



בבית המשפט העליון בשבתו כבית משפט לערעורים אזרחיים

ע"א 6652/19

לפני :

כבוד השופט ד' מינץ
כבוד השופט ע' גרוסקופף
כבוד השופט א' שטיין

המערערות :

1. אקספו ניהול בע"מ
2. קרן אקספו בע"מ
3. קרן אקספו פלטיניום בע"מ

נ ג ד

המשיבות :

1. שהם שמיר השקעות ופיננסים בע"מ
2. חדד יועצים פיננסיים בע"מ

ערעור על פסק דינו של בית המשפט המחוזי בתל אביב-יפו
(השופט מ' אלטוביה) בה"פ 11425-03-16 מיום 8.7.2019

תאריך הישיבה :

י' בניסן התשפ"ב (11.4.2022).

בשם המערערות :

עו"ד רון טורקלטאוב

בשם משיבה 1 :

עו"ד עודד נשר ; עו"ד ענבר שלח

בשם משיבה 2 :

עו"ד רפאל קויתי

פסק-דין

השופט ד' מינץ:

לפנינו ערעור על פסק דינו של בית המשפט המחוזי בתל אביב-יפו (השופט מ' אלטוביה) מיום 8.7.2019 בה"פ 11425-03-16 בגדרו התקבלה תביעת משיבה 1 לאכיפת הסכם שנכרת בינה לבין מערערת 1 (להלן: החברה).

הרקע לערעור

1. מערערות 2 ו-3 הן קרנות מימון פיננסיות המעמידות הלוואות ללקוחות הזקוקים לאשראי חוץ בנקאי. החברה היא חברת ניהול שלהן כאשר בעלת השליטה בהן היא חברת אורות פיננסים בע"מ, המצויה בבעלותו של מר אבי דויטש (להלן: דויטש).

2. ביום 1.12.2013 נחתם הסכם עבודה אישי בין החברה לבין מר משה כהן (להלן: כהן), במסגרתו הוסכם כי כהן ישמש כמנהל אשראי בחברה החל מיום 1.1.2014 (להלן: הסכם העבודה). בשלב מאוחר יותר קודם כהן לתפקיד מנהל מחלקת אשראי. במסגרת תפקידו היה כהן אמון על בדיקת תיקי אשראי של לוויים פוטנציאלים המבקשים לקבל אשראי באמצעות החברה, ריכוז הטיפול בבקשות ההלוואה וההשקעה המגיעות לחברה, העמדת סכום ההלוואה ועוד. להסכם העבודה של כהן צורף נספח עמלות שקבע מנגנון תגמול העומד ביחס ישיר לגיוס לוויים ומשקיעים על ידו. כך נקבע כי כהן יהיה זכאי לעמלה בשיעור של 0.5% מסכום כל הלוואה שיביא באופן אישי וישיר לחברה; ולעמלה בשיעור של 0.5% מסכום שהשקיע בחברה משקיע שכהן יביא באופן אישי וישיר (להלן: נספח העמלות). בחלוף מספר חודשים, בימים 25.5.2014 ו-1.7.2014 נערכו עדכונים להסכם העבודה ועודכן נספח העמלות. כמו כן, ביום 13.7.2014 נערך עם כהן הסכם לרכישת 2% ממניות החברה ומערערת 2 בתמורה לסך של 100,000 ש"ח.

3. בין הצדדים התגלעה מחלוקת באשר לנסיבות החתימה על הסכם נוסף מיום 29.3.2015 בין החברה לבין משיבה 1, חברה בשליטתו ובבעלותו המלאה של כהן, שכותרתו "הסכם/עמלה לחלוקת הכנסות בקבוצות רכישה" (להלן: הסכם העמלה). הסכם זה קובע תשלום עמלה בשיעור של 20% מ"הכנסות נטו" שיהיו לחברה ממימון ליווי בניה של קבוצות רכישה, למשיבה 1 ולמשיבה 2, שהיא חברה בשליטתו ובבעלותו המלאה של עו"ד ישראל חדר, בעל תפקיד נוסף בחברה (להלן: דח).

4. ייאמר כבר עתה כי לטענת המערערות, הסכם העמלה נחתם כחלק מיחסי העבודה שנרקמו בין כהן לחברה, ולמעשה מדובר בהסכם להענקת "בונוס" לכהן, מתוך הנחה כי הוא ימשיך לעבוד ולתת שירותים לחברה במשך שנים, כאשר רק משיקולי מס נחתם ההסכם עם משיבה 1 ולא עמו ישירות. מנגד, לטענת כהן מדובר בהסכם שהוא פרי שיתוף פעולה בינו ובין חדר בקשר לפעילות חדשה שהחברה לא עסקה בה קודם לכן, ללא קשר ליחסי העבודה שהיו באותה עת בינו לבין החברה.

5. ואכן בחלוף פחות משנתיים מיום חתימת הסכם העבודה, ביום 20.9.2015 הודיע כהן לדויטש כי החליט לעזוב את עבודתו בחברה. נוכח הודעתו זו, דרשה החברה

ממשיכה 1 כי תחזיר את התשלום שקיבלה מכוח הסכם העמלה. בתגובה לכך, ביום 6.3.2016 הגישה משיבה 1 הליך של המרצת פתיחה לבית המשפט המחוזי לאכיפת הסכם העמלה בטענה כי מדובר בהסכם עצמאי המנותק מיחסי העבודה שהיו לכהן עם החברה וכי היא זכאית לקבלת עמלות מכוחו ללא מחויבות כלשהי כלפי המערערת או המשך מתן שירותים להן. מנגד, המערערת טענו כאמור כי הסכם העמלה נכרת בקשר עם עבודתו של כהן בחברה ועל כן יש לראות בהסכם כבטל עם הפסקת עבודתו. בנוסף נטען כי כהן הפר את הסכם העבודה כמו גם את הסכם העמלה, באופן המקנה לחברה זכות לבטל את הסכם העמלה.

6. בפסק דינו של בית המשפט המחוזי נקבע כדעת המשיבות כי הסכם העמלה הוא הסכם עצמאי שאינו תלוי ביחסי העבודה שהיו קיימים בין כהן לחברה, ולכן ההסכם בתוקף ללא הגבלת זמן גם לאחר שכהן סיים את עבודתו בחברה. בית המשפט קבע כי למקרא מכלול הוראות ההסכמים עולה כי יש ממש בטענה כי מדובר בהסכם עצמאי המנותק מיחסי העבודה שהיו בין החברה ובין כהן. זאת בהתייחס לכותרות שניתנו להסכמים השונים; להיעדר המונח "עובד" בהסכם העמלה, כמו גם היעדרן של הוראות באשר למהות העבודה או השירות שתעניק משיבה 1 באמצעות כהן בתמורה לעמלה; ולהבהרת הצדדים בסעיף 12 להסכם העמלה על פיה התשלום למשיבה 1 אינו ניתן במסגרת יחסי עובד-מעביד. בנוסף, גם בחינת נסיבות כריתת הסכם העמלה מצביעה על כך שכוונת הצדדים הייתה לראות בו הסכם עצמאי שאינו קשור ביחסי עבודה. זאת בהתייחס בין היתר לטיוטות שהועברו קודם לאישור הנוסח הסופי של הסכם העמלה, כאשר מונחים והוראות שהיה בהם כדי לקשור בין הסכם העמלה לבין הסכם העבודה, שונו או הושמטו.

