



בית דין אזורי לעבודה
בת"א יפו

914079/99
ת"ע (202373/99)
תאריך: 28/12/1999

בפני: כב' השופט/ת סגנית השופט הראשי ע.
1. פוגל

העותר: 1. אימג'סטור מערכות בע"מ

- נגד -

המשיבים: 1. אהרון ווזובי
2. גיא אינטראקטיב

ב"כ העותר: 1. עו"ד ר' ברק

ב"כ המשיבים: 1. עו"ד א' גיצלטר, א' אלטשולר

תקציר פסק הדין

תשתית עובדתית:

1. המבקשת הינה חברה העוסקת בין היתר בפיתוח טכנולוגיות לדחיסת וידאו בתחום האינטרנט והסלולאר.
2. המשיב 1 עבד אצל המבקשת מיום 25.12.96 ועד ליום 15.1.99, ובמהלך עבודתו אצלה נחשף לסודותיה המסחריים.
3. המבקשת התנימה את המשיב 1 על הסכם העסקה במסגרתו התחייב לאי תחרות במשך תקופה של שנתיים מיום העסקתו, שמירה על סודיות וכן שלא להעביר ו/או לעשות כל שימוש במידע ובסודותיה המסחריים של המבקשת. כן נקבע באותו הסכם כי כל הקטלוגים, דפי העזר, הרשימות, התרשימים, התוכנות, מכל מן וסוג שהוא ו/או כל המצאה או רעיון אשר הושגו ו/או פותחו ו/או נתגלו ע"י המשיב 1 ו/או נמסרו לו במהלך העסקתו יחשבו לקניין המבקשת.
4. בינואר 99 פנה המשיב 1 למבקשת וביקש לסיים את עבודתו.
5. משעזב המשיב 1 את המבקשת חתם על מסמך בו אישר כי לא לקח מהמבקשת כל חומר כתוב או תוכניות מקור.
6. בתערוכה שהתקיימה בשוויץ בה נכח מנכ"ל המבקשת הופתע האחרון לגלות כי המשיבה 2 מציגה טכנולוגיה המכונה "טשטוש בלוקים לאחר דחיסה אגרסיבית" שהיא אחת מבין הטכנולוגיות אותן פיתחה המבקשת באמצעות צוות הפיתוח בראשו עמד המשיב 1.
7. ביום 25.11.99 הוציא בית הדין צו לחיפוש בביתו של המשיב 1, בו נתפס מחשב, דיסקים ודיסקטים עליהם מצויות תוכנות המקור של המבקשת.
8. על סמך דברים אלה ביקשה המבקשת להגביל את עיסוקו של המשיב 1 אצל המשיבה 2 לתקופה של 24 חודשים מיום הפסקת עבודתו.

תמצית החלטת בית הדין:

1. בתיקים מסוג זה - בהם אנו עוסקים בהגבלת חופש העיסוק - יש לדרוש מהצד המבקש סעד זמני, מידת הוכחה גבוהה מזו הנדרשת בהליך רגיל של סעד זמני. צו מניעה אינו יוצר זכות מהותית חדשה.
2. כבר חלפה כמעט שנה שלמה מאז הפסיק המשיב את עבודתו במבקשת. אם אכן נגרמו על ידו נזקים כנטען על ידי המבקשת - הרי הם כבר נעשו במהלך הזמן הרב שחלף, וצו זמני לא יושיע את המבקשת.
3. בשקילת אורך זמן ההגבלה יש להביא בחשבון גורמים מספר: החופש אשר לאדם לעסוק במקצועו, החובה המוטלת עליו לשמור סודות עסקיים של מעבידו לשעבר, מהות הסוד העסקי ומתי סביר שיחדל להיות כזה, התנהגות הצדדים ותום הלב בהתנהגותם של העובד ושל המעביד החדש והאינטרס הציבורי בקיומה של תחרות חופשית, המביאה למחירים נמוכים יותר של המוצר ולשירות טוב יותר לצרכן.
4. נסיבות בהן יש להגביל את עיסוקו של עובד, הן למשל: א. כאשר יש בידיו סוד מסחרי, השייך למעביד, הגם שכיום מוסדרת ההגנה על הסודות המסחריים אף בחוק העוולות המסחריות, כך שאין צורך בהתניית הגבלת עיסוק בחוזה עבודה. ב. כאשר המעסיק השקיע משאבים מיוחדים ועיקרים בהכשרת העובד, בעקבות זאת שהתחייב העובד לעבוד אצלו למשך תקופה מסויימת כתמורה לאותה השקעה. ג. כאשר העובד קיבל תמורה מיוחדת עבור ההתחייבות מצידו שלא להתחרות בעתיד במעסיקו הנוכחי לאחר תום יחסי העבודה; וכן יש ליתן משקל לחובת תום הלב והאמון המוטלת על העובד ועל המעסיק החדש.
5. בית הדין לא יתן צו מניעה המגביל את חופש עיסוקו של העובד, אלא אם כן עבודתו של העובד אצל המעסיק החדש, מאיימת על עצם קיומו של המעסיק הקודם.
6. רשימת לקוחות וספקים, ומידע המתייחס אליהם, כל אלה נכללים בהגדרת סוד מסחרי, וכאלה ראויים להגנה שהדין מעניק לסוד מסחרי.
7. מידע ייחשב כסודות מקצועיים כאשר הידיעות הן כאלה שמתחרה יוכל לעשות שימוש בהן בפעילות העסקית המתחרה. המבחן - אם יש לשער כי ימצא משהו המוכן לשלם לבעל הסוד כדי לקבל את גילוי. ידיעות כלליות ונסיון מקצועי שרוכש העובד במהלך עבודתו, אינם בגדר סודות מקצועיים.
8. ההתפתחות בנושא ההי-טק היא מהירה והמידע מתיישן תוך תקופה קצרה. תקופת הזמן שחלפה מאז הפסיק העובד לעבוד במבקשת, שאורכה קרוב לשנה - מביאה אותי למסקנה כי האקטואליות של אותה טכנולוגיה המצויה בתוכנה, היתה יפה למועד הפסקת עבודתו, אך אינה מזכה במתן צו מניעה זמני היום - לאחר שנה.

