

TRẢ THÙ LAO CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG TRƯỜNG HỢP SÁNG CHẾ MANG LẠI LỢI ÍCH VƯỢT TRỘI: KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VÀ KHUYẾN NGHỊ CHO VIỆT NAM

● NGUYỄN HÀ KHÁNH LINH

TÓM TẮT:

Hiện nay, việc trả thù lao cho sáng chế của người lao động tạo ra trong quá trình lao động chủ yếu dựa trên cơ chế thỏa thuận. Tuy nhiên, trong những trường hợp sáng chế mang lại lợi ích vượt trội cho người sử dụng lao động, cơ chế trả thù lao theo thỏa thuận tỏ ra thiếu công bằng cho người lao động. Nhiều nước tiên tiến đã sớm nhận ra bất cập này và có quy định trả thù lao công bằng hơn, nhằm khuyến khích sáng tạo trong nghiên cứu khoa học của người lao động. Bài viết nhận diện những bất cập trong pháp luật về sở hữu trí tuệ và lao động của Việt Nam đối với vấn đề này, từ đó đề xuất hướng hoàn thiện pháp luật, nhằm đảm bảo quyền lợi của người lao động, khuyến khích sáng tạo trong nghiên cứu phát triển (R&D) tại doanh nghiệp.

Từ khóa: sáng chế tạo ra trong quá trình lao động, người lao động, thù lao, lợi ích vượt trội.

1. Sáng chế của người lao động mang lại lợi ích vượt trội và bài toán khuyến khích sáng tạo thông qua cơ chế trả thù lao tương xứng, phù hợp

Theo khoản 12, điều 4 Luật Sở hữu trí tuệ (SHTT) năm 2005 (sửa đổi, bổ sung năm 2022): “Sáng chế là giải pháp kỹ thuật dưới dạng sản phẩm hoặc quy trình nhằm giải quyết một vấn đề xác định bằng việc ứng dụng các quy luật tự nhiên”. Sáng chế là một đối tượng quyền sở hữu trí tuệ đặc biệt quan trọng, có ảnh hưởng to lớn đến sự phát triển của nhân loại.

Do những tiến bộ vượt bậc của khoa học công nghệ, hoạt động nghiên cứu phát triển (Research &

Development - R&D) ngày càng trở nên phức tạp, đòi hỏi những nỗ lực tập thể với nhiều máy móc, thiết bị tinh vi. Ngày càng ít dần những nhà phát minh, nhà sáng chế cá nhân, các sáng chế tập trung vào khu vực nhà nước và các doanh nghiệp với nguồn lực hùng hậu¹. Theo Lê Vũ Văn Anh (Đại học Durham, Anh Quốc), “hình ảnh lãng mạn về các nhà sáng chế cá nhân như Graham Bell, Thomas Edison, ngồi cần mẫn làm việc từ sáng sớm đến tối khuya, đã trở thành dĩ vãng”².

Hiện nay, người lao động (NLĐ) có khả năng nghiên cứu, sáng chế là các nhà khoa học, kỹ sư... chủ yếu lựa chọn hợp tác hoặc làm việc dưới sự

quản lý của người sử dụng lao động (NSDLĐ) thông qua 2 hình thức chính như sau:

(i) Cơ chế hợp đồng hợp tác nghiên cứu, khi đó nhà khoa học là đối tác được hưởng thù lao như đã thỏa thuận theo quy định.

(ii) Cơ chế hợp đồng lao động, khi đó nhà khoa học làm việc cho người sử dụng lao động (NSDLĐ) là doanh nghiệp hoặc trường đại học, viện nghiên cứu và được hưởng lương theo quy định của pháp luật lao động.

Đối với hình thức thứ hai, nhà khoa học có thể là viên chức trong viện nghiên cứu hay trường đại học công lập, hoặc là NLĐ trong một doanh nghiệp. Những NLĐ thuộc hình thức này làm việc dựa trên công việc được giao và nhận thù lao như tương ứng với công việc đảm nhiệm. Việc tạo ra sáng chế là một phần của quá trình lao động, được ghi nhận trong hợp đồng và được trả thù lao (thông qua cơ chế lương, thưởng) căn cứ theo hợp đồng và thỏa ước lao động tập thể. Do vậy, rất khó để xác định được những giá trị lợi nhuận mà sáng chế của NLĐ tạo ra trong quá trình làm việc dưới sự quản lý của NSDLĐ. Tuy nhiên, khi thỏa thuận về thù lao, NSDLĐ chắc chắn đã có dữ liệu về lợi ích mà sáng chế của NLĐ mang lại, để có cơ sở trả lương, thưởng tương xứng.

