



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7535-07-22

16 נובמבר 2024

לפני :

כב' השופטת, סגנית הנשיאה אסנת רובוביץ - ברכש
נציג ציבור (עובדים) מר מאיר חן
נציג ציבור (מעסיקים) מר חגי רם

התובעת:

טימאה קובאץ'
ע"י ב"כ עו"ד עתי צמחוני

נגד

הנתבעת:

נובו סנטרל בע"מ
ע"י ב"כ עוה"ד יותם אלקלעי ממשרד עורכי הדין מיתר

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20

פסק דין

לפנינו תביעת התובעת, גבי טימאה קובאץ', כנגד מעסיקתה, חברת נובו סנטרל בע"מ, למימוש אופציות, תשלום שכר ופיצוי שאינו ממוני בגין טענתה לפיטורים ושימוע שלא כדין והתנהלות שלא בתום לב.

1. תשתית עובדתית כעולה מחומר הראיות

- א. התובעת, גבי טימאה קובאץ' (להלן: **התובעת** או **גבי קובאץ'**), בעלת תואר שני בכלכלה וניהול מאוניברסיטת בודפשט. בוגרת לימודי דוקטורט בתחום של כלכלה מתמטית.
- ב. הנתבעת, נובו סנטרל בע"מ (להלן: **הנתבעת**) הינה חברה פרטית ישראלית שנוסדה ביום 23.6.21, עוסקת במתן פתרונות בתחום גיוס הכספים.
- ג. בעלי המניות והמייסדים של הנתבעת הם אורי רוניגר, סמנכ"ל טכנולוגיות בחברה (להלן: **סמנכ"ל טכנולוגיות** או **מר רוניגר**); אייל חקון, סמנכ"ל פיתוח מוצר בחברה; ואבינועם נובוגרוצקי, דירקטור ומנכ"ל החברה (להלן: **מנכ"ל הנתבעת** או **מר נובוגרוצקי**).
- ד. ביום 20.2.21 התובעת והנתבעת (שהיתה בהקמה) התקשרו בהסכם למתן שירותים (להלן: **הסכם למתן שירותים**). במקביל התובעת הועסקה במשרה מלאה כ- CTO בחברת קורלאור דטה סיינס אינטליגנס (להלן: **חברת קורלאור**).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7535-07-22

16 נובמבר 2024

ה. במסגרת ההסכם למתן שירותים הוסכם כי התובעת תהיה זכאית לקבלת תמורה בסך 10,000 ₪ בחודש, כאשר סכום זה יצטבר וישולם על ידי הנתבעת בכפוף לתנאים מצטברים: א. גיוס הנתבעת סך של מיליון דולר כמפורט בהסכם למתן שירותים ב. התובעת תעניק לנתבעת שירותים בהיקף שלא יפחת מ-64 שעות חודשיות. כמו כן, הוסכם במסגרת ההסכם למתן שירותים כי התובעת תהא זכאית לקבלת אופציות, בכפוף לתנאים הקבועים בהסכם (נספח 3 לכתב התביעה):

"In addition to the Cash Fee and Subject to the approval of the Board of Directors of the Company and the applicable law, the Service Provider shall be granted 99,999 options to acquire ordinary shares of the Company, NIS 0.01 nominal value each, representing a total of 9.9% of the Company's share capital on a fully diluted basis as of the Effective Date (the "Options"). The Options shall vest equally on a monthly basis over a period of a period of a forty eight (48) months following the Effective Date (the "Options Vesting Period"), provided that during the Options Vesting Period, this Agreement remains in full force and Service Provider continues to provide the Services hereunder (i.e at least sixty four (64) hours per month). The vesting shall be subject to a "cliff" of twelve (12) months commencing on the Effective date. The exercise price for each such Options being NIS 0.01 The vested Options shall be exercisable for a period of two (2) years...."

ו. ביום 18.1.2022 הנתבעת שלחה לתובעת מכתב בדבר ביטול ההסכם למתן שירותים (נספח 19 לתצהיר התובעת).

ז. ביום 20.1.2022 נחתם בין התובעת לנתבעת הסכם העסקה (להלן: **הסכם העסקה**). במסגרת הסכם העסקה נקבע כי התובעת היא עובדת הנתבעת החל מיום 1.1.2022, והוגדר תפקידה של התובעת כ- LEAD DATA



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7535-07-22

16 נובמבר 2024

1 SCIENTIST. כמו כן, הוסכם בין הצדדים כי התובעת תהיה זכאית לשכר
2 חודשי של 10,000 ₪ בתוספת תנאים סוציאליים כדין. כמו כן כלל הסכם
3 העסקה גם סעיף הענקת אופציות כמפורט:

4 **"...Subject to the approval of the Board of Directors of the**
5 **Company, the applicable law and the adoption by the**
6 **Company of an employee stock ownership plan ("ESOP"),**
7 **the Employee shall be entitled to be granted 99,999 options**
8 **to acquire ordinary shares of the Company, NIS 0.01**
9 **nominal value each (the "Options"). The Options shall**
10 **vest equally on a monthly basis over a period of a period**
11 **of forty eight (48) months Commencing on April 20, 2021**
12 **(the "Options Vesting Period"), provided that during the**
13 **Options Vesting Period, this Agreement remains in full**
14 **and effect. The vesting shall be subject to a "cliff" that will**
15 **end on April 20, 2022. The exercise price for each such**
16 **Options being NIS 0.01 (the "Exercise Price") A**
17 **detailed option agreement shall be entered into by and**
18 **between the Company and Employee setting forth the**
19 **terms herein and other customary terms relating to option**
20 **agreements....For clarification purposes, nothing herein**
21 **shall be deemed a commitment to grant the Options under**
22 **the terms hereof, but as a mere undertaking to bring the**
23 **grant the Options under the terms hereof to the Board of**
24 **Directors for its desicon...."**

25 (נספח 7 לתצהיר עד הנתבעת-מר נובוגרוצקי).

26 ח. ביום 3.2.2022 הנתבעת שלחה לתובעת העתק זימון לשימוע (נספח 9
27 לתצהיר הנתבעת).

28 ט. ביום 13.2.2022 התקיים לתובעת שימוע לפני פיתורים בנוכחות התובעת,
29 ב"כ התובעת, מנכ"ל הנתבעת ובנוכחות סמנכ"ל טכנולוגיות של הנתבעת.
30 (תמלול השימוע צורף כנספח 12 לתצהיר עד הנתבעת).





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7535-07-22

16 נובמבר 2024

1 ביום 15.2.2022 הוצא מכתב פיטורים לתובעת. במכתב זה נכתב: י.
2 "בהמשך לשימוע שקיימתי איתך ביום 13.2.2022, הריני להודיעך
3 כי הוחלט על סיום העסקתך בחברה וזאת מהסיבות אשר פורטו
4 בזימון לשימוע. 2. למען הזהירות, אתייחס להלן לטענות אשר הועלו
5 על ידך בשימוע: 2.1 המעבר מהיותך יועצת לעובדת- כפי שידוע לך
6 היטב, התחלת את ההתקשרות עם החברה במעמד של יועצת בשל
7 רצונך לספק שירותים לחברות נוספות, ובשל היקף השירותים
8 הנמוך אשר נדרש לחברה. לאחר מספר חודשים, הודעת לנו, כי
9 החלטת לסיים את עבודתך בחברה מקבילה בה עבדת, וכי את
10 מעוניינת שנקלוט אותך כעובדת של החברה. שעה שהיקף שעות
11 הייעוץ שהענקת גדל משמעותית, שעה שהודעת כי אינך מספקת
12 שירותים לחברות נוספות, הוסכם לקלוט אותך כעובדת של החברה,
13 לבקשתך. 2.2..... טענתך כי אינך מבינה מה השינוי שבוצע במוצר-
14 הבהרתי שינוי זה בזימון לשימוע ועל כן איני רואה צורך לשוב על
15 הדברים. אציין בקצרה, כי ייתכן שהשינוי אינו בידיעתך או אינו
16 ברור לך, אך אין הדבר מלמד כי הוא לא קיים. כפי שפורט בזימון
17 לשימוע, עקב שינוי באפיון המוצר של החברה התפקיד לשמו גוייסת
18 לחברה התייטר, ומטעם זה, התקבלה החלטה על סיום העסקתך.
19 2.3 בעניין טענתך כי אינך מודעת למצב הכלכלי של החברה-תפקידך
20 אינו מצריך חשיפה למצבה הכלכלי של החברה, ועל כן ייתכן כי
21 הדבר אינו בידיעתך. עם זאת, כפי שהובהר גם בזימון לשימוע,
22 החברה לא עמדה ביעדי הגיוס אשר הציבה לעצמה, ולמעשה היא
23 מצויה ב-60% גיוס בלבד. משכך, החברה נאלצה להקטין את מצבת
24 כוח האדם שלה, וגם טעם זה הוביל להחלטה על סיום העסקתך..."
25 ר' נספח 9 לכתב התביעה.

תמצית טענות הצדדים

2. טענות התובעת

28 א. התובעת התקשרה עם הנתבעת, בשלב שהייתה עוד בהקמה, בהסכם למתן
29 שירותים ומאוחר יותר בהסכם עבודה שנמסר ימים ספורים בלבד לפני
30 המועד שפוטר בהוסר תום לב, זאת על מנת שניתן יהיה לשלול ממנה את





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7535-07-22

16 נובמבר 2024

- 1 זכויותיה ההסכמיות לקבלת אופציות לרכישת מניות הנתבעת בשיעור של
2 2.5% לפחות באותה עת ובסך הכל 10%.
- 3 ב. לתובעת היכרות מוקדמת עם מנכ"ל הנתבעת שהציג לה את חזונו בקשר
4 להקמת חברות בתחום של מימון והשקעות בחברות הזנק והציע לה
5 להצטרף לחברה כאחת ממקימיה.
- 6 ג. באותה עת התובעת עבדה בחברה אחרת, קורלור טכנולוגיות, בהיקף משרה
7 משתנה בהתאם לפרויקטים שביצעה שם. התובעת עדכנה את החברה בה
8 עבדה בדבר כוונתה להתחיל לתת שירותים לנתבעת. ר' נספח 2 לכתב
9 התביעה.
- 10 ד. התובעת האמינה בנתבעת ובמיזם ולכן היתה מוכנה להשקיע ממרצה
11 ומזמנה בנתבעת, ללא קבלת תשלום באופן מידי וזאת עבור אופציות
12 לרכישת מניות הנתבעת בשיעור משמעותי של כ- 10% מתוך אמונה כי שווי
13 המניות שתקבל יהווה פיצוי כספי הולם לזמן שתשקיע בחברה.
- 14 ה. הנתבעת הצליחה לגייס במהלך חודש נובמבר סך של 600 אלף דולר ארה"ב.
15 ו. נוכח הגדלת היקף השעות של התובעת בנתבעת, התובעת הודיעה על
16 התפטרותה למנהלי חברת קורלור בה עבדה וסוכם כי סיום העסקתה שם
17 יכנס לתוקף בסוף חודש 12/2021.
- 18 ז. ביום 20.12.2021 הנתבעת הוציאה לתובעת מכתב ביטול ההסכם למתן
19 שירותים החל מיום 1.1.2022 והתחייבות להתקשר עימה בהסכם עבודה
20 החל מיום 1.1.2022 ולהמשיך לקיים את התחייבויותיה במסגרת הסכם
21 עבודה בכל הקשור לתשלום סך של 83,333 ₪ בגין השירותים שהעניקה
22 התובעת לנתבעת וכן בכל הקשור להענקת אופציות. ר' נספח 5 לכתב
23 התביעה.
- 24 ח. לאכזבת התובעת ביום 18.1.2022 קיבלה טיוטת הסכם עבודה מהנתבעת
25 תוך הרעת תנאיה, בין היתר בכך שבטיוטת הסכם זה, שונתה ונגרעה הגדרת
26 תפקידה מ- VP AI & DATA SCIENTIST ל- LEAD DATA
27 SCIENTIST ותוך תשלום שכר של 10,000 ₪ ברוטו בלבד ובכך שהנתבעת
28 דחתה את מועד ההבשלה הראשון של האופציות לרכישת מניות החברה
29 בשיעור של 2.5%, בחודשיים.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7535-07-22

16 נובמבר 2024

- ט. התובעת שיקפה למנכ"ל הנתבעת את ציפיותיה ואכזבתה מהתנאים בהסכם העבודה, והוא תוך ניצול האמון שהתובעת רכשה לו הבטיח לה כי מדובר בתנאים זמניים לזמן קצר ביותר, עד שהחברה תגייס כספים נוספים ואז תוכל לשלם לה שכר עבודה גבוה בהרבה, לפי תנאי השוק לעובדת בכירה במעמדה. בכל הנוגע לגריעה בהגדרת תפקידה, הובטח לה על ידי מנכ"ל הנתבעת כי העניין יסודר. בכל הנוגע לדחייה במועד מימוש האופציות הרי שבלית ברירה התובעת הסכימה לכך.
- י. משכך ביום 20.1.2022 התובעת התקשרה בהסכם עבודה עם הנתבעת מתוך אמונה בנתבעת ובמנכ"ל הנתבעת ובמצגים שהוצגו לה.
- יא. פחות משבועיים לאחר שהתובעת התבקשה לחתום על הסכם עבודה, קיבלה התובעת כרעם ביום בהיר, מכתב זימון לשימוע לפני פיטורים, בנימוק לפיו אין צורך לכאורה בתפקידה וזאת לאור שינויים לכאורה שערכה החברה, באפיון המוצר ולאור מצב פיננסי מוגבל לכאורה. ר' נספח 7 לכתב התביעה.
- יב. השימוע התנהל לא בנפש חפצה וברור כי הנתבעת ומנהליה שהשתתפו בשימוע, בחוסר תום לב של ממש, גמרו אומר, לאחר שניצלו אותה ואת כישוריה, לפטרה כדי לשלול ממנה את הזכויות לאופציות לרכישת מניות הנתבעת בשיעור של לפחות 2.5% מהון המניות של החברה.
- יג. לאחר פיטוריה מנכ"ל הנתבעת נפגש עם התובעת והציע לה כי הנתבעת תשלם לה באופן מיידי סך של 83,333 ₪ בגין החודשים בהם העניקה לנתבעת שירותים ללא תמורה וכן כי יוענקו לה באופן מידי אופציות לרכישת 0.5% ממניות הנתבעת וכל זאת כנגד חתימה על כתב וויתור.
- יד. התובעת דחתה הצעה זו, וביום 4.4.2022 שלחה לנתבעת מכתב התראה לפני נקיטת הליכים. הנתבעת דחתה את דרישות התובעת ואף הודיעה לה כי היא חוזרת בה מהצעתה לפשרה. ר' נספח א' לתביעה.
- טו. הנתבעת במעשיה ומחדליה, הפרה באופן יסודי את ההסכמים בין הצדדים ואת חובתה לפעול בתום לב בקיום הסכם עבודה בהתאם להוראות סעיף 39 לחוק החוזים. עוד טוענת התובעת כי במעשיה ומחדליה, החברה גרמה במכוון לאי קיומם של התנאים המתלים בהסכם העבודה בכל הקשור למימוש האופציות שהוענקו לה ולקבלת תשלום בסך 83,333 ₪, ומשכך



