Työsuhdekeksintölautakunta Lausunto 7/2012

Hakija A

Vastapuoli Työnantaja

Asia Kohtuullinen korvaus ym.

Vireille 25.9.2012

Annettu 17.5.2013

Asian tausta

Hakemus koskee kuutta keksintöä, jotka liittyvät [toimialaan]. Keksinnöt on tehty vuosina 2002–2012, ja niiden käyttöönotosta on sovittu työnantajan toimitusjohtajan kanssa suullisesti.

Asiassa on kysymys hakijalle kuuluvasta kohtuullisesta korvauksesta.

Hakemus

**Hakija** on pyytänyt työsuhdekeksintölautakuntaa (jäljempänä myös lautakunta) antamaan lausunnon hakijalle kuuluvasta kohtuullisesta korvauksesta. Hakijan mukaan hänelle kuuluu työsuhdekeksintölain mukainen korvaus keksintöjen käyttämisestä.

Työnantaja on aloittanut [tuotteiden] markkinoinnin Suomessa vuonna 2002. Sitä ennen yhtiöllä ei ole ollut kokemusta [toimialasta]. Hakija on palkattu työnantajan palvelukseen siten, että hänen työsuhteensa on alkanut [pvm] 2002. Hakijan tehtävänä on ollut vastata työnantajan [tuotteeseen] liittyneen kokonaisuuden tarjonnasta. Hakija ja työnantaja ovat [pvm] 2002 sopineet, että hakija saa keksintöjen osalta [työsopimuksessa esitetyllä tavalla] rojaltia 5 prosenttia.

Hakijan mukaan hänelle ei ole maksettu työsuhdekeksintölain mukaista korvausta seuraavista työnantajan käyttöönsä ottamista keksinnöistä:

[lueteltu keksinnöt 1-6]

Lisäksi keksintöjen 4 ja 6 osalta hakija on pyytänyt lautakuntaa vahvistamaan, että hänellä on jatkossakin oikeus työnantajan maksamiin rojalteihin.

Vastine

**Työnantajan** mukaan hakijalla ei ole oikeutta työsuhdekeksintölaissa tarkoitettuun korvaukseen. Työnantaja on jo maksanut työsopimuksen mukaiset rojaltikorvaukset.

Hakijan luettelemat teollisoikeudet ovat liittyneet [tuotemerkki]-konseptiin, joka on tuottanut vuodesta 2003 lähtien tappiota yhteensä [tappion määrä] euroa. Näin ollen keksintöjen arvo on negatiivinen. [Tuotemerkki]-konseptin liikevaihto on ollut vuosina 2003–2011 yhteensä [liikevaihto] euroa.

Keksintöjen työsuhdeyhteyttä arvioitaessa on huomioitava, että keksinnöt ovat syntyneet 1) keksijälle kuuluvien työtehtävien täyttämiseksi tapahtuvan toiminnan tuloksena 2) työssä annettujen, tarkemmin määrättyjen tehtävien tuloksena 3) käyttäen olennaisesti hyväksi työnantajan kokemusta ja tietotaitoa [tuotteiden] teknologiasta.

Vastaselitys

**Hakijan** mukaan työnantajan esittämät seikat eivät johda siihen, ettei työsuhdekeksintölain mukaista korvausta tulisi suorittaa. Työnantajan huono kannattavuus johtuu sen vaikutuspiirissä olevista seikoista. Muun muassa yhtiö on tehnyt huonoja sopimuksia, sen myyntitoiminnassa sekä henkilöstöpolitiikassa on ollut puutteita ja tuotteisiin on tehty vääränlaisia muutoksia.

TYÖSUHDEKEKSINTÖLAUTAKUNNAN LAUSUNTO

Asiassa on kysymys siitä, onko hakijoilla työsuhdekeksintölain perusteella oikeus kohtuulliseen korvaukseen.

Lausuntopyynnön tutkiminen

Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että keksinnöt ovat itsenäisiä uusia keksintöjä, joille voidaan Suomessa myöntää patentti. Lisäksi korvauksen määräytymisperusteisiin liittyvä oikeudellinen asetelma ei saa olla tulkinnanvarainen.

*Keksintöjen patentoitavuus*

Työsuhdekeksintölain 1 §:n mukaan toisen työssä olevan henkilön, työntekijän, tekemästä Suomessa patentilla suojattavissa olevasta keksinnöstä on voimassa, mitä kyseisessä laissa säädetään. Pykälän 2 momentin mukaan keksintöä pidetään Suomessa patentilla suojattavissa olevana, jos työnantaja ottaa työntekijän tekemään keksintöön sellaisen oikeuden, joka rajoittaa työntekijän oikeutta hakea tai saada siihen patentti.

Patenttilain 1 §:n mukaan mihin tekniikan alaan tahansa liittyvän keksinnön tekijä voi hakemuksesta saada patentin keksintöön ja siten yksinoikeuden sen ammattimaiseen hyödyntämiseen, jos keksintöä voidaan käyttää teollisesti.

