

**حق العامل في الحصول على براءة
الاختراع في النظام السعودي**
(دراسة تحليلية).

إعداد

بندربن محمد بن عباد الجابري

قسم الأنظمة، كلية الأنظمة والاقتصاد بالجامعة
الإسلامية، المدينة المنورة، المملكة العربية السعودية.

البريد الإلكتروني

bndra2277@gmail.com

حق العامل في الحصول على براءة الاختراع في النظام السعودي دراسة تحليلية

بندربن محمد بن عباد الجابري

قسم الأنظمة، كلية الانظمة والاقتصاد بالجامعة الإسلامية، المدينة

المنورة، المملكة العربية السعودية.

البريد الإلكتروني: bndra2277@gmail.com

ملخص البحث:

يتخلص البحث حول تحقيق وبيان تعريف لبراءة الاختراع وبيان اطراف العلاقة القانونية الناشئة عن اختراع العامل كما بين أيضاً ماهي الحالات التي يتم حصول العامل فيها على براءة الاختراع ، وذلك من خلال منهج علمي تحليلي يقوم على تحليل النصوص القانونية والادارية الخاصة بأحقية العامل في الحصول على براءة الاختراع وكذا المنهج المقارن لمقارنة الانظمة الاخرى الخاصة ببعض الدول ونتج عن ذلك بعض النتائج منها ان المنظم السعودي سعى براءة الاختراع وثيقة الحماية وجعل تلك الوثيقة تشمل كافة حقوق الملكية الصناعية، كما أن أي طلب براءة يقدمه العامل خلال سنتين من انتهاء خدمته يعتبر مقدماً خلال مدة الخدمة، وتم التوصية من خلال النتائج الى أن يتدخل المنظم لتحديد مقدار المكافأة المالية المستحقة للعامل الذي توصل إلى اختراع وأصبح الحق في البراءة لصاحب العمل ولا يتركها لاتفاق الطرفين يتراضيان عليها، كما يتم تحديد تلك المكافأة المشار إليها في التوصية الأولى بنسبة مئوية من كل عقد استغلال للاختراع طيلة فترة حق الاستثناء، وليس شرطاً أن تكون نسبة عالية، وبتوثيق عقود استغلال براءات الاختراع، واعتبارها سنداً تنفيذياً ففي ذلك رفع لأهمية تلك العقود، وزيادة حماية حقوق مالك براءة الاختراع، وسهولة حصول العامل على حقه المادي، والتوجيه بتخفيض المدة المحددة لاعتبار طلب الحصول على البراءة المقدم من العامل بعد انتهاء العلاقة العمالية

اعتباره كأنه تم أثناء فترة الخدمة بتخفيض تلك المدة من سنتين إلى سنة لتتفق مع مدة التقادم المنصوص عليها في نظام العمل.

الكلمات المفتاحية: براءة الاختراع، حقوق العامل، النظام السعودي، الملكية الصناعية، العلاقة القانونية.

The Worker's Right to Obtain a Patent in the Saudi System (An Analytical Study)

Bandar bin Muhammad bin Abbad Al-Jabri

**Department of Law, College of Law and Economics Islamic
University Al-Madinah Al-Munawwarah, Kingdom of Saudi
.Arabia**

E-mail: bandra2277@gmail.com

Abstract:

The research aims to Investigate and clarify the definition of a patent and the parties to the legal relationship arising from the worker's invention. It also explains the cases in which a worker obtains a patent. This is done through a scientific and analytical approach based on analyzing the legal and administrative texts pertaining to the worker's right to obtain a patent, as well as a comparative approach to compare other systems in some countries. This resulted in several results, including that the Saudi regulator called the patent a protection document, making this document include all industrial property rights. Furthermore, any patent application submitted by the worker within two years of the end of his service is considered submitted during the period of service. Based on the results, it was recommended that the regulator intervene to determine the amount of the financial reward due to the worker who has developed an invention and the right to the patent belongs to the employer, rather than leaving it to the mutual agreement of the two parties. The reward referred to in the first recommendation is determined as a percentage of each contract for exploiting the invention for the duration of the exclusive right, and it is not required that the percentage be High, and by documenting patent exploitation contracts and considering them as an enforceable document, this raises the importance of these contracts, increases protection for the patent owner's rights, and facilitates the worker's access to his financial rights. Directing the reduction of the period specified for considering a patent application submitted by an employee after the termination of the employment relationship as if it had been filed during the period of service by reducing this period from two years to one year, in line with the statute of limitations stipulated in the Labor Law.

Keywords: Patent, Employee Rights, Saudi Legal System, Industrial Property, Legal Relationship.

المقدمة

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين، نبينا محمد وعلى آله وصحبه ومن تبعه إلى يوم الدين أما بعد:

تلعب الاختراعات بكافة أشكالها دوراً هاماً في تقدم وتطور المجتمعات الحديثة وتذليل الصعوبات التي تواجه الإنسان في شتى المجالات، فالاختراع نشاط ذهني وفكري للإنسان في ابتكار شيء جديد ونتيجة لهذا الإبداع يستحق أن يمنح المخترع براءة اختراع على اختراعه الجديد، إذا ما توافر في هذا الابتكار كافة الشروط الشكلية أو الموضوعية الواجب توافرها في الاختراع للتمتع بكافة الحقوق الواردة على هذا الحق.

وقد شهد النشاط العمالي تطوراً مهماً في ظل تنامي طرق البحث العلمي، بقصد الوصول إلى الوسائل المتطورة في الإنتاج، وقد أدى ذلك إلى ظهور العديد من الاختراعات على أيدي العمال، الأمر الذي أفضى إلى مشكلات عديدة تدور حول الاعتراف لهؤلاء العمال بالحقوق في الاختراعات التي يتوصلون إليها، إذ كثير ما يتوصل العامل إلى الاختراع سواء عن طريق استخدام وسائل وأدوات صاحب العمل، في الوقت الذي لا يكون موضوع عقد العمل الوصول إلى هذا الاختراع، وقد يتوصل إليه بعيداً عن تلك الوسائل والأدوات، فيكون عمل المنظم على توفير الحماية لحق العامل في الاختراع في مثل هذه الأحوال، وخاصة وأن حقوق اختراعات العامل هي الأكثر عرضة للانتهاك والتقليد، وهو ما يترتب عليه العديد من الأضرار الاقتصادية والاجتماعية بالمجتمع، لا سيما وأن هناك صور متنوعة لمنازعات تترتب على قيام العامل باختراعه أبرزها: ماهية صاحب الحق في الاختراع الذي يتوصل إليه العامل، وهل هو العامل أم صاحب العمل، أم هناك حقوق مشتركة تؤول لكليهما في الاختراع.

وأمام هذه الحقائق كان حتماً على المنظم أن يتدخل لوضع نظام قانوني يكفل ويعمل على حماية المخترعات وصون حقوق أصحابها من التعدي عليها لذا فقد صدر نظام براءات الاختراع بالمرسوم الملكي رقم: م/٣٨ وتاريخ: ١٠/٦/١٤٠٩هـ وقد ألغى المادة: ٩٧ من نظام العمل لعام: ١٣٨٩هـ في الوقت الذي جاء فيه نظام العمل الجديد الصادر بالمرسوم رقم: م/٥١ وتاريخ: ٢٣/٨/١٤٢٦هـ خالياً من النص على تنظيم حق العامل فيما يتوصل إليه من اختراعات وهذا ما دفعني إلى اختيار الموضوع.

الأهمية العلمية للدراسة:

تكمن أهمية الدراسة فيما يلي:

١- إن دراسة القواعد المنظمة لاختراع العامل في النظام السعودي من شأنها إيجاد

نوع من التوازن بين حقوق العامل ومصلحة صاحب العمل.

