

תוכן עניינים

מבוא	3
פרשת צ'ק פוינט	4
הביקורת כנגד העקרונות שנקבעו בפרשת צ'ק פוינט	11
הביקורת הכללית	11
הביקורת כנגד יישום העקרונות והנימוקים בענף ההיי-טק	13
חופש העיסוק – זכות של העובד או של המעביד?	15
ביסוס חופש העיסוק על אינטרס התחרות החופשית – דעה אישית	19
ההשלכות של הצעתנו על חופש העיסוק בענף ההיי-טק	20
סיכום	22
רשימה ביבליוגרפית	23

מבוא

שאלת תוקפה של תניה בחוזה העבודה המגבילה את עיסוקו של העובד לאחר סיום יחסי העבודה נדונה רבות בפסיקות בתי המשפט ובית הדין לעבודה. העקרונות בסוגיה זו, כפי שנקבעו בפסק דין מנחה של בית הדין הארצי לעבודה, הם כי ככלל אין לתת תוקף לתניה המגבילה את עיסוקו של העובד, ויש להעדיף את חופש העיסוק של העובד על פני חופש ההתקשרות של הצדדים, אלא כאשר ישנו אינטרס לגיטימי של המעביד המצדיק את הגבלת העיסוק. מבלי לקבוע רשימה סגורה, נקבעו מספר מקרים בהם יוכר אינטרס לגיטימי שכזה: א. כאשר ישנו חשש מפני שימוש בסוד מסחרי של המעביד. ב. כאשר המעביד השקיע בהכשרה מיוחדת של העובד. ג. כאשר העובד קיבל תמורה מיוחדת בעד הגבלת העיסוק. ד. כאשר חובות האמון וחובות תום הלב של העובד מצדיקים את ההגבלה. בצד זאת נקבע, כי בכל מקרה, וגם כאשר ניתן להצדיק את ההגבלה, יש לבחון אותה במבחנים של סבירות ושל מידתיות.

במסגרת העבודה נבקש לבחון את העקרונות הללו לגבי עובדים בענף ההיי-טק. כפי שנראה להלן, לענף ההיי-טק מאפיינים ייחודיים שאינם קיימים, או קיימים בצורה פחותה, בענפים אחרים. ענף ההיי-טק מתאפיין בתחרות רבה ובהתפתחות מואצת, והוא מתבסס רובו ככולו על ההון האנושי ועל כישורי העובדים.

נוכח המאפיינים הייחודיים של ענף ההיי-טק, נטען כי העקרונות שנקבעו בסוגיית הגבלת העיסוק מאבדים ממשקלם כאשר מדובר בעובדי ההיי-טק (וזאת למרות שפסקי הדין שבהם נקבעו העקרונות עסקו בעצמם בעובדי ההיי-טק). כך למשל נטען כי אחד הנימוקים להעדפת חופש העיסוק על פני חופש ההתקשרות הוא פערי הכוחות שבין המעביד לבין העובד, אולם פערים אלה מצטמצמים דווקא בעובדי ההיי-טק. עוד נטען למשל, כי נימוק נוסף להעדפת חופש העיסוק על פני חופש ההתקשרות הוא הרצון להגן על התחרות החופשית בשוק, אולם בענף ההיי-טק הדבר עלול להוביל לתוצאה ההפוכה ולמנוע את התחרות החופשית, שכן ביטול גורף של תניות המגבילות עיסוק יביא ל"בריחת מוחות" אל עבר החברות הגדולות והוותיקות ויביא לדיכוי של המתחרים החלשים יותר.

אנו נבקש לטעון טענה הפוכה. טענתנו היא כי העקרונות שנקבעו בסוגיית הגבלת העיסוק יפים במיוחד דווקא לעובדי ההיי-טק. טענתנו, אותה נבהיר בהרחבה להלן, היא כי בסוגיית הגבלת העיסוק אין מקום לחופש העיסוק כפי שהוא מוכר על פי הגישה ה"מסורתית", וההצדקה להכרה בו היא רק כאשר הוא מזוהה עם האינטרס של התחרות החופשית – אינטרס המקבל חשיבות רבה יותר בענף ההיי-טק.

