

אמצאות שירות בעולם משתנה: הדין הקיים ואפיקים למחשבה

שולחן עגול- סיכום הדיון מתאריך 14.4.16

מכון ש. הורוביץ לקניין רוחני ע"ש ד"ר אמנון גולדנברג

הפקולטה למשפטים אוניברסיטת תל אביב

**הדברים שלהלן הינם סיכום של עיקרי הדברים שנדונו בשולחן העגול. להרחבה, יש לפנות לדוברות/ים במישרין. נכתב על ידי נוי זוהר.

דברי פתיחה- ד"ר אמיר חורי, מרצה בכיר וחבר הוועדה האקדמית, מכון ש. הורוביץ לקניין רוחני

ברוכים הבאים למפגש שולחן עגול. כמנחה יש לי חמש משאלות: הראשונה, שהאכסניה תהייה נכבדה, ואני לא יכול לחשוב על מכון יותר חשוב מאשר המכון של חברי, פרופ' בירנהק. השנייה, שהנושא יהיה מעניין, נושא שלא יהיה בעל חשיבות תאורטית בלבד, אלא בעל חשיבות מעשית שתעלה היום גם בהקשרים נוספים. השלישית, שהדוברים יהיו כאלה שאתכבד בהם, ואכן אני מתכבד בכל מי שבא לדבר ויעשיר אותנו בתחום. הרביעית, קהל שמתעניין בתחום. והמשאלה האחרונה, שהתנאי הזה יתנהל בהינתן ארבעת התנאים הקודמים, והוא שהדיון יהיה פורה, מעניין.

אנו עוסקים במטריה שממוקמת מבחינה פורמלית בתחום של דיני הפטנטים, אבל בפועל היא עומדת בין פטנטים לבין אפיקים שונים בדין המסחרי בכלל, ובעיקר נוגעות לדינים החוקתיים, ובעיקרם חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, וכן חוק יסוד: חופש העיסוק. אפשר לומר שזה גם מתקשר לדיני הגבלים עסקיים ולדיני חוזים אחידים. השאלה שעולה כאן, שנבחן אותה יחד ונעשיר את הידע שלנו באמצעות הדוברים- האם ההסדר הקיים היום, הן בפסיקה, הן בגלובליזציה, הן בבריחת המוחות והן בדרך שלנו לחשוב על דיני הפטנטים כמחוללים שינוי של אמצאה ופיתוח, הוא הולם. יש כבר פסיקה ושיח שאליו תורמים בתי המשפט והוועדה שרשם הפטנטים חבר בה- *ועדת התמלוגים*, שעוסקת באופן מקצועי בסוגיה זו. יש מספר היבטים שעליהם נשמע היום ביתר שאת מהדוברים. בנוסף לכך, וזהו רובד נוסף שאשמח להציף אותו בשלב זה בדיון: האם ההסדר שיש לנו כיום הוא ההסדר ההולם, כאשר ציינתי כבר שיש הסדרים שונים, ויש סקאלה בגישות לסוגיה של אמצאות שירות (כאשר יפן היא בצד השני של הסקאלה) ואשתף אתכם בסוגיה הזו. האם המודל הקיים הוא באמת התשובה הניצחת לעידוד הישארותם של ממציאים, ועידוד פיתוחים דינמיים יותר במשק הישראלי. זוהי הזירה שאני תופס אותה בשית, כאשר העמקה של כך תבוא מצד הדוברים.

חלק א': דוברים

עו"ד עו"פ אסא קלינג, ראש רשות הפטנטים, ורשם הפטנטים, המדגמים וסימני המסחר. חבר בוועדת הפיצויים והתמלוגים

סוגיות הנוגעות לאמצאות שירות

רשם הפטנטים חבר מכוח החוק בוועדה לענייני פיצויים ותמלוגים, אשר מכריעה בשאלות התרומה. הוועדה הבחינה כבר בעניין אילני¹ לגבי משמעות המישור האישי, שהוא המישור הכספי, להבדיל מהמישור הקנייני. השאלה חזרה גם בבית המשפט העליון. הוועדה לענייני פיצויים ותמלוגים, בראשה עומד שופט בית המשפט עליון- היום זה השופט בדימוס יצחק אנגלרד, וחברים בה רשם הפטנטים וחבר נוסף מחבר המורים של מוסד להשכלה גבוהה. חברי הסגל מתחלפים מתיק לתיק לפי העניין. יש קשיים של מינוי: בתיק שהגיע אלינו לא מזמן, תרנו אחרי חברי סגל לתיק מאוד ספציפי. קשה למצוא מדענים שיסכימו להיכנס לכך, גם שאינם נמצאים בניגוד עניינים. עם זאת, ישנן מספר ועדות שפעלו ואראה נתונים.

¹ Actelis Networks נ' ישי אילני - בקשה לקביעת תמורה בעד אמצאת שירות (בקשה לסילוק על הסף) (3.2.10).

לרשם הפטנטים יש סמכויות נוספות שקשורות לאמצאות שירות- ס' 132 ו-133 לחוק.³ לפי חוק הפטנטים זו סמכות ייחודית של הרשם: מעטים המקרים המובאים בנושאים אלה. ס' 39 לחוק,⁴ מדבר על זכותו של ממציא ששמו יופיע על האמצאה, אך אין חובה לרשום את שמו של הממציא. קיימת השפעה אמריקנית, ששם חייבים לציין את שם הממציא. לעיתים ישנן בקשות לרישום של ממציא כאשר יש סכסוכים בשאלה על אמצאות שירות. ס' 39 לחוק אומר במפורש שאין זכויות כלכליות בקשר עם ציון שמו של ממציא, אבל יש כאלה שאומרים שיש יתרונות לכך שמציינים את שמו. עולה שאלה: האם אכן אין כאן זכות כלכלית בציון שם ממציא? זאת במיוחד לאור אופן הגשת הבקשות הללו בהקשר של הליכים הנוגעים לאמצאות שירות, שאז קשה לפסול אפשרות העלאת שאלה זו.

הנושא המוכר הוא על פומביות הדיון- האם הדיונים בוועדה צריכים להיות פומביים או לא? האם מדובר בפרוצדורה שזוהה לוועדות שלפי חוק הפטנטים בענייני ביטחון? ששם מטבע הנושא יש סודיות של הדיון. כאשר הצדדים מבקשים זאת הועדה נוטה להיעתר לפרסם החלטות שניתנו, אך הוועדה לא בהכרח תשחרר את כלל התיק. מי שעוקב אחרי החלטות יכול לראות כיצד מתפרסמות ההחלטות.

סמכות ייחודית של הוועדה

ס' 111 עוסק בסופיות החלטות הוועדה. האם זו אכן היתה כוונת המחוקק?⁵ הוגשה עתירה לבג"ץ בקשר לאחת ההחלטות האחרונות של הוועדה, אך בית המשפט בפועל לא התייחס להיבט הסופיות.

פעילות הוועדה

מבלי לפגוע בכלל פומביות הדיון אציין את כמות הבקשות: בשנים 2005 - 2010 הוגשו רק 3 בקשות. מאז 2012 ועד היום הוגשו עוד 13 בקשות לפסיקת תמורה. קיימות מספר החלטות שהשפיעו על התנועה בשוק ועל המודעות בשוק:

- ❖ בפברואר 2010 התקבלה ההחלטה בענין אילני.
- ❖ באוגוסט 2012 הוגשה בקשה בעניין ברזני,⁶ אשר הסתיימה ב-2014.
- ❖ ניכר גל גדול ב-2014 לאחר שהתקבלה החלטה של בית המשפט העליון בעניין בייר,⁷ שהתייחסה לסמכות הוועדה. בעניין בייר בית משפט דן בפירוק וקבע שאין מקום להפנות את הנושא לוועדה. בית המשפט העליון קבע שזו החלטה שהוועדה צריכה להחליט ולא ערכאה אחרת.
- ❖ כיום יש שמונה בקשות תלויות ועומדות.

כל התיקים הללו נמצאים בראשיתו של דיון, והוועדה עוסקת בשאלות של דחייה על הסף ובהן טענות של שיהוי והתיישנות (שאלות שבעניין ברזני לא נדרשנו להישאל עליהן). ד"ר חורי שאל האם זהו המצב המשפטי הנכון שצריך להימשך? היה ניסיון ב-2010 לתקן בחוק הפטנטים את הסעיף הזה (תיקון 10), אבל שם ניסו לקשור את זה עם הפרק של החסיונות – דבר שהכביד על קידומו של הדיון בוועדת חוקה, וזה נפל.

