

Hakija XX
Vastapuoli YY Oy
Vireille 16.08.2023
Annettu 27.5.2024

Asian tausta

XX (myöhemmin ”Työntekijä”) on ollut YY Oy:n (”Työnantaja”) palveluksessa 17.01.2017 lähtien. Työntekijän työnkuvana on ollut toimia ohjelmistosuunnittelijana. Työsuhteessa ollessaan Työntekijä on kehittänyt keksinnön, jota hän kutsuu ...

Keksintö liittyy ... automaattiseen kuljettamiseen linjastoissa. ...

Työntekijä on jättänyt ... keksinnöstä keksintöilmoituksen Työnantajalle 14.06.2022 (INV72021), sekä keksintöilmoituksen liittyen ... Työntekijä katsoo keksinnön kuuluvan keksintöluokkaan B – keksintö syntynyt yrityksen toimialalle, muttei keksijän toimenkuvaan liittyvänä. Keksintö on syntynyt omalla ajalla ...

Työnantaja on 01.06.2023 antamissaan päätöksissä ilmoittanut Työntekijälle ottavansa kaikki oikeudet ilmoitettuihin keksintöihin ja katsoo, että keksinnöt kuuluvat työsuhdekeksintöluokkaan A – Keksintö syntynyt yrityksen toimialalle ja keksijän toimenkuvaan liittyen. Työnantaja on ilmoittanut huhtikuussa 2023 Työntekijälle maksavan keksinnöstä korvauksena ... Työntekijä on ilmoittanut Työnantajalle, että korvaus on liian vähäinen suhteessa keksinnön arvoon.

Asian käsittely

Vaatimukset

Hakija on hakemuksessaan esittänyt kaksi vaatimusta:

1. Onko YY: Oy:n ehdottama korvaus ... € keksinnöstä kohtuullinen; sekä
2. Onko keksintö kokonaan YY Oy:n omaisuutta

Perusteet

Työntekijä on toimiessaan työnantajan palveluksessa tehnyt keksinnön, joka kuuluu Työnantajan toiminta-alaan. Keksintö ei ole ollut seurausta annetusta työtehtävästä ja on perustunut Työntekijän omiin havaintoihin ja täten Työnantaja ei ole oikeutettu kaikkiin keksinnön oikeuksiin.

Vastine

Työnantaja toteaa, että keksintö kuuluu työnantajan toiminta-alaan. Työntekijä ei ole varsinaisesti ottanut kantaa siihen, missä yhteydessä keksintö on syntynyt. Työnantaja ei pidä uskottavana, että Työntekijä olisi itsenäisesti ja ilman työyhteyttä keksinyt

keksintöä. Keksimintö on suunniteltu nimenomaisesti käytettäväksi Työnantajan suunnittelemassa linjastossa ja siihen liittyvässä Tämä l... on uniikki siten, ettei vastaavaa ole kenelläkään muulla käytössä. Näin ollen keksinnön syntyminen olisi ollut mahdotonta ilman työyhteyttä

Työnantaja katsoo, että keksimintö on syntynyt käyttäen olennaisesti hyväksi työnantajan laitoksessa saatuja kokemuksia sekä työtehtävien täyttämiseksi tapahtuneen toiminnan tuloksena. Tämän perusteella työnantajalle oikeudet keksimintöön kuuluvat työnantajalle.

Työsuhdekeksimintölautakunnan ratkaisu

Asiassa on riidatonta, että XX on tehnyt keksinnön toimiessaan työntekijänä YY Oy:llä, ja että keksimintö liittyy työnantajan toimialaan. Työntekijä on tehnyt ilmoituksen keksinnöstä Työnantajalle, joka on ilmoittanut ottavansa oikeuden keksimintöön. Osapuolet ovat yksimielisiä siitä, että keksinnön hyväksikäyttö kuuluu työnantajan toimialaan. Osapuolet ovat erimielisiä siitä, miten keksinnön katsotaan syntyneen ja kuuluuko keksimintö luokkaan A vai B.

Keksinnön keksimintöluokitus

Työsuhdekeksimintöjen luokittelu määräytyy työsuuhdekeksimintölain 4 §:n mukaan. Laissa ei ole keksimintöjen aakkosellista luokitusta, mutta keksimintöjen jakaminen A-D-luokkiin keksinnön työyhteyteen perustuen on alalla yleinen käytäntö ja esiintyy myös oikeuskirjallisuudessa. Asianosaiset ovat käyttäneet tätä jaottelua asian käsittelyssään sekä lautakunnalle toimitetuissa hakemuksessa ja vastineessa.

