7/2002

1. Lausuntopyynnön kysymykset 1 ja  2

A ja B ovat pyytäneet työsuhdekeksintölautakunnan lausuntoa siitä, mikä on kohtuullinen korvaus ja sen perusteet edellä mainittujen patenttien tarkoittamien keksintöjen osalta kahdessa lausuntopyynnössä yksilöidyssä projektissa, sekä siitä, onko kyseisiä perusteita käytettävä myös muiden projektien korvauksia määriteltäessä?

Oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin annetun lain (jäljempänä työsuhdekeksintölaki) 7 §:n 1 momentin mukaan milloin työnantaja lain 4 §:n mukaan tai muulla perusteella saa oikeuden työntekijän tekemään keksintöön, työntekijällä on, vaikka ennen keksinnön tekemistä olisi toisin sovittu, oikeus saada siitä työnantajalta kohtuullinen korvaus. Lain 7 §:n 2 momentin mukaan korvausta määrättäessä on erityisesti otettava huomioon keksinnön arvo ja työnantajan saaman oikeuden laajuus samoin kuin työsopimuksen ehdot sekä työsuhteeseen liittyvien muiden seikkojen merkitys keksinnön syntymiselle.

Työsuhdekeksintölain 7 §:n 1 momentin kohtuullisella korvauksella tarkoitetaan nimenomaan korvausta työntekijän tekemästä keksinnöstä. Tämän voi katsoa ilmenevän myös edellä selostetusta lain 7 §:n 2 momentista, jossa säädetään, että kohtuullista korvausta määrättäessä on otettava huomioon erityisesti muun ohessa työntekijän tekemän keksinnön arvo. Keksinnön arvon ja sitä kautta myöskään työsuhdekeksintölain 7 §:n 1 momentissa tarkoitetun kohtuullisen korvauksen määrittäminen ei siten ole mahdollista rajoittamalla tarkastelu vain keksinnön käyttämiseen tiettyyn yksittäiseen projektiin.

Työsuhdekeksintölain 11 §:n mukaan lautakunnan tehtävänä on antaa lausuntoja ainoastaan työsuhdekeksintölain soveltamista koskevissa asioissa. Edellä mainittuun nähden työsuhdekeksintölautakunta ei voi ottaa kantaa lausuntopyynnössä esitettyyn kysymykseen, mikä on kohtuullinen korvaus keksinnön osalta tietyssä yksittäisessä projektissa. Tämän johdosta lautakunta tarkastelee seuraavassa erikseen niitä tekijöitä, jotka lain 7 §:n 2 momentin mukaan tulee ottaa huomioon määritettäessä työsuhdekeksintölain 7 §:n 1 momentissa tarkoitettua kohtuullista korvausta edellä mainittujen keksintöjen kohdalla.

2. Työnantajan oikeus keksintöön, työsuhdeyhteys sekä keksinnön arvon määrittämistapa

*a) työnantajan oikeus keksintöön*

Keksintö nro 1

Asianosaiset ovat yksimielisiä siitä, että B on tehnyt kysymyksessä olevan keksinnön loppuvuodesta 1991 ollessaan Z:n palveluksessa. Sen sijaan asianosaiset ovat erimielisiä siitä, onko keksinnön sen tekohetkellä katsottava kuuluneen Z:n toiminta-alaan, sekä siitä, minkälaisessa yhteydessä B:n työsuhteeseen keksinnön on katsottava syntyneen.

Työsuhdekeksintölautakunta on lausunnossaan 3/2001 katsonut, että lain 4 § nykyisin voimassa olevassa, lailla 1078/2000 muutetussa muodossaan ei ole sovellettavissa ennen kyseisen lainmuutoksen 1.1.2001 tapahtunutta voimaantuloa tehtyihin keksintöihin. Puheena olevaan keksintöön tulee siten soveltaa lain 4 §:ää sellaisena kuin se oli ennen lain 1078/2000 voimaantuloa.

Työsuhdekeksintölain 4 §:n (656/1967) mukaisen työnantajan toiminta-alakäsitteen osalta on työsuhdekeksintökomitean mietinnössä (Komiteanmietintö 1965: B 16 s. 24 - 25) lausuttu, että huomiota on kiinnitettävä ennen kaikkea työnantajan tosiasialliseen toiminta-alaan, eikä esimerkiksi siihen, miten toiminta-ala on yhtiöjärjestyksessä määritelty. Tätä on perusteltu sillä, että yhtiöjärjestyksen määräykset eivät kaikissa tapauksissa vastaa tosiasiallista tilannetta. Toisaalta mietinnössä tuodaan esiin se, että monien liikkeiden luonnollisen kehityksen mukaista on juuri uusien tuotteiden valmistaminen tai kaupaksi pitäminen. Tällöin voi syntyä vaikeita rajatapauksia, jolloin on ratkaistava, onko työntekijän keksimä tuote tai menetelmä niin läheisessä yhteydessä keksinnön syntymishetkellä harjoitettuun toimintaan, että 4 §:n säännöksiä voidaan soveltaa.

