

ערכאה: בית הדין הארצי לעבודה בירושלים

תאריך: 4/6/99

הליך: עע 164/99

הרכב השופטים: הנשיא ס. אדלר, א. ברק, י. פליטמן

צדדים: דן פרומר ואח' (ח. ברנדס) – נגד – רדגארד (י. אלרואי)

נושא: הגבלת עיסוק חוזית של מנהל בכיר

תמצית ההלכה: אין לתת עוד תוקף להגבלת עיסוק בחוזה אישי אלא בנסיבות מיוחדות.

קטגוריה: הגבלת עיסוק

נושאים משפטיים: תקופת צינון, פגיעה בחופש העיסוק, רשימת לקוחות, סוד מסחרי, סעד זמני

בית הדין הארצי לעבודה עונה על השאלות הבאות:

1. מהו תוקפו של סעיף הגבלת עיסוק בהסכם עבודה אישי?
2. באיזה תנאי גובר חופש העיסוק של עובד על פני חובתו לכבד סעיף הגבלת עיסוק בהסכם אישי?
3. כיצד מסביר ביה"ד את עדיפותו של חופש העיסוק על פני חופש ההתקשרות בהסכם עבודה?
4. באילו נסיבות מיוחדות יש להגביל את חופש העיסוק של עובד?
5. האם המונח "סוד מסחרי" כולל ידע וניסיון שרכש עובד במהלך עבודתו אצל המעביד?
6. מהו "סוד מסחרי" בענף ההי-טק?
7. מה פסק ביה"ד במקרה שלפניו?
8. האם עובד שמצוי בידו "סוד מסחרי" מנוע בכל מקרה מלעבוד אצל מעסיק מתחרה?

תשתית עובדתית:

1. דן פרומר הוא מהנדס תוכנה שעבד כמהנדס פיתוח בכיר בחברת רדגארד – חברה לאבטחת מידע ותקשורת מחשבים המתבססת על טכנולוגיית VNP. בהמשך קודם לתפקיד מנהל הפיתוח של החברה, אולם באוגוסט 98 הודיע על התפטרותו מהחברה על רקע מחלוקת שהייתה לו עם מנכ"ל החברה בנושא העברתו לתפקיד בכיר אחר.
2. לאחר התפטרותו חיפש העובד עבודה אחרת באמצעות חברת כוח אדם. בנובמבר 98 הוצע לעובד תפקיד של מנהל פיתוח בכיר בחברת צ'ק פוינט – חברה העוסקת אף היא באבטחת מידע ותקשורת בין מחשבים בטכנולוגיית VNP, ומתחרה ישירה של חברת רדגארד.
3. העובד נענה להצעה ועבד חודשיים בחברה – עד אשר פנתה חברת רדגארד לביה"ד האזורי לעבודה בבקשה לאסור על העובד להמשיך ולעבוד בחברת צ'ק פוינט בשל סעיף הגבלת תחרות למשך 22 חודשים עליו חתם עמה במסגרת הסכם העבודה בין הצדדים.

4. ביה"ד האזורי נענה לבקשה והוציא צו מניעה זמני המגביל את עיסוקו של העובד בחברת צ'ק פוינט, אולם לא למשך 22 חודשים אלא לזמן מצומצם יותר של 18 חודשים בלבד. ביה"ד פסק כי החברות הן חברות מתחרות, וכי על העובד לכבד את התחייבותו שלא להתחרות עם חברת רדגארד.
5. העובד וחברת צ'ק פוינט ערערו לביה"ד הארצי לעבודה על הצו הזמני להגבלת העיסוק.

תמצית החלטת ביה"ד הארצי, מפי הנשיא ס. אדלר:

1. הגבלת עיסוקו של עובד נוגדת את תקנת הציבור, וכן את המדיניות הדוגלת במשק תחרותי וחופשי. לכן, לסעיף של הגבלת עיסוק בחוזה עבודה אישי אין לתת משקל רב. יש לתת תוקף לסעיף הגבלת עיסוק רק אם הוא סביר ומגן בפועל על האינטרסים של שני הצדדים – העובד והמעביד.
2. מדיניות ביה"ד לעבודה היא כי כאשר עובד אינו מחזיק ב"סודות מסחריים" של מעביד קודם גובר עקרון חופש העיסוק של העובד לעבוד ללא הגבלה אצל מעביד חדש על פני חובתו לכבד את הוראת ההסכם בינו לבין המעביד הקודם.
3. העדפת חופש העיסוק על פני החובה לכבד הוראות בהסכם נובעת ממספר גורמים: אחד, חופש העיסוק הוא עקרון חוקתי המעוגן הן בחוק יסוד חופש העיסוק המעניק לעובד זכות לעבוד בכל עיסוק, והן בחוק יסוד כבוד האדם וחירותו, הרואה בכישוריו של העובד כקניינו הפרטי. השני, ההנחה המקובלת היא שכוחו של המעביד רב מכוחו של העובד ולכן אין לתת תוקף לסעיף בהסכם שיש להניח שעובד סביר לא היה מסכים לו, אלא מחוסר ברירה ומכורח רצונו להתקבל למקום העבודה. השלישי, הגבלת הניידות של עובד לעבור מעבודה לעבודה פוגעת בזכותו להגשים את עצמו ולשפר את תנאי עבודתו. הרביעי, משק מודרני פועל בתחרות חופשית ולכן הגבלת חופש הניידות של עובד פוגעת בתחרות החופשית, בהתקדמות המשק ובהורדת המחיר לצרכן. החמישי, החברה המודרנית מעוניינת במעבר מהיר וחופשי של מידע, והגבלת עיסוק חוסמת העברה חופשית של מידע המצוי בידי עובדים.
4. יש להגביל את חופש העיסוק של עובד במספר מקרים: העובד עושה שימוש שלא כדין בסוד מסחרי של המעביד, המעביד השקיע משאבים מיוחדים ויקרים בהכשרת העובד, העובד קיבל תמורה מיוחדת כנגד התחייבותו שלא להתחרות במעביד, העובד נוהג שלא בתום לב כלפי המעביד ופועל כנגדו מאחורי גבו של המעביד. יש לציין כי בשלושת המקרים האחרונים ביה"ד יגביל את חופש העיסוק של העובד רק בתנאי שקיימת בחוזה העבודה שלו סעיף הגבלת עיסוק. אמנם אין מדובר ברשימה סגורה של תנאים, אבל ככלל אין לתת תוקף לסעיף הגבלת עיסוק אלא אם כן מתקיים אחד מהתנאים הנ"ל.
5. הידע והניסיון שרכש עובד במהלך עבודתו הופכים לחלק מכישוריו והוא רשאי לעשות בהם שימוש כרצונו, כל עוד הוא אינו עושה שימוש ב"סוד מסחרי" השייך למעסיקו הקודם.
6. הגדרתו של "סוד מסחרי" שונה מענף לענף, לפי ההקשר התעשייתי. מעביד בענף ההי-טק הטוען לקיומו של "סוד מסחרי" בידי עובד חייב להצביע על תוכנה, פורמולה, נוסחה מסוימת, רשימת לקוחות מסוימת או תהליך מסוים המצוי בידיו של העובד. כמו כן, על המעביד להוכיח את היקפו של הסוד המסחרי, את הזמן שעליו להיות בגדר סוד ואת האמצעים שבהם הוא נקט כדי להבטיח את שמירת הסוד. ישנם מקרים בהם ידע בתחום ההי-טק, לרבות ידע בתוכנות מסוימות או ידע לגבי תוכניות פיתוח עתידיות, ייחשב כסוד מסחרי. עם זאת, על מנת שידע זה ייחשב בגדר "סוד מסחרי" על המעביד להודיע לעובד שהידע הוא סוד או לציין על גבי התוכנה את דרגת הסיווג "סודי".
7. בנסיבות המקרה, הידע היחיד שיכול להיחשב כ"סוד מסחרי" הוא תוכניות הפיתוח של רדגארד שידועות לעובד, אולם מאז עזיבתו את החברה עברו תשעה וחצי חודשים ומכיוון שענף ההי-טק הוא ענף דינמי שבו מוצרים מתעדכנים אחת לשנה וחצי ישנה סבירות נמוכה שתוכניות הפיתוח של רדגארד מלפני תשעה וחצי חודשים יועילו לחברת צ'ק פוינט. רדגארד גם לא הצליחה להוכיח בשלב זה כי בידי העובד מצויים סודות מסחריים הנוגעים לפיתוח מוצר או פרויקט מסוים. מכאן שבהעדרו של סוד מסחרי בידי העובד אין מקום להגביל את עיסוקו בחברת צ'ק פוינט והצו הזמני מתבטל בזה.
8. גם כאשר מוכח שעובד מחזיק בידי "סוד מסחרי" של המעביד – עדיין אין הוא מנוע בהכרח מלעבוד אצל מעסיק מתחרה, אלא אם קיימת הסתברות סבירה שהעובד יעשה שימוש בסוד המסחרי ויפגע באופן ממשי במעסיקו הקודם. שאלה זו נבחנת לאור כוונות העובד וכוונות מעסיקו החדש: האם העובד נטל ללא רשות רשימת לקוחות על גבי דיסק מחשב, האם המעסיק החדש גייס את העובד כדי להתחרות במעבידו הקודם וכיו"ב. במקרה שלפנינו, העובד לא התפטר מחברת רדגארד על מנת לעבור לחברת צ'ק פוינט, אלא משום שהחברה לא הציעה לו תפקיד בכיר, ואילו חברת צ'ק פוינט לא חיפשה במכוון עובד של חברת רדגארד לשעבר. מכאן שלא הוכח שלעובד ולחברת צ'ק פוינט הייתה או קיימת כוונה להשתמש בסוד המסחרי שבידי העובד כנגד חברת רדגארד.

9. הערת העורך: פסק דין זה הוא פסק דין תקדימי ומהפכני כיוון שהוא מנוגד לפסיקת ביהמ"ש העליון בנוגע לכיבוד הגבלת עיסוק בהוראה חוזית, ואף לפסיקה קודמת של ביה"ד הארצי לעבודה עצמו. לאחרונה ביהמ"ש העליון החליט במסגרת הליך ביניים לאכוף הגבלת עיסוק חוזית על עובד לאחר שביהמ"ש המחוזי שחרר אותו מאותה הוראה על פי פסק דין צ'ק פוינט. בחודש מאי 2000 צפוי להתקיים הדיון העיקרי בביהמ"ש העליון, ובו יש להניח שביהמ"ש יתייחס ישירות לפסק דין צ'ק פוינט.

בית הדין הארצי לעבודה

עע 164/99

דן פרומר

המערערים

צ'ק פוינט טכנולוגיות תוכנה בע"מ

-

המשיבה

רדגארד בע"מ

לפני: הנשיא ס' אדלר, השופטת א' ברק, השופט י' פליטמן,
נציגת עובדים ח' בן-דוד, נציג מעבידים א' ברטל

למערערים: עו"ד חנינא ברנדס, עו"ד ירון הורוויץ.
למשיבה: עו"ד יורם אלרואי, עו"ד מירב ירבלוס-גור.

פסק דין

הנשיא ס' אדלר:

ההליך

1. הליך זה עניינו בשלושה אלה: האחד, זכותו של מר דן פרומר (להלן: המערער) לעבוד אצל המערערת (להלן: צ'ק פוינט) וזכותה של המערערת להעסיקו, במסגרת חופש העיסוק המוקנה לצדדים; השני, זכות המשיבה (להלן: רדגארד) למנוע התקשרות זאת, על סמך האמור בחוזה העבודה המגביל עיסוק של עובד החברה אצל מתחרה למשך תקופה בת 22 חודשים וכן על סמך טענה לקיומם של סודות מסחריים. השלישי, השאלה האם עלה בידי המעסיק הקודם, רדגארד, להוכיח, כי בידיעתו של המערער מצויים סודות מסחריים בהם הוא עלול לעשות שימוש במסגרת עבודתו אצל מעסיקו החדש – צ'ק פוינט. בהקשר זה, עלינו לבחון האם הידע שרכש המערער והניסיון שצבר במקצועו כמהנדס תוכנה וכאחראי על הפיתוח ברדגארד נחשבים ל"כישורים" בהם הוא רשאי להשתמש בעבודתו אצל מעסיקו החדש, או שמא ל"סוד מסחרי", המונע ממנו לעבוד אצל המעסיק החדש המתחרה?

בית הדין האזורי בתל-אביב (השופט טננבוים ונציגת הציבור אלטשולר; עב 1630/98-14; 3-3837/98)) קיבל את בקשתה של רדגארד למתן צו מניעה זמני המונע מהמערער ומצ'ק פוינט לבוא במגע עסקי למשך 18 חודשים; זאת במקום התקופה בת 22 החודשים שנקבעה בתניית הגבלת העיסוק בחוזה העבודה שנחתם בין המערער לבין רדגארד. על עצם הגבלת עיסוקו של המערער הוגש הערעור שלפנינו, לאחר נטילת רשות (ברע 36/99), ובקשה לעיכוב ביצוע ההחלטה (בשא 27/99). שתי הבקשות נשמעו במאוחד בדיון שהתקיים ביום 10.5.1999 והצדדים אף הגישו השלמת טיעונים.

כללי

2. ענף ההי-טק נחשב כיום לאחד מברחי-ההתיכון בכלכלה העולמית בכלל ובכלכלה הישראלית בפרט. ההתפתחות בענף ההי-טק הישראלי בשנים האחרונות, היתה מהירה במיוחד. לאור ההתקדמות הטכנולוגית המואצת נוצרו בענף ההי-טק תת ענפים טכנולוגיים חדשים, לרבות שטח אבטחת התקשורת. קיימת חשיבות רבה לשטח זה, לאור התחרות הגוברת בתחום התקשורת בין מחשבים ורשתות מחשבים ולאור הצורך למנוע גישה של גורמים בלתי מורשים למאגרי מידע, המצויים ברשתות מחשבים של גופים ציבוריים ופרטיים, המבקשים להגן על המידע המצוי ברשתות.

