

בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

פ"ה 50607-05-22

24 דצמבר 2025

לפני :

כב' השופטת ערמונית מעודד
נציגת ציבור (עובדים) גב' אסתר קופרברג
נציג ציבור (מעסיקים) מר יעקב אורנשטיין

התובע:

מתן בודקר
ע"י ב"כ עו"ד יונתן אדלסון

נגד

הנתבעת:

קלו מדיקל בע"מ
ע"י ב"כ עו"ד עמית נוימן

פסק דין

האם התובע רשאי היה לבטל את הסכם ההעסקה שנחתם בין הצדדים בעקבות פגם בכריתתו? זוהי בתמצית השאלה העומדת לדיון במסגרת הליך זה.

הרקע להליך ועיקרי העובדות

1. הנתבעת (להלן גם – **החברה**) היא חברת סטארט-אפ (הזנק) אשר הוקמה בשלהי שנת 2014 על ידי שלושה מייסדים, מר גל סלומון (להלן – **גל**), מר אביגדור פאיאנס (להלן – **אביגדור**) ומר חיים נלקן (להלן – **חיים**)¹. הנתבעת עוסקת בפיתוח מערכת בעלת גישה בזמן אמת לנתונים רפואיים של מאושפזים בבתי החולים במחלקות טיפול נמרץ, אשר תוכל לחזות על סמך נתונים אלו התדרדרות במצבם של החולים, ותוכל להציע לצוותים הרפואיים טיפולים מקדימים שמטרתם למנוע התדרדרות זו.
2. התובע, בעל דוקטורט בביואינפורמטיקה, עבד אצל הנתבעת במחלקת הפיתוח ובתפקיד אשר הוגדר בהסכם העסקה כמדען אלגוריתמים, מחודש 01/2015 ועד לחודש 08/2015.
3. בשלהי שנת 2014 ובסמוך להקמת הנתבעת, פנה גל אל התובע בעקבות היכרות עם אביו עימו היה מיודד, והציע לו להצטרף לצוות הפיתוח. בתחילת המו"מ בין הצדדים ומאחר שבתקופה זו מימן גל באופן אישי את פעילות הנתבעת, הוסכם כי התובע יחל

¹ פרוטוקול, עמ' 6 ש' 23-26.

את עבודתו בשכר נמוך ולאחר שתאושר תכנית האופציות לנתבעת, יוקצו לו אופציות בהתאם לתכנית שתאושר.

4. לבסוף ומאחר שבחודש 12/2014 נחתמה עסקת השקעה בנתבעת בגובה 2 מיליון דולר, שונו תנאי ההעסקה של התובע והוסכם על תשלום שכר מלא כנגד עבודתו – כפי שעוגן בהסכם ההעסקה שנחתם בין הצדדים ביום 27.01.15 (להלן – **הסכם ההעסקה**); נספח 1 לכתב ההגנה).

5. בהתאם להסכם ההעסקה אשר נכנס לתוקף רטרואקטיבית מיום 01.01.15, משרתו של התובע הוגדרה לבקשתו כמשרה חלקית (Part time) ושכרו הועמד על מחצית השכר ששולם לעובד בתפקידו אשר באותה תקופה עמד על 24,000 ₪, קרי סך של 12,000 ₪, בתוספת תשלום מענק חד פעמי בסך של 13,000 ₪. כמו כן, בנספח להסכם ההעסקה עליו חתם התובע נכתב כי הבעלות על כל הקניין הרוחני שיפתח התובע בתקופת עבודתו שייכת לנתבעת.

6. בהסכם שנחתם לא עוגנה זכאותו של התובע לקבלת אופציות שכן באותה עת טרם אושרה תכנית האופציות לנתבעת והצדדים סיכמו כי עניין האופציות יוסדר בהסכם נפרד לאחר אישור התוכנית כאמור.

7. בחודש 05/2015 אושרה תכנית האופציות של החברה. בחודש 06/2015, כחצי שנה לאחר תחילת העבודה, עלו היחסים בין גל לתובע על שרטון על רקע התנאים לזכאות התובע לקבלת אופציות. בעקבות כך הודיע התובע באופן חד צדדי על יציאתו לחל"ת – לזמן שאינו מוגבל.

8. ביום 23.07.15 זומן התובע לשיחת שימוע אשר נקבעה ליום 29.07.15, בשל היעדרותו מהעבודה מיום 08.06.15 (נספח 2 לכתב ההגנה). לאחר קבלת הזימון לשימוע, הוחלפה תכתובת בין הצדדים ומועד שיחת השימוע נדחה מספר פעמים לבקשת התובע (נספחים 2 ו-3 לכתב ההגנה).

9. ביום 13.08.15 הודיעה הנתבעת לתובע על סיום עבודתו בשורותיה לאלתר וזאת לאחר שהתובע "התחמק" מפניות החברה להגיע לשיחת השימוע (נספח 4 לכתב ההגנה).

10. ביום 20.08.15 פנה התובע באמצעות ב"כ במכתב לנתבעת, ובו טען כי הואיל והסכם ההעסקה בין הצדדים נחתם תוך הטעייתו, הוא בטל מעיקרו (להלן – **מכתב הביטול**). בשל כך דרש התובע כי הנתבעת תחדל לאלתר "מעשיית שימוש, מכל סוג שהוא, ב-Inventions המתוארים בסעיף 13 לעיל" שאם לא כן התובע יפנה "לערכאות לשם קבלת צווי מניעה ופיצויים".

11. הנתבעת דחתה את טענות התובע וביקשה כי הוא ישיב את מחשב החברה. הצדדים ניהלו התכתבות נוספת באותו עניין, האחרונה שבהן ביום 07.10.15 (נספחים 12-15 לכתב התביעה).
12. ממועד תחלופת התכתובות בין הצדדים בשנת 2015 ועד להגשת התביעה שלפנינו במהלך חודש מאי 2022, לא הייתה כל תקשורת בין הצדדים. כך למעשה התובע שלח הודעת ביטול של הסכם ההעסקה בשנת 2015, בחלוף כחצי שנה ממועד החתימה על ההסכם, וכשבע שנים לאחר מכן נקט בהליך זה.
13. לגרסת התובע, הסיבה להגשת התביעה נעוצה במפגש מקרי שארע בבוקר יום 05.03.22 ברחוב ברעננה, בינו לבין פרופ' איתי פסח (ששימש כיועץ החברה בזמנים הרלבנטיים להליך) ובו הוא החליט "לברר ולתעד" האם הנתבעת עשתה שימוש בקניינו. לאחר שפרופ' פסח ציין שהאלגוריתם שפיתח התובע (Dynamic - DML Machine Learning) "עזר בלהבין... להבין מי נגד מי, לאן צריך ללכת" החליט התובע לדרוש את זכויותיו מהנתבעת (סעיף 27 לכתב התביעה).
14. התביעה שלפנינו הוגשה תחילה לבית המשפט המחוזי. ביום 03.11.22 ובעקבות בקשת הנתבעת לסילוק התביעה על הסף מחמת חוסר סמכות עניינית, הועבר הדיון בתובענה לבית דין זה (החלטת כב' השופט רמי אמיר).
15. במסגרת ההליך שלפנינו עותר התובע להורות על ביטול הסכם ההעסקה מעיקרו מחמת פגמים בכריתתו; למתן סעד הצהרתי לפיו הוא הבעלים היחידי של כל זכויות היוצרים ביצירותיו הקנייניות מתקופת עבודתו בנתבעת; למתן צו לא תעשה קבוע האוסר על הנתבעת לעשות כל שימוש בקניינו; ולהורות על הוצאה מכלל קיום של כל העותקים של יצירותיו הנמצאים בחזקת הנתבעת.
16. בהתאם להחלטת בית הדין מיום 20.08.23 ההכרעה בהליך דגן פוצלה לשני שלבים כך שבשלב הראשון ידונו טענות התובע להטעיה ולחוסר תום לב במו"מ לקראת כריתתו של הסכם ההעסקה ובשלב השני וככל שהתובע יעבור את המשוכה של השלב הראשון, ידונו הסעדים שנתבעו.
17. ביום 27.11.24 התקיימה ישיבת הוכחות במהלכה העידו התובע וחיים, אשר שימש כסמנכ"ל פיתוח ועבד בתקופה שבה הועסק התובע. מטעם ההגנה העידו גל ואביגדור.
18. לאחר הגשת סיכומי הצדדים הועבר התיק להכרעתנו.

עיקר טענות הצדדים²

² ביחס לטענה בדבר פגם בכריתת ההסכם בלבד.

