

נושא העבודה

הגבלת חופש העיסוק

תאריך: ינואר 2017

העבודה מוגשת בחסות העמותה של נוער שוחר משפט עברי

הקדמה אישית

בחרתי בנושא הגבלת חופש העיסוק כי נושא זה העסיק את מדינת ישראל בתקופה האחרונה סוגיית שמירת השבת מול חופש העיסוק, נושא זה עניין אותי לכן בחרתי לחקור לעמוק ולהבין את החוקים שעומדים מאחוריו.

נושא זה הרחיב את ידיעותיי וגרם לי לחשוב על עצמי בתור אזרחית עובדת במדינת ישראל ועל הזכויות שמגיעות לי.

תוכן העניינים

3	מבוא
4	פרק ראשון: משפט עברי
4-5	(א) ערך העבודה
6	(ב) זכויותיו החברתיות של העובד
7-8	(ג) יום המנוחה – השבת אינו פוגע בחופש העיסוק?
9	פרק שני : המשפט הישראלי

9	(א) חופש העיסוק – חוק יסוד
10	(ב) הגבלת חופש העיסוק
11	(ג) מהי פגיעה בחופש העיסוק?
12-14	(ד) פסק דין- ע"ע(ארצי) 164/99
15-17	(ה) פסק דין – בש"א 4721/09
18-19	פרק שלישי: השוואה בין שתי הגישות
20	סיכום
21	ביבליוגרפיה

מבוא

"חשיבותו הרבה של חופש העיסוק נובעת מהשלכותיו הראשוניות על

תחומי חיים רבים של האדם. כך מאפשר עיסוקו של אדם את המשך

קיומו הפיסי, מקנה לו את מעמדו בחברה, מאפשר לו להקים ולקיים משפחה ולהקצות לעצמו את הפנאי כדי לשקוד על הגשמת סגולותיו הרוחניות. עיסוקו של אדם מאפשר לו להגשים את אישיותו ומביא לידי ביטוי את האוטונומיה של רצונו"

(פרופ' אמנון רובינשטיין וד"ר ברק מדינה)

חופש העיסוק היא זכות יסוד וחוק יסוד הכרחיים וחשובים במדינת ישראל, חופש זה מקנה לנו מעמד, ואת הזכות הטבעית לחיות את חיינו בכבוד וברמת חיים נאותה. אך ישנם המון חוקים אחרים שמגבילים חוק זה ופוגעים בחופש העיסוק. בעבודתי אעסוק בנושא זה במשפט העברי ובמשפט הישראלי ואחקור איך למרות כל ההגבלות עדיין ניתן לצמצם את הפגיעה בחופש העיסוק כמה שאפשר.

פרק ראשון : המשפט העברי

א. ערך העבודה

ערך העבודה במשפט העברי מהווה חשיבות רבה לאדם. העבודה מאפשרת לאדם לרכוש מקצוע שעשוי לתת לו מעמד וכבוד. כמו כן, האדם יוכל לדאוג לעצמו ומשפחתו.

על פי המקרא נגזר על האדם הראשון לעבוד קשה בגלל החטא הקדמון "בזעת אפיך תאכל לחם"¹

¹ בראשית ג, יט.

משורר תהילים משבח את האדם שנהנה משכר עבודתו ואומר: " יגיע כפיך כי תאכל
אשריך וטוב לך"² משורר תהילים אינו משבח רק את העובדה שהאדם יכול להנות
מהשכר שהרוויח בעצמו ולא להיות תלוי בחסדם של אחרים , הוא גם טוען
שחשיבותה של העבודה בחייו של האדם היא רבה מאוד, היא תמנע הבטלה שלו
ותרחיק ממנו את החטאים.

נאמר בתלמוד : "אמר ר' שמעון בן לקיש: גדול המלוה יותר מן העושה צדקה, ומטיל
בכיס [כלומר, עושה שותפות עם העני] יותר מכולן"³ הכוונה היא שלספק לעני עבודה
ולגרום לו להתפרנס בכוחות עצמו ולא להיות תלוי בחסדם של אחרים זוהי צדקה
גדולה ביותר כיוון שלהיות זקוק לעזרה של אחרים זוהי השפלה.

