

QUYỀN SỞ HỮU ĐỐI VỚI SÁNG CHẾ DO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠO RA THEO LUẬT SỞ HỮU TRÍ TUỆ VIỆT NAM VÀ KINH NGHIỆM TỪ NƯỚC NGOÀI

NGUYỄN TRỌNG LUẬN

Khoa Luật Dân sự, Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh
Civil law Department, Ho Chi Minh City University of Law
Email: nduan@hcmulaw.edu.vn

Tóm tắt

Phần lớn các sáng chế trong doanh nghiệp được tạo ra bởi người lao động. Câu hỏi được đặt ra là trong trường hợp nào sáng chế được tạo ra bởi người lao động sẽ thuộc về người sử dụng lao động và trường hợp nào sẽ thuộc về người lao động? Quy định của Luật Sở hữu trí tuệ năm 2005 (sửa đổi, bổ sung năm 2009 và 2019) về vấn đề này vẫn còn nhiều điểm bất cập cần thiết phải được sửa đổi. Trên cơ sở nghiên cứu pháp luật của một số nước phát triển như Pháp, Đức, Anh và Hoa Kỳ, bài viết đưa ra những kinh nghiệm cho pháp luật Việt Nam để hoàn thiện quy định này.

Từ khóa: sáng chế, người lao động, pháp luật sở hữu trí tuệ

Abstract

In enterprises, the majority of inventions are created by employees. The question is in what circumstances the patent rights belong to the employer? The provisions of the Vietnamese 2005 Intellectual Property Law (amended in 2009 and 2019) on this issue still have many shortcomings. Through researching legal provisions of some developed countries such as France, Germany, the United Kingdom and the United States, this article offers some experience to improve Vietnamese Intellectual Property law on this matter.

Keywords: invention, employee, intellectual property law

Ngày nhận bài: 15/2/2020

Ngày duyệt đăng: 02/4/2020

1. Bất cập của Luật Sở hữu trí tuệ năm 2005 (sửa đổi, bổ sung năm 2009 và 2019) về xác định quyền sở hữu đối với sáng chế do người lao động tạo ra

Theo điểm b khoản 1 Điều 86 Luật Sở hữu trí tuệ năm 2005 (sửa đổi, bổ sung năm 2009 và 2019) thì tổ chức, cá nhân đầu tư kinh phí, phương tiện vật chất cho tác giả dưới hình thức giao việc, thuê việc có quyền đăng ký sáng chế, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác. Theo quy định này, nếu một người được đầu tư kinh phí, phương tiện vật chất để thực hiện một nghĩa vụ nghiên cứu thì sáng chế - kết quả của quá trình nghiên cứu đó - sẽ thuộc về tổ chức, cá nhân đã đầu tư. Ví dụ, một nhà khoa học được một công ty được phẩm đầu tư kinh phí, phương tiện vật chất để thực hiện một dự án nghiên cứu điều chế ra một loại thuốc chữa bệnh. Trong trường hợp này, sáng chế trên thuộc về công ty được phẩm và họ có quyền nộp đơn đăng ký. Trong khuôn khổ doanh nghiệp, sáng chế được thực hiện bởi người lao động khi thực hiện một nhiệm vụ, một công việc được giao hoặc được thuê bởi người sử dụng lao động sẽ thuộc về chính người sử dụng lao động. Nói cách khác, người sử dụng lao động trở thành chủ sở hữu sáng chế và có quyền đăng ký

đối với sáng chế trên. Người lao động sẽ được hưởng các quyền nhân thân đối với sáng chế. Cụ thể, người lao động có quyền được ghi tên là tác giả trên bằng độc quyền sáng chế và trên các tài liệu công bố, giới thiệu về sáng chế. Quyền nhân thân của tác giả sáng chế được quy định tại Điều 122 Luật Sở hữu trí tuệ năm 2005 (sửa đổi, bổ sung năm 2009 và 2019). Ngoài ra, người lao động là tác giả sáng chế còn được nhận thù lao theo quy định tại Điều 135 Luật Sở hữu trí tuệ năm 2005 (sửa đổi, bổ sung năm 2009 và 2019).

