



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 67512-05-18

1 21 יוני 2018

2

לפני:

3

כב' השופטת אופירה דגן-טוכמכר

4

5

ד"ר פח וצבע בע"מ
ע"י ב"כ: עו"ד ר. בר און

המבקשת:

-

1. יונתן אביטל
2. אנה קוטיק
3. אנדריי שמיגורסקי
4. קרן דדון
5. עידן פישר
6. יונייטד שיא בע"מ
ע"י ב"כ: עו"ד

המשיבים:

7. טל כהן

6

7

החלטה

8

9 לפני בקשה למתן צו שיורה למשיבים להימנע מלפנות לסוכני ביטוח שהם לקוחות של
10 המבקשת, למשך 12 חודשים. לאחר שעיינתי בבקשה ובתגובה החלטתי היא כדלקמן:

11

12

עיקר העובדות הצריכות לעניין הן כדלקמן:

13

1. המבקשת מפעילה רשת של מוסכים לביצוע עבודות פחחות וצבע, וכן מעסיקה

14

במוסכים "פקידי תביעות" אשר מסייעים ללקוחותיה למלא את הטפסים

15

הדרושים לצורך הגשת התביעות לחברת הביטוח.

16

2. על מנת לקדם את עסקיה, המבקשת העסיקה את המשיב 1 בתפקיד סמנכ"ל

17

שיווק ואת המשיבים 2-4 ו-7 בתפקידי מנהלי שיווק/מכירות, על מנת שיצרו

18

קשר עם סוכני ביטוח, יעניקו להם שירות מיטבי ויטפחו את ההתקשרות עמם.

19

זאת, כדי שאותם סוכני ביטוח יפנו למבקשת לקוחות שרכבם נפגע בת"ד,

20

ויקבלו מהמבקשת שירות מלא (אשר כולל הן את הטיפול ברכב והן את הטיפול



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 67512-05-18

- 1 בהזמנת שמאי, ובמילוי טופסי התביעה, באופן שאמור להקל גם על הסוכן וגם
2 על המבוטח).
- 3 . המשיבים 1-5 סיימו את העסקתם אצל המבקשת במהלך חודש אפריל 2018,
4 ובמהלך חודש מאי 2018 עברו לעבוד אצל המשיבה 6, אשר אף היא מנהלת רשת
5 מוסכים בתחום הפחחות והצבע [להלן: יונייטד].
- 6 .4 ביום 31/5/18 פנתה המבקשת לבית הדין, וביקשה כי ינתן צו המונע מהמשיבים
7 1-5 ליצור קשר עם סוכני ביטוח שהם לקוחותיה. בבקשתה ציינה כי הגיעו
8 לאוזניה ידיעות, לפיהן המשיבים פונים אל סוכני הביטוח שהם לקוחותיה,
9 ומנסים לשדל אותם להעביר את לקוחותיהם לטיפול במוסכי יונייטד.
- 10 .5 בו ביום ניתן צו ארעי כמבוקש, אשר יעמוד בתקפו עד למתן החלטה אחרת,
11 והתיק נקבע לדיון בפני ביום 7/6/18.
- 12 .6 בסיום הדיון בית הדין הציע לצדדים להגיע להסכמה, לפיה תוטל על המשיבים
13 2-5 תקופת צינון למשך 3 חודשים במהלכה יהיה כל אחד מהם מנוע מלפנות
14 לסוכני ביטוח שעמם היה בקשרי עבודה בתקופת עבודתו אצל המבקשת.
- 15 .7 שני הצדדים לא הסכימו להצעה ולפיכך נקבעו מועדים להגשת סיכומים.
- 16 .8 יש לציין כי ערב הגשת הסיכומים מטעמה, הודיעה המבקשת כי נודע לה כי מנהל
17 שיווק נוסף, המשיב 7, אשר התפטר מעבודתו אצלה לאחר הגשת הבקשה למתן
18 צו זמני, התחיל לפנות לסוכני ביטוח בהם טיפל על מנת שיעבירו את לקוחותיהם
19 לטיפול יונייטד, והמבקשת עתרה לכלול אותו ברשימת המשיבים.
- 20 .9 על אף שהבקשה הועברה לתגובת המשיב 7, עד היום לא הוגשה לתיק כל תגובה
21 מצידו.

