

**Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi oikeudesta
työntekijän tekemiin keksintöihin annetun lain muu-
tamisesta**

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Lakia oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin ehdotetaan muutettavaksi siten, että työnantajaan rinnastetaan sen kanssa samaan konserniin kuuluvat yritykset. Lisäksi työntekijän velvollisuus ilmoittaa jättämästään patenttihakemuksesta työnantajalle muutettaisiin etukäteiseksi tiedonantovelvollisuudeksi. Työsuhdekeksintölautakunnan toimin-

nan tehostamiseksi ehdotetaan lautakuntaa koskevia säännöksiä tarkistettaviksi siten, että lautakunnan lausuntojen julkisuudesta tulee pääsääntö. Niin ikään vahvennettaisiin lautakunnan tiedonsaantioikeutta.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan ensi tilassa sen jälkeen kun se on hyväksytty ja vahvistettu.

SISÄLLYSLUETTELO

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ	1
SISÄLLYSLUETTELO	2
YLEISPERUSTELUT	3
1. Nykytila.....	3
2. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset.....	4
3. Esityksen taloudelliset ja organisatoriset vaikutukset.....	6
4. Asian valmistelu	6
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT	7
1. Lakiehdotusten perustelut.....	7
2. Tarkemmat säännökset ja määräykset	10
3. Voimaantulo	10
LAKIEHDOTUKSET	11
oikeudesta työntekijäin tekemiin keksintöihin annetun lain muuttamisesta	11
LIITE 1	13
RINNAKKAISTEKSTIT	13
oikeudesta työntekijäin tekemiin keksintöihin annetun lain muuttamisesta	13
LIITE 2	16
ASETUSLUONNOS	16
oikeudesta työntekijäin tekemiin keksintöihin annetun asetuksen 3 §:n muuttamisesta.....	16

YLEISPERUSTELUT

1. Nykytila

Laki oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin (656/1967), jäljempänä työsuhdekeksintölaki, tuli voimaan vuonna 1968. Sen valmistelu tapahtui osittain pohjoismaisena yhteistyönä samanaikaisesti, kun yhtenäistä pohjoismaista patenttilainsäädäntöä luotiin 1960-luvulla. Suomessa työsuhteessa syntyneitä keksintöjä koskeva säännös oli aikaisemmin ollut patenttilaissa. Lain perustana oleva työsuhdekeksintökomitean mietintö annettiin 20 päivänä maaliskuuta 1965. Mietinnössä ehdotettiin säädettäväksi kokonaan erillinen työsuhdekeksintöjä koskeva laki.

Työsuhdekeksintölakia sovelletaan työ- tai virkasuhteessa olevan henkilön tekemiin patentilla suojattavissa oleviin keksintöihin. Työsuhdekeksintölain lähtökohtana on se, että työntekijällä on keksintönsä sama oikeus kuin muullakin keksijällä, jollei laissa olevista säännöksistä muuta johdu. Laki antaa tietyn edellytyksin työnantajalle mahdollisuuden saada oikeuden työntekijän tekemään keksintöön, mutta velvoittaa toisaalta työnantajan maksamaan työntekijälle kohtuullisen korvauksen.

Työnantajan oikeus on laajin sellaiseen keksintöön, joka on syntynyt työntekijälle työssä annetun tarkemmin määrätyn tehtävän tuloksena. Tällöin työnantaja on oikeutettu saamaan oikeuden keksintöön itselleen joko kokonaan tai osittain. Sama oikeus työnantajalla on silloin, kun keksintö on tehty työntekijälle kuuluvien työtehtävien täyttämiseksi tapahtuvan toiminnan tuloksena tai olennaisesti käyttämällä hyväksi työnantajan liikkeessä tai laitoksessa saavutettuja kokemuksia. Tällöin edellytyksenä on kuitenkin, että keksinnön hyväksikäyttö kuuluu työnantajan toiminta-alaan.

Milloin keksintö on syntynyt vähemmän kiinteässä yhteydessä työsuhteeseen, voi työnantaja saada vain käyttöoikeuden keksintöön. Jos työnantaja haluaa laajemman oikeuden joko tällaiseen keksintöön tai oikeu-

den keksintöön, joka on syntynyt yhteydetä työsuhteeseen, mutta jonka hyväksikäyttö kuuluu työnantajan toiminta-alaan, työnantajalla on etuoikeus työntekijän kanssa siitä sopimalla saada tällainen oikeus. Etuoikeudella tarkoitetaan sitä, että työntekijän on tarjottava oikeudet keksintöön työnantajalle ennen kuin hän tekee sopimuksen ulkopuolisen kanssa.

Jotta kysymys työnantajan oikeudesta keksintöön saataisiin selvitettyksi, on työntekijä velvollinen viipymättä kirjallisesti ilmoittamaan keksinnöstä työnantajalle. Samalla työntekijän tulee antaa keksinnön sisällöstä sellainen tieto, että työnantaja sen perusteella voi ymmärtää keksinnön, sekä myös ilmoitus siitä, millaisessa yhteydessä työsuhteeseen hän katsoo keksinnön syntyneen. Siitä, kun työnantaja on saanut tiedon, alkaa neljän kuukauden määräaika, jonka kuluessa työnantajan on puolestaan kirjallisesti ilmoitettava keksijälle, ottaako hän kokonaan tai osaksi itselleen ne oikeudet keksintöön, jotka hänellä lain mukaan on mahdollisuus saada. Saman ajan kuluessa työnantajan tulee myös käyttää hänelle kuuluvaa edellä mainittua etuoikeutta. Keksijä ei ennen mainitun neljän kuukauden määräajan päättymistä saa määrätä keksinnöstä tai ilmaista mitään sitä koskevaa siten, että siitä voi olla seurauksena keksinnön julkiseksi tuleminen tai käyttö toisen lukuun. Työntekijällä on kuitenkin oikeus, tehtyään ilmoituksen keksinnöstä työnantajalle, hakea keksinnölleen patenttia Suomessa, mutta hänen on tällöin kirjallisesti ilmoitettava siitä työnantajalle viikon kuluessa hakemuksen antamisesta patenttiviranomaiselle.

Työsuhdekeksintöä koskevat säännökset ovat pääasiassa tahdonvaltaisia. Työnantajalle voidaan sopia työsuhdekeksintöihin laajempikin oikeus kuin laissa on säädetty. Jos tällaisen tai keksintöön perustuvasta tehdyn muun sopimuksen ehdon soveltaminen johtaisi kohtuuttomuuteen, ehtoa voidaan sovitella tai jättää se huomioon ottamatta. Työn-

tekijälle on myös taattu oikeus saada kaikissa tapauksissa kohtuullinen korvaus työnantajalta, milloin tämä saa oikeuden työntekijän tekemään keksintöön. Korvauskanne on pantava vireille kymmenen vuoden kuluessa siitä, kun työnantaja on ilmoittanut ottavansa oikeuden keksintöön tai, jos siihen on haettu patenttia, viimeistään vuoden kuluttua patentin myöntämisestä.

