المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية

اسم المقال: حق العاملين في الاختراعات
اسم الكاتب: د. محمد بن عبدالمحسن القرشي
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/8233
تاريخ الاسترداد: 2026/11/02 07:35 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية جامعة مؤتة ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

Employees' Inventions' Rights: A Comparative Study between Saudi, Japanese and Chinese Laws

Dr. Mohamed A. Alqurashi*

Received:13/06/2023
Revised:22/08/2023
Accepted:27/08/2023
Published:30/12/2023

DOI:
https://doi.org/10.35682/jjlps.v15i4.639

Corresponding author:
maalqurashi@kau.edu.sa

All Rights Resaved for Mutah University, Karak, Jordan

All Rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted in any form or by any means: electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise, without the prior written permission of the publisher.

Abstract

The significance of employee inventions has become increasingly important, particularly considering rapid technological advancements worldwide. The Kingdom of Saudi Arabia, having recently topped the Arab patent index, is no exception to this trend (Pawar, 2023). However, applying legislative provisions related to employee inventions in many countries remains relatively limited.

Hence, it is imperative to establish effective legal systems to address the rights and responsibilities of employee inventors. This study aims to address the issue of employee inventors by comparing the Saudi patent system with the corresponding systems in Japan and China. Specifically, the article examines the rights of employers over their employees' inventions, the rights of employee inventors themselves, and the mechanisms for evaluating and compensating employees for their inventions within the legal frameworks of Saudi Arabia, Japan, and China.

The research is divided into two sections. The first section provides an overview of the definition and types of inventions. The second section focuses on the ownership of employee inventions and workers' rights to receive compensation for their inventive contributions. Finally, the article concludes with several recommendations to bridge the gaps within the Saudi legal system identified throughout the study.

Keywords: Ownership of employees' inventions; Service inventions; Free inventions; Shop rights inventions and compensation.

* Associate Professor of Civil Law- King Abdulaziz University

حق العاملين في الاختراعات/

دراسة مقارنة بين النظام السعودي، الياباني والصيني

الدكتور/ محمد بن عبدالمحسن القرشي*

تاريخ الاستلام:2023/06/13
تاريخ المراجعة: 2023/08/22
تاريخ موافقة النشر:2023/08/27
تاريخ النشر:2023/12/30

الباحث المراسل:
maalqurashi@kau.edu.sa

حقوق النشر محفوظة لجامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

جميع الحقوق محفوظة، فلا يسمح بإعادة طباعة هذه المادة أو النقل منها أو تخزينها، سواء أكان ذلك عن طريق النسخ، أم التصوير، أم التسجيل، أم غيره، وبأية وسيلة كانت: إلكترونية، أو ميكانيكية، إلا بإذن خطي من الناشر نفسه.

ملخص

اكتسبت القضايا المتعلقة باختراعات العاملين (Employee-Inventions) أهمية متزايدة خصوصاً في ظل التقدم التكنولوجي المتسارع في العالم وبالخصوص في المملكة العربية السعودية حيث تصدرت المملكة مؤخراً مؤشر براءات الاختراع عربياً (Pawar, 2023). وعلى الرغم من وجود أحكام تشريعية بشأن اختراعات الموظفين منذ سنوات، إلا أن تطبيقها في العديد من البلدان محدودة نسبيًا. لذلك من الضرورة أن يتم التعامل مع اختراعات العاملين بنظام قانوني فعّال.

تهدف هذه الدراسة لتناول موضوع حق العاملين في الاختراعات وذلك من خلال مقارنة نظام براءات الاختراع السعودي مع الأنظمة ذات العلاقة في كل من اليابان والصين. حيث سيتم دراسة الحقوق التي يتمتع بها صاحب العمل في اختراعات العاملين، والحقوق التي يتمتع بها العامل على اختراعاته. كما سيتناول البحث مدى استحقاق العاملين تعويضا على الاختراعات وآليات تقييم هذه التعويضات وفقا للأنظمة محل الدراسة.

يتكون البحث من مبحثين:

الأول: تعريف الاختراعات وأنواعها.

الثاني: ملكية اختراعات العاملين وحق العاملين بالتعويض. وأخيراً تم عرض عدد من الاستنتاجات والتوصيات فيما يتعلق بالموضوع محل البحث والتي من شأنها تلافي ما ورد في هذا التشريع السعودي من قصور.

الكلمات المفتاحية: ملكية اختراعات العاملين، اختراعات الخدمة، الاختراعات العرضية، الاختراعات الحرة، التعويض.

* أستاذ القانون المدني المشارك/جامعة الملك عبدالعزيز

أهمية البحث

تعد اختراعات العاملين من المواضيع التي تتعلق بالعمال من جهة كطرف ضعيف أقدم على الابتكار والبحث الذي نتج من خلاله الاختراع، مقابل صاحب عمل يريد أن يستفيد من هذا الاختراع كونه يرتبط مع العامل بعقد عمل من جهة أخرى. وجدير بالذكر أن تنظيم هذا النوع من الحقوق يؤثر بشكل بارز في استقرار واستدامة عجلة التنمية في الدول التي تهدف إلى زيادة أعداد براءات الاختراع لديها، كون غياب الحماية المتوازنة لطرفي العلاقة (العامل– صاحب العمل) فيما يتعلق بالحق في الاختراعات قد يترتب عليه عزوف العاملين عن الإبداع في البحث والابتكار والخروج باختراعات مميزة. كما تبرز أهمية البحث أنه لم يسبق مقارنة النظام الياباني والصيني كأنظمة مميزة مع النظام السعودي فيما يتعلق بموضوع البحث. كما يظهر جلياً شح الأبحاث التي تناولت موضوعي اختراعات العاملين، وعليه يأتي اختيار موضوع هذا البحث ليساعد بسد الفجوة القانونية وليكون مرجعاً للمتخصصين. كما أن دراسة الموضوعات محل البحث وتحليلها ومقارنتها بالأنظمة العالمية من شأنها إثراء النقاش وتهدف لتحديد نقاط الضعف ونقاط القوة في القواعد الناظمة لموضوع البحث في التشريع السعودي.

أسباب اختيار النظام الياباني والصيني كقوانين مقارنة

يعد القانون الياباني أقدم القوانين التي نصت على حقوق العاملين على اختراعاتهم حيث صدر قانون براءات الاختراع الياباني في الشهر الرابع من العام 1885م، وفي المقابل صدر نظام براءات الاختراع الصيني في عام 1984م. (Lin,2004). كما أنهما مجتمعان يشكلان تنظيما نموذجيا يوفر علاقة متوازنة بين العامل المخترع وصاحب العمل. ومن جانب آخر تعد الصين واليابان بلدين صناعيين من الدرجة الأولى حيث تتجاوز عدد البراءات المسجلة في كل دولة من الدول محل المقارنة في عام 2021م 200,000 براءة اختراع، وهذا يدل على استقرار الأنظمة لديهم وتوفير

مستوى حماية يدفع العاملين للاستمرار بالبحث والابتكار مما يجعل دراسة النظامين أمرا جوهريا وقيما (WIPO,2021).

ومن جهة أخرى، فإن الصين شرعت في تطوير اقتصاد سوق اشتراكي، حيث توجد الشركات المملوكة للدولة، والشركات المملوكة بشكل جماعي، والشركات الخاصة، والشركات المملوكة بالكامل للأجانب، والمشاريع المشتركة الصينية الأجنبية جنبًا إلى جنب. فسيكون من المفيد بحث كيفية تعامل الصين مع اختراعات الموظفين (Chinese Patent Law,2000).

أسئلة البحث

عند الحديث عن اختراعات العاملين يتبادر إلى الأذهان الأسئلة التالية:

1- ما أنواع الاختراعات التي نصت عليها الأنظمة محل الدراسة؟
2- من يملك حق الحصول على الاختراع؟
3- ماهي شروط حصول صاحب العمل على الاختراع؟
4- ما شروط حصول العامل على الاختراع؟
5- في حال حصول صاحب العمل على الاختراع هل وفر النظام تعويضاً أو مكافأة للعامل نظر الجهد المبذول؟ وهل هناك آلية نظامين لحساب التعويض أو المكافأة؟

منهجية البحث

إن المنهج المتبع في هذا البحث هو المنهج التحليلي المقارن، وتتم عملية التحليل عن طريق دراسة النظام القانوني الذي يحكم اختراعات العاملين في المملكة العربية السعودية ومن مقارنته بموقف قانون براءات الاختراع الياباني والصيني. ترد المقارنة في هذا البحث على كل فكرة ويتم فحص الفكرة في ضوء الأنظمة القانونية محل الدراسة. وتهدف عملية التحليل المقارن إلى الآتي:

أولًا: بيان أوجه الشبه والاختلاف بين موقف النظام السعودي والقانون الياباني والصيني فيما يتعلق بموضوع البحث والترجيح بينهما.

ثانياً: الكشف عن الجوانب التي يكتنفها الغموض فيما يتعلق بموضوع الدراسة في كل من نظام براءات الاختراع السعودي، الياباني والصيني.

