

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin annetun lain muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan, että lakia oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin eli työsuhtekeksintölakia muutetaan siten, että työsuhtekeksintöjen käsittely selkeytyisi ja samalla turvattaisiin mahdollisimman tasapuolisesti osapuolten oikeudet ja keksijän asema. Lakia ehdotetaan muutettavaksi siten, että työntekijän asemaa parannettaisiin niissä tapauksissa, joissa työnantaja otettuaan oikeuden keksintöön ei hae sille patenttia. Myös ehdotetaan, että lakiin sisällytettäisiin säännökset osapuolten tiedonantovelvollisuudesta toisiaan kohtaan ja että työntekijän työsuhtekeksintöihin liittyvän korvaussaatavan vanhentumisaikaa

pidennettäisiin viidestä kymmeneen vuoteen. Työsuhtekeksintölain nojalla asetetun työsuhtekeksintölautakunnan toiminnan tehostamiseksi ehdotetaan myös lautakuntaa koskevia säännöksiä tarkistettaviksi muun muassa siten, että sen jäsenten lukumäärää lisättäisiin kahdella ja että lautakunta voisi lain nojalla toimia välimiesoikeutena osapuolten niin sopiessa sekä että työsuhtekeksintölautakunnan lausunnot julkaistaisiin tarvittavassa laajuudessa.

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

YLEISPERUSTELUT

1. Esityksen yhteiskunnallinen merkitys

1.1. Työsuhtekeksintöjen yleinen merkitys

Aktiivista innovaatioympäristöä pidetään yleensä eräänä menestyvän yrityksen tunnusmerkinä. Tuotantoon kohdistuvista innovaatioista keskeisessä asemassa ovat sellaiset työsuhtekeksinnöt, jotka johtavat kaupalliseen hyödyntämiseen. Toisaalta uusien tuotteiden syntyminen tai niiden menestyminen markkinoilla ei välttämättä aina perustu patentoitaviin keksintöihin, vaan järjestelmälliseen ja vakiintuneeseen tutkimus- ja tuotekehitystyöhön sekä muun muassa markkinaolosuhteiden asiantuntevaan hyväksikäyttöön. Myöskään teollisuuden yleinen uudistuminen ei voi perus-

tua pienehköihin patentoitaviin oivalluksiin, vaan pääosin muihin tekijöihin kuin yksittäisiin teknisiin ratkaisuihin. Kuitenkin keksinnöillä, kehittämistoimenpiteisiin ja muihin yritysstrategioihin liittyvinä, saattaa olla hyvinkin merkittävä vaikutus yksittäisissä yrityksissä. Uusien tutkimustulosten soveltamista uusiin keksintöihin ja parannustoimenpiteisiin voidaan pitää yritystoiminnan välttämättömänä lähtökohtana, minkä vuoksi keksintötoiminnalle ja keksintöjen kehittämiselle innovaatioiksi tulisi luoda suotuisat edellytykset.

Suomessa tehtyjen työsuhtekeksintöjen määrästä ei tiettävästi ole tutkimustietoa. On kuitenkin ilmeistä, että tehdyistä keksinnöistä ja varsinkin tuotannollisiin sovellutuksiin johtavista keksinnöistä monet ovat työsuhtekeksintöjä. On myös arvioitu, että kaikista paten-

toiduista keksinnöistä vain noin 5 prosenttia hyödynnetään. Yritystoiminnan ja elinkeinoelämän kannalta on tärkeää henkisten voimavarojen hyödyntäminen siten, että ideat, keksinnöt ja luovuus yleisemminkin saadaan mahdollisimman tehokkaaseen käyttöön. Laki oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin (656/67), jäljempänä työsuhdekeksintölaki, säätelee työsuhteen aikana tehtyihin keksintöihin liittyviä työoikeudellisia ja immateriaalioikeudellisia tilanteita. Lain osittaisesta tahdonvaltaisuudesta johtuen sen toimivuus on suuresti ollut riippuvainen siitä, miten lakia on käytännössä yritystasolla sovellettu. Olennaisena edellytyksenä lain tarkistamiselle voidaan pitää sitä, etteivät muutokset jarruta innovaatiotoimintaa käytännössä, vaan pikemminkin sitä mahdollisuuksien mukaan aktivoisivat.

Viime vuosina ovat myös teollisuuden kehittämiseen suunnatuissa valtion toimenpiteissä erityisesti teknologiapoliittiset tavoitteet korostuneet. Varsinkin tuotekehitysresursseja on lisätty, mutta myös itse keksintötoimintaan kohdistettava välillinen tuki muun muassa Keksintösäätiön kautta on lisääntynyt. Toiminnan tuloksellisuuden arvioiminen on kuitenkin vaikeata. Vain osa rahoituskohteista johtaa tuotantotoimintaan, mikä sinänsä on luonnollistakin ottaen huomioon kaikkeen innovaatiotoimintaan liittyvät riskit. Yritysten kaupallisesti menestyvät tuotteet saattavat myös olla seurausta jopa kymmenistä pitkälle kehitettyjen, mutta lopulta toteutumattomien ideoiden seuloonnasta. Päävastuu innovaatiotoiminnan kehittämisessä on kullakin yrityksellä itsellään. Vain suhteellisen harvalukuisissa tapauksissa voinee välitön julkinen tuki tulla kysymykseen.

1.2. Uudistuksen syyt ja tavoitteet

Työsuhdekeksintölain noin 20 vuoden voimassaoloaikana on useilta tahoilta esitetty lakiin ja sen soveltamiskäytäntöön kohdistuvaa arvostelua. Työsuhdekeksintölain käytännön soveltamiseen vaikuttavat eräät yleiset tekijät, joiden vuoksi erityisesti keksijät ovat olleet lakiin tyytymättömiä.

Ensinnäkin tähän vaikuttaa jo itsessään työsuhdekeksintölailla säänneltävä keksijän ja hänen työnantajansa välinen eturistiriita. Tällainen ristiriita on olemassa siitä huolimatta, että keksintöjen syntyminen ja innovaatiotoiminnan edistäminen ovat molempien osapuolten

edun mukaisia. Kyse on lähinnä rahallisesta korvauksesta, jonka kohtuullisesta tasosta on voitu usein perustellusti olla eri mieltä. Kun lisäksi keksinnöstä maksettava korvaus työnantajan näkökulmasta edustaa ylimääräistä palkan lisäksi tulevaa korvausta tehdystä työstä ja keksijällä taas luonnollisista syistä voi olla taipumus arvioida keksintönsä taloudellinen merkitys ja hyödyntämismahdollisuudet varsin suuriksi, on selvää, että korvausriidan lopputulos harvoin tyydyttää kumpaakin osapuolta.

Toiseksi on todettava, että taloudellisesti merkittäviä patentoitavia keksintöjä syntyy harvoin ja että työntekijä ei työsuhteen kestäessä yleensä tee kovin montaa keksintöä. Yleistyksen pitänee paikkansa siitä huolimatta, että keksintöjen syntyminen yleensä keskittyy niin sanottuihin patenti-intensiivisiin suuryrityksiin ja että keksijät usein kuuluvat tiettyihin teknillisen koulutuksen saaneihin henkilöstöryhmiin. Mainitusta ilmiöstä selittyy, miksi epä tietoisuus menettelytavoista ja lainsäädännöstä usein on varsin suuri työsuhdekeksintöasioissa. On esiintynyt myös tapauksia, joissa epä tietoisuus on johtanut turhiin riitoihin ja oikeudenmenetyksiin. Tässä suhteessa näyttävät yritys kohtaiset työsuhdekeksintöohjesäännöt ja korvauseriaatteet olevan hyödyllisiä. Ne merkitsevät käytännössä ainakin sitä, että työnantaja on jossakin määrin perehtynyt keksintöasioihin ja että työntekijällä on käytettävissään tietyt menettelytapaohjeet ja puitteet korvausasian käsittelylle yrityksessä.

Kolmanneksi keksijän asemaan vaikuttavat työntekijäasemaa yleensä määrittävät tekijät. Työntekijä on usein sopimusosapuolena selvästi työnantajaa heikompi ja viimeksi mainittuun nähden varsin riippuvaisessa asemassa, vaikkakin työsuhdekeksijät usein ovat toimihenkilöasemassa olevia työntekijöitä. Lisäksi työntekijä saattaa olla epä tietoinen omista oikeuksistaan ja niiden toteuttamisen menettelytavoista. Työsuhdekeksintölain osalta voidaan lisäksi viitata muutamaan seikkaan, jotka ovat omiaan korostamaan työntekijän suhteellisen heikkoa asemaa.

