



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14594-04-18

16 מאי 2018

לפני:

כב' השופטת יפית זלמנוביץ גיסין

נציגת ציבור (עובדים) גב' רונית זמני ערמוני

נציגת ציבור (מעסיקים) גב' צביה דגני

המבקשת:

סטורואן בע"מ

ע"י ב"כ: עו"ד אביגיל בורוביץ' ושחר פישבין

המשיבים:

1. אסף טל יוסף

המשיב 1 ע"י ב"כ: עו"ד עידו רזגור וליאור בונר

2. איגואזיו

המשיבה 2 ע"י ב"כ: עו"ד שירה להט ואופיר דגן

החלטה

המבקשת, אצלה עבד התובע משך שבע שנים עד לפיטוריו, הגישה בקשה זו שבפנינו במסגרתה ביקשה סעדים כדלהלן:

"להורות למשיב שלא להפר את התחייבותו שלא לפעול, בכל דרך שהיא, בעסק המתחרה בעיסוקיה של המבקשת למשך פרק זמן של 12 חודשים, לרבות אצל איגואזיו; להורות למשיב שלא להפר את חובתו לשמירה על סודותיה המסחריים של המבקשת ועל כל מידע בעל אופי סודי ללא הגבלת זמן;

להורות למשיב שלא להפר את חובות האמון, תום הלב והנאמנות שהוא חב כלפי המבקשת;

להורות לאיגואזיו להפסיק לאלתר מלגרום למשיב להפר את התחייבויותיו כלפי המבקשת, ובכל זהלהפסיק את העסקתו של המשיב;

לאסור על איגואזיו לעשות שימוש כלשהו במידע בעל אופי סודי ובסודות המסחריים של המבקשת ואשר מצויים בידיעתו ו/או ברשותו של המשיב"



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 18-04-14594

טעמיה של הבקשה

1. המבקשת היא חברת הזנק העוסקת בתחום אחסון המידע. לטענתה, פיתחה טכנולוגיה פורצת דרך אשר המשיב, שעבד אצלה מעם הקמתה, היה אחד ממפתחיה. מתוקף תפקידו זה היה המשיב, כך לעמדת המבקשת, חשוף למידע סודי ורגיש של המבקשת לרבות קוד המקור שלה.

2. בהקשר זה נטען, כי המשיב היה אחד משלושת האנשים היחידים במבקשת שהיו שותפים לפיתוח התוכניות העומדות בבסיס הסודות הטכנולוגיים של המבקשת, מציאת פתרונות לקשיים שהתגלו, לימוד הטכנולוגיה ועוד.

3. בשל חוסר שביעות רצון של המבקשת מעבודתו של המשיב, זומן המשיב לשימוע ופוטל. במהלך השימוע התברר למבקשת, כי "המשיב העתיק לאורך תקופה קבציים סודיים ביותר של החברה ל"עותקים הפרטיים" ששמר בביתו, מבלי שקיבל אישור לכך ומבלי שהיה לכך כל צורך לצרכי עבודתו".

4. המשיב נדרש למחוק את כל המידע הסודי שברשותו וכך עשה. עם קבלת הודעת המשיב כי מחק את כל קבצי קוד המקור שברשותו התברר למבקשת כי המשיב הוציא ממשרדיה מחשב נייד השייך למבקשת ושימש אותו לעבודה על קוד המקור בניגוד מוחלט לנהלי החברה.

5. לאחר פיטוריו החל המשיב לעבוד בחברת Axxana. בשל היות מעסיקתו החדשה של המבקשת חברה המתחרה בעיסוקה של המבקשת, הגישה המבקשת בקשה למתן צו מניעה זמני להגבלת חופש עיסוקו של המשיב (להלן – "הבקשה הראשונה").

6. במהלך הדיון בבקשה הראשונה, שהתקיים בפני חברתי, כב' השופטת מזרחי לוי, התברר כי המשיב הפסיק את עבודתו ב Axxana ועבר לעבוד באיגוזאיו, היא המשיבה מספר 2 בהליך זה.

7. טוענת המבקשת, כי המשיב מבצע כיום באיגוזאיו את אותו תפקיד אותו מלא בשורותיה ובכך מפר את התחייבותו לשמירת סודיות ולאי תחרות. עוד ציינה



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14594-04-18

המבקשת, כי החשש שלה "שמא המשיב מועסק בחברה המתחרה בה ישירות תוך שהוא מביא עימו מידע רגיש וסודי ביותר ומפר באופן בוטה את התחייבויותיו המפורשות כלפיה, הופך לכבד מיום ליום".

8. המבקשת ציינה, כי המשיב הוא איש פיתוח העוסק בבדיקות תוכנה, ועל כן יכול היה לעבוד בכל חברה היי-טק שיבחר, מלבד איגואזיו, החברה המתחרה, ולא היה כל הכרח כי יפנה לעסוק בתחום האחסון דווקא.