Työsuhdekeksintölain 11 a §:n nojalla on annettu valtioneuvoston päätös työsuhdekeksintölautakunnasta (830/1988). Työsuhdekeksintölautakunta antaa lausuntoja lain soveltamista koskevissa asioissa. Lautakunnassa on puheenjohtajan ja kahden muun puolueettoman jäsenen ohella kolme työnantajia ja kolme työntekijäpuolta edustavaa jäsentä. Lautakunnan jäsenet nimittää valtioneuvosto kahdeksi vuodeksi kerrallaan ja lautakunnan toiminnasta aiheutuvat kulut suoritetaan valtion varoista. Lautakunnan lausunnon voivat pyytää työnantaja ja työntekijä sekä tuomioistuimien, milloin riita keksinnöistä on saatettu sen ratkaistavaksi. Sama oikeus on myös patentti- ja rekisterihallituksella, mikäli patenttia koskeva hakemus on sen käsiteltävänä. Lautakunnan ratkaisut eivät sido osapuolia, vaan heillä on lautakuntakäsittelyn jälkeenkä käytettävissä tuomioistuintie. Työsuhdekeksintöä koskevat riita-asiat käsitellään Helsingin käräjäoikeudessa. Työsuhdekeksintölain 11 a §:n mukaan lautakunta voi toimia myös välimiesoikeutena, mikäli työnantaja ja työntekijä ovat niin sopineet.

Vuonna 1988 annettiin asetus oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin (527/1988). Asetuksessa pyritään määrittelemään keksinnön arvo sekä työsuhdekeksintölain 7 §:n 1 momentin kohtuullisen korvauksen mukaiset laskentaperusteet.

2. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

Yritysten toimintaympäristö on nykyisin olennaisesti toisenlainen kuin se oli työsuhdekeksintölain voimaan tullessa 1960-luvulla ja myös sitä uudistettaessa 1980-luvulla. Yritysten tuotantokeskeisyydestä on siirrytty enemmän markkinointi- ja strategiakeskeisyyteen. Kansainvälistyminen, yritysraken-

teiden muutokset ja kiristyvää kilpailu ovat luoneet lisää paineita yritysten tuotekehitykseen ja tutkimustoimintaan ja niiden hyödyntämiseen parhaalla mahdollisella tavalla. Keksinnöistä on tullut osa yritysten tuotekehitystoimintaa. Etenkin teknologian kehitys on ollut suurinta tiedonkäsittelyn ja bioteknologiaan liittyvillä aloilla. Yritysten rakenteen ja toiminta-alan muuttuminen on ollut nopeaa. Yksittäisestä yrityksestä on siirrytty itsenäisiin tytä- ja sisaryritysten muodostamiin konserneihin.

Työsuhdekeksintölaki on yleislaki, jonka avulla pyritään ratkaisemaan työoikeuden ja teollisoikeuden välistä jännitettä. Lailla pyritään sääntelemään yhtä työsuhteeseen liittyvää osatekijää siten, että järjestelmä toimisi kaikissa hyvinkin erilaista toimintaa harjoittavissa yrityksissä. Sääntely ei kuitenkaan saisi muodostua esteeksi innovaatioiden hyödyntämisessä.

Voimassa olevassa työsuhdekeksintölaissa ei ole kiinnitetty huomiota yritysten konsernirakenteisiin. Nykyisin yritystoiminta organisoituu konserneiksi eli yhä useammat juridisesti itsenäiset yksiköt joko omistuksen tai muiden vastaavien kytkentöjen kautta muodostavat usein hyvinkin kiinteän taloudellisen kokonaisuuden. Toimialarationalisoinnit ja yrityskaupat ovat nykyajan liiketoiminnan arkipäivää. Yritysten rakenteen muuttuminen fuusioiden ja yhtiöittämissä kautta vaikuttaa myös työsuhdekeksintötoimintaan. Työsuhdekeksintölain eräinä lain soveltamisen peruskäsitteinä ovat työsuhde, toiminta-ala ja työsuhteessa saatu kokemus. Nykyisessä työsuhdekeksintölaissa on varsin yksityiskohtaisesti säännelty työnantajan oikeus ottaa työntekijän tekemä keksintö itselleen. Lähtökohta tälle on ollut se, että työnantajan toiminta-ala on suhteellisen kapea-alainen ja harvoin muuttuva ja että työntekijän työtehtävät ovat selkeästi määriteltäviä.

Yrityksen oikeuksien sitominen asianomaiseen toiminta-alaan voi aiheuttaa moniakin ongelmia. Työntekijöiden liikkuvuus tai liikkuvuuden tarve konsernin sisällä voi olla suuri. Yhtiöittäminen sinänsä saattaa muuttaa toiminta-alaa siinä yrityksessä, jossa työntekijä on töissä, jolloin esimerkiksi työsuhdekeksintölain tarkoittaman työnantajan toiminta-alan määrittäminen voi olla ongel-

mallista. Lisäksi patentin hyödyntämistä kilpailukeinona koko konsernin keskuudessa on useissa tapauksissa pidettävä yritystoiminnan vahvuutena. Jos yrityksen keksintöön liittyvä oikeus sidotaan kapea-alaisesti vain työnantajakäsitteen täyttävän yrityksen toimintalaan, saattaa tulkinta muodostua liian jäykäksi ja estää joustavan patenttipolitiikan toteuttamisen. Työsuhdekeksintölain mukaan työnantaja maksaa kohtuullisen korvauksen, jonka määrä perustuu työnantajan ja työntekijän tekemään sopimukseen. Eri tilanteista ja konserneista riippuen keksinnöstä saattaa aiheutua työnantajalle hyötyä, jota on vaikea ottaa huomioon korvausta määrättäessä.

Voimassa olevassa lain 4 §:ssä on varsin yksityiskohtaisesti säännelty työnantajan oikeudesta ottaa työntekijän tekemä keksintö itselleen. Sääntelyn lähtökohtana on aikoinaan ollut se, että työnantajana toimivan yrityksen toiminta-ala muuttuu harvoin ja että työntekijän tehtävät on selkeästi määritelty ja työsuhde kestää pitkään. Nykyisin keksinnöt kuitenkin syntyvät entistä useammin projektituonteisissa ja määräaikaisissa työsuhteissa. Samalla yrityksissä pyritään sellaisiin työtehtäviin, että työntekijät voivat joustavasti siirtyä eri tehtäviin konsernin sisällä. Näistä syistä on tarkoituksenmukaista, että työsuhdekeksintölaissa työnantajaan rinnastettaisiin sen kanssa samaan konserniin kuuluvat yritykset.