Työntekijän asemaan vaikuttaa erityisesti työsuhdekeksintölain luonne: laki on yleinen ja väljä sekä suurelta osin tahdonvaltainen. Se ei aina tarjoa keksijän kannalta toimivaa suojaa mahdollista yksipuolista sopimussääntelyä vastaan. Keksijän asemaa heikentää myös se tosiasia, että keksinnöstä maksettavan korvauksen

suuruus säännönmukaisesti määrätään vasta huomattavasti sen ajankohdan jälkeen, jolloin työnantaja on ottanut oikeudet keksintöön itselleen. Keksijä ei liioin aina saa riittävästi informaatiota keksinnön arvoon vaikuttavista seikoista. Erityisen ongelmalliseksi on osoittautunut keksinnön taloudellisten vaikutusten laajuuden selvittäminen. Työsuhdekeksintökysymysten käsittelyä työpaikalla ei myöskään ole nivelletty työoikeudellisiin neuvottelu- ja yhteistoimintajärjestelmiin, joilla on pyritty takaamaan, että myös henkilöstön näkemykset otetaan huomioon yritysten päätöksenteossa.

Työsuhdekeksintölain uudistamisen tulisi tapahtua siten, että keksintö- ja innovaatiotoimintaa yrityksissä edistetään mahdollisimman suuressa määrin samanaikaisesti, kun pyritään poistamaan tai lievittämään edellä selostettuja epäkohtia. On vaikea määritellä sitä, missä määrin työsuhdekeksintölakia muuttamalla yleensä voidaan edistää keksintö- ja innovaatiotoimintaa tai miten erilaiset havaittuuhin epäkohtiin puuttuvat lainsäädäntötoimet tässä suhteessa vaikuttaisivat. Sääntely, joka ehkä poistaa yhden epäkohdan, saattaa synnyttää uusia ongelmia. Esimerkiksi yksityiskohtainen pakottava lainsäädäntö työntekijän suojaksi on vaikeasti muotoiltavissa jo senkin vuoksi, että lakia sovelletaan kovin erilaisissa tilanteissa ja yrityksissä. Hyvin yksityiskohtainen sääntely muodostuu todennäköisesti entistä monimutkaisemmaksi ja vaikeaselkoisemmaksi.

Työsuhdekeksintölain tarkistamisen keskeiseksi tavoitteeksi on asetettu keksijän oikeusturvan ja aseman parantaminen ottaen kuitenkin samalla huomioon yritystoiminnan tarpeet. Tämä merkitsee, ettei lakia muuteta merkittävästi pakottavaan tai yksityiskohtaisen sääntelyn suuntaan, vaan että keksijän oikeudellisen aseman ja neuvotteluaseman parantamisen tulisi tapahtua muun muassa selventämällä lain tulkinnanvaraisia kohtia, vahvistamalla työntekijän oikeutta saada tarpeellista tietoa keksintökorvauksen määrään vaikuttavista seikoista ja antamalla korvauksen määrittämisen suuntaviivat sisältävä lakia täydentävä asetus. Asetuksesta osapuolille olisi hyötyä ennen kaikkea niissä tapauksissa, joissa korvausta koskeva ohjesääntö puuttuu.

Työsuhdekeksintölain säännöksillä on sinänsä rajalliset vaikutukset keksintöjen syntymisen edistäjänä. Muilla kuin työsuhdekeksintölakiin kohdistuvilla lainsäädäntötoimilla, esimerkiksi verolainsäädännöllä voidaan myös vaikuttaa

työsuhdekeksijöiden asemaan. Myös neuvonnalla ja tiedotustoiminnalla voitaneen edistää keksintömyönteistä ilmapiiriä sekä tiedon levittämistä työsuhdekeksinnöistä sekä tekniseltä että oikeudelliselta kannalta.

2. Nykyinen tilanne ja asian valmistelu

2.1. Nykyinen tilanne

2.1.1. Lainsäädäntö

Voimassa oleva laki oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin tuli voimaan vuonna 1968. Sen valmistelu tapahtui osittain pohjoismaisena yhteistyönä samanaikaisesti, kun yhteistä pohjoismaista patenttilainsäädäntöä luotiin 1960-luvulla.

Työsuhdekeksintölakia sovelletaan työ- tai virkasuhteessa olevan henkilön tekemiin patentilla suojattavissa oleviin keksintöihin. Muut keksinnöt ja parannukset käsitellään yleensä niin sanotun aloitetoiminnan piirissä. Työsuhdekeksintölain lähtökohtana on, että työntekijällä on keksintöönsä sama oikeus kuin muullakin keksijällä, jollei laissa olevista säännöksistä muuta johdu. Laki antaa tietyin edellytyksin työnantajalle mahdollisuuden saada oikeudet 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 oikeudet keksintöön itselleen, joko kokonaan tai osittain. Sama oikeus työnantajalla on silloin, kun keksintö on tehty työntekijälle kuuluvien työtehtävien täyttämiseksi tapahtuvan toiminnan tuloksena tai olennaisesti käytämällä hyväksi työnantajan liikkeessä tai laitoksessa saavutettuja kokemuksia. 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 oikeuden keksintöön, joka on syntynyt yhteydettyä työsuhteeseen mutta jonka hyväksikäyttö kuuluu työnantajan toiminta-alaan, työnantajalla on etuo-

keus 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 puolestaan on 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 voisi 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: voidaan sopia, että työnantajalla on työsuhdekeksintöihin laajempikin oikeus kuin laissa on säädetty. Jos tällaisen tai keksintöön perustuvasta oikeudesta tehdyn muun sopimuksen ehdon soveltaminen johtaisi kohtuuttomuuteen, ehtoa voidaan sovitella tai jättää se huomioon ottamatta. Työntekijälle on myös taattu oikeus saada kaikissa tapauksissa kohtuullinen korvaus työnantajalta, milloin tämä saa oikeuden työntekijän tekemään keksintöön. Korvausta määrättäessä on tällöin erityisesti otettava huomioon keksinnön arvo ja työnantajan saaman oikeuden laajuus samoin kuin työsopimuksen palkka- ja muut ehdot sekä työsuhteeseen liittyvien muiden seikkojen merkitys keksinnön syntymiselle. Korvauskanne on pantava vireille viiden vuoden kuluessa siitä, kun työnantaja on ilmoittanut ottavansa oikeuden keksintöön

tai, jos siihen on haettu patenttia, viimeistään vuoden kuluessa patentin myöntämisestä.

Työsuhdekeksintölakia koskevat riita-asiat käsitellään Helsingin raastuvanoikeudessa. Tällöin noudatetaan soveltuvin osin mitä oikeudenkäynnistä patenttiasioissa on säädetty.

Työsuhdekeksintölain nojalla perustettiin lautakunta, joka voi antaa lausuntoja lain soveltamista koskevissa asioissa. Tähän työsuhdekeksintölautakuntaan kuuluu puheenjohtaja ja kuusi jäsentä. Lautakunnassa on kolmen puolueettoman jäsenen ohella kaksi työnantajapuolta ja kaksi työntekijäpuolta edustavaa jäsentä. Lautakunnan jäsenet nimittää valtioneuvosto kahdeksi vuodeksi kerrallaan, ja sen toiminnasta aiheutuvat kustannukset suoritetaan valtion varoista.

Työsuhdekeksintölautakunnasta annetun valtioneuvoston päätöksen (649/70) mukaan lautakunta voi toimia myös välitysoikeutena, mikäli työnantaja ja työntekijä välityssopimuksessa ovat niin sopineet. Valtioneuvoston päätös sisältää muun muassa määräyksiä työsuhdekeksintölautakunnan koollekutsumisesta, päätösvaltaisuudesta ja äänestysmenettelystä. Päätöksen mukaan lausuntopyyntö on tehtävä kirjallisesti. Työnantajan tai työntekijän tekemän lausuntopyynnön johdosta on vastapuolelle varattava tilaisuus kirjallisen vastineen antamiseen. Puheenjohtaja ja lautakunta voivat tämän jälkeen pyytää asianosaisilta lisäselvitystä, mikäli se havaitaan tarpeelliseksi. Asioiden käsittely lautakunnassa on kirjallinen. Suullinen käsittely voidaan kuitenkin toimeenpanna, mikäli lautakunta katsoo sen tarpeelliseksi.

Valtioneuvoston päätökseen sisältyy myös salassapitomääräys, jonka mukaan jokainen on velvollinen pitämään salassa, mitä hän työsuhdekeksintölautakunnassa tai sen sihteerinä tai muuna toimihenkilönä on saanut tietää toisen taloudellisesta asemasta tai liikesuhteesta taikka seikasta, joka lain tai erityisen määräyksen nojalla nimenomaan tai asian laadun vuoksi ilmeisesti on pidettävä salassa. Määräys täydentää tältä osin työsuhdekeksintölain yleistä salassapitosäännöstä, jonka mukaan se, joka lain säännösten nojalla saa tiedon keksinnöstä, ei saa käyttää tätä tietoaan hyväksi eikä ilman laillista syytä ilmaista mitään sitä koskevaa. Työsuhdekeksintölautakunnan kokoukset eivät ole julkisia.

