



23 בנובמבר 2015

לכבוד
לקוחות המשרד

א.ג.נ.,

הנדון: **חידושי פסיקה: דיני עבודה –**
א. גזל סוד מסחרי ע"י עובד/עובד לשעבר, והגבלת חופש העיסוק
ב. עובד שנהג באופן מגמתי כדי להביא לפיטוריו לא יזכה לפיצויי פיטורים
או תמורת הודעה מוקדמת.

ברצוננו לעדכנכם בנוגע לשני פסקי דין שניתנו לאחרונה בבתי הדין לעבודה בעניינים שבנדון.

א. סע"ש 40619-04-15 – בבית הדין האזורי בתל אביב.

1. התובעת, חברת "אמסלם", טענה כי בעת שהנתבעת הועסקה כעובדת אצל התובעת, היא עשתה שימוש שלא כדין במאגר לקוחותיה, והעבירה אותם לחברה מתחרה שהקים בן זוגה לשעבר. בכך, לטענת החברה, נגזל ממנה "סוד מסחרי". מנגד הגישה העובדת תביעה בגין פיטורים ללא הודעה מוקדמת ומבלי ששולמו לה, לטענתה פיצויי פיטורים ודמי הבראה, וכן שכר עבודה לחודשים האחרונים לעבודתה.
2. בית הדין בחן את סעיף 6(ב) לחוק עוולות מסחריות, וקבע כי רשימת הלקוחות של החברה, העוסקת בתיירות מרפא, ואשר עיקר הפוטנציאל הכלכלי שלה טמון בהגעת לקוחות לטיפולים חוזרים בישראל, ובהגעת לקוחות חדשים ע"ס המלצות של לקוחות ותיקים, הינו בגדר "סוד מסחרי".
3. זאת מאחר והרשימה נשמרה בכונן "גוגל דרייב" של "אמסלם" שהיה נגיש לעובדי החברה בלבד, ומאחר שמדובר בלקוחות שצורכים מוצר ייחודי של שירותי בריאות, וברור כי מתקיימת לגביהם תחרות בין נותני השירותים הרבים בתחום זה בארץ. בנוסף, העבודה העניקה לנתבעת ידע מעמיק בקשר למצבם הרפואי של הלקוחות.
4. בית הדין בחן את רשימת הלקוחות שבתביעה וקבע כי הוכח שהעובדת אכן הפנתה בתקופת העסקתה בחברה 3 לקוחות לחברה המתחרה, סייעה לחברה המתחרה בטיפול בעניינה של לקוחה אחרת, ולאחר סיום העסקתה בחברה המליצה ללוקחה נוספת להתקשר עם החברה המתחרה. לפיכך, נפסק כי העובדת ביצעה עוולה של גזל סוד מסחרי.
5. מנגד, נפסק כי הוכח שהעובדת לא קיבלה כל תמורה מהחברה המתחרה, וכן נפסק כי שיטות העבודה של "אמסלם", בניגוד לרשימת הלקוחות שלה, אינן בגדר סוד מסחרי. החברה לא הוכיחה ייחודיות כלשהי בשיטת עבודתה, ואף אם היתה מוכיחה זאת, הרי שממילא חל הסייג של העדר חבות לפי סעיף 7(א)(1) לחוק עוולות מסחריות בקשר לידע שהגיע אל עובד במהלך עבודתו והפך לחלק מכישוריו המקצועיים.

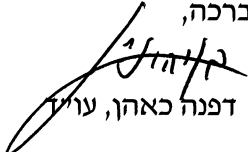
6. לפיכך, שיטות תמחור, שיטות ניהול מו"מ ואופן העבודה (במקרה זה מול בתי חולים) נכלל תחת "כישורים מקצועיים".
7. שונה הדבר ביחס ל"מאגר הרופאים" שיכול היה להכלל בסוד המסחרי, אך נקבע כי החברה לא טענה שהעובדת עשתה במאגר שימוש שלא כדין.
8. "אמסלם" ביקשה כי בהסתמך על סעיפי הגבלת התחרות שבהסכם העבודה של העובדת, ינתנו צווים האוסרים על העובדת לעשות שימוש במידע העסקי של החברה, לגלותו לצד ג', לפנות אל לקוחות החברה במישרין או בעקיפין במשך 12 חודשים, ולפרט את שמות המטופלים להם נתנה שירות תוך כדי עבודתה ו-12 חודשים לאחר מכן.
9. בית הדין קבע כי משמעות הצווים הינה הגבלה חמורה של חופש העיסוק של העובדת באופן כללי בתחום תיירות המרפא במשך 12 חודשים, וכי המדובר בצווים כוללניים, גורפים ודרקוניים.
10. כן נקבע כי בהתאם למבחנים שנקבעו בעניין צ'ק פוינט, (לא נטען כי העובדת עשתה שימוש בפטנט; העובדת לא קיבלה תמורה; העובדת לא עברה תקופת הכשרה על חשבון המעביד), הרי שאין הצדקה לאכוף עליה את סעיפי הגבלת העיסוק ואי התחרות שבחווה העסקתה.
11. בית הדין פסק כי העובדת רשאית לתת שירותים רפואיים ללקוחות החברה כל עוד שמובהר להם שאינה עובדת החברה עוד, שהרי ברור כי בית הדין איננו יכול לאסור על לקוחות החברה לפנות אל העובדת בבקשה לקבלת שירותים רפואיים.
12. בית הדין דחה את תביעת החברה לפיצוי בגין עמלות, אבדן הכנסה פוטנציאלית, פגיעה בשמה הטוב, ופיצוי מוסכם עפ"י החוזה שנקבע שאיננו ניתן לאכיפה.
13. העובדת חוייבה לשלם 20,000 ₪ בגין הפרת חוק עוולות מסחריות, וסך 3,500 ₪ (מחצית שכרה לחודש עבודה) בגין סיועה לעסק המתחרה במהלך עבודתה אצל החברה.
14. תביעת העובדת לפיצויי פיטורים (ופיצויי הלנה) נדחתה, שכן נפסק כי מעשיה עלו כדי הפרת משמעת חמורה שיש בה לשלול פיצויי פיטורים עפ"י סעיפים 16-17 לחוק פיצויי פיטורים.
15. המשמעות האופרטיבית של פסק הדין הינה כי בית הדין לא יאפשר הגבלת עיסוק גורפת ודרקונית, וכן לא יחייב עובד בגין גזל סוד מסחרי, אלא רק כאשר הוכח גזל שכזה ביחס לרשימת לקוחות ו/או מידע נוסף שהינו ייחודי למעסיק, שנשמר על ידו בקפידה ובאופן שאיננו יכול להפוך לנחלת הכלל, ובתנאי שמדובר בידע שלא נרכש ע"י העובד במהלך עבודתו, באופן שהפך לחלק מכישורי עבודתו הכלליים.

ב. סעש (חי') 13-07-13265 – בבית הדין האזורי לעבודה בחיפה.

16. התובע הגיש תביעה לחייב את הנתבעת לשלם לו פיצויי פיטורים, תמורת הודעה מוקדמת ופיצוי בגין אי עריכת שימוע.

17. לטענת העובד, שעבד אצל הנתבעת בפריקה והעמסה של מכולות בנמל חיפה, נמסר לו ביום 23.4.13 כי הנתבעת החליטה להוציאו לחופשה כפויה ללא תשלום לשבועיים, וכי לאחר מכן ישובץ לעבודה בחדרה ולא בחיפה. לפיכך, פנה לדבריו בחודש 4/13 לחברה המתחרה "אלמוג" והחל לעבוד אצלה בחודש 7/13.
18. לטענת הנתבעת, התובע עשה כל שביכולתו על מנת לגרום לנתבעת לפטרו. כך, במהלך החודשים האחרונים לעבודתו התובע ביצע את עבודתו באופן לקוי, הוא לא ציית להוראות המנהל, קצב עבודתו הואט, והוא אף נטש את העבודה בעיצומה של משמרת לילה. לפיכך, זומן התובע לשיחה בה הוצגו בפניו הכשלים בעבודתו, והוצע לו לעבור לעבוד באתר המעסיקה בחדרה באותם תנאי העסקה. התובע סירב לעבור לאתר המעסיקה בחדרה, וכאשר בהמשך חזר בו מסירובו זה, המשרה כבר אוישה ע"י עובד אחר.
19. הנתבעת ערכה לתובע "גמר חשבון" וקיזזה את דמי ההודעה המוקדמת בגין התפטרות ללא מתן הודעה מוקדמת.
20. בית הדין קבע כי הגם שהתובע טען כי החל לעבוד ב"אלמוג" רק בחודש 7/13, הרי שהוא צירף תלושי שכר מ"אלמוג" כבר החל מחודש 4/13.
21. עוד נקבע כי התובע עשה כל שביכולתו כדי להכשיל את תפקוד הנתבעת על מנת שתפטרו, כאשר השיא היה בנטישת משמרת הלילה בעיצומה של העבודה, דבר שעלול היה להסב לנתבעת נזק עצום, שנמנע רק משום שמנהלו של התובע נאלץ להתייצב למשמרת בשעה 5:00 בבוקר, ולבצע את העבודה במקומו.
22. למרות זאת, הנתבעת בחרה שלא לפטר את התובע, משום שהיה לה מחסור בעובדים מיומנים כמו התובע. תחת זאת, בחרה הנתבעת להרחיק את התובע מנמל חיפה, שם פועלת המתחרה שלה "אלמוג", אך התובע סירב לכך, שכן כל רצונו היה להתחיל לעבוד ב"אלמוג", שמנהליה עבדו קודם לכן אצל הנתבעת, ושהתובע נהג להסתודד עימם רבות בנמל חיפה.
23. נקבע כי התובע לא פוטר מעבודתו, ואף לא הוכיח הרעה מוחשית המזכה אותו בפיצויי פיטורים כמפוטר.
24. כן נקבע כי התובע בהתנהגותו הפר את חובתו לנהוג בהגינות ובנאמנות כלפי מעסיקתו, ולפיכך בנסיבות כאלה, אם התובע יקבל פיצויי פיטורים או חלף הודעה מוקדמת, הרי שהתוצאה תהיה שחוטא יוצא נשכר. התובע אף חוייב לשלם לנתבעת הוצאות בסך 10,000 ₪.
25. המשמעות האופרטיבית של פסק הדין הינה כי כאשר עובד עושה כמיטב יכולתו על מנת להביא את המעסיק לפטרו – הוא לא יהיה זכאי לפיצויי פיטורים ודמי הודעה מוקדמת. הדברים נכונים ביתר שאת כאשר המניע להתנהלות העובד הינו מעבר לחברה מתחרה.

נשמח לעמוד לרשותכם בכל שאלה בעניין.

בכבוד רב ובברכה,

דפנה כאהן, עו"ד

יהונתן כאהן, עו"ד
