LUONNOS

Hallituksen esitys laiksi tekijänoikeuslain muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan tekijänoikeuslakia muutettavaksi siten, että lakiin lisättäisiin työsuhteessa luotuja teoksia koskeva säännös. Säännös ei koskisi tietokoneohjelmia tai tietokantoja, joista on olemassa omat säännöksensä.

Säännöksen nojalla työnantajalle siirtyisi oikeus käyttää työ- tai virkasuhteesta johtuvia tehtäviä täytettäessä luotua teosta, ellei toisin ole sovittu työsopimuksessa, työ- tai virkaehtosopimuksessa tai muulla tavoin taikka alan vakiintuneesta käytännöstä muuta johdu.

Tekijänoikeus syntyisi jatkossakin lain nojalla teoksen tekijälle. Ehdotettavan säännöksen mukaan työnantajalla olisi rinnakkainen käyttöoikeus teokseen. Työnantajan käyttöoikeus sisältäisi myös oikeuden muuttaa teosta ja oikeuden luovuttaa käyttöoikeus edelleen. Teoksen taloudelliset tekijänoikeudet jäisivät muilta osin tekijälle. Myös työntekijän moraaliset oikeudet jäisivät työntekijälle.

Työsuhdetekijänoikeutta koskevan säännöksen tarkoituksena on selkeyttää oikeudellista tilaa, joka koskee työnantajan oikeutta hyödyntää työsuhteessa luotuja teoksia. Työnantajan oikeudesta käyttää työntekijän luomaa teosta annettaisiin tarkemmat ja selvemmät säännöt lain tasolla.

Ehdotetulla säännöksellä pyritään sovittamaan yhteen työoikeuden periaate työn tuloksen kuulumisesta työnantajalle ja tekijänoikeudellinen lähtökohta, jonka mukaan tekijänoikeudet teokseen kuuluvat tekijälle.

Ehdotettavan säännöksen on tarkoitus vastata eräin tarkennuksin käytäntöä, joka vallitsee ainakin sisältöteollisuuden ja kulttuurialojen ydinalueiden ulkopuolella, kuten julkisella sektorilla ja niin sanotulla kolmannella sektorilla sekä monilla kaupan ja teollisuuden aloilla.

Esityksellä ei olisi vaikutusta niillä aloilla, joilla jo nyt on käytössä työehtosopimuksia, työsopimuksia tai muita sopimuksia, joissa sovitaan tekijänoikeudesta, tai joilla on muodostunut vakiintunut käytäntö. Näin ollen esityksen suora vaikutus sisältöteollisuuden ydinalueisiin olisi vähäinen. Esitys ei rajoittaisi sopimusvapautta. Sitä vastoin esitys selventäisi työmarkkinaosapuolten mahdollisuutta sopia tekijänoikeudesta työ- tai virkasuhteessa.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan päivänä kuuta 20 .

Sisällys

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ 1
YLEISPERUSTELUT 3
1 JOHDANTO 3
2 NYKYTILA 4
2.1 Työ- ja virkasuhteessa luotuun teokseen sovellettava lainsäädäntö 4
2.2 Oikeudet työn tulokseen muussa immateriaalioikeuslainsäädännössä 5
2.3 Muu työsuhdetta koskeva lainsäädäntö 6
2.4 Kansainvälinen kehitys sekä ulkomaiden ja EU:n lainsäädäntö koskien työsuhteessa luotua teosta 8
2.5 Nykytilan arviointi 11
Työnantajan oikeus työ- tai virkasuhteessa luotuun aineistoon 11
Työsuhteessa luotuja teoksia koskeva sopimusjärjestelmä ja alan vakiintunut käytäntö 12
Nykyisestä oikeustilasta johtuvat epäkohdat 13
3 ESITYKSEN TAVOITTEET JA KESKEISET EHDOTUKSET 15
3.1 Tavoitteet 15
3.2 Toteuttamisvaihtoehdot 15
Viisi keskeistä vaihtoehtoa 15
Valokuvaajien ja esittävien taiteilijoiden oikeudet 17
Korvauksen sovittelu 18
3.3 Keskeiset ehdotukset 18
4 ESITYKSEN VAIKUTUKSET 19
4.1 Ehdotetun 40 a §:n käytännön vaikutukset työnantajien ja työntekijöiden kannalta 19
4.2 Yhteiskunnalliset vaikutukset 21
5 ASIAN VALMISTELU 22
5.1 Valmisteluvaiheet ja -aineisto 22
5.2 Lausunnot ja niiden huomioon ottaminen 23
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT 24
1 LAKIEHDOTUKSEN PERUSTELUT 24
2 VOIMAANTULO 27
3 SUHDE PERUSTUSLAKIIN JA SÄÄTÄMISJÄRJESTYS 27
LAKIEHDOTUS 28
Laki tekijänoikeuslain muuttamisesta 28
LIITE 30
RINNAKKAISTEKSTI 30
Laki tekijänoikeuslain muuttamisesta 30

YLEISPERUSTELUT

1 Johdanto

Työ- ja virkasuhteissa syntyy erilaisia tekijänoikeudella suojattuja aineistoja, kuten artikkeleita ja lehtijuttuja, valokuvia ja karttoja, mainoksia, teknisiä piirroksia, pelejä, tietokoneohjelmia ja tietokantoja sekä monenlaista ääniaineistoa, audiovisuaalista aineistoa ja verkkoaineistoa. Ei ole poissuljettua, että myös erilaiset asiakirjat, kuten muistiot, selvitykset, vuosikertomukset ja muunlaiset raportit, ohjeet, esitteet, sopimukset ja tarjousasiakirjat voivat saada tekijänoikeuslain mukaista suojaa. Tekijänoikeuslain mukaisen suojan saaminen edellyttää, että teoskynnys ylittyy.

Työ- tai virkasuhteessa teoksia tai muita suojan kohteita luovat niin toimittajat, valokuvaajat, ohjaajat, muusikot ja näyttelijät kuin valtion ja kuntien virkamiehet, yritysten ja yhdistysten asiantuntijat ja toimihenkilöt sekä muu henkilökunta. Joillakin aloilla työntekijöiden tehtäviin kuuluu säännönmukaisesti sellaisten työn tulosten aikaansaaminen, toisilla se on satunnaisempaa.

Työ- tai virkasuhteissa luodaan sekä myytäväksi tarkoitettuja tuotteita että yritysten, viranomaisten tai muiden yhteisöjen omaan tai sidosryhmien käyttöön tarkoitettua aineistoa. Tällaisen aineiston kaupallinen arvo voi vaihdella varsin merkittävästä täysin arvottomaan.

Teoksen arvo työnantajalle voi toisin sanoen koostua joko sen kaupallisesta arvosta eli teoskappaleiden myynnistä, lisensioinnista tai vastaavasta toiminnasta saatavista tuloista tai siitä kustannuksesta tai haitasta joka työnantajalle syntyisi siitä, että työnantaja joutuisi tekemään tai teettämään korvaavan teoksen sen vuoksi, että työntekijä kieltää sen käytön tekijänoikeuteensa vedoten. Esimerkiksi yrityksen palveluksessa olevan lakimiehen yritykselle laatiman teoskynnyksen ylittävän vakiosopimuksen kaupallinen arvo voi olla olematon, mutta korvaavan sopimuksen laatimisesta ja käyttöön ottamisesta voi aiheutua yritykselle merkittäviä suoria tai välillisiä kustannuksia.

Kuluvalla vuosituhannella erilaisten aineistojen tuottaminen työyhteisöissä on lisääntynyt merkittävästi uuden teknologian ja viestintäympäristössä sekä toimintatavoissa tapahtuneiden muutosten johdosta. Tämä on osa tietoyhteiskuntakehitystä ja siihen liittyvää toiminnan ja tuotannon murrosta. Samalla tekijänoikeudellisen sääntelyn ytimeen kuuluvaksi miellettyjen kirjailijoiden, taiteilijoiden, säveltäjien ja esittävien taiteilijoiden oheen on syntynyt yhä laajeneva joukko muita luovaa työtä tekeviä henkilöitä.

Aineistojen kaupallinen hyödynnettävyys voi olla yhteisöissä joko niiden suoranainen elinehto tai aineiston hyödynnettävyys voi lisätä toiminnan tuottavuutta ja tuloksellisuutta välillisesti. Aineistojen hyödynnettävyyteen liittyvän oikeudellisen varmuuden parantaminen vaikuttaa myönteisesti kansalliseen kilpailukykyyn ja tuottavuuteen.

Asiassa on myös tekijään ja hänen persoonallisuuteensa liittyviä näkökohtia. Tekijänoikeudessa on kysymys toisaalta tekijän toimeentuloedellytysten turvaamisesta ja toisaalta tekijän ja teoksen läheisen suhteen varjelemisesta. Perinteisesti on ajateltu, että teos on tekijän hengen tuote ja ilmentää hänen persoonaansa. Tekijä voi kokea kielteisenä sen, että hänen määräysvaltansa teokseen heikkenee.

Itsenäisesti luotujen teosten osalta tekijän täydellinen itsenäisyys ja erityinen suhde teokseen korostuvat. Hän tekee teoksen omaan lukuunsa ja voi yksin määrätä teoksesta. Samalla hän kuitenkin kantaa itse toiminnan taloudelliset ja muut riskit.

Työsuhteessa aikaansaadun teoksen luomistyön lähtökohdat ja olosuhteet poikkeavat tästä. Teoksen luominen työsuhteessa tapahtuu työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Työnantajalla on määräysvaltaa teoksen sisällön, muodon ja muiden ominaisuuksien osalta. Yleensä työnantaja tekee ratkaisun myös siitä, milloin tai missä yhteydessä teos julkistetaan tai julkaistaan. Työ tehdään työnantajan lukuun, ja työnantaja kantaa toiminnan taloudelliset ja muut riskit.

Tässä esityksessä on kysymys työntekijän ja työnantajan oikeudesta niihin työntekijän työn tuloksiin, jotka ovat tekijänoikeuslailla suojattuja. Työnantajan oikeudesta työntekijän aikaansaamaan muilla immateriaalioikeuksilla suojattuun aineettomaan omaisuuteen säännellään muussa lainsäädännössä.

Esitys koskee kiteytetysti kysymystä siitä, missä laajuudessa työnantajan tulisi saada määrätä työsuhteessa työtehtäviä suoritettaessa luoduista teoksista, silloin kun niiden käytöstä ei ole sovittu. Keskeinen ongelma on se, että yhteen sovitettavaksi tulevat kaksi oikeusjärjestelmäämme kuuluvaa, toisistaan poikkeavaa periaatetta. Työoikeuden lähtökohtana on, että oikeus työn tulokseen kuuluu työnantajalle ja työntekijä saa työstään palkkaa. Tekijänoikeuden mukaan tekijänoikeudet kuuluvat teoksen tekijälle.

Oikeuskäytännössä on kehittynyt ns. normaalikäyttöoikeussääntö. Tämän säännön tarkka sisältö on kuitenkin tulkinnanvarainen eikä välttämättä vastaa nykyisen nopeasti muuttuvan toimintaympäristön vaatimuksia. Työnantajan on vaikea ennakoida mahdollisuuksiaan käyttää työntekijän tekemää aineistoa toiminnassaan.

Esityksen perusteluissa puhutaan yksinkertaisuuden vuoksi työsuhteesta johtuvia tehtäviä täytettäessä aikaan saaduista teoksista, vaikka esitys koskee yhtä lailla virkasuhteessa luotuja teoksia. Ellei erikseen mainita tai asiayhteydestä muuta ilmene, tarkoitetaan teoksella myös tekijänoikeuslaissa suojattuja muita suojan kohteita.

2 Nykytila

2.1 Työ- ja virkasuhteessa luotuun teokseen sovellettava lainsäädäntö

Yleistä tekijänoikeudesta. Tekijänoikeuslailla (404/1961) annetaan yksinoikeussuojaa itsenäisen ja omaperäisen luomistyön tulokselle, jonka luonnollinen henkilö on luonut yksin tai yhdessä muiden henkilöiden kanssa. Keskeinen suojan kohde tekijänoikeudessa on teos. Laki antaa suojaa teokselle, jos se ylittää ns. teoskynnyksen. Suoja syntyy aina luonnolliselle henkilölle, eikä yritys tai muu oikeushenkilö voi olla teoksen alkuperäinen oikeudenhaltija. Luettelon ja tietokannan suoja syntyy lain mukaan niiden valmistajalle, joka voi olla myös yritys tai muu yhteisö.

Tekijänoikeudella suojataan kirjallisia ja taiteellisia teoksia. Myös teosten ja kansanperinteen esitykset saavat lähioikeuden nojalla suojaa. Tekijän oikeudet jaetaan taloudellisiin ja moraalisiin oikeuksiin. Taloudellisiin oikeuksiin kuuluu oikeus valmistaa kappaleita ja oikeus saattaa teos yleisön saataviin muuttamattomana tai muutettuna. Yleisön saataviin saattamistapoina on teoskappaleen levittäminen yleisölle, teoksen julkinen esittäminen tai näyttäminen läsnä olevalle yleisölle sekä teoksen välittäminen yleisölle johtimitse tai johtimitta, mukaan lukien teoksen välittäminen pyynnöstä tietoverkossa. Tekijällä on tekijänoikeuden nojalla siten oikeus päättää teoksen julkistamisesta tai julkaisemisesta sekä esityksen tallentamisesta.

Tekijänoikeus on voimassa 70 vuotta tekijän kuolinvuoden päättymisestä lukien. Kun teos julkistetaan tekijää mainitsematta, tekijänoikeus on voimassa 70 vuotta teoksen julkistamisesta. Tallennetun esityksen suoja-aika on 50 vuotta, ja se lasketaan sen esitys-, tallennus-, julkaisu- tai julkistamisvuodesta lukien. Valokuvaajan suoja on 50 vuotta valokuvan valmistamisvuodesta lukien.

Yleiset säännökset oikeuden siirtymisestä sisältyvät tekijänoikeuslain 3 lukuun. Lain 27 §:n mukaan tekijänoikeus voidaan 3 §:n säännöksistä johtuvin rajoituksin, luovuttaa kokonaan tai osittain. Tekijänoikeuslain 28 §:n mukaan se, jolle tekijänoikeus on luovutettu, ei saa muuttaa teosta tai luovuttaa oikeutta toiselle, ellei toisin ole sovittu.

Tekijänoikeuslain säännökset tekijänoikeuden siirtymisestä soveltuvat lähtökohtaisesti tekijän ja kaupallisen hyödyntäjän väliseen sopimussuhteeseen. Tekijänoikeudellisiin sopimuksiin sovelletaan tällöin paitsi tekijänoikeudellista suppean tulkinnan periaatetta myös yleisiä sopimusoikeudellisia periaatteita. Tälle sopimussuhteelle on ominaista, että tekijä toimii vapaana ammatinharjoittajana, eikä teosta ole tehty työsuhteessa.

Tekijänoikeuslain lähtökohta on, että oikeudet siirtyvät työnantajalle siinä laajuudessa kuin työntekijän ja työnantajan välisestä sopimussuhteesta ilmenee.

Tekijänoikeus työ- ja virkasuhteessa. Tekijänoikeuslaki ei sisällä yleistä säännöstä teki-

jänoikeuden siirtymisestä työntekijältä työantajalle. Vuonna 1991 tekijänoikeuslakiin otettiin erityissäännökset työnantajan oikeudesta työ- ja virkasuhteessa luotuun tietokoneohjelmaan (34/1991). Tekijänoikeuslaki oli tältä osin Euroopan yhteisöjen tietokoneohjelmien oikeudellisesta suojasta annetun direktiiviin (91/250/ETY) mukainen jo ennen direktiivin voimaantuloa. Muut direktiivin edellyttämät muutokset tulivat Euroopan talousaluetta koskevan sopimuksen myötä voimaan Suomessa vuonna 1994.

Säännökset muodostavat poikkeuksen tekijänoikeuslain 1 §:n mukaisesta pääperiaatteesta, jonka mukaan tekijänoikeus teokseen kuuluu teoksen luoneelle henkilölle, ellei toisin ole sovittu.

Tekijänoikeuslain 40 b §:n mukaan tekijänoikeus tietokoneohjelmaan ja siihen välittömästi liittyvään teokseen siirtyy työnantajalle, jos tietokoneohjelma ja teos on luotu täytettäessä työsuhteesta johtuvia työtehtäviä. Sama koskee vastaavasti myös virkasuhteessa luotua tietokoneohjelmaa ja siihen välittömästi liittyvää teosta. Tekijänoikeuslain 27 § 3 momentin mukaan 40 b §:ää on sovellettava vain, jollei toisin ole sovittu.

Säännöstä tekijänoikeuden siirtymisestä ei sovelleta sotilasopetuslaitoksia lukuun ottamatta korkeakoulun opetus- ja tutkimustyössä itsenäisesti toimivan tekijän luomaan tietokoneohjelmaan eikä siihen välittömästi liittyvään teokseen. Oikeudet siirtyvät näissä tapauksissa oppilaitoksille vain sopimuksen nojalla.

Hallituksen esityksessä (HE 161/1990 vp, s. 21—22, 36) todetaan, että jotta tekijänoikeus siirtyisi työnantajalle säännöksen mukaisesti, kyseessä tulee olla työsuhteesta tai vastaavasti virkasuhteesta johtuvien työtehtävien täyttäminen. Jos työntekijä luo ohjelman tai osallistuu ohjelman luomiseen erillisestä toimeksiannosta normaalin toimenkuvan ulkopuolella, oikeudet eivät siirry työnantajalle säännöksen nojalla vaan ainoastaan erillisellä sopimuksella. Mainitussa hallituksen esityksessä on todettu, että yleinen käytäntö ohjelmien tuotannossa on, että oikeudet työsuhteessa luotuihin ohjelmiin siirtyvät työnantajalle. Esityksellä on pyritty selventämään lakia ja vahvistamaan voimassa oleva oikeustila.

