

1. יבין פלסט בע"מ

2. יעקב יבין

נגד

1. בית הדין הארצי לעבודה בירושלים

2. טכנו גומי ליסצקי בע"מ

3. טוני טועמה - משיב פורמאלי

בבית המשפט העליון בשבתו כבית-משפט גבוה לצדק

[31.8.93]

לפני השופטים א' ברק, א' מצא, מ' חשין

א' אבריאלי - בשם העותרים ;

בן-שחר, כהן - בשם המשיבה 2 ;

ז' כמאל - בשם המשיב 3.

פסק – דין

השופט א' ברק:

1. טוני טועמה (להלן - טוני) עבד אצל טכנו גומי ליסצקי בע"מ (להלן - טכנו גומי). לטכנו גומי עסק שעיקרו מכירת מוצרי גומי. תחילה עסק בעבודות פשוטות. לאחר זמן בא במגע עם לקוחות. הוא קיבל מהם הזמנות. הוא הוביל אליהם סחורה. הוא היה מודע לסוג הסחורה, לכמותה ולמחירה. הייתה לו גישה חופשית לסודותיה העסקיים של טכנו גומי. טוני התפטר מעבודתו אצל טכנו גומי ועבר לעבוד אצל יבין פלסט בע"מ (להלן - יבין). בעת היותו עובד של טכנו גומי לא חתם טוני על כל מסמך באשר לשמירת סודותיה המקצועיים. כן לא הוגבל כוחו לפעול בענף מוצרי הגומי או בכל ענף אחר לאחר שיסיים עבודתו אצל טכנו גומי.

ליבין עסק של מכירת מוצרי פלסטיקה. עם תחילת העסקתו של טוני, נפתחה אצל יבין מחלקה למוצרי גומי. טוני סייע בהקמת המחלקה. הטעם המכריע להעסקתו של טוני אצל יבין היה נעוץ בכך שטוני הכיר את סודותיה העסקיים של טכנו גומי. במסגרת עבודתו החדשה התקשר טוני עם ספקים של טכנו גומי. הוא הודיע להם על השינוי במקום עבודתו. עם חלק מהם ניהל משא ומתן לרכישת מוצרים וקבלת הנחות. הוא פנה לשני לקוחות של טכנו גומי והציע להם לקנות את המוצרים מיבין במחיר זול יותר.

2. טכנו גומי פנתה לבית הדין האזורי לעבודה (על-פי סעיף 24(א)(א) לחוק בית הדין לעבודה, תשכ"ט-1969). היא ביקשה צו-מניעה נגד יבין וטוני, לפיו לא יועסק טוני אצל יבין. כן נתבקש צו המונע מטוני מלמסור ליבין מידע שהוא סוד מקצועי או מסחרי או מלהשתמש במידע המצוי כבר בידו. בית הדין

האזורי לעבודה (השופטת מ' וימן ונציגי הציבור - גרינבאום ו-רפפורט) קבע כי טוני הפר את חובת הסודיות המוטלת עליו – אם מכוח נאמנות ואם מכוח עקרון תום הלב – כלפי טכנו גומי. נקבע עוד כי רשימת ספקים ולקוחות של טכנו גומי, מאפייניהם, צורכיהם ותנאי האשראי שלהם הם בגדר סוד מסחרי. סוד זה נתגלה לטוני במהלך עבודתו. בית הדין האזורי הוציא צו-מניעה קבוע האוסר על טוני לגלות לכל גורם את סודותיה של טכנו גומי. כן נאסר עליו לעבוד אצל יבין או בכל עסק מתחרה אחר של טכנו גומי למשך שלוש שנים (מיום 28.11.91). כן נאסר על יבין לעשות שימוש בסודות שטוני סיפק להם. על יבין נאסר לבוא במגע עם כמה ספקים ולקוחות של טכנו גומי בקשר עם מוצריה למשך שנתיים.

