

זכות העובד לתמורה בעד אמצאות שירות: פסק הדין בעניין ד"ר בייר נ' פלוראליטי והשלכותיו על הסכמי העסקה

אוגוסט 1, 2012

בית המשפט העליון בעניין ד"ר בייר נ' פלוראליטי בע"מ¹ קיבל ערעורו של עובד אשר חתם על הסכם לפיו ויתר העובד על הזכות לתמורה בגין אמצאות שירות. בית המשפט קבע כי על-אף ויתור מפורש כאמור בהסכם, העובד זכאי להגיש תביעה בפני וועדה לפיצויים ותמלוגים הפועלת מכוח חוק הפטנטים על מנת שזו תחליט בדבר זכאותו לתמורה. אף שפסק הדין בעניין פלוראליטי לא קבע כי הסכם הכולל ויתור על תמורה אינו בר תוקף, הוא מותיר על כנה את האפשרות - שהועלתה כבר בעניין Actelis² בשנת 2010, אשר צוטט תוך הסכמה על-ידי בית המשפט העליון - כי כך ייקבע בעתיד. לאור הגישה השיפוטית המסתמנת לזכות העובד לתמורה, אם כי היא טרם גובשה בהחלטות מחייבות, על חברות מחקר לשקול עיון מחדש בסעיפים הרלוונטיים בהסכמי ההעסקה שלהן וייתכן אף לשקול שינויים במדיניות מענקי ה-IP שלהן.

תמורה בעד אמצאות שירות לפי חוק

תוך שהוא מצטט בהסכמה את שנאמר בעניין Actelis, בית המשפט העליון קבע כי לאור פרשנותו האפשרית של סעיף 134 לחוק לפיה מדובר בזכות קוגנטית, לוועדה יש סמכות - ואף ייתכן שסמכות ייחודית - לדון בטענת העובד אשר זכותו לתמורה נשללה בהוראת ההסכם בין העובד למעביד. בית המשפט גם קבע כי הוראה חוזית כזאת אינה שוללת את סמכות הוועדה לדון התביעה או את האפשרות שלעובד תעמוד טענה לגבי זכותו לתמורה, ולכן שגה בית המשפט של הפירוק בכך שמנע מד"ר בייר את האפשרות לפנות לוועדה.¹⁴ לפיכך, החלטת בית המשפט של הפירוק בוטלה.¹⁵

לפי חוק הפטנטים, תשכ"ז 1967 - ("החוק"), אמצאת שירות - אמצאה שהעובד הגיע אליה עקב שירותו ובתקופת שירותו - שייכת למעביד אלא אם היה הסכם אחר לעניין זה בין העובד לבין המעביד.³ סעיף 134 לחוק אף קובע בעניין זכותו של העובד לתמורה בעד אמצאת שירות באותם מקרים בהם אין "הסכם הקובע אם זכאי העובד לתמורה בעד אמצאת שירות, ובאיזו מידה ובאילו תנאים"⁴ - שאז זכאותו של העובד לתמורה וגובהה נקבעים על-ידי הוועדה לענייני פיצויים ותמלוגים ("הוועדה"), בהתאם לסעיף 134 לחוק.⁵

מסקנות

בעוד האמירה בעניין Actelis עוררה דאגה בעניין תוקף ויתורים חוזיים של זכות העובדים לתמורה בעד אמצאות שירות, יש לזכור כי הוועדה ובית המשפט העליון לא קבעו כי אין תוקף לויתור כאמור.

לאחר ההחלטות בעניין Actelis ובעניין פלוראליטי הדין הוא כי ויתור מפורש של זכותו של עובד לתמורה בעד אמצאת שירות, כשלעצמו, אינו חוסם את זכותו של העובד לפתוח בהליך בפני הוועדה.

