

بررسی حقوق کارگران در قراردادهای کار تولید اموال فکری

تاریخ دریافت: ۹۶/۰۴/۰۸

تاریخ تأیید: ۹۷/۰۱/۱۴

سعید حبیبی^۱

استاد دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران

مجید حسین زاده^۲

دانشجوی دکتری حقوق خصوصی دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران

چکیده

قرارداد کار تولید مال فکری از مهم‌ترین نمونه‌های قراردادی تجمیع سرمایه و تخصص در قالبی واحد است. امروزه سرمایه‌گذاران تلاش می‌کنند با انعقاد قرارداد کار با کارگر متخصص و در قبال اعطای عوضی مناسب به او، حقوق مادی مال فکری تولیدی را از آن خود کنند. در این‌گونه قراردادها مفهوم مهم تبعیت کارگر از کارفرما رنگ و بوی خاص خود را دارد. علاوه بر این، باید اذعان داشت که در موارد متعددی، عوض اعطایی به کارگر بسیار کمتر از منافع است که کارفرما از تجاری‌سازی آن مال به دست می‌آورد. به همین دلیل، بسیاری از کشورها اعطای سهمی از منافع را به کارگر تحت عنوان سهم منصفانه در قوانین خود به رسمیت شناخته‌اند. واژگان کلیدی: قرارداد کار، اموال فکری، تبعیت، سهم منصفانه، تخصص.

مقدمه

تولید اموال فکری، امری است که تحقق آن به دو رکن تخصص و سرمایه نیاز دارد. در برخی موارد، شخصی این دو رکن را دارد و با اختصاص زمان، مالی فکری را تولید کرده و با صرف هزینه‌های مربوط، آن‌ها را تجاری‌سازی می‌کند. اما همیشه این‌گونه نیست. تولید اموال فکری اصولاً نیازمند تجهیزات تخصصی و اصولاً گران‌قیمتی است که در اکثر موارد، خود پدیدآورنده توانایی تأمین آن‌ها را ندارد و از طریق کارفرما تأمین می‌شود. بر این اساس، تجربه نشان داده است که اصولاً دارنده تخصص و سرمایه غالباً یکی نیستند؛ به گونه‌ای که اصولاً سرمایه‌گذاران فاقد تخصص‌های لازم بوده و با به‌کارگیری کارگرانی متخصص، به مطلوب خود یعنی ملکیت حقوق مادی مال فکری مورد نظر دست می‌یابند. این دسته قراردادهای را برخی از

1. Email: habiba@ut.ac.ir

«نویسنده مسئول»

2. Email: hoseinzadeh1988@gmail.com

نویسندگان، قراردادهای انتقال غیرمستقیم حقوق مالی نامیده‌اند (محمدی، ۱۳۸۶: ۳۶۹).^۱ اما باید اذعان داشت که اگرچه در این دسته قراردادهای حقوق مالی مال فکری در نهایت به سرمایه‌گذار انتقال می‌یابد، موضوع اصلی قرارداد، تولید مال فکری و انتقال، فرع بر آن است؛ و عنوان فرع را نباید بر عنوان اصل ترجیح داد؛ پس بهتر است به آن‌ها قرارداد تولید اموال فکری گفته شود. در این دسته قراردادهای کارگر متخصص، دانش خود را به کار می‌گیرد و با سرمایه‌گذاری شخصی دیگر، مالی نوین را به ارمغان می‌آورد. بعضی از نویسندگان معتقدند از آن‌جا که در قراردادهای کار، کارگر از سرمایه دیگری برای تولید مال فکری استفاده می‌کند دارای خلاقیت کمتر و پایین‌تری نسبت به سایر مؤلفان می‌باشد (بارتا،^۲ ۱۹۸۴: ۸۳). اما به نظر می‌رسد که نویسنده اخیر بین مفهوم تخصص و سرمایه، تفکیکی قائل نشده است؛ زیرا خلاقیت افراد چه با سرمایه خود و چه با سرمایه دیگری، کاهش و یا افزایش پیدا نمی‌کند.

قرارداد کار تولید مال فکری اصولاً معطی حقوق مالی انحصاری به سرمایه‌گذار است؛ اما فرآیند این تعلق از کشوری به کشور دیگر متفاوت است. در برخی از کشورها نظیر انگلستان حقوق مالی کارگر پدیدآورنده، مستقیماً متعلق به کارفرما است و به عبارتی، کارفرما خود، پدیدآورنده به حساب می‌آید (ماده ۳۹ قانون اختراعات انگلستان مصوب ۱۹۷۷). در برخی دیگر از کشورها نظیر فرانسه هم، چنین تصریحی دیده می‌شود، با این تفاوت که در این کشور اندیشه‌های حقوقی اصولاً اماره انتقال حقوق مالی را به کارفرما مفروض می‌دارد (گال،^۳ ۱۹۹۵: ۱۴۳؛ مواد ۹-۱۱۳ و ۲۰-۱۳۲ قانون مالکیت فکری فرانسه در مورد نرم‌افزارها و بند ۲ ماده ۷-۶۱۱ مورد اختراعات، اصلاحی ۱۹۹۴). در حقوق ایران هم در برخی قوانین نظیر «قانون ثبت اختراعات، طرح‌های صنعتی و علائم تجاری» در مورد حقوق کارگر سخن به میان آمده است، اما احکام این قرارداد و فرآیند انتقال حقوق مادی به کارگر بررسی نشده است. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، در تمامی موارد، کارگر فاقد حق مالی نسبت به مال فکری خود می‌باشد و جز دارا بودن دسته‌ای حقوق معنوی ناکارآمد و عوضی ناچیز، اهرمی دیگر در دست ندارد. امروزه این دیدگاه تا حدودی تعدیل شده است و خصوصاً با در نظر گرفتن سهمی منصفانه^۴ برای کارگر در برخی از کشورها، حقوق کارگر را در اعمال حقوق مادی‌اش ارتقا داده‌اند. سؤال اصلی این مقاله، شناسایی قرارداد کار

۱. لازم به ذکر است که این نویسنده تنها حقوق مولف را مورد نظر قرار داده است اما ظاهراً ملاک ایشان در

تقسیم‌بندی قابلیت صدق در حوزه مالکیت صنعتی را نیز دارد.

2. Barta.

3. Gall.

4. Fair Remuneration.

تولید مال فکری و تبیین حقوق کارگران در این دسته قراردادهای با نگاهی ویژه به مفهوم سهم منصفانه می‌باشد. فرضیه هم مبتنی بر اصل حمایت از حقوق کارگران تولیدکننده اموال فکری با رویکردی مادی است. این مقاله در دو گفتار تنظیم شده است: در گفتار اول، مفهوم و ویژگی‌های قرارداد کار تولید مال فکری بررسی شده است؛ و در گفتار دوم، حقوق اختصاصی کارگران و کارفرمایان در این دسته قراردادهای با نگاهی ویژه به مفهوم سهم، تحلیل شده است.

گفتار اول: ویژگی‌های قراردادهای کار تولید مال فکری و شرایط کارگر در آنها

تا کنون تعاریف مختلفی درباره قرارداد کار بیان شده است؛ و برای آن اوصافی همچون رضایی بودن، معوض بودن، مستمر بودن، الحاقی بودن و... در نظر گرفته‌اند. ولی همواره دارای وجهی مشخص می‌باشد که آن را از سایر قراردادهای جدا می‌سازد و آن وصف تبعیت کارگر از کارفرما می‌باشد (عراقی، ۱۳۹۲: ۱۷۳). با این حال، قرارداد کار را می‌توان قراردادی دانست که طی آن شخصی (کارگر) متعهد می‌شود در قبال اخذ وجهی معین، کاری مشخص را، اعم از کار بدنی یا فکری، تحت تبعیت و نظارت علمی و یا عملی شخص دیگر (کارفرما) انجام دهد. قراردادهای تولید مال فکری در شمول این تعریف قرار می‌گیرند، ولی باید توجه داشت در حوزه مالکیت صنعتی، هیچ‌یک از قوانین ثبت علائم و اختراعات ۱۳۱۰، قانون استخدام کشوری ۱۳۴۵، قانون کار ۱۳۶۹، قانون مدیریت خدمات کشوری ۱۳۸۶، در حوزه قرارداد کار تولید مال فکری مقررهای ندارند و تا زمان تصویب قانون ثبت علائم تجاری، اختراعات و طرح‌های صنعتی هیچ مقررهای وجود نداشت (ماده ۶). در حوزه مالکیت ادبی و هنری هم تنها تبصره ۳ ماده ۶ قانون مطبوعات ۱۳۶۴ (اصلاحی ۱۳۷۹) و ماده ۶ قانون حمایت از پدیدآورندگان نرم‌افزارهای رایانه ای ۱۳۷۹ مقررهای محدود وجود دارند (البته نرم‌افزار می‌تواند در مواردی در صورت داشتن شرایط ماهوی اختراعات، یک اختراع تلقی شود). با این حال، باید اذعان داشت این دسته قراردادهای تابع قواعد حقوق کار است و شاید عدم تصریح مقنن آگاهانه بوده است، ولی باید این قراردادهای از جهاتی مورد توجه قرار گیرند که آنها را در مقایسه با سایر قراردادهای کار، متمایز می‌سازد.