٢- تعتبر الاختراعات من الأمور التي لها أثر على مستوى الاقتصاد الوطني من ناحية والمستوى الاقتصادي للمخترع من ناحية أخرى مما يجعل دراسة هذا الموضوع له أهمية كبيرة.

٣- أغلب الاختراعات في مجال العمل يكون العامل هو من توصل إليها، والذي غالباً ما يكون غير مختص في القانون، وكذلك الحال لو كان الحق في الاختراع لصاحب العمل فيقدم هذا البحث دليلاً علمياً يرشد كل من: العامل، وصاحب العمل، لحالات حصول العامل على براءة الاختراع العامل.

٤- الأصل أن ينظم نظام العمل السعودي الحالي كل من حقوق العامل وصاحب العمل في الاختراع، ولكنه ورد خالياً من ذلك، الأمر الذي يجعل لهذه الدراسة أهمية في معرفة حقوق كل منهما فيما يتعلق بالاختراع.

أسباب اختيار الدراسة:

- ١- ما تقدم بيانه من أهمية علمية للموضوع.
- ٢- خلو نظام العمل من قواعد تنظيم اختراع العامل.
- ٣- ندرة الدراسات العلمية التي تتناول القواعد المنظمة لاختراع العامل في النظام السعودي.
- ٤- الرغبة في إثراء المكتبة القانونية بدراسة ما يتعلق بحالات أحقية العامل في براءة الاختراع في النظام السعودي.

مشكلة الدراسة:

نظراً لكون الاختراعات التي يكون عقد العمل منظماً لموضوعها لا تثير أية إشكالية بين العامل وصاحب العمل، لكون العقد يعد ضماناً لحق العامل في الاختراع إلا أن المشكلة التي تثور بالنسبة للاختراع الذي لا ينظمه عقد العمل، إذ كثيراً ما يتوصل العامل إلى الاختراع سواء عن طريق استخدام وسائل وأدوات صاحب العمل في الوقت الذي لا يكون موضوع عقد العمل الوصول إلى هذا الاختراع أو أنه يتوصل إليه بعيداً عن استخدام أدوات صاحب العمل، أو أنه يتوصل إلى الاختراع نتيجة أدائه للعمل، ويثور الخلاف بين الطرفين فيمن تكون له الأحقية في تلك البراءة، لذا تكمن المشكلة في معرفة الدور الذي يقوم به المنظم من أجل معرفة حق العامل في الاختراع الذي يتوصل إليه أثناء العمل أو بسببه، وكيف وفق المنظم بين حقوق العامل وصاحب العمل في الاختراع الذي توصل إليه العامل، وإيجاد

التوازن بين حقوق العامل وصاحب العمل.

أهداف الدراسة:

يهدف البحث إلى تحقيق جملة من الأهداف أبرزها ما يلي:

- ١- بيان ماهية براءة الاختراع.
- ٢- أطراف العلاقة القانونية الناشئة عن اختراع العامل.
- ٣- حالات حصول العامل على براءة الاختراع.

الدراسات السابقة:

❖ الدراسة الأولى: بني شمسة صخر، الحقوق القانونية المترتبة على اختراعات العاملين- دراسة تحليلية، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، (٢٠٢٢ م).

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

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

- أن المشرع الفلسطيني لم يتبن معايير واضحة ومحددة في تبيان متى يكون اختراع العامل هو اختراع خدمة، أم اختراع عرضي، أم غيره، وهذا مما ينتج عنه ضرورة اللجوء للقوانين المقارنة لمحاولة تصويب ما قد ينشأ من خلافات بشأن ذلك.
- لم يتطرق المشرع الفلسطيني إلى تنظيم الحقوق المترتبة على اختراعات العاملين الأمر الذي حتم اللجوء إلى القواعد العامة الواردة في قانون امتيازات الاختراعات والرسوم.

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

تطرقت هذه الدراسة إلى إشكالية ما إذا كان هناك قصور في التشريع المتعلق ببراءة الاختراع وحق المؤلف وشرط عدم المنافسة في النظام القانوني العماني، أم تمت معالجة الخلل من خلال التشريعات المختصة بالملكية الفكرية، والبحث عن علاقة أهم المبادئ القائم عليها عقد العمل بالقواعد القانونية الخاصة بالملكية الفكرية للعمال والآثار المترتبة لطرفي العلاقة.

وتختلف هذه الدراسة مع دراستنا في كونها تتناول الأحكام المنظمة لكافة أنواع الملكية الفكرية للعمال وهي براءة الاختراع وحق المؤلف وشرط عدم المنافسة، في حين أن دراستنا تقتصر على معرفة التنظيم القانوني لحق العامل في الاختراع في ضوء النظام السعودي. وقد قسمت هذه الدراسة إلى ثلاث فصول رئيسية يتناول الأول منها الحماية القانونية لبراءة الاختراع العمالية، ويتناول الثاني: الحماية القانونية لحقوق المؤلف العمالية، والثالث: الحماية القانونية لشرط عدم المنافسة.

وقد خرجت هذه الدراسة بتوصيات منها:

١- تعديل قانون العمل العماني وإدراج قواعد قانونية تتناول براءة الاختراع العمالية وحقوق المؤلف، وتراعي الأهداف التي وضعت من سن قانون العمل ابتداءً، وتراعي النظام العام الحمائي المميز لقانون العمل.

- النص الصريح في تلك القواعد على الحقوق والالتزامات المترتبة للعامل من تلك القواعد الخاصة بالملكية الفكرية وعدم تركها للتفسير أو التأويل.

خطة الدراسة

وقد تم تقسيم هذه الدراسة إلى ثلاثة مطالب:

المطلب الأول

تعريف براءة الاختراع في اللغة والاصطلاح والنظام.

المطلب الثاني

أطراف العلاقة القانونية الناشئة عن اختراع العام.

المطلب الثالث

حالات أحقية العامل في الحصول العامل على براءة الاختراع.

وإيكم التفصيل على النحو التالي:

المطلب الأول

تعريف براءة الاختراع في اللغة والاصطلاح والنظام

تعريف براءة الاختراع في اللغة نجد أنها مركب إضافي مكون من كلمتين ولتعريفها، يلزم أن نعرف كل كلمة منهما على حده.

براءة في اللغة:

براءة: مصدر برئ^(١) وبرأ يبرئ، تَبْرُئُهُ، فهو مُبْرَأٌ، والمفعول مُبْرَأٌ^(٢). والبراءة من برأ، وبرأ تأتي لمعان في اللغة منها خلق، شفى، حلل^(٣) والبراء اسم من أسماء الله - عز وجل -^(٤)، فقد قال الله - سبحانه - في محكم التنزيل: {هو الله الخالق البارئ المصور}^(٥)، وقال تعالى: {فَتَوْبُوا إِلَىٰ بَارِئِكُمْ}^(٦) والبراء هو الذي خلق الخلق على غير مثال^(٧).

وجاء في معجم مقاييس اللغة: فأما الباء والراء والهمزة فأصلان إليهما ترجع فروع الباب: أحدهما الخلق، يقال برأ الله الخلق يبرؤهم براء. والبراء الله جل في علاه... والأصل الآخر: التباعد من الشيء ومزايلته، من ذلك البرء وهو السلامة من السقم...^(٨) والبرء: السلامة من السقم يقال برأ المريض يبرأ ويبرؤ برءاً وبروءاً: أي نقه وتعافى، وأبرأه الله من المرض: عافاه وشفاه، وبرئت من الشيء: إذا أزلته عن نفسك وقطعت ما بينك وبينه، وأبرأت الرجل: بنت إليه وبرئ إلي، وبارات شريكي: فارقت، وأبرأ المرأة: إذا صالحها على

(١) معجم اللغة العربية المعاصرة، أ. د. أحمد مختار عمر وآخرون، عالم الكتب، ط ١، القاهرة، ١٤٢٩ هـ / ٢٠٠٨ م، (١ / ١٨٠).

