



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1462-01-21

28 פברואר 2021

לפני:

כב' השופטת מירב קליימן

נציגת ציבור (עובדים): גב' קריסטינה פוליצר מימון

נציג ציבור (מעסיקים): מר חגי עינת

המבקש:

עו"ד פרי כהן
ע"י ב"כ: עו"ד אייל מנחם

-

המשיבה:

החברה הכלכלית של לשכת עורכי הדין בע"מ
ע"י ב"כ: עו"ד גדעון רובין ואח'

החלטה

בפנינו בקשה לצו זמני אשר יורה על ביטול פיטוריו של המבקש והחזרתו לעבודה כמנכ"ל המשיבה וזאת עד למתן פסק דין בתובענה העיקרית.

רקע לבקשה וניהול ההליך

1. בפתח הדברים נקדים ונציין כי תיאור העובדות שלהלן מבוסס על המסמכים שהוצגו בפנינו ועל עדויות הצדדים שנשמעו בפנינו בהליך הזמני ומדובר בקביעות לכאוריות, כאשר העובדות לאשורן תתבררנה במסגרת ההליך העיקרי. נזכיר עוד בשלב זה כי הבקשה לסעדים זמניים נבחנת על יסוד ראיות מהימנות לכאורה בלבד.

2. המשיבה, החברה הכלכלית של לשכת עוה"ד בע"מ (להלן: "המשיבה" או "החברה") היא חברה פרטית המצויה בבעלותה המלאה של לשכת עורכי הדין ומציעה מוצרים שונים לעורכי דין. החברה פועלת באמצעות אסיפה כללית המורכבת מחברי המועצה הארצית של לשכת עורכי הדין וכן באמצעות דירקטוריון



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1462-01-21

החברה והמנכ"ל הממונה ע"י הדירקטוריון (ר' תקנון החברה בנספח 2 לתגובת המשיבה).

3. המבקש, עו"ד פרי כהן (להלן: "**המבקש**") מונה ביום 31.3.2019 לתפקיד מנכ"ל החברה בהחלטת הדירקטוריון, ונכנס לתפקידו ביום 1.4.2019 (ר' העתק החלטת הדירקטוריון בנספח א' לבקשה). באותה עת יו"ר הדירקטוריון היה עו"ד נידאל עוואדה (להלן: "**עו"ד עוואדה**").

4. בחודש מאי 2020 מונה יו"ר חדש לדירקטוריון, עו"ד ליאור שפירא (להלן: "**עו"ד שפירא**"). במקביל באותה תקופה, הודיעו חלק מחברי הדירקטוריון על התפטרותם.

5. ביום 23.12.2020 החליט הדירקטוריון, בראשות עו"ד שפירא, לסיים באופן מיידי את העסקת המבקש, בנסיבות השנויות במחלוקת בין הצדדים (ר' נספח כ"ה לבקשה).

6. ביום 3.1.21 הגיש המבקש את הבקשה שבפנינו, למתן צו מניעה זמני כנגד פיטוריו. בהמשך לכך, הגיש המבקש ביום 11.1.2021 כתב תביעה אשר הסעד היחיד שהתבקש בו היה צו קבוע האוסר על פיטוריו, פיטורים שכאמור כבר נכנסו לתוקף.

7. ביום 25.1.2021 התקיים דיון במעמד הצדדים, במהלכו העיד המבקש ונחקר על תצהירו. כן העידו מטעם המבקש עו"ד עוואדה ועו"ד איתן ארז, שהגישו תצהירים בתיק. מטעם המשיבה העידו עו"ד שפירא, עו"ד משה טייב, עו"ד פרדי בן-צור ועו"ד חאלד דגש, המכהן כיום כמ"מ המנכ"ל, שנחקרו אף הם על תצהיריהם.

8. הצדדים סיכמו טיעוניהם בכתב וכעת נכריע בדרוש הכרעה.

עיקר טענות הצדדים בבקשה

9. לטענת המבקש, עם כניסתו לתפקיד, מצבה של המשיבה היה בכי רע בשל גירעון בגובה של כ-9 מיליון שקלים, תביעות משפטיות מולן ניצבה ומצבת עובדים



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1462-01-21

מנופחת, והוצאותיה היו גבוהות לאין שיעור מהכנסותיה. לפיכך, נזקקה החברה בדחיפות לתהליך הבראה עמוק, שאם לא כן עלולה הייתה לקרוס (ר' ס' 3-4 לבקשה).

10. עם כניסתו לתפקיד המנכ"ל, השקיע המבקש את כל מרצו ופעל ללא לאות על מנת לשפר את מצבה של החברה ובכלל זאת פעל לפיטורי עובדים לא חיוניים, גיוס כספים מלשכת עורכי הדין, הסכמה לשיתופי פעולה עם גופים שונים לצורך הגדלת ההכנסות ופיתוח מוצרים חדשים. המבקש אף ניהל צוות לתיקון ליקויים בחברה עליהם התריע מבקר המדינה. ניהול החברה תחת אחריות המבקש הביאה להישגים והוא קצר שבחים מכל עבר, לרבות מיו"ר הדירקטוריון דאז, עו"ד עוואדה (ס' 5-10 לבקשה).

11. לאחר מינויו של עו"ד שפירא ליו"ר הדירקטוריון, עבד מולו המבקש בשיתוף פעולה מבלי לדעת כי עו"ד שפירא מעוניין להביא לחיסולה של החברה ולמכור את פעילותה לצד שלישי, כך שלא תהיה כפופה עוד ללשכת עורכי הדין (ס' 11-13 לבקשה).

12. בדצמבר 2020 הודיע עו"ד שפירא למבקש כי הוא מתכוון לפטר את כל עובדי החברה על מנת לעשות עסקה עם משקיע שמצא ולמכור את מוצרי החברה עד לסגירתה. בתגובה הודיע המבקש לעו"ד שפירא כי במידה ויש רצון לפעול בנתיב זה יש לערוך מכרז, אולם זה התעלם מדבריו והחל לפעול באופן אגרסיבי להדחת המבקש מתפקידו (ס' 22-23 לתצהיר המבקש).

13. לאור האמור פנה המבקש ביום 14.12.2020 במכתב לדירקטוריון בו מחה כנגד הכוונה לסיים את העסקתו וכן כנגד המהלך שהוביל עו"ד שפירא שנועד, לדברי המבקש, להביא לחיסול החברה "בנזיד עדשים" (נספח ז' לבקשה). בישיבה שנערכה באותו יום החליט הדירקטוריון להשעות את המבקש זמנית מעבודתו, להקפיא את סמכויותיו ולזמנו לשימוע לפני פיטורים בתואנות שונות (נספח ח' לבקשה).

14. במהלך הימים שלאחר מכן פעלה החברה תוך הכפשת המבקש בפני העובדים, עירוב שוטרים שהוזעקו למשרדי החברה ע"י עו"ד שפירא ועזבו לאחר ששוחחו עם



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1462-01-21

המבקש והעלאת האשמות שווא פליליות כנגד המבקש אודות חתימה על חוזים פיקטיביים עם עובדים וספקים, גניבת מחשב והסתת עובדים כנגד החברה. בנוסף סירבה החברה לדרישתו לדחות את מועד השימוע בעניינו על מנת שיוכל להיערך אל מול הטענות שהועלו כלפיו.

15. בסופו של יום, קיבל הדירקטוריון את ההחלטה על סיום תפקידו, כך שהמבקש סולק מתפקידו "מהיום למחר" על לא עוול בכפו, ללא קיום שימוע ובחוסר תום לב. כל זאת, אך בשל הביקורת שהשמיע על יו"ר הדירקטוריון והתנגדותו לתכניתו ולמהלכיו החד-צדדיים שגרמו ל"סימונו" ולהעלאת טענות שווא נגדו על מנת לייצר עילה לפיטוריו (ס' 60-61 לבקשה, ס' 5 לסיכומי המבקש). אלו, לטענת המבקש, מצדיקים את התערבות בית הדין לביטול פיטוריו.

16. בסיכומיו שב המבקש על טענותיו כי הצליח בעבודתו כמנכ"ל והביא את החברה להישגים וכי פיטוריו נבעו ממניעים זרים ולא ענייניים של יו"ר הדירקטוריון בשל התנגדות המבקש למכירת נכסי וזכויות החברה "בנזיד עדשים" וללא מכרז לחברה מסחרית עמה קשור שפירא בקשר מסחרי (ס' 4-5, 9 לסיכומי המבקש).

17. עוד העלה המבקש טענה כי היו"ר שפירא החליש את הדירקטוריון ודילל אותו למינימום בן ארבעה חברים, על מנת שיוכל לשלוט בו ולקבל גיבוי לתכניתו לסלק את המבקש מתפקידו ולחסל את החברה לטובת גוף פרטי (ס' 65 לסיכומי המבקש). בעניין זה מציין המבקש כי כל ההחלטות בעניינו התקבלו ע"י דירקטוריון חסר קווארום מינימלי, שכן אחד מחבריו – עו"ד פרדי בן-צור, היה פסול להצבעה בשל היותו מצוי בניגוד עניינים (ס' 68 לסיכומי המבקש).

18. המשיבה, מאידך, טענה כי בניגוד להצגת הדברים ע"י המבקש, המנכ"ל אינו פועל ב"ריק", אלא הוא כפוף ישירות לדירקטוריון החברה הקובע את יעדיה ובסמכותו למנות את המנכ"ל, לסיים את העסקתו, לתת לו הנחיות ואף ליטול את סמכויותיו אם פעל בניגוד להוראות הדירקטוריון (ס' 6 לתגובת המשיבה). גם הדירקטוריון אינו נשלט בלעדית ע"י יושב הראש אלא החלטותיו מתקבלות בקווארום החוקי שנקבע לכך בתקנון החברה ומונה לפחות ארבעה חברים (ס' 7 לתגובת המשיבה).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1462-01-21

19. לגופו של עניין טוענת המשיבה כי המבקש החריף את מצבה של החברה, שכן במהלך כהונתו התנהל מול עובדי החברה בצורה קלוקלת ושערורייתית וגרם לגל תביעות נגדה מצד עובדים וכן להגשת בקשה לאישור תביעה ייצוגית בטענה להטעיית לקוחות (ס' 24-26 לתגובת המשיבה). כמו כן, בשל התנהלותו איבדה החברה את מחלקת "המתמחה" (שעיסוקה בהכנה לבחינות הלשכה) אשר היוותה את מרכז פעילותה ומקור רווח משמעותי עבורה ובית המשפט המחוזי אף מתח ביקורת חריפה על המבקש בהקשר זה (ס' ג. 2 לתגובת המשיבה, ס' 9-10 לסיכומי המשיבה).

