

Timo Kivi-Koskinen – Lassi Lepistö

TYÖSUHDEKEKSINNÖT

Työsuhde- ja korkeakoulukeksintölainsäädäntö

Alma Talent
Helsinki 2019

2., uudistettu painos

Copyright © 2019 Alma Talent Oy ja tekijät
Yhteistyössä Lakimiesliiton Kustannus

ISBN: 978-952-14-3847-9

ISBN: 978-952-14-3848-6 (verkkokirja)

Kannen sarja-asu: Heikki Sallinen

Taitto: Taru Tarvainen

Paino: BALTO print 2019 Liettua

Anna palautetta kirjasta: kustannustoimitus@almatalent.fi

SISÄLLYS

Alkusanat	11
-----------------	----

I OSA

1 Johdanto	17
1.1 Työsuhdekeksintölaki	17
1.2 Korkeakoulukeksintölaki	21
2 Työsuhdekeksintöjen merkitys	24
3 Katsaus eräiden maiden työsuhdekeksintöjärjestelmiin	27
3.1 Yleistilanne	27
3.2 Saksa	28
3.3 Ruotsi	30
3.4 Norja	34
3.5 Tanska	34
3.6 Iso-Britannia	35
3.7 Yhteenveto	38
4 Suomen työsuhdekeksintölainsäädäntö	40
5 Lain pääperiaate	42
6 TSKL:n soveltamisala	45
6.1 Henkilökriteeri eli keiden tekemiin keksintöihin lakia voidaan soveltaa	45
6.2 Toiminta-alakriteeri eli työnantajan kyky todellisuudessa hyödyntää keksintöä	52
6.3 Keksinnön patentoitavuus	55

7	Sopimusvapaus	66
8	Sopimusvapauden rajoitukset eli lain pakottavat säännökset	69
8.1	Työntekijän oikeus keksintöönsä	69
8.2	Työntekijän salassapitovelvollisuus ja kielto määrätä keksinnöstä	71
8.3	Työntekijän oikeus kohtuulliseen korvaukseen	72
8.4	Määräaika korvauskanteen vireillepanoon	72
8.5	Työnantajan tiedottamisvelvollisuus	73
8.6	Työntekijän tiedottamisvelvollisuus	74
8.7	Työsuhteen päättymisen jälkeinen määräaika	74
8.8	Keksintökorvauksen kohtuullistaminen	75
8.9	Kohtuuttomien ehtojen sovittelu	76
8.10	Työsuhdekeksintölain yleiset pakottavat säännökset	77
9	Työnantajan oikeuksien laajuus ja sen määrittäminen	79
9.1	Mitä laajuus tarkoittaa?	79
9.2	Miten laajuus määritellään?	80
9.2.1	A-keksinnöt	80
9.2.2	B-keksinnöt	82
9.2.3	C-keksinnöt	85
9.2.4	D-keksinnöt	85
10	Keksijän korvaus ja sen määrittäminen	87
10.1	Ehdoton oikeus korvaukseen	87
10.2	Kohtuullinen korvaus	90
10.3	Kohtuullisen korvauksen määrittäminen käytännössä	93
10.3.1	Keksinnön taloudellinen arvo	93
10.3.2	Keksinnön taloudellisen arvon määrittämistavat	96
10.4	Kohtuullisen korvauksen määrittäminen	106
10.4.1	Kertakorvaus	106

10.4.2	Rojaltikorvaus	109
10.4.3	Vakiokorvaus	109
10.4.4	Kertaluontoinen rojalti	110
10.4.5	Juokseva rojalti	113
11	Työsuhteen merkitys keksinnön syntymiseen ja korvauksen suuruuteen (työsuhdekerroin T)	115
12	Muut kertoimet	118
12.1	Valmiuserroin	118
12.2	Lisenssiprosenttikerroin	120
12.3	Liikevaihtokerroin ja ei-tekninen kerroin	120
13	Korvauskanteen nostamisen määräaika	125
14	Keksintökorvauksen kohtuullistaminen ja muiden sopimusehtojen sovittelu	131
14.1	Keksintökorvauksen kohtuullistaminen	131
14.2	Sopimusehtojen sovittelu	136
15	Tiedottamisvelvollisuus	139
15.1	Työntekijän tiedottamisvelvollisuus	139
15.2	Työnantajan tiedottamisvelvollisuus	140
15.3	Seuraamukset tiedottamisvelvollisuuden laiminlyönnistä	141
16	Vaitiolovelvollisuus	146
17	Työsuhdekeksinnön käsittely yrityksessä tai muussa yhteisössä	149
17.1	Työsopimuslaki (TSL)	149
17.2	Työsopimus	149
17.3	Ohjesääntö ja korvaussääntö	150
17.4	Työntekijä tekee keksinnön	151

