

الطبيعة القانونية لحق صاحب العمل في تملك الاختراع الذي يتوصل إليه العامل أثناء تنفيذ عقد العمل

معن عودة السكارنة، مهند عزمي ابو مغلي*

ملخص

الأصل أن حق الملكية يثبت للشخص الذي يتوصل للاختراع، بشرط أن يكون هذا الاختراع مستوفياً للشروط التي حددها قانون براءات الاختراع؛ باعتبار أن الاختراع ناتج عن جهده الفكري وثمره عمله الفكري، وهذا الحق هو حق ملكية أصيل مقرر بموجب مختلف القوانين، ولكن قد يقوم شخص بالتعاقد مع غيره للتوصل لاختراعات، ويكون حق هذا الشخص المتعاقد (صاحب العمل) منصباً على تملك هذه الاختراعات، فالهدف من إبرام العقد؛ أن يقوم العامل بالبحث وإجراء التجارب للتوصل للاختراعات، فإذا توصل إليه تثبت لصاحب العمل جميع الحقوق المالية الناتجة عنه، فما الطبيعة القانونية لحق صاحب العمل في تملك الاختراع الذي يتوصل إليه العامل أثناء تنفيذ عقد العمل.

الكلمات الدالة: اختراع العامل، اختراع العمل، اختراع الخدمة، الطبيعة القانونية لعقد الاختراع.

المقدمة

تنقسم حقوق الملكية الفكرية عموماً الى قسمين؛ حقوق الملكية الصناعية والتجارية وحقوق الملكية الادبية والفنية، والحقوق الناتجة عن التوصل للاختراع التي يمكن أن تنتقل لصاحب العمل هي الحقوق المالية فقط، بينما تبقى الحقوق الأدبية من صالح العامل المخترع كونها من الحقوق للصيقة بالشخصية ولا يجوز التنازل عنها او بيعها للغير، لذلك يجب أن يذكر اسم المخترع في براءة الاختراع بغض النظر عن مالك البراءة أو من صدرت باسمه.

وعموماً فإن النصوص المتعلقة باختراعات العاملين في قانون العمل الاردني وتعديلاته رقم 8 لعام 1996 وقانون براءات الاختراع وتعديلاته رقم 32 لعام 1999 جاءت مطلقة، بحيث أنها لا تفرق بين الاختراعات الحرة وهي الاختراعات التي يتوصل إليها العامل بوسائله الخاصة دون استفادة من أدوات وخبرات صاحب العمل، واختراعات الخدمة أي الاتفاق بين صاحب العمل والعامل قد يشمل كل ما يحققه الأخير من مخترعات، حتى لو لم تكن لها صلة بطبيعة العمل الذي يقوم به، فكل ما اشترط النص، أن يكون هناك اتفاق بين صاحب العمل والعامل على ذلك.

هذا ويقتضي الأمر إجراء تفرقة بين حالة العامل الذي التحق خصيصاً لكي يقوم بالدراسات والأبحاث التي من شأنها أن تؤدي إلى تحقيق الاختراعات، أو إذا استخدم العامل أدوات ومواد صاحب العمل، وبين العامل الذي لم يكن يكلف بالاختراع ولم يستخدم أدوات ومواد صاحب العمل.

والاختراعات التي يتوصل إليها العاملين عموماً لا تأتي على نسق واحد، لذلك فإن صاحب الحق في هذه الاختراعات يختلف باختلاف مناسبة التوصل إليها، فمنها ما يثبت لصاحب العمل كما في اختراعات الخدمة والاختراع العرضي ومنها ما يثبت الحق فيها للعامل وهي الاختراعات الحرة، وفي قانون العمل الاردني رقم 8 لعام 1996 وقانون براءات الاختراع الاردني رقم 32 لعام 1999 نلاحظ ان النصوص القانونية جاءت بحكم يختلف عما ورد في كل من القانون السعودي لبراءات الاختراع رقم 38 لسنة 1409 هـ والقانون العماني لبراءات الاختراع رقم 82 لعام 2000 م لأن نصوص القانون الأردني تحدثت عن حالة الاختراعات العرضية والاختراعات الحرة فقط، أي أن المشرع لم ينظم ولم يتحدث عن الحالة التي تعد أصلاً عاماً وهي اختراعات الخدمة، وقرر أن الاتفاق الخطي مع صاحب العمل هو الذي يحدد الحقوق في الاختراعات العرضية، وأجازت الاتفاق على خلاف حكم ثبوت الحق في الاختراع الحر.

مشكلة الدراسة

تثار مشكلة في تحديد صاحب الحق في اختراع العامل،

* محكمة غرب عمان؛ وكلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

تاريخ استلام البحث 2013/10/9، وتاريخ قبوله 2014/2/9.

** البحث مستل من رسالة ماجستير.

صاحب العمل: صاحب المنشأ التي توصل فيها العامل للاختراع.

الدراسات السابقة

تنوعت الدراسات التي تناولت قانون العمل وقانون براءات الاختراع، واعتمدت على أساليب وطرق معرفية مختلفة، والكثير من الدراسات والأبحاث ركزت على حقوق العمال والاختراع بشكل عام ومنفصل ولم تتحدث بشكل موسع عن موضوع حق العامل بالاختراع.

في دراسة مقارنة أجراها سامر الدالعة بعنوان حق العامل في الاختراع تحدثت عن الحالات التي يمكن أن يتوصل فيها العامل إلى الاختراع، وتطرق إلى الاتجاهات الفقهية المختلفة التي تناولت هذه الصور والحالات، وعرفنا على اتجاهين أساسيين؛ الأول تقليدي والآخر حديث النشأة والظهور، حيث جسدا الأسس المادية التي استندت إليها معظم التشريعات في تنظيمها لهذا الموضوع، كما بحث مواقف التشريعات المختلفة حيال هذا الموضوع والآلية التي تناولت فيها تنظيم الحق للعامل في الاختراع، خصوصاً موقف القانون الأردني، بدأً بالقانون المدني الذي يعد الأسبق في تنظيمه لهذا الموضوع، ثم تطرق لموقف قانون العمل وكذا قانون براءات الاختراع، ويسجل لهذه الدراسة اهتمام الباحث ورأيه في المواضيع التي تناولها، وقد تناول الباحث الموضوع بأسلوب علمي أكاديمي منسق ومنظم وقد استفدت من هذه الدراسة في بيان موقف القوانين الأردنية ذات الصلة.

وكذلك في بحث قدمه خالد محمد عياش لنقابة المحامين الأردنيين بعنوان النظام القانوني لاختراعات العاملين في التشريعات الأردنية، 2003م، ويسجل لهذه الدراسة اهتمام الباحث وبيان رأيه في المواضيع التي تناولها وطرحها في الدراسة، حيث تناول الباحث الموضوع بأسلوب علمي أكاديمي منسق ومنظم، وقد استفدت من هذه الدراسة في بيان حقوق والتزامات كل من العامل وصاحب العمل، كذلك مظاهر الحقوق التي ترد على اختراعات العاملين.

منهجية البحث

تعتمد هذه الدراسة على المنهج التحليلي القائم على التفسير والتحليل للنصوص التشريعية ذات الصلة بالموضوع في التشريع الأردني ومقارنتها ببعض الأنظمة القانونية العربية مثل القانون السعودي والعُماني واللبناني ما أمكن ومناقشتها وتحليلها واستعراض كافة مواضيع الدراسة وتدعيمها بالآراء الفقهية والنصوص القانونية، وكذلك الوقوف على قرارات

كون الشخص الذي توصل لهذا الاختراع يعمل في الأصل لحساب غيره، والذي يترتب عليه نتائج مهمة، لأن هذا التحديد يبين لنا لمن تؤول الحقوق الناتجة عن ملكية هذا الاختراع، وكذلك يترتب التزامات كونها قد تثبت للعامل وقد تثبت لصاحب العمل، وحق صاحب العمل في ملكية الاختراع الذي يتوصل إليه العامل أثناء تنفيذ عقد العمل حق مقرر بموجب القانون، لكن القوانين النازمة لم تحدد الطبيعة القانونية لهذا الحق، ما أمكن.

