



9:05 ניו-יורק 14:05 לונדון 22:05 טוקיו 16:05 ישראל יום שני, 17.5.2004 ::::: נתונים פיננסיים ::::: בחר חיפוש

חובת נאמנות מוגברת

האם פסק הדין בעניין גרית הוא חריג בודד, או תפנית ותחילתה של מגמה חדשה בבית הדין הארצי לעבודה בסוגיית אכיפתן של התחייבויות להגבלת עיסוק ותחרות?

עו"ד עופר דקל 15:11 12/2/04

פסקי הדין הידועים בפרשות צ'ק פוינט וסער, שניתנו בבית הדין הארצי לעבודה, ובית המשפט העליון בעקבותיו, הגבילו בצורה משמעותית את האפשרות לאכוף התחייבויות של עובדים להגבלת תחרות נגד מעבידיהם, והתנו את אכיפתן של התחייבויות כאלה - בהתקיימותם של תנאים ונסיבות מיוחדות.

עם זאת, בפסה"ד בעניין גרית, שניתן לאחרונה, בית הדין הארצי המחיש כי גם לאחר ולפי הלכות צ'ק פוינט וסער הנ"ל, בהתקיים הנסיבות המתאימות - אף כיום ניתן יהיה לאכוף התחייבות כזו, שלפיה העובד יהיה מנוע מלהתחרות במעבידו באופן חופשי לאחר סיום העבודה, כמפורט להלן:

בפרשת צ'ק פוינט (ע"ע 164/99 פרומר וצ'ק פוינט - רדגארד פד"ע לד 294) התקבל ערעורו של מנהל פיתוח, שעבר לחברה מתחרה בתחום אבטחת המידע - ולא קיים את התחייבותו להימנע מלעבוד בכל עסק, המתחרה בעסקי מעבידו הקודם, במשך תקופה של 22 חודשים מיום סיום עבודתו. באותה פרשה בית הדין הארצי פסק, מפי הנשיא אדלר, בין השאר כדלקמן:

כעיקרון - לא די בכך שהעובד התחייב בחוזה להגבלת עיסוק על מנת למנוע את עיסוקו בגוף מתחרה. ביה"ד קבע כי להוראת הגבלת העיסוק בחוזה האישי אין לתת, כשלעצמה, משקל רב, אלא רק אם היא סבירה, ומגינה בפועל על האינטרסים של שני הצדדים, ועל סודותיו המסחריים של המעסיק הקודם.

ביה"ד לעבודה לא ייתן צו מניעה המגביל את חופש העיסוק של עובד - אלא אם כן עבודתו אצל המעסיק החדש מאיימת על עצם קיומו של המעסיק הקודם, ועל המעסיק הקודם להוכיח זאת. לפיכך, ולנוכח הנסיבות בפרשת צ'ק פוינט הנ"ל, התחייבותו של העובד להגבלת תחרות - לא נאכפה.

בפרשת סער (ע"א 6601/96 אי. אס. ואח' נ' סער ואח', פ"ד נד (3) 850) נדון עניינו של טכנאי מחשבים, אשר הועסק בחברה שפיתחה מערכות לעיבוד תמלילים באמצעות מחשב, וחתם על התחייבות שלא להתחרות במעבידתו, ולשמור על סודותיה. לאחר סיום עבודתו - העובד לא קיים התחייבות זו, פנה ללקוחותיה של מעבידתו, ואף חתם עם אחד מהלקוחות הנ"ל הסכם למתן שירותים, הדומים לאלה שהעובד ביצע עבור מעבידתו הקודמת. הפרשה הגיעה לבית המשפט העליון, אשר פסק, מפי הנשיא אהרן ברק, בין היתר כדלקמן:

מחד, עקרון חופש החוזים, שלפיו "חוזים יש לקיים" - תומך במתן תוקף להתחייבויות חוזיות להגבלת תחרות. מנגד, לפי עיקרון חופש העיסוק, המעוגן בחוק יסוד: חופש העיסוק - יש לפסול את תוקפן של התחייבויות להגבלת חופש העיסוק והתחרות. חופש העיסוק משמעותו, בין השאר, החופש של עובד, שסיים את קשר ההעסקה עם מעבידו - להתקשר עם כל מעביד שיחפוץ, ולפתוח לעצמו עסק משלו, בלא שיהיה כבול בהתחייבויות להגבלת המסחר. מחופש העיסוק - נגזר חופש התחרות.

