

TAMPEREEN YLIOPISTO

Johtamiskorkeakoulu

---

Mirka Lammi

TYÖSOPIMUS SITOUMUKSENA TEKIJÄNOIKEUDEN  
SIIRTYMISESTÄ

---

Pro gradu -tutkielma

Yritysjuridiikka

Tampere 2012

## TIIVISTELMÄ

Tampereen yliopisto

Johtamiskorkeakoulu

LAMMI, MIRKA: Työsopimus sitoumuksena tekijänoikeuden siirtymisestä

Pro gradu –tutkielma, XII + 85 s.

Yritysjuridiikka

Toukokuu 2012

---

Immateriaalioikeudet, tekijänoikeudet niiden osana, ovat kasvava oikeudenala, joiden merkitys yritysten toiminnalle on huomattava. On monia aloja, joissa tekijänoikeuden siirtymistä koskevat ehdot tyystin puuttuvat sopimuksista, vaikka teoksia työ- ja virkasuhteissa kiistattomasti syntyy.

Pro gradu –tutkielman metodi on oikeusdogmaattinen. Tutkielman alkuosassa läpikäydään työsuhteen perustunnusmerkit, työsopimuksen solmiminen sekä työnantajan selvitysvelvollisuus työhön liittyvistä keskeisistä ehdoista työsuhteen alussa. Koska työsuhdetekijänoikeutta ei ole erityislailalla säännelty, on vallitsevan oikeudellisen doktriinin selvittäminen tutkimuksen keskiössä. Analogiaksi työsuhdetekijänoikeudelle on valittu työsuhdekeksintö, sillä myös keksintötoiminta perustuu yksittäisen ihmisen uuden luomiseen, ja perusteet keksintötoiminnan tukemiselle ovat hyvin samankaltaisia kuin tekijänoikeudessa. Toisin kuin tekijänoikeuslaissa, työsuhdekeksinnöistä ja niiden hyväksikäyttöoikeuksista on säädetty erityislaki. Analogian avulla pohditaan, onko työsuhdetekijänoikeuden doktriini pitävä, ja perusteltavasti johdettavissa voimassa olevasta lainsäädännöstä. Tutkimuksen keskeiset kysymykset ovat: Mitkä oikeudet työntekijän luomaan teokseen siirtyvät työsuhteen perusteella työnantajalle silloin, kun tekijänoikeuksien siirtymisestä ei ole erikseen sopimuksella sovittu, eikä siirtymisen laajuutta voida johtaa myöskään työehtosopimuksen säädöksistä? Lisäksi etsitään vastaus siihen, missä laajuudessa nämä oikeudet siirtyvät työnantajalle, ja missä laajuudessa työnantaja voi luovuttaa nämä oikeudet edelleen? Tutkielmassa huomioidaan myös työsuhteen muodon vaikutus tekijänoikeuden siirtymiseen työsuhhteessa.

Keskeisenä lainsäädännöllisenä pohjana on Työsopimuslaki 26.1.2001/55, Laki oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin 29.12.1967/656 ja Tekijänoikeuslaki 8.7.1961/404. Myös Korkeimman oikeuden ratkaisut toimivat keskeisinä oikeuslähteinä. Lisäksi oikeuslähteenä toimivat tekijänoikeusneuvoston, työsuhdekeksintölautakunnan ja työneuvoston lausunnot, vaikkakaan niillä ei ole osapuolia sitovia oikeudellisesti velvoittavia vaikutuksia. Koska työsuhdetekijänoikeuden alalta ei ole löydettävissä Korkeimman oikeuden ennakkopäätöksiä, turvaututaan oikeudellisen doktriinin selvittämisessä myös runsaasti lainvalmisteluaineistoon ja oikeuskirjallisuuteen.

Työsuhdetekijänoikeudellisen doktriinin mukaan työnantajalle siirtyvät tarvittavat oikeudet teoksen hyödyntämiseen normaalissa toiminnassaan. Siirtymisen laajuudeksi on määritelty eksklusiivinen osittaisluovutus. Tämä on perusteltu, mutta turhan pintapuolinen näkökulma. Siirtymisen laajuutta tulkittaessa on tarpeellista ulottaa pohdinta myös luovutuksen ajalliseen keston. Työsuhhteessa siirtävien tekijänoikeuksien siirtymisen laajuus lieneekin ajallisesti rajoitettu eksklusiivinen osittaisluovutus. Lisäksi, jotta tekijänoikeuksien voidaan katsoa siirtyvän työsuhteen perusteella työnantajalle, tulee työntekijän olla palkattu nimenomaisesti tehtävään, jossa voidaan olettaa syntyvän tekijänoikeudella suojattuja teoksia. Mikäli työntekijä on palkattu tekemään vain avustavia tehtäviä, tekijänoikeudellisen teoksen luominen ei kuulu hänen työtehtäviinsä. Tällöin voidaan katsoa, että valmistaessaan työsuhhteessa teoksen työntekijä on oikeutettu korvaukseen työtehtävien vaatavuuden laajentumisesta. Työnantajan oikeus työntekijän luomaan teokseen ei ulotu sellaisiin teoksiin, jotka on luotu työsuhteen aikana, mutta vailla yhteyttä työsuhteeseen tai työn tekemiseen.

# Sisällysluettelo

Lähteet .....	VI
Kirjallisuuslähteet.....	VI
Virallislähteet .....	VIII
Säädökset.....	IX
Oikeuskäytäntö .....	IX
Internet-lähteet.....	XII
1. Johdanto.....	1
1.1. Aihevalinta .....	1
1.2. Tutkimusmetodi ja keskeinen tutkimusongelma .....	2
1.3. Tutkielman rakenne ja rajaus.....	3
1.3.1. Rakenne .....	3
1.3.2. Rajaus .....	4
2. Työsuhteen solmiminen.....	6
2.1. Työsuhteen perustunnusmerkit.....	6
2.1.1. Sopimus työn teosta.....	7
2.1.2. Työn tekeminen työnantajan lukuun .....	8
2.1.3. Työstä maksettava vastike .....	9
2.1.4. Työn tekeminen työnantajan johdon ja valvonnan alaisena .....	10
2.2. Kokonaisharkinta.....	11
2.3. Työsopimuksen solmiminen.....	14
2.4. Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista.....	15
3. Työsuhteen muoto .....	19
3.1. Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus .....	19
3.2. Epätyypilliset työsopimukset.....	19
3.2.1. Määräaikainen työsopimus .....	19
3.2.2. Sekamuotoinen työsopimus .....	23
3.2.3. Vuokratyö .....	24
3.3. Epätyypillisiä työsuhteita koskevat erityisvelvoitteet .....	26
3.3.1. Määräaikaisia ja osa-aikaisia työsuhteita koskevat erityisvelvoitteet.....	26
3.3.2. Vuokratyöntekijöitä koskevat erityisvelvoitteet .....	28
3.4. Freelancerit .....	30
4. Työsuhtekeksintö.....	33
4.1. Miksi keksintöjä suojataan?.....	33

4.2.	Keskeisten periaatteiden konflikti työsuhdekeksintölaissa.....	33
4.3.	Työsuhdekeksijänoikeudelliset lähtökohdat.....	34
4.4.	Perusteet oikeuden siirtymiselle työnantajalle.....	36
4.4.1.	Toimialaperuste .....	36
4.4.2.	Liitännäisyys työtehtävään .....	38
4.4.3.	Työntekijän ja työnantajan tiedotusvelvollisuus .....	40
4.5.	Työnantajalle siirtyvien oikeuksien laajuus.....	41
4.5.1.	Siirtyvien oikeuksien laajuus toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa.....	41
4.5.2.	Siirtyvien oikeuksien laajuus epätyypillisissä työsuhteissa.....	42
4.6.	Keksinnön käyttämisestä saatava taloudellinen korvaus .....	45
5.	Tekijänoikeuksien siirtyminen .....	47
5.1.	Miksi teoksia suojataan?.....	47
5.2.	Tekijänoikeuden lähtökohdat .....	48
5.3.	Yleiset määräykset tekijänoikeuden siirtymisestä .....	51
5.4.	Siirtymisen laajuus .....	52
5.4.1.	Kokonaisluovutus .....	52
5.4.2.	Eksklusiiviset ja yksinkertaiset osittaisluovutukset.....	53
5.5.	Jälleenluovutus- ja muokkaamiskielto.....	54
5.6.	Luovutussopimusten suppea tulkinta.....	56
6.	Työnantajan oikeus työntekijän teokseen.....	59
6.1.	Työsuhdetekijänoikeuden lähtökohdat .....	59
6.2.	Siirtymisen laajuus työsuhteessa .....	61
6.2.1.	Tarpeelliset oikeudet teoksen hyödyntämiseen .....	61
6.2.2.	Normaali toiminta.....	62
6.2.3.	Hyväksikäyttöoikeuden laajuus.....	64
6.3.	Jälleenluovutus- ja muokkaamiskielto työsuhteessa .....	65
6.4.	Luovutuksen ajallinen kesto .....	67
6.5.	Tekijänoikeuden siirtymisen liitännäisyys työtehtävään .....	68
6.6.	Työsuhteen muodon vaikutus tekijänoikeuden siirtymiseen .....	70
6.6.1.	Oikeuksien siirtyminen toistaiseksi voimassa olevassa, osa-aikaisessa ja määräaikaisessa työsuhteessa.....	70
6.6.2.	Oikeuksien siirtyminen vuokratyösuhteessa.....	71
7.	Työsuhdekeksinnön ja työsuhdeteoksen oikeudellinen vertailu.....	73
7.1.	Vertailun perusteet.....	73

7.2.	Perusteet erilaiselle kohtelulle .....	75
7.3.	Yhtäläisyydet riitojen ratkaisussa .....	76
8.	Johtopäätökset .....	79

Taulukko 1. Työsuhdekeksintö vs. työsuhdeteos s. 73–74.

## Lähteet

### Kirjallisuuslähteet

*Bruun, Niklas – Kilpeläinen, Karla – Mansala, Marja-Leena:* Työsuhde ja oikeus keksintöön. Helsinki 1992.

*Bruun, Niklas – Mansala, Marja-Leena:* Työsuhdekeksintölain muutostarpeet. Kauppa- ja teollisuusministeriön tutkimuksia ja raportteja 4/1998. Helsinki 1998.

*Engblom, Matleena:* Työsuhteen ehdot – määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. Helsinki 2002.

*Haarmann, Pirkko-Liisa:* Immateriaalioikeus. Helsinki 2006.

*Haarmann, Pirkko-Liisa:* Tekijänoikeus & lähioikeudet. Helsinki 1999.

*Haarmann, Pirkko-Liisa:* Tekijänoikeus lähioikeudet ja oikeus valokuvaan. Helsinki 1992.

*Harenko, Kristiina – Niiranen, Valtteri – Tarkela, Pekka:* Tekijänoikeus – kommentaari ja käsikirja. Porvoo 2006.

*Harenko, Kristiina:* Multimedian tekijänoikeudet. Perusteita ja arvioita. Julkaisuja / Tekijänoikeusinstituutti. Helsinki 1996. (Harenko 1996 a)

*Harenko, Kristiina:* Multimedian tekijänoikeudet kansainvälisen kehityksen valossa. Julkaisuja / Tekijänoikeusinstituutti. Helsinki 1996. (Harenko 1996 b)

*Hoikka, Mikko:* Elokuvien digitaalinen kuvankäsittely ja tekijänoikeus. Teoksessa Saarnilehto, Ari (toim.): Teollisoikeudellisia kirjoituksia V. Turku 2003.

*Jalanko, Risto:* Määräaikainen työsopimus. Helsinki 1991.

*Kahri, Tapani – Kairinen, Martti – Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo:* Työsopimuslaki käytännössä. Helsinki 2001.

*Kairinen, Martti:* Työoikeus perusteineen. 2., uud.p. Raisio 2009.

*Kivi-Koskinen, Timo:* Työsuhdekeksinnöt. Helsinki 2002.

*Kivimäki, T. M.:* Uudet tekijänoikeus- ja valokuvalliset. Porvoo 1966.

*Koskinen, Seppo:* Työntekijä vai yrittäjä. Konkreettisten rahanvetojen esittelyä ja arviointia. 2007. Edilex 2007/32. [www.edilex.fi/lakikirjasto/4873](http://www.edilex.fi/lakikirjasto/4873).

*Koskinen, Tarja – Salokannel, Marjut:* Elokuvaan liittyvät tekijänoikeudelliset ongelmat nykytekniikan valossa. Teoksessa Niiniluoto, Ritva (toim.): Tekijänoikeus ja visuaaliset tuotteet. Helsinki 1987.

*Kröger, Tarja:* Sopimusvapaus työntekosopimuksissa. Helsinki 1995.

*Kulla, Heikki – Koillinen, Mikael – Kuopus, Jorma – Lavapuro, Juha – Lehtonen, Lasse – Nieminen, Hannu – Ollila, Riitta – Pohjolainen, Teuvo – Pöysti, Tuomas – Sorvari, Hannu – Sorvari, Katariina – Tähti, Aarre – Viljanen, Veli-Pekka – Wallin, Anna-Riitta: Viestintäoikeus. Helsinki 2002.*

*Lohi, Markus: Tekijänoikeusluovutuksen laajuus ja tulkintaperiaatteet työsuhteessa. Teoksessa Oesch, Rainer – Heiskanen, Hanna – Hyyrinen, Outi (toim.): Tekijänoikeus ja digitaalitalous. Vantaa 2009.*

*Mansala Marja-Leena: Immateriaalioikeuden lisensointi. Teoksessa Mylly, Tuomas (toim.): Immateriaalioikeudet kansainvälisessä kaupassa. Jyväskylä 2001.*

*Mansala, Marja-Leena: Suomen teollis- ja tekijänoikeuksien toimintakenttä. Suomen IPR-strategian perusselvitys. IPR University Center 2008.*

*Mansala, Marja-Leena: Työsuhdetekijänoikeus. Teoksessa Niiniluoto, Ritva (toim.): Tekijänoikeus ja visuaaliset tuotteet. Helsinki 1987.*

*Oesch, Rainer – Pihlajamaa, Heli: Patenttioikeus. Helsinki 2008.*

*Oerch, Rainer – Pihlajamaa, Heli: Patenttioikeus. Keksintöjen suoja. Helsinki 2003.*

*Oesch, Rainer: Tekijänoikeus ja muut immateriaalioikeudet visuaalisia tuotteita suojaamassa. Teoksessa Niiniluoto, Ritva (toim.): Tekijänoikeus ja visuaaliset tuotteet. Helsinki 1987.*

*Paanetoja, Jaana: Työlainsäädännön soveltamisalasta. Helsinki 1993.*

*Partanen, Karoliina – Koskinen, Seppo: Työnteon keskeisten ehtojen selvitysvastavuus – sisältö, menettely ja oikeusvaikutukset 2008. Edilex 2008. [www.edilex.fi/lakikirjasto/5332.pdf](http://www.edilex.fi/lakikirjasto/5332.pdf)*

*Pohjonen, Marja: Heikomman osapuolen asemasta ja suojasta tekijänoikeuslainsäädännössä. Teoksessa Saarnilehto, Ari (toim.): Heikomman suojasta. Turku 1995.*

*Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus: Työsopimuslaki. Helsinki 2007.*

*Salokannel, Marjut – Nilsson, Tommi: Tekijänoikeus ja multimedia. Opaskirja multimedian tuottajille. Helsinki 2001.*

*Salokannel, Marjut: Häviävät elokuvantekijät. Tutkimus audiovisuaalisten oikeuksien luovutusso-  
pimuksista. Helsinki 1990.*

*Sorvari, Katariina: Tekijänoikeuden loukkaus. Juva 2007. (Sorvari 2007 a)*

*Sorvari, Katariina: Riisuttu mies: teoksen muuttamisesta taloudellisena ja moraalisen oikeutena. 2007. Edilex 2010. [www.edilex.fi/lakikirjasto/7189](http://www.edilex.fi/lakikirjasto/7189). (Sorvari 2007 b)*

*Strandén, Paul: Mainostuotteet ja tekijänoikeus. Teoksessa Niiniluoto, Ritva (toim.): Tekijänoikeus ja visuaaliset tuotteet. Helsinki 1987.*

*Sädevirta, Markus*: Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus. Helsinki 2002.

*Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja*: Työsopimusoikeus. Helsinki 2008.

*Vehviläinen, Pekka – Savolainen, Petri*: Free-opas 2002. Freelancerin opas. Suomen Journalistiliitto ry 2002.

## **Virallislähteet**

Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 2 luvun 6 ja 9 §:n sekä lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta HE 104/2011. Finlex.

Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 1, 2 ja 13 luvun, tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain 4 ja 6 §:n sekä työturvallisuuslain 3 §:n muuttamisesta HE 68/2008. Finlex.

Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi tekijänoikeuslain ja rikoslain 49 luvun muuttamisesta HE 28/2004. Finlex.

Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi HE 157/2000. Finlex.

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin annetun lain muuttamisesta HE 147/2000. <http://www.eduskunta.fi/valtiopaivaasiat/he+147/2000>.

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi tekijänoikeuslain muuttamisesta HE 8/1995. Finlex.

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin HE 56/1967. Edilex.

Komiteanmietintö 1992:4. Tekijänoikeuskomitean IV mietintö. Päätöskirjelmä. Helsinki 1992.

Komiteanmietintö 1987:7. Tekijänoikeuskomitean III osamietintö. Helsinki 1987.

Komiteanmietintö 1953:5. Ehdotus laiksi tekijänoikeudesta kirjallisiin ja taiteellisiin teoksiin. Helsinki 1953.

Selvitys työsuhdeolettaman ottamisesta tekijänoikeuslakiin. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2008:17. Mikko Tulokas. Opetusministeriö 2008.

Tekijänoikeusselvitykset 2002: Tekijänoikeudet työ ja virkasuhteessa. Selvitys tekijänoikeuden asemaan työ- ja virkasuhteissa liittyvistä sääntelytarpeista. Ylijohtaja Pekka Nurmi. Oikeusministeriö 2002.

Tekijänoikeustoimikunnan mietintö: Tekijänoikeuslain 3. luvun muutostarpeiden kartoittaminen. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2010:9. Opetusministeriö 2010.



## **Säädökset**

Laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista 13.6.1929/228. Finlex.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Finlex.

Laki oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin 29.12.1967/656. Finlex.

Laki oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin annetun lain muuttamisesta 15.12.2000/1078. Finlex.

Patenttilaki 15.12.1967/550. Finlex.

Tekijänoikeuslaki 8.7.1961/404. Finlex.

Asetus oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin 10.6.1988/527. Finlex.

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY vuokratyöstä.

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 1999/70/EY määräaikaisesta työstä.

Kirjanpitolaki 30.12.1997/1336. Finlex.

## **Oikeuskäytäntö**

### **Korkein oikeus**

KKO 2012:2

KKO 2011:92

KKO 2011:73

KKO 2009:65

KKO 2008:99

KKO 2008:29

KKO 2008:28

KKO 2006:49

KKO 2005:43

KKO 1997:38

KKO 1996:105  
KKO 1995:145  
KKO 1995:13  
KKO 1991:168  
KKO 1991:60  
KKO 1990:29  
KKO 1989:149  
KKO 1988:82  
KKO 1988:52  
KKO 1988:16  
KKO 1988:4  
KKO 1984 II 26  
KKO 1983 II 1  
KKO 1980 II 3  
KKO 1978 II 15  
KKO 1977 II 85  
KKO 1968 II 34  
KKO 1947 II 365

**Työneuvosto**

TN 1447–12  
TN 1444–11  
TN 1383–02  
TN 1293–93  
TN 1237–88

## **Tekijänoikeusneuvosto**

TeN 2012:1

TeN 2011:15

TeN 2009:18

TeN 2009:12

TeN 2009:11

TeN 2009:1

TeN 2008:9

TeN 2008:7

TeN 2004:15

TeN 2003:1

TeN 2002:4

TeN 1994:11

TeN 1987:12

TeN 1987:12 Eriävä mielipide Matti Anderzen

## **Työsuhdekeksintölautakunta**

TKLK Lausunto 1/2010

TKLK Lausunto 2/2010

TKLK Lausunto 3/2010

TKLK Lausunto 4/2010

TKLK Lausunto 5/2010

TKLK Lausunto 1/2008

TKLK Lausunto 5/2007

TKLK Lausunto 8/2006

## Internet-lähteet

Työvoimatutkimus 2012, helmikuu. Tilastokeskus. Liitetaulukko 13. Palkansaajat työsuhteen tyy-  
pin mukaan 2011/02- 2012/02, 15-74-vuotiaat.

[http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2012/02/tyti\\_2012\\_02\\_2012-03-20\\_tau\\_013\\_fi.html](http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2012/02/tyti_2012_02_2012-03-20_tau_013_fi.html) (viitattu  
15.3.2012).

Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://www.tem.fi/index.phtml?s=1260> (viitattu 21.5.2012).

Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://www.tem.fi/tkl> (viitattu 21.5.2012).

Opetus- ja kulttuuriministeriö. <http://www.minedu.fi/OPM/Tekijaenoikeus/tekijaenoikeusneuvosto/>  
(viitattu 21.5.2012). (Opetus- ja kulttuuriministeriö a)

Opetus- ja kulttuuriministeriö.

<http://www.minedu.fi/OPM/Tiedotteet/2009/12/tyosuhdetekijanoikeus.html?lang=fi> (viitattu  
15.4.2012). (Opetus- ja kulttuuriministeriö b)

## Lyhenteet

OTL	Laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista 13.6.1929/228
TSL	Työsopimuslaki 26.1.2001/55
TKL	Laki oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin 29.12.1967/656
PaL	Patenttilaki 15.12.1967/550
TekijäL	Tekijänoikeuslaki 8.7.1961/404
TKA	Asetus oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin 10.6.1988/527
KKO	Korkein oikeus
TN	Työneuvosto
TeN	Tekijänoikeusneuvosto
TKLK	Työsuhdekeksintölautakunta

# 1. Johdanto

## 1.1. Aihevalinta

Viestintäteknikan kehityksellä on keskeinen yhteys tekijänoikeuden kehitykseen. Nykyaikaisen tekijänoikeuden perusta on kirjapainoille 1400-luvulla myönnettyissä erioikeuksissa, privilegeissa. Radio- ja televisiotekniikan käyttöönottamisen myötä tekijänoikeuslainsäädäntöön kirjattiin erillisiä säännöksiä teosten käyttämisestä myös näissä viestimissä. Nyt tekijänoikeus on jälleen uusien haasteiden edessä, kun tietoverkoissa tapahtuva teosten levittäminen on tehnyt teosten hyväksikäytön helpoksi ja halvaksi, mutta samalla käytön valvonnan vaikeaksi.<sup>1</sup> Jo 1970-luvulta Suomessa on pohdittu työsuhteisen tekijänoikeuden sääntelyn riittävyttä ja tarvetta useaan otteeseen. Viimeinen lakiehdotukseksi asti kehittynyt muutosyritys päättyi joulukuussa 2009, kun Stefan Wallin hylkäsi lakiehdotuksen perustelemalla muun muassa, että alalla vallitsevat suuret näkemuserot tekevät mahdolliseksi löytää onnistunutta kompromissiratkaisua, joka selventäisi voimassa olevaa oikeuskäytäntöä.<sup>2</sup> Aihe on ajankohtainen ja immateriaalioikeudet, tekijänoikeudet niiden osana, ovat kasvava oikeudenala, joiden merkitys yritysten toiminnalle on huomattava.

Nykyisin monilla eri mediatuotteilla voidaan katsoa olevan kokoomateoksen luonne<sup>3</sup>. Tällaisia ovat mm. aikakauslehdet, tv-ohjelmat, elokuvat ja erilaiset multimediatuotteet. On paljon sellaisia aloja, joiden sopimuksista puuttuvat tekijänoikeuden siirtymistä koskevat ehdot, vaikka teoksia työ- ja virkasuhteissa kiistattomasti syntyykin<sup>4</sup>. Esimerkiksi tv-ohjelmaa tehtäessä alkuperäisiä tekijänoikeuksia voi syntyä ainakin toimittajalle, kuvaajalle<sup>5</sup>, leikkaajalle, äänisuunnittelijalle ja graafikolle. Tyypillisesti tv-tuotantoyhtiön tuottaja palkkaa useat näistä ohjelman tekoon tarvittavista ammatti-

---

<sup>1</sup> Kulla & al. 2002, s. 318–319.

<sup>2</sup> Opetus- ja kulttuuriministeriö b.

<sup>3</sup> Tekijäl 5 §:n mukaan sillä, joka yhdistämällä teoksia tai teosten osia on aikaansaanut kirjallisen tai taiteellisen kokoomateoksen, on siihen tekijänoikeus, mutta hänen oikeutensa ei rajoita oikeutta ensiksi mainittuihin alkuperäisiin teoksiin. Ei ole kuitenkaan täysin yksimielistä, että esimerkiksi elokuva katsottaisiin kokoomateokseksi. Kivimäki 1966 s. 56 on ollut sitä mieltä, että elokuva ei voi olla ainakaan Tekijäl 6 §:n tarkoittama yhteisteos, ja nähnyt elokuvan kokoomateoksena, mutta vain sellaisissa tapauksissa, jolloin tuottajana on luonnollinen henkilö. Toisin Salokannel – Nilsson 2001 s.13–14, joiden mukaan laissa mainitut elokuvateokset ovat audiovisuaalisia teoksia, eivät kokoomateoksia, ja siten niihin sovelletaan, paitsi yleisiä lain säännöksiä, myös erityisiä elokuvateoksia koskevia säännöksiä. Salokannel – Nilsson 2001 mukaisen tulkinnan mukaan myös tv-ohjelmat olisivat audiovisuaalisia teoksia, sillä heidän mukaansa audiovisuaalisena teoksena pidetään liikkuvista kuvista ja äänestä muodostuvaa teosta sekä muita mahdollisia elokuvaamiseen rinnastettavia teoksia. Asian käsittely laajemmin ei ole tutkielman piirissä mielekäästä. Ks. myös alaviite 7.

<sup>4</sup> Selvitys työsuhteolettaman ottamisesta tekijänoikeuslakiin 2008 s. 46.

<sup>5</sup> Koska lähioikeudet jäivät tutkielman ulkopuolelle, ei kuvaajan kohdalla pohdita kuvaajan oikeutta valokuvaan.

laisista yrityksensä ulkopuolelta. Valitettavan tyypillistä on myös se, että sopimukset tällaisen työn suorittamisesta tehdään suullisesti tai konkludenttisesti, eikä tekijänoikeuksien siirtymisestä sovita lainkaan. Tuotantoyhtiön pitäisi kuitenkin pystyä luovuttamaan oikeudet tv-kanavalle, kanavan kanssa sovitussa laajuudessa. Usein kanava haluaa määrääjäksi yksinoikeuden tietyn ohjelman esitysoikeuksiin, sekä oikeuden käyttää ohjelman osia myös markkinoinnissa. Nykyisessä monimediaisessa maailmassa tv-kanavat haluavat usein myös oikeudet ohjelman internet-esityksiin, sekä mahdollisesti myös muita, mainittua laajempia oikeuksia. Edellä mainitun kaltaisessa tilanteessa on ratkaisevaa tietää, onko kyseessä työsuhde vai varallisuus oikeudellinen<sup>6</sup> suhde tuotantoyhtiön ja tekijänoikeuden haltijan välillä, sillä tekijänoikeudet siirtyvät oikeussuhteen laadusta riippuen erilaisin perustein.

## **1.2. Tutkimusmetodi ja keskeinen tutkimusongelma**

Pro gradu –tutkielman metodi on oikeusdogmaattinen, eli tarkoituksena on selvittää vallitsevan lainsäädännön sisältö. Koska työsuhdetekijänoikeutta ei ole erikseen erityislaililla säännelty, on vallitsevan oikeudellisen doktriinin selvittäminen tutkimuksen keskiössä. Työsuhdetekijänoikeudelle on valittu analogiaksi työsuhdekeksintö, sillä kuten tekijänoikeus, myös keksintötoiminta perustuu yksittäisen ihmisen uuden luomiseen, ja perusteet keksintötoiminnan tukemiselle ovat hyvin samankaltaisia kuin tekijänoikeudessa. Toisin kuin tekijänoikeuslaissa, työsuhdekeksinnöistä ja niiden hyväksikäyttöoikeuksista on säädetty erityislaki. Työsuhdekeksintölain ja tekijänoikeuslain analogian avulla pohditaan, onko työsuhdetekijänoikeuden doktriini pitävä, ja perusteltavasti johdettavissa voimassa olevasta lainsäädännöstä.

Keskeinen tutkimusongelma voidaan kiteyttää edellisessä kappaleessa esitettyyn esimerkkiin tv-tuotantoyhtiöstä. Tutkimuksen keskeiset kysymykset ovat: Mitkä oikeudet työntekijän luomaan teokseen siirtyvät työsuhteen perusteella työnantajalle tapauksessa, jossa tekijänoikeuksien siirtymisestä ei ole erikseen sopimuksella sovittu, eikä siirtymisen laajuutta voida johtaa työehtosopimuksen säädöksistä? Lisäksi etsitään vastaus siihen, missä laajuudessa oikeudet siirtyvät työnantajalle ja missä laajuudessa työnantaja voi luovuttaa nämä oikeudet edelleen, esimerkiksi tv-kanavalle? Tv-tuotantoyhtiötä käytetään tutkimuksessa avustavana ja selventävänä esimerkkinä silloin kun se on

---

<sup>6</sup> varallisuus oikeudellisia suhteita sääntelee Laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista 13.6.1929/228, tutummin oikeustoimilaki tai OTL.

tarkoituksenmukaista<sup>7</sup>. Tavoitteena on kuitenkin löytää yleinen tekijänoikeudellinen doktriini, eikä keskittyä yksittäisen tapauksen pohtimiseen.

### 1.3. Tutkielman rakenne ja rajaus

#### 1.3.1. Rakenne

Tutkielman alkuosassa läpikäydään työsuhteen perustunnusmerkit, joiden avulla pystytään päättämään milloin työsuhde ylipäättään on syntynyt ja siten olemassa. Perustunnusmerkkien jälkeen paneudutaan työsopimuksen solmimiseen, sekä työnantajan velvollisuuteen antaa työntekijälle selvitys työn tekemisen keskeisistä ehdoista työsuhteen alussa. Kun nämä asiat ovat käsitelty, läpikäydään toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen sekä epätyypillisten työsuhteiden ominaispiirteet ja eroavaisuudet, ja tutkitaan onko työsuhteen muodolla vaikutusta työsopimuksen tai työsuhteen vähimmäissisältöön. Näin selvitetään jokaiseen työsuhteeseen pätevä vähimmäissisältö, josta työnantaja ja työntekijä sopivat keskenään lainsäädännön mukaisesti työsuhdetta solmiessaan. Tässä osassa tutkielmaa keskeisenä lainsäädännöllisenä pohjana on *Työsopimuslaki 26.1.2001/55*, josta myöhemmin tutkielmassa käytetään lyhennettä TSL. Myös kyseisen lain perustelut *Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi HE 157/2000* (myöhemmin HE 157/2000) toimii keskeisenä lähteenä, samoin kuin Korkeimman oikeuden ratkaisemat ennakkotapaukset.

Työsuhdekeksintöön liittyvä sääntely käsitellään tutkimuksessa ennen siirtymistä tekijänoikeudellisten asioiden käsittelyyn. Työsuhdekeksintöä käsitellessä huomioidaan työsuhteen erilaisten muotojen mahdollinen vaikutus työsuhdekeksinnön oikeuksien siirtymiseen. Keskeisenä lainsäädännöllisenä pohjana työsuhdekeksinnön alalla ovat *Laki oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin 29.12.1967/656* (myöhemmin TKL, tai työsuhdekeksintölaki), *Patenttilaki 15.12.1967/550* (myöhemmin PaL tai patenttilaki) sekä *Asetus oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin 10.6.1988/527* (myöhemmin TKA tai työsuhdekeksintöasetus) ja näihin liittyvät

---

<sup>7</sup> Alaviitteessä 3 mainitusta tv-ohjelman mahdollisesta elokuvateokseksi katsottavasta luonteesta voi syntyä tulkintaongelma, sillä mikäli tv-ohjelma katsotaan elokuvateokseksi, tulee Tekijäl 39 § sovellettavaksi siihen. Joidenkin tulkintojen mukaan em. pykälän nojalla teoksen julkaisuoikeudet siirtyvät tuottajalle. Tutkielmassa tv-ohjelmaan liittyviä pohdintoja tehdään kuitenkin vain esimerkin omaisesti, yleisten tekijänoikeudellisten periaatteiden mukaisesti, sillä tutkielmassa ei ole mielekästä tutkia eri teostyyppien eritysominaisuuksia. Tv-tuotannon sijaan voitaisiin käyttää muutakin teostyyppiä, mutta tv-tuotanto on valittu esimerkiksi sen helposti ymmärrettävän luonteen vuoksi.

lainvalmisteluaineistot. Tutkielman lähteistä puuttuu Työsuhdekeksintökomitean mietintö 1965 B:16, sillä se on saatavana vain Eduskunnan kirjastosta, ja kyseinen kirjasto on suljettu peruskorjauksen vuoksi. Tähän lähteeseen on sen vuoksi viitattu tutkielmassa sekundäärilähteen kautta.

Tutkielman loppuosa keskittyy tekijänoikeuteen. Työsuhdetekijänoikeutta ei säännellä erityislalla, vaan työsuhteisiin tekijänoikeustapauksiin sovelletaan yleisiä tekijänoikeuslain säännöksiä. Tästä johtuen tutkielmassa käydään aluksi läpi laissa säännellyt yleiset säädökset tekijänoikeuden siirtymisestä, ja sen jälkeen pohditaan tekijänoikeuden siirtymistä työsuhteen näkökulmasta. Tämän jälkeen selvitetään, millaisia em. yleisistä periaatteista eroavia oikeuskäytäntöjä työsuhdetekijänoikeudessa tällä hetkellä noudatetaan. Myös työsuhdetekijänoikeuden osalta huomioidaan erilaisten työsuhteen muotojen vaikutus tekijänoikeuden siirtymiseen. Koska työsuhdetekijänoikeutta ei ole erityislalla säännelty, keskeinen sovellettava laki on *Tekijänoikeuslaki 8.7.1961/404* (myöhemmin TekijäL tai tekijänoikeuslaki). Myös Korkeimman oikeuden ennakkotapaukset tekijänoikeuden alalta toimivat keskeisenä oikeuslähteenä. Lisäksi oikeuslähteenä toimivat Tekijänoikeusneuvoston päätökset, vaikka niillä ei ole osapuolia sitovia oikeudellisesti velvoittavia vaikutuksia. Koska työsuhdetekijänoikeuden alalta ei ole löydettävissä Korkeimman oikeuden ennakkopäätöksiä, turvaudutaan oikeudellisen doktriinin selvittämisessä runsaasti lainvalmisteluaineistoon ja oikeuskirjallisuuteen lähteinä. Ennen loppupäätelmiä pohditaan vielä työsuhdetekijänoikeuden ja työsuhdekeksintöjen välisiä samankaltaisuuksia ja eroja, sekä sitä, onko työsuhdetekijänoikeudelliset periaatteet lainsäädännöstä johdettuja, ja siten perusteltuja ja oikeuden koherenssia tukevia.

### **1.3.2. Rajaus**

Tutkielman alussa käsiteltävät työsuhteeseen liittyvät asiat on tutkielmassa rajattu työsopimuslain soveltamisalan mukaisesti. TSL 1:2:ssa on lueteltu poikkeukset lain soveltamisalaan seuraavasti:

...lakia ei sovelleta:

- 1) julkisoikeudelliseen palvelussuhteeseen eikä julkisoikeudellisen palvelusvelvollisuuden täyttämiseen;
- 2) tavanomaiseen harrastustoimintaan;
- 3) sellaiseen työsuoritusta edellyttävään sopimukseen, josta säädetään erikseen lailla.



Koska tutkielmassa keskitytään työsopimuslain mukaisesti tulkittaviin työsuhteisiin, jäävät nämä lain itsensä ulosrajaamat palvelusuhteet ja muut toiminnot tutkielman ulkopuolelle, samoin kuin erityislaeilla säännellyt alat, kuten merimieslain piiriin kuuluvat oikeussuhteet. Tutkielma ei käsittele myöskään työkuntien, vajaanvaltaisten tai nuorten työntekijöiden työsuhteiden ominaispiirteitä siltä osin, kun ne poikkeavat muusta työsopimuslaissa noudatettavasta sääntelystä. Myöskään työnantajuuden jakautumista kahden tai useamman työnantajan kesken ei käsitellä tutkielmassa. Tästä poikkeuksena on vuokratyönä tehtävä työ, joka erityispiirteinen kuuluu tutkimuksen piiriin.

Tutkielma keskittyy perustellusti työsuhteen alkuun, ja rajauksen ulkopuolelle jää siten suurin osa työsopimuslain säädöksiä, kuten säädökset perhevapaista, poissaoloista ja sairauksista, irtisanomisperusteista, työntekijän velvollisuuksista, ym. ehdoista, jotka pääsääntöisesti tulevat sovellettavaksi vasta myöhemmin työsuhteen aikana tai sen päättyessä. Työsuhteen olemassaoloa koskevia ratkaisuja tekevät yleisten tuomioistuinten ja työneuvoston lisäksi mm. vakuutusosasto, hallintoviranomaiset, veroviranomaiset ja hallintotuomioistuimet.<sup>8</sup> Nämä ovat kuitenkin jätetty tutkielman käsittelyn ulkopuolelle.

Tekijänoikeutta tutkielmassa käsitellään yleisesti, huomioimatta eri teostyyppien ominaispiirteitä. Koska tutkielmassa keskitytään ainoastaan tekijänoikeuksiin, sillä ei ole mielekäästä huomioida esimerkiksi lähioikeuksien erityispiirteitä. Tutkielman ulkopuolelle jäävät myös erityislailla säädellyt työsuhteessa valmistuvat tietokoneohjelmat ja tietokannat. Työsuhdetekijänoikeusasioissa ei juuri ole ollut kiistaa tekijöiden moraalisisista oikeuksista, joten tutkielmassa keskitytään ainoastaan taloudellisiin tekijänoikeuksiin. Rajauksen ulkopuolelle jäävät myös alat, joissa tekijänoikeuden siirtymisestä on kollektiivisesti työehtosopimuksella sovittu. Tutkielmassa keskitytään teoksen julkista esittämistä ja yleisön saataviin saattamista edeltäviin tekijänoikeuden siirtymisiin, ja näihin liittyviin asioihin viitataan vain sellaisissa tilanteissa, joissa se on tutkielman kokonaisuuden kannalta tarpeellista. Tekijänoikeus on kansainvälinen oikeudenala, ja sitä koskevaa lainsäädäntöä on lähes kaikissa maailman valtioissa, mutta suoja on kuitenkin lähtökohtaisesti kansallista<sup>9</sup>. Tästä johtuen aihetta käsitellään suomalaisen oikeuskäytännön näkökulmasta.

