



בית דין אזרחי לעבודה בחיפה

ס"ע 10-11-16828

1 28 מאי 2014

לפני:

כב' הסגנית נשיא איטה קציר

נציג עובדים: מר פנחס והב

נציג מעסיקים: מר יוסף קרביץ

ניב רוסמן ת.ז. 033832528

התובע

ע"י ב"כ: עו"ד זלית כסלו-ספקטור

דף הזהב בע"מ ח.פ. 513332015

הנתבעת

ע"י ב"כ: עו"ד מאיר ברטלר

פסק דין

2 זוהי תביעת עובד לתשלום שכר עבודה, פדיון חופשה, הבראה, הודעה מוקדמת, פיצויי  
3 פיטורים, פיצוי בגין אי עריכת שימוע, החזר הוצאות, פיצוי בגין אי הפרשות לקרן  
4 פנסיה, החזר קיזוז פנסיה, פיצוי בגין הפסד השתכרות ופיצויי הלנת פיצויי פיטורים,  
5 בסכום כולל של 173,456 ₪.

6 כן הוגשה תביעה שכנגד ע"י המעסיקה בסך של 223,412 ₪ בגין פיצוי ללא הוכחת נזק  
7 על גזילת סוד מסחרי, הפרת הסכם ההעסקה בדבר התחייבות לאי תחרות, ובגין  
8 הוצאות רכב וטלפון נייד ששילמה הנתבעת בגין השימושים הפרטיים שעשה בהם  
9 התובע. כן נתבקש במסגרת התביעה שכנגד צו מניעה המורה לתובע שלא לעסוק בכל  
10 עסק מתחרה, למשך תקופה של 12 חודשים מתום הפסקת עבודתו בנתבעת.

להלן עובדות המקרה

- 11
- 12 1. הנתבעת הינה חברה בע"מ העוסקת בהפקת והפצת מדריך מסווג וממוגנט בו
- 13 מפרסמים עסקים ונותני שירותים שונים ברחבי הארץ.
- 14 2. ביום 7.2.07, נכרת הסכם העסקה בין התובע (תושב קריות) לנתבעת, אשר נערך
- 15 ע"י הנתבעת, בו הוגדר תפקידו של התובע כ"משווק ומוכר שטחי פרסום"
- 16 במדריכים הנ"ל (ר' נספח 2 למסמך נ/7) (להלן: "הסכם העסקה"). ביום 9.12.07,
- 17 חתמו הצדדים על תוספת להסכם (ר' נספח ב' למסמך ת/3) (להלן: "תוספת
- 18 להסכם").



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 10-11-16828

- 1 3. במסגרת הסכם ההעסקה התובע התחייב לבצע בשבוע 25 פגישות עסקיות
- 2 אפקטיביות לשיווק ומכירת מוצרים ללקוחות (ר' סעיף 5(ח) להסכם העסקה).
- 3 סעיף 6 להסכם העסקה קבע, כי העסקתו של התובע הינה במסגרת של היקף
- 4 משרה מלאה, בימים א' עד ה'. במסגרת תוספת להסכם, סיכמו הצדדים, כי גם
- 5 פעילות טלפונית תילקח בחשבון באותן 25 הפגישות האפקטיביות.
- 6 4. במסגרת הסכם ההעסקה הוסכם, כי תמורת ביצוע שירותי מכירה ושיווק יקבל
- 7 התובע עמלה חודשית בשיעור של 18% מתשלום שייפרע בפועל, ובכל מקרה לא
- 8 פחות מסך של 8,000 ₪ ברוטו. כן הוסכם, כי התשלומים הנ"ל כוללים דמי
- 9 הבראה, נסיעה וחופשה. עוד הוסכם, כי התובע יקבל החזר הוצאות משרדיות
- 10 שיוציא במסגרת מילוי תפקידו (ר' סעיף 8 להסכם העסקה).
- 11 5. לנתבעת לא היה סניף בצפון, ולפיכך התובע מילא את תפקידו שלא מסניף
- 12 הנתבעת. כן הועמד לרשות התובע רכב וטלפון נייד.
- 13 6. ביום 17.8.08, התפטר התובע מעבודתו בנתבעת תוך מתן הודעה מוקדמת עד ליום
- 14 17.9.08, אולם במכתבו מיום 7.9.08 חזר בו מהתפטרותו (ר' נספח ה' למסמך
- 15 ת/3), והנתבעת אפשרה זאת לתובע.
- 16 7. ביום 4.3.10, קיימה הנתבעת עם התובע ישיבה, אשר במהלכה "השתנתה לשימוע"
- 17 (ר' נספח 7 למסמך נ/7), בנושא התנהגות לא נאותה של התובע כלפי העובדים.
- 18 8. ביום 7.4.10, נמסר לתובע מכתב בעניין הפרת הוראות חוק הגנת השכר (ר' נספח
- 19 ז/2 למסמך ת/3), שכן התובע לא העביר דיווח על שעות עבודתו ופעולות שביצע
- 20 כפי שנדרש במכתב מיום 24.3.10 (ר' נספח ז/1 למסמך ת/3). דרישות לדיווח
- 21 חודשי נשלחו לתובע גם קודם לכן, בימים 4.6.07, 3.10.07, 28.4.08 (ר' נספח 13
- 22 למסמך נ/7).
- 23 9. סעיף 5(ט) להסכם ההעסקה מחייב את העובד ליצור קשר עם החברה כל יום,
- 24 ולדווח למנכ"ל החברה על כל פעולותיו באותו יום, לרבות על הפגישות שקיים,
- 25 תשלומים שגבה וכל פרט אחר. הוסכם כי הדיווח ייעשה גם בכתב אחת לשבוע.
- 26 10. כמו כן, סעיף 7(ה) להסכם ההעסקה חייב את התובע למסור לממונה עליו דיווח
- 27 מפורש, מלא ובכתב על כל שיחה או פגישה אפקטיבית שקיים.



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סי"ע 10-11-16828

- 1 11. ביום 13.5.10, נערך לתובע שימוע נוסף (ר' **נספח 10 למסמך נ/7**), בנושא התפוקה  
2 של התובע והתחייבויותיו על-פי הסכם ההעסקה, לרבות בעניין אי דיווח.
- 3 12. ביום 8.6.10, בוצעה, לבקשת הנתבעת, חקירת מעקב לתובע ע"י חוקר פרטי, מר  
4 נחמיה רחמני (ר' **נספח 1 למסמך נ/3**). מממצאי החקירה עולה, כי ביום 8.6.10,  
5 בשעה 09: 8 בבוקר יצא התובע מביתו לשם הסעת בתו לבית הספר, ושב לביתו  
6 בשעה 13: 8. בחמש יצא התובע בשעה 20: 8 שוב, והפעם הסיע את בתו השנייה  
7 לגן. בשעה 27: 8 שב התובע לביתו. כ-5 שעות לאחר מכן בשעה 32: 13 יצא התובע  
8 מביתו, אסף את בתו מהגן ונסע לבית הוריו. כ-3 שעות לאחר מכן בשעה 23: 16  
9 נסע התובע יחד עם בתו הקטנה לאסוף את בתו הגדולה מבית הספר. בשעה 41: 16  
10 שב התובע לביתו עם שתי בנותיו. בשעה 30: 17 הסתיים המעקב.
- 11 13. ביום 9.6.10, ניתן לתובע מכתב הפסקת עבודה לאלתר (ר' **נספח 12 למסמך נ/7**),  
12 וזו לשונו:
- 13 "09 יוני 2010
- 14 לכבוד יב רוסמן
- 15 מסירה ביד
- 16 ...
- 17 הנדון: הפסקת עבודתך
- 18 לאחר שהיו לך שני שימועים בהם נדרשת לקיים את עבודתך ולדווח על קיומה ופרטיה באופן  
19 שוטף. ולאחר שגם לאחר השימועים לא תיקנת את דרכך, לא ביצעת את עבודתך, לא קיימת  
20 את ההוראות, הפגנת זלזול וכן הפסקת כל דיווח ענייני ביחס אליה, תוך גרימת חבלה של  
21 ממש, הפסדים ונזק לפעילות החברה.
- 22 ומאחר וחרף משרת האמון שיש לך התברר כי מעלת באמוננו ונתת דיווחים שקריים, הקטנת  
23 באופן מוחלט וחד צדדי את המשרה עד כדי הפסקת העבודה וגרמת נזקים קשים לחברה אני  
24 נאלץ להודיע לך גם מצידנו על הפסקת העבודה לאלתרי".
- 25 14. לא שולמו לתובע פיצויי פיטורים וחלף הודעה מוקדמת.
- 26 15. שכר הבסיס של התובע בחודש אפריל 2010 עמד על סך של 7,604 ₪, בחודש מאי  
27 2010 על סך של 436 ₪ (ר' **נספח 5 למסמך נ/7**). בחודש יוני 2010, לא קיבל התובע  
28 שכר כלשהו.



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 10-11-16828

16. ביום 9.11.10 הגיש התובע תביעה לבית הדין נגד הנתבעת על סך של 173,456 ₪.
17. התובע פתח עסק בשם "דף הבית", שתחומיו זהים לתחומי עיסוקיה של הנתבעת.
18. בסוף חודש נובמבר 2010, בוצעה חקירה מעקב נוספת להתובע (ר' **נספח 2 למסמך נ/5**). על-פי ממצאי החקירה, ביום 10.12.10 נפגשה החוקרת, הגב' יפעת שילר, שהציגה עצמה בשם בדוי, עם התובע, לשם פרסום העסק שלה ב"דף הבית" של התובע.
19. עם הגשת כתב ההגנה ביום 2.12.10, הגישה הנתבעת תביעה שכנגד וביקשה לחייב את התובע בתשלום הפיצוי הכספי בגין גזלת סוד מסחרי, הפרת תנאי אי-תחרות והחזר הוצאות ששולמו לתובע ביתר, בסך כולל של 223,412 ₪.
- טענות הצדדים בתביעה**
20. לטענת התובע, הובטח לו, כי הנתבעת תפתח סניף צפוני שממנו יוכל התובע לעבוד. משלא עשתה כן, התובע נאלץ לפתוח משרד בתוך ביתו. לא שולמו לו אף החזרי הוצאות משרד, בניגוד לסעיף 8(ח) להסכם העסקה. בנוסף, הנתבעת לא שילמה לו את זכויותיו הסוציאליות, המגיעות לסך של 173,456 ₪, כדלקמן:
- א. סך של 11,425 ₪ – בגין "הפרשי שכר".
- ב. סך של 11,809 ₪ – בגין "שכר עבודה לחודשים 4-6/2010".
- ג. סך של 26,666 ₪ – בגין "פיצויי פיטורים".
- ד. סך של 8,000 ₪ – בגין "הודעה מוקדמת".
- ה. סך של 1,905 ₪ – בגין "חופשה שנתית".
- ו. סך של 1,776 ₪ – בגין "הבראה".
- ז. סך של 27,440 ₪ – בגין "החזר הוצאות".
- ח. סך של 24,000 ₪ – בגין "פיצוי על אי עריכת שימוע".
- ט. סך של 5,600 ₪ – בגין "פיצוי על אי הפרשת פנסיה".
- י. סך של 1,705 ₪ – בגין "ניכוי על קרן פנסיה".
- יא. סך של 9,157 ₪ – בגין "הפרשי שכר עבור עמלות שלא שולמו".
- יב. סך של 43,973 ₪ – בגין "הפסד השתכרות שנבע עקב פיטוריו על אתר ושליטת אפשרות לגבות את הכספים בגין העסקאות שביצע".
21. לטענת הנתבעת, התובע הפר את הסכם ההעסקה, נכשל בגיוס אנשי צוות, לא דיווח ברמה היומיומית על פעולותיו, לא ביצע את כמות הפגישות האפקטיביות



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סי"ע 10-11-16828

1 בשבוע, סיפק תפוקה מעטה של עסקאות, וכמעט ולא הניב הכנסות לנתבעת  
2 מהעסקאות החדשות. כמו כן, התובע לא שיתף פעולה ומעל באמון הממונים עליו,  
3 כפי שעלה מדו"ח חקירות מיום 8.6.10 (ר' נספח 1 למסמך נ/3).

