

تاريخ القبول: 2025/04/11

تاريخ الإرسال: 2024/03/06

تاريخ النشر: 2025/11/30

الضمانات القانونية لحماية حقوق العامل الناشئة عن اختراعات الخدمة
Legal guarantees to protect worker rights arising
from service inventions

مختار هوارية حنان¹المدرسة الوطنية المتعددة التقنيات مورييس أودان بوهان¹hanane.mokhtar@enp-oran.dz

الملخص:

تهدف هذه الدراسة البحث في الحقوق الناشئة عن اختراعات العمال في إطار علاقة العمل ضمن التشريع الجزائري ونخص بالذكر الأمر 03-07 المتعلق ببراءات الاختراع . تتجلى أهمية موضوع الدراسة في غياب نصوص قانونية دقيقة لمسألة اختراعات العمال في التشريع الجزائري. خلصت الدراسة في أن حقوق العامل الناشئة عن اختراعات الخدمة لا تحظى بحماية كافية في ظل التشريع الجزائري.

الكلمات المفتاحية: الاختراعات، العامل المخترع، صاحب العمل، النزاعات، الحماية.

Abstract:

This study aims to investigate the rights arising from workers' inventions within the framework of the employment relationship within Algerian legislation, especially Ordinance 03-07 relating to patents. The importance of the subject of the study is evident in the absence of precise legal texts on the issue of workers' inventions in Algerian legislation.

The study concluded that worker rights arising from service inventions are not adequately protected under Algerian legislation.

Keywords: Inventions, Inventor Worker, Employer, Disputes, Protection.

HANANE.MOKHTAR@ENP- مختار هوارية حنان،

ORAN.DZ

1. مقدمة:

يُعرف عصرنا الحالي بالسرعة والمعلوماتية والعصر الذي تسيّره الآلة وتحكمه التكنولوجيا، ولعل السبب في ذلك راجع إلى الدور الاستراتيجي الذي أصبحت تلعبه الإبداعات الفكرية عامة و الاختراعات بصفة خاصة في تقدم ونمو اقتصاديات دول العالم.

مما لاشك فيه أن الاختراعات تشكل عاملا كبيرا في زيادة التنافس بين المؤسسات الاقتصادية سواء على الصعيد الوطني أو الدولي، غير أن القدرة التنافسية تبقى مرهونة بالإستراتيجية الذي يجب أن تتبناها المؤسسة فيما يخص التحفيز على تطوير البحث من أجل طرح منتجات جديدة.

حيث لا يتسنى ذلك إلا من خلال تشجيع وتحفيز المجهودات الفكرية التي يبذلها في الغالب عمال المؤسسة المستخدمة، الأمر الذي سمح بظهور ما يعرف باسم "اختراعات الخدمة".

من شأن الاختراعات التي تتم في إطار علاقات العمل أن تطرح العديد من المشاكل بين طرفي عقد العمل، نخص بالذكر العامل المخترع ورب العمل بخصوص حماية الحقوق الناشئة عن هذه الإبداعات الفكرية التي تمت داخل المؤسسة المستخدمة.

تعتبر الاختراعات العمالية من بين أهم موضوعات الملكية الفكرية التي يجب الأفراد لها نصوص قانونية تسمح بإقرار حقوق العمال المخترعين مع ضمان حمايتها من أي اعتداءات عليها خاصة من قبل أرباب العمل.

إشكالية البحث:

إذا كانت معظم الاختراعات تأتي في معظمها من جانب العمال فإن هذه الأخيرة تثير العديد من التساؤلات و الإشكالات أبرزها: هل تمكن المشرع الوطني من إقرار ضمانات قانونية لحماية حقوق العامل الناشئة عن الاختراعات الواردة في إطار علاقات العمل باعتباره الطرف الضعيف في العقد ؟.

