

בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

22 אוגוסט 2010

תאריך:

ס"ע 25188-07-10 שופרסל בע"מ נ' הפוטה ואח'

בפני כב' השופטת רות צדיק
 נ.צ. - מר אלכסנדר לוי (עו')
 נ.צ. - מר אליאב יארניצקי (מע')
 המבקשת: שופרסל בע"מ

נגד

המשיבות: 1. סנדרה הפוטה
 2. ריבוע כחול ישראל בע"מ

החלטה

1. בפנינו בקשת חברת שופרסל בע"מ (להלן: "המבקשת") להגבלת חופש עיסוקה של הגברת סנדרה הפוטה (להלן: "המשיבה 1"), ואיסור עשיית שימוש בסודות המסחריים אליהם נחשפה במסגרת עבודתה.

העובדות הדרושות לעניין:

2. המבקשת הינה חברה קמעונאית לשיווק מזון ומוצרי צריכה הכוללת סניפים בפריסה ארצית.
3. המשיבה 1, עבדה ברשת קלאבמרקט, משנת 1998 ועד לחודש ספטמבר 2005, עת נקלעה הרשת להקפאת הליכים ונמכרה למבקשת. ביום 22/9/05 נחתם בין הצדדים הסכם אישי, אשר תחולתו מיום 2/9/05. בהתאם להסכם שימשה המשיבה ככלכלנית, אשר עיקר עיסוקה נסב סביב נושא ההתחשבנויות עם קלאבמרקט.
4. ביום 1/4/06 מונתה המשיבה 1 כמנהלת מחלקת תכנון מסחרי באגף הסחר בכפוף לסמנכ"ל שיווק וסחר במבקשת.
5. בינואר 2010, מונה ראש מטה סחר חדש, מר אורי קילשטיין (להלן: "מר קילשטיין"). בין מר קילשטיין למשיבה נתגלעו חיכוכים רבים בעטיים התפטרה המשיבה 1 מעבודתה.
6. ביום 26.4.10 שיגרה המשיבה 1 הודעת דוא"ל בה הודיעה בכתב על התפטרותה מעבודתה במבקשת.
7. ביום 24/5/10 סיימה המשיבה 1 עבודתה אצל המבקשת.

8. ביום 6/7/10 החלה המשיבה 1 עבודתה במחלקת סחר אצל המשיבה 2.
9. ביום 18/7/10 הגישה המבקשת בקשה למניעת העסקת המשיבה 1 במשיבה 2 למשך שישה חודשים לפחות בשל החשש כי המשיבה 1 תחשוף סודותיה המסחריים לעיני המשיבה 2.
10. ביום 21/7/10 התקיים דיון במעמד הצדדים. סיכומי המבקשת הוגשו ביום 29/7/10. סיכומי המשיבות הוגשו ביום 8/8/10.

טענות המבקשת:

11. לטענת המבקשת המידע הסודי השייך לה הינו סוד מסחרי על פי חוק עוולות מסחריות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק עוולות מסחריות"). מידע זה הינו חיוני ומהותי, בין היתר, לתחרות בין המבקשת לבין המשיבה 2.
12. לעניין מהות הסוד המסחרי, טענה המבקשת כי מדובר בנושאים הנוגעים לתכנונה המסחרי לרבות הסכמי סחר של הספקים, תמחור כל המוצרים, כל ההסכמים המסחריים עם ספקי המבקשת (הכוללים מחירי קניה והסכמות מסחריות שונות), פדיונות המבקשת וכו'.
13. עוד נטען כי שיטת התמחור בה עסקין נקנתה על ידי המבקשת כ"מודל בסיס", והותאמה באופן אישי לצרכיה על כן הפכה היא לסוד מסחרי. לפיכך תמחור המוצרים והדרך בה נקבע מחיר המכירה של מוצרים ספציפיים נבחרים, היכן ימכרו הם ובאיזה מחיר, שיעור ההנחות וגובה הבונוסים אשר מקבלת המבקשת מכל אחד מספקיה, הינם סוד מסחרי.
14. עוד הוסיפה וטענה המבקשת כי הושקעו מיליוני דולרים בהטמעת מערכת התמחור, באמצעות חברת ייעוץ בינלאומית, מובילה בתחומה בעולם, אשר הפעילה תכנית הדרכה מורכבת והטמעת ידע ומומחיות בכל הנוגע לתמחור מוצרי המבקשת. חשיפת הסוד המסחרי, אשר בפיתוחו הושקעו משאבים רבים, פוגמת קשות בציפיות ומרוקנת מתוכן השקעת המבקשת.
15. הוסיפה וטענה המשיבה לעניין זה כי יכולת התחרות נעוצה בעיקר במחירים אשר משלמת היא לספקי המוצרים הנמכרים בסניפי הרשת ובהסדרי הסחר השונים בין הרשת לבין הספקים השונים. לטענתה, מדובר במערכת יחסים סודית מורכבת וסבוכה בבסיסה נקבעים בסופו של יום מרווחי השיווק של הרשת. לגישתה במצב התחרותי השורר כיום, כאשר מחירי המוצרים לצרכן הנמכרים לציבור הרחב ידועים וגלויים ביחס לכל רשתות השיווק, נתונים בדבר הסדרי הסחר הייחודיים למבקשת ומחירי הקנייה הנתנים לה מהווים סוד כמס ביותר אשר אין להתיר העברתו על ידי המשיבה 1 אל המשיבה 2.

