

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

ในปัจจุบันสัญญาถือว่าเป็นความตกลงที่ได้รับการรับรองตามกฎหมาย โดยเป็นความตกลงที่เกิดจากการแสดงเจตนาของบุคคลฝ่ายหนึ่งตกลงผูกพันกับบุคคลอีกฝ่ายหนึ่งที่จะกระทำการหรือไม่กระทำการบางอย่างในอนาคต และบุคคลฝ่ายหลังมีสิทธิที่จะเรียกร้องให้มีการกระทำหรือไม่กระทำการตามสัญญาให้สำเร็จลงได้ ซึ่งสัญญามีบทบาทต่อชีวิตประจำวันของบุคคลตั้งแต่ในอดีตจนกระทั่งปัจจุบันไม่ว่าการก่อกันสัมพันธ์ทางใจจะพบกับสัญญาแทบทั้งสิ้น ตั้งแต่ในเรื่องของการกู้ยืมเงิน การซื้อขาย การเช่าทรัพย์สิน เช่าซื้อ เป็นต้น รวมถึงตลอดถึงการทำสัญญาจ้างแรงงาน และจากภาพสะท้อนของการมีอิสระของการแสดงเจตนาในรูปแบบต่างๆ ซึ่งถือว่าเป็นการแสดงเจตนาของบุคคลจะต้องได้รับการเคารพ ไม่ว่าสัญญาจะเกิดขึ้นด้วยเหตุใด สัญญาได้ถูกกำหนดให้ได้รับการผูกพันและบังคับตาม แม้ว่าผลที่ออกมาคู่สัญญาโดยเฉพาะบุคคลธรรมดาจะเสียเปรียบต่อคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งมีอำนาจ อิทธิพลและการต่อรองที่สูงกว่า รวมถึงสัญญาจ้างแรงงาน

เกี่ยวกับงานสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นโดยลูกจ้างเป็นงานอันมีลิขสิทธิ์ของลูกจ้างนั้น ตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงต่างมีมากยิ่งขึ้น มีการนำเครื่องคอมพิวเตอร์มาใช้มากขึ้น มีการติดต่อสื่อสาร โทรคมนาคมเป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีรูปแบบที่สลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น มีกลไกที่ยุ่ยากมากยิ่งขึ้น มีการติดต่อสัมพันธ์เพื่อการดำเนินให้ก้าวหน้าทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการแข่งขันในเชิงธุรกิจ และมีการละเมิดผลงานทางปัญญามากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การให้ความคุ้มครองงานอันมีลิขสิทธิ์ที่เกิดขึ้นโดยผู้สร้างสรรค์ ต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปด้วยเช่นเดียวกัน ซึ่งจากเดิมพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2521 ยังไม่ได้บัญญัติคุ้มครองไว้เป็นการชัดเจน นอกจากนี้ ก็มีบางส่วนที่ถูกเปลี่ยนแปลงแก้ไขไปบ้างและบางส่วนก็ยังคงบทบัญญัติเดิมไว้ เช่น เรื่องลิขสิทธิ์ในงานสร้างสรรค์ของลูกจ้าง โดยนำมาบัญญัติไว้ใน มาตรา 9 แต่เนื้อความของบทบัญญัติของกฎหมายยังคงเดิมทุกประการ คือ งานที่ผู้สร้างสรรค์ได้สร้างสรรค์ขึ้นในฐานะเป็นพนักงานหรือลูกจ้าง ถ้ามิได้ทำเป็นหนังสือหรือตกลงกันไว้เป็นอย่างอื่นให้ลิขสิทธิ์

ในงานนั้นเป็นผู้สร้างสรรค์ แต่นายจ้างมีสิทธิที่จะนำงานนั้นออกเผยแพร่ต่อสาธารณชนได้ตามที่เป็นวัตถุประสงค์แห่งการจ้างแรงงานนั้น