الأهداف

تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على أحد أهم المواضيع الملكية الصناعية الماسة بحقوق العمال والتي من شأنها دعم الابتكار والاختراع لدى المؤسسات الاقتصادية، وذلك من خلال تبيان موقف المشرع الجزائري من الاختراعات الواردة في إطار علاقات العمل، ومدى ضمان إقرار حقوق العامل عن إبداعاته الفكرية داخل المؤسسة.

المنهجية

للإجابة عن إشكالية الدراسة اعتمدنا على المنهج التحليلي من خلال تحليل النصوص القانونية المتعلقة بالموضوع خاصة تلك المتعلقة بقانون براءات الاختراع مع تحديد موقف المشرع من خلال قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل. مع الاعتماد من حين لآخر على المنهج المقارن عند المقارنة ببعض النصوص القانونية الدولية المتعلقة بموضوع الدراسة.

خطة الدراسة

تم تقسيم البحث وفق الخطة التالية:

1. تعريف وتصنيف الاختراعات الناشئة في إطار علاقات العمل

1.1 تعريف الاختراعات الخدمة

1.2 تصنيف الاختراعات الناشئة في إطار علاقات العمل

2. حماية حقوق العمال الناشئة عن الاختراعات في إطار علاقات العمل

2.1 الحقوق المقررة في ظل اختراعات الخدمة

2.2 الحماية القضائية لحقوق العامل الناشئة عن اختراعات الخدمة

2. تعريف وتصنيف الاختراعات في إطار علاقات العمل

إن دراسة موضوع اختراعات العمال يقتضي أولا تحديد المقصود من الاختراع واختراعات العمال في إطار علاقات العمل، ثم التعرض إلى تصنيف الاختراعات التي تندرج ضمن علاقات العمل.

1.2 تعريف اختراعات العمل:

• **تعريف الاختراع:** عرفه الفقه الفرنسي بأنه "ما هو إلا تحقيق الإبداع/الناجم عن عمل اختراعي للإنسان"¹. كما عُرِفَ على أنه "إيجاد شيء لم يكن موجودا من قبل، أو اكتشاف شيء كان موجودا لكن كان مجهولا مع إدخاله في المجال الصناعي بغض النظر عن أهميته الصناعية"². وعرف أيضا بأنه " حل تقني لمشكلة تقنية بفضل وسائل تقنية قادرة على التكرار"³.

قانونيا، عرفه المشرع الجزائري من خلال نص المادة 2 من الأمر 03-07 المتعلق ببراءات الاختراع على أنه "فكرة لمخترع تسمح عمليا بإيجاد حل لمشكل محدد في مجال التقنية"⁴. حاول المشرع الجزائري من خلال هذا التعريف استيعاب كافة التغيرات العلمية والتكنولوجية.

• **تعريف الاختراعات العمل:** يقصد بها تلك الاختراعات التي ينجزها شخص العامل في إطار علاقات العمل. أشار إليها المشرع الجزائري من خلال نص المادتين 17 و18 من الأمر 03-07 تحت اسم "اختراعات الخدمة"⁵.

حيث عرفها بأنها تلك الاختراعات التي ينجزها شخص أو عدة أشخاص من خلال تنفيذ عقد العمل المتضمن مهمة اختراعية، أو تلك التي تتم من قبل شخص أو عدة أشخاص بموجب اتفاقية وذلك باستخدام تقنيات ووسائل المؤسسة. على العموم، إن الاختراع بمفهومه السابق وحتى يكون قابلاً للحماية عن طريق سند براءة الاختراع يجب أن يخضع لجملة من الشروط اتفقت عليها غالبية دول العالم وتتمثل فيما يلي:

- شرط الجدة (la nouveauté)⁶، أي على المخترع أن يكشف للجمهور عناصر غير معروفة سابقاً ولم يسبق نشرها⁷، كما اشترط المشرع الجزائري على غرار المشرع الفرنسي الجدية المطلقة عندما استبعد من الحماية الاختراعات المعروفة في العالم.

- أن يكون الاختراع ناجماً عن نشاط اختراعي (activité inventive) إذا لم يكن ناجماً بصفة واضحة من حالة التقنية⁸، وتقدير ذلك يكون بالنظر إلى رجل الحرفة.