Oikeuksien siirtyminen kattaa paitsi varsinaiseen tietokoneohjelmaan liittyvän oikeuden myös ohjelmaan sisältyviin muihin teoksiin, kuten tekstitiedostoihin, liittyvät oikeudet. Tämän lisäksi tekijänoikeus siirtyy myös työsuhteessa luotuun ohjelmaan välittömästi liittyvään teokseen. Tällaisia ovat ohjelmaan välittömästi liittyvät ohjelmakuvaukset ja tukimateriaali, kuten ohjekirjat ja oppaat.

Vuonna 1998 tekijänoikeuslain 40 b §:n soveltamisalaa laajennettiin koskemaan vastaavasti työ- ja virkasuhteesta johtuvia tehtäviä täytettäessä luotua tietokantaa (250/1998). Hallituksen esityksen (HE 170/1997) mukaan säännös koskee vain itse tietokantaan kohdistuvien oikeuksien siirtymistä. Se ei koske tietokantoihin liittyviä teoksia. Säännös ei myöskään koske tietokannan sisältönä mahdollisesti olevia teoksia eikä muita suojakohteita. Tietokannan ja luettelon suoja syntyy 49 §:n nojalla suoraan sille joka on valmistanut sen. Valmistaja voi olla luonnollinen tai oikeushenkilö, kuten esimerkiksi yritys.

Säännöksen nojalla tapahtuva oikeuksien siirtyminen käsittää tekijänoikeuslain 2 §:n mukaiset taloudelliset oikeudet. Oikeuksien siirtyminen pysyy voimassa myös työ- tai virkasuhteen päätyttyä. Moraalisiin oikeuksiin sovelletaan 3 §:n säännöksiä.

2.2 Oikeudet työn tulokseen muussa immateriaalioikeuslainsäädännössä

Tekijänoikeus on osa laajempaa aineettomien oikeuksien eli immateriaalioikeuksien oikeudenalaa. Muihin henkisen luomistyön tuloksena työsuhteessa syntyviin suojattuihin suoritteisiin sovelletaan muuta immateriaalioikeudellista lainsäädäntöä.

Työsuhdekeksintölaki. Laki oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin (656/1967), jäljempänä työsuhdekeksintölaki, lähtee siitä, että oikeudet työ- tai virkasuhteessa tehtyihin patentoitavissa oleviin keksintöihin kuuluvat työnantajalle, mikäli keksinnön hyväksikäyttö kuuluu työnantajan tai tämän kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen toiminta-alaan. Mikäli keksintö on syntynyt työ- tai virkasuhteen ulkopuolella, työnantaja on oikeutettu saamaan käyttöoikeuden keksintöön.

Työnantajalla on myös etuoikeus neuvotella työntekijän kanssa sellaisesta keksinnöstä, joka on syntynyt ilman yhteyttä työsuhteeseen mutta jonka hyväksikäyttö kuitenkin kuuluu työnantajan tai tämän kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen toiminta-alaan. Lakia oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin sovelletaan myös hyödyllisyysmallilla suojattavaan keksintöön.

Työsuhdekeksintölaissa on määräykset työntekijän velvollisuudesta ilmoittaa työnantajalle tekemästään keksinnöstä, sekä määräajat, joiden kuluessa työnantajan on ilmoitettava työntekijälle ottavansa keksinnön itselleen. Mainittu laki edellyttää edelleen, että työntekijälle maksetaan kohtuullinen korvaus oikeuksien siirtymisestä.

Korkeakoulukeksintölaki. Laissa oikeudesta korkeakouluissa tehtäviin keksintöihin (369/2006) säädetään, että korkeakoululla on oikeus ottaa itselleen sopimustutkimuksessa syntynyt patentoitavissa oleva keksintö. Korkeakoulu voi ottaa itselleen oikeudet sopimukseen perustuvassa avoimessa tutkimuksessa syntyneeseen keksintöön, jos keksijä ei ole kuuden kuukauden kuluessa keksintöilmoituksesta julkaissut keksintöä tai ilmoittanut halukkuuttaan itse hyödyntää keksintöään. Oikeuksien luovutuksesta on maksettava kohtuullinen korvaus. Lakia oikeudesta korkeakouluissa tehtäviin keksintöihin sovelletaan suomalaisten korkeakoulujen palveluksessa olevien henkilöiden palvelussuhteessaan tekemiin, Suomessa patentilla suojattavissa oleviin keksintöihin.

Laki integroiduista piirimalleista. Laki yksinoikeudesta integroidun piirin piirimalliin (32/1991) sisältää määräykset työnantajan oikeudesta työ- tai virkasuhteessa luotuihin piirimalleihin. Lain 3 :n 2 momentin mukaan, jos piirimalli on luotu täytettäessä työsuhteesta johtuvia työtehtäviä, työnantajalla on oikeus rekisteröinnillä saada yksinoikeus piirimalliin, jollei toisin ole sovittu. Mitä näin on säädetty, koskee vastaavasti myös virkasuhteessa luotua piirimallia. Säännöstä ei sovelleta sotilasopetuslaitoksia lukuun ottamatta korkeakoulun opetus- tai tutkimustyössä toimivan henkilön luomaan piirimalliin.

Mallioikeuslaki. Mallioikeuslaki (221/1971) ei sisällä erityisiä määräyksiä työ- tai virkasuhteessa luoduista malleista. Mallioikeuslain 26 §:n 2 momentin mukaan, milloin toiselle on annettu oikeus ammattimaisesti käyttää mallia (käyttölupa), tämä saa luovuttaa oikeutensa edelleen ainoastaan, mikäli siitä on sovittu.

Yhteisömalliasetuksen (neuvoston asetus (EY) n:o 6/2002 yhteisömallista 12.12.2001) 14 artiklan 3 kohdassa säädetään, että oikeus yhteisömalliin kuuluu työnantajalle, ellei sopimuksella ole toisin sovittu tai kansallisessa lainsäädännössä toisin määrätä. Säännös soveltuu myös rekisteröimättömään yhteisömalliin. Mikäli malli on rekisteröity sekä Suomen mallioikeuslain mukaisesti että yhteisömallina, sovelletaan yhteisöoikeuden säännöksiä.

Mallioikeuteen liittyvät riidat oikeudesta työsuhteessa luotuihin malleihin ovat olleet harvinaisia, sillä mallioikeudesta on sovittava viimeistään mallisuojaa haettaessa. Kun suojan edellytyksenä on ns. uutuusvaatimus, on mallioikeutta haettava ennen mallin ottamista tuotantoon. Mikäli suojaa ei haeta, on työnantajalla oikeus valmistaa mallia, mutta sille ei synny mallioikeuden tarjoamaa yksinoikeutta.

Jossain tapauksessa esine voi olla suojattu sekä mallioikeudella että tekijänoikeudella. Tämä koskee erityisesti käyttötaiteen tuotteita.

2.3 Muu työsuhdetta koskeva lainsäädäntö

Yleinen työlainsäädäntö. Työsopimuslakia (55/2001) sovelletaan kaikissa niissä oikeussuhteissa, joissa työtä tehdään vastiketta vastaan työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena. Työoikeuden lähtökohtana on, että työn tulos kuuluu työnantajalle ja työntekijä saa työstään palkkaa.

Työsopimuslaissa on säännöksiä työsopimuksen tekemisestä, päättämisestä sekä työsopimuskumppanien oikeuksista ja velvollisuuksista työsuhteen kestäessä.

Työsuhde voi olla voimassa toistaiseksi tai perustellusta syystä määräajan.

Työsopimuslaissa säädettyjen työntekijän velvollisuuksien mukaan työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menette-

lyn kanssa. Työntekijällä on myös velvollisuus pidättäytyä työnantajan kanssa kilpailevasta toiminnasta, joka on ilmeisen vahingollista. Kiellettyjä kilpailutekoja voivat olla olosuhteista riippuen esimerkiksi toisen työnantajan palveluksessa oleminen, sivutoiminen itsenäinen liiketoiminta tai uuden yrityksen perustaminen. Työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (kilpailukieltosopimus) rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä.

Työsopimuslain mukaan työntekijä ei myöskään saa työsuhteen kestäessä käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan ammatti- ja liikesalaisuuksia. Jos työntekijä on saanut tiedot oikeudettomasti, kielto jatkuu myös työsuhteen päättymisen jälkeen.

Työlainsäädäntö on perinteisesti rakentunut merkittäviltä osin pakottaville säännöksille, joilla on suojattu työsuhteen heikompaa osapuolta, työntekijää.

Toisaalta sopimustasapainoa työsuhteissa on pakottavan sääntelyn ohella toteutettu myös työehtosopimuksin. Työehtosopimusten tarkoitus on yhtenäistää eri työsuhteissa noudatettavia ehtoja, taata työrauha sopimuskaudelle sekä luoda toimintasäännöt erimielisyyksien selvittämiseksi. Työsopimuslain 8 luvun 6 §:ssä on työnantajia ja työntekijöitä edustavat valtakunnalliset työmarkkinajärjestöt oikeutettuja sopimaan laissa erikseen mainituista työsuhteen ehdoista työsopimuslaista poiketen. Lisäksi työmarkkinajärjestöillä on työehtosopimuslakiin (436/1946) perustuva laaja sopimisoikeus "työsopimuksissa ja työsuhteissa muuten" noudatettavista ehdoista.

Työehtosopimusten oikeudellinen asema työsuhteen ehtojen hierarkiajärjestelmässä on järjestetty työehtosopimuslain 6 §:n pakottavalla säännöksellä siten, että työehtosopimusmääräys ohittaa sen kanssa ristiriidassa olevan työsopimusehdon, joka on työntekijän kannalta heikompi.

Vuokratyösuhteet. Työnantajat käyttävät nykyään myös paljon ns. vuokratyövoimaa. Työvoiman vuokraamisessa on kyse toiminnasta, jossa työvoiman vuokrausta harjoittava yhtiö (vuokrayritys) asettaa työntekijänsä työvoiman kolmannen tahon eli käyttäjäyrityksen käyttöön korvausta vastaan. Vuokratyössä oleva työntekijä tekee työtehtäviään muun kuin työsopimuksen mukaisen työnantajansa lukuun, eli yleensä vuokrapalvelua, esim. ohjelmatoimistoa, käyttävän yrityksen lukuun, tämän johdon ja valvonnan alaisena. Esityksen käsittelemien kysymysten kannalta on huomattavaa, että tällöin työsuhde syntyy vuokrayrityksen ja työntekijän välille, ei käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välille. Tekijänoikeus ei voi siirtyä käyttäjäyritykselle ilman erillistä sopimusta.

Virkasuhteet. Työsopimuslakia ei sovelleta sopimukseen tai määräykseen, joka tarkoittaa julkisoikeudellisen virka- ja palvelusvelvollisuuden täyttämistä. Lain soveltamisalan ulkopuolelle on siten jätetty valtion virkamieslaissa (750/1994) tarkoitetut virkamiehet sekä kunnan, kuntayhtymän sekä evankelisluterilaisen kirkon ja ortodoksisen kirkkokunnan viranhaltijat. Valtion virkamieslain mukaan virkasuhde on julkisoikeudellinen palvelussuhde, jossa valtio on työnantajana ja virkamies työn suorittajana. Virasto voi tehdä virkamiehen kanssa kirjallisen sopimuksen palvelussuhteessa noudatettavista ehdoista. Jollei sopimusta tehdä tai jollei sopimuksesta muuta johdu, on virkasuhteessa noudatettavista ehdoista voimassa, mitä niistä säädetään tai määrätään taikka valtion virkaehtosopimuslain (664/1970) nojalla sovitaan.

Rajanveto itsenäisiin ammatinharjoittajiin. Työsopimuslakia valmisteltaessa on lain esitöissä (HE 157/2000) todettu, että työtä, joka tehdään esimerkiksi itsenäisenä tai vapaana ammatinharjoittajana eli freelancerina tai yrittäjänä, ei ole pidettävä työsuhteessa tehtynä työnä. Työsuhteen tunnusmerkkien toteutuminen erottaa epäitsenäisessä asemassa tehtävän palkkatyön itsenäisessä asemassa esimerkiksi ammatinharjoittajana tai yrittäjänä tehtävästä työstä. Työntekomuotojen rajapintaan liittyvät tulkintaongelmat on vakiintuneesti ratkaistu kussakin yksittäistapauksessa koko työntekotilanteeseen kohdistuvalla kokonaisharkinnalla.

Työsopimuslain soveltamisalan ulkopuolelle jää myös tavanomainen harrastustoiminta, jota tehdään muun muassa urheiluseuroissa sekä varhaisnuoriso- ja nuorisoyhdistyksissä, sekä vapaaehtoistoiminta.

2.4 Kansainvälinen kehitys sekä ulkomaiden ja EU:n lainsäädäntö koskien työsuhteessa luotua teosta

Euroopan unionin tekijänoikeuslainsäädäntö. Euroopan yhteisöissä on harmonisoitu tekijänoikeuksien siirtyminen työsuhteessa tietokoneohjelmien osalta. Tietokoneohjelmien oikeudellisesta suojasta annetun direktiivin (91/250/ETY) 2 artiklan 3 kohdan mukaan työnantajalla on oikeus määrätä kaikista taloudellisista oikeuksista tietokoneohjelmaan, jonka työntekijä on luonut työtehtäviä suorittaessaan tai työnantajansa antamien ohjeiden mukaisesti, ellei toisin ole sovittu. Direktiivin 2 artiklan 1 kohdassa todetaan lisäksi, että tekijänä pidetään sitä luonnollista henkilöä tai luonnollisten henkilöiden ryhmää, joka on luonut tietokoneohjelman taikka, jos jäsenvaltion lainsäädäntö sen sallii, oikeushenkilöä, jota kyseisen lainsäädännön mukaan pidetään oikeudenhaltijana.

Tietokantojen oikeudellisesta suojasta annetun direktiivin (96/9/EY) johdanto-osan 29 kappaleen mukaan "mikään tässä direktiivissä ei estä jäsenvaltioita säätämästä omassa lainsäädännössään, että työnantajalla yksin on oikeus määrätä kaikista taloudellisista oikeuksista sellaiseen tietokantaan, jonka hänen palveluksessaan oleva työntekijä on luonut työtehtäviään suorittaessaan tai työnantajan antamien ohjeiden mukaisesti, jollei toisin ole sovittu".

Pohjoismaat. Pohjoismaissa ei ole yleisiä säännöksiä tekijänoikeuksista työsuhteissa. Pohjoismaiden tekijänoikeuslakeihin otettiin 1990-luvun alkupuolella erityissäännökset työsuhteissa luotujen tietokoneohjelmien, ja myöhemmin myös tietokantojen, oikeuksien siirtymistä työnantajalle. Nämä säännökset perustuivat yllä mainittuihin direktiiveihin. Toisin kuin Suomessa ja Norjassa, Ruotsissa ja Tanskassa taloudellisten oikeuksien lisäksi myös moraaliset oikeudet tietokoneohjelmaan tai tietokantaan siirtyvät työnantajalle. Oikeudet säilyvät työnantajalla työsuhteen päätyttyä.

Kaikissa pohjoismaissa asiaa selvitettiin 1980-luvun jälkipuoliskolla yhtä aikaa vireillä olleessa komiteatyössä. Kaikissa pohjoismaissa on katsottu, että työnantajalla on toimintansa edellyttämässä laajuudessa oikeus teokseen lakiin kirjoittamattoman ns. normaalikäyttöoikeussäännön nojalla. Pohjoismaiden välillä on kuitenkin joitakin eroavaisuuksia säännön soveltamisessa. Tanskassa normaalikäyttöoikeussääntöä on katsottu ulottuvan vain vakituisessa työsuhteessa luotuihin teoksiin, kun sen sijaan Ruotsissa normaalikäyttöoikeussääntöä sovelletaan myös toimeksiannosta luotuihin teoksiin.

Kysymystä työsuhteessa luotujen teosten oikeuksista käsiteltiin uudelleen vuonna 2003 Tanskassa, jossa asetettiin komitea selvittämään tekijänoikeuslain oikeuksien siirtymistä koskevan 3 luvun tarkistustarvetta. Komitea ei syksyllä 2006 antamassaan mietinnössä (Betaenkning, nr. 1480/2006) tehnyt ehdotusta työsuhdetekijänoikeudesta vaan raportoi ainoastaan tekijä- ja työnantajaosapuolten näkemykset ja ehdotukset asiassa. Ruotsissa on vastikään annettu selvitysmiehelle toimeksianto (10.4.2008, Dir. 2008:37) tekijänoikeuslain 3 luvun uudistustarpeiden selvittämisestä. Toimeksiantoon sisältyy myös sen tarkastelu, tarvitaanko työsuhdetekijänoikeutta koskevia säännöksiä. Kaikissa pohjoismaissa on vakiintunut käytäntö, että työnantajalle katsotaan siirtyvän oikeus käyttää työsuhteessa valmistettuja teoksia toiminnassaan. Kuten Suomessakin, myös muissa pohjoismaissa on syntynyt epäselvyyttä siitä, mikä työnantajan normaali-käyttöoikeuden merkitys ja laajuus on, nykyinen toimintaympäristö huomioiden.

