



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47446-08-15

13 ספטמבר 2019

לפני:

כב' השופט תומר סילורה – אב"ד

נציג ציבור (עובדים) מר אמיר אופיר

נציג ציבור (מעסיקים) מר חיים הופר

התובעת/

אוניברקול צבעים בע"מ
ע"י ב"כ: עו"ד רוי בר קהן

הנתבעת שכנגד

-

הנתבע/

רונן אלפסי
ע"י ב"כ: עו"ד מיכאל איילון

התובע שכנגד

פסק דין

1. בפנינו תביעתה של אוניברקול צבעים בע"מ (להלן: "החברה") כנגד הנתבע (להלן: "מר אלפסי"), בגין הפרת חובותיו לשמירה על סודותיה המסחריים של החברה ושיפוייה בהתאם, ותביעתה הנגדית של מר אלפסי עקב הליך פיטוריו ואי תשלום זכויותיו.

התביעה הראשית

טענות החברה

2. החברה, חלק מחברת נירלט, עוסקת בייצור ושיווק אבקות מיוחדות לצביעת מתכות ואלומיניום ונהנית ממוניטין שצברה במשך עשרות שנים. בין היתר, משלהי שנת 2006 שימשה החברה כמפיצה הבלעדית של אבקות אקזו נובל מסדרת Interpon D מתוצרתה של חברת Akzo Nobel Boya A.S (להלן: "אקזו").

מר אלפסי החל עבודתו בחברה ביום 2.9.09 ופוטר ביום 4.6.15. בתקופה זו היה חבר הנהלה בחברה ושימש בתפקיד של מנהל קשרי מהנדסים ויועצים, במסגרתו היה אחראי על כל מערך השיווק של מוצרי וספקי החברה. במסגרת הסכם העסקתו, התחייב מר אלפסי לשמירת סודיות ואי תחרות (להלן: "ההסכם").



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47446-08-15

3. בשנים האחרונות, תפקידו של מר אלפסי היה להיפגש עם מובילי דעה בתחום וליישם את התוכנית העסקית של החברה - הרחבת שוק רכישת אבקות הצבע בישראל. משתוכנית זו החלה להניב פירות, לאחר השקעת כספים רבים בנושא מצד החברה, מר אלפסי מנסה לקצור פירות אלה תוך גזילת הפעילות עם אקזו.
- תחום הצביעה באבקה הוא תחום ייחודי וספציפי, כאשר רשימת הלקוחות הרלבנטיים היא תוצר של עבודת נמלים שנפרשה על פני שנים רבות תוך השקעת משאבים עצומים ולכן מהווה הרשימה סוד מסחרי לכל דבר ועניין. בתוך הרשימה הכללית, סודית במיוחד רשימה מצומצמת של 19 הלקוחות העיקריים העושים שימוש במוצרי אבקת הפרימיום ושל 10 יועצי האלומיניום המובילים. מר אלפסי נחשף לרשימות אלה במסגרת תפקידו ולאחר סיום עבודתו ניסה לעשות שימוש במידע זה שנחשף אליו לטובתו האישית.
4. בבסיס התביעה עומדת התנהלותו חסרת התקדים של מר אלפסי, אשר בניגוד להצהרותיו המפורשות כלפי החברה כי אין בכוונתו לעסוק בתחום (אבקות הצבע), פנה מאחורי גבה של החברה לאקזו (שכאמור, החברה הייתה המפיצה הבלעדית שלה למעלה משבע שנים) ושידל את הגורמים בה להפר את הסכם הבלעדיות עם החברה ולמנות אותו למפיץ הבלעדי בישראל תחתיה.
- בימים האחרונים שלפני הגשת התביעה, החל מר אלפסי לפנות ללקוחות החברה בישראל, הן ביחס להזמנות קיימות והן ביחס להזמנות עתידיות, תוך שהוא מציג עצמו כנציג אקזו בישראל ומבקש לתאם עימם פגישות, כל זאת עושה מר אלפסי תוך שימוש במספר הטלפון שנמסר לו בתקופת עבודתו בחברה והמזוהה עמה.
5. פעולותיו אלה המתוארות לעיל של מר אלפסי, מהוות הפרה בוטה של הוראות ההסכם ומנוגדות לחובותיו על פי דין (חובת האמון, הסודיות ותום הלב), אשר מועצמות נוכח עמדתו הבכירה בחברה והסודות המסחריים אליהם נחשף במהלך עבודתו.
- יתרה מכך, ניסה מר אלפסי לגרום להפרת חוזה ההפצה הבלעדי של אקזו עם החברה וגרם לנזקים ישירים ועקיפים הנאמדים במאות אלפי שקלים, כמו גם פגיעה במוניטין החברה אל מול לקוחותיה.
6. ביום 4.5.15 הוחלט בחברה על סיום העסקתו של מר אלפסי. במכתב הפיטורים הודגשו בפניו כי חובותיו לשמירה על סודיות חלות גם לאחר סיום תקופת עבודתו. מר אלפסי הודיע כי הוא מבין ויודע וכי בכוונתו לצאת מהתחום ולהתפתח בכיוונים אחרים. בהתאמה, אף ביקש המלצות ועזרה במציאת עבודה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47446-08-15

- 1 לאור התחייבויותיו אלה, ולבקשתו, העבירה החברה את מספר הטלפון הייחודי אותו קיבל
2 במסגרת עבודתו, לבעלותו של מר אלפסי, העניקה לו מענק נוסף בסך 16,000 ₪ ואף התירה
3 לו שימוש ברכבו לתקופה נוספת.
- 4 ביום 5.8.15 נודע לחברה במפתיע, בעקבות פניית אקזו אליה בדואר אלקטרוני, כי בכוונת .7
5 אקזו לערוך ביקור בעסקים שונים בישראל, לרבות בחברה, לצורך בחינת הפוטנציאל העסקי
6 וקבלת מידע אודות שוק האבקות וצרכיו. עוד נמסר לחברה, כי מר אלפסי יתלווה לביקור זה
7 וישמש יועץ מטעמה של אקזו, זאת לאור הצעתו לשמש מפיץ מוצרי אקזו בישראל.
- 8 עם מידע ראשוני זה פנתה החברה אל מר אלפסי ביום 12.8.15 ודרשה ממנו לחדול מהפרותיו.
9 ב"כ של מר אלפסי השיב למכתב זה ביום 16.8.15 באופן לאקוני, כי מר אלפסי אינו עושה
10 שימוש בסודות החברה.
- 11 ביום 18.8.15 טס לטורקיה מנכ"ל החברה, מר רן מנו, על מנת לקבל פרטים מאקזו בדבר .8
12 הקשר עם מר אלפסי. בפגישה זו התברר לו כי מר אלפסי פנה לנציגי אקזו לאחר הפסקת
13 עבודתו בחברה וביקש להיפגש עימם, הגיע לפגישה וביקש לשמש מפיץ אקזו בישראל במקום
14 החברה, ואף פנה ללקוחות החברה וביקש לתאום פגישה בינם לבין אקזו ללא נוכחותה
15 וידיעתה של החברה.
- 16 בעקבות מעשיו של מר אלפסי, פנו לחברה לקוחותיה הוותיקים וביקשו הבהרות בנוגע לפניות
17 שביצע אליהם כנציג אקזו.
- 18 לא יכולה להיות מחלוקת כי מר אלפסי פעל בניגוד גמור לחובותיו מכוח הסכם העבודה .9
19 ובניגוד גמור לחובותיו על פי דין, ובהתאם החברה ביקשה צו מניעה אשר יאסור על מר אלפסי
20 להפר את התחייבויותיו המפורשות וחובותיו מכוח דין, יאסור על שימוש בסודותיה
21 המסחריים של החברה ויורה על שיפוי החברה בגין הנזקים שנגרמו לה כתוצאה מהפגיעה
22 בחוזה ההפצה הבלעדי עם אקזו.
- 23 לאחר שמר אלפסי החל לשמש מפיצה הרשמי של אקזו, לא היה עוד באפשרות החברה למכור
24 את מוצריה וזו הפכה למתחרה. מחזור המכירות השנתי של מוצרי אקזו בחברה בין השנים
25 2010-2014 עמד על סך של 1,297,618 ₪ והרווח השולי לאורך תקופה זו היה 322,182 ₪
26 לשנה ולכן בתקופה של שנה וחצי מדובר בסך של כ- 500,000 ₪.
- 27 מר אלפסי הפר כל סטנדרט התנהגות סביר ומקובל במערכת היחסים שבין עובד למעסיק, .10
28 הפר את חובת האמון המוטלת עליו והכין את הקרקע להקמת עסק עצמאי מתחרה.
29



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47446-08-15

- 1 טענות מר אלפסי
- 2 11. מדובר בתביעה שאין מאחוריה ולא כלום, מלבד רצון החברה להסתיר את התנהלותה
3 המבישה בהליך פיטוריו, כל זאת במטרה לשלול ממנו את מטה לחמו בשוק העשייה היחיד
4 המוכר והידוע לו, ללא תמורה ובניגוד גמור להסכמות מפורשות עמו, כאשר בהתאם
5 לאסמכתאות המצורפות כלל לא קיימת תניית אי תחרות מלכתחילה.
- 6 כתב התביעה לא מציין מה הם אותם סודות מסחריים השייכים לחברה, מהי תקופת תניית
7 אי התחרות ההסכמית בין הצדדים המגבילה את חופש עיסוקו ועל מה סומכת החברה
8 טענותיה. לא עלה בידי החברה להוכיח טענותיה כי התובע הפר חובה כלשהי כלפיה.
- 9 12. תניית אי התחרות המופיעה בהסכם התייתרה, שכן הצדדים בחרו שלא לציין את משך
10 תקופת ההגבלה על חופש עיסוקו של מר אלפסי ועל כן היא אינה ברת תוקף.
- 11 אם אין די בכך, מנכ"ל החברה העיד כי תניית אי התחרות מופיעה בהסכמי העבודה של כלל
12 העובדים בחברה למשך 12 חודשים, ולכן זו כלל לא יוחדה לעובדים בכירים או כאלה שיש
13 צורך ממשי להגביל את עיסוקם.
- 14 13. במהלך תקופת עבודתו השקיע מר אלפסי מאמצים רבים, ללא כל סיוע ושיתוף פעולה מצד
15 החברה, איתר יועצים ויצר עמם קשר, רקם הסדרים והתחייבויות שהניבו תרומה רבה
16 לחברה וגרף הישגים רבים.
- 17 עם תחילת עבודתו, שכרו החודשי של מר אלפסי עמד על 8,500 ₪, לאחר שנה הועלה ל- 9,000
18 ₪ ורק לאחר שהגיש מכתב פיטורים בשל שכרו הזעום לאחר שנה נוספת, הועלה שכרו ל-
19 16,000 ₪.
- 20 14. חרף שביעות רצונה של החברה מעבודתו, על אף הרווחים העצומים שנשאו מאמציו
21 ולהפתעתו, ביום 26.4.15 זומן מר אלפסי לשיחת שימוע בשל כוונת החברה לסיים העסקתו.
22 בשימוע, שהתקיים מספר ימים לאחר מכן, הוטחו בפניו האשמות סרק של אי עמידה ביעדים
23 ואי תשומת לב לפרטים הקטנים. הוא ביקש מספר ימים להשיב לטענות ואכן, בפגישה נוספת
24 שנערכה ביום 29.4.15, טען כי הוא ניצב מעבר ליעדים שהוגדרו לו בתוכנית העבודה, אך ציין
25 כי אין טעם שישב לגופו של עניין שכן כבר התקבלה החלטה בעניינו. בהתאם, ביקש לסיים
26 בדרך מכובדת ולקבל תקופת הסתגלות.
- 27 ביום 4.5.15 קיבל לידיו מכתב פיטורים.
- 28 15. ביום 13.5.15 ומטעמי נימוס וכבוד, שלח מר אלפסי מייל פרידה לכלל עובדי, ספקי ולקוחות
29 החברה, במסגרתו הודיע על סיום עבודתו והשאיר פרטי התקשרות עמו.