טענות המבקשת

- 22
- 23
- 24 .10 לטענת המבקשת, בסמוך לאחר שסיימו את עבודתם בשורותיה, המשיבים 1-5
25 יצרו קשר עם סוכני ביטוח שהיו עמם בקשרי עבודה בתקופת העסקתם אצל
26 המבקשת, והציעו להם להפנות את לקוחותיהם לטיפול במוסכים שמנהלת
27 המשיבה 6.
- 28 .11 לטענתה, לכל אחד מהמשיבים היו כ – 30-40 סוכני ביטוח עמם עמד בקשר (לפי
29 חלוקה גאוגרפית בין מנהלי המכירות), לטענתה המדובר במאגר של "לידים"
30 שנבנה במשך שנים רבות, תוך השקעת זמן ומשאבים.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 67512-05-18

12. לטענת המבקשת מדובר במהלך שתוכנן מראש, ואשר חתר תחת חובות תום הלב והנאמנות של המשיבים כלפי המבקשת, אשר העסיקה אותם ושילמה את שכרם ותוך הפרת סודותיה המסחריים. לדידה הדברים חמורים במיוחד בעניינו של המשיב 1 אשר היה בתפקיד ניהולי בכיר וזכה לשכר גבוה ולבטוחים בסך מאות אלפי שקלים ערב עזיבתו.
13. לטענת המבקשת ככל שלא ינתן צו שיפוטי יגרם לה נזק חמור, שכן עיקר פעילותה מבוססת על אותם 250 סוכני ביטוח המפנים אליה את לקוחותיהם, לטענתה הפחתת הפניות תוביל לפיטורי עובדים בשורותיה. כאשר מנגד, מתן הצו לא יסב כל נזק למשיבים שהרי מנכ"ל יונייטד העיד כי בעת שקלט את המשיבים 1-5 לעבודה הוא לא העלה על דעתו שהם יפנו לסוכני הביטוח על מנת שיעבירו את לקוחותיהם.
14. המבקשת טוענת כי בקשתה להגביל את המשיבים למשך תקופה בת 12 חודשים היא מוגבלת ומידתית שכן אין היא מבקשת למנוע מהמשיבים 2-5 לעבור לעבוד אצל המתחרה העיסקי, והיא אף איננה מבקשת למנוע מיונייטד לפנות לסוכני ביטוח שמטופלים אצלה, אלא אך להגביל את כל אחד מהמשיבים 1-5 מלפנות לסוכני ביטוח שהקשר בינו לביןם נוצר בשליחותה של המבקשת, בתקופת עבודתו.

טענות המשיבים 1-6

15. ב"כ המשיבים 1-6 טוען כי סיכומי המבקשת מהווים הרחבת חזית שכן מלכתחילה, בעת שהוגשה הבקשה, המבקשת לא טענה כי עניין לנו בהפרה של חובות אמון, אלא טענה שמדובר בגזל סוד מסחרי (רשימת לקוחות) ויחסה למשיבים הפרה של תניית אי תחרות אשר מצויה בהסכמי העבודה של המשיבים.
16. לדידו המבקשת איננה עומדת בתנאים שנקבעו בפסיקה לצורך אכיפת תניית אי תחרות.
17. לטענת ב"כ המשיבים 1-6 סיום עבודתם של המשיבים 1-5 מעבודתם במבקשת היתה על רקע תכנית שהיתה למבקשת לפגוע בתנאי עבודתם ואף להעביר את תחום השיווק לחברה חיצונית, ולכן לדידו לא ניתן להתייחס לעניין כאל קנוניה של עובדים.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 67512-05-18

18. לטענת המשיבים המבקשת לא הוכיחה כי המשיבים פנו למי מהסוכנים בדרך של שידול ואף לא הראתה ירידה דרסטית בפעילותה. המבקשת לא הראתה הסכם בלעדיות עם מי מסוכני הביטוח אשר מחוייבים לפעול לטובת הלקוח בלבד. לדידה אין לראות ברשימת סוכני הביטוח, שלהם נותנת המבקשת שירות, כ - "רשימת לקוחות".