אין לפרש את ההחלטה בעניין פלוראליטי, כמו גם ההחלטה בעניין Actelis, כקובעות שאין תוקף לויתור חוזי והזכות לתמורה לעולם קיימת. ואכן, שתי ההחלטות האלה אינן מוציאות מכלל אפשרות כי הוועדה תדחה את תביעת העובד,

הוועדה מביעה דעה אודות הזכות לתמורה בעניין ACTELIS

בהחלטה בעניין Actelis משנת 2010⁶, העלתה הוועדה את השאלה אם העובד רשאי לוותר בהסכם על זכותו לתמורה לפי סעיף 134, כאשר היא הביעה דעה כי סעיף 134 ניתן לשתי פרשנויות סותרות. לפי אפשרות אחת, ניתן לוותר בהסכם על הזכות לתמורה.⁷ לפי האפשרות הפרשנית השנייה, הזכות לתמורה הינה זכות קוגנטית שאינה ניתנת לויתור, בדומה לזכויות עובדים מכוח דיני עבודה.⁸

בנסיבות המקרה הספציפי אשר הובא לדיון בעניין Actelis, הוועדה קבעה כי לאור לשון ההסכם בין הצדדים⁹ לא התעורר הצורך להכריע בשאלת הפרשנות הראויה לסעיף 134, שכן הסעיף הרלוונטי בהסכם דן בהמחאת זכויותיו הקנייניות של העובד וההסכם כלל לא דן בזכותו לתמורה, וממילא לא היה

בו ויתור כלשהו.¹⁰ לפיכך, השאלה מהי הפרשנות הנכונה של סעיף 134 לא הוכרעה באותו מקרה.

מכיוון שבחינת תוקף היתור לא נדרשה להכרעה בסכסוך בעניין **Actelis**, האמירות של הוועדה בהקשר זה אינן מהוות החלטה מחייבת. עם זאת, מעבר לדקויות הפרוצדורה המשפטית, אמירות מסוג זה נוטות לשנות את הפרקטיקה היומיומית של הגופים העלולים להיות מושפעים מהשינוי בדיון. לפיכך, בעקבות ההחלטה בעניין **Actelis** חברות בתחומים טכנולוגיים¹¹ החלו כדבר שבשגרה לכלול הוראות מפורשות בדבר ויתור על זכות העובד לתמורה בעד אמצאות בהסכמי ההעסקה שלהן.

הסכם כזה, אשר הכיל ויתור מפורש של זכות העובד לתמורה בעד אמצאות זכה לאחרונה לדיון בפני בית המשפט העליון בעניין **פלוראליטי**. עם זאת, ועל-אף שבית המשפט בעניין **פלוראליטי** חזר על אמירתה של הוועדה בעניין **Actelis** לפיה סעיף 134 ניתן לשתי פרשנויות סותרות, השאלה של הפרשנות הראויה והשאלה של תוקף ויתורו של העובד על זכותו לתמורה שוב לא הוכרעו סופית.

בית המשפט העליון בעניין פלוראליטי מאשר חששות שנוצרו בעקבות ACTELIS

בהחלטה בעניין **פלוראליטי**, אשר ניתנה ביום 1 באוגוסט 2012, בית המשפט העליון נגע בשאלת זכותו של העובד לתמורה ותוקפו של ויתור הסכמי עליה.

ד"ר בייר הינו אחד המייסדים של חברת **פלוראליטי** בע"מ, חברה אשר עסקה בתחום סמיקונדוקטורים ואשר פיתחה את טכנולוגיית HyperCore ("החברה"). לאחר שהחברה נכנסה להליך פירוק, ד"ר בייר ביקש רשות מבית המשפט הודן בפירוק¹² לפתוח בהליך בפני הוועדה לענייני פיזיים ותמלוגים על מנת לקבוע את זכותו לתמורה בעד אמצאת השירות שהמציא בהתאם לסעיף 134 לחוק. ד"ר בייר ביקש רשות כאמור על-אף ההוראה מפורשת בהסכם שלו עם החברה לפיה לא יהיה זכאי לתמורה כזו.¹³ בית המשפט של הפירוק בהחלטה בלתי-מנומקת דחה את בקשתו לרשות מהטעם שההסכם בין המבקש לחברה שלל במפורש את האפשרות של קבלת תמורה כזו, אותה דרש המבקש. ד"ר בייר ערער לבית המשפט העליון.