16. לטענת המבקשת אין כל דרך לאפשר העסקת המשיבה 1 בתפקיד בו מכהנת היא במשיבה 2, כאשר תפקידה זהה לעיסוקה בתקופת עבודתה במבקשת. תפקידה במשיבה 2 משמעותו שימוש מיידי בסודותיה המסחריים של המבקשת. לצורך ביצוע תפקידה במשיבה 2 תשתמש המשיבה 1 בסודות המבקשת המקנים לה יתרון של ממש כמסייעת למשיבה 2 בתחרות העזה השוררת בין הרשתות. תחרות זו היא אשר הביאה את המשיבה למצוא כל דרך להשגת המידע הסודי ובכך לגרום נזק למבקשת תוך קבלת יתרון בלתי לגיטימי.
17. לעניין תנית הסודיות טענה המבקשת כי על מנת להגן על השקעתה פעלה כנדרש והחתימה את מי שנחשף למידע הסודי, ובכלל זה את המשיבה 1, על התחייבות לשמירת סודיות, כנזכר בסעיף 9 להסכם העסקת המשיבה 1. עוד ציינה המבקשת כי סעיף זה הינו הסעיף המפורט והארוך ביותר בהסכם ההעסקה.
18. לעניין האמצעים הסבירים אשר ננקטו על מנת להגן על הסוד המסחרי טענה המבקשת כי למעט מנכ"ל המבקשת וסמנכ"ל השיווק והסחר, בקרב כל עובדי החברה, למשיבה 1 בלבד, נמסרו סודות אלה בכללותם והיא בלבד ידעה מהי התמונה המלאה באשר למכלול הנושאים שבתכנון המסחרי במבקשת.
19. הוסיפה וטענה המבקשת לעניין זה כי היא הקפידה לשמור את המידע הסודי מכל משמר בכספת ובארון נעול וכן דאגה להוציא הנחייה מאת סמנכ"ל הסחר על פיה יש לנעול את החדרים עם עזיבתם בסוף יום העבודה.
20. לעניין נסיבות סיום עבודת המשיבה 1 טענה המבקשת, כי במהלך תקופת עבודתה ולמעלה מחודשיים טרם מסירת ההודעה בדבר התפטרותה, ניהלה המשיבה 1 קשר עם סמנכ"ל הסחר במשיבה 2 אשר ככל הנראה כבר אז החל במו"מ להעסקת המשיבה 1. בכל אותה העת הסתירה המשיבה 1 את קיום הקשר עם המשיבה 2, במטרה להטעות את המבקשת ולמנוע ממנה אפשרות להתגונן.
21. עוד טענה המבקשת כי משהמשיבה 1 החלה בתפקידה החדש, שבועיים מיום סיום עבודתה, ושעה שהתפקיד לא היה קיים במשיבה 2 ו"נתפר" למידותיה בלבד ובפרט משוזה הוא במהותו לתפקיד אשר ביצעה אצל המבקשת, יש לקבל הבקשה.
22. המבקשת הפנתה למספר פסקי דין רבים בהם, יש לסייע לטענותיה. כך הפנתה היא לפרשת מיגן בה נאסר על עובד לשעבר להשתמש במידע סודי שצבר במהלך תקופת עבודתו אצל מעסיקו לשעבר, וכי קיים תנאי מכללא בחוזה עבודה האוסר על עובד לגלות סודות מסחריים של המעביד, להפיק תועלת לרעת המעביד מכל סוד מסחרי או מכל ידיעה סודית שהגיעה אליו במהלך עבודתו וכתוצאה ממנה, והכל גם לאחר סיום יחסי העבודה.

23. בנוסף הפנתה המבקשת לפרשת פלג בה נקבע, כי מכוח מהותם של יחסי עובד ומעביד ומכוח חובת הנאמנות העולה מהם, חייב עובד להימנע מפעילות המזיקה לעסק של מעסיקו ותחרות בעסק היא פעילות מזיקה כאמור.

כן הפנתה המבקשת לבג"צ יבין פלסט בו נקבע, כי יחסי האמון הקיימים בין עובד למעסיקו מקימים תביעה עצמאית שעניינה הפרת חובת האמון ולפרשת ורגוס בה נקבע, כי חובת האמון אשר חב העובד למעסיקו כופה על העובד נורמות התנהגות חמורות יותר בהשוואה לחובת הקיום בתום לב וכי האיסור על שימוש במידע סודי חל גם על מידע שאינו בגדר סוד מסחרי.

24. עוד טענה המבקשת כי אין להסיק מפסק דין פרופיז'ון לענייננו לאור השוני בנסיבות, שעה ששם דובר על מידע שהיה ידוע לכל ואילו בענייננו מדובר בסוד מסחרי.

25. אשר לטענות המבקשות כי הלכת יבין פלסט השתנתה, השיבה המבקשת כי ההלכה נכון להיום עודנה מתבססת על בג"ץ יבין פלסט, שעה שהלכת צ'ק פוינט וסער לא הפכו את ההלכה כי אם חיזקו אותה. על כן, טענה המבקשת כי יש ליצור איזון בין חופש העיסוק לבין השמירה על אינטרסים לגיטימיים של המעסיק. מכאן שחובת השמירה על סודיות שרירה וקיימת ובהתנגשות מול חופש העיסוק, לאור היותו יחסי, ולאור האינטרסים הלגיטימיים הקיימים דוגמת קניינו של המעסיק וסודותיו המסחריים, יש להוציא צו השומר על סודותיו המסחריים של המעסיק המקורי.

