

สิทธิของผู้ประดิษฐ์ตามกฎหมายสิทธิบัตรไทย อังกฤษ และเยอรมนี

The Right of Inventor under the Patent Law of Thailand, UK, and Germany

โดย
ผ่องศรี เวสารัช*

บทคัดย่อ

พระราชบัญญัติสิทธิบัตรไทย พ.ศ. 2522 ได้บัญญัติให้ผู้ประดิษฐ์อิสระคนเดียวหรือหลายคน มีสิทธิในการยื่นคำขอสิทธิบัตร ถ้าเป็นลูกจ้างที่เป็นผู้ประดิษฐ์ สิทธิในการยื่นคำขอสิทธิบัตรจะตกเป็นของนายจ้าง และถ้านายจ้างได้ใช้หรือได้รับผลประโยชน์อันเกิดจากสิทธิบัตรที่ลูกจ้างได้ประดิษฐ์ขึ้น ลูกจ้างจะได้รับบำเหน็จพิเศษนอกเหนือจากค่าจ้างตามปกติ ซึ่งกฎหมายอังกฤษ The UK Patent Act 1977 ได้กำหนดสิทธิในการประดิษฐ์ที่ลูกจ้างได้ทำขึ้นในทางการที่จ้างและบำเหน็จพิเศษ เช่นเดียวกับกฎหมายไทยแต่มีรายละเอียดที่ชัดเจนและยืดหยุ่นกว่าด้วยระบบ Common Law ที่สามารถใช้หลักกฎหมายจากคำตัดสินของศาลเป็นแนวทางในการดำเนินการได้ ส่วนกฎหมายเยอรมัน The German Act on Employee Inventions 1957 Act ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีหน้าที่รายงานการประดิษฐ์ที่ได้ทำขึ้นในทางการที่จ้างแก่นายจ้างเพื่อให้ นายจ้างพิจารณาเลือกที่จะขอใช้สิทธิเอง (Service invention) หรือจะให้ลูกจ้างใช้สิทธิ (Free invention) ในกรณี Service invention ลูกจ้างจะได้รับบำเหน็จพิเศษตามที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างละเอียดและชัดเจน

คำสำคัญ

ผู้ประดิษฐ์, ลูกจ้างที่เป็นผู้ประดิษฐ์, สิทธิบัตร, ความเป็นเจ้าของ, บำเหน็จพิเศษ

* น.บ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, LL.M. (International Commercial Law) จาก The University of Kent at Canterbury ประเทศ สหราชอาณาจักร และ Ph.D. ทางกฎหมายจาก The University of Sheffield ประเทศสหราชอาณาจักร ปัจจุบัน ดำรงตำแหน่งหัวหน้าศูนย์ส่งเสริมงานวิจัยและทรัพย์สินทางปัญญา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

Abstract

The Thai Patent Act B.E. 2522 provides the individual or independent inventors to be entitled to file for a patent. If the invention is made by employee inventors under the employment contract, an employer shall have right to file a patent application. If the employer uses or gets a benefit from a patent on employee invention, employee inventors will receive remuneration in addition to his ordinary wage. The UK Patent Act 1977 makes the provisions for employee invention rights which are similar to the Thai law, but more thorough and flexible in terms of applying the case law under the Common Law system in practice. The German Act on Employee Inventions 1957 Act prescribes that the employee inventors have a duty to make a report in writing about the invention to the employer so that he has to decide whether he wants the invention for himself (Service invention) or gives it to the employee (Free invention). The employee inventor is entitled to receive remuneration for service invention under the in-depth and clear regulations.

Keywords

Inventor, Employee Inventor, Patent, Ownership, Remuneration



บทนำ

ผู้ประดิษฐ์เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานการประดิษฐ์ ซึ่งตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ผู้ประดิษฐ์ได้สร้างสรรค์ผลงานการประดิษฐ์ที่เป็นประโยชน์และสร้างความสะดวกสบายในชีวิตให้กับมวลมนุษยโลก หากไม่มีผู้ประดิษฐ์ เราก็จะไม่มีไฟฟ้าใช้ ไม่มียานพาหนะให้เดินทางไปมาหาสู่กันเร็วขึ้น ไม่มีคอมพิวเตอร์ และไม่มีความรู้เรื่องพันธุวิศวกรรมที่ช่วยคุ้มครองสัตว์ที่มีบุตรยากให้มีบุตรได้

การประดิษฐ์คิดค้นของผู้คนในอดีตโดยเฉพาะในซีกโลกตะวันออก เช่น จีน อินเดีย หรือแม้แต่ในประเทศไทยมีจำนวนมาก แต่มักจะสูญหายไปพร้อมกับความตายของผู้ประดิษฐ์นั้น เนื่องจากไม่มีการบันทึกรายละเอียดการประดิษฐ์ไว้อย่างชัดเจน และส่วนใหญ่จะเป็นความตั้งใจของผู้ประดิษฐ์ที่ต้องการเก็บไว้เป็นความลับไว้กับตนเองหรือบอกให้รู้แค่คนภายในครอบครัวเท่านั้น

ตรงกันข้ามกับซีกโลกตะวันตกที่มีลักษณะภูมิประเทศและภูมิอากาศที่หนาวเย็น ไม่มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์เท่ากับประเทศในทางตะวันออก ทำให้ผู้คนต้องดิ้นรนเพื่อความอยู่รอดด้วยการสร้างผลงานการประดิษฐ์ขึ้น จึงต้องสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประดิษฐ์ให้สร้างสรรค์ผลงานมาก ๆ โดยบัญญัติเป็นกฎหมายสิทธิบัตรที่ใช้ “หลักต่างตอบแทน” เพื่อให้สิทธิแก่ผู้ประดิษฐ์ได้ใช้ประโยชน์จากสิ่งประดิษฐ์ที่ตนคิดค้นขึ้นภายในช่วงระยะเวลาหนึ่ง และเพื่อเป็นการตอบแทนผู้ประดิษฐ์ที่ยอมเปิดเผยข้อมูลการประดิษฐ์โดยบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร เมื่อพ้นระยะเวลาคุ้ครองแล้วการประดิษฐ์นั้นจะตกเป็นของสาธารณะเพื่อให้สังคมได้ใช้ประโยชน์ร่วมกัน ผลจากการที่มีบันทึกเปิดเผยข้อมูลการประดิษฐ์ต่าง ๆ ได้เป็นหนทางในการพัฒนาต่อยอดสิ่งประดิษฐ์อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ข้อมูลไม่สูญหาย ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้โลกตะวันตกมีความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วและเป็นระบบ

กฎหมายสิทธิบัตรเป็นกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาประเภทหนึ่ง¹ ที่ส่งเสริมการประดิษฐ์คิดค้นอันเป็นผลงานการสร้างสรรค์ของผู้ประดิษฐ์เพียงคนเดียว หรือเกิดจากความร่วมมือของทีมผู้ประดิษฐ์ที่ประกอบด้วยบุคคลหลายคน และสิทธิของผู้ประดิษฐ์จะได้รับการปกป้องคุ้มครองตามกฎหมาย และมีบทกำหนดโทษสำหรับผู้ละเมิดที่ทำซ้ำการประดิษฐ์โดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้ประดิษฐ์

¹ ปัจจุบัน ประเทศไทยมีการบังคับใช้กฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาประเภทต่างๆ ดังต่อไปนี้ พระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติสิทธิบัตร พ.ศ.2522 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติเครื่องหมายการค้า พ.ศ.2534 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2543 พระราชบัญญัติคุ้มครองพันธุ์พืช พ.ศ.2542 พระราชบัญญัติแบบผังภูมิของวงจรรวม พ.ศ. 2543 พระราชบัญญัติความลับทางการค้า พ.ศ.2545 และพระราชบัญญัติคุ้มครองสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ พ.ศ.2546

อย่างไรก็ตาม ไม่ใช่ผลงานการประดิษฐ์ทุกชิ้นที่ผู้ประดิษฐ์จะสามารถยื่นคำขอรับจดทะเบียนสิทธิบัตรหรือนุสิทธิบัตรได้ การประดิษฐ์ที่จะขอรับความคุ้มครองสิทธิในสิทธิบัตรหรือนุสิทธิบัตรได้นั้นจะต้องเข้าองค์ประกอบตามที่กฎหมายสิทธิบัตรกำหนด ถ้าเป็น “การประดิษฐ์” ที่เป็น “ผลิตภัณฑ์” และ/หรือ “กรรมวิธี” สามารถยื่นคำขอจดสิทธิบัตรการประดิษฐ์ได้ โดยที่การประดิษฐ์นั้นจะต้องครบองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ มีความใหม่ มีขั้นการประดิษฐ์ที่สูงขึ้น และสามารถประยุกต์ใช้ได้ ในอุตสาหกรรม (มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติสิทธิบัตร พ.ศ. 2522) แต่ถ้าต้องการจดอนุสิทธิบัตร การประดิษฐ์นั้นจะต้องครบองค์ประกอบ 2 ประการตามมาตรา 65 ทวิ แห่งพระราชบัญญัติสิทธิบัตร พ.ศ. 2522 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542 คือ มีความใหม่ และสามารถประยุกต์ใช้ได้ ในอุตสาหกรรม ส่วนการออกแบบผลิตภัณฑ์³ มาตรา 56 แห่งพระราชบัญญัติสิทธิบัตร พ.ศ. 2522 กำหนดให้แบบผลิตภัณฑ์ที่มีความใหม่และสามารถนำไปใช้เพื่ออุตสาหกรรมหรือหัตถกรรมสามารถขอรับสิทธิบัตรการออกแบบผลิตภัณฑ์ได้

สิทธิในการยื่นคำขอสิทธิบัตรและความเป็นเจ้าของสิทธิบัตรเป็นเรื่องหนึ่งที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ โดยสิทธิดังกล่าวอาจตกเป็นของผู้ประดิษฐ์ หรือผู้ประดิษฐ์ที่เป็นลูกจ้างในทางที่จ้าง หรือเป็นผู้รับจ้าง หรือตกเป็นของนายจ้างหรือผู้ว่าจ้าง แล้วแต่กรณี ดังนั้น บทความนี้จะศึกษาความเหมือนและความแตกต่างเกี่ยวกับสิทธิในการยื่นคำขอสิทธิบัตร สิทธิในความเป็นเจ้าของในสิทธิบัตร และสิทธิในการรับบำเหน็จพิเศษอันเกิดจากการใช้ประโยชน์ในสิทธิบัตรของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสิ่งประดิษฐ์ ได้แก่ ผู้ประดิษฐ์อิสระ ผู้ประดิษฐ์ที่เป็นลูกจ้างพนักงานในองค์กร ผู้ประดิษฐ์ที่เป็นผู้รับจ้าง รวมถึงนายจ้างและผู้ว่าจ้างในภาครัฐและเอกชนภายใต้กฎหมายไทย (พระราชบัญญัติสิทธิบัตร พ.ศ. 2522) เปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศอังกฤษซึ่งเป็นประเทศแรก ๆ ของโลกที่ได้บัญญัติสิทธิพิเศษในการยื่นคำขอและความเป็นเจ้าของสิทธิบัตรในกฎหมายสิทธิบัตรตั้งแต่อดีตจนถึงกฎหมายฉบับที่บังคับใช้ในปัจจุบันตาม The UK Patent Act 1977 และกฎหมายของประเทศเยอรมนีเกี่ยวกับการประดิษฐ์โดยลูกจ้าง (The German Act on Employee Inventions 1957 Act) ซึ่งเป็นต้นแบบของการกำหนดสิทธิตามกฎหมายในการประดิษฐ์และสิทธิในความเป็นเจ้าของระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ละเอียดชัดเจน

² มาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติสิทธิบัตรไทย พ.ศ. 2522 ให้คำนิยามของคำว่า “การประดิษฐ์” ว่าเป็น “การคิดค้นหรือคิดทำขึ้นอันเป็นผลให้ได้มาซึ่งผลิตภัณฑ์หรือกรรมวิธีใดชิ้นใหม่ หรือการกระทำใด ๆ ที่ทำให้ดีขึ้นซึ่งผลิตภัณฑ์หรือกรรมวิธี” และคำว่า “กรรมวิธี” หมายถึง “วิธีการ กระบวนการ หรือกรรมวิธีในการผลิตหรือการเก็บรักษาให้คงสภาพหรือให้มีคุณภาพดีขึ้นหรือการปรับปรุงสภาพให้ดีขึ้นซึ่งผลิตภัณฑ์ และรวมถึงการใช้กรรมวิธีนั้น ๆ ด้วย” แต่ไม่ได้ให้คำนิยามของคำว่า “ผลิตภัณฑ์” ไว้

³ คำนิยามคำว่า “แบบผลิตภัณฑ์” ตามมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติสิทธิบัตรไทย พ.ศ. 2522 หมายถึง รูปร่างของผลิตภัณฑ์ หรือองค์ประกอบของลวดลาย หรือสีของผลิตภัณฑ์ อันมีลักษณะพิเศษสำหรับผลิตภัณฑ์ซึ่งสามารถใช้เป็นแบบสำหรับผลิตภัณฑ์ อุตสาหกรรม รวมทั้งหัตถกรรมได้”

2. สิทธิของผู้ประดิษฐ์

ผู้ประดิษฐ์ย่อมมีสิทธิตามกฎหมายในการใช้ประโยชน์จากการประดิษฐ์ของตน ซึ่งประเทศไทยได้กำหนดสิทธิของผู้ประดิษฐ์ไว้ในพระราชบัญญัติสิทธิบัตรไทย พ.ศ. 2522 แก้ไขเพิ่มเติม 2 ฉบับ ๆ แรกปี พ.ศ. 2535 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2542 ถูกยกร่างขึ้นโดยมีสาระสำคัญที่สอดคล้องกับสนธิสัญญาที่เกี่ยวข้องและตามแรงกดดันจากประเทศที่พัฒนาแล้ว⁴ กฎหมายสิทธิบัตรไทยจึงเป็นกฎหมายที่ค่อนข้างใหม่เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายสิทธิบัตรของต่างประเทศที่ได้บังคับใช้กันมายาวนานกว่าร้อยปี เช่น กฎหมายสิทธิบัตรฉบับแรกของประเทศอังกฤษได้ตราขึ้นในยุคกลางเมื่อปี ค.ศ. 1330 ในรัชสมัยของกษัตริย์เอ็ดเวิร์ดที่สาม⁵ ซึ่งในขณะนั้นถือว่าบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิของผู้ประดิษฐ์เป็นสิ่งแปลกใหม่ในกฎหมายจารีตประเพณีเดิมของประเทศอังกฤษ แต่ในเวลาต่อมาก็ได้มีบัญญัติไว้ในกฎหมายสิทธิบัตร รวมถึงกฎหมายสิทธิบัตรฉบับที่บังคับใช้ในปัจจุบัน คือ The UK Patents Act of 1977 และ The Copyright, Designs and Patents Act 1988 ที่ได้รับต้นแบบเรื่องสิทธิของผู้ประดิษฐ์จากกฎหมายเยอรมันและประเทศอื่น ๆ ในยุโรปโดยเฉพาะประเทศแถบสแกนดิเนเวีย⁶

พระราชบัญญัติสิทธิบัตรไทย พ.ศ. 2522 ได้บัญญัติสิทธิในการยื่นคำขอรับสิทธิบัตรให้แก่ผู้ประดิษฐ์ตามมาตรา 10 ผู้ประดิษฐ์จะมีสิทธิได้รับการระบุชื่อว่าเป็นผู้ประดิษฐ์ในสิทธิบัตรนั้น เมื่ออธิบดีกรมทรัพย์สินทางปัญญาได้ส่งรับจดทะเบียนและออกสิทธิบัตรให้แก่ผู้ขอรับสิทธิบัตร และผู้ขอรับสิทธิบัตรได้ชำระค่าธรรมเนียมการออกสิทธิบัตรแล้ว ผู้ขอรับสิทธิบัตรจะเป็นผู้ทรงสิทธิบัตร (เจ้าของสิทธิบัตร) ด้วย

ผู้ทรงสิทธิในสิทธิบัตรการประดิษฐ์ที่เป็น “ผลิตภัณฑ์” จะมีสิทธิแต่เพียงผู้เดียว (Exclusive right) ในการผลิต ใช้งาน มีไว้เพื่อขาย เสนอขายหรือนำเข้ามาในราชอาณาจักรซึ่งผลิตภัณฑ์ตามสิทธิบัตร ตามมาตรา 36 (1) ถ้าเป็นสิทธิบัตร “กรรมวิธี” ผู้ทรงสิทธิจะมีสิทธิในการใช้กรรมวิธีตาม

⁴ เช่น แรงกดดันของประเทศสหรัฐอเมริกาในการเพิ่มระดับมาตรฐานของการให้ความคุ้มครองสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาของไทยเพื่อไม่ให้ถูกกีดกันทางการค้า เช่น ในสิทธิบัตรยา เป็นต้น และตามข้อตกลงว่าด้วยสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาที่เกี่ยวกับการค้า (Trade Related aspects of Intellectual Property Rights - TRIPs) รวมถึงบทบัญญัติในอนุสัญญาปารีส (Paris Convention) ที่ประเทศไทยไม่ได้เป็นภาคีสมาชิกในอนุสัญญานี้แต่ได้มีบทบัญญัติจากอนุสัญญาดังกล่าวปรากฏในมาตรา 19 ทวิ และมาตรา 51 ฯลฯ แห่งพระราชบัญญัติสิทธิบัตร พ.ศ. 2522 ไซยศ เหมะรัชตะ, ลักษณะของกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2539), น. 130-131.

⁵ Peter Drahos, *A Philosophy of Intellectual Property*, (England: Dartmouth Publishing Company Limited, 1996), pp. 14, 29.

⁶ William R. Comish, “Rights in Employee Inventions - The United Kingdom Position,” *International Review of Industrial Property and Copyright Law (IIC)*, Volume 21 Number 3 (1990): pp. 298-299.

สิทธิบัตร ผลิตภัณฑ์ ใช้ ขาย มีไว้เพื่อขาย เสนอขายหรือนำเข้ามาในราชอาณาจักรซึ่งผลิตภัณฑ์ที่ผลิตโดยใช้กรรมวิธีตามสิทธิบัตร ตามมาตรา 36 วรรคแรก (2)

ในกรณีที่เป็นสิทธิบัตรการออกแบบผลิตภัณฑ์ มาตรา 63 บัญญัติให้ “ผู้ทรงสิทธิบัตรเท่านั้น มีสิทธิใช้แบบผลิตภัณฑ์กับผลิตภัณฑ์ตามสิทธิบัตร หรือขาย หรือมีไว้เพื่อขาย หรือเสนอขาย หรือนำเข้ามาในราชอาณาจักรซึ่งผลิตภัณฑ์ที่ใช้แบบผลิตภัณฑ์ดังกล่าว เว้นแต่การใช้แบบผลิตภัณฑ์เพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัย” ซึ่งประโยคสุดท้ายเป็นข้อยกเว้นของการละเมิดสิทธิที่กำหนดไว้เฉพาะสิทธิบัตรการออกแบบผลิตภัณฑ์เท่านั้น ส่วนข้อยกเว้นการละเมิดสิทธิของผู้ทรงสิทธิในสิทธิบัตรการประดิษฐ์ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 36 วรรคสอง⁷

นอกจากนี้ มาตรา 37 ยังได้กำหนดให้ผู้ทรงสิทธิบัตรเท่านั้นที่จะมีสิทธิใช้คำว่า “สิทธิบัตรไทย” หรืออักษรย่อ “สบท.” หรืออักษรต่างประเทศที่มีความหมายเช่นเดียวกันให้ปรากฏที่ผลิตภัณฑ์ ภาชนะบรรจุ หรือหีบห่อของผลิตภัณฑ์ หรือในการโฆษณาการประดิษฐ์ตามสิทธิบัตรได้ ยกตัวอย่างเช่น “สิทธิบัตรไทย หมายเลข 0000” หรือ “Thai Patent Number 0000” ซึ่งกฎหมายให้นำมาตรานี้ไปใช้บังคับแก่สิทธิบัตรการออกแบบผลิตภัณฑ์ด้วย (มาตรา 65) ส่วนอนุสิทธิบัตรนั้นไม่ได้ระบุชัด แต่ในหมวด 5 เบ็ดเตล็ด มาตรา 75 ได้บัญญัติห้ามมิให้บุคคลอื่นซึ่งไม่มีสิทธิตามพระราชบัญญัตินี้ใช้คำว่า “สิทธิบัตรไทย” “อนุสิทธิบัตรไทย” หรืออักษร “สบท.” หรือ “อสบท.” หรืออักษรต่างประเทศที่มี

⁷ “1. การกระทำใด ๆ เพื่อประโยชน์ในการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง หรือวิจัย ทั้งนี้ ต้องไม่ขัดต่อการใช้ประโยชน์ตามปกติของผู้ทรงสิทธิบัตรและไม่ทำให้เสื่อมเสียต่อประโยชน์อันชอบธรรมของผู้ทรงสิทธิบัตรเกินสมควร

2. การผลิตผลิตภัณฑ์หรือใช้กรรมวิธีดังที่ผู้ทรงสิทธิบัตรได้จดทะเบียนไว้ ซึ่งผู้ผลิตผลิตภัณฑ์หรือผู้ใช้กรรมวิธีดังกล่าวได้ประกอบกิจการหรือมีเครื่องมือเครื่องใช้เพื่อประกอบกิจการดังกล่าวโดยสุจริตก่อนวันยื่นคำขอรับสิทธิบัตรในราชอาณาจักร โดยผู้ผลิตหรือผู้ใช้กรรมวิธีไม่รู้หรือไม่มีเหตุอันควรรู้ถึงการจดทะเบียนนั้น ทั้งนี้ โดยไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งมาตรา 19 ทวิ

3. การเตรียมยาเฉพาะรายตามใบสั่งแพทย์ โดยผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรม หรือผู้ประกอบโรคศิลปะ รวมทั้งการกระทำต่อผลิตภัณฑ์ดังกล่าว

4. การกระทำใด ๆ เกี่ยวกับการขอขึ้นทะเบียนยา โดยผู้ขอมีวัตถุประสงค์ที่จะผลิต จำหน่าย หรือนำเข้าซึ่งผลิตภัณฑ์ยาตามสิทธิบัตรหลังจากสิทธิบัตรดังกล่าวสิ้นสุดลง

5. การใช้อุปกรณ์ซึ่งเป็นการประดิษฐ์ที่ได้รับสิทธิบัตรที่เกี่ยวกับตัวเรือ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์อื่นของเรือของประเทศที่เป็นภาคีแห่งอนุสัญญาหรือความตกลงระหว่างประเทศเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิบัตร ซึ่งประเทศไทยเป็นภาคีอยู่ด้วย ในกรณีเรือดังกล่าวได้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวหรือโดยอุบัติเหตุ และจำเป็นต้องใช้อุปกรณ์ดังกล่าวกับเรือนั้น

