



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38157-03-15

לפני:

כב' השופטת עידית איצקוביץ – אב"ד
גב' דבורה פינקלשטיין נציגת ציבור עובדים
גב' ברקת שני נציגת ציבור מעסיקים

המבקשות:

1. סיון תכנון ד.ש. בע"מ
2. Sivan Design D.S. (Nigeria) Ltd
ע"י ב"כ עו"ד רונן בר-און ועו"ד מאיה אקרמן

המשיבים:

1. יריב קרטקה
2. גלית גילה
3. סופרקום בע"מ
ע"י ב"כ עו"ד יעל דולב, עו"ד עידן פפר

החלטה

1. המבקשות: סיון תכנון ד.ש. בע"מ (להלן: "סיון") ו- Sivan Design D.S (Nigeria) Ltd (להלן: "החברה הנגרית" ושתי המבקשות יחד "קבוצת סיון" או "המבקשות") הגישו ביום 18.3.15 בקשה למתן צו להעתקה של חומר מחשב השייך לגב' גלית גילה (להלן: "גלית") ובקשה לסעדים זמניים וארעיים כנגד גלית, מר יריב קרטקה (להלן: "יריב") וסופרקום בע"מ (להלן: "סופרקום").
2. בבקשה נטען כי סמוך להתפטרותה המפתיעה ונטישתה הבהולה של גלית את תפקידה הניהולי הבכיר אצל המבקשות, היא שלחה בחשאי מיילים למתחרה של המבקשות (סופרקום). בשל החשש להשמדת הראיות ביקשו המבקשות צו להעתקת מיילים שנשלחו בין גלית לסופרקום (או מנהלה) מתיבת הדואר האלקטרוני הפרטית של גלית, אצל הספק "וואלה תקשורת בע"מ" (להלן: "וואלה").
3. כמו-כן התבקשו סעדים זמניים כנגד גלית ויריב המונעים מהם לעבוד או לקיים קשר עסקי אחר, בין במישרין ובין בעקיפין, עם סופרקום, לתקופה של 12 חודשים ליריב ושל 24 חודשים לגלית. זאת החל מסיום העסקתם אצל המבקשות. כן התבקש צו מניעה זמני האוסר על סופרקום לעשות שימוש במידע העסקי שקיבלה מגלית ויריב על אודות קבוצת סיון ופעילותה, ובכלל זאת לאסור על סופרקום להתמודד או להשתתף בין במישרין ובין בעקיפין במרכז בתחום מחשוב רישום מקרקעין בטנזניה, שפורסם במהלך חודש פברואר 2015.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38157-03-15

- 1 בבקשה נאמר כי המועד האחרון להגשת הצעות למכרז בטנזניה הוא 26.3.15, לגביו נטען כי
2 סופרקום מתכוונת להתמודד בעיקר באמצעות המידע הסודי שהוא קניינה ורכושה של
3 סיוון, שנמסר לה או יימסר לה על ידי גלית ויריב.
- 4 לבקשה צורף תצהיר עדות ראשית של מר שלומי סיון (להלן: "שלומי") מנכ"ל ובעל מניות
5 בקבוצת סיוון.
4. לאחר שהתקיים דיון במעמד צד אחד ביום 19.3.15 ניתנה החלטה על ידי אם בית הדין לפיה
6 ניתן צו ארעי למינוי כונס נכסים לחפש בתיבת הדוא"ל של גלית הפועלת דרך שרת של
7 וואלה שכתובתה galit_gilo@walla.com ומורה לכונס הנכסים להעתיק את כל המיילים
8 שהוחלפו בין גב' גילה לבין סופרקום, בעיקר לכתובות הדוא"ל: confino@supercom.com
9 arie@supercom.com, ו-billy@supercom.com הכוללים בתוכם מידע עסקי סודי בנוגע
10 למבקשות. זאת לגבי התקופה שמיום 1.10.14 עד 1.3.15. ביום 22.3.15 מונה עו"ד סולי ש.
11 וואנו (להלן: "עו"ד וואנו") ככונס נכסים למען ביצוע הצו.
12
- 13 עו"ד וואנו ביצע את צו הכינוס והגיש דו"ח כנדרש לבית הדין בצירוף הראיות (התכתבות
14 בדואר אלקטרוני) שנתפסו (במעטפה סגורה לעיונו של בית הדין בלבד).
15
5. ביום 30.3.2015 התקיים דיון במעמד שני הצדדים, שבו נשמעה תגובה ראשונית מטעם
16 המשיבים. בין היתר הועלתה טענה של חוסר סמכות של בית הדין לדון בתובענה, בהתחשב
17 בכך שחוזה ההעסקה של גלית היה עם החברה הניגרית ונקבע בו תנאי שיפוט לפיו בית
18 המשפט המוסמך לדון בסכסוך הוא בית המשפט הניגרי.
19
20
6. בתום הדיון הוחלט לגלות את החומר שנתפס על ידי הכונס לצדדים ולבאי כוחם וכי
21 המסמכים ייסרקו במערכת נט המשפט. בקשת סיון לתת צו ארעי לאסור על המשיבים גלית
22 ויריב לעסוק ולהיות בקשר עם סופרקום לא התקבלה; ניתנה הוראה להגיש תצהירי
23 המשיבים ונקבע דיון לשמיעת המצהירים. כמו-כן, נוכח טענת המשיבים כי סיון פרצה
24 למחשב של גלית ולתיבת הדואר שלה (מטעם העבודה) תוך פגיעה בפרטיותה ותוך הפרת
25 הכללים שנקבעו בפסק דין בע"ע 90/08 איסקוב - מדינת ישראל (8.2.2011) ניתן צו לוואלה
26 להמציא דו"ח על אילו כתובות IP ומקום החיבור נכנסו לתיבת דואר אלקטרוני של גלית
27 לכתובת galit_gilo@walla.com לתקופה שהחל מ-17.2.2015.
28
29
7. מטעם המשיבים הוגשו תצהירי עדות ראשית של גלית ויריב וכן חוות דעתו של מר גיא
30 קרסנטי, מומחה בתחום פתרונות אבטחת מידע ממוחשב ומנהל חברת Prevision העוסקת
31 באותו תחום, שנרכשה על ידי סופרקום במהלך חודש ינואר 2015. מר קרסנטי הגיש דוח
32 המפרט כניסות לתיבת הדוא"ל של גלית.
33



