

לפני הבוררים, -----

המבקש: -----, ת.ז.
(התובע) ע"י ב"כ עוה"ד -----
מר"ח' -----
טל. -----; פקס -----

- נ ג ד -

המשיב: -----
(הנתבע) באמצעות -----
ע"י ב"כ עוה"ד -----
מ-----
טל. ----- פקס -----

פסק בוררות

1. לפנינו דיון נוסף בפסק בוררות שניתן על-ידי הבורר עו"ד ----- ביום 28.7.2021 (להלן – "פסק הבוררות"). פסק הבוררות הכריע בתביעה שהוגשה על-ידי המבקש, שחקן כדורגל מוערך (להלן גם – "השחקן"), נגד המשיב, מועדון כדורגל בעל שם המשתתף בליגת העל (להלן – "הקבוצה"), ועניינה ביטול הסכם העסקה על רקע מגפת הקורונה.
2. הבורר קבע, כי הוא עושה שימש בסמכותו לפי סעיף 8(א) לתקנון המוסד לבוררות וגישור "לפעול ככל שיראה צודק ונכון בנסיבות העניין" (בנוסח סעיף זה כפי שהיה עד תיקונו בשנת 2017), ופסק כי על הקבוצה לשלם לשחקן פיצוי כולל בסך של 190,815 ש"ח (המשקף, לשיטתו, תשלום בגין 3 חודשי שכר). הבורר לא נימק ופירט כיצד כומתו טענות הצדדים לסכום זה.
3. השחקן הגיש בקשה לקיום דיון נוסף בפסק הבוררות, בה נטען, כי פסק הבוררות ניתן בחריגה מסמכות, שכן הבורר פסק בהסתמך על הוראה בתקנון שלא היתה בתוקף במועד הרלבנטי, ומבלי שנימק את הכרעתו.
4. ההכרעה בבקשה לקיום דיון נוסף הואצלה לבורר עו"ד ----- ביום 12.6.2022, קיבל הבורר עו"ד ----- את הבקשה לדיון נוסף בפסק הבוררות, מהטעמים המפורטים בהחלטה.

5. בהמשך לכך, בהחלטת יו"ר המוסד לבוררות וגישור, עו"ד תגר עמיאל מיום 10.1.2023 נקבע כי המשמעות המעשית של הקביעה בדבר קיום דיון נוסף בפסק הבוררות הינה הצורך להכריע **במלוא טענות הצדדים**, בפני מותב תלתא.

עוד ציין הבורר עו"ד תגר עמיאל בהחלטה, כי בטרם מינוי הרכב תלתא, לאור פסק הבוררות שניתן בתיק 36-20/21 ----- (להלן – "עניין 36-20/21"), כדאי לעשות ניסיון להגעה להסדר מוסכם, שייתר את המשך הדיון (כולו או חלקו). בהמשך לכך, ועל רקע אמירות הצדדים כי יהיה ברצונם להגיש תצהירים נוספים, הציע עו"ד עמיאל לצדדים כי יסכימו לביטול פסק הבוררות, יבחרו בורר יחיד אשר ידון בתיק בהסתמך על מכלול הראיות והטיעונים שעלו בבוררות בפני הבורר ----- ותצהירים נוספים שיוגשו.

6. הניסיונות להשגת הסדר דינוני לא צלחו והצדדים הודיעו כי הם מבקשים שההכרעה תינתן במסגרת דיון נוסף. בהינתן זאת, מונה הרכב תלתא זה, ואנו מצויים בדלת אמות של דיון נוסף.

7. בהתאם להחלטתנו מיום 12.1.2023, המבקש והקבוצה הגישו כל אחד סיכומיהם והמבקש הגיש תגובה לסיכומי הקבוצה.

8. מאחר שאנו נדרשים להכריע במלוא טענות הצדדים, נפנה ראשית לפרט את עיקרי העובדות ואת טענות הצדדים.

עובדות המקרה

9. עיקרי העובדות הרלוונטיות לענייננו שאינן שנויות במחלוקת בין הצדדים הן כדלקמן:

10. ביוני 2019 חתם השחקן על הסכם העסקה עם מועדון הכדורגל ----- (להלן – "קבוצת האם") ביחס לחמש עונות משחקים, 19/20 עד 23/24 (נספח ג' לסיכומי השחקן) (להלן – "הסכם המסגרת"). לפי השחקן, הסכם המסגרת בא על רקע הסכם מסגרת קודם עם קבוצת האם, ביחס לעונות משחקים 16/17 – 18/19, ונועד לאפשר לשחקן להשתחרר מקבוצה זו, על דרך של השאלה, על מנת למצות את הפוטנציאל שלו כשחקן.

11. ביום 18.6.2019 נחתם הסכם השאלה בין קבוצת האם לקבוצה, במסגרתו הוסדרו וסוכמו תנאי השאלת השחקן (נספח ב' לסיכומי השחקן). בהסכם ההשאלה נקבע כי השחקן יושאל לקבוצה למשך 4 עונות משחקים, 19/20 עד תום עונת 22/23 (להלן – "הסכם ההשאלה").

12. במקביל, נחתם הסכם העסקה לתקופה קצובה בין השחקן לקבוצה, בנוסח הסכם השחקנים, יחד עם מסמך שכותרתו "נספח לטופס הסכם שחקנים" (להלן - "הנספח"), המסדירים את תנאי העסקתו של השחקן ל-4 עונות החופפות לתקופת הסכם ההשאלה (נספח א' לסיכומי השחקן) (להלן **ביחד** – "הסכם ההעסקה").

13. בפרק 4 לנספח, הנושא כותרת "התמורה ותנאים נלווים", נקבע כדלקמן:

13.1. המשכורת של השחקן תעמוד על הסכומים הבאים: עבור עונת 19/20 – 613,932 ש"ח ברוטו; עבור עונת 20/21 – 698,555 ש"ח ברוטו; עבור עונת 21/22 – 867,790 ש"ח ברוטו; עבור עונת 22/23 – 1,049,235 ש"ח ברוטו;

13.2. השחקן יהא זכאי לתשלום דמי הבראה כדין;

13.3. הקבוצה תישא בהוצאות אחזקת רכב ודלקן ;

13.4. השחקן יהא זכאי למגורים מטעם הקבוצה, שתישא בעלויות השכירות עד לסך שנתי כולל של 50,000 ש"ח.

14. עוד נקבע במסגרת הסכם ההעסקה, כי הקבוצה תפריש ממשכורת הברוטו של השחקן ועל חשבונה לקרן פנסיה סכום השווה ל-6.5% מתקרת ההפקדה לגמל, וכן תפריש על חשבונה סכום השווה ל-6% מתקרת ההפקדה לקופת גמל אישית לפיצויים על שם העובד (ס' 10 לנספח).

