

## مطالعه تطبیقی حقوق مالکیت اختراع استخدامی در فرض سکوت طرفین در قرارداد در حقوق ایران و ایالات متحده آمریکا

دکتر محمود صادقی<sup>۱</sup>

حمید کبیری شاه آباد<sup>۲</sup>

### چکیده:

زمانیکه کارگری متخصص در حالت استخدام نسبت به تولید اختراعی اقدام می‌نماید، در این صورت از یک طرف سرمایه‌گذاری کارفرما وجود دارد که انتظار حمایت دارد و نمی‌توان آن را نادیده گرفت، از طرف دیگر نیز نبوغ و استعداد مخترع است که چنانچه منافع او تأمین نشود، دیگر انگیزه‌ای برای به کارگیری نبوغ خود نخواهد داشت. لذا باید بین دو کفه ترازو توازن برقرار نمود. گاه طرفین در قرارداد و با تمسک به اصل حاکمیت اراده منافع خود را تأمین می‌کنند. اما در مواردی که کارگر و کارفرما در قرارداد استخدام در این خصوص سکوت نمایند، این قانون است که باید با رویکرد عدالت جویی خود منافع طرفین را تأمین نماید. در نظام حقوقی کشور ما تنها بند (هـ) ماده ۵ قانون ثبت اختراعات، طرح‌های صنعتی و علائم تجاری مصوب ۱۳۸۶ به اختراعات استخدامی اختصاص پیدا کرده است. این مقرر با بیان کلی و مبهم، پر سشهای زیادی را پیرامون خود ایجاد نموده است. در این مقاله حقوق مالکیت اختراع استخدامی در فرض سکوت طرفین در قرارداد مورد بررسی قرار گرفته و با مطالعه تطبیقی موضوع در نظام حقوقی آمریکا، سعی شده تا مقرر مذکور به نحو شایسته تفسیر و نتایج موافق منافع مخترعان مستخدم و کارفرمایان استخراج گردد. در نهایت نویسندگان به این نتیجه رسیده‌اند که چنانچه کارگرای کارمندی برای تولید اختراع یا به کارگیری نبوغ خود استخدام شود، مالکیت اختراع متعلق به کارفرما است. چنانچه کارگر یا کارمند برای تولید اختراع استخدام نشود، اما وی با استفاده از امکانات و منابع کارفرما اختراعی را تولید کند، در این صورت مالکیت برای کارگر یا کارمند است و کارفرما مستحق مجوز بهره‌برداری غیرانحصاری از اختراع خواهد بود.

کلید واژه: اختراع، استخدام، کارگر، اختراع استخدامی، مالکیت اختراع.

<sup>۱</sup> - دانشیار گروه حقوق خصوصی، دانشگاه تربیت مدرس تهران، تهران.

<sup>۲</sup> - دکتری حقوق خصوصی دانشگاه تربیت مدرس تهران.

آن گونه که آمارها و داده‌ها نشان می‌دهند<sup>۳</sup> Bartenbach, Kurt. Voltz, Frenz-Eugen. Goetzmann, Markus (308), 2009. «کارگران» متخصصی هستند که در برابر دریافت مزد و با بهره‌گیری از بستر و ابزارهایی که کارفرما فراهم کرده است، نوآوری کرده و اختراع پدید می‌آورند. تزاخم بین منافع کارفرما که قصد دارد از برآمد سرمایه‌گذاری خود بی بهره نماند و حمایت از نبوغ و استعداد مخترع مستخدم این پرسش را به همراه دارد که مالک اختراع کیست؟ مخترعی که با کوشش فراوان، همه توان خود را برای گشودن گره‌ای فروبسته به میان نهاده و در پایان به یافته‌ای دست‌نیافتنی رسیده است؟ یا کارفرمایی که سرمایه مالی و کارآیی مدیریتی خود را در همه دوران پژوهش و آزمایش، از مخترع و همکارانش دریغ نداشته است؟ بی تردید باید ترازوی عدالت دو کفه متضاد را چنان توازنی بخشد که از یک سو، کارفرما از دستاوردهای اختراعی که بدون سرمایه و ابزارهایش شاید هرگز پدید نمی‌آمد، بهره‌مند شود تا به سرمایه‌گذاری پرخطر در بخش پژوهش و نوآوری ادامه دهد. از سوی دیگر، کارگری که با تلاش فکری و عملی بیش‌تر و گاه خارج از دایره وظایف، موفق به اختراعی می‌شود، به بهانه حقوق‌بگیر بودن، از همه ثمره‌های رفتار خلاقانه خود بی‌بهره نماند و انگیزه نوآوری را از دست ندهد.

در حقوق ایران، مقرره‌ای کوتاه بدین موضوع مهم اختصاص یافته است. بند (هـ) ماده ۵ قانون ثبت اختراعات، طرح‌های صنعتی و علائم تجاری مصوب ۱۳۸۶<sup>۴</sup> بیان می‌دارد:

"در صورتی که اختراع ناشی از استخدام یا قرارداد باشد، حقوق مادی آن متعلق به کارفرما خواهد بود، مگر آن که خلاف آن در قرارداد شرط شده باشد." در خصوص این مقررره پرسش‌های متعددی مطرح می‌شود، از جمله اینکه

- آیا استفاده از واژه «استخدام» برای بیان این بوده است که از نظر قانونگذار تفاوتی ندارد که اختراع توسط یک کارگر بخش خصوصی پدید آمده باشد یا توسط یک کارمند دولتی؟
- آیا عبارت «اختراع ناشی از استخدام» تنها فرضی را در بر می‌گیرد که هدف اصلی از استخدام، «تولید اختراع» بوده است یا این که شامل «استخدام با هدف غیراختراعی» نیز می‌شود؟

<sup>۳</sup>- به عنوان مثال، در آلمان، بیش از نود درصد اختراعات ثبت شده دستاورد افرادی بوده است که در استخدام شخص دیگری بوده‌اند.

<sup>۴</sup>- به نظر می‌رسد جای داشت قانونگذار با در نظر گرفتن اهمیت و ابتلای موضوع، با تفصیل بیشتری به اختراعاتی که استفاده می‌شود، اشاره می‌کرد. به ویژه هنگامی که ملاحظه می‌کنیم مقررات بسیار مفصلی به موضوعی همچون مجوزهای اجباری بهره‌برداری از اختراع اختصاص داده است.

<sup>۵</sup>- این قانون را از این پس به اختصار قانون سال ۱۳۸۶ می‌نامیم.

• آیا از نگاه قانونگذار تفاوتی نمی‌کند که کارگر اختراع را در ساعات‌های کاری پدید آورده باشد یا در وقت اختصاصی خود؟

• در فرض اخیر، یعنی تولید اختراع بیرون از ساعت کاری، آیا بهره‌گیری کارگر از ابزارها، داده‌ها یا بسترهای فراهم شده توسط کارفرما برای پدیدآوردن اختراع در تحلیل مالکیت اختراع استخدای بی تأثیر است؟

• آیا در یک قرارداد استخدام با هدف غیر اختراعی، اختراعات‌های کارگر بدون هیچ گونه عوض یا پاداشی به مالکیت کارفرما در می‌آید؟

• آیا حکم بند (هـ) باید تفسیر مضیق شود یا موسع؟ در موارد تردید به نفع کارگر (مخترع) تفسیر شود یا کارفرما؟

• آیا مجوز قانونگذار در شق آخر بند (هـ)، مبنی بر امکان درج شرط خلاف شق نخست، شامل قید «حقوق معنوی» نیز می‌شود؟ یعنی آیا در قرارداد کار می‌توان شرط کرد که حتی حقوق معنوی کارگر نیز متعلق به کارفرما باشد؟ به عبارت دیگر، آیا بند (هـ)، قاعده مندرج در بند (و) ماده ۵ قانون سال ۱۳۸۶ را تخصیص می‌زند؟

پاسخ به این پرسش‌ها پیامدهای مستقیم و غیرمستقیم اقتصادی و اجتماعی در پی دارد؛ فرضاً راه حلی که حمایت بیش‌تری از کارگر به همراه دارد، رفته رفته سطح نوآوری را در جامعه افزایش می‌دهد، ولی ممکن است میزان سرمایه‌گذاری کارفرمایان را در «پژوهش و توسعه» کاهش دهد. بنابراین یافتن پاسخ‌های درخور برای همه این پرسش‌ها، نیازمند بررسی تطبیقی موضوع همراه با بومی‌سازی تجربه‌های سایر کشورهاست. ما در این تحقیق به موردی می‌پردازیم که کارگر و کارفرما در خصوص مالکیت اختراعی که توسط کارگر تولید می‌شود، تصریحی در قرارداد ندارند و با مطالعه تطبیقی موضوع در حقوق آمریکا، مالکیت آن اختراعات را بررسی می‌کنیم. برای این منظور در مبحث اول مفهوم اختراع استخدای تبیین می‌شود و در مبحث دوم احراز اختراع استخدای و شرایط آن بررسی می‌شود و در مبحث سوم حقوق اختراع استخدای برای هر یک از طرفین مشخص می‌شود.

## ۱- مفهوم اختراع استخدای<sup>۲</sup>

اختراعات استخدای و به طور کلی حقوق ناشی از اختراع در دورنمایی وسیع و از منظر بیشتر نظام‌های حقوقی، زیرمجموعه‌ای از حقوق مالکیت صنعتی است که خود نیز یکی از شاخه‌ها یا شعبه‌ای از مالکیت فکری و معنوی است (امامی، ۱۳۹۰، ص ۳۴). هرچند قانونگذاران اکثر کشورها تعریفی کلی از ماهیت «اختراع» ارائه

<sup>۲</sup>Research & Development

<sup>۳</sup>Employees' Invention

نمی‌دهند لیکن، با کاوش در قوانین و مقررات مربوطه می‌توان تا حدودی تعریف اختراع را استخراج نمود. بنابر قوانین اکثر کشورها، ادعای اختراعی که واجد همه شرایط تازگی، گام ابتکاری و کاربرد صنعتی باشد قابلیت ثبت به‌عنوان «اختراع» را دارد (امامی، ۱۳۹۰، ص ۳۴). در رابطه با ملاک‌های احراز این شرایط بین قوانین ملی کشورها تفاوت‌هایی وجود دارد. به‌عنوان مثال قانونگذار آمریکا در ضمیمه "L" از قانون اختراعات و در مواد ۱۰۱ و ۱۰۲ از فصل دهم، بخش ۳۵، نوآوری را تعریف و به شرایط ماهوی و شکلی اختراع جهت لحاظ تحت عنوان «اختراع» می‌پردازد.

طبق این قانون همه نوآوری‌ها لزوماً اختراع نبوده و محدود به چهار عنوان اصلی (۱) فرآیند (۲) دستگاه (۳) کالای تولیدی (۳) ساختاری ترکیبی و با داشتن شرایط مندرج در تعریف ارائه شده از «نوآوری» موضوع این قانون، قابل ثبت به‌عنوان «اختراع» می‌باشند. تعریف ارائه شده عبارت است از اینکه:

" اختراع، ابتکار، و اکتشاف طبق قانون اختراعات در ایالات متحده آمریکا عبارتست از: آنچه که قبلاً ساخته نشده و در نتیجه فعالیت هنری (فنی) یا به طور اتفاقی شکل گرفته و راهکاری عملی در دستگاهها، در تولید و ترکیب و اجزاء اشیاء (جزئی از دستگاه ترکیبی) به وجود آورده و سابقاً توسط افرادی دیگر شناخته یا مورد استفاده قرار نگرفته و قابل تشخیص و تمایز از راهکارهای عادی حرفه مورد نظر باشد..."

قانونگذار ایران در مواد ۲۶، ۲۷ و ۳۷ قانون ثبت علائم و اختراعات مصوب ۱۳۱۰ به همراه مواد ۲ و ۴ قانون سال ۱۳۸۶، به تنظیم معیاری جهت تشخیص اختراع بودن موضوع مورد ادعا می‌پردازد. با توجه به مواد ۲۶ و ۲۷ و ۳۷ قانون ثبت علائم و اختراعات مصوب ۱۳۱۰، اختراع باید ادعایی جدید باشد. با توجه به ماده ۲۷ قانون مزبور، دارا بودن گام ابتکاری یکی از شرایط اختراع است (کلمه ابداع که در ماده فوق آمده است همان ابتکار

<sup>۱</sup> -U.S.C 101 & 102 C 35, Consolidated Patent Laws, Appendix L, available from <[http://www.uspto.gov/web/offices/pac/mpep/consolidated\\_laws.pdf](http://www.uspto.gov/web/offices/pac/mpep/consolidated_laws.pdf)>

<sup>۲</sup>Innovation

<sup>۱</sup>- (( ماده ۲۶ - هر قسم اکتشاف یا اختراع جدید در شعب مختلفه صنعتی یا فلاحتی به کاشف یا مخترع آن حق انحصاری می‌دهد که بر طبق شرایط و در مدت مقرر در این قانون از اکتشاف یا اختراع خود استفاده نماید مشروط بر این که اکتشاف یا اختراع مزبور مطابق مقررات این قانون در اداره ثبت اسناد تهران به ثبت رسیده باشد. [نوشته که در این مورد اداره ثبت اسناد تهران می‌دهد ورقه اختراع نامیده می‌شود.

