

הכנסת העשרים וארבע

יוזמים: חברי הכנסת
משה אבוטבול
מיכאל מלכיאלי
יעקב מרגי
חיים ביטון
משה ארבל
ינון אזולאי
אורי מקלב
מאיר פרוש
קטי קטרין שטרית
יואב בן צור
מיכל וולדיגר
אוריאל בוסו

פ/24/2552

הצעת חוק חוזה עבודה (הגבלות לעניין סיום העסקה של עובד), התשפ"ב–2021

הגדרות

1. בחוק זה –

"סוד מסחרי" – כהגדרתו בסעיף 5 לחוק עוולות מסחריות, התשנ"ט–1999¹;

"תניה מגבילה" – אחת מאלה:

(1) תניה הקובעת תקופת העסקה מינימלית אצל המעסיק;

(2) תניה הקובעת איסור העסקה אצל מעסיק אחר לאחר סיום העסקתו של העובד.

2. (א) לא יקבע מעסיק בחוזה עבודה לעובד תניה מגבילה.
מגבילה על ידי מעסיק

(ב) על אף האמור בסעיף קטן (א), תניה מגבילה תהיה תקפה בהתקיים אחד מן התנאים הבאים, ובלבד שהדבר צוין במפורש בחוזה ההעסקה בין העובד למעסיקו ושתקופת ההגבלה היא סבירה ומידתית, לפי העניין:

(1) התניה נועדה להגן על סוד מסחרי של המעסיק;

¹ ס"ח התשנ"ט, עמ' 146.

(2) העובד הוכשר על חשבון המעסיק בהכשרה מיוחדת לשם העסקתו;

(3) העובד קיבל תמורה מיוחדת מהמעסיק.

ד ב ר י ה ס ב ר

כיום ישנם מעסיקים שמחתימים עובדים בעת קבלתם לעבודה על חוזה עם סעיף האוסר עליהם לעבוד באותו תחום למשך ששה חודשים מתום תקופת העסקתם אצל המעסיק, והתוצאה של הפרת האיסור עלולה להיות קנס של עשרות אלפי שקלים.

בית הדין במקרים רבים מקטין את הקנס ומקצר את תקופת ההגבלה, ובכל מקרה של ספק פועל הספק לטובת העובד.

לצד חופש העיסוק, קיימים גם אינטרסים לגיטימיים של המעסיק שיש להגן עליהם. לפיכך מוצע לקבוע כי ככלל מעסיק לא יקבע תניה בחוזה העסקה הקובעת תקופת העסקה מינימאלית או איסור העסקה אצל מעסיק אחר לאחר סיום העסקתו של העובד. יחד עם זאת, במקרים מסוימים, כשמדובר בהגנה על סוד מסחרי של המעסיק או כאשר המעסיק נשא בעלות ההכשרה של העובד או כשהעובד קיבל תמורה מיוחדת, תניות כאמור יהיו תקפות, ובלבד שהן נכתבו מפורשות בחוזה ההעסקה ושתקופת ההגבלה שבהן היא סבירה ומידתית.

הוגשה ליו"ר הכנסת והסגנים
והונחה על שולחן הכנסת ביום
י"ח בכסלו התשפ"ב (22.11.2021)