ثالثاً: تقويم الحلول والضمانات التي توفرها الأنظمة محل الدراسة فيما يتعلق بأسئلة البحث.

رابعاً: توضيح مكامن الخلل في نظام براءات الاختراع السعودي فيما يتعلق بموضوع البحث.

خامساً: اقتراح التعديلات التي يمكن الأخذ بها عند مراجعة نظام براءات الاختراع السعودي.

خطة البحث

تم تقسيم هذا البحث إلى مبحثين

المبحث الأول: تعريف الاختراعات وأنواعها.

- المطلب الأول: النصوص النظامية التي تحكم اختراعات العاملين.
- المطلب الثاني: مفهوم وأنواع اختراعات العاملين.

المبحث الثاني: ملكية اختراعات العاملين وحق العاملين بالتعويض.

- المطلب الأول: ملكية اختراعات العاملين.
- المطلب الثاني: التعويض مقابل اختراعات العاملين.

ينتهي البحث إلى خاتمة تتضمن أهم النتائج والتوصيات.

المبحث الأول

تعريف الاختراعات وأنواعها

تقسيم وتمهيد:

إن دراسة موضوع اختراعات العاملين تقتضي أولاً تحديد المقصود باختراعات العاملين وذلك من خلال استعراض النصوص النظامية في هذا الخصوص، من ثم بيان أنواع تلك الاختراعات. ولهذا، سيتناول المبحث الأول النصوص النظامية التي تحكم اختراعات العاملين في كل من السعودية واليابان والصين في مطلب أول، ثم بيان مفهوم اختراعات العاملين وأنواعها في جميع الأنظمة محل الدراسة في مطلب ثان.

المطلب الأول

النصوص النظامية التي تحكم اختراعات العاملين

الفرع الأول: نظام براءات الاختراع السعودي:

نظم نظام براءات الاختراع والتصميمات التخطيطية للدارات المتكاملة والأصناف النباتية والنماذج الصناعية السعودي اختراعات العاملين في المادة السادسة حيث نصت على:

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

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 والأهمية الاقتصادية لموضوع الحماية، ويبطل أي اتفاق خاص يحرم العامل من هذا الحق.

ج- يعد الطلب المقدم من العامل للحصول على وثيقة الحماية، خلال سنتين من تاريخ ترك الخدمة، كأنه حصل أثناء الخدمة .

د- تطبق الأحكام السابقة بالنسبة للعاملين في الجهات الحكومية

هـ- إذا كان موضوع الحماية الذي تم التوصل إليه يتعلق بالأمن الوطني، فيطبق بشأنه الأحكام التي تحددها اللائحة" (نظام براءات الاختراع والتصميمات التخطيطية للدارات المتكاملة والأصناف النباتية والنماذج الصناعية,2019م).

نستنتج من النص القانوني أن نظام براءات الاختراعات السعودي يطلق عبارة "وثيقة الحماية" على براءات الاختراع، حيث لم يتم استخدام هذه العبارة من قبل أي مشرع آخر. من جانب آخر لم يورد المشرع أي تفصيل للمادة السادسة حيث لم تنص اللائحة التنفيذية على ما يتعلق بموضوع اختراعات العاملين وذلك حسب دراسة (القرشي، 2015م).

عند قراءة الفقرة (أ) من المادة السادسة لنظام براءة الاختراع يتضح أن ملكية صاحب العمل لوثيقة الحماية مسألة لا تتعلق بالنظام حيث يجوز تحديد الاتفاق على ملكية وثيقة الحماية في عقد العمل. في المقابل نصت الفقرة (ب) من نفس المادة على عدم جواز الاتفاق على حرمان العامل من المكافأة إذا تم الاتفاق بين الطرفين عليها، أو تم تقديرها من اللجنة المختصة وهذا يدل على أن هذه المسألة متعلقة بالنظام العام. وتأتي هذه الفقرة لتؤكد أن طبيعة القواعد القانونية التي تحكم العامل وصاحب العمل ذات طبيعة حمائية تحافظ على مصلحة العامل كطرف ضعيف في عقد العمل. وأخيراً لم يغفل المشرع السعودي عن الحالات التي يقوم بها العامل في

القطاع الحكومي بالاختراع حيث نص صراحةً في الفقرة (د) من نفس المادة بشمول اختراعات العاملين في القطاع الحكومي لنفس القواعد النظامية) نظام براءات الاختراع والتصميمات التخطيطية للدارات المتكاملة والأصناف النباتية والنماذج الصناعية,2019م).

الفرع الثاني: نظام براءات الاختراع الياباني [1]

تنظم المواد التالية من قانون براءات الاختراع الياباني اختراعات الموظفين:

المادة 35: تنص هذه المادة على أن الاختراع الذي يقوم به العامل أثناء عمله يعتبر عموما ملكا لصاحب العمل، ما لم يكن هناك اتفاق على خلاف ذلك.

حددت المادة 35 من قانون البراءات الياباني مدة حقوق البراءات. وينص على أن حق البراءة يستمر لمدة عشرين عاما من تاريخ إيداع طلب البراءة. ويهدف هذا الحكم إلى تحقيق توازن بين تحفيز الابتكار من خلال منح الحقوق الحصرية للمخترعين وضمان استفادة الجمهور من الاختراع بعد فترة معقولة.

ومن المهم ملاحظة أن المادة 35 تسمح أيضا بإمكانية تمديد مدة البراءة في ظل ظروف محددة، مثل الأدوية أو الاختراعات التي تعتبر ذات قيمة عالية للصناعة. وتعكس هذه الامتدادات الاعتراف بأن بعض الصناعات قد تحتاج إلى حماية أطول لاسترداد تكاليف البحث والتطوير وتحفيز الابتكار المستمر.

(1) تم ترجمة النصوص القانونية من خلال كاتب هذه الورقة مع بعض التصرف. يمكن الاطلاع على النظام باللغة الإنجليزية على الرابط التالي:
https://www.jpo.go.jp/e/system/laws/rule/index.html

المادة 36: تتطلب هذه المادة من أصحاب العمل دفع تعويض معقول للموظفين عن اختراعاتهم إذا حقق الاختراع أرباحًا كبيرة للشركة. وينبغي أن يستند مبلغ التعويض إلى عوامل مثل قيمة الاختراع ومساهمة الموظف في إنشائه.

تنص المادة 36 على الحق الحصري لصاحب البراءة في استخدام الاختراع المحمي ببراءة. ويوضح هذا الحكم أنه خلال مدة حق البراءة، يحظر على أي طرف ثالث عموما استخدام الاختراع المحمي بالبراءة دون الحصول على الإذن المطلوب من صاحب البراءة. ويشكل هذا الحق الحصري حافزا للمخترعين على الكشف عن اختراعاتهم للجمهور مقابل رقابة احتكارية محدودة على استخدامها.

وتشجع المادة 36 النشر الفعال للتقدم التكنولوجي مع إتاحة الفرصة للمخترعين لاستغلال اختراعاتهم اقتصادياً. ومع ذلك، من المهم تحقيق توازن بين حصرية البراءات وتسهيل المنافسة العادلة لتجنب القيود غير المبررة على الابتكار والمنافسة اللاحقين المحتملين في السوق.

المادة 37: تنص هذه المادة على تسوية المنازعات بين أصحاب العمل والعاملين بشأن ملكية الاختراعات من خلال اتفاق متبادل أو من خلال إجراءات قانونية.

تمنح المادة 37 صاحب البراءة الحق في التنازل عن أو منح تراخيص لاختراعه المحمي بالبراءة. كما يعترف هذا النص بمصلحة ملكية صاحب البراءة في اختراعه، مما يسمح له بنقل حقوقه إلى طرف ثالث أو منح تراخيص للآخرين لاستخدام الاختراع المحمي ببراءة.

وتسهل القدرة على التنازل عن حقوق البراءات أو منح التراخيص عمليات نقل التكنولوجيا، وتشجع اتفاقات الترخيص، وتعزز التعاون بين المخترعين والشركات. ومع ذلك، قد تفرض المادة 37 شروطا وقيودا معينة على التنازلات والتراخيص، مما يضمن أن عمليات النقل هذه تتم وفقا للقانون ولا تضر دون مبرر بالمنافسة أو المصلحة العامة.

المادة 38: تنص هذه المادة على أنه إذا قرر صاحب العمل عدم تقديم طلب للحصول على براءة اختراع من اختراع موظف، جاز للموظف أن يتقدم بطلب للحصول على براءة الاختراع. ومع ذلك، فإن صاحب العمل لديه فترة ثلاثة أشهر للاعتراض على طلب الموظف، وإذا نجح الاعتراض، فسيمتلك صاحب العمل براءة الاختراع (Japanese Patent Law, Law No. 121,2000).

وتنص المادة 38 على الاختصاص الحصري للمحكمة العليا للملكية الفكرية في القضايا التي تنطوي على حقوق براءات الاختراع. ويعين هذا الحكم محكمة البراءات المتخصصة باعتبارها السلطة الوحيدة لحل النزاعات المتعلقة بانتهاك براءات الاختراع وصلاحيتها والمسائل الأخرى المتعلقة ببراءات الاختراع.

