

## حماية حق العامل المؤلف

"دراسة تحليلية حول مدى انسجام أحكام قانون العمل الأردني مع أحكام قانون حماية حق المؤلف والحقوق المجاورة لابتكار المصنفات التي يتوصل إليها العامل خلال عمله بموجب عقد عمل"

عبد الجواد داود النتشة

[DOI:10.15849/ZJJLS.250330.09](https://doi.org/10.15849/ZJJLS.250330.09)

قسم القانون الخاص، كلية الشيخ نوح القضاة، جامعة العلوم الإسلامية  
العالمية .  
تاريخ استلام البحث: 24/10/2024  
تاريخ قبول البحث: 19/03/2025

\* للمراسلة: [abednatsha@yahoo.com](mailto:abednatsha@yahoo.com)

## المخلص

قد يتوصل العامل خلال عمله إلى ابتكار مصنف أو مصنفات يكون مظهر التعبير عنها الكتابة أو الصوت أو الرسم أو التصوير أو الحركة، مستخدماً خبرات صاحب العمل، أو معلوماته، أو أدواته، أو آلاته الأولية في التوصل إلى هذا الابتكار، أو قد يتوصل إلى هذا الابتكار دون أن يستخدم خبرات صاحب العمل، أو معلوماته، أو أدواته، أو مواده الأولية، وقد يكون هناك اتفاق خطي مسبق ما بين الطرفين يحدد ملكية هذه الحقوق. وقد لا يتفق الطرفان خطياً ومسبقاً على تحديد العلاقة القانونية الخاصة بهذه الابتكارات، الأمر الذي يثير العديد من المشكلات القانونية فيما يتعلق بملكية هذه الابتكارات ومدى انطباق أحكام قانون العمل الأردني إذا ما ثار نزاع حول حقوق الملكية في حال ابتكار العامل. تم اتباع المنهج الوصفي والتحليلي من خلال بيان نصوص القانون ذات العلاقة ودراستها وتحليلها، وتم الوصول على نتائج من ضمنها أن المادة (20) من قانون العمل الأردني بصياغتها عامة لا تعمل على استيعاب كامل الصور التي من الممكن أن يتوصل فيها العامل إلى الابتكار، وخصوصاً تلك التي يستخدم فيها أدوات ووسائل رب العمل.

الكلمات الدالة: المؤلف، المصنف، الابتكار الحر، ابتكار الخدمة، العمل الفكري

## The protection of Workers' Copyright

### “An Analytical Study on the Compatibility of the Provisions of the Jordanian Labor Law with the Provisions of the Copyright Act and Related Rights Law of a Work of Authorship within Employment under Employment Contract”

Abed Aljawad Daoud Alnatsheh

Deoartment of private Law, Sheikh Nouh Al-Qudaa Faculty for sharia and Law, The World Islamic Sciences and Education University , Jordan.

\* Crossponding author: [abednatsha@yahoo.com](mailto:abednatsha@yahoo.com)

Recived:24/10/2024

Accepted:19/03/2025

#### Abstract

An employee may create a work/s of authorship expressed through writing, sound, drawing, photography, or movement, using the employer's expertise, information, tools, or primary equipment to achieve this innovation. Alternatively, the worker may create this innovation without using the employer's expertise, information, tools, or primary materials. There may be a prior written agreement between the parties specifying the ownership of these rights. Both parties may not agree in writing and in advance on defining the legal relationship regarding these innovations, which raises many legal issues concerning the ownership of these innovations and the applicability of the provisions of the Jordanian Labor Law if a dispute arises over intellectual property rights of the worker's innovation. This research study conducts a descriptive and analytical approach through studying, and analyzing the relevant legal texts. The findings of this study show that Article (20) of the Jordanian Labor Law does not accommodate all possible scenarios where the worker may achieve innovation, especially those in which the worker uses the employer's tools and means.

**Keywords:** author, work, free innovation, service innovation, intellectual work

## المقدمة

إن ما يميز الإنسان عن غيره من الكائنات إبداعه وابتكاره الفكري، فالفكر هو الدعامة الأساسية لتقدم الأمم ورفقيها، ومع ذلك فإن قيمة الفكر ليست في وجوده، بل في الاستفادة منه، وقد برزت ضرورة حماية الفكر بكل أصنافه مع انتشار وسائل الاتصال الحديثة التي يصعب بوجودها حماية أنواع الإنتاج الفكري المختلفة .

لقد حظي موضوع حماية حق المؤلف باهتمام واسع على المستويين الدولي والمحلي، وازداد هذا الاهتمام بعد ظهور أنواع جديدة من المصنفات لنشر الإبداعات الفكرية بمختلف طرق الاتصال العالمية التي تدخل ضمن المجالات المختلفة لحق المؤلف. وقد تطلب هذا التطور في مجال المصنفات الأدبية والفنية وضع تشريعات جديدة أو تعديل بعض أحكام التشريعات المعمول بها لحماية حقوق المؤلف بالشكل الذي يحقق مصلحة المؤلف بصورة أساسية وذلك من خلال الاعتراف بحقوقه المالية والأدبية المتصلة بإبداعه الفكري، وحمايته من أي اعتداء على هذه الحقوق تشجيعاً له على القيام بمزيد من الإبداع، وطمأنته لدفعه لنشر مصنفاته دون الخشية من استنساخها دون موافقته وبغير وجه حق.

ويعد النظام القانوني لحماية حق العامل مبتكر المصنف من القضايا المهمة على الصعيد الوطني والدولي، ونجد أن حق العامل في الابتكار الذي توصل إليه نتيجة ارتباطه بعقد عمل يتنازعها قانون العمل وقانون حماية حق المؤلف والحقوق المجاورة، والمشرع الأردني هدف من أحكام قانون العمل إلى إقامة التوازن بين طرفي عقد العمل وذلك بتوفير الحماية للطرف الضعيف فيه وهو العامل، لذلك فقد اهتم المشرع بتضمين ابتكارات العمال في قانون العمل، وذلك لتوفير أقصى حماية ممكنة للعامل كونه الطرف الضعيف في عقد العمل من قبل صاحب العمل صاحب النفوذ والمركز الاقتصادي القوي.

ونلاحظ أن ابتكارات العاملين لا تأتي على نسق واحد، لذلك فإن صاحب الحق فيها يختلف باختلاف مناسبة التوصل إليها، فمنها ما يثبت لصاحب العمل، ومنها ما يثبت الحق فيها للعامل، بحيث إن الحقوق الناتجة عن الابتكار التي تنتقل لصاحب العمل هي الحقوق المالية فقط، بينما تبقى الحقوق الأدبية من صالح العامل المبتكر كونها من الحقوق اللصيقة بالشخصية ولا يجوز التنازل عنها بعوض أو بغير عوض، وقد قرر المشرع حالات ثبوت ملكية الابتكار لصاحب العمل تحقيقاً للعدالة، إذ ليس من العدل أن يستخدم الابتكار الذي توصل إليه العامل الذي يتعلق أساساً بنشاط المنشأة سلاحاً ضد صاحب العمل إذا ما وقع في يد أحد منافسيه<sup>(1)</sup>.

أما في الأردن فقد عمل المشرع الأردني بدوره على إيلاء هذا الموضوع جانباً من اهتماماته، شأنه في ذلك شأن باقي الدول<sup>(2)</sup>، وإن كان هنالك اختلاف حول مضمون وشكل الاعتراف للعمال بالحق على الابتكار وفقاً لهذه

<sup>1</sup> Sanna Wolk، Employees' Intellectual Property Rights، Second Edition، 2018.

<sup>(2)</sup> سامر محمود الدالعة، حق العامل في الاختراع "دراسة مقارنة" بحث منشور في مجلة المنارة، المجلد 12، العدد 1، 2006.

التشريعات. حيث كان أول تنظيم لهذا الموضوع في القانون الأردني وارداً في نطاق المادة (820) من القانون المدني وذلك سنة 1976 التي تنص على ما يلي<sup>(1)</sup>:

1. إذا وُفق العامل إلى اختراع أو اكتشاف جديد أثناء عمله فلا حق لصاحب العمل فيه إلا في الأحوال الآتية- :  
أ. إذا كانت طبيعة العمل المتفق عليه تستهدف هذه الغاية.

ب. إذا اتفق في العقد صراحة على أن يكون له الحق في كل ما يهتدي إليه العامل من اختراعات.

ج. إذا توصل العامل إلى اختراعه بواسطة ما وضعه صاحب العمل تحت يده من مواد، أو أدوات، أو منشآت، أو أية وسيلة أخرى لاستخدامه لهذه الغاية.

2. 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.

إلا أننا نلاحظ أن المادة قد جاءت بصيغة "اختراع" أو "اكتشاف" ولم تأت بصيغة ابتكار (حق المؤلف) التي يقصد بها الابتكار الأدبي كتأليف أغنية أو كتاب أو دراسة خلال علاقة العمل، الأمر الذي قد يدفع البعض إلى القول بأن هذه المادة تنطبق على الاختراعات دون الابتكارات الأدبية لا سيما أن تعريف الاختراع في قانون براءات الاختراع لسنة 1999 وتعديلاته يختلف عن تعريف الابتكار في قانون حق المؤلف، حيث عرف قانون براءات الاختراع في المادة (2/أ) منه بأنه: "الاختراع: أي فكرة إبداعية يتوصل إليها المخترع في أي من مجالات التقنية وتعلق بمنتج أو بطريقة صنع أو بكليهما تؤدي عملياً إلى حل مشكلة معينة في أي من هذه المجالات".

