

الإطار القانوني للاختراعات المنجزة من قبل مخترع عامل

The legal Framework for employee inventions

نجيبة بوقميحة أستاذة التعليم العالي
جامعة الجزائر 01- كلية الحقوق سعيد حمدين
n.boukemidja@univ-alger.dz

ساعد أميرة* طالبة دكتوراه
جامعة الجزائر 01- كلية الحقوق سعيد حمدين
a.saad@univ-alger.dz

تاريخ النشر: 2025/12/29	تاريخ القبول: 2025/12/14	تاريخ الارسال: 2025/11/21
-------------------------	--------------------------	---------------------------

ملخص :

تناقش الدراسة الإطار القانوني للاختراعات الخاصة بفئة العمال حيث أوضحت حديث الساعة لما تشكله من أهمية عالية وبالغة ، بما أنها أخذت حيزا واسعا في التقدم التكنولوجي الحاصل في أيامنا هذه ، وقد أدى بالتشريعات لأخذ مواقف حاسمة من أجل تحديد هذه الحقوق والالتزامات الناشئة بموجب اختراع قام بإنجازه مخترع عامل. وسعت من خلال قواعدها القانونية إلى حفظ الحقوق ، وحماية كل طرف على حدا ، وتهدف أيضا الدراسة لتسليط الضوء على موقف المشرع الجزائري في منح الحقوق الاستثنائية التي هي وليدة الاختراع إما لرب العمل أو للمخترع العامل. الكلمات المفتاحية: عقد عمل؛ الاختراع؛ حقوق استثنائية؛ رابطة علمية؛ براءة الاختراع.

Abstract:

This study addresses the legal framework governing inventions developed by employees in the context of their employment. The topic has gained notable relevance with the rapid expansion of technological innovation, which has intensified debates on how to clearly allocate rights arising from employee-generated inventions. The research examines the principal legislative approaches adopted to define the respective rights and obligations of employers and employee-inventors, with a view to ensuring a fair and effective legal balance between the parties. Particular emphasis is placed on the position adopted by the Algerian legislator, especially concerning the attribution of exclusive rights resulting from such inventions

and the criteria used to determine whether these rights should vest in the employer or remain with the employee who created the invention.

Keywords: Employment Contract ; Service Invention ; Exclusive Rights ; Labor Law ; Patent Protection.

مقدمة:

يشهد العالم في الآونة الأخيرة تطورات تكنولوجية هائلة تتزايد يوما بعد يوم ، وتقدما حضاريا في شتى مجالات الحياة نتيجة للاختراعات، ما جعل العالم برمته قرية عالمية صغيرة، و أدى التطور العلمي والتكنولوجي والصناعي¹ الذي يعرفه العالم إلى حدوث الكثير من التغييرات في كافة المجالات نتيجة للإبداع والإنتاج الفكري للإنسان حيث ظهرت أنواع جديدة من الحقوق أبرزها الحقوق الفكرية التي تنقسم إلى:

أدبية فنية وملكية صناعية ولعل أهم فرع في الملكية الاختراع، إذ يعتبر من العناصر الضرورية المرتبطة بالملكية الفكرية، إذ يأتي من فكرة جديدة يقدمها المخترع للمجتمع وهو أعظم ما ينتجه العقل البشري، وهذا الإنتاج الفكري لم يبق حبيس الدولة الواحدة بل امتد إلى خارجها مما تطلب من العدالة حمايته وتخصيص أرضية قانونية تتلاءم معه وتواكبه، لكن لا يحصل ما يسمى بالاختراع إلا على يد مخترع أو مبتكر يحوله من اكتشاف إلى ابتكار جديد قابل للاستغلال الصناعي.

وعليه كان لابد من تقديم التشجيع لدفع فكرة المبتكرين إلى المزيد من الإبداع مما استدعى الاعتراف للمبتكر بجهده أولا ثم منحه الفرصة للاستفادة من عوائد جهده وإبداعه ثانيا، من خلال منح اختراع الحماية القانونية لمدة زمنية معينة يتمتع أثناءها بحقوق استثنائية. وكل ما ذكر سابقا متعلق في حالة ما إذا كان المخترع حرا فماذا لو كان هذا المخترع مرتبط بعلاقة تعاقدية عملية؟. هنا تثار مشكلة في تحديد من هو صاحب الحق على الاختراع بحكم أن المخترع مرتبط بعلاقة عمل، فما هو مصير الاختراعات التي تنجز في إطار رابطة عملية؟