וכן פסק הרמב"ם כשמנה את שמונה המעלות שבצדקה : "שמונה מעלות יש בצדקה
זו למעלה מזו. מעלה גדולה שאין למעלה ממנה זה המחזיק ביד ישראל שמך
[=התרושש], ונותן לו מתנה או הלואה או עושה עמו שותפות או ממציא לו מלאכה
כדי לחזק את ידו עד שלא יצטרך לבריות לשאול. ועל זה נאמר: 'והחזקת בו גר ותושב
וְחֵי עִמָּךְ' (ויקרא כה, לה). כלומר, החזק בו עד שלא יפול ויצטרך".⁴

נאמר בתלמוד : "חייב אדם ללמד את בנו אומנות"⁵ . ור' יהודה אף אומר: "כל שאינו
מלמד את בנו אומנות... כאילו מלמדו ליסטות". אחת החובות המוטלות על ההורים
היא ללמד את בנם מקצוע כדי שיוכלו לפרנס את עצמם, לפי ר' יהודה אדם שאין לו
מקצוע עלול לסטות מדרכו ולהידרדר לפשע. מה שדומה למציאות חיינו כיום

² תהילים קכח, ב

³ שבת סג ע"א.

⁴ רמב"ם, הלכות מתנות עניים, פרק י, הלכה ז. וראה גם ספר המצוות לרמב"ם, מצוות עשה קצז.

⁵ קידושין כט ע"א.

ב. זכויותיו החברתיות של העובד

חכמי ישראל הסיקו שעובד זכאי להתפטר מתי שירצה ואין לחפות עליו חוזה מן הנאמר במקרא: "כי לי בני ישראל עבדים עבדי הם אשר הוצאתי אותם מארץ מצרים, אני ה' אלהיכם"⁶

⁶ ויקרא כה, נה.

על ההתנגדות העקרונית כלפי עבודות ועל חובות המעביד כלפי העובד ניתן ללמוד מן הנאמר בספר ויקרא: "וכי ימוך אחריך עמך ונמכר לך, לא תעבד בו עבדת עבד. כשכיר כתושב יהיה עמך, עד שנת היבל יעבד עמך... כי עבדי הם אשר הוצאתי אתם מארץ מצרים, לא ימכרו ממכרת עבד. לא תרדה בו בפרך, ויראת מאלהיך"⁷

ע"פ הרמב"ם: "ואיזו היא עבודת פרך? זו עבודה שאין לה קצבה ועבודה שאינו צריך לה, אלא תהיה מחשבתו להעבידו בלבד שלא יבטל."⁸

מכאן נשאלת השאלה מהי עבודת פרך? עבודת פרך היא לא בהכרח עבודה תחת איומים ומכות או עבודה עד לכדי אפיסת כוחות, עבודת פרך יכולה להיות גם עבודה שזמנה לא הוגדר מראש או שהעובד כלל לא זקוק לה.

הזכות החברתית שהיא גם מצווה היא הזכות למנוחה שבועית, הכוונה היא ליום מנוחה שבועי – יום השבת שבו מחויבים המעסיקים והעובדים כאחד לשבות מכל פעילות. ביום זה משתחרר העובד מעולו של מעסיקו ואפילו בעלי החיים שובתים ביום זה שנאמר: "לא תעשה כל מלאכה אתה ובנך ובתך ועבדך ואמתך ושורך וחמרך וכל בהמתך וגרך אשר בשעריך, למען ינוח עבדך ואמתך כמוך"⁹

ג. יום המנוחה – השבת אינו פוגע בחופש העיסוק?

⁷ ויקרא כה, לט-מג.

⁸ רמב"ם, הלכות עבדים, פרק א, הלכה ו.

⁹ דברים ה, יד.

"ששת ימים תעבד ועשית כל מלאכתך ויום השביעי שבת לה' אלהיך, לא תעשה כל מלאכה אתה ובנך ובתך ועבדך ואמתך ושורך וחמורך וכל בהמתך4 וגרך אשר בשעריך למען ינוח עבדך ואמתך כמוך (דברים ה, יד)"

קביעת יום שבת כיום המנוחה הרשמי של מדינת ישראל מעורר שאלות רבות, האם פגיעת חופש העיסוק בעקבות יום זה מוצדקת? מה הכוונה ליום מנוחה? האם לאסור כל פעילות מסחרית או לצמצם את האיסור ולאפשר פעולות הקשורות לפנאי ותרבות? שאלות אלה מהוות אתגר למערכת המשפט המודרנית כיוון שמדינת ישראל מושתת על ערכים יהודיים ודמוקרטים כאחד.

השבת מהווה מקום מרכזי במערכת החוקים המקראית ובמשפט העברי. לאורך התקופה המקראית נשקף מאבקה של מערכת המשפט העברי על הקלות בה עוברים על איסור העבודה בשבת כגון פרשת המקושש (במדבר טו) ובימי עזרא ונחמיה, שהעמידו "פקחי שבת" למנוע מסחר בשבת:

"בימים ההם ראיתי ביהודה דורכים גתות בשבת, ומביאים הערמות ועומסים על החמורים, ואף יין ענבים ותאנים וכל משא ומביאים ירושלים ביום השבת, ואעיד ביום מכרם ציד. והצורים ישבו בה מביאים דאג [=דג] וכל מכר, ומוכרים בשבת לבני יהודה ובירושלים. ואריבה את שרי יהודה, ואמרה להם: מה הדבר הרע הזה אשר אתם עושים ומחללים את יום השבת... ויהי כאשר צללו שערי ירושלים לפני השבת, ואמרה ויסגרו הדלתות ואמרה אשר לא יפתחום עד אחר השבת ומנְעָרִי העמדתי על השערים לא יבוא משא ביום השבת (נחמיה יג, טו-יט)."