Komiteanmietinnössä on edelleen todettu (s. 25 - 26), että työnantajakäsitteelle ei toiminta-alan määrittelyssä voida antaa samaa sisältöä kuin esimerkiksi työoikeudessa. Työsuhdekeksintökomitean mukaan lain soveltaminen olisi yksinkertaista, jos työnantajana voitaisiin pitää työsuhteen toista osa-puolta, eli asianomaisen yrityksen omistajaa, olipa hän fyysinen tai juridinen henkilö. Seurauksena tästä olisi kuitenkin, että ne työntekijät, jotka työskentelevät ehkä kymmenkunta tuotantolaitosta käsittävässä suuryhtiössä, joutuisivat epäedullisempaan asemaan kuin esimerkiksi yhden ainoan tehtaan tai tuotantolaitoksen käsittävän yrityksen työntekijät. Niinikään työntekijän asema jäisi riippumaan siitä hänen kannaltaan sattumanvaraisesta seikasta, onko yritys yhtymä, jossa eri tuotantoyksiköt ovat muodollisesti itsenäisiä juridisia henkilöitä, vai toimivatko eri tuotantoyksiköt saman yhtiön puitteissa. Tämän vuoksi lakiehdotuksen tarkoittamana työnantajan toiminta-alana on komiteanmietinnössä esitetyn mukaan yleensä pidettävä sitä tehdasta, liikettä tai laitosta, joka on työntekijän varsinainen työpaikka.

Työsuhdekeksintökomitean mukaan (s. 26) edellä mainittua sääntöä ei ole kuitenkaan pidettävä poikkeuksettomana. Komitea on mietinnössään todennut, että saattaa olla tapauksia, jolloin samaan yritykseen kuuluvan kahden eri tehtaan välinen yhteistyö on niin kiinteää, että työntekijä on pystynyt ratkaisemaan toisessa tehtaassa esiintyneen ongelman olennaisesti niiden kokemusten ja tietojen perusteella, mitkä hän on saanut tämän yhteistyön puitteissa.

Työ suhdekeksintölautakunta onkin lausunnossaan 4/ 1995 lausunut työnantajan toiminta-ala -käsitteen tulkinnan osalta, että “työsuhdekeksintölain tavoitteena on ratkaista keksijäoikeudelliset  ja työoikeudelliset ristiriidat tavalla, joka edistää keksinnöllistä toimintaa ja ottaa samalla kummankin osapuolen edut kohtuudella huomioon (Km 1965: B 16 s. 13). Työsuhdekeksintölain 4 §:n toiminta-alaperuste osoittaa, milloin työnantaja voi saada keksintöä koskevan oikeuden. Työnantajan saaman oikeuden laajuus määräytyy puolestaan työsuhdeyhteyden mukaan. Työsuhdekeksintölain tavoitteiden mukaisena soveltamisperusteena voidaan pitää, että työnantajan toiminta-alaa tulkitaan laajasti työnantajan hyväksi ja vastaavasti työsuhdeyhteyttä suppeasti työntekijän hyväksi.”

Työsuhdekeksintölautakunnan aikaisemmassa lausunto- käytännössä (esim. lausunnot 4/1990 sekä 2/1991) onkin katsottu, että lain 4 §:n (656/1967) mukaisen toiminta-alaa koskevan edellytyksen tarkoituksena on antaa työnantajalle oikeus keksintöön aina silloin, kun keksinnön käyttämisestä tai salassapitämisestä voi olla hyötyä työnantajan toiminnassa. Keksinnön kuuluminen työnantajan toiminta-alaan riippuu siten siitä, voiko työnantaja hyödyntää keksintöä toiminnassaan. Yleensä keksinnön ei voida katsoa kuuluvan työnantajan toiminta-alaan, jos kaikki keksinnön mahdolliset käyttötavat poikkeavat työnantajan normaalista toiminnasta. Keksinnön kuuluminen työnantajan toiminta-alaan ei kuitenkaan edellytä, että työnantajan normaaliin toimintaan kuuluisivat kaikki tai edes useimmat keksinnön mahdolliset hyväksikäyttömuodot. Keksinnön katsotaan kuuluvan työnantajan toiminta-alaan, jos hän voi jollakin tapaa käyttää keksintöä hyväkseen.

B:n tekemä keksintö on koskenut ilmanvaihtotekniikan alaa. B:n mukaan hän on työskennellyt Z:n ilmastointisektorilla. Z:n vuoden 1991 vuosikertomuksessa on todettu, että ilmastointisektorin toiminta on kattanut ilmastoinnin laitetoimitukset, projektinhoidon, toteutussuunnittelun, asennuksen sekä järjestelmän käyttöönoton joko taloteknisenä kokonaistoimituksena tai rajatummassa laajuudessa. Ilmastointisektori on vastannut lisäksi ilmastointijärjestelmien suunnittelusta ja kehittämisestä, toimituksista sekä markkinoinnista ja myynnistä koti- ja ulkomaisille asiakkaille.

Edellä esitetyn perusteella työsuhdekeksintölautakunta katsoo, että B:n tekemän keksinnön hyödyntäminen on kuulunut Z:n normaalin toiminnan piirin ja siten Z:n toiminta-alaan.

Työsuhdekeksintölain 4 §:n 1 momentin (656/1967) mukaan työnantajalla on oikeus, mikäli keksinnön hyväksikäyttö kuuluu työnantajan toiminta-alaan, saada kokonaan tai osittain oikeus keksintöön, jos keksintö on syntynyt työntekijälle kuuluvien työtehtävien täyttämiseksi tapahtuvan toiminnan tuloksena tai käyttämällä olennaisesti hyväksi työnantajan liikkeessä tai laitoksessa saavutettuja kokemuksia.