19. **לטענת התובע**, גל פנה אליו בשל ניסיונו המקצועי ומומחיותו בתחום עיסוקה של הנתבעת. הצדדים ניהלו מו"מ בדבר תנאי ההתקשרות במשך מספר שבועות אשר הושתת על שלושה עקרונות – גמישות בהיקף ובמקום ביצוע העבודה, התחייבות התובע לעבוד לכל היותר תקופה בת 12-18 חודשים, ותשלום גמול על בסיס של מניות/תמלוגים ולא שכר/שעות ייעוץ. העקרונות הללו נבעו מהעובדה שהתובע היה מעורב במיזמים טכנולוגיים נוספים ולא יכול היה להתחייב לתקופת עבודה ממושכת. התובע הציע לבחון דרכי התקשרות נוספות מלבד קליטתו כעובד כדוגמת יועץ חיצוני, אולם הוא נענה כי עדיף לו להיקלט כעובד והובטח לו כי יינתנו לו אופציות (אשר מקנות הטבה במס) גם אם לא יעבוד בפועל.
20. כבר בעת קבלת הטיוטה הראשונה של הסכם ההעסקה הבין התובע כי הוצג בפניו מצג שווא שכן הטיוטה לא כללה התייחסות לתנאים ולאילוצים שלו וכאשר הוא הלך על כך הוא נענה על ידי גל ש"הכל יהיה בסדר" או שהתיקונים יוכנסו בהמשך.
21. לאחר החלפת מספר טיוטות, חתמו הצדדים על הסכם ההעסקה והוצע לתובע לקבל אופציות בשיעור של 2% (לפני דילול) במסגרת הסכם שיחתם בנפרד. הואיל וגל הציג מצג שלפיו לחברה קיימת 'הוכחת ההיתכנות', הסכים התובע להסתפק בשיעור האופציות שהוצע לו ולא דרש שיעור גבוה יותר או תמלוגים והוא סמך על גל כי עניין זה יוסדר בהסכם נפרד ושהחברה לא תפטר אותו בטרם קבלת האופציות.
22. בחודש 06/2015 פנה התובע אל גל בעניין הסכם האופציות והאחרון התנה לראשונה את קבלת האופציות בדרישה שהתובע יעבוד בחברה במשך 4 שנים. לדאבונו של התובע הוא הבין כי החברה חזרה בה מהתחייבויותיה ולכן הוא הודיע כי הוא יוצא לחל"ת.
23. לאחר שהחברה הודיעה לתובע על פיטוריו, שלח התובע הודעה על ביטול הסכם ההעסקה בהינתן שחתימתו עליו נעשתה על בסיס מצג שווא, בחוסר תום לב והטעיה מובהקת ודרש כי החברה לא תעשה כל שימוש באמצאותיו מתקופת עבודתו.
24. לגרסת התובע, התקשרותו עם החברה יצאה אל הפועל משום שהוא הוטעה לחשוב כי ייחתם עמו הסכם אופציות במתווה שהוסכם בינו לבין גל, ורק בדיעבד התבהר לו כי הוצג בפניו מצג שווא העולה כדי הטעיה אשר מזכה אותו בביטול הסכם ההעסקה על כל התחייבויותיו במסגרתו. לעמדתו, החברה קיבלה טובת הנאה שלא כדין ולכן, הוא זכאי לסעדים שהתבקשו אף מכח חוק עשיית עושר ולא במשפט, תשל"ט – 1979.
25. **לטענת הנתבעת**, התביעה התיישנה או למצער הוגשה בשיהוי ניכר וזאת בשים לב לכך שעילת התביעה נוצרה כ-7 שנים לפני מועד הגשת כתב התביעה. כמו כן, בשל השיהוי הניכר בהגשת התביעה, יכולתה של החברה להגן על עצמה בפרט מהבחינה הראייתית

נפגעה באופן מהותי, וזאת מבלי לגרוע מכך שאי פנייתו של התובע לחברה משך שנים כה רבות, מעידה באופן שאינו משתמע לשני פנים על זניחת טענותיו כלפיה.

26. לגופם של דברים טענה החברה, כי עם ייסודה נערכו גיוסים לצוות פיתוח תוכנה כאשר אביו של התובע, אשר היה מרצה של גל, פנה אליו וביקש ממנו שיעסיק את התובע במיזם של הנתבעת.

27. המו"מ בין הצדדים נמשך פרק זמן ארוך במהלכו הוחלפו טיוטות וקוימו פגישות, וכל אותה העת הוסבר לתובע כי הסכם אופציות יחתם בנפרד. החברה הבהירה לתובע מספר פעמים כי לא יתקבלו כל שינויים בקשר להקניית הזכויות בקניין הרוחני במלואן לנתבעת והוא קיבל זאת. הסכם ההעסקה אשר נחתם בין הצדדים ביטל כל הסכמה או התחייבות קודמת ועיגן באופן שאינו משתמע לשני פנים את ההסכמה כי כל פיתוח ו/או המצאה עליהם קיבל שכר עבודה מלא יהיו שייכים באופן בלעדי לנתבעת ולתובע לא תהיה כל זכות בהם. התובע חתם על הסכם העסקה מדעת, לאחר שהבין ואישר את סעיפי ההסכם ותנאיו מרצונו החופשי ולאחר ניהול מו"מ אינטנסיבי וממושך.

28. אשר למצג בדבר 'הוכחת היתכנות' טענה הנתבעת כי נאמר לתובע כי החברה נמצאת בשלב של בניית המערכת אך הפיתוח של המוצר עצמו עתיד להימשך זמן ממושך, כאשר ישנו הבדל מהותי בין הוכחת היתכנות תאורטית לבין מוצר ממשי.

29. התובע נקלט כעובד זוטרי וההצעה היחידה אשר הוצעה לו הייתה העסקתו כשכיר. לתובע הוסבר כי האופציות אינן נכללות בהסכם העסקתו אלא בהסכם שייחתם בנפרד ובשלב מאוחר יותר, שכן במועד החתימה על הסכם ההעסקה טרם אושרה תכנית האופציות לנתבעת. תכנית זו אושרה רק בשלהי חודש 03/2015 ודירקטוריון החברה אישר בפעם הראשונה הקצאת אופציות לעובדים רק בחודש 05/2015.

30. בחודש יוני 2015 פנה התובע לגל בעניין הסדרת האופציות ודרש כי אלו יוענקו לו לאלתר וזאת ללא התחייבות לתקופת עבודה כלשהי או לשעות עבודה מינימאליות ולמעשה ביקש לחזור בו מהתחייבותו לתקופת עבודה מינימאלית. גל השיב לתובע כי האופציות יוענקו בהתאם לתוכנית המאושרת כפי שנאמר לו מתחילת המו"מ, כאשר הקצאה למי שאינו עובד החברה אינה אפשרית ומנוגדת לחוק. לתובע הובהר פעם נוספת שהוא יקבל את האופציות בכפוף לקיומם של יחסי עבודה אף אם יעבוד בהיקף עבודה מינימאלי של 4-5 שעות בחודש בלבד, אך התובע התבצר בעמדתו.

31. הנתבעת לא התחייבה שלא לפטר את התובע בטרם יגיע המועד לקבלת האופציות ולא הסכימה לתת לו אופציות ללא תלות במעמדו כעובד, אלא הוסבר לתובע מתחילת

ההתקשרות כי הוא צריך להיות עובד מן המניין במועד ההקצאה ובמועד המימוש לפי דרישת החוק.

32. ממילא, בהתאם לתכנית האופציות שאושרה לנתבעת, החל ממועד הקצאת האופציות ישנה תקופה של שנה המכונה Cliff, שרק לאחריה מבשילה המנה הראשונה של האופציות. לפיכך, התובע שסיים את העסקתו בחברה בטרם חלפה שנה לא היה זכאי לממש כל אופציה.

דיון והכרעה

ניהול מו"מ בתום לב וביטול הסכם בשל פגם בכריתתו – המסגרת המשפטית

33. חובת תום הלב במו"מ מעוגנת בסעיף 12 לחוק החוזים (חלק כללי), התשל"ג-1973 (להלן – **חוק החוזים**) וזו מקימה חובה על הצדדים למו"מ לנהוג בתום לב, כאשר החובה האמורה מקבלת משנה תוקף שעה שמדובר ביחסים שבין עובד ומעסיק (ע"ע (ארצי) 7758-10-11 **משטרת ישראל - מרעי בהג'ת** [נבו] (01.01.14); ע"ע 189/03 **גירית בע"מ - אביב**, פד"ע לט [נבו] (728)).

34. לצד להסכם יש זכות לבטל את ההסכם שנכרת עמו במקרים שבהם נפל פגם בכריתתו כגון טעות או הטעיה כמפורט בסעיפים 14 ו-15 לחוק החוזים. אשר לעילת הטעיה הרלבנטית לענייננו, נקבע כך:

15. **מי שהתקשר בחוזה עקב טעות שהיא תוצאת הטעיה שהטעהו הצד השני או אחר מטעמו, רשאי לבטל את החוזה; לענין זה, "הטעיה" – לרבות אי-גילויין של עובדות אשר לפי דין, לפי נוהג או לפי הנסיבות היה על הצד השני לגלותן.**

35. סעיף 14 (א) לחוק החוזים קובע לענין "טעות" – **"בין בעובדה ובין בחוק, להוציא טעות שאינה אלא בכדאיות העסקה"**.

36. אשר לדרך ביטול ההסכם ותוצאתו קובעים סעיפים 20 ו-21:

20. ביטול החוזה יהיה בהודעת המתקשר לצד השני **תוך זמן סביר** לאחר שנודע לו על עילת הביטול, ובמקרה של כפיה – תוך זמן סביר לאחר שנודע לו שפסקה הכפיה.