26. לחילופין טענה המבקשת כי חובת המשיבה לנהוג באמון ובהגינות כלפי המבקשת היא חובה רחבה המתפרשת מעבר להגנה על סודות מסחריים "ברי הגנה". לכן, גם אם השימוש במידע הסודי לא יוגדר כסוד מסחרי, ברי כי המשיבה 1 מנועה לעשות שימוש שלא כדין במידע סודי זה אשר מצוי בידיה לצורך מילוי תפקידה במשיבה 2, מכוח חובות ההגינות והאמון.

27. לסיכום, עתרה המבקשת לקבלת הסעדים הבאים:

א. צו זמני המורה למשיבה 1 שלא לעבוד אצל המשיבה 2 בתפקיד זהה ו/או דומה לתפקיד אותו מילאה אצל המבקשת, במישרין או בעקיפין, וזאת עד למתן הכרעה סופית בהליך העיקרי;

ב. צו זמני המורה למשיבה 2 שלא להעסיק את המשיבה 1 בתפקיד זהה ו/או דומה לתפקיד אותו מילאה אצל המבקשת, במישרין או בעקיפין, וזאת, עד למתן הכרעה סופית בהליך העיקרי;

ג. צו זמני המורה למשיבות שלא לעשות כל שימוש, במישרין או בעקיפין, במידע הסודי השייך למבקשת או בחלק ממנו.

טענות המשיבות:

28. אשר למהות הסוד המסחרי טענו המשיבות כי המבקשת הסתפקה במסגרת בקשתה בהגדרה כללית של "כל הנושאים שבתכנון המסחרי של המבקשת" ולאחר מכן במסגרת הדיון ניסתה לטעון לסודיות בשיטת התמחור ובהסכמים המסחריים וגם אז לא פירטה מהו הסוד המסחרי.

29. הוסיפו וטענו לעניין זה המשיבות כי כעולה מעדותו של מר ויסמן מדובר בשיטות תמחור אשר פותחו על ידי חברת מקנזי ונמצאות בשימוש חברות מסחריות רבות בהעדר סוד מסחרי כלשהו.

30. עוד נטען כי השיטה הוטמעה עוד בשנת 2005 על כן אין מדובר בשיטה חדשה כי אם בשיטה קיימת. בנוסף, נטען כי לשיטה זו נחשפו העובדים השונים וכן הספקים וקנייני הרשתות השונות. לפיכך, כפי שהעיד מר ויסמן, המצוי בתחום יכול בנקלה לגלות את שיטת התמחור ומשעסקין במידע המצוי בנחל הכלל אינו יכול להיחשב כמידע סודי.

31. בנוסף נטען כי חלק ניכר מהמוצרים אינם קשורים לשיטת התמחור וחלקם מצויים תחת פיקוח ויכולת קביעת מחירים מצומצמת. כמו כן, התחרות בין הרשתות אינה מבוססת על מחירים בלבד כטענת המבקשת כי אם על פרמטרים נוספים דוגמת שירות, מיקומי הסניפים, מגוון המוצרים, תפעול, פרסום ועוד.

32. לעניין טענת המבקשת בדבר האמצעים הסבירים שננקטו על מנת להגן על הסוד, טענו המשיבות כי המידע נחשף למספר רב של אנשים לאור העובדה כי נתוני המכירות והרווחיות היו בידיעת עובדי אגף הסחר, אשר מונה כ-100 עובדים. עוד נטען כי המשיבה 1 לא ניהלה בעצמה מו"מ על הסכמי הסחר ולא ידעה מהם מחירי הקנייה. היחידים אשר ידעו נתונים אלה היו מנהל התחום ומנהל הקטגוריה.

33. כן נטען כי החוזים נחשפו לגורמים רבים ביניהם: מנהל קטגוריה, מנהל התחום, מנהל המכירות והקטלוג, העובדות במחלקה, רו"ח חיצוני של החברה, ביקורת פנימית של החברה ומחלקת הכספים. בנוסף, הספקים והרשות להגבלים עסקיים נחשפו למידע זה.

34. הוסיפו וטענו המשיבות כי המידע לא נשמר באופן מוגן ומאובטח וכי לא היתה כספת או ארון נעול בו נשמרו ההסכמים. הסכמי כל מנהל תחום נמצאים בחדרו במצב בלתי מוגן.

בנוסף, נטען כי חדר המשיבה 1 לא היה נעול, כמו יתר החדרים במבקשת אשר לא היו נעולים. עוד נטען כי מדובר בהסכמים המתעדכנים מדי שנה ולא בהסכמים קבועים.

35. לעניין נסיבות סיום עבודת המשיבה 1 טענו המשיבות כי המשיבה 1 לא תכננה מראש מעבר אל המשיבה 2. כל שהוצג על ידי המבקשת לעניין זו הוא שני מסרונים אשר נשלחו מהמבקשת אל מר ויסמן מבלי שידוע תוכן, מהותם ועניינם. המשיבה 2 לא הסתירה כי היא ומר ויסמן היו מיוודים ושמרו על קשר במשך שנים רבות, עוד מתקופת היות מר ויסמן מנהל בקלאבמרקט.

36. בנוסף, טענו המשיבות כי הוכח כי מר ויסמן פנה אל המשיבה 1 רק במחצית יוני 2010 ורק אז החל המו"מ בדבר עבודתה במשיבה 2 וממילא הרקע לעזיבתה את מקום עבודתה עניינו בהרעה בתנאי עבודתה ותו לא.

