

# אפשר לחצות את הקווים, בזהירות

פסק דין שניתן לאחרונה בארצות הברית אישר לבכיר בענקית המחשוב IBM לעבור למתחרה HP ללא תקופת צינון ואף שהיה חתום על תניית אי תחרות. מפסק הדין עולה כי אפשר לתכנן מעבר חוקי של עובד לחברה מתחרה, אפילו כשמדובר בבכירים

שושנה גביש

תו של המנהל על ידי HP משום שבאו לבית המשפט עם מקרה פשוט לכאורה: מנהל בכיר, שמעצם תפקידו ברור שהוא חשוף לסודות הכמוסים ביותר של החברה ואין לחשוש שהחברה החתימה אותו על הגבלת עיסוק מתוך ניצול חולשתו, עובר לעבוד אצל מתחרה עיקרית, שם לא מן הנמנע שיחשוף את סודותיה של מעסיקתו הקודמת ויעשה בהם שימוש.

אלא שהתוצאה הייתה שונה לגמרי. בית המשפט של ניו יורק, בשתי ערכאות, דחה את הבקשה של IBM, והתיר לבכיר לעבור מיד לעבוד ב-HP (v) HP Giovanni G. Visentin 2011 WL 672025 (SDNY, 437 Fed Appx 53 (2ndCir אושר Feb. 16 2011) בית המשפט לא התרשם מן הסיסמאות (2011).

בדבר "חשיפה למידע סודי" ומזעקת השבר כי "לא מן הנמנע כי יעשה שימוש במידע סודי אצל המתחרה", ולא היה מוכן להניח לטובת IBM כי ברשות המנהל מידע סודי קונקרטי מסוג כלשהו בכלל וכי יעשה במידע זה שימוש

בפסק דין שניתן לפני מספר חודשים סירב בית משפט בניו יורק למנוע ממנכ"ל חטיבה עסקית בענקית המחשוב IBM לעבור לעבוד במתחרתה העיקרית, חברת המחשבים Hewlett Packard (HP). פסק הדין מתווה דרך שבה ניתן לתכנן מעבר מידי של בכירים מחברה לחברה מתחרה, למרות תניית הגבלת עיסוק ובאופן שבו בית המשפט עשוי להתיר את המעבר.

זהו סיפור המעשה: לאחר 26 שנות עבודה, מנהל בכיר בענקית המחשוב IBM שהיה אחראי לחטיבה עסקית שהכנסותיה השנתיות 2.5 מיליארד דולר הודיע מהיום למחר כי הוא עובר לעבוד בחברת HP, ממתחרותיה העיקריות של IBM, אף שהיה חתום על חוזה אי-תחרות שאסר עליו לעבוד בחברה מתחרה למשך 12 חודשים מסיום העסקתו.

באופן לא מפתיע פנתה IBM מיד לבית המשפט, בבקשה לאסור את העסקתו של המנהל הבכיר. יש להניח כי IBM ועורכי הדין שלה ציפו כי בית המשפט ימנע את העסקתו.



עו"ד שושנה גביש, שותפה וראש תחום דיני עבודה, משרד ש. הורוביץ ושות'

**בית המשפט שוכנע כי למנהל העוזב אין מידע סודי קונקרטי מהסוג שייחסה לו IBM על טכנולוגיה, על פרטי עסקאות ועל התמחור שלהן**



בעבודתו ב-HP בפרט.

לאחר חקירות נגדיות ממושכות של העדים מטעם IBM ו-HP ולאחר שנתן אמון בעדותם של המנהל הפורש ושל מנכ"ל HP, שוכנע בית המשפט כי המנהל נהל נקלט ב-HP בשל כישוריו הניהוליים וניסיונו; לא היה לו ידע טכנולוגי כלל; הידע העסקי שלו היה ברובו ידע כללי לא מפורט ולא מידע שייכול להועיל למתחרה (למשל, הוא לא עסק בהצעות מחיר או בתמחור עסקאות ולא היה לו ידע מפורט עליהן, וזאת לעומת מאות עובדי IBM אחרים שזוהי מור מחיותם); הוא לא ידע ולא זכר פרטים של דיונים או עסקאות, ו-HP לא התכוונה להעסיקו בתחומים אלה; עובדים שנחשפו למידע דומה לא נדרשו לחתום על הסכמי אי-תחרות; הסכם אי-תחרות נוסח

באופן רחב מדי וחל גם על תחומים ש-IBM אינה עוסקת בהם, ומטרתו הייתה למנוע נטישת כישורונות; המנהל מחק ולא שמר שום קבצי מידע או מסמכים של IBM; אין למנהל או ל-HP מטרה או כוונה לעשות שימוש במידע סודי של IBM והם לא עשו שימוש במידע כזה; המנהל יוכל לבצע את תפקידו ב-HP, שעיקרו ניצול כישורי הניהול שלו, מבלי לעשות שימוש באותו מידע עסקי סודי מוגבל של IBM שהיה בידיעתו (למשל מידע על לקוחות שאינם מרוצים); וכן כי המנהל ו-HP תכננו את תפקידו ב-HP בזהירות ובקפידה כך שלא ייעשה שימוש במידע, ועל כן אין הצדקה למניעת העסקתו בתפקיד זה. ניתן לסכם כי בית המשפט שוכנע בעובדות מהותיות אלה: (א) למנהל אין מידע סודי קונקרטי מן הסוג ש-

IBM ייחסה לו בדבר טכנולוגיה, פרטי עסקאות או תמחור; (ב) המנהל נשכר על ידי HP רק בשל כישוריו הניהוליים, ולא על מנת לנצל מידע סודי של IBM בו החזיק; (ג) המנהל יכול לבצע את תפקידו ב-HP מבלי לעשות שימוש במידע סודי של IBM; (ד) בכוונתו של המנהל ובכוונתה של HP להקפיד על כך.