15. במהלך חודש מרץ 2020, עת התפרצות נגיף הקורונה, נתבקשו שחקני הקבוצה ובכללם השחקן, יחד עם אנשי הצוות המקצועי, לחתום על תיקון להסכמי ההעסקה עם הקבוצה, לפיו נדרשו לקצץ מהתמורה לה היו זכאים ביחס לעונת המשחקים של 19/20.

16. בנסיבות אלה, חתם השחקן ביום 2.4.2020 על תיקון להסכם ההעסקה, במסגרתו תוקן פרק 4 לנספח להסכם השחקנים, כך שהסכומים המפורטים בו קוצצו בשיעור של 50% עד ליום 30.4.2020 (נספח ד' לסיכומי השחקן) (להלן – "התיקון להסכם"). בהתאם, המשכורת החודשית של השחקן עמדה על 29,752 ש"ח ברוטו.

עוד הוסכם בתיקון להסכם, כי ההסדר יכול וימשיך לחול על הצדדים בחודשים מאי ויוני 2020, בהתאם לתנאים המפורטים שם (ס' 2-3 לתיקון להסכם). עם זאת, כל יתר הוראות הסכם ההעסקה תמשכנה לחול על יחסי הצדדים (ס' 4 לתיקון להסכם). אין מחלוקת כי בפועל, בחודשים אלו לא התנהלה ליגת העל כסדרה, ומשכך התיקון להסכם המשיך לחול על הצדדים גם בתקופה זו.

17. ביוני 2020 הציעה הקבוצה לשחקן לבחור באחד משני מתווים לשינוי תנאי העסקתו לעונת 20/21, שכללו הפחתת התמורה הקבועה בפרק 4 להסכם ההעסקה. השחקן מיאן להיעתר להצעת הקבוצה לבחור באחד מהמתווים המוצעים.

18. ביום 13.7.2020, שלחה הקבוצה לשחקן "הודעה על שינוי נסיבות בשל כוח עליון סיכול הסכם העסקה לעונת 2020/21 והצעה להסכם העסקה חדש" (נספח ה' לסיכומי השחקן) (להלן – "הודעת הביטול"). במסגרת ההודעה נכתב, כי בשל משבר הקורונה, ביצוע הסכם ההעסקה של השחקן לעונת 20/21 במתכונת שנקבעה הוא בלתי אפשרי, ולאור סירובו של השחקן לבחור באחד מהמתווים שהוצעו, מבוטל הסכם העסקתו לעונת המשחקים הבאה והוא רשאי לחפש קבוצה חדשה. לחילופין, הציעה הקבוצה לשחקן לחתום על הסכם העסקה חדש עם הקבוצה, לפיו הסכומים אותם יקבל יעמדו על 40% מהסכומים הנקובים בהסכם העסקתו הנוכחי.

19. בעקבות הודעת הביטול ולאור העובדה כי השחקן היה מושאל מקבוצת האם, חזר השחקן לשחק בשורות קבוצה זו, על פי התנאים הכספיים שנקבעו בהסכם המסגרת; תנאים אלה נמוכים בשיעור ניכר מתנאי הסכם העסקה בין השחקן לקבוצה.

עיקרי טענות השחקן

20. לטענת השחקן, הסכם ההעסקה שנכרת בינו לבין הקבוצה, שהוא לתקופה קצובה, בוטל על-ידי הקבוצה באופן חד-צדדי, בניגוד לדין, מסיבות כלכליות בלבד, ושלא בתום הלב.

21. נטען, כי הקבוצה לא יכולה לפנות למסלול של סיכול הסכם ההעסקה על רקע מגפת הקורונה, שכן היה בכוחה לקיים את הסכם ההעסקה, ככתבו וכלשונו, אולם היא בחרה שלא לעשות כן משיקולים

תועלתניים. לפיכך, לא מדובר בהסכם שקיומו הוא בלתי אפשרי או שונה ממה שהוסכם עליו בין הצדדים.

22. עוד טוען השחקן, כי התנהלות הקבוצה עומדת בסתירה לפסיקה עקבית של המוסד לבוררות וגישור, הן ביחס למהות הסכם ההעסקה, כהסכם לתקופה קצובה בין עובד ומעביד, והן ביחס לאופן ביטולו והמשמעויות הנובעות מכך. בכלל כך, ציין השחקן כי אין תקדים אשר הכיר במגפת הקורונה כאירוע מסכל, וכי טענת הסיכול נדונה בפני המוסד לבוררות וגישור במקרים דומים, לרבות ובפרט ביחס לקבוצה, ובראשם פסק הבוררות בעניין 36-20/21 (אשר נסמכה בפן הראייתי, לפי הסכמת הצדדים שם, על הפרוטוקול של דיון ההוכחות בתיק דנא) – בגדרו נדחו טענות הקבוצה באותן נסיבות.

23. עוד טוען השחקן לפגמים מהותיים בהליך הפיטורין, העולים כדי פגיעה בזכויות יסוד של עובד ובחובות תום הלב כלפיו. בכלל כך נטען שלא היתה בהודעה ביחס למתווים מיוני 2020 התייחסות לאפשרות של פיטורים מידיים, כי לא נוהל עימו משא ומתן או ניסיון אמיתי להגיע להבנות, וכי לא נערך הליך שימוע קודם לפיטורין.

24. השחקן מוסיף וטוען, כי הקטין את נזקו בכך ששב לשחק בקבוצת האם, בהתאם להסכם המסגרת. לפי השחקן, בהינתן היותו "שחקן מושאל" והסכם המסגרת לא היה רשאי לחפש קבוצה אחרת, ובכך למקסם את ערכו הכלכלי כשחקן. משכך, נטען, עליו לקבל את הפרשי השכר בין השכר שקיבל בקבוצת האם לבין השכר שנקבע בהסכם ההעסקה עם הקבוצה, שהוא לטענתו השכר הריאלי שמשקף את שווי השוק שלו.

25. השחקן עומד על הסעדים הבאים:

25.1. תשלום פיצוי בגובה מלוא שכר העבודה של השחקן בגין עונת המשחקים 20/21 בניכוי שכרו מקבוצת האם, ומתן סעד הצהרתי במסגרתו תחויב הקבוצה בתשלום יתרת שכרו של השחקן עד לתום תקופת הסכם העסקה (בניכוי שכר השחקן מקבוצת האם). מאחר ולאור התמשכות ההליכים חלפה תקופת הסכם העסקה, "הומר" הסעד ההצהרתי בסעד כספי, לתשלום פיצוי בסכום כולל של 1,324,860 ש"ח, כמפורט להלן;

25.2. פיצוי בגין אי-העמדת רכב לרשותו במלוא יתרת תקופת הסכם העסקה (36 חודשים): דמי שכירת רכב בסך של 119,880 ש"ח נטו (3,330 ש"ח לחודש) ותשלום דלק בסך של 72,000 ש"ח נטו (2,000 ש"ח לחודש);

25.3. פיצוי בגין ביצוע הליך פיטורים שאינו כדין לרבות אי קיום שימוע, סך 190,515 ש"ח (שווה ערך לשלוש משכורות חודשיות);

25.4. תשלום בעבור פדיון ימי חופשה בסך 34,274 ש"ח. נציין, כי בסעיפים 39.5 ו-51.7 לסיכומים נרשם ערך יום חופשה 2,586 ש"ח, כך שערך פדיון 12 ימי החופשה הינו 31,032 ש"ח, ולא כפי שציין השחקן בסעיף 39.5 לסיכומיו;

25.5. פיצוי בגין ודמי הבראה בסך 2,268 ש"ח כנדרש על-פי דין. היות שהקבוצה הודתה בחבותה בקשר עם תשלום דמי הבראה והתחייבה לשלם כן, וגם בסיכומיה לא חלקה על כך, אין אנו רואים צורך להרחיב בקשר לרכיב זה.