4 22. לרשות התובע הועמדה במשרדי הנתבעת בראשון לציון עמדת עבודה, טלפון  
5 ושירותי משרד, ולא היה כל צורך לעשות שימוש כמשרד בחלק מביתו של התובע.  
6 בגין כל שאר ההוצאות אותן דרש התובע בתקופת העסקתו – קיבל תשלום. מלבד  
7 תמורה בעד פדיון חופשה שנתית, בסך של 1,891 ₪, לא זכאי התובע לכל תשלום  
8 נוסף מהתשלומים שנתבעו. נהפוך הוא, על התובע להשיב לנתבעת סך של 954 ₪  
9 ששולמו לו ביתר בגין דמי הבראה.

### לאור האמור לעיל אנו קובעים בדלקמן:

#### תקופת העסקה

12 23. אין מחלוקת, כי תקופת העסקתו של התובע החלה בחודש פברואר 2007  
13 והסתיימה בחודש יוני 2010 (40 חודשים בסה"כ).

#### היקף המשרה והשכר הקובע

15 24. לטענת התובע, שכרו הקובע עמד על סך של 8,000 ₪. הנתבעת הסכימה, כי שכרו  
16 של התובע במשרה מלאה עמד על סך של 8,000 ₪ שהינו שכר בסיס; יחד עם זאת  
17 נטען, כי בחודשי העבודה האחרונים של התובע, קטן היקף משרתו, שכן התובע לא  
18 קיים 25 פגישות אפקטיביות שבועיות כפי שהתחייב, ובהתאמה הופחת גם שכרו.  
19 לטענת התובע לא היתה כל הצדקה להפחתת שכרו בחודשים אפריל, מאי ויוני  
20 2010.

21 25. במסגרת הסכם ההעסקה, החתום ע"י התובע (ר' נספח א' למסמך ת/3), הוסכם,  
22 כי "תמורת ביצוע שירותי מכירה ושיווק יקבל העובד עמלה חודשית, שיעור של 18% בגין  
23 תשלומים אשר נפרעו בפועל אשר תיגזר מהיקף מכירתו בפועל ובכל מקרה לא פחות מ-8000 ₪  
24 ברוטו, ביחס לעבודה במשרה מלאה ... והכל לפי הגבוה מביניהם" (ר' סעיף 8 להסכם  
25 העסקה). סעיף 6 להסכם העסקה קובע את היקף המשרה של התובע, כ"משרה  
26 מלאה בימים א' עד ה'".

27 26. הגדרת "משרה מלאה" אינה מתייחסת, אפוא, למס' הפגישות אותן התחייב  
28 התובע לקיים, אלא לעבודה במשרה מלאה בימים א' עד ה', קרי ליום עבודה בן  
29 8.5 שעות.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 10-11-16828

27. לפיכך, אין קשר בין קיום 25 הפגישות השבועיות לבין היקף משרתו של התובע.
28. באשר לקיום 25 הפגישות האפקטיביות בשבוע עם לקוחות – התובע התחייב על-פי ההסכם לעמוד ביעדים אלה אותם הציבה הנתבעת. כפי שעולה מניתוח עסקאות של התובע (ר' נספח 14 למסמך נ/7), התובע לא עמד כלל בתנאי הנ"ל בכל תקופת העסקתו (כלומר, קיום 25 פגישות אפקטיביות שבועיות). למרות זאת, גם בחודשים בהם לא עמד התובע ביעד הנדרש ולא הגיע לעמלות בסכום העולה על 8,000 ₪, עדיין שילמה לו הנתבעת שכר בסיס בגובה של 8,000 ₪ (ר' תלושי שכר ו/או דו"חות עמלות בחודשים מרץ 2007, אפריל 2007, יוני 2009, אוגוסט 2009, אוקטובר 2009, דצמבר 2009, פברואר 2010, מרץ 2010).
29. כמו כן, בתלושי השכר של התובע צוין, כי היקף משרתו היה משרה מלאה, והנתבעת לא הצליחה להרים את הנטל המוטל עליה ולא הוכיחה היקף משרה אחר של התובע.
30. זאת ועוד, עיון ב-12 תלושי השכר האחרונים של התובע (ר' נספח 5 למסמך נ/7) מגלה, כי שכרו היה מורכב מ"משכורת", בגובה 8,000 ₪ (למעט החודשים אפריל ומאי 2010, עליהם נעמוד בהמשך), ומ"עמלות" שגובהן השתנה כל חודש. על-פי התלושים, מכסת ימי עבודה בחברה תמיד עמדה על 22 ימים, וזאת בניגוד למכסת ימי עבודה שצוינה בניתוח העסקאות הנ"ל, אשר השתנתה כל חודש. זאת ועוד, חלקיות המשרה שצוינה בתלוש השכר עמדה על 1.0000, וביחס לשעות עבודה בפועל, צוין, כי חל סעיף 30(א)(6) לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (להלן: "חוק שעות עבודה ומנוחה").
31. אין בחקירת מעקב של יום אחד בלבד כדי ללמד על היקף העבודה של התובע במהלך חודש שלם.
32. תקנות פיצויי פיטורין (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד-1964 (להלן: "תקנות פיצויי פיטורין") וההלכה הפסוקה, קובעות מהו השכר הקובע ואילו תוספות תכללנה בו.
33. תקנה 9 לתקנות פיצויי הפיטורים קובעת, כי לצורך חישוב פיצויי הפיטורים המגיעים לעובד ששכרו משתלם בעמלות, יש לקחת בחשבון את שיעור משכורתו הבסיסית האחרונה בתוספת הממוצע של שיעור העמלות שקיבל העובד במשכורתו במשך 12 חודשי עבודתו האחרונים.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ט"ע 16828-11-10

- 1 ר' עי"ע 76/06 מרדכי גימלשטיין נ' יזמקו בע"מ, [פורסם בנבו], מיום 6.5.08.
- 2 34. ממוצע תשלום העמלות ב-12 חודשים האחרונים להעסקתו של התובע עומד על  
3 330 ₪ לחודש.
- 4 35. לפיכך אנו קובעים, כי השכר הקובע של התובע עמד על 8,330 ₪, למרות שנטען  
5 ע"י התובע, כי עמד על 8,000 ₪, והוא הועסק בהיקף של משרה מלאה בכל תקופת  
6 העסקתו.
- 7 נסיבות סיום ההעסקה
- 8 36. אין מחלוקת, כי התובע פוטר מעבודתו ביום 9.6.10. אולם, הצדדים חלוקים  
9 באשר לנסיבות הפיטורים.
- 10 37. לטענת התובע הוא פוטר ללא שימוע, ללא הודעה מוקדמת וללא תשלום פיצויי  
11 פיטורים.
- 12 38. לטענת הנתבעת, תפוקתו של התובע ירדה משמעותית (ר' גרף תפוקות - נספח 9  
13 למסמך נ/7), התובע נדרש להעביר דיווח יומי ולא פעל בהתאם להנחיות הממונה  
14 עליו, והפר משמעת. הנתבעת ערכה לתובע בעניין זה שימוע ביום 13.5.10, ומשלא  
15 תיקן התובע את דרכיו, ואף הגדיל בהפרת משמעת כפי שעולה מדו"ח החקירות  
16 מיום 8.6.10, פוטר כדין ביום 9.6.10, ודמי הודעה מוקדמת ופיצויי פיטורים נשללו  
17 ממנו כדין.
- 18 39. סעיף 5(ט) להסכם ההעסקה קובע, כי "על העובד ליצור קשר עם החברה בכל יום, לרבות  
19 בימים בהם אינו עובד במשרדי החברה, ולדווח למנכ"ל החברה על מלוא פעולותיו באותו היום...  
20 דיווח זה יעשה גם בכתב ויועבר אחת לשבוע". ר' גם סעיף 7(ה) להסכם העסקה.
- 21 40. ביום 7.4.10, נמסר לתובע מכתב בעניין הפרת הוראות חוק הגנת השכר (ר' נספח  
22 ז/2 למסמך ת/3), שכן התובע לא העביר דיווח על שעות עבודתו ופעולותיו שביצע,  
23 כפי שנדרש ביום 24.3.10 (ר' נספח ז/1 למסמך ת/3). דרישות לדיווח חודשי נשלחו  
24 לתובע גם קודם לכן, בימים 4.6.07, 3.10.07, 28.4.08 (ר' נספח 13 למסמך נ/7).
- 25 41. מנכ"ל הנתבעת העיד בבית הדין, כי התובע התקשר אליו בערך פעם ביום (ר'  
26 פרוט' הדיון מיום 10.10.13, עמ' 46, ש' 4-6). כמו כן, העיד מנכ"ל הנתבעת, כי  
27 את "דו"חות הנוכחות" (הכוונה, ככל הנראה, לדיווחים) הוא ביקש לסירוגין



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 10-11-16828

- 1 מרבים מהסוכנים ככלי להגברת התפוקות או לבדיקת העשייה, זה היה כלי  
2 מקצועי למטרת פיקוח כשהתעוררו החשדות הנדון (שם, עמ' 49, ש' 19-17).
- 3 42. לטענת התובע, דרישות הנתבעת להעביר דיווחים יום-יומיים באו סמוך לפני  
4 פיטוריו, מה גם שהנתבעת הערימה בפני התובע קשיים בהכנת הדיווחים, כגון ע"י  
5 אי העברת פרטי שיחות טלפון אותן קיים עם לקוחות.
- 6 43. אין לקבל את טענתו של התובע, כי הנתבעת זנחה את דרישתה לקבל דיווחים  
7 ממנו, שעה שהוא חתום על ההסכם המחייב אותו בדיווחים הנ"ל ודרישות כאלו  
8 נשלחו אליו מעת לעת.
- 9 44. אין גם לקבל את טענתו, כי משלא העבירה הנתבעת את פלט השיחות היוצאות  
10 ממכשיר הטלפון הנייד שהיה ברשותו, לא עלה בידו לערוך את הדיווחים, שכן  
11 מידע זה היה נגיש לו, מאחר והוא אישית ביצע את השיחות הללו. לא ברור מה  
12 מנע מהתובע לעשות רישום יומי של שיחות הטלפון או הפגישות שקיים בכל יום  
13 ויום.
- 14 45. לפיכך, היתה הצדקה עניינית לזימון התובע לשימוע בעניין אי עריכת דיווחים,  
15 כמתחייב על-פי הסכם ההעסקה והנחיות החברה, המהווה הפרת ההסכם.
- 16 46. במסגרת השימוע שהתקיים לתובע ביום 13.5.10, העלה מנכ"ל החברה טענות  
17 נוספות כלפי התובע, הנוגעות להיקף עבודתו: "...אתה גם התחייבת לעבוד בהיקף של  
18 משרה מלאה וכלל לא עשית את זה".
- 19 47. ביום 8.6.10, בוצע, לבקשת הנתבעת, מעקב של חוקר פרטי, מר נחמיה רחמני,  
20 אחר התובע.
- 21 48. כפי שעולה מדו"ח החקירה (ר' נספח 1 למסמך נ/3), ומעדות החוקר בבית הדין  
22 (ר' פרוט הדיון מיום 10.10.13, עמ' 36, ש' 20-32; עמ' 37 ש' 1-11), ביום 8.6.10,  
23 בשעה 8:27 שב התובע לביתו לאחר שפיזר את בנותיו לגן ולבית ספר. כ-5 שעות  
24 לאחר מכן בשעה 13:32 יצא התובע מביתו, אסף את בתו מהגן ונסע לבית הוריו.  
25 כ-3 שעות לאחר מכן בשעה 16:23 נסע התובע יחד עם בתו הקטנה לאסוף את בתו  
26 הגדולה מבית הספר. בשעה 16:41 שב התובע לביתו עם שתי בנותיו. בשעה 17:30  
27 חסתיים המעקב.





## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 10-11-16828

- 1 49. מכאן עולה, כי התובע עבד, אם בכלל, לכל היותר 5 שעות באותו היום. אין לקבל  
2 את טענת התובע, כי עבד גם בלילות, בתפקידו כסוכן שטח, מאחר שכל עבודתו  
3 היתה כרוכה בפגישות וסגירת עסקאות עם לקוחות.
- 4 50. יתר על כן, התובע לא הרים את נטל הראיה ולא הוכיח, כי ביום 8.6.10, סגר או  
5 לפחות ניסה לסגור עסקאות, ולא הציג אסמכתאות, לא לניסיונותיו ולא לעבודה  
6 בפועל (ביום או בלילה, בין היתר, באותו המועד).
- 7 51. בנסיבות אלו אנו קובעים, כי התובע פוטר אמנם לאלתר, אך כדין, ולאחר שנערך  
8 לו שימוע בנושא.
- 9 פיצוי בגין פיטורים שלא כדין
- 10 52. בזיקה לאמור לעיל, אנו קובעים, כי התובע אינו זכאי לפיצוי בגין אי עריכת שימוע  
11 או בגין פיטורים שלא כדין כטענותיו.
- 12 הפרשי שכר עבודה
- 13 53. בתביעתו כלל התובע בגין הפרשי שכר עבודה 3 סכומים מצטברים: סך של 11,809  
14 ₪, סך של 11,425 ₪ וסך של 9,157 ₪ (ר' את סיכום הסכומים הנתבעים בסעיף 64  
15 לכתב התביעה או בסעיף 73 לסיכומי תביעה).
- 16 54. התובע התייחס בהרחבה בכתב תביעתו לרכיב בסך של 11,425 ₪ בגין פרשי שכר  
17 שלא שולמו לו בחודשים אפריל, מאי ויוני 2010 (ר' סעיפים 28-29 לכתב התביעה)  
18 (להלן: "הפרשי שכר"), ולרכיב בסך של 9,157 ₪ בגין הפרשי עמלות שלא שולמו  
19 לו בתקופת העסקתו (ר' סעיף 58 לכתב התביעה) (להלן: "הפרשי עמלות"). אולם,  
20 תביעת הרכיב השלישי בסך של 11,809 ₪, שקיבל כותרת "שכר עבודה לחודשים  
21 4-6/2010" (בסעיף 64 לכתב התביעה), לא זכתה להתייחסות מפורטת לא בגוף  
22 כתב התביעה ולא במהלך הדיון, ונראה, כי התובע תבע בגין רכיב הפרשי שכר  
23 לחודשים אפריל, מאי ויוני 2010 פעמיים – ולפיכך, דין תביעת רכיב זה להידחות,  
24 אף מחמת זניחת הוכחתו ע"י התובע.
- 25 55. באשר לתביעת הפרשי שכר טען התובע, כי בחודשים אפריל, מאי ויוני 2010, היה  
26 זכאי לשכר עבודה בסך של 8,000 ₪, אולם שולם לו סכום קטן מזה וזאת בניגוד  
27 להסכם העסקה, לפיכך הוא זכאי לקבל מהנתבעת הפרשי שכר המגיעים לו.



בית דין אזרחי לעבודה בחיפה

ס"ע 16828-11-10

- 1 56. לטענת הנתבעת, בחודש אפריל 2010, עבד התובע במשרה חלקית של 10% בלבד,  
2 שכן ביצע רק 10 פגישות מתוך 100, ולכן היה זכאי לשכר בסיס בסך של 800 ₪.  
3 יחד עם זאת, באותו החודש סכום העמלות עמד על סך של 7,406 ₪, שהינו גבוה  
4 משכר הבסיס היחסי, ולפיכך זה השכר שהתובע קיבלו בפועל, ולא נותר כל הפרש  
5 נוסף לתשלום.
- 6 57. אין לקבל את טענת הנתבעת, כי שכר הבסיס של התובע השתנה בהתאם לחלקיות  
7 משרתו. כאמור לעיל, אין לתלות את שכר הבסיס לו זכאי היה התובע בקיום 25  
8 הפגישות האפקטיביות, אלא בהיקף משרתו באותו החודש.
- 9 58. משלא הוכיחה הנתבעת את היקף משרתו של התובע בחודש זה, אלא נהפוך הוא,  
10 בתלוש השכר לחודש אפריל 2010 צוין, כי חלקיות משרתו של התובע היא  
11 "1.0000", אנו קובעים, כי התובע היה זכאי לשכר בסיס בסך של 8,000 ₪,  
12 ומששולם לו הסך של 7,406 ₪, על הנתבעת לשלם לתובע הפרשי שכר בסך של 594  
13 ₪.
- 14 59. לטענת הנתבעת, בחודש מאי 2010, קיבל התובע שכר עבודה בסך של 436 ₪  
15 בהתאם לחלקיות המשרה שלו שעמדה בחודש זה על 14% בלבד, והעמלות, ככל  
16 שהגיעו לתובע בחודש זה, קוזזו ע"ח הקדמת עמלות אותן קיבל התובע בעבר.  
17 הנתבעת לא פירטה מהו סכום העמלות שהגיעו לתובע בחודש מאי 2010 ומהן  
18 העמלות שבגינן קוזז שכרו של התובע בחודש הנ"ל.
- 19 60. הגם שאין לקבל, כאמור לעיל, את טענתה של הנתבעת, כי שכר הבסיס של התובע  
20 היה תלוי בהיקף משרתו של התובע – אותו לא הוכיחה הנתבעת – יש לציין,  
21 למעלה מן הצורך, כי חישוב פשוט של 14% המשרה יביא לסך של 1,120 ₪, ולא  
22 לסך של 436 ₪, כטענת הנתבעת (14%\*8000).
- 23 61. לפיכך אנו קובעים, כי התובע היה זכאי לשכר בסיס בסך של 8,000 ₪, ומששולם  
24 לו הסך של 436 ₪, על הנתבעת לשלם לתובע הפרשי שכר בסך של 7,564 ₪.
- 25 62. לטענת הנתבעת, בחודש יוני 2010, התובע לא עבד כלל, ועל כן לא הגיע לו שכר  
26 עבודה.
- 27 63. טענה זו אינה מתיישבת עם גרף תפוקות של התובע אותו הציגה הנתבעת (ר' **נספח**  
28 **9 למסמך נ/7**), ממנו עולה, כי בחודש יוני 2010 ביצע התובע הזמנות בסך של



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 16828-11-10

- 1 4,152 ש. זאת ועוד, על-פי "דו"ח עמלת נציג" (ר' נספח 4 למסמך נ/7) התובע היה  
2 זכאי בחודש יוני 2010 לעמלות בסך של 1,414 ש.
- 3 64. לפיכך, אנו קובעים, כי התובע היה זכאי לשכר עבודה עד למועד פיטוריו ביום  
4 9.6.10, ומשלא שולם שכרו כלל בחודש זה, על הנתבעת לשלם לתובע סך של 2,400  
5 ש (9/30\*8000).
- 6 65. לסיכום פרק זה, על הנתבעת לשלם לתובע סך של 10,558 ש בגין הפרשי שכר  
7 לחודשים 4-6/2010.
- 8 פיצויי פיטורים
- 9 66. כאמור, ביום 13.5.10 נערך לתובע שימוע, וביום 9.6.10, ניתן לו מכתב על הפסקת  
10 עבודה לאלתר. אין מחלוקת, כי לא שולמו לתובע פיצויי פיטורים.
- 11 67. סעיף 1 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 (להלן: "חוק פיצויי פיטורים"),  
12 קובע, כי "מי שעבד שנה אחת ברציפות – ... אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד זפוטו,  
13 זכאי לקבל ממעבידו שפיטרו פיצויי פיטורים".
- 14 68. לטענת הנתבעת, התובע הוא שגרם והביא להפסקת ההתקשרות עם הנתבעת. זאת  
15 ועוד, הנתבעת טענה, כי ההודעה על הפסקת העבודה של התובע נעשתה בנסיבות  
16 המצדיקות פיטורים ללא תשלום פיצויי פיטורים, שכן התובע עבר עבירות משמעת  
17 חמורות, הונה את הנתבעת, לא עבד בפועל, לא ביצע הוראות מנהליו, פתח עסק  
18 מתחרה ואף הסתיר, כי קיבל סך של 1,283 ש מהקופה ע"ח הפיצויים. לתובע  
19 נערכו שני שימועים, ועל אף זאת לא שיפר דרכיו.
- 20 69. אי עמידה ביעדים, כמו במקרה שלפנינו, אין בה כשלעצמה כדי לשלול בהכרח או  
21 להפחית את פיצויי הפיטורים. יש לבדוק את הסיבה לאי עמידה ביעדים, האם  
22 העניין נבע מרצונו של התובע או מכורח הנסיבות.
- 23 70. לטענת הנתבעת, התובע סיפק סגירת עסקאות מעטה. כך בחודש אפריל 2010,  
24 קיים התובע 10 פגישות בלבד מתוך 100 הפגישות להן התחייב וסגר 2 עסקאות עם  
25 לקוחות חדשים. בחודש מאי 2010, קיים התובע רק 14 פגישות מתוך 110  
26 הפגישות להן התחייב וסגר 4 עסקאות עם לקוחות חדשים. בעניין זה הפנתה  
27 הנתבעת לנספחים 9 ו-27 למסמך נ/7. לטענת הנתבעת, משלא חקר התובע את עדי  
28 הנתבעת בעניין הנתונים שעולים מהנספחים הנ"ל, יש לקבלם כפי שהם.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 10-11-16828

- 1 71. דו"ח המכירות שהציגה הנתבעת (ר' נספח 27 למסמך נ/7) מעלה, כי בחודש  
2 אפריל 2010 ביצע התובע 10 עסקאות, כאשר 8 מתוכן היו עם לקוחות קיימים  
3 דהיינו המדובר רק ב- 2 לקוחות חדשים; ובחודש מאי 2010 ביצע התובע 14  
4 עסקאות, כאשר 8 מתוכן היו עם לקוחות קיימים ורק 6 לקוחות חדשים, בניגוד  
5 לטענת הנתבעת (בממוצע: 12 עסקאות לחודש, מתוכן 4 עם לקוחות חדשים).
- 6 72. אין להתעלם מהנתונים הנוספים שעולים מדו"ח המכירות הנ"ל: בחודש ינואר  
7 2010 ביצע התובע 16 עסקאות, כאשר 11 מתוכן היו עם לקוחות קיימים ורק 5  
8 מהן היו עם לקוחות חדשים; בחודש פברואר 2010 ביצע התובע 11 עסקאות,  
9 כאשר 8 מתוכן היו עם לקוחות קיימים ורק 3 עם לקוחות חדשים; בחודש מרץ  
10 2010 ביצע התובע 22 עסקאות, כאשר 16 מתוכן היו עם לקוחות קיימים ורק 6 עם  
11 לקוחות חדשים);
- 12 73. דהיינו, בשליש הראשון של שנת 2010, בו לא באה הנתבעת בטרוניה כלשהי אל  
13 התובע בקשר לאי קיום כמות הפגישות/העסקאות הנדרשות, ביצע התובע  
14 בממוצע 16 עסקאות בחודש, כשרק 4.66 בממוצע היו עם לקוחות חדשים. יוצא,  
15 כי השינוי שחל בהיקף העסקאות בין שליש הראשון לשליש השני של שנת 2010 -  
16 לא היה שינוי גדול (מ-4.66 ל-4).
- 17 74. עם זאת, גרף התפוקות (ר' נספח 9 למסמך נ/7) מראה, כי בחודשים האחרונים  
18 לעבודתו של התובע ירדה תפוקתו באופן ממשי, מסך של 92,764 נה בגין ההזמנות  
19 בחודש פברואר 2010 על 11 עסקאות או מסך של 43,644 נה בגין ההזמנות בחודש  
20 מרץ 2010 על 22 עסקאות - לסך של 13,884 נה בגין ההזמנות בחודש מאי 2010 על  
21 14 עסקאות.
- 22 75. התובע לא הביא נתונים אחרים שיפריכו את הנתונים הנ"ל, ולא נתן הסבר לירידת  
23 התפוקה הנטענת.
- 24 76. זאת ועוד, כבר בחודש מרץ 2011, קרי 9 חודשים לאחר פיטוריו, הפיק התובע את  
25 הדף הראשון של עסקו "דף הבית", העוסק בתחומי הנתבעת (ר' פרוט' הדיון מיום  
26 11.9.13, עמ' 24, ש' 1). לדברי התובע, לעריכת הדף הראשון נדרש זמן של 3  
27 חודשים לפחות לפני שהופק (שם, עמ' 23, ש' 28-29), מנגד, התובע אישר, כי  
28 בחודש דצמבר 2010 כבר 60% מהדף שלו היה מוזמן (שם, עמ' 25, ש' 2-4), וכך  
29 עולה מעדותה של הגב' יפעת שילר, מנהלת משרד החקירות, אשר ערכה את



