

# מזל טוב, התקבלתם לעבודה בהיי-טק: על מה כדאי להתעקש בחוזה שלכם?

מה כתוב באותיות הקטנות של האופציות הניתנות לעובדים? מה קורה לנקודות שנצברות על שמי בחברת התעופה בגלל נסיעות עבודה תכופות לחו"ל? ואיך אפשר ליהנות משעות עבודה גמישות? • חבר היי-טקיסט שואל, עורכי דין מומחים בהיי-טק עונים • רותי לוי

שהעובד עושה בתקופת העסקתו בלי הסכמה מפורשת. "עובד שיש לו קניין רוחני ממקום קודם צריך לדאוג להסי" דיר בחוזה כי ההוראות לא יחרי לו על הדברים שהם כבר שלו. אך גם עובדים אחרים שעובדים על דברים נוספים בזמנם הפנוי צריכים להיות ערים לכך, אפי" לו אם הסעיף מצומצם ומגביל את העיסוק רק למוצרים הקשורים בחברה", אומר לסטרל. "אם אני עובד במיקרוסופט ובסופי שבוע עובד עם חבר על סטא-רטאפ, ייתכן שהפיתוח שלי לא קשור למוצרים של מיקרו-סופט כעת, אך אי-אפשר לדעת אם גם בעתיד לא יהיו קשורים ויעוררו מחלוקת. לכן, ככל שקיים עיסוק נוסף, עדיף להציף זאת כבר בהתחלה ולקבל החר-גה לכך בהסכם – בדומה לנוהל לגבי אמצאות קודמות".

"פרט נוסף שיופיע בהסכם הוא הגורם המוסמך שאליו יש לפנות ולקבל הסכמה לעבור דה נוספת, אם תצוץ", מוסיף לכמן. "כשלא מצוין מי זה, זה בדרך כלל המנהל הישיר או מנהל משאבי האנוש. בחברות גדולות כמו יבמ, אינטל, סיסי-קו ומיקרוסופט מבינים שסעיף הקניין הרוחני מרתיע מפתחים מוכשרים עם שאיפות יזמות, ויש כבר נוהל פנימי ופרוצדורי רה משומנת לאפשר אישורים כאלה. לפי הניסיון שלי, ככל שהחברה גדולה יותר – כך היא תהיה קלה יותר באישור עיסוק נוסף".

## שאלות נפוצות

אני לא עובדת בעת על פיתוח קונקרטי במקביל לעבודתי, אבל רוצה לשמור לי את האפשרות לפתח בזה. האם ניתן לעשות זאת מראש?

לא. על העיסוק הנוסף להיות מוגדר ומסוים, ביחוד כשמדובר במשרה מלאה. כוונות עתידיות לא יתפסו כאן.

## 5. אי-תחרות (Non-Compete)

סעיף אי-תחרות נועד להגביל מעבר ישיר של עובדים לחבי רות מתחרות, כדי למנוע חשיפת סודות מסחריים. בהיי-טק קיימת רגישות רבה לסעיף זה וגמישות מעטה מצד המעביד לשנות אותו.

אופציות שמבשילות (Vesting) בהדרגה, במשך כמה שנים. כך שככל שהעובד נשאר זמן רב יותר בחברה הוא יכול לממש יותר אופציות למניות", אומר לכמן. "חשוב לשים לב לאורכה של תקופת ההבשלה וניתן גם לבקש סעיף האצה (Acceleration), כך שבמקרה שהחברה תימכר – האופציות יבשילו במהרה לפני מועד סגירת העסקה. "עובדים לא מנוסים מסתנ" וורים מעצם קיומן של האופציות ואינם טורחים לבדוק אם מדובר בעסקה טובה. אם המעסיק נתון 1,000 אופציות עם מחיר מימוש של 100 דולר למניה, המשמעות היא שהעובד יצטרך להביא 100 אלף דולר מהבית רק כדי להיפגש עם המניות. בארה"ב מחיר האופציה נקבע לפי מנגנון קשוח של שווי הוגן של המניות, ואילו בישראל יש גמישות רבה יותר והמעסיק יכול לקבוע את מחיר המימוש של האופציה גם כאגורה למניה ובכך להעניק הטבה גדולה לעובד. יש מקום להפעיל את כוח השכנוע כלפי המעסיק העתיד בקביעה של מחיר מימוש נמוך".