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47446-08-15

- 1 עם סיום עבודתו בחברה, נמסר לידי הסכם פשרה לפיו התבקש לחתום על תניית אי תחרות
2 לתקופה של 12 חודשים בתמורה ל"זכות עודפת" בסך 16,000 ₪. במייל ששלח ביום 22.5.15
3 השיב מר אלפסי כי אינו מתנגד לאמור בהסכם הפשרה למעט הסכום המגוּחך שהוצע לו
4 כמענק הסתגלות ותמורה לאי תחרות.
- 5 בתגובה לסירובו זה, זכה מר אלפסי לתגובות והתייחסויות פוגעניות ומבזות. בנסיבות אלה,
6 בחרה החברה לצאת למסע משפטי בו עסקין.
- 7 לגישתו, אומנם לא עסק בתחום זה טרם תחילת עבודתו בחברה, אולם אין זה בהכרח אומר
8 שהידע והניסיון שצבר הינם בגדר סוד מסחרי, שכן המיומנות שצבר היא ידע טכני ומקצועי
9 שהינם חלק מכישוריו והוא רשאי לעשות בהם שימוש כרצונו.
- 10 נוכח דברים אלה, נאותה החברה לתקן את הסכם הפשרה שנשלח למר אלפסי, כך שהותירה
11 את סכום המענק על כנו, אבל אפשרה לו לעבוד אצל לקוחות/ספקים שלה. הסכם זה אומנם
12 לא נחתם, אולם די בטיטה שנשלחה למר אלפסי כדי להעיד על רצון החברה, הסכמתה
13 וכוונתה. השתלשלות עניינים זו הוסתרה במכוון מבית הדין.
- 14 לאחר סיום עבודתו בחברה, החל מר אלפסי לחפש משרה בתחומים שונים, שאינם קשורים
15 כלל לפעילות אבקות צבע.
- 16 ביום 24.6.15, קיבל מייל ממר דימה ריפקין, מנכ"ל חברת מצפא, השואל אם יש לו כיוונים
17 להמשך דרכו. מר אלפסי השיב לו כי הוא מחפש לעבוד בפיתוח עסקי שיווקי.
- 18 בסמוך לתקופה זו, פנו למר אלפסי גם מחברת אקזו והציעו לו להגיע לפגישה במשרדים
19 בטורקיה. בהתאם, ביום 21.7.15 טס מר אלפסי לטורקיה, שם הוצע לו לשמש יועץ אקזו
20 במסגרת ביקור בישראל שנועד לבחון את פוטנציאל העסקים בתחום אבקות הצבע בישראל.
21 במסגרת פגישה זו, הבהירו נציגי אקזו למר אלפסי כי לא נחתם הסכם בלעדיות עם החברה,
22 כי הם אינם מרוצים מפעילותה וכי החלו במהלכים לסיום ההתקשרות עמה.
- 23 מר אלפסי הסכים להצעה וביום 11.8.15 שלח מיילים למר אודי זילברגר, מנכ"ל אפוקול
24 מקבוצת פקר, מר דימה ריפקין, מנכ"ל מצפא ומר אילן גור, סמנכ"ל מכירות בחברת אקסטל,
25 על מנת לתאם את המועד לביקור אקזו. מר אלפסי לא הציג עצמו כנציג אקזו והדגיש שהמשך
26 ההתקשרות בנוגע למוצרי אקזו נשאר מול החברה. לא נעשה מצידו כל ניסיון לגזול את
27 לקוחות החברה.
- 28 התפקיד שהוצע למר אלפסי באקזו שונה במהותו מהתפקיד שביצע בחברה, שכן התייחס
29 לתחום הייעוץ בכל הנוגע לשוק הישראלי.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47446-08-15

21. כבר למחרת, 12.8.15, קיבל את מכתבו של ב"כ החברה, לפיו הינו מפר את הסכם העסקתו בכל הנוגע לשמירת סודיות ואי תחרות. לטענתו, מכתב זה נשען על כרעי תרנגולת ומבוסס על עובדות שקריות ואי דיוקים.
- ביום 16.8.15 הגיב ב"כ של מר אלפסי למכתב ב"כ החברה והבהיר את הדברים.
22. החברה לא הציגה אף לא תשתית לכאורית לראיה כי רשימת לקוחותיה היא מיוחדת במינה ודרוש מאמץ מיוחד או ערך מוסף בקבלתה. יתרה מכך, רשימה זו חשובה לעיני כולי עלמא ומהווה מידע שהוא נחלת הכלל: בשנת 2007 פורסמה באתר האינטרנט של החברה אותה רשימת לקוחות יחד עם מספרי הטלפון שלהם; בשנת 2009 החברה אף הוסיפה לרשימה את כתובות אתרי האינטרנט של הלקוחות שברשימה.
- רק בשנת 2011, לאחר שהחל מר אלפסי לעבוד בחברה והעיר את תשומת לב החברה לכך, הוחלט על ידה להסיר את רשימת הלקוחות מהאתר.
- גם רשימת יועצי האלומיניום לא יכולה להיחשב לסוד מסחרי, שכן חיפוש באינטרנט מעלה באופן מיידי רשימה בה מופיעים אותם יועצים.
23. רשימת הלקוחות של החברה מגיעה לכ- 70% מהשוק בו היא פועלת. ניסיון לחסום בפני מר אלפסי את כל הלקוחות הכלולים ברשימה זו משמעותו הלכה למעשה פגיעה אנושה בחופש עיסוקו.
24. עם סיום עבודתו בחברה, ביקש מר אלפסי, מטעמי נוחות, להישאר עם מספר הטלפון שניתן לו על ידי החברה. מנכ"ל החברה, מר מנו, אישר בקשתו זו באופן מיידי וללא כל התנגדות.

התביעה שכנגד

טענות מר אלפסי

25. נוכח רמת השתכרותו הנמוכה של מר אלפסי, לא יכול להיות ספק כי לא החזיק בתפקיד בכיר או היה חבר הנהלה בחברה, לא נשא במשרת אמון והיה ניתן לפקח על שעות עבודתו. כך, היה כפוף למנהלים נוספים שונים שפיקחו על עבודתו והתנהלותו באופן תדיר ולא ניהל צוות עובדים. אומנם הוא לא החתים שעון נוכחות, אך הוא נדרש לדווח מדי סוף חודש אודות ימי עבודתו בפועל והחופשות שנטל במהלך החודש, דיווח זה עבר לאישור מנכ"ל החברה. בתחילת שנת 2015 החל לדווח את ימי עבודה באופן טלפוני.
- למרות השעות הנוספות הרבות שביצע מדי יום לטובת הצלחת החברה, כמו גם נוכחות וניהול כנסים מקצועיים בשעות מוקדמות או מאוחרות, השתכר מר אלפסי שכר בסיס נמוך בלבד ולא קיבל תמורה בגין אותן שעות נוספות.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47446-08-15

- 1 מספר חודשים טרם קבלת מכתב הזימון לשימוע (בתאריך 26.4.15), החל מר אלפסי להרגיש
2 שמנסים להיפטר ממנו. הדבר התבטא ביחס של המנכ"ל אליו (פגישות עמו שבוטלו בתדירות
3 גבוהה, הערות שליליות ללא בסיס או הצדקה), ביטולי פרויקטים שהיו בתכנון, חוסר תגובה
4 למיילים לעובדים בכירים ועוד. אך יחד עם זאת, הופתע מאוד לקבל את הזימון לשימוע.
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
- ההחלטה על פיטוריו התקבלה טרם זימונו לשימוע, וזה נעשה למראית עין בלבד.
- לאחר פיטוריו, פעלה החברה להכפשת שמו תוך פרסום לשון הרע כלפיו בכל אמצעי אפשרי, זאת ללא כל יסוד שבדין ותוך כוונת זדון להכפישו, להוציא דיבתו רעה ובמטרה לגדוע את זכותו לעבוד. בין היתר, האשימה אותו החברה במרמה, בגידה, גניבת אקזו ועוד.
- לאור האמור, במסגרת התביעה שכנגד שהגיש, דורש מר אלפסי תשלום בעבור שעות עבודה נוספת בתוספת פיצויי הלנת שכר והפרשי ריבית והצמדה בסך כולל של 362,613 ₪; פיצוי בגין פיטורים שלא כדין שכן הליך השימוע נעשה למראית עין בלבד בסך 6 משכורות חודשיות, 96,000 ₪; פיצוי בגין הוצאת דיבה והכפשתו בניגוד לחוק איסור לשון הרע והפרת חובת תום הלב בסך 20,000 ₪.
- טענות החברה**
- כל מטרתה של התביעה הנגדית היא ניסיון נפסד של מר אלפסי להסיט את תשומת הלב מהפרותיו הבוטות את חובותיו כלפי החברה מכח הסכם בין הצדדים וגזילת סודותיה המסחריים. כל טענותיו נטענו על ידו לראשונה לאחר הגשת כתב התביעה נגדו והוא יודע שלא מגיעים לו כספים אלה.
- העסקתו של מר אלפסי הסתיימה לאחר שהתקיים בעניינו הליך שימוע תקין בהתאם לדין ואף למעלה מכך.
- במחצית השנייה של שנת 2014 התקיימה עם מר אלפסי שיחה במסגרתה הבהיר מנכ"ל החברה את אי שביעות הרצון מפקידו המקצועי והירידה בביצועיו. על אף שיחות אלה, עד אפריל 2015 לא חל כל שינוי בהתנהלותו.
- ההחלטה בעניינו לא התקבלה בטרם שיחת השימוע ומר אלפסי הוזמן על מנת להציג את טענותיו בכל הקשור לנסיבות בגינן נשקל ביום העסקתו. במסגרת הישיבה הנוספת, הקריא מר אלפסי דברים שכתב מבעוד מועד, לא התייחס לסיבות בגינן זומן לשימוע ולא הצדיק את המשך העסקתו בחברה. הוא העדיף לדבר על אופן ההיפרדות בין הצדדים. בניגוד לטענותיו בכתב התביעה שכנגד, לא טען כי הוא נמצא מעבר ליעדים שנקבעו לו בתוכנית העבודה לשנת 2015.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47446-08-15

