

**TYÖSUHDEKEKSIJÄN OIKEUS
KORVAUKSEEN (JA KORVAUKSEN
SUURUUDEN MÄÄRITTÄMINEN)**

Arto Koivisto ja Karri Safo

Ryhmätyö

13.11.2008

Yksityisoikeuden laitos

Oikeustieteellinen tiedekunta

Helsingin yliopisto

SISÄLLYS

SISÄLLYS.....	II
LÄHTEET.....	III
1 Johdanto.....	1
2 Aiheen rajausta.....	2
I KORVAUKSEN SAAMISEN EDELLYTYKSET	2
1 Työsuhdekeksintö.....	2
1.1 Yleistä	2
1.2 Patentoitavuuden edellytykset.....	3
2 Työsuhdekeksintölain soveltamisala	5
2.1 Yleistä	5
2.2 Alueellinen ulottuvuus	5
2.3 Henkilöllinen ulottuvuus.....	6
3 Työntekijän ja työnantajan välinen suhde ja sen merkitys	8
3.1 Yleistä	8
3.2 Keksentöjen jaottelu	9
3.2.1 A-luokan keksinnöt	9
3.2.2 B-luokan keksinnöt	10
3.2.3 C-luokan keksinnöt	10
3.2.4 D-luokan keksinnöt	11
4 Lopuksi	11
II KORVAUKSEN SUURUUDEN MÄÄRÄYTYMINEN	12
1. Yleistä	12
2. Korvauksen suuruuden määrittämiseen vaikuttavat seikat	15
2.1. Yleistä.....	15
2.2. Keksentöjen arvo	15
2.2.1. Keksentöjen taloudellinen hyöty työnantajalle.....	16
2.2.2. Lisenssianalogia	17
2.2.3. Arviointiin perustuva arvon määrittäminen.....	18
2.3. Työnantajan saamien oikeuksien laajuuden merkitys.....	18
2.4. Työsopimuksen ehdot sekä muut työsuhteeseen liittyvät seikat	19
3. Korvauksen maksutavat ja niiden vaikutukset korvauksen suuruuteen.....	21
4. Lopuksi.....	23

LÄHTEET

Kirjalliset lähteet

Bruun, Niklas – Kilpeläinen, Karla – Mansala, Marja-Leena: Työsuhde ja oikeus keksintöön. Helsinki 1992. (Bruun – Kilpeläinen – Mansala 1992)

Bruun, Niklas – Mansala, Marja-Leena: Työsuhdekeksinnön muutostarpeet. Kauppa- ja teollisuusministeriön tutkimuksia ja raportteja 4/1998, teollisuusosasto. Helsinki 1998. (Bruun – Mansala 1998)

Haarmann, Pirkko-Liisa: Immateriaalioikeus. Helsinki 2006. (Haarmann 2006)

Haarmann, Pirkko-Liisa: Immateriaalioikeuden oppikirja. Helsinki 2001. (Haarmann 2001)

Kivi-Koskinen, Timo: Työsuhdekeksinnöt. Helsinki 2002. (Kivi-Koskinen 2002)

Mansala, Marja-Leena: Työsuhdekeksinnöt ja vuokratyösuhde. IPR-Info 2/2001, s. 12-13.

Oesch, Rainer – Pihlajamaa, Heli: Patenttioikeus. 2. uudistettu painos. Helsinki 2008. (Oesch – Pihlajamaa 2008)

Oesch, Rainer: Työsuhdekeksinnöt immateriaalioikeuksien kansainvälisessä kehityksessä. Defensor Legis 1991, s. 36-53.

Viralliset Lähteet

HE 56/1967: Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin.

HE 147/2000: Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin annetun lain muuttamisesta.

Työsuhdekeksintölautakunnan lausunnot

47/1995

1/1996

7/2002

1 Johdanto

Suuri osa erilaisista patentilla suojattavissa olevista keksinnöistä tehdään toisen palveluksessa työsuhteen aikana ja ne myös liittyvät usein työnantajan hallussa oleviin tietoihin ja toimintaan¹. Syy tähän on varsin selvä. Ensinnäkin ihmiset tekevät paljon työtä toisen palveluksessa. Toisekseen innovaatiotoiminta vaatii pääomia, joita yksittäisillä henkilöillä ei useinkaan ole riittävästi pitkäjänteisen tutkimus- ja kehitystoiminnan tekemiseen². Tämän lisäksi yksittäisen henkilön tekemän tutkimus- ja kehitystyön ongelmaksi nousee helposti keksinnön kaupallistamisen vaikeus. Riittävät resurssit ja keksinnön kaupallistamiseen tarvittava osaaminen ja organisaatio helpottavat yritystä saamaan tutkimus- ja kehitystoimintaan sijoittamansa panokset takaisin korkoineen.

Työsuhdekeksintöihin liittyvistä asioista säädetään laissa oikeudesta työntekijöiden tekemiin keksintöihin (TSKL, jäljempänä myös työsuhdekeksintölaki, 1967/656). Työsuhdekeksintölain avulla pyritään ratkaisemaan oikeudenmukaisesti ristiriita työoikeuden ja immateriaalioikeuden välillä. Työoikeuden mukaan työn tulokset kuuluvat työn antajalle. Immateriaalioikeudessa vallitsee periaate, että keksinnöllisen työn tulos kuuluu sen tekijälle ja tekijä on vielä kaiken lisäksi oikeutettu vapaasti määräämään immateriaalioikeudellisesta tuotoksestaan.³

TSKL on lain 2 §:n mukaan osittain tahdonvaltainen. Samassa pykälässä on määritelty ne säännökset, jotka ovat pakottavaa oikeutta. Työntekijällä on esimerkiksi 7 §:n mukaan aina ehdoton oikeus kohtuulliseen korvaukseen, milloin keksintö lain mukaan kuuluu tai on siirtynyt työnantajalle. Jos korvauksen saamisesta on työnantajan ja työntekijän välillä sovittu pakottavan lain vastaisesti toisin, on sopimusehto tältä osin mitätön. Pakottava lainsäädäntö ei kuitenkaan estä antamasta työntekijälle lain vähimmäisehtoja parempia oikeuksia.

TSKL:stä löytyvät myös säännökset työntekijälle keksinnön perusteella maksettavan korvauksen suuruuden määrittämisestä. Sen suuruuteen vaikuttavat muun muassa keksinnön liittymisen aste työsuhteeseen ja toisaalta keksinnön hyödyn suuruus työnantajalle. Korvauksen suuruuteen vaikuttavia tekijöitä selvitetään tarkemmin omassa luvussaan jäljempänä.

¹ Kivi-Koskinen 2002 s. 5 ja Oesch – Pihlajamaa 2008 s. 339.

² Oesch 1991 s. 36.

³ HE 56/1967 s. 1.

2 Aiheen raja

Tämän työn alussa tarkastellaan työsuhdekeksintölain mukaan työntekijälle keksinnön perusteella maksettavan korvauksen saamisen edellytyksiä. Tämän jälkeen toisena tarkastelukohtaisuuksena ovat keksinnön perusteella maksettavan korvauksen suuruuden määräytymisen perusteet.

Tässä työssä ei tarkastella korkeakouluissa tehtävien keksintöjen perusteella henkilökunnalle maksettavien korvausten perusteita tai suuruutta. Raja on tehty siitä syystä, että korkeakouluissa ja muilla työpaikoilla tapahtuvien keksintöjen korvausten maksuvelvollisuudesta tai oikeudesta korvaukseen säädetään omissa laeissaan. Korkeakouluissa tapahtuvista keksinnöistä säädetään varsin uudessa laissa oikeudesta korkeakouluissa tehtäviin keksintöihin (369/2006) ja muutoin noudatetaan edellä mainittua vanhempaa työsuhdekeksintölakia, jota toki on uudistettu vuosien varrella useampaan kertaan.

I KORVAUKSEN SAAMISEN EDELLYTYKSET

1 Työsuhdekeksintö

1.1 Yleistä

Työsuhdekeksintölain ensimmäisessä pykälässä on määritelty, minkälaiselle työntekijän tekemälle kehitystyön tulokselle työnantajan on maksettava palkan lisäksi erillistä korvausta. Sen mukaan Suomessa patentilla suojattavissa olevasta keksinnöstä on maksettava työntekijälle kohtuullinen korvaus. TSKL:ssä ei ole tämän tarkemmin määritelty keksintöä, josta työnantajan tulee työntekijälle suorittaa korvaus, vaan keksinnön tarkempi määrittely on jätetty edellä mainituin tavoin patenttioikeuden varaan.

