



Journal of University Studies for inclusive Research (USRIJ)
مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة

ISSN: 2707-7675

Journal of University Studies for Inclusive Research

Vol.3, Issue 30 (2024), 14075- 14105

USRIJ Pvt. Ltd



التنظيم القانوني لحق العامل في الاختراع

دراسة تحليلية في ضوء النظام السعودي والاتفاقيات الدولية

**The legal regulation for the worker's right in invention: Analytical
study According to Saudi Law and International Agreements**

إعداد:

ميسون بنت عبد الوهاب المحمدي

باحثة ماجستير بقسم القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة

العربية السعودية

بإشراف:

د. الهنوف بنت عبد العزيز السلمي

أستاذ مشارك بقسم القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة

العربية السعودية



المستخلص: تهدف هذه الدراسة إلى البحث في التنظيم القانوني لحق العامل في الاختراع في النظام السعودي، وبيان موقف الاتفاقيات الدولية بشأن الحماية القانونية الدولية لحقوق العامل على اختراعه، وتأثير التزامات عقد العمل على هذه الحقوق، واستخدمت الدراسة المنهج التحليلي من خلال دراسة المواد والأحكام المنظمة لحق العامل في الاختراع، من حيث تعريفه وتصنيفات اختراعات العامل، والحقوق والالتزامات المترتبة على صاحب العمل والعامل، والحماية المقررة لاختراع العامل في ضوء أحكام النظام السعودي ولائحته، والحماية الدولية لحق العامل في الاختراع لدى الاتفاقيات الدولية؛ بهدف تحليلها والوصول إلى نتائج تجيب عن تساؤلات الدراسة. ويتمثل التساؤل الرئيسي لهذه الدراسة في مدى كفاية نصوص نظام العمل السعودي في تنظيم مسألة حق العامل في الاختراع مقارنة بما نصت عليه الاتفاقيات الدولية مثل تريبس وباريس بشأن الحماية القانونية المقررة لحق العامل في الاختراع؟ وكيف تتم الموازنة بين الحقوق الممنوحة بموجب النظام للعامل في اختراعه والتزامات عقد العمل. أهم ما توصلت إليه الدراسة أن جميع أنواع اختراعات العامل في النظام السعودي سواء كان خدمية، أو عرضية، أو حرة، وإن اختلفت في الأحكام التفصيلية، تشترك في ثبوت الحق الأدبي للعامل بنسبة الاختراع إليه وحده. وكل اتفاق يقضي بخلاف ذلك يقع باطلاً. ونوصي المنظم من خلال هذه الدراسة بالنص على أن يكون الاتفاق ما بين العامل وصاحب العمل على مكافأة الاختراع بعد تقدير قيمة أرباح استثمار الاختراع، ونوصي أيضاً بضرورة تنظيم التزام العامل بالإعلام عن أي اختراع يتوصل إليه وتقييده بمدة زمنية معينة يتم خلالها هذا الإعلام للموازنة بين حقوق صاحب العمل والعامل فيما يتوصل إليه من اختراعات أثناء العمل.

الكلمات المفتاحية:

العمل – العامل – الاختراع – حقوق الملكية الفكرية – صاحب العمل – عقد العمل -براءة الاختراع- اتفاقية تريبس



Abstract: The purpose of this study is to examine the legal regulation of an employee's right to invention in the Saudi Law, and to elucidate the position of international agreements regarding the international legal protection of an employee's rights to their invention, as well as the impact of employment contract obligations on these rights. The study used an analytical method by examining the laws and provisions regulating an employee's right to invention. The main question of this study is whether the provisions of the Saudi Labor Law are sufficient to regulate the issue of an employee's right to invention in comparison to what is stipulated in international agreements such as TRIPS and the Paris Convention regarding the legal protection of an employee's right to invention. The study concluded that all types of employee inventions in the Saudi Law—whether invention service, invention incidental, or free inventions—share the common characteristic of attributing the personal right of the invention solely to the employee, despite differences in detailed provisions. The study recommends that the legislator should stipulate that the agreement between the employee and the employer regarding the invention reward should be made after evaluating the profit from the invention's investment. It also recommends the necessity of regulating the employee's obligation to inform the employer of any invention they achieve and binding this notification to a specific timeframe to balance the rights of both the employer and the employee regarding inventions made during employment.

Key Words: labor – employment - employee – Invention - Intellectual Property Rights Employment contract – employer – Patent – TRIPS Agreement

المقدمة

تعد الاختراعات والابتكارات إحدى الدعائم الأساسية لتطور القطاع الاقتصادي والتكنولوجي، وفي هذا السياق تلعب حقوق الملكية الفكرية دورًا حاسمًا في تشجيع الابتكار وحماية الاستثمارات الفكرية، ويعد حق العامل في الاختراع أحد الجوانب الرئيسية التي يجنب تنظيمها قانونيًا بموجب نظام العمل، ونظام براءات الاختراع، فكلما اتضح الإطار القانوني وكان متوازنًا في تنظيم حق العامل في الاختراع، انعكس ذلك على عدد المخترعات التي يتوصل إليها العاملين، ويضمن استمرارية الابتكار ويشجع عليه، الأمر الذي زاد من أهمية تقديم حماية قانونية فعالة ودقيقة وواضحة لحقوق العامل في الاختراع، بداية بحقه في نسبة الاختراع إليه، وحقه في الحصول على مكافآت وتعويضات عادلة تتناسب وحجم الإيرادات والأرباح التي تعود على المنشأة نظير استغلال اختراعه، لا سيما في حالات الاكتشافات والمخترعات الجماعية، فلا بد من نصوص قانونية تنظم هذه المسألة بدقة وعدالة بين جميع الأطراف التي أسهمت في التوصل للاختراع، ومراعاة حقوق صاحب العمل الذي سخر خبراته وأدواته ووسائل منشأته في سبيل توصل العاملين لهذه الاختراعات

١- مشكلة الدراسة:

كما أشرنا تعد براءة الاختراع من أهم حقوق الملكية الفكرية التي قد ينصب عقد العمل عليها وتكون محورًا له، كما أنها أداة هامة لتعزيز الابتكار والإبداع في بيئة العمل، وتشجيع الاستثمار والتطوير التقني، فعندما يتم ابتكار شيء جديد من قبل عامل في إطار عمله، يكون للعامل حقوق معينة على هذا الاختراع وفقًا للقوانين الوطنية وشروط عقد العمل، حيث نظمها المنظم السعودي في نظام العمل، وبيّن أحكامها، والضمانات التي يتمتع بها العامل في سبيل حماية حقه في نسبة الاختراع إليه، حيث أقر له حماية مدنية، وحماية جزائية، بالإضافة إلى حماية دولية بموجب الاتفاقيات الدولية.

وبالتالي يثور التساؤل الرئيسي: ما مدى كفاية نصوص نظام العمل السعودي في تنظيم مسألة حق العامل في الاختراع مقارنة بما نصت عليه الاتفاقيات الدولية مثل تريبس وباريس بشأن تقرير قواعد حماية لحق العامل في الاختراع؟ وكيف تتم الموازنة بين الحقوق الممنوحة بموجب النظام للعامل في اختراعه والتزامات عقد العمل؟

٢- أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى عرض دراسة شاملة للنصوص التي تحكم حق العامل في الاختراع في نظام العمل السعودي، وبيان موقف الاتفاقيات الدولية بشأن الحماية القانونية الدولية لحقوق العامل على اختراعه، وتأثير التزامات عقد العمل على هذه الحقوق.

ويندرج تحت ذلك الهدف عدة أهداف:

١. التعرف على تصنيفات اختراعات العمال في نظام العمل السعودي، والأنظمة ذات العلاقة، والقواعد المتعلقة بكل صنف.
٢. إيضاح الحالات التي تكون فيها وثيقة الحماية مملوكة لصاحب العمل، والحالات التي يستأثر العامل وحده بملكية وثيقة الحماية.
٣. بيان الحقوق الأدبية والمالية المترتبة على اختراع العامل، وعرض الحالات التي تعتبر تعد على هذه الحقوق.
٤. الوقوف على أبرز الالتزامات التي يترتبها النظام على صاحب العمل، والعامل بشأن ما يتوصل إليه من اختراعات.
٥. التعرف على شروط قيام الدعوى الجزائية لحماية براءة الاختراع المملوكة للعامل.
٦. توضيح موقف اتفاقية تريبس، واتفاقية باريس في توفير الحماية لحق العامل في الاختراع.
٧. المقارنة بين الحماية الممنوحة بموجب نظام العمل السعودي، ونظام براءات الاختراع لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.

٣- أهمية البحث:

تظهر أهمية الدراسة في أن التنظيم القانوني لحق العامل في الاختراع يعمل على تحقيق التوازن بين حقوق العمال وحقوق أصحاب العمل، ويعزز الابتكار والإبداع في بيئة العمل، ويقلل من النزاعات والإشكاليات القانونية، كما أنه يساهم في إرساء مبادئ الشفافية والعدالة بين الطرفين، حيث يتم تحديد الحقوق، والالتزامات بشكل، واضح، ومحدد. وهذا ينعكس بدوره على العامل ويشجعه على الابتكار لما يتمتع به هذا الحق من وسائل حمائية، وضمانات حصوله على الاعتراف والمكافأة المناسبة عن الاختراع الذي يقوم به أثناء تأدية عمله.

الدراسة الأولى: بني شمسة: صخر، الحقوق القانونية المترتبة على اختراعات العاملين - دراسة تحليلية، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، (2022 م).

ألقت الضوء هذه الدراسة على الحقوق القانونية المترتبة على اختراعات العاملين بشقيها المالي والأدبي والحماية المدنية والجزائية التي تتمتع بها هذه الاختراعات في إطار التشريعات الوطنية وفي إطار الاتفاقيات الدولية، فتعرضت لإشكالية مدى تواجد تنظيم قانوني خاص لاختراعات العاملين في التشريع الوطني الفلسطيني وصور الاختراعات التي يتوصل إليها العمال. وتختلف هذه الدراسة مع دراستنا في كونها تعالج الإشكالية في ضوء القانون الفلسطيني، في حين أن دراستنا مبنية على أحكام النظام السعودي، كما أنها تختلف في أنها تتناول موضوع الحقوق المترتبة على اختراعات العاملين وحده دون أن تتطرق للالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل والعامل، وتتشابه هذه الدراسة مع دراستنا في أن كلا الدراستين تتناول مسألة الحقوق القانونية المترتبة على اختراعات العاملين على نحو مقارنة بين التنظيم الوطني والحماية الدولية.

وقد قسمت هذه الدراسة إلى فصلين رئيسيين: يتناول الأول منها: ماهية اختراعات العاملين، ويتناول الثاني: الحماية القانونية لاختراعات العاملين. وقد أفادت هذه الدراسة بنتائج منها:

١- أن المشرع الفلسطيني لم يتبن معايير واضحة ومحددة في تبيان متى يكون اختراع العامل هو اختراع خدمة، أم اختراع عرضي، أم غيره، وهذا مما ينتج عنه ضرورة اللجوء للقوانين المقارنة لمحاولة تصويب ما قد ينشأ من خلافات بشأن ذلك.

