



בס"ד, כ"ג אדר תש"פ

19 מרץ 2020

תיק 79027

## פסק דין – תיקון טעות סופר

בעניין שבין

הנתבעים	התובע
מעסיק – נתבעת 1	עובד
בעלים – נתבע 2	
בעלים – נתבע 3	

### א. רקע

התובע היה שותף בחברה (להלן "חברה 1") אשר החזיקה בזיכיון למכירת שני מותגים של שעונים בישראל (להלן "המותגים"). חברה 1 חתמה בחודש ינואר 2013 על הסכם עם נתבעת 1, ובו נקבע כי הזיכיון על שני המותגים יועבר לנתבעת 1, ובתמורה נתבעת 1 תשלם לחברה 1 אחוז מסוים מסך המכירות של המותגים בנוסף לתנאים נוספים.

בנוסף, נחתם הסכם נוסף (להלן "ההסכם") ובו נקבע כי התובע יעבוד אצל נתבעת 1 בתמורה לשכר בסיס + פרמיות לפי היקף המכירות. שני ההסכמים נחתמו עם המנכ"ל באותה עת (להלן "המנכ"ל הראשון"), שהיה מנכ"ל משותף עם גיסו, שהוא המנכ"ל הנוכחי. באמצע שנת 2013 פוטר המנכ"ל הראשון והמנכ"ל הנוכחי התמנה כמנכ"ל יחיד. התובע פוטר מעבודתו אצל הנתבעת בסוף שנת 2013.

חברה 1 תבעה בבית דין זה את נתבעת 1 על הפרת ההסכם ביניהם. בתאריך כ"ו אדר תשע"ח, 13 מרץ 2018, ניתן פס"ד סופי בתיק הנ"ל. לאחר מכן הגיש התובע תביעה אישית כנגד נתבעת 1 בגין פיטוריו, ובכך עוסק פסק דין זה.

### ב. פרטי ההסכם בין התובע ונתבעת 1

בפתח ההסכם נכתב: "הואיל: והחברה (=נתבעת 1) מעוניינת להעסיק מנהל מכירות למטרת ניהול מכירת סחורותיה".

בסעיף ב' להסכם נקבע כי התובע יעבוד החל מתחילת חודש פברואר 2013.

בסעיף ד' להסכם נקבע כי התובע "ייעסק במשרה מלאה (משרת אמון)".

## עמוד 1 מתוך 21

משרד ראשי: רח' ברוריה 2, ת.ד. 8178 ירושלים P.O.B 8178 Jerusalem 91080 Main Office:

טל' 02-5371485 Tel פקס 02-5379626 Fax www.erezhemdah.org bitdin@erezhemdah.org ע"ר מס' 580120780

Founders: The Bellows Family, Chicago, Illinois



בסעיף ה' להסכם נקבע כי התובע "ימלא כל מטלה שתוטל עליו ע"י הנהלת החברה במסגרת שעות עבודתו".

בסעיף ח' להסכם נקבע כי התובע יקבל שכר בסך 8000 ₪ נטו, וכן 3.5% מסך מכירות החברה העולות על על סך 120,000 ₪ בכל חודש קלנדרי, מתוך רשימת מותגים המופיעה בהסכם. זאת, למעט מכירות בחנויות של הנתבעת. כמו כן נקבע כי אם תנתן הנחה גבוהה מהמקובל, סכום ההנחה יופחת מסך המכירות, ובכל מקרה לא תנתן הנחה של יותר מ-55% ללקוח חדש אא"כ יינתן אישור מיוחד לכך.

בסעיף י"ד להסכם נקבע כי הבונוס על המכירות בחודש מסוים ישולם חודשיים קלנדריים לאחר מכן.

בסעיף י"ה להסכם נקבע כי "מדי חודש תמציא החברה סיכום חשבון למנהל (=התובע) על המכירות שבאחריותו שהתבצעו בחודש הקודם".

בסעיף כ"א להסכם נקבע כי התובע אחראי על גביית חובות של לקוחות נתבעת 1, לרבות חובות שנוצרו טרם התחלת עבודתו.

בסעיף כ"ב להסכם נקבע כי סכום שלא נגבה תוך 6 חודשים ואשר התובע קיבל עבורו בונוס – יקוזז. ואם ייגבה בהמשך, תשולם פרמיה בתנאים מסוימים.

בסעיף י"ז להסכם נקבע כי נתבעת 1 תאפשר לתובע "גישה לנתוני כל לקוחותיה הרלבנטיים".

בסעיפים י"א-י"ב להסכם נקבע כי התובע יקבל רכב וטלפון מנתבעת 1.

בסעיף כ"ה להסכם נקבע כך:

**סיום עבודתו של המנהל בין בידי החברה ובין ביוזמת המנהל יהיה לפי הקבוע בחוק ובלבד שהחברה לא תסיים את עבודתו של המנהל ביוזמתה לפני תום 3 שנים מיום חתימת הסכם זה ללא סיבה הקשורה לתפקוד לקוי באופן מהותי של המנהל. במידה והחברה לא תחזיק בזיכיון על המותגים... תורשה החברה לסיים את עבודתו של המנהל גם בתוך שלוש שנים מיום חתימת הסכם זה. תפטר החברה את המנהל שלא ע"פ הסכם זה תהיה החברה מחויבת בקיומו עד תום תקופת החוזה.**

בגלל ריבוי המחלוקות בין הצדדים נפרט את מלוא טענותיהם בכל נושא בנפרד. בשלב זה נציג את עיקרי טענותיהם בלבד.

#### ג. טענות התובע

התובע טוען כי אחרי תחילת עבודתו הוא קיבל מהמנכ"ל הקודם שלוש פעמים סיכום של המכירות על פיהן הוא קיבל פרמיה. אולם הוא הציג בבית הדין סיכום אחד בלבד (בחודש 13.04). לאחר מכן המנכ"ל הקודם פוטר והמנכ"ל הנוכחי החליט לעשות כל מאמץ כדי לפטר אותו.

## עמוד 2 מתוך 21



במסגרת זו הוא לא קיבל פירט של המכירות; לא קיבל פרמיות על המכירות; נעשה ניסיון לשנות את תנאי החוזה שלו והוא התנגד לכך; המנכ"ל הנוכחי ניסה לפגוע במעמדו אצל הנתבעת עד שלבסוף הוא פוטר שלא כדין וללא שימוע בסוף שנת 2013.

לדבריו, הוא זכאי לתשלום עבור כל התקופה מאז שפוטר ועד לסיום תקופת החוזה, וזאת, בהתאם לתנאים שנקבעו בחוזה. בנוסף, הוא ביקש לקבל פרמיות עבור המכירות בהתאם לחוזה, וכן לקבל נתונים על המכירות על פיהן ניתן יהיה לחשב את הפרמיות. להלן פירוט התביעה:

1. שכר עבור 25 חודשים כפול 10,033 ₪ לחודש (השכר הממוצע כולל פרמיות בתקופת ההעסקה) = 250,825 ₪.
2. תשלום עבור פרמיות מכירה - לא פורט סכום בכתב התביעה. בסיכומים העריך התובע את המכירות שלו ע"פ ממוצע 3 החודשים הראשונים בהם קיבל פרמיות העומד על 3772 ₪. לפיכך, ביקש התובע:
  - א. לקבל עבור 3772 ₪ לחודש, כפול 6 חודשים.
  - ב. 3772 ₪ תוספת לכל חודש לאחר הפיטורין כפול 25 חודשים.
  3. פיצוי על אי ביצוע שימוע לפני פיטורין - 30,000 ₪.
  4. הפרשות לקופת פיצויים ותגמולים - 4,174 ₪ + הצמדה.
  5. הפרת חוק הגנת השכר בכך שבתלוש השכר שלו לא גולם שווי הרכב שקיבל - 30,000 ₪.

#### ד. טענות נתבעת 1

ב"כ הנתבעים טוענת כי יש למחוק את נתבעים 2-3 מכתב התביעה.

נתבעת 1 טוענת עוד כי בסעיף כ"ה להסכם שבין הצדדים נקבע כי במקרה שתפקוד התובע יהיה לקוי באופן מהותי, או במקרה שנתבעת 1 לא תחזיק בזכויות על המותגים שקבלה מהחברה של התובע - היא תהיה רשאית לפטר את התובע. לטענת נתבעת 1 שני התנאים התקיימו ולכן היא היתה רשאית לפטר את התובע, וכך היא עשתה לאחר קיום שיחת שימוע. לפיכך, נתבעת 1 מבקשת לדחות את התביעה ולחייב את התובע בהוצאות משפט.

