



# Selvitys työsuhdeolettaman ottamisesta tekijänoikeuslakiin

Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2008:17



# Selvitys työsuhdeolettaman ottamisesta tekijänoikeuslakiin

Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2008:17

Oikeusneuvos Mikko Tulokas



OPETUSMINISTERIÖ

*Undervisningsministeriet*

MINISTRY OF EDUCATION

*Ministère de l'Éducation*

Opetusministeriö / Undervisningsministeriet

Kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopolitiikan osasto / Kultur-, idrotts- och ungdomspolitiska avdelningen

PL / PB 29

00023 Valtioneuvosto / Statsrådet

<http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut>

ISBN 978-952-485-540-2 (PDF)

ISSN 1458-8102

Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä/

Undervisningsministeriets arbetsgruppspromemorior och utredningar 2008:17

## Kuvailulehti

Julkaisija  
Opetusministeriö

Julkaisun päivämäärä  
11.6.2008

Tekijät  Oikeusneuvos Mikko Tulokas	Julkaisun laji Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä		
	Toimeksiantaja Opetusministeriö		
	Toimielimen asettamispv 23.1.2008	Dnro 6/040/2008	
<b>Julkaisun nimi</b> Selvitys työsuhdeolettaman ottamisesta tekijänoikeuslakiin (Utredning om införande av en presumtion i upphovsrättslagstiftningen om upphovsrättens övergång inom ett anställningsförhållande)			
<b>Julkaisun osat</b> Muistio			
<b>Tiivistelmä</b>  <p>Käsitellessään tekijänoikeusasioiden siirtoa kokouksessaan 13.11.2007 hallitusryhmät sopivat, että toukokuun 2008 loppuun mennessä selvitetään, tulisiko tekijänoikeuslakiin ottaa olettaja, jonka mukaan työ- ja virkasuhteessa luotujen teosten taloudelliset oikeudet siirtyvät lain nojalla työnantajalle, jolleivät osapuolet toisin sovi. Edelleen sovittiin, että selvitys tehdään puolueettoman asiantuntijan/-tuntijoiden toimesta ja siinä otetaan huomioon muuttunut työympäristö sekä taloudelliset vaikutukset kaikille osapuolille.</p> <p>Selvittäjän tehtävänä on:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) tarkastella niitä seikkoja ja olosuhteita, jotka vaikuttavat siihen, miten työnantajat saavat liiketoiminnassaan käyttöönsä työ- ja virkasuhteessa syntyviä teoksia ja suojattuja suorituksia;</li><li>2) arvioida eri alojen nykyisten sopimuskäytäntöjen toimivuutta;</li><li>3) arvioida sitä, tulisiko työsuhteessa syntyvien suojattujen aineistojen oikeuksien siirtymisen tueksi ottaa tekijänoikeuslakiin olettamasaännös oikeuksien siirtymisestä ja minkälainen tällaisen säännöksen / säännösten tulisi olla;</li><li>4) arvioida mahdollisen lainsäädäntöratkaisun taloudellisia vaikutuksia;</li><li>5) tehdä selvityksen pohjalta ehdotus.</li></ol> <p>Selvityksessä tarkastellaan eri toimialojen olosuhteita ja sopimuskäytäntöjä.</p> <p>Selvitykseen sisältyy säännösehdotus perusteluineen. Lakiin otettavan olettamasaännöksen mukaan työnantajalla olisi oikeus käyttää työntekijän työsuhteesta johtuvia työtehtäviä täyttäessään luomaa teosta ja määrätä siitä toimintansa edellyttämällä tavalla, jollei alan vakiintuneesta käytännöstä muuta johdu taikka toisin ole sovittu. Myös teoksen myöhemmin ilmenevät hyödyntämismahdollisuudet kuuluisivat tämän käyttöoikeuden piiriin. Laajemmasta oikeuksien siirtämisestä tulisi sopia kirjallisesti joko nimenomaisella sopimusmääräyksellä tai viittaamalla työehtosopimuksen tai osapuolia edustavien järjestöjen muutoin yhteisesti hyväksymiin ehtoihin.</p>			
<b>Avainsanat</b> tekijänoikeus, työsuhde			
<b>Muut tiedot</b>			
<b>Sarjan nimi ja numero</b> Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2008:17	<b>ISSN</b> 1458-8102	<b>ISBN</b> 978-952-485-540-2 (PDF)	
<b>Kokonaissivumäärä</b> 52	<b>Kieli</b> suomi	<b>Hinta</b>	<b>Luottamuksellisuus</b> julkinen
<b>Jakaja</b> -	<b>Kustantaja</b> Opetusministeriö		

## Presentationsblad

Utgivare  
Undervisningsministeriet

Utgivningsdatum  
11.6.2008

Författare  Justitierådet Mikko Tulokas	Typ av publication Undervisningsministeriets arbetsgruppspromemorior och utredningar		
	Uppdragsgivare Undervisningsministeriet		
	Datum för tillsättande av 23.1.2008	Dnro 6/040/2008	
<b>Publikation</b> Utredning om införande av en presumtion i upphovsrättslagstiftningen om upphovsrättens övergång inom ett anställningsförhållande (Selvitys työsuhteolettaman ottamisesta tekijänoikeuslakiin)			
<b>Publikationens delar</b> Promemoria			
<b>Sammandrag</b> <p>I samband med mötet 13.11.2007 då regeringsgrupperna behandlade en överföring av upphovsrättsfrågorna, kom regeringsgrupperna överens om att före utgången av maj 2008 utreda om man i upphovsrättslagstiftningen borde ta in en presumtion, enligt vilken de ekonomiska rättigheterna till ett verk som har skapats i ett arbets- och tjänsteförhållande övergår till arbetsgivaren enligt lag om inte parterna kommer överens om annat. Vidare kom man överens om att en opartisk expert/opartiska experter gör utredningen. Viktigt är att i sammanhanget beakta den förändrade arbetsmiljön samt de ekonomiska konsekvenserna för berörda parter.</p> <p>Utredaren har i uppgift att:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) granska de frågor och omständigheter som inverkar på hur verk och skyddade prestationer som kommer till i ett arbets- eller tjänsteförhållande övergår till arbetsgivaren och blir en del av dennes affärsverksamhet</li><li>2) bedöma hur nuvarande avtalspraxis inom olika branscher fungerar</li><li>3) bedöma om man i upphovsrättslagstiftningen som stöd för rätten till skyddat material som har uppstått under en persons anställningsförhållande borde ta in en bestämmelse om en presumtion gällande rättens övergång och vilken form en dylik bestämmelse/dylika bestämmelser borde ha</li><li>4) bedöma de ekonomiska konsekvenserna av en eventuell lagstiftningslösning</li><li>5) lägga fram ett förslag utgående från utredningen.</li></ol> <p>I utredningen granskas förhållandena och avtalspraxis inom olika branscher.</p> <p>Utredningen omfattar ett förslag till bestämmelse inkl. motiveringar. Enligt bestämmelsen om en presumtion, som enligt förslaget skall ingå i lagstiftningen, har arbetsgivaren rätt att inom ramen för sin verksamhet använda ett verk som arbetstagaren har skapat under den tid då han eller hon har varit i ett anställningsförhållande, om inte inarbetad praxis inom branschen föranleder annat eller om man inte har kommit överens om annat. Den föreslagna användningsrättigheten omfattar också senare tillkomna möjligheter att utnyttja verket. Om en mera omfattande överföring av rättigheterna är aktuell borde parterna komma överens om detta skriftligen genom en uttrycklig avtalsbestämmelse eller genom att hänvisa till arbetsavtalsförhållandet eller villkor som organisationer som företräder parterna i övrigt sinsemellan har ingått.</p>			
<b>Nyckelord</b> upphovsmannarätt, anställningsförhållande			
<b>Övriga uppgifter</b>			
Seriens namn och nummer Undervisningsministeriets arbetsgruppspromemorior och utredningar 2008:17		ISSN 1458-8102	ISBN 978-952-485-540-2 (PDF)
Sidoantal 52	Språk finska	Pris	Sekretessgrad offentlig
<b>Distribution</b> -		<b>Förlag</b> Undervisningsministeriet	

# Sisältö

<b>1</b>	<b><u>Toimeksianto</u></b>	<b>6</b>
<b>2</b>	<b><u>Aikaisemmat selvitykset</u></b>	<b>8</b>
<b>3</b>	<b><u>Nykytila</u></b>	<b>10</b>
	3.1 Lainsäädäntö	10
	3.2 Työsuhteessa luotu teos	11
	3.3 Eri toimialojen olosuhteiden ja sopimuskäytäntöjen kartoittaminen	12
	3.4 Taloudellista taustaa	42
	3.5 Lainsäädännöllinen tilanne eräissä maissa	43
<b>4</b>	<b><u>Ehdotus</u></b>	<b>46</b>

# 1 Toimeksianto

Käsitellessään tekijänoikeusasioiden siirtoa kokouksessaan 13.11.2007 hallitusryhmät sopivat, että toukokuun 2008 loppuun mennessä selvitetään, tulisiko tekijänoikeuslakiin ottaa olettava, jonka mukaan työ- ja virkasuhteessa luotujen teosten taloudelliset oikeudet siirtyvät lain nojalla työnantajalle, jolleivät osapuolet toisin sovi.

Edelleen sovittiin, että selvitys tehdään puolueettoman asiantuntijan/-tuntijoiden toimesta ja siinä otetaan huomioon muuttunut työympäristö sekä taloudelliset vaikutukset kaikille osapuolille.

Opetusministeriön 23.1.2008 tekemän päätöksen mukaisesti selvityksen toteuttaa opetusministeriön kutsumana selvittäjänä oikeusneuvos Mikko Tulokas.

Selvittäjän tehtävänä on:

- 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 olettamasaännös oikeuksien siirtymisestä ja minkälainen tällaisen säännöksen / säännösten tulisi olla;
- 4 arvioida mahdollisen lainsäädäntöratkaisun taloudellisia vaikutuksia;
- 5 tehdä selvityksen pohjalta ehdotus.

Selvittäjä kuulee tarpeellisessa laajuudessa sekä työnantaja- että työntekijäjärjestöjen edustajia ja muita asiantuntijoita.

Selvittäjän työn tueksi nimetään asiantuntijaryhmä, jonka tehtävänä on esittää asiantuntija-arvioita selvityksen kuluessa esiin tulevista kysymyksistä. Asiantuntijaryhmään kutsutaan sekä työnantaja- että työntekijäpuolen edustajat. Asiantuntijaryhmä toimii selvittäjän puheenjohtajana.

Asiantuntijaryhmän jäseninä ovat: toimitusjohtaja Håkan Gabrielsson (Viestinnän Keskusliitto), pääsihteeri Eila Hyppönen (Suomen Journalistiliitto ry), lakimies Maria Löfgren (Akava), lainopillinen asiamies Janne Makkula (Suomen Yrittäjät), lakiasiaan päällikkö Katri



Olmo (Yleisradio), johtava asiantuntija Tytti Peltonen (Elinkeinoelämän keskusliitto EK), johtaja Kerstin Rinne (SanomaWSOY), lakimies Tuula Sillanpää (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK), toiminnanjohtaja Raimo Söder (Teatteri- ja Mediatyöntekijät ry) ja puheenjohtaja Ahti Vänttinen (Suomen Muusikkojen Liitto ry).

Ministeriöiden asiantuntijoita ovat ylijohtaja Pekka Nurmi (oikeusministeriö), apulaisosastopäällikkö Kristiina Pietikäinen (liikenne- ja viestintäministeriö), hallitusneuvos Marja-Leena Rinkineva (työ- ja elinkeinoministeriö) ja johtaja Jukka Liedes (opetusministeriö).

Saatuani päätökseen tehtäväkseni annetun selvityksen esitän parhaat kiitokset avukseni määrätuille asiantuntijoille, jotka selvittivät oman alansa käytäntöä ja ongelmia sekä vilkkaissa keskusteluissa toivat esille näkökantojaan. Opetusministeriön asiantuntevat virkamiehet, johtaja Jukka Liedes ja hallitusneuvos Jorma Waldén edesauttoivat neuvoin ja toimin selvitystyötä. Siitä heille monet kiitokset. Kiitoksen ansaitsevat myös tekijänoikeusalan tohtorit Mikko Huuskonen ja Viveca Still, jotka ideoillaan ja kriittisillä kommentteillaan myötävaikuttivat lopputulokseen.

Helsingissä 11 päivänä kesäkuuta 2008

Mikko Tulokas

## 2 Aikaisemmat selvitykset

Työ- ja virkasuhteissa syntyy usein tekijänoikeudella ja tekijänoikeuden lähioikeuksilla suojattuja aineistoja. Kysymys työsuhdetekijänoikeudesta eli siitä, missä laajuudessa, millä perusteella ja millä ehdoilla aineistoihin liittyvät tekijänoikeudet siirtyvät työnantajalle tai jakautuvat työsuhteen osapuolten kesken, on Suomessa useaan otteeseen ollut tarkastelun kohteena. Kysymystä on selvitetty 1980–1990-luvuilla yleisellä tasolla ja yksittäisten lainsäädäntöhankkeiden yhteydessä.

### Komiteatyöskentely 1980- ja 1990-luvuilla

Vuosina 1976–1992 työskennellyt tekijänoikeuskomitea käsitteli työsuhdetekijänoikeutta III osamietinnössään (KM 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 ja muiden pohjoismaiden kehitykseen ja esitti kantanaan, että Suomessa ei ryhdyttäisi asiassa lainsäädäntötoimiin, ellei kehitys alalla johda olennaisesti muuttuneeseen tilanteeseen. Vastaava johtopäätös sisältyi mietinnön perusteella annettuun hallituksen esitykseen (HE 287/1994 vp).

### Tietokoneohjelmat ja tietokannat

Vuonna 1991 tekijänoikeuslakiin otettiin tahdonvaltainen olettasäännös tietokoneohjelmiin liittyvien tekijänoikeuksien siirtymisestä työnantajalle (40 b §). Muutoksen yhteydessä viitattiin ohjelmistotuotannon erityisolosuhteisiin ja siihen, että kyseisen alan yleisen käytännön mukaan oikeudet työsuhteessa luotuihin ohjelmiin siirtyvät työnantajalle. Sääntelyä täsmennettiin tietokoneohjelmien suojaa koskevan direktiivin (91/250/EY) mukaisten lainmuutosten tekemisen yhteydessä vuonna 1993.

Kysymys työsuhdetekijänoikeudesta oli uudelleen esillä EU:n tietokantojen oikeudellista suojaa koskevan direktiivin (96/6/EY) kansallisen täytäntöönpanon yhteydessä vuonna 1997–1998. Tällöin tekijänoikeuslain 40 b §:ään lisättiin säännökset tietokantoihin liitty-

vien tekijänoikeuksien siirtymisestä työnantajalle. Tietokantoja koskeva ratkaisu vastasi pääpiirteiltään työsuhteessa tehtyjen tietokoneohjelmien ja niihin liittyvien teosten sääntelyä. Tietokantadirektiiviä koskevassa hallituksen esityksessä (HE 170/1997 vp) todettiin, ettei tekijänoikeuden alalla ole vuoden 1994 jälkeen tapahtunut sellaisia olosuhteiden muutoksia, että yleistä työsuhtetekijänoikeuden sääntelyä olisi syytä harkita.

Tietokoneohjelmia ja tietokantoja koskevan tekijänoikeuslain 40 b §:n lisäksi laissa ei tällä hetkellä ole tekijänoikeutta työ- ja virkasuhteissa koskevaa muuta erityistä sääntelyä. Tekijänoikeuden siirtymistä koskevat tekijänoikeuslain 3 lukuun sisältyvät yleiset säännökset koskevat myös tekijänoikeuden siirtymistä työsuhteiden yhteydessä.

## Vuoden 2002 selvitys

Oikeusministeriön ylijohtaja Pekka Nurmi sai tammikuussa 2002 opetusministeriöltä tehtäväkseen selvittää tekijänoikeuden asemaa työ- ja virkasuhteissa ja kysymykseen mahdollisesti liittyviä sääntelytarpeita. Selvitys liittyi opetusministeriön asettaman tekijänoikeustoimikunnan valmisteltavana olleeseen lainsäädäntöhankkeeseen, jolla Suomen lainsäädäntö saatettiin vastaamaan EU:n tekijänoikeuksia ja lähioikeuksia tietoyhteiskunnassa koskevan direktiivin (2001/29/EY) vaatimuksia. Direktiivin mukaisten lainmuutosten valmistelun yhteydessä arvioitiin myös eräitä muita tekijänoikeuteen liittyviä erityiskysymyksiä, joista yksi oli kysymys tekijänoikeuden kohtelusta työ- ja virkasuhteissa.

Selvityksen johtopäätöksenä oli, että olosuhteissa tekijänoikeuden alalla oli tapahtunut merkittävää muutosta ja muutos edelleen jatkui. Tämä muutos ei kuitenkaan ollut yhtä merkittävä kaikilla aloilla ja muutoksen vaikutuksista esiintyi erisuuntaisia arvioita. Kaikilta osin vaikutuksia ei voitu vielä arvioidakaan. Soveltamisalaltaan yleinen säännös tekijänoikeuden siirtymisestä työsuhteessa työnantajalle olisi ollut periaatteellisesti huomattava muutos. Tehty selvitys ei ylijohtaja Nurmen mielestä riittävästi tukenut sitä, että olisi ryhdyttävä lainsäädäntötoimiin tällaisen sääntelyn toteuttamiseksi.

Selvityksen tulos kirjattiin myös vuonna 2004 tekijänoikeuslain muutosesitykseen (HE 28/2004) ja todettiin, että edelleen on kuitenkin syytä arvioida lainsäädännön muuttamisen tarvetta ja seurata niin kansallisella kuin kansainväliselläkin tasolla tapahtuvaa kehitystä.

## Tietoyhteiskunta-politiikkaohjelman jaoston esitys 2004

Tietoyhteiskuntaneuvoston sähköinen liiketoiminta, sähköiset palvelut ja sisällöt jaosto teki maaliskuussa 2004 tietoyhteiskuntaohjelman ministeriryhmälle ja tietoyhteiskuntaneuvostolle aloitteen tekijänoikeuslainsäädännön muuttamiseksi. Aloite koski tekijänoikeuslain muuttamista siten, että kaikki työ- ja virkasuhteessa syntyneiden teosten, valokuvien, luetteloiden ja tietokantojen oikeudet tekijänoikeuslain 3 §:n moraalisia oikeuksia lukuun ottamatta siirtyvät lain nojalla työnantajalle, ellei toisin ole sovittu.

Ministeriryhmä lähetti aloitteen opetusministeriölle jatkotoimenpiteitä varten. Opetusministeriöltä pyydettiin katsaus aloitteen käsittelyn etenemisestä syyskuun 2004 loppuun mennessä. Opetusministeriön esittämässä katsauksessa todettiin, että myös työ- ja virkasuhteissa luotujen teosten oikeuksien siirtymistä koskeva kysymys kuuluu periaatteessa seuraavan lainuudistuksen vaiheessa tarkasteltaviin asiakysymyksiin ja ettei laajan tekijänoikeuslain uudistuksen eduskuntakäsittelyn aikana voitu valmisteluun ryhtyä. Lisäksi viitattiin aloitteen tekijöiden kanssa käytyyn keskusteluun, jossa esille tuli myös kysymys aloitteen työmarkkinaulottuvuuksista ja sen suhteesta työmarkkinakysymyksissä noudatettavaan kolmikantaperiaatteeseen.

# 3 Nykytila

## 3.1 Lainsäädäntö

Tekijänoikeus syntyy teoksen luoneelle tekijälle, luonnolliselle henkilölle. Tekijänoikeus tuottaa tekijälle sekä taloudellisia että hänen henkilöönsä liittyviä oikeuksia. Säännökset tekijöiden taloudellista oikeuksista on otettu tekijänoikeuslain 2 §:ään ja moraalisisista oikeuksista 3 §:ään.

Tekijä voi luovuttaa tai siirtää oikeutensa toiselle luonnolliselle henkilölle tai esimerkiksi yritykselle. Tekijän oikeutta luopua moraalisisista oikeuksistaan on rajoitettu.

Tekijänoikeuden siirtymisestä on säännöksiä tekijänoikeuslain 3 luvussa. Tekijänoikeuslain 27 §:n 1 momentin pääsäännön mukaan tekijänoikeus voidaan 3 §:n säännöksistä johtuvin rajoituksin luovuttaa kokonaan tai osittain. Yleisten siirtymistä koskevien säännösten lisäksi 3 luvussa on erityisiä säännöksiä julkista esittämistä koskevasta sopimuksesta, kustannussopimuksesta ja elokuvaamista koskevasta sopimuksesta sekä tekijänoikeuden siirtymisestä tekijän kuollessa ja oikeuden ulosmittauksesta.

Tekijänoikeuslain 3 luvun yleissäännökset koskevat myös tekijänoikeuden siirtymistä työ- ja virkasuhteen yhteydessä.

### 27 §

Tekijänoikeus voidaan, 3 §:n säännöksistä johtuvin rajoituksin, luovuttaa kokonaan tai osittain.

Kappaleen luovutukseen ei sisälly tekijänoikeuden luovutus. Tilauksesta tehtyyn muotokuvaan tekijä ei kuitenkaan saa käyttää oikeuttaan tilaajan tai, tämän kuoltua, hänen leskensä ja perillistensä suostumuksetta.

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

### 28 §

Ellei toisin ole sovittu, ei se, jolle tekijänoikeus on luovutettu, saa muuttaa teosta eikä luovuttaa oikeutta toiselle. Milloin oikeus kuuluu liikkeelle, sen saa luovuttaa yhdessä liikkeen tai sen osan kanssa; luovuttaja on kuitenkin edelleen vastuussa sopimuksen täyttämisestä.

Vuodesta 1991 tekijänoikeuslain 40 b § on sisältänyt olettamasaännökset tietokoneohjelmaa ja vuodesta 1998 tietokantaa koskevien tekijänoikeuksien siirtymisestä työnantajalle.

#### 40 b §

Jos tietokoneohjelma ja siihen välittömästi liittyvä teos on luotu täytettäessä työsuhteesta johtuvia työtehtäviä, tekijänoikeus tietokoneohjelmaan ja teokseen siirtyy työnantajalle. Sama koskee vastaavasti myös virkasuhteessa luotua tietokoneohjelmaa ja siihen välittömästi liittyvää teosta.

Edellä 1 momentissa olevia säännöksiä ei sovelleta sotilasopetuslaitoksia lukuun ottamatta korkeakoulun opetus- ja tutkimustyössä itsenäisesti toimivan tekijän luomaan tietokoneohjelmaan eikä siihen välittömästi liittyvään teokseen.

Mitä 1 ja 2 momentissa säädetään tietokoneohjelmasta, sovelletaan vastaavasti työ- ja virkasuhteesta johtuvia tehtäviä täytettäessä luotuun tietokantaan.

## 3.2 Työsuhteessa luotu teos

Tekijänoikeuskomitean III osamietinnössä 1987:7 (s. 121–128) on teosten luomista työsuhteessa kuvattu mm. seuraavasti:

Monilla aloilla työntekijöiden tehtäviin kuuluu säännönmukaisesti sellaisten työn tulosten aikaansaaminen, joihin voi kohdistua tekijänoikeuslaissa säädettyjä oikeuksia.

Joissakin tapauksissa työntekijän tehtäväpiiri on työsuhteen ehdoissa määritelty siten, että niistä selvästi ilmenee työntekijän velvoite teosten aikaansaamiseen. Tehtävät saattavat ilmetä työsopimuksesta tai alalla sovellettavasta työehtosopimuksesta. On myös mahdollista, että esimerkiksi työsopimuksessa ei ole tarkkaa tehtävänmäärittelyä mutta työntekijän toimenkuvaan, johtosääntöön tai työnantajan organisaatioasiakirjoihin on yksityiskohtaisestikin kirjattu työtehtävät. Työsopimus, johtosääntö tai muu työntekijän tehtäviin vaikuttava asiakirja voi sanonnaltaan olla hyvin väljä ja työntekijän toimenkuva joustava, mutta työsuhteeseen voi silti tosiasiallisesti kuulua velvollisuus teosten luomiseen. Tämä voi käydä ilmi työnantajan ohjeista, käskyistä tai pyynnöistä. Saattaa myös olla, että työntekijä työsuhteessaan vain tosiasiallisesti luo teoksia ja täyttää näin työtehtäviään.