٢- لم يتطرق المشرع الفلسطيني إلى تنظيم الحقوق المترتبة على اختراعات العاملين الأمر الذي حتم اللجوء إلى القواعد العامة الواردة في قانون امتيازات الاختراعات والرسوم.

الدراسة الثانية: التوبية: زمزم بنت سيف بن سعيد، وعنوانها: الحماية القانونية للملكية الفكرية للعامل في النظام القانوني العماني، رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان، ٢٠١٨ م

تطرقت هذه الدراسة إلى إشكالية ما إذا كان هناك قصور في التشريع المتعلق ببراءة الاختراع وحق المؤلف وشرط عدم المنافسة في النظام القانوني العماني، أم تمت معالجة الخلل من خلال

التشريعات المختصة بالملكية الفكرية، والبحث عن علاقة أهم المبادئ -القائم عليها عقد العمل- بالقواعد القانونية الخاصة بالملكية الفكرية للعمال والآثار المترتبة لطرفي العلاقة. وتختلف هذه الدراسة مع دراستنا في كونها تتناول الأحكام المنظمة لكافة أنواع الملكية الفكرية للعمال وهي براءة الاختراع وحق المؤلف وشرط عدم المنافسة، في حين أن دراستنا تقتصر على معرفة التنظيم القانوني لحق العامل في الاختراع في ضوء النظام السعودي والاتفاقيات الدولية. وقد قسمت هذه الدراسة إلى ثلاث فصول رئيسية: يتناول الأول منها: الحماية القانونية لبراءة الاختراع العمالية، ويتناول الثاني: الحماية القانونية لحقوق المؤلف العمالية، والثالث: الحماية القانونية لشرط عدم المنافسة. وقد خرجت هذه الدراسة بتوصيات منها:

- ١- تعديل قانون العمل العمالي وإدراج قواعد قانونية تتناول براءة الاختراع العمالية وحقوق المؤلف، وتراعي الأهداف التي وضعت من سن قانون العمل ابتداءً، وتراعي النظام العام الحمائي المميز لقانون العمل.
- ٢- النص الصريح في تلك القواعد على الحقوق والالتزامات المترتبة للعامل من تلك القواعد الخاصة بالملكية الفكرية وعدم تركها للتفسير أو التأويل.

٥- هيكل الدراسة:

المبحث الأول: براءات اختراعات العمال في علاقات العمل

- المطلب الأول: مفهوم اختراعات العامل
- المطلب الثاني: ملكية اختراعات العاملين

المبحث الثاني: الحقوق والالتزامات المترتبة على اختراعات العامل

- المطلب الأول: الحقوق المترتبة على اختراعات العامل
- المطلب الثاني: الالتزامات المترتبة على اختراعات العامل

المبحث الثالث: الحماية القانونية لحق العامل في الاختراع

- المطلب الأول: حماية حق العامل في الاختراع وفقاً للنظام السعودي
- المطلب الثاني: الحماية الدولية لاختراع العامل

٦- حدود البحث:

الحدود الموضوعية: تبحث هذه الدراسة في الأحكام المنظمة لحق العامل في الاختراع والحقوق والالتزامات المترتبة على كل من صاحب العمل والعامل والحماية القانونية المقررة للاختراع وذلك في إطار نظام العمل السعودي الجديد ولائحته التنفيذية، ونظام براءات الاختراع السعودي، واتفاقية جوانب حقوق الملكية الفكرية المتصلة بالتجارة (تريبس) ، واتفاقية باريس، ونظام براءات الاختراع لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.

الحدود المكانية: تنحصر الحدود المكانية لهذه الدراسة في المملكة العربية السعودية، والدول المقارنة.

الحدود الزمانية: تتناول هذه الدراسة التنظيم القانوني لحق العامل في الاختراع، وفقاً لأحكام نظام براءات الاختراع والتصميمات التخطيطية للدارات المتكاملة والأصناف النباتية والنماذج الصناعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٢٧ بتاريخ ١٤٢٥/٥/٢٩، وقرار مجلس الوزراء رقم ١٥٩ بتاريخ ١٤٢٥/٥/١٧، ونظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣، وقرار مجلس الوزراء رقم (٢١٩) بتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٢. ولائحته التنفيذية الصادرة بتاريخ ١٤٤٤/٦/٢٣، واتفاقية جوانب حقوق الملكية الفكرية المتصلة بالتجارة (تريبس) المعدلة بتاريخ ديسمبر ٢٠٠٥، واتفاقية باريس لحماية الملكية الصناعية بتاريخ ١٨٨٣م، ونظام براءات الاختراع لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٨) وتاريخ ١٤٢٢/٦/١٠.

٧- منهج البحث:

تستند هذه الدراسة إلى المنهج التحليلي، من خلال دراسة المواد والأحكام المنظمة لحق العامل في الاختراع، من حيث تعريفه وتصنيفات اختراعات العامل، والحقوق والالتزامات المترتبة على صاحب العمل والعامل، والحماية المقررة لاختراع العامل في ضوء أحكام النظام السعودي ولائحته، والحماية الدولية لحق العامل في الاختراع لدى الاتفاقيات الدولية؛ بهدف تحليلها والوصول إلى نتائج تجيب عن تساؤلات الدراسة.

المبحث الأول: اختراعات العاملين في علاقات العمل

تعد المخترعات أحد أبرز موضوعات مجال الصناعة، حيث تحتل براءات الاختراع مكانًا متقدمًا كأحد العناصر المهمة للبيئة الاقتصادية في كل دولة، لما يترتب على استغلالها من منافع مادية، فالمخترع الذي يكتشف المخترعات ويصمم الرسوم والنماذج الصناعية، ويبتكر العلامات والبيانات التجارية، كفلت له الأنظمة الوطنية حقه فيما وصل إليه من خلال نصوص قانونية تشمل حماية الملكية الصناعية وبراءات الاختراع وما يرتبط بهذا الاختراع من عناصر أخرى، ويقدم هذا المبحث شرحًا لمفهوم اختراعات العمال في المطلب الأول، وملكية براءات اختراعات العمال في المطلب الثاني.

المطلب الأول: مفهوم اختراعات العامل

تعد اختراعات العامل من الموضوعات الهامة التي ينظمها نظام براءات الاختراع السعودي ونظام العمل السعودي، حيث يتعلق بالإبداعات التي يتوصل إليها العمال أثناء أداء مهامهم الوظيفية في إطار علاقة العمل، وتصنف هذه الاختراعات تحت مفهوم "الملكية الفكرية"، وتخضع لتنظيم نظام براءات الاختراع السعودي والاتفاقيات الدولية ذات العلاقة التي تعد المملكة العربية السعودية طرفًا فيها، وقد حرص المنظم السعودي على بيان المقصود بالاختراع، وتصنيف الاختراعات التي يتوصل إليها العامل.

أولاً: التعريف بالاختراع

عرف المنظم السعودي الاختراع في المادة الثانية من نظام براءات الاختراع والتصميمات التخطيطية، الاختراع بأنه "فكرة يتوصل إليه المخترع وينتج عنها حل مشكلة معينة في المجال التقني"، ويفهم من ذلك بأن المنظم السعودي قد اعتبر أي طريقة وسيلة يتم ابتكارها وينتج عنها حل لمشكلة تقنية أو صناعية اختراعًا. وبذلك فإن من أهم العناصر الواجب توافرها في الاختراع بأن يكون قابلاً للاستغلال الصناعي، بحيث يسهم في حل مشكلة فعلية في المجال الصناعي سواء عن طريق ابتكار منتج صناعي جديد، أو في ابتكار طرق أو وسائل صناعية مستحدثة. وعرف أيضا بأنه فكرة جديدة في مجال الصناعة أو التكنولوجيا، يقدم حلاً لمشكلة ما، بشرط بأن تتسم الفكرة بالجدة، ولم يتم استعمالها في الماضي، وألا تكون بديهية، وأن تكون قابلة للتنفيذ والاستغلال في المجال التكنولوجي أو الصناعي.^١

وقد حددت اتفاقية جوانب حقوق الملكية الفكرية المتصلة بالتجارة (تريبس) شروطاً للاختراع للتمتع بالحماية بموجبها، حيث اشترطت للحصول على براءة الاختراع، أن يكون الاختراع جديداً وإبداعياً وقابلًا للاستخدام الصناعي، ويكون الاختراع جديداً في الحالة التي لم يسبق استخدامه من قبل سواء داخل الدولة التي قدم فيها طلب

^١ حسين، علي حسين الجيلاني، (٢٠٢٣)، الآثار القانونية لاختراعات العامل أثناء تنفيذ عقد العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد (٢)، مج (٨)، ١-٢١، ص ٣

البراءة أو خارجها، وهذا ما نصت عليه الاتفاقية في المادة (٢٧) بأنه: "تتاح إمكانية الحصول على براءات الاختراع لأي اختراعات ... شريطة كونها جديدة وتنطوي على "خطوة إبداعية"

أما فيما يتعلق ببراءة الاختراع فهي وثيقة الحماية التي يحصل عليها المخترع عندما يتم تسجيل اختراعه من قبل الجهة المعنية، فهي بمثابة شهادة تمنح من قبل الجهة المسؤولة (مدينة الملك عبدالله للعلوم والتقنية)، وعرّفها الفقه بأنها: "شهادة تعطى من قبل الدولة وتمنح مالكة حقاً حصرياً باستثمار الاختراع الذي يكون موضوعاً لهذه البراءة" وعرّفها أيضاً اتفاقية تريبس بأنها: "شهادة تمنح لأي اختراعات سواء أكانت منتجات أم عمليات صناعية في كافة ميادين التكنولوجيا شريطة كونها جديدة وتنطوي على خطو إبداعية وقابلة للاستخدام الصناعي"^٢

وعرف نظام براءات الاختراع لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، في المادة الأولى منه براءة الاختراع بأنها: "الوثيقة التي يمنحها المكتب لمالك الاختراع ليتمتع اختراعه بالحماية النظامية (القانونية) طبقاً لأحكام هذا النظام ولوائحه وتكون سارية المفعول في جميع دول المجلس." فهي الوثيقة التي بموجبها حماية الاختراع الذي يتم تسجيله بإحدى دول مجلس التعاون الخليجي والحق في استغلاله وبيعه في جميع الدول الأعضاء.