Työsuhdekeksintölain mukaan lain sovelta-

misesta annetaan asetuksella tarkempia määräyksiä. Asetusta ei kuitenkaan ole annettu.

2.1.2. Käytäntö

Yritysten työsuhtekeksintökäytäntöön on työsuhtekeksintölain ohella vaikuttanut myös Teollisuuden Keskusliiton (aik. Suomen Teollisuusliitto) lain voimaantumisen jälkeen julkaisema mietintö, jossa esitettiin työsuhtekeksintöjä koskeva mallikorvaussääntö ja työsuhtekeksintöjä koskeva ohjesääntö (Työsuhtekeksintöt, Suomen Teollisuusliiton työsuhtekeksintöjä käsitelleen työryhmän mietintö, ei painovuotta). Työryhmä tosin painotti, että se, tutkiessaan mahdollisuuksia antaa suositus yhdenmukaisesta käytännöstä oli todennut ongelmien eri yritysten kohdalla eroavan niin suuresti toisistaan, ettei tällaista yleistä suositusta voitu antaa. Mietinnössä sen sijaan esitettiin eräitä ratkaisumalleja, joista toivottiin olevan hyötyä yrityksille niiden järjestäessä työsuhtekeksintöasioidensa käsittelyä.

Sekä Teollisuuden Keskusliiton työsuhtekeksintöjä koskeva ohjesääntö että korvaussääntö ovat usein olleet esikuvina yrityskohtaisia korvaus- ja ohjesääntöjä laadittaessa. Useimmat sellaiset yritykset, joissa patentoitavat keksinnöt eivät ole aivan harvinaisia, ovat ottaneet käyttöön tällaiset ohjesäännöt.

2.2. Asian aikaisempi valmistelu

Eduskunta hyväksyi vuonna 1982 perustuslakivaliokunnan mietinnön hallituksen kertomuksesta toimenpiteistä vuodelta 1980 (Perustuslakivaliokunnan mietintö n:o 17/1982 vp). Mietinnössä käsiteltiin muun muassa keksintö- ja innovaatiotoimintaa. Valiokunta totesi, että työsuhtekeksintölain tarkoituksena on suojata työ- ja virkasuhteessa olevaa keksijää ja järjestää korvauskysymykset, jollei työnantajan kanssa päästä korvauksesta sopimukseen. Lain soveltamisessa oli kuitenkin valiokunnan mukaan ilmennyt puutteita ja syntynyt uudistustarpeita, jotka lähinnä liittyvät lain 4, 5, 6 ja 7 §:n soveltamiseen ja tulkintaan. Näiden säännösten määräyksiä valiokunta piti osin tulkinnanvaraisina, osin puutteellisinä ja osin

riittämättöminä antamaan riittävää turvaa työsuhtekeksijälle. Puutteena valiokunta piti myös sitä, ettei lain 13 §:ssä edellytettyä soveltamisasetusta vielääkään ollut annettu.

Perustuslakivaliokunta edellyttikin edellä mainituista syistä, että valtioneuvosto kiireellisesti asettaisi komitean valmistelemaan työsuhtekeksintöjä koskevan lainsäädännön uudistamista. Komitean päätehtävänä tuli valiokunnan mielestä olla lain uudistaminen siten, että keksintötoiminnan edellytyksiä parannetaan sekä keksijän oikeuksia ja asemaa selvennetään ja vahvistetaan. Lisäksi valiokunta piti työsuhtekeksintölautakunnan toiminnan tehostamista välttämättömänä.

Kauppa- ja teollisuusministeriö asetti keväällä 1984 toimikunnan (työsuhtekeksintötoimikunta 1984) selvittämään työsuhtekeksintölain uudistamistarpeita samoin kuin lakia täydentävän asetuksen antamisen tarpeellisuutta sekä laatimaan selvitysten perusteella tarpeelliset säädösehdotukset. Toimeksiannolle pohjan muodosti erityisesti kaksi työsuhtekeksintölautakunnalta vuosina 1978 ja 1981 saatua selvitystä sekä keskeisiltä työnantaja- ja työntekijäjärjestöiltä vuoden 1983 lopulla saadut lausunnot työsuhtekeksintölain uudistamistarpeista. Toimikunta sai mietintönsä valmiiksi vuoden 1985 loppupuolella (komiteamietintö 1985:45). Toimikunta esitti lakiin erinäisiä muutoksia sekä laati ehdotuksen lakia täydentäväksi asetukseksi. Hallituksen esitys on laadittu olennaisilta osin tämän mietinnön perusteella.

Toimikunnan mietinnöstä ovat lausuntonsa antaneet oikeusministeriö, valtiovarainministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö, patentti- ja rekisterihallitus, Suomen Teollisoikeudellinen Yhdistys, Keksijäyhdistysten Keskusjärjestö ry., Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry., Suomen Työnantajain Keskusliitto, Teollisuuden Keskusliitto ja Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliitto ry.

3. Esityksen organisatoriset ja taloudelliset vaikutukset

Esityksellä ei ole välittömiä vaikutuksia valtion tai kuntien talouteen taikka organisaatioon.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotuksen perustelut

1.1. Yleistä

Voimassa olevan työsuhdekeksintölain soveltamisalaa voidaan pitää tarkoituksenmukaisena. Merkittäviin lain soveltamisalan muutoksiin ei lain soveltamiskäytännön tarkastelun perusteella ole nähty olevan tarvetta. Työsuhdekeksintölaki on syntynyt patenttilainsäädännön ”kylläisenä” ja soveltamisalan laajentaminen esimerkiksi aloitetoimintaan aiheuttaisi sekä lainsäädäntötekniisiä että käytännön ongelmia.

Edellä mainittu työsuhdekeksintötoimikunta käsitteli kysymystä siitä, olisiko työsuhdekeksintölaista poistettava 1 §:n 2 momentin poikkeussääntö, jonka mukaan yliopiston, korkeakoulun tai vastaavanlaisen tieteellisen opetuslaitoksen opettajaa ja tutkijaa ei tässä ominaisuudessa ole pidettävä laissa tarkoitettuna työntekijänä. Tällaisella lainmuutoksella pyritäisiin lähinnä siihen, että korkeakoulujen henkilöstön asema tässä suhteessa olisi samanlainen kuin muiden työntekijöiden ja virkamiesten asema. Toimikunta totesi, ettei poikkeussäännöksen poistaminen käytännössä juuri merkitsisi korkeakoulujen työnantajaoikeuksien laajentamista, koska yliopistojen ja korkeakoulujen opettajilla tai tutkijoilla on pitkälle ulottuva vapaus itse valita tutkimuskohteensa, jolloin työnantajan osuus keksinnön syntymiseen supistuu yleisten materiaaalisten edellytysten luomiseen. Näin ollen poikkeussäännölle on olemassa luontevat korkeakoulututkimuksen vapauteen liittyvät perustelut. Toimikunta oli tämän vuoksi samaa mieltä niiden kuulemiensa asiantuntijoiden kanssa, joiden mielestä lakia ei tältä osin olisi muutettava. Toimikunta totesi samalla, ettei yliopistojen ja korkeakoulujen tutkijoiden ja opettajien kanssa tehtäviin sopimusjärjestelyihin ole esteitä silloin, kun tähän on tarvetta. Esimerkiksi niin sanotuissa tilaustutkimussopimuksissa voidaan varautua myös patentoitavien keksintöjen syntymiseen. Myös Suomen Akatemian rahoittaman tutkimuksen osalta on mahdollista tarkoituksenmukaisella tavalla sopimusteitse varautua keksintöjen syntymiseen tutkimuksen yhteydessä. Tämän vuoksi ei ole syytä myöskään

laajentaa lain 1 §:n 2 momentin soveltamisalaa koskemaan esimerkiksi Suomen Akatemiaa.