Lukuisissa työsuhteissa tekijät ja muut tekijänoikeuslaissa säädettyjen oikeuksien haltijat sitoutuvat luomaan teoksia ja muita suojan kohteita. Näissä työsuhteissa työntekijät antavat merkittävän yksilöllisen, henkisen panoksen. Usein työn tulosten käyttämisestä ei makseta käytännössä palkan lisäksi eri korvausta. Yleensä työntekijä ei työsuhteen ulkopuolella yksityisenä henkilönä myöskään loisi niitä teoksia, jotka hän aikaansaa työsuhteessa. Monissa tapauksissa työn tulos on senlaatuinen, että tekijällä itsellään ei ole perusteltua ja järkevää käyttöä sille työnantajan toiminnan ulkopuolella.

Jotkut teostyyppit, kuten piirroksot, valokuvat ja kirjalliset teokset, ovat sellaisia, että niillä voi olla käyttöä myös työnantajan toiminnan ulkopuolella ja siten myös taloudellista merkitystä tekijälle, esim. tieteellisten artikkeleiden julkaiseminen.

Tekijänoikeus kuuluu tekijänoikeuslainsäädännön peruseriaatteiden mukaan lähtökohdaisesti tekijälle myös silloin, kun tekijä luo teoksen täyttäessään työtehtäviään. Normaalisti työnantajalla on työnantajan ja työntekijän välisen sopimussuhteen mukaisesti oikeus käyttää teosta myös tekijänoikeudellisesti merkityksellisillä tavoilla. Työnantajalle työsuhteessa

tuleva oikeus on osa työntekijän vastasuoritusta työsuhteessa. Velvoite tekijänoikeudellisen käyttöoikeuden luovuttamiseen saattaa olla työsuhteeseen kuuluva työntekijän velvoite.

Tekijänoikeus voidaan myös nimenomaisesti luovuttaa työnantajalle. Työsuhteen yhteydessä työnantajalle luovutettava oikeus teoksen käyttämiseen voi olla osapuolten välisestä sopimuksesta riippuen käyttöoikeus tai yksinomainen oikeus.

Tekijänoikeuslain 28 §:ssä on säädetty, että “ellei toisin ole sovittu, ei se, jolle tekijänoikeus on luovutettu, saa muuttaa teosta eikä luovuttaa oikeutta toiselle”. Samoin kuin oikeus varsinaiseen teoksen käyttämiseen myös oikeus teoksen muuttamiseen ja oikeuden edelleen luovuttamiseen on riippuvainen osapuolten välisestä sopimuksesta.

Myös työsuhteissa voidaan soveltaa tekijänoikeuslain 29 §:ää, joka sisältää viittauksen oikeustoimilain 36 §:n ns. kohtuullistamislausekkeen soveltamiseen.

Työoikeudelliselta kannalta voidaan todeta, että työn tulos yleensä kuuluu työsuhteen nojalla työnantajalle.

### **3.3 Eri toimialojen olosuhteiden ja sopimuskäytäntöjen kartoittaminen**

Nykytilanteen kartoittamiseksi asiantuntijaryhmän jäseniä pyydettiin tarkastelemaan edustamansa toimialan tai henkilöryhmän näkökulmasta työ- tai virkasuhteessa tapahtuvaa suojattujen aineistojen valmistamista sekä siihen liittyviä tekijänoikeuden syntymiseen ja siirtymiseen liittyviä näkökohtia seuraavien kysymysten pohjalta.

Vastauksissa pyydettiin keskittymään vastaajan edustaman toimialan tai henkilöryhmän kannalta olennaisiin seikkoihin. Kysymyksissä työsuhteella tarkoitetaan myös virkasuhdetta.

Vastaaajia pyydettiin huolehtimaan myös siitä, että vastaus edustaa mahdollisimman kattavasti kunkin toimialan tai henkilöryhmän yleisiä olosuhteita ja sopimuskäytäntöjä sekä mahdollisuuksien mukaan myös erityistilanteita.

Kyselyn tarkoituksena oli selvittää olosuhteita ja käytäntöjä erityisesti niillä aloilla, joilla suojattuja aineistoja luodaan työsuhteissa ja aineistot muodostavat liiketoiminnan kohteen tai tulonsaannin välineen.

#### **Asiantuntijaryhmän jäsenille esitetyt kysymykset**

##### **Toimialan olosuhteet**

1. Millä vastaajan edustamalla toimialalla tai henkilöryhmässä syntyy tekijänoikeudella suojattua aineistoa työntekijän työssä? Vastausta pyydetään kaikkien edustettujen toimialojen ja henkilöryhmien osalta.
2. Millaisten toimialalla toimivien yritysten (toimiala, koko jne.) ydinliiketoimintaan kuuluu tekijänoikeudella suojatun aineiston tuottaminen?
3. Kuvatkaa aineistoa ja sen tuottamiseen liittyviä tyypillisiä työtehtäviä ja olosuhteita, joilla katsotte olevan merkitystä asian arvioinnissa.
4. Syntyykö suojattua aineistoa varsinaisten työtehtävien ulkopuolella? Millaista aineistoa tuolloin syntyy?
5. Mikä taloudellinen merkitys suojatulla aineistolla ja sen hyödyntämisellä on toimialan työntekijöille ja työnantajille?

6. Onko työympäristössä, alan liiketoiminnassa, aineiston hyödyntämisessä tai muissa olosuhteissa tapahtunut viimeisten noin 3–5 vuoden aikana muutoksia tai ilmennyt epäkohtia, jotka tulisi ottaa huomioon harkittaessa kysymystä tekijänoikeuden siirtymisestä työsuhteessa? Onko konvergenssilla, teknisellä kehityksellä ja verkkoympäristön kehityksellä ollut vaikutuksia?

### Sopimuskäytännöt

7. Sovitaanko tekijänoikeusasioista toimialan työehtosopimuksissa tai muutoin kollektiivisesti, yrityskohtaisesti vai kunkin työntekijän osalta erikseen? Onko tilanteita, joissa tekijänoikeuksista sovitaan vasta aineiston syntymisen jälkeen?

8. Millaisia nimenomaisia ehtoja sopimukset sisältävät työsuhteessa syntyneiden tekijänoikeuksien siirtämisestä työnantajalle tai työnantajan oikeudesta suojatun aineiston hyödyntämiseen?

9. Onko sopimuksissa tehty ero varsinaisia työtehtäviä suoritettaessa syntyvien aineistojen ja varsinaisten työtehtävien ulkopuolella syntyvien aineistojen tekijänoikeuksien osalta? Millainen tämä ero on?

10. Kattavatko sopimukset myös tilanteet, joissa teosten hyödyntämismahdollisuudet ovat muuttuneet, vai sovitaanko erikseen esim. teosten käyttömahdollisuuksien laajentuessa?

11. Onko toimialalla ollut käytäntönä, että työnantaja saa käyttää työsuhteessa syntynyttä aineistoa normaalissa toiminnassaan ilman nimenomaista sopimistakin?

12. Maksetaanko työntekijälle erillistä korvausta tekijänoikeuksista vai onko korvaus otettu huomioon työntekijän palkassa?

13. Korreloiko korvaus suojatun aineiston laatuun ja hyödyntämismahdollisuuksiin? Onko alalla rojalittyyppeisiä sopimusjärjestelyjä?

14. Pidättekö nykyistä sopimuskäytäntöä toimivana ja osapuolten edut turvaavana?

15. Tulevatko tekijänoikeudet tehokkaasti hyödynnetyiksi? Millaisia ongelmatilanteita on ollut?

16. Onko toimialalla esiintynyt sopimuksen tulkintaongelmia tai oikeudellisia erimielisyyksiä sopimuksen ulottuvuudesta, korvauskysymyksistä tai muista tekijänoikeuden siirtoon liittyvistä seikoista?

17. Onko sopiminen vaikeutunut vai helpottunut? Olisiko sopimuskäytäntöä muutettava?

### Kyselyn vastaukset

Asiantuntijatyöryhmän jäsenten vastaukset koskivat seuraavia toimialoja:

- Akava (työntekijänäkökulma)
  - o Yliopistot, muut oppilaitokset ja tutkimuslaitokset; opetusala
  - o Muut akavalaiset alat
- Elinkeinoelämän keskusliitto EK (työnantajanäkökulma)
  - o kaikki teollisuuden toimialat
- Suomen Journalistiliitto ry (työntekijänäkökulma)
  - o kustannustoiminta ja viestintäala

- Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK (työntekijänäkökulma)
  - o muusikot, tanssijat
  - o teatteri- ja mediatyöntekijät
- Suomen Muusikkojen liitto ry (työntekijänäkökulma)
  - o muusikot, tanssijat
- SanomaWSOY (työnantajanäkökulma)
  - o viestintäala ja kustannustoiminta
- Viestinnän Keskusliitto (työnantajanäkökulma)
  - o viestintäala
- Suomen Yrittäjät ry (työnantajanäkökulma)
  - o yritykset, erityisesti pk-sektori
- Yleisradio (työnantajanäkökulma)
  - o radio ja televisio

#### Erikseen pyydettiin seuraavat lausunnot:

- Helsingin yliopisto (työnantajanäkökulma)
  - o tutkimus ja opetus
- Teknillinen korkeakoulu (työnantajanäkökulma)
  - o tutkimus ja opetus
- Valtion työmarkkinalaitos (työnantajanäkökulma)
  - o valtionhallinto
- Kirkkohallitus (työnantajanäkökulma)
  - o Suomen evankelisluterilainen kirkko
- Nokia Oyj (työnantajanäkökulma)

#### Yliopistot, muut oppilaitokset ja tutkimuslaitokset; opetusala – työntekijänäkökulma

Yliopistojen, tutkimuslaitosten ja opetusalan työntekijöiden osalta toimialan olosuhteita ja sopimuskäytäntöjä koskevat näkökohdat perustuvat Akavan vastauksiin.

Tähän ryhmään kuuluvat yliopistot, tutkimus- ja oppilaitokset varhaiskasvatuksesta korkea-asteeseen. Koulutusta ja opetusta järjestävät kunnat, kuntayhtymät, valtio ja yksityiset opetusalaalla toimivat yritykset.

**Toimialan olosuhteet.** Yliopistoissa ja muissa oppilaitoksissa syntyy etenkin opetusmateriaaliin ja tutkimustuloksiin liittyviä tekijänoikeuksia. Yliopistoissa työ- ja vapaa-ajan erillään pitäminen on erittäin hankalaa täsmällisten työaikamääritelmien puuttuessa. Tämä hankaloittaa sen määrittelemistä, missä yhteydessä teos on palvelussuhteeseen.



Opetusalalla tekijänoikeudella suojattu materiaali luodaan pääosin varsinaisen työajan ja työtehtävien ulkopuolella, koska oppimateriaalin tuottaminen ei kuulu opettajan perustehtäviin. Lähtökohta myös on, että oppimateriaalin tuottaminen oman opetuksen ulkopuolelle ei kuulu opettajan työtehtäviin.

Erityisesti verkko-opetuksen oppimateriaaleilla on suuri taloudellinen merkitys. Yliopistoissa on nähtävissä, että työnantajan mahdollisuudet hyödyntää tekijänoikeutta ovat lisääntyneet. Työntekijän asema on heikentynyt.

Opetusalalla teknisten ratkaisujen myötä opetustavat ja -menetelmät ovat moninaistuneet ja tekijänoikeuskysymykset ovat laajentuneet muuhunkin oppimateriaaliin kuin oppikirjoihin.

**Sopimuskäytännöt.** Kollektiivisia sopimuksia ei juurikaan ole. Opetusalalla ja yliopistoissa on käytössä nimenomaisia tekijänoikeussopimusmalleja. Muutoin sopimukset ovat lähinnä yksilöllisiä työsopimuksia, ja ne tehdään yleensä ennen työsuhteen alkua samalla kun muistakin työsuhteen ehdoista sovitaan. Hyvin vähän tekijänoikeuksista sovitaan työsuhteen päättyessä.

Silloin kun sopimuksia tehdään, sopimusten kohteena ovat taloudelliset oikeudet sellaisenaan tai rajoitettu käyttöoikeus. Sopimukset ja sopimusmallit tai -käytännöt ovat kuitenkin usein sangen vaikeaselkoisia.

Yliopistoissa esiintyy sopimuksia, joissa on pidetty erillään varsinaisissa työtehtävissä syntyvä aineisto ja niiden ulkopuolella syntyvä aineisto. Tämän merkitystä vähentää se tosiasia, että työ- ja vapaa-ajan välinen ero on veteen piirretty viiva.

Koska opetuslalla opettajan perustehtäviin ei kuulu oppimateriaalin tuottaminen, lähtökohta on, että käyttö- tai muiden tekijänoikeuksien luovuttaminen työnantajalle edellyttää aina nimenomaista sopimusta.

Sopimukset eivät yleensä kata tilanteita, joissa teosten hyödyntämismahdollisuudet ovat muuttuneet, vaan asiasta pyritään sopimaan erikseen. Alalla esiintyy myös sopimuksia, joissa totaalisuus ulottuu tähänkin tilanteeseen eli muuttuneet hyödyntämismahdollisuudetkin kuuluvat jo ennalta luovutuksen kohteeseen.

Opetusalalla työnantajan käyttöoikeus edellyttää yleensä sopimista. Yliopistollisia tutkimuksia käytetään julkaisemisen jälkeen tavanomaisesti lähdeaineistona.

Yliopistoissa ja tutkimustoiminnassa sekä opetuslalla sovitaan joskus korvauksista tekijänoikeuden luovutuksen yhteydessä.

Yliopistoissa ei ilmeisesti ole rojalti-tyyppisiä järjestelyjä. Opetusalalla ei ole riittävää tutkimustietoa käytännön korrelaatiosta, mutta alan suositusten (OAJ) mukaisesti toimittaessa korrelaatio on riittävä.

Yliopistoissa sopimuskäytäntö on epäselvä eikä sopimuksia tehdä riittävästi. Työntekijän neuvotteluasetelma ei ole hyvä.

Opetusalalla käytetty sopimusjärjestelmä kannustaa laadukkaasti oppimateriaalin tuottamiseen ja mikäli toimitaan tämän järjestelmän mukaisesti, on molempien osapuolten intressit turvattu. Verkko-opetuksen mallisopimukset ovat helpottaneet sopimista, mutta sopiminen ei edelleenkään kata koko kenttää.

Sekä yliopistojen että opetusalan ongelmatilanteet liittyvät yleensä tietämättömyyteen ja mahdollisesti siihen, ettei tekijänoikeuden siirrosta ole sovittu mitään. Tekijänoikeuksien hyödyntäminen toteutuu kuitenkin tehokkaasti.

Aloilla on esiintynyt ongelmia liittyen oikeuksien siirtymisen laajuuteen, ajalliseen keston jne. Ongelmia aiheuttaa välillä myös se, että tekijänoikeutta ei ”tunnisteta” tai ”tunnistaminen” tapahtuu liian myöhään. Tilanteeseen ei tällöin osata reagoida sopimuksella.

Ongelmia liittyy myös erilaisiin yhteistyöjärjestelyihin, joissa hankkeeseen osallistuu samanlaisessa roolissa työskenteleviä henkilöitä, joiden status kuitenkin vaihtelee (työntekijä, virkamies, apurahatutkija, pienyrittäjä jne.).

Kysymyksiin, onko sopiminen vaikeutunut vai helpottunut ja olisiko sopimuskäytäntöä muutettava, Akavan vastauksessa todetaan, että yliopistoissa työntekijän oikeuksien toteutuminen jää puutteelliseksi. Opetusalalla tilanne on parantunut verkko-opetusta käsitelleen työryhmän työn valmistuttua. Silti kehitettävää on ja sopimusmallien nykyaikaistamista tarvitaan.

## Muut akavalaiset alat – työntekijänäkökulma

Näihin aloihin kuuluvat mm. ohjelmistoteollisuus, verkkosisältöpalvelu, ICT-sektori; talonrakennus, yhdyskuntasuunnittelu, koneiden ja laitteiden suunnittelu ja tuotantomenetelmien suunnittelu, graafinen suunnittelu; teollisuuden tuotekehitystehtävät, teollinen muotoilu; mainos- ja viestintäala; taide- ja kulttuuriala; käännös- ja tulkkausala; konsultointi.

**Toimialan olosuhteet.** Alojen työtehtävät ja olosuhteet vaihtelevat. Aineisto on esim. koneiden, laitteiden ja tuotantolinjojen suunnitelmia ja piirroksia, ohjelmistosuunnittelua, teknisiä dokumentteja, kirjallista artikkeli- ym. materiaalia, tapahtuman, ohjelman tai palvelun formaatteja sekä AV- ja asiakirjakäännöksiä.

Palkansaajien itsenäinen asema vaikeuttaa teoksen luomisen ja palvelussuhteen välisen yhteyden hahmottamista. Usein vapaa-aikaa käytetään myös työtehtävien hoitamiseen: moni idea syntyy vapaa-aikana. Teoksia saatetaan luoda myös työaikana mutta ilman selkeää yhteyttä työntekijän omiin tehtäviin tai vastualueeseen.

Tekijänoikeuden taloudellinen merkitys korostuu ohjelmistoteollisuudessa, suunnittelu- ja tuotekehitystehtävissä sekä AV-kääntäjillä. Monissa tapauksissa aineisto on osa ydinliiketoimintaa ja erityinen kilpailuvaltti. Työntekijälle merkitys korostuu oman erityisosaamisalueen ja toisista poikkeavan ammattitaidon kautta.

Globalisaation, etenkin ”amerikkalaistumisen” vaikutus näkyy sopimustoiminnan kehittymisessä ja tekijänoikeusasioiden linkittämisenä osaksi yrityksen muuta ipr-toimintaa. Immateriaalioikeuksien siirto (yleensä kaikki oikeudet) työnantajalle, kilpailukiello ja salassapitoklausuulit erilaisine sopimussakkoineen tai muine tehosteineen ovat yhtenä vyyhtenä ja niiden rajapinnat epäselvästi limittäin.

Kehitys nähdään erittäin kielteisenä, eikä se kannusta riittävästi luovuuteen. Työntekijän lojaalisuusveloitteiden sanktiot ja immateriaalioikeuksien totaaliset siirrot ilman riittävää taloudellista korvausta vaikuttavat luovuutta rajoittavasti.

EU-rahoitteisten kulttuurituotantohankkeiden erityispiirteenä lisäksi on, että rahoituksen ehtona on työn tulosten julkisuus ja oletus, ettei tällaiseen aineistoon olisi kenelläkään tekijänoikeutta.

**Sopimuskäytännöt.** Kollektiivisia sopimuksia ei juurikaan ole. Sopimukset, jos niitä on, ovat lähinnä yksilöllisiä työsopimuksia, ja ne tehdään yleensä ennen työsuhteen alkua, samalla kun sovitaan muistakin työsuhteen ehdoista. Hyvin vähän tekijänoikeuksista sovietaan työsuhteen päättyessä.

Sopimuksia tehdään ylipäätään vähän, ja silloin tekijänoikeudet ovat sopimuksen kohteena käsitteen laajimmassa merkityksessä. Myös luovuttamattomienkin oikeuksien siirrostä on pyritty sopimaan. Sopimisen kokonaisvaltaisuutta korostaa se, että sopimukset eivät mitenkään määrittele teoksen suhdetta työtehtäviin.

Sopimuskäytäntö ei tee eroa myöskään varsinaisissa työtehtävissä ja niiden ulkopuolella syntyvien teosten välillä. Tätä jaottelun puuttumista voidaan pitää erittäin suurena käytännön ongelmana.

Sopimukset eivät yleensä kata tilanteita, joissa teosten hyödyntämismahdollisuudet ovat muuttuneet, vaan asiasta pyritään sopimaan erikseen. Alalla esiintyy myös sopimuksia, joissa totaalisuus ulottuu tähänkin tilanteeseen eli muuttuneet hyödyntämismahdollisuudetkin kuuluvat jo ennalta luovutuksen kohteeseen.

On vaikea arvioida, onko aloilla syntynyt varsinaista käytäntöä työnantajan mahdollisuudesta käyttää aineistoa normaalissa toiminnassaan ilman nimenomaista sopimista ja mikä on käytännön sitova merkitys. Tilanne vaihtelee aloittain ja teostyypeittäin. Tosiasiassa toimitaan pitkälti niin, että työnantaja käyttää ko. aineistoa.

Erillistä korvausta tekijänoikeuksista ei yleensä makseta eikä asiaa ole otettu huomioon myöskään palkassa. Näin ollen ei voida puhua korvauksen ja luovutettavien oikeuksien korrelaatiostakaan.

Työntekijä on sopimuksen teossa väistämättä altavastajana. Luovuuteen ei ole riittäviä kannusteita.

Tekijänoikeuksien hyödyntäminen ja ongelmat vaihtelevat, eikä yhtenäistä linjaa ole. Erityispiirteenä mainittakoon ongelmat, jotka syntyvät työnantajan halutessa käyttää teosta muuhun kuin normaaliin toimintaansa tai työsuhteen päätyttyä.

Aloilla on esiintynyt ongelmia, jotka liittyvät oikeuksien siirtymisen laajuuteen, ajalliseen keston jne. Ongelmia aiheuttaa välillä myös se, että tekijäoikeutta ei ”tunnisteta” työpaikoilla tai ”tunnistaminen” tapahtuu liian myöhään. Tilanteeseen ei tällöin osata reagoida sopimuksella.

Ongelmia liittyy myös erilaisiin yhteistyöjärjestelyihin, joissa hankkeeseen osallistuu samanlaisessa roolissa työskenteleviä henkilöitä, joiden status kuitenkin vaihtelee (työntekijä, virkamies, apurahatutkija, pienyrittäjä jne.)

Kysymyksiin, onko sopiminen vaikeutunut vai helpottunut ja olisiko sopimuskäytäntöä muutettava, Akava toteaa, että sopimuskäytäntö on kattavuudeltaan puutteellista. Sisällöllisesti olemassa olevista sopimuksista puuttuu työntekijän oikeuksia turvaavat ehdot ja kehitettävää olisi runsaasti.

## Kustannustoiminta ja viestintäala – työntekijänäkökulma

Kustannustoiminnan ja viestintäalan näkökohdat työntekijöiden osalta perustuvat Suomen Journalistiliiton vastaukseen.

**Toimialan olosuhteet.** Kustannustoimintaan ja viestintäalaan kuuluvat: sanoma- ja aikakauslehdistö, kirjankustannustoiminta, kuvatoimistot, viestintätoimistot, tieto- ja uutistoittoimistot, muu julkaisutoiminta (esim. kartat), sähköinen viestintä, televisio- ja radiotoiminta (kaupallinen tv- ja radiotoiminta, Yleisradio), verkkosisältöpalvelut, av-tuotanto, valokuvaus, graafinen suunnittelu, dokumentti. Nimikkeitä ja tehtäviä on valtava määrä, henkilöitä n. 12 500.

Kaikkien toimialalla toimivien yritysten ydinliiketoimintaan kuuluu tekijänoikeudella suojatun aineiston tuottaminen yritysten koosta riippumatta.

Journalistiliiton edustamien työntekijöiden varsinaisena työtehtävänä on luoda lukijalle, katsojalle ja kuuntelijalle suojattua aineistoa alkaen ideoinnista julkaistavaan lopputulokseen asti. Suuri osa työstä on ideointia, juttuaiheitten etsimistä ja niiden työstämistä kiinnostavaan muotoon, esim. haastattelun tekemistä ja sen jälkeen kirjoittamista, kuvaamista, editointia, liikkuvaa kuvaa, ääntä, piirroksia, kuvitusta, grafiikkaa ja ulkoasusuunnittelua, sisällön muokkaamista jne.

Journalistisen työn tulos siirtyy heti yrityksen perustoimintaan hyödynnettäväksi. Jatkohyödyntäminen (hyödyntäminen muussa uudessa ei-primäärikäytössä, esim. Kopioston

kautta) on tekijöiden kannalta merkittävää sekä taloudellisesti että vahvasti myös moraalisten oikeuksien kannalta. Moraalisten oikeuksien noudattamisen valvonta on vaikeaa, mikäli tekijällä ei ole käyttöoikeuksiin minkäänlaista sopimismahdollisuutta.

Konvergenssi, tekninen ja verkkoympäristön kehitys mahdollistavat teosten jatkohyödyntämisen primäärikäytön jälkeen. Valtaosassa Journalistiliiton edustamassa kentässä on sovittu jatkohyödyntämisestä, erityisesti printtimedian puolella. Muutama lehtialan yritys haluaisi sopimisen sijasta hoitaa käyttöoikeuksien hankinnan esim. lainsäädäntöteitse.

**Sopimuskäytännöt.** Toimialalla on laaja tekijänoikeuksien sopimuskäytäntö. Lehdistön työehtosopimuksessa on kaikkia sen soveltamisalaan kuuluvia koskevat tekijänoikeusehdot, joissa kustantajille luovutetaan kohtuullisen paljon erilaisia käyttöoikeuksia. Työehtosopimus mahdollistaa paikallisen sopimisen (työpaikkaosasto/työnantaja) laajemmista oikeuden luovutuksista. Tällaisia sopimuksia on n. 80%:lla lehtiyrityksiä. Työehtosopimus mahdollistaa myös työntekijäkohtaisen sopimisen.