משפט משווה

אסיים בשאלה מה קורה בעולם. אני לא מאמין שניתן לתמצת את הנושא המורכב הזה בזמן כה קצר, אבל אם נסתכל על ההליך לתביעת פיצוי אין פרוצדורה אחת בכל העולם. יש בית משפט, בוררות (במשרד

² סעיף 131 לחוק הפטנטים, התשכ"ז-1967: "עובד חייב להודיע למעבידו בכתב על כל אמצאה שהגיע אליה עקב שירותו או בתקופת שירותו, סמוך ככל האפשר לאחר שהמציא אותה, וכן על כל בקשת פטנט שהגיש".

³ סעיף 132 לחוק הפטנטים, התשכ"ז-1967: (א) אמצאה של עובד, שהגיע אליה עקב שירותו ובתקופת שירותו (להלן – אמצאת שירות), תקום לקנין מעבידו, אם אין ביניהם הסכם אחר לענין זה, זולת אם ויתר המעביד על האמצאה תוך ששה חדשים מיום שנמסרה לו ההודעה לפי סעיף 131.

(ב) הודיע העובד בהודעתו לפי סעיף 131 כי בהעדר תשובה נוגדת של המעביד, תוך ששה חדשים מיום מתן הודעת העובד, תקום האמצאה לקנין העובד, ולא נתן המעביד תשובה נוגדת כאמור, לא תקום האמצאה לקנין המעביד.

⁴ סעיף 39 לחוק הפטנטים, התשכ"ז-1967: ממציא שעל אמצאתו נתבקש פטנט, או שאיריו, רשאים לדרוש כי יצויין שמו של הממציא בפירוט, בפנקס ובתעודת הפטנט, והרשם ייעתר לדרישה בכפוף לאמור בסעיפים 40-41, ובלבד שהדרישה הוגשה בזמן ובדרך שנקבעו.

⁵ ס' 111 לחוק הפטנטים, התשכ"ז-1967: לא יזדקק בית משפט או בית דין לענין הנתון לסמכותה של הוועדה לענייני פיצויים ותמלוגים, וכל החלטה שניתנה על ידי הוועדה תהיה סופית

⁶ גדעון ברזני נ' ישקר בע"מ.

⁷ רע"א 3564/12 ד"ר בייר נ' פלוראליטי בע"מ (בפירוק) (פורסם בנבו, 1.8.2012).

הפטנטים בגרמניה), יפן (רק הסכמים), ויתר צורות לפתרון הבעיה, כאשר אין פתרון אחד. כאן עולה השאלה: האם צריך לשנות? זהו המצב המצוי שלנו, האם אנו רוצים לשנותו או לשפרו? זו שאלה של סיכוי סיכון ומהלכי חקיקה (כמו תיקון 10 שלא צלח), ולמיטב ידיעתי אין בכוונתו של משרד המשפטים לשנות זאת בעתיד הקרוב.

השופט (בדימוס) ד"ר עמירם בנימיני, בית המשפט המחוזי בתל אביב

כאשר אנו דנים באמצאת שירות בזכויות המעביד והעובד, השאלה הראשונה שמתעוררת ובמידה רבה תקבע את תחולתו של פרק ח' בחוק הפטנטים היא מהי אמצאה שחל עליה פרק ח' לחוק הפטנטים? המעסיקים מעוניינים בהגדרה רחבה, ואילו המועסקים רוצים לצמצם זאת. בצורה ספציפית: האם כאשר אנו מדברים על אמצאה אנו מדברים על אמצאה כשירת פטנט לפי הגדרתה בסי' 3 לחוק הפטנטים (חדשה), מועילה ושיש בה חידוש אמצאתי?⁸ דוגמה לתיק שהגיע לבית משפט, שם דנו בכונס נכסים שמעוניין לדעת אילו נכסים הוא תפס, ויש מחלוקת האם זה שייך לחברה או לפושט הרגל? בענייני חברה, זה יתעורר בפירוק או כינוס, ובית המשפט במסגרת פירוק כינוס צריך להכריע בשאלה זו (אולם זה די נדיר).

כאשר מתעוררת המחלוקת בין עובדים למעסיקים, נוצרות לא פעם סיטואציות מוזרות כאשר העובד, או מי שרכש ממנו את האמצאה, טוענים שכאשר מוגשת תביעה על רצון לרשום למעביד, המעסיק טוען שהאמצאה לא כשירת פטנט. זה מחזיר אותנו לשאלה שלנו- שאם זה לא כשיר פטנט, אין אמצאת שירות- ואם לא מדובר באמצאת שירות אין זכויות למעסיק.

סי' 131 לחוק קובע חובת מתן הודעה על כל אמצאה, ואינו מתייחס לשאלה האם היא כשירת פטנט או לאו. גם סי' 132 קובע שאמצאת שירות תקים קניין למעביד, וגם שם החוק מדבר על אמצאה ולא כזו כשירת פטנט.

בחוק הפטנטים אין הגדרה של "אמצאה", אלא רק "אמצאה כשירת פטנט", וזו הטענה שמעלים מומחים. לפי פרק ח', הפרק חל על כל אמצאה, ואין צורך שהיא תהייה חדשה ועם התקדמות. הדעה הרווחת בקרב עורכי דין היא שפרק ח' חל על כל סוגי האמצאות. לדעתי זה די ברור מסי' 131 שלא ניתן להסיק את המסקנה הזו. מטרת סי' 131 היא לתת הודעה למעסיק כדי שהוא יבדוק של מי האמצאה הזו והאם לרשום פטנט, ומסיבה זו חובת מתן ההודעה היא רחבה מאוד: כל אמצאה שהיא בתקופת שירותו ולאורך כל שירותו. וסי' 132 מחייב הודעה גם על אמצאה שהיא לא אמצאת שירות.

הבעיה היא סי' 132- שאמצאה תקום לקניין המעביד- הוא מדבר על 'אמצאה' ולא על 'אמצאה כשירת פטנט'. אלו הטוענים שלא חייב אמצאה כשירת פטנט מוכנים לסייג קצת את המסקנה. הם אומרים שפרק ח' חל על כל אמצאה שהיא תהליך או מוצר, אבל היא לא חייבת לעמוד בקריטריונים של סי' 3 לחוק הפטנטים. הם מסתמכים על כך שלפי סי' 131 כל צד יכול לפנות לרשם הפטנטים שיחליט מי בעל האמצאה, מבלי לדון בשאלה אם יש לנו בכלל אמצאת שירות.

מעניין לשמוע מרשם הפטנטים אסא קלינג, האם הוא מעכב את הדיון בשאלה עד אשר מתקבלת הבקשה לקבלת פטנט, והאם ישנה את ההחלטה אם בסופו של עניין הפטנט יבוטל.

הסוגיה של אמצאת שירות לא יכולה להיוותר מרחפת בחלל במשך שנים רבות וחוסר הוודאות למעסיק ולעובד. ומה יקרה אם הפטנט יבוטל כעבור 15 שנים? מה קורה אם נתקבל פטנט בישראל ומחוץ לארץ הפטנט בוטל? האם נאמר שגם אצלנו אין אמצאת שירות? והאם אמצאת השירות תחלל מלהיות אמצאת שירות? זה יוצר תמריץ לעובד לטעון שהפטנט לא בתוקף. לכן האסכולות סבורים שיש לנתק את הקשר בין אמצאת שירות לבין אמצאת שירות כשירת פטנט. דעה זו הוצגה על ידי רשם הפטנטים יואל צור, שלדעתו אמצאה צריכה להיות למוצר או תהליך וחייבת להיות מותאמת להליך טכנולוגי, אבל היא לא חייבת להיות אמצאה כשירת פטנט לפי סי' 3. לדוגמה, אמצאת שירות יכולה להיות על טיפול רפואי לאדם למרות שסי' 7 לחוק שולל זאת. הדעה שניתן למצוא בספרו של עמיר פרידמן, שאלת הבעלות נפרדת משאלות בעלות על פטנט. למשל, בעניין Pinkava - נאמר על ידי בית המשפט שהצדדים יכלו להניח ככל הנראה שגם שיטה לניהול עסקים יכולה להיות אמצאת שירות, ושיש לדון בשאלה זו.⁹

⁸ סעיף 3 לחוק הפטנטים, תשכ"ז-1967:

אמצאה, בין שהיא מוצר ובין שהיא תהליך בכל תחום טכנולוגי, שהיא חדשה, מועילה, ניתנת לשימוש תעשייתי ויש בה התקדמות המצאתית - היא אמצאה כשירת פטנט.

