



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 11830-09-15

לפני:

סגנית הנשיאה, השופטת אריאלה גילצר – כץ

נציג ציבור (עובדים) מר איסר באומל

נציגת ציבור (מעסיקים) הגב' ציפי ארליך

התובע:

מרדכי לוי ת"ז: 066629296

ע"י ב"כ עו"ד חיים כהן ועו"ד הילה טל

-

הנתבעת:

דור אלון ניהול מתחמים קמעונאיים בע"מ

ח"פ: 512869439

ע"י ב"כ עו"ד יעל מועלם

1

2

3

פסק דין

4

בין התובע לדור אלון נחתם הסכם עבודה. דור אלון חזרה בה מההסכם והתובע לא החל לעבוד אצל

5

דור אלון. האם זכאי התובע לפיצוי או שמא, כטענת דור אלון, התובע הפר את ההסכם עוד בטרם

6

החל לעבוד אצלה – זוהי הסוגיה העומדת להכרעתנו בתיק דנא.

7

8

העובדות כפי שעלו מחומר הראיות וטענות הצדדים:

9

10 1. ביום 18/3/15 נחתם הסכם בין התובע לנתבעת לפיו החל מחודש 4/2015 יועסק התובע

11

בתפקיד TM וקניינות אצל הנתבעת (נספח ב' לתצהיר התובע).

12

13 2. התובע עבד בחברת "המכולת בשכונה" עד סוף חודש 3/2015. התובע התפטר מעבודתו.

14

15 3. לפני עבודתו בחברת "המכולת בשכונה" עבד התובע בחברת AM:PM (18/11/12 – 30/6/14).

16

17 4. ביום 21/3/15 נסע התובע לחו"ל למספר ימים.

18

19 5. מר אוסקר ויסמן הוא סמנכ"ל סחר של הנתבעת ושל חברת AM:PM.

20

21 6. ביום 22/3/15 קיבל התובע דוא"ל ממר אוסקר ויסמן, סמנכ"ל סחר בנתבעת וגם ב-AM:PM,

22

כי קיימת בעיה בהעסקתו אצל הנתבעת בשל התרברבותו בפני מנהלת הסחר של חברת

23

AM:PM כי הוא חוזר לעבוד בתפקיד טוב יותר מאשר עבודתו ב-AM:PM.

24

25 7. ביום 31/3/15 התקיימה שיחה בין התובע למנכ"ל הנתבעת.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 11830-09-15

- 1
2 .8 ביום 20/4/15 חתם התובע על הסכם העסקה עם "מנטה" וביום 3/5/15 החל התובע לעבוד
3 בחברת "מנטה".
4
5 .9 בהסכם ההעסקה של מנטה התחייב התובע לשמור על תנאי העסקה בסוד.
6
7 .10 התובע משתכר 11,000 ₪ לחודש בחברת "מנטה" ועדיין עובד במנטה (במשך 3 שנים) (נספח
8 2ט לתצהיר התובע).
9
10 .11 שכרו האחרון של התובע בחברת "מכולת בשכונה" עמד על סך 13,500 ₪ לחודש. שכרו
11 בנתבעת היה אמור להיות בסך 12,500 ₪ (נספח ב' לתצהיר התובע).
12
13 .12 התובע עותר לפיצוי בגין הפרת הסכם העבודה בגין חודשיים בהם היה מחוסר עבודה (25,000
14 ₪), הפסד השתכרותו מהעבודה הקודמת (5,000 ₪), פיצוי בגין אי הפרשות המעסיק בעבור
15 חודשיים שבהם היה מחוסר עבודה (3,326 ₪), הפסד שכר עתידי למשך שנה (30,000 ₪),
16 הפרשות לקרן השתלמות בעבור חודשיים (1,575 ₪), תשלום בגין פלאפון ורכב בעבור
17 החודשיים שבהם לא עבד (6,900 ₪), הוצאות טיסה לחו"ל שנגרמו לתובע עקב הסתמכותו
18 של העסקתו (5,000 ₪), פיצוי בגין אי עריכת שימוע (12,500 ₪), אי מתן הודעה מוקדמת
19 (12,500 ₪), פיצוי על פי חוק לשון הרע (100,000 ₪) ופיצוי בגין עוגמת נפש (200,000 ₪).
20
21 .13 לטענת הנתבעת, למרות התחייבותו של התובע לשמור על סודיות תנאי העסקתו, הפר התובע
22 את התחייבויותיו. עוד טוענת הנתבעת כי תחילת עבודתו הייתה כפופה לבדיקת פוליגרף
23 והתובע סירב לעבור בבדיקת פוליגרף.
24

