

مدى حماية الحقوق الفكرية للعامل في التشريع الأردني

<https://doi.org/10.23918/ilic10.45>

رغد محمود هاشم العليمي
باحثة قانونية

alelaimiraghad@gmail.com

أ.م.د. لمي عبدالكريم الشيايب
قسم القانون الخاص، كلية الحقوق الجامعة الأردنية، عمان - الأردن

lo.alshayyab@ju.edu.jo

The Scope of Protection of Employees' Intellectual Rights under Jordanian Legislation

Asst. Prof. Dr. Loma Abdelkarim Alshayyab

Raghad Mahmoud Hashem Al-Elaimi

Department of private law' School of Law,

Legal Researcher

The University of Jordan, Amman11942 Jordan.

المخلص

يتناول هذا البحث موضوع حماية الحقوق الفكرية للعامل في التشريع الأردني، من خلال بيان أوجه القصور في النصوص القانونية، ولا سيما ما يتعلق بمدى مشروعية الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على نقل حقوق الابتكار دون وضع ضوابط واضحة، وغياب النص على المقابل المادي المستحق للعامل أو على النطاق الزمني لمطالبة صاحب العمل بحقوقه. اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي باستقراء الفقه وتحليل النصوص القانونية ذات العلاقة. وعليه تم تقسيم البحث إلى مبحثين؛ تناول الأول موقف القانون الأردني تجاه ابتكارات العامل. أما المبحث الثاني فتناول التنظيم الاتفاقي والتعويضي لحقوق العامل في الابتكارات. وخلص البحث إلى عدد من النتائج والتوصيات أبرزها أن المادة (٢٠) من قانون العمل الأردني بصيغتها الحالية غير كافية لضمان حقوق العامل، وتفقر للنسجاء مع المبادئ الدستورية الراسخة، وأوصى بضرورة تعديلها بما يكفل للعامل استحقاقه مقابل مادي ذو طبيعة قانونية مستقلة تضمن له حماية قانونية خاصة.

الكلمات المفتاحية: قانون العمل الأردني، عقد العمل الفردي، ابتكارات العامل، حقوق الملكية الفكرية للعامل، توازن عقدي.

Abstract

This study examines the protection of employees' intellectual property rights under Jordanian legislation, with particular emphasis on deficiencies in the existing statutory framework. It highlights the absence of clear legal constraints governing the permissibility of agreements between employees and employers for the assignment of innovation related rights, as well as the lack of explicit provisions addressing the financial consideration due to the employee or the temporal scope within which an employer may assert such rights. The research adopts a descriptive analytical methodology, drawing upon relevant legal doctrine and a systematic analysis of applicable legislative texts. Accordingly, the study is divided into two main parts: the first addresses the position of Jordanian law with respect to employee created innovations, while the second examines the contractual and compensatory regulation of employees' rights in such innovations. The study concludes with multiple findings and recommendations, foremost among them that Article (20) of the Jordanian Labour Law, in its current formulation, is inadequate to ensure effective protection of employees' rights and lacks coherence with established constitutional principles. The study therefore recommends amending this provision to guarantee the employee's entitlement to financial consideration of an independent legal nature, affording enhanced and specific legal protection.

Keywords: Jordanian Labor Law, Individual Employment Contract, Employee Innovations, Employee Intellectual Property Rights, Contractual Balance.

المقدمة

قال الله تعالى في كتابه الكريم على لسان نبيه شعيب عليه السلام ﴿وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُسْتَبِدِينَ﴾^(١) تُعبر هذه الآية الكريمة عن مبدأ أصيل من مبادئ العدالة، يتمثل في عدم الانتقاص من حقوق الآخرين أو إهدارها^(٢)، وهو مبدأ ينسحب على مختلف نواحي الحياة، ومنها العلاقة التي تنشأ بين العامل وصاحب العمل بكل تفاصيلها، وخصوصاً فيما يتعلق بحقوق الملكية الفكرية وهي موضوع هذا البحث، فإذا قدم العامل جهداً فكرياً متميزاً، وتوصل إلى ابتكارات، فإن مقتضيات العدل تفرض عدم بخس جهوده، وحمايته من أي استغلال غير مشروع. ويغدو احترام هذا الحق الفردي ضرورة مجتمعية، إذ إن حماية حق العامل تؤسس لبيئة عمل

(١) سورة الشعراء، الآية رقم (١٨٣).

(٢) الطبري، هذبه وحققه الدكتور بشار معروف وعصام الحرساني، جامع البيان عن تأويل أي القرآن، الطبعة الأولى، دار مؤسسة الرسالة للنشر والتوزيع، بيروت - لبنان، (١٩٩٤)، المجلد الخامس صفحة (٥٣١).

عادلة ومحفزة، تنشر الطمأنينة وتعزز الثقة، ومن هنا تبرز أهمية تنظيم هذه المسائل قانونياً بدقة، مع الأخذ بعين الاعتبار إنصاف العامل وحمايته كونه الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية^(١).

ومن حيث الأصل، يُمنح حق الملكية للشخص الذي توصل إلى الابتكار، إذا كان هذا الابتكار مستوفياً للشروط التي حددها القانون، باعتباره ثمرة جهده وعمله الفكري^(٢). إلا أنه، ونظراً لطبيعة علاقة العمل بين العامل المبتكر وصاحب العمل، وما تتسم به من تبعية، فضلاً عن تداخل الجهود المبذولة من قبل العامل مع ما يوفره صاحب العمل من بيئة وتسهيلات تساعد على الابتكار، فإن تحديد الجهة التي تؤول إليها ملكية الابتكار، بما يترتب عليها من حقوق والتزامات، يصبح أصعب في هذه الحالة. وقد نظمت التشريعات الأردنية هذه المسألة من خلال عدد من النصوص القانونية المتفرقة. وسينظر هذا البحث مدى كفاية هذا التنظيم من جهة ومدى حاجته للتعديل من جهة أخرى، وبشكل خاص قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته.

مشكلة الدراسة:

أجاز قانون العمل الأردني وكذلك القوانين المتعلقة بالملكية الفكرية (قانون براءات الاختراع، وقانون حماية حق المؤلف) أن يتم تحديد حقوق الملكية الفكرية لكل من صاحب العمل والعامل بالاتفاق خطياً حول ما يتوصل إليه العامل من ابتكارات، دون وضع حدود أو ضوابط للاتفاق، مما يثير التساؤل حول مدى كفاية النصوص في حماية العامل كونه الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية، خصوصاً من ناحية استحقاقه لمقابل مادي نتيجة ابتكاره، واحتفاظه بالشق المعنوي من الحقوق الفكرية غير القابل للتنازل عنها بطبيعتها. فضلاً عن أن المشرع لم يحدد ما إذا كان الاتفاق جائز فقط عن الابتكار الذي يتوصل إليه العامل أثناء سريان عقد العمل، أم أن الاتفاق قد يمتد لما بعد انتهائه، وهذه ثغرة قد يستغلها بعض اصحاب العمل ليفردوا بالإفادة من ابتكارات العامل حتى بعد انتهاء عقد العمل بحجة أن الابتكار تم التوصل إليه باستخدام خبرات صاحب العمل ومعلوماته.

أهداف الدراسة:

يهدف البحث لتحليل مدى كفاية ووضوح النصوص التشريعية الأردنية في تنظيم الحقوق الفكرية للعامل، ودراسة مشروعية الاتفاق بين العامل وصاحب العمل حول الحقوق الفكرية، والوقوف على مدى تأثره بعدم تكافؤ القوة بين الطرفين، وبحث مدى ضمان حق العامل في المقابل المالي لقاء ابتكاره، وتحديد الجهة المختصة في تقديره. واقتراح ضوابط قانونية تضمن حماية العامل عند إبرام الاتفاق، خصوصاً فيما يتعلق بمداه الزماني، وطبيعة الابتكار محل الاتفاق.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية البحث نظرياً في محاولة إيجاد حلول واقعية قابلة للتطبيق واقتراح نصوص معدلة تضمن حق أفضل للعامل، فعلى الرغم من وجود عدد من الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع إلا أن أيها لم يقترح نصوص قانونية بديلة من التي نقدها أو وجد فيها بعض القصور أو الغموض. وأما عملياً فتتمثل الأهمية بان الابتكار والعمل والاقتصاد يكوّنوا الركائز الأساسية في تطور الدولة وازدهارها، حيث يرتبط كل منها بالآخر بشكل وثيق، وتعزيز أحدها يؤدي إلى تعزيز باقي العوامل. وتبدأ سلسلة التطور من خلال تحديد المشكلات التي تعيق الابتكار، والتي قد يكون من أبرزها غياب الحوافز والدوافع التي تشجع العمال على تقديم إسهامات حقيقية في دفع عجلة التنمية. ويرجع ذلك إلى ضعف الحماية القانونية للابتكارات التي يتوصلون إليها، وإجراء الإصلاحات التشريعية التي تضمن حماية حقوقهم الفكرية بشكل عادل وفعال تساهم في تنمية وتعزيز النمو الاقتصادي.

أسئلة الدراسة:

- ١- هل نظم المشرع الأردني مسألة الحقوق الفكرية للعامل بشكل شامل وواضح؟ وهل كان التنظيم القانوني منصفاً للعامل ومراعي لوجود سلطة من صاحب العمل عليه؟
- ٢- ما مدى مشروعية الاتفاقات التي تبرم بين العامل وصاحب العمل بشأن الابتكارات؟ وما مدى دستورية النص الناظم للحقوق الفكرية في قانون العمل؟
- ٣- ما هي الضوابط التي يجب أن تتوفر في هذه الاتفاقات لضمان عدالتها وحماية العامل؟
- ٤- ما هو النطاق الزمني الذي يجوز فيه لصاحب العمل المطالبة بحقوق على ابتكارات العامل؟
- ٥- هل يستحق العامل مقابل مالي عن الابتكارات التي تؤول ملكيتها لصاحب العمل؟ وماهي حالات استحقاقه ذلك؟
- ٦- هل يُعدّ المقابل المالي للعامل في هذه الحالة أجراً أم تعويضاً أم مقابلاً قانونياً مستقلاً؟ وهل يمكن أن يستفيد العامل إزاءه بقواعد الحماية المقررة للأجر؟
- ٧- ما هي الجهة المختصة قانوناً بتقدير هذا المقابل؟

الدراسات السابقة:

١. **الدلالة، سامر محمود، حق العامل في الاختراع: دراسة مقارنة، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، مج ١٢، ع ١٤، الأردن، ٢٠٠٦**
ناقشت هذه الدراسة الجدل الفقهي والنظريات التي اختلف فيها الفقهاء حول مصير الاختراعات التي يتوصل إليها العامل أثناء عقد العمل سواء تلك المحددة بالعقد أو غير المحددة بالعقد لكنها على صلة وثيقة بنشاط صاحب العمل أو حتى الاختراعات البعيدة عن مجال عمله، واستعرضت الدراسة موقف التشريعات المختلفة ومنها قانون العمل الأردني وكذلك قانون براءات الاختراع الأردني، وكذلك تناولت القوانين المقارنة مثل القانون المصري والقانون المغربي. ويتميز هذا البحث عن هذه الدراسة السابقة أنه جاء بعد التعديل الأخير لقانون العمل وقانون براءات الاختراع وقانون حماية حق المؤلف، على عكس هذه الدراسة التي ناقشت موضوع الحقوق الفكرية للعامل في ظل القوانين السابقة.

٢. **عبد السكارنة، معن عودة، حماية القانون الأردني لحقوق مالك الاختراع الذي يتوصل إليه العامل أثناء تنفيذ عقد العمل، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، الأردن، (٢٠١٢)**

(١) المغربي، جعفر، شرح أحكام قانون العمل، الطبعة السادسة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، (٢٠٢٤)، صفحة (٦١).

(٢) معن السكارنة ومهند أبو مغلي، الطبيعة القانونية لحق صاحب العمل في تملك الاختراع الذي يتوصل إليه العامل أثناء تنفيذ عقد العمل، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، مج ٤١، ملحق ٢، الأردن، (٢٠١٤)، صفحة (٦٧٦).

٣. عمایرة، ولاء، موقف التشريع الأردني من اختراعات العاملين على ضوء مبدأ حماية العامل كطرف ضعيف، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة اليرموك، (٢٠١٤)

٤- معن السكارنة ومهند أبو مغلي، الطبيعة القانونية لحق صاحب العمل في تملك الاختراع الذي يتوصل اليه العامل اثناء تنفيذ عقد العمل، مجلة دراسات لطوم الشريعة والقانون، مج ٤١، ع ٢، ملحق ٢، الأردن، (٢٠١٤)

تضمنت الدراسات السابقة المشار إليها شرحاً وتحليلاً لأحكام النصوص القانونية المتعلقة باختراعات العامل، واستعرضت الاتجاهات الفقهية المختلفة حول ملكية هذه الابتكارات، وقد تميز هذا البحث عن الدراسات السابقة بأنه ركز بشكل خاص على قانون العمل الأردني باعتباره الإطار الأساسي المنظم للعلاقة بين العامل وصاحب العمل، مع إيلاء اهتمام متوازن لكل من قانون حماية حق المؤلف وقانون براءات الاختراع بوصفهما قوانين تنظم جوانب من حقوق العامل الفكرية، في حين انحصرت هذه الدراسات السابقة في تحليل أحكام قانون براءات الاختراع وحده، مما يمنح هذا البحث طابعاً تكاملياً في معالجة الموضوع.

٥- علي محمد رضا يونس، التنظيم القانوني لحقوق صاحب العمل والتزاماته على اختراعات العامل: دراسة مقارنة، مجلة الراافدين للحقوق، ع ٥٣، ٢٠١٢

٦- القرشي، زياد احمد حميد، اختراعات العاملين: دراسة تحليلية مقارنة بين النظام السعودي والقانون الالماني، مجلة جامعة الملك عبد العزيز - الاقتصاد والادارة، مج ٢٩، ع ١٤، السعودية، ٢٠١٥

٧- حسين، علي حسين الجيلاني، الآثار القانونية لاختراعات العامل اثناء تنفيذ عقد العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، مج ٨، ع ٢٤، الجزائر، ٢٠٢٣

تضمنت الدراسات المشار إليها أعلاه تحليلاً لأحكام اختراعات العاملين في عدد من الأنظمة القانونية المقارنة، كالقانون العراقي والسعودي والالماني والجزائري، حيث انصب تركيزها على استعراض التنظيم القانوني في تلك التشريعات. أما هذا البحث، فقد تميز بتركيزه على القانون الأردني، مما منح هذا البحث طابعاً وطنياً وتحليلياً خاصاً.

منهجية الدراسة:

اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استعراض النصوص القانونية النازمة لهذه المسألة في التشريع الأردني، مع تحليلها ونقدها في المواضيع التي تستوجب ذلك، مع الاستئناس بالأراء الفقهية والتشريعات المقارنة. وتم مناقشة الضمانات التي يجب ان يكفلها المشرع للعامل في ابرامه لاتفاقاته مع صاحب العمل.

مخطط الدراسة:

المبحث الأول: الطبيعة القانونية للابتكارات التي يتوصل اليها العامل والتنظيم القانوني للحقوق الفكرية في التشريع الأردني
المبحث الثاني: التنظيم الاتفاقي والتعويضي لحقوق العامل في الابتكارات

المبحث الأول

الطبيعة القانونية للابتكارات التي يتوصل اليها العامل والتنظيم القانوني للحقوق الفكرية في التشريع الاردني

تثير الابتكارات التي يتوصل إليها العامل إشكالية قانونية مهمة تتعلق بتحديد الجهة التي تؤول إليها ملكيتها، ولا سيما في ظل تداخل الجهد الشخصي للعامل مع الإمكانيات والبيئة التي يوفرها صاحب العمل. وسيدرس هذا المبحث مدى كفاية التنظيم القانوني لهذه المسألة في قانون العمل الأردني، ومدى دستوريته واتساقه مع جوهر الحقوق التي كفلها الدستور، وعليه، تم تقسيم هذا المبحث لمطالبيين على النحو الآتي:

المطلب الأول

الابتكارات التي يتوصل اليها العامل وموقف قانون العمل الأردني منها

نظم قانون العمل الأردني الحقوق الفكرية للعامل لأول مرة بالمادة (٢٠) من قانون العمل رقم (٨) لعام ١٩٩٦، حيث قبل ذلك لم يكن لهذا الموضوع تنظيم قانوني في قانون العمل^(١)، علماً ان هذه المادة جرى عليها تعديلين منذ اول مرة صدرت، ومن المهم استقراء كيف كانت النصوص بعبورها وميزاتها ومحاولة فهم لماذا لجأ المشرع للتعديل في كل مرة. وكانت تنص المادة ٢٠ منه على ما يلي:

"أ- مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة إذا توصل العامل إلى اختراع جديد فليس لصاحب العمل أي حق في هذا الاختراع ولو كان العامل قد استنبطه أثناء عمله على أن تعطى الأولوية في شراء هذا الاختراع لصاحب العمل.

ب- إذا كانت طبيعة الأعمال التي عهد بها إلى العامل تقتضي منه تخصيص جهده في الاختراع فللعامل أن يشارك في الحقوق المتعلقة بالاختراع بنسبة لا تزيد على (٥٠٪) خمسين بالمائة منها ويراعى في تقدير هذه النسبة مقدار الجهد العلمي والمادي الذي قدمه العامل والمواد والأدوات والمنشآت وسائر التسهيلات التي قدمها صاحب العمل."

رغم ما تحمله المادة من إيجابيات جعلت الأصل في تملك ابتكار العامل العامل نفسه، ولم تمنح صاحب العمل حقاً فيه الا استثناء عندما تتطلب طبيعة العمل الابتكار مع إعطاء العامل حق المشاركة بالحقوق بنسبة لا تزيد عن ٥٠٪، الا انه شابها قصور وغموض يستدعيان تعديلها. فقد حصرت حقوق العامل الفكرية بالاختراع فقط رغم ان الملكية الصناعية تشمل حقوقاً أخرى كالنماذج الصناعية والعلامات التجارية، فضلاً عن انها لم تشمل من الأساس أي حق من حقوق المؤلف (الملكية الأدبية والفنية)^(٢). إضافة الى ذلك لم تضع معايير لتمييز أنواع الابتكارات، فاكففت بالأصل والاستثناء دون النص على الابتكار الحر او العرضي او باقي صور ابتكارات الخدمة، ولم توضح امكان الاتفاق او أثره، مما يجعلها غير مستوعبة لكافة الفرضيات العملية بين العامل وصاحب العمل.

وتحمل المادة الغموض الأكبر إذ تنص على أن للعامل المشاركة بما لا يزيد على ٥٠٪ من الحقوق، ولم تبين طبيعة هذه المشاركة وما إذا كانت تتم بإرادته المنفردة ام بالاتفاق مع صاحب العمل، كما لم تحدد ماهية الحقوق المقصودة؛ مالية ام أدبية.

ويحسب للمادة انها وازنت بين جهد العامل العلمي والمادي وبين ما يقدمه صاحب العمل من أدوات وتسهيلات دون ترجيح أحدهما على الآخر، كما وفقت بتحديد النطاق الزمني لحقوق صاحب العمل، اذ حصرت امكان تملكه بمدة العقد فقط حيث نصت على الا يكون

(١) عمایرة، ولاء، موقف التشريع الأردني من اختراعات العاملين على ضوء مبدأ حماية العامل كطرف ضعيف، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة اليرموك، (٢٠١٤)، صفحة (٢٩).

(٢) عمایرة، ولاء، مرجع سابق، صفحة (٣٢).

مدى حماية الحقوق الفكرية للعامل في التشريع الأردني

لصاحب العمل أي حق باختراع توصل اليه العامل ولو كان أثناء عمله، وهذا يعني انه من باب أولى الا يكون لصاحب العمل حق في اختراعات العامل التي تكون خارج مدة عقد العمل. وهذا الحكم نفقده بالمواد التي جاءت بالتعديلات لاحقاً كما سنرى. ثم عدلت المادة بقانون العمل المؤقت رقم (٥٦) بسنة ٢٠٠١، وأصبحت تنص على:

"أ. تكون حقوق الملكية الفكرية لصاحب العمل إذا ابتكرها العامل، وكانت تتعلق بأعمال صاحب العمل، أو إذا استخدم العامل خبرات صاحب العمل أو معلوماته أو أدواته أو آلاته أو مواد الأولية في التوصل الى هذا الابتكار ما لم يتفق خطياً على غير ذلك. ب. تكون حقوق الملكية الفكرية للعامل إذا كان حق الملكية الفكرية المبتكر من قبله لا يتعلق بأعمال صاحب العمل ولم يستخدم خبرات صاحب العمل، أو معلوماته، أو أدواته، أو مواد الأولية في التوصل الى هذا الابتكار ما لم يتفق خطياً على غير ذلك." يتضح ان المادة استبدلت مصطلح الاختراع بمصطلح الحقوق الفكرية ما وسع نطاق حماية الحقوق الفكرية للعامل بموجب قانون العمل^(١). ووفق الفقرة (أ) تكون الحقوق الفكرية لصاحب العمل ابتداء إذا كان ابتكار العامل متعلق بنشاطه أو استخدم خبراته أو أدواته، ثم نصت على إمكانية الاتفاق على غير ذلك، ويلاحظ ان المادة استخدمت حرف (أو) للتخيير بين شرط تعلق الابتكار بنشاط صاحب العمل أو استخدام خبراته، ما يجعل تحقق أي الشرطين كافياً لانتقال الملكية لصاحب العمل، وهذا يوسع نطاق تملكه للابتكار. اما الفقرة ب تجعل الأصل ملكية العامل للابتكار بشرطين معاً: الا يرتبط بنشاط صاحب العمل والا يعتمد على خبراته أو أدواته، وهو ما يضيق نطاق حق العامل؛ فمجرد ارتباط الابتكار بنشاط صاحب العمل يكفي لانتقال الملكية اليه، وان كان توصل اليه من تلقاء نفسه دون ان يستفيد من الفرص الموضوعية تحت يده بالعمل.