---

<sup>8</sup> HE 2000/157.

<sup>9</sup> Mansala 2008 s. 17.

## 2. Työsuhteen solmiminen

### 2.1. Työsuhteen perustunnusmerkit

Jotta TSL:n säädökset tulevat noudatettaviksi, on kyseessä oltava laissa tarkoitettu työsuhde. Työoikeuden peruslakina työsopimuslaki määrää milloin työtä tehdään työsuhteessa<sup>10</sup>. Työsopimuslakia sovelletaan sellaiseen sopimukseen, jolla työntekijä sitoutuu tekemään henkilökohtaisesti työtä työnantajan lukuun palkkaa tai muuta vastiketta vastaan, työnantajan johdon ja valvonnan alaisena<sup>11</sup>. Työsuorituksen kestolla, työn pää- tai sivutoimisuudella, työpaikan koolla tai toimialalla ei ole tässä yhteydessä merkitystä<sup>12</sup>. Kuten TSL 1:1:ssä säädetään:

Tätä lakia sovelletaan sopimukseen (*työsopimus*), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.

TSL 1:1:ssä määritelty työsopimuksen käsite on indispositiivista oikeutta. Tämä tarkoittaa, etteivät sopimuksen sopijapuolet voi sopia pätevästi, ettei TSL 1:1:ssä säädetty tunnusmerkit tosiasiallisesti täyttävään sopimussuhteeseen sovellettaisi työsopimuslakia. Työsopimuslakia on siten noudatettava kaikissa niissä tapauksissa, joissa työsopimuksen lakisääteiset tunnusmerkit täyttyvät.<sup>13</sup> Nämä työsuhteen perustunnusmerkit ovat:

- sopimustunnusmerkki
- työntekemistunnusmerkki
- vastikkeellisuustunnusmerkki ja
- direktiotunnusmerkki<sup>14</sup>

---

<sup>10</sup> Kröger 1995 s. 36.

<sup>11</sup> Tämän soveltamisalamääritelmän mukaan ratkaistaan, tehdäänkö työtä itsenäisenä yrittäjänä vai työsuhteessa. Ks. myös Rautiainen – Äimälä 2007 s. 15.

<sup>12</sup> Kahri & al. 2001 s. 33.

<sup>13</sup> Tiitinen – Kröger 2008 s. 6, Kahri & al. 2001 s. 32.

<sup>14</sup> Tiitinen – Kröger 2008 s. 7, samoin Engblom 2002 s. 5 ja TN 1383–02. Ks. myös Rautiainen – Äimälä 2007 s. 18 ja Kröger 1995 s. 37, joiden mukaan perustunnusmerkit ovat 1) työn tekeminen, 2) työnantajan lukuun, 3) vastiketta vastaan, 4) työnantajan johdon ja valvonnan alaisena sekä 5) sopimuksen perusteella, sekä Kahri & al. 2001 s. 35, joiden mukaan työsopimuksen tunnusmerkkejä ovat 1) sopimus työsuhteen perusteella, 2) ansiotyön tekeminen, 3) työn tekeminen työnantajan lukuun, 4) työnteon vastikkeellisuus ja 5) työn tekeminen työnantajan johdon ja valvonnan alaisena.

Työsopimuslain soveltamisalamääritelmän mukaisesti oikeussuhde on työsuhde vain silloin, kun kaikki mainitut tunnusmerkit täyttyvät yhtä aikaa<sup>15</sup>. Tunnusmerkit ovat siten lähtökohtaisesti kaikki yhtä tärkeitä<sup>16</sup>.

### 2.1.1. Sopimus työn teosta

TSL:ssa säännelty oikeussuhde perustuu velvoiteoikeudelliseen sopimukseen, jossa työntekijä ja työnantaja sopivat työn tekemisestä. Työsuhteen syntyminen edellyttää osapuolten välistä sopimusta. Sopimus ei kuitenkaan edellytä määrämuodon noudattamista, vaan se on vapaamuotoinen oikeustoimi. Työsopimussuhde voidaan solmia niin suullisesti, kirjallisesti, sähköisesti kuin konkludenttisestikin.<sup>17</sup>

Sopimuksen tulee koskea nimenomaisesti työn tekemistä. Tyypillistä työsopimussuhteessa tehtävälle työlle on sen tekeminen ansiotarkoituksessa. Sopimus työn teosta voidaan tehdä lähtökohtaisesti mistä tahansa työstä.<sup>18</sup> Kaikenlainen työ, jolla on taloudellista arvoa täyttää työn tekemisen edellytykset<sup>19</sup>. Poikkeuksena on, että sopimusta rikollisesta tai hyvän tavan vastaisesta toiminnasta ei voida pitää työsopimuksena. Muuta kuin ansiotarkoituksessa tehtävää työtä on mm. vapaaehtoinen talkootyö, harrastustoiminnassa ja luottamustoiminnassa tehtävä työ, sekä perheenjäsenenä perheessä tehtävä tavanomainen työ.<sup>20</sup> Rajanveto vapaaehtoistoiminnan ja työsuhdetoiminnan välillä ei ole aina yksiselitteistä, ja se ratkaistaan viime kädessä tapauksen kokonaisharkinnan perusteella. Korkeimman oikeuden ennakkoratkaisun KKO 1990:29:n mukaan työskentely vapaaehtoisena hoivakodissa katsottiin työsuhdetyöksi siitä maksetun pienen vastikkeen perusteella, vaikka työ oli ollut vapaaehtoisuuteen perustuvaa ns. kutsumustyötä.

Se, että työntekijä ansaitsee koko elantonsa sopimussuhteessa, ei ole edellytys työn pitämiseksi työlainsäädännön alaan kuuluvana, vaan ansiot voivat olla peräisin useasta erillisestä sopimussuhteesta, tai osin myös muusta ansiolähteestä<sup>21</sup>. Lisäksi sopimukseen työn tekemisestä liittyy työntekijän

---

<sup>15</sup> Tiitinen – Kröger 2008 s. 7.

<sup>16</sup> Rautiainen – Äimälä 2007 s. 18.

<sup>17</sup> Tiitinen – Kröger 2008 s. 7, Kröger 1995 s. 39, TN 1447–12.

<sup>18</sup> Tiitinen – Kröger 2008 s. 8–10.

<sup>19</sup> Kröger 1995 s. 37, ks. myös Paanetoja 1993 s. 5, jonka mukaan työn tekemiseksi kelpaa mikä tahansa taloudellista arvoa omaava inhimillinen käyttäytyminen.

<sup>20</sup> Tiitinen – Kröger 2008 s. 8–10.

<sup>21</sup> HE 157/2000.

henkilökohtainen sitoutuminen työn tekemiseen. Mikäli sopimuksella ei aseteta kenellekään henkilökohtaista työntekovelvoitetta, vaan yhteisö ottaa vastattavakseen työtehtävän suorittamiseen, kysymys ei ole työsuhteesta.<sup>22</sup>

### 2.1.2. Työn tekeminen työnantajan lukuun

Työsopimuslain perusteena olevan hallituksen esityksen mukaan työ pitää tehdä toisen lukuun, jotta se voidaan katsoa työsuhteessa tehtäväksi työksi<sup>23</sup>. Se, että työstä saatava hyöty koituu työnantajan hyväksi, on edellytyksenä sille, että työtä voidaan katsoa tehtävän työnantajan lukuun<sup>24</sup>. Myös esimerkiksi työllä aikaansaadusta tuotteen arvon lisäyksestä koituva taloudellinen hyöty, samoin kuin tuotteesta koituva odottamaton taloudellinen voitto kuuluvat työnantajalle.<sup>25</sup> Työsuorituksesta tuleva hyöty ei voi näin ollen tulla työntekijän hyväksi.<sup>26</sup>

Työntekijälle maksettava palkka, tai muu korvaus, on vastiketta siitä hyödystä, jonka työnantaja saa työntekijän tekemistä työsuoritteista<sup>27</sup>. Työsuorituksesta tulevalla hyödyllä ei siten tässä kohtaa tarkoiteta työntekijän saamaa palkkaa tai muuta taloudellista vastiketta, eikä myöskään esimerkiksi sitä oppia, jota työntekijä työsuopimuksen perusteella työssään saa<sup>28</sup>. Jos osakas omistaa enemmistön yhteisöstä, jonka hyväksi hän tekee työtä, kysymys ei ole työsuopimuslaissa tarkoitettusta työnantajan lukuun tehtävästä työstä<sup>29</sup>.

Tutkielman kannalta keskeinen konflikti tekijänoikeuden ja työoikeuden välillä syntyy silloin, kun pohditaan sitä, kuuluuko työn tulos työntekijälle vai työnantajalle. Kuten edellä on kerrottu, työoikeuden mukaan työstä tuleva hyöty kuuluu työsuhteen nojalla työnantajalle. Tämä myös katsotaan yhdeksi työsuhteen syntymisen edellytyksistä. Tekijänoikeuslaki puolestaan lähtee oletuksesta, että tekijänoikeus syntyy ja kuuluu teoksen tekijälle.

---

<sup>22</sup> Tiitinen – Kröger 2008 s. 8–10.

<sup>23</sup> HE 2000/157.

<sup>24</sup> Kröger 1995 s. 37.

<sup>25</sup> KM 1987:7 s. 127.

<sup>26</sup> Kröger 1995 s. 37.

<sup>27</sup> HE 157/2000, ks. myös Tiitinen – Kröger 2008 s. 10.

<sup>28</sup> Tiitinen – Kröger 2008 s. 10.

<sup>29</sup> Tiitinen – Kröger 2008 s. 11, ks. myös KKO 1991:60 jossa katsottiin, että vaikka osakeyhtiön palveluksessa ollut henkilö oli ollut yhtiön perustajaosakas, omistanut 10 prosenttia sen osakkeista ja ollut sen hallituksen jäsen oli hän siitä huolimatta työsuhteessa yhtiöön. Toimiminen yhtiön perustajaosakkaana sekä osakeomistus ja hallituksen jäsenyys eivät sinänsä Korkeimman oikeuden ratkaisun mukaan välttämättä osoita, että henkilöllä olisi yhtiössä sellainen asema, ettei hän olisi suorittanut työtään yhtiön lukuun ja sen johdon ja valvonnan alaisena ja siten yhtiöön työsuhteessa olleena työntekijänä.

### 2.1.3. Työstä maksettava vastike

Eräs työsuhteen tunnusmerkeistä on työntekijän oikeus työstä maksettavaan vastikkeeseen. Vastikkeen laadulle ei TSL 1:1:ssä aseteta edellytyksiä, vaan se voi olla esimerkiksi rahaa, tavaraa, asunto tai toisen sopijapuolen vastavuoroisesti suorittama työ. Jotta työstä suoritettavaa korvausta pidettäisiin vastikkeena, sillä tulee kuitenkin olla saajalleen taloudellista arvoa<sup>30</sup>. Vastikkeellisuustunnusmerkin täyttyminen ei riipu vastikkeen rahallisesta arvosta, vaan myös pelkkä mahdollisuus rahan ansaitsemiseen on katsottu riittäväksi työsuhteen syntymisen merkiksi<sup>31</sup>. Vastiketunnusmerkin täytymiselle ei ole siten säädetty määrällistä vähimmäisedellytystä, vaan sitä tulee arvioida suhteessa tehtävän tai tehdyn työn laatuun ja määrään. Oikeuskäytännössä ratkaisussa KKO 1990:29 oli kyse tapauksesta, jossa henkilö oli vapaaehtoisuuteen perustuen työskennellyt yhdistyksessä ylläpitämässä invalidilasten ja -nuorten hoitolaitoksessa, yhdistyksen johdon ja valvonnan alaisena. Hän oli saanut työstään asunnon, ruoan, vaatteet ja terveydenhoidon sekä vähäisiä rahasuorituksia. Yhdistyksen katsottiin suorittaneen vapaaehtoiselle työsopimuslaissa tarkoitettua vastiketta siinä määrin, että hän oli ollut työsuhteessa yhdistykseen. Myös ratkaisussa KKO 1997:38 jääkiekkoilijan katsottiin olevan työsopimussuhteessa yhdistykseen, vaikka hän sai vastiketta pelaamisesta vähemmän kuin hänen joukkueoverinsa. Pelaajasopimuksen mukaan pelaajalle oli kuitenkin odotettavissa pelaamisesta palkkiota niin paljon, että vastike oli työnteosta maksettua palkkaa, eikä vain harrastustoiminnan tueksi annettua avustusta.

Jos kyseessä on tehdyn työn laatuun tai määrään nähden vain nimelliseksi katsottava korvaus, voi kyseessä olla talkootyö.<sup>32</sup> Myös Korkeimman oikeuden ennakkoratkaisussa KKO 1997:38 on todettu, ettei työsopimuslaissa edellytetä vastikkeelta tiettyä suuruutta, mutta vastike ei kuitenkaan saa olla niin vähäinen, että se jää täysin näennäiseksi.

Vaikka vastike on yksi työsuhteen perustunnusmerkeistä, ei lain soveltaminen edellytä, että sen maksamisesta olisi nimenomaisesti sovittu.<sup>33</sup> Työsopimuslaki tulee määräystensä mukaisesti sovellettavaksi myös sellaisessa tapauksessa, kun vastikkeesta ei ole sovittu, mikäli tosiseikoista käy ilmi, ettei työtä ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta. Hallituksen esityksen perustelujen mukaan tunnusmerkin täyttymiseksi riittää, että työn tekemisen olosuhteista voidaan päätellä, että siihen

---

<sup>30</sup> Tiitinen – Kröger 2008 s. 12–14.

<sup>31</sup> Kröger 1995 s. 37–38, samoin Paanetoja 1993 s. 5, jonka mukaan vastikkeeksi kelpaa mikä tahansa taloudellista arvoa omaava suoritus kuten raha, luontoissuoritus ja mahdollisuus ansaita rahaa.

<sup>32</sup> Tiitinen – Kröger 2008 s. 13.

<sup>33</sup> Tiitinen – Kröger 2008 s. 12–14.

liittyy ansiotarkoitus. Koska TSL on lähtökohtaisesti säädetty työntekijän suojelemisen periaatteelle, työnantajalla on riitatilanteessa velvollisuus osoittaa, että työ oli tarkoitus tehdä vastikkeetta.<sup>34</sup> Arvioitaessa vastiketunnusmerkin täyttymistä, palkanmääräytymisperusteella tai sillä, mitä nimeä työstä maksettavasta vastikkeesta käytetään, ei ole merkitystä<sup>35</sup>.

#### **2.1.4. Työn tekeminen työnantajan johdon ja valvonnan alaisena**

Työnantajan johto- ja valvontaoikeus, eli direktio-oikeus, on ehkä tärkein työsuhteen tunnusmerkeistä. Viimekädessä arvio työsuhteen olemassaolosta tehdään tämän tunnusmerkin täyttymisen perustella.<sup>36</sup> Työnantajan direktio-oikeuden toteutuminen työsuhteessa ilmenee työntekijän epäitsestänsä asemana suhteessa työn teettäjään. Työtä koskevissa asioissa päätösvalta on viimekädessä työnantajalla.<sup>37</sup>

Työnantajan johto- ja valvontatunnusmerkin täytyminen ei ole edellyttä yksityiskohtaista työn sisältöä koskevaa ohjausta ja neuvontaa. Pelkkä oikeus johtoon ja valvontaan riittää täyttämään työsuhteelta edellytetyn tunnusmerkin, mikäli muutkin TSL 1:1:ssä mainitut työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät. Faktista puuttumista työntekoon ei työnantajalta vaadita.<sup>38</sup> Työnantajan johto- ja valvontaoikeuden olemassaoloa voidaan arvioida työnteko-olosuhteisiin ja -tapaan liittyvien tekijöiden avulla. Tällöin arvioidaan kuinka työnantaja on työnteon käytännössä organisoinut.<sup>39</sup> Direktio-oikeuden käyttämisen ei tarvitse tapahtua henkilökohtaisesti, vaan myös esimerkiksi sähköpostiohjeistus voi olla työnjohto-oikeuden käyttämiseksi katsottavaa toimintaa<sup>40</sup>. Työntekijän kannalta kysymys on

---

<sup>34</sup> HE 157/2000, ks. myös Tiitinen – Kröger 2008 s. 14.

<sup>35</sup> TN 1447–12. Tapauksessa työntekijälle oli maksettu työstä juttukohtainen palkkio, jonka suuruus on riippunut asian vaikeusasteesta. Työneuvoston mukaan arvioitaessa vastiketunnusmerkin täyttymistä, ei palkanmääräytymisperusteella ole merkitystä ja työneuvosto piti kiistattomana, että tapauksen henkilö oli tehnyt työtä toiselle henkilökohtaisesti palkkaa vastaan. Ks. myös KKO 1997:38. Ratkaisussaan Korkein oikeus vetosi Itä-Suomen hovioikeuden tuomiossaan antamiin perusteluihin, joiden mukaan työstä saatava vastike voi olla sidottu myös työn tulokseen.

<sup>36</sup> Rautiainen – Äimälä 2007 s. 18, Tiitinen – Kröger 2008 s. 14. Ks. myös Paanetoja 1993 s. 6. Paanetojan mukaan tunnusmerkki on kaksiosainen, siihen sisältyy sekä johto että valvonta. Tunnusmerkin täytyminen vaatii, että työnantajalla on oikeus sekä johtoon että valvontaan. Oikeus vain toiseen ei riitä työsuhteen syntyminen.

<sup>37</sup> Tiitinen – Kröger 2008 s. 15–16. TN 1293–93 päätöksen mukaan työtä oli valvottu, kun kielenopettajana toimineen henkilön työtä oli valvottu opetukseen osallistuneiden palautteiden avulla ja seuraamalla heidän kielitaitonsa kehitystä.

<sup>38</sup> Paanetoja 1993 s. 126, Tiitinen – Kröger 2008 s. 15.

<sup>39</sup> Tiitinen – Kröger 2008 s. 15–16.

<sup>40</sup> Ks. TN 1447–12, jossa työneuvosto lausunnossaan totesi, että kirjallisen ohjeistuksen antaminen sähköpostikirjeenvaihdon kautta, työhön liittyvissä vireillä olevista asioista ja niiden hoitamisesta, osoitti työn ohjausta tapahtuneen.

velvollisuudesta noudattaa työnantajan antamia ohjeita, sekä sallia työnteon ja sen tulosten tarkastaminen työnantajan toimesta<sup>41</sup>.

Osa direktio-tunnusmerkin täyttymiseen vaikuttavista tekijöistä ovat työn tekemisen ja teettämisen ehtoja, joista sopijapuolet voivat keskenään työ sopimuksella sopia. Esimerkiksi velvollisuus tehdä työtä työnantajan osoittamassa paikassa on merkittävä indisiio direktio-oikeudesta<sup>42</sup>, sillä tällainen paikka mahdollistaa yksityiskohtaisen johtamisen ja valvonnan. TSL 1 §:n mukaan lain soveltamista ei kuitenkaan estä pelkästään se, että työ tehdään työntekijän kotona tai hänen valitsemassaan paikassa. Direktiotunnusmerkki voi siten täytyä, vaikka työntekijä voisi sopimuksen perusteella itse määrätä työnteon paikan ja ajan, eikä työnantajalla tästä syystä olisikaan käytännössä juuri mahdollisuutta valvoa työsuoritusta<sup>43</sup>.

Osapuolten väliseen sopimukseen sisällytettyjen ehtojen perusteella voi olla pääteltävissä, onko työ tarkoitettu tehtäväksi työnantajan johdon ja valvonnan alaisena vai itsenäisessä asemassa ammatinharjoittajana. Työtä voidaan tehdä myös sellaisessa johtavassa asemassa, jossa työskentelevän ei organisaatioaseman tai omistuksen perusteella voida katsoa olevan työnantajan johdon ja valvonnan alaisena<sup>44</sup>.

## 2.2. Kokonaisharkinta

Työsopimuslain 1 §:ssä säädettyjen työsuhteen tunnusmerkkien (sopimustunnusmerkki, työnteke mistunnusmerkki, vastikkeellisuustunnusmerkki ja direktiotunnusmerkki) täytyminen erottaa epäit senäisessä asemassa tehtävän palkkatyön ja itsenäisessä asemassa yrittäjänä tai ammatinharjoittajana tehtävän työn toisistaan. Työntekomuotojen rajapintaan liittyvät tulkintaongelmat on vakiintuneesti ratkaistu kussakin yksittäistapauksessa koko työntekotilanteeseen kohdistuvalla kokonaisharkinnalla.<sup>45</sup> Työsopimuslain soveltamisalamäärittelmän mukaisesti työsuhteen olemassaolo edel-

---

<sup>41</sup> KKO 2009:65, jossa Korkein oikeus ratkaisussaan totesi, että työn henkilökohtaisuus, heidän asemansa edeltä ilmevä alisteisuus yritykseen nähden samoin kuin se, ettei heidän yhtiöllään ole ollut taloudellisen tappion riskiä liikkeen kannattavuudesta, puolsivat sitä johtopäätöstä, että kysymys oli työsuhteesta tehdystä työstä.

<sup>42</sup> Tiitinen – Kröger 2008 s. 15–16, toisin TN 1237–88, jossa todetaan, ettei työskentelypaikka sellaisenaan vaikuta johto ja valvonta tunnusmerkin täyttymiseen, eikä sillä kuka hankkii työtilan ole myöskään tässä suhteessa merkitystä.

<sup>43</sup> Tiitinen – Kröger 2008 s. 19, samoin Paanetoja 1993 s. 6. Työ voi olla direktion alaista, vaikkei työnantaja lainkaan puutu työn tekniseen suorittamiseen.

<sup>44</sup> Tiitinen – Kröger 2008 s. 15–18.

<sup>45</sup> HE 2000/157.

lyttää kaikkien perustunnusmerkkien täyttymistä. TSL:ssä on selkeä määritelmä työsuhteelle, ja sitä kautta myös työnantajan ja työntekijän käsitteille. Oikeuskäytäntö on kuitenkin osoittanut, että käytännön työntekotilanteissa voi olla vaikea selvittää, onko työnsuorittajaa pidettävä työsuhteisena.<sup>46</sup>

Esimerkiksi Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1991:168 teollisuuslaitosta itsenäisesti johtaneen toimitusjohtajan katsottiin olleen työsuhteessa laitokseen. Tapauksessa toimitusjohtajan asemaa ei ollut säännelty laissa tai ohjesäännössä muuten kuin, että hänellä oli oikeus kirjoittaa tehtaan toiminimi. Näin ollen hänellä tehtaan toimitusjohtajana ei ollut lakiin tai ohjesääntöön perustuvaa velvollisuutta hoitaa tehtaan juoksevaa hallintoa, tai muutoin määrättyä osaa sen hallinnosta. Tämän vuoksi toimitusjohtaja ei ollut tehtaan johtoon kuuluva hallintoelin. Koska johtokunnalla oli ollut oikeus johtaa ja valvoa hänen työtään työsopimuslain 1 §:ssä tarkoitettulla tavalla, toimitusjohtajan katsottiin olleen työsuhteessa tehtaaseen siitä huolimatta, että hän oli johtanut tehtaan toimintaa itsenäisesti johtokunnan alaisena toimitusjohtajana. Korkeimman oikeuden ennakkoratkaisussa KKO 1978 II 15 puolestaan oli kyse myyntiedustajan ja yrityksen välisestä suhteesta. Myyntiedustaja oli tehnyt osakeyhtiön kanssa sopimuksen osakeyhtiön tuotteiden edustamisesta tietyssä myyntipiirissä. Myyntiedustaja ei ollut provision lisäksi saanut yhtiöltä korvausta muista kuin matkakuuluista, sekä tietyistä puhelinkuluista. Lisäksi myyntiedustaja oli itse määrännyt työaikansa, sekä lomiansa ajankohdan ja pituuden. Myyntiedustajaa oli myös sopimuksen voimassaoloajan verotettu hänen ilmoittamistaan myyntituloista, joista yhtiö ei ollut suorittanut ennakonpidätystä. Näillä perusteilla myyntiedustajan ja yhtiön välisen sopimuksen ei katsottu tarkoittaneen myyntiedustajan sitoutumista työsopimuksella tekemään yhtiölle työtä sen johdon ja valvonnan alaisena. Kummasakin tapauksessa ratkaisu tehtiin kokonaisharkinnan perusteella.

Ammattimaisuuden ja epäitsenäisen työnteon välinen rajanveto edellyttää koko tosiseikastoa koskevaa kokonaisharkintaa<sup>47</sup>. Kokonaisharkinnassa huomioidaan puhtaasti oikeudellisten seikkojen lisäksi myös oikeussuhteen laatuun vaikuttavat sosiaaliset ja taloudelliset seikat<sup>48</sup>. Kokonaisarvio tulee tehdä tosiasiallisten työskentelyolosuhteiden perusteella, huomioiden myös mahdollisessa työsopimuksessa sovitun työn tekemisen ja teettämisen ehdot, samoin kuin työn suorittajalle mahdollisella sopimuksella määritellyt velvollisuudet ja oikeudet, kuten vastikkeen määrä ja laatu. Huomionarvoista on myös poikkeavatko nämä oikeudet ja velvollisuudet muiden, saman työnanta-

---

<sup>46</sup> Kröger 1995 s. 23.

<sup>47</sup> Kröger 1995 s. 42–43, Tiitinen – Kröger 2008 s. 20, TN 1383–02 päätöksessä oli keskeinen merkitys sillä, katsottiinko osakeyhtiön osakkaiden tehneen työtä keskinäisen sopimuksensa perusteella omaan lukuunsa, vai yhdessä omistamansa osakeyhtiön lukuun. Tämä ratkaistiin nimenomaisesti tapauksen kokonaisharkinnalla.

<sup>48</sup> TN 1293–93.



jan palveluksessa olevien työntekijöiden asemasta.<sup>49</sup> Merkittävä yrittäjyyttä luonnehtiva tunnusmerkki on yritystoimintaan sisältyvä pääoman menettämisen riski, sekä taloudellinen riski suoritettavasta työstä ja työn laadusta<sup>50</sup>. Kun palkansaajan panos pääsääntöisesti rajoittuu henkilökohtaiseen työsuoritukseen, ammatinharjoittaja sijoittaa lisäksi pääomaa mm. toimitiloihin, työvälineisiin, tarvikkeisiin ja mahdollisiin apulaisiin<sup>51</sup>. Työsuhteen tunnusmerkkien täyttymistä arvioitaessa työneuvosto on huomionnut mm. onko työn suorittajalla liikenne- tai elinkeinolupa, hoitaako hän itse veronsa, eläketurvansa ja turvan tapaturman varalta, laskuttaako hän yhtiötä työsuorituksista ja saa ko hän maksun laskutuksen jälkeen, tai liittyykö työvälineen omistamiseen ja käyttöön yrittäjänriskiä.<sup>52</sup>

Vaikka työvälineiden hankinta kuuluu lähtökohtaisesti työnantajalle, ei työsuhteen esteenä ole se, että työn tekemiseen käytetään työntekijän omistamia työvälineitä<sup>53</sup>. Myöskään se ei estä työsuhteen syntymistä, että työsuorituksesta maksettava korvaus sisältää korvauksen työvälineen käyttämisestä. Vaikka työsuorituksessa käytettäisiin suurehkoa pääomasijoitusta vaativaa työkonetta, ei se voi olla yksinomaisena perusteena oikeussuhteen luonteen arvioinnissa. Tällaisessakin tapauksessa on mahdollista, että työntekijä tekee työtä sellaisessa epäitsenäisessä asemassa, että hänen voidaan katsoa tekevän työtä työsuhteessa.<sup>54</sup> Toisaalta, pohtiessaan työsuhteen ja yrittäjyyden välistä rajanvetoa, työneuvosto on pitänyt eräänä työsuhteen tunnusmerkkinä sitä, että työvälineet ja –tarvikkeet oli hankittu muun kuin työntekijän toimesta<sup>55</sup>.

Työneuvoston mukaan osapuolten tarkoituksella, joka voi ilmetä esimerkiksi sopimuksen nimestä, on kokonaisarviossa samanlainen merkitys ja painoarvo kuin muilla ratkaisussa huomioon otettavilla tosiseikoilla<sup>56</sup>. Sopimuksen nimi ei kuitenkaan automaattisesti ratkaise sopimuksen oikeudellista luonnetta<sup>57</sup>. Sopijapuolten tarkoitus voi ilmetä myös siitä, kuinka he ovat tulkinneet sopimuksen oikeudellista luonnetta sopimuskauden aikana. Jos sopimussuhde on jatkunut pitkään ilman sopijapuolten erilaisia käsityksiä sopimussuhteeseen liittyvistä oikeuksista ja velvollisuuksista, on soveltamiskäytännöllä suuri merkitys oikeussuhteen luonnetta arvioitaessa. Sopimussuhteen oikeudelli-

---

<sup>49</sup> Tiitinen – Kröger 2008 s. 20–21.

<sup>50</sup> Tiitinen – Kröger 2008 s. 19–20, TN 1447–12, Kröger 1995 s 44.

<sup>51</sup> Kröger 1995 s 44.

<sup>52</sup> Tiitinen – Kröger 2008 s. 20 alaviite 34, samoin Paanetoja 1993 s. 53–70 ja 106–107 sekä TN 1383–02.

<sup>53</sup> Tiitinen – Kröger 2008 s. 19. Paanetoja 1993 s. 10 mukaan työntöon paikkaa on pidetty direktion arvioinnissa keskeisenä seikkana, kun taas omien työvälineiden käyttämisellä on vähäisempi merkitys.

<sup>54</sup> Tiitinen – Kröger 2008 s. 19.

<sup>55</sup> TN 1237–88.

<sup>56</sup> TN 1237–88 ja TN 1293–93, ks. myös Tiitinen – Kröger 2008 s. 21, Kröger 1995 s. 43.

<sup>57</sup> Kröger 1995 s. 43.

nen luonne voi myös muuttua ajan kuluessa, esimerkiksi sopimussuhteen kestäessä solmittujen täydentävien sopimusten myötä. Pelkästään sopimusehtojen muotoilulla työsopimuslain pakottavia säännöksiä ei voida kiertää, vaan sopimusehtojen tulee vastata sopimussuhteen tosiasiallisia oloja.<sup>58</sup> Esimerkiksi työneuvoston päätöksen TN 1237–88 mukaan ei voitu katsoa, ettei sopimus työnteosta ollut työsopimus, vaikka osapuolet olivat yhdessä niin sopineet<sup>59</sup>.

### 2.3. Työsopimuksen solmiminen

Kun työnteko täyttää työsuhteen perustunnusmerkit, sovelletaan siihen lähtökohtaisesti kaikkea työlainsäädäntöä. Lainsäädäntö luo perustan työsuhteessa sovellettavien ehtojen määräytymiselle. Lopullisesti työsuhteen ehdot määräytyvät kuitenkin yksilötasolla. Tärkein väline tähän on työsopimus.<sup>60</sup>

Työsopimuksen osapuolina ovat työntekijä, joka sitoutuu työn tekemiseen, ja työnantaja, jonka hyväksi työtä tehdään ja joka on vastuussa palkan maksamisesta.<sup>61</sup> Työsopimus on vapaamuotoinen sopimus, eikä siten edellytä määrämuodon noudattamista. Sopimus syntyy, kun sopijapuolet ilmaisevat tahtonsa sopimuksen tekemiseen, ja pääsevät jonkinlaiseen yhteisymmärrykseen sen sisällöstä.<sup>62</sup> TSL 1:3:n mukaisesti työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti<sup>63</sup>. Työsopimuksen solmimisen edellytyksenä ei ole siten myöskään työsopimukseksi otsikoidun asiakirjan laatiminen<sup>64</sup>. Työsopimus voi syntyä myös konkludenttisesti eli hiljaisesti siten, että työnantaja sallii työntekijän tehdä työtä lukuunsa, vaikka nimenomaista sopimusta ei olisi tehtykään<sup>65</sup>. Työsopimuksen sisällön lähtökohtana on sopimusvapauden periaate, siltä osin kun sen sisältöä ei laissa ole pakottavasti säännelty<sup>66</sup>. Työsopimuksella voidaan sopia työn tekemisen ehdoista hyvinkin laajasti,

---

<sup>58</sup> Tiitinen – Kröger 2008 s. 21–22.

<sup>59</sup> TN 1237–88 mukaan sopijapuolten yhteisellä tarkoituksella ei voi olla ratkaisevaa merkitystä tulkittaessa työlakien soveltamisalasäännösten ehdotonta oikeutta olevia määräyksiä.

<sup>60</sup> Engblom 2002 s. 5.

<sup>61</sup> Tiitinen – Kröger 2008 s. 75.

<sup>62</sup> Tiitinen – Kröger 2008 s. 89.

<sup>63</sup> Työsopimuksen sähköinen muoto merkitsee telekopiota tai sähköpostia, ks. Tiitinen – Kröger 2008 s. 89. Ks. myös Kairinen 2009 s. 186, jonka mukaan sähköinen muoto voi merkitä em. lisäksi myös matkapuhelimella lähetettyä tekstiviestiä.

<sup>64</sup> TN 1447–12, ks. myös Paanetoja 1993 s. 5, joka mukaan työsuhde voi syntyä ilman pätevää sopimusta eikä sopimuksen tarvitse olla nimetty työsopimukseksi.

<sup>65</sup> Tiitinen – Kröger 2008 s. 89–90.

<sup>66</sup> Kairinen 2009 s. 186.

ja se voi sisältää myös sopimuslausekkeita esimerkiksi tekijänoikeuden siirtymisestä työsuhteen aikana.

Koska työsopimuslaki on ehdotonta oikeutta, eivät osapuolet voi määrätä sen soveltamisesta keskinäisellä työ- tai muulla sopimuksella vastoin lain määräyksiä<sup>67</sup>. Työsopimus ei siten voi sisältää työsopimuslain vastaisia määräyksiä. Mikäli lainvastainen määräys on kuitenkin sisällytetty työsopimukseen, on määräys mitätön. Tästä syystä myös jääkiekkoilijan pelaajasopimus, sen täyttäessä kaikki työsopimuslain 1§:n mukaiset työsopimuksen tunnusmerkit, katsottiin Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1995:145 työsopimukseksi, vaikka pelaajasopimukseen oli sisällytetty nimenomainen ehto, jonka mukaan pelaajasopimus ei ollut työsopimus.

## 2.4. Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

TSL 2:4:n mukaisesti työnantajan tulee antaa työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Tämä koskee työsuhdetta, joka on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan. Selvitysasiakirjoja voi olla yksi tai useampi. Selvitys voidaan myös hoitaa viittaamalla työsuhteessa sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen. Työsuhteen keskeisistä ehdoista annettavan selvityksen ensisijaisena tarkoituksena on informoida työntekijää työsuhteen ehdoista<sup>68</sup>. Velvollisuus kirjallisen selvityksen antamiseen koskee siten ensisijaisesti työsuhteita, joiden ehdoista on sovittu suullisesti. Lisäksi työnantaja on velvollinen antamaan kirjallisen selvityksen työntekijälle silloin, kun työsopimus on tehty kirjallisesti, mutta kirjallinen työsopimus ei sisällä kaikkia työsopimuslain 2:4 §:ssä säädettyjä ehtoja<sup>69</sup>. TSL 2:4:n mukaisesti selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

- 1) työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka;
- 2) työnteon alkamisajankohta;
- 3) määräaikaisen työsopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste;
- 4) koeaika;

---

<sup>67</sup> KKO 1995:145.

<sup>68</sup> Partanen – Koskinen 2008 s. 5.

<sup>69</sup> Partanen – Koskinen 2008 s. 5 viitteineen.

- 5) työntekopaikka tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa;
- 6) työntekijän pääasialliset työtehtävät;
- 7) työhön sovellettava työehtosopimus;
- 8) palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;
- 9) säännöllinen työaika;
- 10) vuosiloman määräytyminen;
- 11) irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;
- 12) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä työn kesto, valuutta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavat rahalliset korvaukset ja luontoisedut sekä työntekijän kotiuttamisen ehdot.

Selvitys on annettava kirjallisesti niistä työsuhteen keskeisistä ehdoista, jotka eivät käy ilmi työsuhteen sopimuksesta tai muusta asiakirjasta. Edellä luetellut ehdot ovat vähimmäisvaatimus työntekijälle selvitettävistä ehdoista. Näiden lisäksi työntekijälle tulee antaa kirjallinen selvitys myös muista mahdollisista työsuhteeseen sovellettavista keskeisistä ehdoista.<sup>70</sup> Se, onko ehto keskeinen, ratkaistaan viime kädessä tapauskohtaisesti, ja harkinta ehdon keskeisyydestä jää työsuhteen alussa työnantajan vastuulle<sup>71</sup>.

Kaikki TSL 2:4:ssä mainitut selvitettävät asiat eivät luonnollisestikaan tule sovellettavaksi jokaiselle työntekijälle annettavaan keskeisten työehtojen selvitykseen. Esimerkiksi koeaika tulee mainita ehdoissa vain, mikäli sellaista työsuhteeseen sovelletaan. TSL 1:4:ssä säädetään, että mikäli työnantajan sitovassa työehtosopimuksessa on määräys koeajasta, on työnantajan ilmoitettava tämän määräyksen soveltamisesta työntekijälle työsuhteen solmittaessa. Säädos ei määrää, että työnantajan tulisi ilmoittaa työntekijälle koeajasta, jos sellaista ei sovelleta työsuhteeseen. Myös esimerkiksi ulkomaantöitä koskeva selvitys koskee luonnollisesti vain sellaisia työsuhteita, joissa työntekijä de facto tekee työtä ulkomailla työnantajansa hyväksi. Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista ei ole sama asia kuin työsuhteen sopimus. Työsuhteessa noudatetaan työsuhteen osapuolten kirjallisesti, suullisesti tai sähköisesti sopimia työehtoja, mikäli ne ovat ristiriidassa työnantajan kirjallisessa selvityksessä antamien tietojen kanssa.<sup>72</sup>

---

<sup>70</sup> Engblom 2002 s. 61.

<sup>71</sup> HE 157/2000, myös Engblom 2002 s. 61.

