



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28445-01-24

15 פברואר 2024

לפני:

סגנית הנשיאה, השופטת רוית צדיק
נציג ציבור (עובדים) מר אבי קמינסקי
נציג ציבור (מעסיקים) גב' דליה קוטאי

המבקשת:

פייב פרסנט און ליין בע"מ
ע"י ב"כ: עו"ד יעל רובינשטיין

המשיב:

ראובן אביטבול
ע"י ב"כ: עו"ד אורי שאבי

החלטה

1. לפנינו בקשה לסעדים זמניים לאסור על המשיב להתחרות במבקשת לתקופה בת 12 חודשים מיום סיום העסקתו, ובכלל זה לא לעסוק כעובד שכיר, עצמאי, יועץ, מנהל או שותף בפעילות המתחרה במבקשת; לאסור על המשיב להפר התחייבות חוזית, חובות אמון ותום הלב מוגברות ולא להוציא לפועל את כוונתו לעבוד בחברת Funding Pips, שמקום מושבה בדובאי, איחוד האמירויות (להלן – פאנדינג) או חברה הקשורה אליה, או בכל חברה אחרת המתחרה באופן ישיר במבקשת; לאסור על המשיב לעשות כל שימוש בסודות מסחריים, מידע סודי וכן קניינה הרוחני של המבקשת; וכן ליתן צו המורה למשיב להחזיר את כל החומרים של המבקשת המצויים ברשותו ומחיקת חומרים השמורים אצלו.

רקע עובדתי

2. המבקשת היא חברת פייב פרסנט און ליין בע"מ (להלן – המבקשת או החברה), העוסקת בתחום המסחר הקנייני הדיגיטלי במטבע-חוץ. החברה היא המפעילה והבעלים של אתר האינטרנט www.the5ers.com באמצעותו היא מציעה ללקוחותיה פלטפורמה למסחר קנייני במטבע חוץ (Forex) וכן תכנית אימון וצמיחה לסחר במטבע-חוץ.

3. המשיב מר ראובן אביטבול (להלן – המשיב או ראובן) הועסק בחברה החל מיום 2.7.21. עם תחילת עבודתו הועסק בתפקיד Head of Customer Success. בשנת 2022 קודם לתפקיד Head of risk management.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28445-01-24

1 המשיב חתם על חוזה העסקה הכולל תניית אי תחרות לפיה התחייב שלא לעסוק בכל עסק
2 או חברה המתחרה במבקשת, במהלך תקופת עבודתו בחברה וכן לתקופה של 12 חודשים
3 נוספים מיום סיום העסקתו (סעיף 10, Exhibit B).

4
5 על פי הוראת ההסכם, המשיב היה כפוף למר יניב אלבוז, סמנכ"ל התפעול של החברה (להלן
6 – יניב)(Exhibit A).

7
8 המשיב סיים עבודתו במבקשת ביום 26.12.23, כאשר המבקשת פיטרה את המשיב, תוך
9 שלילת פיצויי פיטורים ודמי הודעה מוקדמת.

העדויות

10
11
12 7. ביום 17.1.24 התקיים דיון בבקשה, במסגרתו נחקרו המצהירים על תצהיריהם.

13
14 8. מטעם המבקשת העיד מר גיל בן-חור, המשמש כמנכ"ל החברה (להלן – גיל).

15
16 9. מטעם המשיב, העיד הוא בעצמו.

17
18 10. כתב התביעה הוגש לתיק לאחר מועד הדיון, ביום 18.1.24.

עיקר נימוקי הבקשה

19
20
21
22 11. תפקידו של ראובן היה תפקיד אמון ברמה הגבוהה ביותר, הכולל גישה לכל מערכות הליבה
23 והמערכות הכספיות של החברה. לראובן הייתה מעורבות ישירה בקבלת החלטות בתחומי
24 פיתוח עסקי, פיתוח מוצרים, החלטות תפעוליות אסטרטגיות, החלטות פיננסיות, קביעת
25 מדיניות וכו'. במסגרת תפקידו, המשיב השתתף בישיבות הנהלה שנכחו בהם דרגים בכירים
26 בלבד, בהן נדונו נושאים סודיים ביותר והיה חשוף באופן שוטף למערכות ולמידע עסקי
27 ומסחרי סודי ורגיש ביותר בחברה.

28
29 12. בחודש דצמבר 2022, ביקש המשיב לצאת לקורס "Big Data Analyst" בטכניון, במימון מלא
30 של החברה. מדובר בלימודי תעודה במסגרת הטכניון שעלותם 13,416 ₪, על מנת להרחיב
31 את הידע המקצועי וכן להעמיקו בתחומי העיסוק שלו במסגרת תפקידו הבכיר בחברה.
32 החברה נעתרה לכך, ובתמורה התחייב המשיב להמשיך ולעבוד בחברה במשך 18 חודשים
33 מסיום הקורס. כמו כן, התחייב המשיב שלא לבקש העלאת שכר במהלך תקופת ההתחייבות.
34 לימודים אלו הסתיימו בחודש 4/23 ובחודש 6/23 ביקש ראובן העלאה משמעותית בשכר
35 בניגוד להתחייבותו, אך בשל נחיצותו לחברה וראיית עתידו בחברה והרצון לשמרו נענתה
36 החברה בחיוב.
37





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28445-01-24

13. במסגרת תפקידו החל מחודש 6/23 המשיב היה אמון על ניהול חשבון הטוויטר של החברה. בהתאם לכך, יזם המשיב שיתוף פעולה עם חברות מתחרות בענף על מנת לטפל בבעיה רווחת בענף, העוסקת בסוגיית שימוש לרעה של לקוחות. החברה אישרה למשיב לעמוד בקשר עם המתחרים המובילים בענף ולקיים עמם מספר פגישות עבודה, הבולטת שבהן היא פאנדינג. מהלך זה אושר לראובן על מנת לקדם את ענייני החברה בלבד לצורך הפרויקט הספציפי שהוצע על ידו.
14. בדיעבד נודע לחברה כי המשיב עשה שימוש חמור לרעה בגישה לפלטפורמה שניתנה לו באמון מלא על ידי החברה, במטרה ובאופן אשר יש בהם כדי לפגוע בחברה באופן ממשי, מידי ובלתי הפיך, תוך מעילה חמורה באמון ובניגוד להתחייבויותיו המפורשות והמשתמעות כלפי החברה ורמיסת חובת תום הלב בהן חב עובד כלפי מעסיקו. במקום לקדם את ענייני החברה, ראובן פעל ליצירת קשרים וחיבורים עם מתחרים ישירים בתחום במטרה כי יציעו לו הצעות עבודה, בידיעה כי הידע בו אוחז הוא בעל ערך רב למתחרות החברה. ראובן עשה כן בעודו עובד בחברה במסווה של ביצוע פרויקט שהוא יזם עבור החברה, תוך שהוא עושה שימוש במשאבי החברה, נכסיה, קניינה הרוחני וסודותיה המסחריים ובהרשאות ספציפיות ורגישות שניתנו לו.
15. על אף התחייבותו של ראובן כי ימשיך לעבוד בחברה במשך 18 חודשים מסיום הלימודים ולאחר שקיבל העלאת שכר, הודיע הוא לגיל ביום 20.12.23, כי הוא שוקל לעזוב את עבודתו בחברה. בנסיבות אלו, הדבר עורר את חשדם של מנהליו, ובשיחה שקיים יניב עם ראובן, התברר כי המשיב קיבל הצעת עבודה מפאנדינג עמה היה בקשרי עבודה במסגרת הפרויקט שזים. המשיב הודיע באותה שיחה כי הוא שוקל להיעתר להצעה.
16. גיל קיים עם ראובן שתי שיחות ממושכות בהן ניסה להניא אותו מהמהלך תוך שהובהרה לו חומרת הדברים והעובדה כי מדובר בהפרה במזיד של התחייבויותיו המפורשות כלפי החברה, לרבות המופיעות בחוזה ההעסקה שלו, וכן הפרות של הדין. בנוסף, מדובר במעילה חמורה של אמון החברה ושימוש חמור לרעה במשאבים רגישים שניתנו למשיב, כאשר ניתנה לו הרשאה ייעודית אליהם לשם ביצוע עבודתו בחברה ולטובתה.
17. במסגרת תפקידו ראובן נחשף, החזיק וקיבל הרשאה ייחודית לגישה למידע רגיש וסודי ביותר של החברה, המצוי בליבת עיסוקה. ראובן היה שותף לסודות החברה, לדרכי פעולתה, לתובנות עסקיות קריטיות אשר נבנו בהשקעת משאבים ועמל רב במשך שנים רבות ואשר נשמרו בסודיות מוחלטת וגמורה והיו חשובים לבודדים בחברה בלבד. ראובן מחזיק ב know how משמעותי לענף אותו רכש בחברה ובמימונה, מדובר בידע מבוקש מאוד אצל מתחרים ישירים של החברה ואשר חשיפתו יגרום בוודאות קרובה לנזקים משמעותיים ובלתי הפיכים לחברה, שכן הוא יעניק להם יתרון עסקי בלתי הוגן על פני החברה.
18. המשיב מלכתחילה הגה את אותו שיתוף פעולה עסקי עם מתחריה הישירים של החברה, ואשר לא יצא מגדר הרעיון בלבד, על מנת לייצר לעצמו תשתית ליצירת קשרים עסקיים עם



