

حماية اختراعات العامل لدى الهيئة المستخدمة من التقليد

الدكتور بن عزوز بن صابر

أستاذ محاضر (1) بكلية الحقوق والعلوم التجارية

جامعة الشيخ عبد الحميد بن باديس-مستغانم

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مقدمة :

من أهم خصائص قانون العمل الجزائري الساري المفعول، انتقاله من النظام اللائحي الذي كان سائدا في مرحلة الاقتصاد الموجه إلى النظام التعاقدى أو التفاوضي المسامر لمرحلة الاقتصاد الحرّ أو السوق القائم على أساس انسحاب الدولة و عدم تدخلها في تنظيم علاقات العمل إلا في المسائل المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي⁽¹⁾، كما أنّ لهذا القانون علاقة وطيدة ببعض فروع القانون العام والقانون الخاص وعلى رأسها القانون المدني، التجاري، قانون الملكية الفكرية والصناعية كما هو الحال بالنسبة لموضوع مداخلتنا.

يعتبر عقد العمل من أهم المصادر المهنية لقانون العمل وهو عقد ملزم للجانبين، يلتزم من خلاله العامل بتنفيذ العمل المحدد في العقد، هذا الالتزام الذي تنفّر عنه عدّة التزامات ثانوية منها: المحافظة على الأسرار المهنية، عدم منافسة صاحب العمل أثناء القيام بالعمل. غير أنّ هناك موضوعا أثار جدل الباحثين، المختصين في مجال قانون العمل، يتعلّق بالاختراعات التي يتوصّل إليها العامل، فهل هي من حقّه أم من حقّ الهيئة المستخدمة التي يعد هذا الأخير تابعا لها؟ وكيف يمكن حماية هذا النوع من الاختراعات من التقليد؟ وما هي الإجراءات المتبعة في حالة الاعتداء على هذا الحق؟

حماية اختراعات العامل لدى الهيئة المستخدمة من التقليد

إجابة على هذه التساؤلات، ارتأينا تقسيم موضوع مداخلتنا إلى قسمين، نتناول في القسم الأول أنواع الاختراعات الناشئة في إطار علاقة العمل وتحديد المستفيد منها، ونخصص القسم الثاني لوسائل حماية الاختراعات الناشئة في إطار علاقة العمل والإجراءات المتبعة في حالة الاعتداء عليها.

أولاً : أنواع الاختراعات الناشئة في إطار علاقة العمل وتحديد المستفيد منها :

تلقى مسألة تحديد حقوق كل من صاحب العمل والعامل، على الاختراعات التي يتوصل إليها هذا الأخير اهتماما كبيرا، خاصة في السنوات الأخيرة نظرا لما يعرفه العالم من تطوّر تكنولوجي وعلمي بحيث صار «**الاختراع الفردي الحر**» مسألة نادرة، وغدت أغلب الابتكارات والاختراعات حكرا على مراكز ومخابر البحوث العلمية⁽²⁾.

إنّ علاقة العمل، القائمة بين العامل الأجير وصاحب العمل، تقتضي من حيث المبدأ، أن يبذل الأول كلّ نشاطه لفائدة الطرف الثاني، ولفائدة المؤسسة التي يعمل لصالحها، التي قد تتوفر على مصالِح ومخابر خاصة بالبحث، والعامل نتيجة الالتزام الملقى على عاتقه يكون من واجبه السعي نحو اكتشاف المادة أو الوسيلة الجديدة، وفي ذلك كلّه قد يتضمّن عقد العمل أحييته في براءة الاختراع أو جعل تلك البراءة لفائدة المؤسسة باعتبارها الممولّ لذلك البحث والاختراع والمساعدة وله بالوسائل البشرية والمادية ولكن في غياب أيّ اتفاق بين الطرفين، قسّم الفقه هذه الاختراعات إلى ثلاثة أنواع : اختراعات العمل أو الخدمة، الاختراعات الحرّة، والاختراعات المختلطة⁽³⁾.