17.5	Keksintöilmoitus	152
17.6	Työnantajan ilmoitus keksijälle	155
17.7	Oikeuksien siirto työnantajalle	158
17.7.1	Vuokratyösuhde	158
17.7.2	Toimeksiantosopimukset	162
17.7.3	Konkurssitilanteet	164
17.8	Työsuhdekeksinnön patentointi	165
17.9	Työsuhdekeksinnön hyödyntäminen	166
17.10	Työsuhdekeksintöasioiden ohjeistaminen yrityksissä	166

II OSA

18 	Korkeakoulukeksintölaki (KKKL)	173
18.1	Lain tausta ja tarkoitus	173
18.2	Lain soveltamisala	175
18.2.1	Henkilökriteeri	175
18.2.2	Keksinnön patentoitavuus	177
18.3	Keksijän oikeus keksintöönsä	179
18.4	Korkeakoulukeksinnön keksimisyhteys	180
18.4.1	Avoin tutkimus	180
18.4.2	Sopimustutkimus	183
18.4.3	Muut tilanteet	185
18.5	Keksintöilmoitus	186
18.6	Korkeakoulun vastailmoitus keksintöilmoitukseen	188
18.7	Korkeakoulun oikeudet keksintöihin	189
18.7.1	Oikeuksien ottaminen avoimessa tutkimuksessa	189
18.7.2	Oikeuksien ottaminen sopimustutkimuksessa	191
18.7.3	Oikeuksien ottaminen muussa tilanteessa kuin avoimessa tai sopimustutkimuksessa	194
18.7.4	Todistustaakka keksinnön keksimisyhteydestä	196
18.8	Kohtuullinen korvaus	197
18.8.1	Kohtuullisen korvauksen määrittäminen	197

18.8.2 Korvauksen sovittelu	201
18.8.3 Kohtuuttomien ehtojen sovittelu	203
18.8.4 Korvauskanteen vanhentuminen	204
18.9 Tutkimustulosten julkistaminen ja salassapito	205
18.10 Sopimusvapaus	207
18.11 Sopimusvapauden rajoitukset	209
18.12 TSKL:n ja KKKL:n yhteissoveltaminen	211
18.13 TSKL:n ja KKKL:n eräitä eroavuuksia	216

III OSA

19 Keksintölautakunta	223
19.1 Lautakunta ja sen toimivalta	223
19.2 Keksintölautakunnan tiedonsaantioikeus	228
19.3 Ilmoitus lausunnon noudattamisesta	230
19.4 Lautakunnan lausuntojen julkisuus	232
20 Työsuhde- ja korkeakoulukeksintöriitojen oikeuspaikka	234
21 Työsuhde- ja korkeakoulukeksintökorvausten verotus ja niistä maksettavat sivukulut	237
22 Työsuhde- ja korkeakoulukeksintökorvaus ja TEL ja muut sivukulut	245
23 Vapaat keksijät	248
24 Lopuksi	249
LIITTEET	253
Ohjesääntö työsuhdekeksintöjen käsittelystä ja niistä keksijälle maksettavista korvauksista	253
Valmet Oyj:n työsuhdekeksintöohje	267
Nokia – Policy for Employee Inventions	281

Turun yliopiston keksintöohje	291
Oulun yliopiston keksintöohjesääntö	300
Keksintölautakunta	309
Työsuhdekeksintölaki (TSKL)	311
Työsuhdekeksintöasetus (TSKA).....	316
Korkeakoulukeksintölaki (KKKL)	318
Lähteet	322
Virallisaineisto	322
Oikeuskäytäntö	322
Keksintölautakunnan lausunnot	324
Lähdekirjallisuus	325
Muuta aihekirjallisuutta	327
Asiahakemisto	329

ALKUSANAT

Suomen teollisuuden, elinkeinoelämän ja koko kansantalouden tuleva menestys perustuu raaka-aineisiin, energiaan, työhön ja jo tehtyihin perusinvestointeihin sekä niiden ohella suomalaisten ihmisten luovuuteen, uusiin oivalluksiin, jotka tuovat käyttöön uutta suojattavissa olevaa aineetonta omaisuutta, uusia keksintöjä, muotoilun tuloksia ja teoksia.

Tätä kriittisen tärkeää innovaatiotoimintaa tapahtuu niin yrityksissä ja valtion laitoksissa työ- tai virkasuhteessa kuin yliopistoissa ja muissa korkeakouluissa tehtävissä tutkimustöissäkin. Ensimmäistä ryhmää koskee laki oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin (656/1967, jäljempänä ”työsuhdekeksintölaki” tai ”TSKL”) ja jälkimmäistä 1.1.2007 voimaantullut laki oikeudesta korkeakouluissa tehtäviin keksintöihin (369/2006, jäljempänä ”korkeakoulukeksintölaki” tai ”KKKL”). Merkittäviä keksintöjä tekevät myös ns. vapaat keksijät, jotka eivät ole kummankaan lain piirissä. Heitä kaikkia yhdistävät lait ovat patentti-, hyödyllisyysmalli-, liikesalaisuus- ja oikeustoimilaki.

Suuri osa patentoitavista tai hyödyllisyysmallilla suojattavista keksinnöistä tehdään työ- tai palvelussuhteen aikana, ja ne perustuvat työntekijän luovuuden ohella työnantajan hallussa oleviin tietoihin, menetelmiin ja laitteisiin. Tehdessään suojattavissa olevan keksinnön työntekijä osoittaa sellaista ylimääräistä luovuutta, johon häntä ei työsopimuksella voida velvoittaa. Työsuhdekeksintöjärjestelmän keskeinen tarkoitus onkin niiden oikeuksien työntekijän tekemään keksintöön, johon keksijällä aina on ensisijainen oikeus, siirtäminen työnantajalle sekä työntekijälle siitä maksettavan ylimääräisen kohtuullisen korvauksen määrittäminen.

Työsopimuslain mukaan kaikki työntekijän työn tulokset kuuluvat työnantajalle, kun taas patentti- ja hyödyllisyysmallilain mukainen

oikeus keksintöön kuuluu keksijälle. Työsuhde- ja korkeakoulukeksintölainsäädännöllä pyritään löytämään tasapaino näiden kahden periaatteen välillä. Tämä ei koske muita immateriaalioikeuksilla, kuten mallioikeus- tai tekijänoikeuslailla suojattavissa olevia tuloksia, jotka sellaisinaan kuuluvat pääosin työnantajalle. Samaa tulkintaa ei ainaakaan sellaisenaan voitane soveltaa korkeakoulutoiminnassa.

Työsuhdekeksintölaki koskee kaikkia toisen työssä olevia henkilöitä, olivatpa he työ- tai virkasuhteessa. Poikkeuksen muodostavat vain suomalaisen korkeakoulun palveluksessa olevat henkilöt ja suomalaisessa korkeakoulussa tutkimusta tekevät Suomen Akatemian tutkimusvirassa olevat henkilöt, joita koskee erillinen korkeakoulukeksintölaki.

Opiskelijoihin ei sovelleta korkeakoulu- eikä työsuhdekeksintölakia, koska opiskelijat eivät ole työ- tai palvelussuhteessa vain opiskelupaikkansa perusteella. Mikäli opiskelija palkataan tutkimusprojektiin, hänen asemansa tulee sopimuksin tarkoin määritellä. Julkisten ja yksityisten korkeakoulujen koko henkilökunta, tutkijat mukaan lukien, sen sijaan kuuluvat korkeakoulukeksintölain piiriin. Korkeakouluissa tulee olla selkeät ohjeet menettelytavoista korvauksen määrittelystä.