بند اول: ویژگی‌های قراردادهای کار ناظر بر تولید مال فکری

قرارداد کار تولید مال فکری دارای دو ویژگی مهم می‌باشد که تبیین آنها، این قراردادهای را در مقایسه با سایر قراردادهای کار، بارز نشان می‌دهد: مورد اول، ویژگی معوض بودن؛ و مورد دوم، ویژگی داشتن علم تفصیلی.

نخست: معوض بودن

همان گونه که می‌دانیم قرارداد کار، قراردادی معوض می‌باشد که یک طرف آن تعهد به تولید مال فکری و طرف دیگر آن تعهد به تأدیة حق السعی می‌باشد. پس این دو تعهد باید در برابر هم باشند تا قرارداد کار محقق شود؛ وگرنه قرارداد کار تولید مال فکری محقق نمی‌شود، حتی اگر قرارداد کاری وجود داشته باشد. توضیح این که تولید مال فکری توسط کارگر در چهار حالت می‌تواند به ظهور برسد:

حالت اول: این حالت، ناظر به کارگری است که در حین انجام وظیفه کارگری و با استفاده از وسایل شخصی خود، مالی فکری را تولید می‌کند؛ همانند کارگر نگهبانی که در هنگام انجام وظیفه کاری خود در داخل اتاق نگهبانی با استفاده از رایانه شخصی خود نرم افزاری را تولید می‌کند. در این گونه موارد، وظیفه کارگر اصلاً تولید مال فکری نمی‌باشد، بلکه مال فکری را در دوره زمانی انجام وظیفه کارگری تولید می‌کند.

حالت دوم: این حالت، ناظر به کارگری است که در حین انجام وظایف کارگری و با استفاده از لوازم و وسایل کارفرما، مالی فکری را تولید می‌کند؛ همانند کارگری که وظیفه او بسته‌بندی مدادهای مخصوص ترسیم طرح‌های صنعتی در کارخانه‌ای می‌باشد، اما با استفاده از همان مدادها در طول دوره کاری خود طرحی صنعتی را تولید می‌کند و یا کارگری که وظیفه او تایپ کردن اسناد مرجوعه کارفرما با رایانه محل کار می‌باشد، اما با همین رایانه طرحی صنعتی و یا ترسیمی ادبی را طراحی می‌کند.

حالت سوم: این حالت، ناظر به کارگری است که در چهارچوب وظایف سازمانی خود و در قالب تبعیت علمی و یا عملی از کارفرمای خود مالی فکری را تولید می‌کند؛ مانند کارگری متخصص که حسب قرارداد کار، وظیفه‌اش تولید اختراعی در برابر مالی معین بوده است.

حالت چهارم: این حالت، ناظر بر کارگری است که وظیفه‌اش تحقیق و پژوهش در حوزه‌ای است که از طرف کارفرما به او محول شده است، اما نتایج آن پژوهش‌ها در قالب مال فکری قابل ثبت است؛ مانند کارگری که وظیفه‌اش پژوهش در حوزه شیوه‌های نوین برنامه‌نویسی است.

از میان چهار حالت یادشده، به نظر می‌رسد که تنها مورد سوم می‌تواند به عنوان قرارداد کار تولید مال فکری در نظر گرفته شود. از این رو، در این حالت کارفرما است که حق تقدیم اظهارنامه و ثبت مال فکری را به نفع خود دارد، نه کارگر (میرحسینی، ۱۳۸۷: ۱۰۴). در حالت‌های اول و دوم، تولید مال فکری به عنوان یکی از عوضین قرارداد کار تلقی نشده

است، حتی اگر در مدت زمانی که کارگر در اختیار کارفرما بوده، مال فکری تولید شده است. علاوه بر این، در حالت دوم کارفرما تنها می‌تواند عوضی را که کارگر در قبال استفاده از وسایل کار در خارج از هدف استخدام کرده، از وی بگیرد. در مورد چهارم هم باید اذعان داشت که موضوع قرارداد، تحقیق و پژوهش بوده است، نه تولید مال فکری؛ و اگر این تحقیقات منجر به تولید مال فکری شود، حکم طبیعی و اولیه، تعلق مال فکری به پدیدآورنده است و مالکیت کارفرما خلاف اصل است که باید اثبات شود. این حکم را می‌توان از ماده ۱ قانون حمایت از مصنفان، مؤلفان و هنرمندان و یا ماده ۱ قانون ثبت اختراعات، طرح‌های صنعتی و علائم تجاری استنباط کرد. بنابراین، تنها حالت سوم است که می‌توان آن را قرارداد کار تولید مال فکری نامید؛ زیرا به تعبیر برخی از نویسندگان، تولید مال فکری موضوع قرارداد بوده است (Becourt, 1988: 11).

شق الف و ب بند اول ماده ۳۹ قانون اختراعات انگلستان مصوب ۱۹۷۷ تنها اختراعاتی را متعلق به کارفرما می‌داند که کارگر در جریان وظیفه کاری خود تولید کرده است یا اگر خارج از وظیفه کاری او بوده، به طور خاص به او محول شده است. به عبارت دیگر، ملاک این است که موضوع تعهد او تولید مال فکری در ازای اخذ حق السعی باشد که این امر از بند اول به راحتی برمی‌آید؛ زیرا وظایف در جریان کاری کارگر، علی‌القاعده در برابر حق السعی می‌باشد. بند دوم این ماده، هرگونه اختراع دیگری را که خارج از موضوع بند اول باشد، متعلق به کارگر می‌داند. بند دوم ماده ۳۵ قانون اختراعات ژاپن مصوب ۱۹۵۹ هم تنها اختراعاتی را متعلق به کارفرما می‌داند که کارگر در جریان وظایف کارگری خود تولید کرده باشد و در سایر موارد، اختراع متعلق به خود کارگر می‌باشد که از اختراعات اخیر با عنوان اختراعات آزاد یاد می‌کنند.

دوم: داشتن علم تفصیلی

یکی دیگر از ویژگی‌های لازم قرارداد کار تولید مال فکری، داشتن علم تفصیلی نسبت به عوضین است. همان‌گونه که برخی از نویسندگان ابراز می‌دارند، معوض بودن شرط لاینفک قراردادهای کار می‌باشد (سویبو، ۱۳۹۰: ۹۵). این ویژگی در سایر قراردادهای کار هم لازم است، اما در قرارداد کار تولید مال فکری، معلوم کردن عوضین به علم تفصیلی محقق می‌شود. عوضی که کارفرما به کارگر می‌پردازد، اصولاً مقداری وجه است که تعیین آن دشوار نیست، اما تعیین عوض دیگر یعنی فرآیند تولید مال فکری، نیازمند توضیح است. این مهم به دو روش محقق می‌شود:

روش اول: در این روش، تعیین حق السعی کارگر بر مبنای واحد کالای فکری تولیدشده است. در این معنا، کارگر متعهد به تولید میزان معینی از اموال فکری می‌شود و به ازای تولید

هر کدام، عوضی به وی تعلق می‌گیرد. برای مثال، کارگری متخصص در حوزه زیست‌فناوری متعهد به تولید ارقام گیاهی بوده و متعهد می‌شود که در ازای تولید هر رقم گیاهی، عوضی به وی تعلق گیرد. در این صورت، وی به ازای تولید هر رقم و تسلیم آن به کارفرما مستحق عوض می‌شود.

