



Immateriaalioikeudet työsuhteessa



Erityisesti työsuhdetekijänoikeudesta ja työsuhdekeksinnöistä

Opas yrittäjälle

Kristiina Harenko - Ben Rapinoja

**Julkaisijat Tekniikan akateemiset TEK,
Insiööriliitto IL ry
Ratavartijankatu 2, 00520 Helsinki
ISBN 978-952-5633-05-4
© TEK 2021**

Sisällysluettelo

1. Johdanto: Kenelle immateriaalioikeudet kuuluvat?	4
2. Työsuhdetekijänoikeus	5
2.1. Tekijänoikeudesta ja lähioikeuksista	5
2.2. Tekijänoikeudellisista ja työoikeudellisista periaatteista	7
Työsuhdetekijänoikeuksien soveltamisalasta	9
Työ- ja virkasuhteessa luodut tietokoneohjelmat ja tietokannat	9
Akateemista vapautta koskeva poikkeus	10
Työnantajalle siirtyvät oikeudet	11
2.3. Oikeuksien siirtyminen työsuhteessa sopimuksin	13
Sopimusvapauden periaate	13
Siirrettävät oikeudet	14
Laajoja oikeuksia koskeva sopimuslauseke	17
Rajoitetut oikeudet	17
Sopimuksen tekemisen ajankohta ja sopimuksen ajallinen soveltaminen	18
Korvaus tekijänoikeuksien luovutuksesta	19
Lähioikeuksien luovutus	19
Tekijänoikeusmääräyksiä täydentävät sopimusmääräykset	19
3. Työsuhdekeksinnöt	20
3.1. Työsuhdekeksintölain soveltuvuus	20
3.2. Patentin hakemisesta työsuhdekeksintöön	21
3.3. Työsuhdekeksintöjä koskevasta sääntelystä	23
Työsuhdekeksintölain pakottavista säännöksistä	23
Yliopistoja ja korkeakouluja koskevasta poikkeuksesta	23
3.4. Työnantajan toiminta-alasta ja keksintöryhmistä	24
A-ryhmän keksintö (oikeus keksintöön siirtyy työnantajalle kokonaan tai osittain)	25
B-ryhmän keksintö (työnantajalle siirtyy käyttöoikeus keksintöön)	26
C-ryhmän keksintö (työnantajalla on etuoikeus sopia keksinnön siirtämisestä)	26
D-ryhmän keksinnöt (muut keksinnöt, jotka ovat vapaasti työntekijän käytettävissä)	26
3.5. Keksintöilmoitus ja työnantajan vastaus siihen	27
3.6. Kohtuullinen korvaus työsuhdekeksinnöstä	29
3.7. Keksinnön arvosta ja kohtuullisen korvauksen määrittämisestä	31
Työsuhdeyhteys	32
3.8. Eräitä muita seikkoja	32
Työsuhdekeksintölautakunnasta	33
4. Hyödyllisyysmallioikeus ja mallioikeus työsuhteessa	34
Hyödyllisyysmallioikeus	34
Mallioikeus ja yhteisömalli	34
Hyödyllisiä linkkejä	35

1. Johdanto: Kenelle immateriaalioikeudet kuuluvat?

Suunnittelun, osaamisen ja innovaatioiden vaikutus on viime vuosina korostunut suomalaisessa työelämässä. Erityisen silmiinpistävää tämä kehityssuunta on ollut teknologiateollisuudessa ja aloilla, joilla jatkuva tutkimus- ja kehitystyö uusien tuotteiden tai palveluiden tuomiseksi markkinoille on kriittinen tekijä yritysten kilpailukyvyllä. Suomen ulkomaankauppaan pitkälti pohjautuva talouselämä on yhä riippuvaisempi korkeatasoisesta osaamisesta, tietotaidosta ja uusista innovaatioista.

Tätä taustaa vasten on selvää, että eri työpaikoilla immateriaalioikeudet ovat yhä useammin eteen tuleva asia. Tämän oppaan tarkoituksena on käsitellä immateriaalioikeuksia työsuhteissa keskittyen työsuhdekeksintöihin ja työsuhdetekijänoikeuteen. Työelämän pelisääntöjen kehittyessä nopeasti nämä kysymykset ovat myös muuttumassa koko ajan monimutkaisemmiksi. Leimaa-antavaa on, että työsuhteet ovat tulleet epäsäännöllisemmiksi, useilla asiantuntija-aloilla työnantajan ja työntekijän välinen työsuhte on myös saanut uusia piirteitä. Etenkin tutkimukseen, tuotekehitykseen ja teknologiaan liittyvillä aloilla työntekijän ohjaus on vähentynyt ja hänen itsenäisyytensä työn tavoitteiden asettamisessa ja niiden saavuttamisessa kasvanut. Elinkeinoelämässä on alettu entistä enemmän kiinnittää huomiota innovaatioiden ja luovan toiminnan tulosten eli henkisen pääoman ja immateriaalioikeuksien merkitykseen.

Immateriaalioikeudet ovat lakiin perustuvia yksinoikeuksia. Usein ne jaetaan teollisoikeuksiin (esimerkiksi patentit, hyödyllisyysmallioikeudet ja mallioikeudet sekä tavaramerkit ja toiminimet) ja tekijänoikeuksiin. Immateriaalioikeuksia voi kuvata myös kieltämis-oikeuksiksi. Ne antavat haltijalleen oikeuden kieltää muita tahoja hyödyntämästä immateriaalioikeuden kohdetta kaupallisesti.

Tosiasia on myös se, että immateriaalioikeuksiin ja henkiseen pääomaan liittyy usein myös merkittäviä varallisuusarvoja. Keskeinen kysymys onkin se, kenelle kuuluu oikeus hyödyntää työntekijän keksimää uutta ja innovatiivista menetelmää, laitetta tai tuotetta taikka työntekijän luomaa teosta. Tämä kysymys palautuu siihen, kuka omistaa keksintöön tai luovan työn tulokseen liittyvät immateriaalioikeudet.

Työntekijän siirtäessä oikeutensa luovan työn tuloksista työnantajalleen liittyy tällaiseen oikeuksien siirtoon myös taloudellista arvoa. Käytännössä voi esiintyä vaikeuksia siitä, miten esimerkiksi työsuhdekeksinnön tai -tekijänoikeuden arvo tulisi määritellä ja minkälainen korvaus työnantajan tulisi tästä oikeuksien luovutuksesta suorittaa työntekijälle. Käytännössä esiintyy usein tilanteita, jossa osapuolten näkemykset keksinnön tai työsuhdeteoksen arvosta voivat vaihdella hyvinkin merkittävästi.

Lainsäädännössä näihin kysymyksiin on otettu kantaa erityisesti oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin annetussa laissa (656/1967, jäljempänä ”työsuhdekeksintölaki”). Työsuhdetekijänoikeuksista ei ole yleistä sääntelyä, mutta työsuhteessa luotuja tietokoneohjelmia ja tietokantoja koskevat säännökset sisältyvät tekijänoikeuslakiin (404/1961). Tulemme tässä oppaassa käsittelemään erityisesti työsuuhdekeksintöjä ja työsuuhdetekijänoikeutta, joita voitaneen luonnehtia keskeisimmiksi pilareiksi suomalaisessa talouselämässä merkityksellisistä työsuuhdeimmateriaalioikeuksista.

2. Työsuhdetekijänoikeus

2.1. TEKIJÄNOIKEUDESTA JA LÄHIOIKEUKSISTA

Tekijänoikeus suojaa kirjallisia ja taiteellisia teoksia. Suojattavien teosten kirjo on laaja. Kirjallisia teoksia ovat kaunokirjallisten teosten lisäksi erilaiset ammattikirjallisuuden tuotteet, kuten raportit, muistiot, selvitykset, tutkimukset, kirjelmät, lausunnot, PowerPoint -esitykset jne. Työelämän piirissä tuotetaan jatkuvasti aineistoja, jotka saavat tekijänoikeussuojaa. Tekijänoikeuslain mukaan kirjallisina teoksina suojataan myös selittäviä piirustuksia, kuten karttoja ja kone- ja rakennuspiirustuksia. Tietokannat voivat saada tekijänoikeussuojaa ja esimerkiksi erilaiset sanastot voivat saada suojaa. Myös tietokoneohjelmiasuojataan kirjallisina teoksina, joskin tekijänoikeuslaissa on tietokoneohjelmista erityissäännöksiä. Taiteellisia teoksia ovat erilaiset kuvataiteen tuotteet, sävellykset, elokuvat, näytelmät, taidekäsityön ja -teollisuuden tuotteet ja rakennusteokset. Tekijänoikeuslain luettelo suojattavista teoksista ei ole tyhjentävä, vaan suojaa voivat saada myös muulla tavoin ilmenevät teokset. Työ- ja virkasuhteessa tekijänoikeudellisesti suojattuja aineistoja syntyy erityisesti kustannusalalla ja muussa viestinnässä, ohjelmistotuotannossa, tutkimus- ja kehityshankkeissa sekä av- ja multimediatuotannon aloilla.

Vain tuotteet, jotka ylittävät teoskynnyksen, saavat tekijänoikeussuojaa. Käytännössä teoskynnyksen katsotaan ylittyvän, jos voidaan olettaa, ettei kukaan muu vastaavaan työhön ryhtyessään päätyisi samanlaiseen lopputulokseen. Jos tuotteen ilmiäsu on ulkoisten tekijöiden sanelemaa tai puhtaasti mekaanisen työn tulosta, teoskynnys ei ylity. Esimerkiksi tietokoneohjelmisto, jonka suunnittelua rajaavat tietoliikennestandardit, ei yllä teostasoon.

Tietokoneohjelman teoskynnystä on arvioitu tekijänoikeusneuvoston lausunnossa TN 1998:16 ja samaa asiaa koskevassa Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 28.12.1999 Nro 3571, Dnro R99/661. Kysymys oli väitetystä tekijänoikeusrikoksesta, joka koski ohjelmaa, joka maksupäätelaitteeseen asennettuna mahdollisesti tuotteen maksun pankki- tai luottokortilla. Hovioikeus katsoi, että alkuperäinen ohjelmisto sai suojaa. Tarkasteltaessa sitä, loukkasiko uusi ohjelmisto vanhaa ohjelmistoa, hovioikeus totesi

esitettyjen asiantuntijalausuntojen perusteella, että ohjelmistoissa oli samankaltaisuutta n. 10 - 15 %:n osuuden osalta. Samankaltaisuuksia selitti se, että ohjelman olivat laatineet samat ohjelmoijat, ohjelmat toteuttivat saman toiminnallisuuden, käyttöliittymä oli sama ja TCL-kieli tarjosi ohjelmoijalle vain vähän variointivaihtoehtoja ja maksupäätteen rakenne pakotti toteuttamaan tiettyjä asioita tietyillä tavoilla. Ohjelmista löytyi lähinnä tietoliikenneosasta muutamia muistipaikkoja, joiden osalta oli mahdollista, että ne oli kopioitu ja niitä oli käytetty uuden ohjelman ohjelmoinnissa. Kyseisten muistipaikkojen toiminnat määrittivät kuitenkin pankki- ja tietoliikennestandardit ja niiden koodia oli pidettävä yksinkertaisena rutiinikoodina. Kopioidulta osin teoskynnyksen katsottiin jääneen ylittymättä ja syyte tekijänoikeusrikoksesta hylättiin. Korkein oikeus ei antanut asiassa valituslupaa.

Teoskynnyksen alapuolelle jäävät yleensä esimerkiksi tuoteluettelot ja -selosteet, lyhyet uutistiedonannot tai sloganit. Näissä tapauksissa luettelo ja seloste määräytyvät tuotevalikoiman ja tuotekoostumuksen perusteella. Lyhyet uutistiedonannot rajoittuvat tietyn uutisen kertomiseen (esim. tietty yritys on aloittanut ytneuvottelut, jotka koskevat 150 työntekijää). Sisältö määräytyy ulkoisista seikoista ja tiedonannon lyhyys ei käytännössä anna sijaa luovalle ilmaisulle. Kirjoitukset, jotka ilmentävät kirjoittajan persoonallisesti valitsemia näkökulmia, arviointia tai analyysiä, yleensä ylittävät teoskynnyksen, vaikka ne olisivat lyhyitäkin.

Tuotteet, joiden ilmaisumuoto ilmentää tekijänsä luovuutta, saavat tekijänoikeussuojaa. Luovuus ilmenee erilaisissa tuotteissa eri tavoin. Kaunokirjallisissa tuotteissa omaperäisyys voi ilmetä persoonallisessa tyylissä ja tarinassa. Tieteellisissä kirjoituksissa omaperäisyys voi ilmetä asioiden yhdistelyssä, valinnoissa ja näkökulmissa, joiden lopputuloksena syntyy itsenäinen ja omaperäinen teos. Teosarviointi on tehtävä aina tapauskohtaisesti.

Tekijänoikeus on ilmaisumuodon suoja. Tekijänoikeus ei suoja tietoja (esim. yksittäistä tutkimustulosta), ideoita, periaatteita, käsitteitä (esim. ripa- ja varsisääntö, TN 2003:14), menetelmää (esim. sukupolvenvaihdos, TN 2000:11), logiikkaa (esim. diaari- ja arkistokaavat, TN 2001:4), konseptia (esim. TV-formaatti, TN 1991:11), algoritmia (esim. maksupäätteohjelman etenemislogiikka, TN 1998:16) tai teorioita (esim. liiketaloudellinen teoria) sellaisenaan. Tietoja voidaan suojata tehokkaasti pitämällä tiedot luottamuksellisina ja huolehtimalla luottamuksellisten tietojen suojaamisesta salassapitosopimuksin.

Tietojen luottamuksellisuuteen ei ole mahdollista vedota, jollei tietoja ole myös tosiasiallisesti tehokkaasti pidetty salassa. Edellä mainitussa tietokoneohjelmaa koskevassa oikeustapauksessa syyttäjä vaati rangaistusta myös yrityssalaisuuden väärinkäyttämistä. Myös kyseinen syyte hylättiin, koska maksupäätteen sovellusohjelman ohjelmakoodi eli lähdekoodi ilman kommentteja oli luettavissa suoraan

maksupäätelaitteelta ja siitä pystyi selvittämään, miten ohjelma toimi. Maksupäätte oli vapaasti ostettavissa ja siten kenen tahansa tutkittavissa. Ohjelman kommentteilla ei voitu katsoa olevan niin suurta merkitystä, että yrityksellä olisi niiden osalta, lähdekoodin muilta osin ollessa julkinen, salassapitointressi. Se, että kommentteja ei ollut asennettu maksupäätteisiin ei vielä osoittanut, että tiedon haltijalla olisi niiden osalta salassapitotahto. Näin ollen kyseisen sovellusohjelman lähdekoodia ei voitu pitää yrityssalaisuutena.

