

התובע:

[REDACTED]

- נגד -

הנתבעת:

[REDACTED]

פסק בוררות

רקע עובדתי

1. התובע הינו שחקן כדורגל.
2. הנתבעת הינה אגודה המפעילה קבוצת בוגרים בליגה ג' יזרעאל, שנרשמה לראשונה במסגרת ההתאחדות לכדורגל בישראל בעונת 2021/22.
3. עיקרי העובדות שאינן שנויות במחלוקת בין הצדדים הן כדלקמן:
  - 3.1 ביום 25.8.2021 נערך משחק אימון בין הנתבעת לבין קבוצת [REDACTED] בה שיחק התובע.
  - 3.2 ביום 29.8.2021, בעקבות הצעה שקיבל התובע ממנהל הנתבעת (אשר על פרטיה הצדדים חלוקים ביניהם), התובע עבר בהשאלה מקבוצת [REDACTED] לנתבעת, ונרשם בפורטל ההתאחדות כשחקן בשורותיה לעונת 2021/22.
  - 3.3 בין הצדדים לא נחתם הסכם התקשרות.
  - 3.4 עוד בטרם שיחק התובע במשחק ליגה במדי הנתבעת, בעקבות נסיבות הקשורות לפציעתו של התובע, אשר אילצה אותו להיעדר מאימונים, הודיע מנהל הנתבעת לתובע כי הקבוצה אינה מעוניינת בו כשחקן.

- 3.5 בין התובע לנתבעת התקיימו חילופי דברים, בעל-פה ובכתב, בניסיון ליישב את אופן סיום ההתקשרות בפשרה. משלא הגיעו הצדדים להסכמה, סירבה הנתבעת לחתום על שחרור התובע משורותיה.
4. ביום 14.10.2021, הגיש התובע בקשה בכתב למתן צו עשה זמני, להורות על שחרור משורות הנתבעת למשך תקופה קצובה או עד להכרעה סופית בתביעה שהגיש בד בבד עם הבקשה, וכן תביעה כספית.
5. הצדדים חלוקים ביחס למהות ההתקשרות ביניהם, ובפרט האם נרקמו יחסי עבודה בין הצדדים, וכן ביחס לשכר עליו סיכמו טרם המעבר של השחקן לנתבעת.

### ההליך המשפטי

6. כאמור, במועד הגשת כתב התביעה, הגיש התובע בקשה בכתב למתן צו עשה זמני, במסגרתה התבקשת להורות על שחרור התובע משורות הנתבעת למשך תקופה קצובה, או עד להכרעה בתביעת הבוררות.
7. לאור בקשת השחקן, נקבע דיון דחוף בבקשה ליום 21.10.2021. ביום הדיון, הודיעה הנתבעת, כי מורשיה חתמו על שחרור כרטיס השחקן בפורטל ההתאחדות לכדורגל. עם זאת, נכתב כי התובע לא הסכים לבקשת הנתבעת לבטל את הדיון, מאחר שחתימת הנתבעת נעשתה ביום 20.10.2021 לאחר השעה 17:00, דבר שמנע מהתובע לשחק במשחק שתוכנן ליום הדיון. בתשובתו מאותו יום, הבהיר התובע כי אינו מתנגד לביטול הדיון, אולם הדגיש כי שחרורו נעשה רק לאחר שנאלץ להגיש את הבקשה לצו זמני, וכי מאחר שהנתבעת לא השלימה את החתימות הנדרשות במועד, היא גרמה לו לפספס משחק נוסף, ובכך נגרם לו נזק בלתי הפיך. לאור הנסיבות והתנהלות הנתבעת, ביקש התובע להורות על פסיקת הוצאות כנגד הנתבעת.
8. לאור זאת, בוטל הדיון הדחוף בבקשה, וקבעתי כי נושא ההוצאות ידון במסגרת הדיון בתביעה.
9. ביום 7.11.2021 הגישה הנתבעת כתב הגנה, וביום 5.12.2021 הגיש התובע כתב תשובה.
10. לבקשת הנתבעת, ועל מנת לאפשר את התייצבות נציג הנתבעת, נדחתה הישיבה המקדמית ליום 7.12.2021.
11. ביום 7.12.2021 התקיימה ישיבה מקדמית, בה לא התייצב נציג הנתבעת. בתום שמיעת הצדדים, הצדדים ניסו להגיע להסכמה ביניהם לפשרה, לרבות על דרך סעיף 79א לחוק בתי המשפט (נוסח משולב), תשמ"ד-1984, אולם הדבר לא עלה בידיהם.
12. התובע הגיש תצהיר עדות ראשית מטעמו ביום 21.12.2021. מועד הגשת תצהיר עדות ראשית מטעם הנתבעת חלף, ונוכח הנסיבות שפירטה הוארך, כך שתצהיר עדות ראשית של חבר הנהלת הנתבעת, מר [REDACTED] (להלן גם - "מנהל הנתבעת"), הוגש ביום 10.1.2022.
13. ביום 11.1.2022 נערך דיון הוכחות, במסגרתו נחקרו המצהירים. במועד זה נערכו גם סיכומים בעל-פה. בתום דיון ההוכחות, שבתי והצעתי לצדדים לנסות ולסיים את המחלוקת ביניהם בפשרה, ונקבע כי הצדדים יודיעו בתוך 7 ימים האם הצליחו להגיע להבנות.
14. ביום 19.1.2022 הודיע התובע, כי הצדדים לא הגיעו להסדר פשרה.
15. אעמוד להלן על עיקרי טענות הצדדים, זאת לאחר שכלל טענותיהם וראיותיהם הובאו ונשקלו על-ידי.