19. לטענת המשיבים 1-6 בנסיבות העניין אין כל מקום לפגוע בחופש העיסוק של המשיבים שהוא זכות חוקתית שזכתה להכרה בפסיקת בית המשפט העליון ובתי הדין לעבודה בשורה של פסקי דין. שכן לדידם אף אם מדובר בהפרת אמון אין בכך כדי להצדיק מתן צו זמני.

הכרעה

20. סוגיית הגבלת חופש העיסוק של העובד לאחר סיום יחסי עבודה זכתה לדין מקיף הן בבית המשפט העליון (ע"א 6601/96 AES Systems Inc נ' סער פ"ד נד(3) 850 (2000), והן בבית דין הארצי לעבודה (ע"ע 164/99 דן פרומר וצ'יק פוינט טכנולוגיות תוכנה בע"מ נ' רדגארד בע"מ, פד"ע לד 294 (1999) (להלן: "עניין צ'יק פוינט").

ההלכות שנקבעו בפסקי הדין הללו, ואשר התפתחו בפסיקה המאוחרת יותר, הגדירו מחדש את איזון האינטרסים בכל הנוגע לאפשרות להגביל עיסוקו של עובד לאחר סיום עבודתו, מתוך שבחנו את האינטרס הציבורי וקבעו נקודת איזון חדשה, שונה מזו שהיתה מקובלת בפסיקה עובר לכך. נקודת המוצא הנה כי לעובד ישנה חירות לעסוק בכל עיסוק וכי לא יינתן תוקף לתניה חוזית המגבילה את עיסוקו של עובד, אלא אם יעמוד המעסיק בנטל ויוכיח כי התניה מגנה על "אינטרס לגיטימי" שלו. היה ויוכיח המעסיק "אינטרס לגיטימי" לא די בכך, ועל בית הדין לבחון את סבירות התניה בהתאם למבחנים שהיו מקובלים בעבר (כמו משך זמן ההגבלה, היקפה, התחום הגיאוגרפי עליו היא חלה).

21. בעניין צ'יק פוינט ניתנו ארבע דוגמאות ל"אינטרס לגיטימי" להגבלת עיסוק- קיומו של "סוד מסחרי"; הכשרה מיוחדת; תמורה מיוחדת; וחובות תום הלב והאמון- כאשר הודגש כי אין זו רשימה סגורה (ראו גם ע"ע 15/99 דיירקס מערכות רפואיות בע"מ נ' אבנר ספקטור, מיום 21.4.05).





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 67512-05-18

22. בפסיקה שלאחר מכן, ובפרט בפסק הדין בעניין גירית (ע"ע 189/03 גירית בע"מ
נ' מרדכי אביב, פד"ע לט 728 (2003); להלן: "עניין גירית"), הושם דגש על חובות
תום הלב בהקשר זה.
עוד הובהר, כי חובות תום הלב והאמון- החלות גם לאחר סיום יחסי העבודה-
יש בהן כדי להוות בסיס להטלת הגבלת עיסוק במקרים המצדיקים זאת, גם
ללא תניה חוזית מפורשת (עניין צ'ק פוינט; ע"ע 62/08 דוד לבל- חברת הדקה
ה-90 בע"מ, מיום 27.12.09; דב"ע נג/3-17-3 טוני טועמה נ' טכנו גומי ליסיצקי
בע"מ, פד"ע כה 227 (1992)).
פשיטא שחובת תום הלב חלה על הצדדים להסכם בין אם קיימת ביניהם תניה
חוזית בכתב ובין בהעדר תניה חוזית מפורשת. חובת תום הלב חלה על הצדדים
אף אם לא ניתנה לעובד תמורה מיוחדת ואף אם לא קיבל הכשרה מיוחדת,
והיא נובעת מעצם קיומם של יחסי העבודה בין הצדדים ומחובתם לנהוג זה
כלפי זה כבני אדם בתוך תקופת העבודה שביניהם ולאחריה.
23. בענייננו, עם תחילת העסקתם אצל המבקשת חתמו המשיבים על תניית אי
תחרות בנוסח אחיד כדלקמן:
- איסור תחרות
אני מתחייב לא לקיים קשרי עבודה ולא קשרים עסקיים בין במישרין ובין בעקיפין. עם לקוחות החברה, בין שבאתי עמם במגע
מתוקף תפקידי בחברה ובין אם לאו. כל זאת במשך תקופה של 12 חודשים מיום שקשר העבודה ביני לבין החברה יגיע לסיומו
מכל סיבה שהיא.
- 16
17 יצויין כי תניית אי התחרות עליה חתם המשיב 1 היא בנוסח דומה לנוסח הנ"ל,
18 הגם שמצומצם יותר, ונדמה כי נעשתה בטרם תוקן נוסח ההסכם שעליו חתמו
19 העובדים האחרים.
20 24. אציין כי על פני הדברים, נדמה כי מדובר בנוסח המגביל את חופש העיסוק של
21 העובדים באופן גורף מדי, הן מבחינת משך התקופה והן מבחינת היקף
22 הלקוחות. בשים לב לפסיקת בתי הדין לעבודה, על פני הדברים, והגם שטרם
23 התברר העניין לאשורו, נדמה כי אין הצדקה לתת לתניה זו תוקף מלא.
24 25. עם זאת, העובדה שסעיף אי התחרות נוסח לכאורה באופן גורף יתר על המידה,
25 איננה מובילה לביטול מוחלט של חובת תום הלב והאמון של העובד כלפי
26 מעבידו, אלא שבית הדין הוא שיקבע בבוא היום את היקפו המידתי של האיסור
27 שחל על העובד – שלא ליצור קשר עם לקוחות של מעסיקו לשעבר, בין אלה שהיו
28 בטיפולו הישיר ובין אלה שלא היו בטיפולו.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 67512-05-18