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38157-03-15

8.

ביום 19 לאפריל 2015 התקיים דיון שבו נשמעו חקירות המצהירים. בפתח הדיון הודיעה ב"כ המשיבים עו"ד דולב כי סופרקום לא ניגשה למכרז בטנזניה שכבר התקיים (הכוונה שחלף המועד להגשת הצעות). לגבי אותו מכרז נטען בבקשה כי כוונתה של סופרקום להגיש הצעה הייתה מבוססת על גילוי סודות מקצועיים של סיון על ידי גלית ויריב. על אף זאת ב"כ המבקשות עמד על בקשתו, אלא אם כן יסכימו גלית ויריב להצהיר כי הם לא יעסקו בתחום המתחרה עם זה של סיון. להתחייבות כזו לא הסכימו המשיבים. לאחר הדיון הוגשו סיכומי ב"כ הצדדים והעניין הועבר להכרעתנו.

9.

עובדות שאינן במחלוקת

10

א. גלית חתמה על הסכם עם החברה הניגרית ביום 5.9.2011 והיא הועסקה בתפקיד ניהולי בניגריה. שכרה האחרון היה בסך 9,000 דולר לחודש, בנוסף לבונוס והוצאות לינה, אש"ל והוצאות אחרות. גלית עבדה בניגריה ובהסכם העבודה שלה נקבע תנאי אי תחרות כללי במשך 24 חודשים לאחר סיום העבודה, וכן תנאי שיפוט לבית המשפט בניגריה ותחולת הדין הניגרי.

16

ב. בתקופה האחרונה של עבודתה של גלית היו עיכובים בתשלום שכר. היא חתמה על הסכמתה לקבל "הלוואה על חשבון משכורת" בחודשים ינואר ופברואר 2015.

19

ג. לאחר ויכוח בין גלית לבין שלומי היא הודיעה על התפטרותה החל מיום 18.2.15 (המכתב הוא מיום 23.2.15) ללא הודעה מוקדמת, בטענה שהסיבה לכך היא אי תשלום שכרה במשך 2.5 חודשים.

23

ד. יריב עבד בסיון בתפקיד סמנכ"ל מכירות ושיווק החל מיום 20.6.2010. עבודתו נעשתה בישראל והוא קיבל שכר בסיס (האחרון בסך 9,500 ₪) בתוספת בונוס על מכירות, רכב צמוד וטלפון סלולארי על חשבון סיון. יריב חתום על התחייבות לשמירת סודיות והתחייבות לאי תחרות למשך שנה מסיום העבודה. בהסכם נקבע כי יריב מקבל "תמורה מיוחדת" עבור התחייבותו שלא להתחרות, בשיעור 20% משווי שכרו (סכום שנכלל בתוך שכר הבסיס ולא כתוספת).

30

ה. יריב הודיע על התפטרותו ביום 26.2.15 תוך מתן הודעה מוקדמת של חודש אחד, אך הוא לא עבד כלל באותה תקופה שכן יצא לחופשה. לאחר מכן התעוררה מחלוקת עקב דרישת סיון שיעבור בדיקת פוליגרף לה הוא סירב. ביום 18.3.15 הורה שלומי ליריב שלא לחזור לעבודה.

ו. מיד עם סיום עבודתם אצל המבקשות החלו גלית ויריב לעבוד בסופרקום, כאשר גלית היא זו שהציעה ליריב לעבוד באותה חברה.