21. משבוטל החוזה, **חייב כל צד להשיב לצד השני מה שקיבל על פי החוזה**, ואם ההשבה היתה בלתי אפשרית או בלתי סבירה – לשלם לו את שוויו של מה שקיבל.

37. הטעיה המהווה פגם המזכה בביטול הסכם עשויה להיווצר בשל מצג שווא או אי גילוי עובדות מהותיות שחלה חובה לגלותן בטרם כריתת ההסכם, כאשר יש להוכיח קשר

סיבתי **כפול** בין הטעות ובין ההתקשרות בחוזה וכן בין ההטעיה לבין הטעות. כך, על הטוען להטעיה להוכיח כי הטעות שנגרמה על ידי אי-הגילוי היא שהניעה אותו להתקשר בחוזה וכי לו ידע את הדבר שלא התגלה לו, לא היה מתקשר בחוזה. מכאן, כאשר ההטעיה אינה משפיעה על מצב דעתו של המתקשר בהסכם לא מתמלא יסוד הקשר הסיבתי שבין ההטעיה לבין הטעות ולא קמה עילת ביטול בגין הטעיה (ע"א 5328/21 זוהדי אבו רקיה - עיזאת חנדקלו [נבו] (03.01.23)).

מן הכלל אל הפרט –

38. לאחר בחינת טענות הצדדים ועיון בראיות ובכלל החומר שבתיק בית הדין, הגענו לכלל מסקנה כי **לא עלה בידי התובע להוכיח עילה שבדין המצדיקה את ביטולו של הסכם ההעסקה שנכרת בין הצדדים**. התובע לא עמד בנטל ההוכחה ולא הראה כי הנתבעת ניהלה מו"מ בחוסר תום לב או כי הוא הוטעה על ידי הנתבעת וזאת כפי שנפרט להלן.

39. ראשית נציין כי במכתב הביטול נכתב כי הנתבעת ניהלה מו"מ בחוסר תום לב תוך הטעיית התובע בנוגע לקבלת האופציות ושיעורן וכך נכתב:

9". במהלך ה-מו"מ ובמסגרת הטיוטות הראשוניות, **הבהיר ד"ר בודקר כי יסכים לעבוד בחברה תקופה של עד 18 חודשים בתנאי שיזכה לאופציות מ- Day 1**. אתה הסכמת לכך, בדיעבד מתברר שמן הפה אל החוץ בלבד, אולם ביקשת שזכותו של ד"ר בודקר לאופציות לא תאוזכר בהסכם העבודה אלא תוסדר, כביכול, **בהסכם נפרד שייחתם "תוך חודש, גג חודשיים"**.

....

11. זאת ועוד, למרות ש-ד"ר בודקר סבר שעליו לקבל אופציות בשיעור של עשרות אחוזים – כמקובל בסטארטפים המפתחים מוצר שהיתכנותו הטכנולוגית טרם הוכחה – הרי שאתה טענת שבידי החברה כבר הוכחת היתכנות תיאורטית שאכן ניתן לחזות היתדרדרות אצל המאושפזים, טענה אשר בדיעבד התברר שהייתה כוזבת, **וכי לפיכך על ד"ר בודקר להסתפק באופציות בשיעור 2% בלבד** (ההדגשות אינן במקור - ע"מ')

40. מכאן, כי טענות התובע כלפי הנתבעת בזמן אמת היו כי הובטחו לו אופציות מהיום הראשון תמורת התחייבות לעבוד בחברה בתקופה של עד 18 חודשים; כי הסכם אופציות יחתם תוך חודש, מקסימום חודשיים וכי שיעור האופציות לו הסכים – 2%, היה בשל הטעייתו ביחס ל"הוכחת ההיתכנות" של החברה.

41. מתוך מכלול הראיות שנפרשו בפנינו למדנו כי בשום שלב לא הובטחה לתובע קבלת אופציות "מהיום הראשון" כי אם לאחר ובכפוף לאישור תוכנית האופציות לחברה, כי לא נקבע סד זמנים לחתימה על הסכם האופציות וכי התובע לא הוטעה ביחס להוכחת ההיתכנות של החברה. עוד נציין כי מהמארג הראייתי ניכר הפער באופן שבו התובע פירש את תנאי ההתקשרות בין הצדדים ומעמדו בנתבעת לבין האופן שבו פירשה הנתבעת את הדברים והכל כפי שנפרט להלן.

המו"מ בין הצדדים והחתימה על הסכם ההעסקה

42. אין חולק כי עובר לחתימה על הסכם ההעסקה, ניהלו הצדדים שיחות במשך מספר שבועות במסגרתן הוחלפו טיוטות עליהן העיר התובע הערות, ביקש הבהרות ונטל חלק פעיל במו"מ. בניגוד לטענת התובע, לא שוכנענו כי הנתבעת הסתירה מהתובע פרטים מהותיים לצורך קבלת ההחלטה על ההתקשרות עמה. ובמה דברים אמורים?

43. התובע הגיש לתיק בית הדין תמליל של השיחות שהוקלטו בינו לבין גל מיום 03.12.14 ומיום 20.01.15 (להלן בהתאמה – **תמליל 03.12.14** ו- **תמליל 20.01.15**, נספחים 3 ו-4 לתצהיר התובע³), טיוטת הסכם ההעסקה מיום 02.12.14 עם הערותיו של התובע וחילופי טיוטות בין הצדדים (נספחים 5 ב ו- 6 לתצהיר התובע).

44. עיון בתמליל שיחה מיום 03.12.14 מלמד כי לאחר שליחת הטיוטה הראשונה של הסכם ההעסקה, הלין התובע על כך שעניין האופציות לא מוזכר בהסכם ההעסקה ובתגובה לכך הסביר לו גל כי יחתם **הסכם נפרד** מאחר ש"חוזה עבודה זה לא קשור לאופציות" והתובע אישר בעדותו כי גל אכן אמר לו: **...אנחנו עכשיו חותמים על הסכם עבודה מסדירים את התנאים שלך כשיגיע שלב להסכם האופציות נחתום על הסכם האופציות"** (תמליל 03.12.14, עמ' 1; פרוטוקול, עמ' 28 ש' 32-36).

45. באותה השיחה העיר התובע כי הוא עושה "הבדלה מהותית" בין מי שנקלט בחברה "אחרי היתכנות ולפני היתכנות" כאשר החברה "עדיין לפני היתכנות" ולכן הוא "מצפה" שזה יהיה מגולם באופציות עליהן הם ידברו "בחווה אחר". גל הבהיר לתובע כי "ההיתכנות שלנו היא היתכנות שתימשך עוד המון, המון, המון זמן. היתכנות לא מתחילה באלגוריתמים, זה בכלל אנחנו הולכים לעבור פה פרק זמן גדול עד שהדברים יגיעו ויוכחו" (תמליל 03.12.14, עמ' 24).

46. התובע המשיך והתעקש על כך שמאחר והוא הגיע בשלב יחסית מוקדם של החברה, הוא זכאי לשיעור גבוה של אופציות. ברם, גל הבהיר לו מפורשות כי הדבר "לא קשור" שכן **"הסקאלות הן סדר גודל של אחוז"** להענקה ראשונה לאחר דילול וזאת מתוך הערכה לתובע **"ואמונה שאתה תוכל לבוא ולעבוד איתנו ולהצמיד את החברה הזאת**

³ מספור העמודים נערך בהתאם לתצהיר התובע.

קדימה...". בתגובה לכך השיב התובע: **"אחוז מהרבה זה טוב"**. גל ציין כי הוא מקווה שהתובע לא הגיע ל"משהו קצר מועד" וכי התגמול יינתן בהתאם לקידום החברה והתרומה לפעילותה (תמליל 03.12.14, עמ' 26, 31-33).

47. באותה השיחה, ביקש התובע לוודא כי לאחר גיוס הכספים שכרו יעמוד על 13,000 ₪ לחצי משרה. בסיומה של השיחה לאחר שהתובע ביקש לשנות חלק מהסעיפים הנוגעים לקניין רוחני ונענה על ידי גל בשלילה **"אתה לא יכול לשנות..."**, סוכם כי התובע יעביר את תיקונו להסכם ב"עקוב אחר שינויים" ואלו יועברו לעורכי הדין (תמליל 03.12.14, עמ' 35, 38).

48. ביום 11.01.15, לאחר ההשקעה הראשונה בחברה, נשלח לתובע הסכם ההעסקה חדש – עליו העיר התובע (נספח 6 לתצהיר התובע) וביום 20.01.15 נערכה פגישה בין גל לתובע על מנת לדון בתנאי ההסכם.

49. בתמליל השיחה מיום 20.01.15 דנו הצדדים במשמעות של היקף העסקה חלקי כאשר גל ציין כי הוא בטוח שהתובע יעבוד לפחות 50% משרה ואילו התובע מצדו השיב כי **"יהיו פעמים"** שהוא לא יוכל להגיע להיקף זה אלא לממוצע של 30%-40% וגל השיב **"אין בעיה, באובר אול, בשנה, בחודש, ברבעון"**. בהמשך, ביקש התובע להבין מהי תכנית 102 של מס הכנסה (מנגנון מיסוי המוסדר בסעיף 102 לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש] להענקת אופציות המאפשר הטבת מס בהתאם לתנאים הנקובים בסעיף – ע' מ') וגל השיב לו: **"כל זמן שאתה עובד אין בעיה. השאלה מה קורה כשאתה לא עובד. אני צריך לבוא ולהשאיר אותך"** והבהיר כי מינימום השעות הנדרש הוא 5-6 שעות עבודה בחודש. כשגל נשאל: **"ולא יהיה לך בעיה לשלם את זה גם אם אני לא עושה כלום ב-5 שעות האלה?"** השיב: **"אני אשתדל שכן תעשה, אבל אם לא תעשה אז בסדר"** (תמליל 20.01.15, עמ' 62-63).

