



GAME MAKERS

of Finland



Pelialan opas



SEUL

SUOMEN ELEKTRONISEN
URHEILUN LIITTO

Esipuhe

Tämä opas on luotu auttamaan pelialan ammattilaisia ymmärtämään sopimusten, säännösten ja työsuhteiden eri muotojen yksityiskohtia. Se sisältää paljon tärkeitä asioita, jotka tulee ottaa huomioon niin pelaajan, striimaajaan kuin myös pelintekijän näkökulmasta. Oppaaseen on sisällytetty havainnollistavia esimerkkejä erilaisista oikeustapauksista sekä kuvattu muun muassa kilpailukielttoon ja tekijänoikeuksiin liittyviä yllättäviäkin asioita.

Opas on tehty yhteistyössä Game Makers of Finlandin, Insinööriliiton ja Suomen elektronisen urheilun liiton SEULin kanssa 2023.



Sisällysluettelo

Työsuhteen eri muodot.....	1	Välimiesmenettely.....	9
Erot työsuhteen ja jonkun muun sopimussuhteen välillä.....	1	Insinööriliiton oikeusapu.....	9
Kilpailukieltto ja kilpaileva toiminta.....	2	Ammatillinen vastuuvakuutus.....	9
Salassapitovelvollisuus ja työnantajan liikesalaisuudet.....	3	Lainvalinta eli mitä lakia sopimukseen noudatetaan.....	9
Tekijänoikeudet työsuhteessa ja		Lainvalinnan periaatteet työsopimuksen kohdalla.....	9
muussa sopimussuhteessa.....	4	Lainvalinnan periaatteet muun sopimusmuodon	
Tekijänoikeusasioista tulee sopia tarkasti.....	5	kohdalla.....	10
Tietokoneohjelmat ja tietokannat eli pelit.....	5	Lähetettyyn työntekijään sovellettava lainsäädäntö.....	10
Työnantajalle siirtyvät oikeudet.....	6	Huomioi tulevaisuus – eläkeasioita.....	10
Isyysoikeus.....	6	Kevytyrittäjä.....	10
Respektioikeus.....	7	Tuloja ulkomailta.....	10
Taloudelliset oikeudet.....	7	Työskentely ulkomaiselle työnantajalle Suomessa.....	10
Korvaus tekijänoikeuksien luovutuksesta.....	7	Ulkomaisen tulon verotus.....	10
Tavaramerkki.....	7		
Toisen brändin/tavaramerkin käyttö esim. taiteessa tai			
muussa omassa luomuksessa.....	7		
Miten tulee toimia, jos löytää omia töitään			
varastettuna tai "lainattuna"?.....	8		
Youtube ja Twitch ja tekijänoikeudet.....	8		
Joku käyttää ottamaani ja/tai tekemääni kuvaa pelissä			
tai muussa kuin omassaan, mitä voin tehdä?.....	8		

Työsuhteen eri muodot

Työsopimus vai muu työhön liittyvä sopimussuhde

Työtä voidaan tehdä erilaisissa työsuhteissa: vakituisesti tai määräaikaisesti ja kokoaikaisesti tai osa-aikaisesti. Työsuhteen muoto vaikuttaa esimerkiksi työsuhteen päättymiseen, irtisanomiseen ja työsuhteen purkuun. Työsopimus tehdään silloin, kun työntekijä tekee korvausta vastaan töitä työnantajalle. Työsopi-

mus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti, mutta suositeltavaa on, että se tehdään aina kirjallisesti.

Työtä voi kuitenkin tehdä myös muun sopimussuhteen kautta, joka voi olla varsin yleinen toimintamalli pelialan ja elektronisen urheilun erilaisissa tehtävissä toimivilla henkilöillä.

Erot työsuhteen ja jonkun muun sopimussuhteen välillä

Työsopimus ja työsuhde	Muu sopimussuhde
<p>Työsopimus täyttää työopimuslain tunnusmerkit:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. tehdään työtä 2. sopimuksen perusteella 3. itse työnantajalle 4. korvausta vastaan 5. työnantajan johdon ja valvonnan alaisena <ul style="list-style-type: none"> • Uusi pykälä tulossa kesällä 2023 voimaan koskien tilanteita, joissa henkilö on pakotettu itsenäiseksi yrittäjäksi: ”Tulkinanvaraisissa tilanteissa työsuhteen olemassaolo arvioidaan kokonaisharkinnalla ottamalla huomioon työn tekemisen ehdot, olosuhteet, joissa työtä tehdään, osapuolten tarkoitus oikeussuhteen luonteesta sekä muut osapuolten tosiasialliseen asemaan oikeussuhteessa vaikuttavat seikat” • Jos henkilö katsotaan tämän uuden pykälän nojalla kuitenkin työntekijäksi, eikä siis yrittäjäksi, työsuhdelainsäädäntö soveltuu häneen normaalisti 	<ul style="list-style-type: none"> • Sopimuksen nimenä voi olla esim. toimeksiantosopimus, kumppanuussopimus tai muu vastaava sopimus. Näissä tilanteissa sopimuksessa ei lue sanaa työopimus • Kyseessä on normaali sopimussuhde kahden tasaveroiseksi katsottavan osapuolen välillä, joka ei takaa minkäänlaista ns. heikomman osapuolen suojaa niin kuin työopimus • Oletusarvoisesti kumpikin sopijapuoli on samanlaisessa asemassa sopimusneuvotteluissa ja kummallakin on yhtä paljon valtaa siihen, mitä ja mistä sovitaan. Käytännössä tilanne on näissä tapauksissa vain harvoin näin.
<p>Suojatuin tilanne, koska kaikki työn tekemistä ja työelämää koskevat lait soveltuvat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - työopimuslaki - työaikalaki - vuosilomalaki - työturvallisuuslaki - yhteistoimintalaki - yhdenvertaisuuslaki - laki yksityisyydensuojasta työelämässä (työelämän tietosuojalaki) - tasa-arvolaki <p>HUOMIO: Edellä mainittujen lakien lisäksi työsuhteissa noudatetaan usein myös joko ala- tai sektorikohtaista työehtosopimusta. Työehtosopimuksen solmivat keskenään työntekijä- ja työnantajajärjestöt. Työehtosopimus voi olla joko yleissitova tai normaalisitova, isoksi osaksi työehtosopimukset ovat Suomessa yleissitovia eli että työnantajan ei tarvitse olla työnantajaliiton jäsen, jotta työehtosopimusta sovelletaan.</p> <p>Pelialalla ei isoista ponnisteluista huolimatta vielä ole työehtosopimusta, joten olen tarkkana alla olevien asioiden kanssa.</p> <p>Työehtosopimusasioita:</p> <ul style="list-style-type: none"> - lomarahaa ei turvaa edes lainsäädäntö, vaan sen saa silloin, jos a) tehtävää työtä koskee työehtosopimus b) asiasta on sopinut erikseen - palkalliset äitiys- ja isyysvapaat - lakisääteistä pidemmät sairausajan palkanmaksuvelvollisuudet - yleiset palkankorotukset 	<p>Työelämää ja työn tekemistä koskevat lait eivät sovellu, vaan kaikesta pitää osata sopia itse.</p> <p>Tärkeimpiä sovittavia asioita ovat seuraavat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - riittävä korvaus työstä, jotta siitä voi maksaa itselleen a) eläkettä b) verot c) vakuutukset d) terveydenhoidon e) työttömyysturvan tai muun vastaavan tuen työttömyyden varalta - työaika, miten paljon työtä tehdään - vuosilomat, niiden kertyminen ja pitäminen, lomaraha ja (mahdollinen) vuosilomakorvauksen maksaminen sopimussuhteen päättyessä - sairastaminen, sairastamisen palkallisuus - lasten hoito, sitä koskeva oikeus pitää vapaata ja/tai että tämä aika olisi palkallista - palkalliset äitiys- ja isyysvapaat - palkankorotukset - vahingonkorvausasiat, jos esim. tuote myöhästyy tai siinä on virhe - vastuukysymykset ja -vakuutukset - oikeus sijaisen käyttämiseen - miten ja millä perusteella sopimussuhteen voi päättää - irtisanomisajan pituus ja oikeus työskennellä irtisanomisaikana - koeaika - kilpailukiello sekä sopimussuhteen aikana että sen jälkeen - tekijänoikeusasiat - salassapito sekä sopimussuhteen aikana että sen jälkeen - sopimussuhteen suoja armeijan käymisen aikana (eli että sitä ei automaattisesti täksi ajaksi päätetä, vaan että sopimus on myös tämän ajan voimassa ilman työskentelyvelvoitetta)