1- اختراعات الخدمة (Inventions de service) :

يقصد باختراعات الخدمة، الاختراعات التي يحققها العامل نتيجة التزامه بها بموجب اتفاق أو عقد صريح بينه وبين صاحب العمل، فكثيرا ما تتوفر الهيئة المستخدمة على مراكز بحوث، وتبعاً لذلك تستخدم بعض الباحثين أو الخبراء، مستعملين في ذلك مواد ووسائل الهيئة المستخدمة.

حماية اختراعات العامل لدى الهيئة المستخدمة من التقليد

تطرق المشرع الجزائري إلى هذا النوع من الاختراع ضمن أحكام الأمر 03-07 المؤرخ في 19 يوليو 2003 المتعلق ببراءات الاختراع وعرفه كما يلي: «يعد من قبيل اختراع الخدمة، الاختراع الذي ينجزه شخص أو عدة أشخاص خلال تنفيذ عقد عمل يتضمّن مهمّة اختراعية تسند إليهم صراحة»⁽⁴⁾، نفس التعريف أورده المشرع المغربي: «يعتبر ملكا للمشغل الاختراعات التي حقّقها الأجير خلال تنفيذه إمّا لعقد عمل يتضمّن مهمّة إبداعية تطابق مهامه الفعلية، وإمّا لدراسات وأبحاث مسندة إليه بصريح العبارة»⁽⁵⁾.

يتّضح، من خلال التعريف الذي أورده المشرع الجزائري، أنّ اختراعات الخدمة هي الاختراعات التي يحقّقها العامل خلال تنفيذه عقد العمل الذي يتضمّن مهمّة اختراعية، من خلال تكليفه بدراسات وأبحاث مسندة إليه بصريح العبارة، أو بموجب اتفاقية يستخدم بموجبها العامل المخترع تقنيات ووسائل الهيئة المستخدمة، والملاحظ أنّ المشرع الجزائري عند توظيفه مصطلح «صراحة» لم يشترط بالضرورة الكتابة وبالتالي قد تسند المهمّة بغير الكتابة وفي هذه الحالة يجوز إثبات ذلك من قبل صاحب العمل بكافة وسائل الإثبات.

بالرجوع إلى أحكام الأمر 03-07، المتعلق ببراءة الاختراع، نجده كقاعدة عامة يسند ملكية اختراع الخدمة للمؤسسة المستخدمة وذلك في حالتين: حالة وجود اتفاقية بين المؤسسة والعامل المخترع تقضي بأحقيتها في ذلك، و حالة انعدام اتفاقية خاصة بينهما، واستثناء عن القاعدة العامة يجوز للعامل المخترع امتلاك الاختراع إذا تخلّت وتنازلت المؤسسة صراحة عن هذا الحق⁽⁶⁾.

يتّضح من الأحكام الواردة في التشريع الجزائري المتعلقة ببراءة الاختراع، أنّ لإرادة الأطراف مركزا معتبرا، حيث يتغلّب «قانون العقود» على تلك الأحكام التنظيمية الخاصة، ومن ثمّ على أطراف الاتفاق - المؤسسة و المخترع الأجير - تطبيقا لمبدأ «العقد شريعة المتعاقدين» لتحديد من يحقّ له طلب إيداع الاختراع، وفي حالة عدم وجود اتفاق خاص يكون هذا الحقّ من نصيب المؤسسة، إلا إذا

حماية اختراعات العامل لدى الهيئة المستخدمة من التقليد

تنازلت عنه للمخترع صراحة⁽⁷⁾. إذا كان المشرّع الجزائري قد نظم الأحكام الخاصة باختراعات العامل في إطار قانون الملكية الفكرية و الصناعية، على غرار ما ذهب إليه كل من التشريع المغربي و الفرنسي، فإن المشرّع المصري تناول هذا الموضوع ضمن أحكام القانون المدني⁽⁸⁾.