ثانياً: تصنيفات اختراعات العامل

تختلف الآثار القانونية لاختراعات العامل بحسب تصنيفها، فكل نوع من أنواع الاختراعات التي يتوصل إليها العامل أثناء تنفيذ عقد العمل تنظمها نصوص قانونية مختلفة عن الأنواع الأخرى وتتباين بينهم الأحكام، والاختراعات التي تتم في إطار عقد العمل لا تخرج من ثلاث أنواع رئيسية، وهي: اختراع الخدمة، والاختراع العرضي، والاختراع الحر، وتتشرك هذه الأنواع الثلاثة وإن اختلفت في الأحكام التفصيلية، في ثبوت الحق الأدبي للعامل بنسبة الاختراع إليه وحده. وكل اتفاق يقضي بخلاف ذلك يقع باطلاً.

أولاً: اختراع الخدمة

وهو الاختراع الذي يتوصل إليه العامل خلال تنفيذه لبنود عقد العمل التي تتطلب منه إفراغ جهده في الاختراع مقابل أجر، في مقابل التزام صاحب العمل بتوفير المواد والآلات والأموال اللازمة لمواصلة لبحث والابتكار.^٣ وتعني اختراعات الخدمة الاختراعات التي يكون عقد العمل أساساً لالتزام العامل بالتوصل إليها، أو أن طبيعة العمل الذي يقوم به العامل تستوجب منه التوصل إلى اختراع، وهذا النوع من الاختراعات تكون ملكية وثيقة

^٢ مخلوف، أحمد صالح، (٢٠٢٠)، حقوق الملكية الفكرية في النظام السعودي، دار الإجابة، الرياض، الطبعة الثالثة، ص ١٥
^٣ الصبحي، غيداء سعد، (٢٠٢٣)، حق العامل في الاختراع وفقاً لنظامي براءات الاختراع السعودي والخليجي الموحد، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز، ص ١٩

الحماية لصاحب العمل، وللعامل الحق الأدبي في نسبة الاختراع إليه وذكر اسمه في براءة الاختراع، ويحق له الحصول على مكافأة إضافية تقدر بحسب الأهمية الاقتصادية للاختراع.^٤

ولتحديد ما إذا كان الاختراع يعد من قبيل اختراعات الخدمة، أم من الاختراعات الحرة ينظر في ذلك لتوافر شرطين أساسيين وبناء على توافرهما يصنّف المخترع بأنه اختراع خدمة، وهي:

١- أن يكون الاختراع بمثابة مهمة اختراعية أنجزها العامل أو مجموعة من العاملين المكلفين خلال تنفيذ عقد العمل المبرم مع المؤسسة أو جهة العمل أيًا كانت، فتكون أبحاث العاملين واختراعاتهم مكرسة لتحقيق هذا الالتزام التعاقدية.

٢- أن يتم التوصل إلى الاختراع بواسطة تقنيات، أو أدوات، أو وسائل المؤسسة، وهذا أحد أهم الشروط التي تميّز بين اختراعات الخدمة، والاختراعات الحرة.^٥

ثانيًا: الاختراع العرضي

وهي ما يتوصل إليه العامل من مخترعات أو ابتكارات لها صلة بعمله، أثناء أداءه لعمله لدى صاحب العمل، والذي لا تقتضي طبيعته البحث والاختراع من قبل العامل. وهذا النوع من الاختراعات تتحقق دون التزام عقدي يقع على عاتق العامل بالتوصل إليه على الرغم من قيام الصلة بين الاختراع والعمل الذي تم أنشأه توصل العامل للاختراع، أي بمناسبة ممارسة العامل لمهنته.^٦

وللاختراعات العرضية صور متعددة تتحقق من خلالها، ومن هذه الصور:^٧

١- ما يتوصل إليه العامل من مخترعات منقطعة الصلة بموضوع العمل، ولكن توصل إليها العامل باستعمال الوسائل والتقنيات التي وفرها صاحب العمل للعامل. هذه الاختراعات هي السبب الرئيسي لتوصل العامل لمخترعه.

٢- ما يتوصل إليه العامل من مخترعات أو ابتكارات أثناء قيامه بمهام العمل، نتيجة جهوده الشخصية دون أن يكون هناك التزام من قبل صاحب العمل بالتوصل إلى الاختراع، وهذه من الاختراعات التي يصعب الفصل فيها، فلا بد على صاحب العمل لكي يستفيد منها باستخراج العلاقة بين الاختراع والتزامات العمل ومهامه، ولا يستند فقط لاستخراج هذه العلاقة أو استبعادها بعقد العمل، وإنما لابد من مراعاة ما يتمتع به العامل من خبرات مهنية اكتسبها من عمله، والالتزامات التي تقع على عاتقه بموجب هذا العقد.

^٤ المرجع السابق، ص ١٩

^٥ غربي، كريمة، (٢٠١٨)، ماهية اختراعات الخدمة، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والإنسانية المعمقة، العدد الأول، ص ١٥٨

^٦ بني شمسة، صخر، (٢٠٢٢)، الحقوق القانونية المترتبة على اختراعات العاملين، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، ص ٢٢

^٧ المرجع السابق، ص ٢٢

ثالثاً: الاختراع الحر

وهي ما يتوصل إليه العامل من مخترعات أو ابتكارات أثناء قيام رابطة العمل، دون أن تكون هناك صلة بين الاختراع وطبيعة عمل المنشأة التي يعمل فيها، ولا يكون على عاتق العامل تكليف من قبل صاحب العمل صراحةً أو ضمناً بالتوصل إلى الاختراع، ولم يثبت أن العامل قد توصل إلى الاختراع باستخدام الأدوات والتقنيات التي يوفرها صاحب العمل أو أتيحت له بمناسبة مهام العمل. وهذا النوع من الاختراعات حق حصري للعامل من ناحية الحقوق المالية والأدبية.^٨

المطلب الثاني: ملكية اختراعات العاملين

تثور إشكالية ملكية الاختراع الذي توصل إليه العامل في الحالة التي يكون فيه الاختراع قد تحقق نتيجة لتكليف صاحب العمل، أو بنود العقد التي تلزم العمل بالمهام البحثية والوصول إلى مخترعات أو ابتكارات، وتحديد صاحب الحق في اختراع العامل له أهمية في تقرير لمن تمنح الحقوق الناتجة عن ملكية الاختراع، وتفصيل هذه الإشكالية على النحو الآتي:

أولاً: حق صاحب العمل في الاختراع الذي يتوصل إليه العامل

يثبت لصاحب العمل الحق في الاختراع الذي توصل إليه العامل في الحالة التي يكون العامل قد توصل إليه بناءً على تكليف صاحب العمل، ويكون التكليف بموجب نص صريح في عقد العمل المبرم بين العامل وصاحب العمل؛ فإنه لا يعتد بأي شروط ضمنية متعلقة بتكليف العامل بالتوصل إلى اختراع وهذا من منطلق حماية العامل كونه الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية فلا بد أن تكون البنود واضحة وصريحة يفهم العامل من خلاله التزاماته التعاقدية بشكل دقيق، يمنع سوء التفاهم بين صاحب العمل والعامل. وفي حالة توصل العامل لاختراع بمجهود الشخصي ومن تلقاء نفسه، دون أن يكون ملزماً بذلك بموجب بنود العقد، فإن الحق يثبت للعامل، حتى لو كان الاختراع ذو صلة بطبيعة العمل، أو إذا توصل إليه بناءً على الخبرات والمعارف المهنية التي اكتسبها نتيجة عمله في المنشأة.^٩

وهذا ما نص عليه المنظم السعودي في المادة السادسة من نظام براءات الاختراع، حيث جاء في الفقرة الأولى منها: " تكون ملكية وثيقة الحماية لصاحب العمل، ما لم ينص عقد العمل على غير ذلك، متى كان موضوعها ناتجاً عن تنفيذ عقد، أو التزام مضمونة إفراغ الجهد فيما تم التوصل إليه، أو إذا أثبت صاحب العمل أن العامل لم يتوصل إلى موضوع الحماية إلا نتيجة استخدام الإمكانيات أو الوسائل أو البيانات التي أتاحها له العمل."

^٨ القرشي، زياد (٢٠١٥)، اختراعات العاملين: دراسة تحليلية مقارنة بين النظام السعودي والقانون الألماني، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، ص١٧٥
^٩ السكارنة، معن عودة، (٢٠٠٩)، حق العامل في الاختراع بين قانون العمل وقانون براءات الاختراع، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، ص٨٣

وبالنظر لنظام براءات الاختراع الخليجي الموحد نجده موافقاً لحكم المادة السادسة من نظام براءات الاختراع السعودي.

وحق صاحب العامل في الاختراع لا يلغي حق العامل في الحصول على مكافأة خاصة يتفق عليها برضا الطرفين، أو تقدرها اللجنة المختصة بمدينة الملك عبد الله للعلوم والتقنية في ضوء ظروف عقد العمل والأهمية الاقتصادية لموضوع الحماية، وأي اتفاق أو نص خاص يحرم العامل من هذا الحق يقع باطلاً.

وغالبًا ما تكون البراءات التي تثبت ملكيتها صاحب العمل ناتجة عن العقود ذات العلاقة بمكاتب الدراسات والأبحاث، حيث أن هدف هذه المراكز هو التوصل إلى ابتكارات واكتشافات معينة في مجالات متعددة أو محددة بحسب توجه المركز، وبناء على هذا الغرض يتم التعاقد مع مجموعة من العمال أو الباحثين للعمل في مشروع بحثي بشأن اختراع معين، وقد أشار المنظم لمثل هذه الاختراعات الجماعية حيث نظم ذلك في نص المادة (٥)، بأنه إذا كان موضوع الحماية عملاً مشتركاً لعدة أشخاص كان لهم جميعاً بالتساوي، مالم يتفقوا على خلاف ذلك، ولا يعد مشتركاً من اقتصرته جهوده على المساعدة في التنفيذ فقط^{١٠}.