Toimikunta pohti myös sitä, olisiko tarpeellista erikseen lailla säätää keksijän oikeuksien toteuttamisesta tilanteessa, jossa useat keksijät yhdessä ovat tehneet keksinnön. Tällaista säännöstä ei kuitenkaan pidetty tarpeellisena, koska keksijän oikeus korvaukseen on aina hänen yksilöllinen työsuhteeseen liittyvä oikeutensa. Jokaisen kanssakeksijän korvauksen suuruus vahvistetaan erikseen, eikä korvausta välttämättä makseta samassa suhteessa kuin keksijät ovat osallistuneet keksinnön tekemiseen. Näin on sen vuoksi, että keksijöiden asema ja tehtävät yrityksessä saattavat olla erilaisia. Ennen keksijälle tulevan korvauksen määrän vahvistamista on kuitenkin selvitettävä, missä suhteessa kanssakeksijät ovat osallistuneet keksinnön tekemiseen. Mikäli keksijät eivät pääse sopimukseen tästä asiasta, tuomioistuin (tai työsuhdekeksintölautakunta) voi varata kanssakeksijöille tilaisuuden tulla kuulluiksi asiassa.

Hallituksen esitykseen ei sisälly viimeksi mainittuja kysymyksiä koskevia muutosehdotuksia.

1.2. Pykälien perustelut

1 §. Työsuhdekeksintölain 1 §:n 1 momentin mukaan lakia sovelletaan Suomessa patentilla suojattavissa oleviin keksintöihin. Laki ei siis edellytä, että keksintöön olisi myönnetty patentti tai sitä edes välttämättä haettaisiin.

Työnantaja ei voimassa olevan lain mukaan ole velvollinen hakemaan patenttia ottamaansa keksintöön, vaan voi vapaasti päättää keksinnön patentoimisesta sekä hyödyntämistavoista tai hyödyntämättä jättämisestä. Työnantajalla saattaa esimerkiksi olla liiketaloudellinen syy keksinnön pitämiseen salassa liikesalaisuutena. Koska keksintö tulee julkiseksi patenttihakemuksen kautta, on selvää, ettei työnantaja näissä tilanteissa hae patenttia.

Työnantajan ottaessa työntekijän tekemän keksinnön itselleen hakematta siihen patenttia syntyy kuitenkin keksijän kannalta hankala tilanne, mikäli työnantaja kiistää keksinnön patentoitavuuden. Salassapitovelvollisuuteen sidotulle keksijälle voi tässä tilanteessa olla

vaikeata osoittaa, että työnantajalle kuuluva keksintö on patentoitavissa.

Edellä mainittuun tilanteeseen on yritysten työsuhdekeksintöohjesäännöissä usein varauduttu määräyksellä, jonka mukaan yhtiö halutessaan voi luopua hakemasta patenttia, jolloin keksintö katsotaan patentilla suojattavissa olevaksi keksinnöksi (ja työsuhdekeksintölainsäännökset tulevat sovellettaviksi).

Saksan liittotasavallan lainsäädännössä asia on ratkaistu niin, että työnantajalle on lain nojalla asetettu velvollisuus hakea yksinoikeus työntekijän tekemään keksintöön. Laissa todetaan kuitenkin, että työnantaja voi vapautua tästä velvollisuudesta, mikäli yrityksellä on perustellut syyt pitää keksintö salassa ja työnantaja myöntää, että keksintö on yksinoikeudella suojattavissa. Samantapaista sääntelyä ehdotti Ruotsissa asiaa käsitellyt komitea (SOU 1980:42 s. 24). Mietintö ei kuitenkaan ole johtanut lainsäädäntötoimiin.

Suomessa voimassa olevan lain mukaan voitaneen tilanteissa, joissa työntekijä ilmoittaa keksinnöstä työsuhdekeksintölain 5 §:n mukaan ja työnantaja ottaa siihen oikeudet lain 6 §:n nojalla, usein perustellusti olettaa, että salaiseksi jäävä keksintö on patentoitavissa ja työsuhdekeksintölaki sovellettavissa. Kuitenkin työntekijän oikeuskeinot, joilla hän voi toteuttaa oikeutensa korvaukseen, ovat tässä tilanteessa nykyisellään riittämättömät. Työntekijän usein vaikeana tehtävänä on osoittaa, että keksintö on patentoitavissa ja työsuhdekeksintölaki sovellettavissa.

Työntekijän asemaan keksijänä ei saisi vaikuttaa se, hakeeko työnantaja patenttia työntekijän tekemään keksintöön. Edellä selostettu ongelma tulisi ratkaista laissa. Patentinhakuvollisuuden asettamista työnantajalle ei voida kuitenkaan pitää oikeana vaihtoehtona ongelmaan. Päätös hakea tai olla hakematta patenttia tietylle keksinnölle on osa yrityksen liikkeenjohtoa, eikä työsuhdekeksintölailla ole tarkoitus vaikuttaa siihen. Sen sijaan työsuhdekeksintölailla voidaan helpottaa työntekijän asemaa hänen halutessaan osoittaa tekemänsä keksinnön olevan patentoitavissa. Tämä ehdotetaan toteutettavaksi luomalla olettamussääntö, jonka mukaan keksintöä, johon työnantaja on ottanut työntekijän patentin hakemista tai saamista rajoittavan oikeuden, pidetään patentoitavissa olevana, jollei työnantaja esitä todennäköisiä syitä, joiden mukaan patentin myöntämiselle olisi este. Olettamussääntöä so-

velletaisiin siten aina tapauksissa, joissa työnantaja ottaa itselleen kaikki oikeudet keksintöön. Muissa tapauksissa, eli työnantajan ottaessa keksintöön vain osittaiset oikeudet, olettamussäännön soveltaminen tulisi olemaan riippuvainen työntekijälle jäävän määräysvallan laajuudesta patentin hakemisen ja saamisen osalta. Jos työnantaja ottaisi keksintöön esimerkiksi vain käyttöoikeuden, ei olettamussääntöä sovellettaisi, koska oikeus määrätä keksinnöstä, mukaanlukien mahdollisuus hakea ja saada siihen patentti, jäisi muilta osin edelleen työntekijälle.

Tällainen todistustaakan jakoa koskeva säännös on luonteva. Keksinnön kuullessa työnantajalle hän myös yleensä tuntee ja voi selvittää sen patentoimismahdollisuudet parhaiten. Lisäksi keksijän toimintavapautta saattaa rajoittaa salassapitovelvollisuus. On myös huomattava, että esitetyllä olettamussäännöksellä on varsin rajallinen soveltamisala. Normaalisti keksinnön patentoitavuus selviää patentinhakumenettelyn kautta.

Yleisesti ottaen onkin pidettävä suotavana, että yritykset hakisivat patenteja työntekijöiden tekemiin keksintöihin. Tällöin tekniset edistysaskeleet tulevat julkisiksi ja samalla työntekijä saa julkisen tunnustuksen keksijänä. Hänen nimensähän mainitaan paitsi patenttihakemuksessa myös patenttirekisterissä.

2 §. Voimassa oleva työsuhdekeksintölaki on pääosin tahdonvaltainen. Lain 2 §:ssä on kuitenkin säädetty, että lain 7 §:n 1 momentin, 8 §:n 2 momentin ja 9 §:n vastainen sopimus-ehto on mitätön.

Työsuhdekeksintölain 2 §:n nojalla ei voida päätellä, että muut kuin tässä säännöksessä nimenomaisesti pakottavina mainitut säännökset olisivat tahdonvaltaisia. Asian luonteesta esimerkiksi johtuu, että lain 1, 2 ja 12 § ovat pakottavia säännöksiä.

Oikeuskirjallisuudessa on esitetty mielipiteitä, joiden mukaan myös työsuhdekeksintölain 3 § olisi pakottava. Perusteluna on viitattu lain rakenteeseen, jonka mukaan työntekijälle kuuluvat normaalit keksijänoikeudet hänen tekemäänsä keksintöön tietyillä edellytyksillä voivat siirtyä työnantajalle. Sopimus, jonka mukaan kaikki työntekijän tekemät keksinnöt automaattisesti alun perin kuuluvat työnantajalle, merkitsisi, että työntekijän oikeus keksintöön olisi olematon, eikä hän edes saisi käyttää keksintöä hyväksi siinä laajuudessa kuin työnantaja jättää keksinnön käyttämättä. Käytän-

nössä olisi vaikeata määritellä, milloin keksintö on syntynyt tällaisen sopimuksen puitteissa. Selvyyden vuoksi olisi perusteltua lisätä lain 3 § pakottavien lainkohtien luetteloon.