روش دوم: در این روش، حق‌السعی کارگر متخصص نه بر مبنای واحد مال فکری تولیدشده بلکه بر مبنای زمان به کار گرفته شده، است. بر این اساس، عده‌ای کارگر استخدام می‌شوند و متعهد می‌شوند در ساعات تعیین شده در کارگاه حاضر شوند و تلاش کنند مال فکری مورد نظر را تولید کنند. برای مثال، ممکن است کارفرمایی چندین کارگر متخصص را برای اختراع نوع خاصی از داروی نو ترکیب استخدام کند و آن‌ها متعهد شوند با حضور در محیط آزمایشگاه توان خود را در تولید این دارو به کار گیرند.

فرق روش اول و دوم در این است که در روش اول، تعهد کارگر به تولید مال فکری، تعهد به نتیجه است و تا زمانی که مال فکری را تولید نکرده، مستحق اجرت نمی‌شود؛ چه از ابزار و آلات خود برای تولید استفاده کرده باشد و چه از ابزار و آلات کارفرما. اما در روش دوم، تعهد کارگر، تعهد به وسیله است و به ازای میزان زمانی که برای تولید وقت می‌گذارد، مستحق حق‌السعی می‌شود حتی اگر در نهایت نتواند مال فکری مورد نظر را تولید کند.

بند دوم: شرایط کارگر فعال در حوزه تولید مال فکری

یکی دیگر از مواردی که در حوزه قرارداد کار تولید مال فکری باید مورد توجه قرار گیرد، شرایط کارگری است که در این حوزه کار می‌کند. در این زمینه باید توجه داشت که در حوزه این قراردادها کارگر باید تابع کارفرمای خود بوده، تخصص لازم را در حوزه تولید مال فکری داشته باشد؛ از این رو، باید کارگری متخصص باشد. این دو ویژگی را بررسی می‌کنیم.

نخست: تبعیت

برخی از نویسندگان به تبعیت از حقوق فرانسه اظهار داشته‌اند که «تبعیت حقوقی کارگر» در آن است که در چهارچوب سازمان اداری کارگاه با استفاده از امکانات آن، محل، وسایل و ابزار کار و غیر این‌ها، در ساعت‌های مقرر اداری، کارهایی را که از لحاظ پست سازمانی بر عهده اوست، انجام دهد (عراقی، پیشین: ۱۲۱). از این دیدگاه، کارگر باید در چهارچوب سازمان و تحت نظارت و خط مشی کارفرما به کار گمارده شود. این تعریف از لحاظ حقوقی مناسب است، اما به

نظر می‌رسد باید به‌ویژه در حوزه قرارداد تولید مال فکری تعدیل شود. بر این اساس، به نظر می‌رسد که بتوان برای تبعیت که لازمه وجود رابطه کارگری و کارفرمایی است، نظریه‌ای نوین در حوزه قراردادهای تولید اموال فکری طرح کرد. از این رو، تبعیت حقوقی را می‌توان به دو حوزه «تبعیت علمی» و «تبعیت عملی» تقسیم کرد و هر کدام را مصداقی برای تحقق مفهوم تبعیت دانست.

تبعیت علمی: این عنوان، زمانی محقق می‌شود که کارفرما خط مشی و سیاست علمی تولید مال فکری را برای کارگر تبیین می‌کند، حتی اگر کارگر در چهارچوب سازمانی کارگاه نباشد و یا کارفرما دارای دانش تخصصی لازم در تولید مال فکری نباشد. مصداق بارز آن را می‌توان در قراردادهایی دانست که طی آن‌ها کارگر مال فکری را در خارج از محیط کارگاه تولید می‌کند. برای مثال فرض کنید که کارفرمایی عده‌ای کارگر را استخدام می‌کند که ده طرح صنعتی را برای کالاهای او، از طریق به کارگیری لوازم طراحی مناسب و با حجم و اندازه متناسب تولید کنند. بر این اساس، کارگران اگر مال مذکور را تولید کنند و متعاقباً، همان‌گونه که گفته شد، تسلیم کنند، مستحق اجرت می‌شوند، اگرچه در چهارچوب سازمانی کارگاه نبوده‌اند و صرفاً از گزیرهای علمی کارفرما پیروی کرده‌اند.

تبعیت عملی: این قسم از تبعیت، زمانی است که کارفرما هیچ‌گونه دانش تخصصی در حوزه مال فکری مورد نظر ندارد و صرفاً بدون ارائه خط مشی، از کسانی که استخدام کرده، درخواست تولید مال فکری می‌کند. در این مقام، آنچه کارفرما درخواست تولید کرده و آنچه کارگران تولید کرده‌اند، باید عملاً واحد باشد و کارفرما تنها با ملاحظه ظاهر مال فکری و یا کارکرد آن می‌تواند این تطبیق عملی را در نفس خود احراز کند.

به نظر نگارنده، عدالت اقتضا می‌کند تا آن‌جا که ممکن است، باید روابط کاری استخدام‌کننده و مستخدم را تحت قانون کار قرار داد و در صورت تردید در این‌که آیا قرارداد از نوع پیمانکاری است یا کار، اصل را بر قرارداد کار بودن آن گذاشت؛ زیرا اولاً قانون کار در مورد احکام استخدامی بسیار دقیق‌تر و کامل‌تر است و بسیاری از احکام را نظیر حداقل حقوق و مزایای کارگر، احکام کارگاه، تعهدات کارفرما و... را پیش‌بینی کرده است، حال آن‌که در مورد قرارداد پیمانکاری، تمام این احکام ساکت است. ثانیاً در تمامی قراردادهای مذکور اصولاً مستخدم دارای قدرت اقتصادی کمتر است و بهترین راه برای ایجاد توازن در قدرت طرفین، اعمال قانون کار بر آن قرارداد است که این خود مصداقی کوچک از اجرای عدالت ترمیمی است.

این در حالی است که قرارداد پیمانکاری چنین حداقلی را ندارد و پیمانکار را با خطر ضعف توازن قدرت، به‌ویژه در قراردادهای تولید مال فکری روبه‌رو می‌کند.^۱ شاید استدلال شود که کارگر تولیدکننده مال فکری، در تولید دارای استقلال است و این استقلال علمی و یا عملی وی مانع کارگر تلقی شدن وی می‌شود. چنین دیدگاهی سابقاً در انگلستان مطرح بود. در رأی *Hillyer v. The Governors of St. Bartholomew's Hospital* که در سال ۱۹۰۲ در انگلستان مطرح شد، دادگاه اعلام کرد چون پزشکان در انجام امور تخصصی خود در بیمارستان استقلال دارند، پس با بیمارستان رابطه کارگری ندارند.^۲ با این حال، حدود ۵۰ سال بعد دادگاه‌های انگلستان از این رویکرد خود بازگشتند، به گونه‌ای که در رأی *Cassidy v. Ministry of Health* که در سال ۱۹۵۱ صادر شد، دادگاه اظهار داشت که مستقل بودن کارگر در عمل خود، مانع کارگر شناختن او نمی‌شود.^۳ بنابراین، مستقل بودن کارگر هم نمی‌تواند دلیلی بر برداشتن چتر حمایتی قانون کار از کارگر متخصص باشد.

دوم: تخصص

کارگر را از حیث میزان مهارت، توانایی علمی، عملی و دوره‌های آموزشی طی شده می‌توان به کارگر متخصص، نیمه‌متخصص و غیرمتخصص تقسیم کرد. حسب تعریفی که در فرهنگ واژگان بازرگانی آمده، کارگر متخصص که از وی به عنوان کارگر ماهر هم یاد می‌شود، به کارگری گفته می‌شود که دارای مهارت و توانایی خاصی در حوزه کاری خود می‌باشد.^۴ ذکر این نکته لازم است که ضروری نیست کارگر متخصص، دارای تحصیلات دانشگاهی باشد، بلکه اگر دوره‌های آموزشی را هم به صورت حرفه‌ای گذرانده باشد و مهارت‌های لازم را در کار خود به دست آورده باشد، باید وی را کارگر متخصص نامید.

۱. ذکر این نکته لازم است که برخی از نویسندگان بین قرارداد پیمانکاری و قرارداد اجاره خدمات، تفاوت قائل می‌شوند و معتقدند این دو از هم تمایزهایی دارند؛ مثل این‌که قرارداد پیمانکاری می‌تواند بلاعوض باشد، اما قرارداد اجاره خدمات، حسب قواعد عمومی اجاره، حتماً باید معوض باشد. برای اطلاعات بیشتر ر.ک: جعفری لنگرودی، ۱۳۸۰: ۲/۲۵۱.

2. Liability for the Harm Caused by Employee, available at: <http://www.casebooks.eu/documents/tortLaw/heading5.1.2.pdf>.

