

حقوق صاحب العمل على اختراعات العامل

(دراسة مقارنة)

دكتورة فاطمة محمد الرزاز
أستاذ التشريعات الاجتماعية
كلية الحقوق - جامعة حلوان

بسم الله الرحمن الرحيم

" رينا آتنا من لدنك رحمة وهىء لنا
من أمرنا رشدا "

صدق الله العظيم

مقدمة

إذا كان القرن التاسع عشر هو قرن ازدهار الثورة الصناعية، وإذا كان القرن العشرون هو قرن التقدم التكنولوجي، فإن القرن الواحد والعشرون هو قرن ثورة العلوم، التي جعلت السماء طوع ارادة الإنسان.

وإذا كانت الثورة الصناعية قد حملت في طياتها تطوراً اقتصادياً يناسب عصرها، فكذلك فعل التقدم التكنولوجي. أما مع ثورة المعلومات فإن التقدم الاقتصادي الذي تحمله يتسم بسرعة الحركة التي تميز المرحلة وتجعل الإنسان يلهث وراءها، إذا فالتقدم الاقتصادي يتغذى على التقدم التكنولوجي ويعتبر أثراً لازماً من آثاره، وكلما زاد التقدم التكنولوجي نما الاقتصاد تبعاً له.

كذلك فإن التقدم التكنولوجي يساهم في صياغة القانون الذي يحكم علاقاته الجديدة، حيث يقدم - للقانون - الوسائل المادية التي يحكمها - من خلق مشاكل جديدة، والإيحاء بحلول مبتكرة⁽¹⁾.

لهذا كان من مستلزمات هذا العصر خلق المناخ الملائم للبحث العلمي، وبث روح الابتكار والاختراع لدفع عملية التقدم الاقتصادي.

ومنذ بداية القرن الماضي، فإن الملاحظ أن غالبية هذه الاختراعات تكون من نتاج عمال داخل مؤسسات صناعية. وذلك لأن هذه المؤسسات الصناعية تصوروها من البداية أنهم قادرون على خلق وتطوير كل المعلومات التي يحتاجونها. ولذلك فإن حوالى من 80% الى 90% من الاختراعات

(1) MOUSSERON Jean Marc : Nouvelles technologies et Créations des salaries, Droit Social, 21^e colloque, 20 Mars 1992, N° 6 Juin 1992, p. 563.

الصناعية فى فرنسا كانت من نتاج العمال⁽²⁾. وهذا الكم الضخم من اختراعات العمال هو الذى أخرج المشرع الفرنسى عن صمته الطويل حيال هذا الموضوع⁽¹⁾.

ولما كان العامل هو دائماً الطرف الضعيف فى علاقة العمل، كان على المشرع التدخل لحماية حقه على اختراعه.

ونوضح من البداية أن اصطلاح العامل المخترع قد شهد تطوراً خلال القرن الماضى وحتى الآن، فقد كان هذا الاصطلاح يستخدم بداية للدلالة على العامل الذى تقتضى طبيعته عمله البحث بقصد تطوير الإنتاج، سواء عن طريق تحسين وسائل وأدوات الإنتاج، أو من خلال ابتكار أو اختراع وسائل وأدوات جديدة. إلا أن هذا الاصطلاح شهد اتساعاً فيما بعد ليشمل أيضاً العمال الذين يتوصلون الى اختراعات أثناء قيام علاقة العمل، وإن لم يكن ذلك من صميم عملهم، وسواء كان الاختراع الذى توصلوا اليه له صلة بعملهم أو لم يكن له صلة بالعمل⁽²⁾.

أما اختراعات العاملين التى حظيت بهذا الاهتمام فكانت تنحصر فى نطاق الصناعة دون النتاج الأدبى أو الفنى، ونعنى بالصناعة هنا معناها الواسع فتشمل الصناعة الاستخراجية والتحويلية⁽³⁾.

وقد كان الاختراع الفردى هو السمة السائدة فى القرن التاسع عشر، أما فى القرن العشرين فقد اتجهت الدول والمؤسسات الصناعية الى إعداد

(2) BARTA J. : Le droit d'auteur et la créativité d'employé, RIDA 1984, N° 121, p. 69.

(1) MOUSSERON Jean Marc et LE STANC Christian : Brevets d'inventions de salaries, Fascicule 250 , 11 , 1981, p. 2.

(2) الدكتور أحمد حسن البرعى : الوجيز فى قانون العمل 2003 ، ص 501 - 502 .

(3) دكتور صلاح الدين قوره : اختراعات العاملين والحقوق التى ترد عليها - رسالة للدكتوراه جامعة القاهرة - 1970 ، ص 7 .

مراكز للبحث العلمى تتوافر فيها مستلزماته من أجهزة دقيقة وعلماء متخصصين فى معالجة الموضوع الذى يعهد به اليهم، بحيث أصبح الاختراع الفردى نادراً. ومع نهاية القرن العشرين أصبح قسم البحوث والتطوير والاختراع من أهم أقسام أى مؤسسة صناعية - كبيرة كانت أم صغيرة - بحيث أصبح البحث المنظم شرط استمرار أى بيت صناعى، والبحث العلمى ركناً جوهرياً فى الصناعة.

وقد بدأ الاهتمام باختراعات العاملين فى أواخر القرن التاسع عشر حينما صدرت عدة تشريعات تنظمها، كالقانون البلغارى عام 1895 ، والقانون النمساوى عام 1897، والقانون الفنلندى عام 1898، ثم القانون السويسرى عام 1911 .

ومع زيادة مخترعات العاملين انتهجت التشريعات سبلاً شتى لتنظيمها تشريعياً فى أعقاب الحرب العالمية الأولى، وكان على رأس هذه الدول المحاولات التى جرت فى فرنسا لذلك منذ عام 1924 ، ثم تبعتها - فى أعقاب الحرب العالمية الثانية - كل من السويد والدانمرك والمانيا الفدرالية.

وقد اختلفت هذه الدول فى أسلوب معالجتها لهذا الموضوع، فبعضها يعالجه فى قانون البراءات كالنمسا وفنلندا وإيطاليا والاتحاد السوفيتى ومصر على سبيل المثال، والبعض يعالجه فى تقنين الالتزامات كسويسرا، ومصر حتى سنة 1949 ، كما تعالجه دول أخرى فى قوانين خاصة كالسويد والدانمرك والمانيا الفيدرالية. هذا بينما تعتمد دول أخرى فى معالجة هذا الموضوع على السوابق القضائية كالمملكة المتحدة والولايات المتحدة، وتطبق دول أخرى فى ذلك القواعد العامة فى القانون كالنرويج وفرنسا.

وأياً كان الأسلوب الذى تنتهجه الدول لتنظيم اختراعات العاملين تشريعياً، فإن أهم ما يحتاج الى التنظيم هو العلاقة بين صاحب العمل والعامل المخترع على أساس من الموازنة بينهما.

ولأننا سنكتفى فى دراستنا هذه على الوضع التشريعى فى مصر، ومقارنته بفرنسا فإننا سنكتفى فى هذه المقدمة بمتابعة التطور التشريعى فى كل منهما :

(1) أما فى مصر فقد مر الموضوع بثلاثة مراحل : قبل صدور القانون المدنى، وبعد صدور هذا القانون ثم مرحلة ما بعد صدور قانون براءات الاختراع .

أ - المرحلة الأولى : فحتى صدور القانون المدنى المصرى (القانون رقم 131 لسنة 1948) لم يكن هناك تشريع ينظم براءات الاختراع أو علاقة العامل المخترع بصاحب العمل، سوى اشارة عابرة فى المادة 12 من المجموعة المدنية الأهلية الصادرة سنة 1883 ، والتي جاء بها : " يكون الحكم فيما يتعلق بحقوق الصانع فى ملكية مصنوعاته على حسب القانون المخصوص بذلك " .

وأمام هذا السكوت التشريعى " كان على القضاء المختلط أن يرجع الى مبادئ العدالة والقانون الطبيعى لتقرير حق المخترع وتحديد نطاقه ، معتمداً على المبادئ المسلمة فى القانون المقارن والاتفاقيات الدولية " (1).

إلا أن قضاء المحاكم كان نادراً فى هذه المسألة نظراً لقلة اختراعات العاملين ولندرة قيام خلافات فى هذا الشأن .

وقد قضت محكمة الاستئناف المختلطة بتاريخ 3 مارس سنة 1937 بأنه : " اذا كان العامل مكلفاً بالعمل فى أبحاث تحت ارشاد موظفين آخرين وبمساعدتهم بقصد الوصول الى تحسينات وتعديلات ، فليس له أى حق استثنائى ضد صاحب العمل " .

(1) المذكرة الايضاحية لمشروع القانون الخاص ببراءات الاختراع والرسوم والنماذج الصناعية رقم 132 لسنة 1949 .

كما قضت نفس المحكمة بتاريخ 2 ابريل سنة 1936 بأنه : " ليس للمستخدم الذى يستتبط ويوفق الى اختراع فى أثناء قيامه بأعمال وظيفته، وبالاستعانة بالوسائل الفنية التى يضعها المخدم تحت تصرفه، ويعطيه معها كامل أجره أثناء هذه الدراسة، وبالأبحاث التى يوليها أغلب وقته إن لم يتفرغ لها، أن يطالب بمكافأة خاصة عن نتائج أبحاثه مهما كانت نتائجها العملية " (1).

ويتضح من الحكمين المشار اليهما أن القضاء ينكر حق العامل فى أى تعويض عن اختراعه أو مجرد التحسينات والتعديلات المكلف بها من قبل صاحب العمل ، طالما كان عمله بمقابل أجر، وبالاستعانة بإمكانيات المنشأة.

أما بالنسبة للفقهاء فى مصر فلم يكن أفضل حالاً فى مواجهة هذا الموضوع من القضاء ولم تحظ هذه الفترة منه بعناية تذكر .

ب - المرحلة الثانية : ويصدر القانون المدنى (رقم 131 لسنة 1948)، وعند تنظيمه لعقد العمل، حدد فى المادة 688 منه حقوق كل من العامل وصاحب العمل على اختراعات العامل أثناء الخدمة.

فبداية وفى الفقرة الأولى من المادة 688 أنكر المشرع أى حق لصاحب العمل على اختراع العامل حتى ولو كان الأخير قد توصل اليه بمناسبة عمله فى خدمة صاحب العمل ، أى ولو توصل الى الاختراع فى ساعات العمل وباستخدام الأدوات الخاصة بالمنشأة، ولكن بشرط أن يكون ذلك بعيداً عما تفرضه عليه الالتزامات الناشئة من عقد العمل. ويكون للعامل - وفقاً- لهذا المبدأ حق طلب البراءة وباسمه واستغلال الاختراع مالياً وحده.

(1) دكتور صلاح الدين قورة : سبق الإشارة ، ص 157 .
دكتور أحمد خليل عوض الله : النظام القانونى لحماية الاختراعات ونقل التكنولوجيا الى الدول النامية - رسالة للدكتوراه - جامعة القاهرة - 1997 - ص 41 وما بعدها.

أما الفقرة الثانية - من نفس المادة - فقد جاءت باستثناء على المبدأ الوارد فى الفقرة الأولى، فجعلت لصاحب العمل حق الاستغلال المالى لاختراع العامل أثناء العمل فى حالتين :

الأولى : اذا كانت طبيعة الأعمال التى يقوم بها العامل تتطلب منه إفراغ جهده فى الإبداع، بمعنى أن يكون من شأن العمل المنوط بالعامل أدائه بتكليف من صاحب العمل، هو الانقطاع للبحث والاختراع مقابل أجر، ويقدم له صاحب العمل التمويل اللازم والأدوات المطلوبة لقيامه بعمله. وهكذا يتضح الدور الرئيسى لصاحب العمل فى ظهور الاختراع.

الثانية : أن يشترط صاحب العمل صراحة فى عقد العمل أن يكون له الحق فى الاختراعات التى يتوصل اليها العامل أثناء العمل. ولا يكفى لقيام هذا الاستثناء استخلاص الاتفاق الضمنى بين العامل وصاحب العمل لاشتراط المادة 2/688 أن يكون هذا للاتفاق صريحاً⁽¹⁾.

وهكذا ، وبصريح النص يثبت لصاحب العمل وحده - فى هاتين الحالتين - حق الاستغلال المالى لاختراع العامل ، أما الحقوق المعنوية (حق الحصول على البراءة وذكر اسم المخترع) فتبقى للعامل المخترع .

أما اذا كان لاختراع العامل فى الحالتين السابقتين أهمية اقتصادية جدية، فإن للعامل - وفقاً للفقرة الثالثة من نفس المادة - أن يطالب بمقابل خاص يقدر وفقاً لمقتضيات العدالة، على أن يراعى عند تقدير هذا المقابل مقدار المعونة التى قدمها صاحب العمل ، وما استخدم فى هذا السبيل من منشآته. وقد أراد المشرع بهذا النص مراعاة العدالة، وتقدير القيمة الاقتصادية للاختراع والمقابل المادة الذى يعطى للعامل متروك لتقدير قاضى الموضوع⁽²⁾.

(1) الدكتور فتحى عبد الصبور : الوسيط فى قانون العمل ، ج 1 ، 1985 ، ص 698 .

(2) دكتور عبد الرازق حسين يس : الوسيط فى شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، الكتاب الأول ، المجلد الثانى، 1992 ، ص 574 .

ج - المرحلة الثالثة : صدور قوانين براءات الاختراع : صدر القانون رقم 132 لسنة 1949 فى 1949/8/25 ⁽¹⁾ منظماً براءات الاختراع، وخص بتنظيم اختراعات العاملين المواد 7 ، 8 ، 9 منه .

ويصدر هذا القانون وتضمنه تنظيماً لاختراعات العامل ومدى استفادة صاحب العمل من هذا الاختراعات، ثار خلاف فى رأى حول تفسير نية المشرع اذا كانت قد اتجهت الى وضع تنظيم جديد للمسألة، أم أنه يتضمن تكملة للتنظيم الوارد بالقانون المدنى.

وقد ذهب رأى الى أن ما ورد بالمذكرة الإيضاحية، لمشروع قانون براءات الاختراع من ضرورة إعادة تنظيم الحقوق المترتبة على اختراعات العاملين لأن " مبدأ حرية التعاقد قد لا يكفل التوازن العادل بين مصلحة رب العمل ومصلحة التابع "، يفيد اتجاه نية المشرع الى ترك القواعد الواردة فى القانون المدنى والاكتفاء بالأحكام الواردة فى قانون البراءات ، خاصة وأن القانون الأخير لاحق فى صدوره والعمل به على القانون المدنى. وذهب رأى آخر الى أنه لا يمكن القول بأن نصوص قانون البراءات بتنظيمها الموضوع من جديد قد ألغت ضمناً نصوص التقنين المدنى، وذلك لاختلاف موضوع التشريعين. ونميل الى رأى الأول مع القائلين بأنه اذا صدر تشريع ينظم من جديد موضوع سبق تنظيمه بتشريع سابق وجب اعتبار التشريع السابق ملغى طبقاً لأحكام المادة الثانية من القانون المدنى ⁽²⁾، ونزيد على هذا القول بأن الاستناد الى اختلاف موضوع التشريعين (المدنى والبراءات) للتمسك بالقانون السابق ليس له أساس من الصحة، لأن التشريع اللاحق لم يلغ التشريع السابق برمته وإنما فقط بالنسبة للجزئية التى تناولها القانون اللاحق بالتنظيم ⁽³⁾.

(1) الوقائع المصرية ، العدد 113 الصادر فى 25 أغسطس سنة 1949 ، وعمل به اعتباراً من 25 نوفمبر سنة 1949.

(2) دكتور صلاح الدين قورة : المرجع السابق ، ص 116 .

(3) دكتور أكثم أمين الخولى : الوسيط فى القانون التجارى ، ج 3 ، الأموال التجارية - 1964 ، ص 125 .

وقد أفرد القانون رقم 132 لسنة 1949 المواد من 7 - 9 لتنظيم اختراعات العاملين، ونص على أنه إذا كلف شخص آخر الكشف عن اختراع معين فجميع الحقوق المترتبة على هذا الاختراع تكون للأول ، كما يكون لصاحب العمل أيضاً جميع الحقوق المترتبة على الاختراعات التي يستحدثها العامل أو المستخدم أثناء قيام رابطة العمل أو الاستخدام متى كان الاختراع في نطاق العقد أو رابطة العمل أو الاستخدام.

وقرر المشرع حقوق المخترع في أن يذكر اسمه في البراءة ويحصل على أجر على اختراعه في جميع الحالات، فإذا لم يتفق على هذا الأجر كان له الحق في تعويض عادل ممن كلفه الكشف عن الاختراع أو من صاحب العمل.

وفي غير الأحوال المتقدمة، وعندما يكون الاختراع ضمن نشاط المنشأة العامة أو الخاصة الملحق بها المخترع، يكون لصاحب العمل الخيار بين استغلال الاختراع، أو شراء البراءة مقابل تعويض عادل يدفعه للمخترع، على أن يتم الاختيار خلال ثلاثة أشهر من تاريخ الإخطار بمنح البراءة.

وفي جميع الأحوال يبقى الاختراع منسوباً إلى المخترع.

وللحفاظ على حقوق صاحب العمل قرر المشرع أن الطلب المقدم من المخترع للحصول على براءة اختراع خلال سنة من تاريخ تركه المنشأة العامة أو الخاصة يعتبر كأنه قدم خلال تنفيذ العقد أو قيام رابطة العمل أو الاستخدام، ويكون لكل من المخترع وصاحب العمل جميع الحقوق المنصوص عليها سابقاً. وتزداد المدة إلى ثلاث سنوات إذا انشأ العامل أو التحق بمنشأة منافسه، وكان الاختراع نتيجة مباشرة لنشاطه وخبرته السابقة بالمنشأة التي كان يعمل بها.

وقد ألغى القانون 132 لسنة 1949 وحل محله القانون رقم 82 لسنة 2002 بإصدار قانون حماية حقوق الملكية الفكرية، الذي عمل به اعتباراً من

2003/6/3 (1) وقد أخذ هذا القانون الأخير بكل ما ورد بالقانون 132 لسنة 1949 فيما يتعلق باختراعات العاملين ولم يدخل عليها أى تعديل سوى أنه دمج هذه الأحكام فى مادتين هما 7 ، 8 من القانون.

ويلاحظ على القواعد التى أتى بها قانون البراءات ومن بعده قانون حماية الملكية الفكرية ما يأتى :

— أوضح القانون المدنى فى المادة 688 أن المبدأ العام هو حماية حق العامل على اختراعه أما قانونى البراءات فلم يقرر هذا المبدأ العام ، بل أوضح اتجاهه الى حماية حقوق صاحب العمل.

— أن نص المادة السابقة من القانونين قد عممت الحقوق الواجبة لصاحب العمل على اختراع العامل (جميع الحقوق المترتبة على هذا الاختراع تكون لصاحب العمل - وكذلك لصاحب العمل جميع الحقوق المترتبة على الاختراعات التى يستحدثها العامل) رغم أن ما يثبت لصاحب العمل هو فقط حق الاستغلال المالى للاختراع دون الحق الأدبى الذى يكون دائماً للمخترع(2).

— حدد المشرع فى القانون المدنى معيار استحقاق صاحب العمل استغلال اختراع العامل مالياً بأن " تكون طبيعة الأعمال التى تعهد بها العامل تقتضى منه إفراغ جهده فى الإبداع ". أما فى قانونى البراءة وحماية الملكية الفكرية فقد ارتكز المشرع - لتقرير حق صاحب العمل - على معيار آخر قوامه " أن يكون الاختراع فى نطاق العقد أو رابطة العمل أو الاستخدام ". وهو معيار أوسع مدى من الأول(3).

— أجاز المشرع فى القانون المدنى للعامل المكلف بالاختراع من صاحب العمل أن يطالب هذا الأخير بمقابل خاص اذا كان لاختراعه "

(1) الجريدة الرسمية ، العدد 22 مكرر فى 2002/6/2 .

(2) دكتور محمد لبيب شنب : شرح قانون العمل ، سنة 1983 ، ص 217 .

(3) الدكتور فتحى عبد الصبور : المرجع السابق ، ص 696 .

أهمية اقتصادية جدية ". أما قانونى البراءة وحماية الملكية الفكرية فقد أجازا للعامل ذات الحق مطلقاً دون التقيد بالأهمية الاقتصادية للاختراع⁽¹⁾. وحق العامل فى هذا المقابل الخاص يرتكز على نص المادة 7 من قانون حماية الملكية الفكرية ولا يجوز الرجوع به على أساس قواعد الإثراء بلا سبب لوجود رابطة عقدية بينهما تمنع من تطبيق هذه القاعدة⁽²⁾.

— ذهب رأى الى أن نص المشرع فى قانون البراءات على حالة تكليف صاحب العمل لشخص آخر للكشف عن اختراع معين لا يندرج تحت اختراعات العاملين، لأن العامل هنا لا يخضع لإشراف من كلفه، ومن ثم تنتفى رابطة التبعية، ويعتبر العقد هنا صورة من صور عقد المقاوله⁽³⁾. ويترتب على ذلك أن حق طلب البراءة يكون لصاحب العمل، الذى تكون له أيضاً جميع الحقوق المترتبة على الاختراع بكافة صورها.

إلا أننا يجب أن نفرق فى هذا الفرض بين أن يلجأ صاحب العمل الى مركز أبحاث غير تابع له أو يعهد الى خبير متخصص ليقوم بالاختراع لحسابه، فيمكن لنا قبول هذا رأى.

أما اذا لجأ صاحب العمل الى مركز أبحاث تابع لمؤسسته، أو لعامل يقوم بالعمل فى ورشته أو فى منزله (العمل عن بعد) فإننا أمام عقد عمل، ويعتبر الاختراع خاضعاً لنص المادة 7 المشار اليه.

(2) وبالنسبة لفرنسا : لم يتعرض قانون براءات الاختراع الصادر فى 5 يوليو سنة 1844 ، كذلك القانون الصادر فى هذا الشأن فى 2 يناير سنة 1968 لتنظيم اختراعات العاملين، وقد أحال القانون الأخير الى الاتفاقات الجماعية لإيجاد حلول للمشاكل التى يثيرها هذا الموضوع، وقد

(1) المرجع السابق : ص 697 .

(2) حكم محكمة النقض فى 1972/12/16 مج المكتب الفنى س 23 ، ص 1409 .

(3) دكتور صلاح الدين قورة : المرجع السابق ، ص 117 .

أعدت عدة مشروعات قوانين فى هذا الصدد ولم يكتب لها النجاح⁽¹⁾. ومن بينها مشروع القانون الذى قدم الى الجمعية الوطنية سنة 1977 وتضمن الإحالة الى القواعد القانونية المطبقة على اختراعات العاملين لتنظيم حق طلب البراءة بالنسبة لهذه الاختراعات، ولعدم وجود أى نصوص تشريعية تحكم الموضوع، فإن هذه الإحالة اعتبرت كأن لم تكن⁽²⁾.

وأمام هذا الصمت الطويل من المشرع الفرنسى عن تنظيم اختراعات العاملين فقد تدخل القضاء والفقهاء لسد هذا النقص التشريعى.

ويمكن إيجاز موقف القضاء والفقهاء فى فرنسا بعرض حكم محكمة Châteaudun فى 25 يونيو سنة 1909⁽³⁾ والذى جاء به : فى حالة عدم وجود اتفاق ينظم حقوق كل من صاحب العمل والعامل بشأن ما يحققه الأخير من اختراعات ، فإنه يجب إتباع القواعد الآتية :

— اذا توصل العامل الى الاختراع من تلقاء نفسه، وعلى نفقته، ولم يعتمد فى ذلك إلا على وحيه الشخصى، كان الاختراع من حقه وحده.

— اذا توصل العامل الى الاختراع بإتباع أوامر صاحب العمل ووفقاً لتعليماته، كان الاختراع من حق صاحب العمل.

— اذا توصل العامل الى الاختراع من تلقاء نفسه ولكن فى سبيل ضبطه وتشغيله، اعتمد على الفرص المتاحة فى منشأة صاحب العمل كان الاختراع من حقهما معاً.

(1) دكتور صلاح الدين قورة : المرجع السابق ، ص 75 .

(2) MERCIER Valérie : L'affectation à l'employeur des droits sur les inventions des salariés en droit compare Franco – Allemand, Juripole de lorraine, p. 4.

(3) مشار اليه فى رسالة د. صلاح الدين قورة : المرجع السابق ، ص 88 .

هذا البناء القضائي تبنته العديد من الاتفاقات الجماعية والعقود الفردية⁽¹⁾.

وبالرغم من أن اختراعات العاملين في فرنسا وألمانيا تمثل 90% من الاختراعات في البلدين إلا أن الاتفاقيات الدولية التي اشتركنا فيها لم تتضمن تنظيمًا لهذا الموضوع.

فاتفاقية باريس التي أبرمت سنة 1883 في بداية الثورة الصناعية بهدف حماية التطور الصناعي في الدول الصناعية الكبرى كإنجلترا وفرنسا وحماية المبتكر الفرد خارج الحدود الإقليمية لدولته لم تنظم حماية خاصة للعامل في مواجهة صاحب العمل، ولم تتناول العلاقة بينهما⁽²⁾. كذلك الأمر بالنسبة لمعاهدة إنشاء المنظمة العالمية للملكية الفكرية (WIPO) في استكهولم سنة 1967، وقد أصبحت هذه المنظمة إحدى المنظمات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة منذ عام 1974.

كما أن اتفاقية ميونخ التي تهدف إلى توحيد إجراءات منح براءات الاختراع، وخلق قانون موحد للملكية الصناعية لدول السوق الأوروبية والتي تم التوقيع عليها في ميونخ في 15 أكتوبر 1973، وبدأ العمل بها اعتباراً من 7 أكتوبر 1977 في كل من فرنسا وألمانيا، وأيضاً الاتفاقية الخاصة بالبراءة الإقليمية – والتي تم التوقيع عليها في 15 ديسمبر سنة

(1) مثال ذلك :

Convention collective nationale des industries chimiques du 16 Juin 1955, modifiée le 25/10/1985, en son art. 17-211, ou encore celle des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 Mars 1972 modifiée le 12 Septembre 1983, en son art, 26, traitent des inventions de mission.

Rapport Q 183 au nom du Groupe français,: Les droits des employeurs dans le domaine de la propriété intellectuelle, 2004, p. 1, AIPPI.

(2) منى جمال الدين محمد محمود: الحماية الدولية لبراءات الاختراع في ضوء اتفاقية الترس والقانون المصري رقم 82 لسنة 2002، 2003 – 2004، ص 167.
وقد انضمت مصر إلى هذه الاتفاقية بالقانون رقم 150/165.
والى اتفاقية الترس بالقرار الجمهورى رقم 1995/72.

1975 بلوكسمبورج- لم تتضمن أية قواعد خاصة باختراعات العاملين⁽¹⁾. كذلك الحال بالنسبة لمنظمة التجارة العالمية (باتفاقية مراكش سنة 1994) والتي تولدت عنها اتفاقية التريس لحماية الملكية الصناعية (1994) وهي تسمية مختصرة عن General Agreement on Tariffs and Trade .

وقد عبر واضعوا اتفاقية ميونخ عن هذا الموقف بأن قواعد تنظيم اختراعات العمال مكانها قانون العمل وليس قانون حماية الملكية الصناعية. ولهذا اكتفت في المادة 60 منها بوضع قاعدة لحل تنازع القوانين حول براءات الاختراع، محددة أنه : " قانون البراءة يتحدد وفقاً لقانون الدولة التي على اقليمها يمارس العامل (المخترع) نشاطه الرئيسي. وفي حالة عدم إمكانية تحديد هذا الإقليم فإن القانون الواجب التطبيق هو قانون الدولة التي يوجد على اقليمها مؤسسة صاحب العمل الذي يتبعه العامل " ⁽²⁾.

وعندما استشعر المشرع ضرورة الملحة لحل المشكلات الناجمة عن الصراع بين أصحاب الأعمال والعمال المخترعين كان إصلاح 1978 (القانون رقم 742 - 78 في 13 يوليو 1978) بإدماج القواعد المنظمة لاختراعات العاملين في قانون 1968 ، حيث أضاف فقرة أولى الى المادة الأولى من القانون الأخير، والمادة 68 مكرر أقامتا نظاماً قانونياً يطبق على اختراعات العاملين في حالة عم وجود نصوص اتفاقية أكثر فائدة للعامل.

وقد تضمنت الفقرة 1 من المادة الأولى تقرير حق صاحب العمل على اختراع العامل بشروط محددة، ووضعت المادة 68 مكرر القواعد

MERCIER Valérie : op. cit, p. 1.

(1)

Le droit au brevet est défini selon le droit de l'Etat sur le territoire duquel l'employé exerce son activité principale. Si le territoire sur lequel s'exerce l'activité principale ne peut pas être déterminé, le droit applicable est celui de l'Etat sur le territoire duquel se trouve l'établissement de l'employeur auquel l'employé est attaché

(2)

الاجرائية التي تكفل حقوق الطرفين. وبذلك أقام المشرع نظاماً قانونياً أساسياً يطبق في حالة عدم وجود نصوص اتفاقية أكثر صلاحية للعامل.

وقد لحق الفقرة الأولى من المادة المضافة بقانون 1978 تعديلين بالمرسومين 4 سبتمبر 1979 و 4 أغسطس 1980 ، أما المادة 68 مكرر فقد لحقها تعديل بقانون البراءات الصادر في 27 يونيو 1984 و 26 نوفمبر 1990 الذي يعتبر محدداً للنصوص وليس معدلاً لها⁽¹⁾. ثم تلى ذلك صدور قانون الملكية الفكرية Code de la Propriété intellectuelle (C.P.I) في أول يولييه 1992 ، ثم مرسوم 10 ابريل 1995 بتقنين الملكية الفكرية والذي تبعه مرسومان في 2 أكتوبر 1996 والذي اشتمل فقط على تعديل أرقام المواد من المادة الأولى و 68 مكرر من قانون 1968 الى المواد 611 فقرة 7 و 615 فقرة 21 من قانون الملكية الفكرية⁽¹⁾.

(1)

MERCIER Valérie : op. cit., p. 5 .

وسكوت الاتفاقية عن وضع قواعد موحدة تحكم العلاقة بين العامل وصاحب العمل حول اختراع الأول سوف يؤدي حتماً الى الكثير من المشاكل لعدة أسباب، أولها : أن عولمة التبادل الاقتصادي تؤدي غالباً الى اتجاه المشروعات الى إنشاء فروع لها في دول متعددة، ويستتبع ذلك إبرام عقود عمل تطبق أنظمة قانونية مختلفة تخلق إرباكاً للمشروع ، خاصة عند تنظيم عمل المجموعات المكلفة بالبحوث والتطوير. وثانيها: أن الملاحظ اختلاف أساليب معالجة الملكية الصناعية بين الدول يؤدي الى اختلاف موقف هذه المشروعات بالنسبة لاختراعات العامل من فرع الى آخر حسب الدولة التي يقع بها، خاصة وأن بعض هذه الدول تطبق قانون الملكية الفكرية، والبعض يخضع الأمر لأحكام الاتفاقيات

الجماعية . Rapport Q 183, au nom du Groupe Français,

Invention des salaires dans le cadre des activités professionnelles, (1)

Collective Nationale

Convention

Syntec, p.1.

- Inventions et creation de salaires, Recherche Google, p. 1.

L. 611-7. “ Si l' inventeur est un salarié, le droit au titre de propriété industrielle, à défaut de stipulation contractuelle plus Favorable au salarié, est défini selon les dispositions ci- après :

وهكذا استقر الوضع وفقاً لهذه النصوص الأخيرة في القانون الفرنسي، على حلول للمشاكل التي يمكن أن تثور حول حقوق العامل وصاحب العمل على اختراعات العامل.

هذا وسوف نقسم بحثنا الى فصلين، نحدد في الفصل الأول نطاق حقوق صاحب العمل على اختراع العامل، وفي الثاني نوضح حقوق كل من صاحب العمل والعامل على اختراع الأخير.

1. Les inventions faites par les salariés dans l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées, appartiennent à l'employeur. Les conditions dans lesquelles le salarié, auteur d'une telle invention, bénéficie d'une rémunération supplémentaire sont déterminées par les conventions collectives, les accords d'entreprise et les contrats individuels de travail.

Si l'employeur n'est pas soumis à une convention collective de branche, tout litige relative à la rémunération supplémentaire est soumis à la commission de conciliation instituée par l'article L. 615-21 ou au tribunal de grande instance.

2. Toutes les autres inventions appartiennent au salarié. Toutefois, lorsqu'une invention est faite par un salarié, soit dans le domaine des activités de l'entreprise, soit par la connaissance ou l'utilisation des techniques ou de moyens spécifiques à l'entreprise, ou de données procurées par elle, l'employeur a le droit, dans des conditions et délais fixés par la commission de conciliation instituée par l'article L. 615-21 ou par le tribunal de grande instance, ceux-ci prendront en considération tous éléments qui pourront leur être fournis notamment par l'employeur et par le salarié, pour calculer le juste prix tant en fonction des apports initiaux de l'un et de l'autre que de l'utilité industrielle et commerciale de l'invention.

3. Le salarié auteur d'une invention en informe son employeur qui en accuse réception selon des modalités et des délais fixes par voie réglementaire.

Le salarié et l'employeur doivent se communiquer tous renseignements utiles sur l'invention en cause. Ils doivent s'abstenir de toute divulgation de nature à compromettre en tout ou en partie l'exercice des droits conférés par le présent livre.

