|  |
| --- |
| **בית דין ארצי לעבודה בירושלים** |
|  |
| מכנו - דין בע"מ נ' עופר יעקובי  | 14 יול 201930448-10-18 |
|  |
| **הרכב השופטים**  | 1. סיגל דוידוב-מוטולה2. חני אופק גנדלר3. אילן סופר |
|  |
| **המערערת** | מכנו - דין בע"מע"י עו"ד עו''ד ערן שפינדל ועו''ד יעל זכות |
|  |
|  | **- נגד -** |  |
|  |
| **המשיב** | עופר יעקוביע"י עו"ד עו''ד עידית בר-עוז ועו''ד מור נוי |

**פסק דין**

1. לפנינו ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי תל אביב (השופט אורן שגב ונציגת הציבור גב' הלן הרמור; סע"ש 19530-12-14) בו נתקבלה תביעתו של מר עופר יעקובי (להלן: יעקובי) כנגד חברת מכנו-דין בע"מ (להלן: החברה), ונקבע כי עליה לשלם לו "בהתאם למוסכם בין הצדדים, פיצויי פיטורים על פי המפתח שעליו הוסכם, קרי, שכר קובע של 65,000 ₪ במכפלת מספר חודשי עבודתו מיום 01.06.1998 ועד ליום 06.11.2014 וסה"כ 1,061,667 ₪".

רקע ופסק דינו של בית הדין האזורי

1. במהלך חודש יוני 1998 החליטו יעקובי ומר אורי תגר (להלן: תגר) לשתף פעולה ביניהם באמצעות החברות שהיו בבעלותו של כל אחד מהם, ואשר עסקו בתחום דומה של עיבוד מתכות - יעקובי באמצעות חברת הליקס תעשיות (1962) בע"מ, ותגר באמצעות החברה. לשם כך, נחתמו בין הצדדים שלושה הסכמים:

* ההסכם הראשון נחתם בחודש יוני 1998, ובו סיכמו הצדדים, בין היתר, כי ממועד חתימת ההסכם ועד לתום שנת 1998, תקופה שהוגדרה על ידם כ"תקופת ביניים", "ינהלו הצדדים את עסקי הליקס ומכנו דין באופן משותף" (סעיף 2.1 להסכם); "כל החלטה עסקית מהותית תתקבל ע"י תגר ויעקובי במשותף" (סעיף 3.1); ו"תנאי העסקת יעקובי ותגר יהיו זהים" (סעיף 3.3).

* ההסכם השני נחתם ביום 31.5.00, ובו התקשרו יעקובי באמצעות חברת עניאל אחזקות בע"מ (להלן: עניאל) שבשליטתו, ותגר באמצעות חברת מכנו דין תעשיות (1977) בע"מ (להלן: מכנו דין תעשיות) שבשליטתו (להלן: הסכם 2000). במסגרת הסכם זה הוסכם, בין השאר, על מכירת 49% ממניות החברה לעניאל; על מינוי "אדם מטעם עניאל כמנהל נוסף בחברה וכן כמנהל במכנו דין תעשיות"; וכי "כל עוד תגר ועניאל יהיו בעלי מניות בחברה ו/או במכנו דין תעשיות ותגר ואדם מטעם עניאל ישמשו בפועל כמנהלי החברה, הם יהיו זכאים לקבל מהחברה לעצמם ו/או למי מטעמם משכורת חודשית ו/או הטבות אחרות בשיעור שיוסכם ביניהם, אולם מוסכם בזאת באופן בלתי חוזר בין הצדדים, כי בכל מקרה שיעור המשכורת החודשית לרבות כל ההטבות האחרות שיקבל כל צד מאת החברה יהיה זהה לשיעור המשכורת החודשית לרבות כל ההטבות האחרות שיקבל הצד השני, וזאת ע"פ חישוב של עלות כוללת של המשכורת וההטבות לחברה" (סעיף 5 להסכם; ההדגשות אינן במקור).

* ההסכם השלישי נחתם ביום 20.12.09 (להלן: הסכם 2009), בין החברה מצד אחד לבין "בעלי המניות ומנהלי החברה" באותה עת מהצד השני היינו תגר, יעקובי ומר אבי תגר (בנו של אורי תגר, שהחל לעבוד בחברה בשנת 2002 ובהמשך הפך גם למנהל בה). וכך נאמר בהסכם 2009 (הנוסח להלן מהווה את מלוא ההסכם):

"הואיל: ובשנת 2008, בשל מגבלות בתזרים המזומנים של החברה ובתוצאות העסקיות הופחתו משכורות המנהלים בחברה החל מחודש מאי 2008.

הואיל: וברצון הצדדים לקבוע את השכר לפיו ישולמו למנהלי החברה פצויי פיטורין/פרישה ביום שיפרשו מעבודה בחברה.

הגיעו הצדדים לידי הסכם כדלהלן:

פצויי פיטורין/פרישה ישולמו לבעלי המניות, בכל תנאי, במועד פרישתם מעבודה בחברה לפי המשכורת ששולמה בחודש אפריל 2008 (החודש שלפני הפחתת השכר) במכפלת תקופת עבודתם.

החברה תדווח לשלטונות המס, במועד הפרישה, בטופס 161 על סכומי הפצויים ששולמו ותנכה את המס המגיע בהתאם או לפי אשור בפריסה שיבוצע לפי אישור שיתקבל במס הכנסה.

הסכם זה ישאר בתוקף כל עוד לא התקבלה החלטה אחרת" (ההדגשות במקור).

1. מכוח הסכם 2000, כיהנו יעקובי ותגר לאורך השנים כמנכ"לים משותפים של החברה (תוך חלוקת האחריות ביניהם) ומשכו ממנה סכומים זהים - תגר באמצעות תלושי שכר, ויעקובי באמצעות תמורה חודשית, ששולמה לחברת עניאל שבבעלותו כנגד חשבונית מס. הצדדים לא הציגו במסגרת הראיות מטעמם תשתית עובדתית מפורטת ביחס לשאלה אם השוויון במשיכות לקח בחשבון עלויות מעסיק, והיבטים אחרים, הנובעים מהשוני בין מעמדו של תגר כעובד ישיר של החברה לבין מעמדו של יעקובי (כפי שאמור היה להיעשות לפי הוראת סעיף 5 להסכם 2000 שצוטטה לעיל). עם זאת הוצגו מטעם החברה חשבונית ו"תמחיר חודשי" של חברת עניאל ביחס לחודש אחד (ת/7), המלמדים לכאורה כי במסגרת התמורה החודשית ששולמה לחברת עניאל, לפחות משלב מסוים, נלקחה בחשבון גם עלות הזכויות הסוציאליות, לרבות רכיב פיצויי פיטורים (וראו בקשר לכך גם את אישורו של יעקובי בעמ' 13 לפרוטוקול).

בדיון בפנינו אמנם הכחישה באת כוחו של יעקובי את האמור לעיל וטענה להרחבת חזית, אך כבר בכתב ההגנה טענה החברה במפורש כי פיצויי הפיטורים כלולים בתמורה החודשית שהועברה ליעקובי מדי חודש, וכאמור כך עולה גם מהוראת סעיף 5 להסכם 2000. באת כוחו של יעקובי הדגישה בהקשר זה את טופס 161 שהונפק לתגר עם סיום עבודתו בשנת 2012 ומלמד שמענק הפרישה שלו חושב לפי שכר של 65,000 ₪ (בהתאם להסכמה בין הצדדים כפי שבאה לידי ביטוי בהסכם 2009 שצוטט לעיל), אך עיון בטופס מעלה גם ששכרו החודשי האחרון של תגר היה נמוך משמעותית, ועובדה זו תומכת אם כך ביישומו בפועל של סעיף 5 להסכם 2000 באופן הלוקח בחשבון את עלויות המעסיק בתמורה החודשית ששולמה ליעקובי באמצעות עניאל.