25.6. ביצוע ההפרשות הסוציאליות הנדרשות על-פי ההסכם והדין;

- 25.7. פיצוי בגין נזקים בלתי ממוניים של פגיעה במוניטין ועוגמת נפש בסך 300,000 ש"ח ;
- 25.8. פיצוי בגין הלנת שכר ;
- 25.9. נציין, כי בכתב התביעה פירט השחקן סעד נוסף, שלא נזכר בסיכומים, תשלום בגין החזר הוצאות מגורים בסך של 50,000 ש"ח נטו. מכל מקום, אנו סבורים כי אין הצדקה לפסוק החזר הוצאות מגורים משהשחקן אינו שחקן הקבוצה, ובפרט כאשר הוא זכאי להחזר הוצאות מגורים בהתאם להסכם המסגרת עם קבוצת האם (סעיף 4.2.3 לנספח ג' לסיכומי המבקש).
26. בסיכומי התשובה חזר השחקן על טענותיו, שהמסגרת המשפטית לדיון במחלוקת דנא הוכרעה למעשה בשורה של פסקי בוררות של המוסד לבוררות וגישור בהם היתה הקבוצה בעלת דין, ובהחלטות נוספות של המוסד לבוררות וגישור, כפי שנזכרו בסיכומיו, וכי המסקנה המתחייבת מהם היא כי ביטול הסכם ההעסקה עימו נעשה שלא כדין. פסק הבוררות (של הבורר עו"ד -----) עומד בסתירה להחלטות הללו וניתן שלא בסמכות וללא נימוק.
27. השחקן ערך תיקון ביחס לטבלת "הפרשי השכר", אשר משכלל עדכון שנעשה בשכרו בקבוצת האם במרוצת השנים, באופן שמפחית את ההפרש השכר ומעמיד אותו על 1,324,860 ש"ח.
28. השחקן מוסיף וטוען ביחס לפסק הבוררות, כי ניתן לפי הוראות תקנון שלא היה בתוקף במועד מתן פסק הבוררות, ועל כך שניתן ללא נימוק כדבעי.

עיקרי טענות הקבוצה

29. הקבוצה טוענת, כי בדין בוטל הסכם ההעסקה בינה לבין השחקן, ובכל מקרה השחקן לא זכאי לסעדים הנתבעים כתוצאה מביטול ההסכם.
30. ראשית, טוענת הקבוצה, כי הסכם ההעסקה סוכל בהתאם לסעיף 18 לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), התשל"א – 1970 (להלן – "חוק החוזים (תרופות)").
31. נטען, כי בעת חתימת הסכם ההעסקה, לא ידעו הצדדים ולא היה עליהם לדעת על משבר הקורונה ועל ההשלכות הקשות שיגרמו בעקבותיו, וכן לא הייתה לאף אחד מהצדדים האפשרות לחזות או למנוע אותו. בעקבות אותו משבר, כך נטען, נגרם לקבוצה הפסד כספי עצום, בין היתר כתוצאה מאובדן הכנסות ממכירת מנויים וכרטיסים - שהוא המקור התקציבי הגדול והמרכזי ביותר (קרוב לכ-47% מהתקציב בעונה 19/20), וקיומו של ההסכם הפך לבלתי אפשרי, ולמצער ביצעו שונה באופן יסודי מכפי שהוסכם במועד החתימה. הדבר מהווה, כך לפי הקבוצה, כוח עליון המסכל את אפשרות ביצוע הסכם ההעסקה.
32. הקבוצה מפנה לחוות דעת מטעם היועץ המשפטי להתאחדות לכדורגל, עו"ד פינס, אשר מציג את הוראות פיפ"א מיום 7.4.2000 להתמודדות עם משבר הקורונה (להלן – "מסמך פיפ"א"). לטענת הקבוצה נקבע במסמך זה ע"י הנהלת פיפ"א שהתפרצות מגפת הקורונה היא מצב של כוח עליון (נספחים 1-2 לסיכומי הקבוצה). בפרט, מפנה הקבוצה לפרק 2 למסמך פיפ"א, שכותרתו "Agreements that cannot be performed as the parties originally anticipated". הקבוצה טוענת על בסיס כך, שההחלטה על ביטול ההסכם הינה סבירה בנסיבות העניין.
33. עוד מפנה הקבוצה לדיונים שהתקיימו במנהלת הליגות, במהלכם הובהר כי כל תמיכה שראשי המנהלת יצליחו להשיג עבור מועדוני הכדורגל, תהיה בסכום נמוך משמעותית מהסכומים שיש בהם לקיים

תקציב כשל הקבוצה בעונת 19/20, ושתנאי לקבלת תמיכה יהיה קיצוץ עבור משכורות שחקנים וצוות מקצועי. כן הפנתה בהקשר זה, לקביעה ביחס ל"רשת הביטחון" שהעמידה רף שכר מקסימלי לקבוצות, שהפכה לטענתה חלק אינטגרלי מהסכמים עליהם היתה הקבוצה חתומה.

34. לטענת הקבוצה, משבר הקורונה ואילוץ "רשת הביטחון" הפכו את קיום הסכם ההעסקה עם השחקן לבלתי אפשרי ולכל הפחות לשונה באופן יסודי מכפי שהוסכם.

35. לטענת הקבוצה, מרבית השחקנים בשורותיה, שאינם חיילים, הסכימו לקצץ בשכרם או שחתמו על הסכם חדש, וכל ההסכמים עם שחקנים חדשים שנחתמו לאחר הודעת הביטול, הינם בסכומים נמוכים מסכומי השכר של השחקן (כפי שבהסכם ההעסקה).

36. ביחס לנזק שנגרם למבקש בעונת 20/21, טוענת הקבוצה, כי בכל אחד מהמתווים שהוצעו למבקש, הוא היה עתיד להשתכר סכום גבוה יותר אם היה ממשיך לשחק בשורותיה מאשר בקבוצת האם. אולם, השחקן התעלם מהצעתה למתווים אלה ולא קיבל איזה מהם. לפיכך נטען, כי בגין עונת משחקים 20/21 כתוצאה מהביטול ומעבר השחקן לקבוצת האם נזקו הינו 23,000 ש"ח, לכל היותר (ההפרש בין 70% ממשכורתו המקורית בקבוצה לבין הסכום ששולם לשחקן על ידי קבוצת האם).

