



4.12.2009

OPETUSMINISTERIÖ
PL 29
00023 Valtioneuvosto

Asia: Lausuntopyyntö koskien virkamiestyöryhmän laatimaa luonnosta hallituksen esitykseksi tekijänoikeuslain muuttamisesta, joka sisältää ehdotuksen yleiseksi säännökseksi työntekijän ja työnantajan oikeudesta työ- ja virkasuhteessa luotuihin teoksiin.

Suomen tietokirjailijat ry edistää suomalaista tietokirjallisuutta, valvoo tietokirjailijoiden tekijänoikeudellisia ja taloudellisia etuja, tukee tietoteosten kirjoittajia sekä edistää jäsentensä ammattitaitoa ja -etiikkaa. Suomen tietokirjailijat ry on Suomen suurin kirjailijajärjestö. Se edustaa yli 2500 oppi- ja tietokirjailijaa.

Kiitämme mahdollisuudesta lausua asiassa, joka koskee työsuhteolettaman ottamista tekijänoikeuslakiin. Olemme antaneet 2.8.2008 lausunnon selvitysmies Mikko Tulokkaan raportista. Emme toista tuossa lausunnossa esitettyjä kantojamme. Toteamme kuitenkin, että virkamiestyöryhmän ehdotuksessa ei ole kiinnitetty lainkaan huomiota lausuntomme näkökohtiin.

Lainvalmistelu tulee tehdä aina tasapuolisesti asiaa eri osapuolien näkökulmasta arvioiden. Tämä ei ole toteutunut nyt käsillä olevassa hallituksen esityksen luonnoksessa. Ehdotuksessa on useita vääriä väittämiä ja tarkoituksenhakuista ilmaisua. Esityksessä ei ole arvioitu, miten hyvin työryhmän esittämät tavoitteet toteutuvat työsuhteolettaman säätämällä.

Tämän lausuntonne muu keskeinen sisältö on

- Olettamasäännöksen säätämällä olisi merkittäviä vaikutuksia sopimusvapauden toteutumiseen, mutta näiden vaikutusten arviointi on sivuutettu.
- Työsuhteolettaman säätämällä puututtaisiin tekijänoikeuden luovutuksia määrittäviin peruseriaatteisiin.
- Oikeuksien siirtyminen olettamasäännöksen nojalla merkitsisi merkittävää poikkeusta tekijänoikeuslain periaatteista ja käänteistä todistustaakkaa, josta olisi vastuussa sopimuksen heikompi osapuoli.
- Oikeudellisen varmuuden kannalta ei voida pitää perusteltuna, että tekijänoikeuden luovutuksia tulkittaisiin jatkossa erilaisten periaatteiden valossa siitä riippuen ovatko teokset syntyneet työsuhteessa vai eivät.
- Työsuhteolettaman säätämällä lakiin on vaikutusta myös vapaiden ammatinharjoittajien sekä freelancereiden mahdollisuuksiin sopia tekijänoikeuksistaan sekä näin myös ratkaiseva vaikutus heidän oikeusasemaansa.