(٢) المرجع السابق (١ / ١٧٩).

(٣) ينظر: معجم المعاني للمتادف والمتوارد والنقيض من أسماء وأفعال وأدوات تعبير، نجيب إسكندر، مطبعة الزمان، بغداد، ١٩٧١ م، ص: ٧٣.

(٤) ينظر: لسان العرب، للإمام العلامة أبي الفضل، جمال الدين محمد بن مكرم بن منظور الإفريقي المصري الانصاري الخزرجي، دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، ١٤٢٤ هـ - ٢٠٠٣ م، (١ / ٢٢).

(٥) سورة الحشر، من الآية: ٢٤.

(٦) سورة البقرة، من الآية: ٥٤.

(٧) ينظر: لسان العرب، مرجع سابق (١ / ٢٢).

(٨) ينظر: معجم مقاييس اللغة، أحمد ابن فارس، تحقيق: عبدالسلام هارون، دار الفكر، ١٣٩٩ هـ، (١ / ٢٣٦).

الفراق، وتبرأ منه: تخلص وتخلي عنه.

والبراءة هي السلامة من العيب والذنب وغيرهما والتخلص من الشبهة، والخلوص من العيب والدين والتهمة وكل ما يظن أنه شر^(١)، وبَرَاءة على وزن فَعَالَة وهي خلوص من التهمة والعيب ونحو ذلك ومن مرادفاتها خُرُوجٌ، مَفَارَظَةٌ، نَجَادَةٌ، سَلَامَةٌ، خَلَاصٌ، تَخَالُصٌ^(٢). ومن ذلك يجد الباحث أن البراءة في اللغة هي: الخلق والسلامة والتخلص من العيوب والشبهات وفيها إنذار وإعذار.

والبراءة في الاصطلاح:

لا تخرج عن معناها اللغوي، ولفظ البراءة في الطلاق يعني المفارقة، وفي الديون والمعاملات والجنايات يعني التخلص والتزهد والقاعدة الكلية الأصل براءة الذمة أي: تخلصها وعدم انشغالها بحق آخر^(٣).
الاختراع: مصدر اخترع: وهي ابتداء واكتشاف شيء جديد في مجال علمي، أو يَقْنِي^(٤).
واخترع الشيء ابتدعه وابتكره^(٥)، وقيل اخترع الشيء ارتجاله واخترعه اشتقه ويقال أنشأه وابتدعه^(٦)، ومن ذلك يتضح أن الاختراع هو: ابتداء وإنشاء شيء جديد لم يكن موجوداً سابقاً.

والاختراع في الاصطلاح عرف بعدد من التعريفات منها:

أنه مصطلح تُوصف به فكرة جديدة، قابلة للتطبيق لتأدية فعالية ما، في جميع شؤون الوسائل في الأدوات والأجهزة والآلات^(٧).

-
- (١) ينظر: المعجم الاشتقاقي المؤصل لألفاظ القرآن الكريم (مؤصل ببيان العلاقات بين ألفاظ القرآن الكريم بأصواتها وبين معانيها)، د. محمد حسن جبل، مكتبة الآداب، القاهرة، ط ١، ٢٠١٠ م، (٦٨/١).
(٢) ينظر: معجم الرياض للغة العربية المعاصرة، مجمع الملك سلمان العالمي للغة العربية.
(٣) ينظر: الموسوعة الفقهية الكويتية، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية الكويتية، طبع الوزارة، ط ٢، (٥١/٨).
(٤) معجم اللغة العربية المعاصرة، مرجع سابق، (٦٣٣/١).
(٥) ينظر: معجم الرياض، مرجع سابق.
(٦) لسان العرب، مرجع سابق (٤٢١/٩).
(٧) ينظر: الوجيز في حقوق الملكية الفكرية في ضوء الفقه الإسلامي ونظام حقوق المؤلف السعودي، د. حسيني إبراهيم أحمد إبراهيم، ط ١، ١٤٤١ هـ - ٢٠٢٠ م، دار الاجازة للطباعة والنشر والتوزيع، ص: ١٨٨.

كما يعرف بأنه مجرد عمل عقلي هدفه تحقيق نتيجة فنية ويمكن من خلالها إشباع حاجات إنسانية مفتقدة، ويرى آخرون بأن الاختراع يعرف بأنه فكرة ابتكارية تجاوز الفن الصناعي القائم والتحسينات التي تؤدي إلى زيادة الإنتاج أو تحقيق مزايا فنية أو اقتصادية في الصناعة مما تتوصل إليه عادة الخبرة العادية أو المهارة الفنية^(١).
وبعد أن تم تعريف كل مفردة من مفردات المركب الإضافي لغة واصطلاحاً بقي أن يتم تعريف المركب الإضافي براءة الاختراع ككل باعتباره مصطلحاً بحد ذاته.

براءة الاختراع:

شهادة تُعطى لمن يخترع شيئاً ويُسجل اختراعه تثبيتاً لحقه فيما اخترع من حيث الأسبقية^(٢).

وأما في الاصطلاح:

فقد عرفها الفقه العربي بأنها: "شهادة تعطى من قبل الدولة وتمنح مالِكها حقاً حصرياً باستثمار الاختراع الذي يكون موضوعاً لهذه البراءة"^(٣).
ويعرفها الفقه الفرنسي بأنها: (وثيقة صادرة عن سلطة عامة بشأن اختراع معين، تخول صاحبها احتكاراً مؤقتاً لاستغلال هذا الاختراع وفقاً للشروط الموضوعية والشكلية التي ينظمها القانون للحصول على هذه الوثيقة، ومحتواها ومدة هذا الاحتكار)^(٤).
وقد عرفت المنظمة العالمية للملكية الفكرية براءة الاختراع بأنها: (حق استثنائي يُمنح نظير اختراع يكون منتج أو عملية تتيح طريقة جديدة لإنجاز عمل ما، وهي تكفل للمالكها حماية اختراعه لفترة محددة هي ٢٠ عاماً، وتتمثل هذه الحماية بموجب البراءة في أنه لا يمكن صنع أو الانتفاع من الاختراع أو توزيعه أو بيعه دون موافقة مالك براءة الاختراع)^(٥).

(١) ينظر: أحكام الملكية الفكرية في النظام السعودي في ضوء نظام المعاملات التجارية لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية والأنظمة والأحكام القضائية الحديثة، د. عبدالرزاق شيخ نجيب، ط٤، ١٤٤٣هـ-٢٠٢١م، دار الإجازة للطبع والنشر والتوزيع، ص: ٣٢٠.

(٢) معجم اللغة العربية المعاصرة، مرجع سابق، (١/١٨٠).

(٣) حقوق الملكية الفكرية في النظام السعودي، د. أحمد صالح مخلوف، مكتبة العالم العربي، دار الإجازة للنشر والتوزيع، ط٣، ١٤٤١هـ-٢٠٢٠م، ص: ١٦.

(٤) حقوق الملكية الفكرية في النظام السعودي، مرجع سابق، ص: ١٦.

(٥) الموقع الإلكتروني للمنظمة العالمية للملكية الفكرية <https://www.wipo.int/portal/ar>

وتعريف براءة الاختراع في النظام فقد أوجد المنظم السعودي تعريفاً لبراءة الاختراع كما عرف الاختراع أيضاً.