20. מעבר לכך, חתם המבקש על הסכמים פיקטיביים עם ספקים ללא ידיעת הדירקטוריון וללא אישורו, כאשר לאחר בדיקה התברר שמדובר בספקים שמעולם לא נתנו שירות כלשהו לחברה (ס' 39 לתגובת המשיבה). באותו אופן חתם המבקש על הסכמי העסקה אישיים עם עובדים, הכוללים תנאים חריגים ומפליגים, אף זאת ללא ידיעת הדירקטוריון או אישורו. מדובר בעובדים שהחלו את העסקתם חודשים ספורים טרם החתימה על ההסכמים ובמקרה אחד אף בעובד שלא עבד כלל בחברה (ס' 42-43 לתגובת המשיבה, ס' 11 לסיכומי המשיבה).

21. פעולות המבקש הובילו לשיתוק החברה, ובשלהי כהונתו הגיעה החברה למצב כלכלי כה חמור, עד שנשקלה מכירתה ככל שלא ימצא משקיע, שיוכל להבריא אותה מהחובות הרבים אליהם נקלעה. בניגוד לטענת המבקש, הוא מעולם לא הציג לדירקטוריון או לאסיפה הכללית כל תכנית הבראה סדורה והמספרים בהם נקב בבקשתו הם פרי דמיונו בלבד (ס' 14-16 לתגובת המשיבה).

22. נוכח התנהלות המבקש, התכנס הדירקטוריון ביום 14.12.2020 וקיבל החלטה לערוך למבקש שימוע בעניין סיום העסקתו ולהשעותו מהעבודה. בהתאם, נשלח אליו מכתב בו פורטו העילות שהובילו לכך (ס' 146 לתגובת המשיבה). על אף האמור, המשיך המבקש להתייצב במשרדי החברה וניסה ככל יכולתו למצוא פגמים יש מאין בהליך השימוע (ס' 147-148 לתגובת המשיבה). בסופו של יום, ועל אף שהחברה פרסה בפני המבקש את מלוא הטיעונים נגדו מספר פעמים ומסרה לו את כל המסמכים הרלוונטיים – הוא לא התייצב לשימוע בעניינו ואף דחה הצעה לדחות את השימוע בשבוע, לאחר שבא כוחו סירב להתחייב כי המבקש לא יתייצב במשרדי החברה (ס' 155-157 לתגובת המשיבה).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1462-01-21

23. למרות אי התיצבותו של המבקש, קיימו הדירקטוריון וצוות שמונה לכך שימוע על בסיס המידע שעמד בפניהם והגיעו למסקנה כי משבר האמון החרף, הסירוב המוחלט לציית להוראות הדירקטוריון והתנהלות המבקש, מחייבים את סיום עבודתו המיידית בחברה (ס' 161 לתגובת המשיבה).

24. המשיבה מדגישה כי ההחלטה על פיטורי המבקש התקבלה משיקולים ענייניים בלבד וכי ממילא דרך המלך אינה אכיפת יחסי עבודה, כאשר מתקיימים טעמים כבדי משקל לאי אכיפת היחסים במקרה זה (ס' 172 לתגובת המשיבה).

25. בסיכומיה שבה והדגישה המשיבה את הכשלים שנפלו לטענתה בתפקודו של המבקש שהובילו לפגיעה במצבה הכלכלי של החברה והוסיפה כי טענות המבקש כי החברה עמדה בפני רווחיות – הן מופרכות. בפועל, כך נטען, הוכח כי במהלך כהונתו של המבקש מצבה הכלכלי של החברה החמיר משמעותית והדירקטוריון איבד כל אמון ביכולתו לנהל את החברה (ס' 5-4 לסיכומי המשיבה).

26. עוד עמדה החברה על הטענה כי ההסכמים עליהם חתם המבקש עם העובדים והספקים היו פיקטיביים ונחתמו ללא אישור הדירקטוריון, תוך חריגה מוחלטת מסמכויותיו של המבקש כמנכ"ל החברה. לצד זאת ציינה כי עובדת היות ההסכמים פיקטיביים לא נשקלה בגדר השיקולים שנשקלו בדבר סיום העסקתו של המבקש (ס' 11 לסיכומי המשיבה). בנוסף חזרה החברה על טענותיה בדבר משבר האמון החרף הקיים בין המבקש לחברי הדירקטוריון ועל כך שלא נפל פגם בהליך סיום העסקתו.

27. בהתאם לבקשתו, הגיש המבקש סיכומי תשובה במסגרתם טען כי לא היה כל מסמך שהתריע או הצביע מבעוד מועד על כשל בעבודתו, כי משבר האמון הנטען בינו לבין הדירקטוריון לא היה אמיתי, כי חברי הדירקטוריון "הלכו שולל" אחר טענות היו"ר שפירא וכי כמנכ"ל היה רשאי לחתום על החוזים, שלא הוכחו כפיקטיביים.

28. עוד הפנה המבקש בסיכומי התשובה לפסק דין שניתן לאחרונה ע"י חברתי השופטת פלד בעניין ביטול פיטורי מנכ"ל בחברה פרטית (סע"ש (ת"א) 46615-09-20 רון



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1462-01-21

שוורץ - עמינח תעשיות רהיטים ומזרונים בע"מ, ניתן ביום 9.1.2021; להלן: **"עניין שוורץ"**. לטענתו, השיקולים שהתקיימו באותו מקרה מתקיימים גם בעניינו וראוי להחילם אף ביתר שאת (ס' 15 לסיכומי התשובה מטעם המבקש).

דיון והכרעה

29. כהערה מקדימה מצאנו לציין כי היקף הבקשה והתגובה על נספחיהן היה חריג באופן ניכר בשים לב לכך כי מדובר בבקשה לסעד זמני. במסגרת הדיון שהתקיים הגישו הצדדים מסמכים נוספים רבים מעבר לאלו שצורפו לכתבי בי הדין והעידו עדים רבים מטעמם. לפיכך, התייחסותנו בהחלטה זו תהא רק למסמכים ולעדויות אותם מצאנו כנחוצים לצורך ההכרעה בהליך הזמני. באמרנו זאת, ניגש להכריע בבקשה, כאשר נחזור ונדגיש כי כל קביעותינו בהחלטה זו הינן לכאוריות בלבד לצורך ההכרעה בצו המניעה הזמני ואין בהן כדי לקבוע מסמרות ביחס להליך העיקרי.

30. כידוע, בבואו לדון בבקשה למתן סעד זמני על בית הדין לבחון התקיימותם של שני תנאים מצטברים עיקריים: קיומה של זכות לכאורה, הנבחנת באמצעות בדיקתם של סיכויי התביעה העיקרית, וקיומה של הצדקה למתן סעד טרם בירור התביעה לגופה, הנבחנת באמצעות "מאזן הנוחות". בעניין זה קבע בית הדין הארצי –

"כאשר מוגשת בקשה למתן סעד זמני על בית הדין לבחון קיומם של שני תנאים מצטברים עיקריים: קיומה של זכות לכאורה, הנבחנת באמצעות בדיקתם של סיכויי התביעה העיקרית, וקיומה של הצדקה למתן סעד טרם בירור התביעה לגופה, הנבחנת באמצעות "מאזן הנוחות". בין התנאים "מתקיים יחס המוכר כ'מקבילית כוחות'. היינו, ככל שבית המשפט יתרשם כי סיכוייו של מבקש הסעד לזכות בתביעתו גבוהים, יקל עמו בדרישת מאזן הנוחות; כך גם להיפך... יחד עם זאת, ברי כי הן הזכות לכאורה והן מאזן הנוחות חייבים לעמוד ברף מינימאלי, שאם לא כן לא יהיה מקום למתן סעד זמני..."

שאלות נוספות שיש לבחון נוגעות להתנהגותם של בעלי הדין, תום ליבם, מועד הפנייה לבית הדין והאם הנו נגוע בשיהוי, דרך הפנייה לבית הדין לרבות ניקיון כפיים,



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1462-01-21

והאם מתן סעד זמני הנו צודק ומידתי בהתחשב בכלל נסיבות העניין...."

(ר' בר"ע (ארצי) 24480-10-19 ארז כהן - הטכניון מכון טכנולוגי לישראל, ניתן ביום 13.11.2019 ור' גם ע"ע (ארצי) 30914-04-10 שמחה בוסי נגד רשות הגנים של אגודת ישראל, ניתן ביום 12.9.10).

31. כמו כן עלינו לזכור, כי במלאכת השיקולים והאיזונים על בית הדין להיזהר שלא לשים את שיקול דעתו תחת שיקול דעתו של המעסיק, אלא עליו לבחון האם בהחלטתו של המעסיק נפל פגם היורד לשורש ההחלטה בשל היותה נגועה בחוסר סבירות קיצונית.

32. בכל הנוגע לסוגיית אכיפת יחסי עבודה וביטול פיטורים, נקודת המוצא היא סעיף 3(2) לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), תשל"א-1970, הקובע כי –

"

3. הנפגע זכאי לאכיפת החוזה, זולת אם נתקיימה אחת מאלה:

...

(2) אכיפת החוזה היא כפיה לעשות, או לקבל, עבודה אישית או שירות אישי;"

33. בעבר, הכלל הרווח בפסיקה היה כי בפיטורים שלא כדין דרך המלך היא פסיקת פיצויים ולא אכיפת יחסי העבודה, כאשר אכיפת יחסי העבודה היה חריג לכלל זה השמור לנסיבות מיוחדות בלבד (ר' לדוג' ע"ע (ארצי) 1163/00 בית חולים המשפחה הקדושה נצרת ואח' - ד"ר חליל עבוד, ניתן ביום 26.7.2000; בג"ץ 4485/08 רבקה אלישע - אוניברסיטת תל אביב, ניתן ביום 5.10.09 להלן: "בג"ץ אלישע"). לאורך השנים חל כרסום במגמה זו וכיום סעד של אכיפת יחסי עבודה, כפי שמתבקש במסגרת בקשה זו, הוא סעד שבשיקול דעת (ר' ע"ע (ארצי) 506-09 רות הורוביץ נ' עמותת בית חנה, ניתן ביום 24.10.10 להלן: "עניין הורוביץ"; כן ר' בר"ע (ארצי) 24480-10-19 ארז כהן - הטכניון מכון טכנולוגי לישראל, ניתן ביום 13.11.19).