Tout accord entre le salarié et son employeur ayant pour objet une invention de salarié doit, à peine de nullité, être constaté par écrit.

الفصل الأول نطاق حقوق صاحب العمل على اختراع العامل

تضمن نص المادتين السا-بعة والثامنة من قانون حماية الملكية الفكرية رقم 82 لسنة 2002 ، تنظيم علاقة العامل المخترع بصاحب العمل وحددت نطاق حقوق الأخير على اختراع الأول، وهو عين ما فعلته الفقرة السابعة من المادة 611 من قانون براءات الاختراع الفرنسي رقم 742 لسنة 1978 .

وللوقوف على حدود حقوق صاحب العمل على اختراع العامل، يقتضى الأمر بداءة وضع نصوص القانون أمام أعيننا.

. قانون حماية الملكية الفكرية فى مصر :

المادة السابعة : " اذا كلف شخص آخر الكشف عن اختراع معين فجميع الحقوق المترتبة على هذا الاختراع تكون للأول، وكذلك لصاحب العمل جميع الحقوق المترتبة على الاختراعات التى يستحدثها العامل أو المستخدم أثناء قيام رابطة العمل أو الاستخدام، متى كان الاختراع فى نطاق العقد أو رابطة العمل أو الاستخدام.

ويذكر اسم المخترع فى البراءة وله أجره على اختراعه فى جميع الحالات، فإذا لم يتفق على هذا الأجر كان له الحق فى تعويض عادل ممن كلفه الكشف عن الاختراع، أو من صاحب العمل.

وفى غير الأحوال السابقة، وعندما يكون الاختراع ضمن نشاط المنشأة العامة، أو الخاصة الملحق بها المخترع، يكون لصاحب العمل الخيار بين استغلال الاختراع ، أو شراء البراءة مقابل تعويض عادل يدفعه

للمخترع، على أن يتم الاختيار فى خلال ثلاثة أشهر من تاريخ الإخطار بمنح البراءة.

وفى جميع الأحوال يبقى الاختراع منسوباً الى المخترع.

المادة الثامنة : الطلب المقدم من المخترع للحصول على براءة اختراع فى خلال سنة من تاريخ تركه المنشأة الخاصة أو العامة، يعتبر كأنه قدم فى خلال تنفيذ العقد أو قيام رابطة العمل أو الاستخدام، ويكون لكل من المخترع وصاحب العمل جميع الحقوق المنصوص عليها فى المادة السابقة تبعاً للأحوال.

وتزداد المدة الى ثلاث سنوات اذا انشأ العامل أو التحق بمنشأة منافسة، وكان الاختراع نتيجة مباشرة لنشاطه وخبرته السابقة بالمنشأة التى كان يعمل بها.

. قانون براءات الاختراع الفرنسى :

المادة 7/611 : اذا كان المخترع عامل، فإن الحق فى الملكية الصناعية - فى حالة عدم وجود نص عقدى أكثر فائدة للعامل - يتقرر وفقاً للقواعد التالية :

1 - الاختراعات التى يتوصل اليها العامل أثناء تنفيذه، سواء لعقد عمل يتضمن مهمة اختراع يرتبط بأنشطته الفعلية، سواء لدراسات وبحوث أوكلت اليه صراحة، تؤول الى صاحب العمل. الشروط التى يستقيد فيها العامل صاحب الاختراع من تعويض اضافى تتحدد بواسطة الاتفاقيات الجماعية واتفاقات المنشأة وعقود العمل الفردية.

اذا كان صاحب العمل غير خاضع لاتفاقية جماعية ، فجميع المنازعات المتعلقة بالتعويض الاضافى تختص بها لجنة المصالحة المنشأة بالمادة 21/615 أو المحكمة الابتدائية.

2 - كل الاختراعات الأخرى تؤول الى العامل، ومع ذلك، اذا كان العامل قد توصل الى اختراع، سواء ضمن أنشطة، أو بالمعلومات أو باستخدام تقنيات أو بوسائل خاصة بالمنشأة، أو بإمكانيات مقدمة منها، فإن لصاحب العمل الحق، بشروط وفي مواعيد محددة بمرسوم، أن يعمل على اكتساب ملكية أو بالانتفاع بكل أو بجزء من الحقوق المرتبطة بالبراءة التي تحمى اختراع العامل لديه.

ويجب أن يحصل العامل على ثمن عادل تحدده، في حالة عدم وجود اتفاق بين الطرفين، لجنة المصالحة المنشأة بنص المادة 21/615 أو المحكمة الابتدائية: ويأخذ في الاعتبار - عند حساب الثمن العادل - كل العوامل، خاصة العناصر الأولية المقدمة من صاحب العمل والعامل، وكذلك القيمة الصناعية والتجارية للاختراع.

3 - على العامل المخترع أن يعلن به صاحب العمل بعلم وصول وفقاً للأشكال والمواعيد القانونية. ويجب على العامل وصاحب العمل تبادل كل المعلومات المتعلقة بالاختراع. ويجب عليهما الامتناع عن كل ما من شأنه أن يعرض للخطر - كلياً أو جزئياً - ممارسة الحقوق المقررة في هذا الكتاب. كل اتفاق بين العامل وصاحب عمله محل اختراع العامل يجب أن يكون ثابتاً بالكتابة وإلا كان باطلاً."

4 - وبعد وضع نصوص القانون المصري والفرنسي المتعلقة بالموضوع نبداً في بيان نطاق حقوق صاحب العمل على اختراع العامل كما تبدو في هذين القانونين، ويلاحظ أن القانون الفرنسي كان أكثر وضوحاً وتفصيلاً في تنظيم الموضوع، بالرغم من أن كل قواعده يتوقف تطبيقها اذا وجدت اتفاقية جماعية أو اتفاقية أفضل للعامل.

وسوف نقسم هذا الفصل الى مبحثين، نحدد في الأول ضوابط اكتساب صاحب العمل حقوق على اختراع العامل.

وفى المبحث الثانى توضح مصادر والأساس القانونى لحق بصاحب العمل على اختراع العامل.

ويراعى أن الحقوق التى تنتقل الى صاحب العمل فى اختراع العامل هى الحقوق المالية فقط ، أما الحق المعنوى فيبقى خالصاً للعامل المخترع.

المبحث الأول **ضوابط حقوق صاحب العمل فى اختراع العامل**

لتطبيق القواعد الواردة فى قانون حماية الملكية الفكرية والخاصة بحقوق صاحب العمل على اختراعات العامل، لابد من تحديد الضوابط التى تحدد هذه الحقوق، وذلك بتحديد عناصرها وهى : اختراع - عامل مخترع - صاحب عمل، أو بمعنى آخر أن هذا الاختراع يجب أن يتم فى نطاق رابطة العمل أو الاستخدام. وبدون توافر هذه العناصر لا يمكن تقرير حق لصاحب العمل على النتائج الفكرى للعامل.

المطلب الأول **تحديد الاختراع**

لم يضع المشرع المصرى⁽¹⁾ أو الفرنسى تعريفاً لما يعتبر اختراعاً، وإنما حددا شروط ما يعتبر اختراعاً قابلاً للحصول على البراءة، ولتطبيق الأحكام المنظمة للعلاقة بين صاحب العمل والعامل على الاختراع فإن علينا استقراء ما جاء بقانونى حماية الملكية الفكرية وقانون البراءات المصرى والفرنسى.

(1) وضع الفقه عدة تعريفات للاختراع لغة، فهو كشف القناع عن شىء لم يكن معروفاً بذاته أو بالوسيلة اليه، أو هو الكشف عن شىء لم يكن مكتشفاً أو لم يكن موجوداً. فالاختراع جهد بشرى عقلى وعلمى يثمر فى النهاية انجازاً مفيداً للإنسانية.

د. صلاح زين الدين : الملكية الصناعية والتجارية سنة 2000 ، ص 22 .

د. جلال أحمد خليل عوض الله : النظام القانونى لحماية الاختراعات ونقل التكنولوجيا الى

الدول النامية، رسالة دكتوراه جامعة القاهرة 1979 ، ص 66 .

فقد جاء نص المادة الأولى من قانون حماية الملكية الفكرية المصرى رقم 82 لسنة 2002 على النحو التالى : " تمنح براءة اختراع طبقاً لأحكام هذا القانون عن كل اختراع قابل للتطبيق الصناعى، يكون جديداً ويمثل خطوة إبداعية، سواء كان الاختراع متعلقاً بمنتجات صناعية جديدة أو بطرق صناعية مستحدثة، أو بتطبيق جديد لطرق صناعية معروفة.

كما تمنح البراءة استقلالاً عن كل تعديل أو تحسين أو إضافة ترد على اختراع سبق أن منحت عنه براءة، اذا توافرت فيه شروط الجدة والإبداع والقابلية للتطبيق الصناعى ". وكذلك نصت المادة الأولى من قانون براءات الاختراع الفرنسى الصادر عام 1992 على أن الاختراع يعتبر قابلاً للحصول على البراءة اذا قدم حلاً لمشكلة خاصة فى المجال التقنى، منتجاً جديداً أو وسيلة جديدة أو يتعلق بناتج أو وسيلة جديدة⁽¹⁾.

كما نصت المادة 611 فقرة 10 من قانون براءات الاختراع الفرنسى سنة 1995 على أنه: "مؤهلين للحصول على البراءة الاختراعات الجديدة المتضمنة نشاط خلاق وصالحة للتطبيق الصناعى"⁽²⁾.

ومن هذين النصين نجد أن الاختراع يتحقق فيه هذا الوصف، اذا توافرت له شروط محددة، بعضها واضحاً بصريح نص المادة 1 مصرى، 10/611 فرنسى وهو : أن يكون جديداً ويمثل خطوة إبداعية وصالحاً للاستغلال الصناعى، والبعض منها ورد فى نصوص أخرى من نفس القانون وهذه الشروط هى : عدم مخالفة النظام الأساسى للدولة، وأن يكون الاختراع مؤهلاً للحصول على البراءة.

(1) art I – 1) Aux fins de la présente loi, on entend par " invention " une solution à problème particulier dans le domaine de la technique. un

2) Une invention peut être constituée par un produit ou un procédé ou porter sur produit ou un procédé. un

(2) art. 611-10 " Son brevetables les inventions nouvelles impliquant une activité inventive Et susceptibles d'application industrielle.

هذه الشروط يجب توافرها في الاختراع بطبيعة الحال، وقت اعلان العامل لاختراعه الى صاحب العمل⁽¹⁾، حيث تبدأ حقوق صاحب العمل منذ هذا التاريخ (م 7 من قانون حماية الملكية الفكرية، م 3/7/611 من قانون البراءات ، ونبدأ في شرح كل شرط من هذه الشروط التي يجب توافرها في اختراع العامل :

اولا : أن يكون جديداً ويمثل خطوة إبداعية :

المفترض في الاختراع أن يقدم إبداعاً جديداً أو ابتكاراً يمثل تقدماً في الفن الصناعي، أما إذا كان تكراراً لفكرة قديمة فلا يعتبر اختراعاً يستحق الحماية.

1- أن يكون جديداً : فيشترط في الاختراع أن يتضمن استحداثاً لشيء لم يكن معروفاً من قبل، ويتحقق هذا الشرط بعدم سبق علم الغير به، وذلك بأن يكون طالب البراءة قد سبق غيره في اكتشاف هذا الاختراع والتعريف به⁽²⁾، فالجدة هنا تعني السبق الى التعريف بالاختراع⁽³⁾. واشتراط الجدة يرجع الى أن براءة الاختراع تعطى لصاحبها الحق في احتكار استغلال فكرته وإعلانها لتصبح معروفة، فإذا كانت الفكرة قد سبق الإعلان عنها من الغير، يسقط حق العامل في الحصول على البراءة ويعد عمله اعتداءً على جهد الغير. ولا يشترط أن يكون الجديد في الاختراع شاملاً كل جوانبه وإنما يكفي أن تظهر بصمة المخترع، وعلى ذلك يكفي لحماية حق العامل على اختراعه أن يكون قد طور آله أو قصر مدة إنتاجها أو أضاف إليها ما يزيد جودة الإنتاج⁽⁴⁾.

(1) MOUSSERON Jean Marc : Brevets D' Invention : op. cit., p. 8.

(2) د. جلال وفاء محمدين : الحماية القانونية للملكية الصناعية وفقاً لاتفاقية الجوانب المتصلة بالتجارة من حقوق الملكية الفكرية، سنة 2000 ، ص 65 .

د. جلال أحمد خليل عوض الله : سبق الإشارة ، ص 82 وما بعدها.

(3) خاطر لطفي : موسوعة حقوق الملكية الفكرية، سنة 2000 ، ص 17 .

(4) د. عبد الله مبروك النجار : مبادئ تشريع العمل، 2003 - 2004 ، ص 285 .

ولا يعد عنصراً لثبوت صفة الاختراع تحديد مدى الاستفادة منه في الصناعة، أو مقدار ما يقدمه من تقدم صناعي، بل يكفي أن يكون موضوعه جديداً ومختلفاً عما هو موجود ومعروف.

كما لا يلزم أن يحقق الاختراع مزايا مالية لصاحبه، فلا يشترط إقبال الجمهور عليه ولا قدرة المخترع على استغلاله تجارياً⁽¹⁾.

وقد استقرت أحكام القضاء في مصر وفرنسا على اشتراط عنصر الجدة في الاختراع. وأوضحت المحكمة الادارية العليا في مصر هذا المعنى في أحكام صادرة لها عامي 1965 ، 1966 ، جاء بها : " يتضح من نص المادة الأولى من قانون البراءات، أن المشرع يشترط لمنح البراءة أن يكون هناك ابتكار أو اختراع ... والمقصود بالاختراع هو تقديم شيء جديد للمجتمع أو إيجاد شيء لم يكن موجوداً من قبل، قوامه أن يكون ثمرة فكرة ابتكارية، أو نشاط ابتكاري يتجاوز الفن الصناعي القائم " (2).

وقد حدد المشرع المصري في المادة الثالثة من قانون حماية الملكية الفكرية حالتين لا يعتبر الاختراع فيهما جديداً، وبالتالي لا يمنح براءة اختراع وهي :

— أن يكون قد سبق طلب إصدار براءة اختراع أو صدرت براءة عنه أو عن جزء منه في جمهورية مصر العربية أو في الخارج قبل تاريخ تقديم طلب البراءة عنه.

فمن البديهي أن صدور براءة عن الاختراع — أو عن جزء منه — أو سبق تقديم طلب الحصول على البراءة مستوفياً شروطه القانونية يفقده شرط

(1) د. سميحة القليوبي : الملكية الصناعية ، 2003 ، ص 76 - 77 .

(2) حكم الادارية العليا رقم 1596 جلسة 1965/4/3 ، حكم رقم 1582 جلسة 1966/5/14 مجموعة المبادئ التي أقرتها المحكمة الادارية العليا .

أحكام النقض الفرنسي : نقض تجارى جلسة 1978/5/3 ، وجلسة 1987/11/4 .

الجدة، وهو شرط أساسى للحصول على البراءة، ويستوى فى ذلك أن يكون سبق صدور براءة الاختراع أو تقديم طلبها قد حدث فى مصر أو خارجها.

هذا ولم يشترط المشرع فى القانون 82 لسنة 2002 مدة معينة لهذا السبق - كما فعل القانون السابق - حيث كان يحددها بـ 50 سنة سابقة وعليه فلا يجوز منح براءة اختراع عن اختراعات سبق صدور براءة لها أو سبق تقديم طلب البراءة عنها مهما كانت المدة السابقة على ذلك⁽¹⁾.

- إذا كان قد سبق استعمال الاختراع أو استغلاله فى جمهورية مصر العربية أو فى الخارج بصفة علنية أو كان قد أفصح عن وضعه على نحو يمكن ذوى الخبرة من استغلاله قبل تقديم طلب البراءة. ويقصد بذلك سبق تطبيقه فى الواقع العملى فى المجال الصناعى، إما عن طريق تصنيعه بالفعل أو بعرضه للبيع علناً، فإذا علم سر الاختراع بعد اكتشافه وقبل الحصول على البراءة، أصبح هذا الاختراع ملكاً للمجتمع وجاز للغير استعماله واستغلاله دون الرجوع الى المخترع الأصيل ودون أن يعتبر هذا الاستعمال أو الاستغلال اعتداء على حق ملكية صناعية يحتكره شخص ما، ولا يستطيع صاحب الاختراع الذى أذيع سره الحصول على البراءة عنه لانتفاء شرط الجدة.

وقد قصد المشرع من ضرورة توافر هذا العنصر للحصول على براءة الاختراع، أنه إذا لم يحافظ المخترع نفسه على سر اختراعه فلا داع لتدخل المشرع لحماية حقه فى احتكار استغلال اختراعه مالياً. كما أن تراخيه فى تقديم طلب الحصول على البراءة يدل على عدم رغبته فى استغلاله وتنازله عنه للمجتمع.

(1) خاطر لطفى : سبق الإشارة ، ص 34 - 36 .

وإذا كانت العلانية بالمعنى السابق تتعلق بجزء فقط من الاختراع فلا يحول هذا دون منح البراءة عن الأجزاء التى لم يذع سرها، ما لم يكن الجزء الذى عرف سره يتضمن جوهر الاختراع.

وكذلك إذا كان الاختراع وارداً على عدة عناصر عرف جزء منها فقط ، يجوز منح البراءة عن الأجزاء التى لم يفصح عنها.

ويفقد الاختراع عنصر الجدة سواء تحققت العلانية بموافقة المخترع أو دون علمه أو رغبته⁽¹⁾.

ولا يعد إفصاحاً عن الاختراع الكشف عنه فى المعارض الوطنية أو الدولية خلال الستة أشهر السابقة على تاريخ تقديم طلب البراءة.

أما المادة الثالثة من قانون البراءات الفرنسى فقد توقفت - لتحديد كون الاختراع جديداً - عند مرحلة سابقة على حصول الاختراع السابق على البراءة، أى أنها تشترك مع القانون المصرى فى الحالة الثانية فقط التى لا يعتبر الاختراع فيها جديداً. فالاختراع جديداً وفقاً للقانون الفرنسى - إذا لم تكن له سابقة فى المجال التقنى .

ويعتبر الاختراع مدرجا فى المجال التقنى إذا كان متاحاً للعامة فى كل أنحاء العالم ، أى لم يعد سراً ، سواء بنشره كتابة (يشمل الرسومات ووسائل النشر الأخرى) أو شفاهة (بالاستعمال ، العرض أو أى وسيلة أخرى ير مكتوبة) بشرط أن يكون هذا النشر أو الإعلان بأى وسيلة أخرى قد تم قبل تاريخ إيداع طلب تسجيل براءة الاختراع، أو إذا كان هناك ادعاء بالسبق، قبل تاريخ الإعلان عن الاختراع.

ولتقدير ما إذا كان الاختراع جديداً، قرر المشرعان (المصرى والفرنسى) أن وقت تقديم طلب الحصول على براءة الاختراع هو المعول عليه

(1) د. سميحة القليوبى : سبق الإشارة ، ص 102 - 109 .

فى هذا الشأن (م. 3/6 من القانون المصرى، م 3/3 فرنسى) أو تاريخ إتاحة الاختراع للعامة وفقاً لأحكام القانون.

2- أن يمثل خطوة إبداعية : أى أن يقدم شخص ما ابتكاراً جديداً يعد تقدماً فى الفن الصناعى وأن يكون هذا التقدم غير متوقع من الخبير الصناعى، لأنه ليس من التطور المألوف فى الصناعة أو التحسينات العادية⁽¹⁾.

وأكدت على ضرورة توافر الخطوة الإبداعية المادة (16) من قانون حماية الملكية الفكرية المصرى، إذ أوجبت على مكتب البراءات فحص طلب البراءة ومرفقاته للتحقق من أن الاختراع جديد ويمثل خطوة إبداعية وقابل للتطبيق الصناعى طبقاً لأحكام المواد 1 ، 2 ، 3 من القانون ذاته.

وقد حدد القانون المصرى والفرنسى بعض الحالات التى تعتبر من قبيل الاكتشافات والتى لا يتجاوز دور الإنسان فيها عن كشف الثقب عنها دون شحذ الذكاء لابتكار يضيف جديداً الى الفن الصناعى، وهذه الحالات كما حددتها المادة 2 من قانون حماية حقوق الملكية الفكرية والمادة 3/2 من قانون البراءات الفرنسى لا يجوز منحها براءة اختراع وهى :

(1) الاختراعات التى يكون من شأنها استغلالها المساس بالأمن القومى أو الإخلال بالنظام العام أو الآداب العامة أو الإضرار الجسيم بالبيئة أو الإضرار بحياة أو صحة الإنسان أو الحيوان أو النبات.

(2) الاكتشافات والنظريات العلمية والطرق الرياضية والبرامج والمخططات.

(3) طرق تشخيص وعلاج وجراحة الإنسان أو الحيوان.

(4) النباتات وأجناس الحيوانات أيا كانت درجة ندرتها أو غرابتها، وكذلك الطرق التى تكون فى أساسها بيولوجية لإنتاج النباتات أو

MERCIER V : op. cit., p. 8.

(1)

د. جلال أحمد خليل عوض الله : سبق الإشارة ، ص 68 .

الحيوانات ، عدا الكائنات الدقيقة والطرق غير البيولوجية والبيولوجية الدقيقة لإنتاج النباتات أو الحيوانات.

(5) الأعضاء والأنسجة والخلايا الحية والمواد البيولوجية الطبيعية والحمض النووي والجنيوم.

وأضاف المشرع الفرنسى الى هذه الحالات العروض المعلوماتية البسيطة وبرامج الكمبيوتر.

ولم يفت المشرعان المصرى والفرنسى أن يضعوا معايير أو صور لما يعتبر اختراعاً (م 1/10 مصرى، م 2/1 فرنسى) وهى الناتج الجديد والوسيلة الجديدة والتطبيق الجديد لوسائل معروفة، وهناك صورة رابعة أقرها القضاء وهى الاختراعات التركيبية⁽¹⁾:

(أ) الناتج الجديد : وفى هذه الصورة يتوصل المخترع الى شىء معين بالذات يتصف بصفات خاصة غير موجودة فى الأشياء المشابهة وتكون له قيمة ذاتية تميزه عن غيره من الأشياء المماثلة له، مثل آلات الغاز التى تستخدم فى التدفئة. أو الآلات الصناعية كالسيارات والآلات الحربية والكهربائية أو تركيبه كيميائية جديدة، وينصب الابتكار على الناتج الجديد فى ذاته بغض النظر عن طريقة وأسلوب إنتاجه صناعياً. ومتى حصل صاحبها على البراءة كان له استغلالها صناعياً ويمتتع ذلك على غيره حتى ولو استخدم طرق صناعية مختلفة، وحتى لو كانت الطريقة التى اكتشفها الغير تفضل الطريقة الأولى المعطى عنها البراءة⁽¹⁾. فاذا توصل عامل الى ابتكار انتاج صناعى جديد باستخدام البخار، فلا يجوز لغيره انتاج ذات الشىء باستخدام الكهرباء.

(1) المرجع السابق ، ص 170 - 171 .

(1) د. سميحة القليوبى: سبق الإشارة : ص 86 - 87 .

د. منى جمال الدين محمد محمود : سبق الإشارة ، ص 204 - 205 .

(ب) **الوسيلة الجديدة :** وفى هذه الصورة يتوصل المخترع الى طريقة صناعية جديدة يؤدى بها العمل الذى كان يقوم به قبل ذلك بطريقة أقل جودة أو أكثر مجهوداً أو أكثر تكلفة، ويستوى أن تكون هذه الوسيلة طبيعية أو كيميائية أو ميكانيكية، أو مجرد أداة يدوية. فالابتكار هنا لا يرد على المنتج النهائى وانما على طريقة تصنيعه⁽²⁾. ومن الأمثلة على ذلك طريقة طبع ترجمة الأفلام السينمائية على ذات الفيلم بدلاً من عرضها على شاشة منفصلة، أو ابتكار طريقة أتماتيكية لملء الساعة بمجرد تحريك اليد، وأكثر الأمثلة شيوعاً على هذه الصورة اختراع طريقة الكتابة والطباعة بواسطة طابعات الكمبيوتر الحديثة. فهذه النتيجة سبق الوصول إليها عن طريق استعمال الآلة الكاتبة وماكينات والآلات الطباعة بمراحلها المختلفة التى تطورت الى وسائل الطباعة الحديثة بما يسمى بطابعات الليزر⁽³⁾.

ويقصر نطاق البراءة فى هذه الصورة على استغلال الوسيلة المبتكرة فى التطبيقات التى حددها المخترع فى طلب البراءة. ويجوز للغير إتباع وسيلة أخرى لتحقيق نفس النتيجة الصناعية. كما يجوز للغير أيضاً استعمال نفس الطريقة الصناعية فى صناعة أخرى أو بتطبيق غير مشابه.

وإذا انصبت البراءة فى هذه الصورة على مجرد الطريقة الصناعية الجديدة، فإن مخترعها لا يستطيع استعمال هذه الطريقة الجديدة لإنتاج صناعى معروف ، اذا كان هناك من يتمتع ببراءة عن هذا الانتاج الصناعى ولم تنقضى بعد مدة احتكار هذه البراءة. أما بعد انتهاء مدة الاحتكار، يجوز لصاحب البراءة عن الطرق الجديدة أن يستعملها⁽¹⁾.

(ج) **التطبيق الجديد لوسيلة معروفة :** وهو ابتكار استعمال جديد لطريقة صناعية معروفة أو لآلة صناعية موجودة فعلاً، ويتعلق الابتكار هنا فى الربط بين الوسيلة القديمة والنتيجة الجديدة المترتبة على هذا الاستخدام،

(2) د. فايز نعيم رضوان : مبادئ القانون التجارى 1997 ، ص 349 .

(3) خاطر لطفى : سبق الإشارة ، ص 21 .

(1) د. سميحة القليوبى : سبق الإشارة ، ص 88 - 89 .

ومثال ذلك استعمال محرك السيارة فى صناعة الطائرة، واستخدام قوة الدفع الذرى فى تسيير السفن بدلاً من البخار أو الآلات أو استخدام هذه الوسائل المعروفة فى أغراض جديدة لم تكن معروفة من قبل كما فى حالة سفن الفضاء أو الأقمار الصناعية⁽²⁾، ويقتصر أثر البراءة فى هذه الصورة على مجرد التطبيق الجديد للطريقة أو الآلة الصناعية الموجودة .

(د) التركيب الجديد : وفى هذه الصورة يجمع المخترع بين وسائل صناعية معروفة ويشكلها فى اطار جديد، بحيث تعطى هذه الوسائل المجتمعة بشكل جديد استعمالات أخرى بها ابتكار، ويكون لهذا التركيب الجديد ذاتية مستقلة عن كل عنصر تم ادخاله فيه، مثال ذلك الميزان الأوتوماتيكي الذى يقوم بعدة عمليات دفعة واحدة : تسجيل الرقم + تحديد الوزن + استلام المقابل، كذلك الآلة الميكانيكية لبيع السجائر والسندوتشات تلقائياً بمجرد وضع قطعة من النقود المعدنية فى المكان المخصص لذلك، وتمثل تركيباً صناعياً جديداً يجمع بين الآلة الأوتوماتيكية لحفظ الأشياء المراد بيعها والآلة الخاصة بتسليم النقود تلقائياً ، وبجمعهما معاً وجدت آلة جديدة لها خواصها المختلفة عن كل منهما.

وترد البراءة هنا على كيفية التركيب الجديد وليس على مفرداته وعناصره.

ثانياً : أن يكون قابلاً للاستغلال الصناعى :

يجب أن يكون الهدف والغاية من اختراع العامل نتيجة عملية صالحة للتطبيق الصناعى. وقد اشترطت ذلك صراحة كل من المادة الأولى فقرة 1 من قانون حماية الملكية الفكرية والمادة 10/611 من قانون حماية البراءات الفرنسى.

(2) د. سميحة القليوبى : سبق الإشارة ، ص 90 .
د. منى جمال الدين : سبق الإشارة ، ص 208 .

فالاكتشافات فى مجال المبادئ العلمية أو القوانين الطبيعية أو
المجردة لا تمنح عنه براءة اختراع لأنها تدخل جميعاً فى المجال النظرى
البحث ، بينما مجال براءة الاختراع هو التطبيقات الصناعية أيا كان
نوعها⁽¹⁾.

فالاختراع الجدير بالحماية هو الصالح للتطبيق الصناعى، حيث
يحمل فى طياته مساهمة فعالة لنفع وتقدم المجتمع⁽²⁾.

ووفقاً لرأى بعض الفقهاء : " يجب أن يتوخى الاختراع غرضاً تقنياً
مستخدماً عدة وسائل تقنية، والا يكون مجرد تعبير عن الروح الإنسانية....
كما يجب أن يمثل - بقدر ما - خطوة خلاقه بمقياس الرجل ذو مهنة عادية
لا يستطيع أن يحققها بسهولة ".

كما أن هذه الاختراعات يجب أن تربطها علاقة بمهنة حتى تخضع
للنظام القانونى الخاص باختراعات العمال.

— تحديد المقصود بالقابلية للاستغلال الصناعى : ورغم أن هذا
الشرط يثير بعض الغموض إلا أن المشرع فى مصر وفرنسا لم يحدد
المقصود بالقابلية للتطبيق أو الاستغلال الصناعى، وإن كان الفقه قد وضع
عدة تعريفات لبيان هذا المقصود بأن يترتب على الاختراع نتيجة صناعية
تصلح للاستغلال فى مجال الصناعة مثل اختراع سلعة أو آلة أو مادة
كيميائية معينة، أو أى شىء ملموس يمكن الاستفادة به وتطبيقه فى المجال
الصناعى، وإمكان استغلاله صناعياً⁽¹⁾.

(1) دكتور. صلاح الدين قورة : سبق الإشارة ، ص 173 .

دكتور. جلال أحمد خليل عوض الله : سبق الإشارة ، ص 98 .

(2) MERCIER V: op. cit., p. 8.

(1) د. سميحة القليوبى : سبق الإشارة ، ص 86 .

د. منى جمال الدين محمد محمود : سبق الإشارة ، ص 270 .

وفى القانون الفرنسى، لم يعرف تشريع 1968 المقصود بالقابلية للاستغلال الصناعى، وإن كان رأى السائد فى فرنسا - قبل صدور هذا القانون - اكتفى بالآثر الفنى للاختراع دون النظر الى النفع الاجتماعى أو الاقتصادى، وهو ما نصت عليه المادة السابعة من قانون 1968 : " يعد الاختراع صناعياً اذا كان يساهم فى موضوعه وتطبيقه ونتيجته سواء من خلال العمل اليدوى أو العمل الآلى فى انتاج أموال أو تحقيق نتائج فنية ". أى أن يكون الاختراع صناعياً فى موضوعه وفى تطبيقه ونتيجته. ويترتب على ذلك عدم منح البراءة للبرامج المالية والمحاسبية وبرامج الحاسب الآلى.

وقد عدل المشرع الفرنسى عن هذا التحديد للقابلية للاستغلال الصناعى بنصه فى قانون 1978 ، المادة 5 من قانون البراءات على أن " الاختراع يعتبر قابلاً للاستغلال الصناعى اذا كان موضوعه وفقاً لطبيعته يمكن تصنيعه أو استخدامه - وفقاً للمعنى التقنى - فى كل أنواع الصناعات بما فيها الزراعة والصيد والخدمات " (2). وهكذا وسعت هذه المادة من مفهوم الاستغلال الصناعى وجعلته شاملاً كافة قطاعات النشاط الاقتصادى، كما لم يرد المشرع الفرنسى أن يكون الاختراع صناعياً فى كل من موضوعه وتطبيقه ونتيجته، وإنما يكتفى بواحد من هذه الأوجه (3).

— التعديل والتحسين والإضافة على الاختراع الأصلى : وإذا توافرت شروط الجدة والإبداع والقابلية للتطبيق الصناعى تمنح البراءة استقلاً (م 2/1 من قانون حماية الملكية الفكرية) لكل تعديل أو تحسين أو إضافة ترد على اختراع سبق أن منحت عنه براءة. وتمنح البراءة لصاحب التعديل أو التحسين أو الإضافة وفقاً لأحكام ذات القانون.

(2) Une invention est considerée susceptible ' application industrielle si, selon sa nature, son objet peut être fabriqué ou utilise, au sens technique, dans tout genre d' industrie, y compris l' agriculture, la pêche et les services.

(3) د. منى جمال الدين محمد محمود : ص 274 - 275 .

ويقصد بالتغيير : إحلال طريقة جديدة بدلاً من إحدى الطرق التي كانت تستعمل للاختراع الأصلي أو تغيير جزء من هذه الطريقة. أما التحسين : فهو الاحتفاظ بذات الطريقة ولكن بعد إدخال تعديلات عليها تجعلها في وضع أفضل. أما الإضافة : فهي زيادة طريقة جديدة للحصول على نتيجة مماثلة. وفي جميع الحالات يظل الاختراع الأصلي محتفظاً بفكرته الأساسية. وقد يكون مخترع التغيير أو التحسين أو الإضافة هو نفس المخترع في البراءة السابقة، وقد يكون شخص آخر.

وتعتبر البراءة في هذه الحالات الثلاث مستقلة عن البراءة السابق منحها للاختراع الأصلي من حيث مدة الحماية القانونية أو الرسوم، أو من حيث الحقوق والالتزامات المقررة لصاحب البراءة ويجب أن تتوافر فيها ذات الشروط المطلوبة لمنح البراءة الأصلية⁽¹⁾.

