الحقوق المقررة للعامل المخترع في التشريع الجزائري والتشريع المقارن

الدكتور بن قادة محمود أمين
أستاذ محاضر "ب" بكلية الحقوق والعلوم السياسية
جامعة عبد الحميد بن باديس- مستغانم

مقدمة:

تعتبر حقوق الملكية الفكرية من الحقوق المعنوية، وهي تنقسم إلى حقوق الملكية التجارية والصناعية، وحقوق المؤلف والحقوق المجاورة لحق المؤلف.وتنقسم الأولى أي حقوق الملكية التجارية والصناعية إلى براءات الاختراع والعلامات التجارية والرسوم والنماذج الصناعية وتسميات المنشأ. و تعتبر براءات الاختراع من بين أهم حقوق الملكية التجارية والصناعية نظرا لما لها من دور في مجال الصناعية وما يترتب عن ذلك من نتائج اقتصادية.و براءة الاختراع هي الوثيقة التي تسلمها السلطة المختصة المتمثلة في التشريع الجزائري في المعهد الوطني للملكية الصناعية، للمخترع.

و عليه، فإن الحق في البراءة وبالتالي التمتع بالحقوق التي تكفلها يعود للمخترع، غير أن بعض الإشكالات قد تثور بخصوص الاختراعات التي يحققها العامل داخل المؤسسة أثناء قيام علاقة العمل وهي ما يعرف باختراعات الخدمة، هل تعود للعامل أو لرب العمل وما هي الحقوق المقررة للعامل في كل هذه الحالات؟

و بالتالي ومن أجل الإجابة على هذا التساؤل، سيتم معالجة هذا الإشكال من خلال تحديد الحالات التي يمكن للعامل أن يقوم فيها باختراع الخدمة، وتبيان ما هي الحقوق المقررة له، وذلك من خلال الوقوف على موقف المشرع الجزائري وتحليل

النصوص التشريعية المتعلقة ببراءة الاختراع، على أن تكون الدراسة تحليلية نقدية ومقارنة مع التشريعات الأجنبية.

I) ماهية اختراع الخدمة :

يقصد باختراعات الخدمة؛ الاختراعات التي يحققها العامل نتيجة لالتزاماته بذلك بموجب عقد عمله، أو من واقع عمله الذي يفرض عليه القيام بأبحاث تؤدي إلى تحقيق الاختراع، أو بموجب اتفاق لاحق لعقد العمل يلتزم بموجبه بالقيام بنشاط البحث والاختراع لفائدة الهيئة المستخدمة.

وتنقسم اختراعات الخدمة إلى نوعين؛ اختراعات الخدمة بناءا على مهمة اختراعيه واختراعات الخدمة بغير مهمة اختراعيه ويعطي المشرع المصري بعض الاختراعات وصف اختراع الخدمة حكما واعتبارا.

1) اختراع العامل بناءا على مهمة اختراعيه :

بالرجوع إلى الأمر 03-07 المتعلق ببراءات الاختراع يلاحظ أن المشرع الجزائري نص على نوعين من اختراعات التي يمكن أن يحققها العامل بناء على مهمة اختراعيه معتمدا في ذلك على معيار مصدر التزام العامل للقيام بهذه المهمة، فقد يكلف رب العمل العامل بالقيام بنشاط الاختراع إما بموجب عقد العمل أو بموجب اتفاقية لاحقة لعقد العمل.

وينص المشرع الجزائري بموجب المادة 17 الفقرة الأولى من الأمر 03-07 المتعلق ببراءات الاختراع على أنه: "يعد من قبيل اختراعات الخدمة، الاختراع الذي ينجزه شخص أو عدة أشخاص أثناء تنفيذ عقد عمل يتضمن مهمة اختراعيه تسند إليهم صراحة".

و بالتالي يكون اختراع العامل بناءا على مهمة اختراعيه في الحالة التي يبرم فيها رب العمل عقد عمل مع شخص، يكون موضوع عقد العمل وجوهره قيام هذا الأخير بنشاط البحث والاختراع لفائدة رب العمل، أو أن يكون من بين بنوده القيام بذلك، أو إذا كانت إحدى مواد عقد العمل تحيل إلى إحدى الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية للعمل والتي تتضمن في إحدى موادها قيام العامل بنشاط البحث والاختراع لفائدة الهيئة المستخدم[1].

الحالة يكون محل التزام العامل هو القيام بالنشاط الاختراعي بغية تحقيق الاختراعات، فإذا لم يكن هناك عقد مكتوب فإن التزام الأجير بتحقيق الاختراع يستشف من طبيعة العمل المسند إليه، أو من طبيعة التعليمات والتوجيهات التي يتلقاها من رب العمل.

كما نكون أمام اختراع للعامل بناءا على مهمة اختراعيه، إذا قام رب العمل بإبرام اتفاق صريح مع العامل يوكل إليه بموجبه مهمة القيام بنشاطات البحث والاختراع لفائدة المؤسسة. ويكون هذا الاتفاق لاحقا لإبرام عقد العمل، إذا ما لاحظ رب العمل في ذلك العامل الكفاءة العلمية والتقنية وتوسم فيه صفات المخترع وأدرك أنه بإمكانه أن يفيد المؤسسة ويقدم لها الإضافة من خلال اختراعاته.

وفي هذه الحالة يؤول الاختراع المنجز من قبل العامل إلى الهيئة المستخدمة أي لرب العمل، لأن هذا الاختراع هو سبب العقد، ذلك أن العامل المخترع توصل إلى اختراعه نتيجة تنفيذه لعقد العمل المبرم بينه وبين المؤسسة التي تنتمي إليها أو الاتفاق المبرم بينهما، في الميادين التي طلبوا منه البحث فيها وبتوجيهاتها وباستعمال

تقنياتها ووسائلها ومعداتها، والأكثر من ذلك مقابل أجر يتلقاه عن هذا النشاط ألاختراعي الذي قام به ونتيجة له توصل لهذا الاختراع، ومن ثم كان بالضرورة أن ينص المشرع على أن هذا الاختراع الذي يتم التوصل إليه، يكون ملكا للمؤسسة أو الهيئة المستخدمة، فتتصرف في هذا الاختراع كما لو كانت هي من توصل إليه، لكن دون المساس بحق العامل المخترع وذكر صفته كمخترع[2].

و لكن وفي حالة ما إذا وجد اتفاق بين رب العمل والعامل سواء يقضي بأن الاختراعات المحققة تؤول إلى العامل، أو إذا تنازل رب العمل عن الاختراع، المنجز من قبل العامل في إطار مهمة اختراعيه، فإن ملكية الاختراع تؤول في هذه الحالة إلى العامل[3].

وتجدر الملاحظة أنه ينبغي على رب العمل بمجرد أن يقوم العامل بإبلاغه بالاختراع المنجز[4] أن يسعى إلى إيداع طلب البراءة من أجل حماية الاختراع وكذلك أن يقوم باستغلاله من أجل المحافظة على القيمة الاقتصادية للاختراع.

بيد أن المشرع الجزائري، لم ينص على أجل ينبغي خلاله على رب العمل بأن يسعى إلى إيداع طلب الحصول على براءة الاختراع، وكان عليه أن يلزم رب العمل بالسرعة في السعي للحصول على البراءة، والحكمة من ذلك تتجلى في ضرورة حماية الاختراع المنجز من قبل العامل عن طريق السرعة في طلب الحصول على الحماية لبراءة الاختراع، وكذلك حماية القيمة الاقتصادية له عن طريق استغلاله. وفي حالة عدم سعى رب العمل خلال هذه المدة في طلب الحصول على البراءة، فإنه يعتبر تنازلا ضمنيا من جانبه عن الاختراع لفائدة العامل.

وتجدر الملاحظة أنه حتى ولو لم ينص المشرع الجزائري على هذا المبدأ، فإنه تطبيقا للقواعد العامة للقانون المدني فإن "العقد شريعة المتعاقدين"، وبالتالي يلزم على العامل الذي اتفق مع رب العمل بموجب عقد العمل أو بموجب عقد أو اتفاق لاحق أن يحترم هذا الاتفاق كمحل لعقد العمل أو العقد اللاحق وأن يصار إلى أيلولة الحقوق في هذا الاختراع إلى رب العمل.

ويعد التزام العامل بتحقيق الاختراع هو التزام ببدل عناية، و ليس التزاما بتحقيق نتيجة، ذلك أن هذا الالتزام يندرج تحت معيار عناية الرجل العادي[5]. وهكذا يجب على هذا الأخير القيام بكل ما يستطيع من النشاط الاختراعي لإنجاز الاختراعات، فإذا توصل لها تكون من حق رب العمل، لأنها تشكل موضوع وجوهر عقد العمل، وإذا لم يتوصل للاختراع مع بذله العناية اللازمة فلا مسؤولية قانونية تترتب في جانبه. و لكن إذا لم يبذل عناية الرجل العادي و قصر في أداء العمل الموكل إليه، فإنه يكون قد أخل بالتزاماته التعاقدية، وكذلك تلك التي يرتبها عقد العمل، ومن ثم يجوز لرب العمل أن يخضعه للجزاءات التأديبية.

2) اختراع العامل بغير مهمة اختراعيه :

قد يحدث في بعض الحالات أن يقوم العامل بنشاط اختراعي أثناء ممارسته لعمله مستغلا تقنيات ومعدات ووسائل المؤسسة التي ينتمي إليها [6] ، دون أن يكون مكلفا بذلك إما بموجب عقد العمل الذي يربطه بها ولا بموجب أي اتفاق آخر، ويتوصل نتيجة لذلك إلى إنجاز اختراع. ففي هذه الحالة هذا الاختراع المتوصل إليه يعتبره المشرع الجزائري من قبيل اختراعات الخدمة. ويسمى هذا النوع من الاختراعات بالاختراعات العرضية.

وقد تناول المشرع الجزائري الاختراعات بغير مهمة اختراعيه بموجب المادة 18 من الأمر 03- 07 المتعلق ببراءات الاختراع بنصه على أنه: ""يعد اختراع الخدمة، الاختراع الذي ينجزه شخص أو عدة أشخاص بمقتضى اتفاقية غير الاتفاقية المنصوص عليها في المادة 17...، وذلك باستخدام تقنيات الهيئة و/ أوسائلها".

ولا يشترط حتى يكون اختراع العامل بغير مهمة اختراعيه أن يكون صاحب العمل على علم بالنشاط الاختراعي للعامل، أو رخص أو سمح به، وإنما ينبغي أن يكون بمبادرة من العامل دون طلب من رب العمل أو بتوجيهاته[7].

غير أن ما يأخذ على المشرع الجزائري في هذه الحالة أنه لم يبين لمن تؤول ملكية الاختراع وما هي حقوق العامل المخترع واكتفي فقط بالنص على أن هذا الاختراع يعتبر من قبيل اختراع الخدمة. وبالتالي، فإنه أمام عدم وجود أي نص تنظيمي يبين كيفية تطبيق المادة 18 من الأمر 03- 07 المتعلق ببراءات الاختراع تطبق على هذه الاختراعات أحكام المادة 17 الفقرتان الثانية والثالثة. ومن ثم، فإن ملكية براءة الاختراع عن اختراعات الخدمة بدون مهمة اختراعيه تؤول إلى الهيئة المستخدمة وما يترتب عنها من حقوق مادية، ما لم يوجد اتفاق يقضي بخلاف ذلك أي بأيلولة الاختراع إلى العامل المخترع، أو إذا لم تتنازل صراحة عنه لفائدته.

ومن ثم يلاحظ أن المشرع الجزائري أخذ بعين الاعتبار أن العامل الذي توصل إلى الاختراع لم يكن له أن يتوصل إلى هذه النتيجة لولا استغلاله واستعماله تقنيات الهيئة و/أو وسائلها. بيد أنه أغفل النشاط الاختراعي الذي قام به العامل والجهد المبذول. كما أنه لم يراع مصلحة العامل، لأن الأجر الذي يتقاضاه العامل عندما توكل له مهمة اختراعيه غير الأجر الذي يتقاضاه عندما لا يدخل ضمن التزاماته المهنية القيام بنشاط الاختراع.

وعليه، فإن إعطاء المشرع اختراع الخدمة بغير مهمة اختراعيه حكم اختراع الخدمة بناءا على مهمة اختراعيه فيه نوع من الإخلال بمصلحة العامل المادية.

وعلى النقيض من المشرع الجزائري، فإن بعض التشريعات المقارنة تضمن حماية أكثر من التشريع الجزائري للعامل في هذه الحالة، ومثال ذلك ما تنص عليه المادة 7 الفقرة الثالثة من قانون حماية الملكية الفكرية المصري لسنة 2002 التي تنص على أنه: "عندما يكون الاختراع ضمن نشاط المنشأة العامة أو الخاصة الملحق بها المخترع، يكون لصاحب العمل الخيار بين استغلال الاختراع أو شراء البراءة مقابل تعويض عادل يدفعه للمخترع، على أن يتم الاختيار في خلال ثلاثة أشهر من تاريخ الإخطار بمنح البراءة"، وكذلك ما تنص عليه المادة 10 الفقرة الثانية من قانون براءات الاختراع التونسي رقم 84 لسنة 2000 المؤرخ في 24 أوت 2000 بأنه. " يكون الحق في الاختراع للأجير إذا قام باختراع في مجال نشاط المؤجر ولا يتضمن عمله القيام بمهمة ابتكاريه واستخدم لذلك الغرض المعطيات والوسائل الموضوعة تحت تصرفه بموجب عمله ما لم يعلمه المؤجر برغبته في الحصول على ذلك الاختراع" وتنص المادة 13 من نفس القانون بأنه: "إذا صرح المؤجر برغبته في الحصول على الاختراع ...يعتبر الحق في الاختراع راجعا له منذ نشوء الاختراع. وللأجير المخترع الحق في منحة عادلة تؤخذ فيها بعين الاعتبار القيمة الاقتصادية للاختراع وكل فائدة تعود على المؤجر من جراء استغلال الاختراع. وفي حالة عدم اتفاق الطرفين عن مبلغ المنحة المذكورة يقع تحديدها من قبل المحكمة المختصة"، وهو موقف مستوحى من نص المادة L611-7 من قانون الملكية الفكرية الفرنسي[8]. كذلك المشرع المغربي[9]

3) اختراع العامل المعتبر حكما اختراع خدمة :

لقد تعرض لهذه الاختراعات المشرع المصري، وهي الاختراعات التي لا يكون فيها للعامل أي صلة بالهيئة المستخدمة، بأن تكون علاقة العمل قد انتهت. ولكن يقوم خلال مدة معينة بعد انقطاع علاقة العمل بإيداع طلب للحصول على براءة الاختراع. ففي مثل هذه الحالة يرى المشرع المصري بأن هذا الاختراع يعتبر كأنه اختراع خدمة وتطبق عليه الأحكام السابقة أي بمهمة اختراعيه، أو بدون مهمة اختراعيه حسب الحالة. وبالتالي فإن هذا الاختراع يأخذ حكما صفة اختراع الخدمة بنص تشريعي.

وتختلف المدة التي تعتبر خلالها الاختراعات، التي يطلب العامل الذي ترك المؤسسة التي كان ينتمي إليها، اختراعات خدمة، باختلاف ما إذا التحق بمؤسسة أخرى أو لا. فقد نص المشرع المصري بموجب المادة الثامنة من قانون حماية حقوق الملكية الفكرية على أنه: "الطلب المقدم من المخترع للحصول على براءة اختراع في خلال سنة من تاريخ تركه المنشأة الخاصة أو العامة، يعتبر كأنه قدم في خلال تنفيذ العقد أو قيام رابطة العمل أو الاستخدام ويكون لكل من المخترع وصاحب العمل جميع الحقوق المنصوص عليها في المادة السابقة تبعا للأحوال. وتزداد المدة إلى ثلاث سنوات إذا التحق بمنشأة منافسة، وكان الاختراع نتيجة مباشرة لنشاطه وخبرته السابقة".

و الحكمة من ذلك واضحة وجلية، وتتمثل في أن المشرع المصري، وإن حمى حقوق العامل المخترع أثناء قيام علاقة العمل، فإنه لم يهمل أو يغفل عن حماية حقوق المؤسسة من تحايل العامل ومحاولته الاستئثار بالاختراعات التي أنجزها خلال قيام علاقة العمل، وكذلك حمايتها من محاولة استقطابه من قبل المؤسسات المنافسة.

II) الحقوق المترتبة عن اختراعات الخدمة "حقوق العامل المخترع" :

يرتب الاختراع الذي يحققه العامل حقوقا معنوية ومادية لفائدة هذا الأخير، كباقي الاختراعات بصفته كمخترع. وإذا كانت الحقوق المعنوية للعامل المخترع لا تثير أي إشكال، لأن المشرع الجزائري وباقي التشريعات المقارنة نصوا على أن للعامل المخترع الحق في أن ينسب له الاختراع الذي حققه في جميع الظروف والأحوال، ولا يمكن بأي حال من أن يحرم من حقه في نسبة الاختراع له وذكر صفته كمخترع. إلا أن الإشكال يثور فيما يتعلق بالحقوق المادية للعمل المخترع التي تختلف باختلاف الحالة التي يؤول فيها الاختراع إلى صاحب العمل أو الحالة التي يؤول فيها الاختراع إلى العامل.

1) حقوق العامل المادية عندما يؤول الاختراع الذي توصل إليه إلى صاحب العمل

بالرجوع إلى الأمر 03-07 المتعلق ببراءات الاختراع وكذلك المرسوم التنفيذي 05-275 الذي يحدد كيفيات إيداع براءات الاختراع وإصدارها، يلاحظ أن المشرع الجزائري لم يكن واضحا فيما يتعلق بحقوق العامل الذي يقوم بإنجاز اختراعات الخدمة، وهو الأمر الذي يدفعنا إلى البحث في التشريعات المقارنة. والملاحظ أن حقوق العامل المخترع تختلف في حالة ما إذا كان يقع عليه التزام بتحقيق الاختراعات وبين حالة ما إذا لم يكن ملتزما بتحقيقها.

- **حقوق العامل بالنسبة إلى الاختراعات التي يلتزم بتحقيقها**

في هذه الحالة يكون العامل ملتزما بالقيام بنشاط اختراعي لفائدة رب العمل، وفي مقابل ذلك يتلقى أجرا. ومن ثم عندما يحقق العامل اختراعا في هذه الحالة يكون في إطار تنفيذ عقد العمل.

ولم ينص المشرع الجزائري فيما يتعلق بالمواد المنظمة لاختراعات الخدمة إمكانية حصول العامل على أجر إضافي أو تعويض، خاصة إذا كان الأجر الذي يتلقاه منخفضا أو كان للاختراع المنجز قيمة اقتصادية.

وبالتالي فإن موقف المشرع الجزائري في هذا الصدد واضح يتمثل في أن العامل عندما يتعلق الأمر بالاختراعات التي يلتزم بإنجازها لا يستحق سوى الأجر المتفق عليه مع رب العمل، إلا إذا وجد بند في عقد العمل أو العقد اللاحق الذي يكلف به العامل القيام بالنشاط ألاختراعي، أو في الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية للعمل يقضي بأنه يحق للعامل أجرا إضافيا أو تعويضا حينما يحقق اختراعات خاصة إذا كانت ذات قيمة اقتصادية. ومن ثم فإن مصدر الحق في هذا الأجر الإضافي أو التعويض ليس التشريع، وإنما الاتفاق والعقد.

وعلى العكس من ذلك، فإن التشريعات المقارنة كالتشريع الفرنسي والتشريع المصري والتشريع المغربي ينصون على إمكانية حصول العامل الذي يحقق اختراع خدمة على تعويض عادل في التشريع المصري أو أجر إضافي في التشريع الفرنسي والمغربي. والعلة في ذلك هي من أجل تشجيع العامل على التفاني في عمله وإعلام رب العمل بتحقيقه للاختراعات، حتى لا يتعمد إخفاءها ويحاول الاستئثار بها لنفسه، و كذلك حتى لا يكون مستهدفا من قبل المؤسسات المنافسة التي قد تغريه بالمال فيقوم بالبحث في إطار مؤسسته ويقوم بتسليم المؤسسة المنافسة نتائج بحثه.

- حقوق العامل بالنسبة إلى الاختراعات التي لا يلتزم بتحقيقها :

و هي الاختراعات دون مهمة اختراعيه، في هذه الحالة أيضا لم يتطرق المشرع الجزائري إلى أن العامل قد يتلقى أي أجر إضافي أو تعويض عن الاختراعات التي قد يحققها، وهذا يعتبر بحق إجحاف في حق العامل، لأنه يكون يتلقى أجر عن

المهام التي يقوم بها والتي يلتزم بها في إطار عقد العمل المبرم مع رب العمل، ولا يتقاضى أجرا عن المهام والنشاط ألاختراعي الذي يقوم به، كما هو الحال حينما يكون مكلفا بنشاط البحث. ومن ثم يكون الأجر الذي يتلقاه منخفضا خاصة أن الاختراعات التي قد تحققها الأصل فيها أنها تؤول إلى رب العمل.

