



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 176-11-20

לפני

כב' השופט טל גולן

נציג ציבור (עובדים) מר חיים מויסי

נציג ציבור (מעסיקים) מר ברק נחשול

התובעת:

הארט 4 יו בע"מ

ע"י ב"כ: עו"ד עופרה קוניין

-

הנתבעת:

מירב אביטן

ע"י ב"כ: עו"ד יוסף אברג'יל

פ ס ק ז י ן

א. מבוא וסקירת ההליך

1. **מבוא** – לפנינו תביעתה של חברת הארט 4 יו בע"מ (להלן: "החברה") אשר הוגשה כנגד העובדת שלה לשעבר, גב' מירב אביטן (להלן: "העובדת"). העובדת עבדה אצל החברה, העוסקת בטיפולים אסתטיים, בין יום 5.3.2019 ועד ליום 15.10.2020 כעובדת שיווק¹. תביעתה של החברה כנגד העובדת הוגשה בטענה כי העובדת השתמשה שלא כדין ברשימת הלקוחות של החברה. בגין כך נתבע סך של 100,000 ₪ לפי חוק עוולות מסחריות, תשנ"ט-1999 (להלן: "חוק עוולות מסחריות"), וכן פיצוי בסך של 20,000 ₪ בגין הפרת חובת תום-הלב. כמו כן, בית הדין התבקש ליתן צו מניעה ולפיו על העובדת להימנע משימוש ברשימת הלקוחות של החברה. מנגד, העובדת טענה כי דין התביעה להידחות במלואה, וכי היא כלל לא עשתה שימוש ברשימת הלקוחות של החברה.

2. **סקירת ההליך** – לאחר שהוגשו כתבי הטענות נערך דיון מוקדם ביום 21.10.2021 בבית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב בפני כב' השופטת מיכל נעים-

¹ לעניין מועד התחלת עבודתה של העובדת בחברה, ראו הרישום בתלוש השכר של העובדת מחודש 10/2019 – נספח ג' לכתב התביעה.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 176-11-20

דיבנר. לאחר מכן הועבר ההליך לדיון בפני בית דין זה מטעמי היעדר סמכות מקומית. ביום 27.3.2022 נערך דיון מוקדם בפני אב"ד. בהמשך הוגשו תצהירי הצדדים, וכן ניתנו צווים שונים, וכפי שיתואר במהלך פסק הדין. ביום 12.2.2023 נערך דיון ההוכחות, במהלכו העידו העדים הבאים:

- מטעם החברה: מנהל ובעלי החברה – ד"ר ולדימיר דניצ'ק (להלן: "ד"ר ולדימיר"); גב' אלנה קניאזיצקי – מנהלת רשת מרפאות החברה (להלן: "אלנה"); גב' ויקטוריה גורביץ – מזכירה בסניף באר-שבע של החברה (להלן: "ויקטוריה"); גב' אלנה אוברנוק – לקוחה של החברה (להלן: "אוברנוק").

- מטעם העובדת: העובדת עצמה; גב' גלית אייזנקוט – לקוחה של העובדת, ובעבר גם של החברה (להלן: "גלית"); ענבל פדלון – לקוחה של העובדת, ובעבר גם של החברה (להלן: "ענבל").

יצוין כי מספר עדות מטעם שני הצדדים לא הגיעו לדיון, ולכן בית הדין לא יתייחס לתצהירים שהוגשו מטעמן.

בתום הדיון סיכמו באי-כוח הצדדים בעל-פה. בהמשך, לאחר שתמלול פרוטוקול הדיון נסרק לתיק בית הדין, הועבר ההליך למתן פסק דין.

ב. התשתית העובדתית וטענות הצדדים

3. להלן עיקרי התשתית העובדתית:

- החברה, שהוקמה בשנת 2014, הינה חברה העוסקת בטיפולים אסתטיים, והיא נמצאת בבעלות של ד"ר ולדימיר ומנוהלת על ידו;

- העובדת עוסקת מזה שנים רבות בתחום השיווק של טיפולים אסתטיים;

- ד"ר ולדימיר והעובדת הכירו בשנת 2017 במסגרת עבודתם המשותפת במרפאת "כרמל", שם עבד ד"ר ולדימיר כרופא עצמאי, והעובדת עבדה שם בתפקיד מינהלתי. בחודש 6/2018 נסגרה מרפאת "כרמל";

- ביום 1.7.2018 החלה העובדת לעבוד בחברה בתפקיד של מתאמת ומשווקת טיפולים אסתטיים. העובדת תיארה בעדותה את תפקידה



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 176-11-20

במילים הבאות: " זה לתאם פגישות, זה לענות, זה לשרת אנשים ולתת להם שירות ומענה..."²;

- ביום 15.10.2020 סיימה העובדת את עבודתה בחברה בשל התפטרותה;

- ביום 18.10.2020 אישרה החברה את התפטרות העובדת במכתב, ובו ציינה כי היא מוותרת על עבודתה של העובדת בתקופת ההודעה המוקדמת.

4. טענות הצדדים – החברה טוענת, כך:

- העובדת הגיעה לעבודתה בחברה עם רשימת לקוחות שאותה היא גזלה ולקחה ממרפאת "כרמל". כמו כן, חלק מהלקוחות באותה רשימה כבר ממילא היו לקוחות של החברה, זה מכבר;

- עם קליטתה לעבודה, סוכם עם העובדת שהיא תעבוד עבור שכר בסיס בתוספת בונוסים. כמו כן, היא קיבלה טלפון נייד שהיה אמור לשמש אותה לעבודה בלבד. חרף האמור לעיל, העובדת התנהלה בצורה כאוטית, לא רשמה את כל הלקוחות שהגיע למסד הנתונים של החברה, או רשמה אותם אצלה בלבד, ואף נהגה לתת ללקוחות החברה את הטלפון הנייד שלה, במקום הטלפון הנייד שהיא קיבלה מהחברה;

- החברה השקיעה מאמצים שיווקיים רבים וכסף רב בשיווק, יצירת והשגת לקוחות חדשים;

- לאחר שהעובדת התפטרה מהעבודה בחברה היא החזירה את הטלפון הנייד של העבודה אל החברה. כאשר מנהלת המשרד אלנה נכנסה אל הטלפון על מנת להשמיש אותו עבור עובדת חדשה, היא נדהמה לגלות כי תוכנת המסנג'ר של העובדת נותרה פתוחה. אלנה ראתה בהתכתבויות כי העובדת פנתה באופן שיטתי לרופאים שונים בתחום האסתטיקה והציעה למכור להם את רשימת הלקוחות של החברה, שמהווה סוד מסחרי ורכוש פרטי של החברה;

² תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 12.2.2023, עמ' 64, שורה 1.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 176-11-20

- מדובר בהפרה קשה של אמון החברה ושל חובת הנאמנות שחבה העובדת כלפי החברה;
 - במקביל, העובדת פנתה ללקוחות של החברה וניסתה לשדל אותה לעבוד מולה, כדי שהיא תוכל "למכור" את שמותיהן לרופאים אחרים;
 - העובדת גרמה לחברה נזק רב כאשר גנבה פרטי לקוחות שהחברה השיגה בעמל והשקעה כספית ניכרת, תוך כדי שהיא משדלת אותם לעבור למרפאה אחרת, ותוך כדי עשיית עושר שלא כדין על חשבונה של החברה.
5. מנגד, **העובדת טוענת**, כך :
- היא עוסקת מזה 14 שנים בתחום האסתטיקה, ויש לה ניסיון עשיר מאוד בתחום זה. בין היתר, היא עבדה בעבר במרפאת אסתטיקה עצמאית, מרפאות "אלישע אסתטיק", חווה זינגבום, תחרות מלכת היופי ומרפאות כרמל;
 - כתוצאה מכך, יש לה אלפי לקוחות, שאותם היא צברה עוד לפני תחילת עבודתה בחברה, שסומכים ו'הולכים עימה' דרך ארוכה, ועוברים עימה לכל מקום. היא גם יצרה לעצמה מוניטין רב במהלך השנים, זמן רב לפני שד"ר ולדימיר עסק בתחום האסתטיקה;
 - ד"ר ולדימיר הוא זה שהציע לה לעבוד עימו, לאחר שהכיר אותה במסגרת עבודתם המשותפת במרפאת כרמל;
 - במסגרת עבודתה בחברה היא פתחה לחברה מוקדי קבלה שונים ברחבי הארץ, עבדה בשיווק ותיאום תורים ואף ליוותה את ד"ר ולדימיר בקבלת המטופלות;
 - בתחילת העבודה החברה היא זאת שקיבלה ממנה רשימות של אלפי לקוחות, שאותם היא בנתה לאורך שנים רבות ועוד לפני תחילת העבודה בחברה. זאת ועוד, היא הגורם שהביא להצלחת החברה, והביאה אותה לגלגל סכומים בהיקף של מאות אלפי שקלים בחודש;





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 176-11-20

- היא מעולם לא פנתה ללקוחות החברה, וטענות החברה בעניין זה הן שקר מוחלט, ואין להן כל בסיס. גם אין לה כל עניין בלקוחות החברה והיא כלל לא צריכה אותם;
- לחברה אין כל 'סוד מסחרי', והיא כלל לא הגנה או שמרה בצורה כלשהי על רשימת הלקוחות שלה. למעשה, ההפך הוא הנכון, היות שמעשיו של ד"ר ולדימיר ביטאו זלזול, חוסר אכפתיות ויחס של אקראיות כלפי לקוחות החברה;
- החברה וד"ר ולדימיר פגעו בפרטיות שלה, ובין היתר ד"ר ולדימיר חדר לחשבון המשתמש הפרטי שלה ברשת החברתית "פייסבוק", שם היא פרסמה את החברה, וזאת באמצעות המחשב הנייד של החברה אשר ניתן לה על ידו. הוא גם הסתכל בהתכתבויות הפרטיות שלה, שנמצאו בטלפון הנייד של החברה;
- טענות החברה לגבי היקף הפרסום אצלה כלל אינן רלוונטיות, ואין בהן כדי להוכיח שהיא לקחה לה לקוחות. כמו כן, בתחום האסתטיקה מקובל מאוד לבצע פרסום נרחב, היות שיש תחרות גדולה;
- תביעת החברה כנגדה היא תביעה נקמנית בשל רצונה לעזוב את העבודה ובשל הרעת תנאי העבודה שלה והיחס הרע לו היא זכתה. זאת ועוד, זכותה לעבוד איפה שהיא רוצה ועם מי שהיא רוצה.

