

תוכן עניינים

מבוא	3
הגישה בעבר לגבי תניית אי תחרות	4
הגישה כיום לגבי תניית אי תחרות	5
התוצאה של הקביעה כי התנייה מנוגדת לתקנת הציבור	7
דיון ועמדה אישית	8
סיכום	11
רשימה ביבליוגרפית	13

מבוא

הפסיקה דנה בתוקפה של תניית אי תחרות שנקבעה בהסכם עבודה בין המעביד לבין העובד. הגישה בעבר בקשר לתניות אי תחרות בהסכמי עבודה הייתה כי ככלל יש להכיר בתוקפה של התנייה שנועדה להגן על אינטרסים כלשהם של הצדדים וכי יש לכבד את חופש ההתקשרות ואת ההסכמה החוזית בין הצדדים. גישה זו השתנתה, לאחר חקיקתו של חוק יסוד: חופש העיסוק, והגישה כיום היא שתניית אי תחרות הפוגעת בחופש העיסוק של העובד ובתחרות החופשית בשוק תהיה בטלה, בשל היותה נוגדת את תקנת הציבור, אלא אם היא נועדה להגן על אינטרסים לגיטימיים של המעביד. אינטרסים לגיטימיים אלה מתקיימים למשל כאשר תניית אי התחרות נועדה להגן על סודות מסחריים של המעביד, או כאשר המעביד השקיע משאבים בהכשרה מיוחדת של העובד, או כאשר ניתנה לעובד תמורה מיוחדת בעד הגבלת התחרות. עם זאת נקבע, כי גם כאשר נמצא שהתניה מגנה על אינטרסים לגיטימיים של המעביד, יש צורך לבחון אם היא עומדת במבחני הסבירות והמידתיות, ואם היא לא נוסחה בצורה רחבה מידי, בהיבט של זמן ההגבלה, של מקום ההגבלה או בהיבטים אחרים, החורגת מההיקף הנדרש לשם הגנה על האינטרסים הלגיטימיים של המעביד. כאשר מצא בית המשפט כי תניית אי תחרות אכן מגנה על אינטרסים לגיטימיים של המעביד, אולם היא נוסחה בצורה רחבה מידי, יש בפסיקה שתי גישות בקשר לתוצאה הראויה. על פי הגישה האחת, התוצאה תהיה כי התניה בטלה לחלוטין. על פי הגישה השנייה, התוצאה תהיה כי בית המשפט יכול לקבוע שהתניה תעמוד בתוקף אך רק באופן ובהיקף הנדרש לשם הגנה על האינטרסים הלגיטימיים של המעביד. בעבודה אבקש לטעון כי הגישה השנייה איננה ראויה, משום שהמשמעות שלה היא למעשה כי בית המשפט יוצר עבור הצדדים הסכמה חוזית שהצדדים כלל לא התכוונו להגיע אליה. השוני בין התניה הרחבה לבין התניה המצומצמת איננו רק בהיקף של התניה, אלא במהותה. כאשר התניה היא רחבה המשמעות היא כי הצדדים התכוונו להגביל את התחרות ביניהם, וכאשר התניה היא מצומצמת המשמעות היא כי הצדדים התכוונו להגן על אינטרסים לגיטימיים של המעביד. מדובר אם כן במטרה שונה לחלוטין, שלדעתי בית המשפט איננו אמור לקבוע אותה עבור הצדדים. לדעתי, כאשר ברור שהצדדים התכוונו להגביל את התחרות ביניהם, ולא התכוונו להגן על אינטרסים לגיטימיים של המעביד, יכול בית המשפט לקבוע כי התניה סותרת את תקנת הציבור והיא בטלה, אולם בית המשפט לא יכול לקבוע כי התניה תהיה בתוקף באופן ובהיקף שונים מאלו שהצדדים קבעו בעצמם, משום שמשמעות הדבר היא שבית המשפט יוצר הסכמה חוזית עבור הצדדים מבלי שהצדדים בעצמם התכוונו אליה. אבקש לטעון כי לדעתי כאשר קובע בית המשפט שתניית אי תחרות המגנה על אינטרסים לגיטימיים של המעביד נוסחה בצורה רחבה מידי, צריך בית המשפט להתחקות אחר אומד דעתם של הצדדים בעת שחתמו על החוזה, ואם מצא כי דעתם הייתה להגביל את התחרות ביניהם ולא להגן על אינטרסים לגיטימיים של המעביד, יכול בית המשפט רק לבטל את התניה כולה, ואיננו יכול לקבוע הגבלה מסוג שונה מההגבלה שהצדדים התכוונו ליצור.

