



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25953-12-14

1  
2  
3  
4  
5  
6

לפני:

כב' השופטת הדס יהלום, סגנית נשיאה  
נציג ציבור (עובדים) מר דב גרינברג  
נציג ציבור (מעסיקים) מר אורי מתתיהו

ההמבקש:

ד"ר שלמה כהן ושות' - משרדי עורכי דין  
ע"י ב"כ: עו"ד אשר חלד, עו"ד טל מאירסון, עו"ד  
יפעת תבור

-

המשיבים:

1. אמירה מנגלוס  
2. עדי קרטון  
3. אפרים הייליקסר  
4. איתי סלע  
5. אורי פרוכטמן

6. עו"ד ליעד וטשטיין  
7. ליעד וטשטיין ושות' - משרד עו"ד  
ע"י ב"כ: עו"ד

7  
8  
9

### החלטה

- 10 1. בפנינו בקשה למתן צווים זמניים בנוגע לסיום העסקתם של משיבים 1-5  
11 במשרדי המבקשת ומעברם לעבוד אצל המשיבים 6 ו-7.  
12  
13 2. להלן העובדות הצריכות לעניין כפי שהובהרו בשלב זה של ההליך:  
14  
15 א. המבקש (להלן – המשרד) הוא משרד עורכי דין המתמחה בתחום  
16 הקניין הרוחני ודיני פטנטים אשר בראשו עומד עו"ד דר' שלמה כהן.  
17  
18 ב. עו"ד וטשטיין שימש כמנהל מחלקת לטיגציית פטנטים במשרד במעמד  
19 של שותף ברווחים. עו"ד וטשטיין עבד במשרד במשך 22 שנה.  
20



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25953-12-14

- 1 המשיבים 1-5 הועסקו כעורכי דין שכירים במשרד במחלקת ליטיגציית  
2 פטנטים, תחת ניהולו של עו"ד וטשטיין.  
3
- 4 המשיבה 1, עו"ד מוסמכת משנת 2004, החלה את עבודתה במשרד  
5 במחלקת ליטיגציית פטנטים תחת ניהולו של עו"ד וטשטיין כמתמחה  
6 והמשיכה לעבוד כעורכת דין. משנת 2013 המשיבה 1 מתגוררת בארה"ב  
7 והמשיכה לתת שירותים משפטיים למשרד ממקום מושבה.  
8
- 9 המשיב 2, עו"ד מוסמך משנת 2003, החל את עבודתו במשרד במחלקת  
10 ליטיגציית פטנטים בשנת 2012.  
11
- 12 המשיב 3 החל את עבודתו במשרד במחלקת ליטיגציית פטנטים בחודש  
13 ינואר 2012.  
14
- 15 המשיב 4, עו"ד מוסמך משנת 2013, החל את עבודתו במשרד בתקופת  
16 ההתמחות. לאחר סיום ההתמחות המשיך לעבוד כעו"ד במחלקת  
17 ליטיגציית פטנטים במשרד.  
18
- 19 המשיב 5 החל את עבודתו במשרד במחלקת ליטיגציית פטנטים בחודש  
20 אוקטובר 2010.  
21
- 22 בין עו"ד כהן לעו"ד וטשטיין קיימת מחלוקת מזה תקופה ארוכה,  
23 במהלכה נוהל הליך גישור. ביום 28/11/14 עזב עו"ד וטשטיין את  
24 המשרד, במפתיע, לטענתו עקב ארוע של התעמרות עד כדי אלימות  
25 פיזית מצד עו"ד כהן.  
26 בהמשך הקים עו"ד וטשטיין משרד עצמאי – המשיב 7.  
27
- 28 מספר ימים לאחר מכן, הודיעו המשיבים 1-5 על התפטרותם מעבודתם  
29 במשרד, לאלתר, ללא הודעה מוקדמת.  
30 משיבה 1 הודיעה על הפסקת התקשרותה עם המשרד באופן מיידי ביום  
31 1/12/14.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25953-12-14

- 1 משיב 2 הודיע על התפטרותו המיידית מהמשרד ביום 29/11/14.
- 2 משיב 3 הודיע על סיום עבודתו במשרד ביום 3/12/14 בתוקף מייד.
- 3 משיב 4 הודיע על התפטרותו המיידית ביום 3/12/14.
- 4 משיב 5 הודיע על התפטרותו המיידית מהמשרד ביום 4/12/14.
- 5
- 6 **ו.** מיד לאחר ההתפטרות, עברו המשיבים 1-5 לעבוד אצל עו"ד וטשטיין, במשיב 7.
- 7
- 8
- 9 **ז.** בעקבות עזיבת עו"ד וטשטיין את המשרד, הודיעו חלק מלקוחות המשרד על העברת הייצוג בתיקים שבטיפולו של עו"ד וטשטיין, למשרדו החדש.
- 10
- 11
- 12
- 13 **ח.** במסגרת עבודתם במשרד טיפלו המשיבים 1-5 גם בתיקי הלקוחות אשר העבירו את הייצוג מהמשרד למשיב 7. כיום, לאחר שעברו לעבוד במשיב 7, ממשיכים המשיבים 1-5 לטפל בלקוחות אלה.
- 14
- 15
- 16
- 17 **3.** במסגרת הבקשה התבקשו סעדים אלה:
- 18
- 19 **א.** צו המורה למשיבים 1-5 להשיב לאלתר את קבצי המחשב שהעתיקו או השמידו ממחשביהם המצויים במשרד עוה"ד "דר' שלמה כהן ושות' – משרד עורכי דין" (להלן – המשרד) ולמחוק כל עותק המצוי בידם.
- 20
- 21
- 22 **ב.** צו מניעה האוסר על המשיבים 1-5 לטפל בעניינים ובתיקים בהם טיפלו במשרד.
- 23
- 24 **ג.** צו מניעה האוסר על המשיבים 1-5 לייצג או לקיים קשר עסקי עם לקוחות המשרד.
- 25
- 26 **ד.** צו מניעה האוסר על המשיבים 1-5 לעשות שימוש במידע ובסודות של המשרד, לרבות העברתו למתחרים ובפרט למשיב 6.
- 27
- 28 **ה.** צו מניעה האוסר על המשיבים 1-5 לעבוד אצל המשיב 6 או לתת לו שירותים בתחומי מומחיותם.
- 29
- 30 **ו.** צו המורה למשיבים 1-5 לבצע העברה מסודרת של התיקים עליהם עבדו במשרד ואשר נשארו בטיפול המשרד.
- 31