- Työryhmän laatimassa hallituksen esitysluonnoksessa ei ole perusteltua tehdä päätelmiä asian vaikutuksista eri sopimustilanteisiin, ellei samassa asiakirjassa kerrota, mihin esitetty päätelmä perustuu.
- Hallituksen esitysluonnoksen tasoisessa asiakirjassa ei pitäisi ilman asiaan paneutumista ja sen isompia perusteluja todeta täysin vastoin muualla esitettyä kantaa, että olettamasaännöksen ottamisella lakiin ei olisi vaikutuksia vakiintuneisiin käytäntöihin ja sopimusvapauden toteutumiseen.
- Esitysluonnoksessa annetaan virheellisesti vaikutelma, että työoikeuden ja tekijänoikeuden periaatteet olisivat kovin vastakkaiset keskenään.
- Esitysluonnoksessa ei ole riittävästi arvioitu ja esitetty perusteita käytettäville määreille, joiden nojalla arvioidaan, katsotaanko tekijänoikeussuojan alainen teos tehdyksi työsuhteessa vai sivutoimisesti.
- Esitysluonnoksessa pyritään luomaan virheellinen kuva, että moraaliset oikeudet turvaisivat riittävästi tekijän mahdollisuuksia estää teoksen muuttaminen tavoilla, jotka eivät vastaa hänen näkemyksiään.
- Olettamasaännös olisi työoikeudellisen periaatteen vastainen, sillä työlainsäädäntö rakentuu merkittävältä osin pakottaville säännöksille, joilla on suojattu työsuhteen heikompa osapuolta, työntekijää.
- Suoritettu oikeusvertailu on huomattavan suppeaa ja tarkoitushakuista. Kyseessä on lähes kansainvälinen ennakkotapaus, ei tavanomainen lainsäädännön harmonisointi.
- Virkamiestyöryhmän esityksen toteuttamisen seuraukset tulisivat olemaan toiset kuin ehdotuksessa on eksplisiittisesti mainittu.
- Virkamiestyöryhmä on lisäksi jättänyt kokonaan käsittelemättä vaihtoehdon 6 eli sen, ettei työsuhteolettamaa säädettäisi ja osapuolet keskittyisivät sopimusosaamisensa vahvistamiseen.

Vastustamme työsuhteolettaman säätämistä näin heikon valmistelun ja puutteellisten perustelujen jälkeen.

Virkamiestyöryhmän ehdotus

Virkamiestyöryhmän mukaan lakiin otettaisiin olettamasaännös, jonka nojalla työnantajalla olisi oikeus käyttää työntekijän luomaa tekijänoikeussuojan alaista aineistoa, ellei osapuolten välillä ole toisin sovittu tai alan vakiintuneesta käytännöstä muuta johdu. Ehdotuksen perusteella työnantajan oikeus sisältäisi myös oikeuden muuttaa teosta, oikeuden luovuttaa käyttöoikeus edelleen ja oikeuden käyttää teosta yrityksen nykyisillä toimialoilla sekä kaikilla mahdollisilla uusilla toimialoilla.

Ehdotus herättää muun muassa seuraavia kysymyksiä:

Mitkä ovat työntekijän mahdollisuudet työsuopimusta solmittaessa poiketa omalta osaltaan olettamasaännöksestä?

Mitkä ovat hänen mahdollisuutensa sopia edes jonkinasteisia poikkeuksia/rajauksia omaan työsuopimukseensa?

Onko työntekijällä todistustaakka myös alan vakiintuneesta käytännöstä, mikäli hän haluaa siihen vedoten väittää, että tekijänoikeuksien ei voida katsoa siirtyneen työnantajalle?



Mitkä olisivat tekijän mahdollisuudet jatkossa arvioida ja päättää mitä hänen nimellään julkaistaan, jos oikeudet teoksen muunteluun siirtyisivät myös työnantajalle?

Mitkä olisivat työntekijän mahdollisuudet pysyä mukana siinä taloudellisessa arvoketjussa, jonka osapuolille teoksen tuottama taloudellinen tuotto jaetaan, jos työnantajalle siirtyisi olettasäännöksen nojalla myös oikeudet luovuttaa käyttöoikeuksia edelleen?

Lainmuutoksen tavoitteet

Lainmuutoksen tavoitteiksi on työryhmän esityksessä kirjattu seuraavia asioita:

- ”**selkeyttää** oikeudellista tilaa, joka koskee työnantajan oikeutta hyödyntää työsuhteessa luotuja teoksia”,
- ”esitys **ei rajoittaisi** sopimusvapautta”,
- ”**lisätä oikeusvarmuutta** työ- ja virkasuhteesta johtuvia tehtäviä suoritettaessa luodun teoksen oikeuksien osalta tarjoamalla riittävän **selkeät lähtökohdat** sen arvioimiseksi, minkälainen oikeus työntekijällä ja työnantajalla on työntekijän luomaan teokseen”,
- ”pyritty **tasapuoliseen ratkaisuun**, jossa on otettu huomioon sekä työnantajan että **työntekijän oikeusasema**”.