הכרעה:

- 25
26 שמענו את עדות התובע ואת עדות מר רן ברנשטיין, מנהל לשעבר של מחלקת הפלנוגרמות.
27 מטעם הנתבעת שמענו את עדותו של מר עמית זאב, שמשמש בתפקיד מנכ"ל הנתבעת החל מחודש
28 07/2014, עיינו במסמכים שהוגשו ובחנו את טענות הצדדים, באנו לכלל מסקנה כי דין התביעה
29 להתקבל.
30

האם הפר התובע את ההסכם בין הצדדים?

- 31
32
33
34 .1 לטענת מנכ"ל הנתבעת התובע סיפר למנהלת הסחר של חברת AM:PM, הגב' מיכל באומן, על
35 המשכורת שהוא מתעתד לקבל והטיח בפניה כי על אפה וחמתה, הצליח לקבל משכורת גבוהה
36 יותר ממה שהיא רצתה לקבל.
37



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 11830-09-15

- 1 התרשמנו כי אכן התובע דיבר עם גב' מיכל באומן אודות שכרו אולם לא ברור מה היה תוכן
2 השיחה בין התובע לגב' באומן.
- 3
4 לא זו אף זו, הטוען להפרה של הסכם, עליו מוטל הנטל להוכיח טענתו. על הנתבעת היה מוטל
5 הנטל להוכיח מה היה תוכן השיחה. גב' באומן לא הובאה להעיד והעד אף לא ידע להעיד
6 אודות השיחה שהייתה לתובע עם גב' באומן:
7
- 8 **ש. נכון שלא היית גם נוכח בשיחה שבין מיכל לתובע?**
9 **ת. אמת.** (עמ' 12 לפי שורות 10-11 לעדות עמית זאב)
- 10
- 11 אין מחלוקת כי התובע היה מחויב לסודיות על פי ההסכם. גילוי שכרו בפני עובדת הנתבעת
12 יש בו משום הפרה אך היה על הנתבעת לזמן את התובע ולברר עמו אם אכן נעשתה הפרה של
13 ההסכם. במשפט האזרחי לא קיימת "שיטה" ולכן אף אם התובע מסר לנציג הנתבעת מידע
14 סודי לגבי מעסיקתו הנוכחית, במהלך דיון ההוכחות, בפנינו, זה איננו נוגע לעניינו.
15
- 16 זאת ועוד, ההסכם עם התובע נחתם עם מר אוסקר ויסמן, אשר גם הוא לא הובא לעדות:
17 **ש. אני מראה לך את ההסכם שנחתם ע"י אוסקר, לא היית נוכח כשהוא נחתם?**
18 **ת. אמת.**
19 **ש. גם לא ניהלת את ההליך עצמו מול התובע?**
20 **ת. נכון.** (עמ' 10 לפי שורות 21-24 לעדות עמית זאב)
- 21
- 22 בעל דין הנמנע מלהביא ראיה הנמצאת בחזקתו ניתן להסיק מכך כי לו הובאה הראיה, היה
23 בה כדי לפעול כנגדו (ע"א 548/78 נועה שרון ואח' נ' יוסף לוי פ"ד לה(1), 736; ע"א 465/88
24 הבנק למימון ולסחר בע"מ נ' סלימה מתתיהו ואח' פ"ד מה(4), 651; ע"א 55/89 קופל (נהיגה
25 עצמית) בע"מ נ' טלקאר חברה בע"מ פ"ד מד(4), 595). מהימנעות הנתבעת למסור ראיות אלו
26 לבית הדין מסיקים אנו כי מסירת ראיות אלו היה בה כדי להזיק לנתבעת.
27
- 28 משכך הנתבעת לא הוכיחה גרסתה.
29
- 30 כמו כן, אין בידנו לקבל את טענת הנתבעת כי מאחר שהתובע התנצל בשיחה עם המנכ"ל, הוא
31 הבין שטעה:
32
- 33 **"זאת ועוד, אמנם בפתח השיחה התנצל התובע על מעשיו, אולם בפועל ומהאופן בו התנהלה
34 השיחה היה לי ברור לחלוטין כי התובע לא מבין את משמעות המעשה, והתנצלותו נועדה
35 רק לשם ההתנצלות ועקב הסיטואציה שנוצרה ולא מעבר לכך. ויודגש, הגשת התביעה על
36 ידי התובע אך מחדדת זאת. ושאל השואל אם התובע סבור כי לא נפל רבב בהתנהלותו מדוע
37 בחר להתנצל בפני?." (סי' 18 לתצהיר זאב עמית)**
38



