

1. עמנואל דמתי

2. צ.ה.ל.ש (1986) בע"מ

נגד

1. יוסף גנור

2. מגבות נקיות לישראל בע"מ

3. ח"י תעשיות מוצרי היגיינה בע"מ

וערעור שכנגד

בבית המשפט העליון בשבתו כבית-משפט לערעורים אזרחיים

[28.11.90, 28.5.90]

לפני השופטים מ' בייסקי, ג' בד, ש' אלוני

חוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), תשל"א – 1970, ס"ח 16, סעיפים 3, 3(4), 13.

המערער 1 הועסק על-ידי המשיבה 2, שהיא חברה העוסקת בשיווק, בהפצה ובהתקנה של מוצרי היגיינה, בהם מגבות מנייר ומבד, מייבשי ידיים וכדומה. במסגרת עבודתו זאת למד המערער 1 את רזי העסק, נטל חלק בהשתלמויות על חשבון המשיבה 2 עד שהגיע למעמד של מנהל עבודה, היה בקיא בצד העסקי, רכש ידע על ספקים ולקוחות, תחשיבים, פרסומת וכל הכרוך בעסק כגון זה. בהסכם הראשון שנכרת עם תחילת עבודתו של המערער 1 נכלל סעיף, לפיו במקרה של הפסקת עבודה אסור לו למסור מידע על המשיבה 2 או להמשיך ולעבוד בחברה דומה במשך 4 שנים מיום הפסקת העבודה. המשיב 1 שהוא מנהל המשיבה 2, הקים גם את החברה, המשיבה 3, כשהוא ואשתו הם בעלי השליטה בשתי החברות המנהלות עסק באותו משרד ולמעשה פעלו כאחת. המערער 1 עבר לעבוד אצל המשיבה 3 וחתם על הסכם עבודה ובו סעיף הגבלת עיסוק דומה, זהה לזה שעליו חתם בהסכם עם המשיבה 1. מבחינה מעשית המשיך המערער 1 לעבוד עבור שתי החברות ללא הבחנה ביניהן. המערער 1 חתם על הסכם לתשלום פיצויי פיטורין בגין המעבר הפורמאלי לעבודה אצל המשיבה 3 ובהסכם זה הצהיר, כי למד את עבודתו אצל המשיבים וקיבל מהם את מלוא המידע הקשור לעסקיהם וכי הוא מתחייב בתמורה לקבלת פיצויי הפיטורין שלא לעבוד בכל עבודה שהיא בה עוסקת החברה במישרין או בעקיפין בתקופה של 3 שנים מיום חתימת ההסכם או מיום פרישתו מהעבודה, הכול לפי המאוחר יותר. הוא גם התחייב שלא

להתחרות במשיבה 2, במשיב 1 או בכל חברה הקשורה אליו במשך 3 שנים מיום חתימת ההסכם, ולא לעסוק בעסק דומה. נקבע פיצוי מוסכם ומוערך מראש להפרת ההתחייבות. המערער 1 סיים כעבור למעלה משלוש שנים את עבודתו אצל המשיבות 2 ו- 3 וזמן קצר קודם לכן הקים את החברה המערערת 2, שהוא השולט בה, והיא עוסקת באותו תחום בו עוסקת המשיב 2 ומתחרה עם המשיבות 2 ו- 3. המשיבים עתרו לאכיפת ההסכמים וביקשו צו-מניעה מקיף האוסר על המערער להתחרות בהם וכן לפסוק להם את הפיצוי המוסכם ופיצוי בשל עוגמת נפש. בית המשפט המחוזי קיבל את התביעה, הוציא צו-מניעה מקיף כאמור ופסק למשיבים את הפיצוי המוסכם אך דחה את התביעה לפיצוי על עוגמת נפש. מכאן הערעורים והערעור שכנגד.

בית המשפט העליון פסק:

א. (1) (בעקבות ע"א 312/74 [2]): כשמדובר בהגבלת חופש העיסוק של העובד לאחר פרישתו מעבודה, דרושה התחייבות חוזית מפורשת להימנע מלעבוד אצל אחר, וההגבלה חייבת לעמוד בתנאי הכפול - שהיא דרושה להגנת האינטרסים הלגיטימיים של המעביד ממנו פרש העובד ושהיא גם לטובת הציבור (853א).

(2) במקרה כזה עשויים להתנגש שני אינטרסים: אינטרס המעביד הוא, כי הסוד המקצועי והידע הסודי, שהם זכות קניינית של בעליהם, לא ישתמשו בו אחרים לרבות העובד עצמו, וזו חובה מוחלטת ובגדר תנאי מכללא הנובע מעצם יחסי עובד ומעביד; מאידך גיסא דורשת טובת הציבור, שבדרך כלל ידע כללי ומיומנות מקצועית, שנרכשו על-ידי עובד בעבודתו, ישתמשו הם ללא הגבלה, כי שימוש כזה הוא לברכה לפרט ולכלל גם יחד (853 ב-ג).

(3) (בעקבות ע"א 4/74 [3]) לטובת הציבור חשיבות משנית לעומת אינטרס הצדדים עצמם. ביסוד - הדוקטרינה של מניעת הגבלת חופש העיסוק קיים הצורך לשמור על סחר חופשי ועל התחרות חופשית במשק ובעבודה. חופש ההתחרות עד גבול מסוים הוא עיקרון חשוב, ובתי המשפט מצווים לקיימו ולעודדו עד כמה שאפשר, אך אין הוא יכול לעמוד בפני התחייבות מפורשת שלא להתחרות, שניתנה באורח חופשי ובתמורה מלאה, ובהיקפה - מבחינת המקום והזמן - אין היא חורגת מההגנה הנדרשת באורח סביר לצד השני. רק לעתים רחוקות תוכל להיחשב הגבלה על חופש העיסוק כנוגדת את האינטרס הציבורי, אם היא סבירה והוגנת כלפי הצדדים עצמם. למעשה לבד ממקרה בלתי רגיל של היווצרות מונופולין מזיק, אין לראות במה עלולה טובת הציבור להיפגע מהתחייבות כזו (853 ג-ז).

(4) הן אינטרס הצדדים והן האינטרס הציבורי מחייבים כי בעל חוזה יהא זכאי לאכיפתו, ובכלל זה גם אכיפת חוזה האוסר עיסוק מתחרה, לבד אם אכיפת החוזה "היא בלחי צודקת בנסיבות העניין" (סעיף 3(4) לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), תשל"א – 1970) (854 א).