פסק דין

- לפני בקשה למתן צו מניעה זמני, האוסר על המשיב מס' 1 (להלן - המשיב) לבצע עבודות עבור משיבה מס' 2 (להלן - המשיבה), ו/או להיות מועסק על ידיה במישרין ו/או בעקיפין בין כשכיר ו/או כעצמאי ו/או כיועץ ו/או כספק שירותים ו/או בכל תפקיד ומעמד שהם. וכן - ליתן צו מניעה זמני נגד המשיבה, האוסר עליה במישרין ו/או בעקיפין להעסיק ו/או לשכור את שירותיו של המשיב ו/או לשתפו בכל אופן ו/או תפקיד אחר בעסקיה.
- כן נתבקשתי ליתן צו מניעה זמני האוסר על המשיבים לעשות שימוש לעצמם ו/או לאחרים במישרין ו/או בעקיפין בכל מידע הנוגע למבקשות או לעסקיהן אשר הגיעו לידיעתו של המשיב, בתקופת עבודתו אצל המבקשת ובכלל זה:
- א. תוכנות מקור, נוסחאות, חישובים וכל הפריטים והידע הקשורים למוצרים אותם יצרה, תכננה, ופיתחה המבקשת.
 - ב. כל מידע אחר הנוגע למבקשת ולעסקיה שאינן נחלת הכלל ושהגיעו למשיב בתקופת עבודתו אצל המבקשת.
- נימוקי הבקשה הם:

א. המבקשת היא חברה בע"מ העוסקת בין היתר בפיתוח טכנולוגיות לדחיסת וידאו בתחום האינטרנט והסלולאר ומאז שנת 95 היא פיתחה ומפתחת טכנולוגיה מיוחדת לדחיסת וידאו על גבי רשת האינטרנט ורשת הטלפונים הסלולרים.

ב. המשיב התקבל לעבודה אצל המבקשת ביום 25.12.96 ועבד בשירותיה כאחראי צוות פיתוח בנושא דחיסת וידאו, עד לתאריך 15.1.99. קודם לעבודתו לא עסק המשיב, בתחום של דחיסת הוידאו ואת כל נסיונו בתחום הנ"ל רכש במהלך עבודתו עברה.

ג. במהלך עבודתו בשירות המבקשת נחשף המשיב לסודותיה המסחריים, בכללם מידע לגבי פיתוחיים טכנולוגיים שונים שנעשו בחברה.

ד. המבקשת התנימה את המשיב, כמו גם את יתר העוסקים במלאכת הפיתוח בחברה, על הסכם העסקה שהעתקו צורף כנספח א' לכתב הבקשה.

ה. בסעיף 11 (ב) להסכם התחייב המשיב כדלקמן:

"בתום תקופת העסקתו מכל סיבה שהיא, מתחייב העובד בזה במפורש כי במשך תקופה של שנתיים מיום העסקתו, לא יחשוף, לא ישתף ולא יקבל תפקיד בצורה או באופן כלשהוא, לא במישרין ולא בעקיפין בחברה במפעל או בעסק המתחרה לזה של מעסיקו ו/או לא יעמיד עצמו במצב של מעוניין בעסק מתחרה כאמור לעיל.

האמור לעיל יחול על העובד לבדו ביחד עם אחר ו/או מעסיק אחר ו/או כל גוף אשר מנהלים או שינהלו עסק הדומה לזה של המעסיק".

ו. בסעיף 11 (ד) להסכם נקבע כי:

"המונחים בסעיפים א' ב' ו- ג' לעיל יפורשו בצורה נרחבת כביטוי להסכמת הצדדים להעניק למעסיק הגנה נרחבת מפני תחרות בעסקיו".

