

בית הדין לעבודה במסר ברור לעובדים: גיבנו מאגרי מידע של המעסיק והלבינו הון! / עו"ד דורון אפיק*

בפסק דין תמוה, לשון המעטה, של בית הדין לעבודה בתל אביב מחודש יוני, 2021¹, קבע בית הדין הלכה חדשנית: עובד שגונב מאגר מידע של המעסיק ומנסה למכור אותו למתחרה פטור מאחריות אם יצליח להסתיר את התמורה שקיבל תמורת המכירה. כלומר: בית הדין מעודד עובדים לגנוב מאגרי מידע ובלבד שהם פועלים להסתיר את התמורה!

בפסק הדין האמור דובר במנהל בכיר שעבד בחברת שיווק וזומן לשימוע טרם פיטורים. עם יציאתו מהשימוע ניגש למחשב ושלח לעצמו את מאגר המידע של החברה, אשר בשל דרגתו בחברה הייתה לו סיסמא אליו – מאגר מטויב ומפולח אשר המעסיק השקיעו סכומי עתק ביצירתו וגיבושו. משרדנו, אשר ייצג את המעסיק, הצליח במהלך מורכב להשיג צו חיפוש אזרחי וכך הגיעה המשטרה לבית העובד ונלקחו מחשבו וטלפון נייד, כמו גם בוצע חיפוש בתיבת הגיימייל הפרטית של העובד. בין היתר התגלתה בתיבת הגיימייל התכתבות של העובד עם מנהל בכיר בחברה מתחרה, אליה עבר העובד לאחר סיום העסקתו, בה העובד הבהיר שיש בידי עשרות אלפי רשומות למכירה. לאחר חמש שנים של הליך משפטי קבע בית הדין שהעובד אכן גנב את המאגר והפר את חובות האמון שלו אבל מכיוון שלא הוכח גובה הנזק מגניבת מאגר המידע (דבר שבדרך כלל לא ניתן להוכיחו ככל שהמעסיק לא קרס בשל הגניבה), לא הוכח שהמאגר אכן הועבר למעסיק החדש (דבר שלא ניתן להוכיחו אם לא ניתן להראות שהעובד קיבל תשלום נפרד מהמעסיק החדש אשר עליו נרשם באופן טיפשי שהוא עבור מכירת המאגר הגנוב) ומכיוון שלעובד הייתה גישה למאגר המידע ולכן אינו סודי (הלכה חדשנית ומרתקת לפיה ברגע שעובד בכיר מקבל גישה למאגר מידע הנדרש לעבודתו הדבר פוגע בשווי מאגר המידע), העובד לשעבר ישלם בגובה 15,000 ₪ בלבד. לחברה המעסיקה, חמש שנים לאחר המקרה, לא היה כדאי לערער על ההליך והעדיפה לסיים את הפרשה בכך. במילים אחרות, בחסות בית הדין לעבודה, הפשע משתלם מבחינה כלכלית.

בשורה ארוכה של פסקי דין הוכרה 'רשימת לקוחות' כסוד מסחרי, ובלבד שנדרש מאמץ מיוחד להשיגה והמידע בה מקנה יתרון מסחרי לבעליו. כאשר יכול המעסיק להראות שמדובר במידע סודי והוא נקט באמצעים כדי להגן עליו, לרבות הגנה בסיסמאות והרשאות מוגבלות, ניתן במקרים מסוימים, כפי שמשרדנו הצליח להשיג גם במקרה זה, לקבל צווים שיאפשרו תפיסת נכסים של העובד. לעתים, עצם נקיטת ההליך באופן נכון ומהיר עשויה לסיים את התיק המשפטי בתוצאות הרצויות למעסיק, כפי שקרה במקרים אחרים בהם טיפל משרדנו.

מעבר לנקיטת אמצעים באופן מיידי, חשוב לוודא שהעובד משתמש רק בתיבת הדואר העסקית שסופקה לו בכל הקשור לענייני העבודה, וגם שתיבת הדואר העסקית שהמעסיק מספק לעובד משמשת רק למטרות עבודה והעובד חתם על הסכמה לגישה מלאה אליה – הסכמה אשר בלעדיה עשויה אפילו הגישה לתיבת הדואר אצל המעסיק לדרוש הליכים מורכבים. עוד, חשוב מאוד לוודא שהסכמי העבודה בחברה מגנים על המעסיק ומקלים על הליכים במקרה של הפרת סודיות או התחייבויות אי תחרות. מעסיק המחזיק מידע רגיש במאגר המידע, רצוי שיבצע סקר סיכונים של דיני עבודה כדי לוודא הוא מתנהל נכון, כפי שביצענו עבור לא מעט לקוחות. אחרת, כפי שניתן ללמוד מפסק הדין התמוה, לשון המעטה, המתואר מעלה, יכול להיות שלאחר 5 שנים של הליך משפטי יתקבל פיצוי שאינו מכסה אפילו חלק קטן מעלויות ההליך.