Työsuhdekeksintölaki on pääosin tahdonvaltainen ja sen säännökset tulevat sovellettavaksi vain, mikäli osapuolet eivät ole muuta sopineet. Työsuhdekeksintölain uudistamisen tulisi tapahtua siten, että keksintötoimintaa yrityksen ja työntekijän välillä edistetään mahdollisimman paljon, samalla kun pyritään tarkistamaan ja poistamaan lain epäkohotia. Tehtyään työsuhdekeksinnön työntekijän on viipymättä ilmoitettava tästä työnantajalle. Samoin työnantajan tulee kirjallisesti ilmoittaa työntekijälle, aikooko hän ottaa itselleen oikeuden keksintöön. Voimassa olevan lain 6 §:n 2 momentin mukaan työntekijä on oikeutettu hakemaan patenttia tekemänsä työsuhdekeksintöön, mutta hänen on tällöin jälkikäteen eli viikon kuluttua hakemuksen jättämisestä patenttiviranomaiselle kirjallisesti ilmoitettava siitä työnantajalle. Tämä säännös on pakottavaa oikeutta.

Voimassa olevassa laissa korostetaan työntekijän ensisijaista oikeutta keksintöönsä. Lain 3 §:n mukaan työntekijällä on keksintöönsä sama oikeus kuin muulla keksijällä, jollei työsuhdekeksintölaissa tai muussa laissa olevista säännöksistä muuta johdu. Työsuhdekeksintölain esitöissä on perusteltu työntekijän itsenäistä hakemusoikeutta sillä, että on työntekijän ja työnantajan edun mukaista hakea patenttia mahdollisimman pian keksintöön. Lain säätämisen jälkeen keksintötoiminnan luonne on kuitenkin muuttunut. Nykyisin keksinnöt syntyvät enemmän jonkin tuotekehitysprosessin seurauksena. Jos tällaisessa kehittämisessä patenttihakemus keksintöön jätettäisiin liian aikaisin, saattaisi patenttisuojaa keksinnölle jäädä tarpeettoman suppeaksi verrattuna siihen tilanteeseen, jossa patenttia haettaisiin vasta prosessin lopussa. Myös hätäisesti ja puutteellisesti valmistettu patenttihakemus saattaa antaa heikon suojan tai patentin saaminen mahdollisesti kokonaan epäonnistuu.

Hätiköityjen patenttihakemusten ehkäisemiseksi ehdotetaan, että työntekijän jälkikäteinen ilmoitusvelvollisuus muutettaisiin etukäteiseksi ilmoitusvelvollisuudeksi aikomuksesta jättää hakemus. Tämä antaisi työnantajalle mahdollisuuden informoida työntekijää niistä eduista, jotka liittyvät siihen, että patenttihakemus jätetään vasta myöhemmin. Työntekijän itsenäistä oikeutta hakemuksen jättämiseen ei kuitenkaan ole syytä rajoittaa, ottaen huomioon että työnantajan työsuhdekeksintölain 6 §:n 1 momentin mukainen harkinta-aika eli aika, jonka kuluessa hän voi määritellä kantansa keksintöön, on melko pitkä eli neljä kuukautta. Näin ollen etukäteinen ilmoitusvelvollisuus selventäisi patentin hakuun liittyviä menettelytapoja.

Oikeudenkäyntien välttämiseksi on työsuhdekeksintölaissa asetettu työsuhdekeksintölautakunta antamaan riitakysymyksistä lausuntoja. Tarkoituksena on, että kiista saadaan tuomioistuimenmenettelyä nopeammin ja edullisemmin ratkaistua sekä samalla turvattua oikeudenmukaisuuden toteutuminen. Lausunto perustuu aina työsuhdekeksintölakiin ja sen tulkintaan. Näin ollen lausunto ilmaisee lautakunnan käsityksen siitä, miten asia tuomioistuimissa ratkaistaisiin tai tulisi ratkaista Lautakunnan lausunnot ovat suosituksia ja

niitä voivat pyytää molemmat osapuolet sekä tuomioistuin. Erityisesti on pidetty keksijän kannalta tärkeänä saada lausunto edullisesti ja nopeasti puolueettomalta taholta. Lautakunnan aseman ja sen toimintaedellytysten vahvistamista on eri osapuolten kannanotoissa pidetty tarpeellisena. Vaikka työsuuhdekeksintölautakunnassa menettely on paljolti muodostunut tuomioistuinmenettelyä muistuttavaksi, on silti muistettava sen toimintaa ohjaava luonne eikä pyrkiä nykyisilläkään muutoksilla kehittämään lautakunnasta tuomioistuinta. Työsuuhdekeksintölain yhdeksi muutostarkennukseksi on esitetty keksintölautakunnan lausuntojen julkisuuden ja sitovuuden lisäämistä. Työsuuhdekeksintölautakunnan lausunnot julkaistaan lain voimassa olevan 11 a §:n 4 momentin mukaan tarpeellisessa laajuudessa siltä osin kuin niillä saattaa olla merkitystä lain kannalta muissa samankaltaisissa tapauksissa tai muuten yleistä merkitystä. Jos keksintöä koskeva patenttihakemus on vireillä, lausuntoa ei saa julkais- ta ennen kuin asiakirjat ovat patenttilain 22 §:n mukaan julkisia. Ehdotuksena on, että lausuntojen julkisuutta tulee suosia enemmän ja tehdä julkaisemisesta pääsääntö. Työsuuhdekeksintölain 11 a §:n 4 momentti muutetaisiin tämän mukaisesti. Nykyisellään työsuuhdekeksinnöistä on vähän oikeuskäytäntöä. Lausuntojen lisääntynyt julkisuus vaikuttaisi keksintölautakunnan ratkaisujen merkityksen kasvuun. Lausuntokäytännön julkisuutta tehostaa se, että julkistetut lausunnot esitettäisiin myös kauppa- ja teollisuusministeriön Internet-sivuilla. Lausunto voitaisiin jättää julkaisematta silloin, kun on erityistä syytä esimerkiksi yritys- tai liikesalaisuuden vuoksi. Jotta lautakunnalla olisi tietoa siitä, mitä lausuntojen mukaisia suosituksia noudatetaan käytännössä, ehdotetaan, että niin keksijän kuin työnantajankin tulisi ilmoittaa keksintölautakunnalle, aikooko hän noudattaa lautakunnan antamaa lausuntoa. Tällöin lautakunnalle tulisi myös tietoa siitä, mitä lausuntoja noudatetaan käytännössä.

3. Esityksen taloudelliset ja organisatoriset vaikutukset

Esityksellä ei ole organisatorisia vaikutuksia. Ehdotetut säännökset ovat omiaan kan-

nustamaan keksintötoimintaa yrityksissä, koska erityisesti konsernirakenteet otettaisiin nykyistä tarkemmin huomioon.