Työntekijä on työsuhtekeksintölain 6 §:n 2 momentin mukaan oikeutettu hakemaan patenttia tekemäänsä työsuhtekeksintöön, mutta hänen on viikon kuluttua hakemuksen jättämisestä patenttiviranomaiselle kirjallisesti ilmoitettava siitä työnantajalle. Tämän säännöksen pakottavuudesta on vallinnut erilaisia käsityksiä. Sen pakottavuutta voidaan perustella patenttilain 1 §:n pakottavuudella, jonka mukaan jokainen keksijä tai se, jolle keksijän oikeus on siirtynyt, on oikeutettu hakemaan patenttia keksintöönsä. Harkittaessa oikeuspoliittiselta kannalta, tulisiko tämä säännös tehdä pakottavaksi, on huomattava, ettei patentin hakeminen voine aiheuttaa työnantajalle vahinkoa. Poikkeuksellisesti vahinkoa saattaa sen sijaan syntyä siitä, ettei patenttia haeta mahdollisimman pian. Tämän vuoksi tulisi lähteä siitä, ettei työntekijä etukäteen tehtävällä sopimuksella voisi luopua oikeudesta hakea patenttia tekemäänsä työsuhtekeksintöön. Tässä tarkoituksessa ehdotetaan 6 §:n 2 momentti mainittavaksi pakottavana säännökseksi.

Edellä ehdotetut muutokset eivät merkitse periaatteellisia muutoksia työsuhtekeksintölaikiin, vaan niillä pyritään selkeyttämään vallitsevaa oikeustilaa. Myös säätämällä työsuhtekeksinnöstä maksettavan korvauksen vanhentumisaika pakottavaksi pyritään osaltaan samaan päämäärään. Lisäksi jäljempänä esitetyn perusteiden ehdotetaan, että lain 7 a §:ksi ehdotetut säännökset olisivat pakottavia.

Ehdotetuilla muutoksilla ja lisäyksillä ei pyritä siihen, että lain 2 §:ssä mainittaisiin kaikki pakottavat säännökset, vaan ainoastaan ne, joiden pakottavuus ei ole itsestään selvä. Esimerkiksi lain tarkoituksesta ja yleisistä lainsäädäntöperiaatteista aiheutuvasta 1 §:n, 2 §:n ja 12 §:n pakottavuudesta ei ole tarvetta mainita laissa.

5 §. Lakia käytäntöön sovellettaessa on syntynyt tulkintaerimielisyyksiä siitä, mikä merkitys on annettava työntekijän ilmoitukselle keksinnön syntymisen yhteydestä työsuhteeseen. On kysytty, sitooko työntekijän ilmoitus siitä, mihin ryhmään keksintö kuuluu (esimerkiksi 4 §:n 1 vai 2 momentin mukaisesti), keksijää myöhemmin. Lisäksi on kysytty, onko sellainen kirjallinen ilmoitus, jossa kerrotaan kek-

sinnöstä mainitsematta mitään sen työsuhteydestä, pätevä työsuhtekeksintölain 5 §:ssä tarkoitettu ilmoitus eli lasketaanko työsuhtekeksintölain 6 §:ssä tarkoitettu neljän kuukauden määräaika siitä, kun työnantaja sai tämän ilmoituksen.

Työntekijän tulisi ilmoittaa tekemästään keksinnöstä mahdollisimman pian sen syntymisen jälkeen, minkä vuoksi lain 5 §:ssä tarkoitettu ilmoitukselle ei olisi asetettava muita vaatimuksia kuin kirjallinen muoto ja keksinnön sisällön kuvaus. Tämän ohella työntekijän on ilmoitettava keksinnön syntymisen tausta ja siihen johtaneet syyt, jotta työnantaja voisi päätellä, minkälaisia oikeuksia siihen hän voi ottaa. Mainitut kaksi asiaa tulisi kuitenkin selvästi erottaa toisistaan. Tässä tarkoituksessa ehdotetaan tarkistuksia 5 §:ään. Tarkistuksilla halutaan korostaa, ettei työntekijän pätevässä keksintöilmoituksessa tarvitse muuta kuin kuvata keksintöä. Työntekijän velvollisuus ilmoittaa käsityksensä keksinnön syntymisen yhteydestä työsuhteeseen on pidettävä käsitteellisesti erossa keksinnön kuvauksesta.

7 §. Työsuhtekeksintölain 7 §:n 3 momentissa säädetään työntekijän korvauskanteen vanhentumisaikasta. Jollei korvauskannetta ole pantu vireille viiden vuoden kuluessa siitä, kun työnantaja on ilmoittanut ottavansa oikeuden keksintöön, kanne-oikeus on menetetty. Milloin keksintöön on haettu patenttia, kanne voidaan kuitenkin aina panna vireille vuoden kuluessa patentin myöntämisestä.

Viiden vuoden vanhentumisaika on käytännössä osoittautunut lyhyeksi. Tähän on monta syytä. Keksinnön kehittäminen markkinoitavaksi tuotteeksi vie usein vuosia. Patenttihakemuksen käsittely kestää myös kauan. Keksinnön taloudellinen arvo saattaa näin ollen selvitä vasta useita vuosia keksinnön syntymisen jälkeen.

Patentti voidaan lain mukaan pitää voimassa enintään 20 vuotta ja se saattaa tuottaa taloudellista hyötyä koko tämän ajan.

Lain soveltamisesta saatujen kokemusten perusteella korvaussaatavan viiden vuoden vanhentumisaikaa voidaan pitää liian lyhyenä. Se saattaa pakottaa työntekijän varmuuden vuoksi nostamaan kanteen tilanteessa, jossa mitään varsinaista riitaa osapuolten välillä ei vallitse neuvottelujen ollessa kesken. Toisaalta kovin pitkää vanhentumisaikaa ei voida pitää tarkoituksenmukaisena. Esimerkiksi tilannetta, jossa korvausasia tulisi esille ja jouduttaisiin ratkai-

semaan vasta toistakymmentä vuotta siitä ajankohdasta, jolloin keksintöä ruvettiin käyttämään hyväksi työnantajan toiminnassa, ei muun muassa todistusvaikeuksien vuoksi voida pitää tarkoituksenmukaisena. Kohtuulliseksi voidaan katsoa, että työntekijän tulisi toteuttaa korvausvaatimuksensa yleisen kymmenen vuoden vanhentumisajan puitteissa. Tämän vuoksi vanhentumisaikaa ehdotetaan pidennettäväksi viidestä kymmeneen vuoteen.

Ehdotettu kymmenen vuoden vanhentumisaika merkitsee, että keksijän, joka haluaa säilyttää oikeutensa keksintöön kymmenen vuoden jälkeen siitä, kun työnantaja on ottanut oikeudet keksintöön, on joko sovittava työnantajan kanssa korvauksesta tai nostettava kanne Helsingin raastuvanoikeudessa. Näin on myös niissä, ilmeisesti harvinaisissa, tilanteissa, joissa keksintöä ryhdytään hyödyntämään vasta kymmenen vuoden jälkeen sen tekemisestä lukien. Tällöin korvausasian varsinaista käsittelyä tuomioistuimessa voidaan lykätä siihen asti, kunnes korvauksen määräämiseksi tarpeelliset tiedot on saatu. Lisäksi on huomattava, että lain 9 §:n 1 momentin mukaan oikeus voi, sen estämättä mitä tuomiossa tai sopimuksessa on määrätty korvauksesta, määrätä siitä toisin, mikäli olennaisesti muuttuneet olosuhteet antavat siihen aihetta.

Mahdollisimman yksiselitteisen oikeudellisen tilanteen saavuttamiseksi ehdotetaan, että työlain 2 §:ssä nimenomaisesti todettaisiin, että 7 §:n 3 momentti on pakottava säännös. Tämä merkitsisi sitä, ettei kymmentä vuotta lyhyemmstä tai pidemmstä vanhentumisajasta voitaisi sopia osapuolten välillä.

7 a §. Sopimussuhteissa yleensä vallitseva osapuolten lojaliteettivelvollisuus toisiaan kohtaan koskee myös työsuhteen osapuolia. Tähän velvollisuuteen sisältyy tietynasteinen velvollisuus informoida toista sopimusosapuolta hänen oikeuksiinsa olennaisesti vaikuttavista toisasioista.

Osapuolten tiedottamisvelvollisuudella toisiaan kohtaan on niin olennainen merkitys työsuhdekeksintöasioissa, että on tarpeen ottaa lakiin erilliset sitä koskevat säännökset.

Työnantajan tiedottamisvelvollisuutta koskevan säännöksen (1 mom.) lähtökohtana on, ettei laissa voida tyhjentävästi luetella kaikkia niitä tietoja, jotka työnantaja on velvollinen antamaan työntekijälle. Ehdotetun tiedottamisvelvollisuuden olennainen sisältö on se, että työnantaja olisi velvollinen antamaan työnteki-

jälle keksinnöstä maksettavan korvauksen määrittämiseksi tarpeelliset tiedot. Työntekijän oikeus korvaukseen on keskeinen työsuhdekeksintölain työntekijälle takaama oikeus, ja korvauksen määrittämiseen vaikuttava olennainen tieto on usein vain työnantajan hallussa.