أهمية الدراسة

تهدف الدراسة إلى بحث النظام القانوني لحق صاحب العامل في الاختراع الذي يتوصل إليه العامل من خلال ارتباطه بعقد عمل، وكذلك تحديد الطبيعة القانونية لهذا الحق، ومقارنتها بالأنظمة القانونية العربية (القانون السعودي والعُماني واللبناني)

فرضيات الدراسة

1. ما الطبيعة القانونية لحق صاحب العمل في تملك الاختراع الذي يتوصل إليه العامل أثناء تنفيذ عقد العمل؟
2. ما موقف الفقه بشكل عام من الطبيعة القانونية لحق صاحب العمل في تملك اختراع العامل؟
3. بيان موقف القانون الأردني من الطبيعة القانونية لحق صاحب العمل في تملك اختراع العامل.
4. ما الحقوق التي تثبت لصاحب الحق في براءة الاختراع سواء العامل أو صاحب العمل؟

مصطلحات الدراسة

قانون العمل: قانون العمل الأردني وتعديلاته المعدل رقم (8) لسنة 1996 ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك.

قانون براءات الاختراع: قانون براءات الاختراع الأردني وتعديلاته رقم (32) لسنة 1999 ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك.

الاختراع: الفكرة الإبداعية التي يتوصل إليها العامل أثناء ارتباطه بعقد عمل.

اختراع الخدمة: الاختراع الذي يتوصل إليه العامل أثناء تنفيذ عقد العمل.

الاختراع العرضي: الاختراع الذي يتوصل إليه العامل غير المكلف بالاختراع.

العامل: الشخص الذي يتوصل إلى اختراع نتيجة ارتباطه بعقد العمل.

المحاكم الأردنية وتحليلها ما أمكن، وذلك بتحديد المواضيع ذات الصلة وتعريفها وجمع المعلومات حولها والحقائق المتعلقة بها من مصادر المعلومات المختلفة، حتى يتم وصف المشكلة من الناحية العملية والنظرية والإلمام بها قدر الإمكان من جميع جوانبها.

وعليه سنقسم هذه الدراسة إلى ثلاثة مباحث على النحو التالي:

المبحث الأول

تحديد صاحب الحق في اختراع العامل

تثار مشكلة في تحديد من هو صاحب الحق في الاختراع الذي يتوصل إليه العامل أثناء تنفيذ عقد العمل، كون الشخص الذي توصل لهذا الاختراع يعمل في الأصل لحساب شخص غيره (صاحب العمل)، والذي يترتب عليه نتائج خطيرة ومهمة في حقوق الملكية الفكرية، لأن هذا التحديد يبين لنا لمن ستؤول هذه الحقوق الناتجة عن ملكية هذا الاختراع، وكذلك فإنه يترتب التزامات، كونها قد تثبت للعامل الذي توصل للاختراع وقد تثبت لصاحب العمل، وهذا ما سنتناوله في المطلبين التاليين:

المطلب الأول

حق صاحب العمل في الاختراع الذي يتوصل إليه العامل

يتقرر الحق في الاختراع لصاحب العمل إذا كان قد كلف العامل بتحقيق هذا الاختراع، وذلك بالاتفاق عليه صراحةً في عقد العمل المبرم بين الطرفين، فإذا حقق العامل الاختراع من تلقاء نفسه دون تكليف صريح ومكتوب من قبل صاحب العمل، وحتى لو كان للاختراع صلة بنشاط صاحب العمل، أو إذا حقق العامل الاختراع بفضل الفرص المتاحة له من قبل المنشأة التي يعمل بها لدى صاحب العمل، فإن الحق يثبت للعامل بناءً على حكم قانون العمل وقانون براءات الاختراع.

ويبرز الهدف الأساسي الذي أراد المشرع تحقيقه من اشتراط الكتابة لإثبات صاحب الحق في الاختراع، من منطلق حماية العامل الذي يتوصل لاختراع حتى يكون على علم بأن الاختراع الذي سيتوصل إليه سيؤول لصاحب العمل وليس له، لأن الشروط الضمنية قد لا يفهمها العامل ويترتب عليها نزاعات يمكن تجاوزها عند إبرام عقد العمل ومنذ البداية⁽¹⁾.

فقد يشترط صاحب العمل في العقود التي يبرمها مع العامل أن تؤول إليه جميع الاختراعات التي يتوصل إليها الأخير أثناء قيامه بالعمل لديه⁽²⁾، وقد نصت على ذلك المادة (20/1) من قانون العمل الأردني بقولها نص: (تحدد حقوق الملكية الفكرية لكل من صاحب العمل والعامل بالاتفاق خطياً بينهما

فيما يتعلق بأعمال صاحب العمل إذا استخدم العامل خبرات صاحب العمل أو معلوماته أو أدواته أو مواده الأولية في التوصل إلى هذا الابتكار. ب- تكون حقوق الملكية الفكرية للعامل إذا كان حق الملكية المبتكر من قبله لا يتعلق بأعمال صاحب العمل ولم يستخدم خبرات صاحب العمل أو معلوماته أو أدواته أو مواده الأولية في التوصل إلى هذا الابتكار ما لم يتفق خطياً على غير ذلك)، والمادة (820/ج) من القانون المدني الأردني تنص: (إذا اتفق في العقد صراحة على أن يكون له الحق في كل ما يهتدي إليه العامل من اختراعات)، وكذلك المادة (5/ج) من قانون براءات الاختراع الأردني بقولها: (يكون الحق في منح البراءة على النحو التالي: ... ج- لصاحب العمل إذا كان المخترع الذي توصل إليه العامل أثناء استخدامه يتعلق بأنشطة صاحب العمل أو أعماله أو إذا استخدم العامل في سبيل التوصل إلى هذا الاختراع خبرات العمل أو أعماله أو معلوماته أو أدواته أو مواده الموضوعة تحت تصرفه، وذلك ما لم يتفق خطياً على غير ذلك).

ويستطيع صاحب العمل أن يملّي الشروط التي يراها مناسبة له في عقود العمل الذي يبرمه مع العامل، فعلى سبيل المثال قد يضع أحد الشروط التالية:

أ- يلتزم العامل بمقتضى أحكام العقد دون أي أجر إضافي بالتنازل عن الاختراعات التي يتوصل إليها في أثناء تنفيذ عقد العمل.

ب- لاتوضع كافة الاختراعات تحت تصرف صاحب العمل، ويكون له وحده الحق في طلب الحصول على براءة اختراع.

فمثل هذه الشروط تحرم العامل من أي حق يمكن أن يتقرر له على الاختراعات التي قد يتوصل إليها، حتى لو توصل إليها دون الاستعانة بوسائل صاحب العمل وإمكانياته الموضوعية تحت تصرفه، حتى لو كانت بعيدة عن موضوع نشاط المنشأة التي تحققت فيها.

وهذه الشروط الخاصة بتحقيق الاختراعات قد ترد ضمن الشروط المتفق عليها في عقد العمل بدايةً، ويمكن أن يتم الاتفاق عليها في عقد مستقل، وفي كلتا الحالتين يمكن أن يطلق على هذا العقد اسم عقد تحقق الاختراعات، وهو العقد الذي يتم بين صاحب العمل وبين العامل، وبموجبه يلتزم الأخير بتحقيق الاختراعات لصالح الأول، أو يلتزم بالقيام بالدراسات والأبحاث والتجارب التي من شأنها أن تؤدي إلى تحقيق الاختراعات، وهو عقد رضائي لأنه يكفي في انعقاده تراضي الطرفين، وقد اعتبر جانب من الفقه الفرنسي أنه عقد احتمالي⁽³⁾، لأن كلاً من طرفي علاقة العمل لا يستطيع أن

إذا استخدم العامل خبرات صاحب العمل ومعلوماته وأدواته أو آلاته أو موادّه الأولى في التوصل إلى هذا الابتكار.