وقد درج بعض شراح الأنظمة عند تعريفهم لبراءة الاختراع في النظام أن يتم تعريف الاختراع ثم يتم التعريف ببراءة الاختراع وقد يكون ذلك مهماً ليصل القارئ إلى تصور عما يتم التعريف به في النظام وإدراك لبراءة الاختراع أن يعرف الاختراع أولاً.

كما أن التعريف بالاختراع نظاماً أهمية عالية حيث إن براءة الاختراع أوجدتها الأنظمة خدمة وحماية للمخترع في اختراعه شريطة أن يستوفي جميع ما اشترطه النظام للحصول براءة الاختراع ليحصل على هذه الخدمة والحماية القانونية التي قررتها الأنظمة. ومعلوم أن المشروط لا يستحق إلا إذا توافرت وتحققت جميع الشروط.

وقد عرفت المادة الثانية من نظام براءات الاختراع والتصميمات التخطيطية للدارات المتكاملة والأصناف النباتية والنماذج الصناعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم: م/٢٧ وتاريخ ٢٩ / ٥ / ١٤٢٥ هـ الاختراع بأنه: "فكرة يتوصل إليها المخترع وينتج عنها حل لمشكلة معينة في مجال التقنية".

وأما تعريف براءة الاختراع في النظام فقد عرفها النظام السعودي بأنها: الوثيقة التي تمنحها الهيئة^(١) لموضوع من موضوعات الحماية وهي إما أن تكون براءة اختراع أو شهادة تصميم أو براءة نباتية، أو شهادة نموذج صناعي^(٢).

(١) تم إحلال كلمة هيئة محل كلمة الإدارة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم: ٥٣٦ وتاريخ ١٩ / ١٠ / ١٤٣٩ هـ.

(٢) ينظر: المادة: ٢ من نظام براءات الاختراع والتصميمات التخطيطية للدارات المتكاملة والأصناف النباتية والنماذج الصناعية.

المطلب الثاني

أطراف العلاقة القانونية الناشئة عن اختراع العامل

عندما يتوصل العامل إلى اختراع معين قد ينشأ خلاف بينه وبين صاحب العمل، بشأن الاختراع الذي توصل إليه العامل أثناء قيامه بالعمل أو بسببه ومن ذلك يتضح أن أطراف العلاقة القانونية الناشئة عن اختراع العامل هما: العامل وصاحب العمل^(١):

الطرف الأول: العامل.

ورد تعريف العامل في المادة الثانية من نظام العمل السعودي بأنه: " كل شخص طبيعي - ذكرا أو أنثى - يعمل المصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيدا عن نظارته". فالعامل هو كل شخص طبيعي يعمل لدى صاحب عمل لقاء أجر وتحت إدارته أو إشرافه^(٢).

والأساس المعتبر هو أن يعمل الشخص الطبيعي في خدمة صاحب العمل أيا كان نوع العمل أو درجته^(٣)، فيستوي أن يكون العمل الذي يؤديه العامل يدويا أو فكريا، قانونيا أو ماديا أو عملا مختلط بينهما^(٤)، وسواء كان العامل يشغل منصبا صغيرا أو منصبا عاليا^(٥). ولا يغير من ذلك نوع الأجر الذي يستلمه العامل سواء كان أجرا نقديا أو أجرا عينا، ولا طريقة دفع الأجر سواء كان الأجر يدفع يوميا أو شهريا^(٦).

كما لا يشترط كون العامل محترفاً للعمل، فمن يقوم بالعمل العرضي يعتبر عاملاً ويخضع لنظام العمل مادام يقوم بعمله تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر^(٧).

(١) ينظر: براءة اختراع العامل وتنظيمها القانوني وتنظيمها القانوني، أ. د. تركي محمود مصطفى القاضي،

مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، ط ١، ١٤٤٣هـ-٢٠٢٢م، ص: ٨٧.

(٢) ينظر: الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، الكتاب الأول، نظام العمل، ط ٢، ص: ٩٢.

(٣) ينظر: شرح أحكام نظام العمل السعودي، د. رزق مقبول الريس وآخر، ط ٢، مكتبة الشقري للنشر وتقنية المعلومات، ١٤٣٨هـ-٢٠١٧م، ص: ٢١٠.

(٤) ينظر: الوسيط في شرح نظام العمل السعودي، مرجع سابق، ص: ١٢٠.

(٥) ينظر: شرح أحكام نظام العمل السعودي، مرجع سابق، ص: ٢١٠.

(٦) ينظر: الوسيط في شرح نظام العمل السعودي، مرجع سابق، ص: ١٢٠.

(٧) ينظر: شرح أحكام نظام العمل السعودي، مرجع سابق، ص: ٢١٠.

ولكن المنظم اشترط في المادة: ١٦٢ من نظام العمل أنه لا يجوز تشغيل أي شخص لم يتم الخامسة عشرة من عمره، ولا يسمح له بدخول أماكن العمل، إلا أن النظام أجاز للوزير أن يسمح بتشغيل أو عمل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين الثالثة عشر حتى الخامسة عشر في الأعمال الخفيفة ووفق ضوابط حددتها الفقرة الثانية من ذات المادة بأن تكون تلك الاعمال خالية من احتمال ضررها بصحتهم أو نموهم، وأن لا تعطل مواظفتهم في دراستهم، واشتراكهم في برامج التوجيه أو التدريب المهني، وأن لا تضعف القدرة لديهم في الاستفادة من التعليم الذي يتلقونه.

لذا فإنه يتعين أن يكون العامل شخصاً طبيعياً وألا يقل عمره عن خمس عشرة عاماً وقت إبرام العقد. واشترط المنظم صراحة في العامل أن يكون شخصاً طبيعياً، وذلك لأن الشخص الاعتباري لا يشمل ضمن تقسيماته الذكر والأنثى خلافاً للشخص الطبيعي. إضافة إلى أنه من الواجبات على العامل أن يؤدي العمل بنفسه، ولا يستطيع الشخص الاعتباري أن يقوم بأداء أعماله بنفسه وفقاً لحقائق الأمور وطبيعتها، وإنما يتم ذلك من خلال ممثليه الذين هم أشخاص طبيعيين.

وقد برر البعض اشتراط النظام في العامل أن يكون شخصاً طبيعياً، أن أداء العمل يتطلب من العامل بذل جهد عضلي أو عقلي، وذلك لا يكون أمراً ممكناً إلا إذا كان العامل شخصاً طبيعياً، إلا أن هذا التبرير تعرض للنقد على اعتبار أن الشخص الاعتباري يمكنه ممارسة نشاطه من خلال ممثليه، وهم غالباً ما يكونون أشخاصاً طبيعيين يعملون باسمه ولمصلحته، ومن ثم يكون في مكنته القيام بالجهد والعمل كالأشخاص الطبيعيين، والذي يظهر أن السبب الذي من أجله تطلب المشرع كون العامل شخصاً طبيعياً، يرجع إلى هدف أساسي لقانون العمل وهو حماية الطابع الإنساني للقائم بالعمل، وذلك لا يكون متوافراً إلا في جانب الأشخاص الطبيعيين، حيث يستطيع الشخص الاعتباري أن يقوم بالتعاقد لإتمام مقابلة لحساب صاحب العمل، وحيث إن عقد المقابلة يرد على العمل، وبذلك يكون أساس استبعاد الشخص الاعتباري كامناً في الطابع الإنساني لقانون العمل^(١).