Tarpeellinen tieto tarkoittaa korvauksen määrittämiseksi riittävää tietoa. Laissa tarkoitettu tarpeellinen tieto saattaa yksittäistapauksissa olla hyvin erilaista tosiasiatietoa. Säännöksessä on esimerkinomaisesti todettu, että tällä normaalitapauksissa ennen kaikkea tarkoitetaan keksintöön haettuja ja myönnettyjä patenteja sekä keksinnön mukaisten tuotteiden valmistusmääriä ja myyntihintoja tai keksinnön mukaisen menetelmän mukaan valmistettujen tuotteiden valmistusmääriä ja myyntihintoja.

Ehdotuksen lähtökohtana on, että työnantajan itse tulee saada päättää muodosta ja tavasta, jolla tietoja annetaan työntekijälle. Työnantaja voinee usein antaa tietoja siinä muodossa, ettei liikesalaisuuksia tarvitse paljastaa. Myös silloin, kun liikesalaisuuksiksi luokiteltavissa olevilla tiedoilla on olennaista merkitystä työntekijän oikeusaseman kannalta, nämä tiedot olisi annettava hänelle. Kyseiset tiedot ovat kuitenkin aina luottamuksellisia, eikä työntekijä saa levittää niitä edelleen (10 §).

Työntekijällä saattaa olla olennaista keksintöä ja sen hyödyntämistä koskevaa tietoa. Työntekijälle ehdotetaan säädettäväksi velvoite antaa tällaiset tarpeelliset tiedot työnantajalle.

Ehdotetusta pykälästä ilmenee osapuolten lojaliteettivelvollisuus toisiaan kohtaan, mitä tulee tietojen luovuttamiseen toiselle osapuolelle. Näiden tietojen saaminen muodostaa olennaisen edellytyksen sille, että osapuolet voivat arvioida omaa käyttäytymistään niissä puitteissa, jotka laissa on asetettu. Tämän vuoksi näiden säännösten tulisi olla pakottavia, mikä ehdotetaan nimenomaisesti mainittavaksi lain 2 §:ssä. Pakottavuus merkitsee tässä sitä, ettei sopimusosapuoli etukäteen voi vapautua tiedottamisvelvollisuudestaan sopimukseen otetun lausekkeen turvin.

10 §. Voimassa olevan työsuhdekeksintölain 10 §:n mukaan se, ”joka tämän lain säännösten nojalla saa tiedon keksinnöstä, ei saa käyttää tätä tietoaan hyväksi eikä ilman laillista syytä ilmaista mitään sitä koskevaa”. Kielto kohdistuu niin työnantajaan, joka on saanut ilmoituksen keksinnöstä, kuin myös työsuhdekeksintölautakunnan jäseniin sekä muihin sel-

lasiin henkilöihin, jotka joutuvat käsittelemään lain piiriin kuuluvia asioita.

Asetettaessa nimenomainen tiedottamisvelvoite työsuhteen osapuolille olisi samalla tarpeen laajentaa työsuhdekeksintölain vaitiolovelvollisuus koskemaan paitsi keksintöä koskevia tietoja myös liike- ja ammattisalaisuuksia ja työnantajan taloudellista asemaa koskevia tietoja. Muilta osin ehdotus vastaa voimassa olevaa säännöstä, joskin säännöksen sanamuotoa ehdotetaan tarkistettavaksi jättämällä josakin määrin tulkinnanvaraisena pois toteamus siitä, ettei tietoa saanut saa käyttää sitä hyväksi. Luonnollisesti tietoja saa käyttää neuvotteiluissa vastapuolen kanssa ja muissa vastaavissa tilanteissa.

11 ja 11 a §. Työsuhdekeksintölain soveltamista koskevilla asioilla voi työsuhdekeksintölautakunta antaa lausuntoja. Lautakunta onkin tähän mennessä antanut yli 30 lausuntoa lain tulkinnasta. Kokemukset lautakunnan toiminnasta ovat enimmäkseen olleet myönteisiä. Työsuhdekeksintölautakunnan etujärjestöedustusta ehdotetaan kuitenkin laajennettavaksi kahdella jäsenellä, jotta mahdollisuus saada myös työsuhdekeksijöitä edustava työntekijäpuolen jäsen mukaan lautakunnan toimintaan parantuisi. Lisäksi ehdotetaan säädettäväksi, että kaikkien etujärjestöjä edustavien jäsenten tulee olla työoloihin ja keksintötoimintaan perehtyneitä.

Työsuhdekeksintölautakunnasta annetun valtioneuvoston päätöksen perusteella työsuhdekeksintölautakunta voi toimia myös välimiesmenettelystä annetun lain mukaisena väli-tysoikeutena, mikäli työnantaja ja työntekijä ovat tästä erikseen sopineet. Tällöin vahvistaa valtion varoista maksettavat puheenjohtajan, jäsenten ja sihteerin palkkiot kauppa- ja teollisuusministeriö. Lautakunnan toiminnasta välimiesoikeutena tulisi kuitenkin säätää laissa, minkä vuoksi uuteen 11 a §:ään ehdotetaan otettavaksi tästä säännökset. Asiallisesti menettely jäisi ennalleen.

Työsuhdekeksintölautakunnan lausunnot eivät ole olleet julkisesti saatavilla. Työsuhdekeksintölautakunta on kirjeessään kauppa- ja teollisuusministeriölle vuonna 1982 esittänyt, että työsuhdekeksintölakiin otettaisiin säännös, jonka mukaan lautakunnan lausunnot julkaistaan patenttilain 22 §:n sallimana ajankohtana muodossa, joka ei loukkaa yritysten liikesalaisuuksia. Kun ilmeisen laaja yksimielisyys vallitsee siitä, että lautakunnan kannanottojen

sisällöstä tulisi tiedottaa silloin, kun niillä saat-
taa olla merkitystä lain soveltamisen kannalta
muissa samankaltaisissa tapauksissa tai muu-
ten yleistä merkitystä, ehdotetaan tästä otetta-
vaksi säännös lakiin (11 a 5 4 mom.). Sään-
nöksen mukaan lausuntojen julkisuutta kuiten-
kin rajoitettaisiin kahdella tavalla. Ensinnäkin
patenttihakemuksen ollessa vireillä julkaisemi-
nen saisi tapahtua vasta asiakirjojen tultua
patenttilain 22 §:n mukaan julkisiksi. Patenti-
lain 22 §:n mukaan patenttihakemusta koske-
vat asiakirjat ovat yleensä julkisia nähtäväksi-
panopäivästä lukien tai kun kahdeksantoista
kuukautta on kulunut patenttihakemuksen jät-
tämisestä. Toiseksi laissa säädettäisiin, että
lausuntoihin ei muutointakaan julkaistaessa saa
sisällyttää mitään sellaista, mikä on salassa
pidettävää.

Työsuhdekeksintölautakunnan lausunnot
voitaisiin julkaista esimerkiksi patentti- ja re-
kisterihallituksen toimittamassa patenttilehdes-
sä. Tarkemmat määräykset tästä otettaisiin
valtioneuvoston työsuhdekeksintölautakuntaa
koskevaan päätökseen.

2. Tarkemmat säännökset

Voimassa olevan työsuhdekeksintölain
13 §:n mukaan annetaan asetuksella tarkempia
määräyksiä lain soveltamisesta. Tällaista ase-
tusta ei ole annettu. On kuitenkin ilmeistä, että
lain soveltamista koskevasta asetuksesta saat-
taisi olla hyötyä sekä työnantajille että keksi-
jöille. Asetuksessa voitaisiin selventää eräitä
soveltamisvaikeuksia aiheuttaneita lain sään-
nöksiä. Siinä voitaisiin myös antaa ohjeita
työsuhdekeksintölain 7 §:n 1 momentin mukai-
sen kohtuullisen korvauksen laskemiseksi. Liite-
teenä olevassa asetusluonnoksessa (liite 2) on
pyritty ottamaan huomioon työsuhdekeksintö-
lautakunnan ja tuomioistuinten noudattamia
periaatteita. Asetukselle on tältä osin asetettu
myös informatiivisia tavoitteita. Kovin yksi-
tyiskohtaisesti sitovaa asetusta ei kuitenkaan
voida laatia, koska olosuhteet vaihtelevat eri
aloilla ja keksinnötkin ovat laadultaan toisistaan
poikkeavia. Tämän vuoksi asetuksen si-
sältö jäisi luonteeltaan yleiseksi, eikä sillä pyri-
tä korvaamaan yrityskohtaisia työsuhdekeksin-
töohje- ja korvaussääntöjä.