Siitä, milloin keksinnössä voidaan katsoa olevan kysymys työsuhdekeksintölain 4 §:n 1 momentin (656/ 1967) tarkoittamassa mielessä työntekijälle kuuluvien työtehtävien täyttämiseksi tapahtuvan toiminnan tuloksesta, on työsuhdekeksintökomitean mietinnössä (s. 21) muun ohessa lausuttu, että säännöksen soveltamisen edellytyksenä ei ole, että työntekijän tehtävänä olisi ollut juuri sen ongelman ratkaiseminen, mihin keksintö kohdistuu tahi että hänen tehtäviinsä olisi kuulunut nimenomaan keksintö- tai kehitystoiminta. Edellytyksenä on kuitenkin, että työntekijän velvollisuutena on ollut tavalla tai toisella edistää teknillistä kehitystä työpaikallaan tai että työntekijä, joka työtehtäväänsä suorittaessaan on havainnut kyseessä olevan ongelman, luonnolliseksi katsottavan velvollisuutensa täyttämiseksi pyrkii ratkaisemaan tämän ongelman. Kaikki, minkä työntekijä tällöin keksii ja mikä on syy-yhteydessä hänen toimintaansa, lankeaa 4 §:n 1 momentin puitteisiin, edellyttäen, että keksintöä voidaan käyttää hyväksi työnantajan liikkeessä.

B:n työsopimukseen hänen tehtävänimikkeekseen on merkitty kehityspäällikkö. B itsekin on lausunut, että hänen tehtävänään Z:n palveluksessa kysymyksessä olevan keksinnön tekemisen aikaan on ollut ilmastointijärjestelmien tekninen markkinointi ja toteutus. Sanottuun nähden ja kun otetaan huomioon, että B:n keksintö on koskenut ilmanvaihtotekniikan alaa, työsuhdekeksintölautakunta katsoo, että B:n velvollisuutena on ollut edellä työsuhdekeksintökomitean mietinnössä esitetyssä mielessä edistää tavalla tai toisella teknillistä kehitystä työpaikallaan ja että puheena olevan keksinnön tekeminen on ollut syy-yhteydessä edellä mainittuun B:n toimintaan.

Edellä mainitun perusteella työsuhdekeksintölautakunta katsoo, että B:n tekemä keksintö on syntynyt työsuhdekeksintölain 4 §:n 1 momentissa (656/1967) tarkoitetulla tavalla B: lle kuuluneiden työtehtävien täyttämiseksi tapahtuneen toiminnan tuloksena ja että Z:lla on siten ollut kyseisen lainkohdan mukainen oikeus saada kokonaan tai osittain oikeus keksintöön.

Keksintö nro 2

Lausuntopyynnössä on esitetty, että A on tehnyt puheena olevan keksinnön loppuvuodesta 1991, X:n puolestaan katsoessa, että keksintö on tehty viimeistään tammikuussa 1992. Kuten edellä on todettu, A on ollut Y Oy:n palveluksessa vuoden 1991 loppuun saakka, siirtyen 1.1.1992 alkaen Z:n palvelukseen. Asiassa on siten ensinnäkin ratkaistava kysymys siitä, onko A:n katsottava tehneen keksinnön Y:n vai Z:n palveluksessa.

Edellä mainitun kysymyksen ratkaisemisessa työsuhdekeksintölautakunta on kiinnittänyt huomiota työsuhdekeksintölain 8 §:n 1 momentin säännökseen. Sen 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 keksinnölle on haettu patenttia kuuden kuukauden kuluessa siitä, kun A on siirtynyt Y:n palveluksesta Z:n palvelukseen. Huomioon ottaen edellä mainittu lain 8 §:n 1 momentin olettamasäännös työsuhdekeksintölautakunta katsoo, kun asiassa ei ole esitetty todennäköisiä syitä keksinnön syntymisestä A:n Z:aa n siirtymisen jälkeen, että keksintöä on pidettävä A:n Y:n palveluksessa ollessa tehtynä.

Asianosaiset ovat erimielisiä myös siitä, onko keksinnön sen tekohetkellä katsottava kuuluneen Y:n toiminta-alaan sekä siitä, minkälaisessa yhteydessä A:n työsuhteeseen keksinnön on katsottava syntyneen.

Edellä keksinnön nro 1 osalta mainituilla perusteilla myös puheena olevaan keksintöön tulee soveltaa työsuhdekeksintölain 4 §:ää sellaisena kuin se oli ennen lain 1078/2000 voimaantuloa. Myös työsuhdekeksintölain 4 §:n (656/1967) mukaisen työnantajan toiminta-ala -käsitteen tulkinnan osalta lautakunta viittaa edellä keksinnön nro 1 yhteydessä lausuttuun.

A:n keksintö on koskenut ilmanvaihtotekniikan alaa. Z:n vuoden 1991 vuosikertomuksessa on todettu, että Y urakoi ja huoltaa liike-, toimisto- ja julkisten rakennusten ilmanvaihtolaitoksia enimmäkseen pääkaupunkiseudulla.

Edellä esitettyyn nähden työsuhdekeksintölautakunta katsoo, että A:n tekemän keksinnön hyödyntäminen on lukeutunut Y:n normaalin toiminnan piiriin ja siten sen toiminta-alaan.

Kuten edellä on todettu, työsuhdekeksintölain 4 §:n 1 momentin (656/1967) mukaan työnantajalla on oikeus, mikäli keksinnön hyväksikäyttö kuuluu työnantajan toiminta-alaan, saada kokonaan tai  osittain oikeus keksintöön, jos keksintö on syntynyt työntekijälle kuuluvien työtehtävien täyttämiseksi tapahtuvan toiminnan tuloksena tai käyttämällä olennaisesti hyväksi työnantajan liikkeessä tai laitoksessa saavutettuja kokemuksia. Siitä, milloin keksinnössä voidaan katsoa olevan kysymys työsuhdekeksintölain 4 §:n 1 momentin (656/1967) tarkoittamassa mielessä työntekijälle kuuluvien työtehtävien täyttämiseksi tapahtuvan toiminnan tuloksesta, lautakunta viittaa edellä keksinnön nro 1 yhteydessä työsuhdekeksintökomitean mietinnössä esitettyyn.

