



# الحقوق والالتزامات الناشئة عن إختراعات العمال

(دراسة تحليلية مقارنة بين النظام السعودي والقانون المصري)

اعداد

د. علي السيد حسين أبودياب

كلية العلوم والدراسات الإنسانية بالغاظ

### ملخص البحث

يتناول هذا البحث موضوع القواعد المتعلقة بحقوق والتزامات العاملين وأصحاب العمل فيما يتعلق باختراعات العاملين في النظام السعودي والقانون المصري، وتتعدد أنواع الاختراعات الخاصة بالعاملين، لذلك فإن صاحب الحق فيها يختلف باختلاف مناسبة التوصل إليها، فمنها ما يثبت الحق فيها للعامل كما في الاختراعات الحرة، وما يثبت لصاحب العمل كما في اختراعات الخدمة والاختراعات العرضية.

والسؤال الرئيسي الذي يناقشه هو إلى أي مدى يحافظ كل من القانونين محل الدراسة على حقوق العاملين ويوجدان التوازن بين حقوق العاملين وحقوق أصحاب العمل؟

والنتيجة الهامة التي يتوصل إليها البحث هي أن القواعد المنظمة لحقوق والتزامات العاملين وأصحاب العمل وفقاً للنظام السعودي لم تصاغ بالشكل المناسب، كما أنها لم تنجح في إيجاد التوازن المطلوب بين حقوق طرفي عقد العمل على اختراعات العاملين. أما بالنسبة للقانون المصري فينتضح من البحث أنه صيغ بطريقة جيدة، وحافظ على حقوق طرفي عقد العمل، ونجح إلى حد كبير في إيجاد قدر من التوازن بين حقوق العاملين وأصحاب العمل المتعلقة باختراعات العاملين، على الرغم من ذلك لم يسلم القانون المصري من النقد في بعض الجوانب التي ناقشها البحث.



### Abstract

This research deals with the subject of the rules concerning the rights and obligations of employees and employers regarding the inventions of workers in the Saudi and Egyptian laws. The types of inventions of workers are different. Therefore, the right holder varies according to the time of arrival. Prove to the employer as in the inventions of service and occasional inventions.

The main question to be discussed is : What extent does the two laws in question preserve the rights of workers and balance the rights of workers and the rights of employers?

The important conclusion of the research is that the rules regulating the rights and obligations of workers and employers according to the Saudi system have not been properly drafted nor have they succeeded in finding the required balance between the rights of the two parties to the employment contract on the inventions of workers. As for the Egyptian law, it is clear from the research that it was formulated in a good manner, that the rights of both parties to the contract were preserved, and succeeded to a great extent in creating a balance between the rights of workers and employers regarding the inventions of workers . Which the research discussed .

## مقدمة

يشهد النشاط العمالي تطوراً هاماً في ظل تنامي طرق البحث العلمي قاصداً الوصول إلى الوسائل المتطورة في الإنتاج، وقد أدى ذلك إلى ظهور العديد من المخترعات على أيدي هؤلاء العمال، الأمر الذي أفضى إلى مشكلات عديدة تدور حول الاعتراف لهؤلاء العمال بالحقوق في الاختراعات التي يتوصلون إليها. وتسعى المملكة العربية السعودية إلى الأخذ بأساليب التطور والنمو الاقتصادي في جميع المجالات، وخاصة في مجال التقنية ونقل التكنولوجيا<sup>(١)</sup>. لذلك فقد حرصت على إصدار الأنظمة التي تتلائم مع هذا التطور، ولمواكبة النمو الاقتصادي العالمي. ومن ذلك نظام العمل والعمال، ونظام براءات الاختراع، ويلعب الاختراع دوراً هاماً في تنمية المجتمعات البشرية، ويرجع السبب في تقدم الدول الصناعية إلى الاختراعات التي شكلت المحور الأساسي في النهضة الصناعية والاقتصادية والاجتماعية، ويعد النظام القانوني لحق العامل في الاختراع الذي توصل إليه نتيجة ارتباطه بعقد عمل من أبرز الإشكالات التي تكاد تكون مستعصية في التنظيم الدقيق في التنظيمات القانونية، حيث يتنازعها قانون العمل وقانون براءة الاختراع، ويهدف المنظم السعودي من أحكام قانون العمل إقامة التوازن بين طرفي عقد العمل، وذلك بتوفير الحماية للطرف الضعيف فيه، وهو العامل، لذلك فقد اهتم المنظم بتضمين اختراعات العمال في

(١) حققت المملكة العربية السعودية قفزات هائلة في مجال تسجيل براءات الاختراع، فتغلبت على دول كثيرة مجتمعة، إذ أكدت الأرقام الصادرة من مكتب براءات الاختراع الأميركي (USPTO)، أن المملكة تقدمت لتحتل المرتبة الـ ٢٣ عالمياً من بين ٩٢ بلداً للعام ٢٠١٧. وجاءت الأرقام مذهلة بكل المقاييس في ٢٠١٧، إذ بلغ عدد براءات الاختراع السعودية ٦٦٤، وهو ضعف عدد البراءات التي حصلت عليها الدول العربية مجتمعة. وكذلك وصلت تقدمها في هذا المجال، إذ سجلت ٤٠٩ براءات في العام ٢٠١٥، و٥١٧ براءة في ٢٠١٦- العام الذي أطلقت فيه "رؤية المملكة ٢٠٣٠". ويعزز بلوغ المملكة هذا الرقم الجديد الصادر عن المكتب الأميركي لبراءة الاختراع والعلامة التجارية التابع لوزارة التجارة الأميركية والمرتببط بمكتبي الاختراعات الأوروبي والياباني؛ جهودها واتجاهها القوي نحو الابتكار الذي يعد أساس اقتصاد المعرفة، وأهم الطرق لتوظيف المعرفة ودمجها في منظومة الإنتاج المحلية، وتحويلها إلى قوة منتجة لتحقيق النمو المستدام وتوليد الوظائف وتنوع مصادر الدخل الوطني، وكلها أهداف يعمل على تحقيقها "برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠" لتحقيق "رؤية المملكة ٢٠٣٠". المصدر: جريدة الرياض الثلاثاء ١٤٣٩هـ - ١٧ إبريل ٢٠١٨م.

قانون العمل، وهناك من جهة أخرى قوانين وتشريعات الملكية الفكرية تطرقت لهذا الموضوع وبشدة في معرض تنظيمها للحماية المتعلقة بالاختراعات، حيث أشارت إلى اختراعات العاملين في نظام براءات الاختراع السعودي وحقوق المخترعين على مخترعاتهم في مختلف الميادين إذا ما توافرت الشروط التي يستلزمها الاختراع للحصول على البراءة عنه حيث أوكلت لمدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية إصدار عدد من الأنظمة والإجراءات التي تنظم القضايا المتعلقة بالملكية الفكرية، ومنها نظام براءات الاختراع والتصميمات والتخطيطات من الدوائر المتكاملة والأصناف النباتية والنماذج الصناعية<sup>(١)</sup>.

ونظم المشرع المصري هذه الحقوق والالتزامات في قانون براءات الاختراع المصري رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٢م<sup>(٢)</sup>، وتظهر أهمية براءة الاختراع وحفظ حقوق المخترعين في دعم الإبداع والابتكار، وأثر ذلك على البحث العلمي والتطوير التقني والصناعة وكذلك أثره على الجانب الاقتصادي. وفي ظل التضارب القائم على أرض الواقع بين هذه الأنظمة المنظمة لهذا الموضوع، وسوف نطرح هذه الإشكالية المتعلقة بحقوق العمال بجوانبها المختلفة وبحث الحلول اللازمة وذلك من خلال تقديمها بشكل يتناسب وما هو قائم على أرض الواقع وضمن ما هو ممكن لغايات التوفيق بين حقوق العاملين من جهة وحقوق أصحاب العمل من جهة أخرى.

## مشكلة البحث :

تتعلق مشكلة البحث بحقوق العامل وأصحاب العمل الناشئة عن الاختراعات التي يتوصل إليها العمال أثناء العمل، أو بسبب العمل الذي يقوموا به، وتتعدد أنواع الاختراعات الخاصة بالعمال،

(١) نشرت اللائحة التنفيذية لنظام براءات الاختراع، والتصميمات التخطيطية للدوائر المتكاملة والأصناف النباتية والنماذج الصناعية الصادرة بقرار إداري في ٢٦ ديسمبر ٢٠٠٤ ودخلت في حيز التنفيذ في نفس اليوم. ووفقاً لهذه اللائحة، فإن الإدارة العامة لبراءات الاختراع في مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتكنولوجيا هي المسؤولة عن تنفيذ القانون ولوائح براءات الاختراع والتصميمات التخطيطية للدوائر المتكاملة والأصناف النباتية والنماذج الصناعية ويتلقى بصفته مكتب براءات الاختراع' الطلبات ويمنح وثائق، منشورة على الموقع الإلكتروني:

<https://www.kacst.edu.sa>

(٢) انظر: قانون براءات الاختراع المصري رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٢م.

<https://ar.wikisource.org/wiki>

لذلك فإن صاحب الحق فيها يختلف باختلاف مناسبة التوصل إليها، فمنها ما يثبت الحق فيها للعامل كما في الاختراعات الحرة، وما يثبت لصاحب العمل كما في اختراعات الخدمة والاختراعات العرضية، والإشكالية الأساسية تدور حول الإجابة عن الأسئلة التالية:

كيف وفق المنظم السعودي والمشرع المصري بين حقوق أصحاب العمل وحقوق العمال في الاختراعات التي يتوصل إليها العمال؟ وما هي مظاهر حماية حقوق العمال في إطار علاقات العمل ونظام براءة الاختراع؟

وما هو القانون الواجب التطبيق على اختراعات العاملين؟

## منهج البحث :

سوف نعتمد على المنهج الوصفي التحليلي، والمنهج المقارن، في بحث هذه الظاهرة في محيطها الاجتماعي وتحديد كل العناصر المحيطة بها ومعالجتها بصورة متناسقة ومنظمة ومنطقية.

## خطة البحث:

تم تقسيم هذا البحث إلى ثلاث مباحث :

المبحث الأول: مفهوم اختراعات العمال.

المبحث الثاني: أنواع اختراعات العمال.

المبحث الثالث: حقوق والتزامات العمال المتعلقة بالاختراعات.

المبحث الرابع: حقوق والتزامات صاحب العمل المتعلقة بالاختراعات.

المبحث الخامس: طرق حل المنازعات الناشئة عن الاختراعات.

نتائج البحث والتوصيات.

## المبحث الأول

### مفهوم اختراعات العاملين

إن دراسة موضوع اختراعات العاملين تقتضي تحديد المقصود بالعاملين وأصحاب العمل، والمقصود باختراعات العاملين، وأنواع هذه الاختراعات، والنصوص القانونية التي تحكم هذه المسائل في القانون المصري والنظام السعودي، ولهذا سوف نقسم هذا المبحث إلى مطلبين: الأول: مفهوم العامل وصاحب، والمطلب الثاني: مفهوم الاختراع.

## المطلب الأول مفهوم العامل وصاحب العمل والاختراع

أولاً : العامل وصاحب العمل في النظام السعودي

عرف نظام العمل السعودي في المادة الثانية العامل: " كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان نظارته " (١) .

ومن خلال التعريف السابق نجد أن المعيار الرئيسي لخضوع العمال لقانون العمل هو معيار التبعية، ومعيار الإشراف، والعمل مقابل أجر، وإن يكون العمل عملاً خاصاً، وذلك بغض النظر عما إذا كان العامل ذكراً أو أنثى، وكذلك إذا كان حدثاً أو كان قيد التجربة، أو التأهيل أياً كان نوع العمل الذي يؤديه ونوع عقد العمل المبرم مع صاحب العمل (٢) .

(١) انظر: موقع وزارة العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي: <https://mlsd.gov.sa/ar>

- نص النظام السعودي من المادة الخامسة والستون من قانون العمل بالإضافة إلى الواجبات المنصوص عليها في هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقاً له يجب على العامل:
- ١- أن ينجز العمل وفقاً لأصول المهنة ووفق تعليمات صاحب العمل، إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو النظام أو الآداب العامة، ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر .
  - ٢- أن يعتني بعناية كافية بالآلات والأدوات والمهمات والخامات المملوكة لصاحب العمل الموضوعة تحت تصرفه، أو التي تكون في عهده، وأن يعيد إلى صاحب العمل المواد غير المستهلكة.
  - ٣- أن يلتزم بحسن السلوك والأخلاق أثناء العمل.
  - ٤- أن يقدم كل عون ومساعدة دون أن يشترط لذلك أجراً إضافياً في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه.
  - ٥- أن يخضع وفقاً لطلب صاحب العمل للفحوص الطبية التي يرغب في إجرائها عليه قبل الالتحاق بالعمل أو أثناءه، للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية أو السارية.
  - ٦- أن يحفظ الأسرار الفنية والتجارية والصناعية للمواد التي ينتجها، أو التي أسهم في إنتاجها بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وجميع الأسرار المهنية المتعلقة بالعمل أو المنشأة التي من شأن إفشائها الإضرار بمصلحة صاحب العمل. انظر: د. محمد بن براك الفوزان: التعليق نظام العمل السعودي الجديد، الناشر مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، ١٤٢٨هـ، ص ٣١.