Kilpailukielto ja kilpaileva toiminta: TYÖSUHTEEN aikana ja sen päättymisen jälkeen

Työsuhteen aikana – kilpailevan toiminnan tai sen valmistelun kielto	Työsuhteen päättymisen jälkeen – kilpailukieltosopimus
<p>Työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona.</p> <p>Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä ryhtyä myöskään kilpailevan toiminnan valmistelemiseksi sellaisiin toimenpiteisiin, joita ei edellä säädetty huomioon ottaen ei voida pitää hyväksyttävänä.</p> <p>Työnantaja, joka ottaa työhön henkilön, jonka tietää olevan edellä mainitun perusteella estynyt ryhtymästä työhön, vastaa työntekijän ohella aikaisemmalle työnantajalle aiheutuneesta vahingosta.</p>	<p>Työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (kilpailukieltosopimus) rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.</p> <p>Lisäksi kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon:</p> <ul style="list-style-type: none"> • työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liikesalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta • samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät sekä muut vastaavat seikat
<p>Yleensä tällaisesta toiminnasta kiinni jäämisen seurauksena on työsuhteen päättäminen heti eli työsuhteen purkaminen. Tällöin työsuhde ei ole voimassa edes siis irtisanomisaikaa.</p> <p>Parasta onkin kysyä toiselle toiminnalleen työnantajalta lupaa ja perustella huolellisesti se, miksi tämä muu toiminta ei ole kilpailevaa ja/tai kilpailevan toiminnan valmistelua.</p> <p>Jos lupaa ei saa, mutta on ihan varma, että tällainen muu toiminta ei ole kilpailevaa, etenee sinänsä asian kanssa omalla riskillä.</p> <p>Kuitenkin, jos työsuhde kilpailevan toiminnan nojalla puretaan, voidaan tällainen työsuhteen päättäminen yleensä riittauttaa liiton oikeusavun avulla. Korvauksena tuomitaan tilanteen niin päättyessä korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä, mikä vastaa työntekijän normaalia kuukausipalkkaa 3–24 kuukaudelta.</p> <p>Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon:</p> <ul style="list-style-type: none"> • työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys • määräaikaisen työsuhteen jäljellä ollut kesto • työsuhteen kesto • työntekijän ikä • hänen mahdollisuutensa saada myöhemmin ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä työnantajan menettely työsuhteen päättyessä • työntekijän mahdollisesti itsensä antama aihe työsuhteen päättämiseen • työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä • muut näihin rinnastettavat seikat <p>Korvausta määrättäessä otetaan huomioon myös mahdollinen samasta teosta yhdenvertaisuuslain nojalla tuomittu hyvitys</p> <p>Näin ollen työnantaja toimii tässä asiassa omalla riskillään, mutta menetettyä työsuhdetta ei voi enää saada takaisin. Seurauksena työnantaja joutuu tuomioistuimen niin tuomitessa maksamaan työpaikkansa ilman perustetta menettäneelle työntekijälle ainoastaan edellä mainitun korvauksen.</p>	<p>Näin ollen työntekijän tulee myös tehdä jotakin sellaista tai olla sellaisessa asemassa, että tällaista sopimusta voidaan hänelle edes ehdottaa. Tavallisen ns. rivityöntekijän kanssa ei tällaista kilpailukieltosopimusta voida lähtökohtaisesti edes sopia.</p> <p>Esimerkki: KKO: 2014:50: Insinööriliiton jäsenen juttu koskien kilpailevaa toimintaa robottialalla, joka lopulta voitti korkeimmassa oikeudessa sen nojalla, että työntekijän asema ei ollut ollut sellainen, että hänen kohdallaan olisi voitu kilpailukieltosopimusta sopia.</p> <p>Kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa määräys vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimussakosta, joka saa enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa.</p> <p>Näissä tilanteissa kannattaa aina valita mieluummin vahingonkorvaus kuin sopimussakko.</p> <p>Vahingonkorvaus on Suomessa hyvin hankala käsite, etenkin sille, joka sitä vaatii, sillä syntyneen vahingon määrä ja arvo tulee voida näyttää toteen rahamäärällisesti. Suomen vahingonkorvausmalli on ns. restoratiivinen eli vahingon kärsinyt tulee saattaa siihen asemaan, jossa hän olisi ilman vahinkoa ollut.</p> <p>Sen sijaan, jos vahingonkorvausta joutuisi maksamaan Amerikkaan, on tilanne täysin erilainen. Siellä vahingonkorvausmalli on punitiivinen eli se toimii samalla myös rangaistuksena esimerkiksi huolimattomuudesta, jonka seurauksena vahinko on syntynyt. Tällöin summat saattavat nousta hyvinkin suuriksi.</p>