36



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38157-03-15

ז. נעשו מגעים בין סיון לבין סופרקום למיזם משותף למשרד החקלאות באתיופיה, ובין החברות נחתם הסכם סודיות הדדית. כמו כן התנהל משא ומתן בין החברות לקראת השתתפות בהגשת הצעה למכרז בטנזניה אך בשלב כלשהו הודיעה סופרקום כי אין היא מעוניינת בפרויקט המשותף. כאמור לעיל, בסופו של יום סופרקום לא הגישה הצעה לאותו מכרז.

10. עיקר טענות המבקשות בנוגע לבקשה לצווים זמניים

א. סופרקום הקימה מחלקה חדשה שבה שולבו גלית ויריב, המתחרה בסיון. גלית משמשת בתפקידה החדש בסופרקום כמנהלת חטיבת "GIS & Lands". מכאן שכעת סופרקום עוסקת בפיתוח מוצרי GIS (מערכת גיאוגרפית ממוחשבת) ומשכך היא חברה מתחרה בסיון ואין לקבל את טענתה כי היא "אינטרגרטור" בעוד שסיון היא חברה העוסקת רק בתחום התוכנה.

ב. גלית ביצעה ריגול עסקי חמור עבור סופרקום ועוד בהיותה עובדת סיון ניסתה לסייע לסופרקום לגזול הזדמנות עסקית נדירה (המכרז בטנזניה). גלית אף העבירה מידע סודי של סיון לסופרקום.

ג. גם יריב הולך לעסוק בסופרקום באותו תחום בו עבד בסיון (שיווק ומכירות של מוצרי GIS שטרי טאבו ממוחשבים).

ד. מדובר בנסיבות חמורות שיש בהן כדי להגביל את חופש העיסוק של המשיבים, גם אילו לא הייתה תניה של אי תחרות.

ה. מאזן הנוחות נוטה באופן מובהק לטובת סיון ושמירה על סודותיה המקצועיים. סיון אחראית על פרנסת 22 משפחות בישראל, וגניבת סודותיה המסחריים והתחרות הבלתי הוגנת עלולים להמיט עליה מכה קשה. מנגד, המשיבים מנהלים בכירים שכל אחד מהם עבד שנים רבות בעבודות שאינן עוסקות בתחום של ה-GIS.

11. עיקר טענות המשיבים

א. אין לבית הדין בישראל סמכות לדון ביחסים בין סיון ניגריה לבין גלית.

ב. המבקשים לא פעלו בתום לב ובניקיון כפיים עת הגישו את בקשתם לצווים זמניים לבית הדין, הסתירו מבית הדין שהמועד להגשת הצעות למכרז הוארך ואף פרצו



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38157-03-15

לתיבות הדוא"ל המעורבות (משמשת גם לצורכי העבודה וגם לצרכים פרטיים) של גלית ויריב ולתיבת דוא"ל אישית של גלית.

ג. סיון עוסקת בתחום הצר של רישום טאבו ממוחשב ובכלל לא בתחום ה-GIS שהוא רחב הרבה יותר. על כן, לא הוכחה תחרות אמיתית בין המבקשות לבין סופרקום.

ד. המבקשות לא הוכיחו מהם הסודות המסחריים המצדיקים הגנה ולא הוכח שגלית חשפה סודות של סיון.

ה. נסיבות סיום העבודה של גלית ויריב, אשר לא קיבלו את שכרם במועד, דוחות כל עילה למתן צו.

ו. מאזן הנוחות נוטה לטובת המשך העבודה של גלית ויריב שהם בעלי משפחות, שעה שעבודתם בסופרקום אינה בתחומים בהם עסקו בטרם עבודתם אצל סיון.

12. סמכות בית הדין לעבודה בישראל לדון בסכסוך

ב"כ המשיבים טענו שלבית דין זה אין סמכות לדון בסכסוך בין סיון לבין גלית, מאחר שהיא עבדה בחברה הניגרית בלבד, ובהסכם העבודה שלה נקבעה תניית שיפוט לפני בית המשפט בניגריה, וכן תחולת הדין הניגרי.

בדיון מיום 30.3.15 כבר נאמר שבדיון בבקשה לסעדים זמניים אין להתייחס לטענות כגון אלה, שמקומם במסגרת הדיון בתיק העיקרי.

בשלב זה נציין כי החברה הניגרית היא בבעלות סיון בשעה שההסכם עם עובדת ישראלית, נכרת בישראל. תניית שיפוט תאושר על ידי בית המשפט בישראל אם קיים פורום חוקי שבו ניתן יהיה לדון בסכסוך, ולא יאשר זאת אם יתברר כי לא כך יהיה המצב ומבקש הסעד עלול להיותר ללא פורום ראוי.