Một tình huống tuy hiếm gặp nhưng không phải không xảy ra, đó là sáng chế của NLĐ mang lại lợi nhuận vượt quá dự liệu ban đầu, mang đến lợi ích vượt trội (*outstanding benefits*) cho doanh nghiệp. Ví dụ: Một loại thuốc được nghiên cứu kỳ vọng sẽ có được tính mạnh hơn 20% so với thuốc cũ, nhưng thực tế đã mạnh hơn 300%, thông qua đó mang lại lợi nhuận rất lớn cho doanh nghiệp. Những sáng chế trong tình huống đó được gọi là sáng chế “vượt trội” (*outstanding inventions*)³, được tạo ra bởi NLĐ trong quá trình làm việc và mang lại những lợi ích đáng kể cho NSDLĐ so với dự liệu ban đầu. Thuật ngữ này xuất hiện lần đầu tiên và được ghi nhận trong vụ kiện giữa Kelly và GE Healthcare Ltd năm 2009⁴.

Vấn đề trả thù lao cho những sáng chế của NLĐ mang lại lợi ích vượt trội có ý nghĩa rất lớn: Một

mặt, đó là sự tưởng thưởng công bằng cho nhà sáng chế, vì sẽ là không thỏa đáng nếu như họ chỉ được nhận thù lao theo thỏa thuận (với một kỳ vọng hợp lý về lợi ích của sáng chế mà họ tạo ra). Mặt khác, với doanh nghiệp, một sự bảo đảm chắc chắn bằng pháp lý về thù lao xứng đáng với lợi ích mà sáng chế đem lại sẽ khuyến khích sự sáng tạo của NLĐ, thông qua đó đem lại lợi ích lớn hơn cho NSDLĐ.

Để giải quyết vấn đề này, dưới góc độ pháp lý, pháp luật cần quy định rõ về trường hợp NLĐ có sáng chế vượt trội thì họ có thể nhận mức thù lao như thế nào tương ứng với giá trị lợi nhuận mà sáng chế đó mang lại, cũng như những yếu tố, điều kiện để xác định mức thù lao này.

2. Quy định của pháp luật Việt Nam về trả thù lao cho sáng chế của người lao động mang lại lợi ích vượt trội

Dưới góc độ pháp luật lao động, khoản 1, Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: “Người lao động là người làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động”. Như vậy, NLĐ được trả thù lao bởi NSDLĐ và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của NSDLĐ. Pháp luật lao động không đề cập cụ thể về quyền SHTT đối với sáng chế do NLĐ tạo ra trong quá trình làm việc. Vì vậy, lập luận này rõ ràng không đủ mạnh để khẳng định chắc chắn quyền sở hữu tài sản trí tuệ của doanh nghiệp⁵. Vấn đề này được quy định cụ thể ở Luật SHTT. Theo Điều 86 Luật SHTT năm 2005: Tổ chức, cá nhân đầu tư kinh phí, phương tiện vật chất (ngoài ngân sách nhà nước) cho tác giả dưới hình thức giao việc, thuê việc sẽ được quyền đăng ký bảo hộ và trở thành chủ sở hữu của sáng chế. Như vậy, trong trường hợp đăng ký thành công, NSDLĐ đã đầu tư kinh phí, phương tiện, trả thù lao cho NLĐ tạo ra sáng chế sẽ trở thành chủ sở hữu của sáng chế theo quy định tại Điều 121 Luật SHTT.

Về việc trả thù lao cho sáng chế của NLĐ nói chung, pháp luật Việt Nam hiện nay tôn trọng nguyên tắc thỏa thuận. Theo đó, kể cả khi có sáng chế “vượt trội”, NSDLĐ về mặt nguyên tắc vẫn sẽ

áp dụng trả thù lao dựa trên những nội dung đã được thỏa thuận trong hợp đồng. Bên cạnh đó, NLĐ vốn là đối tượng yếu thế, việc nhận thù lao như đã định trong khi sáng chế mang lại lợi ích vượt trội là một thiệt thòi lớn đối với quyền và lợi ích của NLĐ, điều này sẽ ảnh hưởng đến mong muốn cống hiến và sáng tạo của NLĐ. Bởi, nếu không được đảm bảo quyền lợi, các nhà nghiên cứu sẽ không làm việc với khả năng tốt nhất.

