

תוכן עניינים

1	שער א': תום-הלב וחובת ההגינות
1	פרק א': מבוא
21	פרק ב': "תום-לב" - עיקרון על
27	פרק ג': תום-לב סובייקטיבי - תום-לב אובייקטיבי
29	פרק ד': סיכום
33	שער ב': הפרת חובת תום-הלב כעילת תביעה עצמאית
33	פרק א': מבוא
37	פרק ב': עילה עצמאית או לא
47	שער ג': חובת תום-הלב בדיני עבודה
47	פרק א': מבוא
49	פרק ב': חובת תום-הלב בשלב הטרם-חוזי
49	1. כללי
49	2. חובת הגילוי
	3. האם דבר הריונה של מועמדת לעבודה הינו בגדר עובדה רלוונטית ומהותית לעניין קבלתה לעבודה כמזכירת חברה או מנהלת משרד? 50
	4. שאלת גדר חובת הגילוי ותום-הלב ביחסי עבודה לעומת הזכות לפרטיות - סיבת פיטורין מעבודה קודמת 55
	5. התנהגות בדרך לא נאותה - קבלה לעבודה ורק לאחר כך קבלת מידע שבגינה הוחלט לבטל את ההתקשרות עימה 57
61	פרק ג': חובת תום-הלב במהלך קיום יחסי עובד מעביד
61	1. כללי
62	2. הסוד המסחרי הנובע מחובת הנאמנות ומחובת תום-הלב
63	3. ידע שאינו "סוד מסחרי"
64	4. האם התקיימו יחסי עובד-מעביד בין הצדדים - צוללן
	5. האם קשרי עבודה התגבשו לידי יחסי עובד-מעביד? המערער רתך במקצועו 67
	6. האם העסקתם של המערערים בביצוע הפקותיה של הרשות, נעשתה במסגרת יחסי עובד-מעביד? 69
75	פרק ד': חובת תום-הלב בסיום יחסי עובד-מעביד
75	1. כללי
76	2. קיצוץ בתקציב משרד הביטחון
	3. פיטורים בעקבות תאונת עבודה - האם פיטורים כחודש לאחר תום מועד תשלום הפיצויים המוגדלים למי שמתפטר, מזכים את המערער בפיצויים מוגדלים לאור דרישת תום-הלב בקיום חוזה? 79
82	4. החלטה על הוצאת חבר באסיפת המורשים

5.	פרישה מוקדמת בעקבות הסכם	85
6.	הוצאת מידע סודי מהמחשב - פיצוי לא ממוני לפי סעיף 13 לחוק עוולות מסחריות	95
7.	בקשה לאסור שימוש ברשימת הלקוחות של המספרה	101
8.	האם קיים לחברה "סוד מסחרי", והאם העובד הפר את חובת הנאמנות כלפיה והעביר את "הסוד" לגורמים נוספים?	104
9.	האם הצליח המעסיק להוכיח כי "רשימת הלקוחות" מהווה "סוד מסחרי", שהעובד לא היה רשאי לנכס אותו לעצמו?	109
10.	האם הוכח איפוא כי התובע נהג בחוסר תום-לב או תוך הפרת הסכם ההעסקה עימו כאשר פתח את העסק בו הוא עובד, והאם הוכח כי עשה שימוש לרעה בסודותיה המסחריים של הנתבעת?	111
פרק ה': סעד זמני - תמצית ההלכה הפסוקה		119
1.	דחיית בקשה לצו מניעה זמני נגד פיטורי עובד מאחר שמאזן הנוחות פועל במקרה זה לטובת המשיבה המבקשת להגן על המידע הסודי שלה	119
2.	צו מניעה זמני המונע מרוקח לעבוד בחברה מתחרה, זאת בניגוד להתחייבות מפורשת עליה חתם. הגבלת המגבלה ל- 12 חודשים	123
פרק ו': עניינים שונים		131
1.	לבחינת לגיטימיות התבנית יש הן היבטים סובייקטיביים - במסגרתם של אלה תבחן, בין היתר, שאלת תום-הלב של הצדדים	131
2.	תביעה שאינה סרק - אין מקום להפעיל את הסנקציה של הפקדת ערובה, שעלולה לפגוע בזכות הגישה לערכאות	134
3.	התובע הגיש בתיק זה תביעה כספית אשר עניינה שכר ופיצוי ללא הוכחת נזק - האם התנהגות הנתבעים בנסיבות העניין וכמפורט עד כה מוכיחה באופן מובהק את חוסר תום-ליבם	136
4.	אין מחלוקת בדבר עצם העסקת התובע. יש מחלוקת אם שולמו מלוא זכויותיו. טענות אלה מקומם בהליך ההוכחות	138
5.	לא ניתן מענה לחריגת המשיבים מחובת ההגינות ותום-הלב המוטלת עליהם	139
6.	פיצויי הלנת שכר ופיצוי בגין העסקה בניגוד לתקנת הציבור	141
7.	לא הובאה במסגרת הבקשה תשתית ראייתית מבוססת בדבר חוסר תום-לב מובהק או אי-שיתוף פעולה מובהק עם ההליך המשפטי	143
8.	מהימנות התובע - אין להוציא מכלל אפשרות כי התובע נהג בחוסר תום-לב בניהול ההליך, תוך שימוש לרעה בהליכי משפט	144
9.	הגשת התובענה לאחר שהמערער נהנה מדובשה של קרן הרווחה, לוקה בחוסר תום-לב. עקרון תום-הלב וההוגנות אינו מתיישב עם בקשת סעד להימנעות בדיעבד מהשתתפות במימון פירות שמהן המערער כבר נהנה	148