26. בעניין אחר (סע"ש 32914-04-14 נ' קווסט נ' שני) עמדתי על הצורך באיזון האינטרסים שבין הצדדים בסיום יחסי העבודה, והדברים יפים אף לענייננו:
73. נקודת המוצא היא כי קיים אינטרס ציבורי בכך שהעובד ילמד ויתפתח בתקופת עבודתו אצל המעביד, ובבוא העת יגיע לבשלות אשר תאפשר לו לפתוח עסק עצמאי בתחום עיסוקו, ואין כל מניעה כי יתחרה באופן הוגן מול מעבידו לשעבר. עם זאת, קיים גם אינטרס ציבורי בשמירה על יחסי האמון בין עובד למעבידו, המצדיקים הטלת חובה על העובד, שלא לפגוע במעבידו ושלא לנצל את האמון שהמעביד נותן בו (בתקופת העבודה ובסמוך לאחריה) באופן החותר תחת אינטרס של המעביד, ועל מנת לקדם את ענייניו האישיים.
74. אני סבורה כי תכליתו של הסכם עבודה איננה מתיישבת עם הכרה בזכותו של העובד, עם התפטרותו, להציע ללקוחות שלהם נתן שירות מטעם המעביד לנטוש את המעביד ולעבור לקבל שירותים ישירות מהעובד (שבאפשרותו בד"כ להציע מחיר מוזל). העובד נשלח אל אותם לקוחות כשלוחו של המעביד, ויצר עמם קשרים על מנת לקדם אינטרס המעביד. ניצול הקשרים הללו, על מנת ליטול את הלקוחות לעצמו איננו מתיישב עם תכלית הסכם ההעסקה ועם חובת תום הלב והנאמנות שבין הצדדים לו.
75. חריג לכלל עשוי להתקיים ...
76. אני סבורה, כי חופש העיסוק של העובד מאפשר לו לעשות שימוש בידע ובכלים המקצועיים שרכש אצל מעבידו, להתקדם ולהתפתח, ואין כל מניעה כי יפתח עסק עצמאי המתחרה במעבידו, ואולם לטעמי, ככלל, עובד איננו רשאי, בשם חופש העיסוק, לבסס את עסקו על מאגר הלקוחות של המעביד, על דרך של שימוש בעסק של המעביד, ובמאגר הלקוחות של המעביד (שעמם יצר קשרים בתקופת עבודתו), כפלטפורמה להקמת עסק עצמאי משלו על חורבותיו של מעבידו. התנהלות מסוג זה חותרת תחת תכליתו של הסכם ההעסקה, תחת חובות האמון שבין הצדדים ליחסי העבודה, והיא נגועה בחוסר תום לב ובניצול לרעה.
27. הדברים שנזכרו לעיל, בעניין פתיחת עסק עצמאי של העובד יפים, ואולי במשנה תוקף, מקום שמדובר בעובד שבחר לעבור לעבוד אצל מתחרה עסקי של מעבידו לשעבר, ומבקש לפעול בקרב לקוחות שהיו בטיפולו, על מנת לשדל אותם לעבור למעסיקו החדש. קשה להעלות על הדעת נסיבות בהן התנהלות כאמור עשויה להחשב כהתנהלות סבירה ובתום לב, ומכל מקום, נסיבות כאמור לאו הוכחו בענייננו.
28. אבהיר כי בענייננו, מהראיות שלפני לא הוברר מה היה הרקע לסיום עבודתו של מי מהמשיבים אצל המבקשת. לכן, לצורך הדיון בבקשה זו, אין לשלול את האפשרות שברקע להחלטה של המשיבים 1-4 ו-7 לסיים את עבודת אצל