3. For Watching the Full Text of the Verdict, Refer to: <https://archive.org/stream/MedicalJurisprudenceAndToxicology/TXT/00000427.txt>.

4. <http://www.businessdictionary.com>, under the word: skilled worker.

کارگر نیمه‌متخصص به کارگری گفته می‌شود که دارای مهارت‌های متعارف و معمولی در حوزه کاری خود می‌باشد.^۱ چنین کارگری دارای مهارت ویژه در حوزه کاری خود نیست، بلکه دارای یک مهارت متعارف است که از طریق گذراندن دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت می‌تواند به دست آید. کارگر غیرمتخصص که از وی به عنوان کارگر ساده هم یاد می‌شود، به کارگری می‌گویند که در حوزه کاری خود فاقد هرگونه مهارت و توانایی ویژه اسن.^۲ چنین کارگری، کاری را انجام می‌دهد که هر انسان متعارف فاقد مهارت دیگری می‌تواند انجام دهد و انجام کار نیازمند هیچ‌گونه تبخّر و مهارت خاص نیست.

در حوزه قراردادهای تولید مال فکری باید توجه داشت که کارگران باید متخصص باشند؛ زیرا تولید مال فکری اعم از اموال فکری صنعتی و یا اموال فکری ادبی و هنری، امری کاملاً تخصصی و نیازمند تبحر فراوان است و کارفرما نمی‌تواند این دسته قراردادها را با کارگر ساده و یا نیمه‌متخصص منعقد کند. بنابراین، اگر کارفرما قرارداد تولید مال فکری را با کارگری غیرمتخصص یا نیمه‌متخصص منعقد کند، حسب ماده ۲۳۸ قانون مدنی، می‌توان اجرای آن را از کارگر متخصص دیگری خواست، مگر این که شخصیت کارگر برای کارفرما اهمیتی اساسی داشته باشد که در این صورت قرارداد کار منعقد باطل است (کاتوزیان، ۱۳۹۰: ۱۵۱-۱۵۳)؛ زیرا از ابتدا اراده جدی برای انجام قرارداد به وسیله کارگر وجود نداشته است. با این حال، اگر معتقد باشیم که متخصص بودن کارگر، قید تراضی قرارداد کار تولید مال فکری است و اذعان داشت که در هر قرارداد کاری‌ای از این دست، کارگر برای تولید هر قسم از اموال فکری باید دارای مهارت و تخصص لازم در حوزه مرتبط باشد، باید حکم به بطلان عقد از همان ابتدا داد، حتی اگر به وسیله دیگری قابل انجام باشد. برخی از نویسندگان با تفکیک بین تعذر در اجرای تعهد در زمان انعقاد عقد (اصلی) و تعذر پس از عقد (طاری) معتقدند که تعذر در قسم اول، موجب بطلان عقد خواهد شد؛ اگرچه در قسم دوم، حسب ماده ۲۴۰ قانون مدنی، امکان فسخ قرارداد وجود دارد (صفایی، ۱۳۸۴: ۳۰۱).

گفتار دوم: حقوق اختصاصی کارگران و کارفرمایان در قبال تولید مال فکری

همان گونه که می‌دانیم، پدیدآورنده پس از آفرینش مال فکری، مستحق دسته‌ای از حقوق مادی و معنوی می‌شود که انحصاری بوده و حمایت محدود به قلمرو سرزمینی مشخصی می‌شود؛ علاوه بر آن که حمایت از حقوق مادی آن، منحصر به محدودیت زمانی

1. Ibid, under the word: semi-skilled worker.

2. Ibid, under the word: non-skilled.

معینی هم می‌باشد (حکمت‌نیا، ۱۳۸۷: ۴۶). در قراردادهای کار که مال فکری به وسیله کارگر تولید می‌شود، بحث ملکیت و عدم ملکیت حقوق مادی، بحثی است که در مورد آن همواره بین کشورهای گوناگون، اختلاف‌نظر وجود داشته است. در این زمینه، ابتدا در بند اول از ملکیت حقوق مادی در قراردادهای کار سخن به میان می‌آید؛ و در بند دوم، در مورد بحث بسیار مهم «سهم منصفانه» که در مقام ایجاد حداقل حمایت از حقوق کارگر است، بررسی‌های لازم بیان خواهد شد.

بند اول: ملکیت و فرآیند اجرای حقوق مادی در قراردادهای کار

تقریباً در تمامی کشورها، چه آن دسته کشورهای که در قوانین مالکیت فکری خود از قراردادهای کار سخن به میان آورده‌اند و چه آن‌هایی که در این مورد مقررهای ندارند، پذیرفته شده است که حقوق مادی مال فکری تولیدشده، متعلق به کارفرما می‌باشد و کارگر حق اعمال آن را ندارد و بیش‌تر اختلافات در این حوزه، ناظر بر چگونگی انتقال، تعلق و نحوه اعمال حقوق مادی می‌باشد. این امر در شاخه ملکیت ادبی و هنری و مالکیت صنعتی بررسی می‌شود.

نخست: ملکیت و فرآیند اعمال حقوق مادی اموال ادبی و هنری

چگونگی تعلق حقوق مادی ناشی از اثر در کشورهای کامن‌لا و رومی-ژرمنی متفاوت است. در حقوق انگلستان، کارفرما را از همان ابتدا مؤلف (پدیدآورنده) در نظر می‌گیرند و همه حقوق مادی ناشی از مال فکری تولیدشده را متعلق به سرمایه‌گذار یا همان کارفرما می‌دانند. بند ۲ ماده ۱۱ قانون کپی‌رایت، طرح‌ها و اختراعات انگلستان مصوب ۱۹۸۸ در این مورد مقرر می‌دارد: «در صورتی که هرگونه اثر ادبی، هنری و دراماتیک به دست کارگری در جریان وظایف کارگری‌اش تولید شود، حقوق ناشی از آن، از همان بدو تولید، متعلق به کارفرما می‌باشد مشروط بر این‌که خلاف آن در قرارداد (کار) پیش‌بینی نشده باشد».^۱

همان‌گونه که در این ماده مشاهده می‌شود، در حقوق این کشور اصلاً سخنی از بحث انتقال حقوق مادی از کارفرما به کارگر مشاهده نمی‌شود، بلکه از همان ابتدا فرض مؤلف بودن کارفرما را قانون‌گذار پذیرفته و حقوق مادی ناشی از اثر را متعلق به وی دانسته است. همان‌گونه که برخی از نویسندگان اذعان می‌دارند، قراردادهای تولید مال فکری در حوزه تمام

1. Where a literary, dramatic, musical or artistic work is made by an employee in the course of his employment, his employer is the first owner of any copyright in the work subject to any agreement to the contrary.

آثار ادبی و هنری، موجد ملکیت اولیه کارفرما نسبت به حقوق مادی اثر می‌باشد و به عبارتی کارفرما مؤلف فرض می‌شود، حتی اگر واقعاً وی اثر را نیافریده است (Cornish, 1999: 461). این قاعده در مورد آثار دیداری-شنیداری نظیر فیلم هم رعایت می‌شود. شق الف بند دوم ماده ۹ قانون فوق، مالک حقوق مادی فیلم را کسی دانسته است که اقدامات ضروری را برای تولید فیلم انجام داده است. حسب نظر نویسندگان، منظور از چنین شخصی، همان تهیه‌کننده می‌باشد که مستحق حقوق مادی اثر است (Ibid: 393). در واقع، تهیه‌کننده همان نقشی را دارد که کارفرما در قراردادهای تولید مال فکری انجام می‌دهد؛ و آن، چیزی جز سرمایه‌گذاری برای تولید مال فکری نیست.

در حقوق فرانسه رویه دقیق آن گونه که در حقوق انگلستان مطرح شده، دیده نمی‌شود. ماده ۹-۱۱۳ قانون مالکیت فکری فرانسه اصلاحی ۱۱ می ۱۹۹۴ مقرر می‌دارد:

«حقوق مادی نرم‌افزارهایی که در جریان قرارداد کار به وسیله کارگر تولید می‌شود، متعلق به کارفرما می‌باشد و کارفرما محق خواهد بود تا آن حقوق را اعمال کند، مشروط بر این که خلاف آن در قوانین موضوعه یا قرارداد بین طرفین پیش‌بینی نشده باشد».