50. התובע ציין מצדו כי הם צריכים לסכם מתי זה יהיה מקובל שהוא ירד מ-50% משרה ליום בשבוע ולאחר מכן ל-5 שעות המינימליות. בתגובה לכך שאל גל: **"אני לא מבין, אתה לא רוצה לעבוד?"** והתובע השיב כי הוא צריך גמישות. לבסוף ציין התובע כי במשך 9 חודשים עד שנה הוא יוכל לעבוד בהיקף של יומיים וחצי (50%) ולאחר שנה וחצי הוא ירד ל-5/6 שעות בחודש (תמליל 20.01.15, עמ' 66).

51. ביום 27.01.15 חתם התובע על הסכם ההעסקה וזאת לאחר שהנתבעת דחתה את השינויים שהוא ביקש לערוך בסעיפי הקניין הרוחני. בשיחה נוספת בין גל לתובע שהוקלטה באותו היום, הבהיר גל לתובע כי ישנה הפרדה מוחלטת בין בעלות החברה בכל הקניין הרוחני לבין חתימה על הסכם אופציות.

על יסוד הראיות שהוצגו לעיל מתבקשות המסקנות הבאות:

52. **ראשית**, התובע בחר לחתום על הסכם ההעסקה לאחר שנוהל מו"מ ממושך בינו לבין גל במהלך חודש וחצי ולאחר שגל נתן מענה לכל שאלותיו וניתנה לו שהות ארוכה להיוועץ עם עו"ד (תמליל 20.01.15, עמ' 51). לא הופעל על התובע כל לחץ והוא אף אישר בעדותו כי "**אף אחד לא כיוון [לו] אקדח לרקה**" (פרוטוקול, עמ' 14 ש' 30).
53. חלק מהערותיו של התובע להסכם ההעסקה התקבלו וחלק לא, כאשר בהסכם עוגן מפורשות כי כל אמצאותיו עבור הנתבעת ובמהלך תקופת עבודתו שייכים לנתבעת (ראו הסכם העסקה ס' 3, 5, EXHIBIT A, נספח 7 לתצהיר התובע).
54. הנתבעת קיבלה את בקשתו של התובע למשרה גמישה וחלקית, אשר הוגדרה בהסכם ההעסקה 'part time' ובניגוד לטענתו לא מצאנו כי גל הוליך אותו שולל בכך שלא העלה על הכתב את התנאים המדויקים שהוסכמו (פרוטוקול, עמ' 61 ש' 18 ואילך). נהפוך הוא. מתוך מכלול הראיות שוכנענו כי המטרה הייתה להיטיב עם התובע ולא להכשילו.
55. כך, גל נשאל בחקירתו מדוע לא נרשם בהסכם ההעסקה שהתובע יעבוד בהיקף נמוך מ- 50% משרה, שייתכן והוא יצא לחל"ת במהלך תקופת העבודה וכיו"ב, והשיב: "ההגדרה כפי שאני קורא אותה בדיוק מגדירה את הדבר הזה גם היום אני מעסיק אנשים לא בהיקפים מלאים בהיקפים חלקיים אני נותן להם לעבוד מהבית נותן להם עבוד בכל אחד מהיסודות שבהם הם מייצרים עבודה. ולכן ההגדרה של פרטיים (part time – ע' מ') היא הגדרה שנותנת מרחב גמישות גם לי אבל במיוחד לעובד, ובסיכומי של יום לא, אנחנו לא הכרחנו את מתן להגיע לשום הסכם עבודה נתנו את כל מרחב הגמישות, רק מרחב גמישות הזה יצא אביוז (ebuse – ע' מ')..." (פרוטוקול, עמ' 62 ש' 36 ואילך, עמ' 63 ש' 1-4, עמ' 66 ש' 24-26).
56. **שנית**, הצדדים סיכמו על מסגרת ההעסקה חלקית שלפיה התובע יועסק במשך 9 חודשים עד שנה בהיקף של 30% עד 50% כאשר התובע ציין כי לאחר שנה וחצי ייתכן והוא ירד בהיקף המשרה עד ל-5, 6 שעות חודשיות וזאת לאחר שגל הבהיר לו שקבלת האופציות מותנית בכך שהוא יהיה עובד החברה.
57. הנה כי כן, לצד הסכמתה של הנתבעת למתכונת העסקה גמישה הובהר לתובע כי עליו לעבוד מספר שעות מינימאלי על מנת להיות זכאי לאופציות כאשר לא למותר לציין בהקשר לכך כי בשיחה מיום 20.01.15 התחייב התובע שלא להיעלם באופן פתאומי (תמליל 20.01.15, עמ' 67).
58. גל העיד לאורך כל חקירתו הנגדית כי הוא הסביר לתובע מההתחלה מה כוללת תכנית האופציות לפי סעיף 102 לפקודת מס הכנסה, לרבות Cliff של שנה, ועדותו הייתה עקבית ומהימנה (פרוטוקול, עמ' 75 ש' 30 ואילך, עמ' 76 ש' 1-25, עמ' 81 ש' 11).

59. ראייה לכך שהתובע היה מודע לתנאים לקבלת אופציות ובפרט לתנאי המחייב תקופת עבודה בת 4 שנים, מצאנו בהודעת הדוא"ל ששלח התובע לגל ביום 22.01.15, עובר לחתימה על הסכם ההעסקה, ובה ביקש "משהו שיבטיח" שהוא לא יפטר בתקופה שהוא במינימום משרה על מנת שהוא יקבל את האופציות וביקש לחשוב על חלופות אחרות ככל שהדבר לא אפשרי: **"כי לשלם 25% מס במקום 50% זה טוב, אבל הרבה דברים יכולים להשתבש ב-4 שנים"** (נספח 5א לתצהיר התובע). נציין, כי בחקירתו הנגדית ובמענה לשאלה האם בקשתו התקבלה, השיב התובע כי גל אמר לו שנושא האופציות יוסדר בחוזה אחר, וכך למעשה הודה כי לא הייתה קיימת הבטחה שהוא לא יפטר על מנת שהוא יקבל את האופציות בתום התקופה (פרוטוקול, עמ' 39 ש' 17-15).

60. גל נשאל בעדותו מדוע הוא לא השיב להודעת הדוא"ל ששלח התובע והעיד כי הוא אינו זוכר מאחר שחלפו 10 שנים. עם זאת הוסיף: **"מכיר מקום עבודה אחד שמבטיח לו עובד שלא מפטרים אותו? אתה מכיר מקרה אחד שבן-אדם מקבל אופציות או תמלוגים אם הוא לא עושה כלום? אתה מכיר מקרה אחד כזה? כלומר זה לא ברור? ...במדינת ישראל או בעולם המערבי אין כזה דבר הבטחה להישאר במשרה, אם אני לא מצליח לדלוור מה שאני הבטחתי למשקיע נראה לך שהיו מחזיקים אותי דקה אחת בחברה?"** (פרוטוקול, עמ' 83 ש' 17-1).

ובהמשך: **"... אחד אף אחד לא הבטיח לו מניות, היה מדובר על תכנית אופציות כמו כל אנשי החברה שלו זה היה תמיד ותמיד כפוף למערכת ביצועים שכל אחד מאיתנו נמדד בין אם ראשון עובדים עד אחרון העובדים. אלו הדברים ככה הם עובדים בכל חברה שאני מכיר לרבות חברות הייטק"** (פרוטוקול, עמ' 87 ש' 15-33).

61. **שלישית**, גל הבהיר לתובע מספר פעמים כי הסכם האופציות ייחתם בנפרד כאשר לחברה תהיה תכנית אופציות מאושרת וכי הסכם זה אינו קשור להסכם ההעסקה. בניגוד לטענת התובע במכתב הביטול, לא הוצגה כל ראייה לכך שהנתבעת התחייבה כי הסכם זה ייחתם תוך חודש-חודשיים ממועד החתימה על הסכם ההעסקה והדבר אף לא נזכר בהסכם זה.

62. גל העיד בחקירתו הנגדית כי בנקודת הזמן ההתחלתית שבה נוהל המו"מ עם התובע, החברה לא גייסה כסף ולכן לא הייתה אפשרות להענקת אופציות. לאחר גיוס כספים פנתה החברה למס הכנסה, קיבלה אישור לפי סעיף 102 לפקודת מס הכנסה והעניקה מס' חודשים אחרי אופציות לעובדיה. גל הוסיף כי הדבר הוסבר לתובע מפורשות אבל **"בתפיסת העולם" שלו התובע רצה לעבוד פרק זמן נורא קצר, לקבל אופציות וללכת לעשות דברים אחרים** (פרוטוקול, עמ' 64 ש' 13-29).