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 67512-05-18

- 1 המבקשת ולעבור לעבוד ביונייטד עמד חשש של מי מהם שמא הנתבעת מבקשת
2 לצמצם את מחלקת השיווק ואף לפטר חלק מהם. מאידך אין גם לשלול את
3 האפשרות שלא היתה כל כוונה לצמצם את מחלקת השיווק במבקשת אלא
4 שמדובר בקנוניה שרקם המשיב 1 מטעמיו.
- 5 29. כך או כך, אינני סבורה כי פיטורים של עובד או חשש מפני פיטורים או מפני
6 הרעת תנאים או מפני כל שינוי ארגוני אחר שמבקש המעסיק לנקוט משיקולים
7 עסקיים לגיטימיים, מאיינת את חובות האמון של העובד כלפי מעבידו.
- 8 30. לדידי, ככלל, תקופת "צינון" סבירה שבה מוצדק להטיל על העובד איסור לשדל
9 לקוחות שהיו בטיפולו לעבור ממעבידו לשעבר למעבידו הנוכחי צריכה לנוע בין
10 3-6 חודשים.
- 11 31. מדובר בפרק זמן שבו ניתן לצפות שהמעביד יתגבר על עזיבת העובד, ויוכל
12 להציע ללקוח שירות באמצעות עובד אחר. מטבע הדברים ככל שהעובד בכיר
13 יותר, תקופת הצינון עשויה להיות ארוכה יותר, והיא נגזרת גם מסוג הקשר עם
14 הלקוחות, ועשויה אף להשתנות בהתאם לאופי השירות, ולנתונים נוספים.
- 15 32. לנוכח האמור לעיל, ובשים לב לתשתית החלקית שהובאה בפני, אני מורה כי כל
16 אחד מהמשיבים 2-5 ו-7 לא יצור כל קשר (בין באופן ישיר ובין באמצעות
17 אחרים, לרבות לא במסגרת של "חפיפה") עם סוכני ביטוח שהיו בטיפולו
18 בתקופת עבודתו אצל המבקשת, ולא ישדל אותם לעבור לחברת יונייטד וזאת
19 עד ליום 1/9/18.
- 20 33. בשים לב למעמדו של המשיב 1, לשכר ולבונוסים ששולמו לו על ידי המבקשת
21 אני מורה כי המשיב 1 יהיה מנוע מלפנות לסוכני ביטוח שהיו לקוחות של
22 המבקשת ערב התפטרותו, וזאת עד ליום 1/10/18.
- 23 34. מובהר, כי אין כל מניעה כי המשיבים ימשיכו לעבוד בחברת יונייטד ואף יפנו
24 לכל סוכני הביטוח האחרים הפועלים במדינת ישראל ושאינם נכללים בצו זה,
25 על מנת להציע שירות דומה לזה של המבקשת.
- 26 35. בנסיבות העניין, משהבקשה התקבלה באופן חלקי, אין צו להוצאות.
27 **ניתנה היום, ח' תמוז תשע"ח, (21 יוני 2018), בהעדר הצדדים ותישלח אליהם.**
28



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 67512-05-18

אופירה דגן-טוכמכר, שופטת

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