منهجية البحث:

للإجابة على هذا الإشكال القائم اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهجين الوصفي و التحليلي اللذان يعتمدان على تفسير وتحليل النصوص التشريعية ذات الصلة بالموضوع والمقارنة ببعض الأنظمة القانونية العربية، ومناقشتها وإلقاء نظرة على اختلافات الآراء الفقهية حتى يتم وصف المشكلة من الناحية العملية، و النظرية، والإلمام بها قدر الإمكان من جميع الجوانب وعليه سنقسم هذه الدراسة إلى مبحثين أساسيين:

المبحث الأول: أشكال الاختراعات الحاصلة بموجب عقد العمل.

المطلب الأول: حق صاحب العمل في الاختراع أثناء الرابطة العملية.

المطلب الثاني: الاختراعات التي تؤول لمصلحة العامل.

المبحث الثاني: الحماية القانونية للاختراعات الحاصلة بموجب عقد العمل.

المطلب الأول: حماية الاختراعات التي تؤول لمصلحة العامل.

المطلب الثاني: حماية الاختراعات في إطار علاقة عمل.

المبحث الأول: أشكال الاختراعات الحاصلة بموجب عقد العمل:

تثار مسألة تحديد من هو صاحب الحق في الاختراع الذي يتوصل إليه العامل أثناء تنفيذ عقد العمل (الرابطة العملية). حيث أن المخترع يكون ملزماً بعقد أثناء إنجازه للاختراع وعليه سنحاول تحديد لمن ستؤول هذه الحقوق الناتجة عن ملكية هذا الاختراع، والشروط التي تدرج الاختراع لمصلحة رب العمل أو لمصلحة العامل؟

المطلب الأول: حق صاحب العمل في الاختراع أثناء الرابطة العملية.

في العقود الأخيرة ظهرت أو بالأحرى انتشرت وبصورة واسعة مهن جديدة خصوصاً بدول العالم الثالث (الدول النامية)، كعامل برمجة السلاسل والآلات الأوتوماتيكية وعامل تقني إلى جانب مهن جديدة، ظهرت بفعل التطورات التكنولوجية حيث أصبح العامل يطور من مكتسباته ومعارفه، وإلى جانب موارده من أجل خوض غمار المعركة التكنولوجية، واكتساب التقنيات الحديثة ويحتاج هذا العامل إلى أرضية، يرسي عليها لكي يصب جل اهتمامه في مجال الابداع والابتكار التقني التكنولوجي خصوصاً وأنه مرتبط بعقد عمل كأصل عام يتقرر الحق للمخترع على كل مخترعاته.

عاملاً فرداً كان أم مجموعة عمال غير أن العامل قد يتوصل إلى اختراعات بعد قيامه بإبرام عقد عمل مع رب العمل يتعهد وبموجب عقده بأن يبتكر لفائدة المؤسسة التي يديرها رب عمله بإمكانياته البشرية ووسائله المادية، وتحت إشراف هذا الأخير يتعهد العامل المخترع بأن كل الاختراعات أو جزء منها أو اختراع عدد يعينه سيؤول لفائدة رب عمله وقد يحدث أن شرط رب العمل في العقود التي يبرمجها مع عماله ومستخدميه أن تؤول إليه جميع الاختراعات. -إتمام الاختراع أثناء قيام رابطة العمل وهي الحالة التي لا تكون فيها المهمة الرئيسية للبحث أو الجوهرية للعامل بمقتضى عقد العمل، وإنما يأتي الاختراع هنا بصفة عرضية وغير مباشرة² أي غير مقصودة باستخدام أدوات وتجهيزات المؤسسة وهو ما يجعل ملكية الاختراع مشتركة بين العامل المخترع من جهة والمؤسسة المستخدمة من جهة أخرى³ وهو ما يجعل الاختراع هنا يتسم بالصفة المشتركة⁴.