3. Voimaantulo

Laki ehdotetaan saatettavaksi voimaan ensi tilassa sen jälkeen, kun eduskunta on sen hyväksynyt. Lakiin ehdotetaan otettavaksi voimaantulosäännös, jonka mukaan lain 7 §:n 3 momenttia ja 7 a §:ää ei sovelleta ennen lain

voimaantuloa työnantajalle ilmoitettuihin keksintöihin. Näihin keksintöihin sovellettaisiin edelleen lakia aikaisemmassa muodossaan.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

Laki

oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin 29 päivänä joulukuuta 1967 annetun lain (656/67) 2 ja 5 §, 7 §:n 3 momentti sekä 10 ja 11 § sekä

lisätään 1 §:ään uusi 2 momentti, jolloin nykyinen 2 ja 3 momentti siirtyvät 3 ja 4 momentiksi, sekä lakiin uusi 7 a ja 11a § seuraavasti:

1 §

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.

2 §

Tämän lain säännöksiä on noudatettava, mikäli muuta ei ole sovittu tai voida katsoa ilmenevän työsuhteesta taikka muista seikoista. Lain 3 §:n, 6 §:n 2 momentin, 7 §:n 1 ja 3 momentin, 7 a §:n, 8 §:n 2 momentin ja 9 §:n vastainen sopimusehto on kuitenkin mitätön.

5 §

Jos työntekijä tekee 4 §:ssä tarkoitetun keksinnön, hänen tulee viipymättä ilmoittaa siitä kirjallisesti työnantajalle ja samalla antaa sen sisällöstä sellainen tieto, että työnantaja sen perusteella voi ymmärtää keksinnön. Työnantajan pyynnöstä työntekijän tulee myös ilmoittaa käsityksensä siitä, millaisessa yhteydessä työsuhteeseen keksintö on syntynyt.

7 §

Jollei korvauskannetta ole pantu vireille kymmenen vuoden kuluessa siitä, kun työnan-

taja on ilmoittanut ottavansa oikeuden keksintöön, kanneoikeus on menetetty. Milloin keksintöön on haettu patenttia, kanne voidaan kuitenkin aina panna vireille vuoden kuluessa patentin myöntämisestä.

7 a §

Työnantaja on velvollinen antamaan työntekijälle keksinnöstä maksettavan korvauksen määrittämiseksi tarpeelliset tiedot, ennen kaikkea keksintöön haetuista ja myönnettyistä patenteista sekä keksinnön mukaisten tuotteiden tai keksinnön mukaisen menetelmän mukaan valmistettujen tuotteiden valmistusmääristä ja myyntihinnoista.

Työntekijä on velvollinen antamaan työnantajalle keksintöä ja sen hyödyntämistä koskevat tarpeelliset tiedot.

10 §

Joka on saanut tämän lain nojalla tiedon keksinnöstä, toisen liike- tai ammattisalaisuudesta taikka toisen taloudellisesta asemasta, ei saa luvattomasti ilmaista sitä sivulliselle.

11 §

Lausunnon antamista varten tämän lain soveltamista koskevissa asioissa on keksintölautakunta, jossa on puheenjohtaja ja kahdeksan muuta jäsentä.

Puheenjohtajan ja kaksi jäsentä nimittää valtioneuvosto määrääjäksi henkilöistä, joiden ei voida katsoa edustavan työnantajain eikä työntekijäin etuja. Puheenjohtajan ja toisen

näistä jäsenistä, joka samalla toimii varapuheenjohtajana, tulee olla tuomarin virkaan vaadittavan tutkinnon suorittaneita ja tuomarin toimiin perehtyneitä. Toisen jäsenen tulee olla teknillisen koulutuksen saanut ja perehtynyt patenttialan asioihin.

Muut jäsenet, joiden tulee olla työoloihin ja keksintötoimintaan perehtyneitä ja joista kolme edustaa työnantajapuolta ja kolme työntekijäpuolta, nimittää valtioneuvosto kahdeksi vuodeksi kerrallaan asianomaisten järjestöjen ehdotuksesta.

Kullekin lautakunnan jäsenelle valtioneuvosto nimittää yhden varajäsenen, jonka tulee täyttää jäsenelle säädetyt vaatimukset.

11 a §

Keksintölautakunnan lausunnon voivat pyytää työnantaja ja työntekijä sekä tuomioistuinit, milloin riita keksinnöstä on saatettu sen ratkaistavaksi. Sama oikeus on myös patentti- ja rekisterihallituksella, mikäli keksintöä koskeva patenttihakemus on sen käsiteltävänä.

Lautakunta voi toimia myös välimiesoikeutena, mikäli työnantaja ja työntekijä ovat niin sopineet. Tällöin noudatetaan välimiesmenette-

lystä annettua lakia (46/28), mikäli tästä laista ei muuta johdu.

Lautakunnan toiminnasta aiheutuvat kustannukset suoritetaan valtion varoista. Lautakunnan toimiessa välimiesoikeutena vahvistaa puheenjohtajan, jäsenten ja sihteerin palkkiot kauppa- ja teollisuusministeriö.

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 julkaista-essa sisällyttää mitään sellaista, mikä on pidettävä salassa.

Tarkemmat määräykset lautakunnasta antaa valtioneuvosto.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 198 .

Tämän lain 7 §:n 3 momenttia ja 7 a §:ää ei sovelleta keksintöön, josta työntekijä on tehnyt 5 §:ssä tarkoitetun ilmoituksen ennen tämän lain voimaantuloa.

Helsingissä 5 päivänä helmikuuta 1988

Tasavallan Presidentti
MAUNO KOIVISTO

Kauppa- ja teollisuusministeri *Ilkka Suominen*

Laki

oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin 29 päivänä joulukuuta 1967 annetun lain (656/67) 2 ja 5 §, 7 §:n 3 momentti sekä 10 § ja 11 § sekä

lisätään 1 §:ään uusi 2 momentti, jolloin nykyinen 2 ja 3 momentti siirtyvät 3 ja 4 momentiksi, sekä lakiin uusi 7 a ja 11 a § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

1 §

1 §

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.

2 §

Tämän lain säännöksiä on noudatettava, mikäli muuta ei ole sovittu tai voida katsoa ilmenevän työsuhteesta tahi muista seikoista. Kuitenkin on 7 §:n 1 momentin, 8 §:n 2 momentin ja 9 §:n vastainen sopimusehto mitätön.

2 §

Tämän lain säännöksiä on noudatettava, mikäli muuta ei ole sovittu tai voida katsoa ilmenevän työsuhteesta tahi muista seikoista. *Lain 3 §:n, 6 §:n 2 momentin, 7 §:n 1 ja 3 momentin 7 §:n, 8 §:n 2 momentin ja 9 §:n vastainen sopimusehto on kuitenkin mitätön.*

5 §

Jos työntekijä tekee 4 §:ssä tarkoitetun keksinnön, hänen tulee *tästä* viipymättä kirjallisesti ilmoittaa työnantajalle ja samalla antaa sen sisällöstä sellainen tieto, että työnantaja sen perusteella voi ymmärtää keksinnön, sekä myös ilmoitus siitä, millaisessa yhteydessä työsuhteeseen hän katsoo keksinnön syntyneen.

5 §

Jos työntekijä tekee 4 §:ssä tarkoitetun keksinnön, hänen tulee viipymättä *ilmoittaa siitä kirjallisesti* työnantajalle ja samalla antaa sen sisällöstä sellainen tieto, että työnantaja sen perusteella voi ymmärtää keksinnön. *Työnantajan pyynnöstä työntekijän tulee myös ilmoittaa käsityksensä siitä, millaisessa yhteydessä työsuhteeseen keksintö on syntynyt.*

7 §

Jollei korvauskannetta ole pantu vireille viiden 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.

7 §

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.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

10 §

Joka tämän lain säännösten nojalla saa tiedon keksinnöstä, *ei saa käyttää tätä tietoaan hyväksi eikä ilman laillista syytä ilmaista mitään sitä koskevaa.*

11 §

Lausunnon antamista varten tämän lain soveltamista koskevissa asioissa on keksintölautakunta, jossa on puheenjohtaja ja kuusi jäsentä.

Lausunnon voivat pyytää työnantaja ja työntekijä sekä tuomioistuin, milloin riita keksinnöstä on saatettu sen ratkaistavaksi. Sama oikeus on myös patentti- ja rekisterihallituksella, mikäli keksintöä koskeva patenttihakemus on sen käsiteltävänä.

Puheenjohtajan ja kaksi jäsentä nimittää valtioneuvosto määrääjäksi henkilöistä, joiden ei voida katsoa edustavan työnantajain eikä työntekijäin etuja. Puheenjohtajan ja toisen näistä jäsenistä, joka samalla toimii varapuheenjohtajana, tulee olla tuomarin virkaan vaadittavan tutkinnon suorittaneita ja tuomarin toimiin perehtyneitä. Toisen jäsenen tulee olla teknillisen koulutuksen saanut ja perehtynyt patenttialan asioihin.