این ماده تنها در مورد نرم‌افزارها سخن گفته است و قانون‌گذار فرانسه چنین اصلاحی را به علت پیوستن به دستورالعمل اتحادیه اروپا برای حمایت از نرم‌افزارهای رایانه‌ای مورخ ۱۴ می ۱۹۹۱ به عمل آورده است. در بند ۳ ماده ۲ این دستورالعمل به صراحت گفته شده است که حقوق مادی ناشی از نرم‌افزارهای تولیدشده در قالب قرارداد کار، به کارفرما تعلق دارد. مقرره‌ای مشابه همین مورد در ماده ۸-۱۲۱ قانون مذکور در مورد حقوق روزنامه‌نگاران پیش‌بینی شده است. با این حال، قانون مذکور در مورد فرآیند ملکیت حقوق مادی مال فکری در قرارداد کار ساکت است؛ و این، خود منشأ اختلاف در حقوق این کشور شده است. نظر مشهور حقوقدانان فرانسه بر این امر استوار است که حقوق مادی اثر تولیدشده در قالب قرارداد کار، متعلق به کارگر است که وی باید پس از آفرینش آن را به کارفرما انتقال دهد؛ زیرا اگر اماره انتقال می‌خواست شامل همه آثار ادبی و هنری شود، قانون‌گذار تنها دو مورد از آن را ذکر نمی‌کرد (Lucas, 1994: 161-164). در مقابل، برخی دیگر از حقوقدانان، اماره انتقال را مطرح می‌کنند؛ به این صورت که معتقدند در قراردادهای تولید مال ادبی و هنری، کارگر پدیدآورنده است، اما حسب تباری ضمنی طرفین، به محض آفرینش اثر، حقوق مادی آن به کارفرما منتقل می‌شود (Ibid). با این حال، رویه قضایی فرانسه نظر مشهور حقوقدانان را پذیرفته است و اماره انتقال را

جز در دو مورد تصریح شده در قانون نپذیرفته است؛ و این خود موجی از انتقاد حقوقدانان فرانسه را به همراه داشته است (Gaubiac, 1992: 3).

در حقوق ایران وضعیت در مورد قراردادهای کار تولید مال ادبی و هنری بسیار مبهم است. قانون حمایت از مؤلفان، مصنفان و هنرمندان مصوب ۱۳۴۸ تنها در ماده ۱۳ به قراردادهای سفارش خلق اثر اشاره کرده است^۱ که ظاهراً در این مورد، اماره انتقال حقوق مادی را پذیرفته است. چنین سکوتی در قانون ترجمه و تکثیر کتب و نشریات صوتی مصوب ۱۳۵۲ نیز دیده می‌شود. با این حال، در بند ۶ ماده قانون حمایت از پدیدآورندگان نرم‌افزارهای رایانه‌ای مصوب ۱۳۷۹ در مورد نرم‌افزارهای تولیدشده در قالب قرارداد کار مقرر می‌دارد:

«اگر هدف از استخدام یا انعقاد قرارداد (کار)، پدید آوردن نرم‌افزار مورد نظر بوده و یا پدید آوردن آن جزء موضوع قرارداد بوده است، حقوق مادی مربوط و حق تغییر و توسعه نرم‌افزار، متعلق به استخدام‌کننده یا کارفرما است؛ مگر این که در قرارداد به صورت دیگری پیش‌بینی شده باشد.»

در این ماده مقرر شده است که حقوق مادی نرم‌افزار تولیدی متعلق به کارفرماست؛ اما سؤال این است که آیا در این ماده، اماره انتقال حقوق مادی به کارفرما در نظر گرفته شده است و یا کارفرما همانند حقوق انگلستان پدیدآورنده فرض شده است؟ ماده ۳ آیین‌نامه اجرایی قانون فوق مقرر می‌دارد: «پدیدآورنده نرم‌افزار شخص یا اشخاصی هستند که بر اساس دانش و ابتکار خود کلیه مراحل مربوط اعم از تحلیل، ساخت و پیاده‌سازی نرم‌افزار را انجام داده و...»

و ماده ۱ قانون حمایت از مؤلفان، مصنفان و هنرمندان مقرر می‌دارد: «از نظر این قانون به مؤلف و مصنف و هنرمند، «پدیدآورنده» و به آنچه از راه دانش یا هنر و یا ابتکار آنان پدید می‌آید، بدون در نظر گرفتن طریقه یا روشی که در بیان و یا ظهور و یا ایجاد آن به کار رفته، «اثر» اطلاق می‌شود؛ به نظر می‌رسد که به استناد این دو عبارت، بتوان پدیدآورنده را کارگری دانست که از طریق نبوغ خود نرم‌افزار را تولید کرده و کارفرما که تنها سرمایه‌گذاری تولید را بر عهده گرفته و هیچ خلاقیتی در تولید اثر ندارد، نمی‌تواند پدیدآورنده تلقی شود؛ بنابراین، باید گفت که در حقوق ما بر خلاف حقوق کامن‌لا، کارگر تولیدکننده نرم‌افزار، پدیدآورنده تلقی می‌شود، اما قانون‌گذار، اماره انتقال ضمنی حقوق مادی آن را برای کارفرما در نظر گرفته است؛ و حسب ذیل بند ۲ ماده ۶ قانون فوق، برای طرفین، خلاف این اماره نیز قابل تراضی است.

۱. ماده ۱۳ مقرر می‌دارد: «حقوق مادی اثرهایی که در نتیجه سفارش پدید می‌آید، تا سی سال از تاریخ پدید آمدن اثر متعلق به سفارش‌دهنده است؛ مگر آن که برای مدت کمتر یا ترتیب محدودتری توافق شده باشد.»

حسب آنچه گفته شد، حال باید پرسید که آیا در نظام حقوقی ما استدلال ذکرشده در مورد قراردادهای کار تولید نرم افزار، در مورد سایر اموال ادبی و هنری نیز صادق است؟ در پاسخ باید گفت که قانون گذار در قانون حمایت از مصنفان، مؤلفان و هنرمندان در این مورد سکوت اختیار کرده است، اما به نظر می رسد که استدلال مذکور در مورد همه قراردادهای تولید اموال ادبی و هنری قابل صدق باشد. مهم ترین دلیل آن، علاوه بر تمسک به وحدت ملاک با بند ب ماده ۶ قانون حمایت از پدیدآورندگان نرم افزارهای رایانه ای، تمسک به دلیل عقلی اماره انتقال حقوق مادی به کارفرما در قراردادهای کار مذکور می باشد. توضیح این که کارفرما اصولاً به این علت به سرمایه گذاری و صرف هزینه های بسیار برای تولید مال فکری اقدام می کند که پس از تولید مال و متعاقباً تجاری سازی آن، تمام هزینه های گذاشته را بازیابی کند و این مهم جز با پذیرش اماره انتقال حقوق مادی به وی امکان پذیر نیست. واقعیت این است که اگر کارفرما حتی لحظه ای احساس کند که حقوق مادی به کارگر منتقل می شود، نه به وی، دیگر تمایل لازم را نسبت به سرمایه گذاری برای تولید مال فکری نخواهد داشت؛ زیرا ممکن است کارگر از انتقال حقوق مادی به کارفرمای خود امتناع کند، مگر این که گفته شد کارگر پس از تملک حقوق مادی، مکلف به انتقال حقوق مادی به کارفرماست که این حکم منوط به تصریح قانونی و یا قراردادی است که در مورد اول، قانون کاملاً ساکت است و کارفرما نیز همواره با خطر استنکاف کارگر در انتقال مواجه است؛ بنابراین، بهترین راه، پذیرش اماره انتقال با توجه به دلایل پیش گفته می باشد.

دوم: ملکیت و فرآیند اعمال حقوق مادی اموال فکری صنعتی

ملکیت حقوق مادی در حوزه اموال فکری صنعتی نظیر اختراعات یا طرح های صنعتی چندان تفاوتی با حوزه اموال ادبی و هنری ندارد. با این حال، در برخی از کشورها نکاتی در مورد برخی از اموال فکری نظیر اختراعات دیده می شود. در حقوق انگلستان، قانون اختراعات مصوب ۱۹۷۷ مقررهای جامعی برای اختراعات تولیدشده در قالب قرارداد کار پیش بینی شده است. در بند ۱ ماده ۳۹ قانون مذکور، قانون گذار اختراعاتی را که در جریان قرارداد کار تولید شده یا تولید اختراع جزئی از قرارداد کار بوده، متعلق به کارفرما می داند (Cornish, 1999: 270). ماده ۳۵ قانون اختراعات ژاپن مصوب ۱۹۵۹ با آخرین اصلاحات خود در سال ۲۰۱۱ و ماده ۶۱۱-۷ قانون مالکیت فکری فرانسه، اختراعات ناشی از قرارداد را در صورتی که در جریان کار تولید شده باشد، متعلق به کارفرما دانسته اند. ذکر این نکته لازم است که قانون گذار فرانسه

در ماده ۷-۶۱ اختراعات را به سه دسته اختراعات آزاد، وظیفه‌ای و غیروظیفه‌ای تقسیم می‌کند و اماره انتقال حقوق مادی مال فکری تولیدشده به کارفرما را تنها در اختراعات وظیفه‌ای یعنی اختراعاتی که کارگر در حوزه کاری خود تولید کرده، می‌پذیرد. در حقوق ایران هم این مهم در نظر گرفته شده است و در ماده ۵ قانون ثبت اختراعات، طرح‌های صنعتی و علائم تجاری مصوب ۱۳۸۶ مقرر شده است:

«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».