השיקולים במתן סעד זמני

"על-פי [תקנה 362](#) לתקנות והפסיקה בעניינה, ישנם שלושה שיקולים במתן סעד זמני: הראשון הוא קיומה של עילת תביעה והשני הוא מאזן הנוחות בין הצדדים, בו יבדק הנזק שצפוי להיגרם למבקש אם לא ינתן הסעד הזמני לעומת הנזק שייגרם למשיב אם ינתן הסעד הזמני, וכן נזק שעלול להיגרם לצד שלישי. שני שיקולים אלו משפיעים ומושפעים זה מזה, באופן של "מקבילית כוחות" – כך שככל שיגבר משקלו של האחד, יפחת זה של האחר...מכל מקום, כך נקבע, אכן הבוחן העיקרית לבחינת הסוגיה היא דווקא מאזן הנוחות... שיקול נוסף למתן סעד זמני הוא שיקול שביושר, וכלשון [תקנה 362\(ב\)](#) לתקנות, "אם הבקשה הוגשה בתום לב ומתן הסעד צודק וראוי בנסיבות הענין, ואינו פוגע במידה העולה על הנדרש".

(רעא 131/16 **אביטל נעמי אשבורן**)

נ' ברוך אייזנברג (2016))

9. נקדים ונציין כי כל קביעותינו בהחלטה זו הינן לכאוריות בלבד לצורך ההכרעה בצו המניעה הזמני ואין בהן כדי לקבוע מסמרות בדבר זכויות הצדדים.

10. בהקשר זה נזכיר מושכלות ראשוניים:

"בטרם יגביל בית-הדין את עיסוקו של העובד, עליו לבחון את הנסיבות שלהלן:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14594-04-18

(א) סוד מסחרי: יש להגביל את חופש העיסוק של עובד כדי למנוע ממנו מלהשתמש, שלא כדין, ב"סוד מסחרי" השייך למעסיקו הקודם. "סודות מסחריים" מוגנים מכוח החוקים העוסקים בקניין רוחני ובעתיד אף מכוח חוק עוולות מסחריות, תשנ"ט-1999 (להלן – חוק עוולות מסחריות) (החוק ייכנס לתוקף ביום 29.10.1999). מכיוון שהנושא מוסדר בחקיקה, אין צורך בתניית הגבלת עיסוק על-מנת לאכוף את זכויות המעסיק הקודם. בנושא זה נרחיב בהמשך ;

(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 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' [10]).

(ע"ע (ארצי) 164/99 פרומר וצ'ק פוינט –

רדגארד בע"מ, פדע לד' 294, 314-315

(1999) (להלן – "ענין פרומר")



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 18-04-14594

נבחן, איפוא, האם הוכחו בפנינו הנסיבות שפורטו בענין פרומר הנזכר לעיל.

קיומו של סוד מסחרי

11. בענין מנחם מן – ספיר ספרינט בע"מ (ע"ע 10-11-2912 (2011)) נכתבו דברים אלה היפים לעניננו:

"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". בהלכת צ'ק פוינט נקבעו, בנוגע ל"סוד מסחרי", הדברים הבאים:

"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... אלא יש להצביע לדוגמה על תוכנה, פורמולה, נוסחה מסוימת, רשימת לקוחות מסוימת, תהליך מסוים וכו'. במסגרת הוכחת הסוד 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".

לאחר שקילת טענות הצדדים ועיון בכל החומר שהובא בפנינו, לא מצאנו הצדקה להתערב בקביעתו של בית הדין האזורי לפיה ספיר לא עמדה בנטל להוכחתו של "סוד מסחרי". בכל הנוגע לרשימת לקוחות הובהר בפסיקה, כי "רשימת ספקים או לקוחות תוכר כסודית רק כאשר היא מחזיקה "ערך מוסף" מלבד קיבוץ שמות הלקוחות או הספקים בענף, בנסיבות בהן הוכח כי נדרש מאמן מיוחד בגיבושה, ויש יתרון בקבלתה מן המוכן"

12. אין חולק, כי קוד המקור של המבקשת, הוא ליבת הטכנולוגיה פורצת הדרך שלה, אותו גורם ייחודי המבדיל בינה לבין חברות הזנק אחרות בתחום אחסון המידע.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14594-04-18

מדובר ב"קופסא השחורה" של המבקשת, המנקזת אליה את כל הידע המבוסס על שנים של נסיונות, כשלונות לצד הצלחות, גרסאות ראשוניות ומתקדמות יותר והכל בדרך אל היעד הנכסף: פיתוח מוצר המאפשר אחסון יעיל ומהיר של מידע ומאפשר גישה מהירה אליו.