ويساعد الاختصاص الحصري لمحكمة البراءات على ضمان معالجة منازعات البراءات من قبل قضاة ذوي خبرة متخصصة في قانون البراءات، مما يعزز الاتساق والدقة في صنع القرار. ويسهم هذا الحكم أيضا في تسوية المنازعات المتعلقة بالبراءات بكفاءة، مما يتيح الحماية الفعالة لحقوق البراءات وإنفاذ الالتزامات بموجب القانون.

وبوجه عام، تهدف هذه المواد من قانون براءات الاختراع الياباني إلى تحقيق التوازن بين حقوق أصحاب العمل والموظفين فيما يتعلق بالاختراعات التي تنشأ أثناء العمل، مع تشجيع الابتكار وتشجيع التقدم التكنولوجي في اليابان.

الفرع الثالث: نظام براءات الاختراع الصيني [2]

تنظم المواد التالية من قانون براءات الاختراع الصيني اختراعات الموظفين:

المادة 6: تنص هذه المادة على أن لأصحاب العمل الحق في طلب براءات الاختراع التي ينشئها موظفوهم أثناء عملهم وامتلاكها، ما لم يتفق على خلاف ذلك.

تنص المادة 6 من قانون البراءات الصيني على شرط منح جدة الاختراع أو نموذج المنفعة حماية براءة الاختراع. وينص على أن الاختراع أو نموذج المنفعة يعتبر جديدا إذا لم يكن مطابقا أو مشابها لأي تكنولوجيا موجودة تم الكشف عنها في حالة التقنية الصناعية السابقة قبل تاريخ إيداع طلب البراءة. ويسلط هذا الحكم الضوء على أهمية التقدم التكنولوجي الحقيقي ويحفز المخترعين على تطوير اختراعات جديدة. ويقر أيضا بأن التكنولوجيات المعروفة بالفعل للجمهور ينبغي ألا تحظى بحماية البراءات، مشددا على الحاجة إلى الأصالة للمساهمة في تقدم العلم والتكنولوجيا.

المادة 16: تلزم هذه المادة أصحاب العمل بدفع أجر معقول للموظفين مقابل اختراعاتهم للخدمة. وينبغي أن يستند مبلغ الأجر إلى عوامل مثل قيمة الاختراع ومساهمة الموظف في إنشائه.

تنص المادة 16 من قانون البراءات الصيني على حق المخترع في التقدم بطلب للحصول على براءة اختراع. ويؤكد أن الحق في التقدم بطلب للحصول على براءة

---

(2) تم ترجمة النصوص القانونية من خلال كاتب هذه الورقة مع بعض التصرف. يمكن الاطلاع على النظام باللغة الإنجليزية على الرابط التالي:
https://english.www.gov.cn/archive/laws_regulations/2014/08/23/content_281474983043612.htm

اختراع ينتمي إلى المخترع أو خلفه، مع تسليط الضوء على مبدأ الملكية الفردية للملكية الفكرية. من خلال منح المخترعين الحق في طلب الحصول على براءة اختراع، وتعزز المادة 16 بيئة مواتية للابتكار وتحمي حقوق المخترعين ومصالحهم. وعلاوة على ذلك، يضمن الحكم تمتع المخترعين بحرية التحكم في الطلب الأول والترخيص اللاحق أو التنازل عن حقوق البراءات الخاصة بهم.

المادة 17: تنص هذه المادة على أنه إذا لم يتقدم صاحب العمل بطلب للحصول على براءة اختراع الخدمة أو تخلى عن طلب براءة الاختراع، يحق للعامل أن يتقدم بطلب للحصول على براءة الاختراع في غضون سنة واحدة من تاريخ التخلي أو انتهاء فترة الثلاث سنوات بعد تقديم طلب البراءة.

تعترف المادة 17 بسلطة مكتب الدولة للملكية الفكرية (SIPO) في منح البراءات للمخترعين الذين يستوفون المتطلبات المنصوص عليها في قانون البراءات الصيني. ويشدد هذا الحكم على دور المكتب الكندي للملكية الفكرية بوصفه السلطة المركزية المسؤولة عن فحص البراءات وإصدارها. كما تمثل المادة ذاتها ضمان لإجراء عملية منح البراءات بما يتماشى مع الإجراءات والمعايير القانونية المعمول بها. ويضمن هذا النظام منح براءات الاختراع للاختراعات أو نماذج المنفعة التي تفي بالمعايير التي يحددها القانون، مما يعزز سلامة وموثوقية نظام البراءات الصيني.

المادة 18: تنص هذه المادة على تسوية المنازعات بين أصحاب العمل والعاملين فيما يتعلق بملكية أو مكافأة اختراعات الخدمة من خلال اتفاق متبادل أو من خلال إجراءات قانونية (Chinese Patent Law,2000).

تنص المادة 18 على الحق الحصري لصاحب البراءة في استخدام حقوق براءات الاختراع الخاصة به أو الإذن للآخرين باستخدامها أو نقلها. ويدعم هذا الحكم مبدأ مكافأة المخترعين على مساهماتهم من خلال منحهم حقوقا حصرية لاستغلال اختراعاتهم المحمية ببراءة لفترة زمنية محدودة. من خلال منح صاحب البراءة الحق

في استخدام حقوق براءات الاختراع الخاصة به أو التصريح بها أو نقلها، كما تساعد على تحفيز التطور التكنولوجي ، وتشجع ترتيبات الترخيص ، وتسهل عمليات نقل التكنولوجيا. غير أنه ينبغي تنفيذ هذا الحكم مع مراعاة التوازن بين منح الحقوق الحصرية وضمان المنافسة العادلة والوصول إلى التكنولوجيات الأساسية.

وبشكل عام، تهدف هذه المواد من قانون براءات الاختراع الصيني إلى حماية حقوق كل من أصحاب العمل والموظفين فيما يتعلق بالاختراعات التي يتم إنشاؤها أثناء العمل، مع تعزيز التقدم التكنولوجي والابتكار في الصين.

المطلب الثاني

مفهوم وأنواع اختراعات العاملين

الفرع الأول: مفهوم وأنواع اختراعات العاملين وفق نظام براءات الاختراع السعودي

عرف نظام براءات الاختراع السعودي الاختراع في المادة الثانية "بأنه فكرة يتوصل إليها المخترع، وينتج عنها حل مشكلة معينة في مجال التقنية" ويلاحظ من خلال نص المادة الثانية، حصر الاختراعات في الأفكار التي ينتج عنها حل مشكلة معينة في مجال التقنية؛ لا يمكن الاستناد على هذا النص الذي يقف عاجز عن اعتبار الاختراعات الخارجة عن الأمور التقنية مشمولة في الحماية كون هناك مجالات أخرى يبرز من خلالها الاختراع بشكل أساسي مثل اختراعات الأدوية والأجهزة الطبية. (القرشي،2015م).

وجدير بالذكر أن المادة الخامسة والأربعين من ذات النظام أنه لا يعد من قبيل الاختراعات والاكتشافات، 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، والعمليات غير الحيوية، وعمليات علم الأحياء الدقيقة.

من خلال ما أورده المشرع السعودي في نص المادة السادسة الفقرة (أ) [3] من نظام براءات الاختراع يتضح لنا اعتراف المشرع السعودي صراحة باختراعات الخدمة والاختراعات العرضية كما يمكن لنا الاستنتاج بمفهوم المخالفة النوع الثالث وهو الاختراعات الحرة، ففي حال لم نكن بصدد النوعين السابقين يعتبر الاختراع حراً وحقا خالصا للعامل:

1- اختراع الخدمة (Service Inventions):

وهي تلك الاختراعات التي يتوصل لها العامل أثناء وجود رابطة تعاقدية مع صاحب العمل ويكون العامل مكلفاً بالبحث والابتكار (كريمة، 2018م)، ورغم عدم النص صراحة على التزام العامل بالاختراع إلا أن مهام البحث والابتكار كفيلة بتحقق شرط ملكية صاحب العمل للاختراع، حتى لو كان العامل مكلفاً بالابتكار بصفة مؤقتة أثناء قيامه بالعمل الأصلي، مالم ينص على خلاف ذلك نظام براءات الاختراع السعودي (القليوبي،2016م).

2- الاختراعات الحرة (Free Inventions)

وهي الاختراعات التي يتوصل لها العامل بدون أن يكون مكلفاً بالبحث أو الابتكار ولا علاقة لها بطبيعة عمل المنشأة، ولم يستخدم العامل أي إمكانات يملكها صاحب العمل (برهان الدين، 2018م). لم ينص المشرع السعودي عن ملكية العامل للاختراع الحر، بل اكتفى بالنص على الحالات التي يكون فيها صاحب العمل مالكاً للاختراع. وكان من المهم النص على حق العامل في الاختراعات الحرة وعد الجواز الاتفاق على غير ذلك إلا بتعويض يقبله العامل.

