

שימוש בקליק "אני מסכים" באינטרנט לשינוי חוזה קיים

הקלקה מהירה באינטרנט על כפתור ה"אני מסכים", מבלי לקרוא את התנאים הנלווים להסכמה זו, יכולה לעתים להיות בעוכרינו, אף להביא לשינוי מהותי של חוזה קיים, מבלי ששמנו לב. האם לא כדאי לעצור רגע ולקרוא את החוזה?

רבים משווים את ההתנהלות החוזית שלנו באינטרנט עם הצהרתו של עם ישראל במעמד קבלת התורה – "נעשה ונשמע". דהיינו, יש הסכמה, אך תנאיה יילמדו בהמשך.

בשונה מן האירוע הדרמטי במדבר סיני, גישה של "אני מסכים", ובהמשך אלמד מה הם התנאים הנלווים להסכמתי, יכולה להיות בעלת השלכות דרמטיות בתחום החוזים הקיימים שבין אדם לחברו.

לאחרונה, ביום 24/3/14, ניתן בארה"ב במדינה דלאוואר, צו מניעה זמני בתביעת מעביד נגד עובדת בכירה, לאכיפת מגבלות חופש העיסוק ואיסור השידול, לאחר עזיבת מקום העבודה.

(Case No. 9398-VCN -NEWELL RUBBERMAID INC v. SANDY STORM)

הגבלות חופש העיסוק ואיסור השידול שנקבעו בתוך הסכמי עבודה, הם דבר שבשיגרה ויש להן הגיון מסויים. בשנים האחרונות, בתי המשפט בישראל מצאו לנכון לקבוע איזונים שונים שמצד אחד יגנו על האינטרס והקניין של המעביד – לקוחות קבועים, סודות מסחריים, והסכמי ספקים, ומצד שני, יגנו על העובד, בפני אבטלה כפויה לאורך זמן בלתי סביר ובמרחבים, הון גאוגרפיים והן תחומיים, גדולים מדי.

החידוש במקרה המתואר מצוי בעובדה כי בהסכם העבודה המקורי עם העובדת, לא הוטלו על העובדת תנאים להגבלת חופש העיסוק ולא הוטל עליה איסור לשדל, לאחר סיום יחסי העבודה.

אז כיצד נוצר ההסכם המשנה את תנאי העסקה המקוריים ויטיל על העובדת מגבלות חדשות שלא מצאו את מקומם בהסכם העבודה המקורי?

פשוט מאוד! העובדת, והיא עובדת מצטיינת, זכתה לקבל מדי שנה, הטבות בדמות מניות/אופציות שתוכל לממשן בכפוף לתנאים מסויימים שאינם קשורים למגבלות חופש העיסוק ואיסור השידול.

כנהוג בחברה, גם לצורך קבלת ההטבה לשנה מסויימת, היה על העובדת להיכנס לאתר האינטרנט של המעביד, להירשם להטבה שאושרה לה ולעבור תהליך מובנה בתוך האתר, כדי שההטבה, קרי המניות, יירשמו על שמה.

לעניינינו יודגש כי בדף הראשון לקבלת ההטבה, הופיעה הודעה כי על העובד לעיין בתנאי ההטבה ולקרוא אותם, כתנאי להמשך התהליך.

מתחת להודעה זו, הופיע קישור למסמך PDF המפרט את תנאי ההסכם לקבלת ההטבה (להלן: "התנאים").

מתחת לכל אלה, הופיע באותיות בולטות כי "לצורך קבלת ההטבה, עליך לקרוא ולקבל את התנאים במסמך המוצג לעיל". בהודעה נאמר כי ההטבה תימסר לעובד אם יקליק "מסכים" בתחתית העבודה. ואכן במקום הופיע כפתור "מסכים".

העובדת לחצה על כפתור "מסכים" מבלי לקרוא את התנאים לקבלת ההטבה.

לאחר עזיבתה את העבודה מרצונה, עברה לעבוד עם מתחרה ישיר של המעביד הקודם, באותו נושא ומול אותו לקוח עיקרי שעבדה במקום העבודה הקודם.

לתדהמת העובדת התברר לה כי במסגרת תהליך קבלת ההטבה בגין ביצועיה באותה שנה מסויימת, התנאים במסמך אליו הפנה הקישור, שינו באופן מהותי תנאי העסקתה בכך שנקבעו במסמך (לגביו הביעה הסכמתה "אני מסכימה") תנאים להגבלת חופש העיסוק ואישור השידול, אף תנאים קשים ונרחבים.

בית המשפט האמריקאי קבע באותה החלטת הביניים כי יש לראות באופן ההתקשרות המתוארת לעיל, הסכמת המתקשר (העובדת) לכל התנאים המפורטים במסמך PDF שלא קראה.

לא עזר לעובדת לטעון כי לא יכולה היתה לצפות כי באופן זה, ישונו תנאי העסקתה המקוריים ויתווספו תנאים, שאינם קשורים באופן ישיר, להטבה הניתנת.

עוד יש לשים לב כי ההטבה שניתנה אינה סופית ומימושה היה מותנה בתנאים מסחריים ומשך עבודתה של העובדת בחברה. למרבה האירוניה, לפי תנאי ההטבה ואפיה, היה בכוחו של המעביד לשלול את ההטבה לפי שיקול דעתו. עובדה זו היתה ידועה לעובדים.

אז הנה לפנינו תרגיל מוצלח באמצעות כפתור "אני מסכים" לשינוי תנאי התקשרות מקוריים.

על זה נאמר "לא יפה!". לכאורה, היה צריך לרשום בדף קבלת ההטבה אזהרה לעובד, כי יש כאן שינוי לתנאי העסקה המקוריים. דבר זה לא נרשם. השופט אמנם מציין כי אין זו דרך נאותה של "שקיפות ופתיחות" אל מול העובד, אך נותן להסכמה האלקטרונית מצד העובדת, תוקף מחייב.

בשולי הדברים, יש לומר כי בסופו של דבר ניתן לטובת המעביד צו מניעה זמני כנגד העובדת בהיקף מצומצם למדי. נאסר עליה לעבוד מול הלקוח הקבוע שלה, אך לא נאסר עליה לעבוד בתחום או מול לקוחות אחרים והמעביד חוייב להפקיד ערובה לפיצוי נזקיה, אם תידחה תביעתו.

לעניות דעתי ניתן היה להגיע לתוצאה זהה, דהיינו לקבל צו מניעה זמני בהיקף מצומצם שכזה, גם ללא מגבלות חופש העיסוק בהסכם העבודה המקורי וגם ללא "התרגיל" המתואר לעיל.

מה שמטריד שבית המשפט מצא לנכון לתת תוקף לשינוי כה דרמטי בתנאי חוזה קיים, באופן המתואר לעיל.

אז הנה אזהרה לכולנו שלא ללחוץ ביתר התלהבות על כפתור "אני מסכים", בתקווה לקבל משהו, ומבלי לדעת ולהבין כראוי את התנאים הנלווים להסכמתנו.

נותר לשאול אם הקב"ה בוחן את פסק הדין גם כן ושוקל אם יוכל לפעול לכפות עלינו, אף באופן מצומצם, את הסכמתנו "נעשה ונשמע"? נדמה שזו שאלה שתתברר בדיסציפלינה אחרת ולכן נסתפק בדברים לעיל.

רשם : עו"ד יוסף וינראוד

ניתן לייצור קשר עם המחבר בדוא"ל j@pw-law.co.il



www.pw-law.co.il