ومعنى ذلك؛ أنه في خارج نطاق الفروض السابقة يتقرر الحق على الاختراع للعامل، ويسمى هذا النوع من الاختراعات بالاختراعات الحرة، وهذا النوع يتوصل إليه العامل دون أن تكون طبيعة عمله تلزمه بالتوصل لمثل هذه الاختراعات، وفي هذه الحالة يكون الاختراع حقاً خالصاً له⁽⁶⁾، ولكن هذه المسألة بحاجة لتفصيل أكثر، ولذا يقتضي الأمر دراسة الحالات المختلفة التي تترتب على الاختراع الذي يتوصل إليه العامل، وهذه الحالات كالتالي:

الحالة الأولى- توصل العامل من تلقاء نفسه إلى اختراع

أجنبي بعيد عن موضوع النشاط الذي يقوم به صاحب العمل: فإذا توصل العامل من تلقاء نفسه إلى اختراع أجنبي كان هذا الاختراع من حقه بدون شك، ولا يثار بشأن هذه الحالة أي خلاف، وهذا الحكم مطابق للقانون الأردني ففي حال توصل العامل لهذا الاختراع من تلقاء نفسه، ولا يتعلق بأعمال صاحب العمل، ولم يستخدم خبرات صاحب العمل ومعلوماته أو أدواته أو موادّه الأولى فإنه يثبت له الحق في هذا الاختراع⁽⁷⁾.

وهذا الحكم مطابق لما نصت عليه المادة (20/ب) من قانون العمل الأردني بقولها: ((تكون حقوق الملكية الفكرية للعامل إذا كان حق الملكية الفكرية المبتكر من قبله لا يتعلق بأعمال صاحب العمل ولم يستخدم خبرات صاحب العمل...)).

الحالة الثانية- أن يتوصل العامل من تلقاء نفسه إلى

اختراع أجنبي عن العمل، ولكن هذا الاختراع يدخل في صلب نشاط صاحب العمل، أو أن يكون العامل قد استعمل خبرات صاحب العمل ومعلوماته أو أدواته أو موادّه الأولى في سبيل التوصل لهذا الاختراع: وتتحصر هذه الحالة في إحدى احتمالات ثلاثة، وهي⁽⁸⁾:

أ- التوصل لاختراع ولم تكن مهمة العامل الأساسية التوصل لاختراع، ولكنه توصل إليه مع قيامه بمهام أخرى.

ب- التوصل لاختراع يتعلق بنشاط المنشأة الرئيسي.

ج- التوصل لاختراع جراء استعمال خبرات صاحب العمل أو معلوماته أو أدواته.

يثبت الحق في الاختراع للعامل حال تحقق أي حالة من الحالات السابقة وليس لصاحب العمل، ولا ينازعه في أي منها، بشرط عدم وجود أي اتفاق خطي بين الطرفين يقضي بخلاف ذلك، وقد أكد على ذلك قانون العمل الأردني المعدل رقم (12) لسنة 2007 ساري المفعول في المادة (20/أ) بقوله: ((تحدد حقوق الملكية الفكرية لكل من صاحب العمل والعامل بالاتفاق خطياً بينهما فيما يتعلق بأعمال صاحب العمل إذا

يحدد وقت تمام العقد، ولا يتحدد إلا في المستقبل تبعاً لحدوث أمر غير معروف وقت حصوله.

وبيننا لنا أن عقد تحقيق الاختراعات بحد ذاته قد يكون فيه نوع من عدم التوازن، فعندما يتوصل العامل إلى الاختراع أو عدة اختراعات، وتكون لها أو لبعضها قيمتها الاقتصادية التي لا تتناسب إطلاقاً مع الأجر الذي يحصل عليه، والتي اشترط صاحب العمل أن تؤل إليه كافة هذه الاختراعات المستقبلية التي لم يلتزم العامل أصلاً بتحقيقها، سواء كانت هذه الاختراعات تدخل أو لا تدخل ضمن نشاط المنشأة وسواء تحققت أو لم تتحقق بفضل الفرص المتاحة له، وذلك دون أي مقابل، إلا الأجر الذي يحصل عليه العامل، وهنا يبدو مبدأ سلطان الإرادة مجحفاً بحقوق العامل، والأصل حسب نص المادة (4) من قانون العمل الأردني أنه يعد باطلاً كل شرط أو اتفاق يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق، إلا أن المادة (20) من نفس القانون أجازت الاتفاق على الاختراع الذي يتوصل إليه العامل.

وإذا لم ينص عقد العمل على التزام العامل بتحقيق الاختراعات، أو على طريقة أولولة كافة اختراعاته المستقبلية التي يتوصل إليها إلى صاحب العمل، وكان النشاط الابتكاري الذي يقوم به العامل أساساً موضوع التزامه التوصل لاختراعات⁽⁴⁾، فالهدف الذي أراده صاحب العمل بالتعاقد مع العامل أن يقوم بإجراء البحث والتجارب في سبيل التوصل لهذا الاختراع، فعندها تثبت الاختراعات المحققة وتصبح من حق صاحب العمل⁽⁵⁾، ومثال ذلك العامل الذي يلتحق بالعمل في مركز للبحوث والتطوير، فإن هذا العامل يلتزم ضمناً بالقيام بالنشاط الابتكاري الذي يؤدي إلى تحقيق الاختراعات حتى مع عدم وجود نص في العقد، أو لم يكن هناك اتفاق خطي بين الطرفين يقضي بذلك؛ لأن المادة (20) قانون العمل المعدل لسنة 2001م الساري المفعول نصت على تحديد حقوق الملكية الفكرية بين الطرفين إذا استخدم العامل ما أتاحه صاحب العمل من مواد أي أن المادة تتحدث عن الاختراعات العرضية التي تتم أثناء تنفيذ عقد العمل، وبمفهوم المخالفة فإن اختراعات الخدمة أو التي تكون موضوعها عقد العمل، يمكن أن يتم الاتفاق عليها صراحةً أو ضمناً.

المطلب الثاني

حق العامل في الاختراع الذي يتوصل إليه

تبين لنا في المطلب الأول أن الحق على الاختراع الذي يتوصل إليه العامل، يتقرر لصاحب العمل، إذا التزم العامل بتحقيق الاختراع، أو إذا توصل إلى الاختراع من تلقاء نفسه، وكان الاختراع المتحقق يدخل ضمن نشاط صاحب العمل، أو

إليه أثناء عمله؛ لأن هذا العامل قد تنازل تنازلاً اختيارياً عن اختراعه مقدماً بموجب عقد العمل المبرم مع صاحب العمل أو أي اتفاق لاحق له، وذلك لأن ثبوت حق كل من الطرفين مقرر بموجب القانون، وأن العامل قد اختار بشكل مسبق التنازل عن حقه في براءة الاختراع بقبوله العمل لدى صاحب العمل على ضوء مصلحته الخاصة والتي يراها مناسبة من جانب⁽¹⁸⁾، وأنه كذلك قد اختار الشخص المتنازل له (صاحب العمل) بموجب عقد العمل المبرم بين الطرفين من جانب آخر⁽¹⁹⁾.

وقد أعطى القانون الأردني الحق للعامل الاتفاق على جميع الشروط المتعلقة بالاختراع قبل إبرام العقد بينه وبين صاحب العمل، وإذا لم يتفق على مثل هذه الشروط فقد تكفل القانون ووضع حدوداً دنياً من هذه الشروط مع مراعاة أنه يجوز الاتفاق على خلافها، ويعتبر الأجر المتفق عليه بين الطرفين هو ثمن التنازل المسبق عن براءة الاختراع، والذي يشكل النتيجة الطبيعية للجهد الذي قام به العامل من بحث وتجارب لغاية التوصل للاختراع⁽²⁰⁾.