Työsuhdekeksintölaissa ei ole erikseen edellytetty, että korvausta olisi maksettava vain siinä tapauksessa, että keksinnölle olisi tosiasiallisesti haettu patenttia. Ensimmäisen pykälän sana-

muodon perusteella edellytetään vain, että keksintö olisi suomessa patentoitavissa oleva⁴. Näin ollen jos työnantaja on suojannut työntekijän tekemän keksinnön esimerkiksi hyödyllisyysmallin avulla patentoinnin sijasta, ei se poista työntekijän oikeutta saada korvausta tekevästä keksinnöstä, mikäli keksintö olisi ollut mahdollista suojata myös patentoimalla⁵.

Koska työsuhdekeksintölain soveltamiskohteenä on vain patentilla suojattavissa oleva keksintö, jäävät lain ulkopuolelle monet sinänsä arvokkaatkin henkisen työn tuloksena syntyneet keksinnöt. Esimerkiksi tuotannon kehitykseen liittyvät tekniset menetelmät ja niiden parannukset, joille ei voida myöntää patenttia patentoitavuuden edellytysten puuttuessa jäävät työsuhdekeksintölain piirin ulkopuolelle. Toisaalta on olemassa merkityksellisiä ja suuria taloudellisia arvoja omaavia aloitteita ja toiminnan parannusehdotuksia, jotka eivät myöskään kuulu työsuhdekeksintölain piiriin, koska näitä ei ole mahdollista patentoida. Tämä on ollut tietoinen valinta työsuhdekeksintölakia säädettäessä. Työsuhdekeksintölain soveltamisala on haluttu pitää tältä osin mahdollisimman tarkkarajaisena.⁶ On myös ehkä nähty, että erilaiseen aloitetoimintaan liittyvät palkitsemisjärjestelmät eivät ole niin suurimerkityksisiä, että niistä pitäisi erikseen säätää lailla, vaan ne ovat kunkin työnantajan oman harkinnan varaan jätettävä asia. Kukin työnantaja ratkaisee erikseen miten ja kuinka paljon haluaa työntekijöitä kannustaa aloitetoimintaan.

1.2 Patentoitavuuden edellytykset

Patenttilain (PatL 550/67) 1 ja 2 §:ssä on määritelty keksinnön patentoitavuuden edellytykset. Näitä ovat keksinnön tekninen luonne, tekninen teho, toistettavuus, teollinen käytettävyys, uutuus ja keksinnöllisyys. Patenttilain samoissa pykälissä on myös luetteloita keksinnöistä, joille ei voida myöntää patenttia.

Keksinnön teknisellä luonteella tarkoitetaan, että patentoitavuus edellyttää, että keksinnöllä ratkaistaan tietty tekninen ongelma. Tekninen teho puolestaan edellyttää, että keksintö todella ratkaisee kyseessä olevan ongelman. Esimerkkinä tämän edellytyksen täyttymisen puutteesta voi mainita keksinnön, jossa tuulivoimalla kulkeva auto rakennetaan siten, että tavallisen au-

⁴ TSKL 1 § Toisen työssä olevan henkilön, työntekijän, tekemästä Suomessa patentilla suojattavissa olevasta keksinnöstä on voimassa, mitä tässä laissa säädetään.

⁵ Oesch – Pihlajamaa 2008 s. 346–347.

⁶ HE 56/1967 s. 3.

ton katolle asennetaan purje. On selvää, ettei pelkkä purje voi saada tavanomaista autoa kulkemaan tuulivoimalla ja näin ollen teknisen tehon edellytys jää täyttymättä.⁷

Kolmas patentoitavuuden edellytys on toistettavuus. Tällä tarkoitetaan sitä, että ammattimiehen pitää pystyä toteuttamaan ja toistamaan keksintö patenttihakemuksessa olevan kuvauksen perusteella. Neljäs vaatimus teollinen käytettävyys edellyttää, että keksintöä on voitava käyttää hyväksi teollisessa tuotannossa. Tässä yhteydessä "teollisen tuotannon" käsite on ymmärrettävä laajasti. Teollisella tuotannolla tässä yhteydessä tarkoitetaan tavanomaisen teollisen toiminnan lisäksi esimerkiksi kuljetusta, rakennustoimintaa, maanviljelystä, metsänhoitoa, kaivostoimintaa, maanpuolustusta ja valtion rautateiden toimintaa.⁸

Patentoitavuuden edellytyksenä olevalla uutuudella tarkoitetaan yksinkertaisesti sitä, että keksintö ei ole tullut tunnetuksi ennen patenttihakemuksen jättöpäivää⁹. Viimeiseksi mainitulla patentoitavuuden edellytyksellä keksinnöllisyydellä tarkoitetaan sitä, että patentoitavan keksinnön on erotuttava olennaisesti aikaisemmista keksinnöistä. Tämän kriteerin täyttymisen arviointi ei välttämättä ole helppoa. Se tehdään siten, että keksinnön tulisi erottua riittävän paljon aiemmasta olemassa olevasta tekniikasta kyseisen alan keskivertoammattimiehen silmin katsottuna. Ongelmana vain on, miten keskivertoammattimies määritellään.¹⁰

Työsuhdekeksintölaissa säädettyä työntekijän oikeutta saada kohtuullinen korvaus tekemästään työsuhdekeksintölain mukaisesta keksinnöstä rajoittaa merkittävästi keksinnölle asetettu patentoitavuuden vaatimus. Saattaa olla esimerkiksi, että työntekijä on nähnyt lomamatkallaan tai oppinut toisen työnantajan palveluksessa aivan toisella alalla toimiessaan asioita, joita uuden työnantajan palveluksessa soveltamalla saadaan aikaan merkittäviä taloudellisia etuuksia, mutta työntekijä ei kuitenkaan ole oikeutettu työsuhdekeksintölain mukaiseen korvaukseen "keksinnön" patentoimiskelvottomuuden vuoksi.

⁷ Haarmann 2006 s. 127 ja Oesch – Pihlajamaa 2008 s. 72–73.

⁸ Haarmann 2006 s. 128.

⁹ Oesch – Pihlajamaa 2008 s. 78.

¹⁰ Haarmann 2006 s. 149.

2 Työsuhdekeksintölain soveltamisala.

2.1 Yleistä

Työsuhdekeksintölakiin vuoden 2001 alussa voimaan tulleissa muutoksissa laajennettiin hie-
man työsuhdekeksintölain soveltamisalaa. Yritysten konsernirakenteiden monimutkaistumi-
nen ja kansainvälistyminen olivat aiheuttaneet työsuhdekeksintölain päivittämistarpeen sen
alueellisen soveltamisalan suhteen.¹¹

Toinen työsuhdekeksintölain soveltamisen kannalta ongelmallinen osa-alue liittyy niin sanot-
tuihin epätavallisiin työsuhteisiin ja niiden merkittävään lisääntymiseen. Enää työsuhteet eivät
ole pelkästään periteisiä, joissa työntekijä tekee työsopimuksen sen työnantajan kanssa, jonka
johdon ja valvonnan alaisuudessa työ tehdään. Työvoiman vuokraus ja erilaiset alihankin-
tasuhteet ovat lisääntyneet huomattavasti ja tämä asettaa omat haasteensa työsuhdekeksintö-
lain toimivuudelle ja soveltamiselle. Tältä osin työsuhdekeksintölakiin ei kuitenkaan ole kat-
sottu tarpeelliseksi tehdä erillisiä muutoksia tai lisäyksiä.

2.2 Alueellinen ulottuvuus

Työsuhdekeksintölain ensimmäisessä pykälässä rajataan lain soveltamisala koskemaan vain
Suomessa patentilla suojattavissa oleviin keksintöihin. Toisaalta saman lain 12 §:n 2 momen-
tissa mainitaan, että työsuhdekeksintölakia sovelletaan vain, mikäli työntekijä keksinnön teh-
dessään pääasiallisesti työskenteli Suomessa. Tästä seuraa esimerkiksi, että jos keksintö teh-
dään pääasiassa ulkomailla, vaikkakin Suomalaisen emoyhtiön tytäryhtiössä ja suomalaisen
työntekijän toimesta, ei työsuhdekeksintölakia sovelleta. Työntekijä ei näin ollen ole oikeutet-
tu työsuhdekeksintölain mukaiseen korvaukseen, mikäli näin ei ole erikseen työntekijän ja
työnantajan välillä sovittu. Tämä saattaa helposti tulla yllätyksenä työntekijöille, koska nykyi-
sin työntekijät liikkuvat varsin paljon saman konsernin sisällä toimipaikasta toiseen myös eri
maiden rajojen yli.

¹¹ HE 147/2000 s. 4.

Työsuhdekeksintölain alueellisen soveltamisalan laajuuteen tuli konsernirakenteiden osalta muutoksia vuoden 2001 alussa. Aiemmin työnantajalla oli oikeus työntekijän keksintöön ja toisaalta työntekijällä oikeus kohtuulliseen korvaukseen, mikäli keksinnön hyväksikäyttö liittyi työnantajan toiminta-alaan. Uudistuksessa lakiin lisättiin tältä osin säännös, jonka mukaan työnantajalla on oikeus työntekijän keksintöön, mikäli keksinnön hyväksikäyttö liittyy työnantajan tai tämän kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen toiminta-alaan.