- أن يكون موضوع الاختراع مطابقا للنشاط المهني لمؤسسته المستخدمة:

- يعتبر الاختراع منجزا في مؤسسته إذا كان له صلة بنشاطها ، سواء تم التوصل إلى الاختراع بصفة عرضية، أو بموجب تكليفه بذلك وفق عقد صريح فإذا كان العامل يعمل مؤسسته لإنتاج المواد الغذائية وتوصل إلى اختراع في مجال الميكانيك ففي هذه الحالة لا يطابق الاختراع النشاط.⁵

ويتقرر الحق في الاختراع لصاحب العمل إذا كان قد كلف العامل بتحقيق هذا الاختراع، وذلك بالاتفاق عليه صراحة في عقد العمل المبرم بين الطرفين⁶ لمدة معينة أو محددة وهذا ما جاء في قانون 90⁷/11 المتعلق بعلاقات العمل اشتراط الكتابة في عقد العمل سواء المحددة لمدة معينة أم لا ، لإثبات علاقة العمل كما يجب أن يتضمن عقد العمل بيانات نذكر منها تحديد الصفة وطبيعة العقد ، التزامات صاحب العمل وواجبات العامل ، حقوق العامل والامتيازات والتحفيزات.⁸

وعلى ضوء ذلك يتقرر الحق في الاختراع. ويتوجب على القانون شروط أساسية للجزم بأن الاختراع يعود لصاحب العمل.

- أن يتم إنجازه في ورشة خاصة أو عامة لمعرفة أحد العاملين بها وفي هذه الحالة يجب التفرقة بين ما إذا كان الاختراع أثناء قيام رابطة العمل وحالة إتمام الاختراع نتيجة الاتفاق بين المخترع والمنشأة على وضع الاختراع بالوسائل التي وفرتها في النشاط المهني للمؤسسة .
- أن يتم التوصل إلى الاختراع بالوسائل التي تملكها المؤسسة :

وهنا يضع رب العمل تحت تصرف العامل كل ما يلزم من أموال وموارد وأجهزة وخبرات حتى يتمكن من أداء عمله ، وفي هذه الحالة يمكن للمؤسسة الحصول على براءة الاختراع مع ذكر اسم المخترع لأنه حق أدبي لصيق بالشخصية.

ولا يمكن التنازل عنه وبالتالي فإنه يستثني من هذه الحالة الاختراعات الحرة لأنها تتم بالوسائل الخاصة بالعامل.⁹

إن جميع الحقوق التي ترد على اختراعات العامل تؤول إلى صاحب العمل ويكون له الحق وحده في طلب البراءة وحق استغلال الاختراع وحق الزام العامل بالمحافظة على سر الاختراع ، فمثلا في فرنسا تم تقديم عدة مشاريع من قبل مجلس الشيوخ و الجمعية العامة العمومية ولم يؤخذ بأي منها ، ولم يتضمن قانون عام 1978 أي نص خاص بهذه المسألة غير أن قانون الملكية الفكرية الأخير وقانون الملكية الصناعية حدد هذه المسألة¹⁰ وفقا للفقرة الأولى من المادة 611/7 من القانون الفرنسي¹¹ والمادة 7 من القانون المصري¹² أن ملكية براءة اختراع

الخدمة تكون لصاحب العمل لمجرد اعلان العامل وحده ، وبشكل تلقائي ودون أن تطلب منه الشروط " ¹³.

وفي لبنان لم يتضمن القرار 2385 تاريخ 18/1/1924 أي نص بشأن اختراعات العمال أما القانون الجديد 2000/24 فقد ورد في المادة السادسة منه ما يلي: "إذا كان المخترع أجيرا ولم يكن هناك اتفاق خطي مخالف أكثر نفعا لأجير، فإن تحديد صاحب الحق بالبراءة يتم وفقا لما يأتي :

أ-تعود لرب العمل ملكية الاختراعات التي يقوم بها الأجير إنفاذا لعقد عمل يتضمن مهمة ابتكارية تدخل ضمن مهام عمله ، أو لأبحاث ودراسات واختبارات كلفه بها رب العمل صراحة..... إذن يعتبر الاختراع قائما بموجب رابطة العمل ومنجزا في إطار رابطة عملية إذا تم انجازه بمنشئة سواء كانت عامة أو خاصة كما سبق وذكرنا ، ولهذا وضع المشرع الجزائي شروط تجعل من الاختراع اختراعا قائما بموجب علاقة عمل حيث تعتبر المؤسسة الإطار المادي الذي تنشأ ضمنه علاقات العمل، وتشمل المؤسسة بالضرورة على ثلاثة عناصر¹⁴ أساسية لا يمكن فصلها وهي:

العامل ، صاحب العمل ، والنشاط وهذا ما جاء أيضا في نص المادة 20 من القانون الأردني¹⁵ بقوله : " تحدد حقوق الملكية الفكرية لكل من صاحب العمل والعامل بالاتفاق خطيا بينهما فيما يتعلق بأعمال صاحب العمل (أي معلوماته أو أدواته أو مواد الأولية للتوصل لهذا الابتكار) ¹⁶.

تعتبر البراءة شرطا أساسيا لطالها إذ يثبت هذا الحق لصاحب العمل بمجرد إعلان العامل له بالاختراع ، وبالتالي " لا يحق لأي شخص كان حتى لو كان العامل المخترع نفسه أن يطلب البراءة عن الاختراع ويرجع ذلك إلى أن استحقاق انتفى هذا الشرط يمتنع منحها ¹⁷.

المطلب الثاني : الاختراعات التي تؤول لمصلحة العامل.

يتبين لنا في المطلب الأول أن الحق على الاختراع الذي يتوصل إليه العامل يتقرر لصاحب العمل ، لكن إذا كان الاختراع بعيدا عن الشروط السابقة يتقرر حق الاختراع هنا للعامل وهذا النوع يتوصل إليه العامل دون أن تكون طبيعة عمله تلزمه بالتوصل لمثل هذه الاختراعات وفي هذه الحالة يكون حقا خالصا له ¹⁸.

وتدخل في نفس السياق حالة توصل العامل بصورة تلقائية إلى اختراع أجنبي بعيدا عن موضوع النشاط الذي يقوم به صاحب العمل. فإذا توصل العامل من تلقاء نفسه إلى اختراع أجنبي كان هذا الاختراع من حقه بدون شك ، ولا يثار بشأن هذه الحالة أي خلاف بل ذهب فئة

من الفقهاء إلى رأي واحد اتفقوا عليه، وهو حرمان رب العمل من أية حقوق على الاختراع فهل يعقل أن تمنح له حقوق لرب العمل وهو اختراع تلقائي من ابتكار وابداع العامل بصورة تلقائية. وموضوع الاختراع بعيد كل البعد عن النشاط الذي يقوم به العامل والذي تزاوّل الشركة المنشئة نشاطاتها فيه.

وهذا ما جاء في نص التشريع المصري على أن الاختراع يكون من حق العامل خالصا إذا توصل إليه من تلقاء نفسه ولم يكن هناك دخل لنشاط المنشئة الملحق بها وفي حال لم يكن الاختراع نتيجة تجارب رسمية أو ذو صلة بشؤون عسكرية، فهنا يعتبر الاختراع بعيدا ولا تربطه أية صلة بالعمل المكلف به وتؤول الحقوق الأدبية والحقوق المالية إلى العامل فيصبح هو الوحيد من له الحقوق الاستثنائية ويصبح له حقا على اختراعه وتكفل له حمايته .

وهناك حالة أخرى تكمن في توصل العامل بصورة تلقائية إلى اختراع أجنبي عن العمل بشرط أن يدخل هذا الاختراع في نشاط صاحب العمل، ويكون قد استعمل خبرات صاحب العمل ومعلوماته وأدواته ومواده الأولية في سبيل التوصل لهذا الاختراع. فتتحدد هذه الحالة في إحدى الاحتمالات الثلاثة وهي :

أ- حالة تحقق الاختراع ولم تكن مهمة العامل الأساسية التوصل للاختراع ولكنه توصل إليه مع قيامه بمهمة أخرى.

ب- حالة تحقق الاختراع يتعلق بنشاط المنشئة الرئيسي .

ج- حالة تحقق الاختراع جراء استعمال خبرات صاحب العمل أو معلوماته وهنا يثبت الحق في الاختراع للعامل في حالة تحقق أية حالة من الحالات السابقة وليس لصاحب العمل ولا ينازعه في أي منها بشرط عدم وجود أي اتفاق خطي بين الطرفين يقتضي بخلاف ذلك .

المبحث الثاني: الحماية القانونية للاختراعات الحاصلة بموجب عقد العمل.

لا بد للقانون وضع حماية قانونية لفئة المخترعين الذين قاموا بإنجاز الاختراع في إطار علاقة العمل، ولهذا استدعى القانون على ضوء ذلك وضع حماية واسعة النطاق لهم بما فيها الحماية الوطنية والحماية الدولية، وهذا لتشجيعهم على الابداع أكثر وبعث روح الطمأنينة في نفوسهم، من أجل تقديم المزيد والعديد من الابتكارات وعدم شعورهم بالتهميش والحرمان وهذا لكي لا تفقد الدولة ثروة عظيمة تعتبر بابا من أبواب التنمية الاقتصادية .

المطلب الأول : حماية الاختراعات التي تؤول لمصلحة العامل.

يتمتع صاحب براءة الاختراع سواء كان عاملا أو مخترعا عاديا حرا لحماية كبيرة داخل التراب الوطني أو خارجه، فقد سمح له القانون باستئثار الحقوق المادية أو المالية لاختراعه لكن لابد لنا التفرقة بين المخترع المقيد بموجب عقد العمل والمخترع الحر.

فالمخترع الحر يتمتع كما سبق وذكرنا باستئثار الحقوق المالية المعنوية وحده، ويكفل القانون بحمايته سواء من الاعتداءات الحاصلة على اختراعه أو في أمور أخرى قد تصادفه أما المخترع الذي يهمننا نحن: المقيد برابطة عقد عمل وهنا نقع في إشكال آخر، وهو التفرقة بين المخترع العامل الحر الذي آلت إليه كل الحقوق الاستثنائية لاختراعه بقوة القانون ولا دخل لرب العمل ولا تربطه أية صلة بالاختراع، أما الشق الثاني فهو المخترع المقيد برابطة العمل فهنا القانون لا بد أن يكفل حقوقه بتنفيذ العقد الحاصل بين العامل ورب العمل من خلال منحه كل العائدات المالية المتفق عليها سابقا دون الاخلال ببند العقد ويسهر على تنفيذه وعدم التماطل في ذلك.

ففي حالة ما كان هناك أجر إضافي وذلك لقاء تنازله عن اختراعه المسند إليه في إطار المهام الابداعية المكلف بها، هادفا من وراء ذلك تشجيع الأجراء على التفاني في العمل واعطاء كل ما لديهم من امكانيات علمية حتى يتوصلوا في أقرب وقت ممكن للاختراع المطلوب، وحتى وان لم يرد في عقد الشرط فإن تحديده يتم بالتراضي بين طرفي العلاقة التعاقدية والسؤال الذي يطرح نفسه هنا هو: ما هي المعايير الواجب اعتمادها لتحديد هذا الأجر؟ هل سيتم تكييفه وفقا للقيمة التقنية والفنية التي أنتجها، أو وفقا للمجهود الذهني والفكري الذي بدله الأجير المخترع لتحقيق انجاز صناعي.

وفي هذا الإطار أقرت محكمة النقض الفرنسية في قرار لها بتاريخ 21 نوفمبر 2000 بأنه لم يثبت في أي نص قانوني أو عرفي أن احتساب الأجر الإضافي يقوم على أساس الأجرة محددات معايير تحديد الأجر الإضافي في الإطار العام للبحث والصعوبات التي اعترضت الأجير المخترع ومساهمته الشخصية وكذا الأهمية الاقتصادية للاختراع وللأجير المخترع الحق في المطالبة بهذا الأجر من تاريخ توصله للاختراع.

ومما تجدر الإشارة إليه أن الأجر الإضافي يعتبر من الأجرة ويجب أن ينال ثمنا عادلا تتولى المحكمة تحديده إذا لم يحصل من شأنه اتفاق بين الطرفين، وتراعي المحكمة جميع العناصر التي يمكن أن يقدمها إليها المشغل والأجير قصد تحديد الثمن العادل وتراعي كذلك المنفعة الصناعية والتجارية. وفي حالة حصول نزاع يعود الأمر إلى لجنة تحكيمية تتألف من ثلاثة

أشخاص ، ويكون للرئيس الصوت المرجح في حالة تعادل الأصوات، ومساعدين يعينهم الرئيس في كل قضية على حدا ، وهذا هو المعمول به في فرنسا.¹⁹

المطلب الثاني : حماية الاختراعات في إطار علاقة العمل.

لقد جعلت التشريعات القانونية الحماية للاختراعات التي تدخل في إطار علاقة العمل ونخص هنا بالذكر رب العمل حيث وضعت له حماية لا تقل أهمية عن العامل الذي أنجز الاختراع، وحى القانون الجزائري رب العمل في المادة 106 من القانون المدني²⁰ "العقد شريعة المتعاقدين" فيشترط وجود عقد قائم بين رب العمل والعامل الأجير لكي يستطيع رب العمل الحصول على الحقوق الإستثنائية وملكية الاختراع .