#### ה. אירועים עיקריים

17.01.13 - נחתם הסכם בין הצדדים

01.02.13 - תחילת עבודת התובע

05.13 - תחילת ההפרשות לקרן פנסיה ופיצויים של התובע

## עמוד 3 מתוך 21

משרד ראשי: רח' ברוריה 2, ת.ד. 8178 ירושלים 91080 Jerusalem P.O.B 8178 Brurya St. Main Office:

טל' 02-5371485 Tel פקס 02-5379626 Fax www.erezhemdah.org bitdin@erezhemdah.org ע"ר מס' 580120780

Founders: The Bellows Family, Chicago, Illinois



07.10.13 – שיחה בין התובע למנכ"ל במסעדה, כאשר יש מחלוקת האם מדובר בשימוע

09.12.13 – מכתב פיטורין לתובע

31.12.13 – סיום עבודת התובע אצל הנתבעת

#### ו. נושאי הדיון

1. שיהוי בהגשת התביעה.
2. הציפיות של נתבעת 1 מהתובע.
3. האם נתבעת 1 הייתה רשאית לפטר את התובע בהתאם להסכם ביניהם?
4. הזכויות המגיעות לתובע במקרה של פיטורין במהלך שלוש השנים מחתימת החוזה.
5. הפרשות לפנסיה ולפיצויים.
6. תביעות נוספות והוצאות משפט.

#### ז. שיהוי בהגשת התביעה

נתבעת 1 טענה שיש לדחות את התביעה או לפחות לקבוע כי נגרם לה נזק ראייתי עקב השיהוי הגדול שבין הפיטורין והגשת התביעה (פרו' 1, עמ' 10).

ב"כ התובע השיב כי כבר בשנת 2014 ב"כ של התובע הודיע שבכוונתו לתבוע את זכויותיו (פרו' 1, עמ' 12). בנוסף, לטענתו התובע חיכה להכרעה סופית של בית הדין במחלוקת שבין החברה של התובע לבין נתבעת 1, הכרעה שהתקבלה רק בחודש מרץ 2018 (פרו' 1, עמ' 8).

**דיון:** בהלכה אין התיישנות (שו"ת מראה הבזק ז, קיא), ובמקרה זה נתבעת 1 ידעה שהתובע אינו מוחל על תביעותיו שהרי הוא תבע בשם החברה שלו והודיע שבכוונתו לתבוע גם באופן אישי. לאור זאת, נתבעת 1 יכולה היתה להיערך בקלות לדיון זה, וכבר בשנת 2014 היתה יכולה להכין תיק מסמכים קטן ובו תלושי השכר של התובע, דוחות המכירות שלו, ותכתובת דוא"ל. משלא עשתה זאת אין לה להלין אלא על עצמה.

**לפיכך, הטענה לשיהוי בהגשת התביעה – נדחית.**

#### ח. הציפיות של נתבעת 1 מהתובע

נתבעת 1 טענה כי היא היתה רשאית לפטר את התובע בגין "תפקוד לקוי באופן מהותי". לאור זאת חשוב להגדיר מה היו הציפיות של נתבעת 1 מהתובע.

אמנם, לכאורה לא היה מקום לדון בנושא זה, שהרי בחוזה יש התייחסות ישירה ועקיפה לתפקידי התובע אצל נתבעת 1:

## עמוד 4 מתוך 21

**משרד ראשי:** רח' ברוריה 2, ת.ד. 8178 ירושלים 91080 Jerusalem P.O.B 8178 Brurya St. **Main Office:**

טל' 02-5371485 Tel פקס 02-5379626 Fax [www.erezhemdah.org](http://www.erezhemdah.org) [beitdin@erezhemdah.org](mailto:beitdin@erezhemdah.org) ע"ר מס' 580120780

**Founders: The Bellows Family, Chicago, Illinois**



בפתח ההסכם נכתב: "הואיל: והחברה (=נתבעת 1) מעוניינת להעסיק מנהל מכירות למטרת ניהול מכירת סחורותיה". ומכאן משמע שתפקידו של התובע הוא לנהל את המכירות של נתבעת 1.

בסעיף ח' להסכם נקבע כי התובע יקבל 3.5% מסך מכירות החברה העולות על סך 120,000 ₪ בכל חודש קלנדרי, מתוך רשימת מותגים המופיעה בהסכם. ומכאן משמע שתפקידו הוא להגדיל את כלל המכירות של החברה מתוך רשימת המותגים שפורטה בהסכם.

בסעיף כ"א להסכם נקבע כי התובע אחראי על גביית חובות של לקוחות נתבעת 1, לרבות חובות שנוצרו טרם התחלת עבודתו. ומכאן שתפקידו כולל גם גביית חובות.

לקראת הדיון השני הוגש מסמך (שכותרתו: סטנדרטים לעבודת דת- מנהל מכירות) ובו פירוט הציפיות של נתבעת 1 מהתובע, ככל הנראה המסמך נכתב על ידי המנכ"ל הקודם. התובע טוען שלא קיבל מסמך זה מעולם ונתבעת 1 לא הכחישה זאת. כיוון שאפילו לא נטען שהתובע הכיר את המסמך ניתן להניח שמדובר במסמך פנימי שלא יכול לחייב את התובע שלא ידע על קיומו, ולכן לא נעסוק בתוכנו.

המנכ"ל הנוכחי של נתבעת 1 התייחס לציפיות שלו מהתובע בכמה הזדמנויות:

בדוא"ל מתאריך 14.10.13 (נספח ב לכתב ההגנה) כתב המנכ"ל הנוכחי לתובע כך:

**מבחינתנו אתה נמדד במכירות שלך ולא של כלל החברה. אנחנו מסתכלים עלות מול תועלת. זה לא שעזרת לסוכנים האחרים לפתוח עוד נקודות מכירה או עזרת להם להגדיל מכירות.**

**מכירות כלל החברה אולי עלו אבל לא בגלל פעילות מיוחדת באופיה אלא בגלל שהכנסנו עוד 2 מותגים לחברה...**

המנכ"ל הנוכחי פותח בקביעה: "אתה נמדד במכירות שלך ולא של כלל החברה". בהמשך הוא טוען שהתובע לא עזר לסוכנים להגדיל את המכירות, ואם היה גידול במכירות זה בגלל המותגים של החברה של התובע.

ברור שהקביעה של המנכ"ל לגבי המדד להצלחת התובע מנוגדת למה שנקבע בהסכם. בנוסף, ברור שהטענה שהגידול במכירות נובע מהמותגים החדשים אינו רלבנטי לאור ההסכם שקובע שהתובע נמדד במכירות של רשימת מותגים שאינה כוללת את המותגים החדשים.

בדיון השני התייחס המנכ"ל הנוכחי לציפיות שלו מהתובע \_פרו' 2, עמ' 3):

**[התובע] מוגדר כמנהל מכירות של כל החברה, גם אם אני מכרתי מותג מסוים הוא צריך לגעת בכל המותגים... [התובע] הוא מנהל מכירות וצריך לדאוג להכל.**

## עמוד 5 מתוך 21

משרד ראשי: רח' ברוריה 2, ת.ד. 8178 ירושלים P.O.B 8178 Jerusalem 91080 Main Office:

טל' 02-5371485 Tel פקס 02-5379626 Fax www.erezhemdah.org bitdin@erezhemdah.org ע"ר מס' 580120780

Founders: The Bellows Family, Chicago, Illinois



גם קביעה זו אינה תואמת את העולה מההסכם. הדעת נותנת שאם התובע מקבל תגמול על מכירת מותגים מסוימים, הרי שהאחריות שלו מוגבלת למכירת מותגים אלה בלבד. קל וחומר לאור טענת התובע בדיון, שהיה מותג מסוים שהוא לא הורשה למכור (פרו' 2, עמ' 3) והדבר לא הוכחש.

מהאמור עולה שבהסכם הוגדרו הציפיות מהתובע, אולם, מרגע שהמנכ"ל הקודם פוטר, החליט המנכ"ל הנוכחי על שינוי הציפיות מהתובע באופן חד צדדי. בזמן אמת הוא הודיע לו שהוא נמדד על פי המכירות האישיות שלו, שזו הפרה ברורה של ההסכם. בדיונים הוא טען שהתובע נמדד לפי כלל המכירות של החברה, גם זאת, בניגוד להסכם.

ט. האם נתבעת 1 הייתה רשאית לפטר את התובע בהתאם להסכם ביניהם?

#### 1. פתיחה

נתבעת 1 טענה כי היתה רשאית לפטר את התובע בגלל "תפקוד לקוי באופן מהותי" כפי שנקבע בסעיף כ"ה להסכם. כבר כעת חשוב להדגיש שבחינת תפקודו של עובד חייבת להיעשות לאור ההסכם שנחתם עמו. אמנם בהסכם נקבע כי נתבעת 1 יכולה להטיל על התובע כל משימה שתחפוץ, אולם, עדיין סביר שתפקוד לקוי של התובע יבחן לאור המשימות אותן קיבל על עצמו בהסכם בלבד.