37. ביחס לעונות 21/22 ו-22/23 טוענת הקבוצה, כי דין התביעה להידחות. בראש ובראשונה, מכיוון שבמועד הגשת התביעה לא התגבשה תביעת השחקן לגבי עונות אלו. ובנוסף, מכיוון שהקבוצה הציעה לשחקן לחזור ולשחק בשורות הקבוצה, בתנאי העסקה זהים, הן ביוני 2021 והן ביוני 2022, אולם השחקן סירב להצעות. משכך, נטען שהקבוצה פטורה מלפצות את השחקן בגין שתי עונות אלו. לביסוס עובדתי של טענת הקבוצה כי הוצע לשחקן לחזור לשורות הקבוצה לפני עונת 21/22 ולפני עונת 22/23 צירפה הקבוצה לסיכומיה תצהיר של מנהלה, מר -----, בו נטען כאמור.

38. לעמדת הקבוצה, דין דרישת השחקן להידחות גם ביחס לסעדים שנוגעים לתשלום הפרשות סוציאליות, הוצאות מגורים, נסיעה ורכב, משזכויות אלה מגיעות אך ורק במסגרת יחסי עובד-מעביד, שהסתיימו במועד סיכול ההסכם. בנוסף, טוענת הקבוצה כי דין תביעת השחקן לתשלום פדיון דמי חופשה להידחות, שכן השחקן ניצל את ימי החופשה במהלך הפגרות.

39. הקבוצה טוענת כי יש למחוק סעיפים מסוימים מסיכומי המבקש, וזאת מאחר שכלולות בהם טענות אשר לא בא זכרון בהליך הבוררות. נקדים ונציין בהקשר זה, שמכיוון שאין באמור בסעיפים אלה כדי לשנות מההכרעה אליה הגענו, כפי שיפורט להלן, איננו רואים להידרש לטענות השחקן מחד גיסא והקבוצה מאידך גיסא בהקשר הזה.

דיון והכרעה בטענות הצדדים

40. ראשית נציין, כי איננו רואים להידרש לטענות ששב והעלה השחקן ביחס לפסק הבוררות שניתן בהליך, משאלה נדונו והוכרעו על-ידי הבורר עו"ד -----, שקבע כי יש מקום לערוך דיון נוסף, ומכאן הדיון בפנינו, במהלכו אנו נדרשים לטענות הצדדים במלואן ונדרשים להכריע בתביעה מראשיתה.

41. משכך, נפנה לבחינה של הטענות לגופן.

42. ובטרם כך, הערה מקדימה: העניין שהובא בפנינו, בדיון נוסף, דומה בעיקרו למחלוקות דומות על רקע מגפת הקורונה שכבר נדונו והוכרעו על ידי בוררים במוסד לבוררות וגישור של ההתאחדות לכדורגל, לרבות ובפרט מחלוקות של שחקנים עם הקבוצה (הגם שפרטי המקרה וטענות הקבוצה שונים בהיבטים מסוימים, וניתן על כך דעתנו).

43. במצב דברים זה, בולטת בהיעדרה התייחסות של הקבוצה בסיכומיה לאותם פסקי בוררות, ובפרט ביחס לפסק הבוררות בעניין 36-20/21, אליהם הפנה המבקש בסיכומיו. בעניין 36-20/21 הקבוצה אף הסכימה (לצד התובע שם) לוותר על ניהול דיון הוכחות והסתפקה בפרוטוקול החקירות הנגדיות שהתקיימו בתיק דנא (בפני הבורר עו"ד -----), כך שראיות ענייננו הן שעמדו בבסיס ההכרעה בעניין 36-20/21. יצויין, כי השוני העיקרי מעניין 36-20/21 אשר בגינו בחרו הצדדים לקיים דיונים מקבילים בשני התיקים בפני שני דיינים במקום איחוד הדיון אצל בורר אחד – הינו שבתביעת השחקן נתבע הפרש שכר בגין שלוש עונות ואילו בעניין 36-20/21 נתבע הפרש שכר בגין עונת 20/21 בלבד.

44. אכן, פסקי הבוררות הללו, כמו גם פסק הבוררות בעניין 36-20/21, אינם מהווים הלכה פסוקה ומחייבת, אך ראוי ונכון לתת ביטוי ומשקל לשיקולים המפורטים בהם ולהנמקותיהם, שמבוססים על הדין המהותי ועל היכרות הבוררים עם הסביבה המקצועית הרלבנטית של ליגות הכדורגל. כך ככלל, וכך בפרט שעה שהכרעת הבורר ניתנה בעניין 36-20/21 על בסיס תשתית ראייתית וטיעונית דומה.

האם הסכם ההעסקה בוטל כדין

45. הקבוצה העמידה במרכז טיעוניה את סעיף 18 לחוק החוזים (תרופות), וטוענת כי בעקבות התפרצות נגיף הקורונה, המהווה לטענתה מצב של כוח עליון, אין ולא היה באפשרותה לקיים את חוזה העסקה עם השחקן כלשונו, ומשכך סוכל החוזה.

46. סעיף 18 לחוק החוזים (תרופות), שכותרתו "פטור בשל אונס או סיכול" קובע כדלקמן:

"הייתה הפרת החוזה תוצאה מנסיבות שהמפר, בעת כריתת החוזה, לא ידע ולא היה עליו לדעת עליהן או שלא ראה ולא היה עליו לראותן מראש, ולא יכול היה למנען, וקיום החוזה באותן נסיבות הוא בלתי אפשרי או שונה באופן יסודי ממה שהוסכם עליו בין הצדדים, לא תהיה ההפרה עילה לאכיפת החוזה שהופר או לפיצויים".

47. דהיינו, על מנת ליהנות מהגנת הסיכול בהתאם לסעיף זה, על הקבוצה לעמוד בשלושה תנאים מצטברים: (1) הפרת החוזה הייתה כתוצאה מנסיבות שהמפר, בעת כריתת החוזה, לא ידע ולא היה עליו לדעת מראש; (2) מדובר בנסיבות שלא היה בידי המפר למונען; (3) קיום החוזה באותן נסיבות הוא בלתי אפשרי או שונה באופן יסודי ממה שהוסכם עליו בין הצדדים.

48. נקדים אחרית לראשית, דין טענת הקבוצה להידחות.

49. עיקרי העובדות בהקשר זה מפורטות בפסק הבוררות בעניין 36-20/21. הגם שאין עוררין כי הקבוצה ספגה מהלומה כלכלית משמעותית, בדומה ליתר קבוצות הספורט המקצועניות עם פרוץ נגיף הקורונה, ונאלצה בגין כך להפחית בהוצאותיה (ולו לתקופה מסוימת), הרי שמחומר הראיות עולה כי התנהלות הקבוצה הייתה סלקטיבית ומחושבת, באופן שיש בו כדי להעיד ששיקולים מקצועיים, ולא מצבה הכלכלי של הקבוצה גרידא, הם שעמדו לנגד עיניה.

