

תניית "אי תחרות" בהסכם עבודה / איילת רייך-מיכאלי, עו"ד

"תניית אי תחרות" נועדה להגן על המעביד מחשיפת מידע למתחרים. במסגרת תנייה זו אשר עלפי רוב מהווה חלק בלתי נפרד מהסכם ההעסקה, מתחייבים העובדים כי עם סיום עבודתם ימנעו מלעבוד אצל המתחרים. נוכחתי לדעת כי הקיבוצים סומכים על התחייבות זו של העובד, ורואים בה הגנה מושלמת אשר תמנע מעבר של עובדים למתחרים. אלא שכמקובל במקומותינו, מבחינה משפטית מדובר בנושא שאינו ברור ופשוט כלל וכלל. לכן, ונוכח חשיבות הדברים, בחרתי לסקור בפניכם, בתמצית, פסק דין שניתן לאחרונה (5.4.17) בסוגיה זו בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב*.

באותו מקרה עבד הנתבע כטכנאי אלקטרוניקה שכיר אצל התובעת בתיקון כרטיסים אלקטרוניים. בשנת 2010 עודכן חוזה ההעסקה של הנתבע מאחר שבאותו מועד עזב עובד אחר של תובעת ועבר לעבוד בחברה המתחרה בתובעת. במסגרת עדכון החוזה הוסף סעיף לפיו הנתבע התחייב כי עם סיום עבודתו, ולמשך שנתיים לפחות, לא יעבוד בחברה המתחרה בתובעת. עוד נקבע בסעיף זה כי אם יפר הנתבע את התחייבותו כאמור ישלם לתובעת פיצוי בסך של 75,000 ₪. בהמשך פוטר התובע מעבודתו. וכפי שכבר הבנתם, חודשיים לאחר שפוטר החל הנתבע לעבוד בחברה המתחרה אותה ניהל העובד הקודם שעזב את התובעת.

השאלה אשר עמדה בפני בית הדין בתיק זה הייתה האם יש מקום לחייב את הנתבע לשלם לתובעת את סכום הפיצוי בסך של 75,000 ₪ כאמור בתניית אי התחרות עליה חתם הנתבע.

בראשית פסק דינו מדגיש בית הדין כי הזכות לחופש עיסוק, שעוגנה בחוק יסוד: חופש העיסוק כזכות יסוד חוקתית והוכרה עוד שנים רבות קודם לכן כזכות "על חוקית". נוכח מעמדה הרם של הזכות לחופש העיסוק, בפסיקה הובהר כי בית הדין יתן תוקף לתניית אי התחרות, המגבילה את חופש העיסוק של עובד, במקרים הבאים: א. שימוש בפטנט רשום או בזכויות יוצרים. ב. שימוש שלא כדין בסודות מסחריים. ג. המעסיק השקיע משאבים מיוחדים בהכשרת העובד ונקבעה בחוזה ביניהם התחייבות של העובד לעבוד פרק זמן מינימלי אצל המעסיק. ד. העובד קיבל תמורה מיוחדת עבור התחייבותו שלא להתחרות במעסיק עם תום יחסי העבודה ביניהם. ה. בחינת תום הלב וחובת האמון בין הצדדים מחייבת את אכיפת התניה.

בית הדין קובע כי בענייננו לא הוכח כי הנתבע החזיק בסוד מסחרי. כמו כן לא הוכח כי הנתבע היה חשוף לקניין רוחני של התובעת. בעניין זה מציינ בית הדין כי הנתבע עבד במשך 25 שנה בחברה העוסקת בתחום האלקטרוניקה בטרם החל עבודתו אצל התובעת. לכן, ברי כי את ניסיונו רכש הנתבע בעבודתו אצל מעסיקו הקודמת. בהתייחס לטענת התובעת כי ייגרם לה נזק בשל קשריו של הנתבע עם לקוחותיה קבע בית הדין כי התובעת לא הוכיחה כי הנתבע היה בקשר עסקי עם לקוחות אלו. התובעת אף לא הוכיחה כי נתנה לנתבע תמורה כלשהי בתמורה להתחייבותו שלא לעבוד אצל המתחרים. בהקשר זה טענה התובעת כי העובדה שנתנה לנתבע מקום עבודה מהווה את רכיב התמורה הנדרש. בהתייחס לטענה זו קובע בית הדין כי טוב הייתה לולא נטענה והיא מהווה חלק מהפטרונויות שהפגינה התובעת כלפי הנתבע. עוד נקבע כי לא הוכח על ידי התובעת כי ניתנה לנתבע במהלך תקופת עבודתו הכשרה מיוחדת. כאמור, הנתבע עבד בתאגיד גדול בתחום האלקטרוניקה במשך 25 שנה, ולכן הדעת נותנת כי את עיקר הכשרתו קיבל שם.

בית הדין מסכם וקובע כי הנתבע אשר ביקש לפרנס את משפחתו, חתם על סעיף המגביל את חופש עיסוקו על מנת להמשיך ולעבוד אצל התובעת. כעת, בגיל 58, הנתבע נותר ללא עבודה לאחר

שפוטר על ידי התובעת. לנתבע לא נותרה כל ברירה כי אם לחפש לעצמו עבודה אחרת. הנתבע עשה כן ומצא עבודה במקצועו במשך 25 שנה, הוא תיקון כרטיסים אלקטרוניים. בשעה שמקרה זה אינו נופל לאותם מקרים בהם יש ליתן תוקף לתניית אי התחרות, בית הדין דוחה את התביעה ומחייב את התובעת לשלם לנתבע שכ"ט עו"ד והוצאות המשפט.

לאמור יש להוסיף כי בכל מקרה תניית אי התחרות תקפה לזמן קצוב בלבד. לפיכך, גם אם יקבע במקרה פלוני כי יש ליתן תוקף לתניית אי התחרות הרי שיייתכן שהיא תצומצם לתקופה קצרה מהתקופה המוסכמת בחוזה העבודה. מורכבות הסוגיה ממחישה עד כמה חשוב לקבל ייעוץ משפטי בעת ניסוח הסכמי עבודה, בבחינת: "להקדים תרופה למכה".

* סע"ש (אזורי ת"א) 742-01-16 פולריס הנדסת מערכות בע"מ נ' דוד צלח (פורסם בנבו, 05.04.2017)

* המידע המופיע הוא כללי בלבד ואין בו בכדי להוות חוות דעת מוסמכת או ייעוץ מוסמך. הכותבת לא ייצגה מי מהצדדים אלא אם נרשם אחרת.

* "איילת רייך - משרד עורכי דין, נוטריון וגישור" מתמחה בקיבוצים, מושבים, תאגידים, בתחום המסחרי-חקלאי-מינהלי וענף הלול על כל שלוחותיו. עו"ד איילת רייך-מיכאלי משמשת כבוררת וכמגשרת במחלוקות.

* אנו מזמינים אתכם לבקר באתר האינטרנט שלנו: WWW.AYELET-RAICH.CO.IL, ולעקוב אחרינו בפייסבוק: "איילת רייך – משרד עורכי דין נוטריון וגישור".