13. המשיב אישר בחתימתו, בשנת 2015, כי לא ישוחח על פרט כלשהוא הנוגע לטכנולוגיה של המבקשת עם כל אדם למעט מי שהוגדר על ידי המבקשת כ Authorized Personnel, כאשר בהגדרה זו נכללו בשנת 2015 המשיב, מנכ"ל המבקשת ואדם נוסף ואילו בשנת 2014, מלבד שלושת הפרסונות הנזכרות נכללו ברשימת ה"מורשים" עוד 11 אנשים ונשים נוספים/ות.

14. פעמיים פנתה המבקשת לבית הדין על מנת לבקש כי יגביל את עיסוקו של המשיב שמא בעצם העסקתו על ידי חברה מתחרה מחד, ומתוקף הידע הרב שלו על המוצר של המבקשת, אופן פיתוחו והטכנולוגיה הייחודית העומדת בבסיסו, מאידך, יועמד עצם קיומה של המבקשת בסכנה והמוצר שלה יהפוך, עם זליגת הסודות המסחריים שלה לחברה המתחרה, לבלתי רלוונטי.

15. בדיון בבקשה הראשונה הצהיר המשיב בפני בית הדין (חברתי, כב' השופטת מזרחי-לוי), כי אינו מתחרה במבקשת ואינו עושה שימוש בסודותיה המסחריים. יתרה מכך, המשיב התיר למומחה מטעם בית הדין לחקור ולבדוק את ההתקן החיצוני (דיסק און קי) שלו ואת ה-Dropbox שלו על מנת לוודא כי בין תיקיות ה-Dropbox ועל גבי ההתקן הנייד לא מצויים קבצים השייכים למבקשת ו/או מהווים חלק מקוד המקור שלה.

16. טענת המבקשת היא, כי היות והמשיב הפר, בעבר, התחייבותו כלפיה, העתיק מידע סודי ורגיש ממחשביה, מחק מידע שהיה שמור בתיבת ה-Dropbox שלו ואף הוציא ממשרדי המבקשת מחשב נייד השייך לה ששימש אותו לעבודה בניגוד לנהלי המבקשת, ו"נוצר חשש משמעותי וכבד כי המשיב ממשיך להחזיק מידע סודי ורגיש של החברה".



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 18-04-14594

17. אלא, שלעת הזאת שוכנענו, כי אין כל בסיס לחששה של המבקשת. נבחן, להלן את טענות המבקשת:

ראשית – המשיב ציין בתגובתו לבקשה, כי המבקשת היתה מודעת לכך שעבד מן הבית ואף עודדה אותו לעשות כן. יתרה מכך, נטען ואף הוכח, כי המשיב לא היה העובד היחיד שנהג לקחת את המחשב הנייד לביתו ולהתחבר לשרת המבקשת. כך, בחקירתו, הודה מנכ"ל המבקשת, כי מר גורדון נהג לקחת את המחשב לביתו, מחשב עליו היה מותקן קוד המקור של המבקשת (ר' פרוטוקול עמ' 1 שורות 19-22).

זאת ועוד. המבקשת לא הציגה בפנינו את אותו נוהל עבודה עלום שאסר, לכאורה, על המשיב לקחת את המחשב הנייד עליו עבד לביתו (ר' סעיף 9 לסיכומי המשיב). כיצד, איפוא, טוענת המבקשת כי המשיב פעל בניגוד לנהליה, כאשר אלה כלל לא הוצגו בפנינו?

שנית – המשיב ציין בתגובתו, כי כבר במהלך שיחת השימוע כאשר נשאל האם העתיק חומרים של המבקשת לזכרון החיצוני השיב, כי "אכן שמר את המסמכים האישיים על זכרון נייד. לא זו אף זו. מר טליוסף מיהר והוסיף, כי במידה שימצא כי בתוך מסמכיו האישיים מצוי גם מידע כלשהו של החברה, הוא ימחק מידע זה באופן מידי כשישוב לביתו".

אף שמנכ"ל המבקשת הצהיר על קיומו של פרוטוקול שימוע (ר' פרוטוקול עמ' 2 שורות 6-9) לא טרחה המבקשת לצרף את פרוטוקול שיחת השימוע לתצהיר מנכ"ל המבקשת על מנת שניווכח כי המשיב התריע מראש, כי יתכן ובין מסמכיו האישיים מצויים, בטעות, מסמכים השייכים למבקשת והתחייב למוחקם (ר' סעיף 10 לסיכומי המשיב). אלא, שדי בעיון במכתב הפיטורים, הנושא תאריך 22.1.2018 (נספח "5" לתצהיר המשיב) כדי להווכח כי המשיב אכן ציין בשיחת השימוע שמצוין ברשותו עותק מקוד המקור של המבקשת.