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סי"ע 10-11-16828

- 1 חקירת המעקב השני אחר התובע (ר' מסמך נ/5). יוצא אפוא, שהתובע החל  
2 בהכנת הדף הראשון של העסק שלו כנראה כבר בחודש אוגוסט 2010.
- 3 77. כל אלה, מהווים אינדיקציה לגיבוש רצונו של התובע לסיים את התקשרותו עם  
4 הנתבעת. יחד עם זאת, הגם שהתובע בהתנהגותו "תרם תרומה ממשית" לפיטוריו,  
5 הרי שהנתבעת היא זו שפעלה באופן אקטיבי לסיוס ההתקשרות בין הצדדים.
- 6 78. סעיף 17 לחוק פיצויי הפיטורים, קובע כי "בענף העבודה שאין בו הסכם קיבוצי, רשאי בית  
7 הדין האזורי לעבודה לקבוע שפיטוריו של עובד היו בנסיבות המצדיקות פיטורים ללא פיצויים או  
8 בפיצויים חלקיים שיקבע...".
- 9 79. "התכלית שבשליטת פיצויי הפיטורים שתי פנים לה: להעניש את העובד בגין עבירת משמעת  
10 חמורה שביצע; ולהוות מסר מרתיע לכלל העובדים מפני ביצוע מעשים דומים. בשליטת פיצויי  
11 הפיטורים, מעביר המעביד לעובדי המפעל מסר מרתיע, תוך מתן ביטוי הולם להסתייגותו  
12 'מהתנהלותו הפסולה של העובד. [עע6/06 תמר מייזר (בבלויביץ) - צ'ק פוינט טכנולוגיות  
13 תוכנה בע"מ, [פורסם בנבו], 30.10.06]" (ע"ע (ארצי) 214/06 אלוניאל בע"מ נ'  
14 צ'רניאקוב, [פורסם בנבו], (31.5.07)).
- 15 80. עוד נקבע בפסיקה, כי הפיטורים כשלעצמם, אף תוך כדי תשלום פיצויי פיטורים,  
16 מהווים עונש חמור דיו לעובד (דב"ע לא/3-3 רים בע"מ נ' יוסף, [פורסם בנבו]  
17 פד"ע ב 215 (1971)), שלא כך הם פני הדברים במקרה שלפנינו, שכן התובע הואש  
18 אשר הביא, הלכה למעשה, לפיטוריו.
- 19 81. בפסק הדין ע"ע 659/08 טולים תעשיות הנדסה בע"מ נ' אלכסנדר פסחוביץ, מיום  
20 17.12.09, סיכם בית הדין הארצי את ההלכות שנפסקו לעניין שלילת פיצויי  
21 הפיטורים:
- 22 **"שלילת פיצויי הפיטורים"**
- 23 10. **המסגרת הנורמטיבית** - סמכותו של בית הדין לעבודה לפסוק פיצויי פיטורים לפי חוק פיצויי  
24 פיטורים, תשכ"ג - 1963 מכילה את הסמכות לשלול פיצויי פיטורים או להפחיתם בכפוף לתנאים  
25 המיוחדים שבסעיפים 16 ו- 17 לחוק.
- 26 ככלל, הפיטורים עצמם הם עונש לעובד גם אם שולמו לו פיצויי פיטורים. על כן, שלילת פיצויי  
27 פיטורים ושלילת הודעה מוקדמת יעשו במשורה ו"במקרים הקיצוניים ביותר" כ"גבול עליון לסמכות  
28 הענישה". שלילת פיצויי פיטורים ושיעורה מסורה "בראש ובראשונה למעסיק אשר ראוי לו לשקול  
29 את מידתיות הפעלת הסנקציה וכמובן מסוד הדבר לבית הדין המעביר ביקורת על החלטות  
30 המעסיק". כאשר מועלית על ידי המעסיק טענה בדבר שלילת פיצויי פיטורים מן העובד, או



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 10-11-16828

- 1 הפחתתם, יקח בית הדין בחשבון שיקוליו את מכלול נסיבות יחסי העבודה בין הצדדים, ולא רק את  
2 מעשיו של העובד, אשר לטענת מעסיקו מהווים עילה לשלילת פיצויי הפיטורים.
- 3 על השיקולים לחומרה ולקולא בהפעלת הסנקציה של שלילת פיצויי פיטורים, ועל האיזון הנדרש  
4 להיעשות ביניהם, לאור תכלית החוק ונסיבות המקרה הנדון, עמדתי בעניין צ'רניאקוב תוך שצינתי  
5 כך:
- 6 "השיקולים לחומרה - חומרת המעשים בגינם פוטר העובד; הנזק שנגרם למעביד או שעלול היה  
7 להיגרם לו עקב כך, היקפו והשלכותיו; משך הזמן ומספר הפעמים שביצע העובד את מעשיו  
8 החמורים; תקופת עבודתו של העובד, מעמדו ותפקידו ומידת האמון הנובעת הימנו; הפרת האמון -  
9 המועצמת כשמדובר ביחסי עבודה ממושכים, בתפקיד בכיר, או בתפקיד אמון; השפעת התנהגותו  
10 של העובד והמעשים בגינם פוטר, על עובדים אחרים ועל יחסי העבודה במקום העבודה והיקף  
11 ההרתעה בנסיבות המקרה;
- 12 ה**שיקולים לקולא** - אופן ביצוע העבודה במהלך תקופת עבודתו של העובד ותרומתו למעביד; משך  
13 תקופת העבודה, וכפועל יוצא הימנה - עוצמת הפגיעה הצפויה בעובד ובמשפחתו, כתוצאה  
14 משלילת פיצויי הפיטורים, במלואם או בתלקם, בשים לב לסכום שיוותר בידיו למחייה; נסיבותיו  
15 האישיות של העובד, לרבות גילו, מצבו המשפחתי, מצב בריאותו ויכולת ההשתכרות העתידית  
16 שלו".
- 17 82. ה**שיקולים לחומרה** שעומדים לחובתו של התובע הם אלה: התובע הפר את הסכם  
18 ההעסקה, ובכלל זה ביודעין לא קיים 25 פגישות לשבוע וחדל להביא את התפוקה  
19 הנדרשת, מבלי ליתן כל הסבר למחדליו; לא מילא אחר הוראות הממונים עליו  
20 למתן דיווחים, וניצל לרעה את אמון מעסיקתו.
- 21 83. במסגרת ה**שיקולים לקולא**, לא עלה בידי הנתבעת להוכיח, כי נגרם בפועל נזק  
22 כלשהו מתפקודו הלקוי והמכוון של התובע, מה גם לא הוכח, כי התובע התחרה  
23 בעסקיה של הנתבעת בתקופת ההעסקה. בנוסף, אף יש ליתן הדעת, כפי שנעשה  
24 בעניין טוליפ הנ"ל, לפגם בהתנהלותו של מנהל הנתבעת, אשר לא מילא חובתו  
25 להודיע לתובע במועד הפיטורים על סיבת הפיטורים, המעקב שנעשה, ועל כוונתו  
26 לשלול כליל את פיצויי הפיטורים ותמורת ההודעה המוקדמת.
- 27 84. ממכלול השיקולים, ולאור זאת שהפיטורים כאן לא היו עונש לתובע שלא "שמר"  
28 על מקום עבודתו אלא נהפוך הוא, אנו קובעים, כי יש לשלול מאת התובע פיצויי  
29 פיטורים בשיעור של 40%.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 10-11-16828

1 85. לסיכום פרק זה, על הנתבעת לשלם לתובע סך של 16,660 ₪ בגין פיצויי פיטורים  
2  $(0.6 \cdot 8330 \cdot 40 / 12)$ .

3 היות והתובע אישר, כי קיבל סך של 1,283 ₪ שהפרישה הנתבעת על חשבון פיצויי  
4 פיטורים לקרן "מקפת" (ר' פרוט' הדיון מיום 11.9.13, עמ' 21, ש' 13-7), יש  
5 לנכות את הסכום הנ"ל מהסך הכולל של פיצויי פיטורים שזכאי התובע לקבל  
6 מהנתבעת.

7 86. על כן על הנתבעת לשלם לתובע הפרשי פיצויי פיטורים בסך של 15,377 ₪.

8 87. בנסיבות האמורות, בהן היתה מחלוקת כנה ואמיתית ביחס לזכאות התובע  
9 לפיצויי פיטורים, לאור התנהגותו, אנו דוחים את תביעת התובע לפסיקת פיצויי  
10 הלנת פיצויי פיטורים.

11 הודעה מוקדמת

12 88. סעיף 2 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001 (להלן:  
13 "חוק הודעה מוקדמת") קובע, כי "מעביד המבקש לפטר עובד י"תן לו הודעה מוקדמת  
14 לפיטורים...". סעיף 6 לחוק הודעה מוקדמת קובע, כי "מעביד רשאי להודיע לעובד,  
15 בהודעה מוקדמת לפיטורים, כי הוא מוותר על נכחות העובד ועל עבודתו בפועל בתקופת ההודעה  
16 האמורה, כולה או מקצתה, ובלבד שישלם לעובדו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל של העובד בעד  
17 התקופה שלגביה ויתר על עבודתו". סעיף 7 לחוק הודעה מוקדמת קובע, כי "מעביד  
18 שפיטר עובד ולא נתן לו הודעה מוקדמת לפיטורים כאמור בחוק זה, ישלם לעובדו פיצוי בסכום  
19 השווה לשכרו הרגיל בעד התקופה שלגביה לא ניתנה ההודעה המוקדמת".

20 89. לטענת התובע, הוא זכאי לדמי הודעה מוקדמת בסך של 8,000 ₪.

21 90. לטענת הנתבעת, בנסיבות פיטורי התובע, הרי שלא היה זכאי, כי תינתן לו הודעה  
22 מוקדמת.

23 91. ההלכה בנושא הודעה מוקדמת זהה לזו הנוגעת לפיצויי פיטורים, בכל הנוגע  
24 לשלילת הזכות מעובד. סעיף 10 לחוק הודעה מוקדמת, מקנה אף הוא את  
25 האפשרות לשלול הודעה מוקדמת מעובד, תוך הפנייה לסעיפים 16, 17 לחוק  
26 פיצויי פיטורים.

