



ינואר 2020

מעו"ד כניין רוחני

### לקוחות וידידים נכבדים,

בתחילת דצמבר 2019, ניתן בבית המשפט העליון (בשבתו כבג"ץ) פסק דין בעניין ד"ר רות לוי נ' הוועדה לענייני פיצויים ותמלוגים מכוח חוק הפטנטים. פסק הדין עוסק בהחלטת הוועדה לענייני פיצויים ותמלוגים לפי סעיף 134 לחוק הפטנטים, התשכ"ז-1967 ("החוק" ו-"הוועדה") לדחות על הסף, מחמת התיישנות, את בקשתה של ד"ר רות לוי לפסיקת תמורה בגין אמצאת שירות שהמציאה עת שהועסקה בטבע תעשיות פרמבצטיות בע"מ.

פסיקה זו מצטרפת לשורה של החלטות קודמות של הוועדה ושל בית המשפט העליון (ראו עניין Actelis Networks נ' אילני, עניין בייר נ' פלוראליטי בע"מ ועניין פלוני) הקובעות סייגים לזכותו של עובד לקבלת תמלוגים בגין אמצאות שירות. בתמצית, בית המשפט קבע כי אין מדובר בזכות קנויה וכי בהיעדר הסכם בין העובד למעסיקו המסדיר את הנושא, פתוחה בפני העובד הדרך לפנות לוועדה שתקבע האם הוא זכאי לתמלוגים בגין אמצאת השירות. בנוסף, קבע בית המשפט לראשונה כי מירוף ההתיישנות להגשת תביעה של עובד לקבלת תמורה בגין אמצאת שירות מתחיל מהמועד שבו על העובד להודיע למעסיקו על אמצאת השירות.

### רקע משפטי

סעיף 132(א) לחוק קובע כי למעט במקרים חריגים מסוימים, אמצאה של עובד, שנוצרה על ידיו עקב עבודתו ובתקופת עבודתו ("אמצאת שירות"), תהיה בבעלות המעסיק. בצד זכותו הקניינית של המעסיק באמצאה עצמה, סעיף 134 לחוק מעגן את זכותו של העובד לפנות לוועדה בבקשה לקבל תגמול על אמצאת שירות וקובע כי "באין הסכם הקובע אם זכאי העובד לתמורה בעד אמצאת שירות, ובאיזו מידה ובאילו תנאים, ייקבע הדבר על ידי הוועדה לענייני פיצויים ותמלוגים".

### עובדות המקרה

ד"ר לוי הועסקה בטבע במשך 27 שנה, מונתה לשמש כראש צוות פיתוח התרופה "אזליקט" המיועדת לחולי פרקינסון, והייתה מעורבת בפיתוחן של אמצאות משמעותיות שנרשמו כפטנטים והניבו לטבע רווחים ניכרים.

\*

זכות העובד  
לתמלוגים על  
אמצאות שירות

\*

מועד תחילת  
מירוף  
ההתיישנות

\*

מוזמנים לבקר אותנו:  
<http://www.fbclawyers.com>

ולעקוב אחרינו:



לקראת פרישתה היא נתבקשה על ידי טבע לחתום על הסכם פרישה שכלל ויתור על זכויותיה לתמלוגים בגין אמצאותיה. הצדדים ניהלו משא ומתן לגבי הסכם הפרישה, אך הוא נכשל. בעקבות כך פנתה ד"ר לוי לוועדה וביקשה כי תפסוק לה, בהתאם לסעיף 134 לחוק, תמורה בעד שורה של אמצאות שירות. בתגובה לבקשה, טבע טענה, בין היתר, כי בקשתה של ד"ר לוי התיישנה הואיל וחלפו מעל שבע שנים מאז גובשו האמצאות בגין מבוקשת התמורה. ד"ר לוי השיבה וטענה כי עילת התביעה התגבשה עם הצעת הסכם הפרישה. הוועדה דחתה את בקשתה על הסף, מחמת התיישנות. על החלטת הוועדה הגישה ד"ר לוי את העתירה לבית המשפט העליון בשבתו כבג"ץ.

### תמצית פסק הדין

#### **טיבה של הזכות לקבלת תמלוגים בגין אמצאת שירות**

בית המשפט העליון דחה את העתירה וקבע כי בהעדר הסכם בין העובד למעסיק, ברירת המחדל לגבי אמצאות שירות היא כי הן שייכות למעסיק. בית המשפט ציין כי, מלשון החוק אף משתמע כי עובד שעלה בידו להמציא אמצאת שירות, אינו אוחז בידו זכות מוקנית לקבל תמלוגים בגין אמצאתו. חלף זאת, פתוחה בפניו הדרך לפנות לוועדה כדי שזו תקבע אם אמנם הוא זכאי לתמלוגים, ואם כן – באיזו מידה ובאילו תנאים. כלומר, פנייתו של עובד לוועדה בטענה כי הוא זכאי לתמלוגים אינה מבוססת על זכות קניינית של העובד, ואף לא על זכות חוזית שבידו (שהרי סמכותה של הוועדה לדון בבקשתו נתונה לה "באין הסכם"). בנוסף הזכיר בית המשפט את שנקבע בעניין **בזרני**, וציין כי אין הוא רואה מקום להתערב במסקנת הוועדה, לפיה "הזכות" המעוגנת בסעיף 134 לחוק אינה זכות סוציאלית בעלת אופי קוגנטי הבאה בגדרי משפט העבודה, אלא זכות דיספוזיטיבית הנתונה להסכמת הצדדים.