בית המשפט העליון קיבל את ערעורו של ד"ר בייר וקבע כי בית המשפט של הפירוק שגה בכך שהכריע, ללא הנמקה, במשמעות ההסכם, פירושו ותוקפו, ובשאלת הגוף המוסמך לדון בענייני אמצאות שירות. בית המשפט העליון לא הסכים עם מסקנתו המשתמעת של בית המשפט של הפירוק לפיה לוועדה אין סמכות לדון בטענות המבקש לאור ההוראה בהסכם שלכאורה שללה את זכותו לתמורה בעד אמצאות שירות.

בין על הסף ובין לגופו של עניין. יש אם כן להמתין ולראות כיצד ויתור כולל על תמורה, מהסוג שעמד במרכז הסכסוך בעניין **פלוראליטי**, ייבחן בדיון לגופו של עניין בפני הוועדה.

ההשלכות של פסק הדין בעניין פלוראליטי

מההחלטות שנסקרו עולה כי בנוסף להסדרת הזכויות באמצאות העובד¹⁶ רצוי כי הסכם העסקה יתייחס במפורש גם לעניין התמורה המגיעה לעובד בעד אמצאות כאלה או היתור עליה. כמו כן, יש טעם באימוץ של מדיניות חברה כללית לעניין תגמול בעד אמצאות שירות (לדוגמה, בצורת תגמול כספי או בצורת מתן אופציות נוספות) ולהתייחס לכך בהסכמי העסקה.

בנוסף, בשים לב לכך שאין בדיון הנוכחי קביעה חד-משמעית הפוסלת ויתור חוזי על תמורה בעד אמצאות בשל העדר תוקף, אין סיבה לשנות את הנוהג, באותן חברות בהן קיים נוהג זה, לפיו הסכמי העסקה מכילים ויתור מפורש על התמורה.

לאור המגמה המסתמנת בפסיקה שנסקרה להעמיד בספק את התוקף של ויתורים חוזיים על תמורה בעד אמצאות שירות, יהיה זה מן הראוי לכלול בהסכמי העסקה הוראה נוספת לפיה במידה וייקבע כי לויתור על תמורה אין תוקף, התגמולים, ככל שמגיעים כאלה, אותם משלמת החברה לעובדיה בגין אמצאות ושיפורים יהוו תמורה יחידה לה זכאים העובדים בעד אמצאות השירות. הוראות כאלה עשויות להקשות על תקיפה של ההסדר הכולל לפיו העובד אינו זכאי לתמורה נוספת מלבד התמורה המגיעה לו לפי מדיניות החברה.¹⁷

לבסוף, על כל בדיקת נאותות הנוגעת לענייני הקניין הרוחני לכלול בחינה של הוראות חוזיות בדבר תמורה לעובדים בעד אמצאות - אם כי נושא זה משמעותי יותר כאשר המדובר ברכישת החברה או השקעה בה, ופחות כאשר נרכשים נכסי החברה אך לא החברה עצמה.

מסקנות אופרטיביות

רצוי שהסכמי העסקה יתייחסו באופן מפורש הן לשאלת הבעלות באמצאות העובדים הן לשאלת התמורה בעדן. על פני הדברים, אין סיבה להפסיק לכלול בהסכמי העסקה ויתורים מפורשים על תמורה בעד אמצאות העובד. רצוי לשקול להוסיף להסכמי העסקה הוראות אשר מסדירות את עניין התמורה במקרה שבו ייקבע שהזכות לתמורה אינה ניתנת לויתור. רצוי לבחון מחדש את המדיניות בדבר תגמול בעד פיתוח הקניין הרוחני ולשקול אזכור של מדיניות כאמור בהסכמי העסקה. באשר להסכמי העסקה קיימים, רצוי לשקול בחינתם מחדש לאור הנקודות הללו.

על בדיקות הנאותות בתחום הקניין הרוחני לכלול בחינת הסעיפים הרלוונטיים בהסכמי העסקה של החברה הנרכשת ומדיניות הקניין הרוחני שלה.

ערן ברקת

עורך דין, שותף בכיר



ערן ברקת הינו שותף בכיר
בגילת, ברקת ושות'

סוניה שניידר

עורכת דין



¹ רע"א 3564/12 ד"ר ביייר נ' פלוראליטי בע"מ (בפירוק), בפני השופטים חיות, עמית, זילברטל, מיום 1.8.2012 ("פלוראליטי").