- 1 לאחר דברים אלה, הנהלת החברה שקלה את הדברים ובסופו של יום החליטה על סיום
2 העסקתו. החברה התנהלה באופן הגון, מסודר וראוי כלפי מר אלפסי, שכלל שיחת אזהרה,
3 מתן הזדמנות לתקן את המצב, הזמנה לשיחת שימוע, דחיית המועד לבקשתו, ביצוע שימוע
4 בלב פתוח ונפש חפצה וקבלת החלטה לאחר שנשקלו מכלול השיקולים.
- 5 נוסף על כך, בתאריך 7.6.15 נערך למר אלפסי אירוע פרידה במשרדי החברה בנוכחות
6 ההנהלה, מנכ"ל נירלט ובכירים בשתי החברות.
- 7 עיקר תביעתו של מר אלפסי נוגעת לטענה כי על החברה לשלם לו בעבור שעות נוספות שעבד
8 במסגרתה. לא רק שטענתו זו לא נטענה על ידו כלל בזמן אמת, אלא שהיא גם סותרת את
9 ההסכם הקובע מפורשות כי מר אלפסי מועסק במשרת אמון ולכן חוק שעות עבודה ומנוחה,
10 התשי"א-1951 (להלן: "חוק שעות עבודה ומנוחה") כלל לא חל בעניינו.
- 11 במסגרת עבודתו, כיהן מר אלפסי כחבר הנהלה בתפקיד הדורש מידה מיוחדת של אמון, מה
12 גם שלאור נסיבות עבודתו לא ניתן היה לפקח על שעות העבודה והמנוחה שלו. יתר על כן, מר
13 אלפסי לא הוכיח תביעתו בהקשר זה והדיווחים הכלליים שהועברו על ידו מצביעים על
14 פעילות נמוכה שאינה מצריכה שעות נוספות.
- 15 תפקידו של מר אלפסי היה להיפגש עם מובילי דעה ולגרום לכך שיציינו במפרטים בהם הם
16 מעורבים צביעה באבקה מתוצרת אקזו או החברה. פעילות זו היא פעילות לטווח ארוך, שכן
17 בין שכנוע מובילי הדעה ועד קבלת הזמנה יכולות לחלוף שנים. לאור העובדה שהוא היה נציג
18 החברה בפגישות אלה, לא ניתן היה למדוד את טיב עבודתו אלא בהסתמך על דיווחיו שלו
19 עצמו.
- 20 על כן, ברור כי תפקידו חייב מידה מיוחדת של אמון והוא נכנס לחריג הקבוע בחוק שעות
21 עבודה ומנוחה.
- 22 מר אלפסי התנהל באופן עצמאי, קבע את פגישותיו ותחזק קשרים אישיים עם לקוחות
23 החברה, כל זאת תוך שהוא יושב בישיבות הנהלה ונחשף לתחזיות הכלכליות של החברה,
24 יעדים ותוצאות נדרשות, חולשות ונקודות לשיפוט ותוכניות לעתיד. נוסף על כך, הייתה לו
25 גישה לפרטי העסקאות, להסכמים עצמם ולמידע חיוני באשר לכל לקוח.
- 26 מר אלפסי היה חשוף גם לעלויות ושיעורי הרווחים של החברה בנוגע למוצרי אקזו, למדיניות
27 התמחור, ההנחות וכן הלאה.
- 28



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47446-08-15

- 1 כאמור לעיל, מר אלפסי עיצב את אופן עבודתו ואת לוח הזמנים שלו באופן כמעט בלעדי, 35.
2 ונמנע מלדווח על לוח הזמנים שלו בזמן אמת לחברה על אף דרישותיה כי יעשה כן. הוא מיעט
3 לעבוד במשרדי החברה והעביר את מרבית זמנו בשטח כאשר לחברה לא היה מעקב אחר
4 פגישות אלה.
- 5 לאחר סיום עבודתו של מר אלפסי בחברה, הסכימה החברה לשלם לו 16,000 ₪ נוספים בכפוף 36.
6 לחתימה על כתב ויתור ולסעיף אי תחרות. בתגובתו מיום 22.5.15, טען מר אלפסי כי אינו
7 יכול לחתום על מסמך זה בשל סעיף אי התחרות למשך 12 חודשים. מתגובתו עולה כי לא היו
8 לו טענות כספיות כלפי החברה וכי המענק שהוצע לו סיפק אותו. יתר על כן, הוא ידע באופן
9 ברור כי לפי הסכם העבודה שלו הוא לא יכול לעבוד אצל לקוחות, ספקים או כל חברה שיש
10 לה קשר כלשהו לחברה או לתחום.
- 11 טענותיו של מר אלפסי באשר לפרסום לשון הרע אינן נכונות. החברה מעולם לא טענה בפני 37.
12 גורמים שלישיים בשוק האבקות כי מר אלפסי גנב או אחראי על גניבת לקוחות מידי החברה,
13 מה גם שמר אלפסי לא הוכיח טענותיו בהקשר זה.
- 14 לחילופין, טוענת החברה כי אם היו הדברים נכונים, מעשיה חוסים תחת ההגנות הקבועות
15 בחוק איסור לשון הרע - אמת בפרסום ותום הלב. לחילופי חילופין, מר אלפסי הוא שגרם
16 בהתנהגותו ובמעשיו לאמירותיה המוכחשות של החברה ולכן יש לפטור את החברה ממתן כל
17 פיצוי בגין כך.
- 18 **טענות נוספות אליהן התייחסו הצדדים בתצהיריהם**
- 19 מיד לאחר פקיעתו של צו המניעה הזמני בתאריך 21.12.15, החל מר אלפסי בפעילות מסחרית 38.
20 גלויה עם אקזו ואף נרשם כעוסק מורשה בתחום האבקות כאשר אקזו היא הספק היחיד
21 שלו. כעולה מפירוט התיאור העסקי של העוסק המורשה של מר אלפסי מספר הטלפון של
22 העסק שפתח הוא אותו מספר שקיבל מהחברה ולקוחותיו הם לקוחות מובילים של החברה.
- 23 בינואר 2018 הגיש מנכ"ל החברה תצהיר משלים, במסגרתו טען כי בתאריך 19.12.17 נמסר 39.
24 לו על ידי מר דמיטרי רפקין, שהיה לקוח של החברה דרך חברה בשם מצפא, כי הקים חברה
25 חדשה בשם מטאל פיניש במטרה לשווק אבקות צבע מתוצרת אקזו וכי מר אלפסי הוא אחד
26 מבעלי המניות בחברה זו.
- 27 מר אלפסי הסתיר עובדה מהותית זו, לפיה הצטרף כמנכ"ל ובעל מניות בחברה חדשה
28 שהוקמה לצורך תחרות בחברה, יחד עם לקוחה אחרת של החברה. במסגרת חברה זו קיבל
29 מר אלפסי 10% ממניות החברה בתמורה לסודות המסחריים שגזל ממנה והפצת מוצרי אקזו.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47446-08-15

- 1 לטענה זו השיב מר אלפסי כי תעודת העוסק מורשה שלו הוצאה רק בדצמבר 2016, כשנה
2 וחצי לאחר סיום העסקתו בחברה, ולא מיד לאחר פקיעת הצו בשנת 2015 כנטען. פעילותו זו
3 היא איננה בניגוד לכל דין, שכן ממילא לא קיימת תניית אי תחרות וודאי שלא תתקבל
4 תניה ללא מגבלת זמן.
- 5 בנוסף, לא נחתם כל הסכם להפצת מוצרי אקזו והחשבונית שצורפה לתצהיר מנכ"ל החברה
6 לא מעידה על דבר שכן הוצאה כשנתיים לאחר סיום העסקתו בחברה, בתקופה בה עבד
7 במקום עבודה בתחום אחר לגמרי.
- 8 לטענתו, מעולם לא תפקד כנציג רשמי של אקזו. הוא סייע להם בייעוץ בלבד, לאחר סיום
9 תקופת ההגבלה שנקבעה בצו, ככל הידוע למר אלפסי, אקזו לא מכרה סחורה בארץ, לפחות
10 לא באמצעותו, ולכן לא ביצע כל גזילה כנטען.
- 11 אשר לטענות החברה בנוגע לתביעה שכנגד, טוען מר אלפסי בתצהירו כי ככל שזכור לו לא
12 נוהלו עמו שיחות או פגישות בהן נטען כי החברה אינה שבעת רצון מתפקידו או ביצועיו.
13 בנוסף, כ- 60% מעבודתו הייתה במשרדי החברה וכ- 40% בשטח ולא הייתה בעיה לפקח על
14 עבודתו, מה גם שמעולם לא פנו אליו בנושא.
- 15 **תיאור ההליכים**
- 16 החברה הגישה תביעתה בתאריך 25.8.15. עוד במועד זה, הגישה בקשה דחופה למתן סעדים
17 זמניים במעמד צד אחד. בתאריך 26.8.15 ניתנה החלטת בית הדין לתגובת מר אלפסי לבקשה,
18 כאשר בשלב זה לא נמצא לנכון להורות על מתן סעדים במעמד צד אחד וכי במידת הצורך
19 יקבע דיון במעמד הצדדים בתחילת חודש ספטמבר.
- 20 בתאריך 6.9.15 הגיש מר אלפסי את תגובתו הראשונית לבקשה הדחופה למתן סעדים זמניים.
21 במסגרת דיון שנקבע במעמד הצדדים בתאריך 21.9.15, הסכימו הצדדים מבלי שיהיה בכך
22 משום הודאה בנטען, כי יינתן צו מניעה זמני האוסר על מר אלפסי להיות בקשר כלשהו,
23 במישרין או בעקיפין, עם חברת אקזו או חברות קשורות, עד ליום 21.12.15. כמו כן, הוסכם
24 כי ככל שלקוחות החברה או ספקיה יתקשרו למספר הטלפון שלו המזוהה עם החברה, יודיע
25 להם כי סיים עבודתו בחברה ויפנה אותם אליה.
- 26 נוסף על כך, הוסכם כי עד ליום 24.9.15 ישלח מייל לחברת אקזו ויודיע כי נוכח הסכמה זו
27 אינו יכול להימצא איתם בקשר עד לתאריך 21.12.15.
- 28 כתב הגנה מטעם מר אלפסי הוגש בתאריך 31.12.15 ביחד עם כתב תביעה שכנגד. כתב תשובה
29 לכתב התביעה שכנגד הוגש בתאריך 28.1.16.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47446-08-15

1 46. דיון מקדמי נערך בתאריך 12.4.16, בו נדונה סוגיית גילוי המסמכים שביקשה החברה.
2 החלטה בעניין זה, הדוחה את בקשת החברה בשל הצהרת ב"כ מר אלפסי כי אין בידו
3 מסמכים נוספים ובכפוף להגשת תצהיר מתאים, ניתנה בתאריך 8.2.17.
4 הצדדים הגישו תצהיריהם.

5 47. דיון הוכחות ראשון התקיים בתאריך 28.1.18, במסגרתו העיד מנכ"ל החברה, מר דן מנו, ומר
6 אלפסי ודיון המשך נערך בתאריך 24.6.18, במסגרתו המשיכה עדותו של מר אלפסי.

7 השאלות שבמחלוקת

8 48. במסגרת פסק הדין דנן נידרש לשאלה האם הוכיחה החברה כי בידה רשימת לקוחות המהווה
9 'סוד מסחרי' הראוי להגנה; מה דין תניית אי התחרות המופיעה בהסכם; והאם מר אלפסי
10 הפר את חובות האמון ותום הלב באופן המצדיק את הגבלת עיסוקו, בנסיבות כפי שהוכחו
11 בפנינו?

12 בנוסף, נידרש לשאלת זכאותו של מר אלפסי לסעדים שנתבעו על ידו במסגרת התביעה שכנגד:
13 גמול בעבור שעות נוספות, פיצוי בגין לשון הרע ופיצוי בגין פיטורים שלא כדין.