7. באשר לטענת המערערת כי כהן הפר את הסכם העבודה, צוין כי אין מדובר בסוגיה הנתונה לסמכותו של בית המשפט המחוזי כי אם לבית הדין לעבודה, ועל כן אין מקום להידרש לה. באשר לטענה בדבר הפרת הסכם העמלה, נקבע כי לא נמצא בטענה זו ממש. מדובר בהסכם חלוקת עמלות, אשר מלבד חיוב החברה לשלם את העמלה המוסכמת בתנאים הקבועים בו, הוא אינו כולל כל חיוב המוטל על משיבה 1 או על כהן. מנגד, הודעת החברה על פקיעת הסכם העמלה מהווה הפרת ההסכם מצדה ומקימה למשיבה 1 זכות למתן צו לאכיפתו.

8. עוד קבע בית המשפט כי הסכם אשר לא נקבע מועד לסיומו ניתן על דרך הכלל לביטול על ידי מתן הודעה זמן סביר מראש, אולם המערערת כלל לא ביקשו לסיים את ההסכם אלא טענו לפקיעתו. מעבר לכך, הסכם העמלה הוא מסוג ההסכמים עליהם לא

חלה אפשרות הביטול תוך פרק זמן סביר, שכן מדובר בהסכם המקנה זכות קבועה בנכס או באינטרס של החברה מעיסוקה בתחום ליווי קבוצות רכישה. לפיכך, המערערת כלל לא היו זכאיות לבטל את זכותו של כהן לקבל את חלקו מהעמלה המגיעה לו לפי הסכם העמלה. במסקנה זו תומכת גם העובדה שבטיוטה להסכם העמלה שהועברה בתחילה הוצע כי תוקף ההסכם יוגבל בזמן, אלא שבמסגרת התכתבות בין הצדדים הובהר כי מדובר בחלוקת הכנסות שאינה אמורה להיות מוגבלת בזמן, ובהתאמה הושמטה הגבלת התוקף.

בסופו של יום נקבע כי הסכם העמלה עומד בתוקפו וניתנו הוראות בקשר למימושו.

מכאן לערעור שלפנינו.

טענות הצדדים

9. לטענת המערערת, בית המשפט המחוזי היה חסר סמכות עניינית לדון בתביעה, שכן היא קשורה לסוגיות הנתונות לסמכותו הייחודית של בית הדין האזורי לעבודה. על כן, בית המשפט שגה בכך שלא העביר את הדיון לבית הדין לעבודה. בנוסף, בית המשפט המחוזי קיפח את זכויותיהן הדיוניות של המערערת מפני שהוא נמנע מלדון בטענות שהעלו בקשר להפרת הסכם העבודה על ידי כהן, ובכך הביא לדיון חלקי בלבד בטענותיהן. לגופו של עניין, קביעותיו של בית המשפט המחוזי נוגדות את לשון הסכם העמלה, אינן מתיישבות עם נסיבות כריתתו, נוגדות היגיון כלכלי-מסחרי ומתעלמות מטענות רבות שנטענו וראיות שהוגשו.

10. עוד לטענת המערערת, בית המשפט שגה בקבעו כי לא היה קשר בין קיום יחסי עובד-מעביד לבין הסכם העמלה, וכי הסכם העמלה היה הסכם עצמאי המנותק מיחסי העבודה שהיו בין כהן לבין החברה. קביעות אלו הפכו את הסכם העמלה ל"עסקת מתנה" בה החברה מתחייבת לשלם לכהן עמלה אך אינה מקבלת ממנו דבר בתמורה. בית המשפט שגה בכך שהתעלם מלשון הסכם העמלה וסטה מכלל הפרשנות הלשונית של ההסכם, בכך שהפנה לאופן שבו ניסחו הצדדים הסכמים קודמים ביניהם. בית המשפט המחוזי גם התעלם מסעיף 12 להסכם העמלה הקובע קביעה מהותית כי התשלום למשיבה 1 על פי הסכם העמלה הינו "במסגרת יחסי לקוח-ספק", כאשר מדובר בהתחייבות מפורשת מצד כהן לספק שירותים לחברה. בכך גם שגה בית המשפט המחוזי בקבעו כי אין בהסכם העמלה הוראה המטילה חיוב על משיבה 1 או על כהן. גם לא היה מקום להעניק כל משקל לכותרת הסכם העמלה, תוך השוואה לכותרת הסכם העבודה או נספחיו שעה

שהסכם העמלה נחתם פורמלית בין החברה לבין המשיבות, אשר אין חולק כי ביניהן לבין החברה לא התקיימו יחסי עובד-מעביד. בנוסף, גם נסיבות כריתת הסכם העמלה מלמדות על קשר בל-יינתק ליחסי העבודה בין כהן לחברה. מהראיות עולה באופן ברור כי החתימה על הסכם העמלה נועדה לשמור על יחסי עובד-מעביד ואף לא הייתה כל סיבה אחרת לחתימה עליו ולתנאיו.

11. בניגוד לקביעת בית המשפט המחוזי, אין מדובר בהסכם המקנה לכהן, באמצעות משיבה 1, זכות קבועה בנכס או באינטרס של הזולת, ומשכך גם לא היה מקום לקביעה כי הסכם העמלה הוא מסוג ההסכמים אשר לא ניתן להביא לסיומם בהודעה, פרק זמן סביר מראש. משיבה 1 כלל לא עמדה בנטל להוכיח קיומה של זכות קניינית או מעין-קניינית המקימה לה זכויות על פי הסכם העמלה ללא כל חיוב המוטל מנגד על כתפיה. סעיף 12 להסכם העמלה קובע כי יחסי הצדדים לו הם "יחסי לקוח-ספק", היינו מדובר בחוזה הדדי מתמשך ומתמשך, מעין חוזה למתן שירותים, אשר ניתן לסיימו בהודעה. לפיכך, שעה שהסכם העמלה קשור קשר הדוק ובל יינתק להסכם העבודה ומכוחם מתקיימים גם יחסי לקוח-ספק בין משיבה 1 לבין המערערות, שגה בית המשפט בקבעו כי המערערות הפרו את הסכם העמלה. זאת שכן, עם סיום עבודתו של כהן, פקע הסכם העמלה.

12. בכל מקרה, גם אם הסכם העמלה לא פקע עם סיום עבודתו של כהן, הרי שעזיבתו את עבודתו בחברה מהווה הפרה של תנאי יסודי בהסכם העמלה. זאת מכיוון שבמועד עזיבתו של כהן, חדלה משיבה 1 באמצעות כהן לספק שירותים כלשהם לחברה. יתר על כן, עמידתה של משיבה 1 על קבלת עמלות מכוח הסכם העמלה על אף עזיבתו של כהן את עבודתו בחברה, מהווה הפרה של עיקרון תום הלב. בית המשפט גם התעלם מטענות רבות נוספות המצדיקות ביטול הסכם העמלה, ובכלל זה מהטענה כי הסכם העמלה נחתם עקב מצג מטעה מצד כהן וחדד. בנוסף נטען כי לא היה מקום ליתן סעד נגד מערערות 2 ו-3 אשר כלל לא היו צד להסכם העמלה.