## עיקרי טענות התובע

16. בכתב התביעה, טוען התובע כי בינו לבין הנתבעת התקיימו יחסי עובד-מעביד.
17. לטענת התובע, בתום משחק אימון שנערך ביום 25.8.2021 בין הנתבעת לבין קבוצת [REDACTED] (להלן – "הקבוצה המשאילה"), במדיה שיחק התובע באותה עת, התקשר מנהל הנתבעת, מר [REDACTED], לתובע, על מנת להחתימו בשורות הנתבעת.
18. באשר לתנאי ההעסקה נטען, כי התובע ומנהל הנתבעת סיכמו ביניהם למחרת על תשלום שכר עבודה חודשי על סך של 8,000 ש"ח נטו, לשבעה חודשים בתוספת תשלום דמי נסיעות, וכן מענק עליה לליגה ב' בסך 20,000 ש"ח.
19. ביום 29.8.2021 עבר התובע בהשאלה לשורות הנתבעת. עובדה זו, כאמור, אינה במחלוקת.
20. אשר לנסיבות סיומו של הקשר בין הצדדים, טוען התובע כי הוא נפצע בשורות הנתבעת לאחר מספר אימונים. בעקבות פציעת התובע, הודיע מנהל הנתבעת לתובע שישלם לו משכורת אחת, על סך של 8,000 ש"ח נטו, וכן הוצאות טיפולים, וישחרר אותו מהקבוצה. ימים ספורים לאחר מכן, מנהל הנתבעת הודיע לתובע שהוא אינו מוכן לשלם לו משכורת, אך יהיה מוכן לשלם עבור טיפולי הפיזיותרפיה.
21. נטען, כי התובע פנה לנתבעת על מנת שתחתום על טופס חזרה מהשאלה, אך מנהל הנתבעת התנה את חתימתו על הטופס בכך שהתובע יוותר כלפי הנתבעת על כל זכויותיו הכספיות, דבר אשר התובע לא הסכים לו. עוד נטען, כי פניית בא כוח התובע בכתב לנתבעת ביום 21.9.2021, על מנת לסיים את ההתקשרות בפשרה, זכתה להתעלמות.
22. בכתב התשובה, התובע דוחה את טענות הנתבעת, לפיהן התבקש להגיע לנתבעת למבחנים או להתרשמות בלבד. עוד טען, בין היתר, כי הגיע כשיר לשורות הנתבעת, כי בליגות הנמוכות משולמים סכומים אדירים מכפי שבליגות הגבוהות, ודחה את הטענות שיוחסו להתנהלותו כ"תובע סדרתי".
23. התובע תובע את הסעדים הבאים:
- 23.1 תשלום שכר עבודה החל מחודש ספטמבר ועד תום עונת המשחקים 2021/22, היינו למשך 7 חודשים (סך של 56,000 ש"ח נטו), בצירוף הלנת שכר מיום הגשת התביעה ועד ליום התשלום המלא בפועל או צמוד ונושא ריבית כדין.
- 23.2 פיצוי ללא הוכחת נזק בשיעור של עד 15,000 ש"ח בגין אי מסירת הודעה על תנאי עבודה או הסכם עבודה, בהתאם לסעיף 1 לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב-2002 (להלן – "חוק הודעה לעובד").
- 23.3 פיצוי של 5,000 ש"ח בהתאם לסעיף 24(ג) לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958 (להלן – "חוק הגנת השכר"), משנתבעת לא העבירה לו תלוש שכר בגין חודש ספטמבר 2021.
- 23.4 פיצוי בגין עוגמת נפש שנגרמה לתובע.
- 23.5 תשלום הוצאות מלאות עבור הבוררות ושכר טרחת הבוררות.

