

סוגיות בעניין תנית הגבלה על חופש העיסוק של עובד לאחר סיום עבודתו

מאת צבי פפרברג* ואסף כהן**

הצגת הנושא:

מה תוקפה של תניה בחוזה עבודה אישי בה מתחייב העובד כי לאחר סיום יחסי עובד-מעביד (התפטרות / פיטורין) לא יתחרה במעבידו, בין אם ע"י פתיחת עסק מתחרה באותו ענף ובין אם באמצעות עבודה אצל מתחריו של המעביד לשעבר, באופן המגביל, מקום שהתניה תאכף את חופש העיסוק של העובד לאחר סיום עבודתו אצל אותו מעביד (להלן: "תנית הגבלה על חופש העיסוק")?

אילו שיקולים ישקול בית הדין לעבודה (במסגרתו נידונים רוב התיקים בהם תובעים מעבידים צווי מניעה ואכיפה של תניות הגבלה על חופש העיסוק) בבואו לשקול האם ליתן תוקף לתנית הגבלה על חופש העיסוק?

מהם האינטרסים המוגנים של העובד מול האינטרסים המוגנים של המעביד המתנגשים מקום שמבקשים לאכוף תנית הגבלה על חופש העיסוק?

על שאלות אלה ננסה ליתן תשובה להלן.

חופש העיסוק - זכות חוקתית:

חופש העיסוק הוא חירות המוגנת בשיטות המשפט המערביות בהגנה חוקתית, ואולם גם המשפט הישראלי אינו מגן על מלוא היקפו של חופש העיסוק. כנגד חופש העיסוק עומדים ערכים אחרים, אשר גם עליהם מבקש המשפט להגן. ההגנה הניתנת על חופש העיסוק היא תוצאת האיזון הנובע מהעיונות שבין חופש העיסוק מזה לבין חירויות אחרות של הפרט (כגון חופש הקניין, חופש ההתקשרות) מזה, ומהעיונות שבין חופש העיסוק לבין האינטרס הציבורי (כגון האינטרס הציבורי בשמירת סודות מקצועיים).¹

נשאלת השאלה מה נותר מחופש העיסוק אם, מחד, מכירים בזכותו של העובד להמשיך לעבוד במקצועו ובתחום עיסוקו, אולם, מאידך, מבהירים לו, במסגרת תנייה המגבילה זכותו להתחרות במעבידו לאחר סיום עבודתו בדמות מגבלות, לרבות: אסור לו לקיים כל קשר עם גופים וגורמים איתם עבד בעבר במסגרת תפקידו הקודם, הוא צריך "למחוק מזכרונו" את שמות הספקים עמם עבד, את המחירים הנהוגים בענף, כיצד לערוך הצעות מחיר, כיצד להשיב ללקוחות וכיוצא באלה.²

סעיף 2 לחוק יסוד: חופש העיסוק, קובע כי "כל אזרח או תושב של המדינה זכאי לעסוק בכל עיסוק, מקצוע או משלח יד; אין מגבילים זכות זו אלא בחוק, לתכלית ראויה ומטעמים של טובת הכלל."³

וסעיף 4 לחוק יסוד הנ"ל מוסיף קובע, כי "אין פוגעים בחופש העיסוק אלא בחוק ההולם את ערכיה של מדינת ישראל, שנועד לתכלית ראויה, ובמידה שאינה עולה על הנדרש או לפי חוק כאמור מכוח הסמכה מפורשת בו."

כבר בשנות השבעים נקבע כי: "ישנו קו מפריד ברור בין שני המקרים של הגבלת חופש העיסוק: מכירת עסק או מוניטין מצד אחד, ואיסור התחרות בין עובד ומעביד מצד שני, כשהנטיה לפסול התחייבות מהסוג השני היא הרבה יותר חזקה מהאפשרות לפסול עסק מהסוג הראשון."⁴

ואולם עם התפתחות ההגנה החוקתית על חופש העיסוק, בדמות חוק יסוד: חופש העיסוק, התפתחה גם הכרת ההלכה המשפטית כי "על חופש העיסוק חל הכלל הבסיסי לפיו אין להגביל העיסוק אלא בהסכם. על הסודות העסקיים חל הכלל הבסיסי לפיו חובה על העובד לשמור את הסודות העסקיים