6. การใช้อุปกรณ์ซึ่งเป็นการประดิษฐ์ที่ได้รับสิทธิบัตรที่เกี่ยวกับการสร้างการทำงาน หรืออุปกรณ์อื่นของอากาศยาน หรือยานพาหนะของประเทศที่เป็นภาคีแห่งอนุสัญญาหรือความตกลงระหว่างประเทศเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิบัตรซึ่งประเทศไทยเป็นภาคีอยู่ด้วย ในกรณีที่อากาศยานหรือยานพาหนะดังกล่าวได้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวหรือโดยอุบัติเหตุ

7. การใช้ ขาย มีไว้เพื่อขาย เสนอขาย หรือนำเข้ามาในราชอาณาจักรซึ่งผลิตภัณฑ์ตามสิทธิบัตร หากผู้ทรงสิทธิบัตรได้อนุญาต หรือยินยอมให้ผลิต หรือขายผลิตภัณฑ์ดังกล่าวแล้ว”

ความหมายเช่นเดียวกัน เช่น "Thai Petty Patent Number 0000" (หมายถึงอนุสิทธิบัตรไทย หมายเลข 0000) หรือคำอื่นใดที่มีความหมายเช่นเดียวกัน ให้ปรากฏที่ผลิตภัณฑ์ ภาชนะบรรจุ หรือหีบห่อของผลิตภัณฑ์ หรือในการโฆษณาการประดิษฐ์หรือการออกแบบผลิตภัณฑ์ใด ๆ

สำหรับการประดิษฐ์ หรือการออกแบบผลิตภัณฑ์ใดที่ได้ยื่นคำขอจดทะเบียนและได้รับเลขที่คำขอจากสำนักสิทธิบัตร กรมทรัพย์สินทางปัญญาแล้วแต่อยู่ระหว่างการตรวจสอบคำขอ ยังไม่ได้รับจดทะเบียน มาตรา 76 ได้กำหนดให้เฉพาะผู้ขอรับสิทธิบัตรเท่านั้นที่มีสิทธิใช้คำว่า "รอรับสิทธิบัตร" และผู้ขอรับอนุสิทธิบัตรเท่านั้นที่จะมีสิทธิใช้คำว่า "รอรับอนุสิทธิบัตร" หรือคำอื่นใดที่มีความหมายเช่นเดียวกัน เช่น "Thai Petty Patent Pending Number 000000" (หมายถึงรอรับอนุสิทธิบัตรตามคำขอเลขที่ 000000) ให้ปรากฏที่ผลิตภัณฑ์ ภาชนะบรรจุ หรือหีบห่อของผลิตภัณฑ์ หรือในการโฆษณาการประดิษฐ์หรือการออกแบบผลิตภัณฑ์ได้

ผู้ทรงสิทธิในสิทธิบัตรที่ได้รับจดทะเบียนแล้วอาจจะไม่ใช้สิทธิในสิทธิบัตรของตนเอง แต่จะอนุญาตให้บุคคลอื่นใช้สิทธิตามสิทธิบัตรของตนก็ได้ (มาตรา 38) แต่ห้ามมิให้ผู้ทรงสิทธิกำหนดเงื่อนไขในลักษณะที่เป็นการจำกัดการแข่งขันโดยไม่ชอบธรรม หรือจะกำหนดให้ผู้รับอนุญาตชำระค่าใช้สิทธิหลังจากสิทธิบัตรหมดอายุไม่ได้ หากมีการกระทำที่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งมาตรานี้จะเป็นโมฆะ (มาตรา 39)

นอกจากนี้ มาตรา 38 ยังได้บัญญัติให้ผู้ทรงสิทธิสามารถโอนสิทธิบัตรของตนให้แก่บุคคลอื่นก็ได้ โดยที่การโอนสิทธิเป็นการขายสิทธิทั้งหมดในสิทธิบัตรนั้นให้แก่ผู้รับโอน ส่วนการโอนสิทธิบัตรโดยทางมรดก ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดโดยกฎกระทรวง (มาตรา 42) ทั้งการอนุญาตให้ใช้สิทธิและการโอนสิทธิจะต้องทำเป็นหนังสือและจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ของสำนักสิทธิบัตร กรมทรัพย์สินทางปัญญา ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดโดยกฎกระทรวง (มาตรา 41)

ในกรณีที่บุคคลหลายคนทำการประดิษฐ์ร่วมกัน มาตรา 15 บัญญัติให้บุคคลเหล่านั้นมีสิทธิที่จะขอรับสิทธิบัตรร่วมกันได้ แต่ถ้าผู้ประดิษฐ์ร่วมคนใดไม่ยอมรับร่วมขอรับสิทธิบัตรด้วย หรือไม่สามารถติดต่อได้ หรือไม่มีสิทธิขอรับสิทธิบัตร ผู้ประดิษฐ์คนอื่นจะขอรับสิทธิบัตรสำหรับการประดิษฐ์ที่ได้ทำร่วมกันนั้นในนามของตนเองก็ได้ และมาตรา 15 วรรคสามยังได้กำหนดให้ผู้ประดิษฐ์ร่วมซึ่งไม่ได้ร่วมขอรับสิทธิบัตรตั้งแต่แรกจะขอเข้าเป็นผู้ร่วมขอรับสิทธิบัตรเมื่อใดก็ได้ แต่จะต้องดำเนินการร้องขอก่อนออกสิทธิบัตร เมื่อได้รับคำร้องขอแล้ว ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ส่งสำเนาคำร้องขอและแจ้งกำหนดวันสอบสวนไปยังผู้ขอรับสิทธิบัตรและผู้ร่วมขอรับสิทธิบัตรคนอื่นด้วย ซึ่งการสอบสวนนั้น พนักงานเจ้าหน้าที่จะเรียกผู้ขอรับสิทธิบัตรและผู้ร่วมขอรับสิทธิบัตรมาให้ถ้อยคำชี้แจงหรือให้ส่งเอกสารหรือสิ่งใดเพิ่มเติมก็ได้ เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการสอบสวนและ

อธิบดีกรมทรัพย์สินทางปัญญาได้วินิจฉัยแล้ว ให้แจ้งคำวินิจฉัยไปยังผู้ขอรับสิทธิบัตรและผู้ขอร่วมขอรับสิทธิบัตรทุกคน

คำวินิจฉัยดังกล่าวข้างต้น ผู้มีส่วนได้เสียมีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการสิทธิบัตรได้ภายใน 60 วันนับตั้งแต่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย ถ้าไม่อุทธรณ์ภายในระยะเวลาดังกล่าว ให้ถือว่าคำวินิจฉัยของอธิบดีเป็นที่สุดตามมาตรา 72 ส่วนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการที่ผู้กรณีฝ่ายใดไม่เห็นด้วย ก็สามารถใช้สิทธิอุทธรณ์ต่อศาลภายใน 60 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย ถ้าไม่อุทธรณ์ภายในระยะเวลาดังกล่าว ให้ถือว่าคำวินิจฉัยของคณะกรรมการเป็นที่สุดตามมาตรา 74

มาตรา 40 ได้กำหนดสิทธิของผู้ทรงสิทธิบัตรร่วม โดยผู้ทรงสิทธิร่วมแต่ละคนจะมีสิทธิตามมาตรา 36 และมาตรา 37 ได้แก่ การนำสิทธิบัตรที่มีผู้ทรงสิทธิร่วมไปผลิต ใช้ ขาย มีไว้เพื่อขาย เสนอขายหรือนำเข้ามาในราชอาณาจักรซึ่งผลิตภัณฑ์ตามสิทธิบัตรนั้น และการใช้คำ “สิทธิบัตรไทย” บนผลิตภัณฑ์ ซึ่งผู้ทรงสิทธิร่วมแต่ละคนสามารถดำเนินการเองได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากจากผู้ทรงสิทธิบัตรร่วมคนอื่น เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่น แต่การอนุญาตให้ผู้อื่นใช้สิทธิหรือการโอนสิทธิบัตรตามมาตรา 38 จะต้องได้รับความยินยอมจากผู้ทรงสิทธิบัตรร่วมทุกคนและทำเป็นหนังสือและจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ (มาตรา 41)

3. สิทธิของลูกจ้างที่เป็นผู้ประดิษฐ์

ตามที่ได้กล่าวมาในข้างต้น เป็นกรณีของผู้ประดิษฐ์อิสระคนเดียวหรือหลายคนที่ทำการประดิษฐ์ร่วมกันตามความสามารถและความเชี่ยวชาญของตนเองจนได้รับจดทะเบียนสิทธิบัตร แต่ถ้าผู้ประดิษฐ์ได้ประดิษฐ์ในทางการที่จ้าง (จ้างแรงงานและจ้างทำของ) ผู้ที่มีสิทธิตามกฎหมายในการยื่นคำขอรับสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตรจะแตกต่างไปจากผู้ประดิษฐ์อิสระ

ประเทศเยอรมนีนับเป็นประเทศแรกที่ได้ตรากฎหมายเกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้างที่เป็นผู้ประดิษฐ์ขึ้นโดยเฉพาะมาตั้งแต่ศตวรรษที่ 15-16 ปัจจุบัน สิทธิของผู้ประดิษฐ์ที่เป็นลูกจ้างได้บัญญัติไว้ใน The German Act on Employee Inventions 1957 Act⁸ หรือ The 1957 Act ที่ใช้ทั้งหลักกฎหมายสิทธิบัตรและกฎหมายแรงงานเพื่อสร้างความสมดุลและลดความขัดแย้งเกี่ยวกับสิทธิในการประดิษฐ์

⁸ กฎหมายฉบับนี้มีชื่อเรียกเป็นภาษาเยอรมันว่า Arbeitnehmererfindergesetz (ArbEG) ตราขึ้นเมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 1957 ประกอบด้วย 4 หมวด รวม 49 มาตรา ซึ่งเป็นกฎหมายต้นแบบที่ดีแก่ประเทศต่างๆ เกี่ยวกับการให้สิทธิแก่ผู้ประดิษฐ์อย่างเป็นระบบ Paul Torremans, *Intellectual Property Law*, (UK: Butterworths, 2001), p. 37.

ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งกฎหมายเห็นว่าลูกจ้างเป็นผู้ที่อยู่ในฐานะที่อ่อนแอกว่านายจ้าง⁹ ในขณะในประเทศอื่นรวมถึงประเทศไทยมีบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิในการประดิษฐ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างภายใต้กฎหมายสิทธิบัตร

ในกรณีของสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างในทางการที่จ้างโดยทั่วไป ประเทศไทยได้กำหนดบทบัญญัติดังกล่าวไว้ในกฎหมายแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กรณีที่ลูกจ้างมีหน้าที่ในการทำวิจัยหรือประดิษฐ์คิดค้นตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (Job Description) หรือตามที่ได้อำหนดไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง¹⁰ หรือตามสัญญาจ้างแรงงาน สิทธิของนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวกับการประดิษฐ์คิดค้นจะเป็นไปตามมาตรา 11 ถึงมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติสิทธิบัตร พ.ศ. 2522 โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

3.1 ความเป็นเจ้าของ

สิทธิในการขอรับสิทธิบัตรสำหรับการประดิษฐ์ที่ลูกจ้างได้ทำขึ้นได้บัญญัติไว้ในมาตรา 11 ที่กำหนดให้นายจ้างเป็นผู้มีสิทธิในการขอรับสิทธิบัตรที่ลูกจ้างได้ประดิษฐ์ขึ้นตามสัญญาจ้าง รวมถึงการประดิษฐ์ที่แม้ว่าจะไม่ได้ระบุในสัญญาจ้าง แต่ได้ทำขึ้นโดยใช้วิธีการ สติ หรือรายงานซึ่งลูกจ้างสามารถใช้หรือส่งรู้ได้เพราะการเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างนั้น โดยลูกจ้างจะมีสิทธิที่จะได้รับการระบุชื่อเป็นผู้ประดิษฐ์ในสิทธิบัตรด้วย (มาตรา 10)

อย่างไรก็ตาม กฎหมายได้เปิดช่องให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถระบุในสัญญาจ้างเป็นอย่างอื่นก็ได้ เช่น นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันในสัญญาจ้างให้ทั้งสองฝ่ายเป็นผู้ยื่นคำขอสิทธิบัตรร่วมกัน เพราะเห็นว่าเป็นผลงานการประดิษฐ์ที่เกิดจากความร่วมมือและการลงทุนร่วมกัน โดยนายจ้างเป็นผู้ลงทุน ลูกจ้างเป็นผู้ลงแรงงานและสมอง หรือนายจ้างจะมอบสิทธิในการยื่นคำขอรับสิทธิบัตรให้แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวก็ได้ถ้านายจ้างไม่ประสงค์จะเป็นผู้ยื่นคำขอสิทธิบัตรในการประดิษฐ์นั้น

มาตรา 11 ยังบังคับใช้กับ “สัญญาจ้างทำของ” ที่ผู้รับจ้างได้ประดิษฐ์ตามการว่าจ้างของผู้ว่าจ้างด้วย โดยที่สัญญาจ้างทำของนั้นจะต้องมีวัตถุประสงค์ในการว่าจ้างให้ทำการประดิษฐ์อย่างใด

⁹ Hans Schade, “The Working of the Law on Employees’ Inventions in the Federal Republic of Germany,” *APLA Quarterly Journal*, Volume 1 (1973): p. 161. ตามกฎหมายเยอรมันได้แบ่งลูกจ้างเป็น 8 กลุ่ม ตั้งแต่หัวหน้าในแผนกวิจัย วิศวกร ไปจนถึงผู้ใช้แรงงาน เพื่อประโยชน์ในการกำหนดค่าจ้างแรงงาน สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งในชื่อตำแหน่งเดียวกันจะได้รับค่าจ้างแรงงานแตกต่างกันตามประสบการณ์และความเชี่ยวชาญด้วย

¹⁰ คำว่า “ลูกจ้าง” ไม่มีคำจำกัดความหรือคำนิยามในพระราชบัญญัติสิทธิบัตร พ.ศ. 2522 แต่มาตรา 5 ตามพระราชบัญญัติกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2534) และฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2544) ได้กำหนดไว้ว่าลูกจ้าง คือ ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง โดยเป็นการตกลงทำงานตามสัญญาจ้างหรือตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็ได้ ซึ่งได้แก่เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้างสวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

อย่างหนึ่ง เมื่อผู้รับจ้างได้ทำงานนั้นสำเร็จแล้ว ผู้ว่าจ้างจะจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับจ้าง สัญญาจ้างทำของจะสิ้นสุดลง และสิทธิในการยื่นคำขอรับสิทธิบัตรในการประดิษฐ์ในงานที่ได้ว่าจ้างนั้นจะตกเป็นของผู้ว่าจ้าง เว้นแต่จะตกลงกันไว้เป็นอย่างอื่น ซึ่งข้อตกลงดังกล่าวอาจเป็นการตกลงด้วยวาจาหรือทำเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้¹¹

สิทธิในการยื่นคำขอรับสิทธิบัตรและความเป็นเจ้าของการประดิษฐ์ที่ได้รับจดสิทธิบัตรในต่างประเทศมีความคล้ายคลึงกับกฎหมายสิทธิบัตรไทย โดยในประเทศอังกฤษได้บัญญัติไว้ในมาตรา 39 (1) แห่ง The UK Patents Act of 1977 หรือ The 1977 Act ที่กำหนดให้สิทธิในการประดิษฐ์ตกเป็นของนายจ้าง ถ้าลูกจ้างที่เป็นผู้ประดิษฐ์ได้ถูกจ้างให้ทำการประดิษฐ์ซึ่งเป็นหน้าที่ตามปกติ หรือแม้ว่าจะไม่ใช่หน้าที่โดยตรงของลูกจ้างที่จะทำการประดิษฐ์แต่การประดิษฐ์นั้นเป็นผลมาจากการทำงานหรือเป็นการประดิษฐ์ที่สร้างขึ้นตามหน้าที่ที่ถูกมอบหมายเป็นพิเศษเพื่อประโยชน์ต่อธุรกิจของนายจ้าง¹² ลูกจ้างที่เป็นผู้ประดิษฐ์คนเดียวหรือหลายคนจะมีสิทธิที่จะได้รับการระบุชื่อเป็นผู้ประดิษฐ์หรือผู้ประดิษฐ์ร่วมในสิทธิบัตร (มาตรา 13 (1) แห่ง The 1977 Act) และห้ามลูกจ้างมิให้เปิดเผยข้อมูลการประดิษฐ์แก่ผู้ใดเว้นแต่นายจ้างเท่านั้น มิฉะนั้นจะมีความผิดฐานไม่ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ (Duty of fidelity) ตามมาตรา 42 (3) แต่ถ้าเป็นการประดิษฐ์ที่สร้างขึ้นนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่มีความเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ตามปกติของลูกจ้าง มาตรา 39 (2) ได้บัญญัติให้สิทธิในความเป็นเจ้าของการประดิษฐ์นั้นตกเป็นของลูกจ้าง¹³

ในประเทศเยอรมนี สิทธิในการขอรับสิทธิบัตรสำหรับการประดิษฐ์ที่ลูกจ้างได้ทำขึ้นได้บัญญัติไว้ในมาตรา 4 แห่ง The 1957 Act โดยแบ่งการประดิษฐ์ออกเป็น 2 ประเภทชัดเจนคือ Service invention และ Free invention

¹¹ วีส ดิงสมิตร, สิทธิบัตร, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นิติธรรม, มิถุนายน 2545), น. 13.

¹² คำพิพากษาคดี *Staeng's Patent* [1996] RPC 183, p. 198.

¹³ ในคดี *Electrolux v. Hudson* [1977] FSR 312 ศาลตัดสินให้ลูกจ้างในแผนกพัสดุที่ได้ประดิษฐ์ Adapter ที่สามารถใช้กับถุงเก็บฝุ่นราคาถูกรุ่นใดก็ได้แทนถุงเก็บฝุ่นผงราคาแพงของ Electrolux และสามารถใช้กับเครื่องดูดฝุ่นของ Electrolux ได้ด้วยนั้นเป็นการประดิษฐ์ของลูกจ้างเพราะการประดิษฐ์ไม่ได้เกี่ยวกับหน้าที่ของลูกจ้างที่เป็นพนักงานพัสดุ ไม่ได้ถูกคาดหวังให้ทำการประดิษฐ์คิดค้น และลูกจ้างได้ประดิษฐ์นอกเวลางาน โดยไม่ได้ใช้ข้อมูลของบริษัทเลย ซึ่งสัญญาจ้างที่ได้ระบุให้การประดิษฐ์ทั้งหมดตกเป็นของนายจ้างจึงไม่สามารถใช้บังคับกับลูกจ้างได้ คดีนี้ได้ใช้เป็นหลักในการตัดสินของศาลในคดี *Henry Brothers v. Ministry of Defence* [1997] RPC 693 ด้วย แต่ถ้าลูกจ้างเป็นผู้ที่มีตำแหน่งสูง เช่น ผู้จัดการอาวุโส หรือหัวหน้าช่างเทคนิค ในคำพิพากษาคดี *Worthington Pumping Co. v. Moore* [1903] 20 RPC 41, *Sterling Engineering Co. v. Pachett* [1955] AC 534 และคดี *British Syphon Co v. Homewood* [1956] 1 WLR 190 ศาลได้ตัดสินว่าลูกจ้างในระดับหัวหน้าจะต้องรับผิดชอบงานทุกอย่างและอุทิศให้กับหน่วยงานโดยหน้าที่อยู่แล้ว การประดิษฐ์ที่ลูกจ้างในระดับหัวหน้าได้ทำไว้จึงตกเป็นของนายจ้าง แม้จะไม่มีระบุไว้ในข้อสัญญาที่ชัดเจนก็ตาม

การประดิษฐ์ที่เป็น “Service invention” หรือ “Tied invention”¹⁴ หมายถึง ลูกจ้างได้ทำการประดิษฐ์ในทางที่จ้างตามสัญญาจ้าง หรือเป็นการประดิษฐ์ที่ลูกจ้างได้รับข้อมูลหรือประสบการณ์จากการทำงานในหน่วยงานหรือได้รับความช่วยเหลือหรือคำแนะนำจากนายจ้างไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม (Hint invention) และไม่ว่าจะทำภายในเวลางานหรือนอกเวลางาน รวมถึงการประดิษฐ์นั้นเป็นประโยชน์ต่อธุรกิจของนายจ้าง มาตรา 5 ถึงมาตรา 10 กำหนดให้ลูกจ้างจะต้องจัดทำรายงานเป็นลายลักษณ์อักษรอธิบายรายละเอียดการประดิษฐ์ให้นายจ้างทราบ โดยกฎหมายได้มอบสิทธิแก่นายจ้างที่จะเป็นผู้พิจารณาว่าต้องการสิ่งประดิษฐ์นั้นหรือไม่

เมื่อนายจ้างพิจารณาแล้วต้องการถือสิทธิแบบจำกัด (Limited claim – Non-exclusive right) กฎหมายระบุให้การประดิษฐ์นั้นตกเป็นของลูกจ้าง โดยนายจ้างจะไม่มีสิทธิเด็ดขาดในการใช้สิทธิในการประดิษฐ์นั้น ขึ้นอยู่กับขอบเขตการใช้สิทธิตามที่ได้ตกลงกัน แต่ถ้านายจ้างต้องการถือสิทธิโดยไม่จำกัด หรือเป็นสิทธิเด็ดขาดที่นายจ้างประสงค์จะขอใช้สิทธิแต่เพียงผู้เดียว (Unlimited claim – Exclusive right) นายจ้างจะเป็นเจ้าของในการประดิษฐ์นั้นทั้งหมดและเป็นผู้ที่มีสิทธิยื่นคำขอรับสิทธิบัตรต่อสำนักสิทธิบัตรเยอรมัน (The German Patent Office) โดยจะต้องระบุชื่อลูกจ้างเป็นผู้ประดิษฐ์ด้วย ซึ่งทั้งนายจ้างและลูกจ้างจะต้องไม่เปิดเผยข้อมูลการประดิษฐ์แก่บุคคลอื่น (มาตรา 24)

ส่วน Free invention กฎหมายบัญญัติขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และเพื่อต้องการปกป้องลูกจ้างที่เป็นผู้ประดิษฐ์ โดยที่มาตรา 18 และมาตรา 19 แห่ง The 1957 Act บัญญัติให้การประดิษฐ์ที่ลูกจ้างประดิษฐ์ขึ้นเองที่ไม่เกี่ยวกับนายจ้างและไม่เกี่ยวกับงานที่ทำเป็น Free invention ซึ่งลูกจ้างจะเป็นผู้มีสิทธิในการนำสิ่งประดิษฐ์นั้นไปยื่นคำขอจดทะเบียนสิทธิบัตรด้วยค่าใช้จ่ายของตนเอง (มาตรา 7) ถ้านายจ้างเห็นว่า Free invention จะเป็นประโยชน์ต่อธุรกิจ กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างจะต้องอนุญาตสิทธิให้นายจ้างใช้สิทธิแบบจำกัด (Limited claim - Non-exclusive license) และลูกจ้างจะได้รับบำเหน็จพิเศษตอบแทน¹⁵ นอกจากนี้กฎหมายยังได้กำหนดห้ามมิให้ลูกจ้างนำ Free invention ไปทำธุรกิจแข่งขันกับนายจ้างในขณะที่ยังเป็นลูกจ้างอยู่ แต่จะอนุญาตให้ผู้อื่นใช้สิทธิใน Free invention ได้¹⁶

¹⁴ Service invention ใช้ได้ดีในองค์กรขนาดใหญ่มากกว่าองค์กรขนาดกลางหรือขนาดเล็ก Hans Schade, “The Working of the Law on Employees’ Inventions in the Federal Republic of Germany,” p. 162.