27 92. לאור המסקנה אליה הגענו בעניין שלילת חלק מפיצויי הפיטורים, כאמור לעיל,  
28 ולאור העובדה שהתובע ידע שנמצא "על הכוונת" בשל תפקודו הלקוי והמכוון



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 16828-11-10

- 1 והפרות משמעת, אנו קובעים, כי יש לשלול מאת התובע את דמי ההודעה  
2 המוקדמת.
- 3 93. **בנסיבות אלו, נדחית בזאת תביעת התובע לדמי הודעה מוקדמת.**
- 4 דמי הבראה וחופשה שנתית
- 5 94. לטענת התובע, היה זכאי לפדיון 5 ימי חופשה, כאמור בתלוש השכר האחרון, בסך  
6 של 1,905 ₪. לטענת הנתבעת, התובע זכאי לסך של 1,891 ₪ בגין ימי חופשה,  
7 שממנו ביקשה הנתבעת לקזז את הסך ששולם לתובע ביתר בגין דמי הבראה.
- 8 95. לטענת התובע, בתקופת העסקתו הוא צבר 12 ימי הבראה בסך של 3,816 ₪,  
9 בניכוי הסך של 2,040 ₪ ששולמו לו בגין 6 ימי הבראה בחודש דצמבר 2009.  
10 לטענת הנתבעת, התובע אכן היה זכאי ל-12 ימי הבראה, אולם בפועל שולם לו  
11 בגין 15 ימי הבראה: 9 ימים בחודש דצמבר 2008, ו-6 ימים בחודש דצמבר 2009.
- 12 96. צו הרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות הבראה ונופש, קובע את השיעורים  
13 של קצובת ההבראה כדלקמן: בעד שנת עבודה ראשונה – 5 ימי הבראה; בעד  
14 השנים השנייה והשלישית – 6 ימי הבראה; בעד השנה הרביעית ועד העשירית – 7  
15 ימי הבראה.
- 16 97. התובע החל עבודתו בחודש פברואר 2007, ולפיכך היה זכאי ל-19.3 ימי הבראה,  
17 בסך של 6,409 ₪ (2/08 – 5 ימים\*318; 2/09 – 6 ימים\*331; 2/10 – 6 ימים\*340;  
18 6/10 – 2.3 ימים (באופן יחסי 7\*4/12)\*340).
- 19 98. עיון בתלושי השכר של התובע מעלה, כי בחודש דצמבר 2008 שולם לתובע סך של  
20 2,979 ₪, ובחודש דצמבר 2009 סך של 2,040 ₪, בגין דמי הבראה.
- 21 99. **לפיכך זכאי התובע לקבלת הפרשי דמי הבראה בסך של 1,390 ₪**  
22 **(2,040-2,979-6,049), ולפדיון ימי חופשה בסך של 1,905 ₪.**
- 23 הפרשי שכר (עמלות)
- 24 100. לטענת התובע, הנתבעת לא העבירה לידי עמלות להן הוא זכאי בגין מכירות  
25 שהועברו לסוכני מכירות מאזור המרכז בסך של 4,407, וכן הפרשי העמלות בגין  
26 מכירות שבוצעו על-ידו, בסך של 4,750 ₪.





בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 16828-11-10

101. לטענת הנתבעת, התובע לא זכאי לכל תשלום נוסף בגין עמלות, בין היתר, לאור זאת שנעשה קיזוז על-פי הסכמתו מסכום השכר ששולם לו מעבר לשכר בסיס בשל "הקדמת" העמלות ע"י התובע.
102. באשר לעמלות בגין מכירות שהועברו לסוכני מכירות מאזור המרכז בסך של 3,000 ₪ – התובע לא הרים את הנטל המוטל עליו, לרבות לא הציג אסמכתאות, לא פירט את מקור הסכומים, כגון לאילו סוכנים הועברו העסקאות באזור חיפה, על אילו עסקאות מדובר וכד', ולפיכך דין רכיב זה להידחות, אף מחמת זאת שהמדובר ברכיב שחושב על דרך האומדן בלבד (ר' פרוט' הדיון מיום 11.9.13, עמ' 22, ש' 4-2).
103. באשר לסך של 1,407 ₪ צירף התובע טבלה שערך עם פירוט הלקוחות והסוכנים אליהם הועבר הטיפול בעסקאות (ר' נספח י"ז למסמך ת/3). לטענת הנתבעת, אין המדובר בעובדים הכפופים לתובע או בעובדים שגויסו על-ידו, ולפיכך אינו זכאי לעמלה הנתבעת, שכן סעיף 8(ו) להסכם העסקה קובע תוספת עמלות בגובה 4.5% בגין "פעילות של סוכנים שיגייס ויפעיל" התובע.
- סעיף 3 לתוספת להסכם שינה את שיעור העמלות מ-4.5% ל-2%. זאת ועוד, הסעיף אף הוסיף הוראה נוספת שלא היתה קיימת בהסכם ההעסקה, והיא כי התובע יהיה זכאי לתוספת העמלה האמורה, גם ביחס ל"נציגים שיגויסו ע"י החברה ויוכפפו לניב". הנתבעת טענה, כי העובדים הנזכרים בטבלה, לא גויסו ע"י התובע ולא הוכפפו לו, משכך אין התובע זכאי לעמלה כלשהי.
- התובע אכן לא הוכיח, כי העובדים הנ"ל היו כפופים לו או גויסו על-ידו, דבר שניתן היה לעשות בנקל – ע"י הזמנתם למשפט למשל – לפיכך תביעת התובע לסך של 1,407 ₪ נדחת בזאת.
104. באשר להפרשי עמלות בסך של 4,750 ₪, בגין מכירות בחודשים 12/08, 7/09, 9/09, 11/09 – אכן נראה לפי דו"ח עמלות (ר' נספח 4 למסמך נ/7), כי סכום העמלות עלה על שכר הבסיס, אולם השכר ששולם לתובע היה פחות מכך.
105. הנתבעת טענה, כי היתה רשאית להקדים את מועד תשלום העמלות לפי שיקול דעתה (ר' סעיף 8(ג) להסכם העסקה).
106. בחודש 12/08 שולם לתובע בגין "משכורת ועמלות" סך כולל של 9,663 ₪, מקום בו לפי דו"ח העמלות היה זכאי לסך של 10,874 ₪ (הפרש של 1,211 ₪);



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 16828-11-10

1 בחודש 7/09 סך כולל של 9,058 ₪ במקום הסך של 9,843 ₪ (785 ₪);  
2 בחודש 9/09 סך כולל של 9,162 ₪ במקום הסך של 10,541 ₪ (1,379 ₪);  
3 בחודש 11/09 סך כולל של 9,667 ₪ במקום הסך של 11,313 ₪ (1,646 ₪).  
4 107. לטענת הנתבעת, סוכם עם התובע, כי הסכומים העודפים בגין העמלות ישמשו  
5 להחזר כספי בגין הקדמת עמלות שקיבל התובע בחודשים שקדמו. הנתבעת לא  
6 הוכיחה את דבר ההסכמה האמורה, לא הציגה אסמכתא שתמוך בטענה ולא  
7 פירטה אילו סכומים הקדימה לתשלום ואילו סכומים קיזזה.

8 108. לפיכך, זכאי התובע להפרשי עמלות בגין מכירות, לסך של 5,021 ₪, אולם  
9 משתבע התובע בגין רכיב זה סך של 4,750 ₪ לא ייפסק לו מעבר לכך.

### החזר הוצאות

10  
11 109. לטענת התובע, הנתבעת לא טרחה לפתוח סניף בצפון, כפי שהבטיחה, ואף לא  
12 טרחה להשיב לתובע הוצאות שוטפות שהוציא בגין ניהול הסניף בביתו, כגון בגין  
13 שימוש באינטרנט לצורך איתור לקוחות, הוצאות שימוש במכשיר פקס, בגין  
14 שימוש בציוד משרדי, בגין קיום פגישות בביתו או בבתי קפה. התובע תבע בגין  
15 החזר הוצאות את הסך של 27,440 ₪, על השתתפות בארנונה, שכירות/משכנתא,  
16 כיבוד וכו'. התובע צירף לתצהירו ריכוז תשלומים מחבי החשמל, חשבונות  
17 תקופתיים לארנונה, מצבי חשבון משכנתא, חשבונות טלפון ואינטרנט (ר' **נספח**  
18 **ט"ו למסמך ת/3**).

19 110. לטענת הנתבעת, היא מעולם לא התחייבה כלפי התובע לפתוח סניף בצפון.  
20 התובע הועסק כאיש מכירות, ורוב אנשי המכירות נמצאים רוב הזמן מחוץ  
21 למשרדי החברה. לתובע סופק מכשיר פקסימיליה. לרשות התובע הועמד רכב  
22 חברה. בתקופת ההעסקה התובע הגיש כל חודש דו"ח עם פירוט הוצאותיו, אשר  
23 שולמו לו במלואם, ולפיכך אין התובע זכאי לכל תשלום נוסף מעבר למה שדרש  
24 ושולם לו (ר' **נספח 24 למסמך נ/7**), ומכל מקום, לא היה כל צורך בסניף של  
25 הנתבעת בצפון.

26 111. מטעם התובע, העיד מר איתי זיו, שעבד בנתבעת, והיה מקבילו של התובע  
27 בתפקיד באזור ירושלים (ר' **מסמך ת/1**); לפי תצהירו, בישיבת מנהלים הראשונה  
28 שהתנהלה עמם בתחילת העסקתם בחודש פברואר 2007, הבטיח מנכ"ל הנתבעת,



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 10-11-16828

- 1 מר יוסי נבו, לתובע ולמר זיו לפתוח סניף בחיפה וסניף בירושלים, אשר ישמשו את  
2 השניים והצוותים שלהם בעבודתם בחברה.
- 3 112. כן הצהיר מר זיו בבית הדין, כי בחודשים הראשונים הסניף הירושלמי התנהל  
4 מביתו, אולם, לאחר מס' שיחות עם מנכ"ל החברה, נפתח הסניף בירושלים. בבית  
5 הדין העיד מר זיו, כי יזם, בתיאום עם מנכ"ל החברה, את פתיחת הסניף  
6 בירושלים, ולקח חלק לא מבוטל בהקמתו, כגון איתור הסניף, גיוס עובדת, כריתת  
7 הסכמי שיפוץ (ר' פרוט' הדין מיום 11.9.13, עמ' 8, ש' 5-11).
- 8 113. עוד העיד מר זיו, כי לא נכח בכל הפגישות שהתקיימו בין התובע לנתבעת (שם,  
9 עמ' 9, ש' 7-8).
- 10 114. התובע לא הציג בבית הדין ראיה לחובתה של הנתבעת לחקם סניף בצפון,  
11 ממנו היה אמור לעבוד התובע עבור הנתבעת. מעדותו של מר זיו, נראה בעליל כי  
12 הוא יזם ופעל נמרצות להקמת הסניף הירושלמי, מה שלא ניתן להגיד על התובע.  
13 פנייתו הראשונה של התובע, אל הנתבעת בעניין אי הקמת הסניף הצפוני, שהוצגה  
14 בבית הדין, היתה במייל מיום 5.5.10, סמוך לפני עריכת שימוע (ר' נספח 8 למסמך  
15 7/7).
- 16 115. התובע לא בא, ולמצער לא הציג כל אסמכתא, כשבא בדרישה אל הנתבעת  
17 לחקם סניף בצפון ב-3 שנות העסקתו, ונראה, כי העבודה מביתו היתה לנוחיותו  
18 ושירתה את האינטרסים שלו.
- 19 116. זאת ועוד, מדרישות התובע להחזר הוצאותיו שהוצגו בבית הדין (ר' נספח 24  
20 למסמך 7/7), עולה כי הרכיבים שנתבעו בגין החזר הוצאות (חשמל, מין ארנונה  
21 וכו') כלל לא נזכרו בהן, שכן אילו התובע היה רואה בביתו "סניף" של הנתבעת –  
22 היה דורש את חלקם היחסי של הוצאותיו בגין השימוש בביתו כבר בתקופת  
23 ההעסקה.
- 24 117. לאור האמור לעיל, אנו קובעים, כי ביתו של התובע לא שימש כסניף הנתבעת  
25 או שירת אותה, כי אם את התובע.
- 26 118. למעלה מן הצורך יש להעיר, כי התובע לא הוכיח הפרדה שהיתה, אם בכלל,  
27 בין התשלום בגין הוצאותיו האישיות לבין התשלום בגין הוצאות העבודה, כגון  
28 שטח החדר ששימש לעבודה מכלל שטח הדירה לעניין ארנונה, מידת צריכת



