4/2001

Työsuhdekeksintölain 1 §:n 1 momentin mukaan kyseistä lakia sovelletaan toisen työssä olevan henkilön, työntekijän, tekemiin Suomessa patentilla suojattavissa oleviin keksintöihin.

Keksinnön patentoitavuutta koskevan edellytyksen osalta lain 1 §:n 2 momenttiin sisältyy olettama-säännös. Sen mukaan, jos työnantaja ottaa sellaisen oikeuden työntekijän tekemään keksintöön, joka rajoittaa työntekijän oikeutta hakea tai saada siihen patentti, pidetään keksintöä tältä osin Suomessa patentilla suojattavissa olevana keksintönä, jollei työnantaja esitä todennäköisiä syitä, joiden mukaan patentin myöntämiselle olisi esteitä.

Keksinnön patentoitavuus määräytyy patenttilain 1 ja 2 §:n mukaan. Patentti voidaan myöntää

keksintöön, jota voidaan käyttää teollisesti. Patentti myönnetään ainoastaan keksintöön, joka on uusi siihen verrattuna, mikä on tullut tunnetuksi ennen patentin hakemispäivää, ja lisäksi olennaisesti eroaa siitä.

Oikeuskäytännössä keksinnön ei ole katsottu olevan patentoitavissa, vaikka se tekniseltä ratkaisultaan on eronnutkin aikaisemmin käytetystä, jos uudessa yhteydessä sovellettu menetelmä on ollut alalla yleisesti tunnettu ja keksintö on ollut vallitsevaan tekniikan tasoon nähden ammattimiehelle itsestään selvä (ks. esim. KKO 1978 II 74, 1978 II 82, 1979 II 57 sekä 1983 II 20).

Lausuntopyynnössä tarkoitettu keksintö, sellaisena kuin se on kuvattu A:n innovaatioilmoituksessa, on koskenut helium-kaasun käyttöä pystyvalussa sekä muissa valuprosesseissa. Asiassa esitettyjen patenttijulkaisujen sekä muun selvityksen perusteella on kuitenkin katsottava, että heliumin hyvä lämmönsiirtokyky sekä kyky antaa samalla suojaa metallin hapettumista vastaan on kysymyksessä olevan keksinnön tekemisen ajankohtana ollut yleisesti tiedossa ja että sitä on käytetty erilaisissa, mukaan lukien kuparin valamista koskevissa, valuprosesseissa. Tätä taustaa vasten työsuhdekeksintölautakunta katsoo, että A:n keksimä menetelmä helium-kaasun käytöstä on ollut tuolloin vallinneeseen tekniikan tasoon nähden ammattimiehelle niin ilmeinen, ettei sen tekeminen ole vaatinut keksinnön patentoitavuuden edellyttämää keksinnöllisyyttä.

Edellä mainittuun nähden työsuhdekeksintölautakunta katsoo, että yhtiö on esittänyt todennäköisiä syitä sille, että patentin myöntämiselle hakemuksessa tarkoitettuun keksintöön olisi ollut esteitä. Edelleen työsuhdekeksintölautakunta katsoo, että hakija ei myöskään ole pystynyt yksilöimään lausuntopyynnössä tarkoitetun keksinnön mahdollisesti käsittävän muita patentoitavissa olevia keksinnöllisiä piirteitä.

Työsuhdekeksintölain 11 §:n mukaan lautakunnan tehtävänä on antaa lausuntoja ainoastaan työsuhdekeksintölain soveltamista koskevissa asioissa. Kuten edellä on todettu, työsuhdekeksintölain 1 §:n mukaan lain soveltamisen edellytyksenä on se, että keksintö on Suomessa patentilla suojattavissa oleva. Tämän vuoksi lautakunta ei ole toimivaltainen lausumaan enemmälti hakemuksen johdosta.