⁹ Liffe Administrartion v. Pinkava, [2007] EWCA Civ. 217. Para. 89

הגישה השנייה, שאני נמנה עם תומכיה: אמצאת שירות חייבת להיות כשירת פטנט, ושאינן שום משמעות למונח אמצאה אלא אם היא כשירת פטנט. מהי אמצאה אם איננה כשירת פטנט? ומדוע שחוק הפטנטים יעניק זכויות ויחול על 'דבר' שהוא אחד מהדברים שלא נותנים עליהם פטנט. לפי ס' 137, 138 לחוק,¹⁰ אוסרים על עובד מדינה להגיש בקשה לפטנט, כל זמן שלא הוכרע אם היא אמצאה כשירת פטנט, וכן מניחים שזו אמצאה שניתן להגיש כלפיה בקשה לפטנט. אנו רואים שגם בתקנות הפטנטים שהותקנו בזמן מתן הודעה ("תקנות הפטנטים ומסירת למתן פטנט"), המחוקק המשנה הניח שאמצאה היא כשירת פטנט.

מדוע משתמשים במונח אמצאה ולא אמצאה כשירת פטנט? כי אנחנו עוסקים בשלבים מוקדמים מאוד שלא ידוע אם יינתן פטנט. לדעתי, לא ייתכן שהחוק יעניק זכויות ל"דבר" שלא ניתן לקבל פטנט.

איזה נכס יש לנו פה אם זו לא אמצאה? ייתכן שמדובר בסוד עסקי, שחל עליהם חוק עוולות מסחריות וזה מוביל אותי לעניין פריד נ' תעשייה אווירית:¹¹ התעשייה האווירית רצתה להכיר בזכויות המעביד, והעובד רצה לומר שזה לא כשיר פטנט. השופט אנגלרד קבע שגם אם לא מדובר באמצאה כשירת פטנט, ייתכן שמדובר בסוד מסחרי, ולכן עדיין יחול עליה פרק ח' לחוק הפטנטים. כלומר, עדיין יכול להיות שלמעביד יש זכויות מכוח יחסי אמון, אבל לא מכוח פרק ח' של החוק.

לסיכום, חלק מהוראות הפטנטים חלות, כמו חובת ההודעה. אבל אם המצאה איננה כשירת פטנט, לדעתי חוק הפטנטים לא צריך לחול עליה, וייתכן שלמעביד יהיו זכויות אחרות: סודות מסחר ועוולות מסחריות.

עו"ד טל בנד, ש. הרוביץ ושות' עורכי דין

אדבר מנקודת המבט של התעשייה, אך לא אדבר בשם התעשייה, אביא הערות ואציף נקודות כמי שמטפל בתיקים שונים של מעסיקים שונים בתעשייה. בנוסף הייתה לי מעורבות בהגשת נייר עמדה שהגיש ארגון IATI (Israel Advanced Technology Industries) ובו מובעת עמדה לגבי נקודות שזקוקות לתיקון.

הערה לשופט בנימיני - ממה שנתקלתי עד כה, לא ניתן להציע הכללה לגביי העדפות העובדים (אם הם מעדיפים לטעון לתחולה ביחס לאמצאת כשירת פטנט או לא), ולדעתי מדובר בפונקציה של האינטרס שיש להם במקרה נתון. אתה מניח שהעובד יעדיף לומר שאינה כשירה ועל כן לא אמצאת שירות, אך לעיתים העובד לא ירצה למסחר את האמצאה בעצמו. לכן, אנו ניתקל (גם באקדמיה וגם בתעשייה) במקרים שבהם דווקא העובד ירצה גישה מרחיבה, כדי שהוא גם יקבל תמורה.

התעשייה (מתחומים שונים) שותפה לנקודת המבט שלי. בפטנטים על תרופות, נושא של אמצאות עובדים ואמצאות שירות חוצה את התעשייה, הן תעשיית תרופות המקור והן התעשייה הגנרית. כל עסק שיש בו מחקר ופיתוח מתחבט בשאלות. בשנים האחרונות יש תופעה של גידול משמעותי בסכסוכים סביב אמצאות שירות. יש מקרים רבים שלא משתקפים בדוחות של הרשות כי הם טרם הגיעו או לא יגיעו אליה, וזה יכול להיות סכסוכים בין עובדים או עובדים לשעבר לבין המעסיקים, שאף אחד לא יודע איך זה נפתר מחוץ לכתליי הוועדה. קיימים היבטים אחרים של השלכות שיש לאמצאות של עובדים על הפן העסקי, וזה בשלב של עסקאות רכישה של חברות ישראליות (סטארט-אפים והשקעות) ובדיקת נאותות של מי שבודק. הבעיה של התעשייה היא שבמידה רבה, ועקב התפתחויות של השנים האחרונות, גבולות רבים נפרצו ועלו שאלות: אמצאה שהיא תהליך אבל איננה חדשה, האם זו אמצאת שירות שצריך לתת לעובד תמורה על השירות הזה? יש סבירות שיטען שכן. דברים שעלו בתיקים שהוגשו או בפניות מעסיקים: הצעות ייעול במפעל: האם מדובר באמצאת שירות? קיימת מגמה שלוקחת את אמצאות השירות למקום של פרס ייעול, פרס עובד מצטיין, שזה לא מה שמדובר בו בחוק הפטנטים.

¹⁰ סעיף 137 לחוק הפטנטים, התשכ"ז-1967:

עובד המדינה, חייל, שוטר או עובד מפעל או מוסד של המדינה ששר המשפטים קבעו בצו, או אדם אחר המקבל את שכרו מאחד הגופים האלה, שהמציא אמצאה בתקופת שירותו או שתוך שנה לאחר תקופת שירותו המציא אמצאה בתחום תפקידו או בתחום פעילות היחידה שבה הועסק – יודיע עליה לנציב שירות המדינה (להלן – נציב השירות) או לעובד ציבור אחר כפי שנקבע; הודעה כאמור תימסר סמוך ככל האפשר לאחר ההמצאה, אך לא יאוחר מן המועד שהוא עומד להגיש בו את בקשת הפטנט עליה, ובדרך שנקבעה בהתייעצות עם שר האוצר.

סעיף 138 לחוק הפטנטים, התשכ"ז-1967:

אדם החייב במתן הודעה לפי סעיף 137 לא יגיש מחוץ לישראל בקשת פטנט או בקשת הגנה אחרת על אמצאתו זולת – באחת מאלה:
(1) קיבל על כך מראש היתר מידי נציב השירות או מידי עובד ציבור אחר שהוסמך לכך;
(2) תוך ששה חדשים מיום שהודיע על אמצאתו לפי סעיף 137 לא נקבע כי זכויותיו באמצאה, כולן או מקצתן, עברו, על פי סעיף 132 או על פי הסכם, למדינה או למפעל או למוסד של המדינה שבו עבד.

¹¹ ע"א 8730/96 ישראל פריד נ' התעשייה האווירית בישראל בע"מ, פ"ד נה (3) 49.

התיישנות

הנושא הנושא הנושא לטעמי הוא אי ההחלטה של וועדת התגמולים בנושא התיישנות. חלק לא מבוטל מהסכסוכים שהגיעו לוועדה היו בבקשות שהוגשו הרבה שנים לאחר תום ההתיישנות. בדוגמה של עניין ברזני, הפטנטים היו משנות התשעים, והבקשה לתמורה של העובד הוגשה כ- 15 שנים לאחר קבלת הפטנט. המצב נוצר עקב ההחלטה שהתקבלה בעניין אילני, שאחריה סברו שניתן להגיש בקשות לתמורה. השאלה ממתינה כעת להחלטה.

במקרים שונים אנו, בשם המעסיקים, ביקשנו למחוק את הבקשה מחמת התיישנות בשלב מוקדם, ועדיין אין החלטה בעניין ההתיישנות. הוועדה מבקשת להגיש את התגובה לגופה של בקשת התמורה של העובד ורק לאחר מכן ידונו בעניין ההתיישנות. אני מקווה שתהיה יותר מודעות לנטל שיש במשימה כזאת של הגשת התגובה. חלק מהתיקים לא מהווים דוגמה קלאסית של ממצאי אחד, עם פטנט אחד, שיש לבחון את תרומתו לאמצאה, אלא תיקים לא מעטים עם פטנטים רבים. מנקודת המבט של המעסיקים: מי חושב שחברה צריכה לשמור את מסמכי הפיתוח של המוצרים שלה כל כך הרבה שנים? לעניין העדים, חלקם לא נמצאים בחברה ואין להם עניין להשקיע בלימוד הנושא. מדובר בקשיים רבים שיקשו על התהליך. הרציונאלים שעומדים בנושא ההתיישנות היו צריכים להוביל לדחיית התיקים.