Teosten lisäksi tekijänoikeuslaki suojaa eräitä tekijänoikeutta lähellä olevia oikeuksia. Tällaisia ovat esittävän taiteilijan suoja, valokuvaajan suoja, tietokanta- ja luettelosuoja, äänitetuottajan ja elokuvatuottajan suoja sekä radio- ja televisioyriytysten suoja. Esittävän taiteilijan suoja saavat teosten esittäjät (esim. muusikot, laulajat, näyttelijät, tanssijat). Valokuvaajan ottamat valokuvat voivat saada tekijänoikeussuojaa, jos valokuvat ovat itsenäisiä ja omaperäisiä, mutta myös teoskynnyksen alle jäävät valokuvat saavat tekijänoikeuslain mukaista valokuvan suoja (esim. passikuvat tai röntgenkuvat saavat suoja tavallisina valokuvina). Muita lähioikeuksia ovat tietokanta- ja luettelosuoja, äänitetuottajan ja elokuvatuottajan oikeudet tuottamiinsa ääni- tai elokuvatallenteisiin sekä radio- ja televisioyriytysten lähetyssignaalia koskeva oikeus. Esimerkiksi edellä mainitut tuoteluettelot voivat saada luettelosuojaa, jos luettelossa on yhdisteltynä suuri määrä tietoja tai tietokantasuojaa, jos tuoteluettelon kokoaminen on vaatinut huomattavia investointeja. Tekijänoikeuslain mukaisesti eri suojamuotoihin voidaan vedota samanaikaisesti. Äänite- ja elokuvatuottajalla sekä radio- ja televisioyriytksillä on tyypillisesti sekä lakiin perustuvia omia yksinoikeuksia että tekijöiltä ja esittäviltä taiteilijoilta sopimuksin hankittuja tekijänoikeuksia ja esittävän taiteilijan oikeuksia.

2.2. TEKIJÄNOIKEUDELLISISTA JA TYÖOIKEUDELLISISTA PERIAATTEISTA

Tekijänoikeus syntyy aina teoksen tekijälle eli ihmiselle. Vastaavasti valokuvasuojaa syntyy aina valokuvaajalle. Yrityksillä ja muilla organisaatioilla voi olla vain tekijältä tai valokuvaajalta siirtyneitä oikeuksia. Tämä koskee myös työ- tai virkasuhteessa luotuja teoksia tai otettuja valokuvia. Myös esittävän taiteilijan suoja syntyy aina teoksen esittäjälle. Sen sijaan investointeihin perustuvat suojamuodot tietokanta- ja luettelosuoja, sekä äänitetuottajan ja elokuvatuottajan suoja sekä radio- ja televisioyriytysten suoja syntyy sille taholle, joka kantaa taloudellisen riskin tietokannan, äänitteen tai elokuvan tuottamisesta tai radio- tai televisiolähetystoiminnasta, siis yleensä yhtiölle tai muulle organisaatiolle.

Pääsääntöisesti oikeudet siirtyvät tekijältä sopimuksilla tai tekijän kuoltua esimerkiksi perintönä tai testamentilla. Tekijänoikeuslaissa ei edellytetä oikeuksien siirtoa koskevalta sopimukselta määrämuotoa. Kirjallisten sopimusten lisäksi myös suulliset tai hiljaiseen yhteisymmärrykseen perustuvat sopimukset voivat olla päteviä. Käytän-

nössä on aina suositeltavaa tehdä kirjallinen sopimus ja sopia yksityiskohtaisesti siitä, mitä oikeuksia siirtyy työnantajalle ja mitkä oikeudet jäävät tekijälle. Kirjallinen sopimus palvelee siten molempien osapuolten etua.

Tekijänoikeudellisia sopimuksia tulkitaan usein tekijämyönteisesti ja yleinen tulkintalähtökohta on, että kaikki muut kuin toiselle siirtyväksi sovitut oikeudet jäävät tekijälle. Jos oikeuksien siirtymisestä ei ole tehty kirjallista sopimusta tekijän ja oikeuksia hankkineen tahon kesken, suuremman riskin epäselvästä tilanteesta kantaa yleensä oikeuksia hankkinut taho. Tätä riskiä korostaa myös se, että tekijänoikeuslain 57 §:n mukaan teoksen luvaton käyttäjä on aina velvollinen maksamaan luvattomasta käytöstä kohtuullisen hyvityksen riippumatta siitä, tiesikö käyttäjä käytön olevan luvattonta tai olisiko hänen tullut tietää käytön luvattomuudesta. Toisaalta on selvää, että työnantaja palkkaa työntekijän luomaan suojattuja aineistoja siinä tarkoituksessa, että voi hyödyntää niitä liiketoiminnassaan. Työoikeudellisena lähtökohtana on, että työnantaja saa oikeudet työn tulokseen. Jos työnantaja palkkaa työntekijän tekemään tekijänoikeudellisesti suojattuja aineistoja, työnantajan lähtökohtana luonnollisesti on, että tämä voi käyttää työntekijänsä tekemiä aineistoja työnantajan normaalitoiminnan edellyttämässä laajuudessa. Jos työnantaja palkkaa työntekijän ohjelmoijaksi, niin oikeudet tietokoneohjelmaan siirtyvät yleensä työnantajalle. Sama koskee muita työntekijöiden luomia aineistoja, kuten erilaisia kirjallisia tuotoksia, karttoja, kone- ja rakennuspiirustuksia, valokuvia, multimediatuotteita, av-tuotteita jne., jotka on luotu työnantajan johdon ja valvonnan alaisuudessa osana työntekijän työtehtäviä. Jos ohjelmoija säveltää vapaa-aikanaan musiikkia, ei kysymys ole niistä työtehtävistä, joita työntekijä on palkattu tekemään, eivätkä oikeudet siirry työnantajalleyösuhteen perusteella.

Käytännössä edellä mainituista ristiriitaisista tulkintalähtökohdista on johdettu yleisesti hyväksytty periaate, jonka mukaan oikeudet työntekijän työtehtäviään suorittaessaan luomiin aineistoihin siirtyvät työnantajalle työnantajan normaalitoimialan edellyttämässä laajuudessa. Edellä mainittu periaate ei läheskään aina anna selkeitä vastauksia siihen, missä laajuudessa oikeuksien voidaan katsoa siirtyneen työnantajalle ja missä laajuudessa oikeudet ovat jääneet tekijälle. Käsite ”normaali toimiala” on usein itsessään epäselvä ja se voi muuttua huomattavasti lyhyenkin ajanjakson kuluessa. Erilaiset yritysjärjestelyt ja yritysten toimialojen muutokset vaikeuttavat entisestään työsuhtetekijänoikeuksien hallintaa, jollei tekijänoikeuksista ole nimenomaisesti kirjallisesti sovittu.

Tekijänoikeuslaissa ei ole yleisiä työsuhtetekijänoikeuksia koskevia säännöksiä. Sen sijaan lain 40 b §:ssä on säännökset työ- ja virkasuhteessa luoduista tietokoneohjelmista ja tietokannoista.

Työsuhdetekijänoikeuksien soveltamisalasta

Työsuhdetekijänoikeuksia koskevien säännösten ja oikeusperiaatteiden soveltamisedellytyksenä on, ettäteokset on luotu työsuhteessa. Lähtökohta työsuhteessa on, että työntekijä tekee työtä työnantajan johdon ja valvonnan alaisuudessa. Työnantaja maksaa tekijälle työstä vastikkeen. Työsuhteessa työnantajalla on direktiovaltansa nojalla yleensä mahdollisuus antaa työn laatua, luonnetta, sisältöä, suoritusaikaa ja –tapaa koskevia ohjeita. Aina ei ole selvää, täyttyvätkö työsuhteen kriteerit vai eivät. Tätä arvioidaan yleisin työoikeudellisin kriteerein. Etenkin lyhytaikaisissa epätyypillisissä työsuhteissa rajanveto työsuhteen ja itsenäisen ammatinharjoittamisen välillä voi olla vaikeata. Tällaisissa tilanteissa on erityisen tärkeitä sopia tekijänoikeuksista, koska työsuhdetekijänoikeuksia koskevia periaatteita ja säännöksiä sovelletaan vain työsuhteessa luotuihin teoksiin.

Työsuhdetekijänoikeuksia koskevia säännöksiä ei sovelleta henkilöihin, jotka eivät ole työsuhteessa. Esimerkiksi korkeakoulujen sekä korkeakoulujen ja yritysten yhteisiin tutkimushankkeisiin saattaa osallistua opiskelijoita, jotka eivät ole työsuhteessa korkeakouluun, vaan tekevät tutkimustyötä opintojensa osana. Opiskelijat jäävät työsuhdetekijänoikeuksia koskevan sääntelyn ulkopuolelle.

Työsuhdetekijänoikeuksia koskevia säännöksiä ja periaatteita ei sovelleta myöskään toimitusjohtajaan. Tältä osin käytäntö poikkeaa esimerkiksi työsuhdetekeksintölain soveltamisalasta. Toimitusjohtajan tekijänoikeuksien siirtymisestä on siten sovittava toimitusjohtajan kanssa tehtävässä johtajasopimuksessa tai muussa sopimuksessa. Jos toimitusjohtaja on yhtiössä osakkaana, on myös osakassopimuksessa yleensä tekijänoikeuksia ja muita immateriaalioikeuksia koskevia säännöksiä.

Työsuhdetekijänoikeuksia koskevia säännöksiä ei sovelleta myöskään toimeksiantosuhteessa. Yrityksen ulkoistaessa esimerkiksi tietotekniikkatoimintojaan erilliseen yhtiöön, yrityksen on sovittava erikseen tekijänoikeuksien hankkimisesta tältä uudelta yhtiöltä, jonka työntekijöiksi yrityksen entiset työntekijät ovat siirtyneet.

Työ- ja virkasuhteessa luodut tietokoneohjelmat ja tietokannat

Jos tietokoneohjelma ja siihen välittömästi liittyvä teos on luotu täytettäessä työsuhteesta johtuvia työtehtäviä, tekijänoikeus tietokoneohjelmaan ja teokseen siirtyy lain 40 b §:n mukaan työnantajalle. Osapuolet voivat kuitenkin sopimuksin sivuuttaa lain 40 b §:n säännökset ja sopia, että oikeudet jäävät tekijälle. Lain 27 §:n 3 momentin mukaan lain 40 b §:ssä säädettyjä säännöksiä sovelletaan vain, jollei toisin ole sovittu. Lain säännöksestä seuraa, että tulkintalähtökohta tietokoneohjelmien osalta on, että oikeudet ovat siirtyneet työnantajalle. Jos työntekijä väittää oikeuksien jääneen hänelle, hänen on osoitettava, että osapuolet ovat keskenään sopineet lain säännöksestä poikkeavalla tavalla.

Tietokoneohjelmia koskevan erityissääntelyn taustalla ovat tietyt tietokoneohjelmien luomiseen liittyvät erityispiirteet. Tietokoneohjelmat syntyvät usein ryhmätyönä ja suurten ohjelmistojen valmistuksessa on teollisen prosessin piirteitä. Työ jakautuu eri työvaiheisiin ja osiin. Suurten ohjelmistojen valmistaminen vaatii useita henkilötyövuosia. Kehitystyöhön osallistuneiden työntekijöiden panoksien määrä ja luonne vaihtelevat suuresti. Ohjelmistot korvautuvat suhteellisen nopeasti uusilla ohjelmistoilla, joiden valmistuksen pohjalla ovat usein aikaisemmat versiot. Yksittäisen tekijän osuutta on käytännössä vaikeata tai mahdotonta erottaa lopullisesta ohjelmasta. Epäselvyys ohjelmien oikeuksista hankaloittaisi yritysten keskinäisiä sekä yritysten ja tutkimuslaitosten välisiä tuotekehityssopimuksia. Ohjelmistokaupassa myös ohjelman käyttäjän aseman turvaaminen edellyttää, että ohjelman oikeudenhaltijasta ei ole epäselvyyttä (HE 161/1990, s. 21 - 22).

Säännös koskee työsuhteessa luotuja tietokoneohjelmia, jotka on luotu täytettäessä työsuhteesta johtuvia työtehtäviä. Jos työntekijä vapaa-aikanaan luo tietokoneohjelmia, jotka eivät mitenkään liity hänen työtehtäviinsä, oikeudet ohjelmaan eivät siirry olettamassäänöksen perusteella työnantajalle. Työnantajan on siten aina voitava osoittaa, että luotu tietokoneohjelma liittyy työntekijän työtehtäviin. Tietokoneohjelmien työsuhdetekijänoikeuksia koskevaa säännöstä sovelletaan vastaavalla tavalla virkasuhteessa luotuihin tietokoneohjelmiin. Virkasuhde on julkisoikeudellinen palvelussuhde, jossa työnantajana on julkisyhteisö.

Tietokoneohjelman oikeuksien siirtyminen kattaa paitsi varsinaisen ohjelmaan liittyvän oikeuden myös ohjelmaan sisältyviin muihin teoksiin, kuten tekstitiedostoihin, liittyvät oikeudet. Säännöksen mukaan työnantajalle siirtyvät tietokoneohjelman oikeuksien lisäksi myös oikeudet ohjelmaan välittömästi liittyvään teokseen, kuten ohjelmakuvauksiin ja tukimateriaaliin ja muuhun ohjelman dokumentaatioon.

Kun tekijänoikeuslakiin sisällytettiin tietokantadirektiivin tietokantasuojaa koskevat säännökset, oikeuksien siirtymistä koskevaan pykälään lisättiin säännökset, joiden mukaan työ- ja virkasuhteesta johtuvia tehtäviä täytettäessä luotujen tietokantojen tekijänoikeudet siirtyvät työnantajalle. Säännös koskee tekijänoikeudellisesti suojattuja tietokantoja. Tietokannat voivat saada myös lähioikeussuojaa, mutta tämä investointeihin perustuva erityissuoja (ns. sui generis -suoja) syntyy yleensä työantajayritykselle, jota voidaan pitää tietokannan valmistajana. Jos tietokanta nauttii sekä tekijänoikeussuojaa että tietokantojen erityissuojaa, tietokannan työsuhdetekijänoikeutta koskeva säännös palvelee oikeuksien siirtymistä yksin käsiin eli työnantajalle.