Câu hỏi được đặt ra là nếu sáng chế được người lao động tạo ra ngoài phạm vi công việc được giao, được thuê bởi người sử dụng lao động thì sáng chế đó sẽ thuộc về ai, người lao động hay người sử dụng lao động? Luật Sở hữu trí tuệ năm 2005 (sửa đổi, bổ sung năm 2009 và 2019) chưa đưa ra hướng giải quyết trong trường hợp này. Ví dụ, sáng chế được người lao động tạo ra khi không được giao nhiệm vụ bởi người sử dụng lao động nhưng lại được thực hiện nhờ vào việc sử dụng các phương tiện kỹ thuật, cơ sở vật chất của doanh nghiệp hay nhờ vào việc sử dụng tư liệu do người sử dụng lao động cung cấp thì sẽ thuộc về ai? Trên thực tế, có nhiều tình huống khác có thể xảy ra nhưng lại chưa được pháp luật dự liệu. Đây rõ ràng là một bất cập, một “lỗ hổng” về chế độ pháp lý đối với sáng chế do người lao động tạo ra trong pháp luật sở hữu trí tuệ Việt Nam cần phải được hoàn thiện.

2. Quyền sở hữu đối với sáng chế do người lao động tạo ra tại một số quốc gia thuộc hệ thống dân luật

2.1. Quyền sở hữu đối với sáng chế do người lao động tạo ra tại Cộng hòa Pháp

Ở Pháp, chế độ pháp lý về sáng chế do người lao động tạo ra được quy định tại Điều L.611-7 Luật Sở hữu trí tuệ (*Code de la Propriété Intellectuelle - gọi tắt là CPI*). Luật này phân biệt ba loại sáng chế do người lao động tạo ra tương ứng với các chế độ pháp lý khác nhau: *inventions de mission* (tạm dịch: sáng chế theo nhiệm vụ được giao), *inventions hors mission attribuables* (tạm dịch: sáng chế ngoài nhiệm vụ được giao và có thể thuộc về người sử dụng lao động) và *inventions hors mission non attribuables* (tạm dịch: sáng chế ngoài nhiệm vụ được giao và không thuộc về người sử dụng lao động).

Sáng chế theo nhiệm vụ được giao (*inventions de mission*) là “những sáng chế do người lao động tạo ra trong khi thực hiện một nhiệm vụ sáng chế được quy định trong hợp đồng lao động, hoặc trong quá trình thực hiện công việc được người sử dụng lao động giao một cách rõ ràng”.¹ Theo Điều L.611-7, các sáng chế này sẽ thuộc về người sử dụng lao động. Nói cách khác, chính người sử dụng lao động sẽ trở thành chủ sở hữu ngay từ đầu (*titulaire ab initio*) đối với sáng chế. Ở đây, chúng ta có thể thấy rằng người sử dụng lao động được hưởng toàn bộ các quyền của chủ sở hữu đối với sáng chế phát sinh một cách trực tiếp từ việc người lao động thực hiện nhiệm vụ sáng chế đã được thỏa thuận trong hợp đồng lao động.²

¹ Điều L.611-7-1 CPI.

² Jérôme Passa, *Droit de la propriété industrielle*, Lextenso, Tome 2, 2013, tr. 303.

Ngay cả khi trong hợp đồng lao động không quy định nhưng người lao động đã tạo ra sáng chế theo nhiệm vụ được giao trong quá trình làm việc thì sáng chế cũng thuộc về người sử dụng lao động. Theo Điều L.611-7, nhiệm vụ sáng chế mà người lao động phải thực hiện có thể là nhiệm vụ thường xuyên hoặc tạm thời. Trách nhiệm của người sử dụng lao động là phải chứng minh sự tồn tại của một nhiệm vụ sáng chế mà người lao động đang bị ràng buộc.³ Một thỏa thuận bằng văn bản hay bất cứ cách thức nào khác cho phép xác định một nhiệm vụ sáng chế gắn với nghĩa vụ trong hợp đồng của người lao động đều có thể trở thành chứng cứ. Trong trường hợp sáng chế do người lao động tạo ra thuộc về người sử dụng lao động thì người sử dụng lao động buộc phải trả cho người lao động một khoản thù lao bổ sung (*rémunération supplémentaire*) được xác định bởi thỏa ước lao động tập thể, hợp đồng lao động hay bằng một văn bản khác có sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động.