14 דיון והכרעה - תביעת החברה

15 **האם רשימת הלקוחות של החברה היא סוד מסחרי?**

16 49. בחקיקה ובפסיקה נקבעו כללים ברורים בכל הקשור להוכחת קיומו של סוד מסחרי. סעיף 5
17 לחוק עוולות מסחריות, תשנ"ט-1999 (להלן: "חוק עוולות מסחריות"), מגדיר סוד מסחרי
18 באופן הבא:

19 "מידע עסקי, מכל סוג, שאינו נחלת הרבים ושאינו ניתן לגילוי
20 כדין בנקל על ידי אחרים, אשר סודיותו מקנה לבעליו יתרון עסקי
21 על פני מתחריו, ובלבד שבעליו נוקט אמצעים סבירים לשמור על
22 סודיותו".

23
24 50. סעיף 7(א) לחוק עוולות מסחריות קובע:

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

29
30





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47446-08-15

51.

בע"ע 164/99 דן פרומר וצ'ק פוינט נ' רדגארד בע"מ, 4.6.1999 (להלן: "עניין צ'ק פוינט")
התייחס בית הדין הארצי למאפיינים של המונח 'סוד מסחרי' וכך נפסק:

"מכאן, עסקינן ב'סוד מסחרי', כאשר מדובר במידע המצוי בידי המעסיק בלבד, אינו נחלת הכלל ואינו ניתן לגילוי בנקל. בדרך-כלל מדובר במידע המצוי בידי חלק קטן מעובדי המעסיק, כגון: בידי ההנהלה הבכירה או בידי מנהלי מחלקת השיווק. ניתן לגלות מידע רב אודות חברה באמצעים המודרניים הקיימים כיום דוגמת האינטרנט. כמו כן, קיים מידע המופץ לכלל העובדים בחברה. כל אלה אינם בגדר 'סוד מסחרי'. מכאן, כי מידע הנגיש לציבור או מוצר מוגמר הנמכר לציבור הרחב, אינם נופלים בגדר 'סוד מסחרי'".

על דרך ההוכחה בדבר קיומו של סוד מסחרי נקבע כדלקמן:

"'סוד מסחרי' אינו מילת קסם. על מעסיק הטוען לקיומו של 'סוד מסחרי' להוכיח את קיומו. היינו, עליו לתאר ולפרט מהו הסוד. אין להסתפק בתיאור כללי או בטענה כללית על קיומו של 'סוד', כפי שארע במקרה דנן אלא יש להצביע לדוגמא, על תוכנה, פורמולה, נוסחה מסוימת, רשימת לקוחות מסוימת, תהליך מסוים וכו'. במסגרת הוכחת ה'סוד המסחרי' על המעסיק הקודם להוכיח גם את היקפו ואת הזמן שעליו להיוותר בגדר 'סוד'. יתרה מזו, על המעסיק הקודם להוכיח, כי מדובר ב'סוד' וכי הוא נקט באמצעים סבירים במטרה להבטיח את שמירת הסוד המסחרי, כגון: חשיפתו בפני עובדים הזקוקים לו לצורך עבודתם ואי-חשיפתו לעובדים אחרים או שמירת החומר במקום מוגן".

52.

בהתאם להלכה, רשימת לקוחות יכולה לבוא בגדרו של סוד מסחרי ולהיחשב כאינטרס בר הגנה "רק בנסיבות בהן יוכח שדרוש מאמץ מיוחד להשיגה, ובאותם מקרים שיוכח שיש ערך מוסף כלשהו בקבלת הרשימה 'מן המוכן'" (ע"ע (ארצי) 9046/96 בן ברוך - תנובה מרכז שיתופי לשיווק תוצרת חקלאית בישראל בע"מ, נד(1) 625). כן נפסק כי "במקרים רבים חשיבותה של רשימת לקוחות אינה נובעת מזהות הלקוח אלא מתנאי העסקאות עמו, מהמוצרים שהוא רוכש ומהטיפול שלו הוא זוכה" (ע"ע (ארצי) 1141/00 הר זהב שירותי מזון בע"מ - פודליין בע"מ, פ"ד לח 72).

אם כך, על מנת להוכיח שרשימת לקוחות מהווה סוד מסחרי, על המעסיק להראות כי נקט באמצעים סבירים להבטיח את שמירת הסוד המסחרי (כגון חשיפתו לעובדים הזקוקים לו לצורך עבודתם בלבד, שמירת החומר במקום מוגן וכו') וכי לא פרסם אותה בכל דרך שהיא.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47446-08-15

53. 1 לטענת החברה, תחום הצביעה באבקה הוא תחום מיוחד והמידע הרלבנטי אליו הוא סודי,
2 חסוי ואינו ניתן להשגה בנקל. את הלקוחות לא ניתן לאתר באמצעות חיפוש בדפי זהב או
3 בגוגל ומדובר בעבודת נמלים שנפרשה על פני שנים רבות תוך השקעת משאבים עצומה בביצוע
4 מחקר ואיתור פרטני. מתוך רשימה כללית וסודית של מאות לקוחות החברה, סודית במיוחד
5 הרשימה המצומצמת של 20 הלקוחות העיקריים העושים שימוש במוצרי פרימיום של אקזו
6 ורשימת יועצי האלומיניום העובדים עם החברה. רשימות אלה נשמרו בסוד ורק עובדים
7 מורשים בלבד בחברה יכולים לצפות בהן, ביניהם מר אלפסי.
54. 8 לטעמינו, לא עלה בידי החברה להוכיח טענותיה כי רשימת הלקוחות מהווה סוד מסחרי.
9 החברה לא הציגה כל ראיה לכך שניסתה להבטיח את סודיות הרשימה (פרט לטענה כי
10 המזכירה לא יכולה לגשת לרשימה שנטענה לראשונה בחקירתו הנגדית של מנכ"ל החברה,
11 עמ' 53, ש' 18 ואילך לפרוטוקול) או כי לא פרסמה אותה בכל דרך שהיא. נהפוך הוא, טענתו
12 של מר אלפסי כי הרשימה פורסמה בעבר באתר האינטרנט של החברה וכי רק בשנת 2011
13 הוחלט להסירה, לא הוכחה על ידי החברה. נוסף על כך, מדובר ברשימה שלא הובהר ולא
14 הוכח בפנינו מה היה הקושי שבהרכבתה, אם בכלל, ומה היתרון העסקי שיש לחברה על
15 מתחריה בקיומה של רשימה זו, אם קיים.
55. 16 אשר לטענת החברה לעניין תפקידו הבכיר של מר אלפסי, מכוחו נחשף למידע סודי מהותי
17 הנוגע לפעילותה. לא שוכנענו כי תפקידו של מר אלפסי היה בכיר וכי היה שותף להחלטות
18 אותן קיבל מנכ"ל החברה. בהקשר זה, העיד מנכ"ל החברה כי למר אלפסי לא היו זכויות
19 חתימה ולא התווה את מדיניות החברה. בנוסף, העיד כי כל העובדים בחברה הוחתמו על
20 הסכמים דומים להסכם עליו חתם מר אלפסי באשר לחובת הסודיות.
56. 21 אומנם תפקידו של מר אלפסי היה משמעותי לחברה, במסגרתו היה בקשר עם מהנדסים
22 ויועצים וניסה להרחיב את פעילות החברה, ניתנה לו אחריות ספציפית על מערך השיווק, אך
23 אין די בחשיבות זו כדי להוכיח שקמה לחברה עילה להגבלת עיסוקו ויש להוכיח כי נחשף
24 למידע סודי וכי עשה בו שימוש שלא כדין, בהתאם לקריטריונים אשר נקבעו בהלכה הפסוקה.
57. 25 בעניינו, טענות החברה באשר למידע אליו נחשף מר אלפסי מכוח תפקידו, היו כלליות ביותר
26 ולא היה בהן כדי להוכיח כי מדובר במידע סודי אשר הינו בגדר סוד מסחרי. מהעדויות בפנינו
27 עולה כי רשימת הלקוחות של החברה כוללת חברות גדולות אשר מפרסמות כי עושות שימוש
28 בצבע באבקה, ולכן לא נראה כי קיים קושי להשיג את פרטיהן.
- 29 אשר לטענת החברה כי מר אלפסי נחשף לשיטות התמחור, העובדה כי ישב באותו החדר עם
30 מנהל המכירות של החברה אינה מוכיחה באופן חד משמעי כי הייתה לו כל נגיעה לשיטות
31 התמחור, מה גם שלטעמינו שיטת תמחור היא אינה סוד מסחרי.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47446-08-15

1 מעבר לכך, לא הוצגה כל ראיה כי מר אלפסי העביר מידע כלשהו של החברה לידיעת אקזו, 58.
2 כפי שנטען כלפיו. וכך בחקירתו של מנכ"ל החברה:

3 "ש... תגיד לנו איזה אינדיקציה יש לך שהוא העביר להם מידע,
4 אנחנו לא מדברים בכלל על מידע שהוא סוד מסחרי או לא.
5 מידע כלשהו.
6 ת. אין לי" (עמ' 22, ש' 16-12 לפרוטוקול הדיון).

7
8 מר אלפסי טוען כי מעולם לא העביר לאקזו מידע כלשהו בנוגע לחברה וכי לא היה להם צורך
9 במידע כזה שכן הם מכירים את השוק טוב ממנו. בהמשך לכך, טוען מר אלפסי כי הוא סייע
10 להם בהכרת השוק המקומי בלבד (עמ' 171, ש' 30 - עמ' 171, ש' 2 לפרוטוקול הדיון).

11 תניית אי תחרות בהסכם העסקה

12 59. כאמור לעיל, בהסכם עבודתו של הנתבע קיימת תניית אי תחרות. ההלכה העוסקת בתוקפה
13 של תניית אי תחרות (ע"א 6601/96 AES SYSTEM INC נ' סער, פ"ד נד(3) 850), קבעה:

14 "ככלל אין למעסיק אינטרס לגיטימי שעובדו לא יתחרה בו לאחר
15 סיום עבודתו".

16
17 כלומר, תניית אי תחרות או הגבלת תחרות תוכר רק מקום בו מוכח אינטרס לגיטימי של
18 המעסיק. אולם, אף אם יוכיח המעסיק שכך הם פני הדברים, עדיין יש לבחון את סבירות
19 ומידתיות ההגבלה לרבות משך ההגבלה, היקפה והתחום הגאוגרפי עליו היא חלה.

20 60. בעניין צ'ק פוינט נקבעו ארבעה קריטריונים המצדיקים את הגבלת חופש העיסוק, ואלו הם:

- 21 "א) סוד מסחרי: יש להגביל את חופש העיסוק של עובד כדי
- 22 למונע ממנו מלהשתמש, שלא כדין, ב'סוד מסחרי' השייך
- 23 למעסיקו הקודם.
- 24 ב) הכשרה מיוחדת: במקרה בו המעסיק השקיע משאבים
- 25 מיוחדים ויקרים בהכשרת העובד ובעקבות זאת התחייב העובד
- 26 לעבוד אצלו למשך תקופה מסוימת, ניתן להצדיק את הגבלת
- 27 העיסוק של העובד למשך תקופה מסוימת; זאת, כתמורה עבור
- 28 השקעת המעסיק בהכשרתו. ברי, כי אם העובד רכש את
- 29 ההכשרה במהלך עבודתו הרגילה או על חשבונו ובזמנו הפנוי, אין
- 30 המעסיק הקודם רשאי להגבילו בשימוש שיעשה בה.
- 31 ג) תמורה מיוחדת עבור הגבלת העיסוק: יש לבחון האם העובד
- 32 קיבל תמורה מיוחדת עבור התחייבות מצדו שלא להתחרות בעתיד
- 33 במעסיק הנוכחי, עם תום יחסי עובד-מעסיק.
- 34 ד) חובת תום הלב וחובת האמון: יש ליתן משקל לתום לבם של
- 35 העובד ו/או המעסיק החדש. בין עובד לבין מעביד קיימים יחסי
- 36 אמון. חובת האמון אשר חב עובד כלפי מעבידו מטילה עליו נורמות



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47446-08-15

1 התנהגות חמורות יותר בהשוואה לחובת הקיום בתום לב. דוגמה
2 להפרת חובת האמון היא התקשרות העובד עם אנשים אחרים כדי
3 להעתיק את תהליך הייצור של מעסיקתו...".