- أن يكون الاختراع قابلاً للتطبيق الصناعي (l'application industrielle)⁹، في أي ميدان من ميادين الصناعة وحتى الفلاحة.

- ألا يكون الاختراع مخالفاً للنظام العالم والآداب، إلا أن هذا نوع من الاختراعات يختلف عن الاختراعات المستبعدة بنص صريح من مجال البراءة¹⁰.

2.2 تصنيف الاختراعات الناشئة في إطار علاقات العمل

يشكل تصنيف اختراعات التي تتم من قبل العمال أهمية بالغة خاصة من حيث الآثار القانونية المترتبة عنها، ففي جميع الحالات تصنف اختراعات العمال إلى ثلاثة أنواع:

أ. اختراعات الخدمة (les inventions de services)

كما سبقت الإشارة، إن اختراعات الخدمة هي تلك الاختراعات التي تتم بموجب عقد أو اتفاق لاحق صريح بين العامل وصاحب العمل حيث يُكلف العامل (الذي يكون غالبا ذو كفاءات وخبرات مؤهلة) بمهمة اختراعية داخل الهيئة المستخدمة التي قد تُوفر مخابر أو مراكز تسمح بتطوير البحث.

بالرجوع إلى نص المادة 17 من الأمر 03-07 نجد بأن المشرع الجزائري قد استعمل عبارة "صراحة" عند الإشارة إلى إسناد المهمة الاختراعية إلى العامل، غير أنه لم يشترط الكتابة بين طرفي العقد، ففي حال تخلفها فإن التزام العامل الأجير بتحقيق الاختراع يُستشف من خلال طبيعة العمل المسند إليه أو من طبيعة التعليمات التي يتلقاها من طرف رب العامل.

إن تخلف شرط الكتابة لا يمنع من إمكانية الإثبات بكل حرية في حال نشوب نزاع بين أطراف عقد العمل، حيث يمكن الاستناد في ذلك إلى نص المادة 10 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل¹¹.

يبقى في الأخير الإشارة إلى أنه من أهم شروط المتطلبة لاعتبار الاختراع منجزا في إطار الخدمة ما يلي:

✓ أن يتم الاختراع من قبل أحد العاملين داخل المؤسسة عامة كانت أو خاصة؛

✓ أن يكون الاختراع قد أنجز تنفيذا لعقد العمل المتضمن مهمة اختراعية، أو من خلال استخدام وسائل وتقنيات المؤسسة؛

✓ أن يكون موضوع الاختراع مطابقا لنشاط المؤسسة؛

✓ أن يتم الاختراع بالوسائل والتقنيات المتوفرة داخل المؤسسة.

ب. الاختراعات العرضية (les inventions occasionnelles)

يقصد بها الاختراعات التي تتم بمناسبة قيام علاقة العمل، إلا أن عملية الاختراع التي تتم في هذه الحالة تكون من دون لأي اتفاق مسبق ومن دون لأي تكليف من قبل صاحب العمل.

لم يُشر المشرع الجزائري على هذا النوع من الاختراع بصفة مستقلة عن اختراعات الخدمة التي سبق الحديث عنها، بل اعتبرها من قبل اختراعات الخدمة الدليل على ذلك هو أنه أشار بموجب المادة 25 من المرسوم التنفيذي 05-275 على أنه "يجب إبلاغ المؤسسة الموظفة بكل اختراع خدمة عن طريق وثيقة مكتوبة تتضمن الخصائص التقنية الأساسية للاختراع، وعلى المؤسسة الموظفة أن ترد مباشرة بوصل استلام كتابي". غير أنه عمليا هناك فرق بين الاختراعين حيث أن العامل في الاختراع العرضي يكون قد استعمل وسائل المؤسسة في زمان ومكان العمل.

بالرجوع إلى نص المادة 25 نجد بأنها ألزمت العامل بضرورة إخطار الهيئة المستخدمة بكل اختراع خدمة، بمفهوم المخالفة، لا يجوز للعامل أن يكون سيء النية بأن يكتم الاختراع الذي توصل إليه.

