בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 19055-02-22

לפני :

כב' הנשיאה הדס יהלום – אב"ד

נציג ציבור (עובדים) מר דוד זיו

נציג ציבור (מעסיקים) מר אלי אביטל

<u>התובעת</u>	**גלברט-כהנא קשרי משקיעים ותקשורת עסקית בע"מ**
(הנתבעת שכנגד):	**ע"י ב"כ עו"ד גדיאל בלושטיין ועו"ד דורית זולדן**

נגד

<u>הנתבעת</u>	**חן דבס ליבנה**
(התובעת שכנגד):	**ע"י ב"כ עו"ד שרון לולצ'י**

<u>פסק דין</u>

1. גלברט כהנא קשרי משקיעים ותקשורת עסקית בע"מ, העוסקת בייעוץ וליווי חברות בשוק ההון ובתחום קשרי משקיעים, הגישה תביעה כנגד הנתבעת – עובדת לשעבר, בגין גזל סוד מסחרי, הפרת חובות תום הלב וטענות נוספות.

   הנתבעת הגישה תביעה שכנגד שעניינה הפרת הוראות חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996 וטענות נוספות.

2. בפנינו העידו מטעם החברה מר עמנואל כהנא ומר אברהם יוסף וכן העד מר עדי דבורקין. מטעם הנתבעת העידו הנתבעת עצמה ומר מרק זק.

   בתום שמיעת העדויות הוגשו סיכומים בכתב.

3. **<u>העובדות שאינן שנויות במחלוקת</u>**

א. החברה הינה חברה בע"מ העוסקת בייעוץ ובליווי חברות בשוק ההון ובקשרי משקיעים (להלן: "**התובעת**" או "**החברה**").

ב. הנתבעת החלה לעבוד בחברה בשנת 2006 (להלן: "**הנתבעת**"). תפקידה בחברה - מנהלת לקוחות. בחודש ספטמבר 2014 מונתה לסמנכ"לית.

ג. ביום 1.12.2021 הנתבעת התפטרה מעבודתה תוך מתן הודעה מוקדמת בת 30 ימים. ביום 31.12.2021 תמו יחסי העבודה בין הצדדים.

ד. הנתבעת הקימה עסק העוסק בתחום שבו עבדה בתקופת עבודתה בנתבעת.

4. נדון להלן בסוגיות שבמחלוקת.

<u>סודות מסחריים</u>

5. לטענת החברה, במהלך החודשים האחרונים להעסקתה הנתבעת הקימה עסק מתחרה לחברה ושידלה את לקוחותיה לעבור לעסק המתחרה, תוך ניצול סודותיה המסחריים של החברה. החברה טענה להפרה של הוראות חוק עוולות מסחריות וכן להפרה של חובות תום הלב, האמון וההגינות שהנתבעת מחויבת להן כחלק מיחסי העבודה.

בכתב התביעה נטען כי ארבעה לקוחות עברו לעבוד עם עסקה של הנתבעת:

חברת גב ים לקרקעות בע"מ, חברת משק אנרגיה אנרגיות מתחדשות בע"מ, חברת קיסטון ריט בע"מ וחברת סאנפלאוור השקעות מתחדשות בע"מ.

6. הנתבעת טענה כי היא פעלה להקמת עסק משלה בתחילת שנת 2022 וכי הלקוחות פנו אליה מיוזמתם בבקשה להמשיך את הטיפול שלה בעניינם, זאת עקב המיומנות והמקצועיות שלה והקשר האישי שנוצר עם אותם לקוחות, מתוך תחרות לגיטימית בשוק חופשי. בנוסף נטען כי לא היה גזל של סודות מסחריים וכי החברה כלל לא הוכיחה קיומם של סודות מסחריים.

7. בסעיף 5 לחוק עוולות מסחריות נקבעה ההגדרה ל'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;"**

המונח 'סוד מסחרי' שונה מענף לענף, ונבחן בהתאם להקשר התעשייתי הרלוונטי. בהלכת **צ'ק פוינט** בחן בית הדין הארצי לעבודה את מאפייניו של

הסוד המסחרי וקבע:

> **"מכאן, 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".**

עוד נקבע בהלכת **צ'ק פוינט**, כי הנטל להוכיח את קיומם של סודות מסחריים מוטל על הטוען להם ואין די בתיאור כללי או בטענה כללית לכך:

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

ע"ע (ארצי) 164/99 **פרומר – צ'ק פוינט טכנולוגיות תוכנה** (4.6.1999).

בהתאם לפסיקה, העובד רשאי לעשות שימוש בסוד מסחרי במהלך תקופת עבודתו אצל המעסיק ואף לאחריה, רק ברשותו של המעסיק (ע"ע (ארצי) 80-08 **דאטה פול בע"מ - יניב טכנולוגיות מדיה בע"מ** (7.10.2010)).

עוד נקבע כי החובה של העובד לשמור על סודותיו המסחריים של מעסיקו נובעת מחובות תום הלב והנאמנות, אף בהיעדר תנאי מפורש בהסכם העבודה. בג"ץ 1683/93 **יבין פלסט בע"מ ואח' – בית הדין הארצי לעבודה**, פ"ד מז(4) 707 (1993); ע"א 1142/92 **ורגוס בע"מ נ' כרמקס בע"מ**, פ"ד נא(3) 421 (1997).

בהלכת **צ'ק פוינט** גם נקבע כי ידע וניסיון שרכש עובד במהלך עבודתו, הופכים לחלק מכישוריו ואין מניעה שהוא יעשה בהם שימוש, אף כחלק מתחרות חופשית ולגיטימית במעסיקו, כל עוד אין מדובר בשימוש ב'סוד מסחרי' של מעסיקו:

"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. היטיבה לבטא את הדברים השופטת שטרסברג-כהן, בקובעה: "בדרך-כלל, כאשר הסתיימו יחסי העבודה, רשאי עובד לעשות שימוש בכישורים ובידע האישי שרכש בקשר עם עבודתו כדי להפיק תועלת אישית ולהתחרות במעבידו, ובלבד שלא יעשה שימוש במידע קונפידנציאלי של המעביד העולה כדי הפרת חובת אמון או הפרת החובה לנהוג בתום-לב" (ע"א 1142/92 הנ"ל [11], בעמ' 440).

כך גם עולה מסעיף 7 לחוק עוולות מסחריות לפיו:

"7.(א) לא יהיה אדם אחראי בשל גזל סוד מסחרי, אם התקיים אחד מאלה:

(1) הידע הגלום בסוד המסחרי הגיע אליו במהלך עבודתו אצל בעליו של הסוד המסחרי וידע זה הפך לחלק מכישוריו המקצועיים הכלליים;"

8. בכתב התביעה נטען כי החברה עוסקת בתחום ייחודי וכי קיימים מספר רב של היבטים סודיים בפעילותה, אשר המידע לגביהם מצוי רק אצל עובדיה ולקוחותיה של החברה. כך נטען בכתב התביעה באשר לסודות המסחריים:

"ייחודיות התחום מתבטאת במספר רב של היבטים סודיים ביותר בפעילותה, ונציין אחדים מהם:

2.1. התובעת נחשפת למידעים שונים ורגישים של החברות טרם הם פורסמו לציבור (מידע פנים), וזאת על מנת לערוך את המידע ולהעבירו לציבור בצורה נאותה.

2.2 התובעת פועלת לחיזוק קשר עם בעלי המניות של החברות.

2.3 התובעת נוקטת במהלכים שונים על מנת לחשוף את ערך החברות בהן היא מטפלת מול שוק ההון.

2.4 התובעת מלווה תהליכי הנפקה וגיוסי הון.

2.5 התובעת מייעצת כיצד להתנהל מול גופי הרגולציה השונים [...]"

לטענת החברה, רשימת הלקוחות שלה גלויה אולם הקשרים המיוחדים עם מנהלי הלקוחות הוא מידע סודי. כמו כן, הצרכים של הלקוחות, הידע המצטבר כיצד לקוחות אלו פועלים ומה מניע אותם, הפרופיל העסקי של

הלקוחות ותנאי ההתקשרות עימם – כולם סוד מסחרי שלה. עוד טענה החברה כי הסודות המסחריים שלה קשורים גם בחיזוק קשר ישיר עם בעלי המניות של לקוחותיה, נקיטת מהלכים שונים על מנת לחשוף את ערך הכלכלי של לקוחותיה מול שוק ההון, ליווי תהליכי הנפקה וגיוס הון וייעוץ מול גופי רגולציה שונים.

9. הנתבעת טענה כי החברה לא הוכיחה קיומם של סודות מסחריים או כי היא מחזיקה במידע סודי כלשהו. לטענתה, החברה לא פיתחה או ייצרה מידע סודי ייחודי, מודלים ייחודיים או תכניות ייעוץ ייחודיות, לא קיימות שיטות עבודה מובנות לעבודה מול לקוחות החברה, לא הייתה מתודולוגיה סדורה אשר הפכה לסוד מסחרי של החברה.

עוד נטען כי זהות לקוחות החברה ופרטי ההתקשרות של גורמי הקשר בלקוחות אינם סודיים, כי הסקרים שעורכת החברה הם פרקטיקה מקובלת בשוק ואינם ייחודיים לה, אלא מבוססים על המיומנות האישית של מנהל הלקוחות וכי תנאי ההתקשרות עם לקוחות החברה אינם סודיים אלא ידועים לכל העובדים ולעיתים אף ללקוחות עצמם. לטענת הנתבעת, כל מנהל לקוחות בחברה היה מייעץ ללקוחותיו כמיטב הבנתו ועל פי ניסיונו האישי והמקצועי ולא על פי סודות מסחריים של החברה.

10. בעלי החברה מר כהנא טען בתצהירו כי מידע הפנים שנחשף לעובדי החברה ודרך הטיפול בו על מנת להביאו לפרסום לציבור, הינו סודי. כך גם ה"אריזה השיווקית" שמכינה החברה לכל לקוח בהתאם לצרכיו הספציפיים והידע הייחודי לגבי הלקוח הנ"ל.

מנגד, העד נשאל ביחס לחברת אל-על, לקוח לשעבר של החברה. לדבריו, החומר שהיה מצוי בידיו בנוגע לאל-על, אינו שייך כלל לחברה:

"עו"ד לולצ'י:	**אז פה העברת את המקל? את כל המידע הסודי כל הזה פשוט העברת למתחרה שלך?**
העד, מר כהנא:	**העברתי לאל על.**
עו"ד לולצ'י:	**העברת לאל-על זה חומר של הלקוח.**
העד, מר כהנא:	**עוד פעם הדבר הזה הוא לא שלי..."**

11. הנתבעת הצהירה כי המידע העסקי והמסחרי של לקוחות החברה הקשור בפעילותיהם המסחריות בעתיד או בהווה – הוא מידע סודי של הלקוח עצמו. לטענתה, בפגישותיה עם הלקוחות, המידע העסקי נלמד מתוך מסמכי הלקוח ומהגורמים המקצועיים בו ולא מגורמים אחרים של החברה. כך העידה:

"העדה, גברת דבס ליבנה: נכון זה היבטים סודיים של הלקוחות, זה לא היבטים סודיים של גלברט כהנא, כלומר זה מידע סודי שיש ללקוח אם הוא מנהל משא-ומתן לצורך העניין לרכישת בניין זה מידע סודי שלו, הוא חושף לי את המידע הסודי הזה, רגע לפני שהוא מפורסם לציבור. בדרך כלל בין 24 ל-48 שעות לפני כדי שאני אדע להיערך להכין הודעה שהיא מתאימה לשוק ההון והיא קצת פחות דיווח מיידי משפטי.

כב' הש' יהלום: והטענה שלך בעצם שהמידע שהמידע הסודי שהלקוח אוסף בפנייך הוא לא מידע של המעסיקה שלך?

העדה, גברת דבס ליבנה: נכון . הוא מידע של הלקוח בלבד."

מר מרק זק, סמנכ"ל הכספים של גב ים, הצהיר לעניין זה:

"בעבודה המשותפת של חן ושל גב ים אין ולא נעשה שימוש במידע סודי כלשהו של גלברט כהנא. העבודה שלנו מבוססת כל כולה על מידע של חברת גב ים הנוגע לפעילותה המסחרית, שהוא רכושה הבלעדי, ושלפי מיטב הבנתי קיימת לה הזכות להחליט מי ואיך יעשה בו שימוש לפי צרכיה."

העד לא נחקר בעניין זה.

12. מהעדויות עולה כי מידע הפנים של לקוחות החברה, רגיש ככל שיהיה, אינו סוד מסחרי השייך לחברה אלא מדובר בקניין של הלקוחות. מהראיות עולה כי הלקוח הוא שמחליט כמה לחשוף ואיזה מידע לחשוף והוא שאחראי על מסירתו. המידע אף עשוי להשתנות מעת לעת ואין לחברה או למי מטעמה כל שליטה עליו או על המצוי בו.

ממילא, מהתצהיר המשלים של מר כהנא עולה כי מידע פנים זה הופך ברובו לפומבי:

"גם מידע הפנים הנחשף לחברה, טרם פרסומו לציבור, ודרך הטיפול במידע הפנים על מנת לערוך אותו ולהביאו לציבור (כאשר המידע

מתפרסם), ובמיוחד לאנשי שוק ההון הינם סודיים"

כך גם מעדותה של הנתבעת המוזכרת לעיל, לפיה המידע נמסר לחברה במהלך 24-48 שעות בטרם חשיפתו לציבור.

13. כעולה מהראיות, גם הפרופיל העסקי של הלקוח, הכרתו, הבנה מה מניע אותו והבנת צרכיו – אינם סודות מסחריים של החברה, אלא לכל היותר, מידע עסקי חסוי או אסטרטגיה ניהולית השייכת ללקוח.

נציין, כי החברה לא פירטה מעבר לאמור בכתבי בית הדין, מה כוונתה ב"פרופיל עסקי" או כיצד ההבנה מה מניע את הלקוח הם סודות מסחריים ולא מיומנות נרכשת.

14. טענה נוספת שהעלתה החברה, היא כי הסוד המסחרי שלה:

"הם הקשרים המיוחדים ודרכי הפעולה של גלברט כהנא עם מנהלי אותם לקוחות, שאינו מצוי בידיעת הציבור הרחב".

החברה לא הציגה ראיה כלשהי אשר מוכיחה קיומו של קשר מיוחד או דרך פעולה מיוחדת שהיא נוקטת מול לקוחותיה, החוסה תחת הגנת חוק עוולות מסחריות ומהווה סוד מסחרי שמור. מהראיות שלפנינו ובפרט מתצהירו של מר זק, עולה כי הקשרים בין עובדי החברה ללקוחותיה הם קשרים עסקיים של ייעוץ, אשר עולים לכל היותר לקשר אישי שהתפתח ברבות השנים.

15. בתצהיר המשלים של מר כהנא מיום 26.9.2024 נאמר:

"הידע הייחודי והסודות המסחריים שיש לחברה – אינו ידוע בציבור או ניתן ללמידה אלא נרכש בתהליך ארוך שנמשך שנים. הידע מתייחס להכרה אישית של כל השחקנים בשוק ההון, הבנה מה מעניין אותם ובאלו תחומים הם היו מוכנים להשקיע, התאמת לקוח ספציפי לשחקנים הספציפיים בשוק ההון.

יובהר – משקיעים בשוק ההון נבדלים זה מזה באסטרטגיית ההשקעה [...] יש צורך בהכרה וידע ייחודי מה מעניין את המשקיעים ומי, מבין השחקנים, יש סיכוי שישקיע בחברה ספציפית. [...] לאחר שנעשתה ההתאמה, מתחיל שלב נוסף של נקיטת טקטיקה כיצד ואיך לפנות אל המשקיעים הפוטנציאליים [...] נעשית עבודת רוחב ייחודית של קביעת האלמנטים השונים ש"יעבדו" עבור חברה ספציפית. הידע הייחודי של התובעת הוא יצירת והקמת כל התנאים הללו, ובמיוחד התאמת משקיעים פיננסיים לחברה ספציפית."

16. החברה לא הגישה ראיה חיצונית או עדות באשר לנטען בתצהיר. למעט פירוט כללי בדבר השלבים והפעולות שעובדי החברה נוקטים לטענתה בנוגע לגיבוש אסטרטגיות או טקטיקות עסקיות ללקוחותיה, לא הוצגו ראיות כלשהן.

מר זק העיד בפנינו כי החברה התובעת אינה מעורבת בקביעת אסטרטגיות של גב ים וכי ניתן על ידה ייעוץ נקודתי בלבד:

עו"ד לולצ'י: [...] בסעיף 55 לתצהיר המשלים של מר כהנא, הוא טען ואני מצטטת "אני שותף מלא לקביעת האסטרטגיות, המתודולוגיות המדיניות, היעדים, דרכי הפעולה, ייזום פרויקטים חדשים על בסיס שוטף". אני מבקשת שתתייחס לזה בהקשר של חברת גבי ים.

העד, מר זק: זה מילים מאוד מאוד יפות, רק אין שום קשר בין המילים האלה לבין מה שנעשה. כל מה שנעשה זה החברה עצמה היא זאת שהיא שמצבה את האסטרטגיה ומה היא רוצה היא פשוט מתייעצת איך נכון לפעול בכל הזדמנות בפגישה הספציפית שעושים עם כנס א' כנס ב' אין הסבר ובזה זה נגמר.

עו"ד לולצ'י: זאת אומרת ייעוץ שניתן נקודתית פיר אירוע.

העד, מר זק: נקודתית. אין מהו....

החברה לא זימנה לעדות לקוחות אחרים שלה, גורמים נוספים הקשורים לארבעת החברות או עובדים נוספים, אשר יסתרו את עדותו של מר זק או שיוכלו להעיד על השירותים שנותנת החברה, או על המידע הסודי המצוי בידיה.

17. מר כהנא מנה בתצהירו מידע סודי אשר לטענתו סייע לנתבעת להעביר את לקוחות החברה אל עסקה החדש:

> **"59. אתן מספר דוגמאות למידע הסודי שנחשף בפני הנתבעת, ואיפשר לה לעשות את מעשי הגזל. חלקו של המידע נראה טריוויאלי, ואולם לא כך הוא:**
>
> **59.1. אנשי הקשר בכל לקוח שמחליטים בעניין מתן שירותי קשרי משקיעים, היקף מתן השירותים ותמחור השירותים בכל חברה אינם גלויים וידועים בציבור. [...]**
>
> **59.2. נושאים דחופים שעל הפרק, שאינם ידועים וגלויים לציבור וידועים אך ורק לחברה הספציפית ולגלברט כהנא [...]**

59.3. נכון לאותה עת, חברות גב ים ומשק אנרגיה, היו בפני מהלכים שונים בשוק ההון, מהלכים אשר היו ידועים רק לחברת גלברט כהנא".

ביחס לאנשי הקשר של החברה, הצהיר מר כהנא בתצהיר המשלים:

"ראשית – מרבית אנשי המפתח אינם מפרסמים נתונים, או מפרסמים נתונים חלקיים, מקום שהם מחויבים להם חוקית (בוודאי שאין הם מפרסמים מספר טלפון נייד כדוגמה).

שנית – מי שלא מכיר את אנשי המפתח בחברה, גם אם יאתר פרטי התקשרות ויציע את שירותיו, לא יזכה לקבל תשובה. גם הידע מי בחברה מסוימת אחראי על קשרי לקוחות, אינה גלויה לציבור והיא ידועה למעטים.

שלישית – המדובר לא רק בדברים שנראים לכאורה פשוטים, כגון, קשר ישיר למנהלים: כתובת דואר אלקטרוני ומספר טלפון נייד, אלא, ובעיקר, הידע המצטבר כיצד אישים אלו פועלים [...]"

הנתבעת הצהירה מנגד, כי אנשי הקשר של החברה אינם סודיים וכי את פרטי אנשי הקשר ניתן להשיג בנקל מחיפוש באינטרנט. עם זאת, בעדותה נשאלה בנושא זה והשיבה:

"עו"ד בלוכשטיין:	**מר יעקובוביץ' מנכ"ל גב ים?**
העדה, גברת דבס ליבנה:	**נכון.**
עו"ד בלוכשטיין:	**עדין?**
העדה, גברת דבס ליבנה:	**נכון לרגע זה כן.**
עו"ד בלוכשטיין:	**לא החליפו אותו?**
העדה, גברת דבס ליבנה:	**עדיין לא, החליפו אותו ב-01/02/2021.**
עו"ד בלוכשטיין:	**עכשיו המיילים והפלאפון של מר יעקובוביץ' לא מתפרסמים באתר של גב ים אם את יודעת.**
העדה, גברת דבס ליבנה:	**למיטב ידיעתי לא מתפרסמים באתר של גבי ים."**

מכלול הראיות מצביע על כך שהחברה לא הרימה את הנטל המוטל עליה ולא הוכיחה כי יש ברשימת לקוחותיה משום מידע סודי אשר דורש "מאמץ מיוחד" בגיבושה או שהוא משיג לנתבעת ערך מוסף מיוחד. מהראיות עולה כי מדובר, לכל היותר, בפרטי אנשי קשר של גורמים שונים אצל הלקוחות (ראו ע"ע (ארצי) 62-08 **דוד – הדקה ה-90 בע"מ** (27.12.2009)).

ממילא, החברה לא הציגה בפנינו רשימה מוסדרת או מהם פרטי אנשי הקשר

של גורמים בלקוחות אשר שמורים אצלה.

מעבר לאמור, טענותיו של מר כהנא בסעיף 59 לתצהירו נטענו כאמירות כלליות, ללא כל ראיה חיצונית נוספת. כך למשל, החברה לא הסבירה מהם אותם "מהלכים שונים בשוק ההון" של משק אנרגיה וגב ים או מה המידע אותו הנתבעת ניצלה לעניין זה.

18. מר כהנא הצהיר כי לחברה שיטות פעולה ייחודיות לבניית שאלונים לסקרים וכי מידע זה הינו בגדר סודי מסחרי. בעדותו, לא זכר לומר אילו סקרים נערכו בשנת 2021 ביחס לארבעת החברות הקשורות בתביעתו (עמ' 33 לפרוטוקול; ש' 15-24). החברה לא הציגה כל ראיה לקיומם של סקרים כלשהם אשר התוכן או דרך הפקתם מהווה סוד מסחרי.

19. החברה טענה כי הייעוץ הרגולטורי שנתנה ללקוחותיה נעשה תוך שימוש בסודות מסחריים. כך הצהיר מר כהנא:

> **"חברת גלברט כהנא מייעצת כיצד להתנהל מול גופי הרגולציה השונים ובהם משרד האוצר, בנק ישראל, המפקח על הבנקים, הבורסה ורשות ניירות ערך וכיוצב'. גם כאן, מדובר במידע סודי שנצבר, לאורך תקופה, גם בהקשר של האנשים בגוף שאליו יש לגשת וגם בדרך הפעולה."**

בחקירתו לא ידע לומר מי הגורם הרגולטורי הקשור בגב ים, חברה אחת (ומרכזית) מבין ארבעת החברות הקשורות בהליך זה. החברה לא הציגה כל ראיה לעניין זה ולפיכך טענתה לא הוכחה.

20. עוד נטען כי תנאי ההתקשרות של החברה עם לקוחותיה הם סוד מסחרי. הנתבעת טענה מנגד, כי תנאי ההתקשרות עם הלקוחות גלויים וידועים בתחום קשרי הלקוחות (סעיף 8 לתצהיר הנתבעת). הצדדים לא נחקרו על תנאי ההתקשרות עם הלקוחות. החברה, שהנטל מוטל עליה, לא הציגה כל ראיה לעניין זה.

21. מר כהנא העיד כי קיים פורמט מובנה לכנסי משקיעים וכי מידע זה הוא בגדר סוד מסחרי. אולם מעדותו עלה כי מדובר במידע המתפרסם באינטרנט לציבור הרחב:

" העד, מר כהנא: במקרה הזה כבר לא הייתי איתם, אני מדבר על זה הפורמט. הפורמט הספציפי של כנס משקיעים אנחנו

עשינו את זה חן למדה את זה.

עו"ד לולצ'י: **זה פורמט שחוזר על עצמה כל שנה והוא מוצג למשקיעים מבוצע באופן?**

העד, מר כהנא: **כן. גם דרך אגב יש לנו גם כנסים אחרים שאנחנו עשינו עד שהיא עזבה שהם כנסים שמסבירים גם על הדוחות וגם עם עוד חברות נדל"ן ביחד.**

עו"ד לולצ'י: **ומי מכניס את הנתונים הם החברה מכניסה את הנתונים פנימה?**

העד, מר כהנא: **את הנתונים עצמם? אנחנו מבקשים את הנתונים אבל את הפורמטים אנחנו עושים.**

עו"ד לולצ'י: **מה זה הפורמט?**

העד, מר כהנא: **פורמט, תשמעי כל פגישה אתה רואה איזה דגשים יהיו במקרה של גב ים זה הדוחות הם מאוד דומים אחד לשני כי זה חברת נדל"ן שאין בה הרבה דברים חדשים לא הרבה אירועים אבל אנחנו כנס שהיא כבר עזבה ומשום מה היא הופיעה והופיעה תחת שמה היה כנס דוחות שאני בוודאי שלא נכנסתי לדוחות הכספיים שאני לא עובד איתם.**

עו"ד לולצ'י: **אז אתה לא ראית את הדוחות הכספיים האלה?**

העד, מר כהנא: **את הדוחות הכספיים לא עבד את הפורמט עצמו. [...]**

עו"ד לולצ'י: **למה לא צירפת את הפורמט אתה טוען שזה,[...]**

העד, מר כהנא: **עו"ד לולצ'י, סליחה אז אני מסוגל להבין מצגת שלמה מה זה פורמט.**

עו"ד לולצ'י: **יש מסמך כזה יש מצגת כזו?**

העד, מר כהנא: **יש לנו בלי סוף את גם יכולה לגלוש באינטרנט לראות כנס גב ים או כנס חברות שלנו,**

כב' הש' יהלום: **ושם רואים את הפורמט?**

העד, מר כהנא: **כן."**

22. הנתבעת הצהירה כי כל מנהל לקוחות היה מייעץ ללקוחותיו כמיטב הבנתו ועל פי ניסיונו האישי והמקצועי. לדבריה, היא בעלת מיומנות אישית, ניסיון, יכולת והבנה של שוק ההון. בזכות הידע המקצועי שצברה, הצליחה לגבש תכניות אסטרטגיות עם לקוחות החברה. לעניין זה העידה:

"עו"ד לולצ'י: **[...] את נשאלת אם את עצמך ערכת רישום על העדפות ההשקעה של משקיעים פרטיים אמרת שאצלך הכל היה בראש נכון אני רק רוצה, כי התשובה לא הייתה לגמרי ברורה האם בגלברט**

כאן יש איזשהו רישום כזה שעורך מישהו אחר לא במערכות שלכם?

העדה, גברת דבס ליבנה: לא זה לא קיים במערכות, זה לא נכתב בשום מקום, זה נמצא אצל כל מנהל לקוח,

עו"ד לולצ'י: בראש שלו?

העדה, גברת דבס ליבנה: כן אם הוא רוצה הוא חולק אם לא אז לא."

23. בסיכומים טענה החברה כי לפני שהנתבעת סיימה לעבוד בחברה, היא שלפה ממערכת "פרדיקטה" דוחות המכילים מידע בדבר "**כל השוק לפי תאגידים שולטים**" ובכלל זה גם על ארבעת הלקוחות נשוא התביעה.

לטענת הנתבעת, היא הוציאה מידע מהמערכת בתקופת ההודעה המוקדמת, מאחר שנדרשה למסור מידע עדכני אודות הלקוחות במסגרת החפיפה וכחלק מעבודתה השוטפת. עוד העידה כי ייתכן שחלק מהמידע נשלף לטובת קולגות שלה בחברה. לטענת הנתבעת, הנתונים המפורסמים במערכת זו הם לכלל החברות וכי הם נגישים וחשופים למי שבעל רישיון למערכת.

24. החברה לא פירטה מהו המידע הסודי המצוי בדוחות ממערכת פרדיקטה, אשר יכול לשמש את הנתבעת לעסקה החדש. לא ניתן ללמוד מהכותרות המפורטות בנספח 23 לתצהירו של מר כהנא אודות המידע המצוי בדוחות אלו.
יתרה מכך, כעולה מעדותו של מר כהנא, המידע במערכת זאת זמין לכל מי שמנוי לה. עוד יש לזכור כי אין מחלוקת כי שמות לקוחות החברה גלויים לכל ואינם מהווים מידע סודי השייך לה.

לאור האמור, טענות החברה לעניין שליפת המידע ממערכת זאת – נדחות.

25. סיכום כלל הראיות מעלה כי החברה לא הוכיחה קיומו של סוד מסחרי בר הגנה וכן לא הוכיחה כי הנתבעת נטלה או השתמשה בסודות מסחריים של החברה. הוכח שהמידע שהיה מצוי בידי הנתבעת הפך לחלק מהידע המקצועי, המיומנות והניסיון העסקי שלה. אלו נצברו אמנם במהלך תקופת העסקתה בחברה כחלק מעבודתה השוטפת, אולם לא הוכח כי הם מהווים סוד מסחרי של החברה.

הנתבעת החלה לעבוד בחברה כסטודנטית ואין ספק כי לאורך השנים צברה ידע רב וניסיון. החברה הרוויחה מהידע שצברה הנתבעת, לנוכח השירותים

שניתנו על ידה ללקוחות החברה, אשר הניבו מן הסתם רווחים רבים. ידע זה הפך להיות כחלק טבעי ושגור בכישוריה המקצועיים של הנתבעת, כאמור בסעיף 7 לחוק עוולות מסחריות.

לאור כל האמור, הטענה לגזל ושימוש שלא כדין בסודות מסחריים – נדחית.

<u>האם הנתבעת הפרה את חובות תום הלב, האמון וההגינות</u>

26. בהתאם להלכות ותיקות, עובד ומעסיקו חבים אחד לשני בחובות הדדיות של תום לב והגינות, אף לאחר סיום חוזה העבודה (בג"ץ 1683/93 **יבין פלסט בע"מ נ' בית הדין הארצי לעבודה בירושלים**, פ"ד מז(4) 702 (1993)).

כחלק מחובותיו של העובד כלפי מעסיקו, חלה גם חובת האמון, אשר נגזר ממנה גם איסור על שידול לקוחות תוך כדי תקופת העבודה (ע"א 1142/92 **ורגוס בע"מ נ' כרמקס בע"מ**, פ"ד נא(3) 421 (1997)).

27. באשר לקיומו של אינטרס לגיטימי מוגן של המעסיק, ביחס ליצירת קשר עם לקוחותיו או ספקיו בקשר להפרת חובת תום הלב, נפסק:

> **"בית הדין הכיר במספר מקרים בקיומו של אינטרס לגיטימי למעסיק במניעת קשר עם לקוחות או ספקים של המעסיק לשעבר, וזאת בהקשר להפרתה של חובת תום הלב עקב יצירת קשר כאמור כבר במהלך יחסי ההעסקה. [...] לשאלה אם ובאילו נסיבות קשר שיצר עובד לשעבר עם לקוח לאחר סיום יחסי ההעסקה מגיע כדי אינטרס לגיטימי של המעסיק, וזאת ככל שלא מוכחת הפרת חובת תום הלב האימון במהלך יחסי ההעסקה – לא נתלבנה בפסיקה (ראו גם ענין סער, וההפניות שם). משעסקינן בצו מניעה זמני וההליך העיקרי מצוי בראשיתו, ומשהצו הזמני מצומצם לפחות במישור ציר הזמן - איננו מוצאים מקום למצות את ההכרעה בכך בנקודת זמן זו."**

בר"ע (ארצי) 59763-06-18 **יונתן אביטל - ד"ר פח וצבע בע"מ** (24.7.2018).

החברה טענה כי הנתבעת הקימה עסק מתחרה ושידלה את לקוחות החברה לעבור לעסקה המתחרה, תוך כדי עבודתה בתקופת ההודעה המוקדמת, ועל אף שסיום העסקתה טרם פורסם ברבים. עוד טוענת החברה כי הרקע לסיום העסקתה של הנתבעת היה סירובה לחתום על הסכם העסקה במהלך שנת 2021, על אף שתנאיו היו מוסכמים.

לטענת הנתבעת, הלקוחות הם אלה שפנו אליה ביוזמתם בבקשה שתמשיך

לטפל בעניינם. הנתבעת טוענת כי הרקע להתפטרותה היה כי מר כהנא הבטיח לה שותפות בחברה, אך לאחר חצי שנה ממועד שיחתם בנושא, נמסר לה הסכם העסקה סטנדרטי שאינו הסכם שותפות.

28. הנתבעת הודיעה על התפטרותה ביום 1.12.2021.

מר כהנא טען בתצהירו כי כאשר הנתבעת ביקשה להיות שותפה בחברה, הוא השיב לה כי קודם עליה לחתום על הסכם העסקה.

הנתבעת טענה בתצהירה כי מר כהנא התחייב בפניה כי לאחר חג הפסח בשנת 2021 יועבר אליה הסכם שותפות וכי היא הבהירה לו כי ככל שלא תהפוך לשותפה, בכוונתה לצאת לדרך חדשה. לטענתה, כאשר קיבלה לידה את הסכם ההעסקה היא הייתה המומה ופגועה.

הנתבעת צירפה תכתובת וואטספ בינה לבין מר כהנא שבה כתבה לו:

"אם אין כוונה כזו, זה לגמרי בסדר, אני אבין ואלך לדרך חדשה."

מר כהנא השיב לה כי הוא עובד על הנושא והנתבעת השיבה לו כי היא ממתינה בסבלנות.

מעיון בטיוטות של הסכמי ההעסקה שהוגשו לתיק (במנותק מהמחלוקת אילו מבין הטיוטות אכן הוחלפו בין הצדדים) עולה כי ההסכם שנמסר לנתבעת היה הסכם עבודה סטנדרטי, ללא התייחסות לבקשתה לשותפות.

לאור כל האמור, עדות הנתבעת והתכתובת הנ"ל, אנו מקבלים את טענתה לפיה התפטרה מעבודתה בשל אי שביעות רצונה מתנאי ההעסקה שנמסרו לה ומאכזבתה כי השותפות לא יצאה אל הפועל.

29. עבודתה של הנתבעת הסתיימה בחברה ביום 31.12.2021. הנתבעת הצהירה כי פתחה את העסק החדש במהלך השבועיים הראשונים של שנת 2022. הנתבעת הציגה מספר ראיות להוכחת טענתה, ובכלל זה:

פנייה לרואה חשבון לפתיחת תיק עוסק מורשה מיום 11.1.2022; רישום עוסק מורשה מיום 1.1.2022; רכישת דומיין לאתר האינטרנט של החברה מיום 13.1.2022; רכישת חבילת מיקרוסופט עסקית מיום 15.1.2022; מסמכים בקשר להתקשרות עם מערכת "כסף חכם" מיום 16.1.2022; אסמכתא לתשלום למעצבת שהכינה לוגו לעסקה החדש מיום 9.1.2022.

הנתבעת העידה שפרסמה את הקמת העסק החדש ביום 14.1.2022. מר כהנא אישר בתצהירו כי העסק החדש של הנתבעת פורסם במחצית חודש ינואר 2022.

30. לטענת הנתבעת, לקוחות החברה ראו את הפרסום ופנו אליה מיוזמתם, על מנת לקבל שירותים ממנה, במסגרת העסק החדש.
על אף שהסוגיה מצויה בלב המחלוקת, הנתבעת לא נחקרה אודות המועדים לגביהם התקשרה עם הלקוחות.

31. מר כהנא טען בתצהירו כי הנתבעת החלה בפתיחת העסק החדש כבר בשליש האחרון לשנת 2021, תוך כדי עבודתה בחברה. לטענתו, כבר במהלך תקופת ההודעה המוקדמת החלו להתקבל אצל החברה הודעות מלקוחות ובפרט מארבעת החברות, על סיום ההתקשרות עמה.

החברה צירפה הודעה על סיום התקשרות מהלקוחות קיסטון וסאנפלאוור מתאריכים 5.12.2021 ו-6.12.2021, הודעה על סיום ההתקשרות ממשק אנרגיה מיום 16.1.2022, הודעה מחברת גב ים מיום 17.1.2022.

חלק מהמועדים הנ"ל אכן סמוכים לתחילת תקופת ההודעה המוקדמת של הנתבעת ואף בטרם הנתבעת פרסמה את עזיבתה ברבים.

יחד עם זאת, החברה לא הציגה כל ראיה אשר תוכיח כי החברות הנ"ל עזבו בעקבות פניה של הנתבעת אליהם וניסיון לשדלם. טענה כזו אף לא עולה משיחתו הנטענת של מר כהנא עם אחד משותפי החברות כמפורט בסעיף 50 לתצהירו. החברה לא זימנה לעדות גורמים מהחברות הנ"ל.

חלק מהמועדים הינם לאחר המועד שבו נותקו יחסי עובד ומעסיק בין הצדדים ולאחר שדבר עזיבתה את החברה, נודע ברבים. החברה לא הוכיחה כי הנתבעת שידלה את הלקוחות לעזוב והאמור אף לא עולה מהשיחה של מר כהנא עם מנכ"ל משק אנרגיה כמפורט בסעיף 51 לתצהירו.

באשר למשק אנרגיה - הנתבעת הצהירה כי טיפלה בחברה זו באופן אישי במהלך כשנה וחצי וכי המנכ"ל מסר לה שהודיע למר כהנא שבכוונתו לעבוד עם הנתבעת. דברים אלה לא נסתרו. החברה בחרה שלא לזמן לעדות נציג מטעם משק אנרגיה.

באשר לחברת גב ים - לטענת מר כהנא, ההודעה על סיום ההתקשרות מצד גב ים נמסרה לו כבר בסוף חודש דצמבר 2021 בשיחה עם מר זק. מר זק העיד בעניין זה:

"עוד בלוכשטיין:	**[...] דיברתם איתם ולא משנה מתי תגיד תאריך על המשך העבודה שלה איתכם זה מה שרציתם זה החלום שלכם, עכשיו היא נתנה לכם הצעת מחיר על הצעת ההתקשרות?**
העד, מר זק:	**אנחנו חתמנו איתה על ההסכם במהלך חודש ינואר, עד אותו רגע לא דובר על הסכום ועובדה שהסכום שאנחנו משלמים לה כולל עד היום הרבה יותר גבוה מהרגע הראשון ממה ששילמנו גלברט כהנא על שירותיה."**

מהראיות עולה כי ההודעה הרשמית מגב ים התקבלה לאחר שהנתבעת סיימה את העסקתה בחברה. גם אם יקבע כי נמסרה למר כהנא הודעה בלתי-פורמלית קודם לכן, במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, הרי מתצהירה של הנתבעת ומעדותו של מר זק עולה כי גב ים התקשרה עם הנתבעת רק במהלך חודש ינואר 2022.

בנוסף, מעדות הנתבעת עולה כי גב ים הציעו לה, מיוזמתם, מספר פעמים לעבוד עמה באופן ישיר בשנת 2021. בנסיבות אלו, נסתרת טענתה של החברה כי הנתבעת היא שיזמה את סיום ההתקשרות בין גב ים לחברה.

32. החברה צירפה הודעה על סיום התקשרות מחברת רב-בריח 08 תעשיות בע"מ מיום 20.1.2022. חברה זו לא צוינה בכתב התביעה. ממילא, לא הוכח כי הודעה זו נבעה משידול של הנתבעת.

33. הנתבעת צירפה התכתבויות וואטספ בינה לבין מר כהנא מתקופת ההודעה המוקדמת. מהתכתבויות אלה עולה כי הנתבעת דיווחה למר כהנא במהלך תקופת ההודעה המוקדמת על שאלות ותהיות שעלו מצדם של לקוחות שונים, ביחס לעזיבתה את החברה:

> Chen Livne – **1.12.2021, 18:02: מנו, מעדכנת אותך שאיתן התקשר והתחיל לשאול שאלות, שיקרתי ואמרתי שמתגברים את הצוות. [...]**
>
> Chen Livne – **2.12.2021, 20:40: מלמד התקשר** [מנכ"ל משק אנרגיה, ה.י] **ובעיקר אמר שהופתע ממש ושזה לא זמן טוב להם בגלל**

המיזוג עם דליה.

5.12.2021, 15:42 – Chen Livne: רם אורנשטיין התקשר שאל למה.....

5.12.2021, 20:02 – Chen Livne: אבי יעקובוביץ התקשר, שאל למה אני עוזבת, מה הכיוון הלאה וכו....

הנתבעת ומר כהנא אף התכתבו על עזיבתה של קיסטון (אחת מארבעת החברות שנזכרו בכתב התביעה):

9.12.2021, 11:35 – מנו כהנא: כרגע קיסטון בוחן ומנסה לסייע לישי להיכנס לענין מבחינתנו יש חשיבות שערן שמונה כמחליף יקבל ניסיון

דומני שכרגע את עובדת בחפיפה ועלי לקבל החלטת מה עושים הלאה עם הלקוח

פשוט חבל

9.12.2021, 11:38 – Chen Livne: אשאל אם אפשרי לדחות עמ שיצטרף. לא עודכנתי ממך שכך, הבנתי ממך שסיימו התקשרות ולכן, הלכתי להעביר לו מה שצאיך [צריך, ה.י] **עמ לסיים כמו שצאיך** [צריך, ה.י] **עם כל הדברים שהוא צריך לדעת.**

9.12.2021, 11:41 – מנו כהנא: אזרן ישמח להכיר ולהצטרף

9.12.2021, 11:46 – Chen Livne: ביקשו להמשיך את הפגישה כעת

מהראיות עולה בבירור כי הנתבעת יידעה את מר כהנא אודות פניות של הלקוחות ולא פעלה מאחורי הגב. עוד עולה מההתכתבות כי מר כהנא ידע שהשמועה על עזיבתה של הנתבעת התפרסמה בקרב הלקוחות ממש בסמוך למועד ההתפטרות, אולם לא ניכר מההתכתבות כי הוא הלין על כך.

34. לטענת החברה, הנתבעת פנתה אל גב ים ומשק אנרגיה במהלך תקופת ההודעה המוקדמת. להוכחת טענתה, החברה הציגה מסמך שבו פורסם שמה של הנתבעת כאשת הקשר מטעם החברות הנ"ל, למפגש ולכנס שערכו בסוף חודש ינואר 2022. כאמור, לא הוכח קיומן של סודות מסחריים ולא הוכח שהנתבעת נטלה או השתמשה בהם בניגוד לדין. החברה אף לא הוכיחה כי הנתבעת עשתה שימוש במידע סודי שהגיע אליה ביחס לכנסים אלו.

באשר לכנס של גב ים – הכנס התקיים ביום 31.1.2022 ועסק בסיכום פעילות וסקירת דוחות שנתיים לשנת 2021, קרי במידע הקשור בתקופה בה הנתבעת עבדה בחברה.

מר כהנא טען בתצהירו כי כנסי הלקוחות דורשים הכנה מוקדמת של מספר חודשים ועבודה מאומצת. לטענתו, עובדה זו מוכיחה כי הנתבעת התקשרה עם גב ים עוד בטרם סיום תקופת ההודעה המוקדמת בחברה. אלא שבעדותו דיבר על כך שנעשה שימוש בפורמט קבוע, ומכאן שאין מדובר על הכנה של חודשים כפי שטען.

הנתבעת הצהירה כי ההכנה לכנס כוללת פגישה עם הלקוח מספר ימים בודדים לפני הכנס וכי אין מדובר בהכנה במשך חודשים שלמים. מר זק אישר את דברי הנתבעת והעיד כי נדרשת פגישה של כשעה ותו לא.

לאור האמור, העובדה שהנתבעת הייתה אשת הקשר של גב ים בכנס ביום 31.1.2022 אינה מעידה כי היא התקשרה עם גב ים טרם סיום העסקתה בחברה.

35. עוד נטען כי המפגש של משק אנרגיה בעניין "עסקת דליה" ביום 21.1.2022 שהנתבעת הייתה מעורבת בה במהלך עבודתה בחברה, נעשה תוך ניצול של המידע הסודי שניתן לה לעניין זה. לטענת החברה, מדובר בעסקה שהטיפול בה התחיל חודשים ארוכים לפני ההתפטרות והייתה ידועה לנתבעת כתוצאה מעבודתה בחברה.

הנתבעת הצהירה כי המפגש נקבע על ידי משק אנרגיה וכי משק אנרגיה פרסמו לציבור תיאור מדוקדק של עסקת דליה כבר ביום 29.12.2021, כך שהמידע אודות העסקה לא היה מידע סודי של החברה אלא מידע שפורסם ברבים. החברה לא סתרה טענה זו ולא הציגה ראיה אחרת לעניין זה.

36. הנתבעת טענה כי בתחום המדובר של קשרי לקוחות, חלים מעברים תדירים של עסקים מחברות קשרי משקיעים אחת לשנייה. מר כהנא אישר בעדותו כי כשבוע ימים לאחר שהוציא הודעה בשמה של חברת אל-על, זו עברה לחברת קשרי משקיעים אחרת. בכך אישר את טענת הנתבעת על נזילות הלקוחות בין חברות קשרי משקיעים.

37. החברה טענה כי הנתבעת ביצעה חפיפה "למראית עין" בלבד, מאחר שידעה כי חלק מהלקוחות יעברו לעבוד עמה בעסק החדש שהקימה. החברה צרפה מכתב ששלח מר כהנא לנתבעת מיום 16.12.2021, בו דרש שתבצע חפיפה מסודרת.

לטענת החברה, רק לאחר ההתערבות של מנכ"ל החברה בוצעו פגישות חפיפה שטחיות, במסגרתן הנתבעת החסירה נתונים רבים ממחליפיה בכוונת תחילה, תוך שניסתה לחבל בפעילות החברה.

כעולה מהראיות, הנתבעת השיבה למכתבו של מר כהנא בפירוט רב. הנתבעת צירפה לתצהירה מספר מסמכים המציגים את הפעולות שביצעה במסגרת החפיפה ובכלל זאת מידע ביחס ל"העברת לקוח" לרבות ביחס לארבעת החברות המדוברות ועוד.

החברה לא זימנה לעדות את המחליפים של הנתבעת או את מר גבאי. לפיכך מסקנתנו היא כי החברה לא הוכיחה את טענותיה בעניין זה.

38. החברה העלתה טענות נוספות לגבי פעולות מחיקה ושליפה של מידע ממחשב החברה, בהתבסס על דו"ח חברת טיק-טק (נספח 22 לתצהיר מר כהנא) וכן למחיקת מידע מטלפון החברה. לא ניתן לתת משקל למפורט בדו"ח חברת טיק-טק שכן הוא הוגש שלא באמצעות עורכו, מבלי שניתנה לנתבעת הזדמנות לחקור את עורכו אודותיו. גם אם היינו מקבלים את טענת החברה לפיה הנתבעת מחקה או שלפה חומרים ממחשב החברה (או אף מהטלפון הנייד של החברה) הרי שלא הוכח בפנינו על קיומו של מידע ספציפי סודי שהיה שמור על גביהם או נזק שנגרם לה מכך.

39. החברה טענה כי הנתבעת ניסתה לגזול את קו הטלפון הנייד שניתן לה לצרכי עבודה, על מנת שתוכל להתחרות בחברה ביעילות באמצעות מספר טלפון המוכר ללקוחותיה. לטענת החברה, הנתבעת זייפה מסמך של החברה ומסרה אותו לחברת פרטנר. משהתגלה הדבר, פרטנר השיבה לחברה את קו הטלפון.

הנתבעת טענה כי קו הטלפון שימש אותה במשך 15 שנים וכלל עשרות אנשי קשר פרטיים ואישיים שלה, ואף שימש אותה להזדהות במערכות שונות. לטענתה, העברת קו הטלפון הייתה באישורו של מר כהנא, אשר לאחר מכן חזר בו, האשים אותה בגניבה וניתק את קו הטלפון במפתיע. הנתבעת צירפה תכתובת דוא"ל ממנה עולה כי היא מזכירה למר כהנא שהוא אישר את העברת הקו ביום 12.12.2021 וכי טפסי העברת הקו כבר הועברו על ידי המזכירה וחברת פרטנר.

40. מר כהנא הצהיר כי סמוך לאחר מתן הודעת ההתפטרות של הנתבעת, הוא סרב לבקשת הנתבעת לנייד את קו הטלפון שעמד לרשותה במהלך תקופת העסקתה בחברה. לטענתו, הנתבעת פנתה מאחורי גבו למזכירתו גב' דואן והחתימה אותה על טופס העברת בעלות לקו, במרמה.

הנתבעת הכחישה בתצהירה כי זייפה מסמך. לטענתה, החתימה את מנהלת המשרד על טופס ההעברה מפרטנר רק לאחר שקיבלה את הסכמתו של כהנא, וזאת מאחר שהחותמת היתה אצלה. הנתבעת העידה בפנינו כי הטלפון שימש אותה גם בחייה הפרטיים ולא רק לצורכי עבודה.

מר כהנא צירף לתצהירו תרשומת מטעם גב' דואן מיום 28.12.2021 (נספח 18) שנערכה כשלושה שבועות לאחר המקרה, שלפיה הנתבעת פנתה לגב' דואן בבקשה לחתום על טופס של חברת פרטנר. עם זאת, משהגב' דואן לא מסרה תצהיר עדות ראשית ולא זומנה לעדות בפנינו, יש לתת לאמור בתרשומת משקל ראייתי נמוך.

41. לאחר ששמענו את העדויות אנו קובעים כי יש לתת אמון בגרסת הנתבעת לפיה קיבלה אישור בעל פה להעברת קו הטלפון על שמה ולכן החתימה את המזכירה על המסמך. מהראיות כולן עולה כי הנתבעת כלכלה את הצעדים הנוגעים להתפטרות באופן מתוכנן ומושכל, על ידי תאום של הדברים מול מנהל החברה מר כהנא. הדבר עולה מהתכתבויות הווטסאפ בניהם וממכלול הראיות.

42. לסיכום, לא הוכח כי הנתבעת הפרה את חובת תום הלב או הנאמנות כלפי החברה. טענות החברה בעניין זה נדחות.

<u>התביעה שכנגד</u>

<u>השבת ניכויים משכרה האחרון של הנתבעת</u>

43. לטענת הנתבעת (העובדת, התובעת בכתב התביעה שכנגד) החברה ניכתה מתשלום גמר החשבון שלה סכומי כסף, מבלי שניתנה הסכמתה לכך, בטענה כי מדובר בחוב של הנתבעת בגין תשלומים עבור רכב החברה.

ממכתבו של מר כהנא לנתבעת מיום 9.1.2022 עולה כי החברה ניכתה מהשכר האחרון של הנתבעת את הסכומים הבאים:

16,330 ₪ בגין נזקים לרכב על פי בדיקת שמאי ושכר טרחתו.

1,406 ₪ עקב חריגה ממכסת קילומטרים.

1,124 ₪ עקב חשבוניות דלק שהוגשו עבור רכבים אחרים.

44. בהתאם להוראות סעיף 25 לחוק הגנת השכר ובהתאם לפסיקה, "חוב" אשר ניתן לנכותו משכר אחרון של עובד הוא סכום קצוב מוכח, אשר אינו שנוי במחלוקת.

45. כעולה מהראיות, בין הצדדים לא נחתם הסכם העסקה.

החברה צרפה לתצהיר טיוטת ההסכם עם הנתבעת. גם במסמך זה אין התייחסות לניכויים שרשאית החברה לנכות משכר הנתבעת בגין רכב החברה.

46. בתצהיר גילוי המסמכים מיום 1.2.2023 צוין כי בידי החברה יש מסמכים הנוגעים לרכב החברה, בניהם: "**הסכם ליסינג בקשר לרכב נשוא התביעה**" וכן "**התחשבנות עם חברת הליסינג**". מסמכים אלו לא הוגשו לתיק.

47. כעולה מהודעת הדוא"ל מיום 29.12.2021, הנתבעת הבהירה והדגישה כי היא לא מאשרת לבצע ניכויים משכרה ללא הסכמתה.

מר כהנא העיד שאינו זוכר שקיבל לידיו הודעת דוא"ל זו, אולם מהודעתו לנתבעת מיום למחרת, עולה שקיבל את הודעתה ואף השיב לה - כי הוא מבקש שלא לקיים דיון מיותר בנושא ההתחשבנות.

48. בהיעדר הסכמה בכתב, החברה לא הייתה רשאית לנכות סכומים משכרה של הנתבעת. די בכך כדי לקבל את התביעה שכנגד בעניין זה.

למעלה מהדרוש יאמר כי הנתבעת לא הוכיחה קיומו של "חוב" בוודאי כזה שאינו קצוב ומוכח כנדרש בחוק ובפסיקה, זאת כמפורט להלן.

49. בתצהיר של מר אברהם יוסף, חשב החברה, נאמר כי מאחר שלא ניתן היה להשיב את הרכב לחברת הליסינג במועד סיום העסקתה של הנתבעת בדצמבר 2021 (אלא רק בחודש מרץ 2022) זימנה החברה שמאי רכב פרטי אשר ביצע את בדיקת הנזקים. לטענתו, בהתאם לממצאי השמאי, קוזזו הכספים משכרה, לרבות שכר טרחת השמאי. עוד נטען כי הנתבעת נכחה בעת בדיקת

השמאי וניתנה לה האפשרות להגיב על דו"ח השמאי, אולם היא לא עשתה כן.

50. במכתב ששלחה החברה לנתבעת מיום 26.12.2021 נכתב:

> **"הרכב ייבחן במקום על ידנו ויצולם. הואיל ומסירת הרכב לידנו מתבצע טרם מסירתו לחברת הליסינג (שיתבצע רק בחודש מרץ), הרי אנו מודיעים לך שאם חברת הליסינג תדרוש כספים הנוגעים למצב הרכב, אלו יועברו לתשלום על ידך"**

מר כהנא טען כי על מנת להשיב את הרכב לפני חודש מרץ 2022, היה עליו לבצע בדיקת שמאי פרטי, שכן חברת הליסינג סירבה לבצע בדיקה לרכב במועד סיום העסקתה של הנתבעת בדצמבר 2021. החברה לא הציגה את הסכם הליסינג אשר יאמת את טענותיה לעניין זה. יתרה מכך, מהודעת הדוא"ל של נציג חברת הליסינג לא עולה כי הייתה מניעות להשיב את רכב החברה בחודש דצמבר 2021.

51. מהראיות עולה כי החברה זימנה שמאי פרטי על דעתה, ללא הסכמה של הנתבעת ובוודאי ללא הסכמה לשאת בעלות השמאי. לא הייתה כל הצדקה לחייב את הנתבעת בעלות שכר טרחת השמאי.

ועוד - בדו"ח השמאי נכתב כי מדובר בהערכה ראשונית בלבד, ללא ביצוע התיקון בפועל. על אף האמור, החברה ניכתה מהשכר האחרון של הנתבעת את מלוא הנזקים שפורטו בדו"ח השמאי, כולל מע"מ. החברה לא הציגה התחשבנות שנערכה עם חברת הליסינג ולא הוכיחה שנערכה התחשבנות כזו. כמו כן, החברה לא התחשבה בסוגיית ההשתתפות עצמית.

אין מדובר בחוב מוכח וקצוב, כקבוע בחוק הגנת השכר והחברה לא הייתה רשאית לנכותו משכר הנתבעת.

52. החברה טענה כי הנתבעת חרגה ממכסת הקילומטרים שאושרה בהסכם הליסינג ולכן חויבה להחזיר לחברה את ההפרש שבגינו החברה שילמה לחברת הליסינג.

הנתבעת טענה כי בעת עריכת הסכם הליסינג, החברה בחרה הסדר עם מכסת קילומטרים נמוכה מהדרוש וזאת בהחלטה מושכלת ומסיבה כלכלית.

החברה לא הציגה את הסכם הליסינג ממנו ניתן ללמוד על מועד קבלת הרכב לידי הנתבעת או על מגבלת מכסת הקילומטרים, ואף לא צירפה אסמכתא

למספר הק"מ שנהגה הנתבעת ברכב עד להשבתו לחברה מידי הנתבעת.

בנסיבות אלו, אין מדובר בחוב מוכח וקצוב, כקבוע בחוק הגנת השכר.

53. לטענת החברה, הנתבעת המציאה במשך תקופה ארוכה חשבוניות דלק של רכבים אחרים בהם נסעה וכך קיבלה כספים מחברה כהחזר הוצאות דלק, שלא כדין. מר יוסף צירף לתצהירו ארבע חשבוניות בדבר רכישת דלק, מתאריכים שונים בהם מופיעים מספרי רכב שונים. החברה צרפה דו"ח של חברת גיל ביטחון שבו נכתב כי לא זוהו הרכבים שמפורטים בחשבוניות אולם מדובר ברכישת בנזין ולא ברכישת סולר, שבו נעשה שימוש ברכב שנמסר לשימוש הנתבעת.

לטענת הנתבעת, במשך שנים הגישה חשבוניות בגין הוצאות דלק של רכב המשפחה הנוסף וזאת על פי סיכום שלה בעלי החברה לשעבר, זאב גלברט ז"ל. לדבריה, הגיעו לסיכום כזה מימון עלות הכניסה לחניון מגדלי עזריאלי, אשר ניתן לעובדים אחרים בחברה. הנתבעת העידה כי הדבר היה ידוע וכי מר כהנא אישר את חשבוניות הדלק במשך שנים.

54. מר כהנא אישר בעדותו כי הנתבעת הגישה חשבוניות דלק עבור רכבים אחרים לאורך שנים ואף אישר שהיה במעקב אחר חשבוניות הדלק השונות. על אף האמור, החברה מעולם לא הלינה כלפי הנתבעת על הוצאות הדלק בגין הרכב הנוסף ועשתה כן רק לאחר ההתפטרות.

בנסיבות אלו, אין מדובר בחוב מוכח וקצוב, כקבוע בחוק הגנת השכר.

55. לסיכום – החברה לא הוכיחה כי הסכומים שנוכו משכרה של הנתבעת הם בגדר "חוב מוכח וקצוב" ולא הוכח כי הייתה הצדקה לנכותם מהשכר של הנתבעת, בוודאי ללא הסכמה לכך. לפיכך, על החברה להשיב לנתבעת את הסכומים שנוכו משכרה בסך של **18,860** ₪.

הפרשי בונוסים

בונוס בגין גיוס חברות קיסטון וסאנפלאוור

56. לטענת הנתבעת, היא זכאית לבונוסים בגין גיוס שתי לקוחות לחברה, בגובה סכום הריטיינר החודשי.

לטענת החברה, בונוס בגין גיוס לקוחות חדשים ניתן לעובדים רק לאחר שהלקוח השלים שישה חודשי התקשרות. מאחר ששתי החברות שפרטה הנתבעת לא השלימו שישה חודשי התקשרות, הנתבעת אינה זכאית לבונוס בגינן.

57. הלכה היא כי בונוס לעובד היא הטבה המצויה בתחום הפררוגטיבה הניהולית של המעסיק ותחת שיקול דעתו (דב"ע (ארצי) 7-3/נז **לבון - מ.ת.מ. מבני תעשיה ומלאכה בע"מ** (13.10.1997). אם החליט המעסיק על מתן הטבה לעובד, חולשים על מפגש רצונות זה דיני החוזים, על כל משמעותיהם (ע"ע (ארצי) 67949-09-16 **שמואל וגמן - י. ו. גליל הנדסה בע"מ** (17.1.2018).

הנטל להוכיח כי התגבשו תנאים המזכים בבונוס, מוטל על העובד התובע (ע"ע (ארצי) 63864-06-16 **קונספט שיווק מוצרי אופנה (1995) בע"מ - גדעון גולדפינגר** (16.1.2019)).

58. במהלך דיון ההוכחות הוגשו כמוצג ת/3 הסכמי ההתקשרות בין החברות קיסטון וסאנפלאוור, בין החברה התובעת. מר יוסף הצהיר כי עובדי החברה זכאים לבונוס בגין גיוס לקוחות חדשים, בגובה של תשלום חודש ריטיינר מהלקוח וזאת לטענתו "**לאחר שישה חודשים של תקבולים מאותו לקוח**". מר כהנא העיד כי לנתבעת לא שולמו בונוסים בגין גיוס קיסטון וסאנפלאוור מאחר שלקוחות אלו: "**לא הצליחו להגיע לשישה חודשים**".

59. הנתבעת צירפה לתצהירה הודעת ווטסאפ ממר כהנא מיום 21.2.2021 ביחס לגיוס של חברת GK International, אשר לטענתה מוכיחה כי קיבלה בעבר בונוס חלקי בגין גיוס לקוח, בשכר העוקב למועד גיוס החברה, ללא תקופת המתנה בת שישה חודשים. הנתבעת טענה בחקירתה שמדובר בבונוס בסך חודש ריטיינר שהיא קיבלה מיד עם התשלום של הלקוח, בשתי פעימות סמוכות. כמו כן, הציגה דוגמא נוספת לבונוס שקיבלה מיד, מחברת אלרון.

60. מר כהנא העיד כי נושא הבונוסים לעובדים מוסדר בחוזה עבודה שלהם, אלא שבמקרה של הנתבעת, לא נחתם הסכם עבודה.

מטיוטת ההסכם שהוגשה לתיק, עולה כי קיימת התייחסות לתשלום בונוס, בתום שישה חודשי שכר טרחה שיתקבלו מהלקוח:

"בונוס – ככל שהעובד יגייס לקוחות חדשים לחברה תשלם החברה בונוס כדלהלן: בתום 6 חודשי שכ"ט שיתקבל מהלקוח שגוייס על ידו – זכאי העובד לקבל בונוס חד פעמי בגובה מחצית שכ"ט של חודש אחד ששילם הלקוח. בתום 12 חודשי שכ"ט שיתקבל מהלקוח יקבל העובד בונוס נוסף בשיעור של מחצית משכ"ט של חודש אחד."

61. הנתבעת טענה לאורך ההליך כי טיוטת הסכם ההעסקה שצורפה לתצהירו של מר כהנא מזויפת. ואולם, מעיון בטיוטות שצורפו על ידי הנתבעת לתצהירה, עולה כי נוסח הסעיף המפרט את תנאי קבלת הבונוס, מופיע גם בטיוטות נוספות להסכם ואף בהסכם ההעסקה של העובדת הנוספת.

62. במכתב ששלחה החברה לנתבעת ביום 9.1.2022 נכתב:

"בנושא הבונוסים נדגיש- כפי שאת יודעת היטב- כי זכאות לבונוסים בעסקנו מותנית בכך שהלקוח אותו הבאת נשאר לפחות חצי שנה כלקוח ולא עזב לאחר תקופה קצרה [...]"

הנתבעת לא הכחישה בחקירתה כי הכירה את תנאי החברה לקבלת בונוס, אך טענה כי תנאים אלו לא חלים לגביה:

עו"ד בלוכשטיין: **[...] טענה של גלברט כהנא שמקבלים בונוס עבור הבאת לקוח רק אחרי 6 חודשים ידעת? לא ידעת בזמן אמת לא שמעת מאף עובד?**

העדה, גברת דבס ליבנה: **שמעתי כחלק שחלק מהעובדים אומרים הוא מכניס לי 6 חודשים שאני צריך עכשיו לחכות בשביל הבונוס הזה שמעתי את זה. אצלי זה לא היה ועובדה שאני קיבלתי בונוס ישר כשהוא התקבל.**

63. לטענת הנתבעת, מר כהנא התחייב מפורשות לשלם לה בונוס בגין הלקוחות קיסטון וסאנפלאוור. הנתבעת צרפה תכתובת וואטספ:

"התובעת: **היי, מעבירה את החוזים לקיסטון וסנאפלאואר. מזכירה שכיוון שהבנתי אותם ואת אקטליס, לכשישלמו, אקבל את הריטיינר המגיע לי. אנחנו מיושרים בעניין?**

מר כהנא: **חיובי"**

לא מצאנו בהודעה זו התחייבות לתשלום מיידי של הבונוס, ללא תקופת המתנה, כמקובל בחברה.

64. חשב החברה מר יוסף הצהיר כי חברת קיסטון גויסה על ידי הנתבעת בחודש יוני 2021 וכי קיבלה שירותים מהחברה מחודש יולי 2021 ועד למחצית חודש

דצמבר 2021. לגבי חברת סאנפלאוור הצהיר כי גויסה על ידי הנתבעת במהלך חודש אוגוסט 2021, וקיבלה שירותים מהחברה עד לסוף חודש דצמבר 2021.

מעיון בכרטסת החשבונות של קיסטון וסאנפלאוור עולה כי אלו לא שילמו לחברה שישה חודשי תקבולים מלאים בגין התקשרותן עימן. חברת קיסטון שילמה תשלום חלקי עבור חודש יולי ודצמבר 2021 ותשלום מלא עבור אוגוסט-נובמבר 2021. חברת סאנפלאוור שילמה תשלום מלא עבור חודשים אוגוסט-נובמבר 2021 וכן תשלום חלקי עבור דצמבר 2021 ו"סיום התקשרות".

כלל התשלומים אינם מגיעים לכדי שישה חודשי תקבולים מלאים לכל לקוח. נציין כי אין לכלול במסגרת החישוב תשלומים עבור הודעה מוקדמת בגין עזיבת הלקוח, מאחר שמדובר בפיצוי לפי הסכם בין החברה ללקוח ולא בתשלום ריטיינר עבור שירותיה.

65. סיכום כל האמור מעלה כי הוכח שהחברה משלמת בונוס לעובדים עבור גיוס לקוח חדש, רק לאחר שהלקוח משלם שכר טרחה במשך שישה חודשים. הוכח שבטיוטת הסכם העבודה של הנתבעת הופיע תנאי זה. אף שבסופו של דבר לא נחתם הסכם, הוכח שהנתבעת הייתה מודעת לכך. הוכח כי אמנם במקרים ספורים שולם לנתבעת בונוס לפני שהלקוח שילם במשך חצי שנה, אולם מדובר על מקרים נקודתיים ולא הוכח כי זהו הכלל בעניינה של הנתבעת כמו גם בעניינם של העובדים האחרים. בנוסף, לא הוכח כי החברות הנ"ל שילמו שכר טרחה לחברה במשך שישה חודשים מלאים. לא הוכחה התחייבות של מר כהנא לשלם לנתבעת בונוס עבור חברות אלה גם ללא תקופת המתנה בת שישה החודשים. לאור האמור, התביעה שכנגד ברכיב זה נדחית.

<u>בונוס בגין גיוס חברת אקטליס</u>

66. בתצהיר טענה הנתבעת לראשונה לזכאות לבונוס בהתייחס לחברת אקטליס.

בסיכומים טענה כי היא הניחה שבגמר החשבון שולם לה בונוס בגין גיוס אקטליס, מאחר שהחברה לא נהגה לפרט ברכיב ה"בונוס" בתלוש השכר את הלקוח בגינו הבונוס משולם. לטענתה, בנסיבות בהן החברה הודתה כי הבונוס ששולם בחודש דצמבר 2021 היה בגין שירותיה של הנתבעת למשק אנרגיה ולא עבור הגיוס של חברת אקטליס, אזי היא חבה לה בונוס בגין גיוס אקטליס בסך

של 10,000 ₪ וכן הפרשי בונוסים בסך של 5,000 ₪ עבור ליווי של חברת משק אנרגיה.

67. עיון בתצהירו של מר כהנא מעלה כי לטענתו, הבונוס ששולם בחודש דצמבר 2021 בסך של 10,000 ₪ היה בגין פעילותה מול חברת משק אנרגיה. מעבר לאמור, החברה לא התייחסה לטענותיה של הנתבעת ביחס לחברת אקטליס.

כעולה מהודעת הווטסאפ של מר כהנא מיום 11.7.2021, החברה אישרה כי היא תשלם לנתבעת בונוס עבור אקטליס בנסיבות דומות לתשלום הבונוס של קיסטון וסאנפלאוור. בעדותו טען מר כהנא כי חברה זו לא התקשרה עם החברה למשך שישה חודשים כנדרש, אולם לא ידע לומר מה מועד הגיוס של אקטליס כלקוח החברה.

מאחר שלא הוצג מועד גיוסה של אקטליס כלקוח החברה, וכן לא הוצגו כרטסת הנהלת חשבונות שלה וההסכם עמה, הרי שלא הוכח שהתקיימו התנאים המזכים את הנתבעת בקבלת הבונוס. תביעתה ברכיב זה נדחית.

<u>בונוסים בגין מאמץ מיוחד</u>

68. לטענת הנתבעת, עקב עבודתה המאומצת, חלק מלקוחות החברה ביקשו לשלם לה בונוסים באופן אישי, ולא לידי החברה, תוך שהבהירו למר כהנא כי תשלומים אלו הם מעבר לתשלום הריטיינר החודשי. לטענתה, על אף הנחיות מפורשות של הלקוחות למר כהנא, החברה הותירה סכומים אלה בקופתה ולא העבירה אותם לנתבעת.

החברה טענה כי תשלום הבונוסים נתון לשיקול דעת החברה בלבד. לתיק הוגשה התכתבות של הנתבעת ומר כהנא, בהתייחס לבונוס של חברת משק אנרגיה:

> **"ראשית כבוד. 2. בשביל להיות פייר אמר לי חן שהוא לא מתערב בנהלים הפנימיים בחברה. שאלתי אותו בפירוש האם זה לחברה. הוא חזר ואמר שאינו רוצה להתערב הוא ביקש שחלק מזה יחסי ילך יועבר לחן. ובכן אין חולקין שאת מחזיקה תקציב זה. היות ותקציב משק לא מעודכן מאז נוסד, והחברה לא יכולה לבקש תוספת., אני חושב שחלק של 10,000 שי בבונוס לחברה מכובד ומכבד."**

מר כהנא הודה בתצהירו כי משק אנרגיה שילמו לחברה בשנת 2021 בונוס בסך של 25,000 ₪. לטענתו, החברה שילמה לנתבעת בחודש דצמבר 2021 בונוס בסך 10,000 ₪ בגין פעילותה מול חברת משק אנרגיה. מעיון בתלוש השכר של הנתבעת לחודש דצמבר 2021 עולה כי אכן שולם לנתבעת בונוס בסך של 10,000 ₪ בחודש זה. אנו מקבלים את טענת החברה כי תשלום זה היה בגין חלקה של הנתבעת בבונוס של משק אנרגיה.

69. החלטה על מתן בונוס לעובד הינה בשיקול דעת המעסיק. מקובלת עלינו טענת החברה שלפיה לא ניתן כי לקוח יתנה תשלום לחברה, בכך שתשלום זה במלואו יועבר לעובד. מדובר בהחלטה של החברה במסגרת הפררוגטיבה שלה. כאמור, הוכח שהחברה שילמה לנתבעת את חלקה בבונוס ממשק אנרגיה בסך של 10,000 ₪, כפי שהתחייב מר כהנא בהודעתו. מעבר לכך הנתבעת אינה זכאית לתשלום נוסף.

70. הדברים נכונים גם ביחס לטענות הנתבעת אודות הבונוס של גב ים. גם במקרה זה מדובר בהחלטה הנמצאת בשיקול דעתה של החברה והנתבעת לא הוכיחה זכאות לתשלום הפרשים מעבר לסכום ששולם לה בפועל בתקופת העבודה.

<u>פיצוי בגין הפרת חוק שכר שווה</u>

71. הנתבעת טענה בכתב התביעה, כי למיטב ידיעתה וכפי שנודע לה במהלך חודש מרץ 2021, העובד המקביל לה – מר רון שטיינבלט (להלן: "**רון**") השתכר בשכר גבוה משמעותית משכרה. לטענת הנתבעת מדובר בהפרה של הוראות חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996 וכן הפרה של הוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988.

החברה טענה מנגד, כי רון נקלט לחברה בתנאי שוק שונים ובתקופה שונה משל הנתבעת וכן טענה כי פערי השכר שלהם טוענת הנתבעת אינם נכונים.

72. הלכה ידועה היא כי עקרון השוויון הוא אבן פינה ועקרון-על המעוגן במערכת המשפט הדמוקרטית במדינתנו (בג"ץ 721/94 **אל-על נתיבי אויר לישראל בע"מ נ' דנילוביץ**, פ"ד מח(5) 749 (1994)).

עקרון השוויון מעוגן בחוק-יסוד: כבוד האדם וחירותו ובחוקי עבודה רבים,

כמו חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות ואחרים.

סתירה של עקרון השוויון מהווה הפליה פסולה, שמשמעותה:

"יחס שונה אל שווים ויחס בלתי שווה ובלתי הוגן לאלה הראויים ליחס שוויוני. אי-השוויון בא לידי ביטוי ביצירת הבחנה בין אדם לאדם או בין עניין לעניין מטעמים לא רלוונטיים. לעומת זאת שוני ענייני ביניהם עשוי להצדיק הבחנה ביניהם, ובלבד שבסיס ההבחנה יהיה מושתת על יסוד רלוונטי [...]"

בג"ץ 6671/03 **אבו גנאם ו-18 אח' נ' משרד החינוך**, פ"ד נט(5) 577 (2005).

על מנת לקדם את ערך השוויון ולמנוע הפליה בין המינים בשכר או בגמול אחר, נפסק חוק שכר שווה (סעיף 1 לחוק). בסעיף 2 לחוק נקבע העיקרון לפיו עובדת ועובד זכאים לשכר שווה בגין אותה עבודה:

"עובדת ועובד המועסקים אצל אותו מעסיק באותו מקום עבודה, זכאים לשכר שווה בעד אותה עבודה, עבודה שווה בעיקרה או עבודה שוות ערך; הוראה זו תחול גם לענין כל גמול אחר, שנותן מעסיק לעובד או עבורו בקשר לעבודתו; לענין חוק זה, "גמול אחר" - כל תוספת, טובת הנאה, קצובה, מענק, תנאים נלווים, תשלום לכיסוי הוצאות, תשלומים בשל החזקת רכב, שימוש בטלפון, מכסת שעות נוספות, רכישת ספרות מקצועית, ביגוד, שימוש ברכב, או כל תגמול אחר בכסף או בשווה כסף, במישרין או בעקיפין, והכל אף אם אינם שכר עבודה."

73. בפסיקה נקבע כי בחינת עילת תביעה לפי חוק שכר שווה היא תלת שלבית:

"הבחינה העולה מהוראות החוק היא לפיכך תלת-שלבית:

בשלב ראשון, יש לבדוק אם מתקיימים תנאי סעיף 2 לחוק. נטל ההוכחה בשלב זה, לרבות לגבי עצם קיומם של פערי שכר, מוטל על העובדת התובעת, אך בהתחשב בקושי הראייתי די יהא בהבאת ראשית ראיה על ידה, על מנת להצדיק "גילוי מסמכים מורחב" ובמקרים המתאימים מינוי מומחה (עניין כהן).

בשלב השני, מועבר נטל ההוכחה מכוח הוראת סעיף 6(ב) לחוק אל כתפי המעסיק, על מנת להוכיח הצדקה סבירה ומידתית לפערי השכר בהתבסס על אחד (או יותר) מהשיקולים המנויים בסעיף 6(א) לחוק או שיקולים דומים לכך.

בשלב השלישי, הנטל חוזר אל העובדת התובעת, להוכיח כי גם אם מתקיים אחד הגורמים המנויים בסעיף 6(א), השיקול האמיתי של המעסיק בקביעת השכר השונה (או למצער אחד משיקוליו) נעוץ בהפליה מחמת מין [...]"

ע"ע (ארצי) 1842-05-14 **עיריית ירושלים - גלית קידר** (28.12.2016).

בעניין סע"ש (ת"א) 46539-04-19 **בר נתן נ' אלקטרה** (מיום 1.1.2023) קבע מותב בראשות כב' השופטת אסנת רובוביץ ברכש:

"... בתביעה לפי חוק שוויון הזדמנויות להבדיל מתביעה לפי חוק שכר שווה, על בית הדין אכן להשתכנע בדבר קיומו של קשר סיבתי בין שיוכו הקבוצתי של התובע (ובענייננו – היות התובעת אישה) לבין התוצאה המפלה (ובענייננו - פערי השכר). היינו, יש להוכיח כי השיקול האסור היה אחד השיקולים שנלקחו בחשבון בעת קבלת ההחלטה מושא הדיון על ידי המעסיק. בהתאם, נקבע בפסיקה כי עצם קיומה של עילת תביעה לפי חוק שכר שווה אינה מקימה באופן אוטומטי את העילה לפי חוק שוויון הזדמנויות.

עם זאת, נוכח הקושי בהוכחת הקשר הסיבתי הדרוש, קבע המחוקק נסיבות מסוימות בהן יועבר הנטל למעסיק להוכיח כי לא לקח בחשבון את השיקול האסור בין יתר שיקוליו. בהלכה הפסוקה הובהר כי הנטל יועבר לא רק בנסיבות הספציפיות שפורטו על ידי המחוקק במסגרת סעיף 9 לחוק שוויון הזדמנויות, אלא גם כאשר הובאה ראשית ראיה לקיומה של אפליה. בהקשר שלפנינו הובהר על ידי בית המשפט העליון כי בנסיבות מסוימות די יהא בהוכחת קיומו של פער משמעותי בשכר בין עובדת לעובד כדי להוות את "ראשית הראיה" הנדרשת, ולהעביר את נטל ההוכחה אל כתפי המעסיק, להוכיח כי לא לקח בחשבון את מין העובדת בין יתר השיקולים שהובילו להיווצרותם של פערי השכר (עניין גורן)".

<u>האם הנתבעת עמדה בנטל הראשוני להציג ראשית ראיה כי היא ורון ביצעו עבודה שווה בעיקרה או שוות ערך בחברה?</u>

74. בסעיף 3 לחוק שכר שווה נקבעה הגדרת "עבודה שוות ערך":

"יראו עבודה כשוות ערך לחברתה, אף אם הן אינן אותן עבודות או עבודות השוות בעיקרן זו לזו, אם הן בעלות משקל שווה, בין היתר מבחינת הכישורים, המאמץ, המיומנות והאחריות הנדרשים לביצוען ומבחינת התנאים הסביבתיים שבהם הן מבוצעות."

75. בעניין **קומברס**, נפסק לעניין סעיף 3 לחוק שכר שווה:

"במקום בו נדרשים אותם כישורים, אותה רמת מאמץ בביצוע העבודה; אותה מיומנות בביצוע; אותה רמת אחריות; אותם תנאים סביבתיים, הרי שאז בפנינו עבודות בעלות ערך שווה, אשר העובדים בהן זכאים לשכר שווה (ראו גם עניין הום סנטר, סעיף 21 לפסק

הדין)."

ע"ע (ארצי) 114/09 **קומברס בע"מ - אירית בן משה** (27.1.2010).

76. עוד נקבע בפסיקה לעניין זה בפרשת **אלאשוילי** כי:

> **"הביטוי "בין היתר" שנזכר בסעיף 3 בא ללמדנו שרשימת הפרמטרים שנמנתה בו אינה רשימה סגורה. המחוקק מדגיש בסעיף זה כי אין צורך שהעבודות שאותן משווים תהיינה זהות או דומות, ודי בכך שיוכח שהן בעלות "משקל שווה", כאשר נקבע בפסיקה בקשר לכך כי קביעת קבוצת השוויון צריכה להיעשות באופן ענייני, לפי תוכנו המעשי של התפקיד המבוצע והחלק החשוב והעיקרי שבו (עניין קומברס הנ"ל)."**

ע"ע (ארצי) 1809-05-17 **מדינת ישראל - אתי אלאשוילי** (15.8.2019).

77. לטענת הנתבעת, רון והיא הועסקו באותו מקום עבודה פיזי, במשרדי החברה וביצעו אותה עבודה – מנהלי לקוחות בתחום קשרי המשקיעים. לטענת הנתבעת, בנוסף על התפקיד הזהה לתפקידו של רון, היא ביצעה תפקיד נוסף "סמנכ"לית קשרי המשקיעים" של החברה, כאשר במסגרת תפקיד זה נתנה תמיכה לכלל מנהלי הלקוחות בחברה והייתה לה מטלה נוספת של ניהול מקצועי של צוות עובדים, בניהם גם את רון.

78. החברה לא הכחישה כי רון והנתבעת ביצעו עבודה שוות בעיקרה. כך נכתב בכתב התשובה לתביעה שכנגד:

> **"אין מניעה מצד כל מעסיק באשר הוא, ובכלל זה התובעת להעניק תנאי שכר ועבודה שונים במקרה בו עובדים מבצעים אותה עבודה או שנתוניהם שווים.**
>
> **בוודאי שאין להטיל על מעסיק את החובה להשוות שכר באופן אוטומטי רק בשל כך שהוא קלט עובד חדש בעלות שונה."**

79. עדיי החברה לא התייחסו בתצהירים לטענות הנתבעת ביחס לביצוע עבודה שווה בעיקרה שלה ושל רון (ואף לבכירותה של הנתבעת על רון). בכתב התביעה העיקרי שהגישה החברה, הגדירה את הנתבעת:

> **"העובדת מס. 2 בתובעת, בתפקיד סמנכ"ל - המדובר באדם הבכיר ביותר בתובעת (למעט, הבעלים, שמשמש גם כמנכ"ל)."**

80. מר כהנא אישר בחקירתו כי מספר חודשים לאחר קליטתו של רון, הנתבעת מונתה לסמנכ"לית קשרי משקיעים ורון היה כפוף לה:

עו"ד לולצ'י: מאי 2014 רון התקבל לחברה. או-קיי התקבל בתפקיד מנהל לקוחות נכון? כך אתם קוראים לזה מנהל קשרי משקיעים סליחה. חן בספטמבר 2014 כמה חודשים אחר כך מונתה לסמנכ"ל קשרי משקיעים נכון?

העד, מר כהנא: כן.

עו"ד לולצ'י: זאת אומרת חן הסמנכ"ל והוא היה אחד ממנהלי הלקוחות בחברה.

העד, מר כהנא: כן.

עוד עלה מעדותו כי נכון למועד מתן העדות, רון מכהן כמחליף של הנתבעת בתפקיד סמנכ"ל קשרי משקיעים ומנהל צוות עובדים. העד לא ידע לומר האם בתקופה שבה רון כיהן תחת הנתבעת כמנהל לקוחות, הוא ניהל עובדים כלשהם. למותר לציין כי החברה בחרה שלא לזמן את רון למתן עדות.

81. מר כהנא טען בתצהירו כי בתקופת הקורונה, הנתבעת עבדה מביתה ולא נענתה לדרישות החברה לשוב לעבוד במשרדים, בעוד שרון עבד במשרדים במרבית התקופה. אלא שמחקירתו עלה כי עובדים נוספים עבדו במהלך תקופת הקורונה מביתם וכי הנתבעת החלה לעבוד מביתה רק מתקופת הקורונה ולא קודם לכן. החברה לא הציגה דוחות נוכחות או ראיות כלשהן אשר יצביעו על נוכחותו של רון במשרדים לעומת נוכחותה של הנתבעת, ואף לא הוכיחה כי הנתבעת נדרשה לשוב למשרדים אך סירבה לעשות כן. עוד, לא הוכח כי נפל פגם כלשהו בעבודה שבוצעה מהבית ביחס לעבודה שבוצעה ממשרדי החברה.

82. הנתבעת טענה כי הלקוחות שבהם טיפלה היו הלקוחות המובילים והגדולים ביותר, בהשוואה ללקוחות שבהם טיפל רון.

מחקירתו של מר כהנא עלה כי בעוד שהנתבעת ניהלה כ-15 לקוחות מ"מדדים מובילים" רון ניהל את לקוח אחד ממדד מוביל ועוד כעשרה לקוחות שאינם מהמדדים המובילים. מר כהנא טען בחקירתו כי חלק מהלקוחות של רון היו "מורכבים" אולם לא הוצגה כל ראיה בעניין זה.

בנסיבות אלו, הנתבעת הציגה בפנינו ראשית ראיה (ואף מעבר לכך) כי העבודה שלה ושל רון היו עבודות שוות בעיקרן או שוות ערך לפי חוק שכר שווה. עוד

הוכח בפנינו כי הנתבעת הייתה בכירה יותר מרון וכי בנוסף לתפקידה כמנהלת לקוחות, הנתבעת ניהלה את רון בתפקידה כסמנכ"לית.

<u>האם הנתבעת עמדה בנטל הראשוני להציג ראשית ראיה כי בינה לבין רון היו פערי שכר?</u>

83. הנתבעת הציגה בכתב התביעה שכנגד את שכרו של רון החל משנת 2018 ועד לשנת 2021 והשוותה אותו לשכרה. הנתבעת ביקשה כי החברה תחשוף את תלושי השכר של רון לשנים אלו.

הנתבעת לא פירטה בתצהירה כיצד נודע לה על פערי השכר בינה לבין רון, אולם מתכתובת הוואטספ בינה לבין מר גבאי מחודש אפריל 2021 (נספח 47 לתצהיר הנתבעת) עולה כי רון הוא שסיפר לה על שכרו וכי נודע על כך גם לעובדות אחרות בחברה. כך גם עולה מחקירתה של הנתבעת:

עו"ד בלוכשטיין: ... כל הזמן אתם מדגישים את הסטינג הזה היה עוד גבר שקיבל יותר מאחרים בגלל שהוא גבר כגרסתך או שזה המקרה היחיד?

העדה, גברת דבס ליבנה: אני לא מכירה באמת את הסכמי השכר של האחרים אני ידעתי את של רון כי הוא זה שהתרברב בפנינו ואז גל וקרן באו ואמרו לי אנחנו לא מאמינות שהוא מתוגמל ככה באמת שגם אז אני נדהמתי שהוא מתוגמל ככה.

84. עיון בתלושי השכר של רון מעלה כי שכר הבסיס ששולם לו היה גבוה משכר הבסיס של הנתבעת. נציין כי הצדדים הגישו ראיות החל משנת 2018:

בשנת 2018 שכר הבסיס של הנתבעת עמד על סך של 22,500 ₪ בחודשים ינואר-אוגוסט, והחל מחודש ספטמבר על סך של 27,500 ₪, בעוד שכרו של רון עמד על סך של 29,630 ₪.

בשנת 2019 שכר הבסיס של הנתבעת עמד על סך של 27,500 ₪ לחודש בעוד שכרו של רון לחודש ינואר עמד על סך של 30,815 ₪, בחודשים פברואר-ספטמבר עמד על סך של 30,900 ₪ והחל מחודש אוקטובר על סך של 36,275 ₪.

בשנת 2020 שכר הבסיס של הנתבעת עמד על סך של 32,500 ₪ לחודש, בעוד

שכרו של רון נע בין 35,800 ₪ (בחודש מאי בלבד) לבין 39,659 ₪.

בשנת 2021 שכר הבסיס של הנתבעת עמד על סך של 32,500 ₪ לחודש בעוד שכרו של רון עמד על סך של 37,562 ₪.

85. כעולה מתלושי השכר של רון, החל מחודש אוקטובר 2019 שולם לו רכיב שכר חודשי קבוע בשם "בונוס סוציאליות" בסך של 800 ₪. מר יוסף לא ידע לומר בגין מה שולם רכיב זה. לפיכך, לצורך בחינת ההבדלים בשכר, רכיב זה יחשב כשכר עבודה לכל דבר ועניין.

מהראיות עולה כי לאורך השנים היה פער משמעותי בין רון לנתבעת, שנשמר גם במועדי עדכוני השכר.

86. החברה לא הכחישה כי בין רון לנתבעת קיימים פערי שכר. עם זאת, לטענתה, סך התשלומים ("עלות מעסיק") ששילמה לנתבעת היו גבוהים מהתשלומים לרון ומבנה שכרה של הנתבעת היה שונה וכלל הטבות שונות לחלוטין משל רון. בתצהיר של אברהם יוסף חשב החברה נאמר:

> **"אם משווים בין תנאי העסקתה של הנתבעת לתנאי העסקתו של העובד רון שיינבלט, הרי שנוכחים לדעת, כי התשלומים ששולמו לנתבעת היו גבוהים משמעותית לעומתו. המדובר במבנה שכר והטבות שונות לחלוטין ואולם, בתשלומים בפועל, הם היו גבוהים, כאמור, משמעותית.**
>
> **בדיקת השנים 2018-2021, מעלה כי סך הכל עלות המעביד הממוצעת של הנתבעת עמדה על 633,981 ₪, בעוד סך עלות המעביד הממוצעת של העובד רון שטיינבלט עמדה על 579,792 ₪."**

מר יוסף צירף לתצהירו טבלה ובה השוואה בין שכר הנתבעת לבין שכרו של רון לשנים 2018-2021, על פי שתי קטגוריות. האחת - "שכר ונלוות". השנייה - "הוצאות רכב צמוד".

מעיון בקטגוריה של "שכר ונלוות" בטבלה עולה כי התשלומים לנתבעת היו נמוכים מאלה ששולמו לרון, למעט בשנת 2021:

בשנת 2018, עלות המעסיק ל"שכר ונלוות" של הנתבעת עמד על סך של 446,971 ₪, בעוד של רון עמד על סך של 478,707 ₪. מדובר בפער של 31,736 ₪ לטובת רון.

בשנת 2019, עלות המעסיק ל"שכר ונלוות" של הנתבעת עמד על סך של 505,623

₪ בעוד של רון עמד על סך של 592,670 ₪. מדובר בפער של 87,047 ₪ לטובת רון.

בשנת 2020, עלות המעסיק ל"שכר ונלוות" של הנתבעת עמד על סך של 609,186 ₪ בעוד של רון עמד על סך של 616,554 ₪. מדובר בפער של 7,368 ₪ לטובת רון.

בשנת 2021, עלות המעסיק ל"שכר ונלוות" של הנתבעת עמד על סך של 672,766 ₪ בעוד של רון עמד על סך של 632,235 ₪. מדובר בפער של 40,531 ₪ לטובת הנתבעת.

87. החברה לא פירטה מה כוללת הקטגוריה של "שכר ונלוות" אילו רכיבי שכר נלקחו בחשבון בחישוב שהוצג בטבלה והאם מדובר ברכיבים זהים בין הנתבעת לרון. עובדה זו מעוררת תמיהה נוכח טענת החברה כי מבנה השכר של השניים היה שונה.

ועוד יש לזכור כי חלק מ"עלות המעסיק" עוברת בסופו של דבר לכיסו של העובד, כמו מרכיב הפיצויים, חלק המעסיק בקרן השתלמות ובתגמולים, ומדובר בעצם בתוספת להכנסה שנדחית למועד הפרישה של העובד.

88. זאת ועוד, עיון בטפסי 106 מעלה כי ה"שכר החייב בדמי ביטוח לאומי" אינו תואם לקטגורית "שכר ונלוות" שמופיע בטבלה. כך למשל, בטופס 106 לשנת 2019 "שכר חייב בדמי ביטוח לאומי" עמד על סך של 461,897 ₪ ואילו בקטגורית "שכר ונלוות" בטבלה עמד על סך של 505,623 ₪. החברה לא הסבירה אילו רכיבים כלולים בטבלה משונה מאלה הכלולים בטופס 106.

<u>בונוסים</u>

89. מהראיות עולה כי לאורך תקופת העבודה שולמו לנתבעת בונוסים בסכומים לא מבוטלים בגין גיוסי לקוחות חדשים ובגין ביצועיה בעבודה. בחקירתו אישר מר יוסף כי בקטגוריה של "שכר ונלוות" נלקחו בחשבון גם הבונוסים ששולמו לנתבעת ולרון.

מעיון בטפסי 106 עולה כי הנתבעת קיבלה בונוסים בסכומים גבוהים משמעותית מאלה ששולמו לרון:

בשנת 2018 קיבלה הנתבעת בונוסים בסך 27,500 ₪ והבונוסים של רון עמדו

על 10,000 ₪ בלבד.

בשנת 2019 קיבלה הנתבעת בונוסים בסך 20,000 ₪ ואילו רון לא קיבל בונוס. כך גם בשנת 2020.

בשנת 2021 קיבלה הנתבעת בונוסים בסך 52,264 ₪, והבונוסים של רון עמדו על 22,000 ₪.

90. לטעמנו, בקביעת גובה השכר אין מקום להתחשב בסכומי בונוסים ששולמו במהלך תקופת העבודה, זאת מהטעמים הבאים.

שכר עבודה נקבע עם העובד בתחילת תקופת העבודה ומתעדכן מעת לעת על פי ביצועיו של העובד. על המעסיק לשלם את שכר העבודה שנקבע, ללא קשר לשאלת טיב העבודה, איכות העבודה, האם העובד עומד במטלות שנקבעו עמו אם לאו. כמובן שאם העובד אינו מבצע את עבודתו כראוי, רשאי המעסיק לפטר אותו. אולם הוא אינו רשאי להחליט שלא לשלם את השכר או לשלם את חלקו בלבד.

לעומת זאת, בונוס הינו תשלום המותנה בתנאי שסוכם בין העובד למעסיקו. יקיים העובד את התנאי – יקבל בונוס. לא יקיים – לא יקבל. הכל תלוי בטיב העבודה של העובד וביכולת שלו לעמוד בתנאים המזכים אותו בבונוס.

במקרה שבפנינו, עולה בבירור מהראיות כי הנתבעת הייתה עובדת מצוינת, טיפלה בלקוחות חשובים במשרד, זכתה לשבחים על עבודתה וקיבלה בונוסים משמעותיים לאורך תקופת העבודה, בשל טיב עבודתה וההשקעה שהשקיעה בבניית הקשרים מול הלקוחות. כל אלה אין להם דבר וחצי דבר עם השכר הבסיסי המשולם, כאמור, בגין עצם העבודה ולא בגין איכותה.

זאת ועוד – את שאלת הבונוס לא ניתן לבחון בתחילת העבודה, שכן הזכאות לבונוס מותנית בתנאים רבים שהם בבחינת נעלם בעת קביעת השכר של העובד – איכות העבודה של העובד, יכולתו לשמר את הלקוחות, מצב השוק, הדרישות לשירותים שנותנת החברה ועוד. כל אלה ייוודעו בהמשך, במהלך תקופת העבודה. בעת קביעת השכר ההתחלתי – לא ניתן לצפות אותם או להעריכם.

הנתבעת הייתה עובדת ותיקה בחברה וסביר כי ביצועיה היו טובים יותר, כי הקשר שלה עם הלקוחות היה אישי יותר וכי גייסה לקוחות רבים יותר מרון.

הבונוסים שקיבלה לאורך תקופת העבודה, אין בינם לבין שכר הבסיס ששולם מידי חודש דבר וחצי דבר ואין מקום לכלול אותם בעת השוואת שכרה של הנתבעת אל מול שכרו של רון.

91. לאחר שמחסירים את רכיב הבונוסים מהשוואת שכרם של רון והנתבעת, פערי השכר בין השניים גבוהים יותר משנטען על ידי החברה.

<u>"פדיון חופשה" ותשלומי מעסיק לביטוח לאומי</u>

92. מחקירתו של מר יוסף עולה כי ב"שכר ונלוות" לשנת 2021 נלקח בחשבון תשלום פדיון ימי החופשה ששולם לנתבעת בסיום העבודה בסך 30,195 ₪. לא היה מקום לכלול רכיב זה בטבלת הפרשי השכר.

93. עוד עולה מחקירתו כי "ייתכן" שהמערכת החישובית לקחה בחשבון גם את תגמולי המעסיק לביטוח לאומי כחלק מחישוב ה"שכר ונלוות" של רון והנתבעת. לא היה מקום לכלול רכיב זה בטבלת הפרשי השכר.

<u>שווי הטבת רכב</u>

94. הצדדים חלוקים לגבי רכיב "הוצאות רכב צמוד" ששולם לנתבעת במסגרת תלוש השכר ולא שולם לרון.

בהתאם לטבלה שערך מר יוסף, שווי הוצאות הרכב הצמוד לתובעת היה כדלקמן:

בשנת 2018 שווי הוצאות הרכב של הנתבעת עמד על סך של 60,975 ₪.

בשנת 2019 שווי הוצאות הרכב של הנתבעת עמד על סך של 86,799 ₪.

בשנת 2020 שווי הוצאות הרכב של הנתבעת עמד על סך של 67,389 ₪.

בשנת 2021 שווי הוצאות הרכב של הנתבעת עמד על סך של 86,215 ₪.

לטענת החברה, כאשר לוקחים בחשבון בחישוב השכר את שווי הוצאות הרכב שקיבלה הנתבעת, עולה כי עלות שכרה של הנתבעת עלה על שכרו של רון.

95. לאחר ששמענו את העדויות ושקלנו את טענות הצדדים, אנו קובעים כי אין מקום לכלול בהשוואת שכרם של רון והנתבעת, את רכיב הוצאות הרכב הצמוד

שניתן לנתבעת. נפרט טעמנו להלן.

הנתבעת טענה כי רכב החברה נמסר לה מפאת תפקידה הבכיר כסמנכ"לית קשרי משקיעים. לעניין זה הצהירה:

"הרכב שהועסק לי היה רכב צמוד – הטבה שניתנה לי מתוקף מעמדי כסמנכ"לית ובדומה לסמנכ"ל הנוסף בחברה – מר ערן גבאי, בעוד שרון היה במעמד של מנהל לקוחות בלבד, וגם מטעם זה אין לכלול את עלות הרכב בהשוואה."

החברה לא הכחישה טענה זו ולא הוכיחה כי רכב החברה נמסר לנתבעת בטרם כהונתה כסמנכ"לית.

יתר על כן, מר כהנא אישר בעדותו כי אין למנהלי לקוחות זכאות לרכב צמוד וכי הרכב ניתן לנתבעת ולמר גבאי, שהיו אז סמנכ"לית וסמנכ"ל בחברה:

עו"ד לולצ'י:	**עכשיו עובדי החברה שיש להם רכב זה בעצם רק היית אתה , ערן סמנכ"ל,**
העד, מר כהנא :	**אני לא אני מהחברה שלי,**
עו"ד לולצ'י:	**אתה החברה שלך אז אתה לא אז רק בעצם חן שהיא סמנכ"ל קשרי משקיעים וערן שהוא סמנכ"ל יחסי הציבור נכון אלה שני העובדים היחידים שהיה להם רכב ובעצם לערן וגם לחברה שלך יש מימון של הוצאות של החניה בעזריאלי נכון ?**
העד, מר כהנא :	**כן. [...]**
עו"ד לולצ'י:	**או-קיי , עכשיו תאשר לי שמשנת 2014 צפונה כשחן בעצם כבר סמנכ"לית קשרי משקיעים, לאף אחד ממנהלי הלקוחות אלה שכפופים אליה אין רכב צמוד נכון ?**
העד, מר כהנא :	**אין רכב צמוד, יש כל מיני הסדרים שונים כל מיני הסדרים,**

96. לפיכך, לא נסתרה טענת הנתבעת כי ההטבה של רכב חברה ניתנה לה עם המינוי כסמנכ"לית קשרי משקיעים, בשנת 2014. מדובר בהטבה שקיבלה הנתבעת מפאת תפקידה הנוסף הבכיר, אשר כלל סמכויות נוספות של ייעוץ וניהול עובדים ומאמץ נוסף על ידה, מעבר לתפקידה כמנהלת לקוחות.

כאשר מפחיתים רכיב זה מחישוב השכר של הנתבעת אל מול שכרו של רון, עולה כי הנתבעת – על אף הוותק והניסיון שלה ולמרות שהיא ורון ביצעו את

אותה העבודה – הרוויחה פחות מרון.

בנסיבות אלה אין מקום לטענת החברה כי הנתבעת בחרה בהטבה זו וכי הייתה יכולה לקבל העלאת שכר במקום. טענה זו נטענה ללא כל תימוכין לצידה וממילא, כפי שקבענו, הטבת הרכב ניתנה לנתבעת עם מינויה כסמנכל"ית בחברה.

<u>סיכום – פערי שכר</u>

97. לאור כל האמור לעיל, הוכח כי שכרה של הנתבעת היה נמוך משכרו של רון, שביצע תפקיד מקביל לנתבעת. הנתבעת צירפה לתצהירה טבלה מסכמת בדבר פערי השכר בינה לבין רון. מעיון בטבלה עולה כי הסכומים המפורטים בה תואמים לתלושי השכר של רון והנתבעת. האמור בטבלה לא נסתר על ידי החברה ואף לא הוצג תחשיב נגדי על ידה.

98. משהנתבעת עמדה בנטל הראשוני והציגה ראשית ראיה לכך לקיומם של פערי שכר בינה לבין רון וכי השניים ביצעו עבודה שווה בעיקרה או שוות ערך, כקבוע בחוק שכר שווה – עובר הנטל לכתפי החברה להוכיח כי קיימת הצדקה סבירה ומידתית לפערי השכר, כאמור בסעיף 6 לחוק שכר שווה.

<u>האם החברה הציגה הצדקה סבירה ומידתית לפערי השכר</u>

99. סעיף 6 לחוק שכר שווה קובע כי אם מצא בית הדין כי העובדת והעובד הועסקו ב"עבודה שוות ערך" או שווה בעיקרה, קיימת חזקה חלוטה כי מקורם של פערי השכר הוא בהפליה מחמת מין (בג"ץ 1758/11 **גורן נ' הום סנטר (עשה זאת בעצמך) בע"מ**, פ"ד סה (3) 593 (2012), בפס' 14).

הוכח בפנינו כי רון והנתבעת ביצעו עבודות שוות בעיקרן או שוות ערך. הוכח כי קיימים בניהם פערי שכר משמעותיים. לאור זאת, חזקה היא כי פערי השכר מקורם בהפליית הנתבעת מחמת מינה.

בהתאם להוראות סעיף 6(ב) לחוק שכר שווה, מוטל על כתפי החברה הנטל להוכיח כי הפרשי השכר נבעו מאחד מהשיקולים המפורטים בסעיף 6(א) לחוק שכר שווה. לעניין השיקולים שיוכל המעסיק להציג לפי סעיף 6(א) לחוק שכר שווה, נקבע בפרשת **אשאשוילי** :

"כלומר, החוק עצמו מגדיר שבנסיבות מסוימות, המנויות בו, תהיה הצדקה לשלם שכר שונה לעובדת ולעובד. עם זאת חשוב להדגיש שנטל ההוכחה בעניין זה רובץ לפתחו של המעסיק הטוען לכך שיש הצדקה לפערי השכר. [...]

<u>נמצאנו למדים כי המעסיק יוכל לפיכך להצביע על שיקולים הנוגעים לדרך ביצוע העבודה, דוגמת איכות ותפוקה; על שיקולים הנוגעים לנתוני העובדת הספציפית דוגמת ותק שונה, הכשרה והשכלה; על שיקולים הנוגעים למקום הגיאוגרפי של ביצוע העבודה; וכן על שיקולים פנימיים אחרים, גם אם אינם מנויים במפורש בסעיף אך דומים להם במהותם.</u> עם זאת המעסיק לא יוכל להצביע על שיקולים חיצוניים, שהם שונים במהותם מהשיקולים המנויים בסעיף, דוגמת חופש ההתקשרות, דרישות שכר אחרות או שוני בניהול המשא-ומתן.

בעניין עיריית ירושלים הדגיש בית הדין כי לא די בהצבעה סתמית על שיקול מתוך רשימת השיקולים הלגיטימיים, אלא יש להראות שהפרש השכר "מתחייב" לאורו, היינו כי השיקול הנטען הוא בעל משמעות רלוונטית להצדקת הפער בשכר בנסיבות העניין. בנוסף, יש להראות מידתיות בין הפער בשכר לבין אותו שיקול (סעיף 51 לפסק הדין וההפניות שם)."

100. לטענת הנתבעת, בעת קבלתו של רון לעבודה בחברה, הייתה לנתבעת עדיפות עליו מפאת ניסיונה, מקצועיותה והשכלתה בתחום קשרי המשקיעים. הנתבעת הצהירה כי רון התקבל לעבודתו בחברה בהשכלה של תואר ראשון בלבד בבנקאות ושוק ההון, וטרם עבודתו בחברה שימש כעיתונאי של עיתון הגלובס בתחום שוק ההון במשך 6 שנים. לטענתה, לרון לא היה וותק או ניסיון בעבודה בניהול קשרי משקיעים, על אף היכרותו עם שוק ההון מפאת עבודתו הקודמת כעיתונאי בתחום.

החברה טוענת כי רון נקלט לעבודה בתקופה שונה, תחת תנאי עבודה ושוק אחרים לחלוטין מאשר שהיו בתקופה בה הנתבעת נקלטה לעבודה.

החברה לא פירטה או הבהירה מהם אותם "תנאי שוק" אחרים אשר השפיעו על גיוסו של רון. טענות אלו נטענו בעלמא, ללא כל ראיה לצידן. מר כהנא העיד כי רון היה "כוכב" ולכן גויס לחברה. עם זאת, כאשר נשאל מדוע רון גויס כמנהל קשרי משקיעים ולא בתפקיד בכיר יותר כסמנכ"ל קשרי משקיעים (התפקיד אליו הנתבעת מונתה כ-4 חודשים לאחר גיוסו של רון) לא נתן תשובה קונקרטית אלא השיב בכלליות כי מדובר בשיקולים ניהוליים של

החברה. לטענת מר כהנא בתצהירו, בעוד שהנתבעת התקבלה לעבודתה בחברה ללא ניסיון, רון התקבל לעבודה עם ידע גבוה יותר, למשל, בתחום ניסוח ההודעות לבורסה. עם זאת, מעדותו עלה כי טענת החברה באשר לניסוח ההודעות לבורסה מקורה בכך שהנתבעת "פחות טובה" בתחום של הניסוח:

עו"ד לולצ'י:	**[...] אתה טענת בתצהיר שלך שרון ניסח הודעות לבורסה וחן לא יודעת לנסח את ההודעות האלה,**
העד, מר כהנא:	**היא פחות טובה,**
עו"ד לולצ'י:	**היא פחות טובה, בוודאי אבל מדי פעם הייתה מנסחת את ההודעות?**
העד, מר כהנא:	**האלה נניח שכן היא עשתה שני תארים כנראה שהיא יודעת בנושא הזה אבל הוא יותר טוב מה לעשות.**
עו"ד לולצ'י:	**הוא פשוט יותר טוב או-קיי.**
...	
העד, מר כהנא:	**בתחום הזה של הניסוח.**

נציין כי החברה לא הציגה את ההודעות שניסח רון לבורסה, לעומת הודעות שנוסחו לכאורה על ידי עובדים אחרים עבור הנתבעת. יתרה מכך, מהראיות עולה כי לעיתים הלקוח בעצמו מנסח את ההודעה לבורסה ולא מנהל קשרי הלקוחות.

101. מהראיות עולה כי רון גויס לעבודה בחברה בשנת 2014, כשמונה שנים לאחר שהנתבעת החלה עבודתה בחברה. גם אם הנתבעת החלה עבודתה בתור סטודנטית, ללא ניסיון, הרי שבמועד גיוסו של רון היו לה כבר כישורים וניסיון משמעותיים בתחום, אשר היו עדיפים, או לכל הפחות, שווי ערך לכישוריו של רון. לא בכדי הנתבעת קודמה בחלוף השנים לתפקיד סמנכ"לית קשרי משקיעים, וזאת בסמוך לאחר גיוסו של רון.

החברה לא זימנה לעדות את רון, אשר יוכל להעיד על ההבדלים בינו לבין הנתבעת, לרבות ביחס להשכלתו, ניסיונו או הוותק שלו בתחום. כמו כן, החברה לא הציגה ראיה חיצונית אשר תלמד על כך שכישוריו של רון היו גבוהים משל הנתבעת או באשר לתרומת היותו עיתונאי בגלובס לעבודתו. יתרה מכך, מר כהנא אישר בחקירתו כי רון היה בעל השכלה של תואר ראשון

בלבד, לעומת הנתבעת שעבדה בחברה עם שני תארים אקדמאים. כמו כן החברה לא הציגה נתונים אודות עובדים אחרים באותו תפקיד של הנתבעת ושל רון והאם מדובר בנשים או בגברים ומה שכרם.

102. יודגש כי בעוד הצדדים טענו טענות הקשורות לוותק, לניסיון, להשכלה של רון ולתנאי השוק הקיימים – המתקשרים כולם למועד גיוסו של רון בשנת 2014, הרי שלא הוצגו בפנינו נתונים בדבר שכרו של רון במועד גיוסו, אלא אך ורק נתונים החל משנת 2018 (ככל הנראה, בשל מגבלת ההתיישנות על פי חוק שכר שווה).

103. בנסיבות אלו, החברה לא עמדה בנטל להוכיח כי היו קיימים שיקולים אחרים בגינם רון השתכר שכר גבוה משל הנתבעת, כקבוע בסעיף 6 לחוק שכר שווה. לאור זאת אין צורך לדון בשלב השלישי אשר נקבע בפרשת **קידר** המוזכרת לעיל.

<u>גובה הפיצוי מכח חוק שכר שווה</u>

103. בבואנו לקבוע את גובה הפיצוי, שקלנו שמא יש להתחשב בכך שהנתבעת קיבלה, בנוסף על שכר היסוד, גם הטבה משמעותית בדמות רכב צמוד על כל העלויות הכרוכות בכך. אלא שכפי שקבענו, עולה מהראיות בבירור כי הרכב הצמוד ניתן לנתבעת במסגרת התפקיד הנוסף שביצעה- סמנכ"לית בחברה. אנו מונחים בהוראות חוק שכר שווה, כי גבר ואשה המבצעים אותה עבודה או עבודה שוות ערך, אמורים להשתכר אותו שכר. במקרה שבפנינו עולה בבירור כי הנתבעת ורון, שביצעו אותה עבודה בדיוק, השתכרו שכר שונה ללא שהוכחה הצדקה לכך בהתאם להוראות החוק. ועוד - נחזור על הלכות שנקבעו ולפיהן לצורך הוראות חוק שכר שווה, אין צורך להוכיח כוונה להפלות אלא התוצאה הסופית היא שקובעת.

בנסיבות אלה מצאנו לנכון להיצמד להוראות החוק כלשונן. לאור כל האמור, אנו מקבלים את חישוב הנתבעת כמפורט בנספח 46 לתצהירה, בהתאם לפירוט הבא:

בשנת 2018 פערי שכר בסך של 65,560 ₪.

בשנת 2019 פערי שכר בסך של 124,225 ₪.

בשנת 2020 פערי שכר בסך של 77,564 ₪.

בשנת 2021 פערי שכר בסך של 70,567 ₪.

סך הכל – 337,916 ₪.

104. הנתבעת זכאית להשוואת שכרה לשכרו של רון ולתשלום הפרשי שכר בסך של **337,916** ₪.

בנוסף, ובהיעדר תחשיב נגדי מטעם החברה, אנו מקבלים את טענות הנתבעת לפיה היא זכאית להפרשי הפקדות לפיצויי פיטורים (8.33%) וכן לימי חופשה (4%) בסך של **41,665** ₪.

בכל הנוגע לטענות הנתבעת ביחס להפרשי הפקדות לפנסיה – צו הרחבה לפנסיה חובה במשק, קובע כי חובת התגמולים לפנסיה הינה עד גובה השכר הממוצע במשק. ביצוע הפקדות מעבר לתקרה האמורה הינה הסכמית ונתונה לבחירת הצדדים. בנסיבות בהן הנתבעת השתכרה מעל לתקרת השכר הממוצע במשק, אין מקום לפסוק לטובתה הפרשים בגין הפרשי הפקדות לפנסיה .

בכל הנוגע לטענות הנתבעת ביחס להפרשי תשלום בגין הפקדות לקרן השתלמות – אלו נטענו לראשונה בתצהיר וזאת ללא פירוט ולכן לא הוכללו במסגרת חישוב הפיצוי.

104. הנתבעת תבעה בנוסף פיצוי בגין נזק לא ממוני בהתאם לסעיף 10 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה וסעיף 4 לחוק שכר שווה. סעיף 4(ב) לחוק שכר שווה קובע כי לבית הדין סמכות לפסוק, נוסף על כל סעד אחר, פיצוי בגין נזק לא ממוני בשיעור שייראה לו בנסיבות העניין.

בנסיבות שהתבררו בפנינו, כמפורט בהרחבה לעיל, מצאנו כי נכון יהיה להסתפק בקביעת פיצוי ממוני אשר ישווה בין השכר ששולם לרון לבין השכר ששולם לנתבעת. לא מצאנו לאור מכלול הנסיבות, כי יש הצדקה לפסוק בנוסף פיצוי לא ממוני.

<u>פיצוי בגין הפרת חוק עבודה לעובד ולמועמד לעבודה</u>

105. אין מחלוקת בין הצדדים כי לא נחתם הסכם העסקה מעולם. כמו כן, לא נטען בפנינו כי נמסרו לנתבעת הודעות על עדכון תנאי העסקתה. הוכח כי הוחלפו בין הצדדים טיוטות הסכמי העסקה, אך לא נחתם הסכם.

סעיף 5(א) לחוק הודעה לעובד קובע את סמכותו של בית הדין לפסוק פיצוי בגין נזק לא ממוני בשל הפרת החוק. יחד עם זאת, הסמכות לפסיקת פיצוי עונשי לפי סעיף 5(ב) לחוק נוספה בתיקון מס' 4 מיום 11.8.2011 (ס"ח 2311) ובו נקבע כי:

> **"תחילתו של סעיף 5(ב) לחוק העיקרי, כנוסחו בסעיף 2(3) לחוק זה, ארבעה חודשים מיום פרסומו של חוק זה, והוראותיו יחולו על הודעות שיש למסרן לפי החוק העיקרי מיום תחילתו של הסעיף האמור ואילך"**

בנסיבות בהן הנתבעת החלה העסקתה בחברה בשנת 2006 – הוראת סעיף 5(ב) לחוק הודעה לעובד אינה חלה בעניינה. על כן, התביעה בעניין זה נדחית.

<u>דעת מיעוט – נציג ציבור מר אלי אביטל</u>

חברה העוסקת בקשרי לקוחות ותקשורת עסקית פועלת בשוק תחרותי ודינמי, שבו איכות ההון האנושי היא המשאב המרכזי לקיומה ולהצלחתה. יכולתה של החברה לגייס עובדים בהתאם לשיקוליה העסקיים - לרבות ברמת השכר שהיא מוצאת לנכון - היא תנאי יסודי לחופש ההתאגדות ולחופש החוזים, שהם עקרונות יסוד.

הכפפת החברה לחוק שכר שווה באופן נוקשה, עלולה לפגוע בגמישות הניהולית שלה, שכן מהות פעילותה מחייבת תגמול מבוסס כישורים, ניסיון, ערך מוסף אישי ותרומה אסטרטגית ייחודית של כל עובד. בניגוד למסגרות עבודה אחידות, כאן מדובר בתחום שבו כל עובד עשוי להביא עימו רשת קשרים, יכולות שכנוע, כישורי מו"מ או יצירתיות תקשורתית שאין להם תחליף, ולכן אין מקום להחיל כללי השוואה מכניים.

מעבר לכך, זכותה של החברה לקבוע את השכר כנגזרת מעיקרון חופש העיסוק - לדעתי זכות יסוד חוקתית בישראל - אשר מחייב לאפשר לה לנהל את עסקיה בהתאם לצרכיה ולתנאי השוק. פגיעה בזכות זו עלולה להרתיע השקעות,

להגביל את אפשרויות התמרוץ, ולבסוף לפגוע גם בלקוחות ובמשק כולו.

חברה בתחום קשרי הלקוחות והתקשורת העסקית זכאית לגייס עובדים בתנאים ובשכר שהיא רואה לנכון, מתוך מטרה לשמר את יתרונה התחרותי ולהבטיח את הצלחתה העסקית. החלת חוק שכר שווה בהקשר זה עלולה לפגוע בעיקרון השוק החופשי, בחופש החוזים ובחופש העיסוק, ולפגום ביצירתיות ובחדשנות שהן ליבת פעילותה.

מתוך הכרותיי את התעשייה ואת שוק ההון - להבנתי גוף עסקי שאמור לייצג חברה מול משקיעים קיימים ופוטנציאלים, לסייע בהגדרת מסרים פיננסיים ואסטרטגיים ולבנות תוכנית השקעות road show כולל פגישות עם משקיעים אנליסטים, בתי השקעות וקרנות נאמנות - ראוי שתינתן לו האפשרות לגייס את מי שנחשב בעינו כ- talent מתוקף יכולות היכרות וקשרים לעניין שוק ההון.

באופן הזה החברה תפשה את העובד רון שטיינבלט.

לכן לטעמי אין מדובר בהפרת של הוראות חוק שכר שווה ויש לדחות את התביעה ברכיב זה.

בכל הנוגע ליתר הרכיבים – אני מצטרף לדעת הרוב.

<u>סוף דבר</u>

105. התביעה העיקרית נדחית.

106. התביעה שכנגד מתקבלת בחלקה הארי.

החברה תשלם לנתבעת את הסכומים כדלקמן:

א. סך 18,860 ₪ בגין ניכויי שכר שנוכו שלא כדין.

ב. בהתאם לדעת הרוב – סך 379,581 ₪ בגין הפרשי שכר ותנאים נלווים לפי חוק שכר שווה .

כל הסכומים יישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום הגשת התביעה ועד לתשלום בפועל.

למקור *

107. לעניין הוצאות משפט, בשים לב להליכים שהתקיימו בתיק ולתוצאות ההליך תישא החברה בהוצאות שכ"ט עו"ד בסך 25,000 ₪.

ניתן היום, ג' תשרי תשפ"ו, בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

נציג ציבור עובדים מר דוד זיו	הדס יהלום, נשיאה	נציג ציבור מעסיקים מר אלי אביטל