



יולי 2019



זכויות עובדים לתמלוגים מזכויות מטפחים בתעשיית הקנאביס

זמן קריאה: 2:30 דק'

הפריחה בתעשיית הקנאביס בתקופה האחרונה מעלה את קרנה של אחת מזכויות הקניין הרוחני המוכרות פחות - זכויות מטפחים של זני צמחים. עם זאת, אחד ההיבטים המרכזיים של זכויות אלה - זכויות עובדים לתמלוגים ממסחור זנים המוגנים בזכויות מטפחים - לא מטופל כלל במרבית הסכמי ההעסקה הקיימים במשק. על ההשלכות האפשריות המשמעותיות (אסטרטגיות, כלכליות, משפטיות ואחרות) שעשויות לנבוע מכך תוכלו לקרוא בעדכון שבפניכם.

הפריחה בשנים האחרונות בתחום הקנאביס הופכת את התחום לאחד התחומים ה"חמים" במשק הישראלי. מדינות רבות מאפשרות היום את השימוש בקנאביס, בין אם לצרכים רפואיים ובין אם למטרות פנאי, ואנו עדים לעיסוק הולך וגובר בפיתוחים טכנולוגיים הקשורים לתחום הקנאביס. ההתקדמות העצומה בענף הקנאביס הביאה עמה, בין היתר, עיסוק רב בפיתוח זנים חדשים. לכל אחד מהזנים החדשים תכונות ייחודיות, הבאות לידי ביטוי, בין השאר, בשיעור הרכיבים הפעילים בו (המוכרים ביותר הם ה-CBD וה-THC), משך חיי המדף שלו וכן הלאה.

ההגנה על זנים חדשים של צמחים, ובכלל זה של צמח הקנאביס, נעשית (בין היתר) באמצעות רישום של זכות קניין רוחני שנקראת "זכות מטפחים". זכות מטפחים הינה זכות קניין רוחני עצמאית, אשר יש לרושמה במרשם המנוהל במשרד החקלאות ופיתוח הכפר. זכות המטפחים מעניקה לבעליה בלעדיות בזן הרישום לתקופה של 25-20 שנים. נושא זכויות המטפחים מוסדר בישראל בחוק זכות מטפחים של זני צמחים, התשל"ג-1973 ("חוק זכות מטפחים"), המסדיר את הזכויות בזנים של צמחים ואת רישומן.

ניתן לרשום את הזן החדש גם במדינות אחרות החברות בארגון הבינלאומי להגנת זנים חדשים של צמחים (International Union for the Protection of New Plant Varieties). נכון להיום 75 מדינות (ובכלל זה ישראל) הן צד לאמנה וחברות בארגון.

בישראל, חוק זכות מטפחים כולל הוראות והסדרים ביחס לזכויות מטפחים - רבים מהם דומים במהותם לאלה שחלים על זכויות באמצאות שירות על-פי חוק הפטנטים, התשכ"ז-1967 ("חוק הפטנטים"). בין היתר, בדומה לחוק הפטנטים, קובע חוק זכות מטפחים כי הזכויות בזן חדש שפותח על-ידי עובד עקב שירותו תהיה קניין המעביד (סעיף 46 לחוק) וכי ככל שאין הסכם שקובע האם העובד זכאי לתמלוגים ביחס לזן שטיפח בשירות יקבע הנושא על-ידי הוועדה לזכויות מטפחים שהוקמה מכוח החוק (סעיף 49 לחוק). הסדר דומה במהותו חל ביחס לזכויות באמצאות שירות מכוח סעיפים 132-134 לחוק הפטנטים.