ماده ۲۷ - هر کس مدعی یکی از امور ذیل باشد می‌تواند تقاضای ثبت نماید:

۱- ابداع هر محصول صنعتی جدید.

۲- کشف هر وسیله جدید یا اعمال وسائل موجوده به طریق جدید برای تحصیل یک نتیجه یا محصول صنعتی یا فلاحتی.

ماده ۳۷ - در موارد ذیل هر ذینفعی می‌تواند به محکمه ابتدایی تهران رجوع کرده و تقاضای صدور حکم بطلان ورقه اختراع را بنماید:

۱- وقتی که اختراع اختراع جدید نیست.

۲- وقتی که ورقه اختراع مخالف مقررات ماده ۲۸ صادر شده باشد.

۳- وقتی که اختراع مربوط به طبقه‌های علمی صرف بوده و عملاً قابل استفاده صنعتی یا فلاحتی نباشد.

۴- وقتی که پنج سال از تاریخ صدور ورقه اختراع گذشته و اختراع به موقع استفاده عملی گذاشته نشده باشد.))

<sup>۱۱</sup>- کلمه ابداع که در ماده ۲۷ فوق الذکر آمده است همان ابتکار است.

است). بنابراین اختراع ادعایی افزون بر دانش موجود است و بر آن می‌افزاید. همچنین مواد ۲۷ و ۳۷ روشن می‌سازند که کاربرد صنعتی داشتن طرح ابتکاری شرط لازم برای «اختراع» بودن محسوب می‌گردد. همچنین بر اساس مواد مذکور، اختراع ادعایی باید قابل ساخت و یا قابل استفاده در حوزه صنعت و فلاح باشد. در قانون سال ۱۳۸۶ قانونگذار ذیل مواد ۲ و ۴ قانون مزبور طرحی جامع‌تر نسبت به قانون پیشین ارائه می‌دهد.<sup>۱۲</sup> طبق ماده ۲ این قانون:

"اختراعی قابل ثبت است که حاوی ابتکار جدید و دارای کاربرد صنعتی باشد. ابتکار جدید عبارت است از آنچه که در فن یا صنعت قبلی وجود نداشته و برای دارنده مهارت عادی در فن مذکور معلوم و آشکار نباشد و از نظر صنعتی، کاربردی محسوب می‌شود که در رشته‌ای از صنعت قابل ساخت یا استفاده باشد..."

حال که تعریف اختراع بیان شد، در خصوص اختراع استخدامی باید گفت اینگونه اختراعات حداقل در کلیه نظام‌های حقوقی که مالکیت فردی را در کنار مالکیت دولتی (حکومت) به رسمیت می‌شناسند، تعریفی اخص از تعریف کلی اختراع است. این بدان معنی است که، اختراع استخدامی اختراعی است که توسط فرد یا گروهی از افرادی که به‌عنوان کارگر (مستخدم) فعالیت می‌کنند انجام می‌گیرد.

مفهوم برآمده از چارچوب‌های حقوقی فوق در کنار تعریفی که قانونگذاران از «کارگر» ارائه می‌دهد و تشریح انواع ارتباط استخدامی مفروض در قوانین، به ما جهت ارائه تعریفی برای «اختراع استخدامی» در مباحث بعدی و تحلیل زوایای آن و رسیدن به پاسخی مناسب برای رفع ابهامات قانونی یاری می‌رساند.

## ۲- احراز اختراع استخدامی

پیش از ورود به بحث لازم به یادآوری است که نتیجه احراز این رابطه صرفاً یک بحث نظری نخواهد بود. بلکه نتیجه مستقیم برداشت قانونگذاران از اختراع انجام گرفته در رابطه کارگر و کارفرما، مستقیماً بر روی صنعت، پژوهش و حجم سرمایه‌گذاری و توسعه یک جامعه تأثیر گذار است. به‌عنوان مثال، شرکتی همچون رنو از طریق اختراعات کارگران خود، سالانه پنجاه میلیون یورو درآمدزایی می‌کند. یا خلاقیت یک کارگر در استفاده از یک دستمال ساده به جای یک فرایند پیچیده کنترل برای سنجش میزان آلاینده‌های اتومبیل‌های تولیدی، باعث شد مدت زمان لازم برای چنین کنترلی از دو روز به پانزده دقیقه کاهش یافته و سالانه سیصد و شصت و پنج هزار یورو به نفع این شرکت صرفه جویی شود.

<sup>۱۲</sup> - ماده ۴ این قانون نیز شرایط منفی برای اختراع مذکور (شرایطی که در صورت وجود یکی از آنها ادعای مذکور قابل حمایت توسط این قانون به عنوان «اختراع» نخواهد بود) را مشخص می‌کند.

## ۱-۲- وجود رابطه استخدامی:

مبحث «رابطه استخدامی» به‌عنوان بستری برای ارتباط کارگر مخترع و کارفرما محسوب می‌شود. در این بستر کارفرما بعضاً با ایجاد شرایط مناسب از لحاظ پشتیبانی مالی، تهیه امکانات و تجهیزات لازم و غیره زمینه تولید یک اختراع را فراهم می‌آورد و از این جهت نیز حائز اهمیت است. به عبارت دیگر اعمال قواعد اختراعات استخدامی منوط به وجود ارتباط استخدامی بین مخترع و کارفرما است تا با لحاظ سایر شرایط، اختراع استخدامی و مالکیت آن مشخص گردد.

رابطه استخدامی در دو نظام حقوقی آمریکا و ایران می‌تواند ناشی از توافقی غیررسمی و یا قرارداد استخدامی رسمی باشد. در حقوق آمریکا ارتباط استخدامی را می‌توان توافقی دانست که طبق آن کارگر، کار یا خدماتی را با قیمت از پیش تعیین شده، به کارفرما تسلیم می‌کند. در این کشور رابطه کاری میان مستخدم و کارفرما در چارچوب قرارداد کار (کتبی و یا شفاهی) مشخص می‌شود. دو طرف در این نوع قرارداد با رعایت ارکان اساسی قرارداد و تقریر آن به صورت مشخص و خاص، برایتعیین شروط انتخابی کاملاً آزاد هستند (Patrick Shea and Mitch Mosvick, 2012, p 716).

در حقوق ایران، قانونگذار در مواد ۷ و ۹ و ۱۰ قانون کار مصوب ۲۹ آبان ۱۳۶۹، ضمن تعریف قرارداد کار به بیان شرایط صحت و شرایط شکلی در قرارداد کار پرداخته است. طبق ماده ۷ این قانون:

" قرارداد کار عبارتست از قرارداد کتبی یا شفاهی که به‌موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کارفرما انجام می‌دهد..."

به‌موجب ماده ۹ قانون فوق الذکر و تبصره آن:

" برای صحت قرارداد کار در زمان بستن قرارداد رعایت شرایط ذیل الزامی است:

الف- مشروعیت مورد قرارداد

ب- معین بودن موضوع قرارداد

ج- عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر

تبصره- اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است، مگر آنکه بطلان آنها در مراجع ذی صلاح به اثبات برسد." از طرفی از مقایسه این ماده با ماده ۱۹۰ قانون مدنی که ضمن آن چهار شرط برای صحت هر معامله اساسی دانسته شده است، این نکته روشن می‌شود که با وجود آنکه ظاهراً شرایط یاد شده در ماده ۹ قانون کار با شرایط مندرج در ماده ۱۹۰ قانون مدنی مشابه است، ولی پاره‌ای از شرایط مهم یاد شده در ماده ۱۹۰ در ماده ۹ نیامده است. در موارد دیگر، با وجود برخی شباهتها، تفاوت‌هایی نیز وجود دارد. بدین ترتیب، با وجود ماده ۹ قانون کار،

از رجوع به ماده ۱۹۰ قانون مدنی بی‌نیاز نیستیم (عراقی، ۱۳۸۱، ص ۱۷۶). به عبارت دیگر با توجه به اینکه قرارداد کار نیز تحت شمول عموم معاملات قرار می‌گیرد، بنابراین شرایط ماده ۱۹۰ قانون مدنی نیز باید در این قراردادها رعایت شود. همچنین در ماده ۱۰ این قانون موارد شرایط شکلی قرارداد کار مشخص شده است. طبق این ماده:

"قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین، باید حاوی موارد ذیل باشد.

الف) نوع کار یا حرفه یا وظیفه‌ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد.

ب) حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن.

ج) ساعات کار، تعطیلات و مرخصیها.

د) محل انجام کار.

ه) تاریخ انعقاد قرارداد.

و) مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدت معین باشد.

ر) موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل، ایجاب نماید."

با توجه به موارد فوق، می‌توان ساختار کلی قرارداد کار در دو کشور مورد بحث را به‌عنوان عاملی تعیین کننده در رابطه با کارگر و کارفرما دانست. قرارداد کار مانند سایر قراردادها، ارکانی اصلی داشته که رعایت آنها شرط صحت قرارداد می‌باشد. این ارکان در دو نظام مورد بحث به نوعی توسط قانونگذار مشخص شده‌اند. در موارد دیگر نیز قانونگذار اختیار عمل را به طرفین قرارداد میدهد تا شروط مد نظر خود را با توجه به قوانین آمره در هر کشور لحاظ کنند. در این قسمت پس از بررسی رابطه استخدامی لازم است با مفهوم کارگر یا مستخدم نیز آشنا شویم. لذا در ادامه به بررسی این مفهوم و وضعیت مدیران و نمایندگان اشخاص حقوقی می‌پردازیم.

#### الف. مفهوم کارگر یا مستخدم:

«کارگر» در آمریکا و طبق تعریف قانونی عبارتست از :

" شخصی که در خدمت دیگری و طبق قرارداد استخدامی (نوشته شده، و یا به نوعی بیان شده) فی‌مابین بوده و طبق آن

قرارداد، کارفرما حق مدیریت و کنترل اجرای کار مورد نظر را داشته باشد" (Charles J. Muhl available

<http://www.bls.gov/opub/mlr/2002/01/art1full.pdf>, P3

بنابر متن قانون «استاندارد عادلانه کار» کارگر و یا مستخدم عبارت است از:<sup>۱۳</sup>

<sup>۱۳</sup>The Fair Labor Standards Act, Article 18

" هر فردی که توسط کارفرما استخدام شده باشد و به کاری گمارده و اجازه کار را دریافت کرده باشد." در تفسیر مفهوم بیان شده در این قانون، دادگاه عالی آمریکا ارزیابی تحت عنوان «سنجش واقعیات اقتصادی» انجام داده است. در این ارزیابی، با تمرکز بر روی کل فعالیت انجام گرفته، این نکته بررسی می‌گردد که آیا میزان وابستگی مستخدم از لحاظ مالی در حدی است که وی را بتوان مستخدم نامید؟ به بیان دیگر دادگاه عالی آمریکا ملاک را وابستگی اقتصادی در رابطه استخدامی می‌داند (Michael D. Ray & Kenneth G. Dau-Schmidt, 1996, p 117-118).

قانونگذار ایران، معنای عام واژه «کارگر» را اراده نموده است (صالح ذهابی، ۱۳۸۸، ص ۱۲۶-۱۲۵). این تعریف در هر دو بخش عمومی و خصوصی تعمیم یافته و شامل مزدبگیران رسمی و پیمانی می‌گردد. بعلاوه قانونگذار در عین تعمیم واژه کارگر در این دو بخش، کارگران، کارمندان و مستخدمان را مشمول دو قانون متفاوت دانسته و بنا به مورد، مقررات هر یک را در رابطه استخدامی تسری می‌دهد. ماده ۱۸۸ قانون کار به طور مشخص این موارد را بر شمرده و مقرر می‌دارد: «ا شخص مشمول قانون استخدام کشوری و یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی و نیز کارگران کارگاه‌های خانوادگی که انجام کار آنها منحصراً توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می‌شود، مشمول مقررات این قانون نخواهند بود.» در ماده ۲ قانون کار، قانونگذار به تعریف کارگر پرداخته است. به موجب این ماده:

" کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند." در این ماده فوق الذکر چند نکته قابل توجه است:

بنابراین بر اساس موارد مذکور چند معیار برای تشخیص کارگر به دست می‌آید که عبارتند از: الف) کارگر شخص حقیقی است؛ زیرا واژه ((کسی)) در ماده مزبور ظهور در شخص حقیقی دارد. ب) از کارفرما حق السعی دریافت می‌کند؛ کارگر باید کار را در قبال دریافت حق السعی اعم از مزد، حقوق و سایر مزایا انجام دهد، زیرا قرارداد کار که رابطه کار را ایجاد می‌نماید، عقدی معوض است، و از این جهت با هبه و برخی عقود غیر معوض تفاوت دارد.