	<p>Jos rajoitusajaksi on sovittu enintään kuusi kuukautta, työnantajan on maksettava työntekijälle rajoitusajalta korvaus, joka vastaa 40 prosenttia työntekijän palkasta. Jos rajoitusajaksi on sovittu yli kuusi kuukautta, on työntekijälle maksettava rajoitusajalta korvaus, joka vastaa 60 prosenttia työntekijän palkasta. Rajoitusajaksi voidaan sopia enintään yksi vuosi työsuhteen päättymisestä. Korvaus on maksettava rajoitusajan kuluessa työsuhteen aikana noudatetuin palkanmaksukausin, ellei työsuhteen päättämisen jälkeen toisin sovita.</p> <p>Työnantajalla on oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus noudattaen irtisanomisaikaa, jonka pituuden on oltava vähintään kolmasosa rajoitusajan pituudesta, kuitenkin vähintään kaksi kuukautta.</p> <p>Irtisanomisoikeutta ei kuitenkaan ole enää sen jälkeen, kun työntekijä on päättänyt työsuhteen.</p>
	<p>Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhte on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä.</p> <p>Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin tässä pykälässä säädettyä, joten laki suojaa tässä tilanteessa työntekijäasemassa olevaa henkilöä tehokkaasti.</p>

Kilpaileva toiminta ja kilpailukieltosopimuksen muun sopimussuhteen kohdalla

Jos et ole työsuhteessa, vaan muussa sopimussuhteessa, nämä edellä olevat säännökset eivät koske sinua, eivät hyvässä, eivätkä pahassa. Tosiasia kuitenkin on, että näissä muissa sopimusmaailloissa nämä säännökset ovat yleensä vielä edellä mainittua kireämpiä, joten asian suhteen kannattaa olla tarkkana ja yrittää neuvotella säännöksiä itselle paremmiksi. Asian suhteen kannattaa olla myös liittoon yhteydessä ja kysyä neuvoja ja neuvotteluvinkkejä.

HUOMIO:

Ja jos neuvottelut eivät onnistu, etkä saa mitään omia toiveitasi tai sopimustavoitteitasi läpi, kannattaa miettiä kaksi kertaa, tahdotko tällaiseen sopimussuhteeseen vai et. Sillä, että kieltäytyt huonosta sopimuksesta, samalla myös osoitat tällaiselle mahdolliselle ja huonosti toimivalle sopimuskumppanille, että hänen täytyy kunnioittaa ainakin ja etenkin Suomen rajojen sisäpuolelle työtään tekevää henkilöä.

Lisäksi jos allekirjoitetusta sopimuksesta, johon ei ole alun perin kukaan tyytyväinen, voi olla vaikea päästä eroon.

Mahdollisia, etenkin Esports-alaa koskevia kilpailevan toiminnan muotoja:

1. Streaming, striimaus – teet töitä joko työsuhteen tai muun sopimuksen nojalla yhdelle pelifirmalle, miten voit toimia toisen pelin pelaamisen suhteen?
2. harjoittelut, kilpailut, ketä edustetaan ja missä

3. lisenssit, ohjelmistot => non-commercial -tarkoitus pakollinen esim. kouluissa, jolloin tuotetta ei saa julkaista kaupallisessa tarkoituksessa, vaikka sen olisi itse tehnyt kokonaan
4. Oman pelin kehittäminen/ toiselle pelifirmalle pelin kehittäminen (koodaus) – teet töitä joko työsuhteen tai muun sopimuksen nojalla yhdelle pelifirmalle, voitko kehittää toista peliä vapaasti vapaa-ajalla?
5. Avoimen lähdekoodin/Open Source -projektit – USD, SDL ja libwebsockets
6. Mahdolliset muut sivuprojektit:
7. Visualisointiohjelmistot visualisation software, grafiikka, äännet
8. Front end -käyttöliittymä

Salassapitovelvollisuus ja työnantajan liikesalaisuudet työsuhteessa

Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä oikeudettomasti käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan liikesalaisuuksia. Jos työntekijä on hankkinut tiedot oikeudettomasti, kieltäytyä jatkua myös työsuhteen päättämisen jälkeen.

Etenkin pelialalla salassapitovelvollisuuden suhteudutaan hyvin vakavasti.

Liikesalaisuuksien suojasta säädetään lisäksi uudessa liikesalaisuuslaissa. Liikesalaisuuden ilmaisseen työntekijän ohella työnantajalle syntyneen vahingon korvaamisesta on vastuussa myös se, jolle työntekijä ilmaisi tiedot, jos viimeksi mainittu tiesi tai hänen olisi pitänyt tietää työntekijän menetelleen oikeudettomasti.

Jos tämän suojan tahdotaan säilyvän työsopimuksen jälkeen, sovitaan salassapitosopimus. Sitä laki ei sinänsä tunne, eikä sitä myöskään säännellä. Yleensä tällaiseen salassapitosopimukseen liittyy pitkä voimassaoloaika ja sopimussakko, joista on hyvä ainakin yrittää neuvotella työnantajan kanssa. Sinänsä rikoslain mukainen salassapitorikos vanhenee kahdessa (2) vuodessa, joten tätä voi pitää tiettyinä maksimina sopimuksissakin.

Salassapitovelvollisuusaikaa työsuhteen päättymisen jälkeen ei kannata sopia kahta vuotta pidemmäksi – myös vuosi voi pelialalla riittää hyvinkin – ja sopimussakkoa työntekijän kuuden kuukauden palkkaa suuremmaksi. Toki myös 10.000 euroakin on yleensä tavalliselle työntekijälle tai sopimuskumppanille huomattava summa maksettavaksi.

Jos tähän voi sopia sopimussakon sijasta vahingonkorvausvelvollisuuden, niin se on ehdottoman kannatettavaa.

Salassapitovelvollisuus ja työnantajan liikesalaisuudet muussa sopimussuhteessa

Jos et ole työsuhteessa, vaan muussa sopimussuhteessa, nämä edellä olevat säännökset eivät koske sinua, eivät hyvässä, eivätkä pahassa. Tosiasia kuitenkin on, että näissä muissa sopimusmaailloissa nämä säännökset ovat yleensä vielä edellä mainittua kireämpiä, joten asian suhteen kannattaa olla tarkkana ja yrittää neuvotella säännöksiä itselle paremmiksi. Asian suhteen kannattaa olla myös liittoon yhteydessä ja kysyä neuvoja ja neuvotteluvinkkejä.

Tekijänoikeudet työsuhteessa ja muussa sopimussuhteessa

Yleistä immateriaalioikeuksista (IPR= Intellectual Property Rights)

Immateriaalioikeudet ovat lakiin perustuvia yksinoikeuksia. Usein ne jaetaan teollisoikeuksiin (esimerkiksi patentit, hyödyllisyysmallioikeudet ja mallioikeudet sekä tavaramerkit ja toiminimet) ja tekijänoikeuksiin. Immateriaalioikeuksia voi kuvata myös kielto-oikeuksiksi, sillä ne antavat (periaatteessa) haltijalleen oikeuden kieltää muita tahoja hyödyntämästä kyseisen immateriaalioikeuden kohdetta kaupallisesti.