¹⁵ Ernst K. Pakuscher, “Rewards for Employee Inventors in the Federal Republic of Germany, Part I,” *European Intellectual Property Review*, Volume 11 (1981): p. 319.

¹⁶ การที่ลูกจ้างจะอนุญาตให้ผู้อื่นใช้สิทธิใน Free invention แต่ผู้ได้รับอนุญาตเป็นคู่แข่งทางการค้ากับธุรกิจของนายจ้างอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้นั้น ยังไม่มีกฎหมายหรือคำพิพากษากำหนดไว้ชัดเจน James W. Brennan, “The Developing Law of German Employee Inventions,” *Patent Trade Mark and Copyright Journal of Research and Education*, (1962): p. 65.

3.2 บำเหน็จพิเศษ

เมื่อนายจ้างได้นำการประคัยฐ์ของลูกจ้างที่ได้ทำขึ้นมาตรา 11 ไปใช้ประโยชน์หรือได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้น มาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติสิทธิบัตร พ.ศ. 2522 ได้กำหนดให้นายจ้างจะต้องจ่ายบำเหน็จพิเศษนอกเหนือจากค่าจ้างปกติให้กับลูกจ้างที่เป็นผู้ประคัยฐ์ด้วย ซึ่งเป็นเงินพิเศษที่ลูกจ้างจะต้องได้รับจากนายจ้างนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างตามปกติ

บำเหน็จพิเศษตามบทบัญญัตินี้ กฎหมายกำหนดขึ้นเพื่อต้องการส่งเสริมให้มีการประคัยฐ์และเพื่อความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง ดังนั้น นายจ้างจะระบุในสัญญาจ้างไม่จ่ายบำเหน็จพิเศษแก่ลูกจ้างเมื่อเกิดประโยชน์จากการใช้การประคัยฐ์ไม่ได้ ในขณะที่กฎหมายเยอรมัน มาตรา 23 แห่ง The 1957 Act ระบุให้การทำสัญญาต่าง ๆ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตกเป็นโมฆะหากมีบทบัญญัติที่ไม่เป็นธรรม ส่วนกฎหมายอังกฤษ มาตรา 42 (2) ตาม The 1977 Act กำหนดห้ามมิให้นายจ้างลดหรือตัดสิทธิลูกจ้างในสัญญาจ้างงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่เป็นลายลักษณ์อักษร มิฉะนั้นสัญญานั้นจะบังคับใช้มิได้

มาตรา 12 วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติสิทธิบัตร พ.ศ. 2522 ได้กำหนดให้ลูกจ้างยื่นคำขอรับบำเหน็จพิเศษต่ออธิบดีกรมทรัพย์สินทางปัญญาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยข้อ 3 แห่งกฎกระทรวงฉบับที่ 24 (พ.ศ. 2542) ได้กำหนดให้ลูกจ้างจะต้องยื่นคำขอหลังจากที่การประคัยฐ์หรือแบบผลิตภัณฑ์นั้น “ได้รับจดทะเบียนสิทธิบัตรหรือนุสิทธิบัตร” แล้ว โดยจะต้องยื่นภายใน 1 ปีนับแต่วันที่ลูกจ้างรู้ว่าการออกสิทธิบัตรหรือนุสิทธิบัตร หรือในเวลาสิทธิบัตรหรือนุสิทธิบัตรยังมีอายุการคุ้มครองอยู่ถ้าลูกจ้างมีเหตุอันสมควรแสดงให้เห็นว่าไม่อาจรู้ได้ว่าการออกสิทธิบัตรหรือนุสิทธิบัตรนั้น

กรณีที่มิใช่ลูกจ้างหลายคนทำการประคัยฐ์ร่วมกัน ข้อ 4 แห่งกฎกระทรวงฉบับเดียวกันกำหนดให้การขอรับบำเหน็จพิเศษจะทำงานร่วมกันหรือแยกกันก็ได้ และข้อ 9 ได้กำหนดให้อธิบดีกรมทรัพย์สินทางปัญญาจะเรียกนายจ้างมาสอบถามให้ถ้อยคำชี้แจงหรือส่งเอกสารหลักฐานเพื่อประโยชน์ในการพิจารณากำหนดพิเศษก็ได้ ในกรณีที่นายจ้างเห็นว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิรับบำเหน็จพิเศษหรือจำนวนบำเหน็จพิเศษที่ลูกจ้างระบุในคำขอไม่สมควรหรือมีข้อทักท้วงอื่นให้นายจ้างแจ้งเป็นหนังสือพร้อมแสดงหลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ภายใน 90 วันนับแต่วันที่นายจ้างได้รับหนังสือแจ้งจากพนักงานเจ้าหน้าที่

มาตรา 40 (1) - (7) แห่ง The 1977 Act เป็นบทบัญญัติใหม่ในกฎหมายอังกฤษที่กำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่ได้โอนสิทธิในสิทธิบัตรให้กับนายจ้างตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 1978¹⁷ มีสิทธิในการ

¹⁷ ถ้าการโอนสิทธิในสิทธิบัตรเกิดขึ้นก่อนวันที่ 1 มิถุนายน 1978 ให้ใช้บังคับตามสัญญาที่ได้ตกลงกันไว้

ขอรับบำเหน็จพิเศษ (Award of compensation) ที่เป็นการตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างจากนายจ้างได้ โดยให้ยื่นคำร้องต่ออธิบดี (The Comptroller) หรือศาลตลอดอายุสิทธิบัตรที่มีชื่อลูกจ้างเป็นผู้ประดิษฐ์นั้น¹⁸ แต่ลูกจ้างจะมีสิทธิที่ได้รับการจัดสรรบำเหน็จพิเศษที่เป็นธรรม (Fair share) ต่อเมื่อสิทธิบัตรนั้นได้ก่อให้เกิดผลประโยชน์จำนวนมาก (Outstanding benefits)¹⁹ ตามมาตรา 40 (1) ซึ่งผลประโยชน์จะโดดเด่นจำนวนมากหรือไม่ขึ้นอยู่กับขนาดขององค์กรด้วย องค์กรขนาดใหญ่ส่วนมากมักจะก่อให้เกิดผลประโยชน์โดดเด่น เพราะเป็นไปได้ยากที่ลูกจ้างจะสามารถสร้างการประดิษฐ์ที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่มากกว่ากำไรที่องค์กรขนาดใหญ่ได้รับโดยปกติอยู่แล้ว โดยในการพิสูจน์ผลประโยชน์ที่โดดเด่นจะเป็นหน้าที่ของลูกจ้าง อาจจะต้องขอหลักฐานทางการเงินและบัญชีจากนายจ้างประกอบการพิสูจน์ด้วย²⁰ ซึ่งในคดีล่าสุด *James Duncan Kelly & Kwok Wai Chiu v. GE Healthcare Limited* [2009] EWHC 181 ศาลสูงอังกฤษ (English High Court) ได้มีคำตัดสินให้ Kelly และ Chiu ซึ่งเป็นลูกจ้างในตำแหน่งนักวิจัยของบริษัท GE Healthcare Limited ได้รับบำเหน็จพิเศษเป็นเงิน 1.5 ล้านปอนด์จากผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับสารประกอบกัมมันตรังสีตัวใหม่ชื่อ Myoview ที่ทั้งคู่ได้พัฒนาคิดค้นขึ้นและนายจ้างได้รับผลประโยชน์จากการขายสารประกอบดังกล่าวมากกว่า 1.3 พันล้านปอนด์

3.3 การคำนวณบำเหน็จพิเศษ

ในการคำนวณบำเหน็จพิเศษแก่ลูกจ้าง มาตรา 12 วรรคสุดท้ายแห่งพระราชบัญญัติสิทธิบัตร พ.ศ. 2522 ระบุให้อธิบดีกรมทรัพย์สินทางปัญญามีอำนาจกำหนดบำเหน็จพิเศษให้แก่ลูกจ้างตามที่เห็นสมควร โดยคำนึงถึงค่าจ้าง ความสำคัญในการประดิษฐ์ ประโยชน์ที่นายจ้างได้รับหรือจะได้รับการประดิษฐ์ดังกล่าว และเงื่อนไขอื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อ 8 แห่งกฎกระทรวงฉบับที่ 24 (พ.ศ. 2542) ดังนี้ 1) ลักษณะหน้าที่ของลูกจ้าง 2) ความอดุสาหะและความชำนาญซึ่งลูกจ้างได้ใช้ในการ

¹⁸ The Patent Rules 1978 (r.60 (2) and R.S.C., Ord.104, r13/1) ได้กำหนดแนวทางเพิ่มเติมว่าสิทธิในการได้รับบำเหน็จพิเศษจะไม่หมดไปหากนายจ้างได้ขายกิจการไปให้กับผู้อื่นซึ่งเป็นนายจ้างใหม่ของลูกจ้าง

¹⁹ คำนิยามของคำว่า Outstanding ไม่มีกำหนดไว้ใน The 1977 Act โดยชัดเจน แต่คำพิพากษาในคดี *GEC Avionics' Patent* [1992] RPC 107 at 115 ได้กำหนดว่าต้องเป็นผลประโยชน์ที่ไม่ธรรมดา มีความพิเศษ (Extraordinary) ระดับสูงสุด (Superlative) ที่เกิดขึ้นเฉพาะ โดยไม่สามารถคาดหมายได้ว่าจะเกิดขึ้นจากการประดิษฐ์ของลูกจ้างนั้น และคดี *British Steel's Patent* [1992] RPC 117 ได้ยืนยันใช้ตามความหมายนี้ ส่วนคำว่า "Benefit" ได้กำหนดไว้ในมาตรา 43(7) ของ The 1977 Act มีความหมายว่า "ประโยชน์ที่เป็นตัวเงินหรือค่าของเงิน" (Benefit in money or money's worth) แต่ไม่รวมถึงประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น การยกย่อง คำสรรเสริญ ซึ่งความหมายของ 'Outstanding benefit' จะชัดเจนขึ้นต่อเมื่อเกิดผลประโยชน์ขึ้นจริงจากสิทธิบัตรนั้น

²⁰ แต่ในคดี *GEC Avionics' Patent* [1992] RPC 107-126 ได้สร้างปรากฏการณ์ใหม่ที่นายจ้างเป็นผู้พิสูจน์ในเบื้องต้นให้ศาลเห็นว่าตนไม่ได้รับผลประโยชน์ที่โดดเด่นหรือไม่ได้กำไรมากมายอันเกิดจากสิทธิบัตรนั้น