أما في فرنسا فإن صاحب براءة التحسين لا يجوز له استغلال تحسينه إلا بموافقة صاحب البراءة الأصلية. كما أن هذا الأخير لا يجوز له استغلال التحسين إلا بموافقة صاحبه . (م 15/613). وان كان لكل منهما طلب ترخيص إجباري للارتباط .

وهناك رأى ينتقد موقف المشرع من منح البراءة استقلالاً للحالات الثلاث المتقدمة لأنها تؤدي الى زيادة مدة الاحتكار، ويرى أنه كان الأوفق بالمشرع أن يشترط أن يكون التعديل جوهرياً وأن يغير من خصائص الاختراع السابق أو استخداماته المعروفة من قبل حتى يستحق إسباغ الحماية عليه⁽¹⁾.

ثالثاً : الا يكون ماساً بالنظام الأساسى للدولة :

منعت الفقرة الأولى من المادة الثانية من قانون حماية الملكية الفكرية منح براءة للاختراعات التي يكون من شأن استغلالها المساس بالأمن القومي

(1) د. سميحة القليوبى : المرجع السابق ، ص 95 - 97 .

(1) د. منى جمال الدين : المرجع السابق ، ص 208 .

أو الإخلال بالنظام العام أو الآداب العامة أو الأضرار الجسيم بالبيئة أو ب حياة أو بصحة الإنسان أو الحيوان أو النبات.

كما حرصت المادة السادسة من قانون براءات الاختراع الفرنسي منح البراءة لاختراع يكون استغلاله ماساً بالنظام العام أو الآداب العامة.

ومن أمثلة اخلال استغلال الاختراع بالنظام العام أو الآداب أن يتعلق باختراع آلة للعب القمار أو تزيف النقود أو تدوير مخلفات صناعية ينبعث منها دخان أو أبخرة تضر بالبيئة، أو معدات طبية للاستساح، أو اختراع وسائل تصنت يمكن أن يؤدي استغلالها الى المساس بالأمن القومي و الاعتداء على حرية الأفراد.

رابعا : أن يكون الاختراع مؤهلاً للحصول على البراءة :

ويستفاد هذا الشرط من صياغة المادة 7/611 من قانون البراءات الفرنسية التي تطبق أحكامها على اختراعات العاملين، ولا تحفل سوى بحماية حق الملكية الصناعية. لذا فإن هذا الحق لا يثبت إلا اذا كان اختراع العامل مستوفياً لشروط البراءة. ويكفي أن يكون الاختراع مستوفياً لشروط البراءة brevetable ولا يشترط حصوله فعلا على البراءة brevetée ، واشترط الصلاحية للبراءة يستبعد من تطبيق النص على حق العلامة التجارية والتصميمات والنماذج والمؤلفات الفكرية والفنية.

ويشترط أن يكون هذا الاستيفاء لشروط البراءة وفقاً لأحكام القانون الفرنسي، سواء كانت براءة فرنسية أو أوروبية أو خارجية، وسواء كان العامل المخترع فرنسياً أو أجنبياً خاضعاً لقانون عمل فرنسي⁽¹⁾.

MOUSSERON Marianne : Les inventions des salariés, Thèse de ⁽¹⁾ doctorat Montpellier edition 1995 p. 81, et

suv.

MOUSSERON Marianne: Inventions d' Employes, edit, techniques Juris – classeurs, 1992, p. 6.

أما المشرع المصرى فلم يلمح الى هذا الشرط كما فعل نظيره الفرنسى، بالنسبة لاختراع الخدمة، وان كان يستفاد من نص المادة الأولى من قانون حماية الملكية الفكرية (82 لسنة 2002) أنها تقرر البراءة لحماية الملكية الصناعية للاختراع المتعلق بالصناعة، ومخترعات العمال لا تخرج عن هذا النطاق.

أما بالنسبة للاختراعات العرضية فقد أعطى المشرع - فى الفقرة الثالثة من المادة 7 من قانون حماية الملكية الفكرية - لصاحب العمل الحق فى اختيار كيفية استغلال حقه على اختراع العامل، على أن يتم هذا الاختيار خلال ثلاثة أشهر من تاريخ الإخطار بمنح البراءة. ومعنى ذلك ضرورة حصول الاختراع على البراءة قبل إخطار صاحب العمل به.

— تحديد المقصود ببراءة الاختراع : وبراءة الاختراع شهادة تمنحها الادارة للمخترع، أو وثيقة تصدرها الدولة تعترف فيها بحقه فيما اخترع، وبمقتضى هذا المستند يستطيع صاحب البراءة أن يتمسك بالحماية التى يضيفها القانون على الاختراعات، وتمكنه من استغلال اختراعه والتصرف فيه بجميع الطرق طوال مدة الحماية التى نص عليها المشرع⁽¹⁾. أو هى كما يسميها رأى فى الفقه الفرنسى حق الاستثمار⁽²⁾.

وتثير براءة الاختراع خلافاً فقهيّاً حول طبيعتها ، فهناك رأى يرى أنها تعتبر عقداً بين المخترع والادارة يقدم بمقتضاه المخترع سر اختراعه الى الجماعة حتى يمكنها الإفادة منه صناعياً عند انتهاء مدة البراءة، وفى المقابل تقدم له الجماعة الحق فى احتكار الاستفادة منه مالياً خلال مدة معينة⁽³⁾.

- MOUSSERON Jean Marc : op. cit, 568, 569.

MOUSSERON J. M. et LE STANC Christian : op. cit., p. 8.

(1) د. محمد حسنى عباس : التشريع الصناعى ، 1976 ، ص 31 .

(2) Il est vrai que le brevet est un droit d ' investissement, Rapport de VIVANT

Michel : Colloque " Les droits de propriété intellectuelle sur les inventions et Créations des chercheurs salariés, p. 2.

(3) المرجع السابق : ص 100 ، 101 .

وهناك من يرى أن البراءة ليست إلا قراراً إدارياً يصدر من الجهة المختصة، ذلك أن القانون يلزم الادارة بمنح البراءة متى توافرت الشروط القانونية اللازمة لها⁽⁴⁾. ويرى رأى آخر أن البراءة عمل منشئ لحق المخترع فى احتكار استغلال اختراعه فى مواجهة كافة خلال المدة المحددة لذلك. اما قبل الحصول على البراءة فلا يعتبر المخترع صاحب حق ملكية صناعية وإنما مجرد صاحب حق اختراع، وبالتالي لا يتمتع بالحماية القانونية التى يرتبها القانون على البراءة. معنى ذلك أن البراءة ليست عملاً مقررًا وكاشفًا لحق سابق، وإنما منشئة للحق ذاته، وبدونها لا يصبح الابتكار حقاً مطلقاً لصاحبه وحده وإنما يكون للمجتمع بأسره حق استغلاله⁽⁵⁾، وعلى ذلك فحق الاستغلال لا يثبت للمخترع بمجرد توصله لاختراعه، وإنما تترتب الآثار القانونية من تاريخ منحه البراءة (تاريخ تقديم طلب الحصول على البراءة)⁽⁶⁾. ومتى حصل المخترع على براءة اختراعه يتمتع على الغير استغلال هذا الاختراع ويصبح المخترع وحده صاحب الحق فى استغلاله والتصرف فيه.

المطلب الثانى

تحديد صفة المخترع

يختلف القانون الفرنسى عن القانون المصرى فى هذا الصدد فى أن الأول يشترط ارتباط العامل المخترع بصاحب العمل بعقد عمل وفقاً للقانون الفرنسى. أما الثانى - القانون المصرى فقد نظم فى المادة 7 من قانون حماية الملكية الفكرية اختراعات العامل فى نطاق عقد مقاوله، واختراعات العامل الذى يرتبط بصاحب العمل بعقد عمل، على التفصيل التالى :

اولاً : موقف القانون الفرنسى :

(4) د. سميحة القليوبى : المرجع السابق ، ص 58 .

(5) د. فايز نعيم رضوان : المرجع السابق ، ص 344 .

(6) د. منى جمال الدين محمد محمود : المرجع السابق ، ص 92 .

جاء نص المادة 7/611 فرنسي واضحاً وصريحاً في أن الاختراعات المقصودة في تطبيق أحكامها هي تلك التي يتوصل إليها العامل أثناء تنفيذه سواء " لعقد عمل " يتضمن مهمة اختراع يرتبط بأنشطته الفعلية، سواء لدراسات وبحوث أو كملت إليه صراحة .. . فإذا لم يتوافر هذا الشرط فلا مجال لتطبيق المادة بكل ما جاء بها من أحكام.

فالاختراعات التي يكون العامل قد توصل إليها قبل إبرام عقد العمل، أو في أثناء توقف العقد لا تسرى عليها الأحكام الواردة في المادة 7/611 من قانون البراءات الفرنسي⁽¹⁾.

أن تعبير عامل " Salarié " الذي يظهر في كل فقرة من فقرات المادة المذكورة جعلت الفقه الفرنسي⁽²⁾ يستنبط منه أن العقد الوحيد المعنى في هذا النص هو عقد العمل، وبالتالي يستبعد من تطبيق النظام الوارد بالمادة 7/611 الاختراعات التي تتولد من اتفاقات لا تكيف على أنها عقد عمل.

ويرى هؤلاء الفقهاء أنه كان أجدر بالمشرع استخدام تعبير مستخدم " employé " بدلاً من تعبير عامل " Salarié " لأن التعبير الأخير يستخدم في العمل في عقود أخرى غير عقد العمل كعقد الوكالة والمقولة.

وعلى ذلك فإن تطبيق النظام الوارد بالمادة المشار إليها لا يتم إلا على العلاقة الواردة في عقد عمل الذي يتميز بعلاقة التبعية والخضوع من العامل لصاحب العمل. فالتبعية القانونية التي تحكم العلاقة بين الطرفين هي التي تميز عقد العمل الفرنسي. ولهذا يشترط - وفقاً للفقه الفرنسي - لتطبيق

MOUSSERON M. : op. cit, p. 101 – 103.

(1)

SONNIER A. : Objectifs, moyens et resultats de la reforme de 1978 – 1980 des Brevets d'invention, these Montpellier, 1981, p 417.

(2)

- MOUSSERON J.M. et LE STANC Ch.: op. cit. p. 5-7.

- MOUSSERON M. : Thèse, op. cit. p. 92. et suiv.

- MOUSSERON M. : op. cit, p. 4-7.

- MERCIER V. : op. cit, p. 5-7 .

أحكام المادة 7/611 على اختراعات العامل وجود عقد عمل، طبقاً لأحكام القانون الفرنسى.

1- اشتراط عقد عمل : أى وجود عقد عمل صحيح يرتبط فيه العامل بصاحب العمل بعلاقة تبعية قانونية واقتصادية، بحيث أن إلغاء هذا العقد أو تكيفه بعقد آخر يمنع تطبيق هذه الأحكام بالنسبة للعامل المخترع.

ويلاحظ أنه عند تحديد صاحب العمل أو العامل يظهر لنا العديد من المشاكل على النحو التالى :

أ - تحديد صفة صاحب العمل : معيار التبعية الذى يميز العلاقة بين العامل وصاحب العمل يقتضى - عند تحديد صاحب العمل - البحث عن من يصدر الأوامر ومن ينظم ويحكم نشاط العامل. هذا المعيار التقليدى يخلق - عند تطبيق الأحكام المتعلقة باختراعات العامل - مشكلة فى ثلاث حالات.

— حالة العامل المنتدب : لم يتناول المشرع هذا الموضوع فى أى قانون يتعلق به. وقد أورد الفقه فرضاً لذلك حالة مجموعة الشركات *groupe de Société* ، حيث يتم ندب العامل من الشركة الأم - *Société mere* الى شركة تابعة *Société filiale* ، أو العكس ، أو من شركة تابعة الى شركة تابعة أخرى من نفس المجموعة.

وفى هذا الفرض فرقوا بين حالتين :

* اذا كان الندب مؤقت، فإن السوابق القضائية تعتبر كلتا الشركتين صاحب عمل بالنسبة للعامل على الأقل بالنسبة لحقوق العامل وخاصة بالنسبة لحقه فى التعويض المالى.

أما بالنسبة للفقهاء⁽¹⁾ فيرى أن صاحب العمل - في هذا الفرض - هو صاحب النشاط الأقرب لموضوع الاختراع.

* إذا كان النذب أكثر استمراراً ، أى لمدة أطول وأكثر استقراراً، بحيث أن العامل توقف عن نشاطه في الشركة الأصلية التي يعمل بها وانتقل بالفعل للشركة الثانية، وهنا نكون أمام تغير حقيقى لصاحب العمل. وتبقى المشكلة هنا في تحديد صاحب العمل الذى كان يتبعه العامل المخترع في وقت تنفيذه لاختراعه.

— **حالة عقد العمل المؤقت :** أرجع الفقهاء الفرنسي تحديد صاحب العمل في عقد العمل المؤقت الى المادة 1/124 من قانون العمل - التي تحكم هذا النشاط - والتي تقرر أن المنشأة التي تبرم هذا العقد لها صفة صاحب العمل، وأن هذا النوع من العمل يخضع اختراع العامل فيه الى أحكام المادة 7/611 من قانون البراءات.

إلا أنه يلاحظ أن اختيار عامل لمهمة اختراع معين لا يعتبر عقد مؤقت - وفقاً لأحكام المادة 1/124 من قانون العمل⁽²⁾.

— **حالات العاملين بالدولة والوحدات التابعة لها:** وقد وضع البند الخامس من المادة 7/611 من قانون البراءات الفرنسي تنظيمًا لاختراعات هؤلاء العاملين، وسأوى بينهم وبين العاملين في القطاع الخاص في الأحكام، رغم أنهم مرتبطون بالدولة بعلاقة تنظيمية وليس بعلاقة تبعية⁽¹⁾. ويلاحظ أن أهم تطبيق لهذه النصوص يجد مجاله في اختراعات مراكز الأبحاث الجامعية ومراكز البحوث المتخصصة.

MOUSSERON J. M. et LE STANC Ch. : op. cit., p. 5 .

MOUSSERON M.: Thèse : op. cit. p. 95

(1) ali, 5, arti 7/611 : “ Les dispositions du present article sont également applicables aux agents de l'Etat, des collectivités publiques, des établissements publics, ainsi que de toutes personnes morales de droit public,..... “

ب - تحديد صفة العامل : لا يكفي أن تتحدد صفة العامل في عقد العمل حتى تكون له هذه الصفة، بل لابد من وجود علاقة تربط صاحب العمل بالعامل، هذه العلاقة هي تبعية العامل لصاحب العمل. وهذه التبعية هي التي تميز علاقة طرفي عقد العمل عن العقود الأخرى التي تتشابه معها كالوكالة والمقولة.

وتحديد صفة العامل بالنسبة للمخترع كشرط لتطبيق أحكام المادة 7/611 من قانون البراءات قد تثير أحياناً بعض المشاكل كما في حالة الاختراعات المشتركة، واختراعات المتدربين، واختراعات مديري الشركات.

— الاختراعات المشتركة: *Les inventions collectives* : المشكلة

في هذه الحالة لا تنشأ من تحديد صفة العامل بالنسبة للمخترعين، وإنما من تباين مجموعتهم. ولم تتضمن النصوص ما يتعلق بهذا الوضع، وإن كانت قد أباحت التقدم الجماعي لطلب براءة اختراع واحد. ويرى الفقه⁽²⁾ وجوب التفرقة هنا بين عدة افتراضات.

الفرض الأول : أن يكون مجموع المخترعين تابعين لصاحب عمل واحد وأن يكون تكييف نوع الاختراع واحد بالنسبة لهم، في هذه الحالة يتضمن طلب البراءة بيان مقدار مساهمة كل فرد من جماعة المخترعين في الاختراع، لتحديد الحقوق المالية لكل واحد منهم، على أن يرفق هذا البيان بطلب البراءة وفي تفاصيل الاختراع.

الفرض الثاني: إذا أعلن أحد المخترعين، أو البعض منهم لصاحب العمل عن الاختراع وسكت الباقون، فإن صاحب العمل يستفيد من إعلان الواحد منهم فقط ويستطيع أن يحصل على حقوقه على الاختراع كما وردت في القانون، مع دفع المقابل وفقاً لمقدار مساهمته في ظهور الاختراع.

MOUSSERON M. : Thèse, op. cit., p. 141 et suiv.

(2)

الفرض الثالث : اذا اختلف تكيف نوع الاختراع من عامل الى آخر، بمعنى أن يكون بالنسبة للبعض اختراع خدمة وبالنسبة لآخرين اختراع عرضي، وبالنسبة لفئة ثالثة اختراع حر.

على صاحب العمل في هذا الفرض قياس نسبة مساهمة كل عام مخترع في اخراج الاختراع وتكيف نوعية الاختراع بالنسبة اليه ومعاملته على هذا الأساس.

الفرض الرابع: اذا كان العمال المخترعين خاضعين لرؤساء عمل مختلفين، في هذا الفرض، إما أن يتشارك أصحاب الأعمال في استغلال أو تملك الاختراع، كل بنسبة عماله المساهمين فيه، أو يحصل كل صاحب عمل على نسبة من الاختراع تماثل نسبة مشاركة عماله في اخراج الاختراع. وهذا الحل الأخير يعتبر شبه مستحيل، إلا اذا توصل أصحاب الأعمال المعنية الى اتفاق بينهم.

وعادة ما يتم الاختراع المشترك بين العمال التابعين لأصحاب عمل مختلفين بناء على اتفاق مسبق بين أصحاب الأعمال يحدد حق كل منهم على الاختراع المشترك.

الفرض الخامس: اذا كان العمال المخترعين خاضعين لعقود عمل مختلفة الجنسية، وفي هذه الحالة أيضاً يحصل كل صاحب عمل على حقوق تناسب نسبة مساهمة العامل التابع له في الاختراع. ولكن قد تظهر مشكلة في هذه الحالة اذا كان قانون أحد العمال المشاركين في الاختراع يعطيه الحق كاملاً على اختراعه.

— اختراعات المتدربين: يشير وضع المتدربين مشكلة، حيث يندرج تحت مساهم مراكز قانونية مختلفة. فالمتدرج قد يكون طرفاً في عقد عمل تحت الاختبار — أى تابعاً فعلياً للمنشأة أياً كان مسماه، متدرب أو تحت

الاختبار - وبالتالي يعتبر عاملاً ويخضع لأحكام المادة 7/611 المنظمة لاختراعات العمال⁽¹⁾.

وعلى العكس قد يكون عقد التدريب قد أبرم بين المنشأة ومنظمة للتأهيل المهني ترتبط مع المتدرب بعقد تعليمي، في هذه الحالة لا تطبق أحكام المادة 7/611 على اختراعات هؤلاء المتدربين. ومن المقترح في هذا الصدد ابرام اتفاق يعطى للمنشأة المستقبلة الحق في كل اختراع يقوم به المتدرب خلال فترة اقامته فيها، ويشمل كافة أنشطة المنشأة التي يشارك فيها المتدرب.

— اختراعات مديري الشركات (أعضاء مجالس ادارة الشركات): من حيث المبدأ، فإن هؤلاء المديرين ليست لهم صفة العمال وانما يعتبروا وكلاء عن أصحاب رأس المال، وأعضاء مجلس ادارة الشركة، حتى وإن استفادوا من المزايا الضريبية والرعاية الاجتماعية المقررة للعمال⁽²⁾. وبصفتهم هذه - وكلاء عن أصحاب رأس المال - يخرجون من مجال تطبيق قانون تنظيم اختراعات العمال. ومع ذلك، وفي نطاق الشركات ذات المسؤولية المحدودة، والشركات المساهمة، يمكن الجمع بين وظيفة عضو مجلس الادارة ووظيفة عمالية قائم عملياً وبشروط معينة، خاصة أن يكون عقد العمل فعلياً، وأن تكون ممارسة العمل فعلية وجادة.

DEJEAN P. : La situation Juridique du salarié dans le cadre d'un plan de formation. P. A. n. 154, p. 10

(1)

(2) حيث قرر قانون 28 مايو سنة 1955 اعتبار رؤساء الشركات المساهمة منضمين إجبارياً الى نظام الرعاية الاجتماعية، كذلك جعله قانون صادر في 30 أكتوبر سنة 1946 من المنتفعين بالتشريع الخاص بإصابات العمل. كما أن المادة 8 من قانون 20 مارس سنة 1954 اعتبرته عاملاً عند تطبيق التشريع المنظم للإعانات العائلية. فهو منتفع بكامل النظام العام للرعاية الاجتماعية.

وبالنسبة للشركات ذات المسؤولية المحدودة يشترط للجمع بين الوظيفتين أن تكونا منفصلتين، وتكون الوظيفة التقنية (وظيفة العامل) بمقتضى عقد مستقل ينتج عنه أجر مستقل. كما يشترط فى عضو مجلس الادارة هذا أن يكون مالكاً لغالبية رأس مال الشركة، كما لا تعطيه وظيفة الادارة سلطات شديدة الاتساع. لأنه من العبث الجمع بين عقد عمل ووظيفة ادارة ذات أغلبية مطلقة.

وقد رفضت محكمة النقض اعتبار عضو مجلس الادارة فى هذا الفرض عاملاً لانتفاء علاقة التبعية التى تميز عقد العمل.

أما بالنسبة للشركات المساهمة، فإن المادة 93 من قانون 24 يوليو 1966 المنظم للشركات التجارية، يقر هذا الجمع - بالنسبة لأعضاء مجلس الادارة - يشترط أن يكون عقد العمل سابقاً سنتين على الأقل على التعيين فى وظيفة عضو مجلس الادارة، والا يتعدى عدد أعضاء مجلس الادارة الذين يستفيدون من هذا الوضع ثلث أعضاء المجلس. والسبب فى هذا التحديد يرجع الى رغبة المشرع فى حماية حرية أعضاء مجلس الادارة فى الاعتراض من الضعف بسبب اتباعهم لتشريع العمل الذى يراعى فى المقام الأول مصلحة العمال.

إلا أنه بصدر قانون 24 يوليو 1966 (م 12) لم يعد الشرطان الأخيران مطبقان، وأصبح الشرط الوحيد المتطلب هو فعالية العمل وجديته. ويتقرر تعويض مناسب مستقل لمن يجمع بين هاتين الوظيفتين. وباعتباره حائزاً لعقد عمل فعلى، فإن عضو مجلس الادارة المخترع - فى هذه الحالة، يخضع للأحكام المنظمة لاختراعات العاملين. وان كان وضعه هنا يشوبه التعارض: فهو كعامل مخترع يهتم فى المقام الأول الاحتفاظ بالاختراع لنفسه، وباعتباره مديراً مسؤولاً عن نجاح المنشأة يهتم الحصول على الاختراع لصالحها⁽¹⁾.

(1) المرجع السابق، ص 7.

- **المحاليين الى الاستيداع (Les inactifs) :** فى عام 1995 اقترحت بعض المنشآت على عمالها الذين تجاوز سنهم الخمسين سنة أو الخامسة والخمسين أن يظلوا مرتبطين بعقد عملهم مع المنشأة ولكن يعفوا من التزامهم بالعمل، مقابل تخفيض نسبة من أجرهم 30% من الأجر مثلاً.

وقد استمر صندوق التأمينات الاجتماعية يعاملهم باعتبارهم عاملين على وظائف ولكن محالين على الاستيداع.

وتثور المشكلة فيما اذا تمكن أحد من هؤلاء العمال من التوصل الى اختراع، فإن معاملتهم لابد أن تختلف: فلا يمكن اعتبار هذا الاختراع اختراع خدمة أو اختراع عرضي، لأن المشرع يشترط فيهما أن يتم الاختراع خلال ممارسة العامل واجباته الوظيفية. ولكن يبقى اختراع عامل معفى من اعلان صاحب العمل، وان كان هناك إمكانية أن يبيعه الى صاحب العمل. وتزداد المشكلة تعقيداً اذا كان هذا العامل قد أبرم عقد عمل مع منشأة أخرى⁽¹⁾.

2- اشتراط عقد عمل وفقاً لأحكام القانون الفرنسى: نظراً لأن المشرع الفرنسى سكت عن تحديد جنسية القانون الذى يحكم عقد عمل المخترع الذى يكون له حق طلب البراءة الفرنسية، فقد تولى الفقه سد هذه الثغرة. وقد اتفق الرأى على أن العامل المخترع يجب أن يكون مرتبطاً بعقد عمل وفقاً لأحكام القانون الفرنسى حتى يستطيع طلب البراءة الفرنسية ويخضع لأحكام المادة 7/611 من قانون البراءات التى تمكنه من حق

Le professeur AZÉMA J. a résolu ce problème: " C'est en fonction de la loi régissant le contrat de travail qu'il faut déterminer le domaine d'application du nouveau régime legal. Dans ces conditions, le régime de l'article 1^{er} (L. 611-7 CPI) s'appliquera aux demandes de brevets issues de l'activité des salariés Français ou étrangers lies par des contrats de travail soumis au droit Français. En particulier, l'article 1^{er} régira les inventions des salariés employés par des sociétés filiales de sociétés étrangères, dans la mesure où leurs contrats de travail sont soumis au droit Français. "cite par : MERCIER V. : op. cit, p. 6., MOUSSERON J. M. : op. cit. p. 568 .

MOUSSERON M. : Thèse, op. cit., p. 99-100.

(1)

الملكية الصناعية، ولا يهم بعد ذلك جنسية العامل، سواء كان فرنسياً أو أجنبياً، فالبراءة الفرنسية تمنح للعامل الأجنبي الذى يعمل وفقاً لعقد عمل فرنسى، ولا تمنح للفرنسى المرتبط بعقد عمل أجنبى. كذلك لا يهم الاقليم الذى تم الاختراع عليه. فاختراع العامل الفرنسى أو الأجنبى بفرع لشركة فرنسية بعقد عمل فرنسى خارج الأراضى الفرنسية يحصل على البراءة الفرنسية ويخضع لأحكام المادة 7/611 من قانون البراءات.

فالقاعدة هى أن القانون الذى يحكم عقد العمل هو الذى يحدد إمكانية تطبيق قانون البراءات الفرنسى من عدمه، وبالتالي الحصول على حق الملكية الصناعية من عدمه⁽²⁾. وهذه القاعدة تتعارض مع نص المادة 60 من اتفاقية ميونخ الخاصة بالبراءة الأوروبية والتي تأخذ بمبدأ الإقليمية (تمنح البراءة الأوروبية للعامل المخترع وفقاً لقانون الدولة التى على اقليمها يمارس النشاط الأساسى للمنشأة التى يتبعها).

ثانياً : موقف القانون المصرى :

استفاد المشرع المصرى من المشاكل التى أبرزها الفقه الفرنسى فى تنفيذ أحكام قانون البراءات، ولذلك لم يشترط لتطبيق أحكام المادة 7 من قانون حماية الملكية الفكرية ارتباط العامل بصاحب العمل بعقد عمل وفقاً لقانون العمل المصرى، وإنما يكتفى بأن يتم الاختراع فى إطار علاقة عقدية بينهما.

وتوضيحاً لذلك لم يستخدم المشرع المصرى تعبير العامل وعقد العمل كما فعل المشرع الفرنسى فى المادة 7/611، وإنما استخدم تعبيرى العامل والمستخدم، ورابطة العمل أو الاستخدام، كما عالج حالتى التكليف بالاختراع واختراع العامل الذى مهمته الاختراع فى فقرة واحدة وساوى بينهما فى الحكم. كل ذلك يدل بالقطع على أن المشرع المصرى يساوى - فى مجال اختراعات العاملين - بين من يخضعون لعقد العمل أو العقود المتشابهة معه كالمقولة.

(2) المرجع السابق : . 118 p.

وقد عالجت المادة السابعة من قانون حماية الملكية الفكرية، حالتين من الاختراعات يتوصل إليها شخص فى نطاق العقد، أى فى إطار علاقة عقدية تربطه بصاحب العمل.

الأولى: تتناول حالة تكليف شخص مستقل لا يخضع لإشراف صاحب العمل - خبير فنى أو مركز أبحاث مثلاً - بالتوصل الى اختراع معين لقاء أجر، ويعتبر العقد هنا صورة من صور عقد المقاولة⁽¹⁾. وقد يقتصر تعهد المقاول المخترع على تقديم عمله فقط ، على أن يقدم صاحب العمل المادة التى يستخدمها المقاول أو يستعين بها فى عمله سواء تم هذا العمل فى منشأة صاحب العمل أو خارجها، ومثال ذلك أن تتعاقد منشأة مع خبير فنى على تحقيق اختراع معين لصالحها، وتقدم له الآلات والمواد اللازمة لتحقيق الاختراع.

وقد يتعهد المقاول بتقديم العمل والمادة معاً. ومثال ذلك أن تتعاقد المنشأة مع منشأة أخرى متخصصة على تحقيق اختراعها. وفى هذه الحالة تقوم المنشأة المتخصصة بالعمل الفنى مستخدمة آلاتها ومعداتنا والمواد اللازمة لتحقيق الاختراع.

الثانية : تتناول الاختراعات التى يتوصل إليها العامل المكلف بالاختراع، أى أن يكون المخترع فى هذه الحالة مرتبطاً بعقد عمل وتابع لصاحب العمل ومهمته الاختراع، وإن كان المشرع لم يشترط أن يكون هذا العقد وفقاً لأحكام قانون العمل المصرى، ذلك أن المادة الرابعة من ذات القانون ساوت فى الحصول على براءة الاختراع المصرية - والتمتع بكافة الحقوق المترتبة على منحها - بين المصريين والأجانب الذين ينتمون الى الدول أو الكيانات الأعضاء فى منظمة التجارة العالمية، سواء كان هذا الانتماء عن طريق الجنسية أو اتخاذ مركزاً لنشاط حقيقى وفعال لهم فى احدى هذه الدول الأعضاء - أو ينتمون الى الدول التى تعامل مصر معاملة

(1) الدكتور أكثم الخولى: سبق الإشارة، هامش ص 126 .
دكتور صلاح الدين قورة : سبق الإشارة ، ص 117 .

المثل. على أن تطبيق هذا المبدأ يتقيد بما يرد عليه من قيود وفقاً للاتفاقيات الدولية النافذة في مصر.

المطلب الثالث

الاختراع في نطاق العقد ورابطة العمل أو الاستخدام

فالاختراع المقصود هو الاختراع الذي يرتبط بالمهنة أو بالعمل الذي يقوم به العامل أو المستخدم. ذلك أن الحكمة من أيلولة بعض الحقوق التي ترد على الاختراع الى صاحب العمل هو أن العامل توصل اليه بالاستعانة بالخبرة التي اكتسبها من المنشأة أو بمساعدة الأدوات والمواد المتاحة أمامه بها. وإذا انعدمت هذه الرابطة يبقى الاختراع خالصاً للعامل المخترع. فالعبرة بعلاقة السببية بين صاحب العمل والمنشأة وظهور الاختراع. وعلى ذلك - وكما هو الحال في القانون الفرنسي، إذا كان العامل قد توصل الى اختراعه قبل التحاقه بالخدمة في المنشأة فلا يكون لصاحب العمل أى حق على هذا الاختراع.

واستثناء من القواعد المتقدمة، وحماية لحقوق صاحب العمل على اختراع العامل لديه، اعتبر المشرع - في المادة الثامنة من قانون حماية حقوق الملكية الفكرية - الطلب المقدم من العامل المخترع للحصول على براءة عن اختراع خلال سنة من تاريخ تركه المنشأة الخاصة أو العامة، كأنه قدم في خلال تنفيذ العقد أو قيام رابطة العمل أو الاستخدام، وتترتب عليه ذات الحقوق المقررة لصاحب العمل على الاختراعات التي تكتشف أثناء الخدمة أو بمناسبةها.

وقرر المشرع زيادة هذه المدة الى ثلاث سنوات بشرطين :

الأول : اذا أنشأ العامل أو التحق بمنشأة منافسة.

والثاني: أن يكون اختراع العامل نتيجة مباشرة لنشاطه وخبرته السابقة بالمنشأة التي كان يعمل بها.

— وقد حدد القانون الفرنسى حالتين من اختراعات العاملين تدرجان تحت وصف الاختراعات فى نطاق العقد ورابطة العمل وهما⁽¹⁾:

الحالة الأولى: اختراع العامل فى نطاق العقد (اختراع الخدمة) L'invention de mission : هو الاختراع الذى يتوصل اليه العامل أثناء تنفيذ لعقد عمل يتضمن مهمة اختراع يرتبط بنشاطه الفعلى ... (م 1/7/611) ويستوى أن يكون العامل مخصصاً منذ البداية للبحث والاختراع أو يكون تخصيصه قد تم بشكل عرضى ولوقت محدود، وهذه الحالة الأخيرة - التخصيص العرضى - يعتبر بمثابة عقد جديد بين العامل وصاحب العمل ينصب على التخصيص. ولا يشترط أن يكون هذا التخصيص صريحاً، فاذا طلب صاحب العمل من العامل أن يقوم بنشاط ابتكارى، ولم يعبر العامل عن موافقته صراحة، ولكن بمزاولته النشاط الابتكارى، فهذا الاتفاق الضمنى يعتبر تعديلاً للعقد بطريق غير مباشر، ويرتب حقوق صاحب العمل على الاختراع المحقق.

والحالة الثانية: اختراع العامل فى ظل رابطة العمل وفى إطارها (اختراع عرضى) L'invention hors mission attribuable : وهو الاختراع الذى لم يكن العامل مكلفاً به وإنما توصل اليه العامل بفضل مساهمة المنشأة، وهى النقطة الحاسمة فى تحديد هذا النوع من الاختراعات. وإن كان هذا المعيار يختلف عن حالة تخصيص العامل لمهمة الاختراع، حيث تكون مهمته هى الهدف من عمله فى المنشأة، ولكن فى اختراع العامل فى ظل وإطار رابطة العمل يكون دور المنشأة سببى لظهور الاختراع.