Lainmuutoksen oikeuttamiseksi ja tavoitteiksi on esityksessä kirjattu mm. yllä mainittuja asioita. Esityksessä ei ole kuitenkaan suoritettu arvioita, miten hyvin esitetyt tavoitteet toteutuvat esitetyn työsuhteolettaman säätämällä. Esityksessä ei ole riittävästi arvioitu asiaa molempien osapuolien kannalta eikä edellä mainittujen haastavien kysymysten näkökulmasta.

Hallituksen esitysluonnoksessa on välttämätöntä suorittaa riittävän kattavaa oikeusvertailua sekä arvioida tarkasti, miten siinä esitetyt tavoitteet toteutuvat lainmuutoksella. Nämä keskeiset lainsäätämisen elementit ovat jääneet hallituksen esitysluonnoksessa hyvin ohuiksi tai niihin ei ole paneuduttu lainkaan. Tätä ei voida pitää osapuolten oikeusturvan toteutumisen kannalta hyväksyttävänä erityisesti, kun ollaan säätämässä lainsäädäntöä, jolla puututaan merkittävästi heikomman osapuolen eli työntekijän asemaan.

Miksi työsuhteolettamaa ei tulisi ottaa tekijänoikeuslakiin

Sopimusvapaus

Sopimusvapauden käsite voidaan jakaa normatiiviseen ja tosiasialliseen sopimusvapauteen. Normatiivinen sopimusvapaus ei aina riitä takaamaan, että sopimusosapuolilla olisi tosiasiallisesti mahdollisuus vaikuttaa sopimuksen sisältöön. Tällainen tilanne saattaa syntyä esimerkiksi silloin, kun toinen osapuoli on selvästi toista osapuolta vahvemmassa asemassa sopimusta laadittaessa ja voi pitkälti määrätä sopimukses-



sa käytettävistä ehdoista. Tällainen tilanne vallitsee hyvin usein työntekijän ja työnantajan välillä. Työryhmän esityksessä on sivuutettu täysin tosiasiallisen sopimusvapauden toteutumisen arviointi.

Tosiasiallisen sopimusvapauden toteutuminen ja säilyminen on hyvin tärkeää kaikkien osapuolten ja yhteiskunnan kannalta. Sopimusvapauden vahvistamiseen on kiinnitetty erityistä huomiota niillä oikeudenalioilla, joilla on ollut tarpeellista suojata heikompaa sopimusosapuolta. Asioista tulisi sopia osapuolten välillä yksittäistapauksen olosuhteet huomioiden, jotta voidaan vähentää tulevaisuudessa ilmeneviä tulkintaerimielisyyksiä.

Tekijänoikeudessa ja kaikissa muissakin immateriaalioikeuksissa on vahvana periaatteenä, että oikeus syntyy tekijälle/keksijälle ja se voi siirtyä muille tahoille vain nimenomaisen sopimuksen perustella. Näyttötaakka oikeuksien siirrosta on perinteisesti luovutuksensaajalla. Oikeuksien siirtoa koskevia sopimuksia tulkitaan suppean tulkinnan periaatteen mukaisesti. Työsuhdeolettaman säätämällä vaikutettaisiin huomattavasti edellä mainittujen periaatteiden toteutumiseen työsuhteessa syntyneiden tekijänoikeuksien osalta ja näin heikennettäisiin huomattavasti sopimusvapauden säilymistä osapuolten välillä.

Lakiin otettujen olettasäännösten vaikutukset sopimusvapauden toteutumiseen ovat käytännössä huomattavasti suurempia kuin perinteisten tahdonvaltaisten säännösten. Luonnoksessa hallituksen esitykseksi on todettu ilman riittäviä perusteluja, että olettasäännöksen ottamisella lakiin ei olisi vaikutuksia vakiintuneisiin käytäntöihin ja sopimusvapauden toteutumiseen. Tällaisten johtopäätösten tekeminen ilman perustelujen esittämistä ei vastaa käsitystämme hyvästä ja tasapuolisesta lainsäädäntötyöstä. Mielestämme olettasäännöksen ottamisella tekijänoikeuslakiin olisi vaikutuksia osapuolten vapauteen ja mahdollisuuksiin sopia asioista.