50. כפי שעולה מחומר הראיות והדברים מפורטים בעניין 36-20/21, הירידה הצפויה בהיקף ההכנסות נוכח מגפת הקורונה ומבחני התמיכה שנקבעו לשם קבלת "רשת הבטחון" שחייבו הקטנת הוצאות השכר, לא הביאה את הקבוצה לקיצוץ רוחבי ושוויוני במשכורות הסגל (ואנו מוציאים מכלל כך את השחקנים שמשרתים בצה"ל שמשכורותיהם נמוכות באופן יחסי), אלא הקבוצה בחרה לבצע היערכות מחדש של התקשרויותיה עם שחקני הקבוצה, בהתאם לעמדת הצוות המקצועי ולכדאיות חוזי השחקנים (ואין

באמור לעיל לקבוע כי הוכח בפנינו שהתקיימו התנאים להצדקת קיצוץ שווייני כבסיס לקבלת טענת סיכול).

51. הדברים נאמרו בצורה ברורה בעדות מר ----- מטעם הקבוצה, אשר הסביר כי שיעור הקיצוץ לכל שחקן נקבע בהתאם לעמדת המאמן, כאשר לשחקנים שהקבוצה מעריכה יותר הוצעו חוזי העסקה חדשים עם קיצוץ משכורת מינימלי בלבד, בעוד לשחקנים שערכם נמוך יותר בעיני הצוות המקצועי, הוצעו חוזים חדשים עם קיצוץ משמעותי יותר בשכר. מר ----- השיב ביחס למבקש, כי אם היה מוכיח יכולת מקצועית גבוהה יותר, שיעור הקיצוץ המוצע על-ידי הקבוצה "כנראה שרק 20%". ועוד העיד מר -----, שהתאפשרה החתמת שחקן חדש בשכר גבוה מן השכר שהוצע למבקש.

52. הקבוצה חוזרת על מהות הדברים בסיכומיה. הקבוצה שבה ומסבירה כי היא "מצאה כי הסכם ההעסקה של המבקש, לאור הסכומים הנקובים בו מחד גיסא, ולאור תרומתו למועדון מאידך גיסא, הוא הסכם אשר אפשרות קיומו בנסיבות שנוצרו בשל משבר הקורונה, הפך לבלתי אפשרי או לפחות לשונה באופן יסודי ממה שהוסכם עליו בינה לבין המבקש, כמו גם 4 הסכמים עם שחקנים נוספים". ללמדנו, כי הקבוצה למעשה "ניהלה" את הקיצוץ באופן שממקסם את ההיערכות המקצועית, גם על חשבון התחייבויות קיימות.

53. הקבוצה לא טוענת, כי מגפת הקורונה חייבה קיצוץ בתקציב לעונה 20/21 שמנע עמידה במחויבויותיה החוזיות עם כל השחקנים עימם כבר התקשרה לעונה זו, ועם המבקש בפרט. הקבוצה גם לא ניסתה להבהיר אחרת בסיכומיה בפנינו, נוכח הקביעה לעניין זה בעניין 36-20/21 (בסעיף 18) (שנשען כאמור על התשתית הראייתית שהובאה בהליך זה) וקביעה נוספת בעניין 41-20/21 ----- (להלן – "עניין 41-20/21") (בס' 53-55). כלומר, התקציב לעונת 20/21 איפשר עמידה בהתחייבויות החוזיות הקיימות לעונת 20/21 ובכלל כך עם השחקן, אולם הקבוצה ביקשה להגדיל את יתרת התקציב שישמש להתקשרות עם שחקנים חדשים, על חשבון הסכמים קיימים.

54. זו המסקנה המתחייבת גם באשר לטענת הקבוצה ביחס לרף השכר המקסימלי לקבוצה לצורך זכאות לכספי "רשת הביטחון". לטענת הקבוצה, הדרישה בתנאי התמיכה הפכה חלק מההסכמים עליהם היתה חתומה לבלתי אפשריים ובכל מקרה אפשרות ביצועם שונה באופן יסודי. אנו מוצאים גם את טענה זו מוקשית. ראשית, כפי שנקבע בעניין 36-20/21, שיעור הקיצוץ "שהוצע" לשחקן חרג, ואף באופן משמעותי, משיעור הקיצוץ במבחני התמיכה. ושנית, שיעור הקיצוץ במבחני התמיכה אינו נבחן ביחס לכל חוזה העסקה, בנפרד, אלא ביחס לסך ההוצאה החודשית הממוצעת עבור הצוות המקצועי. כלומר, תנאי התמיכה אינם קובעים "חלוקה" של ההוצאה החודשית המקסימלית בין חברי הסגל, אלא רף הוצאה מקסימלי. וגם בהקשר זה, הקבוצה לא טוענת שמבחני התמיכה שמטו את האפשרות לעמוד במחויבויות החוזיות לפי הסכם ההעסקה. כלומר, כפי שעמדנו לעיל, הקבוצה ערכה קיצוץ סלקטיבי, במטרה לערוך חלוקה מחודשת של משאבי הקבוצה, מבלי שהדבר היה מחויב נוכח הנסיבות החדשות.

55. לפיכך, הגענו לכלל מסקנה, כי הקבוצה לא הוכיחה שהשלכות מגפת הקורונה שללו ממנה את האפשרות לשלם לשחקן את מלוא שכרו החוזי לעונת 20/21. משכך, לא מתמלאים התנאים ולא עומדת לקבוצה טענת סיכול שבסעיף 18 לחוק החוזים (תרופות).

56. אשר לטענת הקבוצה כי מסמך פי"א תומך בכך שהחלטה על ביטול ההסכם הייתה סבירה בנסיבות העניין – גם טענה זו ראויה להידחות. כפי שנכתב במסמך פי"א, הכללים המוצעים בו אינם מהווים דין מחייב, אלא משמשים ככלי פרשני, וניתן בהם דגש לדין המקומי. זו גם עמדת הייעוץ המשפטי של ההתאחדות שצורפה לסיכומי הקבוצה. מכל מקום, אף אם נדרשים אנו לעקרונות המנחים המוצעים

במסמך פיפ"א, הרי שהם עולים בהלימה עם הניתוח שנעשה בפסקי הבוררות, לרבות ובפרט בעניין 36-20/21, במחלוקות על רקע מגפת הקורונה, ואינם מסייעים בידי הקבוצה גם בענייננו.

57. למעלה מן הצורך יצויין, בהתייחס למסמך פיפ"א כי, ראשית, כותרת הפרק הרלבנטי במסמך פיפ"א היא "Agreements that cannot be performed as the parties originally anticipated". כאמור, לא זה מצב הדברים בענייננו. את הסכם ההעסקה ניתן היה לקיים.