13. מנגד, משיבה 1 טענה כי דין הערעור להידחות, שכן אין כל מקום לשנות מממצאיו העובדתיים וממסקנותיו המבוססות של בית המשפט המחוזי בפסק דינו. באשר לטענת חוסר הסמכות העניינית, נטען כי מדובר בטענה אשר נזנחה בסיכומים שהוגשו לבית המשפט המחוזי ומשכך לא היה מקום לדון בה. בכל מקרה אין מדובר בסוגיה המסורה לסמכות בית הדין לעבודה, על פי המבחנים הקבועים בדין לעניין זה. לגוף המחלוקת שניטשה בין הצדדים, בית המשפט המחוזי הגיע למסקנה כי הסכם העמלה

הוא הסכם עצמאי המנותק מיחסי העבודה מכוח פירוש ההסכם על פי לשונו, וכפי שגם עולה מנסיבות כריתתו ומהתנהלות הצדדים כאשר אין בטענות המערערות כדי להביא להתערבות בקביעות אלו. כך, מקריאת הוראות הסכם העמלה עולה תמונה ברורה שאינה משתמעת לשני פנים, שכן אין בהסכם זכר לקשר בינו לבין קיומם של יחסי עובד-מעביד. סעיף 12 להסכם גם קובע במפורש כי יחסי הצדדים אינם במסגרת יחסי עובד-מעביד. התנאי היחיד שנקבע בהוראות הסכם העמלה לזכאות על פיו הוא "ביצוע בפועל של התחלת המימון". הדבר עולה מפורשות גם מהשוואה לניסוחם של יתר ההסכמים שנחתמו בין הצדדים, בקשר לקיומם של יחסי עבודה. אין כל מקום לטענת המערערות כי יש בהוראה בהסכם העמלה על פיה התשלום נערך במסגרת "יחסי לקוח-ספק" כדי להצביע על הקשר שבין ההסכם ליחסי העבודה. אדרבה, מילים אלה נועדו לשלול קשר בין ההסכם לבין יחסי העבודה. בכל מקרה אין משמעותן של מילים אלה כי משיבה 1 התחייבה לספק למערערות שירותים כלשהם. בין הטיוטות שהועברו בין הצדדים הועברה טיוטה מטעם דויטש אשר כונתה "נספח להסכם עבודה אישי" בה קשר בין ההסכם חלוקת ההכנסות לבין ההסכם העבודה, אך לאור התנגדותו של כהן כותרת המסמך שונתה, הוסר המונח "עובד" והוסרו ההתניות שהתייחסו להסכם העבודה. הנוסח הסופי אליו הגיעו הצדדים, אשר שיקף את רצונם, הוא ניסוח של הסכם נפרד ומובחן שאין לו כל קשר ליחסי העבודה.

14. עוד הוסיפה ונימקה משיבה 1 כי הסיבה להתקשרות בהסכם וההיגיון העסקי שביסודו, היא כי כהן וחדד הם אלה שהקימו ופיתחו את פעילות המערערות בתחום ליווי קבוצות רכישה, פעילות אשר לא הייתה קיימת אצל המערערות והמערערות לא ידעו לבצעה. עקב תרומתם המשמעותית של כהן וחדד, נחתם עמם הסכם העמלה.

15. לטענת משיבה 1, בית המשפט המחוזי גם צדק בקביעתו כי למערערות אין זכות לסיים את ההסכם בהודעה מראש, קביעה מנומקת שהתבססה על הראיות שהוצגו לו וביניהן הטיוטות שהוחלפו בין הצדדים. ההסכם מתבסס על אירוע חד פעמי, פיתוח עסקי שהגו כהן וחדד לטובת המערערות, ממנו שואב ההסכם את כוחו המתמשך ובהתאם את זכותו של כהן לקבלת עמלות לתקופה בלתי מוגבלת. באשר לטענת המערערות כי התנהלותו של כהן בכל מקרה מקימה בדיעבד עילה לביטול הסכם העמלה, הרי שאין מקום לטענה זו מפני שצד המבקש ביטול חוזה אינו רשאי להסתמך על עילת ביטול שלא הופיעה בהודעת הביטול. בשולי הדברים נטען כי אין לשעות לטענת המערערות שלא היה מקום לפסוק סעד נגד מערערות 2 ו-3 שאינן צד להסכם העמלה, שכן לא רק שטענה זו לא בא זכרה לפני בית המשפט המחוזי, אלא שבסיכומיהן בבית המשפט המחוזי אף טענו המערערות כי הן כולן צד להסכם העמלה.

16. גם משיבה 2 סמכה ידיה על פסק דינו של בית המשפט המחוזי וטענה כי צדק בית המשפט בקבעו כי הסכם העמלה הוא הסכם עצמאי שאינו קשור ביחסי עבודה ומתן שירותים בהתייחס הן ללשוננו והן לרקע שהביא לכריתתו. בצדק רב בית המשפט המחוזי ייחס חשיבות להבדלים שבין הטיוטות השונות שהועברו בין הצדדים טרם גיבוש הנוסח הסופי של ההסכם לבין הנוסח שגובש לבסוף, ולהתכתבויות השונות בין הצדדים התומכות בקביעה כי מדובר בהסכם עצמאי. משיבה 2 הרחיבה והסבירה כי הסכם העמלה הינו תוצר של משא ומתן ממושך שנוהל בקשר להצעה שהועלתה לקידום פעילות עסקית של ליווי קבוצות רכישה והעמדת מימון. הצדדים הסכימו לפשרה לפיה המשיבות תקבלנה 20% עמלות בלבד מההכנסות והקרנות בגין מימון קבוצות הרכישה. ההסכם נוסח באופן שאינו מטיל על המשיבות כל חיוב, אלא יצר מעין שותפות לחלוקה ברווחים בכל תחום קבוצת הרכישה. כוונת הצדדים הייתה להתקשר בהסכם אשר יתגמל את המשיבות לכל אורך הדרך. הסכמים מסוג זה, במסגרתם נרכשת זכות קבועה בנכס או באינטרס של הזולת, הוכרו בפסיקה ככאלו שמעגנים זכות מעין קניינית ועל כן צד להסכם מסוג זה אינו יכול להשתחרר ממנו בהינף יד. כמו כן, כבר נפסק לא אחת כי מקום בו צד מנסה לבטל הסכם מחמת הפרה נטענת של הצד השני כאשר נמצא כי לא היה ממש בטענות ההפרה, הופך הצד המבטל למפר בעצמו. בית המשפט המחוזי צדק אפוא משקבע כי ההסכם בין הצדדים שריר וקיים והורה על אכיפתו.

