



7 פברואר 2017

A:\Y-14622017\1066\מידע עבודה\מ\ד\א\א\1066

חידושי פסיקה |



פיצוי למעסיק בשל גזילת עסקאות על-ידי עובד

ע"ע 35403-12-11, ע"ע 22363-09-11, קאנטרי פלורס בע"מ נגד חוה נחמני, 29 בנובמבר 2016

העובדות

חברת קאנטרי פלורס בע"מ עוסקת בייבוא, רכישה והפצה של מוצרי קרמיקה, אבן, פסיפס וכלים סניטריים. העובדת חוה נחמני עבדה אצל קאנטרי פלורס, להלן "המעסיקה", בשתי תקופות עבודה, בסך-הכל כעשר שנים, כמנהלת מחלקת הפרויקטים. בתחילת תקופת העבודה השנייה נחתם בין הצדדים הסכם עבודה שבו נקבע, בין היתר, כי העובדת מתחייבת לשמור על סודיות מלאה לגבי כל מידע עסקי שהגיע אליה בתקופת עבודתה וכן היא מתחייבת "שלא לעסוק ו/או לפעול ו/או להתקשר בין במישרין ובין בעקיפין, בין כעצמאית או שכירה או אחרת בכל עסקה המתחרה או מבטלת או עשויה להביא לשינוי וביטול עיסקה של החברה, אשר החברה התקשרה בהתקשרות להספקת מוצרי החברה ו/או החלה לספק לגוף מסוים או מקום מסוים ממוצריה".

לאחר סיום עבודתה של העובדת הגישה נגדה המעסיקה תביעה לבית-הדין האזורי לעבודה, בה טענה כי העובדת הקימה עסק מתחרה לפעילות המעסיקה ופנתה לספקיות בלעדיות של המעסיקה ובמקביל ללקוחותיה של המעסיקה, על-מנת להציע להם לרכוש במחיר נמוך מוצרים שהמעסיקה מספקת באופן בלעדי. המעסיקה ביקשה לחייב את העובדת בתשלום פיצויים.

העובדת הגישה תביעה שכנגד לתשלום סכומים שונים מהמעסיקה.

בית-הדין האזורי לעבודה דחה את שתי התביעות. שני הצדדים ערערו על פסק-הדין לבית-הדין הארצי לעבודה.

פסק הדין של בית הדין הארצי לעבודה

בית-הדין הארצי מקבל את קביעותיו של בית-הדין האזורי, כי לא הוכח שהעובדת גזלה סוד מסחרי והפרה את הוראות חוק עוולות מסחריות, שכן המעסיקה לא הציגה ראיות לקיומו של מידע שהוא בבחינת סוד מסחרי מוגן. הוראות חוק יסוד: חופש העיסוק מתירות לאדם לעסוק בכל עבודה או משלח יד.

אלא, שבניגוד למסקנה שאליה הגיע בית-הדין האזורי, לדעת בית-הדין הארצי התנהלות העובדת חרגה מהתנהלות מקובלת ביחסי עובד-מעסיק.

מהראיות עולה, שהמעסיקה משמשת כסוכנת של חברה איטלקית בשם "סיציס" ושמוצריה מהווים כ- 70% מהיקף הפעילות של המעסיקה. אמנם אין מחלוקת, שלמעסיקה לא היה הסכם בלעדיות עם חברת "סיציס", ומכאן כי לא הייתה כל מניעה חוקית, לכל לקוח שהוא, להתקשר עם חברה זו באמצעות כל ספק שהוא. לא הוכח גם, כי ההתקשרות בין המעסיקה לחברת "סיציס" מוגנת במסגרת סוד מסחרי. לפיכך, לא הייתה כל מניעה שהעובדת תיצור קשר עם חברת "סיציס" ותפעל מולה למכירת מוצריה בארץ. השאלה בענייננו היא, האם התקשרות העובדת עם חברת "סיציס" בעסקאות שהיו בטיפולה, בין באופן ישיר ובין באופן עקיף, במסגרת עבודתה במעסיקה,



עמוד 3

לשכת המסחר והתעשייה
חיפה והצפון



מידע עבודה



עולה כדי הפרת חובות האמון, הנאמנות, וההתנהלות ההוגנת, המוטלות עליה במסגרת יחסי עובד-מעסיק.