Immateriaalioikeuksiin ja henkiseen pääomaan liittyy usein myös merkittäviä varallisuusarvoja. Immateriaalioikeuksien kohdalla keskeinen kysymys onkin, että kenelle kuuluu oikeus hyödyntää etenkin työntekijän keksimää uutta ja innovatiivista menetelmää, laitetta tai tuotetta taikka työntekijän luomaa teosta. Tällöin tärkein kysymys kuuluu, että kuka omistaa keksintöön tai luovan työn tulokseen liittyvät immateriaalioikeudet tai kenelle ne ovat siirtyneet (omistukseen). Sinänsä työsuhdetekijänoikeuksista ei ole yleistä sääntelyä, mutta työsuhteessa luotuja tietokoneohjelmia ja tietokantoja koskevat säännökset sisältyvät tekijänoikeuslakiin (404/1961).

Nämä ovat merkittäviä säännöksiä yleensä etenkin pelialalla, koska yleensä pelit ovat tietokoneohjelmia ja/tai tietokantoja, vaikka niissä monenlaista erilaista muotoa käytetäänkin, muutoin

myös työelämän piirissä tuotetaan jatkuvasti aineistoja, jotka saavat tekijänoikeussuojaa.

Tekijänoikeus suojaa kirjallisia ja taiteellisia teoksia, joten suojattavien teosten kirjo on laaja. Kirjallisia teoksia ovat kaunokirjallisten teosten lisäksi erilaiset ammattikirjallisuuden tuotteet, kuten raportit, muistiot, selvitykset, tutkimukset, kirjelmät, lausunnot, PowerPoint -esitykset jne.

Tekijänoikeus syntyy, kun teos tehdään ja suojan se saa teoksen valmistuttua suoraan lain nojalla eli sitä ei tarvitse jollakin tavalla hakea ja/tai rekisteröidä. Suojan saamisen edellytyksenä on, että teos on tekijänsä henkisen luomistyön itsenäinen ja omaperäinen tulos. Teoksen ei tarvitse olla hyvä: sinänsä huonokin teos voi olla tekijänoikeudella suojattu.

Myöskään tuotteen valmistamiseen käytetty työmäärä tai vaiva ei sellaisenaan ole koskaan tekijänoikeussuojan peruste. Kuitenkin vain tuotteet, jotka **ylittävät teoskynnyksen**, saavat tekijänoikeussuojaa. Käytännössä teoskynnyksen katsotaan ylittyvän, jos voidaan olettaa, ettei kukaan muu vastaavaan työhön ryhtyessään päätyisi samanlaiseen lopputulokseen.

Sen sijaan, jos tuotteen ilmiasu on ulkoisten tekijöiden sanelemaa tai puhtaasti mekaanisen työn tulosta, teoskynnys ei ylity (esimerkiksi tietokoneohjelmisto, jonka suunnittelua rajaavat (vahvat) tietoliikennestandardit, ei yllä teostasoon). Teoskynnyksen alapuolelle jäävät yleensä esimerkiksi tuoteluettelot ja -selosteet, lyhyet uutistiedonannot tai sloganit. Näissä tapauksissa luettelo ja seloste määräytyvät tuotevalikoiman ja tuotekoostumuksen perusteella.

Lyhyet uutistiedonannot rajoittuvat tietyn uutisen kertomiseen (esim. tietty yritys on aloittanut muutosneuvottelut, jotka koskevat 150 työntekijää) ja kyse ei ole siis teoksesta. Sisältö määräytyy ulkoisista seikoista ja tiedonannon lyhyys ei käytännössä anna sijaa luovalle ilmaisulle. Kuitenkin kirjoitukset, jotka ilmentävät kirjoittajan persoonallisesti valitsemia näkökulmia, arviointia tai analyysiä, yleensä ylittävät teoskynnyksen, vaikka ne olisivat lyhyitäkin.

Tekijänoikeus on aina ilmaisumuodon suoja. Tekijänoikeus ei suoja tietoja, vaan tietoja suojataan muulla lainsäädännöllä etenkin silloin, kun ne ovat liikesalaisuuksia, kuten esimerkiksi liikesalaisuuslailla tai rikoslain säännöksillä.

Valokuvaajan ottamat valokuvat voivat saada tekijänoikeussuojaa, jos valokuvat ovat itsenäisiä ja omaperäisiä, mutta myös teoskynnyksen alle jäävät valokuvat saavat tekijänoikeuslain mukaista valokuvan suoja (esim. passikuvat tai röntgenkuvat saavat suoja tavallisina valokuvina) (Huom.: valokuvasuojaa syntyy aina valokuvaajalle, ei mallille).

Tekijänoikeus syntyy aina teoksen tekijälle eli ihmiselle ja yrityksillä ja muilla organisaatioilla voi olla vain tekijältä tai valokuvaajalta siirtyneitä oikeuksia. Sen sijaan investointeihin perustuvat suojamuoto, kuten esim. tietokantasuoja syntyy aina sille taholle, joka kantaa taloudellisen riskin tietokannan tuottamisesta, eli siis yleensä yhtiölle tai muulle organisaatiolle.

Tekijänoikeusasioista tulee sopia tarkasti

Tekijänoikeuslaissa ei edellytetä oikeuksien siirtoa koskevalta sopimukselta määrämuotoa (pl. tietokoneohjelmat ja tietokannat, joiden kohdalla tilanne on siirtymän kohdalta aika suoraviivainen). Kirjallisten sopimusten lisäksi myös suulliset tai hiljaiseen yhteisymmärrykseen perustuvat sopimukset voivat olla päteviä, mutta suositeltavin on aina kirjallinen ja yksityiskohtainen sopimus. Onkin syytä sopia, mitä oikeuksia siirtyy työnantajalle ja mitkä oikeudet jäävät tekijälle (pl. tietokoneohjelmat ja -kannat)

Tekijänoikeus jakautuu kahteen päälohkoon:

- TALOUDELLISIIN ja
- MORAALISIIN yksinoikeuksiin

Taloudelliset oikeudet säätelevät teoksen käyttämistä vaihdannan tai muun yleisön saataviin saattamisen kohteena. Nämä ovat yleensä ne oikeudet, jotka työnantaja tahtoo työntekijänsä luomiin teoksiin

Moraaliset oikeudet suojaavat tekijän henkilöä ja pitävät sisälään mm. isyys- ja respectio-oikeudet. Taloudelliset ja moraaliset oikeudet koskevat kaikkia teoslajeja ja teosten käyttömuotoja.

