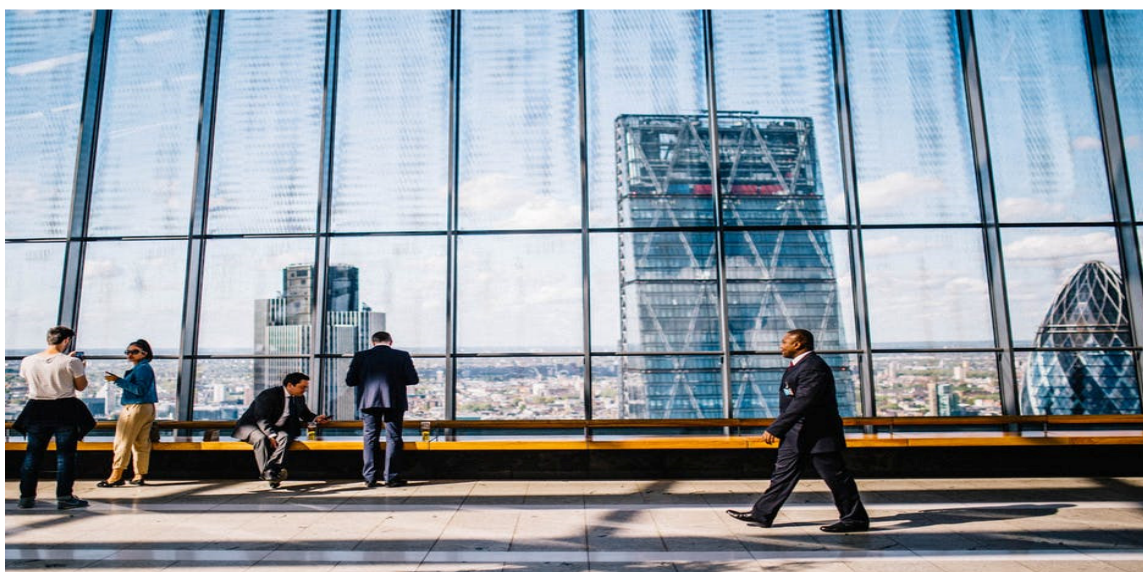


## סעיף אי-תחרות בעולם ההייטק



ענף ההייטק נחשב כיום לאחד ממנועי הכלכלה העולמית בכלל והכלכלה הישראלית בפרט. ענף ההייטק הוא אחד הענפים המתגמלים ביותר לעובדים אך גם ככזה שלרוב אינו מתאפיין ביציבות תעסוקתית. בדור הקודם, נקודת המוצא של עובדים רבים הייתה לצאת לפנסיה מאותה עבודה שבה התחילו בגיל העשרים, כאשר מאחוריהם כמה עשורים טובים של תעסוקה באותו המקום. כיום התחלופה הכבירה בחברות ההייטק נהיה עניין שגרתי ונפוץ. אחד הכלים המיועדים להתמודד עם התופעה הזאת הוא סעיף אי תחרות בה העבודה מול העובד.

סעיף אי תחרות הוא סעיף מקובל בהסכמי עבודה של חברות הטכנולוגיה הגבוהה. סעיף זה יכול למנוע מעובד, כל עוד הינו מועסק אצל החברה, מלעבוד או להניק שירותים לחברה מתחרה. הסעיף יכול גם לחול לתקופה מסוימת לאחר סיום העסקת העובד אצל החברה (למשל חצי שנה, שנה, וכו'). הסעיף עשוי גם למנוע מעובד לעסוק כעצמאי בתחום המתחרה בחברה, או לפחות למנוע ממנו לפנות ללקוחות החברה לשדלם להתקשר עמו בעסקיו החדשים.

### האם סעיף אי תחרות בחוזה עבודה הוא חוקי?

בבסיס הדיון לגבי חוקיות סעיף אי תחרות בהסכם עבודה עומד התנגשות בין שני אינטרסים החיוניים לשוק עבודה יעיל. מצד אחד האינטרס של העובד המעוניין לשמר את זכותו לעבוד בכל מקום שלבו חפץ. מצד שני, האינטרס של המעסיק המורכב מכמה מרכיבים: (1) המעסיק רוצה שעובדיו, אשר בהם השקיע משאבים רבים בהכשרתם, יישארו לעבוד אצלו. (2) במידה ועובדיו עוזבים, המעסיק מעוניין למנוע מעובדיו לעבור לעבוד אצל מתחרה.