(5) לעניין סבירות האיסור מבחינת הצדדים יש לקחת בחשבון גורמים שונים, כגון מהות הידע הסודי שרכש העובד ואשר גילויו עשוי להסב נזק למעביד, היות המידע ידוע כבר לרבים, חשש לגילוי סודות מסחריים ולניצול בלתי הוגן של קשרים מסחריים שקשר המעביד ועוד (854 א-ב).

(6) העניינים העסקיים שהסודיות עשויה לחול עליהם עשויים להתייחס לכל יסודות המפעל, גם הפנימיים (כגון ארגון טכני ומינהלי, שיטות עבודה ותהליכי וכו'וצא באלה) וגם חיצוניים (כגון לקוחות ומוניטין), ובלבד שיהיו כאלה שמתחרה יוכל לעשות שימוש בהם בפעילות העסקית המתחרה. לא חשוב אם ניתן לכל אחד להשיג בכוחות עצמו את ההישג הנדון, כאשר הגילוי עשוי לחסוך לו טרחה, זמן והוצאות (854 ג-ה).

ב. (1) ככל שמדובר בידע כללי ואף במיומנות מקצועית שנרכשו במהלך העבודה, מחייב אינטרס הציבור כי באלה יוכל העובד להשתמש גם אצל מעביד אחר או כעצמאי. לא כן לגבי סודות מסחריים מיוחדים האופייניים לאותו עסק ספציפי, אשר השימוש בהם על-ידי העובד עשוי לגרום נזק למעביד. לגבי אלה האחרונים, וזה כולל גם קשרים עם ספקים ולקוחות, זכאי המעביד להגנה (854 ז-855 א).

(2) גם כאשר המגבלות הותוו במסגרת יחסי העבודה שבין הצדדים, אין לבחון בלבדית באספקלריית חובות העובד כלפי מעבידו. יש לבחון, אם התנאי המגביל את חופש העיסוק הוא סביר והוגן לגבי הצדדים ולגבי הציבור כולו (855 ב-ג).

(3) סבירות התנאי המגביל תיבחן לאור אופי ההגבלה, היקפה, הזכויות הקנייניות עליהן היא באה להגן, תחום וזמן תחולתה, אם נועדה ההגבלה להגן על סודות מקצועיים או מסחריים אשר נרכשו עקב היחסים המשותפים בין בעלי הדין וכדומה שיקולים, העשויים ללמד אם בנסיבות המקרה המסוים עשוי צד אחד להפיק הנאה יתרה מבלי שיהיה זכאי לכך מבחינת היחסים החוזיים שביניהם מבחינה כוללת - שאז ייפסל התנאי (855 ד-ה).

(4) בכל עבודה אצל מעסיק רוכש העובד מהמעסיק מידע כללי בתחום העיסוק, וכל עוד אין זה מידע ייחודי או סודי המקנה יתרון והוא בבחינת נחלת כל מי שעוסק בעיסוק דומה, אין לומר כי מידע או ניסיון כללי כזה ראויים להגנה (856 א).

(5) במקרה דנן, התחייבותו של המערער 1 היא כללית וגורפת, אך לצורך בחינת סבירות איסור העיסוק ואם יש לקיימו בצורה הגורפת יש לומר, שלא כל המידע שרכש המערער 1 הוא באותה דרגת סודיות. מידע שבא להגן על אינטרס לגיטימי של המשיבים והוא ראוי להגנה הוא הידע והסודות בדבר ספקים ורשימת הלקוחות של המשיבים. הוא הדין במידע לגבי התחרות המסחרית, דרכי המחירים וקביעת מחירים. ערכו הכלכלי של מידע כזה תלוי בסודיות, כי בלעדיו אין לבעליו יתרון על מתחריו. לא כן בנוגע לשיטות ולהליכי עבודה, שכן המשיבים לא הצביעו על ייחוד כלשהו בשיטת עבודתם, שהוא בבחינת סוד עסקי המקנה למחזיק בו יתרון על מתחריו (855 ו-856 א, ג).

(6) במקרה דנן, נוכח העובדה שהאינטרסים הלגיטימיים של המשיבים שהם בני הגנה הינם מצומצמים, צו המניעה הגורף שהוצא הוא בלתי סביר ובלתי מוצדק, לא רק מבחינת הגבלת חופש העיסוק של עובד שתרים במשך 8 שנים מיגע שלו למשיבים, ואין לאסור עליו מכול וכול להתפרנס ממקצוע שבו הכשר עצמו, אלא גם חוק החוזים (תרופות בשל הפרח חוזה) אינו מחייב זאת כאשר "אכיפת החוזה היא בלתי צודקת בנסיבות העניין (סעיף 4(4)). כמו כן נפסק למשיבים פיצוי מוסכם המיטיב לפחות חלק מהנזק שנגרם להם (856 ב-ה).

ג. (1) הרמת מסך מעל פעילות התאגדות אינה מוגבלת לחשיפת מעשה תרמית או מעשה הנוגד את האינטרס הציבורי. עתים היא תתבצע לשם בדיקת סולוונטיות, לצורך בדיקת חבות במס ולשם מניעת התחמקות מביצוע חוזים (857 ד-ה).

(2) במקרה דנן, ההצצה אל מאחורי הפרגוד של 2 ו-3 נתבקשה ונתחייבה כדי לעמוד על הקשרים האמיתיים ביניהן כפועלות כיחידה עסקית וכלכלית אחת, בהיות המערער 1 העובד של שתיהן, כשהפרדה המינהלית-רישומית נועדה רק להקלות במס בהן זוכה חברה תעשייתית. עצם ניסיונו של המערער 1 להשתחרר מאחריות חוזית הצדיקה לבחון שאלה זו על-ידי הרמת המסך (857 ה-ו).

ד. סעיף 13 לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה) מעניק לבית המשפט רשות לשיקול-דעת לפסוק פיצוי עבור נזק שאינו נזק ממון, הן לעניין עצם הזכות לפיצוי והן לעניין שיעורו, אך אין זו זכות מוקנית ובוודאי לא תתערב ערכאת ערעור באי-פסיקת פיצוי על נזק מסוג זה, כאשר לא הוכח אפילו הקשר הסיבתי בין ההכרה לבין נזק כזה (858 ו-ז).