حيث يعتبر عقد العمل اتفاق شفهي أو كتابي يتعهد بمقتضاه شخص بالعمل لحساب صاحب العمل مقابل مكافئة مالية يدفعها له ويقدم من خلالها العامل عملا لمصلحة شخص آخر ويعمل تحت إشرافه وتوجيهاته مقابل أجر متفق عليه، وقد تختلف نشاطات العامل مثل القيام بنشاط فكري قصد البحث أو التوصل إلى اختراعات وتطويرها فإذا توصل العامل المخترع إلى اختراع تؤول حقوقه إلى رب العمل تلقائيا وينفرد بتسجيل الاختراع باسمه مع احتفاظ العامل المخترع بحق نسبة الاختراع له (الحق المعنوي) ذلك لأن الحقوق المعنوية تعتبر من الحقوق اللصيقة بالشخصية ولا يحق للعامل في هذه الحالة التمسك بحقه في الاختراع لأنه كما سبق وذكرنا قد تنازل عنه بموجب عقد عمل الذي جاء في بند من بنود إلحاق مهمة الاختراع للعامل الأجير، هذه الاختراعات التي تدعى اختراعات الخدمة أو المهمة ، يمكن إثباتها من خلال المهام التي تفوض إلى الأجير للقيام بها أو من خلال عقد العمل نفسه المتضمن بندا صريحا بهذا الخصوص.²¹

وحتى إذا لم يمكن ضم مهمته وطلب رب العمل من ذلك فإن الحقوق تؤول إلى الأجير أيضا فإذا كان العامل متفرغا للدراسة بتمويل من صاحب العمل وهو الذي كلفه بالمهمة الاختراعية وقام بإنجازه فترجع الحقوق أيضا لصاحب العمل.²²

الخاتمة:

وفي الأخير نأتي إلى ختام هذه الدراسة التي حاولنا فيها التطرق إلى موضوع يستقطب اهتمام الحقوقيين وكذا الاقتصاديين والشركات كما لا ننسى أن هذا الموضوع يهم السياسيين ذلك أن اختراعات الأجراء تعد من حقوق الملكية الصناعية، التي يكفل لها القانون الحماية القانونية، واقتناعا منا بأن سن القوانين وحده لا يكفي لحماية الحقوق وإرسائها.

هذا وأن القضاء يبقى أحد أهم الأطراف المعول عليها من أجل حل الخلافات الناشئة بين أرباب العمل والأجير المخترع، فلا بد له بما أنه يعتبر الحامي الوحيد الذي يسهر على تنفيذ القوانين، استحداث قواعد القانونية ضف لذلك عصرنة جهازه القضائي المهم بإدخال كافة التقنيات المعاصرة والتي تتماشى مع متطلبات التطورات الحاصلة، التي ما فتئت تتزايد يوما بعد يوم وبتزايدها تزداد النزاعات والخلافات والانتهاكات المتعددة.

ويسعى القانون الجزائري إلى إعطاء الحماية الكافية لهذه الفئة من خلال دفع الانتهاكات وتحقيق الأمن لهم.

وأصبح من الضروري إعادة النظر في مسألة تطوير مؤسساتنا الاقتصادية والعلمية تماشيا مع تحولات العصر الحاصلة، خاصة في ظل اعتماد عدد من القطاعات الوطنية على التقنيات القادمة من الخارج هذا الاعتماد قد يخلق نوع من التبعية العلمية والتكنولوجية، ويؤدي مع مرور الوقت إلى اختلال توازن القطاعات الإنتاجية والى تراجع قدرة المؤسسات على المنافسة في بيئة اقتصادية تتغير بسرعة كبيرة ومن بين أهم المشاكل التي برزت بوضوح أن الاعتماد على المعرفة الأجنبية جعل عداد من المؤسسات المحلية غير قادرة على التحكم الكامل في الوسائل التقنية التي تستعملها، مما يفرض عليها إنفاق مبالغ ضخمة للحصول على الخدمات والخبرات و الصيانة والدعم الخارجي هذا الوضع زاد من صعوبة تحقيق الاستقلالية في المجال الصناعي وأبعد المؤسسات عن الاستفادة من خبرات أبنائها خصوصا بعد تزايد انتقال الكفاءات الجزائرية نحو الخارج حيث تجد حماية قانونية وبيئة عمل أكثر جاذبية وظروف ملائمة وتقديرا علميا و ماديا.

هذه الهجرة المتواصلة للعقول والأدمغة والخبرات خلقت فجوة داخلية وأضعفت مراكز البحث والتطوير داخل المؤسسات. لهذا أصبح من الضروري دق ناقوس الخطر ووضع نظام قانوني شامل يضمن حماية واسعة للكفاءات سواء بالنسبة للعمال الأجراء أو ذوي الكفاءات العالية للحد من الهجرة، وتوفير الظروف التي تجعلهم قادرين على العطاء داخل الوطن.

ومع أن الدولة تبذل جهودا معتبرة لتقديم المساعدة لهذه المؤسسات، وعمالها الأجراء إلا أن ذلك لم يكن كافيا لتحقيق نقلة نوعية، لأن المشكلة مرتبطة أيضا ببيئة العمل داخل المؤسسات التي أصبحت هاجسا للمخترع الأجير ولا تسمح للباحثين والمخترعين بتطوير أفكارهم وتضع لهم قيود إدارية إلى جانب غياب الإمكانيات.

وهذا المسار لا يمكن أن ينجح دون سن تشريعات حديثة تتماشى مع التطور العلمي المستمر وتضمن شفافية التسيير وتحفز المؤسسات على الاستثمار في العقول. ودون الحاجة

لاستيراد الحلول الجاهزة من الخارج فمستقبل الوطن مرهون ببناء منظومة قانونية تحمي الأفراد وخص بالذكر فئة العمال الأجراء لأن التنمية الحقيقية لا تتحقق إلا حين تستثمر قدرات الموارد البشرية بأقصى طاقتها.

ومن خلال دراستنا لهذا الموضوع توصلنا الى النتائج التالية:

يمكن للمخترع الأجير ان يتمتع بحقوقه في استغلال اختراعه وتمنح له نفس الحقوق الممنوحة لصاحب البراءة الحر.

الحقوق الممنوحة الممنوحة لصاحب البراءة هي حقوق استثنائية لا يجوز المساس بها الا بالرجوع الى صاحبها.

المؤسسة المستخدمة لا يمكن لها أن تحوز أو تستغل الاختراع دون أخذ اذن المخترع الاجير إذا اثبت أحقيته في ملك الاختراع.

أعطى المشرع كافة الصلاحيات والحرية في التصرف في الحقوق الناجمة عن براءة الاختراع

منح حماية لفئة العمال الاجراء المخترعين من خلال اقامة بعض الدعاوى للحد من الاعتداءات الموجهة لهم

يمكن للمؤسسة المستخدمة إثبات أحقيتها في الاختراع وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري.

وبناء على ما سبق يمكن تقديم بعض الاقتراحات التالية:

-إعادة بناء ترسانة قانونية نحوي بها فئة المخترعين الأجراء طالما أنهم هم قوة الاقتصاد الوطني وهم السبيل لتحقيق التنمية الحقيقية فلا بد من تقديم ظروف حسنة.

-تكوين قضاة مختصين في مجال الفصل بين فئة العمال الاجراء وفئة المؤسسات المستخدمة للنظر في دعاوهم كون هذا الامر يتطلب خبرة قضائية للفصل بين النزاعات الحاصلة بينهم.

-اعادة صياغة مواد تحمي العمال الأجراء سواء بموجب القانون 03-07 المتعلق ببراءة الاختراع أو انشاء مشروع قانون خاص بهذه الفئة قصد حمايتهم أكثر وتكون هذه الصياغة الجديدة تتماشى مع التطورات العلمية والتكنولوجية الحاصلة في العالم.

-انشاء محاكم خاصة قصد النظر في نزاعات وقضايا العمال المخترعين ومؤسساتهم كونهم حديث الساعة.

ارساء الامن القانوني من اجل تحفيز وجذب المستثمرين الاجانب وفتح المجال لنقل الخبرات

-تأهيل العمال بما يتناسب مع الثورات التكنولوجية و اعادة هيكلة المؤسسات بما يتماشى مع العصرنة و التطورات العلمية .

تعزيز الرقابة على تطبيق قانون العمل داخل المؤسسات المستخدمة من خلال تكثيف دور مفتشيات العمل.

فرض عقوبات صارمة على المؤسسات التي تستغل حقوق المخترع الاجير.

تسهيل لجوء العمال المخترعين الى القضاء عبر تبسيط الاجراءات من رفع الدعوى القضائية وتقليص اجال الفصل في النزاعات الحاصلة بين المخترع الاجير والمؤسسة المستخدمة.

-تعزيز برامج التكوين المهني والبحث العلمي من اجل رفع كفاءة العمال.

-تطوير اليات وساطة ودية للنزاعات الحاصلة بين المخترع الاجير والمؤسسة المستخدمة مثل الوساطة والصلح.

الهوامش:

- ¹ عماد الدين شرف الدين، اكتشافات واختراعات بالصدفة، دار العلم والثقافة ، القاهرة، ص5.
- ² بن عياد جليلة ، ابتكارات العمال في إطار علاقة العمل ، مذكرة الماجستير ، فرع ملكية فكرية ، كلية الحقوق ، بن عكنون ، سنة 2003 ص 12.
- ³ أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ص86.
- ⁴ بن عياد جليلة ، ابتكارات العمال في إطار علاقة العمل ، مذكرة الماجستير ، فرع ملكية فكرية ، كلية الحقوق ، بن عكنون ، سنة 2003 ص 12.
- ⁵ زواتيني خالد ، الوضعية القانونية للاختراعات المنجزة في إطار عقد عمل ، جامعة بن باديس ، مستغانم ، ص56
- ⁶ مهند عزمي أبو مغلي ، الطبيعة القانونية لحق صاحب العمل في تملك الاختراع الذي يتوصل إليه العامل أثناء تنفيذ عقد العمل " علوم الشريعة والقانون المجلد 41ملحق 2 / 2014 " ، ص765.
- ⁷ قانون رقم 11/90 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق لـ 21 أبريل 1990 المادة 11
- ⁸ حرشايي علان ، " عقد العمل المحدد المدة بين النص و الممارسة " مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية ، جامعة زيان عاشور بالجلفة ، العدد 3 المجلد 10 ، ص158.
- ⁹ زواتيني خالد ، الوضعية القانونية للاختراعات المنجزة في إطار عقد عمل ، جامعة بن باديس ، مستغانم ، ص56
- ¹⁰ القانون الفرنسي الخاص بالملكية الفكرية يوليو 1992.
- ¹¹ نعيم مغيب ، براءة الاختراع ملكية صناعية وتجارية (دراسة في القانون المقارن)، منشورات الحلبي الحقوقية ، الطبعة الأولى، 2003 ص114.
- ¹² قانون براءة الاختراع المصري رقم 82 لعام 2002.
- ¹³ moussron.M these p211 et suiv/article L611/7
- ¹⁴ بن عياد جليلة ، ابتكارات العمال في إطار علاقة العمل ، مذكرة الماجستير ، فرع ملكية فكرية ، كلية الحقوق ، بن عكنون ، سنة 2003 ص11.

- ¹⁵ محمد عزمي أبو مغلي ، الطبيعة القانونية لحق صاحب العمل في تملك الاختراع الذي يتوصل إليه العامل أثناء تنفيذ عقد العمل " علوم الشريعة والقانون المجلد 41 ملحق 2 / 2014 " ، ص 765
- ¹⁶ قانون براءة الاختراع الأردني رقم 32 لسنة 1999.
- ¹⁷ الرزاز فاطمة ، حقوق صاحب العمل على اختراعات العامل ، مجلة اتحاد الجامعات العربية للدراسات والبحوث القانونية ، العدد 21 ، كلية الحقوق جامعة القاهرة ، أبريل - نيسان 2005 ص 501.
- ¹⁸ مهند عزمي أبو مغلي ، الطبيعة القانونية لحق صاحب العمل في تملك الاختراع الذي يتوصل إليه العامل أثناء تنفيذ عقد العمل " علوم الشريعة والقانون المجلد 41 ملحق 2 / 2014 " ، ص 766.
- ¹⁹ نعيم مغيب ، براءة الاختراع ملكية صناعية وتجارية (دراسة في القانون المقارن)، منشورات الحلبي الحقوقية ، الطبعة الأولى، 2003 ص 122
- ²⁰ القانون المدني الجزائري المؤرخ في 20 رمضان 1395 هـ / الموافق لـ 26 سبتمبر 1975 م ماي 2007.
- ²¹ بن عياد جلييلة ، ابتكارات العمال في إطار علاقة العمل ، مذكرة الماجستير ، فرع ملكية فكرية ، كلية الحقوق ، بن عكنون ، سنة 2003 ص 123
- ²² نعيم مغيب ، براءة الاختراع ملكية صناعية وتجارية (دراسة في القانون المقارن)، منشورات الحلبي الحقوقية ، الطبعة الأولى، 2003 ص 118.