A on toiminut Y:n palveluksessa kehityspäällikkönä. A:n itsensäkin mukaan hänen tehtävänään Y:n palveluksessa oli ilmastointilaitteiden ja -järjestelmien kehittäminen. Sanottuun nähden ja kun otetaan huomioon, että A:n keksintö on koskenut ilmanvaihtotekniikan alaa, työsuhdekeksintölautakunta katsoo, että A:n velvollisuutena on ollut työsuhdekeksintökomitean mietinnössä esitetyssä mielessä edistää tavalla tai toisella teknillistä kehitystä työpaikallaan ja että puheena olevan keksinnön tekeminen on ollut syy-yhteydessä edellä mainittuun A:n toimintaan.

Edellä mainitun perusteella työsuhdekeksintölautakunta katsoo, että A:n tekemä keksintö on syntynyt työsuhdekeksintölain 4 §:n 1 momentissa (656/1967) tarkoitetulla tavalla A:lle kuuluneiden työtehtävien täyttämiseksi tapahtuneen toiminnan tuloksena ja että Y:llä on siten ollut kyseisen lainkohdan mukainen oikeus saada kokonaan tai osittain oikeus keksintöön.

Keksintö nro 3

A ja B ovat katsoneet, että kysymyksessä oleva keksintö on tehty vuonna 1991. X on puolestaan esittänyt, että keksintö on tehty ajanjaksona loppuvuosi 1991 - loppuvuosi 1993, viimeistään kuitenkin joulukuussa 1993.

Siitä, milloin keksintö on tehty, ei asiassa ole esitetty tarkempaa selvitystä. Kyseisestä seikasta ei siten käsillä olevassa asiassa esitetyn perusteella ole mahdollista lausua varmuudella. Siihen nähden, että keksinnölle on haettu patenttia vasta vuonna 1994 työsuhdekeksintölautakunta pitää kuitenkin ilmeisenä, että keksintö olisi tullut lopullisesti tehdyksi aikaisintaan vuoden 1992 puolella.

Edellä mainitun perusteella siten sekä A:n että B:n olisi keksinnön tekoajankohtana katsottava olleen Z:n palveluksessa.

Asianosaiset ovat erimielisiä myös siitä, onko keksinnön sen tekohetkellä katsottava kuuluneen Z:n toiminta-alaan sekä siitä, minkälaisessa yhteydessä hakijoiden työsuhteeseen keksinnön on katsottava syntyneen.

Edellä keksinnön nro 1 osalta mainituilla perusteilla myös kysymyksessä olevaan keksintöön tulee soveltaa työsuhdekeksintölain 4 §:ää sellaisena kuin se oli ennen lain 1078/2000 voimaantuloa. Myös työsuhdekeksintölain 4 §:n (656/1967) mukaisen työnantajan toiminta-ala -käsitteen tulkinnan osalta lautakunta viittaa edellä keksinnön nro 1 yhteydessä lausuttuun.

A:n ja B:n tekemä keksintö on koskenut ilmanvaihtotekniikan alaa. Kuten edellä keksinnön nro 1 yhteydessä on todettu, Z:n ilmastointisektorin toiminta on kattanut ilmastoinnin laitetoimitukset, projektinhoidon, toteutussuunnittelun, asennuksen sekä järjestelmän käyttöönoton joko taloteknisenä koko-naistoimituksena tai rajatummassa laajuudessa, minkä lisäksi ilmastointisektori on vastannut ilmastointi-järjestelmien suunnittelusta ja kehittämisestä, toimituksista sekä markkinoinnista ja myynnistä koti- ja ulkomaisille asiakkaille.

Edellä mainitun perusteella työsuhdekeksintölautakunta katsoo, että myös kysymyksessä olevan A:n ja B:n yhdessä tekemän keksinnön hyödyntämisen on katsottava kuuluneen Z:n normaalin toiminnan piirin ja siten Z:n toiminta-alaan.

Työsuhdekeksintölain 4 §:n 1 momentin (656/1967) mukaan työnantajalla on, kuten edellä on esitetty, oikeus saada kokonaan tai osittain oikeus keksintöön, jos keksintö on syntynyt työntekijälle kuuluvien työtehtävien täyttämiseksi tapahtuvan toiminnan tuloksena tai käyttämällä olennaisesti hyväksi työnantajan liikkeessä tai laitoksessa saavutettuja kokemuksia, mikäli keksinnön hyväksikäyttö kuuluu työnantajan toiminta-alaan. Siitä, milloin keksinnössä voidaan katsoa olevan kysymys työsuhdekeksintölain 4 §:n 1 momentin (656/1967) tarkoittamassa mielessä työntekijälle kuuluvien työtehtävien täyttämiseksi tapahtuvan toiminnan tuloksesta, lautakunta viittaa edellä keksinnön nro 1 yhteydessä työsuhdekeksintökomitean mietinnössä esitettyyn.