חברות מבוססות טכנולוגיה רואות חשיבות רבה בהבטחת זכויות החברה בקניין הרוחני הנוצר על-ידי עובדיהן. ברוב הסכמי ההעסקה הנהוגים במשק ניתן למצוא סעיפים, שהפכו זה מכבר לסטנדרט, העוסקים בזכויות בקניין רוחני שנוצר על-ידי העובד בקשר עם העסקתו אצל המעביד. סעיפים אלה לרוב כוללים הגדרה של מה נחשב ל"זכויות קניין רוחני" וקביעת בעלות של המעביד בכל קניין רוחני שהעובד יוצר או תורם ליצירתו במסגרת עבודתו (לעתים ההסדרים בהסכמים אלה רחבים מהקבוע בהסדרים הסטטוטוריים בחוקים הרלוונטיים). בשנים האחרונות, בעקבות מספר החלטות של הוועדה לפיצויים ותמלוגים שהוקמה מכוח חוק הפטנטים, השתרש גם הנהוג לכלול ויתור מפורש של העובד על תמלוגים או תמורה נוספת (מעבר לתמורה לפי הסכם ההעסקה) ביחס לאמצאות שירות להן תרם העובד, באופן שנועד, בין היתר, לשלול את סמכות הוועדה לפיצויים ותמלוגים לדון בבקשה לקביעת תמלוגים על-פי סעיף 134 לחוק הפטנטים. כאמור, חוק זכות מטפחים מכיל סעיפים דומים לאלה שבחוק הפטנטים. למרות זאת, מרבית הסכמי ההעסקה אינם כוללים התייחסות מפורשת לזכויות מטפחים כזכות קניין רוחני, ובפרט, אין בהם ויתור מפורש של העובד על הזכות לתמלוגים ביחס לזני צמחים חדשים שיטפח (כפי שיש לרוב ביחס לאמצאות שירות). במצב דברים כזה, קיימת אפשרות שמקום שהסכם ההעסקה לא מתייחס לתמלוגים ביחס לזכויות מטפחים, וככל שהמעביד רשם זכות מטפחים, ייפתח הפתח בבוא העת לעובד לדרוש תמורה נוספת באמצעות פניה לוועדה לזכויות מטפחים.

חשוב לציין שמדובר בזכות קניין רוחני שעשויה להיות מרכזית ביותר ובעלת ערך רב (משפטי ועסקי) לחברות אשר פעילותן כוללת פיתוח זני צמחים חדשים - ובראשן חברות קנאביס. זכויות עובדים ביחס לזכויות מטפחים עשויות להיות משמעותיות במיוחד לחברות שנמצאת בשלב קריטי מבחינה אסטרטגית (למשל לפני גיוס משמעותי, מכירה או הנפקה לציבור) שאז קיומן של זכויות לעובדים ביחס לזנים חדשים של צמחים או לתמלוגים בגינם יכול להיות גורם בעלת השפעה שלילית. בנוסף, ניהול הליך מול הוועדה לזכויות מטפחים עלול לגרום, בין היתר, עלויות בלתי-צפויות למעסיק (בשל הצורך לשלם תמלוגים לעובד וכן בשל העלות והטרחה שבקיום הליך מול הוועדה לזכויות מטפחים), פגיעה בעסקיו ובמוניטין שלו ועוד כיו"ב.

הפתרון? לעדכן את הסכמי ההעסקה עם העובדים כך שזכויות מטפחים בזני צמחים ייכללו בהגדרת "קניין רוחני"; וכן, שהסכמי ההעסקה יכללו, בנוסף לויתור המפורש על כל זכות לתמלוגים על המצאות על-פי סעיף 134 לחוק הפטנטים, גם וויתור מפורש על הזכות לתמלוגים על זני צמחים על-פי סעיף 49 לחוק זכות מטפחים. התיקונים האמורים יספקו הגנה טובה יותר למעסיק, ו-ודאות גדולה יותר (למעסיקים ולעובדים) ביחס לזכויות העובדים וימנעו מצב (במקרי קיצון) של עובדים (נוכחיים או לשעבר) שיחזיקו את המעסיקים כ"בני ערובה".

נשמח לסייע לכם ולעמוד לרשותכם. לכל מידע נוסף:



יואב מר, עו"ד
yoavme@gornitzky.com 



ד"ר זיו רוטנברג, שותף
zivr@gornitzky.com 