שאלה נוספת: בסיטואציות בהן יש בקשות של מספר ממצאים, בכל אחד מאיקס פטנטים שמגנים על המוצר, ומבלי להתייחס לשאלה מה הטוטר ואיך החלוקה. בהנחה שכן צריך לתת תגמול- כמה מהרווחים של המעסיק צריך להפריש לעובדים? איך מחלקים זאת, מבלי להיכנס למשימה המייגעת של המשקל היחסי? זו משימה מורכבת וקשה.

נושאים שמטרידים את המעסיקים:

1. עובדים שנשכרו כדי לעבוד במו"פ- על פני הדברים, ולשיטתם של המעסיקים – אין דינו של עובד שעיסוקו בשיווק, ו"על הדרך" עלה לו רעיון ששירת את המעביד, אין דינו כדינו של מי ששכרו אותו לעסוק באמצאות ובפיתוח. כלומר, כאשר זה שיווק זו קטגוריה אחרת. רוב האמצאות והתביעות שאנו נתקלים בהן של עובדים ועובדים לשעבר שנשכרו כדי לעסוק בפיתוח ואכן היו לאמצאות מוגנות פטנטים שהצליחו.
2. בעקבות עניין ברזני, אנו עומדים במצב שחלק מסימני השאלה ואי הוודאות הוסרו- שהזכות לפנות לוועדה איננה זכות קוגנטית. אבל מה קורה עם מאות ההסכמים שנחתמו בעבר ושהועדה מתייחסת אליהם כאילו הם לא ייחשבו הסכם תקף על ויתור על תמורה, אלא אם כן הם הזכירו את נושא התמורה שהעובד זכאי לה, ולא הסתפקו באמירה הכללית: כל הזכויות שייכות למעביד. מבחינת הוועדה הביטוי "כל הזכויות" מתייחס כנראה רק לפן הקנייני.

עו"ד ארנה לין, ארנה לין ושות' עורכות דין

הדברים שארצה להגיד הם מאוד לא אופייניים לי במובן אחד: לא אשא דברים לגבי המשמעות שמי שממציא את הפטנט שנייב לנו הרבה כסף הוא בכל זאת העובד. סביבת העבודה של העובד לא היא שמייצרת פלאים, אלא עובד צריך להפעיל את הכישורים והידע שלו.

אמצאת שירות זה חריג לכלל, ומבלי לומר על שיטות משפט אחרות (שלא כולן אומרות שזה חריג). אדבר על שלוש נקודות במחם ההשקה:

1. קביעת הסטטוס על יחסי עבודה
2. לדון באמצאה האם היא "תוך" השירות או "עקב" השירות.
3. אם הוויתור תקף, האם מגיעה תמורה או לא?

שני השלבים הראשונים הן שאלות של דיני עבודה, וזה הדבר שביה"ד לעבודה יודע לעשות. למרות כל זה, הדיונים מתנהלים בבית המשפט המחוזי. בית המשפט המחוזי אכן יודע לעשות זאת, אבל בית המשפט המחוזי דן בזה אחרת מאשר בית הדין לעבודה, שדן בזה במומחיות.

1. קביעת הסטטוס על יחסי העבודה

השאלה משתנה עקב השנים. מי שבדיני עבודה יודע ומכיר את השינויים. בתי המשפט המחוזי לא אמורים לדעת ולהכיר את השינויים הללו. בית הדין לעבודה הולך לעיתים לקראת קבוצות מוחלשות. יש השתנות גדולה בתחום הזה של הסטטוס, ואם נאמר את הדבר המובן מאליו של להיות עובד זה כמו להיות נשוי, ובית הדין לעבודה לא מתחשב במה שהצדדים כתבו גרידא, אלא בודק את היחסים האמיתיים בין הצדדים (לפחות מתיימר), ואם נשווה זאת ליחסי נישואים: תארו לכם שהטקס והכתובה לא אומרים כלום, אלא בית הדין היה מסתכל באמת איך הזוג חי.

ס' 24 לחוק בית הדין לעבודה, קובע את הסמכות של בית הדין.¹² יש שני מבחנים: מבחן הצדדים: האם אלה עובד או מעביד, ומבחן העילה: האם זה המבחן שעילתו זה יחסי עבודה בין הצדדים.

על מנת לסבר את האוזן, אציין שתי פסיקות של בית המשפט המחוזי: (1) עניין SGD הנדסה- העובד המציא אמצאת שירות שנקנתה עי המעסיק, ונקבע בין הצדדים הסכם קבלני עצמאי.¹³ נקבע שהמחלוקת הנדונה אינה בסמכות רשם הפטנטים, אלא בסמכות בית המשפט, וכאמור יחסי עובד-מעביד אינם נמצאים במחלוקת. המקרה לא נידון בבית הדין לעבודה כי העילה היא בדיני פטנטים, אך כל פסק הדין דן ביחסי העבודה. מצד אחד בית המשפט המחוזי מגדיר את השאלה כשאלה שולית, ומצד שני זו השאלה המרכזית שעליו לדון בה כדי לקבוע את הסטטוס. בית המשפט מתייחס לכל אורך פסק הדין לעובד כעובד, אך בסופו אומר שאין מחלוקת שהעובד לא היה עובד. טענה על היותו לא עובד הייתה משמיטה את הקרקע לתביעה, ולכן התיק היה צריך לעבור לבית הדין; (2) עניין רוני כהן- שם בית המשפט יודע שאין לו סמכות ביחסי עבודה, ועדיין דן בשאלה זו.¹⁴ יש בעיה כאשר הסטטוס אמור להיקבע על ידי בית הדין בעל מומחיות בדבר, ולבסוף נידון בבתי המשפט אחרים. וזו בעיה שניתנת לפתרון.

ארבע דוגמאות מבית המשפט המחוזי, שמראות שהמקרים הקלים בעניין שאלת ה"סטטוס" של העובד מגיעים לבית הדין לעבודה:

- ❖ עננים ירוקים בע"מ נ' יעקב שהם.¹⁵
- ❖ ד"ר טבורובסקי דמיטרי נ' ביונה חברה למחקר ביוטכנולוגי.¹⁶
- ❖ טרהסינק בע"מ נ' צבי בר נתן.¹⁷
- ❖ אודי יעקב לוי נ' אוטוטו פט בע"מ.¹⁸

2. האם האמצאה היא ב"תוך" השירות או "עקב" השירות?

שלב זה נובע באופן ישיר מיחסי העבודה, ואף מהווה חלק ממבחן ה"השתלבות" לקביעת יחסי עובד-מעסיק. גם במקרים הללו, בית הדין דן אחרת בשאלת הסטטוס מאשר בית המשפט המחוזי.

שלב הוויתור

עניין ברזני חתם על הצהרות שהכל יהיה קניין בסיום העסקה הראשונה ובסיום העסקה השנייה. מה שחשוב לדעת זה שמדובר בהצהרות סטנדרטיות בדיני עבודה.. אין שום דבר מיוחד ביחסים בין ברזני למעסיק, שצריך ללכת לבית משפט מחוזי ולא לבית הדין לעבודה. התיק זה הגיע לוועדה, וגם היא לא מתייחסת לשאלה של כתבי ויתור כדבר חשוב (שזה נושא חשוב בדיני עבודה). גם בויתור, בית הדין משקלל מה העובד הבין ומה הוא רצה ולמה הוא הסכים, ולא ממהרים להכשיר את תניות הוויתור. יש מבחנים ברורים לגבי איך שבית הדין לעבודה רואה את הדברים, ויש פסיקה שמסבירה את המבחנים לשאלה מתי כתב ויתור יהיה תקף.

¹² סעיף 24(א) לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969.

¹³ ת"א (ת"א) 1843/91 א.ס.ג.י.די הנדסה בע"מ נ' ברוך שרון.

¹⁴ ת"א (ת"א) 1767/00 רוני כהן נ' צ.א.ג. תעשיות בע"מ.

¹⁵ סעש (ת"א) 20548-11-10 עננים ירוקים בע"מ נ' יעקב שהם (פורסם בנבו, 16.8.2015).

¹⁶ תעא (ת"א) 11324-08 ד"ר טבורובסקי דמיטרי נ' ביונה חברה למחקר ביוטכנולוגי בע"מ (פורסם בנבו, 13.6.2012).

¹⁷ עב (ת"א) 4596/02 טרהסינק בע"מ נ' צבי בר נתן (פורסם בנבו, 31.12.2007).

¹⁸ סעש (ת"א) 13939-09-14 אודי יעקב לוי נ' אוטוטו פט בע"מ (פורסם בנבו, 18.1.2015).

לסיכום, ומה שחשוב לומר זה שלא ניתן, לטעמי, שסוגיות בעלי אפיון מובהק לדיני עבודה, ידונו באופן אחר לגמרי רק כי הן משובצות לסמכות אחרת.