وبالتالي كان الأجدر بالمشرع الجزائري أن ينص على العامل في هذه الحالة يتلقى تعويضا عادلا مقابل أيلولة اختراعه الذي حققه إلى رب العمل، على غرار ما فعلته التشريعات المقارنة، كالفرنسي الذي يعطي للعامل في هذه الحالة الحق في "ثمن عادل"[1]، والتشريع المصري الذي ينص على أنه: "عندما يكون الاختراع ضمن نشاط المنشأة العامة أو الخاصة الملحق بها المخترع، يكون لصاحب العمل ... شراء البراءة مقابل تعويض عادل يدفعه للمخترع"[10] ، و ما ينص عليه التشريع التونسي بقوله: "للأجير المخترع الحق في منحة عادلة"[11]، أما المشرع المغربي فينص على أنه: "يجب أن ينال الأجير عن ذلك ثمنا عادلا"[12].

وتترك هذه التشريعات المقارنة الحرية للأطراف في تحديد قيمة هذا التعويض العادل عن طرق الاتفاق، غير أنه إذا لم يتوصل الطرفين إلى أتفاق، فيرفع الأمر إلى المحكمة التي تتولى تحديده، معتمدة في ذلك على جملة من المعطيات والمعايير كالنشاط ألاختراعي ومدى اعتماد العمل على تقنيات و/أو وسائلها، وكذلك القيمة الاقتصادية للاختراع، وما سيعود به من منفعة صناعية وتجارية[13].

2) حقوق العامل عندما يؤول إليه الاختراع الذي أنجزه :

تؤول ملكية الاختراع إلى العامل إذا أنجز اختراع خارج علاقة العمل ودون الاعتماد على تقنيات و/أو وسائل المؤسسة، أو عندما ينجز اختراعا أثناء قيام علاقة العمل وباستخدام تقنيات و/أو وسائل المؤسسة أي اختراع خدمة؛ سواء بمهمة اختراعيه أو دون مهمة اختراعيه، ولكن يوجد اتفاق بينه وبين رب العمل يقضي بأيلولة الاختراع إليه، أو إذا تنازل له صراحة عن الاختراع في حالة عدم وجود أي اتفاق يقضي بذلك.

ففي هذه الحالات تؤول ملكية الاختراع إلى العامل وتتقرر له جميع الحقوق المادية التي تتقرر للمخترع، التي تتمثل في:

- **الحق في احتكار استغلال الاختراع :**

يقصد باستغلال الاختراع الاستفادة منه ماليا بالطرق والوسائل التي يراها صاحب البراءة صالحة لذلك كاستعمال الشيء موضوع الاحتكار أو صنعه أو طرحه للبيع أو منح الغير ترخيصا باستغلاله أو أي طريق آخر من طرق الاستغلال الممكنة، ولا يقيده في ذلك سوى أن يكون استغلال الاختراع مشروعا[14].

و قد نص المشرع الجزائري على ذلك بموجب المادة 11 من الأمر 03-07 المتعلق ببراءات الاختراع بنصه على أن براءة الاختراع تخول لمالكها حقوقا استئثارية تتمثل في منع الغير من القيام بصناعة المنتوج أو استعماله أو بيعه أو عرضه للبيع أو استيراده لهذا الغرض دون رضا صاحب البراءة إذا كان موضوع الاختراع منتوجا. وإذا موضوعه طريقة صنع، يمنع الغير من استعمال طريقة الصنع واستعمال المنتوج الناتج مباشرة عن هذه الطريقة أو بيعه أو عرضه للبيع أو استيراده لهذا الغرض.

- حق التصرف في البراءة :

يجوز لمالك براءة الاختراع التصرف فيها بنقل ملكيتها بكافة طرق انتقال الملكية سواء عن طريق العقد أو الميراث، كما يجوز التصرف فيها بالبيع أو الهبة أو الرهن وأيضا عن طريق منح الغير ترخيصا باستغلالها طبقا لنص المادة 36 من الأمر 03- 07 المتعلق ببراءات الاختراع التي تنص على أنه: "تكون الحقوق الناجمة عن طلب براءة الاختراع أو براءة اختراع و/أو شهادات الإضافة المحتملة المتصلة بها قابلة للانتقال كليا أو جزئيا".