הבקשות להוספת ראיות

17. בנוסף לראיות שהוגשו בבית המשפט המחוזי, הוגשו לפנינו מספר בקשות להוספת ראיות, המתייחסות למסמכים שהוגשו בהליכים אחרים שהתקיימו בין חלק מהצדדים ולהכרעות שניתנו בהם לאחר מועד מתן פסק דינו של בית המשפט המחוזי. בבקשה מטעם המערערות מיום 4.3.2020 התבקש לצרף פרוטוקול של דיון הוכחות שהתקיים ביום 30.6.2019 בתיק סע"ש 18279-06-16 (להלן: תביעת העבודה) שהתנהל בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב בין המערערות לבין כהן, בו העלו טענות שונות בקשר להפרת הסכם העבודה והפרת חובות הנאמנות והסודיות כלפיהן. לטענת המערערות, יש בפרוטוקול הדיון, בו נחקר כהן בחקירה נגדית, כדי לתמוך בעמדתן בשאלת הקשר בין הסכם העמלה לבין יחסי העבודה בין הצדדים כאשר מדובר בראיה הנוגעת ללב ליבה של המחלוקת. כך, על פי טענתן, מפרוטוקול הדיון עולה כי כהן הודה בכך שהסכם העמלה קשור ליחסי העבודה.

18. ביום 2.4.2020 הוגשה בקשה נוספת מטעם המערערות להוספת ראיה. הפעם התבקש להוסיף תצהיר עדות ראשית משלים מטעם חדר מיום 27.2.2020, אשר הוגש

בתיק ת"א 32154-09-17 שהתנהל בבית המשפט המחוזי בתל אביב-יפו, בגדרו הוגשה מצד משיבה 2 תביעה להסרת קיפוח ולסעד הצהרתי המורה על ביטול הסכם אחר (שאיננו נמנה על ההסכמים מושא דיוננו) שנחתם בין משיבה 2 לבין החברה. לפי טענת המערערות, באותו תצהיר הודה חדר כי הסכם העמלה מזכה למעשה בקבלת עמלות בגין הבאת לקוחות – קבוצות רכישה – למערערות, דבר המצביע על הקשר שבין שני ההסכמים.

19. כמו כן, ביום 4.3.2021 הוגשה מטעם משיבה 1 בקשה להגשת ראיות חדשות שמקורן בהליכים שהתנהלו בין המערערות לבין כהן: פסק דין שניתן ביום 12.9.2020 בתביעת העבודה; סיכומי המערערות בתביעת העבודה; ופסק דין שניתן ביום 3.11.2020 בתיק ת"א 13934-06-16, בו נדונה תביעה נוספת שהגישו המערערות נגד כהן בבית משפט השלום ובו עתרו להשבת מניות החברה שכהן רכש. לטענת משיבה 1, שעה שהמערערות ביקשו לצרף כראיה נוספת את פרוטוקול הדיון בתביעת העבודה, יש מקום לצרף כראיות גם את סיכומי המערערות שהוגשו באותו הליך ופסק הדין שניתן בו על מנת להבין את התמונה במלואה. כמו כן נטען כי גם פסק הדין שניתן בת"א 13934-06-16, בו נדחתה טענת המערערות כי רכישת המניות הותנתה בהמשך העסקת כהן, כדי לסייע לבירור הסוגיה השנויה במחלוקת בענייננו.

20. בדיון שהתקיים ביום 11.4.2022 הצענו כי נקבל לעיוננו את כל הראיות החדשות שהוספתן התבקשה, וכך הוסכם. כמו כן, בסופו של הדיון הצענו לצדדים כי ינסו להגיע לפתרון מוסכם. אלא שהמערערות הודיעו כי הצדדים לא הצליחו להגיע לכלל הסכמה, גם לא לאחר שהתנהל ביניהם הליך גישור, ומשכך הגיעה העת להכרעה.

דיון והכרעה

21. אקדים ואומר כי לאחר עיון בטענות הצדדים בכתב ושמיעת טיעוניהם בעל-פה, הגעתי לכלל מסקנה כי דין הערעור להתקבל באופן חלקי, וכך אציע לחבריי שייעשה.

22. בית המשפט המחוזי קבע כי יש לפרש את הסכם העמלה כהסכם עצמאי המנותק מיחסי העבודה שהיו בין כהן לבין החברה. פרשנות זו מבוססת בראש ובראשונה על לשונו של ההסכם, ולאחר מכן על בחינת נסיבות כריתתו ועל הערכת מהימנותם של העדים. לא מצאתי בטענות המערערות דבר המצדיק התערבות בממצאים אלו. הוא הדין גם באשר לטענותיהן של המערערות בעניין הקביעה כי אין בידיהן אפשרות לבטל את הסכם העמלה באמצעות מתן הודעה תוך פרק זמן סביר מראש.

23. לשון ההסכם היא נקודת המוצא לכל הליך פרשני, וככל שלשונו מצביעה באופן בהיר על אומד דעת הצדדים בעת כריתתו, שמורה לה הבכורה בהליך הפרשני (ע"א 1536/15 פז חברת נפט בע"מ נ' תחנת דלק חוואסה בע"מ, פסקה 46 (8.2.2018); ע"א 7186/15 פנורמה הצפון חברה לבנייה בע"מ נ' פלוני, פסקה 10 (23.5.2016); ע"א 7186/15 בורשטיין נ' שיכון ובינוי סולל בונה תשתיות בע"מ, פסקה 17 (3.9.2019)). כמו כן, קיימת חזקה הניתנת לסתירה לפיה פרשנות החוזה היא זו התואמת את המשמעות הפשוטה, הרגילה והטבעית של הכתוב על רקע הקשר הכללי (דנ"א 2045/05 ארגון מגדלי הירקות – אגודה חקלאית שיתופית בע"מ נ' מדינת ישראל (11.5.2006); רע"א 3961/10 המוסד לביטוח לאומי נ' סבר חברה לתביעות בע"מ, פסקה 15 לחוות דעתו של המשנה לנשיאה א' ריבלין (26.2.2012); ע"א 5620/16 אופטיקה הלפרין בע"מ נ' Luxottica Group Spa, פסקה 20 (21.1.2020); גבריאלה שלו ואפי צמח דיני חוזים 511 (מהדורה רביעית, 2019)).

24. בענייננו, מדובר בהסכם ברור שלשונו חד-משמעית. ההסכם קובע כי המשיבות תהיינה זכאיות לעמלה עבור "הכנסות נטו" שיגיעו לחברה כתוצאה מהלוואות שיועמדו לטובת מימון ליווי בניה של קבוצות רכישה. בהסכם אף מובהר, באופן מפורש ובהיר, כי אין מדובר בתשלום במסגרת יחסי עובד-מעביד. וכך נקבע בסעיף 12 שבו:

"כמו כן מוסכם בין צד א' לבין צד ב-2 בלבד (להלן – משה) כי מאחר ומשה משמש כבעל תפקיד בחברה (ותואר תפקידו בחברה מנהל מחלקת אשראי או כל תפקיד או תואר אחר בחברה) התשלום המשולם לחברה מטעמו במסגרת הסכם זה, הינם במסגרת יחסי לקוח-ספק ואינם במסגרת יחסי עובד-מעביד וכי סעיפים 10-11 לעיל יחולו לגביו בהתאמה על כל המשתמע מכך."

גם יתר הוראות ההסכם תומכות במסקנה זו. בכלל זה הוראת סעיף 7 להסכם העמלה הקובעת כי:

"מובהר כי הסכם זה חל רק על מימון לצורך ליווי בנייה של קבוצות רכישה ואינו משנה תגמול הקיים למי מהחברות/אנשים בצד ב' בהסכמים אחרים שיש להם עם החברה."