3. כל הצדדים ערערו לבית הדין הארצי לעבודה. טכנו גומי הלינה על כך שההגבלות על יבין הוטלו למשך שנתיים בלבד. יבין ערערה על האופי הרחב של ההגבלות שהוטלו עליה בקשר להתקשרות עם ספקים ולקוחות. טוני ערער על הקביעה כי היו בידו סודות מקצועיים ועל ההגבלות שהוטלו עליו. בית הדין הארצי לעבודה (הנשיא מ' גולדברג, סגן הנשיא ס' אדלר, השופט י' אליאסוף, נציגי הציבור - אברהמוביץ ו-הכסטר) קבע, כי שמירת סודות מקצועיים של מעביד היא מחובתו של העובד. חובה זו מקורה בעקרון תום הלב, והיא מוטלת על עובד גם בהיעדר הוראה חוזית מפורשת. אמת, חופש העיסוק הוא זכות יסוד במשפט הישראלי. עם זאת, ניתן להגבילה תוך התחשבות באינטרס המוגן של המעביד לשעבר. כאשר קיים חשש סביר כי עובד לשעבר יפנה לעסק מתחרה ויעביר סודות מסחריים, ניתן להגביל את חופש העיסוק שלו.

בנסיבות העניין שלפניו קבע בית הדין הארצי לעבודה כי סודותיה המקצועיים של טכנו גומי הופרו. על רקע זה הוחלט לדחות את כל הערעורים, פרט לכך שתקופת ההגבלה המוטלת על טוני תעמוד על שנתיים ימים בלבד.

4. יבין ומנהלה יעקב יבין עתרו לבית-משפט זה. הם מלינים על צו המניעה שניתן נגדם, וזאת בהיעדר הוראה מפורשת בחוזה שבין טוני לבין טכנו גומי. לדעתם, יש בכך פגיעה בחופש העיסוק הנוגדת את תקנת הציבור.

לדעתם, הצווים שניתנו בעניינם הם מקיפים מדי, ויש בהם כדי להעניק יתרון בלתי צודק לטכנו גומי. טכנו גומי תומכת בפסק-דין של בית הדין הארצי לעבודה. לדעתה אין מקום להתערבותנו בפסק-דין זה.

5. הסוד המסחרי הוא "תופעת" משפט". טרם גובשה תורה כללית ואחידה אשר בכוחה להתמודד עם תופעה זו. יש הרואים בסוד המסחרי קניין, ומבקשים לדון בהגנתו באמצעות ההגנה הניתנת לקניין (ראה: ע"א 312/74 החברה לכבלים ולחוטי חשמל בישראל בע"מ נ' קריסטיאנפולר ואח', בעמ' 319; י' פוטשבוזקי, "בעלות בידע והגבלת חופש העיסוק" הפרקליט לד (תשמ"א-מ"ב) 433). אחרים רואים בה "מעין קניין" (ראה ד' פרידמן, דיני עשיית עושר ולא במשפט (בורסי - ח. ש. פרץ, מהדורה 2, תשמ"ב) 311) או "אינטרס נכסי" (ראה ע"א 136/56 פוקס נ' אילון את עיצוני בע"מ, בעמ' 362). לעומתם, יש הסבורים כי הסוד המסחרי מהווה אך זכות "כלפי איש או אנשים מסויימים, על סמך חוזה איתם או על סמך דינים שלפי משפטנו הנוהג הם דינים הנוגעים ליחסים מסויימים בלבד" (ג' טדסקי, "סודות