Hyödyllisyysmallioikeuksista annetun lain 2 §:n 1 momentin mukaan se, joka on tehnyt keksinnön, tai se, jolle keksijän oikeus on siirtynyt, voi hakemuksesta saada hyödyllisyysmallioikeuden keksintöön ja siten yksinoikeuden sen ammattimaiseen hyväksikäyttöön sen mukaan kuin tässä laissa säädetään. Pykälän 2 momentin mukaan keksinnöllä tarkoitetaan tässä laissa teknistä ratkaisua, jota voidaan käyttää teollisesti.

Lautakunta toteaa, että useat keksinnöt on mahdollista suojata kummallakin teollisoikeudella. Hyödyllisyysmallioikeuden myöntämisen edellytykset eivät kuitenkaan ole yhtä tiukat kuin patentilla, eikä keksinnön esimerkiksi keksinnön uutuutta tutkita hyödyllisyysmallioikeutta haettaessa. Hyödyllisyysmallioikeuden lopullinen pätevyys riippuu siitä, vaativatko kolmannet tahot rekisteröinnin julistamista mitättömäksi.

Hakija on viitannut hakemuksessaan keksintöjensä perusteella myönnettyihin hyödyllisyysmalleihin. Kyseiset oikeudet ovat voimassaolevia ja päteviä, eikä niitä kohtaan ole esitetty oikeudellisia väitteitä. Hakemuksessa on kysymys teollisoikeuksien kokonaisuudesta, johon kaikki hakijan tekemät keksinnöt liittyvät. Työnantaja on ottanut keksinnöt käyttöönsä, hyödyntänyt niitä liiketoiminnassaan ja voinut vaikuttaa niiden immateriaalioikeudelliseen suojaamiseen. Työnantaja ei ole myöskään esittänyt väitettä siitä, etteivät keksinnöt täyttäisi työsuhdekeksintölaissa asetettua patentoitavuuden vaatimusta.

Näin ollen lautakunta on arvioinut keksinnöt kokonaisuudeksi, jonka osalta patentoitavuuden vaatimus täyttyy.

*Työsopimuksen ehtojen tulkinta*

Työsuhdekeksintölain 7 §:n mukaan milloin työnantaja 4 §:n mukaan tai muulla perusteella saa oikeuden työntekijän tekemään keksintöön, työntekijällä on, vaikka ennen keksinnön syntymistä olisi toisin sovittu, oikeus saada siitä työnantajalta kohtuullinen korvaus.

Työsuhdekeksintölain 11 §:n 1 momentin mukaan työsuhdekeksintölautakunta on toimivaltainen antamaan lausuntoja työsuhdekeksintölain soveltamista koskevissa asioissa.

Työsuhdekeksintölautakunta katsoo, että hakija ja työnantaja ovat sopineet hakijalle maksettavista rojalteista ennen kuin hakemuksessa tarkoitetuille keksinnöille on myönnetty patentteja tai hyödyllisyysmalleja. Asiassa ei ole myöskään esitetty, että hakija olisi tehnyt keksintöjä ennen työsopimuksen allekirjoittamista, vaan osapuolten mukaan keksinnöt ovat syntyneet työsuhteen aikana. Näin ollen osapuolten välillä sovittu rojaltikorvaus, josta osapuolet ovat sopineet ennen työsuhteen alkua, ei ole este työsuhdekeksintölain mukaisen korvauksen määräämiselle.

Lautakunta kuitenkin toteaa, ettei se ole toimivaltainen antamaan lausuntoa siitä, miten asianosaisten välillä solmittua työsopimusta tulisi tulkita. Koska lautakunta ei ole toimivaltainen lausumaan rojaltikorvausten maksamiseen liittyvien väitteiden osalta, kyseiset väitteet jätetään tutkimatta.

Näin ollen lautakunnan suosittama kohtuullinen korvaus ei vaikuta osapuolten velvollisuuteen huolehtia työsopimuksessa sovituista velvoitteista.

Keksinnön arvon määrittämiseen soveltuva menetelmä

Työsuhdekeksintöasetuksen 3 §:n 1 momentin mukaan työsuhdekeksintölain 7 §:n 2 momentissa keksinnön arvolla tarkoitetaan sen taloudellista arvoa. Asetuksen 3 §:n 2 momentin mukaan keksinnön arvo on ensisijaisesti määritettävä sen mitattavan taloudellisen hyödyn perusteella, joka työnantajalle tulee keksinnön käyttöön ottamisesta, kuten keksinnön tuottamasta raaka-aine-, työvoima- tai energiasäästöstä (hyötyarvo-menetelmä). Jos edellä mainittu keksinnön arvon määrittämistapa ei ole keksinnön laadusta tai käyttötavasta johtuen sovelias, keksinnön arvo määritetään sanotun pykälän 3 momentin nojalla lisenssisopimuksiin vertaamalla (lisenssianalogia). Jos kumpaakaan edellä mainittua määrittämisperustetta ei voi käyttää, keksinnön arvo voidaan arvioida säännöksen 4 momentin nojalla.