1. בשלב מסוים עלתה על שרטון מערכת היחסים בין יעקובי לבין תגר ובנו סביב אופן ניהול החברה, ויעקובי אף זומן לשימוע טרם קבלת החלטה על סיום ההתקשרות בין החברה לבין עניאל בהתייחס לשירותי הניהול הניתנים על ידו. המבוי הסתום שנוצר מצא ביטויו בתביעה שהגישו יעקובי ועניאל כנגד תגר והחברה בחודש דצמבר 2013, ותביעה שכנגד שהוגשה במענה לכך, במסגרתן הוצפו הטענות ההדדיות (ת"א (מחוזי ת"א) 45904-12-13).

בהליך זה הגיעו הצדדים ביום 11.3.14 להסכמות שקיבלו תוקף של החלטה (בפני השופט חאלד כבוב), לפיהן יעקובי "יסיים את עבודתו בחברה, באופן מיידי ועל אתר"; החברה תפעל למינוי מנהל מקצועי ניטראלי שאינו קשור למי מבעלי המניות ובמקביל ייעשה ניסיון למציאת רוכש לחברה; ההליך המשפטי יוקפא למשך ששה חודשים; וב"תקופת הביניים" ימשיך יעקובי "לקבל שכר כפי שהיה מקובל ונהוג עד כה... בין אם מדובר בשכר ובין אם מדובר במשיכות כספים מוסכמות...". בהמשך לכך וביום 18.9.14 ניתן פסק דין שסיים את ההליך, במסגרתו ניתן תוקף להסכמת הצדדים בעניין דו"חותיה הכספיים של החברה, ובשאר הנושאים הובהר שיינקטו הליכים משפטיים נוספים.

במסגרת התביעה מושא הערעור שבפנינו טען יעקובי כי בתום תקופת הביניים המוסכמת בת ששת החודשים (שהסתיימה בתום חודש אוקטובר 2014, ובמהלכה המשיך וקיבל את התמורה החודשית הרגילה) אמור היה לחזור לתפקידו כמנכ"ל משותף, אך כאשר ניסה לשוב לחברה ביום 6.11.14 סולק ממנה באמצעות מאבטחים וכתוצאה מכך באה עבודתו לידי סיום במועד זה. החברה לעומתו טענה כי ההסכמה במסגרת ההליך המשפטי על סיום הכהונה כמנכ"ל הייתה הסכמה סופית ולא לתקופת ביניים בלבד, וממילא לא אמור היה יעקובי לשוב ולעבוד בחברה. בית הדין האזורי לא קבע ממצא עובדתי בקשר לכך, אך יצא מנקודת הנחה כי יחסי העבודה באו לידי סיום ביום 6.11.14 כנטען על ידי יעקובי.

1. הליכים משפטיים נוספים שהתנהלו בין הצדדים הם שתי תביעות שהגישו תגר ומכנו דין תעשיות כנגד יעקובי וחברת עניאל בחודשים נובמבר ודצמבר 2014, בטענה להפרת חובות האמון כלפי החברה (השופטת רות רונן; ת"א 16798-11-14 ות"א 14663-12-14; להלן: פסק הדין של בית המשפט המחוזי). במסגרת ההתדיינות בתביעות אלה הוחלט על העברת חלק מהמחלוקות לבוררות (שככל הידוע עדיין מתנהלת), וכן הוסכם על מכירת אחזקותיו של יעקובי בחברה לידי תגר (החלטה מיום 16.6.15). בנושאים שנותרו להכרעת בית המשפט המחוזי ניתן פסק דין ביום 9.7.17 לאחר שמיעת ראיות, ובמסגרתו חויבו יעקובי ועניאל לשלם לתגר ומכנו דין תעשיות סך של 620,000 ₪.

בית המשפט המחוזי קבע כי יעקובי היה בעל מניות בחברה רומנית בשם OMZI (להלן: אומזי) שאת הקמתה יזם, ודחה את טענתו כי רישום זה (כמו גם רישום מקביל ביחס לאחיו) מקורו בטעות. עוד קבע כי יעקובי היה אחראי על "הזרמת הכספים" לחברה זו מהחברה, תוך "מצב של ניגוד עניינים". בית המשפט הוסיף כי גם אם הייתה מתקבלת גרסתו של יעקובי כי לא היה בעל מניות אלא "רק" העמיד הלוואה לחברת אומזי, לא הייתה משתנה המסקנה בדבר פעולה בניגוד עניינים שכן "כל פעילותה של אומזי הייתה מול החברה. לכן אלמלא הייתה החברה מתקשרת עם אומזי בעסקאות שהיו מניבות לה רווח, לא היה עופר יכול לקבל השבה של ההלוואה שהוא ואחיו העמידו לטענתו לאומזי... מובן אם כן כי לעופר היה אינטרס אישי ברור לדאוג לכך שהחברה תפעל באמצעות אומזי להעברת ייצור של פריטים על ידי חברות רומניות, כדי להבטיח שלאומזי יהיו הכנסות".

בית המשפט המחוזי הוסיף וקבע כי יעקובי לא מסר לחברה מידע מלא אודות עצם הייצור ברומניה, לפחות ככל שהדבר נוגע לתקופה מסוימת לאחר התהליך הניסיוני של ייצור כזה; כי יעקובי לא גילה לשותפיו אודות ניגוד העניינים שלו ביחס לחברת אומזי; כי יעקובי לא הוכיח כי החברה אישרה את ביצוע העסקאות ברומניה בהיותו במצב של ניגוד עניינים; כי יעקובי לא הוכיח את גרסתו לפיה החברה לא יכולה הייתה להתקשר ישירות עם קבלני המשנה ברומניה ללא תיווך; ולאור כל זאת יעקובי "הפר את חובת האמון שלו כלפי החברה כאשר פעל במצב של ניגוד עניינים שהוא לא קיבל אישור של החברה לגביו, וניצל באמצעות חברה בה היה לו עניין אישי - הזדמנות עסקית של החברה". לאור זאת חויבו יעקובי ועניאל יחד ולחוד להשיב לחברה סך של 620,000 ₪, שווי דמי התיווך שקיבלה חברת אומזי. טענות נוספות שהעלו תגר ומכנו דין תעשיות כנגד יעקובי ועניאל - נדחו. ערעור שהגישו יעקובי ועניאל לבית המשפט העליון נדחה בהמלצת בית המשפט העליון, תוך חיובם בהוצאות בסך 15,000 ₪ (ע"א 7900/17 יעקובי נ' מכנו דין בע"מ (8.10.18)).

1. במוקדו של ההליך הנוכחי מצויה תביעתו של יעקובי לתשלום פיצויי פיטורים שהוגשה לבית הדין האזורי בחודש דצמבר 2014, כשבית הדין האזורי בפסק הדין מושא ערעור זה קיבל כאמור את התובענה.