Kuten edellä keksinnön nro 1 yhteydessä on todettu, B:n työsopimukseen Z:n kanssa B:n tehtävänimikkeeksi on merkitty kehityspäällikkö. B itsekin on kertonut, että hänen tehtävänään Z:n palveluksessa on ollut ilmastointijärjestelmien tekninen markkinointi ja toteutus. Sanottuun nähden ja kun otetaan huomioon, että puheena oleva keksintö on koskenut ilmanvaihtotekniikan alaa, työsuhdekeksintölautakunta katsoo, että B:n velvollisuutena on ollut työsuhdekeksintö-komitean mietinnössä esitetyssä mielessä edistää tavalla tai toisella teknillistä kehitystä työpaikallaan ja että myös puheena olevan keksinnön tekeminen on ollut syy-yhteydessä edellä mainittuun B:n toimintaan.

Edellä todetuin tavoin A on toiminut Y:n palveluksessa kehityspäällikkönä, A:n itsensäkin mukaan hänen tehtäviinsä kuuluessa ilmastointilaitteiden ja -järjestelmien kehittäminen. Myös Y:n emoyhtiön Z:n palveluksessa A on toiminut kehityspäällikkönä ja asiassa on esitetty, että A:n työtehtävät ovat Z:n palvelukseen siirtymisen jälkeenkin pysyneet olennaisesti samoina. Sanottuun nähden ja kun otetaan huomioon, että puheena oleva keksintö on koskenut ilmanvaihtotekniikan alaa, työsuhdekeksintölautakunta katsoo, että myös A:n velvollisuutena Z:n palveluksessa on ollut työsuhdekeksintökomitean mietinnössä esitetyssä mielessä edistää tavalla tai toisella teknillistä kehitystä työpaikallaan ja että puheena olevan keksinnön tekeminen on ollut syy-yhteydessä edellä mainittuun A:n toimintaan.

Edellä mainitun perusteella työsuhdekeksintölautakunta katsoo, että A:n ja B:n yhdessä tekemä keksintö on molempien keksijöiden osalta syntynyt työsuhdekeksintölain 4 §:n 1 momentissa (656/1967) tarkoitetulla tavalla työntekijälle kuuluneiden työtehtävien täyttämiseksi tapahtuneen toiminnan tuloksena ja että Z:llä on siten ollut kyseisen lainkohdan mukainen oikeus saada kokonaan tai osittain oikeus keksintöön.

Keksintö nro 4

Asianosaiset ovat esittäneet A:n tehneen keksinnön vuosien 1993 - 1994 aikana. Keksintöä ei siten voida katsoa tehdyn ennen 1.1.1994 tapahtunutta A:n siirtymistä Å:n palvelukseen. Huomioon ottaen, että keksinnölle on haettu patenttia loppuvuodesta 1995, myöskään edellä selostetun työsuhdekeksintölain 8 §:n 1 momentin presumptiosäännöksen nojalla ei ole katsottavissa, että puheena oleva keksintö olisi tehty jo A:n ollessa Z:n palveluksessa. A:n on siten katsottava tehneen keksinnön Å:n palveluksessa ollessaan.

Asianosaiset ovat erimielisiä siitä, onko keksinnön sen tekohetkellä katsottava kuuluneen Å:n toiminta-alaan sekä siitä, minkälaisessa yhteydessä A:n työsuhteeseen keksinnön on katsottava syntyneen.

Keksinnön nro 1 osalta mainituilla perusteilla myös puheena olevaan keksintöön tulee soveltaa työsuhdekeksintölain 4 §:ää sellaisena kuin se oli ennen lain 1078/2000 voimaantuloa. Myös työsuhdekeksintölain 4 §:n (656/1967) mukaisen työnantajan toiminta- ala -käsitteen tulkinnan osalta lautakunta viittaa edellä keksinnön nro 1 yhteydessä lausuttuun.

A:n tekemä keksintö on koskenut ilmanvaihtotekniikan alaa. Å:n toimintakertomuksessa vuodelta 1994 on todettu yhtiön olevan asiakaskeskeinen sähkö- ja ilmastointijärjestelmien sekä taloteknisten kokonaisratkaisujen toimittaja.

Edellä esitettyyn nähden työsuhdekeksintölautakunta katsoo, että A:n tekemän keksinnön hyödyntämisen on katsottava kuuluneen Å:n toiminnan piirin ja siten sen toiminta-alaan.

Kuten edellä on todettu, työsuhdekeksintölain 4 §:n 1 momentin (656/1967) mukaan työnantajalla on oikeus, mikäli keksinnön hyväksikäyttö kuuluu työnantajan toiminta-alaan, saada kokonaan tai osittain oikeus keksintöön, jos keksintö on syntynyt työntekijälle kuuluvien työtehtävien täyttämiseksi tapahtuvan toiminnan tuloksena tai käyttämällä olennaisesti hyväksi työnantajan liikkeessä tai laitoksessa saavutettuja kokemuksia. Siitä, milloin keksinnössä voidaan katsoa olevan kysymys työsuhdekeksintölain 4 §:n 1 momentin (656/1967) tarkoittamassa mielessä työntekijälle kuuluvien työtehtävien täyttämiseksi tapahtuvan toiminnan tuloksesta, lautakunta viittaa edellä keksinnön nro 1 yhteydessä työsuhdekeksintökomitean mietinnössä esitettyyn.