במסגרת האיזון בין שני אינטרסים מנוגדים אלה - נקודת המוצא העקרונית היא כי יש להימנע מ"הכל או לא כלום". אין לומר כי כל ההתחייבויות להגבלת חופש העיסוק של עובד שפרש - תואמות את "תקנת הציבור". מאידך, אין לומר כי כל ההתחייבויות הללו נוגדות את תקנת הציבור.

תוקפן של התחייבויות להגבלת חופש העיסוק - צריך להיקבע על פי האינטרסים הלגיטימיים, שעליהם ההתחייבויות הנ"ל מגינות. לפיכך, "התחייבות עירומה" להגבלת תחרות, שאינה מגינה על אינטרס לגיטימי של המעביד - לא תיאכף.

ר
ת"א

סיכון
ניטרנט

אות
ניות וסביבה

היום



**לטוס בשבת
וני - למרות
ילה**

הדבר
עלי האופציות
ושן ב-6 ביוני,
רה מעורבת

ותרות

[ביקשה ממשרד
ור לספק
ארצית
ט"ח: האירו זינג
ו הציג נקבע](#)

[וס": המועמדים
ם פוסט - חב'](#)

[של 5.5%
צמיחת המשק
של ...
זעריב עלול
ני-פרידן לאחר](#)

שימושי
משתמש
ד הבית

זון גלובס

דוגמא לאינטרס לגיטימי של המעביד, הנותן תוקף להתחייבות להגבלת חופש העיסוק של העובד - הוא האינטרס הקנייני, או ה"מעין קנייני" של המעביד בסודותיו המסחריים וברשימת לקוחותיו. רשימת "האינטרסים הלגיטימיים" - אינה סגורה, ובקביעתה - יש להתחשב ביחסי האמון ובחובת תום הלב וההגינות שבין עובד למעביד, ובהלכות המסחר הראויות. לכן, ולנוכח הנסיבות בפרשת סער, גם התחייבותו של העובד להגבלת תחרות באותו עניין - לא נאכפה.

בתי הדין נמנעו מלאכוף

"סוד גלוי" הוא כי מאז ולפי הלכות צ'ק פוינט וסער הנ"ל - במקרים רבים בתי הדין לעבודה נמנעו מלאכוף התחייבויות של עובדים להגבלת תחרות נגד מעבידיהם. ואולם, לאחרונה ביה"ד לעבודה חרג ממגמה זו בפסק דין גרית החדש (ע"ע 189/03 גרית בע"מ - אביב ואח', טרם פורסם, ניתן ביום 18.12.2003), אשר בו היו הנסיבות כדלקמן:

גרית הייתה נציגה ומפיצה בלעדית בישראל של הספק הגרמני קרונה במשך עשרות שנים. מרדכי אביב וכן מורגנשטרן היו עובדים בכירים בגרית, שהיו מופקדים מטעמה על הפצת מוצרי קרונה.

בחוזי ההעסקה, שעליהם חתמו העובדים עם גרית - הם התחייבו במפורש להימנע מלנצל לטובתם קשרי ספקים ולקוחות של גרית, וזאת - במהלך עבודתם בגרית, ובמשך תקופות של שנתיים (לגבי העובד מורגנשטרן) ושנה (לגבי אביב) לאחר סיומה. למרות זאת, עוד במהלך העסקתם בגרית - העובדים החלו לפעול להקמת חברה חדשה, שתפיץ את מוצרי קרונה - במקום גרית. בהמשך, לאחר פיטוריהם מן החברה - העובדים פנו לקרונה, וללקוחות גרית, והציעו להם לסחור במוצרי קרונה, וזאת - למרות התחייבותם הנוגדת.

ביה"ד האזורי לעבודה בתל אביב (השופט שמואל טננבוים), אשר על העובדים לקיים יחסי עבודה עם חברת קרונה, במישרין או בעקיפין, וכן לשווק או למכור את מוצרי קרונה בארץ, וזאת - למשך ששה חודשים לאחר פיטוריהם. על החלטה זו ערערו הצדדים לבית הדין הארצי לעבודה; גרית ערערה על משך ההגבלה - ששה חודשים בלבד, ומנגד, העובדים ערערו על עצם איכפתה של התחייבותם להגבלת תחרות ע"י ביה"ד האזורי. ביה"ד הארצי קיבל את ערעורה של גרית, דחה את ערעורם של העובדים, וקבע, מפי השופטת נילי ארד, ובהסתמך על הלכות צ'ק פוינט וסער, בין השאר כדלקמן:

פרשה זו אינה עוסקת בהגבלת עיסוק בשל "סוד מסחרי", וגם לא בפעילות מסחרית מתחרה של עובד לאחר שפרש מעבודתו בשירות מעסיקו - אלא בעובדים בכירים, אשר במהלך עבודתם אצל המעסיק קשרו קשר, תרתי משמע, עם הסוכן הראשי של מעסיקם - לפתוח עסק מתחרה לאחר סיום עבודתם בחברה. אין המדובר כאן ב"סוד מסחרי" - כי אם בגזל לקוח, פשוטו כמשמעו. הגבלת העיסוק שבנדון אינה כללית לגבי לקוחות או ספקים בכלל, אלא לגבי ספק אחד ויחיד - קרונה.