Đối với các sáng chế được thực hiện ngoài nhiệm vụ được giao (*inventions hors mission*), chính người lao động đã tạo ra sáng chế được thừa nhận là chủ thể quyền ban đầu của sáng chế (*titulaire ab initio*) chứ không phải người sử dụng lao động. Đối với những sáng chế này, pháp luật Pháp chia thành hai loại: (i) sáng chế ngoài nhiệm vụ được giao và có thể thuộc về người sử dụng lao động; (ii) sáng chế ngoài nhiệm vụ được giao và không thuộc về người sử dụng lao động.

Sáng chế ngoài nhiệm vụ được giao và có thể thuộc về người sử dụng lao động là những sáng chế do người lao động tạo ra trong các trường hợp sau:

Một là, trong quá trình thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình: đó là trường hợp người lao động không được giao một nhiệm vụ sáng chế cụ thể, nhưng trong quá trình thực hiện những chức năng, nhiệm vụ của mình do hợp đồng lao động quy định đã tạo ra một sáng chế.⁴

Hai là, trong lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp: lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp ở đây được giới hạn ở hoạt động thực sự mà doanh nghiệp đang vận hành. Ví dụ, một quy trình mới, một thiết bị lần mực mới sử dụng cho máy in được sáng chế trong một doanh nghiệp sản xuất máy in,⁵ một bộ phận mới dành cho xe có tải trọng lớn được sáng chế ra trong một doanh nghiệp sản xuất xe tải, xe ben...⁶

³ Jean-Paul Martin, *Droit des inventions de salariés*, Litec, 3^e éd., 2015, n° 24; Xem thêm: C.J. Toulouse, 2^e ch., 22 Mars 1999, *Juris-Data* n° 1999-041449.

⁴ Eric A. Caprioli & Associés, "Le régime des créations salariées : panorama et solutions", janvier 2008 (Tạm dịch: Eric A. Caprioli & Cộng sự, "Chế độ về sáng tạo của người lao động: toàn cảnh và giải pháp", tháng 01/2008), <http://www.caprioli-avocats.com/publications/43-propriete-intellectuelle/117-regime-creations-salariées>, truy cập ngày 10/12/2019.

⁵ CNIS, 10 janv. 1983, aff. 82-3 : Dossiers Brevets 1984, I, 7 (Tạm dịch: Ủy ban quốc gia về sáng chế của người lao động, 10/01/1983, từ số 82-3. Hồ sơ sáng chế 1984, I, 7)

⁶ CNIS, 21 janv. 1983, aff. 82-4 : Dossiers Brevets 1984, I, 8 (Tạm dịch: Ủy ban quốc gia về sáng chế của người lao động, 21/01/1983, từ số 82-4. Hồ sơ sáng chế 1984, I, 8).

Ba là, nhờ vào những kiến thức hay nhờ vào việc sử dụng những thiết bị kỹ thuật đặc thù hay những dữ liệu được cung cấp bởi doanh nghiệp.

Trong ba trường hợp trên, sáng chế trước tiên vẫn thuộc về chính người lao động. Tuy nhiên, người sử dụng lao động có quyền đòi hỏi người lao động phải chuyển giao quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng một phần hoặc toàn bộ các quyền gắn với sáng chế đó.⁷ Trách nhiệm chứng minh sáng chế thuộc một trong ba trường hợp trên đây là trách nhiệm của người sử dụng lao động.⁸ Đối lại người lao động phải được nhận một khoản tiền hợp lý (*juste prix*) theo phương pháp cố định hay phương pháp tỷ lệ.⁹ Điều L.611-7 quy định rằng người sử dụng lao động có quyền lựa chọn yêu cầu người lao động phải chuyển giao toàn bộ hoặc một phần quyền đối với sáng chế. Trong trường hợp thứ nhất (chuyển giao toàn bộ), tất cả các quyền tài sản gắn với sáng chế được chuyển sang cho người sử dụng lao động. Hệ quả là người sử dụng lao động sẽ trở thành chủ sở hữu sáng chế. Trong trường hợp thứ hai (chuyển giao một phần), người sử dụng lao động được nhận một li-xăng khai thác sáng chế chứ không có quyền sở hữu. Người lao động tác giả sáng chế vẫn là chủ sở hữu sáng chế trong trường hợp này. Như vậy, có thể thấy được rằng pháp luật Pháp phân biệt các sáng chế được thực hiện theo một nhiệm vụ được giao với các sáng chế khác để từ đó phân định quyền.