Yleisradion ja MTV3:n tekijänoikeuksista on sovittu kollektiivisesti yhtiöiden ja Journalistiliiton välillä. Tietävästi kaikista työnantajan kannalta tarpeellisista käyttötarpeista on sovittu, mikäli työnantajapuolella on haluttu sopia.

Lehdistön työehtosopimuksen mukaan työnantajalla on oikeus käyttää työntekijän aineistoa ensikäyttöön, julkaista aineisto uudelleen, käyttää aineistoa omassa sähköisessä viestinnässään, luovuttaa aineistoa ulkopuolisille ns. arkistokäyttönä ja käyttää lehteen tehtyä aineistoa tavanomaisessa omassa PR-toiminnassaan ja tavanomaisessa mainonnassaan. Muista käyttötarpeista edellytetään joko paikallista tai yksilökohtaista sopimista.

Yrityskohtaisissa paikallisissa sopimuksissa on sovittu varsin laajoista käyttöoikeuksista. Suuressa osassa sopimuksissa on luovutettu kaikki käyttöoikeudet. Yksilökohtaisessa sopimisessa ongelmana on sopijaosapuolten epätasaveroinen asema; käytännössä työntekijä ei juurikaan voi vaikuttaa työehtosopimuksen tekijänoikeusehdon sisältöön.

Sopimuksissa ei ole tehty erottelua varsinaisissa työtehtävissä ja niiden ulkopuolella syntyvään aineistoon. Sopimuksissa on sovittu aineiston käytöstä yritysten normaalitoiminnassa.

Palkka sisältää korvauksen kaikista peruskäyttöoikeuksista. Erilaisista jatkokäyttöoikeuksista on sovittu erillisiä korvauksia sähköisessä viestinnässä liittojen välillä ja lehdistössä paikallisilla sopimuksilla. Paikallisten sopimusten korvaustaso on varsin maltillinen. Valtaosassa paikallisia sopimuksia korvaukset ovat olleet kertakorvauksia.

Kollektiiviset sopimukset ovat toimineet hyvin. Yksilötasoisessa sopimisessa tekijän aseman heikkous suhteessa työnantajaan aiheuttaa ongelmia.

Sopimuksilla on saatu sovituksi erilaiset käyttötarpeet, joten tekijänoikeudet on saatu hyödynnettyä todettuihin käyttötarpeisiin. Lisäksi lehdistön työehtosopimukseen sisältyy sovittelijajärjestelmä, johon kumpi tahansa osapuoli voi tarvittaessa turvautua. Järjestelmää ei ole käytetty kertaakaan.

Sopimuksen tulkintaongelmia tai oikeudellisia erimielisyyksiä on ollut erittäin vähän. Lehdistön työehtosopimuksen olemassaolon ajan (vuodesta 1967) yleisessä tuomioistuimessa on ollut 5 juttua ja työtuomioistuimessa 3 juttua. Liittojen välillä on esiintynyt tulkintaongelmia esimerkiksi siitä, ovatko paikalliset tekijänoikeussopimukset irtisanottavissa. Epäselvyydet eivät koskaan ole koskeneet korvauksia tai oikeuksien siirtoja. Vaikuttaa siltä, että erimielisyydet ovat hyvin periaatteellista laatua, eli onko työsuhteolettama saatava työehtosopimukseen tai lakiin vaiko ei.

Sopiminen yritystasolla lehdistössä on sujunut muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta hyvin. Ongelmatapauksissa työnantajapuoli on ilmoittanut, että sopimisvalmiuksia ei ole vaan haetaan muita ratkaisutapoja. Liittotasolla lehdistön sopimusalueella sopimishaluk-

kuuteen ja ratkaisujen hakemishalukkuuteen vaikuttavat selvästi odotukset ratkaista asia lainsäädäntöteitse lakiin otettavalla työsuhdeolettamalla.

## Muusikot ja tanssijat – työntekijänäkökulma

Musiikkialan työntekijänäkökulma perustuu Suomen Muusikkojen liiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:n samansisältöisiin vastauksiin.

**Toimialan olosuhteet.** Musiikin esittämistä sisältäviä suojattuja suorituksia syntyy seuraavilla toimialoilla: sähköinen viestintä, televisio- ja radiotoiminta, verkkosisältöpalvelujen tarjonta, audiovisuaalinen tuotanto, musiikin tuotanto, pelituotanto, esitykset ja tapahtumatuotanto (teatteri- ja orkesteritoiminta, tanssi, sirkus), koulutus- ja opetuspalvelut, mainonta- ja markkinointi. Ammattinimikkeitä ovat muusikko, kapellimestari, tanssija. Alan ammattilaisia on yli 7 000.

Musiikkiesityksiä ja niiden tallenteita tuotetaan levy-yhtiöissä, musiikin ja av-sisällön tuotantoyhtiöissä, tv-, radio- ja mediayhtiöissä, elokuvayhtiöissä, yhtiömuotoisissa yhteisissä, orkestereissa ja teattereissa sekä mainosyhtiöissä. Yhteisöpohjaisesti toimivat esimerkiksi monien kuntien orkesterit ja teatterit.

Muusikot esittävät työsuhhteessa teoksia elävälle yleisölle, radio- ja tv-lähetyksiin sekä tallennetuotantoon. Koska teoksen esitys on suojattu tekijänoikeuslain säännöksillä, sen tekijänoikeudellisesti relevantista käytöstä sovitaan kollektiivi- ja individuaalisopimuksilla.

Työsuhhteessa syntyvä aineisto syntyy pääasiassa työtehtävien puitteissa. Siltä osin kuin suojattua aineistoa syntyy varsinaisten työtehtävien ulkopuolella (esim. teoskynnyksen ylittävä improvisaatio tai sovitus), ei Muusikkojen liiton tiedossa ole tapauksia, joissa työnantaja olisi työsuhteen perusteella tai muuten vaatinut käyttöoikeuksia tällaiseen aineistoon. Näistä käyttöoikeuksista sovitaan vakiintuneesti käyttäjän ja oikeudenhaltijan välillä.

Musiikkitoimialoilla suojatulla aineistoilla on työntekijöille kokonaisuutena ottaen keskeinen merkitys. Tekijänoikeusintensiivisillä musiikkitoimialoilla oikeuksien arvo työnantajille on suuri. Kyse on keskeisestä tuotannontekijästä, jonka työnantajat saavat käyttöönsä kollektiivisin ja/tai yksilöllisin sopimuksin.

Musiikkialalla oikeuksien arvo perustuu määrävältä osin niiden todelliseen markkina-arvoon, eli viime kädessä käyttöarvoon loppukäyttäjille. Oikeuksien siirtoketjun vakiintuneisuus alalla tuo mukanaan läpinäkyvyyttä. Yleisellä tasolla vallitsee käsitys, että järjestelmä toimii sinänsä oikeudenmukaisesti ja ilmentää sopimusvapauden periaatetta, vaikka tyytymättömyyttä tulonjakoon olisikin.

Musiikkialalla työnantajan liiketoimintaan liittyvä riski on yleisesti ottaen pienempi kuin liiketoiminnassa yleensä, koska merkittävän osan työntekijöille kertyvästä tekijänoikeustulosta maksavat käytön mukaisesti suoraan käyttäjät, kuten radioasemat ja musiikin julkiset esittäjät, tekijänoikeusjärjestön välityksellä. Palkkataso on tästä syystä esimerkiksi studiomuusikkojen osalta vastaavasti alempi kuin se olisi ilman toimivaa oikeuksien kollektiivihallinnointijärjestelmää (Gramex).

Tekijänoikeusjärjestöjen tilittämä tulo korreloi käytön määrän kanssa. Tämä on läpinäkyvämpää, tehokkaampaa ja riskittömämpää kuin se, että palkkaan sisällytettäisiin keskimäärin ottaen käypä korvaus kaikista taloudellisista oikeuksista siinäkin tapauksessa, että tuotetta ja siihen sisältyviä oikeuksia ei markkinoilla käytetä.

Levy-yhtiöt ovat vuosikymmenten kuluessa tottuneet ja perustaneet toimintansa nykyjärjestelmään, eikä niillä ole varaa eikä riskinottohalua maksaa käypää hintaa kaikista oikeuksista jo työsuhteen yhteydessä. Yhtiöt ovatkin suhtautuneet työsuhdeolettamaan torjuvasti.

Vastauksissa korostetaan, että tarkasti ottaen oikeudet eivät siirry työsuhteessa vaan sopimuksella. Oikeuksien luovuttamisesta sovitaan erikseen tai esimerkiksi työ- tai työehtosopimuksen yhteydessä. Käsillä olevan selvityksen kohteena oleva työsuhdetekijänoikeusolettama muuttaisi oikeustilaa periaatteellisesti hyvin merkittävällä tavalla. Olettaman toimiessa oikeuksista koostuva varallisuus siirtyisi työsuhteen perusteella työntekijältä työnantajalle.

Musiikkialalla, etenkin äänitealalla, globaali keskittyminen on jatkunut. On perusteita olettaa, että työsuhdetekijänoikeusolettama edistäisi entisestään oikeuksien keskittymistä yhä harvempiin käsiin ja samalla monikansallisille toimijoille.

Työsuhteen merkitys ja käyttötavat ovat muuttuneet viimeisten kymmenen vuoden aikana musiikkialalla ja myös muilla ns. sisältöaloilla, ja muutos on kiihtynyt. Oikeudenluovutuksista yhä suurempi osa tapahtuu muutoin kuin työsuhteen yhteydessä. Oikeudenluovutusten merkitys on muodostunut yhä keskeisemmäksi samalla kun työsuhteen merkitys on suhteellisesti jossakin määrin vähentynyt. Oikeuden hinnanmuodostuksen kannalta ei sopimussuhteen tyypillä ole merkitystä.

Työsuhteen olemus ja rajapinta ns. epätyypillisiin työn tekemisen muotoihin on jatkuvassa käymistilassa. Työsuhde nähdään yhtenä vaihtoehtona halutun transaktion toteuttamiseksi. Työsuhde työsuorituksen juridisena muotona ei ole selviö. Juridisen muodon valintaan vaikuttavat pääasiassa muut kuin tekijänoikeuteen liittyvät syyt.

Työsuhteen nostamisella ratkaisevaksi kriteeriksi oikeuksien siirtoon liittyvässä sääntämisessä olisi vaikeasti ennakoitavia seurauksia. Yhtäältä se voisi motivoida työn tarjoajia valitsemaan juuri työsuhteen, mutta toisaalta se saattaisi vähentää oikeudenhaltijoiden kiinnostusta työsuhteiseen toimintaan. Joka tapauksessa työsuhdetekijänoikeusolettama häiritsisi markkinaehtoista sopimista ja kilpailuasetelmaa suosimalla työsuhteisesti toimivia yrityksiä ja syrjimällä yrityksiä, jotka hankkivat oikeudet käyttöönsä muulla tavoin. Työntekijät olisivat heikommassa asemassa kuin muilla tavoin oikeuksiaan luovuttavat muusikot.

Musiikkialalla ja erällä muillakin sisältöaloilla on käytännössä suuria vaikeuksia selvittää varsinkin lyhytkestoisissa työn tekemistilanteissa, milloin kyse on työsuhteesta ja milloin ei, ja kuka on työnantaja tai ketkä ovat työnantajia. Työsuhteen tunnusmerkistö on usein hajautettu eri toimijoille. Työnantajan ennakoitavuus on nykytilanteessa olennaisesti heikompi kuin esimerkiksi viisi vuotta sitten.

Musiikin verkkokäyttö ja -kauppa on ollut teknisesti mahdollista noin kymmenen vuotta. Äänitemusiikin verkkomyynti ja -käyttö mahdollistettiin työsuhteessa syntyneiden muusikkosuoritteiden osalta vuonna 2000 tehdyn äänilevytyöehtosopimuksen yhteydessä. Samalla sovittiin erikseen sitä aiemmin työsuhteissa tuotetun suojatun äänitemusiikin verkkomyynnistä ja -käytöstä. Suomessa tehdyt kollektiivisopimukset olivat tältä osin tietävästi maailmanlaajuisesti ensimmäiset lajissaan, eikä sen jälkeen ole ilmennyt tarpeita laajempaan sopimiseen tältä osin.

**Sopimuskäytännöt.** Tekijänoikeuksista on sovittu laajalti musiikkialan työehtosopimusten yhteydessä, mutta myös muutoin kollektiivisesti. On myös yrityskohtaista sopimista (esimerkiksi YLE) sekä kunkin työntekijän osalta erikseen tapahtuvaa sopimista. Sopimusmuodon valinta tapahtuu tilanteen ja osapuolten tarpeiden mukaisesti.

Tarve käyttää aineistoa tietyllä tavalla ja hankkia sitä varten oikeuksia saattaa herätä vasta aineiston syntymisen jälkeen. Kyse on tällöin erillisestä varallisuus oikeudellisesta sopimisesta (esim. edellä mainittu sopimus äänitteiden verkkokäytöstä Muusikkojen liiton ja ÄKT:n välillä). Jossain tilanteessa voidaan toimia myös siten, että esityksestä tehdyn tallenteen käyttämisestä sovitaan vasta myöhemmin siinä vaiheessa, kun sopiva käyttökohde löytyy (esimerkiksi televisioesitys tai tallenteen kaupallinen jakelu). Tekijänoikeuksista maksetaan vasta sitten, kun niille löytyy todellista käyttöä. Tallenne on kuitenkin tehtävä silloin, kun

olosuhteet tallennuksen tekemiselle ovat käsillä (esimerkiksi tietty solisti, kapellimestari tai akustinen tila on käytettävissä).

Tekijänoikeudet eivät tarkkaan ottaen synny "työsuhteessa" vaan työsuhteessa voi syntyä suoritteita, jotka saavat suojaa suoraan tekijänoikeuslain nojalla. Kollektiivisopimukset sisältävät tyypillisesti suoritteiden käyttöehdot ja käyttöalueen, eli siellä rajataan, mitä voi käyttää, miten ja millaisin ehdoin (mm. korvaus).

Esimerkiksi äänilevytyöehtosopimuksen mukaan tallennettuja suoritteita saadaan käyttää alkuperäisessä teosyhteydessä yleisölle tarkoitettujen äänitteiden ja kuvallisten musiikkitalenteiden valmistamiseen sekä yleisön saataville saattamiseen tallenteina ja tiedostoina sekä näiden markkinointiin. Orkesterin tallennesopimuksessa voidaan puolestaan sopia yksinoikeudesta valmistaa tai toisella valmistuttaa ääni- ja kuvatalenteita esityksistä ja muutoin levittää niitä itse tai toisen välityksellä maailmanlaajuisesti sekä käyttää tallenteita toiminnassaan.

Individuaalisopimuksissa siirtoehdot ja käyttöoikeudet eivät sinänsä poikkea rakenteellisesti kollektiivisopimuksista, mutta määräykset ovat luonnollisesti yksityiskohtaisempia ja yksittäistapauksellisia. Myös individuaalisopimuksissa on erityisesti ns. normaalikäyttöoikeuksien osalta varsin vakiintunutta sopimuskäytäntöä sopimustekstin muotoilua myöten. Tämä johtuu paitsi alalla käytössä olleista mallisopimuksista, myös esim. äänilevyteollisuuden monikansallisten toimijoiden globaaleista sopimuskäytännöistä, jotka ovat monin osin varsin yhtenäisiä.

Kaikkien etu toimivilla markkinoilla on se, että hyödykkeistä maksetaan käypä hinta arvo-  
ketjun eri vaiheissa. Vielä tuntemattomiin hyödyntämismahdollisuuksiin liittyvistä käyttöoikeuksista ei kenenkään kannata kovin paljoa maksaa eikä niitä myöskään ole myyjän helppo hinnoitella ilman käsitystä oikeuksien tulevasta arvosta. Läpinäkyvän hinnanmuodostuksen ja kaikkien osapuolten edun kannalta on yleensä mielekästä käydä oikeuksista kauppaa vasta kun on muodostunut käsitys niiden todellisista käyttömahdollisuuksista ja arvosta.

Toimialalla ei ole ollut erityistä käytäntöä, että työnantaja saisi käyttää työsuhteessa syntyttä aineistoa normaalissa toiminnassaan ilman nimenomaista sopimistakin.

Tekijänoikeuskorvaus voi olla otettu huomioon palkassa tai korvaus voi olla myös prosentuaalinen lisä palkan päälle, kuten sinfoniaorkestereissa. Kun korvaus maksetaan työsuhteen päättymisen jälkeen (esim. YLE:n uusintakorvaukset), korvaus maksetaan oikeudenhaltijalle eikä tarkkaan ottaen työntekijälle työsuhteen osapuolena.

Tekijänoikeuksien hinnoittelu perustuu viime kädessä niiden käyttöarvoon, olettaen että sopijapuolten neuvotteluasemat ovat tasapainoiset. Varsinkin individuaalisopimuksissa neuvotteluasemien epätasapaino voi vaikuttaa merkittävästi hintaan.

Rojalti-tyyppisiä sopimuksia esiintyy etenkin ns. jälkikäytön alueella, ja vähäisemmässä määrin on käytössä myös palkan ja rojaltiosuuden yhdistelmiä.

Alalla on useita sopimuskäytäntöjä, mutta kokonaisuutena sopimisjärjestelmä käytännöineen on toimiva ja osapuolten edut kohtuullisesti turvaava. Kansainvälisesti vertaillen suomalainen sopimisjärjestelmä on maailman kattavimpia.

Musiikin oikeuksien markkinoilla tarjonta ylittää kysynnän pysyvästi. Niiden oikeuksien osalta, jotka päätyvät käyttöön, tehokkuuden mittari on se, miten tehokkaasti yritykset pystyvät hankkimiaan oikeuksia taloudellisessa mielessä hyödyntämään. Yleisellä tasolla voidaan sanoa, että esimerkiksi äänilevyteollisuus hyödyntää oikeuksia erittäin tehokkaasti ja niiden jalostusarvo on korkea.

Tekijänoikeussopimuksia tehdään runsaasti, ja joukkoon mahtuu aina tulkinnallisia ja oikeudellisia erimielisyyksiä jossakin määrin. Ongelmat ratkaistaan pääasiassa osapuolten kesken neuvotellen, koska tekijänoikeudellista asiantuntemusta on kohtalaisen paljon käyt-

tettävissä sekä työntekijä- että työnantajapuolella. Sopimusten määrään nähden ongelmallaneita on erittäin vähän.

Sopiminen on osin vaikeutunut ja osin helpottunut. Tietoisuuden leviäminen tästä selvityshankkeesta näyttää olennaisesti heikentäneen eräiden työnantajien halukkuutta neuvotella tekijänoikeuksista.

Sopimuskulttuuria olisi syytä tervehdyttää ainakin siltä osin kuin yksittäiset oikeudenhaltijat joutuvat markkinoille päästäkseen luopumaan usein kaikista oikeuksistaan erittäin alhaiseen hintaan tai suorastaan ilmaiseksi. Sopimustasapainoa on vaikea saavuttaa varsinkin silloin, kun yksittäinen oikeudenhaltija neuvottelee suurten monikansallisten yritysten kanssa. Olisi syytä selvittää, millaisin keinoin tilannetta voitaisiin tervehdyttää.

## Näyttelijät – työntekijänäkökulma

Toimialan näkökohdat perustuvat Suomen Muusikkojen liiton toimittamaan vastaukseen, joka perustuu Näyttelijäliiton tietoihin.

**Toimialan olosuhteet.** Näyttelijät toimivat seuraavilla toimialoilla: teatterit (kunnalliset, yksityiset ja ryhmämuotoiset teatterit), televisio- ja radiotoiminta (YLE ja kaupalliset), televisiotuotanto (Yle ja riippumattomat tuotantoyhtiöt), elokuvatuotanto, mainonta- ja markkinointi, esitykset ja tapahtumatuotanto, koulutus- ja opetuspalvelut sekä verkkosisältöpalvelujen tarjonta ja muu audiovisuaalinen tuotanto. Suomen Näyttelijäliitossa on 1 700 jäsentä.

Tekijänoikeudella suojatun aineiston tuottaminen kuuluu seuraavien ydinliiketoimintaan: kunnalliset ja yksityiset sekä ryhmämuotoiset teatterit, Yleisradio, riippumattomat televisiotuotantoyhtiöt, elokuvatuotantoyhtiöt, mainostuotantoyhtiöt, tapahtuma- ja tilaisuustuottajat, av-tuottajat (mm. koulutus- ja tiedotusmateriaalia.).

Näyttelijä palkataan yleensä työ sopimuksella joko esittämään teosta tai esiintymään tallenteella. Toisinaan näyttelijän status jää epäselväksi molemmille osapuolille.

Teatterissa tapahtuvasta tallentamisesta on sovittu työehtosopimuksessa. Muissa elävälle yleisölle tapahtuvissa esityksissä asiasta sovitaan näyttelijän kanssa erikseen. Tallentaminen on ylipäättään poikkeuksellista.

Audiovisuaalisessa tuotannossa pääasiallinen tarkoitus on tuottaa tallenne, jota työnantaja voi hyödyntää yritystoiminnassaan. Näyttelijä palkataan nimenomaan tekemään tallenne.

Näyttelijöillä ei ole tekijänoikeusjärjestöä, jota kautta näyttelijöille maksettaisiin kattavasti tekijänoikeuskorvauksia tallenteiden käytöstä. Käytännössä tekijänoikeuskorvaukset maksetaan suoraan näyttelijälle henkilökohtaisesti. Kopioston kautta näyttelijöille tilitetään lähinnä hyvitysmaksua, millä korvataan yksityistä kopiaointia.

Erityinen näyttelijöiden työhön ja tallenteiden käyttämiseen liittyvä seikka on, että kun näyttelijä esiintyy esim. televisio-ohjelmassa, elokuvassa tai mainoksessa, hän ”leimautuu” vähintään joksikin ajaksi tiettyyn rooliin tai roolityyppiin, mikä vaikuttaa hänen mahdollisuuksiinsa saada toisia rooleja tai työtehtäviä. Jos näyttelijällä ei olisi mitään mahdollisuuksia kontrolloida tallenteiden tekemistä tai tallenteiden käyttöä, se vaikuttaisi hänen mahdollisuuksiinsa harjoittaa ammattiaan.

Teatterialalla ja muussa elävälle yleisölle tapahtuvassa esitystoiminnassa (esim. yritystilaisuudet, juontokeikat) tallenteilla ja niiden käyttämisellä ei ole kummallekaan osapuolelle keskeistä merkitystä. Tallentamisesta ja tallenteen käyttämisestä sovitaan aina erikseen.

Televisio-, elokuva-, mainos- ja muussa audiovisuaalisessa tuotannossa tallenteen käyttämisellä on työnantajalle keskeinen merkitys – se on syy näyttelijän palkkaamiseen. Näyttelijälle tekijänoikeuksien luovutuksella on taloudellinen merkitys.



Sopimustilanne televisiotuotannon ja elokuvatuotannon osalta on muuttunut 2000-luvulla. Aikaisemmin televisiotuotannosta vastasivat Yle ja MTV itse, ja voimassa oli työehtosopimus, jossa sovittiin myös tekijänoikeuksien luovutuksesta. Nykyään suurin osa tuotannoista tehdään riippumattomissa televisiotuotantoyhtiöissä eikä työehtosopimuskenttä ole alalla kattava. Esimerkiksi Ylen kanssa Näyttelijäliitolla on nykyään voimassa työehto- ja tekijänoikeussopimukset.

Elokuva-alalla oli vastaavasti ennen vuosituuhannen vaihdetta voimassa työehtosopimus, jossa oli sovittu myös tekijänoikeuksien luovutuksen laajuudesta ja siitä maksettavista korvauksista. Sopimuskäytäntö oli muutenkin kohtuullinen. Vuosituuhannen vaihteen jälkeen elokuva-ala on kieltäytynyt työehtosopimustoiminnasta, mikä on johtanut individuaalisopimiseen ja siihen, että työsopimuksissa sovitaan ”kaikkien oikeuksien” luovuttamisesta tuottajalle.

Muun audiovisuaalisen tuotannon osalta muutos on ollut kentän laajentuminen uusille media-alueille, esim. Internetiin. Se ei kuitenkaan ole aiheuttanut erityisiä ongelmia sopimisessa. Alalla on aina sovittu tekijänoikeuksista individuaalisopimuksin.

Näyttelijäliitto ei näe tarvetta tekijänoikeuden siirtymiseen suoraan työsuhteen perusteella. Mikäli näyttelijän oikeus kieltää esityksen tallentaminen siirtyisi työnantajalle, muutoksella olisi ennalta arvaamattomat seuraukset. Työnantaja voisi tallentaa minkä tahansa esityksen (esim. teatteriesitys) ja käyttää tallennetta esimerkiksi tuotemainoksen tekemiseen.