כשנשאל פעם נוספת בחקירתו איך הוא טוען כי הסכם ההעסקה ממצה אם הוא אמר לתובע שיחתם הסכם נוסף, השיב: "אנחנו דנים בדבר הזה שוב ושוב וכבר פעם רביעית אנחנו מתייחסים לזה בכל חברת הייטק יש חוזה עבודה חוזה אופציות שני דברים שונים או-קיי ? חוזה העבודה מגדיר את היחסים בין העובד לבין החברה חוזה האופציה נותן לו אקוויטי כאשר האישור היחידי הוא ע"י בעלי המניות או הדירקטוריון..." (פרוטוקול, עמ' 82 ש' 9-1).

63. נזכיר כי התובע קיבל שכר עבור עבודתו בחברה וכחלק מתנאי העסקתו חתם בידיעה מלאה על כך שהקניין הרוחני שהוא יפתח בתקופת עבודתו בחברה יהיה שייך לה בלבד – לשון העולה בקנה אחד עם הוראות הדין (ראו לדוג' סעיף 34 לחוק זכות יוצרים, תשס"ח – 2007, הקובע כי "מעביד הוא הבעלים הראשון של זכות היוצרים ביצירה שנוצרה על ידי עובדו לצורך עבודתו ובמהלכה, אלא אם כן הוסכם אחרת"). בהסכם ההעסקה צוין ברחל בתך הקטנה כי הוא ממצה את כל ההסכמות שבין הצדדים ומבטל כל הסכם ו/או הסכמה אחרת (סעי' 9 להסכם).

64. טענת התובע במכתב הביטול שלפיה הוא כרך את הסכמתו למסירת קניינו בהסכם העבודה נוכח ההבטחה "לתגמול הוני מובטח מ day 1" (סעיף 6 לסיכומי התשובה) לא רק שאינה עולה מהסכם ההעסקה אלא שהיא אינה עולה אף מתמלילי השיחות שבין הצדדים והתובע אף לא הוכיח התחייבות נטענת של החברה או מי מטעמה לכך שהענקת אופציות עתידיות היא תמורת ויתורו על זכות הקניין.

65. כאמור, הובהר לתובע חוזר ונשנה כי הסכם האופציות ייחתם רק כאשר לחברה תהיה תכנית מאושרת ועל כן ממילא אין המדובר בתגמול הוני מהיום הראשון כפי שביקש לטעון בדיעבד אלא בכפוף לתנאי התכנית (לרבות תק' המתנה ראשונית של שנה cliff)). לא זו בלבד, אלא שהצדדים לא סיכמו על מועד ספציפי שבו ייחתם הסכם האופציות ותנאיו, כך שעמדת התובע שלפיה שני ההסכמים היו כרוכים זה בזה באופן שהחתימה על הסכם ההעסקה כללה למעשה הסכמה לעניין הענקת אופציות מוקשית וזאת לנוכח היעדר דרישת המסוימות הנדרשת בעת כריתת ההסכם.

66. מכאן, שאפילו הפרה הנתבעת את התחייבותה לחתימה על הסכם אופציות (דבר שלא הוכח), הרי שהפרה זו אינה מקנה לו את הזכות לבטל את הסכם ההעסקה שבו קיבל תמורה עבור עבודתו ואשר יושם בפועל על ידי שני הצדדים. הדבר נכון ביתר שאת שעה שהובהר לתובע כי תנאי הסכם ההעסקה זהים לכל עובדי החברה, למעט אשר להיקפי המשרה וסעיף התמורה ובנוסף, הובהר לו כי החברה אינה מוכנה לבצע כל שינוי בסעיפים הנוגעים לקניין הרוחני. ראו לעניין זה את עדותו של גל:

"אני לא הייתי מעסיק עובד בלי שום קשר לאופציות או בלי אופציות לא הייתי נותן לבן-אדם משכורת אם הוא לא היה חותם על הדברים האלו נקודה אין שום קשר

ביניהם אתה עושה מיקס מכל כך הרבה דברים. לא מבין מה הקשר ביניהם כל עובד בחברת כלו מדיקל יש לו חוזה העסקה וכאשר הדירקטוריון מתכנס יש חוזה אופציות על בסיס מה שיש כך היה וכך יהיה קדימה" (פרוטוקול, עמ' 69 ש' 3-20).

67. העובדה שהתובע קיווה וציפה לתמורה כספית ניכרת העולה על השכר ששולם לו כשכר עבודה ולכן הסכים לתנאי ההסכם, אינה מובילה למסקנה כי הוא הוטעה על ידי הנתבעת.

68. **רביעית, החלופה היחידה שהוצעה לתובע היא ההעסקה כעובד שכיר** וקבלת אופציות בהסכם נפרד בשיעור של 1%. חרף טענתו של התובע כי הוא הוטעה בנוגע לשאלת מעמדו באופן שגל הציג בפניו מצג שלפיו עדיף לו להתקשר כעובד ולא כיועץ, הרי שעיון בראיות מעלה כי בשום שלב לא הוצע לתובע להתקשר במתכונת אחרת מזו של עובד שכיר. בשיחה מיום 03.12.14 פירט גל בפני התובע את שמות היועצים לנתבעת – ביניהם מנכ"ל משרד בריאות לשעבר וכן רופאים שונים בעלי ניסיון בעולם הקליני "אנשים שבחרנו אותם בקפידה ושלכל אחד מהם יש משקל משמעותי" ולא הוצע לו דבר בהקשר לכך (תמליל 03.12.14, עמ' 27 – 28, 31; ראו גם עדותו של גל, פרוטוקול, עמ' 74 ש' 18-34).

69. באופן דומה, לא הוכח כי הוצע לתובע לקבל תמלוגים תחת קבלת אופציות. כידוע, תמלוגים משולמים לבעלים של נכס או זכות עבור השימוש בהם כאשר התובע חתם על הסכם ההעסקה כעובד שכיר ולא כבעל הקניין בחברה. משכך, אין לקבל את טענת התובע כי הוא "ויתר" על תמלוגים וזאת משום שהם לא הוצעו לו מלכתחילה, והברירה היחידה אשר עמדה על הפרק מבחינת הנתבעת היא העסקתו כעובד שכיר ומתן אופציות בהמשך (ראו עדותו של גל - פרוטוקול עמ' 68, 69 ש' 18-16).

70. **חמישית, אשר להוכחת ההיתכנות נכון למועד תחילת המו"מ, מצאנו כי התובע לא הרים את הנטל הנדרש להוכיח כי נמסר לו מצג שווא או כי שיעור האופציות שהוצע לו הושפע מכך.** כפי שצוין לעיל, במהלך השיחה מיום 03.12.14 ציין גל בפני התובע כי "ההיתכנות...תימשך עוד המון המון המון זמן..." ופירט בפניו את האתגר שעומד בפני החברה (תמליל 03.12.14, עמ' 6, 14). בחקירתו הנגדית כשהופנה התובע לדבריו של גל השיב כי החברה לא עברה בכלל את המשוכה הראשונה - הוכחה שהבעיה פתירה וטען כי גל הודה בכך בסביבות החודשים מאי-יוני. כשנשאל: **"איפה הוא אומר את זה?"** השיב התובע שהוא זוכר שהוא אמר את זה אבל זה לא הוקלט (פרוטוקול, עמ' 31 ש' 1-26), כך שלמעשה לא הוצגה כל ראיה לכך שגל מסר לתובע מידע שגוי.

71. התובע ביקש ללמוד מכך שההתקשרות של הנתבעת עם פרופ' שחר מאוניברסיטת בן גוריון לצורך ייצור פרדיקטור לא צלחה כראיה ל"הסתרה חמורה" ביחס להוכחת ההיתכנות (סעיף 7 לתצהיר התובע). כשעומת בחקירתו עם כך שהעסקה עם

אוניברסיטת בן גוריון כלל לא יצאה אל הפועל, השיב התובע כי גל אמר לו שהיא יצאה אל הפועל בשיחה שהתקיימה איתו בחודש 03/2015. כשעומת עם כך שאין לו ידיעה אישית על כך, נתלה התובע בעובדה שבשיחה מיום 03.06.15 כשהוא ביקש שישולמו לו תמלוגים, השיב גל שהוא לא מוסד אקדמי (פרוטוקול, עמ' 27 ש' 4 ואילך). עיננו הרואות כי הדברים הוצאו מהקשרם וכלל לא הוכח כי נעשתה עסקה עם אוניברסיטת בן גוריון כמו גם כי זו כשלה (ראו עדותו של גל – פרוטוקול, עמ' 73 ש' 33-35).

72. נזכיר, כי התובע אישר שקיבל את כל החומרים הנוגעים לעבודתו בנתבעת עוד בחודש דצמבר 2014 טרם החתימה על הסכם ההעסקה, כך שהנתבעת מסרה למעשה את כל המידע על בסיסו יכול היה התובע ללמוד על קיומה של הוכחת היתכנות. כשנשאל בחקירתו לעניין זה "היה לך כמעט חודשיים שלמים כדי להבין שגל רימה אותך ואין היתכנות", השיב התובע כי מה שגרם לו לחשוב שיש היתכנות הוא ההשקעה של 2.5 מיליון ₪ שגייסה הנתבעת. לשאלה: "אז מאיר (המשקיע – ע' מ') הטעה אותך?" השיב התובע כי הוא שגרם לו להבין שיש הוכחת היתכנות בשל סכום ההשקעה (פרוטוקול, עמ' 33 ש' 10 ואילך, עמ' 34 ש' 1-3).