## עיקרי טענות הנתבעת

24. הנתבעת מתנגדת להשתכללות יחסי עובד-מעביד בין התובע לבינה. לטענתה, הצדדים לא הגיעו בשום שלב כדי הסכמה או העסקה של התובע אצל הנתבעת, ולראיה לא נחתם הסכם עבודה.
25. הנתבעת לא חולקת על כך שביום 25.8.2021 פנה מנהל הנתבעת לתובע. עם זאת, היא טוענת כי התובע נקרא למספר ימי התרשמות אצל הנתבעת. כך, שחווה עתיד היה להיחתם רק ככל שהשחקן ירשים באימוני הקבוצה, מקצועית וחברתית, בכפוף לאישור המאמן.
26. לטענתה, אין ללמוד על השתכללות יחסי עבודה בין הצדדים מכך שהתובע נרשם בפורטל ההתאחדות. לפי הנתבעת, ההשאלה של התובע הינה הליך טכני לצורך עמידת הנתבעת בדרישת ההתאחדות לרישום סגל שחקנים של לפחות 20 שחקנים עד ליום 31.8.2021, והרישום בהתאחדות היה על כן "פיקטיבי", כטענתה. השחקן נענה לבקשת ההנהלה ועבר בהשאלה, תוך הבטחה מהנתבעת, כי במידה שלא ירשים את הצוות המקצועי, ישוחרר מיד מהקבוצה בהסכמה הדדית וללא טענות אחד למשנהו.
27. לטענת הנתבעת, התובע הגיע לתקופת ההתרשמות כשהוא פצוע, והדבר התגלה על ידי הצוות המקצועי לאחר מספר דקות באימונו הראשון של השחקן. לשיטתה, אפילו יוכחו יחסי עובד-מעביד, התובע יהיה מושחק מלטעון כי יש לו זכויות ממקום העבודה.
28. הנתבעת מכחישה, כי סוכמו תנאי העסקה בינה לבין התובע, בוודאי לא התנאים להם טוען התובע, וטוענת כי דובר עם השחקן על סך כולל של 4,000 ש"ח לחודש בהסכם עבודה עתידי.
29. לטענת הנתבעת, משכורת חודשית בסך 8,000 ש"ח נטו היא לא סבירה, בהתחשב בכך שמדובר בקבוצה בשנה הראשונה שלה בליגה ג', אשר מקיימת שני אימונים בני שעה וחצי כל אחד במהלך השבוע, נוסף למשחק בשבת.
30. נטען כי הנהלת הקבוצה הגדילה לעשות והציעה, לפני משורת הדין, לשלם לתובע עבור טיפולי פיזיותרפיה על מנת לעזור לו להשתקם, אולם התובע סירב. עוד נטען, כי התברר שהתובע לא טרח לטפל בפציעתו.
31. נטען, כי התובע נעלם למשך שלושה שבועות, וכי מנהל הנתבעת שלח לו הודעה בה הודיע לו כי בשל היעדרותו ואי יכולתו להרשים את צוות המאמנים, הנתבעת מוותרת על האפשרות לצרף אותו כשחקן מן המניין.
32. הנתבעת אינה מכחישה, כי מנהל הנתבעת ביקש מהתובע לחתום על טופס העדר תביעות, ותולה זאת בהתנהגות התובע ובכך שנודע להנהלת הקבוצה כי התובע הינו "תובע סדרתי". נבואה שהתממשה, לטענתה, בהגשת כתב התביעה דנן.
33. לטענת הנתבעת, מכתבו של בא כוח התובע מיום 21.9.2021 לא הגיע לידיה, ורק ביום 2.11.2021 התוודע מנהל הקבוצה לקיומו, כאשר בן דודו עדכן ששליח שהגיע לביתו מסר לו כתב התראה עבור הנתבעת.
34. עוד טוענת הנתבעת, כי סיכמה עם כל שחקניה שתוכל להשתחרר מההסכמים איתם לאחר 4 משחקים וללא פיצוי כלשהו. לכן, לטענתה, אילו היו הצדדים מגיעים כדי חתימה על הסכם, תניה דומה הייתה עולה על הכתב או מוסכמת בעל פה בין הצדדים.

35. הנתבעת סבורה, כי לא נגרם כל נזק לתובע. הוא לא ניזוק כלכלית, שב לקבוצה בה שיחק בעונת 2020/21, ובפועל מעמדו חזר לקדמותו.

## דיון והכרעה

### מהות היחסים בין התובע לנתבעת

36. בין הצדדים נטושה מחלוקת ביחס למהות היחסים שנרקמו בין התובע לנתבעת. אקדים אחרית לראשית ואציין, כי על בסיס מכלול הטענות וחומר הראיות שהונחו בפני, ולאחר בחינת המבחנים שנקבעו בפסיקה, תוך יישום על עובדות המקרה דנן, הגעתי למסקנה כי בין התובע לנתבעת השתכללו יחסי עובד-מעביד.

37. התובע שיחק בקבוצת [REDACTED], ולאחר שמנהל הנתבעת צפה בו והביע בו התעניינות, הושאל לנתבעת, אשר ביום 29.8.2021 רשמה אותו כשחקן בשורותיה בפורטל ההתאחדות.

38. הנתבעת אינה חולקת על כך, ששאלה את התובע מהקבוצה המשאילה, וכי היא רשמה אותו כשחקן הקבוצה. למעשה, הנתבעת טוענת שרישומו של התובע כשחקן בשורותיה היה חיוני עבורה, מאחר שהיא ביקשה להתבסס על רישום זה של התובע כשחקן הקבוצה, לצורך הצגת סגל שחקנים כנדרש לטענתה בפני ההתאחדות, שיאפשר את רישומה כקבוצה חדשה בליגה ג'.

39. אלא, שהנתבעת טוענת, כי בעצם הרישום לא השתכללו יחסי עבודה בין הצדדים, מכיוון שהרישום היה הליך טכני, לצורך עמידתה בדרישת ההתאחדות לרישום סגל של 20 שחקנים כאמור, וכי לא הוסכם על יחסי עובד-מעביד, אלא לאחר שהתובע ירשים באימוני הקבוצה. ולראיה, כך לטענתה, לא נחתם הסכם עבודה.

40. את טענה זאת אין בידי לקבל.

41. במצב דברים בו הנתבעת רשמה את התובע כשחקן מן המניין בשורותיה, ואף ביקשה מההתאחדות להתבסס על הרישום, לצורך שינוי מצבה הרישומי של הנתבעת בהתאחדות, הרי שבהינתן פעולותיה שלה, והמצג שהציגה ברישום בהתאחדות, נטל הראיה עובר אל שכמה של הנתבעת להוכיח כי הרישום בפורטל ההתאחדות לא משקף את מצב הדברים לאשורו, כי חרף הרישום התובע לא התקבל כעובד בשורותיה, וכי הדבר היה מותנה כפי טענתה בתקופת התרשמות.