4
5 61. בע"ע (ארצי) 2912-11-10 מנחם מן נ' ספיר ספרינט בע"מ, 14.11.11 נקבע:

6 "הלכת צ'ק פוינט הגדירה מחדש את איזון האינטרסים בכל
7 הנוגע לאפשרות להגביל עיסוקו של עובד לאחר סיום עבודתו, בכך
8 שקבעה נקודת מוצא חדשה. נקודת המוצא הינה כי לא ינתן
9 תוקף לתניה חוזית המגבילה את עיסוקו של עובד, אלא אם יעמוד
10 המעסיק בנטל ויוכיח כי התניה מגנה על "אינטרס לגיטימי" שלו
11 (כן ראו את ע"א 6601/96 AES Systems Inc. נ. סער, פ"ד נד(3) 850
12 (2000)). היה ויוכיח המעסיק "אינטרס לגיטימי" - לא די בכך,
13 ועל בית הדין לבחון את סבירות התניה בהתאם למבחנים שהיו
14 מקובלים בעבר (דוגמת משך זמן ההגבלה, היקפה, התחום
15 הגיאוגרפי עליו היא חלה).

16
17 בהלכת צ'ק פוינט ניתנו ארבע דוגמאות ל"אינטרס לגיטימי" -
18 קיומו של "סוד מסחרי"; הכשרה מיוחדת; תמורה מיוחדת;
19 וחובות תום הלב והאמון - כאשר הודגש כי אין זו רשימה סגורה
20 (ראו גם בע"ע 15/99 דיירקס מערכות רפואיות בע"מ - אבנר
21 ספקטור, [פורסם בנבו] מיום 21.4.2005; להלן - עניין דיירקס).
22 בפסיקה שלאחר מכן, ובפרט בהלכת גירית, הושם דגש על חובות
23 תום הלב בהקשר זה, והובהרו על ידי השופטת (כתוארה אז) נילי
24 ארד הדברים הבאים:

25
26 "בית דין זה ובית המשפט העליון בהלכתו הפסוקה, כמו גם
27 מלומדי משפט בכתביהם, עמדו על ייחודו של חוזה העבודה
28 כחוזה יחס מתמשך, על כך שההתייחסות אל חוזה העבודה היא
29 כאל חוזה לשיתוף פעולה המושתת על יחסי אמון ועל חובת
30 הנאמנות החלה על הצדדים לו...

31
32 יש לתת משקל הולם לשיקולים של אמון, הגינות, תום לב ומסחר
33 הוגן. הפרת חובות אלה על ידי הנתבעים, יש בה משום פגיעה
34 ממשית באינטרס הציבורי ובתקנת הציבור שאין להתירה.
35 באשר, תקנת הציבור היא שלא יהפוך העובד ל"סוס טרויאני"
36 אשר בא בחצריו של מעסיקו ויצא ממנו ונתח בידו".

37
38 עוד הובהר, כי חובות תום הלב והאמון - החלות גם לאחר סיום
39 יחסי העבודה - יש בהן כדי להוות בסיס להטלת הגבלת עיסוק
40 במקרים המצדיקים זאת, גם ללא תניה חוזית מפורשת (הלכת
41 צ'ק פוינט; ע"ע 62/08 דוד לבל - חברת הדקה ה - 90 בע"מ,
42 [פורסם בנבו] מיום 27.12.2009; להלן - עניין לבל; כן ראו,



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47446-08-15

בפסיקה מוקדמת יותר, את דב"ע נג/17-3 טוני טועמה - טכנו
גומי ליסיצקי בע"מ, [פורסם בנבו] פד"ע כה 227 (1992)).

62. על רקע עקרונות אלו אשר הותוו בהלכה נבחן את המקרה אשר בפנינו, כאשר שאלת הסוד
המסחרי כבר נבחנה לעיל.

מר אלפסי חתום על הסכם עבודה הכולל תניית אי תחרות ועל כן נידרש לבחון האם מדובר
ב'תניה עירומה' כהגדרתה בפסיקה או האם מולאו התנאים שנקבעו לצורך מתן תוקף
להגבלה זאת כבאה להגן על "אינטרס לגיטימי" של המעסיק כגון: סוד מסחרי, העובד עבר
הכשרה מיוחדת על חשבונו של המעסיק, הוכח שהעובד קיבל תמורה מיוחדת עבור הסכמתו
להגביל את חופש עיסוקו (ע"א 6601/96 ACE SISTEM INC - סער, פ"ד נד (3) 850).

תמורה והכשרה מיוחדת

63. החברה לא הוכיחה כי ניתנה למר אלפסי תמורה מיוחדת בגין ההתחייבות להיעדר תחרות
אשר מצדיקה את הגבלת עיסוקו. שכרו של מר אלפסי במרבית תקופת עבודתו עמד על סך
16,000 ₪. מכאן, כי אין מדובר בשכר גבוה.

על מנת לקבל תניית אי תחרות, על החברה להוכיח מה היה גובה התמורה אשר שולמה בגין
כך וכן כי מדובר בתמורה סבירה והולמת ביחס להגבלת העיסוק. במקרה שבפנינו, החברה
לא עמדה בתנאי זה.

בחקירתנו הנגדית העיד מנכ"ל החברה:

"ש. אז אני שואל שוב, האם רונן קיבל תמורה... בגין האי תחרות
באופן נפרד? רק עבור אי התחרות. יש דבר כזה?
ת. אני לא מכיר דבר כזה, לא אצלי, בשום אחד מהעובדים שלי,
ולא לרונן בפרט. רונן קיבל משכורת במשך 6 שנים... אין
סעיף נפרד... אנחנו לא מפרטים בתוך השכר שכן בגין אי
תחרות." (עמ' 13, ש' 19-8 לפרוטוקול הדיון)

64. בדומה, החברה לא הוכיחה כי ניתנה לנתבע הכשרה מיוחדת אשר יש בה כדי להצדיק את
הגבלת עיסוקו.

אין בטענה כי מר אלפסי לא הכיר את תחום הצביעה באבקות טרם תחילת עבודתו והתמקצע
בשיטה זו רק במסגרת עבודתו בחברה או בכך שיצר קשרים עם לקוחות החברה - כדי להוכיח
שניתנה לו הכשרה מיוחדת. הידע והניסיון אשר צובר עובד במהלך עבודתו הופכים לחלק
מהידע ומהניסיון המקצועי אשר רוכש העובד ולחלק מכישוריו המקצועיים, כפי שקורה
באופן טבעי לאחר צבירת ניסיון תעסוקתי במקום עבודה חדש.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47446-08-15

- 1 בהתאם לכך, אין להגביל את העובד ולמנוע ממנו להשתמש בכישורים מקצועיים אלו. לפיכך,
2 דין הטענת בעניין זה - להידחות.
- 3 65. משכך, בהעדר סוד מסחרי ונוכח דחיית הטענה בדבר הכשרה או תמורה מיוחדת - אין
4 לטעמינו מקום ליתן תוקף לתניית הגבלת העיסוק, בהיותה "תניה עירומה".
- 5 66. לפיכך, נותרה לדיון השאלה האם החברה הוכיחה כי מתקיים בענייננו הקריטריון הרביעי,
6 דהיינו - הפרת חובות הנאמנות ותום הלב, אשר יש בו כדי להצדיק את טענות החברה בדבר
7 חיוב הנתבע בפיצוי כספי.
- 8 חובת האמון הנאמנות ותום הלב
- 9 67. לטענת החברה מר אלפסי הוא שפנה לאקזו והציע עצמו כמפיץ מוצרי החברה תחת החברה.
10 לעומתה, טוען מר אלפסי כי אקזו היא שפנתה אליו על מנת שישמש יועץ שלה וזו בלבד.
11 העוסק המורשה שלו נפתח כשנה לאחר פקיעת הצו הזמני שניתן כנגדו בהליך זה והחברה
12 המתחרה בה הוא שותף הוקמה מספר שנים לאחר מכן.
- 13 68. החברה לא הציגה בפנינו כל ראיה לכך שהמגעים הראשונים בין מר אלפסי ואקזו הגיעו מצדו
14 של מר אלפסי ואף לא הביאה לעדות את מנכ"ל אקזו שיכול היה להכריע בשאלה זו. על כן,
15 לטעמינו לא עלה בידה להוכיח כי מר אלפסי פעל תוך הפרת חובות הנאמנות. יתר על כן, נדמה
16 כי מר אלפסי לא ניסה להסתיר את פעולותיו בשם אקזו.
- 17 אם אין די בכך, פנייה ללקוחות להציע שירותים באמצעות חברה אחרת, אף אם הייתה פנייה
18 כזו, אינה מהווה לטעמנו חוסר תום לב המצדיק הגבלת עיסוקו של מר אלפסי.
- 19 סיכום תביעת החברה
- 20 69. תביעת החברה כנגד מר אלפסי - נדחית.
- 21 דיון והכרעה - התביעה הנגדית
- 22 פיטורים שלא כדין
- 23 70. לטענת מר אלפסי, כאמור, הליך השימוע שנערך לו היה למראית עין בלבד, תוך קבלת
24 ההחלטה על פיטוריו מראש וללא שקילת טענותיו. אין כל תרשומת או אינדיקציה על שיחות
25 שנערכו עמו, לכאורה, במסגרתן הועברה ביקורת על תפקודו המקצועי, והוא עצמו לא זוכר
26 שהובעה כלפיו אי שביעות רצון - עד לפיטוריו.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47446-08-15

- 1 נוסף על כך, פיטוריו נעשו ללא נימוק כלשהו אלא במכתב כללי, שכלל לא התייחס לטענות
2 שהעלה מר אלפסי בשימוע.
- 3 לטענת החברה, העסקתו של מר אלפסי הופסקה לאחר שהתקיים הליך תקין ונערך לו שימוע .71
4 כדין. כמתואר לעיל, במחצית השנייה של שנת 2014 ובסוף אותה שנה, ניהל מנכ"ל החברה
5 שיחות עם מר אלפסי במסגרתן הבהיר את חוסר שביעות רצונו מתפקודו המקצועי ומהירידה
6 בביצועיו. למרות שיחות אלה, עד אפריל 2015, לא חל כל שינוי בהתנהלותו של מר אלפסי -
7 לכן זומן לשימוע. ההחלטה בעניינו לא התקבלה טרם שיחת השימוע והוא הוזמן להעלות את
8 טענותיו באשר לנסיבות המתוארות.
- 9 במסגרת שיחת השימוע מר אלפסי כלל לא התייחס לסיבות בגינן זומן לשימוע ולא ניסה
10 להצדיק את המשך העסקתו בחברה, אלא העדיף לדבר את אופן ההפרדות בין הצדדים. לכן,
11 בסופו של דבר החליטה החברה על סיום העסקתו.