34. לאחר שעיינו בבקשה ובתגובה על נספחיהן ולאחר ששמענו את הצדדים בדיון שהתקיים בפנינו ועיינו בסיכומי הצדדים, שוכנענו כי המבקש לא עמד בנטל המוטל עליו בעת הזו להוכיח קיומה של זכות לכאורה כלפי המשיבה או כי מאזן הנוחות נוטה לטובתו, ועל כן דינה של הבקשה דחייה. נפרט נימוקינו.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1462-01-21

סיכויי התביעה

35. את סיכויי התביעה יש לבחון בראי הסעד שהתבקש בתביעה העיקרית, שכאמור הינו זהה לסעד המבוקש בבקשה שבפנינו – ביטול החלטת הפיטורים ואכיפת יחסי העבודה בין הצדדים.

36. על פי הפסיקה, בבואו להכריע בשאלה האם יש להעניק סעד של אכיפת יחסי עבודה, על בית הדין, במסגרת שיקול הדעת הנתון לו, לערוך מלאכת שקילה ואיזון בין מספר היבטים שעליהם נמנים בין היתר: אופיו של המעסיק (האם הוא גוף פרטי או ציבורי), תפקידו של העובד, יכולתם של המעסיק ושל העובד לשתף פעולה, חומרת הפגם שנפל, ככל שנפל, בפיטורי העובד, השפעת הסעד שינתן על העובד ועל עובדים אחרים במקום העבודה, ההסכם שחל על הצדדים ועוד (ר' **עניין הורוביץ** וכן **בג"ץ אלישע** לעיל). נבחן להלן את סיכויי התביעה על פי פרמטרים אלו.

37. נבהיר תחילה כי בענייננו אין המדובר בפיטורים הבטלים מעיקרם בהיותם עומדים בניגוד להוראת חוק מפורשת כגון חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח - 1988; חוק עבודת נשים, תשי"ד - 1954 וכיו"ב [ר' לעניין זה לדוגמה ע"ע 627/06 **אורלי מורי נ' ילו בע"מ**, ניתן ביום 16.3.08; דב"ע מח/3-8 **אבנר קופל – עדי וויס ארלוביץ**, ניתן ביום 29.11.1988. כן ר' ד"ר יצחק לובוצקי, "סיום יחסי עבודה" (תשפ"א – 2020 הוצאת בורסי פרק 5 עמ' 56, להלן: "**לובוצקי**").

38. בנוסף, המבקש לא טען כי פיטוריו נעשו בניגוד לחוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין), תשנ"ז - 1997 או כי עסקינן ב"פיטורים פוליטיים", שאף הם פסולים מעיקרם (ר' ע"ע (ארצי) 281/07 **רשות הדואר – קלפנר**, ניתן ביום 9.4.2008).

39. מעבר לצורך נאמר כי בהתאם לפסיקה על העובד הטוען לפיטורים פוליטיים להרים את הנטל הראשוני לכך, או אז יעבור נטל ההוכחה למעסיק. בעניין זה ציין בית הדין הארצי כי יש צורך בקיומן של "נסיבות מחשידות" למעורבותם של שיקולים פוליטיים בקבלת החלטת הפיטורים, כאשר סממן לכך יכול להיות לדוגמה דפוס חוזר של מעורבות פוליטית במינויים ופיטורים באותה תקופה (ר' ע"ע (ארצי) 7632-



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1462-01-21

09-16 עיריית פתח תקווה - מיכל אונגר, ניתן ביום 23.10.2017. בענייננו, כאמור, המבקש כלל לא טען כי פיטוריו היו נגועים בשיקולים פוליטיים ולא הצביע ולו על מקרה אחד נוסף בו פיטרה המשיבה, באמצעות הדירקטוריון והעומד בראשו, עובד נוסף מטעמים פוליטיים. לפיכך, לא ניתן לומר כי הרים נטל ראשוני לכך.

40. כמוזכר לעיל, המבקש טוען כי פיטוריו נעשו שלא כדין, הן מחמת השיקולים שעמדו בבסיסם והן בשל האופן שבו בוצעו. לשיטתו, העילה האמיתית שהביאה לפיטוריו היא הביקורת שהעביר על יו"ר הדירקטוריון והתנגדותו לתכניותיו באשר לעתיד החברה, אשר גרמו ל"סימונו" על ידי היו"ר כמועמד לפיטורים. עוד טוען המבקש כנגד האופן שבו בוצעו הפיטורים – ללא מתן זכות שימוע כדין ותוך העלאת טענות שווא כנגדו. המשיבה טוענת כי בבסיס החלטת הפיטורים נעוצה חוסר שביעות הרצון של הדירקטוריון וחבריו מהתנהלות המבקש, שהובילה להחרפת מצבה של החברה והעמדתה על סף קריסה.

41. להתרשמותנו, לא ניתן לבחון את התנהלות המשיבה בקשר לפיטורי המבקש במנותק ממצבה של החברה, אשר כפי שעלה מהראיות לכאורה היה בעייתי עוד לפני כהונת המבקש ואף במהלכה.

42. כך, יו"ר הדירקטוריון הקודם, עו"ד עוואדה, אישר כי החברה הייתה מצויה בגירעון עוד מתקופת היו"ר שקדם לו (ר' עמ' 3 לפרוטוקול הדיון שורה 15-13) וכי החברה נאלצה לערוך פיטורים המוניים של עובדים לצרכי התייעלות (עמ' 4 לפרוטוקול הדיון שורות 17-22). בנוסף, עו"ד איתן ארז, שכיהן בדירקטוריון עד חודש אפריל 2020, העיד כי מצבה של החברה הצריך קבלת ערבות מלשכת עורכי הדין בסך מיליוני שקלים (ר' עמ' 5 לפרוטוקול הדיון שורות 23-27) כאשר אף המבקש הגיש בקשה ללשכה להזרמת הון של 2.7 מיליון שקלים באוקטובר 2020, כחודשיים בלבד עובר לפיטוריו (נספח ד' לבקשה). עוד עלה מהמסמכים והעדויות כי החברה עמדה במוקד ביקורת של מבקר המדינה בשנת 2020 ואף מונה צוות מעקב לתיקון ליקויים, עליהם עמד המבקר בדו"ח שהוציא (ר' נספח ג' לבקשה).

43. תמיכה נוספת למסקנה בדבר מצבה הבעייתי של החברה עולה מהחלטת בית המשפט המחוזי בתל-אביב מיום 21.5.2020, שעסקה בבקשה לביזיון כנגד המשיבה בקשר להליך בורות שהתנהל בינה לבין שותפה למיזם "המתמחה", עו"ד חיים



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1462-01-21

רווה. באותה החלטה (הפ"ב (ת"א) 26114-02-20 חיים רווה נ' החברה הכלכלית של לשכת עורכי הדין בע"מ, ניתן ביום 21.5.20; להלן: "עניין רווה") כתבה כב' השופטת יהודית שבח –

"משהו לא טוב קורה בחברה הכלכלית של לשכת עורכי הדין. ליתר דיוק, משהו מאוד לא טוב קורה שם. ואינני מכוונת דווקא למצב הכלכלי ולחובות אליהם נקלעה (עו"ד שי תקן: "יש חוב של 3 מיליון ₪ ללשכת עוה"ד ויש עוד חובות. אין אשראי בבנק" – פרוטוקול ישיבת המשא ומתן עם עובדי החברה מיום 14.04.2019), אלא לאופן ההתנהלות בהיבט כיבוד הסכמים וצווים שיפוטניים, אף ששילוב ההיגדים "כלכלי" עם "לשכת עורכי הדין" מקרין למתבונן מן הצד ציפייה לאיתנות כלכלית ולהתנהגות הגונה ושומרת חוק".

44. במאמר מוסגר נציין כי בקשת הצדדים בעניין רווה מיום 5.8.20 כי בית המשפט יורה על ביטול בהסכמה של כל ההחלטות הקודמות שניתנו במסגרת ההליך למעט בעניין ההוצאות – נדחתה בהחלטה מנומקת של כב' השופטת שבח מיום 6.8.20 במסגרתה נקבע כי הצדדים יכולים להסכים ביניהם כי הם רואים, בינם לבין עצמם, את ההחלטות כמבוטלות או כמבוצעות, או כי הם מוותרים על קיומן באופן כזה או אחר, אולם "מרגע שפסק הדין ניתן לאחר קיום דיון, ובהינתן שלא בוטל ע"י ערכאת הערעור, פסק הדין שריר וקיים, והוא הופך לנחלת הכלל".

45. המבקש טען בסיכומיו כי הצליח בעבודתו כמנכ"ל החברה וכי "ניצח על תהליך הבראה במשיבה והביאה להישגים, להתקשרויות ולרווח" (ס' 9 לסיכומי המבקש). בנוסף צירף לתצהירו תחזית צפויה לשנת 2021 שערכה כביכול מנהלת הכספים של החברה, גב' טל בר, המצביעה על רווח צפוי לחברה בסך למעלה מ-2 מיליון שקלים (נספח ו' לתצהיר המבקש). עם זאת, תחזית זו כשמה כן היא – תחזית, כאשר אין בפנינו מידע על מה התבססה או ערובה לכך כי אכן הייתה עתידה להתממש. המבקש אף לא זימן את הגב' בר לעדות תוך שטען כי המשיבה הייתה אמורה לעשות כן, על אף שהנטל להוכיח נקודה זו מוטל עליו, כמי שהעלה את הטענה (ס' 78 לסיכומי המבקש).

46. בנוסף, המבקש לא תמך בראיות את טענותיו כי גייס שיתופי פעולה עם מוסד אקדמי וחברות גדולות, שהיו אמורים להניב רווחים ניכרים לחברה (ס' 18-19



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1462-01-21

לבקשה). לכך נוסיף כי בעדותו טען עו"ד שפירא כי המסמך האמור לא נמסר לאיש מלבד המבקש (עמ' 17 לפרוטוקול הדיון, שורות 26-27) וכי הדבר אף סותר את התחזית שהציג המבקש בפני לשכת עורכי הדין במסגרת הבקשה שהגיש לה להזרמת הון בסך 2.7 מיליון ₪.