Cuối cùng, sáng chế ngoài nhiệm vụ được giao và không thuộc về người sử dụng lao động là sáng chế được người lao động tạo ra ngoài nhiệm vụ được giao, không thuộc chức năng, nhiệm vụ của người lao động, không thuộc lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp và cũng không nhờ vào việc sử dụng cơ sở vật chất, phương tiện kỹ thuật hay những dữ liệu được người sử dụng lao động cung cấp. Do vậy, những sáng chế này đương nhiên thuộc về người lao động. Do đó, người sử dụng lao động không có quyền buộc người lao động phải chuyển giao cho mình.

2.2. Quyền sở hữu đối với sáng chế do người lao động tạo ra tại Cộng hòa Liên bang Đức

Ở Đức, quyền đối với sáng chế do người lao động tạo ra được điều chỉnh bởi một văn bản luật đặc thù, đó là Luật về Sáng chế của người lao động (*Gesetz über Arbeitnehmererfindungen* - gọi tắt là *ArbnErfg*) ngày 25/7/1957, được sửa đổi, bổ sung bởi luật ngày 24/6/1994.¹⁰

Luật về sáng chế của người lao động phân biệt hai loại sáng chế do

⁷ Jacques Larneu, "Le régime juridique des inventions de salariés en France", *Journal Patent, Japan Patent Attorney Association (JPA).* Tokyo, April 2016

⁸ *Annales de la propriété industrielle, artistique et littéraire*, Paris, 11 sept 1996, tr. 136

⁹ Phương pháp cố định (*méthode forfaitaire*) tức là phương pháp dùng để xác định một số tiền cố định mà người lao động được nhận. Còn phương pháp tỷ lệ (*méthode proportionnelle*) xác định số tiền người lao động được nhận căn cứ vào phần trăm (%) của số tiền mà doanh nghiệp làm lợi được từ việc sử dụng, khai thác sáng chế hay số tiền thu được từ việc li-xăng sáng chế.

¹⁰ Tham khảo bản gốc bằng tiếng Đức tại địa chỉ: <https://www.gesetze-im-internet.de/bundesrech/arbnertif/gesamt.pdf>, truy cập ngày 12/12/2019.

người lao động tạo ra: sáng chế theo nhiệm vụ (*dienstfindungen*) và sáng chế tự do (*freie erfindungen*).¹¹

Sáng chế theo nhiệm vụ (*dienstfindungen*) là những sáng chế được tạo ra từ việc thực hiện hoạt động nghề nghiệp của người lao động trong doanh nghiệp (như thực hiện một công việc xác định trong khuôn khổ của hợp đồng lao động hoặc một nhiệm vụ được giao bởi người sử dụng lao động) và những sáng chế được tạo ra chủ yếu dựa trên những kiến thức hay những phương tiện vật chất kỹ thuật do người sử dụng lao động cung cấp. Đây chính là tiêu chí quan trọng để người sử dụng lao động thiết lập quyền của mình đối với sáng chế do người lao động tạo ra.

Khác với pháp luật Pháp, theo quy định của pháp luật Đức, người lao động luôn là chủ sở hữu ban đầu (*ab initio*) của sáng chế do mình tạo ra. Tuy nhiên, đối với những sáng chế theo nhiệm vụ, người sử dụng lao động có quyền yêu cầu người lao động bắt buộc phải chuyển giao cho mình. Căn nhắc mạnh dạn là quyền của người sử dụng lao động. Sáng chế theo nhiệm vụ (*dienstfindungen*) sẽ trở thành sáng chế tự do (*freie erfindungen*) khi người sử dụng lao động tuyên bố từ bỏ quyền của mình bằng văn bản. Trong trường hợp ngược lại, người sử dụng lao động có quyền yêu cầu người lao động chuyển giao (toàn bộ hoặc một phần) sáng chế cho mình. Đổi lại, người sử dụng lao động phải trả một khoản thù lao tương xứng (*vergütung*).