73. התובע לא הוכיח כי גל מסר לו מידע שגוי וכי הוא הסתמך על מידע זה בעת קבלת ההחלטה להתקשר עם הנתבעת. מעדותו של התובע עלה כי ההשקעה בנתבעת היא זו שלבסוף גרמה לו להאמין בהוכחת ההיתכנות – עובדה המחלישה את טענתו להטעיה.

74. ייתכן והתובע האמין שתהיה "פריצת דרך" במיזם בפרק זמן קצר וכשהדבר לא התממש, ביקש להפנות אצבע מאשימה כלפי גל, בטענה כי זה רימה אותו. תמיכה לאמור מצאנו בשיחה שקיים אביו של התובע עם גל בחודש 05/2015, בה ציין אביו כי הוא הבין מהתובע ש"התרומה שלו היא משמעותית מאד לתוצאות" ולכן הוא מבקש שתהיה קורלציה בין התרומה שלו לתגמול (נספח 10, עמ' 131 ו-135 לתצהיר התובע). גל הסביר בשיחה זו כי כרגע אין כל התקדמות כאשר התובע מתקשה "לתרגם את מה שנעשה כרגע לשפה שהיא אלגוריתם" והבהיר כי התובע יתוגמל כמו כל עובדי החברה במתן אופציות (עמ' 134 לתצהיר התובע).

75. בשיחה שקיימו גל ואביו של התובע משתקף הפער בין האופן שבו ראה התובע את תרומתו והישגיו בחברה לבין האופן שבו גל ראה את הדברים בהתייחס למצבה האמיתי של החברה, כאשר ניכר היה כי גם גל חש אכזבה מסוימת מקצב התקדמות המיזם. דבריו של גל בשיחה זו משקפים את התנהלותו לאורך כל הדרך ואת העובדה שהוא שיקף את הקשיים והאתגרים כהווייתם ולא הוליד את התובע שולל – לא במהלך המו"מ ולא במהלך יחסי העבודה.

76. נוסף, כי לא מצאנו יסוד לטענת התובע שלפיה אילו הוא ידע שאין הוכחת היתכנות הוא היה עומד על קבלת תגמול זהה למייסד, שכן הלה אישר בעדותו כי לא הוצע לו להיקלט כמייסד בנתבעת, כך שהחלופה הזו כלל לא הייתה על הפרק עם או בלי הוכחת היתכנות (פרוטוקול, עמ' 16 ש' 38; ראו גם את עדותו של חיים – עמ' 6 ש' 36-23).

(ב) התובע יצא לחל"ת באקט חד צדדי ובכך הפר את הסכם ההעסקה

77. כפי שצוין בפתח הדברים, בחודש 06/2015 עלו היחסים בין הצדדים על שרטון על רקע דין ודברים ביחס לתנאי הסכם האופציות. גל העיד בתצהירו כי במהלך חודש 05/2015 אושרה תוכנית האופציות של החברה ועל כן היא פעלה להכנת ההסכמים עם העובדים ולכינוס הדירקטוריון (נספח 2 לתצהיר גל). לגרסתו, התובע היה **"חסר סבלנות, ובמקום להמשיך ולהשקיע בפיתוח מודלים שיתאימו למערכת החיזוי ולקדם את החברה, הוא השקיע את מאמציו בניסיון לקדם חתימה על הסכם אופציות, כאשר במקביל המשיך לדרוש להפחית את שעות עבודתו"** (סעיף 44 לתצהיר גל).

78. עיקר המחלוקת כפי שבאה לידי ביטוי בשתי השיחות שהתקיימו בין התובע לגל בחודש 06/2015 נגע לשאלה מהם התנאים לקבלת האופציות, היינו שעות העבודה המינימליות שהתובע יצטרך לעבוד על מנת להישאר עובד החברה והאם הוא יצטרך להגיע פיזית למשרדי החברה.

79. בשיחה מיום 03.06.15 (תמליל הוגש בפתח דיון ההוכחות) העלה גל בפני התובע את חוסר שביעות הרצון של הממונים עליו מביצועיו בעבודה ואילו התובע מצידו השיב כי אם הוא יעבוד קשה הוא יוכל לפתור את "הבעיה" והביע חשש שבמידה והוא יעזוב לפני שהחברה תעשה "אקזיט" הוא לא יוכל להתעשר כמו יתר העובדים ולא יעשה "הרבה כסף". בתגובה לכך הזכיר גל לתובע שהוא מקבל כסף עבור עבודתו, שהמצב של החברה בחלוף חצי שנה לא התקדם כפי המצופה וכי אף עובד לא קיבל אופציות.

80. בהמשך השיחה גל הזכיר כי הוא יצטרך לעבוד את ה"מינימום האפשרי" לצורך קבלת אופציות וכשהתובע שאל "אתה לא בטוח שעדיף לעשות איתי מודל אחר? השיב גל: **"אין מודל אחר"** והסביר לתובע כי החברה בחרה בתכנית 102 המאושרת על ידי מס הכנסה. גל הסביר לתובע כי הוא יצטרך לעבוד **"שעה בשבוע, שעתיים, אני לא ידוע בדיוק... כדי לקיים אישזהו קשר..."** עם החברה, וכשהתובע הזכיר לו כי הוסכם שהוא יעבוד שלוש שעות בחודש וגם אם הוא לא יעבוד אותן לא תהיה בעיה, השיב גל כי הוא לא יכול להבטיח "שמש הכנסה לא יעלה על זה".

81. כשבוע לאחר מכן ביום 11.06.15, הגיע התובע למשרדי החברה וקיים עם גל שיחה נוספת ובה דרש לקבל את ה"כסף הגדול יותר" שבשלו הגיע לעבוד (נספח 12 לתצהיר

התובע, עמ' 142 - 143). באותה השיחה, ציין התובע כי אמנם הוא התחייב לשנת עבודה אולם הוא לא התחייב לשום היקף משרה וניסה ארוכות לשכנע בדבר תרומתו והישגיו לחברה. גל הסביר לתובע כי החברה אינו עומדת בפני אקזיט וכי היא רק בתחילת הדרך ולכן הוא מתקשה להבין מדוע התובע "נורא, נורא לחוץ" כאשר לא הוענקו אופציות לאף עובד בחברה (ראו את עדותו של גל ביחס לאי שביעות הרצון ביחס להישגי התובע – פרוטוקול, עמ' 77 ש' 16 ואילך).

82. התובע המשיך וחזר על כך שהוא סיכם עם גל שהוא ישאר עובד החברה "בהיקף קטן" בשביל הטבת המס שניתנת בתכנית 102 לפקודת מס הכנסה. כשגל אישר את הדברים הוסיף התובע: **גם אם אני לא עובד את השעות האלה בפועל**" וגל השיב: **"אין כזה דבר"**. לדברי התובע: **"אני אמרתי לך שאני לא אוכל לתת את השעות האלה בפועל"** השיב גל: **"אבל אתה יכול לשבת ולתת 3 שעות בשב... בחודש, 4 שעות בחודש נכון?"**.

83. לאחר שיחה ארוכה ביחס למיזם עצמו והתקדמותו, ציין התובע בפתאומיות: **"תקשיב גל תקשיב, א' אני צריך להיעלם לתקופה, לא יודע אם זה שבועות ולא יודע אם זה חודש. אני צריך להיעלם, אמרתי לך אני לא יודע לאיזה היקף משרה אני יכול להתחייב ולא התחייבתי..."**. כשגל אמר לו: **"אתה מבין שאני בתור חברה לא יכול לבנות עליך?"** השיב התובע: **"יכול להיות שעוד כמה שבועות אני אחזור"** (עמ' 160 לתצהיר התובע).

84. בהמשך גל הזכיר לתובע כי הוא סיכם איתו על ירידה בהיקף המשרה לאחר שנה. כשהתובע ציין כי הוא לא יודע איפה הוא יהיה עוד שנה **"אולי בקליפורניה"** ציין גל כי הם ינסו לפתור את הבעיה ושאל אותו אם הוא יכול להמשיך לעבוד שעתיים בשבוע והתובע השיב כי הוא רוצה לחשוב על זה.

85. כשהתובע חזר על כך שהוא **"לא פה בשביל משכורת"** גל הציע לו לעבוד תמורת אופציות בדומה לעובדים אחרים והתובע השיב בשלילה וציין כי לאותם עובדים יש אוניברסיטת יוקרה שמממנת אותם (עמ' 167 לתצהיר התובע).