כך נפסק ברע"א 3144/03 אלביט הדמיה רפואית בע"מ ואח' נ' HAREFUAH SERVICIOS DE SAUDE S/C Ltda. פדי נז (5) 414 (06/07/2003) ע"י כב' השופט ריבלין:

תניית שיפוט מוסכמת לפי ההשקפה הרווחת במשפטנו אין בכוחו של הסכם בין הצדדים לשלול מבית משפט בישראל את סמכות השיפוט. יחד עם זאת, ככלל, ייכבד בית המשפט תניית שיפוט מוסכמת בין הצדדים, ויפעיל את שיקול דעתו להמנע מלהחיל את סמכותו במקרה בו קיימת בין הצדדים תניית סמכות שיפוט ייחודית זרה. בית המשפט נוהג כך בשל שתניית השיפוט היא חלק מהסכם בין הצדדים, ואין בית המשפט נותן ידו



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38157-03-15

להפרת הסכמים (ראו: מ' קרייני השפעת הליך ברירת הדין על סמכות השיפוט הבינלאומית (תשס"ב) 32-38, ע"א 433/64 נברום מריטס בע"מ נ' הסנה חברה ישראלית לביטוח בע"מ, פ"ד יט(2) 159, ע"א 5666/94 סנקרי נ' Julius Blum G.M.B.H., פ"ד נ(4) 93). **בית המשפט יימנע מלאכוף תניית שיפוט, ויורה על קיום הדיון בבית משפט ישראלי על אף שהצדדים הסכימו שענייניהם ידונו רק בפני בית משפט זר, רק אם הטוען נגד תניית השיפוט יוכיח קיומן של נסיבות מיוחדות (נסיבות כאלה מתקיימות, למשל, כאשר התובע לא יוכל לזכות במשפט צדק במדינה לה הוקנתה בחוזה סמכות ייחודית, בגין הפליה גזעית: ע"א 165/60 אוניון חברה לביטוח בע"מ נ' מדה, פ"ד יז(2) 646, 651-652).**

(ההדגשה הוספה)

במסגרת הבקשה לצווים זמניים לא ניתן לברר את הסוגיה עד תום: האם קיימת ערכאה שיפוטית בניגריה שראויה להכריע בסכסוך. הבירור יעשה במהלך הדיון בתביעה ולא יהווה שיקול בהחלטה בנוגע לסעדים זמניים.

13. צו מניעה – שיקולים

התנאים למתן צו מניעה זמני גובשו בפסיקה. השאלה הראשונה היא "אם מתן הסעד הזמני הוא כה הכרחי עד כדי להצדיק את התערבותו של בית המשפט בשלב מוקדם לפני בירור התביעה" (זוסמן, סדר דין אזרחי, מהדורה שישית, סעיף 462). זאת שעה שהכלל הוא שצו כאמור יינתן כאשר יש צורך לשמור על מצב קיים, שאם לא יחול בו שינוי עד לגמר הדיון, עלול התובע לקפח את זכותו. שאלה נוספת, חשובה לא פחות, שעה שמבוקש צו זמני, היא: "האם ניתן נזקו של התובע לפיצוי בכסף אם ימאן בית המשפט לתת לו סעד זמני? ומאיך גיסא - מה נזק עלול הצו הזמני לגרום לנתבע אם התביעה תדחה" (זוסמן, לעיל, בסעיף 494 והאסמכתאות שם, דב"ע נב/3-262 מעריב הוצאות מודיעין בע"מ - ארנון מוזס ואח', פד"ע כד 511).

14. פגיעה בחופש העיסוק של גלית ויריב - הפן המשפטי

בע"ע 164/99 דן פרומר - רדגארד בע"מ פד"ע לד 294 (להלן: "הלכת צ'ק פוינט") 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 כדין, 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 או על חשבונו ובזמנו הפנוי, אין המעסיק הקודם רשאי להגבילו בשימוש שיעשה בה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38157-03-15

(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').

בהקשר זה נציין, כי חובות האמון המוטלות על בעלי תפקידים בכירים רחבות יותר בהשוואה לעובדים זוטרים יותר. מחובת האמון המוטלת על עובד נגזרות חובות רבות, שרובן מתייחסות לפרק הזמן בו מתקיימים יחסי עובד-מעביד. עם זאת, חובת האמון מתקיימת גם בתום יחסי העבודה, ובדרך כלל קשורה לנושא התחרות של העובד עם מעסיקו הקודם (ראה ע"א 1142/92 ורגוס בע"מ ואח' נ' כרמקס בע"מ ואח').

16. באשר לשלושת הנסיבות האחרונות, כאשר הן אינן מוגנות בחוק כלשהו, בית-הדין יגביל את חופש העיסוק של עובד, רק אם קיימת תניית הגבלת עיסוק בחוזה העבודה שנחתם בין העובד לבין מעסיקו הקודם. יש לציין, כי החובה לנהוג בתום-לב וחובות האמון חלות על העובד אף ללא תניה חוזית מפורשת.