(٢) ويتفق المشرع المصري، والمنظم السعودي، على أنه تطبق أحكام قانون العمل على جميع العمال وأصحاب العمل، إلا أنه يستثنى بعض فئات العمال لاعتبارات تتعلق بصفة صاحب العمل أو بخصوصية العلاقة

وعرف المنظم السعودي في المادة الثانية صاحب العمل: (كل شخص طبيعي أو اعتباري يشتغل عاملاً أو أكثر مقابل الأجر) (١).

ونلاحظ أن قانون العمل لم يشترط أي شروط خاصة لأي شخص لينطبق عليه صفة صاحب العمل، فما دام صاحب العمل سواء شخصاً طبيعياً أو معنوياً، يستخدم عاملاً أو أكثر بغض النظر عن طبيعة العمل والصفة التي يعمل على أساسها، وكذلك مدى انطباق الشروط القانونية عليه فيما يخص العمل الذي يقوم به، فإنه يصبح صاحب عمل بالمعنى المقصود بالقانون، وبالتالي تترتب عليه الالتزامات ويتمتع الحقوق التي يقررها القانون، وكذلك نلاحظ أن النص لم يشترط أن يتخذ صاحب العمل منشأة أو محلاً تجاري و صناعياً ليمارس عمله فيه، أو أن يكون العمل الذي يمارسه أساساً يهدف إلى تحقيق ربح حتى يخضع لأحكام قانون العمل كما في عمل الجمعيات الخيرية وكذلك يستوي في نظر القانون أن يتخذ صاحب العمل من النشاط الذي يمارسه حرفة له أم لا.

## ثانياً: العامل وصاحب العمل في قانون العمل المصري:

العامل هو كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه (٢). لا يعتبر عامل خاضع لقانون العمل:

- ١- العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة.
- ٢- عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.

بينه وبين العامل حيث نص على استثناء مجموعة من الأعمال والعمال وذكرها على سبيل الحصر لا المثال وبالتالي لا يجوز التوسع فيها أو القياس عليها، حيث نص في قانون العمل على التالي:

- أ - أفراد أسرة صاحب العمل، وهم زوجه وأصوله وفروعه الذين يعملون في المنشأة التي لا تضم سواهم.
- ب- لاعبو الاندية والاتحادات الرياضية ومدربوها.
- ج- العمالة المنزلية ومن في حكمهم.
- د- عمال الزراعة والرعاة الخاصون ومن في حكمهم.
- هـ- عمال البحر الذين يعملون في سفن تقل حمولتها عن خمسمائة طن.
- و- العاملون غير السعوديين القادمون لأداء مهمة محددة ولمدة ال تزيد على شهر.

راجع المادة الرابعة من قانون العمل المصري، والمادة من نظام العمل السعودي.

(١) انظر: المادة الثانية من نظام العمل السعودي.

(٢) راجع: المادة (١) فقرة (أ) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م.



٣- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً<sup>(١)</sup>  
**صاحب العمل:** قد يكون شخص إعتباري (كشركة أو جمعية أو مدرسة أو مكتب) وقد يكون شخص طبيعي (تاجر فرد مثلاً)، ويعتبر صاحب عمل وفقاً للقانون حتى لو استخدم عامل واحد فقط، ولا يشترط أن يكون صاحب العمل محترفاً للمهنة التي يعمل بها العامل، كما لا يشترط أن يستهدف صاحب العمل الربح<sup>(٢)</sup>. وعنصر التبعية من العناصر المميزة لعقد العمل وتتمثل تلك التبعية في خضوع العامل لصاحب العمل وإشرافه ورقابته، وعلى ذلك فإن العمل الذي يقوم به الشخص لحسابه الخاص وليس لحساب شخص آخر تحت رقابة وإشراف هذا الأخير لا يخضع لقانون العمل، ويقصد بالتبعية والعمل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل خضوع العامل للأوامر والتوجيهات التي يصدرها رب العمل والتي تتعلق بتحديد العمل المطلوب وكيفية القيام به ووقت ومكان أدائه وحق صاحب العمل في توقيع الجزاء على العامل إذا لم يراع الأوامر الموجهة له<sup>(٣)</sup>.

### ثانياً : مفهوم اختراعات العاملين

عرف قانون (الويبو) النموذجي للبراءات – الذي وضعته المنظمة العالمية للملكية الفكرية (WIPO) عام ١٩٦٧م<sup>(٤)</sup>، لتسترشد به الدول النامية في إعداد قوانينها – الاختراع في المادة

(١) راجع: المادة (٤) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م.

(٢) د. أحمد حسن البرعي: الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء الثاني: الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء الثاني: شرح عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣م، دار النهضة العربية، ٢٠٠٩م، ص ١١٣-١١٤.

(٣) د. فاطمة محمد أحمد الرزاز: شرح قانون العمل الجديد، رقم ١٢- لسنة ٢٠٠٣م، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤م، ص ١٧، أحمد حسن البرعي: الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء الثاني، المرجع السابق، ص ١٢٧، ص ١٢٨.

(٤) أبرمت اتفاقية (TRIPS) في ١٥/٤/١٩٩٤ وذلك إثر التوقيع على الاتفاقية العامة في ميدان التجارة الدولية، حيث شكلت جزءاً هاماً من هذه الاتفاقية حين تم طرحها في مفاوضات التجارة العالمية الرامية إلى تعديل الاتفاقية العامة للتجارة (GATT) وذلك في نهاية دورة طوكيو منذ (١٩٧٣) وحتى (١٩٧٩)، ورغم الخلافات بين الدول النامية والمتقدمة على شكل ومضمون هذا الاتفاق، فقد استكمل في جولة "الأورجواي" (آخر جولات التجارة العالمية التي تمخض عنها التوقيع على منظمة التجارة العالمية) حيث ظهر في صورة اتفاق لمعالجة "الجوانب المتصلة بالتجارة من حقوق الملكية الفكرية" وجاء التوقيع عليه كجزء من اتفاقية انشاء المنظمة

(١١٢) أنه: (الفكرة التي يتوصل إليها أي مخترع وتتيح عملياً حل مشكلة معينة في مجال التكنولوجيا، ويجوز أن يكون الاختراع منتجاً، أو طريقة صنع، أو ما يتعلق بأي منهما).

ولم تنظم اتفاقية باريس<sup>(١)</sup> حق للعامل في الاختراع الذي يتوصل إليه، شأنها في ذلك شأن اتفاقية الجوانب المتصلة بالتجارة من حقوق الملكية الفكرية (TRIPS)، ويعتبر ذلك إشارة لمنح الدول الأعضاء مرونة واسعة في تحديد مفهوم الاختراع في قوانينها الوطنية وفقاً لظروف كل دولة وبيئة الإبداع فيها في ضوء الإطار العام للاتفاقية.

**لذلك عرف نظام براءات الاختراع السعودي في المادة (٢) منه بأنه فكرة يتوصل إليها المخترع، وينتج عنها حل مشكلة معينة في مجال التقنية.** وتنص المادة (٤٥) من ذات النظام على أنه لا يعد من قبيل الاختراعات الاكتشافات، والنظريات العلمية، والطرق الرياضية ومخططات مزاولة الأعمال التجارية وقواعدها وأساليبها، أو ممارسة الأنشطة الذهنية المحضة، أو ممارسة لعبة من الألعاب، ولا اكتشاف النباتات، والحيوانات، والعمليات - التي في معظمها حيوية - المستخدمة لإنتاج النباتات، أو الحيوانات، ويستثنى من ذلك الأحياء الدقيقة. لا تعد اختراعا كذلك وفقاً لهذا النظام طرق معالجة جسم الإنسان، أو الحيوان جراحياً، أو علاجياً، وطرق تشخيص المرض المطبقة على جسم الإنسان أو الحيوان، ويستثنى من ذلك المنتجات التي تستعمل في أي من تلك الطرق .

**ويرى بعض الفقهاء أن الاختراع :** (فكرة يتوصل إليها المخترع ينتج عنها حل لمشكلة معينة أو إضافة ميزة جديدة في مجال التقنية)<sup>(٢)</sup>. وعرفه آخرون بأنه: (كشف فكرة أصلية، وتنفيذها مادياً)، فالفكرة الأصلية هي الشق النظري للاختراع، أما التنفيذ المادي فهو الشق التطبيقي له<sup>(٣)</sup>، فالاختراع هو كل فكرة جديدة ومفيدة وقابلة للتطبيق الصناعي أي يجب أن يكون هذا الاختراع جديد ومن الممكن صنعه وتطبيقه على أرض الواقع بسهولة ويسر وبعدها يمنح المخترع حقوق براءة اختراع.

العالمية للتجارة سنة ١٩٩٤، انظر: د. صلاح زين الدين : شرح التشريعات الصناعية والتجارية، مرجع

سابق، ص ٢٦٥، وما بعدها.

(١) انظر: المادة الثانية من نظام براءة الاختراع السعودي.

(٢) حدد المنظم السعودي الحالات التي لا تعد اختراعا في نظام البراءات السعودي في المواد (٤٥/أ)، (٤٥/ب)،

(٤٥/ج)، (٤٥/د)، للمزيد راجع: د. صالح فهد دحيم العتيبي: استثمار براءة الاختراع في النظام القانوني

السعودي، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، ٢٠١٦م، ص ٣٧.

(٣) راجع: دراسة عن موقف المملكة العربية السعودية من النظام الدولي لحقوق براءات الاختراع وتطبيقاته، بحث

أعده مركز البحوث بالغرفة التجارية، رقم ١٠، ١٤٠٥هـ، ص ١٥.

**وبراءة الاختراع هي:** الوثيقة التي تمنحها الهيئة المختصة لمالك الاختراع ليتمتع اختراعه بالحماية النظامية (١).

ونرى أنه لم يوفق المنظم السعودي عندما عرف الاختراع في نص المادة (٢) من نظام براءات الاختراع، والذي مهما بلغ سيكون قاصراً عن الإحاطة بالمتغيرات المتسارعة في مجموعة المعارف التقنية المتزايدة، لذا كان من الأجدى الاكتفاء بتحديد العناصر الواجب توافرها في الاختراع والمنصوص عليها في المواد (٤) و(٤٣) و(٤٤) و(٤٥) من حيث إنه اختراع جديد وقابل للتطبيق الصناعي ويمثل خطوة ابتكارية، ولا يكون محظوراً.

**ثالثاً: الفرق بين الاختراع وبراءة الاختراع.**

يترتب على منح براءة الاختراع أن يحصل الشخص على حق الاستثناء باستغلال الاختراع اقتصادياً، وحق التنازل عنه، وحق الترخيص للغير باستغلاله، وحق رهنه ضماناً للوفاء بما عليه من ديون، وحق التخلي عنه بكامله أو عن بعض عناصره لفائدة المجتمع. لكن يجب عدم الخلط بين حق المخترع على الاختراع قبل منح البراءة، وحق الاستثناء يترتب على منح البراءة. يشير الفقه إلى أن حق المخترع في صناعة اختراعه واستغلاله اقتصادياً ينشأ وليد الابتكار، ولا يترتب حق احتكار باستغلال الاختراع إلا بالحصول على براءة الاختراع<sup>(٢)</sup>، بمعنى أنه يكون للمخترع استغلال الفكرة كما يكون لغيره أيضاً هذا الحق متي ما توصل الغير إلي نفس الاختراع، أما حق احتكار استغلال الاختراع فإنه أثر مباشر لبراءة الاختراع فلا ينشأ احتكار للمخترع أو لمن انتقل

(١) - تعبر براءة الاختراع عن الدليل المادي الذي يخول لمالكها حق الاستثناء بالاختراع والحقوق الأخرى على الاختراع. وقد وردت عدة تعريفات لبراءة الاختراع أهمها التعريف الذي يرى بأن براءة الاختراع هي "الشهادة التي تمنحها الإدارة لشخص ما، ويستطيع بموجبها صاحب البراءة التمسك بالحماية التي يضيفها القانون على الاختراع، راجع: د. محمد حسني عباس: الملكية الصناعية والمحل التجاري، دار النهضة العربية، ١٩٧١، ص ٣١، وهناك جانب آخر من الفقه يرى بأن براءة الاختراع هي: "الحق الذي يرد على ابتكارات جديدة كالمخترعات، الرسوم والنماذج، أو على شارات متميزة تستخدم إما في تمييز المنتجات (العلامة التجارية)، أو في تمييز المنشآت التجارية (الاسم التجاري)، وتمكن صاحبها من الاستثناء باستغلال ابتكاره أو علامته التجارية أو اسمه التجاري في مواجهة الكافة"، راجع: د. صلاح زين الدين: شرح التشريعات الصناعية والتجارية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى ٢٠٠٣، د. سميحة القليوبي: الوجيز في التشريعات الصناعية، مكتبة القاهرة الحديثة، ١٩٦٧م، ص ٢٤.