ประดิษฐ์ 3) ความอดทนและความชำนาญซึ่งบุคคลอื่นได้ใช้ในการประดิษฐ์นั้นร่วมกับลูกจ้าง รวมทั้งคำแนะนำหรือการให้ความช่วยเหลือของลูกจ้างอื่นซึ่งมิใช่ผู้ประดิษฐ์ร่วม 4) ความช่วยเหลือของนายจ้างในการประดิษฐ์ เช่น การให้ทรัพย์สิน คำปรึกษา คำแนะนำ การอำนวยความสะดวก การเตรียมการหรือจัดการในการแสวงหาปัจจัยหรือบริการเพื่อใช้ในการทดลอง พัฒนา หรือทำให้การประดิษฐ์นั้นสามารถใช้ประโยชน์ได้ 5) ประโยชน์ที่นายจ้างได้รับหรือจะได้รับจากการอนุญาตให้บุคคลอื่นใช้การประดิษฐ์นั้น รวมทั้งการโอนสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตรให้แก่บุคคลอื่น และ 6) จำนวนลูกจ้างซึ่งได้ร่วมทำการประดิษฐ์

สำหรับประเทศอังกฤษ มาตรา 41 แห่ง The 1977 Act และ The Green Paper ได้กำหนดแนวทางในการคำนวณบำเหน็จพิเศษตามหลัก Common law ที่มีความยืดหยุ่น เพื่อทดแทนกับการที่ลูกจ้างได้สูญเสียสิทธิในสิทธิบัตรตามกฎหมายที่กำหนดให้ตกเป็นของนายจ้าง และเป็นบำเหน็จรางวัลที่ควรจะได้รับจากนายจ้างเพราะได้รับประโยชน์เชิงพาณิชย์อันเกิดจากสิทธิบัตรนั้น²¹ โดยอธิบดีหรือศาลจะพิจารณาจากสิ่งอื่น ๆ (Among other things) ประกอบด้วย เช่น หน้าที่ของลูกจ้าง ประโยชน์ที่ได้รับจากการจ้างงานและเงื่อนไขอื่นอีก 4 ข้อตามมาตรา 41 (4) ได้แก่ 1) การจ้างงาน เช่น หน้าที่ เงินเดือน หรือประโยชน์อื่นจากการจ้างงาน 2) ตำแหน่ง ทักษะ ประสบการณ์และความพยายามของลูกจ้าง 3) ความพยายามและทักษะของนักประดิษฐ์ร่วม เพื่อนลูกจ้าง ลูกจ้างที่ได้ลาออกไปแล้ว หรือลูกจ้างที่ไม่มีหน้าที่ประดิษฐ์คิดค้นแต่ได้ให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือ และ 4) อัตราการมีส่วนร่วมในการประดิษฐ์ การช่วยเหลือ และการจัดการต่างๆ ของทุกคนที่เกี่ยวข้อง หากอธิบดีหรือศาลพิจารณาแล้วเห็นว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับบำเหน็จพิเศษ มาตรา 41 (6) กำหนดให้อธิบดีหรือศาลมีคำสั่งให้นายจ้างชำระค่าบำเหน็จพิเศษเป็นเงินก้อน (Lump sum payment) หรือเป็นงวด (Periodical payment) ในอัตราที่เหมาะสมแก่ลูกจ้าง

ส่วนประเทศเยอรมนีได้กำหนดเงื่อนไขในการพิจารณำบำเหน็จพิเศษตามมาตรา 9 แห่ง The 1957 Act ไว้ 3 ข้อ ได้แก่ 1) การประดิษฐ์ที่สามารถนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์ได้ 2) ตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้าง 3) การมีส่วนร่วมของบริษัทในการสร้างผลงานการประดิษฐ์นั้น

นอกจากนี้ มาตรา 11 ของ แห่ง The 1957 Act ยังได้มอบอำนาจให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมของประเทศเยอรมนี ออกข้อกำหนด The Directives on the Compensation to be Paid for Employee Inventions Made in Private Employment of 20th July 1959²² หรือ The

²¹ Jeremy Phillips & Michael J. Hoolahan, *Employee inventions in the United Kingdom: Law and Practice*, (Oxford: ESC Publishing Limited, 1982), p. 58.

²² ข้อกำหนดนี้เรียกว่า "Richtlinien" หรือ "RL" Hans Schade, "Employees' Inventions - Law and Practice in the Federal Republic of Germany," *Industrial Property*, (September 1972): p. 249.

1959 Directives ซึ่งไม่ใช่ตัวบทกฎหมาย แต่เป็นข้อกำหนดที่ใช้เป็นแนวทางประกอบการพิจารณาของ The 1957 Act ด้วย และรัฐมนตรียังมีหน้าที่เป็นผู้พิจารณากำหนดอัตราบำเหน็จพิเศษให้เหมาะสมและยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย²³

ในการคำนวณบำเหน็จพิเศษแก่ลูกจ้างสำหรับ Service invention ถ้านายจ้างถือสิทธิในสิทธิบัตรเป็นแบบจำกัด (Limited claim) ค่าบำเหน็จพิเศษที่ลูกจ้างได้รับจะน้อย แต่ถ้านายจ้างได้รับสิทธิเด็ดขาดแต่เพียงผู้เดียวแบบไม่จำกัด (Unlimited claim) ลูกจ้างจะได้รับค่าบำเหน็จพิเศษที่สูงกว่าซึ่งค่าบำเหน็จพิเศษของลูกจ้างที่ได้ทำการประดิษฐ์ตาม Service invention มักจะน้อยกว่าการประดิษฐ์ที่ลูกจ้างได้ทำขึ้นเองนอกเหนือหน้าที่ (Free invention)²⁴ นอกจากนี้ หน้าที่การงานที่กำหนดในสัญญาที่เป็นส่วนหนึ่งที่ใช้ประกอบการพิจารณาด้วย (ข้อ 25 และข้อ 39 ตาม The 1959 Directives) เช่น หัวหน้านักวิจัยอาจจะไม่ได้รับบำเหน็จพิเศษเพราะเป็นผู้ที่ได้รับเงินเดือนสูงในการพัฒนาเทคนิคให้กับหน่วยงาน แต่อาจจะได้รับโบนัสในการสร้างกำไรจากผลงานแห่งความสำเร็จนั้นแทน²⁵

ข้อ 40 แห่ง The 1959 Directives ได้กำหนดให้ลูกจ้างสามารถได้รับบำเหน็จพิเศษในคราวเดียวโดยรับเป็นเงินก้อน (Lump sum payment)²⁶ หรือการขอรับชำระเป็นงวด (Periodical payment) หรือจะเป็นแบบผสมรับเป็นเงินก้อนในครั้งแรกก่อนแล้วทยอยชำระเป็นงวดในครั้งต่อไปก็ได้ ข้อกำหนดดังกล่าวนับเป็นประโยชน์กับลูกจ้างที่มีแนวทางเลือกในการรับบำเหน็จพิเศษตามความต้องการและความเหมาะสมซึ่งดีกว่าการกำหนดและบังคับใช้ได้เพียงแนวทางเดียว²⁷

โดยสรุป หลักกฎหมายในเรื่องของความเป็นเจ้าของการประดิษฐ์ที่ลูกจ้างได้ทำขึ้นในทางการที่จ้างตามกฎหมายของไทย อังกฤษ และเยอรมัน มีความคล้ายคลึงกัน โดยกฎหมายของ

²³ แม้จะเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง แต่สูตรการคำนวณเหล่านี้เป็นเพียงตัวเลขซึ่งอาจจะไม่เหมาะสมกับทุกกรณีและไม่เหมาะสมกับการคำนวณที่มีผู้ประดิษฐ์ร่วมหลายคน ซึ่งปัจจุบันการประดิษฐ์ส่วนใหญ่เป็นผลงานของคณะผู้ประดิษฐ์ Helmut Schippel, "Compensation of Employee Inventors in Germany," *International Review of Industrial Property and Copyright (IIC)*, Volume 4 Number 1 (1973): p. 11. และ Christopher Leptien, "Incentives for Employed Inventors: an Empirical Analysis with Special Emphasis on the German Law for Employee's Inventions," *R&D Management*, Volume 25 Part 2, (1995): pp.213,223-224.

²⁴ Markus Deck and Jens Matthes, (June/July 2005). "Employee Inventions in Germany," *Intellectual Asset Management*, p.66. Retrieved June 5, 2009 from the World Wide Web: www.ia-magazine.com/Issues/Article.ashx?g.

²⁵ James W. Brennan, "The Developing Law of German Employee Inventions," pp. 59-60.

²⁶ การรับบำเหน็จพิเศษเป็นเงินก้อนคราวเดียวเหมาะกับหน่วยงานขนาดเล็กหรือเมื่อลูกจ้างกำลังจะลาออก แต่นายจ้างจะมีความเสี่ยงหากคำนวณผิดพลาดไปทำให้จ่ายเงินจำนวนได้ Helmut Schippel, "Compensation of Employee Inventors in Germany," pp. 14-15.

²⁷ Robert P. Merges, "The Law and Economics of Employee Inventions," *Harvard Journal of Law & Technology*, Volume 13 Number 1 (Fall 1999): p.6,19.

ประเทศไทยและอังกฤษได้บัญญัติลักษณะของการประดิษฐ์ของลูกจ้างที่จะตกเป็นสิทธิของนายจ้างไว้สั้นๆ ในมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติสิทธิบัตร พ.ศ. 2522 และมาตรา 39 แห่ง The 1977 Act ตามลำดับ แต่บทบัญญัติของกฎหมายไทยมีความยืดหยุ่นกว่าเพราะเปิดโอกาสให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันในสัญญาจ้างเป็นอย่างอื่นได้ ส่วนกฎหมายของประเทศเยอรมนี The 1957 Act ไม่ได้กำหนดให้การประดิษฐ์ในทางที่จ้างโดยลูกจ้างตกเป็นสิทธิของนายจ้างอัตโนมัติเหมือนกฎหมายไทยและอังกฤษ และมีบทบัญญัติที่ละเอียดกว่า โดยแบ่งลักษณะของการประดิษฐ์เป็น Service invention (มาตรา 5-10) และ Free invention (มาตรา 18-19) โดยลูกจ้างจะมีหน้าที่ชี้แจงและแจ้งรายละเอียดการประดิษฐ์ให้นายจ้างทราบเพื่อให้นายจ้างพิจารณาเลือกที่จะถือสิทธิตาม Service invention หรือจะปล่อยให้สิทธิเป็นของลูกจ้างตาม Free invention ลูกจ้างตามกฎหมายเยอรมันจึงมีหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการมากกว่าลูกจ้างตามกฎหมายไทยและอังกฤษ

แม้ความเป็นเจ้าของในการประดิษฐ์จะตกเป็นของนายจ้าง แต่กฎหมายของทั้ง 3 ประเทศก็มีบทบัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับบำเหน็จพิเศษเหมือนกัน และได้กำหนดวิธีการคำนวณบำเหน็จพิเศษไว้ด้วย แต่ที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติสิทธิบัตร พ.ศ. 2522 และกฎกระทรวงฉบับที่ 24 (พ.ศ. 2542) ของไทยก็ไม่ละเอียดชัดเจนเท่ากฎหมายเยอรมัน และไม่ยืดหยุ่นเท่ากฎหมายประเทศอังกฤษที่สามารถใช้หลักกฎหมายที่เกิดจากการตัดสินใจของศาลตามระบบ Common Law เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติได้อีกด้วย

4. สิทธิของลูกจ้างที่เป็นผู้ประดิษฐ์ในองค์กรของรัฐ

มาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติสิทธิบัตร พ.ศ. 2522 ได้กำหนดให้น่าบทบัญญัติตามมาตรา 11 และมาตรา 12 ไปใช้บังคับกับส่วนราชการ องค์กรของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจด้วย เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมการประดิษฐ์ของข้าราชการ หรือพนักงานองค์การของรัฐ หรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยสิทธิในการขอรับสิทธิบัตรในการประดิษฐ์ที่ข้าราชการ หรือพนักงานองค์การของรัฐ หรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ได้ประดิษฐ์ขึ้นตามหน้าที่ของตนนั้นจะตกเป็นสิทธิของส่วนราชการ องค์กรของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจถ้าไม่มีกฎระเบียบของรัฐกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น และข้าราชการ หรือพนักงานองค์การของรัฐ หรือพนักงานรัฐวิสาหกิจก็จะมีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างตามความในมาตรา 12 ในการได้รับบำเหน็จพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนปกติด้วยถ้าเกิดผลประโยชน์จากการที่นายจ้างใช้สิทธิบัตรนั้น

เช่นเดียวกับกฎหมายของประเทศเยอรมนีที่ The 1957 Act ได้ใช้บังคับทั้งฉบับกับภาครัฐและภาคเอกชน สำหรับกฎหมายอังกฤษได้กำหนดไว้ในมาตรา 41 (3) ตาม The 1977 Act ให้นายจ้างที่เป็นองค์กรของรัฐ (The Crown) หรือสถาบันวิจัยตามคำนิยามที่กำหนดไว้ใน The Science and

Technology Act 1965 จะต้องจ่ายค่าบำเหน็จพิเศษแก่ข้าราชการลูกจ้างถ้ามีผลประโยชน์เกิดขึ้นจากสิทธิบัตรการประดิษฐ์ของลูกจ้างด้วย ในทางปฏิบัติ ส่วนราชการเหล่านี้มักจะเน้นการใช้ประโยชน์จากการประดิษฐ์มากกว่าการแสวงหากำไร และข้าราชการลูกจ้างก็มีความพึงพอใจกับงานที่ทำ เพราะมีความเสี่ยงน้อย มีตลาดรองรับแน่นอนในการนำสิทธิบัตรการประดิษฐ์ที่ตนเป็นผู้ประดิษฐ์ขึ้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์จริง²⁸

บทบัญญัติสิทธิของผู้ประดิษฐ์ในองค์กรของรัฐตามกฎหมายไทย อังกฤษ และเยอรมันนั้นสรุปได้ว่ามีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างในองค์กรเอกชน แต่ในกฎหมายไทยมีข้อกำหนดที่บังคับใช้พิเศษตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติสิทธิบัตร พ.ศ. 2522 ที่กำหนดให้เป็นอำนาจฝ่ายเดียวขององค์กรของรัฐไทยในการออกกระเบียบบของทางราชการหรือองค์กรของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับสิทธิในการประดิษฐ์ของหน่วยงานไว้เป็นอย่างอื่นได้ ส่วนการตกลงเป็นอย่างอื่นตามมาตรา 11 เป็นการตกลงสองฝ่ายในสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้างขององค์กรเอกชน นายจ้างจะกำหนดกระเบียบบของหน่วยงานเป็นอย่างอื่นโดยฝ่ายเดียวไม่ได้ การให้อำนาจพิเศษแก่องค์กรของรัฐในการกำหนดกระเบียบบขึ้นเองจึงมีเฉพาะในกฎหมายของประเทศไทย ประเทศที่ถืออำนาจรัฐเป็นใหญ่ แต่ไม่มีบทบัญญัติเช่นนี้ในกฎหมายของประเทศอังกฤษและเยอรมนีที่ถือความเท่าเทียมกันในสังคมเป็นหลัก

5. บทสรุป

มีผู้กล่าวว่า ในอดีต การประดิษฐ์มักจะเป็นผลงานสร้างสรรค์ที่สร้างขึ้นโดยผู้ประดิษฐ์เพียงคนเดียว จะเห็นได้จากประวัตินักประดิษฐ์ที่สำคัญของโลก เช่น เจมส์ วัตต์ ผู้ประดิษฐ์เครื่องจักรไอน้ำ อเล็กซานเดอร์ เกรแฮม เบลล์ ผู้ประดิษฐ์โทรศัพท์ และรูดอล์ฟ ดีเซล ผู้ประดิษฐ์เครื่องยนต์แบบดีเซล เป็นต้น ต่อมา เทคโนโลยีและศาสตร์ต่าง ๆ มีความหลากหลายซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น การประดิษฐ์ในปัจจุบันมักจะเป็นการต่อยอดพัฒนาจากสิ่งประดิษฐ์ที่มีอยู่แล้วทำให้คุณสมบัติที่ดียิ่งขึ้น และด้วยการประดิษฐ์คิดค้นหรือการพัฒนาต่อยอดจำเป็นต้องใช้งบประมาณในการวิจัยพัฒนาที่สูงมาก องค์กรธุรกิจขนาดใหญ่หลายแห่งจะมีนักวิจัยในหน่วยงานวิจัยและพัฒนาเป็นของตนเองโดยเฉพาะ มหาวิทยาลัยก็มีคณะผู้วิจัยพร้อม เป็นอาจารย์นักศึกษาที่ได้รับทุนวิจัยพัฒนาจากแหล่งทุนต่าง ๆ รวมกันเป็นกลุ่มคณะเพื่อร่วมกันทำการประดิษฐ์วิจัย จึงทำให้ผู้ประดิษฐ์อิสระแบบเดี่ยวหรือกลุ่มที่ไม่สังกัดองค์กรใดมีบทบาทลดน้อยลงเป็นอย่างมาก เพราะไม่อาจทำโดยลำพังได้ อาจต้องนำผลงานการ

²⁸ Jeremy Phillips & Michael J. Hoolahan, *Employee inventions in the United Kingdom: Law and Practice*, pp.68-69. และ Paul Torremans, *Intellectual Property Law*, pp.102-103.

ประดิษฐ์ของตนไปเสนอให้กับองค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ไปใช้ขยายผลให้เกิดประโยชน์เชิงพาณิชย์และ
ตลาดที่สามารถจำหน่ายได้มากกว่าแทน²⁹

ตามกฎหมายสิทธิบัตรไทย สิทธิของผู้ประดิษฐ์ในคำขอรับสิทธิบัตรการประดิษฐ์ได้กำหนด
ไว้รวมห้ามาตราในมาตรา 10 มาตรา 11 มาตรา 12 มาตรา 13 และมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติ
สิทธิบัตร พ.ศ. 2522 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2535 และ พ.ศ. 2542 ซึ่งบทบัญญัติในมาตราเหล่านี้ได้ให้ใช้
บังคับกับสิทธิบัตรการออกแบบผลิตภัณฑ์³⁰ และอนุสิทธิบัตร³¹ โดยอนุโลมด้วย ดังนั้น นักประดิษฐ์
หรือลูกจ้างที่เป็นผู้ประดิษฐ์กับนายจ้างที่ยื่นคำขอรับสิทธิบัตรการออกแบบผลิตภัณฑ์หรืออนุ-
สิทธิบัตร ก็จะมีสิทธิและหน้าที่เช่นเดียวกับการขอรับสิทธิบัตรการประดิษฐ์

ในกรณีของลูกจ้างผู้ประดิษฐ์ที่ได้ทำการประดิษฐ์ขึ้นตามสัญญาจ้าง กฎหมายสิทธิบัตรของ
ประเทศไทยและประเทศอังกฤษได้กำหนดให้เป็นสิทธิของนายจ้างในการยื่นคำขอรับสิทธิบัตร หาก
ในเวลาต่อมาการประดิษฐ์นั้นได้รับจดสิทธิบัตรแล้ว นายจ้างซึ่งเป็นผู้ยื่นคำขอจะเป็นผู้ทรงสิทธิใน
สิทธิบัตรการประดิษฐ์นั้น หรืออีกนัยหนึ่งคือเป็นเจ้าของในสิทธิบัตรนั้นนั่นเอง ส่วนกฎหมายของ
ประเทศเยอรมนีเป็นกฎหมายเฉพาะว่าด้วยการประดิษฐ์ของลูกจ้างที่มีรายละเอียดมากกว่า โดย
กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างจะต้องทำรายงานเสนอนายจ้างพิจารณาที่จะใช้สิทธิในการยื่นคำขอ
สิทธิบัตรเองหรือจะยกสิทธินั้นให้แก่ลูกจ้างก็ได้ เว้นแต่การประดิษฐ์ที่ลูกจ้างได้ทำขึ้นเองไม่เกี่ยวกับ
การจ้างงาน ซึ่งในกรณีนี้กฎหมายของทุกประเทศรวมถึงกฎหมายไทยได้กำหนดให้ตกเป็นสิทธิของ
ลูกจ้าง

²⁹ ตั้งแต่ปี 2543-2550 สิ่งประดิษฐ์จากบริษัทชั้นนำของโลกของประเทศเนเธอร์แลนด์ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศ
สหรัฐอเมริกา ประเทศเยอรมนี และประเทศเกาหลีใต้ เป็นประเทศใน 5 อันดับแรกที่ยื่นคำขอรับสิทธิบัตรในประเทศ
สหรัฐอเมริกามากที่สุด สำหรับสถาบันการศึกษาที่มีการประดิษฐ์สูงสุดอยู่ที่ประเทศจีนและรัสเซีย รังสิมา เพ็ชรเม็คใหญ่,
“สถานภาพกิจกรรมสิทธิบัตร/การประดิษฐ์นวัตกรรมเทคโนโลยีของโลก ช่วงปี 2003-2007,” สวทช., (19 กันยายน 2551):
หน้า 5. โดยในประเทศญี่ปุ่น เมื่อปี 2547 บริษัทอิตาชิต้องจ่ายค่าบำเหน็จพิเศษตามคำสั่งศาลให้แก่ นาย Seiji Yonezawa ซึ่งเป็น
อดีตลูกจ้างเป็นเงิน 1.54 ล้านดอลลาร์สหรัฐสำหรับผลประโยชน์ที่บริษัทได้รับจากสิทธิบัตรการประดิษฐ์ Optical disc
technology ที่นาย Seiji Yonezawa ได้ประดิษฐ์ไว้ และในอีกคดีที่นาย Shuji Nakamura อดีตลูกจ้างของบริษัท Nichia ที่ดำเนิน
ธุรกิจทางเคมีภัณฑ์ ได้ประดิษฐ์ The Blue light-emitting diode และได้รับจดสิทธิบัตรการประดิษฐ์สร้างรายได้ให้แก่บริษัทเป็น
จำนวนมาก ศาลมีคำพิพากษาให้ นาย Shuji Nakamura ได้รับค่าบำเหน็จพิเศษจากผลประโยชน์อันเกิดจากสิทธิบัตรดังกล่าว
เป็นเงิน 183.4 ล้านดอลลาร์สหรัฐ Weekly News, (14 November 2004), “Japan Offers Guidance on Employee Invention Pay-
outs,” Retrieved June 5, 2009 from the World Wide Web: www.managingip.com/Article/1258663/Japan-offers-guidance-on-employee-invention-pay-outs.html.

³⁰ มาตรา 65 หมวด 3 สิทธิบัตรการออกแบบผลิตภัณฑ์ ตามพระราชบัญญัติสิทธิบัตร พ.ศ. 2522 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.
2535 และ พ.ศ. 2542

³¹ มาตรา 65 ทศ หมวด 3 ทวิ อนุสิทธิบัตร ตามพระราชบัญญัติสิทธิบัตร พ.ศ. 2522 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2535 และ
พ.ศ. 2542

ส่วนประเด็นการคำนวณบำเหน็จพิเศษ กฎหมายไทย อังกฤษ และเยอรมนีได้กำหนดไว้ชัดเจน แต่วิธีการชำระค่าบำเหน็จพิเศษให้แก่ลูกจ้างเป็นเงินก้อนหรือเป็นงวดนั้นมีระบุชัดเจนเฉพาะในกฎหมายของสองประเทศหลังเท่านั้น แต่ด้านนายจ้างไม่ได้ใช้ประโยชน์หรือไม่ได้รับประโยชน์จากการประดิษฐ์ที่ลูกจ้างทำขึ้น นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายบำเหน็จพิเศษ ลูกจ้างก็จะได้รับเพียงเงินเดือนหรือค่าจ้างตามปกติ

ปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิในสิทธิบัตรตามพระราชบัญญัติสิทธิบัตรไทยตั้งแต่ได้บังคับใช้มาเมื่อปี พ.ศ. 2522 ยังไม่เกิดเป็นคดีความในศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศกลาง คงเป็นเพราะนายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันได้ก่อนถึงชั้นศาล และจำนวนสิทธิบัตรไทยยังมีจำนวนไม่มาก แต่เมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศที่มีจำนวนสิทธิบัตรสูง มีการนำสิทธิบัตรไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ได้จริงได้ก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในชั้นศาลมากโดยเฉพาะในประเด็นของความเป็นเจ้าของอันแท้จริงในสิทธิบัตรตำแหน่งหน้าที่การงานของลูกจ้างกับสิทธิในการประดิษฐ์ อัตราค่าบำเหน็จพิเศษที่ไม่เหมาะสม และสัญญาที่ไม่เป็นธรรม เป็นต้น

การจัดทำสัญญาจ้างหรือการออกกฎระเบียบเกี่ยวกับสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาขององค์กรที่มีความชัดเจนเพื่อบังคับใช้กับลูกจ้างทุกตำแหน่งมีความสำคัญยิ่งและสมประโยชน์แก่ทุกฝ่าย ซึ่งต้องยอมรับว่านายจ้างอยู่ในสถานะที่เหนือกว่าลูกจ้าง เพราะนายจ้างได้รับคำแนะนำในการร่างสัญญาจ้างหรือกฎระเบียบต่าง ๆ เกี่ยวกับสิทธิในการประดิษฐ์ของลูกจ้างผู้ประดิษฐ์จากนิติกร ตัวแทนสิทธิบัตร และผู้เชี่ยวชาญต่าง ๆ ตลอดจนเจตนาารมณ์ที่แท้จริงของนายจ้างย่อมต้องการให้เกิดสิทธิบัตรเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ ส่งเสริมธุรกิจขององค์กร และมุ่งเน้นการแสวงหากำไรมากกว่าการให้ความสนใจในสิทธิของลูกจ้างผู้ประดิษฐ์³²

อย่างไรก็ตาม กฎระเบียบหรือสัญญาที่แม้จะมีความชัดเจนและลูกจ้างกับนายจ้างสามารถตกลงกันได้เบื้องต้น แต่ก็ไม่ใช่หลักประกันในการป้องกันการละเมิดสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาระหว่างลูกจ้างและนายจ้างได้เสมอไป ดังเช่นกฎหมายของประเทศเยอรมนี The German Act on

³² Jeremy Phillips, 'Employee Inventions: the Green Paper Proposal,' *Patents in Perspective*, (Oxford: ESC Publishing, 1985), p.117. นอกจากนี้ ยังเกิดเป็นความขัดแย้งระหว่างเจ้าของสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาและผู้บริโภคด้วย โดยเจ้าของสิทธิต้องการเพิ่มยอดขายหรือทำกำไรจากสิทธิบัตร ในขณะที่ผู้บริโภคต้องการสินค้าราคาถูก ไม่สนใจในสิทธิบัตร มีการละเมิดสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญารุนแรง ซึ่งรัฐบาลควรจะต้องออกกฎหมายที่สร้างความสมดุลในการปกป้องคุ้มครองสิทธิแก่เจ้าของสิทธิบัตรและสิทธิของสาธารณะ โดยเป็นเสมือนผู้ดูแลสิทธิให้แก่ประชาชนด้วย Michael Soo, (1999), "Intellectual Property Rights as a Corporate Asset: the Protection of Trademark, Copyright and Patent Rights Domestically and Across Borders," *Malayan Law Journal*, Retrieved May 27, 2003 from the World Wide Web: <http://www.mlj.com.my/free/articles/MichaelSoo.htm>.

Employee Inventions 1957 Act ที่นับว่ามีรายละเอียดชัดเจนและเป็นที่เชื่อมั่นเกี่ยวกับสิทธิของผู้ประดิษฐ์มากที่สุด แต่ก็ไม่มีหลักฐานสนับสนุนว่ากฎหมายฉบับนี้ได้กระตุ้นการประดิษฐ์ของประเทศเยอรมนีหรือเป็นประโยชน์กับลูกจ้างผู้ประดิษฐ์อย่างแท้จริง³³ จากผลการวิจัยของ Donald G. Manly ในปี 1978 ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นลูกจ้างตำแหน่งนักวิจัยร้อยละ 85.5 ไม่มีความรู้เรื่องกฎหมายไม่รู้แนวทางการกำหนดบำเหน็จพิเศษ และในบางกรณี บำเหน็จพิเศษก็ไม่สามารถเป็นเครื่องมือในการจูงใจลูกจ้างได้ นอกจากนี้ ผลการวิจัยนี้ยังได้แสดงให้เห็นถึงระดับนวัตกรรมและการประดิษฐ์ของประเทศเยอรมนีที่ต่ำกว่าของประเทศอื่น เพราะยังติดระบบราชการ มีต้นทุนสูง ลูกจ้างได้บำเหน็จพิเศษต่ำกว่าลูกจ้างของประเทศอื่น และการส่งเสริมให้ภาคอุตสาหกรรมเปิดเผยการประดิษฐ์มากกว่าการเก็บเป็นความลับ³⁴

ในภาพรวม สิทธิของลูกจ้างผู้ประดิษฐ์ในองค์กรเอกชนและสิทธิของผู้ประดิษฐ์ที่เป็นลูกจ้างในองค์กรของรัฐตามกฎหมายของประเทศไทย อังกฤษ และเยอรมนี มีบทบัญญัติที่คล้ายกัน แต่มีความแตกต่างกันบ้างในรายละเอียดและแนววิสัยปฏิบัติ ส่วนการกำหนดบำเหน็จพิเศษเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่ละเอียดอ่อน และค่อนข้างยากที่จะกำหนดสูตรการคำนวณให้เป็นที่พึงพอใจแก่ทุกฝ่าย ตลอดจนสภาพแวดล้อมและความซับซ้อนของแต่ละกรณีที่มีความแตกต่างกัน เช่น ประเด็นของเวลาในการประดิษฐ์ ความมากน้อยในการใช้ทรัพยากรของนายจ้าง การกำหนดอัตราส่วนของการมีส่วนร่วมของผู้ประดิษฐ์ร่วม ฯลฯ ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถกำหนดให้ละเอียดเพื่อใช้บังคับในทุกกรณีหรือทุกสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมถูกต้องและยุติธรรมได้

ดังนั้นการสร้างความสัมพันธ์อันดีของคนในองค์กรระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การเพิ่มพูนความรู้ การส่งเสริมทักษะในการปฏิบัติงาน และการสร้างแรงจูงใจแก่ลูกจ้างผู้ประดิษฐ์ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งเกี่ยวกับสิทธิในสิทธิบัตรและทรัพย์สินทางปัญญาประเภทต่าง ๆ ได้ และจะเป็นการช่วยส่งเสริมการประดิษฐ์และนวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขององค์กรและของประเทศในภาพรวมให้เพิ่มมากขึ้นได้อีกด้วย เพราะปัจจุบัน จำนวนสิทธิบัตรได้ถูกกำหนดเป็นตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจและเป็นตัวบ่งชี้ที่บ่งบอกถึงศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีของประเทศต่าง ๆ ในโลก

³³ Philip W. Grubb, *Patents for Chemicals, Pharmaceuticals and Biotechnology: Fundamental of Global Law, Practice and Strategy*, (Oxford: Oxford University Press, 1999), p. 23.

³⁴ Donald G. Manly, 'Inventors, Innovators, Compensation and the Law,' *Research Management*, Volume 21 Part 2 (March 1978): p. 31.

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- ไชยศ เหมือนรัชตะ. **ลักษณะของกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2539.
- รังสิมา เพ็ชรเม็คไหญ่. “สถานภาพกิจกรรมสิทธิบัตร/การประดิษฐ์นวัตกรรมเทคโนโลยีของโลก ช่วงปี 2003-2007.” **สวทช.** (19 กันยายน 2551): น.1-7.
- วัศ ดิงสมิตร. **สิทธิบัตร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นิติธรรม, มิถุนายน 2545.

ภาษาอังกฤษ

- Brennan, James W. “The Developing Law of German Employee Inventions.” **Patent Trade Mark and Copyright Journal of Research and Education**. (1962): pp. 41-86.
- Cornish, William Rodolph. “Rights in Employees’ Inventions - The United Kingdom Position.” **International Review of Industrial Property and Copyright Law (IIC)**, Volume 21 (1990): Number 3, pp. 298-305.
- Deck, Markus, and Matthes, Jens. (June/July 2005) “Employee Inventions in Germany.” **Intellectual Asset Management**, pp.63-67. Retrieved June 5, 2009 from the World Wide Web: www.ia-magazine.com/Issues/Article.ashx?g
- Drahos, Peter. 1996. **A Philosophy of Intellectual Property**. England: Darmouth Publishing Company Limited.
- Grubb, Philip W. 1999. **Patents for Chemicals, Pharmaceuticals and Biotechnology: Fundamental of Global Law, Practice and Strategy**. Oxford: Oxford University Press.
- Hans Schade. “Employees’ Inventions - Law and Practice in the Federal Republic of Germany.” **Industrial Property**. (September 1972): pp. 249-254.
- Hans Schade. “The Working of the Law on Employees’ Inventions in the Federal Republic of Germany.” **APLA Quarterly Journal**. Volume 1 (1973): pp. 160-165.
- Helmut Schippel. “Compensation of Employee Inventors in Germany.” **International Review of Industrial Property and Copyright (IIC)**. Volume 4 (1973) Number 1: pp. 1-16.

- Leptien, Christopher. "Incentives for Employed Inventors: an Empirical Analysis with Special Emphasis on the German Law for Employee's Inventions." **R&D Management**. Volume 25 Part 2 (1995): pp. 213-225.
- Merges, Robert P. "The Law and Economics of Employee Inventions." **Harvard Journal of Law & Technology**. Volume 13 (Fall 1999): Number 1, pp. 1-54.
- Pakuscher, Ernst K. "Rewards for Employee Inventors in the Federal Republic of Germany, Part I." **European Intellectual Property Review**. Volume 11 (1981): pp. 318-322.
- Phillips, Jeremy. 1985 "Employees' Inventions: the Green Paper Proposal." **Patents in Perspective**. Oxford: ESC Publishing.
- Phillips, Jeremy, and Hoolahan, Michael J. (1982) **Employees' Inventions in the United Kingdom: Law and Practice**, Oxford: ESC Publishing Limited.
- Soo, Michael (September 1999) "Intellectual Property Rights as a Corporate Asset: the Protection of Trademark, Copyright and Patent Rights Domestically and Across Borders," **Malayan Law Journal**. Retrieved May 27, 2003 from the World Wide Web: <http://www.mlj.com.my/free/articles/MichaelSoo.htm>.
- Torremans, Paul. (2001) **Intellectual Property Law**. UK: Butterworths. **Weekly News**. (14 November 2004) "Japan Offers Guidance on Employee Invention Pay-outs," Retrieved June 5, 2009 from the World Wide Web: www.managingip.com/Article/1258663/Japan-offers-guidance-on-employee-invention-pay-outs.html