

# حماية حقوق العامل المخترع في التشريعات الأردنية

د. عبد الله محمد الزبيدي

أستاذ القانون المدني المساعد

كلية الحقوق / جامعة مؤتة



## الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى بيان الحقوق التي توفرها التشريعات الأردنية ذات للعامل المخترع، خاصة في ضوء التعديلات التي أجراها المشرع الأردني على كل من قانون براءات الاختراع وقانون العمل.

وقد اقتضت هذه الدراسة بيان شروط علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل، وصور الاختراعات التي قد يتوصل إليها العامل، وشروط الحصول على براءة الاختراع، والحقوق التي تمنحها البراءة لمالكها والتي لا غني عنها لفهم الحقوق التي توفرها التشريعات الأردنية .

وأخيراً انتهت هذه الدراسة إلى شرح موقف كل من القانون المدني، وقانوني العمل وبراءات الاختراع قبل وبعد التعديل الذي طرأ عليهما بشأن حقوق العامل المخترع.

## Abstract

This study aims to clarify the rights which the Jordanian legislations concerned provide for the invented employee, particularly in the light of the Jordanian amended patents Act and labour Act.

To go deeply in this study it was required to demonstrate the conditions of the employer and employee relationship, forms of inventions, conditions of patents, and the rights of patent's owner .

Finally, the study pointed out the position of the Jordanian civil law, labour low, and the patents law concerning the right of the invented employee before and after the amendments occurred in this regard.

## مقدمة

تهدف قوانين الملكية الفكرية - ومنها براءات الاختراع - إلى تشجيع الإبداع الفكري والاختراعات، وهذه تجد مجالها الأرحب بين حقوق المهنيين والفنيين الذين ينتمون في غالبيتهم إلى طائفة العمال، إذ يشكل الاختراع أهمية كبيرة لكل من العامل وصاحب العمل، إضافة إلى أهمية الاختراع الاقتصادية والاجتماعية التي تتجاوز حدود العلاقة التي تربط العمال بأصحاب العمل.

فبالنسبة للعامل تكمن أهمية اختراعه في ناحيتين معنوية ومالية، إذ يعترف للعامل بحقه المعنوي على اختراعه ونسبته إليه، وهذا يعتبر مكافأة إضافية للعامل المخترع بما لها من أهمية علمية واجتماعية وإنسانية باعتراف المجتمع بأبوته لأخترعه، مقابل المجهود العلمي والفكري والمادي المضمون الذي يبذله في سبيل الوصول الى هذا الاختراع. أما أهمية الاختراع للمادية فتكمن في قدرة العامل على استغلال اختراعه أو المشاركة في استغلاله أو بيع براءته، مما سيعود عليه بمردود مالي يعوضه مما أنفقه وتحمله في سبيل الوصول إلى هذا الاختراع.

أما بالنسبة لصاحب العمل، فيقوم الاختراع بدور كبير في مشروعه التجاري لأنه وسيلة حقيقية لتطوير إنتاجه مما يؤدي إلى تقوية مركزه التنافسي في السوق ويضمن له المزيد من الأرباح من خلال استثنائه باستغلال اختراعه بعد حصوله على البراءة. هذا بالإضافة إلى أهمية اختراعات العمال بالنسبة للمجتمع والمصلحة العامة إذ تساهم الاختراعات بشكل فعال في تقدمه وازدهار تجارته ومكانته الحضارية والعلمية بين دول العالم.

ولقد تناول المشرع الأردني حماية حقوق العامل المخترع في ثلاثة قوانين هي: القانون المدني وقانون العمل وقانون براءات الاختراع. وهذا الأمر يثير تساؤلاً حول القانون الواجب التطبيق في حالة اختلاف الأحكام القانونية التي تنظم موضوع اختراعات العمال، بالرغم من أن قانون العمل في تعديله الجديد لسنة ٢٠٠١ قد جاء منسجماً مع نصوص القانون المعدل لقانون براءات الاختراع لسنة ٢٠٠١ في هذا الصدد، وبالتالي لا تثار مشكلة التنازع بينهما، إلا أن الأمر يدق عندما نتساءل عن أي من القوانين السابقة يجب تطبيقه في حالة نزاع يتعلق ببراءة الاختراع على الرغم من تطابق الأحكام القانونية المنظمة له، وبعبارة أخرى يثار التساؤل عن القانون الذي يطبقه القاضي في حالة نظره نزاعاً متعلقاً ببراءة اختراع اهتدى إليها أحد العمال، وهذا هو السبب الأول الذي دعانا إلى اختيار هذا الموضوع.

ومن جهة أخرى تمنح براءة الاختراع مالكيها نوعين من الحقوق:

الحق المعنوي والحق المالي، فيثور التساؤل عن أي حق من الحقوق المترتبة على اختراعات العمال يمكن أن تؤوّل للعامل ولصاحب العمل بمناسبة عقد العمل. إذ لم يذكر المشرع الأردني صراحة نوع الحق الذي يستحقه العامل المخترع على خلاف بعض القوانين الأخرى كالقانون المصري والقانون العراقي. لذلك لا بد من بيان هذا النقص الذي يشوب قانوننا في هذا المجال.

ومما دعانا أيضاً إلى البحث في هذا الموضوع التباين الواضح بين نصوص قانون العمل الآمرة في جعلها تحقيقاً لمصلحة العامل أولاً وقبل كل شيء ثم تراجع هذه النصوص عن هذه الحماية من خلال القواعد المكتملة التي نظمت حقوق العامل المخترع مما يدعو للتساؤل عن سبب هذا التباين في السياسة التشريعية.

مما سبق نعتقد أن دراسة هذا الموضوع جديرة بالاهتمام والبحث خاصة في ضوء انضمام الأردن لمنظمة التجارة العالمية، وما يستلزمه هذا الانضمام من ضرورة إصدار تشريعات تحمي حقوق المخترعين انسجاماً مع أحكام اتفاقية (تربس) التي تعنى بحماية حقوق الملكية الفكرية.



ويبدو أنه من غير المنطقي التصدي لحقوق العامل المخترع في التشريعات الأردنية مباشرة، إذ إن طبيعة هذا الموضوع تقتضي تناول شروط تحقق علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل، وصور وشروط الاختراعات التي يمكن أن يهتدي إليها العامل، وحقوقه عليها قبل الخوض في جوهر الموضوع، لأن هذا الأخير لا يمكن فهمه والإحاطة بجوانبه بدون تلك المعالجة. فلا بد أولاً من التأكد من قيام علاقة عمل تخضع لقانون العمل، ثم بيان صور الاختراعات التي يمكن أن يتوصل إليها العامل، وشروط الحصول على براءة الاختراع، والحقوق المادية والمعنوية التي تمنح للعامل المخترع بمناسبة حصوله على تلك البراءة.

وعليه، فإننا سنقوم بدراسة هذا الموضوع من خلال مبحثين، نخصص الأول منها لشروط تحقق علاقة العمل والاختراعات التي يمكن أن يهتدي إليها العامل، على حين نتناول في المبحث الثاني مدى الحماية القانونية التي توفرها التشريعات الأردنية التي ذكرناها سابقاً لحقوق العامل المخترع.

## المبحث الأول

### شروط تحقق علاقة العمل و الاختراعات التي يوفق إليها العامل

من الطبيعي قبل الحديث عن حقوق العامل المخترع في التشريعات الأردنية ذات العلاقة تحديد مفهوم العامل والشروط اللازمة لاعتباره عاملاً ويخضع بالتالي لقانون العمل. وعليه فإننا سنتناول في هذا المبحث شروط تحقق علاقة العمل في مطلب أول، على حين نخصص المطلب الثاني لصور الاختراعات التي يوفق إليها العامل، أما المطلب الثالث فنستخصصه لشروط الحصول على براءة الاختراع، ثم ندرس في المطلب الرابع والأخير حقوق مالك البراءة.

### المطلب الأول

#### شروط تحقق علاقة العمل

لقد عرفت المادة ٦/٢ من قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦<sup>(1)</sup> العامل بأنه: "كل شخص ذكراً كان أو أنثى - يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل".



يتضح من هذا التعريف أنّ العامل يكون دائماً شخصاً طبيعياً، سواء أكان ذكراً أم أنثى، وسواء أكان حدثاً ممن يحق له العمل بقيود معينة أم كان يعمل تحت التجربة أم قيد التأهيل، أي يرتبط بعقد تدريب مهني، بعكس صاحب العمل الذي قد يكون شخصاً طبيعياً أم معنوياً<sup>(2)</sup>. ويعود السبب في اعتبار العامل دائماً شخصاً طبيعياً إلى أن العمل يتطلب بذل مجهود أو نشاطاً معيناً لا يتصور القيام به إلا من قبل الشخص الطبيعي (الإنسان).

والعامل بهذا المعنى الواسع لا يشمل فقط من بلغ سن الرشد ويعمل لدى غيره، بل يشمل أيضاً الأحداث، فالمادة ٧٣ من نفس القانون تجيز - بمفهوم المخالفة- تشغيل الأحداث ممن بلغوا سن السادسة عشرة من أعمارهم، حيث تنص على أنه: "مع مراعاة الأحكام المتعلقة بالتدريب المهني لا يجوز بأي حال تشغيل الحدث الذي لم يكمل السادسة عشرة من عمره بأي صورة من الصور".

(1) يسمى هذا القانون قانون العمل وتعديلاته رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ منشور على الصفحة ١١٧٣ من عدد الجريدة الرسمية رقم ٤١١٣ بتاريخ ١٦/٤/١٩٩٦ واصبح ساري المفعول اعتباراً من ١٦/٦/١٩٩٦، وقد حل محل القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠.

(2) تنص المادة ٤/٢ من قانون العمل الأردني على ان صاحب العمل هو: "كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأي صفة كانت شخصاً أو أكثر مقابل أجر" قارن د. سيد محمود رمضان- الوسيط في شرح قانون العمل- دار الثقافة عمان ٢٠٠٤، ص ١٠٣.

ويفهم من ذلك أن من أكمل سن السادسة عشرة من عمره يجوز له العمل.<sup>(3)</sup>

كما يتضح من نص المادة ٦/٢ السابق إن شروط تحقق علاقة العمل الخاضعة لقانون العمل تتمثل في أن يكون العمل مأجوراً ، أي أن العامل يعمل مقابل أجر، وكذلك أن يعمل تحت إشراف أو إدارة شخص آخر، بمعنى قيام علاقة تبعية قانونية بينه وبين صاحب العمل بحيث يتبع لهذا الأخير.

ويضاف إلى هذين الشرطين شرط ثالث وهو أن يكون العمل خاصاً كما جاء في المادة ٣ من قانون العمل الأردني. وسوف نتكلم عن هذه الشروط الثلاثة بشيء من الإفاضة على النحو الآتي:

### أولاً: أن يكون العمل خاصاً

يستمد هذا الشرط من سياق المادة ٣ من قانون العمل التي تنص على ما يأتي: "مع مراعاة أحكام الفقرة ج من المادة ١٢ من هذا القانون تطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل باستثناء: أ- الموظفين العمامين وموظفي البلديات، ب- أفراد عائلة صاحب العمل الذين يعملون في مشاريعه دون أجر، ج- خدم المنازل وبساتينها وطهايتها ومن في حكمهم، د- عمال الزراعة عدا الذين يتم إخضاعهم لأي من أحكام هذا القانون وتحدد فتايتهم بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية".<sup>(4)</sup>

فبالنسبة للفقرة أ من هذه المادة فإنها تستثني علاقات العمل العام التي يكون أطرافها الدولة وأجهزتها الإدارية وجميع المؤسسات العامة والبلديات من جهة، والموظف العام وموظف البلدية من جهة أخرى، من نطاق تطبيق قانون العمل.<sup>(5)</sup> ولذلك فالموظف العام وموظف البلدية يخضعان لمركز قانوني تنظمه قواعد القانون العام بصورة عامة، وقواعد القانون الإداري بصورة خاصة،<sup>(6)</sup> لأن العمل العام يخرج بحكم طبيعته عن الخضوع لقانون العمل<sup>(7)</sup>. وقد ورد في المادة الثانية من

(3) قارن المادة ٩٩ من قانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ التي تحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر. انظر لمزيد من التفصيل د. علي عوض حسن- مختصر الوجيز في شرح قانون العمل- دار الفكر الجامعي الاسكندرية، ٢٠٠١، ص ٤٠٠.

(4) لقد تم إضافة عبارة "مع مراعاة أحكام الفقرة ج من المادة ١٢ من هذا القانون" في مطلع هذه المادة بموجب القانون المعدل رقم ١١ لسنة ٢٠٠٤.

(5) قارن د. احمد عبد الكريم أبو شنب - شرح قانون العمل الجديد- الدار العلمية الدولية للنشر- عمان ٢٠٠٣، ص ٥٨.

(6) انظر د. رمضان أبو السعود- الوسيط في شرح قانون العمل (المصري واللبناني) الدار الجامعية- بيروت ١٩٨٣، ص ٤٨٦.

(7) انظر د. عصام أنور سليم- أصول قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ في مصر- ط١- منشأة المعارف- الاسكندرية- ٢٠٠٤م، ص ٥٧.

نظام الخدمة المدنية رقم ( ١ ) لسنة ١٩٨٨ الذي يحكم الوظيفة العامة في الأردن تعريف الموظف العام بأنه: "الشخص المعين بقرار من المرجع المختص بذلك في وظيفة مدرجة في جدول تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى قانون الموازنة العامة أو موازنة إحدى الدوائر، بما في ذلك الموظف المعين براتب شهري مقطوع أو بعقد على حساب المشاريع أو الأمانات أو التأمين الصحي، ولا يشمل العامل الذي يتقاضى أجراً يومياً"<sup>(8)</sup>.