במקרה זה קשה לקבל את הטענה שבזמן אמת הסיבה לפיטורין היתה תפקוד לקוי, וזאת משתי סיבות:

1. כאמור לעיל, המנכ"ל הנוכחי החליט על דעת עצמו להגדיר את הציפיות מהתובע בניגוד למה שנקבע בהסכם. מסתבר שהוא בחן את התובע על פי ההגדרות החדשות שהמציא, ולא על פי ההסכם. הדעת נותנת שהפיטורין נעשו לאור הבנתו השגויה של המנכ"ל הנוכחי את הציפיות מהתובע.

2. בדוא"ל מתאריך 14.10.13 (נספח ב לכתב ההגנה) כתב המנכ"ל הנוכחי לתובע: "מבחינתנו אתה נמדד במכירות שלך ולא של כלל החברה. אנחנו מסתכלים עלול מול תועלת". גם בסעיף 17 לכתב ההגנה נכתב כי תפקודו של התובע "נתגלה כלקוי מקצועית ולא הצדיק כלל את עלות העסקתו". כך כתב המנכ"ל הנוכחי גם במכתב לבית הדין מתאריך ח' תמוז תשע"ט.

אלא שהקביעה שהעסקת התובע אינה מוצדקת מבחינה כלכלית, אינה מהווה עילה לפיטורין על פי ההסכם שבין הצדדים. העלאת טענה זו בזמן אמת ושוב בזמן הדיון מלמדת על כך שהנתבעת 1 החליטה על הפיטורין שלא בהתאם לכתוב בהסכם.

## עמוד 6 מתוך 21

משרד ראשי: רח' ברוריה 2, ת.ד. 8178 ירושלים 91080 P.O.B 8178 Jerusalem 91080 Main Office:

טל' 02-5371485 Tel 02-5379626 פקס 02-5379626 Fax 02-5379626 www.erezhemdah.org bitdin@erezhemdah.org ע"ר מס' 580120780

Founders: The Bellows Family, Chicago, Illinois



3. המנכ"ל הנוכחי אמר בדיון הראשון בגילוי לב (פרו' 1, עמ' 11): "אני מכה על חטא על ההסכם של [המנכ"ל הקודם], אין הסכמים בענף שקובעים לפי מכירה ולא לפי גביה".

ובכל זאת, כדי להוציא דין אמת עלינו לבדוק האם יש בעובדות שלפנינו ראיות כי תפקודו של התובע היה לקוי באופן מהותי בהשוואה למה שנקבע בהסכם.

## 2. מכירות נמוכות

כאמור, על פי ההסכם, המשימה המרכזית של התובע היתה הגדלת המכירות של רשימת מותגים שהופיעה בהסכם. כדי לבדוק האם התובע עמד במשימה זו היה עלינו לבחון את הדוחות שנתבעת 1 התחייבה להמציא לתובע בזמן אמת על המכירות (כאמור בסעיף י להסכם). אלא שנתבעת 1 העבירה דו"ח אחד בלבד לתובע, וזאת, בתקופת המנכ"ל הקודם. לטענת התובע לאחר מכן לא הועברו אליו דוחות למרות שביקש (התובע שלח לראיה דוא"ל מתאריך 10.11.13 – נספח ב לתוספת).

התובע המציא דוא"ל שקיבל בתאריך 30.07.13 ממנהל התפעול של נתבעת 1, ובו הוא מסכם את המכירות של התובע ושל סוכן נוסף לחודש יולי אשר עמדו על יותר מ-223 אש"ח, וכותב על כך: "כל הכבוד ובהצלחה". ראיות אלה מוכיחות כי בזמן אמת נתבעת 1 דיווחה לתובע על מכירות מוצלחות, אף שהדיווחים היו חלקיים.

לעומת זאת, בדוא"ל מתאריך 08.10.13 (נספח ב' לכתב ההגנה) כתב המנכ"ל הנוכחי לתובע כי המכירות האישיות שלו היו יותר בסך 260 אש"ח. שוב, מדידת התובע לפי המדידות האישיות שלו מנוגדת להסכם וחסרת כל משמעות משפטית. התובע הגיב על כך בדוא"ל חוזר וכתב שיש למדוד אותו לפי כלל המכירות, אולם, המנכ"ל דחה את דבריו בדוא"ל מתאריך 10.10.13 כאמור לעיל. מכאן עולה גם שלנתבעת לא היו בזמן אמת דוחות על היקף המכירות עליהן היה התובע אחראי בהתאם למה שנקבע בחוזה.

אמנם, בתלושי השכר של התובע שהציגה נתבעת 1 רשומות פרמיות ששולמו באופן לא סדיר, לכאורה, בהתאם למכירות של התובע. אולם, לא הוצגו בפנינו דוחות שהופקו בזמן אמת על פיהם חושבו הפרמיות.

לקראת הדיון השני הציגה נתבעת 1 דו"ח מטעמה של רו"ח מ' על המכירות עליהן היה אחראי התובע על פי ההסכם (נספח ב' בתיק המוצגים של הנתבעת שהוגש לאחר הדיון הראשון). הדו"ח כולל טבלה מסכמת של הפרמיות המגיעות לתובע מול הפרמיות שהתובע קיבל (תחת הכותרת: מחזור מכירות לעניין התחשבות עם [התובע] לשנת 2013):

//הושמט לשם שמירת פרטיות//

## עמוד 7 מתוך 21

משרד ראשי: רח' ברוריה 2, ת.ד. 8178 ירושלים P.O.B 8178 Jerusalem 91080 Main Office:

טל' 02-5371485 Tel פקס 02-5379626 Fax www.erezhemdah.org bitdin@erezhemdah.org ע"ר מס' 580120780

Founders: The Bellows Family, Chicago, Illinois



כבר ממבט ראשון אפשר לראות שהטבלה מתעלמת מהעובדה שבהסכם נכתב שפרמיות ישולמו באיחור של חודשיים, בזמן שבטבלה ישנה השוואה בין הפרמיה המגיעה בחודש מסוים לפרמיה ששולמה באותו חודש. זאת ועוד, לפי הטבלה, גם בתקופת המנכ"ל הנוכחי הפרמיות ששולמו בפועל, לא מתאימות לדו"ח.

לאור העובדה שלא הוצאו דוחות בזמן אמת, ולאור העובדה שאין שום קשר בין הפרמיות ששולמו לבין הדו"ח שמוצג כעת, באיחור של 7 שנים, איננו מקבלים את הדו"ח כראייה בעלת משמעות. אין בדברנו כל ביקורת כלפי רו"ח שהפיק את הדו"ח, שכיוון שהוא בעצמו טען שביקר את הנתונים שהוצגו בפניו על ידי נתבעת 1. איננו יודעים אילו נתונים הוצגו בפניו רו"ח, ואיננו יודעים האם ישנו בכלל בסיס נתונים מהימן ורלבנטי.

בדיון השני הציגה נתבעת 1 השוואה בין מכירותיה בשנת 2012 למכירות בשנת 2013, כאשר התובע עבד אצלה. נתבעת 1 טענה כי ההשוואה מראה כי בשנת 2013 ירדו המכירות של החברה, ולכן היתה הצדקה לפטר את התובע.

התובע השיב כי ההשוואה אינה רלבנטית, כיוון שנאסר עליו למכור את שעוני המותג "פרדריק קונסטנט" ולכן הירידה במכירות מוסברת בכך שהמותג הזה לא נרשם ליזמותו. לגבי דו"ח המכירות לאחר שהתובע עזב, טען התובע שהדו"ח כלל מותגים שנאסר על התובע למכור (פרו' 2, עמ' 3).

עמדת בית הדין נגזרת בעיקר מכך שנתבעת 1 לא הוציאה לתובע בזמן אמת דוחות עם נתוני המכירות שלו, ואף לא העירה לו בזמן אמת על מכירות נמוכות של המותגים המוזכרים בהסכם איתו, זאת בניגוד להלכה המחייבת להעיר לעובד על ליקויים בעבודתו טרם לפיטורין, כפי שפסק בספר פתחי חושן (שכירות י, ט) כך:

פועל המתרשל במלאכתו וגורם הפסד לבעל הבית, יכול לסלקו לאחר שהתרה בו ולא הועיל.<sup>1</sup>

לאור זאת ולאור המחלוקות לגבי הדוחות החדשים שהוגשו בדיונים, לא ניתן לקבל את המסמכים של נתבעת 1 כראיות חד משמעיות.

**לפיכך, אנו קובעים כי לא הוצגו בפנינו ראיות משמעותיות לכך שהתובע לא עמד ביעדי המכירות שהוגדרו בהסכם, ובוודאי שלא הוצגו ראיות לכך שהנתבעת העירה לתובע על כך בזמן אמת כפי שההלכה מחייבת. ומכאן, שנתבעת 1 לא הצליחה להוכיח שהיא היתה רשאית לפטר את התובע בגלל מכירות נמוכות.**

<sup>1</sup> ראו הרחבה בפס"ד ארץ חמדה גזית 74005-1 סעיף י"א, פורסם באתר דין תורה בכתובת: <http://dintora.org/article/403>





### 3. גבייה נמוכה

נתבעת 1 טענה שהתובע לא עסק מספיק בגבייה של חובות; הוא קיבל פרמיות לפי חשבוניות שהוציא אף שבסוף לא התקבל תשלום, ולעתים הסחורה אף הוחזרה והעסקה בוטלה.

