

Pemilikan Harta Intelek dalam Hubungan Pekerja dan Majikan: Satu Tinjauan Perundangan

Ahmad Shamsul Abd Aziz & Nor Azlina Mohd Noor

*Kolej Undang-undang, Kerajaan dan Pengajian Antarabangsa,
Universiti Utara Malaysia.
sham@uum.edu.my; norazlyna@uum.edu.my*

Abstrak

Harta intelek boleh didefinisi sebagai sesuatu yang boleh dituntut ke atas produk keintelektualan manusia. Ia merupakan sejenis harta yang boleh dimiliki dan diempunyai di mana melaluinya pemilik berhak memperolehi pendapatan. Harta intelek berkait rapat dengan daya kreativiti seseorang pengkarya. Setiap pemunya akan mempunyai hak eksklusif untuk memonopoli penggunaan setiap karya tersebut sama ada untuk menjual, membeli, menyewa, memindahmilik dan juga mewasiatkannya. Jika seseorang itu menghasilkan sesuatu karya dalam kapasitinya sebagai seorang individu yang tidak terikat dengan mana-mana pihak atau organisasi, pengkarya akan memperolehi hak milik sepenuhnya ke atas karya atau rekaan tersebut. Namun begitu, persoalan hakmilik akan timbul jika karya atau rekaan itu dihasilkan oleh seseorang dalam hubungan pekerja dan majikan. Oleh itu, artikel ini akan mengupas mengenai hak seorang pekerja terhadap sesuatu karya menerusi undang-undang hak cipta dan rekaan menerusi undang-undang paten yang dihasilkan dalam urusan biasa pekerjaan atau perkhidmatannya di mana semua hasil karya dan rekaan tersebut tidak lagi menjadi miliknya secara eksklusif.

Kata Kunci: *Harta Intelek, Majikan dan Pekerja, Paten, Hak Cipta*

PENGENALAN

Ramai pekerja menghasilkan sesuatu yang dikenali sebagai harta intelek dalam urusan pekerjaannya. Harta intelek ini termasuklah penghasilan artikel, program perisian, pelan arkitek, skrip, lukisan, logo, rancangan perniagaan, rekabentuk baru dan juga rekaan. Siapakah yang memiliki hak harta intelek terhadap hasil kreatif yang dihasilkan ini? Jawapan kepada soalan ini tidaklah semudah yang disangka kerana ianya akan berbeza dengan melihat kepada peruntukan undang-undang bagi sesebuah negara khususnya yang berkait rapat dengan undang-undang harta intelek dan hubungan majikan dan pekerja.

Siapakah pekerja dalam sebuah organisasi?

Pekerja merupakan seorang individu yang bekerja dengan seorang majikan dan dia dibayar dengan upah tertentu serta hubungan antara mereka berlandaskan kepada terma dan syarat yang dipersetujui oleh kedua belah pihak. Hubungan ini mewujudkan sebuah kontrak perkhidmatan. Kontrak perkhidmatan adalah berbeza dengan kontrak untuk perkhidmatan. Kontrak untuk perkhidmatan hanya wujud apabila majikan menawarkan kepada pihak selain pekerjanya untuk melaksanakan suatu tugas tertentu. (Kamal Halili, Nik Ahmad Kamal & Mumtaj, 2007). Menurut kes *Dr. A Dutt lwn. Assunta Hospital* [1981] 1 MLJ 304, mahkamah menyatakan bahawa penentuan sama ada seseorang individu itu merupakan seorang pekerja sebagaimana yang diiktiraf oleh Akta Kerja 1955 adalah merupakan gabungan persoalan fakta dan undang-undang yang hanya ditentukan oleh Mahkamah Perusahaan.

Mahkamah telah meluaskan definisi 'pekerja' untuk meliputi seseorang yang berkapasiti pengarah sesebuah syarikat. (Altaf Ahmad Mir & Nik Ahmad Kamal, 2003) Dalam kes *Inchape Malaysia Holdings Bhd lwn R.B.Gray dan lain-lain* [1985] 2 MLJ 297, mahkamah telah memutuskan bahawa pengarah syarikat yang memiliki sebahagian besar saham syarikat juga layak dikategorikan sebagai pekerja. Ini adalah kerana syarikat yang memiliki keistimewaan entiti perundangan berasingan boleh mengikat kontrak dengan pengarah di bawah kontrak perkhidmatan yang pada hakikatnya mewujudkan hubungan majikan dan pekerja.