จากที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ประเทศสหรัฐอเมริกาได้กำหนดบทบัญญัติในกฎหมายลิขสิทธิ์เกี่ยวกับการสร้างสรรค์งานที่เกิดขึ้นโดยลูกจ้างไว้เฉพาะ โดยนายจ้างมีสิทธิใช้งานสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ แต่มีข้อจำกัดเพียงว่า งานสร้างสรรค์นั้นต้องเกิดภายใต้คำสั่ง การจ้าง และเกิดโดยการทำงานที่มีวัตถุประสงค์มาจากการจ้างงาน หากงานสร้างสรรค์ของลูกจ้างเกิดนอกเวลาหรือไม่ได้เกิดจากคำสั่งของนายจ้างหรือนอกวัตถุประสงค์ของนายจ้าง นายจ้างก็ไม่มีสิทธิในงานสร้างสรรค์นั้น

สำหรับประเทศฝรั่งเศส ได้กำหนดให้งานสร้างสรรค์เป็นของลูกจ้าง แต่ได้กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการทำข้อตกลงร่วม เพื่อให้ให้นายจ้างใช้สิทธิในงานของลูกจ้าง และถือว่าข้อตกลงนี้เป็นข้อตกลงใช้ร่วมกันกับลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างทุกคน ซึ่งการทำข้อตกลงนี้ทำให้นายจ้างสามารถใช้สิทธิในงานที่สร้างสรรค์และหาประโยชน์จากงานหรือโอนประโยชน์ให้แก่บุคคลอื่นด้วย

สำหรับประเทศไทย จะเห็นได้ว่าประเทศไทยยังให้ความสำคัญคุ้มครองงานสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นโดยลูกจ้างเป็นงานอันมีลิขสิทธิ์ของลูกจ้าง โดยมีกำหนดระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง หรือในส่วนของความสัมพันธ์ทางการจ้าง ไปจนถึงการสิ้นสุดความสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้าง นอกจากนั้น หากนายจ้างมีความต้องการใช้สิทธิในงานอันมีลิขสิทธิ์ของลูกจ้าง อันเป็นปัญหาในการจัดการสิทธิในลิขสิทธิ์อันเกิดจากงานสร้างสรรค์ของลูกจ้าง ซึ่งกฎหมายลิขสิทธิ์ไม่ได้บัญญัติไว้อย่างชัดเจนถึงแนวทางในการแก้ปัญหา และแนวทางในการอุดช่องว่างสำหรับผลที่จะเกิดขึ้นจากการที่ให้ลูกจ้างเป็นเจ้าของลิขสิทธิ์ จึงทำให้สิทธิในงานสร้างสรรค์ของลูกจ้างมีผลกระทบต่อการดำเนินการของนายจ้าง แม้ว่ากฎหมายจะให้มีการตกลงไว้เป็นอย่างอื่นได้ โดยเคารพต่อเจตนาของคู่กรณีเป็นสำคัญ แต่ก็ไม่ได้บัญญัติแนวทางในการแก้ไขปัญหาย่างชัดเจน ดังนั้น เพื่อเป็นการแก้ไขประเด็นปัญหาในเรื่องความไม่เป็นธรรมที่เกิดขึ้น และเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ ณ ปัจจุบัน ผู้เขียนจึงได้เสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น ตามข้อ 5.2

5.2 ข้อเสนอแนะ

ประเทศไทยเริ่มมีการใช้กฎหมายลิขสิทธิ์เพื่อให้ความสำคัญคุ้มครองแก่งานที่สร้างสรรค์มาเป็นระยะเวลายาวนาน แม้ประเทศไทยจะมีการแก้ไขกฎหมายลิขสิทธิ์ไปบางส่วนบ้างแล้ว แต่อย่างไรก็ตาม เกี่ยวกับเรื่องการให้ความสำคัญคุ้มครองงานสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นโดยลูกจ้างนั้น เป็นประเด็นที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก แต่ยังไม่ได้มีการแก้ไขหรือปรับปรุงในส่วนในเรื่องนี้

