3/2001

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

A on esittänyt, että muodollisesti hänen työnantajanaan on ollut Y Oy. A on kuitenkin katsonut, että käsillä olevassa tapauksessa X Oy ja sen kokonaan omistama tytäryhtiö Y Oy tulisi rinnastaa toisiinsa työsuhdekeksintölaissa tarkoitettuna työnantajana, mitä käsitystään A on perustellut muun ohessa lailla 1078/2000 muutetulla työsuhdekeksintölain 4 §:n säännöksellä.

X Oy on kiistänyt, että se voisi olla velvollinen suorittamaan A:lle työsuhdekeksintölaissa tarkoitettua keksintökorvausta. X Oy:n mukaan lailla 1078/2000 muutettuun työsuhdekeksintölain 4 §:n säännökseen ei käsillä olevassa tapauksessa voida kiinnittää huomiota, koska A:n työsuhde on päättynyt ennen 1.1.2001.

Edellä mainitun sovellettavaa työsuhdekeksintölain 4 §:ää koskevan asianosaisten erimielisyyden johdosta työsuhdekeksintölautakunta lausuu ensin seuraavaa:

Lain 1078/2000 voimaantuloon saakka työsuhdekeksintölain 4 § oli voimassa sen alkuperäisessä, lailla 656/1967 säädetyssä muodossaan. Sen 1 momentin mukaan, jos keksintö on syntynyt käyttämällä olennaisesti hyväksi työnantajan liikkeessä tai laitoksessa saavutettuja kokemuksia, työnantajalla on oikeus, mikäli keksinnön hyväksikäyttö kuuluu hänen toiminta-alaansa, saada kokonaan tai osittain oikeus keksintöön. Pykälän 2 momentin mukaan puolestaan, jos kysymyksessä on keksintö, jonka hyväksikäyttö kuuluu työnantajan toiminta-alaan, mutta joka on syntynyt muussa yhteydessä työsuhteeseen kuin mitä 1 momentissa tarkoitetaan, työnantaja on oikeutettu saamaan käyttöoikeuden keksintöön. Edelleen pykälän 3 momentissa säädetään, että mikäli työnantaja haluaa saada 2 momentissa tarkoitettuun keksintöön laajemman oikeuden kuin siinä säädetään tai oikeuden keksintöön, joka on syntynyt yhteydettä työsuhteeseen, mutta jonka hyväksikäyttö kuitenkin kuuluu työnantajan toiminta-alaan, työnantajalla on etuoikeus työntekijän kanssa siitä sopimalla saada sanottu oikeus.

Lailla 1078/2000 työsuhdekeksintölain 4 §:ää on muutettu laajentamalla työnantajan oikeus saada oikeus työntekijän tekemiin keksintöihin käsittämään myös muut samaan konserniin kuuluvat yhtiöt. Voimassa olevan 4 §:n 1 momentin mukaan, jos keksintö on syntynyt käyttämällä olennaisesti hyväksi työnantajan tai tämän kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen liikkeessä tai laitoksessa saavutettuja kokemuksia, työnantajalla on oikeus, mikäli keksinnön hyväksikäyttö kuuluu työnantajan tai tämän kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen toiminta-alaan, saada kokonaan tai osittain oikeus keksintöön. Pykälän 2 momentin mukaan puolestaan, jos kysymyksessä on keksintö, jonka hyväksikäyttö kuuluu työnantajan tai tämän kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen toiminta-alaan, mutta joka on syntynyt muussa yhteydessä työsuhteeseen kuin mitä 1 momentissa tarkoitetaan, työnantaja on oikeutettu saamaan käyttöoikeuden keksintöön. Edelleen pykälän 3 momentissa säädetään, että mikäli työnantaja haluaa saada 2 momentissa tarkoitettuun keksintöön laajemman oikeuden kuin siinä säädetään tai oikeuden keksintöön, joka on syntynyt yhteydettä työsuhteeseen, mutta jonka hyväksikäyttö kuitenkin kuuluu työnantajan tai tämän kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen toiminta-alaan, työnantajalla on etuoikeus työntekijän kanssa siitä sopimalla saada sanottu oikeus.

Lain 1078/2000 voimaantulosta laissa on säädetty ainoastaan, että se tulee voimaan 1.1.2001. Myöskään lakia koskevassa hallituksen esityksessä 147/2000 vp. ei ole lausuttu tarkemmin lain voimaantulosta.