---

(3) انظر صفحة 6 للاطلاع على نص المادة السادسة من نظام براءات الاختراع والتصميمات التخطيطية للدارات المتكاملة والأصناف النباتية والنماذج الصناعية السعودي

3- الاختراعات العرضية (Shop Right Inventions)

تعرف اختراعات العرضية بأنها الاختراعات التي تتعلق بعمل المنشأة ويتوصل لها العامل ولا يكون مكلفا بالبحث والابتكار مستخدماً الإمكانات أو الوسائل أو البيانات التي أتاحها له العمل (المستاري،2021م). في هذه الحالة تؤول ملكية براءة الاختراع لصاحب العمل مالم يتم الاتفاق على غير ذلك. أما إذا لم يستخدم العامل الإمكانات أو الوسائل أو البيانات التي يوفرها صاحب العمل أو لم يستطع صاحب العمل إثبات ذلك، فالاختراع يثبت للعامل بمفرده رغم اتصال الاختراع بعمل المنشأة. في المقابل إذا توصل العامل لاختراع خارج نطاق عمل المنشأة وأقر بأن الوصول للاختراع كان نتيجة استخدام الإمكانات أو الوسائل أو البيانات التي أتاحها له العمل، فإن ملكية براءة الاختراع تؤول كذلك لصاحب العمل مالم يتم الاتفاق على غير ذلك [4].

الفرع الثاني: مفهوم وأنواع اختراعات العاملين وفق نظام براءات الاختراع الياباني

عرّف المشرع الياباني الاختراع بأنه "إنشاء أفكار تقنية متقدمة للغاية باستخدام قوانين الطبيعة". كما نصت المادة 29 من نفس النظام على اشتراطات يجب توفرها لتسجيل الاختراع حيث نصت على ما يلي:

1- يجوز للشخص الذي يخترع اختراعا قابلا للتطبيق الصناعي أن يحصل على براءة اختراع لذلك الاختراع، ما لم يكن الاختراع كما يلي:

- اختراع معروف للجمهور داخل اليابان أو في بلد أجنبي قبل تقديم طلب براءة الاختراع.

---

(4) المادة السادسة من نظام براءات الاختراع السعودي "... إذا أثبت صاحب العمل أن العامل لم يتوصل إلى موضوع الحماية إلا نتيجة استخدام الإمكانات أو الوسائل أو البيانات التي أتاحها له العمل."

- اختراع معروف علناً أنه يعمل داخل اليابان أو في بلد أجنبي قبل تقديم طلب براءة الاختراع.
- اختراع يرد وصفه في منشور موزع أو متاح للاستخدام العام على خطوط الاتصالات السلكية واللاسلكية داخل اليابان أو في بلد أجنبي قبل تقديم طلب براءة الاختراع.

2- لا يجوز لأي شخص الحصول على براءة اختراع إذا كان الشخص الذي يتمتع بمهارات عادية من السهل عليه القيام بذلك الاختراع.

وتجدر الإشارة أن المنظم السعودي عرف الاختراع على أنه فكرة أو حل يتوصل إليها المخترع، وينتج عنها حل مشكلة معينة في مجال التقنية. وهذا التعريف حصر الاختراعات في الأفكار التي ينتج عنها حل مشكلة معينة في مجال التقنية وهذا غير دقيق؛ حيث إن الاختراعات ينتج عنها حلول لمشاكل في مجالات أخرى كالأدوية والأجهزة الطبية. لم يقع كل من المشرع الياباني والصيني في ذلك الخطأ إذ نصت كل منهما على جواز تسجيل البراءة متى كانت قابلة للتطبيق الصناعي.

ووفقاً لقانون براءات الاختراع الياباني، يجوز لأي شخص قام باختراع قابل للتطبيق صناعياً أن يحصل على براءة اختراع ". [5] وبالإضافة إلى ذلك، فإن الحق في الحصول على براءة اختراع هو حق قابل للإحالة. وبالتالي، يجب أن يكون المخترع هو العامل، ولكن يجوز لصاحب العمل الحصول على براءة اختراع إذا كان الموظف قد كلف صاحب العمل بالحق في طلب براءة اختراع (الابراهيم،2016م). بشكل عام، تندرج الاختراعات التي يقوم بها الموظف في النظام الياباني لإحدى هاتين الفئتين: اختراعات الخدمة (shokumu hatsumei) والاختراعات الحرة (jivu hatsumei).

(5) However, a person may not obtain a patent on an invention if such invention was publicly known or worked, described in a distributed publication, or made available to the public through electronic communication lines, in Japan or elsewhere, prior to the filing of the patent application.

وتتوقف حقوق كل من صاحب العمل والموظف على نوع الاختراع المعني (Japanese Patent Law, Law No. 121,2000).

1- اختراعات الخدمة (shokumu hatsumei)

يعتبر اختراع الخدمة من الاختراعات التي تندرج ضمن نطاق عمل صاحب العمل وينتج عن فعل أو أفعال تشكل جزءاً من المسؤوليات الوظيفية للموظف. كما هو مذكور في قانون براءات الاختراع، عندما يحصل موظف أو موظف تنفيذي في كيان قانوني أو موظف عمومي وطني أو محلي على براءة اختراع، وهي:

1- في طبيعتها تدخل في نطاق عمل صاحب العمل، أو الكيان القانوني، أو الكيان العمومي الوطني، أو المحلي.

2- ناتج عن فعل أو أفعال تشكل واجبات الموظف، أو صاحب العمل ،أو الكيان القانوني، أو الكيان العام الوطني، أو المحلي الحاصل على ترخيص غير استثنائي (tsujojisshiken) بشأن هذه البراءة.

3- الاختراعات الحرة (jivu hatsumei)

إذا كان الاختراع اختراعًا حراً، فإن أي أحكام تعاقدية أو قواعد عمل أو شروط أخرى تنص مسبقًا على أن الحق في الحصول على براءة اختراع أو حق براءة الاختراع سينتقل إلى صاحب العمل، أو أن صاحب العمل سيكون لديه ترخيص حصري (senyojisshiken) لممارسة الاختراع، سيكون لاغياً وباطلاً. بعبارة أخرى، فيما يتعلق بالاختراع الحر، لا يمكن لصاحب العمل، من خلال الأحكام التعاقدية أو قواعد العمل، أن يطلب من الموظف أن يعطي له مسبقا الحق في الحصول على براءة اختراع أو حق براءة اختراع، أو حتى أن يضمن مسبقا ترخيصا حصريا لممارسته. (Japanese Patent Law, Law No. 121 ,2001م).

الفرع الثالث: مفهوم وأنواع اختراعات العاملين وفق نظام براءات الاختراع الصيني

عرّف النظام الصيني الاختراع في قانون براءات الاختراع بأنه "أي حل تقني جديد يتعلق بمنتج أو عملية أو تحسين له". كما نص في المادة 22 من ذات النظام على أنه تمنح براءة الاختراع بعد توفر ثلاث خصائص أساسية وهي الجدة والابتكار والفائدة.

ويقصد بالجدة أنه قبل تاريخ تقديم الطلب، لم يتم الكشف علناً عن أي اختراع أو نموذج منفعة مماثل في منشورات محلية أو أجنبية أو تم استخدامه أو إعلانه للجمهور بأي وسيلة أخرى في البلد. ويقصد بالابتكار أنه بالمقارنة مع التكنولوجيا الموجودة قبل تاريخ تقديم الطلب، فإن للاختراع سمات مميزة بارزة وموضوعية ويمثل تحسنًا ملحوظًا، أو أن نموذج المنفعة يمتلك سمات مميزة جوهرية ويحقق تطوراً ملموساً. أما الفائدة فيقصد بها أنه يمكن صنع أو استخدام نموذج الاختراع أو المنفعة ويمكن أن يؤدي إلى نتائج إيجابية (Yang, 2014).

وفقًا لقانون براءات الاختراع الصيني، إذا كان إنشاء الاختراع «في تنفيذ مهام العمل» [6] الذي ينتمي إليه المخترع أو يكتمل أساسا باستخدام «الظروف المادية والتقنية» [7] لوحدة العمل، سيعتبر ابتكار الاختراع ابتكارا للخدمة(Zhonghua,2017) علاوة على ذلك، تشير «الظروف المادية» إلى أموال العمل، ومرافقها، ومعداتها، وقطع الغيار، والمواد الخام أو البيانات الفنية التي لم يتم الكشف عنها للجمهور. إذا كان ابتكار الاختراع هو اختراع خدمة.

وعليه جاء قانون براءات الاختراع الصيني بنوعين من اختراعات الموظفين: «اختراعات الخدمة» و «الاختراعات غير الخدمية».

(6) تشير عبارة «في تنفيذ مهام العمل» إلى المهام المنفذة: (1) في سياق أداء الفرد لواجباته؛ (2) في تنفيذ أي مهام مكلف بها بخلاف واجبات الفرد؛ أو في غضون سنة واحدة من استقالة المرء أو تقاعده أو تغيير وظيفته، وفيما يتعلق بواجباته وأي مهام أخرى يعهد بها إليه.