המסגרת הנורמטיבית

- 12
- 13 .72 הלכה היא כי ביצוע שינויים ארגוניים במקום העבודה לרבות פיטורי עובדים הם נושאים
14 המצויים במסגרת הפרווגטיבה הניהולית של המעסיק. עם זאת, נפק ששל המעסיק להפעיל
15 את הפרווגטיבה הניהולית שלו בתום לב ובהגיונות. ובלשונו של בית הדין הארצי בעניין ע"ע
16 (ארצי) 281/07 **רשות הדואר - קלפטנר**, 9.4.08:

17 "הפרווגטיבה הניהולית אינה מילת קסם המעניקה למעסיק
18 כוחות בלתי מוגבלים המשחררים מביקורת. הפרווגטיבה
19 הניהולית היא כוח אשר יש להפעילו בתום לב, בשום שכל, באיזון
20 ותוך בחינת עניינו של העובד העלול להיפגע מן המהלך הנעשה
21 מכוח אותה פרווגטיבה".

- 22
- 23 .73 זכות השימוע היא חלק מחובתו של המעסיק לנהוג בתום לב ובדרך מקובלת. לפיכך, חלה על
24 המעסיק החובה לשמוע את העובד לפני פיטוריו (עס"ק (ארצי) 52/05 **הסתדרות העובדים**
25 **הכללית החדשה-הסתדרות המעו"ף - עיריית קריית גת**, 10.11.05; ע"ע (ארצי) 415/06
26 **מלכה - שופרסל בע"מ**, 15.7.07. מטרת השימוע היא לאפשר לעובד להזים את הטענות
27 המועלות נגדו, להביא הוכחות לגרסתו ולנסות ולשכנע שלטענות נגדו אין בסיס או שאינן
28 חמורות. על חשיבותה של זכות הטיעון כבר נפסק כי:

29 "הלכה פסוקה היא, מימים ימימה, כי זכות הטיעון הינה מזכויות
30 היסוד הראשוניות בשיטתנו המשפטית, ומקום של כבוד שמור
31 לה ביחסי העבודה בכלל, קל וחומר עת נשקלת האפשרות לסיום
32 עבודתו של עובד...
33 ודוק. זכות השימוע איננה מטבע לשון, אין לראות בה 'טקס'
34 גרידא שיש לקיימו, מצוות אנשים מלומדה, כדי לצאת ידי חובה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47446-08-15

1 זכות הטיעון נמנית על זכויות היסוד של שיטתנו המשפטית
 2 ומטרתה להביא לידי כך שתתקבל החלטה עניינית, מושכלת
 3 ומבוררת, תוך מתן תשומת לב מלאה ומשקל ראוי לעמדותיו
 4 ולענייניו של מי שעלול להיפגע מן ההחלטה....". (ע"ע (ארצי)
 5 גוטרמן - המכללה האקדמית עמק יזרעאל, פד"ע לח 455 (2003)).

7 עוד נקבע כי לא די באזהרה סתמית של העובד וכי בהליך השימוע יש לפרוס בפניו את כל
 8 הטענות נגדו. עם זאת, בהתייחס לבחינה הצורנית של חובת השימוע נפסק כי :

9 "על מנת לקיים את חובת השימוע, אין משמעות הדבר כי חייבים
 10 להתקיים 'כללי טקס' צורניים מסוימים. השאלה האם מולאה
 11 חובת השימוע נגזרת בכל מקרה מנסיבותיו הוא. לא דומה מקרה
 12 בו התשתית העובדתית או האחרת לפיטורים רחבת היקף למקרה
 13 פשוט. זאת ועוד, לא כל 'פגם' בשימוע בהכרח יש בו כדי להצדיק
 14 מתן פיצוי - כל מקרה צריך להבחן בנסיבותיו". (ע"ע (ארצי)
 15 554/09 צבר ברזל הספקה ושיווק מתכת בע"מ - שמיר,
 16 13.1.11.

הכרעה

19 75. מתיאור העובדות כפי שעולה מטענות הצדדים, ברור הוא כי זימונו של מר אלפסי לשימוע
 20 בוצע כדין, תאריך השימוע אף השתנה בעקבות בקשתו, וכי נערך לו שימוע כדין, במסגרתו
 21 התאפשר לו להעלות את כל טענותיו בנוגע להמשך העסקתו. מר אלפסי בחר שלא להתייחס
 22 לטענות שהועלו כלפיו במסגרת הליך זה והשמיע בקשות באשר לאופן סיום יחסי העבודה בין
 23 הצדדים.

24 אומנם מר אלפסי טוען כי למיטב ידיעתו כל עובד בחברה שהוזמן לשימוע פוטר ולכן בחר
 25 שלא להשמיע טענות כנגד החלטת פיטוריו, אך לטעמינו טענה זו נטענה ללא הצגת ראיות
 26 לנכונותה וככל שביקש למנוע פיטוריו היה עליו לכל הפחות להשמיע טענותיו לעניין זה. מקום
 27 בו לא עשה זאת, אין הוא יכול לטעון היום כי ההחלטה הייתה ידועה מראש.

28 76. בהתאם לאמור, לטעמינו לא זכאי מר אלפסי לפיצוי בגין הליך פיטורים שלא כדין ותביעתו
 29 ברכיב זה נדחית.

30
 31
 32
 33





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47446-08-15

גמול שעות נוספות

- 1
- 2 לטענת מר אלפסי, במסגרת עבודתו נאלץ לעבוד שעות נוספות רבות ולא שולמה לו בגין
3 תמורה כלשהי. לא עלה בידי החברה להוכיח כי מר אלפסי עבד בתפקיד בכיר, תפקיד אמון,
4 וכי חוק שעות עבודה ומנוחה לא חל על עבודתו בחברה. ברור הוא כי מר אלפסי לא כיהן
5 בתפקיד ניהולי, לא היה שותף להחלטות הנוגעות לאופן הפעלת החברה או התוויית המדיניות
6 העסקית בה וכן הלאה.
- 7 הוכח כי בתלושי שכרו לא נרשמו שעות העבודה שלו, על אף חובתה של החברה לעשות כן וכי
8 בתחילת עבודתו כלל לא נדרש לדווח על שעות העבודה שלו ובהמשך נדרש לדיווחים
9 טלפוניים. החברה בחרה להסתיר דיווחים אלה, למרות שהם מהווים ראיה מכריעה.
- 10 עוד טוען מר אלפסי, כי הנטל הראשוני להוכחת שעות עבודה נוספות הורם (ישיבות בשעות
11 בוקר מוקדמות, פגישות עם מהנדסים לאחר שעות העבודה, נוכחות באירועים של החברה),
12 וכי משהורם נטל זה הנטל עובר לכתפי החברה להוכיח כי מר אלפסי לא ביצע שעות נוספות
13 כטענתו.
- 14 לטענת החברה, מהתנהלותו של מר אלפסי משך כל תקופת עבודתו, עולה כי הוא עצמו מעולם
15 לא סבר כי הוא זכאי לתשלום עבור שעות נוספות וכי עילה זו נוצרה רק לאחר מכן, במסגרת
16 ניסיונותיו להדוף את תביעת החברה נגדו. מר אלפסי ידע והסכים לעבוד בשעות גלובליות,
17 לקבל שכר גבוה (באופן יחסי) ולא היה זכאי לתשלום בגין שעות נוספות, מה גם שטענתו זו
18 עומדת בניגוד לקבוע בהסכם העבודה עמו, לפיו הוא מועסק במשרת אמון וחוק שעות עבודה
19 ומנוחה לא חל עליו.
- 20 נוסף על כך, לאור תנאי ונסיבות עבודתו, לא ניתן היה לפקח על שעות העבודה והמנוחה שלו.
21 מר אלפסי היה אדון לעצמו, קבע לעצמו את הפגישות והדיווחים הניהוליים שנדרש להעביר
22 לא הועברו על ידו (כפי שהוא מודה בעצמו).
- 23 לבסוף, מר אלפסי לא הוכיח את תביעתו גם באשר לתנאים המקלים שנקבעו בחוק הגנת
24 השכר, התשי"ח-1958 (להלן: "חוק הגנת השכר") ומהדיווחים שכן העביר עולה כי כלל לא
25 ביצע שעות נוספות. הוא לא נדרש לעבוד בשעות שציין או מחוץ לשעות הפעילות פרט למספר
26 מצומצם של אירועים, שמרביתם נערכו במסגרת שעות העבודה. המסמכים שצירף לא
27 מוכיחים את תביעתו ולא מספיקים על מנת להעביר את הנטל לכתפי החברה.
- 28
- 29



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47446-08-15

הכרעה

- 1
- 2 השאלה העיקרית בבסיס המחלוקת בין הצדדים היא, האם חוק שעות עבודה ומנוחה חל על
- 3 העסקתו של מר אלפסי או שמא חלים החריגים, הקבועים בחוק זה כאמור בסעיף 30, לפיהם
- 4 עובדים בתפקידי הנהלה או בתפקידים הדורשים מידה מיוחדת של אמון אישי ועובדים
- 5 שתנאי עבודתם ונסיבותיה אינם מאפשרים למעסיק כל פיקוח על שעות העבודה והמנוחה
- 6 שלהם - החוק אינו חל עליהם.
- 7 החברה טענה, כי חוק שעות עבודה ומנוחה לא חל בעניינו של מר אלפסי, הן מאחר ואופי
- 8 עבודתו לא אפשר פיקוח והן מאחר ומדובר במשרת אמון אישי.
- 9 נטל ההוכחה, מאחר ומדובר בחריג לכלל, רובץ לפתחו של המעסיק. בנוסף, המדיניות המנחה
- 10 בפסיקה פירשה את הסעיפים החריגים לחוק בצמצום, כך שפחות עובדים יוצאו מתחולתו
- 11 של החוק (דב"ע מט/7-2 מישל רבות - הורמון שירותי אחזקה, פד"ע כא 117; ע"ע 300271/98
- 12 טפקו ייצור מערכות בקרת אנרגיה ומתקנים לשמירת איכות הסביבה בע"מ - מנחם טל,
- 13 פד"ע לה 7039).
- 14 באשר לתחולת החריג הראשון, עובדים בתפקידי הנהלה ומשרות "אימון", נקבע בפסיקה, כי
- 15 הסממנים לבחינתה של "המידה המיוחדת של האמון האישי, הם בין היתר, גובה שכרו של
- 16 העובד, נגישותו למידע רגיש אצל המעביד, עצמאותו בעבודה ומעמדו אצל המעביד" [ע"ע
- 17 570/06 עו"ד עמוס אגרון - עו"ד זיוה כץ, מיום 14.10.07].
- 18 לטענת החברה מר אלפסי כיהן ב"משרת אמון", במסגרתה לא הייתה לה כל שליטה ו/או
- 19 פיקוח עליו, כך למשל לא הייתה אפשרות לדעת מתי הוא הגיע לעבודה ו/או מתי יצא ממנה,
- 20 שכן מהות תפקידו הייתה פגישות עם גורמים שלישיים מחוץ למשרד החברה. כמו כן, משרת
- 21 האימון באה לידי ביטוי בהסכם שנחתם מולו ובתנאים שקיבל.
- 22 הפסיקה דנה רבות בחשיבותו הרבה של חוק שעות עבודה ומנוחה ועל היותו "אבן פינה
- 23 במשפט העבודה שלנו ולזכויות הקבועות בו נודעת חשיבות רבה". לאור זאת נקבע כי:
- 24 "על רקע מטרותיו החברתיות הכלליות של החוק, נדמה שלא יכול
- 25 להיות ספק שהוראותיו אמורות לחול על מעגלים רחבים של
- 26 עובדים. מכאן שיש להתייחס להוראות המחריגות מתחולת החוק
- 27 סוגים שונים של עובדים באופן דווקני ולפרשן בצמצום" (ע"פ
- 28 ארצי) 16/08 מדינת ישראל - משרד התעשייה המסחר והתיירות
- 29 - בסט ביי רשתות שיווק בע"מ, 4.1.09 (להלן: "עניין בסט ביי").
- 30
- 31 לאור זאת, נקבעו מבחנים אשר יסייעו לבית הדין בבואו להכריע בשאלה מהו תפקיד הנהלה
- 32 או תפקיד המצריך אמון אישי, המביאים לכך שחוק שעות עבודה ומנוחה אינו חל עליהם.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47446-08-15