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28445-01-24

- 1 מתחרות ישירות של החברה במטרה לקדם את עצמו בלבד, תוך שהוא פועל בניגוד עניינים
2 והפרת אמונים חמורה, בעת שהוא מסכן את החברה, מחבל בעסקיה במזיד, חושף מידע סודי
3 ועסקי שלה ומנצל לרעה את המשאבים שהועמדו לרשותו. לא מדובר רק בהפרת הוראות
4 הדין וחובות תום הלב והנאמנות המוגברת החלות על כל עובד, כי אם הפרה בוטה של
5 ההתחייבויות שנטל על עצמו המשיב בהסכם ההעסקה.
- 6
7 19. לאור מעשיו של ראובן זומן הוא לשימוע שנקבע לתאריך 26.12.23, אליו לא התייצב, לאחר
8 הפצרות מצידה של המבקשת. בנוסף, כאמצעי זהירות המשיב נותק לאלתר, החל מיום
9 22.12.23 מכל מערכות החברה. משלא התייצב המשיב לשימוע, ביום 26.12.23 בשעות
10 הצהריים המאוחרות נשלחה למשיב ההחלטה בדבר פיטוריו. עוד החליטה החברה לשלול
11 מהמשיב באופן מלא הודעה מוקדמת ואת מלוא פיצויי הפיטורים המגיעים לו, לאחר
12 שהגיעה למסקנה כי מדובר בנסיבות של פיטורים המצדיקות שלילת הזכויות הנזכרות לעיל.
13 לאחר מסירת ההחלטה בשימוע, המשיכה החברה לנסותו להגיע להסכמות עם המשיב, אך
14 הוא חסם כל אפשרות לדיאלוג.
- 15
16 20. קיימות אינדיקציות לכך שהמשיב עובד או מתכוון לעבוד בפאנדינג. בין היתר, נסמכת
17 החברה על פוסט של מנכ"ל פאנדינג המודיע על גיוס עובד מבוקש לעבודה וזאת שעות ספורות
18 לאחר מסירת מכתב הפיטורים למשיב. בנוסף, החל מיום 4.12.24 החלה פאנדינג לעשות
19 שימוש בפרקטיקת עבודה חדשנית שאינה רווחת המכונה Video Interview before
20 Withdrawal, באמצעותה מבוצע אימות של המשתמשים שהמערכת זיהתה אצלם פעילות
21 או מאפיינים חשודים. כלומר, מיד לאחר סיום עבודתו של המשיב, החלה פאנדינג לפתע
22 לעשות שימוש בפרקטיקה זו שהמשיב הוביל והיה אחראי עליה במבקשת.
- 23
24 21. המשיב היה מועסק בתפקיד בכיר ורגיש ביותר, היה אמון על תחום ניהול הסיכונים שקשור
25 בטבורו לרווחיות החברה, וליבת עיסוקה. החברה השקיעה ומשקיעה משאבים רבים לפיתוח
26 כלים לזיהוי ולחשיפה של דפוסי סיכון לחברה, ולאחר מכן פיתחה תהליכי עבודה להתנהלות
27 אופטימאלית מול דפוסים אלו. תהליכים אלו נלמדים על פני חודשים רבים ולהם עלויות
28 מצטברות גבוהות.
- 29
30 22. המשיב קיבל מתוקף תפקידו גישה לכלל מאגרי המידע של החברה, הכוללים מידע רגיש,
31 לקוחות ופילוחים לוגיים. מדובר במאגרי מידע מסווגים שהגישה אליהם היא למספר
32 מצומצם של עובדים ועל בסיס צורך בלבד. תפקיד המשיב כלל עיבוד המידע על פי שאילתות
33 שפותחו על ידי כלל הצוות הבכיר של החברה. מידע זה הפיק תובנות עסקיות ייחודיות,
34 באמצעותן החברה פיתחה פתרונות, מוצרים, שיטות עבודה ומחקר וכן מודלים בעלי יתרון
35 תחרותי רב בשוק. המשיב היה אחראי על פיתוח פרקטיקה של התמודדות עם שחקנים
36 מסיכון גבוה, שארך מספר חודשים.
- 37
38 23. המשיב ביצע מחקר לאורך זמן, הכולל תשאול מעמיק של מערכות המידע, מערכות פיננסיות
39 ומערכות מקצועיות על מנת להפיק מודלים של תמחור. מודלים אשר נבחנו לאורך תקופות





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28445-01-24

- 1 ארוכות והפיקו תובנות תחרותיות משמעותיות. המשיב היה מעורב בחלק מפרויקט למחקר
2 ופיתוח של מודל גידור השקעות. מסירת מידע פנים שהופק וזוקק במשך שנים, מהווה חסכון
3 של שנות מחקר עבור מתחרה אסטרטגי.
4
5 24. במסגרת תפקידו לקח המשיב חלק באופן שוטף בישיבות עבודה של הדרגים הבכירים ביותר
6 של החברה. כך למשל, המשיב ניהל את ישיבות ה-risk השבועיות השוטפות. בישיבות אלו
7 הוא הציג להנהלה הבכירה עמידה ביעדים, סקר תופעות ודפוסים מסחריים ותפעוליים. כמו
8 כן, המשיב היה מוזמן באופן קבוע, מתוקף תפקידו, לדיונים בפורום בכיר ומצומצם ביותר
9 שעסק בתכנון אסטרטגי של מוצרי החברה, דיונים בנושאים משפטיים וכן דיונים שעסקו
10 במודלים.
11
12 25. כעולה בבירור מתיאור העובדות, כל התנאים המנויים בפסיקה לצורך מתן תוקף לתניית אי
13 תחרות מתקיימים במלואם ומצדיקים את אכיפת תניית הגבלת העיסוק עליה חתם המשיב
14 בהסכם העסקתו.

עיקר נימוקי התגובה

- 15
16 26. עבודת המשיב בתפקיד ניהול סיכונים כללה שני נדבכים. האחד, עבודת אימות זהות ונתונים
17 של סוחרים המבקשים להתקבל למסחר אצל המבקשת. האימות כלל אימות זהות (תעודת
18 זהות, דרכון וכו') ואימות ידני של אותנטיות, שאכן לא מדובר בזהות בדויה או חשבון מזויף
19 וכו'. אימות זה נעשה על בסיס "מחקר" קטן של רשתות חברתיות של המועמד. הנדבך השני,
20 עבודה מול מאגר המידע של המערכת. עריכת בדיקות ידניות שמטרתן לגלות פעולות חריגות
21 במסחר. בדיקה זו נעשתה על מאגר מידע, שערך בדומה לקובץ אקסל, שבו מאות אלפי
22 שורות של מספרים שמייצגות פעולות מסחר. המשיב היה עורך, באופן ידני, פילוחים שונים
23 על פי פרמטרים שבחר בהתאם להיכרות המשיב עם עולם המסחר. קיימות מניפולציות שונות
24 שסוחרים מבצעים בשוק וכיום לא קיים במבקשת כלי טכנולוגי או אוטומטי שבדק זאת על
25 כן, המשיב היה עושה כן ידנית.
26
27 27. טענת המבקשת על פיה עוסקת היא בפיתוח, טיוב ובשכלול מערכות ואלגוריתמים שמבצעים
28 את הני"ל באופן ממוחשב היא טענה שאיננה נכונה ומכל מקום המשיב לא היה חלק מהפיתוח,
29 לא נחשף לכלי אוטומטי או אלגוריתם שכזה ולכן ממילא לא יכול היה לקחת עמו את הידע
30 האמור.
31
32 28. המשיב לא היה עובד בכיר במבקשת כפי שטענה היא אלא היה עובד במדרג השישי. בראש
33 החברה עמד גיל, תחתיו יניב, תחתיו מנהל מוצר, מר שאול לוקייר, תחתיו מנהל שיווק
34 ולאחריו מנהל ראש צוות טכנולוגיה. לאחר כל הגורמים המפורטים לעיל, שימש המשיב
35 כמנתח ניהול סיכונים. כמו כן המשיב לא ניהל עובדים אחרים, אלא את עצמו בלבד.
36 המבקשת מעסיקה כעשרים עובדים, כך שאם המשיב נחשב לדרג ניהולי בחברה, הרי שלפחות
37 עשרה עובדים מתוך אותם עשרים משתייכים לאותו דרג ניהולי. המשיב לא השתתף בישיבות