למצוות השבת ערך עליון עבור לכן גם ה"מטרה" הכי נשגבה אינה מקדשת את האמצעים ואינה מצדיקה עברה על חוקים אחרים. אפילו בניית המקדש המקום הכי מקודש לעם היהודי אינו מצדיק את חילול השבת.

השבת מבטא גם את ערך הדמוקרטי ערך השוויון, כולם שווים בפני השבת אך בניגוד למציאות שבימנו, העובדים בשבת במפעלים ובמסחר מגיעים משכבות חלשות בחברה המשרתים את בעלי ההון שרוצים להפעיל את עסקיהם בשבת. אך התורה מצווה מכולם לנוח בשבת ללא הבדל מעמד או מין.

המפלגות הדתיות עשו מאמץ עילאי לחקיקת חוק שיקבע סנקציות על מחללי השבת תוצאות מאמץ זה הניבו את חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א - 1951, שקבע

בסעיף 7 בו שכל עובד יזכה למנוחה שבועית רצופה של לפחות 36 שעות רצופות, ולגבי יהודי יום המנוחה השבועי יכלול את יום השבת.

פרק שני : המשפט הישראלי

א. חופש העיסוק – חוק יסוד¹⁰

¹⁰ פורסם ס"ח תשנ"ד מס' 1454 מיום 10.3.1994 עמ' 90 (ה"ח תשנ"ד מס' 2250 עמ' 289).
תוקן ס"ח תשנ"ז מס' 1602 מיום 7.11.1996 עמ' 4 (ה"ח תשנ"ו מס' 2549 עמ' 841) – תיקון מס' 1.

עקרונות היסוד: זכויות היסוד של האדם בישראל מושתתות על ההכרה בערך האדם, בקדושת חייו ובהיותו בן-חורין, והן יכולו ברוח העקרונות שבהכרזה על הקמת מדינת ישראל.

מטרה: חוק-יסוד זה מטרתו להגן על חופש העיסוק כדי לעגן בחוק-יסוד את ערכיה של מדינת ישראל כמדינה יהודית ודמוקרטית.

חופש העיסוק: כל אזרח או תושב של המדינה זכאי לעסוק בכל עיסוק, מקצוע או משלח יד.

פגיעה בחופש העיסוק: אין פוגעים בחופש העיסוק אלא בחוק ההולם את ערכיה של מדינת ישראל, שנועד לתכלית ראויה, ובמידה שאינה עולה על הנדרש, או לפי חוק כאמור מכוח הסמכה מפורשת בו.

תחולה: כל רשות מרשויות השלטון חייבת לכבד את חופש העיסוק של כל אזרח או תושב.

יציבות: אין בכוחן של תקנות-שעת-חירום לשנות חוק-יסוד זה, להפקיע זמנית את תוקפו או לקבוע בו תנאים

נוקשות : אין לשנות חוק-יסוד זה אלא בחוק-יסוד שנתקבל ברוב של חברי הכנסת.

תוקפו של חוק חורג: (א)הוראת חוק הפוגעת בחופש העיסוק תהיה תקפה אף כשאינה בהתאם לסעיף 4, אם נכללה בחוק שנתקבל ברוב של חברי הכנסת ונאמר בו במפורש, שהוא תקף על אף האמור בחוק-יסוד זה; תוקפו של חוק כאמור יפקע בתום ארבע שנים מיום תחילתו, זולת אם נקבע בו מועד מוקדם יותר. (ב)ההוראה בדבר פקיעת תוקף, כאמור בסעיף קטן (א), לא תחול על חוק שהתקבל לפני תום שנה ממועד תחילתו של חוק יסוד זה.

ב. הגבלת חופש העיסוק

ס"ח תשנ"ח מס' 1662 מיום 19.3.1998 עמ' 178 (ה"ח תשנ"ח מס' 2692 עמ' 263) – תיקון מס' 2.

"חוזזה להגבלת חופש העיסוק הוא חוזה שבו צד אחד מסכים עם הצד השני להגביל בעתיד את עיסוקו, באופן שלא יוכל לעסוק באופן חופשי בעיסוק, מקצוע, או עבודה מסוימים, ובמיוחד בעיסוק או עבודה שבו עסק עם, או עבור, הצד השני לחוזה".