Terdapat empat ujian yang biasa digunakan oleh mahkamah perusahaan di Malaysia dalam menentukan sama ada seseorang itu merupakan pekerja kepada seorang majikan iaitu:

- a) ujian kawalan,
- b) ujian organisasi,
- c) ujian pelbagai; dan
- d) ujian komposit.

Ujian kawalan merujuk kepada tahap kawalan majikan terhadap pekerjaannya, ianya tidak terhad kepada apa yang harus dilakukan tetapi bagaimana kerja itu dilakukan (*Yewens lwn. Noake*, (1880) 6 Q.B.D 530). Ujian organisasi pula adalah dengan melihat kepada fakta bahawa pekerja merupakan kumpulan yang penting kepada organisasi (*Cassidy lwn. Ministry of Health*, [1951] 2 KB 343). Manakala ujian pelbagai adalah merujuk kepada keseluruhan keadaan sebelum menentukan status seorang individu itu sama ada pekerja atau tidak di mana empat kriteria utama yang dilihat adalah kuasa pemilihan, upah atau ganjaran, hak penggantungan dan pemecatan serta hak kawalan (*Short lwn. Henderson*, (1946) 62 TLR 427). Ujian yang terakhir adalah ujian komposit iaitu dengan melihat sama ada seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, beliau melakukannya sebagaimana seseorang yang terlibat dalam perniagaan dengan tanggungjawabnya sendiri (*Market Investigations Ltd. lwn. Minister of Social Security* [1969] 2 WLR 76).

Ujian-ujian ini memberi impak yang besar dalam menentukan sama ada seseorang itu dikelaskan sebagai seorang pekerja atau tidak kerana sekiranya mahkamah gagal melihat seseorang itu diklasifikasikan sebagai pekerja, maka hubungan majikan dan pekerja tidak wujud. Ia juga mempunyai kaitan yang rapat dalam menentukan hak harta intelek sama ada dimiliki oleh pengkarya atau pereka mahupun ianya menjadi milik majikan.

HAK KEEMPUNYAAN HARTA INTELEK

Bagi tujuan artikel ini, hanya dua cabang harta intelek sahaja yang akan dibincangkan dalam konteks siapakah yang mempunya hakmiliksama ada pekerja atau majikan iaitu:

- (a) hak cipta
- (b) paten

Hak cipta

Hak cipta boleh didefinisikan sebagai hak kekuasaan yang dilindungi atas sebagai daripada hasil ciptaan seseorang pengarang (pencipta, penggubah dan lain-lain (Kamus Dewan, Edisi Keempat). Jangka masa perlindungan hak cipta sesuatu karya adalah berbeza. Secara umumnya, menurut seksyen 17(1) Akta Hak Cipta 1987 (Akta 332) karya-karya hakcipta seperti karya sastera, muzik, seni dan lain-lain akan dilindungi di bawah hakcipta semasa hayat pencipta dan lima puluh tahun selepas kematiannya. Bagi sebuah karya hak cipta, hak cipta diberikan terlebih dahulu kepada pencipta sebagaimana yang terkandung di bawah seksyen 3 Akta Hakcipta 1987 (Akta 332) iaitu (Ahmad Shamsul & Khadijah Mohamed, 2008):

- a) berhubung dengan karya sastera, ertinya penulis atau pembuat karya;
- b) berhubung dengan karya muzik, ertinya penggubah;
- c) berhubung dengan karya seni selain fotografi, ertinya seniman;
- d) berhubung dengan karya fotograf, ertinya orang yang olehnya perkiraan untuk mengambil fotograf itu dibuatnya;
- e) berhubung dengan filem atau rakaman bunyi, ertinya orang yang olehnya perkiraan untuk membuat filem atau rakaman itu dibuat;
- f) berhubung dengan siaran yang dipancarkan dari dalam mana-mana negara, ertinya orang yang menyiarkan rancangan itu jika dia bertanggungjawab bagi pemilihan kandungannya atau mana-mana orang yang mengadakan perkiraan yang perlu dengan orang yang memancarkan untuk pemancarannya; dan
- g) berhubung dengan apa-apa hal lain, ertinya orang yang membuat karya itu.