42. קביעה זו מתיישבת גם עם פסקי בוררות שיצאו מפני מוסד הבוררות של ההתאחדות לכדורגל, בהם נקבע כי על אף קיומו של העיקרון המשפטי לפיו "המוציא מחברו עליו הראיה", ראוי במחלוקת מעין זו, הנוגעת ליחסים שבין קבוצה לשחקן, להעביר את נטל הראיה לקבוצה. ראו למשל, תיק בוררות 58-19/20, בו נקבע כך: "יצוין כי היפוך נטל ההוכחה בתביעות שבין שחקנים/מאמנים לבין קבוצה נהג במוסד לבוררות (כשמו דאז) עוד מפסק הבוררות מיום 14.9.99 בתיק 98/99 – 155, בו נקבע כי "עידוד" הקבוצות להקפיד על עריכת הסכם בכתב, יעשה על דרך הטלת נטל ההוכחה על השחקן/מאמן (וראה גם פסקי הבוררות בתיקים 99/00-24, 02/03-51 ו-05/06-71)".

43. קביעה זו גם מתיישבת עם הרציונל המונח בבסיס סעיף 5א לחוק הגנת השכר, לפיו בתובענה של עובד נגד מעסיקו שבה שנוי במחלוקת עניין מהעניינים המנויים בהודעה על תנאי עבודה, והמעסיק לא מסר לעובד הודעה בהתאם להוראות החוק, בכלל או לגבי אותו עניין, תהיה חובת ההוכחה על המעסיק, ובלבד שהעובד העיד על טענתו באותו עניין, לרבות בתצהיר.

44. הנתבעת לא הציגה ראיה מספקת לכך שצירוף השחקן לקבוצה היה מותנה בתקופת ניסיון (שכשלעצמה לא הוגדרה על-ידי הנתבעת), או שהרישום נעשה "למראית עין". הדבר נזקף לחובת הנתבעת, כך בפרט כאשר הנתבעת פעלה, מיוזמתה, לרישום התובע כשחקן הקבוצה, וכאשר הנתבעת מבקשת להסיק מסקנה הפוכה מהמסקנה הטבעית המתבקשת מתוקף רישומו של התובע בפורטל ההתאחדות כשחקנה לעונת 21/22.

45. בהקשר זה אציין, כי הנתבעת הדפיסה את שם התובע על שתי תלבושות ייצוג, ומנהלה העיד כי מתוך מטרה להפגין רצינות ומקצועיות, כל שחקן שמגיע לקבוצה זוכה להדפס של שמו על המדים שלה. בנוסף, התובע הציג פרסום בעמוד הפייסבוק של הקבוצה מיום 27.8.2021, בו מופיעה תמונה של התובע עם כיתוב בערבית (אותו תרגם כך): "היום סוכם עם השחקן המנוסה [שמו] הבא [שמו] ברוך הבא". מנהל הנתבעת הצהיר, כי מדובר בדף אוהדים של הקבוצה, אשר אין להנהלת הנתבעת שליטה עליו. אף אם כך הדבר, הרי שגם בכך יש לתמוך במצג שנתנה הקבוצה לשילובו של התובע כשחקן בשורותיה. גם באלה יש לסתור את טענת הנתבעת.

46. עוד ראוי לציין בהקשר זה, כי הנתבעת אינה טוענת שאין בינה לבין שחקנים הרשומים בקבוצה יחסי עובד-מעביד. אלא טענתה היא, שהתובע לא היה "באמת" שחקן הקבוצה. הנתבעת אומנם רשמה את התובע כשחקן, וזאת ביוזמתה ועל דעתה של הנתבעת, שעשתה את הפעולות הנדרשות והגישה את הטופס לצורך כך, אולם הרישום היה, כך כפי טענתה, "פיקטיבי", ולכן לשיטתה לא התגבשו יחסי עובד-מעביד.

47. ואולם, משאין מחלוקת כי נעשה רישום של התובע כשחקן הנתבעת בפורטל ההתאחדות; ואין מחלוקת, שהתובע לא יכול היה להירשם כשחקן של קבוצה אחרת, אלא עד לאחר שחרורו על-ידי הנתבעת; ולפי הנתבעת, אלמלא רישום התובע כשחקנה היה עליה, כך כפי טענתה, לאתר ולרשום שחקן אחר, שימלא את מקומו בקבוצה; ובהיעדר ראיה מספקת, כי ההתקשרות בין הצדדים היתה מותנת, וכי חרף הרישום בהתאחדות התובע לא הועסק כשחקן הקבוצה – אני קובעת, שהתובע נמנה על שחקני הקבוצה, וככזה היה עובד הקבוצה (אף אם לתקופה קצרה).

48. את טענת הנתבעת בקשר עם רישום "פיקטיבי", כלשונה, ראוי לדחות גם נוכח תכליתו ומעמדו של פורטל ההתאחדות. פעילותו של ענף הכדורגל בישראל מוסדרת בקובץ תקנונים שונים הקובעים את "כללי המשחק" המחייבים את הקבוצות החברות בהתאחדות, את הפועלים בהן, וכן בעלי תפקידים נוספים השותפים וכפופים לפעילות ההתאחדות. "פורטל ההתאחדות" בפרט הינו פורטל רשמי, באמצעותו נעשות פעולות רישום בהתאם ל"תקנון הרישום" של ההתאחדות, לרבות רישום שחקן חדש, חידוש רישום שחקן, העברת שחקן, השאלת שחקן, השאלת משנה והחזרה מהשאלה. פעולות הרישום כרוכות במילוי טפסים על-ידי הקבוצה, ובמתן הצהרות המפורטות בהם. באמצעות הפורטל נקבע המצב הרישומי התקף של השחקנים.

49. טענת הנתבעת לפיה הרישום בפורטל היה "פיקטיבי", לא רק שהיא מנוגדת למחויבות ולהצהרות הקבוצה, אלא שהיא עלולה לפגוע במערכת הרישום עליה מבוססת פעילות ההתאחדות. גם מטעם זה, ראוי לדחות את טענת הנתבעת.