Heikomman osapuolen asema

Työoikeudellinen ja tekijänoikeudellinen lainsäädäntö perustuu vahvasti heikomman osapuolen aseman turvaamiseen. Työoikeudessa on lukuisia pakottavia säännöksiä, joilla pyritään turvaamaan heikomman sopimusosapuolen asemaa sopimussuhteessa. Tekijänoikeuksien luovutuksia arvioitaessa on oikeuskäytännössä vakiintuneesti katsottu, että luovutuksia tulkitaan suppeasti eli kaikki ne oikeudet, joita ei ole nimenomaisesti luovutettu, jäävät tekijälle.

Työsuhdeolettaman säätämällä puututtaisiin heikomman osapuolen asemaan ja mahdollisuuksiin vaikuttaa oikeuksiensa siirtymiseen. Oikeuksien siirtyminen olettasäännöksen nojalla tarkoittaisi merkittävää poikkeusta tekijänoikeuslain periaatteista ja käänteistä todistustaakkaa, josta olisi vastuussa sopimuksen heikompi osapuoli. Työntekijän tulisi olettasäännöksen säätämisen jälkeen näyttää toteen, mikäli hän katsoisi omalta osaltaan sovitun olettasäännöksen vastaisesti. Työntekijällä on näyttötaakka myös alan vallitsevasta käytännöstä niissä tapauksissa, joissa työnantaja on ryhtynyt hyödyntämään teosta olettasäännöksen nojalla.

Oikeudellisen varmuuden kannalta ei voida pitää perusteltuna, että tekijänoikeuden luovutuksia tulkittaisiin jatkossa erilaisten periaatteiden valossa, riippuen siitä ovatko ne syntyneet työsuhteessa vai eivät. Esityksessä ei arvioida tasapuolisesti vallitsevaa



oikeustilaa ja olettasäännöksen säätämisestä seuraavaa oikeustilaa työntekijän ja työnantajan näkökulmasta. Esitys on hyvin työnantajalähtöinen ja asiaa on arvioitu lähinnä olettasäännöksen työnantajalle tuottamien hyötyjen näkökulmasta.

Työsuhdeolettamisen ottamisella tekijänoikeuslakiin olisi huomattavia vaikutuksia heikkomman osapuolen asemaan. Näiden vaikutusten arviointia ei voida sivuuttaa, mikäli halutaan varmistaa, että lainsäädännöllä pystytään turvaamaan riittävästi heikkomman sopimusosapuolen asema ja mahdollisuudet vaikuttaa syntyvän sopimuksen sisältöön.

Oikeusvertailevaa osiota kirjoitettaessa olisi ollut keskeistä tuoda esiin, miten niissä maissa, joissa on olettasäännökseen rinnastettavaa lainsäädäntöä käytössä, on vahvistettu heikkomman osapuolen asemaa ja pyritty turvaamaan edellytyksiä mahdollisimman tasapuoliselle sopimussuhteelle. Vasta tällaisen kuvauksen perusteella on mahdollista muodostaa kokonaiskuva eri maiden käytännöistä työsuhteessa syntyneiden tekijänoikeuksien osalta.

Oikeudellinen epävarmuus

Säännösehdoituksessa on lukuisia muuttujia ja arviointiin vaikuttavia elementtejä, jotka määrittävät sitä, katsotaanko teoksen syntyneen työsuhteessa vai ei. Tekijänoikeuksien siirron määräytyminen olettasäännöksen nojalla on omiaan aiheuttamaan oikeudellista epävarmuutta. Se tarjoaa mahdollisuuden tulkintaeroavaisuuksille ja työntekijän on mahdotonta tietää etukäteen, miten hänen työnantajansa tulee käytännössä soveltamaan olettasäännöstä hänen työsuhteeseensa.

Toisin kuin työryhmän esityksessä on todettu, työsuhdeolettamisen säätämällä lakiin olisi vaikutuksia myös eri aloilla vakiintuneesti tällä hetkellä noudatettaviin käytäntöihin sekä tekijänoikeuden luovutusta määrittäviin sopimuksiin. Esityksessä todetaan, että se ei koske toimeksiannosta luotuja teoksia eikä sillä olisi vaikutusta esimerkiksi vapaiden ammatinharjoittajien ja freelancereiden oikeusasemaan. Käsitys on virheelinen.

