

היום ב"סניבת עבודה"

בעקבות התביעה של "ישראל היום" נגד עובד לשעבר: מה נחשב גזל של סוד מסחרי

האם כל שימוש במידע סודי הוא הפרה של חובת הסודיות ומתי סעיף איתחרות בחוזה אינו תקף? וגם: איזו משכורת צריכה לקבל אמא במשרה מלאה בעידן הדיגיטלי ואיך מעסיקים מתמודדים עם טרנד הדירוגים ברשת? • חן מענית, טלי ציפורי ונירית כהן, "חדשות", עמ' 26-27

"ישראל היום", העובד שנתבע ושאלת חובת הסודיות

תביעה שהגיש באחרונה העיתון "ישראל היום" נגד עובד שלו לשעבר בגין הפרת חובת הסודיות מעלה שוב את השאלה מהם בכלל סודות מסחריים ומה נחשב הפרה שלהם. בתביעה שהגיש העיתון, בסך 100 אלף שקל, נטען שהעובד לשעבר במחלקת השיווק הפר את חובת הסודיות בכך שצירף לתביעה שהגיש הוא עצמו נגד העיתון לאחר תום תקופת העבודה אצלו רוח מכירות וחישוב עמלות, שהיה מסמך סודי. בתביעה נטען עוד כי העובד ערך רישום של עסקאות שונות שביצע במסגרת עבודתו וציין בין היתר שמות של לקוחות החברה והכנסות מעסקאות עמם.

העיתון ביקש לחייב את העובד לפרט בכתב את כל המסמכים, קובצי המחשב והרוחות שמצויים ברשותו, להצהיר על כל הגורמים שנחשפו למידע, וכאמור לשלם 100 אלף שקל בגין גזל סודות מסחריים.

העובד טרם הגיש כתב הגנה, אך עו"ד נאוה פינצ'וק אלכסנדר, מומחית בדיני עבודה, מזכירה פסק דין שניתן לפני כשבועיים בבית הדין האזורי לעבודה בחיפה: "בית הדין קבע שחשיפת מסמכים מצד העובד בהליך משפטי לשם הוכחת טענותיו אינה מהווה הפרה של סודות מסחריים. כלומר, לא כל שימוש שנעשה במסמך סודי הוא בהכרח הפרת סוד מסחרי", היא אומרת.

במקרה שנדון בבית הדין בחיפה תבע עובד את מעסיקתו לשעבר, חברת פריז קומפניס ישראל טי. בע"מ. החברה הגישה תביעה שכנגד ובה טענה כי העובד ביצע כלפיה עוולה של גזל סודות מסחריים כאשר צירף לכתב התביעה שלו רוחות שונים של החברה, שהיו לטענתה מוגנים בסיסמה במחשביה. לדברי פינצ'וק אלכסנדר, בית הדין בחן את המסמכים וקבע שאין מדובר ב"סוד מסחרי" כהגדרתו בחוק עוולות מסחריות. נוסף על כך, בית הדין קבע שצירוף מסמכים על ידי בעל דין לכתב טענות, לשם הוכחת טענה מטענותיו, אינו

מהווה גזל סוד מסחרי. נקבע כי החברה לא הוכיחה שהתובע עשה שימוש כלשהו במידע מעבר לצירופו לכתב התביעה שלו ולכן רחה את תביעת החברה לפיצוי בגין הפרת סודות מסחריים.

ככלל, בתי הדין לעבודה אינם מצדדים בשוק פרוץ המתנהל בניגוד לכללי המסחר ההוגן, שוק שבו הצדדים לחוזה העבודה מפרים את חובות האמון ההדדיות החלות עליהם, אומרת פינצ'וק אלכסנדר. בפסק דין שניתן על ידי בית הדין הארצי לעבודה נקבע שפעולות הכנה לקראת עזיבה שנקט עובד ששימש בתפקיד מנהל מכירות בחברה פרטית העוסקת בייצור תוויות למוצרים – ובהן העתקת רשימת הטלפונים של לקוחות החברה ואנשי הקשר שלהם – הן הפרה של חוק עוולות מסחריות, ולכן מדובר בפעולה בחוסר תום לב של העובד.

• היכן עובר הגבול בין האיפור על עובד לגזל סוד מסחרי מהמעסיק לבין זכותו להמשיך לעסוק במקצועו בתום העבודה אצלו ואף להתחרות בו? "בית המשפט העליון קבע שסעיף איתחרות בחוזה עבודה, המגביל את חופש העיסוק וכל תכליתו היא היעדר תחרות כשלעצמה (כלומר, שהעובד פשוט לא יתחרה במעסיק) ואין בו כדי להגן על אינטרסים לגיטימיים של המעסיק (למשל רשימת לקוחות) – סעיף כזה איננו תקף ולפיכך לא ייאכף".

מתי הסעיף ייאכף? פינצ'וק אלכסנדר נותנת דוגמה לתביעה שהוגשה נגד טכנאי מחשבים. במקרה זה, לאחר שפוטר, העובד הקים עסק של מתן שירות למערכות מחשב והעביר אליו לקוח מרכזי של המעסיק, בתוך שהוא משתמש ברשימת הלקוחות של המעסיק הקודם שהייתה בירו, וזה כבר נחשב גזל של סוד מסחרי.

פינצ'וק אלכסנדר מציינת שבתי הדין לעבודה בוחנים בהזירות רבה בקשות מטעם מעסיקים לאכוף סעיפי איתחרות, והרציונל שמנחה אותם הוא שהגבלת עיסוקו של אדם נוגדת את טובת הציבור, פוגעת בעובדים מעבר לדרוש וסותרת מדיניות הדוגלת במשק תחרותי וחופשי. "חשוב לציין שעובד שיש ברשותו סוד מסחרי אינו מנוע בכל מקרה מעבודה אצל מתחרה ובית הדין יגביל את עיסוקו רק אם קיימת הסתברות סבירה שהשימוש בסוד המסחרי יגזע באופן ממשי במעסיקו הקודם. מכאן שגם כאשר יינתן תוקף לסעיף איתחרות בהיותו מגן על אינטרסים לגיטימיים של המעסיק – כמו סוד מסחרי שלו – הוא לא יהיה איסור גורף, אלא עליו לעמוד במבחני סבירות ומידתיות מבחינת הזמן, המקום

"פסק דין שניתן לפני כשבועיים בבית הדין האזורי לעבודה בחיפה קבע שחשיפת מסמכים מצד העובד בהליך משפטי לשם הוכחת טענותיו אינה מהווה הפרה של סודות מסחריים. כלומר, לא כל שימוש שנעשה במסמך סודי הוא בהכרח הפרת סוד מסחרי"

וסוג הפעילות המוגבלת."

• מה קורה באשר עובד פותח עסק מתחרה לזה של המעסיק ומשתמש בידע שצבר במקום עבודתו?

"ככלל, ידע מקצועי ומומחיות שעובד צובר במהלך עבודתו הם קניינו והוא רשאי להשתמש בהם לאחר סיום ההתקשרות עם המעסיק, ללא הגבלה. ככל שהעובד עושה שימוש בידע שרכש במקום עבודתו הקודם, יש להירש לשאלה אם ידע זה הוא בגדר סוד מסחרי כהגדרתו בחוק עוולות מסחריות תשנ"ט-1999. אם התשובה לכך חיובית, הרי שהמעסיק לשעבר יכול לפנות לבית המשפט בבקשה למתן סעדים מתאימים, כגון צו מניעה שימנע מהעובד להמשיך לחשוף את סודותיו המסחריים, פיצוי כספי ועוד".

• איך מבחינים בין מידע שנחשב סוד מסחרי למידע שמוותר לעובד לעשות בו שימוש?

"אם המידע שבו משתמש העובד הוא נחלת הכלל ואיננו מקנה למעסיק יתרון עסקי על פני מתחריו, או שהמעסיק לא נוקט אמצעים סבירים כדי לשמור על המידע, הרי שאין לראות במידע זה סוד מסחרי ולעובד מותר לעשות בו שימוש".

• ואם אותו סוד מסחרי הוא חלק מפיתוח או המצאה של העובד עצמו במהלך תקופת עבודתו? "חוק הפטנטים קובע שהבעלות על פטנט נתונה למי שהמציא אותו, אך הוא קובע חריג לכלל – המצאה על ידי עובד עקב עבודתו ובמסגרתה. לפי חריג זה, אם העובד הגיע להמצאה עקב עבודתו ובתקופתה, או ברירת המחדל תהיה שהבעלות בפטנט שייכת למעסיק ולא לעובד. עם זאת, מצב זה, שבו המצאת העובד שייכת למעסיק, נכון כל עוד לא קיים הסכם בין המעסיק לבין העובד שקובע אחרת. הסכם כזה יכול לקבוע שהבעלות בהמצאה היא לפחות בחלקה בעלות העובד".



(צילום: רוני שיצר)