ג. התשתית הנורמטיבית

6. סעיף 4 לחוק יסוד: חופש העיסוק קובע כי: "אין פוגעים בחופש העיסוק אלא בחוק ההולם את ערכיה של מדינת ישראל, שנועד לתכלית ראויה, ובמידה שאינה עולה על הנדרש, או לפי חוק כאמור מכוח הסמכה מפורשת בו". הגם שחוק יסוד חופש העיסוק הינו מתחום המשפט המנהלי, נפסק כי עקרונותיו מחלחלים גם למשפט הפרטי מכוח תקנת הציבור. דהיינו – הזכות לחופש העיסוק, אף שהינה במעמד חוקתי, אינה מוחלטת, ומשכך יש לדון בהיקפה אל מול פגיעה אפשרית בה ובלבד שהיא מידתית ונועדה לתכלית ראויה.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 176-11-20

7. כאמור לעיל, משעה שהזכות לחופש העיסוק אינה מוחלטת, הרי שלעיתים היא מתנגשת עם זכויות יסוד אחרות, כגון זכות הקניין, ולרבות קניין רוחני המהווה "יסוד מסחרי", המוגן על ידי חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו ועל ידי חוק עוולות מסחריות, התשנ"ט-1999 (להלן, כאמור לעיל: "חוק עוולות מסחריות"). חוק עוולות מסחריות אף מגדיר מהו "יסוד מסחרי", כדלקמן: "יסוד מסחרי", 'סוד' – מידע עסקי, מכל סוג, שאינו נחלת הרבים ושאינו ניתן לגילוי כדין בנקל על ידי אחרים, אשר סודיותו מקנה לבעליו יתרון עסקי על פני מתחריו, ובלבד שבעליו נוקט אמצעים סבירים לשמור על סודיותו".

8. ודוק – ככלל, רצונו של מעסיק למנוע מעובד להתחרות בו אינו "אינטרס לגיטימי" שיש בו כדי להצדיק את הגבלת חופש העיסוק שלו, וכבר נפסק ביחס לכך, כי "אי תחרות כשלעצמה" נוגדת את תקנת הציבור. יתירה מכך – בהתאם לפסיקת בית המשפט העליון ובית הדין הארצי לעבודה, בית הדין לא יאכוף תניית אי-תחרות שאינה באה לשרת אינטרס לגיטימי של המעסיק, וזאת משיקולים של תקנת הציבור, של הגנה על זכות היסוד לחופש העיסוק של העובד ומכוח אינטרס הציבור בקיומה של תחרות חופשית.³

9. עם זאת, נפסק כי האינטרס ה"קנייני" או "מעין קנייני" של המעסיק במידע סודי או האינטרס הנגזר מחובת תום הלב, ואשר חבים עובדים כלפי מעסיקהם – כל אלה עולים כדי "אינטרס לגיטימי" שיש בו להצדיק הגבלת עיסוקו של עובד.⁴ בנוסף, על אף שניתן להגביל את עיסוקו של עובד גם ללא תניית הגבלת עיסוק מפורשת, קיימת חשיבות לתניית הגבלת עיסוק מפורשת. כך קבע בית המשפט העליון בעניין סער⁵, כדלקמן:

".... עם פיתוח חובות מהדין המגינות על 'האינטרסים הלגיטימיים' של המעביד, אכן ירדה חשיבותן של התניות להגבלת חופש העיסוק. עם זאת, הן אינן מיותרות, וזאת משני טעמים עיקריים, ראשית אין חפיפה מלאה בין ההגנה הניתנת על פי הדין הכללי ל'אינטרסים הלגיטימיים' של המעביד לבין ההגנה הניתנת להם במסגרת תניות להגבלת חופש העיסוק, בעיקר כך בכל

³ ע"א 312/74 החברה לכבלים ולחוטי חשמל בישראל בע"מ נ' קריסיאנפולד, פ"ד כט (1) 316.

⁴ ראו ע"ע (ארצי) 27122-12-13 צעצועי דורון – פרנציס (ניתן ביום 15.1.2017) וההפניות שם.

⁵ ע"א 6601/96 AES System Inc. נ' סער, פד"ע נד (3) 850.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 176-11-20

הנוגע לשיקולים של אמון, הגינות, תום לב ומסחר הוגן. בסוגיות אלה הדין הכללי נמצא אך בתחילת התפתחותו (השוו רע"א 5768/94 הנ"ל) ועל כן יש חשיבות לתניה חוזית מפורשת; שנית, לתניה חוזית חשיבות 'ראייתית'. מכוחה ניתן להראות מה נתפס בעיני הצדדים כסוד מסחרי או רשימת לקוחות או כ'אינטרס לגיטימי' אחר, החשיבות שהם מייחסים לכך, מידת הידע שהיה להם על כך, ומידתיות ההגבלה...".

10. על מנת לאכוף תניית הגבלת עיסוק, עולה איפוא כי על החברה להוכיח שני עניינים מצטברים: **האחד**, כי התניה באה להגן על אינטרס לגיטימי בר הגנה, וזאת בשונה מ"התחייבות עירומה" שתכליתה היחידה היא למנוע מהעובד להתחרות במעסיקו; **השני**, כי צו המניעה המבוקש אינו מעבר לדרוש לצורך הגנה על אותו אינטרס. עם זאת, ישנם מקרים שבהם ניתן להגביל את העיסוק, גם אם אין תנייה שכזאת. עם זאת, היקפם של מקרים שכאלה הוא מצומצם עוד יותר.

11. **מהו סוד מסחרי?** עילה של "גזל סוד מסחרי" מוגדרת בסעיף 6(ב) לחוק עוולות מסחריות, לפיו – "6(ב) גזל סוד מסחרי הוא אחד מאלה: (1) נטילת סוד מסחרי ללא הסכמת בעליו באמצעים פסולים, או שימוש בסוד על ידי הנוטל; לענין זה אין נפקא מינה אם הסוד ניטל מבעליו או מאדם אחר אשר הסוד המסחרי נמצא בידיעתו; (2) שימוש בסוד מסחרי ללא הסכמת בעליו כאשר השימוש הוא בניגוד לחיוב חוזי או לחובת אמון, המוטלים על המשתמש כלפי בעל הסוד; (3) קבלת סוד מסחרי או שימוש בו ללא הסכמת בעליו, כאשר המקבל או המשתמש יודע או שהדבר גלוי על פניו, בעת הקבלה או השימוש, כי הסוד הועבר אליו באופן האסור על פי פסקאות (1) או (2), או כי הסוד הועבר אל אדם אחר כלשהו באופן אסור כאמור לפני שהגיע אליו". תנאי להתקיימות העוולה הוא קיומו של סוד מסחרי. סעיף 5 לחוק עוולות מסחריות מגדיר מהו "סוד מסחרי": "מידע עסקי, מכל סוג, שאינו נחלת הרבים ושאינו ניתן לגילוי כדין בנקל על ידי אחרים, אשר סודיותו מקנה לבעליו יתרון עסקי על פני מתחריו, ובלבד שבעליו נוקט אמצעים סבירים לשמור על סודיותו".



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 176-11-20

12. בפסיקה נקבעו מספר מבחנים לצורך הקביעה האם מידע מסוים מהווה סוד מסחרי: המידע צריך להקנות יתרון מסחרי לבעליו⁶; המידע צריך להיות סודי ולא נגיש לציבור, או שמדובר במידע שיצירתו וגיבושו כרוכים בהשקעה של זמן, ממון ומאמץ⁷; יש להביא בחשבון את החיסכון בהשקעה למי שנגלה לו הסוד המסחרי⁸. כן נפסק, כי ככל שמדובר בידע כללי ובמיומנות מקצועית שנרכשו במהלך העבודה, אינטרס הציבור מחייב כי באלה יוכל העובד להשתמש גם אצל מעסיק אחד או כעצמאי. לא כן לגבי סודות מסחריים מיוחדים האופייניים לעסק ספציפי, שהשימוש בהם על ידי העובד עשוי לגרום נזק למעסיק. לגבי אלה האחרונים, זכאי המעביד להגנה⁹.

13. כמו כן, נקבע כי החובה לשמור על סודות עסקיים של המעסיק, לא לנצלם לצרכי העובד הוא או לצרכי זולתו ולא לגלותם, אינו מותנה בקיום הוראה מפורשת בחוזה העבודה¹⁰. גם בעניין צ'ק פוינט המפורסם קבע בית הדין הארצי לעבודה, כי "סוד מסחרי אינו מילת קסם" וכי לא יוגבל חופש העיסוק של העובד, אלא בהתקיים נסיבות חריגות¹¹. בכלל זה, נקבע כי בטרם יגביל בית הדין את עיסוקו של העובד, עליו לבחון אם מתקיימות הנסיבות שלהלן:

"(א) סוד מסחרי: יש להגביל את חופש העיסוק של עובד כדי למנוע ממנו מלהשתמש, שלא כדיון, ב"סוד מסחרי" השייך למעסיקו הקודם...

(ב) הכשרה מיוחדת: במקרה בו המעסיק השקיע משאבים מיוחדים ויקרים בהכשרת העובד ובעקבות זאת התחייב העובד לעבוד אצלו למשך תקופה מסוימת, ניתן להצדיק את הגבלת העיסוק של העובד למשך תקופה מסוימת; זאת, כתמורה עבור ההשקעה של המעסיק בהכשרתו. ברי, שאם העובד רכש את ההכשרה במהלך עבודתו הרגילה

⁶ ת"א 184/93 זנלכל בע"מ נ' פרי טעים בע"מ, פ"מ נ"ה (1) 313.

⁷ ת"א 2056/06 במברגר רוזנהיים בע"מ נ' יורם (ניתן ביום 26.6.2012).

⁸ ע"ע (ארצי) 1141/00 הר זהב שירותי מזון בע"מ – פודליין בע"מ, פד"ע לח 72.

⁹ דב"ע (ארצי) נג/17-3 טועמה – טכנו גומי ליסיצקי בע"מ, פד"ע כה 227.

¹⁰ בג"צ 1683/93 יבין פלסט בע"מ נ' בית הדין הארצי לעבודה בירושלים, פ"ד מז (4) 702.

¹¹ ע"ע (ארצי) 164/99 פרומר – רדגארד בע"מ, פד"ע לד 294.





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 176-11-20

או על חשבוננו ובזמנו הפנוי, אין המעסיק הקודם רשאי להגבילו בשימוש שיעשה בה.