¹ השי' (כתוארו אז) ברק בבג"ץ 1683/93 **יבין פלסט בע"מ נ' בית הדין הארצי לעבודה**, פ"ד מז (4) 702, 708.
² יצחק עמית: "על חופש העיסוק והסוד המסחרי", הפרקליט מא (תשנ"ד) 431, 440 (להלן: "מאמר עמית").
³ חוק יסוד: חופש העיסוק.
⁴ ע"א 238/73 **שרעבי נ' חמצני**, פ"ד כה (1) 85, 89 (השי' ברנזון).

של מעבידו הקודם גם בהעדר הסכס ביניהם. ברור, כי ככל שנרחיב את המושג 'סודות עסקיים' ימחקו רגליו של חופש העיסוק ואף ימחק כליל"⁵

תנית הגבלה על חופש העיסוק והגנה על סוד מסחרי של המעביד ?

בהמשך לאמור לעיל, נקבע לעניין הגבלת חופש העיסוק בגין חובת שמירת סודות המעביד כדלקמן: "חובת הסודיות כשלעצמה אינה עילה להגבלת עיסוק, הפרתה יכולה לשמש שיקול למתן צו מניעה שמטרתו אכיפה של תניית הסכס המגבילה את העיסוק"⁶.

ההצדקה העיקרית אותה מצייגים מעבידים כנימוק לאכיפת תנית הגבלה על חופש העיסוק, ואף לצורך קבלת צווי מניעה כנגד עובד לאחר סיום עבודתו, בין אם קיים הסכס עבודה ובו תניית אי-תחרות ובין אם לאו. הינה סכנת פגיעה בסודות מסחריים של המעביד.

המונח סוד מסחרי מוגדר בסעיף 1 לחוק עוולות מסחריות, התשנ"ט - 1999:

"סוד מסחרי", 'סוד' - מידע עסקי, מכל סוג, שאינו נחלת הרבים ושאינו ניתן לגילוי כדין בנקל על ידי אחרים, אשר סודיותו מקנה לבעליו יתרון עסקי על פני מתחריו, ובלבד שבעליו נוקט אמצעים סבירים לשמור על סודיותו"

מכאן שלא די בכך שהמעביד סבור כי מידע פלוני הוא בגדר סוד מסחרי, שכן כאשר מדובר במידע שהוא נחלת הרבים ו/או ניתן לגילוי כדין בנקל על ידי אחרים ו/או לא מדובר במידע אשר סודיותו מקנה למבקשת יתרון עסקי על פני מתחריה - אין מדובר בסוד מסחרי וממילא לא ניתן לטעון כי תנית הגבלה על חופש העיסוק מגנה על אינטרס לגיטימי של המעביד לאי גילוי סוד מסחרי.

ויפים לעניין זה דברי המלומד יצחק עמית:

"נוכח הזרם המתגבר של בקשות וצוי מניעה הניתנים בנושא זה, דומה כי המונח 'סודות עסקיים' הפך למילת קסם הנזרקות לחלל האוויר ופותחת לרווחה את דלתות בתי-המשפט בפני המעבידים הקודמים"⁷.

ובהלכה המנחה בעניין פס"ד צ'קפוינט, נקבע: "סוד מסחרי אינו מילת קסם. על מעסיק הטוען לקיומו של 'סוד מסחרי' להוכיח את קיומו. היינו, עליו לתאר ולפרט מהו הסוד. אין להסתפק בתיאור כללי או בטענה כללית על קיומו של 'סוד', כפי שארע במקרה דנן אלא יש להצביע לדוגמא, על תוכנה, פורמולה, נוסחה מסוימת, רשימת לקוחות מסוימת, תהליך מסוים וכו"⁸.