ה. במקרה דנן, אין מקום לשנות את מועד החלת צו המניעה מיום הפסקת העבודה ליום פסק הדין, למרות שהתקופה שחלפה בין שני מועדים אלה הביאה לכך שחלפה בינתיים רובה של תקופת ההגבלה שנקבעה בחוזים. את ההגבלה לתקופה של 4 שנים "מיום הפסקת העבודה" קבעו הצדדים עצמם, ולא על בית המשפט לקבוע להם מועד אחר. במקרים מתאימים יכול נפגע להיזקק על אתר לסעד זמני של צו-מניעה, עד להכרעה הסופית. אך גם אם אין בית המשפט נעתר לו בסעד זמני-מיידי, עדיין יכול הנפגע לכלול בתביעתו, במקרה המתאים, עתירה לפיצוי כספי, כפי שעשו המשיבים, הגם שהצטמצמו בפיצוי המוסכם מראש, וזכו בו (859 א-ב).

פסקי-דין של בית המשפט העליון שאוזכרו:

- [1] ע"א 369/74 "טרומאסבסט" חברה להרכבת מבנים טרומיים בע"מ נ' זכאי ואח', פ"ד ל (1) 793.
- [2] ע"א 312/74 לכבלים ולחוטי חשמל בישראל בע"מ נ' מרטין קריסטיאנפולר ואח', פ"ד כט (1) 316.
- [3] ע"א 4/74 ברמן נ' משרד להובלת משאות רדס-חנה-כרכור "עמל" בע"מ, פ"ד כט (2) 718.
- [4] ע"א רב בריח בע"מ ואח' נ' אמגר ואח', פ"ד לה (1) 817.
- [5] ע"א 566/77 דיקר נ' מוך ואח', פ"ד לב (2) 141.
- [6] ע"א 618/85 הגליל המערבי בע"מ ואח' נ' תבורי - ביח"ר למשקאות קלים בע"מ ואח', פ"ד מ(4).
- [7] ע"א 238/73 שרעבי נ' חמצני, פ"ד כח (1) 85.
- [8] ע"א 80/79 אורבך נ' י.מ.ש אילן ניהול והשקעות בע"מ, פ"ד לד(1) 125.
- [9] ע"א 1/73 צפדיה נ' קלדי בע"מ, פ"ד כז (1) 785.

[10] ע"א 478/74, 479, 480 "נהר" בע"מ ואח' נ' מדינת ישראל וערעור שכנגד, פ"ד ל (3) 7037.

[11] ע"פ 173/75, 174 מדינת ישראל נ' בן-ציון וערעור שכנגד, פ"ד ל (1) 119.

[12] ע"א 111/83 אלמור לניהול ונאמנות בע"מ נ' מנהל מס ערך מוסף, פ"ד לט (4) 1.

[13] ע"א 140/73 שרם נ' גרינברג, פ"ד כט (1) 194.

פסקי-דין אנגליים שאוזכרו:

[14] *Connors Bros., Ltd v. Connors* [1940] 4 All E.R. 179 (P.C.).

הערות:

1. לשלילת סעד האכיפה מטעמי צדק ראה: ע"א 822/88 י' לנר ואח' נ' דרזנר ואח', פ"ד מד (2) 167; ע"א 11/87 מדינת ישראל נ' חירם לנדאו, עבודות עפר כבישים ופתוח בע"מ, פ"ד מג (4) 287; ע"א 771/86, 772 ג' קווה ואח' נ' מ' ישראל ואח'; מ' ישראל ואח' נ' ג' קווה ואח', פ"ד מג (4) 212.
2. לחופש העיסוק ראה: בג"צ 571/87 מוסקוביץ נ' מועצת השמאים, פ"ד מד (2) 236.
3. להגבלת חופש העיסוק ראה: ע"א 157/88 "אגד" אגודה שיתופית לתחבורה בישראל בע"מ נ' מירון ואח' פ"ד מד (1) 522.
4. להרמת המסך ראה: ע"א 69/84 שפר נ' ת' בונה ואח', פ"ד מ (2) 645.
5. לפיצויים בחוזים בגין נזק לא ממוני ראה: ע"א 675/86 שמייסר נ' הודסמן וערעור שכנגד, פ"ד מד (1) 133.

ערעור וערעור שכנגד על פסק-דינו של בית המשפט המחוזי בתל-אביב-יפו (השופט א' שטרומן) מיום 12.3.90 בת"א 782/87. הערעור נתקבל בחלקו. הערעור שכנגד נדחה.

א' אהרוני - בשם המערערים (המשיבים בערעור שכנגד);

י' פריבס, ש' אלטשולר - בשם המשיבים (המערערים בערעור שכנגד).

פסק – דין

השופט מ' בייסקי:

1. המשיבה 2, חברת מגבות נקיות לישראל בע"מ (להלן - מנ"ל), כשמה כן היא: עוסקת בשיווק, הפצה והתקנה של מוצרי היגיינה, בהם מגבות מנייר ומבד, מייבשי ידיים וכדומה מוצרים ומיתקנים היגייניים. היא נוסדה ב-25.270 ופועלת מאז. המערער 1 (להלן - דמתי) הועסק על-ידי מנ"ל מ-11.1.79 ובמסגרתה למד את רזי העסק וכולל בהשתלמויות על חשבונה עד שהגיע למעמד של מנהל עבודה. בתפקידו הוא היה בקיא בכל הכרוך בצד

העסקי, רכש ידע על ספקים ולקוחות, תחשיבים, פרסומת וכל הכרוך בעסק כגון זה. בהסכם הראשון שנכרת עם תחילת עבודתו של דמתי במנ"ל נכלל הסעיף 17 אשר קובע בין היתר:

"... כמו כן, במקרה של הפסקת עבודה, אסור למסור אינפורמציה על מ.נ.ל ו/או להמשיך לעבוד בחברה דומה ל- מ.נ.ל. במשך 4 שנים מיום הפסקת העבודה".

משנתאפשר למנהל מנ"ל, המשיב 1, לרכוש מכונה המכבסת והמתקנת את המגבות שהיא מפיצה, ולמען ניצול הטבות מס שונות שנתאפשרו לגבי חברות בתחום התעשייתי, הוקמה ב- 2.5.82 המשיבה 3, ח"י תעשיות מוצרי היגיינה בע"מ (להלן - תמ"ה). המשיב 1, יוסף גנור, הינו המנהל של שתי החברות (מנ"ל ותמ"ה), הוא ואשתו הם בעלי השליטה בשתייהן, והן מנהלות העסק באותו משרד. על-ידי בית המשפט קמא נקבע, כי:

"... הכול יודעים כי שתי החברות פעלו כאחת, אלא שעל פי סדרי רישום מנ"ל היתה משווקת את תוצרתה של תמ"ה ללקוחות השונים".