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7535-07-22

16 נובמבר 2024

- 1 אין היא זכאית להסתמך על אי קיומם לכאורה וזאת בהתאם להוראת סעיף
2 28 (א) לחוק החוזים, (חלק כללי), התשל"ג-1973.
- 3 טז. הנתבעת ערכה שימוע לפני פיטורים למראית עין בלבד, שלא בתום לב
4 כאשר פיטרה אותה עוד קודם לשימוע כדי לשלול ממנה את האופציות
5 שמגיעות לה, ממש לפני הבשלתן וזאת לאחר שנוצלה מספר חודשים ללא
6 כל תמורה כספית הולמת לכישוריה.
- 7 יז. משכך עותרת התובעת לצו הצהרתי לפיו פיטוריה נעשו שלא כדין וכן צו
8 עשה לפיו התובעת תהא זכאית לממש 99,999 אופציות במחיר מימוש של
9 0.01 ₪ לרכישת 9.9% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה נכון ליום
10 1.1.2022, בהתאם לתכנית תגמול אופציות לעובדים בחברה המאושרת לפי
11 סעיף 102 לפקודת מס הכנסה. לחילופין, ככל ולא ניתן יהיה להקצות
12 לתובעת אופציות, הרי שבית הדין יורה כי התובעת זכאית לממש את שיעור
13 האופציות כאמור לעיל, והנתבעת תישא בכל ההוצאות וחבות המס שיחול.
14 לחילופי חילופין, להורות כי התובעת תהא זכאית לממש 25,000 אופציות
15 במחיר מימוש של 0.01 ₪ לרכישת 2.5% מהון המניות המונפק והנפרע של
16 החברה נכון ליום 1.1.2022 בהתאם לתוכנית תגמול אופציות לעובדים, וככל
17 ולא ניתן להקצות לחייב את הנתבעת לשאת בכל ההוצאות וחבות המס
18 שיחולו על הנתבעת כתוצאה מהקצאה בדרך שאינה לפי התכנית.
- 19 יח. כמו כן התובעת עותרת לתשלום סך של 83,333 ₪ בגין השירותים שהתובעת
20 סיפקה לחברה במסגרת ההסכם למתן שירותים אשר הפך להיות חלק בלתי
21 נפרד מהסכם העבודה בין הצדדים. עוד תובעת התובעת לקבל פיצוי כספי
22 של 225,000 ₪ בגין פיטוריה שלא כדין ובגין עגמת נפש או לחלופין לחייב
23 את החברה בחמש משכורות לפי שכר של 10,000 ₪, קרי פיצוי של 50,000
24 ₪.
- 25 **3. טענות הנתבעת**
- 26 א. התובעת בעלת תואר ד"ר וניסיון רב בהתקשרויות קודמות ובהסכמים
27 מהסוג עליהם חתמה עם הנתבעת. התובעת חתמה על הסכם למתן שירותים
28 ועל הסכם העסקה מרצונה החופשי, לאחר שהבינה היטב את משמעותם
29 ולאחר שהעירה את הערותיה לגביהם.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7535-07-22

16 נובמבר 2024

- 1 ב. הסכמים אלו עיגנו את ההסכמות בשפה ברורה והצדדים פעלו בהתאם
2 לאמור בהם. העלאת טענות ודרישות בניגוד להסכמות אלו הן חסרות תום
3 לב ומשכך יש לדחות את התביעה.
- 4 ג. התובעת העניקה שירותים לנתבעת החל מיום 20.2.2021 ועד ליום
5 31.12.2021, מלבד בין החודשים אוגוסט- ספטמבר 2021, שאז שהתה
6 בחופשה. התובעת עבדה בנתבעת החל מיום 1.1.2022 ועד ליום 15.2.2022
7 עת פוטרה מעבודתה, בתום הליך שימוע שבוצע כדין ומשיקולים ענייניים.
8 ד. תחילה התמקדה החברה במתן פתרונות לשוק של משקיעים בכלל ומשקיעי
9 אקוויטי בפרט. אולם בסוף חודש ינואר 2022 החליטה החברה לשנות את
10 אפיון המוצר שלה ולפנות לקהל יעד שונה של מלווים.
11 ה. במועד ההתקשרות בהסכם למתן שירותים התובעת עבדה במשרה מלאה
12 כ-CTO בחברה אחרת, ורק לאחר קבלת אישור חברה זו, החלה התובעת
13 להעניק שירותים חלקיים לנתבעת.
- 14 ו. הסכם השירותים שיקף היטב את צורכי ויכולות הצדדים באותה העת.
15 לטענת הנתבעת מעולם לא הוצע לתובעת להיות אחת מבין מייסדי החברה
16 ולראיה מעולם לא החזיקה במניות החברה. צורת התקשרות זו משקפת
17 התנהלות מקובלת בכל הנוגע להתקשרות של נותני שירותים עם חברות
18 הזנק בכלל וטרם הקמתן בפרט.
- 19 ז. התמורה לה היתה זכאית התובעת לפי ההסכם למתן שירותים היתה כפופה
20 להתקיימות שורת תנאים מצטברים. תנאים מתלים אלו לא התקיימו.
21 הנתבעת לא גייסה במהלך התקופה שבה התובעת העניקה שירותים לחברה
22 סך של מיליון דולר וגם לא לאחר מכן. התובעת לא דיווחה לחברה בזמן
23 אמת על היקף שירותיה, על אף שנתבקשה לעשות כן באופן שוטף, והיא
24 עשתה כן רק בדיעבד ביום 3.2.2022 לאחר שזומנה לשימוע וכשנה לאחר
25 חתימת ההסכם למתן שירותים.
- 26 ח. היקף תמורתה של התובעת לנתבעת היה שולי והיא לא היתה מעורבת בכל
27 שלבי הפיתוח של הפלטפורמה שיצרה הנתבעת, ושירותיה התמצו בביצוע
28 מחקרים לא מורכבים, הזנת נתונים לאקסל ומתן עזרה ל CTO בבניית
29 מצגת.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7535-07-22

16 נובמבר 2024

- ט. בכל הנוגע לאופציות - הוסכם במסגרת ההסכם למתן שירותים כי התובעת עשויה להיות זכאית בעתיד לקבלת אופציות לרכישת מניות של החברה, אך ורק בכפוף להתקיימות שורת תנאים מצטברים, כמפורט: א. קבלת אישור דירקטוריון החברה ומלוא האישורים הנדרשים על פי הדין. ב. הענקת שירותים ברצף בהיקף, העולה על 64 שעות חודשיות ובמשך 12 חודשי מתן שירותים לפחות.
- י. אין מחלוקת כי לא התקבל אישור מדירקטוריון החברה להקצאת האופציות לתובעת ולא התקבלו מלוא האישורים הנדרשים לכך על פי דין. כמו כן התובעת לא השלימה רצף של 12 חודשי מתן שירותים בחברה.
- יא. אי התקיימות התנאים המצטברים לקבלת תמורה כספית או לקבלת אופציות מצדיק את דחיית התובענה על כלל רכיביה.
- יב. במהלך חודש 12/2021 פנתה התובעת לנתבעת ביוזמתה והודיעה לה כי היא מסיימת את העסקתה בחברה הנוספת וביקשה להיקלט כעובדת בנתבעת במשרד מלאה. הנתבעת נעתרה לכך ומשכך ביום 20.1.2022 נחתם עם התובעת הסכם העסקה.
- יג. מועד הבשלת מנת האופציות הראשונה במסגרת הסכם העסקה נקבע ליום 20.4.2022, מאחר שהתובעת יצאה לחופשה בת חודשיים במהלך החודשים אוגוסט-ספטמבר 2021, בהם לא העניקה שירותים לנתבעת.
- יד. אין מחלוקת כי לא התקבל אישור מדירקטוריון הנתבעת להענקת אופציות לעובדים בכלל ולתובעת בפרט, וכן לא התקבלו מלוא האישורים הנדרשים על פי דין לאימוץ תוכנית אופציות על ידי החברה.
- התובעת פוטרה מעבודתה ביום 15.2.2022, יותר מחודשים קודם למועד הבשלת מנת האופציות הראשונה, בתום הליך שימוע שבוצע כדין ומשיקולים ענייניים.
- טו. בסוף חודש ינואר 2021, כחודש וחצי לאחר שהנתבעת נעתרה לבקשת התובעת להיקלט כעובדת הנתבעת, החליטה הנתבעת, חברת הזנק בהתהוות אשר היתה מצויה בשלבים ראשוניים של איפיון המוצר, לשנותו ולפנות לקהל יעד שונה. במקביל החברה לא הצליחה לעמוד ביעדי הגיוס אשר הציבה לעצמה, לרבות בשל המשבר שפרץ בעולם ההייטק בסוף שנת



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7535-07-22

16 נובמבר 2024

1 2021 והתגבר בתחילת שנת 2022, והקשה על גיוס כספים, לרבות גיוס
2 מיליון דולר נשוא ההסכם.
3 טז. נוכח האמור, התייתר תפקידה של התובעת בנתבעת. לכן ביום 3.2.2022
4 זומנה התובעת לשימוע, וזאת לאחר שיצא מכתב מפורט בנדון ולאחר
5 ששיבת השימוע נדחתה לבקשת התובעת. התובעת היתה מיוצגת על ידי
6 עורך דין בכל הליך השימוע, תוך מיצוי זכות הטיעון שלה.
7 יז. ביום 15.2.22 נשלח לתובעת מכתב פיטורים מפורט וכן לאחר סיום
8 העסקתה נערך לה גמר חשבון כדין ושולמו לה כל זכויותיה.
9

האם התובעת זכאית למימוש אופציות ולשכר

התשתית המשפטית

- 12 4. הענקת אופציות לעובד היי-טק מבטאת, בין היתר, הטבה שנועדה לתגמל את
13 העובד ולתמרץ אותו להישאר בחברה עד למועד שנקבע למימוש האופציה. לפיכך
14 נהוג גם לסייג את מועד הבשלת האופציה ומימושה ולהתנותה בתנאים כגון
15 המשך עבודה בחברה לפרק זמן מסוים.
- 16 5. בהתאם לפסיקתו של בית דין זה, שעה שניתן לראות כי האופציה הותנתה בתנאי
17 מתלה, אזי רק בהתקיימו יהיה התובע זכאי למימוש האופציות: "רק אם מולאו
18 "תנאי האופציה", זכאי העובד לממשה. לא מולאו תנאי האופציה, הוא אינו
19 זכאי לממשה. הדברים נכונים שעה שעולה בברור מתנאי ההקצאה שמימוש
20 האופציה מותנה ב"תנאי מתלה" (עב (ת"א) 301848/98 אליצור ערן - נובה
21 מכשירי מדידה בע"מ (24.9.2001).
- 22 6. שאלת קיום התנאי המתלה או אי קיומו תיבחן לאורו של סעיף 28 (א) לחוק החוזים
23 (חלק כללי), התשל"ג – 1973 (להלן: חוק החוזים) הקובע:
24 "היה חוזה מותנה בתנאי מתלה וצד אחד מנע את קיום התנאי, אין
25 הוא זכאי להסתמך על אי קיומו".
26 יצוין כי סעיף 28(ג) לחוק החוזים מסייג את סעיף 28(א) וקובע:
27 "הוראות סעיף זה לא יחולו אם היה התנאי דבר שהצד היה, לפי
28 החוזה, בן חורין לעשותו או לא לעשותו, ולא יחולו אם מנע הצד את
29 קיום התנאי או גרם לקיומו שלא בזדון ושלא ברשלנות."



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7535-07-22

16 נובמבר 2024

1 גבריאלה שלו מציינת בספרה "דיני החוזים" (מהדורה שניה, דין הוצאה לאור,
2 עמ' 516) כי צד שגרם לאי קיומו של התנאי המתלה ובכך הביא למעשה לאי
3 כניסתם לתוקף של חיובי החוזה האופרטיביים, אינו זכאי להסתמך על אי קיום
4 התנאי - "ולכן בתביעה שתוגש נגדו על פי החוזה, לא יוכל להתגונן בטענה כי
5 התנאי המתלה, שבו תלוי החוזה, לא התקיים".

6 7. בפסק דין שעסק בסוגיית סיכול תנאי חוזי, בתיק ע"ע 8228-10-19, שרון לוי - סגנון
7 סוכנות לביטוח (1992) בע"מ (11.1.2021) נקבע:

8 "רוחו של עיקרון תום הלב מרחפת מעל מספר הוראות מיוחדות בחוק
9 החוזים, המהוות את השתקפותו. סעיף 28 לחוק החוזים, שעניינו
10 סיכול תנאי חוזי, היא אחת הדוגמאות לכך....
11 "בדומה להוראת סעיף 27(ג) שנדונה לעיל, גם הוראת סעיף 28
12 נובעת מעיקרון תום-הלב. הסעיף מטיל על הצדדים לחוזה על תנאי
13 חובת נאמנות והתנהגות לפי רוח החוזה. מניעת קיום התנאי המתלה
14 או גרימת קיום התנאי המפסיק מהווים הפרת חובה זו. לפיכך,
15 כאשר אחד הצדדים לחוזה על תנאי פועל - לקיום או לאי קיום
16 התנאי - בניגוד לחובת תום-הלב, מתייחס הדין לתנאי כאילו
17 התקיים, ו כאילו לא התקיים, לפי העניין. תוצאת הפרתה של
18 החובה האמורה היא "קיום רעיוני". מניעת הקיום של התנאי
19 המתלה שקולה בעיני החוק לקיום סעיף 28(א)... ניתן גם לומר כי
20 סעיף 28 יוצר השתק סטטוטורי. צד המונע את קיום התנאי המתלה
21 אינו זכאי להסתמך על אי-קיומו...".