בית הדין קבע כי בין הצדדים התקיימו יחסי עובד-מעסיק, וזאת לאור התמונה הכללית שהצטיירה מההסכמים בין הצדדים ומהאופן בו התנהלו במהלך השנים, לרבות זימונו של יעקובי לשימוע טרם פיטורים ולרבות ההסכמה כי ימשיך ויקבל שכר בתקופת הביניים במהלכה לא ניהל את החברה בפועל. בית הדין התרשם כי יעקובי ותגר ניהלו שניהם את החברה בתמורה לקבלת שכר, הגדירו באופן מדויק את זכויותיהם ובהסכם 2009 "אף הגדילו לעשות והתייחסו במפורש לנושא ההפרשות לפנסיה ולקרן פיצויים". בנסיבות אלה, שוכנע בית הדין כי אין ליתן משקל משמעותי לסממן הטכני של תשלום שכרו של יעקובי "כנגד חשבונית שהוצאה לחברת עניאל". בית הדין הוסיף כי משעבודתו של יעקובי הופסקה על ידי החברה (ולצורך כך דחה את הטענה כי יחסי העבודה באו לידי סיום בהסכמה בחודש מרץ 2014, בהתחשב בכך שתשלום השכר המשיך גם לאחר מועד זה), הוא זכאי לפיצויי פיטורים. הזכאות לכך אף קמה מכוח ההסכמה המפורשת בהסכם 2009, אשר לא סייג את הזכאות לפיצויי פיטורים ואשר "מעולם לא בוטל, ולמצער, לא הוצגה בפנינו כל ראיה כי ניתנה לגביו הודעת ביטול מטעם הנתבעת". בית הדין הדגיש כי "בהסכם זה, הצדדים טרחו לנסח את הזכאות לפיצויי פיטורים בצורה שאינה משתמעת לשני פנים: הזכאות לפיצויי פיטורים היא ללא תנאי. משזו היתה החלטתם של יעקובי ותגר, לא ראינו מקום להתערב ברצונם המפורש וליצוק פרשנות משלנו להסכם" (ההדגשה במקור).

בית הדין הוסיף ובחן אם מוצדקת שלילתם או הפחתתם של פיצויי הפיטורים נוכח התנהגותו של יעקובי כפי שהוכחה ונקבעה בפסק הדין של בית המשפט המחוזי, והגיע למסקנה שלילית. בית הדין ציין כי יש לצאת מנקודת מוצא כי בית המשפט המחוזי "הגביל עצמו לדיון והכרעה במעשיו ומחדליו של יעקובי בכובעו כבעל מניות ודירקטור, וזאת במסגרת הסמכות העניינית הנתונה לו". בית הדין הוסיף וקבע בקשר לכך את הדברים הבאים:

"מכאן, מעבר לעובדה שמדובר בפסק דין לא חלוט, אין בידינו להסתמך על הממצאים העובדתיים שבפסק הדין של בית המשפט המחוזי כרלוונטיים לענייננו. נבהיר, כי במהלך שמיעת הראיות בפנינו, הנתבעת לא עשתה אבחנה בין התנהלותו של יעקובי כמנכ"ל לבין התנהלותו כבעל מניות ודירקטור, ולמעשה, ההתייחסות מבחינה ראייתית היתה אל מעשיו ומחדליו כמקשה אחת.

לאור האמור לעיל, לא הוצג בפנינו מסד ראייתי ממנו אנו יכולים ללמוד, מהן אותן פעולות או מהם אותם מחדלים שיעקובי עשה לכאורה בכובעו כמנכ"ל, וכמנכ"ל בלבד, שבגינם ראוי לשלול ממנו את פיצויי הפיטורים.

בנוסף, וכאמור לעיל, זכותו של יעקובי לקבלת פיצויי פיטורים קמה לא רק מהוראות חוק פיצויי פיטורים והעובדה שפוטר, כי אם מהסכמה חוזית מפורשת ובלתי מותנית בין הצדדים בהסכם דצמבר 2009".

בית הדין הוסיף כי יעקובי ממילא חויב (במסגרת פסק הדין של בית המשפט המחוזי) בתשלום פיצוי בגין "חטאיו", ולשיטתו שלילת פיצויי הפיטורים מיעקובי בנוסף לפיצוי הנ"ל תהווה כפל פיצוי לחברה, אגב שלילת זכות חוזית של יעקובי לקבל פיצויי פיטורים ללא תנאי.

בנוסף נדחתה טענת החברה לפיה השכר ששולם ליעקובי כלל גם את ההפקדות לפיצויי פיטורים, שכן לא הוצגה כל ראיה לכך שחלק מהתמורה החודשית ששולמה לו באמצעות חברת עניאל הוקצתה במפורש לטובת הפקדות פנסיוניות או קרן פיצויים (בית הדין לא התייחס בהקשר זה לחשבונית ול"תמחיר החודשי" שפורטו לעיל ואף לא לסעיף 5 להסכם 2000). בהתאם נקבע, כי "יעקובי הוא זה שהפריש בהתאם לצרכיו, מתוך הסכום החודשי שקיבל, סכומים כאלה ואחרים לקרנות השונות. בשום מקום בהסכמות בין הצדדים, לרבות הסכם דצמבר 2009, לא הוסכם, כי ההפרשות להם זכאים יעקובי ותגר יבואו מתוך התמורה החודשית. יעקובי אכן העיד כי יש לו קרנות שונות אליהן הפריש כספים במהלך השנים וטען כי אין לכך קשר להפרשות שהנתבעת התחייבה להפריש עבורו" (פיסקה 42 לפסק הדין).

לאור האמור חויבה החברה לשלם ליעקובי פיצויי פיטורים מלאים בסך של 1,061,667 ₪ בתוספת ריבית והצמדה ממועד הגשת התביעה, כאשר לכך התווספה השתתפות בשכר טרחת עורכי דין בסך 25,000 ₪.

הערעור שבפנינו והכרעה

1. החברה הגישה ערעור במסגרתו תקפה את כלל הכרעותיו של בית הדין האזורי. לאחר שבחנו את טענות הצדדים כפי שהועלו לפנינו בכתב ובעל פה ואת כל חומר התיק, הגענו לכלל מסקנה כי דין הערעור להתקבל, מהטעמים שיפורטו להלן. ראשית נבחן את מהותה של מערכת היחסים שבין יעקובי לחברה והאם כטענת החברה לא מדובר ביחסי עובד-מעסיק. ככל שלא נקבל טענה זו נפנה לדיון בשאלת זכאותו של יעקובי לפיצויי פיטורים, בין מכוח הדין ובין מכוח הסכם 2009.

1. כפי שעולה מהפירוט לעיל, במקרה דנן היו ליעקובי במערכת יחסיו מול החברה שלושה כובעים: בעל מניות (באמצעות אחזקותיו בחברת עניאל), דירקטור ומנכ"ל. כידוע, תביעה של בעל מניות או דירקטור כנגד החברה בעילה הנוגעת לכובעיו אלה או מי מהם (בשונה מעילה בכובעו כמנכ"ל) אינה מצויה בסמכותו העניינית של בית הדין לעבודה. משכך, משמעות קבלתה של טענה זו של החברה (לפיה כלל לא התקיימו יחסי עובד-מעסיק בינה לבין יעקובי) היא העברת הדיון בתביעה לבית המשפט המוסמך או הגשתה שם מחדש. ברע"א 2060/19 בית אריזה לפרחים "אביב" בע"מ נ' פנדלר (27.5.19; להלן: ענין פנדלר) חזר וסיכם בית המשפט העליון את ההלכה בקבעו:

"יתכנו מצבים בהם אדם משמש בו זמנית הן כעובד של החברה והן כדירקטור בה (כגון כשאדם מכהן הן כסמנכ"ל הכספים והן כחבר בדירקטוריון החברה). במצב דברים זה נושא אותו אדם בשני כובעים במקביל, עובד ודירקטור, ושאלת הסמכות לדון בסכסוכים בינו לבין החברה תידון לפי הכובע אותו הוא חובש ביחס לתביעה: אם התביעה מתנהלת מכוח מעמדו כעובד בחברה (למשל, תביעה בעניין תנאי עבודתו או זכויותיו בעקבות סיום העסקתו כעובד) תהיה הסמכות נתונה, בכפוף לחריגים הידועים (ראו עניין רוחם), לבתי הדין לעבודה; אם התביעה מתנהלת מכוח מעמדו כדירקטור (למשל, תביעה בגין הפרת חובות הזהירות והנאמנות של דירקטורים או תביעה נגזרת שמגיש הדירקטור) תהיה הסמכות נתונה לבית המשפט האזרחי (ראו סעיפים 42ר-42ה לחוק בתי המשפט)".