50. בשולי הדברים, אם כי לא בשולי חשיבותם, אוסיף ואעיר, כי הניסיון של הנתבעת להציג במסגרת הליך זה את הרישום שערכה כ"פיקטיבי", כמוה כטענה שהנתבעת ביקשה לערוך רישום כוזב בפורטל ההתאחדות, ולהציג בפני ההתאחדות מצג שווא, על מנת לעמוד בתנאי הסף לרישום כקבוצה. סבורני, כי

לא זה הנתביב בו ראוי שתצעד קבוצה הרשומה בהתאחדות, והמבקשת מההתאחדות להסתמך על מצגיה, ומוטב כי טענה זו לא היתה מועלית על-ידי הקבוצה.

51. אוסיף, מבלי לגרוע מן האמור, כי הנתבעת לא הביאה ראיה בכתב – אף שמנהלה העיד כי יש בידיו ראיות כאמור – לבסס את טענתה, כי ההשאלה של התובע הייתה טכנית בלבד, לצורך עמידה בדרישת ההתאחדות לרישום 20 שחקני סגל עד ליום 31.8.2021. בנוסף, במסגרת החקירה, הוצג בפני מנהל הנתבעת תדפיס מאתר ההתאחדות לכדורגל, לפיו נכון ליום 31.8.2021 היו רשומים 12 שחקנים בשורות הנתבעת. טענת הנתבעת במענה לכך, לפיה הטופס מציג רק את השחקנים שהושאלו ושוחררו או צורפו לקבוצה ולא את השחקנים שכבר נמצאים בקבוצה, לא מתיישבת עם הטענה שהנתבעת נרשמה לראשונה בעונת 2021/22. מכל מקום, כאמור, אף אם היה הרישום פועל יוצא של אילוץ טכני, משנרשם השחקן, ובהיעדר ראיה לסתור, כוננו יחסי עובד-מעביד.

52. נוכח המקובץ מתקיים בענייננו "מבחן ההשתלבות", שהוא המרכיב הדומיננטי "במבחן המעורב", הבוחר את מידת השתלבותו של "העובד" במפעלו של "המעסיק". הנתבעת היא קבוצת כדורגל, הנתבעת ביקשה לרשום את התובע כשחקן מן המניין, והוא הפך (אף אם לזמן קצר) חלק מסגל השחקנים. הרבה למעלה מן הצורך, היותו של התובע עובד הנתבעת נתמכת במבחני עזר נוספים, לרבות, הכוח של הנתבעת לשכור את שירותיו של התובע, ולהפסיק את ההתקשרות עימו; הימנעות הנתבעת מלשחרר את השחקן משורותיה, והעובדה שלא יכול היה לחזור ולהירשם כשחקן אצל הקבוצה המשאילה; העובדה, כי לאחר הפגיעה, ועוד בטרם התבררה חומרתה, הציעה הנתבעת לתובע לשלם עבור הוצאות טיפולי הפיזיותרפיה; החלטתי זו נתמכת גם בהתייחסות מנהל הנתבעת למשכורת לה היה זכאי התובע, כפי שאפרט בפרק הבא.

#### תנאי ההעסקה

53. התובע טען, כי סיכם עם מנהל הנתבעת על שכר חודשי בסך 8,000 ש"ח נטו בצירוף נסיעות (וכן מענק עליה לליגה ב' בסך 20,000 ש"ח נטו). ואילו האחרון הצהיר, כי לא החתים אף שחקן על שכר חודשי העולה על 4,000 ש"ח, היות ותקציב הקבוצה לא מאפשר זאת, למעט שחקן אחד, ששכרו עומד על סך של 5,000 ש"ח, שהצטרף לתקופה קצרה יחסית. עוד טענה הנתבעת, ששכר חודשי שעולה על 4,000 ש"ח אינו סביר כאשר מדובר בקבוצה עם תקציב שנתי שעומד על 400,000 ש"ח.

54. לאחר ששקלתי את מכלול הטענות והראיות שבפני, הגעתי לכלל מסקנה, כי השכר שסוכם בין הצדדים הוא סך של 4,000 ₪ נטו לחודש. להלן אפרט את עיקרי השיקולים שהובילו אותי למסקנה זאת.

55. ראשית, התובע והנתבעת סיכמו, למצער לאחר ההודעה על סיום ההתקשרות, על שכר בגובה 4,000 ש"ח.

56. התובע הצהיר (ס' 9), "כי בהתחלה מנהל הנתבעת הודיע לי שישלם לי את המשכורת הראשונה ע"ס 8,000 ₪, אך לאחר מספר ימים הוא הודיע לי שישלם לי רק החזר הוצאות טיפולי הפיזיותרפיה ובסוף הוא התנער מאחריות". וכך מתוך עדותו: "...אני ביקשתי [REDACTED] בוא נצא בצורה יותר טובה נשאר חברים וזה, הוא, אז התחיל לשלוח לי איזה בן אדם אחר גם מהקבוצה שהוא שולח לי הודעה בוא נסגור על 4,000 וזה וזה, אחר כך הוא אמר לי תקשיב, אני לא יכול לשלם לך כלום רק על הטיפולים..." (עמ' 8 לפרוטוקול, שורות 12-24). מעדותו זו ומההתכתבות שהציג עולה, כי הסדר התשלום שהוצע לתובע, אשר אין מחלוקת כי עמד על 4,000 ש"ח, וכך למצער לאחר ההודעה של הנתבעת כי אינה מעוניינת בו כשחקן, היה מקובל על התובע, אולם משהנתבעת חזרה בה מכוונתה לשלם לו שכר, הודיע התובע לנתבעת, כי

תשמור אצלה את כרטיס השחקן (להלן חלק מתוך התכתבות WhatsApp (כפי שתרגם התובע): מר [REDACTED]:  
"בוקר טוב [REDACTED], אני הולך לתת לך כל הוצאות הטיפולים ב-10/10", התובע: "אהה **המשכורת** אתה  
מתכוון שלא", מר [REDACTED]: "**לא אחי. רק הטיפולים**", התובע: "אהה בסדר תשאיר את הכרטיס אצלך..."  
אצין, שבצילומי מסך של התכתבות ה-WhatsApp האמורה, כפי שהונחו בפני (נספח ו') לתצהיר עדות  
ראשית של התובע), לא נזכר גובה השכר.