(ג) תמורה מיוחדת עבור הגבלת העיסוק: יש לבחון האם העובד קיבל תמורה מיוחדת עבור התחייבות מצדו שלא להתחרות בעתיד במעסיק הנוכחי, עם תום יחסי עובד-מעביד.

(ד) חובת תום-הלב וחובת האמון: יש ליתן משקל לתום-לבם של העובד ו/או המעסיק החדש. בין עובד לבין מעביד קיימים יחסי אמון. חובת האמון שחב עובד כלפי מעבידו מטילה עליו נורמות התנהגות חמורות יותר בהשוואה לחובת הקיום בתום-לב. דוגמה להפרת חובת האמון היא התקשרות עובד בזמן עבודתו עם אנשים אחרים כדי להעתיק את תהליך הייצור של מעסיקו (ע"א 2600/90 עלית חברה ישראלית לתעשיית שוקולד וסוכריות בע"מ ואח' נ' סרנגה ואח').

14. עוד נקבע על ידי בית הדין הארצי באותו המקרה, כדלקמן¹²:

"סוד מסחרי" אינו מילת קסם. על מעסיק הטוען לקיומו של "סוד מסחרי" להוכיח את קיומו. היינו, עליו לתאר ולפרט מהו הסוד. אין להסתפק בתיאור כללי או בטענה כללית על קיומו של "סוד", כפי שאירע במקרה דנן, אלא יש להצביע לדוגמה על תוכנה, פורמולה, נוסחה מסוימת, רשימת לקוחות מסוימת, תהליך מסוים וכו'. במסגרת הוכחת ה"סוד המסחרי" על המעסיק הקודם להוכיח גם את היקפו ואת הזמן שעליו להיוותר בגדר "סוד". יתרה מזו, על המעסיק הקודם להוכיח, כי מדובר ב"סוד" וכי הוא נקט באמצעים סבירים במטרה להבטיח את שמירת הסוד המסחרי, כגון: חשיפתו בפני עובדים הזקוקים לו לצורך עבודתם ואי-חשיפתו לעובדים אחרים או שמירת החומר במקום מוגן.

15. כמו כן, נקבע באותו המקרה, כי "הכלל הבסיסי הוא, כי הידע והניסיון שרכש עובד בעבודתו הופכים לחלק מכישוריו והוא רשאי לעשות בהם שימוש כרצונו. כאשר עובד עובר לעבוד במקום עבודה חדש הוא אינו חייב "למחוק" מזיכרונו

¹² עמ' 320-321 לפסק הדין בעניין צ'ק פוינט, לעיל.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 176-11-20

את כל הידע והניסיון שצבר בעבודתו הקודמת; זאת, כל עוד העובד לא עושה שימוש ב"סוד מסחרי" השייך למעסיקו הקודם¹³. קביעה זו אף תואמת את הוראתו של סעיף 7(א) לחוק עוולות מסחריות, המציין כי "לא יהיה אדם אחראי בשל גזל סוד מסחרי, אם התקיים אחד מאלה: (1) הידע הגלום בסוד המסחרי הגיע אליו במהלך עבודתו אצל בעליו של הסוד המסחרי וידע זה הפך לחלק מכישוריו המקצועיים הכלליים; (2) השימוש בסוד המסחרי מוצדק בשל תקנת הציבור".

16. לבסוף, נקבע גם בעניין צ'ק פוינט, כי על ההגבלה לעמוד במבחני סבירות ומידתיות: "במסגרת האיזון השיפוטי, על בתי-הדין ליישם את מבחן הסבירות והמידתיות, היינו – עליהם לבחון האם ההגבלה על חופש העיסוק עומדת במבחן הסבירות בנסיבות המקרה. בהקשר זה, יש ליתן את הדעת לסבירות תקופת ההגבלה, לרבות הצורך לשמור על הסודות המסחריים השייכים למעסיק הקודם, להיקפה ולתחומה הגיאוגרפי... כמו כן יש לבחון את מידת הפגיעה בעובד וכן את מידת הפגיעה במעסיק הקודם". מכלל האמור לעיל עולה שככלל ידע, ניסיון וכישורים של אדם, אינם נופלים בגדר "סוד מסחרי". לצד זאת, נקבע כי גם שימוש במידע שאינו מגיע כדי "סוד מסחרי", אך מהווה "מידע סודי" של המעסיק, עשוי גם הוא להיחשב כהפרה של חובות האמון ותום הלב¹⁴. עוד נקבע, והפעם בעניין ספיר, על ידי בית הדין הארצי, כי אין מדובר ברשימה סגורה של אינטרסים לגיטימיים הראויים להגנה¹⁵.

17. רשימת לקוחות – בעניין בן ברוך נפסק על ידי בית הדין הארצי לעבודה, כי רשימת לקוחות יכולה לבוא בגדרו של סוד מסחרי ולהיחשב כאינטרס בר הגנה, וזאת "רק בנסיבות בהן יוכח שדרוש מאמץ מיוחד להשיגה, ובאותם מקרים שיוכח שיש ערך מוסף כלשהו בקבלת הרשימה 'מן המוכן'¹⁶". בית הדין הארצי אף הוסיף, והפעם בעניין הר זהב, כי "במקרים רבים חשיבותה של רשימת

¹³ עמ' 321-322 לפסק הדין בעניין צ'ק פוינט, לעיל.

¹⁴ ע"ע (ארצי) 2912-11-10 מן – ספיר ספרינט בע"מ (ניתן ביום 14.11.2011).

¹⁵ ע"ע (ארצי) 15/99 דיירקט מערכות רפואיות בע"מ – ספקטור (ניתן ביום 21.4.2005).

¹⁶ ע"ע (ארצי) 9046/96 בן ברוך – תנובה מרכז שיתופי לשיווק תוצרת חקלאית בישראל בע"מ, פד"ע נד(1) 625 (2000).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 176-11-20

לקוחות אינה נובעת מזהות הלקוח אלא מתנאי העסקאות עמו, מהמוצרים שהוא רוכש ומהטיפול שלו הוא זוכה¹⁷. מכאן, שרשימת לקוחות תזכה להגנה, רק אם גלום בה יתרון, סוד מסחרי או אינטרס אחר.

18. בנוסף, בעניין הר זהב בית הדין הארצי אף קבע מספר עקרונות לצורך הכרעה אם מדובר ברשימת לקוחות הראויה להגנה. בכלל זה נקבע, כי על רשימת הלקוחות להיות סודית; כי יש לבחון אם המעסיק החדש והמעסיק הישן מתחרים על אותו פלח שוק או פועלים באותו ענף, מכיוון שאם לא קיימת תחרות בין שני המעסיקים הרי שאין כל ערך מסחרי לרשימת הלקוחות. כמו כן, יש להתחשב בהיקף הידע שיש לעובד על הלקוחות (הבחנה בין מנהל בכיר לעובד זוטרי). כן יש לבחון את ענף המשק בו מתנהלים העסקים ולבצע הבחנה בין ענף שיש בו שני לקוחות בלבד, לבין ענף שיש בו מאות אלפי לקוחות. זאת ועוד, יש להביא בחשבון את ההשקעה ביצירת רשימת הלקוחות והחיסכון בהשקעה למי שנגלה לו הסוד המסחרי.

19. ההלכה בדבר המצבים המוגבלים שבהם תוכר "רשימת לקוחות" כסוד מסחרי, נידונה גם בעניין דאטא פול, שם צוין כך¹⁸:

"אין לקבוע באופן גורף שרשימת לקוחות הינה סוד מסחרי, אלא יש לבחון כל מקרה לגופו, תוך איזון האינטרסים של העובד, המעביד והציבור. על מנת שרשימת לקוחות תהווה סוד מסחרי, צריך להיות בה מידע המעניק יתרון מסחרי לבעליו, מידע סודי ולא נגיש לציבור, כמו גם מידע שיצירתו כרוכה בהשקעת מאמץ, זמן וממון. רשימת לקוחות יכול ותהיה בגדר סוד מסחרי כאשר מדובר בלקוחות ממשיים או בלקוחות קבועים, ולא בלקוחות שאת שמותיהם ניתן לדלות, למשל, בספר הטלפונים, כאשר מדובר במקרים בהם דרוש מאמץ מיוחד להשיג את הרשימה וכאשר יוכח כי יש ערך מוסף כלשהו בקבלת הרשימה מן המוכן."

¹⁷ ע"ע (ארצי) 1141/00 הר זהב שירותי מזון בע"מ – פודליין בע"מ, פ"ד לח 72 (2003).

¹⁸ ע"ע (ארצי) 80/08 דאטה פול בע"מ – יניב טכנולוגיות בע"מ (ניתן ביום 7.10.2010). ראו גם בבר"ע (ארצי) 17-03-38380 כהן – טריגו חברה להשקעות ושיווק נדל"ן בע"מ (ניתן ביום 11.6.2017); ע"ע (עבודה) 62/08 לבל – חברת הדקה ה-90 בע"מ (ניתן ביום 27.12.2009).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 176-11-20

ד. הכרעת בית הדין

20. **מבוא להכרעת בית הדין** – טרם שנדון בהכרעה עצמה במחלוקת שבין הצדדים, נציין כי הצדדים העלו מספר רב של טענות האחת נגד השניה, ולהפך.

כך למשל, החברה טענה כי העובדת התנהלה ברשלנות במהלך עבודתה, וכי היא לא ביצעה גבייה מלקוחות החברה, או לא הוציאה קבלות. אולם, אין לפנינו עילת תביעה נפרדת ועצמאית בעניין זה.

מנגד, העובדת העלתה טענות במישור האישי – טענת הטרדה ופניית ד"ר ולדימיר לגרוש של העובדת, וגם במישור המקצועי – אי-תשלום והלנת שכר¹⁹, אי-קבלת תלושי שכר באופן סדיר ועוד. עם זאת, גם כאן, אין מדובר בסוגיות הקשורות ישירות להליך.

נדגיש, כי אין בדעתנו להתייחס ולהכריע בטענות אלה, כלל ועיקר, משני טעמים – ראשית, הן אינן רלוונטיות להליך עצמו, כאמור לעיל; שנית, לא הובאו בפנינו ראיות ועדויות משמעותיות ביחס לאותן הטענות.