עו"ד עו"פ זיו גלסברג, G&A גלסברג, אפלבאום ושות', עורכי דין ופטנטים

יש שני מודלים שונים ומקובלים:

(1) **מודל הבעלות** - הממציא הוא בעל האמצאה, כלומר הבעלות נשארת אצל העובד. ייתכן שניתן זכויות מסוימות למעסיק, משום שייתכן והעובד עשה שימוש בנכסים של המעסיק לצורך ההמצאה. זכות זו נקראת SHOP RIGHT, וזה המודל האמריקני.

(2) **מודל ההפקעה** - הבעלות מועברת למעסיק, רק אם הוא רוצה זאת. אם המעסיק לא מעוניין באמצאה, היא תישאר אצל העובד. במודל זה, ייחד עם ההפקעה, אנו נעניק פיצוי לעובד שנגזר מסוג ההפקעה שיש לנו. סקירת מדינות: גרמניה - כשהמעסיק בוחר לקחת את האמצאה, יש כללים מוגדרים ונוסחאות ברורות לסכום בו זכאי העובד, וכמעט תמיד זכאי למהו. כשמדברים על חברות בינלאומיות - כשיש להם ממציאים מגרמניה, הם משתמשות בנוסחאות הללו, והם כן צריכים לייחס הכנסה מסוימת לאמצאה מסוימת. יפן - יש פיצוי לעובד, וזה צריך להיות בהסכם בין הצדדים. אנגליה - יש פיצוי לעובד, אבל שם ההגדרה בשוק דורשת שהפיצוי יינתן רק במקרה שהפטנט נתן ערך יוצא דופן למעסיק. מדובר במסננת גדולה, שרוב התיקים לא עוברים אותה. אם המעסיק הוא מעסיק גדול שעבורו עשרות מיליוני דולרים זה לא ערך יוצא דופן - ייתכן שלא יעבור את המסננת. בישראל - אנו במודל הפקעה, אבל אנו מנסים להתחמק מפיצוי דה פקטו. במובנים מסוימים בהייטק ובאקדמיה, יש הבנה שיש ערך לתגמל את העובדים.

הצדקות ותכליות לפיצוי העובד

בצד של ההפקעה צריך לזכור שאמצאת שירות זה חריג. הכלל בחוק אומר שהאמצאה שייכת לממציא, ואם אנו רוצים להפקיע, ס' 132 לחוק צריך לעמוד בפסקת ההגבלה בחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו. התכלית פה היא בהחלט ראויה וההפקעה היא מוצדקת משתי סיבות: (1) תועלתנות - המעסיק הוא זה שיצליח להפיק את הערך הגדול מהאמצאה. בהכרח האמצאה תהיה פחות רווחית אצל העובד. (2) חברתית - לא נרצה להגיע למצב שהעובד והמעסיק שלנו נמצאים בתחרות לגבי בעלות על האמצאה, בצורה בה העובד ינסה למנוע מהמעסיק להשתמש בה. מידתיות: המידתיות לדעתי היא הפיצוי, התמורה. לדעתי יש לפצות על אובדן של הקניין. יש גם עוד סיבות לתת תמורה לעובד: (1) הצדקה של צדק חלוקתי - חלוקה הוגנת בין מי שמפיק את הערך: העובד הפיק את האמצאה והמעסיק הפיק את הערך. (2) הצדקה תועלתנית - יעיל למשק ויעיל חברתית - פטנטים מעודדים את הממציאים להמציא, וזה יעבוד רק אם הממציאים מקבלים משהו. ויעיל למעביד - בהמשך.

הון אנושי, מעמד ביניים, טייקונים - לכל אחד יש את העמדה שלו לחלק חלוקתי, אבל בעיניי ההצדקה החזקה יותר היא התועלתנית:

1. משתלם למשק
2. מעודד פעילות כלכלית
3. מעודד הון אנושי. "ישראל היא מקום טוב להשקיע בו בגלל האנשים שיש בה. אין עוד מקום בעולם שאתה מוצא בו אנשים עם איכויות שכאלה, ועם מוטיבציה ועם יכולת מיקוד כמו ישקר"¹⁹.
4. תועלת למעסיק - מקטין סיכון להברחת נכסים - בו העובד יברח ויקים סטארט-אפ.
5. תמריץ להמציא אמצאות בעלות ערך רב יותר - ברגע שמתחילים לשלם לעובד תמורה, העובדים ממציאים יותר אמצאות, וכן ימציאו אמצאות שזרם ההכנסות שלהן גבוהה יותר.

לסיכום, ניתן לראות שאם מעסיקים יתנו תמורה לעובדים, הם יקבלו ערך יותר גבוה, משמע זה משתלם למעסיקים.

עו"ד רחל ליפשיץ הררי, עמית, פולק, מטלון ושות' עורכי דין

אשתף אתכם בכמה סוגיות ואולי אשמיע קול אחר בכמה דברים:

¹⁹ ב' ביסמונט, "וורן באפט: טוב להשקיע בישראל בגלל איכות האנשים", ישראל היום.

המעסיקים הזדעקו לנוכח הפסיקה בעניין אילני ובעניין ביייר- עד היום היה הסכמי עבודה, ומה עושים כעת? אם אנו אומרים שהקניין הוא של המעסיקים, הנה למדנו שלא די לקבוע את ההסדרה הקניינית, אלא צריך להתייחס מפורשות אם העובד זכאי או לא זכאי לתגמול, וגם זה עם נורת אזהרה, שלא בטוח שזה יחזיק, וייתכן שמדובר בזכות קוגנטית.

חלק המעסיקים מיהרו להכניס תניות על אי תגמול בגין אמצאות שירות. חלק מתוחכמים ניסחו את זה באופן חיובי: העובד יהיה זכאי לתגמולים בצורה מסוימת, אבל עדיין שוללים אמצאות שירות. הערת האזהרה שיינתן שאמצאות שירות זה קוגנטי- הבהילה. קובעים את ההוראות אבל לא יודעים האם הם יחזיקו מים, או שהעובד יגיע בהמשך ויטען שהאמצאה שלו.

קוגנטיות

כאשר אנו נמצאים בכשל שוק שהשוק לא יודע להסדיר את עצמו, אז יש סיבה להצדקה להתערב בהחלטות של הצדדים, ולקבוע נורמה מינימלית שתהיה טובה. כאן אנו מקבלים אמירה שאולי הזכות לתגמול בגין אמצאות שירות היא קוגנטית, אבל בצד האמירה הזו, אנו נשארים עם השאלה- כמה עולה החבילה? כמה צריך לשלם לעובד?

השאלה המקדמית שיש להתמודד איתה- האם יש כאן בכלל כשל שוק? האם השוק לא יודע להסדיר את עצמו? האם אנו נמצאים במצב שאנו חייבים לכפות על הצדדים שאם לא נקבע נורמות קוגנטיות אנו נימצא במדרון חלקלק?

אופציה אחרת היא שאנו מדברים על אוכלסייה של עובדים שהיא חזקה, שיודעת להגן על עצמה, שנמצאים בגופים עם תקנונים מסוימים שפועלים בתקנונים מסוימים- שאם אנו רוצים את מיטב המוחות שהממציאים הגדולים יישארו אלנו, ניתן להם תגמול. האם חברת הזנק קטנה בתחילת דרכה, שהצליחה לגייס אדם מבריק- מיד צריכה לשלם את התגמול כמו חברה מבוססת ועשירה? מדוע אנו מתרחקים מהמנגנון של שוק חופשי?

אינני בטוחה שהעולם הקוגנטי מתאים לעולם הפטנטים או בכלל לאמצאות השירות, למרות שהוא קשור לעולם דיני העבודה. האסמכתא היא אותם פסקי דין ספורים בבית הדין לעבודה בחיפה: ד"ר שור מכון מחקר ופיתוח- שם מספר פטנטים, שנידונו בוועדת תגמול פנימית שהייתה דנה על כל אמצאה, ולה הייתה סמכות שבגין אמצאה מסוימת לא יינתן תגמול כלל. ביה"ד אומר שאין התערבות, והם מקבילים את הוועדה לוועדת פרס. עוד קובע שאין חיוב לתת תגמול לאמצאה אלא רק אם הודעה רואה זאת לנכון. בית הדין רואה את הזכות כתגמול בגין אמצאות שירות, לא כאיזושהי זכות שנמצאת בליבת זכויות המגן שיש לתת לעובד, ולא רואה אותה כזכות קוגנטית. התגמול נובע יותר ממנגנוני תגמול ולא כהסדרה כופה וקוגנטית.²⁰

בהרבה נושאים מעבירים את ההחלטות פנימה לתוך הארגון, מעין הסדרות פנימיות: הטרדות מיניות, הסדרת מדיניות מחשוב וכו'. בפירוש אני חושבת שכל האי הודאות גרמה לתזוזה בשוק, שלא מסתפקת בחושים או בשכר, אלא קבעו מנגנונים מסוימים איך להעריך אמצאה.