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25953-12-14

- 1 ז. צו המורה למשיבים 1-5 לשמור על סודיות מלאה בלתי מוגבלת בזמן  
2 בנוגע למידע סודי שהגיע לידיעתם במסגרת עבודתם במשרד ובכל  
3 הקשור לעסקיו.  
4
- 5 4. ביום 11/12/14 ניתן סעד ארעי "האוסר על המשיבים או מי מהם לעשות  
6 שימוש בכל מידע וסודות של המשרד ולא להעבירם למתחרים של המשרד".  
7
- 8 5. להלן בתמצית נימוקי הבקשה-:  
9 א. המשיבים 1-5 חברו יחד עם עו"ד וטשטיין במטרה לגזול את לקוחות  
10 המשרד ולפגוע במפעל חייו של עו"ד ד"ר שלמה כהן.  
11 משיבים 1-5 עזבו את עבודתם במשרד ללא הודעה מוקדמת בפרק זמן  
12 של 4 ימים וללא העברה מסודרת של התיקים בהם טיפלו. המשיבים  
13 גרמו לעזיבתם של לקוחות מרכזיים של המשרד ומנגד, פגעו בלקוחות  
14 בהם טיפלו ואשר נותרו במשרד.  
15 ב. לפני עזיבת המשיבים 1-5 הועתקו ונמחקו ממוחשביהם במשרד, קבצי  
16 מחשב רבים הנוגעים ללקוחות בהם טיפלו.  
17 ג. במסגרת קשירת הקשר בין המשיבים 1-5 לעו"ד וטשטיין, נעשה שימוש  
18 אסור בסודותיו המסחריים של המשרד.  
19 ד. המשיבים 1-5 פגעו ביכולתו של המשרד לייצג את לקוחותיו.  
20 ה. המשיבים 1-5 הפרו את התחייבותם הכתובה לאי תחרות.  
21 ו. הנזק שעלול להיגרם למשרד הוא בלתי הפיך ובחלקו אינו ניתן לכימות  
22 כספי. בכוונת המשיבים לגזול לקוחות נוספים של המשרד, בנוסף  
23 לנזקים שכבר גרמו. אי מתן הצו יביא לשיתוק פעילותו של המשרד  
24 בתחום ליטיגציית הפטנטים, המהווה נתח מרכזי מפעילותו ורווחיו.  
25 ז. מתן הצווים המבוקשים לא יגרום נזק כלשהם למשיבים, אשר כולם  
26 עורכי דין מקצועיים שלא יתקשו למצוא עבודה בתחום עיסוקם.  
27
- 28 6. להלן בתמצית טענות המשיבים 1-5:  
29 א. המשיבים נאלצו לסיים את עבודתם במשרד עקב יחסו המשפיל של  
30 עו"ד כהן כלפי עובדי המשרד.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25953-12-14

- ב. לא היתה כל קנוניה בין המשיבים 1-5 לבין עו"ד וטשטיין. המשיבים  
עבדו כולם במחלקה נפרדת תחת ניהולו של עו"ד וטשטיין ועד עזיבתו  
לא היו חשופים להתנהלות המבזה של עו"ד כהן כלפי העובדים.  
בעקבות עזיבתו של עוד וטשטיין נחשפו המשיבים 1-5 להתנהלותו של  
עו"ד כהן. בין היתר נדרשו המשיבים 1-5 להפר את חובותיהם האתיות  
כלפי לקוחות בהם טיפלו.  
ג. בנסיבות העניין מדובר היה בהרעת תנאים המצדיקה את התפטרותם  
המיידיים של המשיבים.  
ד. מבחינת מאזן הנוחות, מתן הצווים המבוקשים יגרום נזק חמור  
למשיבים. המשיבים מתמחים בתחום ספציפי וצר של ליטיגציית  
פטנטים בענף הפרמצבטיקה ובייצוג לקוחות מסוג מסוים. הטלת  
מגבלות על עבודתם במשיב 7 תמנע מהם בפועל לעבוד ולהתפרנס  
בתחום התמחותם.  
7. עו"ד וטשטיין והמשיב 7 צורפו להליך, לבקשתם.  
בתגובתם נטען כדלקמן:  
א. הבקשה הוגשה בחוסר תום לב תוך שהמשרד מסתיר עובדות מהותיות  
רלוונטיות בנוגע לרקע לעזיבתו של עו"ד וטשטיין.  
ב. בשנה האחרונה נתגלע סכסוך עסקי בין עו"ד וטשטיין לבין עו"ד כהן,  
על רקע דרישתו הלגיטימית של עו"ד וטשטיין לקבל דו"חות רווחים  
לצורך בחינת התשלומים המגיעים לו על פי ההסכם בין הצדדים כחלק  
מרווחי המשרד. הצדדים אף פנו לגישור בניסיון לפתרון הסכסוך.  
ג. על רקע הסכסוך ביניהם חלה הדרדרות בהתנהלותו של עו"ד כהן כלפי  
עו"ד וטשטיין, אשר הגיעה לכדי התעמרות ואלימות פיזית ומילולית.  
ד. עו"ד וטשטיין לא תכנן מראש את עזיבתו. החלטתו בעניין זה התקבלה  
באופן ספונטאני, בסמוך למועד העזיבה ועל רקע התפרצות אלימה של  
עו"ד כהן כלפיו ימים ספורים קודם לכן.  
ה. עו"ד וטשטיין לא תיאם את עזיבתו עם המשיבים 1-5 או מי מהם.  
המשיבים פנו אליו, לאחר עזיבתו, ומסרו לו כי סיימו את עבודתם  
במשרד.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25953-12-14

1. מתן הצווים המבוקשים יסב נזק חמור לעו"ד וטשטיין וללקוחותיו, וימנע ממנו לספק ללקוחות ייצוג הולם. מנגד כל תועלת לא תצמח למשרד כתוצאה ממתן הצווים, שכן הלקוחות אליהם מתייחסת הבקשה אינם עוד לקוחותיו של המשרד.
2. המסגרת הנורמטיבית – התנאים למתן צו מניעה המגביל את חופש העיסוק
3. השאלה המרכזית העומדת להכרעתנו במסגרת בקשה זו היא האם בנסיבות העניין מתקיימים התנאים המצדיקים מתן סעד זמני שמשמעותו הגבלת חופש העיסוק של המשיבים 1-5.
4. בתקנה 362 לתקנות סדר הדין האזרחי, החלה בבתי הדין לעבודה מכח תקנה 129 לתקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין), נקבעו התנאים הבאים למתן סעד זמני:
5. א. קיומה של עילת תביעה על בסיס ראיות מהימנות לכאורה.
6. ב. תום ליבו של מבקש הסעד.
7. ג. מאזן הנזקים בין מבקש הסעד למי שעלול להיפגע כתוצאה ממתן הסעד.
8. בהתייחס לסעדים זמניים שמשמעותם הגבלת חופש העיסוק, נפסק כי במקרים מסוג זה יש להקפיד על הוכחה מפורטת ומפורשת, אף שמדובר בהליך זמני (ע"ע 164/99 דן פרומר ואח' נ' רגארדר בע"מ (להלן: "הלכת צ'ק פוינט")).
9. בהלכת צ'ק פוינט נקבעו הקריטריונים שעל פיהם יקבע בית הדין האם בנסיבות המקרה יש להגביל עיסוקו של עובד. נפסק כי יש להצביע על אינטרס לגיטימי של המעסיק להגבלת עיסוקו של עובד, כאשר מניעת תחרות, כשלעצמה אינה מהווה אינטרס לגיטימי. בין הנסיבות שיכולות להצביע על קיומו של אינטרס לגיטימי נכללו: קיומו של סוד מסחרי מוגן, הכשרה מיוחדת שניתנה לעובד במהלך עבודתו, תמורה מיוחדת ששולמה לעובד כנגד התחייבותו לאי תחרות, חובת האמון ותום הלב.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25953-12-14

11.