MERCIER V. : op. cit., p. 8-11.

(1)

MOUSSERON M. : Thèse : p. 172 et surv.

وقد وضعت المادة 2/7/611 معايير مساهمة المنشأة في الاختراع بأنها : إذا كان العامل قد توصل الى الاختراع سواء ضمن أنشطة المنشأة⁽¹⁾، أو بالمعلومات أو باستخدام تقنيات أو بوسائل خاصة بالمنشأة أو بإمكانيات مقدمة منها⁽²⁾. وفي غير هاتين الحالتين لا يستطيع صاحب العمل الحصول على حقوق على اختراعات العامل (الاختراع الحر).

أما بالنسبة للتشريع المصرى فقد اشترطت المادة 7 من قانون حماية الملكية الفكرية لى تؤول بعض الحقوق التى يقررها المشرع على اختراع العامل أو المستخدم الى صاحب العمل أن يكون الاختراع فى نطاق العقد أو رابطة العمل أو الاستخدام، ورغم ما يشوب النص من غموض، إلا أن المشرع لم يحذ حذو زميله الفرنسى بوضع معايير توضيحية لتطبيق النص. وعليه فقد فسر الفقه المقصود بثلاث فروض.

الفرض الأول: الاختراع فى نطاق العقد : وفى هذه الحالة يتعاقد المخترع مع الغير على التوصل الى اختراع لحساب هذا الغير. فنحن هنا أمام عقد مقاوله محله التوصل الى الاختراع.

الفرض الثانى: الاختراع فى نطاق العقد أو رابطة العمل أو الاستخدام: فى هذا الفرض يكون المخترع من العاملين أو المستخدمين لدى

(1) وقد وضعت اللجنة الوطنية لاختراعات العاملين - فى 15 نوفمبر 1983 - مثلاً لما يعتبر اختراع ضمن نشاط المنشأة بأنه : " فى أثناء ممارسته لعمله ولكن بعيداً عن التعليمات المحددة من رؤسائه. "

" au Cours de ses fonctions mais en dehors de prescriptions précises de sa hiérarchie."

MOUSSERON M. : Thèse, p. 186 .

كما وضعت اللجنة الوطنية لاختراعات العاملين (CNIS) - فى 10 يناير 1983- أمثلة لما يعتبر من هذه الاختراعات بالاختراع الذى توصل اليه عامل فى مطبعة والخاص بنظام التحرير، واختراع عامل فى مصنع سيارات نقل لفرامل لسيارات النقل الثقيل.

(2) وسواء كانت هذه المعلومات نظرية أو تطبيقية، وسواء حصل عليها من ممارسة العمل أو عن طريق تدريب وفرته له المنشأة.

كما أن استخدامه للأدوات أو للمواد الموجودة فى المنشأة رغم حظر عقد العمل لاستخدام هذه الأدوات والمعدات خارج الخدمة لا يمنع من تكييف الاختراع على هذا النحو وتقدير حق للعامل عليه الى جانب صاحب العمل، المرجع السابق.

صاحب العمل، وتكون طبيعة عمله محددة في التوصل الى الاختراع، أى أن التوصل الى الاختراع من التزامات العامل أو أن يكون عمله منصّباً على البحث، وفي مقابل الأجر الذى يتقاضاه من صاحب العمل.

الفرض الثالث: الاختراع ضمن نشاط المنشأة : وفى هذا الفرض لا يكون العامل مكلفاً بالاختراع ولكنه توصل اليه باستخدام مصادر أو معلومات أو مواد أو آلات أو معدات خاصة بالمنشأة التى يعمل بها⁽¹⁾ (اختراع عرضى).

وبطبيعة الحال فإن الاختلاف بين القانون المصرى والقانون الفرنسى فى تحديد الاختراع فى نطاق العقد يرجع الى اختلاف أساسى بين التشريعين وهو اشتراط المشرع الفرنسى ارتباط العامل بصاحب العمل بعقد عمل وفقاً لأحكام قانون العمل الفرنسى، وعدم اشتراط المشرع المصرى وجود هذا العقد لتطبيق أحكام اختراعات العاملين.

المبحث الثانى

المصادر والأساس القانونى لحقوق صاحب العمل على اختراع العامل

رغم أن الاختراع حق خالص للمخترع، إلا أن المشرع المصرى والفرنسى - مع العديد من القوانين المطبقة فى بلدان أخرى - خرجا على هذا الأصل اذا كان المخترع عاملاً تابعاً لصاحب العمل. وقد قرر المشرعان أيلولة بعض الحقوق المالية التى تثبت للمخترع العامل الى صاحب العمل. وهناك العديد من التقنيات القانونية التى تستخدمها التشريعات لهذا الغرض، إلا أن المشرع الفرنسى اكتفى بمصدرين لتقرير هذه الحقوق لصاحب العمل،

(1) د. أكثم الخولى: سبق الإشارة ، ص 126 - 127 .
خاطر لطفى : سبق الإشارة ، ص 46 - 48 .

وهما النص القانونى أو الاتفاقى، حيث اعتبر النص القانونى مكملاً لارادة طرفى عقد العمل⁽¹⁾.

أما المشرع المصرى فكان قد أقر المصدين فى المادة 688 من القانون المدنى، إلا أنه فى قوانين حماية الملكية الفكرية - سواء الصادر 1949 أو الأخير الصادر 2002 - اكتفى بالنص القانونى دون الأخذ بالنص الاتفاقى. وقد أضفى الحماية على النصوص الواردة به، بحيث أن الخروج عليها يعرض المخترع الى فقدان حقه فى البراءة وبالتالي فى الاستغلال الصناعى لاختراعه.

ولكى تكتمل دراسة هذين المصدين لأيلولة الحقوق الواردة على اختراع العامل الى صاحب العمل كان من الضرورى توضيح الأساس القانونى لهذه الأيلولة.

المطلب الأول

مصادر حقوق صاحب العمل فى اختراع العامل

ذكرنا أن هناك مصدين أقرهما المشرع الفرنسى فى المادة 7/611 من قانون البراءات، وأخذ المشرع المصرى بواحد منهما فقط فى المادة 7 من قانون حماية حقوق الملكية الفكرية تنتقل بهما الحقوق الواردة على اختراع العامل الى صاحب العمل وهما : نص القانون والنصوص الاتفاقية، أو المصدر القانونى والمصدر الاتفاقى.

أولاً : المصدر القانونى: وإن كان المشرع الفرنسى والمصرى قد اتفقا على إقرار هذا المصدر، والذى يتمثل فى وضع تنظيم قانونى يقرر

MERCIER V. : op. cit., p. 14 .

(1)

حقوقاً لصاحب العمل على اختراع العامل، إلا أنهما اختلفا في مدى الأخذ به.

فالمشرع الفرنسي، اعتبر - وبنص صريح - في صدر المادة 7/611 - أن النصوص المنظمة لهذا الموضوع واردة على سبيل الاستثناء ولا تطبق أو يؤخذ بأحكامها إلا في حالة عدم وجود نص اتفاقي أصح للعامل. وعلى ذلك فإن هذه النصوص لا تتعلق بالنظام العام ولا تعتبر قواعد أمر، وإنما مكملة لإرادة الطرفين⁽¹⁾. كما أن هذه النصوص تمثل حداً أدنى من الحماية للعامل المخترع، بحيث يمكن زيادتها لا تقييدها، بنصوص اتفاقية أفضل للعامل، سواء وردت في اتفاقيات جماعية أو اتفاقية فرع أو عقد عمل فردي⁽²⁾.

أما بالنسبة للمشرع المصري فإن هذا الحق لصاحب العمل يتولد من نص المادة 7 من قانون حماية الملكية الفكرية، فالتشريع هو المصدر الذي ينشئ هذا الحق والالتزامات المقابلة لها. — وقد اتفق المشرعان على أولوية الحقوق المالية المترتبة على الاختراع إلى صاحب العمل مباشرة وبطريقة تلقائية ودون اشتراط إعلان صاحب العمل عن إرادته اكتساب هذه الحقوق في حالة التعاقد على اكتشاف الاختراع، (اختراعات الخدمة).

أما إذا كان اختراع العامل قد تم في ظل رابطة العمل وفي إطارها (الاختراعات العرضية) فإن هذه الحقوق لا تنتقل إلى صاحب العمل إلا إذا أعلن - خلال ثلاثة أشهر من تاريخ الإخطار بمنح البراءة - عن رغبته في استغلال الاختراع أو شراء البراءة مقابل تعويض عادل يدفعه للعامل المخترع⁽¹⁾.

(1) Rapport Q 183, au nom du Groupe Français, op. cit, p. 2 , 3 .

(2) Rapport Q 183, au nom du Groupe Français, op. cit, p. 2 , 3 .

(1) MERCIER V. : op. cit., p. 14 , 15 .

ثانياً : المصدر الاتفاقى : وهذا المصدر ورد النص عليه فى القانون الفرنسى، أما بالنسبة للمشرع المصرى، فقد سبق له الأخذ بهذا الأسلوب فى الفقرة الثانية من المادة 688 من القانون المدنى، والتي كانت تشترط لتطبيق النص أن يكون الاتفاق صريحاً، إلا أنه تغاضى عن الأخذ بالنصوص الاتفاقية فى قانون حماية الملكية الفكرية. وقد اتجه رأى الى أن ذلك لا يمنع من أن يتم الاتفاق بين صاحب العمل والعامل على أولولة الاختراعات الحرة والتي يتوصل اليها الأخير الى صاحب العمل فى مقابل ثمن يتفق عليه بينهما. أما الاختراعات الأخرى فقد نظمها المادة السابعة من قانون حماية الملكية الفكرية⁽²⁾. إلا أننا لا نتفق مع هذا الرأى، استناداً الى أن سكوت المشرع فى قانون حماية الملكية الفكرية عن تنظيم الاتفاق بين صاحب العمل والعامل، كما فى الفقرة الثانية من المادة 688 مدنى دليل على أنه ألغى ضمناً هذا النظام. كما أن المادة الثانية من مواد إصدار قانون حماية الملكية الفكرية والتي تلغى كل حكم يخالف أحكام القانون المرافق صريحة وواضحة فى عدم تطبيق أحكام القانون المدنى الخاصة باختراعات العاملين.

أما اتجاه الرأى الذى ناقشه الى أولولة اختراعات العامل الحرة الى صاحب العمل⁽¹⁾، فيمكن للعامل أن يتصرف فيها الى صاحب العمل - بدون اتفاق سابق فى العقد- وباعتباره مخترعاً عادياً يتصرف فى اختراعه بكامل ارادته وليس باعتباره عاملاً لأن الاختراع هنا لا صلة له بعلاقة العمل.

ولا شك أن المشرع قد أراد بهذا الموقف - الى جانب حماية مصلحة العامل - رعاية مصالح أصحاب الأعمال من تعنت العامل المخترع أو نقابته التى تحميه، وتعرض مصالح أصحاب الأعمال الى الضرر. وبالنسبة للقانون الفرنسى فإن هذا الاتفاق قد يرد فى عقد العمل أو فى الاتفاقيات الجماعية أو اتفاقيات أو فى اللوائح التنظيمية للمنشأة.

(2) د. صلاح الدين قورة : سبق الإشارة ، ص 278 - 279 .

(1) المرجع السابق : ص 279 - 280 .

- وقد وضع المشرع الفرنسي معياراً لتطبيق هذه النصوص الاتفاقية، وهي أن تكون أفضل لمصلحة العامل سواء كانت قد أبرمت قبل أو بعد إعلان صاحب العمل بالاختراع⁽²⁾. أما إذا كانت مجحفة بالعامل فلا تطبق سواء كانت قد أبرمت قبل أو بعد إعلان صاحب العمل بالاختراع، ويرجع الى نص المادة 7/611 .

فشرعية النصوص الاتفاقية مستمدة من نص القانون وبالشروط التي حددها، وفي هذه الحالة نكون أمام حواله اتفاقية مستندة الى أصل قانوني. ويلاحظ هنا أن المشرع الفرنسي قد أخذ هذا المبدأ - الاتفاق الأصلاح للعامل - من قانون العمل، وفي محاولة لايجاد توازن بين رغبات صاحب العمل واحترام حقوق العامل المخترع. على أن بعض من الفقه الفرنسي يرى : أن النصوص الاتفاقية وإن كانت تهدف الى حماية العامل - خاصة بالنسبة الى حقه في التعويض، إلا أنها قد تؤدي أحياناً الى الاضرار بمصالحه⁽¹⁾.

ومن الشروط الاتفاقية التي اعتبرت أفضل للعامل المخترع تلك التي تضيف في نطاق اختراعات الخدمة، أو تلك التي توسع في نطاق الاختراعات الحرة.

أما الشروط المجحفة بحق العامل، فمن أمثلتها تلك المخالفة للنظام العام كما وصفتها محكمة استئناف باريس في حكمها الصادر في 26 أكتوبر 1978 حيث حكمت ببطالان أحد مواد اللائحة الداخلية لمنشأة صناعية يعطيها الحق في تملك اختراعات العاملين إذا كانت ترتبط بشكل مباشر أو غير مباشر بالنشاط الصناعي للمنشأة، وسواء حققها العاملون خلال ممارستهم لنشاطهم أو خارج عملهم، وذلك استناداً الى أن هذه المادة

PIERSON A. M. : Le Classement des inventions de salaries, these droit, Montpellier, 1981, p. 71.

- MOUSSERON J. M. et LE STANC Ch. : op. cit, p. 7.

MERCIER V. : op. cit., p. 17 .

(2)

(1)

تهدر المبادئ العامة للحريات سواء على المجال الفردى أو الصناعى، كما أنها غير محددة فى موضوعها وزمان تطبيقها⁽²⁾.

كما قضت محكمة النقض الفرنسية فى حكمها الصادر فى 23 نوفمبر 1964 بأنه لا يجوز لصاحب العمل أن يلزم العامل بأن يقبل التنازل عن كافة الاختراعات الأجنبية عن نشاط المنشأة والتي قد يتوصل اليها فى المستقبل، واعتبرت هذا الاتفاق باطلاً لانعدام سببه، لأن أجر العامل - فى هذه الحالة - لم يراع فيه أنه مقابل القيام بنشاط ابتكارى⁽³⁾.

المطلب الثانى

الأساس القانونى لحقوق صاحب العمل على اختراع العامل

قلنا أن التشريع أو المصدر القانونى هو الذى خرج على القاعدة العامة فى الاختراع، وأنشأ لصاحب العمل حقوقاً على الاختراع الذى يتوصل اليه العامل لديه. وحتى بالنسبة للقانون الفرنسى الذى جعل أحكامه فى هذا الصدد لا تطبق إلا فى حالة عدم وجود نص اتفاقى أصلى للعامل. فالمشرع هو الذى أضفى الشرعية على هذه النصوص الاتفاقية. وفى حالة غياب هذا النص الاتفاقى يصبح النص التشريعى هو الواجب التطبيق لأنه يتضمن حد أدنى من الحماية للعامل المخترع، ويحافظ على مصالح صاحب العمل. فالمشرع فى قانون حماية الملكية الفكرية سواء فى مصر أو فى فرنسا حاول تحقيق التوازن بين مصلحة الطرفين.

وأياً كان مصدر حق صاحب العمل على اختراع العامل، فلا بد أن يكون ناتجاً ويرتكز على أساس قانونى نابغاً من طبيعة العلاقة التى يحكمها. وقد حاول الفقه الوقوف على هذا الأساس الذى استوحى منه المشرع أو

MOUSSERON J. M. et LESTANC Ch.: op. cit, p. 3.

(2) مشار اليه فى

(3) مشار اليه فى : د. صلاح الدين قورة : سبق الإشارة ، ص 238 .

الاتفاق حكمه، وذهب فيه مذاهب شتى. كما اتجه الفقه أيضاً الى البحث عما اذا كانت حقوق صاحب العمل التي قررها له المشرع تؤول اليه تلقائياً بمجرد تحقق واقعة الاختراع، أم تحتاج من صاحب العمل الى اعلان ارادته الحصول على الاختراع، أو اشتراط التقاء ارادته مع ارادة العامل على ذلك.

وهذين السؤالين هما ما نجيب عنه فيما يلي :

اولاً : الأساس القانوني لحقوق صاحب العمل على اختراع العامل:

لتحديد هذا الأساس الذي يقوم عليه حق صاحب العمل على اختراع العامل نجد أنها كثيرة ومتعددة، وسوف نكتفى منها بالأكثر اتصالاً بالموضوع.

1- صاحب العمل هو المخترع : دافع جانب من الفقه التقليدي عن

فكرة الحق الحال لصاحب العمل على الاختراعات التي تتحقق في منشأته⁽¹⁾، وتأسس هذا الرأي على أن صاحب العمل هو المخترع حقيقة، فمن ناحية يسهم مادياً في تحقيق الاختراع، ومن ناحية أخرى فإن سلطته في الادارة تعتبر سبباً في تحقيق الاختراع. وقد ساند الفقيه روبييه هذا الرأي بقوله : " المبدأ الأساسي أن مبتكر الاختراع هو تلك الشخصية التي لها المبادأة في ذلك، فبواسطتها وبواسطة ما تقدمه من مساعدات ، يتحقق الاختراع ". ... ولذلك، " اذا كان الاختراع من مبادأة صاحب العمل، واذا كان قد تابع تحقيقه بأوامره وتوجيهاته، فإن الظروف التي تشير الى أنه قد التجأ في ذلك الى تابعيه الذين يعملون وفقاً لأوامره، لا تحول دون تخصيص ملكية الاختراع له ".

واتجه رأى ثان يؤيد هذا الاتجاه⁽²⁾ الى أن الأمر لا يعدو أن يكون حيله قانونية – اقتضتها ظروف عملية – لنقل الحقوق المرتبطة بالاختراع الى صاحب العمل.

(1) مشار اليه في : د. صلاح الدين قورة : سبق الإشارة ، ص 226 .

(2) BINCIT Nicolas : Réforme du code de la propriété intellectuelle : Vers

un nouveau statut pour la création salariée, Bresse Majeromicz, 2005, p. 1 .

وقد تعرض هذا الرأي للنقد⁽³⁾ لأن المساعدات التي يحصل عليها العامل في سبيل تحقيق الاختراعات وأوامر وتوجيهات صاحب العمل لا تكفى لجعل العامل يتوصل الى اختراعه، كما أن المبادأة لا تأتي دائماً من صاحب العمل. وعلى ذلك فإن خلع صفة المخترع على صاحب العمل فكرة غير مقبولة لعدم منطقيتها، كما انتقدت فكرة الحق الحال على اختراع العامل لديه، وذلك لأن نصوص القانون تمنع استغلال هذا الحق إلا اذا حصل المخترع على براءة لاختراعه، أى أن القانون يعلق وجود الحق الخالص على الاختراع على صدور البراءة⁽¹⁾. كما أن الحق الأدبي على الاختراع لا يثبت للمخترع إلا اذا أثبت بالفعل أنه صاحب الفكرة الابتكارية. (اتفاقية باريس م 4).

2 - صاحب العمل خلف للمخترع : رأى بعض الفقهاء التقليديين أن العامل المخترع يتقرر له حق حال على الاختراع الذى توصل اليه ثم يتنازل عنه لصاحب العمل⁽²⁾.

وهذا رأى يخلط بين التنازل عن الحق والخلافة فى الحق. ذلك أن الخلافة تقتضى انتقال شىء (عقار) محملاً بحق شخصى، وما ينتقل هنا مجرد حق معنوى غير معلق على شىء.

كما أن هذه الصورة من تنازل العامل لصاحب العمل عن حقوقه على اختراعه تجد صعوبة فى حالة عدم وجود نص صريح فى العقد، وهذا ما دفع بعض المنشآت الصناعية الى إدراج شرط فى عقد العمل يمنع العامل من

(3) MOUSSERON J. M. : op. cit, p. 563 .

(1) محكمة استئناف باريس، حيث أيدت حكم محكمة السين الابتدائية الذى قضى فى 1962/2/28 بأن " الحق الخالص لا يمكن الحصول عليه بأى طريقة إلا بإيداع طلب البراءة ". مشار اليه : د. صلاح الدين قورة ، ص 229 .

(2) Cité par MOUSSERON T. M. : op. cit., p. 564.

- LAMBERTS Vincent : La propriété intellectuelle des creations des salaries, p. 113.

المطالبة بأية مكافأة عن الاختراعات التي قد يتوصلون إليها، كما يتعهد هؤلاء العاملون أيضاً بالتنازل عن اختراعاتهم لصالح صاحب العمل⁽³⁾.

3 - حق صاحب العمل ينشأ من عقد العمل: رأى بعض الفقهاء المحدثين⁽⁴⁾ إمكانية تأسيس حق صاحب العمل على اختراع العامل اذا شبهناه بحق ناتج عن عقد العمل.

ففى عقد العمل يلتزم العامل بتقديم خدمته الى صاحب العمل فى مقابل حصوله منه على أجر. وهذا الالتزام من العامل يتبعه التزامه بتقديم نتائج هذا العمل الى صاحب العمل. وعلاوة على ذلك، فإن صاحب العمل يملك كل ما يمكن للعامل تنفيذه فى الحدود التى تتضمنها شروط العقد.

وهكذا فإن صاحب العمل يعتبر مالكا من الأصل للاختراع، وليس فى حاجة الى المطالبة بتملكه. هذا المبدأ ينشأ من قانون العمل وقادر على تأسيس أولولة حقوق لصاحب العمل على اختراع العامل.

فصاحب العمل الذى يعين لديه عاملاً - بمقتضى عقد عمل - للقيام أو للمشاركة، فى بحوث للوصول الى اختراع يصبح مالكا لهذا الاختراع بمقتضى قانون العمل.

ولهذا جاء نص الفقرة الأولى من المادة 7/611 من قانون البراءة الفرنسى متضمناً أولولة اختراعات الخدمة من الأصل الى صاحب العمل.

وقد انتقد هذا رأى لأنه يستند الى فكرة غير معروفة قانوناً، كما انتقده وعلق عليه البروفيسير موسيرون⁽¹⁾ بقوله : " إن أولولة هذا الاختراع

(3) د. صلاح الدين قورة : المرجع السابق ، ص 227 .

(4) MOUSSERON J. M. : op. cit., p. 564 .

د. صلاح الدين قورة : المرجع السابق ، ص 241 وما بعدها.

(1) المرجع السابق .

" L' appartenance de telle invention à l' employeur s' entend de l' aptitude de telle invention à être divulguée, à titre gratuit ou onéreux, à un partenaire privé ou public

الى صاحب العمل يتفق مع قابلية - هذا الاختراع - لأن يستغل، أو يتاح للغير - بمقابل أو بدون مقابل - لشريك خاص أو عام .. أو يكون محلاً لطلب براءة، أو تملك من صاحب العمل وحده ."

كما أن هذا الرأي وإن كان يصلح كأساس لاختراعات الخدمة، فإنه لا يصلح كأساس للاختراعات العرضية. لأن العامل في هذا النوع من الاختراعات ليس مطلوباً منه أن يخترع. كما أن هذا الاختراع العرضي ليس نتيجة مباشرة لخضوع العامل لصاحب العمل ولا لتنفيذه عمله، لذلك لا ينطبق عليه مبدأ أن نتاج نشاط العامل لصاحب العمل، ولهذا يجب على صاحب العمل المطالبة بحق استغلال الاختراع تأسيساً على التزام مصدره عقد العمل، وليس على عقد العمل نفسه⁽¹⁾.

ونقد آخر يوجه الى ذات الرأي⁽²⁾ مفاده أن صاحب العمل يستطيع بمقتضى عقد العمل الاستفادة من نشاط العامل وانجازاته. يستطيع أن يستعملها أو أن يستغلها، ولكن هذا العقد لا يعطيه الحق في تملكها، فحق صاحب العمل في تملك الاختراع يخلقه المشرع على أساس اعتبارات منفعة اجتماعية واقتصادية اذا فهذا الحق يخضع لاعتبارات أخرى غير العمل، وتجد مكانها في نطاق أوسع كثيراً من العلاقة الضيقة التي تربط العامل بصاحب العمل. والمشرع وحده - عند خلقه هذا الحق - هو الذي يحدد من يؤول اليه نتاجه وليس لقواعد أخرى أن تتدخل في ذلك.

.. à faire l' objet d'une demande de brevet, d'une appropriation par le seul employeur.

"

MERCIER V. : op. cit., p. 19 .

(1)

QUAEDVLIEG Antoon: Observations générales sur le droit du travail, le droit de propriété intellectuelle et le droit des sociétés, Colloque " Les droits de la propriété intellectuelle sur les inventions et creations des chercheurs salaries, p. 6.

(2)

4- حق صاحب العمل نتيجة لالتزام العامل بمراعاة حسن النية⁽³⁾:

ويعتبر هذا الالتزام أساس تنفيذ كافة العقود. ويستند الى الفقرة الثالثة من المادة 1134 مدنى فرنسى " يجب تنفيذ الاتفاقات بحسن نية " ونص الفقرة الأولى من المادة 148 مدنى مصرى " يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية ". كما أنه التزام يوجبه عقد العمل.

ويتضمن الالتزام بمراعاة حسن النية التزامات ايجابية بعمل، والتزامات سلبية بعدم العمل، وينتج عن الالتزام الايجابى بمراعاة حسن النية، التزام العامل بأداء العمل بأمانة، وهذا الالتزام بالأمانة يفرض على العامل المحافظة على أسرار المنشأة، وعدم منافسة صاحب العمل. ويعتبر التزاماً رئيسياً فى عقد العمل، ويغضى كافة الالتزامات الأخرى التى يقوم بها العامل، أما مضمون الالتزام السلبى، فهو أن يكف العامل عن كل عمل يمكن أن يلحق الأذى بصاحب المنشأة، وأن يقترن هذا الامتناع بنية حماية هذه المصالح.

وقد اعتبر بعض من الفقه الفرنسى أن أساس حق صاحب العمل على اختراع العامل، سواء كان خدمة أو عرضى، بينما اقتصره البعض على الاختراع العرضى وحده، يركز على حق ناتج عن الالتزام بالأمانة المتولد عن الالتزام بمراعاة بحسن النية الواقع على عاتق العامل بمقتضى عقد العمل. ويظهر هذا الأساس بوضوح عندما يستخدم العامل خبرات المنشأة أو أدواتها أو أسرارها فى تحقيق اختراعه. فاذا أبيع للعامل فى هذه الحالات الاحتفاظ بالاختراع لنفسه، وطلب براءة الاستغلال لذاته فإنه بذلك يفشى أسرار المنشأة ويدخل فى منافسه مع صاحب العمل⁽¹⁾.

MOUSSERON J. M. : op. cit., p. 564 .

(3)

- MERCIER V. : op. cit., p. 21 et suiv.

د. صلاح الدين قورة : ص 246 وما بعدها.

(1) د. سميحة القليوبى: النظام القانونى للاختراعات فى ج. م. ع ، مجلة القانون والاقتصاد،

عدد 39 ، مارس 1969 ، ص 85 .

وعلى ذلك فإن الالتزام بالأمانة يضع حداً لحقوق العامل المخترع ويمنعه من الإخلال بالالتزامات المتولدة عن عقد العمل.

وقد انتقد هذا الرأي، بداية لأن حق صاحب العمل على اختراع العامل ليس واحداً من الحقوق الناتجة عن الالتزام بمراعاة حسن النية - سواء في القانون الفرنسي أو القانون المصري - وذلك لأن استخدام صاحب العمل لحقه في اختراع العامل لا يرتبط بحقوقه المولدة عن الالتزام بالأمانة (ومراعاة حسن النية).

وعلاوة على ذلك، فإنه وفقاً للقانون، يمكن أن يؤول إلى صاحب العمل طلب البراءة الذي تقدم به العامل، وأيضاً يمكن أن تؤول إليه البراءة التي سبق وأن حصل عليها العامل، فهو إذا يملك ما يوقف به جنوح العامل.

وأخيراً، أن الالتزام بالأمانة ينتج من عقد العمل ويتعلق فقط بتنفيذ الالتزامات المنصوص عليها به، وليس من بينها تملك صاحب العمل لاختراع العامل.

وهكذا يرى أصحاب هذا النقد أن انتقال اختراع العامل إلى صاحب العمل تظل أجنبية عن تنفيذ الالتزامات المتبادلة في عقد العمل.

5 - حق صاحب العمل ينشأ عن تصرف ارادى متفرد: هذا
التصرف الارادى يخلق حقاً شخصياً هو تحديداً قدرة على الاكتساب بالارادة المنفردة، أى بأعمال حق الاختيار أو قدرة صاحب العمل على تقرير اكتساب أو عدم اكتساب حق على اختراع العامل.

وهذا الاكتساب الارادى يماثل الاكتساب الاختيارى المنصوص عليه في البند 2 من المادة 7/611 من قانون البراءات الفرنسي، والفقرة 2 من المادة 7 من قانون حماية الملكية الفكرية المصري.

وقد عبر البروفيسير MOUSSERON J. M. عن ذلك بقوله أن البحث حول فكرة التصرف الارادى قد تسمح بأن تضع في الاعتبار هذه

الإمكانية التي منحها القانون لصاحب العمل (فى الفقرة الثانية من المادة 7/611). فالتصرف الإرادى فكرة تلقائية تكمن فى قدرة شخص على خلق أو تعديل أو إنهاء حق أو علاقة قانونية بتصرف إرادى منفرد أو بإقامة دعوى قضائية، فهو حق يقدم الصفة الأساسية لخلق الآثار القانونية الأكثر قوة. أما المواقف السلبية فتوجد فى حالات الخضوع وليس الالتزام الذى يأتى من إرادة منفردة.

وهكذا - وفقاً لأصحاب هذا الرأى - يمكن القول بأن حق صاحب العمل يحوى سمات الحق الإرادى، فله حق الحصول على اختراع العامل بقرار فردى. كما أن المطالبة بانتقال الحق اليه والمقدمة منه وحده كافية لأن يصبح مالكاً لاختراع العامل لديه ويدخل فى الذمة المالية للمنشأة.

ومن النظرة الأولى يتضح أن هذا الرأى يصلح لتأسيس الحق الاختيارى لصاحب العمل على الاختراعات العرضية للعامل. أما اختراعات الخدمة فلا يصلح هذا الرأى لتأسيسها حيث ينعدم دور إرادة صاحب العمل. وهذا ما دفع البعض⁽¹⁾ الى التفرقة بين الحق الاختيارى لصاحب العمل على الاختراعات العرضية، حيث أسسه على إرادته المنفردة، وبين حقه على اختراعات الخدمة، حيث أسسه على التزام ناتج عن عقد العمل.

6- حق صاحب العمل يقوم على حق الشفعة: الشفعة كما يحددها القانون المدنى المصرى هى " رخصة تجيز فى بيع العقار الحلول محل المشتري، فى الأحوال والشروط المنصوص عليها فى المواد التالية ".

وقياساً على حق الشفعة فى البيع حيث تكون الشفعة وسيلة لجعل الشفيع أحق بالبيع من المشتري رضى بذلك أو لم يرضى، ولا ضير على البائع فى ذلك إذ أن نيته قد اتجهت الى البيع للحصول على الثمن ويصل الى غرضه بدفع الشفيع لهذا الثمن⁽²⁾.

MERCIER V. : op. cit., p. 24 .

(1)

(2) د. صلاح الدين قورة : ص 300 - 302 .

وقد أسس أصحاب هذا الرأي ما ذهبوا اليه على اعتبار العدالة، فلا يجوز أن ينقلب الاختراع الذى توصل اليه العامل سلاحاً ضد المنشأة فى يد منافسيها اذا قرر العامل بيعه للغير.

هذا الرأي لا يمكن قبوله بأى حال لاختلاف الأساس القانونى لشفعه عنه فى اختراع العامل، ذلك أن الشفعة رخصة وليست حقاً، كما أنها لا تجوز إلا فى العقارات ونحن هنا لسنا بصدد عقار وإنما حق معنوى، كما أن الشفعة أساسها الالتصاق بين عقارين ولا يوجد هذا الفرض فى اختراع العامل، فلا هو عقار ولا يلتصق بعقار آخر.

7- حق صاحب العمل يرتكز على نظرية الإثراء بلا سبب: سبق لنا القول بأن حق صاحب العمل على اختراع العامل هو استثناء على القاعدة الأصلية وهى تملك المخترع لجميع الحقوق التى تنشأ على اختراعه. وأن هذا الحق - أو الاستثناء - قرره المشرع بنص القانون على أساس اعتبارات اجتماعية واقتصادية. وعلى رأس هذه الاعتبارات كان رغبة المشرع فى تحقيق التوازن بين مصالح العامل ومصالح صاحب العمل، بحيث لا تطغى مصالح أحدهما على الآخر وحتى لا تثرى ذمة أحدهما على حساب الآخر.