עם הקמת תמ"ה עבר דמתי לעבוד במסגרתה וביניהם נחתם ביום 1.8.82 הסכם עבודה וגם בו סעיף 17, הזהה בתוכנו עם סעיף 17 של ההסכם עם מנ"ל שצוטט לעיל, כאשר המחויבות כעת היא לגבי תמ"ה. עוד קבע בית המשפט, כי

"... מהבחינה המעשית היה הנתבע (דמתי - מ' ב') עובד עבור שתי החברות ללא הבחנה ביניהן, וכך עבדו כל העובדים באותן חברות".

ביום 23.10.83 נחתם הסכם בין מנ"ל לדמתי על תשלום פיצויי פיטורין לאחרון בגין עבודתו במנ"ל שהסתיימה פורמאלית עם המעבר לתמ"ה. סעיפים 5 ו-6 לאותו הסכם קבעו:

"5. עמנואל מצהיר כי למד את עבודתו אצל גנור ואצל החברה וקיבל מהם את מלוא ההדרכה והאינפורמציה הקשורה בענין שבו עוסקת החברה לרבות, שיטת עבודה, הליכי עבודה, שמות הלקוחות וכתובותיהם, שמות הספקים וכו'. עמנואל מתחייב בזה בתמורה להסכמת החברה לשלם לו את הסכום הנ"ל, שלא לעבוד בכל עבודה שהיא בה עוסקת החברה, במישרין ו/או בעקיפין, וזאת בתקופה של 3 שנים מיום חתימתו של הסכם זה ו/או מיום פרישתו מעבודתו אצל גנור ו/או עבודתו בחברה הקשורה לגנור, הכול לפי המאוחר מבין השניים.

6. בנוסף לאמור לעיל מתחייב עמנואל שלא להתחרות בחברה או בגנור או בחברה הקשורה לגנור במשך 3 שנים מיום חתימתו על הסכם זה, בין במישרין ובין בעקיפין וכן לא לעסוק בעסק הדומה לעסק החברה".

עוד נקבע בהסכם זה, כי הפרת ההתחייבויות הנ"ל, שהיא הפרה יסודית, תזכה את מנ"ל וגנור בפיצוי מוסכם ומוערך מראש השווה ל- 8,000 דולר.

2. ביום 13.1.87 סיים דמתי את עבודתו בתמ"ה או בשתי החברות למען עבד. אך עוד קודם לכן (ב- 7.12.86) הוא הקים את החברה צ.ה.ל.ש. (1986) בע"מ, היא המערערת 2 (להלן - צהל"ש), והוא השולט בה. אין חילוקי דעות, כי צהל"ש עוסקת באותו תחום ממש בו עוסקת מנ"ל – שיווק והפצה של מוצרי היגיינה – ומתחרה עם המשיבות 2 ו- 3.

המשיבים פנו לבית המשפט קמא בתביעה לאכיפת ההסכמים שהוזכרו לעיל על דמתי, והסעדים המבוקשים: 1) צו מניעה מקיף האוסר על המערערים להתחרות במשיבים הן במכירה, הפצה, מתן שירותים וכיוצא באלה איסורים ביחס למוצרים בהם עוסקים המשיבים; 2) לפסוק להם את הפיצוי המוסכם שנקבע בהסכם מה- 23.10.83; 3) לחייב את דמתי לשלם לגנור פיצוי על עוגמת נפש שנגרמה לו עקב הפרת ההסכם עם מנ"ל.

בית המשפט קמא (כבוד השופט א' שטרוזמן) נעתר לתביעה והוציא צו-מניעה בנוסח מקיף, כשם שביקשו המשיבים בתביעתם, שמטרתו לאסור על המערערים והבאים מכוחם להתחרות עם המשיבים בעסקם או לנהל עסק כזה בכלל; כן חייב בית המשפט את המערער 1 לשלם למשיבים את הפיצוי המוסכם בשווי ערך ל- 8,000 דולר. התביעה לפיצוי על עוגמת נפש נדחתה, מהנימוק כי "נושא זה לא נידון כהלכה במסגרת הראיות והסיכומים, ולפיכך אינני רואה צורך ליתן דעתי על כך". כן חויבו המערערים בהוצאות המשפט ושכר טרחת עורך-דין.

על פסק-דין זה מונחים לפנינו ערעור וערעור שכנגד.

המערערים משיגים על מסקנות הערכאה הראשונה בשני ראשים: הראשון, וזה העיקרי, כי התחייבותו של דמתי היא בבחינת מגבלה על חופש העיסוק, ובתור שכזאת אין לתת לה תוקף בהיותה נוגדת את טובת הציבור; ואם תמצי לומר כי ההתחייבויות כשלעצמן תקפות הן, כי גם אז אינן חלות על דמתי מנימוקים שוני בהם נתעכב בהמשך. בערעור שכנגד מלינים המשיבים (המערערים שכנגד) על כך כי צו המניעה לא הוחל מיום פסק הדין, והדבר מקצר את אפקטיביות האיסור, שכן רובה של תקופת ההגבלה החוזית שנקבעה בהסכמים חלפה עד למתן פסק הדין. כמו כן הם מלינים על אי-פסיקת פיצוי בגין עוגמת נפש.

3. בא-כוח המערערים מרחיק לכת וטוען כי דין התחייבויותיו להתבטל באשר הן מגבילות את חופש העיסוק, וזה נוגד את טובת הציבור. לענייננו, אין לנו צורך להתעכב בהבחנה בין התחייבות עובד כלפי מעבידו שלא להתחרות עמו בעבודה זהה או דומה לאחר ניתוק יחסי העבודה, לבין חוזים בהם מוכר עסק על המוניטין שלו מתחייב שלא לעסוק בעתיד בעסק דומה העלול להתחרות עם הקונה (ראה ע"א 369/74 [1]). העניין דנן מצוי בתחום יחסי עובד-מעביד, ודי יהא לומר, כי קיימת גם אצלנו נטייה להקל עם העובד, כאמור בע"א 312/74 [2], בעמ' 319:

"שונה המצב ביחס להגבלת חופש העיסוק של העובד
לאחר פרישתו מעבודה. כאן דרושה התחייבות חוזית

מפורשת להימנע מלעבוד אצל אחר, וההגבלה חייבת לעמוד בתנאי הכפול שהיא דרושה להגנת האינטרסים הלגיטימיים של המעביד ממנו פרש העובד ושהיא גם לטובת הציבור".