1 בע"ע (ארצי) 188/06 סמי בוג'ו – קל בניין בע"מ, 28.11.10 (להלן: "פרשת סמי בוג'ו"), סיכום
2 בית הדין הארצי את המבחנים:

3 "בעניין בסט ביי [ע"פ (ארצי) 16/08 מדינת ישראל - משרד
4 התמ"ת - בסט ביי רשתות שיווק בע"מ; מיום 4.1.09] עמד
5 השופט צור על המאפיינים העיקריים של "תפקיד הנהלה" והם:
6 "מיקום בהירארכיה הארגונית: המושג "תפקיד הנהלה" צריך
7 להתפרש כמתייחס לשכבת הנהלה הבכירה בארגון אשר באופן
8 טבעי מזוהה עם מעמד "המעסיק". המושג אינו מתייחס למנהל
9 בדרג הזוטר, הממונה הישיר או מי שנמנה עם ההנהלה בדרג
10 הביניים של המפעל, אלא למנהל בכיר, שתפקידו כרוך בעבודה
11 הדורשת שעות רבות.

12 סמכות לקבוע מדיניות: סממן מהותי בהגדרת תפקיד כ"תפקיד
13 הנהלה" הוא הסמכות לקבוע מדיניות. אין די בעובדה שמוטלת
14 על מנהל אחריות רבה או שניתנות בידיו סמכויות נרחבות כדי
15 להצביע על כך שתפקידו הוא "תפקיד הנהלה". תפקידו של עובד
16 הוא "תפקיד הנהלה" רק אם הוא מעורב בהתוויית מדיניות
17 הנהלת החברה תוך הפעלת שיקול דעת עצמאי שאינו מוכתב על
18 ידי מדיניות זו.

19 שכר ותנאי עבודה: תפקיד הנהלה נהנה בדרך כלל משכר גבוה
20 ומתנאים נלווים מיוחדים וגבוהים, הן בכלל והן ביחס לעובדים
21 האחרים במקום העבודה.

22 טיבו של התפקיד: מאפיין נוסף הוא "טיבו של התפקיד ומעמדו
23 בארגון" כאשר הכוונה היא ל"אותם תפקידים בארגון בהם נדרש
24 העובד - בין אם על פי דרישות המעסיק ובין אם בשל טיבו ומהותו
25 של התפקיד - לעמוד לרשות המעסיק בשעות לא שגרתיות או
26 לעבוד בלא מסגרת קבועה של שעות עבודה".

27
28 באשר למאפייניו של תפקיד הדורש מידה מיוחדת של אמון אישי, נפסק בעניין זיוה כץ (עע
29 (ארצי) 570/06 עו"ד עמוס אגרון - עו"ד זיוה כץ, 14.10.07] כי ככלל שמדובר ב- "עובד בכיר,
30 בעל אחריות מיוחדת, שמקבל שכר גבוה התואם את האמון האישי המיוחד לו הוא זוכה", וכי-
31 "ההיבט של 'מידה מיוחדת' צריך להתבטא הן בשעות עבודתו של העובד והן בשכרו".

32 אם כך, ניתן לסכם ולומר כי המאפיינים של עובד בתפקיד הדורש מידה מיוחדת של אמון
33 אישי הם: שכר גבוה, נגישות למידע רגיש; אחריות מיוחדת ואפשרות להחליט באופן עצמאי.

34 84. אשר לדעתנו וכאמור - התמונה המצטיירת מכל האמור לעיל מובילה למסקנה שמר אלפסי
35 לא נשא ב"תפקיד הנהלה", אלא נמנה על שכבת הביניים בחברה לכל היותר; לא קיבל שכר
36 או תנאים גבוהים במיוחד; לא הייתה לו סמכות לקבוע מדיניות; מרבית ההחלטות החשובות
37 אותן היה מקבל היו נתונות לביקורת ופיקוח של מנכ"ל החברה; לא שכר או פיטר עובדים
38 ולא קבע את גובה שכרם; לא היה מורשה חתימה; לא נחשף לחשבון הבנק של החברה; לא



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47446-08-15

- 1 קיבל החלטות כלכליות. למעשה, מר אלפסי היה אחראי על גיוסם של לקוחות חדשים ושיווק
2 החברה, אמנם מדובר בתפקיד חשוב ואחראי, אך לא מצאנו כי תפקיד זה הוא מסוג
3 התפקידים אשר חוק שעות עבודה ומנוחה, בשים לב למטרותיו, אינו אמור לחול עליו.
- 4 לאור המבחנים אשר הוגדרו בפסיקה כמפורט לעיל, לא מצאנו גם שהוכח שתפקידו של מר
5 אלפסי היה תפקיד שדרש מידה מיוחדת של אמון אישי, שהיא מעבר לאמון הרגיל לו נדרש
6 ממילא כל עובד. כאמור, הוא לא קיבל שכר גבוה במיוחד או תנאים מיוחדים וחריגים. הוא
7 היה בעל אחריות בנושאים שונים, והוא אף קיבל החלטות מסוימות באופן עצמאי, אך הוא
8 עשה זאת תחת פיקוחו של מנכ"ל החברה.
- 9 באשר לטענת החברה בדבר היעדר יכולתה לפקח על שעות עבודתו של מר אלפסי, אף חריג .85
10 זה אינו חל במקרה דנן, שכן בהתאם לפסיקה השאלה שעל בית הדין לבחון אינה האם
11 המעסיק פיקח על שעות העבודה והמנוחה של העובד, אלא האם תנאי העבודה ונסיבותיה,
12 אפשרו פיקוח כאמור. עוד נפסק, כי העבודה מחוץ לחצרי המפעל כשלעצמה איננה בהכרח
13 עבודה השוללת ממעסיק את אפשרות הפיקוח על שעות העבודה של העובד (דב"ע לג/4-2
14 אברהם רון - המועצה המקומית מצפה רמון פד"ע ד 365).
- 15 במקרה דנן, כשלה החברה מלהוכיח כי לא הייתה לה אפשרות לפקח על שעות עבודתו של מר
16 אלפסי, כאשר גם אם חלק ניכר מיומו היה מחוץ לחצריה, דבר שאינו בהכרח נכון, יכולה
17 הייתה החברה לפקח על שעות עבודתו.
- 18 לנוכח כל האמור לעיל - הרינו **דוחים את טענת החברה** בדבר היעדר יכולת פיקוח והיעדר
19 תחולת חוק שעות עבודה ומנוחה.
- 20 אשר לזכאותו של מר אלפסי לגמול שעות נוספות, ביום 1.2.09 נכנס לתוקפו תיקון 24 לאחר .86
21 התיקון, קבע סעיף 26ב(א) כך:
- 22 **"תהא חובת ההוכחה על המעביד כי העובד לא עמד לרשות**
23 **העבודה במשך שעות העבודה השנויות במחלוקת, אם המעביד לא**
24 **הציג רישומי נוכחות מתוך פנקס שעות עבודה, ככל שהוא חייב**
25 **לנהל", (זאת עד 60 שעות נוספות לחודש- ת.ס.)**
26
27 עוד קובע הסעיף כי:
- 28 **"(ג) בתובענה של עובד שעילותיה השנויות במחלוקת הן אי-**
29 **תשלום גמול שעות נוספות, גמול עבודה במנוחה השבועית, דמי**
30 **חופשה, תמורת חופשה או פדיון חופשה, דמי הבראה או דמי**
31 **נסיעות, והמעסיק שחייב במסירת תלוש שכר לפי הוראות סעיף**
32 **24, לא מסר לעובד תלוש שכר, או מסר לעובד תלוש שכר שלא**
33 **נכללו בו הרכיבים האמורים, חזקה היא כי נקבע לעובד שכר כולל**



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47446-08-15

- 1 בניגוד להוראות סעיף 5, ככל שהוא חל עליו, ויראו בשכר ששולם
2 לו כשכר רגיל, שהרכיבים האמורים אינם כלולים בו, אלא אם כן
3 הוכיחה מעסיק אחרת".
4
- 5 87. אין מחלוקת על כך שהחברה דרשה ממר אלפסי כי ידווח לה על שעות עבודתו - ובכל זאת
6 הוא בחר שלא לעשות זאת. בנספח 7 לכתב התביעה שכנגד, צירף מר אלפסי טבלת המפרטת
7 לטענתו את תחשיב השעות הנוספות בגינו הוא זכאי לתשלום נוסף, אך לא ברור על מה
8 מסתמכים דיווחים אלה ללא מסמכים כלשהם התומכים בהם.
- 9 העובדה כי במהלך כל תקופת עבודתו לא דרש מר אלפסי תמורה בעד שעות נוספות, (גם כאשר
10 ניהל משא ומתן על תנאיו ועל גובה שכר), מעלה תהיות אף היא באשר לשאלת זכאותו
11 לתשלום בגין שעות נוספות.
- 12 88. יתר על כן, בחינת טענותיו של מר אלפסי לעניין שעות עבודתו, האירועים והכנסים בהם
13 השתתף מחוץ לשעות העבודה ובימי שישי, מעלה כי מדובר במספר לא רב של אירועים במהלך
14 השנה, ומרביתם בשעות העבודה. המיילים להם השיב מחוץ לשעות העבודה, הינם בודדים
15 והוא עשה כן מבלי שנדרש לכך וחלקם כלל לא נשלח ממשרדי החברה.
- 16 89. לטעמינו, לא עלה בידי מר אלפסי להוכיח מתכונת עבודה קבועה במסגרתה עבד שעות
17 נוספות, אף לא בראשיתה של ראיה, על מנת להעביר את הנטל לכתפי החברה להוכיח אחרת.
- 18 90. מעבר לכך, נפסק לא אחת כי עקרון תום הלב עלול, בנסיבות מסוימות, לגבור על זכויות
19 קוגנטיות. בדב"ע 3-237/97, עזרא שמואלי ואח' - מדינת ישראל - רשות השידור, 28.8.01.
20 קבעה כבוד סגנית הנשיא ברק, כי כאשר התנהגותו של עובד היא חסרת תום לב באופן קיצוני,
21 יגבר עקרון תום הלב על ההגנה של משפט העבודה ועל דרישת הקוגנטיות. משפט העבודה מגן
22 על העובדים מתוך תחושת אי-שוויון בכוח המיקוח. עקרון תום הלב מאזן זאת באופן שכאשר
23 חוסר תום הלב פוגע בשוויון באופן שהמעסיק בעמדה חלשה יותר, תגבר דרישת תום הלב.
24 עוד מוסיפה כבוד סגנית הנשיא, כי הסתמכות צד על חוזה עשויה לגרום לאכיפתו למרות
25 היותו נוגד חוק קוגנטי.
- 26 91. בהתאם לאמור לעיל, יש טעם רב לפגם לכך שמר אלפסי דורש תשלום בגין שעות נוספות
27 (בסכום משמעותי של למעלה מ- 350,000 ₪) וזאת רק לאחר סיום עבודתו ובמסגרת התביעה
28 שכנגד, כאשר במהלך תקופת עבודתו הוא לא ראה את עצמו כמי שזכאי לתשלום בגין שעות
29 נוספות. כמו כן, לא עלה בידי מר אלפסי להציג ראיה ממשית כלשהי לעבודה בשעות נוספות
30 כדי שיועבר נטל ההוכחה לכתפי החברה. בנסיבות אלה, אנו דוחים את תביעתו ברכיב זה
31 לתשלום בגין שעות עבודה נוספות.
32



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47446-08-15

לשון הרע

- 1
- 2 92. לטענת מר אלפסי, בחקירתו הנגדית הוכח כי החברה פעלה להכפשת שמו תוך פרסום לשון
- 3 הרע בכוונה לפגוע בפרנסתו, ביודעין כי הדברים אינם אמת.
- 4 93. החברה לא טענה בפני גורמים שלישיים כי מר אלפסי גנב או כי הוא אחראי על גניבת לקוחות
- 5 מהחברה וממילא הוא לא הוכיח טענותיו אלה. אילו יקבע בית הדין כי כן עשתה זאת, טענה
- 6 המוכחשת על ידה מכל וכל, מציינת החברה את ההגנות הקבועות ואת אשמו התורם של מר
- 7 אלפסי בעניין.