גם בע"א 2618/03 פי. או. אס (רסטורנט סוליושנס) בע"מ נ' ליפקונסקי, פ"ד נט(3) 497 (2004) נקבע כי מקום בו פלוני מגיש תביעה האוחזת עילות ביחסי עבודה מכוח היותו עובד של תאגיד וכן עילות מכוח היותו דירקטור בתאגיד, אין מנוס מפיצול הדיון באותן עילות, זאת לאור הוראות החוק בנוגע לסמכותו העניינית של בית הדין (והשוו לע"ע (ארצי) 25202-05-15 קדנט בע"מ - אלדד טאוב (7.3.17), בו נפסק - בנסיבות אותו עניין - כי כאשר העילות מכוח הכובעים השונים אינן ניתנות להפרדה, "המבחן לסמכותו של בית הדין הוא האופן בו נוסחה עילת התביעה בכתב התביעה...").

1. במקרה שלפנינו החברה לא ניסתה לטעון כי תביעתו של יעקובי נוגעת לכובעיו כבעל מניות או כדירקטור, או כי עילת התביעה אינה נובעת מיחסי עבודה. החברה הסתפקה בטענה כללית, שאף לא הועלתה על ידה כטענה מרכזית, בדבר העדרם של יחסי עובד-מעסיק בהתחשב בכך שיעקובי הוא שבחר והעדיף מטעמיו להתקשר עמה באמצעות חברה בבעלותו (עניאל), ולא כ"עובד". מהטעמים שיפורטו להלן, לא מצאנו הצדקה להתערב בקביעתו של בית הדין האזורי לפיה התקיימו בנסיבות המקרה יחסי עובד-מעסיק בין הצדדים, באופן המקנה סמכות עניינית לבית הדין לעבודה לדון בתביעתו של יעקובי כפי שהוגשה (לפיצויי פיטורים בין מכוח דין ובין מכוח הסכם 2009).

אשר לעילת התביעה הנוגעת להסכם 2009 נבהיר כי ההסכם עוסק בזכותם של יעקובי ותגר לקבל "פיצוי פיטורים/פרישה" עבור תקופת עבודתם בחברה, לפי "המשכורת" ששולמה להם בחודש אפריל 2008. לצד זאת הוזכרה אמנם גם זהותם כבעלי מניות ("פיצויי פיטורים/פרישה ישולמו לבעלי המניות..."), אך מרבית הסממנים בהסכם נוגעים ליחסי עובד-מעסיק, ובהם השימוש במונחים "תקופת עבודה", "משכורת" ו"פיצוי פיטורים/פרישה" ובהמשך צוין אף דיווח לרשויות המס באמצעות טופס 161, המתייחס לעובדים. לטעמנו, המדובר בדבקים שלא ניתנים להפרדה, כשהעילה מתחום יחסי העבודה היא המשמעותית יותר, ולכן הסמכות לדון בעילה המתבססת על הסכם 2009 מסורה אף היא לבית הדין לעבודה.

1. זאת ועוד. העובדה שחובות האמון מוטלות על יעקובי ממספר מקורות נורמטיביים, אשר חלקם אינו ייחודי ליחסי עובד-מעסיק אלא בעל תחולה רחבה יותר, אינה מעלה ואינה מורידה. לעניין זה נאמר בענין פנדלר כך:

"ויובהר, השאלה מהו הסדר החוק המצמיח את חובת האמון אינה משליכה על שאלת סמכות בית הדין לעבודה. עובד עשוי לחוב בחובות אמון כלפי החברה ממגוון מקורות התלויים בתפקיד שהוא ממלא בשירות החברה.... אחד מהסדרי החוק העשויים להטיל על עובד חובת אמון הוא הוראת סעיף 254 לחוק החברות, וזאת אם מדובר בעובד בכיר בחברה, העונה להגדרת "נושא משרה" בסעיף 1 לחוק החברות ... ואולם תהא הוראת החוק מכוחה נוצרים יחסי האמון אשר תהא, כל עוד עניינה של עילת התביעה היא מתחום יחסי העבודה, הסמכות לדיון בטענה להפרת חובת האמון על ידי העובד מוקנה לבתי הדין לעבודה".

1. טענה נוספת במישור הסמכות העניינית נוגעת כאמור לכך שיעקובי הועסק על ידי חברה בבעלותו - עניאל, ולא במישרין באמצעות החברה, כשהתשלום היה לעניאל וזו הוציאה לחברה חשבונית.

מערכת חוזית זו מעוררת את השאלה אם לחברה סופקו שירותי ניהול באמצעות עניאל או האם מדובר בהסכם להעסקת המנכ"ל בעצמו. המענה לשאלה זו מצריך בחינה של ההסכמים גופם וכן של אינדיקציות חיצוניות אשר ישפכו אור בין היתר על השאלה אם במוקד ההתקשרות עמד הרצון להתקשר עם חברת עניאל או עם יעקובי עצמו באופן אישי.

על מנת להעמיד דברים על דיוקם נציין כי בבית הדין האזורי חודדה המחלוקת על ידי החברה בשאלה אם יעקובי היה קבלן עצמאי (פרק ד' לכתב ההגנה), ואילו בפרק ט' להודעת הערעור טענה זו התמקדה בכך שיחסי עובד-מעסיק התקיימו בין יעקובי לעניאל ולא בין החברה ליעקובי. לפתחנו עומדת אם כך השאלה מה היה טיב מערכת היחסים שבין החברה ליעקובי, כשלפי גרסת החברה אין לה יחסים ישירים עימו, לא כקבלן עצמאי-מזמין ולא כעובד-מעסיק, אלא יחסיה הם עם עניאל, אשר מעסיקה אותו כעובד.

1. בית הדין האזורי קבע כי בחינה של שלושת ההסכמים מהשנים 1998, 2000 ו - 2009 מעלה כי החברה ראתה ביעקובי ותגר מנהלים שלה לכל דבר ועניין, היינו כי יעקובי ביצע את תפקידו כמנכ"ל פנימי לכל דבר בדיוק כשם שתגר ביצע תפקיד זהה. בנוסף מעצם זימונו של יעקובי לשימוע טרם פיטוריו ראה בית הדין חיזוק למסקנתו לפיה התקיימו יחסי עובד-מעסיק ביו יעקובי לחברה (אם כי החברה ציינה כי עשתה כן מטעמי זהירות, ומשכך מקובל עלינו כי המשקל שיש ליתן לעובדה זו אינו גבוה). מסקנת בית הדין האזורי מקובלת עלינו באשר היא נטועה בתוכן ההסכמים שנחתמו במהלך השנים, אשר משקפים באופן חד משמעי את רצון החברה לראות ביעקובי ותגר מנהלים שלה, במעמד שווה, אשר זכאים בין השאר לפיצויי פיטורים כאמור בהסכם 2009. מדובר בקביעה שהיא בעיקרה עובדתית, על יסוד מערכת העובדות הספציפית, ולא מצאנו הצדקה להתערב בה.

