

תוכן

מבוא	2
התנגשות האינטרסים	3
היסטוריית הפסיקה	4
הגישה המסורתית	4
קירוב שני ההיבטים	4
פרשת צ'ק פוינט	5
פרשת סער	8
ההלכה כיום	9
התניה בראי ההגבלים העסקיים	10
משפט משווה	12
דעה אישית	14
ההשקפה הכלכלית	15
הפגיעה בחופש העיסוק- ההבחנה הרצויה	17
תבניות העסקה שונות	19
סיכום	20
רשימה ביבליוגרפית	21

מבוא

משפט העבודה מטרתו להסדיר את היחסים בין העובד למעביד. יחסים אלו מטבעם מורכבים מניגוד אינטרסים אשר במקרים רבים מוביל להתנגשות בין זכויות שקיימות לעובד לבין הזכויות של המעביד. ההסדרים הנובעים ממשפט העבודה אינם משקפים רק את האיזון הנכון בין האינטרסים הנוגדים, אלא גם השקפת עולם כלכלית, חברתית ומוסרית. במדינות סוציאליות מערכת החוק מגינה יותר על זכויות העובד, באמצעות חקיקה, יחסית למדינות קפיטליסטיות.

בניגוד לסוגיות אחרות במשפט העבודה, הרי שבנושא של תניות המגבילות תחרות בהסכמי העסקה לא קיימת חקיקה המסדירה את הסוגיה בצורה ספציפית. זאת על אף שתניות המגבילות תחרות מצויות ביסוד הקונפליקט בין זכויות היסוד של המעביד כגון זכות הקניין וחופש ההתקשרות, לבין זכויות היסוד של העובד ובראשם חופש העיסוק. על מנת להכריע בהתנגשות בין זכויות יסוד אלו נדרש מהמשפטן לבצע איזון אשר ייתן משקל למכלול הזכויות ויכריע בכל מקרה ספציפי. איזון זה איננו משפטי גרידא, איזון זה משקף השקפת עולם כלכלית. תניות אלו מצויות בהסכמי העסקה רבים, וההכרעה בדבר תוקפן של התניות עלולה להשפיע על אפשרות זרימת עובדים בין חברות, ועל התפתחות גופים כלכליים רבים. להכרעה בסוגיה זו משמעות כלכלית מרחיקת לכת.

מאחר ואין חקיקה שמסדירה את הסוגיה, הרי שבפועל ההכרעה בדבר תוקפן של תניות להגבלת עיסוק נתונה באופן בלעדי לשיקול דעתו של בית המשפט ובית הדין לעבודה. בבוא השופט להכריע בדבר נקודת האיזון, עליו לחשוף את השקפת עולמו הכלכלית/חברתית כפי שהדברים באים לידי ביטוי בפסקי דין רבים. מניתוח הפסיקה הקיימת בסוגיה, נראה כי רוב השופטים חוששים מלהביע בגלוי את השקפת עולמם הכלכלית ונצמדים להלכות המסורתיות אשר קיימות שנים רבות ללא שינוי. הלכות אלו יצרו מהפך משמעותי לפני כשני עשורים תוך סטייה של נקודת האיזון, ונטו בצורה בוטה לטובת העובד תוך מתן משקל יתר לזכויותיו ומתוך התעלמות גורפת, למעט התייחסות מן השפה ולחוץ, מזכויותיו של המעביד.

מטרת המאמר היא להציע שינוי לנורמות הקיימות תוך חזרה מסוימת להלכות הישנות שהיו קיימות טרם ההתפתחויות בפסיקה. בבואנו למצוא את נקודת האיזון אשר תיתן משקל אמתי לזכויות של שני הצדדים להסכם יש לתת משקל משמעותי לזכויות המעביד ובמיוחד לזכות היסוד שמקורה בחופש החוזים. המאמר מחולק לשני חלקים מרכזיים: בחלק הראשון נסקור את המצב המשפטי ואת התמורות שחלו במהלך השנים ונבחין בסטיית נקודת האיזון בפסיקות בתי המשפט ובתי הדין. נבחן את הסוגיה לאור דיני ההגבלים העסקיים. כמו כן נערוך משפט משווה קצר בו נראה כיצד הסוגיה באה לידי ביטוי במערכות משפט אחרות. בחלק השני של המאמר ננתח את ההנחות המשפטיות והכלכליות העומדות בבסיס ההלכות המסורתיות כפי שמשקפות בפסיקה. נציג את ה"בעיות" הקיימות המוכיחות את מורכבותה של הסוגיה ומצדיקות בחינה מחודשת של ההלכה.

כפי שיובהר, אין מטרתו של המאמר לבטל או להמעיט בחשיבותן של זכויות העובד המעוגנות בחוקי יסוד, כמו כן איננו מתיימרים לנסח את החוק הראוי/הרצוי. מטרתנו היא רק להציג את מורכבות הסוגיה אשר לעיתים חורגת מעבר לנורמות המקובלות ולהצביע על הצורך לקרב את נקודת האיזון למקום הראוי לה בטווח שבין האינטרסים הנוגדים של העובד והמעביד.