## שאלות נפוצות

האם נהוג לזון במספר האופציות ובתנאי ההעניקה עוד לפני שהתחלתי לעבוד בחברה?

לא תמיד, תלוי בבכירות המור עמו, אך בהחלט ניתן לדרוש אמ"י רה הצהרתית בחוזה העבודה לגבי כוונה להעניק אופציות בעתיד. מהי תקופת ההבשלה המקובלת לאופציות?

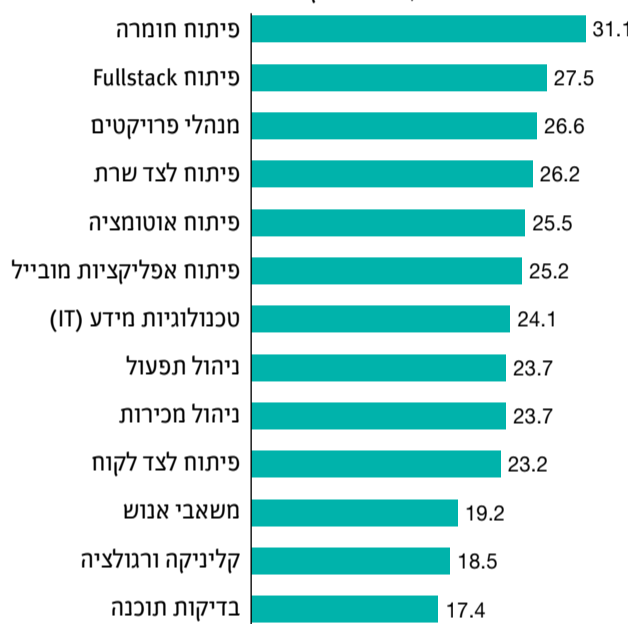
שלוש או ארבע שנים, שבמהלכן האופציות מבשילות על פני רבעור נים. לעתים קיים תנאי שההבשלה מתחילה רק בתום השנה הראשונה להעסקה (Cliff).

## 4. קניין רוחני (IP)

קניין רוחני (Intellectual property) הוא נכס בלתי-מוחשי כמו פטנט, סימן מסחר, שיטות עבודה, וגם חוות דעת ותרשימים. לפי חוק, קניין רוחני שנוצר במהלך העסקה במי-קום העבודה שייך למעסיק. גם ההוראה החוזית תהיה נחרצת ותאסור על כל עבודה נוספת

## אלה היו המשכורות בהיי-טק בשנה החולפת

השכר הממוצע ב-2017, באלפי שקלים לחודש\*



\*השכר הממוצע יכול לתת אינדיקציה לשכרם של בעלי ניסיון של חמש שנים מקור: אתוסיה



ירון לסטרל צילום: אירית חכמן



גיא לכמן צילום: לואיז גרין

התגמול של החברה לעובדים שלה. סטארטאפים נוהגים להי-עניק אופציות לעובדים שלהם, כדי לחסוך את הוצאות השכר ולדרבן אותם לעבוד קשה. האופציה מקנה לעובד בחברה זכות לרכוש את מניית החברה במחיר מימוש שנקבע מראש.

במקרה שמחיר המניה יהיה גבוה ממחיר המימוש שלה, העו"בד יוכל להרוויח את הפער ביניהם – למשל, אם מחיר המניה הוא 10 דולרים ומחיר המימוש של האופציה הוא 6 דולרים, העובד שיממש את האופציה יקבל מניה וימכור אותה ברווח של 4 דולרים. האופציות ניתנות גם בחברות פרטיות, אך מימושן מתבצע בדרך כלל לאחר שהחברה נרשמה למסחר בבורסה, או כשהחברה נמכרת. "החברות נוהגות להעניק

ציאליות (פיצויי פיטורים, פנסיה, קרן השתלמות וכדומה).