Walau bagaimanapun, pencipta boleh menyerahkan hak ciptanya kepada pihak lain sama ada menerusi penjualan, pindah milik atau sewa. Hak moral di bawah seksyen 25 Akta Hakcipta 1987 akan berkekalan kepada pencipta manakala pemilik hak cipta akan memiliki hak ekonomi untuk tujuan eksploitasi di bawah seksyen 13 (1) Akta Hakcipta 1987. Namun perlu diambil perhatian bahawa perlindungan hak moral cuma diberikan selagi hakcipta di dalam sesuatu karya itu masih ada dan bukan untuk selama-lamanya. Dalam erti kata lain hak moral akan tamat dengan tamatnya hak ekonomi. (Rohazar wati, 1999)

Pencipta sesuatu karya secara kebiasaannya merupakan pemilik pertama hakcipta karya tersebut sebagaimana yang dinyatakan di bawah seksyen 26(1) Akta Hakcipta 1987. Walau bagaimanapun, dalam keadaan-keadaan tertentu, pencipta sesuatu karya tidak mempunyai hak cipta sejak awal lagi terhadap karya yang dihasilkannya. Hal ini terkandung di bawah seksyen 26(2) dan 26(3) Akta Hakcipta 1987 yang memperuntukkan tiga keadaan iaitu:

- a) karya yang ditempah oleh seseorang yang bukan majikan pencipta karya di bawah suatu kontrak perkhidmatan atau perantisan;

Di Malaysia, prinsip pemilik pertama bagi sesuatu karya yang ditempah adalah merujuk kepada kesemua kategori karya. Hal seumpama ini agak berbeza dengan beberapa keadaan di negara-negara lain yang mengecualikan tempahan seperti gambar, potret, ukiran, filem dan rakaman bunyi. Kedudukan karya yang ditempah ini terkandung di bawah peruntukan seksyen 26(2)(a) Akta Hakcipta 1987.

- b) karya dibuat di bawah arahan atau kawalan Kerajaan, badan Kerajaan atau badan antarabangsa;

Dalam keadaan ini, pemilik pertama hak cipta adalah badan tersebut dan bukannya pencipta karya tersebut seperti yang terkandung dalam seksyen 26(3) dan seksyen 11 Akta Hakcipta 1987.

- c) karya yang dihasilkan dalam waktu bekerja pencipta karya itu.

Sesuatu karya yang dihasilkan dalam waktu bekerja pencipta karya itu, sekiranya tiada apa-apa perjanjian dibuat di antara pihak-pihak yang terlibat, suatu hak cipta karya tersebut disifatkan sebagai dipindah milik kepada majikan pencipta itu. Hal ini terkandung dalam seksyen 26(2)(b) Akta Hakcipta 1987.

Bagi tujuan artikel ini, peruntukan di bawah seksyen 26(2)(b) Akta Hakcipta 1987 akan difokuskan di mana apa jua karya yang dibuat oleh seorang pekerja dalam waktu bekerja adalah menjadi milik majikan. Isu berhubung perkara ini secara global telah lama diperkatakan kerana seringkali ia menimbulkan ketidakpuasan hati di kalangan pekerja. Sungguhpun hak cipta telah berpindah kepada majikan, hak moral menurut seksyen 25 Akta Hakcipta 1987 akan terus kekal kepada pengkarya asal secara mutlak. Dalam erti kata lain, jika terdapat sebarang pindaan yang ingin dibuat oleh majikan pada sesebuah karya, seharusnya dimaklumkan terlebih dahulu kepada pengkarya asal. Walau bagaimanapun tindakan ini bukanlah suatu yang mandatori. Hak moral ini adalah suatu yang tidak boleh dipindahmilik (Teo Boon Kwang, 2008).

Terdapat dua jenis hak moral yang dilindungi iaitu hak paterniti dan hak integriti. Hak paterniti merupakan hak untuk menuntut penciptaan sesuatu karya manakala hak integriti adalah hak untuk mencegah perubahan atau apa-apa perbuatan yang mencacatkan sesuatu karya yang berkaitan. Walau bagaimanapun, secara praktikalnya jika berlaku perubahan kepada sesuatu karya pemilik hak cipta hanya akan sekadar memberitahu pemilik hak moral dan bukan untuk memohon keizinan daripadanya.

Dalam menentukan sama ada seorang pengkarya itu merupakan seorang “pekerja” dalam sebuah organisasi, persoalan mengenainya dibangkitkan dalam kes *Stephenson, Jordan & Harisson lwn. MacDonald & Evans* (1952) 1 T.L.R 101. Menurut kes ini, Evans, defendan kedua dalam kes ini merupakan seorang akauntan telah diambil oleh plaintif sebagai jurutera pentadbiran. Semasa dalam tempoh bekerja, beliau menyediakan dan membentangkan pelbagai syarahan kepada pelanggan plaintif dan juga kepada pihak-pihak yang tidak berkaitan dengan plaintif. Evans kemudian menerbitkan buku siri ceramah tersebut setelah meninggalkan pekerjaannya. Mahkamah memutuskan bahawa, Evans memang

merupakan seorang pekerja kepada organisasi plaintif, walau bagaimanapun, berkaitan dengan penerbitan siri ceramah yang dibuat oleh Evans, hak cipta bukan kepada plaintif kerana ceramah-ceramah yang disediakan oleh Evans adalah melebihi dari tugasannya sebagai seorang pekerja (dengan merujuk kepada siri ceramah yang dilakukannya ada juga yang tiada kaitan dengan plaintif atau tugas kerjanya).