פסק הדין מלמד כי אפשר לתכנן מעבר חוקי של עובד לחברה מתחרה, וזאת אפילו כשמדובר במנהל בכיר. במקרה המתואר, כלל התכנון ביצוע של הצערים המפורטים להלן:

- מחיקת מידע סודי של החברה הקודמת;
- יידוע החברה המתחרה בהגבלה הקיימת בחוזה ההעסקה;
- מיפוי של סוגי המידע הסודי שבידיעת העובד מבלי לגלות את תוכנו;
- בדיקת התפקיד המיועד: אם הוא בתחום המתחרה עם החברה הקודמת ואם הוא בתחום חופף לתחום שבו עסק המנהל בחברה הקודמת;
- הגדרת תחומי פעילות שאם העובד יעסוק בהם הוא יפר את תניית אי התחרות או שיש חשש שיעשה בהם שימוש במידע סודי;

- בדיקה אם אפשר להגדיר את התפקיד בחברה המתחרה באופן שלא יכיל את התחומים האמורים או יציין במדויק את התחומים שבהם למנהל אסור לעסוק.

לעניין הגדרת התפקיד בחברה המתחרה, ניתן ללמוד מן המתווה ששרטטו המנהל הבכיר ו-HP: בתקופת העבודה נאסר עליו לחלוטין לעבוד עם לקוח כלשהו שעבד עימו ב-IBM כשותף מנהל ללא הגבלה עניינית או גאוגרפית, ובתחום הגאוגרפי האסור נאסר עליו להתקשר עם לקוחות קיימים של HP שהחוזים שלהם עומדים להתחדש ועם לקוחות חדשים. בדרך זו הובטח כי המנהל יימנע בתקופת ההגבלה מקידום הזדמנויות עסקיות חדשות המתחרות ב-IBM.

מקרה זה מלמד כיצד משטר קפיטליסטי המושתת על מעבר חופשי של סחורות ושל מידע משחרר את העובד מכבלים שיש בהם לפגוע ביכולתו לסחור

בכוח ה"הון" שלו ולהשיא את רווחיו ממנו. האינטרס של העובד לעשות זאת אינו נופל בחשיבותו ובלגיטימיות שלו מן האינטרס של המעסיק להשיא את הכנסותיו מהונו, הכל בכפוף לשמירת כללי המסחקה ההוגן (ע"ע 15/99 **דיירקס מערכות רפואיות בע"מ ואח' נגד אבנר ספקטור**, 21.4.05).

בכך גם מושג איזון במידת מה בין כוח ההון של המעסיק לכוח ה"הון" של העובד. כפי שתיאר זאת נשיא בית הדין הארצי לעבודה סטיב אדלר (בע"ע 15/99 הנ"ל): "... השוק החופשי מבוסס על מעבר חופשי של הון, מוצרים ועבודה (לרבות מתן שירותים). חלק בלתי נפרד מהמעבר החופשי של ההון הוא המעבר החופשי של מידע, שכן מידע הוא קניין. מעבר חופשי של מידע נעשה, בין היתר, באמצעות התניידות העובדים, קרי, החלפת מקום עבודה. מכאן שתנועה חופשית של עובד ממקום עבודה אחד למ-

שנהו היא ביסוד השוק החרותי... עוד נפסק שתניית הגבלת תחרות שבאה להגן על המעביד מפני התחרות של עובדו, מבלי שעומד מאחוריה אינטרס לגיטימי נוסף, נוגדת את תקנת הציבור ואינה תקפה". ובהמשך מוסיף הנשיא אדלר כי הלכת צ'ק פוינט (ע"ע 164/99 **דן**

**אפשר ללמוד מהמתווה שיצרו המנהל העוזב וחברת HP כי בתקופת ההגבלה נאסר עליו לחלוטין לעבוד עם לקוח כלשהו שעבד עימו בחברת IBM**

**פרומר וצ'ק פוינט - רדגארד בע"מ**, פד"ע לד 294) "עולה בקנה אחד עם החשיבות שבהענקת חופש לעובד כאדם לבחור במה יעסוק. טעם נוסף להלכה נעוץ בחוסר האיזון האינהרנטי שבין העובד הבודד לבין מעסיקו, כאשר ברוב רובם של המקרים העובד זקוק לעבודה הרבה יותר ממה שמעסיקו זקוק לעבודתו".

פסק הדין יכול לשמש מורה דרך לעורך דין שיתבקש ליעץ בתכנון מעבר בין מקומות עבודה ובדיקת חוקיותו, אם מצד העובד המבקש לעבור או המעסיק המבקש לקלוט אותו ואם מצד המעסיק הקודם. בסופו של דבר, השיח על הזכויות ועל האינטרסים בארצות הברית ובישראל הוא אותו שיח, והעקרונות המשמשים לאיזונים שביניהם הם אותם העקרונות. לכן אפשר גם להניח כי אילו היה מגיע מקרה כזה לדיון בישראל, הדין המשפטי והתוצאה היו דומים. ☞