכר מחודשי
4 העבודה עבד מור פחות מ-34 שעות נוספות בחודש. בחלק מן החודשים אף מדובר
5 בכמות פחותה משמעותית, כך לדוגמה בחודש 4/2017 עבד מור שעה נוספת אחת
6 בלבד, בחודש 5/2017 עבד 23 שעות נוספות ועוד. ישנם גם חודשים בהם עבד יותר
7 מ-34 שעות (חודשים 2-3/2017), אך בממוצע מדובר בפחות מ-34 שעות נוספות
8 בחודש.

9 ניתן לראות כי בחודשים 11/2016-5/2017 עבד בממוצע מור, על פי דיווחיו הוא,
10 22 שעות נוספות בחודש. בחינה זו תואמת לרציונל של תשלום שעות נוספות
11 גלובליות, כפי שנדון בפרשת ברד והפסיקה שהובאה שם, לאפשר תשלום קבוע
12 לעובד בגין שעות נוספות, גם במקרים של תנודתיות בהיקף השעות, מבלי לפגוע
13 בזכויותיו של העובד ובחקיקת המגן. ניתן לראות כי התשלום הגלובלי שניתן
14 למור בגין שעות נוספות כלל תשלום בגין שעות רבות יותר מאלו שדיווח עליהן
15 בפועל. זאת אף בהתחשב בעובדה כי על פי דיווחיו עבד מור, בחלק מן הימים, גם
16 שעות ארוכות אשר מביאות אותו לשכר של 150% ואף 200%.

17
18 100. לא התרשמנו שהתובעים הם מעסיקים שאינם מודעים לחובותיהם על פי דין או
19 מנסים להימנע מתשלום זכויות עובדיהם. נהפוך הוא. מתלושי השכר ודו"חות
20 הנוכחות, אשר מולאו על ידי מור בעצמו, עולה תמונה של מעקב אחר שעות
21 העבודה ותשלום הזכויות המגיעות לעובד. התרשמנו כי מערכת יחסי העבודה
22 אותה תיארו בעדויותיהם אלי ומור כאחד, הייתה מערכת יחסים חברית, הגונה
23 ומתבססת על אמון. אין המדובר במערכת יחסי עבודה בה צריך או עשוי עובד
24 לחשוש להעלות טענות על שעות עבודה אותן הוא מבצע ואינו מקבל שכר בעבורן,
25 ככל וזה המצב.

26 התקשינו לקבל את טענתו של מור כי לא הלין על חריגה ממסגרת שעות העבודה
27 למרות שחרג בפועל. מור הלין בפני מעסיקיו על שכרו שאינו תואם לעבודתו הרבה
28 והקשה, לגישתו, אך לא הלין על שעות העבודה הנוספות. כאמור, לא סביר כי
29 חשש הוביל להימנעות מהעלאת טענה כזו. סביר יותר, לפי תיאור מערכת היחסים
30 והחופש שניתן למור בקביעת שגרת עבודתו, כי שעות העבודה שדיווח מור



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 57327-01-18

1 בדו"חות הנוכחות כללו בתוכם גם זמני עבודה שנעשו בשעות אחרות. דבר זה אף
2 תאם את הנחתו או ציפייתו של אלי כפי שתיאר בציטוטו לעיל.

3 101. לא שוכנענו כי מור הביא ראשית ראיה לחריגת שעות נוספות שלא תועדה ולא
4 שולמה המובילה להעברת הנטל להוכחת היקפה אל המעסיק. בהתאמה לכך אין
5 להפעיל את תיקון 24 לחוק הגנת השכר ולהטיל על השותפות השלמה לתשלום
6 של 60 שעות נוספות בחודש.

קיצוץ בגין טלפון סלולרי

7
8 102. מור טען בתצהירו כי הובטח לו שיקבל בעבודתו טלפון סלולרי והוצאותיו ישולמו
9 על ידי התובעים. את תביעתו, על דרך הקיצוץ, בגין הטלפון והוצאותיו העמיד מור
10 על 100 ₪ לחודש, כלומר 1,000 ₪. אלי נחקר בנושא הטלפון ואמר:

11 "ש. למה למור לא הבאת טל' סלולרי?"

12 ת. (מחייך), זה עניין שולי מבחינתי לגמרי, פעם טלפון סלולרי היה עניין,
13 החשבונות היו, היום פחות. אין לי בעיה לחזור ולהחזיר את חשבונות הטל' בגין
14 העבודה, תחזוקת הטלפון, בגין העבודה. מור יכול לתבוע אותי ואחזיר לו
15 בשמחה.⁶⁶

16 103. ככל ונכונה טענתו של מור כי הובטח לו הטלפון בתחילת עבודתו, הרי שבפועל
17 במשך כל תקופת עבודתו לא נמסר לו טלפון נייד, ויש לראות במור כמי שהסכים
18 בהתנהגותו לכך כי תנאי שכרו אינם כוללים תמורה עבור שיחות טלפון. לא נטען
19 בפנינו כי מור דרש את הטלפון או הלן על כך שהוצאותיו אינן משולמות לאורך
20 עשרת חודשי ההעסקה שלו כמפקח מטעם השותפות. גם אם הובטח הטלפון,
21 וכאמור דבר זה לא הוכח, הרי שבחלוף מספר חודשים בהם לא עלתה מצד מור
22 כל טענה, יש לראות את מור כמי שהסכים לוותר על הבטחה זו.

23 104. מעבר לכך, מור לא הוכיח את הוצאותיו בגין הטלפון. מעבר לטענה כללית על
24 עלות של 100 ₪ בחודש, לא הוצגו חשבונות או כל תיעוד הוצאות אחר. על כן, גם
25 אם היינו מקבלים את טענתו כי הוא זכאי להחזר הוצאות, הרי שבהעדר הוכחה
26 כלשהי על היקף ההוצאות, לא ניתן לקבל טענה זו ולהורות על קיצוץ כמבוקש.

⁶⁶ עמ' 18, שורות 5-2.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 57327-01-18

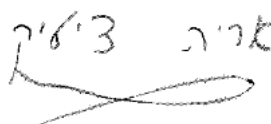
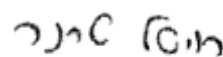
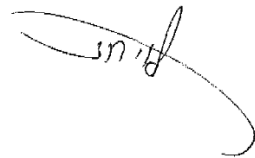
סיכום

105. על יסוד כל האמור לעיל, דין התביעה על כל רכיביה להידחות.

106. בשים לב למכלול נסיבות העניין, לרבות גובה התביעה אשר כאמור נדחתה, והתנהלות הצדדים, ישלמו התובעים לנתבע הוצאות משפט בסך 1,000 ₪ והוצאות שכ"ט עו"ד בסך 7,000 ₪ אשר ישולמו תוך 30 ימים מיום המצאת פסק דין זה, אחרת יישאו הפרשי הצמדה וריבית מהיום ועד למועד תשלומם בפועל.

107. זכות ערעור לבית הדין הארצי בתוך 30 ימים מיום קבלת פסק הדין.

ניתן היום, כ"ב אב תש"פ (12 אוגוסט 2020) בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

| | | |
|---|---|---|
|  |  |  |
| מר אריה ציליק נציג ציבור (מעסיקים) | רויטל טרנר, שופטת | מר דוד לוי נציג ציבור (עובדים) |