בעניין אוטופרו נקבע:

"במקרה דנן, מצאנו, כי הבקשה מתייחסת ל'סוד עסקי' המצוי לכאורה בידי המשיב ונטען בה, כי הוא עושה בו שימוש שלא כדין. התאור המתייחס בבקשה לסוד עסקי זה, הינו כללי ביותר, לא מוגדר, לא מפורט ובלתי ברור דיו"⁹.

כבי נשיא בית הדין בארצי לעבודה לשעבר, השי' מנחם גולדברג התייחס במאמר משנת תשמ"ז לסוגית הסיכון שבבקשה לצו מניעה זמני שיש בו משום "חניקת" עסקו הצעיר של העובד לשעבר או כריתת מטה לחמו, וכתב על כך:

"הכל כתוב בספרים. הסוד הוא ביישום של דעות בסיסיות וראשוניות לתהליך של תעשייה המבקש צו מניעה זמני צריך לצמצם את הבקשה על ידי פירוט הפגיעה בסודו המסחרי על מנת שלא 'לחנוק' את פעילותו הכלכלית של העובד בתחום עיסוקו. הדרישה לצו מניעה לעניין 'לקוחות' בעלמא - מבלי נקיבה בשם הלקוחות לעניינם מבוקש צו המניעה הינה בלתי מידתית ובלתי סבירה, גם אילו היה לה על מה לסמוך"¹⁰.

⁵ ראה, הערה 2, לעיל.

⁶ רע"א 5248/90 אנטין נ' פרנקל, פ"ד מה (5) 139, 145.

⁷ מאמר עמית, 434.

⁸ ע"ע 164/99 פרומר וצ'קפוינט נ' רדגארד בע"מ, פד"ע לד 264 (להלן: "פס"ד צ'קפוינט").

⁹ בשי"א (תי"א) 2976/00 אוטופרו נ' ארבבל, (טרם פורסם) תק-עב 2000 (2) 7096, 7097.

¹⁰ מנחם גולדברג: "הגבלת חופש העיסוק של עובד מכוח חוזה", מחקרי משפט ה (תשמ"ז) 7, 12.

רשימת לקוחות כסוד מסחרי לעניינו מבוקשת אכיפת תנית הגבלה על חופש העיסוק:

נושא "רשימת הלקוחות", כסוד של סוד מסחרי, הינו תחום "רגיש" במיוחד ובקשות לאכיפת תנית הגבלת העיסוק בגינו מוגשות בבתי הדין לעבודה ובתי המשפט חדשות לבקרים.

יצוין כי רשימת לקוחות לא חייבת שתהיה מוחשית דווקא. ההבחנה בין לקוחות בפועל ללקוחות פוטנציאליים כבר נעשתה בפסיקה ונקבע כי בדרך כלל אין לראות בלקוחות פוטנציאליים "סוד מסחרי". כך למשל בעניין סטנוגרמה קבע בית המשפט המחוזי בתל אביב:

"במקרה שלפנינו טוענת כאמור המבקשת כי בידי המשיבים מידע מלא על הלקוחות הקבועים שלה, לרבות דרישותיהם, הציוד הדרוש, תנאי התקשרות ותעריפים שנגבים בגין השירותים שמוענקים לכל לקוח.

אלא שהמבקשת לא צירפה לבקשה כל רשימה מסודרת של לקוחותיה שממנה ניתן היה לקבל אינדיקציה כלשהי שעסקינן ברשימה חסויה שאינה ניתנת להשגה בדרך אחרת ושהמשיבים עושים ברשימה זו שימוש."¹¹

ובמקום אחר פסק כב' נשיא בית המשפט המחוזי בתל אביב כי: **"גם זהות הלקוחות אינה מהווה בהכרח סוד מסחרי. כך נקבע במספר פסקי-דין כי לא שמות הלקוחות כשלעצמם הם הסוד המסחרי אלא "צירוף נתונים המתאר לקוח לקוח ומאפייניו, רכישותיו, הציוד לו הוא נזקק בהווה וצפי עתידי וכן מידע פיננסי וכלכלי בדבר רווח, עמלות הוצאות וכו'."**¹²

אכיפת תנית הגבלה על חופש העיסוק - שיקולים בעד ונגד:

כאמור לעיל ההלכה המנחה בעניין זה בפס"ד צ'קפוינט קבעה מפורשות בסעיף 14 כי:

"לתנית הגבלת עיסוק בחוזה עבודה אישי אין ליתן, לכשעצמה, משקל רב. יש לייחס לתניה נפקות רק אם היא סבירה ומגנה בפועל על האינטרסים של שני הצדדים, לרבות המעסיק הקודם ובעיקר על סודותיו המסחריים. בהעדר קיומן של נסיבות כפי שיפורטו להלן, ובעיקר בהעדר 'סודות מסחריים', גובר עקרון חופש העיסוק על עקרון חופש ההתקשרות."¹³

הלכה זו אושרה גם ע"י בית המשפט העליון בפרשת סער¹⁴

הטעמים למדיניות זו, נקבעו גם כן בפסקי הדין הנ"ל והם כדלקמן:

חופש העיסוק הוא, עקרון חוקתי¹⁵

יש חשיבות להון האנושי של העובד. שכן כישוריו של העובד לשעבר במקצוע ובתחום מומחיותו הם רכושו והבסיס להשתכרותו.

כישוריו של העובד הם קניינו ומוגנים על פי חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו.

זאת ועוד: את משפט העבודה מנחה עקרון יסוד, המבוסס על חזקת חוסר השוויון הבסיסי שבין כוחו של העובד לכוחו של המעסיק. לפיו, אין ליתן תוקף לתניות מסוימות בחוזה עבודה אישי, שיש להניח שעובד סביר לא היה מסכים להם מרצונו החופשי.

לעניין טענת הגנה של תנית הגבלה על חופש העיסוק של עובד על סוד מסחרי של המעביד חלות גם הוראות סעיף 7(א)(1) לחוק עוולות מסחריות, התשנ"ט - 1999 הקובע:

"לא יהיה אדם אחראי בשל גזל סוד מסחרי, אם התקיים אחד מאלה:

(1) הידע הגלום בסוד המסחרי הגיע אליו במהלך עבודתו אצל בעליו של הסוד המסחרי וידע זה הפך לחלק מכישוריו המקצועיים הכלליים"

¹¹ בש"א (ת"א) 102971/98 סטנוגרמה בע"מ נ' תמלול בע"מ, פס"מ תשנ"ח (1) 417, 429-428.

¹² סעיף 5 לפסה"ד בת"א (ת"א) 2164/90 (המ' 13094/90) א.מ.ת. מיחשוב בע"מ נ' החברה להשקעות של בנק הפועלים בע"מ, (טרם פורסם) דינים מחוזי כו (3) 270.

¹³ סעיף 14 לפס"ד צ'קפוינט.

¹⁴ ע"א 6601/96 AES SYSTEMI NC נ' משה סער, פ"ד נד (3) 850.

¹⁵ ראה: תב"ע (ים) נד/ 309 - 3 קריירה בע"מ שלי בנאי, (לא פורסם) - ערעור שהוגש לבית דין זה התקבל ברוב דעות: דב"ע נד/ 3-197 קריירה בע"מ - שלי בנאי (לא פורסם).

ולעניין זה נפסק בעניין דמתי :

"ככל שמדובר בידע כללי ואף במיומנות מקצועית שנרכשו במהלך העבודה, מחייב אינטרס הציבור, כי באלה יוכל העובד להשתמש גם אצל מעביד אחר או כעצמאי. שאם תאמר אחרת, עלול הדבר לגזור על העובד נטישת המקצוע היחיד לו הוא הכשיר עצמו והוא עלול ליפול נטל על הציבור"¹⁶.

עוד נקבע בפס"ד **צ'קפוינט**: **"הידע והניסיון שצובר עובד במהלך עבודתו אצל מעסיקו הקודם, לרבות שימוש בתוכנות, שיטות עבודה, נוסחאות, ציוד וכדומה, הופכים לימים, לחלק מכישוריו. כישוריו של אדם הנם קניינו וככלל אין להגביל אותו מלעשות בהם שימוש כרצונו. עובד סביר לא יוותר על זכותו להשתמש בכישוריו ובניסיון אותם רכש במהלך עבודתו, אצל מעסיק פלוני"**.