(7) تشير عبارة «الشروط المادية» إلى أموال الوحدة ومرافقها ومعداتها وقطع الغيار والمواد الخام أو البيانات التقنية التي لم يكشف عنها للجمهور

1- اختراعات الخدمة:

اختراعات الخدمة هي اختراعات يقوم بها موظف أثناء عمله وتتعلق بأعمال صاحب العمل أو تتم باستخدام موارد صاحب العمل. وفقًا للمادة 6 من قانون براءات الاختراع الصيني، ويحق لصاحب العمل التقدم بطلب للحصول على براءات اختراع الخدمة وامتلاكها. ومع ذلك، بموجب المادة 16، يحق للموظف الحصول على أجر معقول عن اختراعه للخدمة.

2- الاختراعات غير الخدمية (الحرة):

الاختراعات غير الخدمية هي اختراعات يقوم بها موظف خارج نطاق عمله أو بدون استخدام موارد صاحب العمل. وتعتبر هذه الاختراعات ملكية للموظف، وللموظف الحق في التقدم بطلب للحصول على براءات اختراع لهذه الاختراعات وامتلاكها.

ومن المهم ملاحظة أن التمييز بين الاختراعات الخدمية وغير الخدمية يمكن أن يكون مسألة معقدة وقد يتطلب تفسيرا قانونيا. عادة ما يتم حل النزاعات بين أصحاب العمل والموظفين فيما يتعلق بملكية أو مكافأة اختراعات الموظفين من خلال الاتفاق المتبادل أو من خلال الإجراءات القانونية، على النحو المبين في المادتين 17 و18 من قانون براءات الاختراع الصيني.

بالمقارنة بين اختراع الخدمة الياباني، فإن ابتكار اختراع الخدمة في الصين مختلف من عدة جوانب. أولاً، على الرغم من أن كل من اليابان والصين تفرضان أن الاختراع الذي يتم في تنفيذ واجبات العمل هو اختراع خدمة أو ابتكار خدمة، فإن اليابان تشترط أن يكون الاختراع ضمن نطاق عمل صاحب العمل، بينما تأخذ الصين في الاعتبار ما إذا كان الاختراع يتم بشكل أساسي من خلال الموارد المادية أو التقنية لصاحب العمل. ثانيًا، في الصين، يُفترض أن الاختراع الذي تم إجراؤه في غضون

عام واحد من الاستقالة أو التقاعد أو تغيير الوظيفة والمتعلق بمهام عمل الموظف هو ابتكار خدمة. ومع ذلك، ليس لدى اليابان مثل هذا الافتراض. ثالثًا، للموظف الياباني الحق في الحصول على براءة اختراع على اختراع الخدمة، في حين أن صاحب العمل الياباني لديه فقط ترخيص غير حصري للعمل في الاختراع. وفي حالة ابتكار الخدمة، يحق لصاحب العمل الصيني التقدم بطلب للحصول على براءة اختراع. ليس مجرد ترخيص غير حصري. ومع ذلك، إذا تم الاختراع بشكل رئيسي بموارد صاحب العمل المادية أو التقنية، فإن الصين تسمح أيضًا للأطراف بالبت في الحق في طلب براءة اختراع أو حق براءة الاختراع بالاتفاق المتبادل.

المبحث الثاني

ملكية اختراعات العاملين وحق العاملين بالتعويض

تمهيد وتقسيم:

إن أحد الأهداف الرئيسية من هذه الدراسة هو مقارنة الأنظمة التي توفر توازن وحماية أكبر لحقوق العاملين على الاختراعات، ولضمان عدم توقف الابتكار والاختراع لدى العاملين، مع الحفاظ على حق صاحب العمل الذي يقع على عاتقه دفع الأجر للعامل والمساهمة كذلك من خلال الإمكانات التي يوفرها للعامل. لذلك سيتم تناول حق كل من صاحب العمل والعامل تجاه تلك الاختراعات في كل من التشريع السعودي، والياباني والصيني في مطلب أول، ثم دراسة آلية تعويض العاملين مقابل اختراعاتهم في مطلب ثان.

المطلب الأول: ملكية اختراعات العاملين.

الفرع الأول: ملكية اختراعات العاملين وفق التشريع السعودي

يتطلب الحديث عن حق العاملين في ملكية الاختراعات بدايةً الإشارة للطبيعة القانونية لبراءة الاختراع، وذلك من حيث منشئ حق المخترع، هل هو البراءة أم تعد البراءة كاشفة لذلك الحق فقط. فالحقيقة يجب التفرقة بين الحق في استغلال الاختراع اقتصادياً الذي ينشأ بمجرد التوصل للاختراع، أما حق الاستئثار باستغلال الاختراع اقتصادياً وحق التنازل عنه، وحق الترخيص للغير باستغلاله، وحق التخلي عنه بكامله أو عن بعض عناصره فلا ينشأ إلا من خلال الحصول على البراءة (البلوشي، 2021م؛ مسعود،2020م).

فالبراءة على هذا الأساس ليست عملاً مقرراً وكاشفاً لحق سابق، بل هي منشئة لحق الاحتكار وبدونها لا يصبح الاختراع حقاً لصحابه، فهي الوثيقة التي يثبت بها حق صاحب الاختراع على اختراعه وحقه في استغلاله ماليا، وكذا حق ورثته أو من آلت إليه حقوقه. (القليوبي، 2016م).

وفقا لنظام براءات الاختراع السعودي فإن القاعدة العامة في ملكية الاختراع (البراءة) من حق صاحب العمل، إلا أن النظام أجاز في بعض الحالات أن تؤول ملكية وثيقة الحماية للعامل. وعليه سيناقش هذا المطلب حق صاحب العمل في ملكية الاختراعات ثم حق العاملين في ملكية الاختراعات.

عند تناول مسألة ملكية صاحب العمل على اختراعات الخدمة، من المهم أن نوضح أن العامل بموجب عقد العمل يعمل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل مقابل أجر. فمتى تقرر أن تكون مهام العامل محصورة في البحث والابتكار مقابل أجر فذلك يعكس ملكية صاحب العمل الذي جلب العامل وكلفه بالبحث والابتكار مقابل أجر. كذلك بطبيعة الحال أن مسائل البحث والابتكار عادةً ما تتطلب إمكانات مادية يحتاجها العامل لتنفيذ التزامه والقيام بمهام عمله، هذه الإمكانات المادية يتحمل صاحب العمل تكلفتها كذلك ويضعها تحت تصرف العامل. ويتوافق ذلك مع نص المادة السادسة من نظام براءات الاختراع السعودي " تكون ملكية وثيقة الحماية

لصاحب العمل، ما لم ينص عقد العمل على غير ذلك، متى كان موضوعها ناتجا عن تنفيذ عقد، أو التزام مضمونه إفراغ الجهد ً فيما تم التوصل إليه..." على الرغم من أن العامل يتقاضى أجر مقابل عمله، ويتحمل صاحب العمل تكلفة توفير الإمكانات المادية للعامل، إلا أن المشرع الياباني قد نص بوجوب استحقاق العامل تعويض في حال حصل صاحب العمل على حق حصري (Exclusive License)على اختراع الخدمة ونرى أن هذا التعويض يشكل دافعا كبيرا لتشجيع العاملين على الاختراعات، وسيأتي تفصيل ذلك عند تناول التشريع الياباني لاحقاً (Japanese Patent Law, Law No. 121,2000).

أما في الحالة التي يتوصل من خلالها العامل لاختراع ولم يكن مكلفاً بالبحث والابتكار، فإن المشرع السعودي ربط ملكية الاختراع بمسألة استخدام العامل بالإمكانات والوسائل والبيانات التي يوفرها صاحب العمل، حيث نصت المادة السادسة على " تكون ملكية وثيقة الحماية لصاحب العمل، ما لم ينص عقد العمل على غير ذلك، ... أو إذا أثبت صاحب العمل أن العامل لم يتوصل إلى موضوع الحماية إلا نتيجة استخدام الإمكانات أو الوسائل أو البيانات التي أتاحها له العمل." وعليه لم يفرق المشرع في أيلولة ملكية الاختراع لصاحب العمل سواء كان العامل مكلفاً بالبحث والابتكار أو لم يكلف بذلك إذا أثبت صاحب العمل أن العامل استخدم الإمكانات التي وفرها وكانت سببا في الوصول للاختراع. وأجاز المنظم الاتفاق بين صاحب العمل والعامل على ملكية البراءة مما يعكس أن النص لا يتعلق بالنظام العام ويجوز الاتفاق على خلاف ذلك.

إلا أننا نؤمن بضرورة أن تكون النصوص التي تحكم العلاقة بين العامل وصاحب العمل نصوصا آمرة حتى تحد من مبدأ سلطان الإرادة لدى صاحب العمل الذي قد يستغل حاجة العامل للعمل ويطلب منه التوقيع على أحقية صاحب العمل في

الحصول على الاختراعات، حتى لو كان العامل غير مكلف بالبحث والابتكار (رمضان، 2006م).