التنازل عن البراءة:

يكون التنازل عن البراءة بعوض وهو الغالب في شكل عقد البيع. وإما بغير عوض في شكل عقد هبة. ويخضع في إجراءاته وشروط انعقاده إلى نصوص القانون فيما يتعلق بعقد الهبة[16]. ويمكن التنازل عن البراءة كليا فتنتقل معها جميع الحقوق المترتبة عليها إلى المتنازل إليه ويصبح بموجب هذا الانتقال يملك الحق في استغلالها اقتصاديا والحق في التصرف فيها بكافة التصرفات القانونية يجوز له مقاضاة الغير عند الاعتداء على حقوقه فيها. كما يمكن أن يكون التنازل عن جزء أو بعض الحقوق المترتبة على ملكية البراءة، كالتنازل عن حق الإنتاج فقط أو التنازل عن الحق في استغلال البراءة خلال مدة معينة أو التنازل عنها في إقليم معين فيمنع كل استغلال أو مباشرة الحقوق المترتبة عليها خارج هذا الإقليم. ويتشرط في التنازل الكتابة وينبغي أن يقيد في سجل البراءات حتى تكون نافذا في مواجهة الغير[17].

رهن البراءة:

يمكن لصاحب البراءة أن يرهن اختراعه ويقدمه ضمانا لدائنيه ويجوز له أن يقصر الرهن على الاختراع موضوع البراءة الأصلية فقط، كما يجوز له أن يشمل الرهن البراءة الإضافية، ذلك لأن رهن براءة الاختراع يعد رهنا لمال منقول[18]. وقد يكون رهن البراءة تابعا لعملية رهن المحل التجاري أو مستقلا عنه.

الترخيص باستغلال البراءة:

يحق لصاحب البراءة أو كل ذي صفة أن يقوم بمنح ترخيص لاستغلالها بمقتضى عقد تحدد فيه الشروط والالتزامات التي تم الاتفاق عليها بين صاحب البراءة والمرخص له[19]. ويلجأ صاحب البراءة إلى هذا الأسلوب عندما لا تتوفر له الإمكانيات والقدرات اللازمة لاستغلالها بنفسه.

الخاتمة:

من خلال هذه الدراسة يتضح أن الاختراعات التي يمكن أن يحققها العامل تختلف باختلاف ما إذا تمت أثناء قيام علاقة العمل أو إذا تمت خارج علاقة العمل. فإذا تمت أثناء قيام علاقة العمل فهي ما يعرف باختراعات الخدمة ويميز المشرع الجزائري بين ما إذا قام بها العامل نتيجة لتكليفه بالقيام بمهمة اختراعيه، وبين ما إذا قام بها دون أن يكون مكلفا بمثل هذه المهمة. غير أنه في هذه الأخيرة يشترط حتى يكون الاختراع اختراع خدمة لا بد من أن يقوم العامل باستخدام تقنيات الهيئة و/ أوسائلها. وفيما يتعلق بالاختراعات الأخرى أي التي ينجزها العامل خارج علاقة العمل وبالاعتماد على وسائله الشخصية، فإنها لا تعتبر من قبيل اختراعات الخدمة، غير أن المشرع المصري اعتبر أن الاختراعات التي يتقدم العامل بطلب الحصول على براءة اختراع بشأنها خلال سنة من انتهاء علاقة العمل، تعتبر من قبيل اختراعات

الخدمة، ويزيد من هذه المدة إلى ثلاث سنوات في حالة ما إذا التحق العامل بمؤسسة منافسة للمؤسسة التي كان ينتمي إليها.

ويستنتج منها أن المشرع الجزائري في تحديده لاختراعات الخدمة لم يكن واضحا ودقيقا في تعريفها وفي تبيان حالاتها. وفيما يتعلق بحقوق العامل الذي يحقق اختراع خدمة يلاحظ أن المشرع الجزائري لم ينظم حقوق المخترع تنظيما دقيقا كما فعلت التشريعات المقارنة، كما أنه لم يكفل له الحماية القانونية، زيادة على أنه لم يتطرق للالتزامات الملقاة على رب العمل فيما يتعلق باختراعات الخدمة كما فعلت التشريعات المقارنة،

وعليه ينبغي على المشرع الجزائري أن يراجع الأحكام المتعلقة باختراعات الخدمة، ويقوم بتنظيمها تنظيما دقيقا يضمن حقوق العامل المخترع، ويوازن بينها وبين حقوق المؤسسة التي ينتمي إليها، أي رب العمل.