Akateemista vapautta koskeva poikkeus

Tietokoneohjelmien ja tietokantojen oikeuksien siirtymisestä on säädetty poikkeus ns. akateemisen vapauden hyväksi. Oikeuksien siirtymistä koskevia säännöksiä ei sovelleta

korkeakoulun opetus- ja tutkimustyössä itsenäisesti toimivan tekijän luomaan tietokoneohjelmaan sekä siihen välittömästi liittyvään teokseen eikä tietokantaan. Käytännössä samat tutkijat voivat harjoittaa sekä itsenäistä tutkimustyötä, johon poikkeusta sovelletaan, että tilaustutkimustyötä, joka ei kuulu poikkeuksen piiriin. Tilaustutkimukseen liittyy tavanomaiseen työsuhteeseen liittyviä piirteitä eli tutkija tekee tutkimusta työnantajan johdon ja valvonnan alaisuudessa. Tällöin on perusteltua soveltaa tavanomaisia työsuhdetta koskevia säännöksiä. Akateemista vapautta koskevaa poikkeusta on muutoinkin tulkittava ahtaasti, koska laajempi poikkeus olisi ristiriidassa tietokoneohjelmadirektiivin kanssa.

Tekijänoikeuslaissa ei ole tarkemmin määritelty mitä tarkoitetaan korkeakoululla. Kun mainitut säännökset sisällytettiin tekijänoikeuslakiin, Suomessa ei vielä ollut nykyisin toimivia ammattikorkeakouluja. Koska oikeuksien siirtyminen työsuhteessa on pääsääntö ja akateemisen vapauden hyväksi tehtyä poikkeusta tulisi tulkita ahtaasti, on perusteltua lähteä siitä, että akateemista vapautta koskeva poikkeus ei sovellu ammattikorkeakouluihin. Tulkinnan vahvistavaa oikeuskäytäntöä ei kuitenkaan ole. Useissa tapauksissa ammattikorkeakouluissa harjoitettavat tutkimushankkeet (esimerkiksi ammattikorkeakoulujen ja yritysten väliset tilaustutkimushankkeet) kuuluvat myös jo laatunsa perusteella yleisen tekijänoikeuksien siirtymistä koskevan sääntelyn piiriin.

Käytännössä korkeakoulumaailmassa esiintyy paljon tulkintaongelmia siitä, kuuluuko tietty tutkijan toiminta poikkeuksen piiriin vai ei. Ongelmia lisää se, että sama tutkija voi välillä olla virkasuhteessa, välillä apurahalla ja välillä esimerkiksi Suomen Akatemian tutkijana, jolloin voi olla vaikeata hahmottaa sitäkin, minkä organisaation hankkeesta on kysymys ja kenen lukuun tutkija työskentelee. Tilanteiden moninaisuutta valaisee hyvin tekijänoikeusneuvoston lausunto TN 1999:17, jossa käsiteltiin lääketieteelliseen tietokantaan liittyviä kysymyksiä.

Tekijänoikeuslakiin sisältyvän akateemisen vapauden hyväksi tehtyä poikkeusta ei sovelleta sotilasoppilaitosten opettajiin ja tutkijoihin, vaan heidän luomiinsa tietokoneohjelmien oikeuksiin sovelletaan pääsäännön mukaista siirto-olettamaa, jolleivät osapuolet ole toisin sopineet.

Työnantajalle siirtyvät oikeudet

Tekijänoikeuslaissa ei ole tarkemmin määritelty missä laajuudessa oikeudet siirtyvät työnantajalle. Tämän vuoksi käytännössä voi esiintyä yrityksen toiminnan kannalta merkittäviäkin tulkintaongelmia siitä, mitä yritys voi sille siirtyneiden oikeuksien nojalla tehdä. Vastaavasti tekijä ei voi olla varma siitä, mitä oikeuksia hän saa itse hyödyntää. Periaatteellisena lähtökohtana siirtyvien oikeuksien laajuutta arvioitaessa on, että työnantajan on voitava harjoittaa tavanomaista liiketoimintaansa ilman oikeudel-

lisiä esteitä muiden oikeuksien jäädessä tekijälle. Käytännössä voi kuitenkin olla vaikeata määrittää, mitä oikeuksia työnantajan tavanomainen liiketoiminta edellyttää, koska tavanomaisen liiketoiminnan käsite on varsin epämääräinen ja altis muutoksille muuttuvassa liiketoimintaympäristössä. Työnantajalle siirtyvien oikeuksien laajuutta käsitellään jäljempänä tarkemmin sopimuksia koskevassa jaksossa.

Tekijänoikeuslain 28 §:n säännösten mukaan tekijänoikeuden luovutukseen ei sisälly oikeutta muuttaa teosta eikä oikeutta luovuttaa oikeutta toiselle, ellei toisin ole sovittu. Säännöstä on yleisesti tulkittu siten, että muuntelu- ja edelleenluovutus-oikeutta ei ole, jollei niistä ole nimenomaista mainintaa sopimuksessa. Tekijänoikeuslaissa tai sen valmistelutöissä ei ole suoranaisesti käsitelty tekijänoikeuslain 28 §:n ja 40 b §:n välistä suhdetta. Käytännössä säännöksiä on yleensä tulkittu siten, että työnantaja saa muuntelu- ja edelleenluovutus-oikeudet, jolloin työnantaja voi tehdä ohjelmistoista uusia versioita tai luovuttaa käyttöoikeuksia ohjelmistoihin yhteistyökumppaneilleen. Tietokoneohjelmia on jatkuvasti kehitettävä ja tietokoneohjelman yhden version elinkaari on usein hyvin lyhyt. Muunteluoikeudet ovat siten tärkeitä ohjelmistoliiketoiminnan harjoittamisen kannalta. Myös edelleenluovutus-oikeudet, jotka mahdollistavat ohjelmistojen lisensoinnin kolmansille, ovat useissa tapauksissa ohjelmistoyritysten tavanomaisen liiketoiminnan kannalta välttämättömiä.

Muiden teosten kuin tietokoneohjelmien ja tietokantojen osalta työsuhdetekijänoikeuksia koskevat tulkintaperiaatteet perustuvat vakiintuneeseen käytäntöön. Lähtökohta on näidenkin teosten osalta, että työnantajan on voitava harjoittaa tavanomaista liiketoimintaansa. Arvioitaessa mahdollisten muuntelu- ja edelleenluovutus-oikeuksien siirtymistä on otettava huomioon teoksen luonne ja alan yleinen toimintatapa. Esimerkiksi viestintäalalla muunteluoikeus ei ole samanlainen perusvälttämättömyys kuin ohjelmistoalalla. Ilman nimenomaista sopimusta sallituiksi katsotaan usein vain vähäiset toimitukselliset muutokset. Viestintäalalla myöskään edelleenluovutus-oikeus ei ole yleensä tarpeen tavanomaisen liiketoiminnan kannalta. Työnantajayritys käyttää yleensä itse aineistoja julkaisuissaan ja ohjelmatoiminnassaan. Ilman nimenomaista muuntelu- ja edelleenluovutus-oikeuksia koskevaa sopimusta ei ole lainkaan selvää, että työnantaja voisi vedota tällaisiin oikeuksiin. Käytännössä tulkintaa ohjaa tältä osin Viestintätyönantajat VTA:n ja Suomen Journalistiliiton välinen työehtosopimus, joka sallii tietyin edellytyksin oikeuksien siirtämisen työnantajan kanssa samassa konsernissa toimivalle yritykselle.

Arvioitaessa työnantajan ja työntekijän välistä oikeussuhdetta ja siirtyvien oikeuksien laajuutta lähtökohdaksi on otettava sopimuksentekohetki; mitä osapuolten voidaan katsoa sopimuksentekohetkellä ymmärtäneen ja tarkoittaneen. Nimenomaisen kirjallisen sopimuksen puuttuessa johtoa voidaan saada työehtosopimuksesta, jos alan työehtosopimus sisältää immateriaalioikeuksia koskevia määräyksiä. Lisäksi johtoa voidaan saada työmääräyksistä, työohjeista ja alan yleisistä käytännöistä, joiden muo-

vautumiseen on puolestaan vaikuttanut luotavien teosten luonne. Käytännöt eri aloilla voivat vaihdella merkittävästikin, mikä on luonnollista, koska tekijänoikeus suojaa hyvin erilaatuisia teoksia, joiden luomis- ja tuotanto-olosuhteet, jakelukanavat ja -tavat sekä teosten loppukäyttötavat eroavat toisistaan. Sopimusten tekeminen mahdollistaa kulloinkin vallitsevien erityispiirteiden huomioonottamisen.

2.3. OIKEUKSIEN SIIRTYMINEN TYÖSUHTEESSA SOPIMUKSIN

Sopimusvapauden periaate

Tekijänoikeudellisia sopimuksia koskee yleinen sopimusvapauden periaate. Osapuolet voivat pääsääntöisesti vapaasti sopia sopimuksen ehdoista. Työnantajan sopimusintressissä on yleensä mahdollisimman laajojen oikeuksien hankkiminen, joka turvaa sekä nykyiset että tulevat liiketoimintatarpeet. Työntekijän intressissä taas on turvata omien moraalisten oikeuksien toteutuminen (oikeus tulla mainituksi tekijänä sekä kielto muuttaa teosta tekijän arvoa loukkaavalla tavalla) sekä teoksen käyttömahdollisuudet siltä osin kuin työnantaja ei käytä teosta. Työntekijän oikeuksia käyttäen luomiaan teoksia voivat rajoittaa muut työsuhteesta johtuvat velvoitteet, kuten salassapitovelvoite ja kilpailukiello. Työntekijä ei voi siten käyttää julkistamatonta teosta, jota työnantaja suojaa liikesalaisuutena, tai käyttää teosta työnantajan kanssa kilpailevaan toimintaan.

Tekijänoikeuslain 3 luvussa on säännöksiä tekijänoikeuden siirtymisestä, mutta niitä sovelletaan vain, milloin osapuolet eivät ole muuta sopineet. Sopimuksia tehtäessä on syytä tarkistaa, onko laissa säännöksiä, jotka voisivat tulla sovellettavaksi kyseisessä tilanteessa. Epätoivottavien säännösten soveltaminen voidaan välttää sisällyttämällä sopimukseen asiaa koskevat sopimusmääräykset. Sopimuksen vaietessa jostakin asiasta, lain säännökset tulevat automaattisesti sovellettaviksi.

Sopimusvapauden periaatteen mukaisesti lähtökohtana on osapuolten täydellinen sopimusvapaus. Tätä kuitenkin kaventavat sekä työsopimuslain että tekijänoikeuslain pakottavat säännökset. Esimerkiksi sopimusehto, jolla tekijä luopuu tekijänoikeuslain 3 §:n mukaisista moraalisisista oikeuksistaan, on pätemätön. Sopimusta voidaan myös tekijänoikeuslain 29 §:n mukaan kohtuullistaa, jos sopimus on joltakin osin kohtuuton, tai jättää sopimuksen jokin ehto kokonaan soveltamatta. Kohtuullistaminen ei tule kysymykseen pelkästään sillä perusteella, että sopimusta voidaan pitää jommankumman osapuolen kannalta epäedullisena. Kohtuullistaminen on yleisesti ottaen varsin poikkeuksellista. Kohtuullistaminen voi tulla kuitenkin kysymykseen esimerkiksi hyvin pitkäkestoisten sopimusten osalta, jos sopimuksen syntymisen jälkeen teosten käyttömahdollisuudet ja teoksen käytöstä saatu taloudellinen hyöty olennaisesti kasva-

vat siitä, mitä sopimusta tehtäessä on ollut ennakoitavissa. Sopimukset, joilla tekijä luovuttaa työnantajalle sekä kaikki nykyisin tunnetut että mahdolliset myöhemmin tunnetuksi tulevat oikeudet, voivat johtaa sopimuksen jälkikäteiseen kohtuullistamiseen. Näin on etenkin siinä tavanomaisessa tilanteessa, että tekijänoikeuksista ei makseta tekijälle tavanomaisen kuukausipalkan lisäksi erillistä korvausta. Kohtuullisuutta arvioitaessa merkitystä on myös sillä, miten suuri osuus työnantajalla on teosten luomisen kannalta. Esimerkiksi tietokoneohjelmat ja tietokannat ovat senlaatuisia teoksia, ettei niitä välttämättä syntyisi työsuhteen ulkopuolella ilman työnantajan taloudellisia ja tuotannollisia panostuksia eikä tekijällä myöskään yleensä ole mahdollisuutta itse hyödyntää tällaisia teoksia.

Siirrettävät oikeudet

Työsuhtetekijänoikeutta koskevat säännökset ja yleiset periaatteet eivät anna tarkkaa vastausta siihen, missä laajuudessa työntekijältä siirtyneet oikeudet ovat siirtyneet työnantajalle. Työnantaja voi käyttää oikeudellisesti riskittömästi vain sellaisia oikeuksia, jotka se tietää varmuudella hankkineensa ja vastaavasti tekijä voi käyttää oikeudellisesti riskittömästi vain sellaisia oikeuksia, jotka hänelle ovat jääneet ja joiden käyttöä eivät myöskään rajoita tekijän muut työsuhteesta johtuvat velvoitteet (salassapitovelvoite, kilpailukiello ja lojaliteettivelvollisuus). Sen vuoksi on suositeltavaa, että työntekijä ja työnantaja tekevät kirjallisen sopimuksen tekijänoikeuksien siirtymisestä, jossa määritellään, missä laajuudessa oikeudet siirtyvät työnantajalle ja millä tavalla tekijä voi itse hyödyntää oikeuksia.