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 11830-09-15

- 1 התובע התנצל בפני המנכ"ל כיוון שהבין שהוא עלול לאבד את עבודתו העתידית. לא נסתרה
2 טענת התובע כי המנכ"ל קיבל את התנצלותו.
3
- 4 8. לאחר שהתובע רואיין ע"י הנתבעת נחתם הסכם עבודה בין הצדדים הכולל את כל זכויותיו
5 הסוציאליות. לכן, התגבשה ההסכמה לעניין העסקת התובע ע"י הנתבעת והראיה – לאחר
6 החתימה על ההסכם התובע הודיע על התפטרותו ממקום עבודתו וערך חפיפה עם מר רן
7 ברנשטיין, אותו היה אמור התובע להחליף:
8
- 9 ש. היה לך קשר איתו שחזר בפעם השניה?
10 ת. כן. תואם תאריך לחפיפה. זה היה היום האחרון שלי בעבודה. נפגשנו וישבנו מס'
11 שעות. החפיפה היתה על מנת להעביר לו את התפקיד.
12 ש. האם חוץ מאשר התובע היתה לך עוד חפיפה?
13 ת. לא. (עמ' 4 לפי שורות 5-9 לעדות רן ברנשטיין)
14
- 15 9. אם כן, התובע ביצע חפיפה עם רן ברנשטיין. המנכ"ל כינה זאת "החלפת מידע" אך ברי כי
16 הדבר נעשה לבקשת הנתבעת ומדובר בחפיפה.
17
- 18 10. זאת ועוד, רן ברנשטיין הודיע לסניפים כי התובע מתחיל לעבוד בנתבעת (ראו לעניין זה תמלול
19 השיחה בין התובע לברנשטיין). יצוין כי לתובע עמדה הזכות לפנות ולהקליט את מר ברנשטיין
20 אף על פי יעוץ משפטי, כל עוד מר ברנשטיין אינו עד הנתבעת, לא היה כל פגם בפנייה אליו.
21
- 22 **האם הוסכם על הצדדים כי התובע יעבור בדיקת פוליגרף?**
23
- 24 11. האם הוסכם בין הצדדים כי התובע יעבור בדיקת פוליגרף? תשובתנו היא חד משמעית לא.
25 ראשית, תנאי זה אינו מופיע בהסכם העבודה. נוהל פוליגרף – היה אמור להירשם בהסכם
26 העבודה. משקיים הסכם בכתב בין הצדדים, היה על הנתבעת להזים את ההסכמה שניתנה
27 בכתב.
28
- 29 12. לא הוצגה בפנינו כל ראיה לפיה התחייב התובע לעבור בדיקת פוליגרף.
30
- 31 ש. אי פעם נאמר לתובע שהוא יאלץ לבצע בדיקת פוליגרף?
32 ת. אם לא נאמר, זה היה בניגוד לנהלי החברה. אנו חב' ציבורית ומסודרת והנוהל
33 מחייב, ואם מישהו לא עמד בנוהל אז הוא לא עמד בנהלי החב'. פיזית לא הייתי
34 באף שיחה עם התובע.
35
- 36 ...
37 ש. אני אומר לך שאף אחד לא אמר לתובע שעליו לבצע בדיקת פוליגרף, לא לפני
38 חתימת ההסכם ולא בסמוך לאחר חתימתו.
39 ת. כמו כבודו, גם אני לא הייתי בחדר על כן שנינו שמענו לא שמענו. (עמ' 11 שורות
40 1 – 12 לעדות עמית זאב).