<sup>72</sup> Rautiainen – Äimälä 2007 s. 32, vertaa Kairinen 2009 s. 188, jonka mukaan selvitys on lähtökohtaisesti työnantajan käsitys työsuhteeseen sovellettavista ehdoista, ja mikäli työntekijä ei selvityksen saatuaan ilmaise omaa eriävää käsitystään, saattaa kirjallinen selvitys kääntää todistustaakkavastuun työntekijälle, joka väittää esim. oikeudessa työsuhteen sopimuksesta sovitun muuta kuin mitä selvityksestä käy ilmi. Vertaa myös Engblom 2002 s. 110.

Työsuhteen muoto ei juurikaan vaikuta työsuhteen keskeisten ehtojen selvitykseen. Määräaikaisen työsuhteen tapauksessa erona toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen on, että työnantajan on annettava vain yli kuukauden pituisessa määräaikaisessa työsuhteessa olevalle työntekijälle selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista. Myös mikäli työntekijä on lyhytaikaisissa määräaikaisissa työsuhteissa saman työnantajan kanssa toistuvasti samoin ehdoin, on työnantajan annettava selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään kuukauden kuluttua ensimmäisen työsuhteen alkamisesta.<sup>73</sup> TSL 2:4:n mukaisesti vuokratyössä selvitys on annettava vuokratyöntekijän pyynnöstä myös alle kuukauden pituisiksi määräajoin tehdyistä työsopimuksista. Ilman pyyntöä selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista on annettava määräaikaisen vuokratyösuhteen tapauksessa kuten määräaikaisessa työsuhteessa olevalle työntekijälle. Lisäksi määräaikaisen vuokratyösuhteen kyseessä ollessa tulee työnantajan aina selvittää työntekijälle määräaikaisen sopimuksen kesto sekä määräaikaisuuden peruste.<sup>74</sup>

Työsuhteen olemassaoloa arvioidaan kokonaisharkinnalla. Mikäli kokonaisharkinnalla katsotaan, että työsopimus on solmittu, on työsopimus täyttänyt työsuhteen perustunnusmerkit. Työsopimus on vapaamuotoinen työsopimus, sitä ei tarvitse tehdä missään tietyssä muodossa ja se voi syntyä myös konkludenttisesti. Kun työsopimus on syntynyt ja katsotaan solmituksia, tulee työnantajan antaa työntekijälle selvitys työsuhteen keskeisistä ohjeista. Työsuhteen alussa työnantajan päätettäväksi jää se, mitkä työsuhteeseen sovellettavat ehdot laissa lueteltujen ehtojen lisäksi katsotaan keskeisiksi ehdoiksi. Muita keskeisiä ehtoja voivat yksittäistapauksittain olla esimerkiksi työpaikkatakuu, puhelimen käyttämistä koskevat ehdot, työvälineitä ja työasua koskevat ehdot, sopimus kassavastuusta, matkustusvelvollisuusehto, ja sopimusehdot lopputilin maksamisesta<sup>75</sup>. Työlainsäädännössä ei ole säädöksiä koskien tekijänoikeuden tai patenttioikeuden siirtymistä työsuhteessa. Työoikeuden lähtökohtana on kuitenkin työsopimuslain 1 §:n säädös, jonka mukaan työn tuloksen tulee koitua työnantajan hyväksi, jotta työsuhteen voidaan katsoa ylipäätään syntyneen. Työsuhdekeksinnöistä on säädetty erityislaki, työsuhdekeksintölaki, joka säätelee asiaa patenttioikeuden osalta. Työsuhdeteoksista ei ole säädetty erityislakia, eikä niistä ole myöskään määräyksiä tekijänoikeuslaissa. Tekijänoikeus ja patenttioikeus molemmat perustuvat ajatukselle siitä, että keksintö ja teos kuuluvat lähtökohtaisesti sille luonnolliselle henkilölle, joka keksinnön tai teoksen on tehnyt. Kuten aikaisemmin on todettu, työsuhteen alussa jää työnantajan harkittavaksi, mitkä työsuhteeseen sovellettavista, muista kuin laissa luetelluista työsuhteen ehdoista ovat työsuhteen kes-

---

<sup>73</sup> Samojen työehtojen toistuminen ei edellytä työehtojen täydellistä samanlaisuutta, vaan kussakin määräaikaisessa työsopimuksessa voi olla esimerkiksi toisistaan poikkeava ehto työn keston osalta. Ks. Rautiainen – Äimälä 2007 s. 32.

<sup>74</sup> Ks. myös HE 68/2008 ja Kairinen 2009 s. 187.

<sup>75</sup> Partanen – Koskinen 2008 s. 19.

keisiä ehtoja. Lienee perusteltua ajatella, että mikäli puhelimen käyttäminen, työvälineitä ja työasua koskevat ehdot ovat työsuhteen keskeisiä ehtoja, ovat sellaisia myös tekijänoikeuden tai keksijänoikeuden siirtymiseen liittyvät ehdot. Silloin kun työntekijä palkataan tekemään työtä, jossa todennäköisesti syntyy teoksia tai keksintöjä, pitänee työnantajan sisällyttää selvitykseen ehto tekijän- tai keksijänoikeuden siirtymisestä erityisesti silloin, kun työnantaja haluaa siirtymisen laajuuden poikkeavan siitä, mitä työsuhdekeksintölaissa on säädetty tai mitä työsuhdetekijänoikeudellisen doktriinin katsotaan sisältävän. Tätä voidaan perustella myös sillä, että työsopimuslaki perustuu heikommassa asemassa olevan, työntekijän, suojelemisen periaatteelle<sup>76</sup>. Lisäksi säädös keskeisten ehtojen selvitysvelvollisuudesta on pakottavaa lainsäädäntöä.

---

<sup>76</sup> Paanetoja 1993 s. 119. Suomen työoikeus pohjautuu vahvaan työntekijän suojelun periaatteeseen.

### **3. Työsuhteen muoto**

#### **3.1. Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus**

Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde on Suomessa työsuhteen yleisin ja tyypillisin muoto. Tilastokeskuksen mukaan n. 75 prosenttia suomalaisesta työvoimasta työskentelee toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa<sup>77</sup>. Tämä johtuu erityisesti siitä, että TSL 1:3:n mukaisesti työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä erikseen perustellusta syystä ole tehty määräaikaiseksi.

Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus on työsopimusten päätyypeistä ensisijainen<sup>78</sup>. Tämä käy ilmi myös siitä, että työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta, samoin kuin ilman perusteltua syytä ketjutettuja määräaikaisia työsopimuksia, on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina. Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus on voimassa rajoittamattoman ajan, ja sen päättymisen edellyttää jommankumman sopijapuolen irtisanomista.<sup>79</sup> Sekä työnantaja, että työntekijä voivat irtisanoa työsopimuksen, mutta työnantajalla tulee olla irtisanomiseen työsopimuslain 7 luvun mukainen irtisanomisperuste.<sup>80</sup> Toisin kuin esimerkiksi määräaikaisissa työsuhteissa, toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa tulevat noudatettaviksi irtisanomisajat sekä työntekijän irtisanomissuoja<sup>81</sup>.

#### **3.2. Epätyypilliset työsopimukset**

##### **3.2.1. Määräaikainen työsopimus**

Työsopimus on määräaikainen silloin, kun sen kestoaika on sidottu täsmällisesti määrättyyn kalenteriaikaan. Määräaika voidaan ilmaista päivinä, viikkoina, kuukausina tai vuosina, tai työsuhteelle voidaan sopia tarkat alku- ja loppupäivämäärät. Määräaikaisena on pidettävä myös työsopimusta, joka koskee määrättyä, kestoaltaan rajoitettua työn tekemistä, ja jossa työsuhteen on tarkoitettu päättyvän sovitun työn loputtua. Määräaikaisina sopimuksina pidetään lisäksi sopimuksia, joiden kesto-

---

<sup>77</sup> Tilastokeskus 2012.

<sup>78</sup> HE 157/2000, ks. myös Rautiainen – Äimälä 2007 s. 35 ja Kairinen 2009 s. 188.

<sup>79</sup> Rautiainen – Äimälä 2007 s. 35.

<sup>80</sup> Rautiainen – Äimälä 2007 s. 44, Tiitinen – Kröger 2008 s. 95–96.

<sup>81</sup> Kairinen 2009 s. 188, Rautiainen – Äimälä s. 35.

aika käy sopimuksen tarkoituksesta muulla tavoin ilmi. Tällainen voi olla esimerkiksi sairastuneen työntekijän sairauden ajaksi tehty sopimus.<sup>82</sup>

Työsopimus voidaan tehdä määräaikaiseksi vain perustellusta syystä. Vaatimus perustellusta syystä koskee yhtä lailla työsopimusosapuolten tekemää ensimmäistä työsopimusta, kuin sitä mahdollisesti seuraaviakin määräaikaisia sopimuksia. Jos työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve, ei määräaikaisten sopimusten käyttöä voida pitää sallittuna.<sup>83</sup> Työnantajan aloitteesta työsopimukseen tehty määräaikaisehto on vaikutukseton ilman ehtoa tukevaa perusteltua syytä. Tällaista työsopimusta ei kuitenkaan pidetä kokonaisuudessaan pätemättömänä. Ainoastaan määräaikaista koskeva ehto on pätemätön. Työsopimusta on siten tällaisessa tapauksessa pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.<sup>84</sup> Selkeä määräaikaisen työsopimuksen tekemisen peruste on määrätyn, kertaluonteisen työn tekeminen. Tällaisia ovat tyypillisesti esimerkiksi kestoaltaan rajoitetut projektityöt ja kausiluonteiset työt.<sup>85</sup> Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä myös mikäli työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava määräaikaista sopimusta edellyttävä seikka on syynä määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle<sup>86</sup>. Sijaisuuden perusteena voi olla mikä tahansa työntekijän poissaolo tai vapaa, esimerkiksi vanhempainvapaa, vuosiloma tai sairaus, ja sijaisuuden kesto voi tästä johtuen vaihdella päivistä useisiin vuosiin.<sup>87</sup>

Korkeimman oikeuden ratkaisun KKO 2008:29 mukaan riittäväksi perustelluksi syyksi määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle ei riittänyt se, että sairaanhoitajan potilaan hoidontarve ei olisi jatkuva, vaan tulisi jonakin päivänä loppumaan. Tapauksessa sairaanhoitopiiri oli palkannut hengityshalvauspotilaalle hoitajan määräaikaiseen työsuhteeseen niin, että hoitajan työsopimus oli määriteltä päätymään, kun potilaan hoidon tarve lakkasi. Tapauksessa todettiin, ettei sairaanhoitajan työsopimuksen kesto voitu sitoa potilaan hoidontarpeen kestoon sen vuoksi, että kuntayhtymällä oli ollut samanaikaisesti useita vastaavan hoidon tarpeessa olevia potilaita, ja hoidon tarve oli siten myös jatkuva. Vaikka Korkein oikeus huomioi kyseessä olevan hoitosuhteen henkilökohtaisen luonteen, kuntayhtymällä voitiin katsoa olevan työtä tarjolla siinä määrin, ettei työvoiman tarve

---

<sup>82</sup> Tiitinen – Kröger 2008 s. 97–98, Rautiainen – Äimälä 2007 s. 36. Ks. myös KKO 1995:159 ja TT 1989–163. Jalanko 1991 s. 20–21 mukaan määräaikaiset työsopimukset voidaan jakaa kolmeen ryhmään. Nämä ovat: 1) ns. varsinaiset määräaikaiset työsopimukset, joissa työsuhteen kesto on etukäteen sidottu täsmälliseen, kalenterin mukaan määräytyvään ajanjaksoon; 2) määrättyä työtä koskevat työsopimukset, joissa sovitaan tarkoin määrätystä työsuorituksesta, jonka jälkeen työsuhdetta ei jatketa; ja 3) työsopimukset, joissa työsuhteen kesto muuten käy ilmi sopimuksen tarkoituksesta, ja joissa sopimuksen kesto ei käytännön syistä ole voitu kytkeä täsmälliseen määräaikaan, mutta joista jo sopimusta tehtäessä tiedetään, että työtä on tarjolla vain rajoitetun ajan.

<sup>83</sup> Rautiainen – Äimälä 2007 s. 36, Tiitinen – Kröger 2008 s. 101.

<sup>84</sup> Kairinen 2009 s. 192, Sädevirta 2002 s. 60.

<sup>85</sup> Rautiainen – Äimälä 2007 s. 37–39.

<sup>86</sup> HE 157/2000, ks. myös Sädevirta 2002 s. 60 ja Koskinen 2010 s. 3.

<sup>87</sup> Rautiainen – Äimälä 2007 s. 37–39.



ollut täysin sattumanvaraista. Lisäksi harkinnassa huomioitiin kaikki kuntayhtymällä tarjolla olevat työt, joita voitiin tehdä lähihoitajan tutkinnolla. Tapauksen perusteella voitane päätellä, että perustellun syyn edellytykset tulevat harkittavaksi tapauskohtaisesti. Arvioinnissa kiinnitetään huomiota myös työnantajan toimialan laajuuteen ja tämän kokonaisuutensa tarjota työntekijälle työtä samoin kuin työntekijän ammattitaito ja koulutus.

Kuten todettu, määräaikaisen työsopimuksen perusteet määräytyvät viime kädessä konkreettisen yksittäistapauksellisen harkinnan perusteella. Harkinnassa myös kyseisen alan käytännöt ovat perustellun syyn toteutuksen kannalta merkityksellisiä<sup>88</sup>. Tärkeimmät kriteerit säännöksen tulkinnassa ovat, että määräaikaisen työsopimuksen tekeminen on työnantajan toiminnan ja teetettävien käytännön töiden kannalta perusteltua, ja ettei sopimuksen tarkoituksena ole kiertää työntekijän suojaksi säädettyjä pakottavia irtisanomissuojasäännöksiä.<sup>89</sup> Peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten määrää ei ole rajoitettu, joten pätevällä syyllä niitä voidaan tehdä myös useita peräkkäin.<sup>90</sup> Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2012:2 oli kyse määräaikaisten työsuhteiden ketjutuksesta. Työntekijä oli työskennellyt Työvoima- ja elinkeinokeskuksen palveluksessa vuosina 2000 - 2006 lähes keskeytyksettä kahdeksassa määräaikaisessa työsuhteessa. Hänen palkkaukseen käytetyt varat oli saatu osittain Euroopan aluekehitysrahastosta ja määräaikaisten työsopimusten käyttämisestä perusteltiin työntekijälle sillä, ettei TE-keskuksella ollut ollut mahdollisuutta vaikuttaa vuosittaisiin määrärahojen jakamista koskeviin päätöksiin. Työntekijän työtehtävät olivat olleet luonteeltaan TE-keskuksen tavanomaiseen ja pysyvään toimintaan liittyneitä, samankaltaisia yleisiä toimistotehtäviä. Tapauksessa Korkein oikeus katsoi, ettei TE-keskuksella ollut perusteltua syytä solmia työntekijän kanssa toistuvia määräaikaista työsopimuksia. Tämän Korkein oikeus totesi siitä huolimatta, että oikeuskäytännössä on todettu työvoiman palkkaamiseen käytettävän rahoituksen epävarmuuden joissakin tapauksissa olevan perusteena määräaikaisten työsopimusten käyttämiseen sellaisessakin tapauksessa, jossa työlle on nähtävissä pysyvä tarve<sup>91</sup>. Pelkästään rahoituksen epävarmuus ei kui-

---

<sup>88</sup> Tapauksessa KKO 1995:13 Korkein oikeus huomioi tienrakennusalan erityisluonteen ja alalla vakiintuneen käytännön ja päätti, että tielaitoksella oli työsopimuslain 2 §:n 2 momentissa edellytetty pätevä syy solmia työntekijän kanssa noin yhden vuoden neljän kuukauden aikana viisi lähes peräkkäistä määräaikaista työsopimusta.

<sup>89</sup> Koskinen 2010 s. 4.

<sup>90</sup> HE 157/2000, ks. myös KKO 1996:105.

<sup>91</sup> Tapauksessa KKO 2011:73 työntekijä oli työskennellyt useita vuosia tutkimushoitajana pitkäaikaisiksi tarkoitetuissa tutkimusprojekteissa, joiden jatkuminen oli perustunut vuosittain saatavaan ulkopuoliseen rahoitukseen. Tapauksessa työnantajalla oli ollut työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentissa tarkoitettu perusteltu syy tehdä työntekijän kanssa toisiaan seuraavia määräaikaista työsopimuksia tutkimustyön projektiluontoisuudesta johtuen. KKO 2010:11 työnantajan yhtiön päiväkotitoiminta oli perustunut kaupungin kanssa vuosittain tehtyihin määräaikaisiin ostopalvelusopimuksiin. Työnantajalla oli ollut työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentissa tarkoitettu perusteltu syy tehdä työntekijän kanssa toisiaan seuraavia määräaikaista työsopimuksia, sillä yhtiön toiminta oli ollut kokonaan sen varassa, että Vantaan kaupunki ainoana palveluiden ostajana on tehnyt vuosittain päivähoitopalveluja koskevan ostopalvelusopimuksen yhtiön kanssa. Koska yhtiö oli voinut järjestää toimintansa vain vuodeksi kerrallaan, sillä on ollut työsopimuslain 1 luvun 3 §:n

tenkaan oikeuta työn teettämiseen määräaikaissa työsuhteissa. TE-keskuksen tapauksessa perustelu johtui siitä, että työntekijä on työskennellyt vastaavissa työtehtävissä jo ennen kysymyksessä olevia määräaikaista työ sopimuksia, eivätkä nämä työtehtävät olleet loppuneet myöskään hänen työsuhteensa päättämisen jälkeen. Korkein oikeus katsoi, että TE-keskuksella oli julkisena työnantajana riittävät mahdollisuudet arvioida palkkamenojensa kattamiseen saatavaa rahoitusta, ja työntekijän vastuualueella olevien pysyväisluonteisten töiden teettämistä pitkäjänteisesti siitäkin huolimatta, että osa rahoituksesta on tullut Euroopan unionin rahastoista ehdollisena ja määräaikaaisena. Palkkaukseen käytettyjen varojen kytkennällä EU-rahoitukseen ei ollut merkitystä työntekijän työn luonteeseen, eikä se siten ole ollut perusteltu syy määräaikaisten työ sopimusten tekemiselle. Myös se, että työntekijän kanssa on noin seitsemän vuoden aikana tehty toisiaan seuranneet määräaikaiset työ sopimukset samoihin tehtäviin, viittasi siihen, että hänen työnsä tarve oli ollut pysyvää.

Vaikka määräaikaaisuuden perustetta tarkastellaan lähtökohtaisesti sopimuksen tekohetken mukaisesti, eivät kaikki määräaikaiset työ sopimukset kuitenkaan perustu yksilöitävissä olevaan, konkreettiseen ja muuttumattomaan perusteeseen. Tällöin perustellun syyn arvioinnissa on merkitystä myös sopimuksen tekemishetken jälkeisillä tapahtumilla. Kyse voi olla esimerkiksi sellaisesta tapauksesta, jossa yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste muuttuu tai poistuu ajan myötä. Mikäli työ sopimuksen alkuperäinen sisältö ei enää olennaisilta kohdiltaan vastaa nykyistä, sopimus on muutettava todellisen sisällön mukaiseksi. Tällaisessa tapauksessa kyse ei ole alkuperäisen työ sopimuksen katsomisesta pätemättömäksi, vaan työ sopimuksen oikean sisällön vahvistamisesta. Perusteettoman määräaikaisten työ sopimusten kohdalla tämä tarkoittaa sitä, että sopimus on katsottava toistaiseksi voimassa olevaksi.<sup>92</sup>

Hallituksen esityksen mukaan määräaikaisten työ sopimusten päättyminen työkautensa päättyessä ilman irtisanomista, ellei toisin ole sovittu. Jos työkautensa pituutta ei ole määrätty kalenteriajan mukaan, työnantajan tulee hyvissä ajoin ilmoittaa työntekijälle odotettavissa olevasta työsuhteen päättymisestä, silloin kun se riippuu vain työnantajan tiedossa olevasta seikasta. Ilmoituksen antamatta jättäminen ei estä työ sopimuksen päättymistä, mutta työnantaja voi joutua korvausvastuuseen laiminlyönnistään työntekijälle mahdollisesti aiheutuneesta vahingosta.<sup>93</sup> Laillisen määräaikaisten työ sopimusten päättyessä työnantajalla on tavanomainen laaja harkintavalta sen suhteen, miten

---

2 momentissa tarkoitettu pätevä syy tehdä työ sopimukset työntekijöiden kanssa määräaikaisten vuodeksi kerrallaan ja useita peräkkäisiä määräaikaisten työ sopimuksina.

<sup>92</sup> Koskinen 2010 s. 3–4.

<sup>93</sup> HE 157/2000.

tarjolla olevia töitä jaetaan. Päättyneen määräaikaisen työsopimuksen tarkoittamalla työntekijällä ei ole minkäänlaista etuoikeutta työnantajalla tällöin tarjolla oleviin töihin.<sup>94</sup>

TSL 1:5:n mukaisesti toisiaan seuraavia määräaikaisia työsopimuksia voidaan tarkastella yhtenä kokonaisuutena työsuhde-etujen karttumisen kannalta, kunhan peräkkäiset sopimuksen jatkuvat keskeytymättöminä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin. Tällöin työsuhde-etuudet määräytyvät samoin kuin toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa. Määräaikaisen sopimuksen edellytyksiä koskevat säännökset ovat työntekijän suojaksi säädettyä oikeutta, joten jos sopimus tehdään työntekijän aloitteesta tai pyynnöstä määräaikaiseksi, eivät laissa säädetyt rajoitukset tule sovellettaviksi<sup>95</sup>. Näyttövelvollisuus on sillä sopijapuolella, joka väittää työsopimuksen solmitun määräajaksi<sup>96</sup>.

### 3.2.2. Sekamuotoinen työsopimus

Työsopimus voidaan solmia myös määräaikaisen ja toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen yhdistelmänä. Sekamuotoinen työsopimus on määräaikainen työsopimus, joka voidaan irtisanoa sovittun sopimuskauden aikana, eli määräaikaiseen työsopimukseen sisällytetään irtisanomisehto. Työsopimus päättyy viimeistään sovittuna ajankohtana, mikäli sitä ei irtisanota sitä ennen.<sup>97</sup> Sekamuotoisena työsopimuksena voidaan pitää myös toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta, joka kuitenkin päättyy ennalta sovittun määräajan päättyessä<sup>98</sup>. Samoin sekamuotoisena työsopimuksena voidaan pitää määräaikaista työsopimusta, jonka päättyminen, tai jatkuminen, on sovittu siten irtisanomisen varaiseksi, että ellei sopimusta irtisanota tiettyä aikaa ennen työsuhteen päättymistä, voimassaoloaika pidentyy uudella määräajalla.<sup>99</sup>

Sekamuotoisen työsopimuksen tekeminen vaatii samanlaista perusteltua syytä kuin määräaikaisenkin työsopimuksen tekeminen. Sekä työnantaja että työntekijä voivat irtisanoa sopimuksen sopimuskauden aikana, mutta työnantajalla tulee olla irtisanomiseen työsopimuslain 7 luvun mukainen irtisanomisperuste.<sup>100</sup> Työntekijän sidonnaisuus sekamuotoiseen työsopimukseen on samanlainen

---

<sup>94</sup> Koskinen 2010 s. 12.

<sup>95</sup> Rautiainen – Äimälä 2007 s. 37. Ks. myös Jalanko 1991 s. 53–56 viitteineen, jonka mukaan säännöksellä ei estetä työntekijän omien etujen tai intressien mukaisen määräaikaisen työsopimuksen tekemistä. Määräaikaiset työsopimukset voidaan siten jakaa työntekijän aloitteesta ja työnantajan aloitteesta tehtyihin sopimuksiin.

<sup>96</sup> Tiitinen – Kröger 2008 s. 99.

<sup>97</sup> Rautiainen – Äimälä 2007 s. 44, Jalanko 1991 s. 21. Ks. myös Tiitinen – Kröger 2008 s. 95–96, jossa viitataan tällaisiin työsuhteisiin termillä kestoajaltaan yhdistetty työsopimus.

<sup>98</sup> Jalanko 1991 s. 21, Tiitinen – Kröger 2008 s. 95–96.

<sup>99</sup> Tiitinen – Kröger 2008 s. 95–96.

<sup>100</sup> Rautiainen – Äimälä 2007 s. 44, Tiitinen – Kröger 2008 s. 95–96.

kuin toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen, ja siten lievempi kuin määräaikaiseen työsopimukseen<sup>101</sup>.

Koska sekamuotoinen työsuhte on olemukseltaan samanlainen kuin määräaikainen työsopimus irtisanomisehtoa lukuun ottamatta, sitä ei käsitellä erikseen myöhemmin tutkimuksessa työsuhtekeksintöön tai työsuhdeteokseen liittyvissä kappaleissa. Se, mitä todetaan määräaikaisista työsopimuksista edellä mainituissa yhteyksissä, koskee myös sekamuotoista työsopimusta.

### 3.2.3. Vuokratyö

Hallituksen esityksen perustelujen mukaan työvoiman vuokrauksessa on kysymys toiminnasta, jossa työnantaja antaa työntekijänsä käyttäjäyrityksen käyttöön vastiketta vastaan. Työvoiman vuokrauksessa vuokrausyritys vastaa työnantajavelvoitteista työntekijäänsä kohtaan, mutta työntekijä tekee työnsä käyttäjäyrityksessä heidän ohjeitaan esimerkiksi työajasta ja -paikasta noudattaen.<sup>102</sup> Työntekijän kannalta kysymys on työsuhteesta, jossa työntekijä tekee työtä muodollisesti työnantajansa lukuun, mutta käyttäjäyrityksen hyväksi ja tämän työnjohdon alaisuudessa palkkaa tai muuta vastiketta vastaan<sup>103</sup>. Työvoiman vuokrauksessa on kaksi eri sopimukseen perustuvaa oikeussuhdetta, joista ensimmäinen on vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välinen sopimus työvoiman vuokrausta, ja toinen vuokrausyrityksen, eli työnantajan, sekä työntekijän välinen työsopimus. Työntekijän ja käyttäjäyrityksen välille ei synny sopimussuhdetta.<sup>104</sup>

Työnantajavastuu säilyy vuokrasopimuksesta huolimatta vuokrausyrityksellä, eli työnantajalla. Direktio-oikeutta työntekijän työhön käyttää käyttäjäyritys, jolle työntekijän kanssa työsopimuksen tehnyt varsinainen työnantaja on direktio-oikeuden sopimuksella siirtänyt.<sup>105</sup> TSL 1:7:n mukaisesti vuokratyöhön tarvitaan aina työntekijän suostumus, joka on ehdoton edellytys direktio-oikeuden pätevälle siirtämiselle<sup>106</sup>. Kun työnantaja siirtää työntekijän tämän suostumuksen mukaisesti käyttäjäyrityksen käyttöön, käyttäjäyritykselle siirtyvät ainoastaan TSL 1:7:ssä mainitut oikeudet, eli oikeus johtaa ja valvoa työntekoa, sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin.<sup>107</sup> Näitä velvollisuuksia ovat työajoista päättäminen,

<sup>101</sup> Jalanko 1991 s. 22 viitteineen.

<sup>102</sup> Rautiainen – Äimälä 2007 s. 53.

<sup>103</sup> Sädevirta 2002 s. 24.

<sup>104</sup> Tiitinen – Kröger 2008 s. 308.

<sup>105</sup> Sädevirta 2002 s. 21.

<sup>106</sup> Sädevirta 2002 s. 31.

<sup>107</sup> Ks. myös Tiitinen – Kröger 2008 s. 308, Sädevirta 2002 s. 32.

sekä esimerkiksi eräät työturvallisuuteen liittyvät velvollisuudet<sup>108</sup>. Käyttäjäyrityksen työnjohto- ja valvontavalta voi olla enintään niin laaja kuin työnantajan, eli vuokrausyrityksen vastaava kelpoisuus olisi työsopimuksen ja työsuhteen ehtoja koskevien muiden normien mukaisesti<sup>109</sup>.

Varsinainen työnantaja vastaa mm. palkanmaksusta ja vuosiloman antamisesta. Myös vuosittaisen ylityömäärän seuraaminen ja työterveyshuollon järjestäminen kuuluvat vuokrausyritykselle.<sup>110</sup> Vuokrausyrityksellä on työnantajana kaikki ne työsuhteesta johtuvat oikeudet ja velvollisuudet, jotka eivät siirry työsopimuslain mukaan käyttäjäyritykselle työvoiman vuokrasta tehdyn sopimuksen perustella.<sup>111</sup> Työntekijällä on suostumuksensa perusteella velvollisuus tehdä käyttäjäyritykselle työtä, ja noudattaa niitä ohjeita ja määräyksiä, joita käyttäjäyritys direktio-oikeutensa rajoissa hänelle antaa<sup>112</sup>. Ratkaisevaa oikeuksien ja velvollisuuksien jaon kannalta on, missä määrin ne liittyvät päivittäisen työskentelyn järjestämiseen, ja miten pitkään työntekijä käyttäjäyritykselle työskentelee. Työnantaja ja käyttäjäyritys eivät ole toissijaisesti vastuussa toistensa velvollisuuksista.<sup>113</sup> Tämä tarkoittaa sitä, että esimerkiksi mikäli vuokrausyritys ei jostakin syystä maksa työntekijälle palkkaa ajoissa, ei käyttäjäyritys ole velvollinen maksamaan palkkaa työntekijälle vuokrausyrityksen puolesta.

Työvoiman vuokraustoiminnassa käytettävät työsuhteet ovat lähes poikkeuksetta määräaikaista työsuhteita, joiden kesto on sidottu käyttäjäyrityksessä tehtävän työnteon pituuteen. TSL:n 1:3:ssa säädetyt määräaikaisten työsopimusten edellytykset ja määräaikaistuuksien ketjuttamista koskevat säädökset koskevat myös työvoiman vuokrauksessa käytettäviä määräaikaista työsopimuksia. Myös vuokratyösopimus on voimassa toistaiseksi, ellei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi.<sup>114</sup> Tämä on juuri vahvistettu myös Korkeimman oikeuden oikeuskäytännössä. Tapauksessa KKO 2012:10 henkilöstönvuokrayritys oli tehnyt työntekijän kanssa määräaikaista työsopimuksen, jonka ehtojen mukaan työsuhde päättyi käyttäjäyrityksen työntekijää koskevan toimeksiannon päättyessä. Työntekijän mukaan määräaikaistulle työsopimukselle ei ollut ollut perusteltua syytä, sillä vuokrausyrityksellä oli asiakkaina useita eri käyttäjäyrityksiä, joissa tarvittiin jatkuvasti työvoimaa sellaisella myyjäkokemuksella, joka työntekijällä oli. Työntekijän mukaan vuokrausyrityksellä oli pysyvä työvoiman tarve, koska se haki jatkuvasti palvelukseensa työntekijöitä välitettäväksi myyjän tehtäviin eri käyttäjäyritysten palvelukseen. Vuokrausyrityksen mukaan tehtäessä työsopimusta

<sup>108</sup> Sädevirta 2002 s. 32, Rautiainen – Äimälä 2007 s. 54.

<sup>109</sup> Tiitinen – Kröger 2008 s. 311.

<sup>110</sup> Rautiainen – Äimälä 2007 s. 54.

<sup>111</sup> Tiitinen – Kröger 2008 s. 308–309.

<sup>112</sup> Sädevirta 2002 s. 31.

<sup>113</sup> HE 157/2000 s. 64, ks. myös Rautiainen – Äimälä 2007 s. 54 ja Tiitinen – Kröger 2008 s. 312.

<sup>114</sup> Sädevirta 2002 s. 59, Tiitinen – Kröger 2008 s. 98.

työntekijän kanssa, työtä oli ollut tarjolla vain yhdeksi työskentelyjaksoksi, eikä vuokrausyrityksellä ollut ollut tietoa jälkityöllistämismahdollisuuksista työskentelyjakson päätyttyä.

Asiassa oli ensisijaisesti kysymys siitä, oliko vuokrausyrityksen ja työntekijän välistä työsopimusta pidettävä määräaikaisena vai toistaiseksi voimassa olevana. Vuokrausyritys vetosi siihen, että määräaikaisuuden sitominen toimeksiannon keston vastasi työvoiman vuokrausalalla vallitsevaa sopimuskäytäntöä. Pelkästään työvoiman vuokrausalan käytäntöä ei voida kuitenkaan pitää sellaisena työn luonteeseen, tai teetettävään työhön liittyvänä seikkana, joka oikeuttaisi määräaikaisen työsopimuksen tekemisen, sillä sopimuskäytännöllä ei voida syrjäyttää lain pakottavia säännöksiä.<sup>115</sup>

Tässä tapauksessa oli sovittu, että työsuhteen määräaika päättyi käyttäjäyrityksen työntekijää koskevan toimeksiannon päättyessä ja työsopimuksen päättyminen on siten tehty riippuvaiseksi pelkästään käyttäjäyrityksen eli työsopimuksen ulkopuolisen tahon päätöksestä. Tämä merkitsi sitä, että työsopimuksen päättäminen ei ole ollut sidoksissa mihinkään työntekijän työhön liittyvään objektiiviseksi katsottavaan perusteeseen, kuten esimerkiksi sijaisuuden päättymiseen. Työsopimuksen katsottiin siten olevan työnantajan aloitteesta määräaikainen ilman perusteltua syytä, ja sitä oli näin ollen pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Korkeimman oikeuden ratkaisun perustelujen mukaan määräaikaisten työsopimusten käyttöä tilanteessa, jossa sekä vuokraus- että käyttäjäyrityksellä oli pysyvä työvoiman tarve, on pidettävä työntekijän työsuhteturvan kiertämistarkoituksessa tehtynä toimenpiteenä.<sup>116</sup> Tapaus vahvisti oikeuskirjallisuudessa yleisesti hyväksytyyn tulkinnan siitä, että vuokratyösopimuksen määräaikaisuuden perusteeksi ei riitä työn tekeminen vuokratyösuhteessa<sup>117</sup>. Myös vuokratyösuhteen määräaikaiselle kestolle tulee olla perusteltu syy, jonka olemassaolo ratkaistaan viime kädessä tapauskohtaisella harkinnalla.

### **3.3. Epätuypillisiä työsuhteita koskevat erityisvelvoitteet**

#### **3.3.1. Määräaikaisia ja osa-aikaisia työsuhteita koskevat erityisvelvoitteet**

Epätuypillisten työsuhteiden käyttö kasvaa jatkuvasti. Sen vuoksi on katsottu tärkeäksi suojata lain-säädännöllä myös tällaisissa työsuhteissa toimivien työntekijöiden oikeuksia. Jäsenvaltioiden oli

---

<sup>115</sup> KKO 2012:10.

<sup>116</sup> KKO 2012:10.

<sup>117</sup> Ks. esimerkiksi Jalanko 1991 s. 108, jonka mukaan työsopimussuhteen ulkopuolisen kolmannen tahon toimenpiteen työsuhteen lakkauttavaa vaikutusta voidaan pitää kyseenalaisena.

saatettava *Määräaikaista työtä koskevan direktiivin* 1999/70/EY edellyttämä lainsäädäntö voimaan viimeistään 10 päivänä heinäkuuta 2001. Direktiivin, ja sen myötä kansallisen lainsäädännön tarkoituksena oli parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen. Lisäksi tarkoituksena oli luoda puitteet sellaisten väärinkäytösten ehkäisemiseksi, jotka johtuvat toistuvasti tehtyjen määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytöstä.<sup>118</sup>

TSL 2:2:n mukaisesti ilman perusteltua ja asiallista syytä, määräaikaisiin tai osa-aikaisiin työsuhteisiin ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muihin työsuhteisiin. Yhdenvertaisen kohtelun vaatimuksen taustalla on pyrkimys kaikkien työntekijöiden tosiasialliseen tasa-arvoon työpaikalla. Periaate edellyttää, ettei määräaikaiselta työntekijältä voi evätä työnantaja yleisesti myöntämiä etuuksia määräaikaisuuden perusteella, eikä häneltä voi vaatia pidempää palvelusaikaa ennen etuuden piiriin pääsemistä kuin toistaiseksi voimassa olevassa sopimussuhteessa työskentelevältä työntekijältä<sup>119</sup>. Työsopimuslain säännös perustuu osa-aikatyötä ja määräaikaista työtä koskeviin direktiiveihin. Direktiivien lähtökohtana on, että tällaisissa työsuhteissa tulee mahdollisuuksien mukaan soveltaa pro rata temporis – periaatetta, jonka mukaan oikeudet ja velvollisuudet määräytyvät tehdyn työajan suhteessa.<sup>120</sup> Esimerkiksi osa-aikatyötä tekevän palkka- ja muut ehdot määräytyvät tehdyn työajan suhteessa samalla tavoin kuin vastaavaa työtä tekevän kokoaikaisen työntekijän ehdot.<sup>121</sup> Oikeuskäytännössä on todettu, että esimerkiksi yhtiön bonusohjelmia ei voida rajata niin, etteivät ne koske määräaikaisia työntekijöitä ilman, että rajaamiselle on objektiivisesti arvioiden hyväksyttävä ja siten asiallinen syy. Tällaiseksi syyksi ei riitä se, ettei työsuhteiden jatkumisesta ole bonusohjelmaa käynnistettäessä ollut varmuutta. Oppisopimussuhteessa olevien työntekijöiden jättäminen bonusohjelman ulkopuolelle täytti kuitenkin hyväksytyt ja asiallisen syyn arvioinnin. Ratkaisua tehtäessä otettiin huomioon oppisopimuskoulutuksen tarkoitus ja sen mukaisten työtehtävien laatu.<sup>122</sup>

Työnantajan on tiedotettava määräaikaisille ja osa-aikaisille työntekijöille yrityksessä avautuvista vapaista työpaikoista sen varmistamiseksi, että heillä on samat mahdollisuudet saada vakituinen

---

<sup>118</sup> HE 157/2000.

<sup>119</sup> Tiitinen – Kröger 2008 s. 156.

<sup>120</sup> HE 157/2000, ks. myös Rautiainen – Äimälä 2007 s. 61–62, samoin Tiitinen – Kröger 2008 s. 156.

<sup>121</sup> Tiitinen – Kröger 2008 s. 156–157.