وقد جاء نظام براءات الاختراع السعودي خاليا من النص عن الحالات التي تكون فيها ملكية الاختراع للعامل، بل اكتفى بتوضيح الاختراعات التي يملك صاحب العمل الحصول عليها مع النص على جواز الاتفاق على خلاف ذلك. ومن الممكن الاستنتاج بمعنى المخالفة أن أيا من الأنواع التي تخرج من الحالات التي نصت عليها المادة السادسة فقرة (أ) تعتبر ملكيتها للعامل. إلا أننا نرى أنه من الضروري النص على الاختراع الحر وملكية العامل له.

الفرع الثاني: ملكية اختراعات العاملين وفق التشريع الياباني

في اختراعات الخدمة فإن الموظف، بصفته المخترع، يمتلك اختراع الخدمة، ولكن يحق لصاحب العمل الحصول على ترخيص غير حصري لممارسته [8]، بصفته مخترع اختراع الخدمة، ويمكن للموظف أيضًا منح الحق في الحصول على براءة اختراع أو حق براءة الاختراع لصاحب العمل. وعملاً بقانون براءات الاختراع، إذا أسند الموظف الحق في الحصول على براءة اختراع أو حق براءة الاختراع إلى صاحب العمل، أو منح صاحب العمل ترخيصاً حصرياً بالبراءة وفقاً للأحكام التعاقدية أو قواعد العمل أو غير ذلك من الشروط، ويجب على صاحب العمل أن يدفع له تعويضاً معقولاً. وعلاوة على ذلك، يحدد مبلغ التعويض المعقول بالرجوع إلى عاملين، الأول: الأرباح التي سيجنيها صاحب العمل من الاختراع، والثاني: مقدار المساهمة التي

([8])The employer's nonexclusive license to practice the service invention must be registered to be effective against a third party who has later acquired a patent on the invention or an exclusive license to practice it. See Japanese Patent Law, art. 99.

قدمها صاحب العمل لإتمام الاختراع (Japanese Patent Law, Law No. 121,2000).

وبالتالي، يحق للموظف الياباني المبتكر الحصول على براءة اختراع عن اختراعه. إذا كان الاختراع اختراعًا للخدمة، فإن صاحب العمل لديه ترخيص غير حصري لممارسته، على الرغم من أن الموظف يمكنه في نفس الوقت منح شخص أو كيان قانوني آخر ترخيصًا للعمل في الاختراع، أو ربما تعيين براءة الاختراع على الفور. وبدلاً من ذلك، يمكن للموظف، مقابل مبلغ معقول من التعويض، أن يعطي صاحب العمل الحق في طلب براءة اختراع أو حق براءة اختراع، أو أن يمنح صاحب العمل ترخيصاً حصرياً لممارستها، غير أن معقولية المبلغ التعويضي لا تحددها بوضوح الأحكام القانونية (Kyookai,2000).

قام مكتب براءات الاختراع الياباني، في محاولة لتشجيع الموظفين على الاختراع وتسهيل إدارة اختراعات الخدمة، بنشر لوائح اختراع الخدمة (Shokumu Hatsumei Kitei)، وهي نموذج يجب أن تتبناه الشركات الخاصة. وهذه المجموعة من اللوائح ليست ملزمة قانونًا. والواقع أنه يجوز للمؤسسات تكييفها بحرية لتلائم ظروفها الخاصة. ويبرز ما يلي أحكامه الهامة. (Lo,2002)

ويجب على الموظف، عند اختراعه، أن يبلغ رئيس القسم الذي ينتمي إليه بمحتويات الاختراع. إلى جانب آرائه بشأن ملكية الحق في الاختراع، إلى الشركة عند استلام التقرير، ومجلس مراجعة اختراعات الخدمة التابع للشركة (Shokumu Hatsumei Shinsakai) هو الذي يجب أن يحدد ما إذا كان الاختراع المعني اختراعًا للخدمة. علاوة على ذلك، يجب على المخترع والأشخاص المرتبطين بمجلس مراجعة اختراعات الخدمة الحفاظ على سرية محتويات الاختراع لفترة زمنية ضرورية. وإذا وجدت الشركة أن الاختراع اختراع خدمة، فعليها عندئذ أن تقرر ما إذا كانت ستنجح في الحصول على براءة اختراع بشأن هذا الاختراع أم لا.

وبمجرد أن تقرر الشركة النجاح في الحق في الحصول على براءة اختراع، فعليها أن تخطر الموظف – المخترع كتابة على الفور بهذا القرار. ويجب أن يعطي الموظف الحق في الحصول على براءة اختراع للشركة، ويجب على الشركة تقديم طلب براءة اختراع على الفور. ويجوز للموظف أن يعترض على استنتاج وجود اختراع خدمة لدى رئيس الشركة. من خلال مداولات مجلس استعراض اختراعات الخدمات، أو تأكيد العثور على اختراع للخدمة أو دعم الاعتراض على أن الاختراع ليس اختراعًا للخدمة، ويجب أن تخطر الموظف بقرارها مع الأسباب. لا ويجوز للموظف تقديم طلب براءة اختراع، أو إسناد الحق في الحصول على براءة اختراع إلى طرف ثالث، إلا إذا وجدت الشركة أن الاختراع ليس اختراعا للخدمة أو قررت عدم النجاح في الحصول على براءة اختراع.

وإذا نجح صاحب العمل في الحصول على براءة اختراع وحصل على براءة اختراع أو قدم طلباً للحصول عليها، أو أعطيت حق براءة الاختراع في اختراع الخدمة، وعليها أن تدفع للموظف – المخترع التعويض الذي تحدده هيئة مراجعة اختراعات الخدمات. إذا كان صاحب العمل قد حصل على ربح من الترخيص أو التصرف في حق براءة الاختراع في اختراع الخدمة، يجب أن تدفع للموظف المخترع التعويض الذي تحدده مجلة اختراع الخدمة. عندما يكون هناك مخترعان أو أكثر يحق لهما الحصول على تعويض، ويجب أن يدفع لهم تعويضا يتناسب مع الأجزاء الخاصة بهم. ويبقى الحق في الحصول على تعويض بعد استقالة الموظف أو تقاعده أو وفاته.

وفي كثير من الحالات، يقوم الموظفون باختراعات لا تدخل في نطاق عمل صاحب العمل ولا علاقة لها بواجبات العمل. وبناءً على ذلك، فإن هذه الاختراعات ليست اختراعات خدمة، ولكنها اختراعات حرة. فإذا كان الاختراع اختراعا حراً، فإن أي أحكام تعاقدية أو قواعد عمل أو شروط أخرى تنص على أن الحق في الحصول على براءة الاختراع أو حق براءة الاختراع سينقل إلى صاحب العمل، أو أن صاحب

العمل سيكون لديه ترخيص حصري فجميع ذلك سيكون لاغيا وباطلاً. ويجوز للموظف أن يعرض منح الشركة الحق في الحصول على براءة اختراع أو حق براءة اختراع. وإذا قررت الشركة أن تنجح في الحق في الحصول على براءة اختراع أو حق براءة اختراع، تنطبق عليها الأحكام التي تنظم التعويض عن اختراعات الخدمة مع مراعاة ما يقتضيه اختلاف الحال.

الفرع الثالث: ملكية اختراعات العاملين وفق التشريع الصيني.

إذا كان ابتكار الاختراع هو اختراع خدمة، فإن الحق في التقدم بطلب للحصول على براءة اختراع يعود إلى صاحب العمل. ومع ذلك، إذا تم إنشاء اختراع باستخدام الظروف المادية والتقنية لوحدة العمل، فإن الاتفاق بين صاحب العمل والمخترع الذي يحكم الحق في التقدم بطلب للحصول على براءة اختراع أو حق براءة الاختراع سيسيطر عليه. ويمكن أن يتفق صاحب العمل والموظف على أن أي اختراع يتم باستخدام الشروط المادية أو التقنية لصاحب العمل يعود إلى الموظف. ومن ناحية أخرى، إذا لم يكن الاختراع – الإنشاء اختراعًا للخدمة، فإن الحق في التقدم بطلب للحصول على براءة اختراع يعود إلى المخترع (Patent Law,2000 Chinese).

ووفقًا لقانون براءات الاختراع الصيني، تعتمد ملكية اختراعات الموظفين على ما إذا كان الاختراع «اختراعًا للخدمة» أو «اختراعًا غير خدمي».

اختراعات الخدمة: اختراع الخدمة هو اختراع يقوم به الموظف أثناء عمله ويتعلق بأعمال صاحب العمل أو يتم باستخدام موارد صاحب العمل. والحق في التقدم بطلب للحصول على براءة اختراع خدمة يعود إلى صاحب العمل، على النحو المنصوص عليه في المادة 6 من قانون براءات الاختراع الصيني. ويمتلك صاحب العمل أيضا براءة اختراع الخدمة، ما لم يتفق على خلاف ذلك في عقد عمل أو اتفاق آخر.

