



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 12566-07-22

10 אפריל 2024

לפני

אב בית הדין, כב' השופט דורון יפת  
נציג ציבור (עובדים) מר יעקב ששפורטה  
נציגת ציבור (מעסיקים) גב' רונית ירדן

התובעת  
אס.אי.או ישראל טכנולוגיות בע"מ  
ע"י ב"כ עו"ד רלי ארביב

נגד

הנתבעות  
1. ענת אבירן כץ  
2. זאפ גרופ בע"מ  
ע"י ב"כ עוה"ד חדוות ינקו וולמן ומוראל שרגא

### פסק דין

1 עניינה של התביעה בחובות הסודיות, האמון, תום הלב והנאמנות שביחסי העבודה שבין התובעת לבין  
2 הנתבעת 1. מוקד המחלוקת הוא בסוגיה, האם הפרה הנתבעת 1 את הוראת סעיף 5.4 להסכם העסקה  
3 שעניינה "סודיות ואי תחרות"; האם יש ליתן להוראה זו תוקף; ואם כן- תוקף מלא או שמא תוקף חלקי.

#### רקע כללי

4  
5 1. לפני כחצי יובל שנים עמד כב' הנשיא (בדימוס) אדלר על כך כי "ענף ההיי טק נחשב כיום לאחד  
6 מברחי התיכון בכלכלה העולמית בכלל ובכלכלה הישראלית בפרט. ההתפתחות בענף ההיי-טק  
7 הישראלי בשנים האחרונות, היתה מהירה במיוחד. לאור ההתקדמות הטכנולוגית המואצת נוצרו  
8 בענף ההיי-טק תת ענפים טכנולוגיים חדשים" (ע"ע (ארצי) 164/99 דן פרומר – רדגארד בע"מ (מיום  
9 4.6.1999)(להלן- עניין צ'ק פוינט). דומה כי אופטימיזציית אתרים עבור מנועי חיפוש ( Search  
10 Engine Optimization)(להלן- SEO) היא תת ענף בתחום ההיי-טק.

11 2. **התובעת** אשר נוסדה על ידי מר אורן שץ, העוסקת בקידום ושיווק אתרים באינטרנט, מספקת  
12 ללקוחותיה ייעוץ בנושאי אופטימיזציית אתרים עבור מנועי חיפוש על מנת שידורגו גבוה בתוצאות  
13 החיפוש, בעיקר של מנוע החיפוש גוגל; שכן רק אתר אחד יכול להופיע בסופו של דבר במקום  
14 הראשון. לצורך כך התובעת אף מבצעת מעקב כדי לוודא כי ההנחיות וההמלצות שנתנו לזאפ בוצעו  
15 כדבעי.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 12566-07-22

10 אפריל 2024

3. למעשה, מדובר בתת תחום של השיווק הדיגיטלי, אשר משמעותו ביצוע אופטימיזציה של תוכן ועמודי אתר שונים במרשתת על מנת שיתאימו למנועי החיפוש השונים וידורגו גבוה בעמודי התוצאות. זאת על מנת להגדיל את החשיפה של האתר הרלוונטי למשתמשים חדשים וקיימים, ובדרך זו לתעדף את הכניסה לאתר.
4. מנועי החיפוש מסתירים בקנאות את המידע אודות הדרך בה הם מדרגים את האתרים בתוצאות החיפוש (להלן - **אלגוריתם הדירוג**). הרכיבים של אלגוריתם הדירוג משתנים ברמה היומיומית, וכך גם משתנה החשיבות היחסית של כל מרכיב ביחס למרכיבים אחרים.
5. לפיכך, קיימת חשיבות לכאורה לגלות כיצד עובד אלגוריתם הדירוג הסודי של מנועי החיפוש, ובעיקר של גוגל, בדיוק הרב ביותר האפשרי. לדידה של התובעת, הדבר נעשה באמצעות מחקר ופיתוח, הכולל הינדוס לאחור (Reverse Engineering) על מנת להסיק את הרכבו הנוכחי של האלגוריתם ואת החשיבות הנוכחית של מרכיביו השונים.
6. **הנתבעת 2**, היא קבוצת זאפ, לשעבר "דפי זהב" (להלן - **זאפ**) מספקת לגולשי האינטרנט מידע בתחומי הצרכנות השונים ומשמשת כפלטפורמה למתן שירותי פרסום לבתי עסק הפועלים בישראל.
7. בחודש אוגוסט 2009 החלה התובעת לספק שירותי SEO עבור קבוצת זאפ. לבקשת זאפ סופקו השירותים ממשרדי זאפ, זאת "כדי להקל על התקשורת עם צוותי הפיתוח וצוותי הניהול של אתרי הקבוצה". (ת/סעי' 17). לאורך השנים הגיע מר שץ "ליום עבודה מלא אחד בשבוע לצורך מתן ליווי מקצועי וסיוע בהחלטות מורכבות ואסטרטגיות". (סעי' 17 לתצהיר אורן שץ; סעי' 14-18 לתצהיר מלכי).
8. **הנתבעת 1**, גב' כץ, הועסקה בין השנים 2016-2019 אצל התובעת כמקדמת אתרים אורגני והיתה אחראית על קידום אתרי Rest משלוחים ו-Zap מתחתנים (להלן - **התקופה הראשונה**) (ע' 23 ש' 5-9; ע' 24 ש' 4-5). בתקופה זו הוצבה גב' כץ במשרדי זאפ. במסגרת תפקידה קיבלה גב' כץ ליווי, סיוע מקצועי וכלים מקצועיים, בין היתר, באמצעות גב' יפית מלכי אשר שימשה באותה עת בתפקיד ראש צוות SEO ורטיקלים. באותה עת גב' כץ עסקה גם בפן הטכני, לרבות כתיבת אפיונים (ע' 23 ש' 14-18); ובלשונה "בתקופת העסקה הראשונה של דפי זהב בזאפ היו אתרים ורטיקלים שגם להם יש המון עמודים" (ע' 25 ש' 21-24).
9. בשנת 2019 גב' כץ התפטרה מעבודתה בתובעת והחלה לעבוד כ- SEO Specialist בקבוצת Webpals – חברה אשר עוסקת בתחום השיווק הדיגיטלי והקידום האורגני, המפעילה אתרים מובילים בתחום הפיננסים, הספורט והקזינו (ע' 24 ש' 28-36; ע' 25 ש' 1-6). יוער, כי בתום התקופה הראשונה זאפ לא הציעה לגב' כץ לעבור לשורותיה (ע' 24 ש' 6-14, ש' 19-24).



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 12566-07-22

10 אפריל 2024

10. בחודש פברואר 2020 זאפ הודיעה לתובעת על הפסקת הפעילות, שכן היא העדיפה להעביר את פעילות ה-SEO אל הצוות הפנימי שלה; ובמהלך אותה שנה מחלקת SEO פעלה באמצעות עובדי זאפ בלבד (ע' 29 ש' 24-26).
11. בחודש ינואר 2021 עם עזיבתה של מנהלת המחלקה, פרסמה זאפ הודעה לגיוס מנהלת SEO. במקביל, פנה מר אופיר גולדמן, סמנכ"ל שיווק וטכנולוגיות בזאפ לתובעת, בבקשה לחזור לתת את השירותים ו/או לסייע בגיוס מנהלת למחלקה.
12. ביום 3.2.2021 פנתה גבי מלכי לגבי ענת בירן, סמנכ"לית משאבי אנוש בזאפ, בבקשת התחייבות, שלפיה זאפ לא תעסיק עובדים שמועברים לבחינת אפשרות גיוס שלא באמצעות התובעת. זאפ אישרה בהודעת דוא"ל התחייבות זו.
13. באותו יום שלחה גבי מלכי אל זאפ הודעת דוא"ל, במסגרתה, נכתב, בין היתר, לאמור:  
"ענת היא אשת שיווק הרבה לפני שנכנסה לעולם ה-SEO משלבת מקצועיות גבוהה מאד, ניסיון בקידום אתרים גדולים, יכולות אנליטיות ויכולות ניהול מצוינות..."
14. בסמוך הוברר כי גבי כץ ניסתה להתקבל בעצמה לעבודה בזאפ, אך הדבר לא הסתייע, שכן לדידה הדבר לא הבשיל בגלל דרישתה לתנאי עבודה ושכר שלא היו מקובלים על זאפ, וכן בשל העדר ניסיון ניהולי עשיר (ע' 18 ש' 26-8; ע' 25 ש' 25-29); כאשר התובעת טוענת מנגד כי הדבר נעוץ מסיבות אחרות לגמרי. שכן לאחר ראיון טלפוני ולאחר שיחות עם עובדי זאפ שהכירו אותה בעבר, החליטה זאפ שלא להמשיך עמה בתהליך (ע' 15 ש' 32-36).
15. במהלך חודש פברואר 2021 פנתה גבי מלכי אל גבי כץ, והציעה לה לנהל את מחלקת ה-SEO בזאפ. גבי מלכי הבהירה לגבי כץ כי בשל היעדר ניסיון ניהולי, בזאפ מתלבטים לגבי גיוסה לתפקיד.
16. בתום סדרת ראיונות שנערכו לתובעת עם גבי מלכי, מר רמי חזן, מנכ"ל זאפ, וגבי בירן, אישרה זאפ כי גבי כץ תנהל את מחלקת SEO בזאפ.
17. ביום 23.2.2021 נחתם בין התובעת לבין זאפ "הסכם שירות לתפעול מחלקת קידום אתרים" (להלן- **הסכם התפעול**).
24. סעיף 2 להסכם התפעול, תחת "השירות המוצע", קובע לאמור (ההדגשות אינן במקור- ד.י.):  
"מסמך זה מהווה הסכם להתקשרות עסקית בין נותן השירות לבין הלקוח, בנושא הכשרת והפעלת צוות לקידום אורגני של אתרי אינטרנט המופעלים על ידי הלקוח בכפוף להצעת מחיר המצורפת כנספח א'."  
סעיף 3.1.5 להסכם התפעול קובע כך:



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 12566-07-22

10 אפריל 2024

1 "בין הצדדים ו/או מי מטעמם לא ישררו יחסי עובד ומעביד. במידה ויקבע על ידי ערכאה  
2 משפטית כי התקיימו יחסי עובד מעביד בין מי מטעם ספק השירות ובין הלקוח (להלן-  
3 העובד התובע), וכי יחסי עובד מעביד התקיימו בתקופה בה שילם הלקוח לנותן השירות  
4 עבור שירות שניתן באמצעות העובד התובע, יחזיר ספק השירות ללקוח את הסכום אותו  
5 יידרש הלקוח לשלם לעובד התובע עבור זכויות סוציאליות, וזאת עבור התקופה בה שילם  
6 במקביל גם ללקוח, ובעבור תקופה זו בלבד.

7 סעיפים 4.1 ו-4.3 להסכם התפעול, תחת "תקופת השירות" קובע לאמור:

8 "4.1 השירות יכלול במהלך תקופת מתן השירות תקן מלא של מנהל/ת SEO. בנוסף יינתן  
9 ייעוץ אסטרטגי של יום אחד בשבוע. יובהר כי בתקופת החפיפה יינתן ייעוץ אסטרטגי של  
10 יומיים בשבוע כאמור בסעיף 6.2.2.

11 4.3 על אף האמור בסעיף 4.1, החברה תהא רשאית בכל עת למנות מנהל/ת מחלקת SEO  
12 מטעמה וזאת בהודעה מוקדמת של 30 ימים שתועבר לנותן השירות.

13 סעיף 6 להסכם, תחת "תנאי עבודה" קובע כדלקמן:

14 6.1 מנהל/ת מחלקת SEO (להלן- מנהל מחלקה).

15 6.1.1 מנהל מחלקת SEO ימונה מטעמו של נותן השירות ויועסק על ידו באופן ישיר. מנהל  
16 המחלקה יאושר מראש על ידי הלקוח.

17 ...

18 6.1.9. יובהר, כי במקרה שיוחלט להפסיק את עבודתו של מנהל המחלקה, תהא ללקוח  
19 אפשרות לגייס מנהל מטעמו בנוסף לאפשרות של השמה על ידי נותן השירות, וזאת על פי  
20 האמור בסעיף 4.

