**TYÖSUHDEKEKSINTÖLAUTAKUNTA LAUSUNTO 5/2003 Julkinen**

Hakija A

Asia Työsuhdekeksintölain säännösten tulkinta

Annettu 6.2.2004

HAKEMUS

A on pyytänyt työsuhdekeksintölautakunnan lausuntoa erityisesti työsuhdekeksintölain 4, 5 ja 7a §:ien oikeasta tulkinnasta koskien alla luetelluista  kysymyksistä. A on hakemuksessaan todennut, että kysymykset eivät viittaa mihinkään konkreettiseen tapaukseen, vaan ne koskevat yleisesti työsuhdekeksintölain soveltamista.

1. Voiko työnantaja laillisesti perua keksijälle antamansa  työsuhdekeksintölain 6 §:n mukaisen kirjallisen  vastauksen  keksijän tekemään keksintöilmoitukseen?
2. Voiko työnantaja laillisesti muuttaa päinvastaiseksi kannanottoaan siihen, mitkä oikeudet hän ottaa keksintöön, kun työnantaja on jo sitä ennen antanut lain 6 §:n mukaisen kirjallisen kannanottonsa asiaan vastauksena keksijän keksintöilmoitukseen?
3. Voiko työnantaja, jonka työsuhdekeksintöohjesäännössä on nimenomaan mainittu, että vastaus keksintöilmoitukseen annetaan neljän kuukauden sisällä, laillisesti perua keksijälle antamansa lain 6 §:n mukaisen kirjallisen vastauksen keksintöilmoitukseen, jos se tapahtuu esimerkiksi toista vuotta keksintöilmoituksen vastaanottamisen jälkeen?
4. Miten ja missä määrin työsuhdekeksintölain 6 §:ssä mainittu neljän kuukauden vastausaika sitoo työnantajaa siinä tapauksessa, että työnantajan työsuhdekeksintöohjesäännössä nimenomaan mainitaan, että vastaus keksintöilmoitukseen annetaan neljän kuukauden sisällä?
5. Voidaanko katsoa, että keksijä, joka on keksintöilmoitukseensa liittänyt keksintöön kohdistuvan yksityiskohtaisen patenttihakemusluonnoksen vaatimuksineen, on riittävässä määrin antanut työnantajalleen työsuhdekeksintölain 5 §:n ja 7a §:n mukaiset tiedot keksinnöstä ja sen hyödyntämisestä?
6. Mikä on työsuhdekeksintölain 7a §:n tarkoitus ? Millaisiin tilanteisiin sitä sovelletaan?
7. Tarkoittaako työsuhdekeksintölain 7a §:n 2 momentti sellaista, että keksijä olisi velvollinen selvittämään työnantajalleen, miten keksintö mahdollisesti voi liittyä työnantajan solmimiin sopimuksiin tai yleensä työnantajan liiketoimintaan vai viittaako 2 momentti ainoastaan keksinnön teknillisiin ominaisuuksiin ja sen teknillisiin hyödyntämismahdollisuuksiin?
8. Miten työsuhdekeksintölain 7 a §:n 1 ja 2 momentit liittyvät yhteen ? Ilmaisevatko nämä momentit jonkinlaista molemminpuolista toisiaan vastaan tasapainotettua selvitystaakkaa vai onko 2 momentin tarkoitus täysin riippumaton siitä, toimiiko toinen osapuoli 1 momentin mukaisesti?
9. Missä määrin keksijä on velvollinen oma-aloitteisesti tarkastamaan kuinka täydellisesti hän on työnantajalleen kertonut keksinnöstä ja sen hyödyntämisestä (7a §:n 2 mom) ? Voiko keksijä olettaa, että työnantaja pyytää häneltä lisätietoa, jos työnantaja katsoo, ettei keksijä ole hänelle kertonut riittävästi keksintöön liittyvistä asioista?
10. Voiko työnantaja rajoittaa keksijän oikeuksia viitaten epätäydelliseen selostukseen, kun keksijä on hyvässä uskossa kertonut kaiken oleellisen keksinnöstä ? Mikä on tilanne, jos keksijä huolimattomuudesta on jättänyt kertomatta jotakin tai jos hän on virheellisesti olettanut, että työnantaja on ollut laajemmin tietoinen keksinnöstä kuin mitä työnantaja on faktallisesti ollut?
11. Missä määrin työnantaja on velvollinen itse valvomaan omia etujansa esimerkiksi hankkimalla aktiivisesti lisätietoa haastattelemalla keksijää? Voiko keksijä menettää oikeuksia vain  sen perusteella, että työnantaja ei ole aktiivisesti esimerkiksi kysymällä ottanut selvää keksintöön liittyvistä asioista?

TYÖSUHDEKEKSINTÖLAUTAKUNNAN LAUSUNTO

Työsuhdekeksintölautakunta antaa oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin annetun lain (työsuhdekeksintölaki) 11 §:n 1 momentin nojalla lausuntoja työsuhdekeksintölain soveltamista koskevissa asioissa. Työsuhdekeksintölain 11 a §:n mukaan työsuhdekeksintölautakunnan lausunnon voivat pyytää työnantaja ja työntekijä sekä tuomioistuin, milloin riita keksinnöstä on saatettu sen ratkaistavaksi.

Työsuhdekeksintölautakunnalle osoitetun lausuntopyynnön käsittelystä säädetään työsuhdekeksintölain 11 §:n nojalla annetussa valtioneuvoston päätöksessä työsuhdekeksintölautakunnasta 830/1988. Päätöksen 3 §:n mukaan työnantajan tai työntekijän lausuntopyynnön johdosta on toiselle osapuolelle varattava tilaisuus kirjallisen vastineen antamiseen.

Työsuhdekeksintölautakunta katsoo mainittujen säännösten perusteella, että  lausunnon antaminen työsuhdekeksintölain soveltamista koskevassa asiassa edellyttää, että lausuntopyyntö kohdistuu tiettyyn yksilöityyn keksintöä koskevaan työntekijän ja työnantajan väliseen riitaan.

A on pyytänyt työsuhdekeksintölautakunnan lausuntoa työsuhdekeksintölain tulkinnasta ja todennut, että kysymykset eivät liity mihinkään yksittäiseen tapaukseen. Asiassa ei siten ole kysymys sellaisesta keksintöä koskevasta riidasta, että työsuhdekeksintölautakunta olisi toimivaltainen antamaan A:n hakemuksen johdosta lausunnon.

Työsuhdekeksintölautakunta ei näin ollen anna asiassa lausuntoa.

Antti Kuningas Katja Mäki     
puheenjohtaja sihteeri