58. שנית, הקבוצה לא נהגה בהתאם למבחנים שמציעה פיפ"א. מבלי למצות, העקרונות המנחים המוצעים במסמך פיפ"א שמים דגש, בראש ובראשונה, על מאמץ משותף של מועדונים ושחקנים למצוא פתרון מוסכם לתנאי העסקה. עוד נקבע, כי פעולה חד צדדית לשינוי הסכם תוכר רק ככל כשהיא תואמת את הדין המקומי או מותרת לפי הסכמים קיבוציים או מנגנון הסכמי קולקטיבי אחר. רק במידה שהצדדים לא יכולים להגיע לכדי הסכם והדין המקומי אינו מסדיר מצב דברים מעין זה (ולא זה מצב הדברים בענייננו), או אז החלטה חד צדדית תוכר על-ידי פיפ"א כאשר היא נעשית בתום לב, בסבירות ובמידתיות. בהקשר הזה, פורטו חמישה היבטים להערכת ההחלטה, אשר הקבוצה בחרה לצטט את הארבעה הראשונים. ואלה הם המבחנים (עמוד 7 לנספח):

- a. Whether the club had attempted to reach a mutual agreement with his employee(s);
- b. the economic situation of the club;
- c. the proportionality of any contract amendment;
- d. the net income of the employee after contract amendment;
- e. whether the decision applied to the entire squad or specific employees."

59. הקבוצה לא קיימה אחר העקרון המנחה של משא ומתן עם השחקן. הצבת מתווים במסגרתם נדרש המבקש לקצץ את משכורתו בשיעורים משמעותיים, כשהאלטרנטיבה היא פיטורים מידיים (אף ללא שימוע) – אינה מהווה ניסיון לעבוד יחד למציאת פתרון ראוי.

60. בנוסף, אף אם הוכח כי לא היה בידי הצדדים להגיע להסכמה, ונניח לצורך העניין כי הדין המקומי לא נותן מענה למצב (ואף קבוצה לא טענה זאת) – הרי בחינה של התנהלות הקבוצה בהתאם להיבטים שמונה פיפ"א מחייבת במסקנה כי היא לא פעלה בתום לב.

61. לפיכך, דין הטענה בדבר ביטול הסכם ההעסקה מחמת סיכול – להידחות.

הנזק שנגרם לשחקן

62. אין מחלוקת כי ההסכם ההעסקה הוא לתקופה קצובה. הואיל וההסכם הסתיים באופן חד-צדדי לפני מועד הסיום הנקוב בו, על הקבוצה לפצות את השחקן בגובה הפרשי השכר ממועד פיטוריו ועד למועד תום התקופה הנקובה בחוזה, בהפחתת הסכומים שהשתכר, או שיכול היה להשתכר בשקידה סבירה, בתקופה זו (דב"ע מח/3 – 27,22 טלמיר אלקטרוניקה בע"מ נ' יפה, פד"ע כ 107, 112 (1988.10.23); עניין 36-20/21; תיק בוררות 16-20/21 ----- (להלן – "עניין 16-20/21"). עקרון זה מקובל על הקבוצה והיה ברור לה מראש שכך ינהגו לגבי השחקנים שפיטרה:

"... היה לי ברור לגמרי שהם ימצאו קבוצה, והיה לי ברור לגמרי שבסופו של יום, אני צריך להשלים להם את מה שהם היו אמורים להרוויח אצלי, פחות ממה שהם הרוויחו באמת, היה לי ברור לחלוטין.

דרך אגב, זה לא רק היה ברור לי, אני גם גיליתי את זה בצורת גילוי נאות לבקרה תקציבית" (עדות מר -----, עמ' 31 לפרוטוקול הדיון בהוכחות).

63. עוד אין בידינו לקבל את טענת הקבוצה כי אפילו זכאי השחקן לפיצוי בגין עונת 20/21, הרי שתחשיב ההפרש צריך לקחת בחשבון שהיה זכאי רק ל-70% משכרו. לגישת הקבוצה, ככל שלא היה מבוטל הסכם ההעסקה, היה השחקן משתכר באותה עונה שיעור של 70% בלבד מהתמורה בהסכם ההעסקה.

כפי שנקבע בעניין 36-20/21 ובעניין 41-20/21, אין בסיס לטענה, לפיה אלמלא הסכם ההעסקה היה מבוטל, היה השחקן מחויב בהפחתה כלשהי של שכרו. ממילא, אין בסיס ראייתי לכך ששיעור ההפחתה היה עומד על 30%, מה גם שהקבוצה לא ניהלה משא ומתן עם המבקש לגבי עצם הקיצוץ ושיעורו, אלא פיטרה אותו תוך הצעה חליפית חד-צדדית להפחתה מאוד משמעותית משכרו (ראו לעניין זה גם תיק בורות 56-19/20 ----- (ס' 72-76)).

64. אין בידינו לקבל גם את טענת הקבוצה כי דין התביעה להידחות ביחס לעונות 21/22 ו-22/23: לטענת הקבוצה, מדובר בתביעה תיאורטית והיה על השחקן לפצל את תביעתו, ובכל מקרה אין בסיס לתביעת השחקן שעה שהקבוצה הציעה לו לחזור ולשחק בשורותיה, בתנאים הקודמים, והוא סירב.

64.1. ראשון אחרון ואחרון ראשון; כאמור, הקבוצה ביקשה לבסס ראייתית את טענתה העובדתית על תצהיר מר ----- שצורף לסיכומיה. מסגרת דיון נוסף אינה הולמת להעלאת טענות עובדתיות וראיות חדשות, ובכל אופן, אם הקבוצה מבקשת לעשות כן, היה עליה לבקש את צירופן ולקבל רשות לכך. כבר מטעם זה דין הטענה להידחות.

למעלה מהצורך נציין, כי מהיות השחקן קשור בהסכם המסגרת, הרי שגם אם היינו מקבלים את הטענה שאכן הקבוצה פנתה אליו, הרי שלא היה יכול להיענות להצעתה אלא בהסכמת קבוצת האם, בהיותו שחקן תחת חוזה מחייב. הקבוצה בחרה להעלות את הטענה בשלב הסיכומים בלבד, וממילא לא היינו יכולים להכריע בדבר רצינות ההצעה והיתכנות קבלתה.