في حين أن قانون حماية حق المؤلف والحقوق المجاورة رقم (22) لسنة 1999 وتعديلاته لم يأت بتعريف واضح للابتكار وإنما أشار في المادة (2) إلى عبارة المصنف، وأورد أمثلة على المصنفات المشمولة بالحماية في المادة (3) منه كالكتب والكتيبات وغيرها من المواد المكتوبة، والمصنفات التي تلقى شفاها كالمحاضرات والخطب والمواعظ، والمصنفات المسرحية والمسرحيات الغنائية والموسيقية والتمثيل الإيمائي، والمصنفات الموسيقية سواء كانت مرقمة أم لم تكن أو كانت مصحوبة بكلمات أم لم تكن، والمصنفات السينمائية والإذاعية السمعية والبصرية، وأعمال الرسم والتصوير والنحت والحفر والعمارة والفنون التطبيقية والزخرفية، والصور التوضيحية والخرائط والتصميمات والمخططات والأعمال المجسمة المتعلقة بالجغرافيا والخرائط السطحية للأرض، و برامج الحاسوب سواء كانت بلغة المصدر أو بلغة الآلة.

بناء على ما سبق، يجدر بنا القول إن هناك عدداً من الأحوال التي يتوصل من خلالها العامل إلى الابتكار. فما مدى الاعتراف للعامل بالحق في كل ابتكار ضمن كل حالة من هذه الأحوال؟

(1) جاء في المذكرة الإيضاحية للمادة (820) من القانون المدني (.....) وقد روعي في صياغة أحكام تلك المواد احترام ما يتفق عليه المتعاقدان والتشجيع على بذل الجهد للابتكار والاختراع والاكتشاف مع مراعاة حق صاحب العمل وعدم استغلاله من قبل العامل أيضاً. وقد استند في تلك الأحكام إلى بدائع الصنائع ج/4ص/206 و209 و211 ورد المختار ج/ 5ص/24 و 35 و 40 و 44 ونهاية المحتاج ج/5ص/310 وحاشية الدسوقي على الشرح الكبير ج/ 4ص/23 و24 والمعنى ج/6ص/108 وبداية المجتهد ج/2ص/194 والمحلّى ج/ 9/الفقرة 1325 والمواد 422 و571 و574 و608 - 610 من المجلة وشرحها لعلي حيدر والأناسي والمادتين 603 و 629 من مرشد الحيران. كما اعتمد على تأمين المصلحة العامة عملاً بقاعدة الاستحسان والمصالح المرسله. وهي تقابل المواد 650 - 654 مشروع أردني و651-655 سوري و 909 - 912 عراقي).

للإجابة عن هذا التساؤل نرى أنه يقع واجباً علينا البحث في المظاهر التي يمكن للعامل فيها التوصل إلى الابتكار لا سيما أنه لا يوجد أي دراسة سابقة تتناول هذا الموضوع، حيث اقتصرت الدراسات السابقة على البحث في موضوع الاختراعات دون الابتكارات.

### مشكلة البحث:

تتعلق مشكلة البحث بمعرفة الدور الذي قام به المشرع الأردني من أجل معرفة حق العمال في الابتكارات التي يتوصلون إليها أثناء أو بسبب العمل الذي يقومون به، وعلى اعتبار أن هنالك عدداً من الصور والمظاهر التي يمكن فيها توصل العامل إلى الابتكار، فإن الإشكالية الأساسية تدور حول الإجابة عن تساؤل أساسي يتفرع عنه عدد من التساؤلات الجانبية وهو: كيف وفق المشرع الأردني بين حقوق أرباب العمل وحقوق العمال في الابتكارات التي يتوصل إليها العمال؟ وما هي الحدود التي يمكن الوقوف عليها للقول بأن المشرع الأردني سعى إلى الاعتراف القانوني لحق العامل في الابتكار؟

وهل يعتبر تنازل العامل عن الابتكار لرب العمل واجباً في جميع الأحوال التي يتوصل فيها إلى الابتكار أم أن هذا التنازل هو فقط في حالات استثنائية على سبيل الحصر وبموجب القانون؟

وما هو الحال بالنسبة للابتكارات التي يتوصل إليها العامل بطريق المصادفة في الوقت الذي لا يكون محور عمله متعلقاً بالتوصل إلى هذا الابتكار؟

عالج المشرع الأردني من خلال أحكام المادة (20) من قانون العمل لمسألة تحديد حقوق الملكية الفكرية لكل من صاحب العمل والعامل من خلال التمييز ما بين ما هو عرضي وحر كما عالج المشرع الأردني ذات المسألة في المادة (6) من قانون حماية حق المؤلف والحقوق المجاورة فمتى يصار لتطبيق كل منهما وأيها يحقق الحماية للعامل أفضل؟

كل هذه التساؤلات سأعمل على الإجابة عنها من خلال هذه الدراسة.

### أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث بالأهمية البالغة لكل ما يتوصل إليه العامل خلال عمله من مؤلفات أو ابتكار مصنفاً تكون لها القيمة المادية والاقتصادية الباهظة وما تعكسه هذه المؤلفات من آثار على الاقتصاد الوطني، وكذلك فإن عدم الاعتراف للعامل بأحقّيته بهذه المصنفاً يؤدي إلى عزوف هؤلاء العمال عن الابتكار والتأليف مما يعيق روح التطور والإبداع داخل المجتمع؛ لذلك لا بد من العمل على إيجاد نظام قانوني يحمي حقوق كل من العمال وأصحاب العمل ويعمل على الموازنة فيما بينهم وبالتالي يدفع إلى المزيد من الابتكار والإبداع.

كذلك عمل المشرع الأردني على تنظيم هذا الأمر من خلال العديد من التشريعات منها القانون المدني وقانون العمل وقانون حماية حق المؤلف مما يشير إلى أهمية هذه المسألة وضرورة الوقوف عندها، وبيان القانون الواجب التطبيق على النزاعات الناشئة عنها.

كما تكمن أهمية البحث في أن المسألة مدار البحث لم تحظ بدراسة مستقلة مما ينعكس على أهميتها للعاملين في مجال القانون من قضاة ومحامين وباحثين وتوعية ذوي العلاقة.

## أسئلة الدراسة:

- 1- ما مدى انطباق أحكام قانون العمل على النزاعات التي تنشأ بين العامل وصاحب العمل حول المؤلفات والمصنفات التي يبتكرها العامل خلال تنفيذها لعقد العمل؟
- 2- ما هو القانون الواجب تطبيقه على النزاعات التي تنشأ بين العامل وصاحب العمل حول المؤلفات التي يتوصل إليها العمال خلال تنفيذ عقد العمل، هل هو القانون المدني أم قانون العمل أم قانون حماية حق المؤلف؟
- 3- هل راعت القوانين سالفه الذكر مصالح العمال أم مصالح أصحاب العمل في تنظيم ملكية المصنفات الأدبية؟

## أهداف البحث:

- 1- بيان حالات توصل العامل إلى المصنفات الأدبية.
- 2- بيان التصنيف التقليدي والحديث لوصول العامل إلى الأعمال الفكرية خلال تنفيذ أعماله لدى صاحب العمل.
- 3- توضيح مدى الاعتراف للعامل في العمل الفكري وكذلك مظاهر حق العامل في العمل الفكري.

## منهجية البحث:

لغايات هذه الدراسة، تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي؛ إذ يعمل الباحث على التعرف على النصوص القانونية ذات العلاقة وتحليلها والوصول إلى مضامينها واستعراض الآراء الفقهية والاجتهادات القضائية المتاحة مع بيان وجهة نظره كلما كان ذلك متاحاً.

## الدراسات السابقة:

لم يحظ موضوع البحث بدراسة مستقلة تتحدث عن موضوع العمل الفكري للعامل، لذا فإن الدراسات السابقة عن ذات الموضوع قليلة جداً، وإن من ضمنها الدراسة التالية:

بدر، أسامة أحمد، العمل الفكري في أحكام قانون العمل "دراسة مقارنة"، مجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، جامعة الإسكندرية، العدد (2)، (2008).

تحدثت هذه الدراسة عن العمل الفكري في إطار قانون العمل وتحدثت عن حقوق كل من العامل وصاحب العمل المادية والمعنوية، كما أنها تناولت موضوع المصنف الجماعي، وتوصلت للعديد من النتائج والتوصيات، أهمها:

أولاً: عدم وجود تنظيم قانوني عالمي خاص بهذا الصنف من الأعمال، مما أدى إلى افتقار العاملين المؤلفين إلى الحماية القانونية لحقوقهم على مصنفاتهم.

ثانياً: إيجاد تنظيم قانوني خاص بهذه الأعمال، تشجيعاً للعاملين على الإبداع والإنتاج الفكري.

أما عن الفرق ما بين هذا البحث والدراسة السابقة فهو معالجة هذا البحث المشكلة وفقاً للمشرع الأردني وذلك من خلال كل من نصوص قانون العمل الأردني وقانون حق المؤلف والحقوق المجاورة، في حين أن هذه الدراسة تحدثت عن هذا الموضوع في إطار القانون المصري.