Di kebanyakan negara, sekiranya pekerja menghasilkan sebuah karya semasa pekerjaannya, majikan secara automatik memiliki hak cipta, melainkan terdapat persetujuan lain. Walau bagaimanapun, terdapat beberapa keadaan di mana pekerja boleh memiliki sebahagian atau keseluruhan hak cipta. Sebagai contoh, jika majikan merupakan seorang penerbit akhbar atau majalah, mengikut perundangan di kebanyakan negara, pekerja akan memiliki hakcipta pada sebahagian kerja seperti penerbitan dalam buku dan majikan akan memiliki hakcipta untuk tujuan-tujuan lain. Sekiranya pekerja menjana produk perisian, pekerja akan memiliki hakcipta dalam produk kreatif, melainkan ada kontrak sebaliknya (WIPO Magazine, Nov-Dec 2002). Di China, undang-undang hakciptanya menerusi *Copyright Act (Republic of China)* menyatakan bahawa, hakcipta adalah menjadi milik majikan khususnya bagi perkara-perkara berikut: (Jianwei Zhang, http://www.fenwick.com/docstore/Publications/Corporate/IP_Law_in_China.pdf)

- a) lukisan rekabentuk kejuteraan, lukisan rekabentuk produk, peta dan perisian komputer yang dihasilkan oleh pekerja dengan menggunakan dana, peralatan dan bahan-bahan yang disediakan oleh majikan, maka hakcipta adalah menjadi milik majikan.
- b) Perisian komputer yang dibangunkan oleh pekerja menurut objektif perjawatan seorang pekerja diambil bekerja, atau
- c) Terdapat perjanjian khusus yang dipersetujui oleh majikan dan pekerja behubung hakcipta dimiliki oleh majikan.

Karya hak cipta ahli akademik

Walaupun bagaimanapun, dalam konteks sebuah karya yang dilakukan oleh para akademik, dari kes-kes yang diputuskan oleh kebanyakan negara, ianya berpihak kepada ahli akademik sebagai pengkarya yang memiliki hak cipta ke atas karya yang diciptanya. Di Kanada, peruntukan di bawah seksyen 13(3) *Canada Copyright Act* menyebut:

“Where the author of a work was in the employment of some other person under a contract of service or apprenticeship and the work was made in the course of employment by that person, the person by whom the author was employed shall, in the absence of any agreement to the contrary, be the first owner of the copyright.”

Dari peruntukan ini jelas menunjukkan bahawa terdapat tiga syarat yang perlu dipenuhi iaitu (a) penulis adalah seorang pekerja di bawah kontrak perkhidmatan, (b) hasil kerja tersebut dilakukan berkaitan dengan pekerjaan dan (c) tiada perjanjian lain di sebaliknya. Sungguhpun begitu, keputusan mahkamah dalam beberapa kes melibatkan karya yang dihasilkan oleh ahli akademik menunjukkan sebaliknya. Dalam kes *University of British Columbia Faculty Association v. The University of British Columbia* (2004, <http://www.caut.ca/en/issues/academicfreedom/MaryBrysonArbitrationAward.pdf>) pada tahun 2000, University of British Columbia (UBC) dan Tec de Monterrey (Tdm) membuat kerjasama membangunkan program Master of Educational Technology (MET) menerusi kaedah atas talian. Dalam perjanjian menyebut bahawa setiap penulis iaitu ahli-ahli bersetuju bahawa hasil kerja mereka boleh digunakan:

- a) oleh pihak universiti dan/atau oleh Tdm berhubung dengan MET, dan
- b) oleh pihak universiti berhubung dengan kursus yang akan ditawarkan sama ada melalui elektronik atau kertas.