במקרה כזה עשויים להתנגש שני אינטרסים: אינטרס המעביד הוא, כי הסוד המקצועי והידע הסודי, שהם זכות קניינית של בעליהם, לא ישתמשו בו אחרים וכולל העובד עצמו, וזו "חובה מוחלטת ובגדר תנאי מכללא הנובע מעצם יחסי עובד ומעביד" (שם). מאידך גיסא דורשת טובת הציבור, שבדרך כלל ידע כללי ומיומנות מקצועית, שנרכשו על-ידי עובד בעבודתו, ישתמשו בהם ללא הגבלה, כי שימוש כזה הוא לברכה לפרט ולכלל גם יחד.

על ניגוד אינטרסים זה עמד השופט ברנזון בע"א 4/74 [3], בעמ' 722-723, באומרו:

"... טובת הציבור – חשיבותו בעינה עומדת, אך מאז ומתמיד היה בעל חשיבות משנית לעומת הנימוק הראשון המתייחס לאינטרס של הצדדים עצמם. הרעיון שהניחו בתי-המשפט ביסוד הדוקטרינה של מניעת הגבלת חופש העיסוק הוא הצורך לשמור על סחר חפשי ועל התחרות החופשית במשק ובעבודה. חופש ההתחרות עד גבול מסוים הוא עקרון חשוב ובתי-המשפט מצווים לקיימו ולעודדו עד כמה שאפשר. אבל, עם כל חשיבותו של עקרון זה, אין הוא יכול לעמוד בפני התחייבות מפורשת שלא להתחרות, שניתנה באורח חפשי ובתמורה מלאה ובהיקפה – מבחינת המקום והזמן – אינה חורגת מההגנה הנדרשת באורח סביר לצד השני. וכבר נאמר, שרק לעתים רחוקות תוכל להיחשב הגבלה על חופש העיסוק כנוגדת את האינטרס הציבורי, אם היא סבירה והוגנת כלפי הצדדים עצמם".

ראה גם: ע"א 155/80 [4], בעמ' 822, וכן דברי השופט אשר בע"א 566/77 [5], בעמ' 148; ע"א 618/85 [6], בעמ' 349.

4. בבואנו לבחון את האיזון המתאים בין שני האינטרסים הנזכרים תעלה בדרך כלל השאלה, אם ההתחייבות שלא להתחרות היא הוגנת וסבירה מבחינת הצדדים; ולמעשה, לבד ממקרה בלתי רגיל של היווצרות מונופולין מזיק, אין לראות במה עלולה טובת הציבור להיפגע מהתחייבות כזו. בע"א 238/73 [7], בעמ' 91, מובאים דבריו של הלורד Maugham בעניין Connors Bros., Ltd v. Connors (1940) [14], at 195:

"כאשר נחה דעתו של בית-המשפט, כי ההגבלה היא סבירה מבחינה הצדדים בינם לבין עצמם, מן ההכרח שלעולם יהא זה קשה מאד להוכיח, בעניין הקשור במוניטין, שטובת הציבור נפגעת".

לכך יש להוסיף, כי הן אינטרס הצדדים והן האינטרס הציבורי מחייבים כי בעל חוזה יהא זכאי לאכיפתו (סעיף 3 לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה) תשל"א – 1970), ובכלל זה גם אכיפת חוזה האוסר עיסוק מתחרה, לבד אם אכיפת החוזה "היא

בלתי צודקת בנסיבות העניין" (סעיף-קטן 4). ולעניין סבירות האיסור מבחינת הצדדים יש לקחת בחשבון גורמים שונים, כגון מהות הידע הסודי שרכש העובד ואשר גילוי עשוי להסב נזק למעביד, היות המידע ידוע כבר לרבים, חשש לגילוי סודות מסחריים וניצול בלתי הוגן של קשרים מסחריים שקשר המעביד וכדומה גורמים שעוד יוזכרו (ע"א 80/79 [8], בעמ' 126).

על היקף המושג "סודות עסקיים" עמד פרופ' ג' טדסקי במאמרו "סודות עסקיים" הפרקליט לה (תשמ"ג-מ"ד) 5 באומרו, בעמ' 26 :

"העניינים העסקיים שהסודיות הנדונה עשייה לחול עליהם הם שונים ומשונים: לא רק על אמצאה (כשירה או לא כשירה לפטנט) בדבר מכוונות או בדבר תהליכי ייצור, אלא גם על 'דע כיצד' (how-know), שרטוטים טכניים, דגמים, רעיונות חדים בענייני פרסומת, בידור, אופנה, בישול, בשמים, החלת תהליך מסוים על עניין שלא נהגו להפעילו בו, צירוף חדש של יסודות (אף אם כולם ידועים), רשימת לקוחות, מחקרים בעניין שיווק, מפות, סטטיסטיקות ועוד. בסיכום, אפשר לומר כי הסודות עשויים להתייחס לכל יסודות המפעל, גם הפנימיים (כגון ארגון טכני ומינהלי, שיטות עבודה ותהליכים, וכיוצא באלה) וגם חיצוניים (כגון לקוחות ומוניטין) - ובלבד שיהיו כאלה שמתחרה יוכל לעשות שימוש בהם בפעילותו העסקית המתחרה.

לא חשוב אם ניתן לכל אחד להשיג בכוחות עצמו את ההישג הנדון – כאשר הגילוי עשוי לחסוך לו טרחה, זמן והוצאות".

5. טענת המשיבים הייתה, כי התחרותה של צהל"ש בעסקיהם נתאפשרה בשל הידע הסודי שרכש דמתי במהלך העבודה אצלם, ומן הראוי להעניק להם הגנה בפני התחרות שלא ינצל רשימת לקוחות וספקים, דרכי עריכת תחשיבים ותמחירים, ניהול וארגון שיטות עבודה; המערערים לא רק שהעתיקו את שיטות הפרסומת של המשיבים, אלא בפניות ללקוחות הדפיסו בכותרת הפירמה צהל"ש "בהנהלת עמנואל דמתי (לשעבר עובד מגבות נקיות לישראל)".

אכן, התחייבותו של דמתי היא כללית וגורפת שלא להמשיך לעבוד בחברה דומה למנ"ל ותמ"ה במשך 4 שנים מיום הפסקת עבודתו וכן לא להתחרות במנ"ל ובגנור או בחברה הקשורה בגנור במשך 3 שנים ולא לעסוק בעסק הדומה לעסק החברה. אך לצורך בחינת סבירות איסור העיסוק ואם יש לקיימו בצורה הגורפת יש לומר, שוודאי לא כל המידע שרכש דמתי הוא באותה דרגת סודיות, וממילא לא כל ידיעה ראויה לאותה דרגת הגנה. ככל שמדובר בידע כללי ואף במיומנות מקצועית שנרכשו במהלך העבודה, מחייב אינטרס הציבור, כי באלה יוכל העובד להשתמש גם אצל מעביד אחר או כעצמאי. שאם תאמר אחרת, עלול הדבר לגזור על העובד נטישת המקצוע היחידי לו

הוא הכשיר עצמו והוא עלול ליפול נטל על הציבור. לא כן לגבי סודות מסחריים מיוחדים האופייניים לאותו עסק ספציפי, אשר השימוש בהם על-ידי העובד עשוי לגרום נזק למעביד. לגבי אלה האחרונים, וזה כולל גם קשרים עם ספקים ולקוחות, זכאי המעביד להגנה.