الشيء الملاحظ على المشرع الجزائري لم يحدد المدة التي يجب من خلالها لصاحب المؤسسة أن يقوم بإيداع طلب حماية الاختراع بعد الكشف عنه¹²، على خلاف التشريع المغربي الذي حدد من خلال المادة 18 من القانون 17-97 المتعلق بالملكية الصناعية ضرورة إيداع طلب براءة الاختراع من قبل صاحب المؤسسة أمام الهيئة المكلفة بالملكية الصناعية بعد مرور ستة أشهر من تاريخ تسليم التبليغ بالاختراع، وفي حال تخلف ذلك فإن الاختراع ينسب بقوة القانون إلى العامل المخترع.

مع العلم أن المشرع الوطني في ظل الأمر 54-66 كان يُلزم صاحب المؤسسة بإبداء رأيه في موضوع الاختراع في خلال ثلاث أشهر من يوم استلامه إشعار المخترع، وفي حال عدم كشف العامل عن الاختراع فإن هذه الآجال تحسب من يوم إحاطة الهيئة المستخدمة علما بالاختراع، وعلى هذه الأخيرة أن تقوم بإيداع طلب الحماية أمام الهيئة المختصة في أجل ستة أشهر من يوم إبداء الرأي، غير أنه ألغاه ضمن القانون الحالي، لهذا يبقى بحسب رأينا إعادة إدراج صياغة هذا الإلزام حتى يتمكن العامل من حماية الاختراع باسمه الخاص.

ت. الاختراعات الحرة (les inventions libres)

هي تلك الاختراعات التي لا تدخل في إطار علاقات العمل والتي لا يكون العامل مجبرا بتحقيقها، أي أنها تلك الاختراعات تلك التي ينجزها الشخص (العامل) خارج ساعات العمل وبإمكانياته الخاصة، بحيث لا يكون لصاحب العمل أي سلطة احتكارية لاستغلال هذا الاختراع.

غير أنه إذا ما تضمن عقد العمل شرطا يقضي بأحقية صاحب المؤسسة فيما يهتدي إليه العامل من اختراعات ولو كانت منقطعة بنشاط المؤسسة، فإنه في هذه الحالة يكون ملزما بإعطاء تعويض مالي مناسب مقابل ذلك الجهد، والقول بخلاف ذلك من شأنه أن يشكل شرطا تعسفيا بحيث يجوز للقاضي إعفاء العامل من القيد بهذا الاتفاق.

إن الإشكال الذي قد يثار في هذه الحالة، هو مدى تأثير الخبرة التي يكون قد اكتسبها العامل من عمله داخل المؤسسة في تغيير وصف الاختراع؟. اختلفت الآراء حول هذه المسألة بين من ينفي صفة الحرية على الاختراع، على أساس أنه لولا الخبرة المكتسبة لما استطاع العامل التوصل إلى هذا الإختراع¹³، فحين هناك من يرى أن الخبرة المكتسبة لا تنفي عن الاختراع وصف الاختراع الحر.

في الأخير، يبقى بحسب رأينا أنه إذا ما ساهمت الخبرة في الوصول إلى الاختراع وأن هذا الأخير كان مطابقا لنشاط المؤسسة فإن وصف الاختراع الحر لابد أن ينتفي، أما في الحالة العكسية لا ينتفي وصف الاختراع الحر بحكم ثبوت الاستقلالية عن عقد العمل.

3. حماية حقوق العمال الناشئة عن الاختراعات في إطار علاقات العمل

للعامل المخترع جملة من الحقوق المقررة له على إثر الاختراعات المحققة في إطار علاقة العمل، كما يترب على ذلك الحق في الحماية أمام الجهات القضائية المختصة.