Ở góc độ Luật SHTT, pháp luật Việt Nam hiện hành không có quy định cụ thể về việc trả thù lao cho sáng chế vượt trội của NLĐ. Nhìn chung, NLĐ sẽ chỉ được trả công theo mức thù lao như theo như thỏa thuận ban đầu hoặc quy định pháp luật, còn quyền SHTT sẽ thuộc về NSDLĐ.

Như vậy, cho dù sáng chế của NLĐ có thể mang lại thêm nhiều lợi nhuận trên thực tế thì NLĐ vẫn sẽ chỉ nhận được khoản thù lao như đã ấn định từ trước. Trong trường hợp không có thỏa thuận, áp dụng thực hiện trả thù lao theo Điều 135, Luật SHTT 2005 (sửa đổi, bổ sung năm 2022):

“2. Mức thù lao tối thiểu mà chủ sở hữu phải trả cho tác giả được quy định như sau:

a) 10% số tiền làm lợi mà chủ sở hữu thu được do sử dụng sáng chế, kiểu dáng công nghiệp, thiết kế bố trí;

b) 15% tổng số tiền mà chủ sở hữu nhận được trong mỗi lần nhận tiền thanh toán do chuyển giao quyền sử dụng sáng chế, kiểu dáng công nghiệp, thiết kế bố trí”.

Trong trường hợp sáng chế, kiểu dáng công nghiệp, thiết kế bố trí được nhiều tác giả tạo ra, mức thù lao quy định là mức dành cho tất cả các đồng tác giả; các đồng tác giả tự thỏa thuận việc phân chia số tiền thù lao do chủ sở hữu chi trả.

Mặt khác, khoản 4, Điều 135 quy định rằng: *“Nghĩa vụ trả thù lao cho tác giả sáng chế, kiểu dáng công nghiệp, thiết kế bố trí tồn tại trong suốt thời hạn bảo hộ của sáng chế, kiểu dáng công nghiệp, thiết kế bố trí.”* Điều này có nghĩa, NLĐ là tác giả sáng chế sẽ được trả thù lao cho đến hết thời hạn bảo hộ của sáng chế. Tuy nhiên, phía NSDLĐ vẫn có thể lập luận rằng lợi nhuận có được là nhờ

vào lợi thế của NSDLĐ nên lợi ích từ sáng chế mang lại rất nhỏ, thậm chí không có và theo đó mức thù lao bổ sung của NLĐ nhận được xem như không đáng kể.

3. Kinh nghiệm quốc tế về trả thù lao cho sáng chế của người lao động mang lại lợi ích vượt trội

Tại Anh, Điều 40 của Đạo luật Sáng chế 1977 của Vương quốc Anh (Patents Act 1977 - PA 1977)⁶ quy định, NLĐ có quyền yêu cầu NSDLĐ trả thù lao cho sáng chế mang lại lợi ích vượt trội.

Tuy nhiên, trên thực tế tại Anh, những vụ kiện về vấn đề hưởng bồi hoàn (compensation) từ sáng chế do NLĐ tạo ra thường ít khi được xử có lợi cho NLĐ⁷ bởi việc chứng minh rằng sáng chế của NLĐ thực sự vượt trội là rất khó. Là bên yếu thế trong quan hệ lao động, NLĐ không có những nguồn lực cần thiết để chứng minh sáng chế mang lại lợi ích vượt trội. Lợi ích vượt trội của sáng chế mang lại thể hiện trực tiếp qua lợi nhuận vượt ngoài dự kiến, cao hơn mức thông thường của các sản phẩm. Tuy nhiên, lợi nhuận đạt được là tổng hòa của nhiều yếu tố, do đó phía NSDLĐ thường viện dẫn lợi nhuận vượt trội mang lại là nhờ vào lợi thế sẵn có của doanh nghiệp (như thương hiệu, thị trường, hệ thống bán hàng, đại lý,...). Do đó, NLĐ rất khó chứng minh sáng chế mang lại lợi nhuận vượt trội cho doanh nghiệp.