Ehdotuksella ei ole välittömiä valtiontaloudellisia vaikutuksia. Esitykseen ei sisälly muutoksia verolainsäädäntöön.

4. Asian valmistelu

Kauppa- ja teollisuusministeriö on pitänyt aiheellisena selvittää työsuuhdekeksintölain uudistamistarvetta yritysten toimintaympäristössä tapahtuneiden muutosten vuoksi. Ministeriö asetti syksyllä 1998 työryhmän selvittämään työsuuhdekeksintölain muutostarpeita sekä laatimaan selvitysten perusteella tarvittavat muutosehdotukset. Toimeksiannon perustana oli helmikuussa 1998 professori Niklas Bruunilta sekä varatuomari Marja-Leena Mansalalta saatu selvitys (kauppa- ja teollisuusministeriön tutkimuksia ja raportteja 4/1999) sekä muun muassa keskeisiltä työnantaja- ja työntekijäjärjestöiltä saadut lausunnot työsuuhdekeksintölain muutostarpeista. Selvityksessä arvioitiin työsuuhdekeksintölainsäädännön nykyisiä vaikutuksia ja lainsäädännön kehityssuuntia eräissä Euroopan unionin jäsenmaissa.

Työryhmä sai raporttinsa valmiiksi 30 päivänä syyskuuta 1999 (kauppa- ja teollisuusministeriön tutkimus- ja toimintaraportteja 10/1999). Työryhmä esitti lakiin ja asetukseen erinäisiä muutoksia. Hallituksen esitys on laadittu olennaisilta osin tältä pohjalta.

Työryhmän raportista ovat lausuntonsa antaneet oikeusministeriö, opetusministeriö, Patentti- ja rekisterihallitus, työsuuhdekeksintölautakunta, Akava ry, Keskuskauppakamari, Keksintösäätiö, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Suomen patenttiasiamiesyhdistys ry, Suomen teollisoikeudellinen yhdistys ry., Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto sekä Metalliteollisuuden Keskusliitto. Lausunnot ovat olleet pääosin myönteisiä ja ehdotetut sekä tarpeelliseksi todetut säädosmuutokset tulisi lausuntojen mukaan saattaa voimaan työryhmän yksimielisen ehdotuksen mukaisesti. Lausunnot on koottu julkaisuun kauppa- ja teollisuusministeriön tutkimuksia ja raportteja 2/2000.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotusten perustelut

1 §. Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 5 momentti, jossa säädetään konsernin käsitteestä viitaten kirjanpitolain (1336/1997) vastaaviin säännöksiin. Voimassa olevassa pykälässä ei ole yleistä konsernisäännöstä. Ehdotuksen mukaan konsernilla tarkoitettaisiin kirjanpitolain 1 luvun 6 §:n mukaista konsernia sekä kuntaa tai kuntayhtymää ja niiden määräysvallassa olevia yrityksiä. Muutosehdotuksen tarkoituksena on selventää työnantajan käsitettä. Samaan konserniin kuuluvilla yrityksillä tarkoitetaan työnantajan omaan konserniin kuuluvien yritysten lisäksi muun muassa työnantajayrityksen omaa emoyritystä ja tämän yrityksen muita tytäryrityksiä, jotka ovat sisaryrityksiä työnantajayrityksille.

Konsernin katsotaan syntyvän, kun määräysvallan kriteerit täyttyvät. Määräysvallan sisältö määritetään kirjanpitolain 1 luvun 5 §:ssä. Konsernisuhteen syntyminen perustuu pääsäännön mukaan äänivallan enemmistöön. Lain mukaan konsernisuhteen perustana oleva määräysvalta edellyttää yleensä aina yli puolta kaikkien osakkeiden tai osuuksien tuottamasta äänimäärästä. Konsernisuhdetta ei synny pelkästään sillä perusteella, että yhtiöllä on vain kaksi omistajaa ja molemmilla on 50 prosenttia äänistä. Konsernisuhdetta ei synny silloinkaan, jos omistaja voi käyttää tasan puolet toisen yrityksen äänivallasta.

Määräysvalta voi kuitenkin syntyä myös ilman ääntenenemmistöä, kun kysymyksessä on oikeus nimittää tai erottaa enemmistö toisen yhteisön johtoelimen jäsenistä. Tämä oikeus voi johtua ensinnäkin omistuksesta, jäsenyydestä tai sopimuksesta. Näiden lisäksi oikeus voi perustua myös yhtiöjärjestykseen, yhtiösopimukseen tai niihin verrattaviin sääntöihin nimittää tai erottaa enemmistö asianomaisen yhteisön hallituksesta tai muusta vastaavasta ylintä päättävältä käyttävästä toimielimestä.

Konsernisuhdetta määritettäessä äänivallan

käyttöä koskevat rajoitukset jätetään huomiotta. Ääniosuutta laskettaessa ei oteta huomioon lakiin tai yhtiöjärjestykseen, yhtiösopimukseen taikka niihin verrattaviin muihin sääntöihin sisältyviä äänestysrajoituksia. Toisaalta yrityksen kokonaisäänimääriä laskettaessa huomioon ei oteta niitä osakkeita, jotka kuuluvat yritykselle itselleen tai sen tytäryritykselle tai näiden määräysvallassa olevalle yritykselle. Konsernisuhde voi siten syntyä pienemmällä ääniosuudella kuin puolella kaikista äänistä. Laissa huomioidaan myös välikäsisuhteet: omissa nimissään mutta toisen lukuun toimivien henkilöiden äänimäärät luetaan kuuluviksi niille, joiden lukuun toimitaan.

4 §. Pykälää ehdotetaan täydennettäväksi siten, että työnantajaan rinnastetaan sen kanssa samaan konserniin kuuluvat yritykset. Voimassa olevassa säännöksessä työnantajan oikeudet voivat riippua siitä, onko keksintö syntynyt olennaisesti käyttämällä hyväksi tämän liikkeessä tai laitoksessa saavutettuja kokemuksia sekä siitä, kuuluuko keksinnön hyväksikäyttö työnantajan toiminta-alaan. Nykyinen pykälä koskee lähinnä yksittäistä työnantajaa. Tämä saattaa aiheuttaa ongelmia, sillä esimerkiksi yhtiöittäminen voi muuttaa yritysten välistä tilannetta. Työnantajan määritelmään ehdotettu laajennus koko konsernia koskevaksi vastaisi sisällöltään paremmin nykytilannetta. Tarkoituksena on huomioida se seikka, että yritystoiminta yhä useammin organisoituu konserneiksi ja yritysten eri osien toimialat saattavat muuttua nopeastikin. Esimerkiksi yrityskaupat ja yritysten uudelleenjärjestelyt saattavat muuttaa sen yrityksen toiminta-alaa, jonka palveluksessa työntekijä on. Lisäksi työntekijöiden liikkuvuus ja sen tarve konsernin eri yritysten välillä saattaa olla suurikin.

