



ה"ט 1719/07/15 - איתן נסים אוחנה נגד בנימין ברון

בית משפט השלום באשקלון

ה"ט 1719-07-15 אוחנה נ' ברון
תיק חיצוני: מספר תיק חיצוני

בפני	כבוד השופט עידו כפכפי
מבקש	איתן נסים אוחנה
נגד	
משיב	בנימין ברון

החלטה

1. המבקש, מנהל מלון לאונרדו באשקלון המופעל על ידי רשת מלונות פתאל בע"מ, הגיש ביום 1.7.15 בקשה למניעת הטרדה מאיימת כנגד המשיב, בעל חברה אשר מחזיקה בבעלות על המלון ואשר התקשרה בהסכם ניהול עם מלונות פתאל בע"מ.

למרות שמדובר בבקשה אישית של מנהל המלון כנגד הבעלים, הרקע לבקשה אינה יריבות אישית אלא סכסוך עסקי סביב אופן ניהול המלון וניסיונות המשיב להתערב באופן ניהולו. למרות שבדיון הצהירו ב"כ המבקש כי בדעת מלונות פתאל להגיש תובענה ובקשה לצו מניעה על בסיס הסכם הניהול, עמדו הצדדים על בירור הבקשה כעילה נפרדת למניעת המשיב מלהטריד את המבקש.

2. הרקע לבקשה הינן תלונות המבקש למנהלי מלונות פתאל כי המשיב מגיע למלון, מעיר לעובדים ומתערב בניהולו. על רקע תלונות אלו נשלח ביום 30.4.15 מכתב למשיב. לטענת המבקש, ביום 1.5.15, על רקע מחלוקת סביב הקצאת חדר אירוח למשיב, הגיע המשיב למשרדו ואיים עליו כי "יפוצץ לו את הפרצוף". בהמשך מתוארים שני מפגשים קולניים נוספים סביב ניקיון חדר האשפה ופינוי רכוש המשיב בהם טוען המבקש כי המשיב צעק עליו בפני עובדי המלון. ביום 30.6.15 התרחש ויקוח נוסף סביב ריהוט הספא וטענות נוספות של המשיב בסופו הטב המשיב במבקש כי יזרוק אותו מהמלון ויזמין משטרה. בעקבות אירוע זה הוגשה הבקשה וכן תלונה למשטרה בגין האיום מיום 1.5.15.

בדיון מיום 7.7.15 הגיעו הצדדים להסכמה שקיבלה תוקף של החלטה מכוחה בוטל צו ארעי שניתן ביום 1.7.15 והוגבלה בהסכמה כניסת המשיב למלון למשך שבועיים. עוד נקבע כי לאחר שבועיים המשיב יוכל להגיע למלון אולם נאסר עליו לפנות למבקש או להעיר לעובדים. המשיב פרש את



ההגבלה כפוקעת בחלוף שבועיים וביום 27.7.15 מנע מהמבקש להיכנס למלון. בעקבות אירוע אחרון זה הוגשה על ידי המבקש ביום 28.7.15 בקשה לפי פקודת ביזיון בית המשפט. בדיון מיום 6.9.15 קבעתי כי ראוי לדון בבקשה המקורית והאירועים שהתרחשו לאחר הגשתה, ללא צורך להדרש לפקודת ביזיון בית המשפט.

3. לאחר עיון במכלול הטענות ושמיעת העדויות מצאתי כי בפועל אין מחלוקת אודות התערבותו הכוחנית של המשיב בניהול המלון. אמנם לא התרשמתי כי המשיב אדם אלים אשר נשקפת ממנו סכנה פיזית למבקש, ואף לא הוכחה הטענה כי באירוע מיום 1.5.15 היה תחת השפעת משקאות משכרים, אולם המשיב אישר בעדותו והתנהגותו הכוחנית כלפי המבקש כי ימשיך למנוע מהמבקש לבצע עבודתו במלון. המשיב אף זימן את המבקש לשימוע והודיע לו על פיטוריו במכתב מיום 1.9.15. בעשותו כן הניח המשיב את הבסיס למתן הצו כנגדו.

אין החלטתי נשענת על הוראות הסכם הניהול, אולם לא ניתן להתעלם מסעיפים מרכזיים בו כדי לעמוד על דרכי פעולת המשיב. סעיפים 5.1 עד 5.4 להסכם הניהול מורים כי המשיב, באמצעות חברה בבעלותו, העביר באופן מלא ובלעדי את ניהול ותפעול המלון למלונות פתאל. נשמרה לחברה המנהלת שליטה בלעדית ושיקול דעת מוחלט בפיקוח וניהול המלון, לרבות העסקת עובדים. בקשר למנהל המלון נקבע כי ימונה לפי שיקול דעתה הבלעדי של מלונות פתאל כאשר למשיב, באמצעות החברה בבעלותו, נשמרה הזכות להתנגד למינוי מנימוקים סבירים. נקבע כי לחברה המנהלת שיקול הדעת הבלעדי בנוגע לסיום העסקת המנהל, הוא המבקש.