Työntekijän on työsuhdekeksintölain näkökulmasta tunnettava työnantajansa koko konsernin kaikki toimialat, jotta voisi tietää, milloin työsuhdekeksintölain mukainen menettely ja korvaus keksinnöstä tulevat kysymykseen ja milloin eivät. Hallituksen esityksen mukaan kiistatilanteissa näyttövelvollisuus työntekijän toiminta-alatietoisuudesta on asetettu työnantajalle¹².

2.3 Henkilöllinen ulottuvuus

Työsuhdekeksintölakia sovelletaan lain 1 §:n mukaan sekä työ- että virkasuhteessa toimivaan henkilöön. Lain soveltamisalan ulkopuolelle jäävät korkeakoulun palveluksessa olevan henkilön ja Suomen akatemian tutkimusvirassa olevan suomalaisessa korkeakoulussa tutkimusta tekevän henkilön tässä ominaisuudessa tekemät keksinnöt. Näihin sovelletaan oikeudesta korkeakouluissa tehtäviin keksintöihin säädettyä lakia.

Työsuhdekeksintölain soveltamisen henkilöllinen ulottuvuus olisi varsin ongelmaton, jos elävä elämä olisi yllä kuvatun yksinkertaista, eikä olisi muuta kuin yllä kuvatun kaltaisia työ- tai virkasuhteita. Työtä tehdään kuitenkin mitä moninaisimmissa alihankintasuhteissa ja työvoiman vuokrausta hyväksi käyttäen. Työsuhdekeksintölaissa ei kuitenkaan ole mitään suoranaisia säännöksiä siitä, miten työsuhdekeksintölakia sovelletaan näissä tilanteissa.

Hallituksen esityksessä on selvennetty itsenäisenä yrittäjänä toimivan alihankintatyötä tekevän henkilön asemaa suhteessa työsuhdekeksintölakiin¹³. Sen mukaan työnantajaan esimerkiksi työurakka tai toimeksiantosuhteessa oleva itsenäinen yrittäjä ei ole työntekijä työsuhdekeksintölain mielessä. Näin ollen itsenäisen yrittäjän alihankintasuhteessa päämiehelleen te-

¹² HE 147/2000 s. 8.

¹³ HE 56/1967 s. 3.

kemään keksintöön ei myöskään sovelleta työsuhdekeksintölain säännöksiä, eikä hän ole oikeutettu sen mukaisiin korvauksiin tekemästään keksinnöstä.

Vuokratyövoiman osalta tilanne on edellä kuvattuun alihankintasuhteeseen verrattuna hieman toisenlainen ja ongelmallisempi. Vuokratyösuhteessa työntekijä solmii työsuhteen työvoimaa vuokraavan yrityksen kanssa. Tämän jälkeen työvoimaa vuokraava yritys solmii sopimussuhteen työvoimaan käyttävän yrityksen kanssa. Vuokratyösuhteessa muodostuu eräänlainen kolmikantasuhde eli työntekijä - työvoimaa vuokraava yritys - käyttäjäyritys, mutta työsuhdetta vuokratyövoimaa käyttävän yrityksen ja työntekijän välille ei muodostu.¹⁴

Merkittävin asia työvoiman vuokrauksessa työsuhdekeksintölain näkökulmasta on, että käyttäjäyrityksen ja työntekijän välillä ei ole työsuhdetta. Tästä seuraa, ettei lain kirjaimellisen tulkinnan mukaan työsuhdekeksintölakikaan näiden osapuolten välillä sovellu lainkaan keksintöön, jonka työntekijä on tehnyt vuokratyövoimaa käyttävässä yrityksessä. Täten vuokratyöntekijä ei myöskään ole lainkaan oikeutettu työsuhdekeksintölain mukaiseen korvaukseen. Tämä on yksinkertaista ja suoraviivaista ajattelua, mutta ei välttämättä lain hengen tai sen tarkoituksen mukaista.¹⁵ Tilanne on hieman ongelmallinen, kun työelämä on muuttunut lakia nopeammin.

Toinen ongelma työsuhdekeksintölain sanamukaisen tulkinnan ja vuokratyövoiman käytön suhteen nousee työnantajan toiminta-alan suhteen. Työntekijällä on työsuhde työvoiman vuokrausta harjoittavan yrityksen kanssa ja sen toiminta-ala on työvoiman vuokraus. Kun työtä ja mahdollisia keksintöjä kuitenkin tehdään tuotannollisessa toiminnassa vuokratyövoimaa käyttävässä yrityksessä, niin tässä työssä tehty keksintö tuskin liittyy työvoiman vuokraamisen toiminta-alaan, vaan siihen toiminta-alaan, jolla vuokratyövoiman käyttäjä toimii. Tästä seuraa lain sanamuodon mukaisen tulkinnan mukaan, että keksintöön ei ole oikeutta työntekijän työnantajalla, koska keksintö ei kuulu sen toiminta-alaan (työvoiman vuokraus). Oikeutta työntekijän keksintöön ei ole myöskään vuokratyövoimaa käyttävällä yrityksellä, koska sillä ei ole työsuhdetta työntekijään. Näin ollen keksintö näyttää työsuhdekeksintölain perusteella jäävän yksin työntekijän haltuun, jolloin hän voi tehdä keksinnöllään, mitä haluaa ja myydä sen mihin haluaa.¹⁶

¹⁴ Mansala 2001 s. 12.

¹⁵ Mansala 2001 s. 13.

¹⁶ Mansala 2001 s. 13.

Ainoa hyvä ratkaisu tällä hetkellä vuokravoiman käytön yhteydessä syntyvien keksintöjen asianmukaiseen hyödyntämisen suhteen ja toisaalta keksijälleen asianmukaisen korvauksen maksamiseen suhteen on se, että vuokratyövoiman eri sopimussuhteissa sovitaan erikseen, miten menetellään sopimusten aikana mahdollisesti syntyvien keksintöjen kanssa. Yksi vaihtoehto on, että sovitaan mahdollisiin keksintöihin sovellettavan työsuhdekeksintölain määräyksiä.¹⁷

3 Työntekijän ja työnantajan välinen suhde ja sen merkitys

3.1 Yleistä

Työnantajan suhde työntekijän tekemään keksintöön vaikuttaa sekä työnantajan oikeuteen ottaa keksintö omaan käyttöönsä että toisaalta keksinnön tehneen työntekijän oikeuteen saada korvaus tekemästään keksinnöstä. Mitä läheisempi suhde keksinnöllä on työnantajaan sitä suuremmat ovat työnantajan oikeudet. Tilanne on samansuuntainen myös sen suhteen, miten läheisesti keksintö liittyy työsuhteeseen. Mitä läheisempi suhde keksinnöllä on työsuhteeseen sitä suuremmat ovat työnantajan oikeudet. Työsuhdekeksintölain perusteella maksetaan kohtuullista korvausta silloin, kun keksinnön yhteys työnantajaan ja työsuhteeseen on riittävän läheinen. Kun etäisyys näihin kasvaa riittävästi, ei enää sovelletakaan työsuhdekeksintölakia, vaan korvauksen saaminen keksinnöstä riippuu lähinnä keksinnön tehneen neuvottelu ja sopimustaidoista.

Työsuhdekeksintölain 4 §:ssä työntekijän tekemät keksinnöt jaotellaan eri luokkiin sen mukaan millaiset oikeudet työnantajalla on keksintöön. Toisaalta jaottelussa määritellään myös ne säännöt ja menettelytavat, joita sovelletaan kunkin luokan keksinnöistä työntekijälle maksettavaan korvaukseen. Tarkastellaan seuraavaksi säännöksiä, millä perusteella keksintö minkin luokkaan kuuluu. Esityksen helpottamiseksi käytetään näistä luokista yleisesti käytössä olevia nimityksiä A-, B-, C- ja D-luokan keksinnöt¹⁸. Samankaltainen jaottelu löytyy jo myös

¹⁷ Mansala 2001 s. 13.

¹⁸ Kivi-Koskinen 2002 s. 68.

työsuhdekeksintölakia koskevasta hallituksen esityksestä, mutta eri luokille ei hallituksen esityksessä ole annettu mitään nimiä¹⁹.

3.2 Keksintöjen jaottelu

3.2.1 A-luokan keksinnöt

Työsuhdekeksintölain 4 §:n 1 momentissa määritellään ensimmäinen työntekijän tekemien keksintöjen luokka, johon kuuluvat työsuhteeseen ja työnantajaan kaikkein läheisimmin liittyvät keksinnöt. Tähän luokkaan työntekijän tekemä keksintö kuuluu, jos keksintö liittyy työnantajan tai samaan konserniin kuuluvan yrityksen toiminta-alaan ja jos se tämän lisäksi täyttää laissa mainituista kahdesta edellytyksestä vähintään toisen.