وعليه، فإن عمال المياومة الذين يعملون في إحدى دوائر الدولة أو مؤسساتها ليسوا موظفين عامين يخضعون لنظام الخدمة المدنية، بل هم عمال يخضعون لقانون العمل، أما ما سواهم ممن يعملون في الدولة ومؤسساتها وإداراتها المختلفة فهم موظفون عامون<sup>(9)</sup>، ويضاف إلى هؤلاء أيضاً موظفو البلديات سواء أكانوا مصنفيين أم غير مصنفيين أم بعقود.<sup>(10)</sup>

ونعتقد أن عدم سريان قانون العمل على الموظفين العاملين بالدولة والبلديات له ما يبرره، لأن هؤلاء يجندون أصلاً لتسيير مرافق عامة تهدف إلى تحقيق مصالح عامة للمجتمع، وبالتالي فلا بد من إعطاء أشخاص القانون العام، كالدولة ومؤسساتها وإداراتها المختلفة امتيازات على العاملين فيها تحد من الحرية التعاقدية، وقاعدة العقد شريعة المتعاقدين، وتجعل من حق الدولة ومؤسساتها سلطة تعديل المركز القانوني للموظفين بالإرادة المنفردة نزولاً على مقتضيات المصلحة العامة، وهذا كله يقتضي وجود تنظيم يراعي هذه المقتضيات، وهو ما يتولاه القانون الإداري<sup>(11)</sup>. وبالمناطق السابق نفسه، فإن موظفي البلديات، وإن كانوا يعملون في مؤسسات أهلية، إلا أنها تهدف إلى تحقيق منافع عامة، ولذلك يسري عليهم ما يسري على الموظف العام طالما أن المصلحة العامة هي الهدف المنشود من نتاج عملهم.<sup>(12)</sup>

وقد ذهب محكمة التمييز الأردنية في العديد من أحكامها إلى تأكيد عدم خضوع موظفي الدولة والبلديات إلى أحكام قانون العمل.<sup>(13)</sup>

(8) قارن د. عبد الواحد كرم- قانون العمل- ط١- مكتبة دار الثقافة- عمان ١٩٩٨- ص ١١.

(9) قارن د. حسام الدين كامل الأهواني- شرح قانون العمل- القاهرة ١٩٩١- ص ١٠٠ و ١٠١.

(10) انظر د. عامر محمد علي- شرح قانون العمل الأردني- المركز القومي للنشر- إربد ١٩٩٩، ص ٦٨.

(11) هناك من يرى عكس ذلك على أساس أن الاتجاه الحديث يسير نحو توحيد القواعد التي تحكم العمل العام والعمل الخاص نظراً لعدم وجود فروق جوهرية بين كلا النوعين، هذا بالإضافة إلى التقليل من الاعتبارات التي اقتضت تمييز العمل العام عن الخاص. ولكن يعترف هذا الاتجاه بأنه حتى مع ضرورة وجود تشريع موحد للعاملين، فإنه يجب وضع قواعد تراعي طبيعة العمل العام داخل هذا التشريع الموحد، أي يعترفون ضمناً بوجود خصوصية للعمل العام. انظر من هؤلاء أحمد عبد الكريم أبو شنب- المرجع السابق- ص ٦٠-٦٢. وعامر محمد علي- المرجع السابق- ص ٦٨.

(12) انظر عكس ذلك ما ذكر في الهامش السابق.

(13) انظر قرار محكمة التمييز الأردنية رقم ٩٠/٤٤٨ منشور في مجلة نقابة المحامين ص ١٤٥٢ لسنة ١٩٩١. قارن قرار نفس المحكمة رقم ٩٢/٨٠٤ منشور في صفحة ١٦٧ من نفس المجلة لسنة ١٩٩٤. وقرار نفس المحكمة رقم ٩٢/٨١٤ منشور على الصفحة ١٦٢ لسنة ١٩٩٤.



أما بخصوص الفئات المستثناة من نطاق قانون العمل بموجب الفقرات (ب، ج، د) من المادة الثالثة المشار إليها سابقاً، فهم ليسوا موظفين عامين أو من موظفي البلديات، وبصرف النظر عن الاعتبارات التي دعت المشرع إلى استثنائهم، فإننا نرى أن الفئة المذكورة في الفقرة (ب) وهم أفراد عائلة صاحب العمل الذين يعملون في مشاريعه بدون أجر جاء ذكرهم بدون مبرر، لأن قانون العمل لا يسري أساساً على علاقات العمل غير المأجورة كما سنبين لاحقاً. وفيما يتعلق بالفئات المستثناة بموجب الفقرتين (ج و د) فإننا نرى أن استبعادهم محل نظر، لأنهم يعملون في القطاع الخاص بأجر وتحت إدارة أو إشراف أرباب العمل المعنيين، وبالتالي فطبيعة عملهم تشتمل على كل الشروط التي يستلزمها قانون العمل، فلا داعي لحرمانهم من الامتيازات التي يوفرها هذا القانون للمشمولين بأحكامه. وهكذا، فإن الشرط الأول لقيام علاقة عمل تخضع لقانون العمل هو أن يكون العمل خاصاً.

### ثانياً: أن يكون العمل مأجوراً

أشارت إلى هذا الشرط عدة بنود من المادة الثانية من قانون العمل الأردني، فالبند ٤ من هذه المادة يعرف صاحب العمل بأنه: "كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأي صفة كانت شخصاً أو أكثر مقابل أجر"، والبند ٦ من نفس المادة يعرف العامل على نحو ما ذكرنا آنفاً بأنه "كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر.."، كما أن البند ٧ يعرف العمل بأنه: "كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر.."، أما تعريف عقد العمل بموجب البند ١٢ من نفس المادة فهو: "اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر ويكون عقد العمل لمدة محددة أو غير محددة أو لعمل معين أو غير معين".

والأجر بموجب البند ١٣ من المادة السابقة هو: "كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيأ كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة على العمل الإضافي".

ومن خلال التعريفات السابقة وغيرها<sup>(14)</sup>، يتضح أن الأجر هو عنصر جوهري وركن أساسي في علاقة العامل بصاحب العمل، فلا بد أن يكون العمل الذي يؤديه العامل مقابل أجر حتى تخضع علاقته بصاحب العمل لقانون العمل.<sup>(15)</sup> فعقد العمل من عقود المعاوضة، إذ يقدم فيه العامل

(14) قارن المادتين ٨٠٥ و ٨١٠ من القواعد الخاصة بعقد العمل في القانون المدني الأردني رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٦، ويستشف منهما أن الأجر ركن أساسي في عقد العمل.

(15) See: John Munkman- Employer's Liability- Ninth ed – London 1979. P. 82.

عمله لقاء أجر يحصل عليه<sup>(16)</sup>، ومن ثم يرتبط العمل والأجر برابطة سببية بحيث يكون كل منهما سبباً للآخر<sup>(17)</sup>. وتبعاً لذلك، فإذا انتفت نية المعاوضة تثبت نية التبرع لدى طرفي العلاقة، ولا تكون حينئذ بصدد عقد عمل وإنما بصدد عقد من عقود الخدمات المجانية التي تخضع للقواعد العامة في القانون المدني بشأن التبرعات.<sup>(18)</sup> وتعبير آخر، فإن علاقة العمل التي تخلو من الأجر، أو التي تتم بدون مقابل لا تخضع لأحكام قانون العمل، لأن هذا القانون لا يسري إلا على العمل المأجور.

وإذا كان العمل والأجر يرتبطان برابطة سببية متبادلة، فإنه تطبيقاً لذلك، إذا كان الأجر ليس سبب قيام العامل بالعمل فلا يعتبر العمل مأجوراً حتى لو قام صاحب العمل بإعطاء العامل هدية أو مكافأة فيما بعد تقديراً لخدماته ورداً لجميله. كذلك، فإن سكوت المتعاقدين عن الأجر لا ينفي نية المعاوضة ولا يثبت نية التبرع لديهما لأن الأصل أن يكون العمل مأجوراً إلا إذا ثبت العكس.<sup>(19)</sup> ويجري تحديد الأجر عند السكوت عن تحديده بموجب ما تقضي به المادة ٤٥ من قانون العمل الأردني التي تنص على أنه: "يحدد مقدار الأجر في العقد وإذا لم ينص عقد العمل عليه فيأخذ العامل الأجر المقدر لعمل من نفس النوع إن وجد والإقدر طبقاً للعرف فإذا لم يوجد العرف تولت المحكمة تقديره بمقتضى أحكام هذه القانون باعتباره نزاعاً عمالياً على الأجر".



ولا بد من الإشارة أخيراً إلى أن علاقة العمل المأجورة تخضع لأحكام قانون العمل بصرف النظر عن طبيعة الأجر. فيستوي أن يكون نقداً أو عيناً أو عمولة أو أنعاباً، بل قد يأخذ الأجر صورة الوهبة التي يدفعها عملاء المحل وليس صاحب العمل نفسه<sup>(20)</sup>. كما يستوي أن يكون أداء الأجر على أساس زمني أو على أساس الإنتاج.<sup>(21)</sup>

وقد أكدت محكمة التمييز الأردنية على أن الأجر والتبعية من أهم شروط سريان عقد العمل على ما سنبينه فيما سيأتي:

(16) انظر د. همام محمد محمود- قانون العمل- دار المعرفة الجامعية- الإسكندرية ١٩٩٢- ص ٢٧. قارن أيضاً أحمية سليمان- التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري- ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ١٩٩٢- ص ٨٩.  
 (17) انظر د. جلال علي العدوي والدكتور عصام أنور سليم- قانون العمل- منشأة المعارف الإسكندرية ١٩٩٥- ص ٢٥.  
 (18) انظر د. همام محمد محمود- المرجع السابق- ص ٢٩.  
 (19) See: Paul Lewis- Practical Employment Law- London 1992. P. 59  
 (20) انظر د. همام محمد محمود- المرجع السابق- ص ٢٨.  
 (21) انظر د. حسام الدين الأهواني- المرجع السابق- ص ١٦٤ و ١٦٥. قارن أيضاً:  
 Compare: Norman Selwyn- Law of Employment- London- 1985- P. 23

### ثالثاً: اشتراط أن يكون العمل تبعياً

تبعية العامل لصاحب العمل هي الشرط الثالث لانطباق قانون العمل على علاقة العمل، وقد ذكر هذا الشرط عند تعريف العامل في البند ٦ من المادة الثانية من قانون العمل، وعند تعريف عقد العمل في البند ١٢ من نفس المادة وقد أشير إلى هذين البندين سابقاً. (22)

كما تأكدت تبعية العامل لصاحب العمل بموجب المادة ٨٠٥ من القانون المدني الأردني التي تنص على أن: "عقد العمل عقد يلتزم أحد طرفيه بأن يقوم بعمل لمصلحة الآخر تحت إشرافه أو إدارته لقاء أجر".

ويبدو واضحاً من هذه النصوص أن التبعية شرط أساسي وركن جوهري لوصف العلاقة بأنها علاقة عمل تخضع لأحكام قانون العمل<sup>(23)</sup>. ويقصد بالتبعية خضوع العامل في أدائه لعمله لإدارة أو إشراف صاحب العمل بحيث يكون لهذا الأخير سلطة إصدار أوامر للعامل في شأن كل الظروف الخارجية التي تحيط بتنفيذ العمل، مثل تحديد مكان العمل، وفترات الراحة، وأوقات العمل، وعلى العامل الالتزام بذلك تحت طائلة توقيع جزاء بحقه<sup>(24)</sup>. وهذا المفهوم القانوني الواسع للتبعية هو المعتبر، أما التبعية بالمفهوم الضيق، أو بالمعنى الفني والتي تعني خضوع العامل لإشراف كامل من قبل صاحب العمل في كل دقائق العمل وتفصيله يتعذر إعمالها، لأنها تضيق من نطاق تطبيق قانون العمل، بحيث تستلزم إحاطة شاملة من جانب رب العمل بالأمر الفنية للعمل، وهذا غير متيسر في أغلب الأحوال نظراً لتطور فنون العمل والإنتاج بدرجة تجعل الرقابة الفنية عليه أمراً صعباً ومتعذراً، خاصة إذا ما تعلق الأمر بأصحاب المهن الحرة من العمال. (25)

لذلك، فإن خضوع العامل لإشراف أو إدارة صاحب العمل بالمعنى الواسع الذي ذكرناه يكفي لتحقيق التبعية القانونية. وقد أكدت محكمة التمييز الأردنية في قرار لها على ذلك حيث جاء فيه: "من المتفق عليه فقهاً وقضاً أنه لكي يعتبر العقد عقد عمل يجب أن يعتمد على أمرين أولها تبعية العامل لرب العمل وثانيهما حصوله على أجر لقاء عمله، وأن المقصود بالتبعية القانونية أن يضع العامل نفسه في خدمة صاحب العمل وينفذ العمل وفق أوامره وتحت إدارته وإشرافه وأن يرسم له

(22) راجع ما تقدم ص (٥ و ٩).

(23) Compare: Charles D. Drake- Labour Law – Third ed. London – 1981- P. 4-5

(24) انظر د. رمضان أبو السعود- المرجع السابق- ص ٢٠٣. قارن حسين عبد اللطيف حمدان- قانون العمل اللبناني- الدار الجامعية - بيروت بدون سنة طبع- ص ٥٣.

(25) انظر عصام أنور سليم- المرجع السابق- ص ٤٤٥ و ٤٤٦. قارن د. هشام فرعون- قانون

طريق العمل وحدوده وأن يحاسبه على عمله، ولا يتعين لتوافر ركن الإشراف أن يتتبع صاحب العمل العامل باستمرار وهو يقوم بعمله". (26)

ويبدو من هذا القرار أن عناصر التبعية القانونية تتمثل في: أ- أن يقتصر إشراف رب العمل على تحديد شروط العمل وتنظيم الظروف الخارجية التي تحيط بتنفيذه، مثل تحديد مكان العمل وأوقاته ونوعه ومداه، دون أن يشمل الإشراف التدخل في التفاصيل الدقيقة والفنية للعمل. ب- أن يضع العامل نفسه في خدمة صاحب العمل ويأتمر بأوامره. ج- أن يكون من حق صاحب العمل إيقاع جزاءات على العامل عند مخالفته لتلك الأوامر. وهكذا، فإن القانون والقضاء الأردني يأخذان بالمفهوم الواسع للتبعية القانونية، وهذا هو الحال في كثير من التشريعات الحديثة المقارنة. (27)

وفي إطار الحديث عن تبعية العامل لصاحب العمل طرحت فكرة التبعية الاقتصادية إضافة إلى التبعية القانونية، ويقصد بالتبعية الاقتصادية اعتماد العامل اقتصادياً على أجره من العمل الذي يؤديه، وهذا الاعتماد بدوره يتحقق بتوافر عنصرين: الأول استئثار صاحب العمل بنشاط العامل، والثاني اعتماد العامل على أجره كمورد وحيد أو أساسي لرزقه. وبالتالي فالتبعية الاقتصادية هي استئثار صاحب العمل بخدمات العامل بحيث يصبح عمله لديه هو مورد رزقه الوحيد. (28) وقد تم التراجع عن الأخذ بالتبعية الاقتصادية نظراً لأنها تعتبر عنصراً خارجاً عن بناء عقد العمل وهو حالة العامل الاقتصادية، كما أنها تؤدي إلى طغيان عقد العمل على جميع صور العمل الإنساني المستقل، باعتبار أن أغلب أفراد المجتمع يعتمدون في معيشتهم أساساً على موردتهم من العمل. (29)

وتأسيساً على ما تقدم، فالتبعية المعتمدة هي التبعية القانونية فقط وبمعناها الواسع الذي يتحقق بخضوع العامل لإشراف أو إدارة وتوجيه صاحب العمل. وتعتبر هذه التبعية هي الفيصل بين عقد العمل وكثير من العقود التي تشبهه به، كالمقاوله والشركة والإيجار والوكالة. (30)

(26) انظر قرار محكمة التمييز الأردنية ٨٧/١٢٢ منشور في مجلة نقابة المحامين ص ٢٠ لسنة ١٩٩٠. قارن أيضاً قرار نفس المحكمة رقم ٩٢/٧٥٦ منشور على الصفحة ١٦١٦ من نفس المجلة لسنة ١٩٩٤. وتوضح فيه أن الأجر والتبعية هما أهم عناصر عقد العمل. كذلك قارن بنفس الاتجاه قرار رقم ٩٥/٥٦٢ صفحة ٢٢٨٨ لسنة ١٩٩٦.