ด้วยเหตุนี้ ผู้เขียนจึงมีความประสงค์จะเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2537 เกี่ยวกับงานสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นโดยลูกจ้าง ทั้งนี้ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการใช้งานสร้างสรรค์ให้เป็นประโยชน์แก่การใช้งานสร้างสรรค์ให้เป็นไปเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนา เศรษฐกิจและธุรกิจ และเกิดผลในการใช้บังคับได้โดยตรงตามวัตถุประสงค์อันเกิดความต้องการ ต่อการใช้งานสร้างสรรค์ของลูกจ้าง จึงเห็นสมควรว่า

1) พระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2537 เกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองงานสร้างสรรค์ โดยลูกจ้างนั้น จะเห็นได้ว่า ประเทศไทยได้ให้ความคุ้มครองงานสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นโดยลูกจ้างเป็นงานอันมีลิขสิทธิ์ของลูกจ้าง แต่ในปัจจุบันเศรษฐกิจได้มีความเจริญก้าวหน้าและมีการพัฒนา อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้งานสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นโดยลูกจ้างมีการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับ ความทันสมัยและเศรษฐกิจที่มีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา จึงเห็นสมควรให้มีการแก้ไขการให้ ความคุ้มครองงานสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นโดยลูกจ้าง

2) แม้ว่าจะเป็นลูกจ้างประเภทใด กล่าวคือ ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างทดลองงาน ลูกจ้างชั่วคราว หรือลูกจ้างประจำ การเลิกจ้างหรือการลาออก หรือการไม่ผ่านการทดลองงานย่อมมีกระทบต่อทั้ง นายจ้างและลูกจ้างไม่ว่ากรณีจะเป็นประการใด เพราะกฎหมายลิขสิทธิ์ไม่ได้ให้ความคุ้มครองเป็น พิเศษกับลูกจ้างผู้คิดค้นและสร้างสรรค์งานขึ้นในกรณีที่ไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ รวมถึง นายจ้างถ้าหากไม่ได้มีการทำสัญญาเป็นพิเศษในเรื่องของลิขสิทธิ์เอาไว้ นายจ้างย่อมได้รับ ผลกระทบอย่างมากเพราะเป็นผู้ลงทุน ทั้งอุปกรณ์และการติดต่อจัดหางาน การแข่งขันในเชิงธุรกิจ ตลอดความเสียหายต่อธุรกิจหลายๆ ประการ ด้วยเหตุนี้ แม้ว่ากฎหมายจะได้กำหนดว่าหากมีการทำ เป็นหนังสือตกลงไว้เป็นอย่างอื่นให้ลิขสิทธิ์ในงานนั้นตกเป็นของผู้สร้างสรรค์ แต่ตราบใดที่ ยังไม่ได้มีการตกลงไว้เป็นอย่างอื่น ลูกจ้างย่อมมีลิขสิทธิ์ในงานนั้น จึงเห็นสมควรระบุให้ชัดเจนใ้งาน สร้างสรรค์ตกเป็นของนายจ้างตั้งแต่ต้น เพราะผลกระทบส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นจะเกิดแก่นายจ้างซึ่ง เป็นผู้ลงทุนให้ลูกจ้างสร้างสรรค์ผลงาน และกำหนดข้อยกเว้นไว้บางกรณีใ้งานสร้างสรรค์ตกเป็น ของลูกจ้าง

3) แก้ไขพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2537 โดยปรับปรุงบทบัญญัติดังกล่าวใ้งาน สร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นโดยลูกจ้างตกเป็นของนายจ้างตั้งแต่ต้น และบทบัญญัติให้ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น แก่ลูกจ้างผู้สร้างสรรค์นอกเหนือจากเงินเดือนประจำ เป็นการตอบแทนจากการที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในงานนั้นสูงกว่าลูกจ้างที่ทำหน้าที่อย่างอื่น