17. ארבעת הנסיבות הנ"ל אינן מהוות רשימה סגורה ועל בית-הדין לשקול כל מקרה לגופו, על-פי מכלול נסיבותיו; כאשר הכלל המנחה הוא, שאין ליתן תוקף לתניית הגבלת עיסוק בחוזה עבודה אלא אם כן מתקיימת אחת מהנסיבות כמפורט לעיל. יצוין, כי אין בקיומה של אחת הנסיבות הנ"ל כדי לחייב את בית-הדין ליתן תוקף לתניית הגבלת עיסוק וההכרעה תיעשה על-פי מכלול העקרונות והאינטרסים הנוגעים לעניין ועל-פי מכלול הנסיבות הפרטניות של המקרה.

סעיף 5 לחוק עוולות מסחריות מגדיר מהו "סוד מסחרי", כדלקמן:

"סוד 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".

בהלכת צ'יק פוינט נקבע:

"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".

עוד נקבע בהלכת צ'יק פוינט כי:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38157-03-15

"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 את כל הידע והניסיון שצבר בעבודתו הקודמת; זאת, כל עוד העובד לא עושה שימוש ב"סוד מסחרי" השייך למעסיקו הקודם.

...

וכך עולה אף מסעיף 7(א) לחוק עוולות מסחריות, שזו לשונו:

7. (א) 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.

מכל האמור לעיל עולה, כי ככלל ידע, ניסיון והכישורים של אדם, אינם נופלים בגדר "סוד מסחרי".

בפסיקה נקבעו מספר מבחנים לצורך הקביעה כי מידע מסוים הינו סוד מסחרי: המידע צריך להקנות יתרון מסחרי לבעליו (ת"א 184/93 זנכלל בע"מ נ' פרי טעים בע"מ ואח', פ"מ נ"ה (1) 313); המידע צריך להיות סודי ולא נגיש לציבור או מידע שיצירתו וגיבושו כרוכים בהשקעה של זמן, ממון ומאמץ (ת"א 2056/06 במברגר רוזנהיים בע"מ נ' שליט כהן יורם, 26.6.12); יש להביא בחשבון את המאמץ והזמן של התובע שהושקעו במשיכת הלקוחות ואת החיסכון בהשקעה למי שנגלה לו הסוד המסחרי (ע"ע 1141/00 הר זהב שירותי מזון בע"מ - פודליין בע"מ, פד"ע לח 72, 80-81).

בע"א 6601/96 AES System Inc נ' משה סער (2000 - פ"ד נד (3) 850, להלן: "עניין סער") נקבע כי התחייבות להגבלת תחרות תיאכף רק אם יוכח כי יש "אינטרס לגיטימי" לאכיפתה. ככלל, למעביד לא יהא "אינטרס לגיטימי" לאי תחרות אם לא קיימים אינטרסים אחרים של המעביד.

עוד נקבע כי "האינטרס הלגיטימי" של המעביד – הנותן תוקף לתניה המגבילה את חופש העיסוק של העובד – הוא האינטרס ה"קנייני" או "מעין קנייני" של המעביד בסודותיו המסחריים וברשימת לקוחותיו, עד כמה שהיא סודית. אין המדובר ברשימה סגורה, ובקביעת הרשימה של "האינטרסים הלגיטימיים" יש להתחשב ביחסי האמון שבין העובד למעביד, בהלכות המסחר הראויות ובחובת תום הלב וההגינות שבין עובד למעביד.

ההגנה הניתנת ל"אינטרסים הלגיטימיים" של המעביד אינה מוחלטת. מדובר בהגנה יחסית שצריכה להביא בחשבון את אינטרס הציבור. המבחן הוא של סבירות או מידתיות. בעניין זה יש לבחון את היקפה של ההגבלה מבחינת הזמן, המקום וסוג הפעילות. יש להתחשב גם ב"אינטרסים הלגיטימיים" של העובד ואין להצדיק הגבלה ששוללת מהעובד את יכולת השתכרותו.

נפסק כי תניות המגבילות את חופש העיסוק מעבר ל"אינטרסים הלגיטימיים" של הצדדים נוגדות את "תקנת הציבור" ועל כן הן בטלות.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38157-03-15

15. מן הכלל אל הפרט

במקרה שלפנינו אין חולק כי גלית ויריב חתומים על הסכמי עבודה ובהם תנאי אי תחרות (Non Competition) לתקופה של 24 חודשים לגלית ושל 12 חודשים ליריב. נוסף על כך במסגרת "הסכם הבנות" בין סיון לבין סופרקום בקשר למיזם משותף להגשת הצעה למכרז מטעם משרד החקלאות של אתיופיה, נחתם ביניהן "הסכם סודיות" (Mutual Non-Disclosure Agreement), שעיקר מטרתו להבטיח שמירה על סודיות המידע המועבר בין החברות למען ביצוע המיזם ואי מסירתו לצדדים שלישיים.