לראיה היא הציגה דוא"ל מתאריכים 03.03.13; 22.07.13; 17.09.13; 14.10.13 (נספחים א2 א3 א5 עמ' 15 בקובץ מוצגים מטעם נתבעת), וכן דוא"ל מתאריכים 10.09.19 23.08.13 (נספח א8 קובץ מוצגים).

התובע השיב שהדוא"ל הראשון מחודש מרץ 2013 נשלח על ידי המנכ"ל הקודם שהעיד בתיק של המחלוקת בין החברה של התובע לנתבעת 1, שכתב אותו כדי לזרז את התובע, ולא בגלל בעיה אמיתית בגבייה (פרו' 2, עמ' 5). נתבעת 1 לא הכחישה זאת בפנינו.

התובע גם הכחיש שהיתה בעיה בגבייה וטען שגבה את החובות בפרק הזמן המקובל בענף השעונים שהוא 90 יום (פרו' 2, עמ' 7).

**דין:** כאמור, בסעיף כ"א להסכם נקבע כי התובע אחראי על גביית חובות של לקוחות נתבעת 1, לרבות חובות שנוצרו טרם התחלת עבודתו. בסעיף כ"ב להסכם נקבע כי סכום שלא נגבה תוך 6 חודשים ואשר התובע קיבל עבורו בונוס – יקוזז. ואם ייגבה בהמשך תשולם פרמיה בתנאים מסוימים.

כלומר, התובע היה אחראי לגביית חובות ובכלל זה חובות על מכירות שבוצעו טרם תקופתו. בסעיף כ"ב נקבע מנגנון לתיקון הפרמיות ששולמו במקרה של אי תשלום. למרות הגדרת מנגנון כזה, נתבעת 1 לא הציגה כל ראיה שבזמן אמת היא ביצעה קיזוז מהפרמיות שולמו לתובע בגלל היעדר גבייה. לדברי נתבעת 1 לא בוצע קיזוז בטעות או מתוך רחמים – טענה זו אינה מתיישבת עם מערכת היחסים העכורה שבין התובע והמנכ"ל החדש.

**ולכן, הטענה שהתובע לא תפקד כראוי בגלל שלא גבה חובות – נדחית.**

### 4. הנחות מוגזמות, אובדן שעונים ותלונות של לקוחות

המנכ"ל הנוכחי טען שהתובע איבד שעונים והיו ללקוחות תלונות עליו. כאשר נחקר על ידי בית הדין הבהיר שמדובר על 2-3 מקרים (פרו' 1, עמ' 3). התובע השיב שפעם אחת איבד שעון ברכב ומצא אותו (פרו' 1, עמ' 9).

המנכ"ל הנוכחי טען עוד שהיו תלונות של לקוחות על התובע. לבקשת ביה"ד הוא הציג דוא"ל אחד מתאריך 17.09.13 (נספח א3 לתיק מוצגים למטעם הנתבעת) ובו תלונה של לקוח בשם ג'ו. התובע השיב כי התלונה של ג'ו לא היתה עליו, ובכלל היה מדובר בלקוח קטן וקיקיוני (פרו' 2, עמ' 7).

כמו כן, טענה נתבעת 1 כי התובע נתן ללקוחות הנחות מוגזמות מעבר למה שהיה מותר לו ע"פ ההסכם.

## עמוד 9 מתוך 21

משרד ראשי: רח' ברוריה 2, ת.ד. 8178 ירושלים P.O.B 8178 Jerusalem 91080 Main Office:

טל' 02-5371485 Tel פקס 02-5379626 Fax www.erezhemdah.org bitdin@erezhemdah.org ע"ר מס' 580120780

Founders: The Bellows Family, Chicago, Illinois



**דין:** על פניו הטענות של המנכ"ל הנוכחי שגובו בראיות, אינן מלמדות על תיפקוד לקוי באופן מהותי של התובע. תלונה של לקוח אחד, או אובדן של 2-3 שעונים כדברי המנכ"ל (לטענת התובע שעון אחד שנמצא) הן דבר סביר בעבודה כזו, ובוודאי שאינן פוטרות את נתבעת 1 מהתחייבות חתומה כלפי התובע. כך גם לגבי הטענה שהתובע העניק ללקוחות הנחות גדולות ממה שסוכם איתו – לא הוצג בפנינו מידע לגבי מספר המקרים ושיעור הסכומים, ולכן לא ניתן לקבוע כי מדובר בהתנהלות העולה כדי תפקוד לקוי באופן מהותי.

**לפיכך טענות נתבעת 1 בעניין זה – נדחות.**

#### 5. האם התובע סירב לשלוח דוחות למנכ"ל?

בדין הראשון טענה נתבעת 1 שהתובע סירב להגיש דוחות פעילות למנכ"ל הנוכחי (פרו' 1, עמ' 11). התובע השיב (פרו' 1, עמ' 9) כי מדובר בדוחות שהוא דרש לראשונה מהסוכנים, והמנכ"ל החל לדרוש אותם גם ממנו כדי להשפיל אותו, ובכל זאת הוא הגיש אותם. לראיה הוא הגיש לבית הדין דוח מכירות על חודשים אוקי-נוב' 2013.

**דין:** התובע הציג דוחות ששלח למנכ"ל הנוכחי, זאת, בניגוד לטענת נתבעת 1. גם אילו לא היו מוגשים דוחות היה מקום לדון האם מדובר בתפקוד לקוי באופן מהותי שמצדיק פיטורין.

**לפיכך, טענת נתבעת 1 בעניין אי הגשת דוחות – נדחית.**

#### 6. התחצפות למנכ"ל הנוכחי

עד כה עסקנו בטענות על התפקוד המקצועי של התובע. כעת נדון בטענה על על ליקוי משמעותי של התובע.

המנכ"ל טען בדין הראשון שהתובע קילל אותו שלוש-ארבע פעמים. בתגובה אמר התובע כי באירוע אחד המנכ"ל טען שהוא גנב שעון בפני עובדים אחרים ולכן הוא אמר לו "לך לאלף עזאזל". לדבריו זה היה בחודש אוקטובר 2013 לאחר חודשים בהם הוא לא קיבל את הפרמיות המובטחות והיה במתח גדול (1, עמ' 7). בתגובה המנכ"ל הכחיש שקרא לתובע גנב (שם, עמ' 8)

**דין:** מצופה מעובד ומעביד לנהוג באופן מכבד זה כלפי זה. במקרה זה, הוסכם שהיה מקרה אחד בו המנכ"ל הטיל את האחריות הכספית לאובדן שעון על התובע בפני עובדים אחרים. התובע טוען שפירש זאת כהאשמתו בגניבה והגיב באמירה הנ"ל. האירוע הזה התרחש חודשים רבים לאחר שהמנכ"ל לא העביר לתובע דוחות מכירות ולא שילם לו פרמיות בהתאם להסכם.

בנסיבות אלה, ההתפרצות של התובע, אף שאינה ראויה, איננה קרובה אפילו להיות תפקוד לקוי באופן מהותי.

**אשר על כן, טענת נתבעת 1 לתפקוד לקוי מבחינה משמעותית – נדחית.**



#### 7. האם הנתבעת הייתה רשאית לפטר בגלל אובדן הזיכיון?

נתבעת 1 טענה שבהתאם לסעיף כ"ה להסכם היא היתה רשאית לפטר את התובע, בגלל שאבדה את הזיכיון למכירת המותגים של החברה של התובע. המנכ"ל הנוכחי הבהיר בדיון הראשון שאיבד את המותגים כאשר החליט שלא להזמין עוד שעונים מאותם מותגים. הוא הודה שקיבל מכתב רשמי על אובדן הזיכיון אחרי יותר משנה וחצי מהפסקת ההזמנות (פרו' 1, עמ' 7). ב"כ התובע הגיב שהפסקת ההזמנות נעשה ביוזמת נתבעת 1 (פרו' 2, עמ' 8).

**דיון:** טענה זו של נתבעת 1 טוב היה אילו לא נטענה כלל. וכי עולה על הדעת שהתובע יאבד את זכויותיו בעקבות החלטה של נתבעת 1 שלא להזמין עוד שעונים! מה גם שהאובדן הרשמי של הזיכיון התרחש הרבה אחרי שהתובע פוטר.