الجدير بالذكر أنّ الاختراع الناتج بسبب الخدمة لا يكون لصالح العامل، لأنّه يعلم منذ البداية أنّه يبذل كلّ نشاطه لفائدة صاحب العمل، وبالتالي فإن براءة الاختراع تبقى ملكا للهيئة المستخدمة غير أنّه غالبا ما يتقاضى العامل المخترع منحة تتناسب مع الجهود الذي بذله في سبيل هذا الاختراع⁽⁹⁾ و هو ما أقرته العديد من التشريعات المقارنة، فالمشرّع المصري نصّ على أنّه «إذا كان الاختراع ذا أهمية اقتصادية جديدة، جاز للعامل أن يطالب بمقابل خاص يقدر وفقا لمقتضيات العدالة، ويراعى في تقدير هذا المقابل مقدار المعونة التي قدّمها صاحب العمل و ما استخدم في هذا السبيل من منشأته»⁽¹⁰⁾.

يتّضح من الأحكام الواردة في التشريع المصري، أنّه يحقّ للعامل المخترع أن يطالب صاحب العمل بتعويض خاص، بالإضافة إلى الأجر الذي يتقاضاه متى كان الاختراع ذا أهمية اقتصادية، و لقد ترك مسألة تقدير هذا التعويض إلى قاضي الموضوع الذي يراعى في تقديره معايير محدّدة، إلا أنّ المشرّع المغربي و المشرّع الفرنسي تركا مسألة تحديد الأجر أو التعويض الإضافي لأطراف العلاقة من خلال البنود الواردة في عقد العلم أو الاتفاقيات الجماعية للعمل⁽¹¹⁾.

ذهب الاجتهاد القضائي الفرنسي في أحد قراراته إلى تكريس بعض المعايير التي يستند إليها القاضي في تقدير التعويض عن الأجر الإضافي، في حالة عدم النصّ عليه في بنود عقد العمل و الاتفاقيات الجماعية و من أهمّ تلك المعايير تحديد الأموال الضخمة التي تحمّلها صاحب العمل للحصول على هذا الاختراع، الأرباح التي حقّقها الاختراع لصاحب العمل، طبيعة المهام المكلف بها العامل، مقدار الأجر الذي يتقاضاه العامل المخترع، الصعوبات التي واجهت المخترع عند القيام بعمله⁽¹²⁾.

2- الاختراعات العرضية (Inventions occasionnelles) :

هي الاختراعات التي يوفق إليها العامل بمناسبة القيام بعمله المكلف به دون أن يكون مكلفًا بالبحث والاختراع، فهي تختلف عن اختراعات الخدمة في أن الاختراع الذي توصل إليه العامل لم يتمّ بمواد ووسائل الهيئة المستخدمة، كما أنّ الأجر التي يتقاضاها العامل لم تكن بسبب إجراء البحوث والدراسات، وإنما نتيجة العمل العادي الذي يقوم به العامل، ولهذا فإنّ الاختراع الذي توصل إليه العامل هو اختراع عرضي أي صدفة، لذلك يكون هذا الاختراع محلّ نزاع بين العامل المخترع والهيئة المستخدمة حول من له الحقّ في الاستغلال الاقتصادي للاختراع⁽¹³⁾. يبدو أنّ المشرّع الجزائري لم يفرّق بين اختراعات الخدمة التي سبق الحديث عنها، والاختراعات العرضية، حيث أطلق عليها نفس المصطلح وعرفها بموجب المادة 18 فقرة 1 من الأمر رقم 03-07 على النحو التالي: «يعدّ اختراع الخدمة، الاختراع الذي ينجزه شخص أو عدّة أشخاص بمقتضى اتفاقية غير الاتفاقية المنصوص عليها في المادة 17 أعلاه، وذلك باستخدام تقنيات الهيئة و/أو وسائلها».

تطرّق المشرّع إلى إجراءات تطبيق هذه المادة، بموجب المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 05-275، المؤرّخ في 02 أوت 2005، المحدّد كليات إيداع براءات الاختراع وإصدارها التي نصّت على أنّ: «يجب إبلاغ المؤسسة الموظّفة بكلّ اختراع خدمة عن طريق وثيقة مكتوبة تتضمّن الخصائص التقنية الأساسية للاختراع، وعلى المؤسسة الموظّفة أن تردّ مباشرة بوصول استلام كتابي».