22 8. בית הדין הארצי פסק בתביעת עובד שפוטר לאחר שפעל למימוש האופציות במקום
23 עבודתו כי:

24 "פיטורי עובד לאלתר משום שהוא פועל למימוש זכויות הקיימות לו,
25 לטענתו, מכוח הסכם להענקת אופציות, גם אם הסכם האופציות
26 "סובל" פרשנויות אחרות, אינם מוצדקים. ניתן לראות בפיטורים
27 מסיבה זו כחוסר תום לב בביצוע חוזה עבודה ואף לעיתים כפעולה
28 העומדת בניגוד לתקנת הציבור." (ע"ע (ארצי) 1168/04 מרדכי בלאו -
29 N Base Communications Ltd (29.5.2005).





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7535-07-22

16 נובמבר 2024

9. בתיק ע"ע (ארצי) 182/07 מיקרוספט ישראל בע"מ - רוני גרושקה, התייחס בית הדין לסוגיית האופציות ושם נקבע:

"הסדר של הענקת אופציה לעובדים לרכוש מניות של החברה המעסיקה הוא אפשרי והא נפוץ בעיקר בעולם ההיי-טק. הסדר שכזה נועד להעניק לעובד הטבה כלכלית תוך יצירת זיקה בינו לבין מקום עבודתו לאורך זמן. הסדר שכזה הוא תנאי מתנאי הסכם ההעסקה של העובד ועיקרו הוא מתן אפשרות לעובד לרכוש מניות בחברה המעסיקה במחיר קבוע ובכפוף לתנאים כאלה ואחרים. תנאי האופציה הם מעיקרו של דבר ופירוט התנאים הוא חיוני. כך, למשל, יש לקבוע מהי כמות המניות המוקצית לעובד במסגרת האופציה, מה המחיר שעל העובד לשלם עבור המניה והאם מתן האופציה מותנה בתנאים מיוחדים כגון – תקופת עבודה מינימלית אצל המעסיק או הצלחה בעבודה או כל תנאי אחר. תכנית למתן אופציה לעובדים לרכוש מניות בחברה המעסיקה אינה עניין של מה בכך והיא טעונה לא רק החלטה מוסמכת של הנהלת החברה המעסיקה אלא גם טעונה פירוט והבהרה לגבי תנאיה. לא הרי תכנית אופציה בחברה פלונית כהרי תכנית אופציה בחברה אלמונית וכל מעסיק משרטט לעצמו את מסגרת התכנית על פי צרכיו, מטרותיו ויכולותיו. תכנית של אופציה להענקת מניות לעובד יכולה לבוא לידי ביטוי בחוזה העבודה ויכולה גם לבוא לידי ביטוי במסמך נפרד החיצוני לחוזה העבודה. קיומה של תכנית שכזו, היקפה ותנאיה יילמדו מן המקור המשפטי ממנו נולדה מן הראיות הנוגעות לדבר ומכלל נסיבות העניין...."

להלן הכרעתינו

10. ראשית, נפנה לבחון את התנאים לקבלת אופציות בהתאם להסכם העסקה עליו חתמו הצדדים, הואיל וזה ההסכם הרלוונטי האחרון בנוגע לעילת התביעה.
11. במסגרת בחינה זו, נעמוד על התנאים המתלים שנקבעו בהסכם העבודה לצורך קבלת אופציות, ונתחקה אחר הסיבות לאי התקיימותם, כמו גם לסמיכות הזמנים בין מועד מימוש האופציות למועד הפסקת עבודת התובעת בנתבעת.





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7535-07-22

16 נובמבר 2024

12. עיון בהסכם העסקה של התובעת מעלה כי הוסכם בין הצדדים בצורה ברורה וחד משמעית כי התובעת תהיה זכאית לקבלת שכר חודשי של 10,000 ₪ בתוספת תנאים סוציאליים כדין.
13. בכל הנוגע לאופציות, עיון בהסכם העסקה מעלה כי זכאותה של התובעת להענקת אופציות היתה כפופה לקבלת אישור של דירקטוריון הנתבעת, החוק החל ואימוץ תכנית אופציות על ידי הנתבעת. כמו כן, נקבע בהסכם כי האופציות יבשילו על בסיס חודשי לאורך תקופה של 4 שנים שראשיתה ביום 20.4.2021 (דהיינו מועד החל בתקופת ההסכם למתן שירותים), בכפוף לכך שבמהלך תקופת ההבשלה ימשיך ההסכם להיות בתוקף. עוד נקבע כי ההבשלה כפופה ל'קליף' של שנה אשר יסתיים ביום 20.4.2022.
14. אין חולק כי התנאים להענקת האופציות המפורטים בהסכם לא התקיימו, (לא הוצג אישור דירקטוריון לזכאות התובעת לרכישת אופציות ולא הוצג אישור בדבר אימוץ תוכנית האופציות על ידי הנתבעת עבור התובעת). כמו כן, אין חולק כי התובעת פוטרה לפני התקופה שנקבעה להבשלת מנת האופציות הראשונה (כלומר בטרם 20.4.2022). משכך נבחן את הסיבות לאי התקיימות תנאים אלו, לרבות האם היתה סיבה עניינית לפיטורי התובעת במועד בו פוטרה תוך התייחסות והתחקות לסמיכות הזמנים בין מועד הבשלת האופציות למועד הפסקת עבודת התובעת בנתבעת.
15. לאחר שבחנו את הראיות ושמענו את העדים לא שוכנענו כי פיטורי התובעת נעשו מנימוקים עניינים ומנגד שוכנענו כי התובעת הרימה את הנטל להוכיח כי פיטוריה נעשו בכדי לסכל את זכאותה להענקת האופציות ומימושן בחוסר תום לב, וזאת מהנימוקים שיפורטו.
16. **ראשית**, אין חולק כי ביום 20.1.2022 נחתם הסכם העסקה, ממנו עולה, בין היתר, כי ההבשלה כפופה ל'קליף' של שנה המסתיים ביום 20.4.22 (דהיינו כי בתום תקופה זו מבשילה מנת האופציות הראשונה). הסכם העסקה נחתם לאחר שהתובעת התקשרה עם הנתבעת לפני כן במסגרת הסכם למתן שירותים, אשר גם כלל סעיף אופציות. עיון בסעיף האופציות הכלול בהסכם למתן שירותים מעלה כי גם בו צוין כי הענקת האופציות כפופה לאישור הדירקטוריון ולחוק החל, וכי כמות האופציות, תקופת ההבשלה (חודשית על פני 4 שנים), משך ה'קליף' ומחיר המימוש זהים לאלו המופיעים בהסכם העסקה, כשהבחנה העיקרית היא לעניין



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7535-07-22

16 נובמבר 2024

- 1 המועד ממנו מתחילה תקופת ההבשלה- לפי ההסכם למתן שירותים תקופת
2 ההבשלה מתחילה חודשיים לפני זו הקבועה בהסכם העסקה, ובהתאם מנת
3 האופציות הראשונה מבשילה ביום 20.2.2022 .
- 4 17. מנגד אין חולק כי התובעת זומנה לשימוע עוד ביום 3.2.2022, ופוטר ביום
5 15.2.2022 (כחודשיים בטרם סיום תקופת ה'קליף' לפי הסכם העסקה). קרי,
6 פיטורי התובעת נעשו פחות מחודש מיום בו החלה התובעת לעבוד במשרה מלאה
7 בנתבעת וחודשיים לפני המועד החדש שנקבע להבשלת מנת האופציות הראשונה,
8 ומספר ימים לפני המועד הישן שנקבע במסגרת ההסכם למתן שירותים.
- 9 18. משכך, קיימת סמיכות זמנים של ממש בין המועד בו החלה התובעת לעבוד במסגרת
10 הסכם העסקה לבין המועד בו זומנה לשימוע ומועד פיטוריה וכן קיימת סמיכות
11 זמנים בין מועד פיטוריה של התובעת לבין המועד שנקבע להבשלת מנת האופציות
12 הראשונה.
- 13 19. **שנית**, עיון במכתב הזימון לשימוע, מעלה כי הנימוקים לזימון התובעת לשימוע היו
14 כלליים. ממכתב הזימון עולה כי זימונה של התובעת לשימוע קשור לשינויים
15 באופי עבודת הנתבעת (שינוי אפיון מוצר) ומצב כלכלי קשה, כמפורט:
16 **"בנוגע לשינויים שאנחנו מבצעים במיקוד של הנתבעת והמצב**
17 **הכלכלי הקשה, הנתבעת נאלצת לקבל החלטות קשות, כולל החלטה**
18 **לגבי העסקה שלך. 2. את מוזמנת לשימוע עם המנכ"ל והסמנכ"ל**
19 **של פיתוח בחברה ביום שני, 7.2. שם תקבלי הסברים נוספים, כולל**
20 **לגבי הצורך של החברה לקבל החלטה לגביך, יהיה לך אפשרות**
21 **להגיב ולהציע חלופות.....". ר' נספח 9 לתצהיר הנתבעת**
- 22 20. יצויין כי הנתבעת לא צרפה מסמך כלשהו למכתב הזימון לשימוע שיש בו כדי להעיד
23 כי עובר לזימון לשימוע הייתה פניה של הנתבעת לתובעת בנוגע לנימוקי השימוע.
24 21. עוד נציין כי ביום 6.2.2022 פנה ב"כ התובעת למנכ"ל הנתבעת, מר נובוגרוצקי
25 במכתב בו ביקש לקבל מידע ומסמכים בנוגע לנימוקי השימוע, כמצוטט:
26 **" 4. על מנת לעמוד בצורה מסודרת על הטענות העמומות עימן**
27 **אמורה מרשתי להתמודד, במהלך השימוע כאמור, מרשתי מבקשת**
28 **לקבל באמצעותי, באופן מיידי, את המידע והמסמכים הבאים: 4.1**
29 **העתק מתיקה האישי של מרשתי 4.2 פירוט בדבר מהות וסוג**
30 **"השינויים" שעומדים להתבצע בחברה, ככל שיש בידיכם ראיות**





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7535-07-22

16 נובמבר 2024

- 1 בדבר "שינויים" כאמור נבקש לקבלם. 4.3 כל מסמך או ראייה המצוי
2 ברשותכם שיש בו כדי להוכיח את טענותיכם המופרכות בדבר "מצב
3 פיננסי מוגבל" לכאורה...". ר' נספח 10 לתצהיר הנתבעת
4 .22. במענה למכתב זה ענתה הנתבעת ביום 7.2.22 ופרטה את טענותיה, כמצוטט:
5 " 2.2. פירוט בדבר מהות וסוג השינויים העומדים להתבצע בחברה-
6 2.2.1 כפי שידוע למרשתך היטב, החברה היא חברה סטרטאפ
7 בהתהוות, המצויה בשלבים ראשוניים של אפיון המוצר. 2.2.2 עד
8 לימים האחרונים ממש, התמקדה החברה בשוק של משקיעים בכלל
9 ומשקיעי אקויטי בפרט. 2.2.3 בימים האחרונים, ולאחר מחשבה
10 מרובה, החליטה החברה לשנות את אפיון המוצר, לפנות לקהל יעד
11 אחד, למלווים. 2.2.4 שינוי אפיון המוצר המתואר לעיל מייתר את
12 תפקידה של מרשתך בחברה, ומכאן נאלצה החברה לשקול את סיום
13 העסקתה של מרשתך. 2.3 ראיות המוכיחות "מצב פיננסי מוגבל" –
14 עם כל הכבוד לפנייתך, מדובר במסמכים כלכליים חסויים של
15 החברה, אותם היא אינה מחוייבת לגלות לעובדיה. מכל מקום,
16 מרשתך מכירה היטב את מצבה הכלכלי של החברה, ויודעת כי
17 החברה טרם השלימה את יעד הגיוס אשר העמידה לעצמה כמטרה
18 לשנת 2021....". ר' נספח 11 לתצהיר הנתבעת.
19 .23. גם למכתב זה לא צורף כל מסמך המתעד את הנימוקים שפורטו במכתב זה.
20 .24. יצויין כי הנתבעת לא הציגה כל ראייה ממנה עולה כי אכן נעשה שינוי אפיון במוצר
21 בסמוך למועד פיטורי התובעת.
22 .25. יתר על כן, לא ברור כיצד שינוי אפיון מוצר נעשה בתקופה כה סמוכה למועד בו
23 הנתבעת והתובעת חתמו על הסכם העסקה, ומדוע אין כל התייחסות לשינוי זה
24 במסגרת הסכם העסקה שנחתם בין הנתבעת לתובעת.
25 .26. מעבר לאמור, אין כל הסבר של הנתבעת במסגרת מכתביה מדוע שינוי האפיון לו
26 היא טוענת, אשר מטענותיה עולה כי הוא נסוב סביב שינוי בקהל היעד, מוביל
27 להתייתרות משרתה של התובעת ובכל מקרה לא ברור מדוע לא נעשה ניסיון לנייד
28 אותה לתפקיד אחר, עובר לבחירת מסלול פיטורים.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7535-07-22

16 נובמבר 2024

27. עיון בפרוטוקול השימוע מעלה כי התובעת וב"כ טענו מספר פעמים כי לא ידוע להם על כל שינוי באפיון מוצר או שיש בשינוי כזה כדי ליתר את תפקידה של התובעת, כמצוטט מתמלול השימוע בעמ' 427-428:

"עכשיו מפה- וזה אותו הסימן שאלה שאיתו התחלתי את המפגש בינינו- מפה נוצר איזשהו, לא יודע עם לקרוא לזה כדור שלג, משהו שכאילו מהצד שלכם ... לא מהצד שלנו, היא ממשיכה לעבוד רגיל, עובדת על הפרויקטים, עושה את עבודתה נאמנה, מבחינתה אין שום שינוי. אבל מפה נוצר אצלכם, שתכף עוד נשמע נכן, אבל נשמע לפי זה את טימי, איזה מין סוג של איזה דרמה. "CHANGES" אתה כותב על המכתב על הזימון לשימוע הראשון. "TIGHT SITUATION FINANCIAL". כאילו איזה דרמה. גם זה נופל במובן הפיננסי. שינוי המוצר, שינוי הלקוחות, אפיון שונה. כאילו, פתאום איזה דרמה. עכשיו אני לא אומר את זה בלשון סגי נהור, אני לא מזלזל באף אחד. אבל מהצד של טימי, אין שום שינוי, אין שום דרמה. לא קרה שום דבר אקוטי שפתאום מצריך את ביטול התפקיד שלה, אתה כותב במכתב זימון השני, שזה מייתר את התפקיד שלה לחלוטין, היא עושה, היא עובדת כל יום ביומו, שום דבר לא השתנה. ולכן אני חוזר שוב על מה שאני אמרתי, ותכף נשמע את טימי, זה כאילו נורא נורא מוזר מהצד של טימי כמובן. היא באמת, אתה יודע, בגלל שהתפקיד שלה זה גם דאטה, וזה מה שהיא עושה אין שום ביטול של מוצר קודם, אולי יש תוספת של וריאנט אבל לה משהו דרמטי, בחייה של חברה... לפעמים גם סטרטאפים גם נסגרים אבל זה ממש לא המצב פה. וזאת נראה כאילו מישהו חיזה איזה שהיא דרמה או אישזהו הסבר שלא קיים במציאות כדי לנסות לייצר אני לא ידוע אולי לפטר את טימי....".