ثانياً: حق العامل في الاختراع الذي يتوصل إليه

ذكرنا سابقاً بأن حق صاحب العمل على الاختراع الذي يتوصل إليه العامل يثبت في الحالة التي يكون فيها مكافئاً بذلك من قبله، أو إذا توصل إلى اختراع بجهوده الشخصية مستخدماً أدوات ووسائل صاحب العمل، وخارج هذه الحالة يثبت الحق للعامل على ما توصل إليه من مخترعات أو ابتكارات، وهي كما عرفناها سابقاً الاختراعات الحرة، وهذا النوع يتوصل إليه العامل بجهده الشخصي، وبأدواته ووسائله الخاصة دون أن يفرض عليه عقد العمل المبرم بالتوصل إليه، فالعامل يثبت له هذا الحق حصرياً إلى جانب ما يتبعه من حقوق مالية واستغلال للمخترع، في ثلاث حالات وهي^{١١}:

- ١- إذا توصل العامل إلى مخترع منقطع الصلة بموضوع العمل، وكان نتيجة جهد العامل الشخصي وأدواته ووسائله وخبراته المهنية، ففي هذه الحالة لا يوجد شك أو خلاف بشأن نسبة الاختراع لصاحب العمل، فالعامل توصل إلى هذا الاختراع أو الابتكار بمحض جهوده وأفكاره ومعارفه، ولم يتحقق ذلك بواسطة أدوات، أو وسائل، أو تقنيات، أو خبرات صاحب العمل، فيثبت له الحق في الاختراع.
- ٢- إذا توصل العامل إلى مخترع من تلقاء نفسه، ولكنه ذو صلة بموضوع عمله، أو تحقق بواسطة استخدام العامل للأدوات التي يوفرها صاحب العمل، أو خبراته، فإنه في هذه الحالة يثبت الحق في الاختراع للعامل؛

^{١٠} نظام براءات الاختراع والتصميمات التخطيطية للدوائر المتكاملة والأصناف النباتية والنماذج الصناعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٢٧ بتاريخ ١٤٢٥/٥/٢٩، وقرار مجلس الوزراء رقم ١٥٩ بتاريخ ١٣/٥/١٤٢٥هـ، المادة (٥) و (٦)

^{١١} البلوي، هاني فلاح، (٢٠١٧)، اختراعات العاملين والحقوق التي ترد عليها، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز، ص ٣١

لأن إلى الاختراع لم يكن مهمته الأساسية، وتوصل إليه أثناء القيام بمهام أخرى، ولا يؤثر في ذلك إذا توصل إليه باستخدام أدوات أو معلومات صاحب العمل، وهذا الحكم مقيد بعدم وجود بند في العقد يقضي بخلاف ذلك وهذا ما أشارت إليه المادة السادسة من النظام.

٣- إذا اتفق العامل مع صاحب العمل على أن يكون الحق في الاختراع للعامل وحده، فهذه الحالة مبنية على الاتفاق بين الطرفين، حتى ولو كان العامل مكلفاً بالتوصل إلى هذا الاختراع بموجب بنود عقد العمل، وهذه الحالة أشارت إليها المادة السالف ذكرها، حيث جاء في المادة السادسة: "... مالم ينص عقد العمل على غير ذلك..."، حيث إن المنظم أتاح لصاحب العمل أن يمنح الحق في الاختراع للعامل وحده في الحالات التي يكون فيها الحق من حيث الأصل له بنص النظام^{١٢}.

المبحث الثاني: الحقوق والالتزامات المترتبة على اختراعات العاملين

تعد براءة الاختراع سنداً قانونياً يمنح مالكيها عدداً من الحقوق، وتحمله مجموعة من الالتزامات، متى منح البراءة على الاختراع بشكل صحيح ونظامي، بالاستناد إلى توافر الشروط النظامية الشكلية والموضوعية التي حددها المنظم في نظام براءات الاختراع السعودي، سواء كان مالك البراءة صاحب العمل، أو العامل؛ ويستوي في ذلك ما إذا كان العامل قد توصل للاختراع بموجب التزاماته العقدية، أو أنه توصل له بشكل عرضي، ويقدم هذا المبحث عرضاً لأبرز الحقوق الناشئة عن اختراعات العاملين في المطلب الأول، بالإضافة إلى الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل والعامل بشأن اختراعاته في المطلب الثاني.

المطلب الأول: الحقوق الناشئة عن اختراعات العاملين

يترتب على منح وثيقة الحماية عدد من الحقوق التي تنص عليها الأنظمة الوطنية والاتفاقيات الدولية لحماية المخترعين الذين يتوصلون لاختراعات أو ابتكارات أثناء أداءهم لعملهم، حيث تنظم هذه الحقوق ما يتعلق بنسبة الاختراع لصاحبه من الناحية الأدبية، والحقوق المتعلقة باستغلال الاختراع مالياً والاستفادة منه، وهذه الحقوق على النحو الآتي:

أولاً: الحقوق الأدبية للاختراع

وتعد حقوق الاختراع الأدبية من الحقوق اللصيقة بالشخصية والتي تخرج عن دائرة التعامل، فهي من الحقوق التي لا يجوز التصرف فيها ولا يمكن انتقالها للورثة، وينشأ هذا الحق للعامل على اختراعه أو ابتكاره الذي توصل إليه سواء كانت ملكيته لصاحب العمل أو له حصرياً، فيذكر اسمه على الاختراع وينسب إليه، ويعتبر هذا الحق من الحقوق التي لا تنور بشأنها أي خلافات أو نزاعات، كما واعترف المنظم السعودي بحق المخترع المعنوي أو

^{١٢} دني، علي، وبلي، بولنوار، (٢٠١٦)، الحقوق والالتزامات الناشئة عن اختراعات العمال، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، العدد (٤)، ص ٣٥٠

الأدبي من خلال نسبة اختراعه إليه دون غيره، حيث نصت المادة الخامسة من نظام براءات الاختراع السعودي على أن يكون لمن توصل إلى موضوع الحماية -الاختراع- الحق في ذكر اسمه بتلك الصفة في وثيقة الحماية. ويسري نص هذه المادة على جميع تصنيفات اختراعات العاملين سواء كان من قبيل اختراعات الخدمة، أو الاختراعات العرضية، أو الاختراعات الحرة.^{١٣}

أقرت اتفاقية باريس لحماية الملكية الصناعية في الفقرة الثالثة من المادة الرابعة حق المخترع الأدبي في نسبة الاختراع إليه وأن يشار إليه في براءة الاختراع، ويفهم من هذه الإشارة أن على جميع الدول المنظمة لهذه الاتفاقية الالتزام بتطبيق نص هذه المادة وإدراجها ضمن تشريعاتها الداخلة وهذا ما فعله المنظم السعودي حيث أشار إلى هذا الحق في نص المادة الخامسة من نظام براءات الاختراع السعودي.^{١٤}

يترتب على اعتبار ذكر اسم المخترع من الحقوق الأدبية أو المعنوية للصيقة بالشخصية؛ عدم جواز التنازل عنه بمقابل أو بغير مقابل على سبيل الهبة أو التبرع، ويبقى دائماً حتى مع وفاة المخترع ولا ينتقل لورثته الذين لهم الحق في بقاء اتصال الاختراع باسم مورثهم، بالإضافة إلى أن الحق وكما أشرنا سابقاً لا يتأثر بالمدد النظامية لتقادم الحق، فلا يسقط بانقضاء مدة زمنية معينة، فيمكن للعامل في أي وقت أن يلجأ للقضاء ويطلب ذكر اسمه في براءة الاختراع، ويحق له بموجب هذا الحق أيضاً أن يطلب الحماية القضائية ضد كل اعتداء والتعويض عن أي ضرر يلحقه نتيجة خطأ الغير بشأن هذا الحق.^{١٥}

ثانياً: الحقوق المالية للاختراع

وهي الحقوق المتعلقة باستغلال المخترع مالياً، والاستفادة منه إما بواسطة مالك البراءة، أو بالترخيص للغير باستغلاله والحصول على نسبة من العوائد المالية، وعلى خلاف الحق الأدبي فإن هذا الحق يجوز التصرف فيه بمقابل أو بدون مقابل. ويثبت الحق المالي من حيث الأصل للمخترع مالم يقرر النظام أو اتفاق الأطراف خلاف ذلك، فقد يؤول هذا الحق بشكل كلي أو جزئي لصاحب العمل في حال كان الاختراع بموجب التزام عقدي نفذه العامل لمصلحة صاحب العمل.^{١٦}

يثبت لصاحب الحق في براءة الاختراع جملة من الحقوق المالية المتعلقة بالمخترع، لعل من أهمها الحق في احتكار استغلال الاختراع، والحق في الترخيص باستغلال الاختراع موضوع البراءة، وحق التصرف في البراءة، والحق في رهن البراءة، ولهذه الحقوق بعض الأحكام التفصيلية على النحو الآتي:

^{١٣} القرشي، اختراعات العاملين، مرجع سابق، ص ١٩٣. بالإضافة إلى: مخلوف، حقوق الملكية الفكرية، مرجع سابق، ص ٥٠.
^{١٤} زواتين، خالد، وزهدور، كوثر، (٢٠١٩)، الحماية القانونية للحقوق الناشئة عن اختراعات العمال، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد (٢)، مج ٤، ص ١٤٤-١٧٧، ص ١٥٠.
^{١٥} المرجع السابق، ص ١٥١.
^{١٦} مسعود، مسعود حسين، (٢٠٢٠)، اختراعات العاملين في القانون الليبي، مجلة أبحاث قانونية، العدد (٨)، ص ٥٩-٩١، ص ٨٠.
١٤٠٨٩

١- الحق في احتكار استغلال الاختراع

ويثبت هذا الحق للعامل وحده إذا كان من قبيل الاختراعات الحرة، ويثبت لصاحب العمل إذا كان الاختراع من اختراعات الخدمة أو الاختراعات العرضية، وبذلك يكون لمالك البراءة الحق في استغلال الاختراع بكل أنواعه على وجه الاحتكار، وبموجب هذا الاحتكار يمنع أي شخص من استغلاله دون رضا مالك الاختراع، وإلا كان عرضة لقيام المسؤولية الجزائية وإيقاع العقوبات التي نص عليها نظام براءات الاختراع المتعلقة بالاعتداء على الاختراع موضوع الحماية، ويجوز للعامل في الحالة التي يكون فيها صاحب العمل وحده مالكا للاختراع أن يشاركه حق الاستغلال متى أجاز له صاحب العمل ذلك بموجب اتفاق مسبق بينهما، لأنه المالك للاختراع فلا يجوز للعامل استغلال الاختراع مالياً أو تنازله عنه للغير مما يؤدي إلى منافسة صاحب العمل والإضرار به، حيث أن العامل لم يتوصل إلى الاختراع إلا نتيجة تفرغ جهده، والتزامه العقدي بالتوصل لهذا الاختراع، واستخدامه للأدوات والوسائل التي وفرها صاحب العمل.^{١٧}

يلاحظ بأن حق احتكار استغلال الاختراع ليس حقاً دائماً، إذ ينتهي هذا الحق بانتهاء المدة التي حددها النظام للحماية، وبمضيها يصبح الاختراع حقاً عاماً للمجتمع، ويجوز لأي شخص استغلاله والاستفادة منه دون شروط أو قيود، ودون أن يعتبر هذا الاستغلال اعتداء على حق مالك البراءة، وقد حددت هذه المدة بعشرين سنة تبدأ من تاريخ إيداع الطلب بحسب النظام.