1 בפסק דין עע 189/03 גירית בע"מ נ' מרדכי אביב, פד"ע לט (2004) 728, הדגיש  
2 בית הדין הארצי את חשיבותה של חובת תום הלב, בהקשר זה של הגבלת  
3 עיסוק:  
4

5 "בית-דין זה ובית-המשפט העליון בהלכתו הפסוקה, כמו גם מלומדי משפט  
6 בכתביהם, עמדו על ייחודו של חוזה העבודה כחוזה יחס מתמשך, על כך  
7 שההתייחסות אל חוזה העבודה היא כאל חוזה לשיתוף פעולה המושתת על  
8 יחסי אמון ועל חובת הנאמנות החלה על הצדדים לו. חובת הנאמנות, חובת  
9 תום-הלב, וחובת ההגינות הנובעות מחוזה העבודה, מהוות את התשתית  
10 ליחסי העבודה הוגנים. העובד והמעביד אינם יריבים הניצבים משני עברי  
11 המתרס וחובתם ההדדית היא שלא להימצא בניגוד אינטרסים".

12  
13 ובהמשך נאמר:

14  
15 "יש לתת משקל הולם לשיקולים של אמון, הגינות, תום-לב ומסחר הוגן.  
16 הפרת חובות אלה על-ידי המשיבים, יש בה משום פגיעה ממשית באינטרס  
17 הציבורי ובתקנת הציבור שאין להתירה. באשר, תקנת הציבור היא שלא  
18 יהפוך העובד ל"סוס טרויאני" אשר בא בחצריו של מעסיקו ויצא ממנו ונתח  
19 בידו."  
20

12.

21 בע"ע (ארצי) 2912-11-10 מנחם מן נ' ספיר ספרינט בע"מ (ניתן ביום  
22 14/11/2011) חזר בית הדין על התנאים להגבלת חופש העיסוק, כפי שנקבעו  
23 בהלכת צ'ק פוינט ובפסיקה מאוחרת יותר.

24 כך נאמר:

25 "חובות תום הלב והאמון – החלות גם לאחר סיום יחסי העבודה - יש בהן כדי  
26 להוות בסיס להטלת הגבלת עיסוק במקרים המצדיקים זאת, גם ללא תניה  
27 חוזית מפורשת".  
28

29 נקבע שם כי אף שלא הוכח שימוש אסור בסודותיו המסחריים של המעסיק,  
30 הרי שהתנהלות העובדים, אשר תוך כדי עבודתם אצל המעסיק פעלו להקמת  
31 עסק מתחרה תוך שימוש במידע פנימי, מהווה הפרה בוטה של חובת האמון  
32 ותום הלב, המצדיקה הגבלת עיסוק.  
33  
34  
35  
36  
37



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25953-12-14

### תניית אי תחרות

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32

13. בסמוך לתחילת עבודתם במשרד, חתמו המשיבים 1-5 על התחייבות לשמירה על סודיות ואי תחרות, לפיה לא יתנו שירות ללקוחות המשרד במשך תקופה של בין שנתיים לשלוש שנים מסיום עבודתם במשרד. בתמורה להתחייבות לאי תחרות נקבע כי תשולם למשיבים "תמורה מיוחדת" בסך 400 ₪ או 800 ₪ לחודש.

14. על פי הלכת צ'ק פוינט, אין בהחתמת המשיבים 1-5 על התחייבות לאי תחרות, כשלעצמה, כדי להגביל את עיסוקם. לשם כך יש לבחון האם, מלבד מניעת התחרות, קיים למשרד אינטרס לגיטימי כמשמעותו בפסיקה, להטלת מגבלות על עיסוקם של המשיבים 1-5 אצל עו"ד וטשטיין.

### קיומו של סוד מסחרי

15. אחת הטענות שמעלה המשרד היא כי המשיבים עושים שימוש אסור בסודות מסחריים שהגיעו לידיהם במסגרת עבודתם במשרד. בין הסודות המסחריים הנטענים מונה המשרד את רשימת לקוחות המשרד, רשימת אנשי קשר אצל הלקוחות, תעריפים של לקוחות ותוצרי עבודה שהופקו במשרד.

16. סעיף 5 לחוק עוולות מסחריות קובע כי "סוד מסחרי" הינו: "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".

### חוות דעת מומחה

17. מטעם המשרד הוגשה חוו"ד מומחה מחשבים, מר רן לוינסון. על פי הנתען בחוות הדעת, בדיקת המחשבים ששימשו את המשיבים 1-5 בעבודתם במשרד, העלתה כי סמוך לעזיבתם העתיקו ומחקו קבצים רבים





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25953-12-14

- 1 שנמצאו על המחשבים, הנוגעים ללקוחות המשרד, לרבות מידע עסקי רגיש של  
2 הלקוחות.
- 3 לחוות הדעת צורפו העתקי מסמכים אשר לטענת המומחה, הועתקו על ידי  
4 המשיבים או מי מהם, נמחקו ממחשבי המשרד ולאחר מכן – לצורך עריכת  
5 חוות הדעת, שוחזרו על ידו.
- 6
- 7 משיב 2 אישר כי סמוך לעזיבתו צרב דיסק עם חומרים מהמחשב ששימש אותו .18  
8 במשרד. בין החומרים שהועברו:  
9 **"חומרים טכנים, בקשות פטנט, מחברות מעבדה...."**  
10 בהמשך טען:  
11 **"לא מחקתי דברים שלא היה להם גיבוי"**  
12 עדותו זו מהווה ראשית הודאה מצידו כי אכן מחק קבצים ממחשבו שבמשרד.  
13
- 14 המשיב 3 אישר בעדותו שהעתיק מסמכים מהמחשב במשרד, באמצעות .19  
15 העברתם לתיבת דרופ בוקס.  
16 בהתייחס לקביעת המומחה כי ביום 24/11/14 נמחקו ממחשבו של המשיב 3  
17 במשרד קבצי דואר אלקטרוני רבים על צרופותיהם, השיב המשיב 3:  
18 **"יכול להיות שעשיתי סדר בתיקיית המיילים ומחקתי מיילים שאין בהם**  
19 **חשיבות"**.  
20
- 21 בהמשך חקירתו אישר המשיב 3 כי נהג להעביר לעצמו מסמכים מתיקים של  
22 לקוחות המשרד באמצעות העברה לדרופ בוקס ואף ציין:  
23 **"יכול להיות שתוך כדי המעבר דברים נמחקו"**  
24 המשיב 3 לא הכחיש כי נכון להיום, יש בתיבת הדרופ בוקס שלו מסמכים  
25 מתיקי לקוחות. תשובתו היתה כי הדבר "לא זכור" לו.  
26
- 27 המשיב 4 אישר בחקירתו כי העתיק קבצים ממחשבו במשרד באמצעות .20  
28 העברתם לתיבת דרופ בוקס, ובכלל זה רשימת לקוחות, פירוט חיובי לקוח,  
29 פורמטים קבועים, מדריך לזיהוי מוצרים מזויפים ועוד (עמ' 27 לפרוטוקול;  
30 סעיף 62.4 לסיכומי המשיבים).  
31  
32