**על כן טענה זו נדחית על הסף.**

#### 8. האם נתבעת 1 סיפקה לתובע את התנאים לביצוע עבודתו?

התובע טען כי המנכ"ל הנוכחי מנע ממנו גישה לנתוני המכירות ללקוחות השונים, וזאת כדי לפגוע במעמדו. בכך הוא פגע ביכולתו לעמוד במשימות שקיבל על עצמו בהסכם. המנכ"ל הנוכחי השיב כי אין בכך צורך כדי לפתח את המכירות של נתבעת 1.

**דיון:** בסעיף י"ז להסכם נקבע כי נתבעת 1 תאפשר לתובע "גישה לנתוני כל לקוחותיה הרלבנטיים". מסתבר שסעיף זה נקבע מתוך הנחה שזה תנאי להצלחת התובע בעבודתו. ממילא, החלטת המנכ"ל הנוכחי לחסום את התובע מלקבל מידע בהתאם להסכם מהווה הפרה של ההסכם מצד נתבעת 1, אשר מונעת ממנה לטעון כי התובע נכשל בעבודתו.

**נמצא שנתבעת 1 לא סיפקה לתובע מידע הנדרש לצורך עבודתו אצלה, זאת, למרות מה שנקבע בהסכם ביניהם. ממילא, יש קושי לקבל את טענתה שהתובע נכשל בתפקידו כאשר היא לא סיפקה לו את התנאים לביצוע עבודתו.**

#### 9. סיכום

נתבעת 1 טענה כי התפקוד המקצועי של התובע היה לקוי באופן מהותי והצדיק את פיטוריו. אולם, התברר לנו כי הביקורת של נתבעת 1 כלפי התובע בזמן אמת ואפילו בזמן הדיון, היתה מנותקת מהמחויבות של התובע על פי ההסכם. בנוסף, היו תלונות רבות שהוצגו באופן מוגזם, שאינן בגדר תפקוד לקוי באופן מהותי.

לכך יש להוסיף כי נציגי נתבעת 1 אמרו במהלך הדיונים בפנינו שהתובע פוטר כי הוא לא הצדיק את עצמו מבחינה כלכלית. טענה זו מעלה חשש כבד שהמנכ"ל הנוכחי של נתבעת 1 החליט לחזור בו מההסכם שנחתם עם התובע מסיבות כלכליות, באופן המהווה הפרה החוזה שבין הצדדים. לאור זאת, נשקול בהמשך את שאלת החיוב בהוצאות משפט.

#### עמוד 11 מתוך 21

משרד ראשי: רח' ברוריה 2, ת.ד. 8178 ירושלים P.O.B 8178 Jerusalem 91080 Main Office:

טל' 02-5371485 Tel פקס 02-5379626 Fax [www.erezhemdah.org](http://www.erezhemdah.org) [beitdin@erezhemdah.org](mailto:beitdin@erezhemdah.org) ע"ר מס' 580120780

Founders: The Bellows Family, Chicago, Illinois



לסיכום, כל טענות נתבעת 1 לתפקוד לקוי באופן מהותי – נדחו, ועצם העלאת טענות אלו תישקל בהקשר של חיוב בהוצאות משפט.

**י. האם מדובר בחוזה קצוב וההשלכה על הזכויות המגיעות לתובע**

לאור הקביעה כי פיטורי התובע היו בניגוד להסכם, יש לבחון מהן הזכויות המגיעות לתובע במקרה כזה. שני הצדדים טענו כי שאלה זו תלויה בשאלה האם מדובר בהסכם קצוב או בלתי קצוב.

**1. טענות התובע**

התובע ובי"כ טענו (פרו' 2, עמ' 6-8) כי ההסכם בין הצדדים איננו הסכם לתקופה קצובה כמשמעו בחוק. אלא הסכם ללא הגבלת זמן. לטענתם, הגבלת הזמן בהסכם לשלוש שנות העסקה נועדה להבטיח שנתבעת 1 תמשיך למכור את המותגים שהיו של התובע, ושבמקרה של פיטורין התובע יקבל שכר על שלוש שנים בכל מקרה, כפיצוי על על הפרת ההסכם בינו ובין החברה שלו לבין נתבעת 1. לדבריהם, יש קשר הדוק בין שני ההסכמים שנחתמו – בין התובע לנתבעת 1 ובין החברה של התובע לנתבעת 1. ראיה לכך היא העובדה, שההסכם בין התובע לנתבעת 1 הותנה בכך שהנתבעת תמשיך להחזיק בזכויות על המותגים שקבלה מהחברה של התובע. לדבריהם, מטרת קציבת שלוש השנים בהסכם של התובע היא להוות פיצוי גם על הפרת ההסכם שבין החברה של התובע לנתבעת 1, כיוון שבהסכם בין החברות לא נקבע פיצוי במקרה של הפרה מצד נתבעת 1. בי"כ התובע חזר על טענות אלה בסיכומים.

**2. טענות נתבעת 1**

נתבעת 1 טענה שההסכם הוא הסכם לתקופה קצובה של שלוש שנים, וממילא, אם העובד פוטר במהלך התקופה שלא כדין הוא זכאי לקבל את מה שהובטח בניכוי השכר שקיבל ממקום העבודה החדש (פרו' 2, עמ' 9).

**3. דיון**

ההבחנה בין חוזה לתקופה קצובה לחוזה בלתי-מוגבל קיימת גם בהלכה בהקשר של הודעה מוקדמת לפני סיום הסכם השכרת דירה (שו"ע חו"מ שלג, ה; ח). מסתבר שהבחנה כזו קיימת בהקשר של עובד-מעביד, קל וחומר שהדבר הוגדר במפורש בחוק.

במקרה זה, הנתבעת טוענת שלאור העובדה שנכתב בחוזה שהתובע יועסק במשך שלוש שנים, הרי שמדובר בחוזה קצוב. ואילו הנתובע טוען שלא מדובר בחוזה קצוב אלא בהתחייבות לשכר במשך שלוש שנים שנועדה להגן על זכויות התובע בזכויות של המותגים, ולחלופין להוות פיצוי במקרה של הפרה מצד נתבעת 1.

בניגוד לשני הצדדים בית הדין סבור כי אין קשר מוכרח בין השאלה האם מדובר בחוזה קצוב לשאלת הזכויות המגיעות לתובע במקרה של פיטורין שלא כדין. שהרי גם אם מדובר בחוזה שאינו

**עמוד 12 מתוך 21**



קצוב, עדיין יתכן שבמקרה של פיטורין שלא כדין התובע זכאי לקבל את שכר למשך שלוש שנים פחות שכר מעבודה חלופית. וגם אם מדובר בחוזה קצוב בזמן עדיין יתכן שבמקרה זה הובטח לתובע לקבל שכר מלא על שלוש שנים גם אם יפוטר וימצא עבודה אחרת.

**לפיכך, אנו קובעים כי יש לבחון את הזכויות המגיעות לתובע ללא קשר לשאלה האם מדובר בחוזה קצוב.**

**יא. הזכויות המגיעות לעובד במקרה של פיטורין שלא כדין**

**1. פרשנות סעיף כ"ה להסכם**

כדי להכריע מה הזכויות המגיעות לעובד במקרה של פיטורין שלא כדין נשוב ונצטט את סעיף כ"ה להסכם:

**סיום עבודתו של המנהל בין בידי החברה ובין ביוזמת המנהל יהיה לפי הקבוע בחוק ובלבד שהחברה לא תסיים את עבודתו של המנהל ביוזמתה לפני תום 3 שנים מיום חתימת הסכם זה ללא סיבה הקשורה לתפקוד לקוי באופן מהותי של המנהל. במידה והחברה לא תחזיק בזיכיון על המותגים... תורשה החברה לסיים את עבודתו של המנהל גם בתוך שלוש שנים מיום חתימת הסכם זה. תפטר החברה את המנהל שלא ע"פ הסכם זה תהיה החברה מחויבת בקיומו עד תום תקופת החוזה.**

הסעד לתובע במקרה של פיטורין שלא כדין מופיע פעמיים. בפעם הראשונה נכתב:

**ובלבד שהחברה לא תסיים את עבודתו של המנהל ביוזמתה לפני תום 3 שנים.**

מכאן משמע שהחברה אינה רשאית לפטר את התובע, ואילו בסוף הסעיף כתוב:

**תפטר החברה את המנהל שלא ע"פ הסכם זה תהיה החברה מחויבת בקיומו עד תום תקופת החוזה.**

כאן נאמר שגם אם הנתבעת תפטר את התובע כשלא כדין היא תמשיך להיות מחויבת בקיום החוזה עד תום תקופת החוזה. המונח "תום תקופת החוזה" איננו ברור כי אכן לא הוגדרה תקופת החוזה בהסכם, אולם, שני הצדדים הניחו בדיון שהכוונה לתום 3 שנים מיום חתימתה, ולכן גם אנו נקבל זאת. בשולי הדברים נעיר שכיוון שהצדדים שערכו את החוזה לא היו משפטנים איננו רואים מקום להסיק ממונח זה שהצדדים הבינו שמדובר בהכרח בחוזה קצוב בזמן.