² Actelis Networks נ אילבי, בקשה לקביעת תמורה בעד אמצאת שירות, בפני וועדה לענייני פיצויים ותמלוגים, מיום 3.2.2010 ("Actelis").

³ אמצאות שירות מוגדרות ונדונות בסעיף 132 (א) של החוק;

אמצאה של עובד, שהגיע אליה עקב שירותו ובתקופת שירותו (להלן - אמצאת שירות), תקום לקנין מעבדו, אם אין ביניהם הסכם אחר לענין זה, [...].

⁴ סעיף 134 קובע:

באין הסכם הקובע אם זכאי העובד לתמורה בעד אמצאת שירות, ובאיזו מידה ובאילו תנאים, ייקבע הדבר על ידי הוועדה לענייני פיצויים ותמלוגים שהוקמה לפי פרק ו'.

⁵ הוועדה הוקמה מכוח החוק והינה טריבונל הפועל ליד לשכת הפטנטים ומורכב משופט בית המשפט העליון (בדימוס), רשם הפטנטים ונציג מוסד להשכלה גבוהה.

⁶ אשר נסקרה בחוזר שהפצנו בחודש מרץ - 2010 https://www.rcip.co.il/download/files/ServiceInventions_1.pdf

⁷ לפי אפשרות פרשנית זו, בהינתן הסכם המכיל ויתור כאמור, הוועדה לא תפסוק תמורה לעובד.

⁸ לפי אפשרות פרשנית זו, יתכן והוועדה תקבע כי לויתור שבהסכם אין תוקף, ותפסוק תמורה לעובד חרף הויתור שבהסכם.

⁹ ההסכם צוטט בהחלטה כדלקמן:

"2. ...I hereby undertake as follows: ...

2.3 All Proprietary rights, intellectual property rights, rights of development and commercialization shall be vested solely with the Company, unrestricted and unreserved.

3. I hereby assign and transfer in full all rights I have and will have to any invention and development which the Company will be developing during my employment with the Company, and I undertake to sign and enter any document, authorization and assignment required to affect *the registration of all intellectual property rights on the name of, or at the order of, the Company*"

¹⁰ לגביה קבעה הוועדה כי מדובר בחיוב אישי ולא בזכות קניינית.

¹¹ אלה שטרם טיפלו בנושא לפני כן.

¹² כאשר חברה נכנסת להליך פירוק, פתיחת כל הליך נגדה כרוכה בקבלת רשות מבית המשפט של הפירוק.

¹³ לפי האמור בפסק הדין של בית המשפט העליון, ההסכם בין ד"ר ביייר לחברה קבע כי כל אמצאה של ד"ר ביייר, לרבות אמצאת שירות, יהיו קניינה של החברה וד"ר ביייר לא יהיה זכאי לכל תשלום או תמורה או תמלוגים בעד האמצאה, מעבר לסכומים שהוא זכאי להם מכוח ההסכם. פסק הדין אינו מבהיר מה תוכנו המדויק של ההסכם והאם המדובר היה בהסכם העסקה או בהסכם אחר.

¹⁴ כפי שהסביר בית המשפט העליון, טענות סף בנוגע לסמכות צריכות להידון לא בפני בית המשפט של הפירוק אלא בפני אותו בית משפט או טריבונל המוסמך לדון בהליך העיקרי (במקרה זה, בפני הוועדה).

¹⁵ עם זאת, לאור העובדה כי לחברה היו טענות נוספות נגד מתן רשות לפתוח בהליך בפני הוועדה, אשר בית המשפט של הפירוק לא דן בהן בהחלטתו הראשונה, בית המשפט העליון החזיר את הדיון לבית המשפט של הפירוק, תוך מתן הוראות לדון בטענות הצדדים ולהחליט בעניין הרשות לפתוח בהליך, בהחלטה מנומקת.

¹⁶ אשר, אם הן נחשבות לאמצאות שירות, בדרך כלל יהיו בבעלות המעביד בהתאם לסעיף 132 לחוק.

¹⁷ זאת אם ייקבע בעתיד כי הזכות לתמורה לפי סעיף 134 הינה קוגנטית ואינה ניתנת לויתור.

These newsletters are provided for general information only. It is not intended as legal advice or opinion and cannot be relied upon as such.