גם כאשר המגבלות הותוו במסגרת יחסי העבודה שבין הצדדים, אין לבחון אותן בלבדית באספקלריית חובות העובד כלפי מעבידו. על כך עמדנו בע"א 369/74 [1], בעמ' 797, ואמרנו:

"... יש ולפני בית-המשפט הסכם מובהק של יחסי מעביד ועובד, אולם לצורך הסוגיה של הגבלת חופש העיסוק אין הוא בוחן את העניין מאספקט יחסי מעביד ועובד, אלא מבחינת העניין עליו באה ההגבלה להגן לאור החוזה כולו. כזו הייתה הפלוגתה ב-ע"א 136/56 ... (שם) בית-המשפט לא בחן את ההגבלה מבחינת יחסי עובד ומעביד, אף שאלה היו קיימים הלכה למעשה, אלא על-פי המבחן 'אם האיסור סביר והוגן לגבי הצדדים ולגבי הציבור כולו'".

וראה גם ע"א 1/73 [9], בעמ' 787.

על הדרך בה יש לבחון אם סביר הוא התנאי המגביל את חופש העיסוק והוגן לגבי הצדדים והציבור כולו, אמרנו (בע"א 369/74 [1] הנ"ל, בעמ' 797):

"המבחנים הם בעיקר לאור אופי ההגבלה, היקפה, הזכויות הקנייניות עליהן היא באה להגן, תחום וזמן תחולתה, אם נועדה ההגבלה להגן על סודות מקצועיים או מסחריים אשר נרכשו עקב היחסים המשותפים בין בעלי-הדין, וכדומה שיקולים העשויים ללמד אם בנסיבות מקרה המסוים עשוי צד אחד להסיק הנאה יתירה מבלי שיהיה זכאי לכך מבחינת היחסים החוזיים שביניהם מבחינה כוללת - שאז ייפסל התנאי..."

הדברים אומצו תוך הסכמה בע"א 618/85 [6], בעמ' 349.

6. בבואנו לבחון, אם המגבלה שבהתחייבות דמתי באה להגן על אינטרס לגיטימי של המשיבים, דוגמת שמירה על סודות מקצועיים, מסחריים ובדומה להם, המקימים חובה לקיימה כלפי המעביד לשעבר, ניתן להצביע על אשר העלו המשיבים בתביעתם, ואשר גם הוכח לשביעות רצון הערכאה הראשונה: לכאן ניתן לשייך את הידע והסודות בדבר ספקים ורשימת הלקוחות של המשיבים. לגבי אלה "קיים קשר בל ינותק בין ערכה הכלכלי של הידיעה הנדונה ובין סודיותה. חשיבות הסוד היא בשווייה הכלכלי של הידיעה ושווי הידיעה תלוי בסודיותה, כי בלעדיה אין כל יתרון לבעל הידיעה לעומת מתחריו..." (טדסקי, במאמרו הנ"ל, בעמ' 5-6). אלה ראויים להגנה, שכן בכך מושקעים משאבים כספיים ומאמץ ליצירתם, שלעתים אורכים שנים.

לא כן בנוגע לשיטות ולהליכי עבודה, באשר לאלה לא הצביעו המשיבים על ייחוד כלשהו בשיטת עבודתם, שהוא בבחינת סוד עסקי המקנה למחזיק בו יתרון על מתחריו. והרי בכל עבודה אצל מעסיק רוכש העובד מהמעסיק מידע כללי בתחום העיסוק, וכל עוד אין זה מידע ייחודי או סודי המקנה יתרון והוא בבחינת נחלת כל מי שעוסק בעיסוק דומה, אין לומר כי מידע או ניסיון כללי כזה ראוי להגנה:

“To deserve protection, however, the secrets must be more than the general secrets of the trade not known to the general public: they must be the employer’s exclusive secrets” (54 Am. Jur. 2d. (Rochester and San Francisco, 1971) 984).

7. הערכאה הראשונה הוציאה צו-מניעה בן 8 איסורים מקיפים ונפרדים (כפי שנוסחו בפסקה 23 של כתב התביעה), שיש בהם כדי למנוע מהמערערים לעסוק בכל צורה שהיא במכירה, שיווק, הפצה, פרסום או כל פעולה אחרת במוצרים היגייניים מכל סוג שהוא. לאור האמור לעיל, ולצורך הגנת המשיבים על האינטרסים הלגיטימיים שלהם שהם בני הגנה ואשר הינם מצומצמים, כאמור, לסודות בדבר ספקים, רשימות לקוחות וההתחרות בהם ומידע על דרכי תמחירים וקביעת מחירים - צווי-מניעה כה גורפים כפי שהוצאו כאן אינם סבירים וגם לא מוצדקים. זאת לא רק מבחינת הגבלת חופש העיסוק לגבי עובד אשר במשך 8 שנים תרם מיגע שלו למשיבים, ואין לאסור עליו מכול וכול להתפרנס ממקצוע שבו הכשיר עצמו, אלא גם חוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה) אינו מחייב זאת כאשר “אכיפת החוזה היא בלתי צודקת בנסיבות העניין” (סעיף 3(4)).

כאן המקום להזכיר, כי במקרה דנן נקבע בחוזה פיצוי מוסכם במקרה של הפרת ההתחייבות שבחוזה בסך 8,000 דולר, ופיצוי זה נפסק למשיבים, ויש בו משום הטבת הנזק שנגרם, אם לא במלואו הרי לפחות בחלקו.

על-כן סבור אני, כי יש לצמצם את צו המניעה בצורה שיגן על האינטרסים של המשיבים שהם בני הגנה בסוגיה זו, אך לא מעבר לכך.