Tekijänoikeudet työsuhteessa

Työnantaja palkkaa työntekijän yleensä luomaan suojattuja aineistoja siinä tarkoituksessa, että voi hyödyntää niitä liiketoiminnassaan. Työoikeudellisena lähtökohtana onkin, että työnantaja saa oikeudet työn tulokseen.

Jos työnantaja palkkaa työntekijän tekemään tekijänoikeudellisesti suojattuja aineistoja, työnantajan lähtökohtana luonnollisesti on, että tämä voi käyttää työntekijänsä tekemiä aineistoja työnantajan normaalitoiminnan edellyttämässä laajuudessa. Näin ollen tämän ulkopuolelle jää esim. tilanne, jossa työntekijä tekee teoksen, joka ei kuulu alun perin työnantajan normaaliin toimintaan, mutta jota työnantaja tajuaa, että voisikin hyödyntää liiketoiminnassa. Tällöin tulee neuvotella, pyytää rahaa ja tehdä tarkkarajainen sopimus.

Jos työnantaja palkkaa työntekijän ohjelmoijaksi, niin oikeudet tietokoneohjelmaan siirtyvät yleensä aina työnantajalle. Sama koskee muuta työntekijöiden luomia aineistoja, kuten erilaisia kirjallisia tuotoksia, karttoja, kone- ja rakennuspiirustuksia, valokuvia, multimediatuotteita, av-tuotteita jne., jotka on luotu työnantajan johdon ja valvonnan alaisuudessa osana työntekijän työtehtäviä.

Sen sijaan, jos ohjelmoija tekee pelejä tai säveltää **vapaa-aikanaan** vaikka musiikkia, ei kysymys ole niistä työtehtävistä, joita työntekijä on palkattu tekemään, eivätkä oikeudet siirry työnantajalle työsuhteen perusteella. Käytännössä edellä mainituista tul-kintalähtökohdista on johdettu yleisesti hyväksytty periaate, jonka mukaan (etenkin taloudelliset) oikeudet työntekijän työtehtäviään suorittaessaan luomiin aineistoihin siirtyvät suoraan työnantajalle työnantajan normaalitoimialan edellyttämässä laajuudessa.

Tämä siksi, koska tekijänoikeuslaissa ei ole yleisiä työsuhtetekijänoikeuksia koskevia säännöksiä. Sen sijaan lain 40 b §:ssä on säännökset työ- ja virkasuhteessa luoduista tietokoneohjelmista ja tietokannoista, jotka siirtyvät suoraan työnantajalle jo lainkin

nojalla. Työsuhtekeksinnöt ovat asia erikseen, eikä henkilö voi esim. etukäteen luopua hänelle ko. lain mukaan maksettavasta työsuhtekeksintöpalkkiosta.

Työsuhtetekijänoikeuksia koskevien säännösten ja oikeusperiaatteiden soveltamisedellytyksenä on, että teokset on luotu työsuhteessa.

Lähtökohta työsuhteen määrittelyssä on se, että työntekijä tekee itse ja työsuhteen kautta sovittua työtä toiselle taholle tämän johdon ja valvonnan alaisuudessa sopimuksella sovittua vastiketta vastaan.

Työsuhteessa työnantajalla on direktiovaltansa nojalla yleensä mahdollisuus antaa työn laatua, luonnetta, sisältöä, suoritusaikaa ja -tapaa koskevia ohjeita. Aina ei ole selvää, täyttyvätkö työsuhteen kriteerit vai eivät. Etenkin lyhytaikaisissa epätyypillisissä (ei kokoaikainen ja toistaiseksi voimassa oleva työsuhte) työsuhteissa rajanveto työsuhteen ja itsenäisen ammatinharjoittamisen välillä voi olla vaikeaa

Tällaisissa tilanteissa on erityisen tärkeätä sopia tekijänoikeuksista, koska työsuhtetekijänoikeuksia koskevia periaatteita ja säännöksiä sovelletaan vain työsuhteessa luotuihin teoksiin.

Myös opiskelijat jäävät aina työsuhtetekijänoikeuksia koskevan sääntelyn ulkopuolelle.

Kysymys:

- Miten toimitis tilanteessa esim. yksinyrittäjänä?
- Entä miten nämä asiat toimivat vuokratyösuhteessa?

Tietokoneohjelmat ja tietokannat eli pelit

Jos tietokoneohjelma ja siihen välittömästi liittyvä teos on luotu täytettäessä työsuhteesta johtuvia työtehtäviä, tekijänoikeus tietokoneohjelmaan ja teokseen siirtyy lain 40 b §:n mukaan työnantajalle. Osapuolet voivat kuitenkin sopimuksin sivuuttaa lain 40 b §:n säännökset ja sopia, että oikeudet jäävät tekijälle

Lain mukaan 40 b §:ssä säädettyjä säännöksiä sovelletaan vain, jollei toisin ole sovittu (27.3 §). Lain säännöksestä seuraa, että tul-kintalähtökohta tietokoneohjelmien osalta on, että oikeudet ovat siirtyneet työnantajalle. Jos työntekijä väittää oikeuksien jääneen hänelle, hänen on osoitettava, että osapuolet ovat keskenään sopineet lain säännöksestä poikkeavalla tavalla.

Tietokoneohjelmia koskevan erityissääntelyn taustalla ovat tietyt tietokoneohjelmien luomiseen liittyvät erityispiirteet. Tietokoneohjelmat syntyvät usein ryhmätyönä ja suurten ohjelmistojen valmistuksessa on teollisen prosessin piirteitä. Lisäksi työ jakautuu eri työvaiheisiin ja osiin.

Suurten ohjelmistojen valmistaminen vaatii useita henkilötyövuosia. Kehitystyöhön osallistuneiden työntekijöiden panoksien määrä ja luonne vaihtelevat suurestikin. Ohjelmistot korvautuvat suhteellisen nopeasti uusilla ohjelmistoilla, joiden valmistuksen pohjalla ovat usein aikaisemmat versiot. Näin ollen yksittäisen tekijän osuutta on käytännössä vaikeata tai mahdotonta erottaa lopullisesta ohjelmasta.

Lisäksi ohjelmistokaupassa myös ohjelman käyttäjän aseman turvaaminen edellyttää, että ohjelman oikeudenhaltijasta ei ole

epäselvyyttä. Tietokoneohjelman oikeuksien siirtyminen kattaa paitsi varsinaisen ohjelmaan liittyvän oikeuden myös ohjelmaan sisältyviin muihin teoksiin, kuten tekstitiedostoihin, liittyvät oikeudet.