57. דברים אלה עולים עם התיאור שמסר מנהל הנתבעת בחקירתו, במהלכה הודה כי בסמוך לאחר פציעת  
התובע הציע לשלם לו 4,000 ש"ח בעשירי באוקטובר: "**אני בהתחלה בהתחלה הצעתי לו 4,000 שקל,  
מההתחלה מההתחלה... קודם כל אני, אני מודה שאני הצעתי לו 4,000 שקל מההודעה הראשונה שהוא  
קיבל שחרור... ש. ומה רצית לשלם לו את ה-4000 שקל ב-10 בחודש? ת. נכון, כן כן. ש. אז למה, ת. הוא  
לא הסכים. ש. לא הסכים, בטח שלא הסכים כי לא שילמת. ת. הוא לא הסכים, אני ביקשתי ממנו שיבוא  
לקחת אותם". כאשר נשאל, מדוע הציע לשלם לתובע 4,000 ש"ח אם הוא לא שחקן הקבוצה, הוא השיב  
כי הציע לשלם לו עבור הזמן שהשקיע לאחר שהזמינו אותו להתאמן, וכי "...אנחנו משלמים מה שמגיע"  
(עמ' 22 שורה 25 – עמ' 23 שורה 5 לפרוטוקול). כפי שעולה מתצהירו, לאחר כניסת חברי הנהלה חדשים,  
הם סירבו לבקשת השחקן לשלם לו **משכורת אחת בסך 4,000 ש"ח**, וזאת **בשל העובדה כי הגיע פצוץ (ס')**  
15: לתצהיר עדות ראשית). יוער, כי **הנימוק לסירוב לא היה היעדר יחסי עובד-מעביד**. מכל מקום, גרסה  
זו נתמכת גם בתכתובת ה-WhatsApp שנזכרה לעיל.**

58. הנה כי כן, מהראיות עולה, כי התובע והנתבעת הסכימו, למצער בסמוך לאחר הפציעה, כי ישולם לתובע  
שכר בסך של 4,000 ש"ח.

59. בהקשר הזה, אני דוחה את הטענה לפיה התובע מושחק מלתבוע את שכרו, כיוון שלכאורה הגיע לנתבעת  
כשהוא פצוץ. הנטל בעניין זה על הנתבעת, והנתבעת לא הרימה הנטל. התובע נרשם כשחקן הנתבעת  
בסמוך לאחר שמנהל הנתבעת צפה בו במשחק אימון והתרשם לטובה מכישוריו, ואין ולא הוצגה ראשית  
ראיה כי התובע היה פצוץ אותה עת או שנפצע בתקופה שעד להגעתו לקבוצה. זאת ועוד, משקבעתי כי בין  
הצדדים השתכללו יחסי עובד-מעביד, ומכיוון שלא מצאתי שהוכח שהתובע הגיע פצוץ לאימוני הקבוצה,  
איני רואה חשיבות להכריע בשאלה מתי בדיוק נפצע התובע – האם כמה דקות לתוך האימון הראשון או  
כעבור מספר אימונים. המחויבות של הקבוצה כלפי השחקן נותרת בעינה. וממילא גם מנהל הנתבעת סבר  
בזמן אמת, וכך גם העיד בחקירתו, כי התובע זכאי לשכר.

60. **שנית**, טווח ההשתכרות של התובע לפני ולאחר ההתקשרות עם הנתבעת, נמוך מסך השתכרות של 8,000  
ש"ח נטו בחודש. התובע הגיש העתק של הסכם העסקתו בקבוצתו הנוכחית, [REDACTED]  
(שמשחקת בליגה ב'). מההסכם עולה, כי שכרו של התובע לעונת 2021/22 הוא 2,000 ש"ח לחודש (נספח  
ח' לתצהיר עדות ראשית של התובע). בנוסף, בדיון ההוכחות העיד התובע כי כאשר שיחק בקבוצת [REDACTED]  
בעונת 20/21, השתכר 3,000 ש"ח בחודש, וכך הופיע בתלוש המשכורת (עמ' 3  
לפרוטוקול, שורות 15-20). קיים פער בין השכר אשר התובע טוען כי הובטח לו על-ידי מנהל הנתבעת,  
לבין השכר שהוא משתכר בשורות [REDACTED]. פער זה מעלה ספק בכך, שהנתבעת נאלצה  
להציע לתובע שכר גבוה, שהוא כפול ויותר מהשכר שהשתכר, על מנת לשכנעו לעבור לשורות הנתבעת  
(שמשחקת בליגה ג').