Konvergenssin, teknisen kehityksen ja verkkoympäristön kehityksen vaikutuksena luovutettavien oikeuksien lista on erityisesti elokuva-alalla pidentynyt. Luovutettavista oikeuksista maksettavia korvauksia ei ole kuitenkaan yksilöity.

**Sopimuskäytännöt.** Teatterialalla esitysten tallentamisesta ohjelmiston esittelemiseksi ja markkinoimiseksi on sovittu yleissitovalla työehtosopimuksella. Ylen kanssa sovitussa työehto- ja tekijänoikeussopimuksissa on sovittu tekijänoikeusasioista kattavasti.

Riippumattomassa televisiotuotannossa Näyttelijäliitolla on ollut kuuden yhtiön kanssa viimeisen parin vuoden ajan työehtosopimus, jossa on sovittu myös tekijänoikeuksien luovutuksista ja niistä maksettavista korvauksista. Sopimus ei ole yleissitova.

Kaikesta muusta (mm. elokuva-alalla) sovitaan kunkin yhtiön osalta erikseen.

Tekijänoikeuksista sopiminen vasta aineiston syntymisen jälkeen on poikkeuksellista. Tuoreita esimerkkejä on mm. Ylen Elävää Arkistoa koskeva sopimus ja MTV3:n vanhojen ohjelmien myynti DVD:llä.

Teatterialan työehtosopimuksessa on sovittu, että teatteri voi käyttää esityksen valokuvaa tai ääni- tai kuvatallennetta toimintansa esittelemiseksi. Ylen kanssa sovitussa sopimuksissa on sovittu mm. esitysjaksosta eri medioissa, uusintakorvauksista ja kaupallisesta käytöstä. Riippumattomien televisiotuotantoyhtiöiden työehtosopimuksessa on sovittu, että lähtökohtaisesti tuotantoyhtiölle siirtyy rajallinen oikeus käyttää tallennetta ja muusta käytöstä maksetaan rojalta näyttelijöille maksettujen palkkojen suhteessa.

Näyttelijä luovuttaa yleensä ”kaikki oikeudet” erilaisin sanamuodoin määriteltynä, lukuun ottamatta niitä työnantajia, joiden kanssa tekijänoikeuksista on sovittu työehtosopimuksella. Individuaalisopimuksissa luovutettavat oikeudet ovat yleisesti laajemmat kuin tekijänoikeuslain 39 §:n luovutusolettama. Tekijänoikeuslain 29a §:n mukaista vuokrausoikeutta ei individuaalisopimuksissa huomioida.

Televisio- ja elokuva-alalla ei varsinaista markkinahintaa ole tekijänoikeuksille muodostunut. Jotkut yritykset pyrkivät maksamaan mahdollisimman ison osan kokonaiskorvauksesta tekijänoikeuskorvauksena, koska siitä ei tarvitse maksaa palkan sivukuluja. Viime aikoina elokuvapopulaarisissa näyttelijä on joutunut sitoutumaan jopa siihen, että maksetulla päiväkorpauksella materiaalista voidaan tehdä esimerkiksi tavaramerkkien mainoksia.

Ylen sopimuksissa ja riippumattomien televisiotuotantoyhtiöiden työehtosopimuksessa on sovittu kaupalliseen käyttöön erilaisia rojalti- tms. malleja, jotka ovat kattaneet melko hyvin uudet hyödyntämismahdollisuudet. Individuaalisopimukset puolestaan kirjoitetaan yleensä niin laajoiksi, että ne mahdollistavat uudetkin hyödyntämismahdollisuudet, vaikka niistä maksettava korvaus ei muutu.

Laajojen sopimusten vuoksi ei ole ollut tarvetta käytäntöön, jossa työnantaja saisi käyttää työsuhteessa syntynyttä aineistoa normaalissa toiminnassaan ilman nimenomaista sopimistakin.

Televisiotuotantoa koskeissa työehtosopimuksissa on erilliset korvaukset erilaisista käyttömuodoista. Teatterialan sopimuksen mukainen tallentaminen ja markkinointikäyttö sisältyvät peruspalkkaan. Aloilla, joilla ei ole työehtosopimusta, korvauksen osuus kokonaiskorvauksesta vaihtelee yhtiöittäin ja jopa tuotannoittain. Sopimuksissa ei yleensä yksilöidä eri oikeuksista maksettavia korvauksia.

Esteitä tekijänoikeuksien tehokkaalle hyödyntämiselle ei Näyttelijäliiton tietojen mukaan ole, ei myöskään sopimusten tulkintaongelmia tai muita erimielisyyksiä.

Sopimuskulttuuria olisi kuitenkin syytä tervehdyttää erityisesti elokuva- ja televisioaloilla. Sopimuskäytäntö on näyttelijöiden kannalta melko vaikea. Työ on usein otettava vastaan annetuilla ehdoilla. Verrattuna esim. muihin Pohjoismaihin, joissa on toimivat työehtosopimusjärjestelmät televisio- ja elokuvaaloilla, suomalaisten näyttelijöiden tekijänoikeudellinen asema on heikompi.

## Teatteri- ja mediatyöntekijät – työntekijänäkökulma

Toimialan näkökohdat perustuvat Teatteri- ja Mediatyöntekijät ry:n (TeMe) ja SAK:n toimittamiin vastauksiin.

**Toimialan olosuhteet.** TeMe:n jäsenet työskentelevät seuraavilla toimialoilla: teatteri, tanssi, sirkus, elokuva, televisio.

Näihin sisältyvät: Kansallisooppera, teatterit ja tanssiteatterit (57 kpl), teatteri- ja tanssiryhmät (valtionosuusjärjestelmän ulkopuolella, n. 50 kpl), elokuva (8–10 pitkä elokuvaa vuodessa), televisioyhtiöt, riippumattomien tuotantoyhtiöiden televisiotuotannot (sis. myös yritysvideot ja mainoselokuvat, n. 120 yritystä), sirkukset (5–10 ryhmää), yhteensä yli 4 000 työntekijää.

Tekijänoikeuksien tai lähioikeuksien haltijoita ovat mm. ohjaajat; käsikirjoittajat, sovitajat ja dramaturgit; lavastajat ja pukusuunnittelijat; valo- ja äänisuunnittelijat; kuvaajat; editoijat ja leikkaajat; koreografit; tanssijat; sirkustaiteilijat; sekä toisinaan mm. käsiohjelmien tekijät, markkinointimateriaalin tekijät ja tiedottajat.

Em. aloilla lähes kaikki, joille tekijänoikeuksia syntyy, palkataan työsuhteeseen. Henkilöt otetaan yritysten palvelukseen tekemään tai esittämään tekijänoikeudellisesti suojattua aineistoa. Muun aineiston syntyminen on lähinnä satunnaista. Koko liikevaihto syntyy tekijänoikeudellisen materiaalin ympärille.

Huomattavin olosuhteiden muutos on ollut internetin kautta tapahtuva teosten levitys ja siihen liittyvät kulutustottumusten muutokset. Nämä heijastuvat kysymykseen laillisen käytön suosimisesta ja laittoman estämisestä – riippumatta siitä, kenellä oikeudet ovat. Työsuhdetekijänoikeus saattaisi uusien levitystapojen osalta aiheuttaa ongelmia sopimusvapauden ja –tasapainon osalta.

**Sopimuskäytännöt.** Teatterin ja tanssin osalta työehtosopimukset ovat varsin selkeät ja niitä täydentävät selkeät sopimuskäytännöt. Televisioyhtiöillä on omaa tuotantoaan varten

toimivat sopimuskäytännöt. Ylen ja MTV3:n osalta on useita tekijänoikeuksia käsittäviä sopimuksia.

Riippumattoman tuotannon työehtosopimustoimintaan sisältyy yleisiä ongelmia työnantajan huonon järjestäytymisen takia. Työsopimustasolla on vakiintunutta käytäntöä. Toisaalta alalla on olemassa jo tekijänoikeuslain 39 §:n luovutusolettama.

Koska näillä aloilla tekijänoikeudet ovat mukana kaikessa niiden toiminnassa, on näillä aloilla myös totuttu sopimaan asioista, jälkikäteistä sopimisen tarvetta ei juuri ole.

Teatterissa ja tanssissa on työnantajalle luovutettu oikeus normaalin esitystoimintaan sekä markkinoinnissa tarvittavan aineiston tallentamiseen ja käyttöön. Muu tallentaminen on aina luvanvaraista. Suojatun aineiston käyttö muissa kuin alkuperäisissä esityksissä vaatii myös luvan.

Televisioyhtiöissä, esimerkiksi Ylessä, mm. uusinnat, pienimuotoinen kaupallinen toiminta ja kotisivujen kautta tapahtuva ohjelmien katsominen korvataan työehtosopimuksissa sovitulla tavalla.

Elokuvatuotannossa ja riippumattomien tuottajien televisiotuotannossa on paljon kirjavia sopimuskäytäntöjä johtuen aikaisemmin kuvatuista työehtosopimustoiminnan ongelmista.

Aloilla ei yleensä esiinny varsinaisten työtehtävien ulkopuolella syntyneitä tekijänoikeudellisia aineistoja. Jos työsuhteessa olevan henkilön kohdalla sovitaan tilapäisesti jonkun muun tehtävän hoitamisesta, tällöin tulevat voimaan tämän tilapäisen tehtävän osalta joko työehtosopimus tai työsuopimuksella sovitut seikat.

Teosten hyödyntämismahdollisuuksien muuttuessa tekijänoikeuksista sovitaan yleensä etukäteen. Mahdollisten sopimusaukkojen osalta normaali tulkintatapa on, että työnantaja saa käyttää työsuhteessa syntynyttä aineistoa normaalissa toiminnassaan ilman nimenomaista sopimistakin.

Suurin osa korvausta on normaalia palkkaa; tämän lisäksi voi olla erillisiä korvauksia erikseen sovitusta käytöistä. Teatterin, tanssin ja televisioyhtiöiden osalta korvaukset korreloivat aika hyvin. Puhtaasti rojalittyyppeisiä järjestelyjä on kuitenkin hyvin vähän käytössä. Esimerkiksi Ylessä eräästä muusta normaalista lähetystoiminnasta maksetaan rojalteja. Teatterin, tanssin ja oopperan osalta kirjallisista oikeuksista ja joskus koreografioista maksetaan rojalteja.

Pääsääntöisesti nykyinen sopimuskäytäntö on toimiva ja osapuolten edut turvaava. Ongelmana ovat riippumattomat elokuva- ja televisiotuotannot, mutta ongelma ei ole pääsääntöisesti tekijänoikeudellinen.

Toimivat sopimuskäytännöt auttavat siinä, että oikeudet tulevat tehokkaasti hyödynnettyiksi. Tekijät sopivat mielellään teostensa käytöstä. Tuottajan ja tekijän välillä esiintyy luonnollisesti eri käsityksiä sopivasta hinnasta, mutta sopimusmekanismit toimivat ja harvoin tällaiset ristiriidat tuottavat ylipääsemättömiä ongelmia.

Viimeisin oikeuteen viety kiista on vuosien takaa.

Elokuva-alaa lukuun ottamatta asiat on saatu sovituksi siinä missä muutkin työsuhteen ehdot.

## Teollisuuden toimialat ja yritystoiminta – työnantajanäkökulma

Teollisuuden toimialojen ja yritystoiminnan näkökohdat perustuvat Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n ja Suomen Yrittäjät ry:n vastauksiin.

**Toimialan olosuhteet.** Työsuhdetekijänoikeudella on vaikutusta kaikilla teollisuuden toimialoilla, esimerkiksi viestintä-, konsultointi-, mainos- ja tilintarkastusalailla, yksityisessä

opetus- ja koulutustoiminnassa, pelituotannossa, tietokanta- ja sisältötuotannossa sekä toimialoilla, joissa laaditaan esimerkiksi teknisiä kuvauksia ja piirustuksia työsuhteessa. Esimerkiksi mainostoimistoissa, markkinatutkimuslaitoksissa, mediatoimistoissa ja viestintätoimistoissa asia koskee työn luonteen vuoksi (alihankinta, toimeksiannot) käytännössä kaikkia henkilöryhmiä.

Yrityksen ydinliiketoimintaan tekijänoikeudella suojatun aineiston tuottaminen kuuluu viestintä- ja kustannusalalla, mainos- ja markkinointiviestintäalalla, radio- ja TV- sekä elokuva- ja videoalalla, ohjelmisto- ja tietokanta-alalla, opetus- ja koulutuslalla sekä pelituotannossa.

Yrityksissä syntyy työtehtäviä suoritettaessa esim. markkinointiviestintää, asiakirjoja ja piirroksia yrityksen sisäistä tai yhteistyökumppanien/asiakkaiden käyttöä varten (liiketoimintasuunnitelmia, palvelunkuvauksia, muistioita, tutkimuksia, analyyseja, tarjouksia, sopimuksia jne.). Asiakirjat ovat usein liikesalaisuuksia, joita ei julkisteta eikä saateta yleisön saataviin. Yksityisessä opetustoiminnassa tehdään esimerkiksi opetussuunnitelmia, julkaisuja, verkko-oppimateriaaleja ja opinnäytetöitä.

EK viittaa edustamansa elinkeinoelämän ja teollisuuden lisäksi myös julkishallinnossa, kuten yliopistoissa ja evankelisluterilaisen kirkon toiminnassa syntyviin aineistoihin, kuten yliopistotutkimuksessa syntyvien tietokantojen ja muiden aineistojen hyödyntämismahdollisuuksiin. Erityisesti alihankinta- ja muissa yhteistyösuhteissa on sen mukaan tärkeää, että oikeuksien siirtymistä koskevat säännöt ovat mahdollisimman selkeitä.

EK ei tunnista edustamillaan toimialoilla tilanteita, joissa tekijänoikeudella suojattua aineistoa syntyy työsuhteessa varsinaisten työtehtävien ulkopuolella.

Tekijänoikeuden taloudellinen merkitys on erittäin suuri esimerkiksi viestinnässä ja sisältötuotannossa, joiden toiminta perustuu tekijänoikeudella suojattuun aineistoon. Suojatun aineiston tuottaminen on yleensä osa työntekijöiden työtehtäviä, josta työntekijä saa palkkaa ja muita etuuksia. Työnantaja puolestaan kantaa taloudellisen riskin tekijänoikeudella suojatun aineiston hyödyntämisestä. Tekijänoikeudella suojattujen tuotteiden ja palveluiden tehokas kaupallistaminen edellyttää vahvaa suojaa sekä oikeusvarmaa toimintaympäristöä.

Olettamasäännös tasapainottaisi yritysten ja niiden työntekijöiden neuvotteluasemaa sekä saattaisi yritykset keskenään tasavertaiseen asemaan toimialasta ja teosten laadusta riippumatta (Suomen Yrittäjät).

Tekijänoikeuden merkityksen muuttumiseen ovat merkittävästi vaikuttaneet verkottunut toimintaympäristö ja toiminnan globalisoituminen. Verkostoissa ja yhteistyöprojekteissa tuotettujen aineistojen oikeuksia tulisi voida siirtää joustavasti yritysten kesken ja konsernin sisällä.

Teos on yhä useammin useasta teoslajista koostuva multimediatuote, jolla on monta tekijää. Aineistoa voidaan tuottaa ja jakaa useassa eri formaatissa ja jakelukanavassa.

Tekninen kehitys ja konvergenssi ovat johtaneet entistä monipuolisempien päätelaitteiden kehittymiseen, sisältöpalveluiden kulutuksen kasvamiseen ja vaihtoehtoisten jakelukanavien syntyymiseen vaativille kuluttajille. Tämä edellyttää, että yrityksillä on tuotteisiinsa ja palveluihinsa liittyvät oikeudet hallinnassaan. Konvergenssi ja digitalisoituminen ovat lisänneet esimerkiksi markkinointiviestintäalan liikevaihtoa.

Samaan tuotteeseen saattaa kohdistua sekä tekijänoikeus- että patenti- ja tavaramerkisuoja.

**Sopimuskäytännöt.** Viestintäalalla tekijänoikeusasioista sovitaan työehtosopimuksissa, kollektiivisesti, yrityskohtaisesti sekä työntekijäkohtaisesti. Muilla toimialoilla tekijänoikeusasioista ei yleensä sovita työehtosopimuksissa tai kollektiivisesti, vaan yritys- ja/tai työntekijäkohtaisesti. Sopimusten sisältö vaihtelee. Suurimmassa osassa sopimuksista työnanta-

jalle siirtyvät taloudelliset tekijänoikeudet ja osassa on lisäksi sovittu teosten muuttamis- ja edelleenluovutusosoikeuksista.

Yksityisellä opetusallalla tekijänoikeusasioista sovitaan sekä työsopimuksissa että työ/hankekohtaisesti. Tekijänoikeuksista saatetaan myös sopia vasta aineiston syntymisen jälkeen. Sopimukset eivät yleensä kata edelleenluovutus- ja muuttamisoikeutta.

Mainosalalla noudatetun käytännön mukaisesti oikeudet työn tuloksena syntyneisiin mainosaineistoihin siirtyvät työnantajalle. Tämä on selkä pääsääntö myös uusmedia- ja it-alalla. Jos oikeuksien siirtymisestä on nimenomaisesti sovittu esim. työsopimuksissa, sopimukset eivät välttämättä kata edelleenluovutus- ja muuttamisoikeutta. Tämä on aiheuttanut ongelmia esim. yrityskauppatilanteissa tai työntekijän työsuhteen päättyessä.

EK:n mukaan erottelua varsinaisissa työtehtävissä ja niiden ulkopuolella syntyvään aineistoon ei ole työsopimuksissa tehty. Työntekijän vapaa-aikana syntyvä aineisto on merkityksellistä vain, jos se liittyy suoranaisesti työtehtäviin, esimerkiksi toimeksiantoon.

Sopimukset eivät kata teosten muuttuneita hyödyntämismahdollisuuksia, jollei ole sovittu kaikkien taloudellisten oikeuksien luovuttamisesta. Ongelmia aiheutuu esimerkiksi yrityskauppatilanteissa, työntekijöiden siirtymässä toisiin tehtäviin tai verkko-opetusmateriaalien hyödyntämisessä, jos materiaalin laatimiseen on osallistunut useampi työntekijä.

Yleisenä käytäntönä on, että työnantaja saa käyttää työsuhteessa syntynyttä aineistoa normaalissa toiminnassaan ilman nimenomaista sopimistakin. Tämä ns. hiljainen työsuhteolettama jättää kuitenkin avoimeksi sen, kuka saa käyttää tekijänoikeudella suojattua aineistoa ja missä laajuudessa sitä voidaan käyttää (uudet jakelu- ja hyödyntämistavat; muuntelu- ja edelleenluovutusosoikeus).

Työntekijän palkka ja muut sosiaalietuudet ovat korvausta työtehtäviin kuuluvan tekijänoikeudella suojatun aineiston tuottamisesta.

EK katsoo, ettei nykyinen sopimuskäytäntö ole toimiva ja osapuolten etuja turvaava. Nykyinen käytäntö luo epävarmuutta ja aiheuttaa ongelmia erityisesti pk-yrityksissä, joissa ei välttämättä osata sopia tekijänoikeuksien siirrosta. Käytännössä osapuolet pitävät usein itsestään selvänä, että työnantaja saa käyttää työn tuloksia myös siltä osin, kuin se sisältää tekijänoikeudella suojattua aineistoa. Nykyinen käytäntö voi aiheuttaa ongelmia esimerkiksi yrityskauppa- ja alihankintatilanteissa, yhteistyösopimuksissa ja verkottuneessa toiminnassa. Esimerkiksi markkinointiviestintäalalla merkittävä osalla alan pienistä ja keskisuurista toimijoista ei ole sopimuksia, mikä johtaa merkittäviin liiketoimintariskeihin.

Jotta yritykset pystyvät kehittämään liiketoimintaansa, hyödyntämään ja kaupallistamaan työsuhteessa luotuja tuotteita ja palveluita, niillä tulee olla oikeus päättää asiakirjoihin, tuotteisiin ja palveluihin liittyvien oikeuksien hallinnoimisesta. Nykyinen käytäntö voi johtaa tilanteeseen, jossa yritys joutuu erikseen neuvottelemaan ja eri korvausta vastaan hankkimaan omilta työsuhteisilta työntekijöiltään oikeudet normaalin liiketoiminnan kehittämiseen. Jos työntekijöiden kanssa tehtävät sopimukset vaihtelevat, työntekijät joutuvat keskenään eriarvoiseen asemaan.

Tekijänoikeudet eivät tule aina tehokkaasti hyödynnetyiksi. Kilpailevan toiminnan kieltä estää työntekijää luovuttamasta oikeuksia kolmannelle osapuolelle (työsopimuslaki, työehtosopimus, työsopimus). Hyvin usein tekijänoikeuksilla on arvoa työnantajalle yrityksenä, mutta ei yksittäiselle työntekijälle. Tekijänoikeudet jäävät hyödyntämättä, jos yritys ei pysty niitä hyödyntämään.

Teostason määrittelyyn liittyvät ongelmat, jotka viimekädessä ratkeavat tuomioistuimissa, vaikeuttavat työnantajien toimintaa. Jos aineisto jää alle teostason, työnantaja voi hyödyntää aineistoa rajoituksetta. Jos aineisto ylittää teostason, työnantajalla ei ole oikeuksia hyödyntää aineistoa osana yrityksen toimintaa, jollei oikeuksien siirrosta ole sovittu.

Yhteistyösuhteissa voi olla tilanteita, joissa ei tiedetä kenelle tekijänoikeudet kuuluvat, jos projektissa on mukana usean yrityksen työntekijöitä. Oikeudet voivat olla jakautuneina useamman työnantajan ja työntekijän kesken. Tämä vaikeuttaa oleellisesti hankkeiden kaupallistamismahdollisuuksia. Yritysten kannalta ei ole järkevää, jos työnantaja ja työntekijä joutuvat projektikohtaisesti neuvottelemaan keskenään oikeuksien siirrosta, jos tehtävät kuuluvat oleellisesti työntekijän tehtävänkuvaan.

Yrityksen toimialan muutokset voivat aiheuttaa ongelmia, vaikka oikeuskäytännössä onkin vahvistettu, että oikeudet siirtyvät työnantajalle työnantajan toimialan laajuudessa. Käytännössä on kuitenkin havaittu, että toimialan määrittely muuttuneessa toimintaja viestintäympäristössä voi olla erittäin vaikeaa. Koska yrityksen toimialan laajentuminen tai kaventuminen on normaali osa yritystoimintaa, ei ole perustelua liittää tekijänoikeuden taloudellisten oikeuksien siirtymistä kulloinkin vallitsevaan toimialan määrittelyyn sinä hetkenä, jolloin yksittäinen teos on luotu.

Käytännössä pienissä ja keskisuurissa yrityksissä on esiintynyt ongelmia esim. työntekijän siirtyessä toisen yrityksen palvelukseen, jos tekijänoikeuksista ei ole sovittu, jolloin kumpikaan osapuoli ei voi käyttää suojattua aineistoa. Myös yrityskauppatilanteissa tai yhteistyöprojekteissa voi olla ongelmia, jollei oikeuksien siirtymisestä ja hyödyntämisestä ole sovittu. Viestintäalalla ja yksityisessä opetustoiminnassa on esiintynyt tulkintaongelmia.

EK korostaa, että ongelmaa ei voida ratkaista sopimuskäytäntöä muuttamalla, vaan asia tulisi selkeyttää lain tasolla. Nykyinen käytäntö on epäselvä eivätkä työnantajat voi täysinmääräisesti hyödyntää niitä työn tuloksia, joita työsuhteessa olevien työntekijöiden työn tuloksena syntyy. Olettama parantaisi erityisesti pk-yritysten asemaa. Suomen Yrittäjät korostaa, ettei pk-sektorilla ole vastaavanlaista sopimusosaamista kuin isoilla yrityksillä.

Lakiin tulisi ottaa olettamasaännös, jonka mukaan työsuhteen aikana luodun aineiston taloudelliset tekijänoikeudet ml. edelleenluovuttaminen ja muuttaminen siirtyisivät työnantajalle, ellei toisin ole nimenomaan sovittu. Sääntelyllä ei puututtaisi sopimusvapauteen eikä tekijöiden moraalisiin oikeuksiin.

Suomen Yrittäjien mukaan ei ole perusteltua, että tietyn toimialan yritykset saavat suoraan lain nojalla oikeudet teokseen (tietokoneohjelmat ja tietokannat), kun taas muiden yritysten tulee sopia oikeuksien siirrosta.

