

העליון: עובד שהמציא פטנט במהלך העבודה זכאי לגמול כספי

כך נפסק בתביעה שהגיש עובד נגד חברת ההיי טק פלוראליטי ■ קביעתו של ביהמ"ש
תקפה גם במקרה שהעובד ויתר מראש על זכויות היוצרים שלו לטובת המעסיק

16:08 06.08.2012 מאת: **חיים ביאור**

עובד שהמציא פטנט או שיטה טכנולוגית במסגרת עבודתו, זכאי לדרוש לקבל מהמעסיק גמול כספי על כך, כך קבע בית המשפט העליון. השופטים אסתר חיות, יצחק עמית וצבי זילברטל קבעו כי זכותו זו של העובד עומדת לו גם אם בחוזה העבודה שלו נכתב שהוא מוותר מראש על כל זכויות היוצרים שלו לטובת מעסיקו. לפסק הדין של העליון עשויות להיות השלכות על חברות רבות במשק, במיוחד בענף ההיי-טק, שבו חב החוזים עדיין מנוסחים בצורה שאינה מאפשרת בהכרח לעובד לקבל גמול כספי עבור המצאה או פטנט שהגה במסגרת מקום העבודה. פסק הדין ניתן בתביעה שהגיש ד"ר נמרוד באייר נגד חברת ההיי טק פלוראליטי, שבעת הקמתה, לפני שמונה שנים, נחשבה לאחת המבטיחות בתחום השבבים. כיום החברה מצויה בהליכי פירוק.

באייר תבע את החברה בבית המשפט המחוזי מרכז לאחר שדרישתו לקבל תגמול כספי עבור המצאתו נדחתה על ידי פלוראליטי. בתביעתו טען באייר כי הוא הגה את הטכנולוגיה שעמדה בבסיס קיומה של החברה ולכן זכותו לקבל תמלוגים ממנה. עוד טען כי אם החברה מתנגדת לדרישתו, יש להפנות את המחלוקת לביחור בפני הוועדה לענייני פיצויים ותמלוגים במשרד המשפטים, שהוקמה בעקבות הוראות חוק הפטנטים.

ביהמ"ש המחוזי דחה את הבקשה של באייר בהחלטה קצרה המאזכרת את קיומו של הסכם מיוחד בין באייר לחברה ששולל ממנו במפורש את הזכות לקבלת גמול או תמלוגים עבור המצאות וזכויות יוצרים. על פי ההסכם "כל המצאה של העובד כהגדרתה בחוק הפטנטים, תהיה קניינה של החברה והעובד אינו זכאי לכל תשלום או תמורה או תמלוגים בעד ההמצאה". המחוזי לא הוסיף נימוקים לפסיקתו.

באייר עירער על החלטת ביהמ"ש המחוזי בפני ביהמ"ש העליון, באמצעות עוה"ד אוהד סובול, נדב אפלבוים וזיו גלסברג. שופטי העליון קיבלו את הערעור ומתחו ביקורת מרומזת על המחוזי בשל כך שהנימוק היחיד שעמד ביסוד החלטתו היה ההסכם בין באייר לבין פלוראליטי, שלכאורה שולל את זכותו של העובד לתגמולים כלשהם עבור המצאתו. בית המשפט גם העביר ביקורת על הקביעה העולה מהחלטת בית המשפט המחוזי כי למנכח ההסכם, גם אין סמכות לוועדה לענייני פיצויים ותמלוגים לדון בטענותיו.

שופטי העליון קבעו שהחלטת ביהמ"ש המחוזי אינה עומדת בתנאי חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו. הם פסקו כי העובדה שקיים הסכם שאינו מאפשר לעובד

לקבל גמול או תמלוגים בעד ההמצאה, אינה שוללת את האפשרות שהוועדה תדון בתביעה של העובד לקבל כספים עבור המצאתו. "יש אפשרות שהזכות לתמורה עבור המצאה של העובד במסגרת עבודתו היא זכות קוגנטית (שאינה ניתנת לויתור) המהווה חלק בלתי נפרד ממשפט העבודה המגן", הם קבעו. במצב זה, הוסיפו השופטים, עדיין תהיה הוועדה מוסמכת לדון במחלוקת בעניין התמורה שתשולם לעובד עבור המצאתו, כמו גם במחלוקת בעניין תוקף ההסכם הקיים בינו לבין החברה. "העובדה שבהסכם נשללה זכות המבקש לתמלוגים בגין המצאתו, אינה בהכרח נועלת את הדלת בפניו לטעון לזכותו לתמלוגים בפני הוועדה", הם קבעו.

עו"ד ד"ר אסף גרא, ראש מחלקת פטנטים וקניין חחני במשרד עוה"ד ש.פרידמן ושות', אמר בהתייחסו לפסק הדין כי "החלטת ביהמ"ש העליון אינה מותירה ברירה למעסיקים. עליהם לבחון מחדש את החוזים ביניהם לבין העובדים ולעדכן אותם כך שיקבעו את גובה התגמול שישולם לעובד בגין המצאה שהמציא אשר תורמת לחברה".