21. לגופו של עניין, לאחר שעיינו בטענות ובעמדות הצדדים, אנו קובעים כי דין התביעה **להידחות** בכללותה. עמדתנו והכרעתנו נשענת על הטעמים הבאים, כדלקמן –

ראשית, בין הצדדים היתה הסכמה ברורה שלא להתייחס בהסדר החוזי בין הצדדים לסוגיית 'רשימת הלקוחות', מהטעם שהעובדת סירבה לכך;

שנית, החברה כלל לא הוכיחה קיומו של סוד מסחרי, ובאופן פרטני כלל לא הוכיחה שהיתה לה "רשימת לקוחות", שניתן וצריך להגן עליה לפי הוראות הדין;

שלישית, החברה כלל לא הוכיחה שהעובדת פנתה ללקוחות החברה. זאת ועוד, הוכח כי העובדת הגיעה לעבודה בחברה עם רשימת לקוחות רחבה ונכבדה;

¹⁹ עם זאת, נעיר בקצרה כי הנספחים שצורפו לכתב ההגנה מלמדים כי ייתכן שיש ממש בטענות העובדת לגבי הלנת שכרה.





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 176-11-20

רביעית, חלק מראיות החברה שהוצגו בהליך הושגו תוך כדי פגיעה בפרטיותה של העובדת, ויש לפסול אותן.

22. **וביתר פירוט – אשר למסקנה הראשונה - הסכמה ברורה בין ד"ר ולדימיר**

לעובדת שלא להתייחס לסוגיית רשימת הלקוחות במסגרת ההסדר החוזי

שבין הצדדים – בעת התחלת עבודתה של העובדת בחברה נחתם בין הצדדים

הסכם עבודה ביום 15.3.2019.²⁰ מעיון בהסכם זה אין כל זכר לכך שהעובדת

מחזיקה מידע סודי כלשהו של החברה. באופן פרטני, ההסכם גם אינו מתייחס

לרשימת לקוחות כלשהי. אומנם, החברה הפנתה במסגרת כתב התביעה לשני

סעיפים בהסכם זה²¹, אולם עיון בסעיפים שאליהם היא הפנתה אינו תומך

בטענותיה, ומשעה שהם מתייחסים להשבת ציוד וחומר של החברה בעת סיום

העבודה, ואין הגדרה מדויקת למה בדיוק הכוונה (ראו סעיפים 4.4 ו-4.6

להסכם). לא בכדי טוענת העובדת ביחס למחלוקת זאת, כי מדובר בסעיפי סיום

עבודה שגרתיים שעוסקים ב"ציוד" וב-"חומר", ללא כל קשר להסכם סודיות

ואי-תחרות, תוך ציון ספציפי של הסוד המוגן – מה שלא נחתם בין הצדדים²².

23. בעדותו של ד"ר ולדימיר, הוא נשאל "יש בהסכם איזשהו, רשום משהו בנוגע

לסוד מסחרי או מידע של התובעת בלבד או רשימת לקוחות שאסורה

לשימוש?". בתשובה, הוא ציין (לראשונה, ומה שלא נטען קודם לכן בכתב

התביעה או בתצהירו), כך: "גברת מירב אביטן היא מחקה מזה כל הדברים

האלה. ובגלל שאני הייתי צריך איזשהו, לפחות איזשהי חוזה עבודה ולא

רציתי לפטר אותה מהעבודה רק בגלל שלא רצתה לחתום על חוזה עבודה, אז

אני חתמתי איתה על הערוצים, מה שהיא הכריחה אותי לחתום". כשנשאל ד"ר

ולדימיר האם היתה בטיוטת החוזה המקורי התייחסות לסוגיית רשימת

הלקוחות, והעובדת מחקה את זה, הוא השיב שוב, ובאופן ברור: "כן, חד

משמעית"²³. מאוחר יותר הוא אף הודה, ברוב יושרו, ש"גברת מירב אביטן

הייתה היחידה שהיא מחקה את זה. ואני בגלל שלא רציתי לפטר אותה ובגלל

²⁰ נספח א' לכתב התביעה.

²¹ סעיף 21 לכתב התביעה.

²² סעיף 35 לכתב ההגנה.

²³ תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 12.2.2023, עמ' 20, שורות 8-24.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 176-11-20

שרציתי לתת לה את הפרנסה, אז אני הלכתי על מערכה וזה, וזה היה אחד מהטעויות הכי גדולות שלי שעשיתי בחיים"²⁴.

24. ברי, כי גרסה זו משמיטה מניה וביה את הבסיס לתביעת החברה. שהרי, אם העובדת התנגדה בתחילת היחסים, במפורש ובבירור, שלא להכניס להסדר החוזי בין הצדדים את סוגיית רשימת הלקוחות, הרי שעסקינן בהסדר שלילי חד-משמעי. כלומר, העובדת לא התחייבה דבר וחצי דבר כלפי החברה ובכל הקשור לרשימת הלקוחות, ובכוונה תחילה. לא בכדי, כשנשאל ד"ר ולדימיר "למה היא מחקה את זה? אולי בגלל שהיא הביאה את הלקוחות שלה?", לא היה לו כל מענה ענייני²⁵. למעשה, די היה בכך כדי לדחות את התביעה, כבר עתה. ועוד נעיר ביחס לגרסת ד"ר ולדימיר שבנדון, כי איננו מקבלים כלל את גרסתו לגבי אילוץ וכפייה של העובדת כלפיו. לא רק שמדובר בגרסה חדשה ומפתיעה, אלא שטענת האילוץ לא הוכחה על ידו בצורה כלשהי. כמו כן, העובדת כלל לא נחקרה בנושא זה, בעת עדותה.

25. המסקנה השניה - החברה לא הוכיחה קיומו של סוד מסחרי, ואף לא קיומה של רשימת לקוחות – על פי הפסיקה, הנטל מוטל על המעסיק להוכיח את קיומו של "סוד מסחרי", המוגדר בסעיף 5 לחוק עוולות מסחריות כמידע עסקי, מכל סוג, שאינו נחלת הרבים שאינו ניתן לגילוי כדין בנקל על ידי אחרים, ושסודיותו מקנה לבעליו יתרון עסקי על פני מתחריו, ובלבד שבעליו נוקט אמצעים סבירים לשמור עליה²⁶. כמו כן, נחזור ונזכיר את הפסיקה שצוינה דלעיל בחלק הנורמטיבי, שבה נקבע כי רשימת לקוחות יכולה לבוא בגדרו של סוד מסחרי ולהיחשב כאינטרס בר הגנה, רק בנסיבות בהן יוכח שדרוש מאמץ מיוחד להשיגה, ובאותם מקרים שיוכח שיש ערך מוסף כלשהו בקבלת הרשימה 'מן המוכן'.

26. במקרה שלפנינו, לא הוכח דבר על ידי החברה, שכלל לא הוכיחה כי קיימת אצלה בכלל רשימת לקוחות, ושנעשה מאמץ כלשהו לשמור עליה. תחילה נעיר ביחס לסוגיה זאת, כי רשימת הלקוחות הנטענת צורפה לתצהירו של ד"ר

²⁴ תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 12.2.2023, עמ' 21, שורות 18-20.

²⁵ תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 12.2.2023, עמ' 21, שורות 17-30.

²⁶ בר"ע (ארצי) 61084-05-18 דניאלי – י. שבי שיווק מזון (ניתן ביום 6.6.2018).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 176-11-20

ולדימיר כנספת, ותו לא²⁷. ודוק – ד"ר ולדימיר לא העלה טיעון מפורט ביחס לרשימה זאת בתצהיר עצמו, וכך גם לא יתר עדות החברה. אשר על כן, ולו בשל היעדרו של טיעון ביחס לרשימת לקוחות סודית, ניתן היה לדחות את טענות החברה, כבר בשלב הנוכחי. יתירה מכך – מחקירתו הנגדית של ד"ר ולדימיר אף עלה, כי הרשימה שצורפה לתצהירו כלל לא הוכנה על ידו, אלא היא הוכנה על ידי באת-כוחו: **"מה שהוגש בתיק זו הייתה עוה"ד שלנו"**²⁸. אשר לאלנה, היא השיבה שלא ידוע לה מי הכין את הרשימה, ובכל מקרה לא היא הכינה אותה²⁹. כך גם השיבה העדה ויקטוריה³⁰. בסופו של דבר, גם ב"כ החברה הודתה בסיכומיה כי היא זאת שהכינה את כל הטבלאות³¹. בהינתן כך, לא ניתן היה לחקור את עדי החברה על רשימת הלקוחות הנטענת.

27. גם לגופו של עניין, לא הונחה כל תשתית ראייתית לכך שדרוש היה מאמץ מיוחד להשיג את הרשימה, או שהיה ערך מוסף בקבלתה מן המוכן. למעשה, ההפך הוא הנכון, והוכח כי הרשימה היתה ידועה לכל עובדי החברה. כך למשל, כשנשאלה אלנה היכן רשימת הלקוחות נשמרת, היא ציינה כי היא נשמרת בתוכנת "רפיד", ואף פירטה כי לכל עובדי החברה יש גישה לרשימה זאת³². גם ד"ר ולדימיר לא טען כי מדובר ברשימה סודית. ראו בדיאלוג הבא³³:

"ש. אתה יכול להראות לי מסמך עם רשימת לקוחות של החברה שרשום עליו סוד מסחרי, או אסור לשימוש, או כל כותרת אחרת שמעידה בפירוש שזה מסמך אך ורק של החברה ואסור להשתמש בו, אתה יכול להראות לי כרגע בראיות שלכם?

ת. אני לא יודע על (מ)ה אתה מדבר.

²⁷ סעיף ט' ונספח 2 לתצהיר העדות הראשית של ד"ר ולדימיר.

²⁸ תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 12.2.2023, עמ' 16, שורה 28.

²⁹ תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 12.2.2023, עמ' 33, שורות 18-24.

³⁰ תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 12.2.2023, עמ' 40, שורות 25-27, וכך עמ' 42, שורות 17-11.

³¹ תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 12.2.2023, עמ' 87, שורות 5-7.

³² תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 12.2.2023, עמ' 35, שורות 13-22.

³³ תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 12.2.2023, עמ' 18, שורות 5-12.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 176-11-20

ש: מה?

ת. אני לא יודע על מה, על מה אתה מדבר. אין לי שמץ של מושג על מה אתה מדבר."

28. הנה כי כן, אין עסקינן במידע סודי בצורה כלשהו. זאת ועוד, גם לא הוכח כי רשימת הלקוחות' הגיעה אך ורק כתוצאה ממאמצי השיווק הנטענים של החברה, ושבהם הושקע לפי הנטען ממון רב. ראו גם בטיעונו הקולע של ב"כ העובדת, בסיכומיו בפני בית הדין: "... אז אין פה רשימה, אין פה רשימה מוגנת. אז הוא לא שונה מפיצרייה שכל מי שמתקשר אליה נכנס אוטומטית לתוך המערכת והצג, והמספר עולה על הצג מתי שאתה מתקשר פעם שנייה ואומרים לך, שלום יוסי. נכון, אנחנו זוכרים אותך מפעם קודמת. זה ספר טלפונים...³⁴."