אחת השיטות הטכנולוגיות המתקדמות לאבטחת מידע אשר פותחה בענף מכונה VPN (virtual private network) והיא מאפשרת הצפנה של שדרים ברשתות בעלות מספר רב של משתמשים והפתחות לכלל הציבור. בתחום ה-VPN ישנם פיתוחים המבוססים על תוכנה או על חומרה. מוצר ה-VPN המוגמר הנמכר ללקוח משלב בתוכו חומרה ותוכנה כאחד. צ'ק פוינט מפתחת בעיקר, מוצר על בסיס תוכנה לעומת רדגארד המפתחות בעיקר מוצר על בסיס חומרה.

החברות – כללי

3. צ'ק פוינט ורדגארד הן חברות שהחלו לפעול לפני ארבע שנים לערך, והן עוסקות בעיקר, בשטח אבטחת תקשורת נתונים בין מחשבים ורשתות מחשבים המבוססת על VPN. חברת רדגארד מעסיקה כ-60 עובדים. חברת צ'ק פוינט מעסיקה כ-200 עובדים בארץ וכ-300 עובדים בחו"ל (ארה"ב).

תחום עיסוקן של החברות

4. עיסוקה המרכזי של צ'ק פוינט הוא בפיתוח וייצור מוצרי תוכנה ואילו החומרה מיוצרת ומפותחת על-ידי חברות אחרות. מעדותו של סמנכ"ל השיווק של חברת צ'ק פוינט, מר נכט, עולה, כי ניתן להריץ את התוכנה של צ'ק פוינט גם על מחשבים סטנדרטיים.

המוצר העיקרי המיוצר על ידי צ'ק פוינט בתחום אבטחת התקשורת, הנשען על טכנולוגיית ה-VPN, מכונה "1-FIREWALL". מדובר במערכת תוכנה משולבת, אשר מאפשרת למשתמש לחסום את המחשב או את רשת המחשבים שברשותו בפני שדרים או גורמים לא רצויים. לשון אחר, מדובר במעין "מסך" המאפשר מעבר דרכו רק למשתמשים מורשים או לשדרים בעלי אופי מסוים.

במאמר מוסגר יצוין, כי המונח "FIREWALL", הפך למושג כללי, שכוונתו אמצעי ממוחשב להבטחת סודיות כלפי מתקשרים לא מורשים.

רדגארד, עוסקת בפיתוח מוצרי חומרה, דוגמת לוחות אם או מעבדים (CPU), בתחום ה-VPN. המוצרים העיקריים של החברה מכונים CRYPTOWALL, CIPRO. מדובר במערכת משולבת שבה רק החומרה מפותחת על-ידי רדגארד, ואילו התוכנה היא פרי ייצורן של חברות אחרות.

הרקע התעסוקתי של המערער

5. המערער הנו מהנדס תוכנה במקצועו. במסגרת שירותו הצבאי שימש כמתכנת מערכות בחיל האוויר. עם תום שירותו עבד במספר חברות שהאחרונה מביניהן, בטרם התקשר עם רדגארד, הייתה חברת דיגיטל, שם רכש ניסיון בתחום פיתוח אבטחת נתונים.

הצטרפותו של המערער לשורותיה של רדגארד התרחשה זמן לא רב לאחר הקמתה. למעשה, היה המערער אחד מארבעת עובדיה הראשונים. תפקידו הראשון בחברה היה מהנדס פיתוח בכיר. בהמשך קודם והפך למנהל הפיתוח של החברה - בתפקיד זה כיהן עד לעזיבתו את החברה. במסגרת תפקידו כמנהל פיתוח, השתתף המערער בישיבות ההנהלה של החברה ונחשף למגוון רחב של מידע אודותיה. יחד עם זאת, המערער לא עסק בשיווק מוצרי החברה.

ביום 4.8.1998 הודיע המערער על התפטרותו מחברת רדגארד. המערער הפסיק בפועל את עבודתו ברדגארד בראשית חודש אוגוסט 1998. יחסי העבודה בין הצדדים הסתיימו ביום 31.10.1998. התפטרותו של המערער באה בעקבות החלטתו של מנכ"ל רדגארד, אלי הרשקוביץ, להעבירו מתפקידו כמנהל פיתוח בחברה לתפקיד אחר. בין הצדדים ניטשה מחלוקת בשאלה האם התכוון

מר הרשקוביץ להעביר את המערער לתפקיד זוטרי או שמא לתפקיד אחר. כמו כן ברי, כי המערער לא עזב את רדגארד, משום שהוצעה לו עבודה בחברה אחרת או אפילו על שום שביקש לחפש עבודה אחרת. המערער החל לעבוד בצ'ק פוינט ביום 15.11.1998.

כיום, המערער הנו מומחה בתחום ה-VPN. מומחיותו כוללת מומחיות בפיתוח תוכנה וכן בשילוב שבין תוכנה לבין חומרה. כמו-כן, צבר המערער ניסיון בניהול צוותי פיתוח בתחום ההי-טק.

במהלך התקופה שבין התפטרותו בחודש אוגוסט 1998 ועד לסיום יחסי עובד מעביד בין הצדדים, עסק המערער בחיפוש אחר עבודה אחרת. בחיפושיו אחר עבודה, נעזר המערער בשרותיה של חברת כוח אדם, המתמחה בתחום ההי-טק. חברת כוח האדם הציעה לו מספר משרות וביניהן את המשרה בחברת צ'ק פוינט. יצוין, כי המערער קיבל הצעת עבודה מחברה נוספת - הצעה שבחר לא לממש. המערער החליט להתקשר עם חברת צ'ק פוינט בתפקיד של מנהל פיתוח בכיר המתאם בין קבוצות הפיתוח. המערער עבד בחברת צ'ק פוינט כחודשיים בלבד, עד שנחתם הצו על ידי בית הדין האזורי, אשר מגביל את עיסוקו.

סעיף הגבלת העיסוק

6. ביום 23.5.1994 חתם המערער על חוזה עבודה (להלן: חוזה העבודה) עם רדגארד, שהצריך בו לעניינו הוא כדלקמן:

14. "העובד ישמור על סודות החברה ועל כל מידע מסחרי ו/או מקצועי ו/או טכני אשר יגיע אליו במהלך עבודתו בחברה, ולא ימסור פרטים כלשהם על עבודתו בחברה, ו/או עבודות החברה, תוכניותיה, ציודה ועסקיה לעובדים אשר אינם קשורים באופן ישיר בביצוע אותה עבודה ו/או לכל גוף ואדם אחרים, אלא אם כן קיבל אישור לכך מהממונים עליו.

15. התחייבותו של העובד בפרק זה תעמוד בעינה גם לאחר שהפסיק העובד את עבודתו בחברה.

16. מבלי לגרוע מכל האמור לעיל, ומתוך הכרה באינטרס הלגיטימי של החברה להגן ולשמור על המידע האמור ומתוך ידיעת הנזקים הכבדים האמורים להיגרם לה –

אני מתחייב כי לא אעסוק ולא אעבוד בין כשכיר, בין כעצמאי בין כקבלן, במישרין או בעקיפין, בכל עיסוק שיש בו משום עשיית שימוש בדרך כלשהי, במידע שרכשתי או שהגיע לידיעתי בתקופת עבודתי בחברה והקשור בחברה, בפעולותיה או בתוכניותיה לשם תחרות ישירה או עקיפה בחברה, וזאת במשך כל תקופת עבודתי עם החברה והן לאחר מכן, כן לא אעסוק ולא אעבוד, במישרין או בעקיפין, בכל עסק המתחרה בעסקי החברה או איזה מהם, לתקופות כדלקמן:

א....

ג. אם תקופת עבודתי בחברה תעלה על שנים עשר חודש אך לא תעלה על חמש שנים תחול הגבלה זו משך כל תקופת עבודתי בחברה ולמשך 22 חודשים נוספים מתאריך הפסקת עבודתי בחברה".

ברי, כי הוראות החוזה הנ"ל מגבילות את עיסוקו של המערער. אל תוכנן ותוקפן נתייחס בהמשך.

התחרות בין חברת רדגארד לחברת צ'ק פוינט

7. כאמור, המערער נטל על עצמו בחוזה העבודה שנחתם בינו לבין רדגארד להגביל את עיסוקו "בכל עסק המתחרה בעסקי החברה [רדגארד – ס.א.]. לטענת רדגארד, תניה זו חלה על עבודתו של המערער אצל צ'ק פוינט, היות ושתי החברות מתחרות בניהן, תחרות ישירה, בתחום אבטחת

תקשורת נתונים, המבוססת על VPN. יתרה מכך, לשיטתה של רדגארד, קיים חשש שהמערער ישתמש, במהלך עבודת הפיתוח שיבצע בצ'ק פוינט, במידע ובסודות שהגיעו לידיעתו במהלך עבודתו אצלה.

מאידך, צ'ק פוינט טוענת, כי אין תחרות בין החברות, שכן חברת רדגארד עוסקת בפיתוח חומרה בעוד שהיא עוסקת בפיתוח תוכנה.

מה הן העובדות בשטח לגבי התחרות בין שתי החברות?

ממסכת הראיות עולה, כי שתי החברות מתחרות זו בזו בתחום של אבטחת מידע ברשתות מחשבים; שתיהן מתבססות בפיתוח מוצריהן על שיטת ה-VPN ושניהן מוכרות מוצר מוגמר המשלב בין תוכנה לבין חומרה והמיועד לבצע משימה זוהי. ההבדל בין החברות מסתכם בעובדה, כי חברת רדגארד מציעה מוצר המבוסס על חומרה פרי פיתוחה, הנמכר יחד עם תוכנה שעיקרה נרכש על ידי רדגארד מחברות אחרות; בעוד חברת צ'ק פוינט מציעה תוכנה פרי פיתוחה, הניתנת להפעלה על מחשבים שונים, שהלקוח רוכש באמצעות צ'ק פוינט או ישירות מיצרן החומרה. יתר על-כן, רדגארד מוכרת ללקוח בעיקר את המוצר המוגמר ומשתמשת בתוכנה שניתן להפעילה על גבי חומרה של רדגארד בלבד.

המסקנה העולה מן הדברים היא, כי קיימת תחרות בין החברות באשר למתן פתרון כולל ללקוח בתחום אבטחת מידע המבוסס על VPN.

סעיף 16 לחוזה העבודה נוקט בלשון "תחרות ישירה או עקיפה" ומכאן שלכאורה, די בכך שהחברות מתחרות זו בזו על מכירת המוצר המוגמר למשתמש, כדי שתניית הגבלת חופש העיסוק תחול על עבודתו של המערער בחברת צ'ק פוינט (ראה: דב"ע נד/ 3-110 שירות מחלקה ראשונה בע"מ – מתי קוסקאס ואח', פד"ע כ"ו 451).

ההליך בבית הדין האזורי

8. משנודע לרדגארד כי המערער החל לעבוד בחברת צ'ק פוינט, פנתה, ביום 25.11.1998, לבית הדין האזורי בבקשה למנוע את העסקתו בצ'ק פוינט. לאחר דיון בבקשה החליט בית הדין קמא, ביום 11.1.1999, ליתן צו זמני המונע מהמערער מלעבוד בחברת צ'ק פוינט לתקופה בת 18 חודשים, שתחילתה ביום 1.8.1998. הטעמים העיקריים להחלטתו היו, כדלקמן:

(א) הן מוצריה של חברת רדגארד והן מוצריה של צ'ק פוינט אמורים לספק פתרון לאבטחת תקשורת נתונים בין מחשבים ורשתות מחשבים. מכאן שמדובר במוצרים מתחרים/חברות מתחרות.

(ב) סעיף 16 לחוזה העבודה בין המערער לבין רדגארד, מגביל את המערער מלעבוד בחברה המתחרה בה וכן לעשות שימוש במידע שהגיע לידיעתו במהלך עבודתו ברדגארד. אין לייחס חשיבות לסימונים שעשה המערער בכתב יד בצדו של סעיף 16 לחוזה העבודה. תוקפו של הסעיף כתוקף יתר סעיפי ההסכם.

(ג) בהתייחסו לסבירותה של תניית הגבלת חופש העיסוק של המערער, התחשב בית הדין קמא בהיקף ההגבלה שנטל על עצמו המערער, בסבירות זמן ההגבלה, בתחומה הגיאוגרפי ובמאזן הנוחות. לאחר ששקל את הדברים ואיזן בין האינטרסים של כל הצדדים להליך והאינטרס הציבורי, העמיד בית הדין קמא את צו המניעה על תקופה בת 18 חודשים.

לשיטתו של בית הדין קמא:

"גם אם יגרם למשיב [המערער] בהליך שלפנינו - ס.א. נזק באי קידומו כפי שציפה בתפקידי הניהול שיועדו לו במשיבה [צ'ק פוינט - ס.א.], אין בנזק זה פגיעה כה חמורה באפשרות העסקתו וקידומו המקצועי, אשר יכול לעמוד מול התחייבות מפורשת שלו ומול אינטרס לגיטימי של המבקשת [רדגארד - ס.א.]."

(ד) בשוקלו את הנושא קבע בית הדין קמא, כי אי-מתן צו מניעה זמני עשוי לגרום לרדגארד נזק רב מהנזק שיגרם למערער ולצ'ק פוינט גם יחד.

(ה) בנוסף, דחה בית הדין קמא את שתי הטענות המקדמיות שהעלה בא כוח צ'ק פוינט, לעניין חוסר ניקיון כפיים מצד רדגארד והשיהוי בהגשת הבקשה.

טענות הצדדים

9. באי כוח הצדדים מלאו טענות כרימון. עיקר טענתה של רדגארד הוא, כי היה על המערער לכבד את ההתחייבויות שנטל על עצמו בחוזה העבודה, שלא לעבוד בחברה מתחרה וכן לשמור על הסודות המסחריים המצויים בידו, ובניהם:

18.1" תהליכי הפיתוח, מוצרים הנמצאים בתכנון ופיתוח לעתיד, בעיות במוצרים קיימים ודרכי התמודדות עמן.

18.2 תכניות ושרטוטים של מוצרים ומערכות מתוכננות.

18.3 נקודות התורפה של רדגארד בתחרות עם מוצרים אחרים בשוק ובכלל זה בכל הקשור לשיווקם ופרסומם של מוצרי רדגארד והחדרת מוצרים חדשים לשוק.