Tekijänoikeuslain 27 §:n mukaan tekijänoikeus voidaan siirtää kokonaan tai osittain moraalisia oikeuksia koskevin poikkeuksin. Tekijänoikeuslain 3 §:n mukaan tekijällä on oikeus tulla mainituksi hyvän tavan mukaisesti, kun teoksesta valmistetaan kappale tai teos saatetaan yleisön saataviin (ns. isyys-oikeus). Hyvän tavan mukaisuuden vaatimus viittaa kullakin alalla yleisesti noudatettuihin menettelytapoihin. Tietyissä käyttötilanteissa tekijöiden nimiä ei yleensä maininta, esimerkiksi tietokoneohjelmissa mainitaan usein vain yhtiö, jolle oikeudet kuuluvat. Mainoselokuviissa ei myöskään yleensä mainita tekijöitä. Hyvä tapa ei edellytä tällaisissa käyttötilanteissa tekijän nimen mainitsemista. Moraalisiin oikeuksiin kuuluu myös kiello muuttaa teosta tekijän arvoa loukkaavalla tavalla tai teoksen saattaminen yleisön saataviin tekijää loukkaavassa yhteydessä (ns. respektioikeus). Näistä moraalista oikeuksistaan tekijä ei pääsääntöisesti voi pätevästi luopua. Moraalisten oikeuksien kokonaisluovutusta koskeva sopimusehto on siten pätemätön. Sen sijaan osapuolet voivat sopia esimerkiksi tavasta, jolla tekijän nimi mainitaan. Tällainen sopimusehto on luonnollisesti sitova ja työnantajan on huolehdittava siitä, että tekijän kanssa sovittua menettelyä tarkoin noudatetaan. Sopimuksen vastainen menettely voi täyttää tekijänoikeuden loukkauksen tunnusmerkistön. Esimerkiksi korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2005:92 oikeus katsoi, ettei äänitetuottajalla ollut oikeutta julkaista uudestaan levyä artistin uudella taiteilijanimellä Eija Kantola, kun äänitetuottaja oli aikanaan saanut taiteli-

jalta oikeudet julkaista levy vain nimellä Eijariitta tai mahdollisesti taiteilijan omalla nimellä Eija-Riitta Kantola. Äänitetuottajan menettelyn katsottiin loukkaavan taiteilijan tekijänoikeuslain 3 §:n 1 momentissa tarkoitettua oikeutta tulla ilmoitetuksi tekijänä sillä tavoin kuin hyvä tapa vaatii.

Tekijänoikeuslain 2 §:n mukaiset taloudelliset oikeudet ovat luovutettavissa olevia oikeuksia. Näitä taloudellisia oikeuksia ovat oikeus valmistaa teoksesta kappaleita ja oikeus saattaa teos yleisön saataviin muuttamattomana tai muutettuna. Kappaleen valmistamista on mikä tahansa teoksen monistaminen, kuten valokopiointi, painaminen, valokuvaaminen tai käsin tapahtuva jäljentäminen sekä teosten valmistaminen teollisin tai taiteellisin menetelmin. Kappaleen valmistamista on myös teoksen tallentaminen laitteelle, jonka avulla teos voidaan toisintaa. Teoksen tallentaminen tietokoneen muistiin, palvelimelle tai muistitikulle on tekijänoikeudellisessa mielessä teoksen kappaleen valmistamista. Kappaleen valmistamisoikeus kattaa kaikki mahdolliset kopiointitekniikat.

Teos voidaan saattaa yleisön saataviin välittämällä teosta yleisölle esimerkiksi radiossa tai televisiossa, tietoverkossa, kaapeliverkossa tai satelliitin välityksellä tai digitaalisessa verkossa. Yleisölle välittämisoikeuden piiriin kuuluvat kaikki erilaiset langattomat tai johtimitse tapahtuvat teoksen jakelutavat. Kyseisen oikeuden piiriin kuuluvat myös tilauksesta ”on demand” tapahtuvat lähetykset, kuten sähköinen kauppa. Perinteinen teosten tallennejakelu kuuluu levittämisoikeuden piiriin. Levittämistä on kirjojen, äänilevyjen, dvd-levyjen tai muiden fyysisten tallenteiden tarjoaminen myytäväksi, vuokrattavaksi tai lainattavaksi yleisölle. Muita yleisön saataviin saattamisen tapoja ovat julkinen esittäminen ja julkinen näyttäminen. Julkista esittämistä on teoksen esittäminen läsnä olevalle yleisölle (esimerkiksi musiikkiesitys konsertissa, elokuvaesitys elokuvateatterissa). Esitys voi olla elävä esitys tai tapahtua mekaanisesti esimerkiksi äänilevyiltä. Julkinen näyttäminen koskee teoksen näyttämistä ilman teknisiä apuvälineitä. Julkista näyttämistä on esimerkiksi valokuvien näyttäminen valokuvaliikkeen ikkunassa tai taideteosten näyttäminen museossa.

Käsite ”kaikki oikeudet” viittaa kaikkiin edellä mainittuihin taloudellisiin oikeuksiin eli teoksen erilaisiin käyttötapoihin. Vallitsevan tulkinnan mukaan käsitteeseen ”kaikki oikeudet” ei sisälly teoksen muuntelu-oikeutta ja oikeutta luovuttaa oikeudet edelleen. Tällainen tulkinta on perusteltu, koska tekijänoikeuslain 28 §:n mukaan oikeuksien luovutukseen ei sisälly oikeutta muuttaa teosta eikä oikeutta luovuttaa oikeutta edelleen, elleivät osapuolet ole nimenomaisesti niin sopineet. Yleistä kaikkiin tilanteisiin soveltuvaa tulkintaa ei ole kuitenkaan mahdollista antaa, vaan yksittäistä sopimusta ja osapuolten tarkoituksia on arvioitava aina sopimuskokonaisuus huomioon ottaen. Jos tekijä erimielisyyden syntyessä kiistää luovuttaneensa muuntelu- ja edelleenluovutus-oikeudet työnantajalle, eikä työntekijän ja työnantajan kirjallisessa sopimuksessa ole näistä oikeuksista mainintaa, työnantajan voi olla vaikeata todistaa, että nämä oikeudet on tarkoitettu sisällytettävän oikeuksien siirron piiriin. Sen vuoksi

sopimuksessa olisi aina nimenomaisesti mainittava nämä oikeudet, kun muuntelu on tarpeen työnantajan tavanomaisen liiketoiminnan kannalta.

Muunteluoikeudet ovat tarpeen, jos teoksista tehdään uusia versioita tai teosten sisältöjä päivitetään tai lokalisoidaan ulkomaista käyttöä varten. Käytännössä muunteluoikeudet ovat tarpeen kaikkien sellaisten tuotteiden osalta, joita käytetään tuotekehittelyyn. Muunteluoikeuksiin laajassa mielessä kuuluu myös oikeus tehdä teoksesta käännöksiä, mutta kääntämisoikeudet on selvyiden vuoksi syytä erikseen mainita sopimuksessa.

Edelleenluovutuskielto tarkoittaa sitä, että tekijältä oikeudet hankkinut taho on oikeutettu itse hyödyntämään hankkimiaan oikeuksia, mutta tämä ei ole oikeutettu siirtämään näitä oikeuksia kolmansille tai myöntämään kolmansille tahoille käyttöoikeuksia. Sääntelyn taustalla on näkemys tekijänoikeuden henkilöllisestä luonteesta. Tekijän kannalta ei välttämättä ole samantekevää kuka oikeuksia hyödyntää, vaan tekijä haluaa varmistaa, että käyttäjällä on oikeuksien hyödyntämisen edellyttämää tietotaitoa sekä riittävät taloudelliset voimavarat oikeuksien hyödyntämiseen ja sopimuksenmukaisista velvoitteista vastaamiseen.

Käytännössä työnantajan on voitava luovuttaa oikeuksia kolmansille, mikäli oikeuksia aiotaan hyödyntää esimerkiksi useiden yritysten yhteisissä tutkimus- ja kehityshankkeissa tai teosten jakelussa halutaan käyttää kolmansia tahoja. Edelleenluovutus-oikeus voi olla tarpeen, jotta voidaan varmistaa teoksen käyttömahdollisuudet työnantajayrityksen lisäksi muissa samaan konserniin kuuluvissa yrityksissä. Sopimuksin on hyvä varautua myös mahdollisiin tuleviin liiketoiminnan luovutuksiin.

Tekijänoikeuslain 28 §:n mukaan oikeuksien edelleen luovuttaminen on vastoin pääsääntöä mahdollista liikkeen tai sen osan luovutuksen yhteydessä, vaikka edelleenluovutus-oikeudesta ei olisi sovittu. Luovuttaja jää kuitenkin yhdessä luovutuksensaajan kanssa vastuuseen sopimusvelvoitteiden täyttämistä. Jos liiketoiminta luovutetaan konsernin ulkopuoliselle yhtiölle, ei tällainen yhteisvastuu ole luovuttavan yrityksen kannalta yleensä mahdollinen ratkaisu. Luovuttajan vapautuminen alkuperäisen sopimuksen mukaisista tekijänoikeudellisista vastuista liikkeenluovutuksen jälkeen edellyttää siten erillisen sopimuksen tekemistä.

Edelleenluovutus-oikeuden merkitys on viime vuosina kasvanut entisestään yritysjärjestelyjen lisääntyttyä ja liiketoimintamallien perustuessa entistä enemmän erilaisiin yhteistyö- ja verkostoitumismalleihin. Hyvin dokumentoidut edelleenluovutus-oikeudet sisältävät kirjalliset sopimukset vähentävät liiketoimintakauppoihin liittyviä oikeudellisia riskejä. Tällaisten edelleenluovutus-oikeuksien antaminen työnantajalle ei välttämättä myöskään ole tekijän kannalta huono vaihtoehto, koska liiketoiminnan

luovutus voi joskus olla ainoa tapa varmistaa liiketoiminnan jatkuvuus ja sitä kautta teoksen jatkokehittäminen ja –hyödyntäminen.

Laajoja oikeuksia koskeva sopimuslauseke

Useimmissa tapauksissa työnantaja haluaa kattavat oikeudet työntekijän teoksiin, jotta se voi hyödyntää teoksia teknisen kehityksen ja uusien liiketoimintamallien mahdollistamalla tavoilla. Erilaiset yhteistyöhankkeet puolestaan edellyttävät edelleenluovutus-oikeuksien hankkimista. Jotta työnantaja saisi kattavat oikeudet, sen on hankittava oikeus valmistaa teoksesta kappaleita ja oikeus saattaa teos yleisön saataviin millä tahansa tavalla sekä oikeus muunnella teosta ja luovuttaa oikeudet edelleen kolmannelle. Sama asia voidaan ilmaista myös siten, että työntekijä siirtää työnantajalle kaikki tekijänoikeuslain mukaan luovutettavissa olevat oikeudet muuntelu- ja edelleenluovutus-oikeuksin. Edellä mainitut oikeudet voidaan luovuttaa työnantajalle yksinoikeudella tai ei-yksinomaisesti.

Yksinoikeuden luovutus merkitsee sitä, että tekijä ei enää luovutuksen jälkeen voi itse hyödyntää teosta tai myöntää käyttöoikeuksia kolmansille. Mikäli työnantaja saa kaikki oikeudet, mutta niitä ei luovuteta yksinomaisesti, työntekijällä on oikeuksien luovutuksesta huolimatta oikeus itse hyödyntää teosta tai myöntää käyttöoikeuksia kolmansille. Tällainen ei-yksinomainen tai rinnakkainen oikeus on käytännössä soveltuva lähinnä tilanteissa, joissa työnantajan käyttötarve rajoittuu tiettyihin rajattuihin käyttötarkoituksiin. Mikäli työntekijälle jää rinnakkainen käyttöoikeus, työntekijän käyttöoikeutta voi rajoittaa kielto käyttää oikeuksia työnantajan toiminnan kanssa kilpaileviin tarkoituksiin.

Esimerkiksi koulutusyrityksessä kouluttajana toimivalla henkilöllä voi olla oikeus käyttää aineistojaan kirjallisissa tuotteissaan, mutta ei työnantajayrityksen kanssa kilpailevien yritysten järjestämissä koulutustilaisuuksissa. Tekijän oikeuksia voivat rajoittaa myös salassapitovelvoitteet, jos teos on julkistamaton ja kuuluu työnantajan liikesalaisuuksien piiriin.

Rajoitetut oikeudet

Rajoitetuilla oikeuksilla voidaan tarkoittaa yksittäisiä käyttötapoja koskevia oikeuksia. Sopimuksella voidaan esimerkiksi sopia, että tekijä luovuttaa toiselle yksinoikeuden levittää teosta kirjan muodossa muiden oikeuksien jäädessä tekijälle. Oikeuksia voidaan rajoittaa myös käyttötarkoituksen suhteen. Tiettyjä aineistoja on lupa esimerkiksi käyttää ainoastaan esittelykäyttöön. Oikeuksia voidaan rajoittaa myös maantieteellisesti tai ajallisesti. Erilainen oikeuksien pilkkominen tai viipaloiminen ja eri oikeuksien luovutus eri tahoille on hyvin yleistä. Pääsääntöisesti tämä tapahtuu

kuitenkin muiden kuin työntekijän ja työnantajan välisissä suhteissa. Työsuhteessa laajojen oikeuksien siirtyminen on tyypillistä. Kovin laajojen oikeuksien siirtäminen työnantajalle ei ole kuitenkaan perusteltua, jos työnantajan todellinen hyödyntämistarve on hyvin rajallinen eikä laajojen oikeuksien hankkimista voida pitää perusteltuna myöskään työnantajan kilpailu- tai salassapitointressien suojaamiseksi. Teoksen hyödyntämisen tarpeeton rajoittaminen hankkimalla oikeuksia, joita ei tosiasiallisesti käytetä, voi äärimmillään johtaa sopimuksen kohtuullistamiseen, jos tekijällä itsellään olisi muutoin mahdollisuus oikeuksia hyödyntää.

Sopimuksen tekemisen ajankohta ja sopimuksen ajallinen soveltaminen

Sopimus tekijänoikeuksista on suositeltavaa tehdä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa eli heti työsuhteen alussa. Mikäli sopimus tehdään vasta myöhemmin, sopimuksessa on syytä ottaa huomioon myös ennen sopimuksen tekemistä luodut aineistot. Oikeuksien hallinnan kannalta suotuisaa on, jos työntekijän kaikkiin aineistoihin sovelletaan samanlaisia määräyksiä, mutta aina tämä ei ole mahdollista. Yrityksen käytännöt voivat aikojen kuluessa muuttua ja siihen voivat vaikuttaa yrityksen ulkopuoliset tekijät, kuten uuden työehtosopimuksen määräykset. Näissä tapauksissa yrityksen on erityisen tärkeää huolehtia sopimusdokumentaatiosta. Myöhemmin käyttöön otetut määräykset eivät voi automaattisesti ulottua koskemaan aiemmin valmistettuja aineistoja, vaan tällainen taannehtiva muutos edellyttää aina nimenomaista sopimusta tekijän kanssa.

Oikeuksista ei ole aina mahdollista sopia tarkoituksenmukaisella tavalla työ- tai virkasuhteen alkaessa. Tämä koskee erityisesti korkeakoulujen opetus- ja tutkimustehtävissä työskenteleviä henkilöitä, jotka tekevät toisinaan hyvin itsenäistä tutkimustyötä akateemisen vapauden piirissä, mutta osallistuvat toisinaan tilaustutkimukseen työnantajan johdon ja valvonnan alaisuudessa. Tilaustutkimuksen osalta korkeakoulun on huolehdittava oikeuksien siirtymisestä. Sen sijaan samaa tarvetta ei ole itsenäisen tutkimustyön osalta. Tällöin on perusteltua tehdä hankekohtaiset sopimukset, joilla voidaan varmistaa se, että osapuolilla on yhteneväiset käsitykset kulloinkin harjoitettavan tutkimuksen luonteesta ja oikeuksien siirtymisestä. Muussa tapauksessa oikeudellinen tilanne voi jäädä epäselväksi ja johtaa erimielisyyksiin tutkimuksen edetessä. Tällaiset erimielisyydet ja niiden selvittäminen voivat viivästyttää tarpeettomasti tutkimustyön tulosten hyödyntämistä ja aiheuttaa huomattavaa haittaa ja vahinkoa etenkin nopeasti kehittyvillä teknologian ja teollisuuden alueilla.