וזאת יש לזכור: מקום עבודתו של אדם, בו הוא מבלה לכל הפחות, שליש מיומו, אינו אמצעי השתכרות בלבד, כי אם מקום ממנו הוא מבקש להפיק סיפוק והגשמה עצמית. הגבלה על ניידות העובד תפגע בזכותו להגשים את עצמו.

לכן נקבע בפס"ד **צ'קפוינט**: **"ככלל, עובד עובר ממקום עבודה אחד למשנהו במטרה להתקדם ולשפר את תנאי עבודתו. האדם חופשי לעבוד במקום בו יחליט ואם לדעתו המעבר למקום עבודה חדש מיטיב עמו, זכותו לעשות כן. בנוסף, עובד רשאי לעזוב את מעסיקו ובסייגים שונים לפתוח עסק בבעלותו."**

טעם נוסף להעדפת חופש עיסוקו של עובד :

"המשק המודרני מבוסס על קיומה של תחרות חופשית בשוק פתוח וכלכלה חופשית, ... הגבלה על זכותו של עובד לעבור ממקום עבודה אחד למשנהו פוגעת גם בתחרות החופשית. תחרות חופשית מקדמת את המשק ... משק תחרותי מעודד הקמת חברות חדשות, ובכללן חברות המוקמות על ידי עובדים המתחרים עם מעסיקיהם הקודמים"¹⁷

ההנחה היא כי החברה מעוניינת במעבר מהיר וחופשי של מידע במשק. לדבר זה חשיבות הן מבחינה כלכלית והן מבחינה חברתית.

בסעיף 22 להלכת **צ'קפוינט** נקבע :

"עסקינן ב'סוד מסחרי', כאשר מדובר במידע המצוי בידי המעסיק בלבד, אינו נחלת הכלל ואינו ניתן לגילוי בנקל. בדרך כלל מדובר במידע המצוי בידי חלק קטן מעובדי המעסיק, כגון: בידי ההנהלה הבכירה או בידי מנהלי מחלקת השיווק. ניתן לגלות מידע רב אודות חברה באמצעים המודרניים הקיימים כיום דוגמת האינטרנט. כמו כן, קיים מידע המופץ לכלל העובדים בחברה. כל אלה אינם בגדר 'סוד מסחרי'. מכאן, כי מידע הנגיש לציבור או מוצר מוגמר הנמכר לציבור הרחב, אינם נופלים בגדר 'סוד מסחרי'."

כאמור, ציבור לקוחות פוטנציאלי צריך להיות מסויים כדי "ליפול" להגדרה של "סוד מסחרי", ואם כל ששיש לעשות כדי לאתר לקוח פוטנציאלי הוא לדפדף במדריך כגון דפי זהב או לגלוש באינטרנט, אזי, מטבע הדברים צו מניעה יהיה חסר כל פרופורציה הגיון או סבירות.

ונקבע לעניין זה בסעיף 25 לפס"ד **צ'קפוינט** :

"במסגרת הוכחת ה'סוד המסחרי' על המעסיק הקודם להוכיח גם את היקפו ואת הזמן שעליו להיות בגדר 'סוד'. יתרה מזו, על המעסיק הקודם להוכיח, כי מדובר ב'סוד' וכי הוא נקט באמצעים סבירים במטרה להבטיח את שמירת הסוד המסחרי, כגון: חשיפתו בפני עובדים הזקוקים לו לצורך עבודתם ואי-חשיפתו לעובדים אחרים או שמירת החומר במקום מוגן."

בסעיף 22 לפס"ד **צ'קפוינט** נקבע כי לא יוגן "סוד מסחרי" עד שלא יוכח "האם ישנה משמעות לכך, שה'סוד' יוודע לכלל".

ההבדל בין נסיבות סיום עבודה של פיטורין לבין התפטרות:

¹⁶ ע"א 1371/90 דמתי נ' גנור, פ"ד מד(4) 847, 854-855.
¹⁷ סעיף 14 לפס"ד **צ'קפוינט**.