Điều 4 Luật về Sáng chế của người lao động sử dụng thuật ngữ "*freie erfindungen*" (tạm dịch: sáng chế tự do) để phân biệt với "*dienstfindungen*" (tạm dịch: sáng chế theo nhiệm vụ). "Sáng chế tự do" được hiểu là những sáng chế không phải "sáng chế theo nhiệm vụ". Cách gọi "sáng chế tự do" phản ánh được bản chất của loại sáng chế này. Bởi những sáng chế này được thực hiện ngoài tất cả những nhiệm vụ được giao, ngoài chức năng nhiệm vụ của người lao động theo hợp đồng lao động cũng như không có mối liên hệ nào với doanh nghiệp. Đây chính là tiêu chí quan trọng để thừa nhận quyền sở hữu của người lao động đối với sáng chế loại này.

3. Quyền sở hữu đối với sáng chế do người lao động tạo ra tại một số quốc gia thuộc hệ thống thông luật

3.1. Quyền sở hữu đối với sáng chế do người lao động tạo ra tại Vương quốc Anh

Tại Anh, quyền đối với sáng chế do người lao động tạo ra (*employees' inventions*) được điều chỉnh bởi Luật về Sáng chế năm 1977 (*Patents Act 1977*). Luật này đã được sửa đổi bổ sung bởi Luật về Bản quyền, kiểu dáng công nghiệp và sáng chế năm 1988.¹²

¹¹ Điều 4 ArbNErfG.

¹² Tham khảo bản gốc bằng tiếng Anh trên trang web của Tổ chức Sở hữu trí tuệ thế giới WIPO tại địa chỉ: <http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/gb/gb211en.pdf>, truy cập ngày 12/12/2019. Chế độ pháp lý về sáng chế do người lao động tạo ra được quy định từ Điều 39 đến Điều 43 của Luật này.

Theo Luật này, sáng chế sẽ thuộc về người sử dụng lao động nếu chúng được tạo ra trong quá trình người lao động thực hiện những công việc bình thường thuộc chức năng, nhiệm vụ của họ hay trong quá trình thực hiện những công việc không phải là những công việc bình thường thuộc chức năng, nhiệm vụ nhưng lại được giao một cách rõ ràng. Chúng ta có thể gọi những sáng chế như vậy là sáng chế theo nhiệm vụ. Đây chính là tiêu chí được ghi nhận trong luật Anh để xác định quyền sở hữu của người sử dụng lao động đối với sáng chế do người lao động tạo ra. Quy định của pháp luật Anh có điểm tương đồng với pháp luật Pháp và Đức về tiêu chí phân định quyền đối với sáng chế do người lao động tạo ra trong doanh nghiệp. Tuy nhiên, điểm khác biệt lớn giữa các hệ thống pháp luật này liên quan đến quy định về quyền được nhận thù lao của người lao động tác giả sáng chế. Trong khi pháp luật Pháp và Đức ràng buộc nghĩa vụ trả thù lao của người sử dụng lao động cho người lao động thì pháp luật Anh lại quy định rất khác về vấn đề này. Cụ thể, theo Điều 40 UK Patent Act, người lao động có thể nhận được một khoản thù lao được xác định theo Điều 41 với điều kiện phải nộp đơn yêu cầu lên Cơ quan về sở hữu trí tuệ Vương quốc Anh (*UK Intellectual Property Office - IPO*) hoặc yêu cầu Tòa án giải quyết nhưng phải cung cấp chứng cứ chứng minh rằng người sử dụng lao động đã nhận được một "lợi ích đáng kể" (*an outstanding benefit*)¹³ do việc sử dụng, khai thác sáng chế. Đây là một quy định rất bất lợi đối với người lao động là tác giả sáng chế bởi trên thực tế việc chứng minh này là điều không hề dễ dàng.

3.2. Quyền sở hữu đối với sáng chế do người lao động tạo ra tại Hợp chúng quốc Hoa Kỳ

Tại Hoa Kỳ, không có luật điều chỉnh về sáng chế của người lao động. Hầu như chỉ trong lĩnh vực công và trong những thỏa thuận hợp tác nghiên cứu giữa các cơ quan liên bang với các trường đại học, các doanh nghiệp mới có quy định điều chỉnh liên quan đến sáng chế của người lao động cũng như việc thanh toán thù lao.¹⁴ Trong lĩnh vực tư, do thiếu những quy định ở cấp liên bang cũng như tiểu bang nên nguyên tắc tự do hợp đồng được áp dụng triệt để. Trong đa số các trường hợp, người lao động không có quyền sở hữu đối với sáng chế do mình tạo ra trong công việc. Quyền sở hữu thường sẽ thuộc về doanh nghiệp nơi mà người lao động làm việc.¹⁵