(٢) د. سميحة القليوبي: الوجيز في التشريعات الصناعية، مرجع سابق، ص ٢٦.

إليه حق المخترع ما لم تصدر له براءة اختراع، فالبراءة على هذا الأساس ليست عملاً مقررًا وكاشفاً لحق سابق بل هي منشئة لحق الاحتكار وبدونها لا يصبح الاختراع حقاً لصاحبه، فهي الوثيقة التي يثبت بها حق صاحب الاختراع على اختراعه وحقه في استغلاله مالياً، وكذا حق ورثته.

## المبحث الثاني

### طبيعة الحق في براءة الاختراع

اختلف الفقهاء في شأن تحديد طبيعة الحق في براءة الاختراع، فقد ذهب البعض منهم إلى اعتباره من الحقوق العينية، وأنه حق ملكية أشياء معنوية، وذهب فريق ثاني إلى اعتباره من الحقوق الشخصية، ويرى فريق ثالث أن حق الاختراع حق من نوع خاص، وله طبيعة مزدوجة، ويتضمن جانبين: مالياً ومعنوياً. وسوف نتناول ذلك في ثلاث مطالب. الأول: حق الاختراع من الحقوق العينية، المطلب الثاني: حق الاختراع من الحقوق اللصيقة بالشخصية، المطلب الثالث: حق الاختراع ذو طبيعة مزدوجة.

### المطلب الأول

#### حق الاختراع من الحقوق العينية

ذهب الفقه والقضاء في بداية الأمر إلى تكيف حق الاختراع باعتباره من الحقوق العينية ووصفوه: بأنه حق من حقوق ملكية أشياء معنوية على نسق ملكية الأشياء المادية، فيكون لصاحبه مطلق سلطات حق الملكية وهي: الاستعمال، والاستغلال، والتصرف. ويعلل أنصار هذه النظرية ذلك بأن كل قيمة لمن ينتجها بعمله الذهني أو اليدوي، وإذا كان الإنسان يحوز أشياء نتيجة لعمله، فإن ما تجود به القرينه والعقل أولى بالتملك<sup>(١)</sup>.

#### وقد تعرضت هذه النظرية إلى انتقاد شديد للأسباب التالية:

- ١- أن طبيعة حقوق الملكية تقتصر الاستفادة منها على المالك وحده، ولا يمكن قصر الاستفادة من الأشياء الذهنية بصاحبها.
- ٢- أن حق الملكية يرد على الأشياء المادية فقط كالمنقولات والعقارات، وهو لا يرد على النتاج الفكري لأنه معنوي.
- ٣- حق الملكية حق دائم، فلا يزول إلا بهلاك الشيء المملوك أو بانتقاله إلى الغير، أما الجانب المالي للحقوق الفكرية فهو مؤقت، ينتهي بانتهاء مدة احتكار استغلاله التي

(١) د. عبد الرزاق أحمد السنهوري: الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الثامن، حق الملكية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٧٦م، ص ٢٧٩.

يحددها القانون.

٤- الحق الأدبي الذي يصاحب الحق المالي في الحقوق الفكرية يعتبر من الحقوق اللصيقة بالشخصية، فهو يضيف على هذا النوع من الحقوق طابع يتعارض مع حق الملكية، لأنه إذا تنازل صاحب الحق الأدبي عن حقوقه المالية فإنه يحتفظ دائماً بحقه الأدبي، ولو اعتبر حق ملكية لأدى التنازل عنه إلى انتقاله بصفة نهائية<sup>(١)</sup>.  
وقد حاول أنصار هذه النظرية الرد على هذه الانتقادات بقولهم: أن حق الاختراع ليس من حقوق الملكية العادية إنما هو حق ملكية فكرية ينفرد بأحكام خاصة<sup>(٢)</sup>.

### المطلب الثاني

#### حق الاختراع من الحقوق اللصيقة بالشخصية

ينظر أصحاب هذه النظرية إلى محل حق الاختراع، على أساس أن النتاج الفكري جزء لا يتجزأ من شخصية صاحبه، بحيث يمتزج به، ولا يمكن فصله عنه. وأن حقوق الاستغلال المالي ما هي إلا نتيجة للحق الأدبي، لذا فإن الأخير هو الجانب الغالب الذي يطغى على ما عداه<sup>(٣)</sup>.  
ويفرق أنصار هذه النظرية بين الإنتاج الأدبي أو الفني أو العلمي في ذاته، وبين ما ينتج عن استغلاله من أرباح ودخل مادي، فالدخل أو الربح ليس هو جوهر النتاج الذهني، فجوهره فكرة المنتج نفسه بوصفه المعبر عن نشاطه الذهني. فالحق المالي ليس إلا ثمرة من ثمار الحق الأدبي، الأدبي، ويعد هذا النوع من الحقوق ضمن الحقوق اللصيقة بالشخصية باعتباره أن الإنتاج الفكري الفكري هو قطعة من فكلر الانسان، وأن الحماية التي يحطيه القانون بها يجب أن تكون من نوع الحماية التي تحاط بها سائر مميزات الشخصية<sup>(٤)</sup>.

وقد وجه لهذه النظرية عدة انتقادات منها، الافراط في ابراز الجانب الأدبي للحقوق الذهنية في مظهر يطغى على المظهر المادي بالتركيز على أنه جزء من شخصية صاحب الحق، كما أن أن نطاق كل من الحقين المالي والأدبي متميز عن الآخر، كما أن الحقين يختلفان في الخصائص، الخصائص، حيث إن لكلا منهما خصائص تتعارض مع الآخر، فمثلا الحق الأدبي لا يقبل التصرف فيه، ولا الحجز عليه، ولا التقادم، بينما الحق المالي يقبل ذلك كله<sup>(٥)</sup>.  
وفي ظل هذه النظرية يصعب انتقال الحق المالي إلى الورثة بعد موت صاحبه، باعتبار أنه

(١) د. حمدي عبد الرحمن: فكرة الحق، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٧٩م، ص ١٧١.

(٢) د. عبد الرشيد مأمون شديد: الحق الأدبي للمؤلف، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٧م، ص ٥٢.

(٣) د. حمدي عبد الرحمن: المرجع السابق، ص ١٧٢.

(٤) د. سليمان مرقص: المدخل للعلوم القانونية، القاهرة، ١٩٦٧م، ص ٥٠٦.

(٥) د. عبد الرشيد مأمون شديد: المرجع السابق، ص ٣٨.

لصيق به، وهذا يتعارض مع النتائج المسلم بها لهذا الحق<sup>(١)</sup>.

### المطلب الثالث

#### حق الاختراع نو طبيعة مزدوجة

نظرا للانتقادات الموجهة للنظريتين السابقتين فقد ظهرت محاولات للتوفيق بينهما. وقد توصل بعض فقهاء القانون إلى اعتبار أن حقوق الملكية الفكرية ذات طبيعة مزدوجة<sup>(٢)</sup>. بحيث تتضمن حقيقتين متميزتين عن بعضهما. وهما:

- ١- حق مادي: يتحد مع حق الملكية على الأشياء في كل الشروط فيما عدا شرط المدة، ويخول صاحبة سلطة احتكار استغلال إنتاجه الفكري بما يعود عليه بالمنفعة والربح.
- ٢- حق معنوي أو أدبي: لا يتحد مع حق الملكية على الأشياء في أي صفة من الصفات، لأنه حق لا يقدر بمال فهو خارج دائرة التعامل، كما انه حق مطلق يسري في مواجهة الكافة، فهو من الحقوق اللصيقة بالشخصية، وتتوافر فيه جميع خصائص هذه الحقوق، ويهدف إلى حماية شخصية صاحبة المتجلية في إنتاجه الذهني (الاختراع). وبناء على ما سبق فقد انصرف الفقه المعاصر على آثار المناقشات القانونية التي دارت حول طبيعة هذه الحقوق إلى تكييفها على انها حقوق ذات طبيعة خاصة، ولها صفة مزدوجة، وهذا ما يرجح النظرية الأخيرة لسببين هما:

- ١- أنها جمعت بين النظريتين السابقتين، نظرية الملكية، ونظرية الشخصية، وتجنبنا ما وجه لها من انتقادات. فهذه النظرية كيفت الحق المالي بنظرية الملكية، وكيفت الحق الادبي بنظرية شخصية.
  - ٢- أنها تتسم بالواقعية، فهي تناسب هذا العصر الذي أصبح فيه الاستغلال المالي للإنتاج الذهني ذا أهمية كبيرة إلى جانب العنصر الادبي نظرا لتطور وسائل الاستغلال المالي للمصنفات والابتكارات الذهنية.
- وبناء على ذلك فقد أصبحت هذه النظرية هي السائدة في الوقت الحاضر عند فقهاء وفي معظم الأنظمة والقوانين المعاصرة والاتفاقيات الخاصة بحماية الحقوق الذهنية بشكل عام<sup>(٣)</sup>.

(١) د. عبد الرازق السنهوري: الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الثامن، مرجع سابق، ص ٣٤٧، د. جميل

الشرقاوي: أصول القانون، دار النهضة العربية، القاهرة، بدون تاريخ نشر، ص ٢٧٤.

(٢) د. أمال زيدان عبد اللاه: حقوق الملكية الفكرية في الأنظمة السعودية، والاتفاقيات الدولية، مكتبة الرشد، الرياض، ٢٠١٧م، ص ٢٣.

(٣) د. فتحي الدريني: حق الابتكار في الفقه الإسلامي المقارن، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان، ١٩٨٤م، ص ١٢١، د. حسن جميعي: مدخل إلى حقوق المؤلف والحقوق المجاورة، حلقة عمل الويبو التمهيدية حول الملكية الفكرية التي تنظمها المنظمة العالمية للملكية الفكرية (الويبو) بالتعاون مع وزارة التجارة والصناعة، القاهرة،

ولا يعني ترجيح نظرية الازدواج إعطاء الحق المالي والادبي نفس الدرجة من المساواة. فالحق الادبي يسمى على الحق المالي لأنه يهدف إلى تطوير وحماية الإنتاج الفكري من التشويه أو التحريف حتى يظل صورة صادقة لأفكار صاحبة. في حين يهدف الحق المالي إلى تحويل صاحبة سلطة الاستغلال المالي لإنتاجه الفكري. فالحق الادبي هو الأساس ولولا وجوده لما وجد الحق المالي.

ويطرح نفسه على البحث سؤال هام، هل قانون براءة الاختراع فرع من القانون العام ام فرع من فروع القانون الخاص؟

وللإجابة على ذلك أقول: إن الاختراع يمس الصالح العام، وبخاصة عندما يتقدم المخترع للدولة طواعية بطلب منحة براءة اختراع على اختراعه وذلك للحصول على حمايتها لاختراعه خلال المدة المحددة قانوناً.

كما يسقط الاختراع بعدها في الملكية العامة. لذلك وجب ان يدخل قانون براءة الاختراع في فروع القانون العام وليس في القانون الخاص.

إضافة إلى ذلك فإن للدولة سلطة قوية في مواجهة المخترع، فهي التي تضع الشروط التي يجب توفرها لمنح المخترع براءة على اختراعه سواء كانت شروطاً ملكية أو شروطاً موضوعية، كما أن لها الحق في منح الترخيص الاجباري لاستغلال الاختراع عندما يتطلب الأمر ذلك وفق ضوابط معينة، وفي ذلك تحقيق لمبدأ المصلحة العامة، ومن ناحية أخرى فإن الدولة تعد طرفاً في العلاقة العلاقة القانونية في مجال براءة الاختراع، والدولة هنا شخص عام، لذلك كله فإن قانون براءة الاختراع يعد فرع من فروع القانون العام<sup>(١)</sup>.

## المبحث الثالث

### أنواع اختراعات العمال

الاختراعات عموماً أيّاً كان شكلها لا تخرج عن ثلاثة أنواع ؛ منها ما يوصف بأنه اختراع منشأة ويطلق عليه مسمى اختراع الخدمة، ومنها ما يوصف بأنه اختراع عرضي، ومنها ما يوصف باختراع حر، وستحدث عن هذه الأنواع الثلاثة كالتالي<sup>(٢)</sup>:

(١) د. حسني إبراهيم أحمد: الوجيز في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، (٢٠١٦م) ، ص ١١٢

(٢) د. السيد عيد نايل: الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مكتبة الرشد، الرياض، ٢٠١٧م، ص ١١٦.

### النوع الأول: الاختراعات الحرة

وهي ما يتوصل إليه العامل ويكون منقطع الصلة تماما عن تنفيذ عقد العمل، بحيث لا تكون هناك صلة بين عمله لدى صاحب العمل وبين ما توصل إليه من اختراعات، أي أن الاختراع الذي توصل إليه العامل منقطع الصلة بشكل كامل بتنفيذ عقد العمل بين الطرفين، بأن يكون العامل قد توصل إلى اختراعه خلال أوقات فراغه ونتيجة مجهوده الخاص وبأدواته الشخصية وخارج مشروع ونطاق العمل وصاحب العمل، وتعود الاختراعات الحرة للعامل الذي توصل إليها خارج إطار العمل الذي كلف بأدائه<sup>(١)</sup>، وهذا ما يستفاد من نص المادة الثانية عشر من نظام براءة الاختراع يتضح إذا وفق العامل إلى اختراع أو اكتشاف جديد أثناء عمله فلا حق لصاحب العمل فيه إلا في الأحوال التي حددها النظام، أي أن الأصل العام في ملكية جميع الاختراعات التي يتوصل إليها العامل تكون من حقه وحده، باستثناء الحالات المذكورة في المادة وبالتالي يحق له في هذه الحالة أن يستصدر لها براءة اختراع، ولا يكون لصاحب العمل أي حق على هذا الاختراع حتى لو كانت الخبرة التي اكتسبها العامل لدى صاحب العمل قد ساعدته في التوصل إلى هذا الاختراع، وبذلك يثبت للعامل الحق المادي والحق المعنوي معاً، ولا يكون لصاحب العمل أي سلطة لاستغلال الاختراع مادياً إلا بالاتفاق مع العامل المخترع، ويرى جانب من الفقهاء عدم جواز الاتفاق بين العامل وصاحب العمل صراحة في العقد بأن يكون لصاحب العمل الحق في كل ما يهتدي إليه العامل من اختراعات حرة أثناء تنفيذ العقد واعتبروا ذلك مصادرة لحرية العامل الشخصية دون مبرر قانوني، وإذا كان الاتفاق دون مقابل مادي فقد اعتبروا أن هذا الشرط باطل وغير مقيد للعامل باعتباره شرطاً تعسفياً في عقد العمل.

ويحتفظ العامل بالحق المطلق في اختراعه الحر وله مطلق الحرية في إرادته، فله ان يعلن عنه أو يبقيه سراً، وله أن يصدر له براءة اختراع حماية له في أي بلد شاء، وبالمقابل يثبت لصاحب العمل الحق في إثبات أن هذا الاختراع ليس اختراعاً حرّاً بل إن له صلة بعقد العمل المبرم بينه وبين العامل، أي أنه اختراع خدمة وبالتالي يثبت له حقوق على هذا الاختراع.

### النوع الثاني: الاختراعات العرضية

يقصد بالاختراع العرضي: أنه ما يتوصل إليه العامل أثناء تنفيذه عقد العمل دون أن يكون مكلفاً بالتوصل إلى الاختراعات، أي لم يكن الاختراع داخلاً في نطاق عمله أصلاً، كأن يكون يعمل لدى صاحب العمل فني كهرباء أو إلكترونيات أو أي عمل آخر ومع ذلك توصل إلى هذا الاختراع، أي أن العامل ليس ملزماً بموجب العقد بان يعمل لتحقيق الاختراعات، فإذا توصل لاختراع وكان هناك شرط صريح يعطي الحق لصاحب العمل في هذا الاختراع فإنه يكون من حقه، وإن كان العقد

(١) د. حسني إبراهيم أحمد: الوجيز في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، ٢٠١٦م، ص ١١٢.



أساساً لا يهدف لتحقيق اختراعات<sup>(١)</sup>، وقت نصت المادة (١٢) من نظام براءات الاختراع السعودي حيث إذا وافق العامل إلى اختراع أو اكتشاف جديد أثناء عمله فلا حق لصاحب العمل فيه إلا في الأحوال التي نص عليها (تكون ملكية البراءة (براءة الاختراع) لصاحب العمل متى كان الاختراع ناتجاً عن تنفيذ عقد أو التزام مضمونه إفراغ الجهد في الابتكار، أو إذا أثبت صاحب العمل أن العامل لن يتوصل إلى الاختراع إلا نتيجة استخدام الامكانيات أو الوسائل أو البيانات التي أتاحتها له العمل<sup>(٢)</sup>) وهذا الاختراع على هذا الوجه له ناحيتين، ناحية تتمثل في العنصر الفكري بأن خصص له العامل جهده العقلي، بحيث لا يكون العمل أصلاً ملزماً بتحقيق هذا الاختراع ومن الناحية الأخرى يتحقق أثناء تنفيذ عقد العمل وبالإستعانة بأدوات و مواد مقدمة من صاحب العمل والمتمثل بالعنصر المادي، أي أن هناك تقريراً لكل من الجانب الفكري والجانب المادي واللذين ساهما على قدم المساواة في التوصل لهذا الاختراع<sup>(٣)</sup>.

والأصل العام أن يثبت حق استغلال هذه الاختراعات للعامل، إذا توصل إليه بدون استخدام الإمكانيات أو المعدات أو الوسائل أو البيانات التي وفرها صاحب العمل، ما لم يوجد شرط صريح في عقد العمل بإعطاء هذا الحق لصاحب العمل، فإذا وجد هذا الشرط يكون لصاحب العمل حق استغلال هذا الاختراع، ولكن إذا تم التوصل للاختراع نتيجة ما وضعه صاحب العمل من إمكانيات أو معدات أو وسائل أو بيانات تحت تصرف العامل فإن ذلك يعتبر من قبيل اختراع الخدمة أثناء تنفيذ عقد العمل، وبالتالي يكون الحق في استغلال هذا الاختراع لصاحب العمل وليس للعامل، وذلك نتيجة طبيعية مقابل ما وضعه من أدوات و مواد تحت تصرف العامل.

#### النوع الثالث: (اختراع الخدمة) الاختراعات أثناء تنفيذ عقد العمل

ويقصد بذلك الاختراع الذي يتوصل إليه العامل إذا كانت طبيعة عمله المتفق عليه تتطلب منه البحث والابتكار، بمعنى الاختراعات التي يحققها العامل نتيجة لالتزاماته بموجب عقد عمل مع شخص آخر، أو قيامه بإنجاز أعمال تؤدي بطبيعتها إلى تحقيق الاختراعات، أي أن طبيعة عقد العمل تفرض على العامل البحث والعمل والابتكار للوصول إلى اختراعات جديدة<sup>(٤)</sup>. وذهب رأي

(١) د. معن عودة السكارنة : الحماية القانونية لاختراعات العاملين، بحث منشور بمجلة المنارة، المجلد ١٢، العدد ١، ٢٠٠٦م. منشور على موقع :

<https://journals.ju.edu.jo>

(٢) راجع المادة الثانية عشر من نظام براءات الاختراع السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م٣٨ وتاريخ ١٠/٦/١٤٠٩هـ.

(٣) د. عاطف فخري: الدليل الأبجدي في شرح نظام العمل السعودي، المرجع السابق، ص ٤١.

(٤) د. السيد عيد نايل: الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ١٩١.

من الفقهاء إلى أن الدراسات والأبحاث معياراً في تحديد طبيعة الاختراع فيما إذا كان اختراع خدمة من عدمه، حيث استند هذا الاتجاه على القول الذي يرى بأن الاختراعات التي تكون نتيجة دراسات وأبحاث، تكون اختراعات خدمة، أما تلك التي لا تكون نتيجة مثل هذه الدراسات والأبحاث فتكون اختراعات حرة<sup>(١)</sup>.

ويثبت الاستغلال المادي للاختراعات التي تتحقق أثناء تنفيذ عقد العمل بين الطرفين لصاحب العمل، ويكون له الحق في استغلال هذا الاختراع استغلالاً مالياً كونه صاحب الحق في هذا الاختراع وذلك استناداً لنص المادة الثانية عشر من نظام براءات الاختراع السعودي حيث إن طبيعة العمل المتفق عليه تستهدف هذه الغاية ويكون لصاحب العمل وحده حق طلب الحصول على براءة الاختراع إذا استكملت شروطها القانونية وذلك إعمالاً لمبدأ سلطان الإرادة في العقود إذ أن العلاقة التي تربط العامل بصاحب العمل هي علاقة تعاقدية، وقد تضمن العقد تكليف العامل بالكشف عن الاختراع لصاحب العمل مقابل أجر أو تعويض متفق عليه بين الطرفين، ويكثر هذا النوع من العقود في مكاتب الدراسات والأبحاث، حيث يتم التعاقد مع أشخاص بغرض التوصل إلى ابتكارات واكتشافات معينة، وكذلك قد يكون هذا العقد مع أي عامل أو مستخدم للعمل في مشروع ويعهد إليه صاحب العمل على تحقيق والتوصل إلى اختراعات أو ابتكارات معينة، وإذا توصل العامل إلى اختراع معين أثناء قيامه بالعمل دون أن يكون مكلفاً بمهمة ابتكارية بموجب العقد مع وجود صلة بين الاختراع والعمل الذي استخدم العامل فيه، بمعنى أن طبيعة العمل الذي يقوم به العامل تقتضي أن يفرغ جهده ونشاطه وفكره في البحث والتحري للوصول إلى الاختراع فإنه يكون لصاحب العمل الحق في استغلال الاختراع الذي يتم التوصل إليه مالياً، ويمكن أن نقول أن اختراعات الخدمة هي في الأصل الاختراعات التي يلزم العاملون بالتوصل إليها صراحة أو ضمناً، وتؤول الحقوق المالية الناجمة عنها لصاحب العمل، ويمكن إثبات حصول هذه الاختراعات أثناء تنفيذ عقد العمل بطرق عديدة منها يمكن إثباتها من خلال عقد العمل نفسه إذا تضمن بنداً صريحاً يعطي صاحب العمل هذا الحق، أو من خلال إثبات نوع العمل الذي وكله صاحب العمل للعمل<sup>(٢)</sup>.

(١) د. صلاح زين الدين قورة: اختراعات العاملين والحقوق التي ترد عليها، مرجع سابق، ص ٢٠٣.

(٢) د. عاطف فخري: الدليل الأبجدي في شرح نظام العمل السعودي، مرجع السابق، ص ٤١.

## المبحث الرابع

### حقوق العمال المتعلقة بالاختراعات

يتنازع حق العامل في الأنظمة السعودية في الاختراع كل من على نظام العمل ونظام براءات الاختراع، وكل نظام يختلف اختلافاً جوهرياً عن النظام الآخر، ويعتبر كل منهما نظاماً خاصاً، وبالتالي سنتناول في هذا المبحث الأحكام الخاصة في كل من النظامين، وذلك من خلال مطلبين؛ نتحدث فيهما عن الاعتراف للعامل بالحق على الاختراع وفقاً لأحكام نصوص قانون العمل باعتبار أن قانون العمل يشكل المرجعية بالنسبة لدعاوى الحقوق العمالية التي لها خصائص تميزها عن غيرها من الدعاوى (المطلب الأول)، ثم نبحث بعد ذلك عن نطاق الاعتراف للعامل بالحق في الاختراع وفقاً لأحكام نصوص قانون براءات الاختراع، (المطلب الثاني) باعتبار أن هذا الموضوع يدور وجوداً وعمداً حول البراءات التي يطالب العامل بالحقوق المترتبة عليها والتي تعد من المسائل المنظمة بموجب قانون البراءات.

### المطلب الأول

#### حقوق والتزامات العمال في الاختراعات في ضوء قانون العمل

يعتبر الاعتراف بالحق على الاختراع المقرر للعمال بموجب قانون العمل هو اعتراف من نوع خاص، ذلك أن قانون العمل يكفل حقوق هؤلاء باعتبارهم الطرف الضعيف في العلاقة العقدية، وذلك عن طريق وضع قواعد عامة تمس الواقع الاجتماعي، تاركا تفصيلات هذه القواعد إلى الجهات المختصة وفقاً للأسس التي يقرها القانون، والمنظم السعودي حصر أنواع الاختراعات في ثلاث صور منها ما يوصف باختراع الخدمة، ومنها ما يوصف بأنه اختراع عرضي، ومنها ما يوصف بأنه اختراع حر. والسؤال المطروح للبحث ما هي حقوق العمال في هذه الصور؟

#### أولاً: حقوق العمال في اختراعات الخدمة

ويقصد بذلك الاختراع الذي يتوصل إليه العامل أثناء عمله إذا كانت طبيعة العمل تقتضي منه بذل الجهد لغايات الابتكار والتوصل إلى مثل هذا الاختراع. بمعنى أنه تعاقد مع صاحب العمل على أن يقوم بهذا البحث والابتكار أو أن عقد عمله تضمن شرطاً يلزمه بذلك. مثال ذلك تخصيص صاحب العمل معاملة للبحث العلمي لتطوير أسلوب الإنتاج وإلحاق بعض العمال بهذه المعاملة بصفة دائمة أو بصفة مؤقتة.

وفي هذا الفرض يكون حق استغلال الاختراع لصاحب العمل، حيث يكون لرب العمل حق الاستئثار المادي بالاختراع كأثر مترتب على وجود الاختراع.

أما الحق المعنوي فالواقع أنه لصيق بالعامل على التأبيد لا يجوز له التنازل عنه أو الاعتداء عليه من طرف الغير لكونه لصيقاً بشخصية صاحبه وهو العامل.

ذلك أن هذا الأخير قرر اعتبار الاختراع الذي يتوصل إليه العامل هو حق لرب العمل إذا كان هذا الاختراع من قبيل الاختراع الخدمي، أي الاختراع الذي يكون فيه العامل يبذل كامل جهوده لدى صاحب العمل لغايات الابتكار والإبداع.

## ثانياً: حقوق العمال في الاختراعات الحرة

ويقصد بذلك الاختراع الذي يتوصل إليه العامل ويكون منقطع الصلة تماماً بتنفيذ عقد العمل، ومثال ذلك توصل العامل لاختراعه في أوقات فراغه نتيجة مجهوده الخاص خارج نطاق العمل، وفي هذه الحالة ينفرد العامل بالحق في استغلال الاختراع، وبالتالي يتمتع بالحق الأدبي وبالحق المالي معاً، وليس لصاحب العمل أي سلطة في استغلاله مالياً بغير موافقة العامل المخترع<sup>(١)</sup>.

والواقع أن هذا النص المادة الثانية عشرة من نظام براءات الاختراع السعودي<sup>(٢)</sup>. وإن كان يرتب اعترافاً للعمال بالحق في الاختراعات التي يتوصلون إليها، إلا أنه ترك الباب مفتوحاً لاجتهادات الفقه والقضاء، بحيث إنه جاء بمعيار جديد للاختراع الذي يستطيع العامل الحصول على المكافأة والواقع أن هذا يعد مفهوماً فضفاضاً يتسع ويضيق حسب الحاجة بحيث لا يسهم في حل لمشكلة المدى الذي يمكن الوصول إليه في تقرير حق العامل في الاختراع، ويفضي في غالب الأحوال إلى منازعة بين رب العمل والعامل، كون أن تقدير مثل هذه المكافأة أمر متروك إلى أهل الخبرة والمعرفة الذين يستعين بهم القضاء لتقديرها<sup>(٣)</sup>. وحرص المنظم السعودي في قانون العمل على الاعتراف للعامل بالحق في الاختراع بقدر أكبر مما هو مقرّر لصاحب العمل، ذلك أنه قصر مشاركة رب العمل للعامل في الاختراع الذي يتوصل إليه هذا الأخير في حالة وحيدة فقط هي تلك التي تقضي فيها من العامل بتخصيص جهده في الاختراع<sup>(٤)</sup>.

(١) د. السيد عيد نايل: الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية، مرجع السابق، ص ١٢٧.

(٢) انظر: المادة الثانية عشر من نظام براءات الاختراع السعودي.

(٣) د. إهاب حسن إسماعيل: الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٢١٨، ٢١٩.

٤- تنص المادة (٤٨) من نظام براءة الاختراع السعودي على أنه: تشكل هذه اللجنة من ثلاثة من الحقوقيين واثنين من الفنيين لا تقل مرتبة أي منهم عن الثانية عشرة، ويتم ترشيح الأعضاء من قبل رئيس المدينة (مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية) ويصدر بالتشكيل قرار من مجلس الوزراء لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة ويحدد القرار من يتولى رئاسة اللجنة من الحقوقيين. يتوصل الى الاختراع إلا نتيجة استخدام

## ثالثاً: حقوق العمال في الاختراعات العرضية

ويقصد بذلك الاختراع الذي يتوصل إليه العامل أثناء قيامه بعمله لدى صاحب العمل دون أن يكون مكلفاً بالبحث والابتكار. ويقصد بالقول عرضياً هنا، هو أن عقد العمل ليس موضوعه التوصل أصلاً إلى الاختراع. والقاعدة العامة في هذه الاختراعات أنها تكون من حق العامل، وليس لصاحب العمل قانوناً مشاركته في الاستغلال المالي لها.

وإذا توصل العامل لإختراعه بعد إنقضاء عقد العمل، فلا تثبت لصاحب العمل أي حقوق عليه، ولكن قد يتحايّل العامل لتفويت حقوق صاحب العمل، فيخفي خبر الاختراع العرضي أو إختراع الخدمة الذي توصل إليه أثناء الخدمة، حتى إذا ما إنتهى عقد عمله تقدم إلى الجهة الإدارية المختصة لطلب للحصول على براءة الإختراع، ومنعا لهذا التحايل نصت المادة الثانية عشرة بقرتها الثالثة من نظام براءات الإختراع السعودي على أن: الطلب المقدم من العامل المخترع للحصول على براءة الإختراع خلال سنتين من تاريخ ترك الخدمة، كأنه تم أثناء الخدمة، ومعنى ذلك أنه تظل لصاحب العمل جميع الحقوق المقررة له تبعا لنوع الإختراع).

**فهذا النص يتضمن قرينة-** على أن الإختراع الذي يطلب العامل تسجيله يعتبر قد تم أثناء الخدمة، ولكن هذه القرينة يجوز إثبات عكسها بإقّة الدليل على أن الإختراع .

لم يتم إلا بعد ترك العامل لخدمة صاحب العمل ويقع عبء إثبات ذلك على عاتق العامل<sup>(١)</sup>.

### المطلب الثاني

### حقوق العمال في الاختراعات في ضوء نظام براءة الاختراع

يترتب على الوجود المادي للاختراع أثران، يتعلق الأول بالحق المالي على الاختراع، ويتعلق

الإمكانيات، أو الوسائل أو البيانات التي أتاحها له العمل. ولا يخل حكم الفقرة السابقة بحق العامل في الحصول على مكافأة خاصة يتم الاتفاق عليها رضاء بين الطرفين أو تقديرها من قبل اللجنة في ضوء الظروف المختلفة لعقد العمل والأهمية الاقتصادية للاختراع، ويقع باطلاً أي اتفاق خاص يحرم العامل من هذا الحق، وتطبق الأحكام السابقة بالنسبة للعاملين في الجهات الحكومية. ويعتبر الطلب المقدم من العامل المخترع للحصول على براءة خلال سنتين من تاريخ ترك الخدمة كأنه تم أثناء الخدمة).

(١) د. أحمد السعيد الزقرد: شرح قانون العمل، دار أم القرى، ١٩٩٣م، ص ١٥٨، د. صلاح زين الدين فورة:

إختراعات العاملين والحقوق التي ترد عليها، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، ص ١٢٢، د. محمد لبيب شنب:

شرح نظام العمل، الطبعة الخامسة، ١٩٩٤م، القاهرة، دار النهضة العربية، ص ٢٠٨، د. السيد عيد نايل:

الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص ١٩٩.

الثاني بالحق الأدبي وبالتالي فإن موضع البحث سوف ينصب على دراسة مظاهر الحق المالي كما سنبحث مظاهر الحق الأدبي للعامل في الاختراع<sup>(١)</sup>.

ونتساءل في هذا المطلب عن الآلية التي تم فيها الاعتراف بالحق للعامل في الاختراع بموجب نظام براءات الاختراع، وما هي مظاهر الاعتراف للعامل بهذا الحق؟

وبناء على ما سبق نقسم هذا المطلب إلى فرعين كالتالي:

**الفرع الأول:** الحق المالي للعامل المخترع في براءة الاختراع.

**الفرع الثاني:** الحق الأدبي للعامل المخترع على الاختراع.

## الفرع الأول

### الحق المالي للعامل المخترع في براءة الاختراع

من الحقوق المقررة لمالك البراءة الحق بالتصرف بها بكل أوجه التصرف التي قررها القانون، ويعتبر هذا طبيعياً نظراً للآثار المترتبة على الملكية للاختراع، حيث تنتقل الملكية بكل الصور المقررة لنقل الملكية، سواء أكان بالبيع أو بالميراث أو الهبة... إلخ.

ونص نظام براءات الاختراع السعودي في المادة (٥) منه إمكانية انتقال ملكية البراءة سواء كلياً أو جزئياً، وسواء أتم ذلك بعوض أو بغير عوض، وبالتالي يعود لمالك البراءة كامل الحق في التصرف بالبراءة بكل الوسائل التي يستطيع من خلالها أن يحقق أهدافه ومصالحه دونما أي قيد من شأنه أن يحد من هذه الممارسة، شريطة أن يراعي في ذلك الأحوال التي يقرها النظام<sup>(٢)</sup>.

ويمكن للعامل ورب العمل الاتفاق خلافاً لما ورد في نص قانون العمل وفقاً للمبادئ العامة في العقود التي لا ترتب أي إضرار أو انتقاص من إرادة أي من طرفي الالتزام شريطة أن يعد أي مقابل مالي للعامل في هذا الاتجاه هو بمثابة عوض له عن أوجه التصرف بالاختراع التي قررها له القانون وليس جزءاً من أجره كعامل الذي يعد مستقلاً عن أي تعويض من هذا القبيل، خصوصاً وأنه في الأصل يصر إلى التصرف بالاختراع إلى رب العمل باعتبار أنه هو من له حق الأولوية على

(١) د. فاطمة محمد أحمد الرزاز: شرح قانون العمل الجديد، رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م، المرجع السابق، ص ٧٩.

(٢) نصت المادة الخامسة من نظام براءات الاختراع (م/٢٧ بتاريخ ٢٩/٥/١٤٢٥هـ) في الفقرة أ. على أنه: تكون البراءة حقاً خاصاً لمن صدرت باسمه وينتقل هذا الحق بالميراث كما ينتقل بعوض أو غير عوض، وإذا كان موضوع الحماية عملاً مشتركاً لعدة أشخاص كان الحق في البراءة لهم جميعاً بالتساوي ما لم يتفقوا على خلاف ذلك. ولا يعتبر مشتركاً من لم يسهم بجهد في موضوع الحماية، وإنما اقتصرته جهوده على المساعدة في تنفيذه. ويكون للمخترع الحق في ذكر اسمه بتلك الصفة في البراءة).

الاستثناء بالاختراع<sup>(١)</sup>.

### ١- الحق في الاستثناء في استغلال البراءة.

هذا الحق يعد نتيجة مباشرة على تقرير ملكية الاختراع للمالك أو لمن تؤول إليه الحقوق على الاختراع، وبالتالي نرى أنه على ضوء الاختراع الذي يتوصل إليه العامل وتؤول فيها الحقوق في الاختراع إليه وفقاً لما يقرره القانون، فإنه يعد من الطبيعي أن يكون كآثر مباشر على هذا الحق أن يستأثر بالاختراع في استغلاله بكل صور الاستغلال وما يترتب على هذا الحق العيني التبعية من نتائج تمتد إلى دفع كل اعتداء من شأنه أن يلحق إضراراً به كمخترع.