29. המסקנה השלישית - החברה כלל לא הוכיחה שהעובדת פנתה ללקוחות החברה – גם אם החברה היתה מציגה רשימת לקוחות שהינה בגדר "סוד מסחרי" – מה שכלל לא נעשה על ידה, עדיין היה על החברה להוכיח כי העובדת עשתה שימוש שלא כדין ברשימה, ושהיא פנתה ללקוחותיה וניסתה לשדל אותם. דא עקא, שגם בכך כשלה החברה, וכפי שנמחיש להלן. תחילה, ואשר לטענות, בתצהירו של ד"ר ולדימיר נטען במקום אחד בלבד, בלקוניות רבה מאוד ובכלליות ניכרת, כך: "... נודע לי כי במקביל, פנתה העובדת ללקוחות של המרפאה וניסתה לשדלן לעבור לעבוד מולה, כך שתוכל "למכור" את שמותיהן לרופאים אחרים. מדובר בכמה וכמה לקוחות שאני יודע עליהן מידיעה אישית וסביר ביותר כי מדובר בעוד רבים ורבות"³⁵. ברי, כי אין בפסקה הבודדת דלעיל כדי להוכיח דבר, ומשעה שלא צוין כל מידע ופירוט – מתי היו הפניות ולמי הן נעשו, אם בכלל.

30. טענה דומה צוינה והועלתה בלקוניות רבה גם בתצהירים של עדות החברה:

³⁴ תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 12.2.2023, עמ' 91, שורות 21-25.

³⁵ סעיף 3(טו) לתצהיר העדות הראשית של ד"ר ולדימיר.





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 176-11-20

- תחילה, בתצהיר אלנה, שגם שם היתה התייחסות כללית ל"לקוחות"³⁶, ללא פירוט של שמות מלאים ו/או תאריכים;
- לאחר-מכן, גם בתצהיר ויקטוריה, שם היתה התייחסות ל"לקוחה מסניף באר שבע", שסיפרה לה שהעובדת שלחה אליה הודעות וניסתה לשדל אותה לעבור לעבוד עם רופא אחר³⁷. אולם – שם הלקוחה לא פורט; הלקוחה לא הוזמנה לעדות על ידי החברה; ההודעות הנטענות לא צורפו אף הן
- הערת-ביניים: אשר לעדות מטעם העובדת – ענבל וגלית, נציין כי הן העידו שהחברה היא זאת שמעולם לא פנתה אליהן במסגרת שימור לקוחות, אולם מדובר בטענה שאינה רלוונטית כלל, ולכן עדותן לא מעלה או מורידה לענייננו.

31. לאחר מכן, ואשר **לעדויות**, נציין כי החברה צירפה אך ורק תצהיר אחד ובודד של לקוחה, שלפי הנטען העובדת פנתה אליה – אוברנוק. בעדותו לא ידע ד"ר ולדימיר להסביר מדוע ולמה לא הובאו עדויות נוספות על ידי החברה, וזאת למרות שהוא טען שהיו "הרבה מאוד לקוחות" שסיפרו לו שהעובדת פנתה אליהם ושידלה אותם לעבוד עימה, לאחר עזיבת העבודה בחברה³⁸. בעדותו הוא ציין ביחס לאי-הבאת העדויות האלה, כי **"אנחנו לא מתחילים פשוט להתעסק עם הלקוחות... זה מתחת לרמה שלנו"**³⁹, וגם **"אני חושב שזה תחת רמה שלי להתחיל עכשיו לשוחח עם לקוחות ולהגיד בואי, תבואי לבית משפט, בואי תעידי, זה לא רמה שלנו בכלל"**⁴⁰. במלוא הכבוד, איננו חושבים כי מדובר בתשובה מספקת, ומשעה שנטל ההוכחה מוטל על החברה, כזכור.

32. לשיטתנו, גם בכך יש כדי ללמד כי הנטל לא הורם על ידי החברה. ביחס להתנהגות שכזאת, כבר נפסק כי **"מעמידים בעל דין בחזקתו שלא ימנע מבית**

³⁶ סעיף 2(ט) ו-1(י) לתצהיר העדות הראשית של אלנה.

³⁷ סעיף 2(ה) לתצהיר העדות הראשית של ויקטוריה.

³⁸ תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 12.2.2023, עמ' 5, שורות 14-38.

³⁹ תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 12.2.2023, עמ' 5, שורות 28-29.

⁴⁰ תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 12.2.2023, עמ' 6, שורות 10-11.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 176-11-20

המשפט ראייה שהיא לטובתו ואם נמנע מהבאת ראיה רלבנטית שהיא בהישג ידו, ואין לו לכך הסבר סביר, ניתן להסיק שאילו הובאה הראייה הייתה פועלת נגדו"⁴¹. נזכיר ביחס לכך את ההלכה, ולפיה אי-הבאת עד ו/או ראיה רלוונטית פועלת לחובת הצד שנמנע מהצגתם, ואשר היה לו אינטרס לעשות כן. עוד נקבע על ידי בית המשפט העליון, כדלקמן⁴²:

"לעיתים, הדרך שבה מנהל בעל דין את עניינו בבית המשפט הינה בעלת משמעות ראייתית, באופן דומה לראייה נסיבתית, וניתן להעניק משמעות ראייתית לאי הגשת ראיה. התנהגות כגון דא, בהעדר הסבר אמין וסביר – פועלת לחובתו של הנוקט בה, שכן היא מקימה למעשה חזקה שבעובדה, הנעוצה בהיגיון ובניסיון חיים, לפיה דין ההימנעות כדין הודאה בכך שלו הובאה אותה ראיה, היא הייתה פועלת לחובת הנמנע ותומכת בגרסת היריב. בדרך זו ניתן למעשה משקל ראייתי לראייה שלא הובאה. כאשר בפי בעל דין הסבר סביר ואמין לאי העדתו של עד מטעמו או לאי הגשת ראיה מצידו, ישמיט ההסבר את הבסיס מתחת לקיומה של החזקה שנוצרה לחובתו בשל אי הבאת הראיה."

33. אשר לעדותה של אוברנוק, היא טענה כי היא לקוחה ותיקה של ד"ר ולדימיר, וכי לפני כשנה (יצוין כי מדובר בשנתיים לאחר הגשת התביעה) היא קיבלה שיחת טלפון מהעובדת, שניסתה לשדל אותה לעבור לקבל טיפולים במרפאה אחרת, שבה המחירים נוחים יותר. אולם, איננו מקבלים את עדותה של אוברנוק, מהטעמים הבאים:

- עדותה של אוברנוק היתה מהוססת ולא ברורה;
- אוברנוק כלל לא שלטה בשפה העברית (בית הדין נאלץ לעצור את הדיון כדי להזמין מתורגמן), ולא ברור כיצד העובדת, שלא הוכח כי היא שולטת בשפה הרוסית, שוחחה עימה;

⁴¹ ע"א 548/78 אלמונית נ' פלוני, פ"ד לה (1) 736, בעמ' 760; יעקב קדמי, על הראיות, חלק שלישי, עמ' 1391, מהדורת 1999.

⁴² ע"א 9656/05 שורץ נ' רמנוף חברה לסחר וציוד בניה בע"מ (ניתן ביום 27.7.2008).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 176-11-20

- כלל לא ברור האם העובדת הגיעה אל אוברנוק דרך הידע המוקדם והנטען שיש לה לגבי לקוחות החברה, או שמא דרך מקום אחר (למשל, מילוי פרטים על ידי העדה באינטרנט, וכד'');

- תמוה מדוע העובדת כלל לא נחקרה אודות הנטען בתצהיר אוברנוק, ומה גם שהיא הכחישה בתצהירה שהיא הכירה אותה⁴³.

נסכם איפוא ונציין, כי ברי כי אין בקיומה של אותה עדות בודדה כדי לתמוך בצורה כלשהי בטענות החברה.

34. אשר **לדאיות**, יצוין כי לבקשת החברה, בית הדין נתן במהלך ההליך צו לחברת התקשורת של העובדת, לקבלת פירוט לגבי שיחות הטלפון היוצאות של העובדת בין יום 1.10.2020 ליום 31.5.2021. לאחר קבלת המידע הגישה העובדת תצהיר משלים, ובו טענה כי מתוך כ-3,000 מספרים שנמצאו בפירוט של חברת התקשורת, נמצאו שיחות בודדות בלבד עם לקוחות שאינם שלה, וגם לגביהם היא בספק האם היא עצמה פנתה אליהם במקור, או שמא נוצר עימם קשר בצורה אחרת, ולמשל דרך רשת פייסבוק, או דרך מכרים, או שהם בכלל פנו אליה. לגבי יתר הלקוחות שהיא דיברה איתם, היא טענה שיש מגוון של אפשרויות:

- חלק מהלקוחות פנו אליה דרך פרסום שנעשה במקום העבודה החדש שלה;

- חלק נוסף מהלקוחות פנו אליה כאשר ביקשו לבדוק מדוע היא לא נמצאת במרפאה של החברה, או התעניינו מדוע היא סיימה אותה;

- חלק אחר מהלקוחות פנו אליה כאשר התברר כי המזכירות של החברה התכתבו איתה בשמה, באמצעות הטלפון של העבודה, ולכן אותם לקוחות חשבו שהן מתכתבות איתה. לכן, היה חשוב לעדכן אותן שהיא כבר לא עובדת בחברה, וכי נעשה שימוש בשם שלה בצורה מטעה;

⁴³ סעיף 9 לתצהיר העדות הראשית של העובדת.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 176-11-20

- חלק רביעי ואחרון מתייחס לשיחות שהיא ערכה עם לקוחות שהיא יצרה עימן קשרי חברות קרובים, וקשר אישי קרוב מחוץ לענייני עבודה. לכן, למרות שמדובר לכאורה ב'לקוחות', מדובר למעשה בשיחות אישיות בעיקר. העובדת אף הדגישה כי היא לא הסתירה את השמות האלה כדי שהחברה לא תטען שהיא לא מגלה את מלוא המידע;

- העובדת אף פירטה מספר רב של שמות של לקוחות (כולל שם משפחה – ולכן החברה היתה צריכה לאתר את הלקוחות האלה ולהזמין אותן לעדות כדי להפריך את טענות העובדת, אם היתה רוצה לעשות זאת), ואת הנסיבות המדויקות שבהן היא שוחחה עימן.