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28445-01-24

- 1 הנהלה, לא היה שותף לקביעת מדיניות בחברה או אסטרטגיות כלשהן, אלא ביצע את
2 תפקידו, בהתאם להנחיות שקיבל.
- 3
4 29. אמנם הייתה למשיב גישה למאגר המידע של המבקשת, כדי לערוך בדיקות לאיתור פעולות
5 מסחר חריגות, אולם לא מדובר במידע שהמשיב יכול לזכור בראשו ולעשות בו שימוש בעתיד,
6 שכן מדובר במאות אלפי שורות של מספרים, כאשר בכל יום נוספות עוד ועוד שורות של
7 עשרות ומאות אלפי עסקאות שמבוצעות. המשיב לא לקח עמו את המאגר, אין לו גישה אל
8 המאגר מרגע פיטוריו וממילא לנוכח העובדה כי המאגר משתנה מדי יום ונוספות אליו שורות
9 רבות של עסקאות, הוא נכון רק לאותו הרגע בו צופים בו.
- 10
11 30. לרוב עובדי החברה יש גישה למאגר המידע אשר אינו מוגן באופן מיוחד, בסיסמה או הצפנה
12 כלשהי. מתוך 20 עובדי המבקשת רק ל-3 אין גישה למאגר המידע ואלו צוות הקריאיטיב. לא
13 ניתן לומר כי למשיב הייתה גישה למידע ייחודי או סודי וממילא אין למידע כל ערך מחוץ
14 למשרדי החברה.
- 15
16 31. ניתנה למשיב גישה לחשבון הטוויטר של המבקשת, העושה בו שימוש ככלי פרסומי, וכך גם
17 לארבעה-חמישה עובדים במבקשת. העובדים הללו מעלים בו "ציוצים" ותגובות ועונים בו על
18 שאלות. המשיב לא עשה שימוש בחשבון הטוויטר לצורך כלשהו מלבד קידום המבקשת.
- 19
20 32. המשיב לא קיבל הכשרה מיוחדת לתפקידים אותם מילא בחברה. קורס "ביג דאטה אנליסט"
21 אליו יצא המשיב אינו קורס בתחום שוק ההון, ניהול סיכונים או כל דבר דומה ואינו מהווה
22 הכשרה ייעודית הקשורה לתפקידיו של המשיב או לתחום העיסוק של המבקשת. מדובר
23 בקורס כללי בתחום ה"ביג דאטה", המלמד כלים כלליים לעבודה מול מאגרי מידע גדולים
24 ומשתתפי הקורס האחרים הגיעו מעולמות תוכן רבים ושונים לחלוטין.
- 25
26 33. המשיב לא התחייב לעבודה במשך 18 חודשים מיום סיום הקורס כתנאי למימון הקורס על
27 ידי המבקשת ואין אמת בטענה וגם לא בהתחייבות לכאורה שלא לבקש העלאת שכר. לא
28 בכדי לא מוצגת כל ראיה להתחייבות לכאורה של המשיב, והמשיב לא התחייב לכך מעולם.
29 לא ניתן לראות בקורס זה כל הצדקה להגבלת עיסוקו של המשיב ומדובר בעניין הניתן לפיצוי
30 כספי- שכבר נוכח משכרו האחרון של המשיב על ידי המבקשת.
- 31
32 34. כלל החברות הפועלות בשוק סובלות מאותן בעיות של מניפולציות וניצול לרעה של סוחרים
33 את הפלטפורמות. לכן, עלה הרעיון להציע לחברות מתחרות לשתף פעולה ולהקים פלטפורמת
34 שיתוף מידע ביניהן על מנת להתמודד עם הבעיה.
- 35
36 35. על המשיב הוטל ליצור קשר עם חברות אחרות בשוק המוכרות לו ולמנהלי המבקשת
37 מפעילותם השוטפת. המשיב שלח מספר פניות וחברת פאנדינג היא היחידה שהשיבה לפנייתו
38 וכתבה שהיא מעוניינת לבחון שיתוף פעולה. לפיכך, נקבעה פגישת "זום" בין הצדדים לצורך
39 היכרות ושיחה בנושא. התקיימו שתי שיחות אשר נמשכו כשעה. המשיב לא מסר לחברה
40 מידע כלשהו על המבקשת, ובוודאי לא מידע או סודי ואו קונפידנציאלי מכל סוג שהוא. לאחר



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28445-01-24

- 1 שני המפגשים הבינו הצדדים כי מבחינה טכנית יהיה קשה ליצור כלי טכנולוגי שיענה על
2 הצורך וכן כי תהיה בעיה רגולטורית-חוקית לשיתוף המידע בין החברות לפיכך, הרעיון נגזר.
3
4 36. הרעיון, היוזמה, ויצירת הקשר נעשו כולם באישור המבקשת, בידיעה ובעידוד שלה. מטרתו
5 היחידה של המשיב הייתה ביצוע תפקידו על הצד הטוב ביותר וקידום עסקיה של המבקשת,
6 כאשר לא הייתה לו כל כוונה להפיק תועלת אישית מכך וזו לא הופקה בפועל. לו היה המשיב
7 רוצה ליצור קשרים על מנת להפיק מהם תועלת אישית, לא היה עושה זאת תחת כנפיה של
8 המבקשת ובשמה, באופן גלוי לכל ותוך עדכון וקבלת אישור הממונים עליו. מכל מקום אין
9 זה ברור כיצד המשיב גרם לכך שיציעו לו הצעות עבודה.
10
11 37. רק לאחר כשלושה חודשים שהקשר בין המשיב לבין פאנדינג נותק, לאחר שהבינו ששיתוף
12 הפעולה אינו רלוונטי, יצרה חברת פאנדינג קשר טלפוני עם המשיב ושאלה אם יהיה מעוניין
13 לעבוד עבורה. המשיב לא קיבל הצעה כתובה ואף לא טיוטת חוזה עבודה. לא נערך משא ומתן
14 מלבד השיחה שהתקיימה ואשר הפתיעה את המשיב.
15
16 38. בתום לב המשיב פנה אל מנהל המבקשת ושיתף אותו כי הוא שוקל את המשך דרכו
17 המקצועית וכי אולי יעזוב את העבודה במבקשת. לאחר מכן החל לפרוץ סביב המשיב מחול
18 שדים סוער אשר לא דמיין שהוא עתיד לחוות. מנהלי המבקשת טענו בפניו כי אינו רשאי
19 לעזוב את המבקשת למשך 18 חודשים. כאשר המשיב אמר שמעולם לא שמע על הגבלה זו,
20 השיבו לו שכנראה בטעות לא מסרו לו את הטופס עליו היה אמור לחתום.
21
22 39. מנהלי המבקשת איימו על המשיב כי הוא מפר את חוזה העבודה ואסור לו לעזוב ולעבוד
23 בחברות אחרות. עוד הודיעו לו כי קיבלו ייעוץ משפטי על פיו חשוף הוא לתביעות אדירות
24 בהיקפן בגין נזקים גדולים אשר הוא גורם למבקשת. המשיב כלל לא הספיק לשקול האם
25 הוא באמת מעוניין לעזוב את עבודתו במבקשת, כלל לא הבין את פשר האיומים וכיצד הפך
26 ברגע אחד של גילוי לב, מעובד נאמן לאויב הגרוע ביותר של המבקשת אותו יש לרדוף ולאיים.
27 המשיב נחסם ממערכות המבקשת וקיבל הזמנה לשימוע.
28
29 40. לנוכח תחושותיו הקשות של המשיב אל מול הרדיפה שחש, החליט שאינו מעוניין במלחמה
30 והשיב למבקשת כי אינו מבין איזה צורך יש בשימוע משעה שלא עשה דבר, וכי אם המבקשת
31 רוצה לפטר אותו, שתעשה כראות עיניה. המשיב פוטר תוך שלילת פיצויי פיטורים ודמי
32 הודעה מוקדמת, בטענה כי הוצעה לו הצעת עבודה, אותה כלל לא קיבל.
33
34 **דיון והכרעה**
35 41. לאחר שבחנו את טענות הצדדים וכלל החומר המצוי בתיק, באנו לכלל מסקנה כי דין הבקשה
36 להידחות, כפי שיבואר להלן.
37



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28445-01-24

1 42. נדגיש כי הקביעות בהחלטה זו הינן לכאוריות לאור אופיו של ההליך העוסק במתן סעד
2 זמני, ואין בהן להשליך על ההכרעה הסופית, אשר תינתן לאחר הבאת המסכת העובדתית
3 המלאה.

4

5

המסגרת הנורמטיבית

6 43. מטרתו של סעד זמני היא שמירה על המצב הקיים העלול להשתנות אם לא יינתן הצו הזמני
7 וזאת על מנת שהצד שכנגד לא ינצל לרעה את תקופת הביניים עד למתן פסק הדין בתובענה.
8 במסגרת הבקשה למתן סעד זמני על בית הדין לבחון האם הובאו ראיות מספקות לכאורה
9 לקיומה של עילת תביעה, וכן בקיום התנאים למתן הסעד ונחיצותו. במסגרת זו, בית הדין
10 נדרש להעריך את סיכויי התביעה ולאזן שיקול זה עם שיקולי מאזן הנוחות, כאשר בין שני
11 התנאים מתקיים יחס של מקבילית כוחות. לפי עקרון זה ככל שסיכויי התביעה גבוהים יותר
12 כך ניתן להקל בדרישת מאזן הנוחות ולהיפך נ"ר' למשל רע"א 3970/22 ארז סרי – אגודה
13 שיתופית קיבוץ אושה (16.6.22), וההפניות שם - סעיף 15 לפסק הדין].

14

15 44. תקנה 95 לתקנות סדר הדין האזרחי, תשע"ט-2018, החלה בבית הדין לעבודה מכוח תקנה
16 129 לתקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין), התשנ"ב-1991, מורה כדלקמן:

17

18

"בקשה לסעד זמני

19

95. (א) בקשה לסעד זמני תוגש בכתב ובכפוף לפרק זה.