Vì nghĩa vụ chứng minh thuộc về NLĐ, nên có rất ít vụ việc NLĐ khởi kiện thành công để yêu cầu thù lao cho sáng chế vượt trội. Một trường hợp thành công hiếm hoi nhưng tiêu biểu tại Anh là vụ kiện giữa Giáo sư Shanks và Công ty Unilever. Ông Shanks đã thành công khi kiện Công ty theo Điều 40, PA 1977 và được nhận thù lao theo quy định tại Điều 41 của Luật này. Cụ thể, trong thời gian làm việc cho Unilever UK Central Resources Ltd, Giáo sư Shanks đã có một sáng chế được sử dụng rộng rãi trong xét nghiệm đường huyết. Sáng chế này được chuyển giao và được đăng ký bởi các công ty trong Tập đoàn Unilever. Giáo sư Shanks cho rằng, các bằng sáng chế của ông đã mang lại “lợi ích vượt trội” cho doanh nghiệp và khởi kiện để yêu cầu được chia lợi nhuận công bằng.

Trường hợp của Giáo sư Shanks thuộc Điều 40, khoản 1 quy định về sáng chế của NLĐ tạo ra, nhưng quyền sở hữu thuộc về NSDLĐ⁸. Viên chức điều trần ước tính lợi ích ròng của Unilever thu được từ các bằng sáng chế do Shanks tạo ra là khoảng 24,3 triệu bảng Anh, người này lại cho rằng lợi ích nêu trên không “vượt trội”, “xét đến quy mô và bản chất” của Unilever là một doanh nghiệp rất lớn. Cuối cùng, sau 13 năm và 4 lần kiện tụng, Giáo sư Shanks đã nhận được mức bồi hoàn tương ứng với 5% lợi nhuận (khoảng 2 triệu Bảng Anh) mà Công ty thu được từ sáng chế của ông Shanks⁹.

Ngoài ra, để đảm bảo tối đa quyền lợi của NLĐ, Điều 42 PA 1977 quy định, nếu có bất kỳ điều khoản nào trong hợp đồng ký kết với NLĐ có nội dung hạn chế quyền của NLĐ đối với các sáng chế do NLĐ đó tạo ra thì các điều khoản như vậy sẽ bị coi là vô hiệu (unenforceable)¹⁰.

Tại Đức, nội dung về thù lao bổ sung cho NSDLĐ được quy định trong Đạo luật về sáng chế của NLĐ Đức (*Gesetz über Arbeitnehmererfindungen*)¹¹. Cụ thể, tại Điều 9, khoản 2 của Luật này quy định về việc xác định mức thù lao đối với sáng chế ràng buộc (tied inventions)¹² dựa trên: (i) khả năng mang lại lợi nhuận của sáng chế; (ii) nhiệm vụ và vị trí của NLĐ trong doanh nghiệp; (iii) đóng góp của doanh nghiệp (NSDLĐ) với sáng chế¹³. Trái ngược với Anh, pháp luật Đức quy định rất chặt chẽ hướng về phía bảo vệ quyền lợi NLĐ.

4. Kiến nghị hoàn thiện pháp luật Việt Nam về trả thù lao cho người lao động có sáng chế vượt trội

Trên cơ sở những phân tích nêu trên, bài viết kiến nghị, Việt Nam cần có quy định pháp luật và cơ chế giải quyết tranh chấp về trả thù lao bổ sung cho NLĐ trong trường hợp sáng chế mang lại lợi ích vượt trội.

Trước hết, cần có quy định pháp luật về trả thù lao khi sáng chế của NLĐ mang lại lợi ích vượt trội. Theo kinh nghiệm quốc tế, quy định này nên nằm trong Luật SHTT, thay vì Luật Lao động. Cụ thể,

tại Điều 135 Luật SHTT hiện hành có thể bổ sung một khoản mới với nội dung quy định như sau:

Trong trường hợp sáng chế mang lại lợi ích vượt trội so với kỳ vọng thông thường của chủ sở hữu sáng chế, thì tác giả có quyền yêu cầu chủ sở hữu sáng chế trả thù lao bổ sung ngoài thỏa thuận ban đầu, tương xứng với giá trị phần lợi ích vượt trội mà sáng chế mang lại.

Trong trường hợp các bên không thỏa thuận được, Tòa án hoặc Trọng tài sẽ quyết định mức thù lao bổ sung. Trong quá trình giải quyết tranh chấp, nghĩa vụ chứng minh sáng chế không mang lại lợi ích vượt trội thuộc về chủ sở hữu sáng chế.