37. לעניין ההלכה הנוהגת טענו המשיבות כי בשונה מטענת המבקשת, הילכת יבין פלסט נהפכה על ידי הילכת צ'ק פוינט וסער וכיום התנאים המאפשרים הגבלת חופש העיסוק הינם נוקשים ולא בנקלה ייעתר בית הדין להגבלת חופש העיסוק של עובד במקום עבודתו החדש.

38. לעניין זה העלו המשיבות את ארבעת המבחנים הנזכרים בפסק דין צ'ק פוינט וצינו כי אינם מתקיימים בענייננו. לגבי המבחן בדבר סוד מסחרי טענו המבקשות כי לא די בהגדרת מידע מסוים כסוד מסחרי וכי על הטוען לקיומו של סוד מסחרי מוטל נטל הוכחה כבד להוכחת קיום הסוד הנטען.

דיון והכרעה:

39. חופש העיסוק זכה לעיגון במשפט הישראלי בחוק יסוד: חופש העיסוק, אשר קבע את הזכות לחופש העיסוק כזכות חוקתית.

בעבר, נקבעו בהלכת יבין פלסט, הקווים המנחים לבחינת חופש העיסוק במשפט הישראלי. אולם, הלכה זו שונתה עם השנים ובפרשות צ'ק פוינט וסער, נקבעו הכללים לאורם תיבחן סוגיית הגבלת חופש העיסוק אל מול חופש החוזים.

ההלכה הפסוקה קבעה כי ניתן להגביל את חופש העיסוק של עובד מקום בו קיים אינטרס לגיטימי לכך, בשונה מהתחייבות עירומה אשר תכליתה למנוע מהעובד להתחרות עם מעסיקו לשעבר.

בפרשת צ'ק פוינט נקבעו 4 מצבים בהם ניתן להגביל את חופש העיסוק כלדקמן:

"(א) **סוד מסחרי: יש להגביל את חופש העיסוק של עובד כדי למנוע ממנו מלהשתמש, שלא כדין, ב"סוד מסחרי" השייך למעסיקו הקודם.**

...

- (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 השקעת המעסיק בהכשרתו. ברי, כי אם 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 אשר חב 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"ע 164/99, דן פרומר וצ'ק פוינט נ' רזגארד בע"מ, ניתן ביום 4.6.1999).

בפרשת סער צוינו כאינטרסים לגיטימיים גם "רשימת לקוחות ומוניטין" של החברה, ((ע"א 6601/96, אי. אי. אס. ואח' נ' משה סער ואח', פ"ד נד(3), 850).

40. אולם, גם בהתקיים אינטרס לגיטימי להגבלת חופש העיסוק, על ההגבלה לעמוד במבחנים של סבירות ומדתיות, כפי שצוין בצ'ק פוינט ובהלכת סער כדלקמן:

"מבחן הסבירות או המידתיות מבקש להבטיח כי ההגנה על "האינטרסים הלגיטימיים" של המעביד לא תחרוג מעבר לנדרש. בהקשר זה יש לבחון את היקפה של ההגבלה מבחינת הזמן, המקום וסוג הפעילות." (ע"א 6601/96, אי. אי. אס. ואח' נ' משה סער ואח', פ"ד נד(3), 850).

41. לפיכך, משעסקינן בצו זמני שעניינו הגבלת חופש העיסוק ראשית יש לבחון האם ישנן ראיות לכאורה לקיומו של אינטרס לגיטימי בדמות סוד מסחרי, הכשרה מיוחדת, תמורה שניתנה בעבור ההגבלה או הפרה של חובת האמון ותום הלב. לאחר מכן, בהימצא אינטרס לגיטימי יש לבחון את היקף ההגבלה אשר תוטל על העובד מבחינת הזמן, המקום והפעילות.

42. עתה לאחר שבחנו ההלכות בדבר הגבלת חופש העיסוק נפנה למקרה שלפנינו. יצוין כי לא הועלתה כל טענה בסיכומי המבקשת באשר להכשרה מיוחדת שהושקעה במשיבה 1, או תמורה שניתנה למשיבה 1 בעבור הגבלת חופש העיסוק, לפיכך מתייתר הדיון בשאלות אלה.

סוד מסחרי:

43. המבקשת טענה כי המשיבה 1 אשר נחשפה לסודותיה המסחריים, עושה בהם שימוש בתפקידה החדש במשיבה 2. מנגד, המשיבות טענו כי לא הוכח קיומו של סוד מסחרי כלשהו.

44. חוק עוולות מסחריות מגדיר את המונח סוד מסחרי כ"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".

לעניין זה נקבע בהלכת צ'ק פוינט כדלקמן:

"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..." 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'... 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". (ע"ע 164/99, דן פרומר וצ'ק פוינט נ' רדגארד בע"מ, ניתן ביום 4.6.1999).

45. לפיכך, יש לבחון האם בשלב לכאורי זה הציגה המבקשת ראיות לכאורה לקיומו של "סוד מסחרי" עליו מבקשת היא להגן וכן נקיטת אמצעים סבירים לשמירתו.