1.3 الحقوق المقررة للعامل في ظل اختراعات الخدمة

تثبت للعامل المخترع جملة من الحقوق سواء تقررت له شخصيا أو كان للمؤسسة المستخدمة ملكية الاختراع الذي توصل إليه في إطار علاقة العمل، والتي يمكن أن نجملها فيما يلي:

– **الحقوق المعنوية:** أو ما يعرف باسم الحقوق الأدبية للعامل على الاختراع الذي توصل إليه في إطار علاقة العمل سواء كان اختراع خدمة أو اختراع عرضي أو اختراع حر¹⁴. حيث يقصد بها مجموعة من الامتيازات التي يقرها القانون والتي تكون ملازمة لشخص المخترع.

يتمثل هذا الحق في ضرورة أن يشار إلى صفة المخترع (اسم العامل) ضمن سند براءة الاختراع التي يُصدر لصالح المؤسسة من قبل الهيئة المختصة بالحماية سواء كانت على المستوى الوطني كالمعهد الوطني الجزائري للملكية، الإقليمي أو الدولي.

وهو ما أقره المشرع الجزائري ضمن الفقرة الثالثة من المادة 10 من الأمر 03-07 بقولها "يحق للمخترع أو المخترعين ذكرهم كمخترعين في براءة الاختراع"، نفس الحق أكدته الفقرة الرابعة من المادة 17 من نفس الأمر بقولها " ... فإن لصاحب الاختراع الحق في ذكر صفة المخترع".

يعد الحق المعنوي من حقوق الثابتة والغير قابلة للتقييم المالي ولا للتنازل عنها سواء بمقابل أو من دون مقابل، كما أنه حق أبدي لا يزول بوفاة المخترع أو بعدم استعمال الاختراع وأن أي اعتداء عليه يستوجب المطالبة بالتعويض عنه.

– **الحقوق المادية:** في حال ثبوت ملكية الاختراع إلى المؤسسة المستخدمة وحققها في الاحتكار عليه، فإنه يثبت في مقابل ذلك حق العامل حقا ماليا عن الاختراع الذي توصل إليه سواء في إطار مهمة اختراعية أو كان عرضيا وبمناسبة استعمال وسائل المؤسسة.

بالرجوع إلى نص المادة 23 من الأمر 54-66 الملغى كان على المؤسسة بعد حصولها على براءة الاختراع أن تدفع تعويضا للعامل المخترع ولو في حالة عدولها عن استخدام الاختراع. إلا أن هذا الحق غير منصوص عليه صراحة ضمن الأمر 03-07.

أما بالرجوع إلى القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل نجده يتحدث ضمن المادة 82 عن الدخل المتناسب في حال العمل بالالتزام¹⁵، مما يسمح بالقول أن الحق المادي للعامل يتمثل أصلا في الأجر الأساسي المتفق عليه مسبقا، أما بالنسبة للأجر الإضافي أو التعويضي فلا يمكن أن يتحقق إلا إذا وجد بند إلزامي في عقد العمل أو العقد اللاحق صراحة أو ضمنا أو ضمن الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية. الأمر الذي يسمح بالقول بأن مسألة الآثار المترتبة عن اختراعات الخدمة بين أطراف علاقة العمل ترجع إلى إرادة أطراف الاتفاق أو العقد وليس التشريع تطبيقا لمبدأ "العقد شريعة المتعاقدين".

على عكس المشرع الفرنسي الذي أكد على حق العامل في أجر إضافي والذي يتم تحديده إما في عقد العمل أو الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية¹⁶، أما بالنسبة لكيفية تقدير هذا الأجر التعويضي فهو يرجع إما لاتفاق مسبق أو من قبل لجنة المصالحة أو إلى المحكمة المختصة.

لقد أشارت في هذا الصدد محكمة النقض الفرنسية في أحد قراراتها بتاريخ 21 نوفمبر 2000، على أنه من بين المعايير التي يمكن الأخذ بها بغية تحديد المبلغ

الإضافي معيار الأموال التي حققتها المؤسسة، معيار الأموال التي تحملتها الهيئة المستخدمة، مقدار الأجر الذي يتقصاه العامل، معيار الصعوبات التي واجهت المخترع عند القيام بعمله¹⁷.