يتّضح من خلال نصّ المادة السالفة الذكر، أنّه ينبغي أن يكون صاحب العمل على علم بالاختراع الذي توصل إليه العامل داخل مكان العمل، وبالتالي لا يجوز لهذا الأخير أن يتسرّب عن الاختراع وإلا كان سيء النية، غير أنّ المشرّع الجزائري لم يحدّد الغاية من إخطار صاحب العمل، ولا الإجراءات التي يجب على صاحب العمل اتباعها بعد إخطاره، على خلاف ذلك، وضّح المشرّع المغربي ذلك، حيث

حماية اختراعات العامل لدى الهيئة المستخدمة من التقليد

منح المؤسسة المستخدمة أجل ستة أشهر من تاريخ تسليم التصريح المكتوب قصد السعي للحصول على ملكية مجموع أو بعض الحقوق المرتبطة باختراع العامل، أو الانتفاع بها عن طريق إيداع طلب براءة لدى الهيئة المكلفة بالملكية الصناعية، على أن الاختراع ينسب بقوة القانون إلى الأجير، إذا لم تقم الهيئة المستخدمة بإيداع طلب البراءة داخل الأجل المنصوص عليها قانوناً⁽¹⁴⁾.

ذهب المشرع الجزائري إلى أنه، عند تخلي الهيئة المستخدمة عن المطالبة ببراءة الاختراع، يمكن للمخترع أن يودع طلب براءة باسمه يرفق بتصريح الهيئة المستخدمة يؤكد هذا التخلي⁽¹⁵⁾. لم يحدد المشرع إجراءات تخلي الهيئة المستخدمة عن اختراع العامل، واشترط لانتقال ملكية براءة الاختراع إلى العامل الموافقة الرسمية والكتابية للهيئة المستخدمة، وبمفهوم المخالفة هل يمكن تملك العامل المخترع براءة الاختراع في حالة تخلي الهيئة المستخدمة عن الاختراع مع عدم موافقتها طلب العامل؟

وفي هذا الصدد، نرى ضرورة الاقتداء بما ذهب إليه التشريع المغربي وذلك بمنح مهلة للهيئة المستخدمة للقيام بإجراءات الحصول على ملكية الاختراع، و بعد انقضاء هذه المهلة ينتقل الاختراع بقوة القانون إلى العامل المخترع. لم يطرق المشرع الجزائري إلى مسألة تعويض العامل المخترع، لذلك نرى تدخل المشرع للفصل في هذه المسألة، وذلك من أجل نيل العامل المخترع تعويضا عادلا مقابل اختراعه، تتولى المحكمة تحديده إذا لم يحصل بشأنه اتفاق بين الطرفين وفق ما ذهب إليه التشريع المغربي⁽¹⁶⁾.

3- الاختراعات الحرة (Inventions libres) :

يقصد بها الاختراعات التي يتوصل إليها العامل، وهو غير ملزم أصلا بتحقيقها، ولا تدخل في نشاط المؤسسة التي تحققت فيها، فالاختراعات الحرة تتحقق، دون أي تدخل من جانب صاحب العمل، وتكون منقطعة الصلة بالمؤسسة التي يعمل بها العامل، يتوصل إليها العامل في غير أوقات العمل، وبدون الاستعانة بالأدوات أو المواد المملوكة لصاحب العمل، ومن ثم لا يثبت لصاحب العمل على هذه الاختراعات أي حق، بل يظل العامل صاحب الاختراع، متمتعاً بالحق الأدبي والمالي لاختراعه⁽¹⁷⁾.

حماية اختراعات العامل لدى الهيئة المستخدمة من التقليد

لا يجوز لصاحب العمل أن يدعي حقاً على هذا الاختراع، إلا إذا تضمن عقد العمل شرطاً مؤداه أن يكون لصاحب العمل الحق فيما يهتدي إليه العامل، في أثناء خدمة صاحب العمل، من اختراعات، ولو كانت منقطعة الصلة بنشاط صاحب العمل، شريطة أن يلتزم صاحب العمل بأداء مقابل تعويض مناسب للعامل المخترع، أما إذا اتفق الطرفان على أن يستغل صاحب العمل الاختراع الحر للعامل، دون مقابل، يعتبر هذا الشرط تعسفياً، وبالتالي يجوز للقاضي إعفاء العامل المخترع منه⁽¹⁸⁾.