Dalam erti kata lain ia menunjukkan bahawa pihak universiti memiliki hak cipta dalam kursus MET sebagai karya kolektif. Walau bagaimanapun, tidak semua ahli akademik yang terlibat bersetuju dengan perjanjian ini. Dr Bryson, salah seorang yang tidak bersetuju dengan perjanjian ini melihat kepada implikasi hakcipta terhadap karya tersebut kerana sekiranya ianya menjadi milik mutlak pihak universiti, maka ahli akademik tiada kawalan dan kebebasan terhadap hasil penulisan mereka terhadap bahan-bahan

kursus (Chris Triggs, 2005). Perkara ini dibawa ke pengadilan dan keputusan Penimbangtara memutuskan bahawa sungguhpun peruntukan undang-undang di Kanada menyebut bahawa hak cipta bagi hasil karya yang dihasilkan semasa bekerja adalah menjadi milik majikan, tetapi dalam hasil karya yang membabitkan ahli akademik yang diambil bekerja oleh pihak universiti, hak cipta pertama adalah menjadi milik ahli akademik tersebut dan ini disebut sebagai pengecualian akademik kerana melihat kepada kepentingan kebebasan akademik.

Kes ini menjadi begitu penting dalam meneruskan kesinambungan keputusan-keputusan kes terdahulu berhubung hak cipta ahli akademik di universiti yang telah tercetus buat pertama kalinya menerusi kes *Abernethy* lwn. *Hutchinson* (1825) 47 E.R 1313 dan diikuti oleh kes *Card* lwn. *Sime* (1887) 12 App.Cas. 326 (H.L). Dalam kes *Abernethy*, mahkamah memutuskan bahawa siri ucapan kuliah Dr.Abernethy yang juga merupakan seorang pakar bedah, tidak dengan mudahnya boleh diterbitkan dan dijual oleh defendan tanpa mendapat izin terlebih dahulu kerana setiap ucapan tersebut adalah menjadi hak cipta kepada Plaintiff. Manakala dalam kes *Card*, mahkamah memutuskan bahawa seorang pengajar di universiti berhak untuk menghalang penerbitan nota-nota kuliah oleh para pelajarinya kerana tidak boleh dinafikan bahawa hak cipta adalah milik mutlak tenaga pengajar tersebut.

Keputusan yang sama berkaitan hak cipta hasil karya ahli akademik dapat dilihat dalam kes utama di Amerika Syarikat menerusi kes *Williams* lwn. *Weisser* (1969) 273 Cal. App. 2d 726, dalam kes ini, defendan menyatakan bahawa plaintiff tidak mempunyai hak membawa kes terhadap penerbitan nota kuliah yang dilakukan oleh defendan kerana pihak universiti yang berhak dalam mendakwa defendan kerana hak cipta milik pihak universiti. Namun begitu, mahkamah berpihak kepada pihak plaintiff dan memutuskan bahawa "*in the absence of evidence the teacher, rather than the university, owns the common law copyright to his lecturer.*" Pengecualian hasil akademik ini tidak diperuntukkan dalam mana-mana undang-undang bertulis di Malaysia dan sehingga kini tiada satupun kes yang dilaporkan oleh mana-mana jurnal undang-undang tempatan menegenainya. Persoalannya, adakah mahkamah di Malaysia akan mengambil pendekatan yang sama dengan perundangan luar negara dalam memberi pengecualian hak cipta bagi hasil karya yang dilakukan oleh ahli akademik?

Bagaimana pula sekiranya suatu hasil karya iu dilakukan oleh ramai pihak contohnya di bawah suatu kaedah komisen? Prinsip asas undang-undang di Malaysia adalah hak keempunyaan menjadi milik pihak yang memberi komisen tersebut (Ida Madieha, 2004). Bagaimana pula sekiranya ia membabitkan ramai pengkarya? Hak keempunyaan dan hak pengkarya adalah dua perkara yang berbeza sepertimana isu yang ditimbulkan dalam kes tempatan iaitu *Berjasa Information System Sdn. Bhd.* lwn. *Tan Gaik Leong (t/a Juruukur Berjasa) & Anor* [1996] 1 MLJ 808. Dalam kes ini, defendan membangunkan satu perisian komputer dengan melibatkan satu pasukan kerja yang terdiri dari beberapa pengatur cara komputer. Melihat kepada kaedah biasa, kesemua mereka mempunyai hak pengkarya tetapi bagaimana pula dengan hak keempunyaan? Mahkamah memutuskan bahawa kes ini mengesahkan hak keempunyaan menjadi milik Plaintiff.

Isu pemilikan hak cipta antara majikan dan pekerja boleh diselesaikan dengan cara yang baik dengan mengambilkira seharusnya setiap organisasi di negara ini mempunyai polisi hak cipta mereka sendiri yang tidak bertentangan dengan undang-undang dan disampaikan secara menyeluruh kepada warga kerja. Ini dapat menghindarkan perasaan ketidakpuasan hati di kalangan para pekerja mahupun majikan di kemudian hari.