1. אמנם, כנגד אלה מצויה העובדה כי יעקובי היה גם בעל מניות מרכזי בחברה (באמצעות עניאל), כך שיש להניח שהיה בידו מרחב בחירה בנוגע לתבנית העסקתו. עובדה זו לא נעלמה מעינינו, אך בנסיבות העניין ולא בלי היסוס שוכנענו כי אין בה כדי להכריע, וזאת במיוחד משהחברה לא הציגה ראיות אודות הנסיבות האופפות את חתימת ההסכמים האמורים. כך למשל, ומבלי למצות, ניתן היה לבחון מעבר ללשון ההסכמים את עיתוי הקמת חברת הניהול ביחס להתקשרות עם החברה לה ניתן השירות; גם אם עולה מהתשתית העובדתית שחברת עניאל הוקמה טרם ההתקשרות עם החברה ולא לצורך ההתקשרות - לא הוברר האם היו לה לקוחות נוספים; האם היו לה עובדים נוספים (לכאורה כן, אך אלו הועברו לחברה); הרקע להבחנה בין תגר שהועסק ישירות על ידי החברה לבין יעקובי שהועסק בחברה באמצעות עניאל; ועוד. משתשתית כזו לא הונחה הרי שלא מצאנו מקום להתערב במסקנתו של בית הדין האזורי לפיה התקיימו יחסי עובד-מעסיק בין יעקובי לחברה על יסוד העולה ממערכת ההסכמים ונוסחם כמו גם התנהלות הצדדים בפועל.

העולה מן האמור כי בדין נפסק שהתובענה מצויה בסמכותו העניינית של בית הדין לעבודה. מכאן נפנה לדיון בשאלת זכאותו של יעקובי לפיצויי פיטורים, בין מכוח הדין ובין מכוח הסכם 2009, ולשם כך עלינו לבחון תחילה את המסד העובדתי ובמיוחד את הטענה לקיומו של השתק פלוגתא מכוח פסק הדין של בית המשפט המחוזי.

1. כזכור,1בית המשפט המחוזי קבע כי יעקובי כנושא משרה בחברה, פעל בניגוד עניינים, הפר את חובות האמון שלו כלפי החברה וניצל הזדמנות עסקית לטובתו ולטובת עניאל. בהתאם, יעקובי ועניאל חויבו להשיב לחברה סך של 620,000 ₪. כאמור, הערעור על פסק דין זה נדחה ומשכך הקביעות בו הפכו לחלוטות (ע"א 7900/17).

כידוע, כלל השתק הפלוגתא מונע התדיינות נוספת בין בעלי דין בפלוגתא שכבר נדונה ביניהם בהתדיינות קודמת והוכרעה על ידי בית משפט מוסמך בפסק דין סופי (נינה זלצמן, מעשה בית דין בהליך אזרחי (1991), בעמ' 135). במילים אחרות, השתק הפלוגתא מאפשר "למערכת המשפט לנייד פלוגתאות שנדונו לגופן והוכרעו על ידי ערכאה שיפוטית מוסמכת להליכים נוספים, גם כאשר אין כל קשר בין עילות התביעה בשני ההליכים, על מנת לקדם את היעילות ולמנוע הכרעות סותרות" (יששכר רוזן-צבי, ההליך האזרחי (2015) בעמ' 538). במקרה שלפנינו נקבעו בפסק דינו של בית המשפט המחוזי ממצאים עובדתיים מפורשים לגבי אותן פעולות שנטען כי מצדיקות את שלילת פיצויי הפיטורים מיעקובי, היינו עצם כך שיזם הקמה של חברה רומנית בה היה אחד מבעלי המניות (ולכל הפחות נתן לה הלוואה), אשר קיבלה כספים מהחברה לצורך ביצוע עבודות ייצור ברומניה (שבוצעו בפועל באמצעות חברות רומניות אחרות תוך השארת דמי תיווך בידי חברת אומזי), כל זאת מבלי לספר על הקשר בינו לבין חברת אומזי לבעלי המניות הנוספים בחברה ותוך ניגוד עניינים מובהק. עוד נקבע כי יעקובי "ניצל באמצעות חברה בה היה לו ענין אישי (היא חברת אומזי: תוספת שלנו) - הזדמנות עסקית של החברה" ובהתאם נדרש להשיב לחברה את דמי התיווך מהם נהנתה חברת אומזי בסך של 620,000 ₪. על יסוד ממצאים עובדתיים אלה הסיק בית המשפט המחוזי את המסקנה לפיה יעקובי הפר את חובות האמון המוטלות עליו כנושא משרה.

1. לטעמנו, הממצאים העובדתיים האמורים - אשר בינתיים הפכו לחלוטים - מנוידים להליך דנן מכוח דוקטרינת השתק הפלוגתא, ואף אם שימשו בהמשך פסק דינו של בית המשפט המחוזי תשתית למסקנה הנוגעת לחובותיו של יעקובי כנושא משרה, הרי שאין בכך כדי למנוע את ניודם כממצאים עובדתיים גם להליך שבפנינו (מבלי שנידרש בשלב זה לניודה גם של המסקנה). המדובר בממצאים עובדתיים המתייחסים לפעולותיו של יעקובי לפיהן ניצל כמפורט לעיל הזדמנות עסקית של החברה לטובתו מבלי ליידעה על ניגוד העניינים בה היה נתון. הפעולות שבוצעו בהקשר זה על ידי יעקובי לא בוצעו על ידו במסגרת כובעיו כבעל מניות ודירקטור אלא מעצם ניהולו בפועל את החברה, כאשר במסגרת תפקידו כמנכ"ל משותף קיבל את ההחלטות על העתקת חלק מהפעילות לרומניה ועל ההתקשרות עם חברת אומזי; הנחה את העובדים בקשר לכך; וחתם על מסמכים הנוגעים לכך (וצורפו לתצהירו של מר אבי תגר). יעקובי אף אישר בחקירתו הנגדית כי דובר בהחלטות מקצועיות אותן קיבל במסגרת תפקידו כמנכ"ל החברה, מבלי שהתקבלו על כך החלטות דירקטוריון או של בעלי המניות (עמ' 15-16 לפרוטוקול). מכאן נובע שההחלטות התקבלו על ידו, ולפחות יושמו על ידו, בראש ובראשונה במסגרת כובעו כמנכ"ל.

אשר למסקנה בדבר הפרת חובת האמון כנושא משרה, הרי שלטעמנו גם אותה יש לנייד להליך דנן מכוח דוקטרינת השתק הפלוגתא, שכן אנו סבורים שאין לייחדה לכובעו כדירקטור ובעל מניות בלבד (וזאת להבדיל מכובעו כמנכ"ל). הניסיון לערוך ייחוד כזה הינו מלאכותי ולטעמנו הוא מעורר קושי בנסיבות העניין ממספר טעמים:

ראשית, הגדרתו של נושא משרה בסעיף 1 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 רחבה וכוללת "מנהל כללי, מנהל עסקים ראשי, משנה למנהל כללי, סגן מנהל כללי, כל ממלא תפקיד כאמור בחברה אף אם תוארו שונה, וכן דירקטור, או מנהל הכפוף במישרין למנהל הכללי". נוכח רוחב ההגדרה האמורה הרי שקשה לייחד את הממצאים שנקבעו בבית המשפט המחוזי לאחד מבין כובעיו של יעקובי כנושא משרה, ואף לא הונח צידוק לכך.

שנית, כעולה מפסק הדין של בית המשפט המחוזי, והדברים מתחדדים נוכח האמור בסעיף 9 לפסק הדין בו הובאו טענותיהם של יעקובי ועניאל, אחריותו של יעקובי במסגרת תפקידו כמנכ"ל משותף התפרשה על תחום הייצוא, השיווק והמכירות, ובכלל זה תמחור פרויקטים של החברה והוצאת עבודות לקבלני משנה. מכאן כי כובעו כמנכ"ל הוא שאיפשר לו לקבל את ההחלטות הנגועות בניגוד עניינים, וגם מטעם זה הניסיון להפריד בין הכובעים תוך ייחוד פסק הדין המחוזי לכובעו כדירקטור ובעל מניות - מוקשה.