20

(ב) הוגשה בקשה למתן סעד זמני במסגרת תביעה, רשאי בית המשפט לתת את הסעד
21 המבוקש, אם שוכנע, על בסיס ראיות מספקות לכאורה בקיומה של עילת תביעה, בקיום
22 התנאים למתן הסעד כאמור בפרק זה ובנחיצות הסעד הזמני לצורך הגשמת המטרה.

23

(ג) על אף האמור בתקנת משנה (ב), בית המשפט רשאי לתת סעד זמני או ארעי גם בטרם
24 הגשת כתב תביעה אם שוכנע כי הדבר מוצדק בנסיבות העניין, ובלבד שהתביעה תוגש בתוך
25 שבעה ימים ממועד מתן הצו או בכל מועד אחר שעליו יורה בית המשפט.

26

(ד) בהחלטתו אם לתת סעד זמני וכן בקביעת סוג הסעד, היקפו ותנאיו, ישקול בית המשפט,
27 בין השאר, את השיקולים האלה:

28

(1) הנזק שעלול להיגרם למבקש אם לא יינתן הסעד הזמני לעומת הנזק שעלול להיגרם
29 למשיב אם יינתן הסעד הזמני, וכן נזק העלול להיגרם לאדם אחר או לעניין ציבורי;

30

(2) אם אין סעד אחר שפגיעתו במשיב קלה יותר, המשיג את התכלית שלשמה נועד הסעד
31 הזמני;

32

(3) תום לבם של בעלי הדין, הן בקשר לגוף העניין והן בקשר להגשת התביעה ובקשת הסעד
33 הזמני, והאם המבקש לא השתהה יתר על המידה בנסיבות העניין בהגשת כתב התביעה
34 או בהגשת הבקשה לסעד הזמני."

35

36 45. הלכה פסוקה היא כי ככלל, סעד למתן צו עשה זמני ניתן במקרים חריגים בלבד [ע"א 7066/15
37 טוביה לוסקין - שמואל בקר (5.11.15)](להלן – עניין טוביה לוסקין), אותם מקרים בהם





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28445-01-24

- 1 שוכנע בית המשפט כי התערבותו דרושה ומתחייבת למניעת תוצאה קשה כאשר הנזק אשר
2 יגרם למבקש הסעד הזמני אינו ניתן לתיקון באמצעות פיצוי כספי הולם [רע"א 5843/05 איגוד
3 ערים לאיכות הסביבה דרום יהודה - שרון דן השקעות בע"מ, [פורסם בבנו] פסקה 5
4 [[13.12.2005]]. עוד נציין כי ככלל לא יינתן סעד זמני שעניינו חיוב כספי [בר"ע 654/05 איקה
5 יעקובי - מדינת ישראל - משרד החינוך והספורט (14.9.05)].
6
7 46. במקרה דנן, עלינו להכריע בשאלה האם יש מקום להגביל את חופש העיסוק של המשיב, תוך
8 אכיפת תוקפה של תניית איסור התחרות המנויה בהסכם העסקה. על כן, נקדים ונפרט את
9 התשתית הנורמטיבית לדיוננו.
10
11 47. חופש העיסוק זכה לעיגון במשפט הישראלי בחוק יסוד: חופש העיסוק, אשר קבע את הזכות
12 לחופש העיסוק כזכות חוקתית. הזכות לחופש העיסוק אינה מוחלטת ולעיתים מתנגשת עם
13 זכויות יסוד אחרות, כגון זכות הקניין המוגן על ידי חוק יסוד כבוד האדם וחירותו וכן על ידי
14 חוק עוולות מסחריות, תשנ"ט-1999 (להלן - חוק עוולות מסחריות).
15
16 48. הלכת צ'ק פוינט [ר' ע"ע (ארצי) 164/99 פרומר צ'ק פוינט טכנולוגיות כנה בע"מ - רדגארד
17 בע"מ, פ"ד לד 294 [פורסם בבנו] (1999) (להלן - הלכת צ'ק פוינט), נקבע כי בטרם יגביל בית
18 הדין את עיסוק העובד, על המעסיק להוכיח כי התניה החוזית מגנה על אינטרס לגיטימי שלו.
19 בהלכת צ'ק פוינט ניתנו דוגמאות לאינטרס לגיטימי להגבלת עיסוק, כאשר לא מדובר
20 ברשימה סגורה:
- 21 "א) סוד מסחרי: יש להגביל את חופש העיסוק של עובד כדי למנוע
22 ממנו מלהשתמש, שלא כדין, ב"סוד מסחרי" השייך למעסיקו
23 הקודם.
24 ...
25 (ב) הכשרה מיוחדת: במקרה בו המעסיק השקיע משאבים מיוחדים
26 ויקרים בהכשרת העובד ובעקבות זאת התחייב העובד לעבוד אצלו
27 למשך תקופה מסוימת, ניתן להצדיק את הגבלת העיסוק של
28 העובד למשך תקופה מסוימת; זאת, כתמורה עבור ההשקעה של
29 המעסיק בהכשרתו. ברי, שאם העובד רכש את ההכשרה במהלך
30 עבודתו הרגילה או על חשבונו ובזמנו הפנוי, אין המעסיק הקודם
31 רשאי להגבילו בשימוש שיעשה בה.
32 (ג) תמורה מיוחדת עבור הגבלת העיסוק: יש לבחון האם העובד קיבל
33 תמורה מיוחדת עבור התחייבות מצדו שלא להתחרות בעתיד
34 במעסיק הנוכחי, עם תום יחסי עובד-מעסיק.
35 (ד) חובת תום הלב וחובת האמון: יש ליתן משקל לתום לבם של העובד
36 ו/או המעסיק החדש. בין עובד לבין מעביד קיימים יחסי אמון.
37 חובת האמון שחב עובד כלפי מעבידו מטילה עליו נורמות התנהגות



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28445-01-24

1 חמורות יותר בהשוואה לחובת הקיום בתום לב. דוגמה להפרת
2 חובת האמון היא התקשרות עובד בזמן עבודתו עם אנשים אחרים
3 כדי להעתיק את תהליך הייצור של מעסיקו".
4

5 49. עוד נפסק, כי אין בקיומה של אחת מהנסיבות הנ"ל כדי לחייב את בית הדין לתת תוקף
6 לתניות הגבלת העיסוק וההכרעה תעשה על פי מכלול העקרונות והאינטרסים הנוגעים לעניין
7 בהתחשב במכלול הנסיבות הפרטניות של המקרה המונח לפניו. אולם, גם בהתקיים אינטרס
8 לגיטימי להגבלת חופש העיסוק, על ההגבלה לעמוד במבחנים של סבירות ומדתיות, כפי שצוין
9 בהלכת צ'יק פוינט ובהלכת סער כדלקמן:

10 מבחן הסבירות או המידתיות מבקש להבטיח כי ההגנה על "האינטרסים הלגיטימיים" של
11 המעביד לא תחרוג מעבר לנדרש. בהקשר זה יש לבחון את היקפה של ההגבלה מבחינת
12 הזמן, המקום וסוג הפעילות. "[ע"א 6601/96 אי. אי. אס. ואח' נ' משה סער ואח', פ"ד נד(3),
13 850].

14
15 50. אם כן, משעסקינן בהגבלת חופש העיסוק יש לבחון תחילה האם קיים אינטרס לגיטימי
16 כדוגמת סוד מסחרי, הכשרה מיוחדת, תמורה שניתנה עבור ההגבלה או הפרה של חובת
17 האמון ותום הלב. לאחר מכן, בהימצא אינטרס לגיטימי יש לבחון את היקף ההגבלה מבחינת
18 הזמן, המקום והפעילות.

19
20 51. בחקיקה ובפסיקה נקבעו כללים ברורים בכל הקשור להוכחת קיומו של סוד מסחרי. סעיף 5
21 לחוק עוולות מסחריות מגדיר סוד מסחרי כדלקמן: "מידע עסקי, מכל סוג, שאינו נחלת
22 הרבים ושאינו ניתן לגילוי כדין בנקל על ידי אחרים, אשר סודיותו מקנה לבעליו יתרון עסקי
23 על פני מתחריו, ובלבד שבעליו נוקט אמצעים סבירים לשמור על סודיותו."

24
25 52. סעיף 6(א) לחוק עוולות מסחריות אוסר על גזל סוד מסחרי וסעיף קטן (ב) בו מגדיר מהו גזל
26 סוד מסחרי באופן הבא:

27 "ב) גזל סוד מסחרי הוא אחד מאלה:

28 (1) נטילת סוד מסחרי ללא הסכמת בעליו באמצעים פסולים, או שימוש בסוד על ידי הנוטל;
29 לענין זה אין נפקא מינה אם הסוד ניטל מבעליו או מאדם אחר אשר הסוד המסחרי נמצא
30 בידיעתו;

31 (2) שימוש בסוד מסחרי ללא הסכמת בעליו כאשר השימוש הוא בניגוד לחיוב חוזי או לחובת
32 אמון, המוטלים על המשתמש כלפי בעל הסוד.