61. יצוין, כי בניסיון להפריך את טענת הנתבעת לפיה המשכורת הגבוהה ביותר בקבוצה עומדת על 5,000  
ש"ח בחודש, הציג התובע במהלך חקירת מנהל הנתבעת חוזה לו היה צד לכאורה מנהל הנתבעת,

במסגרתו סוכם על שכר חודשי של 9,000 ש"ח. בחקירתו השיב מנהל הנתבעת, כי השחקן עמו נערך החוזה אכן היה שחקן הקבוצה, אולם שלא מדובר בחוזה שלו, שכן בחוזים מטעם הקבוצה מופיע סמל הקבוצה, וכן טען כי לא מדובר בחתימתו על החוזה. התובע לא העיד את השחקן עימו נחתם ההסכם שהוצג. אף אם היה בידי לקבל את טענת התובע בעניין זה, והנתבעת אכן חתמה על הסכם התקשרות עם שחקן אחר בקבוצה בתנאים מיטיבים מכפי שהצהירה, נוכח הנסיבות שפורטו לעיל, ובפרט משלא הוכח כי ההסכם שהוצג מהווה בסיס השוואה ובאיזה אופן, אין בידי להקיש מכך לתנאי ההעסקה שסוכמו עם התובע. הגיון דברים זה תקף גם ביחס לטענת התובע, כי שחקן אחר תובע את הנתבעת על בסיס טענה לשכר של 8,000 ש"ח. כך גם לעניין השתכרותם של מאמן הנתבעת והמנהל המקצועי - לא ניתן להקיש משכרם של בעלי תפקידים אלה לשכרו של התובע.

62. משקבעתי כי שכרו של התובע עומד על 4,000 ש"ח, נותרת, אפוא, השאלה האם השכר הינו בערכי ברוטו או נטו. לעניין זה, משהנתבעת לא העלתה את תנאי העבודה על הכתב, ולא מסרה הודעה על תנאי העבודה, בהתאם לעקרונות שהצגתי לעיל, הנטל מוטל על שכמה של הנתבעת, אשר לא עלה בידיה להוכיח כי המשכורת אינה נטו.

### התייחסות לסעדים

63. פיצוי בגין שכר עבודה-

63.1 בהינתן שקבעתי, כי השתכללו יחסי עבודה, והואיל והנתבעת שאלה את השחקן לעונת 2021/22, ובהיעדר מסמך התקשרות המוכיח כי ההתקשרות היתה לתקופה אחרת, אני קובעת כי ההתקשרות היתה למשך עונה 2021/22.

63.2 מנהל הנתבעת הצהיר, כי בהסכמי הקבוצה עם כל שחקניה קיימת תניה, לפיה הקבוצה יכולה להשתחרר מהסכם לאחר 4 משחקים ללא פיצוי כלשהו. אולם, הנתבעת לא הציגה הסכם התקשרות לתמוך בטענה זו, וממילא לא נטען כי היתה הסכמה דומה עם התובע עת הצטרף לקבוצה, ולא נקבעה הסדרה מפורשת של תוצאות ביטול ההסכם בטרם עת. לפיכך, משלא הוכח כי ההתקשרות כוללת הוראה המאפשרת לסיימה בטרם סיום העונה, ההתקשרות היא לכל העונה, דהיינו לתקופה קצובה.

63.3 בראי קביעתי לעיל, בהתייחס לנטלי הראיה בנסיבות דנא, ולפי סעיפים 10 ו-14 לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), תשל"א-1970, ובראי פסיקת בתי הדין הארצי לעבודה (עע (ארצי) 17-02-3393 יונתן גב נ' ג.מ. מעיין אלפיים (07) בע"מ (פורסם בנבו)), אני מוצאת שסיום ההתקשרות על-ידי הנתבעת מזכה את התובע בפיצויי קיום, דהיינו במלוא שכרו עד לתום העונה, וזאת בכפוף להקטנת הנזק, כך שמשכרו זה יופחתו הסכומים אותם משתכר התובע במסגרת ההתקשרות המחודשת עם הקבוצה המשאילה.

63.4 לפיכך, התובע זכאי לתשלום שכר עבודה בסך 4,000 ש"ח נטו עבור חודשים ספטמבר ואוקטובר 2021, ובסך של 2,000 ש"ח נטו לחמישה חודשים נוספים, שכן בחודשים אלה משתכר 2,000 ש"ח לחודש בשורות קבוצת [REDACTED].

63.5 לטענת התובע, משלא שולם השכר זכאי הוא לפיצויי הלנת שכר. לאור התנאים הקבועים בסעיף 18 לחוק הגנת השכר, בראי הנסיבות שפורטו לעיל, ובפרט מאחר שנתגלעה מחלוקת בין הצדדים בסמוך לאחר ההתקשרות, אני מוצאת לפסוק פיצוי בגין דחיית התשלום שלא היה שנוי

במחלוקת, ושמנהל הנתבעת העיד שנכון היה לשלם לתובע, של 4,000 ש"ח. בהתאם, השכר לחודש ספטמבר 2021, יישא ריבית חודשית לא מצטברת בשיעור של 2% החל מיום 10 לחודש אוקטובר, הוא המועד שציינה הנתבעת כמועד התשלום, ועד למועד ביצוע התשלום בפועל.

64. פיצוי בגין אי מסירת הודעה על תנאי עבודה ואי מסירת תלוש שכר-

64.1 סעיף 1 לחוק הודעה לעובד מורה למעסיק למסור לעובד הודעה בכתב המפרטת את תנאי עבודתו, לא יאוחר משלושים ימים מיום שהעובד התחיל לעבוד אצל המעסיק. ואולם, בנסיבות ענייננו, הנתבעת הודיעה לתובע, כי היא מסיימת את העסקתו זמן קצר, ובכל מקרה פחות משלושים ימים, לאחר שהתובע התחיל לעבוד אצל הנתבעת. לפיכך, דין התביעה בגין רכיב זה להידחות.