٢- الحق في الترخيص باستغلال الاختراع موضوع البراءة

يقصد بالاستغلال هنا: التسويق للاختراع والاستفادة منه مالياً بحسب ما يتفق مع مصالح صاحب البراءة، والهدف الذي يريد تحقيقه بموجب هذا الاختراع، حيث يمنح نظام براءات الاختراع السعودي مالك البراءة الحق في الترخيص للغير باستغلال اختراعه، بموجب نص المادة (٢١) من النظام حيث يجوز لمالك وثيقة الحماية أن يرخص ترخيصاً تعاقدياً لغيره في القيام بكل أو بعض أعمال الاستغلال المنصوص عليها في الأحكام الخاصة لكل موضوع من موضوعات الحماية، ولا يحول ذلك دون حق مالك الوثيقة من استغلال براءة الاختراع بنفسه، أو أن يرخص لطرف آخر باستغلال الاختراع، مع مراعاة ما ينص عليه عقد الترخيص الأول؛ حيث أن بعض الشركات التي تنجح في كسب عقد ترخيص لاختراع معين تضيف بند بمفاده يمنع مالك الاختراع من الترخيص لطرف ثالث باستغلاله، وهذا من البنود الجائزة في عقد الترخيص طالما أن الطرفين اتفقا بشأنها.^{١٨}

^{١٧} بن قادة، محمود أمين، (٢٠١٧)، الحقوق المقررة للعامل المخترع في التشريع الجزائري والتشريع المقارن، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد (٣)، ص ١٥٠

^{١٨} مخلوف، حقوق الملكية الفكرية، مرجع سابق، ص ٦٤

٣- حق التصرف في البراءة

أشارت إلى هذا الحق المادة (٥) من نظام براءات الاختراع السعودي بأن وثيقة الحماية حقًا خاصًا لمن صدرت باسمه، وينتقل هذا الحق بجميع طرق انتقال الحق، سواء بالبيع أو الهبة أو الرهن، كما وينتقل بعوض أو بغير عوض، إلى جانب بأنها من الحقوق التي تورث. كما ويجوز لمالكها التصرف فيها وبملكيته بشكل كلي، أو جزئي، وكافة أنواع التصرفات التي يستطيع من خلالها مالكها تحقيق أهدافه ومصالحه دون أي قيد من شأنه أن يحد من هذا الحق. وبذلك فإن العامل المخترع في الاختراعات الحرة، أو صاحب العمل في الاختراعات التي تعود ملكيتها له، يكون له كامل الحق في التصرف في البراءة بكافة الوسائل التي تحقق له الغاية من الاختراع، وجدير بالذكر بأن التصرف بالبراءة يقتصر على الحقوق المالية والقابلة للتصرف من الناحية القانونية، أما الحقوق المعنوية فلا تدخل فيما يتم التصرف به في البراءة، فهي من الحقوق للصيغة بالشخصية والدائمة.^{١٩}

٤- الحق في رهن البراءة

يمكن لبراءة الاختراع أن تكون محلًا للرهن باعتبارها من الحقوق التي تدخل في الذمة المالية لصاحبها، ويجيز النظام التصرف بها بعوض أو بغير عوض، ومن ثم يمكن لمالكها رهنها أيًا كان نوع الرهن في حالات رغبة صاحبها بالحصول على قرض أو سداد ديون عليه، إلا أن هذا الرهن بحسب المنظم السعودي لا يتطلب انتقال الشيء المرهون إلى الدائن المرتهن؛ لأن في ذلك تعطيل لفائدة البراءة بحبسها مما لا يحقق الغاية المنشودة من الاختراع، والمتمثلة في تحقيق المنفعة العامة للمجتمع، وبذلك يتم رهنها دون نزع الحيابة وينشئ الضمان العيني عليها دون تسليم البراءة المرهونة إلى المرتهن.^{٢٠}

المطلب الثاني: الالتزامات المترتبة على اختراعات العاملين

ينتج عن براءة الاختراع الممنوحة بموجب اختراع تم التوصل إليه أثناء الخدمة، أو مهام العمل، بعدد من الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل والتي تمثل حقوقًا في ذات الوقت للعامل المخترع، بالإضافة إلى التزامات فرضها النظام على العامل الذي يتوصل لاختراعات أو ابتكارات خلال الخدمة، ويتناول هذا المبحث هذه الالتزامات بالتفصيل، بدايةً بالتزامات صاحب العمل في المطلب الأول، ومن ثم التزامات العامل الذي توصل إلى الاختراع في المطلب الثاني.

أولاً: التزامات صاحب العمل بشأن الاختراعات المنجزة في إطار عقد العمل

أهم الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل، والتي لا يجوز له التصرف على نحو يخالف هذا الالتزام هو نسبة الاختراع للعامل الذي توصل إليه، وإن كان العامل قد توصل إليه بموجب التزام وعقد مبرم بين الطرفين

^{١٩} نظام براءات الاختراع السعودي، المادة ٥ والمادة ٦، بالإضافة إلى: مسعود، مرجع سابق، ص ٨٤
^{٢٠} كريم، علي غالب، (٢٠٢٠)، آثار رهن براءة الاختراع بين المتعاقدين، مجلة المعهد للدراسات العليا، العدد (٠)، ص ١٩٧
١٤٠٩١

يفيد تفريغ جهد للتوصل إليه، ومن ثم لا يجوز لصاحب العمل أن يجبر العامل على التنازل عن هذا الحق، أو أن يضمن عقد العمل بند يفيد إجبار العامل على التنازل عن أي مخترع يتوصل إليه خلال قيامه بمهام عمله، وفي حالة مخالفة صاحب العمل لهذا الالتزام أجاز المنظم للعامل اللجوء للجهات المختصة والمطالبة بالتعويض عن أي اعتداء يمس هذا الحق^{٢١}.

والتزام صاحب العمل بالحق الأدبي للعامل، لا ينفي عنه الالتزام بدفع تعويض أو مكافأة للعامل المخترع إذا ما تم تملك براءة الاختراع أو تم استغلالها من صاحب العمل، ويكون هذا التعويض معقولاً وفقاً لمدى انتشار براءة الاختراع وتطبيقها وكذلك الفوائد الاقتصادية المستمدة من تلك البراءة، وبالنظر لنص المادة (٦) من نظام براءات الاختراع السعودي نجد بأن المنظم ذكر استحقاق العامل الذي يتوصل إلى اختراع لمكافأة من صاحب العمل مقابل الاختراع، على أن يتم الاتفاق على مقدار المكافأة بين الطرفين ويبطل أي اتفاق أو بند في عقد العمل يفيد بتنازل العامل أو حرمانه من حقه في الحصول على مكافأة. ويلاحظ أيضاً بأن المادة أقرت هذه المكافأة نظير جميع أنواع الاختراعات التي يتوصل إليها العامل، سواء كان اختراع خدمي، أو اختراع عرضي ثبت نسبته لصاحب العمل، وهذه من المآخذ التي تؤخذ على نص هذه المادة كونها جاءت عامة دون أن تحدد نوع الاختراعات التي يستحق العامل مقابلها مكافأة من صاحب العمل، أو تحديد الآلية التي يتم على أساسها حساب مكافأة العامل المخترع عن اختراعه^{٢٢}.

يلتزم صاحب العمل مالك الاختراع بتقديم طلب للحصول على براءة الاختراع، لأن الحماية القانونية التي أقرها المنظم لمالك الاختراع لا تترتب إلا من تاريخ إيداع الطلب، وقبلها لا يتمتع صاحب العمل بأي حماية قانونية، ولا يستطيع ممارسة حقه باستغلال الاختراع، واستثمارها، وتشغيله، فيقدم الطلب للجهة المختصة وهي مكتب البراءات السعودي بمدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية، وذلك وفقاً للإجراءات والشروط المحددة في نظام براءات الاختراع السعودي. وبعد قبول الطلب وصدور البراءة يترتب التزام آخر على عاتق صاحب العمل مالك البراءة بوجود استثمار اختراعه استثماراً كافياً واستغلاله إما بنفسه، أو بواسطة منح تراخيص لجهات أخرى تقوم باستثماره، وذلك خلال مدة معينة من منحه الوثيقة، فإذا لم يلتزم بهذا الالتزام، نتيجة تهاون منه، أو عجزه عن استغلال الاختراع واستثماره، يجوز للجهة المختصة وهي مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية أن تمنح للغير ترخيصاً إجبارياً بشأن استغلال الاختراع حتى يستفيد المجتمع من الفائدة العلمية والصناعية منه^{٢٣}.

^{٢١} يونس، علي محمد رضا، (٢٠١٢)، التنظيم القانوني لحقوق صاحب العمل والتزاماته على اختراعات العامل، مجلة الراافدين للحقوق، العدد (٥٣)، ٣٣٩-٣٥٧ ص

^{٢٢} القرشي، محمد بن عبد المحسن، (٢٠٢٣)، حق العاملين في الاختراعات دراسة مقارنة بين النظام السعودي والياباني والصيني، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، العدد (٤)، مج ١٥، ص ٢١٤

^{٢٣} دني، وبلي، الحقوق والالتزامات الناشئة عن اختراعات العمال، مرجع سابق، ص ٣٥٤

ويلاحظ بأن هذا الالتزام قد فرص لمصلحة المجتمع أولاً لتحقيق المنفعة العامة من استغلال الاختراع واستثماره، ولكي يستفيد العامل من العوائد المالية والأرباح الناتجة عن تشغيل الاختراع واستثماره، فكلما زادت هذه الأرباح زادت بالتأكيد حصة العامل من هذه الأرباح التي يتحصل عليها في صورة مكافآت أو تعويضات من قبل صاحب العمل.

ثانياً: التزامات العامل بشأن الاختراعات المنجزة في إطار عقد العمل

يلتزم العامل بعدد من الالتزامات التي أقرتها الأنظمة القانونية لضمان حقوق المؤسسة -صاحب العمل- والعامل للاختراعات التي يتوصل إليها العامل أثناء العلاقة التعاقدية بينه وبين صاحب العمل، نوجزها على النحو الآتي

١- التزام العامل بالإعلام عن أي اختراع يتوصل إليه

يقع على العامل التزام بإبلاغ جهة عمله عن أي اختراع يتوصل إليه، وكان قد تم تفريغ جهده والتعاقد معه للتوصل إلى هذا الاختراع، ويكون الإعلام بالغالب بموجب خطاب كتابي يتضمن جميع المعلومات الجوهرية والتفصيلية بشأن الاختراع الذي توصل إليه، والخصائص التقنية الأساسية المتعلقة بالاختراع، والمنافع التي يحتمل تحقيقها نظير تشغيل الاختراع واستغلاله^{٢٤}.

باستقراء أحكام نظام العمل السعودي، ونظام براءات الاختراع السعودي لا توجد مادة تشير إلى هذا الالتزام، حيث إن هذا الالتزام من الالتزامات المهمة لجهات العمل التي تنتم بالطابع البحثي ومراكز الأبحاث، حيث إن العامل بموجب تنفيذه لهذا الالتزام يضمن حماية حقوق الملكية الفكرية له وللجهة التي يعمل لديها، ويضمن حقه الأدبي المتعلق بإسهاماته في التوصل للاختراع، والذي بدوره سيضمن استفادة الجميع من هذا الاختراع والحقوق الناشئة عنه بعدالة وتفاد أي نزاعات محتملة.