ז. בסעיף 11 (ה) להסכם הצהיר המשיב כי:

"העובד מאשר ומצהיר כי קיבל תמורה מלאה ולשביעות רצונו גם עבור התחייבותו מס"א- ג' דלעיל ובאופן שהתמורה כלולה בתנאים הכספיים של העסקתו כקבוע בהסכם זה."

ח. בסעיף 12 (א) להסכם נקבע כי:

"במשך תקופת העסקתו ולאחריה מתחייב העובד לא להעביר ולא לעשות כל שימוש במידע וסוד מסחרי ו/או אחר של המעסיק ועסקיו שהגיע לידעתו במסגרת ועקב עבודתו אצל המעסיק בקשר עם המעסיק ועסקיו מכל מין וסוג ו/או בקשר ללקוחות המעסיק בארץ ובחו"ל ו/או בקשר לספקי המעסיק בארץ ובחו"ל. העובד מתחייב לשמור על סודיות מוחלטת בכל דבר וענין הקשור למעסיק ו/או לעסקיו ו/או ללקוחות המעסיק, ולא לפגוע בדרך כלשהיא במוניטין של המעסיק ו/או במאגר לקוחותיו".

ט. בסעיף 12 (ב) להסכם נקבע כי:

"כל המסמכים הקטלוגים דפי עור רשימות תוכניות תרשימים תוכנות עור ופיתוח כלשהוא מכל מין וסוג ו/או כל המצאה או רעיון אשר הושגו ו/או פותחו ו/או נתגלו ע"י העובד ו/או נמסרו במהלך העסקתו ע"י המעסיק ועקב העסקתו יחשבו לקניין המעסיק לכל דבר ועניין והעובד יהיה חייב להשיבם למעסיק מיד עם הפסקת עבודתו, תחא סיבת ההפסקה אשר תהא והעובד לא יהיה ראשי ולא יהיה זכאי לעשות בהם כל שימוש שהוא בכלל וכל שימוש בהם לטובת צד ג' כלשהוא בפרט מבלי שניתנה לכדחיסת המעסיק מראש בכתב ובתנאים שנקבעו בהסכמת המעסיק..."

י. בחודש ינואר 99 פנה המשיב למבקשת וביקש לסיים עבודתו.

המשיב סיפר למבקשת כי התקבל לעבודה בחברת אי. סי. איי. טלקום, במחלקת השיווק, בתחום עיסוק השונה לגמרי מתחום העיסוק של המבקשת.

יא. משעזב המשיב את החברה המבקשת חתם על מסמך נוסף ובו אישר והתחייב כי לא לקח מהחברה כל חומר כתוב או תוכניות מקור.

יב. כשבועיים לפני הגשת הבקשה נשוא הדיון, השתתף מנכ"ל המבקשת בתערוכת טלקום שבשוניץ שם נוכח לראות להפתעתו כי המשיבה מציגה טכנולוגיה המכונה "טשטוש בלוקים לאחר דחיסה אגרסיבית" שהיא אחת מבין הטכנולוגיות אותן פיתחה המבקשת באמצעות צוות הפיתוח בראשו עמד המשיב, אותן טכנולוגיות שהמבקשת סירבה למכור למשיבה בשלהי שנת '98.

יג. המצאות הפתרון הטכנולוגי הנ"ל בידי המשיבה עורר את חשדה של המבקשת ומיד ששב מנכ"ל"ה פעל בדחיפות כדי לאתר את המשיב ולהיפגש עמו.

בפגישה שנערכה ב- 11/11/99 הודה השיב כי הוא מועסק כעת כמנהל פיתוח טכני בחברת המשיבה.

יד. את הטכנולוגיה בה מדובר קשה ביותר לשחזר ללא תוכנת המקור, מסיבה זו נדרש המשיב לחתום במועד עזיבתו את החברה המבקשת על אישור לפיו לא נטל עמו את תוכנת המקור.

טו. בהתאם לצו מינוי שהוציא בית הדין מיום 25/11/99 ביצע בא כוח המבקשת חיפוש בביתו של המשיב ותפס מחשב, דיסקטים ודיסקים עליהם מצויות תוכנות המקור של המבקשת.

טז. מבדיקה שטחית של החומר שנתפס הסתבר כי ימים ספורים קודם שעזב עבודתו אצל המבקשת, ביום 10/1/99 הגיע המשיב למשרדה בשעות הבוקר המוקדמות, לפני הגעת שאר העובדים, ובשעה 07:00 העתיק את כל תוכנות המקור של המבקשת שפותחו ע"י צוות הפיתוח בראשו עמד

יז. המבקשת טוענת כי יש להגביל את עיסוקו של המשיב ל- 24 חודשים ממועד הפסקת עבודתו, שכן קיים חשש ברור שהוא עושה ויעשה שימוש בתוכנות ובידע הסודי ששייך למבקשת.