Työnantajan kannalta on tärkeää, että työntekijältä siirtyneet oikeudet eivät ole ajallisesti sidoksissa työntekijän työsuhteen keston. Tämän vuoksi työnantaja toisinaan haluaa saada oikeuden hyödyntää työntekijän luomia aineistoja myös työntekijän työsuhteen päättymisen jälkeen.

Korvaus tekijänoikeuksien luovutuksesta

Tekijänoikeuslaissa ei ole säännöksiä tekijälle maksettavista korvauksista oikeuksia luovutettaessa. Tilanne poikkeaa tältä osin keksintöjä koskevasta sääntelystä. Työsuhdekeksintölain mukaan keksijällä on oikeus kohtuulliseen korvaukseen, jos työnantaja haluaa oikeudet keksintöön itselleen. Kohtuullisena korvauksena ei yleensä pidetä pelkästään työntekijälle tavanomaisesti maksettavaa palkkaa. Sääntelyn taustalla on ajatus, että ketään ei voi palkata tekemään patentoitavissa olevia keksintöjä. Sen sijaan työntekijä voidaan palkata tehtäviin, joissa yleisesti ottaen luodaan teoskynnyksen ylittäviä teoksia. Tekijänoikeudet voidaan ja ne tulisi ottaa huomioon työntekijän normaalista palkasta sovittaessa palkan suuruuteen vaikuttavana tekijänä.

Lähioikeuksien luovutus

Lähioikeuksiin sovelletaan työsuhhteessa samoja periaatteita kuin varsinaiseen tekijänoikeuteen. Käytännössä tämä koskee vain lähioikeuksia, jotka syntyvät luonnolliselle henkilölle eli esittäväälle taiteilijalle tai valokuvaajalle syntyviä oikeuksia teoksen esitykseen tai valokuvaan.

Tekijänoikeusmääräyksiä täydentävät sopimusmääräykset

Tekijänoikeus suojaa vain ilmaisumuotoa, mutta ei esimerkiksi tietoja sellaisinaan. Suojaa saa tapa, jolla tutkimustulokset on ilmaistu, mutta eivät itse tulokset. Tietokoneohjelmassa tekijänoikeussuoja ei suojaa toimintaperiaatteita, vaan koodia. Yksittäiset tutkimustulokset ja ohjelman toimintaperiaatteet voivat olla yrityksen kannalta paljon arvokkaampia kuin se ilmaisumuoto, johon ne on saatettu. Tutkimustuloksia ja tietokoneohjelman toimintaperiaatteita voi käytännössä suojata tehokkaasti vain pitämällä kyseiset tiedot tosiasiallisesti salassa ja huolehtimalla sopimuksin työntekijöiden salassapitovelvollisuudesta. Työntekijöillä on jo työsopimuslain mukaan velvollisuus pitää salassa työnantajan liike- ja ammattisalaisuudet, mutta tämä lain mukainen velvoite rajoittuu työsuhteen voimassaoloaikaan, jollei työntekijä ole hankkinut liike- tai ammattisalaisuuksia oikeudettomasti. Sopimuksella osapuolet voivat sopia salassapitovelvoitteen jatkumisesta myös työsuhteen päätyttyä. Salassapitovelvoite sisältää salassa pidettävien tietojen hyväksikäyttökiellon ja ilmaisukiellon. Salassapitovelvollinen ei siten saa itse hyödykseen käyttää tällaisia tietoja tai ilmaista niitä kolmansille. Sopimuksella voidaan myös lainsäännöksiä tarkemmin määritellä, mitkä työnantajan tiedot kuuluvat salassapitovelvoitteen piiriin.

Tekijänoikeudellisia käyttökieltoja on mahdollista täydentää ja käytännössä yleensä täydennetään kilpailukieltolausekkein. Etenkin nopeasti kehittyvillä aloilla työntekijän työsuhteen aikainen ja sen jälkeen kuusi (6) kuukautta jatkuva kilpailukiello suojaa tehokkaasti työnantajan intressejä kilpailevaa toimintaa vastaan.

Kilpailukieltosopimus on mahdollista tehdä TSL:n 3 luvun 5 §:n mukaan työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä. Kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava muun ohella huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liike- tai ammattisalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät. Työnantajalla on tyypillisesti intressiä suojata tutkimus- ja tuotekehitykseen liittyviä liikesalaisuuksia. Käytännössä tällaisissa tehtävissä olevien työntekijöiden kanssa tehdään aina kilpailukieltosopimukset, jotta voidaan estää yrityksen keskeisten tuotekehitystulosten valuminen kilpailijan haltuun työntekijän lähtiessä yrityksestä.

Sopimuksessa kilpailukieltorikkomuksesta voidaan määrätä vahingonkorvauksen sijasta sopimussakko. Sopimussakko saa vastata enintään työntekijän kuuden (6) viimeisen kuukauden aikaista palkkaa. Korvausvelvollisuus syntyy, jos työnantaja voi näyttää työntekijän syyllistyneen kilpailukieltorikkomukseen. Näyttöä vahingon syntymisestä ei edellytetä.

3. Työsuhdekeksinnöt

3.1. TYÖSUHDEKEKSINTÖLAIN SOVELTUVUUS

Työsuhdekeksintölaissa säädetään edellytyksistä, joiden nojalla työnantaja saa ottaa oikeuden työntekijän työsuhteessa tekemään keksintöön. Lain 1 §:n mukaan toisen työssä olevan henkilön eli työntekijän tekemästä, Suomessa patentilla suojattavissa olevasta keksinnöstä, on voimassa, mitä työsuhdekeksintölaissa säädetään. Tarkempia säännöksiä työsuhdekeksintölain soveltamisesta säädetään asetuksessa oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin (527/1988). Lakia sovelletaan vastaavasti myös virkasuhteessa olevaan henkilöön.

*Jotta työsuhdekeksintölaki soveltuisi keksintöön,
tulee siis seuraavien edellytysten täyttyä:*

- (1) Kyseessä pitää olla työntekijän (eli työ- tai virkasuhteessa olevan henkilön) tekemä,*
 - (2) Suomessa patentilla suojattavissa oleva keksintö.*
-

Tulkittaessa lain käsitettä ”työntekijä” tulee työsuhdekeksintölain tarkoitus ja lähtökohdat ottaa huomioon. Oikeuskirjallisuudessa on tässä yhteydessä puhuttu ”henkilökriteeristä”. Työntekijän käsite ei edellä mainitun vuoksi ole täsmälleen sama kuin esimerkiksi työsopimuslaissa. Käsite laajenee yrityksen johtoon päin, jolloin se voi kattaa myös yhtiön toimitusjohtajan. Eräissä työsuhdekeksintölautakunnan ratkaisuissa on päädytty tapauskohtaisesti siihen, että yhtiön toimitusjohtaja oli rinnastettava työsuhdekeksintölaissa tarkoitettuun työntekijään. Tämä ei kuitenkaan

välttämättä ole lopputulos kaikissa tilanteissa, joten esimerkiksi yhtiön keksintöohjesäännössä tai johtajasopimuksessa voi olla perusteltua epäselvyyksien välttämiseksi ottaa kantaa siihen, soveltuuko työsuhdekeksintölaki myös toimitusjohtajaan.

3.2. PATENTIN HAKEMISESTA TYÖSUHDEKEKSINTÖÖN

Työsuhdekeksintölaissa ei edellytetä, että keksinnön tulisi olla jo patentoitu tai että keksinnölle koskaan edes tulisi hakea patenttia. Käytännössä on riittävää, kun työnantaja arvioi täyttääkö keksintö patenttilaissa säädetyt patentoitavuuden edellytykset ja onko innovaatioissa kyse nimenomaan patenttioikeudellisesta keksinnöstä.

Patentoitavuuden edellytyksenä on, että keksintö on uusi ja keksinnöllinen eli se eroaa olennaisesti ennen patentin hakemispäivää tunnetuksi tulleesta tekniikasta. Keksinnöllä on myös oltava tekninen teho ja tekninen luonne.

Työsuhdekeksintölain mukaan, jos työnantaja ottaa työntekijän tekemään keksintöön sellaisen oikeuden, joka rajoittaa työntekijän oikeutta hakea tai saada siihen patentti, tulee keksintöä tältä osin pitää Suomessa patentilla suojattavissa olevana keksintönä, jollei työnantaja esitä todennäköisiä syitä, joiden mukaan patentin myöntämiselle olisi esteitä. Lähtökohtaisesti laissa on siis lähdetty siitä olettamasta, että keksintö yleensä olisi patentilla suojattavissa.

Jos työnantaja katsoo, että kyse ei olisi työsuhdekeksinnöstä ja tästä syntyisi erimielisyyttä työntekijän kanssa, olisi työnantajan esitettävä perustelunsa siitä, miksi patentin myöntämiselle olisi esteitä. Työntekijä voisi tällaisessa tilanteessa harkita myös lausunnon pyytämistä työsuhdekeksintölautakunnalta.

Käytännössä kysymys työsuhdekeksinnön patentoitavuudesta tulee usein esiin, kun keksintöä koskevaa tekniikan tasoa ("state of the art") määritettäessä havaitaan jo julkiseksi tulleita patenttijulkaisuja ja/tai mahdollisia muita julkaisuja, joissa työsuhdekeksinnön mukainen ongelmanratkaisu on sellaisenaan jo esitetty. Jos keksintö käy sellaisenaan ilmi aikaisemmasta julkaisusta, sitä ei pidetä patenttioikeudellisesti uutena eikä se silloin ole patentoitavissa. Silloin keksintöön ei sovellettaisi myöskään työsuhdekeksintölakia.

Tämä työsuhdekeksintölain edellytys patentoitavissa olevasta keksinnöstä voi aiheuttaa käytännössä joskus vaikeuksia, koska luotettavaa tietoa siitä, onko keksintö patentilla suojattavissa, saadaan usein vasta vuosia sen jälkeen, kun keksintöä koskeva patenttihakemus on tehty. Patenttihakemusten käsittelyajat vievät yleisesti useita

vuosia. Työsuhdekeksintölain menettelytapasäännökset (lain 5 ja 6 §) edellyttävät kuitenkin työntekijän ja työnantajan suhteellisen nopeaa reagointia sen jälkeen kun keksintö on syntynyt.

Työnantaja ei ole velvollinen hakemaan patenttia ottamaansa työsuhdekeksintöön, vaan voi oman liiketaloudellisen harkintansa perusteella päättää keksinnön patenttoimisesta ja mahdollisesta hyödyntämisestä. Työnantaja voi päättää pitää keksinnön myös liikesalaisuutena, jolloin keksintöön ei haeta patenttia. Tämä voi olla työntekijän kannalta kielteinen asia. Toisinaan yritysten keksintöohjesäännöissä kuitenkin maksetaan patentoitaviin keksintöihin rinnastettavia korvauksia myös sellaisista keksinnöistä, jotka yhtiö päättää pitää salaisina. Jos työnantaja ilmoittaa, että se ei ota oikeuksia työntekijän tekemään työsuhdekeksintöön tai palauttaa oikeutensa keksintöön, voi työntekijä itse hakea patenttia keksintöönsä. Mikäli keksintö olisi patenttoitavissa, tulisi siitä työsuhdekeksintölainkin mukaan maksaa korvaus.

Työntekijän kannalta on tärkeää ottaa huomioon, että hän ei saa ennen neljän kuukauden määräajan päättymistä ilman työnantajan suostumusta ryhtyä määräämään itse keksinnöstä eli esimerkiksi luovuttaa sitä tai siihen liittyviä oikeuksia muille tahoille. Työntekijä ei myöskään tänä aikana saa ilmaista ulkopuolisille mitään sellaista, joka voisi johtaa keksinnön paljastumiseen ja tulemiseen yleisesti tunnetuksi, jolloin sen patentointi ei enää olisi mahdollista.

Työsuhdekeksintölain 6 §:n 2 momentin mukaan ennen kuin neljä kuukautta on kulunut työntekijän tekemän keksintöilmoituksen vastaanottamisesta, työntekijä ei saa ilman työnantajan kirjallista suostumusta määrätä työsuhdekeksinnöstä tai ilmaista mitään sitä koskevaa siten, että siitä voi olla seurauksena keksinnön julkiseksi tuleminen tai hyväksikäyttö toisen lukuun.

Tällä säännöksellä varmistetaan työnantajalle kilpailijoilta ja muilta patentinhakijoilta suojattu ”rauhotusaika”, jonka kuluessa työnantaja voi arvioida keksintöä ja sen patentoimismahdollisuuksia. Työsuhdekeksintölain mukaan työntekijällä on kuitenkin oikeus tänä aikana hakea myös itse keksintöönsä patenttia. Työntekijä voi nimittäin keksintöilmoituksen tehtyään hakea keksinnölleen patenttia Suomessa. Tällöin työntekijä ei kuitenkaan saa jättää patenttihakemusta Patentti- ja rekisterihallitukselle, ennen kuin yksi kuukausi on kulunut siitä, kun hän on antanut työnantajalleen kirjallisen ilmoituksen, jonka mukaan hänen tarkoituksenaan on hakea keksinnölle patenttia. Jos työntekijä siis päättää kuitenkin hakea patenttia tekemäänsä työsuhdekeksintöön, on hänen vähintään yhtä kuukautta hakemuksen tekemispäivää aikaisemmin ilmoitettava siitä työnantajalleen. Tämä säännös on työnantajan ja työntekijän kannalta pakottavaa oikeutta, josta ei voi toisin sopia.