## שאלות נפוצות

אני מתעוררת מוקדם/מאוחר, ורוצה גמישות בשעות העבודה. האם חשוב לציין זאת בהסכם? כשהחווה נוקב את שעות העבודה, כדאי לתקן לסעיף המגדיר את השעות כגמישות. אני מעוניין לעבוד מהבית, אבל עובד בצוות ונדרש להגיע לעבודה. מה ניתן לעשות? להציע למעסיק לעגן בחוזה יום עבודה אחד בשבוע מהבית.

## 3. אופציות

הענקת אופציות לעובדים היא הטבה כלכלית, וחלק ממערך

## שאלות נפוצות

האם מקובל לבקש לתקן את הטייטל בחוזה? כן, בהנחה שהתיקון אינו חוטא לרמת האחריות ולדרישות התפקיד. האם מקובל לקבוע העלאות שכר בחוזה? בהחלט. ניתן לקבוע ערכון שכר לפי יעדים מקצועיים אישיים ואף אבני דרך עסקיות (למשל, גיוס הון בסטארט-אפ). האם מקובל לבקש הרחבה של ימי החופשה בתשלום מעבר ל-12, המינימום שבחוק? מקובל מאוד לבקש תוספת של 10-2 ימי חופשה, בהתאם לניסיון ולבכירות.

במקום העבודה הקודם שלי ימי המחלה שולמו מהיום הראשון, אך בחוזה שקיבלתי הם מחושבים לפי חוק. יש לי מה לעשות? מרבית החוזים יצינו כי ימי המחלה יחושבו לפי חוק גם כשיש נוהל מיטיב בארגון, ולכן מומלץ לשאול על כך בעל פה.

מה קורה אם החוזה לא מאזכר את סעיף 14 (המעניק פיצויים גם במיד קרה של התפטרות)?

מדובר בסיטואציה חריגה בענף כיום. מומלץ לפתוח את זה לדיון ולבקש.

המעביד מפריש 5% לקרן השתל-מות. לגיימי לבקש יותר?

כן, במרבית חברות ההיי-טק מקובל שהפרשת המעביד לקרן השתלמות היא המקסימלית – 7.5%. ניתן לדרון בשאלה אם ההפקדה תהיה רק עד התקרה הפטורה ממס או על כל השכר.

## 2. שעות נוספות ועבודה מהבית

העבודה בהיי-טק אינטנסיבית ודורשת שעות עבודה רבות וזמ"י נות גבוהה גם אחרי שעות העבודה השגרתיות. החברות משקיעות במשרדים מעוצבים, מטבח מאובזר וחדר כושר כדי לגרום לעובדים לבלות שעות רבות יותר במשרד. בחוזה העבודה מחלקות מרבית החברות את המשכורת לשני חל-קים: שכר, וכן סכום מסוים בעבור רכיב שעות נוספות גלובלי. לדברי עו"ד ירון לסטרל, שותף במשרד אשר חלד, המתמחה בדיני עבודה בחברות היי-טק, ההמלצה החשובה ביותר לעובדים היא להי-קפיד שהשעות הנוספות יהיו חלק מהשכר הקבוע להפרשות הסו-