עסקיים" הפרקליט לה (תשמ"ג-מ"ד) 5, 29). יש הרואים בהגנה על הסוד המסחרי – בכל הנוגע ליחסי עובד ומעביד – תנאי מכללא בחוזה: "חובה זו לשמור סוד היא חובה מוחלטת בגדר תנאי מכללא הנובע מעצם יחסי עובד ומעביד" (ע"א 312/74 הנ"ל, בעמ' 319; ע"א 206/72 מיגן בע"מ נ' פאר ואח', בעמ' 578), אחרים רואים בה חובה הנגזרת מעקרון תום הלב (ראה: ד' פלפל, "סעיף 39 לחוק החוזים (חלק כללי), תשל"ג-1973 והזיקה לדין הגרמני" הפרקליט לו (תשמ"ד-מ"ו) 53); מ' גולדברג, "תום לב במשפט העבודה" ספר בר-ניב 139, 143 (1987). אכן, הסוד המסחרי מעורר סבך של בעיות, אשר קשה לתחמן למשבצת משפטית קלאסית (ראה Fullager, Confidential Information and Trade Cases (1972) מובא אצל (R. Dean, The Law of Trade Secrets (North Ryde, 1990)). עם זאת, דומה שמקובל על הכול כי הסוד המסחרי "קיים" במשפט וכי המשפט מספק אמצעים להגנתו מפני ניצולו ללא הסכמת הזכאי לו. בצדק צוין כי:

"Different grounds have indeed been assigned for the exercise of that jurisdiction. In some cases it has been referred to property, in others to contract, and in others, again, it has been treated as founded on trust or confidence...but upon whatever ground the jurisdiction is founded, the authorities leave no doubt as to the exercise of it" (AB Consolidated Ltd. v Europe Strength Food Co. Pty. Ltd.).

אכן, הסוד המסחרי זוכה להגנה בעזרת אמצעים שונים ומגוונים (ראה: מ' בורנובסקי, "הגנת דיני סודות מסחר על אינטרסים בתוכנה המופצת בשיווק המוני" מחקרי משפט ו (תשמ"ח) 94; א' לדרמן, "גניבת מידע בעל ערך כלכלי" גבורות לשמעון אגרנט (גרף-פרס, תשמ"ז) 303). קיימים מספר מודלים שיש בכוחם להסביר תופעה זו, על היבטיה השונים.

6. במסגרתה של העתירה שלפנינו, אין לנו צורך להכריע בין המודלים המשפטיים השונים. לכל אחד מהם יתרונות וחסרונות, וייתכן אף שאין מודל אחד המסביר את התופעה על כל היבטיה. לענייננו די לקבוע את המסקנה הבאה: על עובד מוטלת חובה, הנגזרת מיחסי האמון שבינו לבין מעבידו והמעוגנת בחוזה עם מעבידו ובצורך לבצע חוזה זה בתום-לב, לשמור על סודות עסקיים של המעביד, לא לנצלם לצרכיו הוא או לצורכי זולתו ולא לגלותם אלא ברשות המעביד. חובה זו מוטלת על העובד במשך קיומם של יחסי העבודה ואף לאחר סיומם, והיא באה לסיומה רק כאשר הסוד העסקי חדל להיות סוד שלא מיוזמת העובד. קיומה של חובה זו אינו מותנה בקיום הוראה מפורשת בחוזה העבודה.

צד שלישי, אשר ביועין וללא צידוק מתקשר עם העובד ומקבל ממנו את הסוד המקצועי, מבצע עוולה שעניינה גרם הפרת חוזה (סעיף 63 לפקודת הנזיקין [נוסח חדש]). כאשר העובד מפר את חובת הסודיות, הוא עשוי להתחייב בפיצויים (בגין הפרת חוזה) ובהשבה (בגין התעשרות שלא כדין). כמו כן עשוי בית המשפט, על-פי הסמכות הנתונה לו בחוק החוזים (תרופות בגין הפרת חוזה), תשל"א-1970, ליתן צו-עשה או צו-לא-תעשה (צווי אכיפה), לרבות צו האוסר על העובד לעבוד אצל מעביד חדש, אם הצו נחוץ כדי למנוע גילוי של הסוד המסחרי. צד שלישי הגורם להפרת חובת הסודיות של עובד עשוי להתחייב בפיצויים (בגדר דיני הנזיקין; כגון עוולה של גרם הפרת חוזה) ובהשבה (בגדר התעשרות שלא כדין). כמו

כן מוסמך בית המשפט לצוות על הצד השלישי (בגדר סמכותו ליתן צו-עשה וצו לא-תעשה על-פי פקודת הנזיקין [נוסח חדש]) להימנע מגרימת הפרתו של חוזה.