Ensimmäinen näistä kahdesta vaihtoehtoisesta ehdosta edellyttää, että keksintö on syntynyt työntekijälle kuuluvien tehtävien täyttämiseksi tapahtuvan toiminnan tuloksena. Toisekseen työntekijän keksintö kuuluu tähän A-luokkaan, jos vaihtoehtoisesti keksintö on syntynyt käyttäen olennaisesti hyväksi työnantajan tai tämän kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen liikkeessä tai laitoksessa saavutettuja kokemuksia. Nämä molemmat edellytykset liittyvät läheisesti työntekijän työsuhteeseen työnantajaansa.

Keksintö kuuluu tähän A-luokkaan TSKL:n 4 §:n 1 momentin mukaan myös silloin, kun keksintö on syntynyt työntekijälle työssä tarkemmin määrätyn tehtävän tuloksena, vaikka keksintö ei kuuluisikaan työnantajan tai samaan konserniin kuuluvan yrityksen toiminta-alaan. Näistä keksinnöistä on kyse lähinnä silloin, kun työnantajalla on tarkoitus tuotekehityksen kautta laajentaa toiminta-alaansa²⁰.

A-luokan keksintöihin sovelletaan työsuhdekeksintölain säännöksiä työntekijän oikeudesta korvaukseen tekemästään keksinnöstä. Työntekijällä on TSKL:n mukaan oikeus kohtuulliseen korvaukseen tekemästään A-luokan keksinnöstä työnantajan ottaessa keksinnön käyttöön kokonaan tai osittain.

¹⁹ HE 56/1967 s. 4–5.

²⁰ Kivi-Koskinen 2002 s. 70.

3.2.2 B-luokan keksinnöt

Työsuhdekeksintölain 4 §:n 2 momentissa määritellään toinen työntekijän tekemien keksintöjen luokka, johon kuuluvat työsuhteeseen ja työnantajaan seuraavaksi läheisemmin liittyvät keksinnöt. Tähän luokkaan päätyäkseen työntekijän tekemän keksinnön pitää kuulua myös A-luokan keksintöjen tavoin työntekijän tai samaan konserniin kuuluvan yrityksen toiminta-alaan. Tämän lisäksi tähän ryhmään kuuluakseen keksinnön on tullut syntyä jossain muussa kuin edellä 1 momentissa mainitussa yhteydessä keksinnön tekijän työsuhteeseen.

Tähän ryhmään kuuluvat usein esimerkiksi keksinnöt, joita niin sanottu haalarityöntekijät tekevät normaalien työtehtävien ulkopuolella. Juuri tässä kohden tulee helposti eroa saman keksinnön suhteen riippuen siitä, onko sen tehnyt esimerkiksi tuotekehitystyötä tekevä toimihenkilö vai niin sanottu haalarityöntekijä. Tuotekehitystyötä tekevän henkilön tekemänä keksintö luetaan helposti A-luokkaan ja haalarityöntekijän tekemänä B-luokkaan kuuluvaksi, koska haalarityöntekijä ei ole velvollinen työsopimuksensa perusteella tekemään tuotekehitystä.

B-luokankin keksintöihin sovelletaan työsuhdekeksintölain säännöksiä työntekijän oikeudesta korvaukseen tekemästään keksinnöstä. Työntekijällä on TSKL:n mukaan oikeus kohtuulliseen korvaukseen myös B-luokan keksinnöstä samaan tapaan kuin A-luokan keksinnöstä.

3.2.3 C-luokan keksinnöt

Työsuhdekeksintölain 4 §:n 3 momentissa määritellään kolmas työntekijän tekemien keksintöjen luokka. Tähän ryhmään kuuluvat keksinnöt ovat jo suhteellisen etäällä työnantajan ja työntekijän välisestä työsuhteesta. Tähän ryhmään luetaan työntekijän tekemät keksinnöt, jotka kuuluvat työntekijän tai samaan konserniin kuuluvan yrityksen toiminta-alaan, mutta jotka ovat syntyneet ilman yhteyttä työsuhteeseen.

Työsuhdekeksintölain mukaan C-luokan keksintöjen suhteen työnantajalla on ainoastaan etuoikeus neuvotella työntekijän kanssa keksinnön hyödyntämisestä työnantajan toiminnassa. Työnantajan saaman oikeuden laajuus ja toisaalta työntekijän saaman korvauksen suuruus

määräytyy C-luokan keksintöjen osalta sopimuskumppaneiden vapaiden neuvotteluiden pohjalta²¹.

3.2.4 D-luokan keksinnöt

D-luokan keksintöjä ei ole määritelty työsuhdekeksintölaissa eikä hallituksen esitöissä. Toisaalta on selvää, että kaikki toisen palveluksessa työskentelevän työntekijän tekemät keksinnöt, eivät kuulu yllä oleviin ryhmiin, vaan loput kuuluvat johonkin muuhun ryhmään. Tätä varten on kirjallisuudessa luotu näille keksinnöille oma ryhmä, jota kutsutaan D-luokan keksinnöiksi.²²

Tähän ryhmään kuuluvat keksinnöt eivät kuulu työntekijän tai samaan konserniin kuuluvan yrityksen toiminta-alaan eivätkä liity työntekijän työsuhteeseen. Näihin keksintöihin ei työntekijällä ole mitään erityisoikeutta, ei edes C-luokan keksintöihin liittyvää neuvotteluoikeutta. Näistä keksinnöistä työntekijän työnantajalta saama korvaus perustuu samaan tapaan C-luokan keksintöjen kanssa vapaiden neuvottelujen pohjalle.²³

4 Lopuksi

Työntekijän oikeus saada työsuhdekeksintölain mukaista korvausta tekemästään keksinnöstä on varsin rajoittunut. Ensinnäkin korvauksen saamisen edellytyksenä oleva keksinnön patentoitavuuden vaatimus rajoittaa varsin merkittävästi työsuhdekeksintölain piiriin luettavia innovaatioiden aluetta. Toisaalta yritysten muuttuminen yhä enemmän kohti erilaisia alihankintasuhteiden verkostoja ja lisääntynyt vuokratyövoiman käyttö ovat johtaneet siihen, että keksintöjä syntyy yhä enemmän perinteisten työsuhteiden ulkopuolella. Tällöin työsuhdekeksintölain säännökset eivät tule sovellettaviksi, ellei tästä ole erikseen sovittu.

Työsuhdekeksintölain soveltamisen tiukat vaatimukset johtavat nähdäkseni siihen, että työntekijöiden innovatiivisuuden säilyttämiseksi, työpaikoilla olisi tarpeen luoda erilaisia aloitepalkkiojärjestelmiä työsuhdekeksintölakia täydentämään. Palkkioiden ei tarvitse olla mitään

²¹ HE 56/1967 s. 5.

²² Kivi-Koskinen 2002 s. 73.

²³ Kivi-Koskinen 2002 s. 73–74.

erityisen suuria, mutta innovatiivisuuteen tulisi kuitenkin kannustaa jatkuvan kehityksen takaamiseksi.

II KORVAUKSEN SUURUUDEN MÄÄRÄYTYMINEN

1. Yleistä

Sen jälkeen, kun työnantaja on ottanut itselleen oikeuksia työntekijän tekemään keksintöön, selvitettäväksi tulee se, kuinka suureen korvaukseen työntekijä on oikeutettu. Laissa on määrätty, että työntekijällä on keksintönsä perusteella oikeus kohtuulliseen korvaukseen työnantajalle siirtyneiden oikeuksien perusteella (Laki oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin 29.12.1967/656 (TSKL) 7 §). Työsuhdekeksinnön tehneellä on siis oikeus kohtuulliseen korvaukseen, mikäli työnantaja päättää rajoittaa työntekijän oikeuksia hyödyntää itse keksintöään.

Kohtuullisen korvauksen määrittäminen voi kuitenkin osoittautua vaikeaksi tehtäväksi. Määrittämisen vaikeus johtuu muun muassa siitä, että molemmilla osapuolilla on omat odotuksensa ja näkemyksensä keksinnön arvosta. Myös se seikka, että keksinnön taloudellinen merkitys yritykselle voi olla vielä oikeuksien siirtymishetkellä ja korvauksen määrityshetkellä hyvinkin vaikea arvioida: taloudellisen objektiivisen arvon määrittäminen voi viedä eri syistä johtuen hyvin pitkän ajan.²⁴ Korvausta määritettäessä keksinnön tuottama hyöty ei siis ole vielä tässä vaiheessa työnantajan tiedossa. Korvauksen määrittämisen tekee osaltaan myös vaikeaksi se, että korvauksen olisi oltava kohtuullinen molempien osapuolten kannalta.