وفي جميع الأحوال؛ فإن لمالك البراءة الحق في استغلال الاختراع بكل أوجه الاستغلال التي يقرها القانون وذلك لتحقيق الغاية بالاستثناء بالاختراع خلال الأجل الذي يقره القانون بحماية الاختراع، وفي نطاق المكان الذي سجل فيه الاختراع<sup>(٢)</sup>، والواقع أن الاستثناء بالاختراع في هذه الحالة يعد استثناء نسبي وليس مطلقاً، كون أن تسجيل الاختراع في أي دولة من الدول بصفة منفردة

(١) نصت المادة الخامسة من نظام براءات الاختراع (م/٢٧ بتاريخ ٢٩/٥/٢٠١٤هـ) في الفقرة ب. على أنه: تكون ملكية البراءة لصاحب العمل متى كان الاختراع ناتجاً عن تنفيذ عقد، أو التزام مضمونه إفراغ الجهد في الابتكار، أو إذا أثبت صاحب العمل أن العامل لم يتوصل إلى الاختراع إلا نتيجة استخدام الإمكانيات، أو الوسائل أو البيانات التي أتاحتها له العمل. ولا يخل حكم الفقرة السابقة بحق العامل في الحصول على مكافأة خاصة يتم الاتفاق عليها رضاً بين الطرفين أو تقديرها من قبل اللجنة في ضوء الظروف المختلفة لعقد العمل والأهمية الاقتصادية للاختراع، ويقع باطلاً أي اتفاق خاص يحرم العامل من هذا الحق....).

(٢) حدد قانون البراءات المصري هذه المدة ب: عشرون سنة ميلادية، وسكت عن موضوع تجديدها في المادة ٣/١٢، إلا أن ذلك لا يمنع المخترع من إمكانية التقدم بطلب تجديد للبراءة وذلك لمدة معقولة متى كان للمخترع أسبابه في ذلك، وعلى اعتبار أن اتفاقية تريبس (TRIPS) حددت مدة الحماية لبراءة الاختراع بعشرين سنة تبدأ من تاريخ إيداع طلب الحصول على البراءة، فإن المشرع الأردني يكون بذلك قد عمل بالحد الأدنى الذي تقرره الاتفاقية بهذا الخصوص، على اعتبار أن من شروط الانضمام إلى الاتفاقية عدم النزول عن الحد الأدنى بالحماية، ومع ذلك فإن سكوت المشرع عن إمكانية التقدم بطلب تجديد البراءة فيه دلالة كبيرة على أن المشرع يكون بذلك قد فتح المجال إلى استفادة المجتمع كله من الاختراع في حال سقط هذا الأخير في الملك العالم، خصوصاً في الحالة التي يصر فيها إلى التقدم بطلب التجديد ويتم رفضه من طرف الجهات المعنية، وبالتالي يكون بذلك المشرع قد ترك الباب مفتوحاً إلى الجهات المعنية لتقدير مدى حاجة المجتمع إلى الاستفادة من الاختراع بسبب ارتباطه بالمصلحة العامة من عدمه، سيما وأن المشرع قد مكن مالك البراءة من الاستثناء بالاختراع خلال أجل عشرون سنة تبدأ من تاريخ إيداع طلب الحصول على البراءة.

لا يعطي لصاحبه مكنة الاستثناء المطلق (مكانيا) وإنما يبقى على المخترع اللجوء إلى إجراءات التسجيل الدولي للاختراع وذلك طبقاً للإجراءات التي تقرها الاتفاقات الدولية بهذا الخصوص.

## ٢- الحق في التصرف بالبراءة.

تظل حقوق العامل على اختراعه معلقة في حال ثبوت الحق في الملكية الذهنية والاستغلال المالي للاختراع لصاحب العمل، حتى يقوم الأخير بطلب البراءة أو استغلال الاختراع.

وتلزم مختلف التشريعات الوطنية صاحب العمل بطلب البراءة أو استغلال الاختراع خلال فترة زمنية محددة، وتتراوح تلك المدة بين شهر واحد في فنلندا وأربعه أشهر في (ألمانيا والسويد والنرويج والدانمارك)<sup>(١)</sup>. فإذا لم يتم صاحب العمل بتسجيل الاختراع أو استغلاله مادياً خلال تلك الفترة، يجوز للعامل أن يتولى ذلك الأمر بنفسه وأن يستعيد ملكيته الذهنية على الاختراع الذي توصل إليه بالإضافة إلى كافة الحقوق المادية الأخرى.

ونص نظام براءات الاختراع السعودي على أنه يعتبر (الطلب المقدم من العامل للحصول على وثيقة الحماية، خلال سنتين من تاريخ ترك الخدمة، كأنه حصل أثناء الخدمة)<sup>(٢)</sup> ونصت المادة الثامنة من قانون حقوق الملكية الفكرية المصري رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٢م على: الطلب المقدم من المخترع للحصول على براءة الاختراع في خلال سنة من تاريخ تركه المنشأة الخاصة أو العامة، يعتبر كأنه قدم في خلال تنفيذ العقد أو أثناء قيام رابطة العمل أو الاستخدام، ويكون لكل من المخترع وصاحب العمل جميع الحقوق المنصوص عليها في المادة السابقة تبعاً للأحوال، وتزداد المدة إلى ثلاث سنوات إذا أنشأ العامل أو التحق بمنشأة منافسة وكان الاختراع نتيجة مباشرة لنشاطه وخبرته بالمنشأة التي كان يعمل بها)<sup>(٣)</sup>.

(١) د. زياد بن أحمد القرشي: اختراعات العاملين، دراسة تحليلية مقارنة بين النظام السعودي والقانون الألماني،

بحث منشور بمجلة الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، ٢٠١٥م، ص ١٦٣.

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

(٣) انظر: المادة الثامنة من قانون حقوق الملكية الفكرية المصري رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٢م.



## الفرع الثاني الحق الأدبي للعامل المخترع على الاختراع

نص المنظم السعودي في المادة (٥) من نظام براءات الاختراع بالقول: في الفقرة أ. (على أنه: تكون البراءة حقا خاصا لمن صدرت باسمه وينتقل هذا الحق بالميراث كما ينتقل بعوض أو غير عوض، وإذا كان موضوع الحماية عملا مشتركا لعدة أشخاص كان الحق في البراءة لهم جميعا بالتساوي ما لم يتفقوا على خلاف ذلك. ولا يعتبر مشتركا من لم يسهم بجهد في موضوع الحماية، وإنما اقتصرته جهوده على المساعدة في تنفيذه. ويكون للمخترع الحق في ذكر اسمه بتلك الصفة في البراءة). وبالتالي يكون الحق في منح البراءة على النحو التالي "١- للمخترع أو لمن تؤول إليه ملكية البراءة".

وبالتالي فإننا نلمس أن المنظم السعودي نص على ضرورة أن تنسب براءة الاختراع إلى المخترع سواء تعلق الأمر بالشخص الطبيعي أو بالشخص المعنوي، وأن يكون له الحق بالبراءة باعتبار علاقة الأبوة التي تربطه بالاختراع والتي تعترف له شهادة البراءة بذلك<sup>(١)</sup>.

والواقع أنه بمراجعة نظام براءات الاختراع السعودي نلمس أن المادة الخامسة من النظام نصت في الفقرة (ب) على<sup>(٢)</sup>: (تكون ملكية البراءة لصاحب العمل متى كان الاختراع ناتجا عن تنفيذ عقد، أو التزام مضمونه إفراغ الجهد في الابتكار، أو إذا أثبت صاحب العمل أن العامل لم يتوصل إلى الاختراع إلا نتيجة استخدام الإمكانيات، أو الوسائل أو البيانات التي أتاحتها له العمل، ولا يخل حكم الفقرة السابقة بحق العامل في الحصول على مكافأة خاصة يتم الاتفاق عليها رضاء بين الطرفين أو تقديرها من قبل اللجنة في ضوء الظروف المختلفة لعقد العمل والأهمية الاقتصادية للاختراع، ويقع باطلا أي اتفاق خاص يحرم العامل من هذا الحق).

(١) سميحة القليوبي: الملكية الصناعية، مرجع سابق، ص ١٥١ وما بعدها.

(٢) انظر: المادة الخامسة من نظام البراءات السعودي.



ويلاحظ أن المادة (٧) من قانون البراءات المصري نصت على إذا توصل العامل إلى الاختراع أثناء قيام رابطة العمل وكأثر لعقد العمل. يكون لصاحب العمل في هذه الحالة جميع الحقوق التي تنشأ عن الاختراع من استغلال وتصرف ودفع أي اعتداء واقع من الغير(١).

والواقع أن المشرع المصري راعى في هذه الحالة مصلحة العامل سواء من الناحية الأدبية أو المادية، إذ يلزم أن يذكر اسم المخترع (وهو العامل في هذه الحالة) في شهادة البراءة حتى وإن كانت ملكيتها ستؤول إلى رب العمل وذلك على اعتبار أن الحق المعنوي للمخترع يعد من الحقوق اللصيقة بالشخصية والتي لا يجوز التنازل عنها للغير.

يتضح مما سبق أن المشرع المصري حقق اعترافاً للعامل بالحق في الاختراع أفضل مما وقف عنده المنظم السعودي في نظام البراءة الاختراع.

(١) انظر: المادة السابعة من قانون البراءات المصري.

## المبحث الرابع

### حقوق والتزامات صاحب العمل فيما يتعلق باختراعات العاملين وفقا لنظام براءات الاختراع السعودي

يدرس هذا المبحث حقوق والتزامات صاحب العمل فيما يتعلق باختراعات العاملين يجب أن يميز بين حالتين: الحالة الأولى هي عندما تكون ملكية وثيقة الحماية لصاحب العمل، والحالة الثانية هي عندما تكون ملكية وثيقة الحماية للعامل.

#### **أولاً: الحقوق والتزامات عندما تكون ملكية وثيقة الحماية لصاحب العمل**

يترتب على ملكية وثيقه الحماية لصاحب العمل أن يكون له جميع الحقوق التي تثبت لمالكي براءات الاختراع كالحق في احتكار استغلال براءة الاختراع، والتنازل عنها لفائدة الغير، وأن يرخص لغيره باستغلالها، وأن يرهنها ضمناً للوفاء بما عليه من ديون، كما له أن يتخلى عنها بكاملها أو عن بعض عناصرها لفائدة المجتمع. هذه الحقوق يقرها نظام براءات الاختراع لأي مالك لوثيقة حماية براءة اختراع.

ويؤدي توصل العامل إلى الاختراع في هذه الحالة إلى نشوء حقين لصاحب العمل أحدهما مالي والأخر ادبي، الحق المالي.

**يتمثل الحق المالي للعامل** إذا ما توصل إلى اختراع في استحقاقه " لمكافأة خاصة" يلتزم بدفعها صاحب العمل. إن حق العامل في المكافأة ليس تعويضاً، فالمكافأة وحق التعويض حقان مختلفان من ناحية مصدر وطبيعة كل منهما. إن مكافأة العامل الذي توصل إلى الاختراع لا تعدوا أن تكون التزام مصدره المباشر النظام وسببه ما توصل إليه المخترع من اختراع(١). التعويض قد مقابل ضرر كالتعويض الذي يستحقه العامل عن إصابات العمل. تتضح هنا رغبة المنظم في تأمين نوع من التوازن بين حقوق العامل وحقوق صاحب العمل، فصاحب العمل يحصل على ملكية وحقوق استغلال الاختراع نظير ما قدمه من دعم تمثل في الأدوات والمهمات التي ساعدت العامل في التوصل إلى اختراعه، إضافة إلى انه دفع أجر العامل ومصروفات أخرى ساهمت في التوصل إلى الاختراع ويحصل العامل في المقابل على مكافأة.

ينص نظام براءات الاختراع السعودي على انه يقع باطلاً أي اتفاق يحرم العامل من الحق في الحصول على مكافأة. أبطل النظام الاتفاق الذي من شأنه حرمان العامل من الحق في الحصول

(١) د. السيد عيد نايل: الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع السابق، ص ١٢٤.