בראשית העבודה נעמוד בהרחבה על העקרונות שנקבעו בפסיקה בסוגיית הגבלת העיסוק, ועל ההגדרות של סוד מסחרי בקשר לתוכנות מחשב שפי שנוסחו בפסיקה האמריקאית. לאחר מכן, נציג את הביקורת שהועלתה כנגד העקרונות והנימוקים שנקבעו בפסיקה, תוך חלוקה לביקורת הכללית ולביקורת שהופנתה כנגד יישום העקרונות והנימוקים הללו בענף ההיי-טק. בחלק השלישי, נערוך דיון בקשר למקומו של חופש העיסוק בסוגיית הגבלת העיסוק. מסקנתנו היא כי בסוגיית הגבלת העיסוק חופש העיסוק חייב להתבסס, כמעט בכל המקרים, על אינטרס התחרות החופשית, ובשל כך חופש העיסוק בסוגיית הגבלת עיסוק מקבל משמעות מיוחדת כאשר מדובר בעובדי ההיי-טק.

פרשת צ'ק פוינט

סוגיית תוקפה של תניה בחוזה העבודה המגבילה את חופש העיסוק נדונה בפסק הדין הידוע שניתן על ידי בית הדין הארצי לעבודה בעניין צ'ק פוינט¹. השאלה שעמדה במוקד הדיון בפסק הדין הייתה, האם ובאילו

¹ ע"ע 164/99 (ארצי) דן פרומר נ' רדגארד בע"מ, (פורסם בבנו, 04.06.99). 294. (להלן: "פרשת צ'ק פוינט").

תנאים יש לתת תוקף לתנייה בחוזה העבודה המגבילה את יכולתו של העובד לעבוד אצל מעביד מתחרה לאחר סיום יחסי העבודה שלו עם המעביד הראשון.

פסק הדין עסק במקרה של עובד בחברת היי-טק, ונראה כי לא לחינם תחום ההיי-טק הוא הענף שבו שאלות אלה מקבלות משמעות מיוחדת. ענף ההיי-טק מאופיין בהתפתחות מואצת ובתחרות רבה. התחרות הרבה בענף ההיי-טק מיצרת את הצורך של כל אחד מה"שחקנים" בענף זה לשמור על המידע הטכנולוגי שפיתח או כזה המצוי ברשותו, כדי למנוע ממנו לעבור אל עבר המתחרים. פיתוחים בענף ההיי-טק מתבססים על ה"הון האנושי", על הידע המקצועי שרוכשים העובדים בענף ההיי-טק ועל הרעיונות שהם מפתחים, ועל כן שאלת תוקפה של תנייה המגבילה את חופש העיסוק צריכה להידון תוך הבנה של האינטרסים של חברות ההיי-טק לשמור על המידע הטכנולוגי שנצבר אצלן.

פסק הדין בעניין צ'ק פוינט עסק בחברות היי-טק שהתמחו בתחום אבטחת התקשורת, וכך ציין בית הדין:

"ענף ההיי-טק נחשב כיום לאחד מבריחי-התיכון בכלכלה העולמית בכלל ובכלכלה הישראלית בפרט. ההתפתחות בענף ההיי-טק הישראלי בשנים האחרונות, הייתה מהירה במיוחד. לאור ההתקדמות הטכנולוגית המואצת נוצרו בענף ההיי-טק תת ענפים טכנולוגיים חדשים, לרבות שטח אבטחת התקשורת. קיימת חשיבות רבה לשטח זה, לאור התחרות הגוברת בתחום התקשורת בין מחשבים ורשתות מחשבים ולאור הצורך למנוע גישה של גורמים בלתי מורשים למאגרי מידע, המצויים ברשתות מחשבים של גופים ציבוריים ופרטיים, המבקשים להגן על המידע המצוי ברשתותם".²

המקרה שנדון בפסק הדין היה של עובד בחברת היי-טק אשר בחוזה העבודה שלו הוגבלה יכולתו לעבוד אצל חברה מתחרה למשך תקופה של 22 חודשים שלאחר סיום יחסי העבודה. השאלה שבה נדרש בית הדין להכריע הייתה האם יש לתת תוקף לתניה כזו, והאם היא אכן מגבילה את חופש העיסוק של העובד לעבוד אצל החברה המתחרה או את החופש של החברה המתחרה להעסיק אותו. טענה נוספת שבת הדין נדרש אליה, היא קיומם של סודות מסחריים של המעביד הראשון בידי העובד. בהקשר זה נדרש בית הדין להכריע האם ידע וניסיון שרכש העובד במקום העבודה נחשבים לכישורים של העובד שהוא רשאי לעשות בהם שימוש אצל המתחרה או כ"סוד מסחרי" שהשימוש בו כפוף לדיני זכויות יוצרים וההגנה

² שם, בעמ' 301.