שלישית, בענייננו יש לזכור כי גם הזכות החוזית לקבלת פיצוי פיטורים/מענק פרישה ניתנה ליעקובי בשים לב לריבוי כובעיו (ולא בכדי הוזכרה בהסכם 2009 עובדת היותו "בעל מניות"). במצב דברים זה הדרישה כי שלילת הזכות תיעשה תוך בידולם של הכובעים השונים - אינה יכולה להתקבל.

1. לבסוף, אף אם סבר בית הדין כי בנסיבות העניין אין זהות בין היקפה של חובת האמון כמנכ"ל לבין חובת האמון כדירקטור ובעל מניות הרי שלא היה מקום להתעלם מהתשתית העובדתית שנקבעה בבית המשפט המחוזי. תחת זאת, לכל היותר, היה על בית הדין האזורי לקבוע מסקנות בנוגע להפרת חובות האמון של יעקובי כעובד על יסוד הממצאים העובדתיים שנוידו מפסק הדין של בית המשפט המחוזי. זאת ועוד - החברה הציגה תשתית עובדתית מפורטת להפרת חובות האמון גם במסגרת ראיותיה בהליך בבית הדין האזורי (באמצעות תצהירו של מר אבי תגר ומסמכים רבים שצורפו אליו); ראיותיה לא נסתרו (תגר לא נשאל על חלק זה של תצהירו); יעקובי לא התייחס לכך כלל בתצהיר מטעמו או בחקירתו הנגדית (על אף שנשאל על כך: עמ' 14 לפרוטוקול) כך שלמעשה לא הציג גרסה נגדית (וגם בסיכומיו הפנה באופן כוללני לטענותיו כפי שהובאו בפני בית המשפט המחוזי); ובית הדין האזורי למעשה לא התייחס לכך כלל בפסק דינו. ככל שבית הדין סבר שאין השתק פלוגתא - לכל הפחות היה עליו לבחון את הראיות בהקשר זה באופן ישיר, וכאמור גרסת החברה לא נסתרה ולכן יש לקבלה גם לגופה.

1. כללם של דברים: בחינת הזכאות לפיצוי פיטורים/מענק פרישה מכוח הסכם 2009 וכן מכוח הדין תיעשה לאור קביעותיו העובדתיות של בית המשפט המחוזי, אשר אותן יש לנייד להליך דנן מכוח דוקטרינת השתק הפלוגתא. על פי ממצאים אלה הפר יעקובי את חובותיו כעובד וכנושא משרה עת גזל את הזדמנויותיה העסקיות של החברה ופעל בניגוד עניינים, תוך גרימת נזק של מאות אלפי שקלים.

1. מכאן נפנה לבחון אם יש לשלול או להפחית את זכאותו של יעקובי לפיצויי פיטורים מכוח הדין או מכוח החוזה. אשר לדין, שאלה ראשונה שיש לדון בה היא האם יעקובי אכן הוכיח כי "פוטר" על ידי החברה, באופן המצמיח לו זכאות לפיצויי פיטורים מכוח חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 (להלן: חוק פיצויי פיטורים). בית הדין האזורי יצא מנקודת מוצא אוטומטית כי התשובה לכך חיובית, ונציין כי איננו משוכנעים בכך שהרי סיום עבודתו בפועל התרחש כבר בחודש מרץ 2014 במסגרת ההסכמה שהושגה בבית המשפט המחוזי ונוכח חילוקי הדעות שלא אפשרו את המשך הפעלתה המשותפת של החברה. הסכמה זו אינה בהכרח "פיטורים", אך בנסיבות העניין אין צורך לקבוע בכך מסמרות נוכח מסקנותינו להלן.

סמכותו של בית הדין לעבודה לפסוק פיצויי פיטורים לפי חוק פיצויי פיטורים מכילה את הסמכות לשלול פיצויי פיטורים או להפחיתם בכפוף לתנאים המיוחדים שבסעיפים 16 ו - 17 לחוק זה (ע"ע (ארצי) 214/06 אלוניאל בע"מ - אלכסנדר צ'רניאקוב (31.5.07; להלן: ענין צ'רניאקוב). ככלל, הפיטורים עצמם הם עונש לעובד גם אם שולמו לו פיצויי פיטורים. על כן, שלילת פיצויי פיטורים ושלילת הודעה מוקדמת ייעשו במשורה ו"במקרים הקיצוניים ביותר" (ע"ע (ארצי) 1126/00 מלון עציון בע"מ - אביעזר שרוני (22.10.02)). כאשר מועלית על ידי המעסיק טענה בדבר שלילת פיצויי פיטורים מן העובד, או הפחתתם, יקח בית הדין בחשבון שיקוליו את מכלול נסיבות יחסי העבודה בין הצדדים, ולא רק את מעשיו של העובד, אשר לטענת מעסיקו מהווים עילה לשלילת פיצויי הפיטורים. על השיקולים בהפעלת הסנקציה של שלילת פיצויי פיטורים, ועל האיזון הנדרש להיעשות ביניהם לאור תכלית החוק ונסיבות המקרה הנדון, נקבע בעניין צ'רניאקוב כך:

"השיקולים לחומרה - חומרת המעשים בגינם פוטר העובד; הנזק שנגרם למעביד או שעלול היה להיגרם לו עקב כך, היקפו והשלכותיו; משך הזמן ומספר הפעמים שביצע העובד את מעשיו החמורים; תקופת עבודתו של העובד, מעמדו ותפקידו ומידת האמון הנובעת הימנו; הפרת האמון - המוּעצמת כשמדובר ביחסי עבודה ממושכים, בתפקיד בכיר, או בתפקיד אמון; השפעת התנהגותו של העובד והמעשים בגינם פוטר, על עובדים אחרים ועל יחסי העבודה במקום העבודה והיקף ההרתעה בנסיבות המקרה;

השיקולים לקולא - אופן ביצוע העבודה במהלך תקופת עבודתו של העובד ותרומתו למעביד; משך תקופת העבודה, וכפועל יוצא הימנה - עוצמת הפגיעה הצפויה בעובד ובמשפחתו, כתוצאה משלילת פיצויי הפיטורים, במלואם או בחלקם, בשים לב לסכום שיוותר בידיו למחייה; נסיבותיו האישיות של העובד, לרבות גילו, מצבו המשפחתי, מצב בריאותו ויכולת ההשתכרות העתידית שלו" (כן ראו, לאחרונה, את ע"ע (ארצי) 32392-12-17 אברהם דוד - לחמניה טרייה ג'וני בכרם בע"מ (11.12.18)).