64.2. דין הטענה לעניין אי-חבות לגבי עונות 21/22 ו-22/23 להידחות גם לגופה. הקבוצה ביטלה את ההסכם באופן חד צדדי, ומשכך לפי דין אין בידיה להתנער מיתרת תקופת ההסכם המחייב בין הצדדים ביחס ליתרת עונות המשחק כלא היו. משביטלה הקבוצה את הסכם ההעסקה, היה ברור כי השחקן במעמדו כשחקן "מושאל" אינו חופשי לשחק בכל קבוצה אחרת, למעט בשורות קבוצת האם (או בהסכמתה), על פי הסכם המסגרת. מכך נקבע מניה וביה מהו הנזק שנגרם לשחקן כתוצאה מפיטוריו - הפרשי השכר בין שני החוזים, לגבי כל יתרת תקופת ההסכם העסקה. נוכח חלוף הזמן מאז הגשת התביעה ועד לדיון הנוסף, אנו מצויים כיום במצב בו השתלשלות האירועים עד תום תקופת ההסכם העסקה ידועה לנו ולכן טענת הקבוצה כי טרם התגבשה תביעת השחקן ביחס לשתי עונות אלה התייתרה ממילא. המבקש סיפק נתוני שכרו בפועל עד לסוף עונת 22/23 ואף ערך תיקון והפחית את הסכום הנתבע, בהתאם לעדכון (למעלה) שנערך בשכרו בפועל, כך שקיימים כל הנתונים הנדרשים לכימות הפיצוי.

64.3. נוכח העובדה שכאמור לעיל, ביטולו החד צדדי של הסכם ההעסקה על ידי הקבוצה "החזיר" את השחקן, אוטומטית, לקבוצת האם שלו, כלפיה היה מחויב מכוח הסכם המסגרת, ונוכח העובדה שקבוצת האם היתה ונותרה, בתקופה הרלוונטית, בליגת העל, וכל מעבר או השאלה של השחקן היו כפופים לאישורה, אנו סבורים כי בהישארותו בקבוצת האם, השחקן עמד בנטל הקטנת הנזק.

התייחסות לסעדים

א. פיצוי בגין שכר עבודה

65. לאור המקובץ לעיל, השחקן זכאי לפיצוי בגובה ההפרש בין השכר אותו היה אמור לקבל מהקבוצה לפי הסכם ההעסקה לבין השכר אותו קיבל בפועל לאחר שבוטל הסכם ההעסקה מקבוצת האם, כפי שהובא בסיכומי התשובה של השחקן, בסכום כולל של 1,324,860 ש"ח ברוטו.

66. פירוט הפרש השכר שבסעיף 65 לפי עונות: בגין עונת 20/21 זכאי השחקן לפיצוי בסך 338,555 ש"ח ברוטו – 698,555 ש"ח ברוטו לפי הסכם ההעסקה, בהפחתת 360,000 ש"ח ברוטו שהשתכר בקבוצת האם; בגין עונת 21/22 זכאי השחקן לפיצוי בסך 423,502 ש"ח ברוטו – 867,790 ש"ח ברוטו בהפחתת 444,288 ש"ח ברוטו; ובגין עונת 22/23 זכאי השחקן לפיצוי בסך 562,803 ש"ח ברוטו – 1,049,235 ש"ח ברוטו בהפחתת 486,432 ש"ח ברוטו.

ב. החזר הוצאות בגין עלויות רכב

67. אשר לעלויות הרכב, אפילו מקובלת עלינו עמדת הקבוצה כי הרכב נועד בעיקרו לשרת את ביצוע התפקיד של העובד, כך שמשחדלו יחסי העבודה בין הצדדים, חדלה ההצדקה העיקרית למתן הטבת הרכב, אנו מוצאים שנלווית לשלילת הרכב פגיעה במבקש, אשר רשאי היה לעשות ברכב שימוש גם לצרכים פרטיים (תיק בוררות 51-20/21 ----- (8.8.2021) (להלן - "עניין 51-20/21"), בס' 17.3).

68. המבקש לא זכאי לרכב לפי הסכם המסגרת עם קבוצת האם. המבקש פירט את תחשיב ההטבה עבור העמדת רכב לשימוש בסך 3,300 ש"ח והוצאות דלק בסך של 2,000 ש"ח לחודש, ובהתאם העמיד את הסעד למשך שלוש שנים על סך של 119,880 ש"ח עבור שימוש ברכב, בצירוף 72,000 ש"ח עבור הדלק. מאחר שעיקר השימוש ברכב הוא לצרכי עבודה, ובהלימה עם אמות המידה שנקבעה בעניין 51-20/21, המתבססת על הפרקטיקה הנהוגה, אנו קובעים כי המבקש יהא זכאי לפיצוי חלקי בעניין זה, בגובה של 1,200 ש"ח לחודש. קרי, תשלום פיצוי כולל בסך 43,200 ש"ח נטו. בעניין זה. לא מצאנו להוסיף ולפצות את השחקן בגין הוצאות דלק, משהוצאות אלו הן מקצועיות באופיין ולא נועדו לממן נסיעות פרטיות (עניין 51-20/21, בס' 17.4).

ג. פיצוי בגין קיום הליך פיטורין שלא כדין

69. הדרך הראויה לביטול ההסכם עם השחקן היא בעריכת שימוע. הקבוצה אינה מכחישה כי הפיטורין נעשו מבלי שקדם להם שימוע, באמצעות שליחת הודעת הביטול, ואף ממכלול הראיות עולה כי לא נעשה ניסיון לקיים משא ומתן. הקבוצה לא התייחסה בטיעוניה לרכיב זה בסיכומיה, אף שידועה לה הקביעה שניתנה בהקשר זה בעניין 36-20/21. המבקש מפנה בהקשר זה לעניין 36-20/21, אולם העמיד את הסעד עבור רכיב זה בסכום גבוה בהרבה מכפי שנקבע שם, על סך של 190,515 ש"ח. המבקש לא פירט מדוע עניינו מצדיק פיצוי גבוה באופן משמעותי מכפי שנקבע, ובפרט מדוע לא יקבע פיצוי נמוך יותר, נוכח העובדה כי בעניינו עם סיום הסכם ההעסקה עמדה לרשותו חלופה, של הסכם המסגרת עם קבוצת האם.

70. לאור זאת, ובהתחשב במכלול הטעמים שפורטו בעניין 36-20/21 ובהינתן קיומו של הסכם המסגרת, אנו מוצאים להעמיד את הפיצוי בגין אי-עריכת שימוע על כשליש משכר חודשי, על סך 20,000 ש"ח.

71. תלוש משכורת חודש יוני 2020 אותו צירף המבקש לסיכומיו (נספח ח') מראה כי למבקש עמדה בסוף חודש יוני יתרה של 12 ימי חופשה. לטענת הקבוצה, ימי החופשה מומשו במלואם בתקופת הסגרים והקפאת משחקי הליגה. בהתאם לעניין 36-20/21 ולאור הרישום של ימי החופשה בתלושי השכר, לפיו ימי החופשה לא נפדו, אין בידינו לקבל טענה זו של הקבוצה. בנוסף, בהינתן הסכם המסגרת, הרי שעם ביטול הסכם ההעסקה עבר השחקן, באופן מיידי, לקבוצת האם, כך שלא היה בידי לממש את יתרת ימי החופשה.

72. לאור זאת, במועד ביטול ההסכם עמדו לזכות השחקן 12 ימי חופשה. משהקבוצה לא חלקה על ערך יום חופשה בסך של 2,586 ש"ח כפי שטען השחקן בסיכומים, אנו פוסקים לזכותו 31,032 ש"ח ברוטו בגין רכיב זה.