46. המבקשת הגדירה בסיכומיה את הסוד המסחרי עליו היא מבקשת להגן ככל הנושאים שבתכנון המסחרי של המבקשת, לרבות הסכמי סחר של כל הספקים של המבקשת, תמחור כל המוצרים, כל ההסכמים המסחריים עם ספקי המבקשת (הכוללים מחירי קניה והסכמות מסחריות שונות), פדיונות המבקשת וכו'. (סעיף 3 לסיכומי המבקשת)

47. בסיכומי התשובה צמצמה המבקשת את הגדרתה והתמקדה בשיטת התמחור, אשר נקנתה על ידה כ"מודל בסיס", ועברה הליך של התאמה אישית ובכך הפכה לסוד מסחרי. מכאן שתמחור המוצרים והדרך בה קובעים מה יהיה מחיר המכירה של מוצרים ספציפיים נבחרים, היכן ימכרו מוצרים אלה, באיזה מחיר, גובה ההנחות וגובה הבונוסים שמקבלת המבקשת מכל אחד מספקיה- הם הסוד המסחרי לטענתה. (סעיף 10 לסיכומי התשובה).

48. לעניין זה העיד מר קילשטיין כדלקמן:

"שיטת תמחור של קמעונאי ידועה. זה נלמד בכל אוניברסיטה. שיטת תמחור של קמעונאי של שופרסל ייחודית לו. זה לא המתודולוגיה אלא הפרטים. זה איזה מוצרים אנו בוחרים שיהיו המוצרים העיקריים שלנו, איזה כללים אנו מפעילים שאנו מתמחרים מול התחרות. אם תגישו לשתי חנויות של שופרסל באותו רחוב במרחק של קילומטר. יכול להיות שמחיר אחד ומחיר אחר יופיע על אותו מוצר. לא ניתן להבין את ההיגיון של זה, אם אתה בא בתור לקוח, לא ניתן להבין מדוע אנו נוקטים באותה שיטה, בדומה לתורת המשחקים. ברגע שמישהו בחוץ מבין את ההיגיון באיך שאתה קובע את המחירים, הוא מבין מדוע המחירים שונים. שמישהו בחוץ יודע מה המוצרים החשובים ומה הכללים שלך, הוא בעצם יכול באופן עקרוני לשלוט בדרך שאתה קובע את המחירים ולמקסם את עצמו. יכול ליצור איזה שהוא סוג של קרטל. אם אני יודע איך המתחרה שלי קובע את המחירים, אני יכול לגרום לו לשחק עם המחירים כמו מכונה. המשיבה יודעת את השיטה ואת כל הפרמטרים שנמצאים בכל שיטה. היא יודעת מה הפרמטרים. מאוד קשה לשנות את השיטה הזאת."

49. לגישת מר קילשטיין הפרטיים הם המהווים את הסוד. השיטה ידועה לכל קמעונאי אולם הפעלתה היא שיוצרת את הסוד. התמחור הנבחר לכל מוצר הוא לב ליבו של הסוד.

נקדים ונציין כי בשלב לכאורי זה לא ברור, לבר מאמירות כלליות בדבר צורת התמחור (אשר ברי כי היא לב ליבה של התחרות בין הרשתות), מהי אותה נוסחה או הליך אשר על חשיפתו "כסוד מסחרי" יש להגן.

50. עד המשיבות מר גרשון ויסמן אשר עדותו הותירה רושם בלתי מהימן ותשובותיו היו מגמתיות ומתחמקות העיד לעניין הבונוס אשר חברת שטראוס נותנת לקו אופ כי "זה לא רלוונטי, ואני לא חייב להגיד לך. אלא אם בית הדין יחייב אותי. זה מידע שהוא יחסית אינפורמטיבי של הריבוע הכחול." (עמ' 18 ש' 4-6).

51. בהמשך עדותו כאשר נשאל לגבי הנחת המבקשת 2 למוצר גבינה מסוים השיב כי הוא "לא חייב להגיד" (עמ' 18 ש' 22-23) יתרה מזאת, בהמשך כשנשאל מר וייסמן האם ישנם נתונים מסחריים של המשיבה 2, שהוא שומר עליהם כך שהמבקשת לא תדע עליהם הוא השיב כי "כל נתון שאני יודע, ישנם לפחות בין 5 ל- 10 אנשים שיודעים. יש נתונים שאנו מנסים לשמור עליהם. חלקם מצליחים וחלקם לא." (עמ' 18 ש' 24-27).

52. אם לא די בכך, מר ויסמן הודה כי לכל שיטת תמחור נעשית התאמה ספציפית בהתאם לדרישות של כל גוף וגוף (עמ' 19 ש' 1-3) ובהמשך כשנשאל האם חלק מהנתונים שהמבקשת 2 מנסה לשמור עליהם הם ההתאמה הספציפית שלהם לשיטות התמחור שלהם השיב "כן. כל מוצר בין אם הוא בין 10 המוצרים המובילים יש לו תמחור ספציפי והמידע הוא פנימי, אבל התמחור הוא פומבי כי סוקרים אותי מידי שבוע באלפי מוצרים בעיקר במובילים." (עמ' 19 ש' 4-7).

53. סבורים אנו כי כעולה מעדויות הצדדים, שיטת התמחור ידועה לכל העוסקים בענף הקמעונאות.

השונות העיקרית מוצאת ביטויה במידע הפנימי המוביל לתמחור ספציפי שונה לגבי כל מוצר ומוצר. ברי כי מידע מסוג זה הינו מידע קריטי חשוב ולגיטימי בתחרות הקיימת בין רשתות השיווק. אולם, האם בכך בלבד ניתן לראות כסוד מסחרי? דומה כי התשובה לשאלה שלילית היא וזאת משלא הוצג בפנינו בשלב לכאורי זה כל נתון, שיטה או תהליך מסוים המלמד על קיום סוד מסחרי בעטיו יש להגביל את חופש העיסוק של המשיבה.