35. בהמשך ההליך, גם ד"ר ולדימיר הגיש תצהיר משלים מצידו, ובו הוא טען כי העובדת פנתה בתקופה שבנדון ל-110 לקוחות של החברה. בתגובה, הגישה העובדת תצהיר משלים נוסף, ובו היא התייחסה בפירוט רב לכלל השמות שפורטו בתצהירו המשלים של ד"ר ולדימיר. בין היתר, היא טענה כי חלק מהשמות שצוינו בטבלה שפירט ד"ר ולדימיר, הם למעשה לקוחות ותיקים שלה, עוד לפני תחילת העבודה בחברה. לגבי שמות אחרים, היא נתנה מענה מפורט ביותר. כך למשל, היא פירטה כי מדובר בלקוחות של החברה שפנו אליה, והיא ענתה להם שהיא כבר אינה עובדת שם (ראו שם מספר 60 – ל.ד.). לגבי שמות אחרים, היא פירטה כי אין מדובר בלקוחות של החברה או שלה, אלא בשמות שהשתרבבו לרשימה שהכינה החברה, בטעות (ראו למשל שם מספר 97 – ל.).

36. לאחר שעיינו בטענות ועמדות הצדדים, אנו קובעים כי האמור והנטען על ידי העובדת, לא נסתר כלל על ידי החברה. לכן, אנו קובעים כי העובדת הוכיחה את טענותיה שבנדון, ואנו מאמצים אותן. להלן נסביר כיצד הגענו למסקנתנו שבנדון. ראשית, מעדותו של ד"ר ולדימיר התברר, וכפי שכבר צוין דלעיל, כי לא הוא הכין את הנתונים שעמדו בבסיס תצהירו המשלים, אלא היתה זאת באת-כוחו⁴⁴. כתוצאה מכך, ד"ר ולדימיר לא יכול היה לענות דבר וחצי דבר לגבי הטבלה והשמות שפורטו בתצהירו המשלים. כלומר – נשמט לחלוטין הבסיס העובדתי לתצהירו המשלים.

⁴⁴ תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 12.2.2023, עמ' 16, שורה 20, עד עמ' 17, שורה 37.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 176-11-20

37. **שנית**, עיון בטענות העובדת בתצהירה המשלים מעלה כי הויכוח בין הצדדים, ולגבי השמות שפורטו בטבלה, הינו במידה רבה לגבי השאלה 'למי שייכים הלקוחות'. נזכיר, כי נטען על ידי העובדת (ולא נסתר כלל על ידי החברה) כי כבר לפני תחילת עבודתה בחברה ולפני שד"ר ולדימיר והיא החלו לעבוד יחדיו, היא היתה בעלת וותק רב בתחום השיווק של טיפולים אסתטיים, והיא עבדה בתחום זה במקומות עבודה רבים. ביחס לסוגיה זאת, ראו גם רשימת הלקוחות ששלחה העובדת לד"ר ולדימיר עוד ביום 2.8.2018, ולפני תחילת העבודה המשותפת⁴⁵. גם בעדותה הוסיפה וציינה העובדת, כי "6300 ומשהו לקוחות שלחתי לו במייל"⁴⁶.

38. מנגד, החברה הודתה כי אכן צודקת העובדת בטענתה, וכי העובדת אכן הביאה עימה בתחילת העבודה בחברה רשימת לקוחות⁴⁷ (לטענתה – הלא רלוונטית, ולא מוכחת – מדובר ברשימת הלקוחות של מרפאת כרמל, אשר נסגרה, שם עבדו יחדיו העובדת וד"ר ולדימיר). החברה עצמה אף צירפה את רשימת הלקוחות הזאת, ועיון בה מעלה כי מדובר ברשימה של 67 עמודים(!)⁴⁸. כלומר, החברה עצמה היא זאת שהודתה כי העובדת הגיעה לעבודה עם מספר רב מאוד של לקוחות.

39. לעניין זה, ראו גם בעדותו של ד"ר ולדימיר, שהודה אף הוא מצידו כי העובדת אכן הגיעה לעבודה בחברה עם רשימת הלקוחות, וכי הוא לא יכול להכחיש שהיא עשתה בה שימוש במהלך העבודה בחברה⁴⁹. ד"ר ולדימיר אף המשיך והודה כי למעשה זאת הסיבה שהעובדת נשכרה לעבודה (כלומר, יכולות השיווק ורשימת הלקוחות שהיא הביאה עימה), וש"..." היא גם קיבלה עבור זה תגמול,

⁴⁵ רשימות הלקוחות של העובדת צורפו לתיק בית הדין בתצהיר גילוי המסמכים של העובדת – ראו עמ' 24-25 לקובץ התצהיר, וכן עמ' 37-38. כן ראו נספח ו' לתצהיר העובדת.

⁴⁶ תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 12.2.2023, עמ' 59, שורה 36.

⁴⁷ סעיף 2(ג) לתצהיר גילוי המסמכים של החברה; סעיף 2(ה) לתצהיר העדות הראשית של ד"ר ולדימיר.

⁴⁸ נספח 2 לתצהיר גילוי המסמכים של החברה.

⁴⁹ תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 12.2.2023, עמ' 9, שורות 15-31.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 176-11-20

היא קיבלה עבור זה משכורת, היא קיבלה על זה משכורת ממש ביושר ומכובדת⁵⁰.

40. יחד עם האמור לעיל, ד"ר ולדימיר בכלל לא ידע לומר את המספר המדויק של הלקוחות שעימם הגיעה העובדת לעבודה בחברה ("אין לי מושג"⁵¹), והוא גם הודה שרשימת הלקוחות של העובדת 'התערבבה' עם רשימת הלקוחות הכללית ("זה התערבב עם פרסומת"⁵²). ראו לעניין זה גם בעדותה של העובדת: "... לפני שהתקבלתי למרפאות כרמל, אף אחד לא לוקח אותי בשביל העיניים היפות, ידעו שיש לי את, את הכח, את המוניטין ויש לי את הלקוחות מאחוריי ולכן גם בחוזה שלי מולם זה היה בתנאי שאני אביא את הלקוחות, וככה הרמתי את העסק של קריית אתא וגם את עפולה, כי זה הגיע גם ממרפאות, זה הגיע כאילו גם מרפאות וגם מהמוניטין שלי"⁵³.

41. לאור האמור לעיל, אנו מסיקים כי היה על החברה – כשאלת-מבוא לטענותיה בחלק הנוכחי – להוכיח כי הלקוחות שנמצאים במחלוקת בין הצדדים, הם לקוחות שלה-עצמה. כלומר, כי מדובר בלקוחות שהגיעו אליה, שלא דרך ובאמצעות העובדת, אלא אך ורק באמצעות הפרסום והשיווק שלה, בלבד. דא עקא, שהחברה לא הוכיחה דבר, גם כאן. ודוק – החברה אומנם הגישה רשימה ארוכה ומפורטת ובהיקף של מאות עמודים, של לקוחות שהגיעו אליה לטענתה באמצעות מאמצי השיווק שלה⁵⁴. עם זאת, לא ניתן היה לחקור את עדי החברה על הרשימה הזאת.

42. כפי שאף עלה בדיון ההוכחות, וכבר צוין דלעיל, הרשימה הזאת (וכך גם לגבי יתר הנספחים הדומים שהגישה החברה) הוכנה על ידי באת-כוח החברה, ולא על ידי ד"ר ולדימיר או גורם אחר: "אני לא עשיתי את זה עשתה את זה עוה"ד

⁵⁰ תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 12.2.2023, עמ' 9, שורות 30-31.

⁵¹ תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 12.2.2023, עמ' 11, שורה 37, עד עמ' 12, שורה 1.

⁵² תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 12.2.2023, עמ' 12, שורה 3.

⁵³ תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 12.2.2023, עמ' 62, שורות 13-17.

⁵⁴ נספח 1 לתצהיר גילוי המסמכים של החברה, וראו גם נספח 3, שמהווה – לפי הנטען – השוואה בין נספח 1 (רשימת הלקוחות של החברה) לנספח 2 (רשימת הלקוחות של העובדת).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 176-11-20

כדי שזה יהיה בצורה מסודרת⁵⁵, וכן "ש.... מי הכין את הדבר הזה? ... ת. עו"ד עופרה קוניין. עוה"ד שלנו⁵⁶, ולבסוף גם "ש. ד"ר דניצ'ק, אבל לא אתה עשית את, את פעולת החיתוך והגיזור של ההשוואה, נכון? ת. לא אני⁵⁷. זאת ועוד, ואשר לתחזוקה, כניסה ועדכון של מסד הנתונים, שבו נרשמו לקוחות החברה, ד"ר ולדימיר אף הודה ש"אני אפילו לא יודע איך לעשות את זה"⁵⁸, וכי הוא לא התעסק בכך בשוטף. לכן, כלל לא ניתן היה לחקור אותו אודות מסמכי החברה (ודוק – יתר עדות החברה לא התייחסו בתצהירן לנושא זה).

43. גם עיון ברשימה, כשלעצמה, אינו תומך בטענות החברה, ולא ניתן להבחין ממנה מהו 'מקור' הלקוחות. כך למשל, מצוין לעתים ברשימה "לידים לפני המרה לתוכנה", או "פייסבוק עומר" (למה הכוונה? לא ברור), ולא ניתן להבין מכיתוב זה דבר וחצי דבר. כמו כן, שמות הלקוחות נכתבו בצורה חלקית (רק שם פרטי), וכך גם מספרי תעודות הזהות. ואם לא די בכך, גם לקוחות שמופיעים ברשימה של החברה, הם לא בהכרח 'שלה ורק שלה בלבד'. ראו לעניין זה בעדות העובדת, שהסבירה כי לקוחות " ... הגיעו גם מהקמפיין וגם לקוחות שלי שביקשתי מהם להיכנס לקמפיין בשביל לקבל הנחות. את צריכה להבין שהמון לקוחות אני פניתי אליהם בשביל שיקבלו את ההטבות"⁵⁹.