ت) از کارفرما تبعیت می‌کند؛ از دیگر مشخصات کارگر «تبعیت» وی در انجام کار از دیگری است؛ پس کسانی را که به طور مستقل و برای خود کار می‌کنند و در انجام کار از کسی دستور نمی‌گیرند، نمی‌توان کارگر محسوب نمود. تبعیت کارگر از کارفرما در انجام کار نیز به دو نوع تقسیم می‌شود که عبارتند از:

۱. تبعیت حقوقی؛



عبارتست از اینکه کارگر در چهارچوب سازمان اداری کارگاه با استفاده از امکانات آن، محل، وسایل و ابزار کار و غیره در ساعت‌های مقرر اداری، کارهایی که از لحاظ پست سازمانی بر عهده او است، انجام دهد. در این صورت، چه بسا کارگر استقلال بسیاری در انجام کار (بویژه در کارهای فکری و تخصصی) داشته باشد. ولی، همین که تابع سازمان کارگاه است، کارگر محسوب می‌شود (عراقی، ۱۳۸۱، ص ۱۰۹). آنچه قابل ذکر است اینکه در تبعیت حقوقی لازم نیست کارگر بطور مستقیم از کارفرما دستور بگیرد، بلکه ممکن است از نماینده کارفرما یا طبق شرح وظیفه عمل کند.

## ۲. تبعیت اقتصادی؛

نوع دیگر از تبعیت کارگر از کارفرما در انجام کار می‌باشد. یعنی کارگر از لحاظ اقتصادی نیز تابع کارفرما می‌باشد. زیرا کارگر به مزدی که از کارفرما دریافت می‌کند و به استمرار و ادامه کاری که از سوی کارفرما به او ارجاع می‌شود نیازمند است و کارگر، ابزار و وسایل کار و مواد اولیه را برای انجام کار از کارفرما می‌گیرد. بنابراین کسانی که در مؤسسات غیرانتفاعی فعالیت کنند و در مقابل کار خود، عوضی دریافت نکنند، کارگر محسوب نخواهند شد. در واقع کارگر در بعد اقتصادی از کارفرما تبعیت می‌کند (اباذری فومشی، ۱۳۸۶، ص ۵۷).

## ب. وضعیت مدیران و نمایندگان اشخاص حقوقی:

بررسی وضعیت مدیران و نمایندگان اشخاص حقوقی از این لحاظ حائز اهمیت است که حدود مسئولیت مدیران و نمایندگان اشخاص حقوقی و حوزه وظایف ایشان، حقوق متفاوتی را برای این افراد ایجاد می‌کند. به بیانی روشن‌تر و در محدوده موضوع این مقاله، وضعیت حقوقی مدیران و نمایندگان اشخاص حقوقی، در حقوق ناشی از اختراع استخدامی نیز مؤثر خواهد بود.

در حقوق آمریکا، ممکن است یک یا چند کارگر، ارتباط نزدیکی با شرکت کارفرما داشته و در نتیجه ی این ارتباط، اطلاعات اختصاصی و محرمانه شرکت کارفرما در اختیار آنها قرار بگیرد. این نوع از کارگران که «Alter ego» (ر.ک. نصیری، ۱۳۶۴) نامیده می‌شوند، وظایف بیشتری در مقایسه با کارگران عادی نسبت به کارفرمای خود داشته و بر اساس یک تعهد امانی<sup>۱۵</sup> تحت شرایطی ملزم به واگذاری اختراع خود به شرکت می‌باشند.

نکته قابل توجه آنکه صرف وجود قرارداد استخدام، برای کارگر تعهد امانی ایجاد نکرده و لزوماً باید ارتباطی از نوع «Alter ego» بین کارگر و کارفرما وجود داشته باشد. احراز وجود این ارتباط از طریق قانون ایالتی شرکتها مشخص می‌شود (Karin Reinholdsson, 2002, p 39). به بیان دیگر، به دلیل اهمیت اطلاعاتی که در اختیار این کارگران قرار دارد، برخی از تعهدات به ایشان تحمیل می‌شود.

<sup>۱۵</sup>Fiduciary duty.

به‌طور کلی، مهمترین وظیفه کارگر به‌موجب تعهد امانی عدم رقابت با شرکت کارفرما است. این وظیفه را می‌توان به طور خلاصه چنین توضیح داد که به‌عنوان مثال: کارگر نمی‌تواند در زمان ترک کار، از فرصت و امکان تجاری که در زمان استخدام به دست آورده برای تحصیل سود استفاده نموده و تنها در حالتی اختیار کسب سود را خواهد داشت که این فرصت تجاری را برای کارفرما افشاء و به کارفرما برای بهره برداری از آن فرصت دهد. همچنین وی متعهد خواهد بود که هر اطلاعاتی که ممکن است به صورت متعارف بر تجارت کارفرما تأثیرگذار باشد (از جمله برنامه‌هایی که کارگر می‌تواند پس از ترک کار داشته و از آن طریق با کارفرما رقابت کند) را برای وی افشاء نماید. به‌عنوان مثال وی از ارتباط با مشتریان کارفرمای قبلی منع شده است.

نمایندگان اشخاص حقوقی مانند صاحب منصبان و مدیران آنها، که موقعیت رده بالایی در شرکت دارند، از جمله کارگرانی محسوب می‌شوند که نسبت به شرکت کارفرمای خود، تعهد امانی دارند. همچنین می‌توان سهامدار دارای اکثریت سهام شرکت، مدیر و نایب رئیس فروش شرکت را به‌عنوان کارگران با تعهد امانی به شمار آورد.

"در پرونده *Lacy v. Rotating Production Systems (RPS)*، لی سی در سمت رئیس شرکت RPS و به‌عنوان مخترع مشترک و سیله ای به نام نگهدارنده لنگر کشتی معرفی شده بود. وی حقوق خود نسبت به اختراع را به شرکت RPS در مقابل مبلغ ده دلار و عوض ارز شمند و مناسب دیگر واگذار نمود. پس از این واگذاری، لی سی به دلیل عدم دریافت عوض ارزشمند و مناسب، اقدام به فسخ قرارداد واگذاری نمود. دادگاه با توجه به عدم امکان تعیین عوض ارز شمند و مناسب، قرارداد واگذاری اختراع را ابطال نمود. پس از صدور رأی، دادگاه استیناف این رأی را نقض کرده، استدلال نمود که حتی بدون قرارداد نوشته نیز واگذاری حقوق، لی سی در اختراع قابل اجرا خواهد بود. دادگاه استیناف اینگونه اظهار نظر کرد که: با توجه به موقعیت و وضعیت لی سی در شرکت RPS، وی تعهد امانی برای واگذاری اختراع به شرکت داشته است. علاوه بر آن، اختراع وی برای منافع شرکت بوده و تولید این اختراع نیز با هزینه شرکت انجام شده است."

از مباحث مطرح شده می‌توان اینگونه نتیجه‌گیری کرد که نمایندگان اشخاص حقوقی که به صورت ضمنی متعهد به عدم رقابت با شرکت کارفرمای خود هستند، با حصول سه شرط، ملزم به واگذاری مالکیت اختراعات خود، خواهند بود. این شروط که باید توسط شرکت کارفرما به اثبات برسد، عبارتست از:

۱- مخترع دارای تعهد امانی نسبت به کارفرما بوده باشد. اشخاص دارای این نوع تعهد در قانون ایالتی شرکتها تعیین شده است.

۲- مخترع، متعهد به واگذاری اختراع بوده باشد. در واقع کارفرما باید اثبات نماید که کارگر متعهد به واگذاری آن نوع اختراع، برای تأمین هدف عدم رقابت با شرکت می‌باشد.

۳- تعهد به واگذاری اختراع در زمان تولید اختراع، وجود داشته است. لذا اگر مخترع بعد از تولید اختراع، به‌عنوان «Alterego» محسوب شده و تعهد امانی پیدا کند، تعهدی به واگذاری اختراع خود ندارد. و نیز چنانچه بعد از ترک سمت خود، اختراع را تولید نماید، تعهد به واگذاری اختراع به کارفرما ندارد (KarinReinholdsson, 2002, p 40).

برای نمونه در پرونده‌های *Kennedy v. Wright*، *Great Lakes Press Corp. v. Froom* و همچنین پرونده *Davis v. Alwac Int'l*، مدیران شرکت‌ها که به‌عنوان مخترع مشترک در گواهی ثبت اختراع معرفی شده بودند، تعهد امانی نسبت به شرکت کارفرمای خود داشته‌اند. دلیل وجود این تعهد امانی در پرونده‌های فوق‌الذکر، اختراع مرتبط با نوع تجارت شرکت بوده است. همچنین در این موارد، اختراع زمانی تولید شده که شخص مخترع در موقعیت «Alter Ego» بوده و به تبع آن دارای تعهد امانی است (Great Lakes Press؛ *Kennedy v. Wright*, 1988؛ *Davis v. Alwac Int'l, Inc*, 1963؛ *Corp. v. Froom*, 1987).

در حقوق ایران باید ماهیت رابطه اعضای هیئت مدیره و مدیرعامل در شرکتهای سهامی و مدیر در سایر شرکتهای تجاری با شرکت مورد بررسی قرار گیرد. لذا در دو قسمت بحث را پی می‌گیریم.

در خصوص ماهیت رابطه حقوقی مدیران (پاسبان، ۱۳۸۹، ص ۱۷۸-۱۷۹) شرکت سهامی با این شرکت نظرات متفاوتی ارائه شده است (ر.ک. عیسائی تفرشی، ۱۳۸۶، ص ۱۲۹-۱۲۱). آنچه واضح است برای نظریه مدیران شرکت سهامی به‌عنوان کارگران شرکت در حقوق کشورمان و حقوق خارجی طرفداری وجود ندارد (عیسائی تفرشی، ۱۳۸۶، ص ۱۲۷). البته در اینجا باید بین مدیران موظف و غیر موظف تفاوت قائل شد. به مدیرانی که در شرکت به صورت تمام وقت مشغول اند و اصطلاحاً مقیم خوانده می‌شوند، مدیران موظف می‌گویند. این دسته از مدیران، معمولاً بخشی از امور جاری و اجرایی شرکت مانند مدیریت بخش مالی یا اداری و ... را در کنار عضویت در هیئت مدیره بر عهده دارند (پاسبان، ۱۳۸۹، ص ۱۹۸). قرارداد کار مدیران با شرکت تابع مقررات ویژه ای نیست و بنابراین، مقررات عام راجع به معاملات اعضای هیئت مدیره با شرکت که در مواد ۱۲۹ به بعد لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت ۱۳۴۷ در این مورد نیز مجری است (اسکینی، ۱۳۸۴، ص ۱۴۴). بنابراین مدیران غیر موظف رابطه استخدامی با شرکت تجاری نداشته و اختراعات ایشان نیز مشمول بند ۵ ماده ۱۳۸۶ و نظام اختراعات استخدامی نمی‌شود. در مقابل، مدیران موظف در چهارچوب قرارداد کاری خود با شرکت مستخدم محسوب شده و چنانچه اختراعی در موضوع قرارداد کار تولید شود مشمول

<sup>۱۷</sup>- در لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت سال ۱۳۴۷ هر کجا نامی از مدیر برده شده، منظور اعضای هیئت مدیره است.

نظام اختراعات استخدای می‌شود. برای مثال چنانچه شخصی علاوه بر عضویت در هیئت مدیره شرکت سهامی مدیر بازرگانی همان شرکت نیز باشد و در چهارچوب وظایف مدیر بازرگانی موفق به تولید اختراعی شود، این اختراع مشمول بند ه ماده ۵ قانون سال ۱۳۸۶ می‌شود.

نکته ای که باید مورد توجه قرار گیرد آن است که به موجب قسمت اول ماده ۱۳۳ لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت ۱۳۴۷: (( مدیران و مدیرعامل نمی‌توانند معاملاتی نظیر معاملات شرکت که متضمن رقابت با عملیات شرکت باشد انجام دهند)). منظور قانونگذار از وضع این قاعده، بی تردید، حفظ سلامت اداری شرکت بوده است؛ چون مدیران از اطلاعات موجود در شرکت آگاهی دارند و ممکن است در معاملات شخصی خود با اشخاص ثالث از این اطلاعات استفاده کنند و وضع شرکت را به مخاطره اندازند(اسکینی، ۱۳۸۴، ص ۱۴۶). می‌توان قائل به این شد که ممنوعیت معاملات متضمن رقابت با شرکت، خصوصیتی نداشته و این موضوع می‌تواند در هر مورد که مدیری بخواهد با استفاده از اطلاعات تحت اختیار خود به رقابت با شرکت بپردازد، مصداق یابد. نمونه ای از این مورد نیز اختراعی است که توسط مدیر شرکت تجاری و با استفاده از اطلاعات تحت اختیار او تولید شده است که در این مورد هم قاعده منع رقابت با شرکت تجاری سبب می‌شود حداقل مدیر حقوق کامل یک مخترع را نسبت به اختراع نداشته باشد و یا حتی وی ملزم به واگذاری اختراع خود به شرکت تجاری شود.