(27) قارن على سبيل المثال المادة ٢١ من قانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٢ مذكور في عصام سليم المرجع السابق- ص ٤٢٤. كذلك المادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود اللبناني، مذكور في حسين حمدان- المرجع السابق- ص ١٨. وكذلك المادة الأولى من قانون العمل الاتحادي في دولة الامارات رقم ٨ لسنة ١٩٨٠. مذكور في هشام فرعون المرجع السابق، ص ٤.

(28) انظر د. همام محمد محمود- المرجع السابق- ص ٤٠.

(29) انظر د. رمضان ابو السعود- المرجع السابق- ص ٢٠٠.

(30) انظر د. سيد محمود رمضان- المرجع السابق ص ١٢٨. قارن د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة- الأحكام العامة لعقد العمل الفردي- الطبعة الأولى- القاهرة ٢٠٠٤- ص ٢٤.

وهكذا، فإنه يشترط لخضوع علاقة العمل لقانون العمل أن يؤدي العامل عمله تحت إشراف أو إدارة صاحب العمل، أي توافر التبعية القانونية، أما إن كان العمل مستقلاً، فإنه لا يخضع لأحكام قانون العمل، بل تتولى القواعد العامة في القانون المدني تنظيمه.<sup>(31)</sup>

ونخلص إلى القول بأن العمل الخاضع لأحكام قانون العمل هو العمل الخاص التابع للمأجور.<sup>(32)</sup>

## المطلب الثاني

### صور اختراعات العمال

قبل الحديث عن صور اختراعات العمال لا بد من تعريف كل من الاختراع وبراءة الاختراع، فبالنسبة للاختراع يعرفه الفقه بأنه كل ابتكار جديد قابل للاستغلال الصناعي سواء تعلق ذلك بالابتكار بوسائل الإنتاج أو المنتج النهائي<sup>(33)</sup>. أما براءة الاختراع فهي شهادة تمنح من جهة مختصة لمن يدعي توصله إلى اختراع بعد استكمالها لمجموعة من الشروط الموضوعية والشكلية وتتضمن وصفاً دقيقاً للاختراع وتخول صاحبه القدرة على استغلالها<sup>(34)</sup>.



قد يتوصل عامل لاخترع ما تنفيذاً لعقد عمل يوجب عليه البحث والاخترع وهو ما يسمى باختراع الخدمة، وقد يتوصل العامل لاخترع أثناء تنفيذه لعقد العمل دون أن يكون مكلفاً بالبحث والاخترع وهو ما يسمى بالاخترع العرضي، كما قد يتوصل العامل إلى اختراع مستقل عن عقد العمل ولا تكون هناك أية صلة بين عمله وبين ما توصل إليه من اختراع، وغير مستخدم لأدوات وتسهيلات صاحب العمل وهو ما يسمى بالاخترع الحر، وسندرس هذه الصور الثلاث في ثلاثة فروع على التوالي.

### الفرع الأول : اختراع الخدمة

يطلق اختراع الخدمة على الاختراع الذي يتوصل إليه عامل بموجب عقد عمل يلزم فيه العامل بالكشف عن اختراع معين. ويفترض في هذه الحالة أن تؤول جميع الحقوق المترتبة على هذا الاختراع لصاحب العمل، وله وحده حق طلب البراءة عنه إعمالاً لمبدأ سلطان الإرادة في العقود، إذ إن العلاقة التي تربط العامل بصاحب العمل علاقة تعاقدية، ويتضمن العقد عادة

(31) قارن د. عبد العزيز خليفة- المرجع السابق- ص ٢٤. وكذلك عصام سليم- المرجع السابق- ص ٤٢١.

(32) See: John E. McGlyne- Unfair Dismissal Cases- Second-ed. London 1979. P. 15.

Also see: Steven D. Anderman -Unfair Dismissal - London 1985. P. 9.

تكليف العامل بالكشف عن الاختراع لصاحب العمل مقابل أجر أو تعويض متفق عليه. (33)

ويكثر هذا النوع من العقود في مكاتب الدراسات والأبحاث عندما يتم التعاقد مع مهندسين، بغرض التوصل إلى ابتكار معين. وقد يتم مثل هذا العقد كذلك مع أي عامل أو مستخدم للعمل في مشروع أو مصنع صاحب العمل يعهد إليه بالعمل على التوصل إلى اختراع أو ابتكار معين (34).

ويُعد من قبيل اختراع الخدمة توصل عامل إلى اختراع أثناء العمل دون أن يكون مكلفاً بمهمة ابتكارية بموجب العقد مع وجود صلة بين الاختراع والعمل الذي استخدم العامل فيه، بمعنى أن طبيعة عمل العامل تقتضي منه أن يفرغ جهده ونشاطه وفكره في البحث والتحري للوصول إلى اختراع (35). وعليه فإن الحقوق التي تنشأ عن هذا الاختراع تثبت لصاحب العمل أن الاختراع من طبيعة العمل المكلف به العامل، كما أن صاحب العمل هو الذي قدم إلى العامل الأدوات والمواد اللازمة والأجهزة من أجل القيام بالأبحاث التي أدت إلى التوصل إلى هذا الاختراع. (36)

### الفرع الثاني : الاختراع العرضي

ويقصد به ذلك الاختراع الذي يتوصل إليه عامل أثناء عمله لدى صاحب عمل وبمناسبتة دون أن يكون مكلفاً بمهمة الابتكار والاختراع. كأن تكون وظيفة العامل إدارية أو كتابية ومع ذلك يتوصل إلى اختراع أو ابتكار ما، بمعنى أن الاختراع لم يكن داخلاً في نطاق وظيفته وتمكن من الوصول إلى هذا الاختراع في منشآت ومختبرات صاحب العمل. فهو من ناحية تم دون أن يخصص له العامل جهده أثناء العمل، ومن ناحية أخرى تحقق أثناء العمل وبالإستعانة بأدوات ومواد مقدمة من صاحب العمل (37). ويفترض في هذه الصورة من صورة اختراعات العمل أن تكون الحقوق الناشئة عن البراءة للعامل وحده ما لم يوجد شرط صريح في عقد العمل يمنح هذا الحق لصاحب العمل.



(33) انظر د. محمد حسن عباس، الملكية الصناعية والمحل التجاري، دار النهضة العربية، ١٩٧١، ص٥٧، وكذلك د. صلاح الدين الناهي، الوجيز في الملكية الصناعية والتجارية، دار الفرقان، عمان، ١٩٨٢، ص٨٧، ود. صلاح زين الدين، شرح التشريعات الصناعية والتجارية، دار الثقافة، الطبعة الأولى، عمان، ٢٠٠٣، ص٢٤، وانظر كذلك قرار محكمة العدل العليا رقم ٩٠/٢١٩ منشور في مجلة نقابة المحامين الأردنية، ص ١٠٢٨ لسنة ١٩٩١.

(34) د. حمد الله محمد حمد الله، الوجيز في حقوق الملكية الصناعية والتجارية، الطبعة الثانية، ١٩٩٧، دار النهضة العربية، القاهرة، ص١١

(35) د. محمد أنور حمادة، النظام القانوني لبراءات الاختراع والرسوم والنماذج الصناعية، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، ٢٠٠٢، ص ٢٨.

(36) د. صلاح الدين الناهي، الوجيز في الملكية الصناعية والتجارية، دار الفرقان، عمان، ١٩٨٢، ص ١٦٦.

(37) د. صلاح زين الدين، شرح التشريعات الصناعية والتجارية، دار الثقافة، الطبعة الأولى، ٢٠٠٣، ص٥١.

(36) د. محمد علي عمران، الوسيط في شرح قانون العمل الجديد، مكتبة سعد وأنست، جامعة عين شمس، ص١٢٧.

(37) د. يوسف الياس، قانون العمل العراقي، الجزء الأول، علاقات العمل الفردية، الطبعة الثانية، بغداد ١٩٨٠، ص ١٦٠.

### الفرع الثالث : الاختراع الحر

ويقصد به ذلك الاختراع الذي يتوصل إليه عامل مستقل عن عمله لدى صاحب العمل، بحيث لا يكون هناك صلة بين عمله لدى صاحب العمل وبين ما توصل إليه من اختراعات، بأن يكون العامل قد توصل إلى اختراعه بأدواته الشخصية وخارج مشروع صاحب العمل أو المصنع الذي يعمل فيه، وكذلك خارج ساعات العمل الرسمية.<sup>(38)</sup>

ففي هذه الحالة يكون العامل قد توصل إلى اختراعه خارج زمان ومكان العمل، بحيث انقطعت صلة صاحب العمل بالاختراع، وبالتالي فإن جميع الحقوق الناشئة عن الاختراع تثبت للعامل المخترع ولا يكون لصاحب العمل أي حق على هذا الاختراع حتى لو كانت الخبرة التي اكتسبها العامل لدى رب العمل قد ساعدته في التوصل إلى هذا الاختراع.<sup>(39)</sup>

### المطلب الثالث

#### شروط الحصول على براءة الاختراع

لمنح براءة الاختراع، لا بد من توافر شروط موضوعية Subjective Conditions في ذات الاختراع بالإضافة إلى شروط شكلية Procedural Conditions تكمن في الإجراءات المتبعة للحصول على براءة اختراع، ولكننا سنقتصر دراستنا على الشروط الموضوعية المتعلقة بذات الاختراع وهي: الابتكارية، الجدة، الصبغة الصناعية وشرط المشروعية ندرسها على الآتي:

#### الفرع الأول : شرط الابتكار Inventive Step

يفترض شرط الابتكار أن يكون الاختراع لشيء جديد لم يكن موجوداً من قبل أو اكتشاف شيء كان موجوداً ولكنه كان مجهولاً وغير ملحوظ<sup>(40)</sup>. وهذا الشرط أساسي لاستحقاق أي اختراع البراءة، فلا تمنح البراءة ما لم يأت الاختراع بإضافة شيء إلى عالم الصناعة، وقد قررت محكمة العدل العليا الأردنية أن العنصر الرئيس الواجب توافره في الاختراع ليكون قابلاً للتسجيل هو أن يكون الشيء المخترع شيئاً جديداً مبتكراً غير معروف من قبل.<sup>(41)</sup>

(38) د. همام محمد محمود، المرجع السابق، ص ١٠٠.

(39) د. محمد علي عمران، المرجع السابق، ص ١٣٩.

(40) ربا قليوبي، حقوق الملكية الفكرية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ١٩٩٨، ص ٢٥٥.

(41) عدل عليا رقم ٥٤/٣ منشور في مجلة نقابة المحامين الأردنيين سنة ١٩٥٤، ص ٣٥٧. انظر كذلك قرار محكمة العدل العليا رقم ٩٠/٢١٩ المنشور سنة ١٩٩١، ص ١٠٢٨.

ولا ينظر عادة لتقرير مدى الابتكارية في الاختراع إلى مدى الفائدة التي ستعود على المجتمع من هذا الاختراع بل يكفي أن يؤدي هذا الاختراع إلى تأثير فعال في مجال التقنية الصناعية والذي يظهر من خلالها مدى إفادة المجتمع من الاختراع.<sup>(42)</sup>

وبالرجوع للمادة الثانية من قانون براءات الاختراع الأردني نجد أنها تشترط الجدة في الوسائل أو في المنتجات الصناعية نفسها، وبالتالي يستوي أن يتوافر شرط الجدة والطرق الجديدة للاختراع أو في المنتج الجديد ومن باب أولى في كليهما.<sup>(43)</sup>

وقد تبني المشرع الأردني معيار رجل المهنة العادي المطلع على حالة التقنية الصناعية السابقة لموضوع الاختراع لتحديد معنى الابتكارية (م ٣/ب).

وقد توسعت المادة (٣٦/أ) في مد نطاق حمايتها على الوسائل (Process) بالإضافة الى المنتج النهائي (Final Product)، إذ تمنح براءة اختراع عن طريق التصنيع والعمليات الخاصة المتعلقة بالمنتجات الكيميائية والعقاقير الطبية أو المركبات الصيدلانية أو الأغذية، كما تمنح براءة اختراع للمنتج النهائي للمواد الكيماوية الخاصة بالأدوية والمستحضرات الصيدلانية والمواد الغذائية وذلك بعد إنهاء فترة السماح الممنوحة للمملكة بعد انضمامها لمنظمة التجارة العالمية (م ٣٦/ب).



### الفرع الثاني : شرط الجدة Novelty

أشارت المادة الثالثة من قانون براءات الاختراع إلى شرط الجدة اللازم توافره في الاختراع، إذ اشترطت في الجدة المطلوبة في التقنية الصناعية ألا يكون قد كشف عنها مسبقاً في العالم سواء كان كتابياً أو شفوياً أو بالاستعمال أو بأي وسيلة من وسائل العلم بالاختراع، وبذلك يكون مشرعنا قد تبني الجدة المطلقة مكانياً وزمانياً عندما اشترط في الاختراع ألا يكون قد كشف عنه في أي مكان في العالم وبأي وسيلة كانت، شريطة أن يكون هذا الكشف قد تم من قبل المخترع أو طالب التسجيل صاحب الحق في الاختراع أو تم من قبل الغير بغير حق أو إذن من المخترع. وعليه لا يؤثر على جدة الاختراع أن يتم كشف هذا الاختراع للجُمهور خلال الأشهر الاثني عشر السابقة لتاريخ

(42) د. سميحة القليوبي، الملكية الصناعية، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٦، ص ٤٥.