ימים יגידו

את הקשרים המיוחדים, שרקמו עם קרונה - קנו להם העובדים בזכות היותם עובדי החברה, וכישוריהם נחשפו בפני קרונה כתוצאה ממילוי תפקידם עבור מעסיקתם גרית. במצב דברים זה, רשאי המעסיק לצפות לנאמנות גמורה מעובדו, שהינו שלוחו, ובוודאי שאין העובד רשאי לנצל את מעמדו זה, ותחת קורת הגג, שקיבל ממעסיקו - לגזול ספק בלעדי וחוזר בלעדיות ממעסיקו, תוך הקמת עסק מתחרה. למרות זאת, העובדים הפרו את חובות האמון ותום הלב המוגברת במהלך עבודתם בחברה - שהבשילה פרי באושים עם צאתם ממנה. "חופש התחרות", שלו טוענים העובדים - לידתו בחטא של הפרת יחסי האמון של העובדים כלפי גרית, ותוצאתו - גזילת הספק, ונגיסה בחוזה הבלעדיות של גרית להפצת מוצרי קרונה בישראל.

במסגרת הדיון בפרשה זו, יש לתת משקל הולם לשיקולים של אמון, הגינות, תום לב ומסחר הוגן. הפרת חובות אלה על ידי העובדים, יש בה משום פגיעה ממשית באינטרס הציבורי ובתקנת הציבור - שאין להתיירה. תקנת הציבור היא שלא יהפוך העובד ל"סוס טרויאני", אשר בא בחצריו של מעסיקו - ויצא ממנו ונתח בידו.

לפיכך, ולפי אמות המידה שנקבעו בפס"ד סער, השופטת ארד קבעה כי בפרשת גרית אין מדובר בהתחייבות "ערומה" לאי תחרות, שאינה מגינה על אינטרסים של המעביד (מעבר לאינטרס אי-התחרות "כשלעצמו") - אלא בהגנה על "אינטרס לגיטימי" של המעסיק, קרי - האינטרס הקנייני המובהק, שרכשה גרית כלפי הספק קרונה, בד בבד עם אינטרס ההסתמכות של גרית על יחסי האמון ותום הלב עם עובדיה - לפחות כל עוד הועסקו על ידה.

בנסיבות כאלה, קבעה השופטת, נסוג חופש העיסוק של העובדים להתקשרות מסחרית עם קרונה דווקא - מפני התחייבותם החוזית להגבלת תחרות, והאינטרס הלגיטימי הקנייני המוגן של גירית - גובר על אינטרס התחרות של העובדים. לנוכח מסקנה זו - בית הדין הארצי קיבל את ערעורה של גירית, ואכף את התחייבותם החוזית של העובדים שלא להתחרות במעסיקתם - למשך שנה אחת החל ממועד סיום עבודתם בגירית.

לסיכום נמצא, אם כן, כי בפס"ד גירית החדש - בית הדין הארצי המחיש כי ניתן ליישם את התנאים, שנקבעו בפסקי הדין המגבילים בעניין צ'ק פוינט וסער, דווקא כדי להביא לאכיפתה של התחייבות להגבלת תחרות - ולא לביטולה. זאת לנוכח חובת הנאמנות המוגברת של העובדים הבכירים, לאור האינטרס הלגיטימי והקנייני של המעסיק בספק בלעדי וותיק, ולמרות שלא התקיים הסייג הראשון והחשוב שנקבע בפס"ד צ'ק פוינט, קרי - סוד מסחרי. האם פסק דין חדש זה הינו חריג בודד, או שמא תפנית ותחילתה של מגמה חדשה בסוגיית אכיפתן של התחייבויות להגבלת עיסוק ותחרות - ימים יגידו.

*** הכותב הוא ממושרד עוה"ד גרוס, קלינהנדלר, חודק, הלוי, גרינברג ושות'.



created by  | כל זכויות שמורות לגלובס 2001