על רקע תניות אלו, הצגתו של המשיב את פעולותיו כזכות בעלים לפקח על המנהל הכללי של החברה, לפטרו או לפקח על העובדים, הינה מיתממת במקרה הטוב ומעידה על תפיסת מציאות לקויה במקרה הרע. גם אם דאגת המשיב לרכוש המלון ואופן ניהולו נובעת מדאגה כנה להצלחת המלון וניסיון לשפר רווחיותו, הדרך להשגת המטרה לקתה בפגמים רבים המצדיקים העתרות לבקשה.

לא נסתרה טענת המבקש אודות המפגשים עם המשיב אשר לוו באיום מיום 1.5.15 ועד לדרישתו כי המבקש יסתלק מהמלון ביום 30.6.11 וניסיון פיזי למנוע כניסתו ביום 27.7.15. אמנם לא התרשמתי כי התנהגות המשיב באירוע מיום 30.6.11 לוותה באלימות פיזית ממשית, אולם דרישה ממנהל מלון לצאת מהמלון או צעקות עליו בנוכחות אורחים ועובדים, אינה התנהגות סבירה ביחסי בעלים חברה מנהלת.

הטרדה מאיימת הינה, בין היתר, הטרדתו של אדם בכל דרך שהיא או נקיטת איומים כלפיו, בנסיבות הנותנות בסיס סביר להניח כי המטריד עלול לשוב ולפגוע בשלוות חייו. התנהלות המשיב והצהרותיו המפורשות מעידות כי אין בדעתו להפסיק מעימותים עם המבקש עד שזה יעזוב את המלון או יפוטר על ידי מלונות פתאל. בפועל הגעה למקום עבודתו של אדם, ערעור סמכותו בפני עובדיו, צעקות וויכוחים, מהווים פגיעה חמורה בשלוות חייו של המבקש. טענות המשיב כי העלה תלונות מוצדקות הנובעות, בין היתר, מניהול כושל אותו מיחס למבקש, אינן מאפשרות לו, על רקע הסכם הניהול בפרט, להפוך את שגרת יום העבודה של המבקש למשימת התחמקות מהמשיב.



למשיב ניתנה אפשרות בהסכמה לשנות מדרכיו ולהגיע למלון, ובלבד שלא יפנה אל המבקש או לעובדים. המשיב בחר לפרש את ההסכמות מיום 7.7.15 באופן לא סביר המנוגד להבנה בדיון כי יימנע מיצירת כל קשר עם המבקש גם בחלוף 14 ימים בהם הוגבלה גישתו למלון. אמנם קבעתי כי אין מקום לדיון לפי פקודת ביזיון בית משפט, אולם התנהגות המשיב לאחר הצו שאישר את ההסכמה, מעידה כי אינו יכול לשלוט בכעסו כלפי המבקש ורק הרחקתו הפיזית מהמלון תמנע את יצירת הקשר והעימות בין השניים.

4. בנסיבות אלו, ניתן צו, האוסר על המשיב להטריד את המבקש בכל דרך ובכל מקום; לאיים עליו, לבלוש אחריו, לארוב לו, להתחקות אחר תנועותיו ומעשיו או לפגוע בפרטיותו בכל דרך אחרת; ליצור עמו קשר כלשהו, בין ישיר ובין עקיף; להימצא במרחק הנופל מ-100 מטר מדירת מגוריו, וכן להתקרב אליו אישית למרחק הפחות מ-10 מ', גם כאשר הוא נמצא מחוץ לביתו. מאחר והמבקש מנהל בפועל את המלון, ולמרות שהמשיב הינו בעליו של מבנה המלון ושל החברה המפעילה אותו, אין מנוס אלא מלהרחיק את המשיב לתקופה קצובה מהמלון, בתקווה שהצדדים ישכילו לשוב ליחסי הידברות ועבודה פוריים.

על כן אני אוסר על המשיב להכנס לתחומי מלון לאונרדו אשקלון, אשר היה ידוע בכינויו המסחרי "מלון שירת הים" והנמצא ברחוב גולני 11 אשקלון.

5. תוקפו של הצו עד ליום 1.12.15 כדי לאפשר להסדרת ההתנהלות העסקית בין החברות באופן שייתר עימותים בין המבקש למשיב. המצאת החלטה זו לב"כ המשיב מהווה המצאה לידיו.

ניתנה היום, כ"ב אלול תשע"ה, 06 ספטמבר 2015, בהעדר הצדדים.