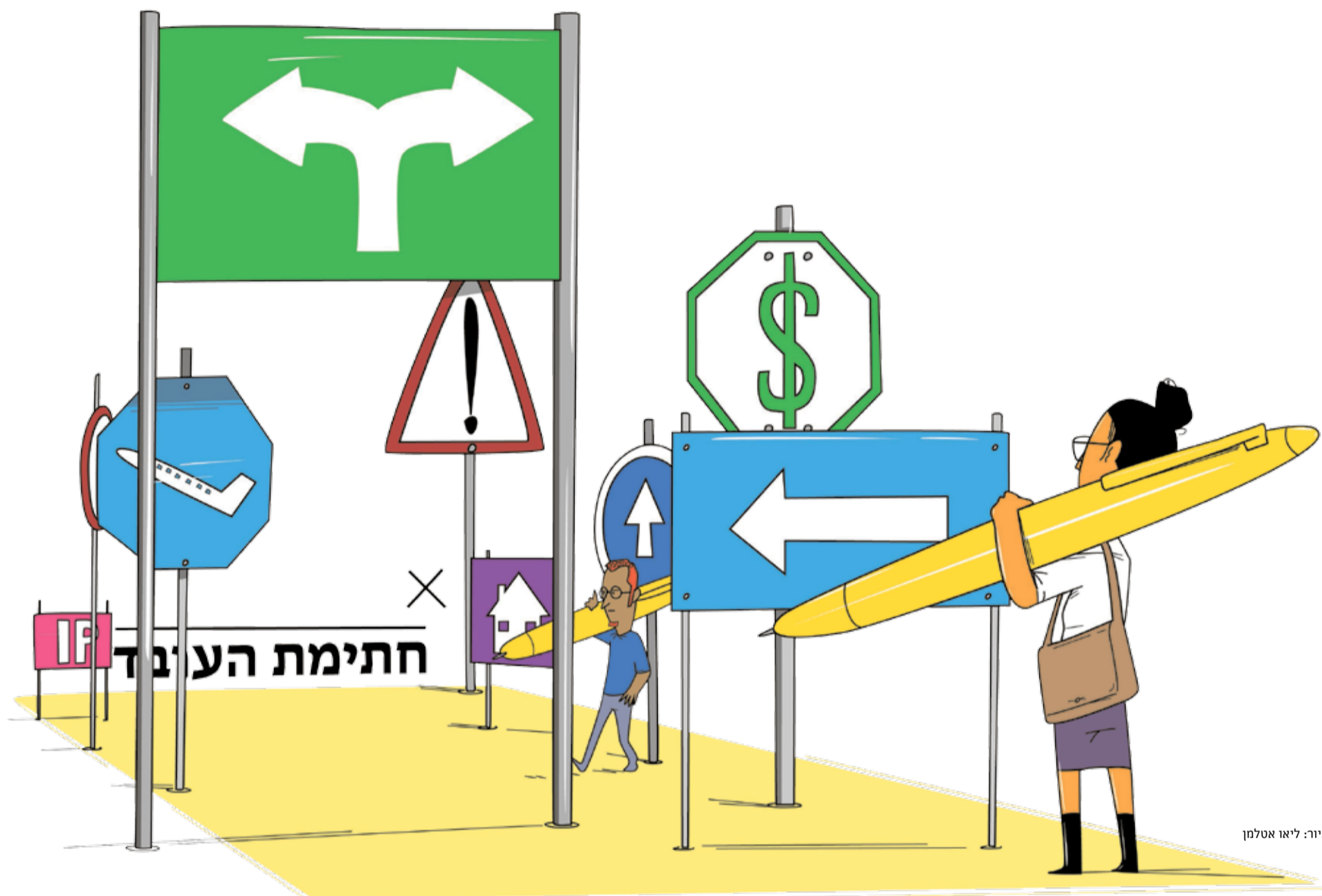
תעשיית ההיי-טק נחשבת טובה ומתגמלת: המשכורות גבוהות, יש אופק התקדמות בזירה העולמית ועובדים מוכי שרים, בעיקר בתחום הפיתוח, נהנים מיכולת מיקוח גבוהה יחסית. אבל כדי להשיג את התנאים הטובים ולדעת איך להשתמש בהם לטובתכם, צריך להבין את המושגים ולהבין את ההרגלים בחוזה, שמנוסחים לרוב באנגלית. ריכזנו אותם כאן בעבורכם.

## 1. שכר, הטבות וטייטל

תלוש המשכורת הוא אחד הסו-רות הארגוניים השמורים ביותר – ובהיי-טק מקובל לעבוד לפי חוזים אישיים, עם סעיפי סודיות. טבלאות שכר, חברים שעובדים במקום או מכירים מישהו מבפנים, ניסיון ושכר במקום העבודה הקודם, וגם פרסומים בתקשורת על מצב החברה – כל אלה עוזרים לגבש את דרישות השכר.

