

## דצמבר 2016

לכבוד  
לקוחותינו וידידינו,

ג.א.נ.,

### הנדון: האם מותר לעובד להתקשר בעסקה עם לקוח ו/או ספק שאותם הכיר במסגרת עבודתו אצל מעסיק קודם?

1. מעבר עובדים ממקום עבודה אחד לאחר הינה תופעה נהוגת בשוק העבודה.
2. לא אחת, עובד שעוזב את מקום עבודתו עובר לעבוד בחברה מתחרה או שהוא פותח עסק מתחרה, משל עצמו.
3. אולם האם מותר לעובד להקים עסק מתחרה ובמסגרתו להתקשר עם ספקים ו/או לקוחות של מעסיקו לשעבר?
4. שאלה בעניין זה נדונה לאחרונה בפני בית הדין הארצי לעבודה. שם<sup>1</sup> (להלן: פרשת נחמני), הודיעה עובדת, שהועסקה בחברה מספר שנים, כי בכוונתה לפרוש לגמלאות ומספר חודשים לאחר מכן היא סיימה את עבודתה.
5. לאחר זמן מה גילתה החברה כי, במהלך חודשי עבודתה האחרונים של העובדת, היא פעלה להקמת עסק עצמאי.
- עוד התברר לחברה כי העובדת פנתה לספקיות וללקוחות שלה והשתמשה, במקרים מסוימים, במידע עסקי שנגע לעסקאות בהן היא טיפלה, או שהיו תחת אחריותה במהלך תקופת עבודתה בחברה. עוד התברר כי עסקאות אשר טופלו וגובשו בתקופת עבודתה בחברה "נסגרו" על ידי העובדת במסגרת עסקה החדש, במחיר נמוך יותר מהמחיר שהציעה החברה לאותם הלקוחות.
6. אמנם הקמת עסק עצמאי מתחרה, או מעבר לחברה מתחרה אינו, בהכרח, אסור לעובד אשר סיים את עבודתו. כפי שפסק בית הדין הארצי לעבודה, פעם אחר פעם, חברה אינה רשאית, כך שתם, לאסור על עובד שעזב אותה להתחרות בה ובכלל זאת לעבור לעבוד בחברה מתחרה.
7. כך, אפילו אם קיימת בהסכם העבודה שנחתם בין עובד למעסיקו תניה המגבילה את התחרות ו/או העיסוק (כפי שגם היה בפרשת נחמני), בית הדין לא ייתן לה תוקף אלא בהתקיימן של איזה מהנסיבות הבאות:

<sup>1</sup> עע (ארצי) 35403-12-11 קאנטרי פלורס בע"מ נ' חוה נחמני, ניתן ביום 29.11.2016

כאשר בהכשרת העובד הושקעו משאבים מיוחדים ויקרים, ובעקבות זאת העובד התחייב לעבוד אצל המעסיק תקופה מסוימת, כאשר לעובד ניתנה תמורה מיוחדת עבור התחייבותו שלא להתחרות בעסקי המעסיק, וכאשר ההגבלה באה למנוע שימוש בסוד מסחרי של המעסיק הקודם.

נסיבה נוספת שבעטיה עשוי בית הדין להגביל את עיסוקו של עובד, זאת אף אם אין בהסכם העבודה שנחתם עמו תנית הגבלת תחרות, הינה במקרה של הפרה של חובת תום הלב וחובת האמון.

8. במקרה הנדון, החברה טענה כי בהתנהלותה ובמעשיה העובדת חרגה מחובת תום הלב והנאמנות המוטלת על עובד במסגרת יחסי עבודה וכללי התחרות ההוגנת, ועתרה לפיצוי בגין הנזק שנגרם לה כתוצאה מכך שהעובדת גזלה ממנה עסקאות.

9. להגנתה, טענה העובדת כי לא הייתה כל מניעה מצידה להתקשר עם הספקיות (עימן לא היו לחברה הסכמי בלעדיות) ו/או בעסקאות עם הלקוחות של החברה, באשר היא לא גזלה מהחברה סוד מסחרי כלשהו וכאשר פרק הזמן שחלף למן עזיבתה את החברה ועד להתקשרותה בעסקאות עם הלקוחות (כ-10 חודשים) מנתק את הקשר הסיבתי בין עבודתה אצל מעסיקתה לשעבר לבין העסקאות אשר בוצעו על ידה.

10. בית הדין הארצי פסק כי אמנם לא הוכח שהעובדת גזלה סוד מסחרי אולם כן הוכח שהעובדת הפרה את חובות האמון, הנאמנות והתנהלות הוגנת המוטלת עליה במסגרת יחסי עבודה. כך נקבע, שלא רק שבד בבד עם הודעתה כי ברצונה לפרוש לגמלאות, פעלה העובדת להקמת עסק עצמאי, בתחום עיסוקו של המעסיק לשעבר, אלא שבנוסף לכך היא גם התקשרה עם לקוחותיו והשתמשה במידע עסקי שנגע לעסקאות שלהם, בהן טיפלה בתקופת עבודתה, לשם ביצוע העסקאות במסגרת עסקה החדש.

11. בית הדין הארצי דחה את טענת העובדת כי חלוף הזמן, בין עזיבתה לבין חתימת העסקאות, ניתק את הקשר הסיבתי שבין הפרתה את חובות הנאמנות ותום הלב לבין העובדה שבסופו של יום העסקאות נחתמו באמצעותה.

בית הדין קבע בנוסף כי, הוכח שהלקוחות פעלו במשך זמן רב מול המעסיק לשעבר, בכלל זה הוחלפו מפרטים טכניים, הועברו הצעות מחיר והזמנות ונוהל משא ומתן, זאת גם לאחר שהעובדת עזבה את החברה, וכן כי לא מדובר היה בעסקאות שניתן לבצע בזמן הקצר (מספר חודשים) שבין סיום עבודתה ל"סיגירת העסקאות".

לאור זאת קבע בית הדין הארצי כי ברור שהעסקאות בוצעו על יסוד העבודה שנעשתה על ידי המעסיק הקודם, והעובדת אף הודתה בכך.

12. משכך, נפסק כי התקשרות העובדת לשעבר, בעסקאות עם שני לקוחות, במקרה זה, הינה התנהגות פסולה, וכי אין ליתן יד למצב בו תוך כדי עבודה חותר עובד תחת מעסיקו כדי לגזול את עסקאותיו.

13. כפי שהבהיר בית הדין בפסק דינו, אין לומר שלעולם לא יוכל עובד להתקשר עם ספק או עם לקוח שהכיר במסגרת עבודתו אצל מעסיק קודם. עם זאת יש לשקול את נסיבותיו של כל מקרה.

בנסיבותיה של פרשת נחמני נקבע כי, השילוב של מתן שירות ללקוח שהכירה במסגרת עבודתה אצל המעסיק הקודם והשלמת עסקה שבה טיפלה או היתה אחראית עליה באופן ישיר או עקיף במסגרת עבודתה אצל אותו מעסיק, **עולה כדי גזלה של ממש**, ובכך הפרה העובדת את חובת הנאמנות והאמון.

14. בית הדין הארצי חייב את הגב' נחמני **בפיצוי מעסיקה לשעבר** בגין התנהלותה בחוסר תום לב תוך הפרת חובת האמון והנאמנות, בסך של 100,000 ₪ (בצרוף ריבית והפרשי הצמדה מיום הגשת התביעה בשנת 2007), ובתשלום נוסף של 15,000 ₪ עבור הוצאות משפט ושכר טרחת עורך דין (בסה"כ כ-150,000 ₪, נכון להיום).

15. יושם אל לב כי, על אף שבית הדין הארצי קבע כי למעסיק לשעבר נגרם נזק בגין התנהלותה של העובדת, הוא לא חייב את העובדת בפיצוי בגין הנזקים הישירים אותם היא גרמה לו, לטענתו, וזאת מאחר ולא עלה בידי המעסיק להוכיח את כימות נזקיו.

כלומר, לא היה די בהצגת הצעות המחיר כדי להוכיח את הנזק הכספי שנגרם לחברה. על המעסיק לשעבר היה גם להציג את ההוצאות הכרוכות בביצוע העסקאות וזאת על מנת להוכיח את הפסדי הרווח שנגרמו לו בשל כך (דהיינו, היה עליו להוכיח את ההפרש שבין מחיר העסקה שהוצע ללקוח לבין עלויות העסקה לחברה).

16. לסיכום ניתן לומר כי אמנם לשמירה על חופש העיסוק חשיבות רבה בבית הדין לעבודה, אולם **אין המדובר בחופש מוחלט וחסר גבולות**. כפי שניתן ללמוד, גם מפרשת נחמני, בית הדין לעבודה מכיר גם בזכותם של המעסיקים להגנה מפני התנהלות פסולה של עובדים, ועובדים לשעבר, לא רק כאשר מדובר בחריגה של עובד מהוראותיו של חוק ספציפי, אלא גם כאשר מדובר בהפרה של חובות מוסריות, המצופות ונדרשות מכל עובד, וביתר שאת על עובד בכיר, ובכלל זה חובות האמון, הנאמנות וההוגנות.

17. בכל שאלה או הבהרה בקשר לאמור בחוזר זה, או בכל מקרה בו עולה צורך ביעוץ פרטני, אנא אל תהססו ליצור עמנו קשר.

18. האמור בחוזר זה ניתן כמידע כללי בלבד, ואין להסתמך עליו בכל מקרה פרטני ללא ייעוץ משפטי נוסף.

**בכבוד רב ובברכה,**

דליה אפרת-לוי, עו"ד      עופר קצנשטיין, עו"ד