

משפט

סודות בחברה

מה קורה כשעובדים עוזבים את מקום עבודתם, בו נחשפו לסודות מסחריים, ועוברים לחברה מתחרה? מתי ניתן למנוע את העסקתם במקום החדש, ובאילו מקרים חופש העיסוק גובר? • מדריך



מאת ליטל דוברוביצקי

לפני מספר שבועות, מספר עו"ד עופר קצנשטיין, התקשר אליי אחד מלקוחות המשרה, מנכ"ל של חברה לא קטנה, ובקול נכאים סיפר לי כי גילה באקראי שאחד מעובדי החברה לשעבר נטל עימו מידע סודי ביותר הנוגע לליבת עסקיה. אם החומר יועבר ליד מתחרי החברה, הרבר עשוי להביא לקריסתה המיידית. בסערת רגשות עזה אמר המינכ"ל כי שמע שאין מה לעשות, מאחר שבית הדין לעבודה לא יגביל את עיסוקו של העובד ולא יושיט לעסק כל סעד. עו"ד קצנשטיין, שותף במשרד קצני שטיין, אפרתילי, המתמחה בתחום דיני העבודה ובייצוג חברות ובכירים, נפגש עם המנכ"ל שפירט בפניו את מהות המידע, כיצד החברה שמרה עליו, איך מידרה את העובדים מפני חשיפה אליו ועוד. על סמך הדיו עתר המשרד בשם החברה לבית הדין כדי שימנע מאתו עובר מלהעביר את סודותיה למתחריה או לעשות בו כל שימוש אסור אחר.

לדברי עו"ד עופר קצנשטיין (בתמונה), בית דין הגביל התקשרות של עובדת עם חלק מספקי החברה שעזבה, לאחר שקבע כי רשימת הספקים של החברה הייתה סוד מסחרי

בית הדין לעבודה, הממונה על פיקוח העבודה, נאלץ להגביל את עיסוקו של העובד לשעבר. במקרה זה, המידע שהחברה נאלצה להגביל את העובד לשעבר להעביר לאחרים את המידע אותו נטל, למרות זאת, הדרך לקבלת צו שכזה אינה פשוטה, ובמרבית המקרים בני הדין לעבודה לא ייטו להגביל את עיסוקו של עובד שפרש מעבודתו ועבר לעבוד בחברת העסקת בתחום מקביל או פתח עסק המתמחה באותו התחום.

באמצעות עו"ד קצנשטיין גיבש "ממון" מדרוך לעובד ולמעסיק המתמודדים עם סיטואציה של עובדת עובד לחברה מתחרה או פתיחת עסק מתחרה.

האם הזכות לחופש העיסוק היא מוחלטת?

כלל היסוד, המיוען במסגרת סעיף 3 לחוק יסוד: חופש העיסוק, מקנה לכל אורח או תושב זכות לעסוק בכל עיסוק או מקצוע. מדובר בזכות חוקתית, שממנה נגזרות אף הזכות לתחרות חופשית. אולם, ככל וזכות משפטית גם הזכות לחופש העיסוק אינה מוחלטת, וניתן להגבילה כשלמעסיק עומד אינטרס לגיטימי לכך, להגביל מאינטרס "סתם".

אינטרס של המעסיק, לפיו עובד

לשעבר לא יתחרה בו ובכך ישאיר בידו "פרוסה גדולה יותר מעוגת ההכנסות", אינו אינטרס לגיטימי, ואף אם העובד חתם במסגרת הסכם העבודה על תנאי הגבלת עיסוק, מדובר בהתחייבות "עיי רומה" שלא יינתן לה משקל רב.

מתי ניתן להגביל את העסקתו של עובד?

כבר לפני יותר מעשור התווה בית הדין הארצי לעבודה בפסק דין "צ'ק פוינט" את הכלל לפיו בהתקיים אחת מהנסיבות הבאות, שאינן מהוות רשימה סגורה, ניתן יהיה להגביל את העסקתו של העובד: כדי למנוע מעובד מלהשתמש שלא כדין בסוד מסחרי של המעסיק הקודם; העובד קיבל תמורה מיוחדת בעבור התחייבותו שלא להתחרות בעתיד במעסיקו האחרון; העובד הפך את חובת הנאמנות ותום הלב אתו הוא חב למעסיקו הקודם: המעסיק השקיע משאבים מיוחדים ויקרים בהכשרת העובד, שבעקבות זאת התחייב לעבוד אצלו פרק זמן מסוים.

פעמים רבות נטען כי יש להגביל את עיסוקו של העובד מאחר שלכאורה הוא



איור: גיא חרל"פ

מסוימים החוקים להומר להחשף אליו, הגביל את הוצאתו של החומר מהחברה, אחסן מידע סודי שאינו שמור במחשב בכספות או בארונות נעולים שגם הגישה אליהם תהיה נתונה רק לאלה בחברה החוקים לו לצורכי עבודתם.

הסכם העבודה: עגן בהסכם העבודה התניות ברבר שמירת סודיות ובהגבלת תחרות. אמנם נקבע כבר שאין בכך חובה, אולם הן מהפן הראייתי והן מהפן הפסיכולוגי חשוב שהדברים יהיו כתובים.

הישמר: לא די בכך שהמידע יהיה שמור בתנאי סודיות ושהעובד חתום על תניות הסכמיות ברבר שמירת סודיות, והגבלת עיסוק. דאג לכך שלעובדך יהיה ברור באיזה חומר מותר להם עיין ובאיזה לא,

במקרה אחד קבע בית הדין כי רשימת לקוחות, והמחירים ששילמו, אינה סוד מסחרי, מאחר שהמעסיק לא שמר עליה מפני עובדים שלא נזקקו להשתמש בה, ולפיכך לא ראה בה סוד מסחרי

עובד בפועל כרגיל בתקופת ההודעה המוקדמת לאחר שזו רדיוחה על התפטרותו תה ועל מעברה לחברה מתחרה.

יש מקרים בהם בית הדין הגיע למיסקנה כי יש מקום להגביל את עיסוקו של העובד בשל כך שהפר את חובת תום הלב כלפי מעסיקו לשעבר, כך למשל, קבע בית הדין הארצי לעבודה כי יש להגביל את עיסוקם של עובדים שגולו ממעסיקתם לשעבר ספק עיקרי, למשך שנה. במקרה אחר נקבע על ידי בית הדין האזורי כי עובד בכיר בחברה שהעתיק מסמכי אפיון של מוצרי לצורך קידום מיום מתחרה במהלך תקופת עבודתו במסגרתה – פעל למילה בחוסר תום לב, ויש מקום להגביל את עיסוקו לשנה.

טיפים למעביד

שמירת המידע הסודי: אם לא תתייחס למידע הסודי ככזה, בית הדין לא יגביל עיסוק של עובד על בסיס טענה זאת במפורש במסגרת ההסכם או בנספח לגול סוד מסחרי. משכך, דאג לשמור את החומר הזה בתנאי סודיות, אסור אותו בתקיפה נפרדת במחשבי החברה, קבע סיסמה לתקיפה, אפשר רק לעובדים

התגובה של החברה תקיפה משמעות. במקום בו היא תבקש למנוע הילפה של חומר סודי למתחריה. אם תשתהה, עשוי בית הדין לקבוע שהחברה לא ראתה השיבות רבה בשמירת החומר ולא מיהרה לפנות אליו במקרים הנמונים יש השיבות בפנייה לבית הדין כדי להעביר מסר ברור ליתר עובדי החברה שזו לא תעבור לסדר היום במקרים בהם מנסים לגרום לה לנוקים.

הישמר בגיוס עובדים: עובד שמ' תפאר בפניך על כך שבידו מידע רב אודות מעסיקו לשעבר, וכי הוא ימסור לך אותו ברצון, יגהך גם בעתיד עם המידע השייך לך.

טיפים לעובד

הבן: ראשית, חשוב שתבין שאתה חותם על מסמך מחייב ושיש לו משמעויות משפטיות. אל תתייחס אליו בשוויון נפש ואל תצא מנקודת הנחה ש"יהיה בסדר".

בדוק: קרא היטב את ההגבלות המוטלות עליך במסגרת ההסכם ודא שיש להן בסיס. כך, למשל, דא שאתה מקבל באי מת תמורה מיוחדת עבור התחייבות לאי תחרות, ומה, דא כי עברת הכשרה לפי הכתוב בהסכם, שקול האם תקופת ההגבלה סבירה. נסה לברר האם גם עובדים אחרים הוחתמו על הסכם דומה.

חשוב היטב: בקש מספר ימים לצורך מחשבה על הנושא. הרי אתה נוטל על עצמך התחייבות לא פשוטות.

אל תחתום: אם אתה חושב שלא תוכל לעמוד בהתחייבות, אל תחתום על ההסכם, ובוא בדברים עם המעסיק בקשר לכך.

פעל בהגינות: פעמים רבות עובדים נוטים לקחת, לעתים בתמימות, חומר בו עשו שימוש במהלך עבודתם. חשבו על כך נטום תעשו זאת. פעמים רבות מדובר בחומרים רגישים שמעבידכם אינו מעוניין שיתחבטו בהן. אתם חבים חובות תום לב ונאמנות מוגברות מעצם קיום יחסי העבודה וחבל כי תסככו את עצמכם סתם.

הסדר את הדברים: אם נטלת חומר שמעסיקך סובר שאסור היה לך לקחת ונדרשת להשיבו באופן מיידי – אף שיתכן כי בית הדין לא יקבע כי מדובר בסוד מסחרי ולא יפסוק כנגדך כל סעה, פעמים רבות ניתן להסוך את כל ההתנהגות הזו ואת ההוצאות הכספיות הכרוכות בה באמצעות השבת החומר מיד.

בחר בחוכמה: לא תמיד קיים צד רך אמיתי לעובד לעבוד אצל המתחרה העיקרי של מעסיקך. מעבר שכזה, ברוב המקרים, אינו מתקבל יפה על ידי המעסיק הקודם. חשוב היטב האם מהלך שכזה שווה את המחיר העלול לנבוע ממנו.

אל תסתגור: לעתים המתחרה מציע לך הרים וגבעות, כשכוונתו האמיתית היא רק לשאוב ממך את המידע הסודי המצוי בידך ולאחר שישניו ממך לא יהיה לו עוד שום צורך בה. נסה להבין מרוע המתחרה מעוניין דווקא בכך.