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 10-11-16828

- 1 חשמל, מים, טלפון ואינטרנט שצרך לצרכי עבודה, ומשכך, דין תביעת רכיב זה  
2 היה להידחות ממילא.
- 3 **119. בנסיבות אלו, נדחית בזאת תביעת התובע להחזר הוצאות.**
- 4 שרן פנסייה
- 5 120. לטענת התובע, סוכס עם הנתבעת, כי תפריש 6% משכרו עבור קרן  
6 פנסייה/ביטוח מנהלים. כמו כן, משכרו נוכח סך של 400 ₪, המהווים, לטענתו של  
7 התובע, 6% מהשכר, אולם לקרן מקפת הועבר סך של 364 ₪, לפיכך זכאי התובע  
8 לסך של 1,705 ₪, אשר נוכח ע"י הנתבעת משכרו של התובע ולא הועבר לקרן  
9 מקפת. זאת ועוד, הנתבעת לא הפרישה את חלקה עבור 14 חודשי ההעסקה  
10 הראשונים של התובע, ולפיכך זכאי התובע לפיצוי בסך של 5,600 ₪, השווה  
11 לסכום שהיה על הנתבעת להפריש.
- 12 121. לטענת הנתבעת, לתובע הופרשו דמי תגמולים בגובה 800 ₪, וזאת החל מחודש  
13 ינואר 2008, כפי שהייתה מחויבת על-פי דין והסכם, ולפיכך אין התובע זכאי  
14 לסכומים נוספים מעבר לאלה שהופרשו לו. זאת ועוד, היקף משרתו של התובע  
15 עמד על 31%, ולפיכך, התובע אף קיבל יותר ממה שהגיע לו (טענה שכאמור לעיל,  
16 נדחתה).
- 17 122. בהסכם העסקתו של התובע הסכימו הצדדים, בסעיף 8(י"ד), כי "בתום חצי שנת  
18 עבודה [קרי מחודש אוגוסט 2007 ואילך] הצדדים יפרישו, כל אחד את חלקו עבור ביטוח  
19 מנהלים/קופת גמל. השכר המובטח יהיה השכר הקובע לצורך הפרשות אלה". [ההדגשה  
20 וההוספה אינן במקור – א.ק.].
- 21 123. הסכם ההעסקה "שותקי" בעניין שיעור הפרשות. התובע לא הציג את כל  
22 תלושי השכר שלו. אולם מתלושי השכר שהציגה הנתבעת (ר' נספחים 5 ו-23  
23 למסמך נ/7) עולה, כי חלקו של העובד בחודש דצמבר 2008 עמד על 5%  
24 (400/8000). הנתבעת לא הוכיחה ולא טענה להפרשות בשיעור אחר, היא אף יצרה,  
25 בהתנהגותה, רושם, כי זה השיעור שהוסכם בין הצדדים.
- 26 124. לפיכך, אנו קובעים, כי התובע היה זכאי להפרשות לפנסייה בשיעור של 10%  
27 משכרו בגין חלק עובד ומעביד, החל מחודש אוגוסט 2007. אולם בבית הדין, אישר  
28 התובע, כי היה צריך להפריש עבורו רק החל מחודש ינואר 2008 (ר' פרוט' הדיון  
29 מיום 11.9.13, עמ' 21, ש' 3-4).



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 16828-11-10

125. עיון באישורי חבי הביטוח (ר' נספח כ"ב למסמך ת/3), מלמד, כי ההפרשה הראשונה לקרן הפנסיה בוצעה מתלוש חודש אפריל 2008 ואילך. לחלן פירוט ההפרשות:
- א. 2008 – ינואר (-), פברואר (-), מרץ (-), אפריל (727), מאי (727), יוני (727), יולי (727), אוגוסט (800), ספטמבר (727), אוקטובר (800), נובמבר (727), דצמבר (757) – סה"כ 6,719 ₪.
- ב. 2009 – ינואר (800+757), פברואר (-), מרץ (800), אפריל (800), מאי (800), יוני (800), יולי (727), אוגוסט (800), ספטמבר (800), אוקטובר (-), נובמבר (800), דצמבר (727); בגין שנים קודמות – 21/1/09 (727 ₪); 15/3/09 (727 ₪) – סה"כ 10,065 ₪.
- ג. 2010 – ינואר (800), פברואר (800), מרץ (800), אפריל (800), מאי (-), יוני (-) – סה"כ 3,200 ₪.
126. מאידך, בפירוט התשלומים אותו הציגה הנתבעת (ר' מסמך נ/9), המרכז את הסכומים שהופרשו, מלמד, כי ההפרשה הראשונה מתלוש השכר של התובע בוצעה בחודש פברואר 2008. הנתונים המצוינים בפירוט התשלומים הנ"ל, שלא ברור ע"י מי נערך, לא עומדים בקנה אחד עם הנתונים שעולים מהאישורים של חבי הביטוח "מגדל", אשר הציג התובע (ר' נספח כ"ב למסמך ת/3), ומשכך אין לקבל את הנתונים של הנתבעת כככונים.
127. התובע לא הציג את תלושי השכר שלו החל מחודש ינואר 2008, לפיכך לא ניתן לאמוד את גובה ההפרשות לפנסיה בכל חודש במדויק.
128. לפיכך, אנו קובעים, כי התובע זכאי לפיצוי בגובה הפרשי פנסיה שלא הופרשו לו החל מחודש ינואר 2008 ועד סיום העסקתו משכר הבסיס לו היה זכאי, בסך של 3,336 ₪.
- [[6/10]] (29 חודשים \* 800 ₪ + 2,400 \* 5% בגין חודש 6/10).
- הפסד השתכרות
129. לטענת התובע, הנתבעת גרמה לו להפסד השתכרות עת פוטר ללא הודעה מוקדמת, שכן לא ניתנה לתובע הזדמנות לגבות את הכספים בגין העסקאות שביצע. סכום העמלות לו היה זכאי התובע בגין גביית הכספים הנ"ל נעמד ע"י



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 10-11-16828

- 1 התובע ע"ס 43,973 ₪. התובע צירף דו"ח עמלות גבייה שנערך על-ידו (ר' **נספח**  
2 **כ"ה למסמך ת/3**).
- 3 130. לטענת הנתבעת, התובע לא זכאי לסכומים כלשהם בגין הפסד השתכרות, מה  
4 גם שמדובר בכפל תביעה. לטענת הנתבעת, הרוב המכריע של הכספים המצוינים  
5 בדו"ח עמלות אינו בר גבייה בהיותן של העסקאות עסקאות עתידיות שהתובע דאג  
6 לביטולן, ומקצתן תולדה של רישום עודף של עסקאות ללא חיוב. הנתבעת צירפה  
7 דו"ח עמלת נציגים (ר' **נספח 4 למסמך נ/7**), וכן פרטי הזמנות של חלק  
8 מלקוחותיה (ר' **מסמכים נ/10-נ/33**).
- 9 131. סעיף 8(א) להסכם ההעסקה קבע, כי התובע יהיה זכאי לעמלה חודשית  
10 בשיעור של 18% בגין תשלומים שנפרעו **בפועל** ולא פחות מ-8,000 ₪ ברוטו. בסעיף  
11 8(ג) להסכם העסקה קבע, כי הנתבעת רשאית אך לא חייבת להקדים את מועד  
12 תשלום העמלות. ואולם מחובתה לשלם את העמלה באותו חודש גם אם התשלום  
13 נגבה ב-4 תשלומים.
- 14 132. סעיף 8(ה) להסכם העסקה קובע, כי "העובד יהיה זכאי לעמלות בגין כל התשלומים  
15 אשר יתקבלו בידי החברה מהעסקאות אשר ביצע העובד... ובלבד שיתקבלו **3 חודשים מיום סיום**  
16 **ההתקשרות בינו לבין החברה**...". [ההדגשה אינה במקור – א.ק.].
- 17 133. התובע אמנם פירט ב"דו"ח עמלות גבייה" את שם הלקוח, תאריך של העסקה,  
18 מסי ההזמנות (בטווח ההזמנות שבין מסי 9861 ועד מסי 40984) והסכום שנקבע  
19 ללקוח, אולם לא פירט ולא הציג כל אסמכתא לתשלומים שנגבו **בפועל** מאת  
20 הלקוחות ב-3 חודשים **שלאחר סיום ההתקשרות**. עצם ביצוע העסקה אינה מזכה  
21 בתשלום העמלה, אלא הגבייה בפועל, כפי שנקבע בהסכם ההעסקה. במסגרת  
22 הליך גילוי מסמכים, יכול היה התובע לבקש מאת הנתבעת גילוי ועיון בתיקי  
23 ההזמנות של הלקוחות המפורטים בדו"ח שערך, על מנת להוכיח את זכאותו  
24 לעמלה. למרות שהתובע לא עשה כן, המסמכים הנוגעים לעסקאות הללו הוצגו  
25 ע"י הנתבעת בדיון ההוכחות שהתקיים ביום 10.10.13 (ר' **מסמכים נ/10-נ/33**).
- 26 134. למרות שהתובע לא הוכיח גבייה בפועל, כאמור לעיל, נבדקו בבית הדין  
27 דו"חות הנתבעת, מהם עלה, כי הסכום המפורט, למשל, לצד הלקוח "**דנאל**  
28 **שיווק**" בסך של 12,785 ₪, נגבה בפועל **במלואו** מאת הלקוח על-פי הזמנה מסי  
29 12340 כבר בחודשים 9/09, 1/10, 5/10 (ר' **דו"ח הנתבעת לחודשים אלה**). באשר