Trước hết, quy định này định nghĩa một sáng chế mang lại lợi ích vượt trội trên cơ sở so sánh với kỳ vọng thông thường của chủ sở hữu sáng chế. Trên cơ sở đó, pháp luật sẽ trao quyền cho NLĐ trong việc đưa ra yêu cầu NSDLĐ phải trả thù lao bổ sung cho sáng chế so với thỏa thuận ban đầu.

Trong trường hợp các bên không thể thỏa thuận được về mức thù lao bổ sung cho sáng chế của NLĐ mang lại lợi ích vượt trội, thì NLĐ có thể khởi kiện và cơ quan tài phán (Tòa án, trọng tài thương mại) sẽ xác định mức thù lao thông qua giải quyết định tranh chấp. Cơ sở để xem xét mức thù lao bổ sung sẽ dựa trên tổng thể nhiều yếu tố, như:

- Mức độ đóng góp của tác giả vào việc tạo ra sáng chế;
- Mức độ đóng góp của sáng chế trong lợi ích vượt trội mang lại cho chủ sở hữu sáng chế;
- Tương quan giữa lợi ích vượt trội mà sáng chế mang lại so với lợi ích thông thường của doanh nghiệp trong hoàn cảnh tương tự, xét trên quy mô và phạm vi kinh doanh của doanh nghiệp;
- Chi phí của doanh nghiệp là chủ sở hữu sáng chế để hiện thực hóa lợi ích (thông qua hoạt động quảng cáo, đại lý, bán hàng,...);
- Lễ công bằng.

Về cơ bản, cơ quan tài phán sẽ được trao quyền điều chỉnh điều khoản về thù lao của hợp đồng, thỏa thuận giữa NSDLĐ và NLĐ liên quan đến công việc tạo ra sáng chế. Có thể thấy, quy định này có nhiều điểm tương đồng với quy định về điều

chỉnh hợp đồng khi hoàn cảnh thay đổi cơ bản tại Điều 420 Bộ luật Dân sự năm 2015. Việc NLĐ phát minh ra một sáng chế vượt trội - trong một chừng mực nào đó - có nhiều điểm tương đồng với một hoàn cảnh thay đổi cơ bản, nếu như các bên trong hợp đồng biết trước thì hợp đồng đã không được giao kết hoặc được giao kết nhưng với nội dung hoàn toàn khác (đặc biệt là về mức thù lao). Trong trường hợp hoàn cảnh thay đổi cơ bản, bên có lợi ích bị ảnh hưởng có quyền yêu cầu bên kia đàm phán lại hợp đồng trong một thời hạn hợp lý. Khi các bên không thể thỏa thuận, Tòa án có thể điều chỉnh hoặc chấm dứt hợp đồng để cân bằng lợi ích hợp pháp giữa các bên. Cơ chế để cơ quan tài phán

quyết định mức thù lao bổ sung đối với sáng chế của NLĐ mang lại lợi ích vượt trội có thể tham khảo cơ chế Tòa án điều chỉnh hợp đồng khi hoàn cảnh thay đổi cơ bản.

Cần nhấn mạnh rằng, các trường hợp sáng chế mang lại lợi ích vượt trội rất hạn hữu và thực tiễn trên thế giới cũng cho thấy NLĐ rất khó khăn để yêu cầu thù lao bổ sung. Điều này cũng giúp cân bằng quyền lợi giữa NSDLĐ và NLĐ trong việc đầu tư nghiên cứu, phát triển để tạo ra sáng chế. Nhưng một cơ chế trả thù lao và thưởng xứng đáng là cần thiết để khuyến khích sự sáng tạo, thông qua đó làm lợi cho cả doanh nghiệp cũng như nhà nghiên cứu trong quan hệ lao động ■

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:

¹Theo Tổ chức Sở hữu trí tuệ Thế giới (WIPO), hơn 90% số bằng sáng chế trong giai đoạn 2007-2021 được đăng ký bởi các doanh nghiệp, trường đại học, viện nghiên cứu, cơ quan chính phủ và các tổ chức khác, số lượng bằng sáng chế cấp cho cá nhân chiếm số lượng hạn chế. Nguồn: WIPO, Patent Cooperation Treaty Yearly Review 2022 - The International Patent System, 2022, tr.24

²Lê Vũ Văn Anh (2023). Thù lao cho sáng chế trong quá trình làm việc: Cửa ải khó cho người lao động? Tạp chí Kinh tế Sài Gòn số 30, tháng 03.