Lain 1078/2000 säännökset työsuhdekeksintölain muuttamiseksi eivät ole luonteeltaan keskenään samanlaisia. Säännöksistä osa on aineellisoikeudellisia, osan puolestaan liittyessä lähinnä asian käsittelyä työsuhdekeksintölautakunnassa koskevaan sääntelyyn. Tämän vuoksi lain 1078/2000 voimaantulosäännökselle annettava sisältö voi eri säännösten osalta muodostua erilaiseksi.

Työsuhdekeksintölain 4 §:n osalta kysymys on luonteeltaan aineellisoikeudellisesta säännöksestä. Pykälässä säännellään ne tilanteet, joissa työnantajalla on oikeus saada oikeus työntekijän tekemään keksintöön viimeksi mainitun oikeuden estämättä. Säännöksen on siten katsottava merkitsevän rajoitusta lain 3 §:n mukaiseen lähtökohtaan. Ottaen huomioon, että puheena olevassa 4 §:n muutoksessa on ollut kysymys sen piirin laajentamisesta, jonka puitteissa työnantajalla on oikeus saada oikeus työntekijän tekemään keksintöön, työsuhdekeksintölautakunta katsoo, että kyseisen 4 §:n soveltamista lailla 1078/2000 muutetussa muodossaan, kun sille ei ole sanottua osoittavan nimenomaisen siirtymäsäännöksen tukea, ei voida ulottaa myös taannehtivasti ennen lainmuutoksen voimaantuloa tehtyihin keksintöihin.

Edellä esitetty huomioon ottaen käsillä olevaan tapaukseen tulee siten soveltaa työsuhdekeksintölain 4 §:ää sellaisena kuin se oli ennen lain 1078/2000 voimaantuloa.

Asiassa on riidatonta, että A on ollut koko kysymyksessä olevan ajanjakson työntekijänä Y Oy:n palveluksessa. Tämän mukaisesti A:n työsuhdekeksintölaissa tarkoitettuna työnantajana on siten pidettävä Y Oy:tä. Se, että Y Oy on ollut X Oy:n kokonaan omistama tytäryhtiö, ei anna aihetta arvioida asiaa toisin. Asiassa ei ole esitetty muitakaan seikkoja, joiden perusteella yhtiöiden olisi katsottavan olevan samaistettavissa työsuhdekeksintölain soveltamisen kannalta.

Edellä mainitun perusteella X Oy:llä ei ole velvollisuutta suorittaa A:lle työsuhdekeksintölaissa tarkoitettua kohtuullista korvausta.

Työsuhdekeksintölain 8 §:n 1 momentin mukaan milloin patenttia on haettu kuuden kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä sellaiseen keksintöön, johon olisi sovellettava 4 §:n säännöksiä, mikäli keksintö olisi tehty työsuhteen kestäessä, keksintöä on pidettävä sen aikana tehtynä, jollei keksijä esitä todennäköisiä syitä sen syntymisestä työsuhteen päättymisen jälkeen. Käsillä olevassa tapauksessa puheena olevalle keksinnölle on haettu patenttia kuuden kuukauden kuluessa siitä, kun A siirtyi Z Oy:n palveluksesta Y Oy:n palvelukseen. Edellä mainitun lain 8 §:n 1 momentin olettamasäännöksen mukaan kysymys ei siten ole A:n Y Oy:n palveluksessa tekemästä työsuhdekeksinnöstä, eivätkä työsuhdekeksintölain säännökset tule näin kyseisessä suhteessa sovellettaviksi.

Asiassa ei A:n taholta ole esitetty työsuhdekeksintölain 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuja todennäköisiä syitä keksinnön syntymisestä edellä mainitun ajankohdan jälkeen, eikä myöskään muutoin yksilöity seikkoja, joiden perusteella kyseisen säännöksen ei olisi katsottava olevan sovellettavissa. Tämän vuoksi lautakunta, jonka tehtävänä on antaa lausuntoja ainoastaan työsuhdekeksintölain soveltamista koskevissa asioissa, sen toimivallan ulkopuolelle jäädessä siten esimerkiksi kysymykset paremmasta oikeudesta keksintöön sekä velvollisuudesta suorittaa korvausta keksinnön hyväksikäytöstä muun kuin työsuhdekeksintölain perusteella, katsoo, ettei se voi lausua enempää lausuntopyynnön johdosta.