على المكافأة، وبين كيفية تقدير المكافأة اذ نصت المادة (٦/ ب) على انه يتفق على مقدار هذه المكافأة برضا الطرفين. ولكن السؤال الذي يثار هنا هو هل هناك توقيت معين للاتفاق على مدار المكافأة؟ المنظم لم يحدد توقيتاً معيناً للاتفاق بحيث يكون الاتفاق باطلاً إذا تم أو لم يتم خلاله. يمكننا هنا أن نتصور ثلاثة فروض:

**الفرض الأول:** التوصل إلى اتفاق بين العامل وصاحب العمل على مقدار المكافأة عند بداية عقد العمل.

**الفرض الثاني:** التوصل إلى اتفاق بين العامل وصاحب العمل على مقدار المكافأة بعد بداية عقد العمل وقبل التوصل للاختراع.

**الفرض الثالث:** التوصل إلى اتفاق بين العامل وصاحب العمل على مقدار المكافأة بعد توصل العامل إلى الاختراع.

من المعروف أن العامل هو الطرف الأضعف في علاقة العمل وقد يكون ف حاجة للعمل وبالتالي لو تم الاتفاق بينه وبين صاحب العمل على مقدار المكافأة عند بداية عقد العمل أو بعد بداية عقد العمل وقبل التوصل إلى اختراع سيكون الاتفاق في الغالب لصالح صاحب العمل، بل من الممكن أن يوافق العامل على مكافأة تافهة. وفي هذه الحالة لا تحقق المكافأة الهدف منها، ويختل التوازن الذي يجب على المنظم أن يأمنه بين حقوق طرفي عقد العمل. في المقابل لو تم الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على مقدار المكافأة بعد التوصل إلى الاختراع فسوف يختلف الموقف التفاوضي للعامل بشكل كبير؛ عندها قد يصعب على صاحب العمل أن يجبر العامل على القبول بمكافأة قليلة لأنه سيعلم انه إذا لم يتوصل إلى اتفاق مع العامل فسيلجأ العامل إلى القضاء للحصول على المكافأة المناسبة. لذلك نرى ضرورة أن يعدل نص المادة (٦) من نظام براءات الاختراع بطريقة تبطل أي اتفاق على مقدار المكافأة بين العامل وصاحب العمل يتم قبل التوصل إلى الاختراع.

إلا أنه من الممكن أن يتوصل العامل إلى اختراع ويفشل العامل وصاحب العمل العامل في التوصل إلى اتفاق على مقدار المكافأة التي يستحقها العامل. في هذه الحالة يثور نزاع بين العامل وصاحب العمل. أوكل المنظم مهمه تقدير مقدار المكافأة إلى اللجنة المنصوص عليها في المادة (٣٥) من نظام براءات الاختراع،

وهي لجنة إدارية ذات اختصاص قضائي تتكون من ثلاثة من المتخصصين في الأنظمة، واثنين من الفنيين ويصدر بتكوينها قرار من مجلس الوزراء. تختص هذه اللجنة، من ضمن أمور أخرى، في تقدير قيمة المكافأة التي يستحقها العامل الذي توصل إلى اختراع. وضع النظام معياراً يمن اللجنة على أساسه أن تقدر مقدار المكافأة. ينص النظام على أن تقدر اللجنة قيمة المكافأة في ضوء الظروف المختلفة لعقد العمل والأهمية الاقتصادية للاختراع. تصدر اللجنة قراراتها بالأغلبية،

ويجب أن تكون قراراتها مسببة، ويتلى منطوقها في جلسة علنية، ويجوز التظلم أمام ديوان المظالم من أي قرار تصدره اللجنة خلال سنتين يومياً م تاريخ لتبني القرار<sup>(١)</sup>.

## الحق الادبي:

الحق الادبي الذي ينشأ للعامل على الاختراع الذي تؤول ملكيته لصاحب العمل هو الحق في ذكر اسمه في وثيقة الحماية<sup>(٢)</sup>. منح النظام هذا الحق للعامل لأنه هو الذي توصل إلى هذا الاختراع، وبالتالي من حقه أن ينسب إليه، وهو من الحقوق الشخصية وغير قابل للتعامل لأنه لصيق بشخصية صاحبه ويعكس حق الاستغلال .

المالي للاختراع الذي قد يثبت للمخترع أو لصاحب العمل بحسب ظروف الاختراع، يثبت الحق الادبي للعامل على الاختراع<sup>(٣)</sup>.

## ثانياً: الحقوق والالتزامات عندما تكون ملكية وثيقة الحماية للعام الحق في الحصول على المكافأة

يتضح مما سبق تكون ملكية وثيقة الحماية للعامل في ثلاث حالات:

- ١- إذا كان الاختراع من الاختراعات الحرة .
- ٢- إذا توصل العامل إلى اختراعه ولم يكن للاختراع علاقة بوظيفة العامل ودون أن يكون العامل مكلفاً من صاحب العمل صراحة أو ضمناً بالتوصل إلى اختراع وكان العامل قد توصل إلى الاختراع نتيجة استخدام الإمكانيات أو الوسائل أو البيانات التي اتاحها له العمل.
- ٣- إذا كان هناك اتفاق بين العامل ورب العمل أن تكون ملكية الاختراع من حق العامل. نص المادة (٦/أ و ٦/ب) من نظام براءات الاختراع السعودي:

أ- أن تكون ملكية وثيقة الحماية لصاحب العمل، ما لم ينص عقد العمل على غير ذلك، متى كان موضوعها ناتجاً عن تنفيذ عقد، أو التزام مضمونه افراغ الجهد فيما تم التوصل إليه، أو إذا أثبت صاحب العمل أن العامل لم يتول إلى موضوع الحماية إلا نتيجة استخدام الإمكانيات أو الوسائل أو البيانات التي اتاحها له العمل.

(١) المادة (٥/هـ) من نظام براءات الاختراع السعودي.

(٢) المادة (٣٧) من نظام براءات الاختراع السعودي.

(٣) حسين بن معلوي الشهراني: حقوق الاختراع والتأليف في الفقه الإسلامي، الرياض، دار طيبة للنشر والتوزيع،

ط١ (٢٠٠٤م)، ص ٢١٥.

ب- لا يخل الحكم السابق بحق العامل في الحصول على مكافأة خاصة يتفق عليها برضا الطرفين، أو تقدرها اللجنة في ضوء الظروف المختلفة لعقد العمل والاهمية الاقتصادية لموضوع الحماية، ويبطل أي اتفاق خاص يحرم العامل من هذا الحق.

يتضح من الفقرة (ب) بأن للعامل الحق في الحصول على مكافأة أياً كان نوع الاختراع، ولم يحصر النص حق العامل في الحصول على مكافأة في حال ما كان الاختراع من حق صاحب العمل. وبالتالي وفقاً للظاهر من النص يستحق العامل مكافأة حتى لو كان الاختراع اختراع حر. إذا كان المنظم الزم صاحب العمل بدفع مكافأة للعامل كأجر إضافي للعامل في الجهد الذي بذله ، فصاحب العمل يكون قد استفاد من هذا الجهد بحصوله على حقوق ملكية الاختراع في المقابل. نرى أن استحقاق العامل للمكافأة يكون مبرراً في حالة ما إذا كان الاختراع من حق صاحب العمل، اما في الحالات التي يكون فيها الاختراع من حق العامل فيصعب علينا فهم العلة من وراء هذا الحكم. وعليه نرى أن صياغة النص لم تكن موفقة إذا أدت إلى نتيجة من شأنها الإخلال بالتوازن بين حقوق العامل وصاحب العمل في حال كان الاختراع من حق العامل. والأصل كما أوضحنا سابقاً أن المكافأة ما هي إلا أجر إضافياً للعامل عن جهده ، ولأن صاحب العمل سيحصل على الاختراع، وعليه كيف يمكننا أن نبرر منح صاحب العمل مكافأة للعامل على اختراع لن يستفيد منه صاحب العمل كالاختراع الحر. وما هو مبرر منح العامل مكافأة إذا كانت ملكية الاختراع ستؤول للعامل ولن ينال صاحب العمل شيء؟ وعليه اقترح تعديل النص وجعل استحقاق العامل للمكافأة محصوراً في الحالات التي تكون فيها ملكية وثيقة الحماية من حق صاحب العمل فقط .

## الاختراعات التي تم التوصل لها بعد الخروج من الخدمة.

نص نظام براءات الاختراع على أنه يعتبر الطلب المقدم من العامل للحصول على وثيقة الحماية، خلال سنتين من تاريخ ترك الخدمة، كأنه حصل أثناء الخدمة يحدث أحياناً أن يتوصل العامل إلى اختراع ويخفي الأمر عن صاحب العمل ويترك العمل في محاولة منه للاستئثار بالاختراع بعيداً عن صاحب العمل. يهدف هذا النص إلى حماية حقوق صاحب العمل ومنع العامل من الاستيلاء على الاختراع بطريقة غير مشروعة، إذ يفترض النظام بان العامل قد توصل إلى الاختراع خلال مدة العقد وبالتالي يطبق على الاختراع فيما يتعلق بملكيته القواعد التي تمت مناقشتها أعلاه.

إلا أن مدى قدرة هذا النص على حماية حقوق صاحب العمل تظل محل تساؤل عدد من التساؤلات يمكن أن تثار هنا:

**التساؤل الأول :** ماذا لو أن العامل تقدم بطلب للحصول على براءة اختراع في اليوم التالي لانتهاء فترة السنتين وأثبت صاحب العمل أن ذلك الاختراع تم التوصل إليه أثناء الخدمة ؟

**الإجابة :** أن النظام لا يعتبر هذا الاختراع بأنه حصل أثناء الخدمة ويستطيع العامل أن يسجل

ذلك الاختراع ويحصل البراءة في حال انطبقت على الاختراع الشروط الموضوعية والشكلية لمنح براءة الاختراع.

**التساؤل الثاني :** هل يجوز أن يتفق العامل وصاحب العمل على أنه إذا ثبت أن الاختراع قد حصل أثناء الخدمة فيجوز لصاحب العمل أن يطالب بحقوقه على ذلك الاختراع حتى بعد انقضاء فترة السنتين التي نص عليها النظام؟

**الإجابة :** نرى أنه ليس هناك ما يمنع من دخول العامل مع صاحب العمل في اتفاق من هذا النوع ولا ينتقص ذلك من حقوق العامل.

**التساؤل الثالث :** هل من العدل والحكمة أن نعتبر كل اختراع توصل له العامل خلال سنتين من تاريخ تركه الخدمة وكأنه حصل أثناء الخدمة؟

**من الطبيعي أن الإجابة :** أنه ليس من الضروري أن يكون كل اختراع توصل إليه العامل خلال سنتين من تاريخ تركه الخدمة قد حصل أثناء الخدمة. من الممكن أن يعمل عامل لدى صاحب عمل ويترك الخدمة دون التوصل إلى اختراع، ثم ينتقل إلى العمل لدى صاحب عمل ويتوصل إلى اختراع خلال فترة ستة أشهر مثلاً.

وعليه فأننا نرى بأن صياغة النص جاءت معيبة ومن ثم نقترح تعديل النص.

فقد اعتبر النظام السعودي أي اتفاق يحرم العامل من حقه في الحصول على المكافأة باطلاً، ولم يمنع المنظم السعودي أن يتفق العامل وصاحب العمل من الاتفاق على مقدار المكافأة سواء قبل التوصل إلى الاختراع أو بعد التوصل إليه. في المقابل نجد أن القانون الألماني يبطل أي اتفاق على مقدار التعويض يبرم في تاريخ سابق لتاريخ توصل العامل للاختراع، وذلك لضمان حقوق العامل وتعزيز موقفه التفاوضي عند الاتفاق على مقدار التعويض وحتى يتم تقدير التعويض بشكل يتناسب مع أهمية الاختراع الاقتصادية والمنافع التي الاقتصادية التي ستؤول إلى صاحب العمل. يمكن لنا أن نلاحظ أن إغفال المنظم السعودي لهذه المسألة من شأنه المساس بحقوق العامل، مما يستوجب والحالة هذه إعادة صياغة المادة (٦/ج) من نظام براءات الاختراع السعودي.

## ليصبح كالتالي:

- أ- يعد طلب العامل الحصول على براءة اختراع خلال سنتين من تاريخ ترك الخدمة وكأنه حصل أثناء الخدمة، مالم يثبت عكس ذلك .
- ب- يجوز الاتفاق على أحقية صاحب العمل في المطالبة بحقوقه على الاختراعات التي يتوصل إليها العامل حتى بعد انقضاء فترة السنتين متى ما ثبت أن ذلك الاختراع كان موضوعه ناتجاً عن تنفيذ عقد مع صاحب العمل ، أو التزام مضمونه إفراغ الجهد فيما تم التوصل إليه أو إذا أثبت صاحب العمل أن العامل لم يتوصل إلى الاختراع إلا نتيجة استخدام

الإمكانات أو الوسائل أو البيانات التي أتاحتها له العمل.

## المبحث الخامس

### طرق حل المنازعات الناشئة عن الاختراعات

يتم فض المنازعات الناشئة عن براءة الاختراع بشكل حصري في النظام السعودي عن طريق لجنة النظر في دعاوي براءات الاختراع سواء تعلقت المنازعات بالطعون في القرارات الصادرة بشأن وثائق الحماية أو في الدعاوي الجزائية الناشئة عن مخالفة أحكام البراءات.