Säännöksen tarkoituksena on velvoittaa työntekijä ja työnantaja kuitenkin koordinoimaan mahdollisesta patenttihakemuksesta. Voihan olla, että työnantaja päättää ottaa oikeudet työsuhdekeksintöön ja hakea siihen patenttia. Jos työntekijä sitä ennen jo olisi tehnyt patenttihakemuksen, voi tällä hakemuksella olla patenttiteknisesti vaikutusta myöhempään työnantajan tekemän hakemuksen suojapiiriin

3.3. TYÖSUHDEKEKSINTÖJÄ KOSKEVASTA SÄÄNTELYSTÄ

Työsuhdekeksintölain pakottavista säännöksistä

Työsuhdekeksintölain säännökset ovat pääosin tahdonvaltaisia eli työntekijä ja työnantaja voivat sopia työsuhdekeksinnöistä myös toisin kuin laissa säädetään. Lain pakottavat säännökset, joista ei voi toisin sopia, ovat 3 §, 6 §:n 2 momentti, 7 §:n 1 ja 3 momentit, 7 a §, 8 §:n 2 momentti ja 9 §. Näiden säännösten vastainen sopimusehto on suoraan työsuhdekeksintölain nojalla mitätön.

Keskeisin pakottava säännös on lain 7 §:n 1 momentti, jonka mukaan keksijällä on aina oikeus saada kohtuullinen korvaus työsuhdekeksinnöstä, johon työnantaja on ottanut oikeudet, vaikka osapuolet olisivat ennen keksinnön syntymistä toisin sopineet. Pakottava säännös, josta ei toisin voi sopia, on myös se, että työntekijällä on keksintöönsä sama oikeus kuin muulla keksijällä, jollei tässä tai muussa laissa olevista säännöksistä muuta johdu. Lain esitöissä (Hallituksen esitys N:o 147/2000) todetaankin, että työsuhdekeksintölain lähtökohtana on se, että työntekijällä on keksintöönsä sama oikeus kuin myös kenellä tahansa muulla keksijällä, jollei laissa olevista säännöksistä muuta johdu. Työsuhdekeksintölain nojalla työnantajalla on mahdollisuus saada oikeus työntekijän työsuhteessa tekemään keksintöön, mutta työnantaja on toisaalta velvollinen maksamaan työntekijälle kohtuullisen korvauksen tästä.

Myös sopimus, joka rajoittaa työntekijän oikeutta määrätä keksinnöstä, joka tehdään enemmän kuin vuosi työsuhteen päättymisen jälkeen, on mitätön.

Yliopistoja ja korkeakouluja koskevasta poikkeuksesta

Työsuhdekeksintölakia ei ole sovellettu yliopiston, korkeakoulun tai vastaavanlaisen tieteellisen opetuslaitoksen opettajiin ja tutkijoihin. Heitä ei tässä ominaisuudessaan ole pidetty työsuhdekeksintölaissa tarkoitettuna työntekijänä. Opettajien ja tutkijoiden asemasta säädetään oikeudesta korkeakouluissa tehtäviin keksintöihin annetussa laissa (369/2006, jäljempänä "korkeakoulukeksintölaki"), joka tuli voimaan 1.1.2007.

Tämän lakiuudistuksen myötä myös työsuhdekeksintölakiin tulee viittaussäännös korkeakoulukeksintölakiin suomalaisen korkeakoulun palveluksessa olevan henkilön taikka

Suomen Akatemian tutkimusvirassa olevan, suomalaisessa korkeakoulussa tutkimusta tekevän henkilön tässä ominaisuudessa tekemän keksinnön osalta. Työsuhdekeksintölakia ei sovelleta korkeakoulukeksintölain voimaantulon jälkeen enää korkeakoulujen palveluksessa oleviin henkilöihin. Uusi korkeakoulukeksintölaki tulee soveltumaan suomalaisen korkeakoulun palveluksessa olevan henkilön taikka Suomen Akatemian tutkimusvirassa olevan, suomalaisessa korkeakoulussa tutkimusta tekevän henkilön tässä ominaisuudessa tekemään keksintöön.

Korkeakoulukeksintölaissa on korkeakoulututkimus jaoteltu sopimustutkimukseen ja avoimeen tutkimukseen. Tutkimushanke katsotaan sopimustutkimukseksi, jos hankkeeseen tai esimerkiksi sen rahoittamiseen osallistuu korkeakoulun ulkopuolisia tahoja, esimerkiksi yrityksiä. Sopimustutkimusta koskevissa hankkeissa on korkeakoululla oikeus ottaa keksintöoikeudet itselleen. Keksijällä, joka yleensä on korkeakoulun palveluksessa oleva tutkija tai opettaja on kuitenkin aina oikeus erityiseen korvaukseen, jos keksintöoikeudet siirtyvät korkeakoululle.

Jos tutkimushankkeeseen ei osallistu ulkopuolisia tahoja, kyse on lain pääperiaatteen mukaan niin sanotusta avoimesta tutkimuksesta. Keksijä säilyttää oikeutensa keksintöihin, jotka ovat syntyneet avoimen tutkimuksen piirissä. Korkeakoulun palveluksessa olevan keksijän tulee kuitenkin lain mukaan tehdä keksinnöstään korkeakoululle keksintöilmoitus.

3.4. TYÖNANTAJAN TOIMINTA-ALASTA JA KEKSINTÖRYHMISTÄ

Oikeuksien ottamisesta työsuhdekeksintöön säädetään työsuhdekeksintölain 4 §:ssä. Perusedellytyksenä työnantajan oikeudelle saada oikeuksia työsuhdekeksintöön on se, että keksinnön hyväksikäyttö kuuluu työnantajan tai tämän kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen toiminta-alaan. Tässä yhteydessä puhutaan usein työnantajan toiminta-alakriteeristä. Poikkeuksena tästä edellytyksestä ovat keksinnöt, jotka ovat syntyneet keksijälle työssä annetun tarkemmin määrätyn tehtävän tuloksena.

Työsuhdekeksintölain mukainen "toiminta-ala" ei ole käsitteenä sama asia kuin esimerkiksi kaupparekisteriin merkittävä tai yhtiöjärjestyksessä määritelty yhtiön "toimiala". Toiminta-alalla tarkoitetaan alaa, jolla työnantaja tosiasiallisesti toimii. Kyse ei siis ole esimerkiksi yhtiöjärjestyksen mukaisesta toimialasta, joka usein on tosiasiallista toimialaa paljon laajempi.

Lain esitöiden (HE 147/2000) mukaan työsuhdekeksintölain eräinä lain soveltamisen peruskäsitteinä ovat työsuhde, toiminta-ala ja työsuhteessa saatu kokemus. Tulkintalähtökohtana on ollut se, että työnantajan toiminta-ala on suhteellisen kapea-alainen

ja harvoin muuttuva ja että työntekijän työtehtävät ovat selkeästi määriteltä. Nykyisin työntekijöiden liikkuvuus tai liikkuvuuden tarve konsernin sisällä voi kuitenkin olla suuri. Myös erilaiset yritys- ja toimialajärjestelyt voivat muuttaa työnantajan työsuhtekeksintölaissa tarkoitetun toiminta-alan hyvinkin nopeasti. Toiminta-alan määrittäminen voi siten käytännössä muodostua välillä vaikeaksi.

Lain esitöiden mukaan työnantaja maksaa kohtuullisen korvauksen, jonka määrä perustuu työnantajan ja työntekijän tekemään sopimukseen. Eri tilanteista ja konserneista riippuen keksinnöstä saattaa aiheutua työnantajalle hyötyä, jota on vaikea ottaa huomioon korvausta määrättäessä. Työsuhdekeksintölain 4 §:n mukaisen sääntelyn tarkoituksena on lain esitöiden mukaan ollut se, että työnantajana toimivan yrityksen toiminta-ala muuttuu harvoin ja että työntekijän tehtävät on selkeästi määritellyt ja työsuhte kestää pitkään. Nykyisin keksinnöt kuitenkin syntyvät entistä useammin projektiluonteisissa ja määräaikaisissa työsuhteissa. Samalla yrityksissä pyritään sellaisiin työtehtäviin, että työntekijät voivat joustavasti siirtyä eri tehtäviin konsernin sisällä. Nämä seikat ovat johtaneet siihen, että työsuhtekeksintölaissa nykyisin työnantajaan rinnastetaan sen kanssa samaan konserniin kuuluvat yritykset.

Tässä yhteydessä on oikeuskäytännössä ja kirjallisuudessa tullut vakiintuneeksi puhua eri keksintöryhmistä (A-, B-, C- ja D-keksinnöt).

Työnantajan työntekijältä saamien oikeuksien laajuus on riippuvainen siitä, minkälaisessa suhteessa työtehtäviin keksintö on syntynyt. Työnantajan työsuhtekeksintöihin saamat oikeudet on porrastettu suhteessa keksijän toiminnan itsenäisyyteen. Mitä läheisemmässä suhteessa keksinnön syntyminen on ollut keksijän työsuhteeseen, sitä laajemmat ovat myös työnantajan oikeudet keksintöön.

A-ryhmän keksintö (oikeus keksintöön siirtyy työnantajalle kokonaan tai osittain)

Laajin eli ns. A-ryhmän keksintö koskee tilanteita, jossa keksintö on syntynyt työntekijälle kuuluvien työtehtävien täyttämiseksi tapahtuvan toiminnan tuloksena tai olennaisesti käyttämällä hyväksi työnantajan tai tämän kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen liikkeessä tai laitoksessa saavutettuja kokemuksia, työnantajalla on oikeus, jos keksinnön hyväksikäyttö kuuluu työnantajan tai tämän kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen toiminta-alaan, saada kokonaan tai osittain oikeus keksintöön. Tyypillinen esimerkki A-ryhmän keksinnöstä voisi olla esimerkiksi yrityksen tuotekehitysyksikössä työskentelevä tuotekehitysinsinööri, joka työnantajan hänelle antaman kehityshankkeen mukaisesti suunnittelee uuden

teknisen ongelmanratkaisun esimerkiksi yrityksen tiettyyn automaatiojärjestelmään. Ongelmanratkaisulla saavutetaan yrityksen liiketoiminnassa selviä etuja ja hyötyä, joten yritys päättää ottaa oikeudet tähän keksintöön ja patentoida sen.

Jos keksintö on syntynyt työntekijälle työssä tarkemmin määrätyn tehtävän tuloksena, työnantajalla on myös edellä tarkoitettu A-ryhmän oikeus, vaikkei keksinnön hyväksikäyttö kuulu työnantajan tai tämän kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen toiminta-alaan.

B-ryhmän keksintö *(työnantajalle siirtyy käyttöoikeus keksintöön)*

Jos kyseessä on keksintö, jonka hyväksikäyttö kuuluu työnantajan toiminta-alaan, mutta joka on syntynyt muussa yhteydessä työsuhteeseen kuin mitä edellä A-keksinnön osalta tarkoitetaan, työnantaja on oikeutettu saamaan käyttöoikeuden eli lisenssin keksintöön. Tällöin on kyse ns. B-ryhmän keksinnöstä, jonka hyväksikäyttö kuuluu työnantajan tai tämän kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen toiminta-alaan, mutta joka on syntynyt muussa kuin lain 4 §:n 1 momentissa tarkoitettussa (eli A-ryhmän mukaisessa) yhteydessä työsuhteeseen.

B-ryhmän keksinnöissä varsinainen omistusoikeus keksintöön säilyy työntekijällä, mutta työnantaja voi käyttää erikseen sovittavan lisenssin nojalla keksintöä omassa toiminnassaan. Tällöin on keksijän kannalta tärkeää sopia työnantajan kanssa keksinnön lisensoinnista kirjallisesti määrittäen samalla keksijälle keksinnön hyödyntämisestä maksettavat korvaukset, jotta keksijän taloudelliset oikeudet tulevat huomioon otetuksi.

C-ryhmän keksintö *(työnantajalla on etuoikeus sopia keksinnön siirtämisestä)*

Jos kyseessä on keksintö, jonka hyväksikäyttö kuuluu työnantajan toiminta-alaan, mutta joka on syntynyt ilman yhteyttä keksijän työsuhteeseen, on työnantajalla etuoikeus neuvottelemalla sopia keksijän kanssa oikeuksien hankkimisesta tähän keksintöön. Tällöin on kyse C-ryhmän keksinnöstä.

Työnantajan etuoikeudella tarkoitetaan sitä, että työntekijän on tarjottava oikeudet keksintöön työnantajalle ennen kuin hän tekee sopimuksen ulkopuolisen kanssa. Kyse on siis eräänlaisesta työnantajan optiosta keksinnön käyttöön. Jos työntekijä ja työnantaja eivät kuitenkaan pääse yhteisymmärrykseen siitä, millä ehdoilla työntekijä siirtäisi keksinnön työnantajalle, jää keksintö työntekijälle.

Työnantajan etuoikeus sopia keksinnön siirtämisestä samoin kuin työntekijän velvollisuus neuvotella tästä ensin työnantajan kanssa, kuuluu yleisen sopimusvapauden piiriin. Työntekijän ei ole pakko siirtää keksintöään, jos hän haluaa pitää oikeudet keksintöön itsellään.

D-ryhmän keksinnöt *(muut keksinnöt, jotka ovat vapaasti työntekijän käytettävissä)*

Ainoastaan tilanteessa, jossa työntekijän tekemän keksinnön hyväksikäyttö ei kuulu työnantajan toiminta-alaan ja keksintö on syntynyt ilman, että sillä olisi mitään yhteyttä keksijän työsuhteeseen, työnantajalla ei ole lain nojalla erityisoikeutta keksintöön, vaan

puhtaasti samanlainen neuvotteluasema kuin ulkopuolisilla tahoilla. Tällöin on kyse D-ryhmän keksinnöstä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia myös siitä, että jos työsuhdekeksintö, johon työnantaja on ottanut oikeudet, osoittautuu myöhemmin uutuuden esteen tai muun vastaavan syyn vuoksi sopimattomaksi patentointiin taikka jos työnantaja päättää olla enää hyödyntämättä keksintöä liiketoiminnassaan, voidaan oikeudet luonnollisesti luovuttaa myöhemmin takaisin työntekijälle. Työsuhdekeksintölaki on myös tältä osin tahdonvaltaista oikeutta.

3.5. KEKSINTÖILMOITUS JA TYÖNANTAJAN VASTAUS SIIHEN

Työsuhdekeksintölain 5 §:n mukaan, jos työntekijä tekee työsuhdekeksinnön, hänen tulee viipymättä ilmoittaa siitä kirjallisesti työnantajalle ja samalla antaa sen sisällöstä sellainen tieto, että työnantaja sen perusteella voi ymmärtää keksinnön. Työnantajan pyynnöstä työntekijän tulee myös ilmoittaa käsityksensä siitä, millaisessa yhteydessä työsuhteeseen keksintö on syntynyt.