המסגרת הנורמטיבית

- 8
- 9 94. חופש הביטוי הוכר כאחת מחירויות היסוד של האדם בישראל. חופש הביטוי עלול לעיתים
- 10 להתנגש בערכים מוגנים אחרים, כגון האינטרס שבהגנה על השם הטוב, אשר למענם ראוי,
- 11 במקרים מסוימים, לתחום לו גבולות (ר' א' שהנר, **דיני לשון הרע**, נבו הוצאה לאור בע"מ,
- 12 תשנ"ז-1997, בעמ' 19 (להלן: "**דיני לשון הרע**")). בהתאם לכך קיים צורך באיזון בין חופש
- 13 הביטוי לבין הזכות לשם טוב, כאשר לשם מציאת האיזון יש להעריך את משקלו הראוי של
- 14 כל אחד מהערכים ולאזן ביניהם בנקודת החיכוך.

15 סעיף 1 לחוק איסור לשון הרע מגדיר "לשון הרע" כך:

16 "1. לשון הרע היא דבר שפרסומו עלול –

17 (1) להשפיל אדם בעיני הבריות או לעשותו מטרה לשנאה,

18 לבוז או ללעג מצדם;

19 (2) לבזות אדם בשל מעשים, התנהגות או תכונות

20 המיוחסים לו;

21 (3) לפגוע באדם במשרתו, אם משרה ציבורית ואם משרה

22 אחרת, בעסקו, במשלח ידו או במקצועו;

23 (4) לבזות אדם בשל גזעו, מוצאו, דתו, מקום מגוריו, גילו,

24 מינו, נטייתו המינית או מוגבלותו;

- 25
- 26 בבוא בית הדין לבחון אם ביטוי מסוים עולה כדי לשון הרע עליו להתחשב באופן שבו נתפס
- 27 הביטוי בעיני אדם סביר. מבחן זה הוא מבחן אובייקטיבי שמתמקד בשאלה כיצד אדם רגיל
- 28 היה מבין את הפרסום. חופש הביטוי מחייב שלא לדקדק בציציותיו של הפרסום הפוגע.
- 29 השאלה איננה אפוא מה הכוונה שמאחורי הפרסום, אלא מהו המסר שאותו הפרסום מעביר
- 30 (ע"א 723/74 הוצאת עתון "הארץ" בע"מ - חברת החשמל לישראל בע"מ, פ"ד לא (2) 287,
- 31 301-300 (1977) (להלן: "עניין חברת החשמל"), ע"א 256/57 אפלבוים - בן גוריון פ"ד יד
- 32 1205, 1215 (1960); לשון הרע: הדין המצוי והרצוי, בעמ' 228-229).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47446-08-15

- 1 את בחינת השאלה אם פרסום פלוני מהווה לשון הרע יש לערוך ב-4 שלבים: בשלב הראשון
2 יש לבחון אם מה שפורסם עולה כדי "פרסום" במובנו של מונח זה בחוק לשון הרע; בשלב
3 השני יש לבחון אם מה שפורסם מהווה "לשון הרע" כאמור בחוק זה, וזאת לפי משמעות
4 הפרסומים בהקשר אובייקטיבי ולבחון איזונים חוקתיים שונים; בשלב השלישי תיבחן
5 תחולת ההגנות השונות הנזכרות בחוק, שיש בכוחן לשלול את אחריותו של המפרסם בלשון
6 הרע; ובשלב הרביעי, אם לא קמות הגנות כלשהן, ייקבע הסעד המתאים בנסיבות העניין (ע"א
7 4534/02 רשת שוקן בע"מ - אילון לוני הרציקוביץ', נח (3) 558; עא 89/04 ד"ר יולי נודלמן -
8 נתן שרנסקי, 4.8.08).
- 9 יש לזכור כי לעיתים נאמרים דברים מתוך רוגז רגעי או סערת רגשות, כחלק מהתנהלות
10 יומיומית או בעידנא דריחתא נוכח לחץ העבודה; לכן לא לכל עלבון יש להתייחס כאל לשון
11 הרע במובנה המשפטי, ותיתכן בהקשר זה אף הגנת זוטי דברים (סעיף 4 לפקודת הנזיקין
12 (נוסח חדש); רע"א 447/07 מור נ. ברק אי.טי.סי (1995) החברה לשירותי בזק בינלאומיים
13 בע"מ, 25.3.10). מאידך יש להתחשב בחובות תום הלב המוגברות המוטלות על צדדים לחוזה
14 עבודה; בפערי הכוחות הקיימים בדרך כלל בין עובד לממונה עליו; ובהשפעה המשמעותית
15 שתיתכן לאמירותיו של ממונה בנסיבות מסוימות.
- 16 חוק איסור לשון הרע קובע בסעיפים 14-15 לו, הגנות הפוטרות את המפרסם מאחריות בגין
17 לשון הרע בנסיבות שונות. בפסיקה הובהר כי ההגנות אינן נבחנות במנותק מהאמירה
18 הפוגענית אלא במשולב עמה, כך ש"פרשנות הביטוי והבנת עומק הדיבה וגבולותיה, הם בסיס
19 שבלעדי אינן לבדיקת תחולתן של ההגנות" (ר' רע"א 10520/03 איתמר בן גביר - אמנון דנקנר,
20 12.11.06).
- 21 סעיף 14 לחוק איסור לשון הרע קובע כי "במשפט פלילי או אזרחי בשל לשון הרע תהא זאת הגנה
22 טובה שהדבר שפורסם היה אמת והיה בפרסום עניין ציבורי; הגנה זו לא תישלל בשל כך בלבד שלא
23 הוכחה אמיתותו של פרט לוואי שאין בו פגיעה של ממש". הגנה זו מתבססת על הנחה כי
24 בפרסומים מעין אלו יש תועלת חברתית ותרומה לדיון הציבורי; בנוסף לכך ההצדקה להגן
25 על פגיעה בשם טוב נחלשת כאשר מדובר בדברי אמת. על נתבע המבקש להיבנות מהגנה זו
26 להוכיח לפיכך שני נדבכים מצטברים - האחד, כי פרסומיו היו אמת; השני, כי היה בפרסומים
27 אלו עניין ציבורי.
- 28 אשר לחלקה השני של ההגנה - עניין ציבורי - חלק זה נבחן כשאלה ערכית, "הבוחנת האם
29 קיים אינטרס חברתי המצדיק הכשרת פרסום פוגעני שיש בו לשון הרע... שאלה זו מושפעת
30 ממדיניות שיפוטית, ועניינה הוא נורמטיבי, בעל מימד אובייקטיבי, הנבחן על רקע נסיבות המקרה"
31 (ר' דנ"א 7325/95 ידיעות אחרונות בע"מ - קראוס פ"ד נב (3) 1(1998)).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47446-08-15

1 אשר להגנות הקבועות בסעיף 15 לחוק איסור לשון הרע - היסוד המשותף לכולן הינו כי
2 הנתבע ביצע את הפרסום מושא ההליך בתום לב, ובלבד שמתקיימת במקביל לכך אחת
3 הנסיבות המנויות בסעיפי המשנה של הסעיף. את תום הלב הנדרש יש לבחון הן בהתייחס
4 לאינטרסים הרלוונטיים לסעיף המשנה הנדון והן בהתייחס להקשר של יחסי עבודה על
5 מאפייניהם הייחודיים, כאשר חובת תום הלב מערבת אלמנטים סובייקטיביים
6 ואובייקטיביים כאחד. יש להזכיר בהקשר זה את החזקות המנויות בסעיף 16 לחוק איסור
7 לשון הרע, הקובע כדלקמן:

8 **"(א) הוכיח הנאשם או הנתבע שעשה את הפרסום באחת**
9 **הנסיבות האמורות בסעיף 15, ושהפרסום לא חרג מגדר**
10 **הסביר באותן נסיבות, חזקה עליו שעשה את הפרסום**
11 **בתום לב.**

12 **(ב) חזקה על הנאשם או הנתבע שעשה את הפרסום שלא**
13 **בתום לב, אם נתקיים בפרסום אחת מאלה:**

14 **(1) הדבר שפורסם לא היה אמת, והוא לא האמין**
15 **באמיתותו;**

16 **(2) הדבר שפורסם לא היה אמת והוא לא נקט לפני**
17 **הפרסום אמצעים סבירים להיווכח אם אמת הוא,**
18 **אם לא;**

19 **(3) הוא נתכוון על ידי הפרסום לפגוע במידה גדולה**
20 **משהייתה סבירה להגנת הערכים המוגנים על ידי**
21 **סעיף 15".**

הכרעה

24 98. כפי שנקבע לא אחת, נטל ההוכחה כי הדברים נאמרו, מה נאמר וכי מדובר בפרסום - נחה על
25 כתפי התובע פיצוי בגין לשון הרע.

26 במקרה שלפנינו, לא עלה בידי מר אלפסי להוכיח מה נאמר מאחורי גבו. הוא לא הזמין לעדות
27 אנשים שיכולים להעיד על כך ואין כל ודאות מה בדיוק נאמר בשיחות סגורות שקיימה
28 החברה, או מי מטעמה, אודות מר אלפסי ופעולותיו.

29 99. אם כך, יש לדחות את תביעתו של מר אלפסי גם ברכיב זה - פיצוי בגין לשון הרע.

30

31

32

33



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47446-08-15

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18

סוף דבר:

100. תביעת החברה כנגד מר אלפסי - נדחית במלואה.

תביעתו הנגדית של מר אלפסי - נדחית במלואה.

101. נוכח התוצאה אליה הגענו, אין צו להוצאות וכל צד ישא בהוצאותיו.

לצדדים זכות ערעור על פסק הדין, לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים תוך 30 יום מיום קבלתו.

ניתן היום, י"ג אלול תשע"ט, (13 ספטמבר 2019), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

נ.צ. מר חיים הופר,
מעסיקים

תומר סילורה, שופט

נ.צ. מר אמיר אופיר,
עובדים