יח. ב"כ המבקשת טוען כי יש לאבחן את המקרה דנן מהמקרה נשוא פסק דין צ'קפוינט, כיוון שהמשיב גנב את סודות המבקשת, הסודות נתפסו ונמצאו בביתו, והוא פעל בחוסר תום לב ברור.

4. טענות המשיבים הן:

א. יש לדחות את הבקשה על הסף מחמת שיהוי בהגשתה.

מיום עזיבתו של המשיב את העבודה במבקשת חלפו 11 חודשים, וגם אם יכלו מעשיו של המשיב לגרום נזקים למבקשת, הרי אלה נגרמו זה מכבר.

ב. המבקשת פנתה לבית הדין שלא בנקיון כפיים.

טרם לפנייתה לא ניסתה לברר את העובדות לאשורן אצל המשיבים, ולא שלחה להם מכתבי התראה כלשהם.

ג. מאזן הנוחות נוטה לטובת המשיבים - המשיב עובד אצל המשיבה מזה 11 חודשים והגבלת עיסוקו בשלב זה תגרום נזק בלתי הפיך העולה על הנזק שיגרם למבקשת, אם בכלל, ואשר ניתן לפיצוי כספי.

ד. חברות מחשבים רבות ברחבי העולם עוסקות בפיתוח טכנולוגיה להעברת אותות ודיאו ברשתות כגון אינטרנט המחשבים או טלפונים סלולריים, חברת ג'אוו אינטראקטיב מדיה גרופ בע"מ מוחזקת כאחת המובילות בתחום זה בעולם, ועוסקת בתחום זה מאז הקמתה, בחודש ינואר '94.

ה. המבקשת הינה מן הקטנות והזניחות בתחום זה, עיסוקה העיקרי הינו במערכות של איחסון תמונות בדידות, להבחין מתמונות הרצף שאליהן מכוון המושג וידיאו.

ו. המשיב למד ועסק בתחום דחיסת והזרמת וידאו עוד טרם עליתו ארצה, הוא החל בעבודות פיתוח בתחום הוידאו עבור המשיבה.

מהחקירה הנגדית של מנכ"ל המבקשת עולה כי רק מחודש מרץ '98 היה המשיב ראש קבוצת פיתוח במבקשת, ועד אז שימש כמתכנת רגיל.

במשיבה נתקבל המשיב לעבודה כמהנדס בכיר וזה תוארו ותפקידו עד עצם היום הזה.

ז. המשיב דובר עברית באופן מוגבל, ומבין בעיקר עברית טכנית ואף תצהירו תורגם לו על ידי מתרגם לשפה הרוסית.

על הסכמי העבודה שהיו לו עם המשיבה חתם אחרי שפורשו לו בע"פ סעיפי התמורה והתנאים הסוציאליים בלבד.

המסמך הנוסף עליו חתם המשיב ביום 15/1/99, ביטא לדעתו את הבנתו כי לא לקח חומר שהמבקשת לא הסכימה ולא הרשתה לו לקחת.

המשיב סבר כי המבקשת יודעת שתוכנת המקור נמצאת אצלו לצורך עבודה בבית עבודה.

ח. המשיב הפסיק את עבודתו אצל המבקשת משקצה נפשו במחדלים ופיגורים בתשלומי שכרו והזכויות המגיעות לו ע"פ הסכם העבודה שהיה לו איתה. כל עתירותיו למנהל המבקשת כי ישלם לו את שכרו במועדו ושיפריש לו את תנאיו הסוצאלים לא נעתרו, ובסוף שנת '98 החל לחפש לו מקום עבודה אחר.

ט. המשיב פנה לחברה המשיבה בתגובה לפרסומה על גבי האינטרנט ביחד עם עוד שני עובדי המבקשת, ושלושתם התראינו אצל המבקשת באותו מועד.

המשיב לא קיבל ואינו מקבל מהמשיבה הטבות של מאות אלפי דולרים.

י. הטכנולוגיה בה עוסקת המבקשת בתחום הוידאו איננה ישימה כלל בפעילותיה ובטכנולוגיה של המשיבה.

במסגרת פעילותה השוטפת של החברה לבדיקת אפשרות של שיתוף פעולה עם כל מי שעוסק בפיתוח בתחום הוידאו ויש כאמור רבים כאלו, נפגשו נציגי המשיבה עם מנכ"ל המבקשת.

יא. בסתיו '98 מסרה המבקשת עצמה דיסק עם דוגמאות למשיבה וחשפה בפניה את הטכנולוגיות שלה ואפשרויות השימוש בה, אך המשיבה לא מצאה שום אפשרות טכנולוגית לשיתוף פעולה שכזה, בגין השוני המהותי בטכנולוגיות, ורק משום כך לא הגיעו השיחות שביניהם לכלל דיון עסקי.