21 6.1.10. זאפ תעמיד לרשות המנהל מחשב אישי נייד וחניה בדומה למנהלים מקבילים  
22 בחברה."

23 סעיף 7 תחת "תנאים כלליים" קובע לאמור:

24 "7.3 מוסכם בזאת כי בתום כל תקופה של 12 חודשים לקיום הסכם זה יתקיים דיון שכר  
25 לבחינת שימור העובדים והפעילות לכל אחד מן התקנים המופיעים בהסכם זה.

26 ...

27 7.9 במידה והלקוח ירצה לגייס את עובדי נותן השירות באופן ישיר, הוא יתאם מול נותן  
28 השירות את עלות השמת העובד. בכל מקרה, הלקוח מתחייב כי לא יעשה ניסיון לגייס עובדי



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 12566-07-22

10 אפריל 2024

- 1 נותן השירות ללא הסכמת נותן השירות. הוראות סעיף זה ימשיכו לפעול במשך שנתיים  
2 ממועד סיום הסכם זה. לאחר תקופה זו יהא הלקוח רשאי לגייסם ללא עלות ו/או תמורה  
3 כלשהי.
- 4 7.10 נותן השירות מתחייב כי במהלך תקופת ההסכם ועד לתום 12 חודשים מסיום הסכם  
5 זה לא יעסיק מי מעובדי החברה ללא קבלת הסכמתה מראש ובכתב.
- 6 בנספח א' להסכם התפעול שכותרתו "עלויות טווח קצר ומיידי" נקבע כי ה"עלות חודשית" ששולם  
7 לתובעת בגין עבודתה של גב' כץ עמדה על סך של 30,000 ₪. ברובריקת ה"הערות" נכתב "עלות  
8 כוללת (בסיס + סוציאליות)".
- 9 .18 ביום 26.2.2021, מספר ימים בודדים לאחר חתימת הסכם התפעול בין התובעת לבין גב' כץ נחתם  
10 "הסכם עבודה אישי- חוזה עבודה אישי" (להלן- **הסכם העסקה**). זאת לאחר משא ומתן אינטנסיבי  
11 בן ארבעה ימים (ת/סעי' 29).  
12 ה"הואיל השני" להסכם העסקה קובע כדלקמן:  
13 "החברה מעוניינת להעסיק את העובד, בין היתר, בתפקיד מקדם אתרים";  
14 סעיף 1.4 להסכם קובע לאמור:  
15 "העובד הוא עובד של החברה מיום 4.4.2021. העובד יועסק בתפקיד מנהל מחלקת SEO.  
16 במסגרת תפקידו, ינהל העובד את צוותי קידום האתרים של קבוצת ZAP.  
17 סעיף 1.6 קובע לאמור:  
18 "מקום עבודתו הקבוע של העובד יהיה במשרדי חברת ZAP בפתח תקווה.  
19 סעיף 5 שעניינו "סודיות ואי תחרות" קובע לאמור:  
20 5.1 העובד מצהיר בזאת כי ידוע לו כי במהלך עבודתו בחברה הוא יעבור הכשרה מקצועית  
21 מיוחדת בנושא אופטימיזציה וקידום של אתרי אינטרנט במנועי חיפוש. ידע זה, הכולל  
22 טכניקות אופטימיזציה מיוחדות, ושיטות בניית אסטרטגיה אפקטיבית לקידום אתרי  
23 אינטרנט, הינם פרי ניסיונה ועבודתה של החברה, שאינו נחלת הרבים, ואינו ניתן לגילוי  
24 בנקל על ידי אחרים. ידע זה, לרבות כל מידע, ידיעה, מסמך ו/או רעיונות ומידע לא כתוב,  
25 הינו "סוד מסחרי" ראוי להגנה, להלן "הידע".
- 26 5.4 העובד מתחייב לא להתקשר בכל קשר עסקי ו/או משפטי ו/או קשרי עבודה ו/או קשר  
27 אחר עם לקוחות החברה ובאופן מיוחד לחברת זאפ ו/או חברות בנות של חברת זאפ ו/או  
28 חברות אחרות המספקות ו/או מציעות שירותי השמת אנשי מקצוע בתחום השיווק



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 12566-07-22

10 אפריל 2024

- 1 הדיגיטלי לחברת זאפ, במטרה להתחרות בחברה במתן ו/או הצעה של שירותים לזאפ, בין  
2 בעצמו ובין בקשר עם כל גוף ו/או אדם ו/או באמצעות צדדים שלישיים, לרבות עובדים או  
3 מי מטעמו, בין במישרין ובין בעקיפין, למשך תקופה של 24 חודשים מיום סיום ימי ההודעה  
4 מראש על הפסקת העסקת העובד לפי הסכם זה, בין בישראל ובין מחוצה לה.
- 5 5.5 הפר העובד תנאי 5.4 ופנה ללקוחות החברה ו/או שידל אותם במישרין ו/או בעקיפין  
6 להפסיק את ההתקשרות העסקית שלהם עם החברה, יחוב העובד באופן אישי בגין אובדן  
7 ההכנסות שייגרם לחברה כתוצאה ממעשיו. העובד מסכים בזאת כי ישלם באופן אישי  
8 במקרה של הפרת סעיף 5.4 פיצוי מוסכם ומוערך מראש בגין אובדן הכנסות לחברה בסכום  
9 העמלה החודשי או בממוצע לפי הגבוה ששילם הלקוח שהפסיק את התקשרותו העסקית  
10 עם החברה כתוצאה מפעולותיו של העובד, כאשר הוא מוכפל ב-12 חודשים".
- 11 סעיף 6 שעניינו "העדר יחסי עבודה עם לקוח החברה ו/או מי מקבוצת זאפ- התחייבות לשיפוי"  
12 קובע לאמור:
- 13 6.1 מוסכם והובהר כי אין ולא יתקיימו יחסי עובד ומעביד בין העובד ללקוח החברה ו/או  
14 מי מטעמו.
- 15 6.2 מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל השירותים הניתנים על ידי המעסיק ללקוח החברה  
16 הינם של קבלן עצמאי על כל המשתמע מכך.
- 17 6.3 זכויותיו וחובותיו של העובד במסגרת יחסי עובד מעביד ינבעו ממערכת הזכויות  
18 והחובות בין הצדדים להסכם זה בלבד. הוסבר לעובד והוא מודע לכל ההשלכות והתוצאות  
19 של אי קיום יחסי עבודה בינו לבין לקוח החברה וכי מצב והסכמה זה הינם תנאי יסודי  
20 ומהותי להסכם זה.
- 21 6.4 ידוע לעובד כי החברה ולקוח החברה הצהירו כי החברה הינה "קבלן עצמאי" וכי אין  
22 בהסכם זה או בתנאי מתנאיו משום יצירת יחסי עבודה בין המעסיק ו/או מי מטעמו לבין  
23 הלקוח של החברה. כן, אין בהסכם זה ו/או בתנאיו דבר אשר יש בו כדי ליצור ו/או להוות  
24 קשר של שותפות, מיזם משותף, ו/או סוכנות בין הצדדים ו/או עם לקוח החברה.
- 25 6.5 העובד מצהיר בזה כי לקוח החברה ו/או מי מטעמו לא יחשב המעסיק שלו, בהתאם  
26 העובד מוותר בזה על כל טענה (ככל שקיימת) או תיווצר בזמן כלשהו בקשר לקיומם של  
27 יחסי עובד ומעסיק. העובדה כי יעבוד בפועל במשרדי הלקוח כל או חלק מהזמן אין משמעה  
28 שמתקיימים יחסי עובד מעביד ללקוח החברה."
- 29 ביום 2.4.2021 נקלטה שוב התובעת לעבודה בתובעת, והוצבה שוב בזאפ (להלן- **התקופה השניה**).



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 12566-07-22

10 אפריל 2024

- 1 עם זאת, ולנוכח הסכם התפעול, החל מר שץ להתייצב בזאפ כבר ביום 1.3.2021 למתן יום ייעוץ  
2 שבועי במשרדי זאפ, ובמקביל גב' מלכי החלה לנהל את המחלקה עד הגעתה של גב' כץ.
- 3 ההכשרה של גב' כץ כללה עשרות שעות, בהן מר שץ וגב' מלכי עברו עם גב' כץ על המלצות  
4 אופטימיזציה לאתרים השונים של זאפ, כאשר המלצות אלו כללו גם מעבר על הרציונל  
5 והאסטרטגיה העומדים מאחורי כל המלצה.
- 6 לאחר כשנים עשר חודשים, ביום 17.4.2022, פנתה גב' כץ למר שץ בבקשה לדון בשכר העבודה שלה,  
7 וביום 24.4.2022 התקיימה פגישה בנדון, אשר בעקבותיה ושביעות הרצון הגבוהה של זאפ מעבודתה  
8 של גב' כץ, ביקש מר שץ ממר חזן להיפגש בהתאם למתווה הקבוע בסעיף 7.3 להסכם התפעול (ע'  
9 26 ש' 31-36).
- 10 בין לבין, במועד שטרם הוברר, התקיים דין ודברים בין התובעת לבין זאפ לקליטתה כעובדת זאפ,  
11 כחברת הנהלה המונה שבעה חברים (ת/ סע' 21-22 לתצהיר כץ ; ע' 20 ש' 10-12).
- 12 ביום 15.5.2022 התקיימה ישיבת זום בין מר שץ לבין מר חזן, במהלכה נדונה האפשרות לקלוט את  
13 התובעת כעובדת זאפ. מר שץ ביקש לשפר את תנאי התשלום בגין עבודתה של גב' כץ (ע' 11 ש' 29-  
14 32).
- 15 באותו יום פנתה גב' כץ למר שץ בהודעת ווטסאפ, שלפיה מדובר ב"הזדמנות מדהימה עבורי ולא  
16 הייתי רוצה לפספס אותה", וכי "לדעתי זה יעזור גם לתובעת לחיזוק מערכת היחסים עם זאפ". מר  
17 שץ לא השיב להודעה.
- 18 עוד באותו יום פנתה גב' כץ לגב' מלכי בהודעת ווטסאפ, במסגרתה הפנתה להודעה ששלחה למר שץ  
19 וכן ביקשה לשוחח עמה ביום למחרת. גב' מלכי השיבה "אני לא הייתי בשיחה אבל זה מה שאורן  
20 אמר. רמי רוצה בתנאים שלו או שכלום. ככה לא מנהלים מו"מ. אם זה יתפוצץ זה יהיה בגלל רמי".
- 21 ביום 16.5.2022 וביום 18.5.2022 שוחחו התובעת ומר שץ.
- 22 ביום 18.5.2022 התקשרה גב' בירן למר שץ, וזאת על מנת לקבל עמדתו בנושא קליטתה של גב' כץ  
23 בזאפ. התובעת וזאפ לא הגיעו להבנות (ע' 20 ש' 14-24).
- 24 בין לבין פנתה גב' בירן למר שץ, והודיעה לו על החובה לקלוט את גב' כץ כעובדת מן המניין בהתאם  
25 לדין.
- 26 ביום 26.5.2022 פנתה זאפ לתובעת במכתב באמצעות באות כוחה, במסגרתו עמדה על החובה  
27 החוקית לקלוט את התובעת כעובדת זאפ.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 12566-07-22

10 אפריל 2024

- 1 30.6.2022 באותו יום הודיעה גבי כץ לתובעת על התפטרותה ועל כך כי יחסי הצדדים יסתיימו ביום 30.6.2022 .31  
2 (סעי' 27 לתצהיר כץ).
- 3 1.6.2022 שלחה התובעת מכתב התראה לזאפ, במסגרתו עמדה על כך כי זאפ מפרה את הסכם .32  
4 התפעול וכי לא חלה על זאפ חובה חוקית לקלוט את גבי כץ.
- 5 28.6.2022 פנתה התובעת באמצעות בא כוחה בשני מכתבים לנתבעות; וביום 30.6.2022 נדחו .33  
6 פניותיה של התובעת.
- 7 1.7.2022 החלה גבי כץ לעבוד בזאפ באופן ישיר, בתפקיד מנהלת SEO ותוכן וכחברת הנהלה, .34  
8 כאשר מאז התווספו לתפקידה תחומי אחריות והיא קודמה לתפקיד סמנכ"ל דיגיטל של הקבוצה  
9 הכולל ניהול כל חטיבת הדיגיטל, ובכלל זה ניהול כל פעילות הדיגיטל של לקוחות זאפ וקידום  
10 הביצועים של זאפ (ע' 23 ש' 3-4).
- 11 למען תהא התמונה שלמה, יצוין כי בין שנת 2012 לבין שנת 2022 סך ההכנסות של התובעת מזאפ .35  
12 הסתכמו לכאורה בסך של 10.165 מיליון ₪ ברוטו (כולל מע"מ) (סעי' 4 לתצהירו של מר צ'רדמן).