47. בהערת אגב נציין כאן כי הצדדים הקדישו חלק ניכר מטענותיהם בהליך לעניין הדוחות הכספיים של החברה והשאלה מי "אשם" במצבה. לטעמנו, לצורך ההכרעה בבקשה בשלב זה די בכך שמצבה של החברה כיום הוא מצב נתון ואין נפקות לשאלה מי גרם לגירעון הכספי בקופת החברה.

48. על רקע דברים אלו, נדון בשיקולים שהובילו לפיטורי המבקש. מעיון במכתב הזימון לשימוע שנמסר למבקש ביום 15.12.20 (נספח י' לבקשה) עולה כי העילות שפורטו בו היו: חתימה על חוזים עם עובדים וספקי שירות ללא ידיעת הדירקטוריון וללא אישורו, היעדר שיתוף פעולה עם הדירקטוריון והעומד בראשו וכן עם מבקר הפנים של לשכת עורכי הדין, חוסר שביעות רצון מתפקודו, מסירת מידע כספי שגוי לאסיפה הכללית, אי העברת כספי פנסיה לעובדים ורצון להעביר את פעילות החברה למיקור חוץ.

49. נתמקד תחילה בנושא החוזים עליהם חתם המבקש עם עובדים וספקים, לאור העובדה שעילה זו תפסה נפח ניכר בטיעוני הצדדים. נאמר כבר עתה כי לא שוכנענו כי הטענה שמדובר בחוזים פיקטיביים הוכחה, על אף אי בהירות מסוימת בנושא התאריכים בהם נחתמו החוזים, אלא שסבורים אנו כי התנהלות המבקש בכל הקשור לחתימה על חוזים אלו מעלה לכאורה תמיהות והיותה טעם ענייני לעצם זימונו לשימוע וזה החשוב לענייננו. ונבהיר.

50. המשיבה צירפה לתגובתה (נספחים 12-א ו-ו) חוזים עליהם חתם המבקש בשם החברה עם עובדים שונים, שחלקם הועסקו ככותבי תוכן במוצר חדש להכנה לבחינות לשכת עורכי הדין (להלן: "המוצר החדש") שכפי הנראה אמור היה להחליף את "המתמחה" (קורס ההכנה לבחינות הלשכה).

51. בנוסף, במהלך הדיון הגישה המשיבה העתק דוא"ל שנשלח למבקש ביום 5.12.20, קרי חמישה ימים לאחר המועד הנקוב על החוזים החתומים (מוצג נ/2). ההודעה



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1462-01-21

נשלחה למבקש מעו"ד אושרת תגר, מנהלת התוכן של המוצר החדש (להלן: "עו"ד תגר") וכללה טיוטות חוזי העסקה אישיים לחברי צוות המוצר החדש המוכנות לחתימה (להלן: "טיוטות תגר").

52. עיון בטיוטות החוזים ששלחה עו"ד תגר למבקש אל מול החוזים עליהם חתם המבקש בפועל עם כותבי התוכן, מעלה כי קיימים ביניהם הבדלים מהותיים כדלקמן:

- החוזים עליהם חתם המבקש כללו סעיף המקנה לעובדים בעלות בזכויות היוצרים והקניין הרוחני של המוצר בזו הלשון:

3.2 הבעלות על זכויות היוצרים והקניין הרוחני במוצר החדש הן של כותב התוכן ומנהלת המוצר אשר יקבלו "קרדיט" המציין את שמם על גבי הספרות המקצועית המלווה את המוצר החדש כמפורט בנספח א'. הצורה ואופן האזכור יקבעו ע"י מנהלת המוצר.

3.3 ככל שהחברה תרצה למכור את הזכויות, להעבירן לאחר, להעביר בעלות במוצר לצד שלישי בדרך של מכירת זכויות, שיתוף בהן או כל דרך אחרת שתעביר את השליטה במוצר לצד שלישי בפועל, החברה תהיה חייבת לקבל את אישור כותב התוכן ומנהלת המוצר לשימוש בספרות המקצועית.

סעיפים אלו לא נכללו בטיוטות תגר, אלא נקבע כי העובדים יקבלו קרדיט בלבד המציין את שמם על גבי הספרות המקצועית (ס' 3.1 לחוזי תגר). בהמשך נעמוד על נפקותה של סוגיה זו.

- בנוסף, לטיוטות תגר צורף "נספח קניין רוחני" במסגרתו מצהיר העובד כי אין ולא תהיינה לו זכויות קניין כלשהן במידע או אמצאה הנובעים מעבודתו. נספח זה לא נכלל בחוזים שנחתמו ע"י המבקש.

- החוזים עליהם חתם המבקש כללו סעיף להעלאת שכר מ-12,000 ₪ בחודש ל-15,000 ₪ בחודש החל מיום 1.1.2022 (סעיף 4.1.1 לחוזי המבקש). סעיף זה לא נכלל בטיוטות ששלחה עו"ד תגר.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1462-01-21

- בנוסף, בחוזי המבקש נכלל סעיף 4.3.1 המעניק לצוות המוצר החדש קדימות לביצוע הרצאות, עניין המגלם בתוכו תשלום נוסף מעבר לשכר החודשי. אף סעיף זה לא נכלל בנוסח החוזים של עו"ד תגר;
 - סעיף נוסף שנכלל בחוזים עליהם חתם המבקש ולא נכלל בחוזי תגר קובע כי החברה תבטח את העובד בביטוח אחריות מקצועית (ס' 6.3.1);
 - בשתי הגרסאות נכלל סעיף להתקשרות ארוכת טווח לשלוש שנים (ס' 15 לחוזי תגר, ס' 13 לחוזי המבקש), קרי עד לסוף שנת 2023. עם זאת, בטיוטות ששלחה עו"ד תגר נכתב לצד זאת כי גם במהלך תקופה זו כל אחד מהצדדים יהיה רשאי להביא את ההסכם לקצו בהודעה מוקדמת בכתב וכי בנסיבות מסוימות תהיה החברה רשאית לפטר את העובד לאלתר ללא הודעה מוקדמת או פיצויים. סעיפים אלו הושמטו מהנוסח שנחתם לבסוף בין המבקש לעובדים.
53. יצויין כי המבקש אישר בעדותו כי קיבל את המייל מעו"ד תגר, אך לא סיפק הסבר קוהרנטי באשר לשוני בנוסחים או לפשר החתימה עצמה, שכאמור לעיל נעשתה, כך לפחות על פי המועד הנקוב על החוזים, חמישה ימים לפני שקיבל את טיוטות תגר (ר' עמ' 11-12 לפרוטוקול הדיון).
54. במהלך הדיון הציגה המשיבה מכתב שנשלח לכאורה מעו"ד תגר לעו"ד חאלד דגש בהמשך לפנייתו אליה מיום 22.1.21, מספר ימים לפני הדיון בפנינו, המתאר את ההשתלשלות סביב חתימת חוזי העבודה שבמחלוקת (נ/3). בתמצית, מציינת עו"ד תגר במכתבה כי באוקטובר 2020 הועברו למבקש חוזי העסקה עבור צוות המוצר החדש, אשר נוסחו על ידה ואושרו ע"י חבר הדירקטוריון גלעד דמארי. בהמשך, לדברי עו"ד תגר, נדרשה ע"י המבקש להוסיף סעיף התקשרות ארוכת טווח, ולאחר שהביעה בפניו את התנגדותה הוסיפה את הסעיף לצד אפשרות לסיום העסקה בהודעה מראש ובכפוף לשימוע. נוסח החוזים הסופי עליהם חתם המבקש, כך לדברי עו"ד תגר במכתבה, אינו הנוסח שהועבר אליו על ידה.
55. בסיכומיו טען המבקש כנגד מסמך זה, בנימוק שמדובר במסמך שהוסתר מספר ימים עד לדיון במטרה להפתיעו (ס' 59 לסיכומי המבקש). ערים אנו לעובדה שעו"ד



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1462-01-21

תגר לא הובאה לעדות, על אף שבכוחה היה לשפוך אור על נסיבות חתימת החוזים. עם זאת, יש לזכור כי מדובר בהליך זמני, במסגרתו העידה המשיבה ארבעה עדים מטעמה. זאת ועוד, המבקש עצמו הפנה למסמך זה בסיכומיו. לטענתו, מדבריה של עו"ד תגר במכתבה עולה כי "הדירקטוריון ידע, אישר והיה מעורב בחוזים ובניסוחם, בניגוד לניסיון להאשים המבקש בביצוע פעולה של הסתרה מאחורי הגב" (ס' 64 לסיכומי המבקש). גם בסיכומי התשובה שהגיש טען המבקש כי חבר הדירקטוריון דמארי ערך והכין את החוזים (ס' 8 לסיכומי התשובה מטעם המבקש). עם זאת, הדברים סותרים את דברי המבקש בחקירתו כי לא הראה את החוזים לדירקטוריון ולא קיבל את אישורו לכך (ר' עמ' 10 לפרוטוקול הדיון שורות 7-8) ואין בכך כדי להבהיר את ההבדלים המהותיים בין שתי גרסאות החוזים שבפנינו: מחד הטיוטות שקיבל המבקש מעו"ד תגר ומאידך - החוזים שנחתמו על ידו בפועל מול העובדים.

56. בין הבדלים אלו, בולט בעיקר הסעיף המעניק לעובדים זכויות קניין רוחני במוצר, נושא שאף הצדדים הקדישו לו טיעון. כידוע, דיני זכויות היוצרים בישראל מאופיינים, בין היתר, בחלוקה לזכות יוצרים כלכלית ולזכות מוסרית. זכות היוצרים הכלכלית חקוקה בעיקרה בסעיף 11 לחוק זכות יוצרים, תשס"ח-2007 (להלן: "**חוק זכות יוצרים**") והיא מקנה לבעליה זכות בלעדית לבצע פעולות מוגדרות ביצירה ולנצלה כנכס כלכלי. לצדה עומדת הזכות המוסרית – זכות היוצר כי היצירה תופיע בשמו ולא תסולף (ר' רע"א 12/17 **אפרים שריר נ' נירית זרעים בע"מ**, ניתן ביום 28.3.17; עא 9248/05 **מתן י. מערכות תקשורת ואיתור בע"מ נ' מילטל תקשורת בע"מ**, ניתן ביום 22.8.2006).