נחזור לגוף העניין – מה הכוונה במילים "תהיה החברה מחויבת בקיומו"? מסתבר שאילו התובע היה מגיע לבית הדין בזמן אמת ודורש את השבתו לעבודה בחברה – תביעתו היתה מתקבלת.

אולם, מה הסעד המגיע לתובע כאשר הוא הגיש את התביעה לאחר תום שלוש השנים? כאן יש כמה שאלות: ראשית, ישנה המחלוקת בין הצדדים האם יש להפחית מהשכר שהובטח את מה

**עמוד 13 מתוך 21**

**משרד ראשי:** רח' ברוריה 2, ת.ד. 8178 ירושלים 91080 Jerusalem P.O.B 8178 Brurya St. **Main Office:**

טל' 02-5371485 Tel פקס 02-5379626 Fax [www.erezhemdah.org](http://www.erezhemdah.org) [beitdin@erezhemdah.org](mailto:beitdin@erezhemdah.org) ע"ר מס' 580120780

**Founders: The Bellows Family, Chicago, Illinois**



שהתובע הרוויח בעבודה החלופית. בהנחה שיש לקזז משכרו מה שהרוויח בעבודה חלופית, האם יש להפחית את השכר שהרוויח התובע בעבודה בעלת סטטוס נמוך יותר, או שמא רק את השכר אותו הרוויח בעבודה בסטטוס דומה, לטענתו, החל מחודש אוגוסט 2014? האם יש להפחית את התשלומים מביטוח לאומי, או שמא נוסח הסעיף מרחיב את זכותו של התובע לשכר ללא קשר למה שיקבל מביטוח לאומי?

בנוסף, יש לדון מה כולל השכר שהובטח לתובע – האם גם את גילום הרכב שהתובע נהנה ממנו, או שמא הרכב היה מותנה בעבודה בפועל אצל הנתבעת? כך גם לגבי הפרמיות – כיצד יש לשער את הפיצוי המגיע לתובע בגין אובדן הפרמיות שנשללו ממנו?

אמנם, כלל נקוט בידינו שיד בעל השטר על התחנתה, אולם, במקרה זה בסעיף כ"ה להסכם נכתב פעמיים שלא ניתן לפטר את התובע בתוך שלוש שנים. ובעניין תוספת מיותרת בהסכם נחלקו ראשונים ואחרונים, האם יש ללמוד ממנה שכוונת החותמים על ההסכם הייתה לרבות גם עניינים שלא הוזכרו במפורש בהסכם, ועניינים אלו נרמזו ע"י כפילות ויותר לשון. במסגרת זו נביא מעט מהדברים.<sup>2</sup> הבית יוסף (חוי"מ, סא) הביא את תשובת הרשב"א ממנה עולה שאין לדרוש לשונות יתירים בשטר, ומשמע שהסכים עמה:

**כתב הרשב"א (חלק ב סימן ער) שנשאל באיזה ענין ראוי להשתמש במימרא (ב"ב קלח עמוד ב) דכל מילתא דלא צריך לטפויי מילתא אתא. והשיב בזה אין כח בידינו לדון [בן] בדמיונות אלא מקום שאמרו אמרו במקום שלא אמרו לא ידענו מה ואין כח בידינו לדון בו והביא ראיה לדבר.**

מנגד, נפסקה להלכה בשולחן ערוך בהלכות שכירות גם תשובת הרשב"א (ג, לו) בה הוא דרש לשון מיותרת בשטר (שו"ע חוי"מ שטז, ג):

**ראובן משכן ביתו לזמן, והתנה שאחר הזמן יהיה רשות (בידו) לדור בו הוא וסיעתו, או למשכן או להשכיר למי שירצה. יש מי שאומר שאפילו בלא תנאי רשאי להשכיר או למשכן (למי שבני ביתו אינן מרובין), ומפני התנאי רשאי להשכיר ולמשכן אפילו למי שיש סיעה גדולה מסיעתו.**

במקום אחר הבית יוסף (חוי"מ, רמח) הביא את שיטת הר"ן המחלק ואומר שאין מוציאים ממון על פי לשון יתרה, אלא תולים אותה בשופרא דשטרא, אך לשון יתרה מועילה כדי להחזיק ממון.

שער משפט (סא, ג) כותב על שיטת הר"ן שהיא סברה נכונה מאד. עם זאת הוא עומד על כך שחילוקו של הר"ן לא יועיל כדי להסביר את השו"ע בהלכות שכירות המאפשר למלווה למשכן למי שסיעתו גדולה, כיון שקרקע ברשות בעליה עומדת ולכן הלווה הוא המוחזק ולא המלווה, ונמצא

<sup>2</sup> נעזרנו בעניין זה בטיטת המאמר של הרב הלל גפן, "פרשנות חוזים בהלכה", שטרם פורסמה.



שעל פי דקדוק השטר הוספנו זכות למלווה שבא להוציא ממון. דין זה אינו מתיישב לפי שיטת הר"ן.

**המהרש"ך** (שו"ת מהרש"ך א, ב, וכן פוסקים רבים נוספים) כתב שבמקום בו התוספת מיותרת לגמרי יש לראות בה תוספת זכויות, אולם, במקום בו יש כפילות אין לראות בכך תוספת זכויות. לעומת זאת בשו"ת תורת חיים (א, לא) פסק בדיוק להיפך.

**לאור כל המחלוקות והשאלות אנו סבורים שיש להכריע בדרך של פשרה.**

## 2. הזכויות המגיעות לעובד שפוטר שלא כדין כאשר מצא עבודה חלופית

לגבי עובד שפוטר שלא כדין לאחר כריתת חוזה נפסק בשולחן ערוך נקבע כך (שו"ע חו"מ שלג, ב):

**ואם הלכו [הפועלים למקום העבודה], אף על פי שלא היו מוצאים להשכיר עצמם אמש, נותן להם שכרם כפועל בטל; והוא שעכשיו אינם נשכרים כלל. אבל אם מוצאים מי שישכירם בשכירותו, אין להם אלא תרעומת.**

**רמ"א: ויש אומרים דאפילו לא מצא רק מלאכה כבדה מזו, רק שרוצים להוסיף בשכרן, צריכין להשכיר עצמן במקום אחר; ויש חולקין.**

כלומר, אם היה סיכום עם פועלים, והפועלים יצאו למקום העבודה, הרי שבכך נכרת הסכם העבודה בין הצדדים. לפיכך, אם המעסיק יפר את ההסכם הוא חייב לשלם לפועלים את שכרם בניכוי שכר ממקום עבודה חלופי שמצאו. הרמ"א הוסיף שישנה מחלוקת בין הפוסקים במקרה שהוצעה לעובד עבודה קשה ביותר בשכר גבוה יותר – האם עליו לקבלה.

במקרה זה, לטענת התובע, מחודש אוגוסט 2014 העבודה החלופית היתה דומה במהותה ובשכרה לעבודה אצל נתבעת 1, ולכן, ע"פ השולחן ערוך יש לבצע הפחתה של השכר שקיבל התובע עבור העבודה החלופית מהשכר שנתבעת 1 התחייבה כלפיו. אמנם, ברור שאם התובע הרוויח במקום החלופי יותר ממה שנתבעת 1 התחייבה כלפיו, לא יהיה עליו להחזיר את היתרה לנתבעת 1. זאת, כיוון שבחודש זה ויתר התובע על שכרה של הנתבעת ועבד עבור עצמו.

יתירה מזו, יש לבצע השוואה של כל חודש בנפרד, ולא של כלל החודשים ביחד. ובחודש בו השכר החלופי נמוך מהשכר שהובטח – תידרש נתבעת 1 להשלים את ההפרש. זאת, כיוון שכל חודש הוא יחידת זמן עצמאית שבה העובד מקבל פרמיות לפי התפוקה שלו, ואין כל הצדקה לבצע קיזוז שכר של חודש אחד בו עבד התובע קשה בעבודה החלופית, עבור חודש בו לא הרוויח מספיק והנתבעת מחויבת להשלים את שכרו.

לגבי שבעת החודשים הראשונים של 2014 – התובע טען שעבד בעבודה קשה, ברמה נמוכה מזו שהובטחה לו אצל נתבעת 1 ובשכר נמוך יותר (ממוצע השכר שקיבל בשבעת החודשים הוא כ-7000 ₪ ברוטו). במקרה כזה על פי שתי הדעות שהביא הרמ"א לא היה התובע חייב להסכים לקבל את

## עמוד 15 מתוך 21

**משרד ראשי:** רח' ברוריה 2, ת.ד. 8178 ירושלים P.O.B 8178 Jerusalem 91080

טל' 02-5371485 Tel פקס 02-5379626 Fax [www.erezhemdah.org](http://www.erezhemdah.org) [beitdin@erezhemdah.org](mailto:beitdin@erezhemdah.org) ע"ר מס' 580120780

**Founders: The Bellows Family, Chicago, Illinois**



העבודה על עצמו. כאמור לעיל, לא ברור מההסכם מה הסעד המגיע לתובע במקרה שבחר לעבוד בעבודה כזו.