إضافة إلى أن رابطة العمل نفسها تتميز بالطابع الإنساني والاجتماعي، وذلك لا يتوافر إلا في الأشخاص الطبيعيين^(٢)، ويرى الباحث أن المنظم عندما عرف العامل في المادة

(١) ينظر: اختراعات العاملين: دراسة تحليلية مقارنة بين النظام السعودي والقانون الألماني، زياد احمد القرشي، بحث محكم، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، ص: ٢١٠.

(٢) ينظر: شرح أحكام نظام العمل السعودي، مرجع سابق، ص: ٢١٠ - ٢١١، وينظر: الوسيط في شرح

الثانية من نظام العمل قد نص على أنه كل شخص طبيعي وذلك النص يرفع الخلاف وعليه فلا يكون العامل الا شخصا طبيعيا.

الطرف الثاني: صاحب العمل.

ورد تعريف صاحب العمل في المادة الثانية من نظام العمل السعودي بأنه: "كل شخص طبيعي أو اعتباري يُشغّل عاملاً أو أكثر مقابل أجر".

ومن ذلك التعريف نجد أن صاحب العمل هو كل من يتمتع بالشخصية القانونية سواء كان شخصا طبيعيا أو شخصا اعتباريا ويُشغّل عاملاً أو أكثر مقابل أجر^(١).

وظهر رأي فقهي يشترط أن يكون صاحب العمل محترفاً للعمل الذي يزاوله لأنه لو لم يقصد المنظم ذلك الشرط لاحتفى للدلالة عليه بعبارة المتعاقد الآخر، ولكن باستخدام المنظم لعبارة صاحب العمل فإن مؤدى ذلك أن يكون صاحب العمل محترفاً للعمل الذي يزاوله سواء كان مهنيّاً أو حرفياً، والعبرة بالفاظ نظام العمل^(٢)، ولكن ذلك الراي غير مسلم به، فقد يتعاقد شخص غير محترف لمهنة بناء المنازل ولكنه يرغب في أن يبني منزلاً له فيتعاقد مع عامل بناء مقابل أجر ويكون العامل في بنائه تحت إدارة الشخص الذي يرغب في بناء المنزل وكذلك الحال عند صناعة الأثاث فيعتبر ذلك الشخص صاحب العمل، ويخضع العقد لأحكام نظام العمل^(٣).

وإذا كان صاحب العمل شخصاً اعتبارياً فإنه قد يكون شركة أو مؤسسة أو جمعية طالما أنه يمارس نشاطاً، ويحقق ذلك النشاط بجهود شخص أو مجموعة من الأشخاص الطبيعيين الذين يعملون تحت إدارته وإشرافه، وبذلك فإن مفهوم صاحب العمل أوسع من مفهوم العامل.

نظام العمل السعودي، مرجع سابق، ص: ١٢٠، ١٢١.

(١) ينظر: نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي شرح مفصل لأحكام نظام العمل السعودي، د. منير فريد الدكي، دار حافظ للنشر والتوزيع، جدة، ط٣، ١٤٣٣هـ-٢٠١٢م، ص: ٣٥، وينظر: شرح أحكام نظام العمل السعودي، مرجع سابق، ص: ٢١٢.

(٢) ينظر: شرح أحكام نظام العمل السعودي، مرجع سابق، ص: ٢١٢، وينظر: الوسيط في شرح نظام العمل السعودي، مرجع سابق، ص: ١٢٢.

(٣) ينظر: شرح أحكام نظام العمل السعودي، مرجع سابق، ص: ٢١٢، وينظر: نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، مرجع سابق، ص: ٣٦.

وقد يخلط البعض بين شخصية الممثل القانوني للشخص الاعتباري وبين شخصية المدير المسؤول عن إدارة المنشأة بوصفها أحد الأشخاص الاعتبارية، والصحيح أن صاحب العمل الاعتباري هو المدين بالالتزامات الناتجة عن علاقة العمل وذلك لأنه هو الطرف الآخر في العلاقة العقدية، أما المدير المسؤول فهو عامل تابع لصاحب العمل الاعتباري، ولا مجال لذلك الخلط إذا كان الممثل القانوني لصاحب العمل الاعتباري هو نفسه المدير المسؤول.

وقد يكون نشاط صاحب العمل انتاجيا أو يكون متمثل في أداء خدمات ومن ثم فلا أهمية للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل^(١)، وقد يكون صاحب العمل يهدف إلى تحقيق الربح وقد لا يهدف إلى ذلك لذا فإن العمال الذين يعملون في الجمعيات الخيرية مقابل أجر ويكونوا في عملهم تحت إدارة تلك الجمعيات فإنهم يخضعون لنظام العمل^(٢).

(١) ينظر: شرح أحكام نظام العمل السعودي، مرجع سابق، ص: ٢١٠، ٢١٢-٢١٣.

(٢) ينظر: نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، مرجع سابق، ص: ٣٦.

المطلب الثالث

حالات أحقية العامل في الحصول على براءة الاختراع

الأصل أن كل اختراع يكون الحق فيه لمن توصل إليه حيث أنه هو الذي توصل إلى الخطوة الابتكارية القابلة للتطبيق الصناعي والتي يشملها جدّة الاختراع. وبناء عليه فإنه إذا وفق العامل في التوصل إلى اختراع ما كان من حقه أن ينسب إليه هذا الاختراع، وأن يسجل باسمه في براءة الاختراع، ويتمتع بكافة الحقوق تجاه هذا الاختراع من حق استثنائي في الملكية والاستعمال والاستغلال والحماية القانونية، إلا أن هذه القاعدة ليست على إطلاقها، حيث أنه من المحتمل أن العامل لم يكن ليتوصل إلى هذا الاختراع إلا بسبب ما وفره صاحب العمل من أدوات وإمكانات، كما أنه قد يكون السبب في توصل العامل إلى هذا الاختراع متمثل في أن صاحب العمل هو من تعاقد مع العامل ليفرغ جهده في التوصل إلى الاختراع أو أن العامل توصل إلى الاختراع نتيجة تنفيذ عقد العمل^(١).

والعدالة تقتضي أن يراعى حق صاحب العمل في ذلك الاختراع، لذا نجد أن الأنظمة قد تدخلت وحددت حالات معينة نص عليها نظام براءات الاختراع السعودي تكون فيها وثيقة الحماية لصاحب العمل، فيصبح لصاحب العمل وحده جميع الحقوق التي تنشأ عن الاختراع، كالحق في طلب البراءة واحتكار استغلال الاختراع طوال المدة المقررة للحماية نظاماً، ومع ذلك لم يتجاهل المنظم الحق الأدبي للعامل بأن يذكر اسمه في براءة الاختراع بكونه من توصل إلى الاختراع بجوار اسم مالك البراءة وكذلك حقه المالي المتمثل في مكافأة مالية يتم الاتفاق عليها برضى الطرفين، فإن لم يتفقا فيكون تقدير تلك المكافأة من قبل لجنة مختصة في الهيئة السعودية للملكية الفكرية وحيث أن المنظم السعودي حدد الأحقية في براءة الاختراع عما يتوصل إليه العامل من اختراع في المادة: ٦ من نظام براءات الاختراع وجعل تلك الأحكام مالم يتضمن عقد العمل خلافاً لها بمعنى أنه إذا ورد اتفاق في عقد العمل على تحديد أحقية براءة الاختراع فيما يتوصل إليه العامل من اختراعات فيطبق ذلك الاتفاق، وإن لم يوجد فتطبق أحكام المادة: ٦ من نظام براءة الاختراع والتي حددت الحالات التي يكون فيها الحق في تلك البراءة لصاحب العمل، وما سواها يكون للعامل لذا

(١) ينظر: المدخل إلى دراسة الأنظمة السعودية، أيمن سعد القرشي، أحمد زياد وآخرون، جدة، دار حافظ

لزم أن يتم تجديد الحالات التي تكون فيها وثيقة الحماية حقا لصاحب العمل، حيث جاءت صياغتها متضمنة أن تكون ملكية وثيقة الحماية لصاحب العمل متى كان موضوعها ناتجا عن تنفيذ عقد، أو التزام مضمونه إفراغ الجهد فيما تم التوصل إليه، أو إذا أثبت صاحب العمل أن العامل لم يتوصل إلى موضوع الحماية إلا نتيجة استخدام الإمكانيات أو الوسائل أو البيانات التي أتاحتها له صاحب العمل.