יב. מאז פרישתו של המשיב בתאריך 15/1/99 מהמבקשת, לא פנה לחברה או אל מי מעובדיה, אלא להיפך - עם פרישתו, נתבקש לעזור למבקשת בהשלמת עבודות ופיתוחים בהם עסק במהלך עבודתו בה ומספר רב של פעמים אף הוזמן על ידה לבוא ולבצע עבודות, כולן בתחום פעילותה השוטפת המסחרית בתחום איחסון תמונות בדיוק, לא ווידאו, וזאת בהסכמתה המפורשת של המשיבה.

יג. המשיב מכחיש וכופר בטענה כי גנב חומר כלשהו מהמבקשת.

לטענתו - מעולם לא נדרש להחזיר למבקשת כל מסמכים קטלוגיים, תכניות, תוכנות וכיו"ב, אלו ניתנו לו על ידי המבקשת, בהסכמתה ולשימושו לצרכיה, במהלך עבודתו אצלם ולאחריה.

יד. המשיבים טוענים כי אין כל מניעה או התנגדות מצידם שכל תוכנה, תכנית, קוד, מקור וכיו"ב השייכים למבקשת והמצויים על גבי מחשבו של המשיב יוחזרו לה, כאשר הדרך היחידה להחזרתם היא על ידי מחיקתם.

טו. במחשבו של המשיב תוכנות קודים מקור וכיו"ב השייכים למשיבה במסגרת עבודתו אצלם, וסודיותם שווה בערכה לסודיות לה טוענת המבקשת.

לאחר שמיעת העדויות, וקריאת הפרוטוקול המוצגים וטעוני הצדדים אני קובעת כדלקמן :

1. הכלל הוא, כי בהליכים הדנים בסעדים זמניים די בראייה לכאורה מצד המבקשת כדי לקבל את הסעד כדי לבירור התביעה העיקרית.

בתיקים מסוג זה - בהם אנו עוסקים בהגבלת חופש העיסוק - יש לדרוש מהצד המבקש סעד זמני, מידת הוכחה גבוהה מזו הנדרשת בהליך רגיל של סעד זמני (ראה ת.א. 956/88 תעשיות אלקטרוכימיות (פרוטארום) בע"מ, לא פורסם, עמ' 14).

2. אני מקבלת את טענת המשיבים כי הבקשה למתן צו מניעה זמני הוגשה בשיהוי רב.

כבר חלפה כמעט שנה שלמה מאן הפסיק המשיב את עבודתו במבקשת.

אם אכן נגרמו על ידו נזקים כנטען על ידי המבקשת - הרי הם כבר נעשו במהלך הזמן הרב שחלף, וצו זמני לא יושיע את המבקשת.

3. המבקשת טוענת כי עובדת העסקתו של המשיב במשיבה נודעה לה רק שבועיים לפני מועד הגשת הבקשה.

לכאורה, לא הוכחה עובדה זו.

יתר על כן - המשיב נהג לפקוד את המבקשת גם לאחר הפסקת עבודתו, ואין זה סביר בעיני כי לא ידעה כלל היכן הוא עובד ואף לא ניסתה לברר זאת.

4. כבר נאמר כי "צו מניעה הוא סעד. הוא אינו יוצר זכות מהותית חדשה, אלא רק בא לסייע במימוש ובהגנה על זכויות קיימות או זכויות שתיווצרנה בעתיד".

(ספרו של וינוגרד "צווי מניעה" עמ' 91)

שיהוי בהגשת בקשה לצו מניעה, יוצר לכאורה הכבדה על הצד שכנגד ומקפח את אפשרויותיו להוכיח טענותיו כנגד התביעה.

רק מן הטעם הזו, יש לדחות את הבקשה למתן צו מניעה זמני.

5. הבקשה שבפני, למתן צו מניעה זמני נחלקת לשני חלקים :

האחד - להגביל את המשך עיסוקו של המשיב אצל המשיבה.

השני - ליתן צו לפיו ימנע המשיב מגילוי סודותיה המקצועיים של המבקשת.

6. כדי להיעתר לבקשה עלי לנקוט זהירות רבה, ולהשתכנע במידה גבוהה של שיכנוע כי קיימת ראייה לכאורה בדבר קיום סודות מקצועיים ומסחריים של המבקש אשר יש להגן עליהם, וכי פעולתו של המשיב היתה שלא בתום לב, עד אשר יש חשש סביר כי ישעה שימוש בסודות המקצועיים והמסחריים הללו, ויגרם נזק למבקשת, אם ימשיך לעבוד בשרות המשיבה. (ראה דיון נג' 3-17 טוני טועמה נ' טכנוגומי ליסיצקי ואח' פד"ע כה' עמ' 227).

7. האם יש להגביל את עיסוקו של המשיב בצו מניעה זמני?