33 (3) קבלת סוד מסחרי או שימוש בו ללא הסכמת בעליו, כאשר המקבל או המשתמש יודע או
34 שהדבר גלוי על פניו, בעת הקבלה או השימוש, כי הסוד הועבר אליו באופן האסור על פי
35 פסקאות (1) או (2), או כי הסוד הועבר אל אדם אחר כלשהו באופן אסור כאמור לפני שהגיע
36 אליו".
37



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28445-01-24

53. סעיף 7(א) לחוק עוולות מסחריות קובע סייגים לאחריות:

1
2
3 "לא יהיה אדם אחראי בשל גזל סוד מסחרי, אם התקיים אחד מאלה:
4 (1) הידע הגלום בסוד המסחרי הגיע אליו במהלך עבודתו אצל בעליו של הסוד המסחרי וידע
5 זה הפך לחלק מכישוריו המקצועיים הכלליים..."

6
7 54. בעניין צ'ק פוינט התייחס בית הדין הארצי למאפיינים של המונח 'סוד מסחרי' וכך נפסק:

8
9 "מכאן, עסקינן ב'סוד מסחרי', כאשר מדובר במידע המצוי בידי המעסיק
10 בלבד, אינו נחלת הכלל ואינו ניתן לגילוי בנקל. בדרך-כלל מדובר במידע
11 המצוי בידי חלק קטן מעובדי המעסיק, כגון: בידי ההנהלה הבכירה או
12 בידי מנהלי מחלקת השיווק. ניתן לגלות מידע רב אודות חברה באמצעים
13 המודרניים הקיימים כיום דוגמת האינטרנט. כמו כן, קיים מידע המופץ
14 לכלל העובדים בחברה. כל אלה אינם בגדר 'סוד מסחרי'. מכאן, כי מידע
15 הנגיש לציבור או מוצר מוגמר הנמכר לציבור הרחב, אינם נופלים בגדר
16 'סוד מסחרי'.
17 [הלכת צ'ק פוינט].

18
19 55. על דרך ההוכחה בדבר קיומו של סוד מסחרי נקבע כדלקמן:

20
21 "'סוד מסחרי' אינו מילת קסם. על מעסיק הטוען לקיומו של 'סוד מסחרי'
22 להוכיח את קיומו. היינו, עליו לתאר ולפרט מהו הסוד. אין להסתפק
23 בתיאור כללי או בטענה כללית על קיומו של 'סוד', כפי שארע במקרה דנן
24 אלא יש להצביע לדוגמא, על תוכנה, פורמולה, נוסחה מסוימת, רשימת
25 לקוחות מסוימת, תהליך מסוים וכו'. במסגרת הוכחת ה'סוד המסחרי' על
26 המעסיק הקודם להוכיח גם את היקפו ואת הזמן שעליו להיוותר בגדר
27 'סוד'. יתרה מזו, על המעסיק הקודם להוכיח, כי מדובר ב'סוד' וכי הוא
28 נקט באמצעים סבירים במטרה להבטיח את שמירת הסוד המסחרי, כגון:
29 חשיפתו בפני עובדים הזקוקים לו לצורך עבודתם ואי-חשיפתו לעובדים
30 אחרים או שמירת החומר במקום מוגן".
31 (עניין צ'ק פוינט).

מן הכלל אל הפרט

32
33 56. נקדים ונאמר כי מסקנתנו היא שהמבקשת לא הוכיחה כי היא עומדת בתנאים המנויים
34 בפסיקה באופן המצדיק מתן הצווים המבוקשים על ידה, ולמצער מתן צו המורה לראובן שלא
35 לעבוד בחברת פאנדינג, ובכל חברה הקשורה אליה.
36
37



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28445-01-24

1 57. תחילה ננתח האם המבקשת הוכיחה זכאות לכאורה להגבלת העיסוק של המשיב ולאכיפת
2 תוקפה של תניית איסור התחרות בהסכם עבודה שנחתם בין הצדדים, זאת בטרם קבלת
3 הכרעה בתביעה העיקרית. בהתאם, נבחן את התקיימותם של התנאים המנויים בפסיקה
4 להגבלת חופש העיסוק של המשיב.

קיומו של סוד מסחרי

7 58. עיון במסמכי התיק מלמד כי המבקשת לא הצביעה בשלב מקדמי זה על קיומו של סוד מסחרי
8 הראוי להגנה. מצאנו כי התיאור בבקשת המבקשת הוא כללי ונעדר פירוט כנדרש. המבקשת
9 ממאנת למסור פרטים ספציפיים על אודות טכנולוגיה ייחודית הראויה להגנה, וכן נוסחה,
10 קוד או אלגוריתם ספציפיים. יתר על כן, החברה מיאנה מלהעמיד תשתית עובדתית לתמיכת
11 טענותיה.

13 59. בבקשתה החברה מתארת כי ראובן החזיק וקיבל הרשאה ייחודית לגישה למידע רגיש וסודי
14 ביותר של החברה המצוי בליבת העיסוק שלה, כי הוא שותף לסודות החברה, לדרכי פעולתה,
15 לתבונות עסקיות קריטיות אשר נבנו בהשקעת משאבים ועמל רב ובמשך שנים רבות ואשר
16 נשמרו בסודיות מוחלטת וגמורה והיו חשובים לבודדים בחברה בלבד. עוד נטען כי ראובן
17 מחזיק ב-know how משמעותי לענף אותו רכש בחברה ובמימונה, כאשר לכאורה המדובר
18 בידע שהוא מבוקש מאוד אצל מתחרים ישירים של החברה ואשר חשיפתו תגרום בוודאות
19 קרובה לנזקים משמעותיים ובלתי הפיכים לחברה.

21 60. עוד מתארת המבקשת כפי שתואר לעיל, כי המשיב קיבלת מתוקף תפקידו גישה לכלל מאגרי
22 המידע של החברה הכוללים מידע רגיש, לקוחות ופילוחים, שהגישה אליהם ניתנה למספר
23 מצומצם של עובדים ועל בסיס צורך בלבד לרבות שאילתות שפותחו על ידי הצוות הבכיר,
24 ושמידע זה הפיק תבונות עסקיות ייחודיות באמצעותן החברה פתחה פתרונות, מוצרים,
25 שיטות עבודה ומחקר ומודלים בעלי יתרון תחרותי רב בשוק; כי המשיב היה אחראי על פיתוח
26 פרקטיקה של התמודדות עם שחקנים מסיכון גבוה; כי המשיב ביצע מחקר לאורך זמן הכולל
27 תשאול מעמיק של מערכות המידע, הפיננסים וכן המערכות המקצועיות על מנת להפיק
28 מודלים של תמחור; כמו כן, שהמשיב היה מעורב בחלק מפרויקט למציאת אופן הגידור
29 המיטבי לפעילות ההשקעות של החברה. המבקשת מתארת כי מסקנות המחקר ותוצאותיו
30 הן תוצר של השקעה רבת שנים, של הון אנושי, חשיבה מאומצת, וכספי חברה רבים, ומסירת
31 מסקנות אלו מהווה חסכון של שנות מחקר עבור מתחרה אסטרטגי.

33 61. במקום אחר, מתארת המבקשת כי הסודות המסחריים הינם: "תוכניות עבודה,
34 מתודולוגיות, תבניות עסקיות, פרקטיקות ניהול סיכונים, מדיניות ואסטרטגיית חברה
35 בהקשר לסיכונים פיננסים וכיווני התפתחות עתידיים, מודלים עסקיים ומידע בדבר
36 ביצועים כספיים של החברה בחיתוכי עומק- וכיוצ"ב ידיעות שבלתי ניתן להפרידן
37 ושהכרח המשיב יעשה בכולן שימוש ככל שיעבוד בחברת Funding Pips באופן שיעניק