ونوضح الحالات التي تكون فيها براءة الاختراع لصاحب العمل في النظام السعودي ليتم بعدها توضيح الحالات التي يكون فيها الحق للعامل في براءة الاختراع^(١).

والحالات التي يكون فيها الحق في براءة الاختراع لصاحب العمل ثلاث حالات هي:

الحالة الأولى: أن يكون اختراع العامل قد جاء نتيجة لتنفيذ عقد العمل، وهو ما يسمى "الاختراع الخدمي"، أي الاختراع الذي يحققه العامل نتيجة لتنفيذ التزاماته التي يفرضها عليه عقد العمل.

أي إنه لم يتوصل العامل إلى الاختراع لو لا التزامات عقد العمل وهذا يستلزم أن يكون اختراع العامل وثيق الصلة بعمله، فالمهندس الكهربائي الذي يتوصل لاختراع آلة كهربائية بحكم طبيعة عمله تجعل البراءة الناشئة عن هذا الاختراع منسوبة لصاحب العمل. وبمفهوم المخالفة إذا كان هذا الاختراع غير مرتبط بطبيعة العمل، كما لو توصل إليه محاسب مثلاً أو عامل في وظيفة إدارية، فإنه لا ينسب لصاحب العمل لكونه لم يأت نتيجة لتنفيذ عقد العمل^(٢).

الحالة الثانية: إذا كان الاتفاق بين العامل وصاحب العمل بأن يقوم العامل بتفريغ جهده للتوصل إلى الاختراع، أي أن هناك التزام أو تعهد من العامل بأن يقوم بإنجاز أعمال معينة تؤدي بطبيعتها إلى تحقيق الاختراع، سواء كان عمله وثيق الصلة بالاختراع الذي توصل إليه أم لا. ويعتبر هذا الاختراع كالحالة السابقة من الاختراع الخدمي، لأنه يأتي تنفيذا لعمل معين قوامه في هذه الحالة البحث والعمل والابتكار.

وتظهر العلة من عدم أحقية العامل في الاختراع في هذه الحالة، ذلك أن وجود علاقة تعاقدية بين الطرفين لتفريغ العامل جهده بالكشف عن الاختراع لمصلحة صاحب العمل

(١) ينظر: نظام المعاملات المدنية السعودية، أيمن سعد سليم، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٤٢٩هـ، ص ٣٦.

(٢) ينظر: المدخل إلى دراسة الأنظمة السعودية، أيمن سعد القرشي، أحمد زياد وآخرون، جدة، دار حافظ للنشر والتوزيع، ٢٠١١م، ص: ٥٢.

مقابل أجر أو تعويض متفق عليه بين الطرفين، تقتضي جعل الاختراع الذي يتوصل إليه ملكا لصاحب العمل تطبيقاً لمبدأ سلطان الإرادة في العقود ويكثر هذا النوع من الاختراعات في مكاتب الدراسات والأبحاث وشركات الأدوية، حيث يتم التعاقد مع أشخاص بغرض التوصل إلى ابتكارات واكتشافات معينة، كما قد يكون هذا العقد مع عامل في مشروع معين يبحث فيه صاحب العمل عن قدرته على التوصل إلى اختراعات أو ابتكارات معينة.

الحالة الثالثة: إذا كان الاختراع تم التوصل إليه باستخدام العامل لإمكانات أو وسائل أو بيانات وفرها له صاحب العمل.

وتختلف هذه الحالة عن الصورة عن الحالتين السابقتين، في أن العامل هنا لم يتوصل إلى الاختراع نتيجة لتنفيذ عقد العمل، أو إفراغ جهده للتوصل إليه، وإنما جاء نتيجة استخدام العامل من تلقاء نفسه لإمكانات صاحب العمل. ويسمى هذا النوع من الاختراعات الاختراع العرضي، أي الاختراع الذي يتوصل إليه العامل دون أن يكون داخلاً في صميم عمله، أو يكون مكلفاً بالتوصل إليه. ومثاله: أن يعمل لدى صاحب العمل سكرتير أو محاسب، ومع ذلك يتوصل إلى اختراع جهاز كهربائي يعود على الجهة التي يعمل بها بالنفع والفائدة^(١).

وقد جعل النظام السعودي براءة الاختراع لصاحب العمل إذا أثبت أنه لولا استخدام العامل لألات ومعدات صاحب العمل لما توصل إلى هذا الاختراع. وعليه إذا فشل في هذا الإثبات، فإن براءة الاختراع تكون للعامل ما يرد نص صريح في عقد العمل يقضي بأحقية صاحب العمل في البراءة عن كل اختراع يهتدي إليه العامل ولو كان ذلك بصفة عرضية.

ومع أنه في الحالات الثلاث يكون الحق فيها لصاحب العمل إلا أن ذلك الحق هو الحق المادي المتمثل في ملكية براءة الاختراع وحق الاستغلال مادياً وجميع ما يرتبط بالحق المادي من مثل حق الاستعمال والحق في الحماية للحق المادي، ويبقى الحق الأدبي للعامل في أن ينسب الاختراع له وتتضمن براءة الاختراع ذكر اسم العامل الذي توصل للاختراع بعد اسم صاحب العمل الذي هو مالك الحق في البراءة، والحق الأدبي للعامل يعتبر من الحقوق اللصيقة بالشخصية ولا يجوز التنازل عنه للغير^(٢).

ويمكن أن يكون الحق للعامل في براءة الاختراع في الحالات الثلاث إذا نص عقد العمل

(١) ينظر: المدخل إلى دراسة الأنظمة السعودية، أيمن سعد القرشي، أحمد زياد وآخرون، جدة، دار حافظ للنشر والتوزيع، ٢٠١١ م، مرجع سابق، ص: ٥٢.

(٢) ينظر: براءة الاختراع دراسة القانون المقارن، نعيم مغبغب، بيروت، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الثانية، ٢٠٠٩ م، ص: ٦٦.

على أن أي اختراع يتوصل إليه العامل يكون الحق فيه للعامل حيث أن المادة: ٦ من نظام براءات الاختراع قد جعلت الحق في الحالات الثلاث لصاحب العمل مالم ينص عقد العمل على غير ذلك.

وإذا توصل العامل إلى الاختراع في غير الحالات الثلاث فيسمى ذلك الاختراع بالاختراع الحر والذي يمكن تحديده بأنه ذلك الاختراع الذي يتوصل إليه العامل بشكل منقطع الصلة بعقد العمل، كأن يتوصل إليه العامل في غير أوقات العمل، ونتيجة مجهودات خاصة من العامل، وبأدوات لا تعود ملكيتها لصاحب العمل. وهذا الاختراع يكون الحق فيه للعامل، ولا يكون لصاحب العمل فيه أي حق حتى وإن كان العامل قد اكتسب الخبرة لدى صاحب العمل وكانت الخبرة عاملاً مساهماً في توصل العامل للاختراع، وإذا نص عقد العمل على أن أي اختراع يتوصل إليه العامل أثناء سريان عقد العمل ولو كان اختراعاً حراً فإن ذلك الشرط يعتبر باطلاً لكونه من الشروط التعسفية حيث أن في ذلك الشرط مصادرة لحرية حق العامل الشخصية دون أي مسوغ^(١).