إنّ الاختراع الحرّ من حق العامل وحده، فالجانب الأدبي و الجانب المالي للاختراع ينتميان إلى العامل و ليس لصاحب العمل أي سلطة بشأن هذا الاختراع، كما أنّه ليس له أن يجبر العامل على التنازل له عن الحق في استغلاله، غير أنّه يجوز لصاحب العمل أن يشترط في عقد العمل صراحة على أن يكون له الحق فيما يهتدي إليه العامل من مخترعات، و ذلك بشرط أن يدفع له مقابلاً خاصاً عن استغلال الاختراع⁽¹⁹⁾.

أمّا إذا اتفقا على أن يستغلّ صاحب العمل الاختراع بدون مقابل، فإنّه يكون للقضاء إعفاء العامل من القيد بهذا الاتفاق، باعتباره شرطاً تعسفياً أذعن العامل له⁽²⁰⁾، بينما يرى جانب من الفقه بطلان الشرط الذي يعطي لصاحب العمل حقّ الاستغلال المالي للاختراع الحرّ الذي يتوصّل إليه العامل حتى ولو كان ذلك بمقابل، لأنّ ذلك الاتفاق يعدّ مصادرة لحرية العامل الشخصية بغير مبررّ أما ما تعرّض إليه المشرّع في هذا الصدد فإنّه يتعلّق بالاختراعات التي تتمّ أثناء العمل وهي الاختراعات العرضية⁽²¹⁾.

ما تجدر الإشارة إليه أنّ الاختراع، قد يستغرق زمناً طويلاً، يكون العامل قد قضى معظمه في خدمة صاحب العمل، فلما انقضت علاقة العمل، توصّل العامل إلى اختراعه بصفة نهائية، وقام بتسجيله لذلك قرّرت بعض التشريعات الوطنية، فترة بعد انتهاء علاقة العمل، تظلّ فيها حقوق صاحب العمل ثابتة على اختراعات العامل، تتراوح هذه المدة بين ستة أشهر في الدانمارك و السويد وثلاث سنوات في النمسا⁽²²⁾.

حماية اختراعات العامل لدى الهيئة المستخدمة من التقليد

ثانياً : تسوية المنازعات الناشئة عن اختراعات العمل :

أهمّ المنازعات التي يمكن أن تنشأ عن اختراعات العامل هي المنازعات بين العامل وبين صاحب العمل حول حقوق العامل المخترع، وكذا المنازعات بين المؤسسة المخترعة وبين الغير، توضيحاً لهذه المنازعات سنقسم هذا القسم إلى عنصرين نتناول في العنصر الأول تسوية المنازعات بين العامل وبين الهيئة المستخدمة، ونخصّص العنصر الثاني لتسوية المنازعات الناشئة بين الهيئة المستخدمة وبين الغير.

1- تسوية المنازعات الناشئة بين العامل وبين الهيئة المستخدمة :

المنازعات التي يمكن أن تنشأ بين العامل المخترع وبين الهيئة المستخدمة يفترض أن يكون موضوعها طلب العامل إثبات حقه في الاختراع بقوة القانون إذا لم تقم الهيئة المستخدمة بإيداع طلب البراءة داخل الآجال المنصوص عليها قانوناً والمحدّدة بستة أشهر من تاريخ تسليم التصريح المكتوب، أو منازعته في حقه في الاختراع الحرّ، أو مطالبته بتعويض إضافي عن الأجر إذا كان الاختراع ذا أهمية اقتصادية.

يعتبر النزاع القائم بين العامل المخترع وبين الهيئة المستخدمة نزاعاً فردياً في العمل، يرجع الاختصاص فيه إلى القسم الاجتماعي بالمحكمة، وتتبع فيه الإجراءات الواردة في القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدّل والمتّمس.

2- تسوية النزاعات الناشئة بين الهيئة المستخدمة وبين الغير :

تتجلّى المنازعات الناشئة بين الهيئة المستخدمة وبين الغير في اعتداء الغير على الاختراع الذي توصلت إليه هذه الأخيرة وذلك بواسطة التقليد، يعرف التقليد على أنّه : «إعادة اصطناع العلامة في جانبها الأساسي والمميّز»⁽²³⁾، تتحقّق حماية الهيئة المستخدمة من هذا الاعتداء عن طريق رفع دعوى التقليد تكون أمام القسم المدني للمطالبة بالتعويض عن الضرر المادي والمعنوي الذي لحق بالمؤسسة المخترعة كما ترفع الدعوى أمام القسم الجزائي والغرض منها إدانة المعتدي على حقّ الملكية الفكرية والصناعية.

2-1: الدعوى المدنية :

حماية لحق المؤسسة المخترعة، يجوز لهذه الأخيرة رفع دعوى قضائية مدنية، أساسها القانوني المناهضة غير المشروعة، ضد أي شخص قام أو يقوم بالاعتداء على اختراعها، تتمثل هذه الدعوى المدنية في المطالبة بالتعويض عما أصابها من ضرر بسبب اعتداء الغير على حقها في احتكار استغلال الاختراع⁽²⁴⁾. يكون اعتداء الغير عند المساس بالحقوق الناجمة عن براءة الاختراع والتي تتمثل فيما يلي⁽²⁵⁾ :
- إذا كان موضوع الاختراع منتوجا، فإنه يمنع على الغير القيام بصناعة نفس المنتج أو استعماله أو بيعه أو عرضه للبيع دون رضا الهيئة المستخدمة.
- أما إذا كان موضوع الاختراع طريقة صنع، فإنه يمنع على الغير من استعمال طريقة الصنع واستعمال المنتج مباشرة عن هذه الطريقة دون رضا المؤسسة المخترعة.

مبدئيا لا يجوز رفع دعوى التقليد إلا من قبل مالك براءة الاختراع أو خلفه، الذي تنتقل إليه براءة الاختراع، وهو ما نصت عليه المادة 58 فقرة 1 من الأمر 03-07، المتعلق ببراءة الاختراع وهو ما كرّسه المشرع الفرنسي، من خلال المادة 615 من قانون الملكية الفكرية، وإذا اشترك شخصان أو عدة أشخاص في إنجاز الاختراع، يخول هذا الحق لكل واحد منهم رفع الدعوى.

2-2: الدعوى الجزائية :

إن الاعتداء على حق المؤسسة المخترعة، صاحبة البراءة في احتكار استغلال اختراعها، يكون جنحة التقليد⁽²⁶⁾، التي يجب أن تتوافر على ثلاثة أركان أساسية وهي: الركن المادي، الركن الشرعي، والركن المعنوي.

أ- الركن المادي (L'élément matériel) :

يتمثل الركن المادي في جريمة جنحة التقليد كل مساس بالحقوق المرتبطة ببراءة الاختراع، ويكون الاعتداء على هذا الحق إما بتقليد المنتج موضوع البراءة، فالمشرع يعاقب على عملية الصنع بغض النظر عن الاستعمال، وزيادة على صنع المنتج، يمكن متابعة كل استعمال للمنتج المحمي بالبراءة.

حماية اختراعات العامل لدى الهيئة المستخدمة من التقليد

كما يكون الاعتداء على براءة الاختراع، باستعمال الطريقة أو الوسائل، التي هي موضوع البراءة.

يقصد باختراع الطريقة أو الوسيلة مجموعة العناصر الكيماوية أو الميكانيكية، المستعملة للحصول على شيء مادي يسمّى منتج.