Muut Euroopan maat. Työsuhteessa syntyneiden teosten tekijänoikeudesta on säännöksiä useissa Manner-Euroopan EU-maista. Oikeuksien kokonaisvaltaista siirtymistä koskevat säännökset on Hollannin tekijänoikeuslaissa ja useammassa anglosaksisen, niin sanotun common law-oikeusperinteen maissa, kuten Iso-Britanniassa, Irlannissa ja Kyproksella. Monissa muissakin maissa on jo suoraan laissa tai oikeuskäytännössä muodostunut käytäntö liittyen työnantajan ja työntekijän oikeuteen käyttää työ- tai virkasuhteessa valmistettuja teoksia. Romaniassa myös työnantajalla on oikeus korvaukseen teoksen käytöstä.

Hollannin tekijänoikeuslain (Wet van 23 september 1912, houdende nieuwe regeling van het auteursrecht) 7 artiklassa olevan säännöksen mukaan työnantajan katsotaan

olevan työsuhteessa aikaansaadun teoksen tekijä, ellei toisin ole sovittu. Tätä työsuhdeolettamasäännöstä täydentävät 8 artiklan säännökset tekijäolettamasta. Hollannin tekijänoikeuslain 8 artiklan mukaan julkinen laitos, yhdistys, säätiö tai yritys, joka saattaa yleisön saataviin teoksen omissa nimissään, on pidettävä teoksen tekijänä, ellei kyseinen julkisuuteen saattaminen ole tapahtunut oikeudettomasti.

Ison-Britannian tekijänoikeuslain (Copyright, Designs and Patent Act of 1988) ja Irlannin lain (Copyright and Related Rights Act 2000) työsuhteessa syntyneiden teosten tekijänoikeuksien sääntely tekijän ja työantajan välisessä suhteessa pohjautuu tekijänoikeuden ensimmäistä omistajaa koskeviin säännöksiin, jotka ovat molemmissa maissa varsin samansisältöiset. Tekijää pidetään teoksen ensimmäisenä omistajana, ellei teos ole luotu työsuhteessa. Tekijänoikeus työsuhteessa luotuihin teoksiin kuuluu suoraan lain nojalla työnantajalle, ellei toisin ole sovittu. Sääntely soveltuu myös virkasuhteessa syntyneisiin teoksiin. Työsuhteita koskevaa olettamaa ei sovelleta teoksiin, jotka ovat syntyneet toimeksiannon perusteella, vaan oikeudet siirtyvät tällöin toimeksiantajalle vain kirjallisen sopimuksen nojalla. Mikäli työ tehdään työnantajan lukuun sillä tavoin, että se kokonaisuutena arvioiden on rinnastettava työsuhteeseen, voivat oikeudet tästä huolimatta siirtyä toimeksiantajalle myös ilman kirjallista sopimusta.

Belgian tekijänoikeuslain (30. kesäkuuta 1994) oikeuden luovutusta koskevan 3. artiklan yleinen lähtökohta on, että oikeuden luovutus tulee olla tarkoin määritelty ja maksettavasta korvauksesta tulee olla nimenomainen ehto jokaista käyttötapaa kohden. Belgian tekijänoikeuslaki edellyttää, että teosten hyödyntäminen tapahtuu hyvän tavan mukaisesti. Luovutusta koskevat sopimukset on tehtävä kirjallisena. Työsuhteesta johtuvia tehtäviä täytettäessä tai sellaisesta tilatusta työstä, jonka tilaaja toimii mainosalalla taikka kulttuuritoimialojen ulkopuolella on olemassa erityissäännökset. Säännösten perusteella teoksen taloudelliset oikeudet on mahdollista siirtää työnantajalle tai tilaajalle kokonaan, niin, että myös myöhemmin ilmenevät käyttötavat sisältyvät sopimukseen. Teoksen hyödyntäminen voi myös tapahtua pääsääntöä lievemmin edellytyksin. Mikäli oikeudenluovutus sisältää sopimuksen tekohetkellä tai työsuhteen alkaessa vielä tuntemattomat uudet käyttötavat, tulee tämä ilmetä sopimuksesta nimenomaisesti sekä lisäksi se menetelmä, jolla on mahdollista päästä osalliseksi luovutuksensaajalle teoksen hyödyntämisestä kertyneistä voitoista. Oikeuksien luovutuksen laajuudesta ja ehdoista voidaan lain nimenomaisen säännöksen nojalla sopia kollektiivisesti.

Vastaavia säännöksiä sovelletaan myös työsuhteisiin esittäviin taiteilijoihin kuitenkin niin, että esittävän taiteilijan oikeudet siirtyvät elokuvan tuottajalle lakiin otetun olettamasäännön nojalla korvausta vasten yksinoikeudella. Kulttuuritoimialojen ulkopuolella syntyneiden tietokantojen osalta laki sisältää olettamasäännön taloudellisten oikeuksien siirtymisestä työnantajalle. Tietokoneohjelmiin liittyvät tekijänoikeudet siirtyvät tietokoneohjelmien oikeuksia koskevan lain (30. kesäkuuta 1994) mukaan työnantajalle.

Luxemburgin tekijänoikeuslaissa ei ole nimenomaista säännöstä työsuhteessa luoduista teoksista, vaan osapuolten oikeudet ja velvollisuudet perustuvat yleensä sopimuksiin. Tekijänoikeuslain 24 §:n mukaan audiovisuaalisten teosten muuta kuin musiikkiteoksia koskevat tekijänoikeudet katsotaan siirtyneen elokuvan tuottajalle teoksen valmistuessa. Tietokoneohjelmien osalta teoksen taloudelliset oikeudet kuuluvat tekijänoikeuslain 32 §:n nojalla työnantajalle, ellei toisin ole sovittu. Luxemburgin oikeuskäytännössä on esiintynyt yksittäisiä tapauksia, joissa työoikeuden nojalla on päädytty siihen, että taloudelliset oikeudet teokseen kuuluvat työnantajalle.

Saksan tekijänoikeuslain 43 §:n mukaan oikeuden luovutusta koskevat yleiset periaatteet ovat sovellettavissa myös, mikäli teos luodaan työ- tai virkasuhteessa. Kyseisen säännöksen nojalla on katsottu, mikäli työ- tai työehtosopimus ei sisällä määräystä oikeuksien siirtymisestä, että kun teos luodaan työ- tai virkasuhteessa siirtyy työnantajalle oikeudet teokseen hiljaisen sopimuksen nojalla. Saksan oikeuskäytännössä on 1970-luvulta alkaen katsottu, että oikeudet siirtyvät työnantajalle siinä laajuudessa kuin se on

työnantajan toiminnan tarkoitusperiä ja liiketoimintaa ajatellen tarpeen. Säännöstä sovelletaan myös esittävien taiteilijoiden oikeuksiin.

Saksan laki sisältää erityissäännökset tietokoneohjelmien ja elokuvien osalta. Saksan tekijänoikeuslain 69 b §:n mukaan työnantajalle siirtyvät kaikki taloudelliset oikeudet työ- tai virkasuhteessa valmistettuihin tietokoneohjelmiin muunteluoikeus ja edelleen luovutusoikeus mukaan lukien, ellei toisin ole sovittu. Elokuvatuotantojen osalta sovelletaan olettamasääntöä, jonka mukaan elokuvan tuottajalle siirtyy yksinoikeus elokuvaan, sen kääntämiseen ja muuhun muunteluun ja hyödyntämiseen eri käyttömuodoissa.

Itävallan laissa ei ole työ- tai virkasuhteessa syntyneitä teoksia koskevaa yleistä säännöstä. Oikeuskäytännön mukaan työnantajalla on hiljaisen sopimuksen nojalla käyttöoikeus teokseen, mikäli teos on valmistettu työsuhteesta johtuvien velvoitteiden puitteissa työnantajan lukuun, ellei toisin nimenomaisesti ole sovittu. Itävallan tekijänoikeuslain mukaan työantajalla on nimenomainen hyödyntämisoikeus kaupallisesti tuotettuihin elokuviin (§ 38), tietokoneohjelmiin (§ 40 b) ja tietokantoihin (§ 40 f). Ammattimaisesti valmistettujen valokuvien ja äänitteiden osalta lähioikeus kuuluu ammatinharjoittajalle (§ 74 ja § 76).

Espanjan tekijänoikeuslain 51 artiklan mukaan työnantajalle katsotaan siirtyneen yksinoikeus teoksen hyödyntämiseen työnantajan tavanomaisen toiminnan edellyttämässä laajuudessa, ellei kirjallisesti ole toisin sovittu. Säännökset soveltuvat myös toimeksiannon perusteella syntyneeseen teokseen. Työnantajan "toiminnan edellyttämä laajuus" arvioidaan teoksen luovutusajankohdan mukaan, eikä työnantajalla ole oikeutta käyttää teosta muuhun tarkoitukseen. Oikeudet tietokoneohjelmiin siirtyvät Espanjan tekijänoikeuslain 97 artiklan mukaan työnantajalle, ellei toisin ole sovittu. Espanjan tekijänoikeuslain 110 artikla sisältää esittäviä taiteilijoita koskevan olettamasäännön, jonka mukaan työnantajille tai toimeksiantajalle on katsottu siirtyneen tarvittavat yksinoikeudet musiikki- tai elokuvaesitykseen kappaleen valmistamiseksi ja yleisön saataviin saattamiseksi tai siinä laajuudessa kuin työ tai toimeksiantosopimuksen luonteesta ja kohteesta voidaan päätellä. Oikeuksien luovutuksella ei ole vaikutusta esittävän taiteilijan 108 artiklan mukaiseen oikeuteen saada korvausta. Sovellettaviksi voivat tulla myös Espanjan tekijänoikeuslain säännökset yhteisteoksista, jos teos on tehty luonnollisen tai oikeudellisen henkilön aloitteesta. Tällöin oikeudenhaltijana pidetään sitä luonnollista tai oikeudellista henkilöä, joka on toimittanut teoksen ja jonka nimissä teos on julkaistu.

Kreikan tekijänoikeuslain (laki 2121/1993) 8 artiklan mukaan työnantajalle siirtyvät työsopimussuhteen puitteissa vain ne yksinoikeudet teokseen, jotka ovat tarpeen sopimuksen tarkoituksen täyttymiseksi. Julkisyhteisöissä työskentelevien työntekijöiden taloudelliset tekijänoikeudet siirtyvät lain nojalla työnantajalle, ellei toisin ole sovittu. Kreikan tekijänoikeuslain 9 artiklan mukaan työnantajalle siirtyy kaikki oikeudet tietokoneohjelmaan, ellei toisin ole sovittu. Lisäksi Kreikan tekijänoikeuslain 15 artiklan mukaan, mikäli tekijänoikeutta koskeva sopimus ei määrittele hyödyntämisoikeuden laajuutta tai tapaa, on katsottava, että oikeudet siirtyvät siinä laajuudessa kuin sopimuksen tai lisenssin tarkoituksen täyttyminen edellyttää. Kreikan tekijänoikeuslain 10 artiklan mukaan kokoelmateoksen, tietokoneohjelman tai AV-teoksen tekijänä pidetään sitä luonnollista tai juridista henkilöä, jonka nimi ilmenee teoksen kappaleesta.

Maltan tekijänoikeuslain mukaan taloudelliset oikeudet työsuhteessa luotuun tietokoneohjelmaan tai tietokantaan, jotka on valmistettu työtehtäviä suoritettaessa työnantajan ohjeiden ja valvonnan alaisena, kuuluvat työnantajalle, ellei toisin ole sovittu. Muiden teoslajien osalta oikeudet ovat vastaavissa tilanteissa tekijällä tai tekijöillä, ellei toisin ole sovittu.

Liettuan tekijänoikeuslain mukaan oikeudet työsuhteessa tai toimeksiannosta valmistettuihin teoksiin siirtyvät yksinoikeudella työnantajalle tai toimeksiantajalle viideksi vuodeksi teoksen valmistamisesta, ellei toisin ole sovittu. Säännöstä sovelletaan myös esittävän taiteilijan oikeuksiin. Määräajan jälkeen työnantajalla tai toimeksiantajalla on oikeus käyttää teosta vain sopimalla asiasta erikseen tekijän kanssa. Lain mukaan oikeu-

det tietokoneohjelmiin siirtyvät kuitenkin työnantajalle koko suojan voimassaoloajaksi, ellei toisin ole sovittu.

Puolan tekijänoikeuslainsäädännön mukaan työnantajalle siirtyy työsuhteen perusteella luodun teoksen taloudelliset oikeudet, kun työntekijä luovuttaa teoksen työnantajalle, ellei toisin ole sovittu. Oikeuksien laajuus arvioidaan työsopimuksen sekä osapuolten tarkoituksen perusteella. Toimeksiannon perusteella syntyneisiin teoksiin sovelletaan yleisiä säännöksiä tekijänoikeuden siirtymisestä. Laissa on erityissäännökset työsuhteessa luoduista tietokoneohjelmista.

Unkarin tekijänoikeuslain mukaan taloudelliset oikeudet työsuhteessa syntyneisiin teoksiin siirtyvät työnantajalle, kahden ehdon täyttyessä: teoksen luominen on kuulunut työntekijän työtehtäviin ja työntekijä on luovuttanut teoksen työnantajalle. Jälkimmäistä toimenpidettä pidetään teosta koskevan julkistamisoikeuden luovutuksena. Työnantajalla on oikeus käyttää teosta toiminnassaan. Muihin käyttöihin on työnantajan saatava työntekijän suostumus. Mikäli työnantaja luovuttaa oikeudet teokseen kolmannelle, on tekijälle maksettava tästä kohtuullinen korvaus. Isyysoikeus jää tekijälle. Mikäli työntekijä haluaa käyttää katumisoikeuttaan (droit de repentir), saa työnantaja edelleen käyttää teosta mutta on velvollinen poistamaan tekijän nimen teoksesta. Tekijän nimi on niin ikään jätettävä mainitsematta tekijän pyynnöstä, mikäli työnantaja tekee sellaisia muutoksia teokseen joita tekijä ei hyväksy.

Romanian tekijänoikeuslaissa (laki 8/1996) on eri säännökset koskien työsuhteessa syntyneitä ja tilattuja teoksia. Lain 44 artiklan mukaan tekijänoikeus työsuhteessa valmistettuun teokseen kuuluu työntekijälle, ellei toisin ole sovittu. Mikäli työntekijä luovuttaa käyttöoikeuden kolmannelle, on työntekijän saatava tähän työnantajalta lupa ja maksettava työnantajalle teoksen käytöstä korvausta työnantajan taloudellisen panostuksen hyvittämiseksi. Työnantajalla on oikeus käyttää teosta toiminnassaan.

Mikäli tekijänoikeuden luovutuksesta sovitaan erikseen, tulee sopimuksen sisältää määräykset yksinoikeuden siirtymisen kestosta. Tällaisen ehdon puuttuessa on yksinoikeuden siirtymisen kestona pidettävä kolme vuotta teoksen luovuttamisesta työnantajalle. Määräajan päätyttyä oikeudet palautuvat tekijälle. Tällöin työnantajalla on kuitenkin oikeus korvaukseen teoksen hyödyntämisestä. Valokuvien osalta säädetään, että taloudelliset oikeudet työsuhteessa valmistettuun tai tilattuun valokuvaan siirtyy työnantajalle tai toimeksiantajalle kolmeksi vuodeksi, ellei toisin ole sovittu. Valokuvan negatiivin luovuttamista pidetään taloudellisten oikeuksien luovutustoimena.

Muut maat. Yhdysvaltojen tekijänoikeuslaissa (Copyright Law of the United States (Title 17) olevat ”work made for hire” -teoksia koskevat säännökset pohjautuvat laissa olevaan tekijäolettamaan. Työsuhteessa luotujen teosten tekijänä pidetään suoraan lain säännösten nojalla työnantajaa. Työnantaja voi olla yritys tai luonnollinen henkilö. Mikäli teos on tilattu tai muuten tehty toimeksiannon perusteella, teokseen sovelletaan tätä samaa tekijäolettamaa, jos teos kuuluu johonkin laissa määritellyistä yhdeksästä teosluokasta ja jos osapuolet ovat nimenomaisesti ja kirjallisesti sopineet, että asianomaista teosta pidetään ”work made for hire” -teoksena.

Kanadan ja Australian tekijänoikeuslakien säännökset työsuhteessa luotujen teosten oikeuksista seuraavat common law -maissa sovellettavia periaatteita. Säännöksistä voidaan poiketa sopimuksella. Molempien maiden lakien pääperiaate on se, että työsuhteessa luotujen teosten oikeudet omistaa työantaja. Kummassakin maassa on annettu lisäksi erityissäännöksiä teoksista, jotka on luotu työsuhteessa sanomalehden, aikakauslehden tai vastaavan julkaisun (”similar periodical”) omistajaan. Erilaisia lainsäädäntötekniikoita käyttäen lehtikirjoitusten tekijänoikeudet on jätetty tekijälle, siltä osin kuin on kysymys julkaisemisesta muissa kuin julkaisuissa, joita varten ne työsuhteessa oli tehty.