1. בנסיבות המקרה כפי שהובררו, הגענו למסקנה לפיה יש לקבל את ערעורה של החברה ולהורות על ביטול החיוב שהושת עליה לשלם ליעקובי פיצויי פיטורים. זאת, לאור האיזון בין השיקולים לחומרה ולקולא, כפי שיפורטו להלן. השיקולים לחומרה העומדים לחובתו של יעקובי הם בעיקרם אלה: יעקובי הפר באופן חמור וביודעין את חובת האמון המוגברת החלה עליו, מתוקף יחסי העבודה בכללותם והיותו נושא משרה בכיר בחברה. הוא הפר את חובת האמון שלו כלפי החברה כאשר פעל בניגוד עניינים ומבלי שקיבל את אישור החברה להעברת הייצור לרומניה באמצעות חברה בה היה לו ענין אישי, תוך ניצול הזדמנות עסקית של החברה. המדובר בהפרה בוטה של החובות המוטלות עליו כמנכ"ל החברה, כאשר הנזק שנגרם לחברה כתוצאה מהפרה זו עצום ונאמד במאות אלפי שקלים, אשר אותם חויב יעקובי בפסק הדין המחוזי להשיב לחברה. המדובר אפוא במעשים המצויים בגבול העליון של החומרה. במסגרת השיקולים לקולא, מצויה תקופת ההעסקה הארוכה יחסית שהיא בת כשש עשרה שנים, והעובדה שבמרבית התקופה לא הוכח כי נפל דופי בפעולותיו. באיזון הכולל, ובשים לב לחומרתם היתרה של המעשים, העובדה שאלה בוצעו לאורך זמן ואין המדובר במעידה חד פעמית - שוכנענו כי הכף נוטה לצד החומרה, ועל כן יש לשלול את פיצוי הפיטורים במלואם (והשוו למקרים אחרים בהם נשללו פיצויי פיטורים: ע"ע (ארצי) 659/08 טוליפ תעשיות הנדסה בע"מ - אלכסנדר פסחוביץ (20.12.09); ע"ע (ארצי) 691/07 טובול חומרי בניה (1990) בע"מ - שלמה בן עטר (17.8.09)).

1. אשר לפן החוזי, הרי שבמוקדו מצוי הסכם 2009 ובו התניה המאפשרת ליעקובי לקבל את פיצויי הפיטורים "בכל תנאי" בראי ההסכם בו היא נמצאת. במישור הלשוני - ועוד בטרם נידרש לתכלית ההסכם - תניה זו ניתנת לשתי פרשנויות: הפרשנות האחת, היא הרחבה, מתמקדת במובנו הטבעי של המונח "ללא תנאי", ולפיו הוא נועד להעניק זכות מוחלטת לפיצויי פיטורים/פרישה ללא תלות בנסיבות סיום ההעסקה. הפרשנות השנייה מצומצמת יותר, ומתמקדת בהקשרם של יחסי עבודה תקינים, ולפיהם המונח "ללא תנאי" נועד להבטיח לעובד זכות עודפת לפיצויי פיטורים בכל מקרה של סיום ההתקשרות מכל סיבה שהיא, אך במסגרת יחסי עבודה תקינים. היינו, אף אם העובד יתפטר בנסיבות שלא מזכות בפיצוי פיטורים מכוח חוק, יהיה זכאי לפיצויי פיטורים ללא התניה.

על פי פרשנות זו החוזה לא נועד להקנות זכות לעובד שלא במסגרת יחסי עבודה תקינים ובוודאי לא עת הם מסתיימים בשבר תהומי (בג"ץ 846/93 ברק נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ''ד נא(1) 3 (1994; להלן: ענין רבלון). בענין רבלון נדונה שאלה דומה שעניינה הוראה בנספחי העברת בעלות של פוליסת ביטוח מנהלים, שלפיה זכאי עובד להעברת הפוליסות במלואן על שמו אם יפרוש משירות המעסיק "מכל סיבה". לעניין מתחם האפשרויות הלשוניות בפרשנות המונח "מכל סיבה" נאמר כך:

"אכן, זה פועלה של הפרשנות. לעתים היא מעניקה ללשון משמעות המתרחקת מהמובן הלשוני הטבעי והרגיל שלה ("פרשנות מרחיבה"); לעתים היא מייחסת ללשון משמעות המגבילה את מובנה הטבעי והרגיל ("פרשנות מצמצמת"). הן הפרשנות המרחיבה והן הפרשנות המצמצמת אינן מהוות כללים פרשניים המחייבים תוצאה פרשנית. הן תוצאה פרשנית המתחייבת מכללים פרשניים.

....

אכן, הקביעה כי הוראת הטקסט ברורה היא, ועל-כן אינה מצריכה פרשנות, היא קביעה פרשנית, הבאה לאחר מעשה הפרשנות, ולא לפניו... הנה-כי-כן, הדיבור "מכל סיבה" אינו ברור כשלעצמו, ואינו מדבר מתוך עצמו. ככל דיבור אחר במסגרתו של טקסט, הוא מחייב פירוש על-פי תכליתו".

בהמשך נקבע באותו עניין, כפי שעוד יצוטט להלן, כי פרישה "מכל סיבה" אינה משתרעת על פרישה בעקבות ביצוע מעשי גניבה והפרת אמונים הגורמים נזק למעסיק.

1. במקרה שלפנינו, סבורים אנו כי מלשונו של הסכם 2009 לא עולה במפורש אומד דעת הצדדים, כאמור בסעיף 25(א) לחוק החוזים (חלק כללי), התשל"ג-1973. משכך, יש צורך להוסיף ולבחון את אומד דעתם מכלל נסיבות העניין ולרבות תכליתו הסובייקטיבית והאובייקטיבית של ההסכם.

אשר לתכלית הסובייקטיבית הרי שאין בפנינו ראיה ישירה לעמדת הצדדים במקרה בו יבואו יחסי ההעסקה לסיומם עקב הפרת אמון חמורה. משמע, אין עוגן למסקנה כי יעקובי יקבל את פיצויי הפיטורים גם אם יבצע מעשה של הפרת אמונים כלפי החברה, כשם שאין עוגן למסקנה כי כוונתם המשותפת של הצדדים לחוזה בעת כריתתו הייתה כי יעקובי לא יזכה בפיצויי הפיטורים בנסיבות אלה. יחד עם זאת, האמור במבוא להסכם 2009 מלמד כי הצדדים ביקשו בעיקר לשריין את שיעור השכר הקובע לצורך תשלום פיצויי פיטורים/פרישה וזאת בשל מגבלות בתזרים המזומנים של החברה שהצריכו הפחתת שכר החל מחודש מאי 2008, וכי השאלה מושא הערעור כלל לא הייתה באופק צפייתם אותה עת. שוכנענו שבנסיבות העניין ניתן להגיע למסקנה זו על אף שהחברה לא העידה מטעמה את תגר בהתייחס לכוונת הצדדים במועד חתימת ההסכם, אך העידה את מר אבי תגר שהיה אף הוא צד להסכם זה.

1. בנסיבות אלה, לא יימצא הפתרון הפרשני בתכלית הסובייקטיבית המונחת ביסוד החוזה, ונפנה לבחון את תכליתו האובייקטיבית. כעולה מענין רבלון, "תכלית אובייקטיבית זו... משקפת את אומד דעתם של בעלי חוזה "סבירים והגונים"... הפועלים על-פי אמות-מידה ראויות, כפי שהן נדרשות מבעל חוזה הפועל בתום-לב. עקרונות פרשניים אלה חלים על פירושו של כל חוזה" (פיסקה 8). אמת מידה זו יושמה בענין רבלון בהקשר לזכותו של העובד לקבל את ההפקדות שבוצעו לפיצוי פיטורים עת יחסי העבודה הגיעו לסיומם עקב הפרת אמונים חמורה. וכך נאמר:

"כספי הביטוח הם אפוא כספי חיסכון וביטוח הקשורים ליחסי עובד ומעביד ונובעים מהם ... הם באים, בין השאר, במקום פיצויי פיטורין, ובלבד שנתמלאו התנאים הקבועים לכך... בית-הדין הארצי ציין לעניין "ההקשר התעשייתי" אשר במסגרתו נכרתו ההסכמים, כי כספי הביטוח שקולים לעתים בשיעורם כנגד פיצויי הפיטורין, אם כי יש שהם גבוהים מהם, שכן הם מעניקים תשלום כספי גם במקום שלא ניתנים פיצויי פיטורין, כגון התפטרות מעבודה בשל מציאת מקום עבודה חדש או התפטרות בשל סכסוך עם המעביד בענייני ניהול, וכן יש בהם לעתים יסוד של תגמולים. על רקע הקשר זה, ובהתחשב במהותם של הנספחים ותכליתם העסקית, אין זה מתיישב עם המטרה העסקית של החוזה, כי תכליתו (האובייקטיבית) הינה להעניק לעובד הפורש דמי ביטוח מקום שפרישתו קשורה בביצוע עברות חמורות, כגון גנבה והפרת אמונים, הפוגעות באינטרסים של המעביד. שום עובד סביר הפועל בתום-לב לא היה דורש את הגשמתה של תכלית זו; שום מעביד סביר הפועל בתום-לב לא היה מסכים לה".