מכאן, שטענת המבקשת לפיה רק לאחר השימוע, ביום 24.1.2018, "התברר לחברה, לראשונה, כי המידע הסודי שהמשיב העתיק היה לא אחר מאשר קוד המקור הסודי של החברה", אין בה דבר וחצי דבר.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14594-04-18

1

2 **שלישית** – המשיב טען בתצהירו, כי לאחר שניתן לו מכתב הפיטורים, ביום 22.1.2018,
3 ביקש ממנהל מערכות המידע של המבקשת לשבת עימו ולנקות את המחשב מחומריו
4 הפרטיים. עוד טען המשיב, כי "לחברה לא נגרם כל נזק ממחיקת המסמכים. מר
5 טליוסף לא מחק שום מסמך רלוונטי, עדכני ואו בעל ערך. כל מה שנמחק הם גיבויים
6 ומסמכים פרטים של מר טליוסף". יתרה מכך. מנהל מערכות המידע שינה, כך לגרסת
7 המשיב, את הסיסמה למחשב ולתיבת הדוא"ל של המשיב עוד באותו היום והמשיב
8 נותק ממערכות המיחשוב של המבקשת.

9

10 המבקשת ביקשה לסמוך ידיה בענין זה על חוות הדעת שצורפה כנספח "13" לבקשה.
11 המומחה מציין בחוות הדעת, כי קיימת היתה תיקייה בשם Private ובתוכה תיקיה
12 בשם Storone וכי על פי המידע שקיבל מהמבקשת "מדובר בשמות תיקיות של מידע
13 רגיש ביותר של החברה" (ר' סעיף 4.28 לחוות הדעת). אלא, שאין די בהיסק הלוגי של
14 המומחה לפיו "קיימת סבירות גבוהה ביותר כי מידע רב של החברה שרוכז בנתיב
15 Private/Storone הועתק לתוך הדיסק החיצוני" (ר' סעיף 4.31 לחוות הדעת), כדי
16 לתמוך בטענות המבקשת. יתרה מכך. מנכ"ל המבקשת לא ידע להצביע היכן מצוי קובץ
17 אותו ראה המומחה כקובץ מעל משמעות ביחס לטענות המבקשת (ר' פרוטוקול עמ' 2
18 שורות 25-28; סעיף 11 לסיכומי המשיב).

19

20 ככל שביקשה המבקשת לסתור את טענת המשיב, כי מחיקת הקבצים נעשתה בנוכחותו
21 של מנהל מערכות המידע שלה, היה עליה לזמנו לדיון. גם בענין זה כמו גם בענינו של
22 פרוטוקול שיחת השימוע שהוסתר מאיתנו "מעמידים בעל-דין בחזקתו, שלא ימנע מבית
23 המשפט ראיה, שהיא לטובתו, ואם נמנע מהבאת ראיה רלבנטית שהיא בהישג ידו ואין לו לכך הסבר
24 סביר, ניתן להסיק, שאילו הובאה הראיה, הייתה פועלת נגדו" (ע"א 55/89 **קופל בע"מ – טלקאר**
25 **חברה בע"מ**, פ"ד מד(4) 595, 603 (1990)).

26

27 18. עניינו הרואות, כי המבקשת לא הציגה כל בסיס לחשש שהועלה על ידה, כמפורט
28 לעיל. וודאי שלא ניתן לומר כי המשיב הוא "שור מועד" (ר' סעיף 8 לסיכומי המבקשת).
29 הצהרותיו של המשיב והבדיקה שנעשתה על ידי המומחה מטעם בית הדין לא הפיסו
30 את דעתה של המבקשת, ומבלי שיהיה בידה ולו צל צילה של ראיה ממשית כי המשיב





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14594-04-18

עושה שימוש בסוד המסחרי שלה ומבזה בכך את בית הדין, שנתן תוקף של החלטה להצהרותיו בדיון בבקשה הראשונה, הגישה המבקשת בקשה זו שבפנינו כנגד המשיב ומעסיקתו החדשה, איגואזיו, בקשה שכל מטרתה לנסות ולהשקיט את רוחה הסוערת של המבקשת.

19. אלא, שכפי שהתברר לנו במהלך הדיון, גם "חששה של המבקשת שמא המשיב מועסק בחברה המתחרה בה ישירות", לא הוכח, לעת הזו, כלל.

התחייבות לאי תחרות

20. המבקשת טענה, כי לא זו בלבד שהמשיב חתם על התחייבות לאי תחרות, ניתנה לו "תמורה מיוחדת" בעבור התחייבות זו ומטעם זה יש לאכוף עליו התחייבות זו אותה אישרר בחתימתו על כתבי התחייבות בשנת 2014 ובשנת 2015.

21. המשיב טען בענין זה, כך :

ראשית, המשיב השתכר בשנת 2010 סך של 34,000 ש"ח לחודש, אשר פוצלו באופן פיקטיבי, כך לגרסתו, לשכר בסיס בגובה 24,000 ש"ח, גמול גלובלי של שעות נוספות בסך של 6,000 ש"ח ותוספת בגין מיקומה של המבקשת ביוקנעם בסך של 4,000 ש"ח. סכום זה הופחת ממשכורתו של המשיב לאחר שהמבקשת העתיקה את משרדיה לרעננה.

שנית, בשנת 2016, לאחר שהמשיב ציין בפני מר נאור, בעלי המבקשת, כי יש לו הצעות כספיות טובות יותר מחוץ לחברה, הוצע לו סכום נוסף בגובה 6,000 ש"ח לחודש כתוספת לשכרו חלף הבונוסים ששולמו במהלך השנים (להלן – "התוספת").

לבסוף מציין המשיב, כי סכום זה של תוספת כונה על ידי המבקשת כתמורה בגין אי תחרות. בפועל, לאחר ההעלאה הנזכרת ובהנתן ששכרו הופחת ב-4,000 ש"ח בעקבות מעבר המבקשת לרעננה, היה שיעור ההעלאה הריאלי 2,000 ש"ח



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 18-04-14594

בלבד. משכך, טוען המשיב, לא ניתנה לו תוספת שכר "אמיתית" בגין הסכמתו לאי תחרות (ר' גם פרוטוקול עמ' 4 שורות 8-23).

22. חוזה ההעסקה של המשיב כולל התחייבות לאי תחרות שזו לשונה:

"I hereby covenant that throughout the term of the employment agreement and for a period of twelve months thereafter:

I shall not, directly or indirectly, in any capacity whatsoever, whether independently or as a shareholder, employee, consultant, officer or in any managerial capacity, carry on, set up, own, manage, control or operate, be employed, engage or interested in a business anywhere in the world which competes with, or proposes to compete with the Group, including, without limitation, in any activity in the field of enterprise storage system".

23. עינינו הרואות, כי תניית אי התחרות שניסחה המבקשת ועליה הוחתם המשיב היא תניה גורפת, הן לאור משכה: 12 חודשים, הן לאור הקפה הגאוגרפי: כל העולם, והן לאור הגדרת הגופים המתחרים: חברות בתחום האחסון.

24. התחייבות לאי תחרות ש"שאינה מגנה על אינטרסים של המעביד, מעבר לאינטרס אי-התחרות "כשלעצמו" (כגון אינטרסים שלו בשמירה על סודות מסחריים ורשימת לקוחות), אינה מעצבת "אינטרס לגיטימי" של המעביד, ודינה להיפסל בהיותה נוגדת את "תקנת הציבור" (ר' ע"א 6601/96 – AES System Inc – סער פ"ד נד(3) 870, 850 (2000)).

25. "התופעה לפיה מעסיקים מנסחים במסגרת חוזה העסקה תניות אי-תחרות ושמירה על סודיות גורפות ובלתי-מידתיות, תניות שהם עצמם – בוודאי לאחר שקיבלו ייעוץ משפטי – יודעים היטב שהן לא חוקיות, היא תופעה מוכרת וידועה, בשוק העבודה בישראל ובמדינות אחרות. נשאלת השאלה: מדוע מחליטים מעסיקים רבים, כמו גם



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14594-04-18

המעסיקה בתיק שלפנינו, לנסח תניות שמלכתחילה הם יודעים שבתי-הדין לא ייתנו להם תוקף? הסיבה לכך, לפחות על פי מחקר מקיף בנושא שפרסמה לאחרונה החוקרת הישראלית אורלי לובל (Orly Lobel, Talent Wants To Be Free, Yale University Press (2013)), הינה ליצור אלמנט הרתעה כלפי עובדים. לובל מדמה את תיקי אי-התחרות כמו התיק שלפנינו, המגיעים להתדיינות ולבחינת חוקיות התניות שבהן, ל"קצה-קרחון" (The tip of an iceberg). ומה מתחתיו? קרחון גדול המקפיא את התחרות החופשית, כפי שהיא מסבירה בעמ' 72 לספרה:

"That's where you have all the people who don't even try to leave or try to start a company because of their fear of being sued. Entrepreneurs describe their frustration with the counter-productive fear of employees who are willing to forgo job opportunities and interactions with potential clients to avoid even the appearance of impropriety".

(סעש (ת"א) 34646-07-13 רן שמואל נ' אופקים פיננסיים גלובליים בע"מ (2016))

26. אף אם נקבל, לצורכי הליך זה, את טענתה של המבקשת, כי שולמה למשיב תמורה מיוחדת עבור התחייבותו לאי תחרות, התחייבות עליה חתם, אישרר מעת לעת ואותה יש לכבד כדרכם של חוזים הנערכים בין שני צדדים בוגרים ותמי לב, לא שוכנענו כלל ועיקר כי המשיב מפר התחייבותו זו.

למשיב ידע קודם בתחום

27. "יש חשיבות להון האנושי של העובד. הדבר עולה בבירור במקרה שלפנינו, שכן כישוריו של המערער במקצוע ובתחום מומחיותו הם רכושו והבסיס להשתכרותו. כישוריו של העובד הם קניינו ומוגנים על-פי חוק-יסוד: כבוד האדם וחירותו"

(ר' ענין פרומר, בעמ' 313)



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14594-04-18

28. המשיב ציין בתגובתו, כי משך שנים רבות, עוד בטרם החל בעבודתו אצל המבקשת, עבד במספר רב של חברות הזנק שעסקו "בתחומי אחסון מידע, פתרונות של ספריות קבצים מבוזרות, ובתחומים נוספים הנושקים לתחום עיסוקה של המבקשת".

29. עיון בקורות החיים של המשיב מעלה, כי המשיב עבד בין השנים 2008-2010 בחברת Xeround, אשר במהלך שמיעת העדויות למדנו, כי המבקשת רואה אף בה כמתחרה שלה, קודם לכן עבד בחברות תוכנה נוספות והוא בעל ידע בשפות תכנות ומומחיות באחסון, "כריית" מידע וניתוח נתונים לצרכים סטטיסטיים ועוד.

30. לא בכדי נקבע בענין פרומר :

"הידע והניסיון שצובר עובד במהלך עבודתו אצל מעסיקו הקודם, לרבות שימוש בתוכנות, שיטות עבודה, נוסחאות, ציוד וכדומה, הופכים לימים, לחלק מכישוריו. כישוריו של אדם הינם קניינו וככלל אין להגביל אותו מלעשות בהם שימוש כרצונו. עובד סביר לא יוותר על זכותו להשתמש בכישוריו ובניסיון אותם רכש במהלך עבודתו, אצל מעסיק פלוני".

(שם, בעמ' 313)

31. ברי, כי המשיב לא קיבל הכשרה מיוחדת מהמבקשת ובצדק לא העלתה המבקשת טענה זו בבקשתה. מה לה, איפוא, למבקשת, העומדת על כך שהמשיב יפנה עורף לנסיונו התעסוקתי, ל"נשק" היחיד העומד לרשותו בתחרות על ליבם של מעסיקים פוטנציאליים אל מול מועמדים ומועמדות צעירים/ות והכל על מנת להפיס את דעתה של המבקשת?

32. נזכיר, כי המשיב פוטר מעבודתו אצל המבקשת בשל חוסר שביעות רצונה מתפקודו משמע, לא היתה זו בחירתו לצאת לשוק העבודה. מהמידע שלמדנו למקרא עמדות הצדדים בהליך הראשון עולה, כי איגואזיו לא היתה בחירתו הראשונה של המשיב שכן הוא החל לעבוד ב Axxana ולאחר תקופה קצרה עזב ועבר לעבוד באיגואזיו. אין דומה עובד שהתפטר על מנת להתחרות במעסיקתו לשעבר, לעובד שפוטר על ידי מעסיקתו לשעבר ומצא עצמו מחפש עבודה לכלכלתו ורווחתו.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14594-04-18

האמנם איגואזיו היא חברה מתחרה

33. נקדים ונאמר כי שוכנענו מן הראיות לכאורה שהוצגו בפנינו, שאיגואזיו אינה חברה המתחרה במבקשת, במישרין או בעקיפין. טול והוסף לזה כי לא הוכח שהמשיב עושה שימוש, ולו לכאורה, בסודותיה העסקיים של המבקשת והתוצאה ברורה: הכף נוטה לטובת חופש העיסוק של המשיב.

34. סמנכ"ל איגואזיו העיד בחקירתו על האבחנה בין המבקשת, העוסקת באחסון נתונים, לבין איגואזיו העוסקת ב Big Data :

"ש. אתם טוענים שחברת סראונד עושה דברים דומים למה שהמבקשת עושה?

ת. אנו טוענים שיש 2 קטגוריות עיקריות. האחת מי שאחראי לאחסון המידע והשניה מי שאחראי לעיבוד וניתוח המידע. גם בקטגוריות האלה, אחסון מידע, יש לי גם בטלפון וגם בנייד של השופטת וגם בטלביזיה שלנו (דוגמאות). זה תחום כל כך רחב. גם התמונות שלי מאוחסנות בגוגל. סראונד (Xeround – י.ז.ג.) יותר בתחום האחסון שהוא מאד רחב, בקטגוריה גדולה ורחבה שבה יושבת גם המבקשת. אנו לא באותה קאגוריה בכלל וגם לא רחבה כי אנו לא עוסקים באחסון מידע".

(ר' פרוטוקול עמ' 7 שורות 2-8)

ובהמשך –

"ש. אתה אומר שהמשיבה לא עוסקת באחסון בכלל? איפה כתוב בתצהיר שלך שאתם לא עוסקים בכלל באחסון?

ת. אני חושב שכתבנו את זה (מעייין) מפנה לסעיף 9 לתצהירי (מצטט). כל מידע הוא מאוחסן בסוף. גם בטלפון המידע מאוחסן בסוף. המהות של המוצר שלנו זה ניתוח המידע ולא האחסון. ברור שמידע שאתה מנתח יושב במקום כלשהוא שהוא מאוחסן בו, אבל זה לא המהות של המוצר.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14594-04-18

ש. מפנה לסעיף 19 לתצהירך (מצטטת). זאת אומרת שאתם כן עושים שימוש באחסון ת. אין מוצר היום בעולם שאין בו שבב אחסון או משהו כזה. המהות שלנו זה להשתמש במידע. המהות שלהם זה לשמור א המידע לאחסן את המידע הגולמי ולספק יתירות, שאם זה נופל אפשר יהיה לספק עותק. המטרה שלנו זה לא לספק שכבת אחסון. המשיבה זכתה בשנה שעברה באחד המקומות המובילים מטעם חברת גרדנר שהיא חברת האנליסטים הגדולה בעולם בתחום של ניהול מידע. לחברת גרדנר יש גם קטגוריות של אחסון. אנו לא הופענו בקטגוריה זו"

(ר' פרוטוקול עמ' 7 שורות 26-32 ובעמ' 8 שורות 1-6)

35. טענה המבקשת, כי "איגואזיו היא חברה המתמחה באחסון מידע. איגואזיו מספקת פתרונות טכנולוגיים לאותן בעיות שהמבקשת פותרת עבור לקוחותיה והיא אף פונה לאותם לקוחות" ובהמשך הבקשה ציינה, כי "חלק מן הלקוחות המתעניינים במערכות שמשווקת המבקשת באים מהשוק אליו מכוונת איגואזיו".

36. אלא, שהמבקשת לא טרחה לציין ולמותר לציין שלא הוכיחה, כי מי מלקוחותיה עזב אותה ובחר לקבל שירותי אחסון מאיגואזיו. לא בכדי לא צוין איזה חלק מן הלקוחות מתעניינים במוצר של איגואזיו (אחוז? אולי עשרים אחוז?) ולא נטען כי מעם תחילת העסקתו של המשיב באיגואזיו ניכרת נטישה המונית של לקוחות ונגרם למבקשת נזק.

37. בתגובתה ציינה איגואזיו, כי "אין ולא יכול להיות לקוח אשר מתלבט בין המבקשת לבין המשיבה הפורמלית, וזאת משכאמור, הן אינן מציעות את אותו המוצר". שוכנענו, לאחר שמיעת הראיות, כי צודקת איגואזיו בדבריה. כך, למשל, במענה לשאלת נציגת הציבור ענה מנכ"ל איגואזיו, כי לא ניתן לרכוש מאיגואזיו פתרונות אחסון בלבד (ר' פרוטוקול עמ' 9 שורות 22-23).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 18-04-14594

38. המבקשת לא סתרה את טענתה של איגואזיו, כי נכון למועד תחילת עבודתו של המשיב אצלה, כבר יוצר ושווק המוצר המיוצר על ידה ונרשם כפטנט (ר' סעיף 19 לסיכומי המשיבה). משמע, אף לו היתה איגואזיו חברה מתחרה, לא היה הידע של המשיב בטכנולוגיה המשמשת את המבקשת תורם לקידומה של המתחרה על פני המבקשת, וודאי לא בטווח הנראה לעין והמצוי בתחום 12 חודשי אי התחרות.
39. הווה ידוע לכל, כי פיתוחו של מוצר אורך שנים רבות. כך טענה המבקשת כי היא עמלה משך שבע שנים על פיתוח המוצר שלה. משעה שהמוצר של איגואזיו יצא לשוק והוא נמכר ומשווק על ידה, הידע של המשיב אינו יכול להיות הסיבה היחידה לגיוסו.
40. נדמה, כי טענת המבקשת לפיה הכירה את המשיבה בטרם הוגשה הבקשה הראשונה וראתה במשיבה כמתחרה שלה, אינה עולה בקנה אחד עם טענת המבקשת בסיכומיה, כי לאחר הדיון בבקשה הראשונה "העמיקה חקר וגילתה כי המשיבה עוסקת אף היא בתחום אחסון המידע" (ר' סעיף 16 לסיכומי המבקשת; סעיף 20 לסיכומי המשיבה; פרוטוקול עמ' 1 שורה 23 ובעמ' 2 שורה 1).
41. נוסף ונציין בענין זה, כי עדותו של סמנכ"ל המשיבה לא היתה "פתלתלה ומגמתית" כטענת המבקשת (ר' סעיף 21 לסיכומי המבקשת). האמנו לו, כי כישורי המשיב, ובכלל זה, נסיונו בתכנות בשפת ++C, הכרות עם תחום המיחשוב וסט נוסף של יכולות שהמשיב אוחז בהן, הם שעמדו בבסיס החלטתה של המשיבה להעסיק את המשיב (ר' סעיף 74 לבקשה, תיאור התפקיד לו הגיש המשיב מועמדות, פרוטוקול עמ' 8 שורות 29-33, עמ' 9 שורות 1-8).
42. נסיונה של המבקשת להאחז כמוצאת שלל רב בכתבות שפורסמו ושמה של המשיבה נזכר בהן, לא יועיל לה. כפי שציינה המשיבה בסיכומיה "האמור בכתבות אליהן מפנה המבקשת לצורך "הוכחה" כביכול כי קיימת תחרות בין החברות, יוחס למשיבה על ידי גורמים חיצוניים שאינם מחייבים אותה, והמידע הרשום באותן כתבות אינו מדויק ואף אינו נכון" (ר' סעיף 12 לסיכומי המשיבה). לא מדובר בראיה שבית הדין יכול לסמוך עליה ידיו ללא עוררין, כי אם בניסוח המבוסס על ניתוח של מאן דהוא, מוכשר ככל שיהיה, אשר יתכן ובחר להציג את הדברים באופן בו הוצגו מטעמים אינטרסנטיים כאלה או אחרים.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14594-04-18

סיכום ביניים

43. המבקשת לא הוכיחה, ולו בראיות לכאורה, כי המשיב עושה שימוש בסוד המסחרי שלה ולא עלה בידי המבקשת להוכיח, כי איגואזיו, מעסיקתו החדשה של המשיב היא חברה המתחרה במבקשת.

מאזן הנחות

44. המשיב החל לעבוד באיגואזיו מספר ימים לפני שהתקיים הדיון בהליך הראשון, כלומר: לפני כחודש ימים. המשיב עבר הכשרה, כך על פי תגובת איגואזיו, "והחל להשתקע בעבודתו החדשה". מתן צו מניעה במצב דברים זה יפגע בצורה לא מידתית במשיב ומעסיקתו החדשה.

45. מנגד, כל בקשתה של המבקשת בנויה על תילי תילים של הנחות, הערכות וחששות, שאין להם בסיס ראייתי כלשהוא, המשיב עשה כל שביכולתו על מנת להפיס את דעתה של המבקשת והתיר לה לבדוק את הדיסק או קי שלו וה-Dropbox בו הוא עושה שימוש, הצהיר קבל עם ואולם כי אינו מתחרה במבקשת וביקש כי להסכם ההעסקה שלו באיגואזיו יוסף סעיף המבהיר כי יש לו התחייבות לאי תחרות וסודיות כלפי המבקשת.

46. עדותו של המשיב הותירה רושם ברור לפיו אינו מנסה להסתיר דבר, עומד בהתחייבויותיו כלפי המבקשת והוא תם לב, דבר שלא ניתן לומר על המבקשת.

47. סיכומו של דבר – הבקשה נדחת. המבקשת, אשר הטריחה את המשיב לבית הדין לעבודה לא פעם אחת כי אם פעמיים, גרמה לו להוצאות משפטיות כבדות ולפגיעה בשמו הטוב בהתייחסה אליו כאל מי שכל מעשיו נעשו בכוונת מכון, שמי שהפר את התחייבותו החוזית ובכך אף גרמה לו לנזק אל מול מעסיקתו החדשה, איגואזיו.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 18-04-14594

48. בנסיבות אלה אנו מוצאים לחייב את המבקשת בהוצאות משמעותיות, אשר תשקפנה את מורת רוחנו. לפיכך תשא המבקשת בהוצאות המשיב בסך של 20,000 ש"ח ובהוצאות איגואזיו בסך של 10,000 ש"ח.

ניתנה היום, ב' סיוון תשע"ח, (16 מאי 2018), בהעדר הצדדים ותישלח אליהם.

3. א.י.

גב' צביה דגני
נציגת ציבור מעסיקים

יפית זלמנוביץ גיסין,
שופטת

הגב' רונית זמני ערמוני
נציגת ציבור עובדים