**تقسيم البحث:**

للإجابة على الأسئلة السابقة قمت بتقسيم الدراسة الى المباحث والمطالب التالية:

**المبحث الأول:** حالات توصل العامل إلى المصنفات الأدبية.

**المطلب الأول:** التصنيف التقليدي لمصنفات العاملين.

**المطلب الثاني:** التصنيف الحديث في وصول العامل إلى العمل الفكري.

**المبحث الثاني:** نطاق حق العامل في الأعمال الفكرية وفقاً للتشريعات الناظمة.

**المطلب الأول:** مدى الاعتراف للعامل بالحق في العمل الفكري.

**المطلب الثاني:** مظاهر حق العامل في العمل الفكري.

**المبحث الأول****حالات توصل العامل إلى المصنفات الأدبية**

قد يثور النزاع بين صاحب العمل وبين العامل، بشأن المصنفات التي توصل إليه الأخير أثناء قيامه بالعمل أو بسببه؛ فهل هذه المصنفات من حق العامل أم صاحب العمل؟ وقد يثور النزاع بشأن طبيعة العمل المسند إلى العامل من حيث هل هذا العمل يتضمن نشاطاً ابتكارياً أم نشاطاً عادياً؟ وقد يدعي صاحب العمل بأن المصنف الذي توصل إليه العامل أثناء تنفيذ عقد العمل يدخل ضمن النشاط الذي تمارسه المنشأة، أو تحقق هذا المصنف المبتكر بفضل الفرص المتاحة فيها التي وفرها صاحب العمل ... إلخ.

لذا، يعد تبويب مصنفات العاملين المبتكرة أمراً جوهرياً كونه يترتب عليه آثار قانونية مهمة -كما سنرى-؛ لذلك يجب البحث عن التقسيم الدقيق للمصنفات التي يتوصل إليها العامل أثناء تنفيذه لعقد العمل، وذلك لاختلاف أحكامها ولتسهيل تطبيق القواعد القانونية المتعلقة بكل نوع كون كل منها يقرر حقوقاً ويرتب التزامات تختلف عن الأنواع الأخرى.

والقاعدة العامة في المصنفات الأدبية تقضي بثبوت نوعين من الحقوق للمؤلف في حال التوصل إليها، النوع الأول ويمثل الحق الأدبي أو المعنوي وهو حق الشخص المؤلف بنسبة المصنف إليه، وهذا الحق يعتبر من الحقوق اللصيقة بالشخصية التي لا يجوز التنازل عنها بأي صورة كانت للغير بمقابل أو بغير مقابل، والجانب الثاني يمثل الحق المالي في استغلال المصنف المبتكر مادياً، وهذا الحق يثبت للمؤلف وللغير ويجوز التنازل عنه<sup>(1)</sup>.

هذا ويقتضي الأمر إجراء تفرقة بين حالة العامل الذي التحق بالعمل خصيصاً لكي يقوم بالابتكارات ككتابة المصنفات كالأغاني والكتب والدراسات والأبحاث التي من شأنها أن تؤدي إلى تحقيق الابتكارات، أو إذا استخدم

(1) الشلش، محمد، حقوق الملكية الفكرية بين الفقه والقانون، بحث منشور، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، المجلد (21)، العدد

العامل أدوات ومواد صاحب العمل، وبين العامل الذي لم يكلف بابتكار المصنف ولم يستخدم أدوات ومواد صاحب العمل.

والمصنفات التي يتوصل إليها العاملون عموماً تختلف باختلاف مناسبة التوصل إليها، فمنها ما يثبت لصاحب العمل كما في ابتكارات الخدمة والابتكار العرضي، ومنها ما يثبت الحق فيها للعامل وهي الابتكارات الحرة<sup>(1)</sup>، لذا سأحدث عن هذه المصنفات بشيء من التفصيل.

## المطلب الأول

### التصنيف التقليدي لمصنفات العاملين

يمكن تبويب المصنفات الأدبية التي يتوصل إليها العمال إلى ثلاث مجموعات<sup>(2)</sup> هي: مصنفات المنشأة، ومصنفات الخدمة، والمصنفات الحرة.

#### الفرع الأول: المصنفات التي تنسب إلى المنشأة:

يتعلق هذا النوع من المصنفات الأدبية بتلك التي تتضافر فيها جهود عدد من الباحثين والعمال لغايات التوصل إليها، بحيث يصعب التقرير حول من هو المؤلف الحقيقي الذي توصل فعلاً إلى هذا المصنف، وهو ما يعرف بالمؤلف في مصنف جماعي التي يعدها شخص طبيعي استناداً إلى مساهمات بعض المؤلفين المشاركين في وضعها لهذا الغرض، فالمصنف الجماعي إذن هو "مصنف يشترك في وضعه أكثر من مؤلف واحد ويعمل هؤلاء تحت إدارة وتوجيه شخص طبيعي أو معنوي"<sup>(3)</sup>.

ونتيجة لاشتراكهم جميعاً في الوصول إلى المصنف الأدبي المبتكر؛ فإنه يصبح الحق فيه مقرراً لهم جميعاً، كما أنه يصدر باسمهم جميعاً، ويتملكونه على الشيوع، ويتم استغلاله بالتساوي ما لم يتفقوا على خلاف ذلك وفقاً لأحكام المادة (35) من قانون حق المؤلف والحقوق المجاورة.

وكما هو معلوم حالياً أن هنالك العديد من مراكز الأبحاث ومكاتب الدراسات التي يعمل فيها العديد من العمال الباحثين لغايات التوصل إلى المصنفات والأبحاث والدراسات أو لتطويرها، وعادة ما تجري هذه الدراسات بناء على طلب القائمين على هذه المراكز أو المؤسسات، ولهذا يصبح القول بأن اطلاق مصطلح مصنفات الخدمة على هذا النوع من المؤلفات بالصفة التي هو عليها في التشريع الأردني أمر منطقي.

#### الفرع الثاني: مصنفات الخدمة:

يقصد بمصنفات الخدمة؛ تلك التي يحققها العامل نتيجة لالتزاماته بذلك بموجب عقد عمله، أو من واقع عمله الذي يفرض عليه القيام بأبحاث ودراسات تؤدي إلى الوصول إلى هذه المؤلفات.

ويظهر من خلال التعريف أن مصنفات الخدمة تتعلق بتلك التي يكون عقد العمل محوراً لها أو طبيعة العمل هي التي تفرض على العامل التوصل إليها، وبالتالي تكون الصورة في أن يكون العامل قد توصل إلى المؤلف بمفرده

<sup>1</sup> EU Intellectual Property Law and Ownership in Employment Relationships, Sanna WolkK

<sup>(2)</sup> سامر محمود الدالعة، مرجع سابق.

<sup>(3)</sup> الدكتور نواف كنعان، حق المؤلف دار الثقافة الطبعة 2004 ص 326.

قوية هنا، بخلاف المؤلفات الجماعية التي تكون المنشأة أو مركز الأبحاث أو الدراسات مخصصاً أصلاً للتوصل إلى تلك الابتكارات والمصنفات.

**ولهذا، فإن مصنفات الخدمة يمكن أن تتحقق بعدة أحوال:**

**الحالة الأولى:** تأليف العامل للمصنف عن طريق الاتفاق الصريح مع رب العمل.

وهي حالة مثار جدل برأي بعض الفقه، إلا أن المسلم به برأي هذا الاتجاه أن العقد شريعة المتعاقدين، وبالتالي يلزم على العامل الذي اتفق مع رب العمل بموجب العقد على أيلولة المصنف الذي قام بتأليفه أثناء العمل لدى رب العمل أن يحترم هذا الاتفاق كمحل لعقد العمل وأن يصار إلى أيلولة الحقوق في هذا المؤلف إلى رب العمل<sup>1</sup>.

ومع ذلك فإن جانباً كبيراً من الفقه يؤيد في مثل هذه الحالة أن يستحق العامل تعويضاً عادلاً إذا ما كان للمصنف قيمة من الناحية الاقتصادية على أرض الواقع، بحيث لا يحرم العامل كلياً من الاستئثار بمؤلفه وأن يتحقق التوازن بين مصلحة هذا الأخير ومصلحة رب العمل<sup>(2)</sup>.

وفي هذا الجانب قضت محكمة التمييز الأردنية ".....فإن المستفاد من المادة 20 من قانون العمل أن حقوق الملكية الفكرية لكل من صاحب العمل والعامل تحدد بالاتفاق خطياً بينهما وموذى ذلك أنه بحال عدم وجود اتفاق خطي تنطبق أحكام قانون حماية حق المؤلف رقم 22 لسنة 1992، وبالرجوع للمادة (6) من القانون المشار إليه فإن حقوق التأليف تعود لصاحب العمل مع مراعاة الجهد الفكري للعامل إلا إذا اتفق خطياً على غير ذلك، وحيث لم يرد بأوراق الدعوى ما يفيد بوجود اتفاق فيما بين المميز ضده كصاحب عمل والمدعى عليها الأولى (.....) كعامل لديه حول حقوق التأليف، وحيث توصلت محكمة الاستئناف إلى أن حقوق التأليف تعود لرب العمل وهي الحقوق المالية والاقتصادية وفي ضوء ذلك قررت إبطال إيداع المصنفات رقم 2011/679 الذي أجرته المدعى عليها (.....) وتقرير الحقوق المالية للمدعى (....) على هذا المصنف فقد جاء حكمها في محله مما يقتضي رد الطعن من هذه الجهة أما ما جاء في الحكم عن الإيداع رقم 2008/1194 فقد راعى الحكم المميز أن الحكم بشأن هذا الإيداع أصبح قطعياً بحكم الاستئناف رقم 2016/45202 مما لا يجوز التعرض له وجاء حكمها من هذه الجهة في محله أيضاً مما يتعين معه رد سببي الطعن<sup>(3)</sup>."