יש להניח כי במקרים בהם נקט מעביד במצג שווא לעובד על מנת שהאחרון יחתום על חוזה הכולל תניית הגבלה על חופש העיסוק, והכל בכדי שהעובד לא יוכל להתחרות בו בעתיד, ופיטורי העובד בסמוך לכך, הינה פעולה הנגועה בחוסר תום לב, עושק, חוסר שיוויון בין עובד למעביד ודין חוזה כזה להיות בטל.

ואולם האם יש חשיבות במקרים פחות קיצוניים לזהות יוזם ביום יחסי עובד-מעביד ?

האם יש להכביד את ידה של תניית הגבלה על חופש העיסוק על עובד שהתפטר ביחס למצב בו העובד פוטר ע"י המעביד ?

בפס"ד **צ'קפוינט**, יוחסה חשיבות לשאלה האם עובד התפטר כדי להתחרות במעביד או שפוטר ורק לאחר מכן חיפש מקור פרנסה אחר. העובדות הם כי בפס"ד **צ'קפוינט**, העובד, דן פרומר התפטר ולמרות עובדה זו לא ניתן צו מניעה.

לדעתנו, ניתן להסיק מקל וחומר כי בנסיבות בהן העובד פוטר ע"י מעבידו והאחרון מבקש לאכוף על הראשון תניית הגבלת חופש העיסוק - יראה בכך בית הדין משום נסיבה המחמירה את נטל השכנוע הכבד ממילא המוטל על מעביד המבקש צו מניעה ובמיוחד צו מניעה זמני.

ההלכה היא כי בפרשנות חוזה ובמיוחד חוזה עבודה המשקף חוסר שוויון ומגביל זכות יסוד יש לפרש כנגד המנסח ו/או כנגד המעביד (שהינו לרבו המנסח) כפי שנקבע בסעיף 14 לפס"ד **צ'קפוינט** :

"ככלל, עובד חותם על תניית הגבלת עיסוק מחוסר ברירה; העובד רוצה להתקבל למקום העבודה, אולם סביר להניח כי אם יסרב לחתום לא יועסק"

פרשנות לפיה קל יהיה יותר לבית הדין לשקול הגבלת חופש העיסוק המצבים בהם העובד התפטר במטרה להתחרות, מול קושי גבוה יותר כאשר העובד מפוטר ע"י המעביד המבקש מחד שלא להעסיק עוד את העובד ומאידך, למנוע הימנו מלהתפרנס בתחום מומחיותו - הינה פרשנות העולה בקנה אחד עם ההגיון כי מעסיק שלא רוצה תחרות - יציע לעובדו תנאים טובים, ישלח את עובדו לקורסים והשתלמויות ובוודאי שימנע מלפטר.

הגבלת חופש העיסוק בסעד זמני (צו מניעה זמני):

מטרתם של סעדים זמניים ובמיוחד צו מניעה הוא לשמור על המצב הקיים ולא לשנותו.

דווקא מאזן הנוחות מראה כי מתן צו מניעה כמבוקש, אם ינתן בטרם יוכל היה בית הדין לשמוע את מלוא הטיעונים והראיות בתיק, עלול לגרום לקריסת עסקי העובד וכריתת מטה לחמו, בעוד שאי מתן צו מניעה זמני יפגע פחות במעביד, אשר יאלץ אמנם להתמודד עם מתחרה נוסף, אך לרוב מדובר במתחרה אחד מני רבים בשוק החופשי.

בקשה להוצאת צו מניעה פירושה הוא להבטיח למעביד, במקרים רבים, חסינות מפני תחרות. זאת הוא אינו רשאי, לדעתנו לדרוש, שכן חסינות כזו נוגדת את אינטרס הציבור ואת זכותו החוקתית של העובד לחופש העיסוק והתחייבות שכזו בטלה היא לפי כל דין.