ومن ذلك يجد الباحث أن حق العامل في براءة الاختراع يكون في ثلاث حالات هي:

الحالة الأولى: أن يتوصل العامل إلى اختراع حر، فهو حق للعامل دون صاحب العمل، ولا يصح أي شرط يخل بذلك الحق.

الحالة الثانية: إذا نص عقد العمل أن أي اختراع يتوصل إليه العامل يكون الحق فيه للعامل دون صاحب العمل، فحينئذ يكون الحق للعامل حتى وإن كان الاختراع خدماً أو عرضياً.

الحالة الثالثة: إذا عجز صاحب العمل عن أن يثبت أن العامل توصل إلى الاختراع نتيجة استخدامه لآلات أو بيانات أو معدات صاحب العمل فإنه يصبح الحق في براءة الاختراع للعامل.

وتجدر الإشارة إلى أن العامل إذا تقدم بطلب الحصول على براءة اختراع خلال سنتين من تركه للعمل فإنه يعد الطلب قدم أثناء المدة^(٢).

الخاتمة

(١) ينظر: حقوق الملكية الفكرية في النظام السعودي، مرجع سابق، ص: ٤٩٠، ٤٦.

(٢) ينظر: المادة: ٦/ج من نظام براءات الاختراع.

الحمد لله على تمام هذا البحث وإنجازه وفي الختام يخلص الباحث إلى عدد من النتائج نذكر من أهمها فيما يلي:

- ١- أن البراءة في اللغة تأتي لمعان عدة منها السلامة من العيوب، والاختراع كذلك له معان عدة منها ابتداع الشيء واكتشاف شيء جديد.
- ٢- أن المنظم السعودي سمى براءة الاختراع وثيقة الحماية، وجعل تلك الوثيقة تشمل كافة حقوق الملكية الصناعية.
- ٣- أن أطراف العلاقة القانونية الناشئة عن اختراع العامل هما: العامل، وصاحب العمل.
- ٤- إذا وجد اتفاق بين العامل وصاحب العمل يختلف عن الأحكام المنظمة للأحقية في البراءة عما يتوصل إليه من اختراع فيطبق ذلك الاتفاق.
- ٥- إذا لم يوجد اتفاق بين طرفي العلاقة القانونية الناشئة عن اختراع العامل فيكون الحق لصاحب العمل في براءة الاختراع إذا كان الاختراع خديماً أو عرضياً.
- ٦- أن اختراع الخدمة هو الذي تحقق نتيجة لتنفيذ عقد العمل، أي الاختراع الذي يحققه العامل نتيجة لتنفيذ التزاماته التي يفرضها عليه عقد العمل. ولو لا التزامات عقد العمل لما توصل إلى الاختراع وهذا يستلزم أن يكون اختراع العامل وثيق الصلة بعمله، وكذلك يكون الاختراع خديماً إذا كان الاتفاق بين العامل وصاحب العمل بأن يقوم العامل بتفريغ جهده للتوصل إلى الاختراع، أي أن هناك التزام أو تعهد من العامل بأن يقوم بإنجاز أعمال معينة تؤدي بطبيعتها إلى تحقيق الاختراع.
- ٧- أن الاختراع العرضي يكون إذا توصل العامل إليه باستخدام العامل لإمكانات أو وسائل أو بيانات وفرها له صاحب العمل.
- ٨- إذا ثبت الحق لصاحب العمل في براءة اختراع العامل فإنه يبقى للعامل الحق الأدبي بذكر اسمه في براءة الاختراع، وحق مادي فتمثل في مكافأة مالية.
- ٩- يكون الحق للعامل في براءة الاختراع في ثلاث حالات هي: إذا نص عقد العمل على أحقية العامل فيما يتوصل إليه من اختراع وإذا كان الاختراع حراً وإذا عجز صاحب العمل أن يثبت أن العامل لم يكن ليتوصل إلى الاختراع لولا استخدامه لآلات أو بيانات أو معدات صاحب العمل.
- ١٠- أن الاختراع الحر هو الاختراع الذي يتوصل إليه العامل بشكل منقطع الصلة بعقد العمل.
- ١١- أن أي طلب براءة يقدمه العامل خلال سنتين من انتهاء خدمته يعتبر مقدماً خلال مدة الخدمة.

التوصيات:

يخلص الباحث إلى عدد من التوصيات أهمها:

- ١- التوصية بأن ينظم حق العامل في الاختراع في نظام العمل، كونه النظام الخاص بالعلاقة العمالية وما ينشأ عنها من حقوق وواجبات.
- ٢- التوصية بأن يتدخل المنظم لتحديد مقدار المكافأة المالية المستحقة للعامل الذي توصل إلى اختراع وأصبح الحق في البراءة لصاحب العمل ولا يتركها لاتفاق الطرفين يتراضيان عليها، حيث إن الطرفين غير متساويين في القوة، ولا يدعها لسلطة تقديرية لدى لجنة أو محكمة.
- ٣- التوصية بأن يتم تحديد تلك المكافأة المشار إليها في التوصية الأولى بنسبة مئوية من كل عقد استغلال للاختراع طيلة فترة حق الاستثناء، وليس شرطاً أن تكون نسبة عالية بل قد يكون مناسباً أن تكون ٥% كما أن التحديد بنسبة مئوية يساوي بين احتفاظ المنظم للعامل بالحق الأدبي بذكر اسمه في وثيقة الحماية طيلة فترة الاستثناء فالأولى أن يحفظ المنظم للعامل حقه المالي طيلة فترة الاستثناء.
- ٤- التوصية بتوثيق عقود استغلال براءات الاختراع، واعتبارها سنداً تنفيذياً ففي ذلك رفع لأهمية تلك العقود، وزيادة حماية حقوق مالك براءة الاختراع، وسهولة حصول العامل على حقه المادي إذا كان نسبة مئوية طيلة فترة الاستثناء المشار إليها في التوصية الثانية من هذه التوصيات.
- ٥- التوجيه بتخفيض المدة المحددة لاعتبار طلب الحصول على البراءة المقدم من العامل بعد انتهاء العلاقة العمالية اعتباره كأنه تم أثناء فترة الخدمة بتخفيض تلك المدة من سنتين إلى سنة لتتفق مع مدة التقادم المنصوص عليها في نظام العمل، فكما أن العامل لا يُقبل دعواه للمطالبة بالحقوق الناشئة عن عقد العمل بعد مضي اثنا عشر شهراً فإنه لا يعتبر طلب الحصول على البراءة المقدم من العامل بعد انتهاء العلاقة العمالية مقدماً أثناء العلاقة التعاقدية بعد مضي اثنا عشر شهراً بحيث تصبح فترة حفظ الحقوق الناشئة عن عقد العمل سواء للعامل أو لصاحب العمل اثنا عشر شهراً من تاريخ انتهاء العلاقة العمالية ويعتبر من تلك الحقوق لصاحب العمل أن يعد الطلب المقدم من العامل للحصول على براءة الاختراع خلال اثنا عشر شهراً من انتهاء العلاقة يعد قدم خلال فترة العلاقة العمالية.

وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.



قائمة المصادر والمراجع.

القرآن الكريم.