<sup>122</sup> KKO 2008:28. Yhtiön peruspalkkausta täydentävän bonusohjelman piiriin oli kutsuttu ne vakinaisessa työsuhteessa olevat työntekijät, joiden työsuhde kesti koko vuoden, tai jotka tulisivat yhtiön palvelukseen ensimmäisten kolmen kuukauden aikana. Bonusohjelman piiriin eivät kuuluneet sellaiset työntekijät, joille kertyi poissaoloja yli kolme kuukautta. Bonuksen suuruus suhteutettiin poissaoloihin. Tapauksessa oli kysymys siitä, oliko yhtiö voinut syrjintäkieltoa ja tasapuolisen kohtelun vaatimusta rikkomatta jättää bonusohjelman ulkopuolelle osa-aikaisissa työsuhteissa olevat osaaikaeläkeläiset, määräaikaisissa työsuhteissa olevat, joiden työsuhteiden oli määrä päättyä ennen vuoden vaihdetta ja oppisopimussuhteessa olevat.

työpaikka kuin muillakin työntekijöillä. Työnantajan on mahdollisuuksien mukaan edistettävä määräaikaisten työntekijöiden mahdollisuuksia osallistua ammattitaitoa, urakehitystä ja ammatillista liikkuvuutta tukevaan koulutukseen.<sup>123</sup>

Erona osa-aikaisen ja määräaikaisten työsuhteen välillä on, että TSL 2 luvun 5 §:n mukaan silloin, kun työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä sellaisiin tehtäviin jotka sopivat osa-aikatyötä tekeville työntekijöille, on hänen tarjottava näitä töitä heille. TSL ei sisällä vastaavaa sääntelyä määräaikaista tai vuokratyöntekijöitä koskien. Korkein oikeus on vahvistanut tulkinnan ratkaisussaan KKO 2006:49. Tapauksessa työnantaja oli tehnyt kokoaikatyötä koskevan toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen henkilön kanssa, joka oli hoitanut tehtävää aikaisemmin määräaikaisten työsopimuksen perusteella. Korkein oikeus totesi, että työnantaja oli menetellyt työsopimuslain 2 luvun 5 §:n vastaisesti, sillä hän ei tarjonnut tehtävää ensin osa-aikaiselle työntekijälleen. Lisätyötä on tarjottava niille osa-aikatyöntekijöille, jotka ovat sopivia vapaana olevaan tehtävään, ja työ voi olla joko osa-aikatyön täydennystä tai kokoaikatyötä<sup>124</sup>.

### 3.3.2. Vuokratyöntekijöitä koskevat erityisveloitteet

Epätavallisiin työsuhteisiin määräaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden rinnalle ovat tulleet myös vuokratyösuhteet, jotka ovat yleistyneet viimeaikoina voimakkaasti. Työsopimuslakiin tehtiin muutoksia koskien vuokratyöntekijöitä. Nämä tulivat voimaan 1.3.2012. Muutokset on tehty tarkoituksena toteuttaa kansallisesti Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY vuokratyöstä, *vuokratyödirektiivi*. Direktiivissä säädetään vuokratyön vähimmäisvaatimuksista, ja sen keskeinen sisältö on työvoiman vuokrausyritysten aseman tunnustaminen työnantajina sekä markkinoiden vapauttaminen vuokratyön kielloista ja rajoituksista. Toisaalta sillä tähdätään myös vuokratyöntekijöiden aseman parantaminen säätämällä yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta.<sup>125</sup>

Yhdenvertaisen kohtelun periaatteen mukaan vuokratyöntekijän keskeisten työehtojen on oltava käyttäjäyrityksessä suoritettavan toimeksiannon ajan vähintään samanlaiset, joita häneen sovellettaisiin, jos kyseinen yritys olisi palkannut hänet suoraan hoitamaan samaa tehtävää.<sup>126</sup> Työsopimuslain muutoksella lisättiin lakiin määräys vuokrattujen työntekijöiden työsuhteisiin sovellettavista

---

<sup>123</sup> HE 157/2000.

<sup>124</sup> Kahri & al. 2001 s. 123–124.

<sup>125</sup> HE 104/2011.

<sup>126</sup> HE 104/2011.



vähimmäistyöehtoista. TSL 2:9 sisältää määräykset vuokratyösuhteeseen sovellettavasta työehtosopimuksesta. Mikäli mikään työehtosopimus ei tule sovellettavaksi, tulee vuokratun työntekijän palkkaa, työaika ja vuosilomia koskevien ehtojen on oltava vähintään käyttäjäyritystä sitovien, ja siellä yleisesti sovellettavien sopimusten tai käytäntöjen mukaiset.

Lisäksi TSL 2:9 a:n mukaisesti vuokratulla työntekijällä on oikeus käyttäjäyrityksen työntekijöilleen tarjoamiin palveluihin ja yhteisiin järjestelyihin samoin ehdoin kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä, jollei erilainen kohtelu ole perusteltua objektiivista syistä. Tällä tarkoitetaan muita kuin työsuhte-eduiksi katsottavia palveluita. Kyse on esimerkiksi oikeudesta päästä tiettyihin tiloihin tai saada sellaisia palveluita, jotka ovat joko kaikkien työntekijöiden käytettävissä tai tiettyä työtä tekevien työntekijöiden käytössä.<sup>127</sup> Työsopimuslain mukaan käyttäjäyritys ei kuitenkaan ole velvollinen taloudellisesti tukemaan vuokratun työntekijän palvelujen ja järjestelyjen käyttöä. Työsopimuslain 2:6:een tehtiin lisäys direktiivin perusteella vuokratyötä koskien, jonka perusteella käyttäjäyrityksen tulee ilmoittaa vapautuvista työpaikoista myös vuokraamilleen työntekijöille yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti varmistaakseen, että myös vuokratyöntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla tai kokoaikaisilla työntekijöillä. Aikaisemmin tämä määräys on koskenut vain määräaikaisessa ja osa-aikaisessa työsuhteessa työskenteleviä henkilöitä.

Niin määräaikaisia kuin vuokratyöntekijöitäkin koskevat erityismääräykset ovat pitkälti työntekijän etuja ja oikeuksia suojelevia määräyksiä. Koska lakiin on nimenomaisesti otettu näitä epätyypillisiä työsuhteita koskevia määräyksiä, voidaan päätellä, että on katsottu olevan erityinen tarve suojella tällaisessa työsuhteessa työskenteleviä työntekijöitä. Työsuhteen epätyypillisuus ei siten voine olla myöskään peruste poiketa työntekijän oikeuksia heikentävästi työntekijää suojelevasta lainsäädännöstä työsuhdekeksintöjä tai työsuhdeteoksia koskien. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö työsuhteen muodolla olisi muuten vaikutusta työsuhteessa tapahtuviin oikeuden siirtymisiin työntekijän ja työnantajan välillä.

---

<sup>127</sup> HE 104/2011.

### 3.4. Freelancerit

Työntekijän ja yrittäjän välinen rajanveto on usein melko ongelmaton. Kuten on todettu, työntekijä tekee sopimuksessa määriteltyä työtä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena, tämän määräämänä työaikana ja -paikalla palkkaa vastaan. Yrittäjä puolestaan harjoittaa toimintaansa yleensä nimenomaisesti yritystoimintaa varten perustettujen ja asianomaisesta yrittäjästä itsestään eroavien oikeushenkilöiden kautta. Henkilöyrittäjistä, eli itsenäisistä ammatinharjoittajista, on kuitenkin monesti vaikea päätellä, tekevätkö he työtä työsuhteessa vai itsenäisinä yrittäjinä.<sup>128</sup> Rajanveto voi olla epäselvää myös sellaisten henkilöiden kohdalla, jotka tekevät työtä freelancer-verokortilla, mutta eivät ole henkilöyrittäjiä.

Työsopimuslain mukaisesti työsuhteen olemassaolo edellyttää kaikkien työsuhteen perustunnusmerkkien täyttymistä<sup>129</sup>. Luovaa työtä tekevien, kuten konsulttien, freelancereiden ja taiteilijoiden tapauksissa, työntekijän ja yrittäjän välistä rajanvetoa on arvioitu erityisesti työn johto- ja valvontaoikeuden perusteella. Arvioitaessa onko työ suoritettu työnantajan direktio-oikeuden, eli johdon ja valvonnan alaisena, on huomioitu mm. mahdollisuus valita itsenäisesti työsuorituksen aika ja paikka, henkilön oikeus ottaa vastaan toimeksiantoja useammalta taholta ja henkilön oikeus kieltäytyä tarjotusta tehtävistä. Samoin sopimusehdoilla, ja osapuolten käsityksillä omasta asemastaan, voi olla vaikutusta oikeussuhteen laadun arviointiin. Sopijapuolet voivat osoittaa oikeussuhteen luonnetta koskevan tarkoituksensa sopimuksen ehdoilla, joiden perusteella voidaan päätellä, onko työ tarkoitettu tehtäväksi itsenäisenä ammatinharjoittajana tai vaihtoehtoisesti työntekijänä. Erityisesti sopimusehdot, sekä osapuolten käsitys asemastaan, vaikuttavat harkintaan silloin, kun osapuolet ovat käytännössä toimineet sopimusehtojen ja esitettyjen käsitysten edellyttämällä tavalla<sup>130</sup>.

Luovaa ja normaalia työtä tekevien asemat poikkeavat työn luonteen johdosta toisistaan. Vaikka luovan työn tekijällä on monesti vapauksia järjestellä työaikansa, tämä ei sellaisenaan tee hänestä yrittäjää<sup>131</sup>. Myös työsuhdetyö voi yksittäistapauksessa olla vapaata ja työnantajan direktio-oikeuden kannalta voi olla riittävää työnteon melko yleinen ohjaus, tai pelkkien puitteiden asettaminen työn suorittamiselle. Arviointiin vaikuttaa se, onko työn valvominen ja ohjeiden

<sup>128</sup> Koskinen 2007 s. 3.

<sup>129</sup> Kröger 1995 s. 23.

<sup>130</sup> HE 157/2000, s. 57, TN 1399–04, TN 1444–11.

<sup>131</sup> Koskinen 2007 s. 7–11, Jalanko 1991 s. 60 mukaan freelancerit käytännössä yhdistetään usein lehtimiehen, kääntäjän, näyttelijän, ym. ammatteihin, joiden työhön liittyy tietty itsenäisyys.

antaminen yleensä ollut mahdollista. Mitä yleisemmän tasoista ohjaus on, sitä todennäköisemmin toimeksiannon suorittaminen on yrittäjätyötä. Jos toimeksiantajana on vain hyväksynyt tai hylännyt valmiin työn, on työ ollut työneuvoston mukaan niin itsenäistä, ettei työsuhdetta ole syntynyt<sup>132</sup>. Tällaiseksi on katsottu mm. kolumnistin ja sovitus- ja sävellystyötä tehneiden muusikoiden työ<sup>133</sup>.

Kuten aikaisemmin on todettu, arvioitaessa työ sopimuksen olemassaoloa, joudutaan rajatapauksissa turvautumaan kokonaisarviointiin. Tässä arvioinnissa otetaan huomioon paitsi työsuhteen tunnusmerkistön sisältämät puhtaasti oikeudelliset tekijät, myös työntekijäasemaan vaikuttavat sosiaaliset ja taloudelliset tekijät. Luovaa työtä suorittavat voivat siis olosuhteista riippuen olla joko työntekijöitä tai yrittäjiä. Keskeistä yrittäjätapauksissa on ollut toisaalta yritystoiminnan ulkoinen vakiintuminen, ja toisaalta työn riittävä itsenäisyys johto- ja valvontaoikeuden näkökulmasta. Yritystoiminnan ulkoista vakiintumista osoittavat esimerkiksi tilauksen kohdistaminen yhtiölle, yhtiön suorittama laskutus sekä toiminnan vakiintumattomuus suhteessa tilaajaan. Yrittäjäaseman kannalta riittävää itsenäisyyttä ei poista pelkästään se, että kyseinen työ on ajan ja paikan suhteen sidottua.<sup>134</sup> Erääksi yritystoiminnalle ominaisen tavan merkiksi on työneuvoston ratkaisussa mainittu toiminnan yleinen luonne ja sen julkisuus<sup>135</sup>. Myös palkan tai palkkion muotoa voidaan pitää eräänä indisiona oikeussuhteen muodosta<sup>136</sup>. Esimerkiksi toimitus- ja ohjelma-alan tekijänoikeuksiin liittyvissä työsuhteissa palkan maksuperuste on yleensä aika. Sen sijaan yrittäjä-freelancerille maksetaan suoritukseen perustuvaa tekijänoikeus-, käyttö- tai vastaavaa korvausta<sup>137</sup>. Työneuvoston lausunnossa onkin todettu eräänä työ sopimuksen olemassa oloa puolustavana tekijänä mm. maksetusta palkkiosta suoritettu ennakonpidätys verokortin mukaan ja palkkiosta maksetut eläke- ja työttömyysvakuutusmaksut.<sup>138</sup>

Keskeistä tutkielman aiheen käsittelyn kannalta on se, luetaanko freelancer työntekijäksi vai ei. Mikäli ei, tekijänoikeudet ja oikeudet keksintöön siirtyvät velvoiteoikeudellisten säännösten mukaises-

---

<sup>132</sup> Koskinen 2007 s. 7–11.

<sup>133</sup> Työneuvosto on lausunnossaan TN 1057–79 tarkastellut sitä, oliko kotona tehtyyn sovitus- ja sävellystyöhön sovellettava vuosilomalakia. Se katsoi, etteivät sovitus- ja sävellystyötä tehneet muusikot olleet työsuhteessa eikä heidän työhönsä tullut soveltaa vuosilomalakia. TN 1444–11 katsoi päätöksessään, ettei myöskään freelancerikäntäjien työ ollut työsuhteessa tehtyä työtä.

<sup>134</sup> Koskinen 2007 s. 7–11.

<sup>135</sup> TN 1444–11.

<sup>136</sup> TN 1293–93 mukaan eräs yrittäjänä tehtävän työn tunnusmerkeistä oli tapauksessa se, että henkilölle maksettava vastike oli ollut huomattavasti suurempi kuin työsuhteessa samantyyppisestä työstä maksettava vastike.

<sup>137</sup> Free-opas 2002.

<sup>138</sup> TN 1447–12, toisin TN 1293–93, jossa todetaan, että yhtiön ennakonpidätykset, sosiaaliturvamaksut ja työntekijäin eläkelain mukaiset eläkevakuutusmaksut perustuvat asianomaisissa laeissa säädettyihin velvoitteisiin. Työnantajavelvoitteet määräytyvät siten eri perustein kuin oikeussuhteen laadun arviointi, ja siten näiden työnantajavelvoitteiden avulla ei voida ratkaista johto ja valvonta tunnusmerkin täyttymistä.

ti. Mikäli freelancer puolestaan luetaan työntekijäksi, oikeudet keksintöön siirtyvät työsuhdekeksintölain mukaisesti, ja teokseen tekijänoikeudessa vakiintuneen tulkinnan mukaisesti. Korkein oikeus on pohtinut työsuhteen ja yritystoimintana tehtävän työn rajanvetoa joissakin ennakkotapauksissa, ja ratkaisu siitä, onko kyseessä työsopimuslain säätelemä työsopimus vai oikeushenkilön suorittama työ, on tehty kokonaisharkintaan perustuen. Kuitenkin esimerkiksi tapauksissa KKO 2009:65 ja KKO 2008:99 ratkaisun perustana on käytetty suurelta osin osapuolten välistä sopimusta ja sen tulkintaa. Mikäli sopimusta työnteosta ei ole, tai osapuolet ovat eri mieltä sopimuksen sisällöstä, mutkistuu rajanveto entisestään.

## 4. Työsuhdekeksintö

### 4.1. Miksi keksintöjä suojataan?

Patenttioikeus on teknisen kehitystyön tuloksia ja menetelmiä suojaava teollisoikeuden käsite, joka antaa keksijälle yksinoikeuden käyttää keksintöä ammattimaisesti hyväksi määrätyn ajan, tietyllä alueella<sup>139</sup>. Keksinntöjä pidetään ihmiskunnan kehitystä edistävänä ilmiönä, ja keksijälle myönnettävän lakimääräisen ja aikaan sidotun yksinoikeuden, on katsottu edistävän tätä kehitystä. Patenttilakien päätavoitteena ovat teollisen kehityksen edistäminen, sekä erityisesti keksintötoiminnan tukeminen ja turvaaminen. Yksinoikeuden saamisen edellytyksenä on kuitenkin keksinnön paljastaminen sitä koskevien olennaisten tietojen kuvaamisen muodossa, ja niiden antaminen viranomaiselle rekisteröimistä varten, toisin sanoen keksinnön patentoiminen. Patenttioikeus syntyy viranomaisen katsoessa keksinnön täyttävän patentinmyöntämisen edellytykset.<sup>140</sup>

Patenttioikeuden perusajatuksena on, että henkilön tehdessä uuden ja tarpeeksi keksinnöllisen asian tai keksinnön, hän voi julkistaa sen, ja saada vastineeksi suoja-oikeuden keksinnölleen. Yhteiskunnan tavoitteena on tukea patenttien avulla yleistä teknologista kehitystä, ja toisaalta saattaa patenttien avulla julkiseksi teknistä informaatiota, joka voi edistää resurssien tarkoituksenmukaista jakoa. Täten voidaan välttää resurssien tuhlausta useita kertoja samaan tarkoitukseen. Keksijätasolla patentti koetaan kannustavaksi tekniseen luovaan työhön, ja palkinnoksi tällaisesta työstä. Yritystasolla patentit ovat kilpailun keino, sekä tapa turvata investointeja ja kehitystoiminnan tuloksia. Tämän vuoksi se on tärkeässä asemassa useilla tekniikan ja talouden sektoreilla, ja myös yritysvarallisuuden tärkeä osa.<sup>141</sup>

### 4.2. Keskeisten periaatteiden konflikti työsuhdekeksintölaissa

Työsuhdekeksinnöistä säädetään laissa oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin 29.12.1967/656 (myöhemmin TKL tai työsuhdekeksintölaki) sekä Asetuksessa oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin 10.6.1988/527 (myöhemmin TKA tai työsuhdekeksintöasetus). Työsuh-

---

<sup>139</sup> Oesch 1987 s. 9.

<sup>140</sup> Oesch – Pihlajamaa 2008 s. 23–24.

<sup>141</sup> Oesch – Pihlajamaa 2008 s. 24–25.

dekeksintölain sisältö voidaan ymmärtää kahden toisensa kanssa ristiriidassa olevan periaatteen yhteensovittamisena. Patenttioikeuden lähtökohtana on, että keksintöoikeudet syntyvät vain ja ainoastaan sille luonnolliselle henkilölle, joka on tehnyt keksinnön. TKL 3 §:n mukaisesti työntekijällä on keksintöönsä sama oikeus kuin muulla keksijällä, ellei muuta työsuhdekeksintölain tai muun lainsäädännön säännöksistä nimenomaisesti johdu. Patenttilaki 15.12.1967/550 (myöhemmin patenttilaki tai PaL) 1 § määrittelee keksijän oikeuden patenttiin siten, että se, joka on tehnyt mihin tekniikan alaan tahansa liittyvän keksinnön jota voidaan käyttää teollisesti, voi saada patentin keksintöönsä, ja siten yksinoikeuden myös sen ammattimaiseen hyödyntämiseen. Työoikeuden lähtökohtana on puolestaan, että oikeus työn tulokseen kuuluu työnantajalle. Työsopimuksella sovitaan työn tekemisestä työnantajan lukuun. Työsuhteen edellytyksenä on siten, että sopimukseen perustuvasta työstä koituva välitön hyöty tulee työnantajan hyväksi. Työsuorituksesta tuleva hyöty ei työsuhteen mukana voi näin ollen tulla työntekijän hyväksi.<sup>142</sup>

Koska keksinnöllä voi olla työnantajalle merkittävä tuotannollinen tai taloudellinen merkitys, on selvää, että erityisesti uuteen teknologiaan perustuvat yritykset haluavat pitää kiinni työoikeuden lähtökohdasta.<sup>143</sup> Työsuhdekeksintölain lähtökohdaksi on valittu kuitenkin työntekijän oikeuksia suojaava patenttioikeuden lähtökohta. Kuitenkin, vaikka työntekijällä on sama oikeus keksintöönsä kuin muillakin keksijöillä, on laissa säädetty edellytyksistä, joiden vallitessa työnantajalla on oikeus ottaa tietty oikeus työntekijän tekemään keksintöön yksipuolisella päätöksellä. Työntekijä on tällöin oikeutettu korvaukseen työnantajan saamista oikeuksista.<sup>144</sup>

### **4.3. Työsuhdekeksijäoikeudelliset lähtökohdat**

TKL 1 §:n mukaan työsuhdekeksintölakia sovelletaan toisen työssä olevaan henkilöön, eli työntekijään, samoin kuin virkasuhteessa olevaan henkilöön. Lain ulkopuolelle on jätetty suomalaisen korkeakoulun palveluksessa olevat henkilöt, sekä Suomen Akatemian tutkimusvirassa olevat, suomalaisessa korkeakoulussa tutkimusta tekevät henkilöt. Samoin lain soveltamisalan ulkopuolelle jäävät asevelvollisuuden nojalla puolustuslaitoksen palveluksessa olevat henkilöt.

---

<sup>142</sup> HE 157/2000, samoin Tiitinen – Kröger 2008 s. 10, Kröger 1995 s. 37, Kivi-Koskinen 2002 s. 5, Bruun – Mansala 1998 s. 5.

<sup>143</sup> Bruun & al. 1992 s. 1.

<sup>144</sup> Bruun & al. 1992 s. 1–2, Bruun – Mansala 1998 s. 5–6.

Keksintö on keksijän aineetonta omaisuutta, josta hän voi vapaasti määrätä, eli hyödyntää kaupallisesti, päättää suojaamisesta eri tavoin, sekä päättää myös keksinnön pitämisestä salassa. Tätä oikeutta työsuhdekeksintölaki rajoittaa vaihtelevassa, myöhemmin läpikäytävässä laajuudessa.<sup>145</sup> TKL koskee 1 §:n mukaisesti sellaisia työntekijän tekemiä keksintöjä, jotka ovat Suomessa patentilla suojattavissa<sup>146</sup>. Patenttilain 1 §:n mukaisesti patentti voidaan saada keksintöön, joka on tehty tekniikan alaan liittyen, ja jota voidaan käyttää teollisesti. Laki sulkee patentilla suojattavien keksintöjen ulkopuolelle mm. hyvän tavan vastaiset keksinnöt, kasvilajikkeet sekä taiteelliset luomukset<sup>147</sup>. Saman lain 2 §:n mukaan patentti voidaan myöntää ainoastaan keksintöön, joka on uusi siihen verrattuna, mikä on tullut tunnetuksi ennen patenttihakemuksen tekemispäivää, ja lisäksi olennaisesti eroaa siitä. Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1988:16 on punnittu patenttilain 2 §:n mukaista keksinnön uutuutta. Tapauksessa keksijä oli ennen patentin hakemista myynyt 45 kappaletta patentin suojaapiiriin kuulunutta pipettiä sopimatta ostajan kanssa pipettien sisältämän keksinnön pitämisestä salassa. Hän ei myöskään muuten ollut selvästi osoittanut, että ostajan tulisi pitää keksintö salassa. Tämän johdosta ennalta rajoittamattomalla henkilöpiirillä oli ollut mahdollisuus tutustua sittemmin patentilla suojattuun keksintöön. Koska keksintö oli tullut tunnetuksi ennen patentin hakemispäivää, patentti julistettiin mitättömäksi.

Työsuhdekeksintölaki ei edellytä, että keksintö on patentoitu, tai että patenttia koskaan haetaan. Työnantaja ei ole velvollinen hakemaan patenttia työntekijältä oikeutensa perusteella ottamaansa keksintöön, vaan hän voi päättää pitää keksintöä liikesalaisuutena.<sup>148</sup> Tämä voi olla omiaan heikentämään työntekijän oikeusvarmuutta siitä, onko keksintö patentilla suojattavissa oleva keksintö. Sen vuoksi lakiin on otettu määräys, jonka mukaan työnantajan ottaessa työntekijän tekemään keksintöön sellaisen oikeuden, joka rajoittaa työntekijän oikeutta hakea tai saada siihen patentti, pidetään keksintöä Suomessa patentilla suojattavissa olevana keksintönä. Tämä on mahdollista, jollei työnantaja esitä todennäköisiä syitä, joiden mukaan patentin myöntämiselle olisi esteitä.<sup>149</sup> Näyttövelvollisuus siitä, ettei keksintö ole keksinnön tekemisen aikaan patentilla suojattavissa, on työnantajalla<sup>150</sup>.

---

<sup>145</sup> Kivi-Koskinen 2002 s. 67.

<sup>146</sup> Bruun & al. 1992 s. 7.

<sup>147</sup> Ks. lisää Patenttilaki § 1 ja § 2.

<sup>148</sup> Bruun & al. 1992 s. 7.

<sup>149</sup> Patenttilaki 1:2.

<sup>150</sup> TKLK Lausunto 8/2006 totesi lausunnossaan, että näyttövelvollisuus siitä, ettei työntekijöiden valmistusmenetelmä koskenut keksintö ollut keksinnön tekemisen aikaan patentilla suojattavissa, oli työnantajalla.

Mikäli työsuhteessa tehty keksintö ei ole Patenttilain 2 §:n mukainen patentilla suojattavissa oleva keksintö, ei sitä voida katsoa TKL:n suojaamaksi työsuhdekeksinnöksi. Tällainen voi olla esimerkiksi ennestään tunnettu keksintö. Tällöin oikeus työn tulokseen kuuluu työsopimuslain mukaisesti työsuhteen perusteella työnantajayhtiölle<sup>151</sup>. Tämä koskee kuitenkin vain sellaisia keksintöjä, jotka ovat syntyneet työsopimuslain mukaisesti työnantajan luukuun tehtävän työn tuloksena. Toisin kuin tekijänoikeus, patenttioikeus antaa suojaa sekä idealle, että varsinaisille toiminnoillekin<sup>152</sup>. Myöhemmin tutkimuksessa nimitystä "keksintö" käytetään, ellei kontekstista ole muuta pääteltävissä, lain tarkoittamista patenttikynnyksen ylittävistä keksinnöistä.

#### **4.4. Perusteet oikeuden siirtymiselle työnantajalle**

##### **4.4.1. Toimialaperuste**

Työnantajan mahdollisuutta ottaa oikeudet työntekijän tekemään keksintöön on porrastettu suhteessa keksijän toiminnan itsenäisyyteen. Työnantajalla on sitä laajemmat oikeudet keksintöön, mitä läheisemmässä suhteessa keksinnön syntyminen on keksijän työsuhteeseen.<sup>153</sup> Keksinnön oikeuden siirtymiselle on erilaisia perusteita. Olennaista on, kuuluuko keksintö työnantajan toimialaan, ja onko keksintö syntynyt työsuhteen voimassaoloaikana<sup>154</sup>. Jotta työnantaja voisi saada oikeudet työntekijänsä keksintöön, tulee keksinnön liittyä joko työnantajan työntekijälle määräämiin työtehtäviin, tai työnantajan toimialaan. Työnantajalla on tietyin edellytyksin myös etuoikeus sopimukseen työntekijän keksinnön käyttöoikeudesta sellaiseen keksintöön, joka ei ole syntynyt työn tekemisen tuloksena, mutta kuuluu kuitenkin työnantajan toimialaan.<sup>155</sup>

TKL 4 §:n niin kutsutun toimialaperusteen mukaisesti työnantajalla on oikeus saada kokonaan tai osittain oikeus keksintöön, mikäli keksinnön hyväksikäyttö kuuluu työnantajan, tai tämän kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen toimialaan, ja keksintö on syntynyt työntekijälle kuuluvien työtehtävien täyttämässä, tai käyttämällä olennaisesti hyväksi työnantajan yrityksen liikkeessä tai

---

<sup>151</sup> Kivi-Koskinen 2002 s. 180. PRI hylätyssä keksintöilmoituksessa tarkoitetaan "Keksintö on ennestään tunnettu. Kaikki oikeudet työn tuloksiin, jotka eivät ole patentoitavissa, kuuluvat Yhtiölle työsuhteen perusteella."

<sup>152</sup> Oerch – Pihlajamaa 2008 s. 400–401.

<sup>153</sup> Bruun & al. 1992 s. 10.

<sup>154</sup> Oesch – Pihlajamaa 2008 s. 357. Oikeuskirjallisuudessa on käytetty termejä toimiala ja toiminta-ala keskusteltaessa työsuhdekeksinnön hyväksikäytöstä. Työsuhdekeksintölaissa käytetään termiä toiminta-ala. Tässä tutkielmassa em. termejä käsitellään synonyymeinä.

<sup>155</sup> TKL 4 §.



laitoksessa saavutettuja kokemuksia. Toimialaperusteen tarkoituksena on turvata työnantajan kilpailuasemaa ja hyötyä koskeva etu, jonka hän voi saada käyttämällä keksintöä toiminnassaan<sup>156</sup>.

Aikaisemmin toimialaa tulkittaessa tuli kiinnittää erityisesti huomiota työnajan tosiasialliseen toimialaan, eikä esimerkiksi siihen, kuinka toimiala on yrityksen yhtiöjärjestyksessä määritelty<sup>157</sup>.

*Laki oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin annetun lain muuttamisesta 15.12.2000/1078* muutti kuitenkin sääntelyä. Lain esitöiden mukaan keksinnöistä on tullut osa yritysten tuotekehitystoimintaa, ja yritysten rakenteen ja toiminta-alan muuttuminen on ollut nopeaa. Yritystoiminta organisoituu konserneiksi ja tämä vaikuttaa myös työsuuhdekeksintötoimintaan. Tämän vuoksi lakiin lisättiin konsernin käsite. Laissa samaan konserniin kuuluvilla yrityksillä tarkoitetaan työnantajan omaan konserniin kuuluvien yritysten lisäksi mm. työnantajayrityksen emoyritystä ja yrityksen muita tytäryrityksiä, jotka ovat sisaryrityksiä työnantajayritykselle. Tarkoituksena on, että toimialakäsite kattaa koko konsernin. Tämä tarkoittaa myös sitä, että arvioitaessa onko keksintö syntynyt olennaisesti käyttämällä hyväksi työnantajan yrityksessä saavutettuja kokemuksia, otetaan huomioon kokonaisuudessaan työntekijän konsernin piirissä saamat kokemukset ja opit. Lisäksi on tarpeellista, että konsernin sisällä voidaan päättää, minkä konserniyrityksen nimiin patenttia haetaan.<sup>158</sup> Työsuuhdekeksintölautakunta (myöhemmin TKLK) on pohtinut lausunnossaan Lausunto 1/2010 sitä, oliko työntekijän työnantajana toimivan yrityksen emoyhtiöllä oikeus hakea patenttia työntekijän keksintöön. Lausunnon mukaan emoyhtiöllä oli oikeus patentin hakemiseen, ja oikeutta perusteltiin sillä, että keksijä oli hyväksynyt patentin hakemisen allekirjoittamalla keksintöä koskevan suomalaisen patenttihakemuksen siirtokirjan. Siirtokirjalla työntekijä oli valtuuttanut yrityksen hakemaan patenttia, mutta ei ollut siirtänyt yritykselle oikeuksia keksintöön. Tapauksessa keksintö liittyi työnantajana toimineen tytäryhtiön toimialaan. Lausunnon perusteella lienee selvää ainakin se, että konsernin sisäinen patentinhakuoikeuden siirto on sallittua, mikäli työntekijä antaa siihen suostumuksensa, vaikkei oikeuksien siirtymisestä tai siirtymisen laajuudesta olisi vielä sovittu. Lain esitöiden perusteella asian tulkinta lienee melko selvä, mikäli konserni voidaan katsoa työsuuhdekeksintölain mukaisesti *Kirjanpitolaki 30.12.1997/1336* määritelmän mukaiseksi konserniksi. Korkeimman oikeuden käsittelyyn ei ole kuitenkaan tuotu ennakkotapausta, joka vahvistaisi tai kumoaisi lain esitöissä esitetyt perustelut.

---

<sup>156</sup> Bruun – Mansala 1998 s. 31.

<sup>157</sup> Bruun & al. s. 20, viittaus KM 1965 B:16 s. 24.

<sup>158</sup> HE 147/2000.

#### 4.4.2. Liitännäisyys työtehtävään

Työnantaja voi saada työsuhdekeksintölain nojalla oikeuden työntekijän keksintöön myös silloin kun keksintö on syntynyt työntekijälle annetun nimenomaisen tehtävänannon tuloksena. TKL 4§:n mukaisesti silloin kun keksintö on syntynyt työntekijälle työssä tarkemmin määrätyn tehtävän tuloksena, on työnantajalla osittainen tai kokonainen oikeus keksintöön, vaikkei keksinnön hyväksikäyttö kuuluisi työnantajan tai konserniin kuuluvan yrityksen toiminta-alaan. Keksinnön liittyminen tuotekehitykseen ei ole edellytys sille, että työnantaja voisi saada käyttöoikeuden keksinnölle<sup>159</sup>. Peruseriaatteena on, että mitä läheisempi yhteys työsuhteeseen keksinnöllä on, sitä laajemmat oikeudet työnantaja saa. Työtehtäviin liittyvät keksinnöt voidaan jakaa kolmeen ryhmään:

*Toimeksiantokeksinnöt* ovat keksintöjä, joissa keksintö on syntynyt työnantajan antaman määrätyn tehtävän tuloksena. Toimeksiantokeksinnöt antavat työnantajalle vahvimman oikeuden keksintöön.<sup>160</sup> Keksintötoiminta on perinteisesti yrityksissä liittynyt tuotekehittelyyn<sup>161</sup>. Työntekijä on voitu palkata esimerkiksi tutkimaan määrättyä ongelmaa ja ratkaisemaan se. Tällaisessa tilanteessa työntekijän velvollisuuksiin voidaan katsoa kuuluvan keksintö- ja kehitystoiminta. Tällöin työnantajalla katsotaan myös olevan oikeus saada kaikki oikeudet keksintöön toimialasta riippumatta. Tämä koskee siten myös aloja, joiden toimialaan keksintö ei sellaisenaan kuulu.<sup>162</sup>

*Työtehtäväkeksinnöt* ovat syntyneet yleisten työtehtävien täyttämisen yhteydessä siten, ettei työntekijällä ole ollut samankaltaisista velvollisuutta keksintöjen tekemiseen työssään kuin toimeksiantokeksintöjen tapauksessa. Myös työtehtäväkeksinnöillä on kuitenkin liitännäisyys työtehtävien suorittamisen ja keksinnön välillä. Työnantajalla on oikeus saada työtehtäväkeksintöön joko kokonaiset tai osittaiset oikeudet, mikäli keksintö on syntynyt työtehtävien täyttämiseksi

---

<sup>159</sup> Bruun & al. 1992 s. 51. Kivi-Koskinen 2002 s. 68–74 jakaa työsuhdekeksinnöt neljään kategoriaan, jota ovat A-keksinnöt: keksintöjen hyväksikäyttö kuuluu yrityksen toiminta-alaan ja keksintö on syntynyt joko työtehtävien täyttämisen tuloksena tai olennaisesti käyttäen hyväksi työnantajan palveluksessa saatuja kokemuksia; B-keksinnöt: keksinnöt kuuluvat työnantajan toimialaan, mutta ilman yhteyttä työtehtävien täyttämiseksi tapahtuvaan toimintaan tai olennaisesti käyttämällä hyväksi työnantajan tai tämän kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen liikkeessä tai laitoksessa saavutettuja kokemuksia; C-keksinnöt: keksintö kuuluu työnantajan toimialaan, mutta jolla ei ole mitään yhteyttä työsuhteeseen; sekä D-keksinnöt: keksinnöt, jotka eivät kuulu työnantajan tai minkään tämän kanssa samaan konserniin kuuluvan yhtiön toimialaan ja joilla ei ole mitään yhteyttä työsuhteeseen.

<sup>160</sup> Oesch – Pihlajamaa 2008 s. 354–355.

<sup>161</sup> Bruun – Mansala 1998 s. 11.

<sup>162</sup> Oesch – Pihlajamaa 2008 s. 354–355, Oesch – Pihlajamaa 2003 s. 231. Toisin Bruun & al. 1992 s. 51, joiden mukaan itse keksintötoiminnan ei voida koskaan katsoa sisältyvän työntekijän työvelvoitteeseen, vaikka tehtävän voikin olla esimerkiksi koneen tai laitteen kehittäminen.

tehtävän toiminnan tuloksena, ja se kuuluu työnantajan tai työnantajan kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen toiminta-alaan.<sup>163</sup>

*Vaikutekeksinnöt* puolestaan ovat keksintöjä, joiden syntyyn ovat olennaisesti vaikuttaneet työnantajan piirissä, tai samassa konsernissa saavutetut tiedot ja kokemukset. Nämä ovat työsuhteeseen väljimminkin liittyviä keksintöjä, sillä vaikka keksinnön hyväksikäyttö kuuluu työnantajan toimialaan, ei sillä kuitenkaan ole kiinteää yhteyttä työntekijän työtehtäviin. Työnantaja on oikeutettu saamaan vaikutekeksintöön käyttö- eli lisenssioikeuden.<sup>164</sup>

Vaikutekeksinnön ja työtehtäväkeksinnön välistä rajanvetoa on pohdittu myös TKLK:n Lausunto 1/2010:ssä, jossa pohdittiin työnantajan oikeuden laajuutta työntekijän tekemään keksintöön. Työntekijä katsoi, että keksintö oli syntynyt normaalien työtehtävien ulkopuolella hänen omassa autotallessaan tekemän kehitystyön tuloksena. Kyseessä on siten hakijan näkemyksen mukaan keksintö, joka on syntynyt muussa yhteydessä työsuhteeseen vaikutekeksintönä, ja työnantajalla olisi siten ainoastaan käyttöoikeus keksintöön hakijan kanssa erikseen sopimalla. Työnantaja puolestaan katsoi keksinnön syntyneen tiimityössä hakijan normaalien tuotekehitysinsinöörin tehtävien yhteydessä. Hän katsoi keksinnön syntyneen työtehtävien täyttämiseksi tapahtuvan toiminnan tuloksena, työtehtäväkeksintönä. Työntekijä oli koko työsuhteensa ajan toiminut tuotekehitystehtävissä. TKLK:n lausunnon mukaan kyseessä olleiden laitteiden osien kehittäminen edellytti ainakin jonkinlaista tietotaitoa, joten ei voitu pitää todennäköisenä, että työntekijä olisi päätenyt ratkaisuun omassa autotallessaan ilman mitään etukäteen hankittua kokemusta. Vaikka keksintö ei ollut syntynyt annettujen työtehtävien tuloksena, TKLK katsoi, että työntekijä oli olennaisesti käyttänyt hyväksi työnantajan palveluksessa saavutettuja kokemuksia. Näin ollen keksintö oli työsuhtekeksintölain 4 §:n 1 momentin mukainen työtehtäväkeksintö, johon työnantajalla on ollut oikeus saada oikeudet kokonaan tai osittain.

