



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20-01-39618

28 דצמבר 2023

1  
2  
3

לפני :

כב' השופטת מרב חבקין  
נציג ציבור (עובדים) מר אברהם קמינסקי

ג.י.ט.י. י.ק אריזות בע"מ  
ע"י ב"כ: עו"ד רמי קסלר

התובעת:  
הנתבעת שכנגד

-

בנימין פלג  
ע"י ב"כ: עו"ד ארז כהן

הנתבע:  
התובע שכנגד

### פסק דין

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

הליך זה עניינו תביעות הדדיות בין מעסיק לעובדו לשעבר.

#### תמצית העובדות

1. התובעת, חברה שעיסוקה ייצור ושיווק אריזות קרטון ומעסיקה עד 20 עובדים במפעלה בנצר סירני. שמה של התובעת שונה לאחר הגשת התביעה, וכיום היא מכונה "קרטוני".
2. הנתבע עובד כמנהל מכירות שכיר בתחום אריזות הקרטון מזה כ- 20 שנים. עיקר עבודתו היה בחברת שפי אריזות בע"מ (להלן – חברת שפי), בה עבד שנים רבות עד לשנת 2015.
3. הנתבע החל לעבוד כמנהל מכירות בתובעת ביום 1.6.17. בין הצדדים הוחלפו טיוטות הסכם עבודה, אולם בפועל ההסכם לא נחתם.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 39618-01-20

28 דצמבר 2023

- 1 4. שכרו של הנתבע הועלה פעמיים בתקופת העבודה. בחודש 2/2019 התווסף לשכר  
2 מענק בסך 3,000 ₪. הצדדים חלוקים לגבי מהות המענק, ולעניין זה נתייחס  
3 בהמשך.  
4
- 5 5. ביום 17.9.19 נשלח לתובע מכתב שכותרתו "סיכום שימוע" בו נרשם כדלקמן:  
6  
7 בהמשך לשיחת השימוע שבוצעה לך בתאריך 12/9/2019 בנוכחות יחיאל טולדנו  
8 וקובי גלזר – בעלים לגבי השיחה שהתקיימה בתאריך 03/07/2019 לגבי תפקודך  
9 והישגך ביעדי מכירות כאשר התבקשת לשפר את נתוני המכירות בתקופה  
10 הקרובה.  
11  
12 הוסבר לך בשיחה שלא נראה שיפור מאז השיחה האחרונה ולכן הוצעה לך על אף  
13 ירידה במכירות אפשרות לתגמול אחר אשר ייטיב עם המעסיק וכמובן גם עם  
14 העובד.  
15 אפשרנו לך להציע מתווה אחר אך לא הצעת שום מתווה ודבקת בכך שאינך מוכן  
16 לשנות את התנאים כמו כן לא הצעת שום תוכנית פעולה בנוגע לשיפור המצב.  
17  
18 הוכנה לך טיוטת חוזה לעיוןך וחשיבה על כך עם תשובה מה אתה מחליט.  
19  
20 לאחר כארבעה ימים פנית ליחיאל טולדנו ואמרת לו שאינך מוכן לתנאים שהצענו  
21 לך ולכן אתה מבקש מכתב פיטורין וסיום עבודתך בחברה.  
22  
23 אי לכך בקשתך לסיום עבודתך בחברה התקבל ומכתב סיום עבודה יוגש לך בהקדם.  
24  
25 בברכה והמשך הצלחה בדרכך.  
26
- 27 6. ביום 2.10.19 נשלח לתובע מכתב שכותרתו "סיום עבודתך בחברתנו" ובו נרשם  
28 כך:  
29  
30 בהמשך לשיחה שנערכה לך בתאריך 3/7/2019 בנוגע לאופן תפקודך והישגך ביעדי  
31 מכירות כאשר התבקשת לשפר את נתוני המכירות בתקופה הקרובה.  
32  
33 בתאריך 12/9/2019 נערך לך שימוע באשר לתוצאות הפגישה הקודמת ובה הובהר  
34 לך שבהתאם לציפיות שנקבעו לך לא ראינו כל שיפור בביצועים.  
35  
36 כמו כן הוצע לך חוזה שכר שונה אשר מתגמל על מכירות ובתאריך 17/9/2019  
37 סירבת לחוזה וביקשת מכתב על סיום עבודתך.  
38  
39 הפיטורים ייכנסו לתוקף החל מ 01/11/2019. עד למועד זה הנך מתבקש להמשיך  
40 בעבודתך כסדרה.  
41 אנו מאחלים לך הצלחה בהמשך דרכך בכל אשר תלך.  
42
- 43 7. לאחר סיום עבודתו בתובעת שב הנתבע לעבוד בחברת שפי.  
44
- 45 8. ביום 28.11.19 פנתה התובעת לנתבע במכתב שכותרתו "התראה דחופה בטרם  
46 נקיטה בהליכים משפטיים" ונרשם בו בין היתר כך (הדגשות במקור מ.ח):



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 39618-01-20

28 דצמבר 2023

- 1  
2 .1. עניינו של מכתב זה בהפרות בוטות של התחייבויותיך כלפי מרשנו...  
3 .2. ....  
4 .3. ...  
5 .4. הלכה ולמעשה התברר (והדברים מתועדים), כי בטרם סיום העסקתך אצל מרשתנו  
6 כבר "הכנת את הקרקע" כשכבר אז – וכן בסמוך לסיום העסקתך, מצאת לפנות  
7 ללקוחות מרשתנו בהצעות התקשרות עימם, תוך שאתה עושה שימוש במידע סודי  
8 של מרשתנו, לרבות עלויות ומחירי ההתקשרות בינה לבין לקוחותיה, כשאתה מנצל  
9 זאת כדי לתת הצעות לכאורה זולות יותר ללקוחות אלה.  
10  
11 .5. התנהלותך כאמור מהווה הפרה בוטלה של ההסכמות שבינך לבין מרשתנו, מעבר  
12 לחוסר תום הלב הרב העולה ממנה. **ההתנהלות מקבלת משנה חומרה מקום בו**  
13 **הדברים נעשו מיד עם סיום עבודתך אצל מרשתנו, שלא לדבר על התנהלות שכזו**  
14 **בעת שהנך עובד של מרשתנו!**  
15  
16 .6. אם לא די באמור, הרי שהתנהלות זו מהווה על פניו הפרה של הוראות ודינים נוספים,  
17 לרבות, למשל, את הקבוע בחוק עוולות מסחריות, תשנ"ט – 1999 (להלן: "חוק  
18 עוולות מסחריות"), בין היתר ככל שהדברים נוגעים לרשימת לקוחותיה של מרשתנו,  
19 לעולת הכבדת הגישה הקבועה בחוק עוולות מסחריות ועוד. כן מהווה הדבר עוולה,  
20 לרבות בגין גרם הפרת חוזה, בהתאם לפקודת הנזיקין (נוסח חדש).  
21  
22 .7. לאור האמור, הנך נדרש לפעול לא לתב כדלקמן:  
23 7.1 להימנע מכל פניה ללקוחות מרשתנו, בפרט ככל שהדברים נוגעים למתן שירותים  
24 המתחרים במרשתנו;  
25 7.2 להימנע מעשיית כל שימוש במידע השייך למרשתנו, לרבות רשימת לקוחות שלה,  
26 פרטי לקוחות שלה, פרטי קשר עימם, מידע סודי באשר למחירי התקשרות בין מרשתנו  
27 לבין לקוחותיה - ועוד.  
28 7.3 להעביר למרשתנו בחוזר, באמצעות משרדנו, את כל האסמכתאות באשר  
29 להתקשרותך עם לקוחותיה ו/או עם מי ממתחריה הישירים וכן כל פנייה שנעשתה מצדך  
30 ללקוחות ו/או למתחריים של מרשתנו, ממועד סיום העסקתך אצל מרשתנו ועד מועד  
31 מכתבנו זה;  
32 7.4 להשיב למרשתנו, באמצעות משרדנו, כל מידע הנוגע בלקוחותיה;  
33 7.5 להעביר למרשנו את כל פרטי ההתקשרויות בינך לבין לקוחותיה, לרבות הצעות  
34 מחיר, הזמנות וכיוצא באלה;  
35 7.6 לחדול מכל פעולה שיש בה כדי להפר את התחייבויותיך כלפי מרשתנו (בין מכוח  
36 הדין ובין מכוח ההסכמים שביניכם) או כדי לפגוע באילו מזכויותיה של מרשתנו.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20-01-39618

28 דצמבר 2023

9. ביום 9.12.19 פנתה התובעת במכתב לחברת שפי שכותרתו: "ג.י.ט.י.ק. אריזות בע"מ - בנימין פלג" ונרשם בו כהאי לישנא (הדגשות במקור מ.ח.):

1. עניינו של מכתב זה בהפרותיו של מר בנימין פלג, עובד חברתך, את התחייבויותיו כלפי מרשתנו, בכל הנוגע לאי תחרות במרשתנו; וחמור מכך – בפנייה ישירה של מר פלג ללקוחות מרשתנו (ואף לספקים שלה), לשם יצירת התקשרות בינם לבין חברתכם, במקום מרשתנו. **הדברים כולם מתועדים כדבעי בידי מרשתנו.**

2. מרשתנו פנתה והתריעה בפני מר פלג באשר להתנהלותו, מעשיו ומחדליו, כמו גם באשר להפרותיו את התחייבויותיו ואת הוראות הדין השונות, החלות בכגון דא.

3. בפרט עמדה מרשתנו, על כי התנהלותו של מר פלג מהווה, בין היתר, הפרה של הוראות חוק עוולות מסחריות, תשנ"ט – 1999 (להלן: "חוק עוולות מסחריות"), ככל שהדברים נוגעים לרשימת לקוחותיה של מרשתנו, לעולת הכבדת הגישה הקבועה בחוק עוולות מסחריות – ועוד. כן מהווה ההתנהלות עוולה, לרבות בגין גרם הפרת חוזה, בהתאם לפקודת הניזקין (נוסח חדש).

4. שלא במפתיע, למעט משלוח אימים מרומזים מצדו של מר פלג, לא התקבל כל מענה של ממש למכתב ההתראה שהתקבל אצל מר פלג.

5. למרבה הצער נראה, כי בהתנהלותו של מר פלג ובמעשיו, חושף מר פלג גם את חברתכם לאחריות כלפי מרשתנו, לרבות ככל שהדברים נוגעים לעולת גרם הפרת חוזה, הקבועה בפקודת הניזקין (נוסח חדש). זאת בלא למעט מאחריותכם השלוחית להפרותיו של מר פלג, אף ככל שהדברים נוגעים להפרת הוראות חוק עוולות מסחריות.

6. הדברים אמורים ביתר שאת, שעה שתוצאות מעשיו והתנהלותו של מר פלג מביאה במישרין להתעשרות של חברתכם כתוצאה מהפרת התחייבויות של מר פלג כלפי מרשתנו, כתוצאה מהתנהלותו חסרת תום הלב, כתוצאה מהתנהלותו המעוולת והמפרה בניגוד להוראות חוק עוולות מסחריות – ועוד ועוד.





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 39618-01-20

28 דצמבר 2023

7. מרשתנו עודנה אומדת את נזקיה לנוכח התנהלותו המעוולת והמפרה של מר פלג. בכוונת מרשתנו לאחוז בכל האמצעים החוקיים העומדים לה לשם מיצוי זכויותיה ולהטבת נזקיה, ככל שהדברים נוגעים למר פלג.
8. בנסיבות העניין, היה והתנהלות המעוולת תימשך – **ולא תשימו לה סוף כמתחייב**, תפעל מרשתנו למיצוי טענותיה אף ככל שהדברים נוגעים לחברתכם – על כל הנובע והכרוך בכך.
9. הנכם נדרשים, אפוא, שלא ליתן כל יד לדרך התנהלותו המפרה של מר פלג, בפרט ככל שהדברים נוגעים להוצאת הצעות מחיר ללקוחות מרשתנו, לספקיה ולכל מי שקשור בה. **הדברים אמורים בפרט מקום בו הצעות מחיר אלה נשלחות על ידי מר פלג, העושה שימוש בפרטי הלקוחות ובמידע סודי המצוי בידו שלא כדין והמנוצל על ידו כדי לפגוע במרשתנו!**

### ההליכים

10. ביום 16.01.20 הגישה התובעת תביעה כנגד התובע במסגרתה עתרה לחייבו בפיצוי מכוח חוק עוולות מסחריות, תשנ"ט – 1999 (להלן – **חוק עוולות מסחריות**), פקודת הנזיקין [נוסח חדש] (להלן – **פקודת הנזיקין**), חוק עשיית עושר שלא במשפט, תשל"ט – 1979 (להלן – **חוק עשיית עושר שלא במשפט**) וחוק החוזים (חלק כללי), תשל"ג – 1973.
11. ביום 26.02.20 הגיש הנתבע כתב הגנה, וכן תביעה שכנגד, במסגרתה עתר להפרשים שונים בגין תקופת העבודה, פיצוי בגין העסקתו ללא הודעה לעובד, פיצוי בגין סיום העסקתו ללא שימוע כדין וכן פיצוי ללא הוכחת נזק מכוח חוק איסור לשון הרע, תשכ"ה – 1965 (להלן – **חוק לשון הרע**).
12. ביום 3.6.20 הוגש כתב הגנה שכנגד.
13. בדיון שנערך לפנינו העידו מטעם התובעת מר יחיאל טולדנו, אחד מבעלי התובעת ומנהל בה (להלן – **טולדנו**), מר אברהם מאלייב (להלן – **מלאייב**) עובד התובעת, שעבד בעבר בחברת שפי, רו"ח עופר מימון (להלן – **רו"ח מימון**) וכן מר ירון כהן סמנכ"ל חברת אספרסו קלאב, לקוחה לשעבר של התובעת (להלן – **כהן / אספרסו קלאב** בהתאמה). מטעם הנתבע העיד הוא לבדו.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 39618-01-20

28 דצמבר 2023

1  
2 14. נדון בתביעות כסדרן. למען הנוחות התובעת והנתבע יכוננו כך גם בהתייחסות  
3 לתביעה שכנגד.

### התביעה העיקרית

4  
5  
6 15. לטענת התובעת, הנתבע כעובד בכיר נחשף לכל הנתונים הרגישים והחיוניים  
7 לפעולת החברה (סעיפים 50 – 55 לסיכומים) ועשה שימוש בנתונים שהם סוד  
8 מסחרי שלה לצורך התקשרות עם לקוחותיה במסגרת מקום עבודתו הבא, וכל  
9 זאת בזמן עבודתו אצלה (סעיף 31 לסיכומי התובעת).

10  
11 נטען, כי בפעולות אלה הנתבע פעל בחוסר תום לב והביא לכך שלקוחות  
12 מרכזיים, אותם התובעת קיבצה משך שנים ותוך השקעה רבה, הפסיקו לעבוד  
13 עימה (סעיפים 38 ו-42 לסיכומי התובעת).

14  
15 בהקשר זה התובעת טענה, כי בהסכם העבודה הנתבע התחייב שלא לפנות  
16 ללקוחותיה, או ליצור עימם קשר עסקי, לרבות לקוחות שהנתבע אחראי  
17 להתקשרותם עם החברה. לטענת התובעת, הגם שההסכם לא נחתם יש לראותו  
18 כמחייב הואיל והנתבע לא מחה על תנאיו (סעיפים 44 – 49 וכן 59 – 60  
19 לסיכומים).

20  
21 לטענת התובעת, היא הוכיחה את נזקיה בירידה בהיקף המחזור לגבי לקוחות  
22 שהנתבע התקשר עמם בתקופה הסמוכה לסיום עבודתו אצלה (סעיפים 94 – 95  
23 וכן סעיפים 185 – 189 לסיכומי התובעת).

24  
25 16. הנתבע להגנתו טוען, כי הסכם עבודה לא נחתם והתובעת אינה יכולה להיבנות  
26 מטיוטה. לטענתו, נוכח ניסיונו בתחום הקרטון הוא הביא לתובעת עשרות  
27 לקוחות חדשים באופן שהגדיל את רווחיה באופן ניכר (סעיף 24 לסיכומי  
28 הנתבע).

29  
30 עוד טוען הנתבע, כי לאחר שסיים את עבודתו אצל התובעת, המשיך לעבוד  
31 במקצועו, ואין בכך פסול. לטענתו, לקוחות שונים פנו אליו באופן ישיר לקבל



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 39618-01-20

28 דצמבר 2023

- 1 הצעות מחיר, שכן מספר הטלפון האישי שלו שימש להתקשרות עם כל  
2 הלקוחות גם בתקופת העבודה בתובעת (סעיפים 34 – 35 לסיכומים).  
3  
4 הנתבע מדגיש בסיכומיו, כי לא שידל את הלקוחות להתקשר עם מעסיקתו  
5 החדשה, אלא רק העביר הצעות מחיר, ולא עשה שימוש בנתונים של התובעת,  
6 באשר מתוקף ניסיונו בתחום הכיר את רוב הלקוחות והמחירים המקובלים  
7 בענף (סעיפים 37 – 38 לסיכומים).  
8  
9 עוד טוען הנתבע, כי פרטי הלקוחות כמו גם פרטי העסקאות ידועים לפקידות  
10 התובעת, אין מדובר ב"סוד גדול" (סעיף 43 לסיכומים) ואף ניתן לאתר פרטים  
11 אלה בבירור פשוט באינטרנט (סעיף 46 לסיכומים).  
12  
13 הנתבע גם מפנה לכך שהתובעת לא הציגה ראיות לגבי הכנסותיה בשנת 2020,  
14 ומכאן שלא הוכח נזק (סעיפים 49 – 55 לסיכומים). עוד נטען לעניין זה, כי  
15 מרבית הלקוחות הנזכרים בתביעה פנו לנתבע לאחר סיום עבודתו בתובעת. לגבי  
16 הלקוח אספרסו קלאב מדובר בחברה שרוכשת אריזות ממספר מפעלים והיא  
17 נוהגת "לעבור" ביחד עם הנתבע לכל מקום (סעיפים 63 – 66 לסיכומים).  
18  
19 ולהכרעתנו:
- 20 17. בסעיף 5 לחוק עוולות מסחריות מוגדר "סוד מסחרי" ו"סוד" כך:
- 21 "מידע עסקי, מכל סוג, שאינו נחלת הרבים ושאינו ניתן לגילוי כדין בנקל על ידי  
22 אחרים, אשר סודיותו מקנה לבעליו יתרון עסקי על פני מתחריו, ובלבד שבעליו  
23 נוקט אמצעים סבירים לשמור על סודיותו";
- 24
- 25 18. בעניין ע"ע 164/99 דן פרומר ואח' – רדגארד בע"מ, [פורסם בנבו] לד (1999)  
26 294 (4.6.99)) נפסק כדלקמן:
- 27 "סוד מסחרי" אינו מילת קסם. על מעסיק הטוען לקיומו של 'סוד מסחרי' להוכיח  
28 את קיומו. היינו, עליו לתאר ולפרט מהו הסוד. אין להסתפק בתיאור כללי או בטענה  
29 כללית על קיומו של 'סוד', כפי שאירע במקרה דנן, אלא יש להצביע לדוגמה על  
30 תוכנה, פורמולה, נוסחה מסוימת, רשימת לקוחות מסוימת, תהליך מסוים וכו'.  
31 במסגרת הוכחות ה'סוד המסחרי' על המעסיק הקודם להוכיח גם את היקפו ואת  
32 הזמן שעליו להיוותר בגדר 'סוד'. יתרה מזו, על המעסיק הקודם להוכיח, כי מדובר



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 39618-01-20

28 דצמבר 2023

1 ב'סוד' וכי הוא נקט באמצעים סבירים במטרה להבטיח את שמירת הסוד  
2 המסחרי".

3  
4 בפרשת הר זהב (ע"ע 1141/00 הר זהב שירותי מזון בע"מ נ' פודליין בע"מ ואח'  
5 פד"ע לח 72, 80), נקבע בקשר לרשימת לקוחות כי:

6 "במקרים רבים חשיבותה של רשימת לקוחות אינה נובעת מזהות הלקוח אלא  
7 מתנאי העסקאות עמו, מהמוצרים שהוא רוכש ומהטיפול שלו הוא זוכה. כך,  
8 במקרים רבים ההיבט החשוב לגבי רשימת לקוחות הוא המחירים המיוחדים ותנאי  
9 התשלום שניתנים ללקוחות. אמנם, בענפים רבים קיים מחירון הכולל מחירים לפי  
10 כמויות הרכישה ותנאי התשלום, אולם במקרים אלה חשיבותו של המידע על  
11 לקוחות המעסיק הקודם נובעת מהתנאים המיוחדים והייחודיים הניתנים ללקוח  
12 מחוץ ומעבר למחירון".

13  
14 19. סעיף 7 לחוק עוולות מסחריות קובע סייגים לאחריות עובד ובין היתר נקבע כך:

15  
16 "לא יהיה אדם אחראי בשל גזל סוד מסחרי, אם התקיים אחד מאלה:

17  
18 (1) הידע הגלום בסוד המסחרי הגיע אליו במהלך עבודתו אצל בעליו של הסוד  
19 המסחרי וידע זה הפך לחלק מכישוריו המקצועיים הכללים";

20  
21 20. בתצהיר טולדנו נטען בנושא זה כך (סעיף 25):

22 "מדובר בסודותיה המסחריים החשובים ביותר של התובעת, פרטים החיוניים  
23 לקיומה ולפעילותה העסקית – כשאני מדבר על מחירי התקשרות עם לקוחות, על  
24 מחירי עלות של מוצרי התובעת, ככלל על עלויות ועל תהליכי ייצור, עלויות נלוות,  
25 מחירי שוק – וכיוצא באלה. כן מדובר בשיקולים של התובעת בדבר יחסיה עם  
26 לקוחותיה, רגישויות של כל לקוח ... פרטי משא ומתן עם לקוחות התובעת, מידע  
27 פנים בדבר אופן התנהלות התובעת מול לקוחותיה, הנחות ללקוחות קבועים, ידיעות  
28 פרטיות בקשר להרגלי הצריכה של לקוחות התובעת, דרישותיהם..."