44. שלישית, באופן לא ברור ולא מובן, העובדת כמעט שלא נחקרה בעת עדותה לגבי תשובתה המנומקת וכפי שפורטה בשני התצהירים המשלימים שהיא הגישה, ולגבי מי מבין כלל השמות שפורטו על ידה. כלומר, טענותיה של העובדת לא נסתרו כלל. אנו סבורים כי בהיעדר הסבר סביר ואמין מצד החברה מדוע העובדת לא נחקרה בנקודה זאת, יש להסיק כי טענות העובדת הוכחו כנכונות. כל זאת, לאור הכלל הידוע לכל, ולפיו הימנעותו של בעל דין מלעשות שימוש בכלי חשוב זה של חקירה נגדית, מותירה את גרסת העד שלא נחקר כגרסת אמת

⁵⁵ תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 12.2.2023, עמ' 10, שורות 36-37.

⁵⁶ תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 12.2.2023, עמ' 16, שורה 29, עד עמ' 17, שורה 12 (באופן ספציפי, הציטוט לקוח מעמ' 17, שורות 10-12).

⁵⁷ תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 12.2.2023, עמ' 28, שורות 16-18.

⁵⁸ תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 12.2.2023, עמ' 31, שורה 12.

⁵⁹ תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 12.2.2023, עמ' 66, שורות 15-17.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 176-11-20

שלא הופרכה, ונראית כהסכמת הנמנע מלחקור למצב הדברים כפי שהוצג בגרסה זו⁶⁰.

45. נסכם איפוא ונציין, כי לא הוכח בצורה כלשהי כי העובדת פנתה ללקוחותיה של החברה. לא בכדי, הודה ד"ר ולדימיר בעדותו, ש"אני לא יודע שהיא התקשרה ללקוחות"⁶¹. הוא גם הוסיף וציין לגבי לקוחות של החברה מחוץ לאזור חיפה, כי "אני לא חושב שהיא התקשרה ללקוחות בבאר-שבע, בראשון ובמקומות אחרים, שהם לא חיפאים. ואתה יודע למה? בגלל שאין לה עניין, אין לה שמה רופא שהוא יטפל בלקוחות בבאר-שבע"⁶². אומנם, הוא טען כי העובדת כן פנתה ללקוחות החברה באזור חיפה, אולם טענתו בעניין זה היתה מהוססת ביותר: "לדעתי כן, או בצפון אולי"⁶³ (בהמשך העדות הוא שינה את גרסתו, וטען שהעובדת פנתה בנוסף גם ללקוחות בדרום הארץ).

46. לאמור לעיל נוסף ונציין, כי עילת התביעה המקורית היתה בכלל עילה אחרת לחלוטין – הטענה כי העובדת פנתה לרופאים כדי למכור את רשימת הלקוחות של החברה⁶⁴ – ולא בטענה הנוכחית, בדבר פנייה ללקוחות החברה. מכל מקום, עילת תביעה המקורית למעשה נזנחה במהלך ההליך על ידי החברה. זאת ועוד, בעדותו נשאל ד"ר ולדימיר האם לשיטתו מותר היה לעובדת לעבוד עם רופאים אחרים אחרי סיום עבודתה בחברה, והוא הודה שאכן מותר לה⁶⁵.

47. מעבר לכך, גם העילה 'המקורית' לא הוכחה בפני עצמה על ידי החברה. כך למשל, כחלק מכתב התביעה צירפה החברה הודעה שכתבה העובדת לרופאה מסוימת, ובו היא ציינה כי היא עבדה עם רופא ידוע בתחום האסתטיקה. עוד כתבה העובדת בהודעה, כי "יש לי קהל לקוחות מאוד רחב בפריסה ארצית",

⁶⁰ ראו: יעקב קדמי על הראיות 1890; ע"ע (ארצי) 62411-10-13 קובלקובסקי – י.מ. ניהול ואחזקות חדרה בע"מ (ניתן ביום 4.2.2014).

⁶¹ תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 12.2.2023, עמ' 10, שורה 7.

⁶² תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 12.2.2023, עמ' 10, שורות 12-14.

⁶³ תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 12.2.2023, עמ' 10, שורה 24.

⁶⁴ סעיף 14 לכתב התביעה.

⁶⁵ תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 12.2.2023, עמ' 23, שורות 31-32, וכן עמ' 24, שורות 11-12, וגם עמ' 26, שורות 16-18.





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 176-11-20

וכי היא תשמח לעבוד עימה. ודוק – העובדת לא כתבה כי מדובר בקהל הלקוחות של החברה, ולכן לא הוכח דבר ביחס להתכתבות זאת. במקרה אחר כתבה העובדת כך: "... עבדתי הרבה שנים עם רופא בכיר הקמתי איתו רשת בפריסה ארצית יש לי קהל עשיר בלקוחות במידה ובא לך לגדול צור עמי קשר"⁶⁶. גם כאן, לא צוין בצורה כלשהי כי מדובר בהכרח ב'לקוחות של החברה'.

48. ועוד נעיר, כי גם כאן, העובדת ממילא כמעט שלא נחקרה אודות ההתכתבויות האלה במהלך עדותה, וגרסתה ממילא לא התערערה, וגם נתון זה פועל לחובת החברה. ולבסוף, נעיר כי התביעה הוגשה עוד ביום 1.11.2020, וכאשר העובדת עזבה את העבודה בחברה רק שבועיים קודם לכן, ביום 15.10.2020. ד"ר ולדימיר אף אישר עובדה זו בעדותו⁶⁷. גם בכך יש כדי ללמד כי אין מדובר בתביעה בגין תחרות לא הוגנת מצידה של העובדת, כי אם בניסיון בלתי-ראוי וחסר בסיס מצד החברה, לחסום את דרכה של העובדת מלעסוק בתחום העיסוק בו היא פעלה מזה שנים רבות, ועוד לפני תחילת עבודתה בחברה.

49. **המסקנה הרביעית - חלק מראיות החברה הושגו תוך כדי פגיעה בפרטיותה של העובדת** – כפי שכבר צוין דלעיל, במקור, התביעה עסקה בפנייה נטענת של העובדת לרופאים, כדי להציע להם את רשימת הלקוחות של החברה. רק מאוחר יותר התפתחו טענות החברה, והיא טענה כי העובדת גם פנתה ללקוחות החברה, ישירות. מכל מקום, אשר לטענה 'המקורית', יוער כי ראיות החברה ביחס לסוגיית 'הפניה לרופאים' הושגו תוך כדי פגיעה קשה וחמורה בפרטיותה של העובדת. קיימת בנושא זה הודאת בעל דין ברורה ומפורשת, ובתצהיר אלנה נטען כי לאחר סיום עבודתה של העובדת בחברה, היא השיבה בחודש 10/2020 את הטלפון הנייד של החברה, ושעימו היא עבדה. אלנה פירטה כי היא התבקשה על ידי ד"ר ולדימיר להשמיש את הטלפון לעובדת חדשה, ולכן היא נכנסה אליו, וראתה שתוכנת העברת המסרים מסנג'ר נותרה פתוחה, וכי העובדת "...

⁶⁶ נספח 5 לתצהיר גילוי המסמכים של החברה.

⁶⁷ תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 12.2.2023, עמ' 4, שורות 14-15.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 176-11-20

התכתבה עם מספר רופאים בתחום האסתטיקה תוך שהיא מנסה למכור להם את רשימת הלקוחות של המרפאה⁶⁸.

50. ודוק – בשלב הקודם של פסק הדין כבר דחינו את טענות החברה לגבי התכתבויות אלה, לגופו של עניין. עם זאת, נעיר כי היה מקום שלא להתחשב בראיות אלה כלל, היות שהן הושגו תוך כדי חדירה לא ראויה ולא מידתית לפרטיותה של העובדת, ובניגוד להוראות הפסיקה. ראו דבריו של בית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב, שפסק במקרה דומה – עניין גורליק⁶⁹, כדלקמן:

"לאור האמור, אנו קובעים כממצא עובדתי שמריה השאירה את עמוד הפייסבוק שלה פתוח על המחשב של העסק שהיה בשימוש [...] ובאופן הזה, ורק באופן הזה, נחשף דמיטרי, והנתבעים באמצעותו, לאותה התכתבות פוגענית [...] האם יש בכך כדי להצדיק את התנהלות הנתבעים? לדעתנו, לא. כל המשתמש במחשבים בימינו אנו יודע, שאין זה נדיר כלל וכלל שאדם מגיע אל מחשב במקום העבודה שהשתמש בו קודמו, עובד אחר או המעסיק עצמו, ומגלה שהמשתמש הקודם 'לא התנתק' (didn't logged out) מתוכנת המייל, הפייסבוק או כל תוכנה או מאגר קבצים אישי שלו, ועל כן הוא יכול ללא כל קושי לעיין במיילים, בפייסבוק או במידע אחר ש'שייד' למשתמש הקודם. מה אמור לעשות מי שנמצא בסיטואציה שכזו? לדעתנו, חובתו של המשתמש החדש 'לסגור' מיד את התוכנה שהשאיר חברו שהשתמש קודם לו במחשב, ולא לעיין במידע אליו נחשף. ודאי שאין הוא רשאי, כפי שנעשה כאן, להדפיס את המידע האישי אליו נחשף, או להעתיקו בדרך אחרת."

51. ועוד נקבע באותו המקרה, כדלקמן:

"... איננו מקבלים את טענת הנתבעים שבהעדר הוכחה בדבר שימוש אסור בפועל במכשיר הטלפון של התובעת, דין דרישתה לפיצוי בגין עצם תפיסת המכשיר להידחות, ונסביר.

⁶⁸ סעיף 2(ז) לתצהיר העדות הראשית של אלנה. ראו גם סעיף 2(ד) לתצהיר העדות הראשית של ויקטוריה, שסיפרה אף היא על מעשי אלנה.