לפי פסיקת בית המשפט העליון בעניין **AES**, נקודת המוצא לבחינת תוקפם של הסכמים המגבילים את חופש העיסוק היא ההוראה בסעיף 30 לחוק החוזים, המתייחסת לכריתת חוזה שיש בו מרכיבים בלתי מוסריים, בלתי חוקיים ו/או כאלה הסותרים את תקנת הציבור. סעיף 30 לחוק החוזים נבחן לאור הוראות חוק היסוד – חופש העיסוק, המעניק זכות לכל אדם לעסוק בכל עיסוק, מקצוע או משלח יד. חוק יסוד חופש העיסוק אינו מעניק חופש מוחלט בבחירת מקצוע. בתנאים מסוימים כן ניתן להגביל את חופש העיסוק באמצעות סעיף אי תחרות.

### באילו מקרים ניתן לאכוף סעיף אי תחרות בחברת הייטק?

נקודת המוצא לבחינת חוקיותו של סעיף אי תחרות היא שהגבלה אכן פוגעת בזכות החוקתית של העובד לחופש העיסוק ולכן עליה להיות לתכלית ראויה ומידתית. בית הדין לעבודה לא ימהר לאשר סעיף אי תחרות אלא כשהוכח כי בנסיבות העניין השיקולים למתן תוקף לסעיף גוברים על הפגיעה בחופש העיסוק של העובד.

בית הדין הארצי לעבודה קבע בפרשת **צ'ק פוינט** כי לא די בכך שהעובד חתם על הסכם עבודה הכולל בתוכו תנאי של

אי תחרות כדי לחייבו על פיו. בנוסף יש להוכיח שהתנאי היה סביר והגן על האינטרסים הסבירים של המעסיק. לצורך הקביעה אם איסור התחרות הוא תנאי בר-תוקף נקבעו ארבעה מבחנים עיקריים:

### 1. קיים חשש כי העובד יחשוף סודות מסחריים בפני מתחרה.

על המעסיק להצביע על סוד מסחרי ספציפי כמו תוכנה, נוסחה, תהליך מסוים או תנאי תקשורת ספציפיים עם לקוחות. על המעסיק יהיה להוכיח כי הוא נקט באמצעים סבירים להגנה על הסוד המסחרי. בתי הדין לעבודה יבחנו כל מקרה לגופו ויאכפו את סעיף אי התחרות במקום שימצא כי נפגע או עלול להיפגע אינטרס לגיטימי של המעסיק, וכי לא ניתן לפצות את המעסיק בכסף או כי העובד התנהל באופן חסר תום לב באופן קיצוני.

### 2. עובד קיבל תמורה מיוחדת בעבור התחייבותו לאי-תחרות.

העובד קיבל שכר גבוה מזה שהיה מקבל אילו לא חתם על הסכם עבודה הכולל תנאי אי תחרות. לחלופין, המעסיק התחייב לשלם לעובד חבילה של הטבות לאחר פרישתו בתקופת הצינון (מצנח הזהב). מנגנון מצנח הזהב נפוץ בעיקר בסקטור הפרטי. סעיפי פרישה בתנאים מפליגים שכיחים במיוחד בחברות ציבוריות ובחברות הטכנולוגיות הגדולות, ובתי דין לעבודה נוטים לראות בהם משתנה המחזק את סבירותו של סעיף אי התחרות.

### 3. העובד קיבל הכשרה מיוחדת

במקרה בו החברה השקיעה משאבים מיוחדים ויקרים בהכשרת העובד ניתן להצדיק את הגבלת העיסוק של העובד, וזאת כתמורה עבור ההשקעה של המעסיק בהכשרתו. מצד שני אם העובד רכש את ההכשרה במשך עבודתו הרגילה או על חשבונו ובזמנו הפנוי, אין המעסיק רשאי להגבילו בשימוש שיעשה בו.

### 4. העובד הפר את חובת תום הלב ויחסי האמון כלפי המעסיק.

כאשר עובד חתר תחת המעביד בזמן שהיה מועסק על ידו, למשל במקרה שהוא עמל על הקמת עסק מתחרה תוך פנייה ללקוחות מהותיים של החברה ושידולם לעזוב את התקשרותם עם החברה ולהתחיל לעבוד איתו בחברה החדשה.

## עדים במקרה של אי אכיפת סעיף אי תחרות

יחד עם זאת, בתי המשפט נוטים לפסוק בצמצום בנוגע להגבלת חופש העיסוק של העובדים. במרבית המקרים בהם ניתן לפצות באופן כספי את המעסיק במקום לפגוע בחופש העיסוק של העובד, יעדיף בית הדין לעבודה לקבוע כי העובד יפצה את המעסיק בנזקיו המוכחים מבלי לפגוע בעבודתו אצל החברה החדשה.