## Viestintäala ja verkkosisältöpalvelujen tarjonta – työnantajanäkökulma

Näiden toimialojen näkökohdat perustuvat Viestinnän keskusliiton (VKL) ja SanomaWSOY:n vastauksiin.

**Toimialan olosuhteet.** Viestintätoimialalla tekijänoikeuden suojaamaa aineistoa syntyy työntekijöiden työssä aikakaus- ja sanomalehdistössä, uutis- ja kuvatoimistoissa, radio- ja televisiotoiminnassa, kirjankustannustoiminnassa ja kaupallisessa kirjapainotoiminnassa. Suojattua aineistoa syntyy myös muussa sähköisessä viestinnässä (ml. lehtien sekä radio- ja televisiotoimintaan liittyvät verkkopalvelut), tietokantojen tuotannossa, pelituotannossa, koulutus- ja opetuspalveluissa sekä käännöspalveluissa.

Toimituksellista työtä tekevät työntekijät, esimerkiksi toimittajat, valokuvaajat ja graafikot, on palkattu yrityksiin nimenomaan tekemään aineistoa, jota tekijänoikeudella suojataan. Kuitenkin myös muut henkilöstöryhmät tuottavat laajasti erilaista liiketoimintaan liittyvää tekijänoikeussuojattua aineistoa.

Kaikkien viestintätoimialan sisältötuotantoyritysten ydinliiketoimintaan kuuluu tekijänoikeudella suojatun aineiston tuottamista. Yritykset palkkaavat henkilöstöä työtehtäviin, joissa tuotetaan tekijänoikeussuojattua aineistoa. Monissa tapauksissa aineistoa luodaan

useiden tekijöiden yhteistyönä. Aineistoa hankitaan myös yritysten ulkopuolelta, joko suoraan itsenäisiltä tekijöiltä (kirjailijat, freelancerit ym.) tai alihankintana toisilta yrityksiltä.

Aikakaus- ja sanomalehtikustantamoissa tuotetaan toimituksellista tekstiä ja kuvia (valokuvat, piirrookset ja graafit), lehtiyrityksissä myös luettelosuojan piirissä olevaa aineistoa ja suojattuja tietokantoja. Yrityksissä syntyy myös suojattua markkinointiaineistoa. Aineistoja tehdään sekä painettuihin lehtiin että lehtien verkkopalveluihin, joihin kuvataan myös liikkuvaa kuvaa.

Osan aineistosta luovat lehtien palveluksessa olevat henkilöt (esimerkiksi toimittajat ja valokuvaajat), osa aineistosta hankitaan ulkopuolisilta avustajilta tai alihankintana toisilta yrityksiltä.

Uutistoimistoissa tuotetaan laajoja uutistietokantoja ja toimituksellista aineistoa.

Kirjankustannustoiminnassa työntekijät tuottavat julkaisujen kansia ja markkinointiaineistoa. Julkaisujen tekstit ja kuvitukset hankitaan pääasiassa ulkopuolisilta kirjoittajilta, kääntäjiltä ja kuvittajilta. Merkittävin työpanos kirjankustantamoissa kohdistuu tekijänoikeudellisesti suojatun tekstin toimittamiseen.

Kuvatoimistoissa tuotetaan valokuvia, mukaan lukien liikkuvaa kuvaa.

Radio- ja televisiotoiminnassa lähettäjäyritysten toimituksellisen henkilöstön tehtäviin kuuluu lähetettävien ohjelmien tekeminen ja aineistojen tuottaminen verkkosivuille. Kaupallisissa radioissa toimittajat tuottavat esimerkiksi uutisia, musiikkiohjelmien juontoja ja muuta puhuttua sisältöä radiolähetyksiin, tekstiaineistoa radioasemien nettisivuille ja kuvamateriaalia mm. Visual Radio -palveluun. Uutistoimituksissa tuotetaan sekä tekstiä että kuvaa. TV-yhtiöt tuottavat myös omia asia-, ajankohtais- ja viihdeohjelmia. Televisioyhtiöillä on myös erittäin laajat verkkopalvelut.

Kaikissa viestintäalan yrityksissä tuotetaan lisäksi suuret määrät tekijänoikeussuojattua aineistoa yritysten omiin ja sidosryhmien tarpeisiin, esimerkiksi vuosikertomuksia, esitteitä, sopimuksia ja tiedotteita, sekä sisäiseen käyttöön muistioita, raportteja, pöytäkirjoja ja muita asiakirjoja. Osassa yrityksistä luodaan myös tietokoneohjelmistoja.

Rajanveto tekijänoikeussuojatun ja suojan ulkopuolelle jäävän aineiston välillä on usein vaikea teoksen käsitteen epämääräisyydestä johtuen.

Lehtien ja kirjojen kustantajien, uutis- ja kuvatoimistojen sekä kaupallisten radio- ja televisioryitysten liiketoiminta perustuu kokonaisuudessaan sisältötuotantoon ja sitä kautta tekijänoikeussuojattuun aineistoon. Suojatun aineiston merkitys työnantajan toiminnassa korostuu yhä enemmän ja yhä useammilla toimialoilla verkkopalvelujen yleistyessä ja siirtymässä enenevässä määrin aineettomaan omaisuuteen ja erilaisiin sisältöpalveluihin perustuvaan elinkeinotoimintaan. Tekijänoikeudella on näin ollen äärimmäisen tärkeä merkitys sisältötuotantoyrityksille.

Työnantaja maksaa työntekijöille palkan ja huolehtii siihen liittyvistä välittömistä ja välillisistä työvoimakustannuksista sekä työlainsäädännössä työntekijöille turvatuista eduista, kuten vuosilomista, sairausajan palkasta ja muista palkallisista vapaista.

Työnantajien ja työntekijöiden yhteinen etu on, että toimialan yritykset menestyvät liiketoiminnassaan ja pystyvät tarjoamaan työtä työntekijöille. Kilpailun kiristyessä tämä on yhä suurempi haaste. Jotta mediaryitykset voivat menestyä kilpailussa uusien toimijoiden (esim. hakukonepalvelut) kanssa, niiden on saatava ehdoton oikeudellinen varmuus liiketoiminnassa tarvittavista tekijänoikeuksista.

Viestintäala elää historiansa suurinta murrosta. Teknologian kehittyminen ja erityisesti digitalisoituminen ja internet merkitsevät syväälle käyviä muutoksia ihmisten ajankäyttöön ja median käyttökulttuureihin, yritysten liiketoimintaan ja yritysten väliseen kilpailutilanteeseen.

Sisältöjen tuotanto ja jakelu siirtyy verkkoympäristöön. Kuluttajat odottavat saavansa monipuolisia, luotettavia ja laadukkaita palveluja haluamilleen päätelaitteille. Yritysten on saatava laajat taloudelliset oikeudet, mukaan lukien oikeuksien edelleenluovutus-oikeus ja teosten muuttamisoikeus voidakseen vastata kuluttajien odotuksiin.

Erityisesti seuraaviin muutostekijöihin tulisi kiinnittää huomiota:

- a) Tuotteissa yhdistyy monenlaisia tekijänoikeussuojattuja elementtejä (esim. yritysten verkkopalvelut ja erilaiset digitaaliset oppimisympäristöt). Mitä enemmän tekijöitä tuotteilla on, sitä ongelmallisempaa ja aikaa vievempää on niihin liittyvien tekijänoikeuksien järjestäminen.
- b) Tuotteiden ja palveluiden jakelukanavat lisääntyvät (esim. internet, laajakaistaratkaisut sekä mobiilijakelu). Uusista jakelukanavista ja aineistojen muuttamistarpeista eri jakelukanaviin soveltuviksi aiheutuu olemassa olevien sopimusten tulkintaongelmia. Jatkuvat uudet sopimusjärjestelyt ovat epätarkoituksenmukaisia. Sopimisen sijaan tarvitaan työsuhtetekijänoikeussäntelyn oikeudellista toimintavarmuutta.
- c) Median kulutus pirstaloituu ja kuluttajat hyödyntävät vaihtoehtoisia sisältölähteitä. Uusia, entistä monipuolisempia päätelaiteteknologioita syntyy. Jakelukanavakohtaiset sopimusratkaisut eivät toimi monimutkaistuvassa toimintaympäristössä.
- d) Kilpailu ihmisten ajankäytöstä lisääntyy uusien toimijoiden sekä tuotteiden ja palveluiden tullessa markkinoille (esimerkiksi nettiportaalit ja hakukoneet). Kilpailussa ei voi menestyä ilman oikeudellisesti varmaa, joustavaa ja tehokasta oikeuksien hankintaa.
- e) Liiketoiminnan nopeatempoisuus lisääntyy. Tarvittavat tekijänoikeudet on voitava saada nopeasti ja varmasti. Aikaa vievät ja lopputulokseltaan epävarmat neuvottelut ovat este toiminnan kehittymiselle.
- f) Yritykset verkostoituvat ja tekevät yhteistyötä tehostaakseen toimintaansa ja menestyäkseen kilpailussa. Myös rakennemuutoksia tapahtuu. Tekijänoikeuksia on voitava siirtää joustavasti yritysten kesken ja konsernimuotoisten yritysten sisällä.
- g) Aineistojen tuotannossa käytetään yhä enemmän alihankkijoita, jotka ovat useimmiten pk-yrityksiä. Niiden tekijänoikeudellinen ja sopimusoikeudellinen osaaminen voi olla heikkoa. Työsuhtetekijänoikeussäntely vähentäisi alihankintaan liittyvää epävarmuutta, kun yritys saisi tarvittavat oikeudet työntekijöiltään oikeudellisesti varmallalla tavalla ja pystyisi myös siirtämään ne toimeksiantajalleen turvallisesti.

Tekijänoikeuksien keskittäminen työnantajan käsiin helpottaisi myös oikeuksien valvontaa, erityisesti verkkoympäristössä.

**Sopimuskäytännöt.** Viestintätoimialalla on käytössä kaikkia sopimustyyppisiä tekijänoikeusasioista sopimiseksi: työehtosopimuksia sekä kollektiivisia, yrityskohtaisia ja henkilökohtaisia sopimuksia.

Jos aikakauslehtiä tai sanomalehtiä kustantava yritys ei ole sopinut tekijänoikeuksista työntekijöidensä kanssa työ sopimuksella tai paikallisella sopimuksella, sovelletaan Viestinnän Keskusliiton ja Suomen Journalistiliiton välistä työehtosopimusta.

Ensimmäinen lehdistön työehtosopimus vuodelta 1967 sisälsi tekstien ja kuvien kertajulkaisu-oikeuden. Myöhemmin sopimukseen on lisätty valokuvan uudelleen käyttö ja aineiston käyttö sähköisessä viestinnässä, arkistoaineiston luovutus yksityiseen käyttöön ja tekstin uudelleen käyttö lehdessä. Nämä oikeudet eivät riitä vastaamaan yritysten muuttuneisiin tarpeisiin.



Lehdistön työehtosopimuksen lisäksi toimialalla on voimassa paikallisradiotoimintaa koskeva työehtosopimus.

Paikallisia, lehti- tai yrityskohtaisia sopimuksia on tehty lehdistön alalla jonkin verran. Sopimusten tekeminen on ollut hidasta ja epävarmaa. Työntekijäkohtaisten sopimusten lukumäärä ei ole tiedossa.

Kirjankustannusalalla yleinen käytäntö on, että palkkaa vastaan tehdyn työn tulos siirtyy yritykselle. Työntekijöiden tekijänoikeudet työsuhteessa luotuihin tekijänoikeussuojattuihin aineistoihin siirtyvät siis hiljaisella sopimuksella työnantajalle.

MTV MEDIA on sopinut tekijänoikeuksien siirtymisestä työnantajalle Suomen Journalistiliiton kanssa tehdyllä yrityskohtaisella sopimuksella. Oikeuksien siirtymistä koskeva ehto sisältyy uusien työntekijöiden työsopimuksiin.

SanomaWSOY-konserni siirtyi Suomen toimintojen osalta lähes 10 vuotta sitten asteittain työsopimusmalliin, joka takaa kaikki oikeudet. Sitä ennen alkaneisiin työsuhteisiin sovelletaan viestintäalan osalta soveltuvin osin työehtosopimuksen tekijänoikeusmääräystä. Siltä osin kuin työnantajalle ei ole siirtynyt riittäviä aineiston hyödyntämisoikeuksia työsopimusten, työehtosopimusten tai muiden sopimusten perusteella, on oikeuksista jouduttu sopimaan kerta kerralta. Sopimusneuvottelujen jäykkyys ja hankaluus ovat usein johtaneet siihen, että työnantajan panostukset uusiin sisältötuotteisiin tai –palveluihin ovat hidastuneet tai jääneet tekemättä. Alihankintatilanteet ovat erityisen ongelmallisia.

Paikallisten, yritys- tai lehtikohtaisten sopimusten sisältö vaihtelee. Työnantajalle siirtyvät yleensä kaikki taloudelliset tekijänoikeudet ja osassa sopimuksista on lisäksi mainittu erikseen teosten muuttamisoikeus ja edelleenluovutusoikeus. Osassa sopimuksista työnantajalle siirtyy suppeampia oikeuksia, kuten oikeus käyttää aineistoa konsernin julkaisuissa.

1990-luvun loppupuolelta lähtien on yleistynyt käytäntö, jossa työnantajalle siirretään työsopimuksissa kaikki taloudelliset tekijänoikeudet työsuhteessa luotuihin aineistoon.

SanomaWSOY:n työsopimuslausuulin mukaan “työnantaja saa kaikki nykyiset ja tulevat immateriaali-, teollis- ym. oikeudet kaikkiin työn tuloksiin mukaan lukien mm. hyvän tavan mukainen muunteluoikeus ja edelleenluovutus”.

Erottelua varsinaisia työtehtäviä suoritettaessa syntyvien aineistojen ja varsinaisten työtehtävien ulkopuolella syntyvien aineistojen tekijänoikeuksien osalta ei viestintätoimialalla ole tehty. Sopimukset koskevat työajalla tehtyä aineistoa.

Sopimukset, joissa on luovutettu kaikki nykyiset ja tulevat taloudelliset tekijänoikeudet muuttamis- ja edelleenluovutusoikeuksin, kattavat teosten käytön myös tilanteissa, joissa aineiston hyödyntämismahdollisuudet laajenevat. Suppeammasta oikeuksien luovutuksesta seuraa, että niistä käytöistä, joita sopimukset eivät kata, on sovittava erikseen tai jätettävä aineisto käyttämättä.

Jos aineiston käytöstä ei ole sovittu työsopimuksessa tai paikallisessa tekijänoikeussopimuksessa, toimitukselliseen henkilöstöön sovelletaan työehtosopimuksen tekijänoikeusmääräyksiä.

Muun henkilöstön osalta käytäntö on se, että työnantaja käyttää aineistoa toiminnassaan. Hiljaiset sopimukset oikeuksien siirtymisestä ovat kuitenkin oikeudellisesti epävarmoja eikä niitä ole oikeuskäytännössä juurikaan testattu. On myös epävarmaa, kattavatko hiljaiset sopimukset esimerkiksi aineiston muuttamisoikeuden, oikeuksien edelleenluovutusoikeuden tai aineiston markkinointikäytön.

Paikallisista sopimuksista osa on sellaisia, joissa on sovittu erillinen korvaus tekijänoikeuksien luovutuksesta kertakorvauksena, palkankorotuksena tai muulla tavoin. Osassa sopimuksista erillisestä korvauksesta ei ole sovittu.

Myös työsopimuksissa korvauskäytännöt vaihtelevat. Osassa työsopimuksista vastikkeena suoritetusta työstä maksetaan palkka ja muut edut ja työnantaja saa normaaliin tapaan käyttää työn tuloksia liiketoiminnassaan. Palkkaa ja tekijänoikeuskorvausta ei ole erotettu. Osassa työsopimuksista on sovittu maksettavaksi jokin erillinen korvaus oikeuksien luovutuksesta.

Media-alan sopimuskäytäntö on kirjavaa. Pääosin oikeuksien käyttö korvataan palkan muodossa, jolloin suoraa korrelaatiota käytön määrään tai aineiston hyödyntämismahdollisuuksiin ei ole. Tekijänoikeussuojattu aineisto syntyy usein yhteistyönä työnjohdon alaisuudessa.

Rojaltipohjaiset sopimukset, sikäli kuin niitä ylipäätään esiintyy, ovat äärimmäisen harvinaisia.

Viestintätoimialan nykyinen sopimuskäytäntö ei ole toimiva eikä se turvaa osapuolten etuja siltä osin kuin kaikkia taloudellisia tekijänoikeuksia ei ole siirretty työnantajalle. Monentasoisen sopimisen tuloksena toimialalla ja yksittäistenkin yritysten sisällä on syntynyt kohtuuttoman monimutkainen ja epäselvä tilanne. Vanha, kirjava ja jäykkä sopimusrakenne on jäykistännyt liiketoiminnan kehittämistä. Toimintaympäristö on aikaisempina vuosikymmeninä ollut melko stabiili, jolloin työehtosopimuksiin ja paikallisiin sopimuksiin perustuvan järjestelmän muuttamiselle ei ole ollut samanlaista tarvetta kuin nykyisin. Tilanne on viime vuosina muuttunut täydellisesti teknologian kehityksen myötä. Jäykät ja hitaat sopimusjärjestelmät eivät enää toimi.

Tekijänoikeuksien ”jatkojalostuksen” arvo nähdään lisäksi tekijäpuolella usein täysin epärealistisesti, mikä voi tehdä mahdottomaksi oikeuksista sopimisen.

Hankalaa on myös, että yrityksen käytössä olevien tekijänoikeuksien laajuus vaihtelee yksilöittäin. Erityisen selvästi ongelmat tulevat näkyviin erilaisissa rakennemuutos- ja yritysjärjestelytilanteissa.

SanomaWSOY:n mukaan nykyinen sopimuskäytäntö ei ota aidosti huomioon nykyisiä ja tulevia, toistaiseksi tuntemattomia, käyttömahdollisuuksia, teknologioita sekä jakelukanavia. Konvergenssikehityksen ja verkkoympäristön korostumisen myötä kustannustoiminta ja viestintäala ovat jääneet eriarvoiseen asemaan muihin suojattua aineistoa eri tavoin hyödyntäviin toimijoihin nähden. Tulovirtojen siirtoa tapahtuu myös kustantajilta ja tekijöiltä tekijänoikeusjärjestöille.

Televisiotoiminnassa ongelmana on yrityskohtaisten sopimusten määräaikaisuus. Sopimukset ovat voimassa vain tietyn ajan, minkä jälkeen ne voidaan irtisanoa ja koko neuvottelutilanne alkaa jälleen alusta. Toiminnallisesti ja kaikille osapuolille taloudellisesti edullisinta olisi säätää tekijänoikeuksien siirtymisestä laissa.

Viestintätoimialalla oikeudet eivät tällä hetkellä tule tehokkaasti hyödynnetyiksi. Teknisen kehityksen myötä on syntynyt uudenlaisia tuotteita ja jakelukanavien määrä on moninkertaistanut. Puuttuvat tekijänoikeudet muodostavat kuitenkin pullonkaulan liiketoiminnan kehittämiseksi.

Esimerkiksi aineiston välittäminen yrityksen kanssa yhteistyötä tekeväälle yhteistyökumppanille ei ole mahdollista, ei myöskään aineiston ”ristiinkäyttö” yrityksen omien lehtien ja verkkosivujen välillä. Yritysten yhteisiä juttu-, kuvapankki-, mediaseuranta- ja muita palveluja ei ole mahdollista kehittää edelleenluovutus-oikeuksien puuttuessa.

Lisäksi SanomaWSOY:n mukaan nykyinen tilanne estää kustantajia edistämästä myös suojatun aineiston korvauksetonta saatavuutta ja osallistumasta Creative Commons- ja vastaaviin käyttöoikeuksien osittaisen luovutuksen järjestelyihin.

Lehdistössä tekijänoikeudesta sovitaan työsopimuksella sekä työsopimukset korvaavilla paikallisilla kollektiivisopimuksilla. Työsopimuksen osana solmituissa tekijänoikeussopi-

muksissa tulkintaongelmia ja erimielisyyksiä on erittäin vähän.

Ongelmia on lähinnä pienissä yrityksissä, joissa tekijänoikeuksista ei ole osattu sopia lainkaan tai riittävän selvästi.

Paikallisen sopimisen ongelmat liittyvät toisaalta sopimuksen aikaansaamiseen ja toisaalta myöhemmin tapahtuvaan tulkitsemiseen muuttuneessa liiketoimintaympäristössä ja yritysrakennemuutosten, esimerkiksi liikkeenluovutuksen, yhteydessä ja uusien jakelukanavien mahdollistuessa. Myös korvauskysymykset ja sopimuksen laajuus voivat olla ongelmallisia. Paikallisten sopimusten sisältö voi vaikuttaa myös yhteistyömahdollisuuksiin eri sisällöntuottajien ja jakelukanavien välillä.

Työehtosopimusten tulkintaongelmat ja oikeudelliset erimielisyydet ovat nousseet esiin viime vuosina. Erimielisyydet liittyvät paikallisen sopimiseen ja siihen, pitääkö tekijänoikeudesta suorittaa erillistä korvausta palkan lisäksi.

Työntekijäpuoli katsoo, että kaikki kollektiiviset paikalliset sopimukset ovat irtisanottavissa 3 kuukauden irtisanomisajalla, jos muuta ei ole sovittu. Työnantajapuoli katsoo, että sopimukset, joilla kaikki taloudelliset tekijänoikeudet on hankittu esimerkiksi työntekijälle maksettavalla kertakaikkisella korvauksella, ovat myös tulevaisuuteen nähden pysyviä. Työnantajapuoli katsoo, että tekijänoikeudesta sopiminen kollektiivisesti on vaihtoehto työntekijän ja yrityksen väliselle sopimiselle.

Työntekijäliitto katsoo, että työehtosopimuksen mukaisella palkalla ei voida työsuhdetta solmittaessa sopia tekijänoikeuden siirrosta laajemmin kuin mihin työehtosopimus antaa mahdollisuuden. Työnantajapuolella katsotaan, että tekijänoikeudellinen sopiminen ei ole yhteydessä alan vähimmäispalkkasäännöksiin.

Paikallisten sopimusten ja työehtosopimusten oikeudellinen epävarmuus on kasvanut viime vuosina. Paikallisia sopimuksia, joilla sovittiin työehtosopimuksen perusmääräystä laajemmista tekijänoikeuksista, on lehdistön puolella tehty erityisesti 1990-luvun loppupuolella. Tämän jälkeen työsuhteisten henkilöiden kanssa on yleensä sovittu tekijänoikeuksista ennen työsuhteen alkamista. Uusien työsuhteiden osalta sopimistilanne on selkiytynyt.

Niiden työntekijöiden osalta, jotka ovat paikallisten sopimusten piirissä, oikeudellinen epävarmuus tekijänoikeuksien laajuudesta on alan muuttuvassa toimintaympäristössä kasvanut.

Yritysrakenteiden kehittymisen myötä tekijänoikeuksien laajuudessa on myös yksilökohtaisia eroja. Käytännössä työntekijäkohtainen sisältöjen hallinta on äärimmäisen hankalaa digitaalisessa ympäristössä ja saattaa joissakin tapauksissa estää ydinliiketoiminnan kehittämisen.

Tekijänoikeuskäytännöt ovat työ sopimuksen osana tapahtuvan sopimisen osalta kuten myös paikallisten sopimusten myötä erkaantuneet työehtosopimuksesta. Työehtosopimuksen muuttaminen on osoittautunut hitaaksi verrattuna viestintäalalla tapahtuneisiin muutoksiin. Käytäntö yrityksissä ja työehtosopimus ovat eriytyneet toisistaan.

Ongelmien ratkaisu ei ole sopimuskäytäntöjen muuttaminen. Monitasoisesta ja raskeasta sopimusjärjestelmästä aiheutuu oikeudellista epävarmuutta, joka hidastaa tai jopa estää liiketoiminnan kehittämistä.

SanomaWSOY katsoo, että erityisesti verkkoliiketoiminnan puolella tulee välttää keinoitekoisia tekijänoikeusjärjestövälikäsiä. Sähköisten jakelujärjestelmien kehittyessä kustantajat ja itsenäiset tekijät ja avustajat voivat hoitaa jatkolisensioinnin suoraan yhdessä.

SanomaWSOY kannattaa vähintäänkin Tietoyhteiskuntaneuvoston aloitteen mukaista työsuhdetekijänoikeuslausetta. Myös tuottajakäsitettä tulisi ajanmukaistaa ja selkiinnyttää videotarjonnan kehittämiseksi.