⁶⁹ ס"ע (ת"א) 29090-05-12 גורליק – אנבינדר (ניתן ביום 21.4.2014), סעיפים 21-22.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 176-11-20

"תפיסת" טלפון נייד של עובד על ידי מעביד, ללא רשות וללא סמכות, היא לא רק פעולה המונעת מהעובד לעשות שימוש שוטף בו ככלי תקשורת – גם לצרכים דחופים – אלא יש בה גם, כשלעצמה, משום איום מיידי מצד המעביד לחדור אל "המרחב הוירטואלי הפרטי" האישי והאינטימי של העובד, חדירה שאינה שונה במהותה על פי הפסיקה מכניסה אסורה ל"מרחב פרטי פיזי" של העובד (ראו: עע 90/08 איסקוב נ' מדינת ישראל [פורסם בנבו] (8.2.11)). כך במיוחד במקרה שלפנינו, שבו המעביד מודה בפה מלא שהתכוון להיכנס ולחפש בטלפון, רק שלא הספיק (עמ' 2 ש' 6 לפרוטוקול). למען הסר ספק, איסור מוחלט זה חל גם בסיטואציה שבה המעביד חושד, כמו במקרה שלפנינו, בכך שהעובד אגר בטלפון שלו סודות מסחריים או קניין רוחני אחר של המעסיק, או שהוא מבקש למצוא בטלפון ראיות כאלה או אחרות שלשיטתו נחוצות לו להוכחת טענותיו בדבר התנהגות פסולה מצד העובדת. בנסיבות שכאלה, רשאי כמובן העובד לפנות בזמן אמת לבית דין זה, ולבקש צו שיפוטי מסוג אנטון פילר לחיפוש בתוך הטלפון ואולי גם לתפיסתו (ראו פסקה 50 בפסק דין איסקוב שלעיל, וכן בר"ע 210/08 פלונית נ' פלונית (22.5.08)). צו מסוג זה ניתן כידוע רק בנסיבות חריגות, אך ככל שסבר הנתבע שנסיבות שכאלה התקיימו במקרה שלו, היה עליו לשכנע בזאת את השופט התורן בבית דין זה, ולא לנסות ולעשות דין לעצמו, כפי שעשה (השוו: תעא 2723/09 ג'ובני נ' שיא סיורים (20.3.13), מותב בראשות אב בית דין זה). נוכח כל האמור, ברור לנו שהתובעת זכאית לפיצוי בגין תפיסת מכשיר הטלפון שלו על ידי הנתבע, והחזרתו אליה רק למחרת היום, לאחר התערבות המשטרה.

מעבר לתפיסת הטלפון הנייד של התובעת, אנו סבורים שהנתבעים פגעו בפרטיותה גם בכך שחדרו לעמוד הפייסבוק שלה, עיינו בהתכתבות שבינה לבין העובדת השניה, מריה, והפיצו חלקים מההתכתבות, כשהיא ערוכה, באמצעות פונקציית "שתף" (SHARE) שבפייסבוק.

52. למען הסר ספק, אנו מודעים לכך שההכרעה בעניין גורליק ניתנה בהתייחס לטלפון הנייד של העובדת, וכאן מדובר בטלפון הנייד של המעסיק. אולם, גם העובדה שמדובר בטלפון נייד של החברה, שהעובדת עבדה עליו במהלך העבודה, לא נתנה לה הכשר לפעול כפי שנעשה על ידה. בעניין זה נפנה להכרעה בעניין איסקוב, שם הבהיר בית הדין הארצי, ובהיקש לענייננו, כי נוכח הפגיעה



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 176-11-20

החמורה בפרטיותו של העובד, ולאור הפרשנות המצומצמת והדווקנית של טענת הגנה העומדת למעסיק בדבר הסכמת העובד לפגיעה בזכויותיו, נדרשת הסכמה מפורשת מדעת ומרצון של העובד לפעולות ניטור, מעקב וחדירה לתיבה האישית או המעורבת ולתכתובת האי-מייל האישית שלו, במסגרתן⁷⁰.

53. בהמשך פסק הדין חידד בית הדין הארצי לעבודה את הנסיבות שבהן יתאפשר למעסיק להיכנס לתכתובת אישית של העובד, המצויה בתיבה המקצועית שלו. עוד נקבע, כי שעה שאותרו מסמכים כאמור, המעסיק אינו רשאי להיכנס לנתוני התוכן של ההתכתבות האישית של העובד ולהפר בכך את פרטיותו. מעסיק יהיה רשאי להיכנס לתכתובת האישית של העובד, רק בקיומו של: **"חשש רציני או ביסוס סביר לפעילות פלילית או מעשה פסול אחר מצד העובד, זאת לאחר שמוצו אמצעי מעקב חלופיים ופוגעניים פחות מאשר חדירה לתוכן ההתכתבות האישית"**. זאת ועוד, על פי הנחיית פסק הדין, רק כאשר מתקיימות הדרישות הנ"ל, רשאי המעסיק לבקש את הסכמת העובד לחדירה לתוכן ההתכתבות האישית שקיים בתיבת הדוא"ל המקצועית. ברי כי החברה לא פעלה במקרה זה לפי הנחיית פסק הדין דלעיל.

54. עוד נפנה לעניין גבע, שם פסל בית הדין האזורי תכתובות שצולמו מתוך חשבון ברשת פייסבוק שנותרו פתוחים במחשב של העבודה, וקבע כד⁷¹:

"הנתבע טען כי לאחר סיום עבודתו של התובע במשרדו, לא דאג התובע להתנתק מחשבונותיו או לסגור את החלונות הרלוונטיים במחשב והשאיר, ככל הנראה, את התכתובות שפסילתן מבוקשת, כשהן פתוחות על מסך המחשב. לטענתו, המתמחה שהחליף את התובע, פתח את המחשב ונתקל בחלונות פייסבוק פתוחים, כאשר התכתובות האמורות הופיעו במסך הראשון שנגלה לעיניו. לטענת הנתבע, כאשר ראה המתמחה את התכתובות, הדפיס את צילומי המסך, התנתק מחשבונותיו של התובע ומסר את הצילומים לנתבע. הנתבע טען כי המחשב הוא קניינו הפרטי וכי לעובד ניתנה רשות להשתמש בו לצרכי עבודה בלבד וככל שהתובע בחר להשאיר חומר אישי שלו על המחשב, שנועד לצרכי עבודה בלבד, לא יוכל לטעון מאום לגבי החומר שנותר על המחשב. אין

⁷⁰ ע"ע (ארצי) 90/08 איסקוב – מדינת ישראל-הממונה על חוק עבודת נשים (ניתן ביום 8.2.2011).

⁷¹ סע"ש (ת"א) 1575-09-15 עו"ד אילן גבע נ' עו"ד יגאל מזרחי (החלטה מיום 29.9.2016).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 176-11-20

בידינו לקבל את טענות הנתבע. בעניין שבפנינו מדובר בתכתובת אישית של התובע, אשר בוצעה באמצעות הפייסבוק, ואשר, כפי שנטען, הגישה אליה נותרה פתוחה במשרדו של הנתבע למשך מספר חודשים לאחר סיום העסקתו במשרד הנתבע.

55. ולבסוף, גם בעניין זינגר קבע בית המשפט העליון (כבי' השופט סולברג), כי העתקת תוכן של תכתובת דואר אלקטרוני פרטית-אישית של עובד, שהושארה על מסך מחשב במקום העבודה לשעבר, על ידי המעסיקה, מהווה פגיעה בפרטיות, לפי חלופה 2(5) לחוק הגנת הפרטיות שעיקרה "העתקת תוכן של מכתב או כתב אחר שלא נועד לפרסום, או שימוש בתכנו, בלי רשות מאת הנמען או הכותב"⁷². באותו המקרה נקבע, כך: "... לעמדתנו, אין ספק כי מי שהותיר את תיבת הדוא"ל שלו פתוחה על גבי מחשב של אחר לא נתן בכך הסכמה לעיין בהודעותיו. הוא הדין, כעמדת בית הדין בעניין גורליק, למי שהשאיר את חשבון הפייסבוק (או רשת חברתית אחרת) פתוח על גבי מחשב של הזולת. חזקה היא, שאין בכך כדי להעניק רשות לעיין בו, קל וחומר שאין בכך כדי לתת רשות להעתיק את הדברים, כתנאי שבסעיף 2(5) לחוק הגנת הפרטיות".

56. פסיקה זו מתאימה במיוחד למקרה שלפנינו, היות שחשבון תוכנת המסנג'ר של העובדת הוא חשבון פרטי שלה, ולא נטען (וממילא לא הוכח) כי העובדת עשתה בו שימוש במהלך העבודה בחברה, לצורכי עבודה. למען הסר ספק, גם איננו מקבלים את גרסת החברה לגבי כניסה 'מקרית ותמימה' לחשבון הפייסבוק של העובדת, ואנו סבורים כי המחלוקת העסקית בין הצדדים, העזה והיצרית, ושהביאה את החברה לתבוע את העובדת כבר שבועיים לאחר סיום עבודתה, יש בה כדי ללמד כי היה מדובר בחיפוש אקטיבי של מידע שנעשה מצד גורמי החברה על העובדת.

57. ודוק – הכניסה לתוכנת המסנג'ר ושיטוט בה אינם יכולים להיעשות כבדרך-אגב ועל דרך המקרה. שהרי, אין מדובר בסיטואציה של השארת מסך מחשב פתוח, כשפלוגי יכול לעבור ולהסתכל עליו מחמת טעות. אלא, שהכניסה לתוכנה דורשת מטבע הדברים לחיצה על צלמית התוכנה בטלפון הנייד שבו השתמשה העובדת, ושיטוט בהיסטוריה של ההודעות ששלחה העובדת. כלומר – מדובר

⁷² רע"א 2552/16 זינגר נ' חברת יהב חמיאס טכנולוגיות (1990) בע"מ (ניתן ביום 10.5.2016).





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 176-11-20

בחיפוש אקטיבי ומכוון. כמו כן, לאור מסקנה זאת, נשמט הצורך לדון בטענת העובדת, שטענה כי מדובר בפריצה של ממש שנעשתה לחשבון הפייסבוק שלה⁷³. נסכם ונציין, כי ראיות החברה ובכל הקשור להתכתבויות העובדת עם רופאים, וכפי שאלה הושגו תוך כניסה שאינה כדין לחשבון הפייסבוק של העובדת, אינן ראיות קבילות, ויש לפסול אותן.

ה. סוף דבר

58. **לסיכום** – לאור כל האמור לעיל, דין התביעה להידחות במלואה.

59. **הוצאות** – החברה תישא בהוצאות העובדת ושכר טרחת בא-כוחה בסך של **15,000 ₪** שישולמו תוך 30 ימים מהיום. סכום זה נקבע על הצד הגבוה יחסית בשל חדירתה הלא ראויה של החברה לפרטיותה של העובדת.

60. **ערעור** – ניתן להגיש ערעור על פסק הדין לבית הדין הארצי לעבודה תוך 30 ימים מיום קבלתו.

ניתן היום, ה' ניסן תשפ"ג (27 מרץ 2023), בהיעדר הצדדים ויישלח אליהם.

מר ברק נחשול
נציג ציבור (מעסיקים)

טל גולן
שופט

מר חיים מויסי
נציג ציבור (עובדים)

⁷³ סעיף 31 לתצהיר העדות הראשית של העובדת, וכן נספח ט' לתצהיר.