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 11830-09-15

- 1 שלישית, רן ברנשטיין, שהתובע היה אמור להחליפו, לא ביצע בדיקת פוליגרף בטרם קבלתו
2 לעבודה:
3
- 4 **ש"ש. ביצעת בדיקת פוליגרף בקבלתך לעבודה?**
5 **ת. לא.** (עמ' 3 שורות 15-16 לעדות רן ברנשטיין)
6
- 7 אם כן, מדוע התובע היה צריך לעבור בדיקת פוליגרף?
8
- 9 לא זו אף זו, הנתבעת הכירה את התובע מעבודתו בעבר ב-AM:PM, לכן ברי כי לא הזדקקה
10 לבדיקת פוליגרף לתובע. על פי נספח ד' לתצהיר הנתבעת (נוהל מיון וגיוס עובדים לחברה)
11 בדיקת הפוליגרף בנתבעת נעשית בטרם קבלת עובד לעבודה ובטרם גיוסו:
12
- 13 **"הליכי המיון:**
14 4.6.1 המועמדים שנמצאו מתאימים ישלחו למבחן פסיכוטכני עפ"י שיקולי המערכת.
15 במקביל, תפנה מחלקת משאבי אנוש לממליצים על מנת לקבל חוו"ד על המועמד.
16 4.6.2 עם קבלת תוצאות המבחן הפסיכוטכני ואיסוף חוו"ד ובמידה ואלו יהיו חיוביים,
17 ישלח המועד לבדיקת פוליגרף.
18 4.6.3 ההחלטה בדבר קבלת העובד לעבודה תישקל לאור נתוניו האישיים, תוצאות
19 הבחינות, הבדיקות וההמלצות שנאספו במהלך תהליך המיון."
20
- 21 ברם, במקרה דנא התובע התקבל בעבר לעבודה אצל הנתבעת ולכן לא היה צורך בבדיקה.
22 הנתבעת הכירה את התובע.
23
- 24 15. על פי הסכם העבודה שנחתם עם התובע, אין חובה לבצע פוליגרף ולא הוכח שמאן דהוא הורה
25 לתובע לבצע בדיקת פוליגרף בסמוך לחתימה על ההסכם.
26
- 27 **סיכום ביניים:**
28
- 29 16. ברי, אם כן, כי הנתבעת גמרה בדעתה להעסיק את התובע עם חתימתה על הסכם העבודה
30 והתובע אשר התפטר מעבודתו הקודמת וחתם על הסכם גילה דעתו כי קיבל את הצעת
31 הנתבעת. אכן בהסכם העבודה לא נרשם מתי התובע יחל לעבוד כיון שהיה עליו ליתן הודעה
32 מוקדמת. לכן, לא נרשם תאריך התחלת עבודה.
33
- 34 17. על פי סעיף 6 (א) לחוק החוזים (חלק כללי) תשל"ג – 1973 חוזה נכרת בדרך של הצעה וקיבול,
35 וקיבול יכול להיעשות במעשה או בהתנהגות והתנהגות הצדדים יכולה להעיד על גמירת דעתם
36 להתקשר בחוזה (סעיפים 2 ו-5 לחוק החוזים). במקרה דנא נכרת הסכם עבודה בין הצדדים.
37
38
- 39 18. הנתבעת הפרה את החוזה עם התובע אף מבלי שערכה לו שימוע.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 11830-09-15

1
2 במערכת יחסי עבודה על הצדדים לנהוג זה בזה בהגינות, ביושר ובתום לב. יפים הם לענייננו .19
3 דברי בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב מפי כב' סגנית הנשיאה דאז, כב' השופטת חגית
4 שגיא בעב (ת"א) 010926/04 שטרן ערן – ארגון נכי צה"ל המרכז (ניתן ביום 5/11/07 פורסם
5 במאגרים האלקטרוניים):

6
7 "יחסי עבודה הם יחסים מסוג מיוחד, הטומנים בחובם חובה ברורה של
8 הצדדים להם לנהוג זה בזה בהגינות, ביושר, בנאמנות ובתום לב".