٢- التزام العامل بالمحافظة على الأسرار الصناعية "Now How"

بموجب هذا الالتزام يلتزم العامل بالمحافظة على الأسرار الصناعية، ووسائل وأساليب المعرفة السرية في جهة عمله، فكل جهة عمل سواء كانت تجارية أو صناعية، لها أساليب عمل خاصة بها، ومعلومات ومستندات من المستحسن المحافظة عليها، لا سيما في حالة عقود العمل التي تفيد بالالتزام العامل بالتوصل إلى اختراع خدمة، حيث أن صاحب العمل في هذه الحالة يتيح للعامل جميع المعارف والمهارات، والأبحاث الخاصة به، والأسرار المتعلقة بمهنته، والتي من الضروري إطلاع العامل عليها لكونها تساعد في المهمة البحثية ومن ثم التوصل إلى الاختراع، وغاية تقرير هذا الالتزام هو مراعاة خصوص العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، حيث إن حسن النية والثقة المتبادلة مفترضة من قبل الطرفين، فيلتزم العامل بعد إفشاء تلك الأسرار للغير، حيث يرى

^{٢٤} بوترفاس، حفيظة، (٢٠١٦)، الحق في الاختراع عند وجود علاقة تعاقدية بين العامل والمؤسسة، مجلة القانون والعلوم السياسية، العدد (٤)، ص ٣٧٢

البيعض تفسير ذلك تفسيراً ضيقاً وقصر الإفشاء على الغير فقط^{٢٥}، دون أن يشمل حالة استفادة العامل نفسه من هذه الأسرار لحسابه الخاص -بعد انتهاء عقد العمل. وأكدت المادة (٦٥) من نظام العمل السعودي على واجب حفاظ العامل على سرية المعلومات والبيانات والأسرار التجارية والفنية أو الصناعية المتعلقة بطبيعة العمل لدى جهة عمله.^{٢٦}

المبحث الثالث: الحماية القانونية لاختراعات العاملين

إن الغاية الأساسية التي نظمت لأجلها قوانين الملكية الفكرية والاتفاقيات الدولية موضوع براءة الاختراع هي حماية حق المخترع في الاختراع، فالأصل أن المخترع يمتلك كافة الحقوق المقررة للحماية الكاملة لمخترعه، وهذه هي غاية سن الأنظمة والقوانين، وقد ساهمت هذه الأحكام والأنظمة في تشجيع العاملين على الاختراع والابتكار طالما أن هناك حماية كاملة لحقوقهم على المستويين الوطني والدولي، ويقدم هذا المبحث عرضاً للأحكام المنظمة للحماية القانونية لاختراع العامل، في ظل أحكام النظام السعودي في المطلب الأول، وأحكام الحماية القانونية وفقاً لأحكام الاتفاقيات الدولية في المطلب الثاني.

المطلب الأول: الحماية القانونية لاختراع العامل وفقاً لأحكام النظام السعودي

يعد الاعتداء على حقوق المخترع من الأعمال التي يعاقب عليها النظم السعودي، حيث يمنح المخترع سواء كان عاملاً أو صاحب عمل آلت إليه ملكية الاختراع الحق في حماية حقه الناشئ عن براءة الاختراع، ولهذه الحماية صورتين في النظام، أولاً: الحماية المدنية، وثانياً: الحماية الجزائية، لمواجهة أي أفعال تتعدى على الحقوق الأدبية والمالية الناشئة عن الاختراع، وتفصيلهما:

أولاً: الحماية المدنية للاختراع الذي توصل إليه العامل

يقصد بالحماية المدنية للاختراع الحماية المقررة لحق المخترع على اختراعه والتي تخوله المطالبة بالتعويض عند الاعتداء على الاختراع باستغلاله من قبل الغير دون الترخيص له بذلك، أو موافقة العامل المخترع، وهذا ما نصت عليه المادة (٤) من نظام براءات الاختراع السعودي، حيث جاء فيها: "المالك البراءة الحق في رفع دعوى أمام اللجنة ضد أي شخص يتعدى على اختراعه، باستغلاله دون موافقته داخل المملكة، ويعد استغلالاً للاختراع: أ - إذا كان منتجاً: صناعته، أو بيعه، أو عرضه للبيع، أو استخدامه، أو تخزينه، أو استيراده لأي من تلك الأغراض. ب - إذا كان عملية صناعية: استخدام العملية، أو القيام بأي من الأعمال المشار إليها في الفقرة

^{٢٥} دني، وبلي، مرجع سابق، ص ٣٥٥

^{٢٦} إبراهيم، حسيني إبراهيم محمد، (٢٠١٨)، الوجيز في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية، الطائف، الطبعة الثانية، ص ١٠٣.

السابقة، بالنسبة للمنتج الذي يتم الحصول عليه مباشرة باستخدام هذه العملية. ولا يشمل حق مالك البراءة منع غيره من استغلال اختراعه في الأعمال الخاصة بأغراض البحث العلمي غير التجارية.^{٢٧}

حيث جاءت هذه المادة موضحة جميع أنواع الأعمال التي تعد استغلالاً غير مشروع للاختراع، ومن ثم يجوز لصاحب البراءة سواء كان العامل، أو صاحب العمل، أن يتظلم من هذا الاعتداء إلى الجهات المختصة، برفع دعوى أمام اللجنة ضد أي شخص يصدر منه تصرف يعد استغلالاً للاختراع، دون ترخيص مسبق بذلك، أو موافقة من مالك البراءة سواء كان العامل، أو صاحب العمل، ونشيد بنص المادة حيث إنها أشارت إلى أن استغلال الاختراع في الأعمال الخاصة المتعلقة بغايات علمية بحتة لا يجيز لمالك البراءة التظلم ضد ها الاستغلال؛ لكونه من الأعمال التي لا تدخل في نطاق التصرفات التجارية، والتي تعد انتهاكاً لحق مالك البراءة في احتكار استغلال الاختراع ومنافعه المالية.^{٢٧}

وتتمثل الحماية المدنية التي أشرنا إليها سابقاً، في دعوى التعويض المدنية حيث يجوز للعامل أو صاحب العمل المالك للبراءة رفع دعوى قضائية ضد أي شخص طبيعي أو معنوي يتعدى على اختراعه، وتختص اللجنة المنصوص عليها في المادة (٣٥) من النظام بنظر دعوى التعويض المدنية، ويشترط توافر جميع البيانات التي أوردتها اللائحة التنفيذية للنظام في عريضة تقدم للجنة، ومن ثم تفصل اللجنة بداية بتوافر الأركان الأساسية لدعوى التعويض وهي خطأ المعتدي، والضرر الذي لحق بصاحب الحق المعتدى عليه وهو هنا إما العامل، أو صاحب العمل بحسب ملكية الاختراع، وتوافر رابطة السببية بين خطأ المعتدي، والضرر الذي لحق مالك البراءة.^{٢٨}

الركن الأول: الخطأ ويكون الخطأ متحقق وفقاً لما أشارت إليه المادة (٤) من النظام وذلك بصناعة الاختراع، أو بيعه بعد تقليده، وجدير بالذكر بأن المنظم قد استثنى ثلاث حالات لا يعد فيه استخدام الاختراع محظوراً وهي:

١- استعمال الوسائل موضوع براءة الاختراع على ظهر السفن التابعة لدول أخرى من دول اتحاد باريس، سواء كان ذلك في جسم السفينة أو في آلاتها أو أجهزتها أو في أي جزء منها، وذلك عندما تدخل هذه السفن بصورة مؤقتة أو عرضية في مياه المملكة؛ بشرط أن يكون استعمال جميع هذه الوسائل قاصراً على احتياجات السفينة.^{٢٩}

٢- استغلال الاختراع من قبل الغير في الأعمال الخاصة بأغراض البحث العلمي غير التجارية وفقاً للمادة (٤) من النظام.

^{٢٧} نظام براءات الاختراع السعودي، مرجع سابق، المادة (٤)

^{٢٨} مخلوف، حقوق الملكية الفكرية، مرجع سابق، ص ٧٧

^{٢٩} اللائحة التنفيذية لنظام براءات الاختراع السعودي، الفقرة (١)، المادة (٥١)

٣- استعمال الأجهزة موضوع البراءة في صنع، أو تشغيل المركبات الجوية، أو البرية، أو قطع غيارها التابعة لدولة أخرى من دول اتحاد باريس عندما تدخل تلك المركبات دخولاً بصفة مؤقتة أو عرضية إلى المملكة.^{٣٠}

الركن الثاني: الضرر وهو ما ينتج عن الخطأ من أضرار تصيب المخترع العامل في حقه الأدبي بنسبة الاختراع إليه، أو في حقه باستغلال الاختراع، أو صاحب العمل مالك البراءة في الحقوق المالية التي آلت إليه.

ثانياً: الحماية الجزائية للاختراع الذي توصل إليه العامل^{٣١}

وهي الحماية التي تهدف إلى تحقيق الردع العام لكل من يعتدي على الاختراع موضوع البراءة، ووردت هذه الحماية في نص المادة (٣٤) من نظام براءات الاختراع السعودي، فيستطيع المالك بموجب هذه الحماية تحريك الدعوى الجزائية ضد المعتدي أمام اللجنة المختصة عند قيام الغير بالتعدي على اختراعه المحمي بالبراءة داخل المملكة العربية السعودية، ويتمثل دور اللجنة في التحقق من توافر أركان جريمة التعدي، وهي الركن المادي للجريمة، والركن المعنوي لها، وعلاقة السببية بينهما.

الركن المادي: يتمثل في الأفعال التي عددها النظام بوصفها اعتداء على الاختراع المشمول بالحماية، في المادة الرابعة السابق بيانها، فكل صناعة للمنتج، وتقليده، وعرضه للبيع، أو استخدامه، أو تخزينه، أو استيراده لأي من تلك الأغراض، يعد فعل تتكون به الجريمة.

الركن المعنوي: يتمثل باتجاه نية الغير (المعتدي) إلى ارتكاب أحد الأفعال التي تمثل الركن المادي السابق بيانها، ويرى الفقه أن القصد الإجرامي في هذه الأفعال مفترض لدى المعتدي؛ لأن أفعال التقليد بطبيعتها تنطوي على علم فاعلها بحقيقة فعله.^{٣٢}

العقوبات الجزائية المقررة عند التعدي على الاختراع المشمول بالحماية

يجوز للجنة المختصة بموجب النظام أن تقرر إحدى العقوبات التي نص عليها المنظم أو بجمعها بحسب ما تراه اللجنة رادعاً للمعتدي على الاختراع المشمول بالحماية^{٣٣}:

العقوبة الأصلية:

أ- **الغرامة** ولا تزيد عن ١٠٠٠,٠٠٠ ألف ريال، ويجوز للجنة مضاعفة الحد الأقصى للغرامة لمن يثبت معاودته في التعدي

^{٣٠} المرجع السابق، الفقرة ٢

^{٣١} نظام براءات الاختراع السعودي، المادة (٣٤)

^{٣٢} مخلوف، حقوق الملكية الفكرية، مرجع سابق، ص ٨٨

^{٣٣} نظام براءات الاختراع السعودي، المادة (٣٤)

ب- السجن متى ما رأت اللجنة أن التعدي على قدر من الجسامة تستوجب معه هذه العقوبة السالبة للحرية، وفي هذه الحالة فإن اللجنة تحيل المعتدي ابتداءً إلى ديوان المظالم، ويجوز لها توقيع عقوبة أشد مما هو منصوص عليه إذا كانت قد وردت في أي نظام آخر.