18.4 אופן הפעולה של רדגארד, בתחומי השיווק והתחזוקה, הן בעצמה והן באמצעות חברות שלובות עמה".

עיקר טענתה של צ'ק פוינט והמערער הוא, כי לא מתקיימת תחרות בין החברות וכי אין מקום לאכוף את סעיף הגבלת העיסוק. כמו כן נטען, כי אין בידי המערער סודות מסחריים השייכים לרדגארד.

השאלות העיקריות השנויות במחלוקת

10. הסוגיות העיקריות העולות מטענות באי כוח הצדדים, הן כדלקמן:

(א) מה תוקפן ומשמעותן של תניות הגבלת חופש העיסוק בחוזה העבודה שנחתם בין רדגארד לבין המערער? לשון אחר, מה המשקל שיש ליתן להתחייבויות שנטל על עצמו המערער בחוזה העבודה? האם מרכיב כלשהו בהתקשרות בין המערער לבין צ'ק פוינט מצדיק את הגבלת עיסוקו של המערער?

(ב) האם קיימת הסתברות סבירה שבמהלך עבודתו של המערער בחברת צ'ק פוינט ישתמש בסודותיה המסחריים של רדגארד - במידה וסודות כאלה אכן מצויים בידו - תוך פגיעה בה?

(ג) כיצד ראוי לאזן בין החירויות, הזכויות והאינטרסים של הצדדים, המוגנים על פי חוק?

העקרונות המנחים שהותוו בהלכה הפסוקה

11. במקרה שלפנינו קיימת התנגשות בין מספר עקרונות יסוד: חופש העיסוק של המערער והאפשרות של המעסיק החדש (צ'ק פוינט) להעסיקו; חופש ההתקשרות של צדדים לכרות חוזה עבודה; זכות הקניין של המעסיק הקודם (רדגארד) בסודותיו המסחריים; חופש ההתקשרות של רדגארד ושל המערער והאפשרות להסכים על הגבלת חופש העיסוק של המערער; עניין הציבור בתחרות חופשית, בניידות עובדים ובמעבר מהיר וחופשי של מידע במשק.

על מנת להכריע בשאלות העולות במקרה דנן, על בית דין זה לערוך איזון שיפוטי בין עקרונות היסוד השונים, לדרג את חשיבותם וליישם את המדיניות הנאותה בהתאם לנסיבות המקרה. בהקשר זה, יפים הדברים שנאמרו על ידי הנשיא ברק בבג"צ 1683/93 יבין פלסט בע"מ ואח' נ' בית הדין הארצי ואח', פ"ד מז(4) 702, 708, כדלהלן:

"... 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....

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

גישה זו אומצה גם על ידי בתי הדין לעבודה בגרמניה ותוארה בספרו של הנשיא א' ברק פרשנות במשפט: פרשנות חוקתית (1994, כרך ג') 674, כדלקמן:

"... נערך הסכם בין נהג מונית לבין מעבידו, לפיו העובד לא ינהג עבור מעביד אחר במשך שלושה חודשים מאז סיום חוזה העבודה, ואם יפר הוראה זו, יהא עליו לשלם קנס בסך מאה מרק. הוחלט שהוראה זו בטלה [ראה: (1966) VI JURISTISCHE SCHULUHG; BAG 22.11.65]. בית הדין לעבודה קבע, כי תוקפה של ההוראה נקבע על-פי עקרון תקנת הציבור. במסגרת זו יש לשקול את כל הנתונים הרלבנטיים, ובמסגרתם יש ליתן – בעקבות חוק היסוד – משקל כבד יותר משניתן בעבר לחופש האישיות וחופש העיסוק. ההוראה אינה מקדמת כל אינטרס ראוי להגנה של המעביד, ועל כן בטלה".

נוסיף, כי גם בתי משפט במדינות אחרות נוהגים לאזן בין עקרונות היסוד השונים. לגבי בתי המשפט בקנדה נאמר:

"... the courts must strike a balance between the employee's interest in being allowed to ... exploit the knowledge, expertise and skills – his or her intellectual capital, so to speak – that he or she has acquired from the job; the employer's interest in exploiting its investment in the business; and the public interest in facilitating labour mobility and free competition in products and services". (G. England et al, Employment Law in Canada (3rd ed) Toronto, Butterworths, 1998, p11.72, section 11.138).

12. במסגרת האיזון השיפוטי, על בתי הדין ליישם את מבחן הסבירות והמידתיות, היינו - עליהם לבחון האם ההגבלה על חופש העיסוק עומדת במבחן הסבירות בנסיבות המקרה. בהקשר זה, יש ליתן את הדעת לסבירות תקופת ההגבלה, לרבות הצורך לשמור על הסודות המסחריים השייכים למעסיק הקודם, להיקפה ולתחומה הגיאוגרפי (לדוגמא ראה: דב"ע נג' 3-117 רפי בן ברוך – בקרה מיתקני פיקוד פניאומטיים לאוטומציה (לא פורסם); דב"ע נד' 3-95 איזוטופ בקרת איכות בע"מ – סופיה ניטוב (לא פורסם); דב"ע נד' 3-110 שירות מחלקה ראשונה בע"מ – מתי קוסקאס ואח', פד"ע כו 451; דב"ע נד' 3-216, 3-248, 18-4 מודקון בע"מ - בש ואח' (טרם פורסם); דב"ע נד' 3-164 יצחק עופרי ואח' – אלקטרוניקס ליין (א.ל) בע"מ (לא פורסם)). כמו כן יש לבחון את מידת הפגיעה בעובד וכן את מידת הפגיעה במעסיק הקודם. ביחס לשיקולים המנחים ביישום מבחן הסבירות נפסק, כדלקמן:

"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, ותוס 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' 3-17 טוני טועמה – טכנו גומי ליסיצקי בע"מ ואח', פד"ע כ"ה 227, 242; עתירה לבג"צ נדחתה: בג"צ 1683/93 יבין פלסט בע"מ ואח' נ' בית הדין הארצי ואח', פ"ד מז(4) 702).

וכך סיכמו המלומדים פינקין ואחרים את הכלל הנוהג ברוב מדינות ארה"ב:

On the one hand, an employee cannot be prohibited from selling his knowledge and "skills – including general knowledge learned and skills perfected in prior employment. There is a recognized societal interest in allowing individual freedom to practice a trade or profession and to increase the utilization of knowledge and skill... On the other hand ... the employer's interest in trade secrets – unique information that gives the prior employer a competitive advantage – is also deemed worthy of protection....

The prevailing view in most jurisdictions is that covenants not to compete are enforceable only if reasonable – and reasonableness turns upon an assessment of whether it is greater in duration, scope of employment, and geographic area than is necessary to protect the employer's legitimate interests; imposes an undue hardship on the former employee's ability to earn a living or practice a profession; and the extent to which the public interest is affected....

In some jurisdictions, a finding of unreasonableness makes the covenant totally unenforceable, on the theory that a judicial narrowing of the covenant will only encourage employers to write broader covenants hoping to trench closer to (or transgress) the line of reasonableness. Others allow the courts to 'blue pencil' the covenant, narrowing the duration, geographic scope, and nature of the work, in an effort to achieve a fair balance of competing interests". (LEGAL PROTECTION FOR Finkin, A. Goldman, C. Summers, West .THE INDIVIDUAL EMPLOYEE, M Publishing, 1989 ed, pp. 186-187).

גם בתי המשפט באנגליה ובקנדה אימצו כלל זה. לגבי אנגליה נאמר:

The courts are prepared to enforce such covenants only if the employer can show:"

- i) that there is a clear proprietary interest requiring protection, ie. there are genuine) 'trade secrets' or confidential information involved; and
- ii) that restraint is reasonably necessary to protect such trade secrets, ie that there is a real possibility that the information will be improperly used or if used would have a damaging effect; and
- iii) that the restraints are reasonable in scope, ie no greater than is necessary to protect) the proprietary interest taking into account the nature of the activities which are being restrained, the position of the employee, the period of time for which the employee is restricted and the geographic scope of the restriction". [S. Anderman, Labour Law: management decisions and worker's rights, Butterworths, 1998, pp. 68-69]

וכך סוכם הדין בקנדה :

Once employees have left their employment, the courts accord paramount “ [importance] to the employee’s interest in self-betterment and to the public’s interest in labour mobility and free competition for goods and services, by allowing the employee to compete with his or her former employer’s business, including canvassing the former employer’s customers. The only exceptions are:

if there is a valid express restrictive covenant in the employment contract limiting post-employment competition; [and]

if the employee owes a ‘fiduciary’ duty to the former employer; and

if the employee misappropriates the former employer’s trade secrets and confidential information”. (G. England et al, Employment Law in Canada, (3rd ed), Toronto, Butterworths, 1998).

יש לציין, כי מבחן הסבירות הנו מבחן רחב, הכולל הגנה על אינטרסים רבים ושונים של המעסיק. אולם, האינטרס המוגן, בדרך כלל, הוא הסודות המסחריים השייכים לו.

13. נוסף, כי תובענות בעניין הגבלת חופש העיסוק וסודות מסחריים נוגעות לתחומים שונים במשפט. חופש העיסוק וזכות הקניין הן זכויות חוקתיות. הגבלת חופש העיסוק נובעת, בין היתר, מההתחייבויות החוזיות שנוטל על עצמו העובד. נושא ה"סוד המסחרי" נוגע לדיני הנזיקין וגם לתחום ה"קניין רוחני" - INTELLECTUAL PROPERTY.

יש לקבוע כללים פרטניים באשר לתביעות מעסיק קודם של עובד כנגדו וכנגד מעסיקו החדש של העובד, שעניינן הגבלת העסקת העובד אצל המעסיק החדש במטרה למנוע מסירת סודות מסחריים. ההכרעה תהווה מכלול אחד השוקל את כל תחומי המשפט ומאזן את כלל האינטרסים הנוגעים בדבר.

מדוע אין להגביל את חופש העיסוק של העובד

14. במקרה דנן, המערער התחייב בחוזה העבודה האישי שחתם עם רדגארד, שלא להתחרות בה במשך תקופה בת 22 חודשים. כאמור, התחייבות זו מבטאת את חופש ההתקשרות של הצדדים וכן את רצונה של חברת רדגארד להגן על הקניין הרוחני שלה ובעיקר על הסודות המסחריים שברשותה. יחד עם זאת, הגבלת עיסוקו של אדם נוגדת את טובת הציבור וכן את המדיניות הדוגלת במשק תחרותי וחופשי. בעניין זה נאמר בפסק דין אנגלי:

“... an employer has no legitimate interest in preventing an employee, after leaving his service, from entering the service of a competitor merely on the ground that the new employer is a competitor.” [Kores Manufacturing Co. Ltd v. Kolok Manufacturing Co Ltd Ch 108, 125). (1959) Ltd

לתניית הגבלת עיסוק בחוזה עבודה אישי אין ליתן, לכשעצמה, משקל רב. יש לייחס לתניה נפקות רק אם היא סבירה ומגנה בפועל על האינטרסים של שני הצדדים, לרבות המעסיק הקודם ובעיקר על סודותיו המסחריים. בהעדר קיומן של נסיבות כפי שיפורטו להלן, ובעיקר בהעדר "סודות מסחריים", גובר עקרון חופש העיסוק על עקרון חופש ההתקשרות. הטעמים למדיניות זו, הם כדלקמן:

הטעם הראשון: חוק יסוד: חופש העיסוק מעניק לעובד זכות לעבוד בכל עיסוק, מקצוע או משלח יד. חופש העיסוק הוא, אפוא, עקרון חוקתי (ראה: "אליאסוף" חוק יסוד: חופש העיסוק" משפט וממשל ב' (התשנ"ד – התשנ"ה) 173; מ' גולדברג חופש העיסוק והגבלתו (הוצאת סדן, 1999) 21; תבי"ע (יס) נד/ 3-309 קריירה בע"מ – שלי בנאי (לא פורסם) - ערעור שהוגש לבית דין זה התקבל ברוב דעות: דב"ע נד/ 3-197 קריירה בע"מ - שלי בנאי (לא פורסם)).

יש חשיבות להון האנושי של העובד. הדבר עולה בבירור במקרה שלפנינו, שכן כישוריו של המערער במקצוע ובתחום מומחיותו הם רכוש והבסיס להשתכרותו. כישוריו של העובד הם קניינו ומוגנים על פי חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו.

הטעם השני: את משפט העבודה מנחה עקרון יסוד, המבוסס על חזקת חוסר השוויון הבסיסי שבין כוחו של העובד לכוחו של המעסיק. לפיו, אין ליתן תוקף לתניות מסוימות בחוזה עבודה אישי, שיש להניח שעובד סביר לא היה מסכים להם מרצונו החופשי. הדבר דומה להחתמת עובד עם קבלתו לעבודה על כתב ויתור, בו הוא מוותר על זכויות המוקנות לו מכוח חוקי העבודה. יודגש, כי ככלל, עובד חותם על תניית הגבלת עיסוק מחוסר ברירה; העובד רוצה להתקבל למקום העבודה, אולם סביר להניח כי אם יסרב לחתום לא יועסק.

הידע והניסיון שצובר עובד במהלך עבודתו אצל מעסיקו הקודם, לרבות שימוש בתוכנות, שיטות עבודה, נוסחאות, ציוד וכדומה, הופכים לימים, לחלק מכישוריו. כישוריו של אדם הנם קניינו וככלל אין להגביל אותו מלעשות בהם שימוש כרצונו. עובד סביר לא יוותר על זכותו להשתמש בכישוריו ובניסיון אותם רכש במהלך עבודתו, אצל מעסיק פלוני.

הטעם השלישי: מקום עבודתו של אדם, בו הוא מבלה לכל הפחות, שליש מיומו, אינו אמצעי השתכרות בלבד, כי אם מקום ממנו הוא מבקש להפיק סיפוק והגשמה עצמית. הגבלה על ניידות העובד תפגע בזכותו להגשים את עצמו.

ככלל, עובד עובר ממקום עבודה אחד למשנהו במטרה להתקדם ולשפר את תנאי עבודתו. האדם חופשי לעבוד במקום בו יחליט ואם לדעתו המעבר למקום עבודה חדש מיטיב עמו, זכותו לעשות כן. במקרה דנן, אין ספק, כי המערער יוכל להשיג לעצמו תנאי עבודה טובים יותר אם תהייה לו האפשרות לעשות שימוש במומחיות שרכש בתחום ה-VPN, מאשר אם יועסק בפיתוח תחום אחר של תוכנה. בנוסף, עובד רשאי לעזוב את מעסיקו ובסייגים שונים לפתוח עסק בבעלותו.

הטעם הרביעי: המשק המודרני מבוסס על קיומה של תחרות חופשית בשוק פתוח וכלכלה חופשית, בין היתר, באשר להון, ובפרט להון אנושי. מכאן, כי הגבלה על זכותו של עובד לעבור ממקום עבודה אחד למשנהו פוגעת גם בתחרות החופשית. תחרות חופשית מקדמת את המשק ומביאה, בין היתר, להורדת מחירים לצרכן. משק תחרותי מעודד הקמת חברות חדשות, ובכללן חברות המוקמות על ידי עובדים המתחרים עם מעסיקיהם הקודמים. העובדים מציעים את כישוריהם למעבידים שונים ומתחרים בניהם על מקומות העבודה. המעבידים מצדם, מציעים תנאי עבודה משופרים במטרה למשוך כוח עבודה מיומן.

הטעם החמישי: החברה מעוניינת במעבר מהיר וחופשי של מידע במשק. לדבר זה חשיבות הן מבחינה כלכלית והן מבחינה חברתית (ראה מאמרו של אחד החוקרים החשובים בתחום זה בארה"ב:

A. Hyde, "The Wealth of Shared Information: Silicon Valley's High Velocity Labor Market, Endogenous Economic Growth, and the Law of Trade Secrets", 1998. <http://andromeda.rutgers.edu/~hyde/WEALTH.htm>.

R. Gibson, "The Legal Infrastructure of High Technology Industrial Districts: Silicon Valley, Route 128, and Covenants Not to Compete", 1998, Social Science Research Network Electronic Library, http://papers.ssrn.com/paper.taf/abstract_id=124508.

באילו נסיבות יש להגביל את חופש העיסוק של עובד

15. באילו מקרים ניתן לאכוף את תניית הגבלת העיסוק בחוזה עבודה? כאמור לעיל, חופש עיסוק ותחרות חופשית אינם עקרונות מוחלטים. כנגדם עומדים אינטרסים של כלל החברה ושל המעסיק הקודם הראויים אף הם להגנה. על החברה להגן על קניינו הרוחני של המעסיק, בפרט מפני עובד שיעשה בו שימוש שלא כדין. כמובן, שעיקר ההגנה נעשה באמצעות רישום פטנטים או זכויות יוצרים. אולם, מערכת המשפט מגנה על קניינו של המעסיק גם בעת דיון בתובענות, שמטרתן להגביל עובד שעבד אצל מעסיק מלמסור סודות מסחריים השייכים לו. בטרם יגביל בית הדין את עיסוקו של העובד, עליו לבחון את הנסיבות שלהלן:

א) סוד מסחרי: יש להגביל את חופש העיסוק של עובד כדי למנוע ממנו מלהשתמש, שלא כדין, ב"סוד מסחרי" השייך למעסיקו הקודם. "סודות מסחריים" מוגנים מכוח החוקים העוסקים בקניין רוחני ובעתיד אף מכוח חוק עוולות מסחריות, התשנ"ט - 1999, ס"ח 1709 (להלן: חוק עוולות מסחריות) (החוק ייכנס לתוקף ביום 29.10.1999). מכיוון שהנושא מוסדר בחקיקה, אין צורך בתניית הגבלת עיסוק על מנת לאכוף את זכויות המעסיק הקודם. בנושא זה נרחיב בהמשך.

ב) הכשרה מיוחדת: במקרה בו המעסיק השקיע משאבים מיוחדים ויקרים בהכשרת העובד ובעקבות זאת התחייב העובד לעבוד אצלו למשך תקופה מסוימת, ניתן להצדיק את הגבלת העיסוק של העובד למשך תקופה מסוימת; זאת, כתמורה עבור ההשקעה של המעסיק בהכשרתו. ברי, שאם העובד רכש את ההכשרה במהלך עבודתו הרגילה או על חשבונו ובזמנו הפנוי, אין המעסיק הקודם רשאי להגבילו בשימוש שיעשה בה.

ג) תמורה מיוחדת עבור הגבלת העיסוק: יש לבחון האם העובד קיבל תמורה מיוחדת עבור התחייבות מצדו שלא להתחרות בעתיד במעסיק הנוכחי, עם תום יחסי עובד-מעסיק.

ד) חובת תום הלב וחובת האמון: יש ליתן משקל לתום לבם של העובד ו/או המעסיק החדש. בין עובד לבין מעביד קיימים יחסי אמון. חובת האמון שחב עובד כלפי מעבידו מטילה עליו נורמות התנהגות חמורות יותר בהשוואה לחובת הקיום בתום לב. דוגמה להפרת חובת האמון היא התקשרות עובד בזמן עבודתו עם אנשים אחרים כדי להעתיק את תהליך הייצור של מעסיקו (ע"א 2600/90 עלית חברה ישראלית לתעשיית שוקולד וסוכריות בע"מ ואח' נ' יעקב סרנגה ואח', פ"ד מט(5) 796).

בהקשר זה נציין, כי חובות האמון המוטלות על בעלי תפקידים בכירים רחבות יותר בהשוואה לעובדים זוטרים יותר. מחובת האמון המוטלת על עובד נגזרות חובות רבות, שרובן מתייחסות לפרק הזמן בו מתקיימים יחסי עובד-מעסיק. עם זאת, חובת האמון מתקיימת גם בתום יחסי העבודה, ובדרך כלל קשורה לנושא התחרות של העובד עם מעסיקו הקודם (ראה: ע"א 1142/92 ורגוס בע"מ ואח' נ' כרמקס בע"מ ואח', פ"ד נא (3) 421).

16. באשר לשלושת הנסיבות האחרונות, כאשר הן אינן מוגנות בחוק כלשהו, בית הדין יגביל את חופש העיסוק של עובד, רק אם קיימת תניית הגבלת עיסוק בחוזה העבודה שנחתם בין העובד לבין מעסיקו הקודם. יש לציין, כי החובה לנהוג בתום לב וחובות האמון חלות על העובד אף ללא תניה חוזית מפורשת.

17. ארבעת הנסיבות הנ"ל אינן מהוות רשימה סגורה ועל בית הדין לשקול כל מקרה לגופו, על פי מכלול נסיבותיו; כאשר הכלל המנחה הוא, שאין ליתן תוקף לתניית הגבלת עיסוק בחוזה עבודה אלא אם כן מתקיימת אחת מהנסיבות כמפורט לעיל. יצוין, כי אין בקיומה של אחת הנסיבות הנ"ל כדי לחייב את בית הדין ליתן תוקף לתניות הגבלת עיסוק וההכרעה תעשה על פי מכלול העקרונות והאינטרסים הנוגעים לעניין ועל פי מכלול הנסיבות הפרטניות של המקרה.

הגנה על סודות מסחריים וקניין רוחני

18. החובה המוטלת על עובד לשמור על סודותיו המסחריים של מעסיקו נובעת מהוראות החוק, מיחסי הנאמנות השוררים בין השניים ומתניית הגבלת עיסוק בחוזה העבודה האישי. סודות מסחריים שייכים למעביד ואין העובד רשאי להעבירם למעביד אחר. בע"א 2600/90 עלית חברה ישראלית לתעשית שוקולד וסוכריות בע"מ ואח' נ' סרגנה ואח', פ"ד מט (5) 796, 807-808 נאמר כדלקמן:

"משנקבע כי מידע מסוים הוא בגדר סוד מסחרי, זוכה בעליו, מכוח הדין, להגנה, באמצעים שונים ומגוונים... בד בבד עם ההכרה בזכות להגנה על סודות מסחריים נוצרו מחסומים ובלמים ונקבעו שיקולים רלוונטיים בשם תחימת גבולות ההגנה המוענקת, כגון: משך תקופתו של איסור השימוש בסוד המסחרי עד למועד שבו האינפורמציה הייתה ממילא מגיעה לציבור או הגבלת זמן אחרת כלשהי; מידת התרומה של האינפורמציה להשגת המוצר המתחרה; השקעת הזמן והמאמץ של המתחרה עצמו בייצור המוצר המתחרה; הצורך לאפשר לעובד לעשות שימוש בידע המקצועי שרכש אצל מעבידו; הצורך לאפשר ניידות של העובד ממקום עבודה אחד לאחר וכיוצא באלה... נקבע כי הסודיות היא יחסית ואינה נתפסת כמוחלטת, היא משתנה בהתאם לנסיבות וכך גם ההגנה עליה... את הסעד יש להתאים לסוג הסוד ולטיבו, לסוג ההפרה, לטיב הפגיעה ולהיקפם. ככל שהפגיעה קטנה יותר והסוד מצומצם יותר ונגיש יותר לציבור, כך יצומצם גם הסעד. אם קיבל על עצמו אדם התחייבות שעניינה שמירה על סוד מסחרי של אחר והתחייבות רחבה מדי, אין מניעה לצמצמה ולהתאימה ליחסיות הסוד שבאינפורמציה..."

יצוין, כי בענף ההי-טק קניינה הרוחני של חברה (INTELLECTUAL PROPERTY) הוא אחד מנכסיה החשובים ביותר וחברות ההי-טק משקיעות בו ממון רב. ההגנה על הקניין הרוחני מתבצעת באמצעות רישום פטנטים, זכויות יוצרים וכו'.

19. חוק עוולות מסחריות אוסר על גזל סוד מסחרי, כדלקמן:

"6. (א) לא יגזול אדם סוד מסחרי של אחר.

(ב) גזל סוד מסחרי הוא אחד מאלה:

- (1) נטילת סוד מסחרי ללא הסכמת בעליו באמצעים פסולים, או שימוש בסוד על ידי הנוטל; לעניין זה אין נפקא מינה אם הסוד ניטל מבעליו או מאדם אחר אשר הסוד המסחרי נמצא בידעתו;
- (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.
- (ג) גילוי סוד מסחרי באמצעות הנדסה חוזרת, לא ייחשב, כשלעצמו, אמצעי פסול כאמור בסעיף קטן (ב)(1); לעניין סעיף קטן זה, 'הנדסה חוזרת' – פירוק או ניתוח של מוצר או של תהליך במטרה לפענח סוד מסחרי, בהילוך חוזר".

נוסיף, כי חוק עוולות מסחריות נוגע, לכאורה, לדיני הנזיקין, משום עיסוקו בעוולות. על כן, מתעוררת השאלה בדבר תחולתו על מקרים של הגבלת העיסוק במישור החוזי והחוקתי. יש ליתן משקל לאמור בחוק, תוך איזון מכלול העקרונות והאינטרסים הנוגעים לחופש העיסוק והגבלת העיסוק.

20. 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, על המעסיק הקודם להוכיח, כי השימוש שיעשה ב"סוד המסחרי" שלו יפגע בעסק שבבעלותו.

21. בא כוחה של צ'ק פוינט הצביע על הוראות החוק במדינת קליפורניה. שם ובמדינות אחרות בארה"ב הסיבה היחידה להצדקת אכיפת תניות הגבלת העיסוק היא, הצורך לשמור על סודות מסחריים של המעסיק. כלומר, עובד רשאי להתחרות במעסיקו הקודם, ובלבד שאינו עושה שימוש בסוד מסחרי או במידע סודי שהם קניינו. לתניית הגבלת העיסוק יינתן תוקף, רק במקרים בהם העובד עושה שימוש במידע סודי (CONFIDENTIAL INFORMATION) או במקרים שפנה ללקוחות של מעסיקו הקודם, שכן רשימת לקוחות וספקים הוכרה כ"סוד מסחרי". החוק במדינת קליפורניה קובע, כדלקמן:

“Business and Professions Code, Section 16600-16607”.

“16600. Except as provided in this chapter, every contract by which anyone is restrained from engaging in a lawful profession, trade, or business of any kind is to that extent void”.

הפסיקה במדינת קליפורניה ביארה את הוראות החוק הנ"ל, כדלהלן:

“... this provision [is an] expression of public policy to ensure that every citizen shall ... retain the right to pursue any lawful employment and enterprise of their choice. Section 16600 has specifically been held to invalidate employment contracts which prohibit an employee from working for a competitor when the employment has terminated, unless necessary to protect the employer's trade secrets... ‘the interests of the employee in his mobility and betterment are deemed paramount to the competitive business interests of the employers, where neither the employee nor his new employer has committed any illegal act accompanying the employment change...’ (Application Group Inc v. Hunter Group, 61 Cal App 4th 881, 72 Cal Rptr 2nd 73, citing Diodes Inc v. Franzen, (1968) Cal App. 2nd 244 [67 Cal Rptr 19]). 260

אולם, מה שנעלם, ככל הנראה, מעיני בא כוח צ'ק פוינט הוא קיומם, במדינת קליפורניה, של סעיף חוק הנוגעים במישרין למניעת תחרות מצד עובד, העושה שימוש בסודותיו המסחריים של מעסיקו הקודם (ראה: Unfair Practices Act, Section 17200). מכאן, שהחוק בקליפורניה כלל אינו נותן תוקף לתניית הגבלת עיסוק, כי אם מסמיך את בתי המשפט להגביל עיסוקו של אדם על מנת לשמור על סודות מסחריים השייכים למעסיקו הקודם. נוסף, כי בקליפורניה נחקרה ביסודיות סוגיית השפעתו של המצב המשפטי במדינה על התפתחות ענף ההי-טק בה.

בשולי הדברים נעיר, כי במקרה דנן אין מקום לדון בשאלה האם סעיפים מסוימים בחוק עוולות מסחריות נוגדים את חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו.

הגדרת "סוד מסחרי"

22. כיצד יש להגדיר את המונח "סוד מסחרי" והאם הוא כולל ידע וניסיון שרכש עובד במהלך עבודתו אצל מעסיקו הקודם? סעיף 5 לחוק עוולות מסחריות, מגדיר מהו "סוד מסחרי" כדלקמן:

"5. בפרק זה - ...

'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;".

(ראה גם הגדרת סוד מסחרי בפסיקה, כגון: ע"א 1142/92 ורגוס בע"מ, שצוין לעיל). מכאן, עסקינן ב"סוד מסחרי", כאשר מדובר במידע המצוי בידי המעסיק בלבד, אינו נחלת הכלל ואינו ניתן לגילוי בנקל. בדרך כלל מדובר במידע המצוי בידי חלק קטן מעובדי המעסיק, כגון: בידי ההנהלה הבכירה או בידי מנהלי מחלקת השיווק.

ניתן לגלות מידע רב אודות חברה באמצעים המודרניים הקיימים כיום דוגמת האינטרנט. כמו כן, קיים מידע המופץ לכלל העובדים בחברה. כל אלה אינם בגדר "סוד מסחרי". מכאן, כי מידע הנגיש לציבור או מוצר מוגמר הנמכר לציבור הרחב, אינם נופלים בגדר "סוד מסחרי".

נדגיש, כי הגדרתו של "הסוד המסחרי" שונה מענף לענף, וזאת בהתחשב בהקשר התעשייתי.

זאת ועוד, בבואנו לפרש את המונח "סוד מסחרי", יש ליתן את הדעת לטובת הציבור, לזכותו לחופש המידע ולשאלה האם ישנה משמעות לכך, שה"סוד" יודע לכלל. לעתים גובר שיקול זה על ההגנה שיש ליתן ל"סוד המסחרי" של המעסיק.

23. בפירוש המונח "סוד מסחרי" ניתן להיעזר במקורות זרים. בארה"ב מקובלות מספר הגדרות לסוד מסחרי: ה- UNIFORM TRADE SECRETS ACT מגדיר "סוד מסחרי" כדלקמן:

"Trade Secret' means information, including a formula, pattern, compilation, program, device, method, technique, or process, that:

i) derives independent economic value, actual or potential, from not being generally known to, and not being readily ascertainable by proper means by, other persons who can obtain economic value from its disclosure, or use, and

ii) is the subject of efforts that are reasonable under the circumstances to maintain its secrecy."

סעיף 757 ל- RESTATEMENT OF TORTS, קובע מה הם השיקולים המנחים לצורך ההכרעה, האם מידע פלוני נכנס בגדר "סוד מסחרי", כדלקמן:

(1) the extent to which the information is known outside the company's business.

(2) The extent to which the information is known by employees and other involved in the business.

(3) The extent of measures taken by the company to guard the secrecy of the information.

(4) The value of the information to the company and to the company's competitors.

(5) The amount of effort or money expended by the company in developing the information.

(6) The ease or difficulty with which the information could be properly acquired or duplicated by others."

See: Employee Duty of Loyalty, pp. 23-24.)

החוק במדינת קליפורניה מגדיר "סוד מסחרי" כדלקמן:

California Civil Code: 3426.1(b) Trade Secrets Act defines "trade secret" as: Information, including a formula, pattern, compilation, program, device, method, technique, or process, that: (1) derives independent economic value, actual or potential, from not being known to the public or to other Persons who can obtain economic value from its disclosure or use and (2) is the subject of efforts that are reasonable under the circumstances to maintain its secrecy."

דוגמאות ל"סוד מסחרי" שמצאנו במשפט האמריקאי כוללות: רשימת לקוחות או ספקים שהוכנה ונשמרה על ידי המעסיק; תכניות עסקיות, נוסחאות ושרטוטים (DESIGNS); תכנות מחשב ומידע ממוחשב. מושגים כלליים, דוגמת שיטות להפעלת תוכנה, שהפכו זה מכבר נגישות לציבור הרחב, אינם נחשבים בארה"ב ל"סודות מסחריים".

24. ומהו "סוד מסחרי" בתחום ההי-טק? אחד החוקרים החשובים בתחום זה בארה"ב הגדיר "סוד מסחרי" בענף ההי-טק, במאמר שצוטט לעיל, כדלקמן:

"... a trade secret in Silicon Valley consists of a program, protocol, or design blueprint ... that exists in tangible form, such as a document or diskette, previously clearly marked as confidential and proprietary, never published or revealed to the trade, but nevertheless removed, downloaded, or emailed from the old employer without his consent". (A. Hyde "How Silicon Valley Effectively Abolished Trade Secrets")

25. "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", כפי שארע במקרה דנן אלא יש להצביע לדוגמא, על תוכנה, פורמולה, נוסחה מסוימת, רשימת לקוחות מסוימת, תהליך מסוים וכו'. במסגרת הוכחת ה"סוד 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, כגון: חשיפתו בפני עובדים הזקוקים לו לצורך עבודתם ואי-חשיפתו לעובדים אחרים או שמירת החומר במקום מוגן.

במאמר מוסגר נוסף, כי אין לכחד שקיימת בעיה בהגנה על "סוד מסחרי" במהלך ניהול ההליך המשפטי. יחד עם זאת, יש בידי בית הדין כלים למנוע את פרסומו והפצתו, כגון: הטלת חסיון על המידע וניהול ההליך בדלתיים סגורות.

יודגש, כי במקרה של בקשה למתן סעד זמני, כמו במקרה דנן, נטל ההוכחה הדרוש הוא ברמה של "לכאורה". אולם, מאחר שהדיון העיקרי עלול להימשך מספר חודשים יוצא אפוא, כי ההחלטה לגבי הסעד הזמני תכריע במרבית המקרים את גורלו של העובד ושל המעסיקים. מכאן, כי למרות שמדובר בראיות המוגשות על דרך של תצהירים ומסמכים, יש להקפיד על הוכחה מפורטת ומפורשת.

האם בידי המערער "סוד מסחרי" השייך לרדגארד

26. טענתו המרכזית של בא כוח רדגארד הייתה, כי הידע שרכש המערער ברדגארד יועיל לו בשלבים החיוניים לעבודת הפיתוח בצ'ק פוינט. עוד טען בא כוח רדגארד, כי המערער יוכל לעשות שימוש בידע שרכש בחברה לשם פיתוח חומרה דומה בצ'ק פוינט. אין לקבל טענות אלו, לפחות לא בשלב זה של ההליך, שכן לכאורה הן לא הוכחו.

ידע שאינו "סוד מסחרי"

27. הכלל הבסיסי הוא, כי הידע והניסיון שרכש עובד בעבודתו הופכים לחלק מכישוריו והוא רשאי לעשות בהם שימוש כרצונו. כאשר עובד עובר לעבוד במקום עבודה חדש הוא אינו חייב "למחוק" מזיכרונו את כל הידע והניסיון שצבר בעבודתו הקודמת; זאת, כל עוד העובד לא עושה שימוש ב"סוד מסחרי" השייך למעסיקו הקודם. היטיבה לבטא את הדברים השופטת שטרסברג-כהן, בקובעה:

"בדרך-כלל, כאשר הסתיימו יחסי העבודה, רשאי עובד לעשות שימוש בכישורים ובידע האישי שרכש בקשר עם עבודתו כדי להפיק תועלת אישית ולהתחרות במעבידו, ובלבד שלא יעשה שימוש במידע קונפידנציאלי של המעביד העולה כדי הפרת חובת אמון או הפרת החובה לנהוג בתום-לב" (ע"א 1141/92 ורגוס בע"מ ואח' נ' כרמקס בע"מ ואח, פ"ד נא(3) 421, 440).

וכך עולה אף מסעיף 7(א) לחוק עוולות מסחריות, שזו לשונו:

7. (א) לא יהיה אדם אחראי בשל גזל 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.

..."

לדוגמא, עורך דין המועסק במשרד עורכי דין. בטרם הצטרף למשרד למד משפטים ושימש כעורך דין במשרד כלשהו. במשרד החדש בו הוא עובד הוא מעמיק את ידיעותיו ומומחיותו. עובדה זו אין בה כדי למנוע מעורך הדין להתפטר ולעבוד במקצוע במסגרת משרד עורכי דין אחר, ואף במשרד העוסק באותו התחום הספציפי בו הוא עוסק. דוגמא נוספת: חניך הלומד נגרות רשאי לפתוח נגריה ולהתחרות במאמנו. אולם, אין הנגר החניך רשאי להעתיק מודל שהמציא הנגר המאמן, הן מהטעם שהוא בגדר "סוד מסחרי" והן מכוח דיני הקניין הרוחני.

מכל האמור לעיל עולה, כי ככלל ידע, ניסיון והכישורים של אדם, אינם נופלים בגדר "סוד מסחרי".

28. על שלבי הלוגיקה בעבודת פיתוח תוכנה, כפי שנלמדו גם על ידי המערער במהלך עבודתו ברדגארד, נאמר:

"... כאשר מפתח תוכנה מתחרה אינו מעתיק את צורת הביטוי (תוצאת שלב הקידוד), אלא מעתיק את שלבי הלוגיקה והגדרת הדרישות, שעיקרם בפיתוח או ביישום רעיונות, או מסתייע בהם או מתבסס עליהם, הוטל בספק עצם תחולת דיני הגנת זכויות היוצרים, שהרי כלל מפורש הוא שאין

הם מקנים הגנה לרעיונות אלא לאופן ביטויים בלבד" (מ' בורנובסקי "הגנת דיני סודות מסחר על אינטרסים בתוכנה המופצת בשיווק המוני" מחקרי משפט ו (1988) 94, 99).

29. על מנת להעמיק ידיעותינו בנושא ה"סודות המסחריים" בענף ההי-טק, פנינו לפסיקה ולדברי המלומדים האמריקאים, בהם ישנה התייחסות למידע המהווה "סוד מסחרי" לעומת מידע שאינו נחשב ככזה.

הכלל במשפט האמריקאי הוא כדלקמן:

Courts also recognize that knowledge, skill, expertise, and information acquired by an "employee during his employment become part of the employee's person. 'The belong to him as an individual for the transaction of any business in which he may engage, just the same as any part of the skill, knowledge and information revived by him before entering the employment,' von Kalinowski 'Key Employees and Trade Secrets', 47 Va.L.Rev 583,586 (1961) (in: 8 International Labour Law Reports, 111, 124-125).

בהקשר לקביעת זכויות בהמצאות שהמציא עובד, המבוססות על ידע כללי שלמד ממעסיקו הקודם, נאמר בפסיקה האמריקאית:

A former employee is not required] "... to search [remove from] his mind for all] thoughts relating to the [former] employer's business and thereafter be precluded from employing [using] such thoughts when they are not trade secrets... An employer is only entitled to restrain a former employee from disclosing and using confidential information which was developed as a result of the employer's' initiative and investment and which the employee learned as a result of the employment relationship". (CTI Corp. v. Calhoun, 309 F. Supp 762, 767-768).

במקרה אחר נקבע:

to require a former employee, who has developed a new idea or concept following ... "the termination of his employment and which is not based upon the [former] employer's secrets or confidential information, to turn over the fruits of his labors to his former employer constitutes, in the opinion of this Court, an unreasonable restraint of trade". (Armolite Lens Co. v. Cambell, 340 F. Supp. 273 (S.D. Calif 1972) at page 275).

30. עינינו הרואות, כי הידע והניסיון שרכש המערער ברדגארד, המבוססים על שימוש במושגים כלליים ובשיטות בהם נקטה רדגארד להפעלת צוותי פיתוח, אינם נופלים בגדר "סודות מסחריים". אף שיטות התכנות ושיטות הפיתוח, שבהן השתמש המערער במהלך עבודתו ברדגארד, אינן נופלות בגדר "סודות מסחריים". הוכחה לכך מצויה במאמר מהירחון DATA COMMUNICATIONS, שהוגש על-ידי בא כוח רדגארד. המאמר עוסק בהשוואה בין החברות העוסקות בתחום אבטחת הנתונים בשיטת ה-VPN ומפרט באמצעות אלו שיטות פועל כל אחד מהמוצרים שמשווקות החברות: HA-1, MD5, DES, PSEC. שיטות אלה הפכו זה מכבר לנחלת הכלל והן אינן בגדר

"סוד מסחרי" כיום. המיוחד כל מוצר הוא רק השילוב הספציפי שבין השיטות הנ"ל. מכאן, ה - FIREWALL הנו מוצר פרי פיתוחה של צ'ק פוינט. אולם, לימים הוא הפך לנחלת הכלל. בהקשר זה, יפים הדברים שנאמרו בפסיקה האמריקאית:

"... the Ninth Circuit has declared that ultimate goals and general concepts do not constitute trade secrets. General concepts cannot be claimed as an employer's trade secrets because they are 'general'... principles in the public domain and part of the intellectual equipment of technical employees. Winston Research Corp v. Minnesota Mining & Mfg Co, cited in "Note: To Hire or Not to Hire: What Silicon Valley Companies Should Know About Hiring Competitor's Employees", 48 Hastings Law Journal, 981, July 1997, 98. Thus, concepts consisting of general principles 995. 1, Journal, 981, July 1997, 98 such as programming principles do not qualify as trade secrets".

ידע שהינו "סוד מסחרי"

31. ישנם מקרים בהם ידע בתחום ההי-טק, לרבות ידע בתוכנות מסוימות, ייחשב כ"סוד מסחרי". על כך נאמר:

"An employee's unauthorized disclosure or use of his employer's application software has been held to constitute trade secret misappropriation under circumstances in which the governing employment contract included a provision concerning the employer's rights in soft3333ware". Vitauts Gulbis, "The Disclosure or use of Computer Application Software as Misappropriation of Trade Secret", 30 American Law Reports 4th 1250, 1998. Lexus.

באשר לתוכנות ולידע המצוי בידי עובדים הקשור אליהן, נקבעו על ידי בתי המשפט בארה"ב מבחנים אימתי יוגדר כ"סוד מסחרי", ולכן נפרט חלק מהם:

"Former employees misappropriated trade secret of former employer, computer software developer, manner in which employer's generic utility programs interacted, which was key to its product's success, was not generally known outside of company, employer's combination of programs was not disclosed in its promotional literature... [the] former employee created prototype data base manager program and other generic programs that operated in substantially same manner as comparable generic programs of former employer". Citing Integrated Cash Management Services Inc v. Digital Transactions Inc, 1990, 920 F2d 171, applying New York law.

אחת האינדיקציות לכך שעסקינן ב"סוד מסחרי" הינה, כי על גבי התוכנה צוינה דרגת הסיווג כ"סודי" ואף נקבו במספר העותקים המצויים בשטח.

ידע נוסף, מיוחד ומסוים בתחום התוכנה הוגדר כ"סוד מסחרי", כאמור במאמרו של גולביס, שצוטט לעיל:

critical mathematical constants developed by the former employer
protectible methodology for implementing combination of concepts and ideas

manuals

program's source code, algorithms, modules and arrangement of elements

In action by corporation against its former president for misappropriation of trade “secrets, based on defendant’s alleged use of computer program that had been developed for plaintiff by defendant, a program designed for use in processing health care insurance claims electronically ... plaintiff failed to prove that defendant ‘used’ secret information in developing competing program. Although information such as program’s source code, algorithms and modules and its arrangement of elements, their order, which implemented idea of electronic submission of insurance sequence and claims to carriers for payment, were sufficiently novel to constitute trade secret, evidence was clear that defendant’s program ... was not copy of plaintiff’s program”.
Citing Micro Consulting v. Zubeldia, 1990, 813 F. Supp 1514, affirmed 959 F2d.

עם זאת, על מנת שידע זה יהיה “סוד מסחרי”, צריך המעסיק להודיע לעובד שהוא סודי, ועל כך נאמר במאמרו של גולביס, שצוטט לעיל:

In order for information to be treated as confidential... the employee must be placed “on notice as to the claimed status of the information....

מוצרים המצויים בתהליכי תכנון ופיתוח כ”סוד מסחרי”

32. תכניות הפיתוח של חברת הי-טק הן חלק מתכנית העסקית. החלטתה של חברת הי-טק אלו מוצרים לפתח הנה החלטה מרכזית, בעלת השפעות מרחיקות לכת על עתידה והגוררת אחריה השקעות משמעותיות. המערער נחשף למידע רגיש אודות מוצרי החברה המצויים בתהליכי תכנון ופיתוח. מידע זה אינו נחלת הרבים, אינו ניתן לשחזור בקלות ומעניק לרדגארד יתרון עסקי על פני מתחריה. מכאן, כי בשלב זה של ההליך ה”סוד המסחרי” היחיד שהוכח הוא תכניות הפיתוח של רדגארד אשר ידועות למערער.

האם מידע זה המצוי בידי המערער מונע ממנו לעבוד בחברה מתחרה? הדבר תלוי במכלול נסיבות העניין.

מאז הפסיק המערער לעבוד בפועל ברדגארד חלפו תשעה חודשים וחצי. יצוין, כי בחישוב התקופה הנ”ל נכללים שלושה חודשים וחצי שחלפו בין מועד סיום עבודתו של המערער בפועל ברדגארד לבין תחילת עבודתו בצ”ק פויינט וכן חודשיים בהם עבד המערער בצ”ק פויינט. ממועד מתן הצו על-ידי בית הדין קמא המערער אינו עובד. בתחום ההי-טק הזמן הדרוש לפיתוח מוצר חדש הוא קצר ביותר. מדובר בענף דינאמי ומתחדש אשר קבועי הזמן בו קצרים לאין ערוך מאלה המאפיינים ענפים רבים אחרים; בענף ההי-טק ותקשורת המחשבים, מתעדכנים המוצרים בקצב של אחת לחצי שנה והטכנולוגיה שהיוותה חידוש אך לפני שנה נחשבת כיום למיושנת. על אופיו של שוק ההי-טק ניתן ללמוד גם מהמקרה שלפנינו, שבו בתוך ארבע שנים בלבד, התפתחה צ”ק פויינט מחברה מתחילה לחברה המעסיקה כ- 550 עובדים, בעלת הכנסות שנתיות של כמאתיים מיליון דולר והנסחרת בבורסה של ארה”ב. בדומה, חברת רדגארד התפתחה בתוך ארבע שנים מחברה המעסיקה ארבע עובדים בלבד, לחברה המעסיקה כ- 60 עובדים.

לכאורה, בשלב זה של ההליך, סביר להניח, אפוא, כי בתשעת החודשים וחצי שחלפו מאז עזב המערער את רדגארד פותחו זה מכבר המוצרים שהיו בתכנון בתקופה בה עבד שם. כמו כן, מעיון במכתב שכתב המערער לצוות רדגארד, לאחר שהחליט לעזוב את החברה וכן מעדותו בבית הדין

קמא עולה, כי המדובר בעובד אחראי ומסור ואין בסיס לטענתה של רדגארד, שהמערער ימסור לצ'ק פוינט מידע לגבי תכניות הפיתוח שלה.

33. יתרה מזו, אין להתעלם מהשוני בין שתי החברות: צ'ק פוינט המציאה את רעיון ה-FIREWALL וממדי החברה גדולים בהרבה מאלה של רדגארד. תכניות הפיתוח של צ'ק פוינט הם, אפוא, גם כן נרחבות במידה ניכרת מאלו של רדגארד ועל-כן, שוב, ישנה הסתברות נמוכה שצ'ק פוינט זקוקה למידע אודות תכניות הפיתוח של רדגארד מלפני תשעה חודשים וחצי. כמו כן, תחום הפיתוח של צ'ק פוינט מתרכז בתוכנה, בעוד שתחום הפיתוח של רדגארד מתרכז בחומרה, מה עוד שהחברות בחרו לעצמן פתרונות שונים לבעיית אבטחת המידע. מכאן, נחה דעתנו, כי ההסתברות שהמידע המצוי בידי המערער לגבי תוכניות הפיתוח של רדגארד, מלפני תשעה חודשים וחצי, יועיל לצ'ק פוינט, היא נמוכה.

נוסיף אף זאת, רדגארד לא הוכיחה, לפחות לא בשלב זה של ההליך, כי בידיעתו של המערער מצויים "סודות מסחריים" הנוגעים לפיתוח מוצר מסוים או פרויקט מסוים, או שחזורי מידע טכני, תכניות, נוסחאות, אלגוריתמים, גרפים ועוד, אותם הוא עלול להעתיק במסגרת עבודתו בצ'ק פוינט. בכך, לא הרימה רדגארד את נטל ההוכחה המוטל עליה.

לאור כל האמור לעיל הגענו למסקנה, כי אין ב"סוד המסחרי" המצוי בידי המערער, בעניין תוכניות הפיתוח של רדגארד, כדי להצדיק את המשך קיומו של צו המניעה הזמני המגביל את עיסוקו.

המוצרים המוגמרים

34. ברי, כי תוכנות וחומרות שלגביהן נרשמו זכויות יוצרים על שם רדגארד הן קניינה, על אף שהן בוודאי ידועות לכלל העוסקים בענף ואין בגדר ידע מיוחד המצוי בידי המערער. על כך נאמר במאמרו של גולביס, שצוטט לעיל:

"The protection of proprietary application software is an issue of economic importance" to firms engaged in the development and use of such software in computer-assisted manufacturing processes and data processing. Apart from protection of such software as a trade secret, counsel may find it advisable to consider protection under patent or statutory copyright laws".

ה"סודות המסחריים" השייכים לרדגארד והמצויים במוצרים המוגמרים שהיא מייצרת כגון, המעבדים ולוחות הבקרה והאם מצויים בידי כל מי שרוכש אותם. בידי כל רוכש מצויים למעשה ה"סודות המסחריים" ותאורטית ביכולתו לנסות ולהעתיקם. עם זאת, החוק מעניק הגנה לרדגארד מפני העתקת המוצרים ואם המערער ינהגו כך, ניתן יהיה להגיש נגדם תובענה. אולם, אין אנו יוצאים מהנחה, כי עובד העובר לעבוד בחברה מתחרה מתכוון להעתיק מוצרים של מעסיקו הקודם. יתר על כן, אין ראיה שהמערער התכוון או מתכוון לנהוג כך.

שיווק, נקודות תורפה של המוצר, אופן הפעולה ועוד

35. כאמור לעיל, רשימת לקוחות יכולה להיות "סוד מסחרי", המצדיק מתן צו המונע העסקת עובד אצל מתחרה. אולם, מחומר הראיות עולה, כי המערער לא עסק בשיווק המוצר. יתרה מזו, לא נטען ואף לא הוכח כי המערער נטל עמו את רשימת הלקוחות של רדגארד.

לכאורה, בשלב זה של ההליך, אין ממש בטענת רדגארד, כי בידי המערער ידע "סודי" ביחס לנקודות התורפה שבמוצר שמשווקת רדגארד ו"סוד" זה חשוב לצ'ק פוינט. אם קיימות נקודות תורפה במוצריה של חברת רדגארד, הרי שהם כבר בידיעת הציבור וזאת, גם באמצעות הירחונים המקצועיים בתחום השוקדים על מלאכת ההשוואה בין המוצרים ועל הדגשת היתרונות והחסרונות של כל מוצר המשווק בשוק אבטחת המידע. כמו כן, מקובל והוגן שחברות מודיעות לציבור

הרוכשים את נקודות התורפה במוצר, כאזהרה ולצורך השימוש במוצר. זאת ועוד, מנסיבות המקרה לא עולה, כי צ'ק פוינט מעונינת במידע מיוחד אודות נקודות התורפה במוצריה של רדגארד.

אימתי יקבע כי עובד יעשה שימוש ב"סוד המסחרי" המצוי בידו במסגרת מקום עבודתו החדש

36. במקרה שהוכח לכאורה, כי בידי העובד מצוי "סוד מסחרי", עדיין מתעוררת שאלה מרכזית בתובענות בנושא הגבלת העיסוק והיא: אימתי יש לקבוע, כי עובד יעשה שימוש ב"סוד המסחרי" המצוי בידו במסגרת עבודתו החדשה? עובד שמצוי בידו "סוד מסחרי" אינו מנוע בכל מקרה מלעבוד אצל מעסיק מתחרה. בבוא בית הדין להגביל את עיסוקו של עובד, יש ליתן ל"סוד המסחרי" שבידו משקל משמעותי, רק אם קיימת הסתברות סבירה, כי העובד יעשה בו שימוש והדבר יפגע באופן ממשי במעסיקו הקודם. שאלה זו היא בעלת חשיבות, משום שבמקרים רבים עובד מיומן יחפש עבודה בענף בו עבד, היינו: אצל מעסיק המתחרה במעסיקו הקודם.

37. בתי המשפט בארצות הברית נוקטים בשתי גישות שונות בנושא: הגישה האחת – על המעסיק הקודם להוכיח, כי קיימת הסתברות סבירה שהעובד יעשה שימוש ב"סוד המסחרי" אצל המעסיק החדש. אולם, אין חזקה שינהג כך. הגישה השנייה – קיימת חזקה שהעובד יעשה שימוש ב"סוד המסחרי". הגישה השנייה כוונתה "INEVITABLE DISCLOSURE DOCTRINE". נציין, כי אימוץ גישה זו ימנע מעובדים מקצועיים רבים למצוא עבודה בתחום בו הם מתמחים. דוגמה לגישה זו מהווה פסק הדין בפרשת:

Pepsico Inc v. William Redmond and Quaker Oats Co., U.S. Court of Appeal Seventh Circuit, 1995, [http:// www.ipmag.com/cases/pepsico.html](http://www.ipmag.com/cases/pepsico.html).

בפסק הדין הנ"ל, היה מדובר במנהל בכיר של חברת "פפסי" בתחום השיווק של המשקה SNAPPLE, שסייע להכין וידע את פרטי תכנית השיווק של המוצר לשנת 1994. המנהל עבר לעבוד בחברת "קוויקר אוטס", שהיא המתחרה העיקרית של "פפסי" בתחום משקאות זה, בתפקיד של אחראי על שיווק המוצר המתחרה. בית המשפט הפדרלי לערעורים קבע, כי תוכנית שיווק היא "סוד מסחרי" ובנסיבות המקרה קיימת וודאות שאותו עובד ישתמש במידע שבידו על תכנית השיווק במסגרת עבודתו החדשה, ועל כן הגביל את עיסוקו לתקופה של שנה. בית המשפט דן בפסק דינו בוודאות שהעובד ישתמש בידע שרכש בעניין תכנית השיווק בעבודתו החדשה ומכאן החזקה שכונתה: Inevitable Disclosure Doctrine. על פסק דין זה נמתחה ביקורת רבה, אולם בתי משפט מסוימים אימצו חזקה זו.

38. לשיטתנו, יש להכריע בכל מקרה על פי מכלול נסיבותיו. אין לקבוע חזקה לפיה, עובדים אינם ממלאים אחר הקבוע בחוק או שאינם מקיימים את חובת הנאמנות למעסיקם הקודם בדבר "סודות מסחריים". על מנת להגביל את עיסוקו של עובד, על המעסיק הקודם להוכיח, כי קיימות ראיות או נסיבות המצביעות על אפשרות סבירה, כי העובד ישתמש ב"סודות המסחריים" שבידו במסגרת עבודתו אצל המעסיק החדש ובכך יפר את חובת הנאמנות. זה היה המקרה בפסק הדין פפסיקו, שצוין לעיל. יש לבחון מהן כוונות העובד ומהן כוונות מעסיקו החדש: האם העובד נכנס בשערי ה"מפעל" לאחר שעות העבודה והוציא משם, מבלי ליטול רשות, "סוד מסחרי", לרבות רשימת לקוחות על גבי דיסק מחשב; האם המעסיק החדש גייס את העובד בעת שעבד אצל המעסיק הקודם כדי לפתוח עסק מתחרה; האם המעסיק החדש שיבץ את העובד דווקא במחלקה ב"מפעלו" הזקוקה למידע בדבר "סוד מסחרי" המצוי בידעת העובד ולא באחת מהמחלקות האחרות המצויות ב"מפעל", בהן היה העובד יכול להשתלב וכו'.

האם המערער יעשה שימוש ב"סודות מסחריים" המצויים בידו לטובת צ'קפוינט

39. המערער התחייב באופן מפורש שלא יעשה שימוש או ימסור לאחר "סודות מסחריים" השייכים לרדגארד. בכך יש כדי להגן על זכויותיה של רדגארד היה ויתברר, כי המערער מפר או הפר את התחייבותו, שכן רדגארד תהא רשאית להגיש נגדו תובענה.

דא עקא, שלכאורה, בשלב זה של ההליך, אין ראייה שהמערער הפר או מפר התחייבות זו או שקיימים סיכויים גבוהים, כי במהלך עבודתו בצ'ק פוינט יפר התחייבות זו. רדגארד לא הוכיחה, כי המערער וצ'ק פוינט מתכוונים לנצל מידע השייך לה. ההפך הוא הנכון, על פי המסכת העובדתית, כפי שהתגבשה בשלב זה של ההליך, צ'ק פוינט לא חיפשה באופן מכוון עובד שהפסיק את עבודתו לאחרונה ברדגארד, ואילו המערער לא הציע את עצמו לצ'ק פוינט בעת שעבד בפועל אצל רדגארד. התפטרותו של המערער מרדגארד לא נעשתה על מנת לעבור לעבוד בצ'ק פוינט אלא מהסיבה שרדגארד לא הציעה לו תפקיד בכיר אחר. חיזוק לעמדת המערער מצוי במכתבו של נציג חברת כוח האדם אשר סייעה למערער בחיפושיו אחר עבודה. המכתב נשלח אל סמנכ"ל צ'ק פוינט, לאחר שהתברר שרדגארד מתנגדת להעסקתו של המערער בצ'ק פוינט:

1. לבקשתך, ברצוני להתייחס לאופן הפנייתו של מר דן פרומר לחברת צ'ק פוינט.

2. צ'ק פוינט מחפשת מזה זמן רב מנהל קבוצות פיתוח בתחום תקשורת מחשבים. צ'ק פוינט מעולם לא ביקשה ממני לפנות אל מר דן פרומר, או אל כל עובד אחר של חברת רדגארד. כמו-כן, לא נתבקשתי על ידי צ'ק פוינט לאתר עובד בתחום ה-VPN.

3. מר דן פרומר פנה אלינו מיוזמתו, על מנת להיעזר בשרותינו לחיפוש תפקיד חדש ומאתגר. במרוצת הטיפול בענייניו הוצגו בפניו מספר אפשרויות וביניהן גם אפשרות העסקתו ב-צ'ק פוינט. בידיעת בקשת צ'ק פוינט [כך במקור - ס.א.] לאיתור מועמד למנהל קבוצות הפיתוח, כמו-גם בקשות של חברות אחרות, הופנה לחברות שחשבו שיש להם סיכויים.

4. אציין בהקשר זה, כי ישנן מעט מאוד הצעות עבודה בניהול קבוצות פיתוח בתקשורת מחשבים בהיקף אחריות וברמה טכנולוגית כמו זו המוצעת בצ'ק פוינט. למעשה, ההצעה שניתנה ל-דן פרומר ב-צ'ק פוינט, מבחינת היקף קבוצת הפיתוח שיועדה לניהולו, היא נדירה ביותר ובמשך החודשים האחרונים, לא נודע לי על משרה פנויה דומה העשויה להתאים לו....

המערער לא קיבל תמורה מיוחדת המצדיקה את הגבלת עיסוקו

40. ממסכת הראיות עולה, ששכרו של המערער ברדגארד השתלם לו על בסיס של "עובד" שכיר ולא על בסיס של בעל החברה או אחד ממייסדיה. מכאן, שהמערער לא קיבל תמורה ראויה ומיוחדת עבור הימנעות משימוש בעתיד בידע ובכישורים.

מדוע צ'ק פוינט

41. עמדת רדגארד היתה, כי המערער יוכל לעבוד בכל חברה בעולם פרט לחברת צ'ק פוינט. אכן בעל כישורים כמערער יכול למצוא מקום עבודה אצל מעסיק אחר זולת צ'ק פוינט. במכתבה של חברת כוח האדם נאמר, כי העבודה בצ'ק פוינט היא עבודה "טובה" ולא הוצעו תפקידים רבים אחרים כמוה בשוק במשך החודשים האחרונים. אולם, על פי חומר הראיות, המערער קיבל הצעות עבודה אחרות. מכאן, מסיק חברי השופט פליטמן, שסביר למנוע מהמערער לעבוד דווקא במתחרה של רדגארד והחלטה זו הנה סבירה ומאוזנת.

אינני מקבל עמדה זו. המערער הוא אשר בוחר את מקום עבודתו וקובע את גורלו. זכותו להגשים את עצמו כרצונו וכהבנתו. כאמור, זכות זו מוקנית לו אלא אם מוכחת סיבה טובה להגבילה. אם לדעתו של המערער העבודה בצ'ק פוינט מעניינת יותר ותאפשר לו להשיג תנאי עבודה טובים יותר, זכותו לבחור לעבוד שם. זאת ועוד, נטען, כי בארץ מצויות חברות מעטות העוסקות באבטחת מידע וייתכן שהמערער מעדיף לעבוד בארץ ולא בחו"ל. ועוד נטען, כי בארץ אין חברות בהיקף פעילות דומה לשל צ'ק פוינט העוסקות בתחום אבטחת מידע או בדבר דומה וייתכן שהמערער מעדיף כעת לעבוד בחברה גדולה. עוד יאמר, כי עצם היותה של צ'ק פוינט חברה מתחרה ברדגארד בשוק אבטחת מידע, אינה מונעת מהמערער לעבוד שם. עובד רשאי לעבור מחברה כל שהיא לחברה המתחרה בה. אך טבעי הוא, כי העובד יחפש או ימצא עבודה בתחום המצומצם בו עבד, שם יציעו לו תנאים טובים יותר ושם יוכל לבטא את כישוריו.

לאור האמור לעיל, אין די בטענה שהמערער יכול למצוא עבודה אחרת ויש להגביל את עיסוקו רק אם קיימת סיבה המצדיקה זאת.

לסיכום:

42. בחוזה העבודה שנחתם בין המערער לבין רדגארד, קיימות הוראות שעניינן הגבלת חופש העיסוק של המערער. על פי ההוראות הנ"ל, הסכים המערער שלא לעבוד אצל חברה המתחרה ברדגארד, למשך תקופה בת 22 חודשים החל ממועד הפסקת עבודתו בחברה (ובלבד שיועסק ברדגארד יותר מ- 12 חודשים). משנפרשה המסכת העובדתית התברר, כי רדגארד וצ'ק פוינט הנן חברות המתחרות ביניהן בתחום אבטחת נתונים.

לשיטתנו, לכאורה, על פי מסכת הראיות שהובאה בשלב זה של ההליך, אין מקום להמשיך את תוקפו של הצו הזמני האוסר על העסקת המערער בצ'ק פוינט, מהטעמים הבאים:

המערער היה מומחה לפיתוח תוכנה בתחום אבטחת נתונים, בטרם הצטרף לשורות רדגארד. במהלך עבודתו ברדגארד העמיק את ידיעותיו וצבר ניסיון בתחום, עובדה שהנה אך טבעית כאשר מדובר בעובד מקצועי. ניתן להגדיר מומחיות זו כחלק מכישוריו המקצועיים. כישורים אלה הנם קניינו והוא רשאי לעשות בהם שימוש בכל מקום עבודה, לרבות במסגרת עבודה אצל חברה מתחרה, אף אם קיימות הוראות בחוזה העבודה המגבילות את עיסוקו. כישוריו של המערער אינם "סוד מסחרי".

על פי חומר הראיות בשלב זה של ההליך, ה"סוד המסחרי" היחיד שבידי המערער, הוא תכניות הפיתוח של רדגארד. תוכניות אלו כיום כבר אינן בגדר "סוד", שכן חלפו מאז תשעה חודשים וחצי ואין להאריך את צו הגבלת העיסוק מעבר לתקופה זו. בא כוח רדגארד לא הצביע על "סוד מסחרי" אחר.

זאת ועוד, המערער וצ'ק פוינט פעלו בתום לב, כך שנוסיבות העניין אינן מצדיקות את הגבלת עיסוקו של המערער.

43. באשר לאמור בחוות דעתו של חברי, השופט פליטמן:

א. אכן עברו רק כשבועיים בין סיום יחסי עובד-מעסיק בין המערער לבין רדגארד לבין תחילת עבודתו של המערער בצ'ק פוינט. אולם, עברו למעשה כשלושה חודשים בין סיום עבודתו של המערער ברדגארד בפועל לבין תחילת עבודתו בצ'ק פוינט.

ב. אכן, הסכמים יש לקיים ולחופש ההתקשרות יש ליתן משקל. אולם, טובת הציבור, חופש העיסוק וזכות האדם להגשים ולקדם את עצמו, גוברים במקרה דנן.

ג. חברי אינו מצביע על "סוד מסחרי" מסוים, מעבר ל"סוד המסחרי" המצוין בחוות דעתי. כמו כן, אין ראייה, כי המערער עשה או יעשה, שימוש ב"סוד המסחרי" היחיד המצוי בידו והשייך לרדגארד בעבודתו בצ'ק פוינט.

ד. יכולת לנהל צוותי פיתוח נופלת בגדר כישורים וסביר להניח, כי בשל כישורים אלו התקבל המערער לעבוד בצ'ק פוינט.

44. לאור כל האמור לעיל, מתקבל הערעור במובן זה, שמיום מתן פסק דין זה מתבטל תוקפו של הצו הזמני שניתן על ידי בית הדין קמא ושהגביל את עיסוקו של המערער.

השופט פליטמן:

1. לאחר עיון בפסק דינו של כב' הנשיא, אני סבור, כי יש להשאיר את צו המניעה הזמני על כנו, אולם, בטרם יימנו הטעמים לכך, יובאו בתכלית הקיצור עובדות המקרה העיקריות:

א. רדגארד עוסקת בפיתוח אבטחת תקשורת נתונים בין מחשבים בטכנולוגיית V.P.N.. במוצרי חומרה כלוח אם למחשב.

צ'ק פוינט עוסקת באותו תחום, תוך שימוש באותה טכנולוגיה של V.P.N. אולם זאת במוצרי

תוכנה.

ב. אין מחלוקת, כי שתי החברות פונות לאותו קהל יעד ומתחרות ממשית האחת ברעותה באותו תחום של מתן פתרון כולל ללקוח בנושא אבטחת תקשורת נתונים בין מחשבית, המבוססת על

טכנולוגיית V.P.N ; כך שלקוח הרוכש את תוכנת 1 – FIREWALL של צ'ק פוינט, לא ירכוש את המוצר המקביל CRYPTOWALL או CIPRO של רדגארד.

ג. המערער עבד ברדגארד תחילה כמהנדס פיתוח בכיר ולאחר מכן כמנהל הפיתוח כך שלא היה בכיר ממנו באותו תחום באותה חברה.

ביום 31.10.98, התפטר המערער מעבודתו ברדגארד וכעבור שבועיים, ביום 15.11.98, הוא החל לעבוד בצ'ק פוינט, בתפקיד מנהל פיתוח בכיר של מוצרי אבטחת תקשורת נתונים בין מחשבת בטכנולוגיית ה-V.P.N. שמשווקת אותה חברה. במסגרת תפקידו בצ'ק פוינט היה עליו לתאם בין קבוצות הפיתוח.

ד. ביום 23.5.1994 נחתם בין המערער לרדגארד חוזה עבודה, בו הוא התחייב: לשמור את המידע הסודי, המסחרי ו/או המקצועי שיגיע אליו (סעיף 14); ו"מתוך הכרה באינטרס הלגיטימי של החברה להגן ולשמור על המידע האמור, ומתוך ידיעת הנזקים הכבדים האמורים להיגרם לה", הוא התחייב בנוסף, כי לא יעבוד כשכיר או כעצמאי בכל עיסוק שיש בו משום עשיית שימוש בדרך כלשהי במידע שרכש ו/או הגיע לידיעתו בתקופת עבודתו בחברה, למשך 22 חודשים מתאריך הפסקת עבודתו בחברה. (סעיף 16 להסכם).

2. השאלה המשפטית בנסיבות המקרה שלפנינו הינה - שאלת משמעות התחייבותו של המערער בחוזה העסקתו, שלא לגלות את סודותיה של רדגארד ולא לעשות בהם שימוש במסגרת עבודתו כשכיר בצ'ק פוינט.

בחינתה של אותה שאלה, מחייבת בחינה מקדמית במישור העקרוני, של עצם תקפות תניית חופש העיסוק בחוזה העבודה.

א. לגבי כלל המדיניות הרצוי בהתייחסות לתניית הגבלת חופש העיסוק בחוזה העבודה - אין ספק כי יש ליקח בחשבון את עקרון חופש העיסוק של העובד, תנאי משק העבודה הרצוי המודרני, ונחיתותו של העובד בסיכום תניות חוזה עבודתו.

אולם, המסקנה המשפטית המשתמעת מן האמור - איננה קביעת כלל גורף, "שאין לתת תוקף לתניות בחוזה עבודה המגבילות את חופש העיסוק"; אלא - שיש לפרש תניית הגבלת חופש העיסוק בחוזה העבודה על דרך הצימצום.

אין לשכוח, כי שניים הם הצדדים ליחסי עובד ומעביד, כך שאין לבחון את שאלת תקפות תניית חופש העיסוק אך ורק מנקודת מבטו החד צדדית של העובד, תוך התעלמות מאינטרס אמיתי של המעביד לקיום עסקו.

אותו אינטרס ראוי להגנה, כאשר המעביד הוא זה המצוי בעמדת נחיתות נוכח תחרות בלתי הוגנת בו של עובדו לשעבר.

הדרך הפרשנית הראויה של תניית הגבלת חופש העיסוק בחוזה עבודה, היא זו המאזנת כראוי בין שני האינטרסים הללו; ואין לקבוע כלל מדיניות המבטל תניית הגבלת חופש העיסוק על סמך הנחה השוללת מראש קיומו של אינטרס ראוי להתחשבות אצל המעביד.

אין מקרה זה, בו למעביד אינטרס אמיתי למניעת תחרות בלתי הוגנת של עובדו, דומה למקרה בו מכתב המעביד לעובד תניות, לעניין ויתור על זכויותיו עפ"י משפט העבודה המגן.

ב. משהעובד קיבל על עצמו התחייבות חוזית המגבילה חופש עיסוקו, צריך הוא גם להיות נכון לקיימה. לא יתכן מצב בו הוא יבחר לעצמו מתוך ההסכם את תניותיו הנוחות לו וידחה בדיעבד את אשר אינו נראה לו.

משמדובר בהתחייבות מפורשת של העובד שלא להתחרות במעביד, הרי אל מול עקרון חופש העיסוק על פי חוק יסוד: חופש העיסוק, עומד עיקרון חשוב לא פחות - עקרון כיבוד הסכמים, הנובע מחופש ההתקשרות וכיבוד אוטונומיית רצון הפרט על פי חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו.

עקרון זה של כיבוד הסכמים הינו תנאי לעצם קיומה של חברה אנושית מתוקנת, בה מתקיימים גם יחסי עובד ומעביד; וקביעת כלל המצדיק הפרת התחייבות שניתנה מרצון חופשי,

תשריש נורמה שאינה מתיישבת עם תקנת הציבור, של חוסר הגינות, לפיה - ניתן להתחייב מחד, אך לנהוג אפשר אחרת.

לאור האמור לגבי תקפות תניית חופש העיסוק בחוזה העבודה, אין להפוך את הכלל המחייב כיבוד הסכמים - לסייג, ע"י הפיכת הסייג של אי מתן תוקף להתחייבות להגבלת חופש העיסוק - לכלל.

3. אשר ליישום התחייבות המערער בנסיבות המקרה שלפנינו :

א. איני סבור כי יש מקום, בהליך ביניים של ערעור על צו מניעה זמני שניתן, לבטלו, על סמך הכלל הגורף העקרוני ש"אין לתת תוקף לתניות בחוזה עבודה המגבילות את חופש העיסוק".

בנסיבות המקרה שלפנינו, ראוי כי יישמר כלל אחר, לפיו - אין ערכאת הערעור מתערבת בהחלטת הערכאה הדיונית, בייחוד שטרם נפרשה המערכת העובדתית במלואה, מעבר למפורט בעובדות הרקע, ובהעדר כל בסיס ראיתי לקביעה העובדתית של ערכאת הערעור, כי כל המידע הנוגע לפיתוח מוצרי רדגארד, אותו צבר המערער במהלך עבודתו שם, אינו אלא בגדר "כישורים".

ב. כאמור, לאור עקרון חופש העיסוק, ראוייה התחייבות העובד בחוזה עבודתו המגבילה את חופש עיסוקו לאחר סיום עבודתו - להתפרש על דרך הצמצום.

לפיכך, עצם עבודת המערער בצ'ק פוינט, חרף היותה חברה מתחרה ברדגארד, ועצם העובדה כי בידיעת המערער מצוי כל מידע הפיתוח לגבי מוצרי רדגארד - אין משמעה בהכרח כי יש ליתן צו המגבילו מלעבוד בצ'ק פוינט.

שאלת הגבלת חופש עיסוקו, לשם אכיפת התחייבותו לשמירת המידע שבידו, תלויה בשאלה - האם ניתן להעסיקו בצ'ק פוינט, מבלי שינוצל על ידו מידע מקצועי סודי שהגיע אליו בתקופת עבודתו ברדגארד, באופן הפוגע ממשית בכושר תחרותה של רדגארד.

כדי להשיב לשאלה זו יש לבחון תפקיד המערער אצל רדגארד בהשוואה לתפקידו בצ'ק פוינט.

ג. בנסיבות המקרה התשובה לשאלה זו, ברורה בעליל, שהרי על פני הדברים אין זה סביר להניח, כי המערער, שהיה מנהל הפיתוח של רדגארד ולא היה בכיר ממנו באותה חברה באותו תחום, לא יעשה שימוש במידע שרכש במהלך עבודתו שם, משהוא עובד בדיוק באותו תחום ובפיתוח מוצרים באותה טכנולוגיה של V.P.N. בחברת צ'ק פוינט.

4. שאלת השימוש במידע המצוי אצל המערער בשל עבודתו כמנהל הפיתוח ברדגארד, מעלה שאלה אחרת, והיא - האם אותו מידע שבידו הוא בגדר מידע סודי שאותו הוא התחייב לשמור ולגביו הוא התחייב שלא לעשות שימוש כעצמאי או כשכיר. לענין שאלה זו, נעמוד על הנקודות הבאות :

א. התפטרות המערער מעבודתו ברדגארד אומנם אינה קשורה לכאורה לחברה המתחרה בצ'ק פוינט, אולם ברי לנו, כי קבלתו לעבודה בצ'ק פוינט קשורה בעבודתו ברדגארד קודם לכן. אין ספק, כי המערער התקבל לעבודתו בצ'ק פוינט לא בשל כישורי הניהול שלו, כמו בשל כישוריו, מיומנותו, והמידע שבידו שנרכש כתוצאה מעבודתו ברדגארד.

ב. לגבי המידע הסודי שבידי העובד אשר בשמירתו הוא חייב - יש לאבחן בין סודות מסחריים הנוגעים לענייני שיווק ולקוחות, וסודות מקצועיים הנוגעים לתהליכי פיתוח המוצר.

במקרה שלפנינו, ניצבת על הפרק שאלת המידע שבידי המערער כסוד המקצועי.

ג. ראוי לאבחן בין סוד מקצועי הידוע לעובד, לבין ידע כללי ומיומנות מקצועית שאותו הוא רכש במהלך עבודתו במקום עבודתו.

אין חולק, כי לגבי המידע שהינו בגדר מיומנות מקצועית נרכשת - רשאי העובד לעשות בו שימוש אצל מעבידו החדש אליו הוא עבר ממעבידו הקודם.

לא כן הדבר לגבי הסוד המקצועי.

הסוד המקצועי - הוא אותו מידע האופייני לעסק הספציפי, שאינו נחלת הרבים ושאינו ניתן לגילוי כדין בנקל על ידי אחרים, אשר סודיותו מקנה לבעליו יתרון עיסקי על פני מתחריו, והשימוש בו, על

ידי עובדו לשעבר של העסק, עשוי להסב נזק (חוק עוולות מסחריות, התשנ"ט - 1999; ע"א 1371/90 דמתי נ' מנור, פ"ד מד (4) 848; מאמרו של מ' גודלברג "חופש העיסוק: מזכות יסוד לחוק יסוד" הפרקליט מא (תשנ"ב) 291).

ד. המידע שבידי המערער, שהיה כאמור מנהל הפיתוח של רדגארד, בפיתוח מוצריה הייחודיים של אותה חברה בטכנולוגיה המיוחדת של V.P.N., המקנים לה את יתרונה כלפי מתחריה, ועליהם מבוסס קיומה - אותו מידע נחזה על פניו להיות בגדר סוד מקצועי שהמערער חייב בשמירתו.

אף כי פיתוח כל מוצרי אבטחת הנתונים בטכנולוגיה ה-V.P.N. מבוססים על אותן שיטות, הרי שאופן יישומן של אותן שיטות - הליך הפיתוח - הינו ייחודי לכל חברה וחברה.

כלום ניתן לומר, שאותו הליך פיתוח ייחודי, פרי מחשבתם של צוות המפתחים ובראשם המערער - אין בו על פני הדברים משום סוד מקצועי? הסוד המקצועי אינו "המוצר" הנמכר לכל אלא הסוד הוא בהליך פיתוחו, הידוע רק למפתחיו. בנסיבות אלה, ברי לנו מדוע לא חשפה רדגארד את פרטי אותו סוד מקצועי, שהינו הבסיס לקיומה, ובנסיבות אלה אין לקבל הטענה, כי לכאורה לא הוכח קיומו של אותו סוד.

5. האמור לעיל, לגבי הסוד המקצועי שבידי המערער, אינו רק מסתבר מעצם עבודתו ברדגארד כמנהל הפיתוח אצלם, אלא האמור לעיל, גם תואם את ראיית הצדדים בחוזה העסקת המערער.

זוהי הסיבה בגינה הודגש באותו חוזה, כי שמירת המידע ואיסור השימוש בו, הינם "מתוך הכרה באינטרס הלגיטימי של החברה להגן ולשמור על המידע האמור ומתוך ידיעת הנזקים הכבדים האמורים להיגרם לה" (סעיף 16 להסכם). לאור ההסכמה אליה הגיעו הצדדים בחוזה העבודה, מוטלת על המערער חובת ההוכחה, כי בניגוד לאמור באותו חוזה באשר למידע הסודי, אין בידיו בתום תקופת עבודתו ברדגארד כמנהל הפיתוח בה-תפקיד שלכאורה אין בכיר ממנו-כל סוד מקצועי.

במאמר מוסגר יוער, כי אף צ'ק פוינט, מעסיקתו החדשה של המערער, סברה שבעבודתו אצלה הוא נחשף לסודותיה המקצועיים, ולכן גם היא החתימה אותו על חוזה, ובו תניה לשמירת הסודיות, כדי למנוע ממנו למשל, לאחר תקופת עבודה משמעותית אצלה, מלחזור ולעבוד ברדגארד, בדיוק מאותם טעמים שמעלה רדגארד כלפיה.

6. משאותו מידע פיתוחי שבידי המערער הוא בגדר סוד מקצועי, ומשלא סביר כי בעבודתו בצ'ק פוינט בתור מהנדס פיתוח בכיר, בדיוק באותו תחום ובאותה טכנולוגיה, הוא לא יעשה שימוש באותו מידע שבידו ושאותו רכש ברדגארד, ובאופן העלול להסב לה נזק - מן הראוי לאכוף עליו קיום התחייבותו כלפיה.

א. לעניין זה של צידוק אכיפת המערער לשמור על התחייבותו החוזית, כדאי לשים לב, כי אין המקרה שלפנינו שונה מן המקרה, בו במקום לעבוד כשכיר בחברה מתחרה היה המערער פותח עסק עצמאי, ומפתח על סמך המידע הפיתוחי שבידו מוצרים באותו תחום ובאותה טכנולוגיה לקהל לקוחות היעד של רדגארד. השוני היחידי בין הדוגמא למקרה שלפנינו הינו, שבמקרה שלפנינו - שיווק המוצר המתחרה לא יעשה על ידיו אישית אלא בעזרת מערכת השיווק המשוכללת של צ'ק פוינט.

ב. הדוגמא של עורך הדין הרוכש מידע ומיומנות במשרד אחד ועובר למשרד אחר או הדוגמא של עובד זוט, מתלמד, העוזב מקום התמחותו במקצועו - נראית בעינינו כפחות מתאימה לנסיבות המקרה, מן הדוגמא של קבוצת חוקרים, שבראשם ניצב מנהל פרוייקט, המפתחת תרופה מסויימת הדומה לתרופה שמייצרת חברה מתחרה והפונה לאותו קהל לקוחות פוטנציאלי ומציעה לו אותו פתרון לאותה מחלה; ואותו מנהל פרוייקט - עובר לחברה המתחרה ומופקד גם אצלה על פיתוח אותה התרופה.

הגם במקרה כזה ראוי לקבוע, כי תניית הגבלתו בעבודתו במקום עיסוקו החדש נטולת תוקף על פניה?

7. אין לחתום שאלת אכיפת התחייבות המערער, שלא לעשות שימוש בסודותיה המקצועיים של רדגארד בעבודתו בצ'ק פוינט מבלי להעיר משהו לשאלת הנזק.

צו המניעה הזמני במקרה שלפנינו אינו מגביל חופש עיסוקו של המערער מלעסוק במקצועו - מהנדס תוכנה, אלא מגבילו מלעסוק בחברה מתחרה בפיתוח מוצר מתחרה ספציפי, בתחום התקשורת הבין מחשבית בטכנולוגיה ה-N . P . V ; כך שמטה לחמו לא יכרת אם לא יעבוד תקופה מצומצמת בצ'ק פוינט באותו תחום, זאת מחד.

מאידך, אי מתן הצו הזמני מלכתחילה, היה מאפשר למערער המשך פיתוח מוצר מתחרה של צ'ק פוינט באופן, שעלול היה להסב לרדגארד נזק בלתי הדיר, ולהביא לאובדן לקוחותיה.

בהקפידנו על חופש העיסוק של המערער ראוי לא להתעלם מכך, כי ביטול התחייבותו החוזית מסכן חופש עיסוקם של עובדי רדגארד, שעלולים היו לקפח את מקור פרנסתם, במקום בו הם מבקשים להמשיך ולעבוד - אם סודות הפיתוח של המוצר שפתחו ושיווקו הינו הבסיס לקיומה של מעסיקתם - היה ויעשה בהם שימוש בחברה המתחרה, עקב מעבר מנהל הפיתוח שלהם אליה.

8. לסיכום סבורים אנו, כי ראוי בנסיבות המקרה, ליתן תוקף לתניית הגבלת חופש העיסוק שבחוזה העסקת המערער, ולאור טיבה של תעשיית ההיי-טק וקצב פיתוחה המהיר, ראוי גם כי תקופת הגבלת עבודתו של המערער בצ'ק פוינט תהא למשך שנה בלבד מאז הפסקת עבודתו ברדגארד ולא לתקופה בת 9 וחצי חודשים דווקא.

סוף דבר :

השופט א. ברק : אני מסכימה לדעתו של הנשיא.

נציגת עובדים ח. בן-דוד : אני מסכימה לדעתו של הנשיא.

נציג מעבידים א. ברטל : אני מסכים לדעתו של השופט פליטמן.

הוחלט, ברוב דעות, לקבל את הערעור, כאמור בדעתו של הנשיא וכנגד דעתם של השופט פליטמן ונציג מעבידים ברטל.

בית הדין האזורי ייעשה כל מאמץ לסיים את הדיון בהליך העיקרי בהקדם האפשרי. אנו ממליצים לבית הדין קמא לקיים הכנת דיון בימים הקרובים, כדי לקבוע את הפלוגתאות ולקבוע את סדר הגשת התצהירים והמסמכים, וזאת בהתחשב בנטל ההוכחה המוטל על רדגארד והתייחסותנו לדרך הוכחת סוד מסחרי בענף ההיי-טק.

רדגארד תשלם למערערים הוצאות משפט לגבי הבקשה לצו המניעה הזמני בשתי הערכאות, בסך של 10,000 ש"ח בתוספת מע"מ.

ניתן היום כ בסיוון, התשנ"ט (4.6.1999) בירושלים ויישלח לצדדים.

הנשיא שופטת שופט נציגת עובדים נציג מעבידים