Mikäli työnantaja saisi työsuhteessa syntyneiden teosten osalta suoraan lain nojalla oikeuden muunnella ja luovuttaa edelleen tekijänoikeussuojan alaista aineistoa, olisi tämä omiaan lisäämään painetta siirtää myös työsuhteen ulkopuolella syntyneet oikeudet ilman erillistä korvausta luovutuksensaajalle. Tätä heijastusvaikutusta ei tule aliarvioida, sillä monilla aloilla tekijänoikeuden luovuttaja on heikommassa sopimusasemassa luovutuksen saajaan nähden.

Ehdotettu sääntely tekee tilanteen oikeudellisesti epävarmemmaksi myös niiden työntekijöiden osalta, joiden tekijänoikeuksien ei voida katsoa siirtyneen alan vakiintuneeseen käytäntöön vedoten. Oikeudellista epävarmuutta lisäävä seikka on myös se, että työntekijä voi irtisanoa työsuhteensa ja myydä tämän jälkeen rinnakkaisesti omistamansa tekijänoikeudet kilpailijalle.

Olettasäännös loisi oikeudellista epävarmuutta myös työnantajapuolella. Tämä johtaisi siihen, että työsopimuksissa jouduttaisiin sopimaan esimerkiksi rinnakkaisista käyttöoikeuksista sekä työsuhteessa sekä työsuhteen päättyessä. Kaikki tällainen ylimääräinen sopiminen pitäisi transaktiokustannukset vähintään nykyisellä tasolla, eikä työryhmän esittämä tekijänoikeuksista sopimisen helpottuminen toteutuisi.



Olettamasäännöksen säätämisestä seuraava oikeudellinen epävarmuus korostuu, mikäli olettamasäännöksen taustalla olevassa hallituksen esityksessä ei anneta riittävän selviä työkaluja osapuolille sen arvioimiseksi, missä tilanteissa oikeuksien voidaan katsoa siirtyvän, kuinka laajojen oikeuksien voidaan katsoa siirtyvän ja mitä mekanismeja on säädetty osapuolten aseman turvaamiseksi, mikäli he ovat eri mieltä oikeuksien siirtymisestä.

Edellä mainittuihin seikkoihin viitaten emme pidä perusteltuna väitettä, että olettamasäännöksen säätämisellä selkeytettäisiin oikeudellista tilaa, joka koskee työnantajan mahdollisuuksia hyödyntää työsuhteessa luotuja teoksia. Päinvastoin työsuhteolet-taman ottaminen tekijänoikeuslakiin lisäisi oikeudellista epävarmuutta eri aloilla ja aiheuttaisi tulkintaerimielisyyksiä osapuolten välille nykyistä enemmän. Nykyinen käytäntö mahdollistaa erityistilanteiden huomioimisen ja tasapuolisemmat sopimismahdollisuudet molemmille sopimusosapuolille, kun työsuhteita solmitaan.

Työoikeus ja tekijänoikeus

Työryhmän esityksessä pidetään keskeisenä ongelmana, 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.

Esityksessä annetaan virheellisesti sellainen vaikutelma, että nämä periaatteet olisivat kovin vastakkaiset keskenään. Työoikeuden lähtökohtana on, että työsuhteen ehdoista ja sisällöstä sovitaan osapuolten välisellä sopimuksella. Tekijänoikeuden lähtökohtana on myös, että tekijänoikeuksien siirrosta sovitaan sopimuksella.

Tekijänoikeusintensiivisillä aloilla ei ole esteitä ottaa työsuhteeseen ehtoja tekijänoikeuksien siirtymisestä ja työnantajan oikeudesta käyttää syntyneitä tekijänoikeuksia tilanteissa, joissa työnantajalla on todella tarkoitus ja tarve näitä oikeuksia hyödyntää. Tämä takaa molemmilla oikeudenaloilla yksittäistapauksellisten tilanteiden huomioimisen.