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28445-01-24

- 1 לה יתרון עסקי בלתי הוגן ושיגרום לנזקים חמורים למבקשת." (פרק ב' לבקשה, הטיעון
2 המשפטי, ס' 8.1 לבקשה).
- 3
4 62. אם כן, ניתן להיווכח כי טענות המבקשת הינן כלליות, בלתי מפורטות, כאשר היא נמנעת
5 במכוון מלהיכנס לעובי הקורה ולפרט בפני בית הדין על מה היא מבקשת להגן בפרוטרוט.
6 החברה לא הצליחה להבהיר בפנינו אם כן, מהו אותו סוד מסחרי עליו היא מבקשת להגן.
7
- 8 63. הפרקטיקה היחידה המפורטת במסגרת הבקשה מתייחסת לראיון וידיאו שנוהגת המבקשת
9 לבצע בשם "Video Interview before Withdrawal", כאשר על פי הנקוב בתצהירו של
10 ראובן, מדובר בפרקטיקה שחברות רבות משתמשות בה, ואין מדובר בפיתוח ייחודי
11 למבקשת. נוסף על כך, ראובן הוסיף כי הדרישה לראיון וידיאו אף מפורטת באתר החברה
12 וידועה לכל (ס' 35 לתצהיר ראובן). יוער, כי גיל אישר בעדותו כי פרקטיקה זו של ראיון
13 הווידיאו מפורסמת באתר של המבקשת (עמ' 15 לפרוטוקול, ש' 22).
- 14
15 64. אנו ערים לטענת המבקשת כי לכאורה מדובר בפרקטיקה הדורשת חודשים רבים של עבודה,
16 ויש לבצע למידה ותחקור של חודשים על מנת לדעת מה לשאול את המרואיינים, לרבות גיבוש
17 מערך של תסריטי שיחה המבוססים על ידע שנרכש ונאסף משך זמן רב תוך פיתוח מנגנונים
18 שלמים ליצירת קשר ורמות התקשרות עם המשתמשים (ס' 58 לכתב התביעה). כמו כן, אנו
19 ערים לעדותו של גיל בנושא, אשר העיד כי פרקטיקה זו דורשת "הרבה דברים, תסריטי שיחה
20 של ידע נרכש של המון זמן, מנגנונים שלמים של יצירת קשר ורמות התקשרות של אותם
21 אנשים. מדרג שלם של תרחישים ותגובות ומהלכים שעושים בעקבות הראיונות, זה לא
22 שיחת וידאו, אנחנו עושים את כל הדברים האלה, מעורב בכך המון עבודה עם רגישות,
23 המון מרקטינג, הפרקטיקה היא איך עושים את זה" (עמ' 15 לפרוטוקול, ש' 26-28, עמ' 16
24 לפרוטוקול, ש' 1-3), כאשר תהה הוא בקול רם הכיצד הדבר נעשה כעת בפאנדינג (עמ' 16
25 לפרוטוקול, ש' 3-4).
- 26
27 65. עם זאת, לא הובאו בפנינו ראיות המלמדות כי פאנדינג אכן עושה שימוש בפרקטיקה זהה לזו
28 שעושה בה שימוש המבקשת, וממילא אנו סבורים כי בשלב זה לא הוכח בפנינו כי מדובר
29 במידע סודי.
- 30
31 66. זאת ועוד. עדותו של גיל מחזקת אף היא את המסקנה כי לא הוכח שהמשיב נטל מידע סודי:
32
33 "ש. תאשר לי שיש עוד חברות שעושים ראיון וידיאו?
34 ת. יש. אבל הראיות הנסיבתיות שמצטברות כאן מעידות עליו."
35 (עמ' 16 לפרוטוקול, ש' 5-6, ההדגשה אינה במקור).
- 36
37 67. ללמדנו כי בידי המבקשת ראיות נסיבתיות בלבד, העולות כדי השערות או ספקולציות אך אין
38 בידי המבקשת ראיה כי המשיב אכן מסר לידי פאנדינג מידע העולה כדי מסירת מידע סודי



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28445-01-24

- 1 מסחרי. מובן כי לא די בכך שפאנדינג עושה שימוש בפרקטיקה של ראיון וידיאו כדי ללמוד על
2 קיומו של מידע סודי או כי זה נמסר על ידי המשיב.
3
- 4 68. אשר למאגר המידע - בעדותו של גיל, טען הוא בפנינו כי המשיב היה חלק מבניית קוד שלבסוף
5 נכנס ל"הארד קור" של החברה המורץ באופן אוטומטי (עמ' 10 לפרוטוקול, ש' 13-18). עם
6 זאת, הדבר אף לא נתמך בתצהירו של גיל והמשיב אף הצהיר בעניין זה כי הוא היה עורך
7 פילוחים שונים באופן ידני (ס' 8 לתצהיר ראובן).
8
- 9 69. נוסף על כך, לא נסתרה טענת המשיב כי מדובר במאגר מתעדכן ומשתנה מדי יום, הכולל אלפי
10 פריטי מידע של עסקאות המצויות באתר. במצב דברים זה, כלל לא ברורה טענת המבקשת
11 ביחס לחשיפת המשיב אליו, בהיותו משתנה באופן תדיר.
12
- 13 70. זאת ועוד. לא התרשמנו כי המשיב נחשף למידע אשר היה חשוף לימתי מעט' מהחברה בלבד.
14 כפי שגיל העיד בפנינו מלבד המשיב, עובד בשם יונתן, גיל והסמנכ"ל, הייתה קיימת גישה
15 למתכנתים שנדרשו לתכנת ולבנות את המערכת, כאשר גיל לא טרח לפרט כמה מתכנתים
16 עובדים בפועל בחברה (עמ' 16 לפרוטוקול, ש' 21-25). איננו סבורים כי ניתן להסיק מכך כי
17 הייתה קיימת גישה מצומצמת למידע שנחשף אליו המשיב. נוסף על כך, על פי עדותו של גיל
18 לחלק מהעובדים קיימת גישה לממשקים אשר "משקף להם את מה שהם צריכים" (עמ' 11
19 לפרוטוקול, ש' 18-19). אף אם מדובר בגישה "לקריאה בלבד" כנטען על ידי גיל (עמ' 16
20 לפרוטוקול, ש' 19), ברי כי עובדים אלו חשופים למסקנות הפילוחים שנערכו במאגר המידע.
21
- 22 71. עוד יש לציין, כי המבקשת נמנעה מלציין כיצד נקטה באמצעי זהירות להגנה על המידע הסודי
23 לכאורה שעליו היא מבקשת להגן. אם אכן היה בידה סוד מסחרי הראוי להגנה, ברי כי הייתה
24 טורחת לנקוט באמצעי הגנה לשמירתו.
25
- 26 72. אשר לטענה כי המשיב נחשף במאגר ללקוחות המבקשת - על פי ההלכה, רשימת לקוחות
27 עשויה בנסיבות המתאימות להיחשב לסוד מסחרי [ע"א 1142/92 ורגוס בע"מ ואח' – כרמקס
28 בע"מ ואח' וערעור שכנגד (14.4.97) (להלן – עניין ורגוס)]. עם זאת, מלבד אמירה כללית זו,
29 המבקשת כלל לא טרחה לפרט על איזו רשימה מדובר, האם לשיטתה הועברה, ואילו אמצעים
30 היא נקטה על מנת להגן עליה בסוד משכך, טענתה בעניין נדחית.
31
- 32 73. עוד יש לעמוד על כך, שככל שהמבקשת אכן הייתה אווזת במידע סודי, לא הייתה בפניה כל
33 מניעה מלהציג אותו לעיני בית הדין בלבד או לבקש קיום דיון בדלתיים סגורות. יתרה מכך,
34 הייתה פתוחה בפניה האפשרות להציג בפנינו חוות דעת של מומחה בנושא, כפי שנעשה
35 במקרים דומים. המבקשת בחרה שלא לעשות כן, ולא בכדי. על כן, מובן כי אין בידנו לקבל
36 את טענותיה הכלליות בעניין זה.
37
- 38 74. לאור האמור לעיל, אנו סבורים כי המבקשת לא הוכיחה קיומו של תנאי זה וטענותיה בעניין
39 זה, נדחות.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28445-01-24

הכשרה מיוחדת

- 1
2 75. כנזכר בחלק הנורמטיבי, על המעסיק להוכיח כי אכן השקיע משאבים מיוחדים ויקרים
3 בהכשרת העובד ובעקבות זאת העובד התחייב לעבוד אצלו משך תקופה מסוימת, באופן
4 המצדיק את הגבלת העיסוק של העובד לתקופה מסוימת זאת, כתמורה להשקעה של המעסיק
5 בהכשרתו.
6
7 76. במקרה דנן, המבקשת ניכתה את עלות הקורס משכרו של המשיב בסיום עבודתו, כפי הנלמד
8 מתלוש השכר של המשיב לחודש 12/23, ממנו נוכה תחת ניכויי רשות תשלום בסך של 11,467
9 ₪ בגין "החזר תשלום לימודים". בהתאם לכך, התוצאה היא כי הלכה למעשה המשיב מימן
10 את לימודי התעודה שהשתתף בהם, מכיסו. אמנם, נטען על ידי החברה (ולא נסתר) כי ראובן
11 השתתף בקורס על חשבון יום עבודה, אך מודה היא כי הוא השלים יום עבודה זה באופן חלקי
12 בימי שישי, ולא נטען כי השתתפותו בלימודים פגמה בעבודתו באופן כלשהו.
13
14 77. המבקשת מתארת בבקשתה כי לכאורה ניתנה לה התחייבות מאת המשיב כי בתמורה
15 להשתתפותו בקורס, הוא ימשיך לעבוד בחברה במשך 18 חודשים נוספים מיום סיום הקורס,
16 וכן כי התחייב שלא יבקש או יצפה להעלאת שכר במהלך תקופת התחייבות זו (ר' סי' 13
17 לבקשה). על אף האמור, המבקשת מיאנה מלהציג כל ראיה התומכת בטענה על פיה אכן ניתנה
18 התחייבות כאמור.
19
20 78. בתצהירו של ראובן מצהיר הוא כי לא התחייב לעבוד משך 18 חודשים בחברה מסיום הקורס
21 וכי אין אמת בטענה זו, וגם לא בהתחייבות לכאורה שלא יבקש העלאת שכר. עוד צוין על ידי
22 ראובן כי אף לא התחייב לכך בעל פה (סי' 18 לתצהיר ראובן).
23
24 79. בעדותו בפנינו גיל ציין כי התחייבות זו של ראובן לכאורה ניתנה בעל פה, לאחר שראובן איתר
25 ויזם את הקורס. צוין, בין היתר, כי ראובן הגיע עם ההצעה להשתתף בקורס, ולכך יימנע
26 מלבקש העלאת שכר כדי שהחברה תממן את הקורס, והבטיח להישאר בחברה תקופה
27 מסוימת. עוד צוין על ידי גיל כי החברה הכינה מסמך אשר לבסוף לא נחתם אולם, הדברים
28 נאמרו בעל פה מיוזמתו של ראובן והוא עצמו לא ביקש דבר ממה שראובן הציע (עמ' 10
29 לפרוטוקול, ש' 23-27).
30
31 80. על אף האמור לעיל, אין לדברים הללו כל תימוכין בבקשה או בתצהירו של גיל, ואלו הועלו
32 כאמור כטענה מאוחרת בעדותו בפנינו. יתר על כן, העובדה שהמבקשת כן העלתה את שכרו
33 לבקשתו מעידה אף היא כי לא הייתה קיימת כל התחייבות כזו בין הצדדים. לנוכח הדברים
34 האמורים, אין לנו אלא לדחות את טענות המבקשת בעניין קיומה של התחייבות כאמור, שלא
35 הוכחה.
36
37 81. עוד יש לציין, כי על פי גרסת המשיב, הוא לא קיבל כל הכשרה ביוזמת המבקשת על מנת לבצע
38 את התפקידים שביצע בפועל. המשיב מפרט כי עבור תפקיד Head of Customer Success
39 הוא לא קיבל כל הכשרה, אלא חפפה בת מספר ימים מאחד העובדים. אשר לתפקיד Head