לצורך בחינת "התמונה" בשלמותה נפנה לבחינת האמצעים שננקטו לשמירת המידע אשר לטענת המבקשת סוד מסחרי הוא.

54. בעדותה נשאלה המשיבה 1 אודות אמצעי "המיגון" שננקטו על ידי המבקשת השיבה כי:

"ת. לא הייתה לי שום כספת בחדר. גם לא ארון נעול, אלא ארון עם מפתח שבור. לאלי יש כספת בחדר עם ההסכמים. ההסכמים של כל מנהל תחום יושבים אצלו פיזית בחדר, לא במצב מוגן, לא בארון נעול וגם אצלי בחדר, זה לא היה במצב מוגן. אצלי בחדר היו הסכמים של השנה הנוכחית. ההסכמים של השנה הקודמת היו בחדרים של העובדות שלי, לא במקום מוגן או נעול." (עמ' 14 ש' 19-23).

55. בנוסף, ציינה המשיבה 1 לעניין מפתחות חדרה כי "לכולם היו מפתחות לחדרים. כולם נועלים את החדרים בהנחיית הסמנכ"ל. גם לשירותים הוא ביקש לנעול את החדרים." (עמ' 15 ש' 9-11).

56. כמו כן, כשנשאלה אודות מספר האנשים אשר יודעים את מחיר ההנחה על הקוטג' בקרב המבקשת השיבה כי "המידע הוא לא למאה איש, אלא לעשרה אנשים במחלקת הסחר" (עמ' 13 ש' 14-16).

57. ובהמשך עדותה פירטה את הגורמים אשר נחשפו למידע אודות החוזים השונים של המבקשת לאורך כל ההליך מתחילתו ועד סופו, באופן הבא: "מנהלי הקטגוריה בכל שנה היו חותמים על הסכם מסחרי. היו צריכים לחתום על אותו הסכם יעדים שלושה אנשים, מנהל הקטגוריה, מנהל התחום וסמנכ"ל הסחר... לאחר חתימת הסמנכ"ל, המזכירה מצלמת לי העתק של ההסכם המסחרי, העתק הזה היה עובר למנהלת המכירות והקטלוג, היא הייתה צריכה לטפל בחלק מהסעיפים שם וההסכם היה עובר לשתי העובדות שלי, שהן כלכליסטיות ואנליסטיות והם היו מקלידות את ההסכם לתוכנה שבנו מערכות מידע לנושא זה. בסוף כל חודש האנליסטיות היו מפקות את כל התמונה הכללית... קובץ זה... היה עובר לכספים, לחשב ולעוזרת חשב ולמנהלת מדור ספקים. פעם ברבעון היה לי ביקורת רואה חשבון חיצוני, שהיה מגיע ומוציא מהארון את ההסכמים פיזית ובודק אם מסרתי נתוני אמת בקבצים האלה. בנוסף, יש מחלקת ביקורת פנימית של החברה, שפעם בחציון, הייתה באה ועורכת ביקורת ואז היא הייתה בודקת, מוציאה מהארון את ההסכמים ובודקת האם זה זהה לנתונים שהעברנו." (עמ' 14 ש' 1-16).

58. עדות המשיבה 1 מהימנה עלינו. המשיבה 1 השיבה בצורה עניינית מעמיקה ותשובותיה היו סדורות וקוהרנטיות. חיזוק לדבריה מצאנו בדברי מר קילשטיין אשר הודה כי מלבד המנכ"ל, הסמנכ"ל והמשיבה 1, נחשפו לחוזים גם שתי עובדות שעבדו תחתיה (11 ש' 9-11) וכן מנהלי התחומים (עמ' 11 ש' 1-4) והספקים (עמ' 11 ש' 12-13), אם כי לגבי המנהלים והספקים, החשיפה היא רק להסכם אשר בתחומם ולא למכלול ההסכמים. עניינו הרואות כי המידע היה גלוי וחשוף בפני מספר רב של אנשים.

59. מהאמור לעיל עולה כי ההסכמים הוחזקו במקום חשוף ולא מוסתר או נעול, אשר ככל הנראה היו ידוע למספר לא רב של אנשים, אך ללא ספק, העולה על שלושה אנשים. לפיכך, העובדה כי היו מספר גורמים להם נגישות להסכמים בצירוף הנתון כי ההסכמים לא נשמרו במקום מוגן כלשהו, סבורים אנו כי לא התקיים התנאי בדבר נקיטת אמצעים סבירים להבטחת הסוד.

זאת ועוד. לא מצאנו כי תפקיד המשיבה 1 אצל המבקשת היה תפקיד מנהלי או שיווקי בכיר, כי אם תפקיד בדרג הביניים של ההיררכיה הארגונית במבקשת, עובדה אשר עשויה אף היא להוות שיקול לעניין הגבלת חופש עיסוקה, כפי שיפורט בהמשך.

טרם נעילה ולמעלה מן הדרוש נפנה לבחינת חובת האמון החלה על המשיבה 1 ושאלת תם הלב.