در مورد رابطه مدیرعامل شرکت تجاری با شرکت شاید در ابتدا به نظر برسد که با توجه به انتخاب مدیرعامل توسط هیئت مدیره و برای انجام امور اجرایی شرکت، وی در واقع کارگر شرکت محسوب می‌شود. اما به نظر می‌رسد بین مدیریت عامل شرکت تجاری و کارگر تفاوت‌هایی وجود دارد از جمله اینکه؛

اولاً طبق ماده ۱۲۴ و قسمت آخر ماده ۱۳۴ لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت ۱۳۴۷، مدیر عامل می‌تواند در شرکتی تجاری مجانی فعالیت کند. این امکان برخلاف ماهیت قرارداد کار که یکی از انواع عقود معوض است، می‌باشد. چنین امکانی نه طبق ماهیت اینگونه قراردادها و نه بر اساس نص صریح قانون کار، در مورد کارگر و مستخدم معمولی وجود ندارد.

ثانیاً طبق مواد ۱۲۴ و ۱۲۷ لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت ۱۳۴۷، مدیرعامل هم از سوی دادگاه و هم با رأی هیأت مدیره قابل عزل است. این امکان نیز در مورد عزل و نصب کارگر معمولی بدون رعایت مقررات قانون کار قابل اجرا نیست. زیرا به موجب ماده ۲۵ قانون کار: ((هر گاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین، منعقد شده باشد هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارد)).

مضاف بر اینکه، مسئولیت مدیرعامل حتی "پس از انقضاء مدت قرارداد و تا زمان انتخاب مدیران جدید" وجود دارد و از این جهت نیز تفاوتی اساسی بین مسئولیت مدیر شخص حقوقی (شرکت تجاری و غیره) و مستخدم عادی وجود دارد.

بنابراین با استدلال‌های پیش گفته مدیرعامل شرکت تجاری کارگر شرکت محسوب نمی‌شود. هیئت عمومی دیوان عدالت اداری نیز در رأی وحدت رویه مورخ ۱۳۸۸/۹/۱۶ منتشر شده در روزنامه رسمی شماره ۱۸۹۳۱<sup>۸</sup> این موضع را تأیید و تقویت می‌نماید. در رویه عملی در کشور و طبق نظر اداره کل نظارت و تنظیم روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در مورد وضعیت حقوقی مدیران دولتی، قانونگذار قائل به این نظر است که بین مدیرعامل و شرکت رابطه کارگر و کارفرما وجود ندارد و "مدیران عامل و اعضاء هیأت مدیره شرکتهای تجاری و غیره با شرکت مربوطه دارای رابطه کالت هستند..." (دمیرچیلی؛ حاتمی؛ قرائی، ۱۳۸۰، ص ۱۴۱-۱۴۰).

در نتیجه مدیرعامل شرکت تجاری کارگر شرکت محسوب نمی‌شود و نمی‌توان اختراعات تولید شده توسط وی را مشمول بند ه- ماده ۵ قانون سال ۱۳۸۶ و نظام اختراعات استخدامی دانست. البته چنانچه مدیرعامل موظف باشد، در چهارچوب قرارداد کار خود کارگر محسوب و مشمول نظام اختراعات استخدامی می‌شود. از طرفی نیز به موجب ماده ۱۳۳ لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت ۱۳۴۷ قاعده منع رقابت، شامل مدیرعامل نیز می‌شود. لذا چنانچه وی نیز با استفاده از اطلاعات تحت اختیار خود در شرکت به تولید اختراع بپردازد، به نظر می‌رسد باید اختراع مزبور را به شرکت واگذار نماید.

## ۲-۲- وجود مأموریت اختراعی:

در حقوق کشور ایالات متحده آمریکا صرف وجود یک رابطه استخدامی بین کارگر مخترع و کارفرما، موجبی برای تملک اختراع کارگر توسط کارفرما ایجاد نمی‌کند. بلکه، قاعده آن است که یک مخترع اعم از مستخدم و

<sup>۸-</sup> (( نظر به اینکه هیچ‌سهمی مقرر نشده ۱۲۴ قانون تجارت تمدیرعامل مشرکت توسط هیأت مدیره اختراعات را تومد تنصتد یو حق الزحمه‌ها و تعیین کندهر موقعیتها ند مدیرعامل را عزلند ما یدو همچنین حسب مقررات بند ۳ ماده ۳۷ قانون بخشش تعاون اقتصاد جمهور یاسلام یا ایرانصوبوعزلو قبولاستغفا مدیرعاملو پیشنه‌ها حقوقیو بههم جمععمومیاز وظایفهیاتمدیر هشرکتتعاونیمقرر گردیده‌استوماده ۳۹ قانون اخیرالذکر هماناظر به اینموارد میباید شد کهدر هر حالمدیرعامل مأخوذ بهشرایطانتصابونحوه انجام وظیفه‌هویمحدودهحدود اختیار تعیینهمصوبمیباشد کهمرا تب مذکور منصرفاز شمولمقررات قانون کار است، بنابراین بر اینرأیصدا در هازشعبه هیئتنوزدهمدیوان عدالتتاداری که بالا حایانمراتبور عایتاصولوتشریری فاتمقرر قانونیصادر گرد ید هاستمنطبقه باقوانینموضوعهواصولحقوقیتشخیصومورد تأییدمیباشد . اینرأیبهاستنادبند ۲ ماده ۱۹ و ماده ۴۳ قانون دیوان عدالتاداریمصوب ۱۳۸۵ برایشعبدیوانوسایرمراجعاتاریذیربطرموارد مشابهلازم الاتباع است)).

غیر مستخدم، مالک تمام حقوق ناشی از اختراع خویش است. این قاعده در خصوص مخترعان مستخدم با دو استثناء روبرو شده است.

۱. دکتین «استخدام برای تولید اختراع»<sup>۱</sup> یا مأموریت اختراعی

۲. دکتین «Shopright» که بر اساس آن کارفرما می‌تواند حق استفاده از اختراعی که در زمان استخدام و یا با استفاده از امکانات کارفرما تولید شده است را به دست آورد (Bradley C. WRIGHT, 2000).

در حقوق ایران از ظاهر بند هـ ماده ۵ قانون سال ۱۳۸۶ چنین بر می‌آید که صرف استخدام موجبی برای تملک اختراع کارگر از سوی کارفرما است. به عبارت دیگر هر اختراعی که در جریان استخدام از سوی کارگر تولید می‌شود متعلق به کارفرما می‌باشد. اما این ظاهر و مطالب پیرامون آن محتاج به بررسی است. لذا در ادامه به بحث و بررسی پیرامون این موضوعات می‌پردازیم.

### ۱-۲-۲- مفهوم مأموریت اختراعی:

مأموریت اختراعی بدین معنا است که کارگر برای حل یک مشکل فنی خاص یا برای اعمال نبوغ خود استخدام شده و هدف از استخدام تولید اختراع است و یا به نوعی اختراع ناشی از وظایف کارگر یا کارمند می‌باشد. در ایالات متحده آمریکا که کشوری است با سیستم حقوقی «کامن لا» و دارای رویه قضایی قانون ساز، قواعد تکمیلی در خصوص تعیین مالکیت اختراع استخدامی نیز توسط این رویه قابل استنباط است. این قواعد که به خوبی توسعه یافته‌اند، زمانی اعمال می‌شوند که هیچ قراردادی در خصوص تعیین مالکیت اختراع در دست نبوده و به عبارتی کارگر و کارفرما به صورت ارادی در خصوص مالکیت اختراع تعیین تکلیف نکرده باشند.

به بیان بهتر قرارداد همیشه اولین منبع معتبر برای تعیین قواعد ناظر بر مالکیت اختراع است (Sara Linde, 2010, p14). لیکن، اگر قراردادی در دست نباشد، دادگاهها قواعد تکمیلی را به موقع اجرا خواهند گذاشت. ارتباط این قواعد تکمیلی با توافقات طرفین آن است که، طرفین می‌توانند بر خلاف این قواعد تکمیلی، تراضی نموده (Karin Reinholdsson, 2002, p36) و قبل از اختراع با انعقاد قراردادی خلاف آن را مقرر نمایند.

این قواعد تکمیلی بر اساس نوع استخدام و اختراع متفاوت هستند (Pisegna-Cook, Evelyn D., 1994, p2). چنانچه از رویه قابل استنباط است، سه عامل اساسی مالکیت اختراع استخدامی را مشخص می‌کنند که عبارتند از:

۱. نوع یا هدف استخدام

<sup>۱</sup>Hired to Invent.

<sup>۲</sup>Default Rules

۲. میزان استفاده کارگر از منابع کارفرما در تولید اختراع

۳. ارتباط اختراع با برخی جنبه‌های تجارت کارفرما (KarinReinholdsson, 2002, p37).

به عبارت دیگر دادگاهها برای تعیین حدود مالکیت اختراع یا حقوق دیگر نسبت به اختراع استخدامی، این عوامل را مورد توجه قرار می‌دهند.

وجود مأموریت اختراعی برای کارگر مخترع و یا دکتین «استخدام برای تولید اختراع»، اولین مجرای اعمال قواعد تکمیلی است. بر اساس این قاعده تکمیلی، چنانچه کارگری برای تولید اختراع استخدام شده و یا اختراع ناشی از وظایف کارگر یا کارمند باشد، به اختراعات این کارگران، «اختراعات ویژه» گفته می‌شود که مالکیت آن متعلق به کارفرما است [در واقع دلالت ضمنی بر این موضوع دارد] (KarinReinholdsson, 2002, p37).

دکتین «استخدام برای تولید اختراع» بدو توسط دادگاه عالی ایالات متحده آمریکا در پرونده (Standard Parts Co. v. Peck, 1924) اعمال شده است.

" در این پرونده پک کارگری بود که بر اساس قرارداد کتبی برای حل یک مشکل فنی خاص استخدام شده بود. دادگاه چنین مقرر نمود که: کارگر ملزم است تا حقوق ناشی از ثبت اختراع را به کارفرما واگذار نماید. چند سال بعد دادگاه عالی مقرر نمود: دانشمندان محقق تعهدی برای واگذاری اختراعاتی که در طول دوره استخدام تولید می‌نمایند، به کارفرما ندارند. زیرا آنها به طور ویژه برای تولید اختراع استخدام نشده‌اند. اما دادگاه پک را متمایز نمود، چرا که اختراع وی صرفاً در جهت موضوع قرارداد استخدام (حل مشکل فنی خاص) بود."

دکتین «استخدام برای تولید اختراع» در خصوص کارگران تحقیق و توسعه عمومی (R&D) نیز اعمال می‌شود (Merges, R. P, 1999, p5). نکات قابل توجه در خصوص این کارگران آنست که: الف) ممکن است گاهی اوقات کارگران اختراعاتی که قبل از استخدام تولید نموده‌اند را به همراه خود به شرکت بیاورند. این حالت از دلالت ضمنی که گفته شد خارج بوده و کارگر مالک آن اختراع محسوب می‌شود. در این حالت کارفرما نیز باید مانند دیگران از مخترع برای استفاده از اختراع لیسانس گرفته و یا حق «Shop Right» را به دست آورد (مگر اینکه از مذاکرات طرفین استنباطی متفاوت صورت گیرد). ب) زمانی است که این کارگران اختراعی را تولید می‌کنند که داخل در حیطه شغلی و شرح وظایف آنها نیست. در این حالت قواعد تکمیلی متیقن نیست و نمی‌توان با اطمینان کامل از صحت این قواعد حکم به مالکیت کارفرما داد. از این رو، کارگران R&D یکی از مهمترین گروههایی هستند که کارفرمایان (برای از بین بردن این تردیدها) با آنها اقدام به انعقاد قرارداد واگذاری پیش از اختراع می‌کنند (Merges, R. P, 1999, p5).

<sup>۱</sup>Special Invention.