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 16828-11-10

- 1 ללקוח "עם הזרם", הזמנה מסי 13630 בסך של 1,600 ₪, הרי שעל-פי דו"ח  
2 הנתבעת, התשלום עבור ההזמנה הנ"ל בוצע בצ'ק בסך של 1,600 ₪, כבר בחודש  
3 מאי 2010. באשר ללקוח "אר אס אס ש. מיחשוב", הזמנה מסי 11637 בסך של  
4 1,848 ₪, הרי שעל-פי דו"ח הנתבעת, התשלום עבור ההזמנה הנ"ל בוצע בצ'ק בסך  
5 של 1,600 ₪, בחודש יוני 2009. וכך ניתן להמשיך עד הלקוח האחרון שצוין בדו"ח  
6 התובע.
- 7 135. זאת ועוד, באשר ללקוחות "ברמלי אינסטלציה", "גילי מיוני", "אבי  
8 המדביר", "דנאל שיווק", "ערן טבק", "אלכס אינסטלציה", "שירות יניב",  
9 "אומן הובלות", "מחשבים DLD", "קיינג הובלות", "הראשון בשירות", "עמורי  
10 ג'אד", "אוטוטו פיצה", "סולאר יוני", "פיצה ספיישל" – להם שייך התובע כמה  
11 הזמנות שכל אחת הוצאה במועד אחר, ולא פירט סכום שנקבע לכל הזמנה בנפרד,  
12 הרי שבשל כך בלבד לא ניתן היה לאמוד את סכום העמלה, גם אם היה מוכיח  
13 התובע את הגבייה בפועל, שכן הזכאות לקבלת העמלה קמה לתובע רק במידה  
14 וגבה באותו חודש סך שהיה עולה על 8,000 ₪.
- 15 136. יתירה מזו, בקשר לאותו לקוח "ברמלי אינסטלציה", לו שייך התובע 3  
16 הזמנות שונות (מסי 9991, 13057, 13083), הציגה הנתבעת את פירוטן (ר' **מסמך**  
17 **11/3**). התשלומים בגין ההזמנה מסי 13083 נגבו למעלה מ-3 חודשים לאחר סיום  
18 ההתקשרות בין הצדדים וממילא התובע לא היה זכאי לתשלום כלשהו בגינת.  
19 באשר להזמנות הנוותרות, הרי שאלה מופיעות בדו"ח העמלות, והתובע קיבל בגין  
20 ההזמנות הנ"ל את התשלום.
- 21 137. משלא הוכיח התובע את הפסד ההשתכרות שנגרם לו – זין רכיב זה  
22 להידחות.
- 23 **תביעה שכנגד**
- 24 **החזר הוצאות רכב וטלפון נייד**
- 25 138. לטענת הנתבעת, מבדיקת השיחות אשר בוצעו ממכשיר הטלפון של התובע,  
26 התברר, כי 78.5% מזמן האוויר הוקדש למטרות פרטיות, כאשר הנתבעת נשאה  
27 בתשלום בגובה 100% מזמן האוויר, לפיכך זכאית הנתבעת להחזר הסך של  
28 21,729 ₪ עבור שיחות טלפון הפרטיות שביצע התובע בכל תקופת העסקתו.



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 10-11-16828

139. כן נטען, כי מניתוח העסקאות שביצע הנתבע לאורך כל תקופת העסקתו, התברר, כי היקף המשרה הממוצעת עמד על 31%. מכאן, התובע עשה שימוש ב- 69% הנותרים ברכב לצרכיו הפרטיים. לפיכך, זכאית הנתבעת להחזר הסך של 101,683 ₪, עבור הוצאות רכב פרטיות שגרם התובע בכל תקופת העסקתו.
140. התובע טען, כי השימוש במשאבי הנתבעת, הנייד והרכב, נעשה לצרכי העבודה.
141. סעיף 8(י"א) להסכם ההעסקה קובע, כי "החברה מאשרת כי העובד יקבל רכב צמוד כולל הוצאות דלק. העובד ישא בעלויות שווי רכב .. ויחויב בהשתתפות עצמית במקרה של תאונה.... ובקנסות ובכל הוצאה חריגה אחרת הנובעת משימוש ברכב". סעיף 8(י"ב) להסכם העסקה קובע, כי: "העובד יגיש פעם בחודש קבלות הדלק ויקבל את החזר...". סעיף 8(י"ג) להסכם העסקה קובע, כי: "החברה תיתן בידי העובד טלפון נייד לשימוש לצרכי עבודה".
142. הסכם ההעסקה לא מגדיר מהי "הוצאה חריגה אחרת", ולא קובע, כמו בעניין השימוש בטלפון, כי הרכב ניתן רק לצרכי עבודה. הסכם ההעסקה אף לא קובע תקרת קילומטראז' או כל תקרה אחרת, שמעבר אליה יחשב השימוש ברכב כשימוש פרטי, אשר בעלויותיו יישא העובד.
143. בהתאם להסכם ההעסקה, סוכם, כי התובע יגיש לנתבעת דרישות החזר הוצאות דלק בכל חודש, והנתבעת תישא בהן. אילו סברה הנתבעת, כי התובע עושה שימוש חריג ברכב או בטלפון לצרכיו הפרטיים – היה עליה להזהירו בכל חודש וחודש שבו היתה החריגה בשימוש הרכב, ומשלא עשתה כן הנתבעת אין לה אלא להלין על עצמה, שכן יצרה רושם, עליו הסתמך התובע, כי הדבר מותר.
144. יש להדגיש, כי אף אופן חישובה של הנתבעת בנוגע להחזר הוצאות רכב אין לקבלו. החישוב אמור היה להיעשות על-פי השימוש ברכב לצרכי עבודה בפועל, ולקחת בחשבון את כל הנתונים הרלוונטיים כגון מקומות הפגישה של התובע עם לקוחות והמרחקים אותם נסע התובע לצרכי עבודה, אך בוודאי לא את היקף המשרה של התובע, אשר לא הוכח, ואשר איננו הפרמטר הרלוונטי לקביעת החזר הוצאות הרכב. לפיכך, **דין תביעת הוצאות רכב להידחות בזאת.**
145. באשר להוצאות הטלפון, הנתבעת הציגה דו"ח ניתוח שיחות טלפון שנערך על-ידה לתקופה מיום 6.6.10-7.6.09 (ר' נספח 20 למסמך ג/7), וטענה על-פיו, כי 78.5% מזמן האוויר הוקדש למטרות הפרטיות של התובע. לטענת הנתבעת, ממוצע עלות השיחות שביצע התובע לשנה הינו בסך של 8,304 ₪, כשהסך של





## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 10-11-16828

- 1 5,573 ₪ מתוכן נעשו לצרכיו הפרטיים, לכן על התובע להשיב לנתבעת סך של  
2 19,041 ₪ בגין השימוש הפרטי בכל תקופת העסקתו (41\*12/5,573).
- 3 146. לטענת התובע, השיחות הפרטיות נעשו כדי לאפשר את המשך הפעלת משרדי  
4 הנתבעת מביתו הפרטי.
- 5 147. לאור קביעתנו, כי התובע אינו זכאי להחזר הוצאות ניהול משרד מביתו, שכן  
6 לא הוכח קיום הסניף בביתו של התובע, כאמור לעיל, אנו דוחים את טענתו של  
7 התובע, כי השיחות הפרטיות נעשו כדי לאפשר את המשך הפעלת משרדי הנתבעת  
8 מביתו.
- 9 148. יחד עם זאת, אין גם לקבל את הישובה של הנתבעת להוצאות הטלפון לכל  
10 תקופת העסקתו של התובע, שעה שהוצגו בבית הדין הנתונים רק ביחס לשנת  
11 עבודתו האחרונה של התובע.
- 12 149. בנסיבות אלו, אנו מקבלים את תביעת הנתבעת להחזר הוצאות טלפון באופן  
13 חלקי, כך שעל התובע להשיב לנתבעת סך של 5,573 ₪ בלבד.
- 14 גזילת סוד מסחרי ותחרות
- 15 150. לטענת הנתבעת, בהתאם לסעיף 11(ד) להסכם ההעסקה, התחייב התובע שלא  
16 לעסוק בכל עסק המתחרה בחברה, וזאת כמשך תקופה בת 12 חודשים מתום  
17 תקופת תוקפו של הסכם ההעסקה, קרי עד ליום 8.6.11. על אף זאת, התובע הקים  
18 עסק מתחרה בשם "דף הבית", כפי שעולה מדו"ח חקירה מיום 13.12.10, שצורף  
19 לכתב התביעה שכנגד (ר' נספח 2 למסמך נ/7), ובכך הפר את התניה של אי  
20 תחרות. זאת ועוד, התובע השתמש בסודותיה המסחריים, לפיכך זכאית הנתבעת  
21 לתשלום הפיצוי בסך של 100,000 ₪, בלא הוכחת נזק, מכוח חוק עוולות  
22 מסחריות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק עוולות מסחריות"). התובע הפר את חובת  
23 האמון המונעת ממנו לחשוף כל מידע חשאי שנמסר לו במסגרת עבודתו, אף אם  
24 אין המידע בגדר סוד מסחרי.
- 25 151. לטענת התובע, אין לנתבעת סודות מסחריים, ודפי הפרסום הינם נפוצים  
26 בשוק, כשההבדל ביניהם נובע בעיקר מעיצוב או גישה שיווקית.
- 27 152. התובע טען, כי אינו חתום על הסכם העסקה, וכי ממילא מדובר בהגבלת חופש  
28 העיסוק, דבר שאינו חוקי ופוגע בזכות היסוד להתפרנס מהמקצוע היחיד שיודע



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 10-11-16828

- 1 התובע לעסוק בו. עוד טען התובע, כי משלא קיימה הנתבעת את החלק הארי של  
2 התחייבויותיה על-פי ההסכם, הרי שאין לחייבו בקיומו.
- 3 153. זאת ועוד, ההגבלה לאי התחרות אינה סבירה אף לאור העובדה שהנתבעת לא  
4 העבירה כל הכשרה מקצועית לתובע, ולא השקיעה בתובע משאבים ללימוד  
5 המקצוע, נהפוך הוא, התובע הגיע לעבודה אצל הנתבעת עם הכשרה וניסיון  
6 בתחום השיווק של 10 שנות עבודה שהועמדו לרשות הנתבעת.
- 7 154. ראשית, אנו דוחים את טענתו של התובע, כי אינו חתום על הסכם העסקה או  
8 כי הנתבעת לא מילאה אחר התחייבויותיה ולפיכך אין לחייבו בקיום החוזה,  
9 ומוטב היה לולא העלה טענות אלו כלל.
- 10 155. הזכות לחופש העיסוק היא זכות יסוד. עם זאת, זכות זו אינה מוחלטת  
11 ולעיתים מתעורר הצורך לדון באיזון שבין זכות זו לבין זכויות יסוד אחרות כגון  
12 זכות הקניין, לרבות קניין רוחני המהווה 'סוד מסחרי', המוגנת על ידי חוק יסוד:  
13 כבוד האדם וחירותו וגם על ידי חוק עוללות מסחריות.
- 14 ר' ע"ע (ארצי) 164/99 פרומר נ' רדגארד בע"מ, [פורסם בנבו] פד"ע לד 294 (1999)  
15 (להלן: "עניין צ'ק פוינט"). ע"א 6601/96 AES SYSTEM INC נ' סער, פ"ד  
16 (נד) 850 (2000) (להלן: "עניין סער").
- 17 156. בענייננו, הוסכם בין הצדדים, כי התובע "יהיה מנוע מלעסוק בכל עסק המתחרה  
18 בחברה..." ב-12 חודשים מתום תקופת תוקפו של הסכם העסקה (להלן: "תקופת  
19 הצינון") (ר' סעיף 11(ד) להסכם העסקה).
- 20 157. החלכה הפסוקה קבעה, כי ניתן להגביל את חופש העיסוק של עובד מקום בו  
21 קיים אינטרס לגיטימי לכך, בשונה מהתחייבות עירומה אשר תכליתה למנוע  
22 מהעובד להתחרות עם מעסיקו לשעבר. בעניין זה יש להדגיש, כי אינטרס ציבורי  
23 ומרכזי החותר תחת תניית אי-תחרות הוא חופש התחרות (ר' דב"ע נ/3-17 טוני  
24 טועמה נ' טכנו גומי ליסיצקי בע"מ, פד"ע כה 227).
- 25 158. בענייננו, סעיף 11(ד) להסכם העסקה, הגביל את חופש העיסוק של התובע רק  
26 באותם אזורים בהם פועלת הנתבעת. דהיינו הגבלת העיסוק נועדה אך למנוע  
27 תחרות.