## Yleisradio – työnantajanäkökulma

**Toimialan olosuhteet.** Yleisradion (YLE) toimialana sähköisenä viestimenä on julkisen palvelun yleisradiotoiminnan harjoittaminen. Tehtävänsä täyttämiseksi YLE mm. tuottaa, luo ja kehittää kotimaista kulttuuria, taidetta ja virikkeellistä viihdettä. Olennainen osa tuotusta aineistosta on tekijänoikeuden suojaamaa, kuten radio- tai televisio-ohjelma-aineistoa, verkkoaineistoa tai tietokoneohjelmia.

Keskeisiä henkilöryhmiä ovat ohjelmatyöntekijät (mm. toimittajat, ohjaajat, kääntäjät ja suunnittelevat kuvaajat), lavastajat, näyttelijät ja muusikot. Nämä voivat olla joko vakituisessa tai määräaikaisessa aikapalkkaisessa työsuhteessa, taikka freelance-työsuhteessa. Työsuhteisten lisäksi YLEssä on jatkuvasti merkittävä määrä henkilöitä ei-työsuhteisessa freelance-sopimussuhteessa (esim. näytelmäkirjailijoita ja säveltäjiä).

Omatuotantoisten ohjelmien lisäksi YLEn ohjelmistossa on varsin paljon riippumattomien tuotantoyhtiöiden tuottamia ohjelmia. Nämä yhtiöt solmivat itsenäisesti käyttämiensä tekijöiden ja muiden henkilöiden sopimukset ja vastaavat tarvittavien oikeuksien hankkimisesta. Myös YLEn ja ulkopuolisten tuotantoyhtiöiden väliset yhteistuotannot muodostavat merkittävän osan ohjelmistosta.

YLEn tuottamat aineistot, vaikkakin muodostavat toiminnan pääkohteen, ovat tulonsaannin välineitä vain marginaalisesti.

Suojattua aineistoa voi syntyä myös varsinaisten työtehtävien ulkopuolella, jolloin tehtävästä ja mahdollisesta korvauksesta sovitaan tapauskohtaisesti henkilön kanssa.

Suojatun aineiston tuottaminen ja hyödyntäminen kuuluu YLEn ydintoimintaan taloudellisesti ja muutoin. Vakitukselle henkilöstölle suojatun aineiston tekeminen on usein pääasiallinen työtehtävä, josta maksettava palkka on yleensä heidän pääasiallinen tulolähteenä.

Tekninen kehitys alalla on ollut jo pitkään ja kiihtyvästi 3–5 viime vuoden aikana erittäin nopeaa. Uusien palvelujen käyttöönotto on eräissä tapauksissa viivästynyt ja osin estynyt tekijänoikeussyistä. Erityisesti viime aikoina laitekonvergenssi (sama ohjelmasisältö saatavilla useasta eri laitteesta asiakkaan valinnan mukaan) on aiheuttanut oikeuksien ja korvauksien osalta erimielisyyttä käyttäjätahon ja tekijätahon välillä.

Esteenä on ollut myös esim. sopimusneuvottelujen pitkäaikainen kesto, neuvottelukumppaneiden mandaatin puuttuminen esim. YLEn toimintaansa varten tarvitsemien ns. downloadausoikeuksien osalta, tai näkemysero teknisen uudistuksen tekijänoikeudellisesta relevanssista.

**Sopimuskäytännöt.** YLE on solminut aikapalkkaisia työntekijöitä ja freelancereita edustavien ammatti- ja tekijänoikeusjärjestöjen kanssa kollektiivisopimukset tekijänoikeuksista. Näihin tekijänoikeussopimukseen viitataan vakiintuneesti henkilöiden kanssa tehtävissä työ- ja muissa sopimuksissa. Sopimukset koskevat myös ns. arkistoaineistoa. Lisäksi YLE on solminut lisenssisopimuksia mm. musiikin alalla edustavien järjestöjen kanssa.

Riippumattomilla tuotantoyhtiöillä ei tiettävästi ole kattavaa sopimustoimintaa tekijänoikeuksien osalta.

Vakituisia työntekijöitä ja freelancereita koskevien tekijänoikeussopimusten mukaan YLEllä on yksinoikeus suojatun aineiston tallentamiseen sekä yleisön saataville saattamiseen. Oikeudet ovat voimassa myös henkilön työ- tai muun sopimussuhteen päättymisen jälkeen. Palkan lisäksi tekijöille maksetaan tekijänoikeussopimuksissa tarkoitettuja rojalteja, mikäli aineistoa käytetään kaupallisesti. Verkkokäytön korvauksista on sovittu järjestöjen kanssa erikseen.

Tekijänoikeussopimukset sisältävät myös rajoituksia, kuten määräyksen, jonka mukaan YLE ei luovuta aineistoa kaupallisiin mainoksiin. Ohjelman osien myynti edellyttää erillistä

tapauskohtaista sopimista korvauksen ja käyttötarkoituksen osalta.

Tekijänoikeussopimukset kattavat kaikki valmistus-, jakelu- ja levitystavat ja -tekniikat. Ennen uusiin palveluihin kuuluvan verkkokäytön aloittamista on järjestöjen kanssa sovittava erikseen korvauksesta.

Käytäntönä on ollut oikeuksista sopiminen kollektiivisopimuksin.

Yleensä oikeudet korvataan vakituisten osalta palkassa sekä freelancereiden osalta palkkiossa ja uusintapalkkiossa.

Kaupallisesta käytöstä maksetaan tekijänoikeussopimusten mukaisesti rojalteja YLEn saamasta tulosta. Ei-kaupallisten tallenneoikeuksien osalta on sovittu stipendijärjestelmä aikapalkkaisille; freelancerit saavat korvauksensa Kopioston kanssa solmitun sopimuksen perusteella.

Nykyinen sopimuskäytäntö on pääsääntöisesti osoittautunut toimivaksi ja osapuolten edut turvaavaksi. Tekijänoikeussopimusten neuvottelut ovat kuitenkin käytännössä erittäin pitkiä prosesseja. Osaltaan tästä johtuen erityisesti nykyisten verkkokäytöstä tehtyjen sopimusten ulkopuolelle jäävien uusien käyttötapojen kokeileminen ja aloittaminen saattaa viivästyä tai jopa estyä.

Sopimusten mahdolliset tulkintaongelmat ja epävarmuustekijät keskittyvät lähinnä uusien palvelujen ja tekniikoiden käyttöönoton aloittamiseen verkkoympäristössä, esim. ohjelmien rinnakkaisjakelu mobiilipäätelaitteissa on aiheuttanut erimielisyyksiä korvausrusteen osalta.

YLE pitää järjestöjen kanssa tehtäviin kollektiivisopimukseen perustuvaa oikeuksien hankinta- ja korvausjärjestelmää pääsääntöisesti hyvänä ja käyttökelpoisena. Sopiminen on kuitenkin vaikeutunut varsinkin ns. uusien palvelujen kehittämisen ja aloittamisen osalta johtuen osin aikaa vievistä korvausneuvotteluista, osin sopimismandaattien rajallisuudesta tai puuttumisesta.

Korvausten korkea taso on tietyissä tapauksissa aineiston käytön, esim. ohjelmien uusintojen, esteenä.

Erityisesti uusista tekniikoista johtuvat lisäkorvausvaatimukset (ns. viipalointi) jopa rinnakkaisten ns. monikanavaisten jakelutapojen suhteen voivat käytännössä olla yleisön palvelun esteenä.

Edellä sanottuun perustuen YLE katsoo tekijänoikeuslainsäädännön kehittämisessä olevan keskeistä, että

- lakiin saadaan määräys, jonka nojalla suojatun aineiston tuottaja voi – ennen mahdollista sopimista – lain nojalla kokeilla ja aloittaa uusia palveluita ja käyttömuotoja, jotka useinkaan eivät vielä ole muodostuneet omaksi markkinaksi;
- laissa otetaan työsuhteessa tehdyn suojatun aineiston lisäksi huomioon myös ei-työsuhteisessa sopimussuhteessa tehty suojattu aineisto. Tämä on tärkeää erityisesti niiden tuotantojen osalta, joissa merkittävä osa tietyn ohjelman suojatusta aineistosta on tehty työsuhteessa ja osa ei-työsuhteisessa sopimussuhteessa. Tällöin on usein kyse yhteisteos-tyyppisestä tilanteesta, jossa samaan ohjelmaan sisältyvät työsuhteessa ja muussa sopimussuhteessa tehdyt teokset eivät ole käytettävissä erillisinä.

YLE katsoo, että mainitut tekijänoikeuslain kehittämistoimet ovat toiminnan innovatiivisen kehittämisen turvaamiseksi vähimmäistoimia.

Niin ikään vanhan arkistoaineiston käyttömahdollisuuksia tulee lainsäädäntöteitse kehittää.

YLElle on myös erittäin tärkeää, että kun sama ohjelmasisältö lähetetään toisessa lähetysjärjestelmässä samanaikaisesti ja samalla alueella siten, että lähetykset ovat eri vastaanottolaitteilla samojen tai suurin piirtein samojen vastaanottajien vastaanotettavissa, korvauksen pitää kattaa sekä alkuperäinen että rinnakkainen lähetystoiminta. Sillä, että tällaisessa rinnakkaisessa lähettämisessä käytetään eri lähetysjärjestelmiä, ei tule olla vaikutusta korvaukseen.

Vaikka YLEn osalta on olemassa varsin kattava tekijänoikeussopimuskenttä, on tilanne usein toinen ns. indi-yhtiöiden osalta – tämä hankaloittaa erityisesti yhteistuotantoihin liittyvää oikeuksien hankintaa.

## Yliopistot ja korkeakoulut – työnantajanäkökulma

Yliopistoja ja korkeakouluja koskevat näkökohdat perustuvat Helsingin yliopiston ja Teknillisen korkeakoulun vastauksiin. Teknillisen korkeakoulun poikkeavat tai tarkentavat vastaukset on indikoitu.

**Toimialan olosuhteet.** Aineistoja syntyy lähes kaikessa yliopistotoiminnassa, hallinnossa, tutkimuksessa ja opetuksessa, ja kaikissa henkilöryhmissä (esim. professorit, tutkijat, tutkimusapulaiset ja opettajat). Kaikkien yliopistojen ja korkeakoulujen ydintoimintoihin kuuluu julkaisujen ja tutkimuksen/taiteellisen toiminnan tekeminen.

Tyypillisintä aineistoa ovat tieteelliset julkaisut, tietokoneohjelmat, tietokannat ja kuvat. Tutkija valmistaa seminaariesitelmiä, tutkimuksen yhteydessä tehdään tietokoneohjelmia ja tietokantoja ym. aineistoja, tutkimuksen tuloksista tehdään julkaisuja, tutkimusprojekteissa tehdään projekteille verkkosivuja.

Opettaja valmistaa opetusmateriaalia joko verkkoon tai perinteistä luento-opetusta varten, opettaja kirjoittaa oppikirjoja, opiskelijat tekevät opinnäytetöitä. Hallinnossa tehdään verkkosivuja ja tuotetaan muuta aineistoa.

Opettajat ja tutkijat voivat tuottaa aineistoja esim. kirjoittaa kirjoja myös vapaa-aikana. Tutkimusta voidaan tehdä apurahalla, jolloin tutkija ei ole työsuhteessa yliopistoon eivätkä tutkijan työn tulokset synny työsuhteessa.

Tieteellisten julkaisujen merkittävimmät arvot ovat tiedon levittäminen ja tekijän saama meriitti tiedeyhteisössä. Erityisesti ulkopuolisella rahoituksella tehtävässä tutkimuksessa suojatulla aineistolla on myös taloudellista arvoa. Näissä tapauksissa korostuneessa asemassa ovat tietokoneohjelmat. Hallinnossa valmistuvalla aineistolla ei ole juuri taloudellista merkitystä työnantajalle eikä työntekijälle.

Opettaja ja tutkija saavat julkaisuista tekijänoikeuspalkkioita ja julkaisut ovat heille tulonlähde. Tutkimuksen yhteydessä syntyvillä tuloksilla, esim. tietokoneohjelmilla ja tietokannoilla, voi olla taloudellista merkitystä oikeuden haltijoille, mikäli tuotteille löydetään ostaja ja hyödyntäjä. Ohjelmia ja tietokantoja voidaan tehdä myös yliopiston tarpeisiin. Yliopistojen kirjastot ostavat aineistoja ja maksullisia palveluja.

Viimeisen viiden vuoden aikana ulkopuolisten rahoittajien, erityisesti yritysten, vaatimukset myös tekijänoikeudellisten tulosten siirtämisestä tutkimushankkeissa rahoittajille ovat tiukentuneet. Ulkopuolisella yritysrahoituksella tehtävissä hankkeissa on nykyisin usein lähtökohtana oikeuksien siirtyminen yritykselle. Tämä edellyttää korkeakoulun sisäisiä sopimuskäytäntöjä suhteessa sen henkilökuntaan. (TKK)

Lisäksi yhteiskunnan vaatimukset yliopistoissa akateemisessakin tutkimuksessa syntyvien tulosten kaupallistamisesta ovat lisänneet paineita siirtää erityisesti ohjelmistoihin liittyviä oikeuksia yliopistojen kaupallistettavaksi. (TKK)

Verkko-opetuksen yleistyminen on lisännyt tarvetta sopia tekijänoikeuden alaisen aineiston käyttämisestä. Nykyiset tekijänoikeuden rajoitukset ja sopimuslissenssisäännökset eivät käytännössä riitä opetuksen tarpeisiin.

Työsuhdetekijänoikeutta harkittaessa on syytä ottaa huomioon, että opetuksessa on tarpeen käyttää monenlaista ja eri tekijöiden tekemää aineistoa. Tarvittavat aineistot eivät aina ole yliopiston omien opettajien tekemiä vaan myös oman yliopiston ulkopuolisten henkilöiden tai opiskelijoiden tekemiä aineistoja. Julkaisujen tekijänoikeudet ja tekijänoikeuksista tulevat palkkiot ovat perinteisesti kuuluneet tekijöille riippumatta siitä, onko julkaistut kirjoitettu työaikana vai vapaa-ajalla, eikä tähän käytäntöön ole perusteita puuttua. Yliopistolla on perusteltua olla tiettyjä käyttöoikeuksia mutta ei välttämättä tekijänoikeutta julkaisuihin.

Vuonna 2007 tuli voimaan uusi korkeakoululeksintölaki, joka antaa yliopistoille oikeuden määrätä vähintään sopimustutkimuksessa tehdyistä keksinnöistä. Hyödynnettävät tutkimustulokset saattavat olla keksintöjen ohella myös tekijänoikeuden alaisia aineistoja, joiden hyödyntämistä yliopistojen tulisi lain mukaan edistää. Kiinnostavia voivat olla erityisesti tietokoneohjelmat ja tietokannat.

Oikeudet ohjelmiin ja tietokantoihin, lukuun ottamatta yliopistossa itsenäisesti toimivan tutkijan ja opettajan aikaansaamia ohjelmia ja tietokantoja, siirtyvät lain mukaan työsuhteessa työnantajalle. Lain säännökset ovat vaikeasti tulkittavia eikä ole selvää, kuka omistaa oikeudet yliopistotutkijoiden ja -opettajien tekemiin tietokoneohjelmiin ja tietokantoihin. Tutkimusprojekteissa on tehtävä samanlaisia oikeuksien siirtosopimuksia tutkijoilta yliopistoille kuin mitä tehtiin keksintöjen osalta ennen korkeakoululeksintö lakia. Epävarmuus olisi syytä poistaa myös muiden immateriaalioikeudella suojattujen, hyödynnettävissä olevien tutkimustulosten osalta.

Tietokannoista ja tietokantoihin liittyvistä ohjelmista on myös tullut merkittäviä tutkimusvälineitä. Epävarmuus oikeudenomistajasta ei saisi haitata tällaisten välineiden käyttämistä ja kehittämistä yliopistoissa. On kaikkien etu, että yliopistoissa tehtyjä, tutkimusvälineinä käytettäviä tietokantoja ja niihin liittyviä ohjelmia voi tehokkaasti hyödyntää ja kehittää.

**Sopimuskäytännöt.** Tekijänoikeuksista sovitaan tarvittaessa erikseen kunkin työntekijän osalta. Usein oikeuksista sovitaan vasta aineiston syntymisen jälkeen.

Tutkimuksessa saatetaan joutua ulkopuolisten rahoittajien vaatimuksesta tekemään oikeuksien siirtosopimuksia, joilla immateriaalioikeudet siirretään yliopistolle. Nämä sopimukset tulee tehdä etukäteen tutkimuksen alkaessa.

Tekijänoikeusasioista sovitaan erikseen kunkin työntekijän kanssa silloin, kun hän osallistuu ulkopuolisella rahoituksella toteutettavaan hankkeeseen. Tapauksissa, joissa aineisto on tehty avoimessa tutkimuksessa tai muussa yhteydessä kuin sopimustutkimuksessa, sopimuksia voidaan tehdä jälkikäteen osapuolten yhteisellä päätöksellä. Tämäkin tarve kohdistuu yleisimmin tietokoneohjelmiin. (TKK)

Sopimusten ehdot vaihtelevat tapauskohtaisesti. Kun tutkimuksen yhteydessä tehdään oikeuksien siirtosopimuksia, oikeudet siirretään kokonaan ilman erillistä korvausta työnantajalle. Muuten työnantajalle siirretään usein käyttöoikeus ja tekijälle jää tekijänoikeus sekä oikeus itse hyödyntää aineistoa. Korvausten maksaminen käyttöoikeudesta vaihtelee tapauskohtaisesti.

Peruseräatteenä on, että ulkopuolisen rahoituksen hankkeissa syntyneiden tulosten siirrettävissä olevat oikeudet siirretään työntekijältä korkeakoululle. Korkeakoululla on tämän jälkeen oikeus hyödyntää, edelleen siirtää ja muokata tuloksia haluamallaan tavalla.

Siirto on välttämätön ottaen huomioon rahoittajien sopimusehdot. (TKK)

Käyttöoikeuksista sovitaan yleensä samalla tavalla riippumatta siitä, onko aineisto tehty työtehtävien yhteydessä vai työtehtävien ulkopuolella. Sopimukset vaihtelevat tapauskohtaisesti samoin käyttöoikeuden laajuus.

Vain ulkopuolisen rahoituksen hankkeissa tehdään säännönmukaisesti yllä mainitut oikeuksien siirrot. Muita siirtosopimuksia voidaan tehdä korkeakoulun ja työntekijän yhteisellä päätöksellä. Kaikki hyödyntämismahdollisuudet pyritään kattamaan jo ennen tutkimuksen alkamista tehtävissä siirtosopimuksissa. (TKK)

Perinteisesti on katsottu, ettei yliopistoille siirry minkäänlaisia käyttöoikeuksia tutkijoiden ja opettajien aikaansaamiin aineistoihin ilman nimenomaista sopimista. On epäselvää, millaisia oikeuksia yliopistoilla voisi olla muun henkilökunnan aikaan saamiin aineistoihin. Käsitteitä vakiintuneesta käytännöstä ei ole.

K: Onko toimialalla ollut käytäntönä, että työnantaja saa käyttää työsuhteessa syntynyttä aineistoa normaalissa toiminnassaan ilman nimenomaista sopimistakin? V: Normaali käyttöoikeus sallituissa puitteissa. (TKK)

Yhtenäisiä korvauskäytäntöjä ei ole, vaan korvaukset sovitaan tapauskohtaisesti. On mahdotonta sanoa, millä perusteella korvauksista eri yhteyksissä sovitaan. Korvaukset ovat useimmiten kertasuorituksia.

Ohjelmistojen ilmoittamisesta tekijöille maksetaan ilmoituspalkkio ja lisäksi he saavat merkittävän osuuden mahdollisista hyödyntämistuloista. (TKK)

Koska yhteisiä periaatteita sopivista ehdoista ei ole, on sekä työntekijän että työnantajan vaikea tietää, millaisia ehtoja eri tilanteissa olisi kohtuullista soveltaa ja millaisia palkkioita esim. opettajien olisi kohtuullista edellyttää vai tulisiko palkkioita maksaa lainkaan. Tutkimustulosten hyödyntäminen on selkeämpää, koska tutkimustulosten hyödyntämiseen on keksintöjä koskevan keskustelun kautta muodostunut käytänteitä, joita voidaan tarvittaessa noudattaa myös tekijänoikeudella suojattujen tutkimustulosten, esim. tietokoneohjelmien ja tietokantojen hyödyntämisessä.

Nykyisin siirtosopimuskäytäntö turvaa molempien osapuolten edut, mutta on monimutkainen ja työläs käytäntö molemmille osapuolille. Käytännön toimintaa helpottaisi huomattavasti, mikäli korkeakouluille siirtyisi suoraan lain mukaan oikeudet työ-/ virka-suhteessa tehtyihin tietokoneohjelmiin. (TKK)

Tekijänoikeuden alaista aineistoa käytetään jatkuvasti sekä opetuksessa että tutkimuksessa. Ongelmatilanteet opetuksen yhteydessä liittyvät useimmiten siihen, että tekijänoikeuslain rajoitussäännökset eivät tällä hetkellä anna riittävän laaja-alaisia käyttöoikeuksia yliopistoille. Tietoyhteiskuntadirektiivin mukaan maksutonta opetusta varten olisi mahdollista säätää rajoitussäännöksiä, jotka antaisivat nykyistä paremmat oikeudet käyttää aineistoja opetuksessa.

Tutkimusprojekteihin liittyy epävarmuus ja epäselvyys siitä, kenellä on oikeus määrätä tekijänoikeuden alaisen aineiston käyttämisestä. Vastaava ongelma liittyy keksintöihin ennen korkeakoulukeksintölain säätämistä. Erityisesti ongelma koskee tietokoneohjelmia ja tietokantoja. Niitä koskevat oikeudet siirtyvät lain nojalla työnantajalle muiden kuin yliopistoissa itsenäisesti toimivien tutkijoiden ja opettajien osalta. Yliopistoissa on erittäin vaikea tietää, kenelle oikeudet ohjelmiin ja tietokantoihin käytännössä kuuluvat. Tekijänoikeuden alaisesta aineistosta tietokoneohjelmat ja tietokannat kuitenkin saattavat olla samalla tavalla kiinnostavia kaupallisen hyödyntämisen kohteita kuin keksinnöt. Tietokannat ja niihin liittyvät ohjelmat voivat olla myös merkittäviä tutkimusvälineitä, joiden olisi syytä olla tehokkaasti yliopistojen käytettävissä.



TKK:n mukaan oikeudet tulevat tehokkaasti hyödynnetyiksi, eikä erityisiä ongelmalanteita ole esiintynyt.

Sopimuksen tulkintaongelmia tai sopimukseen liittyviä oikeudellisia erimielisyyksiä ei tiettävästi ole ilmennyt.

Sopiminen on siinä mielessä helpottunut, että opetusta varten on olemassa ministeriön tai yliopistojen itse tekemiä mallisopimus pohjia. Sopiminen kuitenkin koetaan hankalaksi ja työlääksi, koska sopimuksia tekevien opettajien, laitosten ym. on usein vaikea ymmärtää, mistä tekijänoikeudessa on kyse. Toisaalta sopimista vaikeuttaa se, ettei ole yleisesti hyväksyttyjä periaatteita siitä, millaisia ehtoja olisi kohtuullista noudattaa esim. korvausten osalta. Tietoisuus tekijänoikeudesta on kuitenkin selvästi parantunut, kun tekijänoikeuskoulutusta on lisätty.

Sopimuskäytäntöjä olisi syytä yhtenäistää. Nyt tekijänoikeuksista saatetaan sopia monella eri tavalla: voidaan saada laaja-alainen käyttöoikeus kaikessa yliopiston toiminnassa tai vain rajoitettu käyttöoikeus tiettyä tarkoitusta varten, käyttöoikeus voidaan saada korvausta vastaan tai korvauksetta, käyttöoikeus voidaan saada creative commons -lisenssillä tai yksilöidysti tapauskohtaisesti sopimalla jne. On erittäin vaikea hallita kokonaisuuksia ja tietää, millaisilla erilaisilla ehdoilla tekijänoikeuden alainen aineisto on yliopistoissa käytettävissä.