8. לאחר שקבענו, כי ההתחייבויות החוזיות המגבילות של דמתי תקפות אך יש לצמצם היקפן כאמור לעיל, עלינו להידרש לטענות הנוספת של המערערים, הגורסת כי פג תוקף ההתחייבות המגבילה; לפי טענה זו הפסיק דמתי עבודתו אצל מנ”ל ב- 1.8.82, עת חתם על הסכם עבודה עם תמ”ה, משמע כי התחייבותו כלפי מנ”ל פקעה ב- 1.8.86; ואילו לגבי תמ”ה לא הופרה כל התחייבות, באשר חברה זו עוסקת בתחום אחר מזה בו עוסקת צה”ש שבשליטתו, ועל-כן ההסכם עם תמ”ה אינו רלוואנטי לענייננו.

בית המשפט קמא דחה קונסטרוקציה זו, לאחר שראה בהתחייבויותיו של דמתי בהסכמים השונים התחייבויות כלפי היחידה הכלכלית שבשליטת גנור, יחידה המורכבת ממנ”ל ותמ”ה. אמר בית המשפט:

"למקרא הסכמי העבודה מ- 1.8.82 בין תמ"ה והנתבע, ב- 14.9.82 בין מנ"ל והנתבע, וההסכם לתשלום פיצויי פיטורין מ- 23.8.83 בין מנ"ל והנתבע, נראה, לכאורה, כי הייתה הפרדה מוחלטת בין מנ"ל לתמ"ה. אך, על פי הראיות שבעל פה ובכתב (ראה נספחים יי-יז לתצהירו של מר גנור), הוברר שלמעשה הניהול והעבודה של שתי החברות, מנ"ל ותמ"ה, היו כניהול ועבודה בחברה אחת, למעט הרישומים בפנקסי החברה, בהם נעשתה ההפרדה, שטעמה הוסבר על ידי מר גנור בצרכי המיסוי והצורך בקיומה של חברה מוכרת כחברה תעשייתית, היא חברת תמ"ה, הזכאית להטבות מס.

על כן, לדעתי, עבודתו של הנתבע במנ"ל והתחייבויותיו כלפיה, נמשכו גם אחרי הקמת תמ"ה, וזאת כי בפועל היתה זהות - מבחינת פעילות ההנהלה והעובדים - בין מנ"ל ותמ"ה."

מבחינה עובדתית מסקנה זו ודאי נכונה, וגם דמתי לא ראה זאת אחרת. הא ראה, כי מנ"ל המשיכה להפריש עבורו לקופת גמל גם בתקופה בה עבד פורמאלית בתמ"ה (מוצג ת/23), ופיצויי הפיטורין בגין תקופת העבודה במנ"ל, ששולמו לו כ- 15 חודשים לאחר סיום העבודה במנ"ל, חושבו על-פי שכרו המעודכן בתמ"ה.

9. לפנינו מלין בא-כוח המערערים על שבית המשפט קמא הרים את המסך של שתי החברות, הגם שאין המדובר במסווה למעשה תרמית או מעשה הנוגד את האינטרס הציבורי (ע"א 478/84, 479, [10]480). אם התכוון בא-כוח המערערים לומר, כי הרמת מסך מעל פעילות התאגדות מצומצמת אך לאלה, אין לטענה זו על מה לסמוך. לעתים הרמת המסך תתבצע בין השאר לשם בדיקת סולוונטיות (ע"פ 173/75, [11]177, בעמ' 131-132) לצורך בדיקת חבות במס (ע"א 11183 [12]), והחשוב לענייננו, לשם מניעת ההתחמקות מביצוע חוזים (ראה י' כהן, דיני חברות (בורסי, כרך א, 1988) 222 והאסמכתאות שם. ראה גם לעניין זה: א' פרוקצ'יה, דיני חברות חדשים לישראל (המכון למחקרי חקיקה ולמשפט השוואתי ע"ש סאקר, תשמ"ט) 75).

כאן, ההצצה אל מאחורי הפרגוד של שתי חברות נתבקשה ונתחייבה כדי לעמוד על הקשרים האמיתיים ביניהן כפועלות כיחידה עסקית וכלכלית אחת, ובהיות דמתי העובד של שתיהן, כשההפרדה המינהלית-רישומית נועדה רק להקלות מס בהן זוכה חברה תעשייתית. עצם ניסיונו של דמתי להשתחרר מאחריות חוזית הצדיקה לבחון שאלה זו על-ידי הרמת המסך. וגם בהקשר זה אין לנו אלא להפנות פעם נוספת לדברים שאמרנו בע"א 369/74 [1] הנ"ל (מצוטט בפסקה 5 לעיל), כי במקרה כגון דא, כאשר המדובר בהגבלת חופש העיסוק, הבחינה תיעשה לא רק על-פי המבחנים של יחסי עובד ומעביד, אלא אם "... האיסור סביר והוגן לגבי הצדדים ולגבי הציבור כולו" (שם, בעמ' 797).

לסיכום נקודה זו: הממצאים שנקבעו ונסיבות המקרה תומכים במסקנה, כי מנ"ל ותמ"ה זהות למטרת תוכן התחייבותו של דמתי: לאו דווקא ולא רק משום שבעלי המניות בשתי החברות הם גנור ואשתו ומנהלן המשותף הוא גנור, אלא בעיקר משום ששתי החברות פועלות כיחידה כלכלית אחת ובאותו משרד, ומבחינה מעשית עבד דמתי עבור שתיהן, כמו גם כל יתר העובדים. כלפי יחידה כלכלית זו באו התחייבויותיו של דמתי.

למעשה, השקלא וטריא לעניין הרמת המסך מיותרים במידה בה (למעט לעניין אורך תקופת ההגבלה), שכן בסעיף 5 לחוזה עם מנ"ל מיום 23.10.83 ההתחייבות המגבילה חלה "3 שנים מיום חתימתו של הסכם זה ו/או מיום פרישתו מעבודתו אצל גנור, ו/או עבודתו בחברה הקשורה לגנור, הכול לפי המאוחר מבין השניים" (ההדגשה שלי - מ' ב'), ואין איש חולק, כי תמ"ה קשורה לגנור, וגם זה מלמד כי לעניין התחייבות דמתי ראו זהות בין שתי החברות.