Trên thực tế, quyền sở hữu sáng chế do người lao động tạo ra được xác định dựa trên hợp đồng giữa người sử dụng lao động và người lao động hoặc dựa trên học thuyết "hired to invent" (tương tự với nguyên tắc "work made for hire" được áp dụng trong lĩnh vực bản quyền tại Hoa Kỳ). Theo học thuyết

¹³ Điều 40 U.K. Patents Act - Thù lao cho người lao động đối với một số sáng chế.

¹⁴ Jean-Paul Martin, *ibid.*, tr. 255.

¹⁵ Robert P. Merges, "The law and economics of employee inventions", *Harvard Journal of Law and Technology*, Vol. 13, No. 1, 1999, tr 2.

này, một người lao động được doanh nghiệp thuê để giải quyết một vấn đề nào đó hay để thực hiện công việc sáng chế trong một lĩnh vực nào đó sẽ bị mất quyền sở hữu đối với sáng chế do mình tạo ra ngay cả khi không có hợp đồng bằng văn bản. Giống như nguyên tắc “*work made for hire*”, Tòa án cũng xem xét nhiều yếu tố để xác định liệu rằng người lao động có được thuê để sáng chế hay không. Tuy nhiên, khác với “*work made for hire*”, học thuyết “*hired to invent*” buộc người lao động phải chuyển giao bất kỳ sáng chế nào có được trong quá trình làm việc cho doanh nghiệp.¹⁶ Như vậy, theo học thuyết này, người lao động đã được doanh nghiệp trả lương để làm việc theo hợp đồng lao động nên những sáng chế do họ tạo ra trong quá trình làm việc tại doanh nghiệp, trong thời gian làm việc, sẽ thuộc về người sử dụng lao động. Trong trường hợp này, người lao động - tác giả sáng chế đã được trả công để sáng tạo, để cống hiến cho doanh nghiệp nên họ sẽ không nhận được thêm một khoản thù lao nào. Tuy vậy, học thuyết này vấp phải sự chỉ trích vì tính thực dụng của nó.

Do thiếu những quy định pháp luật điều chỉnh trong lĩnh vực này nên các doanh nghiệp thường xây dựng điều khoản về sáng chế do người lao động tạo ra trong hợp đồng lao động, bao gồm điều khoản xác định mức thù lao bổ sung trả cho người lao động trong trường hợp họ tạo ra sáng chế mang lại nhiều giá trị về mặt kinh tế cho doanh nghiệp. Điều này có ý nghĩa ghi nhận sự sáng tạo của người lao động cũng như khuyến khích họ tiếp tục tạo ra những sáng chế hữu ích cho doanh nghiệp.

4. Bài học kinh nghiệm cho Việt Nam

Theo quy định của Luật Sở hữu trí tuệ năm 2005 (sửa đổi, bổ sung năm 2009 và 2019), điểm b khoản 1 Điều 86 là căn cứ pháp lý để phân định quyền giữa người lao động và người sử dụng lao động đối với sáng chế do người lao động tạo ra. Theo đó, sáng chế do người lao động tạo ra theo nhiệm vụ được giao, được thuê bởi người sử dụng lao động (có đầu tư kinh phí, phương tiện vật chất) sẽ thuộc về người sử dụng lao động, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác. Tuy nhiên, quy định này không mang tính bao quát do chỉ mới đề cập trường hợp sáng chế do người lao động tạo ra theo nhiệm vụ được giao, được thuê và được đầu tư kinh phí, phương tiện vật chất. Những trường hợp khác thì Luật Sở hữu trí tuệ năm 2005 (sửa đổi, bổ sung năm 2009 và 2019) không quy định, chẳng hạn trường hợp sáng chế do người lao động tạo ra không theo nhiệm vụ được giao.