28. וכן בהמשך טען ב"כ התובעת במהלך השימוע, בנדון:

"... אני אומר שוב, הפערים הם פערים אדירים. שחור ולבן, שמיים וארץ. אתה אומר דבר אחד, לפחות כותב את הדברים וטימי בתחושה עם מסמכים ופגישות ודברים שהיא עושה ביום יום, ומצגות ו1001 דברים, שזה כאילו עולם אחר, זה כאילו יש חברה אחת ויש חברה





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7535-07-22

16 נובמבר 2024

- 1 שנייה. עכשיו מישהו יצטרך לגשר על הפער הזה אם אנחנו לא
2 נסתדר פה. ובמקרה הזה... יהיה מאוד פשוט, כי אתה תצטרך
3 להוכיח... ואם אתה תצטרך להוכיח שאם מקצה לקצה לקחתם את
4 המוצר הקודם, שלפני כמה ימים, לפני שבועיים שלושה שבועות
5 הוא היה קיים, איך זרקת אותו לפח... " ר' עמ' 431 שורות 14-1.
- 6 29. גם עיון בטענות התובעת כפי שעולה מתמלול השימוע מעלה כי התובעת חידדה את
7 הדברים וגם ציינה כי לא ברור לה על איזה שינוי מדובר וכי לא נעשה כל שינוי
8 באסטרטגיה של הנתבעת. ר' עמ' 428 שורות 19-24 לטיעוני התובעת בשימוע.
9 30. למרות טענות אלו, הרי שנציגי הנתבעת לא נתנו כל מענה לטענות התובעת ולא
10 הסבירו לתובעת, לא במכתבי הזימון לשימוע ולא במהלך השימוע, על איזה שינוי
11 אפיון מדובר. ההתייחסות של מנכ"ל הנתבעת היתה כמצוטט:
12 "אני רק יכול להגיד שאני ממש מצטער שזו התחושה, אנחנו נשקול
13 כל מה שאמרת, נחשוב עליו, והדבר האחרון שאני רוצה שתהיה לך
14 הרגשה רעה" ר' עמ' 429 לתמלול השימוע.
15 ובהמשך הבהיר גם:
16 "... אין מצב שטימי, אם נחליט, לא תקבל את מה שמגיע לה, מיד.
17 חבל על המילים. אני לא אהיה חייב לאף אדם שום דבר, תמיד הולך
18 לטובת כל אדם. ... אני רק אומר לך שאין בכוונתי לעשות שום דבר
19 שיפגע בהסכמה, להפך, רק לקראת טימי, רק לקראת העובד..." ר'
20 עמ' 430.
- 21 31. גם עיון במכתב הפיטורים מעלה כי שוב הנתבעת לא מבהירה מה השינוי ולא
22 מבהירה כיצד התובעת היתה מודעת לשינוי זה:
23 "2.2 טענתך כי אינך מבינה מה השינוי שבוצע במוצר- הבהרתי
24 שינוי זה בזימון לשימוע, ועל כן איני רואה צורך לשוב על הדברים.
25 אציין בקצרה כי ייתכן שהשינוי אינו בידיעתך או אינו ברור לך, אך
26 אין הדבר מלמד כי הוא לא קיים. כפי שפורט בזימון לשימוע, עקב
27 שינוי באפיון המוצר של החברה התפקיד לשמו גויסת לחברה
28 התייתר ומטעם זה התקבלה ההחלטה על סיום העסקתה."
- 29 32. עיון בתצהירו של מר נובוגרוצקי מעלה כי גם במסגרת תצהירו הוא אינו מפרט את
30 הסיבות לפיטורי התובעת ולא מתמודד עם הטענות של התובעת בנדון כפי שעלו



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7535-07-22

16 נובמבר 2024

בשימוע, בכתבי הטענות ובתצהירה של התובעת, ושוב תשובותיו בנדון נעשו
במסגרת הצהרה כללית, ללא כל פירוט המתבקש נוכח טענות התובעת, כמפורט
בתצהירו כמצוטט:

58". בסוף חודש ינואר 2022, כחודש וחצי לאחר שהחברה נעתרה
לבקשתה של התובעת להיקלט כעובדת החברה, החליטה החברה,
חברת הזנק בהתהוות אשר היתה מצויה בשלבים ראשוניים של
אפיון המוצר, לשנותו ולפנות לקהל יעד שונה, בהתאם, לא היה צורך
בתפקיד LEAD DATA SCIENTIST בחברה. במקביל החברה
לא הצליחה לעמוד ביעדי הגיוס אשר הציבה לעצמה, לרבות בשל
המשבר שפרץ בעולם ההייטק בסוף שנת 2021 והתגבר בתחילת שנת
2022, ואשר הקשה על גיוס הכספים ... בשל המשבר שהתגבר
במהלך השנים 2022-2023 לא הצליחה החברה לגייס עד היום סך
של מיליון דולר ועתידה לוט בערפל. 60. נוכח האמור, התייתר
תפקידה של התובעת בחברה. לפיכך קיימנו ישיבת מייסדים ביום
25.1.2022 אשר במסגרתה החלטתו פה אחד לזמן את התובעת
לשימוע" (ההדגשה לא במקור א.ר.ב.)

33. יצוין כי גם לתצהיר עד הנתבעת לא צורף כל נספח המעיד ותומך בנימוקי הנתבעת
לזימון לשימוע. כמו כן, הנתבעת לא צרפה את פרוטוקול ישיבת המייסדים שבו
היה דיון והחלטה אופרטיבית בנוגע לשינוי אפיון המוצר או על ההחלטה בדבר
הצורך בפיטורי התובעת בשל התייתרות תפקידה.

34. **שלישית**, אין בידינו לקבל את הצהרת מנכ"ל הנתבעת בסעיף 58 לתצהירו
(כמצוטט לעיל), בו הצהיר כי כחודש וחצי לאחר שהנתבעת נעתרה לבקשתה של
התובעת להיקלט כעובדת החברה, החליטה החברה, לשנות את אפיון המוצר
ולפנות לקהל יעד שונה.

35. מחומר הראיות עולה כי רק ביום 20.1.2022 נחתם הסכם העסקה, ולפי טענת
הנתבעת ביום 25.1.2022 התכנסה ישיבת מייסדים שבה הוחלט על שינוי אפיון
המוצר והחלטה לזמן את התובעת לשימוע בשל כך. משכך יש להסיק כי ההחלטה
בכל הנוגע לשינוי אפיון המוצר, ככל שהתקבלה, נעשתה במסגרת זמן קצרה של
חמישה ימים.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7535-07-22

16 נובמבר 2024

- 1 36. נציין כי גם עיון בעדותו של מנכ"ל הנתבעת מעלה כי העיד כי אכן ביום 25.1.2022,
2 היתה פגישת מייסדים שבה הוחלט על פיטורי התובעת (ר' עמ' 40 שורות 1-18
3 לעדות מר נובוגרוצקי וכן ר' סעיף 17 לתצהיר מר רוניגר). משכך לא ברור כיצד
4 בפרק זמן כה קצר ממועד חתימת התובעת על הסכם העסקה ועד למועד אותה
5 ישיבת מייסדים מיום 25.1.22, כבר סיימה הנתבעת לבחון את נושא שינוי אפיון
6 המוצר והתייתרות תפקידה של התובעת.
- 7 37. מעבר לאמור, לא ברור מדוע עובר להחלטה זו לא היתה פנייה לתובעת לשמוע את
8 עמדתה לפני ההחלטה בדבר שינוי אפיון המוצר והתייתרות תפקידה ומדוע לא
9 נבחנה אופציה להשתמש בידע והמקצועיות של התובעת, באותו אפיון מוצר חדש
10 חלף פיטוריה וזאת נוכח היקף תפקידה הרחבה בעולה מסעיף 26 לתצהירה שלא
11 נסתר.
- 12 38. **רביעית**, עיון בהסכם העסקה של התובעת מעלה כי תפקידה היה בכיר וכלל
13 תחומים רבים, ולכן גם אם נקבל את טענת הנתבעת בדבר שינוי באפיון המוצר
14 לא ברור מדוע הנתבעת לא אפשרה לתובעת לבצע את תפקידה למרות שינוי
15 באפיון המוצר וזאת נוכח תפקידה הבכיר והרחב, שאף לגישת הנתבעת הוגדר
16 כ lead DATA SCIENTISE. (ר' סעיף 52 לתצהיר מר נובוגרוצקי).
- 17 39. יתר על כן, עיון בחומר הראיות של הנתבעת (מצגת – נספח 9 לתצהיר התובעת וכן
18 תמלול שיחה בין התובעת למר נובוגרוצקי נספח 31 לתצהיר התובעת) מעלה כי
19 הנתבעת ראתה בתובעת כמייסדת וכן הגדרתה במצגות החברה היתה
20 כסמנכ"לית של בעל החברה מר נובוגרוצקי, כך שלא ברור מדוע שינוי אפיון
21 המוצר גרם להתייתרות תפקידה של התובעת, וכיצד התובעת לא היתה מעורבת,
22 בצורה כזו או אחרת, בטרם זימונה לשימוע, בדיון בנוגע לשינוי המוצר.
- 23 40. כאשר מר נובוגרוצקי נשאל על האופן שבו הוא ראה את התובעת, תוך הפניה הן
24 לתמלול שיחה זה ולמצגת הרלוונטית הרי שלא היו לו תשובות של ממש בנדון
25 ומשכך הדבר יפעל לחובתו:
- 26 **"אני אומר לך שאתה ראית בתובעת סוג של פאונדרית, מייסדת**
27 **בחברה שלך, זה נכון? ת: בכלל לא. ש: בכלל לא. ת: בכלל לא. וגם**
28 **אמרתי לה את זה שוב ושוב, ש: ענית, ענית. רגע, שנייה. תסתכל**
29 **בבקשה על נספח 31, העו"ד שלך ייתן לך. נספח 31 זה תמליל שיחה**
30 **שלך ב-"ארומה" עם התובעת, עו"ד אלקלעי: אם מסומן פה דברים**



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7535-07-22

16 נובמבר 2024

1 זה אני סימנתי. עו"ד צמחוני: בסדר. אני רוצה להפנות אותך, כן?
2 להפנות אותך בבקשה בעמוד 625, שורה 32. אתה אומר "הראיה שלי
3 היא שרצינו להפוך אותך לפאונדרית" פעם אחת. שורה 34. "אני
4 לפחות פעמיים דיברתי איתך שאני לא מרגיש שאת נכנסת לתוך
5 תפקיד של פאונדר". אתה רוצה עוד דוגמאות? העד, מר נובוגרוצקי:
6 כן, אז בוא אני אסביר, ש: עמוד 626, שורה 9. "אני התכוונתי שאת
7 תהיי פאונדרית". איך זה מתיישב עם מה שאמרת בכל כך נחרצות
8 "מה פתאום, לא"? ת: אני אגיד ככה. "פאונדר" זה מונח שאפשר
9 להשתמש בו בכל מיני קטגוריות. יש הסכם פאונדרים, בהסכם
10 פאונדרים היא לא נמצאת ולא תימצא גם בעתיד כי אין אפשרות
11 להוסיף פאונדר, אלא אם כן מישהו שם כסף אז הוא יכול להיות בעל
12 מניות כי אחרת יש טרנסאקציה. זאת אומרת הסכם הפאונדרים
13 מקבע מי הם בעלי המניות, רק ככה נהיים פאונדר. עכשיו העובדה
14 שהיא הייתה בהתחלה ונכנסה ורצינו לתת לה הרגשה טובה, אבל
15 מייסד זה מונח משפטי וזה מונח, ש: אז זה שיבוש בעברית מה
16 שכתבת, מה שאמרת לה. ת: יכול להיות. ש: יכול להיות שזה שיבוש
17 בעברית, כמה פעמים אמרת. בסדר, בוא נתקדם. תראה, אני רוצה
18 להפנות אותך לנספח 9 לתצהיר שלנו, דוגמה ממצגת שהוצגה
19 למשקיעים, בסדר? עו"ד אלקלעי: משהו ספציפי? עו"ד צמחוני:
20 שיפתח את המצגת בעמוד 96. תחת הכותרת "הצוות שלנו",
21 (אנגלית) אוקי? לא פחות מלימינד מופיעה התובעת ומה כתוב
22 שהיא? איזה תפקיד היא? היא ווי.פי, (אנגלית) נכון? או שאני טועה
23 באנגלית, עברית? העד, מר נובוגרוצקי: לא, כתוב. כן. ש: לא טועה,
24 אוקי. זאת אומרת אתה מציג אותה למשקיעים, דרך אגב, חוץ
25 ממשקיעים, הצגת את המצגת הזאת גם ללקוחות שלך? לבנק לאומי,
26 לעוד גורמים או רק למשקיעים המצגת הזאת הוצגה? ת: יכול להיות
27 שגם ללקוחות. ש: יכול להיות שגם ללקוחות. זאת אומרת אתה מציג
28 את התובעת כסגנית נשיאה שלך, כן? אבל בתצהיר אין על זה שום
29 דבר, אתה אומר שזה רק לצרכים, איך קראת לזה? צרכים שיווקיים
30 בלבד. איך אתה מסביר את זה? ת: צרכים שיווקיים בלבד. ש:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7535-07-22

16 נובמבר 2024

- 1 הבנתי. אז מה שאתה בא להגיד לי זה בעצם שאתה מרמה את
2 המשקיעים שלך? ת: אתה טוען. ש: אני טוען? אתה בעצמך בתצהיר
3 שלך אומר שהיא לא סגנית נשיאה, היא לא פאונדרית, היא לא
4 מייסדת, והנה מצגת שאתה מציג לא רק למשקיעים, גם ללקוחות
5 שלך, לימינך היא מופיעה כסגנית נשיאה ואתה אומר לי 'אתה טוען'.
6 אתה הצגת את זה, לא אני. ת: הדבר הזה, הסלייד הזה נעשה לדעתי
7 בחוסר תשומת לב, אני לא יודע איך הגענו לדבר הזה, אני מניח שיש
8 לזה איזשהו הסבר טוב...." ר' עמ' 26-27 לעדות מנכ"ל הנתבעת.
- 9 41. חמישית, בשונה מהנתבעת שאינה מציגה כל ראיה שיש בה כדי לתמוך בנימוקים
10 לפיטורי התובעת, הרי שעיון בתצהיר התובעת מעלה כי היא מבהירה בפירוט
11 מדוע אין לקבל את נימוקי הנתבעת, כמצוטט מתצהיר התובעת שלא נסתר:
12 "62. במסגרת מכתב הפיטורים, ציינה החברה, בין היתר, שני
13 נימוקים לפיטוריי, האחד, שינוי שבוצע לכאורה באפיון המוצר,
14 השני, המצב הכלכלי הרעוע לכאורה של החברה שהוביל אותה
15 להקטין את מצבת כוח האדם שלה. 63. אבהיר להלן, מדוע נימוקי
16 החברה שלעיל היו מופרכים ולא ענייניים וכי הסיבה האמיתית בגינה
17 החברה רצתה לפטר אותי הייתה למנוע ממני את האפשרות לממש
18 אופציות לרכישת 2.5% ממניות החברה ובהמשך להבשלה בכל חודש
19 של מנה של עוד 0.2% עד ל-10% ממניות החברה. 64. בהתייחס
20 לטענה לפיה החברה שינתה כביכול את אפיון מוצר החברה וכי
21 התפקיד שלי הפך לכאורה למיותר עקב שינוי המוצר אציין כדלקמן.
22 65. במסגרת הזימון לשימוע (בשתי הגרסאות שלו) ובמכתב
23 הפיטורים שלי יצרה החברה מצג שקרי לפיו החברה שינתה לכאורה
24 מקצה לקצה את האסטרטגיה שלה ואת קהל הלקוחות שלה ומטעם
25 זה לא הייתה עוד זקוקה לשירותי לכאורה. 66. החברה טענה
26 במקום שהמוצר שפיתחה יהיה מיועד למשקיעי הון סיכון (קרנות
27 הון סיכון...) היא הפכה אותו למוצר שמיועד לקרנות של מלווים...
28 בלבד 67. אציין כי עוד שעבדתי עבור החברה וכבר מחודש דצמבר
29 2021, בגלל שהייתה התלהבות מאוד גדולה מהמוצר שהחברה
30 פיתחה עבור משקיעי הון סיכון התקבלה החלטה בחברה, שאני



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7535-07-22

16 נובמבר 2024

1 הייתי מעורבת בה, לנסות לפנות עם המוצר גם לשוק של מלווים
2 בתקווה שגם שם תהיה התלהבות מהמוצר שפיתחנו. 68. כדי
3 להתאים את המוצר גם לשוק של מלווים נדרשנו לבנות עוד כמה
4 פונקציות ולשנות מעט את המוצר של החברה ואולם לא מדובר
5 בשינוי קיצוני במוצר שפיתחנו וממילא מדובר בשוק מקביל
6 שהחברה ניסתה לפנות אליו לא במקום זה הקיים אלא בתוספת
7 ובמקביל לו. לשם ההמחשה, מצגת של החברה מחודש דצמבר 2021
8 עם התייחסות בעמ' 8 למצגת לשוק של מלווים מצורף ומסומן "26".
9 69. המומחיות שלי הפכה לחיונית עוד יותר עם הניסיון של החברה
10 לפתח את המוצר כך שיתאים גם לשוק של מלווים. כך למשל,
11 הובלתי ופתחתי רכיבי מפתח כמו העשרה, תחזיות, תזרים מזומנים,
12 יעילות מזומנים ונצ'מרקים, שרק זכו לעדיפות גבוהה יותר עם
13 הניסיון להיכנס גם לשוק נוסף זה. לשם ההמחשה, העתק סדרי
14 העדיפויות ל VC ו- VD, מצגת בנצ'מרקים מיום 12.2.22 שאני
15 הובלתי ופיתחתי, מצגת...העשרה מיום 23.1.22 שאני הובלתי
16 ופיתחתי, צילום מסך מלוח המשימות שלי מחודש נובמבר 2021
17 והודעת ווטסאפ, מצורפים ומסומנים "27". 70. אפילו במצגות
18 החברה שהוצגו למלווים כגון: בנק לאומי... הצגנו להם בדיוק את
19 אותו מוצר שהוצג למשקיעי ההון סיכון שלנו.... 71. זאת ועוד
20 מבדיקה שערכתי בטרם הגשת תצהיר עדותי עולה כי לפי אתר
21 האינטרנט של החברה שעלה לאוויר רק בשנת 2023, הלקוחות
22 הגדולים הם כולם ממשפחת הון סיכון ולא קרנות הלוואה או גופי
23 מימון כאלה או אחרים. 72. בנסיבות האמורות ברור כי כל הטענות
24 בדבר שינוי "אסטרטגי" במוצר עצמו ובאפיון שלו או בפניה לכאורה
25 לקהל יעד אחר היו מופרכות וללא כל אחיזה במציאות. העובדה כי
26 החברה בחנה בשלב מסוים אפשרות לפרוץ עם המוצר גם לשוק של
27 מלווים לא באה במקום השוק של המשקיעים נעשתה עוד בתקופתי
28 וטרם חתמו איתי על הסכם ההעסקה, ולראיה שגם לאחר שעזבתי
29 את החברה היא מפרסמת כי לקוחותיה הגדולים הם מתחום ההון
30 סיכון ולא מתחום של מלווים". ר' סעיפים 62-77 לתצהיר התובעת.





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7535-07-22

16 נובמבר 2024

- 1 מתצהירה של התובעת עולה כי עובר לפיטוריה הנתבעת כבר פנתה לקהל יעד
2 של מלווים, לא במקום המשקיעים אלא בנוסף אליהם והתובעת בעצמה עסקה
3 בשינוי כאמור עוד החל מדצמבר 2021.
- 4 42. עיון בחקירתה הנגדית של התובעת מעלה כי תצהירה לא נסתר וכי ב"כ הנתבעת
5 בחר שלא לשאול את התובעת כלל על המפורט לעיל.
- 6 43. גם עיון בעדותו של מר רוניגר, ששימש סמנכ"ל טכנולוגיות בנתבעת וגם מנהל ישיר
7 של התובעת, מעלה כי אישר בחקירתו הנגדית, כי התובעת עבדה על אפיון המוצר
8 ללקוחות VD כבר כאשר עבדה בנתבעת ולא מדובר בהחלטה חדשה לאחר
9 שהתובעת חתמה על הסכם העסקתה כעולה מעדותו בעמ' 52 שורות 20-25 :
10 **"...תסכים איתי שהחברה הציבה לתובעת עבודה וסדרי עדיפויות**
11 **בקשר לדבר הזה של ה-ווי.די זה לא היה משהו חדש, דרמה החלטנו**
12 **לשנות קהל יעד פתאום ככה ביום אחד. זה כבר היה וטימי כבר עבדה**
13 **על זה והתעסקה עם זה וקיבלה... על זה סדרי עדיפויות על זה. זה**
14 **נכון? ת: אני משער שכן, היא עבדה...בהחלט".**
- 15 נציין כי ערים אנו לטענת הנתבעת בסיכומיה כי הושמטה מילה באנגלית, אולם
16 אין אנו סבורים כי יש באמור כדי להוביל למפורט בסעיף 86 לסיכומי הנתבעת.
17 כמו כן ערים אנו לכך כי עיון בתמלול השיחה בין התובעת למנכ"ל הנתבעת
18 (נספח 31 לתצהיר התובעת) מעלה כי מנכ"ל הנתבעת התייחס לשינוי באפיון
19 המוצר והפניה ליעד שונה כפי שפורט בסעיף 88 לסיכומי הנתבעת, אולם מדובר
20 בשיחות לאחר השימוע. מעבר לאמור כפי שיפורט בהמשך בשיחות אלו היו גם
21 נימוקים נוספים שלא עלו בשימוע. מעבר לאמור לא הוצגה כל ראייה מזמן אמת
22 לפיה פנו לתובעת עובר לזימונה לשימוע בדבר הרצון לשנות איפיון מוצר ואין די
23 באמירות אלו כדי להוכיח לטעמינו את גרסת הנתבעת בנדון.
- 24 44. **שישית**, בכל הנוגע לטיעון הנוסף של הנתבעת לפיטורי התובעת, לגבי קושי במצבה
25 הכספי של החברה הרי שהתובעת הצהירה בנוגע לכך בתצהירה :
26 **"73. בהתייחס לטענה לפיה מצבה הכספי של החברה הפך להיות**
27 **קשה לכאורה ומטעם זה נאלצה החברה להקטין את מצבת כוח**
28 **האדם שלה ולפטר אותי הרי שתחילה נטען, כי לפי ייעוץ משפטי**
29 **שקיבלתי מאחר שהחברה סרבה לכל בקשותיי לקבל ממנה מסמכי**



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7535-07-22

16 נובמבר 2024

1 הנה"ח ומסמכים נוספים שיכולים היו לשפוך אור על מצבה הכספי
2 בתקופה בה פוטרתי, הנטל להוכיח את טענתה המופרכת לפיה
3 מצבה הכספי בזמן פיטוריי היה קשה לכאורה מוטל אך ורק על
4 כתפיה ואת זה היא לא עשתה. 74. למעלה מן הנדרש אציין כי קודם
5 לקבלת הזימון לשימוע לפני פיטורים הראשון, ביום 3.2.22, לפי
6 מיטב ידיעתי מצב החברה היה מצויין ואני, למרות תפקידי הבכיר
7 בחברה ומעורבותי בה, מעולם לא שמעתי את אבינועס או כל גורם
8 אחר בחברה "מתלונן" על מצבה הכספי בדיוק הפוך. 75. החל
9 מחודש נובמבר 2021 לאחר שהחברה הצליחה לגייס משקיעים
10 פרטיים, בעלי שם ומהשורה הראשונה של התעשייה, 600 אלף דולר
11 ארה"ב לפי שווי חברה של 10 מיליון דולר ארה"ב, היה לה סכום
12 משמעותי ובסיס כלכלי למימוש תוכניותיה. העתיד של החברה
13 נראה מבטיח ביותר וזאת גם הייתה התחושה בשיחות מסדרון
14 בחברה. רק כדי להמחיש את הדברים אציין כי החברה עצמה באחת
15 ממצגותיה מיום 16 לנובמבר 2021 הציגה כי אין לה צורך לגייס סכום
16 נוסף (מעבר למה שכבר גוייס). העתק המצגת, מיום 16 נובמבר 2021
17 (שקף 10), מצורף ומסומן 29."

18 45. עיון בחקירתה הנגדית מעלה כי תצהיר התובעת לא נסתר, וכי כלל לא נשאלה על
19 כך במסגרת חקירתה.

20 46. מנגד הנתבעת לא הציגה כל ראיה בנדון וגם כאשר נשאל על כך מר נובוגרוצקי, הרי
21 שהסתפק בתשובה שלא הציג ראיות בנדון כי זה הייעוץ המשפטי אותו קיבל:
22 "פעם שנייה זה המצב הכספי, שליחה, הרעוע. (אנגלית) אוקי?
23 עברתי על התצהיר שלך, איפה הוא? כאן. לא צירפת אפילו ראיה
24 אחת, אחת, כדי להוכיח שאלה היו הסיבות האמיתיות אז בזמן אמת
25 בינואר, שליחה, בפברואר 2022. למה לא צירפת ראיה אחת? ת: זו
26 הייתה ההמלצה של העו"ד, אני חושב שהוא לא צריך לתת חומרים
27 כאלה אבל זו תמונת המציאות. ועובדה בדיעבד שנאלצנו לסגור את
28 הפעילות בדיוק על פי הצפוי.." ר' עמ' 41 שורות 22-1.

29 47. זה המקום לציין כי עיון במכתב ב"כ התובעת מיום 6.2.2022 (נספח 23 לתצהיר
30 התובעת) מעלה כי התובעת ביקשה לקבל את כל המסמכים והראיות שיש



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7535-07-22

16 נובמבר 2024

- 1 לנתבעת כדי להוכיח את מצבה הכספי "המוגבל" אולם הנתבעת ענתה כי אינה
2 יכולה לגלות מסמכים אלו בשל טענה כי מדובר ב"סודות מסחריים".
- 3 48. למותר לציין כי הימנעות מהבאת ראיה או עדות המצויה בחזקת בעל הדין, בהעדר
4 הסבר של ממש תפעל לחובתו של בעל הדין שנמנע מלהציג ראיה או לזמן עד זה
5 והימנעות זו דינה כהודאה בדבר, שאילו הובאה אותה ראיה, הייתה פועלת
6 לחובתו. ר' ע"א 8382/06 **כורש בוטח - דוד כהן** (26.8.2012). מעבר לאמור,
7 הנתבעת לא הציגה כל ראיה ממנה עולה כי פיטרה עובדים נוספים מלבד התובעת,
8 בשל אותו מצב כלכלי.
- 9 49. **שביעית**, עיון בתמלול השיחה שבין התובעת למר נובוגרוצקי במפגש שהיה להם
10 לאחר פיטורי התובעת מעלה כי הנימוקים של הנתבעת השתנו לגמרי כעולה
11 מתמלול שיחה זו:
- 12 " ... אני נורא רוצה לסיים יפה את הפרק הזה. הראיה שלי היא
13 שרצינו להפוך אותך לפאונדרית. בגלל זה גם הצענו לך כזה כמות
14 אופציות גדולה. אני לפחות פעמיים דיברתי איתך שאני לא
15 מרגיש שאת נכנסת לתוך תפקיד של FOUNDER. ולכן זה לא
16 הסתדר. ר' ע' 624 לנספח 31 לתצהיר התובעת.
- 17 כמו כן, בהמשך התמלול, עלה נימוק נוסף וחדש לפיטורי התובעת:
18 "זה לא נסתר כי גם כל מה שעשית לא תרם לנו למוצר. זאת אומרת,
19 אין שום דבר במוצר שקשור לדברים שעשית. אולי יהיה בעתיד, אבל
20 לטווח הקצר, זה בעצם לא הסתדר כל הסיפור הזה. עכשיו כל
21 המטרה של האופציות... זה לא בא לפצות על עבודה. כל הרעיון שהוא
22 ששמנו קליף כדי שנוכל לוודא שבאמת זה עובד..."
- 23 50. מדובר בנימוק בדבר חוסר שביעות רצון מתפקוד התובעת, שהוא שונה לגמרי ממה
24 שהוצג לתובעת בזמן אמת. נימוק זה כלל לא הועלה במכתב הזימון לשימוע או
25 במהלך השימוע, וכן הנתבעת לא הציגה כל ראיה ממנה עולה כי הייתה לא מרוצה
26 מתפקוד התובעת בזמן אמת. משכך לא שוכנענו כי יש לקבל נימוק זה לפיטוריה.
- 27 51. יתר על כן, עיון במכתב הפיטורים מעלה כי צוין בו כי הנתבעת לא עמדה ביעדי גיוס
28 ושנדרשה כפועל יוצא מכך להקטין את מצבת כוח האדם שלה. מעבר לכך שמדובר
29 בטענות שלא עלו במכתב הזימון לשימוע, הרי שהנתבעת לא הציגה כל ראיה לכך
30 שמלבד פיטורי התובעת היו פיטורים נוספים בנתבעת.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7535-07-22

16 נובמבר 2024

1 52. מנגד הפער בנימוקים כמפורט, מוביל למסקנה כי ככל הנראה הנימוקים שפורטו
2 אינם הנימוקים האמיתיים לפיטורי התובעת, שאם לא כן היתה צריכה להיות
3 זהות בנימוקים אלו במהלך כל ההליך, לרבות בפגישה לאחר פיטורי התובעת.
4 53. גם כאשר נשאל מר נובוגרוצקי על סתירה זו לא נתן מענה של ממש:
5 "ש: אוקי. אתה בסעיף 60 כותב שב-25.1.22, אני רק אומר לך,
6 כשה-20.1 זה יום חמישי בשבוע, 25 זה יום שלישי בשבוע, זאת
7 אומרת שטימאה חותמת על הסכם ההעסקה שלה ב-20.1 ביום
8 חמישי, לא חולפים להם 3 ימי עבודה, יום שלישי אתם, תסתכל
9 בבקשה בסעיף 60, קיימתם ישיבת מייסדים ב-25.1.22, כן? 5 ימים
10 ברוטו ו-3 ימים נטו אחרי שהיא חתמה על הסכם ההעסקה, "אשר
11 במסגרתה החלטנו פה אחד לזמן את התובעת לשימוע". אתה יכול
12 להסביר לי איזה דרמה הייתה ב-3 ימים האלה שהיא חותמת על
13 ההסכם ב-20, וב-25 החלטתם לפטר אותה? ת: כן. ככה, אז מה
14 שקרה, הדרמה היא שאנחנו ישבנו לישיבת הנהלה כדי לעשות תכנון
15 כמו שעושים רוב חברות הסטארט-אפ לשנת 2022. לפני זה כל אחד
16 היה עסוק בעבודתו, כל אחד עשה את משימותיו ואז ישבנו לישיבת
17 הנהלה. וכשישבנו לישיבת הנהלה ועשינו (אנגלית) של מצבנו
18 הכספים על הסירובים שקיבלנו ממשקיעים, על היכולת לגייס ועל
19 העובדה שאנחנו עושים שינוי מוצרים ועוברים לתהליך התייעלות
20 במקום תהליך לתת מידע, לתת התייעלות, התייתר התפקיד של
21 הדאטה סיינס כתוצאה מישיבת הנהלה שמטרתה הייתה תכנון.
22 ובעקבות זה אני כמנכ"ל מחויב לקחת את האקשן מיד, כי אנחנו
23 יודעים מה קורה כשמאחרים עם האקשן. ש: אוקי. ת: וזו הסיבה,
24 זו הסיבה האמיתית. ש: הבנתי. תראה, אני עברתי על התמליל של
25 השיחה, זה נספח שוב, 31, אם אתה רוצה לעבור עליו תוך כדי שאני
26 שואל אותך. ת: כן. ש: וכל מה שאמרת עכשיו, כל מה שהשבת
27 עכשיו לא מופיע בתמליל. אני אגיד לך מה כן מופיע בו. אתה אומר,
28 עו"ד אלקלעי: 31 זה פה. אתה מדבר, עו"ד צמחוני: נספח 31 לתצהיר
29 של התובעת, כן. העד, מר נובוגרוצקי: בוא, תראה לי. ש: בבקשה.
30 אני אתן לך גם לקחת את זה כי אני לא יודע אם אתה מצליח גם וגם.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7535-07-22

16 נובמבר 2024

1 ת: כן. ש: כל מה שעכשיו הסברת בהסבר רחב ומפורט בבית משפט
2 אודות הסיבות לזימונה לשימוע לא מופיע בתמליל הזה. מה כן מופיע
3 בו? מופיע בו שאתה אומר "אני לא הייתי מרוצה מהעבודה שלך. את
4 לא הפכת להיות פאונדרית כמו שרצינו שתהפכי להיות". וזה בכלל
5 סיבות אחרות לגמרי. אני מבין בתמליל שאתם לא הייתם שבעי רצון
6 מהעבודה שלה. לא לקוחות ומצב כספי רעוע ושינויים כאלה
7 ואחרים. זה האמת, מה שכתבת בתמליל, לא היית מרוצה ממנה.
8 (אנגלית) קראת לזה. מה יש לך להגיד על זה? ת: אני קודם כל זוכר,
9 אני לא יודע, כנראה שבתמליל זה, אני זוכר שציינתי בפניה את
10 סיבות הכסף ואת הסיבות של היתירות, וגם הוספתי שלא הייתי
11 מרוצה, בנוסף. אבל זו המציאות. וכשהיא באה ודיברה איתי, אם
12 תשים לב לכל התמליל, לא יודע מאיפה זה, אני התייחסתי אליה
13 כאדם פגוע ואני פיטרתי לצערי הרבה אנשים, וניסיתי איכשהו
14 לגרום לה להרגיש קצת יותר טוב. ש: אוקי. ת: אם תסתכלו על
15 התמליל תראו את הדבר הזה. ש... "ר' עמ' 40 שורות 1-26.

16 54. עם זאת, עיון בעדותו של עד זה בהמשך מעלה כי הוא לא היה אחראי ישירות על
17 התובעת והעיד בשונה מהתמלול המפורט לעיל, כי הממונים על התובעת לא פנו
18 אליו וטענו כי לא היו מרוצים מתפקודה המקצועי של התובעת:
19 "עו"ד צמחוני: אני מתקדם לשאלה הבאה. זה נכון יהיה להגיד
20 שלפחות עד חודש דצמבר 2021 אתה היית מאוד מרוצה מהעבודה
21 טימאה? העד, מר נובוגרוצקי: לא מאוד מרוצה. ש: היית מרוצה
22 בכלל? ת: ראשית, העבודה שלי עם טימאה הייתה ברמה מאוד
23 רחוקה, זאת אומרת היא עבדה מול רועי ומול, ש: אייל. ת: ומול
24 אייל. אני לא השתתפתי באף אחת מהפגישות... שלהם וכו', לא
25 הייתי בצד הטכני, אני לא מבין בתכנות, ש: כן אבל תראה אבינועם,
26 אתה מנהל מנוסה, הרבה מאוד עובדים מעליך. פה זה חברה קטנה,
27 יש לך את אייל, אורי ועוד מתכנת ועוד אולי עוד איזה מישהו, לא
28 יודע. ואתה, אני אשאל את זה אחרת. אורי או אייל עד לחודש דצמבר
29 21 אמרו לך 'תשמע היא לא עובדת טוב, היא לא ממלאה את התפקיד
30 שלה, היא לא עושה מה שצריך?' היה דבר כזה? ת: לא, לא היה





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7535-07-22

16 נובמבר 2024

- 1 דבר כזה. גם לא אמרתי, אני לא הייתי במצב שחשבתי שהיא לא
2 טובה אבל לא חשבתי גם שהיא כן טובה, לא הייתי מאוד מרוצה" ר'
3 עמ' 33 שורות 15-30.
- 4 55. שמינית, מההסכם למתן שירותים עולה כי המועד להבשלת מנת האופציות
5 הראשונה היה בפברואר 2022 ורק בהסכם העסקה מועד זו שונה לחודש אפריל
6 2022 ומנגד הפיטורים של התובעת היו ב 15.2.2022.
- 7 56. עיון בעדותה של התובעת מעלה כי חידדה נקודה זו והעידה כי זה נעשה כדי למנוע
8 ממנה קבלת האופציות שלטענתה היו מגיעות לה עוד ביום 20.2.2022:
9 "מה שאומר שגם בהתאם להסכם למתן שירותים המועד היה נדחה
10 בחודשיים. לכן אני שואל, למה זה אומר שהורעו התנאים שלך בכל
11 הנוגע למימוש האופציות? ת: עוד פעם. אנחנו התחלנו (אנגלית) עם
12 אבינועם. אני הייתי לפני לקבל 250 אלף דולר, אבל דחפו את זה עם
13 חודשיים שזה יהיה אפריל 2022. אני לקחתי את זה, אני באמת
14 חשבתי שאני נתתי לחברה שהאופציות האלה, זה יהיה (אנגלית)
15 אני...." ר' עמ' 21 לעדותה שורות 14-29.
- 16 57. ערים אנו לטענת הנתבעת כי מועד ההבשלה שונה בשל העובדה שהתובעת היתה
17 בחופשה בחודשים אוגוסט וספטמבר, אולם הסבר זה לא פורט בפני התובעת
18 בזמן אמת, ואין כל התייחסות של הנתבעת לכך במסגרת הסכם העסקה. מעבר
19 לאמור, עיון בעדות התובעת מעלה כי היא כן עבדה בחודשים אלו, והסיבה היא
20 לחוסר השעות, היה בשל חגי תשרי וכן בשל חופשה שלקחה של מספר ימים
21 בחודשים אלו. ר' עמ' 16-17 לעדות התובעת.
- 22 58. משכך לא שוכנעו כי יש להסיק כי מדובר בחודשים בהם התובעת לא עבדה ונראה
23 כי בזמן אמת אף הנתבעת לא ציינה טענות אלו. לפיכך, לא שוכנענו כי הוצגה כל
24 ראיה או הסבר שיש בו כדי להבהיר מדוע נדחה מועד ההבשלה של מנת האופציות
25 הראשונה.
- 26 59. משכך שעה שהנתבעת לא הוכיחה כי אכן היה שינוי משמעותי באפיון המוצר או
27 בקהל היעד אשר ייתר את תפקידה של התובעת, ושעה שהנתבעת לא הרימה את
28 הנטל להוכיח כיצד שינוי כה משמעותי חל בתוך פחות מחודש ימים לאחר חתימת
29 הסכם העסקה, ושעה שלא הוכח כי מצבה הכספי של הנתבעת היה קשה או כי
30 מצבת כוח האדם בנתבעת צומצמה, ומשנימוקי הנתבעת לפיטוריה השתנו לאחר





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7535-07-22

16 נובמבר 2024

- 1 סיום העסקתה ובהינתן תפקידה הבכיר של התובעת וסמיכות הזמנים שבין
2 חתימת הסכם העסקתה למועד זימונה לשימוע הגענו לכדי מסקנה כי עצם דחיית
3 מועד הבשלת המנה הראשונה של האופציות בהסכם העסקה (לעומת המועד
4 הקבוע בהסכם למתן שירותים) כמו גם פיטורי התובעת, שהתבצעו בסמוך לאותו
5 מועד, בנסיבות שהוכחו בפנינו, נעשו שלא בתום לב. סמיכות הזמנים בין המועד
6 בו פוטרה התובעת לבין מועד הבשלת האופציות, והיעדר כל סיבה לפיטורי
7 התובעת דווקא במועד זה, יש בה כדי לתמוך בגרסת התובעת כי פיטוריה נעשו
8 בחוסר תום לב, על מנת למנוע ממנה להשלים את פרק הזמן המינימאלי לצורך
9 הבשלת מנת האופציות הראשונה, ולהעיד למעשה על צעדים שנועדו לסכל את
10 אפשרות התובעת לממש את האופציות שהוענקו לה.
- 11 60. ערים אנו לכך שהתנאים להענקת האופציות המופיעים בראשיתו של סעיף
12 האופציות בנספח A להסכם העסקה לא התקיימו. דהיינו, לא הוצגה בפנינו
13 החלטת דירקטוריון המאשרת את הענקת האופציות לתובעת, והנתבעת טרם
14 אימצה תכנית אופציות במהלך תקופת עבודתה של התובעת. עם זאת, יצוין כי
15 התנאי בדבר אישור הדירקטוריון הופיע עוד בהסכם למתן שירותים, ולא ברור
16 מדוע הנתבעת לא דאגה בפרק זמן זה, קרי עובר לחתימה על הסכם העסקה לקבל
17 את אישור הדירקטוריון להענקה, במיוחד שעה שהתובעת עבדה ללא כל תמורה
18 תקופה כה ארוכה וזאת בהסתמך על קבלת אופציות.
- 19 61. יצוין כי אין חולק כי התובעת לא קיבלה כל תמורה בגין מתן שירותיה ממועד
20 חתימת ההסכם למתן שירותים ועד למועד חתימתה על הסכם העסקה הואיל
21 והנתבעת לא גיסה מיליון דולר, תנאי שהיה במסגרת ההסכם למתן השירותים
22 לתשלום התמורה החודשית. וכי התמורה היחידה שקיבלה במהלך כל תקופת
23 ההתקשרות והעסקה שלה מול הנתבעת היתה בסך של 10,000 ₪ החל מיום
24 20.1.22 ועד למועד פיטוריה בלבד. עוד נציין כי סכום השכר של 10,000 ₪ אינו
25 תואם את מעמדה של התובעת כעולה מתצהירה שלא נסתר לפיו שכרה הריאלי
26 בשוק עומד על 40,000 ₪ (ר' סעיפים 84-85 לתצהירה ותלושי השכר שצורפו
27 בנספח 33 לתצהירה).
- 28 62. כמו כן, נראה כי הלכה למעשה מר נובוגרוצקי עצמו לא הקפיד בכל הנוגע לאישור
29 הדירקטוריון להענקת האופציות ובכל הנוגע לתנאי קיומה של התוכנית, שעה
30 שעיון בתמלול השיחה בינו לבין התובעת (נספח 31 לתצהיר התובעת) מעלה כי



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7535-07-22

16 נובמבר 2024

1 הוא הציע לתובעת תמורה כספית ומימוש אופציות, וזאת מבלי שציין כלל כי יש
2 צורך בתוכנית אופציות או באישור דירקטוריון. כאשר נשאל על כך שינה מר
3 נובוגרוצדקי את גרסתו בנדון באופן שאינו עולה בקנה אחד עם דבריו בתמלול
4 השיחה ומשכך הדבר יפעל לחובתו, כמפורט:

5 "עו"ד צמחוני: כן, כן. רק שנייה אחת. תסכים איתי שעד שפיטרתם
6 אותה, טימאה בעצם מההסכם למתן שירותים, שנה שלמה נתנה
7 משהו, נתנה שירותים, נתנה עבודה, שנה שלמה היא נתנה שירותים
8 ועבודה. זה נראה לך הגיוני שבעצם היא תצא מכל הסיפור הזה בלי
9 שהיא מקבלת שקל אחד? העד, מר נובוגרוצקי: אני, לא נראה לי
10 הגיוני, נראה לי שהיא צריכה לקבל. ש... בוא נדבר שנייה על
11 הפגישה. ת: כן. ש: תראה, בפגישה אתה באמת מציע לה חצי אחוז
12 ומציע לה לקבל חלק מהתשלום עכשיו, 40 אלף ₪ ואת היתרה אחר
13 כך, אבל בפגישה בכל מה שקשור לאופציות שאתה מציע, לא אמרת
14 לה 'תראי האופציות זה חצי אחוז אבל זה כפוף לאישור דירקטוריון'
15 שאתה הדירקטור היחיד, כן? אבל 'זה כפוף לאישור דירקטוריון. זה
16 קשור לתוכנית איסוף. אני צריך לקבל את האישור של השותפים
17 שלי, אני לא יכול לתת לך עכשיו הצעה'. תסכים איתי שבעצם כל מה
18 שקורה בחברה הזאת אתה יכול להחליט, אתה בעל המאה, אתה בעל
19 הדעה, מה שאתה אומר קורה. לא צריך את כל התנאים המתלים
20 האלה, אישור דירקטוריון, תוכנית זה. הנה, אמרת לה 'הנה קחי חצי
21 אחוז בבקשה, עליי'. נכון או לא? ת: לא. ש: לא. אוקי. איפה אמרת
22 לה בתמליל שיחה הזה, ת: אני אגיד לך מה לא נכון, ש: איפה אמרת
23 לה 'תראי אני מציע לך אבל קחי בחשבון',... העד, מר נובוגרוצקי:
24 לא, אבל אני לא עשיתי את החלטה לבד, אני ישבתי עם השותפים
25 שלי לפני הפגישה איתה, החלטנו כולנו ביחד על מה לתת או מה
26 להציע, וכך באתי ואמרתי 'הכול באישור השותפים שלי'. אני בכלל
27 פועל בשקיפות מלאה, ש: הבנתי. ת: וכל מה שעשיתי, כולל כל דבר
28 בחברה הזו זה יחד עם השותפים שלי. ש: זאת אומרת השותפים
29 שלך זה גם אורי, נכון? ת: בוודאי. ש: שאני אחקור אותו זה מה שהוא



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7535-07-22

16 נובמבר 2024

- 1 יגיד לי, שזה הכול נעשה, ת: אני מקווה שמה שהוא יגיד לך זה מה
2 שהיה. ש... "ר' עמ' 43-42.
- 3 63. עוד נציין כי בשונה מעדותו של מר נובוגרוצקי כי בכל הקשור להצעת הפשרה
4 שהציע לתובעת בכל הנוגע לאופציות שהוצעו על ידו, הוא לא מחליט לבד אלא
5 מדובר בהחלטה שלו ושל שותפיו (ר' עמ' 43 שורות 17-22), הרי שעיון בעדותו של
6 מר רוניגר מעלה כי העיד כי כל ההחלטות הנוגעות להקצאת אופציות לתובעת
7 הכול היה בידיו הבלעדיות של מר נובוגרוצקי (ר' עמ' 46 שורות 22-26) לעדותו:
8 "ש: טוב. עכשיו תגיד לי רגע, כל מה שקשור לתובעת מבחינת
9 האופציות שהובטחו לה בהסכם למתן שירותים, מבחינת התנאים
10 שלה בהסכם ההעסקה, מבחינת הפיטורים שלה וההצעות שאחר כך
11 אבינועם הציע, אתה היית שותף להן? היית מודע להן בזמן אמת? ת:
12 לא, אני לא חלק מ-, לא ראיתי את החוזה שלה, החוזה שלה וכל
13 התנאים סוכמו יחד עם אבינועם. כן הייתי שותף להתייעצויות אבל
14 זה הכול. ש: זאת אומרת שאתה בא ואומר לי בעצם שההסכם למתן
15 שירותים שנחתם בפברואר 21, אתה בכלל לא היית שותף
16 להתקשרות, לתנאי ההתקשרות וגם לא היית מודע לזה? ת: הייתי
17 מודע בדיעבד. : בדיעבד, אוקי. ומתי זה בדיעבד? מתי היית מודע מה
18 טימאה אמורה לקבל מהחברה? ת: אני לא זוכר בדיוק. ש: אבל
19 בחודשים. היא התחילה בפברואר 21, חתמה על ההסכם, תגיד לי
20 'אני זוכר חצי שנה אחרי, שנה אחרי, רק שפיטרנו אותה הבנתי מה
21 היא קיבלה'. תגיד לי אתה יודע, בחודשים, סדרי גודל. ת: לא. אני
22 חושב, אבינועם שיתף אותנו, אותי ואת אייל, ונתנו לאבינועם יד
23 חופשית, איך שהוא ראה לנכון ליצור את ההתקשרות. ש: הבנתי.
24 זאת אומרת שמבחינת כמות המניות שלה, כמה הוא ייתן לה, 10
25 אחוז, 30 אחוז, 2 אחוז, זה הכול בידיים של אבינועם? ת: מבחינתנו
26 כן. ש: מבחינתכם כן. ת: כן. "ר' עמ' 45 שורות 21-34 ועמ' 46
27 שורות 1-4.
- 28 64. לכך יש להוסיף כי עיון בתדפיס רשם החברות של הנתבעת (נספח 1 לכתב התביעה),
29 מעלה כי מר נובוגרוצקי שימש כדירקטור יחיד בנתבעת. דבר שיש בו כדי להסביר
30 את עדותו של מר רוניגר לעיל כי ההחלטות הנוגעות להקצאת אופציות לתובעת



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7535-07-22

16 נובמבר 2024

1 הכול היה בידיו הבלעדיות של מר נובוגרוצקי. משלא הוצגה כל ראיה אחרת בדבר
2 הרכב הדירקטוריון במועד חתימת הסכם העסקה וההסכם למתן שירותים, הרי
3 שהדבר רק מחדד את חוסר תום הלב בכל הקשור להתנהלות מול התובעת
4 וההתמהמהות בקבלת החלטת דירקטוריון רשמית בדבר הענקת האופציות
5 ואימוץ התוכנית.

6 65. יפים לעניינו דברי חברי, סגן הנשיאה השופט דורי ספיבק בתיק תע"א 12403-09
7 נאיל חדד וערן פלד - מובילקום בע"מ (28.8.2012) שם נקבע: "

8 "סעיף 41 לחוק החוזים, התשל"ג -1973 קובע: "חיוב שלא הוסכם
9 על מועד קיומו, יש לקיים זמן סביר לאחר כריתת החוזה". הלכה
10 היא כי "משכו של הזמן הסביר ייבחן לפי נסיבותיו של כל מקרה,
11 על יסוד הראיות שבפני בית-המשפט ולפי הקשרו של העניין".....

12 במקרה שלפנינו, ועל יסוד הראיות שהובאו בפנינו, אנו קובעים
13 שחובתם של הנתבעים היתה להשלים את הכנת תוכנית האופציות
14 לכל המאוחר בחלוף שלושה חודשים למן כריתת הסכמי העסקה.
15 נסביר להלן כיצד הגענו למסקנה זו: ראשית "לשיטה של תגמול
16 עובדים באמצעות הענקת אופציות יתרונות רבים. כך למשל, אין היא
17 מחייבת תשלום כסף מזומן לעובד, דבר אשר עשוי להקשות על מצב
18 הנזילות של החברה המעבידה" ...במקרה שלפנינו, ברור כי החברה
19 הנתבעת ביקשה לנצל את היתרון הזה עד תום. הסכם העבודה עם
20 נאיל, מהנדס מקצועי ובעל ותק, קבע ששכרו יעמוד על שכר מינימום
21 בלבד .. עולה ממנו בבירור כי מתן האופציות היווה את המרכיב
22 העיקרי בתגמול המוסכם עבור עבודתו. דווקא משום כך, לא סביר
23 לדעתנו לפרש את הסכם העבודה באופן שהחברה היתה זכאית על
24 פיו לקבל מנאיל עבודה לאורך חודשים 9 ארוכים, מבלי שהצדדים
25 ישלימו (בהתאם להתחייבות החברה) את הקצאת האופציות, לרבות
26 קביעת התנאים בהם יהיה זכאי נאיל לאופציות. חובת תום הלב
27 המוטלת על החברה חייבה אותה לעבור במהירות יחסית משלב
28 ההמלצה (שאינה מחייבת בהכרח את דירקטוריון החברה) להקצות
29 לנאיל אופציות, לשלב שבו היתה אמורה להיות לנאיל "ביד" תוכנית
30 אופציות מפורטת ומאושרת על ידי דירקטוריון. "...



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7535-07-22

16 נובמבר 2024

- 1 גם בענייננו, הגם שלא מדובר לגמרי באותן נסיבות, הרי שחובת תום הלב חייבה
2 את הנתבעת שלא להתמהמה עם אימוץ תכנית אופציות ואישור הענקת
3 האופציות לתובעת, ואילו התנהלותה בנדון, כמפורט לעיל, ללא כל הצדקה שיש
4 בה להניח את הדעת, מעידה על ניסיון להוביל לכך שהתובעת לא תוכל לממש
5 לפחות את מנת האופציות הראשונה בתום תקופת ה'קליף'.
- 6 66. זה המקום לציין כי עיון בסיכומי הנתבעת מעלה כי הנתבעת אישרה כי לאחר
7 שלושה חודשים ממועד פיטורי התבעת היתה אף תוכנית סדורה למימוש
8 אופציות. גם עיון בסעיף 56 (ג) לתצהירו של מר נובוגרוצקי מעלה כי הצהיר כי
9 כבר ביום 8.5.2022 אימצה הנתבעת תוכנית אופציות לעובדים (ESOP).
- 10 67. משכך שעה שהנתבעת לא נתנה כל מענה מדוע לא פעלה לאימוץ תוכנית אופציות
11 וקבלת אישור דרקטוריון בזמן סביר לאחר חתימת ההסכם למתן שירותים
12 והסכם העסקה, ושעה שלא הכחישה כי אכן עיקר התמורה של התובעת היה
13 אמור להיות באמצעות מימוש האופציות, ושעה שמחומר הראיות עולה כי לאחר
14 כ- 3 חודשים ממועד פיטורי התובעת אימצה הנתבעת תוכנית אופציות ובהינתן
15 סמיכות הזמנים בין מועד חתימת הסכם העסקה (בו דאגה הנתבעת לדחות את
16 מועד הבשלת מנת האופציה הראשונה ללא כל הסבר מניח את הדעת) לפיטורי
17 התובעת, ונוכח הטעמים שהוצגו לסיום ההעסקה אשר לא שוכנענו כי יש לקבלם
18 הרי ששוכנענו כי הנתבעת פעלה בחוסר תום לב לסיכול התנאים הנדרשים לצורך
19 הענקת האופציות לתובעת בהסכם להסכם העסקה.
- 20 68. מעבר לאמור, נציין כי עיון בהוראות הסכם העסקה המצוטטות לעיל מעלה כי
21 יש בהם פירוט של תנאים מהותיים הנוגעים להענקת האופציות (מספר האופציות
22 לרכישת מניות הנתבעת, מחיר המימוש, תקופת הבשלת האופציות), ואין מדובר
23 בהתחייבות עמומה הנעדרת כל מסוימות.
- 24 69. משכך שוכנענו כי הנתבעת הפרה הפרה יסודית את ההסכמה עם התובעת לעניין
25 האופציות בהסכם העסקה וזאת בחוסר תום לב, והיתה אחראית לסיכול התנאים
26 המצטברים להענקת האופציות לתובעת על פי הסכם העסקה ולאפשרות התובעת
27 ליהנות לפחות מהבשלת מנת האופציות הראשונה הקבועה בהסכם העסקה (ר'
28 לעניין זה גם ע"ע 83/09 יצחק ענבר - ארזים השקעות בע"מ (3.6.2010), סעיף 29
29 לפסק דינו של כב' השופט שמואל צור).
- 30 70. בנסיבות אלה, אילו הנתבעת לא היתה מפטרת את התובעת שלא כדין ופועלת



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7535-07-22

16 נובמבר 2024

- 1 לאימוץ תכנית אופציות בתוך זמן סביר, התובעת היתה יכולה להשלים את
2 העסקתה עד ליום 20.4.2022, ולפיכך, לממש את מנת האופציות הראשונה.
3 עם זאת, לא שוכנענו כי ניתן להסיק זאת מעבר לתקופה של 20.4.2022, שעה שלא
4 ניתן לחזות את המשך ההתקשרות בין הצדדים מעבר לתקופה ראשונית זו.
- 5 71. ערים אנו לפסיקה אליה הנתבעת הפנתה בסיכומיה בענין ע"ע 182/07
6 **מיקרוסופט ישראל - גרושקה**. עם זאת, נסיבות התיק דנן שונות מאלו שהופיעו
7 בפסיקה זו, שעה שבפרשת גרושקה המסקנה היתה כי פיטורי העובד היו
8 מוצדקים ובאו לעולם בשל תפקודו הלקוי ויחסי אנוש בעייתיים וכן שם עניין
9 מימוש האופציות כלל לא היה רלוונטי עובר לשיחת סיום העסקה וכן שעה ששם
10 הוצע לעובד להמשיך לעבודה בחברה אולם הוא זה שסרב לכך.
- 11 **הסעד לו זכאית התובעת בגין הפרת הסכם העבודה עימה בכל הנוגע לאופציות**
- 12 72. עיון בכתב התביעה מעלה כי התובעת תבעה פיצוי בנדון במספר חלופות.
13 73. שעה שקבענו כי הנתבעת הפרה באופן יסודי את הסכם ההעסקה וזאת בחוסר תום
14 לב, והיתה אחראית לסיכול התנאים המצטברים להענקת האופציות ולאפשרות
15 התובעת ליהנות לפחות מהבשלת מנת האופציות הראשונה הקבועה בהסכם
16 העסקה, אזי אנו סבורים כי בנסיבות אלה יש לחייב את הנתבעת לאפשר לתובעת
17 לממש את אותו חלק של אופציות אשר היה מבשיל ביום 20.4.2022 בהתאם
18 להסכם העסקה.
- 19 74. משכך התובעת זכאית לממש 25,000 אופציות (כהגדרתן בסעיף B לנספח A
20 להסכם העסקה) במחיר מימוש של 0.01 ₪ לאופציה, וזאת בהתאם לתוכנית
21 תגמול האופציות לעובדים (ESOP) שקיימת בנתבעת. כמו כן על הנתבעת לשאת
22 בחבות המס שתחול על התובעת כתוצאה מהקצאה זו.
- 23 75. שוכנענו כי זו התרופה שמגשימה במידת הקרבה הרבה ביותר את אומד דעת
24 הצדדים ואת תכלית הסכם העסקה.
- 25 **זכאות התובעת לסך של 83,333 ש"ח ₪ בגין השירותים שהתובעת סיפקה לנתבעת**
26 **עובר לחתימה על הסכם העסקה**
- 27 76. עיון במכתב מיום 20.2.2021, ביטול ההסכם למתן שירותים (נספח 19 לתצהיר
28 התובעת) מעלה כי בשונה מטענת התובעת, הרי שבכל הנוגע לסכום התמורה בסך
29 83,333 ₪ הרי שתשלומו לתובעת היה מותנה בתנאי גיוס כספי של מיליון דולר:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7535-07-22

16 נובמבר 2024

1 **"The Parties agree that an amount of NIS [83,333], shall be**
2 **considered as a full and complete final payment of all**
3 **amounts due to you in connection with the Cash Fee**
4 **under the Service Agreement (the "Cash Payment"), and**
5 **such Cash Payment shall be paid to you in the framework**
6 **of the Employment Agreement only following the**
7 **completion by the Company of the Qualified Financing."**

8 קרי תשלום סך של 83,333 ₪ היה מותנה בהשלמת גיוס כספי כהגדרתו בהסכם
9 למתן שירותים, קרי גיוס מיליון דולר, שלא התקיים במועד הרלוונטי.
10 77. התובעת לא הרימה את הנטל להוכיח כי תנאי חיצוני זה של השלמת גיוס התקיים,
11 וכן לא שוכנענו כי הנתבעת גרמה לסיכול תנאי זה.

12 78. משכך לא שוכנענו כי התובעת זכאית לפיצוי בגין רכיב זה.

פיטורים שלא כדין

14 79. הפעלת כוח הפיטורים על ידי מעסיק כפוף לעקרון תום הלב. יפים לעניינו הדברים
15 שנפסקו בדב"ע מא/39-3, חג'ג' - איתם מינהל אזורי אגודה שיתופית בע"מ:
16 **"יחסי עובד ומעביד, ממהותם, מחייבים מידה רבה של ביצוע ב"תום**
17 **לב" "ונאמנות"...** גמר חוזה העבודה-פיטורים מסיבה מוצהרת
18 **שמתברר כי כלל לא היה יסוד לה ושימשה מסווה לסיבה אחרת שלא**
19 **ראו נכון לגלות, אינו מתיישב עם 'תום לב' המתחייב מחוק החוזים**
20 **ובמיוחד מיחסי עובד ומעביד"**.

21 80. כעולה מהאמור לעיל, שוכנענו כי נימוקי השימוע לא שיקפו נימוקים אמיתיים וכי
22 פיטורי התובעת נעשו בחוסר תום לב, וכדי להימנע מהענקת האופציות ומתן
23 אפשרות לתובעת לממש לפחות את מנת האופציות הראשונה כאמור לעיל.

24 81. נציין כי הסיבה להכללת סעיף האופציות בהסכם העסקה וכמות האופציות
25 המופיעה בו, היתה השכר הנמוך ששולם לתובעת במסגרת הסכם העסקה והעדר
26 תשלום תמורה במסגרת ההסכם למתן שירותים. זה המקום לציין כי גם עיון
27 בחקירתו הנגדית של מר נובוגרוצקי הסביר כי העניק לתובעת שיעור אופציות
28 חריג וזאת בשל המועד המוקדם שבו הצטרפה לנתבעת והעובדה כי לא קיבלה כל
29 תשלום עבור עבודתה. ר' עמ' 25 שורות 23-28 לעדותו.

30



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7535-07-22

16 נובמבר 2024

82. מששוכנענו כי התובעת פוטרה מבלי שהנימוקים האמיתיים להפסקת העסקתה צוינו בפניה, מבלי שקוימה התייעצות כלשהי עם הממונים על התובעת ומבלי שהנתבעת בחנה האם ניתן להמשיך את עבודת התובעת גם אם היה שינוי כלשהו באפיון המוצר, ומששוכנענו כי הפיטורים נעשו בחוסר תום לב בכדי להימנע מהענקת האופציות בהתאם להסכם העסקה של התובעת – אנו קובעים כי נפלו פגמים בפיטוריה והם בוצעו שלא כדין.

הסעד בגין פיטורים שלא כדין

83. בע"ע (ארצי) 10940-10-15, מנורה מבטחים ביטוח בע"מ נ' יונתן רון (6.9.2018) (להלן: "עניין מנורה"), דן בית הדין הארצי בשאלה מהו הסעד הכספי הראוי בגין פגמים שנפלו בהליך פיטורים. בית הדין הארצי הפנה לפסק הדין של כבי השופט איטח (כתוארו אז) בע"ע (ארצי) 43380-06-11 פלוני - אלמונית (9.12.2014) (להלן: ענין פלוני), וסיכם את הכללים לפסיקת פיצוי כספי בגין פיטורים שלא כדין תוך הבחנה בין פיצוי על נזק ממוני ובין פיצוי על נזק שאינו ממוני. כדלקמן:

"הפיצוי בגין נזק ממוני נועד לפצות את העובד על אובדן הכנסותיו בתקופה שלאחר הפיטורין. הפיצוי בגין נזק שאינו ממוני נועד לפצות את העובד על הפגיעה בכבודו ועוגמת הנפש שנגרמה לו. בעניין פלוני הודגש כי "עגמת הנפש היא סוג של נזק לא ממוני, שכלל אין מניעה לפסוק עבורו פיצוי וזאת במקרים המתאימים, כגון פגיעה בזכויות חוקתיות, ובכלל זה פיטורים על רקע של הפליה, או במקרה של פיטורים בהליך לקוי". פיטורים על יסוד עילה שחל איסור לפטר בגינה (כגון, הפליה אסורה, מימוש זכות חוקתית או חוקית, עקב חשיפת שחיתות, הפרת חובת תום הלב המוטלת על המעסיק לאורך יחסי העבודה לרבות בסיומם, ועוד) – הינם פיטורים שלא כדין, המזכים בפיצוי בגין נזק בלתי ממוני, ואף משפיעים על שיעורו. בנוסף, הליך פיטורים לקוי עשוי אף הוא להצדיק פיצוי בגין נזק שאינו ממוני. כפי שצינו לעיל מטרת השימוע היא בעיקרה לאפשר לעובד להביא בפני מעסיקו את ה'אידך גיסא' ולנסות לשכנע את בעל הסמכות שלא לממש את כוונת הפיטורים. בהתחשב במעמדה וחשיבותה של העבודה עבור האדם העובד מבחינה כלכלית ומבחינת זהותו האישית הרי שהזדמנות זו יש ליתן בצורה הוגנת והולמת,



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7535-07-22

16 נובמבר 2024

1 וזאת אף אם עילת הפיטורים חוקית. אך מובן הוא כי הדברים
2 מקבלים משנה תוקף כאשר ההליך הלקוי הוא בעצם מסווה לעילת
3 פיטורים שאינה חוקית....."

4 84. אשר לנזק שאינו ממנו קבע בית הדין הארצי בעניין מנורה :

5 "אשר לנזק שאינו ממוני, הסמכות לפסוק פיצויים בגין נזק זה
6 כתוצאה מפיטורים לא כדין מעוגנת בסעיף 13 לחוק החוזים (תרופות
7 בשל הפרת חוזה), תשל"א – 1970 (להלן: חוק החוזים תרופות)
8 הוראה זו, כמו הוראות נוספות המסמיכות את בית הדין לפסוק פיצוי
9 על נזק שאינו ממוני, מושתתת על ההכרה בכך שגם נזק שאינו נילוה
10 לפגיעה פיזית ואינו מתבטא בחסרון כיס ראוי לפיצוי. ככלל, הושטת
11 פיצוי בגין נזק שאינו ממוני מגשימה בראש ובראשונה תכלית
12 תרופתית, היינו הטבת נזק שנגרם לנפגע. בנוסף, פיצוי זה, ככל
13 פיצוי, מגשים תכלית חינוכית הרתעתית, שכן הוא מחייב את המפר
14 לשאת בעלות הפרתו, וכפועל יוצא מכך עשוי הפיצוי להוות תמריץ
15 שלילי להפרה עתידית על ידו או על ידי אחרים.

16 בסעיף 13 לחוק החוזים תרופות – אשר מכוחו נפסק הפיצוי בגין
17 פיטורים שלא כדין – לא הוגבל – במישרין או בעקיפין – שיעור
18 הפיצוי שניתן לפוסקו. עסקינן בעניין הנתון לשיקול דעת בית הדין.
19 בעבר, קבעה הפסיקה את שיעור הפיצוי בגין נזק שאינו ממוני
20 כמכפיל של שכר העובד. בהמשך, נסוגה הפסיקה משיטה זו לקביעת
21 גובה הפיצוי. זאת, תוך שהודגש כי עגמת נפש אינה עומדת בהכרח
22 ביחס ישיר לגובה השכר, וצערן של עובד המשתכר שכר גבוה אינו
23 בהכרח גדול מצערן של עובד המשתכר שכר נמוך..... בנוסף, יש
24 לזכור כי הפיצוי הוא אמנם כלי לביטוי מורת הרוח מהתנהלות
25 המעסיק בהליך הפיטורים וזאת כחלק מצדק קונקרטי בין העובד
26 למעסיק, אך הוא מקפל בתוכו גם תכלית של הכוונת התנהגות
27 הצדדים ליחסי עבודה, ותכלית נוספת זו אינה קשורה לגובה שכרו
28 של העובד. דומה כי כיום קיימת תמימות דעים כי פסיקת פיצוי בגין
29 נזק שאינו ממוני צריכה להיקבע כסכום גלובלי בהתאם לאמות מידה
30 שפותחו בפסיקה, ולא כמכפלת השכר."



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7535-07-22

16 נובמבר 2024

85. אשר לאמות המידה לקביעת שיעור הפיצוי הבלתי ממוני כסכום גלובלי, ציין בית הדין בעניין מנורה כי:

"בענין ברד מנינו – מבלי להתיימר למצות - מספר שיקולים שניתן לשקול בעת פסיקת סעד בלתי ממוני בגין פיטורים שלא כדין. וכך נאמר:

"במסגרת זו ניתן לשקול מגוון שיקולים, אשר מבלי להתיימר למצותם, כוללים: עוצמת הפגם והחומרה במחדלי המעסיק, האם חובת השימוע הופרה באופן מלא או חלקי (לענין בחינת מהותיות הפגם ראו: ענין אורן; ענין אהרונוב פסקה 63); אופיו של ההליך שקיים – ככל שקיים – והאם נשמר בגדר השיח והשיג כבודו של העובד כאדם או שאך הוטחו האשמות (ראו ענין פלונית וענין אורן); האם הפיטורים היו מסיבה עניינית או שאינה עניינית, שכן החומרה המהותית הקיימת במקרה בו עילת הפיטורין אינה עניינית משליכה גם על תוצאת החומרה שבאי שמירה על זכויותיו הדיוניות של העובד טרם פיטוריו; משך תקופת העסקת העובד; גילו של העובד (ראו ענין אהרונוב פסקה 63); האם נפל דופי גם בהתנהגות העובד (ראו ענין פלונית פסקה 42) ועוד".

86. במקרה דנן, איננו סבורים כי חלו פגמים בהליך השימוע, שעה שהתובעת זומנה במכתב זימון לשימוע ונערך לה שימוע בנוכחות ב"כ וזכות הטיעון ניתנה לה. עם זאת, כאמור, שוכנענו כי לא הוצגו בפני התובעת הנימוקים האמיתיים שהובילו לפיטוריה, וכי פיטוריה נעשו בחוסר תום לב כפי שפורט. בנסיבות אלו שוכנענו כי על הנתבעת לפצות את התובעת בגין נזק שאינו ממוני בסך של 50,000 ₪.

סוף דבר

87. התובעת זכאית לממש 25,000 אופציות (כהגדרתן בסעיף B לנספח A להסכם העסקה) במחיר מימוש של 0.01 ₪ לאופציה, וזאת בהתאם לתוכנית תגמול האופציות לעובדים (ESOP) שקיימת בנתבעת, כמו כן, על הנתבעת לשאת בחבות המס שתחול על התובעת כתוצאה מהקצאה זו.





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7535-07-22

16 נובמבר 2024

- 1 88. בנוסף, הנתבעת תשלם לתובעת, בתוך 30 יום מקבלת פסק הדין פיצוי בגין נזק
- 2 שאינו ממוני בסך של 50,000 ₪, בתוספת הפרשי ריבית והצמדה כדין מיום הגשת
- 3 התביעה (5.7.2022) ועד ליום התשלום בפועל.
- 4 89. הנתבעת תישא בהוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בסך של 20,000 ש"ח שישולמו תוך 30
- 5 יום מיום קבלת פסק הדין שאם לא כן, יישאו הפרשי ריבית והצמדה כדין.
- 6 90. זכות ערעור לבית הדין הארצי, תוך 30 יום מיום קבלת פסק הדין.

נציג ציבור
מעסיקים, מר
חגי רם

אסנת רובוביץ - ברכש,
שופטת

נציג ציבור עובדים, מר מאיר חן

ניתן היום, ט"ו חשוון תשפ"ה, (16 נובמבר 2024), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

- 10
- 11
- 12
- 13
- 14
- 15
- 16
- 17
- 18
- 19
- 20