כאמור לעיל, כבר חלפה שנה שלמה מאז הפסיק המשיב את עבודתו אצל המבקשת, ולפיכך - חלפה מחצית התקופה הנקובה בהסכם ההעסקה שנחתם ביניהם, ואשר בה הוגבל המשיב מתחרות במבקשת.

המגמה הרווחת כיום בפסיקה היא ליישם את מבחן הסבירות והמידתיות, ולבחון אם ההגבלה על חופש העיסוק עומדת בסבירות בנסיבות המקרה.

8. לענין זה כבר נפסק "בשקילת אורך זמן ההגבלה יש להביא בחשבון גורמים מספר : החופש אשר לאדם לעסוק במקצועו, החובה המוטלת עליו לשמור סודות עסקיים של מעבידו לשעבר,

מהות הסוד העסקי ומתי סביר שיחדל להיות כזה, התנהגות הצדדים ותום הלב בהתנהגותם של העובד ושל (המעביד החדש) והאינטרס הציבורי בקיומה של תחרות חופשית, המביאה למחירים נמוכים יותר של המוצר ולשירות הטוב יותר לצרכן" (דב"ע נג/17-3 טוני טועמה - טכני גומי ליסיצקי בע"מ ואח', פד"ע כ"ה 242, 227; עתירה לבג"צ נדחתה : בג"צ 1683/93 יבין פלסט בע"מ ואח' נ' בית הדין הארצי ואח', פ"ד מז(702)4).

9. לאחרונה ניתן עלידי כב' בית הדין הארצי פסק דין ע"ע 164/99 דן פרומר, וצ'קפוינט טכנולוגית תוכנה בע"מ נ' רדגרד בע"מ, טרם פורסם, ניתן ביום 4.6.99.

בדיון הנ"ל נדון ערעורו של מהנדס תוכנה בחברה, על המשך החלת צו מניעה זמני שהגביל את עיסוקו, למרות קיומה של תניה המגבילה את העיסוק בהסכם עבודה בין המהנדס לבין החברה בה עבד.

10. כב' בית הדין הארצי בחן את סעיף הגבלת העיסוק הנדון, את תוקפן ומשמעותן של תניות הגבלת העיסוק בחוזה העבודה הנ"ל, את המשקל שיש לתת להתחייבויות שנטל על עצמו המהנדס בחוזה העבודה, והאם מצדיק מרכיב כלשהו בהתקשרותו עם החברה החדשה, את הגבלת עיסוקו.

כב' הנשיא אדלר סקר את העקרונות המנחים בהלכה הפסוקה בבוא ביה"ד לאזן בין מספר עקרונות יסוד : עקרון יסוד חופש העיסוק של העובד, ושל מעבידתו החדשה, חופש ההתקשרות של צדדים לזכות חוזה עבודה, זכות הקניין של המעסיק הקודם בסודותיו המסחריים, חופש ההתקשרות שלו והאפשרות להסכים על הגבלת העיסוק, וכן עניין הציבור בתחרות חופשית, בניידות עובדים ובמעבר מהיר וחופשי של מידע במשק.

11. השיקולים לכך שאין להגביל את חופש העיסוק של העובד, הם בין היתר חזקת חוסר השוויון הבסיסי שבין כוחו של העובד לכוחו של המעסיק, השיבות מקום עבודתו של העובד, כאשר הגבלה על ניידות העובד, תפגע בזכותו להגשים את עצמו, וכן קיומה של תחרות חופשית בשוק פתוח וכלכלה חופשית. זכות העובד לחופש העיסוק, לעבוד בכל עיסוק, מקצוע או משלח יד, מעוגנת בעקרון חוקתי, בחוק יסוד חופש העיסוק, וכישוריו של העובד הם קניינו, ומוגנים על פי חוק יסוד כבוד האדם וחירותו.

12. נסיבות בהן יש להגביל את עיסוקו של עובד, הן למשל כאשר יש בידיו "סוד מסחרי" השייך למעביד, הגם שכיום מוסדרת ההגנה על הסודות המסחריים אף מכח חוק העוולות המסחריות, תשנ"ט 99, כך שאין צורך בהתניית הגבלת עיסוק בחוזה עבודה.

נסיבות נוספות בהן יש להגביל את חופש העיסוק של עובד : כאשר המעסיק השקיע משאבים מיוחדים ועיקרים בהכשרת העובד ובעקבות זאת שהתחייב העובד לעבוד אצלו למשך תקופה מסויימת כתמורה לאותה השקעה, או כאשר העובד קיבל תמורה מיוחדת עבור התחייבות מצידו שלא להתחרות בעתיד במעסיקו. הנוכחי לאחר תום יחסי העבודה, וכן יש ליתן משקל לחובת תום הלב והאמון המוטלת על העובד ועל המעסיק החדש.

