

Sivut sisältävät jäsenten usein tarvitsemaa perustietoa työlainsäädännöstä.

Lakietopalvelu on tarkoitettu TEKin jäsenille. Palveluun pääsee sisään jäsennumerokyselyn kautta.

Teksti: Juha Teerimäki

Työsuhteessakin tehdystä KEKSINNÖSTÄ OIKEUS SAADA KORVAUS

■ *Valtaosa keksinnöistä tehdään työsuhteessa. Jos työsuhdekeksintölaissa kuvatut edellytykset täyttyvät, keksijän työnantajalla on oikeus ottaa oikeudet keksintöön. Työnantajan on kuitenkin maksettava työntekijälle kohtuullinen korvaus. Mutta miten kohtuullinen korvaus määritellään?*

Työnantajalla on oikeus ottaa kokonaan tai osittain oikeudet työntekijän tekemään keksintöön. Työnantajan oikeuksien laajuus riippuu siitä, kuinka läheinen yhteys keksinnöllä on työntekijän työsuhteeseen. Työnantajalla on oikeuksia työntekijän tekemään keksintöön seuraavissa tapauksissa:

1. Keksintö on syntynyt työntekijälle työssä annetun tarkemmin määrätyn tehtävän tuloksena. Tällöin työnantajalla on oikeus saada oikeudet keksintöön joko osittain tai halutessaan kokonaan.
2. Keksintö on syntynyt työntekijälle kuuluvien työtehtävien täyttämiseksi tapahtuvan toiminnan tuloksena tai olennaisesti käyttämällä hyväksi työpäikällä saavutettuja kokemuksia. Tällöin työnantaja voi ottaa oikeudet keksintöön, mikäli keksinnön hyväksikäyttö kuuluu työnantajan toimialaan.
3. Työnantajan toiminta-alaan kuuluva keksintö on syntynyt muussa yhteydessä työsuhteeseen. Tällaisessa tilanteessa työnantaja on oikeutettu saa-

maan käyttöoikeuden keksintöön. Tätä laajemmista oikeuksista työnantajalla on etuoikeus neuvotella työntekijän kanssa.

4. Työntekijän tekemä keksintö on syntynyt ilman yhteyttä työsuhteeseen, mutta sen hyväksikäyttö kuuluu työnantajan toiminta-alaan. Työnantajan oikeus rajoittuu tällaisessa tapauksessa etuoikeudeksi neuvotella työntekijän kanssa oikeuksista keksintöön.

Keksinnöstä ilmoitettava

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle tekemästään keksinnöstä viipymättä. Samalla työntekijän on annettava työnantajalle keksinnön sisällöstä sellainen tieto, että työnantaja voi sen perusteella ymmärtää keksinnön. Työnantajan on puolestaan neljän kuukauden kuluessa tästä ilmoitettava kirjallisesti työntekijälle, haluaako se oikeuden keksintöön. Ennen tämän neljän kuukauden kulumista työntekijä ei saa ilman työnantajan kirjallista suostumusta määrätä keksinnöstä. Työntekijä voi hakea keksinnölleen patenttia, mutta tästä on ilmoitettava työnantajalle etukäteen. Patenttihakemus

voidaan jättää vasta kuukauden kuluttua tällaisen ilmoituksen antamisesta.

Korvauksen määrittely

Jos työnantaja ottaa oikeudet työntekijän tekemään keksintöön, on hänen maksettava työntekijälle kohtuullinen korvaus keksinnöstä. Työnantaja ja työntekijä eivät voi ennen keksinnön syntymistä sitovasti sopia korvauksen määrästä. Sen sijaan keksinnön syntymisen jälkeen työnantaja ja työntekijä voivat vapaasti sopia korvauksen määrästä.

Mikäli kohtuullisen korvauksen määrästä ei päästä yhteisymmärrykseen, voidaan kohtuullisen korvauksen suuruutta pyrkiä määrittelemään työsuhdekeksintölaissa ja -asetuksessa määritellyin tavoin.

Silloin on otettava huomioon keksinnön arvo ja työnantajan saaman oikeuden laajuus samoin kuin työsuhteen ehdot sekä työsuhteeseen liittyvien muiden seikkojen merkitys keksinnön syntymiselle. Mitä laajemmat oikeudet työnantaja keksintöön ottaa, sitä suurempi korvaus siitä on maksettava. Työntekijän korvaus taas pääsääntöisesti pienenee, jos

tehtäviin liittyy keksinnön tekemistä edistäviä mahdollisuuksia tai edellytyksiä tai hän on johtavassa asemassa.

Keksinnön arvon arviointi

Olenaisesti korvauksen suuruuteen vaikuttaa keksinnön taloudellinen arvo. Arvo voidaan määrittellä sen taloudellisen hyödyn perusteella, joka työnantajalle tulee keksinnön käyttöön ottamisesta. Tämä voi tarkoittaa keksinnön tuottamaa raaka-aine-, työvoimatai energiasäästöä. Hyöty lasketaan vähentämällä keksinnön käyttöön ottamisesta aiheutuneesta tuotosta keksintöilmoituksen jälkeen aiheutuneet sellaiset investointi-, tutkimus-, kokeilu-, patentoimis- ja muut kustannukset, jotka ovat olleet välttämättömiä keksinnön käyttö- tai myyntikuntoon saattamiseksi.