1. ברוח זו סבורים אנו כי ההסכם שבין החברה ליעקובי ותגר, בא להעניק להם זכות עודפת אשר לא מוקנית להם בחוק, לקבל פיצויי פיטורים גם במקרה של התפטרות להבדיל מפיטורים, ועל בסיס משכורת קובעת גבוהה משכרם האחרון. בהתאם יושם ההסכם לגבי תגר בשנת 2012 עת סיים את עבודתו בחברה מחמת גילו. בצד התכלית הסוציאלית והעסקית של הסכם מיטיב זה, לא ניתן להניח כי תכליתו האובייקטיבית הינה להעניק לעובד הפורש פיצויי פיטורים מקום שפרישתו קשורה בהפרת אמונים קשה, ניגוד עניינים חמור וחתירה תחת טובת החברה תוך גרימת נזק ביודעין של מאות אלפי שקלים למעסיק. לאור זאת, והגם שמקובלת עלינו טענת יעקובי כי המילים "ללא תנאי" אינן זהות בהכרח למילים "מכל סיבה" שנדונו בעניין רבלון, שוכנענו כי גם המילים "ללא תנאי" אינן כוללות בחובן את הסיטואציה שלא נצפתה כלל מראש במועד כריתת הסכם 2009, של הפרת אמונים כה משמעותית מצד מנכ"ל החברה.

1. התוצאה היא אפוא כי ההוראה בהסכם, שלפיה זכאי יעקובי לפיצויי פיטורים אם יפרוש משירותה של החברה "בכל תנאי", אינה מתפרשת כמשתרעת על פרישה בנסיבות שבהן הפר העובד באופן מהותי ויסודי במסגרת תפקידו כמנכ"ל את חובות האמון הבסיסיות שלו כנושא משרה בחברה. משכך גם המסלול החוזי אינו מעניק ליעקובי בנסיבות המקרה, ולאור השתק הפלוגתא שפורט לעיל, את הזכות לפיצויי פיטורים.

 בהקשר זה לא מצאנו הצדקה לקביעת בית הדין האזורי כי נדרשה הודעת ביטול מפורשת של הסכם 2009 כתנאי לשלילתם או הפחתתם של פיצויי הפיטורים, וממילא גם אם נדרשה כזו - ניתן לראותה במסגרת כתב ההגנה שנכתב במענה לדרישתו של יעקובי לתשלום הפיצויים. אף לא מצאנו הצדקה לקביעת בית הדין האזורי כי מדובר ב"כפל פיצוי", שכן הסכום שנפסק לחובת יעקובי בפסק הדין של בית המשפט המחוזי הוא החזר של עמלת התיווך המיותרת שנדרשה החברה לשלם לחברה שבבעלותו, הא ותו לא.

 עוד ראוי לציין כי לכאורה כוונת הצדדים בהסכם 2009 לא הייתה כי יעקובי יקבל פיצויי פיטורים מלאים מהחברה במועד סיום עבודתו, שהרי רכיב הפיצויים כבר נלקח בחשבון בעת חישוב התמורה ששולמה עבורו לעניאל מדי חודש, ויעקובי (באמצעות עניאל) אף השתמש בכספים אלו למטרתם וביצע לזכותו (גם אם באופן חלקי בלבד, משיקוליו) הפקדות לרכיב פיצויי פיטורים בפוליסות ביטוח שונות. סביר לפיכך להניח כי כוונת הצדדים בהסכם 2009 הייתה לתשלום יתרת פיצויי הפיטורים מעבר לסכומים שהועברו כבר לצורך כך לטובת יעקובי, וראיה טובה לכך היא כי דרישתו המקורית של יעקובי לפיצויי פיטורים במכתב הראשון שנשלח על ידי בא כוחו דאז בקשר לכך, ביום 31.3.14, הייתה לתשלום הפרש פיצויי הפיטורים מעבר לסכומים שהופקדו לצורך כך לקופות השונות. לאור זאת אנו סבורים כי גם אם נדחות היו שאר טענות החברה, לא ניתן היה לפסוק לטובת יעקובי בנסיבות המקרה את פיצויי הפיטורים המלאים, בהתעלם מהסכומים שהופקדו לזכותו ואף בהתעלם מהסכומים שהועברו לעניאל עבור רכיב הפיצויים מדי חודש (גם אם לא הופקדו במלואם, משיקוליו של יעקובי, ברכיב פיצויים בקופה זו או אחרת). לכאורה אף לא אמורה להיות זכאות לפיצויי פיטורים בגין התקופה הראשונה שטרם הסכם 2000, ובגין התקופה שלאחר יום 11.3.14, אך בהתחשב במסקנתנו לעיל, אין צורך לדון בנושאים אלה בהרחבה.

1. טרם סיום נציין כי במהלך הדיון בפני המותב העלינו בפני הצדדים את השאלה האם הסכם 2009 אכן משקף זכות סוציאלית שאמורה הייתה להינתן ליעקובי כעובד, וככזו אמורה להיבחן בהתאם לכללים המשפטיים העוסקים בשלילה והפחתה של פיצויי פיטורים, או שמא היווה ההסכם דרך מוסכמת מטעמי מס (או טעמים אחרים) לחלוקת רווחי החברה באופן שוויוני בין בעלי מניותיה (וככל שכן - הרי שלכאורה כלל אין סמכות לבית הדין לעבודה לדון בכך, ושאלת זכאותו של יעקובי לסכום המכונה בהסכם "פיצויי פיטורים" אף לא אמורה להיגזר מדיני העבודה). לבסוף שוכנענו שאין להגיע למסקנה זו שאף אחד מהצדדים לא טען לה. נדגיש בקשר לכך שגם יעקובי עצמו לא ניסה לטעון כי זכאותו לסכום המכונה בהסכם "פיצויי פיטורים" לא נגזרת מכובעו כעובד; נהפוך הוא - כתב התביעה בוסס על יחסי העבודה בינו לבין החברה, ויעקובי עמד לכל אורך הדרך על קיומה של סמכות עניינית לבית הדין לעבודה.

1. סוף דבר - הערעור מתקבל, וחיוב החברה בתשלומם של פיצויי פיטורים ליעקובי מכוח פסק דינו של בית הדין האזורי (כמו גם חיובה בהוצאות) - מתבטל. בהתחשב בתוצאה, המשיב ישלם למערערת הוצאות משפט בסך 35,000 ₪ וזאת תוך 30 יום מהיום.

ניתן היום, י"א תמוז תשע"ט (14 יולי 2019), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|   |   |   |   |   |
| סיגל דוידוב-מוטולה, שופטת, אב"ד |   | חני אופק גנדלר, שופטת |   | אילן סופר,שופט |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |
| --- |
|   |
| מר ישראל דורוןנציג ציבור (עובדים) |

 |   |

|  |
| --- |
|   |
| מר עצמון ליפשיץ,נציג ציבור (מעסיקים) |

 |