13. הגבלת עיסוקו של עובד, לא הוהנרה איפוא על פי הפסיקה הנ"ל, אלא אם מתקיימת אחת הנסיבות האמורות, וגם בהתקיים אחת מהן, עדיין אין בהכרח לתת תוקף לתנאיה, וההכרעה תיעשה בהתאם למכלול העקרונות והאינטרסים, ובהתאם לנסיבות. ביה"ד ציין כי הרשימה אינה סגורה וכי על ביה"ד לשקול כל מקרה לגופו.

14. באותו דיון נקבע כי בית הדין לא יתן צו מניעה המגביל את חופש עיסוקו של העובד, אלא אם כן עבודתו של העובד אצל המעסיק החדש, מאיימת על עצם קיומו של המעסיק הקודם.

מכאן, שעל המעסיק הקודם להוכיח כי השימוש שיעשה בסוד המסחרי שלו, יפגע בעסק שבעלותו.

15. לכאורה, לא הוכח על ידי המבקשת כי בשלב זה עדיין מצוי אצל המשיב סוד מסחרי כזה, המאיים על עצם קיומה של המבקשת אם יעשה בו שימוש על ידי המשיבה.

המשיבה אף הביעה דעתה כי אין לה חפץ בתוכנה המקורית אשר נתפסה על ידי המבקשת, והיא נכונה להחזיר אותה למבקשת או להורות כי תימחק ממחשבו של המשיב.

16. לענין מהותם של סודות מקצועיים, נדרשה הפסיקה רבות.

כבר נפסק כי רשימת לקוחות וספקים, ומידע המתייחס אליהם "כל אלה נכללה בהגדרת סוד מסחרי" וכאלה ראויים להגנה שהדין מעניק לסוד מסחרי (ראה ת.א. 956/88 תעשיית אלקטרוכימיות (פרוטארום) פ"ד כז' (1) עמ' 576, וכן דיון נג' 17-3 טועמה נ' טכנו גומי פד"ע כה' עמ' 227).

לגבי קשרים עם לקוחות, נפסק כי אף הם מהווים סוד מסחרי ומקצועי (ע.א. 136/56 פוקס נ' אילון פ"ד י"א 358 וכן בת.א. 2346/66 דחף נ' גיל פס"מ ס' 390 וכן ע.א. 1371/90 דמתי נ' גנור, פ"ד מד(847, 4) וכן ע.א. 150/90 רב בריח בע"מ נ' אמגר פ"ד לה(817, 1), 822).

17. הפסיקה אף דנה בשאלה אם מידע יכול להיחשב כסוד מקצועי :

"מידע ייחשב כ"סודות מקצועיים", כאשר הידיעות הן "כאלה שמתחרה יוכל לעשות שימוש בהן בפעילות העיסוקית המתחרה. לא חשוב אם ניתן לכל אחד להשיג בעצמו את ההישג הנדון - כאשר הגילוי עשוי לחסוך לו טירחה, ומן והוצאות" (ראה ת.א. 956/88 תעשיית אלקטרוכימיות (פרוטארום) בע"מ נ' משיח ואח', לא פורסם).

המבחן הוא זה : אם על אף הידיעה הקיימת אצלה יש לסוד ערך כלכלי במתן עדיפות לבעלי לעומת מתחריהם בכללם, או כפי שהעמידו את השאלה באנגליה : אם יש לשער כי ימצא מישהו המוכן לשלם לבעל הסוד כדי לקבל את גילוייו".

(ציטוט ממאמרו של פרופ' טדסקי "סודות עיסוקיים" הפרקליט לה חוברת א' עמ' 5)

ועוד נאמר באותו מקום : "ערכו הכלכלי של סוד עיסוקי גובר ככל שסודיותו רבה יותר בהווה ועשוי להאריך ימים בעתיד".

18. כמו כן, נפסק, כי ידיעות כלכליות ונסיון מקצועי אינם בגדר סוד מקצועי : בע"א 206/7 מיגן נ' פאר ואח' פד' כז' 676 עמ' 578 נאמר ע"י כב' השופט כהן :

"... התחייבות מכללא של העובד, שעליו לקיימה גם אחרי סיום יחסי העבודה, מוגבלת לידיעות סודיות ואיננה חלה על ידיעות שהן נחלת הכלל ועל ידיעות מקצועיות כלליות ונסיון מקצועי שרוכש העובד מתוך עבודתו".

19. המבקשת הצהירה כי היא מפתחת טכנולוגיה שאיננה במסגרת הסטנדרד המקובל בקרב המשתמשים בתחום זה, (4MPEG), ואילו המשיבה הוכיחה לכאורה כי היא פועלת רק במסגרת אותו סטנדרד ואינה משתמשת בטכנולוגיות או תוכנות או קודים המפותחים על ידי המבקשת.

20. אכן, הוכח לכאורה כי תוכנה מקורית של המבקשת היתה מצוייה בידי המשיב ובמחשבו עד ליום בו נתפסה.

אך לא הוכח ולו גם לכאורה, כי המשיב עשה שימוש בתוכנה זו למען המשיבה, וכי למשיבה ענין כלשהו בתוכנה.