ومع ذلك، يحق للموظف الحصول على أجر معقول عن اختراعه للخدمة، كما هو منصوص عليه في المادة 16 من قانون براءات الاختراع الصيني. وينبغي أن

يستند مبلغ الأجر إلى عوامل مثل قيمة الاختراع ومساهمة الموظف في إنشائه. وإذا لم يتمكن رب العمل والموظف من الاتفاق على مبلغ الأجر، جاز للموظف أن يطلب تسوية النزاع من خلال إجراءات قانونية، على النحو المنصوص عليه في المادة 18.

الاختراعات غير الخدمية: الاختراع غير الخدمي هو اختراع يقوم به موظف خارج نطاق عمله أو بدون استخدام موارد صاحب العمل. والحق في التقدم بطلب للحصول على براءة اختراع غير اختراع الخدمة يعود إلى الموظف، على النحو المنصوص عليه في المادة 6 من قانون براءات الاختراع الصيني. ويمتلك الموظف أيضًا براءة الاختراع للاختراع غير الخدمي.

باختصار، بموجب قانون براءات الاختراع الصيني، يمتلك صاحب العمل براءة اختراع خدمة قام بها موظف، ولكن يحق للموظف الحصول على أجر معقول. يمتلك الموظف براءة اختراع غير خدمة من قبلهم.

ومع ذلك، من المهم ملاحظة أن ملكية وتعويض اختراعات الموظفين يمكن أن تكون قضية معقدة وقد تتطلب تفسيرًا قانونيًا. وعادة ما يتم حل النزاعات بين أصحاب العمل والموظفين فيما يتعلق بالملكية أو التعويض عن اختراعات الموظفين من خلال الاتفاق المتبادل أو من خلال الإجراءات القانونية، على النحو المبين في قانون براءات الاختراع الصيني.

المطلب الثاني: التعويض مقابل اختراعات العاملين

بجانب الملكية، فإن أهم قضية لاختراعات العاملين هي التعويض. وسواء كان مبلغ التعويض هو الأكثر إثارة للجدل في حالة عقد الاتفاق السابق للاختراع أو في حالة الملكية المحددة قانونا. فيما يلي سرد موجز لخطط التعويض الخاصة بالمملكة العربية السعودية، اليابان والصين.

نص نظام براءات الاختراع السعودي في المادة السادسة سابقة الذكر على استحقاق العامل الذي يتوصل لاختراع مكافأة من صاحب العامل مقابل الاختراع، على أن يتم الاتفاق على مقدار المكافأة بين الطرفين ويبطل أي اتفاق يقضي بحرمان العامل من الحصول على مكافأة.

ويثور التساؤل عن نوع الاختراع الذي يحصل مقابله العامل على مكافأة وفق النظام السعودي. بالرجوع إلى نص المادة السادسة يظهر أن العامل يستحق مكافأة عن جميع أنواع الاختراعات كون النص جاء عاماً. واستناداً على النص فإن العامل يستحق مكافأة على الاختراعات الحرة التي يتوصل إليها بالرغم من ملكية العامل لتلك الاختراعات، وهذا لا يستقيم حيث إن المكافأة فالأصل تمنح على الاختراعات التي يتوصل إليها العامل وتؤول ملكيتها لصاحب العمل. لذلك نرى أهمية تحديد الاختراعات التي يترتب عليها مكافأة تمنح للعامل وعدم جعل النص عاماً (الغامدي، 2020م).

أما فيما يتعلق بتوقيت الاتفاق على المكافأة، فإن المشرع السعودي لم يحدد موعد أو زمن خاص بتحديدها، فقد يكون الاتفاق يسبق توصل العامل للاختراع ويمكن أن يكون بعد الوصول للاختراع. وعليه يتعرض العامل أو صاحب العمل للظلم في حال تحديد مكافأة قبل التوصل للاختراع حيث إن مردود الاختراع وقيمته الاقتصادية قد تكون أكبر من المكافأة المتفق عليها ويتعرض في هذه الحالة العامل للظلم، وقد تكون القيمة الاقتصادية ضئيلة مقابل مقدار المكافأة وفي هذه الحالة يتعرض صاحب العمل للظلم، فكان من الأجدر للمشرع أن يقرر زمن تحديد مقدار المكافأة ليصبح بعد التوصل للاختراع (مخلوف، 2020م).

وفقاً لقانون براءات الاختراع الصيني، يجب على صاحب العمل الذي حصل على حق براءة الاختراع أن يقدم مكافأة للعامل الذي توصل لاختراع الخدمة. أما في حالة استغلال صاحب العمل لاختراع حاصل على براءة اختراع، ينبغي أن تقدم للمخترع

تعويضاً معقولاً وفقاً لمدى انتشار براءة الاختراع وتطبيقها وكذلك الفوائد الاقتصادية المستمدة من تلك البراءة. ووفق قانون براءات الاختراع الصيني، يلزم التعويض عند الحصول على براءة الاختراع، أو عندما يستغل صاحب العمل براءة الاختراع، أو عندما يمنح ترخيصا للغير لاستخدام البراءة. وبالمثل، ينص القرار المتعلق بتعزيز الابتكارات التكنولوجية، وتطوير التكنولوجيا الراقية، وتحقيق التصنيع على أنه يجب تعويض المخترعين من الموظفين والمؤلفين الموظفين والمنفذين الرئيسيين للملكية الفكرية ومنحهم الإنصاف وفقًا لمساهمتهم الفعلية. على وجه التحديد، توفر القواعد التفصيلية لتنفيذ قانون براءات الاختراع الصيني عددا من المبادئ الأساسية.

تنص هذه المبادئ على أنه في غضون ثلاثة أشهر من إصدار براءة الاختراع، يجب على المؤسسة أو المؤسسة المملوكة للدولة منح المخترع الموظف جائزة مالية لا يمكن أن يقل مجموعها عن 2000 يوان.

وعلاوة على ذلك، إذا تم الاختراع على أساس اقتراح المخترع الذي اعتمده صاحب العمل الذي ينتمي إليه، ينبغي للمؤسسة أو المؤسسة المملوكة للدولة التي تملك براءة الاختراع أن تمنح الموظف – المخترع جائزة مالية وفقا للأسس الموضوعية. ويجب على المؤسسة أو المؤسسة المملوكة للدولة والتي تمتلك حق براءة الاختراع أن تدفع للمخترع مبلغًا سنويًا لا يقل عن 2 في المائة من أي أرباح بعد خصم الضرائب يتم جنيها نتيجة لاستغلال الاختراع. وإذا أذنت المؤسسة أو المؤسسة المملوكة للدولة التي تملك براءة الاختراع للغير باستغلال براءة الاختراع، يجب أن تدفع ما لا يقل عن عشرة في المائة من أي رسوم ترخيص بعد خصم الضرائب للمخترع.

ونتيجة لذلك، على الرغم من أن كلا من الصين واليابان يفرضان التعويض عن اختراعات الخدمات، إلا أنهما مختلفان من جانبين. أولا، تهدف اليابان إلى تعويض الموظف – المخترع، بينما تحاول الصين مكافأة أولئك الذين قدموا مساهمات هامة في إنجاز أو تقليص عملية الاختراع. وثانيا، لا تتضمن الأحكام القانونية اليابانية

مبادئ توجيهية واضحة بشأن ما يشكل «تعويضا معقولا». وفي المقابل، تعدد القواعد الصينية مبالغ أو نسب التعويض في ظروف مختلفة. وبالنظر إلى هذا الاختلاف، فإن موضوع التقاضي في الصين لا يتعلق بمبلغ التعويض. وبدلا من ذلك، شملت المسائل المعروضة على المحاكم الصينية ما يلي: ما إذا كان الاختراع المعني خدمة أو ابتكارا مجانيا، وبالتالي، من له الحق في التقدم بطلب للحصول على براءة اختراع (Intellectual Property Court of the Shanghai City High People's Court, 21/1997).

فضلا عمن يملك حقوق التأليف والنشر لبرمجيات الحاسوب التي وضعها الموظف تحقيقا لهدف إنمائي محدد بوضوح.(The People's Court, 44/1998)

وعلى الرغم من أن المحاكم اليابانية قد بتت أيضاً في قضايا تتعلق بما إذا كان الاختراع المعني اختراعاً من اختراعات الخدمة، فإن غالبية القضايا التي تم التقاضي بشأنها تتعلق بمبلغ التعويض. (Lo,2002)

الخاتمة

يشكل العامل المكلف بالبحث والابتكار ركيزة أساسية في التطور في مجال الاختراعات، وهذا الأمر يرافقه دعم أصحاب العمل من خلال توفير البيئة والإمكانات المناسبة لتحقيق الهدف المتمثل في التوصل للاختراعات. لذلك ناقشت الورقة مفهوم اختراعات العاملين وأنواع تلك الاختراعات في كل من المملكة العربية السعودية واليابان والصين، وأشارت الورقة إلى النصوص النظامية التي تحكم اختراعات العاملين وملكية تلك الاختراعات وحق العاملين في الحصول على تعويض مقابل التوصل للاختراعات في الدول محل المقارنة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات نذكرها فيما يلي:

النتائج:

أولاً: أظهرت الدراسة أن المادة السادسة من نظام براءات الاختراعات السعودي والتي تنظم اختراعات العاملين لم تكن شاملة ومانعة لأنواع الاختراعات، فلم تنص على أحقية العامل بملكية الاختراعات الحرة. بعكس النظام الياباني والصيني فقد تطرقوا للاختراعات الحرة ونصت الأنظمة على أحقية العامل بتلك الاختراعات وعدم جواز الاتفاق على غير ذلك.