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25953-12-14

### קבילות חוות הדעת

- 1  
2  
3 21. בסיכומי המשיבים נטען כי בדיקת המומחה נעשתה תוך פגיעה בפרטיותם  
4 וחדירה אסורה לתיבות דרופ בוקס אישיות ולפיכך חוות הדעת אינה קבילה  
5 כראיה, על פי הלכת איסקוב (ע"ע (ארצי) 90/08 איסקוב נ' מדינת ישראל  
6 (מיום 8/2/11)).  
7  
8 22. סוגיה זו דינה להתברר בהליך העיקרי.  
9 בשלב זה, של הליך זמני, הראיה מתקבלת.  
10 ראשית, בחקירתו הנגדית הכחיש המומחה את הטענה כאילו פרץ באופן לא  
11 חוקי לחשבונות פרטיים של המשיבים. לדבריו, הבדיקה נעשתה על גבי  
12 מחשבים שבבעלות המשרד. בשלב זה לא הוכח שבמהלך הבדיקה, המומחה  
13 פרץ לתיבות דואר אישיות.  
14  
15 שנית, המומחה הסביר כי הגדיר את החיפוש באופן שיכוון למסמכים הנוגעים  
16 ללקוחות המשרד ולא למסמכים פרטיים של המשיבים. בשלב זה עדותו לא  
17 נסתרה.  
18  
19 שלישית, ספק אם ניתן להחיל את הכללים שנקבעו בהלכת איסקוב בהתייחס  
20 לתיבת דואר אלקטרוני, על תוכנות העלאת קבצים על ענן, כגון דרופ בוקס.  
21 מכל מקום, כאמור, המומחה העיד כי לא פרץ לתיבות הדרופ בוקס של  
22 המשיבים.  
23  
24 זאת ועוד – גם אם תתקבל טענת המשיבים לגבי אי קבילותה של חוות הדעת –  
25 ניתן להסתמך בעניין זה על עדויות המשיבים, המאשרות חלק מהטענות  
26 שהוצגו בחוות הדעת בדבר העתקת קבצים ממחשביהם אצל המשרד.  
27  
28

### רשימת לקוחות

- 29  
30  
31 23. הפסיקה הכירה באפשרות כי רשימת לקוחות תוכר כסוד מסחרי, אך הובהר:



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25953-12-14

1 "רשימת ספקים או לקוחות תוכר כסודית רק כאשר היא מחזיקה "ערך  
2 מוסף" מלבד קיבוץ שמות הלקוחות או הספקים בענף, בנסיבות בהן הוכח כי  
3 נדרש מאמץ מיוחד בגיבושה, ויש יתרון בקבלתה מן המוכן" (ע"ע 62/08 דוד  
4 לבל נ' חברת הדקה ה – 90 בע"מ, (ניתן ביום 27/12/2009)).  
5

6 לטענת המשרד, רשימת לקוחותיו, הכוללת חברות ענק עולמיות, נשמרת בסוד.  
7 עם זאת עו"ד כהן אישר בחקירתו הנגדית כי ניתן למצוא את רשימת החברות  
8 ובאי כוחם ברשם הפטנטים.

9 בשלב זה של ההליך לא ניתן להכריע בשאלה האם קיים "ערך מוסף" בקבלת  
10 רשימת הלקוחות של המשרד "מן המוכן".

11 גם לו אם היינו קובעים כי רשימת לקוחותיו של המשרד מהווה סוד מסחרי –  
12 במקרה זה לא הוכח בשלב זה שנעשה שימוש אסור במידע זה על ידי המשיבים  
13 1-5 או מי מהם, שכן מהראיות עולה לכאורה כי עו"ד וטשטיין, היה זה שטיפל  
14 בלקוחות המשרד בתחום לטיגציית הפטנטים. מכאן כי שמות הלקוחות,  
15 לרבות אנשי הקשר, היו ידועים לו באופן אישי ולא היה לו צורך בקבלת מידע  
16 זה מאת המשיבים 1-5.

### רשימת אנשי קשר

17  
18  
19  
20 24. כאמור, משיב 4 אישר שהעתיק ממחשבי המשרד את רשימת אנשי הקשר אצל  
21 הלקוחות.  
22

23 על פי עדות עו"ד כהן, רשימת אנשי הקשר אינה רשימה סתם אלא כוללת  
24 בחובה מידע רגיש אודות אנשי הקשר הספציפיים אצל הלקוחות וכן מידע  
25 רגיש על הנגישות לכל לקוח ולקוח, מועדי חיוב ועוד.

26 כבר בשלב זה של ההליך ניתן לקבוע כי מדובר במידע סודי של המשרד.  
27 השאלה אם מדובר בסוד מסחרי כהגדרתו בחוק, טעונה בירור מעמיק יותר  
28 מזה שנערך בהליך הזמני. יחד עם זאת, משאין חולק שמדובר במידע סודי  
29 ששייך למשרד, הרי שפעולתו של משיב 4 להעתיקת הקובץ (ואולי אף למחיקתו  
30 מהמחשב במשרד) מהווה הפרה חמורה של חובת האמון שהוא חב למעסיקו.  
31

32 25. כאמור, בשלב זה של ההליך לא נוכל לקבוע מסמרות בשאלה האם מידע זה  
33 הוא בבחינת סוד מסחרי הראוי להגנה. בשלב זה לא הוכח במידה מספקת



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25953-12-14

- 1 שקיים ערך מוסף לרשימת אנשי הקשר וכי רשימה זו מקנה יתרון למי  
2 שיקבלה מן המוכן.  
3
- 4 26. טענת המשיבים 1-5 כי לעו"ד וטשטיין היה את המידע שהועתק או נמחק על  
5 ידם, אינה מפחיתה מחומרת המעשה, ככל שנעשה על ידי עובד של המשרד.  
6 העובדה שלמעסיק החדש יש את המידע הסודי של המעסיק הקודם, אינה  
7 יכולה להכשיר פעולה של עובד שכיר, שמוחק קובץ ממחשבו האישי, ביודעין  
8 שקובץ זה אינו שייך לו אלא למעסיקו.  
9
- 10 27. טענה נוספת למשיבים, כי אם יקבע שמדובר בסודות מסחריים, הרי שהם  
11 שייכים ללקוחות ולא למשרד.  
12 בסוגיה זו נדון בתיק העיקרי. די אם נציין כי רשימת אנשי קשר של המשרד,  
13 אינה מהווה סוד מקצועי של לקוח כלשהו.  
14 עוד יש לציין כי אף אם יקבע שהמידע שהועתק או נמחק שייך ללקוחות וכי כל  
15 לקוח יכול לדרשו מהמשרד בכל עת ולהעבירו למי שיחפוץ, אין בכך כדי  
16 להכשיר פעולה חד צדדית של עובד ואין בכך כדי להצדיק מחיקת מסמכים  
17 ממחשבי המשרד, על ידי עובד מתפטר.  
18
- 19 השקעת המעסיק בהכשרת העובד ותמורה מיוחדת  
20
- 21 28. במסמכי ההתחייבות עליהם הוחתמו המשיבים 2-4 נקבע כי התמורה  
22 המיוחדת בגין התחייבותם לאי תחרות תעמוד על 400 ₪ לחודש. במסמך  
23 ההתחייבות עליו חתם המשיב 5 נקבעה תמורה מיוחדת בסך 800 ₪ לחודש.  
24 תשלום תוספת שכר בשיעורים כאמור, במיוחד בשים לב לשכרם הכולל של  
25 המשיבים, כמצויין במסמכים שהוצגו, אינו מהווה לטעמנו "תמורה מיוחדת"  
26 שיש בה כדי להצדיק הגבלת עיסוקם של עובדים לאחר סיום התקשרותם עם  
27 המעסיק.  
28 מדובר בתוספת בשיעור נמוך ביחס לשכרם של המשיבים (בין 3% ל-6%  
29 מהשכר). לפיכך אין זה סביר כי מדובר בתמורה מיוחדת, כמשמעותה בהלכת  
30 צ'ק פוינט.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25953-12-14

- 1 לכך יש להוסיף כי מעדותם של המשיבים עולה לכאורה כי תוספת זו שולמה  
2 להם מתחילת עבודתם במשרד, עוד לפני שהוחתמו על התחייבות לאי תחרות.  
3 לפיכך לא הוכח בשלב זה שהתשלום נעשה כנגד ההתחייבות לאי תחרות.  
4
- 5 29. אשר להכשרה מיוחדת – הובהר כי במסגרת עבודתם במשרד, תחת ניהולו של  
6 עו"ד וטשטיין, רכשו המשיבים 1-5 ידע ומיומנויות היחודיים לתחום עיסוקם  
7 בלטיגציית פטנטים.  
8 ואולם לא הוכח לכאורה כי ההכשרה שניתנה להם היא הכשרה מיוחדת,  
9 הדורשת השקעת משאבים מיוחדים, באופן החורג מהתמקצעות בתחום  
10 כתוצאה מעצם העיסוק בו.  
11 המשרד אף לא טען כי הושקעו משאבים מיוחדים כלשהם בהכשרת המשיבים  
12 1-5, מלבד העסקתם במשרד ושיבוצם לעבוד במחלקת לטיגציית הפטנטים  
13 תחת ניהולו של עו"ד וטשטיין.  
14 ידע והתמקצעות שרכשו המשיבים 1-5 תוך כדי ועקב עבודתם במשרד, הפכו  
15 לחלק מהתמחותם ומכישוריהם האישיים כעובדים. כישורים אלה אינם בגדר  
16 סוד מסחרי של המעסיק, המצדיק את הגבלת עיסוקם לאחר סיום  
17 ההתקשרות בין הצדדים.  
18
- 19 תום לב
- 20
- 21 30. אחד השיקולים המרכזיים שעל בית הדין לבחון בדונו בסוגיית הגבלת עיסוק,  
22 הוא עניין תום הלב וחובת האמון המיוחדת החלים ביחסי עבודה.  
23 הפרת חובות אלה יכולה להוות בסיס להגבלת עיסוק אף ללא קיומה של  
24 התחייבות מפורשת לאי תחרות.  
25
- 26 31. לטענת המשרד, המשיבים 1-5 קשרו קשר עם עו"ד וטשטיין במטרה לגזול את  
27 לקוחותיו ולמוטט את מפעל חייו של עו"ד כהן.  
28
- 29 32. מנגד טוענים המשיבים 1-5 כי החלטתם לסיים את עבודתם במשרד התקבלה  
30 על ידי כל אחד מהם בנפרד, ללא תכנון מוקדמת וללא תיאום ביניהם או עם  
31 עו"ד וטשטיין, וזאת בשל תנאי העבודה הבלתי אפשריים שנכפו עליהם לאחר



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25953-12-14

- 1 עזיבתו של עו"ד וטשטיין. לטענת המשיבים תנאים אלה נחסכו מהם כל זמן  
2 שעו"ד וטשטיין עבד במשרד וניהל את המחלקה בה עבדו.  
3
- 4 המשיבים 1-5 התפטרו מעבודתם במשרד ללא הודעה מוקדמת, בתוך פרק זמן .33  
5 של ימים בודדים ובסמוך מאד למועד עזיבתו של עו"ד וטשטיין.  
6 המשיבים מתארים ארוכות בתגובתם ובתצהיריהם את סביבת העבודה  
7 הנהוגה לטענתם במשרד, אשר בגינה בחרו לעזוב את עבודתם ללא הודעה  
8 מוקדמת.  
9 בכלל זאת טוענים כי לאחר עזיבתו של עו"ד וטשטיין, סבלו ממסכת התעמרות  
10 ולחצים מצד עו"ד כהן וצוות המשרד, באופן שלא איפשר להם להמשיך  
11 בעבודתם במשרד.  
12
- 13 חלק לא מבוטל מתגובת המשיבים ומעדויותיהם, מוקדשים לנושא זה, תוך .34  
14 כדי תיאור מפורט של ההתנהלות הנהוגה על פי הנטען במשרד.  
15 מאחורי כל התיאורים עומדת כאמור טענה מרכזית אחת ולפיה לאחר עזיבתו  
16 של עו"ד וטשטיין, לא ניתן היה לדרוש מהמשיבים כי ימשיכו בעבודתם  
17 בסביבת העבודה הנטענת.  
18
- 19 ואולם ראה זה פלא, במכתבי ההתפטרות של המשיבים אין איזכור כלשהו .35  
20 ליחס לא הולם או יחס משפיל מצידו של עו"ד כהן.  
21 במכתבי ההתפטרות של המשיבים 1 ו-2 נטען כי הסיבה להתפטרותם היא  
22 הוראה של עו"ד כהן לבטל פגישה עם לקוח גדול של המשרד בחו"ל שנקבעה  
23 לשם הכנת מומחים בתיק אסטרטגי של הלקוח.  
24 בסיום המכתב של המשיבה 1 נאמר:  
25
- 26 "בנסיבות אלו, אני כמובן פועלת בראש ובראשונה לטובת הלקוח ומתעתדת  
27 להגיע לפגישה כמתוכנן. לא ניתן להמשיך בקשר מקצועי עם מי שמנסה  
28 לסכן את מעמדי המקצועי ולגרום לי להפר את חובותי המקצועיות והאתיות  
29 והתנהלותך עולה כדי ניתוק מיידי של הקשר איתי."  
30
- 31 בסיום מכתבו של המשיב 2 נאמר:



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25953-12-14

- 1 **"... לא אעבוד במקום שכופה עלי להימנע מקיום חובות מקצועיות ואתיות.**  
2 **הדרך בה נהגת בעניין זה וכן השינוי החד צדדי בפרטים מהותיים**  
3 **בהתקשרות אתי, עולה כדי פיטורים מיידיים מהמשרד."**  
4  
5  
6 36. מכתבי ההתפטרות של המשיבים 3-5 הם מכתבים לקונים שלא ניתן ללמוד  
7 מהם על נסיבות הפסקת העבודה כלל.  
8 במכתבו של המשיב 3 נאמר:  
9 **"בעקבות המצב שנוצר לא אוכל להמשיך עוד לעבוד במשרד. לא אגיע עוד אל**  
10 **המשרד."**  
11  
12 במכתבו של המשיב 4 נאמר:  
13 **"... בעת האחרונה הורעו תנאי העסקתי באופן חד צדדי ובין השאר בוטלה**  
14 **הטבה שניתנה לי על ידי המנהל הישיר שלי. הדבר עולה כדי פיטורים**  
15 **מיידיים מהמשרד. לפיכך העסקתי במשרד הסתיימה היום."**  
16  
17 במכתבו של המשיב 5 נאמר:  
18 **"אי אפשר להמשיך במצב שנוצר. אני נאלץ להודיע בזאת על התפטרותי,**  
19 **בתוקפה מיידי."**  
20  
21 37. נקדים ונציין כי אף אם היה מן האמת בטענות המשיבים 1-5 לעניין התנהלותו  
22 של עו"ד כהן, הרי שלכל היותר היתה הצדקה להתפטרותם תוך מתן הודעה  
23 מוקדמת (או בהחלטה מודעת שלא לתת הודעה מוקדמת – תוך מוכנות לשאת  
24 באחריות להפרת הוראות החוק).  
25 לו המשיבים 1-5 או מי מהם היו בוחרים להתפטר מעבודתם אצל עו"ד כהן  
26 בעקבות עזיבתו של עו"ד וטשטיין ולחפש את מזלם במקום עבודה אחר – לא  
27 היתה יכולה להיות טרוניה כלשהי כלפיהם.  
28 אלא שהמשיבים 1-5 לא הסתפקו בהתפטרות מהעבודה בשל יחס לא נאות של  
29 המעסיק. המשיבים 1-5 התפטרו ועברו לעבוד, באופן מיידי, אצל עו"ד  
30 וטשטיין, שעזב את משרדו של עו"ד כהן אך תמול שלשום.  
31  
32 38. מחומר הראיות עולה שהמשיבים הועסקו במשרד מספר שנים.  
33 המשיבים 1-5 לא טענו כי בסמוך למועד עזיבתם של המשיבים חלה החמרה  
34 או הקצנה בהתנהלות הנהוגה, על פי הנטען, במשרד.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25953-12-14

- 1 נהפוך הוא, מטיעוני המשיבים עולה כי לשיטתם מדובר בהתנהלות מושרשת  
2 רבת שנים, הגורמת לטענתם לתחלופת עובדים תקופה במשרד.  
3 המשיבים עבדו במשרד תחת ההתנהלות הנטענת, לאורך תקופה לא מבוטלת,  
4 עד עזיבתו של עו"ד וטשטיין.  
5
- 6 טוענים המשיבים 1-5 כי עו"ד וטשטיין "הגן" עליהם מפני התנהלותו של עו"ד .39  
7 כהן וכי עד לעזיבתו של עו"ד וטשטיין, למעשה לא היתה כל אינטרקציה בינם  
8 לבין עו"ד כהן.  
9 מהראיות שהמשיבים עצמם צירפו עולה כי הדרישות והנהלים הנטענים לגבי  
10 איחורים, חופשות, קוד לבוש, הפרשים בין שעות נוכחות לשעות דיווח וכדו',  
11 חלו על כל עובדי המשרד, לרבות המשיבים. טענות בעניין אי מילוי נהלים  
12 הופנו למשיבים גם באופן אישי וגם באמצעות עו"ד וטשטיין, זמן רב לפני  
13 עזיבתו (ר' נספחים 1-9 לתגובה).  
14 באחד מהמכתבים שהוצגו, המשיב 2 אף הביע את חוסר שביעות רצונו  
15 מהדרישות שהופנו כלפיו למתן הסברים על איחורים (נספח 4 לתגובה).  
16 המסמכים שהציגו המשיבים, הנוגעים לאכיפת נהלי המשרד בעניין איחורים,  
17 חופשות וכדו', מעידים כי גם עובדי המחלקה של עו"ד וטשטיין, היו כפופים  
18 לנהלי המשרד השונים.  
19 מסמכים אלה אינם מתיישבים עם טענת המשיבים לפיה המחלקה של עו"ד  
20 וטשטיין פעלה כ"משרד בתוך משרד".  
21 גם אם המשיבים נהנו מעצמאות מקצועית במסגרת עבודתם במחלקה, הרי  
22 שמתברר כי נהלי העבודה הנהוגים במשרד לא פסחו עליהם.  
23
- 24 משיבים 1 ו-2 טוענים כי נדרשו על ידי עו"ד כהן לבטל פגישה חשובה עם לקוח .40  
25 בו טיפלו, תוך הפרת חובתם האתית כלפי אותו לקוח. לטענתם, על מנת להגן  
26 על ענייניו של הלקוח, נאלצו לסיים את התקשרותם עם המשרד.  
27 ספק בענייניו אם ביטול פגישה של עו"ד שכיר עם לקוח, בהוראת בעל המשרד,  
28 המחויב לאותו לקוח, יש בו כדי להטיל אחריות אתית על עוה"ד השכיר. זאת  
29 גם אם בסופו של דבר יתברר כי ביטול הפגישה אכן גרם נזק לאותו הלקוח,  
30 דבר שבענייניו לא הוכח בשלב זה.  
31





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25953-12-14

- 1 המשיב 2 אישר בחקירתו שבעת עזיבת המשיבים, נותרו במשרד תיקים .41  
2 נוספים בהם טיפלו המשיבים במהלך עבודתם, אשר הייצוג בהם לא הועבר  
3 לעו"ד וטשטיין.  
4 עזיבה של חמישה עובדים, ללא הודעה מוקדמת, מהרגע להרגע, הותירה את  
5 המשרד למעשה ללא אפשרות לתת מענה ללקוחות שעוד נותרו.  
6 לאור העובדה שהמשיבים עזבו את עבודתם באופן מיידי, יש ממש בטענות  
7 המשרד כי התפטרותם, באופן בו נעשתה, עלולה לגרום נזק לאותם לקוחות.  
8 עובדה זו אף היא מהווה פגיעה חמורה במעסיק, שלו חבים המשיבים 1-5  
9 חובת אמון מוגברת במסגרת יחסי עובד ומעביד.  
10  
11 המשיבים לא הציגו ראיות לכך שהותירו במשרד "תיעוד מסודר של התיקים .42  
12 והמטלות שהיו בטיפולם", כטענתם בסעיף 120 לתגובה. טענה זו נטענה  
13 בעלמא וסותרת ראיות שהוצגו לתיק.  
14 עזיבתם המיידית של המשיבים מחזקת את גירסת המשרד כי לא נעשתה  
15 העברה מסודרת של התיקים, שכן בפרק הזמן הקצר שחלף בין עזיבתו של  
16 עו"ד וטשטיין לבין התפטרות המשיבים (ימים ספורים כולל שישי ושבת) – לא  
17 היה די כדי להעביר את התיקים באופן מסודר.  
18 זאת בפרט נוכח טענת המשיבים כי התיקים שבטיפול המחלקה היו תיקים  
19 מורכבים אשר הטיפול בהם נמשך לעתים מספר שנים.  
20  
21 התנהלות זו של המשיבים אף מחזקת את טענת המשרד כי עזיבתם נועדה .43  
22 לסייע לעו"ד וטשטיין להעביר אליו לקוחות נוספים של המשרד, תוך יצירת  
23 מצג לפיו עקב עזיבת רוב עובדי מחלקת לטיגציית הפטנטים – לא נותר במשרד  
24 מי שיוכל לטפל כראוי בעניינם של לקוחות המחלקה.  
25  
26 הדברים מקבלים משנה תוקף וחומרה, נוכח העובדה, שלא נסתרה, כי חלק .44  
27 מהמשיבים העבירו קבצים שונים מהמחשב ששימש אותם בעבודה במשרד,  
28 באמצעות תיבות דרופ בוקס ובאמצעות צריבת דיסק.  
29 כפי שציינו לעיל, השאלה האם קיים במשרד גיבוי למסמכים שנמחקו אם לאו,  
30 אינה מעלה ואינה מורידה מחומרת המעשים שנעשו.  
31



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25953-12-14

- 1 המשיבים מבקשים להרחיק עצמם מקשר כלשהו עם המשרד וטוענים כי  
2 ההתקשרות עימם נעשתה באמצעות עו"ד וטשטיין בלבד, שהיה אחראי על  
3 עבודתם, נתן להם הוראות, קבע את שכרם וניהל את עבודתם בפועל.  
4 גם אם הטענה נכונה, לא יכול להיות חולק כי יחסי עובד ומעביד התקיימו בין  
5 המשיבים לבין המשרד. חובת האמון והנאמנות של העובדים הינה כלפי  
6 המשרד. העובדה שהמשיבים היו כפופים לעו"ד וטשטיין, כממונה הישיר  
7 שלהם, אינה מאיינת את היותם מועסקים על ידי המשרד, אשר עו"ד וטשטיין  
8 היה חלק ממנו, עד לעזיבתו.  
9
- 10 המשיבים טוענים כי מדובר למעשה בפירוק שותפות עסקית, באופן ששותף  
11 אחד בוחר להתנתק, תוך שהוא ממשיך לטפל בתיקים שבניהולו ועובדים  
12 שעבדו עימו על אותם תיקים, מצטרפים אליו.  
13 הראיות כפי שהוצגו בשלב זה מלמדות אחרת.  
14
- 15 ראשית – אין מדובר בפירוק שיתוף בין שותפים, שכן העזיבה היתה פתאומית  
16 וללא הכנה מוקדת (זאת מבלי להביע עמדה האם המעשה של עו"ד וטשטיין  
17 היה מוצדק בנסיבות הענין).  
18
- 19 שנית - לא כל עובדי מחלקת ליטיגציית הפטנטים עברו לעבוד במשיב 7. כפי  
20 שהעיד עו"ד וטשטיין, במחלקה הועסקו 12 עורכי דין. למשרדו עברו חמישה  
21 בלבד.  
22
- 23 שלישית – לא כל לקוחות המחלקה העבירו את הייצוג למשרדו החדש של עו"ד  
24 וטשטיין.  
25
- 26 רביעית – המשיבים עצמם טוענים כי היו מוכנים להמשיך ולעבוד במשרד  
27 לולא התנהלותו הנטענת של עו"ד כהן. מכאן כי גם מבחינתם לא היה מדובר  
28 במעבר "טבעי" כחלק מפירוק השותפות.  
29
- 30 נציין כי בשלב הסיכומים מטעם המשיבים 6-7 נטען לראשונה כי נכון להיום  
31 כל לקוחות המחלקה העבירו את הטיפול בעניינם לעו"ד וטשטיין.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25953-12-14

- 1 לאור השלב בה הועלתה הטענה לראשונה – אין אנו מוצאים לנכון להידרש לה  
2 במסגרת ההחלטה הזמנית.  
3
- 4 טענה לקנוניה בין עו"ד וטשטיין למשיבים 1-5 .48  
5 במסגרת ההליכים הוצג מייל ששלח עו"ד וטשטיין ביום 1/12/14 ללקוח שעבר  
6 אליו, ובו אמר - "הצוות שלי הולך איתי".  
7 מייל זה נשלח לפני שכל המשיבים הודיעו על התפטרותם מהמשרד.  
8
- 9 בהודעה זו יש משום ראשית ראייה לתכנית של עו"ד וטשטיין לצרף למשרדו  
10 עובדים שעבדו איתו בצוות שלו במשרד. סוגיה זו דינה להתברר בין עו"ד כהן  
11 לעו"ד וטשטיין, בערכאה המתאימה.  
12
- 13 .49 בכל הנוגע למשיבים 1-5, עזיבתם היתה בטווח של ימים. כולם כאחד עברו  
14 לעבוד אצל עו"ד וטשטיין, כולם כאחד לא נתנו הודעה מוקדמת למעסיקים  
15 כמתחייב בחוק.  
16 כל המשיבים מיוצגים על ידי משרד עו"ד אחד. עו"ד וטשטיין, על פי הודאתו,  
17 נושא בשכר טרחת עורכי הדין של המשיבים.  
18 המשיבים כולם החליטו להסתפק בתצהירים של שניים מהם בלבד, אף שטענת  
19 ההגנה שלהם היא כי כל אחד החליט על עזיבה לבדו ולא באופן מתוכנן.  
20
- 21 .50 על אף האמור, התרשמנו משני המשיבים שהעידו בפנינו, המשיב 2 והמשיב 3,  
22 כי ההחלטה לעבור לעבוד במשרדו של עו"ד וטשטיין, גמלה בליבם רק לאחר  
23 שעו"ד וטשטיין עזב את המשרד ולא קודם לכן.  
24 בשלב זה לא הוצגו די ראיות לתמיכה בגירסת המשרד לפיה מדובר היה  
25 בחבירה מתוכננת מראש בין עו"ד וטשטיין למשיבים 1-5, במטרה לגרום נזק  
26 למשרד ולגזול את לקוחותיו.  
27
- 28 סיכום – תום לב .51  
29 חומר הראיות כפי שהובא בשלב זה מעלה כי המשיבים 1-5 החליטו לעזוב את  
30 עבודתם במשרד, ימים ספורים לאחר שעו"ד וטשטיין עזב את המשרד  
31 בטריקת דלת.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25953-12-14

- 1 הראיות שהוצגו בשלב זה של ההליך מצביעות על כך שעזיבת המשיבים היתה  
2 קשורה לעזיבתו של עו"ד וטשטיין ונעשתה בעקבותיה.  
3 המשיבים עזבו ללא מתן הודעה מוקדמת כמתחייב בחוק, ללא העברת חומרי  
4 העבודה בצורה מסודרת.  
5 הטענות בדבר סביבת עבודה בלתי אפשרית הועלו לראשונה בתגובת המשיבים  
6 ולא נטענו במכתבי ההתפטרות שמסרו.  
7 המשיבים לא פנו לעו"ד כהן לפני עזיבתם בטענות לגבי התנהלות בלתי  
8 מקובלת במשרד, בגינה הם שוקלים להתפטר. בכך לא ניתנה למשרד הזדמנות  
9 לתקן את הפגיעה הנטענת בתנאי עבודתם, באופן שיאפשר את המשך עבודתם,  
10 לכל הפחות בתקופת ההודעה המוקדמת.  
11 מיד לאחר התפטרותם הועסקו המשיבים על ידי עו"ד וטשטיין שהפך  
12 למתחרה משמעותי של המשרד בתחום לטיגציית פטנטים, ואף העביר אליו  
13 חלק מלקוחות המשרד. בתוך כך המשיכו המשיבים לטפל באותם תיקים בהם  
14 טיפלו במהלך עבודתם במשרד.  
15 בסמוך לעזיבתם את המשרד – המשיבים העתיקו ומחקו ממחשביהם במשרד  
16 קבצים שונים הנוגעים ללקוחות המשרד.  
17  
18 52. התנהלותם של המשיבים כמפורט לעיל עולה כדי הפרת חובת האמון המוגברת  
19 החלה עליהם במסגרת יחסי עובד ומעביד עם המשרד וכן עולה כדי חוסר תום  
20 לב קיצוני.  
21 על פי ההלכה הפסוקה – הפרת חובות כאמור יש בה כדי להצדיק הטלת  
22 מגבלות על עיסוקם של המשיבים.  
23  
24 הסעד הראוי – מאזן הנוחות  
25  
26 53. לאור דברינו לעיל – יש לדון מהו הסעד הראוי בנסיבות הענין.  
27 בחינה זו צריכה להיעשות בשים לב למאזן הנוחות ולנזק האפשרי שיכול  
28 להיגרם לכל אחד מהצדדים כמו גם לצדדים שלישיים שאינם צד להליך.  
29  
30 54. לטענת המשרד הנזק שייגרם לו כתוצאה מאי מתן הצווים המבוקשים הוא  
31 נזק חמור, שלא ניתן לכימות כספי ואשר עלול לפגוע במפעל חייו. לעניין זה