10. אף אם ההחלטה לפטרה בסופו-של-דבר לא התקבלה אך בשל הריונה/חופשות הלידה, שכן תפקידה המקורי אכן כבר לא היה קיים בתצורתו המקורית, לאלו - בשים-לב להיעדרויותיה הרבות - היו חלק בהחלטה ובכך "הכתימו" את הליך הפיטורים ואת ההחלטה שהתקבלה בסופו.....	150
11. האם יש להורות על הרמת מסך ההתאגדות בין מר חיון לחברות, שכן ניהל אותן בחוסר תום-לב תוך ניצול לרעה של מסך ההתאגדות, כל זאת בכדי להימנע מתשלום זכויותיו הסוציאליות של התובע.....	153
12. האם נפלו פגמים בהליך צמצום משרתה של התובעת ובהמשך בהליך פיטוריה.....	155
13. שיקולי תום-לב והגינות - התובע הציג ראיות ראשוניות ונראה כי לא העלים מידע בזדון, גם אם חלק מהמסמכים שצירף עדיין טעונים ביסוס נוסף. הוא אף מצהיר כי ביקש מידע מרשויות המדינה, מה שתומך בקיום הליך בתום-לב.....	157
14. ניהול משא-ומתן לסיום יחסי העבודה בחוסר תום-לב.....	160
15. הנתבע הפר את חובת האמון שלו כלפי החברה כאשר פעל מבלי שקיבל את אישור החברה להחתים את עובדיה על הסכמים חדשים וזאת שעה שידע כי אסרו עליו לחתום עם העובדים על הסכמים חדשים ומשכך פעל בחוסר תום-לב.....	161
16. שעות נוספות - משהוצגו לתובע מלוא דו"חות הנוכחות והאיתוראן, עמידת התובע על תביעתו לתשלום על-פי החזקה הקבועה בתיקון 24 לחוק הגנת השכר היא חסרת תום-לב. עם-זאת, לא נמצא מקום לדחות את התביעה רק בשל כך.....	163
17. התעמרות בעבודה - הדרך בה פעל שעה שפעל מאחורי גבו ומצא מחנך אחר תוך יממה מלמדת על חוסר תום-ליבו.....	165
18. האם חלה על הנתבע כגוף ציבורי החובה לפעול בהגינות ובתום-לב כלפי המבוטחים וסירוב הנתבע לבדוק את התובע מחדש נגועה בשיקולים פסולים.....	167
19. מדובר בתביעת "העתק-הדבק" מההליך הקודם, ללא שינוי מהותי, דבר המעיד לטענת הנתבע על חוסר תום-לב ועל ניסיון לטרדנות משפטית.....	169
20. היה על התובע לציין בכתב התביעה כי מדובר בתביעה המוגשת לאחר שהליך קודם נמחק.....	170
21. חיוב הנתבעת בערובה - התביעה נעדרת בסיס, הוגשה בחוסר תום-לב ומתוך מניעים זרים.....	172
22. השיהוי בפניה לממונה על השכר במשרד האוצר והתנהגות הנתבעים בחוסר תום-לב, עיכבה את האפשרות שהתובע יקבל את התשלומים המגיעים לו וגרמה לו נזק נוסף.....	174
23. אין מקום לחיוב התובע בערובה - תום-ליבו של התובע.....	176