טענת ההתיישנות

קשור גם לדיני עבודה- איך אפשר להתייחס לפטנט אחרי 25 שנה? עובד שעבד אצל מעסיק מסוים מבלי לקבל אמצאות שירות, לרוב הוא לא יאזור אומץ ויעלה את טענותיו. לדעתי, אם אדם עובד והפטנט רץ והוא לא קיבל אמצאות שירות, והוא קיבל בונוסים וכדומה- הוא לא יכול לבוא אחרי 25 שנה ולאזור אומץ.

8 חודשים שהעובד שותק לעניין הזכויות שלו יוצרות חזקה שהוא מקבל את תנאיי ההעסקה, ולכן 25 שנים קל וחומר.

עו"ד קרן פרימור כהן, יועצת משפטית, רמות ליד אוניברסיטת תל-אביב בע"מ

²⁰ עב (חי) 2703-03 ד"ר לאונרד שור נ' תמי (אימי) מכון למחקר ופיתוח בע"מ

אנו באים מעולם קצת שונה, וכשאני שומעת את דבריהם של המכובדים, אני מרגישה שאני נמצאת בספירה קצת אחרת. הנושא של אמצאות שירות מעוגן בתקנות של אוניברסיטת תל אביב.²¹

הגדרת "אמצאות שירות" מופיעה בתקנון בצורה רחבה. באופן מפורש היא כוללת גם אמצאות שאינן כשירות פטנט. באקדמיה- האוניברסיטה מעניקה תגמול נדיב לממציאים כך שכל הצדדים נהנים. מחד האוניברסיטה היא הבעלים של כל האמצאות הנופלות בגדר ההגדרה הרחבה ומאידך, החוקרים נהנים מתגמול אישי גבוה של 40% מההכנסות נטו שמתקבלות ברמות ממסחור כל אותן המצאות המופלות בגדר ההגדרה הרחבה. התגמול מגיע לכיסו הפרטי של החוקר, מה שמאפשר לו להגדיל את הכנסותיו הכוללות באופן משמעותי במיוחד לאור תקרת השכר שלו באוניברסיטה.

נושא התגמול האישי הגבוה (40%) קשור לכך שהשוק עושה את שלו- האחוזים הגבוהים אינם נובעים מנדיבות גרידא או מכך שאוניברסיטה היא בעלת כיס עמוק, אלא מתפקידם הייעודי של החוקרים במוסד. החוקרים מתקבלים למוסד במטרה לחקור, לפרסם וללמד ולא במטרה להמציא המצאות חדשות. אם המוסד רוצה לגרום להם להמציא, יש צורך לתמרץ אותם בדרכים שונות. אם הם היו מועסקים על מנת להמציא, סביר להניח שהתמורה האישית הייתה נמוכה יותר.

הלך המחשבה של החוקרים איננו תעשייתי- יש צורך לגשר על הפערים התרבותיים בין העקרונות שמנחים חברות מסחריות (אלמנטים של סודיות, אי תחרות, ושיקולים מסחריים נוספים), לעקרונות שמנחים את החוקרים בעבודתם (חופש מחקר, חופש פרסומי, שיתופי פעולה ועוד). אחת המטרות של רמות היא לגשר על הפער התרבותי הזה..

פער נוסף שיש לגשר עליו הוא הפער הממוני-כלכלי. לחברת רמות מספר ערוצי מימון שמטרתם לקדם טכנולוגיות בעלות פוטנציאל מסחרי משלב המחקר המוקדם לשלב יישומי בו התעשייה מתעניינת בטכנולוגיה. רמות פועלת על מנת לגשר על כל הפערים במעבר מהאקדמיה לעולם העסקי.

ההגדרה של אמצאות שירות בנוגע לעובדי אוניברסיטה דומה להגדרת המצאת שירות כפי שהיא מופיעה בס' 131 לחוק הפטנטים "עקב ותוך כדי עבודתו". אנו נתקלים שוב ושוב בצורך לפרש את ה"עקב" בוועדת הפטנטים האוניברסיטאית. בכל מקרה ומקרה יש לנסות ולחשוב מה הייתה כוונת האוניברסיטה כאשר היא תיקנה את התקנון: האם הכוונה הייתה לתפוס כל דבר שהוא תוך כדי עקב? או להביא תימוכין קונקרטיים להחלטה כגון מה החוקר פרסם? במה עוסקות עבודות המחקר של הסטודנטים שלו? מה הוא חוקר במעבדתו? אם ההמצאה אינה נוגעת בכל אלו אולי זו לא אמצאת שירות.

הגישה של האוניברסיטה השתנתה עם השנים, וניתן להיות גמישים ולהשתנות עם הדין ועם הפסיקה.

חלק ב: דיון

פרופ' מיכאל בירנהק: תודה לכל הדוברים והדוברים- זה היה מרתק, והיה מעניין לשמוע את ההצגה של הנושא. פערי השיח בולטים מאוד בין דיני עבודה לבין דיני הפטנטים, ולמרות הנתק בין הדינים, יש משהו עמוק יותר. בדיני עבודה יחסי הכוחות ברורים, ויש עמדות שונות עד כמה להתערב. בין השורות, לי היה מעניין לשמוע איך נשות דיני העבודה חושבות על דיני הפטנטים, בשיח שנשמע כמו "הממציא הרומנטי". לעומת זאת, השיח של דיני הפטנטים הוא שיח של תמריצים. נקודת המוצא היא שאנו רוצים אמצאות מבחינה חברתית, אבל יש בעיה של העתקה, וצריך לתת הגנה, כשההגנה היא התמריץ. השאלה היא מה קורה שמערך התמריצים נכנסים לתמריצים ספציפיים: אקדמיים, סטארט-אפ, תעשייה וכו' עם כל המורכבויות של יצירת מקום עבודה.

אחד הדברים המשמעותיים שעלה בהקשר של בעלות הוא העניין של ברירות מחדל: מה שוועדת התמלוגים עשתה היא לנער את ברירות המחדל וזה מה שעשה את הבלגן כנראה בזמנו. בתחום התאורטי, זה הרעיון של PENALTY DEFAULT RULE- במקום שהמשפט יצור כללי ברירת מחדל שמנסים לחקות את ההתנהגות האופיינית של הצדדים ובכך להזיל את עלויות העסקה, הרעיון הוא לעשות הפוך, כך הצד שרוצה את הבעלות ישים את הדברים על השולחן. זה עובד טוב כשיש פחות או יותר שוויון כוחות בחוק. אם למעביד יש את כל הכוחות הוא יחתיים את העובד על מספר חוזים כי יש לו תחליף.

²¹ לתקנון: https://www.tau.ac.il/sites/default/files/media_server/General/yoets/01-003b.pdf

זה גם מעניין לראות את השינוי בסיפור: בשנות ה-90 היו סיפורים דומים שהמחסנאים היו מנהלים מחסן, בהמשך היו גם מתכנתים שראו שאפשר לעשות תוכנה.

הערה לעו"ד זיו גלסברג: הצגת את זה כהפקעה, אבל מבחינה קניינית טהורה לא מדובר בהפקעה אלא מדובר בבעלות: המשפט קובע את הבעלות הראשונית.

◀ **עו"ד זיו גלסברג**: ישנם מספר דברים ששווה להעיר על הנקודה הזו: אם מסתכלים על הוראת החוק ורואים שיש אפשרות שהמעסיק בדיעבד לא רוצה את האמצאה, והקניין יהיה בידי העובד. זו שאלה אז איפה היה הקניין ביום הראשון? הקניין יקום למעסיק בהתחלה, ובחריג הזה הקניין יקום לעובד, איפה הקניין היה בדרך? להבנתי, המנגנון שהחוק בחר לא מתייחסת לנושא הזה, אבל לטעמי גם אם המנגנון הפרוצדוראלי הוא לא של עסקה כפויה, התפיסה הזו של ההחרגה היא מלכתחילה ההפקעה. השפה שאומרת "הקניין יקום למעסיק", אם נבדוק בפסיקה של קניין שעובר ולא קניין שמתחיל. לטעמי זה לא ברור שהקניין נוצר אצל המעסיק, ומה שקורה פה זה החרגה של הכלל הבסיסי שלמעסיק יש חלק מהאמצאה, מהזכויות.