"בעולמות של סטארטאפים, המועמדים חוקרים לעומק את החברה: מסתכלים באתר שלה, סוקרים את השוק שבו היא פועלת, בודקים כמה כסף היא גייסה ומתי, וגם מהן קרנות ההון סיכון שהשקיעו בה – האם אלה קרנות ישראליות קטנות או קרנות צמרת מעמק הסיליקון?", אומר עו"ד גיא לכמן, שותף במחלקת ההיי-טק של משרד פרל כהן. "אלה אינדי-קציות טובות לגבי היכולת שלה לשלם שכר נדיב ולגבי האיתנות הפיננסית של החברה בכלל".

לצד השכר, לכמן מציין כי העובדים רגישים מאוד לניסוח הטייטל (הגדרת התפקיד) שניתן להם, ומבקשים לקבוע אותו כבר בחוזה העבודה. "דיברה אתי השבוע עובדת שביקשה שיהיה כתוב שהיא VP Marketing (שיווק) ולא Director (מנהלת שיווק). זה ניואנס שחשוב לה", הוא מספר. "הרבר מעיד על הבכירות שלה מול אנשים אחרים בחברה, אך בעיקר היא כבר חושבת איך היא בונה את מסלול הקריירה שלה לקראת התפקיד הבא. כל עוד זה הולם את מציאות התפי-קיד, אף אחד לא מתרגש מזה. זה דבר מקובל בענף עם לויאליות נמוכה יחסית וביקוש אדיר לעובדים כישורניים".



איור: ילאו אטלמן

לא. בדרך כלל למעסיק יש פריסה כללית שמכסה את כל עובדי דיו גם בנסיעות לחו"ל. אם יש לכם מגבלה רפואית שעשויה להשפיע על הביטוח, כדאי לדווח על כך. האם אני זכאית לפיצוי בימי חופשה אם שהיתי בחו"ל בסוף שבוע?

לא, אך אין מניעה כי המעסיק עסקי והעובד יגיעו להסכמות בעניין תשלום מיוחד לעובד בנסיעות של שהות בחו"ל במהלך סוף השבוע. כשמדובר בעובד ששכרו נמוך יחסית, מקובל לפי צוות בימי חופשה נוספים.

לא. הדבר אינו מקובל. האם נקודות הזיכוי והמיילים (miles) שנצברים בחברות התעופה ניתנים לניצול לצרכים אישיים?

אין הוראה חוקית המחייבת את המעסיק בכך, אך מדובר בהטבה מקובלת לעובדים. האם נהוג לדרוש להגביל את מספר ימי השהות בחו"ל בשנה?

בשלב התפקיד הראשון בחברת, הדבר אינו מקובל. האם נהוג להתעניין ולהתעניין רב בתנאים של ביטוח הנסיעות לחו"ל?

קרה האחרון שטיפלתי, למשל, העובד ביקש שייכתב בחוזה כי המעסיק יעשה מאמץ שהנסיעות לחו"ל לא יהיו בסופי שבוע.

#### שאלות נפוצות

הגעתי לסטארט-אפ צעיר בלי נהוג נסיעות לחו"ל. האם יש מקום להסדיר את התנאים בחוזה?

אם ידוע לך שתידרש לנסיעות תכופות לחו"ל – כן. האם נהוג לדרוש נסיעה במחלקת עסקים או מלון בסטנדרט מסוים כשהנסיעות תכופות?

גם מחיר יקר: שגרה לא יציבה, מרחק מהמשפחה והתמודדות עם חילופי השעות.

"תנאי הנסיעות אינם מוס"רים לרוב בחוזה העבודה, אלא בנוהל פנימי בארגון", אומר לסטרל. "הנהוג כולל פרטים לגבי אש"ל יומי בחו"ל, אופן הישוב ימי העבודה בזמן הנסיעה והחזר הוצאות טלפון.

"כשעובד יודע שהתפקיד שלו יצריך הרבה נסיעות לחו"ל, הוא יכול לנהל משא ומתן ולדרוש שיפור בתנאים האלה או להציב בקשות מיוחדות. במ"

גבוה יותר ממה שסיכמנו. מה אפשר לעשות?