أولاً: الكتب العامة:

- (١) المحكم والمحيط الأعظم، أبو حسن ابن سيده، تحقيق: عبد الحميد هنداي، دار الكتب العلمية، بيروت، ط ١، ١٤٢١ هـ.
- (٢) الموسوعة الفقهية الكويتية، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية الكويتية، طبع الوزارة، ط ٢.
- (٣) المعجم الاشتقاقي المؤصل لألفاظ القرآن الكريم (مؤصل ببيان العلاقات بين ألفاظ القرآن الكريم بأصواتها وبين معانيها)، د. محمد حسن جبل، مكتبة الآداب، القاهرة، ط ١، ٢٠١٠ م.
- (٤) تاج العروس من جواهر القاموس، أبو الفيض الملقب بمرتضى الزبيدي، تحقيق: مجموعة من المحققين، دار الهداية.
- (٥) كتاب العين، الخليل بن أحمد الفراهيدي، تحقيق: د. مهدي المخزومي، ود. إبراهيم السامرائي، دار ومكتبة الهلال.
- (٦) لسان العرب، للإمام العلامة أبي الفضل، جمال الدين محمد بن مكرم بن منظور الإفريقي المصري الانصاري الخزرجي، دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، ١٤٢٤ هـ - ٢٠٠٣ م.
- (٧) معجم اللغة العربية المعاصرة، أ. د. أحمد مختار عمر وآخرون، عالم الكتب، ط ١، القاهرة، ١٤٢٩ هـ / ٢٠٠٨ م.
- (٨) معجم المعاني للمترادف والمتوارد والنقيض من أسماء وأفعال وأدوات تعبير، نجيب إسكندر، مطبعة الزمان، بغداد، ١٩٧١ م.
- (٩) معجم مقاييس اللغة، أحمد ابن فارس، تحقيق: عبدالسلام هارون، دار الفكر، ١٣٩٩ هـ.
- (١٠) معجم الرياض للغة العربية المعاصرة، مجمع الملك سلمان العالمي للغة العربية.
- (١١) مختار الصحاح، محمد ابن أبي بكر بن عبد القادر الرازي (ت: ٦٦٦ هـ)، دار الكتاب العربي، بيروت، لبنان ط ١، ١٩٧٩ م.
- (١٢) مقاييس اللغة، أبو الحسن أحمد بن فارس بن زكريا (ت: ٣٩٥ هـ)، تحقيق وضبط: عبدالسلام محمد هارون، مكتبة الخانجي بمصر، ط ٣، ١٤٠٢ هـ.

ثانياً: الكتب القانونية:

- (١٣) الوجيز في حقوق الملكية الفكرية في ضوء الفقه الإسلامي ونظام ثوث

- المؤلف السعودي، د. حسيني إبراهيم أحمد إبراهيم، ط ١، ١٤٤١ هـ - ٢٠٢٠ م، دار الاجازة للطباعة والنشر والتوزيع.
- (١٤) اختراعات العاملين، د. زياد بن أحمد القرشي، دراسة تحليلية مقارنة بين النظام السعودي والقانون الألماني، مجلة جامعة الملك عبدالعزيز للاقتصاد والإدارة، العدد الأول.
- (١٥) المسؤولية المدنية في تقنيات البلاد العربية، سليمان مرقص، القاهرة، ١٩٧١ م.
- (١٦) الوجيز في حقوق الملكية الفكرية والصناعية والتجارية في الأنظمة السعودية، د. خالد السيد محمد عبدالمجيد موسى، دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع، ط ١، ١٤٤٤ هـ - ٢٠٢٣ م.
- (١٧) الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، الكتاب الأول، نظام العمل السعودي الجديد، د. السيد عيد نايل، ١٤٣٥ هـ.
- (١٨) الوسيط في شرح نظام العمل السعودي، د. نزار بن عبدالرحمن الكيالي، الدار السعودية للنشر والتوزيع، ط ١، ١٣٩٣ هـ - ١٩٧٣ م.
- (١٩) الملكية الفكرية في الأنظمة السعودية والخليجية الموحدة والاتفاقيات الدولية، أ. د. عبدالهادي محمد الغامدي، ط ١، ٢٠٢٠ م.
- (٢٠) الوجيز في حقوق الملكية الفكرية في ضوء الفقه الإسلامي ونظام حقوق المؤلف السعودي، د. حسيني إبراهيم أحمد إبراهيم، دار الإجازة، ط ١، ١٤٤١ هـ - ٢٠٢٠ م.
- (٢١) الوجيز في مصادر الالتزام بين الفقه الإسلامي والقانون المدني، د. عثمان بن طاهر طالي، دار الإجازة ط ١، ١٤٣٨ هـ - ٢٠١٧ م.
- (٢٢) الملكية الصناعية، أ. د. سميحة القليوبي، دار الأهرام للنشر والتوزيع والاصدارات القانونية، ٢٠٢٤ م.
- (٢٣) استثمار براءة الاختراع في النظام القانوني السعودي (دراسة تحليلية)، صالح فهد دحيم العتيبي، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، ط ١، ١٤٣٧ هـ - ٢٠١٦ م.
- (٢٤) أحكام الملكية الفكرية في النظام السعودي في ضوء نظام المعاملات التجارية لدول الخليج العربية والأنظمة والأحكام القضائية الحديثة، د. عبدالرزاق شيخ نجيب، دار الإجازة للنشر، ط ٤، ١٤٤٣ هـ - ٢٠٢١ م.

- (٢٥) المدخل الى دراسة الانظمة السعودية، ايمن سعد القرشي، احمد زياد واخرون، جدة، دار حافظ للنشر والتوزيع، ٢٠١١ م.
- (٢٦) براءة اختراع العامل وتنظيمها القانوني وتنظيمها القانوني، أ.د. تركي محمود مصطفى القاضي، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، ط١، ١٤٤٣هـ-٢٠٢٢ م.
- (٢٧) براءة الاختراع دراسة القانون المقارن، نعيم مغبغب، بيروت، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الثانية، ٢٠٠٩ م.
- (٢٨) حقوق الملكية الفكرية في النظام السعودي، د. أحمد صالح مخلوف، دار الإجداد للنشر والتوزيع، ط٣، ١٤٤١هـ-٢٠٢٠ م.
- (٢٩) شرح أحكام نظام العمل السعودي، د. رزق مقبول الريس وآخر، ط٢، مكتبة الشقري للنشر وتقنية المعلومات، ١٤٣٨هـ-٢٠١٧ م.
- (٣٠) نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي شرح مفصل لأحكام نظام العمل السعودي، د. منير فريد الدكي، دار حافظ للنشر والتوزيع، جده، ط٣، ١٤٣٣هـ-٢٠١٢ م.

ثالثاً: الأنظمة واللوائح والمجموعات القانونية:

- (٣١) اللائحة التنفيذية لنظام التنفيذ.
- (٣٢) اللائحة التنفيذية لنظام براءات الاختراع.
- (٣٣) مجموعة احكام النقض المدني السنة السابعة، رقم: ١٠١. حكم محكمة النقض في ١٤/٦/١٩٥٦م ص: ٧٢٣.
- (٣٤) نظام براءات الاختراع والتصميمات التخطيطية للدارات المتكاملة والأصناف النباتية والنماذج الصناعية.
- (٣٥) نظام العمل السعودي الجديد الصادر بالمرسوم رقم: م/٥١ وتاريخ: ١٤٢٦/٨/٢٣هـ.
- (٣٦) نظام التنفيذ.

رابعاً: المواقع الإلكترونية:

- (٣٧) الموقع الالكتروني للمنظمة العالمية للملكية الفكرية.