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28445-01-24

1 of risk management, גם לתפקיד זה לא קיבל הכשרה כלשהי, ולדבריו עשה שימוש בהבנתו
2 את עולם המסחר וכן עשה שימוש בידע שרכש במקומות העבודה הקודמים (ס' 5-6 לתצהיר
3 המשיב). אין חולק כי הקורס אליו יצא המשיב, הוא כתוצאה מבקשה שלו, ואף רכש כלים
4 לביצוע עבודתו בצורה טובה יותר בהתאם לעדותו (ר' עדותו בעמ' 3, ש' 16-19, וכן מוצג מב/3
5 שצורף במעמד הדיון), מובן כי אין מדובר בהכשרה ייעודית אליה שולחת המבקשת את
6 עובדיה בתפקיד אותו מילא המשיב.

7
8
9 82. אם כן, במקרה דנן, המבקשת לא הוכיחה כי ניתנה למשיב הכשרה מיוחדת המצדיקה את
10 הגבלת חופש העיסוק.

תמורה מיוחדת

11
12
13 83. ראובן התחיל את עבודתו בחברה בחודש 7/21. עם זאת, הסכם ההעסקה שנחתם בין הצדדים
14 נחתם ביום 23.11.21 בלבד ומורה כי שכר הבסיס של המשיב (ללא שעות נוספות) עומד על
15 תשלום בסך של 12,000 ₪ (Exhibit A להסכם ההעסקה). מעדות גיל אנו למדים כי שכרו
16 ההתחלתי של המשיב טרם החתימה על ההסכם עמד על תשלום בסך של 11,000 ₪ (עמ' 11,
17 ש' 3). לא הוצג בפנינו כל תלושי שכר של המשיב אלא תלושי שכרו לשנת 2023, מהם אנו
18 למדים כי בחודש 1/23 שכר היסוד עמד על תשלום בסך של 13,500 ₪, ולאחר מכן, בהתאם
19 לבקשתו שנענתה, החל מחודש 7/23 שכר היסוד שקיבל עמד על תשלום בסך של 19,000 ₪
20 (נספח 3 לבקשה).

21
22 84. אין בידנו להכריע כי השכר שהמשיב קיבל לאורך תקופת העסקתו משקף תמורה מיוחדת
23 המצדיקה את הגבלת חופש עיסוקו. מלבד הפניה של המבקשת להסכם ההעסקה של המשיב,
24 בו צוין כי התמורה המשולמת לו (טרם העלאת שכרו) כוללת תמורה מיוחדת, ראוייה והוגנת
25 עבור התחייבותו שלא להתחרות בחברה משך תקופת העסקתו וכן 12 חודשים לאחר מכן
26 (Exhibit B, סעיף 10), אין טענה בפי המבקשת על אודות רמות השכר הנהוגות בחברה
27 בתפקידים שביצע המשיב או תפקידים דומים לו וכן בעניין השכר המקובל בענף. לא הוכחה
28 אם כן טענת המבקשת כי השכר ששולם למשיב מגלם תמורה מיוחדת עבור התחייבות מצדו
29 שלא להתחרות במבקשת.

30
31 85. לאור כל המקובץ, מסקנתנו היא כי גם טענה זו של המבקשת נותרה כללית ועמומה, וללא
32 הפירוט הנדרש על מנת להוכיח כי קיימת הצדקה להגבלת חופש העיסוק של המשיב.

הפרת חובת תום הלב והאמון

33
34
35 86. עלינו לבחון האם הפר המשיב את חובת תום הלב והאמון בהן הוא חב במסגרת יחסי העבודה
36 בין הצדדים ולאחריה.

37
38 87. בית המשפט העליון קבע בעניין ורגוס כדלהלן :



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28445-01-24

1 "יש לתת את הדעת לאינטרס הציבורי להצבת נורמה של התנהגות
2 המאופיינת בהגינות ובתום לב. בעיקרון, מחייב איזון כזה כי עובד
3 שפרש ממקום העבודה, ישמור על הסודות המסחריים של מעבידו
4 הקודם, יקיים את חובת האמון שלו כלפיו ולא יתעשר על חשבוננו שלא
5 כדין"

6
7 88. בעניין ע"ע (ארצי) גירית בע"מ – מרדכי אביב, [פורסם בנבו] פד"ע ל"ט, 728 (2004)(להלן –
8 עניין גירית) פסק בית הדין הארצי כדלקמן:

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

18
19 89. בפרשת הארה [ע"ע 1688-11-11 הארה תוכניות העשרה בע"מ - אליעזר פן, [פורסם בנבו],
20 4.12.2012, להלן – עניין הארה] הודגש מקומן המרכזי של חובות תום הלב הנאמנות ביחסי
21 העבודה. בעניין הארה, נדונה פעילותם של המשיבים להקמת חברה מתחרה בעת שעבדו אצל
22 המערער, תוך התקשרות עם לקוחותיה, הגם שלא נמצא קשר סיבתי ישיר בין פעולות
23 העובדים לכך שהלקוחות לא המשיכו להתקשר עם החברה, נקבע כי פעילותם מהווה הפרה
24 של חובות תום הלב והנאמנות שחבו המשיבים כלפי המערער. עוד נפסק כי:

25
26 "... אף אם אין מקום לראות במשיב 1 עובד "בכיר", אין בכך כדי להפחית
27 מחובות האמון הבסיסיות שאותן חב עובד למעבידו, וחובות אלה מוטלות
28 על כל עובד מעצם קיומם של יחסי העבודה המקימים חובות תום לב
29 ונאמנות מוגברים."

30
31 90. בעניין ע"ע (ארצי) 62/08 לבל דוד – חברת הדקה ה-90 בע"מ [פורסם בנבו] (27.12.09) בית
32 הדין הארצי עמד על כך שחובות הנאמנות ותום הלב החלות על העובד הן חובות עצמאיות
33 שקיומן אינו תלוי בתניה חוזית מפורשת בין הצדדים [ר' גם הערות בית הדין הארצי בעניין
34 הארה, ס' 10 לפסק הדין].

35
36 91. בעניין קאנטרי פלורס [ע"ע (ארצי) 35403-12-11 קאנטרי פלורס בע"מ - חוה נחמני] [פורסם
37 בנבו] (פורסם ביום 29.11.16), נקבע כדלקמן:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28445-01-24

1
2 **"חובת תום הלב המוטלת על עובד במסגרת יחסי העבודה נקבעה בשורה**
3 **של פסקי דין ומקורה בניסיון ליצור מערכת חברתית ועסקית המושתתת**
4 **על יחסים הוגנים וכללי תחרות אשר בבסיסם יושרה אשר מאפשרת**
5 **קיומה של חברה שבה "אדם לאדם - אדם" (ע"א 207/79 רביב משה ושות'**
6 **בע"מ נ' בית יולס בע"מ, פ"ד לז(1) 533 (1982)). מכח חובה זו מוטלות על**
7 **העובד חובת נאמנות וחובת אמון מוגברות. חובה זו אינה נגזרת מהוראותיו**
8 **של חוק ספציפי אלא מנורמות התנהגות הנפרשות על פני מערכת יחסי**
9 **עובד-מעסיק המוטלות על כל עובד וביתר שאת על עובד בכיר.."**

10
11 92. המבקשת מציירת בפנינו תמונה לפיה המשיב פעל לרקמת מזימה מתוכננת היטב, אשר
12 נעשתה במכחשים, אך לא התרשמנו כי פני הדברים כך. פניות המשיב לחברות מתחרות נעשו
13 על מנת לייצר שיתוף פעולה רוחבי אשר מטרתו סיוע לפעילות המבקשת, כל זאת באישורה
14 ובידיעתה. ראובן הצהיר בעניין זה כי פעולותיו נעשו באישורה של המבקשת, בידיעתה וכן
15 בעידודה, כאשר לא הייתה לו כל כוונה להפיק מכך תועלת אישית (ס' 24 לתצהיר ראובן).