אם אינכם מקבלים תוספת שכר אמיתית על הסעיף, נסו לדרוש התחייבות לתשלום בתקופת האייתחרות.

#### 6. נסיעות לחו"ל

נסיעות לחו"ל במסגרת העבודה הן הודמנות לשכור שגרה, ללמוד כישורים מקצועיים חדשים, ולעבור עם צוותים בינלאומיים. ואולם נסיעות תכופות גובות

הסעיף עשוי להיות מחמיר וק"שוח ולמנוע מהעובד לעבוד בכל חברה בתחום, או ספציפי ומ"דויק שיגובו בחברות ובתפקי"דים מסוימים שמהם העובד מנוע לעסוק בתקופת ההגבלה.

"יש גישה שאומרת שכלל שהסעיף דרקוני ומגביל כדאי להשאיר אותו כמות שהוא, כי יהיה קשה לאכוף את זה בבית המשפט", אומר לסטרל. "אך בהחלט ניתן לנהל משא ומתן על אורך ההגבלה והיקפה.

"כיוון נוסף של אייתחרות שעשוי להתקיים בהייטק הוא הגבלות על פרסום מאמרים אקדמיים. אם את קולטת עובד שהוא ד"ר לפיזיקה בטכניון, נהוג להגבילו בפרסום מאמרים על נושאים שהוא נחשף אליהם אצלך."

#### שאלות נפוצות

החווה נוקב בתקופת אייתחרות של שנה. האם זה סביר?

לא ממש. ניתן ומומלץ לדרוש צמצום של תקופת ההגבלה לכמה חודשים בלבד.

המעסיק כותב בחוזה ש-10% משכרי הם תגמול מיוחד בע"בור אייתחרות. בפועל השכר לא

## אקויריט מדיקל פיתחה מיקרו-קטטרים ונמכרת ב-57 מיליון יורו

רותים. הכנסות החברה ב-2016 היו 788 מיליון יורו, והיא נסחרת בבורסה של פריז לפי שווי של מיליארד יורו. "רכישה זו מתדלקת את הצמיחה שלנו בתחום הרדיולוגיה הפולשנית ומרחיבה את סט המוצרים שלנו", מסר איבס להפיין, מנכ"ל גרבה. טל, מייסד אקויריט, אמר: "אנו מרוצים מאוד מההסכם, ואנו בטוחים שלגרבה יש נכסים ומשאבים משמעותיים שיאפשרו למגוון המיקרו-קטטרים שלנו להיות מובילים בשוק."

אלירן רובין

עם לימוד סנדק. החברה תמשיך לפעול מישראל תחת ניהולו של מילר, ולפי גרבה, צפויה להתחיל ולייצר הכנסות עד סוף 2018.

אקויריט פיתחה מגוון של מיקרו-קטטרים בע"בור מקרים של גידולים ומפרצות בכלי הרם. כפי שנכתב בהודעה מטעם החברה הרוכשת, מוצרים אלה נמצאים כעת בתהליכי רישום בגופי הבריאות האמריקאית והאירופי.

הרוכשת, גרבה הצרפתית, עוסקת 90 שנה בתחום הפארמה והציוד הרפואי, עם מגוון של מוצרים ושי-

אקויריט מחיר לחברת אקויריט מדיקל הישראלית: החברה שמפתחת מיקרו-קטטרים חדשניים לתחום הרדיולוגיה הפולשנית, נמכרה במלואה לחברת גרי בה (Guerbet) הצרפתית בסכום של 57 מיליון יורו. בשלב הראשון תשלם הרוכשת 19 מיליון יורו, ושאר הסכום יותנה באבני דרך שיושגו בשנים הקרובות. העסקה עדיין לא נסגרה.

אקויריט מדיקל (Accurate Medical) הוקמה ב-2015 על ידי ערן מילר וד"ר מיכאל טל, שגם השיקע בחברה באמצעות קרן אקסט מדיקל שהוא מנהל