2.5 Nykytilan arviointi

Työnantajan oikeus työ- tai virkasuhteessa luotuun aineistoon

Tekijänoikeuslaissa ei ole nimenomaista määräystä työntekijän ja työnantajan oikeudesta työsuhteessa syntyneisiin teoksiin tie-

tokoneohjelmia ja siihen liittyviä teoksia sekä tietokantoja lukuun ottamatta. Työnantajan oikeus työ- tai virkasuhteessa tehtyyn teokseen perustuu näitä teoslajeja lukuun ottamatta oikeusjärjestelmässämme hyväksyttyyn olettamasääntöön, jonka mukaan työnantajalle siirtyy ilman nimenomaista sopimusta hiljaisen sopimuksen nojalla oikeus hyödyntää teosta. Konstruktio perustuu siten lähtökohtaisesti sopimukseen ja tulkintaan siitä, mitä on sovittu työnantajan ja työntekijän välillä työntekijän tehtävistä ja niitä täyttäessä syntyvistä teoksista sekä työnantajan oikeudesta hyödyntää työntekijän aikaansaamaa teosta.

Keskeisin tekijänoikeusneuvoston lausunto, jossa on käsitelty kysymystä työsuhteessa luodusta teoksesta on 1992:1. Lausunnossa todetaan, että myös työsuhteessa luodun teoksen tekijänoikeudet syntyvät tekijälle. Jos teos on luotu työ- tai virkasuhteessa ja jos oikeuksien siirtymisestä ei ole nimenomaisesti sovittu, joudutaan tapauskohtaisesti harkitsemaan, onko tekijänoikeus siirtynyt kokonaan tai osittain työnantajalle. Arvioinnissa kiinnitetään huomiota esimerkiksi työsuhteen tarkoitukseen ja työtehtävien sisältöön, teoksen tavanomaiseen käyttötapaan työnantajan toimialalla ja alalla vallitsevaan vakiintuneeseen käytäntöön tekijänoikeuden siirtymisessä.

Neuvoston lausunnossa todetaan edelleen, että työsuhteen perusteella työnantaja saa yleensä teokseen käyttöoikeuksia. Se, missä laajuudessa tekijänoikeudet siirtyvät työnantajalle, ratkeaa työsuhteen ehtojen perusteella. Yleensä on katsottu, että tekijänoikeudet siirtyvät työnantajalle työnantajan normaalin toiminnan edellyttämässä laajuudessa, jolloin oikeudet teoksen muuhun käyttöön jäävät tekijälle. Asiaan saattaa vaikuttaa myös asianomaisella alalla vakiintunut yleinen käytäntö oikeuksien siirtymisestä.

Tekijänoikeusneuvoston lausunnoissa on siten katsottu, että ilman nimenomaista sopimustakin, työnantajalla on ainakin rajoitettu oikeus käyttää työsuhteessa luotua teosta normaalin toiminnan edellyttämässä laajuudessa, eli sille siirtyy teosta koskeva niin sanottu normaalikäyttöoikeus.

Työnantajan normaalikäyttöoikeuden laajuuden viimekätinen arviointi perustuu osapuolten välisen sopimussuhteen jälkiperäiseen konstruointiin. Käyttöoikeuden laajuus perustuu arvioon siitä, mikä työnantajan normaali toiminta ja muut olosuhteet huomioon ottaen on kohtuullista.

Yleisten tuomioistuinten käsiteltäväksi ei ole tuotu tapauksia, jotka selkeästi liittyisivät työnantajan oikeuteen työsuhteessa valmistettujen teosten hyödyntämiseen.

Tekijänoikeuslain soveltamisesta lausuntoja antavalle tekijänoikeusneuvostolle tulee kuitenkin vuosittain lausuntopyyntöjä, jotka koskevat työsuhteessa tehtyjä teoksia. Tämä on huomionarvoista, sillä tekijänoikeusneuvosto ei toimivaltansa puitteissa voi lausua sopimusten tulkinnasta tai näyttökysymyksistä. Viimeisimmät neuvoston työsuhteessa luotuja teoksia koskevat lausunnot ovat TN 2009:12 ja TN 2009:13. Lisäksi neuvosto on käsitellyt työsuhteessa luotuihin teoksiin liittyviä kysymyksiä lausunnoissa: TN 2009:1, TN 2008:9, TN 2008:7, TN 2007:3, TN 2006:11, TN 2004:5, TN 2002:17, TN 1999:17; TN 1999:4, TN 1994:11.

Tekijänoikeusneuvoston tapausten määrä viittaa siihen, etteivät riidat työsuhteessa syntyvistä teoksista ole epätavallisia, vaikkei niitä useimmiten viedäkään tuomioistuimen ratkaistaviksi. Tähän lienee monta syytä, esimerkiksi taloudellisten intressien vähäisyys, työntekijän tai työnantajan pelko maineen menettämisestä tai tulevien ansaintamahdollisuuksien vähenemisestä sekä oikeustilan epäselvyys.

Työsuhteessa luotuja teoksia koskeva sopimusjärjestelmä ja alan vakiintunut käytäntö

Työnantajan ja työntekijän kesken solmituissa työsopimuksissa sovitaan tekijänoikeuden siirtymisestä nimenomaisesti yleensä niillä aloilla, joilla työntekijä on palkattu luomaan tekijänoikeudella suojattuja teoksia. Vaikka työntekijää ei olisi palkattu nimenomaan teosten luomista varten, on joissakin työsopimuksissa otettu huomioon mahdollisuus teosten syntymiseen ja siten sovittu oikeuksien siirtymisestä työnantajalle.

Niillä aloilla, joilla tekijänoikeudella suojattua aineistoa käytetään olennaisena osana liiketoimintaa tai muuta toimintaa on oikeuk-

sista sopiminen kehittynyt kattavaksi ja moniportaiseksi sopimusjärjestelmäksi. Käytössä on eritasoisia sopimuksia kahdenvälisistä sopimuksista aina valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen kesken solmittuihin yleissitoviin työehtosopimuksiin.

Muilla toimialoilla kuten teollisuudessa, palvelualoilla sekä julkishallinnossa ei tekijänoikeuksista sovita kollektiivisesti, vaan työntekijäkohtaisesti. Tekijänoikeuksista sopiminen nimenomaisesti on näillä aloilla muutenkin harvinaisempaa. Näillä aloilla jää usein epäselväksi, missä laajuudessa tekijänoikeudet siirtyvät työnantajalle.

Sopimuksilla siirtyvien oikeuksien laajuus vaihtelee aloittain. Toisinaan tekijänoikeudesta sovitaan nimenomaisesti, vaikka oikeuksien muutoinkin voitaisiin katsoa kuuluvan työnantajalle joko työnantajan niin sanotun normaalikäyttöoikeuden nojalla tai tietokoneohjelmia ja tietokantoja koskevan tekijänoikeuslain 40 b §:n nojalla.

Tietyillä aloilla on muodostunut varsin vakiintuneet käytännöt siitä, missä laajuudessa tekijänoikeudet siirtyvät työnantajalle. Tämä on tilanne muun muassa sisältöteollisuuden aloilla. Siirtyvien oikeuksien laajuus vaihtelee verrattain tarkoin rajatusta ja määritellystä käyttöoikeudesta jopa kokonaisluovutuksiin. Alan vakiintuneilla käytännöillä on merkitystä arvioitaessa oikeuskäytännössä syntyneen normaalikäyttöoikeuden laajuutta yksittäistapauksessa.

Tietoyhteiskuntakehitykseen liittyvistä toiminnan ja tuotannon muutoksista johtuen monilla aloilla vakiintuneetkin käytännöt ovat murroksessa.

Useissa tekijänoikeuden ydinalojen työehtosopimuksissa on tekijänoikeutta koskevia ehtoja. Tekijänoikeuksista on saatettu sopia myös muulla tavoin kollektiivisesti.

Sopimuksissa on määräyksiä työnantajan oikeudesta käyttää työsuhteessa luotuja teoksia määrätyillä tavoilla työnantajan toiminnassa. Muista käyttötarpeista sopimista tai näiden tarpeiden täsmentämistä varten on työehtosopimuksissa sallittu myös ns. paikalliset yrityskohtaiset sopimukset. Näitä solmitaan yrityksen ja työntekijän tai tiettyjä työntekijäryhmiä, kuten esimerkiksi toimittajia edustavan tahon välillä.

Muutaman työmarkkinajärjestön mielestä on ollut epäselvää, voidaanko tekijänoikeudesta sopia sitovasti työehtosopimuksessa. Hallituksen esitys lähtee siitä käytännöstä, että työmarkkinajärjestöt sopivat työsuhteessa luotujen teosten oikeuksista työehtosopimuksella, milloin siihen on edellytyksiä ja tarvetta.

Huomattavaa on, että järjestäytymättömän työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden osalta työnantaja ei voi soveltaa yleissitovaa työehtosopimusta siltä osin, kuin se on työntekijän kannalta lakia huonompi.

Nykyisestä oikeustilasta johtuvat epäkohdat

Työnantajan näkökulmasta katsottuna on olennaista erottaa, johtaako työntekijän työpanos tekijänoikeuslaissa tekijänoikeudella tai lähioikeudella suojatun kohteen syntymiseen, ja onko tiettyä työntekijää pidettävä teoksen tekijänä. Vasta tällaisen arvioinnin perusteella työnantaja voi hahmottaa, onko sillä tarvetta sopia tekijänoikeuksista työntekijän kanssa.

Siltä osin kuin työntekijälle ei synny tekijänoikeuslakiin perustuvaa asemaa, on työnantajalla luonnollisesti rajoittamaton oikeus hyödyntää työntekijän tuottamaa aineistoa tekijänoikeuslainsäädännön sitä estämättä.

Jo pelkän työsuhteen olemassaolon eli työntekijän ja työnantajan välisen sopimuksen voidaan katsoa antavan työnantajalle ainakin rajatun oikeuden käyttää työsuhteessa luotua aineistoa toiminnassaan. Se, mitä tämä normaalikäyttöoikeus pitää sisällään, on kuitenkin tulkinnanvaraista. Tästä johtuen myös työntekijälle voi olla epäselvää, missä määrin hänellä on itsenäinen oikeus käyttää teosta.

Työnantajana toimivan yrityksen "tavanomaisen toiminnan" piiriä on yleensä pidetty ratkaisevana. Normaalikäyttöoikeuden laajuus riippuu nimittäin siitä, kuinka laajasti yrityksen tavanomainen toiminta edellyttää tekijänoikeudellisen aineiston käyttämistä. Työnantajan saama käyttöoikeus määräytyy aina yksittäistapauksissa ja työnantajan on vaikea ennakoida mitä oikeuksia sillä on työsuhteessa luotuihin teoksiin. Tämä voi aiheuttaa turhia teosten käyttöön liittyviä epäselvyyksiä.

Nykyiseen käytäntöön perustuva työnantajan käyttöoikeus on erilainen eri aloilla. Sisällöltään käyttöoikeus on lähtökohtaisesti hyvin suppea aloilla, jotka eivät perustu tekijänoikeudella suojatun aineiston käyttämiseen. Toisaalta alan vakiintuneiden käytäntöjen vaikutuksesta käyttöoikeus voi kattaa jopa kaikkien oikeuksien siirtymisen työnantajalle, mikäli työnantajan tavanomainen toiminta sitä edellyttää. Näin voidaan tilanteen tulkita olevan esimerkiksi mainosalalla, jossa työnantajan on laajasti voitava määrätä teoksesta ja jossa työnantaja yleensä joutuu luovuttamaan oikeudet teokseen edelleen mainostajalle.

Nykyinen käytäntö ei ota kantaa yrityksissä ja muualla työsuhteen perusteella teoksia käyttävien tahojen muuttuneisiin olosuhteisiin. Toimintaympäristöt ovat nykyisin hyvin dynaamisia. Yrityksen tai muun yhteisön toiminta voi kehittyä lyhyessäkin ajassa siitä, mikä se on ollut esimerkiksi toiminnan alkaessa. Myös uuden teknologian hyödyntämismahdollisuudet ovat tuoneet yrityksille uusia keinoja käyttää teoksia esimerkiksi tietoverkossa. Näin ollen oikeustilaa olisi syytä selventää siten, että käyttöoikeus arvioitaisiin työnantajan kulloisenkin toiminnan perusteella.

Nykytilassa ei myöskään voida olla varmoja siitä, kattaako normaalikäyttöoikeus aineiston käyttämisen muussa yhteydessä kuin siinä, mihin teos on alun perin tehty. Voisiko esimerkiksi museo julkaista työntekijän kirjoittaman selvityksen painetun julkaisun lisäksi myös sähköisesti? Asialla on merkitystä erityisesti silloin, kun teos on syntynyt alalla, jolla ei yleensä luoda tekijänoikeudella suojattuja teoksia. Normaalikäyttöoikeus ei anna tähän riittävää selvyyttä, ja teoksen käyttäminen saattaa estyä.

On myös ollut epäselvää, kuuluuko normaalikäyttöoikeuden piiriin työsuhteen päättymisen jälkeen tai edes sen aikana se, että työnantaja voi käyttää teosta uusilla jakeluja hyödyntämistavoilla. Tekijänoikeuslainsäädännön lähtökohtana on, että tekijänoikeuden luovutukset eivät sisällä sopimuksen tekohetkellä tuntemattomia käyttötapoja, ellei asiasta ole nimenomaisesti sovittu. Teoksen luomisen edellytykset työsuhteessa poikkeavat kuitenkin merkittävästi itsenäisestä luovasta toiminnasta. Työnantaja antaa taloudelliset mahdollisuudet teoksen luomiseen ja kantaa toiminnan taloudelliset riskit. Työnantajalla voi tässä tilanteessa luonnollisesti olla legitiimi odotus siitä, että se pystyy täysimääräisesti käyttämään teosta.

Normaalikäyttöoikeuteen liittyvät epäselvyydet korostuvat silloin, kun työsuhteessa luotua aineistoa on tarkoitus käyttää sähköisessä ympäristössä. Teoksen välittäminen yleisölle edellyttää lähtökohtaisesti tekijän lupaa. Oikeus teoksen välittämiseen yleisölle ei raukea yleisölle välittämisen seurauksena, vaan lupa on haettava jokaista välittämistä varten erikseen. Tilanne poikkeaa fyysisessä muodossa olevien teoskappaleiden levittämisestä, koska oikeus levittää teoskappale edelleen raukeaa, kun teoskappale on tekijän suostumuksella ensimmäisen kerran myyty tai muutoin pysyvästi luovutettu Euroopan talousalueella.

Toinen ongelma on, että teoksen käyttäminen sähköisessä ympäristössä edellyttää usein yleisölle välittämisoikeuksien luovuttamista edelleen joko työnantajana toimivan yrityksen alihankkijalle, yhteistyötaholle tai vastaavalle tai yrityksen tuotteita tai palveluja käyttävälle kuluttajalle. Tekijänoikeuslain 28 §:n edelleenluovutuskiellon mukaisesti luovutuksensaaja saa luovuttaa oikeuden edelleen vain jos siitä on sovittu. Näin ollen yritys voi luovuttaa asiakkaalleen käyttöoikeuksia sähköisessä muodossa olevaan aineistoon vain, jos edelleenluovutusoikeudesta on sovittu työntekijän kanssa tai edelleenluovutusoikeuden katsotaan sisältyvän työnantajan oikeuksiin normaalikäyttöoikeuden perusteella. Tulkinnallisen epävarmuuden vuoksi oikeustilaa olisi syytä selventää myös edelleenluovutusoikeuden osalta.

Tekijän yksinoikeuksiin kuuluu myös oikeus muuttaa teosta. Työsuhteen olemassaolo ja siihen liittyvä työnantajan direktio-oikeus voi kuitenkin johtaa siihen, että työnantajalla on oikeus muuttaa teosta. Jos siis työnantajalle on normaalikäyttöoikeuden perusteella siirtynyt oikeus käyttää teosta on työnantajan edelleen ratkaistava saako hän muuttaa työsuhteessa luotua teosta. Työnantajan oikeutta muuttaa teosta rajoittaa joka tapauksessa tekijän moraaliset oikeudet teokseen.

Työnantaja ei siten nykytilassa varmuudella tiedä, onko sillä oikeus käyttää työsuhteessa luotua tekijänoikeudella suojattua aineistoa ja missä laajuudessa sitä saadaan käyttää. Tämä voi olla merkittävä este työnantajan toiminnalle ja sen kehittämiselle.

Tekijänoikeuden pitkän voimassaolon vuoksi työnantaja saattaa joutua selvittämään hyvinkin vanhojen aineistojen käyttöoikeuksia. On selvää, että asiakirjat ja muut todisteet teokseen liittyvien oikeuksien siirtymisestä voivat olla vaikeasti saatavilla pitkän ajan kuluttua sopimisesta. Käyttöluvan jälkikäteinen hankkiminen tai sopimustulkinnan varmistaminen saattaa olla vaikeaa esimerkiksi tekijän vaihdettua työpaikkaa tai muutettua toiselle paikkakunnalle taikka jos käyttölupa on hankittava edesmenneen työntekijän perillisiltä.

3 Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

3.1 Tavoitteet

Esityksen tavoitteena on selkeyttää nykyistä oikeustilaa koskien työntekijän ja työnantajan oikeutta työsuhteessa luotuihin teoksiin sovittamalla yhteen työlainsäädännön periaate työsuorituksen kuulumisesta työnantajalle ja tekijänoikeuslain periaate tekijänoikeuden kuulumisesta työntekijälle.

Esityksen tavoitteena on lisätä oikeusvarmuutta työ- tai virkasuhteesta johtuvia tehtäviä suoritettaessa luodun teoksen oikeuksien osalta tarjoamalla riittävän selkeät lähtökohdat sen arvioimiselle, minkälainen oikeus työntekijällä ja työnantajalla on työntekijän luomaan teokseen. Esityksessä on pyritty ratkaisuun, joka tarjoaisi yrityksille ja yhteisöille riittävän väljät puitteet toimintansa harjoittamiseen ja kehittämiseen. Tämä on perusteltua sen vuoksi, että työsuhdetekijänoikeudessa on kysymys työnantajan rahoittamasta ja mahdollistamasta toiminnasta.

Esitys pyrkii myös selventämään työntekijän itsenäistä oikeutta käyttää teosta työsuhteen aikana ja sen päätyttyä.

Esityksessä on pyritty tasapuoliseen ratkaisuun, jossa on otettu huomioon sekä työnantajan että työntekijän oikeusasema.

3.2 Toteuttamisvaihtoehdot

Viisi keskeistä vaihtoehtoa

Laajin mahdollinen järjestely työnantajan oikeudesta työsuhteessa luotuun teokseen olisi tekijäolettama, jolla työnantaja asetettaisiin tekijän sijaan oikeudenhaltijaksi. Tällöin ei olisi kysymys oikeuksien siirtymisestä työnantajalle, vaan työnantaja olisi suoraan lain nojalla pidettävä tekijänä. Tällainen järjestelmä on voimassa Hollannissa. Luetteloon ja tietokantaan liittyvät oikeudet syntyvät lain nojalla suoraan luettelon tai tietokannan valmistajalle, joka yleensä on yritys tai muu yhteisö.

Yleisenä työsuhdetekijänoikeutta koskevana säännöksenä tällainen olettama olisi kuitenkin verrattain vieras oikeusjärjestelmällemme.

Toinen vaihtoehto olisi säätää yksinoikeuden siirtymisestä työnantajalle lain nojalla. Tällainen järjestely on voimassa tekijänoikeuslain 40 b §:ssä, jonka mukaan työnantajalle siirtyy tekijänoikeus tietokoneohjelmaan ja siihen välittömästi liittyvään teokseen sekä teostietokantaan. Pykälän nojalla siirtyvät oikeudet kattavat kaikki tekijänoikeuslain 2 § mukaiset taloudelliset oikeudet teokseen, käsittäen myös oikeuden muunnella teosta ja luovuttaa oikeudet edelleen.

Tekijänoikeuslain 40 b §:n säännöstä on lain esitöissä (HE 161/1990 vp) perusteltu tietokoneohjelmien ja tietokantojen osalta niiden valmistamiseen liittyvien erityispiirteiden vuoksi. Näihin piirteisiin kuuluu, että tietokoneohjelman kehittämiseen on voinut osallistua useita kehittäjiä ja että tietokoneohjelman osan luoneen henkilön tarvetta voida käyttää luomaansa osaa valmiista tietokoneohjelmasta on pidetty hyvin pienenä.

Toisin kuin monien muiden teoslajien osalta tekijänoikeuslain 40 b §:n tarkoittamilla toimialoilla oli jo ennen erityisen säännöksen ottamista lakiin alan vakiintunut käytäntö, että tekijänoikeudet kuuluivat työnantajalle. Tästä poiketen korkeakouluissa sovellettiin käytäntöä, jonka mukaan korkeakouluopettajan ja -tutkijan luoman tietokoneohjelman tai tietokannan katsottiin kuuluvan työntekijälle.

Tämä akateemisen vapauden periaatteelle pohjautuva käytäntö kirjattiin myös lakiin.

Työnantajan panostus teoksen syntymiseen huomioon ottaen voisi tällainen oikeuksien täyden siirron sisältävä olettamasäännös soveltua hyvin myös yleiseksi säännökseksi tekijänoikeuslakiin.

Tämä vaihtoehto olisi myös yksinkertainen ja selkeä. Yksinoikeuden siirtyminen työnantajalle vastaisi myös yhteisömalliasetuksen mukaista järjestelyä, jossa työnantajalle siirtyy yhteisömallien osalta yksinoikeus työntekijän tekemään malliin.

Muiden teoslajien kuin tietokoneohjelmien ja tietokantojen osalta käytäntö oikeuksien jakautumisesta työnantajan ja työntekijän kesken on kuitenkin hyvin kirjava. Näin ollen hyväksyttynä lähtökohtana ei kaikilta osin voida pitää sitä, että kaikki taloudelliset oikeudet teokseen kuuluisivat työnantajalle, sillä eri teoslajien synty- ja käyttötavat eroavat toisistaan laajasti. Tämän johdosta mainittu vaihtoehto sopii huonosti yleissäännökseksi tekijänoikeuslakiin. Kaikkien oikeuksien siirtyminen työnantajalle vaikuttaisi myös osapuolten väliseen sopimustasapainoon; jos kaikki oikeudet kuuluisivat työnantajalle suoraan lain nojalla, ei työnantajalla olisi tarvetta sopia oikeuksista erikseen.

Kolmas vaihtoehto olisi kaikkien oikeuksien jääminen työntekijälle. Työsuhteessa luotujen teosten tyypillinen piirre on, että työ tehdään työnantajan aloitteesta ja työnantajan hyväksi. Mikäli oikeudet jäisivät työntekijälle, merkitsisi tämä sitä, että työnantaja joutuisi jokaisessa tilanteessa neuvottelemaan erikseen oikeudesta käyttää työnantajalle tehtyä teosta. Tällainen järjestely olisi yhteiskunnallisesti katsottuna selvästi epätarkoituksenmukainen. Kysymys ei nimittäin yleensä ole sellaisesta aineistosta, jota työntekijä itse pystyisi tai edes haluaisi hyödyntää toiminnassaan, kuten esimerkiksi yrityksen toimintakertomus tai muu vastaava aineisto. Yritykselle koituisi sen sijaan merkittävää haittaa siitä, ettei se saisi julkaista tai muulla tavoin käyttää tällaista aineistoa ilman työntekijän lupaa.

Neljäs vaihtoehto olisi nykyisen normaalikäyttöoikeuden kirjaaminen lakiin. Tällaiseen ratkaisuun pohjautuu oikeusneuvos Mikko Tulokkaan keväällä 2008 valmistunut ehdotus (Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2008:17). Tulokkaan selvityksessä ehdotetaan, että lakiin otettaisiin säännös, jonka mukaan työnantajalle siirtyisivät taloudelliset oikeudet teokseen työnantajan toiminnan edellyttämässä laajuudessa. Ehdotuksessa täsmennetään myös, että oikeus sisältäisi teoksen myöhemmin ilmenevät hyödyntämismahdollisuudet. Ehdotus rakentuu pohjoismaisessa oikeuskäytännössä vahvistetulle käytännölle, jonka mukaan työnantajalle kuuluu oikeus työntekijän luomaan teokseen työnantajan normaalin toiminnan edellyttämässä laajuudessa.

Kuten Tulokkaan selvityksen johdosta annetuista lausunnoista ilmenee, tällainen ratkaisu jättäisi edelleen epäselväksi, miltä osin oikeudet siirtyvät työnantajalle, ja kuten tähänkin mennessä asia jouduttaisiin ratkaisemaan tapauskohtaisesti ja yleensä vasta jälkikäteen. Erityisen ongelmallinen olisi kysymys siitä, missä määrin työnantajalla olisi oikeus muuttaa teosta tai luovuttaa edelleen oikeuksia tekijänoikeuslain 28 §:n yleinen teoksen muuttamis- ja edelleenluovutuskielto huomioon ottaen. Lausuntopalautteen valossa näyttääkin siltä, ettei Tulokkaan ehdotus vielä sellaisenaan selkeyttäisi oikeustilaa toivotulla tavalla.

Viidennessä vaihtoehdossa työnantajalle siirtyisi rinnakkainen oikeus käyttää teosta, silloin kun teoksen käytöstä ei ole sovittu tai alan vakiintuneesta käytännöstä muuta johdu. Ratkaisu vastaisi mahdollisimman hyvin käytäntöä monilla niillä aloilla, joilla ei ole nimenomaisia sopimuksia tekijänoikeuksien siirtymisestä. Vaihtoehto tarjoaisi myös selvemmän ja käytännössä toimivan lähtökohdan aineistojen hyödyntämiselle ja osapuolten välisille sopimusneuvotteluille. Lainsäädäntöratkaisun tulisi huomioida sekä työnantajien että työntekijöiden intressit ja oikeutetut odotukset sovittaen aidosti yhteen tekijänoikeuden ja työoikeuden periaatteet. Työsuhteissa syntyvä aineisto voi muodostaa osan työntekijän henkisestä pääomasta, jota hänelle saattaa tulla tarve käyttää itsekin. Tässä esityksessä ehdotettava ratkaisu, jonka mukaan työnantajalle siirtyisi rinnakkainen oikeus käyttää teosta, pohjautuu näihin näkökohtiin.

Säännös vastaisi siten muutamin tarkennuksin nykyistä tulkintaa työnantajan niin sanotusta normaalikäyttöoikeudesta. Tarkennukset liittyvät siirtyvien oikeuksien kytkemiseen työnantajan normaaliin toimintaan, työnantajan mahdollisuuksiin muuttaa teosta ja luovuttaa oikeudet edelleen sekä työnantajan mahdollisuuksiin käyttää teosta myös sellaisella tavalla, jota ei ole voitu ennakoida teoksen syntymisen yhteydessä.

Säännös mukailisi myös muiden immateriaalioikeuksien yhteydessä sovellettua periaatetta työnantajan oikeudesta työsuhteessa syntyviin innovaatioihin, ja ottaisi lisäksi huomion myös tekijänoikeuden erityispiirteet.

Riittävän joustavalla normilla voidaan myös taata nykyisten käytäntöjen jatkuminen niillä aloilla, joilla jo on vakiintunut käytäntö työsuhteessa luotujen teosten oikeuksien siirtymisestä.

Valokuvaajien ja esittävien taiteilijoiden oikeudet

Tekijänoikeuslaissa tekijänoikeudet erotetaan niin sanotuista lähioikeuksista, joihin kuuluvat muun muassa valokuvaajan erityissuoja ja esittävien taiteilijoiden oikeudet. Lienee varsin selvää, että työsuhteessa valmistettujen valokuvateosten ja lähioikeussuojaa nauttivien niin sanottujen yksinkertaisten valokuvien oikeuksien siirtymistä koskevien säännösten tulisi vastata toisiaan.

Sen sijaan oikeuksien siirtymistä koskevan säännöksen ulottaminen esittävien taiteilijoiden oikeuksiin edellyttää lähempää tarkastelua. Esittävänä taiteilijana pidetään henkilöä, joka esittää kirjallisen tai taiteellisen teoksen tai kansanperinteen esityksen. Esitys on suojattu riippumatta esityksen taiteellisuudesta.

Esittäviä taiteilijoita ovat muun muassa näyttelijät, muusikot ja radio- tai televisiotoimittajat. Tiettyjen ryhmien osalta raja esittävän taiteilijan ja tekijän välillä on häilyvä ja henkilö voi olla samanaikaisesti sekä tekijän että esittäjän roolissa. Esimerkiksi osa teatteriohjaajan työpanoksesta on luokiteltavissa teoksen luomiseen ja osa esitykseen liittyväksi. Käytännössä monet ääni- ja kuvatallenteet sekä suorat radio- ja televisiolähetykset sisältävät sekä teoksen että sen esityksen esimerkiksi silloin, kun urheilutoimittaja selostaa vivahteikkaasti urheilutapahtumaa.

Elävän esityksen saattaminen yleisön saataviin ja esityksen tallentaminen edellyttävät lain mukaan esittäjän suostumusta. Esitysten jälkikäteinen taloudellinen hyödyntäminen kohdistuu siten aina vain tallennettuihin esityksiin. Esittävien taiteilijoiden oikeuksien osalta ratkaiseva kysymys on, miltä osin työtehtävien sisältönä on esityksen tallentaminen.

Musiikki- ja teatterialalla on yleistä, että normaali työpanos rajoittuu vain teoksen esittämiseen läsnä olevalle yleisölle. Televisio- ja radioyritysten palveluksessa olevien esittävien taiteilijoiden osalta on selvää, että esittäjän normaali työsuoritus sisältää ainakin esityksen tallentamisen televisio- tai radioesitystä varten. Esitysten käyttämisestä muihin tarkoituksiin on sovittu erikseen tarkasti työehtosopimuksella. Vaikka työnantajalla olisikin ehdotettavan säännöksen perusteella laaja käyttöoikeus työsuhteessa luotuun aineistoon, ei oikeus koskisi ilman erillistä sopimusta sellaista aineistoa, jota ei ole tehty työtehtäviä täytettäessä.

Vuoden 2006 alusta voimaan tulleella tekijänoikeuslain muutoksella (821/2005) tekijänoikeuteen kuuluvia taloudellisia oikeuksia täsmennettiin niin, että esityksen siirtämistä esitettäväksi toisessa paikassa olevalle yleisölle pidetään yleisölle välittämisenä. Lain perusteluissa (HE 28/2004) annetaan seuraava esimerkki: "Yleisölle välittämisestä on kyse myös silloin, kun elävä esitys välitetään mikrofonien ja kameroiden avulla johtimitse tai johtimitta sellaiselle yleisölle, joka ei ole välittömästi läsnä esityspaikassa ja joka ei ilman tätä välitystoimenpidettä voisi esitystä seurata." Kysymys siitä, kenellä ovat oikeudet esittävän taiteilijan esitykseen, voi siten olla merkityksellinen myös tallentamattomien esitysten osalta.

Ääni- ja kuvatallenteita valmistetaan nykyään eri yhteyksissä ja eri tarkoituksia varten lisääntyvässä määrin. Tallenteisiin voi siten sisältyä tekijänoikeuslaissa tarkoitettu suojattu esitys. Tämän vuoksi on selvää, että myös esittävien taiteilijoiden oikeuksien tulisi perustellusti sisältyä säännökseen.

Oikeuskäytännön mukainen normaalikäyttöoikeus on voimassa myös esittävien taiteili-

joiden työsuhteessa tapahtuvien esitysten osalta vaikka tällä alalla on muodostunut vakiintunut käytäntö työsuhteessa syntyneiden esitysten oikeuksien jakautumisesta työnantajan ja työntekijän kesken.. Esittävien taiteilijoiden oikeuksien osalta normaalikäyttösäännön sisällöstä esiintyy täysin samoja tulkintaongelmia kuin teoksiin kohdistuvien tekijänoikeuksienkin osalta. Työnantajat eivät aina tiedä millä ehdoin tällaisia esityksiä voidaan käyttää.

Yleisen olettamasäännöksen toimivuuden kannalta ei ole järkevää jättää tiettyjä suojakohteita olettaman ulkopuolelle. Eri asia on se, että useimmilla aloilla, joilla on esittäviä taiteilijoita työsuhteessa, oikeuksien siirtymisestä on alan vakiintuneen käytännön mukaisesti sovittu erikseen työsopimuksella tai työehtosopimuksella.

Korvauksen sovittelu

Kysymys kohtuullisesta korvauksesta on vaikea ratkaista yleisellä tasolla.

Mikäli työsuhteessa luodulle teokselle ilmenee työnantajan toiminnassa poikkeuksellisen laajoja tai kokonaan uusia hyödyntämismahdollisuuksia työnantajan liiketoiminnan muutosten tai markkinoiden teknisen taikka kaupallisen kehityksen seurauksena, voidaan työsuorituksesta työntekijälle maksettua korvausta pitää yksittäistapauksessa kohtuuttoman alhaisena työnantajan saamaan taloudelliseen hyötyyn nähden. Kohtuullisuusnäkökohdat voivat tuolloin edellyttää lisäkorvauksen maksamista tai sopimuksen muunlaista sovittelua. Tällainen tilanne saattaa syntyä esimerkiksi sellaisessa melko harvinaisessa tilanteessa, jossa lyhytaikaisessa työsuhteessa oleva työntekijä luo teoksen, jonka kaupallinen arvo osoittautuu työnantajalle myöhemmin hyvin merkittäväksi.

Työsopimuslain 10 luvun 2 §:n mukaan työsopimuksen ehtoa voidaan sovitella tai se voidaan jättää huomioon ottamatta, mikäli soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta. Työsopimuslain erityinen kohtuullistamissäännös vastaa yleisiä sopimusoikeudellisia periaatteita. Työsopimuslain kohtuullistamissäännöksellä voidaan kohtuullistaa työsopimuksen ehtoja, mutta ei esimerkiksi työehtosopimuksesta johtuvia ehtoja.

Yleissäännös mahdollisuudesta sovitella kohtuuttomia sopimusehtoja tai jättää ne ottamatta huomioon on oikeustoimilain 36 §:ssä. Säännöstä voidaan soveltaa esimerkiksi palkkaa koskevaan ehtoon, joka osittain tai kokonaisuudessaan määräytyy työehtosopimuksen perusteella.

Mikäli tekijänoikeuden siirtymisestä on sovittu työsopimuksessa, sovitteluun sovelletaan ensisijaisesti työsopimuslain erityistä kohtuullistamissäännöstä.

Jos esityksen pohjana olisi ollut kaikkien oikeuksien siirtyminen työnantajalle, olisi se ollut omiaan johtamaan useammin sovittelua edellyttäviin tilanteisiin, kuten esimeriksi tekijälle mahdollisesti maksetun korvauksen sovittelemiseen. Myös työnantajalle lain nojalla siirtyneiden oikeuksien laajuus olisi voinut johtaa tilanteeseen, jossa tekijällä itsellään ei olisi ollut mitään mahdollisuutta käyttää työsuhteessa luomaansa teosta, vaikka työnantaja ei itse kykenisi tai haluaisi hyödyntää sitä.

Ottaen huomioon sen, että ehdotetun olettamasäännöksen mukaan työnantajalla ja työntekijällä olisi rinnakkainen käyttöoikeus teokseen, ja sen, että voimassa olevan lain mukaan työsopimuksen tai työehtosopimuksen ehto on kohtuullistettavissa työsopimuslain tai oikeustoimilain yleisen kohtuullistamissäännön nojalla, ei ole katsottu aiheelliseksi ehdottaa tekijänoikeuslakiin erityistä työsuhteessa luotuja teoksia koskevaa kohtuullistamissääntöä.

3.3 Keskeiset ehdotukset

Esityksessä ehdotetaan, että lakiin otettaisiin uusi 40 a §, jonka mukaan työnantajalla olisi työntekijän ohella rinnakkainen oikeus käyttää työsuhteesta johtuvia työtehtäviä täytettäessä luotua teosta. Käyttöoikeus sisältäisi oikeuden muuttaa teosta ja luovuttaa käyttöoikeuksia edelleen. Muut taloudelliset oikeudet jäisivät tekijälle. Moraaliset oikeudet teokseen säilyisivät tekijällä.

Säännös koskisi muita teoksia kuin tietokoneohjelmia ja tietokantoja, joiden osalta taloudelliset oikeudet siirtyvät kokonaisluovutuksena työnantajalle tekijänoikeuslain

40 b §:n nojalla tai sellaisia luetteloita tai tietokantoja, joiden oikeudet syntyvät tekijänoikeuslain nojalla suoraan luettelon tai tietokannan valmistajalle.

Ehdotettu uusi työsuhteessa luotuja teoksia koskeva säännös perustuisi sopimusvapauden periaatteelle. Säännöstä sovellettaisiin, jollei toisin ole sovittu tai alan vakiintuneesta käytännöstä muuta johdu. Säännöksellä ei siten puututtaisi solmittuihin työsopimuksiin tai työehtosopimuksiin tai muihin sopimuksiin.

Ehdotettu säännös perustuu yrityksen tai muun yhteisön toimintavapauden periaatteeseen ja vahvistaa niiden toimintamahdollisuuksia. Työntekijällä ei tulisi tekijänoikeuteen vedoten olla oikeutta estää työnantajaa käyttämästä työsuorituksen tuloksia toiminnassaan.

Ehdotuksessa on pyritty myös siihen, ettei tilanteessa, jossa tekijänoikeudesta ei ole erikseen sovittu, tarpeettomasti rajoitettaisi työnantajan tai työntekijän mahdollisuuksia käyttää teosta. Työnantaja voisi käyttää teosta koskevia oikeuksia toiminnassaan. Työntekijä voisi itsekin käyttää teosta tai luovuttaa käyttöoikeuksia edelleen, mutta työsuhteen kestäessä työntekijän toimintaa rajoittaisi kuitenkin työsopimuslain mukainen lojaliteettivelvollisuus ja kilpailevan toiminnan kielto, sekä mahdollinen salassapitovelvollisuus.

Ehdotetulla säännöksellä ei muutettaisi eri alojen vakiintunutta käytäntöä. Sen mukaan esimerkiksi mainosten ja kartta-aineistojen oikeuksien on katsottu siirtyneen työnantajalle yksinomaisesti, kun taas akateemisen vapauden piiriin kuuluvan yliopistotutkimuksen tuloksena syntyneiden kirjallisten teosten oikeuksien on katsottu jäävän kokonaisuudessaan työntekijälle. Kun alalle on syntynyt vakiintunut käytäntö, ei oikeustila ole epäselvä eikä ehdotettuun toissijaiseen säännökseen oikeuksista työsuhteessa valmistettuihin teoksiin ole tarvetta turvautua.

Ottamalla työ- ja virkasuhteessa luotuja teoksia koskeva yleinen säännös tekijänoikeuslakiin pyritään kiinnittämään osapuolten huomio asian tärkeyteen. Ehdotuksen mukaisen käyttöoikeuden siirtyminen kannustaa työnantajia ja työntekijöitä entistä enemmän sopimaan tekijänoikeuksien siirtymisestä nimenomaisesti varsinkin silloin, kun kysymys on taloudellisesti arvokkaista teoksista ja sisällöistä.

Ehdotettava 40 a § koskisi myös esittävien taiteilijoiden ja valokuvaajien oikeuksia. Tämä toteutetaan viittauksilla 40 a §:ään asianomaisissa pykälissä. Valmistelun aikana ei ole ilmennyt perusteita jättää näitä suojan kohteita säännöksen soveltamisalan ulkopuolelle.

Esityksessä ehdotetaan edelleen muutosta tekijänoikeuslakiin, jolla 40 b §:n tahdonvaltaisuudesta säädettäisiin pykälään otettavassa uudessa momentissa. Muutos on luonteeltaan tekninen. Muutoksen jälkeen molempien keskeisten säännösten tahdonvaltaisuus olisi luettavissa suoraan pykälistä.

Esityksen mukaan 40 a §:n säännös koskisi lain voimaan tulon jälkeen syntyneitä teoksia. Säännöksellä ei siten olisi vaikutusta ennen lain voimaan tuloa syntyneiden teosten oikeuksiin.

4 Esityksen vaikutukset

4.1 Ehdotetun 40 a §:n käytännön vaikutukset työnantajien ja työntekijöiden kannalta

Työsuhteessa luodun teoksen taloudellinen arvo muodostuu monista eri tekijöistä, kuten työantajan mahdollisuuksista ja asiantuntemuksesta työstää teosta valmiiksi tuotteeksi, markkinoida sitä ja jaella se kuluttajille. Työntekijä saa työsuoritustaan vastaan palkan ja muita etuuksia.

Säännöksen käytännön vaikutus riippuu siitä, kuinka laajat oikeudet työnantajalle säännöksen mukaan siirtyvät. Esityksessä ehdotetaan, että lakiin otettaisiin uusi 40 a §, jonka mukaan työnantajalle siirtyisi rinnakkainen oikeus käyttää työsuhteessa luotua teosta. Säännös olisi tahdonvaltainen ja soveltuisi vain, mikäli toisin ei ole sovittu työsopimuksessa, työehtosopimuksessa tai muussa sopimuksessa taikka alan vakiintuneesta käytännöstä muuta johdu.

Nykyisen normaalikäyttöoikeuden perusteella työnantajalla katsotaan olevan työnantajan normaaliin toimintaan sidottu käyttöoikeus, jonka laajuus voi olla epäselvä. Työnantajan asema paranisi siten nykyisestä, kos-

ka ellei alan vakiintuneesta käytännöstä muuta johdu, olisi työnantajalla ehdotuksen mukaan selkeämmin määritelty käyttöoikeus, joka olisi kuitenkin työntekijän kanssa rinnakkainen.

Työnantajan asema heikkenisi nykyisestä siinä tapauksessa, että työnantajalle olisi nykyisen normaalikäyttöoikeuden perusteella siirtynyt olettamasäännöstä laajempi oikeus teokseen.

Joillakin aloilla vakiintuneen käytännön mukaan oikeudet siirtyvät suppeammin kuin mitä ehdotetun säännöksen mukainen siirtyminen tarkoittaisi. Tältä osin työntekijä joutuisi riitatilanteessa osoittamaan, että alan vakiintuneen käytännön nojalla oikeudet jäävät työntekijälle esitettyä säännöstä laajemmin.

Ehdotetun säännöksen ei arvioida aiheuttavan yleisellä tasolla työntekijän asemaan merkittäviä muutoksia. Esityksessä ei rajoiteta työntekijän oikeutta hyödyntää teosta tavoilla, jotka eivät ole ristiriidassa työntekijän työoikeudellisten velvoitteiden kuten lojaliteettivelvoitteen, salassapitovelvollisuuden tai kilpailukiellon kanssa.

Säännöksellä vahvistettaisiin lain tasolla työnantajan oikeutta käyttää työntekijän valmistamaa aineistoa toiminnassaan, vaikka se olisi tekijänoikeudella suojattua. Säännös helpottaisi työnantajan mahdollisuuksia kehittää toimintaansa ja ottaa käyttöön uuden teknologian tarjoamia menetelmiä ja välineitä. Tämä olisi myös pitkällä aikavälillä työntekijän edun mukaista, sillä työnantajan toiminnan jatkuvuus ja kilpailukyky parantaa työnantajan mahdollisuuksia työllistää työntekijöitään.

Vuokratyössä sovelletaan samoja säännöksiä kuin muissa työsuhteissa. Rinnakkainen käyttöoikeus voi siirtyä vain työvoiman vuokrausta harjoittavalle yhtiölle (vuokrayritys), eli työnantajalle, eikä käyttäjäyritykselle, ellei toisin ole sovittu. Käyttäjäyritykselle ei siirtyisi säännöksen nojalla oikeuksia vuokratyöntekijän aikaansaamaan aineistoon, vaan siitä tulisi edelleenkin erikseen sopia.

Ehdotetun säännöksen ei arvioida ohjaavan tekijöitä siirtymään yritysmuotoiseen toimintaan, sillä säännöstä sovellettaisiin käytännössä pääsääntöisesti aloilla, joilla tekijänoikeudella suojatun aineiston taloudellinen merkitys on tekijälle vähäisempi. Lisäksi jo nyt valtaosa niistä teoksista, joiden osalta tekijällä on itsenäinen ja läheinen suhde teokseensa, luodaan työsuhteen ulkopuolella vapaana ammatinharjoittajana, freelancerina tai yrittäjänä.

Työnantajan käyttöoikeus jäisi voimaan esimerkiksi yritysjärjestelyn tai konkurssin yhteydessä, eikä tekijänoikeudellisen suojan piiriin kuuluvan aineiston käyttämiselle osana tuotetta liittyisi tekijänoikeudesta johtuvia esteitä. Säännös, jonka mukaan työnantajalla on oikeus käyttää työsuhteessa luotua teosta ja luovuttaa käyttöoikeus edelleen helpottaa tällaisia teoksia koskevan omaisuuden luovuttamista muun muassa konkurssipesän realisoinnissa. Ehdotuksen vaikutukset työnantajan varallisuusasemaan olisivat kuitenkin kaiken kaikkiaan verrattain vähäisiä, kun mahdollisesti kaupallisesti arvokkaan yksinoikeuden siirtyminen edellyttäisi pääsääntöisesti sopimista työntekijän kanssa erikseen.

Kaiken kaikkiaan on sekä työnantajan että työntekijän edun mukaista, että lailla selvennetään osapuolten oikeudet työ- tai virkasuhteessa luotuun teokseen. Tällä vähennetään osapuolten välisiä riitaisuuksia ja luodaan selkeä lähtökohta sopimusneuvotteluille.

Monilla aloilla tulee jatkossakin esiintymään tilanteita, joiden varalta on syytä sopia keskinäisistä pelisäännöistä. Tähän hallituksen esityksen mukainen olettamasäännös kannustaa. Tämä koskee muun muassa lehdistöalaa, jossa tekijänoikeusasiat nivoutuvat haastateltavien oikeuksiin ja toimittajien vastuuseen sisällöstä.

On huomattavaa myös, ettei ehdotetulla 40 a §:llä olisi vaikutuksia tekijöille teosten massakäytöstä tekijänoikeusjärjestöjen ja/tai ammattijärjestöjen välityksellä maksettaviin esimerkiksi sopimuslisenssikorvauksiin, tai hyvitysmaksuihin. Tämä johtuu siitä, että työnantajalla olisi olettaman perusteella vain oikeus käyttää teosta, ei yksinoikeuteen verrattavaa asemaa. Korvaukset maksettaisiin siten jatkossakin niille, joille korvaukset on tarkoitettu, eikä olettamasäännöksen vuoksi työnantajalle.

Suurimmat käytännön vaikutukset säännöksellä olisi luultavasti pienten ja keskisuurten yritysten sektorilla sekä julkisella sektorilla, joissa asiantuntemuksen ja toimi-

vien sopimusjärjestelmien puute on saattanut olla esteenä tai hidasteena teosten hyödyntämiselle. Aloilla, joilla aineiston kaupallinen hyödynnettävyys ei ole ensisijainen aineiston hyödyntämistapa, osapuolet eivät aina tunnista, että kyseessä on asia, josta tulee sopia työntekijöiden kanssa.

4.2 Yhteiskunnalliset vaikutukset

Elinkeinotoiminnassa tapahtuvat muutokset tekevät aineettomista resursseista keskeisen osan liiketoimintaa myös muualla kuin perinteisillä luovilla aloilla ja medialiiketoiminnassa. Esimerkiksi palvelutuotannon kehittymisen kannalta on tärkeää, että oikeudellista epävarmuutta vähennetään tekijänoikeuksiin liittyen.

Ehdotettavan 40 a §:n yhteiskunnallisia vaikutuksia voidaan lähestyä myös tutkimalla millaisissa työsuhteissa se tulee sovellettavaksi.

Säännöksellä voi olla vaikutuksia laajasti erilaisiin työpaikkoihin yksityisellä ja julkisella sektorilla sekä ns. kolmannella sektorilla, siltä osin kuin niillä syntyy tekijänoikeuslain nojalla suojattua aineistoa.

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan Suomessa oli vuonna 2008 työllisiä keskimäärin 2531 000 henkeä. Työlliset jaetaan ammattiaseman perusteella seuraavasti: a) yrittäjät tai itsenäiset ammatinharjoittajat, b) palkansaajat, jotka jaetaan edelleen työntekijöihin ja toimihenkilöihin ammatin perusteella, c) yrittäjäperheenjäsenet eli perheenjäsenensä omistamassa yrityksessä työskentelevät. Työllisistä palkansaajia oli 2 207 000 henkilöä ja yrittäjiä tai yrittäjäperheenjäseniä 314 000 henkeä.

Työnantajayrittäjiä eli yrittäjiä, joilla on palveluksessaan palkattua työvoimaa, oli 86 000 kappaletta. Yksinäisyrittäjiä, joilla tarkoitetaan yrittäjää, jolla ei ole palveluksessaan palkattua työvoimaa, oli vuonna 2008 keskimäärin 154 000 henkilöä. Tällainen yrittäjä voi olla joko freelancer tai hän voi toimia toiminimellä tai muussa yhteisömuodossa.

Toimialoittain työllisiä voidaan Tilastokeskuksen työllisyystilastoissaan käyttämien jaottelujen perusteella siten, että tekijänoikeudella suojatun aineiston tuottamiseen ja käyttämiseen perustuvilla aloilla, kuten kustannus-, painatus- ja äänitallennusaloilla työskentelee 31 000 henkilöä. Oikeusneuvos Mikko Tulokkaan selvityksestä käy ilmi, että kustannus- ja viestintäalan ammattilaisia on yhteensä noin 12 500. Musiikki- ja tanssialan ammattilaisia on yli 7 000. Näyttelijäliitossa on jäseniä 1 700. Teatteri- ja mediatyöntekijöitä on eri aloilla yli 4 000. Yhteensä tekijänoikeuden ydinaloilla voidaan arvioida työskentelevän yli 56 000 henkilöä. Luvut kuvastavat tekijänoikeuden ydinaloilla työsuhteessa olevien henkilöiden määrää, ei itsenäisten tekijöiden asemassa, olevien henkilöiden lukumäärää.

Toisaalta, kaupan, kulutustavarateollisuuden sekä tietoliikenteen palveluksessa on 400 000 henkilöä. Rahoituksen, vakuutuksen ja liike-elämän palvelujen piirissä on niin ikään yhteensä runsaat 400 000 henkilöä. Julkisten ja muiden yhteiskunnallisten ja henkilökohtaisten palvelujen piirissä on yhteensä 815 000 henkilöä. Koulutuksen piirissä työskentelee lisäksi vielä 162 000 henkilöä.

Kun ehdotettavan säännöksen soveltamispiiri kattaa laajasti kaikki alat, joilla syntyy tai voi syntyä tekijänoikeudella suojattuja teoksia, voidaan näiden tietojen perusteella arvioida, että ehdotettava 40 a §:n säännös selventäisi työsuhteessa luotuja tekijänoikeudella suojattuja teoksia ja muita suojattuja aineistoja koskevia tilanteita potentiaalisesti lähes 1 800 000 henkilön työ- tai virkasuhteessa.

On kuitenkin selvää, ettei ehdotettavan säännöksen vaikutuspiiri käytännössä ole näin suuri. Yrityksissä, isoissa ja pienissä, sekä järjestöissä kuitenkin syntyy suuri määrä erilaista kirjallista ja kuvallista aineistoa, kuten muistioita, kokouspöytäkirjoja ja sopimusluonnoksia. Näiden aineistojen tekijät eivät yleensä ole tarkoittaneet työtään arvioitavaksi kirjallisina tai taiteellisina teoksina. Vaikka teoskynnys harvoin ylittyy tällaisten aineistojen osalta, on täysin mahdollista, että esimerkiksi useampisivuinen muistio, jossa on käytetty persoonallisia ilmaisuja, voi ylittää teoskynnyksen, jolloin aineistoon sovelletaan tekijänoikeuslakia. Tämän vuoksi, ellei muusta ole sovittu, tällaisetkin teokset ovat tekijänoikeudella suojattuja ja tekijällä on

niihin yksinoikeus. Asiasta voi nousta kiistaa esimerkiksi jonkin muun riitatilanteen yhteydessä. Tällaisessa tilanteessa olisi epäasianmukaista, ettei työnantaja voisi käyttää aineistoa toiminnassaan.

Ehdotuksen vaikutuksia työehtosopimusjärjestelmään on vaikea varmuudella arvioida. Lainmuutoksen tarkoituksena ei ole vaikuttaa osapuolten sopimishalukkuuteen kielteisesti vaan päinvastoin edistää sopimista niillä aloilla, joilla tekijänoikeudella on merkitystä.