* עו"ד דורון אפיק הינו נוטריון ועורך דין המוסמך בישראל ובניו יורק והוא השותף המנהל של משרד אפיק ושות' (www.afiklaw.com) המתמקד בהנפקות באוסטרליה ובניו יורק, דיני חברות, דיני מקרקעין, עסקאות בינלאומיות ופיננסיות, לרבות עסקאות מיזוג ורכישה, מימון ומשפט ימי ואף הרצה בתחומי מומחיותו, לרבות במסגרת תואר מנהל עסקים Executive MBA באוניברסיטה העברית בירושלים. עו"ד אפיק בוגר הכשרה של האיחוד האירופי ביישוב סכסוכים בינלאומיים מחוץ לכותלי בית המשפט (גישור ובוררות) ומשמש גם כבורר וכנאמן בנאמנויות ישראליות ובינלאומיות. אין בסקירה כללית זו משום ייעוץ משפטי כלשהו ומומלץ להיוועץ בעורך דין המתמחה בתחום זה בטרם קבלת כל החלטה בנושאים המתוארים בסקירה זו. לפרטים נוספים: 03-6093609, או באמצעות הדואר האלקטרוני: afiklaw@afiklaw.com.

¹ סעש (תי"א) 16040-09-16 טריגו חברה להשקעות ושיווק נדל"ן בע"מ – טל כהן, בית הדין האזרחי לעבודה תל אביב, 10.06.2021, כבי השופט תומר סילורה, נציג ציבור (עובדים) מר מרדכי נגר, נציג ציבור (מעסיקים) מר חיים הופר

Clear message of Labor Court to employees: Steal and laundered money! /Doron Afik, Esq.*

In a bizarre, to say the least, verdict of the Tel Aviv Labor Court of June 2021, the Court made an innovative ruling: an employee who steals an employer's database and tries to sell it to a competitor is exempt from liability if he manages to hide the consideration received for the sale. i.e., the Court encourages employees to steal databases as long as they manage to hide the consideration!

The said verdict deals with a senior manager who worked for a marketing company and was summoned for a pre-dismissal hearing. After the hearing, he logged into an office computer with his senior manager password and sent himself the company's database - an optimized and segmented database in which the employer invested huge sums in creating and formulating it. Our office, which represented the employer, managed in a complex move to obtain a civil search and seizure warrant so that the police arrived at the employee's home and a computer and cell phone were taken, as well as a search was made in the employee's private Gmail inbox. Among other things, the private Gmail box contained correspondence with a senior manager in a competing company, to which the employee moved after the termination of his employment, in which the employee clarified that he had tens of thousands of records for sale. After five years of legal proceedings, the Court held that the employee did steal the database and breached his fiduciary duties, but because the size of damage from the theft of the database was not clear (which usually cannot be proven as long as the employer did not collapse), it was not proven that the database was actually given to the new employer (which cannot be proven unless the employee received separate payment from the new employer on which it was stupidly written that it is for sale of the stolen database) and because the employee had access to the database and therefore is not confidential (innovative and fascinating "new" rule of law that once a senior employee gains access to a database required for his work the database loses value), the employee will pay only ILS 15,000 in compensation. The employer, five years after the incident, did not want to appeal the verdict and preferred to so end the affair. In other words, under the protective wings of the Labor Court, crime pays.

In a long line of verdicts, a 'customer list' has been recognized as a trade secret, provided that special effort is made to obtain it and the information in it confers a commercial advantage on its owners. When the employer can show that it is confidential information and it has taken measures to protect it, including protection with passwords and limited access, it is possible in some cases, as our office was able to obtain in this case, to obtain orders that allow seizure of employee assets. Sometimes, the make taking of the procedure correctly and swiftly may end the legal case with the desired results for the employer, as has happened in other cases handled by our firm.

Beyond taking immediate action, it is important to ensure that the employee uses only the business mailbox provided to him when it comes to work matters and that the business mailbox that the employer provides to the employee is used only for work purposes and the employee has signed consent to full access to the employer's mailbox - consent without which even access to the mailbox at the employer may require complex procedures. Furthermore, it is very important to ensure that the employment agreements protect the employer and facilitate proceedings in case of breach of confidentiality or non-compete obligations. An employer who holds sensitive information in the database should conduct a labor law risk survey, as we have done for quite a few clients of ours. Otherwise, as can be learned from the puzzling, to say the least, verdict described above, it could be that after 5 years of legal proceedings compensation will be obtained that does not cover even a small portion of the costs of the proceedings.

*Doron Afik, Esq. is a notary public and an attorney admitted to practice in Israel and New York and is the managing partner of Afik & Co., Attorneys and Notaries (www.afiklaw.com). Doron served an adjunct professor at Hebrew University Doron teaches Mergers and Acquisitions as part of the EMBA program. Doron's practice focuses primarily on Australian and New York IPO's, international transactions, including mergers and acquisitions, dispute resolution and issues of public law. He is a graduate of a European Union alternative disputes resolution course and the ICC Master Class for arbitrators and also serves as arbitrator. For additional details: +972-3-6093609 or at the e-mail: afiklaw@afiklaw.com