A on toiminut Å:n palveluksessa kehityspäällikkönä. A:n työsuorituksen arviosta vuodelta 1994 ilmenee, että A:n avaintehtäviin ovat kuuluneet muun ohessa kehitysprojektit sekä teknologiakehitys, ilmatekniikka ja energia. Sanottuun nähden ja kun otetaan huomioon, että puheena oleva keksintö on koskenut ilmanvaihtotekniikan alaa, työsuhdekeksintölautakunta katsoo, että A:n velvollisuutena on ollut työsuhdekeksintökomitean mietinnössä esitetyssä mielessä edistää tavalla tai toisella teknillistä kehitystä työpaikallaan ja että puheena olevan keksinnön tekeminen on ollut syy-yhteydessä edellä mainittuun A:n toimintaan.

Edellä mainitun perusteella työsuhdekeksintölautakunta katsoo, että A:n tekemä keksintö on syntynyt työsuhdekeksintölain 4 §:n 1 momentissa (656/1967) tarkoitetulla tavalla A:lle kuuluneiden työtehtävien täyttämiseksi tapahtuneen toiminnan tuloksena ja että Å:lla on siten kyseisen lainkohdan mukainen oikeus saada kokonaan tai osittain oikeus keksintöön.

*b) työsuhdeyhteys*

Työsuhdekeksintölain 7 §:n 2 momentin mukaan 1 momentissa tarkoitettua kohtuullista korvausta määritettäessä on keksinnön arvon sekä työnantajan saaman oikeuden laajuuden ohella otettava erityisesti huomioon työsopimuksen ehdot sekä työsuhteeseen liittyvien muiden seikkojen merkitys keksinnön syntymiselle. Oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin annetun asetuksen (jäljempänä työsuhdekeksintöasetus) 5 §:n mukaan arvioitaessa työsuhdekeksintölain 7 §:n 2 momentissa tarkoitettujen työsopimusten ehtojen ja työsuhteeseen liittyvien muiden seikkojen merkitystä keksinnön syntymiselle, on kiinnitettävä huomiota siihen, miten tehtävä on asetettu ja ratkaistu, kuten millä tavalla työnantajan teknologiaa ja laitteita on hyödynnetty, samoin kuin mikä on keksijän asema sekä hänen työehtonsa ja tehtävänsä työnantajan palveluksessa.

Keksintö nro 1

Asianosaisten esittämän erään projektin loppuraportissa on sekä projektin toteutuksen että sen tulosten kuvausten yhteydessä käsitelty muun ohessa puheena olevan keksinnön käsittämän patentin myöntämiseen sittemmin johtanutta patenttihakemusta. Sanottuun nähden työsuhdekeksintölautakunta katsoo X:n esittämin tavoin, että mainitussa projektissa työskennelleen B:n on katsottava saaneen aiheen keksintöön työsuhteessa saavuttamansa kokemuksen ja tuntemuksen perusteella, kun keksintöön aiheen antaneet puutteet ja tarpeet ovat olleet ennestään tunnetut.

B on koulutukseltaan insinööri. Hän on työskennellyt Z:n palveluksessa vuodesta 1964 alkaen, toimien keksinnön tekemisen aikaan ilmastointijärjestelmien tekniseen markkinointiin ja toteutukseen liittyneissä tehtävissä. B:n ratkaisuun päätymisessä on siten katsottava olleen myötävaikuttamassa hänen ammattiinsa ja sen edellyttämään koulutukseen kuuluvat tiedot ja kokemukset sekä B:n työsuhteessaan suorittamat työt ja tällöin saavuttamat kokemukset ja tiedot.

B on keksinnön tekemisen aikaan ollut kehityspäällikkö.

Edellä mainitun perusteella työsuhdekeksintölautakunta katsoo työsuhdekertoimeksi puheena olevan keksinnön osalta 15 %.

Keksintö nro 2

Asianosaisten esittämän erään projektin loppuraportissa ei nimenomaisesti ole käsitelty kysymyksessä olevan keksinnön käsittämän patentin myöntämiseen sittemmin johtanutta patenttihakemusta. Huomioon ottaen kuitenkin, mitä toisaalta projektin loppuraportissa sekä toisaalta itse keksintöä koskevassa patenttijulkaisussa on esitetty, työsuhdekeksintölautakunta katsoo, että myös puheena oleva keksintö on syntynyt kyseiseen projektiin liittyen. Sanottuun nähden työsuhdekeksintölautakunta katsoo X:n esittämin tavoin, että mainitussa projektissa työskennelleen A:n on katsottava saaneen aiheen keksintöön työsuhteessa saavuttamansa kokemuksen ja tuntemuksen perusteella, kun keksintöön aiheen antaneet puutteet ja tarpeet ovat olleet ennestään tunnetut.

A on koulutukseltaan diplomi-insinööri. Hän on työskennellyt Y:n palveluksessa tehtävänään ilmastointi- laitteiden ja -järjestelmien kehittäminen. A:n ratkaisuun päätymisessä on siten katsottava olleen myötävaikuttamassa hänen ammattiinsa ja sen edellyttämään koulutukseen kuuluvat tiedot ja kokemukset sekä A:n työsuhteessaan suorittamat työt ja tällöin saavuttamat kokemukset ja tiedot.

A on ollut keksinnön tekemisen aikaan kehityspäällikkö, toimien edellä mainitun projektin vastuun-alaisena johtajana.

Edellä mainitun perusteella työsuhdekeksintölauta-kunta katsoo työsuhdekertoimeksi puheena olevan keksinnön osalta 12 %.