Niin toimeksiantokeksinnöillä, työtehtäväkeksinnöillä kuin vaikutekeksinnöilläkin on yhteys työsuhteeseen. Keksintö voi syntyä työsuhteen aikana myös siten, ettei sillä ole yhteyttä työsuhteeseen millään edellä luetelluista tavoista, mutta keksinnön hyväksikäyttö kuuluu kuitenkin työnantajan tai sen konserniyhtiön toimialaan. Tällaisessa tapauksessa työnantajalla on etuoikeus sopia työntekijän kanssa oikeuden saamisesta. Työntekijä on siis ensisijaisesti velvollinen neuvottelemaan keksinnöstä työnantajansa kanssa, mutta jos neuvottelut eivät johda osapuolia tyydyttävään tulokseen, kaikki oikeuden keksintöön pysyvät keksijällä, ja hän voi neuvottelujen

<sup>163</sup> Oesch – Pihlajamaa 2008 s. 354–355, Oerch – Pihlajamaa 2003 s. 231.

<sup>164</sup> Oesch – Pihlajamaa 2008 s. 354–355, Oerch – Pihlajamaa 2003 s. 231.

jälkeen hyödyntää keksintöään parhaaksi katsomallaan tavalla<sup>165</sup>. Joskus työnantaja kokee tarvitsemansa laajemmat oikeudet keksintöön kuin pelkän käyttöoikeuden. TKL 4 §:n mukaisesti silloin kun keksintö on syntynyt ilman yhteyttä työsuhteeseen, mutta jonka hyväksikäyttö kuitenkin kuuluu työnantajan tai tämän kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen toiminta-alaan, on työnantajalla etuoikeus sopia työntekijän kanssa oikeuksien laajentamisesta. Tällainen ”optiosopimus” voi olla työnantajalla hyvinkin tarpeellinen kilpailumahdollisuuksien turvaamiseksi<sup>166</sup>.

On myös mahdollista, että työntekijä työsuhteen olemassaolon aikana tekee sellaisen keksinnön, joka ei kuulu työnantajan eikä tämän kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen toimialaan, ja jolla ei myöskään ole yhteyttä työsuhteeseen. Työntekijällä ei ole velvollisuutta ilmoittaa tällaisesta keksinnöstä työnantajalleen, eikä työnantajalla ole erityisneuvotteluasemaa tällaista keksintöä koskien. Keksijä voi niin halutessaan tiedustella työnantajansa kiinnostusta keksintöön, mutta työnantaja on samassa neuvotteluasemassa keksinnön suhteen kuin kuka tahansa ulkopuolinenkin<sup>167</sup>.

#### **4.4.3. Työntekijän ja työnantajan tiedotusvelvollisuus**

Työntekijän tulee ilmoittaa viipymättä kirjallisesti tekemästään keksinnöstä työnantajalle, jotta kysymys työnantajan oikeudesta keksintöön saadaan selvitettyksi<sup>168</sup>. Tämä koskee kaikkia työsuhteen aikana tehtyjä keksintöjä, lukuun ottamatta niitä keksintöjä, joista ei ole säädetty TKL 4 §:ssä. Tällaisia keksintöjä ovat edellisessä kappaleessa mainitut keksinnöt, joilla ei yhteyttä työntekijän työsuhteeseen, ja joiden hyväksikäyttö ei kuulu työnantajayhtiön, tai muun samaan konserniin kuuluvan yhtiön toimialaan. Työntekijän tulee TKL 5 §:n mukaan antaa kirjallisessa ilmoituksessa keksinnön sisällöstä riittävät tiedot, joiden perusteella työnantaja voi ymmärtää keksinnön. Työntekijän tulee myös ilmoittaa millaisessa yhteydessä työsuhteeseen hän katsoo keksinnön syntyneen.

TKL 6 §:n mukaisesti silloin, kun työnantaja on saanut tiedon keksinnöstä, alkaa neljän kuukauden määräaika, jonka kuluessa työnantajan on kirjallisesti ilmoitettava keksijälle, ottaako hän itselleen kokonaan tai osittain oikeudet keksintöön, jotka hänellä lain mukaan on mahdollisuus saada. Saman ajan kuluessa työnantajan tulee myös käyttää hänelle kuuluvaa etuoikeutta keksinnön oikeuksiin.

---

<sup>165</sup> Oerch – Pihlajanmaa 2003 s. 232, samoin Kivi-Koskinen 2002 s. 72–73, joka nimittää tällaisia keksintöjä C-keksinnöiksi.

<sup>166</sup> Oesch – Pihlajamaa 2008 s. 355.

<sup>167</sup> Kivi-Koskinen 2002 s. 73–74. Tällaiset keksinnöt ovat hänen mukaansa D-keksintöjä.

<sup>168</sup> HE 147/2000.

Keksijä ei saa ennen neljän kuukauden määräajan päättymistä määrätä keksinnöstä, eikä myöskään ilmaista mitään sitä koskevaa tietoa siten, että siitä voi olla seurauksena keksinnön julkiseksi tuleminen tai sen käyttö toisen yhtiön toimesta.<sup>169</sup> Patentin tuleminen julkiseksi ennen patentin hakemista aiheuttaa sen mitätöitymisen<sup>170</sup>.

Tehtyään TKL 5 §:n mukaisen ilmoituksen keksinnöstä työnantajalle, työntekijällä on oikeus hakea keksinnölleen patenttia Suomessa, mutta hänen on tällöin viikon kuluessa hakemuksen antamisesta patenttiviranomaiselle kirjallisesti ilmoitettava siitä työnantajalle<sup>171</sup>. Tätä on perusteltu lain esitöissä sillä, että työntekijän ilmoitusvelvollisuus antaa työnantajalle mahdollisuuden informoida työntekijää mahdollisista eduista liittyen siihen, että patenttihakemus jätetään myöhemmin. Tällä on tarkoitettu esimerkiksi sitä riskiä, että puutteellisen valmistelun vuoksi patenttisuoja keksinnölle jäisi heikoksi.

Mikäli työsuhteessa tehty keksintö ei ole Patenttilain 2 §:n mukainen patentilla suojattavissa oleva keksintö, oikeus työn tulokseen kuuluu työsopimuslain mukaisesti työsuhteen perusteella työnantajayhtiölle silloin kun keksintö on syntynyt työsopimuslain tarkoittaman työnantajan lukuun tehdyn työn tuloksena<sup>172</sup>. On myös mahdollista, että keksintö ylittää patentille asetetut vaatimukset, mutta työnantaja päättää hylätä keksintöilmoituksen tai päättää olla ottamatta oikeuksia keksintöön. Tällöin keksinnön hyödyntämisoikeudet palautuvat työntekijälle. Hän saa hyödyntää teosta parhaaksi katsomallaan tavalla, kunhan ei ilmaise keksintöä hyödyntäessään työnantajan yhtiösalaisuuksia tai muuten loukkaa kilpailukiello- tai lojaliteettivelvoitteitaan.<sup>173</sup>

## **4.5. Työnantajalle siirtyvien oikeuksien laajuus**

### **4.5.1. Siirtyvien oikeuksien laajuus toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa**

Keksinnön oikeuden siirtymisen laajuus työntekijältä työnantajalle riippuu keksinnön suhteesta työsuhteeseen. Työnantajalla on sitä laajemmat oikeudet keksintöön, mitä läheisemmässä suhteessa

---

<sup>169</sup> HE 147/2000.

<sup>170</sup> KKO 1988:16.

<sup>171</sup> HE 147/2000.

<sup>172</sup> Kivi-Koskinen 2002 s. 180 Nokia Oyj:n työsuhtekeksintöjä koskevassa ohjesäännössä PRI tarkoittaa, että keksintö on aikaisemmin tunnettu. Kaikki oikeudet työn tuloksiin, jotka eivät ole patentoitavissa, kuuluvat yhtiölle työsuhteen perusteella.

<sup>173</sup> Kivi-Koskinen 2002 s. 180–181.

keksinnön syntyminen on keksijän työsuhteeseen<sup>174</sup>. Koska toistaiseksi voimassa oleva työsopimus on työnteon tyyppillisin ja ensisijainen muoto, myös työsuhdekeksintölaki on säädetty toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen lähtökohdista. Keksintöä koskevat oikeudet voivat siirtyä työnantajalle joko osittain tai kokonaan, ja laajimmillaan hyväksikäytön voisi ajatella tarkoittavan kaikkia niitä tapoja, joilla patentoitavissa olevasta keksinnöstä voi saada hyötyä. Hyväksikäyttöoikeus työsuhdekeksinnön tapauksessa tarkoittaa kuitenkin vain patenttisuojan mukaista hyväksikäyttöä, ei sitä laajempia oikeuksia<sup>175</sup>. Erilaisia keksinnön hyväksikäytön tapoja ovat patenttilain 3 §:n mukaan mm. patentin hakeminen ja sitä myöten saatava yksinoikeus, keksinnön mukaisen menetelmän käyttäminen, tuotteiden valmistus, keksinnön avulla valmistettujen tuotteiden saattaminen vaihdantaan, käyttäminen, maahantuonti sekä keksinnön ja sitä koskevien oikeuksien myyminen. Keksinnön hyväksikäyttötapana voidaan pitää myös keksinnön salassapitämistä kilpailusystä. Keksinnön mukaisen menetelmän käyttäminen ja tuotteiden valmistamisen on yleisesti katsottu kuuluvan työnantajan hyväksikäyttöoikeuden piiriin, mikäli keksintö kuuluu yrityksen tai sen kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen toimialaan<sup>176</sup>.

Koska keksintöä koskevien oikeuksien myyminen ei kuulu patenttisuojan piiriin, on niiden katsottu jäävän hyväksikäyttöoikeuden ulkopuolelle ainakin sellaisessa tapauksessa, jossa keksintö ei kuulu yrityksen toimialaan<sup>177</sup>. Patenttilain suoma keksijän yksinoikeus ei myöskään käsitä PaL 3 §:n mukaisesti hyväksikäyttöä, joka ei tapahdu ammattimaisesti, eikä sellaisen patentilla suojatun tuotteen hyväksikäyttöä, joka Euroopan talousalueella on saatettu vaihdantaan patentinhaltijan toimesta tai suostumuksella. Lisäksi esimerkiksi erinäiset lääkevalmisteita koskevat yksinoikeudet on suljettu lain suomien oikeuksien ulkopuolelle.

#### **4.5.2. Siirtyvien oikeuksien laajuus epätyypillisissä työsuhteissa**

Nykyisin monet työsuhteet ovat epätyypillisiä työsuhteita, eli määräaikaisia työsuhteita tai vuokra työsuhteita. Määräaikaisessa työsuhteessa työntekijällä on samat oikeudet ja velvollisuudet kuin toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella työntekijällä sillä erolla, että työsopimus on perustellusti sovittu päätymään tiettyä aikana. Näin ollen määräaikaisessa työsuhteessa ja toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työskentelevien työntekijöiden välillä ei ole eroa siinä laajuudessa,

---

<sup>174</sup> Bruun & al. 1992 s. 10.

<sup>175</sup> Bruun & al. 1992 s. 32.

<sup>176</sup> Bruun & al. 1992 s. 32.

<sup>177</sup> Bruun & al. 1992 s. 33.

jolla työnantaja saa oikeudet työntekijän keksintöön. Koska määräaikaisesta työsuhteesta yleensä tiedetään milloin sen tulee päättymään, herää kysymys, onko työnantajalla oikeus työntekijän keksintöön, mikäli sen hyödyntäminen tulee varmasti sijoittumaan ajalle, jolloin heidän välillään ei enää ole työsuhdetta. Lienee kuitenkin selvää, että työnantajalla on oikeus myös tällaisen työsuhtekeksinnön oikeuteen, sillä laki on säädetty nimenomaisesti koskemaan työsuhteen aikana tehtyjä keksintöjä. Lisäksi TKL 8 §:n mukaisesti keksinnön oletetaan syntyneen työsuhteen aikana, mikäli patenttia on haettu kuuden kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä.<sup>178</sup> Tällaisen keksinnön tulee luonnollisesti olla sellainen keksintö, johon työnantajalla on oikeus työsuhteeseen perustuen.

Työsuhteen osa-aikaisuuden vaikutusta keksinnön kuulumiseen työnantajalle voidaan myös pohtia. Osa-aikainen työsuhde poikkeaa kokoaikaisesta toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta siten, että työtä ei tehdä täysipäiväisesti tai yhtä monena päivänä kuin kokoaikaisessa työsuhteessa. Kuten todettu, työnantajalla on sitä laajemmat oikeudet keksintöön, mitä läheisemmässä suhteessa keksinnön syntyminen on keksijän työsuhteeseen. Se, että työtä tehdään vähemmän kuin kokoaikaisessa työsuhteessä ei vaikuttane arviointiin siitä, kuinka läheisessä suhteessa työsuhteeseen keksintö on syntynyt. Edelleen tulee arvioitavaksi onko keksintö tehty ns. toimeksiantokeksintönä, työtehtäväkeksintönä vai vaikutekeksintönä. Tällöin ei myöskään liene perusteltua, että työnantajalle siirtyisi vähemmän oikeuksia osa-aikaisen työntekijän keksintöön, kuin sellaiseen, jonka kokoaikaisesti toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessä työskentelevä on keksinyt. Voidaan olettaa, että mikäli keksintöön siirtyisi työsuhteen osa-aikaisuuden perusteella vähemmän oikeuksia kuin toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen, vaikuttaisi se vähentävästi myös työntekijälle maksettavaan korvaukseen, ja toisinpäin. Mikäli työntekijälle maksettaisiin vähemmän korvausta keksinnöstä osa-aikaisuuden perusteella, ei olisi perusteltua, että työnantajalle siirtyisi tällaisessa tapauksessa yhtä paljon oikeuksia kuin sellaiseen keksintöön, jonka työntekijä on keksinyt toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessä, ja josta työntekijä saa täyden korvauksen. Näin ollen tulkinta siitä, että osa-aikaisessa työsuhteessä tehtyyn keksintöön siirtyisi vähemmän oikeuksia kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessä tehtyyn keksintöön, ei olisi siten kummankaan osapuolen kannalta edullinen. Näillä perustein osa-aikaiseen työsuhteeseen voidaan katsoa sovellettavan samaa tulkintaa kuin toistaiseksi voimassa olevaan kokoaikaiseenkin työsuhteeseen.

Kuten aikaisemmin tutkielmassa on tullut esille, vuokratyösuhteessa ei synny sopimussuhdetta suoraan työntekijän ja käyttäjäyrityksen välille, vaan työntekijän työnantajana toimii vuokrausyritys, joka vastaa myös työnantajavelvoitteista. Käyttäjäyritykselle siirtyvät vain ne oikeudet ja velvolli-

---

<sup>178</sup> Ks. myös Oesch – Pihlajamaa 2008 s. 358.

suudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen, kuten oikeus johtaa ja valvoa työntekoa. Tästä johtuen se, mikä soveltuu toistaiseksi voimassa oleviin ja määräaikaisiin työsuhteisiin koskien työsuuhdekeksintöjen oikeuksien siirtymistä työnantajalle, ei sovellu vuokratyösuhteisiin.

Olettamana voidaan pitää, että käyttäjäyritys ei saa oikeuksia vuokratyöntekijän tekemään keksintöön<sup>179</sup>. Käyttäjäyrityksen ja työntekijän välillä ei ole oikeussuhdetta, eikä käyttäjäyrityksen voida katsoa olevan työntekijään nähden työnantaja. Siten työsuuhdekeksintölain määräykset eivät tule sovellettavaksi käyttäjäyrityksen ja työntekijän väliseen oikeussuhteeseen. Vuokrausyritys ei myöskään toimialaperusteen mukaisesti voisi saada oikeutta keksinnön käyttämiseen<sup>180</sup>. Oikeus keksinnön hyväksikäytöstä ratkaistaan siten patenttilain ja työsuuhdelainsäädännön avulla. Patenttilain mukaan oikeus keksintöön kuuluu sille luonnolliselle henkilölle, joka keksinnön tekee. Työsopimuslain mukaan taas työn tulos kuuluu työsuhteen perusteella työnantajalle. Vaikka keksinnön hyväksikäyttöoikeus jollakin perusteella siirtyisikin työnantajalle, eli vuokrausyritykselle, ei vuokrausyritys voisi sitä kuitenkaan siirtää kolmannelle osapuolelle, tässä tapauksessa käyttäjäyritykselle. Keksintöä koskevien oikeuksien myyntioikeuden on katsottu jäävän keksinnön hyväksikäyttöoikeuden ulkopuolelle,<sup>181</sup> ja siten on oletettava, että myös muunlaiset oikeuksien siirrot jäävät pois hyväksikäyttöoikeuden piiristä<sup>182</sup>.

Vuokratyödirektiivin perusteella lakiin otetut vuokratyöntekijöitä koskevat erityismääräykset ovat pitkälti työntekijän etuja ja oikeuksia suojelevia määräyksiä. Koska lakiin on nimenomaisesti otettu näitä epätyypillisiä työsuhteita koskevia määräyksiä, voidaan päätellä, että on katsottu olevan erityinen tarve suojella tällaisessa työsuhteessa työskenteleviä työntekijöitä. Työsuhteen epätyypillisuus ei siten voine olla myöskään peruste poiketa työntekijän oikeuksia heikentävästi työntekijää suojelevan lainsäädännön määräyksistä työsuuhdekeksintöjä tai työsuuhdeteoksia koskien. Myös tällä perusteella vaikuttaisi siltä, että käyttäjäyrityksen halutessa oikeuden vuokratyöntekijän tekemään keksintöön, tulee siitä aina neuvotella erikseen työntekijän kanssa. Olisi kuitenkin mahdollista ajatella, että vuokratyösuhteen perusteella käyttäjäyritykselle syntyisi etuoikeus neuvotella työntekijän työssään tekemästä keksinnöstä, erityisesti mikäli keksintö on tehty ns. toimeksiantokeksintönä.

---

<sup>179</sup> Oesch – Pihlajamaa 2008 s. 349.

<sup>180</sup> Periaatteessa lienee mahdollista, että konsernin toimialaan kuuluisi henkilöstövuokrauksen lisäksi myös keksinnön hyväksikäyttöalalla toimiva yritys.

<sup>181</sup> Bruun & al. 1992 s. 33.

<sup>182</sup> Toisin Oesch – Pihlajamaa 2008 s. 349, joiden mukaan vaikka olettamana voidaan pitää, että käyttäjäyritys ei saa oikeuksia vuokratyöntekijän tekemään keksintöön, se ei kuitenkaan ole yksiselitteistä. Esimerkiksi silloin, kun keksintö on tehty vuokratyöntekijän täyttäessään käyttäjäyrityksen hänelle määräämiä työtehtäviä työsuhteen kaltaisissa olosuhteissa, voi työntekijän ja käyttäjäyrityksen välille syntyä TKL:n mukaisia oikeuksia ja velvollisuuksia.



#### 4.6. Keksinnön käyttämisestä saatava taloudellinen korvaus

Työnantaja on velvollinen maksamaan kohtuullisen korvauksen työntekijälle silloin, kun työnantaja saa lain perusteella oikeuden työntekijän tekemään keksintöön. Keksijäkorvaus ei ole palkkaa, vaan työnantajan maksamaa korvausta keksintöoikeuksien saamisesta<sup>183</sup>. Oikeus korvaukseen perustuu patenttioikeuden näkökulmasta siihen, että patenttioikeuksista on maksettava keksijälle korvaus. Toisaalta työoikeudellisesta näkökulmasta voidaan ajatella, että patentoitavan keksinnön tekeminen yleensä ylittää työntekijältä edellytettävän normaalisuorituksen, ja siitä on sen vuoksi maksettava erillinen korvaus.<sup>184</sup> Korvauksen perustarkoituksena on kannustavan vaikutuksen aikaansaaminen. Korvausvelvollisuus on pakottavaa oikeutta ja korvaus on aina suoritettava, vaikka ennen keksinnön syntymistä olisi toisin sovittu. Tämä ei esitä kuitenkaan osapuolia sopimasta etukäteen esimerkiksi korvaussummasta tai sen maksutavasta<sup>185</sup>. Joskus harvoin työ sopimus on voitu laatia myös siten, että palkkaus käsittää korvauksen myös työntekijän keksintöoikeuksien luovuttamisesta työnantajalle.<sup>186</sup>

Sillä kuinka tiiviisti keksintö liittyy työntekijän työhön, on merkitystä myös työnantajan työntekijälle maksaman korvauksen suhteen. Tällöin painotetaan sitä, kuinka työntekijä on päätenyt ratkaisuunsa, josta keksintö on syntynyt. Punnittavaksi tulee mm. se, kuinka paljon työnantajan antama panostus tai suoranainen apu on vaikuttanut keksinnön syntymiseen<sup>187</sup>. Yksi vaikeimmista korvausvelvollisuuden osakysymyksistä on keksinnön objektiivinen arvo. Lain mukaan kohtuullisen korvauksen käsite on mitä suurimmassa määrin taloudellisten tekijöiden ja arvioiden varassa. Asetuksen mukaan keksinnön arvo määritetään sen mitattavan taloudellisen hyödyn perusteella, jonka työnantaja saa keksinnön käyttöön ottamisesta. Toissijaisesti arvo määritetään lisenssisopimuksiin vertaamalla. Tällöin keksinnön arvo määritetään sen lisenssimaksun perusteella, jolla työnantaja voisi hankkia oikeuden vastaavaan vapaaseen keksintöön.<sup>188</sup>

Kohtuullista korvausta määriteltäessä huomioidaan hyöty, jonka työnantaja keksinnöstä saa, samoin kuin panostus, jolla työnantaja on vaikuttanut keksinnön syntymiseen<sup>189</sup>. Seikkoja, jotka myös vaikuttavat keksinnön arvoon, ovat työ sopimuksen ehdot ja työsuhteeseen liittyvät muut seikat, ja ne

<sup>183</sup> Kivi-Koskinen 2002 s. 75.

<sup>184</sup> Bruun – Mansala 1998 s. 6.

<sup>185</sup> Oesch – Pihlajamaa 2008 s. 358–361, Kivi-Koskinen 2002 s. 75. Samoin TKLK Lausunto 1/2008, jonka mukaan työ-suhdekeksintölaissa ei ole rajoitettu työnantajan ja työntekijän oikeutta sopia keksinnön syntymisen jälkeen siitä, miten kohtuullinen korvaus määräytyy.

<sup>186</sup> Oesch – Pihlajamaa 2008 s. 358–361, Kivi-Koskinen 2002 s. 75.

<sup>187</sup> Bruun & al. 1992 s. 62–63.

<sup>188</sup> Oesch – Pihlajamaa 2008 s. 358–361.

<sup>189</sup> Bruun & al. 1992 s. 57; Oesch – Pihlajamaa 2008 s. 358–361.

tulee huomioida korvausta laskettaessa. Näitä ovat esimerkiksi tehtävän asettamis- sekä ratkaisuta- pa, käytetyt teknologiat ja laitteet sekä keksijän asema, huomioiden hänen yksityiskohtaiset työeh- tonsa ja tehtävänsä työnantajan palveluksessa. Korvauksen laskemisen perusteena on niin sanottu työsuhdekerroin, joka sisältää kolme osaa: tehtävän työsuhdeyhteys, ratkaisun työsuhdeyhteys sekä keksijän työsuhdeyhteys.<sup>190</sup> Työntekijän työtehtävien laatu huomioidaan korvauserusteissa siten, että mitä ilmeisemmin työtehtävien laatuun liittyy keksinnön tekemistä edistäviä mahdollisuuksia tai vaatimuksia, ja mitä johtavammassa asemassa henkilö on, sitä pienempi erillinen keksintökorva- us voidaan katsoa kohtuulliseksi korvaukseksi<sup>191</sup>. TKA:n mukaan arvoa määritettäessä on huomioi- tava taloudellinen kokonaisvaikutus myös silloin, kun keksintö on osa suurempaa kokonaisuutta. Tämä on erittäin yleinen tilannetyösuhdekeksintöjen osalta.<sup>192</sup>

Korvausten laskemisen kannalta ongelmana on patenttien verrattain pitkä kaupallistamisaika. Alku- vaiheessa on monia kokeiluja ja testauksia. Markkinoille pääsy vaatii paljon aikaa ja muita resursse- ja. Keksinnön todellisesta arvosta ei tiedetä silloin vielä kovin paljon. Myös osapuolten odotukset ja näkemykset keksinnön taloudellisesta arvosta voivat poiketa paljonkin toisistaan. Korvausoikeuden kannalta Suomessa on riittävää, jos keksintö on patentoitavissa. Ei siis ole mentävä patenttiin asti, että työnantajalle syntyy korvausvelvollisuus.<sup>193</sup> Korvaus on maksettava siltä ajalta, jona keksintöä hyödynnetään, mutta kuitenkin enintään 20 vuodelta<sup>194</sup>.

---

<sup>190</sup> Bruun & al. 1992 s. 57. Ks. myös Oesch – Pihlajamaa 2008 s. 358–361 ja TKLK Lausunto 5/2007.

<sup>191</sup> Kivi-Koskinen 2002 s. 78.

<sup>192</sup> Bruun & al. 1992 s. 57. Ks. myös Oesch – Pihlajamaa 2008 s. 358–361.

<sup>193</sup> Oesch – Pihlajamaa 2008 s. 358–361.

<sup>194</sup> TKLK Lausunto 1/2008.

## 5. Tekijänoikeuksien siirtyminen

### 5.1. Miksi teoksia suojataan?

Hallituksen esityksen mukaisesti tekijänoikeuslainsäädännön keskeisenä tavoitteena on edistää henkistä luomistyötä sen eri muodoissa. Tekijänoikeus edistää luovaa työtä tunnustamalla tekijän yksinoikeuden teokseen, samoin kuin antamalla hänelle yksityisoikeuden teoksen hyväksikäyttämiseen. Tunnustamalla tekijän oikeuden määrätä teostensa hyväksikäytöstä yhteiskunta kannustaa luovaan toimintaan. Tämä myös takaa tekijälle neuvotteluaseman, koska tekijän ja teoksen käyttäjän kuuluu neuvotella ja sopia teoksen käytön ehdoista. Se on käyttäjälle ainoa väylä saada laillinen käyttöoikeus teokseen. Toisaalta sopimuksen taloudellisten ehtojen kautta tekijän oikeudet toteutuvat, kun tekijä saa palkkion luovan työnsä tulosten käyttämisestä.<sup>195</sup>

Turvaamalla tekijän oikeuden teoksensa hyväksikäytön kontrolloimiseen, tekijänoikeus ja tekijänoikeuslain säädökset edistävät samalla henkisten tuotteiden tuotantoa ja levitystä. Tekijänoikeus tukee taiteellisten ja kirjallisten teosten tuottajien ja kustantajien asemaa turvaamalla myös investointeja ja kauppaa. On katsottu, että kulttuurihyödykkeiden tuotannon ja saatavuuden edellytysten turvaaminen luo pohjaa myös kansalliselle kulttuurille ja yhteiskunnan kehitykselle.<sup>196</sup>

Perinteisesti tekijänoikeudelliset kysymykset on pyritty ratkaisemaan yleisin, lyhyeen muotoon laadituin säännöksin. Laissa on vahvistettu tekijänoikeudessa noudatettavat pääperiaatteet, ja vältetty erikseen säännöstelemästä tekijänoikeuden alalla ilmeneviä lukuisia erityiskysymyksiä.<sup>197</sup> Voidaan olettaa, että myös tulevaisuudessa lainsäädäntö tulee olemaan ns. ”tekniikkaneutraalia”, jolloin samoja säännöksiä sovelletaan pääsääntöisesti kaikkeen toimintaan, ja vain tietyt erityisen ongelmallisiksi koetut tilanteet säädellään erikseen.<sup>198</sup>

---

<sup>195</sup> HE 28/2004, KM 1992:4.

<sup>196</sup> HE 28/2004.

<sup>197</sup> KM 1953:5 s. 43.

<sup>198</sup> Kulla & al. 2002 s. 318–319.

## 5.2. Tekijänoikeuden lähtökohdat

Tekijänoikeuden keskeinen käsite on teos. Tekijänoikeuslain (8.7.1961/404) 1 §:n mukaan teos määritellään seuraavasti:

...olkoonpa se kaunokirjallinen tahi selittävä kirjallinen tai suullinen esitys, sävellys- tai näyttämöteos, elokuva-teos, valokuvateos tai muu kuvataiteen teos, rakennustaiteen, taidekäsityön tai taideteollisuuden tuote taikka ilmetköönpä se muulla tavalla.

Kirjallisena teoksena pidetään myös karttaa sekä muuta selittävää piirustusta tai graafista taikka plastillisesti muotoiltua teosta sekä tietokoneohjelmaa.

Laissa annettu luettelo suojattavista teostyypeistä ei ole tyhjentävä, vaan teos voi ilmetä myös muulla tavalla<sup>199</sup>. Varsinainen tekijänoikeussuoja kohdistuu joko kirjalliseen tai taiteelliseen teokseen<sup>200</sup>. Tekijänoikeussuojaa saadakseen teoksen on ylitettävä ns. teoskynnys. Muita erityisiä vaatimuksia tekijänoikeussuojan edellytyksenä ei ole<sup>201</sup>. Tekijänoikeuslaki ei siis edellytä, että esimerkiksi kirjallinen teos on jossakin tietyssä ulkoisessa muodossa, tai että sillä on materiaalista muotoa ollenkaan. Tekijän työn on kuitenkin oltava sellaisessa muodossa, että se on ulkopuolistenkin havaittavissa. Suojan saaminen ei edellytä, että joku ulkopuolinen todella havaitsee työn, mutta mahdollisuus siihen tulee olla olemassa.<sup>202</sup> Myöskään teoksen tarkoitukselle ei ole asetettu vaatimuksia vaan teos voi palvella myös puhtaasti käytännöllistä tarvetta, kunhan se on uusi ja omaperäinen<sup>203</sup>. Teoskynnyksen ylittämiseen ei vaadita myöskään määrättyä työ- tai tietomäärää<sup>204</sup>.

Teoskynnyksen ylittääkseen kirjallisen tai taiteellisen teoksen tulee ilmentää tekijänsä luovaa ponnosta ja olla omaperäinen sekä itsenäinen tekijänsä luovan työn tulos<sup>205</sup>. Suojan saamisen edellytyk-

---

<sup>199</sup> Harenko 1996 b s. 5, samoin KM 1953:5, jonka mukaan kirjallisella ja taiteellisella teoksella on niin monia ja vaihtelevia ilmaisumuotoja, että niiden luetteleminen laissa luettelossa tulisi liian pitkäksi ja monimutkaiseksi, eikä luettelo olisi kuitenkaan täydellinen.

<sup>200</sup> KM 1987:7 s. 122. Sorvari 2007 a s. 43 mukaan sana ”taiteellinen” ei tässä yhteydessä liity teoksen laadulliseen ominaisuuteen, vaan myös huono työ voi saada suojaa samoin edellytyksin kuin kriitikoiden arvostamakin teos. Vastaavasti esimerkiksi se, että työ palkitaan taidekilpailussa, tai että sen on valmistanut tunnettu taiteilija, ei automaattisesti tarkoita sitä, että työ on teosmielessä itsenäinen ja omaperäinen. Samoin Strandén 1987 s. 78, jonka mukaan tekijänoikeuslaki ei aseta teoskynnyksen täyttymisen vaatimukseksi kvalitatiivisia tai esteettisiä edellytyksiä ja s. 79, jonka mukaan tekijänoikeudella suojattu voi olla myös tuntemattoman taiteilijan epäonnistunut tuote.

<sup>201</sup> TeN 2009:11.

<sup>202</sup> Kulla & al. 2002 s. 320–321.

<sup>203</sup> KM 1953:5 s. 44, samoin Strandén 1987 s. 78, jonka mukaan teoksen käyttötarkoitus on epärelevantti teoskynnyksen tunnusmerkkien täyttymistä arvioitaessa.

<sup>204</sup> TeN 2011:15.

<sup>205</sup> KM 1987:7 s. 122–123, samoin Kulla & al. 2002 s. 320–321. Sorvari 2007 a s. 41 mukaan itsenäinen työ on syntynyt ilman esikuvia, taikka ulkoisia rajoitteita tai ohjeita ja kopioimatta jo olemassa olevia tuotteita.

senä on siten se, että teos jollakin tapaa ilmentää tekijänsä persoonallisuutta<sup>206</sup>. Myös Tekijänoikeusneuvosto totesi tämän mm. lausunnossaan TeN 2003:1, jossa oli kyse lasten pussilakanoiden ja muiden taidekäsitteytettyjen teoskynnyksestä. Tapauksessa teoskynnyksen ei katsottu ylittyvän, koska tuotteet eivät olleet tarpeeksi omaperäisiä<sup>207</sup>. Itsenäisyys- ja omaperäisyysvaatimuksen katsotaan yleensä täyttyvän, jos voidaan olettaa, ettei kukaan muu vastaavaan työhön ryhtyessään olisi aikaansaanut samanlaista teosta<sup>208</sup>. Tätä tulkintaa tukee myös Korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 1988:52, jonka mukaan televisiotoimittajan paikan päällä tehty selostus jalkapallo-ottelusta televisiolähetystä varten oli tarpeeksi omaperäinen ja ylitti teoskynnyksen. Siten Korkein oikeus katsoi, että toimittajalla oli tekijänoikeus selostukseen ja hänellä oli siten oikeus saada hyvitystä ja korvausta tekijänoikeuden loukkaamisesta. Käytännössä on joskus vaikea ratkaista täyttääkö teos omaperäisyyden ja itsenäisyyden vaatimukset. Laki ei anna tähän selvää vastausta, vaan ratkaisu tulee tehdä olosuhteet huomioiden kussakin yksittäisessä tapauksessa.<sup>209</sup> Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1989:149 arkkitehdin suunnitteleman tyyppitalon ei esimerkiksi katsottu nauttivan tekijänoikeussuojaa rakennustaiteen tuotteena, koska se ei arkkitehtonisilta elementeiltaan, eikä myöskään kokonaisuutena ollut riittävän itsenäinen ja omaperäinen. Toisen Korkeimman oikeuden ratkaisun mukaan eivät myöskään rakennuspiirustukset, jotka olivat tavanomaisia rakennuspiirustuksia vailla omaperäisyyttä, saaneet tekijänoikeuden suojaa. Tapauksessa Korkein oikeus kuitenkin totesi, että on periaatteessa mahdollista, että rakennuspiirustukset saavat suojaa tekijänoikeuslain 1 §:n nojalla, vaikka niiden kuvaama rakennus omaperäisyyden puuttuessa ei olisi lain nojalla suojattu.<sup>210</sup>

Tekijänoikeuslain mukaan teoksen ei tarvitse olla valmis, jotta teoskynnys voi ylittyä. Olennaista on, että teos tai sen osa on saanut sellaisen muodon, joka objektiivisesti katsottuna erottaa sen muista teoksista.<sup>211</sup> Myös Korkeimman oikeuden ratkaisussa mainoksen luonnosta on pidetty tekijänoikeuslaisia tarkoitettuna kuvataiteen tuotteena, kun mainoskampanjaa suunniteltaessa idealle oli syntynyt itsenäinen ja omaperäinen muoto<sup>212</sup>. Tekijänoikeus suojaa teosta kokonaisuutena, mutta lisäksi tekijänoikeussuojaa voi nauttia sellainen teoksen osa, jota voidaan pitää tekijänsä luovan työn omaperäisenä tuloksena tarkasteltuna muusta teoksesta irrallaan<sup>213</sup>.

---

<sup>206</sup> Kulla & al. 2002 s. 320–321.

<sup>207</sup> TeN 2003:1, ks. lisää teoskynnyksen ylittymisen vaatimuksen arvioinnista eri teostyyppien kohdalla, joita lausunto sisältää. Teostasovaatimusta on arvioitu eri tavoin riippuen teoslajista.

<sup>208</sup> TeN 2008:7.

<sup>209</sup> KM 1953:5 s. 44.

<sup>210</sup> KKO 1988:4.

<sup>211</sup> Strandén 1987 s. 79, jossa hän antaa mm. Hugo Simbergin Tampereen tuomiokirkon köynnöskuvien luonnokset esimerkiksi luonnoksista, joita on pidetty tekijänoikeudella suojattuina.

<sup>212</sup> KKO 1988:82.

<sup>213</sup> TeN 2009:12, TeN 2012:1.

Tekijänoikeus on muodon suojaa<sup>214</sup>. Tekijänoikeus ei suojaa teoksen ideaa tai aihetta, aiheen käsittelytapaa tai teoksen sisältämiä tietoja, eikä myöskään teoksen sisältämiä ajatuksia, teorioita tai tietoja<sup>215</sup>. Tekijänoikeusneuvosto on lausunnossaan TeN 2011:2 katsonut, että myös konsepti rinnastuu lähinnä ideaan. Suojaa voi kuitenkin saada se ilmenemismuoto, johon tekijä on ajatuksensa saattanut<sup>216</sup>. Siten, vaikka tekijänoikeus ei suojaa konseptia sellaisenaan, voi tekijänoikeussuojaa saada kuitenkin konseptin teostasoon yltävät rakenneosat, jotka ilmentävät sen omaperäistä ja itsenäistä ilmenemismuotoa. Vaikka tekijänoikeus ei suojaa teorioita ja tietoja, voi sellaisten ilmenemismuoto kuitenkin ylittää teoskynnyksen. Tätä päättelyä tukee myös Tekijänoikeusneuvoston lausunto 2012:1, jossa neuvosto totesi, että 134 luentokalvon luentokalvosarjasta yksikään yksittäinen luentokalvo ei ollut tekijänoikeuslain 1 §:n mukaisena teoksena. Se, ettei tekijänoikeus suojaa teoksen muotoa ja ideaa mahdollistaa sen, että kaksi ihmistä voi kirjoittaa kirjan tai tehdä elokuvan samasta aiheesta ilman, että kyse on tekijänoikeuden loukkauksesta.<sup>217</sup> Muodon suojaksi voidaan katsoa myös se, ettei tekijänoikeuden suojaa poista teoksen siirtäminen toiseen julkaisukanavaan. Se, että teos on nähtävillä verkossa, ei poista tekijänoikeuden suojaa, eikä tuo sinällään ongelmia myöskään teostyyppin arviointiin. Esimerkiksi kirjallinen teos on aina kirjallinen teos, silloinkin kun se on syötetty tietoverkkoon<sup>218</sup>.

TekijäL:n 1 §:n mukaisesti tekijänoikeus syntyy sille, joka on luonut teoksen. Näin on myös työsuhhteissa luotujen teosten osalta.<sup>219</sup> Tekijänoikeus syntyy aina luonnolliselle henkilölle. Juridista henkilöä ei voida pitää taiteellisesti luovana tekijänä, eikä se näin ollen voi olla alkuperäisen tekijänoikeuden haltija<sup>220</sup>. Teoksen luojasta käytetään tässä tutkielmassa nimitystä tekijä.