ניתן למנות שני סוגים עיקריים להגבלות חוזיות של חופש העיסוק:

א. הסכמי אי-תחרות מסחרית בין שותפים או שותפים לשעבר, או בגין

מכירת מוניטין של עסק בעת מכירתו;

ב. הסכם בין עובד ומעביד, על-פיו לא יתחרה העובד במעבידו לשעבר, בין

כשכיר ובין כעצמאי.

ההצדקה שנתן ביהמ"ש להפעלת אמות המידה השונות בהגבלת חופש העיסוק של עובד, לעומת מוכר עסק או מוניטין, היא שבמקרה של עובד – מעביד, מנסה המעביד להשיג יתרון שאינו מגיע לו, שכן על המעביד להשלים עם זכותו של העובד להתחרות בו, בעוד שבמקרה של מכירת העסק, הקונה לא יוכל ליהנות מן בתי המשפט בוחנים שלושה נושאים עיקריים בסוגיית הגבלת חופש העיסוק:

- נושא ההגבלה: זהו השיקול הבולט ביותר, כוונתו היא להדגיש שגם אם הוטל על העובד איסור לעבוד בעבודה אחרת בגלל מקצועו וידיעות כלליות בין אם רכש אותם בעבודה ובין אם לא – הגבלה זו אסורה.

- הצורך להגן על סוד עסקי או מקצועי: יש לאכוף במקרים הראויים שמירת סוד מקצועי, אף שנושא הגבלת עיסוקו של עובד לאחר ניתוקם של יחסי עובד-מעביד לא הוסדר בחוזה העבודה ביניהם. יש לציין שנקבע כי נימוק זה, כשלעצמו, אינו נימוק בלעדי. אורך תקופת ההגבלה שנקבעה בחוזה מהווה, עפ"י הפסיקה פרק זמן של שנה שנתיים או שלוש שניים ייחשב כסביר בעוד שהגבלה לחמש נקבעה כבלתי סבירה

ג. מהי פגיעה בחופש העיסוק?

חופש העיסוק כולל הן היכולת לבחור בעיסוק, והן את היכולת לפעול בעיסוק זה באופן שבו בוחר העוסק.

כל הוראה המצמצמת את החופש של הפרט לעסוק במקצוע מסוים, פוגעת בחופש העיסוק שלו. לפיכך קביעת תנאי כניסה לעיסוק במקצוע, הגבלת מספר העוסקים במקצוע מסוים והגבלת תנאי העיסוק פוגעות בחופש העיסוק.

בעניין רון מנחם נ' שר התחבורה כותבת השופטת בייניש:

"נראה כי ראוי לאמץ את הגישה שלפיה ככל שהפגיעה נוגעת לשלילת עיסוק או למניעת כניסה לעיסוק, כך עשויה היא להיחשב קשה וחריפה יותר מפגיעה באופן מימוש העיסוק, וזאת נוכח הפגיעה החמורה יותר בחופש הבחירה של האדם ובזכותו לאוטונומיה אישית"¹¹

פגיעה בחופש העיסוק הנעשית במסגרת פסקת ההגבלה (סעיף 4 לחוק-היסוד) צריכה להיות "לתכלית ראויה"

פרופ' רובינשטיין וד"ר מדינה כותבים:

הצורך להסדיר את הפעילות הכלכלית במדינה, ההגנה שיש לספק לצרכנים מפני בעלי מקצוע בלתי מיומנים וכדומה, עשויים להצדיק, במקרים רבים את הגבלתה של הזכות לחופש העיסוק, החל בהתנאת העיסוק בקבלת רישיון או היתר מאת רשות, עבור בהגבלות מסוימות המוטלות על זכותו של האדם לעסוק בעיסוק מסוים, וכלה באיסור לעסוק בעיסוק, בו מוקנה מונופולין לגוף או לקבוצה"¹²

על פי פסקת ההגבלה הפגיעה בחופש העיסוק צריכה לעלות בקנה אחד עם ערכיה של מדינת ישראל להיות לתכלית ראויה ומידה שאינה עולה על הנדרש. בעקבות הוראה זו יש להתייחס לשני היבטים באחד, הטעמים הלגיטימיים בגינם מותר לפגוע בחופש העיסוק והשני, מהי נוסחת האיזון הראויה בין האינטרסים מותרים אלה לבין חופש העיסוק.

¹¹ בג"ץ 95/4769 רון מנחם ואח' נגד שר התחבורה, פ"ד נד 1 (235, 260)

¹² רובינשטיין, בעמ' 1135

ד.פסק דין – ע"ע (ארצי) 164/99 דן פרפורמר וצ'ק פוינט נגד רדגארד בע"מ.