Lautakunta toteaa, ettei keksinnön arvon määrittämiseen voida käyttää hyötyarvomenetelmää eikä lisenssianalogiaa, koska kysymyksessä on useista keksinnöistä koostuvasta kokonaisuudesta. Näin ollen lautakunta määrittelee keksintöjen perusteella maksettavan kohtuullisen korvauksen arvioimalla.

Työsuhdekeksintöasetuksen 8 §:n mukaan korvaus on maksettava siltä ajalta, jona keksintöä hyödynnetään, kuitenkin enintään 20 vuodelta.

Kohtuullinen korvaus

Työsuhdekeksintölain 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.

Työsuhdekeksintöasetuksen 5 §:n mukaan arvioitaessa työsuhdekeksintölain 7 §:n 2 momentissa tarkoitettujen työsopimuksen 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.

Asetuksen 7 §:n 2 momentin mukaan keksinnön taloudellisen merkityksen ollessa vähäinen, keksinnön jäädessä käyttämättä tai muista erityisistä syistä korvaus voidaan kuitenkin määrittää kertakorvauksena. Myös silloin, kun keksinnön tekeminen selvästi on kuulunut työntekijän varsinaisiin työtehtäviin ja keksinnön arvo on vähäinen tai kun ei voida yksilöidä sellaista myyntihintaa, josta rojalti voitaisiin laskea, voidaan korvaus määrittää kertakorvauksena.

Työnantajan esittämän selvityksen mukaan [tuotemerkki]-konseptin liikevaihto on ollut vuosina 2003–2011 yhteensä [liikevaihto] euroa. Samaan aikaan konseptin kokonaistulos on ollut [tappion määrä] euroa tappiollinen.

Lautakunta on ottanut kohtuullista korvausta arvioidessaan lähtökohdaksi [tuotemerkki]-konseptin liikevaihdon. Hakemuksen liitteenä olleen työsopimuksen perusteella voidaan katsoa, että työnantajan [toimiala]liiketoiminta on perustunut pitkälti kysymyksessä oleville keksinnöille, joita hakija on nimenomaisesti palkattu tekemään. Asiassa ei ole myöskään esitetty selvitystä siitä, että työnantajan käytössä olisi ollut vastaavia keksintöjä ennen hakijan työsuhteen alkamista.

Lautakunta katsoo edelleen, ettei työsuhdekeksintölain mukaisen korvauksen edellytyksenä ole keksintöjen hyödyntämisestä saavutettu voitto. Keksinnön hyödyntämisestä aiheutuva liiketoiminnallinen riski kuuluu työnantajan kannettavaksi. Liiketoiminnallinen riski tulee arvioida ennen keksinnön käyttöönottoa. Keksinnön arvo ei siten ole negatiivinen, vaikka sen myynnistä olisi aiheutunut tappiota. Lautakunta kuitenkin toteaa, että keksinnön kaupallisesta hyödyntämisestä aiheutunut tappio tulee huomioida keksinnön arvoa määritettäessä.

Edelleen lautakunta on ottanut arviossaan huomioon, että hakija on joka tapauksessa saanut keksinnöistä jo palkkaa sekä rojalteja.

Edellä esitetyt seikat huomioon ottaen lautakunta on arvioinut, että vuosilta 2003–2011 maksettava kohtuullinen korvaus kaikista hakijan lausuntopyynnössään luettelemista keksinnöistä on [kohtuullinen korvaus] euroa.

Lisäksi työsuhdekeksintölautakunta suosittaa, että hakijalle maksetaan korvausta keksinnön tulevasta käytöstä, koska keksinnön käyttö ei ole päättynyt. Työsuhdekeksintölautakunta suositus kohtuulliseksi korvaukseksi on samaa suhdetta noudattaen 0,2 prosenttia [tuotemerkki]-konseptin vuoden 2011 jälkeisestä liikevaihdosta.

Työsuhdekeksintölautakunnan suositus

Työsuhdekeksintölautakunta ei tutki asiassa esitettyjä väitteitä, jotka liittyvät osapuolten välisen työsopimuksen tulkintaan tai rojaltimaksuihin.

Työsuhdekeksintölautakunta suosittaa vuosilta 2003–2011 kohtuulliseksi korvaukseksi lausuntopyynnössä tarkoitettujen kuuden keksinnön käytöstä [kohtuullinen korvaus] euroa.

Lisäksi työsuhdekeksintölautakunta suosittaa, että hakijalle maksetaan korvausta keksinnön tulevasta käytöstä 0,2 prosenttia [tuotemerkki]-konseptin liikevaihdosta vuodesta 2012 lukien.

Korvausta on maksettava niin kauan kuin keksintöjä hyödynnetään tai niille myönnetyt patenttioikeudet ovat voimassa, kuitenkin enintään 20 vuodelta.

Eero Mantere Tomi Rantasaari

puheenjohtaja sihteeri

Asian ratkaisuun osallistuivat: Eero Mantere, Tiina Aitlahti, Ralf Forsén, Mari Komulainen, Maunu Korpela, Marja-Leena Mansala, Michaela Ramm‑Schmidt ja Riikka Tähtivuori.

Ratkaisu oli yksimielinen