Keksimintöluokalla A tarkoitetaan työsuuhdekeksimintölain 4 §:n 1 momentin mukaista keksimintöä. Keksimintöluokalla B tarkoitetaan työsuuhdekeksimintölain 4 §:n 2 momentin mukaista keksimintöä.

A-luokan keksimintö tarkoittaa, että keksimintö on syntynyt työntekijälle kuuluvien työtehtävien täyttämiseksi tapahtuvan toiminnan tuloksena tai olennaisesti käyttäen hyväksi työnantajan tai tämän kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen liikkeessä tai laitoksessa saavutettuja kokemuksia. Työnantajalla on oikeus saada kaikki oikeudet näin syntyneeseen keksimintöön.

B-luokan keksimintö tarkoittaa, että keksimintö on syntynyt muussa kuin 1 momentissa tarkoitettussa yhteydessä työsuhteeseen. Näissä tilanteissa työnantaja on oikeutettu saamaan keksimintöön käyttöoikeuden.

Työntekijän työtehtävien suhde keksimintöön

Työsuhdekeksimintölain esitöissä todetaan, että "[e]dellytyksenä ei ole, että työntekijän tehtävänä olisi nimenomaan ollut keksimintö- ja kehitystoiminnan tahi juuri keksinnön tarkoitettaman ongelman ratkaisu. Ensimmäiseen ryhmään kuuluvat edelleen ne tapaukset, jolloin keksimintö ei tosin ole syntynyt nimenomaan mainitun toiminnan tuloksena, mutta syntymiseen ovat kuitenkin olennaisesti vaikuttaneet työnantajan yrityksessä saatetut kokemukset...".¹ Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että esim. työsuhteen aikana saadut tiedot esim. tuotteista, niiden kehittämisestä, vertailusta

¹ HE 56/1967 s.4

kilpailijoiden tuotteiden kanssa ja asiakkailta työsuhteen aikana saadut palautteet voivat johtaa siihen, että työnantaja saa oikeudet keksintöön, jos saaduilla kokemuksilla on olennainen vaikutus keksinnön syntymiseen. Riittävää on, että työntekijä on tullut tietoseksi jostakin tuotantoon liittyvästä teknisestä ongelmasta, vaikka sen ratkaisua ei ole annettu hänelle tehtäväksi.

Tapauksessa Työntekijän työnkuvana on ollut toimia ohjelmistokehittäjänä eikä tehdyn keksinnön voida katsoa olevan suoraan seurausta työnjohdollisesta toimesta – eli keksintö ei ole seurausta annetusta työtehtävästä. Työntekijä on ollut työnantajan palveluksessa huomattavan pitkä ajan, ja hän on osallistunut linjastoa ja sen osia koskevaan tuotekehitykseen. Hän on näissä tehtävissä tullut tietoiseksi linjaston ja ... toiminnasta sekä niin liittyvistä kehityshankkeista. Hän on lausuntopyyntönsään itsekkin kertonut ryhtyneensä kehitystyöhön aikaisemmin toteuttamatta jääneen parannusehdotuksen pohjalta. Keksintö on osa monimutkaista linjastokokonaisuutta, jonka toimintaa on yrityksessä pyritty parantamaan.

Työsuhdekeksinluokan A keksinnöksi katsotaan myös keksintö, jonka keksimiseen on vaikuttanut työnantajan yrityksessä saatu kokemus, johon voidaan lukea myös työssä tehdyt havainnot. Nyt esitetty keksintö on kehitysratkaisu ongelmaan, joka ilmenee ainoastaan Työnantajan linjastossa ja liiketoimintaan liittyvässä toiminnassa. Tästä seuraa (looginen johtopäätös), että ilman Työntekijän työyhteyttä juuri tähän Työnantajaan ei keksintöä olisi voitu keksiä – ongelma ei olisi voinut tulla Työntekijälle esiin ilman työyhteyttä Työnantajaan. Keksinnön syntymiseen voidaan katsoa olennaisesti vaikuttaneen yrityksessä saadut kokemukset.

Tällä perusteella lautakunta katsoo, että keksintö on syntynyt olennaisesti käyttämällä hyväksi työnantajan palveluksessa saatuja kokemuksia. Keksintö kuuluu täten luokkaan A.

Työnantajalla on siten oikeus saada kaikki oikeudet keksintöön.

