

### רשימת לקוחות כ"סוד מסחרי"

משרדנו מתמחה, בין היתר, בליווי עסקים וחברות ובדיני עבודה. לאחרונה פנתה למשרדנו חברה, בהקשר לשכיר בחברה אשר פתח עסק מתחרה. אותו שכיר, כך נראה, עבד בחברה תקופה ונחשף למידע פנימי של החברה. לימים, התפטר העובד ופתח עסק בתחום דומה ופנה בדיוור, טלפונים ומסרונים לרשימה ארוכה של לקוחות החברה כדי להציע להם את שירותיו. האם זכאית החברה להגנת החוק במקרה כזה?

חוק עוולות מסחריות, אשר נחקק בשנת 1999, הרחיב את ההגנה על העוסקים מפני מסחר לא הוגן על ידי הסדרת מספר עוולות כגון גניבת עין, תיאור כוזב והתערבות לא הוגנת, וכן גזל סוד מסחרי. המעוול על פי חוק זה עשוי לשאת באחריות נזיקית ואף יהא מחויב לתשלום פיצויים ללא הוכחת נזק.

בפרק ב' לחוק, העוסק בגזל סוד מסחרי, נקבע בסעיף 6(א) כי "לא יגזול אדם סוד מסחרי של אחר". סוד מסחרי מוגדר בסעיף 5 לחוק כ "מידע עסקי, מכל סוג, שאינו נחלת הרבים ושאינו ניתן לגילוי כדון בנקל על ידי אחרים, אשר סודיותו מקנה לבעליו יתרון עסקי על פני מתחרו, ובלבד שבעליו נוקט אמצעים סבירים לשמור על סודיותו". לאור סעיף זה נדרש בית המשפט לדון בשאלה האם רשימת לקוחות עשויה להיחשב כסוד מסחרי. בפסיקה נקבע, כי על מנת שרשימת לקוחות תהווה סוד מסחרי המגיע כדי זכות קניינית של בעליה, יש צורך להוכיח כי נדרש מאמץ מיוחד להשיגה וכי יש ערך מוסף כלשהו בקבלת הרשימה "מן המוכן". עוד נקבע בפסיקה בית הדין הארצי לעבודה, כי ככל שהמידע המצוי ברשימת הלקוחות מכיל הסדרים ייחודיים שבין הלקוח לספק, הרי שאלו אף עשויים להיחשב כסוד מסחרי הראוי להגנה.

כך, עובד אשר נוטל רשימת לקוחות של מעסיקו הכוללת מאגר נתונים אשר אינו חשוף לעיני כל והכולל מידע מפורט על לקוחות, הסדרים ייחודיים בנוגע לתנאי העבודה מולם, אסטרטגיה שיווקית ייחודית או מידע דומה, ועושה שימוש בכך כדי לקדם את עסקו האישי, הדבר עשוי להיחשב כגזל סוד מסחרי.

ממושכלות היסוד הוא כי בין עובד ומעביד קיימים יחסי אמון. עובד המגלה סודות מסחריים של המעביד, אשר הגיעו אליו במסגרת עבודתו וכתוצאה ממנה, ומפיק מכך תועלת אשר יש בה כדי לפגוע במעביד, מפר את יחסי האמון וכן מפר התחייבות מכללא, שאותה על העובד לקיים גם אחרי סיום יחסי העבודה.

לעיתים, המעסיק הטוען לגזל של סוד מסחרי עותר לבית המשפט בבקשה למתן סעדים זמניים, כגון בקשה למתן צו מניעה זמני, וזאת טרם דיון והכרעה בתביעה לגופה. ואולם, במסגרת הדיון למתן סעדים זמניים עלול המעסיק להיקלע למצב בו הינו נדרש במסגרת הוכחה לכאורה על קיומו של הסוד המסחרי, לתאר ולפרט מהו הסוד וכך להסתכן בחשיפתו, שכן בית המשפט אינו מסתפק בתיאור כללי או בטענה כללית על קיומו של "סוד", אלא דורש להצביע לדוגמא, על תוכנה, פורמולה, נוסחה מסוימת, רשימת לקוחות מסוימת, תהליך מסוים וכו'. לפיכך, מוצע לנקוט בהליכים משפטיים כדי למנוע חשיפת הסוד ופרסומו כגון הגשת בקשה להטלת חיסיון על המידע וכן ניהול ההליך בדלתיים סגורות, ככל שהדבר נדרש.

לאור רגישות הנושא ומורכבות הליכים מסוג זה מומלץ טרם נקיטת הליכים משפטיים כלשהם להיוועץ בעורך דין המתמחה בעוולות מסחריות ובדיני עבודה על מנת לבנות את ההגנה מפני גזל הסוד המסחרי באופן שימנע מהליך התביעה עצמו לפרסם את הסוד המסחרי לכל.

#### \*מאת: יאיר עלני

\* אין בסקירה כללית זו משום ייעוץ משפטי כלשהו ומומלץ להיוועץ בעורך דין המתמחה בתחום זה בטרם קבלת כל החלטה בנושאים המתוארים בסקירה זו.  
\* ניתן להפנות שאלות בתחום באמצעות פניה לטל' 03-5635061. השרות ניתן ללא תשלום ללקוחות יפעת מכרזים בלבד.

גליון מס' 4036  
17/8/2009

מה בגליון?

מידע בלעדי

מכרזים

תוצאות מכרזים

עורכת: אילת אלוני-כהן 03-5635069

מחלקת שירות לקוחות: סימה אסביה 03-5635073

מחלקת מכירות: 03-5635000

מען: דרך פתח תקוה 98-96 תל אביב 67138

פקס: 03-5635075

מובהר בזאת כי המערכת אינה אחראית, במישרין או בעקיפין, לתוכן הפרסום ו/או לאמיתות מצגיו, לרבות כל מצג שיש בו להעיד על תכונות המפרסם או המוצר או השרות המוצע, והאחריות הבלעדית אפוא לתוכן הפרסום ולכל עניין המשתמע ממנו היא על המפרסמים בלבד.