10. טענה נוספת העלו המערערים, כי הסכם פיצויי הפיטורין בטל בשל התניית התשלום באיסור התחרות במנ"ל ותמ"ה. הטענה נדחתה על יסוד ממצאים עובדתיים דלקמן:

"המשך עבודתו של הנתבע במנ"ל נמשך למרות האמור בהסכם של תשלום פיצויי הפיטורין מ- 23.10.83, בו נאמר, בין היתר, שהנתבע פוטר מעבודתו ב- 31.7.8. הוסבר והובהר בעדויות, שתשלום פיצויי הפיטורין נעשה כדי לאפשר לנתבע לזכות בסכום כסף בעודו ממשיך בעבודה. ההסכם מסביר את ההוצאה שהייתה למנ"ל בתשלום הכספים הנקובים בו לנתבע, אבל בפועל, כאמור, לא ניתק את עבודת הנתבע במנ"ל. אין ספק שהחשש מפני פרשנות העשויה להפריד בין שי החברות, מנ"ל ותמ"ה, מבחינה משפטית, הניעה את מר גנור להבטיח את תקפו של סעיף הסודיות גם כלפי מנ"ל, והנתבע הסכים לכך, כי בפועל נמשכה עבודת הנתבע במנ"ל, כאילו לא נעשה הסכם פיטורין ולא שולמו לו פיצויי פיטורין".

אין לנו יסוד להתערב בממצאים אלה ובמסקנה העולה מהם, והטענה על התניית פיצויי הפיטורין המגיעים לעובד על-פי דין סופה להידחות.

11. ולערעור שכנגד:

א. אינני רואה מקום להתערב באי-פסיקת פיצוי בגין עוגמת נפש על בסיס סעיף 13 לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), כאשר "נושא זה לא נידון כהלכה במסגרת הראיות והסיכומים". הסעיף האמור אמנם מעניק לבית המשפט רשות ושיקול-דעת לפסוק פיצוי עבור נזק שאינו נזק ממון, הן לעניין עצם הזכאות לפיצוי והן לעניין שיעורו (א' ידן, "חוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה)", תשל"א – 1970" פירוש לחוקי החוזים (המכון למחקרי חקיקה ולמשפט

השוואתי ע"ש הרי סאקר, ג' טדסקי עורך, מהדורה 2, תשמ"ה) 117 וכן ע"א 140/73 [13], בעמ' 196). אך אין זו זכות מוקנית, ובוודאי לא תתערב ערכאת ערעור באי-פסיקת פיצוי על נזק מסוג זה, כאשר לא הוכח אפילו הקשר הסיבתי בין ההפרה לבין נזק כזה.

ב. השגה אחרת בפי המערערים שכנגד (המשיבים), אשר גורסים כי את צו המניעה יש להחיל מיום פסק הדין, משום שבין מועד ההפרה לבין ההכרעה בפסק הדין חלפה בינתיים רובה של תקופת ההגבלה שנקבעה בחוזים

גם בכך איני רואה מקום להתערב. את ההגבלה לתקופה של 4 שנים "מיום הפסקת העבודה" קבעו הצדדים עצמם, ובכגון דא ומבחינת הסבירות, אין זו תקופה קצרה כלל ועיקר. לא על בית המשפט לקבוע למתקשרים מועד אחר. והרי ודאי לקחו בעלי הדין בחשבון, כי כל התדיינות אורכת זמן עד להכרעה סופית. במקרים המתאימים יכול נפגע להיזקק על אתר לסעד זמני של צו-מניעה, עד להכרעה הסופית. אך גם אם אין בית המשפט נעתר לו בסעד זמני - מייד, עדיין יכול הנפגע לכלול בתביעתו, במקרה המתאים, עתירה לפיצוי כספי, דבר שהמערערים שכנגד אכן עשו, הגם שהצטמצמו בפיצוי המוסכם מראש, וזכו בו.

12. מטעם המשיבים הונחה לפנינו בקשה (בש"א 1372/90) למחוק מטענות המערערים ומעיקרי הטענות סעיפים מסוימים. מרבית הנימוקים שמחיקתם מתבקשת נדחו ממילא לגופם בפסק הדין. ואשר למחיקת הפרק ב' להודעת הערעור, הן בהגבלת חופש העיסוק, הרי נושא זה שימש פלוגתא כבר בכתב ההגנה ובסיכומי המשיבים בערכאה הראשונה וזכה להתייחסות של השופט קמא. מכאן שאין לנו צורך להרחיב הדיון בבקשה זו מעבר לאמור בזה.

13. לסיכום, ובהתאם לאמור בפסקה 7 לעיל, אני מציע כי הערעור יתקבל חלקית וכי הפסקאות 1, 2, 7 ו-8 שבסעיף י"ד מפסק הדין יבוטלו. אלה האיסורים הכלליים והגורפים בעניינים שאינם ראויים להגנה. הפסקאות האחרות תישארנה בתוקף בשינויים מתאימים. במקום הפסקאות המבוטלות תבוא פסקה 1 חדשה. למען הסדר הטוב להלן הנוסח המלא של צו המניעה המוצע:

ניתן בזה צו-מניעה האוסר על המערערים ועל כל אחד מהם ועל כל מי שבא מטעמם לבצע את הפעולות או אחת מהן דלקמן:

א. להפיץ, למכור, לשווק, להשכיר או להעביר בכל דרכי העברה ללקוחות, שהמשיבים היו עמם בקשרים מסחריים בתקופה שדמתי עבד אצל המשיבים, מיתקנים סניטאריים ובמיוחד מיתקנים לניגוב ידיים, מגבות מבד או מנייר, מייבשי ידיים,

מטהרי אוויר ומוצרים שימושיים אחרים שתכליתם לשמור על היגיינה וניקיון.

ב. לפנות, להציע, למכור או להתקשר, בין במישרין ובין בעקיפין, בכל קשרי מסחר עם לקוות המשיבים שהיו עמם בתקופת עבודתו של דמתי אצלם, בקשר למיתקנים ולמוצרים כאלה.

ג. ליתן שירותים בקשר למיתקנים ולמוצרים כאמור, במישרין או בעקיפין, ללקוחות המשיבים מאותה התקופה.

ד. להפיץ את עלון הפרסומת נספח ה' לכתב התביעה או עלון דומה המציין בו כי דמתי הוא עובד לשעבר של המשיבים.

ה. למסור לכל אדם או גוף או לאיזה מלקוחות המשיבים (מהתקופה האמורה) או לאיזה מספקי המיתקנים והמוצרים של המשיבים כל מידע הנוגע לעסקי המשיבים או מי מהם, וכולל מידע על מחירים ורווחים ומידע פנימי המתייחס לעסקי המשיבים.

יתר חלקי הערעור יידחו, וכן יידחה הערעור שכנגד.

לאור תוצאה זו יזכו המערערים רק בהוצאות חלקיות, ואני מציע להעמידם על הסך 3,000 ₪ נכון להיום.

השופט ג' בד': אני מסכים.

השופט ש' אלוני: אני מסכים.

הוחלט כאמור בפסק-דינו של השופט בייסקי.

ניתן היום, י"א בכסלו תשנ"א 28.11.90.