Esityksen mukainen rinnakkaiseen käyttöoikeuteen perustuva ratkaisu edistäisi teosten tehokasta hyödyntämistä, sillä työnantajalla olisi laaja vapaus hyödyntää teoksia ja samalla tekijälle jäisi itselleen rinnakkainen hyödyntämisoikeus. Myös oikeusvarmuuden lisääntymisellä on merkitystä teosten tehokkaaseen hyödyntämiseen.

5 Asian valmistelu

5.1 Valmisteluvaiheet ja -aineisto

Kysymystä työsuhdetekijänoikeudesta on Suomessa selvitetty useaan otteeseen. Vuosina 1976—1992 työskennellyt tekijänoikeuskomitea käsitteli työsuhdetekijänoikeutta III osamietinnössään (Komiteanmietintö 1987:7). Komitea käsitteli laajasti kysymystä siitä, tulisiko lakiin sisällyttää tekijänoikeuksien kohtelua työ- ja virkasuhteissa koskevat yleiset säännökset. Komitea päätti, ettei se tee asiaa koskevaa ehdotusta.

Vuonna 1992 asetettu tekijänoikeustoimikunta otti kantaa työsuhdetekijänoikeutta koskevan yleisen sääntelyn tarpeeseen vuonna 1994 antamassaan mietinnössä (OPM 19:1994). Toimikunta viittasi edellä mainitun komitean johtopäätöksiin sekä muiden pohjoismaiden kehitykseen ja esitti kantanaan, ettei Suomessa ryhdyttäisi asiassa lainsäädäntötoimiin.

Oikeusministeriön ylijohtaja Pekka Nurmi sai tammikuussa 2002 opetusministeriöltä toimeksiannon selvittää tekijänoikeuden asemaa työ- ja virkasuhteissa ja kysymykseen mahdollisesti liittyviä sääntelytarpeita. Selvitys julkaistiin opetusministeriön työryhmien muistioita -sarjassa (2002:22). Selvityksen johtopäätöksenä oli, että olosuhteissa tekijänoikeuden alalla oli tapahtunut merkittävää muutosta ja muutos edelleen jatkui. Muutos ei kuitenkaan ollut yhtä merkittävä kaikilla aloilla ja muutoksen vaikutuksista oli erilaisia arvioita. Soveltamisalaltaan yleinen säännös tekijänoikeuden siirtymisestä työsuhteessa työnantajalle olisi ollut periaatteellisesti huomattava muutos. Tehty selvitys ei Nurmen mielestä riittävästi tukenut sitä, että olisi ryhdyttävä lainsäädäntötoimiin tällaisen sääntelyn toteuttamiseksi. Selvityksen lopputulos kirjattiin myös vuonna 2004 tekijänoikeuslain muutosesitykseen (HE 28/2004), jossa todettiin edelleen, että lainsäädännön muuttamisen tarvetta olisi edelleen arvioitava ja niin kansallisella kuin kansainvälisellä tasolla tapahtuvaa kehitystä olisi edelleen seurattava.

Käsitellessään tekijänoikeusasioiden siirtoa kokouksessaan 13.11.2007 hallitusryhmät sopivat, että toukokuun 2008 loppuun mennessä selvitetään, tulisiko tekijänoikeuslakiin ottaa olettama, jonka mukaan työ- ja virkasuhteessa luotujen teosten taloudelliset oikeudet siirtyvät lain nojalla työnantajalle, jolleivät osapuolet toisin sovi. Opetusministeriön asettaman selvitysmiehen, oikeusneuvos Mikko Tulokkaan tehtäviin kuului 1) tarkastella niitä seikkoja ja olosuhteita, jotka vaikuttavat siihen, miten työnantajat saavat liiketoiminnassaan käyttöönsä työ- ja virkasuhteessa syntyviä teoksia ja suojattuja suorituksia; 2) arvioida eri alojen nykyisten sopimuskäytäntöjen toimivuutta; 3) arvioida sitä, tulisiko työsuhteessa syntyvien suojattujen aineistojen oikeuksien siirtymisen tueksi ottaa tekijänoikeuslakiin olettamasäännös oikeuksien siirtymisestä ja minkälainen tällaisen säännöksen/ säännösten tulisi olla; 4) arvioida mahdollisen lainsäädäntöratkaisun taloudellisia vaikutuksia; 5) tehdä selvityksen pohjalta ehdotus.

Oikeusneuvos Mikko Tulokas sai selvityksensä valmiiksi kesäkuussa 2008. Selvitykseen sisältyi säännösehdotus perusteluineen. Elokuussa 2008 selvitys lähetettiin lausunnolle 187 taholle. Opetusministeriöön saapui 97 lausuntoa. Lausunnonantajista 50 puolsi ja 36 vastusti selvityksessä ehdotetun mukaisen säännöksen kirjaamista lakiin.

Asian jatkovalmistelua varten opetusministeriö asetti lokakuussa 2008 työryhmän, jonka tehtävänä oli "valmistella selvitysmies Tulokkaan ehdotuksen ja siitä saatujen lausuntojen pohjalta hallituksen esityksen muotoon laadittu esitys tekijänoikeuslain muuttamisesta. Työsuhdeolettaman yhteydessä olisi tarkistettava myös korvauksen sovittelua koskevat säännökset."

Työryhmä koostui opetusministeriön, työ- ja elinkeinoministeriön, liikenne- ja viestintäministeriön sekä oikeusministeriön virkamiehistä.

Työryhmän hallituksen esityksen muotoon kirjoitettu mietintö tekijänoikeuslain muuttamiseksi lähetettiin lausuntokierrokselle [huhtikuussa 2009]. Lausuntopyyntö lähetettiin [187] taholle. Opetusministeriöön saapui yhteensä x lausuntoa.

Valtioneuvoston periaatepäätökseen aineettomien oikeuksien strategiasta 26.3.2009 sisältyy seuraava lausuma (kohta 2.2.): ”Säädetään työsuhteessa luotujen teosten tekijänoikeudesta.” Vastaavaksi tahoksi on nimetty opetusministeriö.

5.2 Lausunnot ja niiden huomioon ottaminen

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1 Lakiehdotuksen perustelut

27 §:n 3 momentti. Pykälän 3 momentti sisältää yleiset säännökset eräiden tekijänoikeuden siirtymistä koskevien säännösten tahdonvaltaisuudesta. Säännöksiä ehdotetaan muutettavaksi siten, että 3 momenttiin sisältyvä viittaus tekijänoikeuslain 40 b §:ään poistettaisiin ja maininta säännöksen tahdonvaltaisuudesta sisällytettäisiin suoraan mainittuun pykälään. Ehdotettava muutos edistäisi 40 b §:n luettavuutta ja vastaisi ehdotettavassa 40 a §:n käytettävää lainsäädäntöteknistä ratkaisua.

40 a §. Uudessa 40 a §:ssä ehdotetaan säädettäväksi yleiset säännökset työnantajan ja työntekijän oikeudesta työ- tai virkasuhteessa syntyneeseen teokseen. Ehdotettavat säännökset täydentäisivät tietokoneohjelmia ja niihin välittömästi liittyviä teoksia sekä tietokantoja koskevaa 40 b §:n erityissäännöstä, ja koskisivat siten kaikkia muita tekijäoikeuslain 1 §:n mukaan suojattuja teoskynnyksen ylittäviä kirjallisia tai taiteellisia teoksia.

Lain **40 a §:n 1 momentissa** säädettäisiin, että jos työntekijä on luonut muun kuin 40 b §:ssä tarkoitetun teoksen täyttäessään työsuhteesta johtuvia työtehtäviään, työnantajalle siirtyy 3 §:n säännöksistä johtuvin rajoituksin rinnakkainen oikeus käyttää teosta, jollei toisin ole sovittu työsopimuksessa, työehtosopimuksessa tai muulla tavoin taikka alan vakiintuneesta käytännöstä muuta johdu. Sama koskisi myös virkasuhteessa luotua teosta.

Pykälä koskisi ainoastaan työsuhteesta johtuvia tehtäviä täytettäessä luotuja teoksia. Työsuhteella tarkoitetaan työsopimuslain (55/2001) 1 §:ssä tarkoitettuun työsopimukseen perustuvaa työsuhdetta. Lain mukaan työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät silloin, kun työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Pykälän soveltamisen edellytyksenä olisi, että teos on luotu työsuhteen ollessa voimassa.

Työtä, joka tehdään itsenäisenä tai vapaana ammatinharjoittajana, freelancerina tai yrittäjänä, ei ole pidettävä työsuhteessa tehtynä työnä. Pykälän säännökset eivät ulottuisi myöskään toimeksiantosopimuksen perusteella luotuihin teoksiin. Jos työntekijä luo teoksen tai osallistuu sen luomiseen normaalin toimenkuvansa ulkopuolella erillisen toimeksiannon perusteella, oikeudet siirtyisivät työnantajalle ainoastaan erillisen sopimuksen perusteella.

Säännökset koskisivat vain työ- tai virkasuhteen voimassaolon aikana luotuja teoksia, ei sitä ennen tai sen jälkeen luotuja teoksia. Joskus työsuhde voi olla esimerkiksi vain yhden esityksen mittainen. Näin ollen myös hyvin lyhytaikaiset työsuhteet voivat olla pykälän soveltamisalaan kuuluvia työsuhteita.

Pykälä koskisi vain työtehtäviä täytettäessä luotuja teoksia. Yleensä työntekijän tehtävät ilmenevät työsopimuksesta tai alalla sovellettavasta työehtosopimuksesta. Joskus työtehtävät on työsuhteen ehdoissa määritelty niin, että niistä selvästi ilmenee työntekijän velvoite teosten aikaansaamiseen. Työtehtävät voivat ilmetä myös työntekijän toimenkuvasta, johtosäännöstä tai muusta asiakirjasta.

Työntekijällä voi selvän määräyksen puuttuessakin tosiasiallisesti olla velvollisuus luoda teoksia työsuhteessa. Yleensä tällainen tosiasiallinen velvollisuus syntyy työnantajan antamien ohjeiden, käskyjen tai pyyntöjen johdosta. Joskus työntekijä vain tosiasiallisesti luo teoksia työsuhteessa ja täyttää täten työtehtäviään. Mikäli työntekijä kuitenkin luo teoksen työtehtäviensä ulkopuolella, eivät tekijänoikeudet siirry olettaman, vaan ainoastaan erillisen sopimuksen perusteella. Työtehtävien tekemisellä virallisen työajan tai työpaikan ulkopuolella ei olisi merkitystä pykälää sovellettaessa.

Pykälässä täsmennettäisiin työnantajalle sopimuksen tai vakiintuneen käytännön puuttuessa siirtyvien oikeuksien laajuus. Pykälän 1 momentin mukaan työnantajana toimiva yritys saisi pykälän nojalla rinnakkaisen, eli ei-yksinomaisen oikeuden käyttää työsuhteessa luotua teosta. Kyse ei siten olisi tekijänoikeuden kokonaisluovutuksesta työntekijältä työnantajalle. Käyttöoikeus koskisi tekijänoikeuslain 2 §:ssä säädettyjä taloudellisia

oikeuksia, eli oikeutta valmistaa kappale teoksesta sekä oikeutta saattaa teos yleisön saataviin. Tekijän 3 §:n mukaiset moraaliset oikeudet jäisivät työntekijälle.

Työnantajan käyttöoikeus ei koskisi ainoastaan sitä erityistä tarkoitusta, johon teos on luotu, vaan työnantajalla olisi vapaus hyödyntää teosta myös teoksen luomisen jälkeen ilmeneviin tarkoituksiin. Työnantaja saisi valmistaa kappaleita teoksesta ja saattaa teoksen yleisön saataviin millä tavalla tahansa.

Säännöksen lähtökohtana olisi työnantajana toimivan yrityksen, muun yhteisön tai julkisen tahon toimintavapaus. Käyttöoikeus koskisi siten kaikkea työnantajan nykyistä ja tulevaa toimintaa. Tämä tarjoaisi työnantajalle mahdollisuuden kehittää toimintaansa miettimättä sitä, merkitsisikö uuden teknologian tai toimintamallin käyttöönotto sellaista tekijänoikeudellisesti relevanttia uutta käyttöä, joka mahdollisesti ei jo sisältyisi työsuhteen nojalla hänelle siirtyneisiin käyttöoikeuksiin. Työnantajan käyttöoikeutta ei ole perusteltua rajoittaa jonakin tiettynä ajankohtana harjoitettavaan toimintaan, vaan toiminnan kehittämisen tulee olla mahdollista. Tämä koskee niin työnantajan toiminnan laajuutta kuin toiminnan laatua ja toimintamallia.

Työnantajalle säännöksen nojalla siirtynyt käyttöoikeus jää voimaan, vaikka työsuhde, jossa teos on syntynyt, päättyisikin. Työsuhteen päättymisen välitön vaikutus on se, ettei työsuhdetekijänoikeuden piiriin tule enää uusia teoksia eikä työntekijällä ole enää työoikeudellisista säännöksistä johtuvia velvoitteita tai rajoituksia työnantajaa kohtaan.

Työsuhteen päättymisen jälkeen syntyneeseen teokseen ei työnantajalla ole oikeuksia.

Pykälän säännökset teoksen käyttöoikeuden siirtymisestä työnantajalle merkitsisivät sitä, että sekä työnantajalla että työntekijällä olisi itsenäinen oikeus käyttää teosta ilman toisen suostumusta. Työntekijälle jäisi siten myös taloudellisia oikeuksia. Tästä huolimatta työntekijällä voi olla hyvin rajoitetut mahdollisuudet itse hyödyntää teosta. Työsuhteen aikana työntekijän lojaliteettivelvoite ja kielto harjoittaa kilpailevaa toimintaa sekä salassapitovelvollisuus voivat rajoittaa työntekijän mahdollisuuksia hyödyntää teosta. Työntekijän tosiallista mahdollisuutta itse hyödyntää työsuhteessa luomaansa teosta voi rajoittaa myös työnantajan omistusoikeus masterkappaleeseen tai muottiin tai teoskappaleiden valmistamiseen tai yleisön saataviin saattamiseen tarvittaviin tarvikkeisiin tai järjestelmiin. Työntekijän mahdollisuuksia käyttää teosta itse voi rajoittaa työntekijän mahdollisesti solmima kilpailu- tai salassapitosopimus, myös tietyn aikaa työsuhteen päättymisen jälkeen.

Lisäksi työntekijän oikeutta voivat rajoittaa muiden työntekijöiden tekijänoikeudet. Jos työsuhteessa syntyneeseen teokseen on myös jollakin muulla työntekijällä oikeus, työntekijän mahdollisuus käyttää yhdessä luotua teosta voi käytännössä olla vähäinen.

Pykälä olisi toissijainen suhteessa sopimuksiin ja alan vakiintuneeseen käytäntöön. Ehdotettava pykälä noudattaa sopimusvapauden periaatetta. Pykälän säännöksillä selvennettäisiin työmarkkinaosapuolten oikeutta sopia tekijänoikeudesta työehtosopimuksissa.

Säännöksillä ei muutettaisi eri alojen vakiintuneita käytäntöjä. Tietyn alan vakiintuneen käytännön perusteella oikeudet voivat siirtyä työnantajalle laajemmin tai suppeammin kuin ehdotetun pykälän perusteella muutoin siirtyisi. Alan vakiintuneella käytännöllä ei tarkoiteta yrityskohtaista käytäntöä, vaan laajempaa, tietyllä alalla noudatettua yhtenäistä toimintatapaa.

Työsopimuksella tarkoitetaan työntekijän ja työnantajan välistä sopimusta, joka koskee työsuhdetta ja sen ehtoja. Työehtosopimuksella tarkoitetaan työmarkkinaosapuolten välistä sopimusta. Työehtosopimuslain 6 §:n pakottavan säännöksen mukaan työehtosopimusmääräys ohittaa sen kanssa ristiriidassa olevan työsopimusehdon. Tämän nk. normaalisitovuuden lisäksi, työehtosopimus voi olla myös yleissitova. Tällöin työehtosopimus sitoo myös järjestäytymätöntä työnantajaa. Työsopimuslain 2 luvun 7 §:n perusteella työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä. Näin ollen yleissitova työehtosopimus ohittaa sen kanssa ristiriidassa olevan työsopimusehdon, siltä osin kuin se on työntekijän kannalta heikompi.

Järjestäytymättömän työnantajan tulisi soveltaa joko yleissitovaa työehtosopimusta tai lakia, riippuen siitä, kumpi on työntekijän kannalta edullisempi.

Säännös olisi myös sovellettavissa virkasuhteessa virkatehtäviä täytettäessä luotuihin teoksiin. Valtion virkamieslain (750/1994) 1 §:n mukaan virkasuhde on julkisoikeudellinen palvelussuhde, jossa työnantajana toimii valtio tai kunta ja työn suorittajana virkamies. Pykälän soveltamisen edellytyksenä olisi, että teos on luotu työ- tai virkasuhteen ollessa voimassa. Teoksia ja muita suojakohteita syntyy niin työ- kuin virkasuhteessa, jonka vuoksi säännöstä sovellettaisiin vastaavasti virkasuhteessa virkatehtäviä täytettäessä luotuihin teoksiin. Ehdotus vastaisi 40 b §:ssä käytettyä lainsäädäntöteknistä ratkaisua.

