



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 26316-09-15

לפני:

כב' השופטת ד"ר אריאלה גילצר-כץ

נציגת ציבור (מעסיקים) ברכה ליטבק

התובע והנתבע שכנגד:

חי סוריא ת"ז: xxxxxxxxxx

ע"י ב"כ: עו"ד נטלי אלון

-

הנתבע והתובע שכנגד:

רועי בן ארי ת"ז: xxxxxxxxxx

ע"י ב"כ: עו"ד שי מורלי ועו"ד גיא אופיר

פסק דין

האם מסירת מידע על עובד ע"י מעסיקו לצד שלישי מהווה עוולה על פי חוק איסור לשון הרע ואם עובד העוסק במקביל לעבודתו אצל מעסיקו בעבודה אחרת, מפר הוא את חובתו כעובד אצל מעסיקו - אלו הן חלק מהסוגיות העומדות להכרעתנו בתביעה ובתביעה שכנגד שבפנינו.

העובדות כפי שעלו מחומר הראיות:

1. הנתבע עבד אצל התובע מיום 14/9/14 ועד ליום 9/8/15.
2. התובע מפעיל עסק בתחום ההיי-טק לשיווק ובניית אתרים באינטרנט.
3. בין הצדדים נחתם הסכם העסקה ביום 4/3/15.
4. ביום 6/8/15 זומן התובע לשימוע.
5. ביום 9/8/15 שלח התובע מסרון לנתבע "שלחתי לך מכתב פיטורים והוא גם מוכן במשרד למקרה שתגיע, אשר שקיבלת".
6. הצדדים הגישו תצהיריהם בתיק. ביום 3/11/16 ניתנה החלטת ביה"ד לפיה חלק מנספחים שצורפו לתצהיר התובע יוצאו מתוך תיק בית הדין מאחר שחלקם כוללים התכתבויות דואר אלקטרוני מתיבת ג'ימייל של הנתבע, בין היתר תיבה שכתובתה roywebez@gmail.com, אשר התובע השיגן באמצעות מערכת ניטור אותה התקין על מחשבו של הנתבע, לאחר



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 26316-09-15

שהתעורר חשדו כי הנתבע פועל מאחורי גבו לקידום עסקו הפרטי על חשבון שעות עבודתו, תוך פגיעה בעסקיו של התובע.

טענות הצדדים:

טענות התובע:

1. במקביל לעבודת הנתבע אצל התובע, הפעיל הנתבע עסק עצמאי ופרטי בתוך משרדי התובע וגזל את לקוחות התובע והכנסותיו. הנתבע גרם לנזקים כלכליים כבדים לתובע.
2. הנתבע אף עבד במקביל לעבודתו אצל התובע אצל חברה מתחרה והכל במסגרת שעות עבודתו אצל התובע.
3. הנתבע ניצל את חולשתו ותמימותו של התובע.
4. במסגרת עבודתו של הנתבע אצל התובע הוא נחשף לסודות מסחריים לרבות לטכניקות לקידום אתרים, לפלטפורמות שיווק ולרשימת לקוחות ואנשי קשר של התובע. כמו כן נחשף הנתבע לקודים אישיים של התובע לצורך כניסה לאתרים ייחודיים.
5. בחוזה העבודה שנחתם עם הנתבע בתחילת עבודתו התחייב הנתבע לשמור על סודיות הקשורה בעסקו של התובע.
6. הנתבע פתח עסק בשם UPPERSITE בשיתוף עובדת אחרת (ליאת מנדלסון).
7. הנתבע חבר לעסק מתחרה בשם ILEVEL, ללא רשותו של התובע.
8. התובע ניהל שיחת בירור עם הנתבע. הנתבע הודה בחשדות נגדו והביע חרטה על מעשיו (נספחים 3 – 4 לכתב התביעה).
9. לאחר בדיקה מעמיקה ולאחר שהתובע הבין את הנזקים שגרם הנתבע, זימן התובע את הנתבע לשימוע.
10. בשיחת השימוע, הנתבע הכחיש את מעשיו והפגין זלזול ובצע כסף כלפי התובע.
11. הנתבע נהג לחלק כרטיסי ביקור אישיים לעסקים בניגוד לחוזה העסקתו.
12. הנתבע פעל לקידום עסקים שהם לקוחות העסק המתחרה, ILEVEL.
13. הנתבע הוצג באתרי האינטרנט כבעלים של חברה פרטית העוסקת בקידום אתרים ללקוחות ישראלים.
14. התובע הגיש תלונה למשטרת ישראל בגין מעשיו של הנתבע.
15. הנתבע בזז את עסקו של התובע.
16. הנתבע פגע בפרטיותו של התובע וגזל סוד מסחרי של התובע (₪ 50,000).
17. הנתבע התרשל בעבודתו ופגע בתובע.
18. הנתבע הפר התחייבות חוזית על פי הסכם ההעסקה (₪ 30,000).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 26316-09-15

19. הנתבע גזל את שעות עבודתו מהתובע (4.5 שעות עבודה ביום), לא הקדיש את שעות העבודה לעסקו של התובע ופעל למען עסקו הפרטי (11,520 ₪).
20. הנתבע נטל הפסקות ארוכות ובלתי מידתיות ואלה לא קוזזו לו משעות עבודתו.
21. לתובע נגרמו נזקים: לקוחות התובע הפסיקו את ההתקשרות עם התובע שכן התאכזבו מהתובע (18,720 ₪).
22. נוכח עזיבת הנתבע באופן פתאומי נגרם לתובע נזק שכן נאלץ לחפש עובדים חלופיים (350 ₪) ועובד נוסף אף הוא עזב את עסקו. לתובע נגרם חסרון כס (15,000 ₪).
23. בשל מעשי הגניבה של הנתבע, נגרמה לתובע עוגמת נפש (20,000 ₪).
24. סך הכל נתבעים 100,000 ₪.
25. באשר לתביעה שכנגד, התובע לא עבד משרה מלאה והשתכר שכר על בסיס שכר שעות.
26. הנתבע ביקש לשבת על כסאו של התובע. הנתבע מעולם לא התלונן על כאבים ולא הציג אישורים רפואיים.
27. הנתבע עזב את העבודה לאחר שהתובע הסכים שהנתבע ישב על כסאו ליום אחד, אולם הנתבע לא הסכים לחזור לעבודתו עד ששולחנו יוחלף.
28. הנתבע קיבל הסכם עבודה בכתב, שינה אותו וחתם עליו.
29. הנתבע ניצל את מלוא ימי חופשתו.
30. על פי הסכם העסקה התובע היה זכאי להפסיק את עבודת הנתבע לאלתר. מאחר שהנתבע גמר אומר לסיים עבודתו אצל התובע, היה עליו ליתן הודעה מוקדמת.
31. הנתבע לא סיים שנת עבודה, פוטר עקב בעיות התנהגות והתנהלות.
32. הנתבע הוא זה שהתפטר לאחר שסירב להמשיך לעבוד על פי תנאי העסקה שנקבעו.
33. הנתבע לא השלים שנת עבודה ולכן הוא איננו זכאי לדמי הבראה.
34. ההפקדות לקרן הפנסיה נעשו כדין.
35. לביה"ד אין סמכות עניינית לדון בחלק ממרכיבי התביעה שכנגד.
36. תיבת הדואר נפתחה על פי דרישת התובע כפי שעשו עובדים אחרים והסיסמא ניתנה לנתבע ע"י בת זוגתו של התובע שהיא עובדת אצל התובע (ROYWEBEZ@GMAIL.COM). שם העסק של התובע הוא WEBZ ולכן, לתובע עמדה הזכות לנטר את תיבת הדואר של הנתבע שכן זו אינה תיבת דואר פרטית.

טענות הנתבע:

1. התובע מנהל עסק זעיר. התובע שילם לנתבע שכר נמוך ובתמורה הסכים התובע כי הנתבע ימשיך בפרויקטים אישיים ופרטיים שלו.
2. לא רק שהתובע לא השקיע משאבים בהכשרתו של הנתבע אלא שהנתבע הוא זה שחנך עובדת אחרת.
3. בחוזה העסקה צוין כי הנתבע עובד כפריילנסר ובעלותו אתר עצמאי בחו"ל.
4. חוזה ההעסקה נחתם עם הנתבע רק לאחר כשישה חודשי העסקה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 26316-09-15

5. על פי הסכם העסקה, לאחר 3 חודשי עבודה היה אמור שכרו של הנתבע להעלות ב – 1,000 ₪. התובע לא עמד בהתחייבות.
6. לאחר 5 חודשי העסקה, החל הנתבע לסבול מכאבי גב עקב ישיבה על כיסא שאינו מתאים לנתבע. הנתבע פנה אל התובע וביקש ששולחנו יוחלף. התובע התעלם מבקשתו של הנתבע. הנתבע ביקש לעזוב את העבודה אולם התרצה לחזור אם יחתום עמו התובע על הסכם עבודה ותינתן לו העלאה בשכר כפי שסוכם.
7. התובע חזר לעבוד ביום 18/2/15 וההסכם נחתם ביום 4/3/15.
8. לאחר שיחת השימוע שניהלו הצדדים, פנה הנתבע אל התובע והודיע לו שהוא מוכן לחזור לעבודה.
9. ביום 9/8/15 חלה הנתבע והתובע פיטרו בהודעת מסרון.
10. לביה"ד אין סמכות עניינית לדון בעילת התביעה על פי חוק הגנת הפרטיות שכן חובת הסודיות חלה לגבי ענייניו הפרטיים של אדם ובתביעה מדובר על עסק. התובע הוא זה שהפר את פרטיותו של הנתבע שכן תיבת הדואר של הנתבע היא פרטית.
11. הנתבע לא נתן הסכמתו לניטור תיבת הדואר שלו. התובע הפר את פרטיותו של הנתבע וקרא את הדואר האלקטרוני שנמצא בתיבת הדואר של הנתבע. מדובר בעבירה פלילית.
12. הנתבע לא עשה שימוש בסודות מסחריים של התובע, אם אלה כלל קיימים ואין כל תוקף לתניית אי תחרות בהסכם עבודה.
13. עילת הרשלנות איננה בסמכות ביה"ד.
14. הנתבע ציין בפני התובע כי הוא עובד כפרילנסר ובבעלותו חברה אחרת עצמאית בחו"ל והתובע הסכים לכך. לכן, הנתבע לא הפר את הסכם העבודה.
15. התובע לא פירט מהו אותו נזק אשר נגרם לו עקב התנהגות הנתבע.
16. התובע לא העיר לנתבע במהלך תקופת עבודתו כי הוא נוטל הפסקות ארוכות מדי.
17. התובע פיטר את הנתבע לאלתר ולכן התובע הוא זה שבחר לסיים את העסקתו של הנתבע. אי לכך, התובע לא יכול לטעון כי הנתבע גרם לו לנזקים בגין עזיבתו את העבודה.
18. הנתבע יצר קשר עם חברת ILEVEL לצורך חילופין של קישורים לשם חיזוק וקידום אתרים של התובע ולא למטרה אחרת.
19. הנתבע הגיש תביעה שכנגד בשל אי מסירת הודעה לעובד במועד (15,000 ₪).
20. התובע פנה אל מנכ"לית חברת ILEVEL והכפיש את שמו של הנתבע. הנתבע עותר לפיצוי בגין איסור לשון הרע (45,000 ₪).
21. התובע לא שילם את שכרו הרגיל של הנתבע בעבור ימי חופשה (שכרו היומי של התובע הוא 338 ₪ ולא 288 ₪). לפיכך, נותר התובע חייב לנתבע הפרשי ימי חופשה (800 ₪).
22. הנתבע פוטר על ידי התובע מבלי שניתנה לו הודעה מוקדמת (9,187 ₪).
23. מאחר שהנתבע פוטר בסמוך לשנת עבודתו הוא זכאי למלוא פיצויי הפיטורים (7,500 ₪) ולמלוא דמי ההבראה (1,800 ₪).
24. התובע לא הפריש את מלוא הכספים בעבור קרן הפנסיה (307 ₪).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 26316-09-15

25. התובע הפר את פרטיותו של הנתבע כאשר התקין מערכת ניטור על מחשבו של הנתבע וקרא את הודעות הדואר שנשלחו אל הנתבע ומאת הנתבע מתיבת הדואר הפרטית והאישית של הנתבע, וזאת מבלי לקבל את הסכמת הנתבע.

עדויות

שמענו את עדות התובע וכן את עדויותיהם של עובדי התובע:

גב' מעין סוריא (בת זוגתו של התובע);

מר דין סוריא (בן דודו של התובע);

מטעם הנתבע שמענו את עדותו של הנתבע.

הכרעה

1. לאחר ששמענו את העדויות, עיינו במסמכים שצורפו ובחנו את טענות הצדדים, באנו לכלל מסקנה כי דין התביעה להידחות ודין התביעה שכנגד להתקבל בחלקה.

2. הנתבע הוחתם על הסכם העסקה ובו התחייב ל"סודיות, נאמנות והגבלת חופש עיסוק" (נספח א' להסכם ההעסקה – ת/2):

1. "העובד מתחייב בזאת לשמור בסודיות מלאה ומוחלטת כל מידע שהגיע ו/או יגיע לידידיו במישרין ו/או בעקיפין במהלך עבודתו או עקב עבודתו אצל המעסיק, הקשור לעסקיו של המעסיק ו/או לחברות אחרות שלה... לרבות מידע מקצועי ו/או מסחרי הנוגע לעסקי המעסיק, לרבות מוצרים, מסמכים... חידושים, שיפורים וסודות מסחריים – לרבות מידע הנוגע ללקוחות המעסיק וספקיו ... או הנוגע לקשרי המעסיק וכן כל ידע עסקי..

2. העובד מתחייב שלא לעשות שימוש במידע אלא במסגרת עבודתו אצל המעסיק.

...

5. התחייבות העובד לסודיות ונאמנות לעיל, אינן מוגבלות בזמן ותחולנה הן בתקופת עבודתו והן לאחריה.

...

8. העובד מתחייב בזאת, הן בתקופת עבודתו אצל המעסיק והן במשך שניים עשר חודשים לאחר סיום יחסי העבודה מכל סיבה שהיא לא לשדל או לנסות לשדל על מנת להשיג במישרין או בעקיפין, עבורו או עבור אחר קשר או התקשרות כלשהי



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 26316-09-15

עם עובד ו/או עם לקוח של המעסיק או מי שהיה בעת עבודתו אצל המעסיק עובד
ו/או לקוח שלו..."

3. טענותיו של התובע כלפי הנתבע מתמקדות בהתנהלות הנתבע בעודו עובד התובע. לטענת התובע, הנתבע עבד, במקביל לעבודתו אצל התובע, עם חברות מתחרות, הפר את הסוד המסחרי שהיה באמתחתו של התובע בניגוד להסכם העבודה וגרם נזקים לתובע. נדון בטענות אלו אחת לאחת.

האם נחשף הנתבע במסגרת עבודתו לסודות מסחריים?

המסגרת הנורמטיבית:

2. חוק עוולות מסחריות אוסר על גזל סוד מסחרי, בסעיף 6 לחוק מוגדר מהו גזל סוד מסחרי:

“(א) לא יגזול אדם סוד מסחרי של אחר.

(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.”

3. סעיף 5 לחוק עוולות מסחריות מגדיר מהו סוד מסחרי:

”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;”



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 26316-09-15

4. סעיף 7 לחוק עוולות מסחריות קובע סייגים לאיסור המופיע בסעיף 6 לחוק:

" 7. סייגים לאחריות

(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.

(ב) עשה אדם שימוש בסוד המסחרי כאמור בסעיף קטן (א)(2)

וזכה עקב כך בטובת הנאה, רשאי בית המשפט אם ראה

שהדבר מוצדק בנסיבות הענין, לחייב אותו בהשבת טובת

ההנאה, כולה או חלקה, לבעל הסוד."

5. על דרכי הוכחתו של סוד מסחרי אומר כב' הנשיא דאז של בית הדין הארצי לעבודה, השופט אדלר, בע"ע 164/99 פרומר וצ'ק פוינט - רדגארד פד"ע לד 249 (להלן: "עניין צ'ק פוינט"):

"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"

(שם, בעמ' 127)

ומה אינו "סוד מסחרי" – על כך משיב כב' הנשיא:

"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..."

(שם, בעמ' 126).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 26316-09-15

6. כב' הנשיא דאז של בית הדין הארצי לעבודה, השופט אדלר, דן בע"ע 164/99 פרומר וצ'ק פוינט - רדגארד פד"ע לד 249 (להלן: "עניין צ'ק פוינט") בסוגיה מהו סוד מסחרי:

"...עסקינן ב"סוד מסחרי", כאשר מדובר במידע המצוי בידי המעסיק בלבד, אינו נחלת הכלל ואינו ניתן לגילוי בנקל. בדרך כלל מדובר במידע המצוי בידי חלק קטן מעובדי המעסיק, כגון: בידי ההנהלה הבכירה או בידי מנהלי מחלקת השיווק. ניתן לגלות מידע רב אודות חברה באמצעים המודרניים הקיימים כיום דוגמת האינטרנט. כמו כן, קיים מידע המופץ לכלל העובדים בחברה. כל אלה אינם בגדר "סוד מסחרי". מכאן, כי מידע הנגיש לציבור או מוצר מוגמר הנמכר לציבור הרחב, אינם נופלים בגדר "סוד מסחרי". נדגיש, כי הגדרתו של "הסוד המסחרי" שונה מענף לענף, וזאת בהתחשב בהקשר התעשייתי. זאת ועוד, בבואנו לפרש את המונח "סוד מסחרי", יש ליתן את הדעת לטובת הציבור, לזכותו לחופש המידע ולשאלה האם ישנה משמעות לכך, שה"סוד" יוודע לכלל. לעתים גובר שיקול זה על ההגנה שיש ליתן ל"סוד המסחרי" של המעסיק."

(שם, בעמ' 126).

7. כב' הנשיא ציין את המקרים שבהם ייתן בית הדין תוקף לתניה המגבילה את חופש העיסוק של עובד, והם כדלקמן:

- א. שימוש בפטנט רשום או בזכויות יוצרים.
- ב. שימוש שלא כדין בסודות מסחריים.
- ג. המעסיק השקיע משאבים מיוחדים בהכשרת העובד ונקבעה בחוזה ביניהם התחייבות של העובד לעבוד פרק זמן מינימלי אצל המעסיק.
- ד. העובד קיבל תמורה מיוחדת עבור התחייבותו שלא להתחרות במעסיק עם תום יחסי העבודה ביניהם.
- ה. בחינת תום הלב וחובת האמון בין הצדדים מחייבת את אכיפת התניה."

(שם, בעמ' 123).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 26316-09-15

מן הכלל אל הפרט:

8. אין עסקינן כאן בהתנהלותו של עובד לאחר סיום יחסי העבודה אלא בבחינת התנהלותו של עובד במהלך תקופת העבודה, אך המבחנים שנקבעו בפסיקה דלעיל נכונים לענייננו.

9. מהראיות התחוויר כי הנתבע במקביל להעסקתו אצל התובע עבד כפרילנסר (ת/3). אולם הצדדים בעצמם החריגו את הסכם העבודה כך שיתאפשר לנתבע לעבוד בעבודות קידום נוספות בחו"ל קרי שהנתבע ימשיך לעסוק בפרויקטים אישיים ופרטיים שלו ובלבד שאין בהן כדי לפגוע בעסקו של התובע. בהסכם העבודה לא נאסר על הנתבע לעסוק במקביל לעבודתו אצל התובע בעבודות אחרות. אי לכך, היה על התובע להוכיח כי עבודתו זו של הנתבע כפרילנסר במקביל לעבודת הנתבע אצלו מהווה הפרה של ההסכם.

9. התובע טען בפנינו כי :
"הכותבת תכנים הוא היה עובד איתה במסגרת העסק שלי, הוא חבר אליה ביחד ופתח קידום אתרים ביחד בזמן שהוא עובד אצלי בעסק. זה דברים שהם נבנים אחד על השני,"
(עמ' 11 לפ' שורות 22-21 לעדות התובע)

ברם לא תמך טענותיו בראיות.

10. טענתו של התובע כי הנתבע חילק כרטיסי ביקור שלו, לא פורטה דיה :
ת. העובד השני שלי דין היה טוען שרועי מחלק כרטיסי ביקור אישיים שלו לקידום אתרים בסביבת העסק, זה החשד הראשון, "...
(עמ' 11 לפ' שורות 16-17 לעדות התובע) (סעיף 7 לתצהיר דין סוריא)

לא נטען למי מסר הנתבע לכאורה כרטיסי ביקור ואילו כרטיסי ביקור נמסרו.

8. זאת ועוד, לא ניתנה כל תמורה להתחייבותו זו של הנתבע בהסכם העבודה, לא הוכח כי התובע השקיע בהכשרתו של הנתבע וזאת בשים לב לעובדה כי הנתבע עבד רק 10 חודשים אצל התובע, ולא הוכח כלל כי באמתחתו של התובע סוד מסחרי. העובדה כי הסכם נחתם בסמוך לסיום ההעסקה מעידה אף היא כי לא ניתנה תמורה והכשרה כלשהיא בתקופה קצרה כל כך.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 26316-09-15

9. על פי ההסכם העסקה התחייב הנתבע לסודיות ברם, לא הוכח כי באמתחתו של התובע סוד מסחרי ובוודאי שלא הוכח כי הנתבע גזל סוד מסחרי.

10. יתכן שהנתבע גזל לקוחות של התובע וכי הוא ניצל את קשריו עם לקוחות התובע על מנת לקדם את ענייניו הפרטיים שכן פנייה ללקוחות יכולה להיחשב הפרת סוד מסחרי, אולם התובע לא הביא ראיות בעניין זה:

ש"מ מבחינת הלקוחות שאתה מזכיר לא צירפת מסמכים ולא ציינת שמות?

ת. כן, לא צירפתי את זה וזאת האמת."

(עמ' 7 לפ' שורות 25-26 לעדות התובע)

11. אף הדרך שבה גילה לכאורה התובע את גזילת לקוחותיו ע"י הנתבע נולדה בחטא שכן אין מחלוקת כי הדואר האלקטרוני נשלח מתיבת הדואר של הנתבע ולכן, כפי שצינו בהחלטתנו מיום 3.11.16, ניטור של תיבת הדואר של הנתבע נעשה שלא כדין:

"עיון במוצגים מושא הבקשה מעלה כי חלקם כוללים התכתבויות דואר אלקטרוני מתיבת ג'ימייל של רועי, בין היתר תיבה שכתובתה roywebez@gmail.com. סוריא השיגן באמצעות מערכת ניטור אותה התקין על מחשבו של רועי, לאחר שהתעורר חשדו שרועי פועל מאחורי גבו לקידום עסקו הפרטי על חשבון שעות עבודתו, תוך פגיעה בעסקיו של סוריא.

סוריא טוען שתיבת הג'ימייל הנ"ל איננה תיבת דואר פרטית של רועי אלא תיבה שנוצרה על פי דרישתו של סוריא, "הוקצתה" על ידו ועל כן הססמא הפותחת אותה ידועה לו. סוריא טוען כי הראיה לכך היא השימוש במילה webez בשם המשתמש.

אין בידי לקבל טענה זו, אשר אף לא גובתה בתצהיר. ידוע לבית הדין כי כל מאן דהוא יכול ליצור לעצמו תיבת ג'ימייל, וניתן להקנות לה כל שם משתמש שעדיין לא נתפס על ידי אחר. לפיכך מקבלת אני את טענתו של רועי לפיה מדובר היה בתיבת ג'ימייל אישית שנפתחה על ידו.

לא נעלם מעיני כי בשם המשתמש, אשר כולל את המילה webez, יש כדי להטעות ולשוות לתיבה אופי עסקי. אך הדרך לבדוק האם רועי עושה שימוש



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 26316-09-15

שלא כדין בתיבה זו הייתה באמצעות קבלת צו בימ"ש מסוג אנטון פילר
לחיפוש ותפיסה בתיבת הג'ימיל של רועי.

...

נפסלת קבילותן של תכתובות דואר אלקטרוני שהועתקו מתיבות ה-Gmail
של רועי. הללו יוצאו מתיק בית הדין ולא ייעשה בהן שימוש כלל."

12. לא נסתרה טענת הנתבע כי תקופת ההתקשרות שלו לעסקיו עם חברת ILEVEL, חברה
מתחרה לתובע, הייתה לתקופה קצרה. זאת ועוד, התובע לא הוכיח כי התכתבויות אלו לא
נעשו לצרכי התובע ולטובת קידום האתרים של התובע. הנתבע אף צירף עותק מההתכתבות
שלו עם חברת ILEVEL על עסקת החליפין בנוגע לתובע (נספח ד' לתצהיר הנתבע) ואושרה
ע"י התובע בחקירתו:

"ש. תאשר לי כמה אתרים שהיו לקוחות שלך, אפקיפ. סי. סמרט וונדוס, חמם, קיסר
ים?

ת. מאשר"

(עמ' 10 לפי שורות 21-22 לעדות התובע).

13. עולה מהאמור, כי הנתבע ביצע החלפת קישורים ללקוחות התובע.
14. מעסיק הטוען לגזל סוד מסחרי, מוטל עליו נטל להוכיח טענתו זו. טענה בעלמא, אין בה כדי
להקים עילת תביעה.

15. תביעתו של התובע מכילה רכיבי תביעה רבים מן הגורן מן היקב. עילה נוספת היא הפרה של
חוק הגנת הפרטיות עקב גילוי מידע, שימוש במידע וחשיפתו בפני צדדים שלישיים ע"י
הנתבע. ברם, סעיף 2 (8) לחוק הגנת הפרטיות עוסק רק בענייני הפרטיים של אדם ולא
בעסקו. אי לכך, לבית הדין לעבודה אין סמכות כלל לדון בעילת תביעה זו.

16. טענתו של התובע כי הנתבע גזל את שעות עבודתו והתעסק בענייני הפרטיים ובעסקיו, איננה
קשורה בסוד מסחרי, אלא שעמדה בפני התובע הזכות לפטר את הנתבע, הא ותו לא. במהלך
תקופת עבודתו של הנתבע לא העיר התובע לנתבע על שהוא נוטל הפסקות ארוכות מידי. לא
זו אף זו, לא הוכח אריתמטית שעות ההפסקה שאותן נטל הנתבע שניתנות לקיזוז או להשבה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 26316-09-15

17. הנתבע עבד במקביל לעבודתו אצל התובע כפריילנסר, כפי שהוסכם בין הצדדים בהסכם ההעסקה. לא הוכח כי הנתבע גזל מהתובע סוד מסחרי במהלך תקופת עבודתו.

האם גרם הנתבע לנזקים לתובע?

18. זאת ועוד, להוכחת נזקיו, היה על התובע לצרף דוחות רווח והפסד של התובע או כרטסת לקוחות על מנת להוכיח טענתו כי אכן נגרמו לתובע נזקים במהלך תקופת עבודתו של הנתבע אצלו. יפים הם לענייננו דברי בית המשפט העליון:

תורת הנזק ותורת הפיצוי אינן תורות מדויקות, ואינו נדרש דיוק מתמטי, ואינה נדרשת ודאות מוחלטת. כל שנדרש הוא, כי הנפגע-התובע יוכיח את נזקו ואת הפיצוי המגיע לו במידת ודאות סבירה (reasonable certainty), כלומר, באותה מידת ודאות, המתבקשת מנסיבות העניין...

על-כן, באותם המקרים, בהם - לאור טבעו ואופיו של הנזק - ניתן להביא נתונים מדויקים, על הנפגע-התובע לעשות כן, ומשנכשל בנטל זה, לא ייפסק לו פיצוי. לעומת זאת, באותם מקרים אשר בהם - לאור טבעו ואופיו של הנזק - קשה להוכיח בדיוקנות ובוודאות את מידת הנזק ושיעור הפיצויים, אין בכך כדי להכשיל את תביעתו של הנפגע, ודי לו שיביא אותם נתונים, אשר ניתן באופן סביר להביאם, תוך מתן שיקול-דעת מתאים לבית המשפט לעריכת אומדן להשלמת החסר

(רע"א 2371/01 נתן אניסימוב בע"מ נגד מלון טירת בת שבע בע"מ פ"ד לה(2) 800. שם עמ' 809)

19. ובוודאי שהתובע לא הוכיח כי נגרם לו נזק כספי בעטיו של הנתבע:

ש. מפנה אותך ל- 10.21 לתצהיר, אתה טוען שיש לקוחות שנדרשת לפצות ולשפות בגלל העזיבה של רועי, לא צירפת מסמכים ?

ת. לקוח שלא קודם במשך השנה כשהוא היה חתום הוא קודם בהתחלה הייתי צריך לקחת ולהוריד לו את המחיר החודשי של הקידום להשאיר אותו לקוח שלי.

ש. אין מסמכים שמעידים על החזר כספי ?

ת. איזה מסמכים היית רוצה שאמצא, אני הולך איתו לפגישה ואומר לו בטלפון. אני

יכול להביא הוכחות 2-3 לקוחות ... "

(עמ' 9 לפ' שורות 11-17 לעדות התובע).



1 י"ש. יש לך מסמכים שמעידים על פגיעה בעסק ?
2 ת. לא. אני לא אחראית על צירוף מסמכים."
3 (עמ' 13 שורות 8-9 לעדות מעיין סוריא).
4
5 20. לטענת התובע לקוחות של התובע התלוננו בפניו על עבודת הנתבע אולם לא טרח לצרף ראיה
6 בעניין זה :
7
8 "ש. אתה אומר שלקוחות התלוננו שקיבלו שירותי קידום לא טובים מהעסק שלך, לא
9 ציינת לקוחות בתצהיר ?
10 ת. לא יודע, לא זוכר
11 ש. גם לא צירפת מייל שהאתר שלהם לא מתקדם ?
12 ת. הלקוחות שמתלוננים לרוב אני מדבר טלפונית ולכן אין לי תכתובת של לקוח שלא
13 מרוצה, זה דברים שאני מטפל בהם באופן אישי. את השמות שלהם לא כתבתי
14 בתצהיר. זה אמור לקחת משהו כמו שנה מרגע חתימה על ההסכם"
15 (עמ' 8 לפ' שורות 27-33 לעדות התובע).
16
17 21. זכותו של מעסיק לפטר עובד אם הוא איננו מרוצה מעבודתו או שמתעורר בו חשד למעשים
18 שנעשים ע"י העובד :
19
20 "ש. אתה אומר שרועי עזב, הוא לא עזב אתה פיטרת אותו ?
21 ת. מבחינתי הוא עזב. פיטרתי אותו ונתתי לו מכתב פיטורים"
22 (עמ' 7 לפ' שורות 23-24 לעדות התובע).
23
24 22. אולם לא רק שהתובע לא ביקש לפטר את הנתבע בסיום הליך השימוע אלא אף הציע לנתבע
25 לחזור ולעבוד אצלו :
26
27 "ש. למרות נזק של 100,000 ₪ הצעת לרועי לחזור לעבוד איתך בסוף השימוע, מפנה
28 לעמ' 17 ?
29 ת. לא נכון. מה שקרה פה בשימוע על פיטורים שכל מה ששאלנו את רועי הוא בעצם
30 היה הקלטה של שיחה מקדימה לשימוע שבה הוא מודה בכל הסעיפים והגניבה
31 ופתיחת עסק עצמאי והתחרות הישירה ואז כשהוא עובד בעסק מתחרה שמקדם
32 את אותם אתרים שאני מקדם באותה תחרות, את אותם אתרים בדיוק. ויש
33 תכתובות של שני ששלחה אלינו שהוא רוצה לבצע החלפות קישורים בשביל לחזק
34 את הטבעות של חברות אירוסים...
35 ש. היתה שיחת בירור אח"כ שימוע ?



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 26316-09-15

- 1 ת. נכון
- 2 ש. בסוף השימוע אמרת לרועי שאתה ממשיך לעבוד ?
- 3 ת. כן, אחרי שהוא ביטל את כל הדברים.
- 4 (עמ' 8 לפי שורות 17-26 לעדות התובע).
- 5
- 6 23. הדעת נותנת, כי לו אכן גרם הנתבע לנזקים כספיים לתובע, כפי שטוען התובע בתביעה דנא,
- 7 לא היה פונה התובע אל הנתבע ומבקש כי הנתבע ישוב ויעבוד אצלו.
- 8
- 9 24. התובע טוען (ס' 10.23 לתצהיר התובע) כי לאחר עזיבת הנתבע נותר התובע ללא כח אדם ראוי
- 10 בעסקו וכי נאלץ להעביר חפיפה לעובד אחר, עד שימצא עובד ראוי, ובכך לטענתו בזבז שעות
- 11 רבות, אנרגיה וכספים מיותרים. לטענת התובע, בשל מחסור בעובדים קשה עד מאוד למצוא
- 12 עובד בעל הכשרה מתאימה לתפקיד.
- 13
- 14 25. אולם הנתבע עבד אצל התובע 11 חודשים בלבד. לפיכך, ברי כי התובע לא הכשיר אותו, בשל
- 15 הזמן הקצר שעבד הנתבע וגם בשל העובדה כי הנתבע הגיע עם הכשרה מתאימה לתפקיד.
- 16
- 17 ש. אתה ידעת שלרועי יש ידע מוקדם ונסיון בקידום אתרים ?
- 18 ת. כשרועי שלח קורות חיים לחברה הוא כתב שיש לו נסיון בעבודה בחברת 888
- 19 שהיא מבצעת קידום אתרים בחו"ל, קידום אתרים בחו"ל שונה מזה שבארץ ...
- 20 (עמ' 10 לפי שורות 13-14 לעדות התובע).
- 21
- 22 **סיכום ביניים:**
- 23
- 24 26. טענתו של התובע כי בעטיו של הנתבע נגרמו לעסקו של התובע הפסדים, לא הוכחה כלל
- 25 ועיקר.
- 26
- 27 27. טענתו של התובע כי הגיעו אליו תלונות של לקוחות על עבודת הנתבע אף היא לא הוכחה. לא
- 28 הובא לעדות ולו לקוח אחד שהתלונן ולא הובאה ראיה אחרת שתתמוך בטענה זו.
- 29
- 30 28. לא נעלם מעינינו כי לכאורה בשיחת הבירור הודה הנתבע כי אכן ביצע מעשים שאף לשיטתו
- 31 אסורים :
- 32



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 26316-09-15

- 1 "ש. מפנה לת/3 עמ' 9 שורות 5,6 זה נכון.. זה אסור ... מצטטת. מפנה לשורה 10 ...
2 שורה 13.... (מצטטת). שורה 23.... חי אומר ... (מצטטת). אתה מאשר שזה
3 אסור בשורה 5 ?
4 ת. אמרתי שאני לא רואה איסור. אני לא מבין את השאלה.
5 ש. חוזרת על השאלה. ?
6 ת. אני לא רואה פה נזק.
7 ש. זה אסור. ?
8 ת. לא יודע."
9 (עמ' 15 לפי שורות 27-32 לעדות הנתבע)
10
11 "ש. הסבר אם אתה טוען שחי ידע שאתה פרי לנסר למה היית צריך להצטדק מול חי
12 בבירור שהוא עשה לך?
13 ת. לא יודע."
14 (עמ' 11 לפי שורות 27-29 לעדות הנתבע)
15
16 29. ראשית, התובע חזר בו בשימוע מהדברים שאמר ושנית, כפי שעלה מחקירתו הנגדית של
17 הנתבע, הוא הודה כי עבד כפרילנסר, כפי שהוסכם בהסכם ההעסקה. הנתבע אף אישר כי
18 קיבל כספים ישירות ממנכ"ל החברה המתחרה לחשבון הבנק שלו (עמ' 10 לפי שורות 13 -
19 14, 16)
20
21 30. יתכן שהנתבע הפר את הסכם העסקה בכך שעבד לא רק בחו"ל אלא גם בארץ (ראו עמ' 10
22 לפי שורות 13 - 14) ויתכן שהתובע לא היה מודע להיקף עבודתו המקבילה בעת חתימתו על
23 ההסכם העבודה ולאחר מכן אולם מכאן ועד הטענות שהועלו בהליך כאן כלפי הנתבע
24 המרחק הוא רב.
25
26 31. הנתבע הסכים לעבוד במשכורת נמוכה ובתנאי שיתאפשר לו לעבוד במקביל כפרילנסר. לכן,
27 בשימוע אף מסביר הנתבע כי הוא אינו יכול להסכים לעבוד רק אצל התובע אלא במשכורת
28 גבוהה יותר (נספח 7 לכתב התשובה).
29
30 32. לא הוכח שהנתבע גרם לתובע נזקים. אי לכך, נדחים כל רכיבי התביעה שנתבעו ע"י התובע.
31
32
33
34
35
36



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 26316-09-15

התביעה שכנגד:

הודעה על תנאי העסקה:

33. אין מחלוקת כי ההסכם העבודה לא נמסר לנתבע עם תחילת עבודתו:

ש. החוזה נחתם ב- 4.3.15 ?

ת. החוזה נחתם שם ועבר אליו לעיון הרבה לפני.

ש. איך הוא עבר ?

ת. לא זוכר, הדפסנו את זה במשרד ונתנו לו ידנית"

(עמ' 9 לפי שורות 25-28 לעדות התובע)

34. אכן התובע פעל שלא כדין, אולם לנתבע לא נגרם נזק בשל כך ובסופו של יום נחתם הסכם העסקה לאחר כשישה חודשי עבודה

35. לפיכך דין רכיב תביעה שכנגד זה להידחות.

פיצויי פיטורים ודמי הבראה:

פיטורי התובע:

36. ביום 6.8.2015 זומן הנתבע לשיחת שימוע לפני פיטורים, ובה הועלו טענות כלפי התנהלותו של הנתבע במקום העבודה. בסיום שיחת השימוע הוסכם כי הנתבע יודיע לתובע אם הוא מוכן להמשיך ולעבוד אצל התובע.

37. הנתבע לא ביקש להתפטר מעבודתו ולכן, פנה ביום 6.8.2015 במסרון ששלח אל התובע והודיע לו כי הוא נכון להמשיך לעבוד אצל התובע:
"היי אני ממתין להחלטת השימוע, אני ממשיך לעבוד כרגיל מבחינתי אם מקובל עלייך.
תאשר בבקשה" (העתק מסרונים צורפו כנספח ב' לתצהיר הנתבע).

38. לאחר שהתובע לא ענה להודעות, כתב הנתבע לתובע ביום 7.8.2015:
"עוד לא קיבלתי תשובה מאתמול בשעה 14:30 לאחר שאמרתי שתשלחו פרוטוקול לאחר כמה שעות מסיום פגישת השימוע ולכן אני מבין שאני מגיע כרגיל ביום ראשון ב 9:00"

39. התובע ענה לנתבע:

"בסדר תגיע ב 9:00 לצערנו לא הספקנו ולתמלל את כל הפרוטוקול"



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 26316-09-15

40. ביום 9.8.2015 הנתבע חלה ושהה בחופשת מחלה, התובע החליט לפטר את הנתבע וכתב לו :
"שלחתי לך מכתב פיטורין הוא גם מוכן במשרד למקרה שתגיע, אשר שקיבלת"

41. ביום 9.8.2015 הוצא לתובע מכתב פיטורים.

42. טענתו של התובע כי נתן לנתבע מכתב פיטורים לפני משורת הדין, טוב היה לולא נטענה.
מעסיק המפטר עובד, חובה עליו ליתן לו מכתב פיטורים והוא איננו עושה חסד בכך עם העובד.
התובע לא שילם לנתבע פיצויי פיטורים עם תום תקופת העסקתו :

"ש. תאשר לי שעד היום לא שילמת לרועי פיצויי פיטורים ודמי הבראה ?
ת. לא שילמתי מעבר למה שהוא משך, מה שהייתי צריך לשלם – שילמתי ועוד מעבר."
(עמ' 10 לפ' שורות 11-12 לעדות התובע).

43. הנתבע פוטר לאחר 10 חודשים ושבוע. טוען התובע כי נסיבות פיטוריו של הנתבע מצדיקות פיטורים לאלתר. החזקה שנקבעה בסעיף 3 לחוק פיצויי פיטורים היא כי עובד שפוטר בסמוך לסיום שנת עבודתו הראשונה, יראו אותו כמי שפוטר מתוך כוונת מעסיקו להימנע מתשלום פיצויי פיטורים.

על פי פסיקת בית הדין הארצי (ע"ע (ארצי) 122/03 אבנר וקסמן נ' "אי.טי.סי" 24 מסביב לשעון, ניתן ביום 7.1.2007 – פורסם במאגרים האלקטרוניים) חזקה זו ניתנת לסתירה אולם על המעסיק להוכיח היפוכו של דבר. על המעסיק להוכיח כי לא הייתה לו כוונה לפטר את העובד על מנת להתחמק מתשלום פיצויי הפיטורים. בית הדין הארצי לעבודה קובע :

"החזקה נסתרת רק אם עולה בידי המעסיק להוכיח כי לא היתה לו כוונה להתחמק מתשלום פיצויי הפיטורים, בין אם הפיטורים נעשו על רקע ענייני-מקצועי ובין אם לאו" (שם עמ' 10).

אחד המבחנים שנקבעו בפסיקה הוא כי :

"פיטורי המערער לאלתר ללא מתן תקופת הודעה מוקדמת בסמוך לסוף שנת העבודה, מהווים אף הם תימוכין לכך שהפיטורים נעשו כדי להימנע מתשלום פיצויי פיטורים . כך או כך, הן אם הפיטורין נעשו מתוך אי שביעות רצון והן אם הם נעשו בגין צמצומים, יש לשלם פיצויי פיטורין מכוח הוראת המחוקק. זוהי תכלית חוק פיצויי פיטורים. אין גם לתת



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 26316-09-15

פרס למי שמפטר את העובד שלו על אתר ונמנע מליתן הודעה מוקדמת. לא זה הדרך לפטר עובד". (שם עמ' 12-13).

44. אולם מההודעות שהוחלפו בין הצדדים נראה שהתובע התלבט אם הוא מעוניין להמשיך ולהעסיק את הנתבע.

45. שוכנענו כי הפיטורים לא נעשו בעת שנעשו על מנת להימנע מתשלום פיצויי פיטורים אלא שהתובע לא היה מעוניין להמשיך ולהעסיק את התובע נוכח שיחת הבירור והשימוע שהתנהלה ביניהם.

46. לכן הנתבע לא פיטר את התובע על מנת להתחמק מתשלום פיצויי הפיטורים.

47. לפיכך, דין רכיבי התביעה לפיצויי פיטורים ולדמי הבראה להידחות.

לשון הרע:

48. התובע לא הכחיש כי דיבר עם מנכ"לית חברת ILEVEL, חברה מתחרה לעסקו של התובע:

"ש. דיברת עם שני ואייל רועי ואמרת לה שהוא עובד מאחורי הגב שלך ?

ת. נכון, שני בעצמה היתה בהלם מכל הסיטואציה שנוצרה עם רועי, מבחינתנו לא שמענו על דבר כזה שהוא עובד משני כוונים"
(עמ' 10 לפי שורות 23-25 לעדות התובע).

49. אכן הנתבע הודה כי התכתב עם חברת ILEVEL בדואר אלקטרוני נוסף:

"ש. זה היה מייל שלך ?

ת. כן.

ש. למה עם שני התכתבת במייל אחר ?

ת. פתחתי מייל נוסף.

ש. למה לך ?

ת. זה עניינים שלי."

(עמ' 17 לפי שורות 14-19 לעדות הנתבע)

49. הנתבע עורר את חשדו של התובע.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 26316-09-15

50. סעיף 1 לחוק איסור לשון הרע תשכ"ה – 1965 קובע :

"לשון הרע היא דבר שפרסומו עלול..."

(3) לפגוע באדם במשרתו, אם משרה ציבורית ואם משרה אחרת,

בעסקו, במשלח ידו או במקצועו"

סעיף 14 לחוק איסור לשון הרע תשכ"ה – 1965, מעניק הגנה למפרסם אם היה אמת בפרסום וסעיף 15 דן בהגנה אם המפרסם פרסם בתום לב.

"השאלה האם הפרסום היה אמת והאם היה בו עניין ציבורי מוכרעת על פי מבחן אובייקטיבי. ההגנה הקבועה בסעיף 14 לא תחול על פרסום שגוי אפילו אם המפרסם פעל בתום לב והאמין בכנות באמיתות הפרסום. יתר על כן: ההגנה לא תחול גם כאשר טעותו של המפרסם היתה סבירה והוא כלל לא התרשל. תוצאה קשה זו של מה שתואר כ"הדרישה הדווקנית של הוכחת האמת לפי סעיף 14 לחוק איסור לשון הרע" ממותנת מעט באמצעות הוראות סעיף 19 (2) לחוק, הקובע, כי בית-המשפט יקל עם מפרסם בשלב פסיקת הפיצויים או בשלב גזירת העונש אם המפרסם "היה משוכנע באמיתותה של לשון הרע". (עו"ד אורי. שנהר דיני לשון הרע, פרק 17).

51. כאמור לעיל, מהראיות התחוויר כי הנתבע היה בקשר עסקי עם חברה מתחרה. אי לכך, לתובע עומדת טענת "אמת דיברתי". אי לכך, נדחה רכב התביעה שכנגד בגין עוולת לשון הרע.

ימי חופשה:

50. אכן בתלוש השכר לחודש 4/2015 התעריף ליום חופשה עמד על סך 280 ₪ ואילו בתלוש השכר לחודש 11/2014, עמד על סך 315 ₪. עם זאת הנתבע אישר בחקירתו כי נטל 14 ימי חופשה (עמ' 9 לפי שורות 31-32 לעדות הנתבע). על פי הסכם ההעסקה התובע היה זכאי לימי חופשה על פי החוק. לכן, גם אם היה זכאי הנתבע הפרשי שכר ליום חופשה, הרי שהתובע שילם לנתבע מעבר להתחייבותו על פי החוק.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 26316-09-15

הודעה מוקדמת:

52. הנתבע פוטר מעבודתו בזמן שהיה בחופשת מחלה, מעשה שהוא בניגוד לסעיף 4א. לחוק דמי מחלה אך לא נתבע סעד בשל כך. מכתב הפיטורים הוצא ביום 9.8.15 ובו נכתב:

"הנדון : הודעת פיטורין

בהמשך לשימוע מיום 06.08.2015, לצערי, אני מודיע לך על סיום יחסי עובד-מעביד בינינו.

סיום עבודתך בחברה ייכנס לתוקף לאלתר וזאת מן הטעמים המפורטים להלן..."

(נספח ד' לכתב התביעה שכנגד)

53. כמו כן באותו היום נשלח מסרון אל הנתבע:

"שלחתי לך מכתב פיטורין הוא גם מוכן במשרד למקרה שתגיע, אשר קיבלתי"

56. הנתבע פוטר לאלתר.

57. הנתבע עבד 10 חודשים ושבוע. כעולה מתלושי השכר, התובע היה עובד בשכר בניגוד למוסכם

בהסכם העבודה (ראו סעיף 4 להסכם). לפיכך, על התובע לשלם לנתבע חלף הודעה מוקדמת

בסך 3,432 ש"ח (343.2 ש"ח שכר יומי, כמופיע בתלושי השכר * 10 ימי הודעה מוקדמת).

הפרשות לקרן פנסיה:

54. שכרו הבסיסי של הנתבע בחודש יולי 2015 עמד על סך 7,440 ש"ח אולם התובע דיווח על שכר

של 4,886 ש"ח (נספח ו' לתצהיר הנתבע). משכך נותר התובע חב לקרן הפנסיה סך של 307 ש"ח.

פגיעה בפרטיות:

55. לבית הדין סמכות עניינית לדון ברכיב תביעה על פי חוק הגנת הפרטיות מכוח סעיף 24 (א)

(ב1) לחוק בית הדין לעבודה אשר קובע כי עוולה נזיקית בגין עילה של הפרת חובה חקוקה

היא בסמכותו של בית הדין לעבודה. כיוון שחוק הגנת הפרטיות היא חובה חקוקה (עוולה

אזרחית ועבירה פלילית) לבית הדין לעבודה הסמכות לדון בעילה.

56. זאת ועוד, לבית הדין לעבודה סמכות לדון בתביעת עובד כנגד מעסיקו בכל הקשור ליחסי

עבודה, כפי שעולה בבירור מהוראות סעיף 24(א)(1) לחוק בית הדין לעבודה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 26316-09-15

57.

התובע אינו מכחיש כי ניטר את תיבת הדואר של הנתבע והשיגן באמצעות מערכת ניטור אותה התקין על מחשבו של הנתבע, לאחר שהתעורר חשדו שהנתבע פועל מאחורי גבו לקידום עסקו הפרטי על חשבון שעות עבודתו, תוך פגיעה בעסקיו של התובע.

58.

התובע הציג התכתבויות דואר אלקטרוני מתיבת גיימייל של הנתבע, בין היתר תיבה שכתובתה roywebez@gmail.com. טען התובע כי תיבת הגיימייל הנ"ל איננה תיבת דואר פרטית של הנתבע אלא התיבה נוצרה על פי דרישתו של התובע, ו"הוקצתה" על ידו ועל כן הסיסמא הפותחת אותה ידועה לו והראיה לכך היא השימוש במילה webez בשם המשתמש. כפי שצינו בהחלטתנו ידוע לבית הדין כי כל מאן דהוא יכול ליצור לעצמו תיבת גיימייל, וניתן להקנות לה כל שם משתמש שעדיין לא נתפס על ידי אחר. לפיכך, קיבלנו את טענתו של הנתבע כי מדובר היה בתיבת גיימייל אישית שנפתחה על ידו או למצער לא הוכח אחרת ע"י התובע. בוודאי שלתובע לא הייתה כל זכות לנטר את תיבת הדואר האלקטרוני ולחדור לתיבות גיימייל אחרות של הנתבע, אשר בשם המשתמש שלהן לא מופיעה המילה webez.

59.

מצאנו מקום לציין כי טענתו של התובע כי תיבת הדואר נפתחה על פי דרישתו והסיסמא ניתנה לנתבע ע"י בת זוגתו של התובע שהיא עובדת אצל התובע, לא הוכחה כלל ועיקר. בתצהירה של מעיין סוריא לא אוזכרה העובדה כי הסיסמא ניתנה על ידה לנתבע ואף הנתבע הכחיש בחקירתו כי הסיסמא ניתנה לו ע"י התובע (עמ' 17 לפ' שורות 12 – 13 לעדות הנתבע).

60.

צינו כי לא נעלם מעינינו כי בשם המשתמש, אשר כולל את המילה webez, יש כדי להטעות ולשוות לתיבה אופי עסקי ומצויין בה שם דומה לשם העסק (WEBZ). אך הדרך החוקית הייתה לבדוק האם הנתבע עשה שימוש שלא כדין בתיבה זו הייתה באמצעות קבלת צו בימ"ש מסוג אנטון פילר לחיפוש ותפיסה בתיבת הגיימייל של הנתבע.

61.

סעיף 4 לחוק הגנת הפרטיות קובע:

"פגיעה בפרטיות היא עוולה אזרחית, והוראות פקודת הנזיקין [נוסח חדש], יחולו עליה בכפוף להוראות חוק זה".

ובהמשך נקבע בסעיף 29א (ב) (1) לחוק:

"במשפט בשל עוולה אזרחית לפי סעיף 4, רשאי בית המשפט לחייב את הנתבע לשלם לנפגע פיצוי שלא יעלה על 50,000 שקלים חדשים, בלא הוכחת נזק".



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 26316-09-15

62.

ההלכה המנחה בסוגיה של חדירת המעסיק לתיבות דואר אלקטרונית של עובדים נקבעה בע"ע (ארצי) 8/90 טלי איסקוב ענבר נ' מדינת ישראל - הממונה על חוק עבודת נשים ואח' (ניתן ביום 8.2.2011 – פורסם במאגרים האלקטרוניים) לפיה נאסר על המעסיק לעקוב אחר התכתבות שמקיים העובד לצרכיו האישיים בתיבה האישית או בתיבה המעורבת, ואסור למעסיק לחדור לתוכן התכתובת האישית שמקיים העובד בתיבות הדואר האישיות או המעורבות:

”בשונה מן התיבה המקצועית, המעסיק אינו רשאי לקיים פעולות מעקב אחר התכתובת שמקיים העובד לצרכיו האישיים בתיבה האישית או בתיבה המעורבת, ואסור לו לקיים חדירה לתוכן התכתובת האישית שמקיים העובד בתיבות אלה, למעט בהתקיים נסיבות חריגות המצדיקות זאת מכח עקרון הלגיטימיות; ורק לאחר שהמעביד נקט באמצעים טכנולוגיים חודרניים פחות המעידים על שימוש בלתי ראוי של העובד בטכנולוגיות שהועמדו לרשותו לצרכי עבודה. בהתקיים התנאים המצטברים הללו על המעסיק לבקש ולקבל הסכמתו המפורשת של העובד מדעת ומרצון חופשי למדיניות הכללית בדבר חדירתו לתיבה האישית או המעורבת, ולתכתובת האישית במסגרתן.

בנוסף לכך, ככל שמדובר בחדירה לתיבה המעורבת נדרשת הסכמתו הספציפית של העובד לכל פעולת חדירה של המעסיק לתוכן התכתובת האישית שלו, להבדיל מתכתובתו המקצועית באותה תיבה.

ככל שמדובר בתיבה האישית, שמלכתחילה הועמדה לצרכיו הפרטיים בלבד, נדרשת הסכמתו הספציפית של העובד, בגין כל פעולת מעקב הכוללת חדירה לתיבה האישית ולאיסוף נתוני תקשורת ותוכן, לרבות חדירה לתוכן התכתובת האישית.

המעסיק רשאי להתיר לעובד לעשות שימוש בתיבה חיצונית-פרטית בבעלותו של העובד לצרכיו הפרטיים, במרחב הווירטואלי במקום העבודה. נוכח בעלותו הבלעדית של העובד בתיבה החיצונית-פרטית, אסור למעסיק לקיים מעקב של נתוני תקשורת או תוכן על השימוש שעושה העובד בתיבה הפרטית, ואסור לו לחדור לתיבה הפרטית ולתוכן תכתובת האי-מייל של העובד במסגרתה. ככל שהמעסיק סבור כי התקיימו התנאים המצדיקים פעולות כאלה ושכמותן, עליו לפנות לבית הדין האזורי לעבודה בבקשה לסעד הולם מסוג צו אנטון פילר, לחיפוש ולתפישה בתיבה הפרטית של העובד, בהתאמה הנדרשת לעניין. ככלל, ונוכח הפוגעות הטמונה בסעד מעין זה, יינתן הצו במקרים הנדירים ויוצאי הדופן בלבד ובהתקיים התנאים הנדרשים לכך בדין. (שם עמ' 66-67)



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 26316-09-15

63. נוכח הפרה זו של פרטיותו של הנתבע ע"י התובע אולם בשים לב לשם תיבת הדואר האלקטרוני שנפתחה ע"י הנתבע, שיש בה כדי להטעות את הלקוחות, הננו מחייבים את התובע רק בפיצוי בגובה של 4,000 ₪.

סוף דבר:

65. התביעה העיקרית נדחית.

66. התביעה שכנגד מתקבלת בחלקה.

67. הנתבע שכנגד ישלם לתובע שכנגד את הסכומים כדלהלן:

א. פיצוי בגין הפרת חוק הגנת הפרטיות בסך 4,000 ₪;

ג. חלף הודעה מוקדמת בסך 3,432 ₪;

ד. הפרשות לקרן הפנסיה בסך של 307 ₪;

סכומים אלו יישאו הפרשי הצמדה וריבית מיום 1.9.15 ועד לפירעון המלא.

68. התובע ישלם לנתבע שכ"ט עו"ד בסך 2,000 והוצאות משפט בסך 200 ₪.

זכות ערעור לצדדים לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים, תוך 30 יום מיום קבלת פסק הדין.

ניתן היום, כ"ז ניסן תשע"ז (23 אפריל 2017), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

הקלדה: בתיה אשכנזי ואסף כהן

ד"ר אריאלה גילצר-כץ, שופטת
סגנית נשיאה

גב' ברכה ליטבק,
נציגת ציבור (מעסיקים)