ب- الركن الشرعي (L'élément légal) :

لا تقوم جنحة التقليد إلا إذا كان الاختراع محمياً ببراءة، أي تكون المؤسسة المخترعة قد قامت بإيداع الاختراع لدى الهيئة المختصة وتحصلت على سند يمنحها حقوقاً شرعية لاستغلال اختراعها، وتسري الحماية ابتداء من يوم إيداع الطلب، ومن ثمّ فإنّ الأعمال السابقة لتسجيل طلب الحصول على البراءة لا تعتبر اعتداء على الحق، ولا تستدعي الإدانة الجزائية ولا المدنية، غير أنّ المشرّع استثنى الأعمال التي تقع بعد تبليغ الشخص المعترف مقلداً⁽²⁷⁾، كما يشترط أن يكون السند صحيحاً، لا يمكن بطلانه، ومن ثمّ فإنّ العمليات التي تقع بعد انقضاء مدّة البراءة لا تشكل جنحة التقليد.

وأخيراً، بدهاء يجب أن يتوفّر في جنحة التقليد الركن المعنوي، على غرار سائر الجرائم والذي يتكوّن من عنصري العلم والإرادة.

أمّا عن العقوبة المقررة لجنحة التقليد، فهي الحبس من 6 أشهر إلى سنتين وبغرامة من مليونين وخمسمائة ألف دينار (2.500.000 دج) إلى عشرة ملايين دينار (10.000.000 دج) أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط وهو ما نصّت عليه المادة 61 فقرة 2 من الأمر رقم 03-07 المحدد لبراءة الاختراع.

الختامة :

إنّ تحديد حقوق كلّ من صاحب العمل و العامل على الاختراعات التي يتوصّل إليها هذا الأخير، لقي في السنوات الأخيرة اهتماما كبيرا، نظرا لما يعرفه العالم من تطوّر تكنولوجي و علمي، بحيث صار «الاختراع الفردي الحرّ» كما سبق قوله، مسألة نادرة، و أصبحت أغلب الابتكارات و الاختراعات حكرا على مراكز و مخابر البحوث العلمية، و في الأخير حاولنا من خلال بحثنا هذا إبداء بعض الملاحظات و التي نجملها على النحو التالي :

- ضرورة تدخّل المشرّع لتدارك الفراغ القانوني المتعلّق بحقّ العامل المخترع في أجر إضافي، أو تعويض عن الاختراع الذي توصّل إليه، و ذلك بتحديد كلفته و معايير تقديره.
- عدم تمييز المشرّع الجزائري بين اختراعات الخدمة و الاختراعات العرضية.
- عدم تطرّق المشرّع الجزائري، على خلاف التشريعات المقارنة (المغربي و المصري)، إلى الاختراعات الحرّة.
- عدم الإشارة في قانون العمل و لو بصفة عامة إلى التزامات العامل المتمثّلة في الاختراع على غرار التزامه بالأسرار المهنية و عدم منافسة صاحب العمل.

الهوامش

- (1) : أنظر الدكتور بن عزوز بن صابر - مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري - دراسة مقارنة - دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، طبعة 2010، ص 39.
- (2) : أنظر الدكتور محمود جمال الدين زكي - عقد عمل في التشريع المصري - الطبعة الثانية - مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، طبعة 1982، ص 725.
- (3) : أنظر الأستاذ محمد سعيد بناني، رئيس غرفة بالمجلس الأعلى - قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل - علاقة الشغل الفردية - الجزء الثاني - المجلد الأول - مكتبة دار السلام للطباعة و النشر و التوزيع، طبعة 2007، ص 411، رقم 307.
- (4) : أنظر المادة 17 فقرة 1 من الأمر رقم 07-03 المؤرخ في 19 يونيو 2003 المتعلق ببراءة الاختراع.
- (5) : أنظر المادة 18 من الظهير الشريف الصادر بتاريخ 15 فبراير 2000 بتنفيذ القانون رقم 97-17 المتعلق بحماية الملكية الصناعية - الجريدة الرسمية، عدد 4776، بتاريخ 09 مارس 2000.
- (6) : أنظر المادة 17 الفقرتان 2 و 3 من الأمر رقم 03-07 المذكور أعلاه.
- (7) : أنظر الدكتورة فرحة زراوي صالح - الكامل في القانون التجاري الجزائري المحل التجاري والحقوق الفكرية - القسم الثاني الحقوق الفكرية - حقوق الملكية الصناعية و التجارية وحقوق الملكية الأدبية و الفنية - نشر و توزيع ابن خلدون، طبعة 2001، ص 131.
- (8) : أنظر المادة 688 من القانون المدني المصري.
- (9) : أنظر الدكتور أحمد حسن البرعي - الوسيط في القانون الاجتماعي - الجزء الثاني شرح عقد العمل الفردي - دار النهضة العربية، القاهرة، طبعة 2003، ص 625 و الدكتور محمود جمال الدين زكي، المرجع السالف الذكر، ص 717.
- (10) : أنظر المادة 688 فقرة 3 من القانون المدني المصري.
- (11) : أنظر المادة 18 من الظهير الشريف الصادر بتاريخ 15 فبراير 2000 بتنفيذ القانون رقم 97-17، المتعلق بحماية الملكية الصناعية السالف الذكر و انظر كذلك art.L.1-7-611 du code de la propriété intellectuelle français
- (12) : Cass.com : 21 novembre 2000 n° 2086 FPSA. Hoechst. Marion Roussel c/ Rayaud BCV n° 179.