עו"ד טל בנד:

הערות לעו"ד ארנה לין:

❖ סטטוס של עובד- בית המשפט העליון העיר בעניין ברזני, כשאנו דנים בס' 134 ו-135, לפחות כמו שראה זאת בית המשפט העליון, זה העובד לפי חוק הפטנטים, ויכול להיות שזה לא אותו עובד בקלסיפיקציה של דיני העבודה. יש החלטה שדירקטור יהיו מוכנים לשקול אותו לעובד בדיני הפטנטים כמו גם עובדי קבלן. אנשי הקניין הרוחני, כמו אנשי העבודה מעדיפים את המערכת הייחודית שלה, וכשהיא דנה היא יכולה להכריע לעניין העילה שלפניה, האם יש יחסי עבודה או אין יחסי עבודה. ולפחות כשהצעת תיקון 10 התרגשה לבוא, התייצבנו כל אנשי הקניין הרוחני כאחד שהדיון לא יעבור לבית הדין לעבודה, למרות שמרבית המקרים בוועדה לא הגיעו לדון בסוגיה הטכנולוגיה, אבל במהות זו הסיבה שזה דן בוועדה כזו ובהרכב כזה כטריבוטל שידע להתמודד טוב עם סוגיה זו.

❖ נאמר לי על חברה מסוימת, ששם חושבים שהמנגנון של התגמול הזה הוא לא מתאים ואולי אפילו הוא משבש את עבודת הצוות שדרושה לצורך האמצאה בתעשייה, משום שהתזה שלהם היא אחרת: אנו רוצים לתמרץ את העובדים שלנו על מנת שיביאו לנו תוצאות טובות, ואנחנו לא רואים צורך לתמרץ את מי שהצליח להיות זה שהוא המשווק המצוין, או זה שהצליח לרשום את האמצאה. אנחנו לא רוצים להוביל לתחרות שתוביל להסתרה של מידע וכדומה, אלא אנחנו רוצים לתגמל אותם כצוות.

◀ **עו"ד אורנה לין**:

❖ לעניין הסטטוס של העובד: אין ויכוח כלל שההגדרות הן אחרות בדיני עבודה וחוק הפטנטים. אני לא מצפה שביה"ד לעבודה יסתכל על עובד בתיק אמצאת שירות כמו עובד רגיל. הקטע של ורסטיליות מקובל עליי.

❖ לעניין התגמול- ייצגתי את הסגל באוניברסיטת תל אביב ב-2005 בכתיבת התקנון. מדוע באוניברסיטאות היה כל כך ברור שצריך לתת 40% לאמצאות? נאמר שהפרופסורים לא באים להמציא, אלא באים ללמד, לחקור ולפרסם. אני לא רואה את זה כך, אני יודעת היטב איפה הסגל יכול להתערב ואיפה לא. כלומר, אני לא רואה את ההבדל הממשי בין התכליות לתמרץ בין מוסד אחד כמו האוניברסיטה לבין מוסדות אחרים. אני לא רואה ולו סיבה אחת למה לא ניתן יהיה להסדיר בצורה מסודרת גם את התגמול וגם את המעסיק, מבלי למקסם את התועלת גם לעובד וגם למעסיק. יש מודל אישי חלופי ויש מודל קיבוצי- יש המון דברים שמשמיעים בהם את דיני העבודה לדוג' התארגנויות ראשוניות. אני לא רוצה שנדון בעובד לעניין פטנטים כמו עובד לפיצויים, אלא לראות שיתופיות בין עובדים למעסיקים. אני מדברת על המחשבה- בוודאי שלמעסיק יש סיכונים ואם לא הם האמצאה לא הייתה באה לעולם. זה מסדר שני. מסדר ראשון, הטענה שלי זה שהתפיסה של הפטנטים של צריכה להשתנות. פרק ח' הוא בעלים של סטטוס מהותי לדיני עבודה. בית הדין לעבודה לא צריך להתעסק עם הפיצוי, אבל כשברור שזה עובד- זה צריך להיות בית הדין לעבודה, וכשברור שזה לא עובד- זה במחוזי.

הערות לעו"ד זיו גלסברג:

- ❖ בדין האמריקני האמצאה שייכת לממציא, למעט חריגים של HIRE TO INVENT: שם אין חובה לשלם שום דבר לממציא.
- ❖ לעניין חברות שמעסיקות ממציאים מגרמניה: זה לא מעודד חברות רב לאומיות להקים חברות בגרמניה או יפן, אלא להפך. הסיפור הזה נשמע מחברים, שדיברו על מרכזי המחקר והפיתוח בארץ (מעל 250 בארץ), ולפחות אחד מהאנשים שעומד בראש המרכזים, אמר שהוא מוכן לבוא לכנסת ולמשרד המשפטים על כך שעכשיו בישראל החליטו לתת לעובדים יותר תמלוגים. עוד אמר על הפיצוי שעסקים מתחמקים מלשלם- אני מסכים שזה קרה וקורה אבל אני חושב שזה קורה עוד לפני ההמלצה של בג"ץ, משום שאחת הדרכים של בג"ץ להגיב להחלטות הוועדה זה להסתכל מה קורה בהייטק. שם, יש מנגנוני תגמול, שאינם דומים לתיקים בפטנטים. והוועדה שאמרה לנו שאם יש בהסדר שבין המעסיק לעובד, איזושהי תמורה- הם לא רואים את עצמם מוסמכים ובעצם הוועדה דחפה את השוק ללכת בהסדרים וולונטריים, ואולי לייתר את החקיקה, אולי במקומות שכן דרושים חקיקה.

עו"ד דוד גילת: פטנטים זה עניין של תמריצים, ומה שמיוחד באמצאות שירות זה שפתאום נשאלת השאלה מדוע נותנים תמריץ? אנו נותנים תמריץ על מנת לעודד את הטכנולוגיה. יש כאן תפיסה בבסיס הפטנטים שקידמה זה דבר טוב וצריך לעודד טכנולוגיה. וקידמה זה דבר טוב לצמיחה כלכלית וסיבות נוספות. כשאנו מגיעים לאמצאות שירות זה תחום מרתק, משום שכאן אנו לא שואלים אם צריך או לא צריך לעודד, אלא את מי צריך לעודד? כדי לעודד את הרציונאל של חוק הפטנטים והוא לקדם את הקידמה. לכן, החלוקה של כמה לתת לממציא היא לא קשורה לדיני עבודה. חוק הפטנטים אומר, ניתן את הקניין למעביד, ופיצוי לעובד וזה ההסדר הנכון כדי לעודד את הקדמה. לכן, אני מסכים עם עו"ד טל בנד, שיחסי העבודה לצורך חוק הפטנטים, זה לא בהכרח יחסי העבודה לפי ביה"ד לעבודה, וזאת משום שהרציונאל הוא שונה.

עו"ד עו"פ אסא קליג- אני חושב שהדיון איפה זה ידון הוא פחות מעניין. הציפייה של כולנו זו ועדה שתעשה את העבודה של [שלמה](#) ותביא בחשבון את השיקולים הראויים. מעטים המגזרים שמגיעים לוועדה, וזה אומר שיש רגולציה עצמית והשוק יקבע את הרלוונטיות של הועדה.

עו"ד רחל ליפשיץ הררי- צריך לראות איך שוק העבודה מתנהל כיום- הדין לא רלוונטי, בטח לא בעידן הטכנולוגי. ניתן לראות היום את העובדים, את דור ה-Y, שהעובד לקח איזושהי טכנולוגיה מתוך החברה, ואומר שהקשר שלו והתלות שלו במעסיק הוא רעוע ביותר, כי אם זה קרה לו בזמן השירות, והוא היה מולטי טסקינג כמו הרבה מדור Y, אז צריך לקחת לו את האמצאה שלו? צריך לשאול את עצמו, איך אנחנו רוצים לחייב או לא לחייב. אנחנו לא אותם עובדים שנשארים באותו מקום עבודה כל הזמן, האתגר של המעסיקים היום זה לשמר את העובדים שלהם. במקרים כאלה השוק ישכלל את עצמו, אני כמעסיקה אמצא את הדרך לשמור את העובד, ואני לא חושבת שבדין קוגנטי נמצא את התוצאה.

השופט בנימיני- צריך להבין מה המשמעות של ההחלטה אם החוק חל רק על אמצאה כשירת פטנט. בעניין פירוש תביעות פטנט- צריך לדעת על מה ניתן פטנט, וכי כדי לדעת מה כל צד תרם לו. אלו נושאים מסובכים, ואני לא חושב שלביה"ד לעבודה יש יתרון על פני המחוזי. יש להיזהר עם מבחנים צרים לגביי "עקב שירותו" – אם נקבל מבחנים צרים, אנו נשאיר בחוץ קבוצות רחבות של אמצאות שירות כמו חוקרים באוניברסיטה, רופאים (שכל חוזה איתו שחלק מהעבודה שלו זה להמציא ולעבוד במחקר- את כל זה נזרוק החוצה מהמנגנון?). צריך להיזהר עם המבחנים הללו שחלק מעבודתם, למרות שלא מחייבים אותם לעשות כן אנחנו רוצים לעודד אותה.