בפרק הראשון אראה את הגישה שהייתה בעבר לגבי תניית אי תחרות בהסכמי עבודה. בפרק השני אראה את הגישה כיום לגבי תניית אי תחרות ואת המבחנים שנקבעו בפסיקה לעניין המקרים בהם אפשר להכיר בתניית אי תחרות. בפרק השלישי אדון בגישות השונות לעניין התוצאה של הקביעה כי תניה המגנה על אינטרסים לגיטימיים של המעביד נוסחה בצורה רחבה מידי. בפרק הרביעי אציג את דעתי, אסביר מדוע לדעתי הגישה המאפשרת לבית המשפט לתת תוקף לתניה בצורה מצומצמת יותר מזאת שניסחו הצדדים היא גישה שאיננה ראויה, ואבהיר מהי התוצאה הראויה לדעתי במקרה של תניית אי תחרות שנוסחה בצורה רחבה יותר מההיקף הנדרש לשם הגנה על אינטרסים לגיטימיים של המעביד.

הגישה בעבר לגבי תניית אי תחרות

בחוזי עבודה רבים יש תניית אי תחרות האוסרת על העובד, לאחר שסיים את עבודתו אצל המעביד, להתחרות במעביד. ההגבלה על התחרות יכולה להיות מנוסחת בצורות שונות, יכולה להיות רחבה מאוד ויכולה להיות מצומצמת. ההגבלה יכולה לאסור על העובד לעסוק בתחום העיסוק של המעביד בצורה גורפת, היא יכולה לאסור על העובד לעסוק בתחום העיסוק של המעביד למשך פרק זמן מסוים, או לאסור על העובד לעסוק בתחום עיסוקו של המעביד באזור גאוגרפי מסוים. אין חולק כי תניית אי תחרות שכזאת פוגעת בחופש העיסוק של העובד.

עוד בטרם חקיקתם של חוקי היסוד, ושל חוק יסוד: חופש העיסוק, התייחס בית המשפט להגבלה על עיסוקו של העובד באמצעות התנייה, וקבע כי תנייה שכזאת יכולה להיות בטלה בשל היותה סותרת את תקנת הציבור¹. סעיף 30 לחוק החוזים² קובע: "חוזה שכריתתו, תכנו או מטרתו הם בלתי חוקיים, בלתי מוסריים או נוגדים את תקנת הציבור – בטל". עם זאת, בית המשפט קבע כי לתקנת הציבור יש משקל נמוך בעת שבוחנים את תניית אי התחרות, ועיקר המשקל צריך להינתן לבחינת יחסי הצדדים וסבירותה של התנייה על רקע יחסים אלה. בית המשפט קבע כי על מנת שתניה המגבילה את חופש העיסוק של העובד תוכל להתקיים עליה: "לעמוד בתנאי הכפול שהיא דרושה להגנת האינטרסים הלגיטימיים של המעביד שממנו פרש העובד ושהיא גם לטובת הציבור"³. אולם מבין שני המבחנים הללו – האינטרסים הלגיטימיים של המעביד ותקנת הציבור – קבע בית המשפט כי המבחן הבוחן את היחסים של הצדדים הוא המבחן המשמעותי יותר, והמבחן הבוחן את תקנת הציבור הוא מבחן-משני בלבד. בפרשת ברמן למשל נאמר על ידי בית המשפט העליון:

"הנימוק השני – טובת הציבור – חשיבותו בעינה עומדת, אך מאז ומתמיד היה בעל חשיבות משנית לעומת הנימוק הראשון המתייחס לאינטרס של הצדדים עצמם. הרעיון שהניחו בתי-המשפט ביסוד הדוקטרינה של מניעת הגבלת חופש העיסוק הוא הצורך לשמור על סחר חפשי ועל התחרות חפשית במשק ובעבודה. חופש ההתחרות עד גבול מסויים הוא עקרון חשוב ובתי-המשפט מצווים לקיימו ולעודדו עד כמה שאפשר. אבל, עם כל חשיבותו של עקרון זה, אין הוא יכול לעמוד בפני התחייבות מפורשת שלא להתחרות, שניתנה באורח חפשי ובתמורה מלאה ובהיקפה – מבחינת המקום והזמן – אינה חורגת מההגנה הנדרשת באורח סביר לצד השני. וכבר נאמר, שרק לעתים רחוקות תוכל להיחשב הגבלה על חופש העיסוק כנוגדת את האינטרס הציבורי, אם היא סבירה והוגנת כלפי הצדדים עצמם"⁴.

גישה זו השתנתה לאחר חקיקתם של חוקי היסוד, ושל חוק יסוד: חופש העיסוק. באופן עקרוני חוקי היסוד קובעים את זכויות היסוד שיש לפרט במערכת היחסים שבינו לבין המדינה, אולם בפסיקה נקבע כי ערכי

¹ גבריאילה שלו ואפי צמח, חוזים, (מהדורה רביעית, 2019), בעמ' 661-660.

² חוק החוזים, (חלק כללי), תשל"ג-1973. (להלן: "חוק החוזים").

³ ע"א 312/74 החברה לכבלים ולחוטי חשמל בישראל בע"מ נ' מרטין קריסטיאנופולר, (פורסם בנבו, 13.11.74). 319. 316.

⁴ ע"א 4/74 חנוך ברמן נ' משרד להובלות משאות פרדס-חנה-כרכור והסביבה, (פורסם בנבו, 12.08.75). 718. 722-723.