כאמור, כיום היקף האכיפה של סעיפי אי התחרות מצומצם מאוד וגם המועד בו פונה המעסיק לבית הדין קריטי. במרבית המקרים השתהות של מעסיק בפניה לבין הדין תכשיל את בקשתו לאכוף את הסעיף. הסיכוי להפסיק את עבודתו של עובד אשר כבר החל לעבוד במקום העבודה החדש קטן ככל שחולף הזמן.

בנוסף לכך, ככל שסעיף אי התחרות מצומצם בהיקפו – במשתנים כגון זמן, טריטוריה והגבלה למקומות עבודה מסוימים – כך הסיכוי לאכיפתו גדל. הסיכוי לאכוף סעיף אי תחרות של מנכ"ל בנק הפועלים במעברו לבנק לאומי גבוה לאין שיעור מהסיכוי לאכוף סעיף אי תחרות של מתכנת זוטרי באינטל במעברו המתוכנן לתפקיד דומה במיקרוסופט. הסיכוי לאכיפת סעיף אי-תחרות ל-6 חודשים גדול לאין שיעור מהסיכוי לאכוף סעיף אי תחרות לשנתיים.

## אילו אפשרויות עומדות בפני חברת ההייטק במקרים של הפרת סעיף אי תחרות?

חברה שחוששת כי העובד עומד להפר את התחייבותו לאי תחרות יכולה לפנות לבית הדין לעבודה בבקשה להוצאת צו מניעה שימנע את תחילת עבודתו של העובד אצל מתחרה. כמו כן היא יכולה לנקוט צעדים משפטיים נוספים כנגד החברה החדשה בה מועסק העובד לשעבר במקרה של חוסר תום לב קיצוני של העובד או החברה החדשה. כאמור, בתי הדין ממעטים במתן צווי מניעה ומעדיפים להשית פיצוי כספי של העובד למעסיק במקום מניעת עבודתו במקום עבודה חדש.

בנוסף, חברה יכולה להגיש תביעה כספית כנגד עובד בגין הפרת סעיף אי תחרות (למשל להשיב את החלק מהשכר ששולם לעובד עבור התחייבותו לאי תחרות), גזילת סוד מסחרי או בגין גרימת נזק למעסיק עקב הפרת סעיף אי

התחרות. למשל, במקרים מסוימים, אובדן הכנסה מלקוחות שנגזלו על ידי העובד בניגוד להתחייבותו שלא לעשות כן.

### סיכום

כאשר חברה מעוניינת להגן מפני עזיבת עובדיה לחברות מתחרות, עליה לנסח היטב את סעיף אי התחרות. יש לבדוק על אלו אינטרסים סבירים המיוחדים לה היא חפצה להגן. כאשר מדובר בשמירת סודות מסחריים, ראוי לפרט אותם ולציין מה ייחשב כפגיעה בהם על ידי העובד לאחר פרישתו. ככלל, בתי הדין לעבודה קבעו לא פעם כי תניית אי תחרות, המונעת מעובד הפורש להיות מועסק בחברה אחרת, מבלי שהמניעה מגינה על אינטרס לגיטימי של החברה, אינה תקפה. כללי השוק החופשי מחייבים כל חברה להתמודד עם תחרות, לרבות מצד עובדיה לשעבר. על אחת כמה וכמה אם הסכם כזה מגביל את העובד לעסוק בתחום עיסוקו במשך תקופת זמן ארוכה למדי, בית הדין לעבודה יטה לפסול סעיף כזה.

מודגש כי האמור לעיל אינו מהווה ייעוץ משפטי ואין להסתמך עליו בביצוע או בהימנעות מביצוע פעולה כלשהי. האמור לעיל אינו מתיימר לתת מענה מקיף להוראות הדין או ביטוי לנסיבות הספציפיות של כל מקרה ומקרה ולכן המסתמך עליו ללא ייעוץ פרטני נושא באחריות המלאה לתוצאות. במידה והינך מעוניין לקבל מידע נוסף, אנא צור קשר

שומן ושות' משרד עורכי דין ונוטריון  
בית בינת, המרפא 8, ת.ד. 45392  
הר חוצבים, ירושלים 97774  
טל: 02-581-3760, פקס: 02-581-5432  
Schuman@Schumanlaw.co.il  
<http://www.schumanlaw.co.il>