Ehdotettu muutos, "tai tämän kanssa samaan konserniin kuuluva yritys," tehtäisiin pykälän kaikkiin momentteihin. Täsmennyksellä pyritään selkiyttämään vallitsevaa asi-

antilaa. Tarkoituksena on, että toimintalakäsite kattaa koko konsernin; tällöin työntekijän konsernin piirissä saavutetut kokemukset ja opit kokonaisuudessaan otettaisiin huomioon arvioitaessa, onko keksintö syntynyt olennaisesti käyttämällä hyväksi työnantajan yrityksessä saavutettuja kokemuksia. Lisäksi on tarpeellista, että konsernin sisällä voidaan päättää, minkä konserniyrityksen nimiin patenttia haetaan. Patentit saattavat olla erityisasemassa muun muassa neuvoteltaessa yrityskaupoista.

Ehdotettu muutos otettaisiin huomioon myös asetuksen 3 §:ssä, jossa säädetään tarkemmin työntekijän oikeudesta korvaukseen keksinnöstä, johon työnantaja lain nojalla ottaa oikeuksia. Samaan konserniin kuuluvien yritysten rinnastaminen työnantajaan vaikuttaa myös keksinnön arvon määrittämiseen. Mitä laajemmin keksintöä hyödynnetään työnantajan kanssa samaan konserniin kuuluvissa yrityksissä, sitä suurempi on keksinnön arvo työnantajalle. Tätä koskeva ehdotus on liitteenä.

5 §. Pykälässä säädetään työntekijän ilmoitusvelvollisuudesta. Lakiin ehdotetaan lisättäväksi uusi 2 momentti ottaen huomioon edellä 4 §:ään ehdotettu toiminta-alan laajentaminen koko konsernia koskevaksi. Ehdotulla ilmoitusvelvollisuudella olisi merkitystä lähinnä tilanteissa, joissa samaan konserniin kuuluvat yritykset toimivat toisistaan merkittävästi poikkeavilla aloilla. Toiminta-alalla tarkoitetaan yleensä sitä liiketaloudellista toimintaa tai osaa toiminnasta, jota yritys tosiasiallisesti harjoittaa eikä esimerkiksi sitä, miten toimiala on yhtöjärjestyksessä määritelty. Käsitteenä se eroaa patentti- ja rekisterihallituksen ylläpitämästä kaupparekisteriin merkittävästä toimialasta, jolla on merkitystä lähinnä yrityksen suhteissa ulkopuolisiin tahoihin nähden.

Ehdotetun momentin mukaan ilmoitusvelvollisuuden ulottaminen samaan konserniin kuuluviin yrityksiin edellyttäisi, että työntekijä on saanut nimenomaisen tiedon niistä. Säännöksen nojalla työnantajan tulisi antaa erillinen tieto työntekijälle konsernin yritysten toiminta-aloista, jos ne olennaisesti poikkeavat työnantajan yrityksen toiminta-aloista ja siitä, että keksinnöt kuuluvat ilmoitusvelvollisuuden piiriin.

Kiistatilanteessa näyttövelvollisuus toiminta-alaa koskevan tiedon antamisesta olisi työnantajalla. Tämän vuoksi työnantajan intressissä olisi tiedottaa konserniin kuuluvien yritysten toiminta-aloista kirjallisesti tai muuten todisteellisesti. Tiedon antamisesta voitaisiin sopia myös yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978) mukaisessa menettelyssä, jolloin sovittua tiedoksiantotapaa työntekijälle olisi pidettävä riittävänä. Tieto konserniin kuuluvien yritysten toiminta-aloista ja muutoksista voitaisiin tällöin mahdollisesti julkaista henkilökuntalehdessä tai muuten pitää nähtävillä työtiloissa. Tiedonsiirrossa yhtenä julkaisutapana voisi käyttää myös sähköistä viestintää.

6 §. Pykälän 2 momentissa säädetään työntekijän itsenäisestä oikeudesta hakea patenttia. Momentin kolmatta virkettä ehdotetaan tarkistettavaksi siten, että työntekijän jälkikäteen ilmoitus patenttihakemuksesta työnantajalle muutettaisiin etukäteiseksi ilmoitusvelvollisuudeksi aikomuksesta jättää hakemus. Voimassa olevan säännöksen mukaan työntekijällä on oikeus tehtyään työnantajalle ilmoituksen hakea patenttia keksinnölleen. Työntekijän on kuitenkin jälkikäteen, viikon kuluessa hakemuksen jättämisestä patenttiranomaiselle kirjallisesti ilmoitettava siitä työnantajalle.

Ehdotettu uusi virke työntekijän etukäteisestä ilmoitusvelvollisuudesta antaisi työnantajalle mahdollisuuden informoida työntekijää niistä eduista, jotka mahdollisesti liittyvät siihen, että patenttihakemus jätetään myöhemmin. Säännös vähentäisi esimerkiksi sitä riskiä, että puutteellisen valmistelun vuoksi patenttisuojaa keksinnölle jäisi heikoksi. Määräjän täsmentäminen vähintään kuukaudeksi aiotusta patenttihakemuksesta on katsottu kohtuulliseksi ajaksi ehkäisemään mahdollisia hätiköityjä hakemuksia. Ehdotus ei vaikuta työntekijän oikeuteen patentin hakemiseen.

11 a §. Työsuhdekeksintölaissa on asetettu työsuhdekeksintölautakunta, jonka tehtävänä on antaa lausuntoja lain soveltamista koskevista kysymyksistä. Pykälän 1 momentti koskee työsuhdekeksintölautakunnan lausunnon antoa keksintöä koskevassa riidassa. Lausuntoa voivat pyytää molemmat osapuolet sekä riittää ratkaiseva tuomioistuin. Lautakunnan

lausunto on lopullinen, mutta se ei sido kiistan osapuolia eikä tuomioistuinta.

Momentin uudeksi kolmanneksi virkkeeksi ehdotetun säännöksen mukaan työnantajalla ja keksijällä olisi ilmoitusvelvollisuus sen suhteen, tuleeeko hän noudattamaan lautakunnan antamaa päätöstä. Muutetun säännöksen tarkoituksena on kannustaa asianosaisia riidan lopulliseen ratkaisuun tekoon. Lautakunta saisi myös tietoa lausuntojen noudattamisesta ja niiden toimivuudesta käytännössä. Momentin seuraavan virkkeen mukaan ilmoitus lautakunnalle olisi tehtävä kahden kuukauden kuluessa sen kuukauden päättymisestä, jolloin osapuoli sai lautakunnan lausunnosta kappaleen. Mitään seuraamuksia ilmoituksen laiminlyönnistä ei asianosaisille kuitenkaan aiheutuisi.