بدر، أسامة أحمد، العمل الفكري في أحكام قانون العمل "دراسة مقارنة"، مجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، جامعة الإسكندرية، العدد 2، 2008، ص48،<sup>(2)</sup>

الخشروم. عبدالله حسين، الوجيز في حقوق الملكية الصناعية والتجارية، دار وائل للنشر، عمان، 2022، ص78.<sup>(2)</sup>

<sup>(3)</sup> الحكم رقم 2355 لسنة 2018 - محكمة التمييز بصفتها الحقوقية الصادر بتاريخ 06-07-2018، وتتلخص هذه القضية في أن المدعى هو مالك ومدير مؤسسة طيور الجنة الفنية للأطفال والمدعى عليها ميادة كانت قد عملت في تلك المؤسسة بوظيفة أداء (غناء) الأناشيد والإشراف على الإنتاج دون أن يكون من مهام عملها كتابة كلمات الأناشيد أو تلحينها وذلك مقابل راتب شهري تحصل عليه من المؤسسة. وإنه وخلال فترة عملها لدى المؤسسة قامت بكتابة عدد من الأناشيد وتلحين بعضها وأداء بعضها الآخر ومن هذه الأناشيد (بابا تلفون ويا بابا سناني واوا وبغسل وشي من بكير، وراحو على بيت الجيران، ومره طلعا ومشينا، وباربي ترجع لنا، وليش بتكذب، ولعبو بالسكين، وراحو عالسوق، وعمو حرامي ومو شاطر وكل عام وانتو بخير، وعساكم من من عواده، يا سلام اجا العيد، وعندي حصاله حلوه، ورسول الله وصانا، وعليك رسولي صلاتي وسلامي، وعصومي ووليد وغيرها) وإن أداء هذه الأناشيد وتسجيلها كان يتم من خلال خبرات مالك المؤسسة وبعض العاملين فيها، ومن خلال استخدام الأدوات والآلات الموسيقية والتسجيلية والتصويرية المملوكة للمؤسسة بما في ذلك أستوديو وأجهزة تسجيل وكمبيوترات وأورغ حيث كانت هذه الأدوات موضوعة تحت تصرفها أثناء عملها في المؤسسة. وبعد انتهاء عمل المستأنفة لدى المستأنف

## الحالة الثانية: توصل العامل إلى المصنف الأدبي كنتيجة لطبيعة العمل.

يرى أنصار هذا الاتجاه أنه إذا ما توصل العامل إلى ابتكار أدبي كنتيجة لما تمليه طبيعة العمل أو أنه استفاد من الأدوات الموضوعية تحت تصرفه ومعلومات رب العمل في التوصل إلى المؤلف فإن منطق العدالة يقضي بأيلولة هذا الابتكار إلى كل من رب العمل والعامل معاً بحيث تكون مشاركة رب العمل للعامل مبنية على مدى إسهامه في تحقيق الغاية في التوصل إلى هذا المؤلف، والواقع أن هذا الجانب من الفقه تعرض للانتقاد بحكم أن هناك من المصنفات ما تمثل من الأهمية بما كان بالنسبة إلى رب العمل وغير مشمولة بالحالات السابقة، حيث يتوصل إليها العامل بمعزل عن عقد العمل وإن كان لا يمنع ذلك من أن تكون متصلة بنشاط صاحب العمل فما هو الحكم بالنسبة إلى هذا المصنف في ضوء الحالات السابقة، وما مدى استفادة رب العمل منه، ولهذا نجد أن هذا الجانب من الفقه أدخل حالة أخرى ضمن نطاق الحالات السابقة وهي الحالة المتضمنة لتوصل العامل لابتكار المصنف بعيداً عن عقد العمل<sup>(1)</sup>.

## الحالة الثالثة: توصل العامل لابتكار المصنف بعيداً عن نوع العمل والاتفاق مع رب العمل (المصنفات الحرة).

حيث تتعلق هذه الحالة بالمصنفات التي يتوصل إليها العامل والتي لا تشكل محور اتفاق مع رب العمل ولا يعد من المؤلفات المتعلقة بطبيعة العمل الذي يقوم به، حيث يرى هذا الجانب أن ذلك لا يمنع من استئثار صاحب العمل في المصنف إذا ما كان هذا المصنف قد جاء بسبب استفادة العامل من مكان العمل والأدوات التي يعمل بها، كما يرى هذا الجانب أن هذا المصنف يدخل ضمن مصنفات الخدمة ولو لم يتم النص عليه صراحة أو ضمناً في عقد العمل<sup>(2)</sup>.

## الفرع الثالث: المصنفات الحرة:

يشكل المصنف الحر الصورة الثالثة من صور المصنفات التي يتوصل إليها العامل والتي تعد بوجهة نظر هذا الاتجاه محور تساؤل حول مصيرها.

ويعرف المصنف الحر بأنه ذلك الابتكار الذي يتحقق دون أن يلتزم العامل قانوناً بتحقيقه صراحة أو ضمناً، بحيث لا يمس نشاط المنشأة التي تحقق فيها، ويتم التوصل إليه من غير الاستفادة من الفرص المتاحة<sup>(3)</sup>. ويبدو من المفهوم السابق للمصنف الحر أنه يكون حتى ولو تحقق أثناء العمل أو بسببه شريطة ألا يعد العامل ملتزماً بتحقيقه.

عليها في الشهر الرابع من عام 2007 قامت بنسخ تلك الأنشيد من جهاز الكمبيوتر الخاصة بالمؤسسة وتسجيلها وإيداعها لدى المكتبة الوطنية باسمها بموجب الإيداعات ذوات الأرقام 2008/4/1194 ، 2008/4/1220 ، 2008/4/1218 ، 2008/4/1219 ، 2010/12/4475 ، وحصلت على إشعارات بتلك الإيداعات .

(1) المغربي، جعفر محمود، شرح أحكام قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، (2023) ص136

(2) رمضان، محمود سيد، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان، 2014، ص270

(3) بدر، أسامة أحمد، العمل الفكري في أحكام قانون العمل دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص80

ويرى هذا الجانب<sup>(1)</sup> أن المصنفات الحرة تؤول إلى العامل الذي حققها، وله وحده الاستثناء بها، ولو أن من حق المنشأة المطالبة بالتعويض عن الأضرار التي تصيبها بفعل تراخي العامل عن القيام بالتزاماته الأصلية، أو بسبب استعماله لأدوات المنشأة، شريطة أن تثبت ذلك، ولو أن لها برأي هذا الجانب أن تأخذ المصنف الحر بالشفعة. والواقع أن هذا النوع من المصنفات لا يختلف عن الحالة الثالثة السالف الإشارة إليها ضمن نطاق مصنفات الخدمة، مما يدفعنا إلى التساؤل عن سبب اعتماد النظرية التقليدية لهذا التقسيم في الوقت الذي يشكل فيه هذا النوع من المصنفات صورة من صور مصنفات الخدمة؟

## المطلب الثاني

### التصنيف الحديث في وصول العامل إلى المصنف الأدبي

يرى أنصار هذا التصنيف أن العامل قد يتوصل إلى مصنف بناء على طلب صاحب العمل، وقد يتوصل إليه من تلقاء نفسه، ولهذا فإن مظاهر التوصل إلى المصنف الأدبي من طرف العمال تصب كلها في هذين الشقين، فهي إما أن تكون مصنفات عمل، وإما أن تكون مصنفات حرة، حيث تقام التفرقة بين مصنفات الخدمة والمصنفات الحرة -برأي هذا الجانب- في الوقت الذي لا يوجد فيه نص تشريعي يقضي على هذا الاختلاف.

وإذا قلنا بأن مصنف الخدمة هو الابتكار الذي يتحقق بناء على اتفاق صريح أو ضمني بين صاحب المشروع وبين العامل، أو يتحقق بسبب عمل العامل في المنشأة حتى لو لم يلتزم بتحقيقه<sup>(2)</sup>؛ فإننا هنا نوسع من معنى مصنف الخدمة ونضيق بالتالي من معنى المصنف الحر.

والواقع أن هذا الاتجاه يرد معيار التفرقة بين المصنف الحر ومصنف الخدمة إلى التشريعات الحديثة حيث يرجع هذا المعيار في أساسه إلى الاتفاق أساس الالتزام، سواء أكان ذلك صريحاً أم ضمناً.