Jos työntekijä on ennen ilmoitusvelvollisuutensa syntymistä saanut tiedon työnantajan kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen toiminta-alasta, joka olennaisesti poikkeaa työnantajan toiminta-alasta, koskee työntekijän ilmoitusvelvollisuus myös keksintöjä ensiksi mainitun yrityksen toiminta-alalta. Tällainen tilanne voisi nousta esiin esimerkiksi, jos työntekijä olisi metallinjalostamiseen erikoistuneen yrityksen palveluksessa ja hän tekisi keksinnön, jota voitaisiin hyödyntää esimerkiksi autojen navigointijärjestelmissä. Jos työntekijää olisi työpaikalla tiedotettu siitä, että hänen työnantajayrityksensä kanssa samaan konserniin kuuluisi myös yhtiö, jonka toiminta-alana olisivat erilaiset ajoneuvojen paikantamisjärjestelmät ja niiden kehittäminen, tulisi työntekijän tehdä keksintöilmoitus myös tästä keksinnöstään.

Työsuhdekeksintölain 6 §:n mukaan työnantajan, joka haluaa saada itselleen A- tai B-ryhmän (lain 4 §:n 1 momentin tai 2 momentin) mukaisen oikeuden keksintöön, tulee viimeistään neljän kuukauden kuluessa siitä, kun työnantaja sai työntekijän keksintöilmoituksen, kirjallisesti ilmoittaa työntekijälle, että hän ottaa itselleen tietyn oikeuden keksintöön. Mainitun ajan kuluessa tulee työnantajan myös käyttää hänelle kuuluvaa neuvotteluoikeutta.

Työsuhdekeksintölautakunta on lausunnossaan 5/2005 todennut, että työsuhdekeksintöön kohdistuvien oikeuksien siirtyminen työnantajalle voi pätevästi tapahtua paitsi työsuhdekeksintölaissa säädetyn ilmoitusmenettelyn kautta myös siten, että osapuolet nimenomaisesti tai hiljaisesti sopivat oikeuksien siirtämisestä työnantajalle.

Työnantaja joutuu käytännössä tekemään päätöksen oikeuksien ottamisesta työntekijän tekemään keksintöön varsin nopeasti työntekijän laatiman keksintöilmoituksen perusteella. Laissa säädetty neljän kuukauden aika on käytännössä osoittautunut monesti hyvin lyhyeksi keksinnön huolellisen arvioinnin kannalta. Toisinaan yritysten keksintöohjesäännöissä tämä tilanne on huomioitu siten, että työntekijän suostumuksella työnantaja voi antaa vastauksensa myös neljän kuukauden määräajan jälkeen, jos vastauksen antaminen sairaustapauksen, loma-ajan tai muun vastaavan syyn vuoksi ei ole mahdollista. Tämä laissa säädetyn neljän kuukauden määräajan ylittäminen edellyttää kuitenkin työntekijän nimenomaista suostumusta. Jos työnantaja ei määräajassa käytä neuvotteluoikeuttaan, työnantaja menettää tämän oikeutensa, jolloin oikeudet keksintöön jäävät työntekijälle.

Ennen kuin neljä kuukautta on kulunut 5 §:ssä tarkoitetun ilmoituksen vastaanottamisesta, työntekijä ei saa ilman työnantajan kirjallista suostumusta määrätä 4 §:ssä tarkoitettua keksinnöstä tai ilmaista mitään sitä koskevaa siten, että siitä voi olla seurauksena keksinnön julkiseksi tuleminen tai hyväksikäyttö toisen lukuun. Työnantaja voi ylittää laissa säädetyn neljän kuukauden määräajan vastaukselleen vain työntekijän suostumuksella.

Käytännössä työnantajan ilmoituksessa usein todetaan ensinnäkin se, katsooko työnantaja kyseessä olevan työsuhdekeksinnön vai ei. Ilmoituksessa otetaan usein myös kantaa siihen, mihin keksintöryhmään työnantaja katsoo työsuhdekeksinnön kuuluvan. Sen perusteella, onko kyse A-, B-, vai C-ryhmän keksinnöstä, työnantaja ilmoittaa minkälaiset oikeudet tai neuvotteluoikeuden se keksintöön haluaa. Voi myös olla, että työnantaja ilmoittaa, että se ei ota oikeuksia keksintöön, jolloin keksijällä itsellään on oikeus määrätä keksinnöstä.

Nykyisin on hyvin tyypillistä, että samalla keksinnöllä on useampi kuin yksi tekijä, esimerkiksi tietyn tuotekehityshankkeen kehitysryhmä, joiden kaikkien työpanoksella on ollut osuutensa keksinnön syntyyn. Tällöin keksijäryhmä usein yhdessä laatii keksintöilmoituksen. Aika ajoin voi vaikeaksi kysymykseksi muodostua se, miten keksijöiden kesken heidän osuutensa keksintöön tulisi määritellä. Tällä seikalla voi olla merkitystä siinä, missä suhteessa työnantajan maksamat keksintökorvaukset työsuhdekeksijöiden kesken jakaantuvat.

Tähän kysymykseen on kaksi tavanomaista ratkaisumallia. Ensinnäkin, työsuhdekeksijät voivat sopia, että jokaisella keksijällä on oman päälukunsa mukainen osuus keksinnöstä (esimerkiksi, jos keksinnön on tehnyt yhdessä viiden kehitysinsinöörin ryhmä, jokaisen omistusosuus olisi 20 prosenttia). Toiseksi, keksijät voivat määritellä kunkin innovatiivisen panoksen merkityksen keksinnön syntyyn (esimerkiksi niin, että

viiden keksijän ryhmästä kahdella keksijällä on 35 prosentin osuus ja loppuilla kolmella kymmenen prosentin osuus). Jos keksijät eivät pääse yhteisymmärrykseen siitä, minkä suuruinen osuus kullakin on työsuhdekeksintöön, he voivat pyytää asiasta työsuhdekeksintölautakunnan lausuntoa.

3.6. KOHTUULLINEN KORVAUS TYÖSUHDEKEKSINNÖSTÄ

Työsuhdekeksintölain 7 §:n mukaan, milloin työnantaja sanotun lain nojalla saa oikeuden työntekijän tekemään keksintöön, työntekijällä on, vaikka ennen keksinnön syntymistä olisi toisin sovittu, oikeus saada siitä työnantajalta kohtuullinen korvaus.

Työsuhdekeksintölain mukaan korvausta määrättäessä on erityisesti otettava huomioon keksinnön arvo ja työnantajan saaman oikeuden laajuus samoin kuin työsopimuksen ehdot sekä työsuhteeseen liittyvien muiden seikkojen merkitys keksinnön syntymiselle.

Työnantaja on velvollinen antamaan työntekijälle keksinnöstä maksettavan korvauksen määrittämiseksi tarpeelliset tiedot, ennen kaikkea keksintöön haetuista ja myönnettyistä patenteista sekä keksinnön mukaisten tuotteiden tai keksinnön mukaisen menetelmän mukaan valmistettujen tuotteiden valmistusmääristä ja myyntihinnoista. Työntekijä on lain mukaan puolestaan velvollinen antamaan työnantajalle keksintöä ja sen hyödyntämistä koskevat tarpeelliset tiedot.

Tämä työntekijän oikeus saada työnantajalle siirtyneestä työsuhdekeksinnöstä kohtuullinen korvaus on pakottavaa oikeutta eikä siitä voida toisin sopia. Työsuhteisella keksijällä, jonka keksintöön työnantaja on ottanut oikeudet, on aina oikeus saada kohtuullinen korvaus keksinnöstään. Kohtuullisen korvauksen määrittäminen voi käytännössä olla hyvin vaikeaa, koska työntekijän ja työnantajan näkemykset oikeasta korvaustasosta voivat hyvinkin merkittävästi erota toisistaan. Työsuhdekeksintölain mukaan ennen keksinnön syntymistä ei korvausoikeudesta voida toisin sopia. Keksinnön tekemisen jälkeen osapuolet voivat kuitenkin vapaasti sopia siitä, minkä suuruinen korvaus keksinnöstä suoritetaan ja missä muodossa se suoritetaan.

Työsuhdekeksintölaissa rajoitetaan työntekijän etukäteistä luopumista työsuhdekeksintöä koskevasta korvauksesta. Keksinnön tekemisen jälkeen osapuolten mahdollisuus sopia kummallekin hyväksyttävästä korvaustasosta on kuitenkin vapaampaa.

Tapoja kohtuullisen korvauksen määrittämiseksi on useita. Työsuhdekeksintöasetuksen mukaan työntekijälle maksettava kohtuullinen korvaus on määritettävä siten, että se koostuu osaksi kertakorvauksesta ja osaksi rojaltilkorvauksesta (esim. prosent-

tiosuus keksinnön myyntituotoista). Korvaus voidaan määrittää kertakorvauksena, jos keksinnön taloudellinen merkitys on vähäinen, keksintö jää käyttämättä tai kertakorvaukseen on jokin muu syy, esimerkiksi vakiintunut kohtuullinen yrityskäytäntö työnantajayrityksessä. Myös niissä tapauksissa, joissa keksinnön tekeminen on selvästi kuulunut työntekijän varsinaisiin työtehtäviin ja keksinnön arvo lisäksi on vähäinen, korvaus voidaan määrittää kertakorvauksena. Samoin kertakorvaus tulee kysymykseen silloin, kun ei voida yksilöidä sellaista myyntihintaa, josta rojalti voitaisiin laskea.

Rojaltikorvaus suoritetaan osuutena keksinnön mukaisten tuotteiden hinnasta tai keksinnön mukaisella menetelmällä valmistettujen tuotteiden hinnoista. Usein kuitenkin patenttivaatimusten määrittelemä keksintö muodostaa vain osan markkinoitavasta kokonaistuotteesta tai keksintö tarkoittaa vain pientä muutosta tai parannusta jo olemassa olevaan laitteeseen tai menetelmään. Tällöinkin rojaltikorvaus voidaan määrittää prosenttiosuutena koko tuotteen hinnasta, mutta sen suuruutta vahvistettaessa on kiinnitettävä huomiota keksinnön osuuteen ja merkitykseen siinä kokonaisuudessa, johon se kuuluu. Asetuksen mukaan rojaltikorvaus on maksettava siltä ajalta, jona keksintöä hyödynnetään, kuitenkin enintään 20 vuodelta.

Työsuhdekeksintöasetuksen mukaan, jos työnantaja ja työntekijä sopivat oikeuksien luovuttamisesta takaisin työntekijälle, on oikeuksien palauttaminen otettava huomioon korvausta alentavana tekijänä.

Monilla yrityksillä on käytössä omat työsuhdekeksintöohjesääntönsä, joissa otetaan kantaa keksintökorvauksen määrään lisäksi myös sen maksutapaan. Suomessa varsin yleinen tapa on maksaa keksijälle korvauksia kolmessa vaiheessa:

- (i) kun työnantaja ilmoittaa ottavansa työsuhdekeksintöön oikeuksia (ilmoituskorvaus),
- (ii) kun keksinnölle on haettu patenttia (hakemuskorvaus) tai se on päätetty pitää salaisena, ja
- (iii) kun patentti on myönnetty (patentti- tai patentoimiskorvaus).

Keksintöohjesäännöissä voi olla määräyksiä myös sellaisista tilanteista, joissa keksinnön hyödyntämisestä muodostuu myöhemmässä vaiheessa yhtiölle todella merkittävää taloudellista hyötyä. Tällöin voidaan toisinaan määrätä niin sanotusta erityiskorvauksesta. Yleisesti ottaen yritysten korvauskäytännöissä ollaan enenevässä määrin siirtymässä kertakorvauksiin. Korvauksen määrä on työsuhdekeksintölain perusteella kuitenkin aina sopimuksenvarainen asia, joka työntekijän ja työnantajan tulee yhdessä hyväksyä.

Merkityksellistä on, että yritysten keksintöohjesääntöjen sitovuus ei kuitenkaan poista työsuhdekeksintölain pakottavaa säännöstä työntekijän oikeudesta saada aina kohtuullinen korvaus keksinnöstään. Työntekijälle kuuluva työsuhdekeksintölaissa tarkoi-

tettu kohtuullinen korvaus keksinnöstä voidaan joissain tapauksissa katsoa esimerkiksi tuomioistuimen ratkaisun tai työsuhdekeksintölautakunnan lausunnon perusteella rahamäärältään suuremmaksi kuin mitä työnantajan keksintöohjesäännön perusteella työntekijälle olisi kuulunut maksaa. Viime kädessä tämän seikan ratkaisee tuomioistu-in, joka ensimmäisenä asteena on työsuhdekeksintöasioissa Helsingin kärjäoikeus.

3.7. KEKSINNÖN ARVOSTA JA KOHTUULLISEN KORVAUKSEN MÄÄRITTÄMISESTÄ

Työsuhdekeksintöasetuksen mukaan keksinnön arvolla tarkoitetaan keksinnön taloudellista arvoa. Arvoa määritettäessä on otettava huomioon taloudellinen kokonaisvaikutus myös silloin, kun keksintö muodostaa vain osan suurempaa kokonaisuutta. Hyvin useat kaupalliset tuotteet, laitteet tai menetelmät muodostuvat nykyään lukuisien eri yksityiskohtia koskevien keksintöjen muodostamista kokonaisuuksista, kuten esimerkiksi matkapuhelin, televisio, paperinjalostuskone jne. Keksinnön arvon määrittämisessä voidaan käyttää erilaisia laskentaperusteita.

Keksinnön arvo määritetään yleensä (1) mitattavissa olevan hyödyn perusteella, (2) niin sanottua lisenssianalogiaa käyttäen (mitä keksinnöstä saataisiin, jos se lisensioitaisiin ulkopuoliselle) tai (3) puhtaasti arvioimalla, jos edelliset arvon määrittämistavat eivät sovellu arvioitavaan keksintöön.

Työsuhdekeksintöasetuksen mukaan keksinnön arvoa määritettäessä on otettava huomioon sekä keksinnön arvo työnantajan ja tämän kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen omassa käytössä että oikeuksien luovuttamisesta saatu hyöty. Säännöksen tarkoituksena on kattaa myös tilanteet, joissa työsuhdekeksintö on lisensioitu tai myyty eteenpäin ja työnantajayritys on saanut tästä myynti- tai lisenssimaksutuloa. Työsuhdekeksintöasetuksessa määrätään soveltamisohjeista myös työnantajalle keksinnöstä muodostuvan hyödyn määrittämiseksi. Asetuksen mukaan keksinnön arvo määritetään sen mitattavan taloudellisen hyödyn perusteella, joka työnantajalle tulee keksinnön käyttöön ottamisesta, kuten keksinnön tuottamasta raaka-aine-, työvoima- tai energiansäästöstä. 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.