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ט"ע 10-11-16828

- 1 159. זאת ועוד, בפרשת צ'ק פוינט נקבעו 4 מצבים בהם ניתן להגביל את חופש  
2 העיסוק כלדקמן:
- 3 "א) סוד מסחרי: יש להגביל את חופש העיסוק של עובד כדי למנוע ממנו מלהשתמש,  
4 שלא כדין, ב"סוד מסחרי" השייך למעסיקו הקודם.  
5
- 6 (ב) הכשרה מיוחדת: במקרה בו המעסיק השקיע משאבים מיוחדים ויקרים בהכשרת  
7 העובד ובעקבות זאת התחייב העובד לעבוד אצלו למשך תקופה מסוימת, ניתן להצדיק את  
8 הגבלת העיסוק של העובד למשך תקופה מסוימת; זאת, כתמורה עבור ההשקעה של המעסיק  
9 בהכשרתו. ברי, שאם העובד רכש את ההכשרה במהלך עבודתו הרגילה או על חשבון ובזמנו  
10 הפנוי, אין המעסיק הקודם רשאי להגבילו בשימוש שיעשה בה.
- 11 (ג) תמורה מיוחדת עבור הגבלת העיסוק: יש לבחון האם העובד קיבל תמורה מיוחדת  
12 עבור התחייבות מצדו שלא להתחרות בעתיד במעסיק הנוכחי, עם תום יחסי עובד-מעסיק.
- 13 (ד) חובת תום הלב וחובת האמון: יש ליתן משקל לתום לבם של העובד ו/או המעסיק  
14 החדש. בין עובד לבין מעביד קיימים יחסי אמון. חובת האמון שחב עובד כלפי מעבידו מטילה  
15 עליו נורמות התנהגות חמורות יותר בהשוואה לחובת הקיום בתום לב. דוגמה להפרת חובת  
16 האמון היא התקשרות עובד בזמן עבודתו עם אנשים אחרים כדי להעתיק את תהליך הייצור של  
17 מעסיקו". (ע"ע 164/99, דן פרומר וצ'ק פוינט נ' דגארד בע"מ, ניתן ביום 4.6.1999).
- 18
- 19 בהמשך, בפסק דין סער צוינו כאינטרסים לגיטימיים גם **"רשימת לקוחות**  
20 **ומוניטין"** של החברה, (ע"א 6601/96, איי. אי. אס. ואח' נ' משה סער ואח',  
21 פ"ד נד(3), 850).
- 22 160. מן האמור, ברי כי תניית אי תחרות לבד אינה סבירה בנסיבות העניין, אלא אם  
23 מדובר בתחרות שנעשית תוך כדי גזילת סוד מסחרי.
- 24 161. לפיכך, משעסקינן בהגבלת חופש העיסוק ראשית יש לבחון האם קיים אינטרס  
25 לגיטימי, כגון סוד מסחרי, הכשרה מיוחדת, תמורה שניתנה בעבור ההגבלה או  
26 הפרה של חובת האמון ותום הלב. לאתר מכך, בהימצא אינטרס לגיטימי יש לבחון  
27 את היקף ההגבלה מבחינת הזמן, המקום והפעילות.
- 28 162. סעיף 11(ג) להסכם העסקה קובע, כך: "העובד מצהיר ומאשר כי ידוע לו שכל מסמך וכל  
29 מידע אשר קיבל לידי מהחברה, לרבות רשימת לקוחות קיימים או פוטנציאליים, עליונות, מחירים



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 10-11-16828

- 1 וכו"ב נתונים, הינם בגדר סוד מקצועי של החברה והינו מנוע מלעשות בהם כל שימוש מלבד לצורכי  
2 מתן שירותיו כמפורט בהסכם זה לעיל". [ההדגשה אינה במקור – א.ק.].
- 3 163. ואכן, בעניין סעד נקבע, כי רשימת לקוחות יכולה אף היא להיכנס לגדר סוד  
4 מסחרי של המעביד.
- 5 164. הגם שהצדדים הסכימו, כי רשימת לקוחות כשלעצמה הינה בגדר "סוד  
6 מקצועי", נקבע ע"י בית הדין הארצי בעניין צ'ק פויינט, כי כדי שמידע יוגדר כסוד  
7 מסחרי, על הטוען להוכיח הן את מהותו של המידע כהגדרתו בחוק והן את  
8 העובדה שבעליו נקט באמצעים הסבירים לשמור על סודיותו, כי "סוד מסחרי אינו  
9 מילת קסם", כלשון בית הדין.
- 10 165. האם רשימת לקוחות של הנתבעת הינה בגדר "סוד מסחרי?"
- 11 166. כפי שנקבע לעיל, התובע החל לעסוק בעריכת הדף הממוגנט הראשון של עסקו  
12 כנראה כבר בחודש אוגוסט 2010. זאת ועוד, התובע העיד בבית הדין, כי הדף  
13 הראשון של עסקו פורסם בחודש מרץ 2011 (ר' פרוט' הדיון מיום 11.9.13, עמ'  
14 25, ש' 1) דהיינו עוד בתקופת הצינון.
- 15 167. הנתבעת הציגה בבית הדין את הדף הממוגנט של "דף הזהב" לשנת 2010-2011  
16 ולשנת 2011-2012 (ר' נספח 17 למסמך נ/7). מכאן, שרשימת לקוחותיה לא היתה  
17 סודית.
- 18 168. עם זאת, בפסק הדין בעניין ע"ע (ארצי) 80/08 דאטה פול בע"מ נ' יניב  
19 טכנולוגיות מדיה בע"מ, [ניתן ביום 7.10.10], נמצא, כי למרות ששמות הלקוחות  
20 – כשלעצמם – אינם חומר חסוי, הרי שהפרטים הכלולים ברשימת הלקוחות  
21 אודות כל לקוח, לרבות הידע על צרכיו, סוגי המוצרים אותם הוא צריך, היקף  
22 הרכישות והמחיר המשולם עבור כל פרט, הופכים את הרשימה ל"סוד מסחרי".
- 23 169. ב"דף הבית" לשנת 2011-2012 באזור "כרמל צרפתי" (ר' נספח 17 למסמך נ/7)  
24 פרסם התובע מתוך 50 מפרסמים לערך כ-10 עסקים שפרסמה הנתבעת בשנים  
25 2010-2012 (כ-20%).
- 26 170. מטעם הנתבעת העידה הגב' מורן קלצ'בסקי (ר' מסמך נ/1), שהינה עובדת  
27 בנתבעת כרכזת גביה והזמנות, כ-10 שנים. הגב' מורן, הצהירה, כי שוחחה עם  
28 לקוחות הנתבעת, המפורטים בנספח 1 לתצהירה (ר' מסמך נ/2), אשר מסרו, כי



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 10-11-16828

- 1 התובע פנה אליהם בניסיון לשכנעם לפרסם אצלו במקום בנתבעת, תוך הכפשת  
2 שמה. הנתבעת נמנעה מהבאתם של הלקוחות הנ"ל לעדות במשפט, שיכלו לחזק  
3 את דברי הגב' קלציבסקי, בעניין התנהלותו של התובע לאחר סיום ההתקשרות  
4 (ר' פרוט' הדיון מיום 10.10.13, עמ' 34, ש' 17-6).
- 5 171. מר יגאל אשל, שהיה לקוח של הנתבעת, ויותר מאוחר של התובע, הצהיר (ר'  
6 מסמך ת/2), כי הוא זה אשר איתר ופנה אישית לתובע לצרכי פרסום. לא הוצגו  
7 בבית הדין ראיות לגבי שאר הלקוחות של הנתבעת אשר פרסמו את עסקיהם ב"דף  
8 הבית" של התובע. התובע אישר בבית הדין, כי מדובר באחוזים מאד קטנים של  
9 לקוחות הנתבעת פנה (2% מתוך 100%) (ר' פרוטוקול הדיון מיום 11.9.13,  
10 עמ' 27, ש' 19-22).
- 11 172. בנסיבות אלו, אנו קובעים, כי התובע ביצע עוולת גזילת סוד מסחרי שבאה  
12 לידי ביטוי בפרסום חלק מלקוחותיה של הנתבעת "בדף הבית".
- 13 173. לא הוכחה טענת הנתבעת, כי השקיעה משאבים רבים לצורך הכשרתו של  
14 התובע לתפקידו. לא הוכחה שיטת שיווק ותמחור ייחודית.
- 15 174. זאת ועוד, עצם התחרות בנתבעת ע"י התובע, בהתאם לאמור לעיל, אין בה כדי  
16 הפרת חובת תום הלב או הפרת אמונים, שכן התובע החל "להתחרות" בנתבעת לא  
17 בתקופת העסקתו בנתבעת, אלא מסי' חודשים לאחר מכן. הפגם בתחרותו בנתבעת  
18 נפל כשהתובע פנה אל לקוחותיה של הנתבעת.
- 19 175. סעיף 13(א) לחוק העוולות המסחריות, קובע, כי בית משפט רשאי לפסוק פיצוי  
20 בלא הוכחת נזק בסכום שלא יעלה על 100,000 ₪.
- 21 176. במקרה שלפנינו, לאור חומרת מעשיו של התובע, ובהתחשב בכך שרק 20%  
22 מכלל לקוחותיו שפירסמו ב"דף הבית" הינם לקוחותיה של הנתבעת, על כן – אנו  
23 פוסקים לנתבעת פיצוי בסך של 20,000 ₪.
- 24 177. לטענת הנתבעת, התובע גרם בהתנהלותו הלקויה בתקופת עבודתו להפסדים  
25 בגובה הסך של 619,103 ₪ (ר' נספח 18 למסמך נ/7). הנתבעת לא תבעה בגין רכיב  
26 זה, ודי בכך כדי להתעלם מהנתונים שעולים מהנספח הנ"ל.  
27  
28



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 10-11-16828

סוף דבר

- 1
- 2 178. תביעת התובע התקבלה באופן חלקי, ועל הנתבעת לשלם לתובע את
- 3 התשלומים הבאים:
- 4 א. הפרשי שכר לחודשים 4-6/2010 – בסך של 10,558 ₪.
- 5 ב. פיצויי פיטורים – בסך של 15,377 ₪.
- 6 ג. דמי הבראה – בסך של 1,390 ₪.
- 7 ד. פדיון ימי חופשה – בסך של 1,905 ₪.
- 8 ה. הפרשי עמלות – בסך של 4,750 ₪.
- 9 ו. פיצוי בגין הפרשי פנסיה – בסך של 3,336 ₪.
- 10 ז. כל הסכומים ישאו ריבית והצמדה כחוק מיום 9.6.10 ועד מועד התשלום
- 11 בפועל. על הנתבעת לשלם את הסכומים שנפסקו לעיל תוך 30 יום מהיום.
- 12 179. התביעה שכנגד התקבלה אף היא באופן חלקי, ועל התובע לשלם לנתבעת את
- 13 התשלומים הבאים:
- 14 א. החזר הוצאות טלפון – בסך של 5,573 ₪.
- 15 ב. פיצוי בגין גזילת סוד מסחרי – בסך של 20,000 ₪.
- 16 ג. הסכומים הנ"ל ישולמו בצירוף הפרשי ריבית והצמדה כחוק מיום הגשת
- 17 התביעה שכנגד לבית הדין, ועד למועד התשלום המלא בפועל.
- 18 180. הנתבעת והתובעת שכנגד רשאית לקזז מתוך הסכומים שעליה לשלם לתובע
- 19 כאמור בסעיף 178 לעיל את הסכומים שנפסקו לטובתה כאמור בסעיף 179 לעיל.
- 20 181. כל צד ישא בהוצאותיו.

22 ניתן והודע היום כ"ח אייר תשע"ד, 28/05/2014 בהעדר הצדדים וישלח אליהם.

מר יוסף קרביץ  
נציג מעסיקים

א. קציר  
סגנית נשיא

מר מנחם והב  
נציג עובדים

23

מס' תיק: 10-11-16828

תאריך: 29-05-2014

30 מתוך 30

יונה שריקי, מרכזת במ"ח