Muut jäsenet, joiden tulee olla työoloihin perehtyneitä ja joista kaksi edustaa työnantajapuolta ja kaksi työntekijäpuolta, nimittää valtioneuvosto kahdeksi vuodeksi kerrallaan asianomaisten järjestöjen ehdotuksesta.

Kullekin lautakunnan jäsenelle valtioneuvosto nimittää yhden varajäsenen, joka täyttää jäsenestä säädetty edellytykset.

7 a §

Työnantaja on velvollinen antamaan työntekijälle keksinnöstä maksettavan korvauksen määrittämiseksi tarpeelliset tiedot, ennen kaikkea keksintöön haetuista ja myönnettyistä patenteista sekä keksinnön mukaisten tuotteiden tai keksinnön mukaisen menetelmän mukaan valmistettujen tuotteiden valmistusmääristä ja myyntihinnoista.

Työntekijä on velvollinen antamaan työnantajalle keksintöä ja sen hyödyntämistä koskevat tarpeelliset tiedot.

10 §

Joka on saanut tämän lain nojalla tiedon keksinnöstä, toisen liike- tai ammatillisuudesta taikka toisen taloudellisesta asemasta, ei saa luvattomasti ilmaista sitä sivulliselle.

11 §

Lausunnon antamista varten tämän lain soveltamista koskevissa asioissa on keksintölautakunta, jossa on puheenjohtaja ja *kahdeksan muuta* jäsentä.

(Ks. ehdotuksen 11 a §:n 1 mom.)

Muut jäsenet, joiden tulee olla työoloihin ja *keksintötoimintaan perehtyneitä* ja joista *kolme* edustaa työnantajapuolta ja *kolme* työntekijäpuolta, nimittää valtioneuvosto kahdeksi vuodeksi kerrallaan asianomaisten järjestöjen ehdotuksesta.

Kullekin lautakunnan jäsenelle valtioneuvosto nimittää yhden varajäsenen, *jonka tulee täyttää jäsenelle* säädetty vaatimukset.

Voimassa oleva laki

Lautakunnan toiminnasta aiheutuvat kustannukset suoritetaan yleisistä varoista. Tarkemmat määräykset lautakunnasta ja sen toiminnasta antaa valtioneuvosto.

(Ks. voimassa olevan 11 §:n 2 mom.)

(Ks. voimassa olevan 11 §:n 6 mom. 1 virke)

(Ks. voimassa olevan 11 §:n 6 mom. 2 virke)

Ehdotus

(Ks. ehdotuksen 11 a §:n 3 mom.)

11 a §

Keksintölautakunnan lausunnon voivat pyytää työnantaja ja työntekijä sekä tuomioistuinin, milloin riita keksinnöstä on saatettu sen ratkaistavaksi. Sama oikeus on myös patentti- ja rekisterihallituksella, mikäli keksintöä koskeva patenttihakemus on sen käsiteltävänä.

Lautakunta voi toimia myös välimiesoikeutena, mikäli työnantaja ja työntekijä ovat niin sopineet. Tällöin noudatetaan välimiesmenettelystä annettua lakia (46/28), mikäli tästä laista ei muuta johdu.

Lautakunnan toiminnasta aiheutuvat kustannukset suoritetaan valtion varoista. Lautakunnan toimiessa välimiesoikeutena vahvistaa puheenjohtajan, jäsenten ja sihteerin palkkiot kauppa- ja teollisuusministeriö.

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.

Tarkemmat määräykset lautakunnasta antaa valtioneuvosto.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 198 .

Tämän lain 7 §:n 3 momenttia ja 7 a §:ää ei sovelleta keksintöön, josta työntekijä on tehnyt 5 §:ssä tarkoitetun ilmoituksen ennen tämän lain voimaantuloa.

Asetus

oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin

Kauppa- ja teollisuusministerin esittelystä säädetään oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin 29 päivänä joulukuuta 1967 annetun lain (656/67) 13 §:n nojalla:

1 §

Kun oikeudet työntekijän tekemään keksintöön ovat oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin annetun lain (656/67), jäljempänä työsuhdekeksintölaki, mukaisesti siirtyneet työnantajalle ja tämä aikoo hakea keksintöön patenttia, tulee työntekijän allekirjoittaa oikeuksien siirtoa koskeva siirtokirja sekä mahdolliset muut keksinnön patenttoimiseen tarvittavat asiakirjat, paitsi milloin työntekijä katsoo, etteivät oikeudet hänen tekemäänsä keksintöön ole siirtyneet työnantajalle.

Edellä 1 momentissa tarkoitettujen asiakirjojen allekirjoittaminen ei vaikuta keksinnöstä työntekijälle suoritettavan korvauksen määrään.

2 §

Työsuhdekeksintölain 7 §:n 1 momentissa tarkoitettuun kohtuulliseen korvaukseen työntekijä on oikeutettu, kun työnantaja lain nojalla ottaa oikeuksia keksintöön.

Jos työnantaja ja työntekijä sopivat oikeuksien luovuttamisesta takaisin työntekijälle, on oikeuksien palauttaminen otettava huomioon korvausta alentavana tekijänä.

3 §

Työsuhdekeksintölain 7 §:n 2 momentissa tarkoitetaan keksinnön arvolla keksinnön taloudellista arvoa. Arvoa määritettäessä on otettava huomioon keksinnön taloudellinen kokonaisvaikutus myös silloin, kun keksintö muodostaa vain osan suurempaa kokonaisuutta. Niin ikään on otettava huomioon sekä keksinnön arvo työnantajan omassa käytössä että oikeuksien luovuttamisesta saatu hyöty.

Keksinnön arvo määritetään sen mitattavan taloudellisen hyödyn perusteella, joka työnantajalle tulee keksinnön käyttöön ottamisesta, kuten keksinnön tuottamasta raaka-aine-, työvoima- tai energiansäästöstä. Hyöty lasketaan vähentämällä keksinnön käyttöön ottamisesta

aiheutuneesta tuotosta keksintöilmoituksen jälkeen aiheutuneet sellaiset investointi-, tutkimus-, kokeilu-, patentoimis- ja muut kustannukset, jotka ovat olleet välttämättömiä keksinnön käyttö- tai myyntikuntoon saattamiseksi.

Jos keksinnön laadusta ja käyttötavasta johdun tai muusta erityisestä syystä 2 momentissa mainittu keksinnön arvon määrittämisperuste ei ole sovelias, määritetään arvo lisenssisopimuksiin vertaamalla. Keksinnön arvo määritetään tällöin sen lisenssimaksun perusteella, jolla työnantaja voisi hankkia oikeuden vastavaan vapaaseen keksintöön. Lisenssisopimuksella oikeuksia keksintöön luovutettaessa keksinnön arvona pidetään sopimuksen mukaista nettotuloa. Mikäli lisenssisopimuksella myydään myös muuta kuin oikeuksia keksintöön, kuten taitotietoa, on muiden kaupan sisältävien tekijöiden osuus vähennettävä hinnasta keksinnön arvoa määritettäessä.

Jos 2 tai 3 momentissa mainittuja määrittämisperusteita ei voida käyttää, keksinnön arvo määritetään arvioinnin perusteella.

4 §

Työsuhdekeksintölain 7 §:n 2 momentissa mainittu työnantajan saaman oikeuden laajuus käsittää ne oikeudet, jotka työnantaja on ottanut keksintöön lain 4 §:n nojalla.

5 §

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.

6 §

Kohtuullinen korvaus muodostaa keksinnön arvosta osan, jonka määrittämisessä on otettava huomioon edellä 4 ja 5 §:ssä mainitut tekijät.

7 §

Kohtuullinen korvaus on määritettävä siten, että se koostuu osaksi kertakorvauksesta ja osaksi rojaltikorvauksesta.

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 rojaltilta voitaisiin laskea, voidaan korvaus määrittää kertakorvauksena.

8 §

Edellä 7 §:ssä tarkoitettu rojaltikorvaus määritetään prosenttiosuutena keksinnön mukaisten tuotteiden hinnasta tai keksinnön mukaisella menetelmällä valmistettujen tuotteiden hinnasta. Tuotteen muodostaessa vain osan markkinoitavasta kokonaistuotteesta rojaltilta korvaus voidaan määrittää prosenttiosuutena koko tuotteen hinnasta, mutta sen suuruutta vahvistettaessa on kiinnitettävä huomiota keksinnön osuuteen.

Rojaltikorvaus on maksettava siltä ajalta, jona keksintöä hyödynnetään, kuitenkin enintään 20 vuodelta.

9 §

Tämä asetus tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 198 .