(43) رفضت محكمة العدل العليا الاستئناف المقدم لأغراض تسجيل اختراع لمغلف متعدد الاستعمال لعدم توافر مزايا وصفات الاختراع إذ لا يعد هذا الاستعمال جديداً لأغراض المادة الثانية إذ إن الاختراع فكرة ابتكارية تتجاوز تطور الفن الصناعي القائم والتحسينات التي تؤدي إلى زيادة الإنتاج أو تحقيق مزايا فنية أو اقتصادية في الصناعة مما توصل إليه عادة الخبرة العادية أو المهارة الفنية، قرار عدل عليا رقم ٩٠/٢١٩ منشور سنة ١٩٩١، ص ١٠٢٨.



إيداع طلب تسجيله أو لتاريخ الإيداع بأولوية الطلب إذا ما تم ذلك من قبل طالب التسجيل أو بسبب عمل غير محقق من الغير ضده (م ٢/أ/٣).

ويقصد بالكشف في هذا السياق ذلك الكشف التفصيلي عن الاختراع أما مجرد كشف معلومات عامة عن الاختراع كنشر معلومات عامة عن الاختراع في صحيفة أو مقابلة تلفزيونية أو إذاعية فإن مثل هذا الكشف لا يؤثر في شرط الجودة. وعليه فإن شرط الجودة يدفع بالمخترع إلى الحصول على البراءة بأسرع وقت ممكن.<sup>(44)</sup>

### الفرع الثالث : شرط الصبغة الصناعية Industrial Application

أما شرط الصبغة الصناعية فيقصد به أن يكون الاختراع قابلاً للاستغلال الصناعي، والصناعة في هذا المجال تشمل الصناعة بالمعنى الواسع بحيث تضم مختلف أنواع النشاط الصناعي كالصناعات الزراعية وصيد السمك والخدمات والحرف اليدوية<sup>(45)</sup>. ويترتب على شرط الصبغة الصناعية استثناء المبتكرات الأدبية والفنية ومناهج البحث والنظريات المجردة والمكتشفات العلمية التي ليس لها تطبيق عملي من إمكانية منح براءة اختراع عنها كونها مرتبطة بالفكر والنظرية وليس لها مجال للتطبيق الصناعي. وبعبارة أخرى يجب أن يكون الاختراع قابلاً للتنفيذ في الواقع العملي بحيث يمكن استخدامه وإفادة المجتمع منه.

ويمكن اعتبار هذا الشرط هو الهدف من الشروط الموضوعية لبراءة الاختراع فلو وجد اختراع مبتكر وجديد ومشروع قانوناً ولكن لا يمكن استغلاله وتطبيقه على الواقع وبالتالي إفادة المجتمع منه وخصوصاً أن فكرة براءة الاختراع هدفها في المقام الأول المصلحة العامة في المجتمع بأن يستفيد من كل جديد، فلا داعي بالنتيجة لحماية هذا الاختراع وتسجيله.

وللوقوف على مدى التطبيق الصناعي للاختراع تقوم وزارة الصناعة والتجارة من خلال مسجل البراءات بالتعاون مع جهات متخصصة في مجالات علمية مختلفة في الدولة وعلى مستوى عالٍ من الدراية والكفاءة ويرسل لها كل اختراع حسب اختصاص كل جهة لتقوم بفحص الاختراع والتحقق من وجود هذا الشرط بالإضافة إلى الشرطين السابقين (الجودة والابتكار).

(44) Dorisdong and Others. A Casebook in International Intellectual Property. West Group. 2000. P.383.

(45) المادة (٤/ج) من قانون براءات الاختراع، وقد أشارت إلى ذلك المادة (٢/١) من اتفاقية باريس لحماية الملكية الصناعية لعام ١٨٨٢.

## الفرع الرابع : شرط المشروعية Patentability or Legality

لقد استبعدت المادة الرابعة من قانون براءات الاختراع الأردني- انسجاماً مع نص المادة (٢٧) من اتفاقية ترينس- بعض الاختراعات من نطاق الحماية القانونية<sup>(46)</sup> وذلك لاعتبارات المصلحة العامة، وهذه الاستثناءات هي:

١- مخالفة الاختراع للنظام العام والآداب: إذ يملك مسجل براءات الاختراع صلاحية رفض قبول الطلب للحصول على براءة اختراع إذا كان استغلال ذلك الاختراع فيه إخلال بالآداب العامة أو النظام العام، ومثال الاختراع المخالف للنظام العام والآداب التقدم للحصول على براءة الاختراع لآلة لعب القمار أو آلة لتزييف النقود أو آلة لكسر الخزائن الحديدية وسرقتها أو آلة لإجهاض الحوامل.<sup>(47)</sup>

٢- الاختراعات التي يكون منع استغلالها تجارياً ضرورياً لحماية الحياة أو الصحة البشرية أو الحيوانية أو النباتية أو لتجنب الأضرار الشديدة بالبيئة، ومثال ذلك الاختراعات المتعلقة بأجزاء من جسم الإنسان كالخلايا والدم والهرمونات والاختراعات المتعلقة بالاستنساخ.<sup>(48)</sup>

٣- الاكتشافات والنظريات العلمية والطرق الرياضية غير القابلة للاستغلال الصناعي.

٤- طرق التشخيص والعلاج والجراحة اللازمة لمعالجة البشر أو الحيوانات، إلا أن هذا الاستثناء لا يشمل الأدوات والأجهزة الطبية والمواد التي تستخدم في العمليات الطبية والجراحية.

٥- النباتات والحيوانات خلاف الأحياء الدقيقة التي لا ترى بالعين المجردة لأنها صغيرة جداً كالبيكتيريا والفطريات والطحالب والفيروسات.

٦- الطرق البيولوجية لإنتاج النباتات والحيوانات ويستثنى من ذلك الأساليب والطرق غير البيولوجية التي لا تعتمد على الوسائل الطبية في إنتاج النباتات والحيوانات والبيولوجية

(46) استتنت المادة (٣/٤) من قانون امتيازات الاختراعات والرسوم السابق بموجب التعديل لعام ١٩٨٦ من منح امتياز الاختراع المنتجات الكيميائية المتعلقة بالعقاقير الطبية أو المركبات الصيدلانية أو الأغذية باستثناء تلك المنتجات التي تصنع بطرق وعمليات كيميائية خاصة ففي هذه الحالة تمنح البراءة لتلك المنتجات على طريقة صنعها فقط وليس على الشكل النهائي لتلك المنتجات، إلا أن هذا النص لا يسري على العقاقير الطبية أو المركبات الصيدلانية أو الأغذية التي تم تداولها أو إنتاجها قبل نفاذ أحكام القانون (٤/م).

(47) د. أحمد سويلم العمري، براءات الاختراع، دون تاريخ ومكان النشر، ص ٨٧.

(48) د. حسام الدين الصغير، أسس ومبادئ اتفاقية الجوانب المتصلة بالتجارة من حقوق الملكية الفكرية (اتفاقية ترينس) دار النهضة العربية، الطبعة الأولى، ١٩٩٩، ص ١٩٣.

الدقيقة التي تعتمد على استخدام الكائنات الدقيقة في إنتاج الحيوانات والنباتات.

وقد استجاب قانون براءات الاختراع الأردني لمتطلبات اتفاقية ترسيب براءة الاختراع للأدوية عن طريقة التصنيع والمنتج النهائي (م/٣٦ أ). كما أجازت المادة (٣٦/ب) تقديم طلبات لتسجيل الاختراعات التي تتضمن حماية المنتج النهائي للمنتجات الكيميائية المتعلقة بالعقاقير الطبية أو المركبات الصيدلانية أو الأغذية.

## المطلب الرابع

### حقوق مالك البراءة

تمنح براءة الاختراع مالكها نوعين من الحقوق هي الحقوق المعنوية بأن ينسب الاختراع للمخترع الذي توصل إلى هذا الاختراع والحقوق المادية المنبثقة من أن براءة الاختراع هي مال يمكن استغلالها بكافة أوجه الاستغلال المعتادة، وهذه الحماية لا تحقق مصلحة العامل فحسب، بل تحقق أيضاً المصلحة العامة للمجتمع من خلال تحفيز العامل على الابتكار والتجديد.

### الفرع الأول : الحق المعنوي

لا شك أن الحق المعنوي يثبت للمخترع على اختراعه كما يثبت للمؤلف على مصنفه، ويقصد بالحق المعنوي للاختراع: نسبة الاختراع لصاحبه (المبدع أو المبتكر) بما يستتبع سلطته في تعديله والتغيير فيه وهو من الحقوق للصيقة بالشخصية ويعرف بحق الأبوة الذي لا يجوز النزول عنه سواء بمقابل أو بغير مقابل<sup>(49)</sup>، ولذلك ما زال (غراهام بل) مخترع التليفون وما زال (واطسون) مخترع المصباح الكهربائي وما زال (شكسبير) مؤلف هاملت وما زال كذلك (جيمس وط) مخترع الآلة البخارية و(غوتغ برغ) مخترع الآلة الطباعة<sup>(50)</sup>. ويترتب على ما تقدم أن العامل المخترع يحتفظ دائماً بالحق المعنوي على الاختراع الذي يتوصل إليه أياً كانت مناسبة التوصل إليه.

علماً بأن المشرع الأردني لم يذكر صراحة حق المخترع المعنوي على اختراعه كما فعل القانون المصري في المادة السابعة من قانون حماية حقوق الملكية الفكرية رقم (٨٢) لسنة ٢٠٠٢ التي نصت على ما يأتي: "إذا كلف شخص آخر الكشف عن اختراع معين فجميع الحقوق المترتبة على هذا الاختراع تكون للأول، وكذلك لصاحب العمل جميع الحقوق المترتبة على الاختراعات التي

(49) د. عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، الجزء الثامن، حق الملكية، الطبعة الثالثة الجديدة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ص ٢٧٩.

(50) د. صلاح زين الدين، المرجع السابق، ص ١٦.

يستخدمها العامل أو المستخدم أثناء قيام رابطة العمل أو الاستخدام متى كان الاختراع في نطاق العقد أو رابطة العمل أو الاستخدام، ويذكر اسم المخترع في البراءة وله أجر على اختراعه في جميع الحالات فإذا لم يتفق على الأجر كان له الحق في تعويض عادل ممن كلف الكشف عن الاختراع أو من صاحب العمل... وفي جميع الأحوال يبقى الاختراع منسوباً إلى المخترع<sup>(51)</sup>، وبموجب هذه المادة بين المشرع المصري صراحة أن الحق المعنوي للمخترع-أي أن ينسب الاختراع للمخترع- يكون دائماً للعامل المخترع.

كذلك فعل المشرع العراقي إذ أوصت المادة التاسعة من قانون براءة الاختراع العراقي والنماذج الصناعية رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٠ أن يسجل الاختراع ابتداء باسم رب العمل أو المتعاقد مع المخترع على أن يذكر اسم المخترع في البراءة، فالحق الذي تناوله المشرع بالتنظيم هو الحق المالي، حيث يظل الحق المعنوي للمخترع نفسه<sup>(51)</sup> باعتبار الحق المعنوي من الحقوق للصيقة بشخصية المخترع والتي لا يجوز التنازل عنها.

### الفرع الثاني : الحق المالي

إلى جانب الحق المعنوي للمخترع على اختراعه هناك أيضاً الحق المالي الذي يقصد به سلطة استغلاله والاستفادة منه والحصول على مكاسب مالية منه.



إذ تعطي براءة الاختراع مالكة حقاً استثنائياً باستغلال اختراعه ولكنها تتطلب في الوقت نفسه كشفاً عند مضمون الاختراع للجمهور.<sup>(52)</sup>

فلمالك البراءة وحده الحق في استغلال الاختراع والاستئثار به ومنع الغير من استغلاله إلا بموافقتة. وقد بينت المادة (٢١) من القانون الأردني هذا الحق وميزت في ذلك بين ما إذا كان موضوع البراءة منتجاً أو طريقة صنع، فعندما يكون موضوع البراءة منتجاً مادياً لمالك براءة الاختراع حق منع أي شخص من صنع المنتج أو استخدامه أو عرضه للبيع أو بيعه أو استيراده. أما إذا كان موضوع البراءة طريقة صناعية فيملك مالك البراءة حق منع أي شخص لم يحصل على موافقتة من استخدام تلك الطريقة الصناعية تجارياً أو عرضها للبيع أو بيعها فعلاً أو استيرادها<sup>(53)</sup>. وقد ذهبت المادة العاشرة من قانون حماية حقوق الملكية الفكرية المصري رقم ٨٢

(51) د. يوسف الياس، المرجع السابق، ص ١٥٨ .

(52) David Las and others. Intellectual Property. Cases and Materials. West Group. 1998. P. 472.

(53) لقد كانت صياغة المادة (١/٤) من القانون السابق غير دقيقة فيما يتعلق بحقوق مالك البراءة إذا كانت تنص على أنه (مع مراعاة أية شروط يفرضها هذا القانون يحق للمخترع الحقيقي الأول لأي اختراع جديد أن يحصل على امتياز باختراعه يخوله الحق المطلق في استعماله واستثماره وتشغيله وصنعه وإنتاجه وتجهيزه وبيعه أو منح رخص للغير بذلك).

لسنة ٢٠٠٢ إلى نفس الاتجاه حين قررت أن البراءة تخول مالكيها الحق في منع الغير من استغلال الاختراع بأية طريقة.

إلا أن مدة استغلال براءة الاختراع مقيدة بمدة زمنية مقدارها عشرون سنة ابتداء من تاريخ إيداع طلب التسجيل<sup>(54)</sup>، كما أنه مقيد من حيث المكان، ذلك أن الاستثناء في البراءة يكون في إطار الدولة التي أصدرت البراءة ما لم يحصل مالك البراءة على تسجيل دولي لاختراعه<sup>(55)</sup>. وهذا يؤكد أن حق ملكية براءة الاختراع ليس حقا مؤبدا بل هو حق مؤقت تحقيقا لمصلحة المجتمع بعدم احتكار مخترع واحد لهذا الاختراع ولتستفيد منه الصناعات دون دفع مقابل لذلك<sup>(56)</sup>.

كما يحق لمالك البراءة التصرف فيها وفقا لأحكام القانون إذ تنتقل ملكية براءة الاختراع بعدة طرق، فقد تنتقل بالميراث بحيث إذا توفى مالك البراءة انتقل الحق فيها إلى ورثته (م٢٧/ب) كما قد تنتقل البراءة بالبيع أو الهبة أو الرهن أو منح الغير ترخيصا باستغلالها.

والتنازل عن البراءة للغير قد يكون بعوض أو بغير عوض، فإذا كان التنازل بعوض فيكف على أنه عقد بيع إذا كان المقابل نقدا وعقد مقايضة إذا كان المقابل مالا غير النقود، أما إذا كان التنازل بغير عوض عد عقد هبة.

والتنازل كما قد يكون كلياً قد يكون جزئياً كأن يتنازل مالك البراءة عن بعض الحقوق، كالتنازل عن حق الإنتاج وحده أو حق البيع وحده أو عن الحق في الاستغلال لمدة معينة<sup>(57)</sup>. والتنازل الإجباري عن براءة الاختراع قد يكون لمنفعة عامة كما قد يكون لمنفعة خاصة<sup>(58)</sup>.

ويكون التنازل اختيارياً عن براءة الاختراع بأن يقوم مالك البراءة بإعطاء الغير ترخيصاً باستغلال البراءة مقابل عوض معين ويسمى ترخيصاً اتفاقياً أي وفقاً للشروط بين المتعاقدين،

(54) المادة (١٧) من القانون الأردني، وهي تقابل المادة (٢٨) من اتفاقية تريبس، وقد أشارت المادة (١/١٥) من القانون الأردني السابق أن مدة امتياز الاختراع ستة عشرة سنة ويجوز تمديد مدة امتياز الاختراع لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر (م٢/١٥).  
قارن المادة التاسعة من قانون حماية حقوق الملكية الفكرية المصري رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٢ والتي نصت على أن مدة الحماية المقررة لبراءة الاختراع هي ٢٠ سنة تبدأ من تاريخ تقديم طلب البراءة في جمهورية مصر العربية.

(55) د. صلاح زين الدين، الملكية الصناعية والتجارية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، ٢٠٠٠، ص ١١٧.  
(56) د. سميحة القليوبي، المرجع السابق، ص ١٥٢.

(57) المادة ١/٢٧ من قانون براءات الاختراع الأردني. انظر بهذا الخصوص: د. سميحة القليوبي، المرجع السابق، ص ١٧٠-١٧٧.  
د. محمد حسين إسماعيل، التنازل بعوض عن براءات الاختراع- دراسة مقارنة- مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد الثاني، العدد الأول حزيران ١٩٨٧، ص ١٠٥-١٠٦. وتشترط المادة (٤٢) من القانون الفرنسي أن يتم التنازل عن البراءة سواء كان كلياً أو جزئياً كتابياً وإلا كان باطلاً.

(58) أجازت المادة التاسعة من قانون امتيازات الاختراعات والرسوم الأردني السابق التنازل الإجباري عن الاختراعات ذات الأهمية الحربية.

وقد أشارت إلى ذلك المادة (٢١/ب) من قانون براءات الاختراع الأردني عندما بينت أنه يحق لمالك البراءة التنازل عنها للغير أو التعاقد على الترخيص باستغلالها<sup>(59)</sup>. ومثل هذا الترخيص شائع في الواقع العملي لعدم توافر الإمكانات المادية اللازمة دوماً لدى مالك الاختراع لاستغلال اختراعه. ومدة استغلال الاختراع في هذه الحالة تكون بحسب الاتفاق بشرط عدم تجاوز المدة المقررة قانوناً وهي عشرون سنة ما لم يتفق على مدة أقل. كما يملك مالك البراءة رهنها ضماناً لدين عليه وفي هذه الحالة تسري قواعد الرهن العامة في القانون التجاري والمدني على مثل هذا الرهن، وقد أشارت المادة (٢٩) من القانون الأردني إلى وجوب إصدار تعليمات بخصوص تحديد إجراءات نقل ملكية براءة الاختراع ورهنها وحجزها وسائر التصرفات القانونية المتعلقة بها.

يترتب على ما تقدم أن الاختراع الذي يتوصل إليه العامل في أثناء قيام الرابطة العقدية مع صاحب العمل، يبقى الحق المعنوي فيه للمخترع نفسه، في حين تولى المشرع تنظيم الحق المالي على الاختراع ما بين العامل وصاحب العمل تبعاً لمناسبة التوصل إليه.<sup>(60)</sup>

ولا توجد صعوبة في تحديد صاحب الحق المالي في الاختراع الذي يتوصل إليه العامل إذا كان العامل مكلفاً بالاختراع، ولكن الصعوبة قد تنشأ عند محاولة تحديد ما إذا كان اختراع العامل قد تم في نطاق عقد العمل، فهل يلزم أن يكون العامل قد أفاد من المعارف التكنولوجية المتاحة في مشروع صاحب العمل أو يكفي أن يكون العامل قد توصل إلى الاختراع مستخدماً أدوات العمل المملوكة لصاحب العمل؟ وفي تحديد صاحب الحق في الحصول على البراءة هل يعتبر مجال نشاط المشروع بمعنى هل يكفي أن يكون موضوع الاختراع مرتبطاً بالقطاع الإنتاجي الذي ينتمي إليه مشروع صاحب العمل، أو يلزم أن يكون موضوع الاختراع متعلقاً بالنشاط المادي للإنتاج الذي يتم في مشروع صاحب العمل. تساؤلات عديدة من شأنها اتساع رقعة النزاع حول تحديد صاحب الحق في الحصول على براءة الاختراع.<sup>(61)</sup>

فإلى جانب الاختراع الذي لا يمت بصلة لنشاط العامل لدى صاحب العمل، توجد من الاختراعات ما يكون الوصول إليه والبحث عنه داخلياً في طبيعة عمل العامل، بأن يكون العامل مكلفاً بموجب عقد مع صاحب العمل بالتوصل إلى اختراعات أو ابتكار ما. أو قد يكون العامل قد توصل للاختراع بمناسبة العمل وبالاستفادة بما قدمه صاحب العمل من أدوات وآلات وتسهيلات

(59) قارن بنفس الاتجاه نص المادة العاشرة من قانون حماية الملكية الفكرية المصري رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٢.

(60) د. يوسف الياس، مرجع سابق، ص ١٥٨.

(61) د. هاني محمد دويدار، نطاق احتكار المعرفة التكنولوجية بواسطة السرية، دار الجامعة الجديدة للنشر الإسكندرية، لسنة ١٩٩٦، ص ١٣٩-١٤٢.

علمية وتكنولوجية مما يستدعى وجود تنظيم قانوني يوفق بين مصلحة العامل باعتباره المخترع وبين مصلحة صاحب العمل بالنظر لمضمون العقد وبالنظر لما استفاده العامل من الإمكانيات المقدمة من جانب العمل.

وتجدر الإشارة أخيراً إلى أن المشرع المصري وبموجب المادة السابقة من قانون حماية حقوق الملكية لسنة ٢٠٠٢ والمشار إليها سابقاً<sup>(62)</sup>، قد ضمن للعامل المخترع الأجر على اختراعه في جميع صور الاختراعات التي يمكن أن يتوصل إليها العامل في نطاق العمل وبالاتفاق مع صاحب العمل، وعند عدم الاتفاق مع صاحب العمل على مقدار الأجر كان للعامل الحق في تعويض عادل من صاحب العمل عن طريق القضاء.

## المبحث الثاني

### مدى حماية التشريعات الأردنية لحقوق العامل المخترع

تناول المشرع الأردني حقوق العامل المخترع في عدة تشريعات هي: القانون المدني رقم (٤٣) لسنة ١٩٧٦ (المادة ٨٢٠)، وقانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ (المادة ٢٠)، وقانون براءات الاختراع (المادة ٥/ح-د) وسنخصص لهذه التشريعات ثلاثة مطالب نتحدث عنها تباعاً.



## المطلب الأول

### حماية حقوق العامل المخترع في القانون المدني الأردني

لقد نظم القانون المدني الأردني<sup>(63)</sup> أحكام عقد العمل في الفصل الثاني من الباب الثالث منه في المواد من ٨٠٥ إلى ٨٢٢، وخصص المادة ٨٢٠ لبيان حق العامل في الاختراع أو الاكتشاف الذي وفق إليه، غير أنه ينبغي التنويه إلى أن هذه المادة لا تُفعل إلا عند عدم وجود نص في قانون العمل، على أساس أن هذا الأخير خاص وهو يقدم على القواعد العامة المتعلقة بعقد العمل في القانون المدني. وقد كانت المادة ٨٢٠ هي المطبقة في ظل قانون العمل الملغى رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٠ نظراً لخلو هذا القانون من أي نص يتعلق بحقوق العامل المخترع، ولكن بعد صدور قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته التي تناولت حق العامل المخترع بين نصوصه، تعطل نص المادة ٨٢٠ ولم يعمل به، وعلى أية حال سنتكلم عن مضمون هذه المادة على سبيل المقارنة لتتعرف على مدى الحماية

(62) انظر نص المادة السابقة من قانون حماية حقوق الملكية الفكرية المصري لسنة ٢٠٠٢، المشار إليها سابقاً، ص ١٨ من البحث.

(63) يسمى هذا القانون بالقانون المدني الأردني رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٦، وقد بدأ العمل به اعتباراً من ١/١/١٩٧٧..

التي وفرتها للعامل المخترع.

لقد نصت المادة (٨٢٠) من القانون المدني على أنه:

"١- إذا وفق العامل إلى اختراع أو اكتشاف جديد في أثناء عمله فلا حق لصاحب العمل فيه إلا في الأحوال الآتية:

أ- إذا كانت طبيعة العمل المتفق عليه تستهدف هذه الغاية.

ب- إذا اتفق في العقد صراحة على أن يكون له الحق في كل ما يهتدي إليه العامل من اختراعات.

ج- إذا توصل العامل إلى اختراعه بواسطة ما وضعه صاحب العمل تحت يده من مواد أو أدوات أو منشآت أو أية وسيلة أخرى لاستخدامه لهذه الغاية.

٢- على أنه إذا كان للاختراع أو الاكتشاف في الحالات السالفة أهمية اقتصادية كبيرة جاز للعامل أن يطالب بمقابل خاص تراعى فيه مقتضيات العدالة كما يراعى فيه ما قدمه صاحب العمل من معونة".



وما يلاحظ على هذه المادة أن المشرع قد أعطى العامل الحق فيما يتوصل إليه من اختراعات في أثناء قيامه بعمله لدى صاحب العمل إلا في حالات معينة أعطى فيها المشرع الحق في هذه الاختراعات لصاحب العمل، وهذه الحالات هي:

### الحالة الأولى: إذا كانت طبيعة عمل العامل هي البحث والاختراع :

وفي هذه الحالة يُقدم العامل جهده ووقته أساساً في الابتداع للوصول إلى اكتشاف أو اختراع، ويتقاضى أجره على هذا الأساس ويمول صاحب العمل ما يتطلبه البحث من مصروفات وآلات وأدوات. (64)

**الحالة الثانية:** إذا نص العقد صراحة على أن تكون حقوق ما يتوصل إليه العامل من اختراعات أو اكتشافات تعود لصاحب العمل ولو لم تكن للعامل مهمة ابتكارية، وينبغي في هذه الحالة أن يكون العامل متفرغاً للاختراع والابتكار وأن يضع صاحب العمل تحت تصرفه كل ما يقتضيه

(64) انظر لمزيد من التفصيل د. همام محمد محمود، المرجع السابق، ص ٢٠٧.  
قارن د. غالب علي الداودي، شرح قانون العمل الأردني- دراسة مقارنة- الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، عمان ٢٠٠١، ص ١٠٢-١٠٣.



الاختراع لتحقيق هذا الغرض، وتكون أيلولة حقوق هذه الاختراعات لصاحب العمل.

**والحالة الثالثة:** إذا توصل العامل غير المكلف بالاختراع والابتكار إلى اختراع ما، وما كان له أن يتوصل إلى هذا الاختراع إلا بواسطة أدوات ومواد ومختبرات ووسائل صاحب العمل، فإن حقوق هذا الاختراع تؤول لصاحب العمل.

وبناء على ما سبق، إذا توصل العامل إلى اختراع أو ابتكار أو اكتشاف ما في أثناء عمله لدى صاحب العمل ولم تكن له مهمة ابتكارية، ولم يتفق صراحة في العقد على حق صاحب العمل في كل ما يهتدي إليه العامل من اختراعات، ولم يستخدم العامل أدوات ومواد ومنشآت أو أية وسيلة تعود لصاحب العمل، يكون الحق في الاختراع للعامل وليس لصاحب العمل أي حق له.

وقد أجاز المشرع للعامل الذي توصل إلى اختراع واستولى عليه صاحب العمل في الحالات التي نص عليها القانون، أجاز له أن يطالب بمقابل خاص إضافة إلى أجره المتفق عليه يتحدد حسب أهمية الاختراع الاقتصادية وما قدمه صاحب العمل من أدوات وآلات ومختبرات وما أنفق في سبيل ذلك.



فالأصل في العقود ومنها عقد العمل الإرادة الحرة للمتعاقدين، فلطرياً في العقد أن يتفقا على كيفية أيلولة الحقوق الناشئة عن الاختراعات والابتكارات التي يتوصل إليها العامل بحكم عمله في مشروع صاحب العمل<sup>(65)</sup>. ونظراً لطبيعة الحقوق الناشئة عن تلك الاختراعات والابتكارات وصلتها الوثيقة بالعامل الذي توصل إليها وتنوع الظروف التي مكنته من التوصل إلى ذلك الاختراع، دعا المشرع إلى وضع قواعد عامة تنظم حقوق الاختراع وتبين متى تثبت هذه الحقوق للعامل، ومتى يثبت هذا الحق لصاحب العمل<sup>(66)</sup>.

وعلى أية حال، لا يحقق مضمون نص المادة ٨٢٠ السابق للعامل الحماية المطلوبة، لأن الحالات التي ذكرتها استثناءات وخاصة الحالة الثالثة تكاد تجرد العامل من حقوقه فيما توصل إليه من اختراع، فمن الصعب تصور اهتداء العامل إلى اختراع أو اكتشاف دون أن يستعين بأدوات ومواد صاحب العمل، آخذين بعين الاعتبار أننا نتحدث عن العامل التابع الذي يتوصل إلى اختراع في أثناء عمله عند صاحب العمل، فني الغالب الأعم من الأحوال سيؤول هذا الاختراع لصاحب العمل.

Compare : R. C. Simpson and John Wood – Industrial Relations – Pitman Publishing– (65)  
P. 1973 London .P. 180.

(66) انظر عبد الواحد كرم، المرجع السابق، ص ١٠٤-١٠٧.

## المطلب الثاني

## حماية حقوق العامل المخترع في قانون العمل الأردني

لم يعالج قانون العمل الأردني المرفي رقم (٢١) لسنة ١٩٦٠ موضوع اختراع العامل، لذلك كان يسري على اختراع العامل أحكام المادة ٨٢٠ من القانون المدني الأردني كما بينا في المطلب الأول، لأن هذه المادة الاحتياطية تطبق عند خلو تشريع العمل من نص، إلا أن قوانين العمل اللاحقة عالجت هذا الموضوع بتفاصيله، سواء في قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦، أو قانون العمل الأردني المعدل رقم ٥٦ لسنة ٢٠٠١، وستولى دراسة هذين القانونيين في فرعين متتاليين.

## الفرع الأول : قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦

لقد حل هذا القانون محل القانون القديم رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠، وقد تناول في المادة (٢٠) منه موضوع اختراع العامل، حيث نصت هذه المادة على ما يأتي:

"أ- مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة إذا توصل العامل إلى اختراع جديد فليس لصاحب العمل أي حق في هذا الاختراع ولو كان العامل قد استبطله أثناء عمله على أن تعطى الأولوية في شراء هذا الاختراع لصاحب العمل.



ب- إذا كانت طبيعة الأعمال التي عهد بها إلى العامل تقتضي منه تخصيص جهده في الاختراع للعامل أن يشارك في الحقوق المتعلقة بالاختراع بنسبة لا تزيد على (٥٠٪) خمسين بالمائة منها ويراعى في تقدير هذه النسبة مقدار الجهد العلمي والمادي الذي قدمه العامل، والمواد والأدوات والمنشآت وسائر التسهيلات التي قدمها صاحب العمل".

وهكذا، فإن المشرع الأردني ضمّن لأول مرة قانون العمل حقوق العامل على اختراعه، وأعطى بموجب المادة (٢٠) السابقة حقوق الاختراع للعامل وهذا هو الأصل، ولو كان قد توصل إليه في أثناء عمله<sup>(67)</sup>، وباستعمال مواد وأدوات ومنشآت صاحب العمل على نحو أفضل مما فعل في القانون المدني. وهذا الاختراع من حق العامل وحده وليس لصاحب العمل أي حق فيه، وتعتبر هذه القاعدة من النظام العام لتعلقها بالحقوق الشخصية للعامل التي لا يجوز مخالفتها وكل شرط بخلافها يكون باطلاً، وحرمان العامل من حقوق ما يتوصل إليه من اختراعات وابتكارات يتجاوز في الواقع الرابطة العقدية بينه وبين صاحب العمل وينتقل إلى الحقوق الأساسية للعامل التي لا

(67) R. C. Simpson and John wood- Op.cit. P. 180.

يمكن الاتفاق على تقييدها بأي حال من الأحوال. (68)

فقد قرر المشرع بصريح نص هذه المادة من قانون العمل أنه ليس لصاحب العمل أي حق في اختراع العامل مهما كان سبب توصله إلى ذلك الاختراع، ولو كان أثناء في عمله لدى صاحب العمل، بمعنى أن للعامل جميع حقوق هذا الاختراع (الحق المعنوي والحق المالي). (69)

ولصاحب العمل في هذه الحالة فقط حق الأولوية في شراء هذا الاختراع إذا ما رغب في ذلك بالتقدم على غيره من المنافسين، وهو ما تقضي به حسن نية العامل إذا ما رغب في بيع اختراعه، فقد ألزم المشرع العامل المخترع أن يبيع اختراعه لصاحب العمل. (70)

هذا وقد أورد المشرع في الفقرة (ب) من هذه المادة استثناء من الأصل بأن جعل الحق في الاختراع لصاحب العمل في حالة ما إذا كان العقد يقضي بأن يقوم العامل بالبحث والاستنباط للتوصل إلى اختراع، أو أن يكون العامل متفرغاً لهذه الغاية بحيث يخصص وقته وجهده في الاختراع. (71)

وبالرغم من أن هذا الاستثناء تقتضيه طبيعة الأمور، لأن اختراع العامل في هذه الحالة يعتبر اختراع خدمة متفق عليها مع صاحب العمل، ويدخل في صميم عمل ومهمة العامل، إلا أن المشرع لم يجعل هذا الحق خالصاً لصاحب العمل، بل جعله حقاً مشتركاً بين العامل وصاحب العمل، إذ قرر نصيباً للعامل على ألا يتجاوز ما يحصل عليه الـ ٥٠٪ من الحقوق المتعلقة بالاختراع.

بمعنى آخر، إذا كانت طبيعة الأعمال التي عهد بها إلى العامل تقتضي منه تخصيص جهده في الاختراع، فللعامل أن يشارك في الحقوق المتعلقة بالاختراع بنسبة لا تزيد على ٥٠٪ منه، ويراعى عند تقدير هذه النسبة مقدار الجهد العلمي والمادي الذي قدمه العامل، والمواد والأدوات والمنشآت وسائر التسهيلات التي قدمها صاحب العمل. (72)

فحصت العامل في الاختراع بموجب الاستثناء الوارد في الفقرة (ب) من المادة (٢٠) تقدر بالنظر إلى أهمية الاختراع، ومقدار الجهد الفكري والعلمي إلى جانب الجهد المادي الذي بذله وقدمه العامل في سبيل التوصل إلى هذا الاختراع، ومقدار ما قدمه صاحب العمل من مواد وأدوات

(68) انظر عبد الواحد كرم، المرجع السابق، ص ١٠٤-١٠٧.

(69) Compare- Roger W. Ride out- Principles of Labour Law - Third ed. London. 1979. P.71.

(70) قارن د. حسام الدين الاهواني، المرجع السابق، ص ٤٧٦.

(71) قارن د. همام محمد محمود، المرجع السابق، ص ٢٠٧-٢٠٨.

(72) انظر د. سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص ٢٧٢.

وتسهيلات ومنشآت ومختبرات ومعارف تكنولوجية ونفقات في سبيل هذه الغاية.

ونرى أنه في حالة عدم الاتفاق على ثمن الاختراع في الحالة الأولى أو على نسبة مشاركة العامل لصاحب العمل في حقوق الاختراع في الحالة الثانية، ينبغي الإحالة للمحكمة المختصة للفصل بين الطرفين في الحالتين.

وخلاصة القول، يشكل نص المادة ٢٠ من قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ نقلة نوعية تصب في مصلحة العامل، وهذا ما تقتضي به قواعد العدالة، لأن ما يتوصل إليه العامل من اختراع أو اكتشاف هو من نتاج الفكر وثمره الخاطر والقرحة وموهبة الإبداع، ويجب ومن ثمّ حمايته وصونه لصاحبه سواء في جانبه المعنوي أم المادي<sup>(73)</sup>. وإذا كنا نسجل للمشرع الأردني خطوته الجريئة في إنصاف العامل المخترع، فإن ذلك لم يدم طويلاً بصدور قانون العمل الأردني المعدل رقم ٥٦ لسنة ٢٠٠١ الذي عدل نص المادة (٢٠) بنص جديد فيه مجافاة للعدالة على ما سنبينه فيما سيأتي.

### الفرع الثاني : قانون العمل الأردني المعدل رقم (٥٦) لسنة ٢٠٠١



لم تمض فترة طويلة على سريان نص المادة (٢٠) من قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦، فقد أعاد المشرع النظر فيها حين أعاد تنظيم محتواها بخصوص حقوق الاختراع بموجب القانون المعدل لقانون العمل رقم (٥٦) لسنة ٢٠٠١، وألغى ما ورد في المادة (٢٠) السابقة واستعاض بها النص الآتي:

"أ- تكون حقوق الملكية الفكرية لصاحب العمل إذا ابتكرها العامل وكانت تتعلق بأعمال صاحب العمل، أو إذا استخدم العامل خبرات صاحب العمل أو معلوماته أو أدواته أو مواد الأولية في التوصل إلى هذا الابتكار، ما لم يتفق خطياً على غير ذلك .

ب- تكون حقوق الملكية الفكرية للعامل إذا كان حق الملكية الفكرية المبتكر من قبله لا يتعلق بأعمال صاحب العمل ولم يستخدم خبرات صاحب العمل أو معلوماته أو أدواته أو مواد الأولية في التوصل إلى هذا الابتكار، ما لم يتفق خطياً على غير ذلك "

من خلال نص هذه المادة يتضح ما يأتي:

(73) See : Rogerw . Rideout – Principles of Labour Law . Op.cit. P. 71 .

**أولاً:** أن المشرع قد استبدل بالأختراع عبارة الملكية الفكرية ليشمل بذلك كل ما يتوصل إليه العامل من مبتكرات واختراعات وغيرها مما ينطوي تحت مفهوم الملكية الفكرية.

**ثانياً:** وكذلك تراجع المشرع عن موقفه تجاه حقوق العامل على اختراعه بأن جعل ابتداء لصاحب العمل الحق في الاختراع الذي يتوصل إليه العامل أياً كان سبب أو مناسبة توصل العامل إليه، سواء كان العقد أو طبيعة العمل أو كان الاختراع يتعلق بأعمال صاحب العمل، حتى إذا كان العامل غير مكلف بالاختراع وتوصل إليه مستخدماً أدوات أو آلات أو مواد أو خبرات صاحب العمل.

**ثالثاً:** وكذلك جرد العامل من كل حق سواء كان في ثمن أو تعويض أو مكافأة على اختراعه أو مشاركة صاحب العمل في حقوق الاختراع كما كان الحال في السابق. وقد أورد المشرع استثناء من هذه القاعدة بأن جعل الحق في الاختراع للعامل إذا كان الاختراع الذي توصل إليه العامل منقطع الصلة بمشروع صاحب العمل وأعماله، ولم يستفد أو يستعن أو يستخدم خبرات صاحب العمل أو معلوماته أو مواده الأولية، بأن كان العامل قد توصل إلى الاختراع خارج مكان وزمان العمل ونشاط مشروع صاحب العمل. وهذا ما يسمى بالاختراع الحر، الذي يتوصل إليه العامل بالاستقلال عن عمله لدى صاحب العمل، ويتم دون أدنى حث أو توجيه أو مساعدة من صاحب العمل، كما لو توصل العامل إلى اختراع في أثناء ممارسته هواية خاصة به. (74)

**رابعاً:** إن المشرع حين ألغى الحقوق التي رتبها قانون العمل قبل التعديل للعامل المخترع وأعمل مبدأ سلطان الإرادة، ترك العامل دون حماية تذكر، حيث ترك لطرفي العقد الاتفاق على الحقوق الناشئة عن الاختراع بالطريقة التي يرونها مناسبة.

والسؤال هنا، هل ما قام به المشرع فيه إنصاف للعامل حين تركه دون حد أدنى من الحماية في هذا المجال وأعمل مبدأ سلطان الإرادة؟ وهل يتفق هذا التعديل مع أهداف قانون العمل؟

نقول: إذا كان مبدأ سلطان الإرادة هو الأساس في العقود بصفه عامة، فإن قواعد قانون العمل الآمرة تهدف إلى حماية الطرف الضعيف في علاقات العمل وهو العامل، ذلك أنه لو ترك الأمر لاتفاق الطرفين في عقود العمل مهما كان موضوعه بموجب ما لكل منهما من إرادة، لأدى ذلك

(74) See : Roger W. Ride out – Principles of Labour Law- Op.cit. P. 72.

إلى نتائج خطيرة، وخاصة في نطاق العمل، ذلك أن سلطان الإرادة ما كان ليتوفر في الواقع إلا في جانب واحد وهو صاحب العمل، أما العامل فليس لإرادته في الواقع إلا المظهر فقط، وليس لها وجود إزاء ما يتمتع به صاحب العمل من مركز اقتصادي قوي قبل عامل ضعيف يزيد من ضعفه حاجته المادية، كما يزيد من ضعفه التهديد من البطالة إذا لم يقبل بما يعرضه رب العمل عليه مهما كان ضئيلاً<sup>(75)</sup>. وينبغي أن يراعى أن أحكام قانون العمل التي لا يجوز للمتعاقدين مخالفتها، إنما هي في الواقع قواعد أمره وتحدد حداً أدنى من الحماية للعامل، لذلك كانت ملزمة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها لأن ذلك يضر بالعامل، وينتقص من الحد الأدنى الذي تقرر له. فإذا كانت مخالفة قواعد قانون العمل لصالح العامل فإن الاتفاق يكون صحيحاً، أما إن كانت المخالفة ضد مصلحة العامل فهي باطلة، وإذا كان الاتفاق الذي قصده المشرع في التعديل الأخير مقصوداً منه اتفاق العامل وصاحب العمل أثناء العمل أو بعد توصل العامل للاختراع، فإن هناك اتجاهاً يرى أن كل تنازل عن حق من حقوق العامل يعتبر باطلاً لمخالفته لقاعدة من قواعد النظام العام وهو يعد كذلك أيّاً كان وقت حصوله سواء قبل نشوء الحق أو بعده.<sup>(76)</sup>

لذلك، فالمشرع يرى في قانون العمل أن العامل الذي يتنازل عن حق من حقوقه أثناء العقد لا يفعل ذلك وهو في ظروف عادية، بل إنه يفعل ذلك تحت تأثير الظروف التي يوجد فيها، وتحت تأثير حاجته وضعفه قبل صاحب العمل، لهذا نجده يخرج عن القواعد العامة التي تجيز الاتفاق بعد قيام العقد وخلال مدته ويضع حكماً خاصاً يقرر فيه البطلان كجزاء على تنازل العامل عن أي حق من حقوقه بعد قيام العقد وخلال سريانه.

مما سبق نصل إلى نتيجة مفادها أن التعديل الذي جاء به المشرع في القانون المعدل لقانون العمل لسنة ٢٠٠١ يعد انتكاسة حقيقية وضربة مؤلمة لحقوق العامل المخترع، لأنه ترك حقوق هذا الأخير بين يدي صاحب النفوذ وهو رب العمل، فقد أعطى الحق فيما يتوصل إليه العامل من اختراعات لصاحب العمل ابتداءً، ثم أجاز الاتفاق خطياً على خلاف ذلك بين طرفين، أحدهما صاحب حاجة ويخضع لرقابة وإشراف الآخر، فكيف لنا أن نتصور أن هذا الاتفاق سيكون في مصلحة العامل التابع؟ وما فعله المشرع بشأن حقوق العامل المخترع يعد خروجاً سافراً عن أمور كثيرة روعيت فيها مصلحة العامل في قانون العمل. لذلك يجب توفير حماية تتمثل على الأقل في فرض تعويضات للعامل المخترع حتى لو كان العامل قد عُيّن لأغراض البحث والتوصل إلى

(75) د. توفيق حسن فرج، مرجع سابق، ص ٣٦.

(76) انظر على سبيل المثال د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة ١٩٦٦، ص ٣٥. قارن توفيق حسن فرج، المرجع السابق، ص ٢٥.

اختراعات، واستخدام العامل أدوات ومواد وتسهيلات صاحب العمل. كما يجب ابطال أي تنازل يرد في عقد العمل من قبل العامل بخصوص حقه في أي اختراع قد يتوصل إليه في أثناء تنفيذه لعقد العمل.<sup>(77)</sup>

### المطلب الثالث

#### حماية حقوق العامل المخترع في قانون براءات الاختراع الأردني

كان قانون امتيازات الاختراعات والرسوم رقم ٢٢ لسنة ١٩٥٢ أول قانون نظم حق الاختراع في الأردن. ولم ينظم هذا القانون موضوع اختراعات العاملين ، فقد نصت المادة (٥) من هذا القانون على أنه:- (يجوز للمخترع الحقيقي الأول أن يقدم إلى المسجل طلباً (حسب النموذج المعين) للحصول على امتياز باختراعه سواء كان وحده أو بالتضامن مع شخص آخر أو أشخاص آخرين). إلا أن قانون براءات الاختراع رقم (٣٢) لسنة ١٩٩٩ والقانون المعدل لقانون براءات الاختراع رقم ٧١ لسنة ٢٠٠١ عالجا هذا الموضوع، وهذا ما سيتم دراسته في الفرعين التاليين .

#### الفرع الأول : قانون براءات الاختراع رقم (٣٢) لسنة ١٩٩٩ :

مع ازدياد الاهتمام العالمي بموضوع الملكية الفكرية والتي تشكل الاختراعات إحدى موضوعاتها واكب المشرع الأردني هذا التطور وأجرى تعديلاً بموجب القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٩٩ ألغى بموجبه قانون امتيازات الاختراعات والرسوم رقم (٢٢) لسنة ١٩٥٢. وقد أعاد القانون الجديد لسنة ١٩٩٩ تنظيم المادة (٥) منه بشكل كامل وخصوصاً إضافة ما يتعلق باختراعات العمال، إذ نصت على ما يأتي:

"يكون الحق في منح البراءة على النحو الآتي :

ج-١- لصاحب العمل متى كان الاختراع ناتجاً عن عقد عمل يلزم العامل بالقيام بنشاط ابتكاري معين ، ما لم ينص العقد على غير ذلك .

٢- إذا كان للاختراع قيمة اقتصادية تفوق توقعات الطرفين عند توقيع العقد فيستحق العامل المخترع تعويضاً عادلاً يتناسب مع هذه القيمة وإذا لم يتفق الطرفان على مقدار هذا التعويض فيتم تحديده بقرار من المحكمة المختصة .

(77) See : Martin J. Adelman and others. Cases and Materials on Patent Law. West Group. 1998. P. 1065-1066

د- ١- إذا توصل العامل غير المكلف بالقيام بنشاط ابتكاري بموجب عقد العمل إلى اختراع ذي علاقة بمجال نشاط صاحب العمل مستخدماً في ذلك خبرات ووثائق وأدوات صاحب العمل أو مواد الأولية الموضوعية تحت تصرفه فعليه أن يعلم صاحب العمل فوراً بإشعار كتابي عن اختراعه، ويكون الحق في ذلك الاختراع للعامل المخترع إذا انقضت أربعة أشهر من تاريخ تقديم الإشعار أو من تاريخ علم صاحب العمل بالاختراع أيهما أسبق إذا لم يبد صاحب العمل رغبته في تملك الاختراع بإشعار كتابي .

٢- إذا أبدى صاحب العمل رغبته في تملك الاختراع خلال المدة المحددة في البند (١) من هذه الفقرة يعتبر الاختراع من حقه من تاريخ التوصل إليه ويستحق العامل المخترع تعويضاً عادلاً يؤخذ فيه بعين الاعتبار أهمية الاختراع وقيمه الاقتصادية وكل فائدة تعود منه على صاحب العمل، وإذا لم يتفق الطرفان على مقدار التعويض يتم تحديده بقرار من المحكمة المختصة " كما نصت المادة (٦) على أنه:- ( يعمل بأحكام الفقرتين (ج،د) من المادة (٥) من هذا القانون على الرغم مما ورد في أي تشريع آخر ، كما يعتبر باطلاً كل اتفاق يعطي العامل المخترع حقوقاً تقل عما نصت عليه هاتان الفقرتان).



ويلاحظ على المادة (٥) أن القانون أعطى الحق في اختراع العامل لصاحب العمل إذا كان:

**أولاً:** الاختراع ناتجاً عن عقد عمل بين صاحب العمل والعامل يكون العامل مكلفاً بمهمة ابتكارية معينة ويقتضي هذا التكليف تفرغ العامل لهذه المهمة .

**ثانياً:** إذا توصل العامل لاختراع دون أن يكون مكلفاً بمهمة الابتكار والاختراع بموجب عقد عمل فلصاحب العمل الحق في هذا الاختراع إذا أبدى رغبته في تملكه خلال مدة أربعة أشهر والخيار هنا لصاحب العمل فقط، فإذا أبدى رغبته، في تملك الاختراع كان له ذلك من تاريخ توصل العامل للاختراع وليس من تاريخ إبداء رغبته، بمعنى أنه يستطيع الرجوع إلى أي شخص يكون الاختراع في يده أو تملكه بالاتفاق مع العامل أو لأي سبب آخر .

أما حقوق العامل المخترع على اختراعه فتتمثل فيما يأتي :

**أولاً:** إذا كان الاختراع بموجب عقد عمل : فللعامل الحق في تعويض عادل إذا كان للاختراع قيمة اقتصادية تفوق توقعات الطرفين .



**ثانياً:** إذا كان العامل غير مكلف بالاختراع بموجب عقد العمل فإن هذا الاختراع من حق العامل إذا لم يرغب صاحب العمل في تملكه خلال مدة أربعة أشهر المحددة بنص القانون أما إذا رغّب صاحب العمل في تملك ذلك الاختراع فله ذلك، وفي هذه الحالة يستحق العامل تعويضاً عادلاً فقط.

**ثالثاً:** ١- ترك المشرع للطرفين حرية الاتفاق على كيفية أيلولة حق الاختراع عملاً بمبدأ سلطان الإرادة كما يتضح من البند (١) الفقرة (ج) (ما لم ينص العقد على غير ذلك) .

٢- بينما لم يفسح المشرع المجال لإرادة الطرفين (صاحب العمل والعامل) في الاتفاق على كيفية أيلولة حقوق الاختراع في حالة ما إذا توصل العامل غير المكلف بموجب العقد إلى اختراع في نطاق العمل له علاقة بنشاط عمل صاحب العمل واستعان بأدوات ومواد ومعلومات وخبرات صاحب العمل - جعل الحق في هذا الاختراع لصاحب العمل ما لم يكن يرغب فيه أو استفد المدة المحددة لذلك قبل إبداء رغبته في تملك هذا الاختراع فيصبح الاختراع من حق العامل .

٣- أحال المشرع الطرفين أو أحدهما إلى المحكمة المختصة للفصل في مقدار التعويض المستحق في حال عدم الاتفاق عليه بين العامل وصاحب العمل .

ويلاحظ كذلك أن المشرع في هذه المادة قد انتقص كثيراً من حقوق العامل المخترع بالمقارنة مع ما جاء بالمادة (٢٠) من قانون العمل لسنة ١٩٩٦ والمادة (٨٢٠) من القانون المدني الأردني. فقد أعطى صاحب العمل بموجب قانون براءات الاختراع لسنة ١٩٩٩ في المادة الخامسة منه : الحق ابتداءً وحقاً أصيلاً لصاحب العمل على اختراع العامل سواء استنبطه خلال قيامه بمهمة ابتكارية بموجب عقد عمل أو في نطاق العمل وبمناسبتة على الرغم أنه غير مكلف بعمل ابتكاري، على حين جعل المشرع في قانون العمل لسنة ١٩٩٩ الحق في اختراع العامل للعامل ابتداءً وحقاً أصيلاً حتى لو استنبطه خلال عمله لدى صاحب العمل مستثنياً حالة ما إذا كان العامل مكلفاً بموجب عقد العمل بالتوصل لاختراع معين وفي هذه الحالة أيضاً يشارك العامل صاحب العمل في حقوق هذا الاختراع بنسبة لا تزيد على ٥٠٪ يخضع تقديرها لمقدار ما قدمه الطرفان في سبيل التوصل لهذا الاختراع .

ويوجد التساؤل في حالة ما إذا وقع خلاف بين العامل وصاحب العمل وثار نزاع حول حقوق الاختراع الذي توصل إليه العامل أو القيمة الاقتصادية للاختراع أو التعويض المستحق للعامل، فأبي قانون واجب التطبيق على هذا النزاع، قانون العمل أم قانون براءات الاختراع؟ علماً بأن قانون العمل وقانون براءات الاختراع قوانين خاصة.

للإجابة على هذا السؤال لا بد من التأكيد على أن حقوق العمال في النظام العام الذي لا يجوز مخالفته وكل شرط ينتقص منها يقع باطلاً بموجب نص المادة ٤/ب من قانون العمل الأردني، "يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق سواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون"، يفهم من هذا النص أنه لا يجوز الانتقاص من الحقوق المقررة للعامل بموجب قانون العمل. إذ إنَّ المشرع عندما تدخل لينظم علاقات العمل وضع قواعد اتجهت بصفة رئيسية إلى إقامة التوازن بين طرفي العلاقة وإلى حماية الطرف الضعيف فيها وهو العامل من استغلال صاحب العمل، فكان لا بد من جعل القواعد التي تدخل المشرع عن طريقها في قانون العمل قواعد أمره، حتى لا يستطيع أصحاب العمل التخلص منها عن طريق التحايل على أحكامها، ولهذا لا يجوز للأفراد النزول عنها، حتى لو ارتضى من تقررت الحماية لصالحه، لأن الأمر في الحقيقه يتعلق بالحفاظ على حدود معينة لا يصح النزول عنها حماية للصالح العام، وتمشياً مع ما يهدف إليه النظام القانوني الذي يعمل على كفالة هذا الحد الأدنى من الحماية. مما تقدم نرى أن قانون العمل - بالرغم من صدوره قبل قانون براءة الاختراع - فإنه يبقى القانون الواجب التطبيق على كل المسائل التي تتعلق بالعامل بما في ذلك توصله لاختراع في أثناء العمل لأن قواعد وضعت خصيصاً لحماية العامل الطرف الضعيف في علاقة العمل، ومن هنا تتعلق جل قواعده بالنظام العام.



### الفرع الثاني : القانون المعدل لقانون براءات الاختراع رقم (٧١) لسنة ٢٠٠١

ألقى القانون المعدل نص الفقرتين (ج-د) من المادة (٥) من قانون براءات الاختراع واستعيض عنهما بالنصوص الآتية:

"ج- لصاحب العمل إذا كان الاختراع الذي توصل إليه العامل في أثناء استخدامه يتعلق بأنشطة صاحب العمل أو أعماله أو إذا استخدم العامل في سبيل التوصل إلى هذا الاختراع خبرات صاحب العمل أو أعماله أو معلوماته أو أدواته أو مواد الموضوعه تحت تصرفه، وذلك ما لم يتفق خطياً على غير ذلك."

د - للعامل إذا كان الاختراع الذي توصل إليه لا يتعلق بأنشطة صاحب العمل أو أعماله ولم يستخدم في سبيل التوصل إلى هذا الاختراع خبرات صاحب العمل أو معلوماته أو أدواته أو مواد الأولية الموضوعه تحت تصرفه في التوصل لهذا الاختراع ما لم يتفق خطياً على غير ذلك."

ويلاحظ على النص الحالي الساري المفعول ما يأتي :

**أولاً:** أن المشرع وضع حداً فاصلاً بين الحالات التي يكون الحق في اختراع العامل من حق صاحب العمل والحالة التي يثبت الحق في الاختراع للعامل المخترع . فقد منح المشرع الحق لصاحب العمل على اختراع العامل سواء كان العامل مكلفاً بالاختراع بموجب عقد عمل أم لم يكن مكلفاً وتوصل إلى الاختراع في نطاق العمل، وكذلك إذا تعلق الاختراع بأنشطة صاحب العمل أو أعماله مهما تنوعت أو استخدم العامل في سبيل التوصل لهذا الاختراع وسائل وأدوات ومواد صاحب العمل أو معلوماته أو خبراته . (78)

**ثانياً:** حصر المشرع حق العامل على اختراعه في حالة واحدة فقط وهي أن يكون العامل قد توصل لاختراعه بعيداً عن أنشطة وأعمال ومكان صاحب العمل ولم يستخدم خبرات وأدوات ومعلومات ومواد صاحب العمل (ما يطلق عليه الفقه بالاختراع الحر).

**ثالثاً:** أفسح المشرع المجال لإرادة الطرفين في الاتفاق على حقوق الاختراع الذي يتوصل إليه العامل بنص صريح في العقد.

**رابعاً:** أزال المشرع التعارض والتناقض اللذين كانا واقعين بين نص المادة (٥) فقرة (ج-د) من قانون براءات الاختراع والمادة (٢٠) المتعلقة بالاختراع من قانون العمل قبل التعديل، بحيث جاء التعديل متطابقاً في القانونين المذكورين ، وخيراً فعل المشرع بإزالة هذا التعارض الذي كان يشوب هذا الموضوع.

**خامساً:** وضع المشرع بموجب التعديل الجديد الساري المفعول حداً فاصلاً لا لبس فيه فيما يتعلق بالحقوق الواردة على اختراعات العاملين، فبين الحالات التي تثبت الحق في الاختراع لصاحب العمل حقاً أصيلاً ولا يعد تنازلاً من العامل، والحالة التي تثبت هذا الحق للعامل المخترع.

ومع هذا، يعد التعديل الأخير يعد تراجعاً وانتقاصاً من حق العامل على اختراعه حيث كانت النصوص قبل التعديل تمنح العامل الذي يتوصل إلى اختراع بموجب عقد العمل تعويضاً عادلاً إذا كان للاختراع قيمة اقتصادية تفوق التوقعات، وكذلك يستحق العامل تعويضاً عادلاً في الحالة التي يتوصل فيها العامل غير المكلف لاختراع يتعلق بنشاط صاحب العمل مستخدماً أدواته ومواده الأولية، إذا أبدى صاحب العمل رغبته في تملك هذا الاختراع وإذا لم يبد رغبته في الاختراع يعتبر

(78) د. عبد الله الخشروم، الوجيز في حقوق الملكية الصناعية والتجارية، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، ٢٠٠٥، ص ٨٨.

الاختراع من حق العامل، وأكثر من هذا وذلك فقد منح المشرع بموجب قانون العمل قبل التعديل حقوق الاختراع للعامل ولو كان قد استتبطنه في أثناء عمله لدى صاحب العمل، ولصاحب العمل حق الأولوية في شراء هذا الاختراع .

أما إذا كان العامل مكلماً بالتوصل إلى اختراع فقد أجاز المشرع للعامل أن يشارك صاحب العمل في حقوق هذا الاختراع بنسبة لا تزيد على ٥٠٪ منها .

من كل ما تقدم يلاحظ أن المشرع في هذا التعديل الأخير قد تراجع كثيراً عن مواقفه تجاه الحقوق المترتبة على اختراعات العمال ، فقد جاء التعديل منصبا لمصلحة صاحب العمل وقرر قواعد قانونية مست حقوقاً كانت مكتسبة للطرف الضعيف (العامل) مخالفاً الغاية التي صدر قانون العمل من أجلها وهي حماية العامل .<sup>(79)</sup>



(79) د. عبد الله الخشروم، المرجع السابق، ص ٨٧-٨٨.

## الخاتمة

أما وقد أتينا إلى نهاية هذا البحث المتعلق بحقوق العامل المخترع في التشريعات الأردنية، فإن ما يمكن قوله في هذا الصدد أن الاختراعات جديدة بالحماية القانونية، ذلك أن تقدم المجتمعات وازدهارها لا يمكن أن يتحقق إلا بوجود تشريعات تنظم الحقوق الواردة على هذه الاختراعات، وتوفر لأصحابها الحماية القانونية من أي تعدد يتعرضون له من الغير، سواء أكان مالك براءة الاختراع شخصاً طبيعياً أم معنوياً .

أما بخصوص اختراعات العاملين، فإن لها أهمية كبيرة بالنسبة للعامل وصاحب العمل والمجتمع ، ولذلك نظم المشرع الأردني الحقوق الواردة على اختراعات العاملين في عدة تشريعات هي القانون المدني، وقانون العمل، وقانون براءات الاختراع .

وقد تبين أن حقوق العمال في النظام العام الذي لا يجوز الاتفاق على مخالفته، وبذلك فقد ضمن المشرع اختراعات العمال في قانون العمل، وذلك لتوفير الحماية للعامل وهو الطرف الضعيف في عقد العمل قبل صاحب العمل صاحب النفوذ والمركز الاقتصادي القوي.



ومن هذه الدراسة اتضح أن اختراعات العاملين لا تأتي على نسق واحد ، لذلك يختلف صاحب الحق فيها باختلاف كيفية التوصل إليها، فمنها ما يثبت لصاحب العمل كما في اختراعات الخدمة أو الاختراع العرضي، إذا توافرت الشروط المطلوبة، ومنها ما يثبت الحق فيها للعامل وهي الاختراعات الحرة . على أنه يجب التأكيد على أن حقوق الاختراع التي يمكن أن تنتقل لصاحب العمل في هذه الحالة هي الحقوق المالية فقط ، على حين تبقى الحقوق المعنوية للعامل المخترع لأنها من الحقوق اللصيقة بالشخصية ولا يجوز التنازل عنها، ويجب أن يذكر اسم المخترع في براءة الاختراع بغض النظر عن مالك البراءة، أو من صدرت باسمه. وعلى الرغم من أن المشرع الأردني قد حرص على حماية العامل المخترع، وذلك في قانون العمل لسنة ١٩٩٦ ، حينما جعل الحق في الاختراع الذي يتوصل إليه العامل المخترع له كمبدأ عام حتى لو توصل إليه في أثناء العمل ، على أن يكون لصاحب العمل الأولوية في شرائه. غير أن المشرع الأردني تراجع عن موقفه السابق فيما يتعلق باختراعات العاملين حين أجرى تعديلات على قانون العمل وقانون براءات الاختراع سنة ٢٠٠١، فقد جاءت التعديلات لمصلحة صاحب العمل ، حيث اعتبرت حقوق الاختراع لصاحب العمل مهما كانت مناسبة توصل العامل إليه، وجرى تعديلها من كل حق في مشاركة صاحب العمل في حقوق الاختراع ومن أي تعويض أو مكافأة للعامل على اختراعه، ما لم يتفق خطياً على خلاف ذلك، وذلك إعمالاً لمبدأ سلطان الإرادة.

وقد تبين من هذه الدراسة أيضا أن النهج الذي انتهجه المشرع الأردني بخصوص اختراعات العاملين يخالف ما تهدف إليه اتفاقية (تريس) حول تشجيع الإبداع والاختراعات. فبالرغم من أن اتفاقية تريس لم تعالج صراحة موضوع اختراعات العاملين تاركة ذلك لتشريعات الدول الأعضاء، إلا أنها تدعو إلى تشجيع الإبداع الفكري والتكنولوجي. وعليه نرى أن المشرع الأردني لم يكن موقفاً في التعديل الأخير المتعلق بالحقوق المترتبة على اختراعات العمال وذلك للأسباب الآتية:

١- إن التعديلات الأخيرة تعد تراجعاً وانتقاصاً من حقوق العمال في هذا المجال.

٢- إن قانون العمل الذي يهدف إلى حماية العامل الضعيف قبل صاحب العمل لم يعد يوفر الحد الأدنى من هذه الحماية بالنسبة لحقوق العمال في هذا المجال.

٣- إن التعديلات الأخيرة لا تحفز ولا تشجع العمال على الاختراع أو الابتكار لعدم وجود تقدير لجهودهم الذهنية، مما سيكون له أثر سلبي على تقدم المجتمع والمصلحة العامة.

وفي ضوء ما تقدم، يمكن لنا أن نقترح التوصيات التالية:

**أولاً:** إلغاء نص المادة (٢٠) من قانون العمل الأردني المعدل رقم ٥٦ لسنة ٢٠٠١، لأنها لا توفر حداً أدنى من الحماية للعامل المخترع، بل تجرده من حقوقه المالية على اختراعه الذي يتوصل إليه لمصلحة صاحب العمل، وهذا يعد انتكاسة ضد مصلحة العامل الذي وجدت نصوص قانون العمل أساساً لحمايته باعتباره الطرف الضعيف والمذعن في علاقات العمل. وفي هذا الصدد ندعو المشرع الأردني إلى إعادة إحياء نص المادة (٢٠) الملغاة من قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦، باعتباره أفضل ما وجد لإنصاف العامل المخترع حسبما بيناه في متن هذا البحث.

**ثانياً:** إلغاء نص المادة الخامسة من قانون براءات الاختراع الأردني المعدل (٧١) لسنة ٢٠٠١ بخصوص اختراعات العمال والاكتفاء في هذا الصدد بما ورد في قانون العمل في ضوء ما اقترحنه في التوصية السابقة، بحيث تصبح المادة ٢٠ من قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ هي المعنية بتنظيم وحماية حقوق العامل المخترع. وهذا الأمر تستدعيه الضرورة نظراً لأن المادة الخامسة من قانون البراءات لا توفر هي بدورها حداً أدنى من الحماية للعمال المخترعين، وفي الوقت نفسه يكون حصر الحماية القانونية لهذا الموضوع في قانون واحد يتمثل في قانون العمل، هو الأنسب لتقادي تشعب النصوص القانونية المنظمة لهذا الموضوع، خاصة أن قواعد قانون العمل هي قواعد أمره متعلقة بالنظام العام.

وأخيراً نرجو أن نكون قد وفقنا فيما هدفنا إليه، وحسبنا - إن أخطأنا - أن الكمال لله وحده.

## المراجع باللغة العربية

٠١. د. أحمد سويلم العمري، براءات الاختراع، دون تاريخ ومكان النشر.
٠٢. د. أحمد عبد الكريم أبو شنب - شرح قانون العمل الجديد- الدار العلمية الدولية للنشر- عمان ٢٠٠٣.
٠٣. أحمية سليمان- التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري- ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ١٩٩٢.
٠٤. د. جلال علي العدوي والدكتور عصام أنور سليم- قانون العمل- منشأة المعارف الاسكندرية ١٩٩٥.
٠٥. د. حسام الدين الصغير، أسس ومبادئ اتفاقية الجوانب المتصلة بالتجارة من حقوق الملكية الفكرية (اتفاقية ترينس) دار النهضة العربية، الطبعة الأولى، القاهرة، ١٩٩٩.
٠٦. د. حسام الدين كامل الأهواني- شرح قانون العمل- القاهرة ١٩٩١.
٠٧. د. حمد الله محمد حمد الله، الوجيز في حقوق الملكية الصناعية والتجارية، الطبعة الثانية، ١٩٩٧، دار النهضة العربية، القاهرة.
٠٨. حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل اللبناني، الدار الجامعية، بيروت، بدون سنة طبع.
٠٩. ربا قليوبي، حقوق الملكية الفكرية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ١٩٩٨.
٠١٠. د. رمضان أبو السعود- الوسيط في شرح قانون العمل (المصري واللبناني) الدار الجامعية، بيروت ١٩٨٣.
٠١١. د. سميحة القليوبي، الملكية الصناعية، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٦.
٠١٢. د. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة، عمان، ٢٠٠٤.
٠١٣. د. صلاح الدين الناهي، الوجيز في الملكية الصناعية والتجارية، دار الفرقان، عمان، ١٩٨٣.

- ١٤ د. صلاح زين الدين، شرح التشريعات الصناعية والتجارية، دار الثقافة، الطبعة الأولى، ٢٠٠٣.
- ١٥ د. صلاح زين الدين، الملكية الصناعية والتجارية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، ٢٠٠٠.
- ١٦ د. عامر محمد علي- شرح قانون العمل الأردني- المركز القومي للنشر- إربد ١٩٩٩.
- ١٧ د. عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، الجزء الثامن، حق الملكية، الطبعة الثالثة الجديدة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت.
- ١٨ د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة- الأحكام العامة لعقد العمل الفردي- الطبعة الأولى- القاهرة ٢٠٠٤.
- ١٩ د. عبد الله الخشروم، الوجيز في حقوق الملكية الصناعية والتجارية، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، عمان، ٢٠٠٥.
- ٢٠ د. علي عوض حسن- مختصر الوجيز في شرح قانون العمل- دار الفكر الجامعي الإسكندرية، ٢٠٠١.
- ٢١ د. عبد الواحد كرم- قانون العمل- ط١- مكتبة دار الثقافة- عمان ١٩٩٨.
- ٢٢ د. عصام أنور سليم- اصول قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ في مصر- ط١- منشأة المعارف- الاسكندرية- ٢٠٠٤م.
- ٢٣ د. غالب علي الداودي، شرح قانون العمل الأردني- دراسة مقارنة- الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، عمان ٢٠٠١.
- ٢٤ د. محمد أنور حمادة، النظام القانوني لبراءات الاختراع والرسوم والنماذج الصناعية، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، ٢٠٠٢.
- ٢٥ د. محمد حسين إسماعيل، التنازل بعوض عن براءات الاختراع- دراسة مقارنة- مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد الثاني، العدد الأول حزيران ١٩٨٧.
- ٢٦ د. محمد علي عمران، الوسيط في شرح قانون العمل الجديد، مكتبة سعد وأنست، جامعة عين شمس.





- ٠٢٧ د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة ١٩٦٦.
- ٠٢٨ د. هاني محمد دويدار، نطاق احتكار المعرفة التكنولوجية بواسطة السرية، دار الجامعة الجديدة للنشر الإسكندرية، لسنة ١٩٩٦.
- ٠٢٩ د. هشام فرعون- قانون العمل في ضوء تشريع دولة الإمارات العربية المتحدة- الطبعة الأولى، ١٩٨٩.
- ٠٣٠ د. همام محمد محمود- قانون العمل- دار المعرفة الجامعية- الإسكندرية ١٩٩٣.
- ٠٣١ د يوسف الياس، قانون العمل العراقي، الجزء الأول، علاقات العمل الفردية، الطبعة الثانية، بغداد ١٩٨٠.

### المراجع باللغة الإنجليزية:

1. Charles D. Drake- Labour Law – Third ed. London – 1981.
2. David Las and others. Intellectual Property. Cases and Materials. West Group. 1998.
3. Dorisdong and Others. A Casebook in International Intellectual Property. West Group. 2000.
4. John E. McGlyne- Unfair Dismissal Cases- Second-ed. London 1979.
5. John Munkman- Employer's Liability- Ninth ed – London 1979.
6. Martin J. Adelman and others. Cases and Materials on Patent Law. West Group. 1998.
7. Norman Selwyn- Law of Employment- London- 1985.
8. Paul Lewis- Practical Employment Law- London 1992.
9. R. C. Simpson and John Wood – Industrial Relations – Pitman

Publishing- London 1973.

10. Compare-Roger W. Ride out-Principles of Labour Law – Third ed. London. 1979.
11. Steven D. Anderman –Unfair Dismissal – London 1985.

### القوانين والأنظمة والأحكام القضائية :

- ٠١ قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ منشور على الصفحة ١١٧٣ من عدد الجريدة الرسمية رقم ٤١١٣ تاريخ ١٦/٤/١٩٩٦، وأصبح ساري المفعول اعتباراً من ١٦/٦/١٩٩٦.
- ٠٢ قانون العمل الأردني المعدل رقم ٥٦ لسنة ٢٠٠١.
- ٠٣ قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.
- ٠٤ القانون المدني الأردني رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٦، وقد أصبح ساري المفعول اعتباراً من ١/١/١٩٧٧- حتى الآن.
- ٠٥ قانون حماية حقوق الملكية الفكرية المصري رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٢.
- ٠٦ قانون براءات الاختراع الأردني رقم ٣٢ لسنة ١٩٩٩.
- ٠٧ القانون المعدل لقانون براءات الاختراع الأردني رقم ٧١ لسنة ٢٠٠١.
- ٠٨ أحكام محكمة التمييز الأردنية المختلفة والمذكورة في متن البحث.
- ٠٩ أحكام محكمة العدل العليا الأردنية المذكورة في متن البحث.
- العمل في ضوء تشريع دولة الإمارات العربية المتحدة- الطبعة الأولى- ١٩٨٩- ص ٥ .