والتعديل الثاني والآخر على المادة كان بقانون العمل المعدل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٧، وتنص المادة السارية النفاذ على ما يلي: "أ. تحدد حقوق الملكية الفكرية لكل من صاحب العمل والعامل بالاتفاق خطياً بينهما فيما يتعلق بأعمال صاحب العمل إذا استخدم العامل خبرات صاحب العمل، أو معلوماته، أو أدواته، أو آلاته الأولية في التوصل الى هذا الابتكار. ب. تكون حقوق الملكية الفكرية للعامل إذا كان حق الملكية الفكرية المبتكر من قبله لا يتعلق بأعمال صاحب العمل ولم يستخدم خبرات صاحب العمل، أو معلوماته، أو أدواته، أو مواد الأولية في التوصل الى هذا الابتكار ما لم يتفق خطياً على غير ذلك." نلاحظ على هذه المادة انها على عكس المادة قبل تعديلها بفقرتها الأولى، فأولاً لم تجعل الحقوق الفكرية لصاحب العمل ابتداء فيما يتوصل اليه العامل من ابتكار متعلق بنشاط صاحب العمل إذا استخدم خبراته وأدواته، انما رجحت الاتفاق في هذه الحالة ليحكم ملكية الابتكار لمن ستكون.

وفي الفقرة (ب) من هذه المادة أعطيت الحقوق الفكرية للعامل إذا توصل لابتكار غير متعلق بنشاط صاحب العمل ولم يكن مستخدماً لخبرات صاحب العمل أو أدواته أي انها المادة مستمرة في التضييق على العامل حتى يملك ابتكاره يجب ان يتوفر فيه الشرطين معاً، ومن ثم اجازت المادة الاتفاق على غير ذلك. ما يعني أن التعديل لم يطل هذه الفقرة، فاستمر النص بصيغته القديمة. وخلاصة الابتكارات قسمت بهذه المادة لنوعين: الابتكارات الحرة التي يتوصل اليها العامل دون ان يستخدم خبرات صاحب العمل ودون ان تكون متعلقة بأعماله، وهذه تكون من حق العامل الا إذا اتفق على خلاف ذلك. وثانياً الابتكارات العرضية التي يتوصل اليها العامل باستخدام خبرات صاحب العمل كانت تتعلق بنشاط صاحب العمل وهذه تحدد ملكيتها حسب الاتفاق.

وبالاعتماد على التحليل السابق لنص المادة ٢٠ من قانون العمل الأردني بصيغها المتعاقبة، نرى ان الصياغات جميعها – القديمة والمعدلة – لا تخلو من قصور تشريعي وغموض مفاهيمي يستدعي إعادة النظر في التنظيم القانوني لهذه المسألة بشكل أكثر دقة ووضوحاً. وخاصة النص في قانون العمل ساري النفاذ^(٢)، وذلك بان نظم الابتكارات العرضية والابتكارات الحرة فقط، ولم ينص على ما يعد الأصل العام وهي ابتكارات الخدمة^(٣). وعلى الرغم مما يرى البعض بان الابتكارات التي تكون محل اتفاق بعقد العمل لا تثير نزاعات كما تفعل الابتكارات التي لا تكون موضوع عقد العمل كالعرضية أو الحرة^(٤)، الا ان ذلك لا يمنع من تنظيمها قانوناً مع وضع حدود دنيا للاتفاق الذي يمكن ان يبرم بين العامل وصاحب العمل (وهذا سنتحدث عنه في المبحث الثاني). وكذلك من أوجه القصور في هذه المادة اغفالها تحديد النطاق الزمني لتوصل العامل إلى الابتكار، إذ لم تُبين ما إذا كان الاتفاق الخطي يمكن أن يشمل فقط الابتكارات التي يتم التوصل إليها خلال فترة سريان عقد العمل، أم أنه يجوز أن يمتد ليشمل الابتكارات التي يتوصل إليها بعد انتهاء العلاقة التعاقدية، مما يفتح المجال لاختلاف التفسير ويُضعف من ضمانات حماية العامل وسنناقش هذه المسألة تفصيلاً بالمبحث الثاني. ونلاحظ أيضاً على المادة اغفالها النص على حكم الابتكارات العرضية لمن ستكون ملكيتها إذا لم يوجد اتفاق بين العامل وصاحب العمل وسنتحدث عنها بالمطلب الثاني من هذا المبحث.

ونوصي في هذا الصدد أولاً بالنسبة للابتكارات الحرة يجب ان تكون دائماً من حق العامل، وعلى ذلك كان موقف المشرع العراقي والمصري أفضل من موقف قانون العمل الأردني، حيث تم النص على بطلان أي شرط ينص عليه عقد العمل بان تكون ملكية الابتكارات التي توصل اليها العامل مستقلاً عن صاحب العمل وخبراته وأدواته وغير متعلق بأنشطته لصاحب العمل^(٥) ولو تم الاتفاق على تعويضه تعويض عادل، حفاظاً على مصلحة العامل كونه الطرف الضعيف بالعلاقة^(٦)، ولان العامل قبل التوصل لابتكاره لا يكون على تكافؤ مع صاحب العمل بحيث يستطيع التفاوض مثلاً يشاء، وقد تغلب عليه إرادة صاحب العمل ويقبل تحت ضغط متطلبات الحياة لعمله، اما

(١) غسان أبو صوفة، حقوق العامل في الفقه الإسلامي وقانون العمل الأردني: دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الدراسات العليا – جامعة العلوم الإسلامية العالمية، (٢٠١٦)، صفحة (١٦٠).

(٢) قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته، منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٤١١٣، الصفحة ١١٧٣، بتاريخ ١٥/٤/١٩٩٦.

(٣) معن السكارنة ومهند أبو مغلي، مرجع سابق، الصفحة (٧٦٦).

(٤) الدالعة، سامر محمود، حق العامل في الاختراع: دراسة مقارنة، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، مج ١٢، ع ١٤، الأردن، ٢٠٠٦، الصفحة (٩٥).

(٥) علي محمد رضا يونس، التنظيم القانوني لحقوق صاحب العمل والتزاماته على اختراعات العامل: دراسة مقارنة، مجلة الرافدين للحقوق، ع ٥٣، ٢٠١٢، صفحة (٣٥٣ - ٣٥٢).

(٦) القرشي، زياد احمد حميد، اختراعات العاملين: دراسة تحليلية مقارنة بين النظام السعودي والقانون الألماني، مجلة جامعة الملك عبد العزيز – الاقتصاد والادارة، مج ٢٩، ع ١، السعودية، ٢٠١٥، الصفحة (١٨٠).

تفاوضه بعد التوصل لابتكاره يرد للاتفاق توازنه ويمكنه من الحصول على الثمن الحقيقي لابتكاره وليس تعويض قدر على غير أساس واضح^(١).

وأما بالنسبة للابتكارات العرضية التي لا يكون العامل مكلف بتحقيقها ونرى بوجوب التفرقة بين عدة حالات:
١- إذا كان العامل توصل لابتكار غير متعلق بأعمال صاحب العمل، ولكن العامل استخدم الأدوات والآلات والمواد الأولية الموضوعة تحت تصرفه^(٢)، فنرى وجوب ايلولة هذه الابتكارات للعامل ويمكن لصاحب العمل بالمقابل مطالبة بتعويض عن استخدامه لأدواته، غير أنه من غير الممكن أن تؤول هذه الابتكارات لصاحب العمل، لأن العامل لم يكن مكلف بالتوصل إليه ولا تتعلق بأعمال صاحب العمل بحيث يقال أنها قد تشكل منافسة له.

٢- إذا كان الابتكار متعلق بأعمال صاحب العمل، ولكن لم يستخدم أدواته وآلاته وخبراته، ونرى وجوب أن تكون هذه الابتكارات من حق العامل، كون أن صاحب العمل لم يسهم بتحقيقها، وإنما توصل إليها العامل بجهد الخالص وأدواته الخاصة، ومن خلال خبرته الشخصية في العمل وهي حق له فيستخدمها ويفيد منها ما لم تكن تخرق التزامه بعدم المنافسة^(٣).

٣- إذا توصل العامل لابتكار يتعلق بأعمال صاحب العمل واستخدم في سبيل ذلك خبرات صاحب العمل وأدواته وآلاته ومواده الأولية، فنرى أن تكون هذه الابتكارات من حق صاحب العمل مع وجوب استحقاق العامل مقابل مالي في كل حالة تؤول فيها ملكية الابتكار لصاحب العمل. وذلك بتطبيق نظرية تعادل الأسباب على هذه الابتكارات التي تعني أن النتيجة ما كانت لتحدث إلا بوجود الأسباب التي أدت لها وأن الأسباب على علاقة في وقوع النتيجة، فيجب أن يؤخذ بعين الاعتبار جميع الأسباب التي أدت إلى الوصول إلى النتيجة التي تتمثل بالابتكار، فيعتبر الجهد البدني والذهني للعامل مقابل ما يقدمه صاحب العمل أو التسهيلات والخبرات والأدوات^(٤). وفيما يتعلق بابتكارات الخدمة التي لم ينظمها قانون العمل الأردني، وباستقراء القوانين الأخرى نرى مثلاً أن التشريع السعودي نص على اختراعات الخدمة التي تكون ناتجة عن تنفيذ عقد العمل سواء وردت بشكل صريح في عقد العمل أو إذا كان مضمون الاتفاق التزام العامل بإفراغ جهده لتحقيق ابتكارات، مقابل أجر يحصل عليه العامل، وتكون الحقوق في هذه الابتكارات لصاحب العمل^(٥). وكذلك كان موقف المشرعين العراقي والمصري حيث أعطيت الحقوق المالية الناتجة عن ابتكارات الخدمة لصاحب العمل، مع احتفاظ العامل بحقه الأدبي عليها^(٦). وذلك لأن ابتكارات الخدمة تكون فيها طبيعة عمل العامل تتطلب منه البحث وإجراء التجارب والابتكار، مقابل الأجر الذي يحصل عليه، وبالتالي فمن الطبيعي أن يملك صاحب العمل الابتكار الذي يتم التوصل إليه، ولكن هذا لا يعني ألا يكون للعامل الحق بمقابل مالي يقدر وفقاً لمقتضيات العدالة^(٧)، وسنبحث مسألة المقابل المالي كضمانات يمكن وضعها من قبل المشرع بالمبحث الثاني. ونوصي أن يتم إضافة فقرة بالمادة ٢٠ بقانون العمل تتضمن ابتكارات الخدمة وتنظمها تنظيمًا دقيقًا.

وتجدر الإشارة إلى أنه حين تثبت الملكية لأي من الطرفين فإنه يكتسب بذلك نوعين من الحقوق: المالية والأدبية، ويجب التنويه إلى أن الحقوق الأدبية تبقى من حق العامل حتى وإن ألت ملكية الابتكار لصاحب العمل، حتى وإن كان العامل قد توصل إلى ابتكاره نتيجة التزامه التعاقدية (ابتكار الخدمة) أو بالاستفادة من الفرص المتاحة أمامه من قبل صاحب العمل (الابتكار العرضي) فيبقى للعامل الحق في نسبة الابتكار إليه، فهو من الحقوق الملازمة للشخصية ولا يجوز التنازل عنها باي حال^(٨). ونرى بضرورة تعديل نص المادة ٢٠ من قانون العمل بحيث تنص بصريح العبارة على إبقاء هذا الحق للعامل وعدم جواز التنازل عنه سواء بمقابل أو دون مقابل.

المطلب الثاني

مدى دستورية النص الناظم للحقوق الفكرية للعامل ومشروعية الاتفاق

أوضحنا في المطلب الأول أن قانون العمل أجاز تحديد الحقوق الفكرية لصاحب العمل والعامل بالاتفاق بينهما سواء بما يتعلق بالابتكارات العرضية، أو بالابتكارات الحرة. وأوضحنا أن هناك حالة من أهم حالات الابتكار وهي ابتكارات الخدمة القائمة كلياً على الاتفاق، والتي لم يتم تنظيمها في قانون العمل. وحيث أن الاتفاق له من المكانة ما تمكنه للحكم فيما بين صاحب العمل والعامل سنبحث مدى مشروعية الاتفاق واتساقه مع الدستور الأردني، ثم نتعرض لحالة خلو وجود اتفاق بين الطرفين.

يُعد مبدأ المشروعية أحد الركائز الأساسية التي يجب أن يقوم عليها أي اتفاق يُبرم بين العامل وصاحب العمل بشأن الحقوق الفكرية المتولدة أثناء عقد العمل. فلا يكفي أن يكون الاتفاق مطابقاً لأحكام قانون العمل أو القوانين المتعلقة بالملكية الفكرية، بل يجب أيضاً أن يكون منسجماً مع المبادئ الدستورية التي ترعى الحقوق الأساسية للمواطنين، ومنها حق العمل، وحرية الإبداع، وتكافؤ الفرص. وقد أكد الدستور الأردني^(٩) في المادة (٣/٦) على أن الدولة "تكفل العمل والتعليم ضمن حدود إمكانياتها، وتكفل الطمأنينة وتكافؤ الفرص لجميع الأردنيين"، وبفهم من هذا النص أن الطمأنينة ليست مجرد حالة نفسية، بل هي حالة قانونية تترسخ من خلال تأمين الضمانات الكافية للعامل، ومن ذلك طمأننته بعدم التعدي على حقوقه، أو تحميله التزامات مجحفة دون مبرر، وهو ما يجب أن يراعى عند صياغة الاتفاقات المتعلقة بالحقوق الفكرية.

كما نصت المادة (٢/١٥) من الدستور على أن الدولة "تكفل حرية البحث العلمي والإبداع الأدبي والفني والثقافي والرياضي بما لا يخالف أحكام القانون أو النظام العام والأداب"، وهو نص صريح يظهر أن المشرع الدستوري يعطي مكانة خاصة لحرية الإبداع ويقيد أي تدخل

(١) القرشي، زياد أحمد حميد، المرجع السابق، الصفحة (١٩٢).

(٢) "ومثال ذلك أن يتوصل صيدلي يعمل في شركة أدوية إلى اختراع له علاقة بأمن المعلومات الإلكترونية مستعيناً في الوصول إلى اختراعه بالإمكانات أو الوسائل المتوفرة في المنشأة" القرشي، زياد أحمد حميد، مرجع سابق، الصفحة (١٨٤).

(٣) المغربي، جعفر، مرجع سابق، صفحة (١٢١-١٢٤).

(٤) عمايرة، ولأء، مرجع سابق، صفحة (٥٦-٥٥).

(٥) القرشي، زياد أحمد حميد، مرجع سابق، الصفحة (١٧٥).

(٦) علي محمد رضا يونس، مرجع سابق، صفحة (٣٥٤).

(٧) حسين، علي حسين الجبلاني، الآثار القانونية لاختراعات العامل أثناء تنفيذ عقد العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، مج ٨، ع ٢٤، الجزائر، ٢٠٢٣، الصفحة (١٢).

(٨) زواتين، خالد، الحماية القانونية للحقوق الناشئة عن اختراعات العمال: دراسة مقارنة، مجلة قانون العمل والتشغيل، مج ٤، ع ٢٤، الجزائر، ٢٠١٩، الصفحة (٧).

(٩) الدستور الأردني لسنة ١٩٥٢ وتعديلاته، منشور في الجريدة الرسمية، العدد ١٠٩٣، الصفحة ٣، بتاريخ ١٩٥٢/١/٨.

في هذه الحرية بقيود مشروعة فقط. وعليه، فإن الاتفاقات التي تجرد العامل من ثمار ابتكاره دون مبرر عادل تتعارض مع هذا النص، لأنها تقيد حرية الإبداع وتفرغها من مضمونها.

وتؤكد المادة (١/٢٣) أن "العمل حق لجميع المواطنين"، وتُضيف في الفقرة الثانية أن من المبادئ التي يقوم عليها تشريع العمل: "إعطاء العامل أجراً يتناسب مع كمية عمله وكيفية"، ولذلك يجب مراعاة المساواة والتناسب في العائد الذي يحصل عليه العامل نظير إنتاجه الفكري، فإذا ما ساهم العامل بابتكار يعود على المؤسسة بأرباح كبيرة، فمن غير العدل حرمانه من مقابل مناسب لذلك. وأخيراً، تنص المادة (١٢٨) من الدستور على: "لا يجوز أن تؤثر القوانين التي تصدر بموجب هذا الدستور لتنظيم الحقوق والحريات على جوهر هذه الحقوق أو تمس أساسياتها"، ويفهم من ذلك أن أي اتفاق أو نص قانوني يمس جوهر الحقوق التي كفلها الدستور، كحق العمل أو حرية الإبداع، يُعد باطلاً وغير دستورياً.

وبناءً عليه، فإن الاتفاقات التي تبرم بين العامل وصاحب العمل في مجال الحقوق الفكرية يجب أن تراعي هذه المبادئ الدستورية، وأي اتفاق يخالفها، حتى وإن بدا مشروعاً من حيث الشكل قد يكون معرضاً للبطالان لمخالفته جوهر الحماية الدستورية. ونرى وجوب أن يتضمن النص في قانون العمل الحد الأدنى من الضمانات التي تكفل للعامل حقوقه، وأن النص الخالي من أي قيود على الاتفاق يعارض المبادئ الدستورية الراسخة، على اعتبار أن أغلب التشريعات ترى بأن العامل الذي يتنازل عن حقوقه أثناء عقد العمل لا يفعل ذلك عن محض إرادته الخالصة، بل غالباً ما يكون متأثراً بظروفه الحياتية ذلك أن السبب المباشر من أي عقد عمل هو توفير سبل العيش للعامل ومن يعول، وإن يكون تحت تأثير هذا الضعف والحاجة سيؤدي بصاحب العمل إلى استغلاله إن لم يوجد ما يردعه بنص القانون^(١). واختلقت الآراء الفقهية حول صحة الشرط الذي يضعه صاحب العمل بأن تؤول له وحده ملكية الابتكارات التي يتوصل إليها العامل وكافة الحقوق الناتجة عنها، فمنهم من يرى ببطالان هذا الشرط، ومنهم من يرى بصحته على ضوء المادة ٢٠ من قانون العمل^(٢)، ونرى أنه على الرغم من كون الشرط وفقاً لقانون العمل صحيح -لان النص اجازته-، ولكن هذا لا يعني بأن النص بقانون العمل ابتداءً صحيح وفقاً للدستور الأردني أي النص يحتمل الطعن بعدم دستوريته وذلك إما بطريق الطعن المباشر، أو الغير مباشر الذي يمكن أطراف النزاع في الدعوى المنظورة أمام القضاء التمسك بعدم دستورية هذا النص^(٣).

وقبل الانتقال للمبحث الثاني، نعرض حالة غياب الاتفاق بين العامل وصاحب العمل. فبالنظر إلى المادة ٢٠ بفقرتها الأولى من قانون العمل الأردني، نجد بأن المشرع قد جعل تحديد الحقوق الفكرية لكل من العامل وصاحب العمل بالاتفاق، مما يعني أن الاتفاق هو الأصل العام الذي يُرجع إليه في تنظيم هذا النوع من الابتكار كما أوضحنا سابقاً^(٤). ولكن لم يبين النص ما الذي يحكم هذه الحالة إذا لم يوجد اتفاق بين العامل وصاحب العمل، فهل تكون الحقوق للعامل أم لصاحب العمل، وعلى أي أساس قانوني سوف نبني حكم ايلولة ملكية الابتكار لأي منهما.

علماً أن هذه الإشكالية لا تنثور فيما يتعلق بالابتكار الحر الذي نصت عليه الفقرة الثانية من المادة المشار إليها أعلاه، حيث وضعت حكماً قانونياً بأن تؤول ملكية الابتكار للعامل إذا لم يستخدم خبرات أو أدوات أو آلات صاحب العمل ولم يكن الابتكار متعلقاً بنشاطاته، مع إجازتها للاتفاق على خلاف ذلك، فإذا لم يوجد اتفاق يطبق الحكم الأساسي ألا وهو تملك العامل لابتكاره.

وهذا القصور في المادة التشريعية بالإضافة إلى ما قد يثيره من نزاعات بين العامل وصاحب العمل، إلا أنه أيضاً يصعب المهمة على القضاء في الحكم بهذه المسألة، ونجد أن محكمة التمييز الأردنية قد تعرضت لهذا النص في دعوى سابقة^(٥)، ونستخلص من قرارها أن العاملة كانت طبيعة عملها تأليف وكتابة كلمات بعض الأغاني وتلحينها وبعد انتهاء عملها قامت بتسجيل هذه الكلمات باسمها في دائرة المكتبة الوطنية، فقام صاحب العمل بإقامة دعوى مؤسساً مطالبته على أن ما تم من ابتكارات أثناء قيام الرابطة التعاقدية من حقه، وحيث لم يوجد اتفاق كتابي يمكن المحكمة من الحكم بالدعوى قامت بالرجوع إلى قانون حماية حق المؤلف^(٦)، وورد في الحكم: "فإن الاستفادة من المادة ٢٠ من قانون العمل أن حقوق الملكية الفكرية لكل من صاحب العمل والعامل تحدد بالاتفاق خطياً بينهما ومؤدى ذلك أنه بحال عدم وجود اتفاق خطي تنطبق أحكام قانون حماية حق المؤلف رقم ٢٢ لسنة ١٩٩٢ وبالرجوع للمادة (٦) من القانون المشار إليه فإن حقوق التأليف تعود لصاحب العمل مع مراعاة الجهد الفكري للعامل إلا إذا اتفق خطياً على غير ذلك".

وفي ظل هذا الفراغ التشريعي، أصبح لزاماً أن نعود إلى القوانين الأخرى لنرى إن كانت تعطي حكم لهذه المسألة. وبالرجوع إلى المادة (٨٢٠) من القانون المدني^(٧)، نجد أنها تُقرر لصاحب العمل الحق في الابتكار في ثلاث حالات: إذا كانت طبيعة العمل تستهدف هذا الغرض، أو وجد اتفاق صريح، أو استُخدمت أدواته ووسائله للوصول إلى الابتكار. وتضيف المادة في فقرتها الثانية أنه "على أنه إذا كان للاختراع أو الاكتشاف في الحالات السالفة أهمية اقتصادية كبيرة جاز للعامل أن يطالب بمقابل خاص تراعى فيه مقتضيات العدالة كما يراعى فيه ما قدمه صاحب العمل من معونة".

وبالمقارنة بين هذا النص والنص بقانون حماية حق المؤلف، نجد أن القانونين أعطيا الحق في هذه الحالة لصاحب العمل، لكن يلاحظ أن القانون المدني يقيّد حق العامل في المطالبة بالتعويض فقط في حال وجود أهمية اقتصادية كبيرة للاختراع، بينما يمنح قانون المؤلف العامل حقاً بالتعويض في كل الأحوال لأنه ينص بكل الحالات على مراعاة جهده الفكري، ونرى أن قانون حماية المؤلف يوفر ضمانات

(١) عبدالسكارنة، معن عودة، حماية القانون الأردني لحقوق مالك الاختراع الذي يتوصل إليه العامل أثناء تنفيذ عقد العمل، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، مج ١٨، ع ٤٤، الأردن، ٢٠١٢، الصفحات (٢٨٣).

(٢) المغربي، جعفر، مرجع سابق، صفحة (١٢٦).

(٣) الليثون، عوض، الوجيز في النظم السياسية ومبادئ القانون الدستوري، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، (٢٠١٩)، صفحة (٤٠٥).

(٤) عبدالسكارنة، معن عودة، مرجع سابق، الصفحات (٢٨٥).

(٥) قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية، رقم القرار ٢٣٥٥ لسنة ٢٠١٨، (هيئة خماسية)، منشورات موقع قسطاس.

(٦) قانون حماية حق المؤلف والحقوق المجاورة رقم (٢٢) لسنة ١٩٩٢ وتعديلاته، منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٣٨٢١، الصفحة ٦٨٤، بتاريخ ١٦/٤/١٩٩٢.

(٧) القانون المدني الأردني رقم (٤٣) لسنة ١٩٧٦، منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٢٦٤٥، الصفحة ٢، بتاريخ ١/٨/١٩٧٦.

أفضل للعامل^(١)، ولهذا نتفق مع قرار محكمة التمييز السابق ذكره. وندعو إلى تعديل المادة (٢٠) من قانون العمل الأردني لتتضمن حكماً واضحاً في حال غياب الاتفاق، يحمي الحقوق المتوازنة للطرفين، ويوفر أساساً قانونياً للقضاء دون الحاجة للرجوع إلى قوانين متفرقة. وأما بما يتعلق بالمسائل التي تكون تحت مظلة قانون براءات الاختراع الأردني^(٢) فنجد ان القانون ينص في المادة (٥/ج) على أولوية الحق لصاحب العمل إذا كان الابتكار متعلقاً بأنشطته أو تم باستخدام أدواته وخبراته. في حين تنص الفقرة (د) على أحقية العامل في الابتكار الحر إذا لم تتوافر تلك الشروط، ما لم يُتفق على خلاف ذلك، فيتبين من ذلك انه لا تثار مشكلة في حالة غياب الاتفاق لان القانون وضع حكماً ابتداءً وفيما بعد أجاز الاتفاق على خلافه. وعلى اعتبار انه لم ينص في مواده على استحقاق العامل لاي تعويض إزاء ابتكاره، فنرى ان تطبيق القانون المدني يكون أفضل للعامل من تطبيق قانون براءات الاختراع حيث يمكن له المطالبة بتعويض عن ابتكاره الذي تؤول ملكيته لصاحب العمل.

المبحث الثاني

التنظيم الاتفاقي والتعويضي لحقوق العامل في الابتكارات

سيتناول هذا المبحث الجوانب القانونية التي تنظم ملكية الابتكارات الناتجة عن علاقة العمل من خلال الاتفاقات المبرمة بين العامل وصاحب العمل، وحدود التفاوض في الاتفاق وشروط صحته. كما يُعنى بدراسة المقابل المالي المستحق للعامل عن ابتكاراته، وتحليل طبيعته القانونية بين كونه أجراً أم تعويضاً. ويهدف المبحث إلى بيان أوجه الحماية الممكنة للعامل في هذا السياق، اقتداءً بالتشريعات المقارنة ومبادئ العدالة، على النحو الآتي:

المطلب الأول

حدود التفاوض في ملكية الابتكارات وشروط الاتفاق بشأنها

ضاق نطاق مبدأ سلطان الإرادة^(٣) في مجال العقود، وذلك لتدخل المشرع في بعض أنواع العقود لحماية الطرف الضعيف فيها مثل عقد الإذعان وعقد العمل الفردي^(٤)، ونرى ذلك جلياً في المادة (٧٣) من قانون العمل الأردني التي وضعت قيود على حرية الحدث بالعمل، وإذ يُبزر اتجاه المشرع هنا بحماية الحدث لكونه ناقص الأهلية، فما يبرر اتجاه المشرع بوضع قيود على حرية المرأة بإبرام عقد العمل في بعض الحالات^(٥)، وكذلك المثال الأوضح في ذلك النص على الحد الأدنى المقرر للأجور، ولا يجوز باي حال ان يقل الاجر عن هذا الحد^(٦)، ولو ارتضى العامل ذلك. ولذلك لا نرى ان تدخل المشرع لوضع ضوابط للاتفاق بين العامل وصاحب العمل فيما يتعلق بالحقوق الفكرية بالأمر المستبعد، وانما يكون له فوائد جمة على إعادة توازن العلاقة نظراً للتعارض بين المصالح الاقتصادية والاجتماعية بين صاحب العمل والعامل، ولذلك اتجهت التشريعات المقارنة لوضع قواعد قانونية امرة لا يجوز مخالفتها لضمان التوازن العقدي^(٧). وعليه، سيتم بحث القيود التي يمكن ان توضع على حرية صاحب العمل والعامل التعاقدية حمايةً للطرف الأضعف بينهم الا وهو العامل:

أ) الشروط الشكلية:

الأصل ان جميع العقود رضائية يكفي لانعقادها التراضي بين الأطراف، وكذلك بالنسبة لعقود العمل بشكل عام^(٨)، الا انه في أحوال معينة حين يستلزم القانون شكل معين لإبرامها او يتفق الطرفان على ان يجعلها شكل معين فان العقد لا ينعقد الا باستكمال الشكلية المطلوبة^(٩)، ويخرج المشرع عن قاعدة الرضائية ويقرر لانعقاد التصرف شكلاً معيناً لإدراكه ان الرضائية وحدها غير كافية للمحافظة على التوازن العقدي والتوفيق بين المصالح المتعارضة للأطراف ولتنبيه المتعاقدين الى أهمية وخطورة ما يقدمون عليه من تعاقد^(١٠). ونلاحظ ان المشرع بقانون العمل الأردني وفقاً للمادة ٢٠ قد اوجب ان يتم الاتفاق خطياً بين العامل وصاحب العمل فيما يتعلق بالحقوق الفكرية سواء بالابتكارات العرضية، او بالابتكار الحر^(١١). والكتابة المقررة هنا هي شكلية لانعقاد العقد وليس فقط لإثباته^(١٢)، فاذا لم تتوافر كان العقد باطلاً غير مرتب لاي أثر^(١٣). وحسنا فعل المشرع بوضع هذه الشكلية حمايةً لمصالح العامل وصاحب العمل لما فيها من توثيق لإرادة الأطراف^(١٤)، ولما في صراحة البنود المكتوبة لتقليل من النزاعات التي قد تثيرها الشروط الضمنية^(١٥).

ب) الشروط الموضوعية:

(١) وفقاً لمبدأ الحق الأفضل الذي قرره المادة ٤ من قانون العمل الأردني، يجب تطبيق أي نص يترتب للعامل حقوق أفضل للعامل سواء ورد بقانون او عقد العمل او اتفاقية.

(٢) قانون براءات الاختراع رقم (٣٢) لسنة ١٩٩٩ وتعديلاته، منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٤٣٨٩، الصفحة ٤٢٥٦، بتاريخ ١٩٩٩/١١/١.

(٣) يقوم مبدأ سلطان الإرادة على ان إرادة المتعاقد هي أساس تكوين العقد واثاره، فاذا صدر الالتزام عن إرادة صحيحة من شخص اهل للتصرف، وجب عليه الالتزام بما ارتضاه، ولا يعتد بالاحتجاج بعدم التوازن او الغبن، اذ يفترض في المتعاقدين الحرية والاستقلال في ابرام العقد. وبمقتضى هذا المبدأ، لا يجوز لاي من الطرفين تعديل العقد بارادته المنفردة، ولا يملك القاضي ذلك وان رآه اقرب الى العدالة. انظر السنهوري، عبد الرزاق، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد نظرية الالتزام بوجه عام، دار احياء التراث العربي، بيروت - لبنان، صفحة (١٢٠ - ١٢٦).

(٤) السلطان، أنور، مصادر الالتزام في القانون المدني دراسة مقارنة الفقه الاسلامي، الطبعة ١٣، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠٢٢، صفحة (٢٤-٢٥).
(٥) تقرر بعض الاعمال التي يحظر على المرأة الحامل او المرضعة العمل فيها مثل المناجم والمحاجر وغيرها. انظر المادة ٤ من تعليمات حماية المرأة الحامل والمرضعة وذوي الإعاقة والأشخاص الذين يؤدون عملاً ليلياً لسنة ٢٠٢٣ الصادر بموجب المادة ٦٩ من قانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ (قانون العمل لسنة ١٩٩٦) وتعديلاته.

(٦) سي فضل، زهية، تطبيق مبدأ سلطان الإرادة على عقود العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، ع ٤٤، الجزائر، ٢٠١٧، صفحة (٢٠٤).

(٧) سي فضل، زهية، مرجع سابق، صفحة (١٩٤).

(٨) المغربي، جعفر، مرجع سابق، صفحة (٧١).

(٩) السلطان، أنور، مرجع سابق، صفحة (٢٦).

(١٠) عيسى، عزوز، تقييم شكلية الكتابة في عقود الشغل، مجلة قانونك، ع ٣٤، المغرب، ٢٠١٧، صفحة (٩٦). السنهوري، عبد الرزاق، مرجع سابق، صفحة (١٢٧).

(١١) معن السكارنة ومهند أبو مغلي، مرجع سابق، صفحة (٧٦٦).

(١٢) عبدالسكارنة، معن عودة، مرجع سابق، الصفحات (٢٨٩).

(١٣) السلطان، أنور، مرجع سابق، صفحة (١٤٤).

(١٤) عيسى، عزوز، مرجع سابق، صفحة (٩٧).

(١٥) معن السكارنة - مهند أبو مغلي، مرجع سابق، صفحة (٧٦٥).

تحديد الحقوق الفكرية لصاحب العمل والعامل يكون اتفاقاً في عقد العمل بدايةً أو بعقد مستقل لاحقاً^(١)، ومن الشروط الموضوعية التي يمكن أن تكفل حقوق الطرفين:

١- أن يكون الاتفاق محدد بنطاقه موضوعياً:

تنص المادة ١٣/أ من قانون حماية حق المؤلف والحقوق المجاورة على: "للمؤلف أن يتصرف بحقوق الاستغلال المالي لمصنفه ويشترط في هذا التصرف أن يكون مكتوباً وأن يحدد فيه صراحة وبالتفصيل كل حق يكون محلاً للتصرف مع بيان مداه والغرض منه ومدة الاستغلال ومكانه" فيلاحظ من هذه المادة أنها اشترطت في تصرف المؤلف في ابتكاره تحديده بأدق التفاصيل، وهذه تعد حماية للمؤلف من أي شروط ضمنية غير واضحة قد تؤدي إلى استغلاله، وحذاً لو أن المشرع في قانون العمل اتجه بنفس هذا الاتجاه، لأن العامل أحوج لهذه الحماية نظراً لظروف العلاقة التي تحكمه بصاحب العمل. وعليه نرى ضرورة تعديل المادة وإضافة "أن يكون الاتفاق خطياً ويحدد فيه صراحة طبيعة الابتكار وموضوعه والحقوق التي تكون لكلا الطرفين"

٢- أن يكون الاتفاق محدد بنطاقه زمنياً:

الأصل وفقاً للقواعد العامة تقتصر حقوق صاحب العمل في ابتكارات العامل على ما يُنجز خلال سريان علاقة العمل. ولا يمتد الحق إلى الابتكارات السابقة أو اللاحقة للعقد^(٢). ونلاحظ أن قانون العمل لم يبين موقفه في هذه المسألة، مما يشكل ثغرة قد تُستغل من أصحاب العمل ويتجهوا لتضمين عقد العمل بنود تلزم العامل بالتنازل عن ابتكاراته حتى بعد انتهاء العقد، وهنا تبرز إشكالية مدى صحة هذا الشرط أمام الموقف السلبي من قانون العمل الأردني.

يرى بعض الفقهاء وجوب وضع قرينة قانونية تقضي بأن طلب العامل لبراءة اختراع خلال مدة معينة بعد انتهاء العمل يعد دليلاً على أن الابتكار تم أثناء العقد، وذلك لتجنب الوسائل الاحتياطية التي قد يلجأ إليها بعض العاملين من أجل تفويت حقوق صاحب العمل في الابتكارات التي يتوصل إليها خلال علاقة العمل، كأن يُخفي العامل أمر الاختراع إلى حين انتهاء عقد العمل، ثم يتقدم بطلب الحصول على براءة اختراع باسمه، بما يحول دون مطالبة صاحب العمل بأي حقوق متعلقة بذلك الابتكار^(٣). وقد أخذ المشرع السعودي بهذا الاتجاه، واعتبرها قرينة قانونية بسيطة قابلة لإثبات العكس، مراعاة للتوازن بين مصلحة الطرفين^(٤). وكذلك المشرع المصري اعتبر أن طلب البراءة المقدم من العامل خلال سنة من تركه العمل يُعد وكأنه قدم أثناء سريان علاقة العمل، مما يُثبت لصاحب العمل حقوقاً عليه. ويمتد هذا الحق إلى ثلاث سنوات إذا أنشأ العامل أو التحق بمنشأة منافسة وكان الاختراع ناتجاً مباشرة عن نشاطه وخبرته السابقة. واختلف الفقهاء باعتبارها قرينة قاطعة، أو قرينة قابلة لإثبات العكس^(٥).

ونرى أن هذه التشريعات حاولت حماية مصالح صاحب العمل بشكل مبالغ فيه، لما تتضمنه من مصادرة ضمنية لحق العامل في استثمار جهده الفكري بعد انتهاء عقده. واتجهت تشريعات أخرى لاعتماد معيار وقت التنفيذ الفعلي للابتكار بدلاً من مدة العقد، بحيث ينسب الابتكار لصاحب العمل إذا نُفذ بعد الالتحاق به، وللعامل إذا اكتمل بعد انتهاء العقد رغم بدء العمل عليه خلاله وعلى غرار ذلك كان موقف المشرع الإيطالي^(٦). كما أخذ بعض الفقه بمعيار العلاقة السببية بين الاختراع والعمل لترتيب حقوق لصاحب العمل على الاختراع^(٧). وتجدر الإشارة إلى أن توصل العامل إلى ابتكارات أثناء قيام الرابطة العقدية لا يعني بالضرورة التوصل إلى الابتكار أثناء ساعات العمل، فيمكن أن يتم هذا الأمر خلال إجازات نهاية الأسبوع ويعتبر أيضاً أنه تم أثناء العقد^(٨). ونرى أن الحل الأنسب هو اعتبار ما يتوصل إليه العامل من ابتكارات بعد انتهاء عقد العمل حقاً خالصاً له، مع منح صاحب العمل حق الاعتراض خلال سنة من ترك العامل لعمله لإثبات ما لديه من حقوق.

وفي ذات السياق، يقترح البعض سن نص يلزم العامل بإبلاغ صاحب العمل عن أي ابتكار يتوصل إليه، مقابل إلزام صاحب العمل بالمحافظة على سرّيته^(٩). ونرى أن اعتماد مثل هذا التنظيم من شأنه أن يُعزز الثقة بين طرفي العلاقة العمالية، ويغلق باب النزاع المحتمل حول توقيت الابتكار أو حق ملكيته.

المطلب الثاني

المقابل المالي لابتكارات العامل وتكييفه القانوني

يعمل العامل بكد وجهد ليحصل على أجر مقابل ذلك، وهذا هو السبب المباشر لأي عقد عمل، ولا يمكن أن نتصور أن يكون عمله هذا على سبيل التطوع، كما لا نتصور أن العمل العادي يمكن أن يقاس بالعمل بجهد مضاعف يتوصل العامل من خلاله للابتكار، خصوصاً أن الابتكار يعود على صاحب العمل بمنفعة وربح، فيجب أن يكون كل ما يقدم العامل متناسب بما يحصل عليه مقابلاً.

المشرع الأردني بقانون العمل لم ينص على استحقاق العامل أي مقابل إلا إذا كان من قبيل ما يتفق عليه بين أطراف العقد، ولكن وبما لصاحب العمل من سلطة تمكنه من فرض شروط قد تجبر العامل على التنازل عن حقوقه أو الرضا بأقلها^(١٠)، هل نتصور أن توضع شروط عادلة تحمي حق العامل أن لم يكن هناك نص قانوني يقف دون ذلك الاستغلال، وعلى الرغم من أن المادة ٤/ب من قانون العمل نصت على بطلان أي شرط في عقد أو اتفاق يتنازل بموجبه العامل عن أي من الحقوق المكفولة له قانوناً، غير أن هذا التوجه التشريعي يطرح تساؤلاً مهماً: هل توجد فعلاً حقوق أقل من تلك التي قررها القانون؟ والواقع أن الحقوق الممنوحة للعامل في مجال الابتكارات تكاد

(١) "عقد تحقيق الاختراعات: وهو العقد الذي يتم بين صاحب العمل والعامل، وبوجبه يلتزم الأخير بتحقيق الاختراعات لصالح الأول، أو يلتزم بالقيام بالدراسات والأبحاث والتجارب التي من شأنها أن تؤدي إلى تحقيق الاختراعات" حسين، علي حسين الجيلاني، مرجع سابق، الصفحة (١١).

(٢) علي محمد رضا يونس، مرجع سابق، صفحة (٣٥٥). معن السكارنة - مهند أبو مغلي، مرجع سابق، صفحة (٧٧١). حسين، علي حسين الجيلاني، مرجع سابق، الصفحة (١٣).

(٣) معن السكارنة - مهند أبو مغلي، مرجع سابق، صفحة (٧٧١).

(٤) معن السكارنة - مهند أبو مغلي، مرجع سابق، صفحة (٧٧١).

(٥) علي محمد رضا يونس، مرجع سابق، صفحة (٣٥٥-٣٥٤).

(٦) الدلالة، سامر محمود، مرجع سابق (١٣٩) مشار إليه بالهامش.

(٧) الدلالة، سامر محمود، مرجع سابق (١٣٩) مشار إليه بالهامش.

(٨) القرشي، زياد أحمد حميد، مرجع سابق، الصفحة (١٧٩).

(٩) معن السكارنة - مهند أبو مغلي، مرجع سابق، صفحة (٧٧١).

(١٠) عبدالسكارنة، معن عودة، مرجع سابق، الصفحات (٢٨٩).

تكون الحد الأدنى، وأي تنازل عنها يُعد عملياً تنازلاً عن جوهر الحق نفسه، خصوصاً إذا ترتب عليه حرمان العامل من أي مقابل مادي نظير ابتكار توصل إليه بجهده وفكره^(١).

وبالرجوع إلى القانون المدني نلاحظ أن المشرع نص على حق العامل في مقابل خاص إذا كان الاختراع ذو أهمية اقتصادية كبيرة، مع مراعاة العدالة وما قدمه صاحب العمل من معونة^(٢)، وعلى الرغم من كون هذا النص يوفر حماية أفضل مما ورد في قانون العمل -وهو على هذا يكون أولى بالتطبيق من نص قانون العمل لأنه يمثل حق أفضل للعامل- إلا أنه اقتصر على الابتكارات ذات الأهمية الاقتصادية العالية دون وضع معايير واضحة لهذه الأهمية أو كيفية تقدير المقابل، وإن ترك هذه الأمور لأهل الخبرة أيضاً سيفتح مجال أكبر للمنازعات^(٣).

وبالرجوع لقانون حماية حق المؤلف نجد المادة ٦/ب تنص على: "... فإن حقوق التأليف تعود لصاحب العمل مع مراعاة الجهد الفكري للعامل إلا إذا اتفق خطياً على غير ذلك." وهذا النص بدوره يكتنفه الغموض؛ إذ لم يحدد كيف تُراعى هذه الجهود: هل عبر أجر إضافي؟ أم مقابل خاص؟ كما أنه لم يلزم صاحب العمل بأي مقابل، مما يجعل من حماية العامل أمراً مشكوكاً فيه من الناحية الواقعية.

ولا نجد لهذه النصوص نظير في قانون براءات الاختراع ساري النفاذ، وأما النص الأصلي كما صدر بقانون براءات الاختراع رقم (٣٢) لسنة ١٩٩٩ قبل التعديل نص على: "إذا أبدى صاحب العمل رغبة في تملك الاختراع خلال المدة المحددة في البند (١) من هذه الفقرة، يعتبر الاختراع من حقه من تاريخ التوصل إليه ويستحق العامل المخترع تعويضاً عادلاً يؤخذ فيه بعين الاعتبار أهمية الاختراع وقيمته الاقتصادية، وكل فائدة تعود منه على صاحب العمل، وإذا لم يتفق الطرفان على مقدار التعويض يتم تحديده بقرار من المحكمة المختصة". ونرى أن النص منح العامل حق التعويض العادل كلما ألت ملكية الاختراع إلى صاحب العمل، ولم يجعل الأهمية الاقتصادية الأساس في استحقاقه -كما في القانون المدني- وإنما جعلها من المعايير التي يؤخذ فيها لتقدير قيمة ذلك التعويض، ونرى أن هذا النص الأفضل مقارنة بغيره، ويستغرب موقف المشرع إذ استبدل هذا النص المتكامل -المتضمن استحقاق العامل تعويضاً عادلاً ومعايير تقديره وإعطاء الحرية للمتعاقد لتقديره ويعطي المحكمة صلاحية الحسم عند غياب الاتفاق- بنص آخر يكتنفه الغموض من كل جنب وصوب^(٤). وبهذه المسألة نوصي بضرورة النص على استحقاق العامل مقابل مالي خاص في كل الأحوال التي تؤول فيها ملكية الابتكارات إلى صاحب العمل.

وفي التشريعات المقارنة فقد أخذ المشرع المصري والفرنسي بفكرة المكافأة الإضافية عن ابتكارات الخدمة ويستحقه العامل بالإضافة إلى أجره المعتاد^(٥)، والثمن العادل عن الابتكارات العرضية ويتم تقديره من قبل الطرفين أو القضاء^(٦). واتجه المشرع العراقي إلى تسمية المقابل المالي بالتعويض العادل. ويرى بعض الفقهاء أن التعويض العادل أقل من التعويض الحقيقي الذي يمكن أن يحصل عليه العامل من خلال استغلاله أو بيعه بالطريقة التي يراها مناسبة^(٧). وفي ظل اختلاف التسميات هذه تثار إشكالية التكيف القانوني للمقابل المالي، فإذا تم اعتباره أجراً سيخضع للحماية الواسعة التي كفلها قانون العمل (منها إلزام صاحب العمل بدفعه خلال مدة محددة، ومنع الحسم منه إلا في حالات قانونية، وعدم الاعتداد بتوقيع العامل كتنازل عن مستحقاته، بالإضافة إلى منحه صفة الدين الممتاز)^(٨) ويجعله من اختصاص سلطة الأجور، أما اعتباره مجرد تعويض سيخضع للقواعد العامة للمسؤولية، وتكييفه كمكافأة إضافية تعطى للعامل لقاء جهده المبذول بقل من حمايته، وكذلك بطرح تساؤل حول الجهة المختصة بالمطالبة به، فيما إذا كانت محاكم الصلح على اعتبار أنها المحكمة المختصة نوعياً بنظر القضايا العمالية، أم محكمة البداية على اعتبار أنها صاحبة الولاية العامة على قضايا الحقوق الفكرية^(٩).

ويرى بعض الفقهاء أن المكافأة التي يلتزم صاحب العمل بدفعها للعامل عند التوصل إلى ابتكار مختلفة من حيث المصدر والطبيعة عن التعويض، فالتعويض هو ما يكون سبب ضرر مثل التعويض عن إصابات العامل، أما المكافأة فمصدر التزام صاحب العمل بها يكون القانون الذي ينص على استحقاقها للعامل^(١٠). ويرى البعض أن المقابل المادي الذي يستحقه العامل لا يعد أجراً فبالنظر لا يمكن أن يخضع لسلطة الأجور المختصة بنظر المسائل المتعلقة بالأجر فقط^(١١). ونرى أن التكيف القانوني الأمثل للمقابل المالي المستحق للعامل عن الابتكارات التي يتوصل إليها أثناء تنفيذ عقد العمل، هو اعتباره "حقاً مالياً مستقلاً ذا طبيعة خاصة"، لا أجراً، ولا تعويضاً عن ضرر، ولا مجرد مكافأة اختيارية. فالأجر يفترض فيه أن يكون مقابلًا مباشرًا للعمل المنصوص عليه في العقد ويُدفع بشكل دوري، بينما الابتكار غالباً ما يتجاوز المهام العادية ويتطلب جهداً فكرياً استثنائياً. كما أن وصفه بالتعويض يفترض وقوع ضرر وهو ما لا ينطبق في هذا السياق^(١٢)، أما وصفه بالمكافأة فيُضعف من الحماية القانونية المقررة للعامل، لكون المكافأة لا تُعد التزاماً في الأصل. وبناءً عليه، نوصي بأن يقرر المشرع الأردني صراحةً بأن للعامل حقاً في الحصول على مقابل عادل ذو طبيعة خاصة عند انتقال ملكية الابتكار إلى صاحب العمل.

ونبرز ضرورة وضع معايير تمكن الأطراف والمحكمة على تقدير المقابل المالي المستحق للعامل. مثل قيمة الأرباح التي تحققها الابتكارات، مساهمة صاحب العمل في توفير البيئة والأدوات والخبرات التي تساعد على الابتكار، طبيعة مهام العامل وجهده الفعلي^(١٣). اعتمدت وزارة العمل الألمانية مبادئ استرشادية تتضمن معادلة بسيطة لتقدير التعويض: "مقدار التعويض = قيمة الاختراع × عامل المساهمة" وتقدر قيمة الاختراع بالقيمة السوقية له، ويقدر عامل المساهمة بمدى مساهمة العامل الفعلية من جانب ومساهمة صاحب العمل

(١) عبد السكارنة، معن عودة، مرجع سابق، الصفحات (٢٩٠)

(٢) القانون المدني الأردني، مرجع سابق، المادة ٢/٨٢٠

(٣) الدلالة، سامر محمود، مرجع سابق، الصفحة (١١٤).

(٤) المادة ٥ سارية النفاذ من قانون براءات الاختراع رقم (٣٢) لسنة ١٩٩٩ وتعديلاته

(٥) زواتين، خالد، مرجع سابق، الصفحة (٨).

(٦) زواتين، خالد، مرجع سابق، الصفحة (٩-١٢).

(٧) المادة (٤٦) و(٥١) من قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته

(٨) حسين، علي حسين الجبلاني، مرجع سابق، الصفحة (١١).

(٩) المادة (١٣٧) من قانون العمل الأردني " تختص محكمة الصلح بالنظر في الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية" والمادة ٢ من قانون حماية حق المؤلف " المحكمة: محكمة البداية المختصة.

(١٠) القرشي، زياد أحمد حميد، مرجع سابق، الصفحة (١٩٠).

(١١) الدلالة، سامر محمود، مرجع سابق، الصفحة (١١٤).

(١٢) الأجر: " مقابل العمل الذي يحصل عليه العامل بموجب عقد العمل. " التعويضات: " مبالغ يلتزم بها مسؤول عن ضرر معين، ويقصد بها جبر هذا الضرر. " مجمع اللغة العربية، معجم القانون، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، القاهرة، ١٩٩٩، صفحة (٤٣ - ٧٤)

(١٣) زواتين، خالد، مرجع سابق، الصفحة (٩).

من جانب آخر، ومدى براءة الاختراع^(١). ونرى ضرورة اعتماد منهج يقوم على الموازنة بين جهد العامل وما يقدمه صاحب العمل من تسهيلات، مع انشاء لجنة مختصة لتقدير التعويض الذي يستحقه العامل كما فعل المشرع السعودي في ذلك^(٢). وأخيراً تجدر الإشارة الى ان القانون الألماني يقضي ببطلان اي اتفاق بشأن مقدار التعويض الذي يستحقه العامل إذا أبرم قبل التوصل الى الابتكار. ويترتب على ذلك وجوب أن يتم الاتفاق على مقدار التعويض بعد تاريخ توصل العامل للاختراع، ضماناً لاستقلال إرادته وتعزيزاً لموقفه التفاوضي. ويُشترط عند الاتفاق ان يقدر التعويض بالقيمة الاقتصادية للاختراع، والعائد المتوقع من استغلاله أو بيعه، ولا يصح الاتفاق على مبلغ التعويض ما لم تكن هذه المعلومات متاحة للعامل بشكل واضح قبل الاتفاق^(٣).

الخاتمة

تناول هذا البحث دراسة الحقوق الفكرية للعامل في قانون العمل الأردني، ببيان التصنيفات الفقهية للابتكارات وموقف المشرع الأردني في قانون العمل، ومدى دستورية هذا التنظيم القانوني وذلك في المبحث الأول، وتناول في المبحث الثاني الضمانات والشروط التي يجب ان توجد لحماية العامل في اتفائه مع صاحب العمل، وصولاً الى اهم النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج:

- ١- عدم كفاية النصوص القانونية في قانون العمل الأردني لتنظيم الحقوق الفكرية للعامل بكل ما فيها من تفاصيل وحماية العامل على اعتبار انه الطرف الضعيف في العلاقة، كما ان التعديلات الأخيرة التي أوردها المشرع على قانون العمل كانت ضد مصلحة العامل، وتفتقر من حقوقه.
- ٢- قسم قانون العمل الأردني ابتكارات العامل لنوعين: الابتكارات الحرة، والابتكارات العرضية. ولم ينظم الأصل العام للابتكارات الا وهي ابتكارات الخدمة.
- ٣- عدم دستورية نص المادة (٢٠) من قانون العمل الاردني لتعارضها مع المبادئ الدستورية والحقوق المكفولة للعامل بموجب الدستور الأردني.
- ٤- لم يتعرض المشرع لحالة غياب الاتفاق بين العامل وصاحب العمل في الحالات التي يكون الاتفاق هو المحدد لملكية الابتكار والحقوق الناتجة عنه وفقاً لما نصت عليه المادة ١/٢٠ من قانون العمل.
- ٥- اوجب قانون العمل ان يكون الاتفاق بين العامل وصاحب العمل خطياً، وهي شكلية للانقضاء وليس فقط للإثبات.
- ٦- أظهر قانون العمل الأردني فراغاً تشريعياً فيما يخص الضمانات التي تحمي حق العامل؛ من حيث استحقاق العامل مقابل مالي عن ابتكاره، والنص على النطاق الزمني لترتيب حقوق لصاحب العمل على الابتكار.
- ٧- غموض في التكييف القانوني للمقابل المالي عن الابتكار، ما يثير إشكاليات في جهة الاختصاص القضائي وآلية المطالبة به.

ثانياً: التوصيات:

- ١- نوصي المشرع ان يضيف لنص المادة ٢٠ من قانون العمل: "على ان تبقى الحقوق المعنوية للابتكار في كل الأحوال حق خالص للعامل المبتكر لا يجوز التنازل عنه بمقابل او دون مقابل".
- ٢- نتمنى على المشرع ان ينص على وجوب بقاء الابتكارات الحرة دائماً من حق العامل، والنص على بطلان أي شرط يخول صاحب العمل تملك الابتكارات التي توصل اليها العامل مستقلاً عنه وعن خبراته وأدواته وغير متعلق بأنشطته ولو تم الاتفاق على تعويضه تعويض عادل.
- ٣- نوصي بان يتم التفرقة بين حالات الابتكار العرضية، وان يتم تنظيم كل حالة على حدة لتجنب الخلط بينهم وحماية العامل كما يجب. وعلى ذلك نأمل من المشرع النص على هذه الحالات الثلاث:
أ- إذا توصل العامل إلى ابتكار لا يدخل ضمن طبيعة عمله، وكان قد استخدم في سبيل ذلك أدوات، أو مواد، أو معلومات، أو خبرات تعود لصاحب العمل، تبقى ملكية الابتكار للعامل، ويجوز لصاحب العمل المطالبة بتعويض عادل مقابل ما استخدم من موارده.
ب- يملك العامل الابتكار الذي يتوصل اليه دون أن يستخدم أيّاً من موارد صاحب العمل أو أدواته أو خبراته، وان كان متعلق بأعمال صاحب العمل.
ت- إذا توصل العامل إلى ابتكار ذي صلة بأعمال صاحب العمل، باستخدام أدواته، أو مواده، أو معلوماته، أو خبراته، تؤول ملكية الابتكار لصاحب العمل، ويستحق العامل مقابل مالي يقدر وفقاً للقانون، ما لم يوجد اتفاق خطي أكثر نفعاً للعامل.
- ٤- نوصي ان يتم إضافة فقرة بالمادة ٢٠ بقانون العمل تتضمن ابتكارات الخدمة وتنظيمها تنظيمًا دقيقاً ونقترح ان تكون الفقرة بهذه الصيغة: "إذا تضمن عقد العمل صراحة أو ضمناً التزام العامل بابتكار معين أو كانت طبيعة عمله تقتضي بذل الجهد في البحث أو التطوير أو التوصل إلى ابتكار، تؤول ملكية الابتكار لصاحب العمل، ويستحق العامل مقابل مالي يقدر وفقاً للقانون"
- ٥- نأمل من المشرع إضافة جملة "وان يكون الاتفاق خطياً ويحدد فيه صراحة طبيعة الابتكار وموضوعه والحقوق التي تكون لكلا الطرفين"
- ٦- نتمنى من المشرع ان ينص على "كل ما يتوصل اليه العامل من ابتكارات بعد انتهاء عقد العمل من حق العامل، ولصاحب العمل الاعتراض خلال سنة من ترك العامل لعمله وعليه ان يثبت حقه في الابتكار".
- ٧- نوصي بضرورة أن ينص المشرع الأردني صراحةً على استحقاق العامل لمقابل مالي عند انتقال ملكية الابتكار لصاحب العمل، وان يضع معايير موضوعية واضحة لتقدير المقابل المالي: مثل قيمة الابتكار السوقية، مساهمة كل من العامل وصاحب العمل، طبيعة الابتكار، وبيئة العمل.
- ٨- نأمل من المشرع استحداث جهة/لجنة مختصة بتقدير المقابل المادي كما فعل المشرع السعودي.

(١) القرشي، زياد احمد حميد، مرجع سابق، الصفحة (٢٠١).

(٢) "اوكل مهمة تقدير مقدار المكافأة الى اللجنة المنصوص عليها في المادة (٣٥) من نظام براءات الاختراع، وهي لجنة إدارية ذات اختصاص قضائي تتكون من ثلاثة من المتخصصين في الأنظمة، واثنين من الفنيين ويصدر بتكوينها قرار من مجلس الوزراء" القرشي، زياد احمد حميد، مرجع سابق، الصفحة (١٩٢).

(٣) القرشي، زياد احمد حميد، مرجع سابق، الصفحة (٢٠١).

١٠- نوصي باعتبار المقابل المالي حقاً مستقلاً، والنص على أنه "حق مالي مستقل ذو طبيعة خاصة" لا يندرج تحت الأجر ولا التعويض التقليدي ولا المكافأة، مما يمنحه حماية قانونية خاصة.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: الكتب

- ١- السلطان، أنور، مصادر الالتزام في القانون المدني دراسة مقارنة الفقه الاسلامي، الطبعة ١٣، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠٢٢
- ٢- السنهوري، عبد الرزاق، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد نظرية الالتزام بوجه عام، دار احياء التراث العربي، بيروت - لبنان
- ٣- الطبري، هذبه وحققه الدكتور بشار معروف وعصام الحرساني، جامع البيان عن تأويل أي القرآن، الطبعة الأولى، دار مؤسسة الرسالة للنشر والتوزيع، بيروت - لبنان، (١٩٩٤)، المجلد الخامس.
- ٤- الليمون، عوض، الوجيز في النظم السياسية ومبادئ القانون الدستوري، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، (٢٠١٩)
- ٥- مجمع اللغة العربية، معجم القانون، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، القاهرة، ١٩٩٩
- ٦- المغربي، جعفر، شرح احكام قانون العمل، الطبعة السادسة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، (٢٠٢٤)

ثانياً: الرسائل الجامعية

- ١- عمارية، ولاء، موقف التشريع الأردني من اختراعات العاملين على ضوء مبدأ حماية العامل كطرف ضعيف، رسالة ماجستير، كلية القانون - جامعة اليرموك، (٢٠١٤)

ثالثاً: الأبحاث العلمية

- ١- حسين، علي حسين الجيلاني، الآثار القانونية لاختراعات العامل اثناء تنفيذ عقد العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، مج ٨، ع ٢، الجزائر، ٢٠٢٣
- ٢- الدالعة، سامر محمود، حق العامل في الاختراع: دراسة مقارنة، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، مج ١٢، ع ١٤، الأردن، ٢٠٠٦
- ٣- زواتين، خالد، الحماية القانونية للحقوق الناشئة عن اختراعات العمال: دراسة مقارنة، مجلة قانون العمل والتشغيل، مج ٤، ع ٢، الجزائر، ٢٠١٩
- ٤- سي فضل، زهية، تطبيق مبدأ سلطان الارادة على عقود العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، ع ٤٤، الجزائر، ٢٠١٧
- ٥- عبدالسكارنة، معن عودة، حماية القانون الأردني لحقوق مالك الاختراع الذي يتوصل اليه العامل اثناء تنفيذ عقد العمل، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، مج ١٨، ع ٤٤، الأردن، ٢٠١٢
- ٦- علي محمد رضا يونس، التنظيم القانوني لحقوق صاحب العمل والتزاماته على اختراعات العامل: دراسة مقارنة، مجلة الرافدين للحقوق، ع ٥٣، ٢٠١٢
- ٧- عيسى، عزوز، تقييم شكلية الكتابة في عقود الشغل، مجلة قانونك، ع ٣، المغرب، ٢٠١٧
- ٨- غسان أبو صوفة، حقوق العامل في الفقه الإسلامي وقانون العمل الأردني: دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الدراسات العليا - جامعة العلوم الإسلامية العالمية، (٢٠١٦)
- ٩- القرشي، زياد احمد حميد، اختراعات العاملين: دراسة تحليلية مقارنة بين النظام السعودي والقانون الالماني، مجلة جامعة الملك عبد العزيز - الاقتصاد والادارة، مج ٢٩، ع ١٤، السعودية، ٢٠١٥
- ١٠- معن السكارنة ومهند أبو مغلي، الطبيعة القانونية لحق صاحب العمل في تملك الاختراع الذي يتوصل اليه العامل اثناء تنفيذ عقد العمل، مجلة دراسات لعلوم الشريعة والقانون، مج ٤١، ملحق ٢، الأردن، (٢٠١٤)

رابعاً: التشريعات

- ١- تعليمات حماية المرأة الحامل والمرضعة وذوي الإعاقة والأشخاص الذين يؤدون عملاً ليلياً لسنة ٢٠٢٣ الصادر بموجب المادة ٦٩ من قانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ (قانون العمل لسنة ١٩٩٦) وتعديلاته.
- ٢- الدستور الأردني لسنة ١٩٥٢ وتعديلاته، منشور في الجريدة الرسمية، العدد ١٠٩٣، الصفحة ٣، بتاريخ ١٩٥٢/١/٨
- ٣- قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته، منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٤١١٣، الصفحة ١١٧٣، بتاريخ ١٩٩٦/٤/١٥
- ٤- القانون المدني الأردني رقم (٤٣) لسنة ١٩٧٦، منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٢٦٤٥، الصفحة ٢، بتاريخ ١٩٧٦/٨/١
- ٥- قانون براءات الاختراع رقم (٣٢) لسنة ١٩٩٩ وتعديلاته، منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٤٣٨٩، الصفحة ٤٢٥٦، بتاريخ ١٩٩٩/١١/١
- ٦- قانون حماية حق المؤلف والحقوق المجاورة رقم (٢٢) لسنة ١٩٩٢ وتعديلاته، منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٣٨٢١، الصفحة ٦٨٤، بتاريخ ١٩٩٢/٤/١٦

خامساً: الاحكام القضائية

- ١- قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية، رقم القرار ٢٣٥٥ لسنة ٢٠١٨، (هيئة خماسية)، منشورات موقع قسطاس