◀ **פרופ' מיכאל בירנהק:** בהמשך להערות של עו"ד ליפשיץ הררי והשופט בנימיני: החוק עובד בקטגוריה כללית וגסה של ONE SIZE FITS ALL, ויש הבדל מאוד גדול בין הגישה של החברה מהנדסה לבין החברה ממדעי הכימיה והביולוגיה: השניים הם לטווח ארוך עד שהם מוצאים משהו, לעומת האלה בהנדסה שממציאים משהו מהר.

ד"ר אמיר חורי: יש עוד רובד שאנו לא מתייחסים אליו ההבדל בגישה לעובדים- יש עובדים שיכולים להיות המעסיקים של עצמם. יש עובדים שהם דלי אמצעים, מאוד מוכשרים, שהופכים להיות הקורבן העיקרי של פרק ח'. זה לא משום שהעובד מנודה, אלא מספרית, ראו כמות המספרים שמופנים לוועדה: או שהעובדים לא מודעים לזכויות שלהם, או שאנשים ויתרו מראש כפי שהפרק מאפשר אבל בפועל, לא מתוך האופציה של לקבל משהו מתוך תוצרתם. האם העובד הוא בעצם בורג קטן שבלעדיו אין מכונה מפוארת שעליו אנו בונים תהילה?

◀ **עו"ד דוד גילת**: אם העובד כביכול שייך, הפרשנות שלנו לעקב תהייה מאוד מצומצמת. באנגליה התפיסה היא שאדם מקבל משכורת והשכר שלו כולל ציפור, ואם מישהו עשה יוצא דופן זה פוגע בצדק, ואז אומרים שצריך לאזן. אבל מעבר לזה, במצב הנורמלי, זה אמצאות רגילות, הפתרון האנגלי הפתרון עושה הרבה שקט.

דלית [שם משפחה]

❖ מדוע בחוק זכות יוצרים, התשס"ח-2007 אין הסדר מקביל? האם צריך להיות הסדר? אם אנחנו רוצים לעודד חדשנות טכנולוגית, אז אנחנו צריכים לעודד זאת.

❖ לעניין הרופאים והסדרים מקבילים: יש לא מעט רופאים שחובשים כובע כפול: רופאים ומרצים, ובגלל המנגנונים השונים יש צורך לבחור פיצוי. ולא ברור האם הם יקבלו את ה-20% או ה-40%.

◀ **עו"ד קרן פרימור-כהן**: האחוזים לא שונים בין המוסדות, ואם הוא מרצה באוניברסיטה התרומה האמצאתית לא נוצרה באוניברסיטה.

❖ מועד הזכאות בסכום הפיצויים: האם יקבע בעת מתן הפטנט? בעת הגשת הפטנט? מתי ואיך נתגמל את העובדים? צריך לחשוב על מנגנון.

◀ **עו"ד טל בנד**: השאלה מתקשרת גם לשאלת ההתיישנות וגם לברזני. מתי קמה הזכות לקבל את התגמול ואז יש מירוץ ההתיישנות. אם האמצאה לא צריכה להיות כשירת פטנט- אז אין שאלה, אבל אם היא כשירת פטנט אז הועדה צריכה להחליט. מה אנחנו רוצים שיקרה? שהעובד יהיה לו 7 שנים לרוץ לוועדה או לא? גם רחל העלתה שאלה על עובד שהוא עדיין עובד, וגם לגביי מה שדלית אמרה על התועלת המסחרית (אי מסחור ורישום). לטעמי, שקוראים את חוק הפטנטים הזכות של העובד קמה ביום שהוא המציא את האמצאה, ביום הזה קמה לו הזכות לקום ולבקש תמורה. לחוק יש את הגמישות מדובר על זה שהועדה צריכה לשקול את ניצול האמצאה. בעניין אילני עצמו נאמר שזו לא דרישה מוקדמת שיהיה מסחור של האמצאה. וכן, הועדה יכולה לחזור ולבחון את האמצאה. נקודה אחרונה לגביי ההתיישנות: זה שאדם עדיין ביחסי עובד-מעביד, אני לא יודע שזה מונע מעובד לבקש בונס.

עו"ד זיו גלסברג- כל ממציא חושב שהאמצאה שלו שווה מיליונים- יש להיזהר לא לייצר סכסוכי עבודה סתם. אם נגיד שמרגע שהמציאו את האמצאה, יש 7 שנים, לדרוש תגמול- נהייה במצב בעייתי. סעיף 126 הוא לא מספיק טוב ולא פותר לנו את הבעיה, משום שיכול להיות שיש לכם אמצאה שהמציאו שני עובדים שלא קיבלו תגמול. אחרי 10 שנים יש שינוי נסיבות וערך האמצאה מתגלה, ונגלה שהעובד הראשון הגיש תביעת סרק, פתאום יש לו יתרון גדול כי אין התיישנות. מירוץ ההתיישנות צריך להתחיל לא ביום שהמציאו ולא ביום שניתן פטנט, אלא ביום שניתן לראות ערך משמעותי לפטנט. יש להיזהר מלעודד אנשים להגיש תביעות סרק.

◀ **עו"ד קרן פרימור-כהן**: נושא הודאות בנוגע לשאלת ההתיישנות הוא חשוב. ניתן לקבוע תמורה בשלב מאוד מוקדם. רמות עושה כן. אנחנו ממסחרים פטנטים בשלב מאוד ראשוני. איך בכלל ממסחרים טכנולוגיה בשלב כל כך מוקדם? העסקאות שאנחנו עושים קושרות את התקבולים למימוש הטכנולוגיה על ידי החברה. ככל שהחברה מתקדמת בפיתוח תוך כדי שימוש בטכנולוגיה התמורה גדלה ובסופו של דבר התמלוגים הם על אותו מוצר בו ממומשת הטכנולוגיה. בדרך כלל ככל שאין מימוש- אז לא תתקבל תמורה, אבל את העיקרון הזה ניתן לקבוע בשלב ההתחלתי.

האם המצאה צריכה להיות כשירת פטנט?

עו"ד זיו גלסברג- הערה על אמצאת כשירת פטנט או לא: אני חושב שגם לעובדים צריך להחיל פה מבחן יותר רחב של אמצאה שאינה כשירת פטנט. בדין העולמי- ייתכן שלפי ישראל אמצאה לא תהייה כשירת פטנט, אבל בעולם גלובאלי. דוגמאות לאמצאות שאינן כשירות פטנט ומגיע להם לקבל: (1) פרוטוקול תקשורת- לבחון את האפשרות לרשום פטנט או מה שהמעסיק בחר לעשות בפועל הוא להכניס את זה לסטנדרט בתעשייה. עדיין, בזכות הפרוטוקול הזה המעסיק יצר רווח משמעותי. השאלה- האם ניתן תגמול רק כאשר המעסיק בוחר לקחת אמצאה ולהפוך אותה לפטנט? אולי המעסיק מעוניין לשמור זאת כסוד מסחרי? אם נגביל את עצמנו למקרה של אמצאה כשירת פטנט- נראה שהמעסיק לוקח מהעובד ורק בגלל טכניות של ס' 134, והיחיד שמפסיד מהגדרה זו זה העובד.

עו"ד איילת פלדמן (מחלקת ייעוץ וחקיקה, משרד המשפטים)- לגבי השאלה האם האמצאה צריכה להיות כשירה פטנט או כל אמצאה, חוק הפטנטים אומר במפורש אמצאה, ולא אומר אמצאה כשירת פטנט, ויש

חוות דעת של המדינה שאומרת שגם בתקשי"ר זו צריכה להיות אמצאה ולא אמצאה כשירת פטנט. לא היינו נותנים חוות דעת בניגוד לעמדתנו המשפטית הכללית (מדובר בתיק שהמדינה נתבעת בו). התקשי"ר הוא מארג בין חקיקה ראשית והסכמים קיבוציים ובא לשקף איזושהו מצב, והוא לא אמור לגבור על חקיקה ראשית. זו פרשנות שהמדינה אומרת אמצאה ולא אמצאה כשירת פטנט, כך שמי שניסח את התקשיר לא התכוון לשנות את ההסדר שיש בחוק הפטנטים. בכל מקרה, גם אם הפרשנות בתקשי"ר תהיה רק על אמצאות כשירות פטנט, אז כשזה לא אמצאה כשירת פטנט עדיין חוזרים לבררות המחדל של החוק.