**לאור מחלוקת אלה ולאור הספקות בהבנת סעיף כ"ה אנו סבורים שיש להכריע בדרך של פשרה.**

#### **יב. חישוב השכר המגיע לתובע בדרך פשרה**

טרם שנכריע בדרך של פשרה, נפתח בהצגת הנתונים הידועים לנו.

#### **1. השכר שהובטח לתובע**

בהסכם הובטח לתובע 8,000 ₪ נטו, ובפועל שולם לו 8,579 ₪ ברוטו לחודש. בנוסף, הוא היה זכאי לפרמיות על מכירות. בכתב התביעה התובע חישב את ממוצע הפרמיות שקיבל בפועל ומצא כי בתוספת הפרמיות שכרו הממוצע הוא 10,033 ₪ לחודש. לפיכך הוא ביקש לקבל שכר זה כפול 25 חודשי עבודה.

בסיכומים הוא טען שממוצע הפרמיות בשלושת החודשים הראשונים לעבודתו עמד על 3772 ₪ ויש להוסיף סכום זה לשכר המגיע לו מיום הפיטורין. לדעתו, שכר זה משקף בצורה נכונה יותר את מה שסוכם איתו, ולא השכר בחודשים שלאחר מכן, לאחר שהמנכ"לים התחלפו ועבודתו נפגעה.

נתבעת 1 הגיבה וכתבה כי לפי הדוחות שהוגשו בדיון השני התובע קיבל פרמיות גבוהות מדי.

**דיון:** הנתבעת לא טענה שהתובע אינו זכאי לקבל שכר על פרמיות אם פוטר שלא כדין, ולכן נקבל הנחה זו כמוסכמת, מה גם שהיא סבירה ביותר. רכיב הפרמיות בשכר שהובטח בהסכם היה כזה שמתקבל כתוצאה ישירה מהעבודה, ומשקף את ההצלחה בה. לכן גם שורת הדין היא שהתובע יהיה זכאי לו.

לגבי דרישתו של התובע לקבל פרמיות על בסיס ממוצע שלושת החודשים הראשונים: דרישה זו הופיעה רק בסיכומים, כך שהאפשרות של נתבעת 1 להגיב לטענה זו היתה מוגבלת, ובוודאי שביט הדין לא היה יכול לחקור את הצדדים בעניין. בנוסף, טעה התובע כאשר ביקש להוסיף את הסכום הנ"ל לכתב התביעה, מבלי להפחית סך 1500 ₪ בקירוב לחודש עבור פרמיות שכבר דרש בכתב התביעה.

ולסיום עניין זה יש להעיר כי בהסכם ישנה התייחסות למקרים בהם סחורה מוחזרת ואז יש לבצע החזר של פרמיות ששולמו. ועל כן הדעת נותנת שחלק מהפרמיות אותן קיבל התובע היו מוחזרות אילו נתבעת 1 ניהלה דוחות כראוי. מה גם שבדיון טען התובע שיתכן שהמכירות בחודש יולי-אוגוסט היו חלשות יותר (פרו' 2, עמ' 2). לאור כל זאת, יש קושי לקבל את מרכיב הפרמיות כפי שדרש התובע.

## **עמוד 16 מתוך 21**

**משרד ראשי:** רח' ברוריה 2, ת.ד. 8178 ירושלים P.O.B 8178 Jerusalem 91080 **Main Office:**

טל' 02-5371485 Tel 02-5379626 פקס Fax 02-5379626 [www.erezhemdah.org](http://www.erezhemdah.org) [beitdin@erezhemdah.org](mailto:beitdin@erezhemdah.org) ע"ר מס' 580120780

**Founders: The Bellows Family, Chicago, Illinois**





לפיכך, במסגרת הפשרה אנו מקבלים את טענת התובע בכתב התביעה שהשכר שהובטח לו הוא 10,033 ₪, כיוון שבעבודה כזו מרכיב הפרמיות הוא חלק בלתי נפרד מהשכר.

בנוסף, התובע היה זכאי לרכב מנתבעת 1 ואכן קיבל אותו. את הרכב היה צריך לגלם בתלוש המשכורת, מה שלא נעשה. נתבעת 1 המציאה אסמכתא לכך ששווי הרכב לצורך גילום בשנת 2014 היה 3810 ₪. מבחינת בית הדין, סכום זה משקף את שווי ההטבה לעובד בכך שהוא קיבל רכב.

[אנו מחייבים את הנתבעת בתשלום שווי ההטבה על הרכב, אף שהתובע לא ביקש פיצוי על הטבה זו. אף שבית הדין אינו יכול להעלות תביעות בשם התובע, אין בפסיקתנו כל קושי הלכתי, כיוון שהסכום הסופי שנפסק לטובת התובע נמוך מסכום התביעה. בית הדין אמור לפסוק את הדין על פי העובדות שהצדדים מציגים, ולא לפי הטענות המשפטיות שהצדדים הציגו, ובלבד שהסכום הסופי לא יעלה על גובה התביעה (רמב"ם הל' טוען ונטען ו, א; רמ"א חו"מ יז, יב)].

**לפיכך, אנו קובעים כי הנתבעת התחייבה לשלם לתובע 13,843 ₪ לחודש.**

**2. השוואת שכרו של התובע אצל נתבעת 1 לשכרו בעבודה החלופית**

להלן טבלה המחשבת את הפער בין מה שהובטח לתובע לבין מה שהרוויח בעבודה החלופית:

חודש	שכר מובטח מהנתבעת	שכר חלופי	הפרש
2014			
1	13,843	13,229	614
2	13,843	12,775	1,068
3	13,843	12,434	1,409
4	13,843	10,843	3,000
5	13,843	0	13,843
6	13,843	0	13,843
7	13,843	0	13,843
8	13,843	11,031	2,812
9	13,843	11,930	1,913
10	13,843	11,660	2,183
11	13,843	17,090	
12	13,843	16,547	
2015			
1	13,843	15,810	
2	13,843	14,300	
3	13,843	13,440	403
4	13,843	13,935	
5	13,843	13,840	3
6	13,843	14,022	

עמוד 17 מתוך 21

**משרד ראשי:** רח' ברוריה 2, ת.ד. 8178 ירושלים 91080 Jerusalem P.O.B 8178 Brurya St. **Main Office:**

טל' 02-5371485 Tel פקס 02-5379626 Fax [www.erezhemdah.org](http://www.erezhemdah.org) [beitdin@erezhemdah.org](mailto:beitdin@erezhemdah.org) ע"ר מס' 580120780

**Founders: The Bellows Family, Chicago, Illinois**



	15,625	13,843	7
	15,221	13,843	8
	14,531	13,843	9
598	13,245	13,843	10
	15,647	13,843	11
	15,585	13,843	12
			2016
	19,672	16,182	1
55,532			סה"כ

נמצא שהתובע זכאי לכל הפחות לסך 55 אש"ח.

בנוסף על כך, כאמור, אנו סבורים כי יש סיבות טובות מאד להניח שסעיף כ"ה העניק לתובע זכויות רחבות יותר מהחישוב המינימליסטי בו נקטנו לעיל: כגון, הנוסח המרחיב של סעיף כ"ה, והספק לגבי הפרמיות שהגיעו לו על החודשים בהם עבד, והסיכוי הסביר שהמכירות היו גדולות עם הזמן וכך גם הפרמיות.

בכתב התביעה המקורי התובע דרש לקבל שכר בסיס + פרמיות בלבד עבור 25 חודשים (ללא גילום הרכב), סה"כ כ-250 אש"ח. נמצא שהתובע דרש כ-195 אש"ח יותר מתוצאת החישוב דלעיל. לאור כל האמור, ובמסגרת הפשרה, אנו מזכים את התובע בכ-40% מההפרש בין התביעה לבין החישוב דלעיל, סה"כ תוספת של 78 אש"ח.

**לפיכך, במסגרת פשרה אנו קובעים כי על הנתבעת לשלם לתובע 133 אש"ח.**

#### יג. הפרשות לפנסיה ולפיצויים

התובע דרש תשלום בסך 1467 ₪ עבור אי הפרשות לפנסיה וסכום זהה עבור אי הפרשות לקרן פיצויים עבור חודשים 02.13 עד 04.13. זאת, כיוון שהיתה לו קרן פנסיה פעילה כאשר התחיל לעבוד אצל נתבעת 1, ואף המציא על כך אישור. נתבעת 1 השיבה, שאם כך, היא מוכנה לשלם את הסכום. לפיכך נתבעת 1 תשלם את הסכום הנתבע.