57. בענייננו, נוסח הסעיפים שהובאו לעיל מעלה כי החוזים עליהם חתם המבקש מעבירים לעובדים הן את הבעלות בזכות היוצרים והן את הבעלות בזכות המוסרית במוצר ואף מקנה לעובדים זכות "וטו" במקרה שהחברה תהא מעוניינת להעביר או למכור את המוצר לאחר. מדובר, לכאורה, בהטבה חריגה שאינה נכללת באופן תדיר בהסכמי עבודה, בפרט כשמדובר בעובדים זוטרים. על חריגות זו ניתן ללמוד אף מההסדר הקבוע בסעיף 34 לחוק זכות יוצרים, הקובע כי "מעביד הוא הבעלים הראשון של זכות היוצרים ביצירה שנוצרה על ידי עובדו לצורך עבודתו ובמהלכה, אלא אם כן הוסכם אחרת".



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1462-01-21

58. מלבד האמור, תקופת הסכמי ההעסקה נקבעה ל-3 שנים מיום תחילתם ללא הסייג שנכלל בטיטות תגר. עניין זה מגלם התחייבות כלכלית של החברה לטווח ארוך תוך העמדתה בסיכון משפטי – כלכלי, ככל שיתעורר הצורך בביטול ההסכמים טרם מועדם.

59. כאמור, בחקירתו לא הכחיש המבקש כי לא הראה את החוזים לדירקטוריון ולא קיבל את אישורו לכך (ר' עמ' 10 לפרוטוקול הדיון שורות 7-8). כשהתבקש להסביר את פשר החתימה על החוזים ציין:

"הוקם וועד עובדים ב 11/20 ע"י ההסתדרות והעובדים האלה עשו איתי מו"מ מאוד נוקשה. מדובר על 14 עובדים בסה"כ שהיו להם דרישות כאלה ואחרות, אני כמנכ"ל שעשה את ההבראה הזו ראיתי את הצורך בהרגעת החברה. העובדים האלה עבדו אתנו בימים הקשים של החברה והבעתי בהם אמון והגעתי להסכמים כפי שנשאלתי אבל לשלוש שנים ולא לחמש ולא קרנות השתלמות ולא תנאים כאלה ואחרים. לעניין הקניין הרוחני, לאחר מכירת המתמחה שפירא ביקש ממני להתחיל להתניע תהליך של כתיבת ספרים חדשים. מדובר בפרויקט שיחליף את המתמחה. מדובר על פרויקט שדרוש לו תקציב וזמן. חמישה מהעובדים שבנו את המוצר החדש, הדרישות שלהם היו שזכויות היוצרים יהיו שלהם בשים לב לשכרם הממוצע. הדרישה שלהם היתה לשכר מאוד גבוה שלא יכולנו לעמוד בו..."

(ר' עמ' 9-10 לפרוטוקול הדיון, שורות 27-33, 1-3 בהתאמה).

60. על רקע תשובה זו מתחדדת התמיהה אל מול המהלך שביצע המבקש בחתימתו על חוזים אלה, שהם כאמור בעלי משמעות כלכלית לא זניחה, ללא ידיעת הדירקטוריון ואישורו, כאשר לדבריו הדבר נעשה במסגרת מו"מ קיבוצי בין ההסתדרות לחברה.

61. איננו קובעים בהכרח כי בכל מקרה היה על המבקש לקבל את אישור הדירקטוריון לחתימה על חוזים להעסקת עובדים, ככל שמדובר בחוזים סטנדרטים שאינם כוללים תניות מיוחדות. עם זאת, כאשר חוזה טומן בחובו הענקת נכס כלכלי של החברה בערך לא מבוטל, ובפרט על רקע מצבה הכלכלי הקשה של החברה כפי שציינו לעיל – העובדה שהמבקש לא יידע את הדירקטוריון או קיבל את אישורו



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1462-01-21

לחתימה (שלדבריו נעשתה במסגרת מו"מ קיבוצי עם העובדים) מהווה טעם ענייני לזימונו לשימוע, וזאת מבלי לדון ביתר ההטבות שהעניק המבקש לעובדים במסגרת החוזים ושכאמור לא נכללו בטיטות שהועברו אליו ע"י עו"ד תגר. ויובהר כי מדובר בקביעה לכאורית בלבד ואין בה כדי להשליך על השאלה האם אכן נפל פגם בעצם החתימה על החוזים.

62. הוא הדין לעניין החוזים עליהם חתם המבקש עם ספקים שונים (נספחים 8-11 לתגובת המשיבה). בעניין זה העיד חבר הדירקטוריון, עו"ד פרדי בן צור, שעדותו הייתה מהימנה עלינו:

**"ש. כששפירא בא ואומר לך זיוף הסכמים, הוא מציג לך איזושהי ראיה או תצהיר שלא מישהו שמוכיח את הזיוף, או שאתה דורש הוכחה?
ת. הגענו למחרת לראות את ההסכמים במשרדי החברה וראיתי את ההסכמים בעין.
ש. כשבא אליך מר שפירא ואומר שהמנכל זיף הסכמים, איזה סוג של הוכחה אתה מבקש ממנו?
ת. אני יודע על מה שילמנו. הייתי חותם על 99% מהעברות כספיות מהחברה ביחד עם פרי כהן. אני יודע שכל ההסכמים שהציגו לי לא קיבלו כסף בתקופה שאני חתמתי על העברות. בנוסף, הסכמים עם רו"ח בתור אחד שהתחיל ב 7/5 היה לנו רו"ח בשם עלי אחמד שהוא טיפל בכל העניינים הכספיים, הייתי עובד אתו צמוד, היה לנו תביעה גדולה של המתמחה, לא היה שם שאני ביקשתי אינדיקציות, לא אמיר ימין, לא חשבונאים ולא טל בר, טל בר- פרי הביא אותה לאחר שאחמד עלי סיים את העסקתו אז לא יכול להיות שום הסכם שהיא חתמה ב 1/5 תוסיפי לזה שלא שילמנו להם גם בתקופה הזאת."**

(עמ' 25 לפרוטוקול הדיון, שורות 19-8).

63. בהמשך נשאל עו"ד בן צור כיצד דבריו מתיישבים עם העובדה שאותם ספקים מקבלים עד היום תשלומים מהחברה וציין כי למיטב ידיעתו אלו היו אמורים לקבל 15,000 ₪ לחודש (ר' עמ' 25 לפרוטוקול הדיון שורות 23-25). מעיון בהסכמים עליהם דובר (אמיר ימין והחשבונאים, נספחים 9-10 לתגובת המשיבה) עולה כי הסכומים עליהם הוסכם הם 25,000 ₪ ו-45,000 ₪ בהתאמה. עוד ציין עו"ד בן צור



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1462-01-21

כי הדבר עמד בניגוד למצג שהציגה החברה ללשכה לצורך קבלת כספים (ר' עמ' 25 לפרוטוקול הדיון שורות 13-7).

64. עו"ד בן צור אף ציין כי ציפה לשמוע את תשובותיו של המבקש לטענות אלו בישיבת הדירקטוריון שזומנה ליום 14.12.2020 ושאליה הוזמן גם המבקש, אולם זה לא הגיע לישיבה לבסוף (ר' עמ' 24 לפרוטוקול הדיון שורה 33, עמ' 25 שורה 31). גם לעניין זה קיימת חשיבות כאשר אנו בוחנים האם נפל פגם כלשהו בפיטורי המבקש, שכן אין חולק כי ניתנה לו הזדמנות להשמיע את טענותיו בפני הדירקטוריון, אולם הוא בחר שלא לעשות כן.

65. כאמור, המבקש טען כי העילות שנכללו במכתב הזימון לשימוע הן עלילות כוזבות שהומצאו על ידי החברה, אך בשל הביקורת שהשמיע כלפי יו"ר הדירקטוריון והתנגדותו למהלכיו וכוונותיו למכור את החברה. לא שוכנענו כי אכן כך היה.

66. כעולה מהראיות, המבקש זומן לישיבת הדירקטוריון ביום 14.12.2020 בה אמור היה להיות נדון נושא זימונו לשימוע, אולם חלף התייצבותו לישיבה בחר לשלוח מכתב לדירקטוריון (נספח ז' לבקשה). במכתב ציין המבקש כי מדובר בהתנהלות בלתי תקינה שהיא "המשך ישיר" לדרך הקלוקלת אותה נקט כלפיו לאחרונה עו"ד שפירא.

67. תחילה יש לציין כי לטענת המבקש, הביקורת הראשונה שהשמיע כלפי עו"ד שפירא הייתה באותו מכתב מיום 14.12.2020 וכי לא הושמעה כלפיו כל טענה לפני מכתב זה (ר' עמ' 17 לפרוטוקול הדיון שורות 16-18, ס' 37 לסיכומי המבקש). אלא שהמבקש עצמו מציין באותו מכתב כי כשבוע לפני כן שלח אליו עו"ד שפירא זימון לישיבת דירקטוריון שאמורה הייתה לדון בסיום העסקתו בחברה (ס' 8 למכתב). לא זו אף זו, המכתב נשלח לחברי הדירקטוריון לאחר שנודע למבקש על זימון ישיבת הדירקטוריון לאותו יום, כפי שעולה בבירור מהפתיח ("הבוקר נודע לי כי זומנה ישיבת דירקטוריון של החברה להיום, 14.12.2020, שעל סדר יומה בין היתר החלטה בדבר זימוני לשימוע..."). מכאן עולה כי הזימון לישיבה קדם למכתב הביקורת ששלח המבקש לדירקטוריון וללא קשר אליו.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1462-01-21

68. בנוסף, המבקש אינו מפרט במכתבו מהי אותה "דרך קלוקלת" בה נקט כלפיו עו"ד שפירא לבד מזימונו לישיבת דירקטוריון לצורך בחינת סיום העסקתו בחברה (ס' 8 למכתב).

69. המבקש מציין עוד במכתב הביקורת כי פנה כנגד עו"ד שפירא ללשכת עורכי הדין, שהיא בעלת המניות של החברה (סעיף 15 למכתב), אולם לא ציין מתי פנה, לא צירף את העתק הפניה על מנת שניתן יהיה להתרשם מנוסחה ואף לא ציין עובדה זו בגוף הבקשה.