مفاد ماده مذکور، حسب ماده ۲۳ در مورد طرح‌های صنعتی هم جاری است. به نظر می‌رسد قانون‌گذار در این مواد، اماره انتقال حقوق مادی به کارفرما را در نظر گرفته است که به صورت تبانی در هنگام عقد مفروض می‌باشد. با این حال، این مقرر مانع ترازی خلاف این اماره نخواهد شد و کارگر و کارفرما می‌توانند ضمن عقد با هم تراضی کنند که بخشی از منافع ناشی از تجاری سازی مال به صورت مقطوع و یا به صورت نسبی، متعلق به کارگر طرف قرارداد باشد. در حوزه اسرار تجاری، متأسفانه قوانین ما بسیار مبهم هستند و جز مواد ۶۴ تا ۶۶ قانون تجارت الکترونیک که برای تحصیل نامشروع اسرار تجاری در فضای الکترونیک جرم‌انگاری کرده است، مواد دیگری دیده نمی‌شود. با این حال، آیا کارگر، مکلف به حفظ اسرار تجاری تولیدشده در برابر کارفرمای خود می‌باشد؟ علی‌القاعده کارگر به دلیل ضروریات انجام کار، از اسرار تجاری آگاه و متعهد به حفظ اسرار تجاری است، اما پس از پایان قرارداد کار و خروج وی، این الزام از دوش وی برداشته می‌شود. حال در وهله اول، این مسأله مطرح می‌شود که چرا باید فردی را که رابطه قراردادی‌اش تمام شده و دیگر الزامی به حفظ اسرار تجاری ندارد و تقلبی هم برای تحصیل اسرار مرتکب نشده، ضامن دانست؟ در پاسخ باید گفت که شرکت‌ها اصولاً هزینه‌های زیادی صرف تحقیق و توسعه خود می‌کنند تا از این طریق به اطلاعات تجاری ارزشمند دست یابند؛ از این رو، می‌کوشند تمهیداتی فراهم آورند که پس از پایان رابطه استخدامی و خروج کارگر، وی نتواند با پیوستن به شرکت رقیب، اسرار را افشا کند. تمام این تلاش‌ها در قالب‌های قراردادی‌ای مثل قرارداد عدم آشکاری‌سازی^۱ یا قرارداد عدم رقابت^۲ می‌گنجد و اصولاً قوانین موضوعه به هیچ وجه کارگر را از رقابت با کارفرمای سابق پس از پایان قرارداد، منع نمی‌کند

1. Non disclosure Agreement.
2. Non competition Agreement.

(Womy, 2004: 210)؛ پس همان گونه که می‌بینیم افشای سر پس از پایان قرارداد جز در صورت وجود قرارداد محدودکننده، از لحاظ مدنی، مسئولیتی متوجه کارگر پیشین نمی‌کند. به نظر می‌رسد از این ظاهر فریبنده باید گذشت و با نگاهی اجتماعی‌تر به قضیه نگریست. ضرری که به علت افشای اسرار تجاری به وسیله کارگر سابق، به کارفرما وارد می‌شود، نمی‌تواند علی‌القاعده یک ضرر متعارف و غیرضمان‌آور باشد.^۱ در این زمینه، به نظر می‌رسد استفاده از اسرار تجاری کارفرما به وسیله کارگر سابق، نوعی سوءاستفاده از حق است که می‌تواند تحت قاعده تسبیب، ضمان‌آور باشد.^۲ از این رو، صرف افشای اسرار سابق می‌تواند تقصیر تلقی شود و در صورتی که از این راه خساراتی نظیر کاهش میزان فروش کالاهای مبتنی بر اسرار تجاری تحقق یابد، می‌توان کارگر سابق را مسئول جبران خسارت وارده دانست. شبیه این مورد را می‌توان در رای Astro-Med Inc v. Plant دادگاه بخش ایالت کالیفرنیا آمریکا مشاهده کرد. در این رأی، کارگر متخصصی پس از پایان قرارداد کار و جدایی از کارفرمای خود، قیمت پیشنهادی وی (کارفرما) را برای شرکت در یک مناقصه به خاطر سپرده و پس از انعقاد قرارداد کار با کارفرمایی دیگر که رقیب کارفرمای پیشین او بوده، آن قیمت را به کارفرمای جدید خود اعلام می‌کند و باعث پیروزی وی در مناقصه می‌شود. دادگاه با تأکید بر وظیفه رازداری کارگر نهایتاً عمل وی را مصداق بارز سوءاستفاده از اسرار تجاری (سوءاستفاده از حق) دانست و رأی به پرداخت ۳۱۲۰۰ دلار به نفع کارفرمای پیشین داد.^۳

بند دوم: سهم منصفانه و معیارهای آن

یکی دیگر از مفاهیمی که در حوزه قراردادهای کار به تازگی در برخی از کشورهای توسعه‌یافته و یا در حال توسعه مطرح شده، مفهوم سهم منصفانه است که

۱. همان گونه که می‌دانیم «اصل بلاجبران نماندن ضررهای وارده» که یک قاعده حقوقی اصطلاحی است، ناظر به ضررهای متعارف وارد به اشخاص نمی‌شود. به عبارت دیگر، این قاعده ضررهای متعارفی را که یک شخص به دیگری وارد می‌کند، شامل نمی‌شود (کاتوزیان، ۱۳۸۷: ۳۱۵).

۲. البته استناد به «قاعده لاضرر» به عنوان سبب ضمان در فقه امامیه همواره مورد اختلاف بوده است. برخی چون شیخ انصاری حسب نظر مشهور، گستره قاعده لاضرر را محدود به نفی حکم ضرری می‌دانند و آن را صالح در جعل حکم ضمان نمی‌دانند (انصاری دزفولی، جلد سوم، نرم افزار جامع فقه اهل بیت(ع)، ص ۳۷۴)؛ و برخی دیگر، قاعده لاضرر را صالح در جعل حکم وضعی ضمان می‌دانند (طباطبایی، جلد دوم، نرم افزار جامع فقه اهل بیت(ع)، ص ۳۰۲). با این حال، آنچه در این پژوهش مورد نظر است، تبعیت از نظر مشهور و عدم ورود به مباحث اختلافی در فقه و متقابلاً تمسک به «قاعده تسبیب» برای احراز مسئولیت کارگر سابق در ازای افشای اسرار تجاری است.

3. Available at: www.gpo.gov/fdsys/.../content-detail.html.

اصولاً در قراردادهای کار مورد بررسی و توجه قرار می‌گیرند. بر مبنای این نظریه، کارگران مستحق هستند که سهمی مبتنی بر عدالت را از منافع ناشی از تجاری سازی مال فکری تولیدی خود از کارفرما دریافت کنند. در این زمینه، ابتدا مفهوم و سپس معیارهای سهم منصفانه بررسی می‌شود.

نخست: مفهوم سهم منصفانه

همان گونه که گفته شد، چه در حقوق کشورهای کامن لا نظیر انگلستان و چه در حقوق کشورهای رومی-ژرمنی نظیر فرانسه، در نهایت، حقوق مادی مال فکری تولیدشده در قرارداد کار، متعلق به کارفرما است و ظاهراً کارگر نصیبی از این مال خود که حاصل زحمت خود اوست، نمی‌برد. این قاعده، در ظاهر ناعادلانه است و انگیزه کارگر را در تولید مال فکری تضعیف می‌کند. بر همین اساس، امروزه در برخی از کشورها ملاحظه می‌شود که قانون‌گذاران برای کارگران تولیدکننده مال فکری، سهمی را از منافع ناشی از تجاری سازی کارفرما در نظر گرفته‌اند که اصولاً در مقام اجرای عدالت و انصاف انجام می‌گیرد (Wolk, 2011: 441). البته ذکر این نکته نیز لازم است که اختصاص سهم منصفانه، تنها در قرارداد کار و در رابطه بین کارگر و کارفرما مطرح نیست، بلکه در رابطه بین پدیدآورنده مال فکری و کسی که از وی پروانه بهره‌برداری می‌گیرد نیز مطرح می‌شود؛ وانگهی تجاری سازی اموال فکری راه‌های متعددی دارد که رایج‌ترین آن‌ها واگذاری، قرارداد لیسانس و تجاری سازی از طریق شرکت‌های دانش‌بنیان است (ایروانی، ۱۳۹۱: ۴۷). با این حال، آنچه در این جا مورد نظر است، تجاری سازی مرتبط با قرارداد کار می‌باشد.