9
10 בע"ע 300053/96 אסנת ניתאי – בית התפוצות על-שם נחום גולדמן ואח', פד"ע לז' 311,
11 נאמרו לעניין זה דברים הנכונים גם לענייננו:

12
13 "...חובת תום הלב מוגברת כאשר מדובר ביחסי עבודה. מדובר בחוזה יחס
14 relational contract – המתאפיין על ידי קרבה גדולה בין הצדדים
15 והתמשכות היחסים במשך תקופה ארוכה. על כן דורש עקרון תום הלב
16 נאמנות מוגברת ביחסים בין הצדדים, נאמנות בה כל צד זואג גם
17 לאינטרסים של הצד השני, ולא רק נשמר מלפגוע בהם כפי שהדבר נדרש
18 בחוזה מסחרי רגיל. על חובה זו עמד הנשיא מ' גולדברג במאמרו 'תום לב
19 במשפט העבודה' (ספר בר-ניב (1987) 139, 143):

20 'יחסי עובד-מעביד הם 'יחסים חוזיים עליהם חלה חובת קיום בדרך
21 המקובלת ובתום לב' ובדרך כלל נדרש בקיומם של יחסים אלה מעבר לתום
22 הלב לו מצפים בחוזים אחרים, מסחריים. יחסי עובד-מעביד מחייבים את
23 העובד לנהוג בדרך המתיישבת עם האמון המחוייב מתפקידו, ואת המעביד
24 - בדרך העולה מחובת הדאגה לרווחת העובד... וחובת ההגינות... שני אלה
25 הם אף מעבר לחובת 'קיום בתום לב' שמסעיף 39 לחוק החוזים....

26 [עקרון תום הלב] הפך ליסוד מוצק בפרשנות וביישום הסכמים קיבוציים
27 וחוזי עבודה אינדיווידואליים, וזאת בשנים לב לאופיים המיוחד של היחסים
28 החוזיים במישור הקיבוצי, בין הצדדים ליחסי העבודה, ובמישור
29 האינדיווידואלי, בין מעביד ועובדיו' (ראה גם מאמרי 'עקרון תום הלב
30 במשפט העבודה', ספר ברנזון, כרך שני, 499)".

31 (שם ע' 318 – 319)

32
33 הנתבעת גרמה לתובע עוגמת נפש. התובע הסתמך על הסכם העבודה שנחתם עמו, התפטר
34 מעבודתו ונסע לחו"ל למספר ימים בטרם יחל לעבוד אצל הנתבעת. הנתבעת שלחה לתובע
35 דוא"ל בעודו בחו"ל והפרה את ההסכמה ביניהם בהודעת SMS. לא רק שהנתבעת נהגה בחוסר
36 תום לב אלא שהנתבעת נהגה מעשה "חסר לב". משכך, אנו פוסקים לתובע פיצוי בגין עוגמת



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 11830-09-15

- 1 נפש בסך 50,000 ₪. פיצוי כולל בחובו את כל רכיבי התביעה שנתבעו בגין הפרת ההסכם
2 והנזקים שאינם ניתנים לכימות ונגרמו לתובע.
3
- 4 21. התובע מצדו פעל להקטנת הנזק ומצא במהירות עבודה אחרת. התובע היה ללא עבודה חודש
5 אחד בלבד (4/15) והעבודה שמצא התובע השכר שבצדה היה נמוך יותר משכרו הן בעבודתו
6 הקודמת והן על פי השכר שהיה אמור להשתלם לו אצל הנתבעת.
7
- 8 22. הנזק הישיר שנגרם לתובע הוא פגיעה בשכרו בסך 2,500 ₪ (ההפרש בין שכר של 13,500 ₪
9 לשכר של 11,000 ₪) על פני שנה שהם סך של 30,000 ש"ח. הרהיבה עוז הנתבעת בטענתה כי
10 לה נגרם נזק כיוון שהייתה צריכה לגייס מועמד אחר לתפקיד.
11
- 12 23. כמו כן, נגרם לתובע אובדן של אי הפרשה לקרן פנסיה בעבור חודש בגובה 1,663 ₪ ואי
13 הפרשה לקרן השתלמות בגובה 787 ₪. נדחה רכיב התביעה לטלפון נייד בתקופה שבה לא עבד
14 התובע שמלא הוכחו הסכומים במסמכים. שאר רכיבי התביעה נדחים אף הם שכן לא הוכחו
15 כדבעי (הוצאות טיסה).
16
- 17 24. הנתבעת חרצה את גורלו של התובע ללא עריכת שימוע. משכך על הנתבעת לפצות את התובע
18 בסך של 10,000 ₪.
19
20