Vallitseva tilanne voi aiheuttaa epäselvyyksiä teollisuuden ja yliopistojen yhteistyöhankkeiden osalta. Esimerkiksi Business Finland -rahoitukseen perustuvissa innovaatiohankkeissa nämä seikat tulee huomioida, kuten muissakin sellaisissa hankkeissa, joissa työskentelee useampia henkilöitä, joista osaan sovelletaan TSKL:ia ja osaan KKKL:ia.

Työsuhde- ja korkeakoulukeksintöjen määrä on monilla, erityisesti tietotekniikka-, elektroniikka-, puunjalostus- ja bioteollisuuden aloilla lisääntynyt nopeasti. Keksintöjen merkitys yritysten kilpailukykyyn kannalta on kasvanut jopa dramaattisesti. Siksi tällaisten keksintöjen nopea ja oikeudenmukainen käsittely sekä tehokas käyttöönotto ovat muodostuneet erittäin tärkeiksi kilpailutekijöiksi.

Työsuhdekeksintölainsäädäntöä ei tunneta riittävän hyvin, varsinkaan startup- tai pk-yrityksissä eikä valtion tai kuntien hallinnossa eikä yleensäkin työntekijöiden piirissä. Tämän vuoksi moni työsuhdekeksintö on voinut jäädä työnantajalle ilmoittamatta, ja oikeudet ja hyödyntämismahdollisuudet työnantajalle siirtymättä sekä kohtuullinen korvaus keksijälle maksamatta.

Myös korkeakouluissa tehtyjä keksintöjä on voinut jäädä teollisesti hyödyntämättä, koska tutkijat ja opettajat eivät ole riittävästi tunteneet patentti- ja korkeakoulukeksintölainsäädäntöä tai koska he ovat pitäneet tieteellisen tutkimuksen julkaisemista tärkeämpänä tavoitteena kuin pyrkimystä tulosten taloudelliseen hyödyntämiseen keksinnön kaupallistamisen avulla. Kansallisia voimavaroja ja osaamista valuu näin tarpeettomasti hukkaan sen sijaan, että molemmat tavoitteet kyettäisiin yhdistämään ja toteuttamaan.

Tämän kirjan tarkoitus on auttaa luomaan erilaisiin työyhteisöihin työsuhde- ja korkeakoulukeksintöoikeuksien siirto- ja korvausjärjestelmä, menettelytavat ja ilmapiiri, jotka kaikki osapuolet voivat hyväksyä ja jotka parhaalla mahdollisella tavalla edistävät innovaatiotoimintaa yrityksissä ja korkeakouluissa sekä motivoivat keksijät keksimään ja ilmoittamaan keksinnöistään työnantajalleen. Tämä olisi sekä keksijöiden, työnantajien ja korkeakoulujen että koko suomalaisen yhteiskunnan yhteinen etu ja merkittävä keino maamme kansainvälisen kilpailukyvyyn parantamiseen.

Kirjassa on aina kulloinkin käsiteltävänä olevan aihealueen yhteyteen sisällytetty selventäviä ja havainnollistavia esimerkkitapauksia tuomioistuimen antamista ratkaisuksista ja työsuhdekeksintölautakunnan lausunnoista. Esimerkit on tiivistetty koskemaan käsiteltävää pienempää kysymystä. Monet ratkaisut ja lausunnot ovat sisältäneet lain-tulkintaa myös muista aihealueista.

Tämän kirjan liitteenä on niin yrityksiltä kuin korkeakouluilta saatuja keksintöohjesääntöjä, jotka ovat vain esimerkkejä eri tahojen sisäisesti käyttämistä ohjesäännöistä.

Kiitämme kirjamme uudistamisessa avustaneita Elinkeinoelämän Keskusliittoa, Suomen Yrittäjiä, yrityksiä ja korkeakouluja niiden antamasta tuesta ja informaatiosta TSKL:n ja KKKL:n käytännön soveltamisesta.

Helsingissä, 29. huhtikuuta 2019

Timo Kivi-Koskinen
varatuomari

Lassi Lepistö
asianajaja