Keksintö nro 3

Asianosaisten esittämän erään projektin väliraporttiin sisältyvässä projektin toteutuksen kuvauksessa on siihen liittyviä ratkaisuja koskevia patenttihakemuksia lueteltaessa mainittu muun ohessa kysymyksessä olevan keksinnön käsittämän patentin myöntämiseen sittemmin johtanut patenttihakemus. Sanottuun nähden työsuhdekeksintölautakunta katsoo X:n esittämin tavoin, että sekä A:n että B:n, jotka molemmat ovat työskennelleet mainitussa projektissa, on katsottava saaneen aiheen keksintöön työsuhteessa saavuttamansa kokemuksen ja tuntemuksen perusteella, kun keksintöön aiheen antaneet puutteet ja tarpeet ovat olleet ennestään tunnetut.

B on koulutukseltaan insinööri. Hän on työskennellyt Z:n palveluksessa vuodesta 1964 alkaen, toimien 1990-luvun alussa ilmastointijärjestelmien tekniseen markkinointiin ja toteutukseen liittyneissä tehtävissä. Kuten edellä on esitetty, A:n tehtävänä Z:n palveluksessa on ollut, samoin kuin aikaisemmin Y:n palveluksessa, ilmastointilaitteiden ja -järjestelmien kehittäminen. Sanottuun nähden työsuhdekeksintölautakunta katsoo, että sekä A:n että B:n osalta ratkaisuun päätymisessä ovat olleet myötävaikuttamassa heidän ammattiinsa ja sen edellyttämään koulutukseen kuuluvat tiedot ja kokemukset sekä A:n ja B:n työsuhteessaan suorittamat työt ja tällöin saavuttamat kokemukset ja tiedot.

Sekä A että B ovat keksinnön tekemisen aikaan olleet kehityspäällikköjä.

Edellä mainitun perusteella sekä huomioon ottaen lisäksi sen, että X:n esittämän mukaan keksijän työsuhdeyhteyttä A:n osalta on pidettävä B:hen verrattuna korkeampana, mitä osaltaan voi katsoa osoittavan myös edellä mainittuun väliraporttiin sisältyvän organisaatiokaavion, työsuhdekeksintölautakunta katsoo työsuhdekertoimeksi B:n osalta 15 % ja A:n osalta 12 %.

Keksintö nro 4

Hakijoiden esittämän erään projektin tutkimussuunnitelmassa ja väliraporteissa sekä itse puheena olevaa keksintöä koskevassa patenttijulkaisussa esitetty huomioon ottaen työsuhdekeksintölautakunta katsoo, että myös puheena oleva keksintö on syntynyt mainitun projektin tuloksena. Sanottuun nähden työsuhdekeksintölautakunta katsoo X:n esittämin tavoin, että mainitussa projektissa työskennelleen A:n on katsottava saaneen aiheen keksintöön työsuhteessa saavuttamansa kokemuksen ja tuntemuksen perusteella, kun keksintöön aiheen antaneet puutteet ja tarpeet ovat olleet ennestään tunnetut.

A on koulutukseltaan diplomi-insinööri. Hän on työskennellyt Å:n palveluksessa tehtävänään muun ohessa kehitysprojektit sekä teknologiakehitys, ilmatekniikka ja energia. A:n ratkaisuun päätymisessä on siten katsottava olleen myötävaikuttamassa hänen ammattiinsa ja sen edellyttämään koulutukseen kuuluvat tiedot ja kokemukset sekä A:n työsuhteessaan suorittamat työt ja tällöin saavuttamat kokemukset ja tiedot.

A on ollut keksinnön tekemisen aikaan kehityspäällikkö.

Edellä mainitun perusteella työsuhdekeksintölautakunta katsoo työsuhdekertoimeksi puheena olevan keksinnön osalta 12 %.

*c) keksinnön arvon määrittämistapa*

Edellä käsiteltyjen työnantajan saaman oikeuden laajuuden sekä työsopimuksen ehtojen ja työsuhteeseen liittyvien muiden seikkojen ohella työsuhdekeksintölain 7 §:n 1 momentin mukaista kohtuullista korvausta määritettäessä on, kuten edellä on selostettu, lain 7 §:n 2 momentin mukaan otettava erityisesti huomioon myös keksinnön arvo.

Kuten edellä on todettu, hakijoiden kysymyksenasettelun johdosta kysymys lausuntopyynnön kohteena olevien keksintöjen arvosta ei tule lainkaan tarkasteltavaksi käsillä olevassa yhteydessä. Tästä huolimatta lautakunta tarkastelee seuraavassa kuitenkin vielä asianosaistenkin sivuamaa kysymystä keksinnön arvon määrittämistavasta.

Työsuhdekeksintöasetuksen 3 §:n 2 momentin mukaan keksinnön arvo on ensisijaisesti määritettävä sen mitattavan taloudellisen hyödyn perusteella, joka työnantajalle tulee keksinnön käyttöönottamisesta, kuten keksinnön tuottamasta raaka-aine-, työvoima- tai energiansäästöstä (hyötyarvomenetelmä). Mikäli keksinnön laadusta ja käyttötavasta johtuen tai muusta erityisestä syystä hyötyarvomenetelmä ei ole sovelias, keksinnön arvo on työsuhdekeksintöasetuksen 3 §:n 3 momentin mukaan määriteltävä lisenssisopimuksiin vertaamalla (lisenssianalogia). Jos keksinnön arvon määrittäminen ei ole mahdollista sen paremmin hyötyarvomenetelmää kuin lisenssianalogiaa käyttämällä, keksinnön arvo on työsuhdekeksintöasetuksen 3 §:n 4 momentin mukaan määriteltävä arvioinnin perusteella.