התשובה לכך, לדעת בית הדין הארצי לעבודה, היא חיובית.

חובת תום הלב, המוטלת על עובד במסגרת יחסי העבודה נקבעה בשורה של פסקי-דין ומקורה בניסיון ליצור מערכת חברתית ועסקית המושתתת על יחסים הוגנים וכללי תחרות, המתבססים על יושרה. מכוח חובה זו מוטלות על העובד חובת נאמנות וחובת אמון מוגברות. חובה זו אינה נגזרת מהוראותיו של חוק ספציפי אלא מנורמות התנהגות, המוטלות על כל עובד ובמיוחד על עובד בכיר.

בפסק-הדין הארה תכניות העשרה בע"מ נגד אליעזר פיין ואח', הודגש מקומן המרכזי של חובות תום הלב והנאמנות ביחסי העבודה. שם נדונה פעילותם של העובדים להקמת חברה מתחרה בעת שעבדו אצל המעסיקה, תוך התקשרות עם לקוחותיה. למרות שלא נמצא קשר סיבתי ישיר בין פעולות העובדים לכך שהלקוחות לא המשיכו להתקשר עם החברה, נקבע כי פעילותם זו מהווה הפרה של חובות תום הלב והנאמנות, שחבו העובדים כלפי המעסיקה.

מהראיות, שהובאו בפני בית-הדין, עולה כי במהלך חודשי עבודתה האחרונים, פעלה העובדת להקמת עסק עצמאי בתחום עיסוקה של המעסיקה. בעניין זה כשלעצמו לא די היה כדי להוות הפרת חובת הנאמנות. אולם, משנוספו להתנהלות זו נדבכים נוספים, הם הביאו בסופו של יום לכך, שהעובדת השתמשה במידע עסקי, שנגע לעסקאות שבהן טיפלה במהלך עבודתה במעסיקה, תוך כדי ניסיון לגיבוש אותה עסקה אצל המעסיקה, הרי, חובות הנאמנות והאמון המוטלות על העובדת היו צריכות למנוע ממנה לטפל בעסקה זו לאחר סיום עבודתה במעסיקה.

מהתמונה הכללית שהוצגה בפני בית-הדין עולה, כי עסקאות אלו נבנו והתגבשו על ידי המעסיקה, אך "נסגרו" על-ידי העובדת. כאמור, בהתנהלות זו פעלה העובדת בניגוד לחובת תום הלב וחובת הנאמנות המוטלות עליה.

אין בקביעה זו כדי לומר שלעולם לא יוכל עובד להתקשר עם ספק או לקוח שהכיר במסגרת עבודתו אצל מעסיק קודם. אלא, שבנסיבות העניין הנדון כאן, שילובם של השניים, היינו, מתן שירות ללקוח שהכיר במסגרת עבודתו אצל מעסיק קודם והשלמת עסקה, שבה טיפל או היה אחראי באופן ישיר או עקיף במסגרת עבודתו אצל אותו מעסיק, ואשר גיבושה טרם הסתיים בתקופת עבודתו, עולה כדי גזלה של ממש. התנהלות זו פסולה היא. ודאי שאין לתת יד למצב שבו תוך כדי עבודה חותר העובד תחת מעסיקו לגזול עסקאותיו.

המסקנה היא - שמעשיה של העובדת עלו כדי הפרת חובת הנאמנות וחובת האמון המוטלות עליה כלפי המעסיקה ובעניין זה דין ערעור המעסיקה להתקבל. בית הדין הארצי לעבודה חייב את העובדת בתשלום פיצוי למעסיקה, בשל התנהלותה בחוסר תום לב תוך הפרת חובת האמון והנאמנות, בסך של 100,000 ש"ח.

ערעור העובדת – נדחה.