العقوبة التبعية:

أ- نشر القرار الصادر من اللجنة في هذه الحالة في الجريدة الرسمية، وفي نشرة الصحيفة الصادرة عن مدينة الملك عبد العزيز في كل ما يتعلق بموضوعات الحماية، وكذلك في صحيفتين من الصحف اليومية على نفقة المحكوم عليه

ب- المصادرة والاتلاف بموجب نص المادة (٣٤) حيث يجوز للجنة اتخاذ ما تراه ضروريًا لتلافي الأضرار الناتجة عن التعدي.

المطلب الثاني: الحماية القانونية لاختراع العامل وفقًا لأحكام الاتفاقيات الدولية

في ظل التطور الاقتصادي وزيادة التعاون التجاري بين الدول، ظهرت الحاجة إلى وجود قواعد دولية توفر حماية فعالة للاختراعات، حيث تضمن الحماية الدولية أن الشركات التي تستثمر في تطوير التكنولوجيا وغيرها من الاختراعات الجديدة ستكون قادرة على حماية استثماراتها من الانتهاكات والسرقة الفكرية، ولهذا ظهرت العديد من الاتفاقيات والمعاهدات الدولية التي تعمل على توحيد وتنسيق قوانين الملكية الفكرية بين الدول، ومن أبرزها على اتفاقية باريس لحماية الملكية الصناعية 1883، واتفاقية الجوانب التجارية لحقوق الملكية الفكرية (تريبس) 1994، ونظام براءات الاختراع الخليجي الموحد.

أولاً: الحماية القانونية وفقًا لاتفاقية باريس

بمقتضى أحكام اتفاقية باريس يمكن للعامل الذي يتوصل إلى اختراع، أو صاحب العمل الذي آلت إليه ملكية وثيقة الحماية وكان أحد رعايا الدول الاتحادية -الموقعة على الاتفاقية- أن يتمسك بتطبيق أحكام هذه الاتفاقية في إقليم أي دولة منظمة إلى هذا الاتحاد دون الحاجة إلى تدخل النصوص القانونية الوطنية، وتتمثل أحكام هذه الاتفاقية في عدد من المبادئ الجوهرية التي أقرتها، والتي تعتبر الأساس في الحماية الدولية التي توفرها هذه الاتفاقية لبراءة الاختراع، وهذه المبادئ هي:

١- مبدأ المعاملة الوطنية لرعايا دول الاتحاد

ونجد هذا المبدأ في نص المادة الثانية من الاتفاقية التي نصت على أنه يتمتع رعايا كل دولة من دول الاتحاد في جميع الدول الأخرى التي انضمت للاتفاقية، بحماية الملكية الصناعية والحق في الحصول على جميع المزايا الممنوحة بموجبها، أو التي تمنح في المستقبل بالاستناد لقوانين تلك الدول لمواطنيها؛ مع مراعاة الحقوق المنصوص عليها بصفة خاصة في هذه الاتفاقية، ويشترط لهذه الحماية أن يلتزم طالبها بإتباع الشروط والأوضاع

المفروضة على مواطني الدول التي يطلب الحماية فيها، لأنه بموجب هذه الاتفاقية يعامل معاملة المواطنين داخل إقليم الدولة المنضمة للاتفاقية^{٣٤}.

٢- مبدأ الأسبقية الاتحادية (حق الأسبقية) ورد هذا الحق في المادة الرابعة من الاتفاقية التي حددت أن من يودع طلباً للحصول على براءة الاختراع أو تسجيلها تكون له مهلة ١٢ شهراً لتقديم نفس الطلب في أي دولة أخرى عضو في الاتحاد ويعتبر هذا الطلب كأنه قدم بتاريخ الإيداع الأول، وبذلك يكون للإيداعات الأحقية التي تمت ضمن المدة المذكورة حق الأسبقية على أي إيداع حاصل لنفس عنصر الملكية الصناعية بعد تاريخ الإيداع الأول ويكون من شأنه أن يؤثر على الإيداع الثاني مثل أن يكون الاختراع قد أعلن عنه^{٣٥}.

٣- مبدأ استقلال براءات الاختراع وهذا المبدأ أقرته المادة الرابعة من الاتفاقية ومفهومه بأنه إذا صدرت عدة براءات عن نفس الاختراع في دول مختلفة في مدة الأسبقية، أصبحت كل براءة مستقلة عن الأخرى، وعلى ذلك فإن أسباب البطلان أو السقوط المقررة للبراءة تقدر في كل دولة بحسب قانونها، وكذلك مدة احتكار استغلال البراءة من قبل صاحبها تحتسب على أساس قانون كل دولة بشكل مستقل^{٣٦}.

ثانياً: الحماية القانونية وفقاً لاتفاقية تريبس

لهذه الاتفاقية دور كبير في تغيير نطاق حماية براءة الاختراع على المستوى الدولي، حيث ألزمت الدول الأعضاء فيها باحترام الاتفاقيات الدولية التي أبرمت من قبل في مجال الملكية الصناعية حتى وإن لم تكن تلك الدول أعضاء في تلك الاتفاقيات السابقة، إذ أحالت في كثير من مواضيعها وأحكامها إلى الاتفاقيات السابقة لها، ومن أبرز الأحكام والمبادئ العامة التي قررتها اتفاقية التريبس، هي:

١- مبدأ المعاملة الوطنية وهو من المبادئ التي سبق وأن قررتها اتفاقية باريس المتعلقة بحماية الملكية الصناعية، في نص المادة الثانية منها، وهي ما نصت عليه اتفاقية التريبس في المادة الثالثة منها بأنه تلتزم كل البلدان الأعضاء بمنح مواطني البلدان الأخرى الأعضاء معاملة لا تقل عن المعاملة التي تمنحها لمواطنيها مع مراعاة الاستثناءات المنصوص عليها في اتفاقية باريس ١٩٦٧. وبدوره يقوم هذا المبدأ في تشجيع الأجانب على نقل تطبيق أفكارهم لأي دولة من الدول الأعضاء بما أنهم سوف يعاملوا نفس معاملة المواطنين^{٣٧}.

٢- مبدأ الدولة الأولى بالرعاية نصت على هذا المبدأ المادة الرابعة من الاتفاقية، وبمقتضاه تلتزم الدول الأعضاء في منظمة التجارة العالمية بالتمييز في المعاملة بين رعايا الدول الأعضاء الأخرى ومن في حكمهم، ومن ثم

^{٣٤} بن دريس، سمية، (٢٠١٧)، براءة الاختراع بين اتفاقية باريس لحماية الملكية الصناعية واتفاقية تريبس، مجلة، ص ٩٣

^{٣٥} المرجع السابق، ص ٩٤

^{٣٦} الرقادي، سالم بن حمد بن سليمان، (٢٠١٨)، حق العامل في الاختراع أثناء الخدمة في ضوء التشريعات العمالية والاتفاقيات الدولية، رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس، ص ١٢٥

^{٣٧} المرجع السابق، ص ١٣٢

يتعين على الدول الأعضاء المساواة بين رعايا جميع الدول في الحقوق والالتزامات، بمعنى أنها إذا منحت أي ميزة أو تفضيل لرعايا دولة عضو، تمنح جميع مواطني الدول الأعضاء الأخرى نفس الميزة أو التفضيل، إذا لم يسبق لأي اتفاقية دولية في مجال الملكية الفكرية الأخذ به.^{٣٨}

٣- مبدأ استنفاد حقوق الملكية الفكرية بموجب هذا المبدأ تلتزم البلدان الأعضاء بضمان اشتغال قوانينها إجراءات الإنفاذ المنصوص عليها في هذا الجزء لتسهيل اتخاذ تدابير فعالة ضد أي تعد على حقوق الملكية الفكرية التي تغطيها اتفاقية التريبس، بما في ذلك الجزاءات السريعة لمنع التعديات والجزاءات التي تشكل رادعاً لأي تعديات أخرى، ويراعي في تطبيق ذلك أن لا ينشأ عن ذلك إقامة حواجز أمام التجارة المشروعة، كما ويوفر ضمانات ضد إساءة استعمالها على أن تكون إجراءات حقوق الملكية الفكرية منصفة وعادلة، ولا يجوز أن تكون معقدة أو ذات رسوم عالية ومكلفة بصورة غير ضرورية، ولا أن تكون المهلة الزمنية فيها طويلة بشكل غير معقول.^{٣٩}

ثالثاً: الحماية القانونية وفقاً لنظام براءات الاختراع الخليجي الموحد

تتحقق هذه الحماية بمجرد منح البراءة من مكتب براءات الاختراع لمجلس التعاون لدول الخليج العربية، فيمنح بموجبها مالكاها نطاق حماية واسع في جميع دول الخليج العربية، وتتيح هذه البراءة الحق لمالكها سواء كان العامل أو صاحب العمل، الحق في استغلال الاختراع وصناعته وبيعه واستيراده، أو استعمال المنتج، أو العملية موضوع الاختراع في جميع دول المجلس طيلة فترة سريان البراءة التي تنتهي بمرور عشرين سنة من تاريخ إيداع طلب براءة الاختراع إلى المكتب.^{٤٠}

الخاتمة

يعد التنظيم القانوني لحق العامل في الاختراع من المواضيع الهامة التي تطلب توازناً في التنظيم ما بين حقوق العامل، وحقوق صاحب العمل ومصالح منشأة العمل الاقتصادية، حيث يوفر هذا التنظيم القانوني حماية لحقوق العامل في الاختراعات التي يبتكرها أثناء أداء مهامه الوظيفية، ويضمن في الوقت نفسه استفادة أصحاب العمل من الابتكارات التي تُنجز باستخدام مواردهم، ومن خلال هذه الدراسة تم التركيز على هذا التنظيم القانوني في ضوء نظام العمل السعودي، ونظام براءات الاختراعات السعودي، بالإضافة إلى نظام براءات الاختراع الخليجي الموحد، والاتفاقيات الدولية، حيث ناقشت الدراسة في المبحث الأول تعريف اختراعات العمال وتصنيفاتها الواردة في النظام، والحالات التي يثبت فيها ملكية براءة الاختراع للعامل، وصاحب العمل، وقدمت هذه الدراسة في المبحث الثاني عرضاً لأبرز الحقوق والالتزامات الناشئة عن منح براءة الاختراع، بداية بالحق الأدبي للمخترع،

^{٣٨} مخلوف، مرجع سابق، ص ١١٢

^{٣٩} الرقادي، حق العامل في الاختراع، مرجع سابق، ص ١٣٤، بالإضافة إلى: التوبية، زمزم، (٢٠١٨)، الحماية القانونية للملكية الفكرية للعمال في النظام القانوني العماني، رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس، ص ١٥

^{٤٠} نظام براءات الاختراع الخليجي الموحد، المادة (١٢)

والحقوق المالية سواء آلت للمخترع وحده، أو صاحب العمل، ومن ثم أخيراً في المبحث الثالث تناولت الحماية القانونية الممنوحة للعامل أو صاحب العمل نظير الاختراع في ظل النظام السعودي، واتفاقية باريس لحماية الملكية الصناعية ١٨٨٣، واتفاقية الجوانب التجارية لحقوق الملكية الفكرية (تريبس) ١٩٩٤، ونظام براءات الاختراع الخليجي الموحد.

وتوصلت هذه الدراسة لعدد من النتائج والتوصيات، وهي:

النتائج

- ١- تشترك جميع أنواع اختراعات العامل سواء كان خدمية، أو عرضية، أو حرة، وإن اختلفت في الأحكام التفصيلية، في ثبوت الحق الأدبي للعامل بنسبة الاختراع إليه وحده. وكل اتفاق يقضي بخلاف ذلك يقع باطلاً.
- ٢- في حالة ثبوت الملكية لصاحب العامل في الاختراع، فإن ذلك لا يلغي حق العامل في الحصول على مكافأة خاصة يتفق عليها برضا الطرفين، أو تقدرها اللجنة المختصة بمدينة الملك عبد الله للعلوم والتقنية في ضوء ظروف عقد العمل والأهمية الاقتصادية لموضوع الحماية.
- ٣- يعد حق العامل الأدبي بنسبة الاختراع إليه من الحقوق التي لا تتأثر بالمدد النظامية لتقادم الحق، فلا يسقط هذا الحق بانقضاء مدة زمنية معينة، فيمكن للعامل في أي وقت أن يلجأ للقضاء ويطلب ذكر اسمه في براءة الاختراع.
- ٤- تتمثل الحماية المدنية للعامل على اختراعه وفقاً للنظام السعودي في دعوى التعويض المدنية؛ حيث يجوز للعامل أو صاحب العمل المالك للبراءة رفع دعوى قضائية ضد أي شخص طبيعي أو معنوي يتعدى على اختراعه
- ٥- لاتفاقية تريبس دور كبير في تغيير نطاق حماية براءة الاختراع على المستوى الدولي، حيث ألزمت الدول الأعضاء فيها باحترام الاتفاقيات الدولية التي أبرمت من قبل في مجال الملكية الصناعية حتى وإن لم تكن تلك الدول أعضاء في تلك الاتفاقيات السابقة، إذ أحوالت في كثير من مواضعها وأحكامها إلى الاتفاقيات السابقة لها.

التوصيات

- ١- تعديل نص المادة السادسة من نظام براءات الاختراع؛ لكونها عامة لم تحدد على وجه الدقة كيفية تحديد مكافأة العامل المخترع، بالإضافة إلى أنه لم تحدد أنواع اختراعات العاملين التي يستحق العامل عنها مكافأة حيث جاءت عامة.



- ٢- في المادة السادسة من نظام براءات الاختراع أجاز المنظم للعامل وصاحب العمل الاتفاق على مقدار المكافأة، وهذا قد يلحق الضرر بالعامل ويحرمه من حقه المالي، حيث إن الاتفاق يكون سابق للتوصل إلى الاختراع، والقيمة المالية الحقيقية للاختراع لا تتضح إلا بعد تسويقه واستغلاله تجارياً، وهذا يلحق الضرر بالعامل الذي قد يتفق على مقدار مكافأة معينة ومن ثم يتبين أن أرباح استغلال الاختراع لا تتناسب مع مقدار المكافأة، فكان من الأسلم أن ينص المنظم على أن يكون الاتفاق بعد تقدير قيمة أرباح استثمار الاختراع.
- ٣- لم يتضمن النظام السعودي أي مادة تشير إلى التزام العامل بالإعلام عن أي اختراع يتوصل إليه، مما قد يؤثر على حقوق صاحب العمل، والذي قد يكون العامل استخدم موارده وأدواته في التوصل إلى هذا الاختراع، وبالتالي توصي الباحثة بضرورة تنظيم التزام الأعمال وتقييده بمدة زمنية معينة يتم خلالها.

المصادر والمراجع

الأنظمة واللوائح:

١. نظام براءات الاختراع والتصميمات التخطيطية للدارات المتكاملة والأصناف النباتية والنماذج الصناعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٢٧ بتاريخ ٢٩/٥/١٤٢٥، وقرار مجلس الوزراء رقم ١٥٩ بتاريخ ١٧/٥/١٤٢٥ هـ.
٢. نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦ هـ، وقرار مجلس الوزراء رقم (٢١٩) بتاريخ ٢٢/٨/١٤٢٦ هـ.
٣. الاتفاق المتعلق بالجوانب التجارية لحقوق الملكية الفكرية (اتفاق تريبس)، المعتمد بتاريخ ١٥ أبريل ١٩٩٤، والمعدل بتاريخ ٦ ديسمبر ٢٠٠٥.
٤. اتفاقية باريس لحماية الملكية الصناعية، المعتمدة في سنة ١٨٨٣ م.
٥. نظام براءات الاختراع لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٨) وتاريخ ١٠/٦/١٤٢٢ هـ.

الكتب:

- ١- مخلوف، أحمد صالح، (٢٠٢٠)، حقوق الملكية الفكرية في النظام السعودي، دار الإجازة، الرياض، الطبعة الثالثة.
- ٢- إبراهيم، حسيني إبراهيم محمد، (٢٠١٨)، الوجيز في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية، الطائف، الطبعة الثانية.

الأطروحات:

- ١- البلوي، هاني فلاح، (٢٠١٧)، اختراعات العاملين والحقوق التي ترد عليها، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز.
- ٢- بني شمسة: صخر، (٢٠٢٢)، الحقوق القانونية المترتبة على اختراعات العاملين -دراسة تحليلية، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية.
- ٣- التوبية، زمزم بنت سيف بن سعيد، (٢٠١٨)، الحماية القانونية للملكية الفكرية للعمال في النظام القانوني العماني، رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس.

- ٤- الرقادي، سالم بن حمد بن سليمان، (٢٠١٨)، حق العامل في الاختراع أثناء الخدمة في ضوء التشريعات العمانية والاتفاقيات الدولية، رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس.
- ٥- السكارنة، معن عودة، (٢٠٠٩)، حق العامل في الاختراع بين قانون العمل وقانون براءات الاختراع، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط.
- ٦- الصبحي، غيداء سعد، (٢٠٢٣)، حق العامل في الاختراع وفقاً لنظامي براءات الاختراع السعودي والخليجي الموحد، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز.

المقالات والأبحاث المحكمة:

- ١- بن قادة، محمود أمين، (٢٠١٧)، الحقوق المقررة للعامل المخترع في التشريع الجزائري والتشريع المقارن، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد (٣)
- ٢- بوترفاس، حفيظة، (٢٠١٦)، الحق في الاختراع عند وجود علاقة تعاقدية بين العامل والمؤسسة، مجلة القانون والعلوم السياسية، العدد (٤).
- ٣- حسين، علي حسين الجيلاني، (٢٠٢٣)، الآثار القانونية لاختراعات العامل أثناء تنفيذ عقد العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد (٢)، مج (٨)، ١-٢١.
- ٤- دني، علي، وبلي، بولنوار، (٢٠١٦)، الحقوق والالتزامات الناشئة عن اختراعات العمال، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، العدد (٤)
- ٥- زواتين، خالد، وزهدور، كوثر، (٢٠١٩)، الحماية القانونية للحقوق الناشئة عن اختراعات العمال، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد (٢)، مج ٤، ص ١٤٤-١٧٧.
- ٦- غربي، كريمة، (٢٠١٨)، ماهية اختراعات الخدمة، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والإنسانية المعمقة، العدد الأول.
- ٧- القرشي: زياد بن أحمد، (٢٠١٥)، اختراعات العاملين -دراسة تحليلية مقارنة بين النظام السعودي والقانون الألماني، بحث محكم، مجلة جامعة الملك عبد العزيز.
- ٨- القرشي، زياد (٢٠١٥)، اختراعات العاملين: دراسة تحليلية مقارنة بين النظام السعودي والقانون الألماني، مجلة جامعة الملك عبد العزيز.
- ٩- القرشي، محمد بن عبد المحسن، (٢٠٢٣)، حق العاملين في الاختراعات دراسة مقارنة بين النظام السعودي والياباني والصيني، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، العدد (٤)، مج ١٥.



Journal of University Studies for inclusive Research (USRIJ)
مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة

ISSN: 2707-7675

- ١٠- كريم، علي غالب، (٢٠٢٠)، آثار رهن براءة الاختراع بين المتعاقدين، مجلة المعهد للدراسات العليا، العدد (0)،
- ١١- يونس، علي محمد رضا، (٢٠١٢)، التنظيم القانوني لحقوق صاحب العمل والتزاماته على اختراعات العامل، مجلة الرافدين للحقوق، العدد (٥٣)، ٣٣٩-٣٥٩.



١٤٠٧٦	المقدمة
١٤٠٨٣	المبحث الأول: اختراعات العاملين في علاقات العمل
١٤٠٨٣	المطلب الأول: مفهوم اختراعات العامل
١٤٠٨٣	أولاً: التعريف بالاختراع
١٤٠٨٤	ثانياً: تصنيفات اختراعات العامل
١٤٠٨٦	المطلب الثاني: ملكية اختراعات العاملين
١٤٠٨٨	المبحث الثاني: الحقوق والالتزامات المترتبة على اختراعات العاملين
١٤٠٨٨	المطلب الأول: الحقوق الناشئة عن اختراعات العاملين
١٤٠٨٨	أولاً: الحقوق الأدبية للاختراع
١٤٠٨٩	ثانياً: الحقوق المالية للاختراع
١٤٠٩١	المطلب الثاني: الالتزامات المترتبة على اختراعات العاملين
١٤٠٩١	أولاً: التزامات صاحب العمل بشأن الاختراعات المنجزة في إطار عقد العمل
١٤٠٩٣	ثانياً: التزامات العامل بشأن الاختراعات المنجزة في إطار عقد العمل
١٤٠٩٤	المبحث الثالث: الحماية القانونية لاختراعات العاملين
١٤٠٩٤	المطلب الأول: الحماية القانونية لاختراع العامل وفقاً لأحكام النظام السعودي
١٤٠٩٤	أولاً: الحماية المدنية للاختراع الذي توصل إليه العامل
١٤٠٩٦	ثانياً: الحماية الجزائية للاختراع الذي توصل إليه العامل
١٤٠٩٧	المطلب الثاني: الحماية القانونية لاختراع العامل وفقاً لأحكام الاتفاقيات الدولية
١٤١٠٢	المصادر والمراجع
١٤١٠٥	الفهرس