86. הראיות שהונחו בפנינו מצביעות על כך שהתובע הוא שחזר בו מההסכמות אליהן הגיעו הצדדים והחליט 'לשבור את הכלים'. כנזכר לעיל, בשיחות מחודש 01/2015 טרם החתימה על הסכם ההעסקה, ביקש התובע גמישות בעבודה וגל הסכים כי מסגרת העבודה תהיה גמישה ומותאמת לצרכי התובע: **"מבחינתי תקבע כל שבוע, אני תמיד ארצה יותר ואתה תהיה מוגבל יותר, בסדר"** (תמליל 20.01.15, עמ' 61). גל ביקש כי התובע יעבוד 50% משרה בחישוב שנתי והתובע השיב כי **ייתכן** והוא יעבוד 30%-40% וגל השיב **"אין בעיה"**. עוד ציין: **"יכול להיות תקופה שחודש אין מה לדבר איתי"** וגל ציין **"טוב הלאה סע"** (שם, עמ' 62). התובע ציין כי הוא לא יכול להיות **"פה"** 4 שנים ובהמשך ציין כי צריך לסכם מתי יהיה מקובל שהוא יעמוד על 5 שעות העבודה בלבד.

בהמשך ציין כי **"יכול מאד להיות** שעוד שנה וחצי מהיום אני עובר ל- 5, 6 שעות האלה" והוסיף כי הוא יכול גם לעבוד מחו"ל (שם, עמ' 66 – 67).

87. כאמור, התובע התחייב לעבוד בחברה 9 חודשים עד שנה וחצי בהיקף של 30% עד 50% ולאחר מכן בהיקף של 5/6 שעות חודשיות (תמליל 20.01.15, עמ' 66).
אשר לתקופה שלאחר פרק זמן זה, סוגיית מסגרת שעות ההעסקה והמיקום שממנו היא תתבצע נותרה פתוחה, כאשר הצדדים לא סיכמו באופן מפורש ונהיר את תנאי העבודה בפרק זמן זה עד להשלמת 4 השנים לצורך קבלת האופציות, **דבר שהוביל לכך שכל אחד מהם פירש אחרת את התנאים שסוכמו.**

88. בשיחות מחודש 06/2015 ובתביעתו שלפנינו, ביקש התובע להסתמך על אמירה אחת של גל ממנה ביקש ללמוד כי הוא יהיה זכאי לאופציות גם אם הוא לא יעשה דבר לאחר פרק זמן מינימלי של 9 חודשים. התובע הפנה לחלק בשיחה שבו גל אמר לו כי מינימום השעות הנדרש לצורך קבלת האופציות הוא 5-6 שעות עבודה בחודש ולשאלה **"ולא יהיה לך בעיה לשלם את זה גם אם אני לא עושה כלום ב- 5 שעות האלה?"** הוא השיב: **"אני אשתדל שכן תעשה, אבל אם לא תעשה אז בסדר"** (תמליל 20.01.15, עמ' 63). אמירה זו הובילה את התובע למסקנה שגל הבטיח לו שגם אם הוא לא יעבוד הוא ישלם לו משכורת (פרוטוקול, עמ' 41 ש' 2-3, עמ' 43 ש' 20-28).

89. איננו סבורים כי למקרא תמלילי השיחות המלאים ניתן ללמוד ממשפט בודד זה, אשר נאמר במסגרת שיח ארוך הנוגע לתנאי העבודה ואשר במידה רבה נותר עמום מצידם של שני הצדדים (ולא מצידו של גל בלבד, כך שהתקשינו להלום את טענת התובע להטעיה), על הסכמתו של גל לכך שהתובע יעבוד שנה וחצי בלבד ולאחר מכן לא יעשה דבר ויקבל "משכורת" או אופציות.

90. תימוכין לכך מצאנו בחקירתו של גל אשר נשאל: **"מתי ידעת שהוא רוצה לבוא לזמן קצר?..."** והשיב: **"אנחנו דיברנו על זה שהוא יעבוד שנתיים ראשונות ואחר כך הוא יוריד היקף משרה"**. ובהמשך: **"הוא לא אמר ל-9 חודשים הוא אמר אני יגיע לכאן בין 9 חודשים לשנתיים ואני ממליץ לך לקרוא את התיעוד ואחרי זה אני ארד באחוזי משרה** (פרוטוקול, עמ' 64 ש' 30-33, עמ' 90 ש' 4-6); וכן בשיחה מיום 11.06.15 בה גל אמר **"אמרת לי שנה ואחרי זה אני ארד באחוזי משרה... זה מה שאמרת"** (עמ' 162 לתצהיר התובע).

91. באופן דומה העיד חיים שהוא כלל לא ידע שהיה שיח לגבי משך התקופה שבה התובע יעבוד בחברה אלא רק בנוגע להיקף המשרה – שכן התובע לא ראה את עצמו עובד בהיקף של 100% משרה (פרוטוקול, עמ' 4 ש' 34 ואילך, עמ' 5 ש' 1-6).

92. התובע אמנם ציין כי הוא לא יוכל להיות נוכח פיזית בחברה ארבע שנים, ואולם בד בבד הוסיף כי הוא יוכל לעבוד מחו"ל, כך שלא ניתן ללמוד על כך שהוא התחייב להעסקה של שנה וחצי בלבד אשר לאחריה ציפה שהוא לא יעשה דבר עבור החברה ויהיה זכאי לתגמול כלשהו. נזכיר כי בהסכם ההעסקה לא נקצבה תקופת ההעסקה של התובע.

93. מעבר לכך וכפי שגל הסביר בעדותו ובשיחות שניהל עם התובע, הרי שהמטרה בהענקת האופציות היא מתן תמריץ לעובדים להיות חלק מהצלחתה של החברה על מנת שהם ימשיכו לייצר ולתרום לה, כך שפרשנותו של התובע לשיחה בין הצדדים שלפיה הוא יהיה זכאי בכל מקרה וללא כל תנאי אינה סבירה בעינינו – בהיעדר עיגון לשוני מפורש לכך (פרוטוקול, עמ' 63 ש' 34 ואילך, עמ' 78 ש' 35 ואילך, עמ' 79 ש' 1-4, תמליל 03.12.14, עמ' 32).

94. על כך נוסיף, כי לא עלה בידי התובע להוכיח כי התנאים שסוכמו איתו היו למראית עין בלבד וכי לא הייתה לחברה כל כוונה להעניק לו אופציות. גל העיד בחקירתו הנגדית כי התהליך של קבלת האופציות הוא הדרגתי כך שהזכאות היא לאחר Cliff של שנה, כאשר בכל שנה נפתח החלק היחסי. מכאן, ככל שהתובע היה מסיים את העבודה לאחר 13 חודשים הוא היה מקבל "רבע פלוס משהו" מהאופציות והחברה הייתה מנסה למצוא מנגנון שבמסגרתו הוא ימשיך לתרום לחברה – לדוג' על ידי עבודה של 4 שעות בחודש (פרוטוקול, עמ' 80 ש' 1-12). עוד העיד כי ככל שהתובע היה עומד "בחלק קטן מההבטחות שלו" – הוא היה נלחם שהוא יקבל את האופציות (שם, עמ' 80 ש' 31-37).

95. לשאלת בית הדין איזו תרומה יש לעובד שעובד היקף כל כך קטן של 4-6 שעות חודשיות והאם ניתן להבין מכך שלכאורה האופציות מותנות בזה שהתקיימו יחסי עובד מעסיק בפן הפורמלי בלבד, השיב גל כי יש לו עובדים שמגיעים לשעה בשבוע והתרומה שלהם היא משמעותית מאוד (פרוטוקול, עמ' 90 ש' 29 ואילך, עמ' 91 ש' 2-1).

96. ראייה לכך שהנתבעת ביקשה למצוא פיתרון על מנת שהתובע יוכל לקבל את האופציות מצאנו בשיחה מיום 11.06.15 במסגרתה שאל גל האם התובע יוכל להגיע שעתיים בשבוע למשרד וכשהתובע ציין כי הוא אולי עוד שנה הוא יהיה בקליפורניה, השיב גל שהם ינסו לפתור את הבעיה (עמ' 163 לתצהיר התובע). כשהופנה התובע בחקירתו לשיחה זו הוא הבהיר שהוא לא היה מוכן להגיע פיזית לעבודה לאחר 9 חודשי עבודה. כשהתבקש להפנות לחלק בתמליל התומך בטענתו שלפיה גל "אומר לך 4 שנים פיזית אם לא אין אופציות?" התובע חמק מליתן תשובה קונקרטית ולא הפנה לחלק בתמליל שבו הדבר נאמר לו (פרוטוקול, עמ' 44 ש' 25 ואילך, עמ' 45 ש' 19-27).

97. לא נעלמה מעיננו אמירתו של גל בתמליל מיום 11.06.15 כי הוא בדק רק בחודש האחרון שעל מנת להנות מהטבת המס בתכנית 102 חייבים להתקיים יחסי עבודה בין העובד לחברה "ב-capacity כזה" (עמ' 147 לתצהיר התובע). בחקירתו הנגדית העיד כי הוא לא ידע "שיש היקף מינימלי שבהם מתקיימים יחסי עובד מעביד" שכן העובדים בשתי החברות שאותן ניהל עבדו בהיקפים מלאים (פרוטוקול, עמ' 86 ש' 13-16). לא מצאנו כי יש בכך כדי לשנות מהכרעתנו שכן כבר בשלב ההתקשרות הציג גל לתובע באופן ברור שהוא צריך לעבוד היקף שעות מינימלי על מנת להיחשב עובד ולא חזר בו מדבריו.