התנגשות האינטרסים

תניות המגבילות עיסוק בהסכם העסקה מעצם טבען מקפלות בתוכן קונפליקט מובנה בין אינטרסים מנוגדים של העובד והמעביד. בהכרעה בדבר תוקפן של תניות אלו, יש לאזן בין ערכים מנוגדים. מצד אחד ניצב האינטרס החוקתי לחופש העיסוק, האינטרס הלגיטימי של העובד להתפרנס כמיטב כישוריו בתום תקופת העסקתו אצל המעביד הנידון. חופש העיסוק מעוגן בחוק יסוד חופש העיסוק¹ ומהווה זכות חוקתית במשפט הישראלי אשר פגיעה בו תיעשה בצמצום תוך איזון ראוי. פסקת ההתגברות בס' 4 לחוק יסוד חופש העיסוק: "אין פוגעים בחופש העיסוק אלא בחוק ההולם את ערכיה של מדינת ישראל, שנועד לתכלית ראויה, ובמידה שאינה עולה על הנדרש, וכו'".

מן הצד האחר מצויים האינטרסים החוקתיים של המעביד שהם חופש החוזים וההגנה על הקניין - למשל סודות מסחריים של המעביד אשר התניה נועדה להגן עליהם. חופש החוזים מעוגן בחוק החוזים² אשר ס' 24 לחוק קובע: "תוכנו של חוזה יכול שיהא ככל אשר הסכימו הצדדים". לדברי פרופסור שלו בספרה דיני חוזים, השימוש במטבע הלשון "חופש החוזים" מתייחס לשני היבטים שהם חופש ההתקשרות וחופש העיצוב, "חופש ההתקשרות הוא החופש לבחור את סוג החוזה הרצוי לצד המתקשר והחופש להחליט אם בכלל להתקשר בחוזה, ועם מי להתקשר. חופש העיצוב הוא החופש של כל צד לעצב את תנאי הבטחתו, בכפופות להסכמת הצד האחר-במקרים רבים מתמזגים שני היבטים של חופש החוזים, וקשה להפריד ולהבחין בין סוג החוזה ובין תוכנו"³. חופש החוזים על שתי פניו נמנה עם זכויות היסוד במשפט הפרטי וכדברי השופט ברק: "הזכות לעיצוב החוזה - הנגזרת במישרין מהזכות החוקתית לאוטונומיה של הרצון הפרטי, ובהעדר זכות חוקתית מפורשת כזו, בעיקרון כבוד האדם וחירותו - קיבלה מעמד חוקתי"⁴.

בבואנו לדון בדבר תוקפן של תניות אלו, ראשית יש צורך להבחין מה הן המטרות שתניות אלו נועדו להגשים. מטרות אלו יכולות שיהיו רבות ומגוונות. לעיתים המעביד מעוניין למנוע מראש מצב של מתחרה אפשרי מולו בתחום פעילותו שיתחרה מולו על אותו פלח שוק של לקוחות פוטנציאליים. ייתכן שהמעביד מעוניין להימנע ממצב בו עובד שלו במשך תקופה ארוכה שרכש אצלו ידע הנוגע לתחום פעילותו, ישתמש בידע זה שצבר על מנת להתחרות בו באותם כלים עצמם שרכש אצלו. למשל מעביד שהוא יצרן המשתמש בטכנולוגיה ייחודית מסוימת לייצור ולא מעוניין שעובד אשר נחשף לתהליך הייצור, ייעשה שימוש באותה טכנולוגיה לאחר עזיבתו את מקום העבודה.

בניגוד למקובל במדינות אחרות, במדינת ישראל נושא זה טרם עוגן בחקיקה המסדירה את הנושא בצורה ספציפית. המקורות מבוססים על פסיקת בתי המשפט ובתי הדין לעבודה ובהוראות חוקים שונים הנוגעים לסוגיה אם כי בצורה קצת עקיפה. ישנם חוקים ספציפיים המגבילים את חופש העיסוק בתום ההתקשרות עם המעביד הראשון⁵, אך ככלל אין התייחסות על ידי המחוקק לכלל העובדים המוגבלים בהסכם העסקתם.

¹ חוק יסוד חופש העיסוק, התשנ"ב-1992.

² חוק החוזים (חלק כללי), התשל"ג-1973.

³ ג' שלו דיני חוזים, דין (1991) 25.

⁴ א' ברק פרשנות במשפט כרך ראשון (תשנ"ב) 301.

⁵ ראה למשל: סעיפים 3-4 לחוק שירות הציבור (הגבלות לאחר פרישה), התשכ"ט-1969. לעניין איסור הייצוג בעניין שהיה בטיפולה של המייצג ואיסור עבודה או טובת הנאה בעסקים שהיו בטיפולה בזמן שעבד כעובד ציבור.