70. המבקש מוסיף כי עו"ד שפירא דחה את היוזמות העסקיות אותן הוביל על מנת לנסות ולהבריא את החברה, אולם ספק אם ניתן לכנות זאת "התנהלות בלתי תקינה", בשים לב לשיקול הדעת הרחב הנתון לדירקטוריון בניהול החברה ומהות תפקידו. וכלשונו של בית המשפט העליון :

"הדירקטוריון אמון איפוא על שני תפקידים מרכזיים: התווית מדיניות החברה, ופיקוח על ביצוע תפקידי המנכ"ל ופעולותיו; וזאת, בנוסף להיותו בעל "הסמכות השיורית" מכוח סעיף 49 לחוק החברות, המתעוררת כאשר החוק אינו קובע אורגן שיבצע פונקציה מסוימת, או מקום שנבצר מאורגן למלא פונקציה אשר הוענקה לו על פי חוק. כמו כן, לדירקטור מוקנה שיקול דעת רחב שעליו להפעיל באופן עצמאי (סעיף 106 לחוק), כאשר לנגד עיניו צריכה לעמוד התכלית של טובת החברה והשאת רווחיה (סעיף 11 לחוק). מארג סמכויות זה ושיקול הדעת הרחב אשר מקנה החוק בהפעלתו מעידים על חשיבות תפקידו החיוני של הדירקטוריון, שאינו נתפס כתפקיד ניהולי גרידא (יוסף גרוס חוק החברות החדש 180 (מהדורה רביעית, 2007)): "תפקיד הדירקטוריון הינו להתוות את דרכה של החברה. בידיו מופקד הגה המנהיגות העליונה, תוך בחינה כוללת של פעילות האורגנים האחרים בחברה, במטרה להצמיד את החברה להשאת רווחיה ולפקח על המנכ"ל ועל פעולותיו" (יוסף גרוס דירקטורים ונושאי משרה בעידן הממשל התאגידי 3 (להלן גרוס דירקטורים ונושאי משרה))..."

(ע"א 6952/15 פקיד שומה גוש דן נ' גד קרן, ניתן ביום 19.1.2017)



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1462-01-21

71. לפיכך, גם אם סבר המבקש כי עו"ד שפירא שוגה בכל הנוגע לכוונותיו כלפי עתיד החברה, הרי שהדבר עדיין מצוי בגדר שיקול דעתו של הדירקטוריון ולכן אינו מהווה התנכלות אישית למבקש, כפי שניסה 'לצייר' זאת. נאמר בזהירות, כי להתרשמותנו הלכאורית נראה כי המבקש תופס את תפקידו באופן שגוי, שכן כמנכ"ל באפשרותו אמנם להביע דעתו בכל הנוגע לניהול החברה אולם בסופו של יום עליו "להתיישר" עם הנחיות הדירקטוריון, אף אם הדברים אינם לרוחו. כך עולה בבירור מסעיפים 120-121 לחוק החברות, תשנ"ט-1999 הקובעים כי "המנהל הכללי אחראי לניהול השוטף של עניני החברה במסגרת המדיניות שקבע הדירקטוריון וכפוף להנחיותיו" וכי יהיה הוא נתון לפיקוחו של הדירקטוריון.

72. עניין זה מחדד אף את טענת החברה במכתב הזימון לשימוע, לחוסר שיתוף פעולה בין המבקש לדירקטוריון כגוף הממונה עליו, ומראה כי הדברים לא נטענו ביחלל ריק'.

73. מלבד האמור, התזה שהשמיע המבקש לפיה העילות כנגדו הומצאו לצורך הכשרת פיטוריו מתוך מניעי נקמנות אישית מצד יו"ר הדירקטוריון, אינה מתיישבת עם הגיונם של דברים, שכן ספק אם החברה הייתה מרחיקה לכת וטורחת לבטל את כל החוזים עם הספקים עליהם חתם המבקש (כפי שאכן עשתה, כעולה מהמסמכים (ר' נספח 11 לתגובת המשיבה) תוך העמדתה בסיכון כספי ומשפטי ניכר – אך ורק על מנת "להיפטר" מהמבקש ולסלקו מן הדרך. בנוסף ערכה החברה שיחות אישיות עם העובדים שחתמו על החוזים מול המבקש והודיעה להם כי היא שוקלת את צעדיה בעניין תוך הוצאתם לחופשה בתשלום (ר' נספחים 14-א-14 לתגובת המשיבה). כמו כן, אם אכן בכוונתו של עו"ד שפירא היה לחסל את החברה וממילא לפרוש בעצמו מהתפקיד, לא הוברר איזו תועלת תצמח לו מפיטוריו של המבקש.

74. המבקש אף טען לקיומם של מניעים אישיים של עו"ד שפירא במכירת פעילות החברה לחברת "עו"דכנית" (ר' ס' 32 לסיכומי המבקש). מדובר בטענות שנטענו בעלמא באופן שאינו נהיר וללא ראשית ראיה שתתמוך בהן, ולפיכך אין בידינו לקבלן.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1462-01-21

75. עוד טען המבקש בפנינו עוד כי עו"ד שפירא "הפציץ את עובדי החברה במכתבים המכפישים את שמו" (ר' עמ' 7 לפרוטוקול הדיון שורות 17-18, עמ' 8 שורות 22-23), אולם לא צירף מכתבים כאמור וציין "אני צירפתי את מה שהיה לי" (שם, שורה 23).

76. בנקודה זו יש לומר כי עיון במסמכים שצורפו ע"י הצדדים מעלה כי גם המבקש לא 'טמן ידו בצלחת' בכל הנוגע להעלאת טענות קשות כלפי עו"ד שפירא. בעניין זה, המשיבה צירפה מסרון ששלח המבקש לעובדים לאחר שהודע לו על סיום העסקתו (נספח 41 לתגובת המשיבה) בו ציין כי מכתב הפיטורין שקיבל היה לא תקין ונעשה ללא שימוע כדין ובאופן בלתי חוקי. עוד הוסיף כי המכתבים שנשלחו לעובדים אודות ביטול ההסכמים שנחתמו עמם מהווים לשון הרע. במהלך הדיון, כשנשאל המבקש האם יש בידו מסמכים שאותו מסרון נשלח בתגובה אליהם, הפנה אל מכתב העדכון ששלח עו"ד שפירא לעובדים בדבר סיום העסקתו של המבקש, שלא כלל אמירות מכפישות ואף לא פירט את הסיבות לסיום ההעסקה (ר' עמ' 8 לפרוטוקול הדיון, שורות 26-27, נספח כ"ז לבקשה).

77. בנוסף צירפה המשיבה מסרון נוסף ששלח המבקש לעובדים בו טען כי עו"ד שפירא הגיש נגדו תלונת שווא והזמין משטרה למשרדי החברה על מנת לפגוע במבקש, וכן ייחס לו פעולה ממניעים נקמניים לסלקו בשל התנגדותו לחיסול החברה ולמכירתה לצד שלישי תוך גרימת נזק לחברה ולעובדיה (נספח 23 לתגובת המשיבה). על טענות אלה שב המבקש במכתב ששלח לעו"ד שפירא ביום 20.12.2020, עם העתק לגורמים נוספים (נספח 24 לתגובת המשיבה).

78. עוד יש לציין כי העדים שזימן המבקש, עו"ד נידאל עוואדה ועו"ד איתן ארז, אינם מכהנים עוד בדירקטוריון החברה וציינו מפורשות כי אין להם ידיעה אודות השיקולים שהובילו לסיום העסקתו של המבקש (ר' עמ' 3 לפרוטוקול הדיון שורות 6-8, עמ' 5 שורות 16-18). לפיכך, לא היה בעדותם כדי לסייע למבקש בדרך כלשהי.

79. לכך יש להוסיף את הביקורת שהושמעה מפי כב' השופטת שבח בעניין רווה (ר' פסקה 11 לפסק הדין) הן כלפי המבקש והן כלפי החברה בניהולו.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1462-01-21

80. אם עד כה סברנו כי הטעמים לזימונו של המבקש לשימוע היו ענייניים ולא נבעו מהביקורת שהשמיע כלפי עו"ד שפירא, הרי שהדברים מקבלים משנה תוקף לאור האירועים שאירעו לאחר הזימון, שעל התרחשותם אין חולק בין הצדדים. כך, על אף שהושעה מתפקידו (תוך תשלום שכר מלא) – המרה המבקש את פי הדירקטוריון הממונה עליו, עשה דין לעצמו והמשיך להתייצב במשרדי החברה, כאשר לדבריו נהג כאמור בשל יעוץ משפטי שקיבל (ר' עמ' 7 לפרוטוקול הדיון שורות 8-2, 16). לא זו אף זו, המבקש אף ערך בימים אלו פגישות עבודה עסקיות עם ספקים (ר' עמ' 9 לפרוטוקול הדיון, שורות 10-15).

81. כן אין חולק כי המבקש נטל מחשב מחדרו של מר דגש, כאשר לטענתו דובר במחשבו שלו שנלקח ממנו ושאותו החזיר לעצמו (ר' עמ' 8 לפרוטוקול הדיון שורות 6-20). בהמשך, אירועים אלה נוספו לעילות לסיום העסקתו, כפי שפורטו בפניו במכתב שנשלח אליו ביום 20.12.2020 אודות המועד לשימוע (נספח 25 לתגובת המשיבה).

82. לאור האמור, שוכנענו ברמה הלכאורית כי השיקולים שעמדו בבסיס זימונו של המבקש לשימוע ובהמשך סיום העסקתו, כפי שעולה מפרוטוקול ישיבת השימוע שנערכה בדירקטוריון בהיעדרו של המבקש (נספח 39 לתגובת המשיבה) לא היו שיקולים זרים ולא נבעו מביקורת שהועלתה על ידי המבקש או מ"סימונו" על ידי יו"ר הדירקטוריון.

83. אשר להליך הפיטורים, טוען המבקש כי סולק מתפקידו "מהיום למחר" ללא עריכת שימוע כדיון. כפי שכבר ציינו לעיל, המבקש זומן לישיבת הדירקטוריון מיום 14.12.2020 שאמורה הייתה לדון בסיום העסקתו (מעין ישיבת טרום שימוע) – אולם בחר שלא להתייצב ולא להשמיע את תגובתו כלפי הטענות שהופנו אליו. חלף האמור, בחר לשלוח מכתב בו שטח את דבריו באופן שאינו ממצה את הטענות כנגדו (נספח ז' לבקשה).

84. בהמשך, לא התייצב המבקש אף לשימוע עצמו שנערך ביום 22.12.2020. לכך קדמה חלופת התכתבויות ענפה בין בא כוחו לב"כ החברה, בה ניסה בא כוחו לדחות את מועד השימוע בשבוע ימים (נספחים 26-38 לתגובת המשיבה). ב"כ החברה, מצדו, עמד בסירובו לדחייה זו אך בהמשך נאות לקיים את השימוע אך ורק בטענות אודות



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1462-01-21

העילות שנולדו לאחר מכתב הזימון לשימוע (קרי, נטילת המחשב, התייצבות המבקש בחברה חרף השעייתו ועוד) ולאפשר למבקש להשלים את טיעוניו בכתב בעניין החוזים (נספח 35 לתגובת המשיבה).