אין חולק גם שגלית ויריב התפטרו מהעבודה אצל קבוצת סיון, סיימו את עבודתם ומיד לאחר מכן החלו לעבוד בסופרקום, תוך שהם לא היו מוכנים לגלות את זהותו של המעסיק החדש. אולם, בהתאם לראיות שנשמעו בשלב זה של הדיון, היו סיבות אשר הצדיקו את רצונם של גלית ויריב לחפש מקום העבודה חדש: עיכובים בתשלום שכר על ידי סיון, מחלוקת לגבי תשלום עמלות ליריב ולגבי גלית אף ויכוח לא נעים בינה לבין שלומי, ויכוח אשר פגע בה.

מדובר בחברות בעלות היקפים ותחומי עיסוק שונים: סיון היא בעיקר חברת תוכנה בעוד שסופרקום היא חברה אינטגרטרית המתאמת בין המערכות השונות שמרכיבות את המוצר המסופק ללקוח. למרות זאת, יש תחום שבמסגרתו כן יש פעילות מתחרה בין שתי החברות והוא זה של ה-GIS. הוכח לכאורה (בשלב זה של הדיון) כי תחום המומחיות של סיון הוא ברישום טאבו ממוחשב. גלית מומחית בכל הקשור ל-GIS. המכרז בטנזניה עסק בתחום זה – העברת נתונים של טאבו למערכת ממוחשבת, כאשר עלתה האפשרות (שבסופו של דבר לא התממשה) ששתי החברות יגישו הצעה לאותו מכרז.

מכאן שלפחות בכל הנוגע לתחום שלעיל, אכן קיימת תחרות מסוימת בין סיון לבין סופרקום – לפחות במועד שבו הוגשה הבקשה.

לפיכך גלית ויריב עברו לעבוד בחברה המתחרה באופן חלקי עם סיון בניגוד לתניות אי תחרות שבהסכמי העבודה שלהם.

על אף זאת, אם לא יוכח שקיים "אינטרס לגיטימי" של סיון לא יינתן תוקף להסכמי אי תחרות שנחתמו על ידי העובדים (ראו פסק דין בעניין סער).

על מנת להצדיק פגיעה בחופש עיסוק של העובדים, על סיון להוכיח כי היא בעלת אינטרס לגיטימי הזקוק להגנה, כגון הגנה על סוד מסחרי שלה, או התנהלות חסרת תום לב של העובדים.

כן יש לבחון אם הוכח שהעובדים קיבלו "תמורה מיוחדת" עבור התחייבותם לא להתחרות עם סיון לאחר סיום עבודתם.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38157-03-15

בשלב זה לא הובאו ראיות מספיקות לכך על ידי סיון. לגבי גלית - היא אכן מקבלת שכר גבוה, החזר הוצאות והטבות אחרות, אך היא נאלצה להעתיק את מקום מגוריה לניגריה, על כל המשתמע, היא ביצעה תפקיד בכיר ביותר לשביעות רצונו של המעסיק – לכן, לא ברור לנו שקיים תשלום במסגרת הסיכום איתה המהווה תמורה עבור הפגיעה בחופש העיסוק שלה. אשר ליריב - בהסכם נקבע העבודה כי 20% משכרו מהווה "תמורה מיוחדת" עבור הגבלת אי התחרות, אך הוא הצהיר (והצהרתו לא נסתרה) כי שכרו היה נמוך ביותר בהתחשב בתפקידו האחרון, סמנכ"ל שיווק ומכירות בחברה.

16. האם גלית ויריב גזלו או עלולים לגזול "סוד מסחרי" של סיון או התנהלו בחוסר תום לב

גלית מומחיות בתחום ה-GIS וכן קשרים וידע בשוק באפריקה – בעיקר בניגריה, אך לא רק שם, כאמור במייל שנשלח לשלומי בעקבות ביקורה באתיופיה.

גלית הצהירה לגבי הידע הקודם בתחום, היא עבדה כ-9 שנים כמנהלת "מרכז יאיר למידע הנדסי" מכרז הפיתוח והתחזוקה של המערכת הגיאוגרפית GIS בעיריית תל אביב ואף זכתה בפרסים על הטמעת מערכות גיאוגרפיות. לאחר מכן עבדה גלית כמנהלת אגף מערכות מידע בבנק יהב, סמנכ"ל מחשוב וחברת הנהלה בחב' אופיס דיפו, וסמנכ"ל מערכות מידע בחברת קיקה (מתחרה באיקיאה). כלומר לגלית ניסיון רב בתחום מערכות המידע, כולל מערכות גיאוגרפיות GIS, תחום שבו עסקה אצל סיון.

בסופרקום הוגדר תפקידה של גלית כ-"Director GIS & Lands" (מנהלת GIS וקרקות). המבקשות טענו כי סופרקום הקימה מחלקה חדשה בה מועסקים גלית ויריב, אשר עתידה להתחרות בסיון, והיא חטיבת ה-GIS. בנוגע ליריב גם נטען כי הוא עוסק בפיתוח עסקי של שטרי טאבו ממוחשבים - תחום מתחרה עם סיון.