Esityksessä ei ole riittävästi arvioitu ja esitetty perusteita käytettävälle määreille, joiden nojalla arvioidaan, katsotaanko tekijänoikeussuojan alainen teos tehdyksi työsuhteessa vai sivutoimisesti. Viittaus HE 157/2000 esitettyyn rajanvetoon itsenäisten ammatinharjoittajien ja työsuhteisten välillä ei auta arvioimaan sitä tilannetta, jolloin teoksen laatija on työsuhteessa, mutta teosta ei ole mahdollisesti tehty työsuhteen osana vaan sivutoimisesti.

Oikeus kohtuulliseen korvaukseen

Työsuhtekeksintölaki ja korkeakoulukeksintölaki edellyttävät, että työntekijälle maksetaan kohtuullinen korvaus oikeuksien siirtymisestä. Edellytyksenä keksinnön siirtymiselle on myös, että keksinnön hyväksikäyttö kuuluu työnantajan tai tämän kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen toiminta-alaan. Työryhmän esityksen mukai-



nen työsuhdeolettama laajentaisi hyväksikäyttöoikeuden koskemaan tekijänoikeuden osalta myös työnantajan uusia toimialoja.

On vaikea arvioida hyödyntämiskeinojen taloudellisia vaikutuksia. Teosta voidaan käyttää hyvin eri tavoilla ja hyvin erilaisissa yhteyksissä kuin sitä on arvioitu käytettävän teoksen luomishetkellä. Työntekijälle maksettu palkka ei ole aina riittävä ja kohtuullinen korvaus siitä tekijänoikeuden luovutuksesta, joka olettamasaännöksen nojalla siirtyisi.

Palkka on aina suhteutettu työnantajan senhetkiseen toimialaan. Mikäli työntekijä katsoisi, että hänelle tulee suorittaa palkan lisäksi kohtuullinen korvaus merkittävää taloudellista hyötyä tuottaneiden tekijänoikeuksien käyttämisestä, eikä työnantaja olisi valmis korvausta maksamaan, olisi työntekijän ainoa vaihtoehto korvauksen saamiseksi lähteä vaatimaan sitä oikeusteitse. Tätä ei voida pitää työntekijän näkökulmasta perusteltuna ratkaisuna.

Virkamiestyöryhmän lausuntopyynnössä todetaan, että esityksessä on erityisesti huomioitu sopimisen tarpeen säilyminen erityisesti niissä tilanteissa, joissa työ- tai virkasuhteessa luotua teosta halutaan hyödyntää kaupallisiin tarkoituksiin. Näin ei ole mielestämme menetelty, sillä esitysluonnoksessa ei ole riittävästi arvioitu, miten työntekijälle voitaisiin tosiasiallisesti turvata mahdollisuus saada palkan lisäksi kohtuullinen korvaus niissä tapauksissa, jolloin hänen luomansa teos on kaupallisesti arvokas. Sopimisen tarve on työntekijällä, mutta hänen mahdollisuutensa neuvotella palkan lisäksi kohtuullinen korvaus teosten hyödyntämisestä ovat olemattomat, mikäli työnantaja ei ole halukas tällaista korvausta maksamaan.

Kuulemistilaisuudessa 20.11.2009 työryhmän puheenjohtaja tarjosi näiden tilanteiden varalle ratkaisuna mahdollisuutta vedota oikeustoimilain 36 §:ssä olevaan yleiseen kohtuullistamissääntöön. Tähän sekä työoikeuden yleisiin kohtuullistamissääntöihin on päädytty hyvin suppean arvioinnin perusteella myös työryhmän esitysluonnoksessa. Esitysluonnoksessa todetaan myös, että työntekijällä oleva rinnakkainen käyttöoikeus teokseen vaikuttaa siihen, ettei ole katsottu olevan aihetta ehdottaa tekijänoikeuslakiin erityistä työsuhhteessa luotuja teoksia koskevaa kohtuullistamissääntöä. Kuten esitysluonnoksesta käy ilmi, ei työntekijällä ole työoikeudesta johdettujen rajoitusten johdosta mahdollisuutta tosiasiallisesti hyödyntää teostaan rinnakkain työnantajansa kanssa.

Työntekijä on heikommassa asemassa suhteessa työnantajaansa. Esitysluonnoksessa olisi tullut kiinnittää erityistä huomiota siihen, mitkä ovat työntekijän tosiasialliset mahdollisuudet vaatia kohtuullista korvausta taloudellisesti arvokkaan teoksensa hyödyntämisestä. Työntekijän tosiasiallinen mahdollisuus korvauksen saamiseen on turvattava.

Esitysluonnoksessa todetaan, että työnantajan ja työntekijän kesken solmituissa työ sopimuksissa sovitaan tekijänoikeuden siirtymisestä yleensä niillä aloilla, joilla työntekijä on palkattu luomaan tekijänoikeudella suojattuja teoksia. Tätä voidaan pitää perusteltuna käytäntönä, sillä sovittaessa tekijänoikeuksien siirtymisestä työ sopimuksella, otetaan tämä oikeuksien siirtyminen huomioon myös näillä tekijänoikeusintensiivillä aloilla työntekijän palkkaa määritettäessä.



Nykykäytäntö on kohtuullinen molempien osapuolien näkökulmasta, koska se perustuu sopimiseen, jossa voidaan yksittäistapaukseen liittyvät tilanteet huomioida niin työnantajan kuin työntekijänkin kannalta. Tällöin voidaan huomioida siirtyvät oikeudet ja niitä vastaava kohtuullinen palkka tai mahdollisesti myös muu kohtuullinen korvaus tekijänoikeuksien käytöstä. Vallitseva käytäntö on myös tekijänoikeuksien luovutuksessa noudatettavan suppean tulkinnan periaatteen mukainen. Sopimuksessa määritetään ne alat, joilla työnantaja saa teosta taloudellisesti hyödyntää palkkaa vastaan.

Muuntelu ja moraaliset oikeudet

Esitykseen on otettu otsikko ”nykyisestä oikeustilasta johtuvat epäkohdat” (s. 13), jonka alla on huomattavan laajasti arvioitu asiaa työnantajan näkökulmasta. Esityksestä puuttuu otsikko ”työsuhdeolettaman säätämisestä johtuvat epäkohdat”, jonka alla olisi arvioitu asiaa myös työntekijän näkökulmasta yhtä avoimesti.

Työsuhdeolettamalla siirrettäisiin työnantajalle myös oikeus muunnella vapaasti työntekijän luomaa teosta. Tämä on tekijänoikeussuojan alaisen teoksen luoneen tekijän kannalta erittäin merkittävä oikeus eikä sen olettamasäännöksen perusteella tapahtuvan siirtymisen seurannaisvaikutuksia ole arvioitu esityksessä eri osapuolien näkökulmasta tasapuolisesti.

Esityksen sivulla 14 todetaan, että työnantajan oikeutta muuttaa teosta rajoittavat joka tapauksessa tekijän moraaliset oikeudet teokseen. Moraaliset oikeudet teokseen antavat tekijälle mahdollisuuden estää teoksen muuttaminen tekijän kirjallista lupaa tai taiteellista arvoa tai omalaatuisuutta loukkaavalla tavalla eikä teosta voida moraalisten oikeuksien johdosta saattaa yleisön saataville tekijää loukkaavassa muodossa tai yhteydessä.

Esityksessä pyritään luomaan virheellinen kuva, että moraaliset oikeudet jotenkin riittävästi turvaisivat tekijän mahdollisuuksia estää teoksen muuttaminen tavoilla, jotka eivät vastaa hänen näkemyksiään. Tekijän kannalta on hyvinkin tärkeää, että hän voi vaikuttaa siihen, minkälaista tekijänoikeussuojan alaista sisältöä hänen nimissään julkaistaan työsuhteen aikana ja työsuhteen päättymisen jälkeen.

Helsingissä 4. päivänä joulukuuta 2009

Pirjo Hiidenmaa
puheenjohtaja

Jukka-Pekka Pietiäinen
toiminnanjohtaja