---

<sup>214</sup> Kulla & al. 2002 s. 320–321, vertaa Sorvari 2007 a s. 40, jonka mukaan teossuojan määrittelemisen vain muodon suojaksi on hieman harhaanjohtavaa, sillä suoja ei saa pelkästään ulkoinen ilmiasu, johon tekijä on ensimmäisen kerran ajatuksensa saattanut, vaan teos saa suojaa myös muutettuna. Hänen mukaansa tekijänoikeus on muodon suoja muodosta riippumatta.

<sup>215</sup> Kulla & al. 2002 s. 320–321 ja TeN 2008:7, myös esimerkiksi TeN 2002:4, jonka mukaan tekijänoikeus ei suojaa ideoita, aiheita, periaatteita tai tietoja sinänsä, vaan sitä persoonallista ilmenemismuotoa, johon ne on saatettu. Tekijänoikeus voi suojata esimerkiksi johonkin tieteelliseen artikkeliin liittyvän piirroksen ilmaisumuotoa, jossa tekijän persoonallinen luomistyö ilmenee, muttei pelkästään piirroksen aihetta, siinä omaksuttuja ratkaisuideoita tms. Tekijänoikeussuoja ei siten estä esimerkiksi uuden itsenäisen ja omaperäisen piirroksen tekemistä samasta aiheesta tai ideasta.

<sup>216</sup> Kulla & al. 2002 s. 320–321 ja TeN 2008:7.

<sup>217</sup> TeN 2008:7.

<sup>218</sup> Kulla & al. 2002 s. 318–319., samoin KM 1953:5 s. 44, jonka mukaan kirjallinen teos voi ilmetä yhtä lailla suullisena esityksenä kuin kirjoituksena.

<sup>219</sup> Mansala 2001 s. 13.

<sup>220</sup> Koskinen–Salokannel 1987 s. 62, samoin TeN 2012:1, jossa todetaan tekijänoikeuden syntyvän aina fyysiselle henkilölle.

### 5.3. Yleiset määräykset tekijänoikeuden siirtymisestä

Tekijällä on yksinomainen oikeus määrätä teoksesta mm. valmistamalla siitä kappaleita ja saattamalla teos yleisön saataviin. Tekijänoikeuslain säännöksiä laadittaessa on lähdetty siitä, että tekijällä on periaatteessa oltava oikeus teoksen hyväksikäyttämiseen kaikissa muodoissa, joilla on, tai voidaan ajatella olevan, taloudellista tai muuta käytännöllistä merkitystä.<sup>221</sup>

Tekijänoikeus on varallisuus-oikeus, joka on lähtökohtaisesti vapaasti luovutettavissa<sup>222</sup>. Lainsäätäjät ei ole asettanut minkäänlaisia taloudellisiin tekijänoikeuksiin liittyviä rajoituksia tekijänoikeuden luovutukselle<sup>223</sup>. Tekijä voi luovuttaa määräämisoikeutensa kokonaisuudessaan tai käytettäväksi ainoastaan määrättyssä tai määrättyissä muodoissa. Rajoituksia voidaan asettaa esimerkiksi luovutuksen laajuudelle ja ajalle.<sup>224</sup> Myös esimerkiksi tekijänoikeuden kokonaisluovutus tiettyyn teokseen, samoin kuin tekijänoikeuden luovuttaminen teoksiin, joita ei vielä ole luotu, ovat Suomessa lain hyväksymiä oikeustoimia<sup>225</sup>. Sopimusvapauden mukaisesti tekijän vapautta valita luovutuksen saaja ei ole myöskään rajoitettu. Alkuperäinen tekijä voi luovuttaa oikeutensa teokseen vaikkapa työntantajalleen, omistamalleen yhtiölle tai muulle yhtiölle. Luovutuksen saaja voi olla yhtä hyvin oikeushenkilö tai luonnollinen henkilö. Tekijäl:n 27 §:n mukaisesti tekijänoikeus voidaan luovuttaa kokonaan tai osittain. Kyseisessä pykälässä mainitulla luovutuksella tarkoitetaan kaikkia tapoja, joilla oikeuden siirtäminen voi tulla kysymykseen. Näitä voivat olla esimerkiksi vastikkeelliset luovutukset, kuten oikeuden myyminen ja vaihto, tai vastikkeettomat luovutukset kuten lahjoitus.<sup>226</sup> Tekijänoikeuden luovutukselle ei ole säädetty määrämuotoa<sup>227</sup>. Tekijänoikeuden tai sen osan luovutus on mahdollista niin suullisen, kirjallisen, kuin hiljaisenkin sopimuksen muodossa<sup>228</sup>. Konkludenttisesta sopimuksesta voidaan katsoa olevan kysymys silloin, kun osapuolten välisen vakiintuneen käytännön tai esimerkiksi olosuhteiden perusteella voidaan katsoa tekijänoikeuden siirtymisestä tietyssä laajuudessa sovitun. Tekijä voi myös antaa luvan teoksensa käyttämiseen jossakin yhteydessä tai tilanteessa ilman, että olisi kyse varsinaisesta tekijänoikeuden luovutuksesta.<sup>229</sup>

---

<sup>221</sup> KM 1987:7 s. 118.

<sup>222</sup> Harenko ym. 2006 s. 282.

<sup>223</sup> Haarmann 1999 s. 213–214.

<sup>224</sup> KM 1953:5 s. 63.

<sup>225</sup> Haarmann 1999 s. 213–214.

<sup>226</sup> Harenko ym. 2006 s. 282.

<sup>227</sup> Lohi 2009 s. 37.

<sup>228</sup> Tekijänoikeuskomitean mietintö 2010 s. 33, samoin Harenko 1996 a s. 14.

<sup>229</sup> TeN 2004:15.

## 5.4. Siirtymisen laajuus

### 5.4.1. Kokonaisluovutus

Tekijänoikeuden kokonaisluovutuksella tarkoitetaan kaikkien tekijälle kuuluvien, tiettyyn teokseen liittyvien taloudellisten hyödyntämisoikeuksien luovuttamista siten, että luovutetut oikeudet siirtyvät luovutuksensaajalle kokonaisuudessaan<sup>230</sup>. Toisin sanoen kokonaisluovutuksesta on kyse silloin, kun tekijä menettää luovutuksen johdosta kaikki taloudelliset yksinoikeutensa teokseen nähden<sup>231</sup>. Kun tekijä on luovuttanut yksinoikeuden teokseen kokonaisuudessaan, tekijällä taikka ulkopuolisilla ei enää ole oikeutta käyttää tai hyödyntää teosta ilman luovutuksen saajan lupaa.<sup>232</sup> Luovutuksen saajasta tulee tekijän sijaan teoksen oikeudenhaltija. Tällöin alkuperäisen tekijän oikeus käyttää teokseen liittyviä hyödyntämismahdollisuuksia, tai luovuttaa niitä muille tahoille, lakkaa. Kokonaisluovutukselle on tyypillistä, että se on käyttöajaltaan rajoittamaton luovutus.<sup>233</sup>

Käytännössä tekijä luovuttaa kokonaisluovutuksella taloudelliset oikeutensa teokseen luovutuksen saajalle. Kokonaisluovutus ei ole kuitenkaan niin täydellinen kuin termi kokonaisluovutus antaisi aiheen olettaa. Luovituksensaajaa rasittaa muun muassa TekijäL 28 §:ssä säännelty edelleenluovutuskielto.<sup>234</sup> Lähtökohtaisesti myös syntymättömien tekijänoikeuksien luovutus kuuluu osapuolten sopimusvapauden piiriin<sup>235</sup>. Kokonaisluovutus voi koskea siten myös tulevien, vielä tekemättömien teosten oikeuksien luovuttamista. Luovutus on periaatteessa mahdollista ulottaa koskemaan jopa kaikkia tekijän nyt ja tulevaisuudessa luomia teoksia.<sup>236</sup> Täysin rajoittamattomiin tekijänoikeuden luovutussopimukseen suhtaudutaan yleensä kuitenkin varauksellisesti. Tämä johtuu siitä, että sopimus voi helposti muuttua tekijän kannalta kohtuuttomaksi, mikäli myös uudet, mahdollisesti vielä tuntemattomat oikeudet siirtyisivät tekijänoikeuden kokonaisluovutuksen sisältävällä sopimuksella. Uusien oikeuksien katsotaan pääsääntöisesti siten tulevan tekijän hyväksi.<sup>237</sup>

---

<sup>230</sup> Salokannel 1990 s. 39.

<sup>231</sup> Haarmann 1999 s. 214.

<sup>232</sup> Mansala 1987 s. 94.

<sup>233</sup> Harenko ym. 2006 s. 283.

<sup>234</sup> Haarmann 1999 s. 214.

<sup>235</sup> Harenko ym. 2006 s. 289.

<sup>236</sup> Haarmann 1999 s. 214.

<sup>237</sup> Salokannel 1990 s. 53–54, vertaa Haarmann 2006 s. 106, jonka mukaan suojan laajeneminen koituisi luontevimmin luovutuksensaajan hyväksi sellaisissa tilanteissa, joissa Suomen liittyessä johonkin konventioon suomalaiset teokset saavat siten suojan myös muissa konventiomaissa. Uusien hyödyntämismahdollisuuksien Haarmann katsoo koituvan luovutuksensaajalle vain, jos hyödyntämismahdollisuudet ovat olleet sopimusta tehdessä tiedossa ja tekijä on siitä huolimatta luopunut koko tekijänoikeudestaan.



#### 5.4.2. Eksklusiiviset ja yksinkertaiset osittaisluovutukset

*Eksklusiivisessa eli yksinomaisessa osittaisluovutuksessa* tekijä luovuttaa vain osan taloudellisten oikeuksiensa hyödyntämismuodoista luovutuksen saajalle, mutta oikeudet luovutetaan yksinomaisesti. Toisin sanoen luovutuksensaaja saa luovutettuihin oikeuksiin yksinoikeuden. Oikeuksien luovutus on mahdollista rajata niin alueellisesti, ajallisesti kuin määrällisestikin<sup>238</sup>. Kuten kokonaisluovutuksessa, myös yksinomaisessa osittaisluovutuksessa tekijä menettää oikeuden teoksen hyödyntämiseen luovutuksen laajuudessa<sup>239</sup>. Tekijä ei saa, kuten ei kukaan muukaan, hyödyntää luovutettuja oikeuksia ilman luovutuksen saajan nimenomaista lupaa<sup>240</sup>. Toisin kuin kokonaisluovutuksessa, teokseen liittyvät taloudelliset oikeudet, joita ei osittaisluovutuksessa ole siirretty luovutuksen saajalle, ovat kuitenkin edelleen tekijän hyödynnettävissä ja hänen niin halutessaan edelleen luovutettavissa kolmannelle osapuolelle.

Tekijä voi luovuttaa käyttöoikeuden teokseensa myös antamatta siihen yksinoikeutta<sup>241</sup>. Tällaisissa tapauksissa puhutaan *yksinkertaisesta osittaisluovutuksesta*<sup>242</sup>. Yksinkertainen osittaisluovutus on ainoastaan käyttöoikeus teokseen, eikä se rajoita muiden mahdollisuutta teoksen käyttämiseen samaan tai eri tarkoitukseen, samanaikaisesti käyttöoikeuden haltijan kanssa. Tällaisen rinnakkaisen käyttöluvan johdosta tekijä ei menetä edes osaa oikeudestaan teokseen. Hän voi käyttää teosta itse hyväkseen luovutuksensaajan rinnalla, tai hän voi myöntää teokseensa useita rinnakkaisia käyttöoikeuksia.<sup>243</sup>

---

<sup>238</sup> Salokannel 1990 s.40.

<sup>239</sup> KM 1987 s. 127. Ks. myös Salokannel 1990 s. 38, jonka mukaan luovutuksensaajalle siirtyy oikeus määrätä teoksen käytöstä luovutus sopimuksen määrittelemissä rajoissa. Siten hänelle siirtyy myös kanneoikeus hänen teokseen liittyvää yksinoikeuttaan loukkaavissa tapauksissa.

<sup>240</sup> KM 1987 s. 127.

<sup>241</sup> Mansala 1987 s. 94.

<sup>242</sup> KM 1987 s. 127, Salokannel 1990 s. 41 käyttää tällaisista luovutuksista nimitystä käyttölisenssin myöntäminen ja Haarmann 2006 s. 103 yksinkertainen käyttö lupa tai lisenssi -nimitystä.

<sup>243</sup> Haarmann 1999 s. 215–218.

## 5.5. Jälleenluovutus- ja muokkaamiskielto

Tekijäl 28 §:n säädetään tekijänoikeuden jälleenluovutus- ja muokkaamiskiellosta. Säännöksen mukaan se, jolle tekijänoikeus on luovutettu, ei saa muuttaa teosta, eikä luovuttaa oikeutta teokseen toiselle, ellei toisin ole nimenomaisesti sovittu.

Ajatus tekijänoikeuden jälleenluovutuskiellosta perustuu siihen, ettei luovutuksella ole tekemistä pelkästään tekijän taloudellisten intressien kanssa, vaan teoksen katsotaan olevan hyvin kiinteässä yhteydessä tekijänsä persoonaan.<sup>244</sup> Tämän vuoksi tekijän oletetaan valitsevan tarkasti tahot, joille hän myöntää luvan hyödyntää teostaan<sup>245</sup>. Korkein oikeus on myös ratkaisussaan KKO 1947 II 365 todennut seuraavasti:

Kun taiteilijan ja säätien sopimuksessa ilmeisesti ei ollut tarkoitettu oikeuttaa säätiiötä edelleen luovuttamaan taiteilijan valmistamien maalausten monisteiden myyntioikeutta kertakaikkista korvausta vastaan ainakaan sellaisessa laajuudessa kuin oli tapahtunut, sopimus julistettiin puretuksi. ( Ään)

Tämän tapauksen perusteella voidaan katsoa, että jotta tekijänoikeuden haltija, joka ei ole itse tekijä, voisi siirtää tekijänoikeudet edelleen kolmannelle osapuolelle, tulee hänellä olla tekijän nimenomainen oikeutus toimia niin. Koska tekijänoikeuden luovutukselle ei ole asetettu määrämuotoa, ei tiettyä muotoa voi myöskään tällaisessa tapauksessa edellyttää. Oikeutuksen ei siten tarvitse olla esimerkiksi kirjallinen. Todistustaakka tällaisessa tapauksessa jälleenluovutusoikeuden olemassaolosta lienee kuitenkin sillä, joka väittää, että lupa jälleenluovutukselle on annettu.

Korkein oikeus on vahvistanut jälleenluovutuskiellon periaatteen vastikään myös tapauksessa KKO 2011:92. Ennakkotapauksessa oli kyse kirjan käännösoikeuksien<sup>246</sup> eksklusiivisesta osittaisluovutuksesta. Kustannusyhtiö oli saanut suomentajalta käännössopimukseen perustuvan yksinoikeuden monistaa ja julkaista kaunokirjallisen teoksen käännöksen kirjan muodossa, omalla toiminimellään. Käännökseen liittyvät tekijänoikeudet olivat muilta osin jääneet suomentajalle. Kirjan ilmestyttyä kustannusyhtiö oli tehnyt toisen yhtiön kanssa sopimuksen, jonka mukaan kustannusyhtiö luovutti tälle yhtiölle yksinoikeuden valmistuttaa ja markkinoida teosta taskukirjana. Suomentajan kääntämä teos julkaistiin yhtiön toimesta pehmeäkantisena taskukirjana<sup>247</sup>. Suomentaja ei kuitenkaan ollut käännössopimuksella antanut kustannusyhtiölle jälleenluovutusoikeuksia, ja kustannusyhtiö oli si-

<sup>244</sup> Lohi 2009 s. 32, Pohjonen 1995 s. 190 ja Salokannel 1990 s. 51.

<sup>245</sup> Tekijänoikeustoimikunnan mietintö 2010 s. 44.

<sup>246</sup> Ks. Sorvari 2007 a s. 53. Käännökset, muunnelmat ja kokoomateokset ovat jälkiperaisteoksia. Jälkiperaisteoksen tekijä voi saada omalle työlleen vain, jos alkuperäinen työ ylittää teoskynnyksen.

<sup>247</sup> Korkein oikeus käytti tapauksessa termiä edelleenluovutus termin jälleenluovutus sijasta.

ten rikkonut käännössopimusta. Myös käännöksen taskukirjana julkaissut toinen yhtiö oli näin ollen käyttänyt oikeudetta suomentajalta siirtyneitä oikeuksia, ja siitä syystä molemmat yhtiöt olivat hyvitys- ja korvausvelvollisia suomentajalle.<sup>248</sup> Jälleenluovutuskiellon voi katsoa olevan hyvinkin koherentti tulkinta, sillä myös tapauksen KKO 1977 II 85 ratkaisu on linjassa uudempien Korkeimman oikeuden ratkaisujen kanssa.

Kustantaja, jolle oli luovutettu yksinomainen oikeus monistaa ja julkaista teos kirjana, oli antanut osan käsikirjoitusta julkaistavaksi aikakauslehdessä. Kirjoitusta ei voitu pitää mainoksena tai selostuksena vaan se täytti laajuutensa ja sisältönsä puolesta itsenäisen artikkelin edellytykset. Tähän nähden ja kun kustantaja ei ollut näyttänyt, että vakiintuneen hyvän tavan mukaan kustantajan toimintaan kirjan levittämiseksi kuului sanotunlaisen artikkelin julkaisu-oikeuden luovuttaminen tekijää kuulematta, kustantajan ja lehden julkaisijan katsottiin loukanneen kirjoittajan tekijänoikeutta.

Myös ennakkoratkaisussa KKO 2005:43 Korkein oikeus on vahvistanut jälleenluovutuskiellon periaatteen. Tapauksessa oli kyse kielen oppikirjasta, joka sisälsi toisistaan erillisen tekstiosan ja sanaston. Yhtiö oli ilman oppikirjan tekijänoikeuden haltijoiden suostumusta kopioinut sanaston tietokoneella luettavissa oleville levykkeille, ja ryhtynyt markkinoimaan levykkeitä kolmansille osapuolille. Korkeimman oikeuden tuomiossa yhtiön katsottiin menettelyllään rikkoneen jälleenluovutuskieltoa ja siten loukanneen tekijänoikeuksia. Tapaus vahvistaa myös sen, että jälleenluovutuskielto koskee, itse teoksen lisäksi myös teoksen osia, jotka ovat tarpeeksi omaperäisiä, ja ylittävät siten teoskynnyksen.

Tekijänoikeuden luovutus on lähtökohtaisesti henkilökohtainen. Kuten edellä mainituissa oikeustapauksissakin on todettu, luovutuksensaajalla ei ole oikeutta jälleenluovutukseen, ellei tekijän kanssa ole sellaisesta sovittu. Tekijäl 28 §:ssä kieltoa on kuitenkin lievennetty siten, että liikkeelle kuuluva tekijänoikeus saadaan luovuttaa liikkeen tai sen asianomaisen osan luovutuksen yhteydessä.<sup>249</sup>

Samassa yhteydessä kun tekijänoikeuslaissa säädetään jälleenluovutuskiellosta, säädetään myös teoksen muokkaamiskiellosta. Lain esitöissä on todettu, että teosta saa muuttaa vain tekijä itse. Muun muuttamisen tulee tapahtua tekijän suostumuksella, ellei laissa ole säädetty tästä poikkeusta<sup>250</sup>.

---

<sup>248</sup> KKO 2011:92.

<sup>249</sup> Haarmann 1999 s. 223. Ks. myös tapaus KKO 1980 II 3, jonka ratkaisun mukaan yhtiön joutuminen konkurssiin ei kuitenkaan muuta lain tulkintaa jälleenluovutuskielloista sellaisessa tapauksessa, että kyse ei ole lain 28 §:n tarkoittamasta liikkeen tai sen osan luovutuksesta. Tapauksessa konkurssipesästä oli myyty korujen valmistamisessa tarvittavat muotit. Niiden käyttäminen korujen valmistamiseen, suunnittelijan kiellosta huolimatta, katsottiin suunnittelijan tekijänoikeuden loukkaukseksi.

<sup>250</sup> Esimerkiksi Tekijäl 25 e §:ssä säädetään rakennusten ja käyttöesineiden muuttamisesta. Lainkohdan mukaan rakennusta ja käyttöesineitä saa omistaja tekijän luvatta muuttaa, mikäli teknilliset tai tarkoituksenmukaisuussyyt sitä vaativat.

Tekijä voi ryhtyä toimenpiteisiin, mikäli hänen teostaan muokataan luvatta. Sillä, loukkaako muutos tekijän kirjallista tai taiteellista arvoa ei ole merkitystä, pelkkä yksinoikeuden loukkaaminen riittää.<sup>251</sup> Muokkaamiskielto on absoluuttinen, mikä tarkoittaa sitä, että teosta ei saa ilman tekijän lupaa muuttaa lainkaan<sup>252</sup>. Luovutuksensaajan on erikseen sovittava muokkaamisoikeudesta ja sen laajuudesta alkuperäisen tekijän kanssa. Kiistatapauksessa sillä oikeustoimen osapuolella joka vetoaa muokkaamisoikeuteen, on todistustaakka siitä, että muuttamisoikeudesta on ylipäättään sovittu.<sup>253</sup> Tekijän kannalta yksinoikeus muuttamiseen on merkittävä oikeus siinä mielessä, että siinä on kyse oikeudesta puuttua itse teokseen ja tehdä siitä jotain muuta.<sup>254</sup> Muuttamiskielto ei tarkoittane tässä yhteydessä pelkästään teoksen tai sen osan siirtämistä uuteen formaattiin. Esimerkiksi kirjan osan kopioiminen levykkeelle ei ole lain tarkoittamaa muuttamista, sillä tällaisessa tapauksessa ei muuteta itse teosta, vain sen olomuotoa. Muokkaamiskielto koskee itse teoksen kirjallisen tai taiteellisen sisällön muuttamista erilaiseksi kuin teoksen tekijä on sen luonut. Muokkaamiskiellon ei voida kuitenkaan katsoa olevan täysin kategorinen. Esimerkiksi tapauksessa, jossa kirjailija luovuttaa oikeuden teoksensa filmatisoimiseen, katsotaan kirjailijan antaneen luvan muutoksien tekemiseen<sup>255</sup>. Suostumus katsotaan annetuksi sillä perusteella, että tekijän on pitänyt tietää teoksen muuttamisesta kuvaamisen tarpeiden mukaan, koska tällaiset muutokset ovat välttämättömiä filmatisoinnin onnistumiseksi. Mikäli oikeutta muutoksiin ei olisi, ei sopimuksella olisi merkitystä.

TekijäL:n 28 §:n määräykset muuttamis- ja jälleluovutuskiellosta eivät koske vain ensimmäistä luovutusta, jolla alkuperäinen tekijä siirtää teoksensa oikeudet ensimmäiselle luovutuksensaajalle. Ne koskevat myös kaikkia sen jälkeisiä luovutuksia.<sup>256</sup>

## 5.6. Luovutussopimusten suppea tulkinta

Tekijäoikeudelliset tulkintatilanteet liittyvät käytännössä hyvin usein kysymykseen luovutuksen laajuudesta. Jos sopimus on epäselvä, tulee selvitettäväksi, kuinka laajan oikeuden alkuperäisen

---

<sup>251</sup> KM 1953:5 s. 48–49.

<sup>252</sup> Sorvari 2007 a s. 70.

<sup>253</sup> TeN 1994:11.

<sup>254</sup> Tekijänoikeustoimikunnan mietintö 2010 s. 44.

<sup>255</sup> Kivimäki 1966 s. 117.

<sup>256</sup> Pohjonen 1995 s. 195.

tekijän on katsottava luovuttaneen luovutuksensaajalle<sup>257</sup>. Suomen tekijänoikeuslakiin ei sisälly säännöksiä siitä, kuinka luovutus sopimuksia olisi tulkittava<sup>258</sup>. Lain esitöissä ja oikeuskäytännössä on kuitenkin vakiintunut tulkintatapa, jota kutsutaan suppean tulkinnan periaatteeksi.<sup>259</sup>

Lain esitöissä on todettu, että luovutus sopimusta tulee tulkita ahtaasti, eikä sopimuksen siten ole katsottava sisältävän muuta kuin sen, mikä siitä selvästi käy ilmi<sup>260</sup>. Tämä suppean tulkinnan periaate on vahvistettu myös useissa korkeimman oikeuden ennakkopäätöksissä<sup>261</sup>. Korkeimman oikeuden tapauksessa KKO 1984 II 26, jossa kysymys oli musiikkikappaleen osan käyttämisestä mainoselokuvassa hankkimatta esiintyviltä taiteilijoilta lupaa, todettiin luovutus sopimusten tulkinnasta seuraavaa:

B:llä on oikeus ääninauhan tai -levyn tai minkä tahansa muun äänitaltion muodossa tarpeelliseksi katsomalla tavalla kaupallisesti markkinoida ryhmän laulamaa esitystä ”Tankeros Love” ja solistiryhmä luovuttaa B:lle taltioimansa esityksen täydellä omistus- ja käyttöoikeudella ilman muita korvauksia kuin mitä tuo sopimus ja laki edellyttävät. Sopimus on laadittu alalla yleisesti käytettyä melko ylimalkaista sopimusmallia noudattaen eikä siihen ole sisällytetty erityistä ehtoa esityksen käyttämisestä kuvaääniteosana mainoselokuvassa.

Tuohon sopimukseen perustuvaa tekijänoikeuden luovutusta ei ole syytä tulkita laajemmaksi kuin sopimuksen sanamuoto edellyttää.<sup>262</sup>

Oikeustapauksen perusteella voidaan katsoa vahvistetuksi, että tekijänoikeuden luovutus tapahtuu vain siinä laajuudessa kuin selvästi voidaan näyttää olevan sovittu. Mikäli sopimuksen sisällöstä tai sopimuksen olemassa olosta on epäselvyyttä, katsotaan, etteivät oikeudet ole siirtyneet pois alkupe- räiseltä tekijältä. Suppealla tulkinnalla tarkoitetaan siten viime kädessä sitä, että epäselvissä tapauksissa kiistanalaisten oikeuksien katsotaan jääneen tekijälle, eikä siirtyneen luovutuksensaajalle<sup>263</sup>.

Aikaisemmin periaate on vahvistettu myös Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1983 II 1, jossa suomennettua teosta oli lainattu lehtikirjoituksessa usean kirjan sivun verran, ilman kääntäjän suostumusta ja lähdetä mainitsematta. Kääntäjä oli suomennoksen tekijänoikeuden omistaja, ja hän oli sopinut yhtiön kanssa käännöksen julkaisemisesta kirjana. Kääntäjä ei kuitenkaan ollut luopunut oikeudestaan määrätä käännöksen julkaisemisesta aikakauslehtikirjoituksen muodossa. Siten julkai-

---

<sup>257</sup> Harenko ym. 2006 s 280.

<sup>258</sup> Haarmann 1999 s. 219.

<sup>259</sup> Harenko ym. 2006 s. 280.

<sup>260</sup> KM 1953:5 s. 63.

<sup>261</sup> Harenko ym. 2006 s. 280.

<sup>262</sup> KKO 1984 II 26.

<sup>263</sup> Haarmann 1999 s. 219, ks. myös Mansala 1987 s. 95–96, jonka mukaan varsinaisen sopimuksen puuttuessa tulee tekijänoikeuden siirtymistä tulkita ahtaasti. Hänen mukaansa ilman nimenomaista sopimusta useimmiten tulkittaneen siirtymistä siten, että työnantajalle siirtyy ainoastaan kertakäyttöoikeus teokseen.

seva yhtiö oli rikkonut kääntäjän tekijänoikeutta. Kuten Korkeimman oikeuden ratkaisukin osoittaa, tarkoittaa luovutus oikeutta vain sellaisena ja siinä laajuudessa kuin se oli luovutuksen tapahtuessa, jollei muuta ole erikseen sovittu. Siten myös myöhemmin, esimerkiksi lainmuutoksen tai uusien teknisten keinojen vuoksi tapahtuva oikeuksien laajeneminen koituu tekijän hyväksi<sup>264</sup>.

---

<sup>264</sup> KM 1953:5 s. 64, samoin Salokannel 1990 s. 52.

## 6. Työnantajan oikeus työntekijän teokseen

### 6.1. Työsuhdetekijänoikeuden lähtökohdat

Tekijänoikeuslakiin ei sisälly yleissäännöstä tekijänoikeudesta työ- tai virkasuhteessa luotuihin teoksiin. Asiasta ei ole säädetty myöskään työsuhdekeksintölain kaltaista erityislakia<sup>265</sup>. Tästä johtuen yleisiä säännöksiä tekijänoikeudesta ja sen siirtymisestä sovelletaan myös työ- ja virkasuhteissa tapahtuviin tekijänoikeuden luovutuksiin<sup>266</sup>. Työsuhdetekijänoikeudessa on kuitenkin kehittynyt oikeuskäytäntöjä, jotka poikkeavat jossakin määrin tekijänoikeuslainsäädännön yleisistä periaatteista.

Ennen kuin tekijänoikeuksien siirtymisestä työsuhteessa voidaan keskustella, pitää huomioida teostason määrittelyyn liittyvät ongelmat, jotka aiheuttavat usein oikeudellista ennustamattomuutta työnantajalle<sup>267</sup>. Epävarmuus syntyy siitä, että mikäli työsuhteessa syntynyt työn tulos jää alle teostason, voi työnantaja hyödyntää sitä rajoituksetta. Kun tekijänoikeuden suojan kohteelle asetetut edellytykset eivät täyty, ei tekijän oikeuksilla tai tekijää suojaavilla rajoitussäännöksillä ole merkitystä<sup>268</sup>. Tällaisessa tapauksessa asiaan sovelletaan työoikeuden määräyksiä, ja työn tulos kuuluu työnantajalle. Jos taas aineisto ylittää teostason, ovat työnantajan mahdollisuudet teoksen hyödyntämiseen yrityksen toiminnassa huomattavasti suppeammat.

Itsenäinen ja omaperäinen teoskynnyksen ylittävä teos syntyy ilman esikuvia, ulkoisia rajoitteita ja ohjeita. Lisäksi omaperäisen teoksen tulee syntyä kopioimatta jo olemassa olevia tuotteita<sup>269</sup>. On siten aiheellista pohtia, kuinka suuressa määrin työnantajan direktio-oikeus, ohjeet ja neuvot, tai määräykset vaikuttavat teoksen syntymiseen. Esimerkiksi tv-tuotantoyhtiön tapauksessa tuotantoyhtiö on alun perin tehnyt kanavalle tv-ohjelman suunnitelman sisältämän tarjouksen, jonka perusteella kanava on sopinut tuotantoyhtiön kanssa ohjelman valmistamisesta. Samoin tuotantoyhtiö on viimekädessä vastuussa lähettävälle kanavalle myymänsä tv-ohjelman sisällöstä. Tuotantoyhtiöllä työnantajana on siten merkittävä rooli siinä, millainen valmistettava tv-ohjelma tulee muodoltaan olemaan. Toisaalta alalla tiettyjen ammattikuntien työnsuorituksia pidetään lähes kategorisesti teki-

---

<sup>265</sup> Mansala 2001 s. 13.

<sup>266</sup> KM 1987:7 s. 119.

<sup>267</sup> Selvitys työsuhdeolettaman ottamisesta tekijänoikeuslakiin 2008 s. 27.

<sup>268</sup> Sorvari 2007 a s. 39.

<sup>269</sup> Sorvari 2007 a s. 41, TeN 2002:4. Lausunnossaan tekijänoikeusneuvosto totesi, että tekijänoikeussuojaa ei ole syytä antaa sellaiselle tuotteelle, joka on syntynyt täysin mekaanisen työskentelyn tuloksena tai kopioimalla jo olemassa olevia tuotteita.

jänoikeuskynnyksen ylittävänä teoksia. Tällaisia ovat mm. leikkaaja, kuvaaja, lavastaja sekä puku-suunnittelija. Työnantajan direktio-oikeuden vaikutus teoskynnyksen ylittymiseen vaikkapa leikkaajan työssä ratkaistaan kiistatilanteessa viimekädessä tapauskohtaisen harkinnan perusteella. Kuten todettu, leikkaajan työtä on tyypillisesti pidetty tekijänoikeuskynnyksen ylittävänä työnä. Tv-ohjelman leikkaajan työlle on myös tyypillistä, että esimerkiksi ohjaaja, toimittaja tai tuottaja antaa jonkinasteista ohjeistusta ja mielipiteitä mm. ohjelman rakenteeseen liittyen. Leikkaaja kuitenkin ammattitaitonsa mukaisesti vastaa yleensä siitä, missä järjestyksessä tiettyjä kuvia käytetään, millaisella rytmillä ne on leikattu peräkkäin ja millaisia efektejä ohjelmassa käytetään. Voitaneen siten ajatella, ettei toimialalle tyypillinen ohjeistus ja neuvonta vaikuta teoskynnyksen ylittymiseen. Toisaalta voisi kuitenkin ajatella, että mikäli ohjaus on hyvin yksityiskohtaista ja puuttuu sellaiseen työn tekemiseen, joka kuuluu tyypillisesti leikkaajan ammattitaidon piiriin, ei teoskynnys välttämättä ylity, tai teos syntyy työnantajan ja leikkaajan yhteisteoksena. Tietyissä tilanteissa myös kuvaajan työn tuloksen teoskynnyksen ylittyminen saattaa olla kyseenalaista. Myös kuvaajan työ pääsääntöisesti ylittää teoskynnyksen. Voidaan kuitenkin pohtia, onko esimerkiksi hyvin staattisen haastattelukuvauksen<sup>270</sup> kuvaus tekijänoikeudella suojattu itsenäinen ja omaperäinen teos. Mikäli kuvaajan panos tv-ohjelmassa jää vain tällaiseen kuvaukseen, voidaan perustellusti kysyä, onko työn tulos sellainen, että kukaan toinen ei todennäköisesti olisi päätenyt samaan lopputulokseen.

Mikäli teoskynnys ylittyy, syntyy tekijälle teokseensa tekijänoikeus. Tekijänoikeuden haltijalla on mahdollisuus kieltää muita hyödyntämästä teosta taloudellisesti. Taloudellista hyödyntämistä tulkitaan laajasti, eikä siihen tarvitse liittyä rahallista korvausta.<sup>271</sup> Tekijän oikeus päättää teoksen taloudellisesta hyödyntämisestä sisältää mm. oikeudet päättää teoksen kappaleiden valmistamisesta ja saattamisesta yleisön saataviin joko esittämällä teos julkisesti, levittämällä teoksen kappaleita yleisön keskuuteen tai näyttämällä teosta julkisesti<sup>272</sup>. Ellei työnantaja ole teoksen alkuperäinen tekijä, hänen on hankittava oikeus teoksen käyttämiseen edellä mainituilla tavoilla. Jotta tekijänoikeus voi kuulua muulle kuin alkuperäiselle tekijälle, on tekijänoikeuden siirryttävä<sup>273</sup>. Sopimuksen perusteella saamaansa oikeuteen vetoavan on tarvittaessa voitava näyttää toteen sopimuksen olemassaolo.<sup>274</sup> Tekijänoikeussäännökset eivät syrjäydy sillä, että teos on syntynyt virka- tai työsuhhteessa<sup>275</sup>, vaan työ- ja virkasuhhteessa tapahtuu tekijänoikeuden siirtyminen tekijän ja työnantajan tai

---

<sup>270</sup> Alalla puhutaan yleisesti ns. ”puhuvan pään” kuvaamisesta, jossa haastateltava puhuu puolikuvan kokoisessa kuvassa, paikallaan seisten tai istuen, valittua taustaa vasten, eikä kuvassa näy muita ihmisiä.

<sup>271</sup> Mansala 2008 s. 17.

<sup>272</sup> Kulla & al. 2002 s. 322.

<sup>273</sup> TeN 1987:12.

<sup>274</sup> Harenko ym. 2006 s. 282 -283.

<sup>275</sup> TeN 1987:12.



asianomaisen julkisyhteisön välillä<sup>276</sup>. Teoksen hyväksikäyttö edellyttää aina oikeuksien siirtymistä. Siirtymisen laajuus ratkaistaan osapuolten välisen sopimuksen perusteella ja viime kädessä ratkaisuun tekee tuomioistuin.<sup>277</sup> Kiistatapauksessa sillä, joka väittää saaneensa oikeuden teoksen käyttämiseen, on todistustaakka oikeuksien siirrosta<sup>278</sup>.

Työsuhteessa teosten luomiseen, muotoiluun ja etenkin sisältöön voi usein vaikuttaa työnantajan edustajan tai edustajien panos. Kuten aikaisemmin leikkaajan kohdalla todettiin, teos saattaa olla tekijänoikeudellisessa mielessä myös työntekijän ja työnantajan edustajan yhteistyön tulos. Tällöin voi syntyä teos, johon sekä työntekijällä että työnantajan edustajalla on tekijänoikeuslain mukainen oikeus.<sup>279</sup> Tällainen useiden tekijöiden luovista panoksista muodostuva teos voi olla joko yhteisteos tai yhteenliitetty teos. Yhteisteoksesta säädetään TekijäL 6 §:ssä, jonka mukaan kahden tai useamman tekijän yhdessä luomaan teokseen, jossa tekijöiden osuudet eivät muodosta itsenäisiä teoksia, on tekijöillä tekijänoikeus yhteisesti. Yhteenliitetty teos puolestaan on kyseessä silloin, kun tekijöiden panokset kokonaisuudesta ovat toisistaan erotettavissa.<sup>280</sup>

## **6.2. Siirtymisen laajuus työsuhteessa**

### **6.2.1. Tarpeelliset oikeudet teoksen hyödyntämiseen**

Voidaan katsoa, että tekijänoikeuden siirtyminen työnantajalle työsuhteen perusteella tietyssä laajuudessa on kiistatonta. On voitava olettaa, että kun esimerkiksi sanomalehti palkkaa toimittajan kirjoittamaan artikkeleita lehdessä julkaistavaksi, on sillä myös oikeus näiden artikkelien julkaisemiseen. Olisi kohtuutonta, että julkaisemisesta olisi jokaisen artikkelin osalta erikseen sovittava. Ellei näin olisi, ei työsuhteella olisi mitään merkitystä. Vaikeudet ilmenevät siinä vaiheessa kun joudutaan määrittämään siirtymisen laajuus.<sup>281</sup>

Tekijänoikeuden syntyminen työsuhteessa tehdyn työn tuloksena on useissa tapauksissa väistämätöntä. Tästä johtuen työsuhdetekijänoikeuden alalla on syntynyt tulkintaperiaate, jonka mukaisesti työnantajalle siirtyvät ne oikeudet, jotka ovat tarpeen, jotta työnantaja voi hyödyntää suojan kohdet-

---

<sup>276</sup> KM 1987:7 s. 120.