Säännöksen mukaan työnantajalle siirtyvät tietokoneohjelman oikeuksien lisäksi myös oikeudet ohjelmaan välittömästi liittyvään teokseen (esim. peli), kuten ohjelmakuvauksiin ja tukimateriaaliin ja muuhun ohjelman dokumentaatioon.

HUOMIO: Jos työntekijä kuitenkin vapaa-aikanaan luo tietokoneohjelman, joka ei mitenkään liity hänen työtehtäviinsä, oikeudet ohjelmaan eivät siirry olettamassäänöksen perusteella työnantajalle. Tällöin ei saa yleensä käyttää myöskään tällaisen teoksen luomiseen työnantajan laitteita ja/tai ohjelmia, ei ainakaan työaikaa.

Eri asia on, jos näistä oikeuksista esim. omien pelien tekemiseen vapaa-aikana työnantajan kokeilla ja ohjelmistoilla sovitaan erikseen, niin oikeudet jäävät itselle.

Työnantajan on kuitenkin aina voitava osoittaa, että luotu tietokoneohjelma liittyy työntekijän työtehtäviin.

Työnantajalle siirtyvät oikeudet

Muutoin tekijänoikeuslaissa ei ole tarkemmin määritelty missä laajuudessa oikeudet siirtyvät työnantajalle. Periaatteellisena lähtökohtana siirtyvien oikeuksien laajuutta arvioitaessa on, että työnantajan on voitava harjoittaa tavanomaista liiketoimintaansa ilman oikeudellisia esteitä muiden oikeuksien jäädessä tekijälle.

Tekijänoikeuslain 28 §:n säännösten mukaan tekijänoikeuden luovutukseen ei sisälly oikeutta muuttaa teosta, eikä oikeutta luovuttaa oikeutta toiselle, ellei toisin ole sovittu (yleensä asiasta sovitaan etenkin pelien kohdalla). Säännöstä on yleisesti tulkittu siten, että muuntelu- ja edelleenluovutus-oikeutta ei ole, jollei niistä ole nimenomaista mainintaa sopimuksessa. Yleensä näiden oikeuksien siirtyminen kirjataan sopimuksissa työnantajalle.

Käytännössä säännöksiä on yleensä tulkittu kuitenkin niin, että työnantaja saa muuntelu- ja edelleenluovutus-oikeudet, jolloin työnantaja voi tehdä ohjelmistoista uusia versioita tai luovuttaa käyttöoikeuksia ohjelmistoihin yhteistyökumppaneilleen (jälleen etenkin pelit). Tietokoneohjelmia on jatkuvasti kehitettävä ja tietokoneohjelman yhden version elinkaari on usein hyvin lyhyt.

Muunteluoikeudet ovat siten tärkeitä ohjelmistoliiketoiminnan harjoittamisen kannalta. Myös edelleenluovutus-oikeudet, jotka mahdollistavat ohjelmistojen lisensoinnin kolmansille, ovat useissa tapauksissa ohjelmistoyritysten tavanomaisen liiketoiminnan kannalta välttämättömiä.

Tekijänoikeudellisia sopimuksia koskee muutoin yleinen sopimusvapauden periaate. Osapuolet voivat pääsääntöisesti vapaasti sopia sopimuksen ehdoista. Työnantajan sopimusintressissä on yleensä mahdollisimman laajojen oikeuksien hankkiminen, joka turvaa sekä nykyiset että tulevat liiketoimintatarpeet

Työntekijän intressissä taas on turvata etenkin omien moraalisten oikeuksien toteutuminen (oikeus tulla mainituksi tekijänä (isysoikeus) sekä kielto muuttaa teosta tekijän arvoa loukkaa-

valla tavalla (respektioikeus) sekä teoksen käyttömahdollisuudet siltä osin kuin työnantaja ei itse käytä teosta (tärkeä kohta!).

Tällainen voi tulla kyseeseen esim. silloin, kun olet kehitellyt pelihahmon, jota työnantaja ei tahdokaan käyttää. Tällöin on tärkeää sopia siitä, että saat sen sitten tietyn ajan jälkeen itsellesi ja omaan vapaaseen käyttöösi.

Työntekijän oikeuksia käyttää luomiaan teoksia voivat rajoittaa muut työsuhteesta johtuvat veloitteet, kuten salassapitovelvoite ja kilpailukiello. Työntekijä ei voi siten käyttää julkistamatonta teosta, jota työnantaja suojaa liikesalaisuutena, tai käyttää teosta työnantajan kanssa kilpailevaan toimintaan.

Sopimusehto, jolla tekijä luopuu tekijänoikeuslain 3 §:n mukaisista moraalista oikeuksistaan, on pätemätön. Sopimusta voidaan myös tekijänoikeuslain 29 §:n mukaan kohtuullistaa. Kohtuullistaminen ei tule kysymykseen pelkästään sillä perusteella, että sopimusta voidaan pitää jommankumman osapuolen kannalta epäedullisena (ja kohtuullistaminen on yleisesti ottaen muutenkin varsin poikkeuksellista).

Kohtuullistaminen voi tulla kyseeseen esim. siinä (aika tavanomaisessa tilanteessa), että tekijänoikeuksista ei makseta tekijälle tavanomaisen kuukausipalkan lisäksi erillistä korvausta – tämä koskee harvoin pelialaa. Kohtuullisuutta arvioitaessa merkitystä on myös sillä, miten suuri osuus työnantajalla on teosten luomisen kannalta. Esimerkiksi tietokoneohjelmat ja tietokannat ovat yleensä senlaatuista teoksia, ettei niitä välttämättä syntyisi työsuhteen ulkopuolella ilman työnantajan taloudellisia ja tuotannollisia panostuksia eikä tekijällä myöskään yleensä ole mahdollisuutta itse hyödyntää tällaisia teoksia. Tämän voi kiistää, jos siltä tuntuu.

Kovin laajojen oikeuksien siirtäminen työnantajalle ei ole kuitenkaan perusteltua tai kannattavaa, jos työnantajan todellinen hyödyntämistarve on hyvin rajallinen, eikä laajojen oikeuksien hankkimista voida pitää perusteltuna myöskään työnantajan kilpailu- tai salassapitointressien suojaamiseksi. Yleensä sovitaan siitä, että työntekijältä siirtyneet oikeudet eivät ole ajallisesti sidoksissa työntekijän työsuhteen keston.

Tämän vuoksi työnantaja haluaa usein saada oikeuden hyödyntää työntekijän luomia aineistoja myös työntekijän työsuhteen päättymisen jälkeen.

Isysoikeus

Tekijänoikeuslain 3 §:n mukaan tekijällä on oikeus tulla mainituksi hyvän tavan mukaisesti, kun teoksesta valmistetaan kappale, tai teos saatetaan yleisön saataviin (ns. isysoikeus). Hyvän tavan mukaisuuden vaatimus viittaa kullakin alalla yleisesti noudatettuihin menettelytapoihin.