### עיקרי ההליך

- 13
- 14 7.7.2022 הגישה התובעת כתב תביעה וכן בקשה לסעדים זמניים כנגד הנתבעות. .36
- 15 17.7.2022 הגישו הנתבעות תגובה לבקשה לסעדים זמניים. .37
- 16 19.7.2022 התקיים דיון בבקשה לסעדים זמניים, בתומו הסכימו הצדדים כי התיק הזמני .38  
17 והעיקרי יאוחדו, כך שבשלב זה לא תידון הבקשה לסעדים זמניים.
- 18 22.9.2022 הגישו הנתבעות כתב הגנה מטעמן. .39
- 19 28.10.2022 הגישה התובעת בקשה לתיקון כתב תביעה; ולאחר שהוגשה תגובת הנתבעות .40  
20 ותשובת התובעת נדחתה בקשתה ביום 2.12.2022 כדלקמן:

21 "התיקון המבוקש מבוסס כל כולו על הסכם ההתקשרות שבין התובעת לבין החברה –  
22 הסכם מסחרי כלכלי אשר העילות הנטענות מכוחו אינן בגדר סמכותו העניינית של בית הדין  
23 לעבודה (בשינויים המחויבים ראו ע"א 2618/03 פי.או.אס (רסטורנס סוליושנס) בע"מ נ'  
24 נחום ליפוקנסקי, פ"ד נט 3 497). זאת בניגוד לטענות שנטענו על ידי התובעת לכתחילה  
25 בכתב התביעה, המסבות עצמן על סעיף 5.5. להסכם האישי שבין התובעת לבין הנתבעת 1,  
26 המצויות בגדר סמכותו העניינית של בית הדין. במילים אחרות, דרישתה של התובעת לשיפוי  
27 מהנתבעות (בנוסף לסעד שנתבקש בסעיף 39.2 לכתב התביעה ומבלי שאחווה דעתי לגבי  
28 הסעד לכאן או לכאן) נוכח הפסקת הסכם ההתקשרות שבין התובעת לבין החברה, היא עניין





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 12566-07-22

10 אפריל 2024

- 1 חוזי שבין התובעת לבין החברה, הטובל כל כולו במערכת יחסים מסחרית, וזו אינה נמצאת  
2 בסמכותו העניינית של בית הדין לעבודה..."
- 3 ביום 29.1.2023 התקיים דיון מוקדם בפני אב בית הדין. 41.
- 4 ביום 2.7.2023 הגישה התובעת תצהירי עדות ראשית מטעמה- תצהירו של מר שץ, תצהירה של גב'  
5 מלכי, תצהירו של מר שמואל דורנבאום, העוסק בשיווק דיגיטלי ואופטימיזציה של אתרים למנועי  
6 חיפוש בשנת 2004; ותצהירו של מר עופר צ'רדמן, רואה החשבון המבקר של התובעת.
- 7 ביום 19.11.2023 הגישו הנתבעות תצהירי עדות ראשית מטעמן- תצהירה של גב' כץ וכן תצהירה של  
8 גב' ענת בירן. 43.
- 9 ביום 21.2.2024 התקיים דיון הוכחות בפנינו, במהלכו העידו מר צ'רדמן, מר דורנבאום, גב' מלכי,  
10 מר שץ, גב' בירן וגב' כץ. 44.
- 11 ביום 10.3.2024 וביום 31.3.2024 הוגשו, בהתאמה, סיכומי התובעת וסיכומי הנתבעות. מכאן  
12 הכרעתנו. 45.

### לוז טענות הצדדים

- 14 לטענת התובעת, היא העניקה שירות לזאפ ובמקביל המשיכה להכשיר ולשפר במשך שנה את  
15 יכולותיה המקצועיות של גב' כץ, שנחשפה לניסיון הנרחב אותו צברה התובעת בניהול וביצוע של  
16 פרויקטים מורכבים בתחומי פעילות תחרותיים, ואשר מהוות סוד מסחרי ראשון במעלה של  
17 התובעת - סוד ליתרונה המקצועי על פני חברות מתחרות והמוניטין שצברה בתחום. אם הנתבעות  
18 היו חושפות את כוונתן, התובעת לא היתה מסכימה לצורת ההתקשרות, או לכל הפחות בוחנת  
19 בצורה אחרת את המידע שמועבר לגב' כץ.
- 20 עוד טוענת התובעת כי מדובר במקרה ייחודי, שכן יתרונה המובהק של התובעת מצוי בתחום ההפוך  
21 של הקידום האורגני (SEO), ויכולתה לפצח את "הקופסה השחורה", קרי, האלגוריתם מאחורי  
22 מנועי החיפוש (גוגל), שכן בשל כמות הידע העצומה "הופכת את הברירה בין בר לתבן לקשה לעין  
23 שיעור". התובעת גייסה שוב את גב' כץ בשל העובדה כי הוצבה בחצרי זאפ בתקופה הראשונה,  
24 במהלכה למדה את שיטות העבודה של התובעת, והכירה את פעילות זאפ מבפנים. ידע ממוקד זה,  
25 אליו התווסף ייעוץ מקצועי וניהולי רב שניתן לה על ידי מר שץ וגב' מלכי, הוא ידע אותו לא יכל  
26 עובד אחר לקבל ב"שוק הפתוח", והוא אף לא נלמד במוסדות להכשרה מקצועית. למעשה, העברת  
27 הגב' כץ לעבוד כעובדת של זאפ בצורה לא צפויה, מלמדת על הניסיון ל"דלג" על שלב הסיזיפי והיקר  
28 של איסוף ושכלול הידע, ולאפשר לזאפ ליהנות מסודות מסחר אלה ללא תמורה.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 12566-07-22

10 אפריל 2024

- 1      48.      זאת ועוד טוענת התובעת כי זאפ בתחילה לא ביקשה להעסיק את גבי' כץ בהעסקה ישירה, שכן היא  
2      פקפקה ביכולותיה לספק את השירות המבוקש. לפיכך, הניסיון להצטייר כמגינת העובדים ונפנוף  
3      בדגל חופש העיסוק, הוא שימוש ציני בענייננו. ואולם, התובעת מבקשת להגן על האינטרסים  
4      העסקיים הלגיטימיים שלה ועל הסודות המסחריים שלה. שכן התנהגות הנתבעות, מהווה גזל של  
5      סוד מסחרי וניצול הזדמנות של התובעת, תוך הפרה בוטה של חובת תום הלב של הנתבעות, גרם  
6      הפרת חוזה והתעשרות שלא כדין על חשבונה של התובעת. על גבי' כץ חלות חובות אמון ונאמנות  
7      כלפי התובעת, בפרט שהדבר קיבל ביטוי בהסכם העסקה, והכל תוך עשיית עושר ולא במשפט ופגיעה  
8      בהכנסות התובעת.
- 9      49.      לבסוף טוענת התובעת כי היא "הגבילה את עצמה בתביעה זו על בסיס סכומים קצובים (המבוססים  
10      על סעיף 5.5 להסכם העסקה בסך של 360,000 ₪ - ד.י.) שאינם שנויים במחלוקת ונמנעה מלהכליל  
11      ראשי נזק אחרים שיכול וייגרמו בעתיד".
- 12      50.      לטענת הנתבעות, התביעה הוגשה לאחר ניסיונות כושלים לקדם משא ומתן בין הצדדים, במהלכו  
13      ניסתה התובעת להוציא מהנתבעות סכומי כסף מנופחים וחסרי כל יסוד שאינם מגיעים לה, הגם  
14      שהוצע לתובעת סכום "דמי השמה בשווי של שבעה חודשי עמלה" (סכום העומד על כ-30,000 ₪ -  
15      ד.י.). במהלך המשא ומתן לא העלתה התובעת, בשום שלב, טענה כלשהי כי בקליטתה יש משום  
16      חשש כלשהו לשימוש ב"סודות מסחריים", ככל שקיימים ואלו ממילא לא הוכחו. ואולם, בהסכם  
17      העסקה, צפו הצדדים את אפשרות קליטתה של גבי' כץ, ובלבד שתהא הסכמה בין הצדדים על "שיעור  
18      ההשמה". ואולם, נוכח העובדה כי שירותי התובעת לזאפ היו שירותי כוח אדם מובהקים, שכן גבי'  
19      כץ תפקדה לכל דבר ועניין כעובדת זאפ, הכפופה למנהליה הישירים, אשר קבעו את גדר תפקידה,  
20      סמכויותיה, מטלותיה וסדר יומה והציווד הנדרש, בפרט שהוצבה בזאפ, האחרונה הייתה מחויבת  
21      על פי סעיף 12 א לחוק קבלני כוח אדם, תשנ"ו-1996 (להלן- **חוק קבלני כוח אדם**) לקלוט אותה  
22      כעובדת זאפ מן המניין. מדובר אפוא בתפקיד ניהולי הכפוף להנהלת החברה, אשר תכניו וסמכויותיו  
23      נקבעים מעת לעת על פי צרכיה של זאפ, שיטות הניהול של זאפ והמודל הניהולי המוכתב על ידי  
24      זאפ, כאשר לתובעת אין כל קשר ונגיעה לתכנים אלה והם אינם בשליטתה. בהקשר זה טוענות  
25      הנתבעות כי סעיף 13 א לחוק קבלני כוח אדם אינו מתקיים, שכן גבי' כץ אינה עוסקת בתחזוקה,  
26      פיתוח והטמעה של מערכות מחשב, ועיקר מומחיותה ועיסוקה הוא קידום אתרים באופן אורגני.  
27      בזיקה לכך הפנו הנתבעות אף לסעיפים 15 ו-18 לחוק, מהם ניתן ללמוד, כך לדידן, כי לא ניתן  
28      להתנות על מעברה של גבי' כץ לשורותיה.
- 29      51.      בנוסף טוענות הנתבעות כי פרטי הסכם העסקה לא הובאו לידיעת זאפ, ובכללה תניית הגבלת עיסוק  
30      רחבה וגורפת ובלתי חוקית, האוסר על גבי' כץ לקיים קשר עמה למשך תקופה של 24 חודשים לאחר  
31      סיום העסקתה בתובעת. ההוראה עומדת בניגוד למוסכם בין התובעת לבין זאפ, בדבר זכותה של



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 12566-07-22

10 אפריל 2024

1 האחרונה לקלוט את גב' כץ כעובדת מן המניין, ויש לראות את ההוראה כבטלה לנוכח הסיכום  
2 המוקדם יותר עם זאפ המחייב סטייה מהוראה זו. בנוסף, הסכם העסקה כולל גם סנקציה כלכלית  
3 דרקונית שברור כי גב' כץ, ככל אדם סביר אחר, לא תוכל לעמוד בה וממילא זו אינה חוקית.  
4 כמו כן טוענות הנתבעות, כי טענת התובעת לגבי קיומם של "סודות מסחריים" או "הכשרה  
5 מיוחדת" לא הוכחו, וזו אינה מתיישבת עם סעיף 7.9 להסכם התפעול, המאפשרת קליטתה בכפוף  
6 להסכמה כספית על שיעור "דמי ההשמה". התובעת אף לא הוכיחה - לא בכלל ולא ברמת הפירוט  
7 המתחייב, קיומו של סוד מסחרי הטעון הוכחה של ארבעה תנאים מצטברים, שאת חלקה כשלה  
8 התובעת להוכיח ואת יתרם לא טרחה להוכיח שכן כתב התביעה שותק לגביהם כליל, באופן שדי  
9 בו כדי לדחות טענה לקיומו של "סוד מסחרי".