ה. הפרשות פנסיוניות

73. השחקן טען כי על הקבוצה לשלם לו בגין פיצוי על הפרשות פנסיוניות שיעור של 12.5% מהפיצוי בגין שכר העבודה שנתבע, הווה אומר סך של – כ-165,000 ש"ח. הקבוצה טענה שאין למבקש עילת תביעה ברכיב זה, מאחר והפרשות אלו ניתנות רק במסגרת יחסי עובד-מעביד.

74. הלכה ידועה היא כי הזכויות הסוציאליות "הולכות אחרי השכר". כך נקבע גם בעניין 16-20/21 :

"מדובר בתשלום שזכאי לו העובד בנוסף לשכרו, בין אם מתקיימים יחסי עובד-מעביד ובין אם על המעסיק לפצות את העובד בגין הפסקה מוקדמת של עבודתו; העובד לא צריך להיפגע מכך שהמעביד החליט שאיננו מעוניין עוד בשירותיו".

75. עם זאת, אין לקבל את בקשת המבקש לפסוק לטובתו פיצוי בגין הפרשות פנסיוניות שהקבוצה היתה אמורה להפריש לטובתו בגין הפיצוי שנפסק על הפרשי השכר, ונבהר: בהתאם לסעיף 10.3 לנספח, ההפרשות לפנסיה "יחושבו על יסוד שכרו של השחקן או תקרת השכר הממוצע במשק, הנמוך מביניהם". תקרת השכר הממוצעת במשק בתקופה הרלבנטית של עד סיום התקופה הקצובה עמדה על כ-10,500 ש"ח לחודש. על פי ההסכם בין השחקן לבין קבוצת האם עמד שכרו בכל אחד מחודשי העסקה בתקופה הקצובה על סכום העולה על "תקרת השכר הממוצע". ומכאן, שהפיצוי שנפסק לטובתו בגין הפרשי שכר, כל כולו הינו בגין שכר העולה על תקרת השכר הממוצע (ואשר בגינו אין הוא זכאי להפרשות סוציאליות – נוכח הוראות הנספח).

ו. פיצויים בגין נזק בלתי ממוני והלנת שכר

76. המבקש טוען כי נגרמה לו עוגמת נפש, ומבקש להביא בחשבון בהקשר זה גם את העובדה כי הקבוצה נמנעה מלשלם את הסכום שנפסק בפסק הבוררות על סך של 190,815 ש"ח.

77. בהתאם לפסיקת המוסד לבוררות של ההתאחדות לכדורגל בישראל, מדיניות שיפוטית נכונה מחייבת פסיקת פיצוי בגין עוגמת נפש, מקום בו הקבוצה אינה נוהגת כפי שחוקן, ומונעת ממנו את שכרו, תוך אילוצו לפנות לבוררות כדי לשמור על זכויותיו.

בפסיקת הפיצויים בגין רכיב זה מצאנו להביא בעניינו את השיקולים המרכזיים הבאים: מחד, ביטול הסכם ההעסקה נעשה שלא כדין, והקבוצה נמנעה מלשלם את שכרו של השחקן משך תקופה לא

מבוטלת, ולו באופן חלקי. פסק הבוררות אומנם בוטל, אולם כנגד הקבוצה ניתנו פסקי בוררות בנסיבות דומות בהם נפסק, על בסיס הדין המהותי, כי התנהלות הקבוצה נגדה את הדין. מאידך, אנו סבורים כי בפסיקת הפיצוי יש להביא בחשבון את כך שלא הובאו ראיות בגין נזק בלתי ממוני מיוחד, ואת כך שביטול ההסכם נעשה בנסיבות כלכליות חריגות ומורכבות; כי בידי השחקן היה הסכם מסגרת, כך שביטול ההסכם השיב אותו לשחק בקבוצת האם, ובכך נמנע ממנו הקושי הכרוך באיתור קבוצה חליפית והוא נשאר שחקן בליגת העל. במובן זה, בניגוד לטענת המבקש, היותו "שחקן מושאל" סייע בידי, העניק "רשת ביטחון" ומיתן חלקית פגיעה אפשרית במוניטין. בנסיבות אלה, אנו מוציאים להעמיד את הנזק הלא ממוני על סך 30,000 ש"ח.

סוף דבר

78. אנו קובעים כי הקבוצה הפרה את הסכם ההעסקה עם השחקן, הסכם לתקופה קצובה, בכך שסיימה אותו באופן חד צדדי, מבלי שקיימה שימוע. קביעתנו זו באה לאחר שמצאנו לדחות את טענת הקבוצה, כי עומדת לה טענת סיכול לפי סעיף 18(א) לחוק החוזים (תרופות).

79. אנו מחייבים את הקבוצה לשלם לשחקן את הסכומים הבאים:

79.1. פיצוי עבור שכר עבודה:

79.1.1. סך 338,555 ש"ח ברוטו בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כדין מיום 15.12.2020;

79.1.2. סך 423,502 ש"ח ברוטו בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כדין מיום 15.12.2021;

79.1.3. סך 562,803 ש"ח ברוטו בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כדין מיום 15.12.2022;

הקבוצה תנכה את כל תשלומי החובה החלים בגין תשלום סכום זה, ותמציא לשחקן את המסמכים הדרושים המעידים על כך.

79.2. 43,200 ש"ח נטו בעבור הוצאות רכב בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כדין מיום 15.12.2021.

79.3. 20,000 ש"ח כפיצוי בגין הליך פיטורין שלא כדין בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כדין מיום 13.7.2020.

79.4. תשלום בעבור פדיון ימי חופשה בסך 31,032 ש"ח ברוטו בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כדין מיום 9.8.2020.

79.5. 2,268 ש"ח בגין דמי הבראה בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כדין מיום 9.8.2020.

79.6. 30,000 ש"ח בגין נזק בלתי ממוני.

80. נוכח תוצאת ההליך, ובהתחשב בהוצאות שנפסקו בהליך הבקשה לקיום דיון נוסף, אנו מחייבים את הקבוצה במלוא אגרת הבוררות בה נשא השחקן בסך 1,800 ש"ח, וכן בשכר טרחת עורך דינו של השחקן בסכום של 35,000 ש"ח בתוספת מע"מ.

81. כן תישא הקבוצה במלוא שכר טרחת הבוררים.

82. תשלום כלל הסכומים הנקובים בפרק זה והמצאת המסמכים הרלוונטיים יבוצע עד ליום 22.10.2023.

83. סכום כלשהו מבין הסכומים לעיל שלא ישולם עד למועד הנקוב בפסק הבוררות, יישא הפרשי הצמדה וריבית כדין, ממועד מתן פסק זה ועד למועד התשלום בפועל.

ניתן היום, 1.10.2023.

(---)

(---)

(---)

עו"ד,

עו"ד,

עו"ד,