וכאן יש להבדיל בין שני ענינים : הפרת הסכם העבודה באופן שהמשיב מתחרה במבקשת בניגוד להתחייבותו תוך שימוש בסודותיה המקצועיים, לבין - לקיחת התוכנה והתקנתה במחשבו האישי שלא לצורך תחרות במבקשת.

21. לכאורה, הוכח כי המשיב למד את טכנולוגית דחיסת הוידאו אצל המבקשת, למרות שניסה ליצור רושם כאילו ידע זאת עוד לפני עבודתו במבקשת.

לכאורה אף הוכח על ידי המבקשת כי יש לה סודות מקצועיים אשר היו ברשות המשיב (התוכנות והדיסקים שנתפסו).

אך לא הוכח ולו גם לכאורה, כי במהלך השנה מאז הפסיק עבודתו במבקשת, השתמש המשיב בידע כדי להתחרות במבקשת בעבודתו אצל המשיבה.

מהראיות עולה לכאורה כי המשיבה לא השתמשה כלל באותה טכנולוגיה סודית.

22. מחומר הראיות עולה לכאורה כי השימוש בתוכנת המבקשת על ידי המשיב, היה מיועד לכאורה כדי להיעזר ב"טריקים" שונים שהוא עצמו פיתח בתוך התוכנה.

המשמעות של עצם לקיחת התוכנה על ידי המשיב דינה להיות נדונה בתביעה העיקרית, או בהליך מסוג אחר שאינו בבית דין זה.

אך אין בהתקנת התוכנה במחשב משום הוכחה לכאורה כי המשיב התחרה באמצעותה במבקשת בעת עבודתו במשיבה.

23. אין לנו אלא לחזור על הנאמר בפסק דין צ'קפוינט לפיו - ההתפתחות בנושא ההי-טק היא מהירה והמידע מתיישן תוך תקופה קצרה.

תקופת הזמן שחלפה מאז הפסיק לעבוד במבקשת, שאורכה קרוב לשנה - מביאה אותי למסקנה כי האקטואליות של אותה טכנולוגיה המצויה בתוכנה, היתה יפה למועד הפסקת העבודה, אך אינה מזכה במתן צו מניעה זמני היום - לאחר שנה.

24. מכל הטעמים דלעיל אני קובעת כי אין מקום ליתן צו מניעה ומני כנגד המשיבים כאמור בעתירה ודוחה את הבקשה.

25. המשיבים יגישו כתב הגנה כנגד התביעה העיקרית תוך 30 יום ממועד קבלת החלטה זו.

26. דיון מוקדם בתביעה העיקרית יתקיים ביום 23.2.2000 בשעה 11:00.

27. התוכנה וכל החומר שנתפס אצל המשיב ישאר במשמורת אצל ב"כ המבקשת אשר מנוע מלעשות בו שימוש כלשהו לפי ההחלטות הקודמות.

28. המבקשת תשלם למשיבים הוצאות ההליך ושכ"ט עו"ד בסך 5,000 ש"ח + מע"מ וזאת תוך 30 יום ממועד קבלת ההחלטה.

לאחר מועד זה ישא סכום ההוצאות הפרשי הצמדה וריבית מיום מתן ההחלטה ועד ליום התשלום בפועל.

ניתן היום י"ט בטבת תש"ס, 28 בדצמבר 1999 בהעדר הצדדים.

המזכירות תמציא העתק לב"כ הצדדים.

מותר לפרסום מיום 28/12/1999

ע. פוגל - שופטת

סגנית שופט ראשי

פסקדין - אתר המשפט הישראלי  www.psakdin.co.il

  
«עזרה» «כתוב לנו» «שער כניסה»

Disclaimer

הודעה

באתר זה הושקעו מאמצים רבים להעביר בדרך המהירה הנאה והטובה ביותר חומר

ומידע חיוני. מדיה זו עושה שימוש באמצעים חדשניים ביותר אשר פותחו רק לאחרונה והניסיון לגביהם הוא חדש וללא רקורד רב.

על המשתמשים והגולשים לעיין במקור עצמו ולא להסתפק בחומר המופיע באתר המהווה מראה דרך וכיוון ואינו מתיימר להחליף את המקור כמו גם שאינו בא במקום יעוץ מקצועי. האתר מיועד לכל משתמש לקבל לפני כל פעולה או החלטה יעוץ משפטי מבעל מקצוע. האתר אינו אחראי לדיוק ולנכונות החומר המופיע באתר. החומר המקורי נחשף בתהליך החמרה לעיוותים מסויימים ועד להעלתו לאתר עלולים ליפול אי דיוקים ולכן אין האתר אחראי לשום פעולה שתעשה לאחר השימוש בו. האתר אינו אחראי לשום פרסום או לאמיתות פרטים של כל אדם, תאגיד או גוף המופיע באתר.