با توجه به قانون اختراعات انگلستان مصوب ۱۹۷۷ و قانون اختراعات کارگران در آلمان مصوب ۱۹۵۷، برای تحقق سهم منصفانه در رابطه کارگر و کارفرما، وجود دو شرط لازم است: اول این که حقوق مادی ناظر بر بهره‌برداری از مال فکری به دست شخصی غیر پدیدآورنده (کارفرما) باشد؛

دوم این که در اثر تجاری سازی مال فکری توسط طرف قراردادی پدیدآورنده (کارفرما)، منافی برایش حاصل شود. البته همان گونه که گفته شد، در برخی از کشورها مثل انگلستان در بند ۱ ماده ۴۰ ذکر شده است که این منافع باید چشمگیر و قابل توجه باشد.

تخصیص سهم برای کارگر نیز باید منصفانه باشد و با قواعد حاکم بر انصاف سازگار باشد؛ در غیر این صورت، تخصیص سهم منصفانه، ناعادلانه به نظر می‌رسد. برای مثال، در صورتی

که در قرارداد، برخی حقوق مادی برای کارگر در نظر گرفته شود و سود ناشی از تجاری سازی چندان زیاد نباشد، مقتضای عدالت، تخصیص سهم منصفانه نخواهد بود.

قانون اختراعات انگلستان مصوب ۱۹۷۷، از مواد ۳۹ تا ۴۳ در مورد سهم منصفانه، مواردی را در نظر گرفته و مخترع را مستحق سهم منصفانه کرده است، مشروط بر این که اختراع مورد نظر منافع واقعی به دست آورد، نه آن که منافی بالقوه داشته باشد. علاوه بر این، این منافع باید چشمگیر باشند؛ یعنی آن چنان قابل ملاحظه باشد که از نگاه یک انسان متعارف بتوان گفت کارفرما از تجاری سازی مال فکری، منافع سرشاری به دست آورده است.

در اسپانیا در مواد ۱۵ تا ۲۰ قانون اختراعات این کشور مصوب ۱۹۸۶ سهم منصفانه به رسمیت شناخته شده است. بر این اساس، در صورتی که کارگر مخترع، اختراعی ترکیبی (اختراعی که نه وظیفه ای باشد و نه آزاد) به وجود آورد و کارفرما مدعی ملکیت آن شود، در این حالت، کارگر مستحق سهم منصفانه است. حسب ماده ۱۴۰ این قانون، در صورتی که کارفرما و کارگر بر سر میزان سهم منصفانه اختلاف نظر پیدا کنند، باید به کمیسیون حل و فصل اختلاف در اداره مالکیت صنعتی اسپانیا مراجعه کنند.

در آلمان در قانون اختراعات کارگران مصوب ۱۹۵۷ و اصلاح شده در تاریخ ۱ اکتبر ۲۰۰۹ توجهی ویژه به سهم منصفانه برای کارگران تولیدکننده مال فکری شده است. در این قانون، اعطای سهم منصفانه به کارگر الزامی دانسته شده است و کارفرمایی که مدعی ملکیت اختراع تولیدشده به دست کارگر در چهارچوب قرارداد کار می باشد، باید ابتدا سهم منصفانه ای را به کارگر داده، تضمین بدهد که این اختراع در آلمان به صورت مقتضی حمایت می شود (Datlow, Felder & Wolfram, 2011: 61).

در کشور ما متأسفانه در مورد سهم منصفانه در حوزه مالکیت صنعتی، مقرره ای پیش بینی نشده است. بهتر بود قانون گذار ما همانند قانون گذار انگلستان یا آلمان سهم منصفانه را در مورد اختراعات یا طرح های صنعتی سودزا برای کارگر در نظر بگیرد؛ زیرا در مواردی دیده می شود منافع اختراعی مثل یک دارو که چند کارگر متخصص خلق کرده اند، به کارفرما تعلق می گیرد؛ حال آن که تجاری سازی این دارو می تواند سود بسیار بیش تری از عوضی که به کارگر داده شده، داشته باشد و از لحاظ انصاف حقوقی، سهم داده شده به کارگر بسیار ناعادلانه به نظر می رسد. ممکن است گفته شود در حقوق کشورمان می توان بر مبنای «قاعده دارا شدن بلاجهت» سهمی از منافع تجاری سازی شده را به کارگر مخترع داد. اما باید توجه داشت که این قاعده همان گونه

که برخی نویسندگان گفته اند، به عنوان یکی از منابع تعهد مطرح نمی‌شود و تنها باید به مصادیق ذکر شده آن در قانون، متمسک شد (رحیمی، ۱۳۸۸: ۷۳-۷۴)؛ مازاد بر این که کارگر نمی‌تواند به بهانه عدالت اجتماعی، چیزی مازاد بر عوض قراردادی خود از کارفرما درخواست کند؛ و چه بسا مادام که قانون یا قرارداد، این مطالبه را نپذیرفته باشند، نتوان آن را به استناد جوانمردی از کارفرما درخواست کرد.

دوم: معیارهای سهم منصفانه

کشورها در مورد این امر که معیارهای احراز سهم منصفانه چیست، نظر واحدی ندارند. در بند ۴ ماده ۴۱ قانون اختراعات انگلستان، معیارهایی برای تعیین سهم منصفانه کارگر در نظر گرفته‌اند که عبارتند از: ماهیت تعهدات طرفین قرارداد، میزان بهای پرداخت شده به طرف قرارداد، تلاش و مهارتی که مخترع برای تولید مال فکری صرف کرده است، تلاش و مهارتی که به وسیله هر یک از مخترعان مشترک و یا سایر افراد به کار گرفته شده است، همکاری و مساعدت کارفرما مثل دادن مشاوره، کمک‌ها، فرصت‌ها و فعالیت‌های تجاری و مدیریتی.

ماده ۶ قانون اختراعات کارگران سوئد به سهم منصفانه اشاره کرده است. در این ماده برخی از معیارهایی که می‌تواند در تعیین سهم منصفانه مؤثر باشد، اشاره شده است که عبارتند از: ارزش اختراع، شرایط حاکم بر قرارداد کار که می‌تواند نشانگر ارتباط هدف قرارداد و مال فکری تولید شده باشد، و وسعت منافع اخذ شده مخترع. این معیارها تنها اماره هستند و به قاضی برای تعیین سهم منصفانه کمک می‌کنند.

در حقوق فرانسه، بندهای ۱ و ۲ ماده ۶۱۱-۷ که از سهم منصفانه سخن به میان آورده، معیار قاطعی بیان نمی‌شود، ولی بر اساس این ماده، سهم منصفانه باید به موجب قراردادهای جمعی، قراردادهای شرکتی و قراردادهای خصوصی تعیین شود. از این بند ملاحظه می‌شود تعیین سهم منصفانه را قانون بر عهده طرفین گذاشته است و باید بر مبنای توافقات طرفین معین شود.

در آلمان بند ۲ ماده ۹ قانون اختراعات کارگران، معیارهایی برای تعیین سهم منصفانه به طرفین قرارداد داده است که عبارتند از: ارزش اختراع، میزان کاربرد اختراع در تجارت، نقش و اهمیت مخترع در به وجود آمدن اختراع، و نقش کارگاه (مؤسسه) در ایجاد اختراع در فرضی که مخترع در کارگاه کار کرده باشد. این معیارها می‌تواند به طرفین در تعیین سهم منصفانه کمک کند، اما به هر حال، متابعت از آن‌ها برای طرفین اجباری نیست.