### דיון והכרעה

10  
11 52. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, בחנו את המסכת הראייתית והתרשמנו מהעדויות שנשמעו  
12 בפנינו, הגענו לכלל מסקנה כי דין התביעה כנגד גב' כץ להתקבל בחלקה, בכפוף לאמור להלן, ודין  
13 התביעה כנגד זאפ להידחות על הסף.

### הערות מקדמיות

14  
15 54. טרם נבאר את מסקנתנו להלן שלוש הערות פרלימינריות:  
16 55. **הערה ראשונה** - בהתאם לכתבי בי-דין התוחמים את המסגרת הדיונית, עניינה של התביעה בהפרת  
17 חובות האמון, תום הלב, הנאמנות והסודיות, כשהסעד המבוקש הוא פיצוי כספי מהנתבעות בסך  
18 360,000 ₪, הנובע לדידה מהפרת סעיף 5.4 להסכם העסקה. ואולם, כפי שנקבע בהחלטה מיום  
19 2.12.2022 בכל הנוגע לעילות המבוססות על הסכם התפעול והנזקים הכספיים שנגרמו לתובעת  
20 **מזאפ**, הרי כי בית דין זה נעדר סמכות עניינית לדון בעניין (בשינויים המחויבים ראו סע"ש (ת"א)  
21 10239-03-20 י. **עמית מערכות בע"מ** – **אולג ליינגבורד** (מיום 22.12.2023), סעי' 25-32; ערעור  
22 הצדדים על פסק הדין נדחה על ידי בית הדין הארצי (להלן - **עמית ארצי**). ואכן, טענות התובעת  
23 בסיכומיה הופנו כלפי גב' כץ בלבד.

24 56. **הערה שניה** - אכן, עיון בכתב התביעה מלמד כי התובעת טענה בסעיפים 13, 24, 29, 30 ו-32 לכתב  
25 התביעה, כמו גם בסעיפים 16-24 לסיכומיה טענות בדבר חובת תום הלב והנאמנות; וגם הנתבעות  
26 התייחסו בסעיפים 12-14 לסיכומיהן בהרחבה לטענות אלה. דא עקא, כי לא נתבקש כל פיצוי או  
27 סעד **עצמאי** המבוסס על עילות אלה, אף לא סעד בדבר פיצוי ללא הוכחת נזק. אדרבה, גם בסיכומי  
28 התובעת הוגדר והוגבל הפיצוי על בסיס הפיצוי המוסכם בהסכם העסקה בלבד (בשינויים  
29 המחויבים ראו **עמית ארצי**). לפיכך בית הדין אינו מוסמך לתת פיצוי עצמאי בעניין זה.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 12566-07-22

10 אפריל 2024

- 1 מכל מקום, אנו סבורים, בדומה לנתבעות, כי אם יוכרע על ידינו כי יש ליתן תוקף מלא לתניה זו, .57
- 2 הפיצוי המקסימלי שיכול להינתן לתובעת, בכל הנוגע ליחסים שבינה לבין גב' כץ, זאת לנוכח לשון
- 3 סעיף 5.5 להסכם ההעסקה, לפיו, "אובדן הכנסות לחברה בסכום העמלה החודשי", ותכליתו, הוא
- 4 על סך כולל של 50,328 ₪ (4,194 ₪ \* 12) (ראו סע' 46 ו-47 לכתב ההגנה; סע' 16 לסיכומי הנתבעות;
- 5 ע' 20 ש' 8-9), עת מר שץ טען בפנינו כי "הרווח החודשי בעד גב' כץ היה כ-4,500 ₪ בחודש". (ע' 16
- 6 ש' 29). שכן קשה להלום מצב, שבו התובעת הסכימה לחתום על הסכם שבו הפיצוי החודשי גבוה ב-
- 7 20% מהמשכורת החודשית שניתנה לה, לרבות הזכויות הסוציאליות במכפלת 12 חודשים.
- 8 הערה שלישית - עלינו להידרש כבר עתה לטענה פרלימינרית אותה העלו הנתבעות, שלפיה זאפ .58
- 9 הייתה מחויבת לקלוט את גב' כץ כעובדת מן המניין, שכן גב' כץ הייתה עובדת כוח אדם, וזאת לנוכח
- 10 סעיף 12א לחוק קבלני כוח אדם.
- 11 אנו סבורים בדומה לנתבעות, כי בנסיבות העניין מדובר בטענה צינית; ולמעשה "עיתוי הטענה מלמד .59
- 12 על היותה "טקטית" (בשינויים המחויבים ראו ע"פ (ארצי) 34269-09-23 ג'י אנד בי אוליביר בע"מ
- 13 – מדינת ישראל (מיום 3.4.2024). שכן מדובר בטענה משולבת חוק ועובדה, אשר נטענה בדיעבד
- 14 לצורך ההליך המשפטי. למרבה הפליאה, בתקופה הראשונה זאפ לא מצאה לנכון לקלוט את גב' כץ
- 15 כעובדת מן המניין בשורותיה, הגם שהוצבה בחצריה חודשים ארוכים, הרבה מעבר לתשעה
- 16 חודשים; גם לא לאחר תשעה חודשים בתקופה השנייה. תשובותיה של גב' בירן בעניין זה רחוקות
- 17 מלהניח את הדעת (ע' 21 ש' 22-35), וברי שאינם עולים בקנה אחד עם התייחסותה של לגב' כץ בעניין
- 18 אשר העידה בפנינו כי בתקופת העסקתה לא נקלטו עובדי התובעת לזאפ (ע' 24 ש' 25-27).
- 19 במאמר מוסגר יוער כי בטענת זאפ, שלפיה התובעת עובדת כוח אדם מקופלת הטענה כי התובעת .60
- 20 מעסיקתה היא קבלן כוח אדם, אשר פעלה ללא רישיון מתאים. אך "מצופה ממי שמזמין לאתריו
- 21 כוח אדם, ודאי לפרקי זמן ארוכים, לערוך רישום של שמות העובדים המוצבים באתריו, על מנת
- 22 שיוכל להקפיד על קיום מחויבויותיו הישירות כלפיהם מכוח הוראות הדין השונות, לרבות סעיף
- 23 12א לחוק קבלני כוח אדם" (עע (ארצי) ROSOM KIDNE 14821-09-22 – שג'ראוי ליבוביץ בניה
- 24 בע"מ (מיום 4.1.2024). יותר מכך, מאחר שלשיטת זאפ התובעת קבלן כוח אדם, היה על זאפ לוודא
- 25 כי לתובעת יש רישיון קבלן. ספק בעינינו אם נעשתה בדיקה כאמור על ידי זאפ.
- 26 חרף דרך הילוכה של זאפ, אך נוכח הסוגיה המבוררת, עלינו לבחון האם התובעת היא חברת .61
- 27 שירותים או שמא מדובר בקבלן כוח אדם? על כך מיד ובהרחבה.
- 28
- 29 סיווג התובעת
- 30 כפי שניבט מהסכם התפעול, כמו גם מהסכם ההעסקה, במקרה דנא מדובר בתבנית העסקה
- משולשת. בקודקוד אחד התובעת; בקודקוד שני גב' כץ; ובקודקוד שלישי זאפ.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 12566-07-22

10 אפריל 2024

63. לעתים "תבנית העסקה משולשת קורמת עור וגידים במובן זה שמוציאים פונקציה למיקור חוץ באמצעות קבלני שירותים (עסק (ארצי) 15/07 אליטליה נתיבי תעופה איטלקיים – הסתדרות העובדים הכללית החדשה – הסתדרות המעוף (מיום 17.9.2005), פסק דינה של כב' השופטת (כתוארה אז) ורדה וירט ליבנה). דומה, כי בעצם חקיקתו של חוק הגברת האכיפה, הכיר המחוקק בעצם האפשרות להעסקה בתבנית זו, שלפיה קבלן השירותים הוא המעסיק ובאמצעותו מועסק העובד אצל המשתמש. לעתים תבנית העסקה משולשת נוצרת באמצעות שכירת שירותיו של קבלני כוח אדם, המוכרת כמיקור חוץ (outsourcing) של כוח העבודה, כאשר גם תבנית העסקה זו מתאפיינת בכך שקבלן כוח האדם נחשב להיות מעסיקם של העובדים הנשלחים על ידו למשתמש המכונה גם "המעסיק בפועל" (עע (ארצי) 472/09 זוהר גולן – או.אר.אס. משאבי אנוש בע"מ (מיום 12.9.2010), פסק דינה של כב' השופטת ארד (כתוארה אז), סעי' 6 וההפניות שם)(להלן- עניין גולן). גם מתכונת העסקה זו הוסדרה בחקיקה, שכן המחוקק הכיר באמצעות חוק קבלני כוח אדם- התשנ"ו-1996 בתבנית העסקה משולשת לפיה קבלן כוח האדם הוא המעסיק, ובאמצעותו מועסק העובד בחצרו של "המשתמש"- "המעסיק בפועל". בסעיף 12 א' לחוק זה, קיימת חזקה לפיה בהתקיים העסקה אותנטית באמצעות קבלן כוח- אדם, מעסיקו של העובד המועסק זמנית בחצרי המשתמש בפועל לתקופה שאינה עולה על 9 חודשים הוא קבלן כוח אדם. לאחר תקופה זו או תקופת הארכה ייחשב העובד כעובד המעסיק בפועל. יוער, כי "נקודת המוצא הכלולה בו (בחוק - ד.י.) לפיה קבלן כוח האדם הוא המעסיק, אינה שוללת את האפשרות להמשיך ולהכיר ב"משתמש" כמעסיק במקרים המתאימים (עניין צ'פקוב; עניין דייך; עניין קטילי)" (עניין מנרב, סעי' 40). ואולם, "ההבחנה בין קבלן כוח אדם לקבלן שירות אינה תמיד פשוטה, ויש להקפיד ולזהות אם אכן מדובר במיקור חוץ של פונקציות או במיקור חוץ מוסווה של כוח אדם" (עניין מנרב, סעי' 50) (סעי' 10728-20 ZERESNAY GEBREHIOT – עיריית אלעד (מיום 22.12.2021); ערעור על פסק הדין נמחק בהמלצת בית הדין הארצי לעבודה).

64. לאחרונה נקבע על ידי בית הדין הארצי לעבודה כי "מקום בו מדובר ביחסי עבודה משולשים שכלל אינם כפופים לחובות רישוי ולפיקוח רגולטורי מחמירים, דוגמת חוק קבלני אדם, ניטלת ההצדקה הרעיונית להחלשת החזקה ואין הצדקה שלא תעמוד במלוא תוקפה. הדברים יפים אף כאשר ההתקשרות של המשתמש אינה עם קבלן כוח אדם מורשה. לפיכך, במערכת יחסי עבודה משולשים כאלו נקודת המוצא לדיון תהא שהמשתמש הוא המעסיק של העובד, אלא אם יוכח אחרת, בהתאם למבחנים שנקבעו. בשים לב לגדרי הטענות שבפנינו, איננו נדרשים בפסק דין זה ליחסי עבודה משולשים שבהם המעסיק בפועל אינו קבלן כוח אדם, אף אם היא מקבלת ביטוי והסדרה בחקיקה (כגון קבלני שירות כהגדרתם בחוק קבלני כוח אדם ובחוק להגברת האכיפה) והכרעה ביחס למערכות יחסי עבודה אלו תושאר לעת הזו בצריך עיון..." (ע"ע (ארצי) 54178-11-22 רויאל טאוור בע"מ – VADIM CEBOTARI (מיום 12.11.2023), פסק דינה של כב' השופטת מיכל נעים דיבנר).



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 12566-07-22

10 אפריל 2024

1 כפי שיבואר להלן, לתובעת יש מאפיינים לכאן ולכאן. נבאר. 65.

2 **סממנים להיותה של התובעת חברת שירותים** 66.

3 לשון הסכם התפעול ויישומו- בכותרת ההסכם נכתב "שירות ותפעול"; כך גם בסעיף 2 (1)

4 להסכם, תחת "השירות המוצע" נכתב "בנושא הכשרת והפעלת צוות לקידום אורגני של

5 אתרי האינטרנט." (ע' 9 ש' 24-25); ובסעיף 4.1 להסכם נקבע כי השירות יכלול תקן מלא

6 של מנהל/ת מחלקת SEO. **בנוסף**, יינתן ייעוץ אסטרטגי של יום אחד בשבוע. עוד נקבע

7 בסעיף 4.3 להסכם כי זאפ רשאית בכל עת למנות מנהל/ת מחלקת SEO מטעמה וזאת לאחר

8 הודעה מוקדמת בת 30 יום.

9 בזיקה לכך טען מר שץ בסעיף 39 לתצהירו כי "**ההכשרה** של גב' כץ כללה עשרות שעות בהם

10 עברנו אני וגב' מלכי עם גב' אבירן כץ על המלצות אופטימיזציה לאתרים השונים של קבוצת

11 זאפ... כאשר המלצות אלו כללו גם מעבר על הרציונל והאסטרטגיה העומדים מאחורי כל

12 המלצה. תוספת חיונית זו הופכת את ההמלצות הפשוטות לכדי אסטרטגיה סדורה, אותה

13 ניתן ליישם גם באתרים נוספים. בכך קיבלה גב' כץ לא רק את פירות הפעילות אלא גם את

14 הידע הסודי כיצד ליצור פירות נוספים. עוד עברנו עם גב' אבירן כץ על ההיסטוריה של

15 עשרות שיפורי SEO שבוצעו באתרי קבוצת זאפ, לאורך מעל 10 שנים, **תחת הניהול**

16 **המקצועי שלי ושל גב' יפית מלכי**, והסברנו את האסטרטגיה מאחורי שינויים אלו וצורת

17 הביצוע שלהם. ידע זה ייחודי לי ולגב' יפית מלכי, ואינו קיים אצל אנשי מקצוע אחרים

18 בארץ."

19 בעניין זה גב' מלכי טענה בפנינו כי "**הצלחנו להכשיר** עובדת שבמשך עשרים שנה זאפ לא

20 הצליחו לעשות"; ובהמשך "חלק מזה היה ייעוץ. אבל הרוב היה מוגדר בהסכם כחפיפה

21 והכשרה של ענת והיא ישבה וקיבלה הכשרה גם באיך לנהל, לבנות אסטרטגיה וכו'" (ע' 11

22 ש' 10-11).

23 כאשר נשאלה גב' בירן, אשר שימשה כאמור סמנכ"לית משאבי אנוש בזאפ, "האם את

24 סבורה שהתובעת היא חברת כוח אדם", היא השיבה "לא יודעת" (ע' 17 ש' 10-13);

25 ובהמשך, "היא חברת השמה או חברה שצרכתם ממנה שירותים"? היא השיבה "לא יודעת

26 לענות איזה שירותים התובעת נותנת. היא נתנה לנו שירותי השמה במסגרת ענת וגם

27 שירותי ייעוץ במסגרת לפי מה שאני מבינה" (ע' 17 ש' 14-16); וכי להסכם התפעול "היו בו

28 היבטים של כוח אדם" (ע' 19 ש' 26-30; ע' 20 ש' 1-7).

29 בזיקה לכך יצוין כי לדידן של הנתבעות ניהול המחלקה בוצע תמיד על ידי עובד שכיר של

30 זאפ (סע' 6 לתצהיר בירן; ע' 17 ש' 21-30). אנו ערים לטענת התובעת כי בין שנת 2011 לבין



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 12566-07-22

10 אפריל 2024

- 1 שנת 2019 בוצע **הניהול המקצועי** של מחלקת SEO בזאפ, בחלק מהתקופה, גם על ידי עובדי  
2 התובעת, ביניהם גב' מלכי (ע' 10 ש' 33-32), כאשר גב' בירן לא ידעה לומר מה היה תפקידה  
3 של גב' מלכי באותה עת (ע' 17 ש' 35-31). מנגד, גב' כץ העידה כי גב' שירי בן (עובדת זאפ)  
4 היתה מעל גב' מלכי (ע' 23 ש' 30-23) וכי גב' שירי בן היתה הסמכות המקצועית העליונה  
5 במחלקת SEO (ע' 23 ש' 35-33; ע' 24 ש' 3-1).
- 6 יובן מאליו כי גם אין מדובר בעבודה זמנית, בפרט שבמשך שנים ארוכות נדרשה זאפ למנהל (2)  
7 מחלקה בתחום ה-SEO.
- 8 ואכן, כבר נקבע כי "בכך נבדל קבלן כוח האדם מן הגורם העוסק בתיווך בין מבקשי עבודה (3)  
9 ובין מעסיקים פוטנציאליים. **חברת כוח – אדם אינה מכשיר לגיוס עובדים** עבור מעסיק  
10 זולתה. חברת כוח אדם מעסיקה צוות של עובדים משלה לשם **הצבתם הזמנית** אצל  
11 מעסיקים אחרים המשתמשים בשירותים של עובדיה" (עניין גולן).
- 12 אמנם גב' כץ עבדה "כתף אל כתף" הן עם עובדי מחלקת וצוות SEO והן עם הנהלת זאפ. (4)  
13 בזיקה לכך טענה גב' מלכי בסעיף 24 לתצהירה כי "התייחסו אלינו בזאפ כאל עובדי החברה.  
14 באופן אישי הצטרפתי באופן קבוע לפגישות תקופתיות, בפורומים שונים לרבות בפורום  
15 הנהלה, ועבדתי ישירות עם חברי הנהלה הבכירה". מר שץ טען בסעיף 36 לתצהירו כי  
16 "עובד SEO ישראל מבצע **ניהול מקצועי** של מחלקת ה-SEO של קבוצת זאפ, לאורך מעל  
17 10 שנות פעילות".
- 18 לעניין זה כבר נקבע כי "קבלן שירותים, הוא קבלן המספק מוצר מוגמר למזמין. קבלן (5)  
19 השירותים הוא זה שיספק את חומרי הגלם, ככל שקיימים כאלה לצורך קבלת המוצר או  
20 השירות המוגמר, והוא שיפעיל את עובדיו ויפקח עליהם עד להשלמת המוצר המוגמר.  
21 לעומת זאת, קבלני כוח האדם מספקים לארגון **עובדים זמניים**. באופן זה, העבודה נעשית  
22 על ידי עובדי הקבלן בחצריו של המזמין, והמזמין הוא זה שמפעיל את העובדים, נותן  
23 הוראותיו, ומפקח על ביצוע העבודה (ראו פרופ' אמירה גלין, "מיקור חוץ (Outsourcing)  
24 'מתמקרים' החוצה; ההיבט הארגוני והניהולי", שנתון משפט העבודה ז', 43, 46; עב 11/07  
25 אל אור אילת תפעול ואחזקות בע"מ - מדינת ישראל (מיום 11.8.2008)" (ע"פ (ארצי)-20422-  
26 01-11 גבריאאל אוזן נ' מדינת ישראל משרד התעשייה, המסחר ותעסוקה (מיום 4.8.2011).
- 27 בנוסף, מדובר אפוא בעובדת מנוסה ובכירה (סע' 1 לסיכומי התובעת) ועלות שכרה עומדת (6)  
28 על כ-25,000 ש. ברם, כידוע, "עובדי הקבלן נמנים על אוכלוסיית העובדים החלשה בהיותם  
29 חסרי הגנה וחשופים לניצול ולקיפוח" (עניין גולן).



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 12566-07-22

10 אפריל 2024

1 ואחרון, לא הוכח חוסר לגיטימיות של העסקת גב' כץ באמצעות התובעת בזאפ. העסקתה (7)  
 2 לא נעשתה באמצעות חברת קש או מי שברור שלא יוכל לקיים את מחויבויותיו. כך גם לא  
 3 התרשמנו כי מיקור החוץ נעשה על מנת לחמוק מאחריות לזכויות גב' כץ או לפגוע בהן. כך  
 4 גם לא השתכנענו כי גב' כץ הועסקה כתף אל כתף עם עובדי זאפ ללא הצדקה עניינית (עניין  
 5 **מנרב**).

### 67. סממנים להיותה של התובעת קבלן כוח אדם

7 גב' כץ היתה מנהלת מחלקה ואחראית על גיוס וניהול עובדים שכירים במחלקה בזאפ. זאת (1)  
 8 ניתן ללמוד, בין היתר, מנספח א' להסכם התפעול שעניינו "הצעה למבנה פעילות לאתרי  
 9 קבוצת זאפ", במסגרתו נקבע כי "מנהל מחלקת SEO – ניהול שוטף של הפעילות – ניהול  
 10 פעילות קידום ברמה היומיומית; בניית תכניות תקופתיות לקידום אתרי הקבוצה  
 11 שבמיקוד; השתתפות בישיבות אסטרטגיה, הנהלה בכירה ופיתוח; הדרכת צוות ה-SEO,  
 12 שמירת כשירותו וגיוס עובדים חדשים; ניהול מנהלתי של צוות ה-SEO.

13 זאפ העמידה לרשותה של גב' כץ את הציוד הנדרש לצורך ביצוע תפקידיה. (2)

14 בהסכם התפעול נקבע כי עלות העסקה של מנהלת מחלקת SEO היא על בסיס עבודה (3)  
 15 במשרה מלאה (משרת אמון), 22 ימי חופשה שנתית, ימי מחלה על פי חוק; ובהתאם לנספח  
 16 להסכם זה, התגמול לתובעת עבור עבודתה של גב' כץ היה מבוסס על עלות חודשית כוללת  
 17 בסך של 30,000 ₪ (בסיס + סוציאליות). שכרה החודשי של גב' כץ, לא כולל זכויות  
 18 סוציאליות עמד על 20,000 ₪ (ראו סעי' 2.1 להסכם העסקה). עיון בתלוש השכר מגלה כי  
 19 עלות העסקתה עמדה על 25,806 ₪ (סעי' 26.2 ו-26.3 לתצהיר גב' בירן). ואכן, "שכרם של  
 20 העובדים משולם על ידי קבלן כוח האדם שהוא מעבידם, ו"המשתמש" משלם לקבלן את  
 21 עלות שכרם של העובדים בתוספת רווח קבלני" (עניין גולן).

22 עם זאת, בעד עבודה יומית של ייעוץ אסטרטגי בכיר, קיבלה התובעת תשלום בסך של 4,000  
 23 ₪; ובעד שני התקנים הנוספים - מנהל ורטיקל ומומחה קידום נקבע התובעת תקבל תשלום  
 24 חודשי בסך של 19,000 ₪ כל אחד (היקף פעילות – משרה מלאה, הגם שלצד עלות שעתית  
 25 בש"ח נכתב, בהתאמה, 250 ו-200) וכן כתיבת אפיוני SEO טכניים – "בנק של 10 שעות  
 26 חודשיות". לגבי תפקידים אלה "סעיף התמורה מלמד שזה (אינו – ד.י.) מושתת על זמן-ימי  
 27 עבודה ולא על תוצרת או פעולות" (ע"ע (ארצי) 33769-02-21 ROSOM KIDNE – סחניני  
 28 **מחמוד כללי בע"מ** (מיום 21.10.2021)(להלן- עניין סחניני).

29 בסעיף 6.1.8 להסכם התפעול נקבע כי במקרה של סיום העסקה של מנהל מחלקת SEO, (4)  
 30 וככל וזאפ תבקש מנהל חלופי, על התובעת לפעול להשמה מיידית של מנהל מחלקה חדש





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 12566-07-22

10 אפריל 2024

- 1 שיאושר על ידי זאפ. כך שעולה לכאורה כי "מעט לעת כאשר קיים מחסור בכוח אדם  
2 בתפקידים ספציפיים היא פונה "לחברות השמה" (עניין סחניני), כפי שנהוג לכאורה  
3 בהתקשרות עם קבלן כוח אדם.
- 4 (5) בסעיף 7.3 להסכם הפעלה נקבע כי פעם בשנה יקיימו התובעת וזאפ דיון שכר לבחינת שימור  
5 העובדים (ע' 21 ש' 11-15).
- 6 .68 מאפיינים נוספים שאין בכוחם לבדם כדי להכריע בסוגיה.
- 7 (1) בסעיף 6.1.1 להסכם התפעול נקבע כי מנהל המחלקה יאושר מראש על ידי זאפ.
- 8 (2) בין הצדדים נתגלעה מחלוקת בשאלה, האם תחום SEO מצוי בליבת העסקים של זאפ. מחד  
9 גיסא, גב' כץ עבדה כתף אל כתף עם עובדי המחלקה, כאשר זאפ מקימה ומפעילה אתרי  
10 אינטרנט בתחומים שונים (סעי' 19 לסיכומי הנתבעות; ע' 18 ש' 31-30). מאידך גיסא,  
11 השירות עצמו שניתן על ידי התובעת אינו בליבת העיסוק של זאפ, מאחר שלאחרונה אין את  
12 היכולת להכשיר עובדים מקצועיים ברמה הנדרשת או לספק להם תמיכה וידע בתחום (סעי'  
13 30 לסיכומי התובעת), ולראיה לאחר הפסקה בת שנה היא חזרה לקבל את השירותים  
14 מהתובעת. אמנם זאפ טענה כי תכניו וסמכויותיו של התפקיד, נקבעים מעת לעת על פי  
15 צרכיה של זאפ, שיטות הניהול של זאפ והמודל הניהולי שמוכתב על ידי הנהלת זאפ, כאשר  
16 לתובעת אין כל קשר ונגיעה לתכנים אלה והם אינם בשליטתה. ואולם, התובעת העניקה  
17 שירותי SEO, ובלשונה את ההנחיות וההמלצות, קרי את 'הדגים' ולא את 'החכה' כאמור.
- 18 (3) גב' כץ הועסקה על ידי התובעת במשרדי זאפ.
- 19 (4) אמנם גב' כץ קיבלה הנחיות והוראות (גם) ממנהלי זאפ אשר פיקחו על עבודתה. ברם, אין  
20 בעצם העובדה כי ניתנו לגב' כץ הוראות על ידי זאפ כדי להכריע את הכף, כפי שעצם הפיקוח  
21 על העובד או עצם מתן הוראות לעובד המוצב בחצרי המשתמש, אינם יוצרים כשלעצמם  
22 ובכל נסיבות יחסי עבודה (עניין מנרב; ע"ע (ארצי) 116/03 מדינת ישראל – משרד החינוך  
23 –משה חגי'בי ו-15 אח' (מיום 2.2.2006)).
- 24 (5) גב' כץ השתתפה באירועים של זאפ וקיבלה מתנה ליום הולדתה כפי שמקבלים עובדי זאפ.
- 25 .69 נוכח כללם של דברים ולאחר בחינת התמונה הכוללת, הגענו לכלל מסקנה כי הכף נוטה לראות בגב'  
26 כץ כעובדת של חברת שירותים, היא התובעת ולא כעובדת קבלן כוח אדם. שכן יש לראות את הסכם  
27 ההתקשרות כמכלול, במסגרתו הוענקו לזאפ שירותי ניהול ואסטרטגיה בתחום ה-SEO וכן הכשרה  
28 וחפיפה שוטפת במהלך השנה על ידי נציגיה הבכירים של התובעת.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 12566-07-22

10 אפריל 2024

70. לפיכך לא ניתן לקבל את טענת הנתבעות, כביכול ידיה של זאפ היו כבולות והיא היתה מחויבת לקלוט את התובעת, לאחר תשעה חודשים, בשל היותה של התובעת עובדת קבלן כוח אדם. נפנה לבחון אפוא, האם גב' כץ הפרה את התניה הקבועה בסעיף 5.4 להסכם ההעסקה; וליתר דיוק, האם אכן קיים סוד מסחרי אשר בגינו גב' כץ היתה מנועה מלעבור לעבוד במישרין אצל זאפ.

### סוד מסחרי?

71. סעיף 5 לחוק עוולות מסחריות, תשנ"ט-1999 (להלן- החוק) מגדיר "סוד מסחרי" כך:  
"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".

72. סעיף 6(א) לחוק אוסר על גזל סוד מסחרי וסעיף קטן (ב) בו מגדיר מהו גזל סוד מסחרי:  
"ב) גזל סוד מסחרי הוא אחד מאלה:  
(1) נטילת סוד מסחרי ללא הסכמת בעליו באמצעים פסולים, או שימוש בסוד על ידי הנוטל; לענין זה אין נפקא מינה אם הסוד ניטל מבעליו או מאדם אחר אשר הסוד המסחרי נמצא בידיעתו;  
(2) שימוש בסוד מסחרי ללא הסכמת בעליו כאשר השימוש הוא בניגוד לחיוב חוזי או לחובת אמון, המוטלים על המשתמש כלפי בעל הסוד;  
(3) קבלת סוד מסחרי או שימוש בו ללא הסכמת בעליו, כאשר המקבל או המשתמש יודע או שהדבר גלוי על פניו, בעת הקבלה או השימוש, כי הסוד הועבר אליו באופן האסור על פי פסקאות (1) או (2), או כי הסוד הועבר אל אדם אחר כלשהו באופן אסור כאמור לפני שהגיע אליו".

73. סעיף 7 לחוק עניינו "סייגים לאחריות" הקובע לאמור:  
"א) לא יהיה אדם אחראי בשל 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;  
(2) השימוש בסוד המסחרי מוצדק בשל תקנת הציבור.  
(ב) עשה אדם שימוש בסוד המסחרי כאמור בסעיף קטן (א)(2) וזכה עקב כך בטובת הנאה, רשאי בית המשפט אם ראה שהדבר מוצדק בנסיבות העניין, לחייב אותו בהושבת טובת הנאה, כולה או חלקה לבעל הסוד".



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 12566-07-22

10 אפריל 2024

74. על מעסיק הטוען לקיומו של "סוד מסחרי" נטל השכנוע להוכיח את קיומו, את היקפו ואת האמצעים שנקט להבטיח את שמירתו; שכן "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'...אלא יש להצביע לדוגמה על תוכנה, פורמולה, נוסחה מסויימת, רשימת לקוחות מסויימת, תהליך מסויים וכו'. במסגרת הוכחת הסוד 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..." (עניין צ'ק פוינט; בר"ע (ארצי) 61084-05-18 דניאלי – י. שבי שיוק מזון (מיום 6.6.2018),
75. עיון בכתבי בי- דין, כמו גם בתצהיריהם של מר שץ וגב' מלכי מגלה, כי לדידה של התובעת הסוד המסחרי של התובעת הוא בשניים. הראשון, היכולת לפצח את "הקופסה הסחורה", קרי את האלגוריתם מאחורי מנועי החיפוש (להלן- **הפן המהותי**). השני, ייעוץ מקצועי וניהולי שניתן לגבי כץ, אשר לא נלמד במוסדות להכשרה מקצועית, ואשר ניתן לה על ידי מר שץ וגב' מלכי, תוך איסוף ושכלול הידע (להלן- **הפן הניהולי מקצועי**).
76. אשר **לפן המהותי** – דין טענות התובעת להידחות.
- (1) נוכח טענת מר שץ כי "הרכיבים של אלגוריתם הדירוג משתנים ברמה היומיומית, וכל משתנה גם החשיבות היחסית של כל מרכיב ביחס למרכיבים אחרים" (סע' 8 לתצהיר), הרי שקצב השינוי הופך את המידע, ככל שקיים, במהרה ללא רלוונטי (סע' 7 לסיכומי הנתבעות).
- (2) כך גם טענת מר שץ כי לכאורה נמנע מגב' שץ לעבוד בעסק אחד בלבד מבין 625,000 עסקים פעילים בארץ (סע' 31 לתצהיר של מר שץ; ע' 13 ש' 23-25; סע' 5 לסיכומי התובעת), מלמדת כי לכאורה אין מניעה מצד התובעת כי סודותיה יתגלו למתחרים אחרים בשוק (סע' 8 לסיכומי הנתבעות), דבר המחליש את הטענה כי מדובר בסוד מסחרי.
- (3) במסגרת הסכם התפעול התובעת היתה ערה לאפשרות קליטתה של גב' כץ בזאפ, כך שאם היה מדובר בסוד מסחרי היא היתה מסרבת בתוקף **לעצם** אפשרות המעבר. בד בבד יש לסייג את הדברים מאחר שאנו ערים לטענת התובעת, כי הכל שאלה של מחיר. נבאר.
- גב' מלכי טענה בפנינו כי "אם דבר כזה יקרה התובעת תוכל להגן על הסודות המסחריים שלה באמצעות **כסף**" (ע' 10 ש' 16-17). ואולם מנקודת מבטה, הפיצוי בעד ההפרה (360,000 ₪) אינו שווה את המחיר של הסוד (ע' 11 ש' 36; ע' 12 ש' 1-4).
- מר שץ טען בפנינו כי "כשיש לי או לכל בן אדם בעולם סוד מסחרי הוא יכול להחליט... המטרה של הסוד המסחרי היא לייצר עבורו פרנסה. יכולים לבוא אלי ולהגיד שרוצים



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 12566-07-22

10 אפריל 2024

1 לקנות את הסוד המסחרי או את החברה ואז הייתי אומר אוקיי. מה הצפי של ההכנסה שלי  
2 מהחברה ופרנסה כי זה מה שאני עושה. ואז הייתי אומר לו תשמע, אם אתה רוצה לקנות  
3 את החברה השווי הוא כך וכך כי אני צופה כך וכך הכנסות/רווחים. אז כשקונים פעילות  
4 כלכלית יש שווי כלכלי כלשהו. כשמר חזן בא ואמר לי **אני רוצה לקנות את העובדת** אמרתי  
5 אוקיי, אני יודע שהוא יכול והוא איים עליי ואמר לי אם לא תשחרר לי את העובדת יש לך  
6 עוד הרבה דברים להפסיד פה, אתה יודע. אמרתי לו תשמע אתה יודע כמה אתה מרכזי,  
7 80,000 ₪ בחודש. המחזור שהייתי אמור להפסיד זה 85,000 ₪ בחודש, 900,000 ₪ בשנה.  
8 הוא אמר שהוא מוכן לתת לי הצעה שאני לא אוכל לסרב לה, תיקח 30,000 ₪ **ותעביר אותה**  
9 **אליי**. אמרתי לו שהסכום הזה, אפילו אם המינימום הכנסה שלי ממנה, והסכמתי לתת 15%  
10 לא רווחיות אלא רווחיות גולמית כי ידעתי שהם לא רוצים אותה והם אמרו לי שהיא לא  
11 טובה בשבילם. אמרתי גם לגבי וגם למר חזן, תנו לי גיוון של הכנסה על מה שהייתי אמור  
12 להרוויח ממנה ותבטיחו שתמשיכו לצרוך ממני שירותים" (ע' 13 ש' 28-36; ע' 14 ש' 6-1).  
13 ובמקום אחר, "אם היו מציעים לי תנאים כלכליים שהיו מספקים על מנת לענות על זה אלו  
14 היו צריכים...ניסיתי לנהל מו"מ על זה" (ע' 16 ש' 9). ולאחר מכן "אני חשבתי בזמנו מכפלה  
15 על השכר החודשי כמו בהשמת בכירים ושמירה על מסגרת פעילות שלא יקרה שברגע  
16 שלוקחים אותה תיקח את שאר הפעילות שלנו. **אם הייתי יודע שיישארו לי הכנסות שהיו**  
17 **באותה תקופה בסך 100,000 ₪, זה מה שהיה אמור להישאר כשביקשה העלאת שכר.**  
18 **הייתי אומר יש לי שקט נפשי שנתיים קדימה וזה איזון כלכלי"** (ע' 16 ש' 13-9).

19 גב' כץ טענה בפנינו כי "אני מדברת עם אורן והוא אומר לי שהוא לא מתכוון לעמוד בפניי  
20 ואני כותבת לו שיש לי פה הזדמנות לקידום לתפקיד של חברת הנהלה ושזה מאוד חשוב לי  
21 ואני שואלת אותו אם הוא מתכוון לא לאפשר לי את זה והוא אומר שהוא לא מתכוון לא  
22 לאפשר לי את זה אלא רק שהוא צריך לראות שהוא לא יוצא מופסד מזה. לכל אורך הדרך  
23 הוא לא מביע איזושהי הסתייגות אחרת **למעט הנושא של הכסף** של זה שאני אעבור, הוא  
24 אומר שהוא צריך לסכם איתם בעניין הכסף" (ע' 26 ש' 36; ע' 27 ש' 5-1). ובהמשך כי "אחת  
25 (הנקודות- ד.י.) המרכזיות היה הרצון שלי שלא ייחסם בפניי היכולת להתקדם בזאפ ויפית  
26 ענתה לי על זה... (ע' 26 ש' 24-20), עת בהסכם ההעסקה הדבר לא נרשם (ע' 26 ש' 28-25).

27 עיון בתכתובות הווטסאפ בין גב' מלכי לגב' כץ מיום 14.2.2021 (ת/2; ע' 9 ש' 30) מעלה, כי (4)  
28 במסגרת המשא ומתן על הסכם ההעסקה עובר לתקופה השנייה, האחרונה ביקשה  
29 מהראשונה להבטיח את אפשרות קליטתה בעתיד כעובדת זאפ. שם גב' מלכי ציינה כי "לגבי  
30 המעבר לזאפ, אני לא יכולה לשנות את הנוסח בהסכם. יש לך את המילה שלי ואם צריך גם  
31 את המילה של אורן שזה דבר שאנחנו הכנסנו להסכם עם זאפ" (עוד לעניין זה ראה ע' 10 ש' 10)



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 12566-07-22

10 אפריל 2024

- 10-12). גב' מלכי אף העידה בפנינו כי "סעיף אי התחרות קיים אצלנו עם כל העובדים. ספציפית אצלה היה את הציון של זאפ ואורן לא רצה את הדבר הזה. הוא לא רצה גם מצד שני למנוע את ההזדמנות של ענת" (ע' 11 ש' 20-23).
- (5) התרשמנו כי נושא הסוד המסחרי, בפן המהותי, לא היה במוקד המשא ומתן בחודש מאי 2022 בין התובעת לבין זאפ, עקב רצונן של זאפ וגב' כץ כי האחרונה תועסק במישרין על ידי זאפ (ראו סעיף 9 לסיכומי הנתבעות).
- (6) אין בכוחו של תצהיר מר דורנבאום כדי לסייע לתובעת בעניין. מר דורנבאום היה מנהל מחלקת SEO בתובעת בין השנים 2013-2015 (ויצא לשוק החופשי), כאשר בסעיף 14 לתצהירו נטען על ידו כי מספר המומחים "בהנחיה של צוותי ניתוח, קטן אף יותר". טענותיו של מר דורנבאום לגבי הסוד המסחרי כוללניות ביותר. מר דורנבאום הקפיד לציין כי המומחים בתחום מעבירים ללקוחות המלצות בלבד ולא את הידע המקצועי. בסעיף 23 לתצהירו מר דורנבאום ציין באופן כללי את חשיבות התחומים בהם הידע הסודי של מקדם אתרים הופך לקריטי (מבלי שייחס את זה דווקא לתובעת). בסעיף 25 לתצהירו הוא הדגיש כי "החברה עוסקת בצורה אקטיבית בבניית ידע מקצועי רב באמצעות ביצוע ניסויים על אתרי ניסוי רבים שהוקמו על ידה ובאמצעות ניתוח מעמיק של האתרים של מאות לקוחותיה". וזה העיקר, עת נשאל לגבי האמור בסעיף 16 לתצהירו, שלפיו "המומחים בתחום שומרים על הידע שיצרו בקנאות" וכי ניתן להניח כי מי מהתובעת לא גילה לו מידע סודי, הוא השיב "נכון לא קיבלתי מידע כזה" (ע' 9 ש' 15-9).
- (7) אנו ערים לטענת מר שץ כיצד הושקעו על ידי התובעת עשרות שנות מחקר לשם גילוי הסודות המסחריים הנשמרים בקפידה ובצורה ממודרת (סעי' 9 לסיכומים; ע' 15 ש' 6-1). ברם, בד בבד, אנו ערים לטענת גב' כץ בתצהירה כי "מעולם לא הוצגו לי מסמכים המתעדים קיומן של פעולות מחקר ופיתוח על ידי התובעת, לא הוצגו לי הכלים או האמצעים שעל גביהם מאוחסן מידע זה. ויודגש, כלל לא הייתה לי גישה למערכות מחשוב מקצועיות של התובעת" (סעי' 43 לתצהירה). ואכן, גרסתה של גב' כץ בעניין לא נסתרה.
- (8) למעלה מהנדרש, בסעיף 9 להסכם ההתקשרות קיימת הפרדה בין "כל הזכויות, לרבות זכויות קניין רוחני, על שינויים ותיקונים, כולל כתיבה והזנת תוכן, שיבוצעו על ידי נותן השירות" שהן רכושה של זאפ לבין "כל אפיון טכני, דו"ח, הנחייה טכנית או ידע טכני שיועבר ללקוח על ידי נותן השירות במהלך מתן השירות", שהם בבעלותה הבלעדית של התובעת. כך שהניתוח המשפטי בסעיף 10 לסיכומי הנתבעות אינו מקובל עלינו. עם זאת, הגם כי מר שץ הדגיש בפנינו כי סיפק לזאפ את 'הדגים' ולא את 'החכה' (ע' 15 ש' 11-12, ש' 26-30)



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 12566-07-22

10 אפריל 2024

- 1 28-31; סעי' 7 לסיכומי התובעת), הוא הסתפק בתיאור כללי על קיומו של 'סוד' ולא על  
 2 התהליך המדויק והמפורט.
- 3 .77. אכן, "אם העובד רכש את ההכשרה במהלך עבודתו הרגילה או על חשבונו ובזמנו הפנוי, אין המעסיק  
 4 הקודם רשאי להגבילו בשימוש שיעשה בה" (עניין צ'ק פוינט); ברם אם מדובר ב"שיטות ולהליכי  
 5 עבודה" ייחודיים ומידע "ייחודי" (ע"א 1371/90 עמנואל דמתי נ' יוסף גנור (מיום 28.11.1990), תוך  
 6 "ניצול מלוא הידע הניהולי" (ע"ע (ארצי) 292/99 עדי עמיחי- חברת יוסי גולדהמר (מיום  
 7 17.7.2000), דומה כי יש להגבילו בשימוש שיעשה בהן.
- 8 .78. במקרה דנא אנו סבורים כי בכל הנוגע לפן הניהולי מקצועי דין טענות התובעת להתקבל בחלקן;  
 9 וכי בנסיבות העניין יש מקום ליתן תוקף (חלקי) ומוגבל לתניות בסעיפים 5.4 ו-5.5 להסכם ההעסקה  
 10 האישי, שכן בניגוד לנטען על ידי הנתבעות בסעי' 15 לסיכומיהן, אין מדובר ב'תניה עירומה'.
- 11 .79. טרם נבאר את מסקנתנו נציין כי אנו לא נכריע בשאלה, האם כטענת הנתבעות בסעיף 15(3)  
 12 לסיכומיהן, תניה זו חסרת תוקף כשלעצמה, שכן מדובר בקנס אסור בחוזה אישי, העומד בניגוד  
 13 לסעיף 25 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958. שכן מדובר בהרחבת חזית אסורה, זאת לנוכח העובדה  
 14 כי בסעיף 44 לכתב ההגנה נטען כי הניסיון לקזז משכרה האחרון של גב' כץ, עומד בניגוד להוראות  
 15 חוק הגנת השכר ומהווה עבירה פלילית. הא ותו לא.
- 16 (1) ודוק, בסעיף 5.1 להסכם העסקה גב' כץ הצהירה כי "ידוע לו כי במהלך עבודתו בחברה הוא  
 17 יעבור הכשרה מקצועית מיוחדת בנושא אופטימיזציה וקידום של אתרי אינטרנט במנועי  
 18 חיפוש. ידע זה, הכולל טכניקות אופטימיזציה מיוחדות, ושיטות בניית אסטרטגיה  
 19 אפקטיבית לקידום אתרי אינטרנט, הינם פרי ניסיונה ועבודתה של החברה, שאינו נחלת  
 20 הרבים, ואינו ניתן לגילוי בנקל על ידי אחרים. ידע זה, לרבות כל מידע, ידיעה, מסמך ו/או  
 21 רעיונות ומידע לא כתוב, הינו "סוד מסחרי" ראוי להגנה, להלן "הידע".
- 22 (2) אמנם גב' כץ העידה בפנינו כי מעולם לא הוצגו לה מסמכים או כלים של פעולות מחקר  
 23 ופיתוח שהתבצעו על ידי התובעת. ברם, ספק בעינינו אם גב' כץ לא היתה מודעת לכך כי  
 24 הייעוץ שניתן לה על ידי מר שץ הוא על בסיס של "פיצוח של האלגוריתם" (סעי' 41,42 ו-44  
 25 ו-46), או למצער, "תהליך מסויים" (עניין צ'ק פוינט), ואנו סבורים כי יש בכך משום  
 26 היתממות מצדה.
- 27 (3) וזה העיקר, גב' כץ מודה בתצהירה כי מר שץ וגב' מלכי "נתנו לי הנחיות והמלצות מקצועיות  
 28 שונות והסבירו לי מעת לעת את הנחיותיהם והמלצותיהם היא דרך פעולה מקובלת  
 29 ומתחייבת במתן שירותי SEO...היה לי ברור שמדובר בהמלצות והנחיות שמבוססות על  
 30 יישום של ידע וניסיון בלבד. בהקשר זה יובהר כי ההנחיות וההמלצות התייחסו למצב



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 12566-07-22

10 אפריל 2024

1 דברים קונקרטי **באתרי זאפ** (סע' 45-47 לתצהיר). כך גם העידו מר שץ וגב' מלכי בפנינו כי  
 2 העבירו בצורה שיטתית ומסודרת סודות מסחריים, עשרות פגישות חפיפה ולימוד אישיות  
 3 שבועיות אינטנסיביות במהלך בשנה (ע' 12 ש' 21-12; ע' 15 ש' 6-2), תוך יישום קונקרטי  
 4 בזאפ; ובלשונה של גב' מלכי כי "אף עובד בתובעת לא קיבל יומיים בשבוע של שני מנהלים  
 5 הכי בכירים בחברה שבעצם מעבירים אליו את הידע" (ע' 12 ש' 13-11). ואכן, גב' בירן  
 6 אישרה כי יפית ואורן הגיעו לתת ייעוץ (ע' 18 ש' 36-27; ע' 19 ש' 10-1; ע' 22 ש' 9-8), אך  
 7 עמדה על כך כי גב' כץ "הייתה מאוד מקצועית והיא הגיעה אלינו כאשר מקצוע בעולם אס  
 8 אי או. מבחינה ניהולית **אולי הגיע בלי ניסיון** אבל אני יכולה להעיד שהקימה מחלקה  
 9 מעולה מבחינה ניהולית, ואז התקדמה וקיבלה עוד תחומי פעילות והיא הוכיחה את עצמה"  
 10 (ע' 22 ש' 14-10).