أما بالنسبة للمشرع المصري فقد أشار ضمن المادة 10 من القانون المدني على أنه يحق للعامل أن يطلب من صاحب العمل تعويض خاص إضافة إلى الأجر الذي يتلقاه متى كان الاختراع ذو أهمية اقتصادية جدية¹⁸.

إن العلة من إقرار هذا الأجر الإضافي أو التعويض الإستحقاقى هو تشجيع العامل على التفاني في عمله وإخطار رب العمل بكل ما يحققه من إنجازات وعدم إخفائها والاستئثار عليها بنفسه و حتى لا يكون مستهدفا من قبل المؤسسات المنافسة التي قد تستعمل معه أساليب الإغراء وما قد ينجم عن ذلك من نزاعات بين العامل ومؤسسته الأصلية. وهو الأمر الذي كان على المشرع الجزائري أن يتبناه صراحة ضمن النصوص القانونية.

2.3 الحماية القضائية لحقوق العامل الناشئة عن اختراعاته

من بين أهم المنازعات التي قد تنشأ عن اختراعات العامل في إطار علاقات العمل هي تلك المنازعات التي تكون بين العامل وبين صاحب المؤسسة المستخدمة حول حقوقه المترتبة عن الاختراع. حيث يكون للطرف الذي يهيم الأمر اللجوء إلى القضاء سواء العادي أو الجزائي بغية تقديم المطالبة بحماية حقوقه.

• الحماية أمام المحكمة التجارية المتخصصة

عدل المشرع الجزائري قانون الإجراءات المدنية والإدارية بموجب القانون 22-13 الصادر بتاريخ 12 جويلية 2022، حيث استحدث بموجب هذا القانون هيئة قضائية تحت اسم المحكمة التجارية المتخصصة والتي حدد لها اختصاصا نوعيا في قضايا محددة من بينها القضايا المتعلقة بمنازعات الملكية الفكرية بشقيها الملكية الصناعية والملكية الأدبية والفنية .

لكن السؤال الذي يثار هل يمكن اعتبار منازعات العمال المتعلقة باختراعات الخدمة بعد صدور القانون 22-13 من ضمن المنازعات التي يمكن أن تنتظر فيها

المحكمة التجارية المتخصصة؟ مع العلم أن هذا النوع من المنازعات هو من اختصاص القسم المدني للمحكمة المختصة إقليمياً.

إن الجواب عن هذا التساؤل يكون بالإيجاب على أساس أن القانون 13-22 حدد الاختصاص النوعي للمحكمة التجارية المتخصصة بعدد من القضايا التي يجب أن تنتظر فيها، ومن المعلوم أن الاختصاص النوعي يعد من النظام العام الذي لا يجوز فيه احتمال الاجتهاد أو التفسير.

هذا وأن المشرع أشار إلى المنازعات المتعلقة بالملكية الفكرية بصفة مطلقة ولم يحدد صفة الخصم مما يعني أنها تختص بالنظر في جميع منازعات الملكية الفكرية بغض النظر عن صفة الخصم، سواء كان شخصاً مدنياً كما هو الحال بالنسبة للعمال أو كان تاجراً كما هو الحال بالنسبة لأصحاب المؤسسات الاقتصادية.

في حال نشوب منازعة بين الهيئة المستخدمة والعامل حول اختراعات الخدمة، فإن المشرع ألزم أحد الخصوم المتنازعة قبل قيد الدعوى أمام المحكمة التجارية المتخصصة توجيه طلب إلى رئيس المحكمة التجارية بغية إجراء الصلح¹⁹.