وبناء على هذا الرأي فإنه إذا ما توصل العامل إلى مؤلف ودون أن يلتزم به صراحة أو ضمناً، حتى لو أنه توصل إليه بسبب العمل الذي كان يقوم به عند استخدامه، فإنه مع ذلك يبقى مصنفاً حراً برأي هذا الجانب طالما أن العامل لم يلتزم به أصلاً أو لم يوجد بينه وبين رب العمل اتفاق لغايات الوصول إليه وإنما جاء ذلك بطريق المصادفة. والعكس بالنسبة للمصنفات التي يتوصل إليها العامل بناء على اتفاق بينه وبين رب العمل حيث تعد مصنفات خدمة<sup>(3)</sup>.

ويرى الباحث أن هذه التفرقة معيبة ولا تقوم على معيار سليم من حيث في التفرقة بين مصنفات الخدمة وبين المصنفات الحرة، ذلك أنه يجوز لرب العمل وفي أحوال معينة مطالبة العامل بالاستثناء بالمصنف أو بأن يكون

(1) Sanna Wolk ، Employees' Intellectual Property Rights ، Second Edition ، 2018.

(2) مثال الابتكار الذي يتحقق بسبب عمل العامل في المنشأة ولم يلتزم العامل بتحقيقه، ذلك الذي يكون فيه العامل قد استفاد من الفرص المتاحة، أو يتحقق دون أن يلتزم العامل بتحقيقه، ولكن تكون له صلة بنشاط المنشأة.

(3) رمضان محمود سيد، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2014، ص 270

له حق الشفاعة عليه إذا ما كان هذا المؤلف يهمل حق العمل لديه، ولو أن هذا المصنف الذي توصل إليه العامل لم يكن نتيجة اتفاق بين العامل ورب العمل.

لهذا فقد برز اتجاه يتخذ من الدراسات والأبحاث معياراً في تحديد طبيعة المصنفات فيما إذا كان مصنف خدمة من عدمه، حيث استند هذا الاتجاه على القول الذي يرى بأن المصنفات التي تكون نتيجة دراسات وأبحاث، تكون مصنفات خدمة، أما تلك التي لا تكون نتيجة مثل هذه الدراسات والأبحاث فتكون حرة<sup>(1)</sup>.

لذا يرى الباحث أنه برغم الاتجاهات الفقهية العديدة، واختلاف منظورها لمؤلفات العاملين؛ فإن المنطق القانوني يقضي بضرورة العمل على الموازنة بين متطلبات العمال كطرف ضعيف دوماً في العلاقة العقدية، وبين حاجات أرباب العمل التي يقف معها التسلسل والإجحاف بحقوق العمال.

وبالتالي فإنه من الواجب العمل على البحث حول موقف المشرع الأردني، وتحديد مدى الاعتراف للعمال بالحقوق على المصنفات والمؤلفات التي يتوصلون إليها وفقاً لمختلف الصور التي يمكن أن يتحقق فيها التوصل إلى المصنفات الأدبية، خصوصاً وأن المشرع الأردني تناول الاعتراف بهذا الحق في عدد من التشريعات، فقد تناوله قانون العمل من جهة والقانون المدني من جهة أخرى، كما عمل قانون حماية حق المؤلف والحقوق المجاورة وتعديلاته بدوره على احتواء هذا الموضوع وتنظيمه.

بالتالي فإن السؤال الذي يطرح نفسه هو أي من هذه التشريعات يعمل به في حال وجد هناك تناقض بين أحدهما والآخر؟ وكيف عملت هذه التشريعات على بحث هذا الموضوع ومعالجته؟ فهل راعت مصالح العمال من جهة ومصالح أرباب العمل من جهة أخرى؟ وما هو المفهوم الذي عبرت به التشريعات عن ابتكارات العاملين؟

وعليه، فإنني سأعرض لمختلف هذه الجوانب القانونية وتحديد مواقف هذه التشريعات وذلك من خلال المبحث الثاني من هذه الدراسة.

## المبحث الثاني

### نطاق حق العامل في المصنفات الأدبية وفقاً للتشريعات الناظمة

يعتبر الاعتراف بالحق على المؤلف المقرر للعمال بموجب قانون العمل هو اعتراف من نوع خاص، ذلك أن قانون العمل يكفل حقوق هؤلاء باعتبارهم الطرف الضعيف في العلاقة العقدية، وذلك عن طريق وضع قواعد عامة تلمس الواقع الاجتماعي، تاركاً تفصيلات هذه القواعد إلى الجهات المختصة وفقاً للأسس التي يقرها القانون وبما يتواءم وأحكامه<sup>(2)</sup>.

ونظراً لكون جانب هام من جوانب هذا التنظيم يتعلق بالابتكار الذي يتوصل إليه العامل بصوره المختلفة، فإن السؤال الذي يطرح نفسه هو كيف تعامل المشرع الأردني في قانون العمل مع هذه المسألة؟

(1) صلاح الدين قورة: اختراعات العاملين والحقوق التي ترد عليها، دار النهضة العربية، 1970، ص 241.

(2) الداوودي، غالب: شرح قانون العمل وتعديلاته، دار وائل للنشر، الطبعة الثالثة 2004، عمان، ص 5، 6.

الواقع أنه للإجابة عن كل هذه التساؤلات فإنه لا بد من تبيان المدى الذي تعترف به تشريعات العمل للعامل بالحق في المصنف (المطلب الأول)، ثم تبيان مظاهر الحق في المصنف سواء بالنسبة للعامل أو بالنسبة إلى رب العمل (المطلب الثاني).

## المطلب الأول

### مدى الاعتراف للعامل بالحق في المصنف

يتعلق الأمر في هذا المقام بتبيان الحد الذي اعترف فيه قانون العمل للعامل بالحق في المصنف ففيما يخص المشرع الأردني نجد أنه حتى عام (1996) لم يكن ليعترف للعامل بالحق في المصنف، ضمن نطاق نصوص قانون العمل القديم<sup>(1)</sup>، أما بعد صدور قانون العمل بعد 1996<sup>(2)</sup>؛ فقد ورد ضمن نصوصه مثل هذا التنظيم، وكذلك جاء تعديل المادة السادسة من قانون حقوق المؤلف والحقوق المجاورة بموجب المادة الثانية من القانون المعدل رقم (88) لسنة (2003) التي اعترفت بتصنيف مؤلفات العاملين وحقهم في هذه المصنفات لأول مرة حيث إن هذه المادة قبل التعديل لم تتطرق لموضوع مصنفات العاملين، ولهذا فإننا سوف نبحث مدى الاعتراف للعامل بالحق في المصنف وفقاً لقانون حق المؤلف والحقوق المجاورة (الفرع الأول)، ثم نبحت نطاق حق العامل في المصنف وفق قانون العمل (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: نطاق حق العامل في المصنف وفق قانون العمل.

إذا كان عدم النص في تشريعات العمل سابقاً مسوغاً للجوء إلى القانون المدني لتنظيم هذه الحالة، فإن الأمر مختلف عما هو عليه بعد صدور نص خاص هو نص المادة (20) من قانون العمل<sup>(3)</sup>، حيث كانت تنص 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 للعامل أن يشارك في الحقوق المتعلقة بالاختراع بنسبة لا تزيد على (50%) خمسين بالمائة منها ويراعى في تقدير هذه النسبة مقدار الجهد العلمي والمادي الذي قدمه العامل والمواد والأدوات والمنشآت وسائر التسهيلات التي قدمها صاحب العمل."

حيث نجد أن المشرع قد استعمل لفظ "اختراع" أيضاً في قانون العمل ولم يشر إلى المصنفات، كما نلمس من المادة أعلاه أن المشرع حرص في النص السابق على الاعتراف للعامل بالحق في الاختراع بقدر أكبر مما هو مقرّر لرب العمل، ذلك أنه قصر مشاركة رب العمل للعامل في الاختراع الذي يتوصل إليه هذا الأخير في حالة وحيدة فقط

(1) قانون العمل رقم (21) لسنة 1960.

(2) قانون العمل رقم (8) لسنة 1996.

(3) بصيغتها السابقة قبل التعديل.

هي تلك التي تقضي فيها من العامل بتخصيص جهده في الاختراع على أن تعطى للعامل نسبة لا تزيد عن (50%) يشارك فيها رب العمل بالاستثناء بالاختراع ويراعى فيها الجهد العلمي والمادي الذي قدمه العامل بينما يراعى من جهة أخرى التسهيلات المختلفة التي قدمها رب العمل بما فيها المنشآت والأدوات وغيرها... إلخ. كما أنه يجوز منح العامل نسبة تزيد عن (50%) من حقوق الاستثناء بالاختراع شريطة أن يكون ذلك بموجب اتفاق صريح مع رب العمل إذ يعتبر مثل هذا الاتفاق مقيدا لرب العمل وناظرا بحقه.

وبرغم أن هذه المادة حققت مصلحة العامل بالدرجة الأولى، إلا أنه طرأ عليها تعديلات جديدة أهمها التعديل رقم (56) لسنة 2001<sup>(1)</sup>، إذ عمل القانون المعدل لقانون العمل لسنة (1996) على إلغاء نص المادة (20) منه والاستعاضة عنها بالنص التالي تحت باب "حقوق الملكية الفكرية" وللمرة الأولى:

"أ. تحدد حقوق الملكية الفكرية لكل من صاحب العمل والعامل بالاتفاق خطيا بينهما فيما يتعلق بأعمال صاحب العمل إذا استخدم العامل خبرات صاحب العمل، أو معلوماته، أو أدواته، أو آلاته الأولية في التوصل إلى 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 مواده الأولية في التوصل إلى هذا الابتكار ما لم يتفق خطيا على غير ذلك".