<sup>277</sup> TeN 1987:12.

<sup>278</sup> Harenko 1996 a s. 14.

<sup>279</sup> KM 1987:7 s. 124–125.

<sup>280</sup> TeN 2004:15.

<sup>281</sup> Haarmann 1999 s. 236, Haarmann 1992 s. 231–232.

ta toiminnassaan.<sup>282</sup> Edellä mainituksi toiminnaksi voi ajatella työnantajan elinkeinotoiminnan. Työnantaja saisi siis käyttää teosta ansaintatarkoitukseensa, mutta ei sen ulkopuolella. Esimerkiksi aatteellinen ja yleishyödyllinen käyttö jäävät tällöin teoksen hyödyntämismahdollisuuksien ulkopuolelle. Tarpeelliseksi oikeuksiksi voidaan katsoa esimerkiksi lehden kustantajalle siirtyvä oikeus julkaista lehteen tarkoitettu artikkeli kerran. Tulkinta on siten vakiintunut suppeaksi. Vain minimioikeudet teoksen hyödyntämiseen siirtyvät työnantajalle. Kaikista muista oikeuksien siirtymisistä osapuolten on sovittava erikseen.<sup>283</sup> Suppean tulkinnan mukainen tarpeellinen oikeus teoksen hyödyntämiseen voidaan olettaa olevan siis se vähäisin mahdollinen hyödyntämistapa, jolla työnantaja pystyy teosta käyttämään elinkeinotoiminnassaan.

Tv-tuotantoyhtiön tapauksessa suppean tulkinnan mukaisten tarpeellisten oikeuksien määrittelyminen ei ehkä olisikaan enää yhtä helppoa kuin artikkelin tapauksessa. Tv-tuotantoyhtiön elinkeinotoimintaa on ensinnäkin tv-ohjelman valmistaminen. Tähän tavanomaisesti käytetään useita yhtiön ulkopuolisia tekijöitä, joiden työsuoritus ylittää teoskynnyksen. Toisaalta tv-tuotantoyhtiön elinkeinotoiminnaksi voidaan perustelluksi katsoa myös kokoomateoksen, tv-ohjelman, esitysoikeuksien myyminen tv-kanavalle. Ilman ohjelman myyntiä kanavalle ei kyse olisi elinkeinotoiminnasta, sillä yhtiö ansaitsee palkkionsa nimenomaisesti erityisoikeuksien myymisestä kanavalle. Tv-tuotantoyhtiön tapauksessa yhtiöllä oletettavasti olisi siten suppeankin tulkinnan mukaisesti oikeus myydä kyseisen ohjelman esitysoikeudet tv-kanavalle. Tuotantoyhtiö kuitenkin voisi myydä esitysoikeudet tv-ohjelmaan suppean tulkinnan mukaan vain yhteen esityskertaan. Tuotantoyhtiön tulisi-kin neuvotella jokaisen työsuhteisen tekijänoikeudenomistajan kanssa erikseen, mikäli se myy kanavalle esimerkiksi uusintaoikeuden ohjelmaan, tai vaikkapa oikeuden esittää ohjelma myös tv-kanavan internet-sivustolla.

### 6.2.2. Normaali toiminta

Sopimusten puuttuessa työnantaja saa työntekijänsä luomaan teokseen normaalin toimintansa edellyttämän käyttöoikeuden. Myös tekijänoikeusneuvosto on katsonut tekijänoikeuksien siirtyvän työnantajalle tämän normaalin toiminnan edellyttämässä laajuudessa<sup>284</sup>. Työsuhdetekijänoikeuksien

---

<sup>282</sup> Mansala 2001 s. 13.

<sup>283</sup> Mansala 2001 s. 13.

<sup>284</sup> TeN 2009:12, samoin Harenko 1996 a s. 23, jonka mukaan työsuhteessa luotujen teosten tekijänoikeuksien katsotaan käytännössä muun sopimuksen puuttuessa siirtyvän työnantajalle tämän tavanomaisen toimialan edellyttämässä laajuudessa.

siirtymisen laajuus riippuu työnantajan toimialasta, ja laajuus voi vaihdella suurestikin niiden alojen kesken, joilla tekijänoikeuslakia sovelletaan. On kuitenkin epäselvää mitä työnantajan normaali toiminta kattaa. Olisi periaatteessa mahdollista, että normaali toiminta kattaisi kaikki toimialat ja esimerkiksi erilaiset levityskanavat, joilla työnantaja toimintaansa tosiasiallisesti harjoittaa tai on aikaisemmin harjoittanut. Toisaalta voidaan olettaa, että suppean tulkinnan periaate tulisi sovellettavaksi myös normaalia toimintaa määriteltäessä. Näin tulkittaessa normaali toiminta voisi olla esimerkiksi vain työnantajan pääasiallinen toimiala tai työnantajan ydinliiketoiminta. Lienee selvää, että normaali toiminta voi kuitenkin sisältää vai sellaisia toimialoja joilla työnantaja tosiasiallisesti teoksen luomishetkellä toimii, eikä siten liene tarkoituksenmukaista tulkita normaalia toimintaa esimerkiksi yhtiöjärjestyksen mukaisten toimialojen mukaisesti.

Pohdittavaksi tulee siis, mikä on todellisuudessa työnantajan normaalia toimintaa. On esimerkiksi kyseenalaista voiko mainostoimisto julkaista kirjana sen parhaita mainoksia. Vaikka normaalin toiminnan periaatteen mukaisesti mainostoimistolla on oikeus käyttää työntekijöidensä tekijänoikeudellisesti suojattua materiaalia liiketoiminnassaan, ei julkaisutoiminta kuulu sen normaalin toiminnan piiriin. Siten mainostoimiston tulisi sopia julkaisemisesta ja maksettavista korvauksista työntekijöidensä kanssa<sup>285</sup>. Myös tv-tuotantoyhtiön kohdalla voidaan pohtia sen normaalin toiminnan laajuutta. Mikäli tuotantoyhtiö on erikoistunut esimerkiksi mainos- ja musiikkivideotoimintaan, voiko tuotantoyhtiö myydä reality-sarjan oikeudet tv-kanavalle normaalin toiminnan tulkintaan vedoten. Tai toisaalta, mikäli tuotantoyhtiö on pääsääntöisesti keskittynyt tv-ohjelmien tekemiseen, voiko se työsuhdetekijänoikeuden normaalin toiminnan tulkintaan vedoten myydä ohjelman esimerkiksi vain internet-tv:ssä esitettäväksi, tai vaikkapa ohjelman ääniraidan radiossa esitettäväksi. Oletettavasti normaalin toiminnan katsottaisiin kattavan ne toimialat, joilla yritys on tosiasiallisesti liiketoimintaansa harjoittanut. Kuitenkaan ei olisi edes suppeaan tulkintaan perustuen perusteltua rajoittaa eri tv-ohjelmien tyylilajeja, sillä normaalin toimialan tulkinnan tavoitteena on lähtökohtaisesti turvata työnantajan oikeus harjoittaa yritystoimintaa alalla, jossa tekijänoikeuksia työn tuloksena syntyy.

Tekninen kehitys nykyisin hyvinkin voimakasta ja uusia jakeluteitä ja tekniikoita syntyy jatkuvasti aloilla, joilla tekijänoikeuksia työsuhteissa syntyy. Voimassa oleva oikeuskäytäntö jättää kuitenkin epäselväksi onko työnantajalla oikeus tekniikan kehittyessä käyttää teosta vaikkapa uusilla jakelutai muilla hyödyntämistavoilla. Samoin on epäselvää, onko työnantajalla mahdollisuutta hyödyntää työntekijän teosta aloilla, joille työnantaja laajentaa toimintaansa teoksen luomisen ja tekijänoikeuksien siirtymisen jälkeen? Suppean tulkinnan mukaisesti tällaisia hyväksikäyttötapoja ei voitane

---

<sup>285</sup> Strandén 1987 s. 81, joka käyttää normaalin toiminnan periaatteesta nimitystä normaalikäyttöperiaate.

lukea työnantajan normaaliin toimintaan kuuluvaksi, ja siten työnantajan tulee neuvotella tekijänoikeuksien omistajien kanssa teoksen uusista hyödyntämistavoista. Yrityksen toimialaa arvioidessa on siten pidettävä lähtökohtana yrityksen toimialaa teoksen luomihetkellä<sup>286</sup>.

### 6.2.3. Hyväksikäyttöoikeuden laajuus

Alkuperäiseltä teoksen tekijältä työsuhteen perusteella työnantajalle siirtyvä hyväksikäyttöoikeus lienee yksinomainen eli eksklusiivinen osaluovutus<sup>287</sup>. Tällöin tekijä luovuttaa vain osan taloudellisten oikeuksiensa hyödyntämismuodoista luovutuksensaajalle, mutta oikeudet luovutetaan yksinomaisesti. Luovutuksensaaja saa tällöin luovutettuihin oikeuksiin yksinoikeuden. Teoksen tekijänoikeuksien yksinkertainen osittaisluovutus ei välttämättä olisi luovutuksena tarpeeksi laaja, jotta työnantaja voisi tarpeellisessa määrin hyödyntää sitä. Myöskään työsopimuslain lojaalisuusvelvollisuutta ja kilpailevaa toimintaa koskevat säännökset tuskin voivat suoda työntekijälle oikeutta kilpailla tuotteestaan ja tuotteellaan työnantajansa kanssa. Työsopimuslain 3 §:ssä määrätään seuraavasti:

Työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona.

Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä ryhtyä kilpailevan toiminnan valmistelemiseksi sellaisiin toimenpiteisiin, joita 1 momentissa säädetty huomioon ottaen ei voida pitää hyväksyttävänä.

Jo kilpailevan toiminnan kieltö työnantajaa kohtaan estää tai rajoittaa siten työsuhteessa syntyvien tekijänoikeuksien vapaata hyödyntämistä<sup>288</sup>. Toisaalta suppean tulkinnan periaatetta noudattaen tekijänoikeuksien siirtyminen kokonaisluovutuksen laajuudessa työnantajalle ei myöskään olisi perusteltua. Työsopimuksen luonteeseen kuuluu kuitenkin se, että luovutus koskee myös työsuhteessa syntyviä tulevia teoksia.<sup>289</sup>

Esimerkiksi tuotantoyhtiölle siirtyvät työntekijältä vain ne oikeudet teokseen, jotka ovat tarpeellisia teoksen hyödyntämiseen eksklusiivisin osittaisluovutuksen laajuudessa. Kuvaajan kuvaamaan mate-

<sup>286</sup> Samoin Harenko 1996 a s. 23, ks. myös KM 1987:7 s. 204–205.

<sup>287</sup> Toisin Lohi 2009 s. 40, jonka mukaan työntekijän työnantajalle luovuttama oikeus on yksinomainen eli eksklusiivinen, sillä työntekijällä ei ole oikeutta kilpailla työntekijänsä kanssa teoksellaan, ja lisäksi kyseessä on oikeuden kokonaisluovutus, sillä ei ole ajateltavissa, että työntekijä lisensoisi oikeuden työnantajalleen.

<sup>288</sup> Selvitys työsuhdeolettaman ottamisesta tekijänoikeuslakiin s. 27.

<sup>289</sup> Harenko ym. 2006 s. 289.

riaaliin siirtynee käyttöoikeus, joka on yksinomainen kunnes luovutus muista tulkintaperiaatteista johtuvin perustein ei ole enää voimassa. Luovutuksen vuoksi kuvaaja ei voi käyttää kyseistä materiaalia muuhun tarkoitukseen ennen kuin kanavalle siirtynyt esitysoikeus on käytetty. Oikeus alkupe- räiseen materiaaliin ei kuitenkaan siirryne missään vaiheessa tuotantoyhtiölle. Kun eksklusiivisen osittaisluovutuksen mukaiset oikeudet ovat rauenneet, palautuu myös oikeus materiaalin hyödyntä- miseen muussa yhteydessä kuvaajalle.

Työntekijä saa käyttää eksklusiivisen osittaisluovutuksen ulkopuolelle jääviä tekijänoikeuksiaan hyväkseen edellyttäen, ettei esimerkiksi kilpailukiello sitä estä.<sup>290</sup> Työntekijälle jäävien tekijänoi- keuden elementtien hyväksikäyttö on kuitenkin alisteinen työsuhteesta johtuviin velvoitteisiin näh- den<sup>291</sup>.

### **6.3. Jälleenluovutus- ja muokkaamiskielto työsuhteessa**

Tulkinta siitä, että työsuhteessa tapahtuva oikeuksien siirtyminen on laajuudeltaan eksklusiivinen osittaisluovutus, tarkoittaa myös sitä, ettei työnantajalla ole ilman erillistä sopimista, oikeutta muut- taa teosta muussa kuin alalla välittömästi tarvittavassa laajuudessa. Hänellä ei tällöin myöskään ole oikeutta siirtää tekijänoikeuksia edelleen kolmannelle osapuolelle, ellei se nimenomaisesti kuulu työnantajan elinkeinotoimintaan.

Lähtökohtaisesti myös työsuhteeseen pätevät samat säännöt jälleenluovutuksesta kuin muuhunkin tekijänoikeuteen. Aihetta on käsitelty myös korkeimmassa oikeudessa. Tapauksessa KKO 1977 II 85 todettiin seuraavasti:

Kustantaja, jolle oli luovutettu yksinomainen oikeus monistaa ja julkaista teos kirjana, oli antanut osan käsikirjoitusta julkaistavaksi aikakauslehdessä. Kirjoitusta ei voitu pitää mainoksena tai selos- tuksena vaan se täytti laajuutensa ja sisältönsä puolesta itsenäisen artikkelin edellytykset. Tähän näh- den ja kun kustantaja ei ollut näyttänyt, että vakiintuneen hyvän tavan mukaan kustantajan toimin- taan kirjan levittämiseksi kuuluisi sanotunlaisen artikkelin julkaisu-oikeuden luovuttaminen tekijää kuulematta, kustantajan ja lehden julkaisijan katsottiin loukanneen kirjoittajan tekijänoikeutta. (Ään.)

<sup>290</sup> Haarmann 1999 s. 236, Haarmann 2006 s. 107.

<sup>291</sup> Selvitys työsuhteolettaman ottamisesta tekijänoikeuslakiin s. 49.

Tämän oikeustapauksen perusteella voidaan katsoa vahvistetun paitsi se, ettei luovutuksen saaneella ole oikeutta jälleluovutukseen tekijän luvatta, myös normaalin toiminnan periaate. Luovuttaminen artikkeliksi oli tekijänoikeusrikkomus myös sen vuoksi, että se ei kuulunut kustantajan normaaliin toimintaan. Jälleluovutus voi kuitenkin olla hyväksyttävää, mikäli se kuuluu työnantajan normaaliin toimintaan hänen toimialallaan. Esimerkiksi mainosalalla teoksen käyttöoikeuden edelleenluovutus kuuluu tyypillisesti yrityksen normaaliin toimintaan<sup>292</sup>.

Tekijänoikeuslain 28 §:ssä kielletään myös teoksen muuttaminen, jollei toisin ole sovittu. Monissa työsuhteissa, esimerkiksi sanomalehtialalla, tietynasteinen muuttaminen on kuitenkin vakiintunut tapa<sup>293</sup>. Lehden julkaisijalla katsotaan olevan oikeus tehdä julkaistavaksi ottamiinsa kirjoituksiin niin sanottuja toimituksellisia muutoksia, jotka ovat julkaisun kannalta tarpeellisia<sup>294</sup>. Samoin esimerkiksi kirjan kustantajalla on oikeus korjata ilmeiset kirjoitusvirheet, vaikka tästä ei olisikaan nimenomaisesti sovittu. Myös vähäiset muutokset toimituksellisista syistä, kuten otsikoiden ja väliotsikoiden lisääminen, ja ilmeisten kieli- ja asiavirheiden korjaaminen on katsottu sallituiksi. Sen sijaan esimerkiksi tekstin huomattava lyhentäminen edellyttää tekijän suostumusta. Myöskään tekstin sisäisen järjestyksen ja painotusten muuttamista ei voi perustella toimituksellisilla syillä.<sup>295</sup>

Myös tekijänoikeusneuvosto on lausunnossaan TeN 2009:18 todennut, että työnantajan muuttamisoikeuteen pätevät työsuhdetekijänoikeudessa muodostuneet oikeuskäytännöt normaalista toiminnasta. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantajan toimialasta ja sen käytännöistä riippuu se, onko työnantajalla muokkaus-oikeutta työntekijän teokseen. Esimerkin omaisesti voidaan todeta, että elokuvan tekijöillä, kuten muillakin teoksia tekevillä, on lähtökohtaisesti oikeus saada teoksensa levitykseen muuttamattomana. Kuitenkin esimerkiksi kuvan ja äänen laadun ylläpitäminen ja parantaminen olemassa olevin teknisin keinoin voidaan tulkita sallituksi yrityksen normaaliin toimintaan perustuvan tulkinnan mukaisesti<sup>296</sup>. Koska tekijänoikeuden jälleluovutus- ja muokkauskiellot perustuvat siihen, että teoksen katsotaan olevan kiinteässä yhteydessä tekijänsä persoonaan<sup>297</sup>, on katsottu, että esimerkiksi lavastajan ja valaisijan tekijänoikeutta loukkaa mustavalkoelokuvan keinotekoinen vä-

---

<sup>292</sup> KM 1987 s. 127, Mansala 1987 s. 94.

<sup>293</sup> Mansala 1987 s. 94.

<sup>294</sup> Haarmann 1999 s. 223, samoin Sorvari 2007 a s. 70 mukaan se, joka on saanut oikeuden valmistaa teoksesta kappaleita, voi sopimuksen tarkoitukseen perustuen tehdä vähäisiä, esimerkiksi toimituksellisia muutoksia teokseen.

<sup>295</sup> Sorvari 2007 b s. 338.

<sup>296</sup> Hoikka 2003 s. 3–4.

<sup>297</sup> Lohi 2009 s. 32, Pohjonen 1995 s. 190 ja Salokannel 1990 s. 51.

rittäminen myöhemmin. Tätä on perusteltu sillä, että elokuvan värittäminen antaa vääristyneen kuvan heidän ammattitaidostaan ja taiteellisesta panoksestaan alkuperäisen elokuvan toteutuksessa.<sup>298</sup>

Viime kädessä jälleenluovutus- ja muokkaamiskieltojen suhteen kysymys lienee siitä, kumpi periaatteista on katsottava vahvemmasi, tulkinta normaalin toiminnan periaatteesta, vai jälleenluovutus- ja muokkaamiskielto? Vaikka laissa itsessään säädetään jälleenluovutus- ja muokkaamiskielloista, oikeuskirjallisuus vaikuttaisi tukevan normaalin toiminnan periaatteen vahvemmuuden tulkintaa.

#### **6.4. Luovutuksen ajallinen kesto**

Nykyinen oikeuskäytäntö jättää avoimeksi sen, mitä tekijänoikeuksille tapahtuu työsuhteen päättyessä. Lähtökohtaisena oletuksena voidaan pitää, etteivät työsuhteen päättymisen jälkeen luodut teokset kuulu työnantajalle. Lienee kuitenkin tarpeellista pohtia, mitä tapahtuu sellaisille työnantajalle siirtyneille oikeuksille, joiden hyödyntämisen työnantaja on ennen työsuhteen päättymistä aloittanut.

Oletettavasti työntekijälle palautuu oikeus teoksensa käyttämiseen sen jälkeen, kun työnantaja on sitä normaalitoimintansa piirissä käyttänyt kerran hyväkseen. Oikeuksien palautuminen työntekijälle voi erota ajallisesti hyvinkin paljon riippuen työnantajan toimialasta. Esimerkiksi artikkelin tekijänoikeuden palautuminen työntekijälle on melko selvää. Kun artikkeli on työnantajan normaaliin toimintaan perustuen julkaistu työnantajan toimesta lehdessä kerran, palautuvat teoksen hyväksikäyttöoikeudet työntekijälle. Tämä saa sen jälkeen hyödyntää teosta valitsemallaan tavalla, ellei hän loukkaa mahdollisia kilpailukiello-, lojaliteetti- ja salassapitovelvoitteitaan<sup>299</sup>. Mikäli työsuhde on jo päättynyt, ei teoksen hyödyntämiselle liene estettä. Tv-tuotantoyhtiön tapauksessa tulkita noudattanee samaa kaavaa. Esimerkiksi kuvaajan oikeus käyttää kuvaamansa materiaalia toiminnassa, joka ei kilpaile työnantajan elinkeinotoiminnan kanssa, palautuu hänelle heti kun kanava on materiaalia sisältäneen ohjelman esittänyt. Oikeuksien palautumista ei vauhdittane se, että työsuhteen päättymisen ja työnantajan välillä päättyy ennen teoksen käyttöä työsuhtetekijänoikeuden oikeusperiaatteiden mukaisella tavalla.

---

<sup>298</sup> Hoikka 2003 s. 6.

<sup>299</sup> Selvitys työsuhteolettaman ottamisesta tekijänoikeuslakiin 2008 s. 49.

Ajallisessa pohdinnassa pitää vielä kiinnittää huomiota siihen, mikä on kohtuullinen aika, jossa teosta pitää työnantajan toimesta käyttää, tai onko työnantajan teoksen hyväksikäyttöä ylipäättään perusteltua rajoittaa ajallisesti. Pohdinta tulee relevantiksi erityisesti silloin, kun työntekijän ja työnantajan välinen työsuhde on päättynyt. Artikkelia esimerkkinä käyttäen voidaan pohtia, mikä on kohtuullinen aika, jonka työnantaja voi perustellusti olla julkaisematta artikkelia, ja siten esimerkiksi pidättää entiseltä työntekijältään oikeuden julkaista artikkelia kirjassaan. Yleensä teosten käyttö tapahtuu melko pian teoksen luomisen jälkeen<sup>300</sup>. Oletettavasti siirtymisen ajallista ulottuvuutta voidaan arvioida normaalin toiminnan periaatteen mukaisesti. Kiistatapauksessa voidaan siten olettaa, että halutessaan käyttää entisen työntekijänsä teosta toiminnassaan, tulee työnantajan käyttää teosta sellaisen ajan sisällä, joka on tyypillistä ja kohtuullista teoksen luonne ja työnantajan normaali toiminta ja toimiala huomioonottaen. Aluksi arvioitavaksi tulee siten se, millä toimialalla työnantaja toimintaansa harjoittaa, ja mikä on tälle alalle objektiivisesti arvioiden tyypillinen aika vastaavan teoksen hyväksikäyttämiseksi. Toimialaksi katsottanee työnantajan normaalin toiminnan mukainen toimiala, eli alat, joilla työnantaja on teoksen luomishetkellä toimintaansa harjoittanut. Tekijänoikeuden siirtymisen ajallinen ulottuvuus sisältää näin ollen myös vaatimuksen hyväksikäyttöajan kohtuullisuudesta. Se, mikä kunkin teoksen kohdalla on kohtuullinen aika, ratkaistaan yllä mainittuun perustuen viimekädessä tapauskohtaisesti.

Työnantaja ei pysty esimerkiksi riitatilanteessa estämään työntekijältään työsuhdeteoksen myöhempiä käyttöä kohtuuttoman pitkään. Näkökulmaa voidaan perustella myös sillä, että työnantajalle siirtyvät tarpeelliset oikeudet teoksen hyväksikäyttämiseen. Voidaan katsoa, etteivät oikeudet teokseen ole alun perinkään siirtyneet, mikäli työnantajalla ei näytä olevan aietta hyväksikäyttää teosta toiminnassaan.

Näihin perusteluihin pohjautuen voidaan katsoa, että tekijänoikeuden siirtyminen työntekijältä työnantajalle on laajuudeltaan ajallisesti rajoitettu eksklusiivinen osittaisluovutus.

## **6.5. Tekijänoikeuden siirtymisen liitännäisyys työtehtävään**

Edellä perustellun mukaisesti työnantajalle siirtyy ajallisesti rajoitettu eksklusiivisen osittaisluovutuksen laajuinen oikeus työntekijän työsuhteessa luomaan teokseen. Teoksella tulee olla myös lii-

---

<sup>300</sup> KM 1987:7 s. 204.



tännäisyys työtehtävään, jotta tekijänoikeus siirtyy työsuhteen perusteella. Vuoden 1987 komiteanmietinnön mukaan olisi epätydyttävää, jos työnantaja ei saisi käyttää työntekijänsä teoksia elinkeinoiminnassaan tapauksissa, joissa työntekijä on palkattu aikaansaamaan tiettyjä teoksia ja joita työnantaja toiminnassaan tarvitsee. Tätä perusteltiin sillä, että jollei työnantajalla olisi teosten käyttöoikeutta, ei työsuhteen tarkoitus toteutu.<sup>301</sup> Komiteanmietinnön pohjalta tehtyyn lakiehdotukseen kirjattiin työnantajalle oikeus käyttää toimialallaan työntekijän työssään luomaa teosta siinäkin tapauksessa, ettei osapuolten välisessä sopimussuhteessa ole teoksen käyttöoikeutta koskevia ehtoja<sup>302</sup>. Vaikka lakiehdotuksen pohjalta ei säädetty muutosta tekijänoikeuslakiin, voidaan mietinnön tekstin perusteella kuitenkin päätellä, että työntekijän luomilla teoksilla tulee olla liitännäisyys hänen työtehtäviinsä.

Komiteanmietinnössä puhutaan nimenomaisesti tapauksesta, jossa työntekijä on palkattu luomaan teoksia, joiden käyttöoikeudet työsuhteen perusteella siirtyvät työntekijältä työnantajalle. Näiden voidaan katsoa syntyvän vain sellaisissa työsuhteissa, joissa työntekijä on palkattu tekemään luovaa työtä. Toisin sanoen työntekijä on palkattu työtehtäviin, joissa todennäköisesti syntyy teoskynnyksen ylittäviä teoksia. Koska työntekijä ei saa erillistä korvausta työsuhteessa valmistamiensa teosten oikeuksien siirtymisestä, voidaan katsoa, että korvaus tekijänoikeuksien ajallisesti rajoitetun eksklusiivisen osittaisluovutuksen laajuudesta siirtymisestä maksetaan työntekijälle tämän työstään saamassa palkassa. Työsuhtetekijänoikeudellisessa doktriinissahan on katsottu, että tekijänoikeuksien tietyn laajuinen luovutus katsotaan tapahtuvan palkkaa vastaan<sup>303</sup>.

Tv-tuotantoyhtiön tapauksessa esimerkiksi tuotantoassistentti ei yleensä saa palkkaansa tehtävästä, jossa luodaan teoksia. Yleisesti ottaen tuotantoassistentin palkka on myös pienempi kuin henkilön, joka on palkattu tekemään teoskynnyksen ylittävää työtä. Hän voi kuitenkin olosuhteiden pakosta toimia esimerkiksi toimittajan sijaisena. Tällaisessa tapauksessa ei liene perusteltua, että tuotantoassistentti tekee tehtäväkohtaista palkkaansa vastaan vaativampaa työtä ja samalla luovuttaa tekijänoikeudet ilman erillistä korvausta. Jos ei palkkaa makseta tekijänoikeudellisesta työstä, ei voida myöskään katsoa, että palkka olisi tällaisessa tapauksessa toiminut jo etukäteen korvauksena tekijänoikeuden siirtymisestä.

Tekijänoikeuden siirtymisellä työsuhtetekijänoikeudellisen doktriinin perusteella, tulee olla liitännäisyys työntekijän työtehtäviin. Vain sellaisen työntekijän oikeudet voivat siirtyä työnantajalle

---

<sup>301</sup> KM 1987:7 s. 200.

<sup>302</sup> KM 1987:7 s. 200–201.

<sup>303</sup> TeN 2009:12 mukaan työnantajalle työ- tai virkasuhteessa siirtyvä oikeus on osa työntekijän vastasuoritusta työsopimussuhteessa.

työsuhdeperusteisesti, joka on nimenomaisesti palkattu tekemään luovaa työtä. Edellä perustellun lisäksi tulkintaa tukee myös suppean tulkinnan periaate työsuhdetekijänoikeuden siirtymisestä. Työtehtävälitännäisyyden perusteella voitane myös todeta, että sellaiset työntekijän työsuhteen aikana luomat teokset, jotka on kuitenkin luotu työsuhteen ulkopuolella, eivät voi kuulua työnantajalle. Käyttäessään muussa toiminnassaan tällaisia teoksiaan, työntekijän tulee kuitenkin noudattaa muusta lainsäädännöstä johtuvia, mahdollisia kilpailukiello- ja lojaliteettivelvoitteitaan.

## **6.6. Työsuhteen muodon vaikutus tekijänoikeuden siirtymiseen**

### **6.6.1. Oikeuksien siirtyminen toistaiseksi voimassa olevassa, osa-aikaisessa ja määräaikaisessa työsuhteessa**

Lähtökohtaisesti se mitä on kerrottu työsuhdetekijänoikeudesta, on kirjoitettu toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen näkökulmasta. Tämä on perusteltua, sillä toistaiseksi voimassa oleva työsuhde on ensisijainen ja tyypillisin työsuhteen muoto. Osa-aikainen työsuhde poikkeaa toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta työsuhteen ehtojen suhteen vain siten, että työtä tehdään vähemmän kuin toistaiseksi voimassa olevassa kokoaikaisessa työsuhteessa. Tämän vuoksi tekijänoikeuden siirtymisen suhteen ei liene eroa sillä, onko työsuhde kokoaikainen vai osa-aikainen toistaiseksi voimassa oleva työsuhde. Tekijänoikeuden siirtymisen kannalta merkittävintä lienee se, onko osa-aikainen työntekijä palkattu tekemään luovaa työtä vai ei. Mikäli hänet on palkattu tekemään luovaa työstä, siirtyvät tekijänoikeudet ajallisesti rajatun eksklusiivisen osittaisluovutuksen laajuudessa työnantajalle, aivan kuten toistaiseksi voimassa olevassa kokoaikaisessa työsuhteessa. Tekijänoikeuden siirtymisen perusteena on siten teoksen liitännäisyys työtehtävään.

Määräaikainen työsuhde eroaa toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta siten, että sen päättymisen on jo työsuhteen alkaessa molempien osapuolien tiedossa. Päättymisaika voi olla määritelty tietyksi päivämääräksi, tai se voi olla sidottuna esimerkiksi vakituisen työntekijän sairausloman keston. Määräaikaisen työsuhteen ehdot eivät myöskään poikkea muilta osin toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen ehdoista. Tekijänoikeuden siirtymisen kannalta merkittävintä lienee edelleen se, millaista työtä määräaikainen työntekijä on palkattu tekemään. Mikäli hänet on palkattu luovan työn tekemiseen, siirtyvät oikeudet aikaisemmin keskustellussa laajuudessa myös määräaikaisen työsuhteen kyseessä ollessa. Määräaikaisen työsuhteen solmimiselle tulee kuitenkin olla perusteltu syy. Perustelu syy voi liittyä esimerkiksi työn projektiluontoisuuteen. Mikäli perusteltu syy on siten si-

dottu esimerkiksi tietyn projektin keston, tulee pohdittavaksi se, kuinka työsuhteen sitominen projektiin vaikuttaa tekijänoikeuksien siirtymiseen. Mikäli työntekijän määräaikaisen työsuhteen perusteltuna syynä on työn liitännäisyys ajallisesti rajoitettuun projektiin, työntekijä on palkattu työskentelemään lähtökohtaisesti kyseisessä projektissa. Voidaankin siten pohtia, onko työnantajalla oikeus käyttää tällaisessa projektissa syntyneitä teosta hyväkseen tekijänoikeuden siirtymisen perusteella muussa kuin kyseiseen projektiin liittyvässä tuotteessa. Tv-tuotantoyhtiön kohdalla voi tällainen tilanne tulla eteen esimerkiksi silloin, kun kuvaaja on palkattu määräaikaisesti suorittamaan esimerkiksi tietyn ohjelman kuvaukset. Tv-ohjelmiin kuvataan paljon ns. kuvituskuvaa, jota käytetään monipuolistamaan kuvallista ilmaisua esimerkiksi haastattelujen päällä, tai siirryttäessä kohtauksesta toiseen. Tällainen kuvituskuva voi olla hyvinkin käyttökelpoista samaan tarkoitukseen myös eri tv-ohjelmassa. Mikäli kuvaajan määräaikainen työsopimus on kuitenkin sidottu tietyn projektin tekemiseen, voidaan kysyä onko työnantajalla oikeus käyttää materiaalia myös toisen ohjelman valmistamiseen. Ongelma lienee lähinnä periaatteellinen niin kauan kun työntekijä on palkattu luovan työn tekemiseen. Työsuhdetekijänoikeuden suppean tulkinnan periaatteen mukaan voisi olla kuitenkin mahdollista todeta, ettei työnantaja voi hyödyntää määräaikaisen työntekijän työsuhdeosta toiminnassaan sen projektin ulkopuolella, johon työntekijän on määräaikaisesti palkattu työtä tekemään.

### **6.6.2. Oikeuksien siirtyminen vuokratyösuhteessa**

Koska työsuhdetekijänoikeudesta ei ole säädetty tekijänoikeuslaissa eikä siitä ole myöskään erityislakia, on työsuhdetekijänoikeuden alalle syntynyt tulkintaperiaate, jonka mukaisesti työnantajalle siirtyvät tarvittavat oikeudet työntekijän teoksen hyödyntämiseen työnantajan normaalitoiminnan piirissä. Tulkinta on myös vakiintunut suppeaksi. Vuokratyösuhteessa ei synny sopimussuhdetta suoraan työntekijän ja käyttäjäyrityksen välille, vaan työntekijän työnantajan toimii vuokrausyritys, joka vastaa työnantajavelvoitteesta. Käyttäjäyritykselle siirtyvät vain ne oikeudet ja velvollisuudet jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen, kuten oikeus johtaa ja valvoa työntekoa. Lähtökohtaisena olettamana voidaan siten pitää, että vuokratyövoiman käyttäjäyritys ei saa työsuhdeperusteisesti oikeuksia vuokratyöntekijän teokseen.

Koska vuokratyösuhteessa työntekijä ei ole työsuhteessa suoraan käyttäjäyritykseen on tekijänoikeuden siirtymistä siten aluksi pohdittava työntekijän ja hänen työnantajansa, vuokrausyrityksen, välillä. Vuokrausyrityksen normaalia toimintaa on henkilöstön vuokraaminen käyttäjäyrityksen

käyttöön. Vuokrausyritykset myös tyypillisesti välittävät työntekijöitä useille eri aloille. Koska vuokrausyritys ei itse valmista, julkaise, tai muuten käytä tekijänoikeudellista materiaalia liiketoiminnassaan, ei voida katsoa, että myöskään tekijänoikeuksien siirtäminen työntekijältä käyttäjäyritykselle kuuluisi sen normaalin toiminnan piiriin.

Vuokratyön kyseessä ollessa työntekijän palkanmaksusta huolehtii vuokrausyritys. Koska työsuhdetekijänoikeudellisessa doktriinissa ajatellaan palkan sisältävän korvauksen tekijänoikeuden siirtymisestä, ei siten edes palkanmaksun perusteella voida katsoa, että käyttäjäyritykselle olisi siirtynyt tekijänoikeus työntekijän teokseen.

Tämän perusteella voidaan sanoa, että vuokratyön on aina neuvoteltava työntekijän kanssa tekijänoikeuden siirtymisestä, ei pelkästään työntekijän ja työnantajan välillä, mutta myös oikeudesta siirtää mahdollisten vuokratyösuhteessa syntyvien teosten oikeudet kolmannelle osapuolelle, eli tässä tapauksessa käyttäjäyritykselle. Myös suppean tulkinnan periaate tukee tätä tulkintaa. Vielä edellä sanottua voidaan perustella myös jälleluovutuskiellon periaatteella. Vaikka tekijänoikeuksien voitaisiin jossakin laajuudessa ajatella siirtyvän työntekijältä vuokratyöyritykselle, ei työnantajalla ole oikeutta siirtää tekijänoikeuksia edelleen kolmannelle osapuolelle, ellei se nimenomaisesti kuulu työnantajan liiketoimintaan. Näin ei vuokratyön tapauksessa ole.

## 7. Työsuhdekeksinnön ja työsuhdeteoksen oikeudellinen vertailu

### 7.1. Vertailun perusteet

Työsuhdekeksinnöt ja työsuhdeteokset ovat monessa määrin samantyyppisiä immateriaalioikeuksia. Kuten teos, myös keksintö syntyy nimenomaisesti sen tekijälle. Työsuhdekeksinnöstä on säädetty erityislaki, jonka mukaan tietyt oikeudet keksinnön hyväksikäyttöön siirtyvät työnantajalle. Työntekijä on oikeutettu korvaukseen keksinnön oikeuksien siirtymisestä työnantajalle. Työsuhdeteoksen oikeuksien siirtymisestä työnantajalle ei ole säädetty tekijänoikeuslaissa, eikä myöskään erityislaila, mutta vakiintuneen tulkinnan mukaisesti oikeuksia kuitenkin siirtyy jossakin määrin työnantajalle. Työsuhdekeksinnön ja työsuhdeteoksen välisiä eroavaisuuksia ja yhtäläisyyksiä on koottu taulukkoon, jonka jälkeen pohditaan sitä, mistä eroavaisuudet työsuhdetekijänoikeutta ja työsuhdekeksintöjä koskevassa sääntelyssä ja tulkinnoissa johtuvat.

### Työsuhdekeksintö vs. työsuhdeteos

	Työsuhdekeksintö	Työsuhdeteos
Ala	Tekniikka, teknologia	Taide, kirjallisuus
Suojan kohde	Keksintö, joka on uusi siihen verrattuna, mikä on tullut tunnetuksi ennen patenttihakemuksen tekemispäivää, ja lisäksi olennaisesti eroaa siitä.	Teoskynnyksen ylittävä teos. Teoksen tulee ilmentää tekijänsä luovaa panosta, ja olla omaperäinen sekä itsenäinen tekijänsä luovan työn tulos.
Suojattava kohde työsuhhteessa	Työntekijän tekemät keksinnöt, jotka ovat Suomessa patentilla suojattavissa.	Työntekijän työsuhhteessa tekemät teoskynnyksen ylittävät teokset.
Suojan ulottuminen ideaan	Kyllä	Ei
Suojan sisältö	Yksinoikeus keksinnön käyttämiseen esimerkiksi valmistamalla, saattamalla vaihdantaan tai tuomalla maahan patentoitua tuotetta ja myydä tai käyttää patentoidulla menetelmällä valmistettua tuotetta.	Taloudelliset oikeudet: yksinomainen oikeus määrätä teoksesta valmistamalla siitä kappaleita ja saattamalla se yleisön saataviin. Moraaliset oikeudet: isyys- ja respekti-oikeus.