Työntekijälle maksettava kohtuullinen korvaus

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

Korvausta määrittäessä on erityisesti otettava huomioon keksinnön arvo ja työnantajan saaman oikeuden laajuus samoin kuin työsopimuksen ehdot sekä työsuhteeseen liittyvien muiden seikkojen merkitys keksinnön syntymiselle.

Työsuhdekeksintöasetuksen 3 §:n mukaan keksinnön arvolla tarkoitetaan keksinnön taloudellista arvoa. Arvoa määritettäessä on otettava huomioon taloudellinen kokonaisvaikutus myös silloin, kun keksintö muodostaa vain osan suurempaa kokonaisuutta. Niin ikään on otettava huomioon keksinnön arvo työnantajan ja tämän kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen omassa käytössä ja oikeuksien luovuttamisesta saatu hyöty.

Koska kyse on työsuhdekeksintölain tarkoittamasta keksinnöstä ja koska työnantaja on ottanut kaikki oikeudet keksintöön, on työntekijällä oikeus kohtuulliseen korvaukseen.

Asianosaiset ovat esittäneet eriävän kertomuksen tarjotun korvauksen maksamisesta. Työntekijän mukaan Työnantaja on tarjonnut, mutta ei ole maksanut korvausta

keksinnöstä. Työnantaja kertoo korvauksen tulleen jo maksetuksi. Asiassa on täten riidatonta, että maksua on ainakin tarjottu työntekijälle vaikkei sitä olisi vielä maksettu.

Työnantaja on tarjonnut Työntekijälle korvausta tehdystä keksinnöstä sekä patenttihakemuksesta. Korvaus on perustunut Työnantajan työsuhdekeksintöpolitiikkaan ja palkkiojärjestelmään. Täten Työnantajan prosessia korvausmenettelyn osalta voidaan pitää kohtuullisena ja oikeudenmukaisena, sillä se on vastaava mitä myös muiden työntekijöiden kohdalla on sovellettu vastaavassa tilanteessa. Ottaen huomioon Työntekijän pitkä työhistoria Työnantajalla voidaan olettaa tämän olleen tietoinen työntekijäkeksintöihin kohdistuvasta palkkiojärjestelmästä jo ennen keksintöprosessin aloittamista.

Koska keksinnön patenttihakemuksen käsittely on yhä kesken eikä keksinnön hyödyistä Työnantajalle ole saatavilla tietoa tai laskelmia, on tässä vaiheessa mahdotonta arvioida, onko Työnantajan tarjoama korvaus kohtuullinen. Lautakunta toteaa, että koska keksintöä ei vielä ole otettu käyttöön tai sitä koskevia oikeuksia ei ole luovutettu, ei asiassa ole edellytyksiä lausua keksinnön arvosta tai keksinnön arvon perusteella maksettavasta kohtuullisesta korvauksesta.

Työntekijällä on oikeus esittää kohtuullista korvausta koskeva vaatimus myöhemmin lain mukaisen vanhentumisajan kuluessa, ellei korvauksesta sitä ennen päästä sovintoon. 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. Työntekijä voi siis myöhemmin hakea korvausta, ellei hyväksy nyt tarjottua korvausta.

Keksinnön omistajuus

Työsuhdekeksintölain 5 §:n mukaisesti työntekijän tekemä ja työnantajan toiminta-alaan kuuluvasta keksinnöstä työntekijän tulee antaa keksintöilmoitus työnantajalle. Työnantajan tulee vastata tähän ilmoitukseen ilmoittamalla ottaako se keksinnön oikeudet haltuunsa.

Tapauksessa Työntekijä on tehnyt keksinnön, jonka katsotaan kuuluvan Työnantajan toiminta-alaan ja on työsuhdekeksintölain 4 §:n ensimmäisen momentin mukainen keksintö. Työnantajalla täten oikeus saada kokonaan tai osittain oikeus tähän keksintöön. Työntekijä on jättänyt 14.06.2022 Työnantajalle keksintöilmoituksen ... keksinnöstä. Työnantaja on ilmoittanut 01.06.2023 kirjaamassaan päätöksessään ottavansa kaikki oikeudet keksintöön.

Lautakunta toteaa, että Työnantaja omistaa kokonaan oikeudet keksintöön.

Työsuhdekeksintölautakunnan lausunto

Lautakunta toteaa esitettyihin vaatimuksiin seuraavasti:

- 1) Lautakunta ei ota kantaa tarjottu korvausmäärän kohtuullisuuteen

2) Keksinnön omistajuus kuuluu kokonaan YY Oy:lle.

Eero Mantere
Puheenjohtaja