Pykälän 4 momentin ensimmäiseksi virkkeeksi ehdotetaan uutta säännöstä, jonka nojalla lautakunnalla olisi oikeus saada lausunnon ja mahdollisen korvauksen määrittämiseksi tarpeelliset tiedot työnantajalta ja sen kanssa samaan konserniin kuuluvalta yrityksestä sekä työntekijältä. Voimassa olevassa laissa ei ole tällaista tiedonsaantia koskevaa oikeutta. Lain 7 a § koskee lähinnä työnantajan ja työntekijän velvollisuutta luovuttaa tietoja toisilleen. Uuden tiedottamissäännöksen tarkoituksena olisi edistää asianosaisten vuorovaikutusta sekä yhteistoimintaa lautakunnan kanssa. Tarpeellinen tieto tarkoittaa yleensä riittävää tosiasiatietoa lausuntojen pohjaksi. Lautakunnan tulisi kuitenkin huolehtia siitä, että tiedonsaantioikeus rajautuu koskemaan vain lausunnon kohteena olevaa keksintöä eikä selvityksiä ja tietoja hankittaisi enempää kuin on tarpeellista suojattavalle edulle. Voimassa olevan 10 §:n nojalla kyseiset tiedot ovat lisäksi aina luottamuksellisia.

Voimassa olevan pykälän mukaan työsuhdekeksintölautakunnan tulee julkaista tarpeellisessa laajuudessa ne lausuntonsa, joilla saattaa olla merkitystä lain soveltamisen kannalta muissa samankaltaisissa tapauksissa tai muuten yleistä merkitystä. Ehdotetussa momentin toisessa virkkeessä säädetään lautakunnan ratkaisujen julkisuudesta. Säännöksen tarkoituksena on korostaa momentin nykyistä sanamuotoa selvemmin sitä seikkaa, että lautakunnan ratkaisujen julkaisemisen on

oltava pääsääntö. Viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain (621/1999; jäljempänä julkisuuslaki) mukaan viranomaisella voidaan tarkoittaa myös lain tai asetuksen taikka tiettyjen viranomaisten päätöksen perusteella tiettyä tehtävää itsenäisesti hoitamaan asetettua lautakuntaa tai muuta siihen verrattavaa toimielintä. Keksintölautakuntaa voidaan näin asemansakin perusteella pitää velvollisena edistämään toimintansa avoimuutta sekä tiedottamalla toiminnastaan että tuottamalla myös julkista aineistoa. Käytännössä julkaisutapana patentti- ja rekisterihallituksen toimittaman patenttilehden lisäksi voisivat olla myös kauppa- ja teollisuusministeriön Internet-sivut.

Julkisuuslain 9 §:n 1 momentin nojalla julkaisella on oikeus saada tieto viranomaisen asiakirjasta, joka on julkinen. Lain 6 §:n 1 momentin 8 kohdan mukaan päätös, lausunto, toimituskirja tai sopimus tulee julkiseksi, kun se on allekirjoitettu tai sitä vastaavalla tavalla varmennettu. Salassapitosäännökset ovat tästä poikkeus: salassa pidettävästä asiakirjasta tai sen sisällöstä saa antaa tiedon vain, jos laissa niin on erikseen säädetty.

Kuten voimassa olevassa pykälässäkin lautakunnan julkaistuihin lausuntoihin ei saisi sisällyttää mitään sellaista, mikä vaarantaisi yritys- tai ammatillisuuden. Lautakunta tulkitseisi edelleen sitä, missä laajuudessa lausunto julkistettaisiin, etteivät osapuolten liikesalaisuudet vaarantuisi. Yrityssalaisuuden katsotaan sisältävän esimerkiksi tuotekehittelyn ja tuotteiden valmistusmenetelmät sekä taloudellisuonteiset salaisuudet, jotka lähtökohtaisesti tulisi jäädä julkisuuden ulkopuolelle. Salassa pidettävien seikkojen käsittely olisi toteutettava jokaisessa vaiheessa siten, etteivät ulkopuoliset saisi niistä tietoja. Työsuuhdekeksintölautakunnan lausuntojen julkaisemisen tulisi myös toteuttaa henkilöiden ja yritysten nimiä ilmaisematta. Rajoituksena lausuntojen julkiseksitulohetken suhteen säilyisi edelleen voimassa oleva säännös eli patenttihakemuksen ollessa vireillä julkaiseminen saisi tapahtua vasta asiakirjojen tultua patenttilain (550/1967) 22 §:n mukaan julkiseksi.

Lautakunnan tulisi julkisuustoiminnassaan ottaa huomioon muutkin julkisuuslaissa säädetty salassapitovelvoitteet. Tältä osin pykä-

lässä viitattaisiin julkisuuslakiin. Siten lautakunnan lausunnot ja välitystuomiot voitaisiin julkaista vain siltä osin kuin se ei ole vastoin julkisuuslaissa säädettyjä salassapitovelvoitteita. Julkisuuslain mukaan tulee salassapitää esimerkiksi asiakirjat, jotka sisältävät tietoja henkilön taloudellisesta asemasta tai henkilökohtaisista oloista. Taloudellisella asemalla tarkoitetaan esimerkiksi henkilön kokonaisvarallisuutta ja maksukykyä koskevia tietoja.

2. Tarkemmat säännökset ja määräykset

Voimassa olevan työsuhdekeksintölain 13 §:n mukaan asetuksella annetaan tarkem-

pia säännöksiä lain soveltamisesta. Tähän esitykseen perustuen muutettaisiin oikeudesta työntekijäin tekemiin keksintöihin annetun asetuksen 3 § liitteen 2 mukaisesti. Muutoksen perustelut on esitetty edellä 4 §:n yhteydessä.

3. Voimaantulo

Laki ehdotetaan tulevaksi voimaan päivänä kuuta 20 .

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

Laki

oikeudesta työntekijäin tekemiin keksintöihin annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan oikeudesta työntekijäin tekemiin keksintöihin 29 päivänä joulukuuta 1967 annetun lain (656/1967) 4 §, 6 §:n 2 momentti sekä 11 a §:n 1 ja 4 momentti, sellaisina kuin niistä ovat 11 a §:n 1 ja 4 momentti laissa 526/1988, sekä

lisätään 1 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi mainitussa laissa 526/1988, uusi 5 momentti sekä 5 §:ään, sellaisena kuin se on viimeksi mainitussa laissa, uusi 2 momentti seuraavasti:

1 §

Tässä laissa tarkoitetaan konsernilla kirjanpitolain (1336/1997) 1 luvun 6 §:n mukaista konsernia sekä kuntaa ja kuntayhtymää ja sen määräysvallassa kirjanpitolain 1 luvun 5 §:n ja 6 §:n 2 momentissa tarkoitettulla tavalla olevia yrityksiä.

4 §

Jos keksintö on syntynyt työntekijälle kuuluvien työtehtävien täyttämiseksi tapahtuvan toiminnan tuloksena tai olennaisesti käyttämällä hyväksi työntekijän tai tämän kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen liikkeessä tai laitoksessa saavutettuja kokemuksia, työnantajalla on oikeus, jos keksinnön hyväksikäyttö kuuluu työnantajan tai tämän kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen toiminta-alaan, saada kokonaan tai osittain oikeus keksintöön. Jos keksintö on syntynyt työntekijälle työssä tarkemmin määrätyn tehtävän tuloksena, työnantajalla on edellä tarkoitettu oikeus, vaikkei keksinnön hyväksikäyttö kuulu työnantajan tai tämän kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen toiminta-alaan.

Jos kysymyksessä on keksintö, jonka hyväksikäyttö kuuluu työnantajan tai tämän kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen toiminta-alaan mutta joka on syntynyt muussa kuin 1 momentissa tarkoitettussa yhteydessä työsuhteeseen, työnantaja on oikeutettu saamaan käyttöoikeuden keksintöön.

Jos työnantaja haluaa saada 2 momentissa tarkoitettuun keksintöön laajemman oikeuden kuin siinä säädetään tai oikeuden keksintöön, joka on syntynyt ilman yhteyttä työsuhteeseen mutta jonka hyväksikäyttö kuitenkin kuuluu työnantajan tai tämän kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen toiminta-alaan, työnantajalla on etuoikeus työntekijän kanssa siitä sopimalla saada kysymyksessä oleva oikeus.

5 §

Jos työntekijä on ennen 1 momentissa tarkoitettua velvollisuuden syntymistä saanut tiedon työnantajan kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen toiminta-alasta, joka olennaisesti poikkeaa työnantajan toiminta-alasta, koskee työntekijän ilmoitusvelvollisuus myös keksintöjä ensiksi mainitun yrityksen toiminta-alalta.

6 §

Ennen kuin neljä kuukautta on kulunut 5 §:ssä tarkoitettua ilmoituksen vastaanottamisesta, työntekijä ei saa ilman työnantajan kirjallista suostumusta määrätä 4 §:ssä tarkoitettua keksinnöstä tai ilmaista mitään sitä koskevaa siten, että siitä voi olla seurauksena keksinnön julkiseksi tuleminen tai hyväksikäyttö toisen lukuun. Työntekijällä on kuitenkin oikeus, tehtyään 5 §:n mukaisen ilmoituksen, hakea keksinnölleen patenttia

Suomessa. Tällöin työntekijä ei saa jättää hakemusta patenttiviranomaisille ennen kuin kuukausi on kulunut siitä, kun hän on antanut työnantajalle kirjallisen ilmoituksen, jonka mukaan hänen tarkoituksenaan on hakea keksinnölle patenttia.

11 a §

Keksintölautakunnan lausunnon voivat pyytää työnantaja ja työntekijä sekä tuomioistuimien, milloin riita keksinnöstä on saatettu sen ratkaistavaksi. Sama oikeus on myös patentti- ja rekisterihallituksella, jos keksintöä koskeva hakemus on sen käsiteltävänä. Asianosaisen on tehtävä lautakunnalle ilmoitus siitä, aikooko hän noudattaa lausuntoa. Ilmoitus on annettava kahden kuukauden ku-

luussa sen kuukauden päättymisestä, jolloin asianosainen sai kappaleen lausuntoa.

Lautakunnalla on oikeus saada työnantajalta ja sen kanssa samaan konserniin kuuluvalta yritykseltä sekä työntekijältä ne tiedot, jotka ovat tarpeellisia lausunnon antamiseksi. Lautakunnan tulee julkaista lausuntonsa ja välitystuomionsa, jollei se ole kokonaan tai osaksi vastoin viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa (621/1999) säädettyä salassapitovelvollisuutta. Jos keksintöä koskeva patenttihakemus on vireillä, lausuntoa ei saa julkaista ennen kuin asiakirjat ovat patenttilain (550/1967) 22 §:n mukaan julkisia.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

Helsingissä 6 päivänä lokakuuta 2000

Tasavallan Presidentti

TARJA HALONEN

Kauppa- ja teollisuusministeri *Sinikka Mönkäre*

*Liite 1
Rinnakkaistekstit*

Laki

oikeudesta työntekijäin tekemiin keksintöihin annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan oikeudesta työntekijäin tekemiin keksintöihin 29 päivänä joulukuuta 1967 annetun lain (656/1967) 4 §, 6 §:n 2 momentti sekä 11 a §:n 1 ja 4 momentti, sellaisina kuin niistä ovat 11 a §:n 1 ja 4 momentti laissa 526/1988, sekä

lisätään 1 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi mainitussa laissa 526/1988, uusi 5 momentti sekä 5 §:ään, sellaisena kuin se on viimeksi mainitussa laissa, uusi 2 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

1 §

1 §

Tässä laissa tarkoitetaan konsernilla kirjanpitolain (1336/1997) 1 luvun 6 §:n mukaista konsernia sekä kuntaa ja kuntayhtymää ja sen määräysvallassa kirjanpitolain 1 luvun 5 §:n ja 6 §:n 2 momentissa tarkoitulla tavalla olevia yrityksiä.

4 §

Jos keksintö on syntynyt työntekijälle kuuluvien työtehtävien täyttämiseksi tapahtuvan toiminnan tuloksena tai olennaisesti käyttämällä hyväksi työnantajan liikkeessä tai laitoksessa saavutettuja kokemuksia, työnantajalla on oikeus, mikäli keksinnön hyväksikäyttö kuuluu hänen toiminta-alaansa, saada kokonaan tai osittain oikeus keksintöön. Jos keksintö on syntynyt työntekijälle työssä annetun tarkemmin määrätyn tehtävän tuloksena, työnantajalla on sanonunlainen oikeus, vaikkei keksinnön hyväksikäyttö kuulu työnantajan toiminta-alaan.

Jos kysymyksessä on keksintö, jonka hyväksikäyttö kuuluu työnantajan toiminta-

4 §

Jos keksintö on syntynyt työntekijälle kuuluvien työtehtävien täyttämiseksi tapahtuvan toiminnan tuloksena tai olennaisesti käyttämällä hyväksi työnantajan tai tämän kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen liikkeessä tai laitoksessa saavutettuja kokemuksia, työnantajalla on oikeus, jos keksinnön hyväksikäyttö kuuluu työnantajan tai tämän kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen toiminta-alaan, saada kokonaan tai osittain oikeus keksintöön. Jos keksintö on syntynyt työntekijälle työssä tarkemmin määrätyn tehtävän tuloksena, työnantajalla on edellä tarkoitettu oikeus, vaikkei keksinnön hyväksikäyttö kuulu työnantajan tai tämän kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen toiminta-alaan.

Jos kysymyksessä on keksintö, jonka hyväksikäyttö kuuluu työnantajan tai tämän

alaan, mutta joka on syntynyt muussa yhteydessä työsuhteeseen kuin mitä 1 momentissa tarkoitetaan, työnantaja on oikeutettu saamaan käyttöoikeuden keksintöön.

Mikäli työnantaja haluaa saada 2 momentissa tarkoitettuun keksintöön laajemman oikeuden kuin siinä säädetään tai oikeuden keksintöön, joka on syntynyt yhteyttä työsuhteeseen, mutta jonka hyväksikäyttö kuitenkin kuuluu työnantajan toiminta-alaan, työnantajalla on etuoikeus työntekijän kanssa siitä sopimalla saada sanottu oikeus.

5 §

6 §

Ennen kuin neljä kuukautta on kulunut 5 §:ssä tarkoitetun ilmoituksen vastaanottamisesta, työntekijä ei saa ilman työnantajan kirjallista suostumusta määrätä 4 §:ssä tarkoitusta keksinnöstä tai ilmaista mitään sitä koskevaa siten, että siitä voi olla seurauksena keksinnön julkiseksi tuleminen tai hyväksikäyttö toisen lukuun. Työntekijällä on kuitenkin oikeus, tehtyään 5 §:n mukaisen ilmoituksen, hakea keksinnölleen patenttia Suomessa, *mutta on hänen tällöin viikon kuluessa hakemuksen antamisesta patenttiviranomaisille kirjallisesti ilmoitettava siitä työnantajalle.*

11 a §

Keksintölautakunnan lausunnon voivat pyytää työnantaja ja työntekijä sekä tuomioistuimien, milloin riita keksinnöistä on saatettu sen ratkaistavaksi. Sama oikeus on myös patentti- ja rekisterihallituksella, mikäli kek-

kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen toiminta-alaan, mutta joka on syntynyt muussa kuin 1 momentissa tarkoitettussa yhteydessä työsuhteeseen, työnantaja on oikeutettu saamaan käyttöoikeuden keksintöön.

Jos työnantaja haluaa saada 2 momentissa tarkoitettuun keksintöön laajemman oikeuden kuin siinä säädetään tai oikeuden keksintöön, joka on syntynyt ilman yhteyttä työsuhteeseen mutta jonka hyväksikäyttö kuitenkin kuuluu työnantajan tai tämän kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen toiminta-alaan, työnantajalla on etuoikeus työntekijän kanssa siitä sopimalla saada kysymyksessä oleva oikeus.

5 §

6 §

Jos työntekijä on ennen 1 momentissa tarkoitettua velvollisuuden syntymistä saanut tiedon työnantajan kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen toiminta-alasta, joka olennaisesti poikkeaa työnantajan toiminta-alasta, koskee työntekijän ilmoitusvelvollisuus myös keksintöjä ensiksi mainitun yrityksen toiminta-alalta.

Ennen kuin neljä kuukautta on kulunut 5 §:ssä tarkoitetun ilmoituksen vastaanottamisesta, työntekijä ei saa ilman työnantajan kirjallista suostumusta määrätä 4 §:ssä tarkoitettua keksinnöstä tai ilmaista mitään sitä koskevaa siten, että siitä voi olla seurauksena keksinnön julkiseksi tuleminen tai hyväksikäyttö toisen lukuun. Työntekijällä on kuitenkin oikeus, tehtyään 5 §:n mukaisen ilmoituksen, hakea keksinnölleen patenttia Suomessa. *Tällöin työntekijä ei saa jättää hakemusta patenttiviranomaisille ennen kuin kuukausi on kulunut siitä, kun hän on antanut työntekijälle kirjallisen ilmoituksen, jonka mukaan hänen tarkoituksenaan on hakea keksinnölle patenttia.*

11 a §

Keksintölautakunnan lausunnon voivat pyytää työnantaja ja työntekijä sekä tuomioistuimien, milloin riita keksinnöistä on saatettu sen ratkaistavaksi. Sama oikeus on myös patentti- ja rekisterihallituksella, jos keksintöä

Voimassa oleva laki

Ehdotus

sintöä koskeva patenttihakemus on sen käsiteltävänä.

koskeva hakemus on sen käsiteltävänä. *Asianosaisen on tehtävä lautakunnalle ilmoitus siitä, aikooko hän noudattaa lausuntoa. Ilmoitus on annettava kahden kuukauden kuluessa sen kuukauden päättymisestä, jolloin asianosainen sai kappaleen lausuntoa.*

Lautakunnan tulee julkaista *tarpeellisessa laajuudessa* ne lausuntonsa, joilla saattaa olla merkitystä lain soveltamisen kannalta muissa samankaltaisissa tapauksissa tai muutoin yleistä merkitystä. Jos keksintöä koskeva patenttihakemus on vireillä, lausuntoa ei saa julkaista ennen kuin asiakirjat ovat patenttilain 22 §:n mukaan julkisia. *Lausuntoihin ei saa julkaistaessa sisällyttää mitään sellaista, mikä on pidettävä salassa.*

Lautakunnalla on oikeus saada työnantajalta ja sen kanssa samaan konserniin kuulualta yritykseltä sekä työntekijältä ne tiedot, jotka ovat tarpeellisia lausunnon antamiseksi. Lautakunnan tulee julkaista lausuntonsa ja välitystuomionsa jollei *se ole kokonaan tai osaksi vastoin viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa (621/1999) säädettyä salassapitovelvollisuutta.* Jos keksintöä koskeva patenttihakemus on vireillä, lausuntoa ei saa julkaista ennen kuin asiakirjat ovat patenttilain (550/1967) 22 §:n mukaan julkisia.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Valtioneuvoston asetus

oikeudesta työntekijäin tekemiin keksintöihin annetun asetuksen 3 §:n muuttamisesta

Valtioneuvoston päätöksen mukaisesti, joka on tehty kauppa- ja teollisuusministerin esittelystä,

muutetaan oikeudesta työntekijäin tekemiin keksintöihin 10 päivänä kesäkuuta 1988 annetun asetuksen (527/1988) 3 §:n 1 momentti seuraavasti:

3 §

Työsuhdekeksintölain 7 §:n 2 momentissa tarkoitetaan keksinnön arvolla keksinnön taloudellista arvoa. Arvoa määritettäessä on otettava huomioon taloudellinen kokonaisvaikutus myös silloin, kun keksintö muodostaa vain osan suurempaa kokonaisuutta. Niin ikään on otettava huomioon sekä keksinnön

arvo työnantajan ja tämän kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen omassa käytössä että oikeuksien luovuttamisesta saatu hyöty.

Tämä asetus tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .