

צו חיפוש אזרחי נגד עובד החשוד בגניבת סוד מסחרי/ עו"ד שירה זקן פורת*

מעסיק זימן עובד לשימוע לפני פיטורים. רגע לאחר פיטוריו החל העובד לעבוד אצל אחד המתחרים של המעסיק. בדיקה שגרתית גילתה שבסמוך לשימוע נכנס העובד למאגר המידע הסודי של המעסיק והעביר אותו למחשבו במקום העבודה, כשעולה חשד כבד שהעובד שלח לעצמו בדואר אלקטרוני את מאגר המידע. אך כיצד ניתן להוכיח שאכן כך עשה העובד?

צו אנטון פילר אשר נולד בשיטת המשפט הבריטית, נהוג כיום במדינות רבות בעולם לרבות ישראל. טיבו של הצו חקירתי ותכליתו תפיסת מוצגים וראיות בטרם ייעלמו "בלחיצת כפתור" – הכל לשם קיומו של משפט או לצורך ניהול תביעה. לאור טיבו של הצו, ברי כי מדובר בסעד קיצוני שהפעלתו טעונה זהירות והפעלת שיקול דעת מאוזן. יחד עם זאת, פעולה משפטית נכונה עשויה לגרום לבית הדין לעבודה לתת סעד חריף וחריג זה במעמד צד אחד במקרים מתאימים.

חוק עוולות מסחריות תשנ"ט-1999 מאפשר במקרים מסוימים הוצאת צו חיפוש אזרחי כחלק מהליך לצורך שמירה על זכות קניינית של מבקש הצו, למשל מעסיק החושד שעובד גנב מידע סודי. עקרונית חל איסור על מעסיק לקיים מעקב בתיבת דואר חיצונית-פרטית של עובד (כגון: GMAIL, HOTMAIL וכו') או לחדור אליה, אך ככל שמעסיק מבקש לחדור לתיבה זו וקיים חשש ממשי להעלמת ראיות פוטנציאליות והכבדה על ההליך המשפטי, יוכל לעשות כן אם יקבל צו המכונה צו אנטון פילר לחיפוש ותפיסת ראיות פוטנציאליות והכל בכפוף לתנאים שהותוו בחוק ובפסיקה.

כך, למשל, במקרה שנדון רק לאחרונה קיבל בית הדין לעבודה בקשה לקבלת צו (במעמד צד אחד, כלומר ללא ידיעת העובד) שאפשר למעסיק, אשר יוצג על ידי משרדו, להגיע עם מומחה מחשבים ובליווי משטרה לביתו של העובד, לתפוס את מחשבו האישי ואף לחדור לתיבת הדואר הפרטית של העובד כדי לבדוק חשדות ממשיים שעלו נגד העובד. בעקבות החיפוש הודה העובד כי גזל סודות מסחריים של המעסיק (למרות שטען כי מחק אותם ולא העבירם לאחר, סוגיה אשר עוד תתברר).

הנה כי כן, ככל שמעסיק מבקש לחדור לתיבה פרטית של עובד עת עולה חשש כי העובד פעל שלא כשורה ובמסגרת התיבה הפרטית ראיות פוטנציאליות לכך, מומלץ להיוועץ בעורכי דין המתמחים בתחום, כדי לוודא שבקשה לקבלת צו אנטון פילר תוגש בהתאם לדרישות החוק והפסיקה. יצוין, כי גם כשניתן הצו חשוב כי צו זה יקוים באופן מלא ונכון כדי למנוע מצב בו יוכל העובד לנסות ובטלו בעקבות אי קיומו הנכון.

* עו"ד שירה זקן פורת הינה עורכת דין במשרד אפיק ושות' (www.afiklaw.com) ועוסקת בעיקר בתחום העסקאות הבינלאומיות, מיזוגים ורכישות, תאגידים, דיני עבודה וליטיגציה מסחרית. אין בסקירה כללית זו משום ייעוץ משפטי כלשהו ומומלץ להיוועץ בעורך דין המתמחה בתחום זה בטרם קבלת כל החלטה בנושאים המתוארים בסקירה זו.

Civil search warrant against an employee suspected of stealing trade secrets / Shira Zaken Porat, Adv.*

An Employer summoned an employee to a hearing prior to termination. Moments after the termination the employee began working for a competitor. A Routine inspection revealed that prior to the hearing the employee entered an employer's confidential database and passed it on to his computer at work, with a heavy suspicion that the employee sent himself an e-mail from the workplace which contains the confidential database. But how can employer prove that the employee actually did it?

The concept of an "Anton Piller" order was first introduced in the Common Law legal system but it is common today in many countries, including Israel. The nature of the order is exploratory and its purpose is seizure of evidence before it disappears by "the press of a button". In view of the nature of the order it is clear that this is an extreme remedy that requires caution and balanced judgment prior to granting it. However, proper legal action may induce the Labor Court to grant this severe and unusual remedy *ex parte* in appropriate circumstances.

The Israeli Commercial Torts Law allows in some cases a civil search warrant issued as part of the purpose of maintaining the proprietary rights of the order applicant such as an employer suspecting an employee of larceny of confidential information. In general, it is prohibited for an employer to monitor a private mailbox of an employee (such as: Gmail, Hotmail, etc.) or enter it, but if an employer seeks to penetrate the mail box due to apprehension of elimination of potential evidence and burdening of the legal process, the employer may move the Court for an Anton Piller order for search and seizure of potential evidence under the conditions set by law and case law.

For example, in a case recently the Labor Court received a motion for an order (ex parte, i.e. without the knowledge of the employee) by an employer who is represented by our office, to enter the home of an employee with a computer expert and police escort in order to seize his personal computer and enter his private mailbox to check the employer's material suspicions as to the activities of the employee. Following the search the employee admitted to the larceny of the of the employer's trade secret (although claimed to have deleted the confidential data and not to have transferred them to another – an issue to be discussed by the Court at a later stage).

Thus, if an employer wishes to enter an employee's private mailbox upon suspicion that the employee acted improperly and the mailbox contains evidence for this, one should consult an attorney specializing in the field, to ensure that a request for an Anton Piller order is duly submitted in accordance with the law and case law. It should be noted that even when the order is granted it is important that this order will be duly consummated to prevent a situation under which the employee can try and cancel the order due to lack of due process.

* Advocate Shira Zaken Porat is an attorney at the law office of Afik & Co., Attorneys and Notary (www.afiklaw.com) whose main practice areas are international transactions, mergers and acquisitions, corporate law, labor law and litigation. Nothing herein should be treated as a legal advice and all issues must be reviewed on a case-by-case basis. For additional details: +972-3-6093609 or at the e-mail: afiklaw@afiklaw.com.