وعلى ذلك، فالتحليل الذى ندعو اليه هو أنه :

*** بالنسبة للعامل،** لا ريب فى أنه قد توصل الى اختراعه - سواء اختراع خدمة أو عرضى - بمساعدة صاحب العمل، حتى لو كانت هذه المساعدة قد اقتضرت الى توجيه انتباهه وشحذ تفكيره فى اتجاه اختراع معين. أما بالنسبة للاختراعات العرضية، فإنها تنشأ فى كنف المنشأة وفى نطاق نشاطها الطبيعى كنتيجة طبيعية ومنطقية لعملها، وبحيث يقتصر دور العامل على استخدام الإمكانيات والمواد التى وضعت تحت تصرفه - أو كما ورد فى النص الفرنسى باستخدام معلومات أو تقنيات أو وسائل خاصة بالمنشأة أو بإمكانيات مقدمة منها - وفى مقابل حصوله على أجره فى الحاليتين. وحرمان صاحب العمل من أى حق على هذا الاختراع يعتبر إثراء للعامل على حسابه، يتسم بعدم العدالة، ويلتزم العامل - وفقاً لأحكام المادة

179 من القانون المدنى - بتعويض صاحب العمل فى حدود ما أثرى به وما لحق صاحب العمل من خسارة. ولاشك أن تملك صاحب العمل لاختراع الخدمة، مع احتفاظ العامل بحق ذكر اسمه فى البراءة، وفى مقابل أجر أو تعويض عادل، أو تقرير حق اختيار لصاحب العمل بين استغلال الاختراع العرضى أو شراء براءته مقابل تعويض عادل يدفعه للعامل المخترع مع بقاء حق العامل فى ذكر اسمه فى البراءة لهو خير تعويض لصاحب العمل، ومراعاة التوازن بين حقوقه وحقوق العامل.

* أما بالنسبة لصاحب العمل فإنه - وحتى لا يثرى على حساب العامل - يلتزم بأن يعرضه عن تملكه أو استغلاله للاختراع تعويضاً عادلاً.

ثانياً : دور ارادة صاحب العمل فى اكتساب حقوقه على اختراع عماله : الاجابة عن هذا التساؤل يقتضى التفرقة بين اختراعات الخدمة والاختراعات العرضية.

1- فى اختراعات الخدمة : بالنسبة لهذا النوع من اختراعات العامل لا توجد أى خلافات فنص البند الأول من المادة 7/611 فرنسى، وكذلك نص الفقرة الأولى من المادة 7 مصرى واضحة الدلالة على أن حقوق صاحب العمل على هذا النوع من الاختراعات تنشأ تلقائياً وينص القانون ودون حاجة الى تصرف ارادى من صاحب العمل أو العامل، فتوافر شروط أعمال النص كفيلاً بذاتها الى ترتيب الآثار الواردة بها⁽¹⁾.

2- فى الاختراعات العرضية : بالنسبة لاختراعات العامل العرضية، فإن نص الفقرة الثانية من المادتين 7/611 فرنسى و 7 مصرى تجعل هذا الاختراع ملك للعامل وحده، وفى ذات الوقت تقرر لصاحب العمل وحده حق الخيار بين استغلال اختراع العامل أو شراء البراءة مقابل تعويض عادل يدفعه اليه. وحدد له المشرع مهله لإبداء رأيه قدرها ثلاثة أشهر من تاريخ

الإخطار بمنح البراءة في القانون المصري، وأربعة أشهر من تاريخ وصول الإخطار الى صاحب العمل في القانون الفرنسي.

فصاحب العمل يستطيع بإرادته المنفردة، مستخدماً حق الخيار الذي أعطاه إياه المشرع، اكتساب حق على اختراع العامل، سواء بالاستغلال أو بشراء البراءة، ولم يعط المشرع للعامل أى حق في القبول أو الرفض.

ورغم وضوح النص فقد ثار في فرنسا خلاف في الرأي بسبب عدم استخدام كل من القانون والمرسوم الصادر بتنفيذه لنفس التعبيرات لتحديد مفهوم اكتساب صاحب العمل لحقوق على اختراع العامل⁽¹⁾. مما خلق غموضاً عند تحليل النص.

فقد جاء نص البند الثاني من المادة 7/611 من قانون البراءة الفرنسي مقررًا حق صاحب العمل في " أن يعمل على اكتساب ... " مما يظهر الصفة العقدية لتصرف وينطوي على نوع من التزام بإدخال إرادة أخرى الى جانب إرادة صاحب العمل. وهذه الإرادة الأخرى ليست سوى إرادة العامل⁽²⁾.

وقد أخذت بهذا الرأي لجنة الملكية الصناعية CNPF ، معلنة أن المشرع أعطى لصاحب العمل الحق في المطالبة باكتساب الحق ولم يعطه الحق في التملك أو الانتفاع في ذاته، ولهذا نص على حق صاحب العمل في أن يعمل على اكتساب " de se faire attribuer " لا أن يكتسب " s 'attribuer " بإرادته المنفردة. ولذلك فإن الاكتساب الفعلي للحق على اختراع العامل، يقتضى من صاحب العمل عقد اتفاق كتابي مع العامل أو استصدار حكم قضائي، مما يبرز الصفة العقدية لنقل الحق⁽³⁾.

MERCIER V. : op. cit., p. 26.

MOUSSERON M. : op. cit., p. 10, Thèse, p. 240 .

"L'attention des entreprises est attirée sur le fait que cette communication ne fait que revendiquer le droit d'attribution mais qu'elle n'entraîne aucun droit de propriété ou droit par elle-même. En effet, la loi dispose que l'employeur a le droit de se faire attribuer et non pas de s'attribuer, lui-même, par un acte unilatéral. L'attribution

ومع ذلك فإن نصوص مرسوم 4 سبتمبر 1979 توضح الصفة الفردية لاكتساب صاحب العمل لحقه.

فنص المادة 3 من المرسوم المشار اليه جاء بها أن اعلان صاحب العمل عن رغبته في اكتساب الحق على اختراع العامل يجب أن يكون مصحوباً بتقرير وصفى للاختراع، كما أن نص المادة 7 من نفس المرسوم تحدد المهلة الممنوحة لصاحب العمل لاعلان مطالبته بالحقوق الواردة على اختراع العامل بأربعة أشهر.

ومن نصوص مرسوم مجلس الدولة يبين أن الأمر يتعلق بتنظيم مطالبة صاحب العمل باكتساب حق على اختراع العامل، ولا يشترط ظهور ارادة أخرى الى جانب ارادته.

وفي اطار رفض الرأى القائل بأن اكتساب صاحب العمل لحق على اختراع العامل يتولد من التقاء ارادتين بقصد خلق التزامات متقابلة كان رأى MOUSSERON MARIANNE الذى استندت الى أن ارادة العامل لا تساهم فى خلق حقوق صاحب العمل. فالعامل حينما يفقد براءة اختراعه ويصبح مديناً للالتزامات متعددة، ودائناً لمجرد ثمن ، لا يمكن أن يكون مشاركاً فى وضعه هذا ... ويمكن القول بأن المرور من حق العمل على الاكتساب الوارد فى نص القانون الى حق الاكتساب الوارد فى المرسوم يبدو نتيجة تحويل بالارادة المنفردة لنظام تعاقدى فى الأصل⁽¹⁾. وقد أخذ الفقه الفرنسى فى غالبية هذا الرأى. حتى أن البعض ذهب الى تقضيل تعبير " اختراع تحت الاختيار invention sous option "، وعلى حق صاحب العمل " حق

effective ne peut, donc, résulter que d'un accord écrit avec le salarié ou d'une decision du justice. "

Note d'information " Invention de salaires " de la commission de l'invention et de la Recherche du CNPF, Janvier 1980.

MOUSSERON M. : op. cit., p. 10, Thèse, p. 241.

(1)

" Le passage du droit de se faire attribuer dans la loi du 13 juillet 1978 à un droit d'attribution dans le décret du 4 septembre 1979 semble resulter d'une derive unilateraliste d'un mecanisme initialement contractual.

الاختيار droit d'option " وشارك فى ذلك حكم محكمة استئناف باريس الذى صدر عام 1989 (2).

الفصل الثانى

تنظيم حقوق صاحب العمل على اختراع العامل

يقتضى تنظيم حقوق صاحب العمل على اختراع العامل تحديد المحل الذى ترد عليه هذه الحقوق وإجراءات اكتسابها وهو موضوع المبحث الأول من هذا الفصل.

أما المبحث الثانى فسوف نتكلم فيه عن حقوق والتزامات صاحب العمل على اختراعات العامل.

المبحث الأول

محل حقوق صاحب العمل وإجراءات اكتساب هذه الحقوق

سوف نقسم هذا المبحث الى مطلبين ندرس فى الأول المحل الذى ترد عليه حقوق صاحب العمل، وفى الثانى أهم المبادئ المتبعة لاكتساب هذه الحقوق.

المطلب الأول

محل حقوق صاحب العمل المتعلقة باختراعات العامل

اختلفت الآراء فى الفقه حول تحديد محل حقوق صاحب العمل المتعلقة باختراعات العامل وفقاً لنوع الاختراع، سواء كان اختراع خدمة أو اختراع عرضى⁽¹⁾، وهل هو الاختراع ذاته أم الحقوق المتصلة بالبراءة التى تحمى هذا الاختراع ؟

Cité par, MERCIER V. : op. cit., p. 27. et MOUSSERON M., Thèse, p. 242.

(2)

MERCIER V. : op. cit., p. 28 et suiv.

(1)

اولا : محل حق صاحب العمل فى اختراعات الخدمة : بالرجوع الى نص الفقرة الأولى من المادة 7 من قانون حماية الملكية الفكرية فى مصر نجد أنها جرت على النحو التالى : " اذا كلف شخص آخر الكشف عن اختراع معين فجميع الحقوق المترتبة على هذا الاختراع تكون للأول، وكذلك لصاحب العمل جميع الحقوق المترتبة على الاختراعات التى يستحدثها العامل أو المستخدم أثناء قيام رابطة العمل أو الاستخدام متى كان الاختراع فى نطاق العقد أو رابطة العمل أو الاستخدام ".

وبمقارنة النص المصرى بنص البند الأول من المادة 7/611 من قانون البراءات الفرنسى نجد أن نص الأخيرة جرى على النحو التالى : " الاختراعات التى يتوصل اليها العامل أثناء تنفيذه، سواء لعقد عمل يتضمن مهمة اختراع يرتبط بأنشطته الفعلية، سواء لدراسات وبحوث أو كلفت اليه صراحة، تؤول الى صاحب العمل ".

– ومن هذين النصين يتضح بجلاء أن المشرعين المصرى والفرنسى قد اتفقا على أن محل حقوق صاحب العمل فيما يسمى باختراعات الخدمة التى يقوم بها العامل – أو المكلف بالقيام بالاختراع طبقاً للقانون المصرى – هو الاختراع ذاته، وبحيث تنتقل الحقوق التى تنشأ عنه، وهى الحق فى طلب البراءة وما يترتب عليها من آثار قانونية الى صاحب العمل بمجرد توصل العامل الى الاختراع، ويتم هذا الانتقال تلقائياً دون حاجة الى أى اجراء من صاحب العمل.

إذا فالحق ينتقل الى صاحب العمل قبل صدور البراءة التى تحميه، ويكون له وحده الحق فى طلب هذه البراءة التى تمكنه من استغلال الاختراع خلال مدة معينة وحماية حقه فى الاستغلال من اعتداء الغير.

وانتقال الحقوق المترتبة على الاختراع الى صاحب العمل لا تترك للعامل المخترع سوى حقه الأدبى فى ذكر اسمه فى البراءة وأجره عن الاختراع. وعلى نفس نسق تنفيذ العمل، فإن الاختراع فى ذاته لا يستوجب

تعويض العامل إلا فى الحالات التى ينص عليها العقد أو الاتفاقات الجماعية بالنسبة للقانون الفرنسى⁽¹⁾، أو عند عدم تحديد أجره بالنسبة للقانون المصرى. وفى كل تلك الحالات يعتبر التعويض بديلاً عن الأجر.

- وقد واجه الفقه الفرنسى المشكلة التى قد تثور فى حالة تقدم العامل صاحب اختراع خدمة بطلب البراءة أو الحصول عليها باسمه قبل صاحب العمل، وفى هذه الحالة لا يستطيع الأخير التقدم بطلب البراءة عن هذا الاختراع باسمه⁽²⁾.

وقد وجد الفقه الفرنسى حلاً لهذه المشكلة فى دعوى الاسترداد التى قررتها المادة 8/611 من قانون البراءات الفرنسى لكل شخص اغتصب حقه فى طلب البراءة بواسطة آخر. حيث نصت على أنه : " إذا طلبت صفة الملكية الصناعية سواء عن اختراع مغتصب من مخترعه أو من خلفه، أو سواء بالاعتداء على التزام قانونى أو اتفاقى، فإن الشخص المضروب يستطيع استرداد ملكية الطلب أو الصفة المنتزعة.

ومحل هذه الدعوى إزالة كل آثار الاغتصاب التى تضرر منها المدعى، وذلك بأن تسجل البراءة المغتصبة باسمه، وأن يدرج فى ذمته المالية الحق الذى سلب منه مؤقتاً ".

وبذلك يستطيع صاحب العمل إقامة هذه الدعوى ضد العامل لديه الغير أمين، والذى تقدم بطلب البراءة عن اختراع خدمة بالمخالفة للالتزام الوارد بالمادة 7/611 ، وبها تنتقل البراءة من ذمة العامل المخترع الى ذمته.

وبالنسبة للمشرع المصرى فقد أورد نصاً عاماً فى المادة 3/16 من قانون حماية الملكية الفكرية تجيز لكل ذى شأن أن يقدم لمكتب براءات الاختراع اعتراضاً كتابياً على السير فى إجراءات إصدار البراءة خلال ستين

MOUSSERON J. M. : op. cit., p. 13.

(1)

MERCIER V. : op. cit., p. 30 – 31.

(2)

يوماً من تاريخ الإعلان عن قبول طلب البراءة في جريدة البراءات، على أن يتضمن هذا الاعتراض الأسباب التي يقوم عليها، وأناطت الفقرة الخامسة من ذات المادة باللجنة المنصوص عليها بالمادة 36 من ذات القانون سلطة الفصل في هذا الاعتراض بالأوضاع والإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية. والحكم الصادر من هذه اللجنة قابل - وفقاً لنص المادة 37 - للطعن عليه أمام محكمة القضاء الإداري خلال ستين يوماً من تاريخ إخطار ذوى الشأن بموجب كتاب مسجل موصى عليه مصحوباً بعلم الوصول، وتفصل المحكمة في الطعن على وجه الاستعجال.

ثانياً : محل حق صاحب العمل في الاختراعات العرضية : وهي ما أسماها المشرع الفرنسي بالاختراعات خارج نطاق الخدمة، وتؤول الى صاحب العمل⁽¹⁾، وأسماها المشرع المصري بالاختراعات ضمن نشاط المنشأة الملحق بها العامل.

1- وبالنسبة للمشرع المصري فقد جاء تنظيمه لحقوق صاحب العمل على الاختراعات العرضية في الفقرة الثالثة من المادة 7 واضحاً وصريحاً في أن محلها البراءة والحقوق المرتبطة بها. فقد نص على أنه : " عندما يكون الاختراع ضمن نشاط المنشأة العامة أو الخاصة الملحق بها العامل يكون لصاحب العمل الخيار بين استغلال الاختراع، أو شراء البراءة مقابل تعويض عادل ... "، واستغلال البراءة باعتبار أنها هي التي تمكن صاحب العمل من استغلال الاختراع والتصرف فيه بجميع الطرق، فهي المقررة لجميع الحقوق المرتبطة بها وليست كاشفة لها، وبدونها لا يصبح الاختراع ملكاً لصاحبه. وشراء البراءة يوضح اعتراف المشرع بأنها محل الحقوق التي قررها لصاحب العمل على اختراع العامل، فهو لم يعطه حق شراء الاختراع، وإنما الحق في شراء البراءة التي تمكنه من الاستفادة من الاختراع. فالبراءة هي التي تنشئ حق الملكية الصناعية، أما الاختراع بذاته فلا يعطى هذا الحق. كما أن العامل لا يعلن صاحب العمل بهذا النوع

Invention hors mission attribuable.

(1)

من الاختراعات إلا بعد حصوله على البراءة (م 3/7) التي تتعلق بها حقوق صاحب العمل.

2- أما بالنسبة للفقہ الفرنسي: فرغم وضوح نص البند الثاني من المادة 7/611 في أن حق صاحب العمل - في الاختراعات العرضية - يجد محله في الحقوق المرتبطة بالبراءة وليس في الاختراع ذاته " لصاحب العمل الحق أن يعمل على اكتساب ملكية أو الانتفاع بكل أو بجزء من الحقوق المرتبطة بالبراءة ". إلا أن الآراء اختلفت حول هذا المحل.

أ - فبالنسبة للبروفيسور MOUSSERON J ⁽¹⁾، تتعلق حقوق صاحب العمل بالاختراع أكثر من تعلقها بالحقوق المرتبطة بالبراءة. ويرتكز تفسيره ، البعيد عن النص على اعتبارين :

الأول : إبراز أهمية مصالح صاحب العمل في السيطرة على الاختراع، وهذا لا يتحقق إذا كان محل حقوقه البراءة، فبمجرد استعمال صاحب العمل لمكنة اكتساب الحق، يصبح سيداً للنظام القانوني الذي يحكم الاختراع مستقبلاً. فيستطيع أن يذيعه أو يبقيه سراً، كما يختار أسلوب استغلاله كما يشاء ⁽²⁾.

والثاني : إبراز أن هدف الاقتراحات والأعمال التحضيرية لاصلاح 1978 كان رعاية مصالح صاحب العمل.

ب - وبالنسبة لرأى البروفيسور DARNIS ⁽³⁾ فهو يستبعد صراحة الانتقال الاجباري للبراءة، ويستند في ذلك الى نص المادة 1/13 من قانون البراءات التي تنص على أن " ثمن التنازل عن الاختراع، إذا كان له محل،

op. cit., p. 14.

MOUSSERON Marianne : Thèse, op. cit., p. 247.

Cité par MERCIER V. : op. cit., p. 33.

(1)

(2)

(3)

والتعويض التكميلي يستحق حتى ولو لم يكن الاختراع محلاً لطلب براءة ".
فأيلولة الاختراع لصاحب العمل تتم في النطاق وفي الحدود التي يطمح إليها.

ووفقاً لأنصار هذا الرأي، فإن القول بأن الحقوق التي ترد على البراءة هي محل حق صاحب العمل، يؤدي بهم الى تساؤلين⁽¹⁾.

الأول : هل طلب البراءة ضروري لانتقال الحق الى صاحب العمل ؟ وذلك باعتبار أنها المحل الذي يرد عليه هذا الحق ؟ يرد أصحاب هذا الرأي على التساؤل بالنفي، وحثهم في ذلك أن مطالبة صاحب العمل تتعلق بالاختراع وليس بالبراءة. فمتى أعلن صاحب العمل عن رغبته في تملك الاختراع أو استثماره، فإن العامل يصبح ملتزماً بعدم إفشاء أسرار الاختراع، ويكون من حق صاحب العمل التصرف في الاختراع وفق ارادته، ويستخلص من ذلك أن الاختراع هو الذي ينتقل بشكل فعلى الى صاحب العمل الذي يستطيع أن يختار له النظام القانوني الذي يحكمه سواء بطلب البراءة أم لا .

هذا الرد بالنفي يتعارض مع صراحة نص البند 2 من المادة 7/611 ، كما أن المعارضين للرأي المتقدم يرون أنه ، وتحديداً ، بسبب أن مبدأ تقسيم الحقوق على الاختراعات يجد أساسه في علاقة العمل، وحيث أن النص واضح فإن الأخذ بتفسير عكسه لصالح المنشأة يصعب الأخذ به. كما أن التفسير الواسع للنص يضيع حقوق العامل. وإذا كان تفسير النص يؤدي الى تعارض القواعد التي تحكم الملكية الصناعية مع قواعد النظام العام الاجتماعي فإن الأخير هو الذي يغلب.

الثاني : هل يلزم صدور البراءة لانتقال الحق الى صاحب العمل؟ واضح أن النص صريح في ضرورة الحصول على البراءة للمطالبة بهذا الحق، ذلك أن عدم قانونية الطلب المقدم للحصول عليها، أو رفض منح البراءة يمنع انتقال الحقوق على الاختراع. لهذا يجب أن تمنح البراءة قبل

MOUSSERON J. M. et LE STANC Ch. : op. cit., p. 14.

(1)

ممارسة الحق فى طلب اكتساب الحق عليها، ويرجع ذلك الى أن تحديد البراءة واجراءات منحها تختص به الدولة بمقتضى القانون.

ج - وعلى عكس كل من DARNIS, MOUSSERON J ⁽¹⁾ فإن البروفيسور AZEMA J يدافع عن رأى القائل بأن محل حقوق صاحب العمل فى اختراعات العامل العرضية تتعلق بالبراءة التى منحت أو طلبت، ويمكن تلخيص رأيه بأن حق صاحب العمل محله الحصول على براءة وجدت أو سوف توجد. فإذا كان العامل قد قدم طلب الحصول على البراءة، أو بالأولى حصل عليها، فإن حق صاحب العمل يقع على طلب البراءة أو على البراءة ذاتها. أما اذا كان طلب البراءة لم يقدم، فإن محل حق صاحب العمل ينحصر فى إمكانية تقديم الطلب والحصول على البراءة التى تحمى الاختراع. ونتيجة لذلك لا يستطيع أحد الاحتفاظ بالاختراع كسر، بمعنى أن العامل لا يستطيع أن يمنع صاحب العمل من تقديم طلب البراءة، كما أن صاحب العمل لا يستطيع أن يمنع العامل من طلب البراءة اذا لم يقد بذلك بنفسه. هذا رأى الأخير هو الذى يسود فى الفقه الفرنسى، حيث يتحدد محل حقوق صاحب العمل على الاختراعات العرضية فى براءة وجدت أو سوف توجد، ولا تنتج حقوقاً إلا بالقدر الوارد بالبراءة، ولا يستطيع صاحب العمل اختيار النظام القانونى لهذا الاختراع.

MOUSSERON Marianne : Thèse, op. cit., p. 248 .

(1)

- MERCIER V. : op. cit., p. 34.

“ Le droit de l'employeur a pour objet le droit à attribution d'un brevet né ou à naître, ce qui n'est pas du tout la même chose “.

“ La première est celle dans laquelle la demande de brevet a été déposée ou, à fortiori, le brevet délivré. Dans ce cas, le droit à attribution porte sur la demande de brevet ou sur le brevet. La seconde est celle dans laquelle le brevet n'a pas encore été demandé. Dans ce cas, le droit de l'employeur a pour objet la possibilité de demander et d'obtenir un brevet couvrant l'invention. La consequence en est que plus personne ne possède alors de droit au secret : le salarié ne peut pas s'opposer au dépôt de la demande de brevet par son employeur, et celui – ci ne pourrait pas à notre avis empêcher le salarié de demander le brevet s'il ne le fait pas lui – même “.

د - ورغم استقرار الفقه على الأخذ بالرأى السابق، إلا أن صوت حديث برز منادياً بإمكانية تقرير محل أكثر تحديداً من الاختراع أو الحقوق المرتبطة بالبراءة⁽¹⁾.

ووفقاً لهذا الرأى، فإن صاحب العمل يستطيع بإرادته اكتساب ملكية أو حق استغلال الحقوق المرتبطة ببراءة الاختراع العرضى للعامل لديه. وعند تملكه هذه الحقوق يكون فى وضع شبيه بالمحال إليه، وعند استغلاله لهذه الحقوق يكون فى وضع شبيه بالمتنازل له عن رخصة.

ومن الملاحظ أن هذا الرأى يتسم بالغموض، الى جانب أنه يعيدنا الى نقطة البداية والتساؤل عن محل الملكية أو التنازل.

ويراعى فى الأحكام المتقدمة أنها تتعلق بالبراءة سواء كانت فرنسية أو أوروبية أو عالمية⁽²⁾.

المطلب الثانى

إجراءات اكتساب صاحب العمل لحقه على اختراع العامل

أساليب هذه الإجراءات والمواعيد التى يجب أن تجرى خلالها قد حددتها، بالنسبة للقانون الفرنسى، المادة 7/611 ومرسوم 4 سبتمبر سنة 1979 ، وبالرغم من اهتمام المشرع الفرنسى بتحديد هذه الإجراءات والمواعيد وتنظيمها، إلا أنه سكت عن وضع حلول لبعض المشاكل التى ظهرت فى العمل فيما بعد، ومن أمثلة ذلك وضع الاختراع الذى لا يمكن إدخاله تحت أى تصنيف من أقسام الاختراعات (خدمة - عرضية) ويظهر ذلك فى حالة ما اذا كان لدى العامل فى أحد المصانع فكرة حول تطوير تكتيك معين بالمصنع، وأطلع عليها صاحب العمل الذى يعمل لديه، والذى طلب منه تطوير هذه الفكرة حتى وصل بها الى البراءة. فالأمر يتعلق بداية باختراع

MOUSSERON Marianne: op. cit., p. 14.

MERCIER V. : op. cit, p. 35.

MOUSSERON M. : Thèse, pp. cit, p. 245 – 246.

(1)

(2)

عرضى، ونهاية باختراع خدمة. كذلك المشاكل التى تثور حينما يكون الاختراع نتيجة جهد عدة أشخاص. وهذه المشاكل يمكن احتوائها طالما أن المشتركين فى الاختراع من داخل نفس المنشأة، حتى ولو كان الاختراع بالنسبة للبعض منهم اختراع خدمة، وبالنسبة للآخرين عرضى، حيث يتلقى الاختراع من كل جانب من المشتركين فيه وفقاً لإجراءات التكييف القانونى للاختراع بالنسبة لهم. أما اذا كان الاختراع قد تم بالتعاون بين منشأتين صناعيتين، أو منشأة صناعية ومركز أبحاث، فيجب أن نفرق بين مستويين من العلاقات التعاقدية. فبالنسبة لعمال منشأة صاحب العمل فتطبق عليهم أحكام المادة 7/611 من قانون البراءات والمرسوم المنظم لإجراءاتها. وأما بالنسبة للعاملين من خارج المنشأة فيخضعون للأحكام العامة فى قانون البراءات لأنهم يرتبطون بصاحب العمل بعلاقة تعاقدية مغايرة عن العلاقة التى تربطه بعماله⁽¹⁾.

أما بالنسبة للمشرع المصرى، فإن المادة 7 من قانون حماية الملكية الفكرية فلم يتضمن أى تنظيم لهذه الإجراءات أو المواعيد التى تتم فيها، سوى النص على مهلة الاختيار الممنوحة لصاحب العمل لإعلان الأسلوب الذى يختاره لاستغلال الاختراع العرضى.

ونتناول فى هذا المطلب بحث أساليب اكتساب صاحب العمل لحقوقه على اختراعات العامل لديه، ثم الشكل والمواعيد التى يجب مراعاتها للمطالبة بهذه الحقوق⁽²⁾.

أولاً : أساليب إسناد الحق الى صاحب العمل : يتطلب المشرع الفرنسى صراحة فى نص البند الثالث من المادة 7/611 أن : " كل اتفاق بين العامل وصاحب عمله محله اختراع العامل يجب أن يكون ثابتاً بالكتابة وإلا كان باطلاً ". وهذا يعنى أن الإفراغ فى الشكل الكتابى ملزم لكل الاتفاقات أو الإجراءات التى تتم بين العامل وصاحب العمل خاصة باختراع

MOUSSERON J. M. et LESTANC Ch. : op. cit., p. 14.

(1)

BAUMMAN A. : op. cit., p. 41.

(2)

العامل، وهذا الإلزام يجد مبرراته فى ضرورة تأكيد الوضوح والضمانات القانونية، ويستفيد من هذه الشكلية العامل وصاحب العمل على السواء، لأنها تمكنهما من إقامة علاقات قانونية واضحة ومضمونة.

ويترتب على عدم إتباع شكلية الكتابة اعتبار الاتفاق - بين العامل وصاحب العمل - كأن لم يكن.

وهذه الشكلية تشمل كل أنواع الاختراعات، سواء خدمة أو عرضية، وإن كان هناك رأى فى الفقه الفرنسى يرى أن الكتابة اختيارية بالنسبة لاختراعات الخدمة وفقاً لنص المادة 9 من مرسوم 1979⁽¹⁾، إلا أن هذا الرأى يصعب قبوله لعدة أسباب :

الأول : أن نص البند الثالث من المادة 7/611 جاء جامعاً مانعاً حيث شمل كل الاتفاقات التى تتم بين العامل وصاحب العمل حول اختراع العامل بدون ذكر استثناءات.

والثانى : أن نص المادة 9 المشار إليها لا يتعلق بالشكلية الكتابية ، وإنما باشتراط إعلان صاحب العمل عن طريق خطاب موصى عليه بعلم وصول ، حيث اعتبر هذا الإجراء اختيارياً بالنسبة للإعلان باختراع الخدمة.

أما السبب الثالث : فهو أن هذه الكتابة تصبح ضرورية فى حالة النزاع بين العامل وصاحب العمل حول تكييف الاختراع هل هو اختراع خدمة أم من الاختراعات العرضية.

ثانياً : الإجراءات والمواعيد اللازم مراعاتها لنقل الحق الى صاحب العمل : ان تقرير حق صاحب العمل على اختراع العامل يمر بثلاثة إجراءات : الأول يلزم المشرع فيها العامل بإعلان صاحب العمل بتوصله الى

(1) المرجع السابق : ص 41 .

الاختراع، وفي الثاني يتم به تصنيف نوع الاختراع، وفي الثالث إجراءات اكتساب صاحب العمل لحقه على الاختراع⁽¹⁾.

1- إجراءات إعلان صاحب العمل بالاختراع La Procedure de declaration

يلزم البند 3 من المادة 7/611 من قانون البراءات الفرنسي، والمادة الأولى من مرسوم 4 سبتمبر 1979 المنظم لاختراعات العاملين، العامل المخترع أن يعلن صاحب العمل - بالاختراع - بعلم وصول وفقاً للأشكال والمواعيد القانونية المحددة بالمرسوم.

ويؤكد النص على عمومية أحكامه، فهو يلزم كافة العاملين، في كافة أنواع الاختراعات بهذا الإعلان.

وإذا تعدد العاملون المخترعون فوقاً لنص البند الثاني من المادة 1 من مرسوم 1979، يعلن صاحب العمل بإعلان مشترك من كل المخترعين أو من بعضهم فقط⁽²⁾.

- ويتم الإعلان الى صاحب العمل، أو الى كل أصحاب الأعمال إن تعددوا .

— ولم تحدد المادة 7/611 ، ولا المادة 1 من مرسوم 4 سبتمبر 1979 موعداً محدداً لإرسال الإعلان الى صاحب العمل، واكتفيا بالنص على ضرورة إرساله فوراً “immédiatement”⁽¹⁾.

وقد اختلف الفقهاء حول تحديد ما اذا كانت هذه الفورية سابقة أو لاحقة على تقديم طلب البراءة.

MOUSSERON M. : op. cit. p. 13 et 14.

(1)

MOUSSERON M. : Thèse : op. cit. p. 192 et suiv.

MERCIER V. : op. cit., p. 36.

“ en cas de pluralité d'inventeurs, une déclaration conjointe peut être faite par tous les Inventeurs ou par certains d'entre eux seulement.”⁽²⁾

“ Le salarié auteur d'une invention en fait immédiatement la déclaration à l'employeur.”⁽¹⁾

فهناك رأى⁽²⁾ يرى إمكانية تقديم العامل لطلب البراءة قبل إعلان صاحب العمل، ويرى أنصار هذا الرأى أنه يتضمن حماية للعامل وصاحب العمل فى آن واحد، وخاصة أن المادة 2/10 من مرسوم 1979 أجاز لكل من العامل وصاحب العمل التقدم بطلب براءة تحفظية Conservatoire، ويرى فى ذلك أن المرسوم قد فرق بين إجراء الإعلان عن الاختراع وبين إجراء إعلان طلب البراءة الذى نظمه المرسوم.

وعلى العكس من الرأى المتقدم يأتى آخر⁽³⁾ يلزم العامل بأن يرسل إعلانه الى صاحب العمل بمجرد توصله الى الاختراع، وحتى قبل تقديم الطلب التحفظى للبراءة. وهذا الرأى الأخير هو الذى أقرته محكمة باريس فى حكمها الصادر فى 15 أكتوبر سنة 1992 .

وإذا تقدم العامل بطلب البراءة، فإن اللجنة الوطنية لاختراعات العاملين تميل الى أن الإعلان فى هذه الحالة يجب اعتباره أنه تم على أكثر تقدير يوم إيداع الطلب⁽⁴⁾.

ويشمل محل الإعلان كل اختراع حتى ولو كان يعتبره العامل المخترع - وبحق - اختراعاً عرضياً invention hors mission attributable ويعتبر عمومية الالتزام الوسيلة الوحيدة لتمكين صاحب العمل من التأكد من صحة تكيف العامل لنوع الاختراع.

ويجب أن يتضمن الإعلان كافة البيانات التى فى حوزة العامل، وتعتبر كافية لتمكين صاحب العمل من تقييم الاختراع وتصنيفه من حيث النوع. وهذه المعلومات تتعلق - وفقاً لأحكام الفقرة 2 من المادة 9 من مرسوم 1979 بما يلى :

أ - موضوع الاختراع والتطبيقات المتوقعة.

MOUSSERON M. : Thèse, p. 139.

(2)

DRAGNE J. : cite par MOUSSERON M. Thèse., p. 193.

(3)

CNIS, Rapport, 1980 - 1983, p. 16.

(4)

ب - ظروف تنفيذ الاختراع، مثلاً : التدريب - التوجيهات التي تلقاها، الخبرات أو الأعمال التي مارسها في المنشأة والمساعدات التي حصل عليها.

ج - توصيف الاختراع وفق ما يراه العامل.