85. בסופו של יום, נערך השימוע ביום 22.12.2020 בהיעדר המבקש, לאחר שב"כ המבקש סירב להתחייב כי מרשו לא יתייצב בחברה (נספח 38 לתגובת המשיבה).

86. אם כן, עיננו הרואות כי החברה זימנה את המבקש לשיבת דירקטוריון לדיון בנושא סיום העסקתו, מינתה צוות לערוך לו שימוע (שלא כלל את עו"ד שפירא) פירטה בפניו את העילות לשימוע והייתה נכונה למסור לו את המסמכים הנוגעים לכך, אולם הוא בחר שלא להתייצב פעם אחר פעם על מנת להשמיע את טענותיו ולכן ניתן לומר כי ויתר על זכותו לשימוע. בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי, הליך השימוע הוא מתן הזדמנות לעובד להשמיע טענותיו בטרם פיטוריו, ואם העובד אינו מנצל הזדמנות זו, לא תישמע טענתו על אי מתן זכות שימוע (ר' ע"ע (ארצי) 113/08 **חרב והיב נ' עו"ד יוסף קבלאן ראש המועצה המקומית בית ג'ן**, ניתן ביום 24.1.2010).

87. עוד יש לציין כי אין לקבל את הטענה שהדירקטוריון לא היה מוסמך לסיים את העסקתו של המבקש (ס' 7 לסיכומי המבקש). ההחלטה התקבלה כדיון, ברוב הקבוע לכך בתקנון החברה (4 חברי דירקטוריון, ר' תקנון בנספח 2 לתגובת המשיבה) וע"י הגוף המוסמך לכך.

88. המבקש טען כי אחד מחברי הדירקטוריון, עו"ד פרדי בן-צור, מצוי בניגוד עניינים בשל כך שהוא ועו"ד שפירא מועסקים שניהם בעיריית ת"א (ר' בין היתר ס' 50-51 לסיכומי התובע). עם זאת, בחקירתו של עו"ד בן צור עלה כי קיבל אישור מיועמ"ש העירייה להמשיך לכהן בדירקטוריון עד לסוף הרבעון הראשון של שנת 2021 ובהמשך אף המציא אישור לבית הדין עליו חתום סגן יועמ"ש העירייה (עמ' 24 לפרוטוקול הדיון שורות 9-2, הודעת המשיבה מיום 28.1.21).

89. המבקש טען בסיכומיו כי אותו סגן יועמ"ש כפוף לעו"ד שפירא בעבודתו בעירייה וכי עו"ד שפירא הוא מי ש"סידר" לעו"ד בן-צור את העבודה בעירייה ואף משמש



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1462-01-21

כ"בוס" שלו (ס' 50-51 לסיכומי המבקש) אולם לא הביא ראיות שיתמכו בטענות אלה.

90. מעדותו של עו"ד בן צור, שכאמור הייתה מהימנה בעינינו, עלה כי הוא ועו"ד שפירא ממלאים תפקידים שונים בעירייה ואין ביניהם קשרי עבודה או כפיפות. לדבריו, עו"ד שפירא הוא יו"ר המועצה ומחזיק תיק הספורט ואילו הוא משמש כעוזר ומנהל פרויקטים של סגן ראש העיר דורון ספיר (ר' עמ' 24 לפרוטוקול הדיון שורות 15-19). משנשאל מדוע משרדיהם נמצאים דלת מול דלת, ענה עו"ד בן צור כי מדובר במקרה מאחר שמדובר בשתי הלשכות הגדולות בבניין עיריית ת"א (ר' עמ' 24 לפרוטוקול הדיון שורות 20-24). תשובה זו הייתה מספקת בעינינו ומכל מקום אין בכך כדי לבסס את הטענה לניגוד עניינים כלשהוא שבו מצוי עו"ד בן צור כלפי המבקש.

91. נוסף לאמור, יש לזכור כי מלבד עו"ד שפירא ועו"ד בן צור ישנם שני חברי דירקטוריון נוספים שהיו שותפים להחלטה, אשר לא הונח בסיס לכאורי לטענה כי שימשו כ"בובות" בידיו של יו"ר הדירקטוריון, כטענת המבקש בסיכומיו (ס' 52 לסיכומי המבקש).

92. לסיכום נקודה זו: שוכנענו כי בשלב זה אין לדחות את גרסת המשיבה, לפיה החלטתה להביא סיום העסקתו של המבקש נבעה מטעמים ענייניים והכרחיים לצורך המשך תפעולה השוטף של החברה – ובתוך כך שהמבקש חתם על חוזים שהם לכאורה מפליגים ללא ידיעת הדירקטוריון ואישורו וסירב לשתף פעולה עם החלטות הדירקטוריון. כל אלו הביאו לאיבוד האמון של הדירקטוריון במבקש כמנכ"ל וליכולת של חברי הדירקטוריון לשתף עמו פעולה, כפי שנפרט בהמשך.

93. המבקש מצדו לא הרים את הנטל הראשוני להראות כי פיטוריו היו נגועים בשיקולים זרים, כאשר גם ההליך בו התקבלה ההחלטה נחזה כתקין. מכל מקום אף אם נפלו פגמים בהליך פיטורי המבקש, ואיננו קובעים מסמרות בענין זה – לא שוכנענו כי מדובר בפגמים שאינם ניתנים לריפוי באמצעות פסיקת פיצוי כספי, בשים לב לכך שהיעדרה של זכות טיעון אינו מוביל בד"כ לסעד אכיפה (ר' ע"ע 300235/98 **סולטאן – עיריית רהט**, ניתן ביום 10.2.2002; ע"ע (ארצי) 14039-07-11



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1462-01-21

חנה סולטני - מדינת ישראל, משרד החינוך, ניתן ביום 20.12.2013) וכן בשים לב
ליתר השיקולים אותם נפרט להלן.

94. משקל משמעותי בשאלת אכיפת המשך העסקתו של המבקש יש לתת גם ליחסים בין הצדדים, כפי שהשתקפו הן מהמסמכים והן מהדיון שנערך בפנינו. בעניין זה קבע בית המשפט העליון בבג"ץ אלישע כי –

"סעד האכיפה מותנה באפשרות לקיימו נוכח המציאות הקיימת במקום העבודה, ובהתחשב בטיב היחסים בין הצדדים ליחסי-העבודה. בבואו לקבוע את הסעד ההולם לעובד אשר פוטר שלא כדין, שומה אפוא על בית המשפט להתחשב במערכת היחסים השוררת במקום העבודה ובהשלכות של אכיפת ההעסקה על הצדדים הנוגעים לעניין הן מבחינה מעשית והן משיקולים של צדק. כך, נקבע כי מקום בו נתגלע משבר אמון חריף בין מנהל בית-ספר לבין צוות המורים, אין זה צודק ואף בלתי אפשרי מבחינה מעשית לכפות על המעביד להחזיר את העובד למשרת הניהול (בג"צ 5618/01 צויזנר נ' בית הדין הארצי לעבודה [פורסם בנבו] (21.8.2001))."

95. להתרשמותנו, לא ניתן להתעלם מכך שהחברה אינה שבעת רצון מהתנהלותו של המבקש וכי מערכת היחסים בין הצדדים עכורה וקיים חוסר אמון הדדי בין הצדדים.

96. כשנשאל המבקש לעניין קיומו של משבר אמון בינו לבין יו"ר הדירקטוריון ציין **"מבחינתי אין שום משבר. יש פה משבר מלאכותי שהומצא. אני עבדתי עם שפירא ולא הייתה לו טענה אחת כלפיי עד ליצירת הדבר הזה"** (עמ' 9 לפרוטוקול הדיון שורות 1-2). לאחר שבית הדין חידד את השאלה ציין המבקש **"משבר האמון נוצר מהצד שלו והוא יצר מציאות של משבר"** (שם, שורה 4). גם בסיכומיו טען המבקש כי יו"ר הדירקטוריון יצר משבר אמון **"פיקטיבי חד צדדי"** על מנת להצדיק את פיטוריו (ס' 6 לסיכומי המבקש).

97. עם זאת, קשה לקבל טענה זו נוכח התבטאויותיו של המבקש במסמכים ששלח לדירקטוריון והמסרונים ששלח לעובדים, העובדה שלכל אורך הבקשה, תצהירו וסיכומיו מתבטא כנגד עו"ד שפירא באמירות קשות ומייחס לו בין היתר השתלטות



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1462-01-21

על הדירקטוריון, נקיטה בפעילות "אגרסיבית וחסרת תקדים" להדחתו מהחברה (ס' 23 לתצהיר המבקש) מכירת החברה ב"נזיד עדשים" בהליך חפוז לצד ג' מתוך אינטרסים אישיים (ס' 62 לבקשה) אי אמירת אמת בעדותו (ס' 18-19 לסיכומי המבקש) וכאשר הן המבקש והן עו"ד שפירא הצהירו בפנינו בריש גלי כי בכוונתם להגיש תביעות אישיות האחד כנגד השני (ר' עמ' 8 לפרוטוקול הדיון שורות 28-31; עמ' 17 שורות 20-21).

98. בנוסף, חשוב לזכור כי המבקש הוא שבחר להמשיך להתייצב במקום העבודה על אף הוראה ברורה מטעם הדירקטוריון הממונה עליו כי הוא מושעה מעבודתו עד להודעה חדשה, ובכך העמיק את המשבר בין הצדדים אף יותר. זאת, אף מבלי להכריע ביתר טענות החברה לפיהן המבקש הסית עובדים ונטל ציוד השייך לה.

99. משבר האמון האמור אינו קיים רק בין המבקש לעו"ד שפירא, שכן ההצבעה בדירקטוריון לטובת סיום העסקת המבקש הייתה פה אחד. כמו כן, עו"ד בן-צור, חבר נוסף בדירקטוריון, הצהיר בפנינו **"אני לא מאמין למילה שיוצאת למבקש מהפה"** (עמ' 26 לפרוטוקול הדיון שורה 22).