Työsuhdekeksintölautakunnan aikaisemmassa käytännössä (esim. lausunnot 1, 2 ja 4/1996, 4/1997 sekä 2/ 1999) on lähdetty siitä, että hyötyarvomenetelmä on käytettävissä edellä mainitusta työsuhdekeksintöasetuksen 3 §:stä ilmenevän periaatteen mukaisesti silloin, kun työnantajalle koituvia kustannuksia voidaan luotettavasti verrata muuhun aikaisempaan tuotteeseen tai valmistusmenetelmään. Tämän mukaisesti lautakunta onkin katsonut, että mikäli kysymyksessä on pelkästään tuotteen valmistusmenetelmään liittyvä keksintö eikä valmistettava tuote muutu, keksinnön käyttöön ottamisesta aiheutunutta kustannus säästöä voidaan pitää yleensä keksinnön arvona. Myös oikeuskirjallisuudessa (Bruun, Niklas: Uppfinnarrätt i anställningsförhållande, Jyväskylä 1982 s. 181) on katsottu, että hyötyarvoon perustuva keksinnön arvon määrittämistapa johtaa parhaimpaan tulokseen niissä tapauksissa, joissa keksinnön kohteena on esimerkiksi parannus yhtiön tuotannossa tai tuotantomenetelmissä. Tällöin hyöty voidaan laskea vertaamalla aikaisemman menetelmän aiheuttamia kustannuksia niihin kustannuksiin, jotka syntyvät keksinnön käyttöönottamisen jälkeen.

Lisenssianalogian perusteella keksinnön arvo on puolestaan määritetty yleensä silloin, kun kysymys on laitekeksinnöstä. Lisenssianalogian perusteella keksinnön arvo on määritetty yleensä myös silloin, kun kysymys on uudesta tuotteesta, jonka valmistuskustannuksia ei voida verrata muuhun (aikaisempaan) menetelmään.

Kuten edellä on todettu, keksinnön arvo on ensisijaisesti määritettävä keksinnön käyttöönottamisesta syntyvän hyödyn perusteella. Lausuntopyynnön kohteena olevia keksintöjä ei myöskään luonteeltaan ole pidettävä sellaisina, etteikö niiden arvojen määrittäminen hyötyarvomenetelmän perusteella olisi periaatteessa ajateltavissa. Työsuhdekeksintölautakunta kuitenkin katsoo, ettei ainakaan käsillä olevassa asiassa ole esitetty minkään kysymyksessä olevan keksinnön osalta sellaista aikaisempaa toteutusta, jonka voitaisiin katsoa soveltuvan vertailukohdaksi ja jonka perusteella kustannussäästö olisi siten luotettavasti määriteltävissä. Näin ollen työsuhde-keksintölautakunta katsoo, että keksinnön arvo tulisi siten kaikkien puheena olevien keksintöjen osalta määrittää työsuhdekeksintöasetuksen 3 §:n 3 momentin mukaisesti lisenssisopimuksiin vertaamalla.

3. Lausuntopyynnön kysymys 3

Työsuhdekeksintölain 7 §:n 3 momentin mukaan 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.

Työsuhdekeksintölain 2 §:ssä on säädetty edellä selostetun vanhentumisajan pakottavuudesta määräämällä, että lain 7 §:n 3 momentin vastainen sopimusehto on mitätön. Kyseisen pakottavuuden on katsottava merkitsevän, ettei lain 7 §:n 3 momentista poikkeavasta vanhentumisajasta ole mahdollista sopia osa-puolten kesken eikä poikkeaminen ole mahdollista myöskään työsuhdekeksintöohjesääntöön sisällytettävillä määräyksillä.

Kysymys siitä, milloin työnantajan ja työntekijän välille voidaan katsoa syntyneen sopimus keksinnöstä suoritettavasta kohtuullisesta korvauksesta, tulee puolestaan arvioitavaksi aina kussakin tapauksessa erikseen.

4. Lausuntopyynnön kysymys 4

Kuten edellä aikaisemmin esitetystä ilmenee, työsuhdekeksintölautakunta on katsonut, että keksinnön arvo tulisi kaikkien lausuntopyynnön kohteena olevien keksintöjen osalta määritettäväksi työsuhdekeksintöasetuksen 3 §:n 3 momentin mukaisesti lisenssisopimuksiin vertaamalla eikä hakijoiden esittämällä tavalla hyötyarvomenetelmän perusteella. Työsuhdekeksintöasetuksen 3 §:n 3 momentin mukaisesti keksinnön arvo tulee näin ollen määritettäväksi sen lisenssimaksun perusteella, jolla työnantaja voisi hankkia oikeuden vastaavaan vapaaseen keksintöön.

5. Lausuntopyynnön kysymys 5

Työsuhdekeksintölautakunta on edellä selostetuin tavoin katsonut, että A:n ja B:n työnantajilla on kaikkien lausuntopyynnön kohteina olevien keksintöjen osalta työsuhdekeksintölain 4 §:n 1 momentin (656/1967) mukainen oikeus saada kokonaan tai osittain oikeus keksintöön.

Työnantajan otettua työsuhdekeksintölain 4 §:n nojalla pätevästi oikeuden keksintöön, oikeuksien palauttaminen on mahdollista ainoastaan keksijän ja työnantajan välisin sopimuksin.

Kysymys mahdollisesta keksijän paremmasta oikeudesta keksintöön jollakin muulla perusteella jää puolestaan työsuhdekeksintölautakunnan, jonka tehtävänä työsuhdekeksintölain 11 §:n mukaan on antaa lausuntoja ainoastaan työsuhdekeksintölain soveltamista koskevissa asioissa, toimivallan ulkopuolelle.