TSKL:ssa määrätty velvollisuus maksaa työsuhdekeksinnön tehneelle henkilölle kohtuullinen korvaus on pakottavaa oikeutta. Laki ei kuitenkaan aseta esteitä sille, että osapuolet sopivat keskenään siitä, mikä tämän kohtuullisen korvauksen määrä on ja millä tavalla korvaus on keksijälle suoritettava²⁵. Työntekijällä on oikeus kohtuulliseen korvaukseen joko sopimuksen perusteella tai suoraan lain nojalla²⁶. Tästä oikeudestaan työntekijä ei voi pätevästi etukäteen luopua.

²⁴ Oesch – Pihlajamaa 2008 s. 358–359.

²⁵ Oesch – Pihlajamaa 2008 s. 358.

²⁶ Haarmann 2001 s. 150.

Yritysten ja työntekijöiden välillä onkin yleistä, että korvauksen määrästä ja maksutavasta sovitaan jo etukäteen työsopimuksilla. Tällöin työnantaja ja työntekijä sitoutuvat noudattamaan korvausten osalta esimerkiksi yrityksessä laadittuja työsuhdekeksintöohjesääntöjä. Tällä voidaan katsoa olevan molemminpuolista etua, jolla esimerkiksi prosessi korvauksen suorittamisesta helpottuu. Molemmat osapuolet pystyvät ennakoimaan ohjesääntöjen perusteella mahdollisen korvauksen määrän, jolla voi olla myös kekseliäisyyteen kannustava vaikutus.²⁷

Ongelmia voi kuitenkin syntyä silloin, kun ohjesääntöjä noudatetaan yrityksessä liian jäykästi. Vaikka yrityksen ohjesäännöt on laadittu lain ja asetusten säännöksiä silmälläpitäen, todellisuudessa voi kuitenkin käydä niin, että korvaus ei muodostu kohtuulliseksi työsuhdekeksinnön tehneen henkilön kannalta. Tiukasti tiettyihin taulukoihin sidotut korvauserusteet saattavat olla hyvinkin joustamattomia. Vaikka työnantaja ja työntekijä voivat siis sopia tiettyjen ohjesääntöjen noudattamisesta, ongelmia voi syntyä, jos työsuhdekeksinnön tehnyt katsoo jälkikäteen, ettei muodostuva korvaus olekaan kohtuullinen. Koska TSKL 7 § on pakottava työnantajan kannalta, työntekijän oikeuksia ei voida pätevästi heikentää edes työntekijän etukäteisellä suostumuksella. Mikäli työnantaja ei joustaa missään tilanteessa ohjesäännöistä, saattaa tällä olla myös työnantajan näkökulmasta katsottuna kielteinen vaikutus: kun työntekijät kokevat, että he eivät saa mahdollisista keksinnöistä riittävää korvausta, vähentää tämä työntekijöiden motivaatiota keksintöjen esiintuomiseen ja yleisesti myös innovatiivisuuteen.

Sitä vastoin keksinnön jälkeen tehtävät sopimukset kohtuullisen korvauksen määrästä ovat lähtökohtaisesti sitovia. Sopimuksesta voidaan tällöin poiketa ainoastaan, mikäli olosuhteet ovat muuttuneet olennaisesti siitä, mitä ne olivat sopimuksentekohetkellä (TSKL 9 §). Kyseistä säännöstä on arvosteltu siitä, että säännös aiheuttaa epävarmuutta ennakoitavuuteen etenkin yrityksen näkökulmasta katsottuna²⁸. Kritiikki on mielestäni kuitenkin jokseenkin turhaa, sillä säännös ei anna mahdollisuuksia sopimusten kohtuullistamiseen sen enempää, mitä sopimusten kohtuullistamisesta on muutenkin voimassa. Kyseinen säännös on tältä kannalta katsottuna lähinnä informaatiota lisäävä, jossa sopimuksen kohtuullistaminen on selvyuden vuoksi nostettu esille.²⁹

²⁷ Bruun – Mansala 1998 s. 44.

²⁸ Bruun – Mansala 1998 s. 45.

²⁹ Sopimusten kohtuullistaminen muuttuneissa tilanteissa on mahdollinen myös Oikeustoimilain 36 §:n nojalla.

Koska eri osapuolten näkemuserot kohtuullisen korvauksen määrästä saattavat vaihdella suuresti, saattaa olla mahdollista, että osapuolet eivät pääse yksimielisyyteen asiassa. Tällöin kohtuullisen korvauksen suuruuden määrittäminen jää viime kädessä tuomioistuimen arvioitavaksi, jossa se ratkaisee asian kaikkien siihen vaikuttavien seikkojen pohjalta. Kuten lopussa tuon esille, myös työsuhdekeksintölautakunnalla on merkittävä rooli työsuhdekeksintöjen riitatapauksissa. Työsuhdekeksintölautakunta on useasti ottanut kantaa juuri kohtuullisen korvauksen määrään³⁰.

Korvauksen olisi siis oltava kohtuullinen sekä työnantajan että keksinnön tehneen työntekijän kannalta. Siitä, mitä kohtuullinen korvaus pitää sisällään, ja mitä seikkoja korvauksen suuruuden määrittämisessä on otettava huomioon, säädetään laissa. TSKL 7.2 §:n mukaan korvausta määritettäessä on erityisesti otettava huomioon keksinnön arvo, työnantajan saaman oikeuden laajuus, työsopimuksen ehdot sekä työsuhteeseen liittyvien muiden seikkojen merkitys keksinnön syntymiselle. Näin ollen esimerkiksi keksinnön tehneen työntekijän työtehtävillä ja hänen saamallaan palkalla on merkitystä korvauksen suuruuden määrittämisessä.³¹ Säännöksen luettelo ei kuitenkaan ole tyhjentävä ja korvausta määritettäessä on otettava huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat.³² Korvauksen suuruuteen ei ole myöskään otettu kantaa työsuhdekeksintölakia koskevissa komiteamietinnöissä, vaan korvaus on määrättävä konkreettisen arvioinnin mukaan tapaus tapaukselta.³³

Korvauksen suuruuden määrittäminen on usein mutkikas prosessi, jossa etenkin keksinnön taloudellisen arvon määrittäminen voi olla hyvinkin vaikeaa. Keksinnön lopullinen arvo työnantajalle selviää usein vasta monen vuoden päästä oikeuksien siirtymisestä, eli vasta siinä vaiheessa, kun keksintöä on todella voitu hyödyntää markkinoilla.³⁴ Siitä, miten keksinnön arvo ja muut kohtuulliseen korvaukseen vaikuttavat seikat käytännössä arvioidaan, on säädetty asetuksessa oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin (10.6.1988/527, TSKA). Käyn seuraavaksi läpi sitä, miten kohtuullinen korvaus lain ja asetuksen mukaan tulisi tapauskohtaisesti määrittää.

³⁰ Ks. esimerkiksi työsuhdekeksintölautakunnan lausunnot 47/1995, 1/1996 ja 7/2002

³¹ Oesch – Pihlajamaa 2008 s. 359.

³² Bruun – Kilpeläinen – Mansala 1992 s. 55.

³³ Bruun – Kilpeläinen – Mansala 1992 s. 65.

³⁴ Kivi-Koskinen 2002 s. 77.

2. Korvauksen suuruuden määrittämiseen vaikuttavat seikat

2.1. Yleistä

TSKL 7 §:ssä on lueteltu seikkoja, jotka on erityisesti otettava huomioon korvausta määrättäessä. Lainkohdan mukaan huomiota on kiinnitettävä erityisesti keksinnön arvoon, työnantajan saamien oikeuksien laajuuteen, työ sopimuksen ehtoihin sekä työsuhteeseen liittyvien muiden seikkojen merkityksiin keksinnön syntymiselle. Kuten edellä kävi ilmi, luettelo on ainoastaan suuntaa antava. Näiden laissa lueteltujen seikkojen lisäksi huomiota tulee kiinnittää kaikkiin seikkoihin, joilla voi olla merkitystä asian ratkaisemisen kannalta. Korvauksen suuruuden määrittämisestä ja laskentatavoista määrätään tarkemmin TSKA:ssa. Tarkastelen seuraavaksi näitä TSKL:ssa huomioon otettavia seikkoja ja selvitän, mitä näissä seikoissa on otettava huomioon TSKA:n mukaan.