بمجرد تلقيه الطلب يُعين رئيس المحكمة التجارية في أجل خمسة أيام قاض من قضاة المحكمة والذي يكون قد تلقى تكويناً متخصصاً بغية إجراء الصلح²⁰، ففي هذه الحالة لا يخلو الأمر من أحد الاحتمالين إما أن تتفق وتتصالح الأطراف وتنتهي المنازعة أو أن يفشل تحقيق الصلح فيحرر القاضي محضر عدم الصلح، حيث يتم بعد ذلك إتباع إجراءات قيد الدعوى أمام المحكمة التجارية المتخصصة من طرف من يهيمه الأمر، غير أن القانون اشترط في الشخص المعني أن يكون أهلاً لمباشرة إجراءات التقاضي وأن يتمتع بأهلية التقاضي مع إلزامية إرفاق العريضة بمحضر عدم الصلح تحت طائلة عدم القبول شكلاً.

تفصل المحكمة بعد ذلك بحكم يكون قابلاً للاستئناف أمام الغرفة التجارية والبحرية للمجلس القضائي، حيث يقوم قضاة المجلس باعتبارهم قضاة الدرجة الثانية بإعادة النظر في الوقائع والقانون بغية التصدي للمنازعة.

• حماية حقوق العامل الناشئة عن الاختراع في ظل القضاء الجزائي

أقرت دساتير الجزائر الحق في حماية حقوق الإنسان للعامل، فكان لابد أن يقع على عاتق الدولة التزام وضع نصوص قانونية تضمن الحد الأدنى من الحماية لحقوقه المادية والمعنوية.

بالرجوع إلى نص المادتين 61 و62 من الأمر 03-07 نجد بأنهما أشارتا إلى حق صاحب العمل في حال التعدي على اختراع المؤسسة من خلال جريمة التقليد أن يرفع المطالبة القضائية أمام القسم المدني للمحكمة المختصة إقليميا (حاليا أمام المحكمة التجارية المتخصصة بعد الجديد وفق القانون 17-22) من خلال دعوى المنافسة غير المشروعة، أو له أن يلجأ إلى القضاء الجزائي من خلال رفع شكوى التقليد أمام المحكمة المختصة إقليميا، كما له أيضا حق الاختيار بين اللجوء إلى القضاء الجزائي أولا بغية استصدار حكم ضد الشخص المقلد ثم رفع دعوى بعد ذلك أمام المحكمة التجارية (المدني سابقا) بغية المطالبة بالتعويضات عن الأضرار الناجمة.

بالرغم من عدم الإشارة صراحة إلى حق العامل في رفع المطالبة القضائية في حال التعدي على حقوقه الناجمة عن اختراعات العمل في إطار عقد العمل، فإن ذلك لا يمنع من إمكانية حماية حقوقه من حيث الاختيار اللجوء إلى المحكمة التجارية المتخصصة أو اللجوء إلى القضاء الجزائي للمطالبة بالمسؤولية الجزائية قياسا على حق صاحب المؤسسة

من بين الحالات التي تسمح للعامل اللجوء إلى رفع المطالبة الجزائية حالة عدم احترام الحق المعنوي وتجاهل الإشارة إلى صفته كمخترع عند تقديم صاحب المؤسسة طلب شهادة براءة الاختراع.

4. خاتمة

إن تحديد حقوق العامل الناشئة عن الاختراعات في ظل علاقات العمل وضمن حمايتها يعد من الأمور المهمة، على أساس أن عالم اليوم يعرف تطورا تكنولوجيا هائلا تساهم فيه الاختراعات العمالية بشكل كبير في ظل مراكز ومخابر البحوث التابعة للهيئات المستخدمة مقارنة بالاختراعات الفردية الحرة.

الأمر الذي يجب معه ضرورة تحيين النصوص التشريعية والتنظيمية لسد الفراغات سواء تلك المتعلقة بقانون الملكية الفكرية بشقيها الملكية الصناعية والملكية الأدبية والفنية أو تلك المتعلقة بقانون علاقات العمل من حيث الأخذ بعين الاعتبار الأمور التالية:

- ضرورة الاعتراف للعامل إضافة إلى الأجر الأساسي الحق في أجر إضافي أو تعويض عادل عن اختراع الخدمة الذي توصل إليه، مع تبيان كيفية تحديده والمعايير الواجب الأخذ بها بغية تقديره.
- ضرورة الاعتراف للعامل بحق تسجيل الاختراع باسمه في حال سكوت صاحب العمل عن تقديم طلب الحماية أمام الهيئة المختصة، مع تحديد فترة السكوت.
- ضرورة التمييز بين اختراعات الخدمة والاختراعات العرضية بالنظر إلى اختلاف الآثار بينهما.
- ضرورة الاعتراف باختراعات العمال الحرة وتحديد الآثار الناجمة عنها.

5.المراجع

- ¹ فرحة زراوي صالح، الكامل في القانون التجاري الحقوق الفكرية "حقوق الملكية الصناعية والتجارية، حقوق الملكية الأدبية والفنية"، ابن خلدون للنشر والتوزيع، 2001، ص 13.
- ² نقلا عن محمد أمين الرومي، الملكية الفكرية، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، مصر، 2018، ص 23.

³ Bernard Remiche, Révolution technologique mondialisation et droit des brevets, Revue internationale de droit économique, 2002, N°1 (TXVI), pp 83-124. Disponible sur le lien suivant : <https://www.cairn.info/revue-internationale-de-droit-economique-2002-1-page-83.htm>

- ⁴ الأمر 07-03، الصادر بتاريخ 19 جويلية 2003، المتعلق ببراءات الاختراع، ج.ر. عدد 44، الصادرة بتاريخ 23 جويلية 2003.
- ⁵ المادتين 17 و18 من الأمر 07-03، المرجع السابق.
- ⁶ المادة 3 من الأمر 07-03.

⁷ ماعدا حالة واحدة يمكن من خلالها عرض الاختراع في معرض دولي رسمي أو معترف به رسميا يمكنه في أجل 12 شهرا الموالية لاختتام المعرض أن يقوم بإيداع طلب الحماية، وهو ما أشارت إليه المادة 24 من الأمر 03-07

⁸ المادة 5 من الأمر 03-07.

⁹ المادة 6 من الأمر 03-07.

¹⁰ المادة 8 من الأمر 03-07.

¹¹ "يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأية وسيلة كانت"، المادة 10 من القانون 90-11، الصادر بتاريخ 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 17، الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990.

¹² حددها سابقا بثلاث أشهر ضمن المادة 22 من الأمر 66-54، الصادر بتاريخ 3 مارس 1966، المتعلق بشهادات المخترعين وإجازات الاختراع، ج.ر عدد 19 الصادرة بتاريخ 8 مارس 1966.

¹³ الزقرد أحمد السعيد، قانون العمل شرح القانون الجديد، الطبعة الأولى، مصر، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، 2007، ص 360

¹⁴ يعرف أيضا بحق الأبوة وحق النسب.

¹⁵ القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

¹⁶ Art L611-7 « auteur d'une invention appartenant à l'employeur, bénéficie d'une rémunération supplémentaire sont déterminées par les conventions collectives, les accords d'entreprise et les contrats individuels de travail. »

¹⁷ Matthieu CORDELIER, Salarié, contrat de travail et droit au brevet de l'employeur, disponible sur le lien suivant : <http://www.cordelier-avocat.fr/salarie-contrat-de-travail-et-droit-au-brevet-de-l'employeur/>

¹⁸ الفقرة الثالثة من المادة 688 من القانون المدني المصري، " وإذا كان الاختراع ذا أهمية اقتصادية جدية، جاز للعامل في الحالات المنصوص عليها في الفقرة السابقة أن يطالب بمقابل خاص يقدر وفقا لمقتضيات العدالة، ويراعى في تقدير هذا المقابل مقدار المعونة التي قدمها رب العمل وما استخدم في هذا السبيل من منشأته".

¹⁹ وفقا لنص المادة 536 مكرر 4 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

²⁰ عرفت المادة 459 من القانون المدني الصلح بأنه "عقد ينهي به الطرفان نزاعا قائما أو يتوقيان به نزاعا محتملا، وذلك بأن يتنازل كل منهما على وجه التبادل من حقه".