רקע עובדתי:

דן פרומר עבד כמהנדס תוכנה וכאחראי על הפיתוח בחברת רדגארד מחשבים. אחד מתנאי חוזה העבודה של פרומר קבע כי עליו לשמור על סודות החברה ועל כל מידע מסחרי שיגיע אליו במהלך עבודתו בחברה. תנאי אחר בחוזה הגביל את זכותו של פרומר לעבוד בכל עסק מתחרה במשך כל תקופת עבודתו בחברה ולמשך 22 חודשים נוספים מתאריך הפסקת עבודתו ברדגארד. בשלב מסוים התפטר פרומר מעבודתו בחברת רדגארד וכעבור שבועיים החל לעבוד כמנהל פיתוח בכיר בחברת חברת צ'ק פוינט. הן חברת צ'ק פוינט והן חברת רדגארד עוסקות בעיקר בשטח אבטחת תקשורת נתונים בין מחשבים ורשתות מחשבים המבוססת על VPN. חברת רדגארד הגישה בקשה לבית הדין האזורי לעבודה למתן צו-מניעה זמני המונע מפרומר לעבוד אצל צ'ק פוינט במשך 22 חודשים, בטענה שצ'ק פוינט וחברת רדגארד הן חברות מתחרות, ועל פי תנאי החוזה בין פרומר לרדגארד, חל איסור על פרומר לעבוד אצל חברה מתחרה לאחר סיום עבודתו ברדגארד. בית הדין האזורי לעבודה קיבל את הבקשה, והוציא צו-מניעה זמני המונע מפרומר ומצ'ק פוינט לבוא במגע עסקי למשך 18 חודשים. בין היתר שקל בית הדין את היקף ההגבלה על חופש העיסוק, סבירות זמן ההגבלה, תחומה הגאוגרפי ומאזן הנוחות (הנזק מול תועלת) של הצדדים. על החלטה זו הגישו פרומר וצ'ק פוינט ערעור לבית הדין הארצי לעבודה בטענה שלא מתקיימת תחרות בין החברות וכי אין מקום לאכוף את סעיף הגבלת העיסוק הכלול בחוזה. כמו כן נטען, כי אין בידי פרומר סודות מסחריים השייכים לרדגארד

פסיקת בית הדין הארצי לעבודה

בית הדין הארצי פסק כי למרות סעיף הגבלת העיסוק של פרומר, לא התקיימו במקרה זה נסיבות המצדיקות את הגבלת חופש העיסוק של העובד והורה לבטל את תוקפו של צו המניעה הזמני שאסר על העסקת פרומר בצ'ק פוינט.

יש לתת תוקף לסעיף בחוזה עבודה אישי, אשר מגביל את חופש העיסוק של העובד, רק אם מדובר בסעיף סביר אשר מגן בפועל על האינטרסים של שני הצדדים (הן על העובד והן על המעסיק הראשון, ובעיקר על סודותיו המסחריים).

ככלל תינתן עדיפות לחופש העיסוק, ולא יינתן תוקף לסעיף, המגביל את חופש העיסוק, מלבד נסיבות מיוחדות, שבהן יורה בית המשפט לאכוף את סעיף הגבלת חופש העיסוק שבחוזה, למשל:

הכשרה מיוחדת: במקרה בו המעסיק השקיע משאבים מיוחדים ויקרים בהכשרת העובד, ובעקבות זאת התחייב העובד לעבוד אצלו למשך תקופה מסוימת, ניתן להצדיק את הגבלת העיסוק של העובד למשך תקופה מסוימת ולדרוש ממנו שלא להפסיק לעבוד אצל המעסיק ולא לעבוד אצל מעסיק אחר במשך אותה תקופה. לעומת זאת, אם העובד רכש את ההכשרה במהלך עבודתו הרגילה או על חשבונו ובזמנו הפנוי, אין המעסיק הקודם רשאי להגבילו בשימוש שיעשה בה.

תמורה מיוחדת עבור הגבלת העיסוק: יש לבחון האם העובד קיבל תמורה מיוחדת עבור התחייבות מצדו שלא להתחרות בעתיד במעסיק הנוכחי, עם תום יחסי עובד-מעביד.

חובת תום-הלב וחובת האמון - כאשר חובת תום הלב מחייבת הגבלת חופש העיסוק. במקרה כזה יכול בית הדין לקבוע כי ניתן להגביל את חופש העיסוק של העובד גם ללא סעיף מפורש בחוזה העבודה.

סוד מסחרי: סוד מסחרי-הנו מידע המצוי בידי המעסיק בלבד, אינו נחלת הכלל ואינו ניתן לגילוי בקלות.