חובת האמון ותום הלב:

60. בפרשת גירית נידונה חובת תום הלב והאמון החלה על עובד כלפי מקום עבודתו. לעניין זה נאמרו הדברים הבאים:

"בית-דין זה ובית-המשפט העליון בהלכתו הפסוקה, כמו גם מלומדי משפט בכתביהם, עמדו על ייחודו של חוזה העבודה כחוזה יחס מתמשך, על כך שההתייחסות אל חוזה העבודה היא כאל חוזה לשיתוף פעולה המושתת על יחסי אמון ועל חובת הנאמנות החלה על הצדדים לו. חובת הנאמנות, חובת תום-הלב, וחובת ההגיונות הנובעות מחוזה העבודה, מהוות את התשתית ליחסי העבודה הוגנים. העובד והמעביד אינם יריבים הניצבים משני עברי המתרס וחובתם ההדדית היא שלא להימצא בניגוד אינטרסים." (ע"ע 189/03, גירית בע"מ נ' מרדכי אביב ואח', פ"ד [לט\(1\)](#), 728).

על ההיבט הציבורי – נורמטיבי של חובת ההגיונות שבין עובד למעסיקו נאמרו בפסק דין ורגוס הדברים הבאים:

"יש לתת את הדעת לאינטרס הציבורי להצבת נורמה של התנהגות המאופיינת בהגיונות ובתום לב. בעיקרון, מחייב איזון כזה כי עובד שפרש ממקום העבודה, ישמור על הסודות המסחריים של מעבידו הקודם, יקיים את חובת האמון שלו כלפיו ולא יתעשר על חשבונו שלא כדין" (ע"א [1142/92](#), ורגוס בע"מ נ' מרדכי אביב ואח', פ"ד נא(3), 421).

61. בפסק דין צ'ק פוינט נקבע לעניין חובת הנאמנות כי "חובת האמון המוטלת 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". וכן נקבע כי "החובה לנהוג בתום לב וחובות האמון חלות על העובד אף ללא תניה חוזית מפורשת".

62. הנה כי כן חובות תום הלב והנאמנות יגברו בד בבד עם בכירות התפקיד, ומתקיימות הם גם בהעדר תניה מפורשת בחוזה העבודה. עם זאת, לא בנקל יוגבל חופש העיסוק של עובד, בשל הפרת חובת תום הלב על ידו.

63. בפרשת גירית, נקבע כי לאור נסיבותיו החריגות והקיצוניות של המקרה יש מקום להגביל את חופש העיסוק של העובדים. שם נדון עניינם של שני עובדים בכירים אשר במהלך עבודתם בחברה המקורית ניצלו את מעמדם וקשריהם על מנת לגזול את הספק העיקרי עימו עבדה החברה המקורית והיתה חתומה על הסכם בלעדיות במשך 40 שנה, ומיד לאחר מכן פתחו חברה מתחרה אשר התקשרה עם אותו הספק. לאור זאת נקבע כי יש לתת תוקף לתניית העדר התחרות הכלולה בחוזה העסקתם, אולם גם בנסיבות חמורות אלה, צומצמה התניה לכדי איסור התקשרות עם הספק הספציפי, מושא הדיון, למשך שנה אחת בלבד.

64. לעניין זה נקבעו בפסק דין גירית הדברים הבאים:

"הגבלת העיסוק העומדת לבחינתנו, אינה כללית – אין המדובר בהגבלת עיסוק עם לקוחות או עם ספקים בכלל. אלא בספק אחד ויחיד, אשר הגבלת התקשרות עימו היא מושא דיונו. אף אין המדובר ב"סוד מסחרי" כי אם בגזל לקוח, פשוטו כמשמעו. לטעמי, אין ספק שעל התקשרותם העיסוקית של המערערים והחברה שהקימו, עם קרונה, חלה הגבלת העיסוק לה התחייבו, שלא לנצל לטובתם קשרים עם ספקים של גירית, ושלא להציע לתאגידים שהחברה הייתה נציגה שלהם לעסוק עימם בנושאים שיש בהם משום תחרות עם החברה. האינטרס הקנייני הלגיטימי של גירית שביסוד הגבלה זו, הוא בלעדיות ההפצה של מוצרי קרונה בה החזיקו גירית וחברת האם שלה, משך ארבעים שנה. באינטרס זה פגעו המשיבים, שבתקופת עבודתם הקצרה, של שלוש שנים חסר שלושה חודשים, הוציאו מידי גירית, בחוסר תום לב בעודם עובדים בה, את "ספק הדגל" שלה ו"קנו" לעצמם נתח בהפצת מוצריה של קרונה".

65. במהלך פסק הדין הודגש חזור והדגש העיקרון על פיו עובדים בכירים חבים בחובות תום לב מוגברת. לעניין זה צוין כי:

"עובד העושה מעשה בעת עבודתו על מנת לגרום לכך שלקוח חשוב של העסק בו הוא עובד, יעזוב את מעבידו ויעבור להיות לקוח שלו – של אותו עובד – לאחר הפסקת עבודתו בעסק, מפר את חובת האמון אותה חב העובד למעבידו. חומרה יתרה נודעת להפרת חובה זו מקום בו העובד הינו הממונה מטעם העסק על הקשרים עם אותו לקוח ומקיים עמו יחסי

עבודה הדוקים. חובת האמון תהיה מוגברת כשמדובר בעובד בעל תפקיד בכיר בעסק...".

ובמקום אחר נקבע:

"ועוד זאת. יש לתת משקל הולם לשיקולים של אמון, הגינות, תום-לב ומסחר הוגן. הפרת חובות אלה על-ידי המשיבים, יש בה משום פגיעה ממשית באינטרס הציבורי ובתקנת הציבור שאין להתירה. באשר, תקנת הציבור היא שלא יהפוך העובד ל"סוס טרויאני" אשר בא בחצריו של מעסיקו ויצא ממנו ונתח בידו. במיוחד כן, בשים לב לכך שהיו בעלי תפקידים ניהוליים בכירים בחברה ובעיקר בתחום שיוחד לקשרי המסחר עם קרונה."