Lain **40 a § 2 momentissa** säädettäisiin, että työnantajalla on oikeus muuttaa teosta ja luovuttaa oikeus edelleen. Säännös merkitsisi poikkeusta tekijänoikeuslain 28 §:ään sisältyvästä tahdonvaltaisesta teoksen muuttamis- ja edelleenluovutuskieltoa koskevasta säännöksestä työsuhteessa työtehtäviä täyttäessä luotujen teosten osalta. Säännöksen mukaan teosta saisi muuttaa lain 3 §:stä johtuvin rajoituksin. Käyttöoikeus on 1 momentin tavoin tahdonvaltainen, eli sitä sovelletaan vain, mikäli toisin ei ole sovittu tai alan vakiintuneesta käytännöstä muuta johdu.

Työnantajalla olisi 40 a §:n 2 momentin mukaan oikeus muuttaa työsuhteessa luotua teosta. Tarve huolehtia työnantajan muuttamisoikeudesta johtuu työsuhteen luonteesta. Työ tehdään työnantajan ohjeiden ja valvonnan alaisena, minkä vuoksi on selvää, että työnantaja voi vaatia työntekijää tai jotakuta muuta tekemään teokseen tarvittavat muutokset.

Työnantajalla olisi 40 a §:n 2 momentin mukaan myös oikeus luovuttaa käyttöoikeus edelleen. Nykyisin työnantajat sekä yksityisellä että julkisella sektorilla osallistuvat yhä useammin erilaisiin kumppanuus-, alihankinta- ja yhteistyösuhteisiin. Tällainen yhteistyö edellyttää sitä, että työnantajalla on oikeudet siirtää yhteisöjen piirissä syntyneet oikeudet edelleen. Ottaen huomioon myös teknisen toimintaympäristön kehittymisen ja sen, ettei oikeus välittää teos yleisölle raukea välittämisen seurauksena, saattaa teoksen tosiasiallinen käyttäminen edellyttää oikeutta luovuttaa käyttöoikeus edelleen yhteistyökumppaneille tai asiakkaille.

On huomattava, että tekijänoikeuslain 28 §:n mukainen teoksen muuttamista ja oikeuden edelleenluovuttamista koskeva tahdonvaltaisuus perustuu tarpeeseen suojella vapaana ammatinharjoittajana toimivan tekijän mahdollisuutta ansaita elantonsa luovuttamalla teoksen oikeuksia edelleen ja päättää miten teosta voi muuttaa. Yleensä tällainen ammatinharjoittaja luovuttaa oikeudet kaupallisesti hyödynnettävissä olevaan valmiiseen tuotteeseen, eikä hänen työpanoksestaan sellaisenaan yleensä makseta erikseen. Vastaavanlaista suojantarvetta ei ole työsuhteisten tekijöiden osalta, sillä työnantaja kantaa taloudellisen riskin ja oikeudellisen vastuun toiminnasta sekä maksaa työntekijälle palkan riippumatta työsuorituksen laadullisesta lopputuloksesta ja sen kaupallisesta hyödynnettävyydestä.

Teoksen muuntelu- ja edelleenluovutusoikeus on tarpeen, jotta työnantaja tosiasiallisesti voisi käyttää teosta toiminnassaan.

40 b §:n 4 momentti. Lain 40 b § koskee työnantajan oikeutta työ- tai virkasuhteessa valmistettuun tietokoneohjelmaan ja tietokantaan. Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 4 momentti, jonka mukaan 1—3 momentissa olevia säännöksiä on sovellettava vain, jollei toisin ole sovittu. Voimassa olevassa laissa tämä säännös on 27 §:n 3 momentissa. Kyse on lakiteknisestä muutoksesta, jolla edistetään lain luettavuutta ja 40 b §:n vastaavuutta ehdotetun 40 a §:n kanssa.

45 §:n 5 momentti. Lain 45 § koskee esittävien taiteilijoiden oikeuksia. Pykälän 5 momentissa olevaan viittaussäännökseen ehdotetaan lisättäväksi viittaus uuteen 40 a §:ään. Muutoksella ulotettaisiin 40 a §:n säännökset koskemaan myös esittävien taiteilijoiden oikeuksia.

49 a §:n 3 momentti. Lain 49 a § koskee valokuvaajan oikeuksia. Lain 3 momentissa olevaan viittaussäännökseen lisättäisiin viittaus 40 a §:ään. Muutoksella ulotettaisiin 40 a §:n säännökset koskemaan myös valokuvaajan oikeuksia.

2 Voimaantulo

Lakia sovellettaisiin lain voimaan tulon jälkeen työ- tai virkasuhteesta johtuvia tehtäviä täytettäessä luotuihin teoksiin ja muihin suojan kohteisiin. Lailla ei siten olisi taannehtivia vaikutuksia.

3 Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys

Perustuslain 15 §:n mukaan jokaisen omaisuus on turvattu. Perusoikeusuudistuksen yhteydessä lain esitöihin (HE 309/1993) on kirjattu, että varsinaisen omistusoikeuden lisäksi omaisuuden suojan piiriin kuuluvat myös varallisuusarvoiset immateriaalioikeudet, kuten tekijänoikeus, patenttioikeus ja tavaramerkkioikeus.

Perustuslain 18 §:n 1 momentin mukaisen elinkeinovapauden nojalla jokaisella on lain mukaan oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Tekijän kannalta elinkeinovapaus merkitsee oikeutta valita ammattinsa ja hankkia ammatilla toimeentulonsa. Tekijä voi valita tekeekö hän työtä työsuhteessa vai itsenäisenä ammatinharjoittajana.

Kun työ tehdään työsuhteessa, on työnantajan intressi työsuhteessa luotuun teokseen otettava huomioon. Työoikeuden periaatteiden mukaisesti työn tulos kuuluu työnantajalle.

Hallituksen esityksen keskeisenä tavoitteena on selventää sitä, kenellä on oikeus käyttää työsuhteessa luotua teosta. Tämän vuoksi ehdotetaan, että työnantajalle siirtyisi laissa olevan säännöksen nojalla rinnakkainen käyttöoikeus työsuhteessa luotuun teokseen. Teoksen taloudelliset tekijänoikeudet jäisivät muilta osin tekijälle. Myös teoksen moraaliset oikeudet säilyisivät tekijällä.

Säännös on tahdonvaltainen ja sitä sovelletaan vain, mikäli toisin ei ole sovittu tai alan vakiintuneesta käytännöstä muuta johdu. Säännöksellä ei siten puututtaisi solmittuihin työsopimuksiin tai työehtosopimuksiin tai muihin sopimuksiin.

Ehdotettu ratkaisu on tasapainoinen sekä työnantajan että työntekijän kannalta, koska kummankin osapuolen intressit huomioidaan. Ehdotuksen mukaisen rinnakkaisen käyttöoikeuden siirtyminen kannustaisi työnantajia ja työntekijöitä entistä enemmän sopimaan tekijänoikeuksien siirtymisestä nimenomaisesti. Lakiin ehdotettavalla säännöksellä pyritään kiinnittämään osapuolten huomio asian tärkeyteen.

Edellä kerrotuilla perusteilla hallitus katsoo, ettei lakiehdotus ole ongelmallinen perustuslaillisen omaisuuden suojan tai elinkeinonvapauden tai muiden perusoikeuksien kannalta ja että lakiehdotus voidaan käsitellä tavallisessa lainsäätämisjärjestyksessä.

Edellä olevan perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

Laki

tekijänoikeuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 8 päivänä heinäkuuta 1961 annetun tekijänoikeuslain (404/1961) 27 § 3 momentti sellaisena kuin se on laissa 418/1993, lailla 418/1993 kumotun 40 a §:n edellä oleva väliotsikko, sellaisena kuin se on laissa 250/1998, 45 § 5 momentti ja 49 a § 3 momentti, sellaisina kuin ne ovat laissa 851/2005,

lisätään lakiin uusi 40 a § sekä 40 b § 4 momentti seuraavasti:

27 §

— — — — — — — — — — — — — — —

Tekijänoikeuden luovutuksesta eräissä tapauksissa säädetään 30—40 §:ssä. Mainittuja säännöksiä on kuitenkin sovellettava vain, jollei toisin ole sovittu.

Tekijänoikeuden siirtyminen työ- ja virkasuhteessa

40 a §

Jos työntekijä on luonut muun kuin 40 b §:ssä tarkoitetun teoksen täyttäessään työsuhteesta johtuvia työtehtäviään, työnantajalle siirtyy 3 §:n säännöksistä johtuvin rajoituksin rinnakkainen oikeus käyttää teosta, jollei toisin ole sovittu työsopimuksessa, työehtosopimuksessa tai muulla tavalla taikka alan vakiintuneesta käytännöstä muuta johdu. Sama koskee vastaavasti virkasuhteessa luotua teosta.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu käyttöoikeus sisältää myös oikeuden muuttaa teosta ja oikeuden luovuttaa käyttöoikeus edelleen.

40 b §

— — — — — — — — — — — — — — —

Edellä 1- 3 momentissa olevia säännöksiä on sovellettava vain, jollei toisin ole sovittu.

45 §

— — — — — — — — — — — — — — —

Menettelyyn, johon 1—4 momentin mukaan vaaditaan esittävän taiteilijan suostumus, sovelletaan vastaavasti, mitä 2 §:n 2—4 momentissa, 3, 6—9, 11 ja 11 a §:ssä, 12 §:n 1—3 momentissa, 13 a §:n 2 momentissa, 14 §:n 1, 3 ja 4 momentissa, 15, 16 ja 16 a—16 e §:ssä, 17 §:n 2, 3 ja 5 momentissa, 19 §:n 1, 2 ja 5 momentissa, 21, 22 ja 25 b—25 d §:ssä, 25 f §:n 2 ja 3 momentissa, 25 h, 25 i, 26, 26 a—26 f ja 26 h §:ssä, 27 §:n 1 ja 2 momentissa sekä 28, 29, 29 a, 40 a, 41 ja 42 §:ssä säädetään.

49 a §

— — — — — — — — — — — — — — —

Tässä pykälässä tarkoitettuihin valokuviin sovelletaan vastaavasti, mitä 2 §:n 2—4 momentissa, 3 §:n 1 ja 2 momentissa, 7—9, 11 ja 11 a §:ssä, 12 §:n 1 ja 2 momentissa, 13 ja 13 a §:ssä, 14 §:n 1, 3 ja 4 momentissa, 15, 16 ja 16 a—16 e §:ssä, 17 §:n 1 momentissa, 18 §:ssä, 19 §:n 1, 2 ja 5 momentissa, 20, 22 ja 25 §:ssä, 25 a §:n 1 ja 2 momentissa, 25 b, 25 d, 25 f—25 i, 26, 26 a—6 , 26 h, 27—29, 39, 40, 40 a, 40 c, 41 ja 42 §:ssä säädetään. Jos valokuva on tekijänoikeuden kohteena, voidaan vedota tekijänoikeuteen.

— — — — — — — — — — — — — — —

———

Tämä laki tulee voimaan päivänä 200 . Lakia sovelletaan lain voimaan tulon jälkeen työ- tai virkasuhteesta johtuvia tehtäviä täytettäessä luotuihin teoksiin ja muihin suojan kohteisiin. Ennen tämän lain voimaantuloa tehtyihin toimiin, sekä hankittuihin oikeuksiin ja tehtyihin sopimuksiin sovelletaan lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

Helsingissä päivänä kuuta 2009

Tasavallan Presidentti

TARJA HALONEN

Kulttuuri- ja urheiluministeri *Stefan Wallin*

Liite
Rinnakkaisteksti

Laki

tekijänoikeuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 8 päivänä heinäkuuta 1961 annetun tekijänoikeuslain (404/1961) 27 § 3 momentti sellaisena kuin se on laissa 418/1993, lailla 418/1993 kumotun 40 a §:n edellä oleva väliotsikko, sellaisena kuin se on laissa 250/1998, 45 § 5 momentti ja 49 a § 3 momentti, sellaisina kuin ne ovat laissa 851/2005,

lisätään lakiin uusi 40 a § sekä 40 b § 4 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
27 §	27 §
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
Tekijänoikeuden luovutuksesta eräissä tapauksissa säädetään 30—40 *sekä 40 b §:ssä*. Mainittuja säännöksiä on kuitenkin sovellettava vain, jollei toisin ole sovittu.	Tekijänoikeuden luovutuksesta eräissä tapauksissa säädetään 30—40 §:ssä. Mainittuja säännöksiä on kuitenkin sovellettava vain, jollei toisin ole sovittu.
Tietokoneohjelmat ja tietokannat	***Tekijänoikeuden siirtyminen työ- ja virkasuhteessa***
	40 a §
	Jos työntekijä on luonut muun kuin 40 b §:ssä tarkoitetun teoksen täyttäessään työsuhteesta johtuvia työtehtäviään, työnantajalle siirtyy 3 §:n säännöksistä johtuvin rajoituksin rinnakkainen oikeus käyttää teosta, jollei toisin ole sovittu työsopimuksessa, työehtosopimuksessa tai muulla tavalla taikka alan vakiintuneesta käytännöstä muuta johdu. Sama koskee vastaavasti virkasuhteessa luotua teosta.
	Edellä 1 momentissa tarkoitettu käyttöoikeus sisältää myös oikeuden muuttaa teosta ja oikeuden luovuttaa käyttöoikeus edelleen.
	40 b §
	— — — — — — — — — — — — — — —
	Edellä 1- 3 momentissa olevia säännöksiä on sovellettava vain, jollei toisin ole sovittu.

Voimassa oleva laki

45 §

— — — — — — — — — — — — — — —

Menettelyyn, johon 1—4 momentin mukaan vaaditaan esittävän taiteilijan suostumus, sovelletaan vastaavasti, mitä 2 §:n 2—4 momentissa, 3, 6—9, 11 ja 11 a §:ssä, 12 §:n 1—3 momentissa, 13 a §:n 2 momentissa, 14 §:n 1, 3 ja 4 momentissa, 15, 16 ja 16 a—16 e §:ssä, 17 §:n 2, 3 ja 5 momentissa, 19 §:n 1, 2 ja 5 momentissa, 21, 22 ja 25 b—25 d §:ssä, 25 f §:n 2 ja 3 momentissa, 25 h, 25 i, 26, 26 a—26 f ja 26 h §:ssä, 27 §:n 1 ja 2 momentissa sekä 28, 29, 29 a, 41 ja 42 §:ssä säädetään.

49 a §

— — — — — — — — — — — — — — —

Tässä pykälässä tarkoitettuihin valokuviin sovelletaan vastaavasti, mitä 2 §:n 2—4 momentissa, 3 §:n 1 ja 2 momentissa, 7—9, 11 ja 11 a §:ssä, 12 §:n 1 ja 2 momentissa, 13 ja 13 a §:ssä, 14 §:n 1, 3 ja 4 momentissa, 15, 16 ja 16 a—16 e §:ssä, 17 §:n 1 momentissa, 18 §:ssä, 19 §:n 1, 2 ja 5 momentissa, 20, 22 ja 25 §:ssä, 25 a §:n 1 ja 2 momentissa, 25 b, 25 d, 25 f—25 i, 26, 26 a—26 f, 26 h, 27—29, 39, 40, 40 c, 41 ja 42 §:ssä säädetään. Jos valokuva on tekijänoikeuden kohteena, voidaan vedota tekijänoikeuteen.

— — — — — — — — — — — — — — —

Ehdotus

45 §

— — — — — — — — — — — — — — —

Menettelyyn, johon 1—4 momentin mukaan vaaditaan esittävän taiteilijan suostumus, sovelletaan vastaavasti, mitä 2 §:n 2—4 momentissa, 3, 6—9, 11 ja 11 a §:ssä, 12 §:n 1—3 momentissa, 13 a §:n 2 momentissa, 14 §:n 1, 3 ja 4 momentissa, 15, 16 ja 16 a—16 e §:ssä, 17 §:n 2, 3 ja 5 momentissa, 19 §:n 1, 2 ja 5 momentissa, 21, 22 ja 25 b—25 d §:ssä, 25 f §:n 2 ja 3 momentissa, 25 h, 25 i, 26, 26 a—26 f ja 26 h §:ssä, 27 §:n 1 ja 2 momentissa sekä 28, 29, 29 a, *40 a*, 41 ja 42 §:ssä säädetään.

49 a §

— — — — — — — — — — — — — — —

Tässä pykälässä tarkoitettuihin valokuviin sovelletaan vastaavasti, mitä 2 §:n 2—4 momentissa, 3 §:n 1 ja 2 momentissa, 7—9, 11 ja 11 a §:ssä, 12 §:n 1 ja 2 momentissa, 13 ja 13 a §:ssä, 14 §:n 1, 3 ja 4 momentissa, 15, 16 ja 16 a—16 e §:ssä, 17 §:n 1 momentissa, 18 §:ssä, 19 §:n 1, 2 ja 5 momentissa, 20, 22 ja 25 §:ssä, 25 a §:n 1 ja 2 momentissa, 25 b, 25 d, 25 f—25 i, 26, 26 a—6 , 26 h, 27—29, 39, 40, *40 a*, 40 c, 41 ja 42 §:ssä säädetään. Jos valokuva on tekijänoikeuden kohteena, voidaan vedota tekijänoikeuteen.

— — — — — — — — — — — — — — —

———

Tämä laki tulee voimaan päivänä 200 . Lakia sovelletaan lain voimaan tulon jälkeen työ- tai virkasuhteesta johtuvia tehtäviä täytettäessä luotuihin teoksiin ja muihin suojan kohteisiin. Ennen tämän lain voimaantuloa tehtyihin toimiin, sekä hankittuihin oikeuksiin ja tehtyihin sopimuksiin sovelletaan lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

———