وعلى الرغم من اعتبار الأجر هو ثمن التنازل المسبق عن براءة الاختراع؛ يجب مراعاة أن التزام العامل بتحقيق الاختراعات هو التزام ببذل عناية وليس بتحقيق نتيجة⁽²¹⁾ بحيث أن هذا الالتزام يندرج تحت معيار عناية الرجل المعتاد⁽²²⁾، فيجب على العامل القيام بكل ما يستطيع من البحث والدراسة والتجريب للتوصل لهذه الاختراعات، فإذا توصل لها تكون من حق صاحب العمل لأنها تمثل الغاية التي أرادها بالتعاقد مع العامل، وإذا لم يتوصل للاختراع مع بذله العناية اللازمة فلا مسؤولية قانونية تترتب عليه جراء ذلك⁽²³⁾، ولكن إذا لم يبذل العامل عناية الرجل المعتاد وقصر في أداء العمل الموكل إليه فإن الجزاء المترتب على ذلك يخضع لأحكام المسؤولية العقدية المقررة في القانون المدني والمتمثلة بالتعويض عن الأضرار التي لحقت لصاحب العامل جراء ذلك⁽²⁴⁾.

وقد نصت المادة (19/أ) من قانون العمل الأردني على ذلك المفهوم بقولها: (على العامل: أ- تأدية العمل بنفسه وأن يبذل في تأديته عناية الشخص العادي وأن يلتزم بأوامر صاحب العمل المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه وذلك ضمن الحدود التي لا تعرضه للخطر أو تخالف أحكام القوانين المعمول بها أو الآداب العامة).

المطلب الثاني

موقف الفقه من الطبيعة القانونية لاختراعات العاملين

هناك اتجاه في الفقه يرى⁽¹¹⁾ أن بعض القوانين تقرر ما يسمى بحق الشفعة لصاحب العمل على براءات الاختراع التي

استخدم العامل خبرات صاحب العمل أو معلوماته أو أدواته أو موارده الأولية في التوصل إلى هذا الابتكار)).

الحالة الثالثة- الاتفاق مع صاحب العمل على أن يكون

الحق في الاختراع من نصيب العامل: فهذه الحالة تقضي إذا تم الاتفاق بين الطرفين على أن يكون الحق في الاختراع الذي يتوصل إليه العامل من نصيب الأخير، فإنه سيثبت له هذا الحق بغض النظر عما إذا كان الاختراع الذي تم التوصل إليه يتعلق بأعمال صاحب العمل أو لا، وذلك استناداً إلى نص قانون العمل والذي نص على: ((... ما لم يتفق خطياً على غير ذلك)).

المبحث الثاني

الطبيعة القانونية لحق صاحب العمل في اختراع العامل

الأصل أن حق الملكية يثبت للشخص الذي يتوصل للاختراع، بشرط أن يكون هذا الاختراع مطابق للشروط التي حددها قانون براءات الاختراع؛ وهي أن يكون متوفر فيه عنصر الجودة، وأن يكون قابلاً للاستغلال الصناعي، وأن يكون مشروعاً وغير مخالف للنظام العام والآداب⁽⁹⁾، كون الاختراع ناتجاً عن جهد الشخص الفكري وثمره عمله المادي، وهذا الحق هو حق ملكية أصيل مقرر بموجب مختلف القوانين⁽¹⁰⁾.

ولكن قد يقوم الشخص بالتعاقد مع غيره للتوصل لاختراعات، سواء كانت هذه الاختراعات محددة أو غير محددة، ويكون حق الشخص المتعاقد معه (صاحب العمل) منصباً على تملك هذه الاختراعات، فهدفه من إبرام العقد أي عقد تحقيق الاختراعات؛ أن يقوم العامل بالبحث وإجراء التجارب للتوصل للاختراعات، فإذا توصل إليه تثبت لصاحب العمل جميع الحقوق المالية الناتجة عنه، فما الطبيعة القانونية لحق صاحب العمل في تملك الاختراع الذي يتوصل إليه العامل أثناء تنفيذ عقد العمل، حيث سنتناول موقف الفقه بشكل عام في المطلب الثاني، وبيان موقف القانون الأردني بشكل خاص في المطلب الأول:

المطلب الأول

موقف القانون الأردني من الطبيعة القانونية لاختراعات العاملين

بالنسبة للمشرع الأردني لم يرد ضمن أحكام القوانين سارية المفعول أي نصوص مماثلة لنص القانون المصري والإيطالي - سابقة الذكر-، وبالتالي يجب علينا أن لا نفترض حقاً مقررأ بصورة مسبقة لصاحب العمل على حساب العامل لم ينص القانون عليه.

ولكن بالرجوع لنصوص قانون العمل الأردني في هذا الشأن نلاحظ أنه لا يحق للعامل التمسك بالحق بالاختراع الذي توصل

يتوصل إليها العامل والتي تدخل في صلب نشاط العمل الذي يؤديه، ومنها القانون الايطالي والقانون المصري⁽¹²⁾ الذي نص في المادة (8) من قانون براءات الاختراع على انه: ((...)) وعندما يكون الاختراع ضمن نشاط المنشأة العامة أو الخاصة الملحق بها المخترع، يكون لصاحب العمل الخيار بين استغلال الاختراع، أو شراء البراءة مقابل تعويض عادل يدفع للمخترع...))، وقد اعتبر رأي هذا الجانب من الفقه استثناءً على القاعدة العامة في القانون المدني التي تقرر ثبوت حق الشفعة على العقارات فقط، أن هذا الحق مقرر لبراءات الاختراع على اعتبار أنها منقولات معنوية.

ولكن الرأي السابق لم يسلم من الانتقاد فهناك رأي مخالف له يرى عدم انطباق أي من قواعد الشفعة في هذه الحالة سوى الاسم فقط⁽¹³⁾، وذلك لاعتبارات كثيرة منها؛ أن الشفعة تكون دائماً في عقود البيع الرضائي، وكذلك لا تثبت الشفعة في حال كان التنازل عن المبيع بغير عوض مادي... الخ⁽¹⁴⁾، ويرى هذا الاتجاه أن حق صاحب العمل في الاختراع هو حق من نوع آخر وله صفة تختلف عن الشفعة ويتمثل بصورة (تنازل جبيري لمنفعة خاصة) عن براءة الاختراع لصالح منفعة صاحب العمل والتي تعد منفعة خاصة⁽¹⁵⁾.

ويرى جانب آخر من الفقه⁽¹⁶⁾ أن حق صاحب العمل في اختراع العامل يعتبر نزع ملكية لمنفعة خاصة، والذي يتنازل العامل بمقتضاه جبراً عن براءة اختراعه لمصلحة صاحب العمل كون المصلحة التي يمثلها مصلحة خاصة.

وإرى كباحث أن الطبيعة القانونية لهذا الحق تتمثل في التنازل المسبق عن الحق المادي للاختراع، وذلك استناداً إلى أن القانون أعطى مطلق الحق للطرفين في الاتفاق على ذلك كون الاتفاق يعتبر شريعة المتعاقدين، ونجد أن النظام القانوني الفرنسي عموماً يعترف الفقه فيه للشخص الذي يبرم عقداً لتحقيق اختراع مع شخص آخر بالحقوق الناشئة والتي تنتج عن هذا الاختراع، وذلك استناداً إلى المبدأ الذي يقضي بأن الاتفاق شريعة المتعاقدين⁽¹⁷⁾.

المبحث الثالث

مظاهر الحقوق التي ترد على الاختراع الذي يتوصل إليه العامل

تعد براءة الاختراع السند القانوني الذي يصدر من الجهة الرسمية المختصة بإصداره، وبراءة الاختراع بهذه الصفة توفر الحماية القانونية لكافة الاختراعات، وتعطي الشخص الذي يملكها حقاً باستثمارها بنفسه أو منح الترخيص لغيره باستغلالها⁽²⁵⁾ عن طريق ما يسمى الترخيص الاختياري⁽²⁶⁾،

سواء ثبت الحق في البراءة لصاحب العمل أو العامل. ويثبت كذلك للشخص الذي يملك براءة الاختراع الحق في الحصول على الحماية القانونية لهذا الاختراع، ويستطيع كذلك أن يقوم بحماية هذا الاختراع وفقاً لاتفاقية باريس لحماية الملكية الصناعية ومعاهدة التعاون الدولي بشأن براءات الاختراع في أكثر من دولة⁽²⁷⁾.