2.2. Keksinnön arvo

Keksinnön arvolla tarkoitetaan TSKA 3.1 §:n mukaan keksinnön taloudellista arvoa. Asetuksen mukaan arvoa määritettäessä on otettava huomioon keksinnön taloudellinen kokonaisvaikutus myös silloin, kun keksintö muodostaa vain osan suurempaa kokonaisuutta. Keksinnön merkitys tuotteelle vaihtelee tapauskohtaisesti: voi olla, että keksintö muodostaa uuden tuotteen ydinkokonaisuuden, jonka käyttämisestä yritys hyötyy taloudellisesti. Voi myös olla, että sinänsä hyvällä keksinnöllä ei ole mitään taloudellista vaikutusta yrityksen liiketoimintaan. Keksinnön kokonaisvaikutusta voidaan arvioida kertoimella, joka vaihtelee välillä 0–1. Keksinnön hyötyarvo saadaan kertomalla tuotekokonaisuudesta saatu hyöty ja määritetty hyötykerroin keskenään.³⁵

TSKA:ssa määrätään kolmesta eri tavasta, joilla keksinnön taloudellinen arvo voidaan selvittää. Ensimmäisenä arvo tulisi määrittää keksinnön kautta saatavan taloudellisen hyödyn perusteella (TSKA 3.2 §). Mikäli tätä tapaa ei voida käyttää, tulee taloudellinen arvo selvittää lisenssisopimukseen vertaamalla (TSKA 3.3 §). Mikäli kumpaakaan näistä tavoista ei voida käyttää, taloudellinen arvo on viime kädessä määritettävä arvioinnin perusteella.

³⁵ Kivi-Koskinen 2002 s. 80.

2.2.1. Keksinnön taloudellinen hyöty työnantajalle

Keksinnön arvo tulee ensisijaisesti määrittää sen taloudellisen hyödyn perusteella, joka työnantajalle tulee keksinnön käyttöönottamisesta (TSKA 3.2 §). Keksinnöllä on tällöin oltava työnantajalle jossakin suhteessa mitattavaa hyötyä. Hyöty voi ilmetä joko erilaisina työnantajan saamina säästöinä tai työnantajan saamina uusina tuottoina. Jotta keksinnön taloudellinen arvo voidaan näin määrittää, keksinnön aiheuttama muutos erilaisiin hyötyä aiheuttaviin tekijöihin on pysyttävä selvästi osoittamaan.³⁶ Hyötyarvoon perustuva määrittämistapa on erityisen käytännöllinen tilanteissa, joissa työsuhdekeksintö on menetelmä.³⁷

Taloudellista hyötyä laskettaessa on otettava huomioon kaikenlainen hyöty ja säästö, jonka työnantaja saa keksinnön avulla. Keksinnön kautta saatu hyöty ei ole kuitenkaan aina katsottava saaduksi yksin keksinnön avulla: yritys, joka käyttää keksintöä hyödyksi, saattaa olla tunnettu tai menestynyt yritys. Kun tällainen yritys esimerkiksi myy keksintöä sisältävän tuotteen, se voi mahdollisesti periä tuotteesta korkeampaa hintaa kuin sen markkinoilla olevat kilpailijat. Tällainen hyöty on katsottava yrityksen omien panosten kautta saaduksi, eikä se lisää keksinnön hyötyarvoa yritykselle. Tällöin yrityksen saamasta kokonaishyödystä pitää voida erottaa se hyötyosuus, joka johtuu nimenomaan yksin keksinnöstä.³⁸

TSKA 3.2 §:n mukaan hyöty lasketaan vähentämällä keksinnön käyttöön ottamisesta aiheutuneet kulut, jotka ovat olleet välttämättömiä keksinnön käyttö- ja myyntikuntoon saattamisessa. Asetuksen mukaan kuitenkin vain sellaiset kustannukset voidaan vähentää, mitkä ovat aiheutuneet työnantajalle keksintöilmoituksen jälkeen. Työnantajan vähentämisoikeus on siis sidottu siihen ajankohtaan, josta työnantaja voi ruveta miettimään keksinnön mahdollista hyödyntämistä³⁹. Koska keksintö saattaa olla vielä ilmoittamisvaiheessa hyvinkin alkutekijöissä, käyttö- ja myyntikuntoon saattaminen voi olla hyvin kallista: työntekijällä on harvoin itsellään sellaisia resursseja keksinnön kehittämiseen, että hän voisi varmistaa keksinnön toimivuuden juuri yrityksen tarpeet silmällä pitäen. Saattaa myös olla, että keksintö on ilmoittamisvaiheessa vielä niin keskeneräinen, että sen kehittämistä joudutaan jatkamaan yrityksen toimesta. Tällöin lopulta patentoitava keksintö saattaa erota hyvinkin paljon alkuperäisestä työntekijän tekemästä keksinnöstä. Keksinnön patentoimisvaiheessa saattaa myös ilmaantua

³⁶ Kivi-Koskinen 2002 s. 81.

³⁷ Oesch – Pihlajamaa 2008 s. 363.

³⁸ Kivi-Koskinen 2002 s. 83.

³⁹ Kivi-Koskinen 2002 s. 82.

mahdollisia patentin riitautuksia. Kaikki tällaiset kustannukset on otettava huomioon keksinnön hyötyarvoa laskettaessa.

2.2.2. Lisenssianalogia

Mikäli keksinnön laadusta ja käytöstavasta johtuen tai muusta erityisestä syystä taloudellisen hyödyn perusteella määritettävä keksinnön arvo ei ole sovelias tapa keksinnön taloudellisen arvon määrittämiseksi, määritetään arvo TSKA 3.3 §:n mukaan lisenssisopimuksiin vertaamalla. Tätä niin kutsuttua lisenssianalogiaa tulee siis käyttää vain toissijaisesti, mikäli hyötyarvoa ei voida hyödyntää keksinnön arvon määrittämisessä. Keksinnön arvo määritetään tällöin sen lisenssimaksun perusteella, jolla työnantaja voisi hankkia oikeuden vastaavaan vapaaseen keksintöön.

Teoksessa Työsuhde ja oikeus keksintöön Mansala on listannut seikkoja, jotka puoltavat lisenssianalogian käyttöä keksinnön arvon määrittämisessä. Yrityksessä voi esimerkiksi olla paljon välillisiä kustannuksia, joita ei voida kohdistaa suoraan johonkin pieneen osaan toimintaa. Keksintö voi myös olla osana jotakin laajempaa projektia, jossa kustannusten jako tai erittely ei onnistu uskottavalla tavalla. Keksinnön käyttöönotto voi myös aiheuttaa yrityksessä muita muutoksia keksinnön käyttöönoton johdosta. Tällaisissa tapauksissa lisenssianalogian käyttö keksinnön arvon määrittämisessä on Mansalan mielestä suotavaa.⁴⁰

Lisenssianalogian soveltamisen ongelma on kuitenkin siinä, että lisenssianalogian käyttö soveltuu parhaiten hyödyntämisen kannalta katsottuna valmiisiin tuotelisensseihin. Työsuhdekeksinnöissä ei kuitenkaan yleensä ole kysymys tällaisista valmiista tuotteista, vaan ainoastaan patenttivaatimuksissa määritellyistä keksinnöistä. Tällaisia tapauksia varten on kehitelty niin sanottu valmiuseroin, jolla poistetaan työsuhdekeksinnön ja valmiin tuotelisenssin välinen ero. Mitä valmiimpi keksintö on, sitä suurempi eroin on. Kun verrattava lisenssimaksu kerrotaan tällä valmiuseroinilla, tulokseksi saadaan haluttu lisenssianalogian kautta määritettävä keksinnön taloudellinen arvo.⁴¹

⁴⁰ Bruun – Kilpeläinen – Mansala 1992 s. 59.

⁴¹ Bruun – Kilpeläinen – Mansala 1992 s. 60–61.

Lisenssianalogian soveltaminen on varsin yksinkertaista ja suositeltavaa silloin, kun yritys hyödyntää keksintöä luovuttamalla oikeuksia keksintöön eteenpäin kolmannelle. TSKA 3.3 §:n mukaan keksinnön arvona pidetään tällöin lisenssisopimuksen mukaista nettotuloa. Mikäli lisenssisopimuksella myydään myös muuta kuin oikeuksia keksintöön, on muiden kaupan sisältyvien tekijöiden osuus vähennettävä hinnasta keksinnön arvoa määritettäessä.

2.2.3. Arviointiin perustuva arvon määrittäminen

TSKA 3.4 §:ssä määrätään, että keksinnön arvo määritetään arvioinnilla, mikäli hyötyarvoa ja lisenssianalogiaa ei voida käyttää. Kyse on siis viimesijaisesta määrittäytavasta, mikäli hyötyarvoon tai lisenssianalogiaan perustuvaa arvon määrittämistä ei voida jostakin syystä hyödyntää. Tällöin määrittäyksessä tulee ottaa huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat. Arviointia on käytetty vähemmän kuin hyötyarvoa ja lisenssianalogiaa⁴². Säännöksen mukainen määrittäytapa on varsin epämääräinen, eikä asetuksessa tarkemmin määrätä, minkälaiseen arvioon korvauksen tulisi tällöin perustua.