در حقوق ایران قدر متیقن از بند هـ ماده ۵ قانون سال ۱۳۸۶ وجود مأموریت اختراعی برای کارگر است. به بیان دیگر اگر کارگری از ابتدا از سوی کارفرما برای حل یک مشکل فنی و یا ساخت و تولید یک وسیله استخدام شود و در نتیجه فعالیت کارگر، اختراعی تولید شود این اختراع متعلق به کارفرما خواهد بود. زیرا به موجب بند هـ ماده ۵ قانون سال ۱۳۸۶ " در صورتی که اختراع ناشی از استخدام یا قرارداد با شد، حقوق مادی آن متعلق به کارفرما خواهد بود...". کلمه "ناشی" به معنای "نشأت گیرنده" و "پیدا شونده" آمده است. نشأت گرفتن و پیدا شدن نیز به معنای "پرورش یافتن" و "به وجود آمدن" است (فرهنگ معین، قابل دسترسی در آدرس [www.vajehyab.com](http://www.vajehyab.com)). به عبارت دیگر زمانی که گفته می‌شود الف از ب ناشی می‌شود یا نشأت می‌گیرد، یعنی الف سبب پرورش یافتن و به وجود آمدن ب است. بنابراین اختراع ناشی از استخدام نیز به معنای اختراعی است که استخدام سبب پرورش و تولید آن شده است. مأموریت اختراعی نیز زمانی وجود دارد که کارگر برای حل یک مشکل فنی خاص استخدام می‌شود یا هدف از استخدام به کارگیری نبوغ و استعداد کارگر است. لذا اگر در چنین وضعیتی اختراعی تولید شود طبیعتاً این استخدام است که سبب تولید و پرورش یافتن اختراع شده و چنین اختراعی ناشی از استخدام محسوب می‌شود که مطابق بند هـ ماده ۵ حقوق مادی آن متعلق به کارفرما خواهد بود. اما اگر در حالت عادی و نبود مأموریت اختراعی برای کارگر، وی اختراعی را تولید نماید در این صورت نمی‌توان استخدام را سبب تولید و ایجاد اختراع دانست.

## ۲-۲-۲- بار اثبات وجود مأموریت اختراعی

در حقوق آمریکا بار اثبات وجود مأموریت اختراعی برای کارگر، بر عهده کارفرما می‌باشد. این موضوع برای کارفرمایان سختی زیادی را ایجاد نموده و ایشان را در معرض خطر از دست دادن مالکیت اختراع قرار می‌دهد. برای این مورد می‌توان به رأی دادگاه فدرال در پرونده Banks v. Unisys Corp. اشاره کرد (Bank v. Unisys Finance Corp, 1991).

" در این پرونده بانکس، به عنوان مهندس برق در یونیسیس استخدام شد. وی در زمان استخدام از امضای قرارداد واگذاری اختراع که به صورت استاندارد تهیه شده بود، خودداری نمود. در طول استخدام، بانکس در تولید یک دوربین که بعداً درخواستهای متعددی بر مبنای آن داده شد، همکاری نمود. در آخرین روز استخدام نیز وی از امضای اسنادی که به اعتقادش سبب واگذاری تمام اختراعات در دوره استخدام می‌شد، خودداری نمود. بانکس بعداً دعوی با ادعای مالکیت حقوق ناشی از اختراع اقامه نمود. در دفاع، یونیسیس به دکتورین «استخدام برای تولید اختراع» استناد نمود و چنین استدلال کرد: از آنجا که بانکس، برای هدف خاص تولید دوربین کار می‌کرده است، وی متعهد است تا اختراعات خود را به یونیسیس واگذار نماید. دادگاه با این ادعا موافقت نمود و مقرر نمود



وی برای تولید دوربین استخدام شده است و مالکیت آن متعلق به یونیسیس است. دادگاه فدرال این رأی را نقض نموده و مقرر نمود دکترین «استخدام برای تولید اختراع» موضوع قواعدی است که به طور ضمنی از حقوق موضوعه قراردادهای استنباط می‌شود. از آنجا که بانکس از امضای اسنادی که حقوق وی را نسبت به اختراش اسقاط می‌نموده خودداری کرده است، لذا، دادگاه نتیجه گرفت که شرایط پرونده لزوماً منطبق با قواعدی که به طور ضمنی از حقوق قراردادهای استنباط می‌شود نیست. نتیجتاً، رأی دادگاه بدوی نقض و به مالکیت بانکس حکم داده شد."

برای تعیین وجود یا عدم وجود مأموریت اختراعی یا دکترین «استخدام برای تولید اختراع»، در حقوق ایالات متحده آمریکا، ساختار مدون و دقیقی وجود ندارد. اما به هر جهت، دادگاه‌های این کشور برای تعیین وجود یا عدم وجود مأموریت اختراعی معیارهایی را به کار می‌گیرند. برخی از این معیارها که ممکن است منفرداً و یا مجموعاً مورد استفاده دادگاه قرار بگیرند عبارتند از:

- آیا توافق استخدامی وجود دارد یا خیر؟
- توجه به توافقات و خط مشی‌های استخدامی گذشته در خصوص حقوق ناشی از ثبت اختراع
- آیا کارگر برای به‌کارگیری نبوغ خود استخدام شده است؟
- چه زمانی نبوغ مخترع عملی شده است؟
- در کجا نبوغ مخترع عملی شده است
- موافقت یا اعتراض کارگر به استفاده کارفرما از اختراع
- راهنمایی و دستورالعمل داده شده به وسیله کارفرما
- مواد مورد استفاده برای تولید اختراع متعلق به چه کسی بوده است.

در مجموع می‌توان گفت که در ایالات متحده آمریکا، دادگاه‌ها به صورتی دلخواهانه دکترین «استخدام برای تولید اختراع» را اعمال کرده و بر اساس آن مالک اختراع را تعیین می‌نمایند (William C Lewis, Michael A Mann, 2011, p2).

در حقوق ایران بار اثبات وجود مأموریت اختراعی منوط به تفسیری است که از بند ۵ ماده قانون سال ۱۳۸۶ می‌شود. به بیان دیگر تعیین حدود و شمول این بند نسبت به اختراعات استخدامی، تحمل‌کننده بار اثبات وجود مأموریت اختراعی را مشخص می‌کند. بند ۵ ماده مذکور دو برداشت را به دست می‌دهد. برداشت اول آنکه هر اختراعی که در طول دوره استخدام توسط کارگر تولید می‌شود و به نحوی به استخدام مربوط شود ناشی از استخدام محسوب شده و حقوق مادی آن متعلق به کارفرما خواهد بود، اعم از وجود مأموریت اختراعی

یا استفاده کارگر از اطلاعات تحت اختیار خود یا استفاده از منابع و امکانات کارفرما و... به تعبیر دیگر عبارت "ناشی از استخدام" موجود در بند هـ ماده ۵ مطلق بوده، همه اختراعات تولید شده توسط کارگر را که به نحوی به استخدام مربوط می‌شود شامل شده و مقید به قید خاصی از جمله وجود مأموریت اختراعی برای کارگر نیست. در صورت تأیید این برداشت طبیعتاً اثبات وجود مأموریت اختراعی لزومی ندارد. زیرا در این فرض کارفرما با اثبات رابطه استخدامی و ارتباط اختراع با استخدام به هر نحوی می‌تواند به هدف خود نایل شود و نیازی به اثبات وجود مأموریت اختراعی برای کارگر ندارد.

برداشت دوم آنکه اختراعی که توسط کارگر در طول دوره استخدام تولید می‌شود در صورتی ناشی از استخدام محسوب و مشمول بند هـ ماده ۵ می‌شود که برای کارگر مأموریت اختراعی وجود داشته باشد. در این فرض "اختراع ناشی از استخدام" همانطور که قبلاً بیان شد به معنای اختراعی است که استخدام سبب تولید و ایجاد آن می‌شود و تنها در صورت وجود مأموریت اختراعی برای کارگر، این رابطه سببیت، بین استخدام و تولید اختراع وجود دارد. در این فرض کارفرما برای اینکه بتواند حقوق مادی اختراع را تصاحب کند، می‌بایست علاوه بر رابطه استخدامی، وجود مأموریت استخدامی را نیز اثبات نماید و تنها با اثبات این مورد حقوق مادی اختراع متعلق به او خواهد بود.

### ۳-۲- شرط جایگزین مأموریت استخدامی؛ ارتباط اختراع با امکانات یا موضوع فعالیت کارفرما:

در ادامهٔ مباحث در رابطه با اختراع استخدامی، به بررسی حالتی خواهیم پرداخت که در آن علی‌رغم مباحث گذشته، مأموریت استخدامی در ارتباط بین کارگر و کارفرما احراز نشده است. در این خصوص سعی می‌شود به این سؤال پاسخ داده شود که آیا عدم وجود مأموریت استخدامی لزوماً به معنی مالکیت صددرصد کارگر بر اختراع مورد نظر است و یا اینکه شرایط دیگری در این بررسی و پاسخ‌دهی اهمیت دارند. در این مطالعه به بررسی نمونه‌ای از ساختار حقوقی آمریکا می‌پردازیم و سعی می‌کنیم گفتمان قانونگذار را درک و علل سازندهٔ آن را بررسی کنیم.

در رابطه با نظام حقوقی ایالات متحده آمریکا می‌توان گفت، هنگامیکه کارگر مخترع دارای مأموریت اختراعی نباشد، کارفرما دیگر نمی‌تواند به مالکیت اختراع وی امیدوار باشد. با این وجود، در مواردی که کارگر با استفاده از امکانات کارفرما یا در ساعات کاری خود به تولید اختراع می‌پردازد، کارفرما می‌تواند حقوق دیگری را نسبت به اختراع کارگر در اختیار داشته باشد. در حقوق ایران نیز با توجه به اینکه تمامی حقوقی که کارفرما می‌تواند نسبت به اختراع استخدامی به دست آورد، تحت شمول بند هـ ماده ۵ قانون سال ۱۳۸۶ است، لذا حدود حقوق کارفرما نسبت به اختراع کارگر مستخدم، در فرض عدم وجود مأموریت اختراعی برای وی، منوط به تعیین حدود

و دامنه شمول بند هـ — ماده مذکور نسبت به اختراعات استخدامی است. این موضوع را در مطالب آتی مورد بررسی قرار خواهیم داد.

### ۱-۳-۲- ایجاد اختراع با استفاده از امکانات کارفرما:

در فرض عدم وجود مأموریت اختراعی برای کارگر مخترع، بر طبق قواعد تکمیلی که توسط دادگاه‌های ایالات متحده آمریکا برای تعیین مالکیت اختراعات استخدامی به کار گرفته می‌شود، باید به چند عامل دیگر نیز برای تعیین حدود و حقوق کارگر و کارفرما توجه نمود. از جمله این عوامل عبارتند از:  
الف- بررسی این موضوع که آیا اختراع در طول ساعات کاری کارگر تولید شده است.  
ب- بررسی این موضوع که آیا اختراع با وظایف شغلی کارگر مرتبط بوده است (نه لزوماً از این وظایف ناشی شده باشد).

ج- بررسی این موضوع که آیا شخص کارگر با استفاده از امکانات، ابزار، و دیگر منابع کارفرما اختراع را تولید کرده است (Karin Reinholdsson, 2002, p39; Merges, Robert P, 1999, p6).

به طور کلی سؤال مطرح در این بخش این است که: آیا اختراع به صورت جزئی یا کلی با هزینه کارفرما (اعم از ساعات کاری، استفاده از ابزار و منابع کارفرما) و در ارتباط با وظایف کاری کارگر تولید شده است یا خیر؟ چنانچه اختراعی با این ویژگی‌ها توسط کارگر تولید شود به عنوان اختراعات عمومی<sup>۲۳</sup> شناخته می‌شود. در این حالت مالکیت اختراع برای کارگر باقی می‌ماند. از طرف دیگر، در چنین شرایطی کارفرما مستحق حقی جزئی در ارتباط با اختراع صورت گرفته است که این حق در قالب یک لیسانس غیر انحصاری برای اجرا و استفاده از اختراع ظاهر می‌شود. همانگونه که در مباحث پیشین اشاره شد این حق به «Shop Right» (برای مطالعه بیشتر پیرامون این مفهوم ر.ک. Benjamin Coriat and Olivier Weinstein, 2009, p8-9) معروف است (Pisegna-Cook, Evelyn D., 1994, p2). لازم به ذکر است که، اختراعاتی با این ویژگی می‌توانند توسط همه کارگران حتی کارگرانی که دارای مأموریت اختراعی هستند نیز تولید شوند (Pisegna-Cook, Evelyn D., 1994, p2).

در پرونده United States v. Dubilier Condenser Corp, 1933 (United States v. Dubilier Condenser Corp, 1933) که یک پرونده شناخته شده در کشور آمریکا است، ارتباط بین نوع اختراع انجام گرفته و رابطه استخدامی به خوبی نشان داده شده است.

در این پرونده: "د/نمور و لاول دانشمندانی بودند که توسط دولت ایالات متحده آمریکا در قسمت رادیویی از بخش الکترونیک اداره استاندارد استخدام شده بودند. وظیفه آنها آزمایش و تحقیق در خصوص استفاده از رادیو

<sup>۲۳</sup>General Invention

در هواپیما بود. در حالیکه این وظیفه را انجام می‌دادند، هر دو به استفاده از شدت جریان تناوب در دستگاه‌های دریافت کننده و پخش کننده پی بردند. این اختراع، جزئی از تحقیقات واگذار شده به آنها نبود و توسط گروه دیگری در مورد آن سرمایه گذاری صورت گرفته بود. آن دو تولید اختراع خود را ادامه داده و با علم و رضایت ناظر خود و استفاده از آزمایشگاه دولتی آن را تکمیل کردند و سرانجام آن را ثبت و ورقه پتنت دریافت کردند. دادگاه مقرر کرد اگرچه آنها برای انجام تحقیقات استخدام شده بودند، لیکن مدرکی وجود ندارد که نشان دهد استخدام آنها برای تولید اختراع بوده است. به همین جهت دکتین «استخدام برای تولید اختراع» قابل اعمال نبود. بنابراین، ایشان یک اختراع عمومی را تولید کرده که به صورت جزئی یا کلی و با هزینه کارفرما تولید شده است. همچنین دادگاه مقرر کرد هیچ مبنای حقوقی برای واگذاری هر نوع حقی به کارفرما غیر از حق «Shop Right» به صورت ضمنی وجود ندارد."