ويتمتع صاحب الحق في البراءة بالحقوق الناتجة عن براءة الاختراع، مثل مدة حماية حقه عشرين عاماً، تبدأ من تاريخ إيداع طلب تسجيله لهذه البراءة⁽²⁸⁾، كونه لا يجوز أن يكون حق ملكية براءة الاختراع إلى ما لا نهاية، كما هو الحال في الملكية المادية، بل يجب أن يخضع لنظام توقيت معين⁽²⁹⁾، وقد حدد المشرع الأردني في المادة (30) من قانون براءات الاختراع حالات انقضاء براءة الاختراع على سبيل الحصر وليس التمثيل، وهذه الحالات هي:

1. انقضاء مدة حماية البراءة المحددة والمقررة في المادة (17) من قانون براءات الاختراع⁽³⁰⁾.

2. صدور حكم قطعي ببطالان البراءة من الجهة القضائية المختصة.

3. التخلف عن دفع الرسوم السنوية وما يترتب عليها من مبالغ إضافية بعد مرور ستة أشهر من تاريخ استحقاقها.

ويلتزم صاحب الحق في البراءة باستغلال الاختراع بما يناسب احتياجات السوق المحلي، فإذا لم يستغل براءة الاختراع خلال مدة ثلاث سنوات من تاريخ منحها له، أو مدة أربع سنوات من تاريخ تقديم الطلب، أعطى القانون للوزير الحق في أن يمنح ترخيصاً إجبارياً باستغلال هذا الاختراع لغير المالك الأصلي للبراءة، وذلك طبقاً لحكم المادة (22) من قانون براءات الاختراع⁽³¹⁾، وهو يلتزم كذلك بدفع الرسوم السنوية عن شهادة براءة الاختراع.

وتعد الحقوق سابقة ذكرها حقاً عامة تثبت لصاحب الحق في براءة الاختراع سواء كان العامل أو صاحب العمل، ولكن هناك حقاً تختلف عن هذه الحقوق والتي تكون مترتبة على عقد العمل، بحيث أنها إذا كانت التزاماً من أحد الأطراف فستكون حقاً للطرف الآخر، وهذا ما سنحاول بيانه في المطلبين التاليين:

المطلب الأول

حقوق صاحب العمل والتزاماته المتعلقة بالاختراع الذي يهتدي إليه العامل

من أهم الحقوق المقررة لصاحب العمل طبقاً للقانون الأردني في حال توصل العامل الذي يعمل لديه لاختراع، هو ثبوت ملكية هذا الاختراع له (أي حق نسبته إلى نفسه

المطلب الثاني

حقوق العامل والتزاماته المتعلقة بالاختراع الذي يهتدي إليه

تثبت الحقوق الناتجة عن الاختراع للعامل عندما يتوصل لاختراع دون أن يستخدم خبرات صاحب العمل أو معلوماته أو أدواته، وأن لا يكون هذا الاختراع يتعلق بأعماله، أو كان هناك اتفاق آخر يقضي بغير ذلك، فإن هذا الاختراع يكون حقاً خالصاً للعامل وله مطلق الحرية في استغلاله والتصرف فيه ورهنه وتقرير الحماية القانونية له.

وذكرنا- أن العامل يعتبر متنازلاً عن الاختراع مقدماً لمصلحة صاحب العمل، ولكن هذا التنازل لا يتضمن بأي صورة كانت نقل حقه المعنوي لصاحب العمل⁽³⁸⁾، ففي حال ثبوت الحق في الاختراع لصاحب العمل فإن أهم حق للعامل ذكر اسمه في براءة الاختراع، فلا يمكن بطبيعة الحال إنكار دور العامل المخترع في تحقيق الاختراع حتى لو توصل إليه بسبب التزامه بذلك أو بسبب الاستفادة من الإمكانيات التي أتاحتها له صاحب العمل، ويمكن استخلاص ذلك من خلال نص المادة (8) من قانون براءات الاختراع⁽³⁹⁾ عندما قررت انه يجوز لأي شخص التقدم للحصول على براءة اختراع، لكن أوجب عليه ذكر اسم الشخص المخترع في الطلب الذي يقدمه للحصول على البراءة.

ويترتب على ما تقدم أن العامل المخترع يحتفظ دائماً بالحق الأدبي على الاختراع الذي يتوصل إليه أياً كانت مناسبة التوصل إليه، والقاعدة العامة في الاختراعات تقضي بثبوت هذا الحق الأدبي أو المعنوي للمخترع في حال التوصل للاختراع، وهذا الحق يعتبر من الحقوق للصيقة بالشخصية التي لا يجوز التنازل عنها للغير بمقابل أو بغير مقابل⁽⁴⁰⁾.

ومن أهم الالتزامات التي تقع على عاتق العامل تجاه صاحب العمل أن يلتزم العامل بالمحافظة على الأسرار الصناعية والتجارية⁽⁴¹⁾، سواء وصلت هذه الأسرار إلى مرتبة الاختراعات أو لم تصل لها، وسواء التزم العامل بسلوك الطرق الصناعية التي تحتوي على هذه الأسرار أو لم يلتزم بتحقيقها⁽⁴²⁾، وقد نصت المادة (19/ب) من قانون العمل الأردني ساري المفعول على ذلك بقولها: ((على العامل المحافظة على أسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية وأن لا يفشي بها بأي صورة من الصور ولو بعد انقضاء عقد العمل وفقاً لما يقتضيه الاتفاق))، ومصدر التزام العامل بالمحافظة على هذه الأسرار هو العقد المبرم بينه وبين صاحب العمل⁽⁴³⁾.

وعليه يتبين أن المشرع أنشأ على عاتق العامل التزاماً يتمثل في الحفاظ على أسرار صاحب العمل التجارية

واستغلاله مادياً، ويستطيع بناءً على ذلك أن يستصدر لهذا الاختراع شهادة براءة باسمه هو بصفته مالكاً وصاحب الامتياز في الاستغلال⁽³²⁾ عدا الحق المعنوي في الاختراع الذي يبقى من حق العامل وحده.

ويترتب على ثبوت هذه الملكية، انه تنتقل لصاحب العمل جميع الحقوق والالتزامات المترتبة على هذا الاختراع، ومنها حق ملكية براءة الاختراع، وحق إقامة دعوى حماية الاختراع، والتزام دفع الرسوم السنوية...⁽³³⁾، فيصبح هو المالك للبراءة، ويكون له الحق في استغلالها، وله الحق المطلق في التصرف فيها؛ فله أن يرهنها أو يبيعها أو يرخص في استغلالها... الخ.

ومن أهم الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل والذي يعتبر من الأمور الأساسية والبدئية لتنفيذ عقد العمل بأن يلتزم بتقديم العمل للعامل، وتمكينه من أدائه؛ عن طريق توفير الإمكانيات التي يستطيع من خلالها أداء هذا العمل؛ من أدوات ومواد خام ومستلزمات وأدوات... الخ، وهو التزام جوهري مترتب على عقد العمل بين الطرفين⁽³⁴⁾، وبدون هذا الالتزام لا يتصور نفاذ العقد المبرم بين الطرفين.

ويلتزم صاحب العمل كذلك بأداء الأجر المتفق عليه إلى العامل، ويعتبر الأجر من أهم عناصر عقد العمل⁽³⁵⁾، وهو ما يتقاضاه العامل بمقتضى أحكام العقد من مال أو منفعة في أي صورة كانت، وبالتالي فإن أهم التزام يقع على عاتق صاحب العمل القيام بدفع أجور العامل، وحسب ما هو متفق عليه في العقد المبرم بين الطرفين، فإذا لم يتم الاتفاق على مقدار الأجر يتولى قاضي الموضوع تحديده استناداً لنص المادة (45) من قانون العمل والتي نصت على: (يحدد مقدار الأجر في العقد وإذا لم ينص عقد العمل عليه فيأخذ العامل الأجر المقدر لعمل من نفس النوع إن وجد وإلا قدر طبقاً للعرف فإذا لم يوجد العرف تولت المحكمة تقديره بمقتضى أحكام هذا القانون باعتباره نزاعاً عمالياً على الأجر)⁽³⁶⁾.