Paten

Paten merupakan hak eksklusif yang diberikan terhadap suatu reka cipta, sama ada produk ataupun proses untuk menghasilkan cara baru bagi membuat sesuatu ataupun penyelesaian teknikal terhadap sesuatu masalah. Terdapat 3 syarat yang perlu dipenuhi menurut seksyen 11 Akta Paten 1983 (Akta 291) bagi sesebuah rekaan sebelum mendapat dan mendaftarkan hak paten iaitu rekaan itu baharu, melibatkan langkah mereka cipta dan boleh digunakan untuk perindustrian. Di Malaysia, seksyen 13 Akta Paten 1983 telah menghalang pendaftaran paten bagi rekacipta yang termasuk dalam kategori berikut:

- (a) penemuan-penemuan, teori-teori saintifik dna kaedah-kaedah matematik;

- (b) jenis-jenis tumbuhan atau binatang atau proses-proses yang ada pada dasarnya adalah proses-proses biologi bagi pengeluaran tumbuhan atau binatang, selain daripada mikro organisma hidup buatan manusia, proses mikrobiologi dan keluaran-keluaran proses mikroorganisma;
- (c) skim, aturan atau kaedah bagi menjalankan perniagaan, melakukan perbuatan-perbuatan mental semata-mata atau bermain apa-apa permainan;
- (d) kaedah-kaedah merawat tubuh manusia atau binatang melalui pembedahan atau terapi, dan kaedah-kaedah diagnosis yang dilakukan kepada tubuh manusia atau binatang.

Dalam membincangkan mengenai siapakah yang memiliki hak paten ke atas suatu rekaan, seksyen 19(2) Akta Paten 1983 menyatakan bahawa hak paten dimiliki oleh pereka. Walau bagaimanapun, seksyen 20(1) Akta Paten 1983 menyatakan bahawa dalam keadaan sesuatu rekaan itu dilakukan oleh seorang pekerja dalam urusan pekerjaannya, rekaan itu menjadi milik majikan. Persoalan berhubung siapakah yang dikatakan sebagai seorang pekerja boleh dilihat kepada ujian-ujian penentuan seorang pekerja seperti perbincangan awal artikel ini. Dalam kes *Transachieve Sdn. Bhd. lwn. Econ PI Pile Sdn. Bhd. & Anor and third party and another action* [1997] 4 CLJ 500, mahkamah tinggi memutuskan bahawa dalam menentukan siapa yang berhak terhadap rekaan "hydraulic piling", penentuan perlu dibuat dengan melihat kepada kontrak pekerjaan antara pihak-pihak dalam perbicaraan. Sungguhpun sesuatu rekaan oleh pekerja menjadi milik majikan peruntukan seksyen 20(1) ini juga mensyaratkan bahawa:

"... jika rekacipta itu memperolehi nilai ekonomi yang lebih besar daripada yang boleh diramalkan dengan munasabahnya oleh pihak-pihak semasa pembuatan kontrak pekerjaan atau bagi pelaksanaan kerja, mengikut mana yang berkenaan, perekacipta adalah berhak mendapat saraan yang saksama yang ditetapkan oleh Mahkamah jika tidak ada perjanjian di antara pihak-pihak."

Isu yang mungkin timbul di sini adalah berkaitan dengan "saraan yang saksama" kerana peruntukan undang-undang di Malaysia sehingga kini belum ada bagaimana membuat perkiraan ini. Ini berbeza dengan peruntukan di United Kingdom menerusi seksyen 40 dan seksyen 41 *UK Patents Act 1977* yang jelas dalam undang-undangnya. Hak saraan yang saksama ini juga tidak boleh dihadkan oleh sesebuah kontrak yang dimasuki oleh pihak-pihak yang berkenaan (Teo Boon Kwang, 2008). Kebanyakan negara-negara keanggotaan Kesatuan Eropah seperti Jerman, Perancis dan Sepanyol juga mempunyai peruntukan undang-undang terhadap kewajiban memberi pampasan ke atas perekacipta atau yang disebut sebagai saraan yang saksama ini. Di Amerika Syarikat, kebanyakan syarikat mempunyai peraturan dalam penentuan pembayaran sungguhpun tiada tanggungjawab statutori terhadapnya. Di Jepun, seksyen 35 *Japan Patents Act* menyatakan bahawa:

"...the amount of compensation will be decided by reference to profits that the employer makes from the invention and the amount of contribution that the employer made to making of the invention."

Pembayaran pampasan di Jepun di bayar dalam tiga peringkat iaitu:

- (a) semasa memfailkan paten,
- (b) semasa hak paten diperolehi; dan
- (c) semasa paten digunakan secara komersil buat pertama kali.