Tietyissä käyttötilanteissa tekijöiden nimiä ei yleensä maininta, esimerkiksi tietokoneohjelmissa ja pelien kohdalla mainitaan usein vain yhtiö, jolle oikeudet kuuluva.

Respektioikeus

Moraalisiin oikeuksiin kuuluu myös kielto muuttaa teosta tekijän arvoa loukkaavalla tavalla tai teoksen saattaminen yleisön saataviin tekijää loukkaavassa yhteydessä (ns. respektioikeus). Näistä moraalista oikeuksistaan tekijä ei pääsääntöisesti voi pätevästi luopua.

Moraalisten oikeuksien kokonaisluovutusta koskeva sopimusehto on siten pätemätön, mutta osapuolet voivat sopia esimerkiksi tavasta, jolla tekijän nimi mainitaan. Tällainen sopimusehto on luonnollisesti sitova ja työnantajan on huolehdittava siitä, että tekijän kanssa sovittua menettelyä tarkoin noudatetaan.

Sopimuksen vastainen menettely voi täyttää tekijänoikeuden loukkauksen tunnusmerkistön.

Taloudelliset oikeudet

Tekijänoikeuslain 2 §:n mukaiset taloudelliset oikeudet ovat luovutettavissa olevia oikeuksia. Näitä taloudellisia oikeuksia ovat oikeus valmistaa teoksesta kappaleita, ja oikeus saattaa teos yleisön saataviin muuttamattomana tai muutettuna. Kappaleen valmistamista on mikä tahansa teoksen monistaminen, kuten valokopiointi, painaminen, valokuvaaminen tai käsin tapahtuva jäljentäminen sekä teosten valmistaminen teollisin tai taiteellisin menetelmin.

Kappaleen valmistamista on myös teoksen tallentaminen laitteelle, jonka avulla teos voidaan toisintaa. Teoksen tallentaminen tietokoneen muistiin, palvelimelle tai muistikulle on tekijänoikeudellisessa mielessä teoksen kappaleen valmistamista. Kappaleen valmistamisoikeus kattaa kaikki mahdolliset kopiointitekniikat.

Teos voidaan saattaa yleisön saataviin välittämällä teosta yleisölle esimerkiksi radiossa tai televisiossa, tietoverkossa, kaapeliverkossa tai satelliitin välityksellä tai digitaalisessa verkossa. Yleisölle välittämisoikeuden piiriin kuuluvat kaikki erilaiset langattomat tai johtimitse tapahtuvat teoksen jakelutavat

Kyseisen oikeuden piiriin kuuluvat myös tilauksesta ”on demand” tapahtuvat lähetykset, kuten sähköinen kauppa tai esimerkiksi jonkun lähetyksen striimaus. Yleisölle saattamista ovat myös tallenteiden tarjoaminen myytäväksi, vuokrattavaksi tai lainattavaksi yleisölle.

Korvaus tekijänoikeuksien luovutuksesta

Tekijänoikeuslaissa ei ole säännöksiä tekijälle maksettavista korvauksista oikeuksia luovutettaessa. Tilanne poikkeaa tältä osin keksintöjä koskevasta sääntelystä. Työsuhdekeksintölain mukaan keksijällä on oikeus kohtuulliseen korvaukseen, jos työnantaja haluaa oikeudet keksintöön itselleen.

Korvaus koskee hyvin harvoin tietokoneohjelmia ja tietokantojaa, joita koskien työnantajan oikeudet ovat jo lähtökohtaisesti laajat. Kohtuullisena korvauksena ei yleensä pidetä pelkästään työntekijälle tavanomaisesti maksettavaa palkkaa. Tekijänoikeudet voidaan ja ne tulisi ottaa sen sijaan huomioon työntekijän normaalista palkasta sovittaessa palkan suuruuteen vaikuttavana tekijänä.

Tavaramerkki

Tavaramerkki on tunnusmerkki, joka erottaa tietyn yrityksen tavarat ja palvelut muiden vastaavista. Tavaramerkki toimii siis markkinoilla erottamisvälineenä. Tavaramerkki on tarkoitettu käytettäväksi elinkeinotoiminnassa, mutta tavaramerkin hakijana ja haltijana voi aivan hyvin olla yksityishenkilö.

Tavaramerkki osoittaa etenkin tuotteen luotettavaa alkuperää: tarkoituksena on taata kuluttajalle tai loppukäyttäjälle se, että tällä tavaramerkillä varustetulla tavaralla ja/tai palvelulla on tietty alkuperä. Yksinoikeus tavaramerkkiin antaa tavaramerkin haltijalle oikeuden kieltää muita käyttämästä samaa tai samankaltaista merkkiä samojen tai samankaltaisten tavaroiden tai palveluiden yhteydessä.

Kielto-oikeuden takia tavaramerkin hankkiminen on tehokas tapa saada suojaa omalle brändille. Yksinoikeuden tavaramerkkiin saa joko rekisteröimällä tai vakiinnuttamalla. Rekisteröintiä haetaan Patentti- ja rekisterihallituksesta ja se rekisteröidään, jos tutkimuksessa ei löydy esteitä merkin rekisteröinnille

Tavaramerkki vakiinnutetaan käyttämällä merkkiä elinkeinotoiminnassa, kunnes merkki on yleisesti tunnettu tiettyjen tavaroiden tai palveluiden yhteydessä. Vakiintumisella ei ole selkeitä rajoja ja se edellyttää runsasta käyttöä ja todistusaineistoa.

Merkin vakiinnuttamisen hankaluus on, että vakiintumisesta ei voi olla varma ennen kuin se on vahvistettu tuomioistuimessa. Tavaramerkkilaisissa ei säädellä ® ja ™ -merkkien käytöstä, mutta oikeuskäytännössä on katsottu, että ®-merkkiä tulisi käyttää vain rekisteröityjen merkkien yhteydessä.

Eli jos tavaramerkkiä ei ole rekisteröity Suomessa tai EU:n alueella, ®-merkkiä ei ole syytä käyttää.

Sen sijaan ™-merkkiä voi käyttää, vaikka tavaramerkkiä ei olisi-kaan rekisteröity.