פיצוי בגין אי מתן הודעה מוקדמת:

- 21
22
- 23 25. משנחתם הסכם עבודה בין הצדדים היה על הנתבעת ליתן לתובע חלף הודעה מוקדמת על פי
24 סעיף 14 להסכם בגובה של משכורת חודשית אחת:
25
- 26 **א.** הודיע אחד הצדדים על סיום ההסכם במהלך שנת העבודה הראשונה – יפקע תוקף
27 ההסכם כקבוע בחוק הודעה מוקדמת. תקופה זו תחשב ותשמש כתקופת "הודעה
28 מוקדמת". הודיע אחד הצדדים על סיום ההסכם לאחר שנת עבודה
29 ראשונה – יפקע תוקף ההסכם 30 ימים קלנדריים ממועד ההודעה. תקופה זו תחשב
30 ותשמש כתקופת "הודעה מוקדמת"
31
- 32 **ב.** החברה על פי שיקול דעתה הבלעדי, תהיה רשאית לקצר את תקופת ההודעה
33 המוקדמת, כולה או חלקה ולשחרר את המועסק/ת מחובתו/ה לעבוד בחברה
34 בתקופה זו. במקרה זה יהיה/תהיה המועסק/ת זכאי/ת לקבל סכום שווה ערך
35 לשכרו/ה עבור התקופה שקוצרה כאמור – מבלי שיתקיימו יחסי עובד-מעביד."
36
- 37 26. התובע היה זכאי להודעה מוקדמת מהנתבעת בסך 12,500 ₪ ללא קשר עם עובדת התפטרותו
38 ממקום העבודה הקודם ומתן חלף הודעה מוקדמת למעסיקתו הקודמת (כטענת הנתבעת).
39
40



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 11830-09-15

פיצוי על פי חוק איסור לשון הרע :

27. לא הוכח כי הנתבעת הפיצה שמועה אודות סיום העסקתו של התובע, משכך נדחה רכיב תביעה זה.

סוף דבר :

28. הנתבעת תשלם לתובע את הסכומים הבאים :
סך של 50,000 ₪ בעבור פיצוי בגין עוגמת נפש ;
סך של 30,000 ₪ בגין הפסד השתכרות ;
סך של 1,663 ₪ פיצוי בגין הפסד הפרשות המעסיק לפנסיה ;
סך של 787 ₪ פיצוי בגין הפסד הפרשות המעסיק לקרן השתלמות ;
סך של 10,000 ₪ בגין אי עריכת שימוע ;
סך של 12,500 ₪ בגין חלף הודעה מוקדמת.
הסכומים דלעיל, יישאו הפרשי הצמדה וריבית כדין מיום 1.4.15 ועד התשלום בפועל.

29. הנתבעת תשלם לתובע סך של 10,000 ₪ בגין שכ"ט עו"ד וסך של 750 ₪ בגין הוצאות משפט.
זכות ערעור לצדדים לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים, תוך 30 יום מיום קבלת פסק הדין.
ניתן היום, ז' תשרי תשע"ט (16 ספטמבר 2018), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

גב' ציפי ארליך,
נציגת ציבור (מעסיקים)

אריאלה גילצרי-כץ, שופטת
סגנית נשיאה

מר איסר באומל,
נציג ציבור (עובדים)

23
24