עוד קבע בית המשפט, כי הזכות של העובד-הממציא לפי סעיף 134 לחוק היא על פי טיבה זכות "חלשה", שאינה מוקנית לעובד מכוח הדין וכי פסיקת הוועדה בשאלה אם להעניק לעובד תגמול אם לאו, קרובה יותר באופיה לפסיקה "לפנים משורת הדין" מאשר לעולם הזכויות המשפטיות הממשיות. בהתאם לכך נגזר היקפה המצומצם של הביקורת השיפוטית שניתן להפעיל על החלטת הוועדה, וזאת בנוסף לקביעת החוק לפיה החלטה שניתנה על ידי הוועדה תהיה סופית. בהקשר זה מוסיף בית המשפט וקובע כי אילו סבר המחוקק שמלכתחילה קנויה לעובד זכות לקבל תמלוגים בגין אמצאת שירות, הוא לא היה סוגר בפניו את דלת בית המשפט להשיג על החלטת הוועדה.

#### **מועד לידת עילת התובענה והתיישנותה**

סעיף 6 לחוק התיישנות, התשי"ח-1958 קובע כי "תקופת התיישנות מתחילה ביום שבו נולדה עילת התובענה". הוראה זו פורשה בפסיקה כמועד בו התגבש בידי התובע 'כוח תביעה' שפירושו כי לתובע עומדת אפשרות של ממש להגיש תביעה ולזכות בסעד המבוקש.

בית המשפט העליון דחה את טענתה של ד"ר לוי, לפיה עילת התביעה התגבשה במועד שבו נתגלע סכסוך בין העובד למעסיקו ולחלופין במועד סיום העסקתו של העובד, וקבע כי המועד הקובע להתגבשות עילת התביעה הוא עם הודעת העובד על גילוי אמצאת השירות. בית המשפט התבסס בפסיקתו על סעיף 131 לחוק המטיל על העובד-הממציא חובה אקטיבית להודיע למעסיק על דבר האמצאה סמוך ככל האפשר לאחר המצאתה. במועד זה העובד והמעסיק נדרשים להידבר ביניהם ולהתייחס לשאלה אם אמנם מדובר באמצאת שירות ובנקודה זו פתוחה בפני העובד האפשרות לפנות

לוועדה בבקשה לקבל תמלוגים, באופן המצמיח לו "כוח תביעה" ומקים לו עילת תביעה קונקרטית. בית המשפט התייחס לקושי שהעלתה ד"ר לוי בדבר שינוי נסיבות, קרי מקרים שבהם שווי התגמול שייפסק לעובד בסמוך לאחר גילוי האמצאה יהא נמוך, וכי בחלוף אי-אלו שנים, הצלחתה המסחרית של האמצאה תצדיק תגמול גבוה יותר. בית המשפט קבע כי שינויים כאמור אינם משליכים על השאלה אימתי נולדה עילת התובענה, וכי כמענה לקושי לזה, קבע המחוקק בסעיף 136 לחוק מנגנון משלים של בחינה מחדש המאפשר לקיים דיון נוסף בפני הוועדה בשאלת התגמולים במקרים כאמור.

### **סיכום ומסקנות**

פסק דינו של בית המשפט העליון מהווה בשורה של ממש לחברות טכנולוגיות, משום שהוא מספק קביעה מפורשת בעניין טיבה של הזכות לקבלת תמלוגים, ומבהיר לראשונה את מועד תחילת מירוץ ההתיישנות של העובד לקבלת תמלוגים בגין אמצאות השירות.

על אף קביעה מפורשת זו, אנו ממליצים להמשיך ולהסדיר את הנושא באופן חוזי מול עובדי החברה המעורבים בפיתוח, כך שהסכמי ההעסקה יכללו הוראות מפורשות הן בדבר הבעלות באמצאות השירות והן בדבר זכותו של העובד לקבלת תמלוגים או ויתור על זכות זו.

**עדכון זה נכתב על-ידי עו"ד דורין סקלי.**

**אנו עומדים לרשותכם בכל שאלה או הבהרה ונשמח לסייע ככל הנדרש.**

**למידע נוסף ניתן לפנות אל:**

**03-6941320**

**[adat@fbclawyers.com](mailto:adat@fbclawyers.com)**

**עו"ד עמית דת**

**03-6944297**

**[yriemer@fbclawyers.com](mailto:yriemer@fbclawyers.com)**

**עו"ד יעל רימר**

**03-6941320**

**[orachum@fbclawyers.com](mailto:orachum@fbclawyers.com)**

**עו"ד עמרי רחום-טוויג**

הכלול באגרת מידע זו הוא מידע כללי בלבד, הוא אינו חוות דעת משפטית או ייעוץ משפטי ואין להסתמך עליו. כל הזכויות שמורות לפישר בכר חן וול אוריון ושות'.  
להירשם למייל זה או להסרה מרשימת התפוצה - [mailto:newsletter@fbclawyers.com](mailto:mailto:newsletter@fbclawyers.com)