الهوامش :

[1]- N. BINCTIN, Droit de la propriété intellectuelle, 3ème éd. L.G.D.J., p.291, n° 477.

[2]– المادة 17 ف. 4 من الأمر 03– 07 المتعلق ببراءات الاختراع الصادر بتاريخ 19 يوليو 2003، المنشور بالجريدة الرسمية بتاريخ 23 يوليو 2003، العدد 44، ص. 27.

[3] – المادة 17 ف. 2 و3 من الأمر 03– 07 المتعلق ببراءات الاختراع.

[4]– المادة 25 من المرسوم التنفيذي 05–274 الذي يحدد كيفيات إيداع براءات الاختراع وإصدارها، الصادر بتاريخ 02 أوت 2005، المنشور بالجريدة الرسمية المؤرخ بـ 07 أوت 2005، العدد 54، ص. 03.

[5]– وقد استعمل المشرع الجزائري مصطلح "معيار الرجل العادي" وهو من المبادئ التي يقوم عليها القانون خاصة القانون المدني. وفيما يتعلق باستعمل المشرع لهذا المصطلح والمعيار أنظر مثلا المواد: 379، 432، 594، 544، 576، 592 ف. 2، 607 من القانون المدني.

[6] – ويقصد بالتقنيات والوسائل الخاصة بالمنشأة تلك التي تنفرد بها أو على الأقل التي يصعب الحصول عليها من خارج المؤسسة.

[7]- N. BINCTIN, *op. cit*., p.294, n° 484: « Pour qu'une invention soit qualifier d'invention hors mission attribuable, elle doit être faite à la seule initiative du salarier, sans instruction de son employeur. Il est indifférent que l'employeur soit informé de cette activité du salarié, qu'il autorise ou la tolère.

[8]- Art. L 611-7 al. 2 C.p.i. fr. : «Toutes les autres inventions appartiennent au salarié. Toutefois, lorsqu'une invention est faite par un salarié soit dans le cours de l'exécution de ses fonctions, soit dans le domaine des activités de l'entreprise, soit par la connaissance ou l'utilisation des techniques ou de moyens spécifiques à l'entreprise, ou de données procurées par elle, l'employeur a le droit, dans des conditions et délais fixés par décret en Conseil d'Etat, de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention de son salarié.

Le salarié doit en obtenir un juste prix qui, à défaut d'accord entre les parties, est fixé par la commission de conciliation instituée par l'article L. 615-21 ou par le tribunal de grande instance : ceux-ci prendront en considération tous éléments qui pourront leur être fournis notamment par l'employeur et par le salarié, pour calculer le juste prix tant en fonction des apports initiaux de l'un et de l'autre que de l'utilité industrielle et commerciale de l'invention » ».

[9]– المادة 18 ب من قانون براءات الاختراع المغربي.

[10]- Art. L 611-7 al. 2 C.p.i. fr. : « …Le salarié doit en obtenir un juste prix…».

[11] – المادة 7 ف. 3 من قانون براءات الاختراع المصري.

[12] – المادة 13 من قانون براءات الاختراع التونسي.

[13] – المادة 18 ب من قانون براءات الاختراع المغربي.

[14]- M. VIVANT, Le droit des brevets, Dalloz, 2ème éd. 2005, p. 50.

[15] – سميحة القليوبي، الوجيز في التشريعات الصناعية، مكتبة القاهرة الحديثة، 1967، ص. 113.

[16] – عبد الفتاح بيومي حجازي، الملكية الفكرية في القانون المقارن، دار الفكر الجامعي، 2008، ص. 387.

[17]– المادة 36 ف. 2 و3 من الأمر 03–07 المتعلق ببراءات الاختراع.

[18]– صلاح زين الدين، شرح التشريعات الصناعية والتجارية، دار الثقافة، 2009، ص. 71.

[19]– المادة 37 من الأمر 03–07 المتعلق ببراءات الاختراع.