Jos edellä mainittu keksinnön arvon määrittämisperuste ei ole sovelias, määritetään arvo lisenssisopimuksiin vertaamalla. Arvo määriytyy tällöin sen lisenssimaksun perusteella, jolla työnantaja voisi hankkia oikeuden vastaavaan vapaaseen keksintöön. Luovutettaessa lisenssisopimuksella oikeuksia keksintöön keksinnön arvona pidetään sopimuksen mukaista nettotulota. Mikäli lisenssisopimuksella myydään myös muuta kuin oikeuksia keksintöön, kuten tietotaitoa, on muiden kaupan sisältyvien tekijöiden osuus vähennettävä hinnasta keksinnön

Viime vuonna myönnettiin yli 2 000 patenttia

■ Suomessa jätettiin vuonna 2004 kaikkiaan 2 225 patenttihakemusta Patentti- ja rekisterihallitukselle. Suuri osa, 78 prosenttia, kotimaisista patenttihakemuksista oli yritysten ja yhteisöjen jättämiä ja loput 22 prosenttia yksityisten henkilöiden jättämiä. Patentti- ja rekisterihallitus myönsi 2 075 patenttia vuonna 2004. Edellä mainitut luvut eivät suoraan ilmaise työsuhdekeksintöjen määrää, mutta tämä voidaan päätellä merkittäväksi. □



futureimagebank.com

arvoa määritettäessä.

Ellei keksinnön arvoa saada määriteltyä näinkään, se voidaan tehdä arvioinnin perusteella.

Yrityksissä keksintöohjesäännöt

Useassa yrityksessä on käytössä keksintöohjesääntö, jossa on määräykset esimerkiksi aloite-, keksintö-, patentoimispalkkioiden maksamisesta. Usein ohjesäännön mukaiset palkkiot ovat riittävä korvaus

keksinnöstä. Jos keksintö kuitenkin on arvoltaan todella merkittävä, korvaus ei ehkä olekaan kohtuullinen. Tällöin työntekijällä on oikeus vaatia työsuhdekeksintölain mukaista kohtuullista korvausta jo mahdollisesti maksettujen palkkioiden lisäksi.

Apuu saa työsuhdekeksintölautakunnalta

Kohtuullisen korvauksen määrittäminen keksinnöstä on toisinaan

hyvinkin monimutkaista ja osapuolilla voi olla hyvin erilaiset näkemykset. Ellei sopimukseen päästä, kohtuullisen korvauksen suuruutta koskeva erimielisyys voidaan saattaa Helsingin käräjäoikeuden ratkaistavaksi. Toinen mahdollisuus on pyytää tästä lausunto työsuhdekeksintölautakunnalta. Kyseisen asiantuntijaelimen tehtävänä on antaa lausuntoja työsuhdekeksintölain soveltamisesta. Lautakunnan lausunnot eivät ole

osapuolia juridisesti sitovia, mutta käytännössä näitä noudatetaan usein. Lausunnon voi pyytää joko työntekijä itse tai työnantaja. Myös Helsingin käräjäoikeus voi pyytää lausunnon, mikäli riita on siellä käsiteltävänä. □

Keksintö määritellään patenttilaissa **Lakimuutos korkea- kouluissa tehdyistä keksinnöistä vireillä**

■ Kun keksintö on tehty työ- tai virkasuhteessa, sovelletaan lakia oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin (työsuhdekeksintölaki). Työsuhdekeksintölakiin on sisällytetty niin sanottu tutkijajaoikeus. Sen perusteella kyseistä lakia ei ole sovellettu yliopiston, korkeakoulun tai vastaavanlaisen tieteellisen opetuslaitoksen opettajaan ja tutkijaan.

Tällä hetkellä on eduskunnassa käsiteltävänä hallituksen esitys laiksi oikeudesta korkeakouluissa tehtäviin keksintöihin. Uuden lain tarkoituksena olisi tehostaa korkeakouluissa tehtävien keksintöjen tunnistamista ja hyödyntämistä selkeyttämällä niihin liittyviä oikeuksia ja korvauskäytäntöjä. Työsuhdekeksintölaissa määriteltyä tutkijajaoikeusta ehdotetaan laajennettavaksi koskemaan kaikkia korkeakoulun palveluksessa olevia henkilöitä. Näin varmistettaisiin, että kaikkiin korkeakoulun palveluksessa oleviin henkilöihin sovellettaisiin samoja sääntöjä.

Esityksen mukaan korkeakouluissa tehtävä tutkimus jaoteltaisiin avoimeen tutkimukseen ja sopimustutkimukseen. Esityksen mukaisesti korkeakoulu hallinnoisi ulkopuolisen yhteistyökumppanin kanssa tehtäviin sopimukseen tai muuhun ulkopuolisen rahoituksen perustuvissa tutkimushankkeissa syntyvien keksintöjen oikeuksia. Korkeakoululla olisi tällaisissa tilanteissa oikeus ottaa itselleen oikeudet keksintöön. Se sijaan laissa määritellyssä avoimessa tutkimuksessa keksijä saisi pääsääntöisesti pitää itsellään oikeudet tekemänsä keksintöön.

Työsuhdekeksintölain mukaisen työsuhdekeksintölautakunnan toimialaa esitetään laajennettavaksi koskemaan myös korkeakoulukeksintöjä ja työsuhdekeksintölautakuntaan esitetään perustettavaksi erityinen korkeakoulukeksintöjä koskevia riitaisuuksia käsittelevä jaosto.

Esitettujen lakimuutosten on tarkoitus tulla voimaan 1.1.2006. □