16
17 93. המבקשת מאשרת כי היא אישרה את הפעולות הללו (ר' עדות גיל, עמ' 12 לפרוטוקול, ש' 17-
18 15), ולכן תמוהה הטענה כי פעולות אלו של המשיב נעשו במחשכים. לא הוכח בפנינו כי המשיב
19 פעל להסתרתן של חלק מהפגישות, ועל פי עדותו החברה ידעה מהשיחות שקיים עם גורמים
20 שונים (עמ' 6 לפרוטוקול, ש' 10-11), שכאמור לעיל נעשו באישורה. איננו סבורים כי ניתן
21 להגיע למסקנה כי המשיב הפר את חובת תום הלב והאמון כלפי המבקשת ככל שלא דיווח
22 באופן מלא על פגישות שקיים במסגרת ניסיונותיו לייצר שיתופי פעולה, אשר נעשו כאמור
23 באישורה של המבקשת.

24
25 94. עוד אנו למדים מטענות הצדדים כי הקשר ההתחלתי לחברות מתחרות אלו נעשה באמצעות
26 גישה שהוענקה למשיב לחשבון הטוויטר של החברה, כאשר גיל אישר את גרסת המשיב כי
27 לכ-4-5 עובדים נוספים קיימת גישה לחשבון הטוויטר של החברה (ר' עדותו של גיל, עמ' 9
28 לפרוטוקול, ש' 28), לכן אין מדובר בגישה ייחודית שניתנה לראובן בלבד.

29
30 95. בהתייחס להפניה של המבקשת לעניין ורגוס בהקשר של איסור שימוש במידע קונפידנציאלי
31 לצרכי תחרות במעסיק הקודם. על אף טענת המבקשת בעניין, אין אנו סבורים כי ניתן להקיש
32 מפסק דין זה לענייננו. באותו מקרה הוכח סוג המידע שנטלו עימם המשיבים, נסיבות הוצאתו
33 וכן העברתו לשימוש החברה שהקימו. במקרה דנן, לא הוכח בפנינו ברמה הנדרשת בשלב זה,
34 כי המשיב חשף בפני פאנדינג (וליתר דיוק, לכל חברה מתחרה אחרת) מידע קונפידנציאלי
35 שנמסר לו במסגרת עבודתו, לא במהלך תקופת עבודתו של המשיב, ולא לאחריה. המבקשת
36 לא הוכיחה כי המשיב אכן נטל אינפורמציה קונפידנציאלית והאם פאנדינג אכן עושה שימוש
37 במידע שמטבעו דורש הגנה כסוד מסחרי.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28445-01-24

- 1 96. לדידנו, לא הוכח כי המשיב ניצל ידע שרכש בחברה על מנת לחתור תחתיה כנטען. כמו כן, לא
2 הוכח בפנינו כי פעולותיו של המשיב מול פאנדינג נעשו על מנת להפיק מכך תועלת אישית. כך,
3 גם לא הוכח בפנינו כי המשיב ניצל את קורת הגג שניתנה לו על ידי המבקשת ליצירת קשרים
4 עם מתחריה במטרה להתחרות בה.
5
- 6 97. המבקשת טוענת ל"שיתוף פעולה עסקי" עם פאנדינג, שהמשיב ידע לכאורה שיפגע בה קשות,
7 כאשר ראייה לכך אין בנמצא. כל שיש בידה היא הצעת העבודה שקיבל המשיב מחברת
8 פאנדינג. יצוין בהקשר זה, שהמבקשת הציגה במהלך הדיון הוכחה לפיה המשיב היה בקשר
9 עם חברת פאנדינג בפעם האחרונה ביום 9.11.23 (מוצג מב/6), ולא כשלושה חודשים לאחר
10 שהקשר בין הצדדים נותק, כנטען בתצהיר המשיב (ס' 25 לתצהיר המשיב). עם זאת, הובהר
11 על ידי המשיב כי הוא לא זוכר תאריך מדויק משסגרו בפניו את הגישה למייל שלו בחברה
12 (עמ' 6 לפרוטוקול, ש' 27). מכל מקום, איננו סבורים כי יש בהצעת העבודה שהוצעה למשיב
13 כדי להעיד על הפרת חובת תום הלב והאמון שהוא חב למבקשת. עם זאת, יש בכך רק כדי
14 להעיד שחברת פאנדינג התרשמה מיכולות ראובן ובעקבות כך הציעה לו לעבוד בשורותיה.
15
- 16 98. אשר למעמדו של המשיב - על אף שניכר כי תפקידו של המשיב בחברה היה משמעותי, איננו
17 סבורים כי ניתן ללמוד מחומר הראיות שהוצג בפנינו כי הוא שימש בתפקיד בכיר ביותר
18 במבקשת. לא הוכח בפנינו כי המשיב התווה מדיניות בחברה או כי היה חלק ממקבלי
19 ההחלטות בה.
20
- 21 99. בהתייחס להפניית המבקשת לעניין גירית, נציין כי נסיבות המקרה המנויות בו שונות בתכלית
22 מאלו המונחות לפתחנו, כאשר באותו מקרה מדובר היה בעובדים בכירים אשר במהלך
23 עבודתם אצל המעסיק קשרו קשר עם הסוכן הראשי של מעסיקם לפתיחת עסק מתחרה
24 לאחר סיום עבודתם. לדידנו, לא ניתן להקיש מן הדברים האמורים שם לעניינו, ונדמה כי
25 טענתה זו של המבקשת אין לה מושתת על ראיה כלשהי ולו לכאורה.
26
27
- 28 100. לאור הדברים האמורים לעיל, מסקנתנו היא כי המבקשת לא הוכיחה את התנאים המנויים
29 בפסיקה על מנת להצדיק את הגבלת חופש העיסוק של המשיב. התרשמנו כי הבקשה רוויה
30 השערות ו"ראיות נסיבתיות" בלבד. לא הוכח בפנינו אינטרס לגיטימי שבגיננו יש להגביל את
31 חופש העיסוק של ראובן, המהווה זכות חוקתית.
32
- 33 101. איננו סבורים כי הוכחה בפנינו עילת תביעה המתבססת על זכות שלכאורה קנויה למבקשת.
34 איננו סבורים כי התקיימו התנאים המנויים בדיון למתן הסעד הזמני ובנחיצותו לשם הגשמת
35 המטרה. לא שוכנענו כי מדובר במקרה חריג המצדיק מתן צו עשה זמני, וככל שהמבקשת
36 תוכיח תביעתה במסגרת ההליך העיקרי היא תהיה זכאית לפיצוי כספי.
37
- 38 102. עוד נציין כי מאזן הנוחות נוטה בבירור לטובת המשיב. בחינת הנזק שעלול להיגרם למבקשת
39 מאי מתן הסעדים אל מול הנזק שעלול להיגרם למשיב, מעלה בבירור כי יש לדחות את



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28445-01-24

1 הבקשה. לדידנו, הפגיעה במשיב עשויה להיות ניכרת, עת המבקשת עותרת להגבלת חופש
 2 העיסוק מבלי שהתקיימו התנאים המנויים בפסיקה. בעניין זה, יש להעיר, כי אין נפקא מינה
 3 לכך שהמבקשת ביקשה לכל הפחות להגביל את חופש העיסוק בחברת פאנדינג, שעה שלדידנו,
 4 תנאי הפסיקה אינם מתקיימים במקרה הנדון. אף אם מדובר בסעד זמני שפגיעתו קלה יותר,
 5 אין כל הצדקה להעניק אותו. לצד זאת, החברה כלל לא הבהירה בפנינו מהו היקף הנזק הצפוי
 6 לשיטתה אם לא יינתן הצו, כאשר חסר זה במידע מהווה שיקול נוסף לדחיית הבקשה.

7
 8 103. לאור הדברים האמורים לעיל, הבקשה למתן צו מניעה האוסר על המשיב להתחרות במבקשת
 9 לתקופה של 12 חודשים לפחות, כולל בחברת פאנדינג, נדחית.

10
 11 104. משלא הוכח בפנינו קיומו של סוד מסחרי או קונפידנציאלי בשלב זה, הבקשה למתן צו האוסר
 12 על המשיב לעשות כל שימוש בסודות מסחריים, מידע מסחרי וקניין רוחני של המבקשת,
 13 נדחית.

14
 15 105. בנוסף, משלא הוכח כי בידי המשיב חומרים המצויים ברשותו השייכים למבקשת (ר' עדות
 16 המשיב, עמ' 7, ש' 12-14), הבקשה למתן צו המניעה המורה למשיב להשיב את מלוא החומרים
 17 של המבקשת המצויים ברשותו, נדחית גם היא.

סוף דבר

18
 19
 20
 21 106. הבקשה למתן סעדים ארעיים וזמניים נדחית.

22
 23 107. לאור תוצאת הבקשה תישא המבקשת בשכ"ט עו"ד בסך של 9,000 ₪, אשר ישולמו בתוך 30
 24 ימים.

25
 26 108. המבקשת תודיע בתוך 30 ימים האם היא עומדת על ניהול ההליך העיקרי.

27
 28 עיון 15.4.24.

29
 30 **ניתנה היום, ו' אדר א' תשפ"ד, (15 פברואר 2024), בהעדר הצדדים ותישלח אליהם.**

31
 נציגת מעסיקים גב' דליה
 קוטאי

רוית צדיק, שופטת,
 סגנית נשיאה

נציג עובדים מר אבי
 קמינסקי



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28445-01-24

1
2