11 אמנם כאשר נשאלה גב' כץ לגבי הניסיון המקצועי והניהולי שלה, היא השיבה "כי אורן חשב (4)  
 12 שכן וכך גם יפית וזאפ אמרו שכן" (ע' 25 ש' 36-35; ע' 26 ש' 3-1); ובהמשך כי "**בנוסף**  
 13 **לחפיפה שלי הם גם נתנו ייעוץ מקצועי לאתרים של זאפ...כשאורן היה מגיע כל אחד מהם**  
 14 **ישב איתי בערך שעה**. אורן קצת פחות ויפית קצת יותר וזה היה בהתאם לצורך ולאג'נדה"  
 15 (ע' 26 ש' 12-4). עוד טענה גב' כץ בהמשך כי "לא העבירו לי טכני **בקטע נרחב**... רוב הייעוץ  
 16 שלי היה בעיקר התייעצתי איתם על נושאים שהייתי צריכה להקים שם את כל הצוות...**לא**  
 17 **היה לי הרבה ניסיון ניהולי ובדברים האלה הם עזרו לי מאוד**. כל הנושא של ניהול  
 18 צוות...שאת עושה אס. אי או ואני הייתי מגיעה עם **שאלות** והיו גם אנשי צוות אחרים לא  
 19 רק איתי הם עבדו והיה גם ייעוץ ישיר עם עובדי צוות אחרים..." (ע' 28 ש' 9-30). בהמשך  
 20 עת נשאלה גב' כץ "מה השתנה במהלך התקופה שחלפה ממצב שזאפ לא נענים לדרישת שכר  
 21 לתפקיד זוטר של ראש צוות למצב שהם מוכנים לצאת למלחמת עולם על מנת לגייס אותך?"  
 22 היא השיבה "אחרי שעבדתי שם במהלך שנה כנראה שהיו מרוצים ממני ומהתפקוד שלי."  
 23 (ע' 25 ש' 34-33). ושוב, לדידנו תשובתה של גב' כץ מיתממת.

24 אנו ערים לטענת התובעת כי גב' כץ קיבלה ידע מקצועי בחברת Webpals שם טיפלה באתרי (5)  
 25 הימורים וקזינו קטנים (ע' 24 ש' 32) ולכן לא צברה ניסיון משמעותי, בפרט שהחברה נסגרה  
 26 (ע' 25 ש' 16). הדברים מקבלים משנה תוקף, עת הוברר כאמור כי ניסיונה להתקבל במישרין  
 27 לזאפ עובר להעסקתה בתקופה השניה לא צלח (ע' 25 ש' 28). עם זאת, לא ניתן להתעלם  
 28 כליל מהעובדה כי התובעת הועסקה בתקופה הראשונה אצל התובעת – תקופה אשר בשלה  
 29 סברה התובעת כי גב' כץ מועמדת ראויה לתפקיד, כפי שאף ציינה גב' מלכי בהודעת הדוא"ל  
 30 שנשלחה לגב' בירן אשר ציטוט הימנה הובא בסעיף 13 לעיל. כך גם עיון בחוזה ההעסקה  
 31 מיום 18.9.2016 לגבי התקופה הראשונה (נ/1), מגלה, כי בתחילת העסקתה גב' כץ עברה



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 12566-07-22

10 אפריל 2024

- 1 הכשרת לימודית ומעשית שעלותה נאמדת בסך של 18,000 ₪; כי ניתן לה "בונוס מיוחד"  
2 חודשי בסך של 2,000 ₪ בעבור תקופת אי תחרות, זאת בנוסף לשכר בסיס בסך של 5,000  
3 ₪; וכן סעיף של אי סודיות ותחרות, בדומה לסעיף 5 להסכם ההעסקה.
- 4 גב' בירן לא ידעה לומר האם זאפ מקבלת שירותי SEO מגורמים חיצוניים (ע' 22 ש' 28-31); (6)  
5 כאשר גב' כץ טענה כי "אנחנו כרגע מסתדרים פנימית עם כוח שלנו בגלל הנושא של אס.אי.  
6 או...זה הניהול שלי ועוד אנשי צוות מקצועיים...מתחתי... אבל אני יכולה להגיד לך שבכל  
7 אחד מהדברים למשל, שאורך נתן כיעוץ בכל נושא הטמעות אנליטיקס, זה שעזב, יצר נזק  
8 לזאפ ולקה הרבה מאוד חודשים עד שמצאנו חברה אחרת שיכולה לתת לנו הדרכות" (ע' 29  
9 ש' 25-35). ודוק, בשנת 2020 זאפ ביקשה שלא לרכוש שירותים מהתובעת, אך לאחר שנה  
10 ביקשה שוב את שירותיה הניהוליים והאסטרטגיים של התובעת, בפרט שגב' בירן העידה כי  
11 לתובעת "חשיבות משמעותית" אצל זאפ (ע' 17 ש' 20).
- 12 נוכח כללם של דברים, התרשמנו כי בידי גב' כץ היה "לכל הפחות מידע קונפינדנציאלי" (7)  
13 (עניין עמית ארצי) – מידע אשר בעטיו ביקשה התובעת למנוע, לכתחילה, את מעברה לזאפ  
14 ללא תקופת צינון – מידע אשר בעטיו הוצע לגב' כץ מצד זאפ הגנה כנגד צעדים משפטיים  
15 (ע' 29 ש' 16)– מידע אשר בעטיו לדידנו אף הוצע לה להתמנות כחברת הנהלה בשכר גבוה  
16 ותנאים מפליגים (סע' 14 לסיכומי התובעת).
- 17 אנו סבורים כי בדרך הילוכה גב' כץ נהגה שלא כדין אל מול התובעת. שכן התנהגותה אינה (8)  
18 עולה בקנה אחד עם חובות האמון והסודיות ביחסי עבודה, היונקים את כוחם מעקרון תום  
19 הלב.
- 20 חרף הדברים האמורים אנו סבורים כי אין מקום ליתן תוקף מלא לתניה בסעיף 5.5 להסכם העסקה, 80  
21 בדמות פיצוי של 12 חודשים- הוא הסעיף העומד במוקד המחלוקת שבין הצדדים בתיק שבכותרת,  
22 אלא תוקף חלקי כאמור של 5 חודשים בלבד.
- 23 ראשית, אמנם התרשמנו כי התובעת ביקשה ללכת לקראת גב' כץ בדיון להעלאת שכרה (ע' 14 ש' 9- 81  
24 10), וכי טרם התפטרותה גב' כץ כבר ידעה היטב מה יהיו תנאי שכרה בזאפ, המשכורת והתפקיד (ע'  
25 28 ש' 31-36) - דבר שאינו עולה בקנה אחד עם טענת גב' בירן כי תנאי העסקה הועברו רק לאחר  
26 התפטרותה (ע' 20 ש' 34-36; ע' 21 ש' 1-6; ע' 28 ש' 31-36; ע' 29 ש' 1-10).
- 27 כך גם אין מדובר בעובדת המועסקת בחברת שירותים המבקשת להיקלט אצל מזמינת השירות על 82  
28 מנת לדאוג לביטחונה התעסוקתי, בתקופת אי וודאות תעסוקתית. שכן "זה דרכו של עולם היחסים  
29 המשולשים, וזה המחיר ו"הסיכון" הטמון והטבוע ביחסים אלה לכל צד" (סע"ש (ת"א) 32357-01-  
30 20 אור פיינגרש – אירודרום יעוץ והפעלה בע"מ (מיום 18.8.2022). אדרבה. גב' כץ היתה ערה





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 12566-07-22

10 אפריל 2024

1 לרצונה של זאפ לקלוט אותה לשורותיה, כאשר מנגד התובעת ממשיכה לספק לזאפ שירותים,  
2 וממילא לא נטען ואף לא הוכח, כי גורם אחר ביקש להתמודד על התפקיד, כך ש(חלילה) היתה  
3 יוצאת 'קרחת מכאן ומכאן'.

4 מנגד, יש לזכור, כי גבי כץ כבר הועסקה על ידי התובעת בתקופה הראשונה, ושוכנענו כי נתון זה לא .83  
5 נלקח כלל בחשבון במסגרת תנית הסודיות ואי התחרות, שכן הוברר כי מדובר בסעיף גנרי לגבי כל  
6 עובדי התובעת, ואף נכתב בחוזה האישי מיום 18.9.2016. הדברים מקבלים משנה תוקף, לנוכח  
7 עדותו של מר שץ בפנינו כי "זה דיבר על כל מיני תפקידים ולכל תפקיד יש את דמי ההשמה שלו.  
8 באים ואומרים שרוצים לעשות השמת בכירים. מקובל היום לשלם 5, 6 משכורות למנכ"ל להשמה,  
9 לא למישהו שהוא בכיר, לעובד פשוט יכול להיות שזה היה משכורת חודשית. אמרתי, שזה משהו  
10 שצריך לנהל מו"מ ולא באים אלי ואומרים לי, הצעה חד פעמית, תיקח או תעזוב את זה ואם לא  
11 תקבל את זה אני אגייס אותך על אפך ועל חמתך ותדע שיש לך עוד הכנסות מאיתנו שיכולות להיפגע.  
12 זה היה בריונות. בסופו של דבר הם באו וגרמו לה להפר את החוזה כי הם הבטיחו לו שכל נזק  
13 שייגרם לה הם ישלמו לה" (ע' 14 ש' 30-36).

14 בנוסף, אפילו ביקשה התובעת להגביל את עיסוקה של גבי כץ ביחס לזאפ, הרי כי הסנקציה .84  
15 כשלעצמה מעוררת קושי; שכן משום מה, את הסנקציה הכספית היא ביכרה להשית על גבי כץ ולא  
16 על זאפ, אשר לה דווקא היכיס העמוק. ובלשונה של גבי מלכי "אנחנו מסדירים בזאפ שזה יהיה  
17 בהסכמה ועדין בהסכם שלך זה לא ישתנה ולדעתי אנחנו פה בגלל ההסכם שלה..."; וכאשר נשאלה  
18 למה לא עשיתם את זה מול זאפ, אל מול העובד כן ואל מול זאפ לא? היא השיבה "בזמנו היה לנו  
19 ייעוץ משפטי שאמור לנו לנהוג בהליך מסויים...לא זוכרת את פרטי ההסכם מול זאפ... " (ע' 10 ש'  
20 15-27). תשובתה של גבי מלכי אינה מניחה את הדעת.

21 מדובר אפוא בתקופה ארוכה ומשמעותית הן להגבלת עיסוק (24 חודשים), אשר ממילא אינה עולה .85  
22 בקנה אחד עם ההלכה הפסוקה, והן לפיצוי מצד העובדת (12 חודשים) אשר מתבססת על הגבלת  
23 העיסוק ארוכה כאמור. ברם, גבי כץ אינה אמורה להיות 'בת ערובה' להסכמות עתידיות בין התובעת  
24 לבין זאפ במשך פרק זמן ממושך כאמור.

25 ויודגש, כי אנו ערים כי במהלך המשא ומתן בין התובעת לבין זאפ, האחרונה הציעה לתובעת תשלום .86  
26 עמלה בעד שבעה חודשים- הצעה שאינה עומדת עוד על הפרק במסגרת סיכומי הנתבעות, אך אנו  
27 סבורים כי בנסיבות העניין ומאחר שעלינו להכריע בהתאם לדין ובכל הנוגע למחויבותה של גבי כץ,  
28 על האחרונה לשלם לתובעת פיצוי בעד חמישה חודשים בלבד.

29

30



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 12566-07-22

10 אפריל 2024

### סוף דבר

1

2

3

4

5

6

7

8

9

87. אשר על כן, אנו קובעים כדלקמן:

א. תביעת התובעת כנגד הנתבעת 1 מתקבלת בחלקה. הנתבעת 1 תשלם לתובעת, תוך 30 יום מהיום, בעד הפרת סעיף 5.4 להסכם העסקה כאמור לעיל, פיצוי כולל על סך של 20,970 ₪ (5חודשים \* 4,159 ₪).

ב. תביעת התובעת כנגד הנתבעת 2 מסולקת על הסף מחמת העדר סמכות עניינית.

ג. נוכח כללם של דברים, בנסיבות העניין, בין היתר בשים לב לסכום התביעה אל מול הסעד הנפסק, מחד גיסא, כמו גם התנהלות הנתבעות בצוותא חדא, מאידך גיסא, סברנו כי על כל אחד מהצדדים לשאת בהוצאותיו.

זכות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה תוך 30 יום מיום המצאת פסק הדין.  
ניתן היום, ב' ניסן תשפ"ד, (10 אפריל 2024), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

יסקה / שטפורה

כאני יהפ

נציג ציבור (עובדים)  
מר יעקב ששפורטה

דורון יפת, שופט

נציגת ציבור (מעסיקים)  
גב' רונית ירדן

14  
15