مع ملاحظة أنه إذا حضر العامل لمكان العمل في الوقت المحدد وحالت بينه وبين أدائه للعمل المتفق عليه ظروف خارجة عن إرادته استحق الأجر المتفق كاملاً إذا كان السبب يعود لصاحب العمل، ونصف الأجر إذا كان لأسباب خارجة عن إرادة صاحب العمل⁽³⁷⁾، وقد نصت المادة (50) من قانون العمل على: ((إذا اضطر صاحب العمل إلى وقف العمل بصورة مؤقتة بسبب لا يعزى إليه وليس في وسعه دفعه فيستحق العامل الأجر الكامل عن مدة لا تزيد على العشرة أيام الأولى من توقف العمل خلال السنة وأن يدفع للعامل نصف أجره عن المدة التي تزيد على ذلك...)).

أو لحالات طارئة أو لأغراض منفعة عامة بشرط أن تكون غير تجارية، فإنني أرى كباحث أنه لا يوجد ما يمنع من قيام العامل بالإفصاح عن براءة الاختراع حماية للمصلحة العامة والواردة في المادة (22) من قانون براءات الاختراع الأردني ساري المفعول والتي نصت على: ((الوزير أن يمنح ترخيصاً باستغلال الاختراع لغير مالك البراءة ودون موافقته في أي من الحالات التالية:

أ- إذا كان استخدام الجهات الحكومية ذات العلاقة أو الغير ممن ترخص له هذه الجهات باستخدام البراءة هو ضرورة للأمن القومي أو لحالات طارئة أو لأغراض منفعة عامة غير تجارية، على أن يتم تبليغ مالك البراءة عندما يصبح ذلك ممكناً.

ب- إذا لم يقم مالك البراءة باستغلالها أو إذا كان استغلاله لها دون الكفاية قبل انقضاء ثلاث سنوات من تاريخ منح البراءة أو أربع سنوات من تاريخ إيداع طلب تسجيلها، أي المدتين تنقضي مؤخراً إلا أنه يجوز للوزير أن يقرر منح مالك البراءة مهلة إضافية إذا تبين له أن أسباباً خارجة عن إرادة مالك البراءة قد حالت دون ذلك.

ج- إذا تقرر قضائياً أو إدارياً أن مالك البراءة يمارس حقوقه على نحو يمنع الغير من المنافسة المشروعة)).

الخاتمة

بعد بحثنا لموضوع (الطبيعة القانونية لحق صاحب العمل في تملك الاختراع الذي يتوصل إليه العامل أثناء تنفيذ عقد العمل) بيّنا ان حقوق الملكية الفكرية تنقسم الى قسمين حقوق الملكية الصناعية والتجارية وحقوق الملكية الادبية والفنية، اذ تم تحديد صاحب الحق في اختراع العامل مبينين حق صاحب العمل وحق العامل في هذا الاختراع، وكذلك الطبيعة القانونية لحق صاحب العمل في اختراع العامل معرجين لبيان موقف القانون الاردني والفقهاء من هذه المسألة، وكذلك قمنا ببحث مظاهر الحقوق التي ترد على الاختراع الذي يتوصل اليه العامل من خلال البحث في حقوق صاحب العمل والتزاماته المتعلقة بالاختراع الذي يهتدي اليه العامل وكذلك حقوق العامل والتزاماته المتعلقة بالاختراع.

وقد توصلنا الى النتائج والتوصيات التالية:

النتائج والتوصيات

أولاً- ذكرنا أنه ما دام الحق في ملكية براءة الاختراع قد ثبت لصاحب العمل فان له مطلق الحق في تقرير الطريقة التي يراها في إدارة هذا الحق، وله الحق في الامتناع عن الإفصاح عن الاختراع، وبالتالي لا يصح أن يتقدم العامل بالحصول

والصناعية، وعلّة اشتراط ذلك هو أنه لو أبيع للعامل إفشاء هذه الأسرار للغير لتمكن من منافسة صاحب العمل بسبب علمه بخفايا أسرار، إذ إن قيام العامل بالعمل لدى صاحب العمل يمكنه من الاطلاع على هذه الأسرار الصناعية بكل سهولة ويسر⁽⁴⁴⁾، لهذا فإن المشرع الأردني أوجب على العامل المحافظة على الأسرار العمل الصناعية والتجارية وعدم إفشائها لما لها من أهمية كبيرة بالنسبة لصاحب العمل والتي ستؤثر عليه سلباً في حال إفشائها.

ولا يقتصر ذلك على عمل معين بل يشمل أي عمل يؤديه العامل لصاحب العمل، كما أن هذا الالتزام لا يقتصر على مدة العقد المبرم بين الطرفين بل انه يمتد إلى ما بعد انتهاء مدته، والحكمة من بقاء العامل ملزماً بعد انقضاء وانتهاء العقد مع صاحب العمل، أنه لو اقتصر التزام العامل على مدة العقد لاستطاع فسخه أو إنهائه، حتى يستغل الأسرار التي اطلع عليها أثناء عمله لدى صاحب العمل ببيعها إلى رب عمل آخر منافس إلى صاحب العمل الأول⁽⁴⁵⁾، وقد يكون صاحب العمل مهدداً إذا انتهى عقد العمل بسبب خلاف بينه وبين العامل الذي قد يسارع في إفشاء هذه الأسرار⁽⁴⁶⁾.

ويلاحظ أنه إذا قام العامل باستعمال الأسرار الصناعية والتجارية لحسابه الخاص بعد انتهاء العقد بينه وبين صاحب العمل، فإن ذلك لا يعتبر إخلالاً بالتزامه، إلا إذا كانت هذه الأسرار الصناعية عبارة عن اختراعات سجلت وحصل صاحب العمل بموجبها على براءة اختراع⁽⁴⁷⁾.

ولكن هناك سؤالاً مهماً يثار في هذا الخصوص، -ذكرنا- أن من الحقوق التي أقرها القانون للشخص الذي تثبت له ملكية الاختراع؛ الحق بتقديم طلب حصوله على شهادة براءة الاختراع، وله الحق في أن يبيّنه سراً ولا يفصح عنه للعلن؟ والسؤال هل يجوز للعامل أن يتقدم بالحصول على براءة اختراع في حالة رفض أو امتنع صاحب العمل عن القيام بذلك وممارسة هذا الحق؟ تبين لنا انه ما دام الحق في ملكية براءة الاختراع قد ثبت لصاحب العمل فيكون له مطلق الحق في تقرير الطريقة التي يراها في إدارة براءة الاختراع، وبالتالي لا يصح أن يتقدم العامل بالحصول على براءة اختراع استناداً لهذا الامتناع، لأن ذلك يعتبر من قبل الأسرار التجارية التي يجب على العامل الحفاظ عليها، ولا يوجد نص في القانون يعطي العامل هذا الحق، وأرى كباحث انه يجب إعطاء العامل هذا الحق كونه هو من توصل لهذا الاختراع أصلاً.

ولكن إذا كان إخفاء الحصول على براءة اختراع مخالف لما ورد في حكم المادة (22) من قانون براءات الاختراع، بحيث أنه يمكن اعتبار الإفصاح عنها ضرورة للأمن القومي

أصحاب العمل، مع مراعاة أن هذه القرينة -قيام الاختراع أثناء الخدمة- تكون قرينة قانونية بسيطة يجوز إثبات عكسها بأن الاختراع تم بعد انتهاء عقد العمل وذلك حفاظاً على حقوق العمال من جهة أخرى.

ثالثاً- لم يبد المشرع أي تقدير للجانب المادي الذي قدمه صاحب العمل في سبيل توصل العامل للاختراعات العرضية من مواد أولية وأجهزة وخبرات ومعلومات وأدوات... إلخ، عندما قرر أن تحديد حقوق الملكية الفكرية لكل من صاحب العمل والعامل يتم بالاتفاق خطياً بينهما فيما يتعلق بأعمال صاحب العمل، ففي حال أن اغفل صاحب العمل الاتفاق الخطي مع العامل على تحديد هذه الحقوق، فلا يثبت لصاحب العمل أي شيء منها، وبالتالي نتمنى كباحثين على المشرع الأردني تقدير هذا الجانب لصاحب العمل من ناحية، وبشكل لا يخل بما قدمه العامل من جهد فكري من ناحية أخرى.