در حقوق ایران همانطور که گفته شد قدر متیقن از عبارت " ناشی از استخدام " مذکور در بند هـ ماده ۵ قانون سال ۱۳۸۶، وجود مأموریت اختراعی برای کارگر می‌باشد. به تعبیر دیگر اگر کارگری دارای مأموریت اختراعی باشد و به تولید اختراع مبادرت نماید، این اختراع ناشی از استخدام محسوب می‌شود و حقوق مادی اختراع متعلق به کارفرما خواهد بود. حال اگر کارگر مأموریت اختراعی نداشته اما با استفاده از امکانات یا اطلاعات کارفرما به تولید اختراع مبادرت نماید، آیا در این صورت می‌توان گفت استخدام سبب تولید اختراع شده و یا اختراع ناشی از استخدام می‌باشد؟ طبیعتاً در صورتی که قائل به وجود قدر متیقن در بند هـ ماده ۵ باشیم در این صورت نمی‌توان به اطلاق بند مزبور تمسک جست. زیرا از نظر اصولی یکی از شرایط تمسک به اطلاق لفظ یا جمله عدم وجود قدر متیقن در مورد آن می‌باشد (قافی؛ شریعتی، ۱۳۸۹، ص ۲۷۴-۲۷۳). در این استدلال بیان شده عبارت " ناشی از استخدام " در معنای محدود به کار گرفته شده است. با توجه به اینکه پاسخ به این سؤال تنها جنبه تئوری ندارد و می‌تواند در گرایش و تمایل ارباب سرمایه به فراهم نمودن بستر لازم برای تولید و ایجاد اختراعات و ابداعات جدید نقش سازنده ای داشته باشد، لذا پاسخ به این سؤال باید با دقت و در نظر گرفتن مصلحت کارگر و کارفرما مطرح شود.

به نظر می‌رسد در فرضی که اختراع کارگر با استفاده از امکانات و اطلاعات کارفرما تولید می‌شود نیز می‌توان گفت چنین اختراعی ناشی از استخدام بوده و مشمول بند ه ماده ۵ خواهد شد. زیرا همانطور که قبلاً نیز گفته شد کلمه " ناشی شدن از " به معنای " نشأت گرفتن " آمده است. در صورتیکه کارگر از امکانات کارفرما برای تولید اختراع استفاده کند نیز اختراع از استخدام و امکانات کارفرما نشأت می‌گیرد. به عبارت دیگر امکانات و اطلاعات کارفرما سبب تولید اختراع شده است و چه بسا در صورت نبود آنها اختراعی ایجاد نمی‌گردید. لذا باید قائل به این شد که در صورت تحقق چنین فرضی مورد از مصادیق بند ه ماده ۵ قانون سال ۱۳۸۶ است و حقوق

مادی اختراع به کارفرما تعلق دارد. این تفسیر می‌تواند سبب بی‌انگیزه شدن کارگران در به کارگیری نبوغ خود برای اختراع شود. در حقوق آمریکا نیز همانگونه که بیان شد در این فرض مالکیت اختراع برای کارگر است و کارفرما تنها یک لیسانس غیرانحصاری را به دست می‌آورد. از این طریق منافع کارگر و کارفرما متعادل شده است. بنابراین در نظام حقوقی کشور ما نیز با توجه به ابهام بنده ه ماده ۵ قانون سال ۱۳۸۶ باید به گونه ای بین منافع کارگر و کارفرما تعادل ایجاد گردد. لذا به نظر می‌رسد در این فرض بقاء مالکیت اختراع برای کارگر و امکان اخذ لیسانس غیر انحصاری برای کارفرما و یا تعلق مالکیت اختراع به کارفرما و الزام وی به پرداخت پاداش مطابق نظر کارشناس می‌تواند بین این تعادل را ایجاد کند، که به نظر می‌رسد راهکار اول ترجیح دارد. در نهایت قانونگذار است که باید تصمیم بگیرد و یکی از این راهکارها را انتخاب کند.

## ۲-۳-۲- ایجاد اختراع در موضوع فعالیت تخصصی کارفرما:

همانطور که در قسمت قبل نیز بیان شد، در کشور ایالات متحده آمریکا چنانچه اختراع کارگر مرتبط با وظایف شغلی وی باشد، هرچند که در ساعات غیر کاری و یا بدون استفاده از منابع کارفرما تولید شده باشد، مالکیت اختراع متعلق به کارگر است و کارفرما مستحق «Shop Right» می‌باشد. از سوی دیگر، اختراع غیر مرتبط با وظایف شغلی کارگر و یا تجارت کارفرما، بدون استفاده از منابع کارفرما اعم از نیرو، تجهیزات و غیره و در غیر از ساعات کاری وی، مشمول قاعده تکمیلی دیگری است. طبق این قاعده تکمیلی، کلیه حقوق ناشی از ثبت اختراع متعلق به کارگر است و کارفرما هیچ حقی نسبت به اختراع ندارد.

این نوع اختراعات به عنوان اختراعات مستقل شناخته می‌شوند (Pisegna-Cook, Evelyn D, 1994, p3). این قاعده تکمیلی در بیشتر موارد نسبت به کارگران غیر از بخش "تحقیق و توسعه (R&D)" و در برخی موارد نسبت به کارگران این بخش نیز اجرا می‌شود (Karin Reinholdsson, 2002). لازم به ذکر است که در این حالت، بار اثبات به دوش کارگر بوده و وی باید اثبات نماید که او اختراع را تولید کرده و کارفرما هیچ کمکی به او نکرده است (Pisegna-Cook, Evelyn D., 1994, p 4).

در حقوق ایران در صورت نبود مأموریت اختراعی برای کارگر و همچنین عدم استفاده وی از امکانات و اطلاعات کارفرما در تولید اختراع، به نظر می‌رسد صرف تولید اختراع در موضوع فعالیت تخصصی کارفرما نمی‌تواند موجبی برای تعلق حقوق مادی ناشی از آن برای کارفرما باشد. زیرا علی‌رغم اینکه چنین حکمی از بند ه ماده ۵ بر نمی‌آید، پذیرفتن شمول بند مذکور از ماده ۵ می‌تواند سطح به کارگیری نبوغ و استعداد از سوی مخترعانی که در استخدام دیگران هستند را کاهش دهد. البته اگر کارگر در تولید اختراع در حوزه فعالیت

<sup>۳۳</sup> Independent Inventions.

تخصصی کارفرما از اطلاعات وی استفاده نماید، همانطور که گفته شد مورد می‌تواند از مصادیق بنده ماده ۵ باشد. اما صرف تولید اختراع در حوزه فعالیت تخصصی کارفرما سبب نمی‌شود تا ما اختراع را ناشی از استخدام بدانیم. چرا که ممکن است شخصی بدون وجود رابطه کارگری، با آشنایی با حوزه فعالیت تخصصی شخصی دیگر، اقدام به تولید اختراع نماید.

### ۳-۲-۳- اختراع استخدامی در بخش دولتی:

در ایالات متحده آمریکا، اختراعات کارمندان بخش دولتی تابع دستور اجرایی شماره ۱۰۰۹۶ و ضمیمه اجرایی آن است. این دستور اجرایی توسط رئیس جمهور در سال ۱۹۵۰ صادر شده است (Andrew F. Christie, Stuart D'Aloisio, Katerina L. Gaita, Melanie J. Howlett and Elizabeth M. Webster, 2003, p29). در سال ۱۹۸۸ توسط دپارتمان بازرگانی این کشور مقرراتی تحت عنوان «سیاست یک شکل ثبت اختراع برای حقوق اختراعاتی که توسط کارمندان دولتی تولید می‌شود»، برای مدیریت اجرای این دستور اجرایی بخش ۳۷ از مجموعه قوانین فدرالی<sup>۳۴</sup> مقرر شده است.

بر اساس بند ششم از قسمت ۵۰۱ بخش سی و هفتم قوانین فدرالی، دولت می‌تواند مالکیت تمامی حقوق و منافع اختراعاتی را که توسط کارمند بخش دولتی تولید می‌شود، به دست آورد. شرایط بر اینکه (۱) اختراع در طول ساعات کاری کارمند ایجاد شده، یا (۲) با استفاده از امکانات، تجهیزات، مواد، بودجه، اطلاعات دولت و وقت و خدمات سایر کارمندان در حال انجام وظیفه تولید شده باشد. و یا (۳) اختراع در ارتباط مستقیم و یا در نتیجه وظایف رسمی مخترع بوده باشد.

احراز هر یک از حالات سه‌گانه فوق، به تنهایی کفایت می‌کند تا دولت بتواند اختراع کارمند را تملک کند. همانگونه که مشاهده می‌شود، فعالیت در بخش دولتی و وجود رابطه استخدامی به همراه سایر شرایط، کارمند را ملزم به واگذاری اختراع به دولت می‌نماید.

استثنایی که می‌توان برای این مقرر بیان کرد، مربوط به زمانی است که مشارکت دولتی در تولید اختراع توسط کارمند چشمگیر نباشد، در این حالت سبب انتقال حقوق مالکیت به دولت وجود ندارد و کارمند می‌تواند مالکیت اختراع را برای خود حفظ نماید. در چنین فرضی، دولت تنها می‌تواند یک مجوز غیر انحصاری و بدون پرداخت حق امتیاز برای بهره برداری از اختراع را به دست آورد. لیکن در حالتی که دولت تصمیم به ادعای مالکیت و یا اخذ مجوز غیر انحصاری متعاقب دستور اجرایی و یا موارد قانونی آن نگیرد، مالکیت اختراع برای

<sup>۳۴</sup> 37 CFR Part 501, Uniform Patent Policy for Rights in Inventions made by Government Employees

کارمند محفوظ خواهد بود. لازم به ذکر است که دولت می‌تواند در هر دو حالت و محدود به شرایطی خاص، مخترع را مکلف به انجام مواردی چون عدم واگذاری حقوق اختراع به شرکتهای خارجی نماید.

نکته قابل توجه در این قسمت از بحث، استثنایی است که قانونگذار تعمداً و از طریق تصویب قانون بای\_دل در سال ۱۹۸۰ بر این اصل وارد کرده است. طبق این قانون و برای حمایت از نهاد دانشگاه و به منظور ایجاد انگیزه برای سرمایه‌گذاری در حوزه اختراع، دانشگاه‌ها از دایره شمول مستخدمان دولتی خارج و با شرایطی، مالک حقوق مادی و معنوی اختراع انجام گرفته می‌باشند.

طبق قوانین ایران، رابطه استخدامی در دو بخش حقوق خصوصی و حقوق عمومی مورد توجه قرار می‌گیرد. تفاوت اساسی در این دو دسته، ماهیت متفاوت کارفرما است که ممکن است جزء اشخاص حقوق خصوصی و یا جزء اشخاص حقوق عمومی باشد.

اما به نظر می‌رسد صرف نظر از ماهیت متفاوت کارفرما در بخش دولتی و خصوصی، اطلاق موجود در بند ه از ماده ۵ قانون سال ۱۳۸۶ اختراع استخدامی در بخش دولتی و خصوصی، را در بر می‌گیرد. مطابق بند ه از ماده ۵ قانون سال ۱۳۸۶:

"ه) در صورتی که اختراع ناشی از استخدام یا قرارداد باشد، حقوق مادی آن متعلق به کارفرما خواهد بود، مگر آنکه خلاف آن در قرارداد شرط شده باشد..."

در این ماده واژه کارفرما اطلاق دارد و مقید به کارفرمای بخش خصوصی یا دولتی نشده است. بنابراین اطلاق ماده مزبور، هم کارفرمای بخش خصوصی و هم کارفرمای بخش عمومی را در بر می‌گیرد. البته لازم به ذکر است که این حقوق، محدود به حقوق مادی ناشی از اختراع بوده و حقوق معنوی آن از جمله لزوم قید نام مخترع در اظهارنامه و گواهی اختراع متعلق به مخترع می‌باشد.

همانطور که از نص صریح قانون برداشت می‌شود، قانونگذار ایران در اختراع استخدامی (خواه در بخش خصوصی یا دولتی) اصل را بر تعلق اختراع به کارفرما قرار داده است، بر خلاف قانونگذار آمریکا که اختراعات استخدامی کارمندان بخش دولتی را متعلق به خود ایشان می‌داند مگر در صورت وجود شرایطی خاص.