Kenelle oikeudet syntyvät?	Luonnolliselle henkilölle, joka on tehnyt keksinnön.	Luonnolliselle henkilölle, joka on luonut teoksen.
Miksi oikeuksia suojataan?	Tavoitteena tukea yleistä teknologista kehitystä ja saattaa patenttien avulla julkiseksi teknistä informaatiota, joka voi edistää resurssien tarkoituksenmukaista jakoa.	Tavoitteena on edistää henkistä luomistyötä sen eri muodoissa.
Säädellään erityislailla	Kyllä	Ei
Työnantajalle siirtyvien oikeuksien laajuus	Työnantajalle siirtyvien oikeuksien laajuus vaihtelee. Työnantajalla on sitä laajemmat oikeudet keksintöön, mitä läheisemmässä suhteessa keksinnön syntyminen on keksijän työsuhteeseen.	Työnantajalle siirtyvät tarvittavat oikeudet teoksen hyödyntämiseen normaalin toimintansa alalla. Ajallisesti rajoitettu eksklusiivinen osittaisuus.
Oikeuksien siirtymisen liitännäisyys työtehtävään	Työnantajalle siirtyy oikeuksia silloin kun keksintö liittyy keksijän työsuhteeseen. Työnantajan alaan kuuluvien, työsuhteeseen liittymättömien keksintöjen osalta neuvotteluvollisuus.	Oikeudet siirtyvät tietyssä laajuudessa työnantajalle, kun työntekijä on palkattu tekemään luovaa työtä.
Korvaus hyväksikäytöstä työntekijälle	Työnantajalla on lakisääteinen korvausvelvollisuus. Korvauksen määrään vaikuttavat keksinnön arvo, työnantajan saaman oikeuden laajuus, työsopimuksen ehdot ja työsuhteeseen liittyvien muiden seikkojen merkitys keksinnön syntymiselle.	Ei
Pitääkö rekisteröidä suojan saadakseen?	Ei. Keksinnön tulee kuitenkin olla riittävän uusi, jotta patentointi olisi haluttaessa mahdollinen.	Ei. Kansainväliset sopimukset kieltävät rekisteröinnin asettamisen tekijänoikeussuojan edellytykseksi*.

Taulukko 1.

\*Lähde: Mansala 2008 s. 17.

## 7.2. Perusteet erilaiselle kohtelulle

Molempien, työsuhdekeksinnön ja työsuhdeteoksen, taustalla on samankaltainen ristiriita työoikeuden ja tekijänoikeuden tai keksijänoikeuden välillä. Myös työoikeus itsessään sisältää ristiriidan, sillä perinteisesti on katsottu, että työnantaja on vahvempi osapuoli työsuhteessa. Työsopimuslaki onkin sen vuoksi rakennettu työntekijän suojelun periaatteelle<sup>304</sup>. Kyseinen laki kuitenkin määrää, että työsuoritus kuuluu työnantajalle ja palkka on siitä maksettava korvaus. Tekijänoikeus ja keksijänoikeus molemmat puolestaan lähtevät siitä olettamasta, että teos ja keksintö kuuluvat sille henkilölle, joka sen on luonut.

Lainsäädännöllisesti näyttäisi, että keksijä olisi heikommassa asemassa kuin tekijä, sillä hänen oikeutensa työsuhdekeksintöön siirtyy lainsäädännön voimalla työnantajalle. Teos puolestaan kuuluu lain kirjaimen mukaan teoksen tekijälle, eikä tästä ole lainsäädännöllä poikettu. Käytännössä keksijä näyttäisi kuitenkin olevan paremmin suojatussa asemassa kuin tekijä. Keksijä on nimittäin oikeutettu patenttikynnyksen ylittävästä keksinnöstään taloudelliseen korvaukseen, kun taas tekijän pitää luovuttaa oikeudet työnantajalleen peruspalkkaansa vastaan. Voitane jopa väittää, että työsuhdekeksijän oikeuksien siirtäminen lainsäädännöllä työnantajalle työsuhteessa on johtanut siihen, että hänen oikeutensa ovat paremmin suojatut, kuin tapauksessa, jossa työsuhdekeksinnöistä ei olisi säädetty erityislaille. Tämä päättely perustuu sille, että mikäli työsuhdekeksinnöistä ei olisi säädetty lailla, ja työsuhdekeksintöihin käytettäisiin samaa tulkintaa kuin työsuhdetekijänoikeuteen, ei korvausta oikeuksien siirtymisestä työntekijälle maksettaisi.

On myös tarpeellista pohtia ovatko keksinnöt taloudellisesti työnantajalle kannattavampia kuin teokset, mikä perusteli sen, että niiden oikeuksien siirtymisestä maksetaan korvaus työntekijälle ja teoksista puolestaan ei. On mahdollista, että keksinnöt niiden teknisen luonteen vuoksi voivat olla sellaisia, että ne tuovat yritykselle tuloja tai säästöjä tms. jopa vuosikymmenien ajan. Teokset puolestaan saattavat vanheta nopeastikin, ja menettää siten hyödyntämismahdollisuutensa. Tämä ei kuitenkaan kategorisesti ole tapaus kaikkien työsuhdekeksintöjen, tai kaikkien työsuhdeteosten suhteen, eikä siten voida perustellusti olettaa, että keksintöihin liittyvät oikeudet olisivat työnantajalle pidempiaikaisempia, tai rahakkaampia hyödynnettäviä oikeuksia, että niistä sen vuoksi tulisi mak-  
saa korvaus työntekijälle, toisin kuin työsuhdeteoksien oikeuksista. Toisaalta usein keksinnöt eivät ole keksimishetkellä työnantajan sen hetkisel-  
le toiminnalle välttämättömiä. Tästä poikkeuksena

---

<sup>304</sup> HE 2000/157, jonka mukaan työsopimuslaissa olevien säännösten keskeisenä oikeuspoliittisena periaatteena on koko työoikeudellisen lainsäädännön historian ajan ollut työntekijän suojelun periaate. Suojan kannalta tärkeät säännökset on säädetty pakottaviksi siten, että niistä ei voida sopia työntekijän vahingoksi.

ovat sellaiset keksinnöt, joiden tekemiseen työntekijä on suoranaisesti palkattu. Toisin kuin keksinnön keksijä, teoksen tekijä palkataan usein nimenomaisesti tekemään teoskynnyksen ylittävää työtä. Tästä esimerkkinä voivat olla vaikkapa toimittaja, kuvaaja, leikkaaja, graafikko, jne. Keksijä puolestaan palkataan kyllä tekemään teknistä työtä, mutta suurimmassa osassa tapauksia keksintöjen tekeminen ei ole työntekijän pääasiallinen tehtävä, vaan keksintöjä syntyy työtehtävien suorittamisen tuloksena, joskus jopa sattumalta.

Enemmän kuin keksinnön ja teoksen väliseen eroon, syy työsuhdeteoksen ja työsuhdekeksinnön erilaiseen kohteluun palautunee lopulta työsuhteissa tehtävien työtehtävien erilaisuuteen ja niiden toisistaan poikkeavaan luonteeseen. Teoksen tekijä palkataan usein nimenomaisesti luomaan teoskynnyksen ylittäviä teoksia, keksijä puolestaan tekee keksintönsä usein työtehtäviensä lomassa, muttei suoranaisesti annetun työtehtävän perusteella tai sen tuloksena. On jopa sanottu, että keksintötoiminta ei voi olla koskaan työn tekemisen kohteena<sup>305</sup>. Ratkaiseva ero ei loppujen lopuksi siten ole teoksen ja keksinnön välillä, vaan niiden työtehtävien välillä, joihin työntekijä palkataan. Luovaa työtä tekevä palkataan yleisesti ottaen tekemään nimenomaisesti luovaa työtä ja teoskynnyksen ylittäviä teoksia, ja hän tietää sen palkasta ja muista työehdoista neuvotellessaan. Esimerkiksi kuvaaja tietää, että hänen työnsä tulee suuressa määrin sisältämään teoskynnyksen ylittävän materiaalin tuottamista. Keksijä taas ei välttämättä tee työssään juuri keksintötoimintaa, vaan keksintö usein syntyy yhteydessä työn tekemiseen, vaikka keksintöön ei varsinaisesti ole tähdätty.

### **7.3. Yhtäläisyydet riitojen ratkaisussa**

Viimekädessä työsuhdekeksintöihin ja työsuhdetekijänoikeuteen liittyvät riidat ratkaistaan tuomioistuimissa. Työsuhdetekijänoikeuden alalta ei Suomessa ole tuotu Korkeimman oikeuden ratkaistavaksi yhtään riita-asiaa. Korkein oikeus ei ole nykyisen lain voimassa ollessa tehnyt myöskään työsuhdekeksintöihin liittyen yhtään ratkaisua.

Työ- ja elinkeinoministeriön alaisuudessa itsenäisenä toimielimenä toimii lakisääteinen työsuhdekeksintölautakunta, jonka tehtävänä on antaa lausuntoja työsuhdekeksintölain soveltamista koskevista asioista. Työsuhdekeksintölautakunta voi toimia myös välimiesoikeutena, jos työnantaja ja

---

<sup>305</sup> Ks. Bruun & al. 1992 s. 51, joiden mukaan itse keksintötoiminnan ei voida koskaan katsoa sisältyvän työntekijän työveloitteeseen, vaikka tehtävän voikin olla esimerkiksi koneen tai laitteen kehittäminen.



työntekijä ovat niin sopineet keskenään.<sup>306</sup> Työsuhdekeksintölautakunnan lausunnot ovat suosituksia, eivätkä ne sido lausunnon pyytäjää tai tämän vastapuolta.<sup>307</sup> Lautakunta antaa lausuntoja ainoastaan työsuhdekeksintölain soveltamista koskevista asioista. Lautakunta ei näin ollen ole toimivaltainen ottamaan kantaa työntekijän ja työnantajan välillä tehdyn sopimuksen tulkintaan. Monissa tapauksissa voidaan katsoa, että vaikka sopimusta ei olisi tehty kirjallisesti, ovat osapuolet sopineet jollakin tavalla oikeuksien siirtymisestä. Tällä perusteella on jäänyt viimeaikoina ratkaisematta esimerkiksi lausunnot TKLK Lausunto 2/2010, TKLK Lausunto 3/2010, TKLK Lausunto 4/2010 ja TKLK 5/2010. Tämän voidaan katsoa aiheuttavan jonkinasteista oikeudellista epävarmuutta työsuhdekeksintöihin liittyvissä kiistatilanteissa. Yritykset eivät myöskään aina noudata lautakunnan lausuntoihin liittyviä suosituksia<sup>308</sup>.

Samankaltainen, mutta astetta vakavampi ongelma on löydettävissä työsuhdetekijänoikeutta koskien. Tekijänoikeuden siirtyminen työsuhteessa on uinuva ongelma niin kauan kuin kiistaa työnantajan ja työntekijän välille ei ole syntynyt. Mikäli kiista puhkeaa, tulee siirtyminen ja siirtyneiden oikeuksien laajuus viime kädessä tuomioistuimen ratkaistavaksi. Lähtökohdaksi kiistan ratkaisemisessa otetaan luonnollisesti osapuolten välinen sopimus. Tämä on useimmiten työsopimus.<sup>309</sup> Se, kenelle tekijänoikeudet työsuhteessa kuuluvat, on viime kädessä näyttökysymys osapuolten kesken. Mikäli työntekijän teosta on käytetty laajemmin kuin työsuhteessa on sovittu, tai voidaan näyttää osapuolten kesken tarkoitetun, kysymyksessä on teoksen käyttö, johon olisi tarvittu tekijältä nimenomainen suostumus.<sup>310</sup> Tekijänoikeusneuvoston tehtävänä on antaa lausuntoja tekijänoikeuslain soveltamisesta<sup>311</sup>. Suomessa ei ole instanssia, joka keskittyisi nimenomaisesti työsuhdetekijänoikeutta koskeviin kysymyksiin. Tekijänoikeusneuvosto ei pysty toimivaltansa rajoissa ratkaisemaan työsuhdetekijänoikeuteen liittyviä asioita, sillä se ei voi ottaa kantaa näyttökysymyksiin tai tulkita tehtyjä sopimuksia<sup>312</sup>. Käytännön tilanteissa on viime kädessä kyse sopimuksesta työntekijän ja työnantajan kesken, sillä työsopimus heidän välillään on solmittu. Siten ratkaistavaksi tulee näyttökysymys siitä, millainen sopimus osapuolten välille on solmittu, millaisia olosuhteita työnteossa on noudatettu, ja voidaanko näiden perusteella päätellä siirtyneen enemmän oikeuksia työnantajalle kuin suppean tulkinnan mukainen kertakäyttöoikeus teokseen. Tekijänoikeusneuvostolta työsuhdetekijänoikeudesta pyydyt, viimeaikaiset lausunnot TeN 2009:18, TeN 2009:12, TeN 2009:11, TeN

---

<sup>306</sup> Työ- ja elinkeinoministeriö.

<sup>307</sup> Työ- ja elinkeinoministeriö.

<sup>308</sup> Bruun – Mansala 1998 s. 48.

<sup>309</sup> Mansala 1987 s. 95–96, TeN 2009:12.

<sup>310</sup> TeN 2009:12.

<sup>311</sup> Opetus- ja kulttuuriministeriö a, TeN 2009:12.

<sup>312</sup> TeN 2004:15.

2009:1 ja TeN 2008:9, kuten myös monet muut lausunnot, ovat jääneet ratkaisematta tekijänoikeuksien siirtymisen laajuuden osalta juuri edellä mainituin perustein. Tekijänoikeusneuvoston lausunnot eivät kuitenkaan jää täysin vaille relevanssia myöskään työsuhdetekijänoikeuden osalta, sillä se pystyy ottamaan kantaa siihen, onko työn tulos teoskynnyksen ylittävä teos. Siten selviää noudatetaanko työsuhteessa työsopimuslain vai tekijänoikeuslain säädöksiä.

Oikeuksien siirtymisen laajuus on työsuhdetekijänoikeudessa ja työsuhdekeksintöoikeudessa hyvinkin keskeinen asia. Erityisesti työsuhdetekijänoikeuden alalla vallitsee edellä mainituista syistä oikeudellinen epävarmuus siirtymisen laajuudesta.

## 8. Johtopäätökset

Pohdittaessa työsuhdetekijänoikeutta, on tarpeellista tuntea työsuhteen perustunnusmerkit, joiden täyttymisen perusteella työsuhteen katsotaan syntyvän. Nämä tunnusmerkit myös erottavat työsuhteen yritys- ja elinkeinotoimintana tehtävästä työstä. Työsuhteesta säädetään työsopimuslaissa, ja se on pakottavaa oikeutta. Työsuhteen perustunnusmerkit luetellaan työsopimuslain 1 §:ssä. Kun säännöksessä mainitut tunnusmerkit täyttyvät, katsotaan työtä tehtävän työsuhteessa, ellei erityislailla ole toisin säädetty<sup>313</sup>. Nämä lain mainitsevat työsuhteen perustunnusmerkit ovat

- sopimustunnusmerkki
- työntekemistunnusmerkki
- vastikkeellisuustunnusmerkki ja
- direktiotunnusmerkki<sup>314</sup>.

Jotta voidaan katsoa, että kyseessä on työsuhde, tulee kaikkien yllämainittujen tunnusmerkkien täytyä. Viime kädessä se, onko kyseessä työsuhde vai ei, ratkaistaan kokonaisarvioinnilla. Jos kaikki tunnusmerkit ovat kokonaisarvioinnin näkökulmasta täyttyneet, voidaan katsoa, että myös työsopimus on solmittu työnantajan ja työntekijän välillä. Työsopimuksen tekemiselle ei ole määrämuotoa, vaan se voidaan tehdä niin suullisesti, kirjallisesti kuin sähköisestikin, nykyisin esimerkiksi sähköpostilla tai tekstiviestillä. Työsuhde voi syntyä myös hiljaisella hyväksynnällä, eli konkludenttisesti.

Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa, joka ei kuulu kollektiivisten työehtosopimusten piiriin ja josta ei ole tehty kirjallista työsopimusta, työsuhteen vähimmäissisältö määräytyy lähtökohtaisesti työsopimuslain pakottavien säädösten perusteella. Ensimmäisen palkanmaksukauden loppuun mennessä työntekijä on lain mukaan saanut selvityksen työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikasta, työnteon alkamisajankohdasta, mahdollisesta koeajasta, työntekopaikasta tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvityksen periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa, hänen pääasiallisista työtehtävistään, palkan ja muun vastikkeen määrääntymisen perusteista sekä palkanmaksukaudesta, säännöllisestä työajasta, vuosiloman määrääntymisestä sekä irtisanomisajasta tai sen määrääntymisen perusteesta. Lisäksi mikäli työsuhteeseen kuuluu muita keskeisiä ehtoja, saa työntekijä lain mukaan myös näistä ehdoista tiedon samalla kun hän saa tiedon laissa luetelluista selvitettävistä ehdoista.

---

<sup>313</sup> HE 157/2000.

<sup>314</sup> Tiitinen – Kröger 2008 s. 7, samoin Engblom 2002 s. 5.

Työsuhteen muoto ei juurikaan vaikuta työsuhteen keskeisten ehtojen selvitykseen. Määräaikaisen työsuhteen tapauksessa erona toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen on, että työnantajan on annettava vain yli kuukauden pituisessa määräaikaisessa työsuhteessa olevalle työntekijälle selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista. Myös mikäli työntekijä on lyhytaikaisissa määräaikaisissa työsuhteissa saman työnantajan kanssa toistuvasti samoin ehdoin, on työnantajan annettava selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään kuukauden kuluttua ensimmäisen työsuhteen alkamisesta. Vuokratyössä selvitys on annettava vuokratyöntekijän pyynnöstä myös alle kuukauden pituisiksi määräajoiksi tehdyistä työsopimuksista. Ilman pyyntöä selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista annetaan määräaikaisen vuokratyösuhteen tapauksessa samoin, kuin määräaikaisessa työsuhteessa olevalle työntekijälle.

Työsuhteen alussa työntekijä saa selvityksen työsuhteeseensa sovellettavista keskeisistä ehdoista. Näin ollen jokaisesta yli 1 kuukauden pituisesta työsuhteesta on tiedossa työsuhteen vähimmäissältö, vaikka ehdoista ei olisi esimerkiksi työsopimuksella kirjallisesti sovittu, tai työnantaja ja työntekijä eivät olisi niitä yhdessä läpikäyneet. Työsopimuslaista ei ole löydettävissä nimenomaisia säädöksiä tekijänoikeuden tai patenttioikeuden siirtymisestä työsuhteessa. Työoikeuden lähtökohtana on työsopimuslain 1 §:n säädös, jonka mukaan työn tuloksen tulee koitua työnantajan hyväksi, jotta työsuhteen voidaan katsoa ylipäättään syntyneen. Tekijänoikeus ja patenttioikeus puolestaan perustuvat sille ajatukselle, että keksintö ja teos kuuluvat lähtökohtaisesti sille luonnolliselle henkilölle, joka on tehnyt keksinnön tai teoksen. Työsuhteen alussa jää työnantajan harkittavaksi, mitkä työsuhteeseen sovellettavista, muista kuin laissa luetelluista työsuhteen ehdoista ovat työsuhteen keskeisiä ehtoja. Lienee perusteltua ajatella, että mikäli puhelimen käyttämistä, työvälineitä ja työasua koskevat ehdot ovat työsuhteen keskeisiä ehtoja, ovat sellaisia myös tekijänoikeuden tai keksijänoikeuden siirtymiseen liittyvät ehdot. Silloin kun työntekijä palkataan tekemään työtä, jossa todennäköisesti syntyy teoksia tai keksintöjä, pitänee työnantajan sisällyttää selvitykseen ehto tekijän- tai keksijänoikeuden siirtymisestä erityisesti silloin, kun työnantaja haluaa siirtymisen laajuuden poikkeavan siitä, mitä työsuhdekeksintölaissa on säädetty tai mitä työsuhdetekijänoikeudellisen doktriinin katsotaan sisältävän. Tätä voidaan perustella myös sillä, että työsopimuslaki perustuu heikommassa asemassa olevan, työntekijän, suojelemisen periaatteelle<sup>315</sup>. Lisäksi säädös keskeisten ehtojen selvitysvelvollisuudesta on pakottavaa lainsäädäntöä. Kyseenalaista voi olla, onko tällainen ehto työnantajan yksipuolisesti määrittelemänä pätevä. Lienee kuitenkin perusteltua ajatella, että mikäli työnantajan antamaan selvitykseen on liitetty ehto tekijänoikeuden doktriinia laajemmasta

---

<sup>315</sup> Paanetoja 1993 s. 119. Suomen työoikeus pohjautuu vahvaan työntekijän suojelun periaatteeseen.

siirtymisestä työsuhteessa, eikä työntekijä selvityksen saatuaan ilmaise olevansa asiasta eri mieltä, tulee ehto työsuhteessa sovellettavaksi<sup>316</sup>.

Suojattu teos on tekijänoikeuslainsäädännön keskeinen suojakohte. Työsuhdetekijänoikeuden periaatteet koskevat siten ainoastaan sellaisia työn tuloksia, jotka ylittävät teoskynnyksen<sup>317</sup>. Teostason määrittelyyn liittyvät ongelmat, jotka viime kädessä ratkaistaan tuomioistuimessa, aiheuttavat usein oikeudellista epävarmuutta työnantajalle. Mikäli työn tulos jää alle teostason, voi työnantaja hyödyntää sitä rajoituksetta. Tällaisessa tapauksessa asiaan sovelletaan työoikeuden määräyksiä. Jos taas aineisto ylittää teostason, ei työnantajalla ole oikeutta hyödyntää teosta yrityksen toiminnassa kuin tutkielmassa aiemmin määritellyssä suppeassa laajuudessa, jollei oikeuksien siirrosta ole erikseen sovittu. Rajanveto tekijänoikeussuojatun ja tekijänoikeussuojan ulkopuolelle jäävän aineiston välillä voi olla vaikeaa teoksen käsitteen epämääräisyydestä johtuen.<sup>318</sup> On myös mahdollista, että työnantajan direktio-oikeus vaikuttaa teoskynnyksen ylittymiseen. Toimialalle tyypillinen ohjeistus ja neuvonta eivät kuitenkaan vaikuta teoskynnyksen ylittymiseen teoksen itsenäisyyttä tai omaperäisyyttä vähentävällä tavalla. On silti mahdollista kuitenkin ajatella, että mikäli ohjaus on hyvin yksityiskohtaista ja puuttuu laajasti sellaiseen työn tekemiseen, joka kuuluu tyypillisesti esimerkiksi leikkaajan ammattitaidon piiriin, ei teoskynnys välttämättä ylitä tai teos syntyä työnantajan ja leikkaajan yhteisteoksena.

Voimassa olevan oikeuskäytännön perusteella työnantajalla on oikeus työntekijän teokseen tietyssä laajuudessa. Tämä käytäntö on vahvistettu useissa tekijänoikeusneuvoston ratkaisuisissa ja sitä on perusteltu mm. sillä, ettei työsuhteella olisi merkitystä, jollei työnantaja saisi käyttää työn tulosta toiminnassaan. Alalla on syntynyt tulkintaperiaate, jonka mukaisesti työnantajalle siirtyvät ne oikeudet, jotka ovat tarpeen, jotta työnantaja voi hyödyntää suojan kohdetta toiminnassaan. Sopimusten puuttuessa työnantaja saa työntekijänsä luomaan teokseen normaalin toimintansa edellyttämän käyttöoikeuden<sup>319</sup>. Näin ollen esimerkiksi lehden kustantajalle siirtyy oikeus julkaista lehteen tarkoitettu artikkeli kerran. Tätä laajemmasta oikeuksien siirtymisestä osapuolten on sovittava erikseen.<sup>320</sup> Työntekijän tekijänoikeuksien siirtymisen laajuutta arvioitaessa työnantajan normaalin toiminnan perusteella, on pidettävä lähtökohtana yrityksen toimialaa teoksen luomihetkellä<sup>321</sup>. Työn-

<sup>316</sup> Kairinen 2009 s. 188, tällaisessa tapauksessa kirjallinen selvitys saattaa ainakin kääntää todistustaakkavastuun työntekijälle, joka väittää esim. oikeudessa työsopimuksessa sovitun muuta, kuin mitä selvityksestä käy ilmi.

<sup>317</sup> Komiteamietintö 1987:7 s. 122.

<sup>318</sup> Selvitys työsuhdeolettaman ottamisesta tekijänoikeuslakiin 2008 s. 27.

<sup>319</sup> TeN 2009:12

<sup>320</sup> Mansala 2001 s.13.

<sup>321</sup> Samoin Harenko 1996 a s. 23, ks. myös KM 1987:7 s. 204–205.

antajalle alkuperäiseltä teoksen tekijältä työsuhteen perusteella siirtyvä hyväksikäyttöoikeuden laajuudeksi on vakiintunut yksinomainen eli eksklusiivinen osittaisluovutus<sup>322</sup>. Luovutuksensaaja saa tällöin luovutettuihin oikeuksiin yksinoikeuden. Tekijänoikeuksien yksinkertainen osittaisluovutus ei ehkä olisi luovutuksena tarpeeksi laaja, jotta työnantaja voisi tarpeellisessa määrin hyödyntää teosta. Tekijänoikeudessa on vakiintunut myös suppean tulkinnan periaate, jonka mukaan tekijänoikeudellisia luovutus sopimuksia tulkitaan niin, että oikeudet siirtyvät vain siinä laajuudessa kun on sovittu. Mikäli luovutuksen laajuudesta on epäselvyyttä, tulkitaan viimekädessä niin, että luovutusta ei ole tapahtunut lainkaan. Siten myöskään ei olisi perusteltua, että oikeudet siirtyisivät työnantajalle kokonaisluovutuksen laajuudessa.

Oikeuskirjallisuus on ollut hyvin yksimielinen yllä kuvastusta työsuhtetekijänoikeudellisesta doktriinista, ja tulkinta näyttäisikin olevan oikeanlainen ja perusteltu. Pohdinta näyttää kuitenkin jääneen osin vajavaiseksi. Tekijänoikeuksien luovutus sopimusten suppean tulkinnan mukaisesti lienee kohtuutonta ajatella, että työsuhtetekijänoikeuden luovutus olisi ajallisesti rajoittamaton erityisesti tapauksessa, jossa työsuhde työntekijän ja työnantajan välillä on päättynyt. Voitane siten ajatella, että työnantajan tulee käyttää työntekijältä siirtynyttä oikeutta työsuhdeteokseen kohtuullisessa ajassa. Kohtuullinen aika lienee alakohtainen ja sidottu normaalin toiminnan periaatteeseen. Tämä tarkoittaa sitä, että arvioitavaksi tulee se, millä toimialalla työnantaja toimintaansa harjoittaa, ja mikä on tälle alalle objektiivisesti arvioiden tyypillinen aika vastaavan teoksen hyväksikäyttämiseksi. Toimialaksi katsottane työnantajan normaalin toiminnan mukainen toimiala, eli sellaiset alat, joilla työnantaja on teoksen luomishetkellä toimintaansa harjoittanut.

Työsuhtetekijänoikeudelliseen doktriiniin perustuen voidaan katsoa, että työnantajan työntekijälle maksama palkka on korvausta työn tekemisen lisäksi tekijänoikeuksien suppeasta siirtymisestä työnantajalle. Tekijänoikeuksien tietyn laajuinen luovutus katsotaan tapahtuvan palkkaa vastaan. Jos ei palkkaa makseta tekijänoikeudellisesta työstä, ei voida myöskään katsoa, että palkka olisi tällaisessa tapauksessa toiminut jo etukäteen korvauksena tekijänoikeuden siirtymisestä. Siten voidaankin ajatella, että teoksia, joiden käyttöoikeudet työsuhteen perusteella siirtyvät työntekijältä työnantajalle, syntyy vain sellaisissa työsuhteissa, joissa työntekijä on palkattu tekemään luovaa työtä. Toisin sanoen työntekijä on tällöin palkattu työtehtäviin, joissa todennäköisyyksien valossa syntyy teoskynnyksen ylittäviä teoksia. Tekijänoikeuden siirtymisellä työntekijältä työnantajalle työsuhtetekijänoikeudellisen doktriinin perusteella, tulee siten olla liitännäisyys työntekijän työtehtäviin.

---

<sup>322</sup> Toisin Lohi 2009 s. 40, jonka mukaan työntekijän työnantajalle luovuttama oikeus on yksinomainen eli eksklusiivinen, sillä työntekijällä ei ole oikeutta kilpailla työntekijänsä kanssa teoksellaan, ja lisäksi kyseessä on oikeuden kokonaisluovutus, sillä ei ole ajateltavissa, että työntekijä lisensoisi oikeuden työnantajalleen.

Myös työsuhteen muodolla on vaikutusta tekijänoikeuden siirtymiseen työsuhteessa. Mikäli työntekijän määräaikaisen työsuhteen perusteltuna syynä on työn liitännäisyys ajallisesti rajoitettuun projektiin, voidaan katsoa, että työntekijä on lähtökohtaisesti palkattu työskentelemään kyseisessä projektissa. Työsuhdetekijänoikeuden suppean tulkinnan periaatteen mukaan voisi olla mahdollista tai jopa perusteltua todeta, ettei työnantaja voi hyödyntää määräaikaisen työntekijän työsuhteesta toiminnassaan sen projektin ulkopuolella, johon työntekijän on määräaikaaisesti palkattu työtä tekemään. Työsuhteen muoto vaikuttaa tekijänoikeuden siirtymiseen erityisesti silloin, kun kyseessä vuokratyösuhde. Vuokratyösuhteessa tekijänoikeuden ei voida katsoa siirtyvän työnantajalle, sillä varsinaisen työnantajan, vuokratyörytymisen normaaliin toimintaan ei kuulu teoksien valmistaminen tai julkaiseminen. Myöskään jälleluovutuskiellon periaatteen mukaan ei vuokrausyhtiö voisi ilman sopimista työntekijän kanssa siirtää tekijänoikeuksia edelleen käyttäjäryitykselle, vaikka sillä itsellään olisi oikeus kyseisten tekijänoikeuksien hyväksikäyttöön. Vuokratyön kyseessä ollessa työntekijän palkanmaksusta huolehtii vuokrausyritys. Koska työsuhdetekijänoikeudellisessa doktriinissa ajatellaan palkan sisältävän korvauksen tekijänoikeuden siirtymisestä, ei siten edes palkanmaksun perusteella voida katsoa, että käyttäjäryitykselle olisi siirtynyt tekijänoikeus työntekijän teokseen. Vuokrausyritymisen on siten aina neuvoteltava työntekijän kanssa tekijänoikeuden siirtymisestä. Neuvotteluvollisuus ei koske pelkästään työntekijän ja työnantajan välistä oikeussuhdetta, vaan myös oikeutta siirtää mahdollisten vuokratyösuhteessa syntyvien teosten oikeudet kolmannelle osapuolelle, eli tässä tapauksessa käyttäjäryitykselle. Myös suppean tulkinnan periaate tukee tätä tulkintaa.

Työsuhdetekijänoikeudellista doktriinia voi perustellusti myös arvostella. Verrattaessa työsuhdetkijän oikeuden doktriinia tekijänoikeuden siirtymisestä työsuhteessa säädöksiin työsuhdekeksinnön oikeuksien siirtymisestä, herää kysymys, onko oikeudellisesti perusteltua, että hyvin samankaltaisessa tilanteessa työsuhdekeksinnön keksijä, jonka keksinnön oikeudet lakiperusteisesti siirtyvät työnantajalle, on itse asiassa paremmassa taloudellisessa asemassa kuin teoksen tekijä, jonka oikeudet eivät lain kirjaimen perusteella siirry työnantajalle. Työsuhdeteoksen ja työsuhdekeksinnön erilainen kohtelu palautunee lopulta työsuhteissa tehtävien työtehtävien erilaisuuteen, ja niiden toisistaan poikkeavaan luonteeseen. Teoksen tekijä palkataan hyvin usein nimenomaisesti luomaan teoskynnyksen ylittäviä teoksia. Keksijä puolestaan tekee keksintönsä usein työtehtäviensä lomassa, muttei suoranaisesti annetun työtehtävän perusteella tai sen tuloksena. On jopa sanottu, että keksintötoiminta ei voi olla koskaan työn tekemisen kohteena<sup>323</sup>. Loppujen lopuksi, ero ei siten ole löydet-

---

<sup>323</sup> Ks. Bruun & al. 1992 s. 51, joiden mukaan itse keksintötoiminnan ei voida koskaan katsoa sisältyvän työntekijän työveloitteeseen, vaikka tehtävän voikin olla esimerkiksi koneen tai laitteen kehittäminen.

tävissä niinkään teoksen ja keksinnön välillä, vaan niiden työtehtävien välillä, joihin työntekijä palkataan. Luovaa työtä tekevä palkataan yleisesti ottaen tekemään nimenomaisesti luovaa työtä ja teoskynnyksen ylittäviä teoksia, ja hän tietää sen palkasta ja muista työehdoista neuvotellessaan. Esimerkiksi kuvaaja tietää, että hänen työnsä tulee suuressa määrin sisältämään teoskynnyksen ylittävän materiaalin luomista. Keksijä puolestaan ei välttämättä tee työssään juuri keksintötoimintaa, vaan keksintö usein syntyy yhteydessä työn tekemiseen, vaikka keksintöön ei varsinaisesti ole tähdätty. Myös tämä päätelmä johtaa siihen, että mikäli palkkaa ei makseta tekijäoikeudellisesta työstä, ei voida myöskään katsoa, että palkka olisi tällaisessa tapauksessa toiminut jo etukäteen korvauksena tekijäoikeuden siirtymisestä. Teoksia, joiden käyttöoikeudet työsuhteen perusteella siirtyvät työntekijältä työnantajalle, syntyy vain sellaisissa työsuhteissa, joissa työntekijä on palkattu tekemään luovaa työtä.

Tekijäoikeuden siirtyminen työsuhteessa on uinuva ongelma niin kauan kuin kiistaa työnantajan ja työntekijän välille ei ole syntynyt. Mikäli kiista puhkeaa, tulee siirtyminen ja siirtyneiden oikeuksien laajuus viime kädessä tuomioistuimen ratkaistavaksi. Lähtökohdaksi kiistan ratkaisemisessa otetaan luonnollisesti osapuolten välinen sopimus. Mikäli työsuhteen puuttua maininta tekijäoikeuden siirtymisestä, haetaan kiistaan ratkaisua työehtosopimuksen määräyksistä, työpaikan yleisistä työn tekemistä ja organisaatiota koskevista säännöksistä sekä vastaavasta aineistosta. Myös alalla vallitsevalla käytännöllä on tulkinnan kannalta merkitystä. Varsinaisen sopimuksen puuttuessa tulee tekijäoikeuden siirtymistä tulkita ahtaasti<sup>324</sup>. Jos työntekijän teosta on käytetty laajemmin kuin työsuhteessa on sovittu tai voidaan näyttää osapuolten kesken tarkoitetun, kysymyksessä on teoksen käyttö, johon olisi tarvittu tekijältä nimenomainen suostumus<sup>325</sup>. Työsuhdetekijäoikeuden oikeudellista epävarmuutta aiheuttava ongelma on, että Tekijäoikeusneuvosto ei toimivaltansa puitteissa juuri pysty siten antamaan lausuntoja työsuhdetekijäoikeudellisista asioista. Tämä johtuu siitä, että käytännön tilanteissa lähes aina on kyse viime kädessä kyse sopimuksesta työntekijän ja työnantajan kesken, sillä työsuhteet heidän välillään on solmittu. Tekijäoikeusneuvostolta työsuhdetekijäoikeudesta pyydyt, viimeaikaiset lausunnot TeN 2009:18, TeN 2009:12, TeN 2009:11, TeN 2009:1 ja TeN 2008:9 ovat jääneet ratkaisematta tekijäoikeuksien siirtymisen laajuuden osalta juuri edellä mainituin perustein.

Työsuhdetekijäoikeudellinen doktriini, jonka mukaan työnantajalle siirtyvät tarvittavat oikeudet teoksen hyödyntämiseen normaalissa toiminnassaan, ja jonka siirtymisen laajuus on eksklusiivinen osittaisluovutus, on perusteltu näkökulma. Siirtymisen laajuutta tulkittaessa on kuitenkin tarpeellista

---

<sup>324</sup> Mansala 1987 s. 95–96, TeN 2009:12.

<sup>325</sup> TeN 2009:12.



ulottaa pohdinta myös luovutuksen ajalliseen keston. Työsuhteessa siirtyvien tekijänoikeuksien siirtymisen laajuus lieneekin ajallisesti rajoitettu eksklusiivinen osittaisluovutus. Lisäksi, jotta tekijänoikeuksien voidaan katsoa siirtyvän työsuhteen perusteella työnantajalle, tulee työntekijän olla palkattu nimenomaisesti tehtävään, jossa voidaan olettaa syntyvän tekijänoikeudella suojattuja teoksia. Mikäli työntekijä on palkattu tekemään vain avustavia tehtäviä, tekijänoikeudellisen teoksen luominen ei kuulu hänen työtehtäviinsä ja voidaan katsoa, että työntekijä on tehtävien laajentuessa teoksen tekemiseen oikeutettu korvaukseen teoksen luomisesta ja työtehtävien vaativuuden laajentumisesta. Työnantajan oikeus työntekijän luomaan teokseen ei myöskään ulotu sellaisiin teoksiin, jotka on luotu työsuhteen aikana, mutta vailla yhteyttä työsuhteeseen tai työn tekemiseen. Mikäli työnantaja haluaa saada edellä mainittuja oikeuksia laajemmat oikeudet työntekijän teokseen, tulee hänen neuvotella oikeuksista työntekijän kanssa. Edellä mainittuja oikeuksia laajempia oikeuksia ei voi kuulua työnantajalle työsuhteen perusteella myöskään sen vuoksi, että työnantajalla on velvollisuus työsuhteen keskeisten ehtojen selvittämisestä työntekijälle työsuhteen alussa. Laajempien tekijänoikeuksien siirtyminen on työsuhteen kannalta keskeinen ehto, joten voidaan katsoa, että mikäli työnantaja ei ole tällaista ehtoa sisällyttänyt työsuhteen alussa antamaansa selvitykseen eikä ole muuten yrittänyt sopia siirtymisestä työntekijän kanssa, ei hän myöskään ole katsonut laajempien oikeuksien siirtymistä tarpeelliseksi.