حماية اختراعات العامل لدى الهيئة المستخدمة من التقليد

- (13) : أنظر الأستاذ محمد سعيد بناني - قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل - علاقة الشغل الفردية، الجزء الثاني - المرجع السالف الذكر، ص 414، رقم 309.
- (14) : أنظر الأستاذ محمد سعيد بناني - المرجع المذكور أعلاه، ص 416.
- (15) : المادة 26 فقرة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 05-275 المؤرخ في 02 أوت 2005، المعدد كيمييات إيداع براءات الاختراع وإصدارها.
- (16) : أنظر الأستاذ محمد سعيد بناني - المرجع المذكور أعلاه، ص 415.
- (17) : أنظر الدكتور محمود جمال الدين زكي - عقد العمل في التشريع المصري - المرجع السالف الذكر ص 728 و أنظر كذلك الدكتور أحمد حسن البرعي - الوسيط في القانون الاجتماعي - المرجع السالف الذكر، ص 622.
- (18) : أنظر الدكتور شواخ محمد الأحمد - التشريعات الاجتماعية في قانون العمل - الجزء الأول - علاقات العمل الفردية - منشورات جامعة حلب، طبعة 2007، ص 332.
- (19) : أنظر الدكتور بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن - دار حامد للنشر والتوزيع عمان، الأردن، طبعة 2011، ص 168.
- (20) : أنظر الدكتور السيد عيد نايل - شرح قانون العمل الجديد - دار النهضة العربية - طبعة 2005 ص 197 و أنظر أيضا الدكتور أحمد حسن البرعي، المرجع السالف الذكر، ص 627.
- (21) : أنظر الدكتور الأهواني حسام - شرح قانون العمل، طبعة 1983، ص 473، والدكتور فتحي عبد الصبور - الوسيط في قانون العمل، طبعة 1985، ص 701.
- (22) : أنظر الدكتور أحمد حسن البرعي، المرجع السالف الذكر، ص 620.
- (23) : أنظر السيد بيوت نذير، رئيس الغرفة العقارية بالمحكمة العليا - مقال تحت عنوان «مساهمة القضاء في حماية العلامات التجارية» مجلة قضائية، عدد 02 لسنة 2004، ص 61.
- (24) : أنظر الدكتورة فرحة زراوي صالح - الكامل في القانون التجاري الجزائري المحل التجاري والحقوق الفكرية - المرجع السالف الذكر، ص 175، رقم 178.
- (25) : أنظر المواد 11 و 56 و 58 من الأمر رقم 03 - 07 المذكور أعلاه.
- (26) : نص المشرع الجزائري على جريمة جنحة التقليد في المادة 61 من الأمر رقم 07-03 المذكور أعلاه.
- (27) : أنظر المادة 57 من الأمر رقم 03-07، السالف الذكر.