TYÖSUHDEKEKSINTÖLAUTAKUNTA LAUSUNTO 3/2013

**Hakija** A

**Vastapuoli** B Oyj

**Asia** Lautakunnan toimivalta

**Vireille** 17.12.2013

**Annettu** 13.6.2014

**ASIAN TAUSTA**

Hakemus koskee […] keksintöä.

Hakija on ollut työnantajan palveluksessa keksinnön tekemisen aikaan.

Keksintö on tehty vuonna 2005. Työnantaja on ottanut keksinnön käyttöönsä vuonna 2006. Hakija on tehnyt 2008 työsuhdekeksintöä koskeneen ilmoituksen. Työnantaja on tehnyt 2008 päätöksen keksinnön käyttöoikeuden ottamisesta yhtiölle ja ilmoittanut, ettei keksinnölle haeta patenttia.

Keksinnön perusteella ei ole haettu patenttia.

Työntekijälle on maksettu ilmoituskorvauksena […] euroa sekä hyvästä työsuorituksesta kahden kuukauden palkkaa vastaavan määrän […] euroa.

**ASIAN KÄSITTELY**

**Hakemus**

*Vaatimukset*

Hakija on pyytänyt työsuhdekeksintölautakuntaa antamaan lausunnon työsuhdekeksintölain soveltumisesta keksintöön sekä kuuluvan erityiskorvauksen määrästä.

*Perusteet*

Kysymyksessä on Suomessa patentoitavissa oleva keksintö. Työnantaja on esittänyt viitejulkaisuja, jotka se on katsonut uutuuden esteiksi. Puolueettoman asiantuntijan lausunto on osoittanut, että keksintö on ollut uusi ja patentoitavissa.

Keksintö on hyödyttänyt työnantajaa. Keksinnön käyttöönoton jälkeen keksinnön aiheena ollut ongelma on poistunut ja tästä aiheutuneet kustannukset on vältetty. Työnantajalle on tullut keksinnön ansiosta […] euron vuosittainen säästö jo pelkästään tuotantokatkoksiin liittyvien kustannusten välttämisestä.

Keksintö on liittynyt hakijan työtehtäviin […].

Kohtuulliseksi korvaukseksi tulee tällöin […] euroa.

**Vastine**

*Vaatimukset*

Työnantajan mukaan lausuntopyyntöä ei voida tutkia, sillä kysymys on ollut keksinnöstä, joka ei ole täyttänyt työsuhdekeksintölain mukaisia vaatimuksia.

*Perusteet*

Työsuhdekeksintölautakunta ei ole toimivaltainen antamaan asiassa lausuntoa.

Työsuhdekeksintölain 1 §:n 1 momentin mukaan työntekijän tekemästä Suomessa patentilla suojattavissa olevasta keksinnöstä on voimassa, mitä työsuhdekeksintölaissa säädetään. Pykälän 2 momentin 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.

Työnantaja on ottanut keksintöön vain käyttöoikeuden, jolloin oikeus päättää keksinnön patentoimisesta on jäänyt keksijälle. Näin ollen keksintöä ei voida pitää patentoitavissa olevana suoraan lain 1 §:n 2 momentin olettamasäännöksen perusteella.

Keksinnölle ei ole haettu eikä myönnetty patenttia. Keksintö ei täytä patentoitavuuden edellytyksiä.

**Vastaselitys**

Hakijan mukaan keksinnön patentoimiselle ei ole ollut esteitä. Työnantaja ei ole esittänyt riittävää selvitystä siitä, ettei keksintö olisi patentoitavissa. Näin ollen patentoitavuutta koskeva selvitys on ratkaistava hakijan esittämällä tavalla. Keksintö on Suomessa patentoitavissa ja siihen on kaikilta osin sovellettava työsuhdekeksintölakia. Työsuhdekeksintölautakunnalla on toimivalta antaa lausunto hakijan lausuntopyynnön perusteella.

**TYÖSUHDEKEKSINTÖLAUTAKUNNAN RATKAISU**

**Lausuntopyynnön tutkiminen**

Työsuhdekeksintölain 1 §:n 1 momentin mukaan toisen työssä olevan henkilön, työntekijän, tekemästä Suomessa patentilla suojattavissa olevasta keksinnöstä on voimassa, mitä työsuhdekeksintölaissa säädetään.

Työsuhdekeksintölain 1 §:n 2 momentin 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.

Työsuhdekeksintölain mukaisen työnantajan korvausvelvollisuuden edellytyksenä on muun ohella keksinnön patentoitavuus. Patentoitavuutta voidaan lähtökohtaisesti arvioida lakiin kirjatun olettamasäännöksen avulla. Olettamasäännös ei kuitenkaan sovellu tilanteisiin, joissa työnantaja on ottanut keksintöön ainoastaan käyttöoikeuden. Tällöin työsuhdekeksintölain mukaisen korvauksen määrittäminen edellyttää patentoitavuuden aineellisten edellytysten tutkimista.

Käsiteltävänä olevassa asiassa työnantaja on ottanut käyttöoikeuden keksintöön ja ilmoittanut, että se ei hae keksinnölle patenttia. Näin ollen työntekijän oikeutta hakea tai saada keksintöön patentti ei ole rajoitettu, eikä patentoitavuutta koskeva olettamasäännös siten sovellu käsiteltävänä olevaan tapaukseen. Toisaalta hakijan ja työnantajan käsitykset keksinnön patentoitavuuden edellytyksistä poikkeavat huomattavasti toisistaan. Osapuolet ovat myös esittäneet varsin laajaa ja keskenään ristiriitaista asiakirjaselvitystä.

Työsuhdekeksintölautakunta katsoo, että patentoitavuuden edellytysten arvioiminen edellyttäisi kattavaa puolueetonta uutuustutkimusta sekä mahdollisesti henkilötodistelun vastaanottamista. Lautakunnalla ei ole toimivaltaa ottaa kantaa patentin uutuuteen tai keksinnöllisyyteen, ja koska lautakunnan antamat lausunnot ovat ainoastaan suositusluonteisia, näin laajaa tutkimista ei voida pitää lautakunnan toimivallan rajoissa muutenkaan tarkoituksenmukaisena.

Näin ollen työsuhdekeksintälautakunta katsoo, ettei lausuntopyynnön tutkimiselle ole edellytyksiä.

**Työsuhdekeksintölautakunnan lausunto**

Työsuhdekeksintälautakunta jättää lausuntopyynnön tutkimatta.

Eero Mantere Tomi Rantasaari

Puheenjohtaja sihteeri

Asian ratkaisuun osallistuivat: Eero Mantere, Tiina Aitlahti, Ralf Forsén, Pirjo Kauraala, Maunu Korpela, Anu-Tuija Lehto, Pekka Pulkkinen, Michaela Ramm‑Schmidt ja Riikka Tähtivuori.