Koska tämän kaltainen epämääräinen määrittäytapa aiheuttaa helposti riitoja, Kivi-Koskinen on todennut, että tämän kaltaista määrittäytapaa tulisi pyrkiä välttämään. Hänen mukaansa tällainen määrittäytapa soveltuu lähinnä vain arvoltaan vähäisiin keksintöihin, joissa myös korvaus suoritetaan kertakorvauksena. Aina kun kyse on merkittävämmästä keksinnöstä, korvaus tulisi määrittää joko hyötyarvoa tai lisenssianalogiaa apuna käyttäen.⁴³

2.3. Työnantajan saamien oikeuksien laajuuden merkitys

Toinen seikka, joka korvausta määrättäessä on otettava TSKL 7.2 §:n mukaan erityisesti huomioon, on työnantajan saaman oikeuden laajuus. TSKA 4 §:n mukaan tämä käsittää ne oikeudet, jotka työnantaja on ottanut keksintöön TSKL 4 §:n nojalla. Lain 4 §:ssä määritellään erilaisia tilanteita, joiden perusteella keksinnön oikeudet voivat siirtyä joko kokonaan tai osittain työnantajalle. Säännöksen nojalla keksinnöt voidaan jakaa niin sanottuihin toimeksiantokeksintöihin, työtehtäväkeksintöihin sekä vaikuttekeksintöihin.⁴⁴ Pääpiirteissään työnan-

⁴² Oesch – Pihlajamaa 2008 s. 363.

⁴³ Kivi-Koskinen 2002 s. 86.

⁴⁴ Oesch – Pihlajamaa 2008 354–355.

taja saa sitä laajemman oikeuden keksintöön mitä läheisempi yhteys keksinnöllä on työsuhteeseen.⁴⁵

Teollisuuden keskusliiton (TKL) oppaassa on ollut tapana jakaa keksinnöt neljään ryhmään. Jaottelu noudattelee pitkälle edellä mainittua lain jaottelua.⁴⁶ Tätä TKL:n jaottelua on ollut tapana kutsua epävirallisesti A-, B-, C- ja D-keksinnöiksi. A-ryhmän keksinnöissä kaikki keksinnön hyödyntämisoikeudet siirtyvät työnantajalle, kun taas D-ryhmän keksinnöissä työnantajalla on samanlainen neuvotteluasema kuin kella tahansa ulkopuolisella. Työnantajan saamien oikeuksien laajuuteen vaikuttaa ensinnäkin se, kuuluuko keksinnön hyödyntäminen yrityksen tai sen kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen toimialaan. Toinen asiaan vaikuttava seikka on se, minkälaiset työsuhdekeksinnön tehneen henkilön työtehtävät ovat olleet.⁴⁷

2.4. Työsopimuksen ehdot sekä muut työsuhteeseen liittyvät seikat

TSKL 7.2 §:n mukaan korvausta määrättäessä on keksinnön arvon ja työnantajan saaman oikeuden laajuuden lisäksi otettava huomioon työsopimuksen ehdot sekä työsuhteeseen liittyvien muiden seikkojen merkitys keksinnön syntymiselle. TSKA 5 §:ssä määrätään, että huomiota on kiinnitettävä siihen, miten työtehtävä on asetettu ja miten se on ratkaistu sekä siihen, millä tavalla työnantajan teknologiaa ja laitteita on hyödynnetty. Lisäksi asetuksen mukaan huomiota on kiinnitettävä siihen, mikä työntekijän asema yrityksessä oli sekä siihen, minkälaiset hänen työehtonsa ja tehtävänsä olivat silloin, kun hän keksinnön teki.

Tehtävän, ratkaisun sekä keksijän työsuhdeyhteyden avulla voidaan selvittää, mikä keksinnön työsuhdeyhteys on. Seikkoja on arvioitava niiden olosuhteiden valossa, jotka vallitsivat työsuhdekeksinnön syntyhetkellä.⁴⁸ Näiden yhteisestä vaikutuksesta syntyy niin sanottu työsuhdekerroin, jonka avulla kohtuullinen korvaus voidaan määrittää. Jokainen osatekijä arvioidaan oman asteikkonsa mukaan, minkä jälkeen osatekijät lasketaan yhteen. Tämän jälkeen työsuhdekerroin saadaan erityisen työsuhdetaulukon perusteella.⁴⁹ Tällä saadulla työsuhdekertoimella voidaan määrittää varsinainen korvauksen määrä kertomalla keksinnön arvo ja työsuhde-

⁴⁵ Kivi-Koskinen 2002 s. 67.

⁴⁶ Oesch – Pihlajamaa 2008 356.

⁴⁷ Kivi-Koskinen 2002 s. 67–74.

⁴⁸ Kivi-Koskinen 2002 s. 98.

⁴⁹ Kivi-Koskinen 2002 s.97–100.

kerroin keskenään⁵⁰. Työsuhdekertoimen avulla esimerkiksi samassa yrityksessä työskentelevien tutkijan ja autonkuljettajan työsuhdekeksinnön osalta suoritettava kohtuullinen korvaus muodostuisivat erisuuruiseksi. Mikäli molemmat tekisivät saman keksinnön, kohtuullinen korvaus olisi autonkuljettajan kohdalla suurempi, koska hänen kohdallaan keksinnön työsuhdeyhteys olisi huomattavasti pienempi.

Ensimmäiseksi on siis arvioitava, mikä tehtävän työsuhdeyhteyden merkitys on keksinnön syntymiselle. Työntekijän tehtävien työsuhdeyhteyden vaikutukset keksinnön syntymiselle on jaettu asteikolla 1–6 sen mukaan, minkälaiset työntekijän tehtävät ovat olleet ja onko hänelle osoitettu ratkaisutavat tehtäviensä suorittamiseksi. Mitä vähäisempi keksinnön yhteys on työntekijän tehtäviin, sitä suurempi kerroin on.⁵¹

Toinen työsuhdekertoimeen vaikuttava seikka on ratkaisun työsuhdeyhteys. Tällä pyritään selvittämään, miten keksijä on päätenyt ratkaisuunsa ottaen huomioon hänen ammattinsa ja koulutuksensa, työsuhteessa saavutetut kokemukset ja tiedot sekä työnantajan antamat resurssit. Myös ratkaisun työsuhdeyhteyden vaikutus arvioidaan asteikolla 1–6. Mitä vähemmän edellä mainitut tekijät katsotaan vaikuttaneen keksinnön syntymiselle, sitä suuremmaksi ratkaisun työsuhdekerroin muodostuu.⁵² Ratkaisun työsuhdeyhteyttä pohditaan tarkastelemalla työntekijän ratkaisuunpääsykeinoja ja ratkaisuunpääsytapoja. Mikäli ratkaisun syntymiseen ovat vaikuttaneet kaikki edellä mainitut seikat, kertoimeksi muodostuu 1. Mikäli taas työntekijän ammatilla ja koulutuksella, työsuhteessa saavutetuilla kokemuksilla ja tiedoilla sekä työnantajan tarjoamilla resursseilla ei katsota olleen vaikutusta keksinnön syntymiselle, työsuhdekerroin on 6. Ratkaisun työsuhdekerroin joudutaan käytännössä yleensä arvioimaan sen mukaan, kumpaan suuntaan ratkaisu painottuu.⁵³

Viimeisenä seikkana työsuhdekertoimeen vaikuttaa asetuksen mukaan keksijän työsuhdeyhteys. Tällöin pyritään selvittämään, mikä on työntekijän asema yrityksessä. Tämän arvioimiseksi koko yrityksen henkilöstö jaetaan ryhmiin. Ryhmiä on yleensä muodostettu kahdeksan siten, että yrityksen ylin johto kuuluu ryhmään 1 ja harjoittelijat ja muut apulaiset kuuluvat ryhmään 8. Muut yrityksen henkilöt sijoitetaan tälle välille, pyrkien arvioimaan, mikä yhteys työsuhteella on keksimismahdollisuuteen ja kuinka suuret edellytykset antaa keksinnön teke-

⁵⁰ Oesch – Pihlajamaa 2008 s.361.

⁵¹ Bruun – Kilpeläinen – Mansala 1992 s. 62–63.

⁵² Kivi-Koskinen 2002 s. 99.