98. כפי שצינו לעיל, גל ניסה לבצע התאמות כך שהתובע יוכל לעבוד בהיקף מינימלי ויהיה זכאי לקבלת האופציות. אלא שהתובע התנער מכל ההסכמות, טען שהולוכו אותו שולל ולא נתן הזדמנות ללבן את הדברים ותחת זו בחר להודיע על כך שלא יגיע לעבודה בפרק זמן בלתי מוגבל, בהודעה חד צדדית.

99. התובע בחר לנטוש את עבודתו, על אף שלא הוכח שהנתבעת חזרה בה מהתחייבויותיה ובכך סיכל את האפשרות לחתימה על הסכם אופציות. התובע התחייב למינימום ההעסקה של שנה וחצי שלאחריה הוא יפחית את השעות למספר שעות חודשיות ואולם חזר בו מהתחייבותו. התובע הודה בחקירתו כי בחודשי עבודתו אשר עמדו על חצי שנה בלבד הוא עבד כ- 25% היקף משרה בלבד – היינו, פחות מהמינימום לו התחייב ובדיון ההוכחות העיד שהוא לא התחייב להיקף משרה כלשהו (פרוטוקול, עמ' 25 ש' 7).

100. התובע נשאל בחקירתו הנגדית האם כשהוא הודיע לגל שהוא יעלם הוא לא חשב שהוא צריך לתת הודעה מוקדמת לאור מעמדו בחברה והשיב שלאחר שגל הודה שכל ההסדר ביניהם "מושגת על הונאת מס" הוא לא ראה את עצמו מחויב לעבודה ובנוסף היו לו עניינים אישיים שהוא כל הזמן דחה ולכן הוא הודיע שהוא יוצא לחל"ת, ללא קבלת אישור. לשיטתו הוא "קובע כמה אני עובד מאיפה אני עובד וגם היחסים עלו על שרטון מסוים".

לשאלת בית הדין האם הוא "מכיר אפשרות כזאת שעובד מודיע שהוא יצא לחל"ת, השיב: "שוב אני הייתי עובד בדברים שהם יותר כשמתרגל ודברים כאלה שנקבעים לפי זמנים מסוימים אז הייתי מתרגל" (עמ' 46 ש' 24 ואילך, עמ' 47 ש' 25 ואילך, עמ' 48 ש' 1-3).

101. אם כן, התובע עבד בשורות הנתבעת במשך כחצי שנה וקיבל שכר עבור עבודתו ומסיבה שאינה מוסברת באופן נהיר בגרסתו, החליט בחודש יוני שהגיעה העת לעניק לו אופציות ויהי מה. משהובהר לתובע כי הענקת האופציות כפופה לתנאים מסוימים,

בחר התובע להודיע על היעדרות פתאומית – אשר הובילה, לאחר למעלה מחודשיים ולאחר שהוא בחר שלא להגיע לשיחת השימוע, לפיטוריו.

102. אין בידינו לקבל את טענת התובע שלפיה הוא רשאי היה "להיעלם" וכי הדבר היה מוסכם בין הצדדים. כאמור, התובע התחייב שלא להיעלם בפתאומיות ומכל מקום, עובד המבקש לצאת לחופשה ובפרט כאשר המדובר בתקופה ממושכת ללא תאריך חזרה, צריך לקבל את אישור המעסיק לכך ואינו רשאי לעשות דין לעצמו.

סיכומם של דברים

103. כמפורט לעיל, על מנת להוכיח את יסודותיה של עילת ההטעיה יש להוכיח פגם ברצונו של צד שהתקשר בחוזה עקב מצג שווא שהציג לו הצד השני. מכאן, על מנת לעמוד בנטל, על התובע להוכיח כי חלה טעות "אשר לפרטים מהותיים במישור הטרם-חוזי"; כי קיים קשר סיבתי סובייקטיבי בין ההטעיה לבין טעותו של התובע במובן שאי-גילוי פרטי ההסכם, הביאוהו לכדי טעות; ובנוסף, כי קיים קשר סיבתי בין הטעות לבין התקשרותו של התובע בהסכם ההעסקה.

104. לא שוכנענו כי חלה טעות ביחס לתנאים שסוכמו בין הצדדים הנוגעים להסכם האופציות – הן לעניין מועד החתימה, משך ההעסקה והיקפה ושיעור האופציות להם יהיה זכאי התובע ('הוכחת ההיתכנות'). במסגרת המו"מ שנוהל בין הצדדים סוכם שיחתם הסכם אופציות אך לא סוכם המועד שבו הוא יחתם והתובע אף הודה בחקירתו כי הוא לא מכיר אף עובד שנחתם עימו הסכם אופציות בתקופת עבודתו. כמו כן, חרף העובדה שייתכן וגל כשל בלשונו בכך שאישר שהתובע יהיה זכאי לאופציות גם אם הוא "לא יעשה כלום" ב- 5, 6 השעות החודשיות שבהן יועסק, הרי שמלשון הדברים והקשרם ניתן היה ללמוד כי לצורך קבלת הסכם אופציות נדרש התובע להימנות על עובדי החברה – גם אם המשמעות היא העסקה בהיקף מצומצם, והדבר הוסבר לו עוד טרם ההתקשרות בין הצדדים.

105. כמו כן, לא שוכנענו כי קיים קשר סיבתי סובייקטיבי בין ההטעיה לבין הטעות הנטענת ובין הטעות להתקשרות. התובע העיד בחקירתו הנגדית כי מלבד ההיבט הכלכלי הוא חתם על הסכם ההעסקה מכמה טעמים ובהם – בשל היותו חובב **אתגרים**, מאחר שהוא סבר שיהיה לו **זמן פנוי** מאחר שהמדובר בפרויקט שעוסק **בהצלת חיים** (עמ' 14 ש' 31 ואילך, עמ' 15 ש' 10-1).

106. מהראיות השתקף בבירור כי התובע לא היה שבע רצון מכך שהחתימה על הסכם האופציות התמהמהה וכן מכך שהוא נדרש לעמוד בתנאים על מנת להיות זכאי לאופציות. ברם, רצונו של התובע לקבל תגמול נוסף על המשכורת ותפיסתו בדיעבד שלפיה הוא היה זכאי לקבל שיעור גבוה יותר של אופציות, אינה מובילה למסקנה כי

בזמן אמת הוא התקשר עם הנתבעת בהסכם ההעסקה עקב טעות שהיא תוצאה של הטעות. אף אם התובע נחל אכזבה בהתקשרותו עם הנתבעת, הרי שיתכן והמדובר בטעות בכדאיות העסקה, אשר אינה נכללת בעילת הטעות.

107. בשולי הדברים ובהתייחס לטענת ההתיישנות והשיהוי נבהיר כי התקשינו להלום את התנהלות התובע – אשר מחד גיסא קפא על שמריו כמעט 7 שנים וחרף הודעת הביטול לא עשה דבר (כגון הגשת הליך משפטי, השבת השכר שקיבל, בהתאם לקבוע בסעיף 21 לחוק החוזים וכיו"ב) ומאידך גיסא אך בשל מפגש אקראי שאותו הגדיר כ"נס" עם פרופ' פסח במהלכו נאמר לו אמירה עמומה ממנה למד כי ייתכן והייתה לו תרומה כלשהי לחברה אך הודה כי "רב הנסתר על הגלוי" – בחר חודשים ספורים טרם התיישנה העילה להגיש הליך זה (פרוטוקול, עמ' 11 ש' 3 ואילך, עמ' 12 ש' 4).

נעיר, ביחס לטענת ההתיישנות, כי הגם שהתביעה נדחתה לגופה הרי שהתובע לא הציג גרסה אחידה ביחס למועד שבו נודע לו לראשונה על כך שהוטעה וטען למספר מועדים, חלקם סמוכים למועד שבו חלה התיישנות על ההליך, אשר הוגש ביום 23.05.22 (ראו סעיף 6 למכתב הביטול – 13.08.15, סעיף 8.9 לכתב התביעה – 11.06.15, פרוטוקול, עמ' 42 ש' 15-28 – סוף מאי 2015).

מבלי לטעת מסמרות, מצאנו טעם של ממש בטענת הנתבעת כי השתהות בנקיטת פעולה יזומה לרבות הגשת התביעה יצרה אצלה הסתמכות כי התובע זנח את טענותיו כלפיה, באופן שהיא שינתה את מצבה לרעה ונגרם לה נזק ראייתי.

סוף דבר

108. משלא עלה בידי התובע להוכיח כי נפל פגם בכריתתו של הסכם ההעסקה, התביעה נדחת.

109. התובע יישא בהוצאות הנתבעת ובהשתתפות בשכ"ט עו"ד בסך כולל של 20,000 ₪ אשר ישולמו בתוך 30 יום.

110. זכות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה בתוך 30 יום מקבלת פסק הדין.

ניתן היום, ד' טבת תשפ"ו, (24 דצמבר 2025), בהעדר הצדדים ויישלה אליהם.

יעקב אורנשטיין
נציג ציבור מעסיקים

ערמונית מעודד
שופטת

אסתר קופרברג
נציגת ציבור עובדים