وهذا التوصيف يقتضى - وفقاً للمادة 2/3 من المرسوم - توضيح ما يأتي :

* المشكلة التي واجهها العامل والحالة التقنية السابقة على الاختراع.

* الحل الذى توصل اليه العامل.

* مثال توضيحي يبين تنفيذ الاختراع مصحوباً بتوضيح بالرسم⁽¹⁾.

وإذا لم يتضمن إعلان العامل الى صاحب العمل هذه البيانات كان للأخير - خلال شهرين من تاريخ تسلمه الإعلان - أن يطلب من العامل استيفاء البيانات المطلوبة، وإذا مر الشهران دون هذا الإجراء من صاحب العمل، اعتبر الإعلان مطابقاً للقانون (م 50 من مرسوم 1979).

— وعن شكل الإعلان، يلزم أن يتم بخطاب موصى عليه بعلم الوصول. وذلك تطبيقاً لنص المادة 9/611 من قانون البراءات - المادة 9 من مرسوم 1979⁽¹⁾، أو بأى وسيلة تمكن من الحصول على دليل على وصول العلم بالاختراع الى صاحب العمل، وهذا المعنى أقرته الجمعية الوطنية لاختراعات العاملين، فى الإعلان الصادر عنها فى 28 أبريل سنة 1981⁽²⁾، كما أخذ به الحكم الصادر من محكمة باريس فى 13 يونيو سنة 1990 .

MOUSSERON M. : op. cit., p. 8.

(1)

“ Toute declaration ou communication émanant du salarié ou de l'employeur est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de reception ou par Tout autre moyen permettant d'apporter la preuve qu'elle a été reçue par l'autre partie.”

(2)

en decidant que : “ La note interne d'un employé vaut declaration. “

والاهتمام بالعلم اليقيني لصاحب العمل يرجع الى أن هذا العلم يعتبر أساساً لتحديد الالتزامات التي تقع على صاحب العمل للمطالبة بحقه على الاختراع، ولهذا لا يمكن التعويل على العلم الضمني، كما أن الإعلام الشفوي أو الضمني يتعارض مع استلزام الكتابة، ويستثنى من هذا الإجراء اختراعات الخدمة التي لا يشترط فيها إعلان صاحب العمل بالطريقة السابق شرحها - خطاب موصى عليه بعلم وصول - بل تكفى أى طريقة أخرى، ويرجع هذا الاستثناء الى أن صاحب العمل هو الذى تعاقد عليه مع العامل، ولابد أنه يتابعه ويتوقع إتمامه فى فترة معينة. وقد تقرر هذا الاستثناء بالمادة 9/611 من قانون البراءات - المادة 9 من مرسوم 1979⁽³⁾.

وفى 17 يوليو سنة 1984 صدر المرسوم رقم 684 - 84 معدلاً لمرسوم 4 سبتمبر سنة 1979⁽⁴⁾، منظمًا طريقاً لإعلان الاختراع من العامل الى صاحب العمل من خلال المركز الوطنى للملكية الصناعية. فقد اعتبر أن الإعلان يعتبر قد تم وفقاً لأحكام القانون اذا أحال المركز الوطنى للملكية الصناعية الى صاحب العمل النسخة الثانية للخطاب الموجه من العامل الى المركز المذكور لحفظه، ثم جاء مرسوم 29 أغسطس 1985⁽¹⁾ منظمًا الأساليب التى يتم بها إحالة هذا الخطاب الى صاحب العمل من المركز الوطنى للملكية الصناعية، مختاراً أسلوب الظرف المثنى L'enveloppe Soleau (ورقة تشتمل على خطاب وظرف فى نفس الوقت). واعتبر المركز الوطنى للملكية الصناعية هذا الأسلوب هو الأمثل فى كافة إعلانات اختراعات العمال⁽²⁾.

(3) " Cette procedure est facultative pour les inventions visees au 1^{er} Paragraphe de l'article L. 611-6. "

(4) J.O 22 juillet 1984, art. 611/9 : " La déclaration prévue à l'article 1 peut résulter de la transmission par L'INPI à l'employeur, selon les modalités fixées par arrêté minister chargé de la propriété industrielle, du second exemplaire d'un pli du adressé par le salarié à l'institut pour y être conserve. "

J. O. 2 Octobre 1985.

(1)

MOUSSON M. :op. cit. Thèse, p. 195 .

(2)

وهذا الإجراء الذى يؤدى الى إدخال المركز الوطنى للملكية الصناعية فى علاقة خاصة بين طرفيها يمكن أن يكون محموداً فى بعض الحالات التى يسودها التوتر بين العامل وصاحب العمل، أو يكون محتاجاً لمن يشد أزره أمام الموقف المتشدد لصاحب العمل. ولكن قد يؤدى الوضع فى العمل الى عكس ذلك أحياناً.

— وإذا تقاعس العامل عن إعلان صاحب العمل بالاختراع الذى توصل اليه وفقاً للأحكام السابقة فإنه يكون قد ارتكب مخالفة جسيمة للالتزام عقدي يستوجب المساءلة، وحتى الفصل من الخدمة.

— ويهدف هذا الإجراء الى بدء إجراءات تصنيف الاختراع، وبدء سريان مهلة الشهرين الممنوحة لصاحب العمل للاعتراض على تصنيف العامل للاختراع، ومهلة الأربعة أشهر لممارسة حق المطالبة بالاختراع العرضى.

2- إجراءات تصنيف الاختراع La Procedure de classement : وتصنيف الاختراع يكون - من حيث المبدأ - بمبادرة من العامل. وإذا لم يقيم العامل بهذه المبادرة يمكن أن تتم من قبل صاحب العمل⁽¹⁾.

أ - تصنيف الاختراع بمبادرة من العامل : فيجب على العامل أن يوضح فى نهاية إعلانه الى صاحب العمل التصنيف الذى يراه لاختراعه⁽²⁾، وذلك سواء كان هذا الاختراع - من وجهة نظره اختراع خدمة أو اختراع عرضى.

ولصاحب العمل إما أن يقبل هذا التصنيف أو يرفضه.

(1) المرجع السابق ، ص 196 وما بعدها.

(2) “ Les Classements de l'invention tel qu'il apparaît au salarié “.

— وقبول صاحب العمل هنا قد يكون صريحاً بإعلان الموافقة، أو يكون ضمناً إذا سكت مدة شهرين من تاريخ تسلمه إعلان العامل بالاختراع، أو من تاريخ وصول المعلومات الإضافية التي يكون صاحب العمل قد طلبها من العامل عن الاختراع، ويعتبر سكوته هذا قرينة على قبوله التصنيف الذي وضعه العامل للاختراع⁽³⁾.

. أما إذا أعلن صاحب العمل رفضه لتصنيف العامل للاختراع خلال مدة الشهرين، فإن هذا التصنيف لا يعتد به. ويستطيع صاحب العمل في هذه الحالة عرض التصنيف الذي يراه للاختراع على العامل، فإذا رفضه - هذا الأخير - فعليه إما اللجوء الى اللجنة الوطنية لاختراعات العاملين CNIC أو للمحكمة المختصة.

كما يستطيع صاحب العمل أيضاً عدم عرض تصنيف آخر للاختراع على العامل، ويعتبر الاختراع هنا غير موصف " non classée " وهو بهذا الوصف يبقى معلقاً، حتى تظهر الحاجة الى صدور قرار خاص به، كتقرير تعويض اضافي أو ممارسة حق الاكتساب، أو المطالبة بالثمن العادل، فيدرس وصفه.

(3) article R. 611-6 CPI, article 6 D 1979 : " Dans un délai de deux mois, l'employeur donne son accord au classement de l'invention résultant de la déclaration du salarié. Le délai de deux mois court à compter de la date de réception par l'employeur de la déclaration du salarié contenant les informations prévues à l'article 2 ou, en cas de demande de renseignements complémentaires reconnue justifiée, à la date à laquelle la déclaration a été complétée. "

وقد طبقت هذا الحكم اللجنة الوطنية لاختراعات العاملين في تقرير لها - في 28 مارس 1984 - على نزاع بين عامل وشركة SACM عرض على محكمة ستراسبورغ في 21 مايو سنة 1984 ، حيث جاء به :

" La société n'a pas répondu dans les deux mois pour préciser le classement de l'invention retenue par elle conformément à l' article 6 du décret, elle est, alors présumée avoir accepté le classement résultant de la déclaration du salarié en vertu du dernier paragraphe de cet article." CNIS, Dossiers Brevets, 1985, V.3.

ب - تصنيف الاختراع بمبادرة من صاحب العمل : اذا لم يضمن العامل إعلانه تصنيفاً للاختراع، جاز لصاحب العمل - خلال الشهرين المهلة الممنوحة له - تقديم تصنيف. وإذا لم يقبله العامل، لا يكون أمامه سوى اللجوء الى اللجنة الوطنية لاختراعات العاملين أو للمحكمة المختصة، وليس مطلوباً منه الرد على مبادرة صاحب العمل⁽¹⁾.

ويلاحظ اختلاف موقف المشرع من رفض صاحب العمل لتصنيف العامل عن رفض العامل لتصنيف صاحب العمل.

فعند رفض صاحب العمل لتصنيف العامل للاختراع، يعتبر هذا التصنيف كأن لم يكن، وقد يؤدي الوضع الى تعليق الاختراع بدون تصنيفه، وما يتبع ذلك من مشاكل متعددة. أما في حالة رفض العامل لتصنيف صاحب العمل فعليه اللجوء إما الى اللجنة الوطنية لاختراعات العاملين أو الى المحكمة المختصة حتى يصبح تصنيف صاحب العمل بلا فعالية ويمكن للعامل الحصول على تصنيف قضائي.

ويذهب رأى الى أن موقف المشرع هنا لا يمكن اعتباره انحيازاً لصاحب العمل على حساب مصلحة العامل، ولكن على العكس من ذلك فالمشرع ينحاز الى تصنيف العامل، وفي حالة رفضه من صاحب العمل يعطيه الفرصة للحصول على تصنيف قضائي محايد⁽¹⁾.

ولكننا نرى في موقف المشرع الفرنسي تحيزاً سافراً لصالح صاحب العمل على حساب العامل والأمر لا يحتاج الى شرح.

— ويراعى أنه تطبيقاً للقواعد العامة، فإن تصنيف الاختراع اذا كان محل عقد مسبق بين العامل وصاحب العمل، فلا يمكن لأحدهما المنازعة فيه

(1) article 6 du D. 1979 : " Das un délai de deux mois, l'employeur... en cas de défaut d'indication du classement - par employé - fait par au salarié, par une communication motive, du classement qu'il retient. "

MOUSSERON M. : Thèse, p. 198 - 199 .

(1)

أمام القضاء إلا لعيب في الإرادة. أما إذا لم يكن محلاً لعقد فيمكن أن يكون محلاً للمنازعة على التفضيل السابق⁽²⁾.

مع مراعاة أنه - في كل الأحوال - فإن تصنيف اختراع العامل ليست إلا نتيجة موضوعية لوضع مقرر بمقتضى القانون، وليس تكييفاً شخصياً ناتجاً عن اتفاق إرادة الطرفين. فحرية الإرادة منعقدة في هذه الحالة، ذلك أن إجراءات التصنيف لا تتم وفقاً لهوى العامل وصاحب العمل، وإنما تتجه فقط إلى تطبيق القواعد القانونية المتعلقة بالموضوع، والتي تقررت لحماية العامل⁽³⁾.

3- إجراءات اكتساب صاحب العمل لحقه على الاختراع :

Procédure d'attribution : بنص المادة 7/611 من قانون البراءات الفرنسى، والمادة 7 من قانون حماية الملكية الفكرية المصرى، وضع المشرعان نظامين لاكتساب صاحب العمل الحق على اختراع العامل⁽¹⁾.

النظام الأول : إسناد قانونى: بمقتضى الفقرة الأولى من المادة

7/611 فرنسى، والمادة 7 من مرسوم 1979⁽²⁾ والفقرة الأولى من المادة 7 من القانون المصرى فإن صاحب العمل يتلقى حقوقه على اختراع الخدمة

(2) المرجع السابق : ص 201 .

(3) المرجع السابق : ص 205 .

(1) MOUSSERON J. M. et LE STANC Ch. : op. cit., p. 14.

MOUSSERON M. : op. cit., p. 14. – Thèse, p. 234 et suiv.

MERCIER V. : op. cit., p. 36.

(2) Le délai ouvert à l'employeur pour revendiquer le droit d'attribution est de quatre mois sauf accord contraire entre les parties qui ne peut être que postérieur à la déclaration de l'invention.

Ce délai court à compter de la date de réception par l'employeur de la déclaration de l'invention contenant les indications prévues aux articles 2 a et b et 3 du présent décret ou, en cas de demande de renseignements complémentaires reconnue justifiée, de la date à laquelle la déclaration a été complétée.

بشكل تلقائي وبدون أى شروط أو تطلب مدة معينة لتمام الإسناد أو إجراء معين من صاحب العمل.

النظام الثانى : إسناد اختياري : تمكن الفقرة الثانية من المادة 7/611 فرنسى والمادة 7 من مرسوم 1979 والفقرة الثانية من المادة 7 من القانون المصرى صاحب العمل - بالنسبة لاختراع العامل العرضى - أن يمارس خياراً على النحو التالى :

— فى القانون الفرنسى: يستطيع صاحب العمل أن يعلن العامل المخترع ب خطاب موصى عليه بعلم الوصول، أو بأى طريق آخر يمكن اثبات وصوله الى العامل برغبته إما باكتساب ملكية الاختراع أو بالانتفاع بكل أو بجزء من الحقوق المرتبطة بالبراءة التى تحمى الاختراع، وذلك خلال أربعة أشهر من تاريخ تسلمه إعلان العامل بالاختراع، أو اذا كان قد سبق ان طلب إيضاحات إضافية من العامل عن الاختراع - من تاريخ وصول هذه الإيضاحات اليه.

وهذه المدة يمكن زيادتها باتفاق بين الطرفين (المادة 1/7 من مرسوم 1979). وقد تم تقرير الحق فى زيادة بحيث تخضع لظروف كل حاله مستقلة، دون حاجة الى وضع تنظيم عام لها، قد يؤدى الى تعسف ضد العامل. وزيادة هذه المدة ليس له حد معين، وإنما يتوقف على ارادة الطرفين واتفاقهما⁽¹⁾. ويوقف سريان هذه المهلة اذا أقام العامل أو صاحب العمل دعوى قضائية طعنًا على تصنيف الاختراع.

— فى القانون المصرى : يستطيع صاحب العمل أن يعلن للعامل المخترع رغبته إما استغلال الاختراع أو شراء البراءة، وذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ الاخطار بمنح البراءة.

ويلاحظ أن القانون المصرى يختلف عن الفرنسى فى أن المهلة المقررة لصاحب العمل ليعلن خلالها خياره ثلاثة أشهر فى القانون المصرى

وأربعة في القانون الفرنسى، كما أنها تبدأ في القانون الفرنسى من تاريخ تسلم صاحب العمل للإعلان بتمام الاختراع، أو من تاريخ تسلمه للمعلومات الإضافية التى يكون قد طلبها عن الاختراع من العامل، بينما فى القانون المصرى من تاريخ الإخطار بمنح البراءة، ولم يحدد المقصود بهذا التاريخ؟ هل هو تاريخ إرسال الإخطار من العامل، أم هو تاريخ وصول الإخطار الى صاحب العمل، وهو ما يتفق وحكم الفقرة الأخيرة من المادة 11 من قانون المرافعات المدنية والتجارية، والتى تعتبر الإعلان منتجاً لاثاره من وقت تسليمه الى من سلمت اليه، وكان الأمر يقتضى توضيح قصد المشرع، بشكل صريح. كما أن المشرع الفرنسى أجاز لصاحب العمل الانتفاع بجزء من الحقوق المرتبطة بالبراءة ولم ينص المشرع المصرى على هذه التجزئة صراحة، كما أنه لم يمنعها، وبالتالي يكون لصاحب العمل المطالبة بجزء من هذه الحقوق ولكن يشترط الأمر موافقة العامل على ذلك. ويترتب على عدم احترام هذه المواعيد ضياع حق صاحب العمل على الاختراع العرضى للعامل.

المبحث الثانى

حقوق والتزامات صاحب العمل على اختراعات العامل

وحتى يحقق المشرع التوازن بين مصالح العامل وصاحب العمل بالنسبة للاختراع قرر لكل منهما حقوقاً عليه، بحيث يستطيع صاحب العمل تملك الاختراع أو الإفادة منه، خلال مدة معينة، هى 20 سنة بالنسبة للقانونين المصرى والفرنسى، ويحصل العامل على مقابل ذلك.

وتعتبر حقوق صاحب العمل على اختراع العامل التزاماً على هذا العامل، والعكس صحيح، وجميع حقوق صاحب العمل حقوق مادية، أما بالنسبة للعامل، فالى جانب حقوقه المادية على الاختراع، أقر له المشرع حقاً معنوياً (أو أدبياً) هو حقه فى ذكر اسمه كمخترع سواء فى البراءة أو فى أى سجلات خاصة بتسجيل الاختراع.

وتختلف حقوق العامل وصاحب العمل تبعاً للتصنيف النوعي للاختراع. فحقوق كل منها تختلف تبعاً لما اذا كان الاختراع خدمة أو عرضي.

وإمعاناً في حماية حقوق صاحب العمل على اختراع العامل، قرر له مشرع قانون حماية الملكية الفكرية المصري - في المادة الثامنة - من حق ملاحقة هذه المخترعات بعد ترك العامل الخدمة ليمارس حقوقه عليها.

فاعتبر المشرع الطلب المقدم من العامل المخترع للحصول على براءة اختراع في خلال سنة من تاريخ تركه المنشأة العامة أو الخاصة، أنه قدم في خلال تنفيذ العقد أو قيام رابطة العمل أو الاستخدام، ويكون لكل من العامل المخترع وصاحب العمل جميع الحقوق المنصوص عليها في المادة السابقة من هذا القانون تبعاً للأحوال.

وتزداد المدة الى ثلاث سنوات اذا أنشأ العامل أو التحق بمنشأة منافسة، وكان الاختراع نتيجة مباشرة لنشاطه وخبرته السابقة بالمنشأة التي كان يعمل بها.

وقد قصد المشرع من هذا النص التصدي للعامل الذي يكتسب أمر الاختراع - سواء كان من مخترعات الخدمة أو من المخترعات العرضية - عن صاحب العمل، ويترك العمل في المنشأة ليتمكن من استصدار براءة باسمه واستبعاد حقوق صاحب العمل. وزاد المدة الى ثلاث سنوات في حالة إنشائه أو التحاقه بمنشأة منافسة لصاحب العمل السابق حتى يقطع عليه السبل في الأضرار بالمنشأة السابقة.

واذا كان تقويت قصد العامل الخروج على الالتزام بالأمانة مما يحمى للمشرع، إلا أنه يؤخذ عليه أنه لم يفتح للعامل المخترع باب إثبات العكس، أي إثبات أنه توصل الى الاختراع الذي يطلب عنه البراءة بعد ترك الخدمة في المنشأة. إلا أن هناك رأى يرى أن للعامل أن يثبت انتقاء الصلة

بين اختراعه وخدمته السابقة فى المنشأة، استناداً الى جواز نقض القرائن القانونية بالدليل العكسى ما لم يوجد نص يقضى بغير ذلك⁽¹⁾ (م 404 مدنى) .

ومع ذلك فإنه يلاحظ أن عبارات النص توحى بأن القرينة قاطعة لأن النص يتضمن حكماً موضوعياً هو ثبوت حقوق صاحب العمل الواردة بالمادة 7 على المخترعات التى تقدم عنها البراءة خلال سنة من تاريخ ترك الخدمة، أو ثلاث سنوات فى حالة إنشاء العامل أو التحاقه بمنشأة منافسة وكان الاختراع نتيجة مباشرة لنشاطه وخبرته فى المنشأة السابقة.

وقد تكفلت كل من المادة 1/7 من القانون المصرى، والمادة 1/7/611 من القانون الفرنسى بوضع تنظيم قانونى يملك بموجبه صاحب العمل اختراع الخدمة. أما الاختراع العرضى فهو ملكية خالصة للعامل، وان كانت الفقرة الثانية من المادتين مكنت صاحب العمل أن يستخلص حقوقاً على هذا الاختراع.

وسوف نتناول فى مطلب أول دراسة حقوق صاحب العمل على اختراع العامل، وفى مطلب ثان التزامات صاحب العمل فى مواجهة العامل.

المطلب الأول **حقوق صاحب العمل على اختراع العامل**

قلنا سابقاً أن هذه الحقوق تختلف تبعاً لما اذا كان الاختراع اختراع خدمة أو عرضى. وبالنسبة للاختراع الأول وضع له المشرع التنظيم القانونى الكامل الذى يتناسب مع طبيعته. أما بالنسبة للثانى (العرضى) فقد وضع المشرع تنظيمًا لما يتجه اليه اختيار صاحب العمل.

(1) د. أكثم أمين الخولى : سبق الإشارة ، ص 133 - 134 .

أولاً : حقوق صاحب العمل على اختراع الخدمة : سواء في القانون المصري أو القانون الفرنسي تؤول جميع الحقوق التي ترد على هذا النوع من الاختراعات الى صاحب العمل، ويكون له وحده حق طلب البراءة وحق استغلال الاختراع، وحق إلزام العامل بالمحافظة على سر الاختراع.

1- حق صاحب العمل في طلب البراءة : إن نص الفقرة الأولى من المادة 7/611 فرنسي، و 7 مصري يحدد بوضوح أن ملكية براءة اختراع الخدمة تكون من حق صاحب العمل وحده وبشكل تلقائي ودون تطلب أى شروط⁽¹⁾. ويثبت هذا الحق لصاحب العمل بمجرد إعلان العامل له بالاختراع، وبالتالي لا يحق لأى شخص آخر حتى لو كان العامل المخترع نفسه أن يطلب البراءة عن هذا الاختراع ، ويرجع ذلك الى أن استحقاق البراءة يعتبر شرطاً لطلبها، فاذا انتفى هذا الشرط يمتنع منحها.

وأحقية صاحب العمل في البراءة تعنى - فى المقام الأول - أنه أصبح وحده صاحب جميع الحقوق المتاحة المتعلقة بالملكية الصناعية والتي تغطى الاختراع وتندمج فى ذمته المالية وتكون جزء منها. هذه الحقوق تخوله استغلال الاختراع بكل الطرق، سواء فى منشأته القائمة، أو يقيم مشروعاً جديداً لاستغلاله، أو يقدم البراءة كحصة فى شركة قائمة أو جديدة.

كما يعنى تملك صاحب العمل لحق الملكية الصناعية - فى المقام الثانى - أن له الحرية فى أن يتقدم بطلب البراءة أو يمتنع عن ذلك دون خشية فقدان الامتيازات التي اعترف له القانون بها على اختراع العامل، فلصاحب العمل يتمتع بحرية الاختيار بين نظامى الاحتفاظ بالاختراعات القابلة للبراءة : الاحتفاظ بسر الاختراع أو تملك البراءة. فاذا اختار النظام الثانى وتقدم بطلب البراءة، كان له الحق فى الحصول عليها، حيث تمكنه من اتخاذ كافة القرارات الخاصة بالاختراع.

MOUSSERON M. : Thèse, p. 2 11 et suiv.

(1)

MOUSSERON J. M. et LE STANC Ch. : op. cit, p. 14 et suiv.

MERCIER : op. cit, p. 46 et suiv.

د. صلاح الدين قورة : ص 332 وما بعدها.

ويلاحظ أن صاحب العمل لا يعتبر مرتكباً لخطأ عقدي يحرك مسؤوليته المدنية إذا لم يتقدم بطلب براءة لاختراع الخدمة، حتى لو ترتب على ذلك ضرر للعامل المخترع، وفي بعض الأحيان يلجأ أصحاب العمل الى عدم طلب البراءة بقصد حرمان العامل المخترع من حقه في التعويض.

وإذا أودع العامل بطلب البراءة للاختراع الذي حققه قبل أن يخطر صاحب العمل، كان لهذا الأخير أن يطالب باسترداد هذه البراءة استناداً الى قواعد المسؤولية العقدية، ولكن لا يكون له طلب بطلانها، لأن بطلان البراءة لا يتقرر إلا لتخلف الشروط الموضوعية في الاختراع⁽¹⁾.

2- حق صاحب العمل في استغلال براءة الاختراع⁽²⁾: منح المشرع لصاحب العمل ملكية براءة اختراع الخدمة، وهي تعطيه الحق في استغلال الاختراع، وفي مقابل هذا الحق يتحمل بالتزام استغلاله على نحو كامل وكافى.

أ - الحق في استغلال براءة الاختراع : يترتب على تملك صاحب العمل للبراءة دون غيره أن يكون له وحده الحق في استغلال الاختراع، ومنع الغير من هذا الاستغلال ، فالمشرع يعطى صاحب العمل حق احتكار استغلال اختراع الخدمة.

وإذا كانت البراءة مملوكة لعدة أشخاص على الشيوع، سواء بسبب وفاة صاحب العمل وانتقال البراءة الى ورثته أو تنازله عنها لعدة أشخاص فإن الاتفاق بينهم هو الذى ينظم وسيلة الاستغلال وإلا كان لكل منهم حق احتكار الاستغلال كما لو كان هو وحده صاحب حق البراءة، وبالتالي يحق

(1) دكتور صلاح الدين قورة: سبق الإشارة ، ص 243 .

(2) دكتور صلاح الدين قورة: سبق الإشارة ، ص 333 وما بعدها.

دكتورة سميحة القليوبي : الملكية الصناعية ، سبق الإشارة ، ص 204 وما بعدها.

MERCIER V. : op. cit., p. 46.

لكل منهم أن يرخص باستغلال البراءة، ومقاضاة الغير عند الاعتداء عليها⁽³⁾.

ويقصد باستغلال الاختراع الإفادة منه مالياً بالطرق والوسائل التي يراها صاحب العمل، كاستعمال الشيء موضوع الاختراع أو صنعه وطرحه للبيع، أو منح ترخيص باستغلاله للغير، وفي هذه الحالة يكون للمرخص له الحق في استغلال الاختراع والإفادة منه مقابل مبلغ من المال، دون المساس بحق الملكية الذي يظل لصاحب العمل، وقد يكون الترخيص لشخص واحد أو لعدة أشخاص أو لشركة، كما قد يكون الترخيص بالاستغلال كلياً أو جزئياً أو محدداً بمدة معينة أو بمنطقة معينة⁽¹⁾. وقد اعتبر القضاء الفرنسى هذا الترخيص فى حكم الإيجار. وباعتبار البراءة حقاً حالياً، يكون لصاحب العمل - صاحب حق البراءة - أن يتصرف فيها بكل أوجه التصرف الممكنة فى الحقوق المالية، فيكون له أن يتنازل عنها للغير، بمقابل أو بغير مقابل. كما يجوز التنازل عن البراءة كلية أو عن جزء فقط من الحقوق المترتبة عليها، أو تقديمها كحصة عينيه فى شركة، ويشترط المشرع الفرنسى أن يتم التنازل عن البراءة - سواء كلها أو فى جزء منها بالكتابة وإلا كان باطلاً⁽²⁾.

كما يجوز رهن البراءة من صاحب العمل ضماناً لدين عليه، وتسرى على هذا الرهن أحكام الرهن العامة وإذا حل ميعاد الدين ولم يقم المدين بالوفاء بدينه، كان للدائن التنفيذ على البراءة بيعها واستيفاء حقه من الثمن⁽³⁾.

(3) م - 6 من قانون حماية الملكية الفكرية المصرى.

(1) م 9/613 فرنسى - م 21 مصرى .

(2) م 9/613 من قانون البراءات (الفرنسى) - م 21 من قانون حماية الملكية الفكرية (المصرى).

(3) م 21/613 فرنسى - م 21 مصرى.

ولأن البراءة تمثل قيمة مالية فى ذمة مالكيها، فيجوز لدائنيه الحجز عليها، لأنها تدخل فى الضمان العام لهؤلاء الدائنين، كما تنتقل البراءة الى ورثة صاحب العمل مع جميع الحقوق المترتبة عليها ولا تنتقل ملكية البراءة ولا يكون رهنها حجة على الغير إلا من تاريخ التأشير بذلك فى سجل البراءات⁽⁴⁾.

ويجوز نزع ملكية الحقوق المترتبة على البراءة أو على الطلب المقدم عنها، ويمكن أن يقتصر نزع الملكية على حق استغلال الاختراع لحاجة الدولة ، وفى هذه الأحوال يكون لصاحب العمل الحق فى تعويض عادل.

وعلى ذلك فإن صاحب العمل يستطيع أن يستغل البراءة كما شاء ولا يحده إلا مبدأ المشروعية. ومنع الغير من استغلال الاختراع بأية طريقة كأثر من آثار تملك البراءة، يشمل كل التصرفات التى يمكن أن ترد على البراءة، وأياً كانت طبيعة هذه التصرفات.

ب - الالتزام باستغلال براءة الاختراع : لم يقتصر المشرع على ترتيب احتكار لصاحب العمل فى استغلال اختراعه (أو أى صاحب براءة آخر)، بل أوجب عليه هذا الاستغلال فعلاً تحقيقاً لاعتبارات اقتصادية تتعلق بتطور الصناعة ويعتبر الالتزام باستغلال البراءة هو المقابل الذى تنتظره الجماعة من صاحب العمل نظير منحه حق احتكار استغلال الاختراع. فلا جدوى من البراءات اذا لم يستخدمها أصحابها فى إفادة المجتمع منها⁽¹⁾.

ويبرر الفقهاء هذا الالتزام بنظريات مختلفة، فمنهم من يرد هذا الالتزام الى نظرية العقد الاجتماعى، ومنهم من يؤسسه على نظرية التعسف فى استعمال الحق، ومنهم من يرجعه الى الظروف التى صاحبت الحماية

(4) السجل الوطنى لبراءات الاختراع بالنسبة للقانون الفرنسى.

(1) د. سميحة القليوبى : ص 245 .

وتطورها، ومنهم من يرده الى الحماية ذاتها، ولكل من هذه النظريات مبرراتها⁽²⁾.

وقبل عام 1953 كان جزاء عدم استغلال الاختراع أو عدم كفايته فى القانون الفرنسى هو سقوط الحق فى البراءة ومنذ هذا التاريخ أصبح الجزاء هو الترخيص الاجبارى وليس السقوط ، وذلك أخذا بما جاء بالمادة الخامسة من اتفاقية باريس، المعدلة فى مؤتمر لاهاى 1925 ، ولندن 1934 ، وقد أخذ بهذا التعديل قانون الاختراعات الصادر فى فرنسا عام 1968 ، والتعديلات الصادرة له أو التى تلتها.

والترخيص الاجبارى هو التصريح الذى تمنحه احدى سلطات الدولة - سواء لنفسها أو للغير - باستغلال الاختراع فى حالات محددة بمقتضى القانون، ودون الاعتداد بموافقة صاحب البراءة، وذلك لاعتبارات المصلحة العامة، وفى مقابل تعويض لصاحب البراءة⁽¹⁾.

ووفقاً للمادة 68 من قانون البراءات الفرنسى، تختص المحاكم الابتدائية فى إصدار التراخيص الاجبارية، إلا أن المشرع الفرنسى لم يشأ أن يقرر هذا الاختصاص لجميع المحاكم الابتدائية، وإنما اختص بذلك عشر محاكم منها فقط .

وبالنسبة للوضع فى مصر فقد أخذ المشرع أيضاً بالترخيص الاجبارى - ووفقاً لنص المادة 23 من قانون حماية الملكية الفكرية - يختص بمنح التراخيص الاجبارية مكتب براءات الاختراع بعد موافقة لجنة وزارية تشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء.

(2) د. جلال أحمد خليل عوض الله : المرجع السابق ، ص 318 .

(1) خاطر لطفى : سبق الإشارة ، ص 95 - 96 .

د. منى جمال الدين محمد محمود : سبق الإشارة ، ص 328 .

ومن الملاحظ أن اختصاص بعض المحاكم الابتدائية في فرنسا بمنح هذه التراخيص الاجبارية فيه ضمانات وحماية لصاحب البراءة من أى تعسف قد يتعرض له.

والمقصود بالتزام صاحب البراءة باستغلالها في هذا الخصوص ، هو الاستغلال داخل البلد الذى منح البراءة، وهو ما يتفق مع تفسير المادة 1/27 من اتفاقية التريس، هذا بالإضافة الى التزام الدول الأعضاء بمنظمة التجارة العالمية باحترام وتطبيق أحكام المادة الخامسة من اتفاقية باريس بعد تعديلها فى استكهولم عام 1967 ، كما احوالت اليها المادة الثانية من اتفاقية التريس، وقد جاء بالمادة الخامسة المشار اليها (فقرة 2 ، 3) أنه " لكل دولة من دول الاتحاد حق اتخاذ الاجراءات التشريعية التى تحول دون كل تعسف قد يترتب على مباشرة الحق المطلق الذى تمنحه البراءة كعدم الاستغلال مثلاً." وأضافت المادة 31 من اتفاقية التريس عدة شروط وضوابط تعد فى الواقع قيداً على مزاوله هذا الحق فى محاولة لتدعيم حقوق صاحب البراءة.

ويعتبر الترخيص الاجبارى بمثابة جزاء على عدم استغلال الاختراع من جانب صاحبه، أو اذا تترتب على احتكاره لاستغلال الاختراع الاضرار بالمجتمع⁽¹⁾.