Keksinnön arvo voidaan pyrkiä määrittelemään myös sellaisen arvioitavan lisenssimaksun perusteella, jolla työnantaja voisi hankkia oikeuden vastaavaan vapaaseen keksintöön. Lisenssisopimuksella oikeuksia keksintöön luovutettaessa keksinnön

arvona pidetään työsuhdekeksintöasetuksen mukaan sopimuksen mukaista nettotuloa. Jos lisenssisopimuksella myydään myös muuta kuin oikeuksia keksintöön, kuten taitotietoa, on muiden kauppaan sisältyvien tekijöiden osuus vähennettävä hinnasta keksinnön arvoa määritettäessä. Jos mitattavan hyödyn tai lisenssianalogian mukaisia määrittämisperusteita ei voida käyttää, keksinnön arvo määritetään arvioinnin perusteella.

Työsuhdeyhteys

Keksinnön arvon lisäksi keksinnöstä maksettavaan korvaukseen vaikuttaa toisena pääryhmänä työsopimuksen ehdot sekä työsuhteeseen liittyvien muiden seikkojen merkitys keksinnön synnylle. Toisin sanoen kohtuullista korvausta määritettäessä on otettava huomioon se hyöty, jonka työnantaja keksinnöstä on saanut ja toisaalta ne panostukset, joilla työnantaja on vaikuttanut keksinnön syntymiseen.

Työsuhdeyhteyttä arvioitaessa huomioon tulee otettavaksi kolme eri seikkaa; miten tehtävä on asetettu ja ratkaistu (millä tavalla työnantajan teknologiaa ja laitteita on hyödynnetty) sekä mikä on keksijän asema, hänen työehtonsa ja tehtävänsä työnantajan palveluksessa.

Työsuhdeyhteyden arvioinnissa käytetään toisinaan erilaisia lukuarvoja, jotka otetaan huomioon työnantajan mahdollisesti käyttämässä keksintökorvauksen laskentakaaressa. Työsuhdeyhteys voidaan jaotella esimerkiksi seuraavasti:

- (i) Keksintö liittyy työnantajan antamaan tehtävään, jossa myös on osoitettu ratkaisutapa.
- (ii) Keksintö liittyy työnantajan antamaan tehtävään, mutta työnantaja ei ole osoittanut käytettävää ratkaisutapaa.
- (iii) Keksintö ei liity työnantajan antamaan tehtävään.

3.8. ERÄITÄ MUITA SEIKKOJA

Jollei korvauskannetta ole pantu vireille kymmenen vuoden kuluessa siitä, kun työnantaja on ilmoittanut ottavansa oikeuden keksintöön, kanneoikeus on menetetty. Milloin keksintöön on haettu patenttia, kanne voidaan kuitenkin aina panna vireille vuoden kuluessa patentin myöntämisestä.

Työsuhdekeksintölautakunta katsoi 17.12.2004 antamassaan lausunnossa nro 3/2004, että hakijat olivat katkaisseet työsuhdekeksintölain mukaisen kannemääräjän saatamalla kohtuullista korvausta koskevan hakemuksen vireille lautakunnassa. Hakijat eivät siten menettäneet kanneoikeuttaan. Lautakunta totesi, että siitä ajankohdasta, jolloin lautakunta antaa asiassa lausuntonsa, alkaa vanhentumislain 13 §:n nojalla kuluu uusi entisen pituinen vanhentumisaika.

Työsuhdekeksintölautakunta on ottanut kantaa kanneoikeuden vanhentumiseen myös 2.12.2005 antamassaan lausunnossa nro 5/2005. Tuolloin lautakunta totesi, että kanteen nostamiselle säädetty kymmenen vuoden määräaika alkaa tavallisesti kuluu työnantajan työntekijälle tekemästä työsuhdekeksintölain 6 §:n mukaisesta kirjallisesta ilmoituksesta, jolla työnantaja ottaa oikeuden keksintöön. Työsuhdekeksintölautakunta viittasi aikaisempaan lausuntoonsa nro 6/1998, jossa lautakunta oli katsonut, että työsuhdekeksintölain 7 §:n 3 momentin mukaan kanneoikeuden määräajan alkamisajankohtana pidettävään työnantajan ilmoitukseen on tällaisessa tapauksessa rinnastettava sanotun ilmoituksen korvaava sopimus oikeuksien siirtymisestä työnantajalle. Lautakunta katsoi, että asiassa ei ollut esitetty nimenomaista selvitystä, joka osoittaisi oikeuksien siirtymisestä sovittujen patenttihakemusten yhteydessä taikka tätä aikaisemmin. Lautakunta katsoi, että keksintöjen oikeuksien siirtymisestä voitiin katsoa sovitun viimeistään A:n ilmoittamalla tavalla patenttihakemusten yhteydessä ja että kanneoikeuden määräajan alkamisajankohtana voitiin siten sanottujen keksintöjen osalta pitää patenttihakemusten vireilletuloajankohtaa.

Työsuhdekeksintölain 8 §:n mukaan, kun patenttia on haettu kuuden kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä keksintöön, joka täyttäisi muuten työsuhdekeksinnön vaatimukset, jos tuo keksintö olisi tehty työsuhteen kestäessä, on keksintöä pidettävä työsuhteen aikana tehtynä, jollei keksijä esitä todennäköisiä syitä sen syntymisestä työsuhteen päättymisen jälkeen. Säännöksellä on haluttu kuuden kuukauden "karenssiajalla" estää tilanne, jossa työntekijä ollessaan irtisanoutumassa työnantajan palveluksesta jättäisi keksintöilmoituksen tekemättä ja hakisi itse patenttia tällaiseen keksintöön pian työsuhteensa päättymisen jälkeen.

Työsuhdekeksintölautakunnasta

Kauppa- ja teollisuusministeriön yhteydessä toimiva Työsuhdekeksintölautakunta antaa lausuntoja työsuhdekeksintölain soveltamiseen liittyvistä kysymyksistä ja erityisesti kohtuullisen korvauksen määrittämisestä lausuntopyynnön kohteena olevissa yksittäistapauksissa. Lain esitöiden mukaan lautakunnan perustamisen yhtenä tarkoituksena on ollut välttää työsuhdekeksintöihin liittyviä oikeudenkäyntejä ja tarjota mahdollisten erimielisyyksien osapuolille tuomioistuinmenettelyä nopeamman ja edullisemman riidanratkaisukeinon, jossa kuitenkin turvataan asioiden oikeudenmukainen käsittely ja ratkaiseminen.

Lautakunnan lausunnot perustuvat aina työsuhdekeksintölakiin ja sen tulkintaan. Näissä lausunnoissa esitetään lautakunnan käsitys siitä, miten asia tuomioistuimessa ratkaistaisiin tai tulisi ratkaista. Lautakunnan lausunnot ovat suosituksia ja niitä voivat pyytää molemmat osapuolet sekä tuomioistuin.

4. HYÖDYLLISYYSMALLIOIKEUS JA MALLIOIKEUS TYÖSUHTEESSA

Hyödyllisyysmallioikeus

Hyödyllisyysmallioikeus on patentin kaltainen kielto-oikeus, josta säädetään hyödyllisyysmallioikeudesta annetussa laissa (800/1991). Tällä suojamuodolla voidaan suojata pitkälti samankaltaisia teknisiä ratkaisuja kuin patenttioikeudella. Hyödyllisyysmallioikeutta ei kuitenkaan myönnetä menetelmiin. Suojan myöntämisen edellytyksinä on se, että keksintö on uusi ja eroaa selvästi kaikesta ennen rekisteröintihakemusta tunnetuksi tulleesta.

Hyödyllisyysmallioikeudelta edellytettävä vaatimus selvästi erosta ei ole yhtä korkea kuin patenttioikeudessa, jossa keksinnöltä vaaditaan uutuutta ja ns. olennaista eroa tunnetusta tekniikasta. Hyödyllisyysmallioikeutta nimitetään toisinaan pikku-patentiksi. Hyödyllisyysmallioikeuden kohteena ovat yleensä erilaiset yksinkertaiset mekaaniset laitteet ja kojeet tai tietyn tuotteen yksityiskohtaan liittyvät tekniset parannukset. Tyypillistä hyödyllisyysmallioikeudella suojattaville keksinnöille on se, että ne eivät ongelmanratkaisultaan täytä patenttilta edellytettävän keksinnöllisyyden tasoa. Hyödyllisyysmallioikeus voidaan pitää myös vähemmän aikaa voimassa kuin patentti eli kymmenen vuotta hakemispäivästä lukien. Patentin voimassaoloaika on kaksikymmentä vuotta hakemispäivästä.

Työsuhdekeksintölaki ei sovellu hyödyllisyysmallioikeudella suojattaviin keksintöihin. Tämä ei sinänsä estä työnantajaa ja työntekijää sopimasta siitä, että yrityksen keksintöohjesäännön mukaista oikeuksien siirtoa ja korvausmenettelyä sovellettaisiin myös työntekijän tekemiin hyödyllisyysmallioikeudella suojattavissa oleviin teknisiin ratkaisuihin.

Mallioikeus ja yhteisömalli

Mallioikeudella tarkoitetaan tuotteen tai sen osan ulkomuodon suojaaja. Työsuhdekeksintölakia ei sovelleta myöskään mallioikeuteen.

Suomi ja muut Euroopan unionin jäsenvaltiot kuuluvat yhteisön mallioikeusjärjestelmään, jonka toiminta käynnistyi vuonna 2003. Yhteisömallilla tarkoitetaan koko EU:n alueella voimassa olevaa yhtenäistä ja yhdellä hakemuksella saatavissa olevaa mallioikeutta. Yhteisön mallista määrätään 12.12.2001 annetussa Neuvoston asetuksessa (EY) N:o 6/2002 yhteisömallista.

Yhteisömalliasetuksen 4 luvun 14 artiklassa määrätään oikeudesta yhteisömalliin. Artiklan mukaan, jos useampi henkilö on yhdessä luonut mallin, oikeus yhteisömalliin kuuluu heille yhteisesti. Jos mallin on luonut työntekijä työtehtäviä suorittaessaan tai työnantajan ohjeita noudattaessaan, oikeus yhteisömalliin kuuluu työnantajalle, jollei sopimuksella ole toisin sovittu tai jos sovellettavassa kansallisessa lainsäädännössä ei toisin määrätä, oikeus yhteisömalliin kuuluu mallin luoneelle tai sille, jolle hänen oikeutensa ovat siirtyneet.

Vaikka työsuhdekeksintölakia ei sovelleta yhteisömalliin, voivat työntekijä ja työnantaja sopia oikeuksien siirtymisestä työsuhhteessa luotuun tuotteeseen, jolle on haettu yhteisömallirekisteröinti.

HYÖDYLLISIÄ LINKKEJÄ

Finlex-tietokannat sisältävät mm. korkeimman oikeuden ennakkopäätökset, ajantasaisen lainsäädännön sekä hallituksen esitykset:

- www.finlex.fi
- Korkeimman oikeuden ennakkotapaukset: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/>
- Ajantasainen lainsäädäntö: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/>
- Hallituksen esitykset: <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/>

Opetusministeriön kotisivulla on hyödyllistä tietoa tekijänoikeudesta sekä tekijänoikeusneuvoston lausunnot:

- <http://www.minedu.fi/OPM/>
- <http://www.minedu.fi/OPM/Tekijaenoikeus/?lang=fi>
- <http://www.minedu.fi/OPM/Tekijaenoikeus/tekijaenoikeusneuvosto/?lang=fi>
- http://www.minedu.fi/OPM/Tekijaenoikeus/tekijaenoikeusneuvosto/tekijaenoikeusneuvoston_lausunnot/?lang=fi

Tietoa tekijänoikeudesta ja lupien hankinnasta on seuraavien organisaatioiden sivuilla:

- IPR University Center, <http://www.iprinfo.com/page.php> Immateriaalioikeusinstituutti, koordinoi ja edistää immateriaalioikeuksien tutkimusta ja järjestää koulutusta
- Kopiosto ry, <http://www.kopiosto.fi>, valokopiointi, julkaisujen digitaalinen käyttö, TV-kanavien jakeluluvat, tv- ja radio-ohjelmat tallenteina
- Teosto ry, <http://www.teosto.fi/teosto/webpages.nsf>, musiikkiteosten tallentamis- ja esitysluvat

- Gramex ry, <http://www.gramex.fi/>, musiikkitalenteiden esityskorvaukset ja tallennus korvaukset musiikin esittäjien ja äänitetuottajien puolesta
- Kuvasto ry, <http://www.kuvastory.fi>, kuvien käyttöluvat
- Tuotos ry, <http://www.tuotos.fi>, mm. kotimaisten elokuvien opetuskäyttöluvat
- Tekijänoikeuden tiedotus- ja valvontakeskus, <http://www.antipiracy.fi/>, yleistä tietoa tekijänoikeudesta ja piratismista

Patentti- ja rekisterihallituksen kotisivuilla on kattavasti tietoa patenttioikeudesta ja muista rekisteröitävistä immateriaalioikeuksista sekä ohjeita hakemusmenettelystä ja rekisteröinnistä, patenttija tavaramerkkitietokannat sekä hyödyllisiä linkkilistoja.

- Patentti- ja rekisterihallituksen kotisivut: <http://www.prh.fi/>
- <http://www.prh.fi/patentit.html>
- <http://www.prh.fi/fi/mallioikeudet.html>
- <http://www.prh.fi/fi/hyodyllisyysmallit.html>
- <http://www.prh.fi/fi/tavaramerkit.html>

Euroopan patenttiviraston sivuilta löytyy tietoa eurooppapatenteista ja niitä koskevista hakemuksista sekä koko Euroopan patenttisopimuksen mukaisesta järjestelmästä.

- <http://www.european-patent-offi ce.org/index.en.php>

Yhdysvaltain patenttiviraston sivuilta löytyy tietoa Yhdysvalloissa voimassa olevista patenteista samoin kuin sikäläisestä patenttijärjestelmästä.

- <http://www.uspto.gov>

BORENIUS

Immateriaalioikeudet työsuhteessa -opas on ensisijaisesti tarkoitettu yrittäjälle. Työsuhteessa syntyneiden immateriaalioikeuksien tehokas hyödyntäminen ja suojaaminen on monen yrityksen kannalta ensiarvoisen tärkeää. Opas keskittyy työsuhdetekijänoikeuksiin ja työsuhdekeksintöihin, jotka ovat käytännössä merkittävimmät immateriaalioikeudet.

Tämän oppaan ovat laatineet asianajaja Kristiina Harenko ja asianajaja Ben Rapinoja. He toimivat lakimiehinä Asianajotoimisto Borenius & Kempainen Oy:ssä ja ovat erikoistuneet immateriaalioikeudellisiin kysymyksiin.