به نظر می‌رسد برای تعیین میزان سهم منصفانه، طرفین و یا قاضی در مقام دادرسی، می‌توانند تمام معیارهای ذکر شده را به عنوان گوشه‌ای از حقیقت در نظر بگیرند و در کنار این معیارها، با مراجعه به وجدان یک انسان متعارف، میزان آن را به صورت منصفانه برای کارگر متخصص تعیین کنند.

نتیجه‌گیری

۱. قراردادهای تولید مال فکری اگرچه از لحاظ قواعد عمومی خود، تابع قانون کار هستند، از نظر مفاهیمی چون تبعیت و تخصص کارگر، باید به صورت ویژه بررسی شوند. در حوزه تبعیت باید صرف وجود اخذ نظارت علمی و یا عملی را ملاک دانست و در حوزه تخصص کارگر، باید آن را قید تراضی قرارداد کار دانست.

۲. اگرچه حقوق مادی کار کارگر، علی‌القاعده به کارفرما تعلق دارد، حقوق معنوی آن در حوزه ملکیت کارگر باقی می‌ماند. با این حال، چون اعمال این حقوق معنوی مثل حق افشای اثر از طرف کارگر با حقوق مادی کارفرما منافات دارد، اصولاً این حقوق کارایی خود را از دست داده‌اند؛ به گونه‌ای که می‌توان گفت قرارداد کار حاوی شرط ضمنی تعهد به عدم استفاده کارگر از حقوق معنوی می‌شود.

۳. سهم منصفانه مبتنی بر عدالت حقوقی است و میانی آن را در وجدان انسان‌ها باید جستجو کرد؛ اگرچه برخی قانون‌گذاران، آن را به رسمیت شناخته‌اند. پیشنهاد می‌شود قانون‌گذار ما این سهم مبتنی بر عدالت را در قانون مالکیت صنعتی، به صراحت شناسایی کند و با تعیین ملاک‌هایی ارشادی نظیر میزان حق السعی پرداخت شده به کارگر و یا منافع ناشی از تجاری‌سازی مال فکری از جانب کارفرما، دست طرفین را برای تعیین میزان آن باز گذارد.

۴. وجود سهم منصفانه در حوزه مالکیت ادبی و هنری چندان مهجور نیست. «حق تعقیب» در واقع، مصداقی از سهم منصفانه در حوزه آثار هنرهای تجسمی و پلاستیکی است؛ اگرچه قانون‌گذار ما برخلاف فرانسه این حق مادی حداقلی را به رسمیت شناخته است. این حق در حوزه سایر مصادیق مالکیت ادبی و هنری قابل اعمال نیست و از این جهت، پیشنهاد می‌شود قانون‌گذار با شناسایی آن، عدالت را در حوزه آثار ادبی و هنری اعمال کند.

منابع

الف - فارسی

۱. ایروانی، فاطمه، *جنبه‌های حقوقی تجاری‌سازی اموال فکری*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مالکیت فکری، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، ۱۳۹۱.
۲. جعفری لنگرودی، محمدجعفر، *فلسفه حقوق مدنی*، ج ۲، تهران: نشر گنج دانش، ۱۳۸۰، چاپ اول.
۳. حکمت‌نیا، محمود، *مبانی مالکیت فکری*، تهران: پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی، ۱۳۸۷، چاپ دوم.
۴. رحیمی، حبیب‌الله، *استفاده بلاجهت*، تهران: شرکت سهامی انتشار، ۱۳۸۸، چاپ اول.
۵. سویوو، آلن، *حقوق کار*، ترجمه حسن مرادزاده، زهرا السادات نوابزاده شهراباکی، تهران: نشر شهر دانش، ۱۳۹۰، چاپ اول.
۶. صفایی، سیدحسین، *قواعد عمومی قراردادها*، ج ۲، تهران: نشر میزان، ۱۳۸۴، چاپ سوم.
۷. عراقی، سیدعزت‌الله، *حقوق کار*، ج ۱، تهران: انتشارات سمت، ۱۳۹۲، چاپ چهاردهم.
۸. کاتوزیان، ناصر، *مسئولیت مدنی: قواعد عمومی*، ج ۱، تهران: انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۸۷، چاپ هشتم.
۹. کاتوزیان، ناصر، *قواعد عمومی قراردادها*، ج ۳، تهران: شرکت سهامی انتشار، ۱۳۹۰، چاپ ششم.
۱۰. محمدی، پژمان، *قراردادهای حقوق مؤلف*، تهران: نشر دادگستر، ۱۳۸۶، چاپ اول.
۱۱. میرحسینی، سیدحسن، *حقوق اختراعات*، تهران: نشر میزان، ۱۳۸۷، چاپ اول.

ب - عربی

۱۲. شیخ انصاری دزفولی، مرتضی، *المکاسب*، ج ۳، نرم‌افزار فقه جامع اهل‌بیت (علیهم السلام)، ۱۲۸۱، ورژن ۲.
۱۳. طباطبایی، سید محمدعلی، *ریاض المسائل*، ج ۲، نرم‌افزار فقه جامع اهل‌بیت (علیهم السلام)، ۱۳۳۱، ورژن ۲.

ج - لاتین

14. Barta, Janusz, *Le Droit d'auteur et la Creativite d'employe*, Revue Internationale de Droit D'ateur (RIDA), 1984.
15. Becourt, Daniel, *Copyright and Labor Law*, copyright Bulletin, 1988, Vol.22.
16. Cornish, William, *Intellectual Property Law*, Fourth Edition, Sweet and Maxwell Publishing, London, 1999.

17. Datlow , Philip & Felder, Andreas & Wolfram, Markus, *Dealing with Joint Intellectual Property Ownership in the US and Germany*, Volume 5, DAJV newsletter, 2011.
18. Gall, Muriel Josselin, *Les Contracts d'exploitation du Droit de Propriete Litteraire et Artistique*, Joly Eition, Paris, 1995.
19. Gaubiac, Yves, *La Theorie de L'unite de L'art*, Revue Internationale de Droit D'ateur (RIDA), 1992.
20. Lucas, A., Lucas, H.J., *Traite de la Propriete Litteraire et Artistique*, Le Premiere Edition, Paris, 1994.
21. Wolk, Sanna, *Remuneration for employee inventors*, International Review of Intellectual Property and Competition Law (IIC), Munchen, Max Planck, 2011.
22. Womy, Arid P., *Anderson Bussiness Law and the Legal Enviroment*, England, Thomson West press, 2004.
23. Astro-Med Inc v. Plant, available at:
<http://www.gpo.gov/fdsys/.../content-detail.html>.
24. Hillyer v. The Governors of St. Bartholomew's Hospital, available at:
<http://www.casebooks.eu/documents/tortLaw/heading5.1.2pdf>
25. Cassidy v. Ministry of Health available at:
<https://archive.org/stream/MedicalJurisprudenceAndToxicology/TXT/0000427txt>
26. Dictionary for business affairs, available at:
<http://www.businessdictionary.com>, under the words: skilled worker, semi-skilled and non-skilled.

د - مقررات داخلی

۲۷. قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵.
۲۸. قانون تجارت الکترونیک مصوب ۱۳۸۲.
۲۹. قانون ترجمه و تکثیر کتب و نشریات صوتی مصوب ۱۳۵۲.
۳۰. قانون ثبت علائم تجاری، اختراعات و طرح‌های صنعتی مصوب ۱۳۸۶.
۳۱. قانون حمایت از پدیدآورندگان نرم‌افزارهای رایانه‌ای مصوب ۱۳۷۹.
۳۲. قانون حمایت از مؤلفان، مصنفان و هنرمندان مصوب ۱۳۴۸.
۳۳. قانون کار مصوب ۱۳۶۹.
۳۴. قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶.
۳۵. قانون مطبوعات مصوب ۱۳۶۴ اصلاح شده در ۱۳۷۹.
۳۶. قوانین ثبت علائم و اختراعات مصوب ۱۳۱۰.

۵- مقررات خارجی

- ۳۷. قانون اختراعات انگلستان مصوب ۱۹۷۷.
- ۳۸. قانون اختراعات ژاپن مصوب ۱۹۵۹.
- ۳۹. قانون اختراعات کارگران در آلمان مصوب ۱۹۵۷ و اصلاح شده در ۲۰۰۹.
- ۴۰. قانون اختراعات اسپانیا مصوب ۱۹۸۶.
- ۴۱. قانون کپی‌رایت، طرح‌ها و اختراعات انگلستان مصوب ۱۹۸۸.
- ۴۲. قانون مالکیت فکری فرانسه مصوب ۱۹۸۵ اصلاح شده در ۱۹۹۵.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی