



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 61733-11-21

12 יולי 2022

בפני: כב' השופטת דניה דרורי
נציג ציבור (מעסיקים) מר: זאב לבנברג

המבקשת:

מ.ד. מכניקל דיוויסז בע"מ
ע"י ב"כ: עו"ד שחר לוינזון ועו"ד יוני שליו ריבה

המשיב:

יוסי ניר
ע"י ב"כ: עו"ד עדן ענבר ועו"ד לרה קוניצר ורבה

כונס הנכסים:

עו"ד סער גרשוני

החלטה

עם פתיחת ההליך ניתנו צווים לתפישת מחשבים וציוד המצויים אצל המשיב, ובהמשך ניתן בהסכמה צו המורה למשיב לשמור בסודיות על המידע הסודי של המבקשת. בשלב זה על בית הדין להכריע בבקשה למתן צו להגבלת עיסוקו של המשיב.

רקע עובדתי וההליך עד כה

בפתח הדברים יצוין כי אנו מצויים עדיין בשלביו המוקדמים של ההליך, כך שהרקע העובדתי להחלטה הוא לכאורי.

1. המבקשת, מ.ד. מכניקל דיוויסז בע"מ (להלן – החברה), עוסקת בפיתוח מערכות תרמיות לבחינת שבבים. החברה מספקת שירותים ומוצרים ללקוחות בתעשיית פיתוח השבבים והיא מעסיקה עשרות עובדים. המשיב, מר יוסי ניר (להלן – העובד), מהנדס מכונות בהשכלתו, עבד בחברה מיום 29.9.13. החל משנת 2019 ועד לפיטוריו ביום 17.11.21 שימש העובד בתפקיד סמנכ"ל מכירות ומנהל מחלקת מכירות.

2. עם תחילת עבודתו בחודש 9/13 התחייב העובד לשמור על סודיות בכל האמור בעסקי החברה (להלן - הסכם הסודיות; נספח 8 לבקשה). הסכם הסודיות מגדיר מה יבוא בגדר מידע סודי השייך לחברה, וזה יכלול, בין היתר, מידע בנוגע לתהליכים, מוצרים, מחקר ופיתוח, ייצור, מידע הנוגע להנה"ח של החברה, הנדסה, לקוחות, שיווק, מסחור ומכירה. בהתאם להסכם הסודיות התחייב העובד שלא להשתמש ולא לגלות מידע שהוא רכוש החברה ללא הסכמתה



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 61733-11-21

- 1 המפורשת בכתב ושלא להתחרות בה, וכן הצהיר שידוע לו כי במקרה של הפרה
2 תהיה רשאית החברה לקבל צו עשה וסעד ארעי או זמני למניעת ההפרה או
3 הסרתה.
- 4
5 .3 בהסכם העבודה מחודש 10/19 (נספח 7 לבקשה) התחייב העובד לשמור בסודיות
6 על המידע הנוגע למקום העבודה או מידע שהגיע אליו במסגרת העבודה או
7 בקשר אליה. בהסכם העבודה צוין, בין היתר, שרשימת לקוחות החברה ותנאי
8 ההתקשרות עמם הם בגדר סוד מסחרי, והעובד הצהיר שידוע לו שהמידע
9 שנמצא על גבי מחשבים, מכשיר סלולרי או כלי אחר של החברה הוא בגדר סוד
10 מסחרי או חומר חסוי.
11 על-פי הוראות אותו הסכם התחייב העובד שלא להתחרות בחברה במשך 3 שנים
12 ממועד הפסקת עבודתו.
- 13
14 .4 לחברה קניין רוחני ויידע ייחודי הכולל פטנטים רשומים בישראל ובמדינות
15 אחרות (נספח 5 לבקשה) וכן סודות מסחריים, הכוללים בין היתר מידע טכנולוגי
16 בנוגע להתאמות ושינויים שבוצעו במוצרים עבור לקוחות הקצה. החברה
17 מחויבת כלפי לקוחותיה בהתאם להסכמי סודיות (NDA) שלא לגלות את עצם
18 ההתקשרות עמם וכן את המידע הטכני בנוגע למוצרים ולשירותים שסופקו
19 ובנוגע להתאמתם לצרכי הלקוחות. לטענת החברה, רשימת הלקוחות
20 כשלעצמה, התמחור ושיטת התמחור הם סודות מסחריים, והמידע בנוגע
21 אליהם נשמר בסודיות ואף אינו ידוע לכלל עובדי החברה.
- 22
23 .5 במהלך שנת 2021 חלה ירידה במכירות החברה. ביום 14.9.21 התקיימה שיחה
24 עם העובד בנוגע לאי שביעות מנהליו מביצועיו. בהמשך, זומן העובד לשיחת
25 שימוע, שמועדה נקבע לבסוף ליום 4.10.21 לאחר היעדרות העובד בשל מחלה.
26
27 שיחת השימוע התקיימה ביום 4.10.21. עילות הזימון לשימוע הן: אי עמידה
28 ביעדי מכירות, אי עמידה בדרישות הפיתוח העסקי, היעדר תיעוד, כשלים
29 בניהול הצוות, בעיות משמעת ושימוש בכרטיס אשראי של החברה ללא אישור.
30 במהלך השיחה הועלתה אפשרות שהעובד יועבר לתפקיד אחר.
- 31
32 בשיחה נוספת מיום 11.10.21 הוצע לעובד לשמש בתפקיד מנהל פיתוח עסקי
33 לתקופת ניסיון בת שנה והוסבר לעובד, בין היתר, כי בתפקידו החדש לא יהיה
34 זכאי לתשלום בונוס. העובד התבקש להודיע עד ליום 17.10.21 אם הוא מקבל



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 61733-11-21

- 1 את ההצעה לשמש בתפקיד החדש. כעולה מסיכום השיחה החברה התחייבה
2 לבחון את בקשת העובד לסיים את תפקידו כסמנכ"ל שיווק בסוף השנה
3 האזרחית, ולא באופן מיידי. בהמשך (בתאריכים 18.10.21 ו- 26.10.21) נערכו
4 שיחות נוספות באשר להמשך עבודתו של העובד, ובסופו של דבר הצדדים לא
5 הגיעו להסכמות בנוגע לשיבוצו של העובד בתפקיד חדש.
6 החל מיום 27.10.21 נעדר העובד מעבודתו שוב בשל מחלה.
- 7
8 לפי הנתונים שהוצגו בפנינו (דו"ח מומחה מחשבים מר יואב זילברשטיין (להלן
9 – **המומחה או מומחה המחשבים**) שצורף לבקשה מיום 25.11.21), החל מיום
10 1.10.21, ובעודו נעדר מעבודתו בשל מחלה, החל העובד להעביר מסמכים שונים
11 משרתי החברה לתיבות דוא"ל פרטיות שברשותו. בין המסמכים שהועברו -
12 דו"ח הצעות מחיר, רשימת הזמנות לקוחות, רשימת אנשי קשר, פירוט פגישות,
13 מידע הנדסי, תמונות של מוצרים ומפרטים, הצעות מחיר, מידע חשבונאי ועוד.
14 במקביל, המסמכים שהועברו נמחקו מתיבת הדוא"ל היוצא של העובד בחברה
15 ואף מתיבת הפריטים שנמחקו. מחיקה "כפולה" זו מחזקת את ההתרשמות
16 שהדבר נעשה לשם טשטוש העקבות של פעולות משלוח המסמכים והעתקתם.
- 17
18 ביום 2.11.21, עדיין במהלך ההיעדרות בשל מחלה, פקד העובד מעבדת מחשבים
19 בנהריה - "המחשב של עופר" (להלן – **החנות או המעבדה**), והסתייע בשירותי
20 החנות לשם העתקת המידע ממחשב נייד של החברה שנמצא ברשותו למחשב
21 נייד ישן יותר, אף הוא רכוש החברה. לשם העתקת המידע ממחשב אחד לשני,
22 נעשה שימוש בדיסק קשיח מתוצרת Toshiba השייך למעבדה, וזה נתפס
23 בהמשך. על-פי דו"ח מומחה המחשבים, הקובץ שנמצא על גבי הדיסק של החנות
24 נוצר ביום 2.11.21 בשעה 11:31, והגישה האחרונה אליו היתה באותו יום בשעה
25 11:57. בשלב זה לא הוצגה בפנינו אינדיקציה לכך שהמידע הועבר הלאה מאותו
26 דיסק או שנעשה בו שימוש לאחר אותו מועד.
- 27
28 ביום 16.11.21 בשעת לילה מאוחרת התקבלה התראה אצל צוות ה-IT של
29 החברה על כך שנפח גדול של מידע מועבר על-ידי העובד מתוך שרתי החברה אל
30 התקן חיצוני. בבדיקה שבוצעה בבוקר יום 17.11.21 תוך שחזור מידע משרתי
31 מיקרוסופט, נמצא שהמידע שהועבר כולל מידע שיווקי, מידע בנוגע למכירות
32 החברה, הוראות עבודה ומידע הנדסי, רשימת אנשי קשר, פרטי התקשרות עם
33 סוכני מכירות ומידע בנוגע למחירים ושיטות תמחור. בין המסמכים שהועברו



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 61733-11-21

- 1 גם קבצים מסוג PST הכוללים את כלל המידע האצור בתוכנות outlook של מי
2 מעובדי החברה וכן מידע פיננסי לרבות דו"ח רווח והפסד.
- 3
4 בסמוך לאחר קבלת ההתראה, נחסמה הגישה של העובד לשרתי החברה והעובד .9
5 זומן לפגישה עם מנהליו. זו התקיימה ביום 17.11.21, ובמהלכה נמסרה לעובד
6 הודעת פיטורים. באותו מעמד נדרש העובד למסור את הטלפון הנייד והוא לווח
7 לביתו לצורך איסוף המחשב הנייד.
- 8 במסגרת השיחה מיום 17.11.21 (התמלול – נספח 18 לבקשה) עומת המבקש עם
9 הטענה בדבר העתקת או העברת מסמכים. בתגובה השיב העובד **"זה לא פעם**
10 **ראשונה שאני נוהג להוציא קבצי אקסל של מכירות ושל הצעות מחיר, של**
11 **מכירות כדי לנתח אותם ולעשות ניתוח, ללמוד מזה ולראות על מגמות ועל**
12 **דברים לעשות ניתוחים של זה, זה לא פעם ראשונה...".** כשעומת עם הטענה
13 שבוצעו העברות מידע ומחיקות בשעה 22:45 בלילה השיב **"פעם ראשונה שאני**
14 **עושה מחיקות של דברים?"** ולבסוף ניסה להסביר **"אני באמת לא, לא**
15 **התכוונתי לעשות שום דבר לא טוב...".**
- 16 יצוין בשלב זה שההסבר לפיו העביר קבצים על מנת לנתח את נתוני המכירות
17 נשמע דחוק ואינו מעורר אמון. מדובר בעובד הנמצא בהליך פיטורים ולאחר
18 שיחת שימוע, ובמועד העברת המסמכים העובד נעדר מעבודתו בשל מחלה.
- 19
20 למחרת היום יצרה בת זוגו של העובד קשר טלפוני עם מנהל החברה (תמליל .10
21 השיחה נספח 19 לבקשה) ומסרה, בין היתר, **"אני יודעת שהוא עשה מלא דברים**
22 **לא... וסתם תאמין לי שזה סתם. אני מכירה את יוסי שנים כאילו, הרבה**
23 **דברים הוא עושה, הוא לא מתכוון בכלל... בלי שום כוונה... זה סתם ברגעי**
24 **ריתחה כאלה, שסתם סתם עשה כמה דברים מפחדים או מכעס או מ... ממש."**
25 בשיחה לא ניתן פירוט במה הדברים אמורים, אך יש באמור משום חיזוק לגרסת
26 החברה בדבר ביצוע מהלכים שאינם כדוין.
- 27
28 ביום 24.11.21 הגישה החברה, במעמד צד אחד, בקשה דחופה למינוי כונס .11
29 נכסים ותפישת מחשבים, חומרי מחשב, מידע ופלט לפי סעיפים 16-17 לחוק
30 עוולות מסחריות, תשנ"ט-1999 (להלן - **חוק עוולות מסחריות**), וכן בקשה למתן
31 צו מניעה האוסר על העובד לעשות שימוש בסודותיה המסחריים של המבקשת,
32 והאוסר עליו להתחרות בה.





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 61733-11-21

- 1 לבקשה צורפה חוות דעתו של מומחה המחשבים בנוגע להעסקה, להעברה,
2 ולמחיקת חומרים השייכים לחברה בידי העובד, וזאת על יסוד בדיקה שערך
3 בשרתי החברה ובמחשב הנייד של העובד שהוחזר לחברה ביום 17.11.21.
4 המומחה פעל לשחזור חקירתו של מידע גלוי ומחוק האגור המחשב ולשחזור
5 פעולות שביצע העובד בטרם החזיר את המחשב הנייד לידי החברה, בין השאר
6 על מנת לבחון האם העובד חיבר מדיה חיצונית למחשב, האם הועתק מידע
7 להתקן חיצוני, האם נמחק מידע מהמחשב ואם כן – מתי.
8
9 12. מחוות הדעת המומחה כפי שצורפה לבקשה מיום 24.11.21 עולה שבסמוך לפני
10 השבת המחשב הנייד לרשות החברה (בשעה 38: 9 ביום 17.11.21) נמחקו 140
11 קבצים מאותו מחשב נייד. כן מצא המומחה שקבצים רבים נמחקו זמן לא רב
12 קודם לכן, ביום 15.11.21. לדעת המומחה, טווח הזמנים המזערי בין מועדי
13 הגישה לקבצים השונים מצביע ברמת ודאות גבוהה על כך שהמסמכים הועתקו
14 ליעד אחר בטרם נמחקו. בחוות דעתו הראשונית מצא המומחה אינדיקציות לכך
15 שלמחשב הנייד חוברו התקנים חיצוניים (USB), פעולה שתועדה לאחרונה ביום
16 17.11.21, בסמוך לפני השבת המחשב לחברה. עוד נמצאו ראיות לכך שהעובד
17 העתיק מידע לתוך אותם דיסקים חיצוניים, בין השאר קובץ בשם customer
18 all. עוד הועתקו מסמכים בשם לקוחות 2021 וכן קובץ PST – גיבוי של חשבון
19 דוא"ל, יומן ואנשי קשר בתוכנת outlook – קובץ הכולל עשרות ואולי אף מאות
20 אלפי פריטים. בתיבת הדוא"ל הנכנס לבדה נמצאו 26,681 פריטים נכון ליום
21 השבת המחשב, 17.11.21, וכן מאות אנשי קשר. כן הועתקו קבצים ששםם דו"ח
22 רווח והפסד, רשימת מחירים 2019, מצגות כלליות מוצרים, תלושים מחלקת
23 שיווק ועוד ועוד.
24 יצוין כי באותו שלב היתה לעובד גישה למספר חשבונות outlook של עובדים
25 נוספים בחברה, על כל המידע האצור בהם שנפחו עצום ומגיע לכ- GB 120.
26
27 13. ביום 27.11.21 התקיים דיון בבקשה במעמד צד אחד, ובהחלטה מיום 28.11.21
28 התקבלה בקשת החברה למתן צו אנטון פילר. באותה החלטה קבענו שמהראיות
29 הלכאוריות שהוצגו באותו שלב התמלאו התנאים המצדיקים מינוי כונס נכסים
30 לצורך תפיסת חומר ומידע, שכן בוססה די הצורך הטענה בדבר חשש של ממש
31 לביצוע עוולה לפי חוק עוולות מסחריות וכן בדבר ביצוע פעולות חריגות של
32 העתקה ומחיקה בידי העובד. כן שוכנענו במידה מספקת, נכון לאותו שלב,



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 61733-11-21

- 1 שמדובר במידע שהוא בגדר סוד מסחרי של החברה ואשר הוא בגדר נכס ממשי
2 מוגן.
- 3 בהתאם לאותה החלטה מונה עו"ד סער גרשוני ככונס נכסים (להלן – **כונס**
4 **הנכסים**), לשם חיפוש, העתקת ותפיסת מחשבים, מכשיר סלולרי, ציוד היקפי,
5 לרבות כוננים חיצוניים ואמצעי אחסון מידע דיגיטלי, חומרי מחשב, מידע ופלט,
6 וכן מסמכים אחרים הנוגעים למידע סודי של החברה והמצוי בידי העובד, בכליו
7 או בביתו.
- 8 במסגרת ההחלטה מיום 28.11.21 ניתן גם צו ארעי המורה לעובד שלא לעשות
9 שימוש בקניינה של המבקשת ובסודותיה המסחריים, ולא לעשות כל פעולה
10 להפצת המידע, כמו גם צו ארעי המורה לעובד שלא להתחרות בחברה ושלא
11 לפנות לגופים המתחרים בה או הפועלים בתחום עיסוקה.
- 12
- 13 14. הצו בוצע בביתו של העובד ביום 30.11.21. כעולה מדו"ח כונס הנכסים (הוגש
14 ביום 5.12.21), במסגרת החיפוש נתפס, בין היתר, מחשב נייד ישן של החברה
15 וזאת ברכבה של הגב' רוטר, בת זוגו של העובד (להלן – **בת הזוג**). עוד נתפסו
16 שני דיסקים קשיחים (השייכים לחברה), חשבון GOOGLE המזוהה עם שמו
17 של העובד, וכן מכשיר טלפון נייד (שאת תוכנו לא ניתן היה לבדוק באותו שלב
18 בהיותו מוגן סיסמה). במסגרת הליך התפישה נערך חיפוש אחר התקן נייד
19 מתוצרת San disk מדגם Cruiser blade (להלן- **ההתקן**). בעת החיפוש העובד
20 מסר לכונס הנכסים שלא ידוע לו על התקן זה.
- 21 באותו שלב, כל התפוסים הועסקו לחזקת המומחה שהערך הפרדה בין חומרי
22 הפרטיים של העובד לאלה של החברה.
- 23
- 24 15. דיון ראשון במעמד שני הצדדים התקיים בתאריך 6.12.21.
- 25 בדיון הוברר כי ביום 2.11.21 נעזר העובד בשירותי החנות לשם העתקת המידע
26 ממחשב נייד אחד לשני, וכי לשם כך נעשה שימוש בהתקן השייך לחנות.
27 בהסכמת העובד, ניתן באותו שלב צו נלווה לשם חיפוש ותפיסת ההתקן בחנות.
28 הליך תפיסה בחנות בוצע ביום 7.12.21. מדו"ח כונס הנכסים עלה כי כל המדיות
29 מסוג Disk on key של חברת Sandisk נבדקו וזוהה ההתקן אשר חובר למחשב
30 החברה. מדו"ח בדיקת המומחה עולה כי ההתקן מכיל תוכנת העתקה המשמשת
31 טכנאי מחשבים. תוכן המידע המועתק לא נשמר בהתקן אלא מועתק למדיה
32 אחרת כדוגמת דיסק קשיח חיצוני.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 61733-11-21

- 1 לאחר בדיקת כל המדיות בחנות, נזכר בעל החנות כי במסגרת מתן השירות
2 לעובד עשה שימוש בדיסק קשיח נוסף, מתוצרת TOSHIBA (להלן - הדיסק).
3 לאחר שבחן את תוכנו, קבע המומחה כי הדיסק חובר למחשב החברה בתאריך
4 2.11.21. בדיסק נמצא מידע של החברה לרבות קובץ outlook של העובד, המכיל
5 להערכת המומחה לכל הפחות עשרות אלפי תכתובות דוא"ל. המומחה ציין כי
6 מדובר בעותק גלוי, ולא מחוק. באופן זה, מי שמחזיק בדיסק יכול לעשות שימוש
7 במידע.
8 בדיקה של נתוני מצלמות האבטחה של החנות העלתה כי העובד ביקר בחנות
9 ביום 2.11.21 והביא עמו שני מחשבים.
10
11 16. העובד ביקש לבחון, בטרם ימחק המידע ממכשיר הטלפון הנייד שלו, אם
12 הותקנה במכשיר תוכנת מעקב (בקשה מיום 16.12.21 והודעה משלימה מיום
13 21.12.21). העובד טען שכשבוועיים לפני סיום עבודתו בחברה, העביר מידע
14 מהמכשיר הנייד שהוחזר לחברה למכשיר הטלפון החדש שרכש, ויתכן כי
15 במסגרת זו הועברה למכשירו האישי תכנת מעקב. במסגרת ההבנות בין הצדדים
16 (הודעה מיום 22.12.21) הוסכם, בין השאר, שבאותו שלב לא תיעשה בטלפון
17 הנייד כל פעולת פירמוט או מחיקה, עד לקבלת הוראה אחרת.
18 בהמשך הודיע העובד (הודעה מיום 12.1.22) כי הוא מוותר על הליך בדיקת
19 הטלפון הנייד, וכי אינו מתנגד לכך שהמומחה יבצע איפוס של המכשיר.
20 בטרם הושב מכשיר הטלפון האישי לידי העובד, בוצעו פעולות לשם איתור
21 קבצים המכילים מידע של החברה ושם העברת המידע הפרטי האצור במכשיר
22 לידי העובד, הכל כאמור בהודעה מוסכמת מיום 22.12.21, שקיבלה תוקף של
23 החלטה.
24
25 17. ביום 24.1.22 הוגש דו"ח סופי של כונס הנכסים על הליך התפיסה, וזאת לאחר
26 שנערכה הפרדה בין המידע האישי של העובד שהיה אצור בהתקנים השונים לבין
27 המידע של החברה. לאחר השלמת מלאכת המיון קבע המומחה (נספח 1 לדו"ח
28 כונס הנכסים), כי בדיסקים הקשיחים שנתפסו נמצאו 12,916 קבצים (בנפח
29 כולל של כ- GB187) הכוללים מידע של החברה. בתפיסה במעבדת המחשבים
30 נמצא שריד לקובץ דוא"ל המכיל מאות הודעות דוא"ל ובהן מידע של החברה.
31 לגבי חשבון GOOGLE שנתפס נמצאו 1,565 תמונות השייכות לחברה. על
32 המחשב הנייד הישן שנמצא בחצרי העובד נמצא מידע רב השייך לחברה. על גבי



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 61733-11-21

- 1 מכשיר הטלפון נמצאו 712 קבצים בנפח GB3.93 הכוללים תמונות, סריקות
2 מסמכים, ו- 11 הקלטות.
- 3
4 18. במסגרת כתב התביעה, עתרה החברה למתן צווים האוסרים על העובד לעשות
5 שימוש במידע של החברה והמורים לעובד שלא להתחרות בחברה ולא לפנות
6 לגורמים מתחרים בה או גורמים הפועלים בתחום עיסוקה למשך 3 שנים; מתן
7 סעד הצהרתי לפיו לאור התנהלותו העובד אינו זכאי לקבלת בונוסים, הודעה
8 מוקדמת ופיצויי פיטורין בשל הפרת הסכם העבודה והסכם הסודיות; מתן סעד
9 כספי של חיוב העובד בפיצוי ללא הוכחת נזק בגין גזל סוד מסחרי.
- 10 עם הגשת כתב ההגנה מטעמו, הגיש העובד כתב תביעה שכנגד במסגרתו עתר
11 לחיוב החברה בתשלום בונוס, שכר ותנאים סוציאליים בתקופת חלף ההודעה
12 המוקדמת, בפיצויי פיטורין, ובפיצוי חלף הפקדות בחסר לקרן השתלמות.
- 13
14 19. כאמור, הצדדים הסכימו כי הצו הזמני שהורה לעובד שלא לעשות שימוש במידע
15 סודי של החברה יהפוך לקבוע, ולהסכמה זו ניתן תוקף של החלטה ביום
16 6.12.21.
- 17 עוד הסכימו הצדדים כי לאחר שיוגשו דו"ח סופי של מומחה המחשבים ושל
18 הכונס, תינתן החלטה בבקשה בעניין איסור התחרות לאחר שהצדדים יסכמו
19 את טענותיהם, וזאת מבלי שהמצהירים יחקרו (פרו' מיום 6.12.21).
- 20
21 טענות הצדדים בשאלת הגבלת העיסוק
- 22 20. לטענת החברה, יש להגביל את עיסוקו של העובד בתחום פעילות החברה –
23 בדיקות תרמיות של מוליכים למחצה – וזאת למשך התקופה החוזית המוסכמת
24 בת 3 שנים. העובד נהג בחוסר תום לב וגזל סודות מסחריים, תוך שהוא מסתיר
25 את מעשיו ופעולותיו. המידע שנלקח שלא כדין על-ידי העובד עלול לשמש לשם
26 פגיעה חמורה בחברה ולחשוף אותה לטענות מצד לקוחות עמם התקשרה
27 בהסכמים המחייבים אותה לשמור בסודיות את עצם ההתקשרות כמו גם את
28 המידע הטכני בנוגע למוצרים ולשירותים שסופקו ובנוגע להתאמתם לצרכי
29 אותם לקוחות. גם כעת יש חשש שהעובד שמר העתקים מהמידע ששיכפל וככל
30 שלא יוגבל עיסוקו הוא עלול לנצל את המידע שברשותו בין אם באמצעות חברה
31 מתחרה או בפיתוח עסק עצמאי בתחום, הכל תוך שימוש במידע סודי של
32 החברה.





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 61733-11-21

1 בנוסף, כך טוענת החברה, יש להשית על העובד את הוצאות החברה בניהול
2 ההליך עד כה בסך 307,701 ₪ (כמפורט בנספח ב' לסיכומי החברה).
3
4 21. העובד טוען כי לא עשה כל פעולה על מנת לפגוע בחברה ולא היתה לו כל כוונה
5 לעשות שימוש בקניינה של החברה או בסודותיה או לחשוף מידע בפני גורם
6 שלישי כלשהו. העובד שיתף פעולה עם החברה, על אף שסולק ממקום העבודה
7 בבושת פנים, ושיתוף הפעולה מצידו מהווה ראיה לכך שלא היה לו מה להסתיר
8 וכי לא עשה שימוש במידע אשר נמצא בנכסים שתפס הכונס. בהתאם, העובד
9 אף נתן הסכמתו לכך שיינתן יינתן צו המונע ממנו לעשות שימוש בקניינה של
10 החברה ובסודותיה, להפיץ מידע הנוגע לה ולעסקיה ולפנות לגופים המתחרים
11 בחברה במטרה לעשות שימוש במידע.
12 העובד מתנגד להטלת הגבלות על חופש העיסוק וטוען כי אין למנוע ממנו
13 להמשיך ולפעול בתחום בו פיתח מומחיות. העובד לא זכה לתמורה מיוחדת ולא
14 עבר הכשרה מיוחדת מטעם החברה, ומכאן שאין הצדקה להטיל מגבלות מסוג
15 זה.

דיון והכרעה

16
17 22. לזכות לחופש העיסוק, הזכות לעבוד בכל עיסוק, מקצוע או משלח יד, הוקנה
18 מעמד חוקתי בהוראות חוק היסוד: חופש העיסוק.
19 בע"א 6601/96 AES SYSTEMS INC – סער, פ"ד נד (3) 850 (מיום 28.8.00)
20 (להלן – ענין סער) נפסק כי לתניה המגבילה את חופש העיסוק של העובד לאחר
21 סיום עבודתו יינתן תוקף רק מקום בו היא מגנה על אינטרסים לגיטימיים של
22 המעסיק. אינטרס קנייני של המעסיק בשמירה על סודותיו המסחריים ייחשב
23 כאינטרס לגיטימי לעניין זה שיכול להצדיק פגיעה בחופש העיסוק של העובד
24 לאחר תום תקופת העבודה. עוד נפסק בעניין סער כי את ההיקף ההגבלה יש
25 לקבוע על-פי מבחנים של סבירות ומידתיות, ותוך התחשבות באינטרס
26 הלגיטימי של העובד להשתכר למחיתו ולעבוד בתחום בו רכש מיומנות.
27 בע"ע (ארצי) 164/99 דן פרומר וצ'ק פוינט טכנולוגיות תוכנה בע"מ – רדגארד
28 בע"מ, פד"ע לד 294 (4.6.99) (להלן - עניין צ'ק פוינט), נקבע שלתניית הגבלת
29 עיסוק בחוזה עבודה אישי יש ליתן תוקף רק אם היא סבירה ומגנה בפועל על
30 אינטרס לגיטימי של המעסיק, שאם לא כן יגבר עקרון חופש העיסוק. באותו
31 הליך נימנו ארבעה דוגמאות לאינטרסים לגיטימיים שעשויים להצדיק הטלת
32 הגבלות על חופש העיסוק של העובד לאחר סיום יחסי העבודה, והם: סוד
33



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 61733-11-21

- 1 מסחרי של המעסיק; הכשרה מיוחדת והשקעת משאבים של המעסיק בעובד;
2 קבלת תמורה מיוחדת עבור הגבלת העיסוק; נסיבות בהן מופרות חובות תום
3 הלב וההגינות של העובד. בעניין צ'ק פוינט הודגש שאין מדובר ברשימות נסיבות
4 סגורה.
- 5 בע"ע (ארצי) 189/03 גירית בע"מ – מרדכי אביב ואח', פד"ע לט 728 (18.12.13)
6 (להלן – עניין גירית), הוגבל עיסוקם של עובדים למשך 12 חודשים ממועד סיום
7 ההעסקה לאחר שנקבע שהעובדים פגעו באינטרס הקנייני הלגיטימי של
8 המעסיק וזאת בחוסר תום לב קיצוני, כאשר בעודם מועסקים קשרו קשר עם
9 ספק פתיחת עסק מתחרה לאחר סיום עבודתם. בעניין גירית הושם דגש מיוחד
10 על שיקולים של אמון, הגינות, תום לב ומסחר הוגן ונפסק שהפרת חובות אלה
11 תצדיק פגיעה בחופש העיסוק.
- 12
13 23. טענת החברה לפיה המידע שנתפש ברשות העובד במסגרת צווי החיפוש
14 והתפישה הוא בגדר מידע סודי העולה כדי סוד מסחרי – לא נסתרה, והעובד
15 כלל לא טען אחרת. הדעת נותנת כי המידע הכולל הצעות מחיר, מידע הנדסי,
16 נתוני מכירות, נתונים פיננסיים ועוד – עונה על הגדרת סוד מסחרי כאמור בסעיף
17 5 לחוק עוולות מסחריות. מדובר במידע עסקי שאינו נחלת הכלל ואשר החברה
18 נקטה אמצעים על מנת לשמור על סודיותו. על האמצעים שנקטה החברה ניתן
19 ללמוד מההתראות שהתקבלו על עצם העתקת ומחיקת הקבצים, מהטיפול
20 המהיר בדרישה להשבת המחשב והציוד, ומהפניה לבית הדין תוך הסתייעות
21 בכונס הנכסים ובמומחה המחשבים – כל זאת כדי לצמצם ככל הניתן את
22 חשיפת המידע ברבים.
- 23
24 24. מהעובדות הלכאוריות כמפורט לעיל עולה כי עוד במהלך קיומם של יחסי עבודה
25 בין צדדים, בעוד העובד מדווח על היעדרות בשל מחלה, הוא פועל על מנת
26 להעתיק מידע סודי של החברה להתקנים שונים, שלחברה אין גישה אליהם.
27 המידע הסודי שהועתק כלל מידע הנדסי, הצעות מחיר, מפרטים ותמונות של
28 מוצרים, כמו גם מידע פיננסי. העובד פעל להעתקה של כלל המידע שנצבר ב-
29 outlook של עובדים בחברה (קבצי PST), כל זאת בהיקפי מידע עצומים.
30 נוסף על ההעתקה הסיטונית של המידע, התמונה העובדתית כפי שנפרשה עד כה
31 מצביעה על כך שהעובד פעל על מנת להסתיר ולטשטש את פעולותיו, ולא מיהר
32 לשתף פעולה עם החברה באיתור המידע.
33



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 61733-11-21

1 בדו"ח המומחה צוין כי פעולת ההעסקה לוותה במחיקה של הקבצים מתוך
2 תיבת הדוא"ל, באופן שנועד ככל הנראה לטשטש את הדברים. בהמשך, במעמד
3 שיחת הפיטורים העובד הכחיש את הטענות בדבר העסקה נרחבת של מידע
4 והסביר כי הדבר נעשה לצרכי עבודה שוטפים בלבד – טענה שאינה מתיישבת
5 עם היקף החומר והמידע שהועתק, ואף אינה מתיישבת עם העובדה שהדברים
6 נעשו במהלך היעדרות בשל מחלה ובין השאר גם בשעת לילה מאוחרת.
7
8 בהמשך, בעת ביצוע צו החיפוש והתפישה ביום 28.11.21 בביתו של התובע,
9 הכחיש התובע שימוש בדיסק חיצוני שעליו הועתק המידע, הסביר שאינו יודע
10 באיזה דיסק מדובר, ולאחר מכן שינה את גרסתו והסביר שאינו יודע היכן נמצא
11 הדיסק, עד ששעה לאחר מכן הציג את הדיסק שנמצא כל אותה עת במחסן מחוץ
12 לביתו (פירוט בנספח 1 לדו"ח כונס הנכסים). מדו"ח מומחה המחשבים עולה כי
13 בכונן זה נמצא מידע של החברה.
14
15 במהלך אותו חיפוש מיום 28.11.21 נמצא בתא המטען של כלי הרכב של בת זוגו
16 של התובע מחשב נייד ישן, רכוש החברה. כמפורט לעיל, באותו שלב העובד כבר
17 פוטר ונדרש להשיב לחברה את הציוד השייך לה, השיב את המחשב הנייד בו
18 עשה שימוש באותה עת והמשיך להחזיק במחשב נייד ישן יותר (הוא זה שנמצא
19 בתא המטען של הרכב), מבלי לדווח לחברה. על גבי אותו מחשב נייד ישן מצא
20 מומחה המחשבים מידע רב של החברה. עוד ציין המומחה בחוות דעתו כי מחשב
21 נייד זה הופעל ביום 20.11.21, כלומר לאחר שהסתיימו יחסי העבודה והעובד
22 השיב לחברה את המחשב הנייד החדש. התובע לא סיפר לכונס הנכסים על
23 הימצאות המחשב (וגם לא על כך שעשה באותו מחשב שימוש בעת שפנה
24 למעבדת המחשבים ביום 2.11.21 כדי להעתיק את המידע לאותו מחשב נייד,
25 כעולה מצילומי אבטחה של המעבדה), והדברים התגלו במהלך חיפוש שנערך
26 ברכב ביוזמת הכונס.
27
28 הגם שכבר במעמד החיפוש בביתו של התובע עומת התובע עם הטענה שאחד
29 ההתקנים שאליו הועברו מידע של חברה לא נמצא, לא סיפר התובע באותו
30 מעמד שלשם העתקת הקבצים הוא נעזר במעבדת מחשבים, והדברים לא צוינו
31 גם בתצהיר התשובה שהגיש ביום 5.12.21 (שם הודגש שמידע של החברה לא
32 נחשף בפני צד שלישי).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 61733-11-21

- 1 מידע זה נמסר לב"כ החברה רק ביום שנקבע לדיון, 6.12.21. במעמד הדיון
2 הסביר העובד שנעזר בשירותי המעבדה כדי לבצע גיבויים, ציין כי אותו התקן
3 שהחברה וכונס הנכסים מחפשים אחריו הוא של אותה מעבדה, ופרט כי וידא
4 שהמידע של החברה נמחק מאותו התקן שברשות המעבדה (פרו: 7; ש: 19
5 ואילך). אלא שחיפוש במעבדה שבוצע ביום 7.12.21 העלה כי ברשות המעבדה
6 דיסק נוסף שבו נמצא מידע גלוי של החברה (סעי' 2.13 ואילך לדו"ח כונס הנכסים
7 מיום 9.12.21).
- 8
9 .25 ההתנהלות המתוארת לעיל, כפי שהצטיירה מתוך הראיות הלכאוריות שהוצגו,
10 מדו"חות כונס הנכסים ומומחה המחשבים ומדברים שהעובד עצמו מסר
11 בתצהיר התשובה ובדיון, והכוללת פעולות בוטות של העתקה, שכפול, החבאת
12 והסתרת התקנים המכילים מידע סודי של החברה והותרת מידע סודי גלוי בידי
13 צד שלישי, מלמדת על חוסר תום לב מצד העובד. בהקשר זה אין להתעלם
14 ממעמדו הרם של העובד בחברה בתפקידו כסמנכ"ל מכירות, וכמי שהוצע לו
15 לשמש בתפקיד מנהל פיתוח עסקי. על כל עובד מוטלת חובת נאמנות ואמון
16 מוגברת כלפי מעסיקו, קל וחומר כשמדובר בעובד בכיר כדוגמת המשיב כאן.
- 17
18 .26 העובד טען כי נעדר מעבודתו עקב מסכת לחצים שהופעלה עליו והמסמכים
19 הועתקו על מנת להמשיך ולעבוד ולהתמודד עם טענות שהחברה העלתה בנוגע
20 להצלחתו בתפקידו. עוד נטען שהעובד חשש שככל שלא תהיה לו גישה לכל
21 אותם חומרים תיפגע יכולתו לעמוד על מלוא זכויותיו על-פי דין.
- 22 בשלב זה של ההליך נראה לכאורה שאין בהסבריו של העובד כדי להדוף את
23 הטענות החמורות שהעלתה החברה בבקשה. המידע הסודי של החברה נותר
24 חשוף בפניו של התובע באמצעות המחשב הנייד שנמסר לשימושו במהלך כל
25 תקופת עבודתו, וכך היה גם במהלך תקופת המחלה. בנסיבות אלה לא ברור
26 מדוע יש צורך בהעתקה של מידע נוסף (לרבות העתקי התכתבויות של עובדים
27 אחרים, מידע טכני בנוגע לשינויים והתאמות עבור לקוחות, הצעות מחיר וכו'),
28 מדוע יש צורך במחיקת ההודעות באמצעותן הועבר המידע או גיבוי המידע על
29 גבי התקנים ומחשבים אחרים, ובוודאי שלא נראה שיש צורך במה שנראה כמו
30 הטמנה והסתרה של ההתקנים במחסן או בתא המטען של הרכב.
- 31 הסבר אפשרי למניעיו של העובד נמצא בדברים שמסר לכונס הנכסים במעמד
32 החיפוש לפיהם הוא מחזיק במידע כמעין ערבון להבטחת חיוביה של החברה
33 כלפיו בסך חצי מיליון ₪ לטענתו (פירוט של הליך החיפוש והתפישה מיום





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 61733-11-21

1. 30.11.21, רישום משעה 6:50, נספח 1 לדו"ח כונס הנכסים מיום 5.12.21.
- 2 העובד בטיעונו כלל לא התמודד עם אמירה זו, העומדת לכאורה בסתירה
- 3 לטענה שמדובר בהתנהלות תמימה המכוונת כל כולה לאפשר לעובד להתמודד
- 4 עם טענות המעסיקה בנוגע לביצועיו.
- 5
- 6 העובד טען כי מהדו"ח הסופי של מומחה המחשבים עולה כי אין בסיס לחשש .27
- 7 בדבר זליגת המידע לצדדים שלישיים מלבד חנות המחשבים, הוכח שלא נעשה
- 8 שימוש במידע ולא היתה כוונה לעשות כן, ולא הועלתה טענה כי העובד עמד
- 9 בקשר עם לקוחות של החברה או חברות מתחרות לה.
- 10 אכן, מהראיות שהוצגו עד כה לא ניתן ללמוד על שימוש שהעובד עשה בפועל
- 11 במידע שצבר. יחד עם זאת, עצם העתקת המידע להתקנים חיצוניים, הסתרתם
- 12 של ההתקנים וההסתייעות בגורם שלישי לשם ההעתקה תוך חשיפת
- 13 המידע בפניו – כל אלה חשפו כבר בשלב זה את החברה לטענות אפשריות בדבר
- 14 הפרת הסכמי סודיות מול לקוחותיה. די בעצם נטילת המידע הסודי בניגוד
- 15 להוראות הסכם העבודה וללא הסכמת החברה, בעלת המידע, כדי להוות
- 16 לכאורה משום הפרת הוראות סעיף 6 לחוק עוולות מסחריות האוסר על גזל סוד
- 17 מסחרי, ואין חובה להראות כי נעשה בפועל שימוש במידע הסודי. מעבר לנדרש
- 18 יוער כי יתר הנסיבות העובדתיות כמפורט לעיל מקימות חשש של ממש בדבר
- 19 כוונה לעשות שימוש במידע הסודי.
- 20
- 21 מהאמור עד כה שוכנענו די הצורך כנדרש לשלב זה של בירור ההליך שלחברה .28
- 22 יש אכן סודות מסחריים, וכי העובד הפר את חובות תום הלב וההגינות בנטילת
- 23 הסודות. די באמור כדי להצדיק הטלת הגבלות על חופש העיסוק של העובד על
- 24 יסוד ההתחייבות שנטל העובד בהסכם עבודתו.
- 25 רשימת האינטרסים שיצדיקו הטלת הגבלות כמפורט בעניין צ'ק פוינט אינה
- 26 קובעת תנאים מצטברים. לכן, הגם שלא הוכח בשלב זה שהעובד זכה להכשרה
- 27 או לתמורה מיוחדת עבור הגבלת העיסוק, די בנסיבות שהוכחו ובראשן החריגה
- 28 מחובת תום הלב, כדי להצדיק מתן תוקף, ולו חלקי ומוגבל, לתנית הגבלת
- 29 העיסוק שבחווה העבודה.
- 30
- 31 אשר להיקף ההגבלה – לאחר ששקלנו את טענות הצדדים אנו קובעים שיש .29
- 32 לאסור על העובד לעסוק בתחום הפעילות הספציפי של החברה – פיתוח מערכות





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 61733-11-21

- 1 ליצירת סביבת טמפרטורה לשם בחינת שבבים – וזאת למשך 10 חודשים ממועד
 2 סיום העסקתו בחברה, היינו עד ליום 17.9.22, בעוד כחודשיים.
 3 הגבלה בת 3 שנים כאמור בהסכם שבין הצדדים היא גורפת ולא מידתית. הגבלה
 4 בת 10 חודשים בנסיבות העניין היא, לטעמנו, הגבלה מידתית המתחשבת
 5 בזכותו של העובד להמשיך להשתכר לפרנסתו ולעבוד בתחומים המתאימים
 6 להשכלתו ולניסיונו המקצועי. הגבלת העיסוק כמפורט לעיל אינה מונעת
 7 מהעובד לעבוד בתחום השכלתו כמהנדס מכונות או בתחום בו רכש ניסיון
 8 ומיומנות – תחום המכירות. ההגבלה אף אינה מונעת מהעובד להמשיך ולעסוק
 9 בתחומים אחרים הקשורים לבדיקת רכיבים ומוצרים בתעשיית השבבים,
 10 התחום הכללי בו פועלת החברה, ואף לא מונעת ממנו לעמוד בקשרים או לעבוד
 11 עם לקוחותיה של החברה בתחום תעשיית השבבים.
 12
 13 30. אשר להוצאות הבקשה, החברה טענה כי עד כה נשאה בהוצאות בסכומים
 14 העולים על 300,000 ₪, בין לשם ביצוע שני הליכי חיפוש ותפישה בחצרי העובד
 15 ובמעבדת המחשבים ושכר עבודתם וטרחתם של העושים במלאכה מטעמה.
 16 העובד טען שאין כלל מקום לחייב בהוצאות בהליכי ביניים המוכרע על יסוד
 17 ראיות מספקות לכאורה. עוד נטען שאין להטיל הוצאות המחושבות בהתאם
 18 לשכר והוצאות ששולמו באופן ישיר על-ידי בעל הדין ולא בהתאם לשומה
 19 והחלטה של בית הדין.
 20 לאחר ששקלנו את טענות הצדדים אנו קובעים כי העובד ישא בשלב זה בהוצאות
 21 החברה בסך 35,000 ₪, שישולמו תוך 30 ימים מיום שהחלטה זו תומצא
 22 לצדדים.
 23
 24 ניתנה היום, י"ג תמוז תשפ"ב, (12 יולי 2022), בהעדר הצדדים ותישלח אליהם.

דניאל דרורי

זאב לבנברג

דניאל דרורי,
שופטת

זאב לבנברג,
נציג ציבור

25