במסגרת זו מוסמך בית המשפט לצוות על מעביד חדש שלא להעסיק את העובד באורח מלא או חלקי לפי העניין, וזאת כל עוד הדבר דרוש כדי למנוע גילוי של הסוד המסחרי. ודוק: אין זו הקונסטרוקציה המשפטית היחידה לפתרונה של מערכת היחסים שלפנינו. כך, למשל, ניתן היה לבחון מבנה משפטי, שעל פיו חובתו של העובד כלפי מעבידו – הנגזרת מחובת האמון שהוא חב לו – עומדת על רגליה שלה, בלא שנראה בה אך חלק מהחוזה שבין הצדדים ובלא שנאפיין אותה אך כביצוע שלא בתום-לב של החוזה (ראה דב"ע מב/74-3 ורדי נ' עירית נתניה). חובה זו עשויה להיתפש כחלק מדיני האמון, המהווים חלק מהמשפט המקובל נוסח ישראל (השווה בג"צ 531/79

סיעת "הליכוד" בעיריית פתח-תקווה נ' מועצת עיריית פתח-תקווה ואח', בעמ' 570). מכוחן של הלכות אלה ניתן להעניק סעדים ביחסים שבין העובד למעבידו המקורי וביחסים שבין המעביד המקורי לבין המעביד החדש. ניתן גם לנקוט דרך ביניים, הקושרת הלכות אלה אל מסגרת דיני החוזים והנזיקין, באופן שהפרת החיוב ההלכתי על-ידי העובד כמוה כהפרת חוזה, המעניקה (בדרך ההיקש) תרופות בגין הפרת חוזה. בדומה, הפרת החיוב ההלכתי על-ידי המעביד החדש כמוה כגרם הפרת חוזה, המעניקה (בדרך ההיקש) תרופות בגין גרם הפרת חוזה. כאמור, איננו נוקטים כל עמדה באשר לאפשרויות אלה, שכן את המקרה שלפנינו ניתן לפתור בעזרת תפישה משפטית "קונוונציונלית".

7. לעניין הלכות "קונוונציונליות" אלה, ברצוני להעיר שתי הערות: ראשית, איסור ההתקשרות עם מעביד חדש, איסור המוטל על עובד שבידו סודות עסקיים של מעבידו המקורי, הוא בעל היבט כפול. מחד גיסא, הוא חובה (משנית) הנגזרת מחובתו החוזית (הראשונית) של העובד. מאידך גיסא, הוא סעד (בצד פיצוי או השבה), המוטל על העובד. הן החובה והן הסעד סומכים עצמם על סעיף 39 לחוק החוזים (חלק כללי), תשל"ג-1973, בלא כל צורך בהוראה חוזית מפורשת. אכן, הוראת סעיף 39 לחוק החוזים (חלק כללי) היא הוראה "מלכותית" רבת פנים. יש שהיא מטילה חובות שזכרן לא בא במפורש בחוזה שבין הצדדים, יש שהיא מעניקה סעדים חדשים הדרושים להגשמתה (ראה למשל, בג"צ 59/80 שירותי תחבורה ציבוריים באר-שבע בע"מ ואח' נ' בית הדין הארצי לעבודה בירושלים ואח'). יש שהיא פועלת כחרב, יש שהיא מהווה אך מגן, יש שהיא פועלת במישור הזכויות, יש שהיא פועלת במישור הסעדים.

8. שנית, על-פי ההלכות שעמדנו עליהן, נפגע חופש העיסוק של העובד ושל המעביד החדש. אכן, על-פי מהותו "הפנימית", חופש העיסוק כולל בחובו את החופש של העובד להתקשר עם מי שלבו חפץ, לרבות מעביד חדש שעמו הוא קשר קשר להעביר סודות מקצועיים. עם זאת, המשפט אינו מגן על מלוא היקפו של חופש העיסוק. היקף החירות הוא עניין אחד, ההגנה הניתנת לה היא עניין אחר (השווה בג"צ 806/88 Universal City Studios Inc. נ' המועצה לביקורת סרטים ומחזות ואח' בעמ' 33).

כנגד חופש העיסוק עומדים ערכים אחרים, אשר גם עליהם מבקש המשפט להגן. ההגנה הניתנת על חופש העיסוק היא תוצאת האיזון הנובע מהעימות שבין חופש העיסוק מזה לבין חירויות אחרות של הפרט (כגון חופש הקניין, חופש ההתקשרות (כחלק מכבוד האדם וחירותו)) מזה, ומהעימות שבין חופש העיסוק לבין האינטרס הציבורי (כגון אינטרס הציבור בשמירת סודות

מקצועיים). ביטוי לעימות זה מצוי בהוראת סעיף 1 לחוק-יסוד: חופש העיסוק, שלפיה ניתן להגביל את חופש העיסוק "בחוק, לתכלית ראויה ומטעמים של טובת הכלל". הוראה זו תשפיע, מטבע מהותה, על המשך פיתוח המשפט המקובל הישראלי בדבר חופש העיסוק, ובאיזונים שהלכות אלה יגבשו. מכאן תפישתנו העקרונית, כי חופש העיסוק – ככל חופש אחר – הוא "יחסי" ולא "מוחלט". על-כן, כנגד חופש העיסוק של העובד ושל המעביד החדש עומדים אינטרסים ראויים להגנה של המעביד המקורי, ובהם קניינו (סעיף 3 לחוק-יסוד: כבוד האדם וחירותו) ואולי אף פרטיותו (סעיף 7). כן יש להתחשב בחופש ההתקשרות של המעביד המקורי ובאינטרס הציבורי. כל אלה יוצרים את האיזון החוקתי הראוי, אשר מוביל בענייננו – באמצעות עקרון תום הלב – למתן צווי המניעה אשר בית הדין לעבודה העניק למעביד המקורי (ראה מ' גולדברג, "הגבלת חופש העיסוק של עובד מכוח חוזה" מחקרי משפט ה (תשמ"ז) 7).

מן הכלל אל הפרט

9. בית הדין הארצי לעבודה פעל על בסיס הלכות ראויות להגנה על סודות מסחריים. הוא אימץ את עקרון תום הלב כמכשיר המשפטי העיקרי לפתרון הבעיה המשפטית שהועמדה לפניו. הוא הפעיל את ההלכות על המקרה שלפניו, בצורה ראויה, באופן שאינו מצדיק את התערבותו.

אכן, המקרה שלפנינו הוא קיצוני בעובדותיו. המעביד החדש התקשר עם העובד משום שביקש לדעת את הסודות המקצועיים של המעביד המקורי (בעיקר רשימת ספקים ולקוחות). בעבודתו החדשה אכן עשה העובד שימוש בידע הסודי והתקשר עם ספקים ולקוחות של מעבידו המקורי. כל אלה יוצרים פגיעה קשה בזכויותיו של המעביד המקורי ומזכים אותו בסעדים שעליהם עמדו בתי הדין לעבודה.

העתירה נדחתה. העותרים ישאו בהוצאות המשיבה 2 בסכום כולל של 10,000 ₪.

השופט א' מצא: אני מסכים.

השופט מ' חשין: אני מסכים.

הוחלט כאמור בפסק-דין של השופט ברק.

ניתן היום, י"ד באלול תשנ"ג (31.8.93).