³Định nghĩa về outstanding (vượt trội) được ghi nhận tại đoạn 60 (iv) của vụ kiện Kelly và Chill với GE Healthcare Ltd năm 2009. “Vượt trội” có nghĩa là “điều gì đó đặc biệt” hoặc “khác thường” và hơn cả “đáng kể” hoặc “tốt”. Lợi ích phải cao hơn những gì người ta thường mong đợi phát sinh từ những nghĩa vụ mà NLĐ được trả.

⁴[Kelly and Chill v GE Healthcare Ltd 2009] [2009] EWHC 181 (Pat). Đây là vụ kiện đầu tiên tại Anh Quốc về việc trả thù lao cho NLĐ có sáng chế vượt trội.

⁵Bùi Đức Giang. Ai là chủ sở hữu tài sản trí tuệ do người lao động tạo ra? Tạp chí Kinh tế Sài Gòn. Truy cập tại <https://thesaigontimes.vn/ai-la-chu-so-huu-tai-san-tri-tue-do-nguoi-lao-dong-tao-ra/>.

⁶Vương quốc Anh (1977). Đạo luật Sáng chế 1977 (Patents Act 1977 - PA 1977) <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1977/37/contents>

⁷Lê Vũ Văn Anh (2022). Sáng chế tạo ra trong quá trình lao động. Truy cập tại <https://iplovers.co/sang-che-tao-ra-trong-qua-trinh-lao-dong-employee-inventions/>

⁸Điều 40, khoản 1, PA 1977: The employee has made an invention belonging to the employer” (NLĐ tạo ra những sáng chế thuộc quyền sở hữu của NSDLĐ).

⁹Khi đánh giá những phần lợi ích hợp lý mà Công ty Unilever có được từ sáng chế của ông Shanks, cơ quan tài phán đã xét đến bản chất nhiệm vụ và mức thù lao tương ứng với công sức của ông Shanks để trả ra phát minh.

¹⁰Điều 42, khoản 2, PA 1977.

¹¹Đạo luật về sáng chế của NLĐ Đức năm 2009 (Gesetz über Arbeitnehmererfindungen). Truy cập tại https://www.dpma.de/docs/dpma/schiedsstelle/employee_inventions_act.pdf

¹²Điều 4, khoản 2, Đạo luật về sáng chế của NLĐ Đức quy định: “Sáng chế ràng buộc (sáng chế dịch vụ) là sáng chế được thực hiện trong thời gian làm việc:

- (i) Xuất phát từ nhiệm vụ của NLĐ trong doanh nghiệp tư nhân hoặc trong doanh nghiệp cơ quan công quyền;
- (ii) dựa trên kinh nghiệm hoặc hoạt động của doanh nghiệp hoặc cơ quan công quyền.

¹³Điều 9, khoản 2, Đạo luật về sáng chế của NLĐ Đức.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. WIPO (2022). Patent Cooperation Treaty Yearly Review 2022 - The International Patent System.
2. Kelly and Chill v GE Healthcare Ltd 2009.
3. Luật Sáng chế của Vương quốc Anh năm 1977.
4. Luật về sáng chế của NLĐ Cộng hòa Liên bang Đức năm 2009.

Ngày nhận bài: 10/8/2023

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 23/8/2023

Ngày chấp nhận đăng bài: 10/9/2023

Thông tin tác giả:

NGUYỄN HÀ KHÁNH LINH

Trường Đại học Luật Hà Nội

PAYING COMPENSATION TO OUTSTANDING EMPLOYEE INVENTIONS: INTERNATIONAL EXPERIENCE AND RECOMMENDATIONS FOR VIETNAM

● **NGUYEN HA KHANH LINH**

Hanoi Law University

ABSTRACT:

The current compensation for employees who make inventions during their employment tenure is mainly based on the agreement mechanism. This mechanism, however, appears to be unfair to the employee-cum-inventors if any “employee inventions” bring significant profits to their employers. The unbalance between employees and employers in the agreement over “employee invention” has been realized by many developed countries. Many developed countries have adopted regulations that enforce more equitable mechanisms, which has led to an increase in employees' scientific creativity. This paper identifies the above-mentioned unbalance in Vietnamese intellectual property and labor laws, thereby proposing suggestions to improve regulations for ensuring employees' rights and creativity in research and development (R&D).

Keywords: employee inventions, employees, remuneration, outstanding benefit.