שאלת השיהוי שנקט מעביד בבקשה לצו מניעה קבוע / זמני:

במקרים רבים מוגשת יחד עם התובענה לאכיפת תניית הגבלה על חופש העיסוק גם בקשה מטעם המעביד למתן צו מניעה זמני נגד העובד, אשר ימנע הימנו להקים עסק מתחרה או לעבוד במקום עבודה מתחרה וזאת לאור הטענה הרווחת כי אי מניעת פעילות שכזו עד מתן פסק דין סופי בתובענה יהפוך את הדיון לאקדמי ויאייץ את יעילות ההליך, גם אם ינתן לבסוף פסק דין לאכיפת תניית הגבלה על חופש העיסוק.

הואיל ובבקשות לצווי מניעה, ובמיוחד צווי מניעה זמניים - מדובר בסעד מדיני היושר, הרי שינתן משקל לשאלת השיהוי ופניה מאוחרת בבקשה לצו מניעה במעמד צד אחד, יש בה כדי להצביע על היעדר דחיפות לבקשה, והלכה היא כי **"בבקשה לצו לשעה די במידה פחותה של שיהוי כדי שתדחה הבקשה"**.¹⁸

¹⁸ א' וינוגרד: "צווי מניעה" (חלק שני, תשנ"ו) 114.

לפי דברי השופט מצא: "בפעולת השיהוי יש משום ראייה לסתור את טענתו של המבקש שהצו חיוני ושנתינתו אינה סובלת דיחוי. ודוק: אינני אומר ששיהוי של עצמו יביא, בכל הנסיבות, להשבת פני המבקש ריקם; אך למצער ניתן לומר, שבהיעדר נימוקים כבדי משקל להיפוכו של דבר כך בדרך כלל יש לנהוג. קל וחומר שאין להיענות לבקשה מושהית, אם מצטרפים לכך שיקולים נוספים, הכרוכים בשיהוי ומשולבים בו.¹⁹

מידת הגילוי הנדרשת ממעביד בבקשה לצו מניעה זמני:

הואיל ותכלית הבקשה עלולה לפגוע בחופש העיסוק של העובד ולמנוע מצב של תחרות חופשית במשק.

כמו כן, נראה שהדרישה לגילוי נאות של כל העובדות הצריכות לעניין היא דרישה אולטימטיבית וגורפת ולדעתנו, ספק בקשר לקיומה יפעל נגד המבקש הסעד.

ניתן אולי לתמוך גישה זו בפסיקת בית המשפט העליון, שגרס כי חובת הגילוי הרובצת על בעל דין היא כה רחבה שחובה לגלות גם עובדה שהרלוונטיות שלה מוטלת בספק:

"...גילוי העובדות באופן חלקי בלבד, יש בו לכאורה כדי לעורר ספק במהימנותה של המבקשת. ספק זה פועל נגד המבקשים.²⁰

כך למשל, מעביד אשר מגיש בקשה למתן צו מניעה זמני כנגד מי שהיה עובדו ואשר היה מודע לכך שעובדו פתח עסק עצמאי ועובד בו זמן ניכר, יש בהתנהגות זו חוסר תום לב שכן לא הגיש את הבקשה תוך זמן סביר.

סביר כי בית הדין ימצא כשיקול כבד משקל את העובדה כי המעביד "ישן על זכויותיו" והגיש תובענתו רק לאחר שהעובד כבר פתח את העסק, השקיע כספים, מאמצים, משאבים וזמן. במצב זה סביר כי בית הדין לא ימצא לנכון להזקק לבקשה לצו מניעה, ובמיוחד לא לצו מניעה זמני כאשר נגועה הבקשה בשיהוי.

*עורך דין בפפרברג ושות' - משרד עורכי דין, עוסק גם בדיני עבודה ובמשפט מסחרי-אזרחי
(www.feferberg.com)

**סטודנט שנה ב' לתואר ראשון במשפטים במכללת נתניה. קדם מתמחה בברנר ושות' - משרד עורכי דין.

¹⁹ רע"א 5240/92 חלמיש חברה ממשלתית נ' אשרז עיבוד נתונים, פ"ד מז (1) 45, 50-51.
²⁰ י. לובוצקי: "סדר הדין בבית הדין לעבודה" (תשנ"ח 1997) 277-278.