לגרסת סיון התחום שבו עוסקים גלית ויריב בסופרקום דורש מטבע הדברים התמקצעות טכנית ועסקית ברמה מאוד גבוהה. גלית נחשפה בעבודתה בסיון לתהליכי הפיתוח, הטמעת מוצר GIS בידי הלקוח, תהליכי עבודה עסקיים מול הלקוח ועוד שורת תהליכי עבודה סודיים – כך שאם לא תיאכף תניית אי התחרות, אין ספק שגלית תעביר את כל סודותיה המסחריים של סיון לסופרקום.

כאמור, קיומו של סוד מסחרי דרוש הוכחה לרבות העובדה שהוא נשמר בתור שכזה על ידי מי שטוען לסוד.

ידע, קשרים, מומחיות שנרכשים במהלך העבודה אינם בגדר "סוד מסחרי" ואין למנוע מעובד להעביר למעסיקו החדש – או לעסק הפרטי שלו – את אותם כישורים שנרכשו.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38157-03-15

התמחות בתחום מסוים לא נבנית ביום אחד. במקרה של גלית היה לה ידע קודם בתחום
המערכות הגיאוגרפיות הממוחשבות מתקופת העבודה בעיריית תל אביב. גם אם כפי
שטוענת סיון הדברים השתנו מאז, ברור שמדובר בבסיס של ידע שהתעשר במהלך תקופת
העבודה בסיון. אולם, עצם העובדה שבעבודה זו נרכשו ידע ומומחיות אינה מספקת כדי
להצביע על קיום של סוד מסחרי.

17. גילוי מידע על ידי גלית – טענה על התנהלות בחוסר תום לב

במסגרת צו הכינוס הומצאו לבית הדין הודעות דוא"ל שהוחלפו בין גלית לבין מנהלי
סופרקום.

ב"כ המשיבים טענו שהראיות הושגו באמצעים פסולים, תוך חדירה למחשב שניתן לגלית
במסגרת עבודה מתיבות דוא"ל פרטיות או מעורבת שלה – ועל כן יש לפסול את הראיות
שהושגו שלא כדין. על כך הוגשה חוות הדעת של מר גיא קרסנטי.

הכרעה בשאלה זו היא נכבדה ולא נוכל להתייחס אליה במסגרת הבקשה לצווים זמניים.
אף יש צורך להרחיב את התשתית הראייתית לענין מדיניות השימוש בתיבת דואר אצל סיון
ונסיבות כניסתה למחשב ו/או כתובת דוא"ל של גלית. ברם, לא נתייחס לאותה התכתבות
אלא רק למיילים שנתפסו על ידי הכונס.

לענין ההודעה לסופרקום על פרסום המכרז בטנזניה, מדובר בפרסום של הבנק העולמי,
שהופץ בפומבי ובוודא שאינו יכול להוות "סוד" שאין לגלות למתחרה.

בין המיילים שנתפסו על ידי הכונס נראים לנו חשובים אלה שנשלחו על ידי גלית למר אריה
טרבלסי, מנהל סופרקום ב-18 ו-19 לפברואר 2015, כאשר היא הייתה עדיין עובדת של סיון
(מכתב ההתפטרות נכתב ביום 23.2.15).

במייל מ-18.2.15 שכותרתו: "מכרז טנזניה + שאלות לברור ע"י זיו בטנזניה" נאמר:
"ערב טוב,

לפי הבנתי השיב שלומי סיון בשלילה על הצעתה של בילי להליכה משותפת
במכרז הנדון. הוא אמר שיש לו כבר קבוצה.

על פי ידיעתנו מדובר ב-LR
לאחרונים נסיון בתחום הקדסטר בקונגו הבלגית ולפי ידיעתי התחילו איזה
פרויקט בקונגו השניה. יש להם ניסיון בעבודה שטח. המערכת שאיתה הם
עובדים זהה מבחינה טכנולוגית למערכת של סיון. ז"א לא קוד פתוח. יש להם
את המחזור הנדרש.

שלומי בטוח ב 100 אחוז שהוא זוכה.

להלן מספר שאלות לזיו שיש לבדוק בטנזניה:

1. מה תקציב הפרויקט (מצוין שזו הלוואה).
2. מה הקשרים של LR בטנזניה. מה הקשרים של יוני



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38157-03-15

3. מי בועדה שבוחרת את ההצעות.
 4. מי היועץ שכתב את המכרז.
 5. האם יש חברות אחרות שמסתובבות שם.
 6. למה זה יצא ממשרד ראש הממשלה ולא ישירות המשרד למקרקעין.
- תודה,
- גלית".