ثانياً: لم ينص المشرع السعودي على بطلان الاتفاق الذي يسبق توصل العامل للاختراعات. وفي المقابل نص المشرع الياباني على جواز حصول العامل على مقابل مبلغ معقول من التعويض، في حال منح صاحب العمل الحق في طلب براءة اختراع أو حق براءة اختراع، أو منح صاحب العمل ترخيصاً حصرياً لممارستها. أما نظام براءات الاختراع الصيني فقد نصت المادة 18 على تحديد مقدار التعويض بحسب المقابل الاقتصادي الذي يحققه هذا

الاختراع مما يعني عدم الجواز على الاتفاق الذي يسبق الوصول لبراءة الاختراع.

ثالثاً: يتبنى المشرع السعودي فكرة ملكية اختراعات الخدمة أنها من حق صاحب العمل وأن العامل فقط يحصل مكافأة مقابل توصله للاختراع. في المقابل تبنى المشرع الياباني والصيني فكرة أحقية العامل للاختراع ابتداءً مع حق صاحب العمل بالحصول على البراءة بحسب نوع الاختراع. ففي النظام الياباني يكون للمبتكر الحق في الحصول على براءة الاختراع، فإذا كان الاختراع اختراع خدمة، فإن صاحب العمل لديه ترخيص غير حصري لممارسته ويمكن للعامل في نفس الوقت منح شخص أو كيان قانوني آخر ترخيصًا للاستخدام الاختراع. وجاء المشرع الصيني ونص صراحةً على جواز الاتفاق على ملكية اختراعات الخدمة مما يعكس عدم ارتباطها بالنظام العام.

رابعاً: لم يحدد المشرع السعودي الوقت الذي يلتزم من خلاله صاحب العمل بدفع المكافأة للعامل، بالمقابل حدد المشرع الصيني مدة 3 أشهر من تاريخ منح البراءة يلتزم خلالها صاحب العمل بدفع المكافأة للعامل.

خامساً: على الرغم من أن جميع الأنظمة محل الدراسة أقروا باستحقاق العامل لمقابل مادي نظير توصله لاختراع الخدمة، إلا أن النظام السعودي والياباني لا يتضمن مبادئ واضحة بشأن ما يشكل «تعويضا معقولا». بعكس المشرع الصيني الذي وضع قواعد تحدد المبالغ أو نسب التعويض في الظروف مختلفة.

التوصيات

أولاً: يجدر بالمشرع السعودي النص على الاختراعات الحرة التي يتوصل لها العامل خلال فترة عمله كما جاء ذلك في نصوص نظامي الصيني والياباني.

ثانياً: يجدر بالمشرع السعودي النص على عدم جواز الاتفاق الذي يسبق توصل العامل للاختراع كون ذلك قد يضر بمصلحة العامل في حال توصله لاختراع ذو مردود اقتصادي عالي.

ثالثاً: ينبغي على المشرع السعودي عدم تبني فكرة أن الاختراع من حق صاحب العمل.

رابعاً: ينبغي على المشرع السعودي تحديد الوقت الذي يلتزم من خلاله صاحب العمل بدفع المكافأة للعامل.

خامساً: يجدر على المشرع السعودي أن يُضمن مبادئ وقواعد واضحة بشأن ما يشكل «تعويضا معقولا» للعامل مقابل اختراعاته.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- الإبراهيم، عماد حمد (2016)، الحماية المدنية لبراءات الاختراع والأسرار التجارية، الطبعة الأولى، الرياض: مكتبة القانون والاقتصاد.
- البلوشي، حسن محمد (2021)، "الطبيعة القانونية لبراءة الاختراع"، مجلة المناة للدراسات القانونية والإدارية، العدد 35.
- الغامدي، عبد الهادي محمد (2020)، الملكية الفكرية في الأنظمة السعودية والخليجية الموحدة والاتفاقيات الدولية، الطبعة الأولى، جدة: مكتبة جرير.
- القرشي، زياد أحمد (2015)، "اختراعات العاملين: دراسة تحليلية مقارنة بين النظام السعودي والقانون الالماني"، مجلة جامعة الملك عبد العزيز– كلية الاقتصاد والإدارة، مجلد 29، العدد 1.
- المستاري، إبراهيم، (2021) " براءة اختراع الأجراء بين حق الأجير في اكتسابها وسلطة المشغل في استغلالها"، مجلة استشراف للدراسات والأبحاث القانونية، العدد السابع.
- برهان الدين، محمد (2018)، " حقوق طرفي عقد الشغل في براءة الاختراع" مجلة محيط للدراسات والأبحاث القانونية، العدد الأول.
- القليوبي، سميحة (2016)، الملكية الصناعية، (القاهرة، دار النهضة العربية)، الطبعة العاشرة.
- رمضان، سيد محمود (2006)، الوسيط في شرح قانون العمل، ط ١ /الإصدار الثاني، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

- كريمة، غربي (2018)،" ماهية اختراعات الخدمة"، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والإنسانية المعمقة، العدد الأول.
- مخلوف، أحمد صالح (2020)، حقوق الملكية الفكرية في النظام السعودي، الطبعة الثالثة، الرياض: دار الإجادة للنشر والتوزيع.
- مسعود، مسعود حسني (2020)، "اختراعات العاملين في القانون الليبي"، مجلة أبحاث قانونية -كلية الحقوق، العدد 8.

ثانياً: الأنظمة والتشريعات العربية

- نظام براءات الاختراع والتصميمات التخطيطية للدارات المتكاملة والأصناف النباتية والنماذج الصناعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/27) بتاريخ 29 /5 /1425هـ، المعدل بقرار مجلس الوزراء رقم (536) وتاريخ 10/19 /1439هـ، م 6. يشار إلى هذا النظام فيما بعد بـ" نظام براءات الاختراع."

ثالثاً: المراجع الأجنبية

- Hatsumei Kyookai Kenkyujo (2000). Inventio Association Research Institute, Shokumu Hatsumei Handobuku [EMPLOYEE INVENTION HANDBOOK] 253 (2000).
- Kim, Seong-Ki (1990). "Patent Law of China." Korean J. Comp. L. 18: 90.
- Lin, B., Wood, J., & Jang, S. (2004, October). Overview of Chinese patent law. In 35th International Congress of the PIPA (pp. 19-22).
- Lo, Vai Io (2002). "Employee Inventions and Works for Hire in Japan: A Comparative Study Against the US, Chinese, and German Systems." Temp. Int'l & Comp. LJ 16: 281.
- Okuyama, Dr (2017). "New employee invention scheme in Japan." les Nouvelles-Journal of the Licensing Executives Society 52.3.
- Orkin, Neal, and Sarah Burger (2005). "Employee invention rights in the twenty-first century." Labor Law Journal 56.1: 82-88.

- Pawar, P. S., & Alarifi, G. (2023). Rethinking the Role of Intellectual Property Rights in Pharmaceutical Industry of Saudi Arabia. Journal of Intellectual Property Rights (JIPR), 28(1), 7-14.
- Taplin, Ruth (2008). "Japanese Intellectual Property and Employee Rights to Compensation." Asia Pacific Business Review 14.3: 363-378.
- The World Intellectual Property Organization (WIPO). (2023, June 23). WIPO IP Statistics Data Center. WIPO IP Statistics Data Center.
- Yamazaki, Fukuju, and Ayako Inouye (2008). "Event Studies Concerning the Effects of the Thirty-Fifth Article of the Patent Law and the Employee-Invention System in Japan." Japanese Economy 35.1: 59-98.
- Yang, Yieyie (2014). "Reforming the Utility Model System in China: Time to Limit Utility Model Patents' Scope of Protection and Improve the Quality of Chinese Utility Model Patents." AIPLA QJ 42: 393.
- Zhang, Liguo (2021). "Comparative perspectives on employee inventions: Chinese developments compared with European, Asian and US models." Research Handbook on Intellectual Property and Employment Law. Edward Elgar Publishing, 263-291.
- Zhonghua Renmin Gongheguo Zhuanli Fa (2017), Patent Law of the People's Republic of China.
- Ying, Donald J (2007). "A Comparative Study of the Treatment of Employee Inventions, Pre-Invention Assignment Agreements, and Software Rights." U. Pa. J. Bus. & Emp. L. 10: 763.

رابعاً: الأنظمة والتشريعات الإنجليزية

- Japanese Patent Law, Law No. 12 (2001).
- Chinese Patent Law (2000).

خامساً: أحكام قضائية

- Intellectual Property Court of the Shanghai City High People's Court, 21/1997
- The People's Court, 44/1998