ويجد الباحث بعد تحليل المادة المعدلة الجديدة أعلاه أنها قد انطوت على ثلاث أفكار:

**الفكرة الأولى:** أنها جاءت لأول مرة بفكرة "حقوق الملكية الفكرية" ولم تتحدث عن الاختراع بشكل حصري، الأمر الذي يمكن إدراج الابتكارات "كالمصنفات" التي يتوصل إليها العمال ضمن هذه المادة، وخيرا فعل المشرع الأردني بذلك.

**الفكرة الثانية:** وتتضمن أن تكون حقوق الملكية الفكرية التي يبتكرها العامل لرب العمل شريطة أن تتعلق بأعمال صاحب العمل أو في الأحوال التي يستخدم فيها العامل أدوات رب العمل ومعلوماته قصد الوصول إلى الابتكار.

**الفكرة الثالثة:** وتتضمن أن تكون حقوق الملكية الفكرية للعامل إذا لم يتعلق هذا الحق بأعمال صاحب العمل ولم يستخدم العامل لا خبرات صاحب العمل ولا أدواته قصد الوصول إلى الابتكار حيث ميز المشرع في هذه المادة بين نوعين من حقوق الملكية الفكرية وذلك من خلال تمييز ما بين المصنفات التي يتم الوصول إليها بشكل عرضي والمصنفات الحرة.

إلا أنه وعند النظر إلى مصلحة العامل نلاحظ على هذا النص أنه لا يحقق مصلحة العامل كما هو الشأن بالنسبة للنص قبل التعديل (قبل 1996)، فيما يتعلق بالابتكارات التي يتوصل إليها العامل باستخدامه أدوات رب العمل التي تكون لها قيمة اقتصادية كبيرة، وبالتالي فإن القول بحرمان العامل منها وإعطاء الحق لصاحب العمل عليها أمر فيه إضرار بمصالح العمال، كما يرتب الابتكار، لصاحبه حقوقا معنوية إلى جانب الحقوق المادية<sup>(2)</sup>، هذا

(1) نشر هذا القانون المؤقت المعدل في العدد 4511 من الجريدة الرسمية الصادر في: 2001/10/16.

(2) الداوودي، غالب، شرح قانون العمل وتعديلاته، مرجع سابق، ص253.

فضلا عن أن هذا النص حرم العامل من تلك الحقوق التي كانت مقررة له بموجب النص قبل التعديل سواء فيما يتعلق بالتعويض العادل أو بالمكافأة عن الابتكارات التي يتوصل إليها العامل غير المكلف بالابتكار المتعلق بنشاط صاحب العمل حينما يستخدم أدواته أو موارده الأولية متى كان لهذا الابتكار قيمة اقتصادية، أو في الأحوال التي يشارك فيها رب العمل.

وإذا كان الأمر متروكاً لإرادة الطرفين في بعض الأحيان كما هو مقرر بنص المادة (20) بعد التعديل، حيث يحق للعامل ورب العمل بالاتفاق على خلاف ما ورد بالنص أعلاه، إلا أن الواقع لا يبرر مثل هذا القول كون أن العامل هو الطرف الضعيف في العلاقة العقدية، وهو المفترض حاجته إلى العمل، ولهذا هو يلجأ إلى التعاقد في كثير من الأحيان دون مناقشة بعض بنود العقد التي وإن كانت لا تخالف نص القانون كون أن القانون جاء لرفع الضرر عن العامل باعتباره الطرف الضعيف؛ إلا أنه من غير الممكن تصور مثل هذا الدور الإيجابي للقانون وذلك في الأحوال التي تؤول فيها الحقوق في الابتكار الذي يتوصل إليه العامل لصالح رب العمل على اعتبار أنه يستخدم أدوات هذا الأخير... إلخ.

وعليه إن المادة (20) من قانون العمل تحدد حقوق الملكية الفكرية لكل من العامل وصاحب العمل من خلال التمييز ما بين الابتكار الحر والعرضي على النحو المبين في الفقرتين (أ) (ب) من المادة المذكورة، وأنه في حال عدم وجود اتفاق خطي بين العامل وصاحب العمل فيصير إلى تطبيق أحكام قانون حق المؤلف والحقوق المجاورة.

**الفرع الثاني: نطاق حق العامل في المصنف وفقاً لأحكام قانون حماية حق المؤلف والحقوق المجاورة، وتعديلاته**

لقد صدر قانون حماية حق المؤلف والحقوق المجاورة عام 1992<sup>(1)</sup>، وبالتالي يعتبر قانوناً سابقاً على قانون العمل الأردني الذي صدر في عام 1996، ونجد أن هذا القانون لم يعرف الابتكارات بشكل عام وإنما أشار في المادة (3) منه إلى المصنفات التي تتمتع بالحماية وتشمل المصنفات المبتكرة في الآداب والفنون والعلوم أي كان نوع هذه المصنفات أو أهميتها أو الغرض من إنتاجها، كما تشمل هذه الحماية المصنفات التي يكون مظهر التعبير عنها الكتابة، أو الصوت، أو الرسم، أو التصوير، أو الحركة وبوجه خاص:

1. الكتب والكتيبات وغيرها من المواد المكتوبة.
2. المصنفات التي تلقى شفاها كالمحاضرات والخطب والمواعظ.
3. المصنفات المسرحية والمسرحيات الغنائية والموسيقية والتمثيل الإيمائي.
4. المصنفات الموسيقية سواء كانت مرقمة أم لم تكن أو كانت مصحوبة بكلمات أم لم تكن.
5. المصنفات السينمائية والإذاعية السمعية والبصرية.
6. أعمال الرسم والتصوير والنحت والحفر، والعمارة، والفنون التطبيقية، والزخرفية.
7. الصور التوضيحية والخرائط والتصميمات والمخططات والأعمال المجسمة المتعلقة بالجغرافيا والخرائط السطحية للأرض.

(1) في عدد الجريدة الرسمية: 3821 على الصفحة: 684

## 8. برامج الحاسوب سواء كانت بلغة المصدر أو بلغة الآلة.

كما وتشمل الحماية عنوان المصنف إلا إذا كان العنوان لفظاً جارياً للدلالة على موضوع المصنف.

كما وتتمتع بالحماية أيضاً مجموعة المصنفات الأدبية أو الفنية كالموسوعات والمختارات والبيانات المجمعّة سواء أكانت في شكل مقروء آلياً أم في أي شكل آخر، وكانت تشكل من حيث انتقاء أو ترتيب محتوياتها أعمالاً فكرية مبتكرة، كما تتمتع بالحماية المجموعات التي تتضمن مقتطفات مختارة من الشعر، أو النثر، أو الموسيقى، أو غيرها على أن يذكر في تلك المجموعات مصدر المقتطفات ومؤلفوها دون المساس بحقوق المؤلفين فيما يختص بكل مصنف يشكل جزءاً من هذه المجموعات<sup>(1)</sup>.

أما بخصوص حماية حق العامل المبتكر، فنجد أن قانون حماية حق المؤلف والحقوق المجاورة وتعديلاته قد وضع نصاً خاصاً في هذا المجال في المادة (6) منه وذلك بعد تعديل هذه المادة بموجب القانون رقم (88) لسنة 2003، حيث إن القانون وقيل هذا التعديل لم يعالج هذه المسألة، ونصت المادة المذكورة بعد التعديل على ما يلي:

"أ. إذا تم ابتكار المصنف لحساب شخص آخر فإن حقوق التأليف تعود للمؤلف المبتكر إلا إذا اتفق خطياً على غير ذلك.

ب. على الرغم مما ورد في الفقرة (أ) من هذه المادة وفي أي قانون آخر، إذا ابتكر العامل أثناء استخدامه مصنفاً متعلقاً بأنشطة أو أعمال صاحب العمل أو استخدم في سبيل التوصل إلى ابتكار هذا المصنف خبرات، أو معلومات، أو أدوات، أو آلات، أو مواد صاحب العمل الموضوعية تحت تصرفه، فإن حقوق التأليف تعود لصاحب العمل مع مراعاة الجهد الفكري للعامل إلا إذا اتفق خطياً على غير ذلك".

ج. تكون حقوق الملكية الفكرية للعامل إذا كان حق الملكية المبتكر من قبله لا يتعلق بأعمال صاحب العمل ولم يستخدم العامل خبرات صاحب العمل، أو معلوماته، أو أدواته، أو مواد الأولية في التوصل إلى هذا الابتكار ما لم يتفق خطياً على غير ذلك.