וכן הוראת סעיף 8 על פיה:

"מודגש כי התגמול לצד ב' בגין קבוצות רכישה הינו שונה ועודף מהתגמול בגין פעילויות אחרות שיש למי מצדי ב' ו/או מנהלי צד ב' מול החברה."

המסקנה ברורה: הסכם העמלה הוא הסכם שונה ועצמאי המנותק מההסכמים האחרים שנחתמו בין הצדדים, לרבות מערכת ההסכמים המבוססת על יחסי עבודה.

25. זאת ועוד, בצדק קבע בית המשפט המחוזי כי יש גם ביתר הנסיבות האופפות את המקרה כדי לחזק מסקנה זו. אין חולק כי ברקע להסכם עמדה הצעתם של כהן וחדד להקים חברה חדשה בשליטתם שתעסוק ב"מימון פרויקטים לבניה". טיוטה שניסחו השניים שכותרתה "הסכם מייסדים להקמת חברה" הועברה לידי דויטש ביום 14.12.2014. בטיטה זו נכתב כי כהן וחדד "הינם בעלי הידע המקצועי והרעיון להקמת חברה זו" וכי יש בדעתם לצרף את דויטש כבעל מניות "בהיותו אמן עליהם מבחינה מקצועית וניהולית". אין חולק כי הסכם המייסדים לא נחתם על ידי דויטש אשר התנגד לו. אך על פי גרסת שני הצדדים (גם אם בשינויים מסוימים), הדבר הביא לתחילתו של משא ומתן ביחס לתגמול שיוענק לכהן וחדד, בהתבסס על עמלות בגין עסקאות לליווי קבוצות רכישה.

26. דויטש עמד על כך שביסוד הטיוטות שהוחלפו נוצרה זיקה בלתי ניתנת להתרה בין קבלת העמלות לבין המשך עבודתו של כהן (ומתן שירותים על ידי חדר) בחברה. ואכן, אין הרבה מקום לספק כי דויטש ניסח תחילה טיוטת הסכם הקושרת באופן חד-משמעי בין עבודתו של כהן בחברה ותנאיה לבין העמלה החדשה עליה סוכם בגין קבוצות הרכישה. כך, טיוטת ההסכם הראשונה שהועברה על ידי דויטש כללה את הכותרת "נספח להסכם עבודה אישי"; כהן הוגדר כ"עובד"; וצוין הרקע לחתימת ההסכם – "הואיל ובין העובד לחברה נחתם הסכם עבודה אישי... והואיל ברצון הצדדים לשנות את הנספח להסכם זה כמפורט להלן...". אולם בטיטה המתקנת שנשלחה על ידי כהן לדויטש ביום 15.3.2015, נערכו תיקונים משמעותיים בקשר לכך. כך מציין כהן על גבי הטיוטה: "אבי צריך הסכם חדש לגמרי. כל זה מושתת על זה שאני עובד וזה לא קשור. אני גם בעל מניות, אתה רצית לתת לנו מניות, הסכם מניות לא מושתת ולא נספח להסכם העבודה". כהן אף שינה את כותרת הטיוטה ל"הסכם חלוקת רווחים בקבוצות רכישה" (בתוספת הערה: "...אמרת שזה במקום חלוקת מניות כי אתה לא יכול, זה לא קשור להסכם העבודה"); מחק מהטיוטה את המונח "עובד"; וכן מחק את הקישורים שנעשו בטיטה בין הסכם העבודה להסכם הנוכחי.

27. בהמשך הדרך הוחלפו עוד טיוטות בין כהן לדויטש, כמו גם בין חדר לדויטש, עד שגובש הנוסח הסופי עליו חתמו הצדדים. בטיטה שצורפה להודעת דואר אלקטרוני מיום 29.3.2015 מדויטש לחדר, אומצו השינויים הנוגעים לניתוק ההסכם ממערכת יחסי העבודה: כותרת ההסכם שונתה; הושמט הכינוי "עובד"; הושמטו הקישורים להסכם העבודה באופן שבנוסח הסופי שנחתם באותו יום, כותרת ההסכם לא הייתה עוד "נספח להסכם עבודה אישי", כי אם "הסכם/עמלה לחלוקת הכנסות בקבוצות רכישה"; כהן לא הוגדר עוד "עובד" כי אם "צד ב'"; ומהפתיח הושמטו הקישורים שנעשו בטיטה המקורית להסכם העבודה ואלה הוחלפו במילים "הואיל והצדדים רוצים להסדיר ביניהם את חלוקת ההכנסות בכל הקשור למימון לצורך ליווי בניה של קבוצות רכישה...".

28. זאת ועוד, גם עיון במכלול ההסכמים שנחתמו בין הצדדים מביא למסקנה דומה. אין חולק כי כהן והחברה נקשרו בעבר בהסכם עבודה ובשרשרת הסכמים נוספים ("נספח להסכם עבודה אישי" מיום 25.5.2014; "נספח להסכם עבודה אישי" מיום 1.7.2014; "הסכם עבודה אישי – עדכון" מיום 5.10.2014). באותם הסכמים הובהר במפורש כי מדובר בעדכונים להסכם העבודה המקורי, ומיותר לציין כי כהן כונה בהם מטבע הדברים, כ-"עובד". זאת לעומת הסכם העמלה אשר לא רק שהושמט ממנו כל קישור להסכם העבודה, אלא שהוא גם מדגיש את עובדת היותו מתייחס לתשלום אשר אינו משולם במסגרת יחסי עובד-מעביד כאמור.

29. בהינתן מצבור ראיות אלה, אין די בטענת דויטש כי "הנחת המוצא" של הצדדים הייתה כי ההטבה מכוח הסכם העמלה תחול כל עוד קיימים יחסי עבודה בין החברה לבין כהן. ניתן להניח כי זו הייתה עמדתו והעדפתו של דויטש מלכתחילה, וכך גם הדבר בא לידי ביטוי בטיטות שהוחלפו בין הצדדים כאשר מצד אחד דויטש "דחף" לכך שיהיה מדובר בהסכם הקשור בקשר הדוק ליחסי העבודה והמותנה בהם, ואילו כהן וחדר "משכו" מצד שני את ההסכם אל עבר ניתוקו מהסכם העבודה. אלא שהשינויים שנערכו בטיטות והנוסח הסופי שהוסכם על הצדדים ועליו הם חתמו מרצונם, מגלים כי בעניין זה עמדתם של כהן וחדר גברה, וזאת ניתן להניח, כפי שציין בית המשפט המחוזי, כתוצאה של פשרה, זאת לעומת שיעור העמלה שהכתיב דויטש.

30. גם לא מצאתי לשעות לטענת המערערות כי קביעתו של בית המשפט המחוזי אינה מתיישבת עם ההיגיון הכלכלי-מסחרי העומד בבסיס הסכם העמלה. העובדה שכהן תוגמל באמצעות משיבה 1 בהסכם עצמאי המנותק מהסכם העבודה בגין פעילות חדשה שביצעה החברה ביוזמת כהן וחדר – פעילות אשר דויטש עצמו כאמור הודה כי נעשתה

לראשונה רק לאחר חתימת הסכם העמלה – אין משמעותה כי מדובר בהסכם חסר היגיון מסחרי.

31. על כל אלה ייאמר כי אין מקום לטענת המערערות כי בית המשפט המחוזי שגה בדרך הילוכו, שכן במקום לבחון את לשון הסכם העמלה, בחר להידרש לנסיבות חיצוניות לו כמו גם למערכת ההסכמים שנחתמו בין הצדדים בעבר. בית המשפט קבע כי המשתמע מלשונו הפשוטה של ההסכם עולה בקנה אחד גם מנסיבות חיצוניות ובכלל זה השוואת ההסכם למערכת הסכמים שנחתמה עם הצדדים. בכך לא נפל אפוא כל פגם.

32. ובאשר לראיות הנוספות שהתבקשה הגשתן בקשר להליכים אחרים שהתנהלו בין הצדדים. לא מצאתי כי יש בהן, בהתייחס לתמונת הראיות הכוללת, כדי לשנות מן המסקנות אליהן הגעתי לעיל. כך הדבר בוודאי בנוגע לראיה הראשונה שביקשו המערערות לצרף – פרוטוקול דיון ההוכחות שהתקיים ביום 30.6.2019 בתביעת העבודה, בו נחקר כהן בחקירה נגדית. לא מצאתי כי יש ממש בטענה כי ניתן למצוא בפרוטוקול הדיון האמור משום "הודאה" מצד כהן כי הסכם העמלה נחתם בקשר ישיר ליחסי העבודה בינו לבין החברה. טענה זו של המערערות נשענה על דברים שנאמרו על ידי כהן בחקירתו, כי ניתנה לו "הסכמה" מדויטש, הסכמה לה הוא נדרש מכוח הסכם העבודה, להתקשר בהסכם עם חדר (הסכם אשר דויטש טען כי לא היה מודע לו), וכי הסכמה זו באה לידי ביטוי בהסכם העמלה. מכאן נטען כי מדובר בהודאה מפורשת בקשר הקיים בין הסכם העמלה לבין הסכם העבודה. לא כך הם פני הדברים. אין חולק כי בהסכם העבודה נדרש כהן לגילוי רחב ביותר בקשר לפעילותו בחברה, ובכלל זה נקבע כי עליו להודיע מראש "על כל עניין אישי, ניגוד אינטרסים, תחרות וכיו"ב שיש לו בקשר למילוי תפקידו בחברה" (סעיף 4.4 להסכם העבודה). ככל שמפרוטוקול הדיון עולה כי כהן קיים חובת גילוי זו באמצעות התייחסות בהסכם העמלה לחלוקת העמלות בין המשיבות בצורה שווה, אין בכך כדי ללמד שההתקשרות אליה מתייחס הסכם העמלות בוצעה במסגרת יחסי עובד-מעביד.

33. ומכאן לטענה שהעלו המערערות באשר לפקיעתו/בטלותו/הפרתו של הסכם העמלה. הנה כי כן, "בזמן אמת" טענו המערערות כי הסכם העמלה "פקע" עם סיום עבודתו של כהן בחברה (מכתב מיום 1.3.2016; נספח 9 להמרצת הפתיחה); במסגרת ההליך בבית המשפט המחוזי טענו כי הסכם העמלה בטל בהיותו נוגד את תקנת הציבור או בשל הטעיה (פסקה 30 לכתב התשובה המשלים מטעם המערערות מיום 19.6.2017); ולבסוף במסגרת סיכומיהן נטען כי ההסכם בטל מחמת סיום עבודתו של כהן בחברה או מחמת הפרתו (פסקה 78 לסיכומי המערערות). בית המשפט המחוזי קבע כי אין ממש

בטענת המערערות להפרת הסכם העמלה וכי לא היה ניתן להודיע על "פקיעת" הסכם העמלה, משאין מדובר בסוג ההסכמים הניתנים לביטול בפרק זמן סביר מראש.

34. ואכן, משנדחתה טענת המערערות לפיה יש לפרש את הסכם העמלה בזיקה ליחסי העבודה, ממילא נדחתה טענתן להפרתו על ידי משיבה 1 או כהן, שכן המערערות לא הצביעו על כל הפרה מצד כהן או משיבה 1 (למעט הפסקת יחסי העבודה מצד כהן – כאשר נקבע כאמור כי יחסים אלה אינם קשורים להסכם העמלה). לא למותר לציין כי אין בהסכם כל הוראה המגבילה את תוקפו. יתר על כן, בשלב החלפת הטיוטות התווספה להסכם הוראה לפיה "תקופת ההסכם הינה החל מיום 20/3/2015 ועד 31/12/2016", וכי "במידה ואחד הצדדים ירצה להפסיק הסכם זה, יהא עליו להודיע לצד השני 60 יום מראש". הוראות אלו הושמטו מהנוסח הסופי, לאחר שבהודעת דואר אלקטרוני מטעם חדר לדויטש מיום 18.3.2015 חדר מחקן וכתב "הרי מדובר על חלוקת של ההכנסות זה לא אמור להיות מוגבל בזמן!!" (הטעות במקור), וכן "חלוקת ההכנסות באה במקום מניות ולכן לא ייתכן שניתן יהיה לבטל הסכם זה אלא רק בהסכמת הצדדים".

35. עוד אוסיף כי לא מצאתי ממש בטענת המערערות כי בית המשפט המחוזי היה נעדר סמכות עניינית לדון בתביעה. פשיטא כי היה בסמכותו של בית המשפט לדון בשאלה אם הופר הסכם העמלה, כאשר אין חולק כי בין הצדדים להסכם (החברות) לא מתקיימים יחסי עובד-מעביד והשאלה הטעונה בירור הייתה אך ורק בדבר קיומו של קשר בין הסכם העמלה לבין הסכם העבודה של כהן. יתר על כן, בית משפט זה כבר פסק בעבר, כי לאחר שבית המשפט דן בעניין מסוים ונתן את פסקו, לא תוכל לשוב לצוף שאלת הסמכות העניינית בכל שלב נוסף של הדיון, ולפחות כך הדבר במקרים "גבוליים" (ע"א 1049/94 דור אנרגיה בע"מ נ' חמדן, פ"ד נ(5) 820, 829 (1996); רע"א 11220/04 פלוני (קטין) נ' אליהו חברה לביטוח בע"מ, פסקה 5 (19.4.2005)). כך גם נקבע בעבר כי במקרים מסוימים, בשל שיקולים של יעילות דיונית ומתוך הצורך למנוע שימוש לרעה בהליכי משפט על ידי צד אשר הפסיד בתביעה, בית משפט לא יחויב להידרש לטענת היעדר סמכות עניינית כאשר זו הועלתה לראשונה בערעור (רע"א 7513/15 מנורה מבטחים פנסיה וגמל בע"מ נ' פלונית, פסקה ל"ט (21.3.2016); ע"א 7215/17 קרן הגמלאות המרכזית של עובדי ההסתדרות בע"מ נ' ארנוסון, פסקה 2 (19.2.2019)). בענייננו, לא רק שאין ממש בטענה זו לגופה כאמור; ולא רק שטענת הסמכות העניינית נזנחה בשלב הסיכומים; אלא שממילא בית הדין האזורי לעבודה נתן את פסקו בתביעת העבודה בהידרשו לסוגיה והכריע בה באופן דומה (הליך ערעור שהוגש על ידי המערערות עודנו תלוי ועומד).

36. ובאשר לטענת המערערות כי זכויותיהן הדיוניות קופחו הואיל ובית המשפט נמנע מלדון בטענות הנוגעות להפרת הסכם העבודה על ידי כהן, משקבע כי הדבר אינו מסור לסמכותו העניינית. לא מצאתי ממש גם בטענה זו. בהינתן קביעת בית המשפט המחוזי, אשר לא מצאתי כאמור כי יש להתערב בה, בדבר היות הסכם העמלה הסכם עצמאי המנותק מיחסי העבודה שהיו בין כהן לחברה, אין כל זיקה בין הסעד שהתבקש, אכיפת הסכם העמלה, לבין טענות המערערות בקשר להפרת הסכם העבודה. מכאן אפוא, שאין מקום לטענה כי קופחה איזו זכות מזכויות המערערות.

37. לבסוף אציין כי לא מצאתי לשעות לטענת המערערות כי לא היה מקום לחייבן בסעד משאינן צד להסכם העמלה. לא רק שטענה זו לא בא זכרה בגדרי ההליך בבית המשפט המחוזי אלא שהמערערות אף דיברו "כגוף אחד" בכתבי הטענות, כשהן מכלילות את עצמן כצד להסכם.

38. העניין היחידי בו מצאתי ממש בטיעוני המערערות הוא ההכרח לקשור בין התשלום המגיע למשיבות לבין מתן שירות מצדן לחברה בקשר אליו. דרישה זו עולה בהקשרה של משיבה 1 מהוראה מפורשת, הבאה בגדרי סעיף 12 האמור, על פיה התשלום שישולם לה הינו "במסגרת יחסי לקוח-ספק". מדובר בקביעה מהותית שמשמעותה כי על משיבה 1, באמצעות כהן, לספק שירותים לחברה כתנאי לקבלת תשלום. ויובהר, לא ניתן למצוא במילים הללו "יחסי לקוח-ספק" כדי לצקת את המשמעות אותן מבקשות המערערות ליתן להסכם, היינו כי מדובר בהתקשרות אשר באה בקשר ישיר ובתלות ליחסי העבודה שבין כהן לחברה. אדרבה, אם בכלל, יש בכוחן של המילים "יחסי לקוח-ספק" כדי להוציא מכלל אפשרות את פרשנות המערערות, כי מדובר בתשלום שהוא בקשר ליחסי עבודה, היינו יחסי עובד-מעביד. ואולם, יש במילים הללו כדי ללמד שהתשלום איננו ניתן למשיבות בעבור עצם העלאת הרעיון לבדו (דהיינו, אין הוא תמלוג) אלא בגין יישומו הלכה למעשה בקשר לקבוצות רכישה שהחברה תתקשר עמן בהסכמים בעקבות מאמצי המשיבות (ועל כן הוא תשלום לספק).

39. ויובהר, לשיטת כהן, הסכם העמלה נחתם על רקע התרומה שהייתה לו (ולחבר) לפיתוח פעילות עסקית ("ליווי פיננסי סגור") שלא הייתה קיימת אצל המערערות והן לא ידעו לבצעה עד לאותה עת. עמדה זו גם נתמכת בהודעת דואר אלקטרוני ששלח דויטש לכהן וחדד ביום 20.5.2015, לאחר חתימת הסכם העמלה, בה ציין דויטש כי "סוף סוף עסקה ראשונה בליווי של קבוצת רכישה שיצאה לפועל"; ובאישורו של דויטש במהלך חקירתו הנגדית בבית המשפט המחוזי, כי עסקה מעין זו של ליווי ב"שיטה החדשה" לא נעשתה קודם לכן על ידי החברה (פרוטוקול הדיון מיום 20.7.2017, עמ' 86, שורות 23-

21). ואולם, קבלת עמדתו זו של כהן אינה מלמדת כי המשיבות יצאו ידי חובתן לצורך קבלת תשלום בהעלאת הרעיון בלבד, וכי מרגע זה ואילך הן זכאיות ל-20% מ"הכנסות נטו" ללא שיידרשו לעשות דבר נוסף. נהפוך הוא, הדבר מלמד כי ההסכם מצביע על "שירות" נמשך שניתן מצד כהן וחדד לחברה בקשר להעמדת אשראי לקבוצות הרכישה (מחוץ למסגרת יחסי העבודה), וכי הפקת תועלת משירות זה הוא הבסיס והתנאי להמשך ביצוע התשלומים למשיבות על ידי החברה (ללא קשר לשאלה אם יחסי העבודה בין כהן לחברה נמשכים).

40. לא למותר לציין בהקשר זה כי עצם הרעיון של מתן אשראי לקבוצות רכישה לא היה חדשני בעת שהועלה בין הצדדים, וכי גם כהן וחדד לא טענו אחרת. טענתם הייתה שיישומו של הרעיון התאפשר תודות למאמציהם, וכי הם יצרו "פלטפורמה" שאפשרה לחברה להמשיך בפעילות זו גם ללא כל מעורבות מצדם. ואולם, כהן וחדד לא ידעו להבהיר מהי טיבה של אותה "פלטפורמה", וכיצד היא, במנותק מהם, תורמת הלכה למעשה להתקשרות בעסקאות אשראי עתידיות על ידי החברה. מכאן שגם מבחינת תכלית ההתקשרות, קשה להשתכנע שקיים הגיון עסקי בהתחייבות של החברה להמשיך לשלם חמישית מההכנסות נטו גם ביחס להתקשרויות עם קבוצות רכישה, ללא מעורבותם של כהן או חדד בפעילות מתן האשראי לקבוצות רכישה של החברה.

41. תמיכה משמעותית בעמדת המערערות בעניין זה ניתן למצוא בתצהיר עדות ראשית משלים מטעם חדד מיום 27.2.2020, אשר הוגש בתיק ת"א 32154-09-17, ואשר צירופו התבקש גם במסגרת הראיות הנוספות. ראיה זו עומדת בסתירה לגרסתם של כהן וחדד בהליך בבית המשפט המחוזי ובהליך שלפנינו, לפיה הם זכאים לתשלום גם בגין קבוצות רכישה שהיחסים עימם נוצרו לאחר שנותרו היחסים שבין המערערות לבין כהן וחדד. באותו תצהיר מצהיר חדד בפה מלא כי הסכם העמלה (המסומן שם כת/17) מזכה למעשה בקבלת עמלות בגין הבאת לקוחות, היינו קבוצות רכישה, למערערות. וכך מצהיר חדד: "ואסביר, בהתאם להסכם כל צד שיביא לקוחות – קבוצות רכישה יהיה זכאי לעמלה... החלטנו לחלק בינינו שווה בשווה את העמלות מבלי לחקור מי הביא את העסקה הוא או אני..." (פסקה 27ה. לתצהיר). ההסברים שניתנו על ידי משיבה 2 (בסיכומי הטיעון מטעמה), כי הדברים הוצאו מהקשרם ויש לקרוא אותם בהקשר הכולל וכי ההתייחסות לחלוקת העמלות בין חדד לבין כהן הייתה בקשר לעמלה בגובה 0.5% כאשר "אין לערבב בין עמלת הבאת לקוח לבין הסכם חלוקת הרווחים" – אינם משכנעים. לא יכול להיות חולק שדבריו של חדד כווננו להסכם העמלה אליו הוא מפנה, וגם מבהיר בהמשך דבריו: "קודם לחתימה דובר על כך שמשה יקבל באמצעות שוהם שמיר [משיבה 1] 15% [1] והתובעת [משיבה 2] באמצעותי 5% ואז שינינו יחד לחלוקה שווה 10%-10%

ההסכם נחתם, ובסמוך לאחר מכן כחלק ישיר לאותו הסכמה הגענו לסיכום שנתחלק באופן שווה" (המשך פסקה 27ה. לתצהיר). גם ההסבר שניתן על ידי משיבה 1 (שהתנגדה לצירוף התצהיר), כי "כוונת עו"ד חדר בתצהירו הייתה שהזכאות לעמלה תינתן גם למי שיביא לקוחות, אך לא רק למי שיביא לקוחות (כפי שמבקשות המערערות להסיק, בשגגה)" (תשובת משיבה 1 מיום 11.3.2021 לבקשה להוספת ראיות), אינה ממן העניין. טענה מסוג זה הייתה יכולה להיות רלוונטית לו הייתה נאמרת מפי חדר (או מפי משיבה 2), אך ההתפתלויות בהתייחסותה של משיבה 2 לעניין זה מחלישות את האפשרות לייחס לחדר את הכוונה אותה מבקשת משיבה 1 לייחס לדבריו.

42. המסקנה מכל האמור היא שיש לדחות את הערעור בכל הנוגע למסקנת בית המשפט קמא כי הסכם העמלה איננו מותנה בקיום יחסי עובד-מעביד בין כהן לבין החברה, וכי לא הוכחה הפרה שלו על ידי משיבה 1 או על ידי העומד מאחוריה (כהן). לפיכך, בדין ניתן צו אכיפה להסכם העמלות לבקשת משיבה 1, שכן הסכם העמלות מוסיף להתקיים ולחייב את הצדדים. לצד זאת, על פי פרשנותו הנכונה של ההסכם, הזכות לתשלום מכוחו, קמה למשיבה 1 רק בגין התקשרויות של החברה בעסקאות של העמדת אשראי לקבוצות רכישה, שהן פועל יוצא של פעילות שהתהוותה או שתתהווה במעורבותם של כהן או חדר בקשר לפעילות זו. ומכלל ההן נלמד הלאו, למשיבה 1 אין זכות לתשלום מכוח הסכם העמלות בגין עסקאות העמדת אשראי לקבוצות רכישה אשר המגעים לעריכתן היו ללא מעורבותם של כהן וחדר בקשר לפעילות האמורה.

43. אם תשמע דעתי אפוא, הערעור יתקבל בחלקו כמפורט בסעיף 42 לעיל. בנסיבות אלו, לא הייתי מחייב מי מהצדדים בהוצאות.

ש ו פ ט

השופט ע' גרוסקופף:

אני מסכים.

ש ו פ ט

השופט א' שטיין:

1. אני מצטרף למסקנה אליה הגיע חברי, השופט ד' מין, בפסק דינו ולנימוקים שהובילוהו למסקנה זו.
2. המקרה שלפנינו ממחיש את הצורך במתן עליונות להוראותיו הברורות של חוזה מסחרי כתוב על פני סיפורים שונים ומשונים המסופרים על ידי בעלי החוזה בהגעתם להתדיינות בבית משפט – כל אימת שסיפורים אלו מנוגדים לכתוב (ראו: ע"א 7649/18 ביבי כבישים עפר ופיתוח בע"מ נ' רכבת ישראל בע"מ, פסקאות 11-17 לפסק דיני ופסקאות 5-7 לפסק דינו של השופט ע' גרוסקופף (20.11.2019); דנ"א 8100/19 ביבי כבישים עפר ופיתוח בע"מ נ' רכבת ישראל בע"מ (19.4.2020), פסקה 17 להחלטת הנשיאה א' חיות; וכן ע"א 7669/18 זחבי נ' זחבי (8.12.2019), פסקאות 23 ו-30 לפסק דיני).
3. המערערת 1 עשתה הסכם עם חברה שהוקמה על ידי עובדה, מר משה כהן. ההסכם קבע ב"רחל בתך הקטנה" כי החברה – להבדיל ממר כהן – תספק למערערת 1 קבוצות רכישה לשם קבלת הלוואות חוץ-בנקאיות לליווי מיזמי בנייה, ובתמורה לכך תקבל עמלה בשיעור של 20% מהכנסות נטו אשר תופקנה על ידי המערערת 1 ממימון המיזמים. כמו כן קבע ההסכם, במפורש, כי יחסי הצדדים הם יחסי ספק-לקוח שאינם קשורים ליחסי עובד-מעביד שהיו אז למר כהן עם המערערת 1. למרות זאת, סיפרה המערערת 1 לבית משפט קמא – ואחר כך, גם לנו – כי הסכם העמלה בא לקיצו עם סיום יחסי העבודה שלה עם מר כהן.
4. מנגד, טוענות המשיבות כי הסכם העמלה מזכה אותן בתמלוג תמידי מרווחי המימון של המערערת 1, כל אימת שמדובר בליווי מיזמי בנייה של קבוצות רכישה – זאת למרות שההסכם מדבר על מסגרת העבודה של "ספק" מול "לקוח". לפי סיפור זה, תמלוג כאמור אמור להיות משולם לחברה גם כשזו אינה מספקת למערערת 1 קבוצות רכישה לשם קבלת הלוואות חוץ-בנקאיות לליווי מיזמי בנייה. סיפור זה זכה להצלחה אצל בית משפט קמא, אולם נדחה על ידינו.
5. סבורני כי בתי המשפט חייבים לדחות סיפורים כאלה בשתי ידיים ולהיצמד לדל"ת אמותיו של חוזה עסקי שתנאיו נכתבו בלשון ברורה. החלטה כאמור תהא נכונה ברוב-רובם של המקרים, והיא אף תביא לחיסכון משמעותי בזמן שיפוטי יקר ובעלויות

התדיינות נוספות. באשר לאותו בעל דין נדיר ומיוחד שבפיו סיפור אמת המנוגד להוראותיו הכתובות של החוזה המסחרי שעשה – בעל דין כזה יכול להלין רק על עצמו. זאת מאחר לאיש אין – ולא ראוי שתהא – יכולת להטיל על בתי המשפט, ועל החברה בכללותה, עלויות התדיינות מיותרות בתכלית על ידי כתיבת הסכמים שאינם תואמים את המוסכם. במונחים כלכליים, הסכמים כאלה הם בגדר החצנה שלילית, שאותה אין כל סיבה לעודד או להרשות. היצמדות לתנאיו הברורים של חוזה עסקי כתוב מונעת החצנה מיותרת זו, וטוב שכך (ראו והשוו: Alex Stein, *An Essay on Uncertainty and Fact-Finding in Civil Litigation, with Special Reference to Contract Cases*, 48 U. TORONTO L.J. 299, 341-344 (1998)).

ש ו פ ט

הוחלט כאמור בפסק דינו של השופט ד' מין.

ניתן היום, י"ג בסיון התשפ"ב (12.6.2022).

ש ו פ ט

ש ו פ ט

ש ו פ ט