יש להגביל את חופש העיסוק של עובד כדי למנוע ממנו מלהשתמש, שלא כדין, ב"סוד מסחרי" השייך למעסיקו הקודם.

עובד שמצוי בידו "סוד מסחרי" אינו מנוע בכל מקרה מלעבוד אצל מעסיק מתחרה. בית-הדין עשוי לקבוע כי ניתן להגביל את עיסוקו של עובד, וזאת רק אם קיימת

הסתברות סבירה, כי העובד יעשה שימוש בסוד מסחרי וכי הדבר יפגע באופן ממשי במעסיקו הקודם. בית הדין יכול לקבוע זאת גם ללא סעיף מפורש בחוזה העבודה.

במקרה זה פרומר היה מומחה לפיתוח תוכנה בתחום אבטחת נתונים, בטרם הצטרף לשורות רדגארד. במהלך עבודתו ברדגארד העמיק את ידיעותיו וצבר ניסיון בתחום, עובדה שהינה אך טבעית כאשר מדובר בעובד מקצועי. ניתן להגדיר מומחיות זו כחלק מכישוריו המקצועיים. כישורים אלה הנם קניינו והוא רשאי לעשות בהם שימוש בכל מקום עבודה, כולל במסגרת עבודה אצל חברה מתחרה, אף אם קיימות הוראות בחוזה העבודה המגבילות את עיסוקו.

אומנם תכניות הפיתוח של חברת רדגארד היו ידועות לפרומר, אך הן כבר אינן בגדר סוד מסחרי, לאור הזמן שחלף מאז עזיבתו את החברה.

רשימת לקוחות יכולה להוות "סוד מסחרי", המצדיק מתן צו המונע העסקת עובד אצל מתחרה. אולם, מחומר הראיות עולה, כי פרומר לא עסק בשיווק המוצר.

אין ראייה שהפרומר הפר את התחייבותו לשמור על סודותיה המסחריים של רדגארד, או שקיימים סיכויים גבוהים, כי במהלך עבודתו בצ'ק פוינט יפר התחייבות זו. רדגארד לא הוכיחה, כי המערער וצ'ק פוינט מתכוונים לנצל מידע השייך לה.

ה. בש"א 4721/09 בתיק העיקרי עב' 6236/09 אי.איי.אם מערכות ורכיבים 1999 בע"מ נ' יו.אנ.איי סופיסטיקיטד אלקטרוניק בע"מ ואח'

עובדות

המבקשת, חברת אי.איי.אם מערכות ורכיבים 1999 בע"מ (להלן – החברה), הגישה בקשה לצו מניעה במעמד צד אחד, לפיה על המשיבים, חברת יו.אנ.איי סופיסטיקיטד אלקטרוניק אסמבלינג בע"מ (להלן – יו.אנ.איי) ומר עופר שמואלי (להלן – עופר), לחדול לאלתר ולהימנע מכל תחרות בעסקיה, וכי עליהם להימנע מלעסוק בתחום החיווט והציפויים (להלן – התחום).

ביום 2.1.2005 רכשה החברה שתי חברות בבעלותו, בשליטתו ובניהולו של עופר, שחתם על הסכם במסגרתו שילמה החברה מאות אלפי שקלים והקצתה לעופר מניות ומינתה אותו כסמנכ"ל השיווק שלה. בתמורה התחייב עופר להימנע מכל תחרות בעסקיה של החברה למשך 5 שנים ומכל קשר עם לקוחותיה למשך 5 שנים מעת שתופסק העסקתו.

ביום 30.1.2008 פיטרה החברה את עופר, משהתברר לה כי חבר להוריו בעלי השליטה ביו.אנ.איי וכיהן בפועל כמנכ"ל שלה. לטענת החברה, התברר לה כי יו.אנ.איי הרחיבה את תחומי פעילותה גם לחיווט ולציפויים – עבודות שהחברה ביצעה עבורה במהלך השנים שמרכישת פעילות החברות של עופר וכי יו.אנ.איי מתחרה בה ואף מתקשרת עם לקוחותיה, תוך הפרה בוטה של ההסכמים וניצול הידע והכישורים שצבר עופר בעבודתו אצלה.

לטענת יו.אנ.איי, היא היתה קיימת בטרם הוקמה החברה ועוד בטרם נחתם הסכם הרכישה והסכם ההעסקה של עופר ועסקה גם בביצוע ציפויים שונים למעגלים שהרכיבה וגם בחיווט.

בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו פסק

אין חולק כי החברה הייתה מבצעת עבודות ליו.אנ.איי בתחום והיו ביניהן יחסי לקוח-ספק, ולכל הפחות היה קשר מסחרי-מקצועי. עופר הפר את הסכם ההעסקה ויו.אנ.איי אחראית בגרם הפרה של הסכם ההעסקה.

עופר קיבל תמורה משמעותית בגין ההתקשרות שבהסכם העסקה ובגין התחייבותו הספציפית והמיוחדת לעניין ההגבלה שנטל על עצמו בהתאם לנסיבות המיוחדות של ההתקשרות. אין מדובר בענייננו בהגבלת עיסוק בלתי סבירה, או כזו שבאה להגן על אינטרסים בלתי לגיטימיים של החברה (כמעסיקה), אלא בבקשה שעילתה הפרת הסכם.

לחברה סודות מוגנים כאמור בהסכם ההעסקה וכמוסכם במודע בין הצדדים ועופר חב בחובת נאמנות כלפי החברה תוך התחשבות בהלכות מסחר מקובלות ובחובת תום הלב וההגינות.

עסקינן בתניה סבירה שיועדה להגנה בפועל על האינטרסים של כל הצדדים, כשאין חולק שניתנה תמורה מיוחדת בהסכם ההעסקה ואין לראות בפעולותיו של עופר כעומדות בחובות שהוגדרו באופן ספציפי בהסכם העסקתו, או בחובות תום לב והגינות כלליים. עפ"י ההלכה הפסוקה יש לאכוף את התחייבותו של עופר להגבלת עיסוקו, תוך כיבוד חופש החוזים והדגש שיש ליתן על כיבוד ועמידה בהסכמים.

סוף דבר – ניתן צו כמבוקש אשר יעמוד בתוקף עד מתן פסק דין בתביעה, לפיו על עופר לחדול לאלתר ולהמנע מכל תחרות בעסקי החברה, להימנע מלעסוק בתחום החיווט והציפויים ולהימנע מקשר ישיר או עקיף כאמור בהסכם העסקתו. כמו כן, נאסר על יו.אנ.איי לגרום בפעולותיה להפרת הסכם ההעסקה בין החברה לעופר. יו.אנ.איי ועופר ישאו בהוצאות החברה, כל אחד, בסך של 4,000 ₪ בצרוף מע"מ.

בקשת רשות ערעור שהגישו יו.אנ.איי ועופר על ההחלטה הנ"ל ליתן צו למניעת תחרות – נדחתה ע"י בית הדין הארצי לעבודה (בר"ע 424/09 עופר שמואלי נ' אי.איי.אם מערכות ורכיבים (1999) בע"מ, ניתן ביום 19.8.2008, ע"י הנשיא, כב' השופט ס' אדלר).

בתיק העיקרי, תע"א 6236/09 אי.איי.אם מערכות ורכיבים (1999) בע"מ נ' יו.אנ.איי סופיסטיקיטד אלקטרוניק אסמבלינג ואח' (ניתן ביום 20.11.2011 בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, ע"י מותב בהרכב כב' השופטת ש' מאירי ונציגי הציבור מר גמליאל ומר זוידוביץ), קבע בית הדין כי עופר הפר את התחייבויותיו כלפי החברה וכי יו.אנ.איי היא זו אשר עשתה יד אחת עמו ושימשה לו מסווה לבצוע הפרות אלו ובכך אחראית אף היא בגרם הפרה של התחייבויותיו כלפי החברה.

בית הדין קבע כי על עופר ויו.אנ.איי לפצות את החברה בגין הפרת ההתחייבויות כלפיה, בסך של 300,000 ₪ שישולמו לחברה ע"י עופר וסך של 150,000 ₪ שישולמו ע"י יו.אנ.איי לחברה. עוד נקבע כי עליהם להימנע מליצור קשר כלשהו עם לקוחות החברה, וזאת עד לחודש ינואר 2013. בנוסף, נקבע כי שניהם (יחדיו) ישלמו לחברה סך של 30,000 ₪ הוצאות ושכ"ט.

ביום 21.3.12 התקבלה בקשה לעיכוב ביצוע פסק הדין. טרם ניתן פסק דין בערעור שהוגש על פסק הדין (ע"ע 61046-01-12).

פרק שלישי: השוואה בין הגישות

הקשר בין חופש העיסוק לבין היהדות הוא ביציאת מצרים התנ"ך רואה בשחרורו של עם ישראל ממצרים אירוע מכונן ומטיל על עצמו אחריות לשמור על הזכויות העובד באשר הוא, ועל קיומו בכבוד אף אם הוא חלש או עני.

משורר תהילים משבח את האדם הנהנה מיגע כפו: "יגיע כפיך כי תאכל אֶשְׁרִיךְ וְטוֹב לְךָ" (תהילים קכח, ב) לא רק בגלל שהאדם נהנה משכרו ולא זקוק לחסדם של אחרים, גם בגלל שחשוב הוא העיסוק ביישובו של עולם והבטלה היא לא טובה ומביאה עמה חטאים. כמו כן, אמירות אלה מלוות גם את המשפט הישראלי לדוגמא, מי שאינו עובד לפרנסתו ומתפרנס מהימורים נפסל לעדות, משום ש"אינו עוסק ביישובו של עולם" (משנה, סנהדרין ג, ג).

כבר בתקופת המקרא אחת מחובות המוטלות על ההורים היא לדאוג ללמד את ילדיהם מקצוע וכך אומר התלמוד: "חייב אדם ללמד את בנו אומנות". ורבי יהודה אף מוסיף ואומר ש"כל שאינו מלמד את בנו אומנות... כאילו מלמדו ליסטות" (תלמוד בבלי, מסכת קידושין דף כט ע"א), גישה זו תואמת גם למציאות המודרנית ולמשפט הישראלי שהרי אדם שאין לו מקצוע בד"כ מדרדר לפשע.

סוגיית הגנת השכר גם היא מקורה ביהדות כפי שנמסר לנו על ידי הרמב"ם (מצרים, המאה הי"ב): "מגיהי ספרים בירושלים ודיינין... נוטלין שכרן מתרומת הלשכה [=קופת הציבור], ומוסיפין להם [=שכר] כדי צרכן, הם, ונשיהם, ובניהם, ובני ביתן".

חקיקת שכר המינימום ימנע מהמעסיקים לנצל את עובדיהם בנוסף כאשר מגיע זמנו שאת העובד לקבל את שכרו המעביד חייב לשלם ואסור לו לאחר, יסודו של איסור זה, המקובל כיום במרבית חוקי העבודה, מצוי כבר בתורה. בספר ויקרא (יט, יג) נאמר: "לא תעשוק את רעך ולא תגזול, לא תלין פעולת שכיר אתך עד בוקר"

במקורות המשפט העברי מצויות הוראות בדבר זכויותיו של העובד לקבל שכר בנסיבות מסוימות גם "לפנים משורת הדין", על אף שהדבר אינו מתחייב מהסכם העבודה שלו. חכמים ביססו את החובה הזאת על הפסוק בספר משלי (ב, כ): "למען תלך בדרך טובים וארחות צדיקים תשמור". על פי עיקרון זה, פטר האמורא רב עובדים שנדרשו לשלם פיצויים על נזקים שנגרמו על ידם במהלך עבודתם, ולא עוד אלא שזיכה אותם במלוא שכרם (בבא מציעא פג ע"ב). חוק זה קיים גם במשפט

הישראלי , עובד שנפגע בזמן שהותו בעבודה זכאי לקבל דמי פגיעה שיפצו את העובד על אובדן הכנסותיו כמו כן, דמי הפגיעה משולמים על הזמן בו העובד לא עבד ונזקק לטיפול רפואי.

סיכום

בעבודתי זו עסקתי בהגבלת חופש העיסוק בשני גישות שונות, המשפט הישראלי והמשפט העברי. הצגתי את ערך העבודה וזכויות העובדים ודנתי בנושא האם יום המנוחה – השבת פוגע בחופש העיסוק? כמו כן, במשפט הישראלי התייחסתי לחופש העיסוק כחוק יסוד להגבלתו ופגיעתו. לבסוף ערכתי השוואה בין שתי הגישות וגיליתי שרוב החוקים הקשורים בחופש העיסוק במשפט הישראלי נשענים על יסודות היהדות והמשפט העברי.

ביבליוגרפיה

חקיקה

חוק יסוד- חופש העיסוק התשנ"ד- 1994
חוק שעות עבודה ומנוחה התשי"א - 1951

פסיקה

ע"ע (ארצי) 164/99 דן פרומר וצ'ק פוניט נ' רדגארד בע"מ
בש"א 4721/09 בתיק העיקרי עב' 6236/09 אי.איי.אם מערכות
ורכיבים 1999 בע"מ נ' יו.אנ.איי סופיסטיקיטד אלקטרוני בע"מ ואח'

מאמרים

הכהן א', יום מנוחה במדינה יהודית ודמוקרטית, דעת (תשס"ב),
גליון מ'ס 66
שמעוני י', "חופש חוזים מול חופש העיסוק"
ויגונדה מ', הזכות לעבודה וזכויות עובדים במשפט הישראלי, תשס"ה
ויגונדה מ', תרומת המקורות היהודים לחקיקת העבודה, דעת
(תשס"ב) 2002.

משפט עברי

ספרות הפסיקה

רמב"ם, הלכות מתנות עניים, פרק י', הלכה ז.