100. לזאת נוסיף כי משבר האמון בין הצדדים הוא בעל משמעות גבוהה במיוחד אף כאשר שוקלים את העובדה שהמבקש כיהן כמנכ"ל המשיבה, שהוא למעשה התפקיד הבכיר ביותר בחברה. גם עניין זה מקשה על אכיפת יחסי עבודה במקרה זה, לאור העובדה שמנכ"ל צריך לעבוד תוך אמון מיוחד של הדירקטוריון בו (ר' ע"ע (ארצי) 47000-09-13 **אוצר מפעלי ים בע"מ נ' אריאל זילבר**, ניתן ביום 10.5.15 וכן **לובוצקי**, פרק 5 עמ' 50). דברים אלה מקבלים משנה תוקף בפרט נוכח מצבה של החברה עליו עמדנו בראשית דברינו, המגביר את הצורך בקיום יחסי עבודה תקינים בין הגורמים הניהוליים בה, שיסייעו למקסם את טובתה.

101. הדעה הרווחת בפסיקה היא כי הנטיה לאכוף יחסי עבודה היא גדולה יותר כאשר מדובר בשירות הציבורי אולם קיימת הסתייגות בכל הנוגע לאכיפת יחסי עבודה במגזר הפרטי (ר' בג"ץ אלישע). וכך קבע בית הדין הארצי מפי כב' הנשיא אדלר כתוארו אז (הדגשות נוספו, מ.ק):



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1462-01-21

"מה היא אפוא דרך המלך בסוגיית אכיפת יחסי עובד-מעביד במגזר הפרטי? בפסיקה שבה נדונה אכיפת יחסי עובד-מעביד בחברות ממשלתיות נפסק כי במקרה של פיטורים בניגוד להסכם קיבוצי הכלל הוא מתן סעד של פיצוי כספי. עם זאת במקרים ראויים ניתן גם לאכוף את יחסי העבודה. לשיטתי, אין מקום לגזור כלל נוקשה מזה במגזר הפרטי. ההפך הוא הנכון, יש מקום להעניק למעסיקים הפרטיים יתר גמישות ולהתחשב בפרוגטיבה של הנהלות מפעלים לפטר עובד שאבד להן האמון בו ולפעול לקידום ולשמירה על המשמעת במפעל. דרך המלך במגזר הפרטי צריכה להיות – מקום שמדובר בו בפיטורים בניגוד לחוזה עבודה או הסכם קיבוצי – מתן סעד של פיצוי כספי.

ככלל, מוכן אני לעשות חלק מהדרך עם חברתי ולומר כי ניתן לעתים לאכוף יחסי עובד-מעביד במגזר הפרטי, גם כאשר אין מדובר בפיטורים הנוגדים זכות חוקתית או הוראה מפורשת בחוק (כגון האיסור לפטר אישה בהיריון, אשר בחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954). אולם מקרים אלה יהיו בבחינת היוצא מהכלל וייחודו לאותם המקרים החריגים שבהם ימצא בית-הדין טעם מיוחד המצדיק מתן סעד של אכיפת יחסי העבודה חלף תשלום פיצוי על הפרת חוזה העבודה..."

(ע"ע 300178/98 **ביבס – שופרסל בע"מ**, ניתן ביום 12.8.2001).

102. בענייננו, על אף שמניות החברה מוחזקות בידי גוף סטטוטורי (לשכת עורכי הדין) המשיבה היא חברה פרטית בע"מ. לפיכך, בהתאם לפסיקה הדבר תומך בנטיה שלא לאכוף את יחסי העבודה בשונה מטענת המבקש בסיכומיו (ס' 107 לסיכומי המבקש). עוד יש לציין כי בהתאם להחלטת הדיקטטוריון למינוי המבקש כמנכ"ל מיום 31.3.2019 (נספח א' לבקשה) ניתן לסיים את כהונתו בהודעה של 60 ימים מראש.

103. המבקש הועסק כמנכ"ל המשיבה משך פחות משנתיים (אפריל 2019-דצמבר 2020) ואין המדובר בעובד בעל ותק רב בחברה.

104. לאור שקילת מכלול האמור לעיל, לא שוכנענו ברמה הנדרשת בשלב זה כי סיכויי התביעה מצדיקים התערבות של בית הדין תוך ביטול החלטת פיטורים ומתן צו



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1462-01-21

עשה, שכידוע הינו צו שלפי הפסיקה נדרש רף גבוה יותר להוכחתו (ר' רע"א 3897/16 דניאל ביטון נ' עזבון המנוח עידו מרק ז"ל, ניתן ביום 24.05.2016).

מאזן הנוחות

105. לאחר שבחנו אף את מאזן הנוחות כנדרש מאיתנו בבואנו להכריע בבקשה לסעד זמני, סברנו כי זה נוטה בפירוש לכיוון המשיבה. אמת, המבקש נפגע כתוצאה מסיום העסקתו, ככל עובד המאבד את מקום עבודתו. אולם אל מול הנזק שנגרם לו כתוצאה מכך יש להציב שיקולים אחרים ובראשם תפקידו הבכיר והמשבר ביחסים בין הצדדים, אשר כפי שהצבענו לעיל – הוא חמור ואינו מאפשר לאכוף את מערכת היחסים התעסוקתית ביניהם.

106. יודגש, כי המבקש לא הצביע ולו על מקרה אחד בו ניתן סעד של אכיפה כאשר המדובר במערכת יחסים עכורה ובאובדן אמון בין מנכ"ל חברה לבין הדירקטוריון, בהינתן שאין המדובר בהפרת הוראת חוק המצריכה מתן סעד של אכיפה בהתאם לחוק.

107. בנוסף, עלינו להציב לנגד עינינו את הפגיעה האפשרית בהמשך תפעולה וניהולה התקין של החברה לאור מצבה הכלכלי, המחייב קיום שיתוף פעולה מלא בין המנכ"ל לדירקטוריון, שיתוף פעולה שכפי שעולה מהראיות שהוצגו בפנינו בשלב זה הוא בלתי אפשרי, לאור היריבות העזה והמשקעים בין הצדדים. על כן המשך כהונתו של המבקש כמנכ"ל עלולה לשתק את פעילות החברה.

108. עוד נזכיר כי כפי שצינו לעיל, המבקש מועסק במשיבה החל מיום 1.4.2019 ואין המדובר בפרק זמן ארוך.

109. על כן, ומאחר שלא ראינו חוסר סבירות קיצוני בהחלטת המשיבה או פגם בהליך, סברנו כי הנזק שייגרם למשיבה באכיפת חוזה העסקה האישי של מנכ"ל החברה רב מנזקו של המבקש (ר' והשווה בר"ע (ארצי) 49234-02-18 אירה ויגדורצ'יק נ' איגוד ההתעמלות בישראל, ניתן ביום 1.3.18, שם הורה בית הדין הארצי על השבתה לעבודה של מאמנת נבחרת ההתעמלות האמנותית של ישראל לאחר שנמצאו פגמים



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1462-01-21

משמעותיים בהליך הפיטורים ולאחר שהיחסים העכורים בינה לבין הנהלת איגוד ההתעמלות באו לכדי פתרון בחילופי גברי באיגוד).

110. טרם סיום נזכיר כי כפי שציינה המשיבה בסיכומיה (ס' 3 לסיכומי המשיבה), קיימת זהות בין הסעד שהתבקש בהליך הזמני לבין הסעד בתביעה העיקרית. במידה שהמבקש היה משכנע שעומדת לו זכות מהותית ושמאזן הנוחות נוטה לצידו, עניין זה לא היה שוקל לחובתו. ברם בנסיבות שתוארו לעיל, זהות הסעדים מהווה נדבך נוסף התומך בדחיית הבקשה.

111. עוד נתייחס לטענת המבקש בסיכומי התשובה שהגיש, כי יש להקיש לעניינו מפסק הדין בעניין שוורץ. לבד מהעובדה כי סעד האכיפה הוא תלוי נסיבות ולא ניתן לגזור ממקרה אחד למשנהו, הרי שעיון בפסק הדין בעניין שוורץ מעלה כי קיימים הבדלים מהותיים בינו לבין עניינו של המבקש שאינם מאפשרים להסתמך על אותו מקרה. בכלל זאת נציין את העובדה שבניגוד למבקש, המנכ"ל בעניין שוורץ כיהן בתפקידו במשך 20 שנה לאחר שמונה לתפקיד ע"י בני משפחתו, שימש במקביל גם כבעל מניות ודירקטור בחברה, העובדה שדובר שם בחברה משפחתית, העובדה שההחלטה שהתקבלה באותו עניין הייתה לשינוי מבנה החברה והחלפת השדרה הניהולית במנהלים שאינם בני משפחה, העובדה שכיהן כמנכ"ל משותף במקביל לדודו, ספק שהתעורר בעניין סמכות הדירקטוריון לסיים את כהונתו והעובדה כי לא הוכח שקבלת הבקשה תמנע מהחברה להתנהל באופן סדיר.

112. לבד מהאמור, בית הדין עצמו קבע כי "מדובר במקרה חריג וספציפי, בנסיבות בהן שזורים זה בזה דיני העבודה, דיני משפחה ודיני חברות...." (ס' 61 לפסק הדין בעניין שוורץ). בנוסף, בית הדין קבע כי מאזן הנוחות נוטה באופן מובהק לטובת המבקש, דבר שכפי שקבענו לעיל – אינו מתקיים בעניינו. על כן, לא ניתן להסתמך על הנפסק בעניין שוורץ על מנת לקבוע כי יש להשיב את המבקש לעבודתו.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1462-01-21

סוף דבר

113. בשקילת מכלול כל האמור לעיל, כאשר על פי הראיות לכאורה שהוצגו בשלב זה, לא שוכנענו בקיומה של עילה לכאורה למתן צו מניעה, וכאשר מאזן הנוחות נוטה בבירור לטובת המשיבה, סבורים אנו כי דין הבקשה להידחות.

114. בשים לב לתוצאת ההליך ולהיקף החומרים שהוגשו בו, יישא המבקש בהוצאות המשיבה בגין הבקשה בסך 12,000 ₪ שישולמו תוך 30 יום, אחרת יישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום מתן ההחלטה עד למועד התשלום בפועל.

115. כתב הגנה יוגש תוך 30 יום, ככל שלא תתקבל הודעה אחרת מטעם הצדדים והתיק ייקבע לדיון מקדמי.

ניתנה היום, ט"ז אדר תשפ"א, (28 פברואר 2021), בהעדר הצדדים ותישלח אליהם.

מר חג אליעזר עינת
נציג ציבור מעסיקים

מירב קליימן,
שופטת
אב"ד

גב' קריסטינה פוליצר
מימון
נציגת ציבור עובדים