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25953-12-14

- 1 מדגיש המשרד כי מחלקת לטיגציית הפטנטים שניהל עו"ד וטשטיין לפני  
2 עזיבתו מייצרת כמחצית ממחזור ההכנסות במשרד.  
3
- 4 .55 מנגד טוענים המשיבים 1-5 כי מתן סעדים כמבוקש בבקשה, יגרום להם נזק  
5 חמור באופן שלא יתאפשר להם לעסוק בתחום התמחותם, שכן מדובר בתחום  
6 עיסוק צר וייחודי שאין משרדי עו"ד רבים העוסקים בו.  
7 בנוסף מדגישים המשיבים כי גם מתוך המשרדים העוסקים בתחום, לא יוכלו  
8 לעבוד במשרדים המייצגים חברות גנריות, לאור התמחותם בייצוג חברות  
9 אינובטיות.  
10
- 11 .56 המשיבים כולם טוענים כי מתן הסעדים כמבוקש בבקשה, יסב נזק בלתי הפיך  
12 ללקוחות, כאשר במהלך החודש הקרוב קבועים דיוני הוכחות בתיקים  
13 חשובים של הלקוחות, אשר ההכנות אליהם נמשכות כבר מספר שנים וכוללות  
14 הזמנת מומחים מחו"ל. נטען כי דחיית הדיונים תגרום נזק משמעותי לסיכויי  
15 ההצלחה בתיקים אלה.  
16
- 17 .57 כעולה מהבקשה, חלק מהלקוחות של המשרד (ואולי כולם) כבר העבירו את  
18 ייצוגם למשרדו של עו"ד וטשטיין, עוד בטרם הוגשה הבקשה.  
19 מתן הצווים המבוקשים לא ישיב את הלקוחות למשרד, שכן לא ניתן לחייב  
20 את הלקוחות להיות מיוצגים על ידי המשרד דוקא.  
21 לעניין זה ראוי להתייחס לעובדה כי מדובר במשרדי עורכי דין. היחסים בין  
22 עורך דין ללקוח מחייבים מידה רבה של אמון אישי בין הצדדים. בנוסף,  
23 בתיקים הספציפיים שבהם מדובר, נדרשת השקעת זמן מיוחדת ללימוד התיק,  
24 דבר המקשה על מעבר תכופ של הלקוחות בין עורכי דין שונים, בעניין  
25 שהטיפול פה כבר התחיל.  
26
- 27 .58 אנו סבורים שהפעולות שנקטו המשיבים 1-5 כמפורט לעיל, מהוות הפרה  
28 בוטה של חובת תום הלב, באופן שמצדיק מתן צו מניעה נגדם, לפרק זמן של  
29 מספר חודשים, בהתאם להלכות בית הדין הארצי לעבודה.  
30 בעניין זה איננו מקבלים את טענת המשיבים כי מדובר במקצוע חופשי  
31 שהמעבר בין עבודה לעבודה בו צריך להיות פתוח לחלוטין.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25953-12-14

- 1 בעת שהמשיבים 1-5 פעלו כפי שפעלו, היה עליהם לצפות כאפשרות מסתברת  
2 ממעשיהם – כי ינתן נגדם צו מניעה.  
3 אנו סבורים כי גם בשוק החופשי, יש עקרונות בסיסיים שהפרתם, מחייבת  
4 מתן סעד משמעותי, לרבות הגבלת עיסוק.  
5
- 6 יחד עם זאת, אין ספק בעינינו שמתן צו המניעה, בנסיבות הספציפיות של תיק .59  
7 זה, עלול להביא לפגיעה חמורה בלקוחות.  
8 מהראיות שהוצגו עולה כי חלק מתיקי הלקוחות בהם מטפל עו"ד וטשטיין,  
9 ואשר העבירו אליו את ייצוגם מהמשרד, נמצאים בשלבי בירור מתקדמים,  
10 אשר בחלקם נקבעו מועדים קרובים לדיוני הוכחות מורכבים, הדורשים בין  
11 היתר חקירת מומחים מחו"ל.  
12 הדברים עלו במיוחד בנוגע לשתי חברות גדולות המיוצגות כעת על ידי עו"ד  
13 וטשטיין, אשר קבועים בעניינם דיוני הוכחות בחודש הקרוב.  
14
- 15 על סמך חומר הראיות הוכח לכאורה כי עלול להיגרם נזק חמור לצדדים .60  
16 שלישיים – לקוחותיו של עו"ד וטשטיין, שאינם צד לסכסוך בין הצדדים.  
17 נראה כי אין חולק שמדובר בתיקים מורכבים אשר הטיפול בהם אורך כבר  
18 מספר שנים. מתן צו שימנע מהמשיבים להמשיך ולטפל באותם לקוחות עלול  
19 להסב נזק חמור ללקוחות אלה, לעיכוב הטיפול בעניינם ואף לפגיעה בסיכויי  
20 הצלחתם.  
21 זאת שעה שהייצוג כבר הועבר על ידי הלקוחות לעו"ד וטשטיין, כך שמתן  
22 הצווים לא יחזיר את הלקוחות למשרד ותוצאתו העיקרית תהיה פגיעה  
23 באותם לקוחות.  
24
- 25 מנגד, נזקו של המשרד כתוצאה ממעשי המשיבים 1-5, ניתן לכימות כספי .61  
26 ולפיצוי כספי.  
27
- 28 שונים פני הדברים בכל הנוגע ללקוחות של המשרד, אשר נכון להיום טרם .62  
29 עברו להיות לקוחותיו של המשיב 7.  
30 לגבי אלה, יש הצדקה מלאה למנוע מהמשיבים 1-5 מלטפל בלקוחות אלה,  
31 לתקופה קצובה בזמן.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25953-12-14

1 פרק הזמן הסביר בעיינו, בשים לב למהות העיסוק – מקצוע חופשי ולמכלול  
2 הנסיבות וכן לפסיקת בית הדין הארצי לעבודה, הוא שלושה חודשים מהיום.  
3  
4 63. סוף דבר, הבקשה מתקבלת באופן חלקי.

5  
6 א. ניתן בזאת צו מניעה האוסר על משיבים 1-5 לטפל בלקוחות שהיו  
7 לקוחות המשרד ויעברו להיות לקוחות של משרד המשיבים 6 ו-7.  
8 הצו לא יחול על לקוחות שעברו למשרד המשיבים 6 ו-7 עד למועד מתן  
9 החלטה זו.  
10 צו המניעה יעמוד בתוקפו למשך שלושה חודשים ממועד מתן החלטה  
11 זו.

12  
13 ב. בכל הנוגע לצווים שעניינם השבת חומרים שנמחקו ממחשבי המשרד,  
14 ניתן צו המורה למשיבים 1-5 להשיב למשרד חומרים שהועתקו  
15 ממחשביהם, השייכים למשרד (שאינם נוגעים ללקוחות ספציפיים) וכן  
16 חומרים השייכים ללקוחות המשרד (שהינם לקוחות המשרד נכון  
17 למועד החלטה זו).

18  
19 ג. הסעד הארעי שניתן ביום 11/12/14 עומד בתוקפו.

20  
21 64. משיבים 1-5 ישלמו למבקש הוצאות שכ"ט עו"ד בגין הבקשה, בסך 15,000 ₪.

22  
23  
24 ניתנה היום, 18/1/15, בהעדר הצדדים ותישלח אליהם.

נציג מעסיקים מר מתתיהו

הדס יהלום, סגנית נשיאה

נציג עובדים מר גרינברג

25  
26  
27



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25953-12-14

1