בנוסף, ביקש התובע 1240 ₪ עבור הפרשות בגין סכומי הפרמיות שקיבל. נתבעת 1 טענה כי אין חובה להפריש עבור פרמיות כיוון שמדובר בבונוס. בית הדין דוחה טענה זו. פרמיות אינן בונוס חד פעמי אלא תשלום שיש לו יחס ישר להיקף העבודה של העובד ולכן יש לשלם עליו הפרשות.

**סה"כ תשלם נתבעת 1 לתובע 4,174 ₪ עבור סעיף זה.**

#### יד. תביעות נוספות והוצאות משפט

בין הצדדים מחלוקת האם נתבעת 1 קיימה שיחת שימוע לתובע. המחלוקת עוסקת בשיחה שנערכה במסעדה בין התובע והמנכ"ל הנוכחי בתאריך 07.10.13. לטענת נתבעת 1 מדובר בשיחת

## עמוד 18 מתוך 21

משרד ראשי: רח' ברוריה 2, ת.ד. 8178 ירושלים P.O.B 8178 Jerusalem 91080 Main Office:

טל' 02-5371485 Tel פקס 02-5379626 Fax www.erezhemdah.org bitdin@erezhemdah.org ע"ר מס' 580120780

Founders: The Bellows Family, Chicago, Illinois



שימוע, ולראייה, שהמילה 'שימוע' נאמרה על ידי המנכ"ל הנוכחי באותה שיחה. לדעת התובע אין מדובר בשיחת שימוע: הוא לא קיבל הזמנה לשימוע, לא קיבל את פרוטוקול השיחה, והפיטורין נעשו חודשיים מאוחר יותר.

בנוסף, ביקש התובע פיצוי בסך 30,000 ₪ על כך שהרכב שקיבל לא גולם בתלוש השכר, ונתבעת 1 התנגדה בטענה שלא היתה בכך פגיעה בזכויות של התובע.

בנוסף, כל אחד מהצדדים ביקש שבית הדין יחייב את הצד השני בהוצאות משפט. נתבעת 1 טענה בעל פה ובכתב שמדובר בתביעה "שעולה כדי גזל עושק וסחטנות" (סעיף 1 ל"סיכומים משלימים מטעם הנתבעת").

בנוסף, ביקש התובע שחובות נתבעת 1 כלפיו יוצמדו למדד המחירים לצרכן.

בנוסף ביקש התובע בסיכומים פיצוי על הלנת שכר.

**דין:** לגבי שיחת השימוע יש מקום לספק. מצד אחד, התקיימו חלק מהדרישות המהותיות של שימוע: המילה שימוע הוזכרה בשיחה, ועלו בה טענות של המעסיק כלפי העובד. מצד שני לא התקיימו הדרישות הצורניות של הזמנה לשימוע ופרוטוקול. לפיכך, נכלול את הפיצוי על סעיף זה בכלל החיוב על הוצאות משפט. כך גם לגבי השמטת גילום הרכב מתלושי השכר.

לגבי הצמדה למדד – לא היה שינוי משמעותי במדד משנת 2013 ועד היום.

לגבי פיצוי על הלנת שכר – סעיף 17 לחוק הגנת השכר קובע התיישנות ייחודית לפיצוי זה תוך שנה מיום ההלנה. במקרה זה עברו יותר מחמש שנים עד להגשת התביעה ולכן התביעה נדחית. בניגוד לאמור לעיל לגבי התיישנות בהלכה באופן כללי, כאן מדובר בהסדר חוקי מיוחד שמחריג תביעות על פיצויי הלנת שכר וקובע להן תקופת התיישנות קצרה מן הרגיל, ולכן כשם שחוק הלנת שכר מתקבל, כך גם סעיף ההתיישנות הייחודי שלו מתקבל.

לגבי הוצאות משפט – מדיניות בית הדין היא שכאשר שני הצדדים נהגו כראוי אין חיוב בהוצאות משפט, למעט חלוקת האגרה בין הצדדים. במקרה זה טענה נתבעת 1 כי התובע נהג בחוסר הגינות. בית הדין דוחה טענות אלה בתוקף.

נתבעת 1 שכרה את שירותיו של התובע למשך 3 שנים במסגרת עסקה נוספת בין החברה של התובע לבין נתבעת 1. עסקאות אלה בוצעו על ידי המנכ"ל הוקדם, וכפי שהודה המנכ"ל הנוכחי ביותר, הוא סבר שעסקות אלה היו שגויות מבחינה כלכלית. בהתאם לכך הוא החליט על דעת עצמו שהדרישות שלו מהתובע יהיו שונות ממה שסוכם. הוא מנע מהתובע מידע שנדרש לצורך עבודתו, לא המציא לו דוחות על מכירות המזכות אותו בפרמיות, ולא שילם לו פרמיות במשך מספר חודשים. גם בדיון העלה המנכ"ל הנוכחי טענות שונות לגבי הציפיות מהתובע, שאין להן כל קשר עם ההסכם שנחתם עמו.

## עמוד 19 מתוך 21

משרד ראשי: רח' ברוריה 2, ת.ד. 8178 ירושלים P.O.B 8178 Jerusalem 91080 Main Office:

טל' 02-5371485 Tel פקס 02-5379626 Fax www.erezhemdah.org bitdin@erezhemdah.org ע"ר מס' 580120780

Founders: The Bellows Family, Chicago, Illinois



מכל זה עולה שנתבעת 1 החליטה על דעת עצמה להפר את ההסכם עם התובע במהלך מתגלגל שסופו פיטורין. התובע הראה שבזמן אמת הוא הציע למנכ"ל הנוכחי להיכנס למו"מ על אופן ההיפרדות אולם זה סירב.

מדובר על התנהלות חמורה שכוללת הלנת שכר בזמן העבודה, על כל האיסורים החמורים הכרוכים בכך, ולאחר מכן הפרת הסכם חתום ופיטורין. אם יש לבית הדין טענות, הרי שהן מופנות כלפי המנכ"ל הנוכחי שרמס את זכויות התובע ברגל גסה, ולאחר מכן טען את טענות הקוזק הנגזל בבית הדין.

לסיכום כל האמור לעיל, נתבעת 1 תשלם לתובע סך 18,000 ₪.

כנגד זה יש להעיר כמה הערות על התנהלות התובע. א. בכמה סעיפים בכתב התביעה עלו דרישות מופרזות, כגון בגובה הפיצוי על השמטת גילום הרכב מתלושי השכר. ב. התובע הגיש מסמכים במסגרת הסיכומים בניגוד למה שסוכם בסוף הדיון השני. על כך ישלם התובע לנתבעת 1 2000 ₪.

לפיכך, תשלם נתבעת 1 עבור כל הנדון בסעיף זה סך 16,000 ₪.

## עמוד 20 מתוך 21

משרד ראשי: רח' ברוריה 2, ת.ד. 8178 ירושלים P.O.B 8178 Jerusalem 91080 Main Office:

טל' 02-5371485 Tel 02-5379626 פקס 02-5379626 Fax 580120780 ע"ר מס' 580120780 [beitdin@eretzhemdah.org](mailto:beitdin@eretzhemdah.org) [www.eretzhemdah.org](http://www.eretzhemdah.org)

Founders: The Bellows Family, Chicago, Illinois



טו. סיכום והחלטות

1. התביעה נגד נתבעים 2-3 – נדחית.
  2. נתבעת 1 חייבת לתובע:
    - א. 133 אש"ח עבור הפרשי שכר + הפרשות לפנסיה ופיצויים. סכום זה ישולם כשכר ויהיה חייב במס ובהפרשות לקרנות הפנסיה.
    - ב. 4,174 ₪ עבור הפרשות לפנסיה ופיצויים.
    - ג. 16 אש"ח עבור החזר הוצאות משפט.
    - ד. לאור משבר הקורונה, הסכומים הנ"ל ישולמו בתוך 120 יום מהתאריך הנקוב על פסק הדין.
  3. ניתן להגיש בקשת רשות ערעור על פסק דין בתוך 30 יום מהתאריך הנקוב על פסק הדין.
  4. באם יהיה ויכוח בין הצדדים על ההפרשות לפנסיה יכריע בית הדין, ובלבד שתגיע בקשה של בית הדין להכרעה בתוך 45 יום מהתאריך הנקוב על פסק הדין או 15 לאחר סיום הליך הערעור, המאוחר מבין שניהם.
- פסק הדין ניתן ביום כ"ג אדר תש"פ, 19 מרץ 2020.

בזאת באנו על החתום

הרב יורם קאפח

הרב עדו רכניץ, אב"ד

הרב דניאל לונצר

עמוד 21 מתוך 21

משרד ראשי: רח' ברוריה 2, ת.ד. 8178 ירושלים P.O.B 8178 Jerusalem 91080 Main Office:

טל' 02-5371485 Tel 02-5379626 פקס Fax 02-5379626 www.eretzhemdah.org beitdin@eretzhemdah.org ע"ר מס' 580120780

Founders: The Bellows Family, Chicago, Illinois