### ۳- حقوق اختراع استخدامی

در قسمتهای قبل به تفصیل به بیان فرضی پرداختیم که طبق آن اختراع انجام گرفته توسط کارگر متعلق به کارفرما است. لیکنسؤال اساسی در این فرض اینست که حقوق معنوی و حقوق مادی (مالی و غیره) منتج از اختراع دقیقاً متعلق به چه کسی است. در پاسخ به این سؤال بررسی خواهیم کرد که در این فرض نام چه کسی

در برگه ثبت اختراع (Patent) به‌عنوان مخترع ذکر خواهد شد. لذا در ادامه، حقوق معنوی و مادی اختراعات استخدامی متعلق به کارفرما را با ذکر راهکارهایی برگرفته از نظامات حقوقی به بحث می‌نشینیم.

### ۱-۳- حقوق معنوی:

در بررسی حقوق معنوی ناشی از اختراع استخدامی، در مباحث گذشته و برحسب نیاز، مواردی بیان گردید و سعی بر آن شد که مرز مشخصی جهت تفکیک این حقوق با سایر حقوق ناشی از اختراع استخدامی ترسیم گردد. در این بند با بررسی روال قانونگذاران در سیستم‌های حقوقی مورد بحث، سعی خواهد شد موضوع به صورتی متمرکز مورد کنکا و قرار گیرد.

بر اساس قانون فدرال آمریکا، ورقه ثبت اختراع (Patent) تنها به نام شخص مخترع صادر می‌گردد. نتیجه چنین مقرره‌ای آن است که، ورقه ثبت اختراع به نام و برای کارگری صادر می‌شود که اختراع را تولید نموده است. چنین مقرره‌ای ثابت است و در هیچ شرایطی تغییر نمی‌کند.

بنابراین زمانیکه:

۱. تولید اختراع جزء تعهد مخترع باشد.

۲. کمک کارفرما در ایجاد اختراع نقش داشته باشد

۳. تولید اختراع در طول دوره استخدام صورت گرفته باشد.

۴. در تولید اختراع از منابع کارفرما استفاده شده باشد

و به طور کلی در تمام مواردی که سبب واگذاری و یا الزام به واگذاری اختراع از سوی کارگر به کارفرما وجود دارد نیز صدور ورقه ثبت اختراع به نام و برای مخترع انجام خواهد شد (Karin Reinholdsson, 2002, p 35). این الزام برگرفته از قانون اساسی ایالات متحده آمریکا است که در بخش "مالکیت فکری" به طور صریح بیان می‌دارد:

"کنگره ملزم است ... و به ارتقاء دانش و هنرهای کاربردی از طریق حمایت از مؤلفان و مخترعان برای مدتی محدود و در راستای اعطای حق انحصاری به تألیفات و اختراعات آنها."<sup>۲۶</sup>

در حقوق ایران به موجب بند ۵ ماده ۵ تنها حقوق مادی اختراع ناشی از استخدام متعلق به کارفرما است. از مفهوم مخالف بند مذکور استفاده می‌شود که حقوق معنوی اختراع متعلق به کارگر است. اما موارد و مصادیق

<sup>۲۵</sup>35 U.S.C. § 111 ("An application for patent shall be made, or authorized to be made, by the inventor . . ."); 35 U.S.C. § 115 ("The applicant shall make oath that he believes himself to be the original and first inventor . . ."); 35 U.S.C. § 116 ("When an invention is made by two or more persons jointly, they shall apply for patent jointly . . ."); 37 C.F.R.(Code of Federal Regulations Patents, Trademarks, and Copyrights) § 1.41(a) ("A patent is applied for in the name or names of the actual inventor or inventors").

<sup>۲۶</sup>- قابل دسترسی در پایگاه اینترنتی <http://constitutionus.com/>



حقوق معنوی در قانون سال ۸۶ مشخص نشده است. تنها در بند "و" از ماده مذکور آمده است " نام مخترع در گواهینامه اختراع قید می‌شود مگر این که کتباً از اداره مالکیت صنعتی درخواست کند که نامش ذکر نشود. هرگونه اظهار یا تعهد مخترع مبنی بر این که نام شخص دیگری به‌عنوان مخترع قید گردد، فاقد اثر قانونی است". لذا باید گفت حقوق معنوی تنها شامل حق نام مخترع (ذکر نام به‌عنوان مخترع بر روی ورقه ثبت) است و این حق نام در مقابل حقوق مادی مذکور در بند ه خواهد بود.

این بدان معنی است که کارگر صاحب حق معنوی ذکر نام در ورقه پتنت است و از سوی دیگر کارفرما صاحب تمام حقوق مادی اختراع است (با در نظر گرفتن شرایط) می‌باشد و حق بهره‌برداری انحصاری و تجاری از این اختراع را خواهد داشت.

نکته قابل توجه در این بند آنست که، به نظر می‌رسد در دو نظام حقوقی مورد بحث، اصل را بر تحقق مالکیت معنوی کارگر مخترع بر اختراع استعدادی می‌دانند و ظهور این حق را می‌توان به‌عنوان نمونه در درج نام کارگر مخترع در ورقه ثبت اختراع دید.

### ۱-۳- حقوق مالی

در این بند به طور اخص به بررسی حقوق مالی به‌عنوان بخشی از حقوق مادی ناشی از اختراع استعدادی و تعلق این حقوق به کارفرما می‌پردازیم. پیش از ورود به بحث باید گفت که اصل تعلق اختراع (شامل حقوق مادی و معنوی) به مخترع که به‌عنوان مثال از اطلاق قانون اساسی ایالات متحده نیز قابل استنباط است، در شرایط مختلف تخصیص داده شده است. بعضاً، کارفرما به‌عنوان سرمایه‌گذار در بخش پژوهش، برای تملک سهمی از اختراع انجام گرفته محق است. به بیانی می‌توان گفت، در اکثر موارد هدف اصلی سرمایه‌گذاری انجام شده برای کارفرما استفاده از "حق انحصار منفی" ناظر به بیرون راندن دیگران برای مدتی معین از منافع مالی ناشی از اختراع، بوده است (Timo Minssen, Ass. Prof., 2011).

از نظر تئوری و به‌عنوان قاعده اصلی در نظام حقوقی ایالات متحده آمریکا، شخص مخترع مالک اختراع خویش است (Karin Reinholdsson, 2002, p34). این بدان معنی است که علاوه بر درج نام مخترع در ورقه ثبت اختراع که ذکر آن گذشت، سایر حقوق مربوط به اختراع نیز بدو در مالکیت مخترع به وجود می‌آید. در این خصوص ماده ۱۵۴ از بخش ۳۵ قانون مالکیت فکری ایالات متحده بیان می‌دارد که:

" این حق مالکیت به مخترع این امکان را می‌دهد که اگر اختراع انجام گرفته محصول باشد، وی دیگران را از ساخت، استفاده، عرضه برای فروش، فروش یا واردات اختراعی ممنوع کند. همچنین اگر اختراع فرایند باشد، وی

از استفاده، عرضه برای فروش و فروش محصولات ناشی از آن فرایند در سراسر کشور آمریکا و واردات آن محصولات به کشور آمریکا جلوگیری کند.<sup>۲۷</sup>

حال اگر شخص مخترع، اختراع خود را به دیگری واگذار کند، شخص انتقال گیرنده از این حقوق برخوردار خواهد شد. در قانون اختراعات دولت فدرال آمریکا نیز صریحاً به این موضوع اشاره شده است. "شخص صاحب اختراع، وراثت یا انتقال گیرنده قانونی اختراع، دارای حقوق انحصاری ناشی از اختراع خواهند بود."<sup>۲۸</sup> (Karin Reinholdsson, 2002).

لذا اگر کارگری که اختراعی را تولید می‌کند و این اختراع متعلق به کارفرما باشد، شخص کارفرما دارای کلیه این حقوق، در ایالات متحده آمریکا خواهد بود.

به نظر می‌رسد اصل تملک (مادی و معنوی) اختراع برای مخترع، توسط قانونگذار ایران نیز پذیرفته شده است. طبق قوانین ایران از آنجایی که مالکیت مخترع مطابق اصل و قاعده است، مالکیت شخصی دیگر بر حقوق مادی اختراع انجام گرفته استثناء بر اصل است و مدعی باید با دلایل قراردادی یا قانونی این ادعا را ثابت کند (صالحی ذهابی، ۱۳۸۸). اگر کارفرمایی بتواند تعلق حقوق مادی اختراع را به خود اثبات نماید، تمامی حقوق مذکور در بند الف و ب ماده ۱۵ را خواهد داشت.<sup>۲۸</sup>

### نتیجه گیری:

۱- در حقوق ایران تنها بنده ماده ۵ قانون سال ۱۳۸۶ که مقرره ای کوتاه است، به موضوع مهم اختراعات استخدامی اختصاص یافته است. علاوه بر مشخص نبودن حدود این مقرره پرسش‌های متعددی در مورد مالکیت اختراعات استخدامی وجود دارد که این مقرره پاسخگوی آنها نیست و باید با تفسیر آن از طریق بهره‌گیری از

<sup>۲۷</sup> 35 U.S.C. § 154 (a)(1)

<sup>۲۸</sup> - به موجب بند الف و ب ماده ۱۵ قانون سال ۱۳۸۶ "الف- بهره‌بردار یا اختراع‌شده در ایران توسط شخص صیغیر از مالک اختراع، مشروط به موافقت مالکان است. بهره‌بردار یا اختراع‌شده به هر نحوی خواهد بود:

۱- در صورتیکه اختراع در خصوص فرآورده باشد:

اول ساخت، صادرات و واردات، عرضه برای فروش، فروش و استفاده از فرآورده.

دوم ذخیره به مقصد عرضه برای فروش، فروش یا استفاده از فرآورده

۲- صورتیکه موضوع ثبت اختراع فرآورده باشد:

اول- استفاده از فرآورده.

دوم- انجام هر یک از موارد مندرج در جزء (۱) بند الف) این ماده در خصوص کالاها یا یک هم‌مستقماً از طریق اینفرآیند به دست می‌آید.

ب- مالک می‌تواند بارعاً یا به بند ج) (الف) نماد هوماده (۱۷) علامت به هر شخص که به‌دو ناچارها و بهره‌بردار به‌ها یا مندرج در بند الف) را انجام دهد و به مخترع تعدیکند و یا عملی انجام دهد که ممکن است منجر به تعدیکه مخترع شود، به دادگاه شکایت کند.

نتایج حاصله از مطالعه تطبیقی پاسخ داد. لذا قانونگذار باید با این مقررره را تشریح نماید و حدود آن را مشخص و ابهامات را برطرف نماید.

۲- در حقه و قسقه و کشور آمریکه، صرف وجود دیگر ابطه‌هاستخدا میبینکار گر مخترعو کار فرماموجیبیر ایتملکا اختراعکار گر توسط کار فرما ایجاد نمی کند. بلکه قاعده‌ها ناستکه مخترع اعمازمستخدا می غیر مستخدم، مالک تمام حقوق ناشی از اختراع خویش است. استثنای این قاعده‌ها ناستکه ۱- برای کار گر مأموریت اختراع وجود داشته باشد. به عبارتی دیگر کار گر بر ایتولید اختراع استخدا مشد هباشد و هدف از استخدا محل یک مشکلفنی خاص باشد. اختراع چینی کار گریمتعلق به کار فرما است. دکتریناستخدا مبر ایتولید اختراع در خصوص کار گر انتحقیق توسعه عمومینیز اعما لمی شود. بار اثبات وجود مأموریت اختراع ب برای کار گر بر عهد ه کار فرما است. در کشور ایالات متحده آمریکا، دادگاه‌ها معیار های برابر ایتعیین وجود مأموریت اختراع برای کار گر به کار می بندند، اما در مجموع به صورت دلخواه انهد کتریناستخدا مبر ایتولید اختراع را اعمالی کنند. اگر کار گر مأموریت اختراع اینداشته باشد، کار فرما دیگرنمی تواند به مالکیت اختراع اعما میدوار باشد. اما اگر اختراع در طول ساعات کار گر تولید شده باشد یا با وظایف شغلی کار گر مرتبط باشد یا کار گر با استفاده از امکانات، ابزار و دیگرمنابع کافرما، اختراع را تولید کرده باشد، در این حالت کار فرما مستحق حق جزئی در ارتباط با اختراع است که یا بنحدر قالب بیکلیسانس غیر انحصاری یا اجرا و استفاده از اختراع معروف به shop right ظاهر می شود. در این کشور مالکیت اختراع اتکار مندانبخشده و نتیجنا چهدر طول ساعات کار یک کار مند ایجاد شده باشد یا با استفاده از امکانات، مواد، بودجه، اطلاعات دولتی و وقت و خدمات سایر کار منداندرا حال انجام وظایف تولید شده باشد یا در ارتباط مستقیم و در نتیجه وظایف رسمی مخترع بوده باشند، متعلق به دولت است.