במייל מ-19.2.15 שכותרתו: "מכרז טנזניה – הבהרות חדשות" נאמר:

"צהרים טובים,

להלן המידע החדש שיש לי:

1. שלומי מתכוון לגשת למכרז לא עם Lr אלא עם אופק שרותי מיפוי (שיבצעו עבורו את סריקות המידע והזנת הנתונים שכנראה יהיו במכרז – יחד – 8 להם ולו 7 לדבריו – יש את ה- 14-15 מליון מחזור שצריך).
2. הוא מאמין מאוד ביוני שלדבריו עבד יחד עם זיו בזמביה ובטנזניה ושלו קשרים טובים מאוד עם אחד מהאנשים הכי מקורבים לנשיא ודרכו אפשר יהיה להגיע לנשיא. לדבריו זיו כרגע מיצג חברות דלק ושמונים בטנזניה והוא מקורב ביותר לאנשי עסקים הקשורים לנשיא. הוא מאמין שלו יש יותר סיכוי לזכות בפרויקט מאשר לסופרקום.
3. הוא לא רוצה לעבוד עם סופרקום כי לדעתו:
 1. אתה קשה ותקח חלק גדול בפרויקט.
 2. הקשרים שיש ליוני טובים יותר.
 3. סופרקום לא הביאה את העבודה באתיופיה.
4. הוא טוען ש- 3 חברות ישראליות (סופרקום אחת מהן) כבר פנו אליו בבקשה ללכת למכרז איתו.

גלית".

אכן יש באותה התכתבות מסירה של מידע שאינו בידיעת רבים כגון אמירות של שלומי בנוגע למכרז, אשר סביר להניח שנמסרו לגלית בשל יחסי אמון שנקשרו ביניהם. אולם מדובר יותר במידע "רכילותי" מאשר טכני. ייתכן מאוד שלא מן הראוי להעביר פרטים כאלה לחברה אחרת – גם אם לא מדובר במתחרה, מכוח חובת הנאמנות החלה על הצדדים ליחסי עבודה. עם זאת, לא מדובר בגילוי של סוד מסחרי של סיון.

מעבר לכך כל המידע היה קשור למכרז בטנזניה אשר בו, בסופו של יום, לא השתתפה סופרקום. כך שאם הייתה קיימת הצדקה להגביל את חופש העיסוק של גלית זה היה בנוגע למכרז – שכבר אינו רלוונטי להכרעתנו.

בנוגע ליריב לא הובאה כל ראיה על חשש לגילוי סודות של סיון בכלל וסודות מסחריים בפרט. יריב היה בתפקיד מנהל מכירות ומנהל שיווק של סיון, שעבד מישראל, במסגרת עבודתו רכש באופן טבעי ידע ונסיון בתחום ולא הוצגה כל הוכחה להעברת מידע סודי על ידו לסופרקום.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38157-03-15

נוכח כל האמור לעיל והראיות שהובאו לפני בית הדין בשלב זה של הדיון, ספק אם קיימות ראיות לכאורה המצדיקות לתת צו זמני כנגד המשיבים.

18. מאזן הנוחות

אין ספק כי אם יינתן צו כמבוקש ייפגע חופש העיסוק ויכולתם לעבוד ולהשתכר של גלית ויריב, כמו גם זכותה של סופרקום להעסיק אותם כעובדים.

מנגד טוענת סיון כי חשיפתם של סודותיה על ידי המשיבים ותחרות בלתי הוגנת עלולים לגרום לקריסתה הכלכלית, אשר תשאיר 22 משפחות עובדיה ללא מקור פרנסה.

הפגיעה במשיבים היא קרובה לוודאות. בשונה מכך, הפגיעה בסיון היא היפותטית. כאמור בעניין סער, אי תחרות בפני עצמה אינה ערך מוגן, אלא ההיפך: תחרות אמורה לגרום לשיפור ולהתייעלות. רק אם מדובר בתחרות בלתי הוגנת, כגון תוך גזל של סוד מסחרי, תהיה הצדקה למנוע את הנזק הצפוי.

לאחר ששקלנו את הנזק שעלול להיגרם לשני הצדדים כתוצאה ממתן או אי מתן הצו, אנו סבורות שהמאזן נוטה לטובת המשיבים.

19. לסיכום

נוכח מסקנותינו בדבר העדר ראיות לכאורה המצדיקות מתן הסעד המבוקש ומאזן הנוחות, אנו **דוחות** את הבקשה לסעדים זמניים.

20. על הנתבעים להגיש כתב הגנה תוך 30 ימים מקבלת החלטה זו.

נקבע דיון מוקדם ליום 17.12.15 שעה 9:00.

ניתנה היום, י"ג ט"ז תשע"ה, (31 מאי 2015), בהעדר הצדדים ותישלח אליהם.

ברקת שני
נציגת ציבור מעסיקים

עידית איצקוביץ
שופטת

דבורה פינקלשטיין
נציגת ציבור עובדים