(1) د. سميحة القليوبى : الملكية الصناعية ، ص 247 .

هذا وقد أخذ كل من القانون المصرى⁽²⁾ والقانون الفرنسى⁽³⁾ بهذا الاجراء تطبيقاً للمعاهدات الدولية.

(2) حددت المادة 23 من قانون حماية الملكية الفكرية حالات منح الترخيص الاجبارى باستغلال الاختراع فى سبع حالات، يمنح فيها مكتب براءات الاختراع اجبارية باستغلال الاختراع بعد موافقة اللجنة الوزارية المشكلة بقرار من رئيس مجلس الوزراء، وهذا الحالات هى :

اولا : الترخيص الاجبارى بناء على طلب الوزير المختص : وذلك اذا رأى أن استغلال الاختراع يحقق غرضاً من الأغراض الثلاثة الآتية :

1- أغراض المنفعة العامة غير التجارية. ويعتبر من هذا القبيل أغراض المحافظة على الأمن القومى والصحة وسلامة البيئة والغذاء.

2- مواجهة حالات الطوارئ أو ظروف الضرورة القصوى.

3- دعم الجهود الوطنية فى القطاعات ذات الأهمية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجيا .

ثانياً: بناء على طلب وزير الصحة : فى أية حالة من حالات عجز كمية الأدوية المحمية بالبراءة عن سد احتياجات البلاد، أو انخفاض جودتها، أو الارتفاع غير العادى فى أسعارها

ثالثاً: اذا رفض صاحب البراءة الترخيص للغير باستغلال الاختراع رغم عرض شروط مناسبة وانقضاء فترة تفاوض معقولة.

رابعاً: اذا لم يقم صاحب البراءة باستغلالها فى جمهورية مصر العربية بمعرفته بموافقتها، أو كان استغلالها غير كاف ، رغم مضى أربع سنوات من تاريخ تقديم طلب البراءة أو ثلاث سنوات من تاريخ منحها أيهما أطول، أو اذا أوقف استغلال البراءة بدون عذر لمدة تزيد على سنة.

خامساً: اذا ثبت تعسف صاحب البراءة فى استغلالها، أو مارس حقوقه على نحو مضاد للتنافس.

سادساً: اذا كان استغلال صاحب حق فى براءة اختراع لا يتم إلا باستغلال اختراع آخر لازم له، وكان منطوي على تقدم تقنى وأهمية فنية واقتصادية مقارنة بالآخر، فيحق له الحصول على ترخيص اجبارى فى مواجهة الآخر الذى يكون له نفس الحق فى مواجهته.

سابعاً: فى حالات الاختراعات المتعلقة بتكنولوجيا أشياء المواصلات، لا يمنح الترخيص الاجبارى إلا للمنفعة العامة غير التجارية أو لمعالجة الاثار المضادة للتنافس.

(3) نظم المشرع الفرنسى فى القانون رقم 96/1106 الصادر فى 18/12/1996 الترخيص باستغلال البراءة رغماً عن صاحبها على ثلاثة أنواع :

أ - الترخيص القانونى licence de droit : وهو ترخيص تعاقدى تحت رقابة الجهة الادارية، حيث يمكن لمالك البراءة الذى يحتفظ بسر ابتكاره أن يطلب عرضاً عاماً للهيئات العامة أو الخاصة لاستغلال البراءة مقابل تعويض عادل يحدده مقدماً أو تحدده المحكمة المختصة (م. 11/613 - 14/613).

ب - الترخيص الاجبارى licence obligatoire : وهو جزاء على عدم استغلال البراءة، وذلك بعد مضى ثلاث سنوات من تسليم البراءة أو أربع سنوات من تاريخ ايداع طلب البراءة. ويكون لأى شخص أن يطلب من المحكمة المختصة رخصة اجبارية ما لم يوجد عذر

3 - حق صاحب العمل فى محافظة العامل على أسرار الاختراع:

وفقاً لقواعد قانون العمل يقع على عاتق العامل بالأمانة ومضمون هذا الالتزام أن يكف العامل عن كل ما من شأنه الحاق الأذى بمصالح صاحب العمل، كما يفرض على العامل المحافظة على أسرار العمل، فلا يفشى المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل (م 56 فقرة ط من قانون العمل المصرى رقم 12 لسنة 2003).

ولاشك أن كل ما يتعلق بالأسرار الصناعية فى المنشأة ، وخاصة أسرار اختراعات الخدمة ، تعتبر سرية بطبيعتها ويلزم المحافظة عليها.

كما نصت المادة 685 من القانون المدنى المصرى على أنه يجب على العامل " أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد انقضاء العقد " .

وقد أجازت المادة 5/69 من قانون العمل المصرى فصل العامل اذا ثبت أنه أفشى أسرار المنشأة التى يعمل بها، وترتب على ذلك احداث أضرار جسيمة بها. وهذا الفصل من العمل لا يخل بحق صاحب العمل من الرجوع

مشروع لعدم الاستغلال (م. 11/613) والعبره يكون الاختراع مستغلاً داخل احدى الدول بالمجموعة الأوربية وكفايته للسوق المحلى. ونفس الحكم حالة ترك الاستغلال ثلاث سنوات، ويجب أن يثبت طالب الترخيص أنه قادر فعلاً على الاستغلال.

ج - الترخيص بقوة القانون licence d'office : وذلك فى حالة استغلال البراءة استغلال غير كاف بحاجة البلاد الاقتصادية مما يضر بالتقدم الاقتصادى والمصلحة العامة للبلاد. لذا يجوز لصاحب المصلحة - بعد اعلان الوزير المختص بالملكية الصناعية ان البراءة محل ترخيص بقوة القانون - الحصول على رخصة اجبارية باستغلال البراءة، وهو مجرد اجراء ادارى وليس قضائى (م. 18/613). ويصدر قرار الترخيص من مجلس الدولة ويحدد المقابل اتفاقاً أو بواسطة المحكمة المختصة. وتجيز المادة 19/613 من أن يصدر قرار الترخيص الاجبارى بقوة القانون للبراءات ذات الأهمية العسكرية. وتنظم المادة 15/613 - 17 الترخيص الاجبارى بقوة القانون بالنسبة للمواد الكيميائية المتعلقة بالعقاقير الطبية والصيدلانية اذا ثبت أن تصنيع البراءة غير كاف أو بأسعار لا تتناسب الصحة العامة.

د. سميحة القليوبى : المرجع السابق ، ص 281 - 238 .

د. منى جمال الدين محمد محمود: المرجع السابق ، ص366.

على العامل بدعوى المسؤولية التقصيرية طبقاً لأحكام المادة 163 مدنى. وإذا كان قد أفشى سر الاختراع الى منشأة منافسة، فإن هذه المنشأة الأخيرة تلتزم بالتضامن مع العامل فى تعويض صاحب العمل عما لحقه من ضرر، ولأنها أثرت على حسابه وذلك وفقاً للمادة 179 من القانون المدنى.

وقد قرر المشرع الفرنسى جزاءً جنائياً على إفشاء الأسرار الصناعية - وعلى رأسها أسرار الاختراعات، حيث قرر فى المادة 418 من قانون العقوبات أن : " كل مدير أو مستخدم أو عامل أفشى أو شرع فى إفشاء الأسرار الصناعية المتعلقة بالمنشأة التى يعمل فيها لأجانب أو فرنسيين مقيمين فى بلاد أجنبية، يعاقب بالحبس من سنتين الى خمس سنوات ، وبغرامة من 500 الى 2000 فرنك.

وإذا كانت هذه الأسرار قد أذيعت لفرنسيين مقيمين فى فرنسا، تكون العقوبة الحبس من ثلاثة أشهر وبغرامة من 16 الى 200 فرنك.

ويحكم بأقصى العقوبة الواردة فى الفقرتين الأولى والثانية من هذه المادة، اذا كانت الأسرار الصناعية التى أذيعت، أسراراً عسكرية متعلقة بالحرب وكانت مملوكة للدولة ".

وقد قضت محكمة ليون بأن الكيميائى الذى يعمل فى صناعة معينة، اذا أفشى الى منشأة صناعية منافسة، الطرق الصناعية التى اخترعها وتطبيقها المنشأة التى يعمل بها، يعد مرتكباً لجريمة إفشاء السر الصناعى ويقع تحت طائلة المادة 418 عقوبات⁽¹⁾.

والى جانب الجزاء الجنائى، فإن لصاحب العمل الحق فى مطالبة العامل الذى أفشى الأسرار الصناعية لمنشأته بالتعويض المدنى بدعوى المسؤولية التقصيرية عن أفعاله الضارة طبقاً لأحكام المادة 1382 مدنى فرنسى.

(1) د. صلاح الدين قورة : ص 366 .

وقد قضت محكمة النقض الفرنسية بأن إفشاء السر الصناعى يشكل عملاً مدنياً غير مشروع حتى ولو كانت أحكام المادة 418 من قانون العقوبات لا تنطبق على الحالة المعروضة لاستقلال كل من الدعويين⁽²⁾.

وكما هو الحال فى قانون العمل المصرى يجيز المشرع الفرنسى لصاحب العمل أن يفصل العامل الذى أخل بالتزامه وأذاع الأسرار الصناعية الخاصة للمنشأة التى يعمل بها لمنشأة أخرى منافسة، كما يمكن أن يحرمه فى هذه الحالة من أية مكافأة أو تعويض. أما بالنسبة للاختراعات الحرة فله أن يذيع أسرارها، ولكن يجب عليه توخى الدقة اذا كانت تمس نشاط المنشأة التى يعمل بها، لأن الالتزام بالأمانة يفرض عليه الا ينافس صاحب العمل.

ثانيا : حقوق صاحب العمل على الاختراع العرضى : سواء فى القانون المصرى أو القانون الفرنسى، فإن العامل المخترع - وفقاً لنص القانون - يحتفظ لنفسه بكافة الحقوق التى تنشأ عن الاختراع العرضى، حتى لو توصل اليه بمناسبة ما قام به من أعمال فى خدمة صاحب العمل، وحتى لو كان الاختراع يدخل فى نطاق نشاط المنشأة التى يعمل بها.

إلا أن المشرع ولدواعى العدالة - وحتى لا ينقلب الاختراع الذى يتوصل اليه العامل بمناسبة عمله فى المنشأة ويتعلق بنشاطها الى سلاح يشهر فى وجه صاحب العمل اذا ما ارتأى العامل بيع هذا الاختراع لمنافسيه أو استغلاله لصالحه ومنافسة صاحب العمل بنفسه - وضع نظام يلزم العامل بأن يعرض اختراعه على صاحب العمل قبل غيره، ويجيز لصاحب العمل اذا أراد الاستفادة من هذا الاختراع بنفسه فى مقابل ثمن عادل، وبذلك يحقق التوازن بين مصلحة الطرفين.

فقد أقام المشرع الفرنسى والمشرع المصرى لصاحب العمل خياراً

بين :

(2) المرجع السابق ذات الصفحة.

فى القانون الفرنسى : اكتساب ملكية، أو الانتفاع بكل أو بجزء من الحقوق المرتبطة بالبراءة التى تحمى الاختراع.

فى القانون المصرى : شراء البراءة أو استغلال الاختراع.

ويلاحظ أن القانونين قد اتفقا فى المبدأ وإن اختلفا فى بعض التفاصيل.

ويرى الفقه فى كل من مصر وفرنسا⁽¹⁾ أن المشرع يعطى صاحب العمل خياراً بين نزع ملكية الاختراع كلية لحسابه أو الحصول على ترخيص جبرى باستغلاله، وفى الحالتين نجد أننا أمام حالة من حالات نزع الملكية للمنفعة الخاصة نظمها قانون البراءات.

— وإذا اختار صاحب العمل شراء البراءة (وفقاً للقانون المصرى) أو تملك الحقوق المرتبطة بالبراءة (وفقاً للقانون الفرنسى) فلا يجوز للعامل الاعتراض بسبق استغلاله للاختراع بدعى حيازته السابقة للاختراع. وذلك لأن حيازة العامل السابقة كانت مؤقتة لحين إعلان صاحب العمل عن اختياره، والحيازة المؤقتة لا يتيح له الاستغلال. كما أن البراءة تنتقل الى ذمة صاحب العمل، ولا يستطيع العامل استغلال الاختراع بدون البراءة. الى جانب أن العامل يعتبر فى هذه الحالة سيىء النية مما يعطى لصاحب العمل الحق فى اللجوء الى دعوى استرداد البراءة⁽²⁾.

فصاحب العمل بمجرد إعلانة عن اختياره تملك البراءة ويصبح سيداً للاختراع يستغله وفقاً لإرادته.

ولم يحدد المشرع الفرنسى أو المصرى وقت تملك صاحب العمل للحقوق المرتبطة بالاختراع العرضى، والرأى الغالب فى الفقه الفرنسى هو أن

(1) د. أكثم أمين الخولى : سبق الإشارة ، ص 132 .

MOUSSERON M. : Thèse, p. 258.

MERCIER V. : P. 50.

(2)

صاحب العمل يكتسب كل الحقوق المرتبطة بالاختراع من لحظة وصول الإعلان عن رغبته الى العامل⁽³⁾.

وهناك رأى⁽⁴⁾ يرى أن صاحب العمل لا يكتسب ملكية هذه الحقوق إلا من لحظة صدور البراءة، سواء كان هو الذى طلبها أو العامل، لأن صدور البراءة يعنى أن الجهة الادارية المختصة قد أصدرت قرارها بأن الاختراع صالح للبراءة، ومن ثم للاستغلال الصناعى. ويمكن - وفقاً لهذا الرأى - إرجاء انتقال هذه الحقوق الى صاحب العمل حتى يبدأ فى استغلال الاختراع بشكل مباشر أو غير مباشر.

أما بالنسبة للوضع فى مصر فإن جميع الحقوق المترتبة على الاختراع العرضى تنتقل من ذمة العامل الى ذمة صاحب العمل بمجرد وصول الإعلان برغبة الأخير الى العامل بشراء البراءة، تطبيقاً للقواعد العامة فى قانون المرافعات (م 11). خاصة وأن العامل لا يعلن صاحب العمل فى هذا النوع من الاختراعات - إلا بالإخطار بمنح البراءة - وإذا اختار صاحب العمل استغلال الاختراع (القانون المصرى) أو الانتفاع بكل أو بجزء من الحقوق المرتبطة بالبراءة (القانون الفرنسى) فإنه يحصل على أثر محدود للغاية بجانب تملك البراءة. فصاحب العمل يحصل هنا فقط على حق استغلال الاختراع.

وهذا الحق - كما فى حالة تملك البراءة - يركز على حق ارادى معترف به لصاحب العمل يحصل بمقتضاه على حقوق على اختراع العامل⁽¹⁾.

(3) المرجع السابق ، ص 51 .

MOUSSERON M. : Thèse P. 258.

MOUSSERON M. : Thèse, p. 259.

MERCIER V. : op. cit., p. 53.

(4)

(1)

وبينما يعطى اختيار التملك لصاحب العمل كل الحقوق المرتبطة بالاختراع، فإن اختيار الانتفاع لا يسمح لصاحب العمل سوى استخدام الاختراع بعد ممارسة حق الاختيار.

ولكن يبدو أن اختيار الانتفاع أفضل من اختيار التملك لأن صاحب العمل لا يعنيه من الحقوق المتعلقة بالاختراع سوى الرغبة في عدم إبعاده عن استخدام الاختراع من الغير.

ويعتبر الفقه⁽¹⁾ صاحب العمل - فى هذا الوضع - فى حكم المنتفع من ترخيص فى مقابل ثمن عادل وإذا كان قد طالب بجزء فقط من حقوق البراءة فلا يستطيع أن ينتفع إلا بالحقوق التى طالب بها.

ولكن وضع صاحب العمل المنتفع يختلف عن المنتفع من ترخيص ، لأن صاحب العمل ينتفع بالاختراع بمقتضى الحق الذى قرره له القانون، كما أن حق الانتفاع هنا فعلى وليس كما فى حالة الترخيص. كما أن العلاقة التى تربط بين صاحب العمل والعامل تختلف عن علاقة صاحب الترخيص بالمخترع. فالعامل لا يستطيع أن يختار المنتفع باختراعه كما فى حالة الترخيص بالانتفاع للغير، ولكن المشرع هو الذى حدده له. أيضاً فإن صاحب العمل يحصل على حقه فى الانتفاع بكل أو بجزء من اختراع العامل خلال مدة معينة بإرادته المنفردة، أما فى حالة الانتفاع بترخيص فلا بد من وجود عقد بين الطرفين.

وتتوقف حقوق صاحب العمل فى الانتفاع بالاختراع على ما اذا كان الترخيص قصرى أو بسيط فاذا كان قصرى، فلا يجوز للعامل منح تراخيص أخرى للغير، إلا اذا كان الاستغلال لجزء من الاختراع فقط . أما اذا كان الترخيص بسيط ، فلا يستطيع صاحب العمل منع العامل من إعطاء تراخيص لأفراد آخرين باستغلال الاختراع.

(1) المرجع السابق ، د. أكثم أمين الخولى : ص 132 .

ويلتزم صاحب العمل باستغلال الاختراع استغلالاً فعلياً⁽²⁾ وجاداً كما وكيفاً، لا فى حالة الاستحالة المطلقة للاستغلال التى تعفى وحدها من المسؤولية عن عدم الاستغلال.

وإذا كان صاحب العمل قد اكتفى باستغلال جزء من الحقوق المتعلقة بالبراءة فيمكن خلق نظام الملكية المشتركة أو الاستغلال المشترك بين صاحب العمل والعامل بمقتضى عقد بينهما.

المطلب الثانى **التزامات صاحب العمل بالنسبة لاختراع العامل**

الالتزامات التى تقع على صاحب العمل، والتى تمثل حقوقاً للعامل المخترع لها جانبان : أحدهما أدبى، وهو الالتزام بنسبة الاختراع الى العامل وحق العامل فى ذكر اسمه فى براءة الاختراع، وجانب مالى هو التزام صاحب العمل بتعويض العامل المخترع عن حقه فى الاختراع. وهذا الالتزام المالى يختلف تبعاً لما إذا كان اختراع العامل خدمة أم عرضى.

اولا : الالتزام الأدبى لصاحب العمل : ويتمثل فى حق العامل فى نسبة الاختراع اليه⁽¹⁾، وهذا الالتزام على صاحب العمل يعتبر من الحقوق المقدسة التى يتمسك بها العامل، وهو من الحقوق الشخصية التى لا تقوم بمال، وبالتالي لا يجوز له التنازل عنها بمقابل أو بدون مقابل، وينتهى هذا الحق بوفاة صاحبه ولا ينتقل الى ورثته، كما أنه لا يسقط بمضى المدة فيستطيع العامل المطالبة بذكر اسمه فى براءة الاختراع فى أى وقت. كما أن للعامل المخترع الحق فى مطالبة من يعتدى على حقه هذا - اعتداء غير مشروع - بإصلاح الضرر الناشئ عن خطئه.

MERCIER V. : p. 54.

(2)

(1) د. أكثم أمين الخولى : المرجع السابق ، ص 129 .
د. صلاح الدين قورة : المرجع السابق ص 345 - 35.

MOUSSERON M. : Thèse, p. 209.

MERCIER V. : p. 58.

وقد نصت على هذا الحق للعامل كل من المادة 7 من قانون حماية الملكية الفكرية (المصرية) والمادة 9/611 من قانون الملكية الفكرية الفرنسي والمادة الرابعة من اتفاقية باريس لحماية الملكية الصناعية.

وقد ورد النص على هذا الحق في المادة السابعة من القانون المصري في موضعين : الأول في بداية الفقرة الثانية من المادة : " ويذكر اسم المخترع في البراءة ... " ، أى يذكر اسمه وحده دون اسم صاحب العمل ، والثانى : في الفقرة الرابعة من نفس المادة : " وفي جميع الأحوال يبقى الاختراع منسوباً الى المخترع ". فالمشرع ذيل القواعد التى تحكم اختراع الخدمة بالنص على أن اسم العامل المخترع يذكر فى البراءة، حتى لا يقوم شك فى ذلك بالنسبة لهذا النوع من الاختراعات التى تؤول بشكل تلقائى الى صاحب العمل، وأيضاً وضع فى فقرة خاصة، بعد تحديد أحكام الاختراع العرضى للعامل، نص عام بأن الاختراع - أيا كان نوعه - يبقى منسوباً الى المخترع.

وبالنسبة للمشرع الفرنسى فقد أورد فى المادة 9/611 أن " المخترع ، عاملاً كان أم لا يشار اليه بهذه الصفة فى البراءة، ويستطيع أن يعترض على هذه الإشارة " .

وقد جاء النص الفرنسى عاماً شاملاً للعامل وغيره من المخترعين، فهو حق شخصى لأى مخترع أن يذكر اسمه بصفته مخترعاً فى البراءة.

وقد وجد الفقه الفرنسى أن هذا الحق الأدبى للعامل له آثار مادية، فبمجرد ذكر اسمه كمخترع فى براءة الاختراع يقوى مركزه أمام صاحب العمل ويخلق كل باب أمامه فى منازعته مستقبلاً فى صفته كمخترع، ويقوم أساساً للمطالبة بالتعويض من صاحب العمل. كما أنه يفسح المجال للعامل للترقى والتقدم فى عمله أو إيجاد عمل أفضل له باعتباره مخترعاً⁽¹⁾.

كما كفلت صراحة هذا الحق للعامل المادة 3/4 من اتفاقية باريس لحماية الملكية الصناعية : " يكون للمخترع الحق فى أن يذكر بهذه الصفة فى براءة الاختراع " .

. ومن هذه النصوص المتقدمة يبين أن المخترع الذى يجب ذكر اسمه فى براءة الاختراع هو الشخص الطبيعى، فهو وحده صاحب الفكرة المبتكرة أو الفكرة الأصيلة⁽¹⁾. فإذا كان العامل المخترع يتبع مركز للأبحاث تابع للمنشأة أو غير تابع لها فلا يذكر اسم المركز أو اسم صاحب العمل الذى طلب الاختراع، وإنما يذكر اسم المخترع الذى توصل الى الفكرة الجديدة.

— ويقع الالتزام بذكر اسم العامل المخترع فى طلب براءة الاختراع على مودع هذا الطلب، سواء كان صاحب العمل أو من ينوب عنه اذا كان هو من يطلب البراءة، أو على العامل نفسه اذا طلبها بنفسه.

- ويجب أن يذكر اسم العامل المخترع فى كل الوثائق اللازمة لطلب البراءة، وفى صك البراءة وفى سجل براءات الاختراع، وكذلك فى كل الدفاتر والفهارس المعدة لذلك، وفى القرار الصادر بمنح البراءة وفى صحيفة براءات الاختراع، فى الصور (طبق الأصل) المستخرجة من صك البراءة⁽²⁾.

— وإذا أغفل ذكر اسم العامل فى براءة الاختراع، فيجب اتخاذ الاجراءات اللازمة لذكر اسمه ويجوز للعامل المخترع أن يطالب بهذا التصحيح.

ولا يترتب على عدم ذكر اسم العامل فى البراءة بطلانها طالما استوفت الشروط الموضوعية لصحتها، كما لا يعتبر تخلف هذا الالتزام شرطاً شكلياً يترتب على تخلفه البطلان، فهو لا يمس وصف الاختراع ولا طريقة استغلاله.

(1) د. صلاح الدين قورة : المرجع السابق ، ص 347

د. أحمد حسن البرعى : المرجع السابق ، ص 502

(2) المرجع السابق : ص 348 .

ثانياً : الالتزام المالى لصاحب العمل : وهذا النوع من الالتزام يتمثل فى تعويض يدفعه صاحب العمل للعامل المخترع مقابل تملك اختراعه أو مقابل استغلاله. وقد سمي المشرع المصرى هذا التعويض بالتعويض العادل.

أما المشرع الفرنسى، فإذا كان تعويضاً عن اختراع خدمة أسماه بالتعويض الاضافى remuneration supplémentaire واما اذا كان تعويضاً عن اختراع عرضى فيحصل العامل على ثمن عادل Juste prix .

ويلاحظ أن هذا التعويض لا يدفع الى العامل مقابل قيامه بالاختراع، وإنما مقابل أيلولة حق ملكية أو استغلال هذا الاختراع الى صاحب العمل.

1- التعويض العادل فى القانون المصرى : فرق مشرع قانون حماية الملكية الفكرية فى المادة 7 منه بين التزام صاحب العمل فى اختراعات الخدمة، وبين هذا الالتزام فى الاختراعات العرضية.

أ - تعويض العامل عن اختراع الخدمة : ففى الفقرة الأولى من المادة 7 المشار اليها - وهى التى تحكم اختراعات الخدمة - ألزم المشرع صاحب العمل بأن يؤدى الى العامل أجره على اختراعه فى جميع الحالات. والمقصود بجميع الحالات أى سواء كان العامل تابعاً لصاحب العمل أو تابعاً لمركز أبحاث، أو مرتبط مع صاحب العمل بعقد مقاوله.

فإذا لم يكن صاحب العمل قد ضمن اتفائه أو عقده مع العامل المخترع تحديد هذا الأجر، كان للعامل الحق فى تعويض عادل ممن كلفه الكشف عن الاختراع، أو من صاحب العمل.

فالقاعدة فى اختراعات الخدمة أن العامل يحصل على الأجر الذى سبق وأن تعاقد مع صاحب العمل عليه مقابل قيامه بالاختراع. فإذا لم يكن هناك تحديداً للأجر استحق تعويضاً عادلاً. ولم يضع المشرع تحديداً لما

يعتبر تعويضاً عادلاً، ولم يضع معاييراً لتحديد هذا التعويض سوى الاحالة الى قواعد العدالة⁽¹⁾.

وقد ثار تساؤل هل يلتزم صاحب العمل في هذا الفرض بدفع تعويض إضافي للعامل علاوة على الأجر المتفق عليه؟.

ذهب رأى⁽²⁾ الى وجوب التفرقة بين ما اذا كان نشاط العامل دائماً أو عرضياً. فإن كان نشاطه دائماً - أى يعمل في مركز أبحاث تابع للمنشأة وجزء منها - فلا يستحق مكافأة خاصة، لأنه قد روعى عند تحديد أجره أنه مقابل الالتزام بتحقيق الاختراعات، أما اذا كان نشاط العامل عرضياً - أى أن وظيفته الأصلية لا تفرض عليه البحث أو تحقيق اختراعات - استحق في حالة تحقيقها مكافأة إضافية تتناسب مع قيمة الاختراع، علاوة على الأجر الذى يتقاضاه فى مقابل عمله الأصلي، والذى - بالقطع - لا يتناسب مع قيامه بالاختراع.

ويرى فريق آخر أن العامل فى الحالتين - النشاط الدائم والعرضى - لا يستحق تعويض إضافي لأنه يقوم بعمل ويتقاضى مقابله أجراً، ونرى أن هذا الرأى الأخير هو الذى يتفق مع وضوح النص. وإذا دفع صاحب العمل تعويض إضافي للعامل، فهو لا يقوم بتنفيذ التزام مدنى، وإنما يقوم بتنفيذ التزام طبيعى.

ب - تعويض العامل عن الاختراع العرضى : وفى الفقرة الثانية من المادة 7 أعطى المشرع لصاحب العمل - فى الاختراعات العرضية - الخيار بين استغلال الاختراع أو شراء البراءة فى مقابل تعويض عادل، وأيضاً لم يحدد المشرع المقصود من التعويض العادل.

(1) د. أكثم أمين الخولى : المرجع السابق ، ص 130 .

(2) مشار اليه فى : د. صلاح الدين قورة : سبق الإشارة اليه ، ص 243 - 244 .

وقد أثار الموقف السلبي للمشرع من تحديد التعويض العادل نقداً من الفقه⁽¹⁾. وقد اتجه الرأي الغالب الى القول بأن المشرع عبر بالتعويض العادل قاصداً به التعويض الناقص، ولو كان القانون قد كفل للعامل المخترع حقه في التعويض الكامل لاستقام النص، ولما تضرر العامل.

ويرى أنصار هذا الرأي⁽²⁾ أنه كان يجب على المشرع ليعوض العامل تعويضاً كاملاً اتباع أحد سبيلين :

* فإما أن يضع من الأحكام ما يكفل تقدير التعويض الكامل تقديراً سليماً تتوافر فيه الضمانات، كما هو الحال في نزع الملكية للمنفعة العامة.

* وإما أن يبقى للعامل الحق في بيع البراءة أو الترخيص باستغلال البراءة لأي شخص من الغير، على أن يحتفظ لصاحب العمل بحق أفضلية على الغير - كما هو الحال في حق الشفعة - فيكون له أن يمنع انتقال الاختراع الى الغير مقابل دفع المقابل الذي تم الاتفاق عليه بين العامل والغير.

ويتفاهل أنصار هذا الرأي - رغم ذلك - بأن زمام تطبيق النص يظل بين القضاء الذي يفصل في مدى عدالة التعويض اذا ما تظلم اليه العامل من عدم كفاية التعويض.

ومن جانبنا لا نشارك هذا التفاؤل - منذ البداية - لأن صاحب العمل سوف يلجأ حتما الى التحايل بأن يقدر للعامل تعويضاً غير عادل، مما يضطر هذا الأخير الى اللجوء الى القضاء، وتظل الدعوى منظورة حتى توافيه المنية، وينتقل الحق الى الورثة.

(1) د. أكثم أمين الخولي : سبق الإشارة اليه ، ص 132

د. سميحة القليوبي : مقالة السابقة ، ص 289 .

د. صلاح الدين قورة : المرجع السابق ، ص 243

د. عبد الله مبروك النجار : المرجع السابق ، ص 284- 285 .

(2) د. أكثم أمين الخولي : سبق الإشارة اليه ، ص 133 .

2- التعويض الإضافي والتمن العادل فى القانون الفرنسى: قرر المشرع الفرنسى فى المادة 7/611 تعويضاً إضافياً للعامل صاحب اختراع الخدمة، وثنماً عادلاً للعامل مقابل الاختراع العرضى.

أ - التعويض الإضافى للعامل صاحب اختراع الخدمة : قبل إصلاح 1978 لم يكن للعامل صاحب اختراع الخدمة أى حق فى تعويض مقابل اختراعه، الذى كان يعتبر نتاج عمل فى مقابل الأجر الذى تلقاه.

وبصدور قانون 1978 ، نصت المادة الأولى فقرة 1 على أن " الشروط التى يمكن أن يستفيد فيها العامل صاحب الاختراع من تعويض اضافى تتحدد بواسطة الاتفاقيات الجماعية واتفاقات المنشأة وعقود العمل الفردية ".

إذا كان صاحب العمل غير خاضع لاتفاقية جماعية للفرع، فجميع المنازعات المتعلقة بالتعويض الإضافى تختص بها لجنة المصالحة بالمنشأة بالمادة 21/615 أو المحكمة الابتدائية.

وبصدور اصلاح 4 نوفمبر سنة 1990 استبدل بعبارة " يمكن أن يستفيد فيها العامل le salarié peut bénéficier " عبارة " يستفيد فيها العامل bénéficie " .

ويلاحظ أن المناقشات البرلمانية حول هذا الإصلاح، تظهر أن الغرض منه كان تعميم الحق فى التعويض الإضافى لكل عامل توصل الى اختراع خدمة، سواء حصل على البراءة أو قابل للبراءة، ودون إخضاعه لنصوص اتفاقية جماعية أو عقد عمل فردى. ولكن يبدو أن هذا التعديل ليست له فعالية كبيرة، طالما أن العامل لن يحصل على هذا التعويض الإضافى إلا مروراً بالشروط الموضوعية والشكلية المقررة بهذه الاتفاقيات⁽¹⁾.

(1) MOUSSERON J. M. : Nouvelles technologies et creations des Salaries : op. cit., p. 570 .
MOUSSERON M. : Thèse, p. 215 – 216 .

وهكذا، ورغم أن نص المادة 7/611 يوحى بأن صاحب العمل يلتزم بدفع تعويض عادل فى كل اختراع خدمة، إلا أن تحليل النص يظهر عدم إمكانية تنفيذ هذا الالتزام إلا فى إطار الاتفاقيات الجماعية⁽¹⁾.

فهذا النص لم يتضمن سوى الدعوة الى تعديل الاتفاقيات الجماعية، واتفاقات المنشأة، والعقود الفردية بالنص فيها على حق العامل فى التعويض الإضافى وتحديد شروط استحقاقه.

ولإصرار المشرع على تعميم هذا الالتزام فى كل اختراع خدمة، وضع فى الفقرة التالية من نفس المادة تنظيماً للحالة التى لا يكون فيها صاحب العمل خاضعاً لاتفاقية جماعية للفرع، واعتبر جميع المنازعات المتعلقة بهذا التعويض من اختصاص لجنة المصالحة، أو المحكمة الابتدائية المختصة.

ولكن فاته أن يضع هذا التنظيم اذا كان صاحب العمل يخضع لاتفاقية جماعية سكتت عن تقرير هذا الحق للعامل. وان كان هذا الفرض الأخير قد أصبح ضئيل الوجود فى العمل، بعد الإصلاح الذى أدخلته المادة 20 من إصلاح 1990 لتعديل المادة 5/133 من قانون العمل على النحو التالى : " اتفاقية الفرع المنعقدة على المستوى الوطنى يلزم - حتى يمكن أن تكون ممتدة - أن تتضمن الشروط التى من خلالها يستفيد العامل أو العمال - الذين توصلوا الى اختراع آل الى صاحب العمل - وفقاً لأحكام الفقرة الثانية من المادة الأولى من القانون رقم 68-1 فى 2 يناير 1968 الخاص ببراءات الاختراع - من تعويض اضافى " .