۳- در حقو قایران قدر متیقن از بنده ماده ۵ قانون سال ۱۳۸۶، وجود مأموریت اختراع برای کار گر است. به عبارتدیگرا اختراع ناشی از استخدا م مذکور در این بند، به معنای اختراع است که استخدام سبب پرور شو تولید آن شده است. بار اثبات وجود مأموریت اختراع به تعبیر دیگر اختراع ناشی از استخدا مبر عهد ه کار فرما است. اگر کار گر مأموریت اختراع اینداشته باشد، اما با استفاده از امکانات یا اطلاعات کار فرما به تولید اختراع اعما میدوار تنماید. در چین فر ضینیزی می توان آنرا مشمول بنده ماده ۵ و ناشی از استخدا مدانست ( در حالیکه در حقو آمریکا اینگونه نیست). در این فرض بقاء مالکیت اختراع برای کار گر و امکان اخذ لیسانس غیر انحصاری برای کار فرما و یا تعلق مالکیت اختراع به کار فرما و الزام وی به پرداخت پاداش مطابق نظر کارشناس می تواند بین منافع کار گر و کار فرما تعادل

ایجاد کند، البته راهکار اول مرجح است. همچنین با توجه به اطلاق بند ه از ماده ۵ می‌توان گفت این بندها اختراعات کارمندان دولت نیز شامل می‌شود و لذا مالکیت اختراعات کارمندان دولت چنانچه استخدام برای تولید اختراع باشد متعلق به دولت است و یا اگر کارمند از منابع کارفرما برای اختراع استفاده نماید، همان تفسیر گفته شده در مورد کارگران اجرا خواهد شد.

۴- در حقوق آمریکا و قهثبت اختراعه نامکارگری صادر می‌شود که اختراعات تولید نموده‌است، حتی در مواردیکه سببواگذار بیالزام بهواگذار یا اختراعاز سوی کارگر به کارفرما وجود داشته باشد. مطابق مفهوم مخالف بند ه ماده ۵ قانون سال ۱۳۸۶، حقوق معنوی اختراع استخدا می‌تعلق به کارگراست، هر چند مصادیق حقوق معنوی مشخص نشده‌است. اما مطابق بند (و) از همین ماده، ناممختر عدر گواهی نامها اختراع در جمی شود، مگر اینکه کتباً از اداره مالکیت صنعتی درخواست کنند که نام او ذکر نشود. اما در هر صورت نام مشخص دیگری به عنوان مخترع ذکر نمی‌شود.

۵- در حقوق آمریکا سایر حقوق مربوط به اختراع از جمله این که اگر اختراع محصول باشد دیگران از ساخت، استفاده، عرضه برای فروش یا واردات ممنوع می‌کند و اگر فرآیند باشد از استفاده، عرضه برای فروش و محصولاتی ناشی از آن فرآیند در سراسر آمریکا و واردات آن محصولاتی که می‌کند، بدو ادرا مالکیت مخترع به وجود می‌آید. لذا اگر کارگری اختراع را تولید کند و متعلق به کارفرما باشد، کارفرما دارای کلیه این حقوق خواهد بود.

۶- در حقوق ایران نیز به نظر می‌رسد اصل تملک مادیمعنوی اختراعهرا می‌مخترعاز سوی قانون گذار پذیرفته شده‌است و مالکیت شخص دیگری بر حقوق اختراع انجام گرفته‌است استثنای بی‌اصلاست و باید اثبات شود. همچنین اگر کارفرما می‌تواند تعلق اختراع استخدا می‌بهبخود را اثبات کند، تمامی حقوق مذکور در بند الف و ب از ماده ۱۵ را خواهد داشت.

۷- در نظام حقوقی آمریکا کارگرانی که ارتباط نزدیکی با شرکت کارفرما داشته و اطلاعات اختصاصی و محرمانه شرکت کارفرما را در اختیار دارند، بر اساس یک تعهد امانی و تحت شرایطی ملزم به واگذاری اختراع خود به شرکت هستند. نمایندگان اشخاص حقوقی مانند صاحب منصبان و مدیران که موقعیت رده بالایی در شرکت دارند، همچنین سهامدار دارای اکثریت سهام شرکت، مدیر و نایب رئیس فروش شرکت را به عنوان کارگران با تعهد امانی محسوب می‌شوند. کارگران دارای تعهد امانی ملزم به عدم رقابت با شرکت هستند. در حقوق ایران باید بین مدیران موظف و غیرموظف قائل به تفکیک شد. قرارداد کار مدیران موظف با شرکت تابع مقررات ویژه ای نیست و اگر اختراعی در موضوع قرارداد کار تولید شود، مشمول نظام اختراعات استخدا می‌شود. اما مدیران غیرموظف رابطه استخدا می‌با شرکت نداشته و اختراعات ایشان نیز مشمول بند ه ماده ۵ قانون سال ۱۳۸۶ نمی‌شود. مدیرعامل شرکت نیز کارگر شرکت محسوب نمی‌شود و اختراعات تولید شده توسط

وی را نیز نمی‌توان اختراع استخدای دانست، مگر اینکه وی موظف بوده و در چهارچوب قرارداد کار، کارگر محسوب شود. البته به موجب قسمت اول ماده ۱۳۳ لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت مصوب سال ۱۳۴۷، مدیران و مدیرعامل شرکتهای سهامی متعهد به عدم رقابت با شرکت هستند. با تعمیم این تعهد به اختراعی که توسط مدیر و با استفاده از اطلاعات تحت اختیار او تولید شده است، می‌توان قائل شد که مدیر حقوق کامل مخترع را نسبت به اختراع نداشته باشد و یا حتی ملزم به واگذاری اختراع خود به شرکت باشد.

### پیشنهاد:

با توجه به مطالب بیان شده پیشنهاد می‌شود بند ه ماده ۵ قانون سال ۱۳۸۶ به این صورت اصلاح شود: " در صورتی که کارگرای کارمندی برای تولید اختراع یا به کارگیری نبوغ خود استخدام شود، حقوق مادی آن متعلق به کارفرما خواهد بود، مگر آن که خلاف آن در قرارداد شرط شده باشد. همچنین اگر کارگر یا کارمندی برای تولید اختراع استخدام نشود اما از منابع و امکانات کارفرما برای تولید اختراع استفاده کند، کارفرما مجوز بهره برداری غیرانحصاری از اختراع مزبور را خواهد داشت."

### منابع و مأخذ:

#### منابع فارسی:

- ابادری فومشی، منصور؛ حقوق کار و نحوه رسیدگی به شکایات، دعاوی و جرائم در قانون کار، انتشارات خر سندی، چاپ دوم ۱۳۸۶.
- اسکینی، ربیعا، حقوق تجارت: شرکت های تجاری، جلد دوم، انتشارات سمت، چاپ هفتم، تهران، ۱۳۸۴.
- امامی، اسدالله، حقوق مالکیت صنعتی ( کلیات)، نشر میزان، چاپ اول ۱۳۹۰.
- پاسبان، محمدرضا، حقوق شرکت های تجاری، انتشارات سمت، چاپ پنجم، تهران، ۱۳۸۹.
- دم‌چیلی، محمد؛ حاتمی، علی؛ قرائی، محسن، قانون تجارت در نظم حقوقی کنونی، انتشارات خلیج فارس، ۱۳۸۰.
- صالحی ذهابی، جمال، حق اختراع (نگرشی تطبیقی)، شرکت سهامی انتشار، چاپ اول ۱۳۸۸.
- عراقی، عزت الله، حقوق کار (۱)، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)، چاپ اول ۱۳۸۱.
- عیسانی تفرشی، محمد، مباحثی تحلیلی از حقوق شرکت های تجاری، جلد دوم (شرکت های سهامی عام و خاص)، انتشارات دانشگاه تربیت مدرس، چاپ اول، تهران، ۱۳۸۶.
- قافی، حسین؛ شریعتی، سعید، اصول فقه کاربردی، جلد اول (مباحث الفاظ)، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)؛ پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، چاپ پنجم، قم، ۱۳۸۹.
- معین، محمد، فرهنگ فارسی معین، نسخه الکترونیکی، قابل دسترسی در آدرس [www.vajehyab.com](http://www.vajehyab.com).

- نصیری، مرتضی، (alter ego نظریه اصیل واقعی))، مجله حقوق بین‌المللی، شماره ۲، بهار ۱۳۶۴.

#### منابع انگلیسی:

- Andrew F. Christie, Stuart D'Aloisio, Katerina L. Gaita, Melanie J. Howlett and Elizabeth M. Webster, Analysis of the Legal Framework for Patent Ownership in Publicly Funded Research Institutions, Commonwealth of Australia 2003.
- Bartenbach, Kurt. Voltz, Frenz-Eugen. Goetzmann, Markus J. Effects of the German Law on Employees' Inventions when Posting Employees Within the European Union in Patents and technological progress in aglobalized world. Springer. 2009. p. 308.
- Benjamin Coriat and Olivier Weinstein, Intellectual Property Right Regimes, Firms, and the Commodification of Knowledge, comparative research in law & political economy, VOL. 05 NO. 03.
- Bradley C. WRIGHT .Intellectual Property Employees may own key patents ,the National Journal ,the year 2000 edition.
- Charles J.Muhl, what is an employee?, p.3, available from <<http://www.bls.gov/opub/mlr/2002/01/art1full.pdf>>.
- isegna-Cook, Evelyn D. (1994) "Ownership rights of employee inventions" The role of preinvention assignment agreements and state statutes". University of Baltimore Intellectual Property Law Journal. Spring 1994, p.2. [cit. Pisegna-Cook, U. Balt. Intell. Prop. L.J., spring 1994].
- Karin Reinholdsson, "Ownership of employee inventions -regulation in Sweden, the United Kingdom and the United States", Lund University-Faculty of Law, Autumn 2002.
- Michael D. Ray & Kenneth G. Dau-Schmidt, Indiana University – Bloomington, The Definition of "Employee" in American Labor and Employment Law, PP 117-118, available from <[http://www.jil.go.jp/english/events\\_and\\_information/documents/cils04\\_dauschmidt2.pdf](http://www.jil.go.jp/english/events_and_information/documents/cils04_dauschmidt2.pdf)>
- Merges, R. P. (1999), "The Law and Economics of Employee Inventions", Harvard Journal of Law & Technology, Volume 13, Number 1, Fall.1999.
- Patrick Shea and Mitch Mosvick .united states, 2012, Basics of entering an employment relationship, chapter 47, p 716, available from <<http://www.paulhastings.com/Resources/Upload/Publications/1802.pdf>>.
- Sara Linde.(2010) "Inventor Remuneration-Issues for a multinational company" Thesis, 30 points, Intellectual property Law, Stockholm, Autumn 2010. P 14.
- William C Lewis and Michael A Mann .Ownership in Inventions: The Hirer or the Hired?.Nexsen Pruet, LLC .2011.
- Cases and Act:
- United States v. Dubilier Condenser Corp .289 U.S. 178 (1933).

- Standard Parts Co. v. Peck - 264 U.S. 52 (1924).
- Kennedy v. Wright, 676 F. Supp. 888 (C.D. Ill. 1988).
- Great Lakes Press Corp. v. Froom, 695 F. Supp. 1440 (W.D.N.Y. 1987).
- Davis v. Alwac Int'l, Inc., 369 S.W.2d 797 (Tex. Civ. App. 1963).
- Bank v. Unisys Finance Corp., 779 F. Supp. 85 (N.D. Ill. 1991)
- U.S.C 101 & 102 C 35, Consolidated Patent Laws, Appendix L.
- The Fair Labor Standards Act, Article 18.
- 35 U.S.C. § 111.
- 35 U.S.C. § 115.
- 35 U.S.C. § 116.
- 35 U.S.C. § 154 (a)(1).
- 37 CFR Part 501, Uniform Patent Policy for Rights in Inventions made by Government Employees.

---

***The comparative study of the rights of ownership of employee's invention in case the parties remain silent in contract in Iran and US law***

*Abstract:*

*When an Expert employee invents an invention when hired, we should consider both the resources of the employer which need to be beneficial and could not be neglected and the ingenuity of the inventor which if not supported properly, would result in the lack of motive for invention in him. As a result we must make a balance between these two factors. Sometimes the contractors serve their interests by using the sovereignty will, but in cases that the contractors remain silent about this issue, it is the law that should serve their interests by an approach that is seeking justice. In Iran's legal system, there is only one clause about the employee's invention which is the fifth article of the laws of inventions, Industrial designs and trademarks, approved in 2007. This law has made a lot of ambiguities regarding this issue by dealing generally and ambiguously with it. In this article the rights of ownership of employee's invention in case the contractors remain silent has been investigated and the goal has been to present a worthy interpretation of the above mentioned law and to provide with beneficial conclusions for both the employers and the employees by comparatively studying the issue in Iran and the US law.*

*The authors of this article finally came to the conclusion that if an employee is hired to deploy his ingenuity, the ownership of the invention belongs to the employer, but if the employee is not hired to make an invention despite using the resources of the employer to make an invention, the ownership of the invention belongs to the employee and the employer deserves the non-exclusive license of that invention.*

*Keywords: Invention, Employment, Employee, Employee's Invention, Ownership of Invention.*