24.	אופן הטיפול בבקשת המבקש - לא ניתן מענה לחריגת המשיבים מחובת ההגינות ותום-הלב המוטלת עליהם	177
25.	הועסק למעלה מ- 12 שעות בניגוד להוראות דין ויש לראות בכך העסקה בלתי-חוקית, פוגענית הנעשית בחוסר תום-לב	179
26.	העובדה כי הנתבעת לא פעלה במהלך שובה של התובעת מחופשת הלידה השניה על-מנת לשלבה באופן כן ואמיתי בתפקידה הקודם או תפקיד דומה לו, אלא המתינה עד לתום התקופה המוגנת על-מנת להציע לה תפקיד אחר ולאחר שזו סירבה פיטרה אותה - מהווה חיזוק לכך שהנתבעת לא ביקשה לתת לתובעת הזדמנות כנה להשתלב בה	181
27.	האם חל שיהוי בהגשת התובענה המצדיק את דחייתה על-הסף? השיהוי נועד למנוע התנהלות חסרת תום-לב מצד התובע	185
28.	גזל את רשימת הלקוחות ומכר את הסחורה בחוסר תום-לב מוחלט	188
29.	קצבתו של התובע הופסקה ממועד החלטת פקידת התביעות ולא באופן רטרואקטיבי, כך שאין לקבל גם את טענות התובע כי מדובר בהחלטה שהתקבלה בחוסר תום-לב	190
30.	הדרישה למסור לעובד הודעה בכתב על-תנאי עבודתו אינה עניין טכני, אלא מהווה חלק מהחובה לנהוג בתום-לב ובדרך מקובלת ביחסי העבודה	193
31.	התנאים למינוי מומחה בתביעות של אחיות דיאליזה	194
32.	המבקשת מילאה בתוכן את כתב תביעתה שהיה חסר מראשיתו, באופן המהווה הרחבת חזית פסולה ואף חוסר תום-לב וניצול לרעה של הליכי משפט	196
33.	שאלת זהות המעסיקה - גם בהתאם לבחינת הלגיטימיות, הרי שבפועל מדובר בתבנית העסקה הנוגדת את יסודות משפט העבודה שעה שאין כל הוכחה לתשלום זכויות קוגנטיות	197
34.	הוועדה פעלה בחוסר תום-לב ובחוסר ניקיון כפיים בהליך	200
35.	האם מדובר בתביעה נגועה בחוסר תום-לב, אשר הוגשה ללא כל ראיה תומכת ויש לדחות אותה על-הסף מאחר ולא התקיימו יחסי עובד-מעסיק בין התובע לנתבע	201
36.	האם קיימה המשיבה את חובותיה בהליך ניוד המבקש?	203
37.	בכל הנוגע לאירוע הראשון, קיזוז החוב בגין היתרה השלילית של ימי חופשתו של התובע נעשה כדין	204
38.	חוקיות עילת הפיטורים	206
39.	בין השיקולים המנחים בבחינת בקשה לגביית עדות בדרך של היוועדות חזותית - הגשת הבקשה בתום-לב	208
40.	האם קיימת הצדקה לביטול פסק-הדין שנתן תוקף של פסק-דין להסכם הפשרה עליו חתמו הצדדים	209

41.	שיתוף הפעולה של התובעת בהקמת מכללה מתחרה ובבחירת שם למכללה מתחרה, בעודה עובדת של הנתבעת ובזמן העבודה - מהווה הפרה מסויימת של חובת תום-הלב והנאמנות של התובעת כלפי מקום עבודתה בנתבעת	211.....
42.	פיצוי בגין אי-חתימה על הסכם העסקה בחוסר תום-לב	213.....
43.	התובע בחוסר תום-לב נמנע מלמסור מלוא העובדות ואף השמיט באופן בוטה את סיבת הפסקת עבודתו	215.....
44.	התובע זכאי לתשלום הבונוס לשנת 2020 ואין בסעיף הוויתור זו כדי לשלול את זכאותו	216.....
45.	מה היה היקף שעות עבודתה של התובעת	218.....