وبهذا التعديل الذى أدخل على قانون العمل، أصبحت كل اتفاقية فرع ملتزمة بتضمين نصوصها شروط استفادة العامل صاحب اختراع خدمة من التعويض الإضافى، وذلك حتى تتحول الى إتفاقية ممتدة.

وبعد عرض أحكام التزام صاحب العمل بالتعويض اضافى للعامل، نبدأ فى تحديد طبيعته القانونية والشكل الذى يقدم به والعوامل التى تدخل فى تقديره.

— **الطبيعة القانونية للتعويض الإضافى :** الطبيعة القانونية للتعويض الإضافى واضحة المعالم - سواء من الناحية العملية أو من الناحية الفنية - بحيث يمكن تحليله على أنها أجر إضافى للعامل⁽¹⁾. حقيقة أن النشاط الإبتكارى للعامل - والذى يحصل مقابلته على أجر - منصوص عليه فى عقد العمل، ولكن الصفة الاحتمالية للتوصل الفعلى للاختراع تبرر حق العامل فى هذا التعويض⁽²⁾. كما أنه من العدل أن ندفع أجر مقابل العمل واستغلال الوقت، وأجر إضافى مقابل استغلال الذكاء والعبقرية⁽³⁾.

وهذا التكييف للتعويض الإضافى على أنه أجر إضافى للعامل يتفق مع أحكام الأمر الادارى الصادر من الادارة الضريبية فى فرنسا فى أول سبتمبر سنة 1980 متضمناً أن : " التعويضات الإضافية المقررة للعاملين منشئ اختراع خدمة يجب أن ينظر اليها كعنصر من التعويض الرئيسى المقدم عن تنفيذ عقد عمل. وعلى ذلك لا يمكن تبويبه سوى ضمن فئة المرتبات والأجور"⁽⁴⁾. وبهذا الوصف يخضع لضريبة الأجور والمرتبات ويعفى من ضريبة T. V. A طبقاً للأمر الادارى الصادر فى 1 يناير 1979.

(1) MOUSSERON J. M. : p. 570.

MOUSSERON M. : Thèse, p. 233.

BAUMANN A. : op. cit., p. 65.

MOUSSERON J. M. : Brevets d invention, op. cit., p. 13.

QUAEDVLIEG Antoon : op. cit., p. 3.

(4) Les rémunérations supplémentaires alloués aux auteurs d' une invention de service

doivent être regardées comme un élément de la remuneration principale servie en execution du contrat de travail. Elle ne peuvent dès lors qu' être imposées dans la catégorie des traitements et salaires."

ونتيجة لهذا التكييف القانوني، فإن التعويض الإضافي يخضع لكافة القواعد القانونية التي تحكم الأجر، فيدخل في حساب حصص الضمان الاجتماعي ويسرى عليه التقادم الخمسي المتعلق بالأجور طبقاً لنص المادة 2277 من القانون المدني، وإن اختلفت المحاكم في تحديد بداية مدة التقادم ما بين تاريخ إعلان صاحب العمل بالاختراع⁽¹⁾، وبين إعلان العامل ببدء استغلال صاحب العمل للاختراع⁽²⁾، وبين تاريخ علم العامل بالقيمة الاقتصادية لاختراعه⁽³⁾.

واعتبار التعويض الإضافي أجراً وليس منحه دفع المحاكم الفرنسية الى رفض ادعاء بعض أصحاب الأعمال بأن تحديد قيمته يخضع لارادتهم⁽⁴⁾.

- أشكال التعويض الإضافي : الشكل الغالب لهذا التعويض هو مبلغ جزافي⁽⁵⁾، يدفع مرة واحدة. وإن كانت نصوص الاتفاقيات الجماعية لا تمنع عادة إمكانية دفع هذا التعويض على أقساط وفقاً لمواعيد ومبالغ محددة. ويرى الفقه أن هذا التعويض الجزافي للعامل يمثل مزايا عديدة لصاحب العمل، حيث يتم تقديره مرة واحدة ويدفع دفعة واحدة فلا يعاد مناقشته مع كل تقدمية مستقبلية، أو مع استغلال الاختراع فيما بعد مثلما يحدث في حالة الاتفاق على نسبة من عائد الاستغلال.

ورغم مزايا التعويض الجزافي لصاحب العمل، إلا أن بعض الاتفاقيات الجماعية تتوسع في أشكال التعويض الإضافي مثل الاتفاقية الجماعية لاتحاد الصناعات الكيماوية⁽⁶⁾، التي قررت في مادتها 2/25 أنه في حالة تحقق مزايا

Tribunal de Paris, le 19 Octobre 1987.

(1)

Tribunal de Paris, le 20 Novembre 1992.

(2)

MOUSSERON M. : Thèse, p. 228.

(3)

Cour de Paris, 12 Mars 1987.

(4)

MERCIER V. : p. 66.

(5)

MOUSSERON M. : Thèse, p. 225.

MOUSSERON M. : Thèse, p. 225 – 226.

(6) مشار إليها في :

للمنشأة من استغلال الاختراع، فإن العامل المخترع يستحق تعويضاً إضافياً يمكن أن يصرف له تحت الأشكال المختلفة التالية:

- * دفعة جزافية واحدة.
- * نسبة من الأجر.
- * نسبة من الفوائد.
- * مساهمة في ناتج حوالة البراءة أو ناتج منح رخصة استغلال الاختراع.

— العوامل المؤثرة في تحديد قيمة التعويض الإضافي: من الصعب

وضع تقدير عام لهذا التعويض الإضافي لأنه لا يخضع لأى تقييم علمي، كما أنه يختلف من حالة الى أخرى، وإن كان الواضح أن تقدير هذا التعويض، يتم وفقاً لقيمة الاختراع بالنسبة للمنشأة، وأخذاً في الاعتبار الجهد الشخصي المؤثر الذي بذله العامل للوصول اليه. ويجدر بنا الإشارة الى أن هذا التعويض - في كل حالة - أقل من التعويض المتوقع عند تملك صاحب العمل لاختراع عرضي. ويرجع ذلك - بدون شك - الى أهمية دور صاحب العمل في اختراع الخدمة، حتى ولو اقتصر على مجرد توجيه العامل اليه، وإعطائه الدفعة الأولى التي حركت النشاط الابتكاري لديه⁽¹⁾. كما أن الأصل في اختراع الخدمة أنه يؤول الى صاحب العمل، أما الاختراع العرضي فصاحب الحق الأصل فيه هو العامل.

وإذا كان المشرع قد سكت عن تحديد العوامل التي تؤثر في تحديد قيمة التعويض الإضافي، فقد ترك ذلك للطريق الاتفاقي أولاً، والمتمثل في الاتفاقات الجماعية واتفاقات المنشأة وعقود العمل الفردية، وإن لم يتوافر هذا الطريق الاتفاقي فيسلك المتضرر الطريق القضائي باللجوء الى لجنة المصالحة ثم المحكمة الابتدائية المختصة. وإن كانت الاتفاقات الجماعية لم

تتضمن أى منها معياراً دقيقاً يمكن به إجراء هذا التحديد، كما أنها لم تسلك سلوكاً واحداً فى هذا الموضوع.

* فبعض هذه الاتفاقيات - كاتفاقيات الصناعات التعدينية، والصناعات الدوائية حددتا قيمة التعويض الإضافى تبعاً للفائدة غير العادية التى يحققها الاختراع " intérêt exceptionnel " .

* بعض واضعى الاتفاقيات الجماعية وضعوا تحديداً موضوعياً للمعايير التى يمكن من خلالها تقدير قيمة التعويض الإضافى. فقد وضعوا نموذجاً للائحة داخلية لمنشأة، تضمنتها النشرة الصادرة من اللجنة الوطنية لاختراعات العاملين الصادرة فى 3 ابريل 1981 : " لحساب التعويض الإضافى يجب البحث عن :

* قيمة الاختراع من حيث حصوله على البراءة (تحديد مستوى الاختراع) وأيضاً على مستوى التطبيق.

* الإطار العام الذى ولد فيه.

* الصعوبات التى واجهت التوصل اليه.

* القيمة التجارية للاختراع، وفائدته التقنية، ومدى نجاحه.

* قيمة ما يدره من دخل وأثره على النتائج.

هذه المعايير وإن كانت غير ملزمة - إلا أنها تمثل نماذج يمكن للاتفاقيات الجماعية أن تستنير بها " .

ويلاحظ فى كل هذه المعايير أنها تبحث عن القيمة المادية للاختراع دون نظر الى قيمته التقنية والعلمية وما تمثله بالنسبة للبشرية.

ب - الثمن العادل مقابل الاختراع العرضي : عند إعلان صاحب العمل اختياره تملك أو استغلال الاختراع العرضي، يثبت للعامل المخترع حقه في ثمن عادل مقابل تملك هذا الاختراع، أو مقابل استغلاله.

وقد حددت هذا الحق للعامل الفقرة الثانية من المادة 7/611 فرنسي بقولها : ويجب أن يحصل العامل على ثمن عادل تحدده، في حالة عدم وجود اتفاق بين الطرفين - لجنة المصالحة أو المحكمة الابتدائية⁽¹⁾. ويراعى الاختلاف بين الثمن العادل والتعويض الإضافي الذي يرجع في تحديده إلى الاتفاقيات الجماعية أو اتفاقات المنشأة أو عقود العمل الفردية، وفي غياب هذا الاتفاق يرجع إلى الطريق القضائي، بينما بالنسبة للثمن العادل يحدد فقط بالاتفاق بين العامل وصاحب العمل، وإن لم يتم هذا الاتفاق بينهما، يرجع إلى الجهات القضائية.

وسبب هذا الخلاف واضح وهو أن التعويض الإضافي يدفع كتكملة للأجر الذي حصل عليه العامل في اختراع الخدمة كمقابل لاختراعه. كما أن هذا الاختراع يؤول بقوة القانون إلى صاحب العمل، بينما الثمن العادل مقابل اختراع عرضي مملوك أصلاً للعامل، وهو وحده صاحب الحق في تقدير هذا المقابل بالاتفاق مع صاحب العمل. ولكن حماية للعامل إذا لم يصل إلى اتفاق يرتضيه مع صاحب العمل، فيمكنه اللجوء إلى لجنة المصالحة ثم إلى المحكمة الابتدائية المختصة، لتتولى أي منهما هذا التقدير.

وقد اتجه رأي إلى أن ميلاد حق العامل في الثمن العادل يتوقف على الشروط الواردة في الاتفاقيات الجماعية، وبحيث لا ينشأ إلا إذا تحققت هذه الشروط⁽²⁾.

ونخالف هذا الرأي لوضوح نص المادة 7/611 فقرة 2 في أن نشأة هذا الحق تتم بقوة القانون وتحديد قيمته يرجع إلى اتفاق بين العامل

MOUSSERON M. : Thèse, p. 260.

(1)

MERCIER V. : p. 71.

MERCIER V. : p. 69.

(2)

وصاحب العمل، وإن أخفقا فى التوصل الى هذا الاتفاق سلكا الطريق القضائى.

— ويثبت الحق فى هذا الثمن العادل للعامل بشكل تلقائى وبمجرد ممارسة صاحب العمل لحقه باختيار تملك أو استغلال براءة وجدت أو طلبت من العامل أو صاحب العمل، أو حتى فى الطريق الى طلبها من أيهما، وسواء كانت براءة فرنسية أو أوروبية أو دولية.

ويعتبر الثمن العادل نتيجة لأيلولة الاختراع الى صاحب العمل وليس سبباً لها، ولذلك اذا لم يتفق على تقدير قيمته فلا يتوقف انتقال الحقوق المتعلقة بالاختراع الى صاحب العمل⁽¹⁾.

وإن كان الحق فى الثمن العادل يولد مع إعلان صاحب العمل عن اختياره، إلا أن تحديد قيمته يحتاج الى وقت كاف ، لذلك لم يحدد المشرع زمناً يتم تقديره فيه وتركه لارادة المتعاقدين، فيمكن أن يتأخر تقديره فى حالة الخلاف بين العامل وصاحب العمل، وفى هذه الحالة يتم تقديره بواسطة لجنة المصالحة أو بواسطة المحكمة المختصة، وقد انتهت محكمة باريس الى أن الوقت الذى يتعين النظر اليه عند تقدير الثمن العادل، هو وقت انتقال الاختراع العرضى الى ذمة صاحب العمل⁽²⁾.

أما محكمة استئناف باريس فعلى العكس من ذلك أجلت تقدير قيمة الثمن العادل حتى تتحقق نتائج انتقال الحق الى صاحب العمل⁽³⁾. ويبدو أن هذا الحكم يسعى بشكل فعال الى تحقيق العدالة، ذلك أن البدء فى استغلال الاختراع يسمح بتحديد قيمته بشكل عملى.

MOUSSERON M. : Thèse, p. 361.

(1)

MERCIER : p. 69.

(2)

TGI Paris 31 Octobre 1991.

(3) المرجع السابق : ص 78 .

وإذا تم تقدير الثمن العادل لا يمكن تعديله، إلا إذا اتفق العامل وصاحب العمل على ذلك⁽¹⁾.

أما بالنسبة للوفاء بالثمن العادل للعامل، فيخضع لاتفاق الطرفين، وفي الغالب يسعى صاحب العمل الى تأخير هذا الوفاء لحين حصوله على البراءة، ولكن يجب مراعاة عدم تأخير هذا الوفاء بالثمن العادل وإلا كان صاحب العمل متعسفاً.

وإذا حدث ورفضت البراءة لأى سبب، يسقط التزام صاحب العمل بدفع الثمن العادل، بل ويرد العامل اليه ما سبق أن قبضه، وذلك لأن التزام صاحب العمل مقابل حقوق براءة صدرت أو ستصدر.

— أما شكل الثمن العادل فيتم الاتفاق عليها بين العامل وصاحب العمل، وإن كان الغالب فى العمل تقديم مبلغ جزافى يدفع مرة واحدة، إلا أنه ليس هناك ما يمنع أن يقسط على دفعات⁽²⁾.

— وبالنسبة للعوامل التى تدخل فى تقدير الثمن العادل فقد حددتها الفقرة الثانية من المادة 7/611 " ويؤخذ فى الاعتبار - عند حساب الثمن العادل - كل العوامل، خاصة العناصر الأولية المقدمة من صاحب العمل والعامل، وكذلك القيمة الصناعية والتجارية للاختراع ". وقد صدرت مراسيم رسمية فى 20 يوليو سنة 1959 محددة الاعتبارات العملية التى يجب مراعاتها عند تحديد الثمن العادل.

ومن نص القانون المشار اليه، والمراسيم الصادرة فى هذا الشأن يظهر أن العوامل المؤثرة فى تقدير الثمن العادل هى⁽¹⁾: قيمة الاختراع والمقصود هنا هو القيمة الاقتصادية وليس القيمة المادية⁽²⁾، ويمكن التوصل

MOUSSERON J. M. : Brevets d'invention, p. 15.

(1)

MOUSSERON M. : Thèse, p. 266.

(2)

MERCIER V. : p. 68.

(1) المرجعين السابقين.

MERCIER V. : p. 72.

(2)

الى هذه القيمة بالقياس على ترخيص قائم بالفعل مما يعطى صورة كاملة عن نتائج استغلاله وقيمة ما يستحقه العامل. كما يمكن قياس هذه القيمة بتحديد نتائج استخدام الاختراع فى المنشأة، بحيث يوضع فى الاعتبار القيمة الاقتصادية وتشمل القيمة الصناعية والتجارية التى تعود على المنشأة بفضل هذا الاستخدام. ولكن يعيب هذا الأسلوب أن صاحب العمل يمكن أن يدعى أن استخدام الاختراع فى منشأته يحتاج الى تجهيزات عديدة تكلفه الكثير مما يقلل من القيمة الاقتصادية للمشروع. وهناك أسلوب ثالث لتحديد القيمة الاقتصادية للاختراع وذلك بتقدير قيمة الاختراع وهذا الأسلوب يستخدم فقط فى حالة عدم إمكانية استخدام الأسلوبين السابقين.

* عامل المشاركة ويتضمن عدة عناصر تقيس دور العامل فى تحقيق الاختراع، وتتعلق بدور العامل عند بداية وضع المشكلة، ومساهمة فى تحقيق احتياجات المنشأة، ومشاركته فى تقديم حل للمشكلة. وأخيراً دور ووضع العامل فى المنشأة. وأيضاً يدخل فى التقدير دور المنشأة ومساهمة صاحب العمل والعناصر الأولية التى يقدمها كل من العامل وصاحب العمل.

ومن مجموع النتائج المتقدمة تظهر القيمة الحقيقية للثمن العادل والذى يمثل تعويضاً للعامل عن الاختراع الذى انتزع منه.

— التكييف القانونى للثمن العادل : حدد الأمر الإدارى الصادر من الإدارة الضريبية الفرنسية فى 11 سبتمبر 1980 الطبيعة القانونية للثمن العادل بأنه نتاج نشاط عادى للعامل ولا يعتبر من قبيل النشاط عمالى وبالتالي لا يعد أجراً ولا يأخذ حكمه، ويخضع على هذا الأساس لضريبة الأرباح غير التجارية، وذلك سواء كان مقابل حصول صاحب العمل على ملكية الاختراع، أو كان مقابل استغلاله له⁽¹⁾، كما يخضع الثمن العادل بهذا

(1) " Les produits tirés par le salarié de l' exploitation des inventions dont il est propriétaire sont imposables dans la catégorie des bénéfices non – commerciaux. Doivent également être rangés dans cette catégorie les sommes allouées aux salaires

الوصف لضريبة T. V. A. (الضريبة على القيمة المضافة) طالما أن الاختراع قد تم مستقلاً عن الخضوع لصاحب العمل⁽²⁾.

وقد أكدت هذا التكييف الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية في حكمها الصادر في 20 أكتوبر 1994 في قضايا تتعلق بالضمان الاجتماعي بقولها : " أن النشاط المتعلق بالاختراع .. يشكل نشاطاً غير عمالي، ويجب أن يخضع الدخل المتحقق منه، أي كان مقداره للحصة الشخصية للضمان العائلي للعاملين المستقلين "⁽³⁾.

وهذا التكييف للثمن العادل يترتب عليه أن دعوى المطالبة به تتقدم بالتقدم العادي بثلاثين سنة المنصوص عليه بالمادة 2262 مدني، ولا يخضع للتقدم الخمسي الخاص بدعاوى العمال⁽¹⁾.

وبهذا الوصف، فإن العامل يخسر كل الامتيازات التي يقررها له قانون العمل أو الاتفاقات الجماعية لحماية دينه لدى صاحب العمل⁽²⁾.

en contrepartie de l'attribution à l'employeur de la propriété ou de la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant une invention réalisée dans le cours de l'exécution des fonctions du salarié, dans le domaine des activités d'entreprise ou avec le concours technique de l'entreprise....".

MOUSSERON J. M. : Brevets d'invention, p. 15.

MOUSSERON M. : Thèse, p. 270 – 272.

MERCIER V. : p. 68.

MOUSSERON J. M. : Brevets d'invention, p. 15.

(2)

L'activité inventive... constitue une activité non salariée dont les revenus,

(3)

quel

qu'en soit le montant, doivent être soumis à la cotisation personnelles d'allocations familiales des travailleurs indépendants.

(Semaine soc. Lamy 1994 – 719 – 8).

MERCIER V. : p. 68.

(1)

MOUSSERON M. : Thèse, p. 272.

(2)

ويذهب رأى فى الفقه الفرنسى⁽³⁾ ونشاركه الرأى أن موقف العامل فى الاختراع العرضى موقف ضعيف ويحتاج الى حماية. ونضيف الى هذا الرأى - حتى بالنسبة الى الوضع فى القانون المصرى ما يلى : حقيقة أن المشرع جعل هذا الاختراع حقاً خالصاً للعامل، إلا أنه ألزمه يعرضه أولاً - وقبل أى محاولة لاستغلاله - على صاحب العمل. وأعطى الأخير - بارادته المنفردة - حق تملك الاختراع أو استغلاله كله أو جزء منه. ويعتبر اعلان صاحب العمل ارادته فى ذلك ملزماً للعامل، بحيث لا يكون أمامه سوى مناقشة المقابل أو اللجوء الى الطريق القضائى لتقديره بما فى ذلك من ضياع للوقت والجهد. بعيداً عن كل حماية من قانون العمل فيكون أمامنا اختراع حصل عليه صاحب العمل وبدأ فى استغلاله، وعامل يبحث عن حقه فى أروقة المحاكم، وكل ذلك راجع فى المقام الأول الى تقاعس قانون العمل عن النص على حماية العامل فى هذا الوضع ويقتضى الحال هنا أن يضع قانون العمل - الذى غايته حماية العامل - من القواعد ما يضمن حماية حقوق العامل وليكن أهمها الزام صاحب العمل بمشاركة العامل فى استغلال الاختراع وفق نظام معين يقننه المشرع.

(3) المرجع السابق : ص 273 .

الخاتمة

يعتمد التقدم التكنولوجى فى أى بلد - نامى أو فى طريقة للنمو - على العنصر البشرى اعتماداً أساسياً. فلا قيمة للمنشآت الصناعية الحديثة ومراكز البحوث المتقدمة إن لم توجد القوة البشرية التى تقوم بتشغيلها. فالفرد هو غاية الحضارة وهو صانعها فى ذات الوقت.

وللوصول الى التقدم التكنى - وخلق العامل المبدع - لابد من استكمال ثلاثة محاور :

الأول : تهيئة مناخ الإبداع أمام العامل بتوفير الأمان والراحة النفسية والبدنية فى العمل.

والثانى : تنمية قدرة العامل على البحث والابتكار وذلك بتدريبه تدريباً متطوراً ومتناسباً مع إمكانياته النفسية والعقلية والجسمانية ووضعه فى المكان الذى يتناسب مع هذه الإمكانيات وتقديم المساعدات والتسهيلات للقيام بالنشاط الابتكارى.

والثالث : الحماية التشريعية للعامل المخترع. فإذا توصل العامل الى اختراع احتاج الى تشريع قوى يهدف الى تحقيق الحماية القانونية له ويهدف الى إغلاق كل مصادر المنازعات عنه. تشريع يحتاج من القاضى مجرد التطبيق وليس التفسير والتوضيح والتكميل وإزالة الغموض عن نصوصه، وبحيث يجد فيه كل من طرفى علاقة العمل مصالحه دون التضحية بمصالح الطرف الآخر.

وقد انقسم رأى فى الفقه الفرنسى والمصرى حول القانون الذى يحقق التنظيم العادل للعمال المخترعين، هل هو قانون براءات الاختراع أم قانون العمل ؟

وذهب رأى الى أن تنظيم قانون براءات الاختراع للعلاقة بين العامل المخترع وصاحب العمل قد لا يحقق الحماية التى ينشدها العامل، ذلك أن

هذا القانون يتسم بالطابع النفعى وتقديم مصلحة الاقتصاد القومى القائمة على مصلحة المنشآت على حساب مصلحة العامل، بينما لو تكفلت قوانين العمل بتنظيم اختراعات العاملين فسوف يحصلون على حماية كبيرة تكون دافعاً لهم وحافزاً على مواصلة البحث والتقدم، وللوصول الى حقيقة قدرة التشريع على إسباغ حمايته على العاملين المخترعين يقتضى الأمر الالتجاء الى تحليل هذه النصوص.

فاذا تناولنا بالتحليل النصوص التى تحمى اختراعات العاملين فى كل من قانون البراءات الفرنسى وقانون حماية الملكية الفكرية المصرى لوجدنا أنها تبنت تقنيتين لتنظيم ولحماية هذه الاختراعات.

التقنية الأولى : تركز وتستمد قوتها من نصوص القانون، وبمقتضاها اعتبر المشرع اختراع الخدمة الذى يتوصل اليه العامل ينشأ ملكاً خالصاً لصاحب العمل فى مقابل تعويض عادل. إلا أن وهذا التعويض عادة ما يكون ضعيفاً اعتماداً على أنه ولد أصلاً مملوكاً لصاحب العمل، كما أنه أبوه الروحى.

أما التقنية الثانية : فتقوم على اختيار الارادة الحرة لصاحب العمل، وإن كان العامل هو المالك للاختراع. والمشرع يعطى لصاحب العمل أحقية الحصول على ملكية الاختراع أو استغلاله كله أو جزء منه مقابل ثمن عادل، ودون حاجة الى موافقة العامل على ذلك.

ويقبل العامل نزع ملكية الاختراع أو حق استغلاله منه دون موافقته لصالح صاحب العمل. ويرجع ذلك أساساً الى عدم قدرة العامل على استغلال الاختراع بنفسه. كما أن النصوص القانونية - ذاتها - تساعد على تكيف الاختراع وفقاً لارادة صاحب العمل، لذا نجد أن أغلب المنازعات المنظورة أمام الجهات القضائية بسبب الاعتراض على تكيف نوع اختراع العامل، ومحاولة أصحاب الأعمال تزييف هذا التكيف لصالحهم فى محاولة لاستغلال العامل، ومنازعة العامل هنا ليست دفاعاً عن حقه فى تملك الاختراع، فحالة الاحتياج التى يعيشها تجعله يهتم أكثر بالثمن العادل.

وفى النهاية، وإن كنا لا ننكر الحماية التى حاول المشرع أن يسبغها على حقوق العامل المخترع، إلا أنها قد جاءت ضئيلة أمام الحماية التى أحاط بها مصالح صاحب العمل.

كما تجدر الإشارة الى أن القانون الفرنسى كان أكثر تفصيلاً وتوضيحاً من القانون المصرى فى هذا المجال حيث جاء الأخير مقتضباً وناقصاً ولم يتناول العديد من القواعد ذات الأهمية ومثال ذلك عدم تناوله لإجراءات انتقال الحقوق التى ترد على البراءة الى صاحب العمل. كما أن الكثير من التفاصيل أوردها المشرع الفرنسى فى مرسوم مجلس الدولة الذى أكمل شكل الحماية وأوضحها عكس المشرع المصرى.

لذلك نرى أنه لتحقيق الحماية اللازمة للعامل فى هذا الصدد يجدر بالمشرع فى مصر :

أولاً : تعديل قانون العمل بإضافة باب خاص باختراعات العاملين يتضمن وضع القواعد التى تحقق التوازن الفعلى بين العامل وصاحب العمل، ملتزمة فى ذلك بنصوص المعاهدات الدولية التى صدقت عليها مصر، وما أسفر عنه الفقه والقضاء من آراء جاءت نتيجة الدراسة النظرية والممارسة الفعلية والرؤية الصادقة للواقع فى مصر. ووضع أساليب التفرقة بين أنواع الاختراعات.

ثانياً : وضع الأسس والمعايير الواضحة لتحديد وتقدير التعويض الذى يستحقه العامل سواء فى حالة اختراع الخدمة أو الاختراع العرضى.

فتضمن قانون العمل هذه النصوص هو الطريق الأفضل لحماية العامل المخترع، ذلك أن المشرع يراعى عند وضع أحكام قانون العمل مصلحة العامل وحده ويعطيه من الحماية القدر الكافى لتمكينه من الابتكار والاختراع.

كما يجب أن يراعى عند إجراء هذا التعديل الفلسفة التى يقوم عليها قانون العمل فى مصر حتى تأتى الأحكام الجديدة متفقة مع هذه الفلسفة.

المراجع

اولا : المراجع العربية :

- 1 . د. أحمد حسن البرعى : الوجيز فى قانون العمل 2003 .
- 2 — د. أحمد خليل عوض الله : النظام القانونى لحماية الاختراعات ونقل التكنولوجيا الى الدول النامية – رسالة دكتوراه جامعة القاهرة 1997 .
- 3 — د. أكثم أمين الخولى : الوسيط فى القانون التجارى ج 3 – الأموال التجارية 1964 .
- 4 — المذكرة الإيضاحية لمشروع القانون الخاص ببراءات الاختراع والرسوم والنماذج الصناعية رقم 132 لسنة 1949.
- 5 . الوقائع المصرية العدد 113 الصادر فى 25 أغسطس 1949 .
- 6 . د. خاطر لطفى : موسوعة حقوق الملكية الفكرية سنة 2000 .
- 7 — د. جلال أحمد خليل عوض الله : النظام القانونى لحماية الاختراعات ونقل التكنولوجيا الى الدول النامية، رسالة دكتوراه جامعة القاهرة 1979 .

- 8 . د. جلال وفاء محمددين : الحماية القانونية للملكية الصناعية وفقا لاتفاقية الجوانب المتصلة بالتجارة من حقوق الملكية الفكرية سنة 2000 .
- 9 . د. سميحة القليوبى : الملكية الصناعية سنة 2003 .
- 10 — د. سميحة القليوبى : النظام القانونى للاختراعات فى ج. م. ع ، مجلة القانون والاقتصاد ، عدد 39 مارس 1969 .
- 11 . د. صلاح الدين زين : الملكية الصناعية والتجارية سنة 2000 .
- 12 — د. صلاح الدين قورة : اختراعات العاملين والحقوق التى ترد عليها - رسالة دكتوراه جامعة القاهرة 1970 .
- 13 — د. عبد الرازق حسين يس : الوسيط فى شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، الكتاب الأول ، المجلد الثانى ، 1992 .
- 14 . د. عبد الله مبروك النجار: مبادئ تشريع العمل 2003-2004 .
- 15 . د. فايز رضوان : مبادئ القانون التجارى 1997 .
- 16 . د. فتحى عبد الصبور : الوسيط فى قانون العمل، ج 1 ، 1985 .
- 17 . د. محمد حسنى عباس : التشريع الصناعى 1976 .
- 18 . د. محمد لبيب شنب : شرح قانون العمل سنة 1983 .
- 19 — منى جمال الدين محمد محمود : الحماية الدولية لبراءات الاختراع فى ضوء اتفاقية التريس والقانون المصرى رقم 82 لسنة 2002 ، طبعة 2003 ، 2005 .

ثانيا : المراجع الأجنبية :

- 1 - BARTA J. : Le droit d'auteur et la créativité d'employé RIDA 1984, N^o 121.
- 2 - BINCIT Nicolas : RéForme du code de la propriété intellectuelle, Vers un nouveau Statut pour la creation Salarie Bresse Majeromicz 2005 .
- 3 - CNIS , Dossiers Brevets 1985 , v. 3.
- 4- DEJEAN P. : La situation juridique du salarié dans le cadre d'un plan de Formation. P. A. N. 154 .
- 5- LAMBERTS Vincent, La propriété intellectuelle des creations des salaries.
- 6- MERCIER Valérie : L'affection à l'employeur des droits sur les inventions des salaries en droit compare Franco – Allemand, Juripole de lorraine.
- 7- MOUSSERON Jean Marc : Brevets d'invention. P. 26.
- 8- MOUSSERON Jean Marc : Nouvelles technologies et creations des salaries. Droit social, 21 Colloque Mars 1992 , et N^o 6. Juin 1992 .

- 9- MOUSSERON Jean Marc et LE STANC Christian, Brevets d'inventions des Salaries. Fascicule 250, Nov., 1981 .
- 10- MOUSSERON Marianne : Inventions d'Employes edition, techniques Juris – classeur 1992. Fascicule 250.
- 11- MOUSSERON Marianne : Les inventions des salaries Thèse de doctorat. Montpellier 1995 .
- 12- PIERSON. A. M. : Le classement des inventions de Salaries. Thèse Montpellier 1981 .
- 13- QUAEDVLIEG Antoon : Salaire, profit, Propriété intellectuelle – observations générales sur le droit du travail, le droit de la propriété intellectuelle et le droit des sociétés 2005 .
- 14- Rapport Q d' ATPPI, 183 au nom du groupe Français : Les droits des employeurs dans le domaine de la propriété intellectuelle 2004 .
- 15- SONNIER A. : Objectifs, moyens et resultants de la reforme de 1978 – 1980 des brevets d'invention. Thèse Montpellier, 1981 .
- 16- VIVANT Michel : Colloque “ Les droits de propriété intellectuelle sur les in Ventions et creations des chercheurs salaries.” 2005 .

الفهرس

رقم الصفحة

5	مقدمة
21	الفصل الأول : نطاق حقوق صاحب العمل على اختراع العامل
24	المبحث الأول : ضوابط حقوق صاحب العمل في اختراع العامل
24	المطلب الأول : تحديد الاختراع
40	المطلب الثاني : تحديد صفة المخترع
50	المطلب الثالث : الاختراع في نطاق العقد ورابطة العمل أو الاستخدام
54	المبحث الثاني : المصادر والأساس القانوني لحقوق صاحب العمل على اختراع العامل
55	المطلب الأول : مصادر حقوق صاحب العمل في اختراع العامل
59	المطلب الثاني : الأساس القانوني لحقوق صاحب العمل على اختراع العامل
71	الفصل الثاني : تنظيم حقوق صاحب العمل على اختراع العامل
71	المبحث الأول : محل حقوق صاحب العمل واجراءات اكتساب هذه الحقوق
71	المطلب الأول : محل حقوق صاحب العمل المتعلقة باختراعات العامل
78	المطلب الثاني : اجراءات اكتساب صاحب العمل لحقه على اختراع العامل
91	المبحث الثاني : حقوق والتزامات صاحب العمل على اختراعات العامل
93	المطلب الأول : حقوق صاحب العمل على اختراع العامل
107	المطلب الثاني : التزامات صاحب العمل بالنسبة لاختراع العامل
125	الخاتمة
128	المراجع : اولا : باللغة العربية
130	ثانيا : باللغة الأجنبية
132	فهرس