رابعاً- نرى كباحثين ضرورة وجود نص قانوني يلزم العامل بأن يُعلم صاحب العمل عن الاختراع الذي توصل إليه مهما كان نوع هذا الاختراع سواء كان مرتبطاً بالعمل أو لم يكن مرتبطاً به، ويجب أن يتضمن المعلومات اللازمة والكافية حتى يستطيع صاحب العمل تحديد نوع الاختراع وهل له حق فيه أم لا، وبالمقابل يجب على القانون أن يلزم صاحب العمل عدم إفشاء أي معلومات حول هذا الاختراع والتي من شأنها تعطيل حصول العامل على براءة اختراع، وإذا تقدم أي طرف للحصول على براءة اختراع يجب عليه إعلام الطرف الآخر خطياً خلال فترة معينة.

على براءة اختراع استناداً لهذا الامتناع لأن ذلك يعتبر من قبل الأسرار التجارية التي يجب على العامل الحفاظ عليها، ونرى كباحثين أنه يجب وضع نص قانوني يعطي الحق للعامل بالتقدم للحصول على براءة اختراع باسم صاحب العمل في حال امتناعه عن الحصول عليها، وذلك في حال كان إخفاؤها يضر بمصلحة العامل، لأنه قد يترتب على إبراز هذه البراءة دفع أصحاب عمل آخرين بالتعاقد مع هذا العامل بناءً عليها باعتباره أصبح مخترعاً، على أن تكون هذه السلطة تقديرية للمحكمة بحسب مقتضى الحال، وأن يكون النص ملزماً للعامل في حال كان الاختراع ضرورة للأمن القومي أو لحالات طارئة تقدر كذلك من قبل المحكمة المختصة.

ثانياً- تقضي القواعد العامة بأنه إذا توصل العامل إلى الاختراع بعد انقضاء عقد العمل فلا يثبت لصاحب العمل أي حق على هذا الاختراع، ولكن قد يلجأ العامل لطرق احتيالية لتقويت حقوق صاحب العمل فيخفي الاختراع إلى ما بعد انتهاء عقد العمل بينهما، ويتقدم بطلب الحصول على براءة اختراع، ومنعاً لذلك نرى كباحثين ضرورة النص على أنه في حال تقدم العامل خلال سنتين من تاريخ انتهاء عقد العمل مع صاحب العمل بطلب الحصول على براءة اختراع فإن هذا الاختراع يعتبر كأنه تم أثناء الخدمة، وذلك كما نص عليه المشرع السعودي في المادة (12) من قانون براءات رقم (38) لسنة 1409هـ على: ((... ويعتبر الطلب المقدم من العامل المخترع للحصول على براءة اختراع خلال سنتين من تاريخ ترك الخدمة كأنه تم أثناء الخدمة...))، وذلك حفاظاً على حقوق

الهوامش

- (6) القيلوبي، المرجع السابق، ص(39).
- (7) نفس المفهوم ورد في المادة (6/ب) من قانون براءات الاختراع اللبناني رقم (204) لسنة 2000م.
- (8) مغيب، براءة الاختراع- ملكية صناعية وتجارية، ط1، ص(119-120).
- (9) نصت المادة (3) من قانون براءات الاختراع الأردني على: ((يكون الاختراع قابلاً للحماية بالبراءة بتوافر الشروط التالية: أ-1. إذا كان جديداً من حيث التقنية الصناعية غير مسبق بالكشف عنه للجمهور في أي مكان في العالم بالوصف المكتوب أو الشفوي أو عن طريق الاستعمال أو بأي وسيلة أخرى يتحقق بها العلم بمضمون الاختراع... 2. ولا يعتد بالكشف عن الاختراع للجمهور إذا حدث خلال الأشهر الاثني عشر السابقة لتاريخ إيداع طلب تسجيله أو لتاريخ الادعاء بأولوية الطلب... ب-إذا كان منطوياً على

- (1) الزعبي، النظام القانوني لبراءة الاختراع في التشريع الأردني، ص(81).
- (2) القيلوبي، براءات الاختراع- الرسوم والنماذج الصناعية، ط2، ص(43).
- (3) Chavanne et Burst, propriete industrielle, Dalloz, précis, 5ed-1998, p(109) هامش رقم (3) مشار إليه لدى: خاطر، نوري حمد (2005م). شرح قواعد الملكية الفكرية- دراسة مقارنة بين القانون الأردني والإماراتي والفرنسي، ط1، ص(71).
- (4) عوض، القانون التجاري: العمل التجاري- التاجر- الملكية الصناعية- الشركات، ص(227).
- (5) الزعبي، مرجع سابق، ص(79).

- (26) زين الدين، شرح التشريعات الصناعية والتجارية، ط 1، ص(121).
- (27) زين الدين، التشريعات الصناعية والتجارية، ط1، ص(68).
- (28) المادة (7) من قانون براءات الاختراع الأردني.
- (29) السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني- الجزء الثامن- حق الملكية، ط3، مرجع سابق ص(279-280).
- (30) نصت المادة (17) من قانون براءات الاختراع الأردني رقم (32) لسنة 1999م على ما يلي: ((مدة حماية الاختراع عشرون سنة تبدأ من تاريخ إيداع طلب تسجيله وفقاً لأحكام هذا القانون)).
- (31) نصت المادة (22) من قانون براءات الاختراع على ما يلي: ((الوزير أن يمنح ترخيصاً باستغلال الاختراع لغير مالك البراءة ودون موافقته في أي من الحالات: أ- إذا كان استخدام الجهات الحكومية ذات العلاقة أو الغير ممن ترخص له هذه الجهات باستخدام البراءة هو ضرورة للأمن القومي أو لحالات طارئة أو لأغراض منفعة عامة غير تجارية، على أن يتم تبليغ مالك البراءة عندما يصبح ذلك ممكناً. ب- إذا لم يقم مالك البراءة باستغلالها أو إذا كان استغلاله لها دون الكفاية قبل انقضاء ثلاث سنوات من تاريخ منح البراءة أو أربع سنوات من تاريخ إيداع طلب تسجيلها... ج- إذا تقرر قضائياً أو إدارياً أن مالك البراءة يمارس حقوقه على نحو يمنع الغير من المنافسة المشروعة)).
- (32) زين الدين، الملكية الصناعية والتجارية، ط1، ص(83).
- (33) مغنغب، مرجع سابق، ص(180).
- (34) خليفة، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي/ الخصائص- الآثار - الانقضاء، ط1، مرجع سابق، ص(99).
- (35) رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، ط1/ الإصدار الثاني، مرجع سابق، ص(311)- العتوم، مرجع سابق، ص(108).
- (36) يقابل هذا الحكم المادة (2/810) من القانون المدني الأردني والتي نصت على: (فإذا لم يكن الأجر مقدراً في العقد كان للعامل أجر مثله طبقاً لما جرى عليه العرف فإذا لم يوجد عرف تولت المحكمة تقديره وفقاً لمقتضيات العدالة).
- (37) غانم، إسماعيل (ب ت). قانون العمل، (ب ن)، ص(177)- خليفة، مرجع سابق، ص(100).
- (38) مغنغب، مرجع سابق، ص(182).
- (39) نصت المادة (8) من قانون براءات الاختراع الأردني على: ((أ- يحق لأي شخص أن يتقدم بطلب لتسجيل اختراع على النموذج المعد لهذه الغاية وفق الإجراءات التالية: ... 5. تضمين الطلب ملخصاً مختصراً عن مواصفات الاختراع والعناصر الجديدة المطلوب حمايتها واسم المخترع وطالب البراءة وعنوان كليهما وذلك لغايات النشر في الجريدة الرسمية)).
- نشاط ابتكاري لم يكن التوصل إليه بديهياً لرجل المهنة العادي المطلع على حالة التقنية الصناعية السابقة لموضوع الاختراع. ج- إذا كان قابلاً للتطبيق الصناعي بحيث يمكن صنعه...)).
- (10) نصت المادة (1018) من القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976 على: ((1- حق الملكية هو سلطة المالك في أن يتصرف في ملكه تصرفاً مطلقاً عيناً ومنفعةً واستغلالاً)).
- (11) عباس، الملكية الصناعية والمحل التجاري، ص(171)، قورة، مرجع سابق، ص(300).
- (12) جاء في المادة (24) من قانون 1940 الايطالي نص مماثل لما ورد في القانون المصري، وبالنسبة للقانون الأردني لم يرد في أحكامه نص مماثل لذلك، وبالتالي يجب أن لا نفترض حقاً مقررراً لصاحب العمل لم ينص القانون عليه، وخصوصاً أن مثل هذا الحق وان كانت تفرضه الضرورات العملية فإنه يشكل قيداً على حرية فكر العامل. انظر إسماعيل، "التنازل بعوض عن براءات الاختراع/ دراسة مقارنة"، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد (2)، العدد (1)، ص(23).
- (13) إسماعيل، التنازل بعوض عن براءات الاختراع/ دراسة مقارنة"، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد (2)، العدد (1)، حزيران، ص(27/26).
- (14) لمزيد من الاطلاع حول موضوع الشفعة راجع المواد من (1150) ولغاية (1176) ضمن أحكام القانون المدني الأردني المؤقت رقم (43) لسنة 1976م.
- (15) الخولي، الوسيط في القانون التجاري، ط1، ص(132).
- (16) إسماعيل، مرجع سابق، ص(109)، الخشروم، عبد الله (لا ت). "التراخيص الإجبارية لبراءات الاختراع، دراسة مقارنة في القانون الأردني والقانون المصري، واتفاقيتي باريس وتريبس (TRIPS)"، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، ص(8).
- (17) Chavanne et Burst, propriete industrielle, Dalloz, précis, (111) 5ed-1998, p(3) مشار إليه لدى: خاطر، مرجع سابق، ص(71).
- (18) المرجع السابق، ص(72).
- (19) إسماعيل، مرجع سابق، ص(28-29).
- (20) مغنغب، ص(118).
- (21) الزعبي، مرجع سابق، ص(80).
- (22) خاطر، مرجع سابق، ص(71)- مغنغب، مرجع سابق، ص(111).
- (23) الزعبي، مرجع سابق، ص(80)، خاطر، مرجع سابق، ص(71)، مغنغب، مرجع سابق، ص(111).
- (24) العتوم، شرح قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996م- دراسة مقارنة، ط1، ص(103).
- (25) العكيلي، شرح القانون التجاري/ الجزء الأول: الأعمال التجارية- التجار - المتجر - العقود التجارية، ط1، ص(239).