Trên cơ sở nghiên cứu pháp luật nước ngoài, tác giả đề xuất hướng hoàn thiện quy định của Luật Sở hữu trí tuệ năm 2005 (sửa đổi, bổ sung năm 2009 và 2019) liên quan đến việc phân định quyền đối với sáng chế do người lao động tạo ra như sau:

¹⁶ Joshua L. Simmons, “Inventions made for hire”, *Journal of Intellectual Property and Entertainment Law*, New York University, Vol. 2, No. 1, 2012, tr 15.

Thứ nhất, sáng chế do người lao động tạo ra trong quá trình thực hiện nhiệm vụ được giao trong hợp đồng lao động, hoặc trong quá trình thực hiện công việc được người sử dụng lao động giao một cách rõ ràng sẽ thuộc về người sử dụng lao động. Tuy nhiên, người sử dụng lao động phải trả thù lao cho người lao động theo quy định tại Điều 135 Luật Sở hữu trí tuệ năm 2005 (sửa đổi, bổ sung năm 2009 và 2019).

Thứ hai, sáng chế do người lao động tạo ra không theo nhiệm vụ được giao bởi người sử dụng lao động nhưng thuộc chức năng, nhiệm vụ của người lao động hoặc nhờ vào việc sử dụng kinh phí, cơ sở vật chất, phương tiện kỹ thuật hay tư liệu được cung cấp bởi doanh nghiệp sẽ thuộc về người lao động. Tuy nhiên, người lao động sẽ phải chuyển giao sáng chế khi người sử dụng lao động có yêu cầu. Đổi lại, người sử dụng lao động phải trả cho người lao động một khoản tiền đền bù tương xứng.

Thứ ba, sáng chế do người lao động tạo ra không theo nhiệm vụ được giao trong hợp đồng lao động hoặc trong quá trình làm việc, không sử dụng kinh phí, cơ sở vật chất, phương tiện kỹ thuật hay tư liệu được cung cấp bởi người sử dụng lao động sẽ thuộc về người lao động. Người sử dụng lao động không có quyền buộc người lao động phải chuyển giao sáng chế do họ tạo ra trong trường hợp này.

Việc hoàn thiện quy định liên quan đến xác định quyền sở hữu đối với sáng chế do người lao động tạo ra là cơ sở pháp lý vững chắc để giải quyết hiệu quả các tranh chấp phát sinh trên thực tế. Thêm vào đó, một chế độ pháp lý đầy đủ hơn, phù hợp hơn liên quan đến sáng chế do người lao động tạo ra sẽ chính là một “tấm khiên bảo vệ” dành cho người lao động (vốn yếu thế hơn so với người sử dụng lao động trong doanh nghiệp), đồng thời tránh việc người sử dụng lao động lợi dụng “kẻ hở” của pháp luật để gây bất lợi cho người lao động. Kinh nghiệm từ các nước phát triển sẽ là nguồn tham khảo quan trọng giúp Việt Nam hoàn thiện quy định pháp luật về vấn đề này. ●

Tài liệu tham khảo

- [1] Eric A. Caprioli & Associés, “Le régime des créations salariées : panorama et solutions”, janvier 2008 [trans: Eric A. Caprioli & Associés, “The regime of employee’s creations: panorama and solutions”, January 2008], <http://www.caprioli-avocats.com/publications/43-propriete-intellectuelle/117-regime-creations-salaries>, accessed on 10/12/2019
- [2] Jacques Lamiéu, “Le régime juridique des inventions de salariés en France”, *Journal Patent*, Japan Patent Attorney Association (JPAA), Tokyo, April 2016 [trans: Jacques Lamiéu, “The legal regime of employee inventions in France”, *Journal Patent*, Japan Patent Attorney Association (JPAA), Tokyo, April 2016]
- [3] Jean-Paul Martin, *Droit des inventions de salariés*, Litec, 3^e éd., 2015 [trans: Jean-Paul Martin, Law of employee inventions, Litec, 3rd ed., 2015]
- [4] Robert P. Merges, “The law and economics of employee inventions”, *Harvard Journal of Law and Technology*, Vol. 13, No. 1, 1999
- [5] Jérôme Passa, *Droit de la propriété industrielle*, Lextenso, Tome 2, 2013 [trans: Jérôme Passa, *Industrial property law*, Lextenso, Tome 2, 2013]
- [6] Joshua L. Simmons, “Inventions made for hire”, *Journal of Intellectual Property and Entertainment Law*, New York University, Vol. 2, No. 1, 2012