עוד צוין בעניין זה כי:

"בענייננו, נסוג חופש העיסוק של המשיבים להתקשרות מסחרית עם קרונה דווקא, מפני ההתחייבות החוזית הכוללת שנטלו עליהם, במיוחד כן לאור נורמות ההתנהגות החמורות שחלו עליהם, אף למעלה מחובת קיום החוזה בתום-לב, כל עוד היו עובדיה הבכירים של החברה."

66. לפיכך, בנסיבות חמורות של הפרת חובת תום הלב והנאמנות, יוגבל חופש העיסוק, אולם ההגבלה תהא כפופה למבחנים של סבירות ומדתיות.

עתה לאחר שבחנו את ההלכות בנושא נבדוק האם פעלה המשיבה 1 בחוסר תום לב כלפי המבקשת. ככל שהתשובה לשאלה חיובית היא, נבחן האם יש להגביל את חופש עיסוקה?

67. בשונה מפרשת גירית אין חולק כי תפקיד המשיבה 1 לא היה בכיר ביותר, כי אם כפי שצוין לעיל תפקיד בדרג הביניים במבקשת.

עוד נזכיר כי לטענת המשיבה 1 אשר לא נסתרה בשלב זה, לאור יחסיה הרעועים עם הממונה החדש אליו הייתה כפופה הודיעה בחודש אפריל דבר התפטרותה. כחודש וחצי לאחר סיום ימי ההודעה המוקדמת החלה עבודתה במשיבה 2.

בנוסף, המשיבה 1 הודתה כי הייתה ביחסי ידידות עם מר ויסמן עוד בתקופת היותו מנהלה במקום העבודה הקודם (סעיפים 61 – 62 לתצהירה).

אולם, מעבר לכך, לא הוכח בפנינו בשלב לכאורי זה כי המשיבה 1 עשתה פעולה כלשהי החותרת תחת קיום המבקשת או נועדה לפגוע בה.

אכן, אין חולק כי המשיבה 1 החלה עבודתה ברשת מתחרה בתפקיד זהה לתפקידה הקודם, כחודש וחצי לאחר סיום עבודתה במבקשת. ברם, האם בכך בלבד יש כדי להגביל את חופש עיסוקה? לשיטתנו יש להשיב על השאלה בשלילה.

68. לא נטען ולא הוכח כי המשיבה 1 עשתה פעולות המהוות תחרות עם המבקשת, גרמה לנטישת לקוחות או הפרה את חובת הנאמנות ותם הלב כלפי המבקשת.

כפי שציינו לעיל, המשיבה 1 אשר יחסיה במקום העבודה עלו על שרטון באופן שלא ניתן היה, לטענתה, להמשיך ולעבוד באותם תנאים בחרה להתפטר. פרק זמן של כחודש וחצי חלף מיום התפטרותה עד תחילת עבודתה במשיבה 2. אולם מעבר לכך ולעובדה כי הייתה בקשרי ידידות עם מר ויסמן תקופה ארוכה, לא מצאנו כי פעלה באופן בלתי הוגן, חסר תום לב או כזה הנועד לפגוע במבקשת למעט רצונה להתפרנס למחייתה.

69. נציין כי לא מצאנו בעובדה כי בין השניים היו קשרי ידידות מזה שנים רבות כפי שהעיד מר ויסמן (עמ' 19 ש' 19), כדי להוות ראיה לכך שהמשיבה 1 ומר ויסמן תכננו את מעבר המשיבה 1 אל המשיבה 2. לעניין זה נציין כי אין בשתי הודעות הטקסט אשר נשלחו ביניהם כדי לבסס דבר, שעה שלא נמסר תוכנם של אותם הודעות. יתרה מכך ככל שהמסרונים עסקו במעבר המשיבה 1 אל המשיבה 2, כפי שקבענו לעיל, אין בכך בלבד כדי להגביל את חופש העיסוק של המשיבה 1 אשר פעלה למציאת מקום עבודה חדש עת חשה אי יציבות במקום עבודתה.

סוף דבר:

70. לאור האמור לעיל ובשים לב לראיות אשר נפרשו בפנינו בשלב לכאורי זה, בהעדר קיום סוד מסחרי; בהעדר נקיטת אמצעים ברורים להבטחת שמירת הסוד; משלא מצאנו כי המבקשת הפרה את חובת תום הלב והנאמנות כלפי המבקשת, דין הבקשה להגבלת חופש עיסוקה, להידחות.

המבקשת תודיע תוך 30 יום מהיום האם מבקשת היא להמשיך ולנהל את התיק העיקרי. המבקשת תשא בהוצאות המשיבה בסך של 1,000 ₪ ובשכ"ט עו"ד המשיבות בסך של 4,000 ₪ בתוספת מע"מ כדין אשר ישולמו תוך 30 יום מהיום אחרת, יישאו הפרשי הצמדה וריבית כדין החל מהיום ועד לתשלום המלא בפועל.

התיק יובא לעיוני ביום: 23/09/10.

ניתנה היום, י"ב אלול תש"ע, 22 אוגוסט 2010, בהעדר הצדדים.

אליאב יארניצקי, נציג
מעבידים

רוית צדיק, שופטת

אלכסדר לוין, נציג עובדים

רוית צדיק /-54678313

קלדנית: יקירה.

נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה

[בעניין עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו – הקש כאן](#)