Tutkimushankkeiden määrä on kasvanut ja rahoittavien yritysten vaatimukset ovat tiukentuneet. Nämä seikat vaikuttavat luonnollisesti henkilökunnan kanssa tehtäviin oikeuksien siirtosopimuksiin. Lain muuttaminen siten, että myös korkeakouluissa tehtävien tietokoneohjelmien taloudelliset oikeudet siirtyisivät automaattisesti työnantajalle, vähentäisi merkittävästi sisäisten sopimusten tarvetta. Tutkijoiden oikeuksia omiin julkaisuihinsa emme halua rajoittaa emmekä siirtää kyseisiä oikeuksia korkeakoululle. (TKK)

## Valtion palvelussuhteessa olevat – työnantajanäkökulma

Valtion työmarkkinalaitoksen vastaukset:

Valtion palveluksessa virka- tai työsopimussuhteessa luotujen teosten taloudellisten oikeuksien katsotaan kuuluvan työnantajalle. Työnantajan oikeudet koskevat kaikkia asianomaisen viraston toimialalla laadittuja teoksia. Tämä laaja tulkinta on perusteltua valtion viranomaisen julkisoikeudellisten tehtävien ja palveluksessa olevien aseman vuoksi. Tulkinta on perusteltavissa myös sivutointa koskevilla säännöksillä. Virkamieslain 18 §:n 1 mom. (387/2001) mukaan virkamiehen tulee pyytää sivutoimilupa, mikäli hän käyttää työaikaan sivutoimeen kuuluvien tehtävien hoitamiseen. Muusta sivutoimesta virkamiehen on tehtävä ilmoitus työnantajalle, joka voi kieltää sivutoimen, jos katsoo sen sopimattomaksi asianomaisen tehtävään tai asemaan. Työntekijöillä näitä periaatteita voidaan ottaa huomioon arvioitaessa työsopimuslain ja työsopimuksen mukaista kilpailevan toiminnan kieltoa.

Valtiolla laaditaan kasvavassa määrin tekijänoikeuksilla suojattua aineistoa, jolla on myös taloudellista merkitystä. Viranomaiset julkaisevat aineistoa mm. lainsäädännön soveltamisesta (työelämä, sosiaaliturva) sekä tutkimuksia ja selvityksiä toimialaltaan. Valtion tutkimuslaitokset laativat merkittävässä määrin julkaisuja, joilla on myös kaupallista merkitystä (talouden eri osa-alueet, maa- ja metsätalous, teknologia). Lukuisat laitokset tuottavat teoksia, jotka palvelevat eri tahoja: tilastot, taloudelliset ennusteet, karttatiedot, sääpalvelut. Valtion työmarkkinalaitoksen tiedossa on vain harvoja tapauksia, joissa virkamiehelle on myönnetty sivutoimilupa kaupallisten teosten laadintaan oman virastonsa toimialalla (esim. verohallituksen virkamiesten verotusta koskevat kommentaarikirjat).

Teknologian kehityksen myötä myös taloudellisesti merkityksellisten teosten tuottamis- ja julkaisun muodot muuttuvat. Perinteisten painotuotteiden rinnalla käytetään huomattavasti kasvavassa määrin uuden teknologian välineitä: tietokoneohjelmistoja, dvd:tä ja eri tavoin sähköisesti jaettavaa aineistoa.

Edellä todetun mukaisesti valtiolla virka- ja työsuhteessa luodun suojatun aineiston määrä kasvaa ja sen tuottamis- ja jakelukeinot kehittyvät. Vaikkakin tähän asti on työnantajalle kuuluvien taloudellisten oikeuksien tulkinta ja soveltaminen ollut selkeää, valtion työmarkkinalaitos toteaa, että on perusteltua ottaa tekijänoikeuslakiin perusolettama virka- tai työsopimussuhteessa luotujen teosten taloudellisten oikeuksien kuulumisesta työnantajalle, jolleivät osapuolet toisin sovi.

## Suomen evankelisluterilainen kirkko – työnantajanäkökulma

Näkökohdat perustuvat Kirkkohallituksen vastauksiin.

**Toimialan olosuhteet.** Kirkkolaisissa tarkoitettujen kirkollisten kirjojen lisäksi kirkollishallinto tuottaa keskus- ja hiippakuntahallinnon tasolla sekä satunnaisesti myös seurakuntahallinnossa opetus- ja kehittämismateriaalia kuten käsikirjoja, esitteitä ja oppaita, joihin sisältyy tai voi sisältyä tekijänoikeudellisesti suojattua materiaalia. Kirkolliset kirjat tehdään osaksi virka- ja työsuhteessa ja osaksi erillisinä toimeksiantoina. Muun edellä mainitun materiaalin tuottaminen koskenee lähes kaikkia työntekijäryhmiä sekä kirkollisen hallinnon että toiminnan piirissä.

Kirkkomuusikot tekevät satunnaisesti sovituksia, alkusoittoja tai vastaavia pienimuotoisia musiikkiteoksia eri työtilanteissa käytettäväksi. Yleisessä seurakuntatyössä useissa seurakunnissa työntekijät tekevät myös erilaisia draamoja. Papit sekä muut hengellisen työn tekijät pitävät saarnoja, esitelmiä ja puheita sekä laativat artikkeleita. Vastaavasti kirkon keskus- ja hiippakuntahallinnon asiantuntijatyössä olevat laativat esitelmiä, puheita ja artikkeleita. Lisäksi tuotetaan radio- ja TV-jumalanpalveluksia sekä muitakin audiovisuaalisia teoksia ja tuotteita sekä mediatekstejä. Kirkollishallinnon kaikilla tasoilla tuotetaan myös Internet-sivustoille erilaista materiaalia.

Vaikka kirkkomuusikoiden työ tapahtuu työaikalain ja virkaehtosopimuksen mukaan ilman, että työssä noudatetaan työaika, kirkkomuusikot voivat harjoittaa sävellys- ja sovitus toimintaa siten, että työn voidaan arvioida tapahtuvan varsinaisen työtehtävän ulkopuolella. Myös asiantuntijatyössä olevat sekä hengellistä työtä tekevät saattavat tuottaa itsenäistä kirjallista, kuvallista tai vastaavaa materiaalia, jonka tuottaminen mielletään irralliseksi viranhoidon ulkopuolella tapahtuvaksi toiminnaksi. Näissä tilanteissa saattaa olla vaikea erottaa, milloin teos liittyy välittömästi työtehtävän hoitamiseen ja milloin se on itsenäinen taideteos, joka on syntynyt työtehtävien ulkopuolella. Erityisesti tämä koskee ns. työajattomia hengellisen työn tekijöitä. Työ on luonteeltaan usein myös hyvin itsenäistä, jolloin aina ei ole todettavissa, että juuri tietyn tehtävän suorittamiseksi olisi annettu nimenomainen työnantajan määräys.

Merkittävimmät taloudelliset intressit koskenevat tekijänoikeudellisesti suojattuja musiikkitaideteoksia. Merkittävänä asiaryhmänä voidaan nostaa esille myös keskushallinnon tuottama materiaali, varsinkin Kirkon tiedotuskeskuksen tuottamat ohjelmat ja muut tuotteet sekä asiantuntijatyössä valmistettu materiaali – käsikirjat, oppaat jne. Virka- ja työsuhteeseen otettaessa on kuitenkin lähdetty siitä, että virka- ja työsuhteessa tuotettu materiaali kuuluu työnantajalle viranhaltijan /työntekijän saadessa työstään palkan.

Viime vuosien tekninen kehitys on muuttanut ratkaisevasti työympäristöä ja aineistojen

käyttöä sekä niiden hyödyntämistä. Aineistoa julkaistaan enenevässä määrin mm. Internetissä tai muutoin sähköisesti. Lisäksi aikaisemmin yhteen välineeseen tuotettu materiaali on tällä hetkellä jaettavissa useita eri jakelukanavia pitkin. Myös joukkoviestinnän ja median merkityksen lisääntyminen viestinnässä on lisännyt mediatuotteiden ja erilaisten tekijänoikeuden piiriin kuuluvien materiaalien tuottamisen tarvetta kirkossa.

**Sopimuskäytännöt.** Työmarkkinaosapuolten välisiä tekijänoikeuksia koskevia kollektiivisopimuksia ei ole. Myöskään yhtenäisiä ohjeita paikallisen työnantajan ja työntekijän väliselle sopimuksille ei ole laadittu. Sopimuskäytäntö lienee siten kirjavaa ja osittain sopimuksia on saatettu tehdä myös jälkikäteen.

Kirkon keskushallinnon tasolla komiteatyössä sekä asiantuntijaryhmiä käytettäessä tekijänoikeuksien siirrosta sovitaan yleensä työn alkaessa ns. vapaaksioston periaatteella. Lisäksi joidenkin työsopimussuhteiden osalta on tehty sopimuksia, joissa työntekijä luovuttaa tekijänoikeudet työnantajalle. Sopimuksissa on saatettu sopia tekijänoikeuksien siirtymisestä työnantajalle nimenomaan vain työtehtäviä suoritettaessa syntyvien teosten osalta. Tällöin saattaa olla vaikea hahmottaa, milloin tehty työ ylittää teoskynnyksen ja milloin on kyse ainoastaan työ- tai virkatehtävän suorittamisesta.

Osa tehdyistä sopimuksista kattaa myös tilanteet teosten hyödyntämismahdollisuuksien muuttuessa. Varsinkin komitea- ja asiantuntijatyössä pyritään kaikki tilanteet kattavaan sopimiseen. Ongelmia on kuitenkin muodostunut uusien julkaisutapojen kehittyessä, jolloin uuden käyttömahdollisuuden on joko katsottu sisältyvän aiempaan sopimukseen tai on jouduttu laatimaan uusi erillinen sopimus.

Käytäntönä on ollut, että työnantaja saa käyttää virka- ja työsuhteessa syntynyttä aineistoa ilman nimenomaista sopimustakin. Tämä on koskenut erityisesti virkasuhteita, sillä työsopimussuhteissa nimenomaisia luovutussopimuksia tehdään jonkin verran.

Kirkon palkkausjärjestelmä pohjautuu kokonaispalkkaukselle, jolloin maksettava palkka on korvaus virka- ja työsuhteessa tehdystä työstä, jonka tuloksena edellä mainituin tavoin saattaa syntyä tekijänoikeudellista aineistoa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymysten näkökulmasta ei voitane lähteä siitä, että joillekin työntekijäryhmille maksettaisiin erityiskorvausta siitä, että työ- tai virkatehtäviin sisältyy tai saattaa sisältyä tekijänoikeudellisten aineistojen tuottamista.

Nykyistä tilannetta ei voida pitää hyvänä, koska sopimuskäytännöt ovat puutteellisia ja epäselviä ja käytännöt kirjavia. Työ- ja virkasuhdeolettaman ottaminen tekijänoikeuslakiin selkeyttäisi tilannetta huomattavasti.

Tehtyjen sopimusten osalta ongelmia on esiintynyt muun muassa sen tulkinnessa, mitkä kaikki aineistojen julkaisemis- ja hyödyntämismahdollisuudet sisältyvät sopimukseen. Yleisesti voidaan sanoa, että ongelmia ovat tuottaneet myös epäyhtenäiset käytännöt ja yksittäisten sopimusten kohdalla sopimuksen ulottuvuus.

Oikeusprosessiin kirkon keskushallinto on joutunut kerran ruotsinkielisen kirkkokäsikirjan jumalanpalvelusten kirjaan liittyvän tekijänoikeuskiistan yhteydessä. Kysymys oli tehdyn sopimuksen ulottuvuudesta ja teettäjän oikeudesta muuntaa tuotettua tekstiä. Kiista sovittiin osapuolten kesken.

Sopiminen on vaikeutunut toisaalta tekijänoikeusnormiston monimutkaistumisen myötä ja toisaalta myös tietoisuus tekijänoikeusasioissa on kasvanut. Myös tekijänoikeusjärjestöjen vaikutus sopimusten tekoon on kasvanut. Kuten edellä on todettu, epäyhtenäinen sopimuskäytäntö selkeytyisi, mikäli tekijänoikeuslakiin otettaisiin säännökset työ- ja virkasuhdeolettamasta.

### 3.4 Taloudellista taustaa

#### Yritysten toimintaympäristön muutoksista

Internet on aiheuttanut syvällisiä muutoksia liikeyritysten toiminnassa. Tehokas kommunikatiiväylä antaa yrityksille uusia liiketoimintamahdollisuuksia ja haastaa vanhoja liiketoimintamalleja. Ehkä merkittävimmät ja välittömimmät vaikutukset kohdistuvat joukkoviestintäsektoriin.

Erityisesti joukkoviestintäyritysten toiminta on lyhyessä ajassa kokenut merkittävän muutoksen. Kotitalouksista ainoastaan 23% ilmoitti omistavansa PC:n vuonna 1996, kun luku oli 71% vuonna 2006. Internet-yhteys oli vuonna 1996 vain 7%:lla kotitalouksista kun se vuonna 2006 oli 65%:lla. Verkkoaikakauslehtiä oli 90 kappaletta vuonna 1997 ja 243 kappaletta vuonna 2006. Vastaavasti kehitys paperilehdissä on ollut lievästi negatiivinen: esimerkiksi koti- ja ulkomaisia aikakauslehtiä myytiin 27.7 milj. kappaletta vuonna 1997 ja 26.5 milj. kappaletta vuonna 2006.<sup>1</sup>

Internetin käyttöä koskevassa haastattelututkimuksessa ilmoitti vuonna 2004 52% käyttävänsä internetiä verkkolehtien lukemiseen kun vuonna 2006 luku oli 60%.<sup>2</sup> Muutoksen ripeyttä kuvaa se, että vuosina 2004–2006 tapahtunutta television katselua internetin kautta ei edes tilastoitu kun se nykyisin on esim. YouTube-palvelun kautta muodostunut yhdeksi merkittäväksi internetin käyttömuodoksi. Useat televisioyhtiöt kuten Oy Yleisradio Ab tarjoavat videopalveluita internetissä.

Muutokset ovat merkittäviä koko elinkeinoelämän kannalta mutta erityisesti joukkoviestintäalan kannalta niitä voidaan pitää mittasuhteiltaan erittäin suurina. Muutokset merkitsevät myös suuria haasteita näiden yritysten perinteisille ansaintalogiikoille, jotka ovat perustuneet mainostuloihin ja tilaajamaksuihin sekä irtonumeromyyntiin.

#### Tekijänoikeustalous

Tekijänoikeudella ei ole itseisarvoa. Tekijänoikeuden arvo muodostuu markkinoilla, joilla ratkaisevia tekijöitä ovat tekijänoikeudella suojatun tuotteen tai palvelun kysyntä sekä yritysten onnistuminen tuotekehityksessä sekä markkinoinnissa. Tekijänoikeus kuitenkin myötävaikuttaa arvon määräytymiseen luomalla sanktiomekanismin luvattomalle käytölle.

Tekijänoikeuskorvausten jakautumaa koskevien tietojen perusteella on arvioitavissa, että selvästi yli 90% tekijänoikeustuloa eri tekijänoikeusjärjestöjen kautta saaneista saa pääosan toimeentulostaan muuta reittiä.<sup>3</sup> Päätoimisesti tekijänoikeustulolla toimeen tulevia henkilöitä on Suomessa suhteellisen vähäinen määrä, arviolta vain noin 200–300 henkilöä. Verottajalta saadun tiedon mukaan erilaisia käyttöoikeuskorvauksia ilmoitettiin verotuksessa vuonna 2006 yhteensä 96 miljoona euroa. Voidaan varsin luotettavasti arvioida, että kyseinen summa muodostaa välittömien henkilökohtaisten tekijänoikeuskorvausten ylärajan vuonna 2006. Samalla voidaan todeta, että luovilla aloilla työsuhteessa on tavanomaista, että korvaus työnteosta on pikemminkin tavanomaista palkkaa kuin tekijänoikeuskorvauksen nimikkeellä maksettua hyvitystä.

<sup>1</sup> Tilastokeskus.fi, joukkoviestintä, 2006, liitetaulukot

<sup>2</sup> Tilastokeskus.fi, Internetin käyttötarkoitukset 2004–2006, joukkoviestintä 2006, liitetaulukot

<sup>3</sup> Teoston ja Gramexin vuosikertomukset, henkilökohtaisten korvausten jakaumat.

Tekijänoikeuden merkitystä voidaan kuitenkin arvioida myös kansantalouden lähtökohdista. Tällainen tarkastelutapa tarkoittaa niitä teollisuusaloja, joilla perustuote on kokonaan tai joltakin keskeiseltä osin suojattu tekijänoikeudella. Näin määritellyn tekijänoikeustalouden arvoksi saadaan helposti kansantalouden mittakaavassa suuria lukuja. Kansainvälisessä vertailussa on tavanomaisena pidetty esimerkiksi 3% maan bruttokansantuotteesta.

Tilastokeskuksen ennakkotiedon mukaan ([http://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk\\_kansantalous.html](http://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_kansantalous.html)) Suomen bruttokansantuote vuonna 2007 oli 178.8 mrd euroa. Tekijänoikeustalouden BKT-osuus oli Turun kauppakorkeakoulussa vuonna 2007 tehdyn tutkimuksen (ei vielä julkaistu) mukaan 3.52% vuonna 2005. Mikäli tätä osuutta voitaisiin soveltaa vuoden 2007 BKT:n arvoon, tarkoittaisi se sitä, että Suomen tapauksessa tekijänoikeustalouden arvo olisi noin 6.3 mrd euroa.

### 3.5 Lainsäädännöllinen tilanne eräissä maissa

Pohjoismaissa ei ole yleisiä säännöksiä tekijänoikeuksista työsuhteissa. Kaikissa pohjoismaissa asiaa selvitettiin 1980-luvun jälkipuoliskolla yhtä aikaa vireillä olleessa komiteatyössä.

Euroopan yhteisöjen lainsäädäntöön sisältyvän tietokoneohjelmien suojaa koskevassa direktiivissä (91/250/ETY) olevien säännösten tuloksena pohjoismaiden lakeihin otettiin 1990-luvun alkupuolella työsuhteissa luotujen tietokoneohjelmien oikeuksien siirtymistä työnantajalle koskevat erityissäännökset.

Muista pohjoismaista kysymys työsuhteessa luotujen teosten oikeuksista virisi 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 työsuhtetekijänoikeudesta ehdotusta vaan raportoi tekijä- ja työnantajaosapuolten näkemykset ja ehdotukset asiassa.

Ruotsissa on vastikään annettu yhden miehen komitean toimeksianto (10.4.2008, Dir. 2008:37) tekijänoikeuslain 3 luvun uudistustarpeiden selvittämisestä. Toimeksiantoon sisältyy myös sen tarkastelu, tarvitaanko työsuhdetta koskevia säännöksiä.

Työsuhteessa syntyneiden teosten tekijänoikeudesta on säännöksiä Manner-Euroopan EU-maista Hollannin tekijänoikeuslaissa ja yleisesti anglosaksisen, common law -oikeusperinteen maissa, joihin EU-maista kuuluvat Iso-Britannia, Irlanti, Kypros ja Malta.

#### Esimerkkejä työsuhtetekijänoikeutta koskevista säännöksistä

**Hollannin** tekijänoikeuslain (Wet van 23 september 1912, houdende nieuwe regeling van het auteursrecht) 7 artiklassa oleva säännös perustuu tekijäolettamaan. Säännöksen mukaan työnantajan katsotaan olevan työsuhteessa aikaansaadun teoksen tekijä, ellei toisin ole sovittu:

Where labour carried out by an employee consists in the making of certain literary, scientific or artistic works, the employer shall be deemed the author thereof, unless otherwise agreed between the parties.

**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 työntekijän välisessä suhteessa pohjautuu tekijänoikeuden ensimmäistä omistajaa koskeviin säännöksiin, jotka ovat molemmissa maissa varsin samansisältöiset. Säännösten mukaan tekijänoikeus työsuhteessa luotuihin teoksiin kuuluu suoraan lain nojalla työnantajalle mutta osapuolet voivat sopia asiasta myös toisin.

Ison-Britannian lain 11 §:n avainsäännökset kuuluvat seuraavasti:

(1) The author of a work is the first owner of any copyright in it, subject to the following provisions.

(2) Where a literary, dramatic, musical or artistic work, or a film, is made by an employee in the course of his employment, his employer is the first owner of any copyright in the work subject to any agreement to the contrary.

**Yhdysvaltojen** tekijänoikeuslaissa (Copyright Law of the United States (Title 17)) olevat ”works made for hire” –teoksia koskevat säännökset pohjautuvat laissa olevaan tekijäolettamaan, Ne ulottuvat sekä työsuhteessa luotuihin että tilauksesta tehtyihin teoksiin. Työsuhteen piirissä luotujen teosten tekijänä pidetään suoraan lain säännösten nojalla työnantajaa, ellei osapuolten välillä ole nimenomaisesti kirjallisesti toisin sovittu. Yhdeksään lain määritelmiä sisältävässä säännöksessä lueteltuun luokkaan kuuluviin teoksiin sovelletaan samaa tekijäolettamaa, jos osapuolet ovat nimenomaisesti ja kirjallisesti sopineet, että asianomaista teosta pidetään ”work made for hire” –teoksena.

### § 101. Definitions

A “work made for hire” is—

- (1) a work prepared by an employee within the scope of his or her employment; or
- (2) a work specially ordered or commissioned for use as a contribution to a collective work, as a part of a motion picture or other audiovisual work, as a translation, as a supplementary work, as a compilation, as an instructional text, as a test, as answer material for a test, or as an atlas, if the parties expressly agree in a written instrument signed by them that the work shall be considered a work made for hire. (...)

### § 201. Ownership of copyright

(a) Initial Ownership.—Copyright in a work protected under this title vests initially in the author or authors of the work. The authors of a joint work are co-owners of copyright in the work.

(b) Works Made for Hire.—In the case of a work made for hire, the employer or other person for whom the work was prepared is considered the author for purposes of this title, and, unless the parties have expressly agreed otherwise in a written instrument signed by them, owns all of the rights comprised in the copyright.

**Kanadan ja Australian** tekijänoikeuslakien säännökset työsuhteessa luotujen teosten oikeuksista seuraavat common law linjaa ja määrittävät samoin oikeuksien omistajaa tai ensimmäistä omistajaa. Säännöksistä voidaan poiketa sopimuksella. Molempien maiden lakien pääperiaate on se, että työsuhteessa luotujen teosten oikeudet omistaa työntekijä, mutta

kummassakin maassa on annettu erityissäännöksiä teoksista, jotka on luotu työsuhteessa sanomalehden, aikakauslehden tai vastaavan julkaisun ("similar periodical") omistajaan. Erilaisia tekniikoita käyttäen lehtikirjoitusten tekijänoikeuksia jätetään lain säännöksillä tekijän käteen siltä osin kuin on kysymys julkaisemisesta muissa kuin julkaisuissa, joita varten ne työsuhteessa oli tehty. Alla ovat esimerkkinä Kanadan lain 13 §:n säännökset, jotka ovat hieman Australian säännöksiä yksinkertaisemmat:

(1) Subject to this Act, the author of a work shall be the first owner of the copyright therein.

(3) Where the author of a work was in the employment of some other person under a contract of service or apprenticeship and the work was made in the course of his employment by that person, the person by whom the author was employed shall, in the absence of any agreement to the contrary, be the first owner of the copyright, but where the work is an article or other contribution to a newspaper, magazine or similar periodical, there shall, in the absence of any agreement to the contrary, be deemed to be reserved to the author a right to restrain the publication of the work, otherwise than as part of a newspaper, magazine or similar periodical.

# 4 Ehdotus

## Säännösehdotus

Tekijänoikeuden siirtyminen työ- ja virkasuhteessa

**40 a §.** Jos työntekijä on luonut muun kuin 40 b §:ssä tarkoitetun teoksen täyttäessään työsuhteesta johtuvia työtehtäviään, työntekijän tekijänoikeus siirtyy työnantajalle 2 momentissa tarkoitetussa laajuudessa, jollei alan vakiintuneesta käytännöstä muuta johdu taikka toisin ole sovittu. Sama koskee virkatehtävää täytettäessä luotua teosta.

Työnantajalla on oikeus käyttää teosta ja määrätä siitä toimintansa edellyttämällä tavalla. Myös teoksen myöhemmin ilmenevät hyödyntämismahdollisuudet kuuluvat tämän oikeuden piiriin.

Laajemmasta tekijänoikeuden siirtämisestä ja sen ehdoista on työntekijän ja työnantajan välillä sovittava kirjallisesti joko nimenomaisella sopimusmääräyksellä tai ottamalla sopimukseen viittaus osapuolia edustavien järjestöjen työehtosopimuksen yhteydessä tai muutoin yhteisesti hyväksymiin ehtoihin.

**49 a §.** Pykälän 3 momenttiin lisätään viittaus 40 a §:ään.

## Perustelut

### 1. Olettamasäännöksen tarpeellisuus

Nykytilannetta työsuhdetekijänoikeuden osalta leimaa kaksijakoisuus. Eräillä aloilla, kuten esimerkiksi joukkoviestinnässä, työnantaja ja työntekijä ovat työehto- tai työsopimuksissa verraten tarkoin sopineet työsuhteessa luotujen teosten tekijänoikeuksien siirtymisestä työnantajalle. Mutta paljon on sellaisia aloja, joissa tekijänoikeuden siirtymistä koskevat ehdot tyystin puuttuvat sopimuksista, vaikka teoksia työ- ja virkasuhteissa kiistattomasti syntyy. Voisi kuvitella, että tekijänoikeusriidat olisivat näissä tapauksissa jokapäiväisiä. Näin ei asiantilaita kuitenkaan ole. Työnantajan tulkitaan ilman nimenomaista sopimustakin palkan



maksajana olevan oikeutettu toiminnassaan hyödyntämään työntekijän teosta, joka on syntynyt työtehtävää täytettäessä.