29  
30 21. מתיאור זה עולה, כי התובעת כללה ברשימת הנתונים שהם בגדר סוד מסחרי  
31 לשיטתה נתונים שונים בערבוביה. כך, למשל, ידיעת מחירי שוק נחזית להיות  
32 חלק מכישוריו המקצועיים של מנהל מכירות, העוסק שנים בתחום אריזות  
33 הקרטון (ועל כן חל הסייג בסעיף 7 לחוק). חלק מהנתונים שנזכרו בתצהיר  
34 טולדנו הם כללים וערטילאיים דוגמת "רגישויות הלקוח". לא מצאנו אפוא, כי







## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 39618-01-20

28 דצמבר 2023

- 1 התובעת תמכה את טענותיה לגבי קיומו של "סוד מסחרי" בפירוט מתאים על  
2 פי הכללים בהלכה הפסוקה לגבי הנתונים הרבים שצוינו בתצהיר מטעמה.  
3 התובעת גם לא פירטה די הצורך לגבי אופן שמירת המידע בסודיות. משכך, ספק  
4 אם הוכח קיומו של סוד מסחרי.  
5
- 6 22. עם זאת, חלק מהנתונים שציין טולדנו בתצהירו כמפורט לעיל, הם בבחינת  
7 "מידע קונפידנציאלי" (בפרט מחירי התקשרות, פרטי מו"מ עם לקוחות, הנחות  
8 קבועות). נפסק, כי מקום בו מעצם עבודתו ותפקידו (הבכיר) של העובד היה  
9 בידיו "מידע פנימי עדכני, שלא היה חשוף בפני גורמים חיצוניים ויכול היה  
10 לתרום לכל מתחרה" שימוש במידע מסוג זה "עשוי להיחשב, במקרים  
11 המתאימים, כהפרה של חובות האמון ותום הלב" אף אם לא הוכח קיומו של  
12 סוד מסחרי באופן מובהק כהגדרתו בדין (ע"ע (ארצי) 2912-11-10 מנחם מן נ'  
13 ספיר ספרינט בע"מ [פורסם בנבו] (14.11.11) בסעיף 31 לפסק הדין).  
14
- 15 23. נוסף גם, כי טענת הנתבע בתצהירו כאילו פרטי ההתקשרות של התובעת עם  
16 לקוחותיה זמינים לכל דורש באינטרנט נסתרה.  
17
- 18 הנתבע העיד כך (פרו' עמ' 38 שי' 6 – 10):
- 19 ש. מפנה לסעיף 41 – תוכל להראות לי איפה באינטרנט אפשר להגיע בנקל  
20 לפרטי התקשרות של התובעת עם לקוחותיה?  
21 ת. פרטי הלקוחות ופרטי התקשרות לא סוד מסחרי. בתור איש מכירות אני  
22 יכול להיכנס לירון והדלת שלו פתוחה, והוא יגיד לי מה הוא קונה מהתובעת ושהוא  
23 משלם כך וכך וזה כדי שאני אוריד מחיר. זה נכון לכל ענף הקרטונים. אין פה  
24 לויאליות. יש רק יחסים בין אישיים.  
25  
26  
27
- 28 24. אין בידינו לקבל את עדות הנתבע, כי היה יכול לקבל את המידע לגבי מחירים  
29 של ספקים מתחרים מהלקוחות. כהן העיד, כי נהוג לקבל הצעות מחיר מכל  
30 הספקים ובהתאם להחליט עם מי להתקשר. כהן לא העיד שהוא מוסר לכל ספק  
31 את הצעות המחיר שקיבל מספקים מתחרים, ואף לא נשאל לגבי חשיפת  
32 מחירים של ספקים אחרים (פרו' עמ' 22 שי' 32).



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 39618-01-20

28 דצמבר 2023

- 1  
2 נזכיר גם, כי על פי הפסיקה אין הכרח שהמידע שנטען לגביו שהוא "סוד מסחרי"  
3 ישמר בתוך "כספת" ואף אם העובד יכול היה להשיג את הפרטים ממחשב העסק  
4 או מהמזכירה, אין בכך ללמד שהפרטים חסרי ערך מסחרי (השווה: ע"ע (ארצי)  
5 4675-05-14 **חברת תוויות איכות בע"מ נ' לירון אהרון בן יאיר** [פורסם  
6 בנבו](16.8.15) בסעיף 23 לפסק הדין).  
7  
8 25. הוכח, כי בתקופת ההודעה המוקדמת (בה הנתבע עבד בתובעת) הוא פעל על מנת  
9 לבצע הזמנה מהלקוח אספרסו קלאב עבור מעסיקתו החדשה חברת שפי, וזאת  
10 תוך ניצול מידע קונפידנציאלי הנוגע להזמנת מוצר דומה מהתובעת, כאשר מידע  
11 זה שימש להצגת הצעה של מוצר איכותי יותר במחיר מתחרה.  
12  
13 וכך נרשם בהזמנה של אספרסו קלאב מחברת שפי שמוענה גם לנתבע (נספח 6  
14 לתצהיר טולדנו):  
15 "תאריך 28.10.19 המוצרים (קרטון) הקודמים נלקחו על ידי שפי אריזות (בני פלג)  
16 10.19 לטובת בדיקתם והעתקתם, להלן התנאים להזמנה החדשה:  
17 1. מבחינה חיצונית המוצר חייב להיות זהה למוצר הקודם.  
18 2. מבחינת משקל- המוצר חייב להיות לכל הפחות במשקל של המוצר הקודם. בני  
19 התחייב ל15 אחוז יותר של הדגם החדש".  
20  
21 דומה, כי הדברים מדברים בעד עצמם. הנתבע ניהל משא ומתן לעסקה עם  
22 אספרסו קלאב על סמך ידע פנימי של מחיר המוצר, משקל האריזה, לאחר שנטל  
23 את המוצרים שסיפקה קודם התובעת, ותוך הבטחת תנאים משופרים לאותו  
24 לקוח במסגרת התקשרות למול מעסיקו החדש.  
25  
26 26. אמנם, חופש התחרות הוא ערך מוגן, ואף נפסק כי "אינטרס השמירה על  
27 תחרות חופשית שואב את חיותו, בין היתר, מרעיון העל של תקנת הציבור,  
28 במובנה הרחב" (ראה ע"ע (ארצי) 15/99 **אבנר ספקטור נ' דיירקס אינק** [פורסם  
29 בנבו](21.4.02) בסעיף 11 לפסק הדין ואסמכתאות שם).  
30  
31 ברם, גם לחופש התחרות סייגים. לעניין זה יפים דברי כב' הש' טירקל בעניין  
32 דנ"א 4465/98 **טבעול (1993) בע"מ נ' שף-הים (1994) בע"מ, פ"ד נו(1) 56**



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 39618-01-20

28 דצמבר 2023

1 לפיהם "גם התחרות החופשית – שאין חולק על חשיבותה – אינה יכולה בלי  
2 תום-לב, הגינות ויושר. על ערכים אלה עומד מסד הזירה שעליה נערכת תחרות  
3 חופשית הוגנת ואמיתית".

4  
5 על עיקרון זה מבוססת גם פסיקת בית הדין הארצי לעבודה בכל הנוגע לחופש  
6 התחרות.

7  
8 וכך נפסק בפרשת קאנטרי פלורס :

9 "חובת תום הלב המוטלת על עובד במסגרת יחסי העבודה נקבעה בשורה של פסקי  
10 דין ומקורה בניסיון ליצור מערכת חברתית ועסקית המושתתת על יחסים הוגנים  
11 וכללי תחרות אשר בבסיסם יושרה אשר מאפשרת קיומה של חברה שבה "אדם  
12 לאדם - אדם".

13 [ע"ע (ארצי) 35403-12-11 קאנטרי פלורס בע"מ נ' חוה נחמני [פורסם  
14 בנבו](29.11.16) סעיף 38 לפסק הדין]

15  
16 27. זאת ועוד, כהן (מאספרסו קלאב) העיד, כי עוד בחודש יולי (2019) הנתבע הפנה  
17 אותו לחברת שפי (פרוי עמ' 18 ש' 24 – 29). עוד העיד כהן, כי הנתבע פנה  
18 לאספרסו קלאב ואמר שעבר לעבוד בשפי (פרוי עמ' 20 ש' 9), והציע לו לרכוש  
19 קרטונים טובים יותר (פרוי עמ' 19 ש' 35).

20  
21 הנתבע העיד לעניין זה כך (פרוי עמ' 33)(הדגשה הוספה מ.ח.):

22 ש. אמרת לירון כהן שאתה הולך לעשות התאמות במוצרים שהוא מבקש?  
23 ת. בסיפור הזה, בשבוע לפני, הם טענו שהמוצרים שהם מקבלים חלשים  
24 מידי ולא מתאימים להם. מה שהם קיבלו מיחיאל. בחור בשם עומר אמר לי שהוא  
25 צריך לעשות הזמנה קדימה. הייתי בשיט באיטליה. אמרתי לעומר שאני בחופשה  
26 ואמרתי לו שאני עומד לסיים אצל התובעת. הוא התקשר אלי ואז אמרתי לו שעוד  
27 שבוע אני כנראה אעבוד אצל שפי ושיקחו החלטה מה הם רוצים לעשות ושיקדמו  
28 את זה. אז נאמר לי שהקרטונים לא טובים. אמרתי שיש עוד ספק שאני מכיר שיכול  
29 לתת מפרט יותר טוב

30 ש. לא חשבת להגיד ליחיאל, אחרי שאתה טוען שלא רצית לגנוב לו לקוחות,  
31 שהם רוצים קרטון אחר ולא מרוצים ממה שיש?  
32 ת. ראשית, אני מתנגד למילה גניבה מפני שלא לקחתי שום דבר לעצמי ולא  
33 פעלתי בשום חוסר תום לב. אנשים שעובדים איתי כבר משנת 2006 ומדברים רק



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 39618-01-20

28 דצמבר 2023

- 1 איתי ועובדים מולי ואני קשור אליהם. 3 שנים לא דיברתי עם ירון בגלל המשפט  
 2 הזה. אני קשור אל ירון ברמה חברית אישית. כאשר אני מפוטר, ופונה אלי חבר  
 3 ורוצה עזרה, ואני יודע בדיוק מי בצד השני אני מעדיף לא לתת לצד השני את הדבר  
 4 הזה. פשוט מאוד. וזה היה רק ב רגע האחרון. יכולתי להגיד בואו נדבר עוד שבועיים  
 5 שלושה, אבל לא ראיתי בזה משהו קריטי. נכון, אולי בתמימות אבל לא בכוונה.  
 6 ש. בתחילת נובמבר האם שלחת הצעה לאספרסו בר שאומרת שאתה מתייחס  
 7 לכל המוצרים שהם היו רגילים לקבל מהתובעת עם מחירים טובים יותר ?  
 8 ת. יכול להיות ששלחתי הצעת מחיר כי ביקשו ממני, אבל לא זוכר בדיוק את  
 9 הנוסח כמו מחירים טובים יותר וכדומה. סביר להניח שהמחירים יותר טובים כי  
 10 ככה זה בשפי, יש להם יתרון של גודל  
 11 ש. התעסקת בתובעת בכל ההזמנות, חשבוניות?  
 12 ת. כן
- 13  
 14 28. הנה כי כן, הנתבע העיד במפורש, כי פעל במכוון כדי לשלול מהתובעת את  
 15 העסקה עם אספרסו קלאב, כל זאת בתקופת ההודעה המוקדמת, וכלשונו כדי  
 16 "לא לתת לצד השני את הדבר הזה" כאשר "הדבר הזה" הוא העסקה שנקמה  
 17 מול אספרסו קלאב.
- 18  
 19 29. עוד הוכח, כי בתקופת ההודעה המוקדמת עסק הנתבע בתכתובת עם יצרן קרטון  
 20 להזמנה של אספרסו קלאב מחברת שפי (פרוי' עמ' 31 שי' 26 – 34).
- 21  
 22 בנוסף, הוכח (נספח 12 לתצהיר טולדנו) כי הנתבע היה מכותב ביום 23.10.19  
 23 (בעת עבודתו בנתבעת) להצעת מחיר של חברת שפי ללקוח של התובעת בשם  
 24 כוכבי א.ס. סחר בע"מ (להלן – **כוכבי סחר**).
- 25  
 26 30. גם הוכח, כי בימים הסמוכים לאחר סיום עבודתו העביר הנתבע הצעות מחיר  
 27 ללקוחות הנתבעת, לרבות לקוחות שלא הכיר טרם עבודתו בנתבעת.
- 28  
 29 וכך העיד הנתבע (פרוי' עמ' 34 שי' 32 – עמ' 35 שי' 6):  
 30 ש. גם אס.אנד. טי. הם לקוחות של התובעת ?  
 31 ת. לא. הם נכנסו לתובעת לפי דעתי בשנת 2018, הזמנה ראשונה.  
 32 ש. היו לקוחות שלך לפני ?  
 33 ת. לא  
 34 ש. אז למה פנית אליהם ב – 11/2019 ?



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 39618-01-20

28 דצמבר 2023

1 ת. הם פנו אלי בטלפון ואמרתי להם שאני לא עובד יותר אצל התובעת ושיפנו  
2 אליהם. אז אושרה אמרה לי שהמנכ"ל ביקש עוד הצעות מחיר למוצרים שלה ואז  
3 העברתי לה הצעת מחיר. היא יכלה להחליט לאיפה היא פונה.  
4 ש. אז סתם הלקוחות האלה שמנינו בתביעה קיבלו הצעות מחיר ב- 11/2019  
5 ?  
6 ת. שום דבר לא קורה סתם. לקוחות שפנו אלי בזמן שאני עבדתי בשפי  
7 ואמרתי להם שאני לא נמצא אצל התובעת כבר והם יכולים לקבל הצעת מחיר  
8 בשפי, הם פנו וקיבלו הצעת מחיר בנובמבר.

9  
10  
11 31. בעניין קאנטרי פלורס נקבע כך :

12 "אין בקביעה זו כדי לומר שלעולם לא יוכל עובד להתקשר עם ספק שהכיר במסגרת  
13 עבודתו אצל מעסיק קודם, ואין בכך כדי לומר שלעולם לא יוכל עובד להתקשר עם  
14 לקוח שהכיר במסגרת עבודתו אצל מעסיק קודם. אלא שבנסיבות העניין שבפנינו,  
15 שילובם של השניים, היינו, מתן שירות ללקוח שהכיר במסגרת עבודתו אצל מעסיק  
16 קודם והשלמת עסקה שבה טיפל או היה אחראי באופן ישיר או עקיף במסגרת  
17 עבודתו אצל אותו מעסיק, ואשר גיבושה טרם הסתיים בתקופת עבודתו, עולה כדי  
18 גזלה של ממש. התנהלות זו פסולה היא. בוודאי שאין ליתן יד למצב שבו תוך כדי  
19 עבודה חותר העובד תחת מעסיקו לגזול עסקאותיו".

20  
21 32. כאמור, הוכח, כי חלק מהלקוחות להם ניתנו הצעות מחיר בסמוך לסיום  
22 העבודה לא היו מוכרים לנתבע קודם לעבודתו. כאשר אותם לקוחות פנו לנתבע  
23 בחודש נובמבר (במטרה לבצע עסקה מול התובעת) הם קיבלו ממנו הצעת מחיר  
24 מחברת שפי, אשר בגיבושה עשה הנתבע מטבע הדברים שימוש במידע הידוע לו  
25 על עסקאות שביצע זה מכבר עבור התובעת ביחס לאותם הלקוחות ממש.

26  
27 33. זאת ועוד, הוכח, כי המסמכים שגילה הנתבע בהליך אינם מלוא המסמכים  
28 הרלבנטיים בנוגע לתכתובת עם לקוחות התובעת בסמוך לסיום עבודתו בה.

29  
30 בהתאם להחלטת כב' הש' שביון מיום 31.01.21 נדרש הנתבע להמציא את מלוא  
31 התכתובת בינו לבין לקוחות התובעת שנזכרו בהחלטה לתקופה של חצי שנה  
32 אחרונה לעבודתו.

33  
34 כאשר הנתבע נשאל, האם קיימת תכתובת הקודמת לדואר אלקטרוני עם  
35 אספרסו קלאב מיום 24.10.19 השיב שאינו זוכר (פרו' עמ' 28 ש' 32).



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 39618-01-20

28 דצמבר 2023

- 1 בהמשך, כאשר נשאל לגבי תיאום הפגישות עם אספרסו קלאב לצורך ההזמנה  
2 לחברת שפי (שבוצעה בזמן עבודתו בתובעת) העיד כך:  
3
- 4 ש. חוזר על השאלה בפעם השלישית. איך תיאמת את הפגישות עם אספרסו  
5 קלאב ?  
6 ת. אינני זוכר איך תיאמתי, אך אם תאמתי זה תואם או בטלפון, או בווטצאפ  
7 או במייל. לא זוכר ספציפית על העניין הזה.  
8 ש. אז גם את ההתכתבויות מאוקטובר לא הצגת  
9 ת. אתה אומר שלא הצגתי. אני הצגתי את מה שהיה לי.  
10 ש. אתה יכול להראות לי את המפרט שנשלח על ידך (מה – 24.10)?  
11 ת. לא שלחתי, לא זכור לי ששלחתי.  
12 ש. התכתבויות ווטצאפ עם אספרסו קלאב התכתבת עם ירון וסימה או עם עוד  
13 גורמים ?  
14 ת. עם עוד גורמים  
15 ש. מי הם ?  
16 ת. מנהל המחסן שמו עומר.  
17 ש. ומי עוד ?  
18 ת. זהו  
19 ש. סימה ירון ועומר ?  
20 ת. כן, לידיעתך בעיקר עומר  
21 ש. איפה הוטצאפים עם עומר ?  
22 ת. אתה ביקשת ממני ווטצאפ עם עומר?  
23 ....  
24 ש. ווטצאפ עם ירון הצגת ?  
25 ת. אני הצגתי מיילים, לא הבנתי שאני צריך להציג ווטצאפ. עברתי על כל  
26 המיילים. דרך אגב הוטצאפ שלי פה ואם אתה רוצה לפתוח אין לי סודות.  
27
- 28 34. עדות הנתבע בעניין זה תמוהה. אין זה סביר, כי הנתבע לא הבין ולא קיבל הסבר  
29 מבא כוחו לגבי החלטה, המורה לו להציג את כל התכתובות עם לקוחות הנתבעת  
30 בחצי השנה האחרונה. ודוק, ההחלטה אינה מדברת על דואר אלקטרוני, אלא  
31 תכתובות מכל סוג.  
32
- 33 הואיל והתרשמנו, כי הנתבע ביודעין לא הציג את מלוא התכתובות מצד הנתבע,  
34 קמה חזקה, כי המסמכים שבחר שלא להמציא היו תומכים בגרסת התובעת, כך



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20-01-39618

28 דצמבר 2023

- 1 שהייתה עולה תמונה חמורה אף יותר בכל הנוגע להתקשרות הנתבע עם לקוחות  
2 התובעת (בעסקאות עבור מקום עבודתו החדש) תוך התנהלות שלא בתום לב.  
3  
4 35. זאת ועוד, הוכח, כי בחלק מתקופת ההודעה המוקדמת עבד הנתבע בפועל עבור  
5 חברת שפי. הנתבע עצמו הודה, כי בתקופת ההודעה המוקדמת עסק בעבודתו  
6 אצל המעסיק הבא חברת שפי (פרוי' עמ' 32 ש' 33). אמנם, נקבע, כי בתקופת  
7 הודעה מוקדמת רשאי עובד לחפש מקום עבודה חלופי, אלא שבענייננו לא  
8 מדובר במציאת מקום עבודה, אלא בביצוע עבודה עבור המעסיק החדש, כל זאת  
9 שעה שהנתבע מקבל שכרו מהתובעת. מדובר בהפרת אמונים וחובת תום הלב  
10 כלפי התובעת (השווה לעניין זה ע"ע (ארצי) 62/08 **לב לוד נ' חברת הדקה ה-**  
11 **90 בע"מ** [פורסם בנבו] (27.12.09) בסעיף 13 לפסק הדין).  
12  
13 נדגיש, כי קביעתנו זו אינה נסמכת על עדות מאלייב. מעדותו לא ניתן להגיע  
14 באופן נחרץ למסקנה, כי כל ביקוריו של הנתבע במפעל חברת שפי בתקופת  
15 ההודעה המוקדמת היו לצורך קידום עסקאות עבור חברת שפי, להבדיל מטיפול  
16 בקשרים מסחריים בין התובעת לבין שפי (פרוי' עמ' 5). מסקנתנו נסמכת על  
17 המסמכים ועדות הנתבע כמפורט לעיל.  
18  
19 36. נוכח מסקנותינו לגבי הפרת חובת תום הלב נדרש לדון בשאלת פיצוי ההולם.  
20 לטעמנו, לא עלה בידי התובעת להוכיח כימות נזקה הממוניים המדויקים.  
21 ראשית, צודק הנתבע בסיכומיו, כי על מנת להראות את הנזק המדויק הנטען  
22 נדרש היה להראות גם נתונים לשנת 2020 היינו לתקופה לאחר עזיבתו. התובעת  
23 הציגה נתונים לשנים 2018 עד 2019 כאשר ממילא עד לשלהי 2019 הנתבע עדיין  
24 היה עובד בתובעת (תצהיר רו"ח מימון). שנית, אין מקום לפסוק פיצוי על פי  
25 נתוני מחזור הכנסות ללא שהוכח שיעור הרווח בגינן (השווה עניין **קאנטרי**  
26 **פלורס** בסעיף 42 לפסק הדין).  
27  
28 37. כמו כן, אין מקום לפסוק פיצוי בגין עוולות מכוח פקודת הנזיקין, הן משום שלא  
29 הוכחו יסודות העילות והן בהיעדר כימות מתאים כמפורט לעיל. בהקשר זה, די  
30 אם נפנה לכך שבכל הנוגע לעילת גרם הפרת חוזה מכוח סעיף 62 לפקודת  
31 הנזיקין יש לציין בתביעה את העובדות המקימות את יסודות העילה שהם:



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 39618-01-20

28 דצמבר 2023

- 1 חוזה מחייב כדין, הפרת חוזה, גרימת הפרה, ביודעין, ללא צידוק מספק  
2 (השווה: ע"א 254/71 רנביט אימפורט בע"מ נ' אריה לנגלייב ואח', פ"ד כו(2),  
3 12). התובעת לא הציגה את החוזה מול לקוחותיה לגביו נטען, כי נגרמה הפרה.  
4 די בכך על מנת לדחות רכיב תביעה זה.  
5  
6 38. אשר לגובה הפיצוי הלא ממוני בגין הפרת חובת תום הלב, עיון בפסיקת בית  
7 הדין הארצי מעלה, כי שיעור הפיצוי המינימלי המקובל בגין הפרת חובת תום  
8 הלב בנסיבות מסוג זה נע בין 25,000 ₪ ( השווה: ע"ע (ארצי) 1688-11-11  
9 הארה תוכניות העשרה בע"מ נ' אליעזר פיין [פורסם בנבו] (4.12.12)) לבין  
10 100,000 ₪ בנסיבות חמורות המצביעות על גזלה ממש (עניין קאנטרי פלורס).  
11  
12 39. בענייננו, הנתבע פעל לטובת מעסיקו החדש עוד בתקופת ההודעה המוקדמת.  
13 היקף פעילות זו עשוי להיות רחב יותר מכפי שהתברר (נוכח אי הגשת מלוא  
14 המסמכים מצד הנתבע). הנתבע עשה שימוש במידע קונפדינציאלי לצורך  
15 עסקאות עבור מעסיקתו החדשה הן בתקופת ההודעה המוקדמת והן בחודש  
16 הסמוך לסיום העבודה, וזאת כאשר על פי עדותו לפנינו ביקש באופן מכוון  
17 להעביר לפחות עסקה אחת שנועדה להתבצע מול התובעת למקום עבודתו החדש  
18 בחברת שפי (עסקת אספרסו קלאב).  
19  
20 40. על כן, יש להעמיד את הפיצוי הלא ממוני בו יחויב הנתבע על סך 60,000 ₪ שכן  
21 התנהגותו היא לכל הפחות בחומרת ביניים בין המצבים שתוארו בפסיקה  
22 כמצוין לעיל.  
23  
24 41. נוכח מסקנתנו האמורה אין צורך לדון בשאלה, האם במעשי הנתבע בסמוך  
25 לסיום עבודתו יש גם משום הפרת חוזה עבודה. גם אם נכונה עמדת הנתבע, כי  
26 אין תוקף מחייב לנספח להסכם שעניינו איסור פנייה ללקוחות התובעת, הרי  
27 שאין בכך לגרוע דבר מהקביעה, כי הנתבע הפר את חובת תום הלב והנאמנות  
28 המוטלת עליו כעובד, לרבות בתקופת ההודעה המוקדמת. אין בהיעדר הסכם  
29 סודיות כדי להתיר התנהלות כפי שהוכחה לפנינו כמתואר לעיל.  
30







## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 39618-01-20

28 דצמבר 2023

1 42. בנוסף לעתירה הכספית, ציינה התובעת בסיכומיה, כי היא מבקשת מתן כל  
2 הצווים שנמנו בתביעה. לטעמנו מדובר בדרישה שנטענה בסתמיות בסיכומים  
3 ועל כן נתייחס אל הצווים המדוברים בקצרה.

4  
5 הבקשה לצו קבוע, האוסר על הנתבע לפנות ללקוחות התובעת נדחית, ולו בשל  
6 העובדה, כי בתצהיר התובעת צוין שלאחר מכתב ההתראה לנתבע פסקו פניות  
7 הנתבע ללקוחות ולספקים (סעיף 58 לתצהיר טולדנו). כמו כן, התובעת לא עתרה  
8 לסעד זמני בהליך ואין הצדקה כיום בחלוף 4 שנים מסיום תקופת העבודה  
9 להגביל את הנתבע מפנייה ללקוחות שהיו בעבר לקוחות התובעת או ספקים.

10  
11 התביעה לסעד של מתן חשבונות מכוח חוק עוולות מסחריות נדחית, באשר  
12 קבענו שלא הוכחה עוולה מכוח חוק זה.

13  
14 אשר לבקשה לצו המורה לנתבע להשיב מידע, ציוד ורכוש השייך לנתבעת, דינה  
15 להידחות בהיעדר פירוט קונקרטי בסיכומים, דבר המצביע על כך שהלכה  
16 למעשה זנחה התובעת דרישה זו.

### התביעה שכנגד

### פיצוי בגין היעדר שימוע

17  
18  
19  
20 43. הנתבע טוען, כי הוא זכאי לפיצוי בגין היעדר שימוע. לטענתו התובעת החליטה  
21 חד צדדית על הפחתת שכר, ומשלא הסכים לכך פיטרה אותו. התובע טען לעניין  
22 זה בין היתר כך (סעיף 82 לתצהיר):

23 "ככל והייתי יודע כי בכוונת הנתבעת לפטר אותי או אפילו לשקול לפטר אותי ככל  
24 שלא אענה לדרישתה להפחתת שכר, הייתי יכול להיערך בהתאם ולבצע את  
25 שיקוליי בצורה מושכלת, אך שימוע לפני פיטורים לא נעשה..."

26  
27 44. התובעת טענה, כי אפשרות סיום העסקה עלתה נוכח אי עמידה ביעדים, הנתבע  
28 זומן לשימוע וניתנה לו הזדמנות לשיפור ההישגים במשך חודשיים. משלא היה  
29 שיפור בהישגים, הנתבע זומן לפגישה נוספת, שאז הוצע לו להמשיך לעבוד בשכר  
30 שעיקרו מבוסס על תוצאות. הנתבע לא הסכים להצעה וביקש לסיים את  
31 העבודה. לעמדת התובעת מדובר בהסכמה הדדית.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 39618-01-20

28 דצמבר 2023

- 1 45. טולדנו העיד כך (עמ' 10 ש' 27 – עמ' 11 ש' 4) :
- 2 ש. למה הכנת חוזה במאי 19 אם כבר מבחינתך היה חוזה תקף שרק לא נחתם ?
- 3 ת. בחודש 7 התחלנו לדבר על חוזה חדש, עקב ירידה במכירות שלו. רצינו
- 4 לתת לו הזדמנות להוכיח את עצמך והצענו תמהיל אחר בסיס פלוס אחוזים. מותר
- 5 לנו להציע והוא לא חייב להסכם.
- 6 ש. לפני הדין ודברים הנ"ל, השכר 23,230 ₪ - לכמה רציתם להוריד את
- 7 השכר ?
- 8 ת. הוא אמור להיות 14000 ₪ ברוטו פלוס עמלות.
- 9 ש. על כך התובע לא הסכים ולמחרת הודעתם לו על פטורים ?
- 10 ת. לא נכון. עשינו 2 שימועים. אחד בחודש 7 – יותר שיחת הבהרה, לא ממש
- 11 שמוע. השמוע בחודש 9.
- 12 ש. יש לך זמון לשמוע הנל ?
- 13 ת. נשלח במייל ובווטאס אפ.
- 14 ש. אחרי הזמון יש לך פרוט' של אותה שיחה, של השמוע בחודש 9 ?
- 15 ת. מפנה למוצג 2. בתצהיר הראשון.
- 16 46. הנתבע העיד לעניין זה כך (עמ' 41 ש' 19 - 30) :
- 17 ש. אמרת שלקראת סוף העסקה שלך הביאו לך הסכם העסקה ורצו שתחתום
- 18 עליו. אני אומר לך שזה הסכם שיחיאל ביקש לשנות את תנאי ההתקשרות.
- 19 ת. לא יודע. זה גם הגיע בנייר שהוא שם לי על השולחן ואמר לי תחתום עכשיו
- 20 והלך. לא הסכמתי.
- 21 ש. אני שוב מסתכל על הנייר הזה ושם כתוב שהייתה שיחה איתך על חוסר
- 22 שביעות רצון ביולי.
- 23 ת. הייתה שיחה
- 24 ש. ואחרי זה, גם אחרי שלא היה שיפור, יחיאל הציע תנאי העסקה שונים.
- 25 ת. כן. ולזה הם קראו שימוע. זה לא היה שימוע, למיטב ידיעתי לשימוע צריך
- 26 לזמן, להתכונן, מישהו שירשום פרו', ולא היה.
- 27 ש. לא הסכמת לתנאים וביקשת שיוציאו לך מכתב פיטורים – זה נכון ?
- 28 ת. לא זוכר שאמרתי את זה.
- 29 ש. אז הסכמת לחוזה החדש ?
- 30 ת. למה שיחיאל שם על השולחן ? לא חתמתי. לא הסכמתי במפורש.
- 31 ולהכרעתנו :
- 32 47. הכלל המקובל לגבי שינוי תנאי העבודה הוא כי "בכל מקרה של כוונה לשנות
- 33 שינוי כפוי את תנאי עבודתו של עובד ובודאי כפיית סיום העבודה, יש לאפשר
- 34
- 35
- 36



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 39618-01-20

28 דצמבר 2023

- 1 **לעובד לומר את דברו" (ע"ע (ארצ'י) 1465/02 אברהם קיפר נ' איגוד ערים**  
2 **לכבאות והצלה טבריה [פורסם בנבו](10.3.04)).**  
3  
4 48. הנתבע מודה, כי נוהלה בין הצדדים שיחה בחודש יולי לגבי אי שביעות רצון  
5 מהישגיו. אין מחלוקת, כי כעבור חודשיים נוהלה עוד שיחה אשר מבחינת  
6 התובעת היא בגדר שימוע, ואילו הנתבע סבור שאין מדובר בשימוע כדין. עצם  
7 העובדה, כי השיחה השנייה התקיימה חודשיים לאחר השיחה הראשונה מחזקת  
8 את גרסת התובעת לפיה הנתבע קיבל הזדמנות לשפר את ההישגים. עוד אין  
9 מחלוקת, כי בשיחה השנייה דובר על אפשרות שינוי תנאי העבודה ולנתבע הוצג  
10 הסכם חדש. הנתבע אף הודה, כי לא הסכים לתנאים החדשים.  
11  
12 במכתב מיום 17.9.19 נרשם שהוכנה טיוטת חוזה וניתנה לנתבע שהות להודיע  
13 על החלטתו. לא הייתה מניעה, כי הנתבע ישוב עם הצעה אחרת וכפי שנרשם  
14 במכתב " **אפשרנו לך להציע מתווה אחר...**". הנתבע, כך על פי המצוין במכתב,  
15 הודיע כעבור ארבעה ימים שהוא מסרב להצעה ומבקש מכתב פיטורים. דברים  
16 דומים גם נרשמו במכתב הפיטורים מיום 2.10.19.  
17  
18 49. בנסיבות אלה, נוכח הפירוט העולה מהמכתבים מזמן אמת ושעה שהנתבע  
19 (כעולה מהעדות) אינו חולק על עצם השיחות וסדר האירועים, לא מצאנו כי נפל  
20 פגם בהליך סיום העבודה. נוהלה עם הנתבע שיחה אחת בה הוסכם על הזדמנות  
21 נוספת כך שממילא בעת הזימון לשיחה השנייה, הנתבע ידע היטב את הרקע  
22 לשינוי תנאי השכר. גם לגבי השיחה השנייה, הנתבע בעדותו הלך על כך שלא  
23 נרשם פרוטוקול ולא ניתנה לו אפשרות להיערך. לא שוכנענו, כי אי ניהול  
24 פרוטוקול מצדיק פסיקת פיצוי במקרה זה, כאשר תוכן השיחה מיום 12.9.19  
25 הועלה על הכתב במסמך מיום 17.9.19 שכותרתו "סיכום שימוע". לא שוכנענו,  
26 כי לא הוגשמה התכלית האמתית שביסוד השימוע, היינו מתן אפשרות לעובד  
27 לומר את דברו. זאת בשעה שעולה מסיכום השיחה, כי הנתבע קיבל לעיונו  
28 טיוטת חוזה חדש והתאפשר לו להציע מתווה אחר. עוד עולה מסיכום זה, כי  
29 בחלוף מספר ימים הנתבע הודיע, כי הוא מבקש מכתב פיטורים ואינו מסכים  
30 לתנאים החדשים. ניתן אפוא לעובד פרק זמן לשקול את הצעת התובעת ולהציג  
31 את טיעונו, אך הוא בחר שלא להמשיך במקום העבודה. נזכיר, כי גם כאשר



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 39618-01-20

28 דצמבר 2023

1 מדובר בשימוע לפני פיטורים נפסק שלא כל פגם בהליך מזכה בפיצוי (ד"ר י.  
2 לובוצקי, סיום יחסי עבודה, מהדורת 2020, פרק 2 בעמ' 20). הדברים נכונים  
3 מכוח קל וחומר בנסיבות אלה.

4  
5 50. לסיכום, אין הצדקה לפסיקת פיצוי בגין היעדר שימוע בטרם החלטה על שינוי  
6 תנאי העבודה.

### צו ההרחבה בענף הקרטונז'

7  
8  
9 51. בתביעה שכנגד טען הנתבע לתשלום זכויות מכוח צו ההרחבה בענף הקרטונז'  
10 לעסק עד 20 עובדים (להלן – "צו ההרחבה בענף הקרטונז'").

11  
12 52. לתביעה שכנגד צורף העתק צו הרחבה שונה מהצו הנתען בתביעה, שכן לא  
13 מדובר בצו המתייחס למפעל בו פחות מ-20 עובדים, ואף ספק אם הצו (שצורף  
14 לתביעה) עודנו בתוקף (השווה: תבע (ב"ש) 259-3/נה טלמנזסקי חריטון נ'  
15 לבניר מפעלי נייר בע"מ (11.01.98)). גם לתצהיר התובע צורף נוסח הצו האמור.  
16 ביום 6.4.22 (לאחר הגשת ראיות הצדדים) הנתבע הגיש את העתק הצו כפי  
17 שפורסם בילקוט הפרסומים ביום 25.12.86.

18  
19 53. צווי הרחבה הם בבחינת דין ועל כן הם בגדר ידיעה שיפוטית ואין ככלל צורך  
20 להציגם (ראה: י. לובוצקי, סדר הדין במשפט העבודה, מהדורת 2023, פרק 12  
21 בעמ' 57 ואסמכתאות שם). כאמור, הנוסח הרלבנטי של הצו הוצג קודם לדיון  
22 הוכחות. משכך, מצאנו לבסס את פסיקתנו על יסוד נוסח זה של הצו, הגם  
23 שצורף לאחר הגשת הראיות. עוד נציין, כי לאחר הגשת המסמך ניתנה החלטה  
24 לפיה הוא התקבל לתיק, והתובעת לא עתרה להגשת תצהיר משלים בזיקה  
25 למסמך שהוגש.

26  
27 54. הצו המדובר חל על כל המעבידים בענפי הקרטונז', מוצרי הנייר, הקרטון  
28 והאריזה (למעט ייצור נייר) ועובדיהם (לרבות עובדים שירותים) וזאת במפעלים  
29 בהם מועסקים לא יותר מ-20 עובדים.

30  
31 בפרק "הגדרות ופירושים" מוגדר המושג "תעשית הקרטונז' ומוצרי נייר" כך:  
32 "כל מפעל בתחום מקצוע הקרטונז', מוצרי הנייר והקרטון להוציא ייצור נייר".



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 39618-01-20

28 דצמבר 2023

- 1
- 2 55. אין מחלוקת, כי התובעת מעסיקה פחות מ-20 עובדים.
- 3
- 4 56. אשר לפעילות התובעת, הצהיר הנתבע (סעיף 68 לתצהירו), כי התובעת עוסקת
- 5 בייצור מוצרי נייר וקרטון, והפנה לפרסום מאתר האינטרנט שם נרשם לגבי
- 6 מפעלה של התובעת כי "המפעל הוקם למטרת ייצור אריזות קרטון מכל הסוגים
- 7 עבור לקוחות שצריכים אריזות...".
- 8
- 9 טולדנו בתצהירו התייחס לצו הרחבה שהעתקו שצורף לתצהיר התובע, אשר
- 10 אינו צו ההרחבה הרלבנטי והנכון. ההשגות המפורטות בתצהירו לעניין העתק
- 11 הצו שצורף לתצהיר הנתבע היו במקומן נכון לאותה עת, אך אינן רלבנטיות
- 12 לאחר שהנתבע תיקן את הטעות שבנוסח הצו המדובר והגיש העתקו של הצו
- 13 הרלבנטי, ונדגיש כי מדובר באותו צו שאוזכר בתביעה שכנגד.
- 14
- 15 57. התובעת טענה (סעיף 32 לתצהיר טולדנו), כי חל עליה צו ההרחבה בתעשייה שכן
- 16 היא משתייכת לסדר התעשייה בסיווג האחיד של ענפי הכלכלה תחת ענף ראשי
- 17 "ייצור נייר" תת סיווג 1702 המוגדר "ייצור נייר וקרטון גליים וייצור קרטון
- 18 ומוצריו". די באמור כדי לקבוע כי חל צו ההרחבה הנתבע, ונסביר.
- 19
- 20 ראשית, אם מפעל מסוים שייך לסדר התעשייה, אין מניעה שיחול עליו גם
- 21 הסכם קיבוצי החל על תת ענף (כבי' השי' פוליאק, בר"ע (ארצי) 34134-03-20
- 22 Habtemariam Tsagay - לחמים מאפייה ואספרסו בר בע"מ [פורסם
- 23 בנבו] (21.5.20) בסעיף 16). שנית, במקרה זה מדובר במפעל המעסיק פחות מ-20
- 24 עובדים. על כן ההסכם הרלבנטי הוא זה שנחתם מול התאחדות המלאכה
- 25 והתעשייה. שלישית, משעה שהנתבעת הודתה, כי עיסוקה ייצור קרטון ומוצריו,
- 26 הרי שפעילותה היא כמוגדר בצו ההרחבה המדובר (תעשיית הקרטוןז').
- 27
- 28 נדון עתה ברכיבי התביעה הנוספים תוך התייחסות להוראות צו ההרחבה
- 29 בהתאם.
- 30
- 31 **הפרשות פנסיוניות**
- 32 58. בתצהירו הנתבע טען, כי התובעת לא הפרישה לקרן הפנסיה בחצי שנה ראשונה
- 33 לעבודתו והחלה בהפקדות רק מחודש 12/2017. עם זאת, לפי דוח קרן פנסיה



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 39618-01-20

28 דצמבר 2023

- 1 מגדל מקפת (נספח 5 א לתצהיר הנתבע) עולה, כי הנתבעת ביצעה הפקדות לקרן  
2 פנסיה מגדל מקפת (להלן – **מגדל מקפת**) עבור חודש 9/2017 ואילך. הנתבע ציין  
3 בתצהירו, כי התובעת ביצעה הפרשות הן למגדל מקפת והן לקרן פנסיה מגדל  
4 (להלן – **מגדל**), אולם לא הציג דוחות של מגדל לשנת 2017 אלא רק דוח מגדל  
5 מקפת לשנה זו.  
6  
7 59. יתר על כן, בסיכומי הנתבע (סעיף 123) נטען, כי בוצעו הפרשות החל מחודש  
8 9/17 למגדל מקפת והחל מחודש 11/17 למגדל, אולם חרף האמור נתבעו  
9 הפרשות עבור שישה חודשי עבודה (לתקופה 6/17 עד 11/17). הואיל וחישובי  
10 התובע לעניין חוסר בהפרשות סותרים את גרסתו, והיות שלא צורפו מסמכים  
11 עדכניים מקרנות הפנסיה, ואף לא הוצג כל דוח ממגדל לשנת 2017 נדחית עתירת  
12 הנתבע להפרשים בגין חצי השנה הראשונה לעבודתו. מדובר בעתירה שאינה  
13 מתיישבת עם טענות העובד עצמו בסיכומיו. אין מקום, כי נלקט נתונים מתוך  
14 דוחות חלקיים ונערוך עבור הנתבע חישובים שהיה עליו להציג לפי נתונים  
15 עדכניים מלאים המצויים בהישג יד.  
16  
17 60. כעת נדון בעתירה להפרשות בגין רכיב בונוס, שנכלל בתלוש מחודש 2/2019.  
18 בהתאם לתצהיר טולדנו (סעיף 35) הוסכם על העלאת שכר כבונוס מבלי שרכיב  
19 זה "יישא כל תשלומים נלווים" כלשונו.  
20  
21 הנתבע העיד לעניין זה (פרו' עמ' 42 ש' 30 – 31):  
22 ת. הרכיב של 3,000 ₪ היה תוספת שכר שנתנו לי והתאריך כנראה בפברואר,  
23 יחיאל אמר לי שהוא משלם לי כבונוס כדי לא להפריש סוציאלית. את זה קיבלתי  
24 עד סיום העבודה.  
25  
26 61. הנתבע טוען, כי על הנתבעת להפריש עבור רכיב תגמולים בהתאם לשכר כולל  
27 בונוס בסך 3,000 ₪ אשר שולם לו מחודש 2/19 ועד סיום עבודתו. התובעת  
28 טוענת, כי הבונוס שולם למשך 4 חודשים ואין מדובר בתשלום קבוע.  
29  
30 62. לעניין משך התקופה בה שולם בונוס מתקבלת גרסת התובע. אמנם, לא הוצגו  
31 תלושי שכר לחודשים 3/19 עד 5/19, אך הנתבע העיד שלא נמסרו לו תלושים



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 39618-01-20

28 דצמבר 2023

- 1 לחודשים אלה והבונוס שולם גם עבורם (פרוי' עמ' 43 ש' 2 – 7). התובעת לא  
2 הציגה תלושים, הסותרים את טענת העובד, ומחדל זה פועל לחובתה.  
3  
4 63. אשר למהות התשלום טולדנו העיד כך (פרוי' עמ' 10 ש' 7 – 16):  
5 ש. ממה נובעת התוספת שכר שהוספתם לו ב 2/19? מציג לך תלושים.  
6 ת. העובד ציפה שכל 5 או 8 חודשים עולה השכר. אתה רואה שיש קפיצות.  
7 חלקם זמרנו וחלקם לא יכולנו. אז סוכם עמו שחלק מהשכר יהא כשכר בונוסים וזה  
8 הוסכם עי שני הצדדים. לאחר מכן נשב ונראה לגבי החוזה מה עושים מבחינת  
9 השכר. בגלל זה בחודש יולי...  
10 ש. הסכמת להוסיף לו בונוס בסך של 3000 ₪ - זה שינה אתה התפקיד שלו  
11 כאיש שווק?  
12 ת. ברור. הוא צריך להביא יותר עבודה. שהוא מקבל בונוס הוא צריך להצדיק  
13 אותו.  
14 ש. לעשות מכירות חזק ואף יותר חזק?  
15 ת. לא טענתי בשום שלב שהוא תמיד היה גרוע. אם לא היה מתאים הוא לא  
16 היה ממשיך.  
17 ש. מפנה אותך לפרוט' בקדם, עמ' 1 שורה 14 – מקריא. זה העבודה הרגילה  
18 שלו?  
19 ת. לא על זה שיש לו עיניים כחולות.  
20  
21 64. נפסק כי "היקפה של הזכות לביטוח פנסיוני המוקנית לעובד, שאינו נהנה  
22 מהסדר אישי עדיף, נקבע בהוראות ההסכם הקיבוצי החל עליו ועל מעסיקו,  
23 בין מכוח חברותו של המעסיק בארגון המעסיקים (או היותו צד להסכם קיבוצי  
24 מיוחד) ובין מכוח צו הרחבה שהרחיב הוראות הסכם קיבוצי כללי" (כב' הש'  
25 פוליאק בעניין ע"ע (ארצי) 19-03-25181 מלונות הכשרת הישוב בע"מ - שני בן  
26 עמי [פורסם בנבו] (4.3.21) בסעיף 16 לפסק הדין, להלן – פרשת מלונות הכשרת  
27 היישוב). בהתאם נקבע גם, כי "משמקורה של הזכות לביטוח פנסיוני הוא  
28 הסכמי, השכר הקובע שיש לבטחו בהסדר הביטוח הפנסיוני אינו חופף בהכרח  
29 את השכר הקובע הסטטוטורי לצורך חישוב פיצויי פיטורים" (פרשת מלונות  
30 הכשרת היישוב).  
31  
32 65. על פי צו ההרחבה בענף הקרטונז' הפרשות לפנסיה עבור עובדים ששכרם עולה  
33 על התעריף תהיינה "ממלוא השכר שמקבל העובד בפועל על מרכיביו השונים  
34 למעט החזקת רכב, נסיעות וטלפון".



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 39618-01-20

28 דצמבר 2023

1  
2 66. נוכח הגדרה רחבה זו בצו ההרחבה היה על התובעת לבצע הפרשות לפנסיה גם  
3 בגין רכיב הבונוס. תחשיבו של הנתבע (סעיף 45 לכתב התביעה שכנגד) מתקבל  
4 חלקית שכן בהתאם לתלוש 10/19 רכיב הבונוס עמד על 2,000 ₪ בלבד.

5  
6 67. הנתבע זכאי להשלמת הפרשות לפנסיה בסך 1,690 ₪.

### השלמת פיצויי פיטורים

7  
8  
9 68. בהתאם לסעיף 12(א) לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 גובה הפיצויים הוא  
10 "שכר חודש אחד לכל שנת עבודה בעובד במשכורת אצל אותו מעסיק...".

11  
12 69. שכר העבודה הקובע לעניין פיצויי פיטורים הוא הרכיבים שנקבעו בתקנות  
13 פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים),  
14 תשכ"ד-1964.

15  
16 תקנה 1 (א) לתקנות אלה קובעת, כי הרכיבים שיובאו בחשבון הם כדלקמן:

17 (1) שכר יסוד;

18 (2) תוספת ותק;

19 (3) תוספת יוקר המחיה;

20 (4) תוספת משפחה.

21  
22 70. כאמור, הרכיב השנוי במחלוקת כונה בתלושי השכר "בונוס". המבחן שנקבע  
23 לעניין זה בפסיקה הוא כי לא השם יקבע, האם מדובר בחלק מ"שכר יסוד",  
24 אלא מהותו של התשלום (ד"ר י. לובוצקי, סיום יחסי עבודה, מהדורת 2020,  
25 פרק 18 עמ' 10). מקובל כי כאשר התשלום לא חייב את העובד לפעול אחרת  
26 מכפי שפעל קודם יחשב התשלום כחלק משכר העבודה.

27  
28 71. בענייננו, לא נטען, כי תוספת הבונוס הותנתה ברף מכירות מסוים. אמנם,  
29 טולדנו העיד, כי ציפה שהעלאת השכר (באמצעות תשלום הבונוס) תביא  
30 להישגים טובים יותר של העובד, אך ממילא מכירה היא חלק מעבודת הנתבע.  
31 הציפייה להישגים גבוהים – מבלי להציב רף מסוים כתנאי לתשלום – אין בה  
32 כשלעצמה להביא למסקנה כי מדובר בתשלום שאינו חלק משכר היסוד.





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 39618-01-20

28 דצמבר 2023

- 1  
2 יתרה מזו, גם כאשר לפי טענת התובעת חלה ירידה בהיקף המכירות אשר בגינה  
3 זומן הנתבע לשיחה בחודש 7/19 לא הופסק תשלום הבונוס. בכך יש לחזק את  
4 טענת הנתבע, כי מדובר בתשלום שיש לראותו כחלק משכר היסוד.  
5  
6 72. לתובע מגיע הפרש בין סכום הפיצויים בהתאם לשכר קובע בתלוש שכר אחרון  
7 לחודש העבודה האחרון (10/19) לבין הפיצויים ששולמו. בחודש 10/19 הבונוס  
8 עמד על סך 2,000 ₪ ועל כן זהו הסכום הקובע. נציין, כי הסבר התובע בעדות  
9 לגבי הפחתת הבונוס בחודש 10/2019 הוא בבחינת גרסה חדשה שאין לקבלה  
10 (פרוי עמ' 42 ש' 31 – 35).  
11  
12 ברמה העקרונית נוסחת החישוב בסיכומי הנתבע נכונה, אולם אין בידינו לקבל  
13 את טענת הנתבע בכל הנוגע לסכום שנצבר בקופת הפיצויים. הנתבע לא צירף  
14 את הדוחות המלאים מקרנות הפנסיה, אלא דוחות חלקיים לשנת 2018 ביחד  
15 עם רישומים שערך בכתב יד (נספח ד לתצהיר הנתבע). הנתבע גם לא ידע להשיב  
16 לשאלות שנשאל בסוגיה זו (פרוי עמ' 43).  
17  
18 73. הנתבע טען בסיכומיו, כי הוא זכאי לפיצויי פיטורים בסך 56,139 ₪ אך כאמור  
19 צירף דוחות חלקיים בלבד של הסכומים שנצברו בקופת הפיצויים. הנתבע לא  
20 טרח להגיש במסגרת תצהירו טופס 161 שקיבל מהתובעת כפי שהודה  
21 בסיכומים. במצב דברים זה היה ניתן אף לדחות את טענת הנתבע במלואה. עם  
22 זאת, מצאנו לפסוק לטובת הנתבע את ההפרש בהתאם לנתונים הקיימים.  
23 הואיל וכאמור קבענו, כי לא הוכח שהיה חוסר בהפרשות לקרן פנסיה מתחילת  
24 העבודה, והיות שעל פי תלושי השכר הפקדות לקופת פיצויים היו בשיעור 8.3%  
25 אנו קובעים, כי התובע זכאי להשלמת פיצויים בגין רכיב הבונוס בלבד כשיעורו  
26 בתלוש השכר האחרון. על כן, התובע זכאי לתוספת פיצויי פיטורים בסך של  
27 4,833 ₪ (29/12 X 2,000).  
28  
29 74. אין מקום לפיצוי הלנה בגין הפרשים אלה בהינתן מחלוקת כנה בסוגית הבונוס.  
30



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 39618-01-20

28 דצמבר 2023

1 75. אשר לעתירה לפיצוי הלנה בגין המצאת טופס 161 באיחור, דינה להידחות. לא  
2 נסתרה טענת התובעת, כי הנתבע עיכב המצאת נתונים לגבי הכספים המופקדים  
3 בקרנות הפנסיה (סעיף 66 לתצהיר טולדנו לתביעה שכנגד וכן פרו' עמ' 11 ש' 24-  
4 (25).

### הפרש פדיון חופשה

6  
7 76. הנתבע טען, כי יש לחשב את פדיון החופשה בהתאם לערך יום חופשה הכולל  
8 רכיב בונוס בסך 3,000 ₪. התובעת הכחישה טענה זו בסיכומיה.

9  
10 77. ולהכרעתנו: על פי סעיף 10 (א) לחוק חופשה שנתית, תשי"א – 1951 (להלן –  
11 **חוק חופשה שנתית**) דמי חופשה הם סכום השווה לשכרו הרגיל של העובד.  
12 ולגבי עובד במשכורת חודשית דמי החופשה הם "**שכר העבודה שהעובד היה**  
13 **מקבל בעד אותו פרק זמן אילו לא יצא לחופשה**". פדיון חופשה המשולם בסיום  
14 יחסי העבודה יהא בגובה דמי החופשה המגיעים לעובד אילו יצא לחופשה ביום  
15 בו חדל לעבוד (סעיף 13 לחוק חופשה שנתית).

16  
17 ככל שהתובע היה עובד ולא יוצא לחופשה היה משולם לו השכר כולל הבונוס.  
18 על כן, התובע זכאי לפדיון החופשה כולל רכיב זה. נוסחת החישוב בסיכומי  
19 הנתבע מקובלת עלינו למעט גובה הבונוס שנלקח בחשבון, שכן הבונוס האחרון  
20 ששולם עמד על סך 2,000 ₪.

21  
22 התובע זכאי להפרש פדיון חופשה בסך 884 ₪.

### ניכוי אסור

23  
24 78. הנתבע עותר להשבת סך 1,500 ₪ שנוכה משכרו האחרון. התובעת טענה, כי  
25 נגרם נזק לרכב בבעלותה שהיה בשימוש הנתבע.  
26

27  
28 79. בנושא זה התקיימה תכתובת מסרוניים בין טולדנו לבין הנתבע (נספח 6 לתצהיר  
29 התשובה של טולדנו), אשר ממנה עולה, כי הנזק נגרם לרכב בעת שהנתבע עשה  
30 בו שימוש לצרכי עבודה. הנתבע לא דיווח לתובעת על הנזק בזמן אמת, ורק  
31 לאחר השבת הרכב בסיום העבודה נודע לתובעת, כי הרכב ניזוק.  
32



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 39618-01-20

28 דצמבר 2023

1 80. לטעמנו, אין הצדקה לניכוי משכר העובד, באשר לא מדובר ב"כיסוי נזק שאת  
2 שיעורו קצבו הצדדים" (י. לובצקי, שם, מהדורת 2020, פרק 25 עמ' 5). זאת  
3 ועוד, התובעת לא הוכיחה שנשאה בעלות כלשהי לתיקון הרכב, ולא נחתם  
4 הסכם עבודה הכולל נהלים בקשר לניכוי שכר עבור נזקים לרכב.  
5  
6 נוכח האמור, על התובעת להשיב לנתבע סך 1,500 ₪ שנוכה משכרו.  
7

### מענק חג

8 81. בהתאם לצו ההרחבה ה הנתבע זכאי למענק חג בגובה שכר עבודה נוסף המשולם  
9 פעמיים בשנה. הזכאות למענק על פי הצו היא לכל עובדי המפעל ולא רק  
10 לפועלים.  
11

12  
13 82. התובעת לא הציגה תחשיב נגדי לתחשיב בסיכומי הנתבע, המבוסס על הוראות  
14 ההסכם.  
15

16 משכך, אנו קובעים, כי הנתבע זכאי לסך 49,625 ₪ בגין מענק חג.  
17

### פיצוי בגין לשון הרע

18 83. סעיף 1 לחוק איסור לשון הרע מגדיר "לשון הרע" כך:  
19

20 "לשון הרע היא דבר שפרסומו עלול –  
21

22 (1) להשפיל אדם בעיני הבריות או לעשותו מטרה לשנאה, לבוז או ללעג מצדם.  
23

24 (2) לבזות אדם בשל מעשים, התנהגות או תכונות המיוחסים לו.  
25

26 (3) לפגוע באדם במשרתו, אם משרה ציבורית ואם משרה אחרת, בעסקו, במשלח  
27 ידו או במקצועו.  
28

29 (4) לבזות אדם בשל גזעו, מוצאו, דתו, מקום מגוריו, גילו, מינו, נטייתו המינית או  
30 מוגבלותו".  
31

32  
33 84. בתביעה שכנגד (סעיף 64) טען הנתבע, כי הטענה לפיה הפר התחייבות לאי  
34 תחרות כמפורט במכתב שנשלח מהתובעת לחברת שפי ביום 28.11.19 (להלן -  
35 **מכתב ההתראה**) היא לשון הרע.  
36

37 85. בסעיף 63 לתביעה שכנגד נטען גם, כי התובעת הכפישה את הנתבע בקרב  
38 לקוחות וספקים. לגבי טענה זו לא פורט דבר לגבי ההכפשה המדוברת. גם  
39 בתצהיר הנתבע נטענו לעניין זה טענות כלליות. טענות כלליות אלה דינן



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 39618-01-20

28 דצמבר 2023

1 להידחות. אין מדובר בטענה שעשויה לבסס תשתית לעילת תביעת בלשון הרע.  
2 נפסק, כי בתביעת לשון הרע יש לפרט את המילים (או המעשה, לפי העניין) ואין  
3 להסתפק בטענה להוצאת דיבה באופן כללי. זאת ועוד, גם נדרש לפרט את מלוא  
4 העובדות של מרכיב "הפרסום". דבר מאלה לא פורט בסעיפים 103 ו-106  
5 לתצהיר התובע. על כן, ככל שהתביעה מתייחסת ללשון הרע בקרב ספקים  
6 ולקוחות דינה להידחות מחמת היעדר עילה (ע"ע (ארצי) 7192-02-13 **די.אס.**  
7 **פי גרופ בע"מ נ' אלי אסולין** [פורסם בנבו] (16.9.13)).

8  
9 86. נותרנו אפוא עם הטענה, כי האמור במכתב ההתראה לחברת שפי בכל הנוגע  
10 להפרת התחייבות הוא לשון הרע. התובעת טענה, כי עומדת לה בין היתר ההגנה  
11 בסעיף 14 וכן בסעיפים 15(3) ו-15(8) לחוק לשון הרע.

12  
13 87. נוכח קביעתנו לגבי התנהלות הנתבע בכל הנוגע לקשר עם לקוחות התובעת  
14 בשלהי תקופת עבודתו אצל התובעת ובסמוך לאחר סיומה, מצאנו, כי לתובעת  
15 עומדת למצער ההגנה מכוח סעיף 15(3) לחוק לשון הרע הקובע, כי לנתבע בעילת  
16 לשון הרע תהא הגנה טובה, אם הפרסום נעשה בתום לב וזאת "לשם הגנה  
17 על ענין אישי כשר של הנאשם או הנתבע, של האדם שאליו הופנה הפרסום או  
18 של מי שאותו אדם מעוניין בו ענין אישי כשר". נוכח התנהלות הנתבע בכל הנוגע  
19 לעסקאות מול לקוחות התובעת בתקופה הסמוכה לסיום עבודתו קמה לתובעת  
20 הזכות לפנות לחברת שפי ולהתריע בסוגיה זו. גם אם לא נחתם הסכם אי  
21 תחרות, מעשיו של הנתבע בתקופת ההודעה המוקדמת הם בבחינת תחרות  
22 אסורה, שכן הדבר נעשה תוך הפרת חובת תום הלב והנאמנות. על כן אין כל  
23 הצדקה לפיצוי התובע בגין לשון הרע.

24  
25 התביעה לפיצוי מכוח חוק לשון הרע נדחית.

26  
27 **פיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד**  
28 88. אין מחלוקת שלא ניתנה לנתבע הודעה לעובד. הוכח מהעדויות, כי הצדדים  
29 החליפו טיוטות הסכם עבודה בסמוך לתחילת העבודה (פרוי' עמ' 35 ש' 29). אין  
30 מחלוקת כי ההסכם לא נחתם פורמלית.

31



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 39618-01-20

28 דצמבר 2023

1 89. הנתבע על פי עדותו לא הסכים לתנאים הנוגעים לנושא הקשר עם לקוחות לאחר  
2 סיום העבודה (פרוי' עמ' 36 ש' 6 – 8 וכן עמ' 37 ש' 16). מכאן, כי העובדה  
3 שההסכם לא נחתם קשורה למחלוקת בסוגיה זו, ולא לגבי תנאי השכר  
4 האחרים.

5  
6 90. הנתבע היה מודע לתנאי העבודה בכל הנוגע לשכר, הוצאות נלוות וכדומה (פרוי'  
7 עמ' 36). לא עלתה מחלוקת לגבי סוגיות אלה בהליך שלפנינו, זאת הגם שנחזה,  
8 כי תנאי השכר בהסכם הלא חתום לא היו זהים לגמרי לתנאים בפועל (סעיף 128  
9 לסיכומי הנתבע).

10  
11 אין בידינו לקבל את הטענה בסיכומי הנתבע כאילו היעדר הודעה לעובד היה בה  
12 לייתר את המחלוקת לגבי רכיב הבונוס. עלה בבירור מהעדויות, כי הנתבע היה  
13 מודע היטב לתנאי התוספת לרבות היעדר הפרשות סוציאליות בגינה (פרוי' עמ'  
14 42 ש' 31). נבהיר, כי משעה שרכיב הפרשות לפנסיה הוא רכיב הסכמי ביסודו,  
15 ומשולם שכר מעל השכר הממוצע במשק (בגינו בוצעו הפרשות), אזי במישור  
16 החוזי אין מניעה למתן תוספת שכר תוך הסכמה שלא יופרש בגינה לקרן פנסיה.  
17 קביעתנו, כי במקרה זה התובעת מחויבת בהפרשות גם בגין בונוס נובעת מהחלת  
18 צו ההרחבה, כאשר נראה שממילא שני הצדדים לא היו מודעים להוראותיו  
19 ולתחולתו בתקופת העבודה (ראה עדות טולדנו עמ' 7 ש' 32 ועדות הנתבע בפרוי'  
20 עמ' 39 ש' 32).

21  
22 91. בנסיבות אלה, מצאנו שהפיצוי בגין היעדר הודעה לעובד יפסק על הרף הנמוך,  
23 ומצאנו להעמידו על סך 1,000 ₪ בלבד.

### סוף דבר

24  
25  
26 92. הנתבע ישלם לתובעת פיצוי בסך 60,000 ₪. סכום זה ישולם לתובעת בתוך 30  
27 ימים ממועד קבלת פסק הדין אצל הנתבע וזאת בצירוף ריבית והצמדה ממועד  
28 הגשת התביעה (16.01.20) ועד התשלום בפועל.

29  
30 93. התובעת תשלם לנתבע את הסכומים הבאים:  
31 א. השלמת הפרשות פנסיוניות בסך 1,690 ₪.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 39618-01-20

28 דצמבר 2023

- 1 ב. השלמת פיצויי פיטורים בסך 4,833 ₪.
- 2 ג. השלמת פדיון חופשה בסך 844 ₪.
- 3 ד. החזר ניכוי בסך 1,500 ₪.
- 4 ה. מענק חג בסך 49,625 ₪.
- 5 ו. פיצוי בגין היעדר הודעה לעובד בסך 1,000 ₪.
- 6 סכומים אלה ישולמו לנתבע בתוך 30 ימים ממועד קבלת פסק הדין אצל
- 7 התובעת וזאת בצירוף ריבית והצמדה ממועד הגשת התביעה שכנגד (26.02.20)
- 8 ועד התשלום בפועל.
- 9
- 10 94. נוכח התוצאה כל צד יישא בהוצאותיו.
- 11
- 12 זכות ערעור כחוק.
- 13
- 14
- 15 ניתן היום, ט"ז טבת תשפ"ד, (28 דצמבר 2023), בהעדר הצדדים ויישלה אליהם.
- 16

מרב חבקין, שופטת

מר אברהם קמינסקי,  
נציג ציבור עובדים

- 17
- 18
- 19
- 20
- 21
- 22
- 23

מרב חבקין, שופטת





**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

**סע"ש 39618-01-20**

**28 דצמבר 2023**

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