- (40) السنهاوري، مرجع سابق، ص(279).
 (41) رمضان، مرجع سابق، ص(285).
 (42) وقد اهتم المشرع الأردني بتنظيم هذا الالتزام في المادة (5/814) من قانون المدني بقوله: ((أن يحتفظ بأسرار صاحب الأعمال الصناعية والتجارية ولو بعد انقضاء العقد وفقاً لما يقتضيه الاتفاق أو العرف)).
 (43) خاطر، رجع سابق، ص(24-25).
- (44) إسماعيل، الوجيز في قانون العمل، ط1، ص(203).
 (45) رمضان، مرجع سابق، ص(260).
 (46) إسماعيل، مرجع سابق، ص(186).
 (47) فرج، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد/1992م، مرجع سابق، ص(117)، رمضان، سيد محمود(2004م)، الوسيط في شرح قانون العمل، ط1، ص(261).

المصادر والمراجع

أولاً: الكتب

- إسماعيل، أهاب، 1976م، الوجيز في قانون العمل، ط1، مطبعة جامعة القاهرة، القاهرة.
 إسماعيل، محمد حسين، 1986م، التنازل بعوض عن براءات الاختراع/ دراسة مقارنة، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد (2)، العدد (1).
 خاطر، نوري حمد، 2005م، شرح قواعد الملكية الفكرية- دراسة مقارنة بين القانون الأردني والإماراتي والفرنسي، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
 خليفة، عبد العزيز عبد المنعم، 2004م، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي/ الخصائص- الآثار- الانقضاء، ط1، منشأ المعارف، الإسكندرية.
 الخولي، اكثم، 1964م، الوسيط في القانون التجاري، ط1، مطبعة نهضة مصر، القاهرة.
 رمضان، سيد محمود، 2006م، الوسيط في شرح قانون العمل، ط1/ الإصدار الثاني، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
 زين الدين، صلاح، 2001م، شرح التشريعات الصناعية والتجارية، ط 1/ الإصدار الثالث، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
 السنهاوري، عبد الرزاق، 1981م، الوسيط في شرح القانون المدني- الجزء الثامن- حق الملكية، ط3، منشورات الكلية الحقوقية، بيروت.
 عباس، محمد حسني، 1971م، الملكية الصناعية والمحل التجاري، دار النهضة العربية، القاهرة.
 العتوم، منصور إبراهيم، 1996م، شرح قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996م- دراسة مقارنة، ط1، عمان.
 العكيلي، عزيز، 2005م، شرح القانون التجاري/ الجزء الأول: الأعمال التجارية- التجار- المتجر- العقود التجارية، ط 1/ الإصدار الثالث، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- الإصدار الثالث، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
 عوض، علي جمال الدين، 1996م، القانون التجاري: العمل التجاري- التاجر- الملكية الصناعية- الشركات، دار النهضة العربية، القاهرة.
 غانم، إسماعيل (د.ت)، قانون العمل.
 فرج، توفيق حسن، 1992م، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد/1992م.
 القيلوبي، سميحة، 1992، براءات الاختراع- الرسوم والنماذج الصناعية، ط 2، دار النهضة العربية، القاهرة.
 مغنغب، نعيم، 2003م، براءة الاختراع- ملكية صناعية وتجارية، ط1، منشورات دار الحلبي الحقوقية، بيروت.
- ثانياً: المجلات العلمية
 الدلالة، سامر محمود، 2006م، حق العامل في الاختراع "دراسة مقارنة"، مجلة المنارة- جامعة آل البيت، العدد الاول.
 الخشوم، عبد الله 2000م، التراخيص الإجبارية لبراءات الاختراع، دراسة مقارنة، في القانون الأردني والقانون المصري، واثقائتي باريس وترييس (TRIPS)، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات- جامعة مؤتة، العدد الاول..
- ثالثاً: الرسائل الجامعية
 الزعبي، فريد احمد علي، 2001م، النظام القانوني لبراءة الاختراع في التشريع الأردني (رسالة ماجستير)، الجامعة الأردنية، عمان.
 عياش، خالد محمد، 2003م، النظام القانوني لاختراعات العاملين في التشريعات الأردنية، نقابة المحامين الأردنيين، عمان.
- رابعاً: القوانين
 القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976م.
 قانون براءات الاختراع الأردني رقم (32) لسنة 1999م.
 قانون براءات الاختراع اللبناني رقم (204) لسنة 2000م.
 قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003م.
 قانون براءات الاختراع المصري.

The Legal Nature of the Employer's Property Right in the Invention Made by a Worker during the Work Contract Validity Period

*Ma'en O. AL-Sakarneh, Mohannad A. Abu-Mughli**

ABSTRACT

Basically, the property right shall be firmly awarded to the person who conducts the invention, provided that such invention should fulfill all the conditions and requirements stipulated by the patents act, as the invention is the product of his/her intellectual effort and materialistic work. This right is a genuine property right, duly determined by the different laws. But one may hold a contract with another person to conduct this invention; and the right of this contracting person (the employer) will be focused on the proprietorship of these inventions. So the purpose of conducting the contract is that the worker (employee) will carry out the search, experiments that lead to the invention. Once the employee completes the invention, then the employer will be confirmed with all the financial rights entailed by this contract. Therefore, what is the legal nature of the employer's property right in the ownership of the invention made by the worker during the validity period of the contract?

Keywords: Worker's Invention, Service Invention, Legal Nature of the Invention Contract.

* Court of West Amman., Faculty of Law, Middle East University. Received on 9/10/2013 and Accepted for Publication on 9/2/2014.