Epäilemättä jatkossakin tultaisiin toimeen ilman lakiin kirjattua olettasäännöstä. Sääntely ei ole välttämätöntä, mutta se voisi osaltaan edistää teosten tehokasta hyödyntämistä sekä selkeyttää oikeudellista tilannetta. Nämä vaikutukset koituisivat niin työntekijöiden kuin työnantajienkin eduksi.

Asiaa arvioitaessa on otettava huomioon viime vuosikymmenien dynaaminen tekninen ja taloudellinen kehitys viestinnässä, radio- ja TV-toiminnassa, mainonnassa ja markkinoinnissa, viihteessä, opetus- ja koulutustoiminnassa, sisällöntuotannossa yleensä ja muilla niin sanotuilla tekijänoikeusintensiivisillä aloilla. Tietoyhteiskuntakehitys, Internet, digitalisointi ym. ilmiöt ja välineet ovat tuoneet uusia mahdollisuuksia teosten luomiseen, muokkaamiseen, välittämiseen ja hyödyntämiseen. Myös tekijänoikeus työsuhteessa on saanut tämän kehityksen myötä uusia piirteitä ja ulottuvuuksia.

Erityisesti työnantajapuolella korostetaan sitä, että työsuhteessa syntyvän tekijänoikeudella suojatun aineiston merkitys elinkeinoelämälle, taloudelle ja hyvinvoinnille kasvaa jatkuvasti. Uudet liiketoimintamallit ja tuotteet sekä yritysten kilpailukyky perustuvat yhä enemmän innovaatioihin ja aineettomiin oikeuksiin. Tekijänoikeus on tässä kehityksessä voimavara, jonka hyödyntämisen esteet ja hidasteet tulee pyrkiä poistamaan. Säännökset ja sopimusjärjestelyt, jotka edesauttavat tavoitteen saavuttamista, ovat tärkeitä.

Tekijänoikeus on erityisala, jonka periaatteiden yleinen tuntemus on riittämätöntä. Tätä pidetään ongelmana varsinkin pk-sektorilla, jolla sopimuskäytännöt ovat tekijänoikeuden osalta jääneet kehittymättömiksi. Tekijänoikeuden siirtymisestä työsuhteessa ei ole kollektiivisesti sovittu eikä asiaa koskevia ehtoja yleensä ole työsuhteissa. Olettasäännös voisi selkeyttää oikeudellista tilannetta.

## 2. Eräitä ehdotuksen lähtökohtia

Ehdotuksen tarkoituksena ei ole muuttaa nykyistä oikeustilannetta työnantajan ja työntekijän välillä, vaan jäsentää ja selventää sitä osin muuttuneissa olosuhteissa. Sen vuoksi olettaa koskeva ehdotus on rakennettu perinteiselle pohjoismaiselle oikeuskäsitykselle, jonka mukaan työnantajalle kuuluu oikeus työntekijän työsuhteessa luomaan teokseen työnantajan toiminnan edellyttämässä laajuudessa. Lähtökohta on eräin tarkennuksin tarkoitettu vastaamaan nykyistä sopimustulkintaa työnantajan ns. normaalikäyttöoikeudesta. Myös ehdotetun säännöksen 2 momentista ilmenevä oletama koskien teoksen vastaisia hyödyntämismahdollisuuksia on tarkoitettu selvennykseksi. Tältä osin nykyinen oikeustilanne on tulkinnanvarainen.

Sääntelyllä ei rajoiteta osapuolten oikeutta sopimuksin järjestää tekijänoikeutta koskevat suhteensa. Oikeus sopimiseen on tärkeä periaatteellinen lähtökohta. Käytännössä tilanne on kuitenkin usein sellainen, että työntekijä heikomman neuvotteluasemansa vuoksi joutuu tyytymään siihen, mitä työnantaja tarjoaa. Parempi sopimustasapaino voidaan saavuttaa kollektiivisella sopimisella osapuolia edustavien järjestöjen kesken.

Tekijänoikeuden siirtyminen työ- tai virkasuhteessa kokonaan tai osittain tekijältä työnantajalle – perustui se olettasäännökseen taikka nimenomaiseen tai tulkinnalla konstruoituun sopimukseen – on oikeudelliselta luonteeltaan työ- tai virkasuhteeseen liittyvä, mutta periaatteessa siitä erillinen vastikkeellinen oikeustoimi, varallisuusoikeudellinen luovutus. Eri aloja koskevat selvitykset osoittavat, että tekijänoikeuden siirrosta vain harvoin maksetaan erillistä korvausta. Yleinen käytäntö näyttää olevan se, että korvaus sisäl-

tyy työntekijälle maksettuun palkkaan. Tekijänoikeuden merkityksen kasvaessa ja teosten hyödyntämismahdollisuuksien lisääntyessä olisi tärkeätä, että tekijänoikeuskysymyksiin ja edunvalvontaan kiinnitettäisiin nykyistä enemmän huomiota. Tämä voisi tapahtua työ- tai virkasuhteen ehdoista neuvoteltaessa ja sovittaessa.

### 3. Olettaman soveltamisala

Ehdotetun 40 a §:n 1 momentin mukaan, “jos työntekijä on luonut muun kuin 40 b §:ssä tarkoitetun teoksen täyttäessään työsuhteesta johtuvia työtehtäviään, työntekijän tekijänoikeus siirtyy työnantajalle 2 momentissa tarkoitetussa laajuudessa, jollei alan vakiintuneesta käytännöstä muuta johdu taikka toisin ole sovittu.”

Olettama ei siten koske tietokoneohjelmia eikä tietokantoja, joista on säännös 40 b §:ssä. Olettamasäännös ei myöskään koskisi tekijänoikeuslain 5 luvussa säädettyjen lähioikeuksien osalta lain 45 §:ssä säädettyjä esittävien taiteilijoiden oikeuksia. Sen sijaan on hyvät syyt ulottaa olettama koskemaan myös lain 49 a §:n mukaisia valokuvia silloin, kun niitä aikaansaadaan työsuhteissa.

Mainituin poikkeuksin olettama on tarkoitettu kattamaan kaikenlaiset teoskynnyksen ylittävät teokset. Kun kuitenkin säännösehdotus koskee teoksia, jotka on luotu työ- tai virkasuhteeseen kuuluvia tehtäviä toimitettaessa, voitaneen lähteä siitä, etteivät sellaiset teokset, joilla ei ole mitään asiallista yhteyttä työ- tai virkatehtäviin, kuulu olettaman piiriin.

Alalla vakiintunut käytäntö olisi ensisijainen peruste olettaman syrjäytymiseen. Tällöin ei tarkoiteta yrityskohtaista käytäntöä, vaan laajempaa, tietyllä alalla noudatettua yhtenäistä toimintatapaa. Työsuhdetekijänoikeuden kenttä on heterogeeninen. Kaikilla aloilla teoksen liittymisen työ- tai virkasuhteeseen ei tulkita johtavan tekijänoikeuden siirtymiseen työnantajalle. Esimerkiksi yliopistojen ja korkeakoulujen opetus- ja tutkimusviroissa luodut teokset jäävät tekijänsä yksinomaiseen määräysvaltaan. Näin olisi jatkossakin. Käytäntö voi olla myös sellainen, että työnantajalle siirtyy jossain suhteessa olettaman mukaista oikeutta laajempi oikeus.

Ehdotettu olettama väistyy myös silloin, kun työsuhdetekijänoikeuden käyttämisestä tai tekijänoikeuden siirtymisestä on sovittu työnantajan ja työntekijän välillä. Tavallisesti sopimus sisällytetään työ sopimukseen, mutta se voidaan tehdä muussakin yhteydessä. Sopimuksella tarkoitetaan osapuolten välillä solmittua todellista ja todistettavaa välipuhetta eikä pelkästään olosuhteiden perusteella tehtävää fiktiivistä päätelmää sopimuksen olemassaolosta.

Olettama tulee sovellettavaksi, ellei voida osoittaa alalla vakiintunutta käytäntöä tai sopimusta.

### 4. Työnantajan oikeuden laajuus

Ehdotetun säännöksen 2 momentin mukaan “työnantajalla on oikeus käyttää teosta ja määrätä siitä toimintansa edellyttämällä tavalla. Myös teoksen myöhemmin ilmenevät hyödyntämismahdollisuudet kuuluvat tämän oikeuden piiriin.”

Voimassa olevan oikeuden kantaa työnantajalle siirtyvän tekijänoikeuden laajuuteen kuvastaa tekijänoikeusneuvoston lausunto 1992:1, jossa muun ohella todetaan:

“Myös työsuhteessa luodun teoksen tekijänoikeudet syntyvät tekijälle. Työsuhteen perusteella työnantaja saa yleensä teoksen 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.”

Ehdotetun säännöksen peruslähtökohta työnantajan saaman tekijänoikeuden laajuudesta on samansuuntainen tekijänoikeusneuvoston lausunnosta ilmenevän käsityksen kanssa.

Tärkeä merkitys olettamassäänöksen soveltamisen kannalta on termillä ”työnantajan toiminta”. Se rajaa työnantajan saaman oikeuden. Yrityksen osalta kysymys on liiketoiminnan laadusta ja laajuudesta. Julkisen viraston tai laitoksen toimintapiirin määräävät sen tehtävä sekä sitä koskevat säännökset ja määräykset. Tekijänoikeusneuvoston edellä selostetussa ratkaisussa käytetään rajoitteena ”työnantajan normaalia toimintaa”. Kun nykyaikaiselle yritystoiminnalle on tunnusomaista dynaamisuus ja kun myöskään julkisella sektorilla muutokset ja uudelleenjärjestelyt eivät ole harvinaisia, olettamassäänöstä koskevassa ehdotuksessa ei aseteta normaalisuusvaatimusta, vaan lähdetään siitä, että työnantajan toiminnassa voi tapahtua muutoksia. Ne voivat koskea toiminnan laatua ja laajuutta, mutta myös tekijänoikeuden hyödyntämiseen liittyviä tuotteita ja tietoteknisiä ratkaisuja.

Työnantajan oikeuden perustana on oikeus käyttää teosta työnantajan toiminnassa. Käyttöoikeuden luovutuksessa voi olla kysymys yksinomaisesta tai rinnakkaisesta käyttöoikeudesta. Työnantajan olettaman nojalla sama käyttöoikeus on asian luonteesta johtuen lähtökohtaisesti yksinomainen. Työntekijä ei voi myöntää muille rinnakkaista käyttöoikeutta tai itse käyttää tekijänoikeutta tavalla, joka johtaisi ristiriitaan työsopimuksen velvoitteiden, kuten lojaalisuus- ja kilpailukieltovelvoitteen kanssa. Työntekijälle jäävien tekijänoikeuden elementtien hyväksikäyttö on siten alisteinen työsuhteesta johtuviin velvoitteisiin nähden.

Työnantajan toiminta voi edellyttää myös sitä, että työntekijän tekijänoikeudella suojattua aineistoa luovutetaan edelleen tai että sitä muutetaan. Olettamassäänös voi johtaa tekijänoikeuslain 28 §:n edelleenluovutus- ja muuttamiskiellon väistymiseen. Nykyaikaista tietotekniikkaa käyttävien yritysten sekä julkisten viranomaisten ja laitosten toiminnassa on tavallista, että työ- tai virkasuhteessa luotuja teoksia taikka suoritteita ja palveluja, joissa mainittuja teoksia on käytetty hyväksi, toimitetaan asiakkaiden käytettäväksi tai yleisön saataville digitaalisessa muodossa. Näin meneteltäessä työsuhdetekijänoikeudella suojattua aineistoa siirtyy kolmannelle. Tällainen teoksen käyttö voi olla hyvinkin laajaa esimerkiksi tapauksissa, joissa sanomalehden verkkoversio avataan Internetissä kaikkien saataville. Ongelma aiheutuu siitä, ettei digitaaliseen aineistoon liity ns. oikeuksien sammumisilmiötä. Tekijänoikeuden edelleen siirtyminen, joka saattaa olla työnantajan toiminta-ajatuksen välttämätön elementti, sisältyisi tällaisissa tapauksissa olettamaan.

Digitaaliset toimintatavat ja tuoteformaatit saattavat edellyttää sitä, että tekijänoikeudellisesti suojattua aineistoa muokataan ja muutetaan vastaamaan uuden tekniikan vaatimuksia. Myös tällainen muuttamisoikeus kuuluisi työnantajalle.

Olettama koskee työsuhteen aikana työtehtävien yhteydessä luotuja teoksia. Työsuhteen päättymisen välitön vaikutus on se, ettei työsuhdetekijänoikeuden piiriin tule enää uusia teoksia. Työsuhteen päättymisen ei ole sen sijaan katsottava estävän työnantajaa jatkamasta aikaisemman aineiston hyödyntämistä. Näin on asia ratkaistu ruotsalaisessa oikeustapauksessa (Göta hovrätt, 4.10.1966, NIR 1967 s. 455), joka koski työsuhteessa ollutta teollista suunnittelijaa. Lopputulos noudattaa työoikeuden periaatetta, jonka mukaan työn tulokset kuuluvat työnantajalle. Asiaan liittyy kuitenkin myös toinen kysymys: onko työntekijä itse työsuhteen päättymisen jälkeen oikeutettu käyttämään työsuhteessa luomaansa teosta? Tältä osin asiaa on lähestyttävä – ellei alan vakiintuneesta käytännöstä muuta johdu taikka toisin ole sovittu – siltä pohjalta, mikä merkitys työsuhteen päättymisellä on lain ja työsopimuksen mukaan työntekijän kilpailukielt-, lojaliteetti- ja salassapitovelvoitteelle.

Työnantajan toiminnassa voi luonnollisesti tapahtua monenlaisia muutoksia. Toiminnan volyyymi voi kasvaa tai supistua. Myös toiminnan laatu voi muuttua. Omistusmuutoksia tai sulautumisia voi tapahtua. Yritysjärjestelyssä liiketoiminta saatetaan osittain tai kokonaan myydä. Onko työsuhdetekijänoikeutta koskevan oletettaman katsottava pysyvän muuttuneisakin olosuhteissa voimassa? Sikäli kuin liikettä olisi edelleen pidettävä samana, työnantajan käyttöoikeuden voitaneen katsoa jatkuvan. Liikkeen tai sen osan luovutuksen vaikutuksista sisältyy erityissäännös tekijänoikeuslain 28 §:ään.

Olettama, jonka mukaan työnantajalla on oikeus myös teoksen myöhemmin ilmeneviin hyödyntämismahdollisuuksiin, koskee kahdenlaisia tilanteita. Ensinnäkin työnantajan liiketoiminnassa voi tapahtua muutoksia, jotka avaavat työsuhdeteoksille uusia tai entistä laajempia käyttömahdollisuuksia. Toiseksi ulkoinen kehitys voi synnyttää uusia markkinoita, jakelukanavia, laiteratkaisuja tai muita innovaatioita, joiden avulla teoksia voidaan uudella tavalla hyödyntää.

Sopimusoikeudelliselta kannalta kysymys myöhemmin ilmenevistä teoksen hyödyntämismahdollisuuksista on ongelmallinen. Saatetaan perustellusti kysyä, kuinka voidaan sopia jostain sellaisesta, jota ei vielä tiedetä eikä tunneta. Sinänsä sopimista tulevaisuudessa luotavien teosten tekijänoikeuksista pidetään mahdollisena ja sopimusta pätevänä. Samalla yleensä kuitenkin huomautetaan, että sopimusta voidaan sovitella, jos sen noudattaminen johtaisi kohtuuttomaan lopputulokseen.

Mahdollista olisi lähteä myös siitä, että työnantajalle kuuluvat vain ne hyödyntämismahdollisuudet, jotka olivat esillä työsuhteen alkaessa tai viimeistään ilmenivät sen kuluessa. Niihin työntekijä on suostunut työsuhteen solmiessaan ja työsuhdetta jatkaessaan. Olettamaa harkittaessa on kuitenkin lähtökohdaksi otettu, että ratkaisun pitää olla selväpiirteinen ja tehokkuusnäkökannalta perusteltu.

Olettamaa, jonka mukaan työnantaja saa oikeuden myös työsuhdeteoksen myöhempiin hyödyntämismahdollisuuksiin, voidaan puoltaa sillä, että työnantajan mahdollisuudet hyödyntää teosta optimaalisella tavalla ovat yleensä paremmat kuin työntekijän, jonka dispoimintamahdollisuuksia rajoittavat työsuhteesta johtuvat velvoitteet.

Jos työntekijän tekijänoikeuden hyödyntämisen tuotto muodostuu selvästi odotettua suuremmaksi esimerkiksi uuden jakelu- tai käyttömahdollisuuden kehittämisen johdosta, voi syntyä tilanne, jossa työntekijän vastikkeen suuruus on aiheutta ottaa uudelleen harkittavaksi. Tällöin on mahdollista soveltaa tekijänoikeuslain 29 §:n säännöstä sovittelusta. Kuten jäljempänä esitetystä ilmenee, kyseinen säännös kaipaasi tarkistamista.

Edellä viitattu sopimusoikeudellinen ongelma on siten nähtävä lähinnä tekijälle kuuluvan vastikkeen kohtuullisuutta koskevana kysymyksenä.

## 5. Korvauksen sovittelu

Tekijänoikeuslain 29 § sisältää tekijänoikeuden luovutuksesta tehdyn sopimuksen kohtuuttoman ehdon sovittelun osalta viittauksen oikeustoimilain säännöksiin. Keskeinen säännös on oikeustoimilain 36 §, jonka mukaan sovittelu voi tulla kysymykseen, jos oikeustoimen ehto on kohtuuton tai sen soveltaminen johtaisi kohtuuttomuuteen. Kyseinen vuodelta 1982 oleva säännös tarkoitettiin ilmaukseksi varallisuus oikeudessa noudatettavasta yleisestä kohtuullisuusperiaatteesta. Säännöksen kirjoitustapa, myöhempi lainsäädäntökehitys ja oikeuskäytännössä (KKO 2006:56) omaksuttu rajoittava tulkinta viittaavat kuitenkin siihen, ettei 36 § sovellu ainakaan kaikkiin tapauksiin, joissa sopimusvastiketta tai -korvausta olisi aiheutta sovitella.

Tekijänoikeuden luovutuksen osalta uudelleen arvioinnin tarvetta saattaa esiintyä erityisesti ns. jälkiperäisen kohtuuttomuuden tapauksissa eli sellaisten olosuhteiden muutosten johdosta, joissa teokselle ilmenee työnantajan toiminnassa entistä laajempia tai kokonaan uusia hyödyntämismahdollisuuksia työnantajan liiketoiminnan muutosten tai markkinoiden teknisen taikka kaupallisen kehityksen seurauksena. Kohtuullisuusnäkökohdat voivat tuolloin edellyttää lisäkorvauksen maksamista tai muunlaista sopimuksen sovittelua.

Olettamasäännöksen ja etenkin ehdotetun 40 a §:n 2 momentin voimaansaattaminen näyttäisi siten edellyttävän tekijänoikeuslain 29 §:n tarkistamista. Saattaisi olla aihetta korvata säännös tekijänoikeuden luovutusta koskevalla erityisellä sovittelusäännöksellä, jonka mukaan myös luovutuksen vastikkeen sovittelu olisi kiistattomasti mahdollista.

## 6. Sopimus olettamaa laajemmasta tekijänoikeuden siirrosta

Nimenomaisiin sopimukseen liittyy monia etuja verrattuna pelkästään olosuhteiden perusteella tehtäviin sopimusolettamiin. Tekijänoikeuden kasvava merkitys puoltaa sitä, että siirtosopimuksen muotoon ja sisältöön kiinnitetään entistä enemmän huomiota. Tämän vuoksi ehdotetun säännöksen 3 momentin mukaan olettamaa laajempi tekijänoikeuden siirto tulee sopia kirjallisesti joko nimenomaisella sopimusmääräyksellä tai ottamalla sopimukseen viittaus osapuolia edustavien järjestöjen työehtosopimuksen yhteydessä tai muutoin yhteisesti hyväksymiin ehtoihin.

Olettama tulisi siten sovellettavaksi, jos tekijänoikeuden laajemmasta siirrosta ei olisi sovittu mainituin tavoin. Laajempi siirto olisi kysymyksessä silloin, kun työnantajalle siirretään taloudellinen tekijänoikeus kokonaan tai jossain muussa suhteessa olettaman tarkoittamaa pitemmälle menevä oikeus.

Nykyisin tekijänoikeuden siirrosta on eräillä aloilla sovittu työehtosopimuksissa. Kuu- luuko työntekijän omistaman varallisuusnoikeuden luovuttaminen työnantajalle sellaisiin työsopimuksessa tai työsuhteissa muuten noudatettaviin ehtoihin, jotka ovat työ- ja virkaehtosopimuksilla sitovin vaikutuksin säänneltävissä, on epäselvä kysymys. Sen vuoksi ehdotuksen 3 momentissa on lähdetty siitä, että työsuhdetekijänoikeuden siirrosta tulisi sopia nimenomaisesti tekijän ja työnantajan välillä. Sopiminen voisi tapahtua myös viittaamalla osapuolia edustavien järjestöjen hyväksymiin ehtoihin. Näin aikaansaataisiin osapuolia kiistattomasti sitova sopimus.

## Arvio olettamasäännöksen vaikutuksista

Ei ole odotettavissa, että olettamasäännös muuttaisi olennaisesti työntekijöiden ja työnantajien asemaa ja oikeuksia nykyisestä. Tämä johtuu toisaalta siitä, että olettamaan on pääosin kirjattu nykyinen sopimustulkintaan perustuva käsitys työsuhdetekijänoikeuden jakautumisesta osapuolten kesken. Toisaalta monien yritysten osalta tekijänoikeuksien siirrosta on sovittu työehtosopimukseen tai työsopimukseen otetuilla ehdoilla. Näihin sopimukseen olettama ei vaikuttaisi.

Tehdyissä selvityksissä on esitetty myös sellaisia näkemyksiä, että olettamasäännös vähentäisi työnantajien halua neuvotella tekijänoikeusasioista, kun siirto tapahtuisi jo olettaman perusteella. Tältä osin on todettava, että esiin tulleissa sopimuksissa siirron kohteena näyttää yleensä olevan olettamasäännöksen tarkoittamaa käyttöoikeutta laajempi tekijänoikeus. Tällainen siirto olisi jatkossakin sopimisenvarainen. Sääntelyhanke ei siten merkitsisi muutosta nykytilanteeseen.

Taloudelliselta kannalta työntekijän mahdollisuudet vapaasti hyödyntää työsuhteessa luomiaan teoksia ovat rajoitetut. Hän ei voi samaan aikaan nostaa palkkaa työnantajalta ja luovuttaa työsuorituksiin liittyviä tekijänoikeuksia ulkopuoliselle taholle. Esteenä ovat työsuhteesta johtuvat velvoitteet työnantajaa kohtaan. Rajoitukset koskevat myös niitä osia tekijänoikeudesta, jotka eivät ole siirtyneet työnantajalle. Kilpailevan toiminnan kieltö ja lojaliteettivaatimus työnantajaa kohtaan estävät tai rajoittavat myös näiden oikeuksien vapaata hyödyntämistä. Tekijänoikeuden joidenkin osien jääminen työntekijälle ei siten edusta kovin merkittävää taloudellista arvoa. Esitettyyn nähden oletettasäännös ei heikennä tekijän asemaa ainakaan, jos tekijöiden edunvalvonta on asianmukaista.

Tekijänoikeuksien hyödyntämisen tehostaminen, joka edellä mainittiin erääksi lainmuutoksen tavoitteeksi, merkitsee toteutuessaan liiketoiminnan edellytysten parantumista tekijänoikeusintensiivisillä aloilla. Positiivisten taloudellisten vaikutusten määrää on kuitenkin mahdotonta arvioida. Suurimmat käytännön vaikutukset oletettasäännöksellä olisi luultavasti pk-sektorilla, jossa asiantuntemuksen ja toimivien sopimusjärjestelmien puute on saattanut olla esteenä tai hidasteena tekijänoikeuden hyödyntämiselle.





OPĒTUSMINISTERIŅĀ

*Undervisningsministeriet*

MINISTRY OF EDUCATION

*Ministère de l'Éducation*

ISBN 978-952-485-540-2 (PDF)

ISSN 1458-8102