وبتحليل النص أعلاه ومقارنته مع المادة (20) من قوانين العمل التي سبق دراستها وتحليلها، نجد أن المشرع الأردني في أحكام قانون حماية حق المؤلف والحقوق المجاورة وتعديلاته قد وضع قاعدة وهي أن حقوق التأليف تعود لصاحب العمل كقاعدة عامة في حال ما إذا ابتكر العامل أثناء استخدامه مصنفاً متعلقاً بأنشطة أو أعمال صاحب العمل أو استخدم في سبيل التوصل إلى ابتكار هذا المصنف خبرات، أو معلومات، أو أدوات، أو آلات، أو مواد صاحب العمل الموضوعية تحت تصرفه إلا إذا اتفق خطياً على غير ذلك، في حين أن قانون العمل الأردني وفي المادة (20) قد حدد حقوق الملكية الفكرية في هذه الحالة لكل من صاحب العمل والعامل بالاتفاق خطياً بينهما.

كما نجد أن قانون حماية حق المؤلف والحقوق المجاورة وتعديلاته نص على مراعاة الجهد الفكري للعامل في حين لا نجد مثل هذا النص في قانون العمل الأردني، الأمر الذي يعد انتقاصاً من حقوق العمال المبتكرين وفقاً لقانون العمل الأردني.

(1) بدر، أسامة أحمد، العمل الفكري في أحكام قانون العمل "دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص54

وعليه تكون حقوق الملكية الفكرية للعامل إذا كان حق الملكية المبتكر من قبل العامل لا يتعلق بأعمال صاحب العمل ولم يستخدم العامل خبرات صاحب العمل أو معلوماته أو أدواته أو موادته الأولية في التوصل إلى هذا الابتكار، وفي حال حدوث الخلاف فإنه يصار إلى تطبيق النص الأحدث وفقاً للمادة (5) من القانون المدني الأردني التي تنص على: " لا يجوز إلغاء نص تشريعي إلا بتشريع لاحق ينص صراحة على هذا الإلغاء أو يشتمل على نص يتعارض مع نص التشريع القديم أو ينظم من جديد الموضوع الذي سبق أن قرر قواعده ذلك التشريع." وقرارات محكمة التمييز الموقرة<sup>(1)</sup>، وبهذا يكون تطبيق المادة (20) من قانون العمل هو الأولي بالتطبيق.

## المطلب الثاني

### مظاهر وصور حق العامل في المصنف

يتعلق الأمر بالمصنف المحقق وفقاً للشروط التي يتطلبها وجود الابتكار، فإذا ما اكتملت عناصر الوجود بالنسبة إليه، فإن لمالك المصنف حقوقاً حددها القانون، وعلى اعتبار أن تشريعات العمل حددت في أحوال معينة حقوقاً للعامل في المصنف، فإن التساؤل يثور حول مظاهر الحق بالتصرف في الابتكار إذا ما ترتب هذا الحق . كما هو معلوم، فإنه يترتب على الوجود المادي للابتكار أثران، يتعلق الأول بالحق المالي على الابتكار، ويتعلق الثاني بالحق الأدبي. وبالتالي فإن موضع البحث سوف ينصب على دراسة مظاهر الحق المالي (الفرع الأول) كما سنبحث مظاهر الحق الأدبي للعامل في الابتكار (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: صور الحق المالي للعامل في المصنف<sup>(2)</sup>:

أولاً: حقوق العامل بالنسبة إلى المصنفات التي يلتزم بتحقيقها بموجب عقد العمل.

يعني الحق المالي للمؤلف "إعطاء كل صاحب إنتاج ذهني حق احتكار استغلال هذا الإنتاج بما يعود عليه من منفعة أو ربح مالي، وذلك خلال مدة معينة ينقضي هذا الحق بفواتها"<sup>(3)</sup>، ويتميز الحق المالي للمؤلف بخاصيتين أساسيتين هما: أنه حق استثنائي للمؤلف، وأنه حق مؤقت<sup>(4)</sup>.

ونجد أن المشرع الأردني لم ينص على فكرة التعويض العادل في حال توصل العامل إلى مصنف وإنما اكتفى بالقول بانصراف الحق إلى رب العمل في الحالة التي يلتزم فيها العامل بالتوصل إلى هذا المصنف أو يستخدم أدوات صاحب العمل قصد الوصول إليه.

(1) قرار رقم (2020/4040) الهيئة العامة، صدر بتاريخ 2020/10/01، منشورات قسطاس

(2) يطلق على هذا الحق أحياناً (الحق المالي للمؤلف) وأحياناً أخرى (الحق الاقتصادي للمؤلف) إلا أن الاصطلاح الأول يعبر عن الجانب

المادي في حق المؤلف مقابل اصطلاح الحق الأدبي الذي يعبر عن الجانب المعنوي من حق المؤلف.

(3) الشلش، محمد، حقوق الملكية الفكرية بين الفقه والقانون، بحث منشور، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، المجلد (21)، العدد

(8) (2007)، ص783

(4) كنعان، نواف، حق المؤلف، مرجع سابق، ص 129.

والواقع أن هذا النص جاء منتقاصاً من حقوق العامل، خصوصاً أن القانون المدني نص على فكرة التعويض العادل في الأحوال التي يثبت فيها أن هناك قيمة اقتصادية كبيرة لما يتوصل إليه العامل.

ولهذا نقول إن ممارسة الحقوق المالية في هذه الحالة غير متوفر بالنسبة إلى العامل نظراً لكون هذه الحقوق تؤول إلى رب العمل.

وإذا كان هذا هو الوضع بالنسبة للابتكارات التي يلتزم العامل بتحقيقها فماذا بالنسبة إلى حقوق العامل المالية على المصنفات التي لا يلتزم بتحقيقها؟

### ثانياً: حقوق العامل بالنسبة إلى الابتكارات التي لا يلتزم بتحقيقها بموجب عقد العمل.

لقد وضع المشرع الأردني معياراً في هذه الحالة يعتمد على مدى اعتداد العامل بأدوات صاحب العمل ومواده الأولية وخبراته، واتخذها معياراً لتقرير الحق للعامل في المؤلف، فإذا لم يستخدم العامل أدوات وخبرات صاحب العمل عاد له الحق المالي في المؤلف، وبالتالي أمكن له التصرف في المصنف بكل أوجه التصرف المقررة على ملكية المصنف سواء بالتنازل عنه للغير أو بمنح تراخيص لاستغلاله.

ويمكن القول إنه -وفي كل الأحوال- يمكن للعامل ورب العمل الاتفاق خلافاً لما ورد في نص قانون العمل ووفقاً للمبادئ العامة في العقود التي لا ترتب أي إضرار أو انتقاص من إرادة أي من طرفي الالتزام شريطة أن يعد أي مقابل مالي للعامل في هذا الاتجاه هو بمثابة عوض له عن أوجه التصرف بالمؤلف التي قررها له القانون وليس جزءاً من أجره كعامل الذي يعد مستقلاً عن أي تعويض من هذا القبيل، خصوصاً أنه في الأصل يصار إلى التصرف بالمصنف إلى رب العمل باعتبار أنه هو من له حق الأولوية على الاستئثار بالمصنف.

وإذا كانت الحقوق المالية لا تثير إشكالاً من حيث طبيعتها كون أنها تقبل الانتقال، فإن ما يثير مشكلة هامة بهذا الخصوص هو ما يتعلق بالحق المعنوي في المصنف، إذ إن هذه الحقوق من حيث طبيعتها، تمتاز بكونها أبدية وليست مؤقتة<sup>(1)</sup>، وتمتاز بكونها لصيقة بصاحبها (المؤلف) بحيث لا يمكن التنازل عنها، فما مدى الاعتراف للعامل بالحق المعنوي على مؤلفه الذي يتوصل إليه سواء أكان ذلك أثناء العمل أم بسبب العمل أم خارج دائرة عقد ونطاق العمل؟ وأين تتجلى مظاهر الحق المعنوي - بالنسبة للعامل - في المؤلف؟

### **الفرع الثاني: صور الحق المعنوي للعامل في المصنف.**

استقر الفقه والقضاء على أن الحق الأدبي للمؤلف يتضمن عدداً من الحقوق الفرعية التي تترتب عليه وإن هذه الحقوق الفرعية تمثل امتيازات أو سلطات تمكن المؤلف من حماية شخصيته التي يعبر عنها إنتاجه الذهني، وتتمثل هذه الحقوق الفرعية في: حق المؤلف في تقرير نشر مصنفه، وحقه نسبة مصنفه إليه، وحقه في تعديل مصنفه، وحقه في سحب مصنف من التداول وحقه في دفع الاعتداء عن مصنفه<sup>(2)</sup>.

(1) بدر، أسامة أحمد، العمل الفكري في أحكام قانون العمل "دراسة مقارنة"، مجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، جامعة

الإسكندرية، (2008) العدد 2، ص 87

(2) كنعان، مرجع سابق ص 93.

ويمكن القول إن الحق المقرر للعامل بنسبة المؤلف إليه يعتبر من أهم الحقوق على الإطلاق، ذلك أن هذا الحق يمتاز بعدد من الخصائص كون أنه ثابت وأبدي لا يجوز بأي حال من الأحوال إنكاره على صاحبه حتى في الأحوال التي يتقرر فيها المصنف لرب العمل فإنه يجب الإبقاء على الحق المعنوي مقررا للعامل، فما هو موقف المشرع الأردني تجاه هذا الموضوع؟

نص المشرع الأردني في المادة (6) من قانون حماية حق المؤلف والحقوق المجاورة وتعديلاته على أن تكون حقوق الملكية الفكرية للعامل إذا كان حق الملكية المبتكر من قبله لا يتعلق بأعمال صاحب العمل ولم يستخدم العامل خبرات صاحب العمل، أو معلوماته، أو أدواته، أو مواده الأولية في التوصل إلى هذا الابتكار ما لم يتفق خطيا على غير ذلك.

ويثور السؤال هنا عن مدى توافر هذا الحق بالنسبة للابتكار الذي يتوصل إليه العامل؟

بالرجوع إلى نص المادة (20) المعدلة بموجب القانون رقم (56) لسنة 2001 نستنتج أن النص يعطي في فقرته الأولى حقوق الملكية الفكرية لصاحب العمل في الحالات التي يؤول فيها الابتكار إلى رب العمل.

والواقع أن القول بحقوق الملكية الفكرية مؤداه معنيان جوهريان، يتضمن الأول جل العناصر الفكرية بما فيها الحقوق الأدبية والثاني ينصرف إلى الحقوق المادية والمعنوية، إذ إنه عندما نقول بأيلولة الحقوق الفكرية إلى العامل أو إلى رب العمل، فلو كانت هذه الحقوق تسجل مصنف فمفاد ذلك القول بأيلولة هذا المصنف إلى العامل أو إلى رب العمل وهذا شيء غير مقبول بنظر القانون نظرا لكون أن تسجيل المصنف يترتب عليه أضرار أحدهما مادي والآخر معنوي حيث لا يعقل القول بانصراف الحق المعنوي للمصنف إلى غير المبتكر في جميع الأحوال، ولهذا نرى أن النص القانوني لا يحقق نتيجة إيجابية بالنسبة للعامل وفقا للصياغة التي هو عليها، كما أن النص يعطي في فقرته الثانية حقوق الملكية الفكرية إلى العامل، مما يعني أن قانون العمل مزج بين إمكانية أن تؤول هذه الحقوق إلى رب العمل وإمكانية أن تؤول إلى العامل، وإذا كانت قضية الحقوق المالية لا تثير مشكلة بخصوص الأحوال التي تؤول فيها إلى كل من العامل ورب العمل، فإن ما يثير مشكلة في هذا المقام هو مسألة الحقوق المعنوية، إذ إنه بالنظر إلى طبيعة هذه الحقوق فإنها لا تقبل التنازل عنها لكون أنها لصيقة بشخصية صاحبها، فكيف يمكن القول بأيلولتها إلى صاحب العمل في أحوال معينة مرتبطة بتلك الأحوال التي يؤول فيها الابتكار إلى صاحب العمل والأولى الرجوع إلى القوانين الخاصة بكل حق من هذه الحقوق لمعرفة الآلية التي تعاملت فيها تلك القوانين بخصوص حقوق العمال، سيما أنه وبالرجوع إلى قانون حق المؤلف نجد تناقضا كبيرا بين مضمون هذا النص وبين ما أضافه قانون حق المؤلف من حقوق إلى العامل.

وفيما يتعلق بالحق في نسبة المصنف إلى مؤلفه، الذي بمقتضاه يجب أن يظهر اسم المؤلف على جميع نسخ المصنف أو أن يذكر فيها، أو أن يذكر في كل مرة يتم فيها توصيل المصنف إلى علم الجمهور، فإن صحة رفض المؤلف الأجير، لذكر اسمه، يعد أمراً مقبولاً من حيث المبدأ، وإن كان ذلك يعد إجراء عرضياً يستطيع المؤلف العدول عنه<sup>(1)</sup>.

(1)Lipszyc. Delia, copyright and neighbouring rights (1999),un,

خلاصة لما سبق نقول إن الحق المعنوي للعامل في المؤلف يعد من الحقوق للصيقة بشخصية العامل التي يجب على المشرع الأردني إعادة صياغة نص المادة (20) من قانون العمل وذلك بالإشارة إلى الحقوق المالية للحقوق الفكرية بدلاً من القول بالحقوق الفكرية، وذلك لإزالة الغموض حول فكرة انصراف الحقوق المعنوية في جميع الأحوال إلى العامل باعتباره المبتكر للمصنف مهما كانت الصورة التي توصل فيها العامل إلى ذلك الابتكار<sup>1</sup>. بعد هذا العرض نرى أن قانون العمل الأردني، لم يسهم بصورة كبيرة في تفعيل الاعتراف للعامل بالحق على الابتكار الذي يتوصل إليه، وعلى اعتبار أن قانون العمل ليس وحده من نظم هذا الموضوع، فقد تطرق قانون حماية حق المؤلف والحقوق المجاورة وتعديلاته إلى مسألة ابتكارات العاملين وضمنها ضمن أحكامه.

### الخاتمة والتوصيات:

بحثت في هذه الدراسة الحالات التي يمكن أن يتوصل فيها العامل إلى المصنفات الأدبية، وتطرقنا إلى صورها وحالاتها، وبحثت في الآلية التي تناول فيها المشرع تنظيم الحق للعامل في المصنفات، وتحدثت عن موقف القانون الأردني، بدأً بالقانون المدني الذي يعد الأسبق في تنظيمه لهذا الموضوع، ثم تطرقت لموقف قانون العمل وكذلك قانون حق المؤلف والحقوق المجاورة، فتوصلت إلى النتائج التالية:

أولاً: جاءت المادة (20) من قانون العمل الأردني بصياغتها عامة لا تعمل على استيعاب كامل الصور التي من الممكن أن يتوصل فيها العامل إلى الابتكار، وخصوصاً تلك التي يستخدم فيها أدوات ووسائل رب العمل، إذ إنه بالقول في هذه الحالة بأيلولة الابتكار إلى صاحب العمل دون التطرق إلى مسألة تعويض العامل تعويضاً عادلاً شأن بقية التشريعات الأخرى- أمر فيه ظلم كبير إلى العامل المؤلف.

ثانياً: إن قانون حق المؤلف والحقوق المجاورة لم يسهم هو الآخر بتحقيق الاعتراف بحق العامل في المصنف الأدبي الذي يتوصل إليه وذلك حين تناول هذا الموضوع في المادة (6/ب، ج) منه، وبالتالي فإنه وعملاً بنص المادة (4/أ) من قانون العمل فإنه لا مفر من اللجوء إلى نص المادة (820) من القانون المدني الأردني على اعتبار أنها حققت أفضل حماية للعامل بالمقارنة بنصوص قانون العمل وقانون حق المؤلف والحقوق المجاورة. واستناداً إلى كل ما ذكر فإننا نوصي بما يلي:

- 1- ضرورة العمل من طرف المشرع الأردني على تعديل نص المادة (20) من قانون العمل بحيث تحقق الاعتراف للعامل في جميع الأحوال التي من الممكن للعامل أن يتوصل فيها إلى المصنفات، وكذا العمل على النص صراحة على تعويض العامل تعويضاً عادلاً في جميع الأحوال التي يؤول فيها الحق المادي في المصنفات إلى رب العمل.
- 2- ضرورة العمل أيضاً على تعديل نص المادة (6) من قانون حق المؤلف والحقوق المجاورة ليشمل مختلف الأحوال التي من الممكن على العامل أن يتوصل فيها إلى الابتكار.

(1) الدلالة، سامر محمود، حق العامل في الاختراع دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 49

3- وضع نص خاص يؤكد أيلولة الحقوق المعنوية إلى العامل المبتكر في جميع الأحوال التي يتوصل فيها إلى الابتكار، وذلك على اعتبار أن هذه الحقوق لا تقبل التنازل عنها بطبيعتها.

### المراجع:

#### القوانين:

- القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة (1976).
- قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة (1996).
- قانون حماية حق المؤلف والحقوق المجاورة رقم (22) لسنة (1992).

#### باللغة الإنجليزية:

- Sanna Wolk, 'Employees' Intellectual Property Rights', Second Edition, 2018.
- EU Intellectual Property Law and Ownership in Employment Relationships, Sanna WolkK,
- Lipszyc. Delia, copyright and neighbouring rights (1999),un

#### باللغة العربية:

#### الكتب:

- كنعان، نواف، حق المؤلف النماذج المعاصرة لحق المؤلف ووسائل حمايته، دار الثقافة، عمان، الطبعة الأولى، 2004.
- قورة، صلاح الدين، اختراعات العاملين والحقوق التي ترد عليها، دار النهضة العربية، القاهرة، 1970.
- الداوودي، غالب، شرح قانون العمل وتعديلاته، دار وائل للنشر، عمان، الطبعة الثالثة، 2004، عمان.
- الخشروم، عبد الله حسين، الوجيز في حقوق الملكية الصناعية والتجارية، دار وائل للنشر، عمان، 2022
- رمضان، محمود سيد، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2014.
- المغربي، جعفر محمود، شرح أحكام قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، (2023)

### الأبحاث المنشورة:

1. الدلالة، سامر محمود، حق العامل في الاختراع "دراسة مقارنة" بحث منشور في مجلة المنارة، المجلد 12، العدد (1)، (2006).
2. بدر، أسامة أحمد، العمل الفكري في أحكام قانون العمل "دراسة مقارنة"، مجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، جامعة الإسكندرية، العدد (2)، (2008).
3. الشلش، محمد، حقوق الملكية الفكرية بين الفقه والقانون، بحث منشور، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، المجلد (21)، العدد (8)، (2007).