(<http://www.piperpat.com/IPManagement/EmployeesandIP/tabid/264/Default.aspx>)

Seksyen 20(1) Akta Paten 1983 juga menyebut bahawa sesuatu hak paten ke atas suatu rekacipta menjadi milik majikan sekiranya rekacipta dibuat semasa pelaksanaan kontrak pekerjaan atau semasa pelaksanaan sesuatu kerja yang ditetapkan dalam kontrak pekerjaan. Persoalan yang timbul adalah sama ada sesuatu rekaan itu dicipta dalam waktu bekerja dan bagaimana sekiranya ia direka diluar waktu bekerja? Dalam kes *Greater Glasgow Health Board Application* (1996), rekaan oleh Dr Montgomery iaitu berkaitan dengan alatan optikal dihasilkan di luar waktu bekerja. Walau bagaimanapun, permohonan Dr. Montgomery untuk mempatenkan rekaan itu atas namanya secara individu ditolak kerana rekaan itu diputuskan sebagai dihasilkan semasa pelaksanaan kontrak pekerjaan.

Peruntukan seksyen 20 Akta Paten 1983 ini juga hampir sama maksudnya dengan seksyen 39(1) *UK Patents Act 1977* berkaitan hak majikan ke atas sesuatu rekaan cuma kandungan akta di United Kingdom dilihat lebih jelas. Peruntukan seksyen ini menyebut:

“An invention made by an employee shall, as between him and his employer, be taken to belong to his employer for the purpose of this Act and all other purpose if:

- (a) it was made in the course of his normal duties of the employee or in the course of duties falling outside his normal duties, but specifically assigned to him, and the circumstances in either case were such that invention might reasonably be expected to result from the carrying out of his duties; or
- (b) the invention was made in the course of the duties of the employee and, at the time of the making the invention, because of the nature of his duties and the particular responsibilities arising from the nature of his duties he had a special obligation to further the interests of the employer’s undertaking.”

Walau bagaimanapun, peruntukan undang-undang paten di Australia pula tidak menjelaskan majikan memiliki hak paten terhadap rekaan yang dibuat oleh pekerjaanya (Katarina Klaric, 2004). Seksyen 15(1) *Australia Patents Act 1990* menyatakan:

“Subject to this Act, a patent for an invention may only be granted to a person who:

- (a) is the inventor; or
- (b) would, on the grant of a patent for the invention, be entitled to have the patent assigned to the person; or
- (c) derives title to the invention from the inventor or a person mentioned in paragraph (b); or
- (d) is the legal representative of a deceased person mentioned in paragraph (a), (b) or (c).”

Dengan merujuk kepada seksyen ini, hak majikan untuk memiliki hak paten terhadap rekaan yang dibuat oleh pekerja hanyalah boleh dilihat menerusi peruntukan seksyen 15(1)(b) *Patents Act 1990* yang membawa maksud “mempunyai hak ke atas sesuatu paten yang diarahkan untuk melakukan.” Peruntukan ini secara tersirat boleh dilihat dalam dua buah kes utama di Australia mengenai hak majikan terhadap paten sesuatu rekaan iaitu menerusi kes *Spencer Industries Pty. Ltd lwn. Collins* [2003] FCA 542 dan *Victoria University of Technology lwn. Kenneth Wilson and Ors* [2003] VSC 33.

Hak Paten Bersama

Sekiranya terdapat pekerja yang tidak berpuas hati bahawa rekaan yang dicipta menjadi hak mutlak majikan, satu langkah yang boleh diambil adalah dengan mencadangkan kepada majikan untuk mempatenkan secara bersama. Perkara berkaitan hak bersesama ini terkandung dalam peruntukan seksyen 18(3) Akta Paten 1983 yang menyebut:

“(3) Jika dua orang atau lebih secara bersesama telah membuat sesuatu rekacipta, hak-hak kepada suatu paten hendaklah dipunyai oleh mereka bersesama.”

Manakala seksyen 22 Akta Paten 1983 pula menyatakan:

“ Jika hak untuk mendapatkan sesuatu paten dipunyai secara bersesama, paten itu hanya boleh dipohon secara bersesama oleh semua pemunya bersama.”

Sesuatu rekaan itu jika didaftar bersama, maka hak milik paten itu juga menjadi hak milik bersama. Oleh yang demikian semua pemilik hak paten sama ada majikan ataupun pekerja berhak untuk menikmati hak-hak yang digariskan di bawah seksyen 36 Akta Paten 1983 iaitu:

- (a) mengeksploit rekacipta yang telah dipatenkan;
- (b) menyerahkan atau memindahkan paten; dan
- (c) membuat kontrak-kontrak lesen.