⁵³ Bruun – Kilpeläinen – Mansala 1992 s. 63.

miseen. Myös sillä on merkitystä, kuinka paljon palkassa on jo mahdollisesti etukäteen huomioitu se, että työntekijä mahdollisesti tekee työssään keksintöjä.⁵⁴

Varsinainen työsuhdekerroin saadaan kehitetyn kaavan avulla, jossa edellä käsitellyt osaker-toimet lasketaan yhteen. Näin saatu työsuhdekerroin asettuu prosenttilukuna välille 2–100. Työsuhdekertoimen määrittely voi käytännössä osoittautua varsin ongelmattomaksi, sillä seikat, jotka kertoimen muodostamiseen vaikuttavat, ilmenevät yleensä esimerkiksi työsopimuksesta ja työtehtävistä.⁵⁵ Käytännössä työsuhdekerroin asettuu kuitenkin yleensä välille 3,5–15 % ja tätä suuremmaksi työsuhdekerroin muodostuu ainoastaan silloin, kun kysymys on kaikin tavoin melko yllätyksellisestä keksinnöstä.⁵⁶

3. Korvauksen maksutavat ja niiden vaikutukset korvauksen suuruuteen

Korvauksen suuruuden määrittämisessä merkitystä on myös hyvin paljon sillä, minkälaiseen korvauksen maksutapaan sopijapuolet päätyvät. TSKA 7 §:n mukaan kohullinen korvaus määriteltävä siten, että se koostuu osaksi kertakorvauksesta ja osaksi rojaltikorvauksesta. Koska keksinnön taloudellisen arvon määrittäminen voi olla vaikeata korvausta määrättäessä, hyvä vaihtoehto on tällöin sitoa työntekijälle suoritettavat korvaukset keksinnöstä tulevaisuudessa saatuihin hyötyihin. Tällaisiin tulevaisuudessa määräytyviin hyötyihin sidoksissa oleva korvausmenetelmä on kuitenkin varsin raskas ja todellisen hyödyn määrittäminen voi myös osoittautua hyvinkin vaikeaksi. Tällä tavoin maksettavat korvaukset jättävät yritykselle myös tulevaisuuteen suuntautuneita avoimia korvausvaatimuksia, jotka eivät ole yrityksen näkökulmasta katsottuna toivottavia.⁵⁷

Asetuksen mukaisesta kertakorvauksen ja rojaltikorvauksen yhdistelmästä voidaan kuitenkin poiketa ja määrätä korvaus maksettavaksi ainoastaan kertakorvauksena. Kertakorvaus voi olla ainoa korvauksen maksutapa, mikäli erityisistä syistä sen katsotaan soveltuvan yhdistelmäkorvausta paremmin korvausten maksamiseen. Asetuksen antamasta ohjeesta voidaan siis poiketa, mikäli asetuksessa määritellyt edellytykset täyttyvät.⁵⁸ Tämä antaa mahdollisuuden

⁵⁴ Kivi-Koskinen 2002 s. 99.

⁵⁵ Bruun – Kilpeläinen – Mansala 1992 s. 64.

⁵⁶ Kivi-Koskinen 2002 s. 99.

⁵⁷ Oesch – Pihlajamaa 2008 s. 362.

⁵⁸ Kivi-Koskinen 2002 s. 87.

joustavuuteen ja se lisää myös korvausten ennakoitavuutta, mikä on etenkin yrityksen näkökulmasta katsottuna hyvä asia.⁵⁹

Kertakorvausta voidaan yksinään käyttää, jos esimerkiksi keksinnön taloudellinen merkitys on vähäinen tai keksintöä ei jostakin syystä aiota käyttää. Tällöin suoritetaan yleensä ilmoituspalkkio, erillinen keksintökorvaus ja mahdollisesti erillinen lisäkorvaus, mikäli keksintö osoittautuu erityisen arvokkaaksi⁶⁰. Kertakorvauksen soveltamisen hyvinä puolina voidaan katsoa olevan sen ennakoitavuus. Korvaus voidaan suorittaa vakiokorvauksena kerralla, mikäli sitä pidetään kohtuullisena korvauksena, eikä työsuhdekeksinnön tehnyt henkilö muuta vaadi ja osoita, ettei korvausta voida pitää kohtuullisena. Työntekijä voi aina suostua jälkikäteen siihen, että kertakorvaus on katsottava kohtuulliseksi.⁶¹

Rojaltikorvauksen määräytymisestä säädetään TSKA 8 §:ssä ja se muodostaa asetuksen mukaan pääsääntöisesti korvauksen toisen osan. Asetuksen mukaan rojaltili määritetään prosenttiosuutena keksinnön mukaisten tuotteiden hinnasta tai keksinnön mukaisella menetelmällä valmistettujen tuotteiden hinnasta. Mikäli tuote muodostaa vain osan kokonaistuotteesta, voidaan rojaltili määrittää prosenttiosuutena kokonaisuusosuudesta. Oikean ja kohtuullisen prosenttiosuuden määrittämiseksi keksinnön arvo ja keksinnön syntymiseen vaikuttaneet tekijät lasketaan kertoimien avulla.⁶² Rojaltilipalkkiot voivat olla keksijän kannalta edullisia, koska korvaus muodostuu tällöin keksinnön todellisen hyödyn kautta. Rojaltili arvioiminen voi osoittautua käytännössä kuitenkin tietyissä tilanteissa hankalaksi.⁶³ Tästä syystä eräät yritykset ovat siirtyneet niin sanotun kertaluonteisen rojaltilin soveltamiseen. Rojaltili diskontataan tässä tavassa korvauksen määrittäjäajankohtana ja se maksetaan työntekijälle joko kertakorvauksen yhteydessä tai tiettyihin ajanjaksoihin jaksotettuina.⁶⁴

Kohtuullisesta korvauksesta ja sen maksutavasta voidaan siis sopia osapuolia sitovasti sen jälkeen, kun keksintö on syntynyt. Korvauksen maksutavalla voi olla hyvinkin suuri merkitys sen kanssa, minkälaiseksi korvaus todellisuudessa muodostuu. Työnantajan intressissä olisi päästä työntekijän kanssa sopimukseen, jonka mukaan korvaus olisi sidottu sopimuksen aikana vallitseviin olosuhteisiin. Tämä saatetaan tehdä myös työntekijälle houkuttelevaksi tarjoa-

⁵⁹ Bruun – Mansala 1998 s. 31–32.

⁶⁰ Oesch – Pihlajamaa 2008 s. 362.

⁶¹ Kivi-Koskinen 2002 s. 90–91.

⁶² Kivi-Koskinen 2002 s. 89–90.

⁶³ Oesch – Pihlajamaa 2008 s. 362.

⁶⁴ Kivi-Koskinen 2002 s. 91–94.

malla varsin suurelta tuntuva korvausta. Työntekijän olisi kuitenkin syytä harkita tarkoin ennen tämän kaltaiseen järjestelyyn suostumista ja mietittävä, kattavatko sopimuksen mukaiset korvaukset kohtuullisen korvauksen. Suostumuksen jälkeen korvauksia on hyvin vaikeata muuttaa, eikä niiden muuttaminen ole välttämättä taloudellisesti edes järkevää.

4. Lopuksi

Kohtuullisen korvauksen määrittämisessä on lain mukaan otettava huomioon siis hyvin monta seikkaa. Koska kohtuullisen korvauksen tapauskohtainen määrittäminen on monimutkainen prosessi, yritykset käyttävät korvausten määrittämisessä nykyisin hyvin paljon itse laatimiaan työsuhdekeksintöohjesääntöjä⁶⁵. Näissä ohjesäännöissä on pyritty huomioimaan lain, asetusten ja erilaisten lausuntojen vaatimukset etukäteen, ja tätä kautta on pyritty helpottamaan korvauksen määrittämisprosessia. Ohjesäännöt parantavat yrityksen näkökulmasta katsottuna korvausvaatimusten ennakoitavuutta suuresti. Ohjesäännöt ovat myös työntekijän näkökulmasta katsottuna hyödyllisiä: työntekijä voi etukäteen arvioida, kuinka suuren korvauksen hän mahdollisesta keksinnästä saisi. Ohjesäännöillä on tätä kautta myös innovatiivisuuteen kannustava vaikutus.

Käytännössä syntyy toisinaan tilanteita, joissa osapuolet eivät pääse yksimielisyyteen korvauksen kohtuullisuudesta. Tällaisessa tilanteessa asia ratkaistaan viime kädessä tuomioistuimessa, jossa se ottaa korvausta määrittäessään huomioon edellä mainitut seikat. Riidan luonteesta johtuen prosessi voi olla hyvin sitkeä ja pitkäkestoinen. Osapuolilla on kanteen ajamisen sijasta mahdollisuus pyytää työsuhdekeksintölautakunnan lausuntoa asiasta. Vaikka lautakunnan lausunnot eivät olekaan osapuolia sitovia, voidaan lausunnoilla katsoa olevan suuri merkitys työsuhdekeksintöriidoissa.⁶⁶ Työsuhdekeksintölautakunta onkin useaan otteeseen ottanut kantaa juuri kohtuullisen korvauksen suuruuteen ja sen määrittämistapoihin. Koska työsuhdekeksintölautakunnan mielipiteiden voidaan ainakin jossakin määrin katsoa heijastelevan virallista (ja myös tuomioistuimen) mielipidettä lausumassaan asiassa, lausunnoilla on vaikutuksensa työsuhdekeksintönormien tulkitsemisessa, sekä esimerkiksi työsuhdekeksintöohjesääntöjen laatimisessa.

⁶⁵ Työsuhdekeksintöohjesäännöt ovat yleisiä etenkin suurissa yrityksissä, joissa keksintöjä odotetaan syntyvän runsaasti.

⁶⁶ Oesch – Pihlajamaa 2008 s. 369–370.