64.2 מאחר שעצם קיומם של יחסי עבודה היה נתון במחלוקת בין הצדדים, ובהתחשב במשך יחסי העבודה בין הצדדים, לא מצאתי לפסוק פיצויים ללא הוכחת נזק גם בגין אי מסירת תלוש שכר.

65. פיצוי בגין עוגמת נפש-

65.1 לטענת התובע, ביום 21.9.2021 הגיש בקשה שהנתבעת תחתום על טופס חזרה מהשאלה בפורטל ההתאחדות. מנהל הנתבעת הצהיר, כי רק ביום 2.11.2021 עודכן על-ידי בן דודו, כי נמסר לו מכתב התראה עבור הקבוצה. עוד טען מנהל הנתבעת בדיוני ההוכחות, כי לא קיבל את המכתב במייל, משום שנעלמה לו הסיסמה למשך 12 ימים (עמוד 25 לפרוטוקול, ש' 3-9). טענות אלה אינן סבירות בעיני, וממילא אינן מסבירות את אופן התנהלות הנתבעת, כפי שיפורט להלן.

65.2 מנהל הנתבעת טען, לראשונה בדיון ההוכחות, כי מההודעות בינו לבין התובע עולה שבמשך חודש התובע לא רצה להשתחרר מהקבוצה וביקש להשאיר את כרטיס השחקן בידי הנתבעת, עד שהוא יבקש אותו (עמ' 21 שורה 8 – עמ' 22 שורה 11). פרט להתכתבות בסמוך ממש להודעת הנתבעת כי אין בכוונתה לשלם את שכרו, לא הוצגו בפני אותן הודעות התומכות בגרסה זו. אף לגוף הדברים, מנהל הנתבעת לא ייחס את סירוב התובע לתקופה שלאחר יום 21.9.2021, בו ביקש את שחרורו בפורטל ההתאחדות. למעשה, מנהל הנתבעת הודה, כי בשלב זה הנתבעת סירבה לשחרר את התובע עד שיחתום על מכתב העדר תביעות (עמ' 22 לפרוטוקול, שורות 9-17).

65.3 אם כן, הנתבעת לא הציגה הסבר סביר לכך שלא התייחסה לפניית התובע ובא כוחו, ולא שחררה את התובע למצער בסמוך לאחר 21.9.2021, אלא עד לאחר שהגיש בקשה, ולמעשה עד לערב יום הדיון הדחוף שנקבע בה. בכך, עיכבה את מעבר התובע חזרה לקבוצה המשאילה, ומנעה ממנו לשחק בשורותיה.

65.4 בהתאם לפסיקת המוסד לבוררות של ההתאחדות לכדורגל בישראל, מדיניות שיפוטית נכונה מחייבת פסיקת פיצוי בגין עוגמת נפש, מקום בו הקבוצה אינה נוהגת כיאות כלפי שחקן, ומונעת ממנו את שחרורו ואת שכרו, תוך אילוצו לפנות לבוררות כדי לשמור על זכויותיו, וכך בפרט כשמדובר בתביעה של סכומים נמוכים.

65.5 לפיכך, הנתבעת תשלם לתובע פיצוי בגין עוגמת נפש, בסך של 1,500 ש"ח.

66. לאור האמור לעיל, הנני מקבלת את התביעה באופן חלקי, ומחייבת את הנתבעת לשלם לתובע את הסכומים הבאים:
- 66.1 הנתבעת תשלם לתובע סך של 18,000 ש"ח נטו. הנתבעת תישא ותגלם את כל תשלומי החובה החלים בגין תשלום הסכום האמור לתובע, ותמציא לתובע את כל המסמכים המעידים על כך.
- 66.2 השכר לחודש ספטמבר 2021, 4,000 ₪ נטו, יישא ריבית חודשית לא מצטברת בשיעור של 2% החל מיום 10 לחודש אוקטובר, ועד למועד ביצוע התשלום בפועל.
- 66.3 כמו כן, זכאי התובע לפיצוי על עגמת נפש בסך 1,500 ש"ח.
- 66.4 נוכח תוצאת ההליך, הואיל והתובע זכה בעיקר תביעתו, אני מחייבת את הנתבעת במלוא אגרת הבוררות בה נשא התובע בסך 1,800 ש"ח, במלוא הוצאות ההקלטה והתמלול בהליך (הנתבעת תשיב לתובע את הסכום ששולם על-ידי התובע בגין כך), וכן בשכר טרחת עורך דינו של התובע בסכום של 4,000 ש"ח בתוספת מע"מ.
67. כן תישא הנתבעת במלוא שכר טרחת הבוררות בסך 7,500 ש"ח בתוספת מע"מ (למען הסר ספק, סכום זה יתווסף למקדמה על-חשבון שכר טרחת הבוררות שתשולם מתוך הפיקדון שהופקד במועד הגשת התביעה). ככל שהתובע נשא בסכום זה או בחלקו, הנתבעת תשיב לו את התשלום שנעשה בגין כך.
68. תשלום כלל הסכומים הנקובים לעיל בסעיפים 66-67, יבוצע עד ליום 3.3.2022.
69. סכום כלשהו מבין הסכומים לעיל שלא ישולם עד למועד הנקוב בפסק הדין, יישא הפרשי הצמדה וריבית כדין, ממועד מתן פסק זה ועד למועד התשלום בפועל.

ניתן היום, ט"ז באדר א' תשפ"ב (17.2.2022).

עו"ד

בוררת