Walau bagaimanapun, hak-hak ini ada diantaranya yang perlu dilakukan secara bersesama seperti menarik balik permohonan paten, menyerahkan paten serta membuat kontrak lesen sebagaimana peruntukan seksyen 40 Akta Paten 1983 yang memperuntukkan bahawa:

“ Dengan tiadanya sesuatu perjanjian yang berlawanan di antara pihak-pihak itu, pemunya-pemunya bersama sesuatu permohonan paten atau paten boleh, secara berasingan, menyerahkan atau memindah hak-hak mereka dalam permohonan paten atau paten, mengeksploit rekacipta yang dipaten dan mengambil tindakan terhadap mana-mana orang yang mengeksploit rekacipta yang dipaten tanpa keizinan mereka, tetapi hanya boleh secara bersesama menarik balik permohonan paten itu, menyerahkan paten itu atau membuat suatu kontrak lesen.”

Dengan peruntukan undang-undang berkaitan yang dibincangkan terhadap sesuatu rekaan dan hakpaten majikan dan pekerja, seharusnya langkah-langkah berikut boleh dilakukan oleh majikan dan pekerja ke atas sesuatu rekacipta:

- a) Mendapatkan khidmat nasihat dari Agen Paten berkenaan hak-hak perekacipta.
- b) Mewujudkan perjanjian bertulis antara majikan dan pekerja berkaitan hak paten ke atas sesuatu rekaan dan difailkan sebagai SULIT dan disimpan di tempat yang selamat.
- c) Memaklumkan kepada semua pekerja akan hak-hak mereka terhadap sesuatu rekaan yang dihasilkan agar tidak timbul kesulitan tuntutan keempunyaan di kemudian hari.

KESIMPULAN

Setiap pekerja mahupun majikan perlu untuk mengetahui hak-hak mereka di dalam harta intelek seperti hak cipta dan hak paten. Dengan mengetahui hak-hak mereka disisi undang-undang, maka isu-isu seperti penipuan dan penindasan terhadap sesuatu hasil karya dan hasil rekaan dapat dielakkan.

RUJUKAN

- Ahmad Shamsul A.A., & Khadijah, M. 2008. *100 soalan undang-undang hak cipta*. Dewan Bahasa dan Pustaka: Kuala Lumpur.
- Altaf Ahmad Mir, & Nik Ahmad Kamal. 2003. *Employment Law in Malaysia*. International Law Book Services: Petaling Jaya
- Chris Triggs. Academic freedom, copyright and the academic exception. *Workplace: A Journal for Academic Labour*, 7, 2005.
- Ida Madieha. 2004. *Copyright law in Malaysia: Cases and commentary*. Sweet & Maxwell: Kuala Lumpur.
- Jianwei Zhang. *IP law in China: Works for Hire*. Atas talian:
http://www.fenwick.com/docstore/Publications/Corporate/IP_Law_in_China.pdf (25 Mei 2008).
- Kamal Halili, H., Nik Ahmad Kamal N.M., & Mumtaj, H. 2007. *Undang-undang pekerjaan*. Dewan Bahasa dan Pustaka: Kuala Lumpur.
- Katarina Klaric. 2004. *Ownership of patentable inventions: Recent development*. Atas talian:
<http://www.stephens.com.au/view/23/26> (21 Mei 2008)
- Lembaga Penyelidikan Undang-undang. 2006. *Akta Hakcipta 1987 (Akta 332)*. International Law Book Services: Kuala Lumpur.
- Lembaga Penyelidikan Undang-undang. 2002. *Akta Paten 1983 (Akta 291)*. International Law Book Services: Kuala Lumpur.
- Piperpat. *Employees and IP*. Atas talian:
<http://www.piperpat.com/IPManagement/EmployeesandIP/tabid/264/Default.aspx>
- Rohazar Wati Zuallcoble .1999. *Undang-undang Hakcipta di Malaysia*. Tetapvest Sdn Bhd; Kuala Lumpur.
- Teo Boon Kwang. 2008. Determining employer and employee's rights in intellectual property. Kerta kerja dibentangkan di *Seminar on Joint Ownership of Intellectual Property Rights* di Putrajaya, 25 Mac.
- University of British Columbia Faculty Association v. The University of British Columbia (Re Dr. Mary Bryson and Master of Educational Technology)*, 2004. Atas talian:
<http://www.caut.ca/en/issues/academicfreedom/MaryBrysonArbitrationAward.pdf> (20 Mei 2008).
- _____. IP ownership: Avoiding disputes. *WIPO Magazine*, Nov-Dec. 2002