وأشارت المادة (٣٥) من نظام براءات الاختراع السعودي إلى تشكيل اللجنة حيث نصت على أنه<sup>(١)</sup>:

١- تكون لجنة من ثلاثة من النظاميين، واثنين من الفنيين، لا تقل مرتبة أي منهم عن الثانية عشرة.

٢- يرشح رئيس المدينة الأعضاء

٣- يصدر بتكوين اللجنة قرار من مجلس الوزراء لمدة ثلاثة سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، ويحدد القرار من يتولى رئاسة اللجنة من النظاميين.

وبالنظر إلى القانون المصري<sup>(٢)</sup>، نجد أن المشرع نص في المادة (٣٦) من قانون حماية الملكية الفكرية (رقم ٨٢ / ٢٠٠٢م)، والمادة (٥٨) من اللائحة التنفيذية لهذا النظام أن تشكل بموجب قرار من الوزير المختص لجنة تختص بنظر التظلمات من القرارات التي يصدرها مكتب البراءات المصري برئاسة مستشار بمحاكم الاستئناف أو من في درجته من أعضاء الهيئات القضائية

(١) انظر: المادة (٣٥) من نظام براءات الاختراع والتصميمات التخطيطية للدارات المتكاملة والأصناف النباتية والنماذج الصناعية منشور على الموقع:

<https://www.kacst.edu.sa>

(٢) انظر: قانون حماية الملكية الفكرية المصري رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٣م، واللائحة التنفيذية الصادرة بقرار من رئيس مجلس الوزراء رقم (١٣٦٦) لسنة ٢٠٠٣م.

<https://ar.wikisource.org/wi>



وعضوية مستشار مساعد من مجلس الدولة وثلاثة من ذوي الخبرة، بناء على عرض رئيس أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا وبعد اتباع الأحكام المقررة قانوناً بالنسبة لعضوي الهيئات القضائية، ويكون التعيين لرئاسة اللجنة وفي عضويتها لمدة سنة قابلة للتجديد، ويتضمن القرار تحديد المعاملة المالية لرئيس وأعضاء اللجنة، كما يتضمن تشكيل أمانة فنية لها تتولى إعداد ملفات التظلمات المقدمة إليها وما يرفق بها من مذكرات ومستندات، وتدوين محاضر جلسات اللجنة، وتنفيذ القرارات الصادرة عنها.

## يلاحظ مما سبق ما يلي:

**أولاً:** اتفق المنظم السعودي والمشرع المصري في تحديد صفة من يرشح أعضاء اللجنة وهما رئيس مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية في النظام السعودي، ورئيس أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا في القانون المصري. وذلك لضمان التخصص والإلمام بطبيعة العمل اللازم للفصل الدقيق في المنازعات والتظلمات التي تفرضها طبيعة براءة الاختراع المتشعبة مجالاتها وبحسب ما تحتاجه من خبرات وفق الأنظمة والتعليمات المرعية في هذا الخصوص.

**ثانياً:** اتفق المنظم السعودي والمشرع المصري في تحديد عدد أعضاء اللجنة بخمسة أعضاء.

**ثالثاً:** حدد المنظم السعودي عمل مدة اللجنة بثلاث سنوات قابلة للتجديد، بخلاف المشرع المصري الذي حدد مدة عمل اللجنة بسنة واحدة قابلة للتجديد، وقد أحسن المنظم السعودي في ذلك، إذ أنه قد يصل نظر بعض القضايا مدة تزيد على السنة.

**رابعاً:** حرص المشرع المصري بدرجة أكبر من المنظم السعودي على أن تتضمن اللجنة عناصر قضائية رفيعة المستوى، وهي درجة مستشار بمحاكم الاستئناف أو من في درجته من أعضاء الهيئات القضائية، بخلاف المنظم السعودي الذي لم يدرج ضمن تشكيل اللجنة أي عضو بدرجة قاض.

### الخاتمة

عالج البحث التنظيم القانوني لاختراعات العاملين في النظام السعودي، وتوصلنا إلى النتائج التالية:

**أولاً:** أن قانون العمل السعودي أسهم - فعلياً - في تحقيق الاعتراف بحق العامل في الاختراع الذي يتوصل إليه، في نص المادة (٥) منه، حيث جاءت صياغتها عامة تعمل على استيعاب كامل الصور التي من الممكن أن يتوصل فيها العامل إلى الاختراع، وخصوصاً تلك التي يستخدم فيها أدوات ووسائل رب العمل، إذ إنه بالقول في هذه الحالة تكون ملكية الاختراع إلى صاحب العمل والنص على حق العامل في الحصول على مكافأة خاصة يتم الاتفاق عليها برضاء الطرفين أو تقديرها من قبل اللجنة المنصوص عليها في النظام.

**ثانياً:** المشرع المصري حقق اعترافاً للعامل بالحق في الاختراع أفضل مما وقف عنده المنظم السعودي بشأن الاختراع الحر من حق العامل. فلم يكن النظام السعودي موقفه واضحاً و يثير الكثير من التساؤلات كما أوضحنا.

لذا .. نقترح على المنظم السعودي أن يذكر بشكل يمنع كل لبس أن الاختراع الحر من حق العامل تحقيقاً للعدالة وتماشياً مع ما هو معمول به في الدول المختلفة.

**ثالثاً:** النظام السعودي ينص على منح العامل مكافأة خاصة نظير توصله إلى اختراع. إلا أن النظام السعودي لم ينص على بطلان الاتفاقات المتعلقة بمقدار مكافأة العامل والتي قد تبرم بين صاحب العمل والعامل قبل توصل الأخير للاختراع، وهو ما قد يعرض العامل للدخول في اتفاقات مع صاحب العمل قد تؤثر سلباً على حقوقه المالية التي كلفها له النظام.

لذا .. نقترح على المنظم السعودي أن يعد النظر في مسألة النص المتعلق بجواز الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على مقدار المكافأة وإعادة صياغة المادة (٦/ج) من نظام براءات الاختراع السعودي.

**رابعاً:** النظام السعودي لم يكن واضحاً بشأن استحقاق العامل للمكافأة الخاصة في حال توصل العامل لاختراعات التي تؤول ملكيتها لصاحب العمل كالاختراع الحر.

لذا .. نقترح أن يراجع المنظم السعودي نص المادة (٦/ب).

المراجع

- ❖ د. أحمد حسن البرعي: الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء الثاني: شرح عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣، دار النهضة العربية، ٢٠٠٩م.
- ❖ د. أنور السيد أحمد: حقوق طرفي العمل في براءة الاختراع، بيروت، منشورات زين الحقوقية والأدبية، ط١، (٢٠١٠م).
- ❖ د. أمال زيدان عبد اللاه: حقوق الملكية الفكرية في الانظمة السعودية والاتفاقيات الدولية، الطبعة الثانية، مكتبة الرشد، الرياض، (٢٠١٧م).
- ❖ د. ايمن سعد سليم: نظام المعاملات المدنية السعودي، بين الفقه والتقنين، دار النهضة العربية، القاهرة (١٤٢٩م).
- ❖ د. بلال عبد المطلب بدوي: تطور الآليات الدولية لحماية حقوق الملكية الفكرية (دراسة في ضوء اتفاقية التريبس والاتفاقيات السابقة لها) القاهرة، دار النهضة العربية (٢٠٠٦م).
- ❖ د. خالد الحري: التنظيم القانوني لاختراعات العاملين، القاهرة، دار النهضة العربية (٢٠٠٧م).
- ❖ د. جلال أحمد خليل: النظام القانون لحماية الاختراعات ونقل التكنولوجيا إلى الدول النامية، الكويت، دار السلاسل (١٩٨٣م).
- ❖ د. حسين بن معلوي الشهراني: حقوق الاختراع والتأليف في الفقه الإسلامي، الرياض، دار طيبة للنشر والتوزيع، ط١ (٢٠٠٤م).
- ❖ د. حسن جميعي: مدخل إلى حقوق المؤلف والحقوق المجاورة، حلقة عمل الويبو التمهيدية حول الملكية الفكرية التي تنظمها المنظمة العالمية للملكية الفكرية (الويبو) بالتعاون مع وزارة التجارة والصناعة، القاهرة.
- ❖ د. حسني إبراهيم أحمد: الوجيز في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي،

- مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، (٢٠١٦م).
- ❖ د. حمدي عبد الرحمن: فكرة الحق، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٧٩م.
  - ❖ د. حنان محمد كوثراني: الحماية القانونية لبراءات الاختراع وفقا لأحكام اتفاقية التريبس، بيروت، لبنان، منشورات الحلبي الحقوقية (٢٠١٠م).
  - ❖ د. جلال وفاء محمدين: الحماية القانونية للملكية الصناعية وفقا لاتفاقية الجوانب المتصلة بالتجارة من حقوق الملكية الفكرية (تريبس) الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة للنشر (٢٠٠٠م).
  - ❖ د. سميحة القبوي: الملكية الصناعية، الطبعة العاشرة، القاهرة، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، ١٤٣٧هـ.
  - ❖ د. صالح فهد دحيم العتيبي: استثمار براءة الاختراع في النظام القانوني السعودي، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، ٢٠١٦م.
  - ❖ د. صلاح الدين قوره: اختراعات العاملين والحقوق التي ترد عليها، القاهرة، دار النهضة العربية (١٩٧٠م).
  - ❖ د. زياد بن أحمد القرشي: اختراعات العاملين، دراسة تحليلية مقارنة بين النظام السعودي والقانون الألماني، بحث منشور بمجلة الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، ٢٠١٥م.
  - ❖ د. عبد الرزاق أحمد السنهوري: الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الثامن، حق الملكية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٧٦م.
  - ❖ د. عبد الرشيد مأمون شديد: الحق الأدبي للمؤلف، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٧م.
  - ❖ عاطف فخري: الدليل الأبجدي في شرح نظام العمل السعودي، الطبعة الأولى، الناشر تهامة، جدة، ١٤٠٢هـ.
  - ❖ محمد بن براك الفوزان: التعليق نظام العمل السعودي الجديد، الناشر مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، ١٤٢٨هـ.
  - ❖ د. محمود مختار أحمد بريزي: قانون المعاملات التجارية: الأموال التجارية (حقوق الملكية

- ❖ الصناعية - المحل التجاري) القاهرة، دار النهضة العربية، (٢٠١٠م).
- ❖ د. فاطمة محمد أحمد الرزاز: شرح قانون العمل الجديد، رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤م.
- ❖ د. فتحي الدريني: حق الابتكار في الفقه الإسلامي المقارن، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان، ١٩٨٤م.
- ❖ -لا يونيل بيندر: الاختراعات، النشر نهضة مصر، مصر، ٢٠٠٧م.

#### المراجع الإلكترونية:

- ❖ د. حسام الدين الصغير: الحماية الدولية لحقوق الملكية الصناعية: من اتفاقية باريس إلى اتفاقية تريبس، ورقة مقدمة إلى حلقة الويبو الوطنية التدريبية حول الملكية الفكرية لفائدة الدبلوماسيين المصريين تنظمها المنظمة العالمية للملكية الفكرية (الويبو) ومعهد الدراسات الدبلوماسية القاهرة، ٢٩ إلى ٣١ يناير/ كانون الثاني ٢٠٠٧م. يمكن الوصول إلى هذه الورقة من وقع المنظمة العالمية للملكية الفكرية على الرابط التالي:  
[www.wipo.int/edocs/mdocs/arab/ar/.../wipo\\_ip\\_id\\_cai\\_07\\_2doc](http://www.wipo.int/edocs/mdocs/arab/ar/.../wipo_ip_id_cai_07_2doc)
- ❖ د. معن عودة السكارنة: الحماية القانونية لاختراعات العاملين، بحث منشور بمجلة المنارة، المجلد ١٢، العدد ١، ٢٠٠٦م، منشور على الرابط:  
<https://journals.ju.edu.jo>
- ❖ نظام قانون العمل السعودي:  
<https://www.google.com>.
- ❖ الأئحة التنفيذية لنظام براءات الاختراع و التصميمات التخطيطية للدارات المتكاملة و الأصناف النباتية و النماذج الصناعية:



<https://www.kacst.edu>

❖ نظام براءات الاختراع و التصميمات التخطيطية للدارات المتكاملة والأصناف النباتية والنماذج الصناعية:

<https://www.kacst.edu.sa>

❖ قانون حماية الملكية الفكرية المصري رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٢م:

<https://ar.wikisource.org/wiki>

❖ قانون براءة الاختراع لدولة الامارات العربية المتحدة :

<http://www.wipo.int/wipolex/ar/text.jsp>