Toisen brändin/tavaramerkin käyttö esim. taiteessa tai muussa omassa luomuksessa

Esimerkki: taiteilija Jani Leinonen kumppaneineen vei vuoden 2012 helmikuussa Ronald McDonald -patsaan Ruoholahden McDonald's-ravintolasta

- Patsaasta oli sittemmin tehty parodia/taidetta. Parodia on samanaikaisesti teoksen johdannainen sekä luova ilmaismuoto. Se pilaillee usein teoksen kustannuksella vastoin sen alkuperäistä tarkoitusta, eikä siten välttämättä ole toivottavaa teoksen haltijan tai tekijän näkökulmasta
- Eri asia voi olla tarkoitus, joka mainostaa tuotetta tai esittää sen ns. hyvässä valossa
- Suomen lainsäädännössä ei ole säännöstä parodian kielletävyydestä tai sallittavuudesta, Amerikassa kaikki on yleensä kiellettyä ja seuraamukset vähän mistä tahansa voivat olla vakaviakin ja hyvin kalliita
- Oikeustapauksissa parodia on sananvapauden perusteella usein oikeutettu => eri asia on se, että voidaanko tästä käytöstä hankkia itselle rahallista hyötyä
- Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen mukaan julkiseen keskusteluun osallistuvien on toimittava kuitenkin vilpittömässä mielessä

- Parodially ilmaistu tieto ei saa olla virheellistä niin, että tarkoituksena on kritisoimisen sijasta vahingoittaa yhtiötä
- Taiteen tai muun (kaupallisen) teoksen tekemiseen ja myymiseen liittyy myös taloudellinen näkökulma, eikä se ole ongelmaton => merkin käytön lähestyessä elinkeinotoimintaa lähenee se myös tavaramerkin haltijalle kuuluvan kielto-oikeuden käyttämisoikeutta
- Tavaramerkkiparodia on todennäköisemmin sallittua, mitä enemmän siinä on kyse taiteellisesta tai informatiivisesta tarkoituksesta
- Tilanne on kuitenkin toinen, jos parodiaa tehdään myynnin edistämiseksi
- Helsingin kärjäoikeus tuomitsi vastaajat väärennyksestä ja petoksesta sakkorangaistuksiin, asianomistajalla ei ollut vaatimuksia.

Miten tulee toimia, jos löytää omia töitään varastettuna tai "lainattuna"?

- Ota heti **kaikki** mahdollinen materiaali talteen: kuvakaappaus, tallennus, printtaus, päivämäärät
- On syytä varautua myös itse näyttämään toteen, **mitä itse on tehnyt, missä järjestyksessä ja milloin** => sillä, kuka on keksinyt ensin ja mitä, voi olla näissä asioissa iso merkitys
- Sitten asian voi viedä poliisille: rikosnimikkeenä on yleensä rikkomus tai rikos
- On syytä varautua siihen, että jutusta tulee kansainvälinen
- Onneksi tekijänoikeuslainsäädäntö on luonteeltaan kuitenkin kansainvälistä ja alalla on solmittu useita kansainvälisiä sopimuksia, jotka ulottavat suojan myös toisista sopimusvaltioista peräisin oleviin teoksiin ja muihin suojan kohteisiin.

Tekijänoikeuslaki 56 a §

Tekijänoikeusrikkomus

joka

- 1) tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta valmistaa teoksesta kappaleen tai saattaa teoksen yleisön saataviin tämän lain säännösten vastaisesti tai rikkoo 3 §:n säännöksiä moraalista oikeuksista, on tuomittava, jollei teko ole rangaistava rikoslain 49 luvun 1 §:ssä tarkoitettuna tekijänoikeusrikkoksena, tekijänoikeusrikkomuksesta sakkoon

Tekijänoikeusrikkomuksena ei pidetä muutaman kappaleen valmistamista yksityistä käyttöä varten sellaisesta tietokoneella luettavassa muodossa olevasta tietokoneohjelmasta tai tietokannasta, joka on julkaistu taikka jonka kappaleita on tekijän tai tietokannan valmistajan suostumuksella myyty tai muutoin pysyvästi luovutettu, taikka teoksesta 11 §:n 5 momentin vastaisesti

Rikoslaki 49:1 §

Tekijänoikeusrikos

Joka ansiotarkoituksessa tekijänoikeuslain (404/1961) säännösten vastaisesti ja siten, että teko on omiaan aiheuttamaan huomattavaa haittaa tai vahinkoa loukatun oikeuden haltijalle, loukkaa toisen oikeutta, ohjelmaan tai muuhun sellaiseen tekijänoikeuslaissa tarkoitettuun työhön, jossa on yhdisteltynä suuri määrä tietoja, tai tietokantaan, jonka sisällön kerääminen, varmistaminen tai esittäminen on edellyttänyt huomattavaa panostusta, on tuomittava tekijänoikeusrikkoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi.

Tekijänoikeuslaki 57 §

Hyvitys ja korvaus

Joka muutoin kuin teosta käyttämällä syyllistyy rikoslain 49 luvun 1 §:n taikka tämän lain 56 a §:n mukaan rangaistavaan teokseen, on velvollinen suorittamaan tekijälle korvauksen rikoksesta aiheutu-neesta menetyksestä, kärsimyksestä ja muusta haitasta.

Edellä 2 ja 3 momentissa tarkoitettu korvauksesta on lisäksi voimassa, mitä vahingonkorvauslaissa (412/1974) säädetään

- Tarkempaa tietoa tekijänoikeuksista löytyy myös verkosta www.tekijanoikeus.fi
- Jos oikeuksien siirtymisestä ei ole tehty kirjallista sopimusta tekijän ja oikeuksia hankkineen tahon kesken, suuremman riskin epäselvästä tilanteesta kantaa yleensä oikeuksia hankkinut taho
- Tätä riskiä korostaa em. tekijänoikeuslain 57 §, jonka mukaan teoksen luvaton käyttäjä on aina velvollinen maksamaan luvattomasta käytöstä kohtuullisen hyvityksen riippumatta siitä, tiesikö käyttäjä käytön olevan luvattonta tai olisiko hänen tullut tietää käytön luvattomuudesta.

Youtube ja Twitch ja tekijänoikeudet

- Striimaamisen ja muiden live-lähetysten sekä pelivideoiden jakelun suhteen tulee olla hyvin tarkka ja tutustua eri alustojen määräyksiin ja säännöksiin. The Digital Millennium Copyright Act (DMCA) eli Yhdysvalloissa 1998 voimaan tullut digitaalisen sisällön jakeluun liittyvä laki suojelee niin sisällöntuottajia kuin kuluttajia ja sen rikkomisesta voi saada esimerkiksi eston kyseiseen palveluun. Kannattaa muistaa olla tarkkana myös esimerkiksi musiikin ja äänitehosteiden suhteen.

Youtuben ohjevideo tekijänoikeuksista: <http://bitly.ws/Nc4G>

Twitchin ohjevideo tekijänoikeuksista: <http://bitly.ws/NczL>

- Muutoin menee aika lailla tehtyjen sopimusten/sitoumusten perusteella, joten ne kannattaa ehdottomasti lukea

Joku käyttää ottamaani ja/tai tekemääni kuvaa pelissä tai muussa kuin omassaan, mitä voin tehdä?

Etenkin valokuvat, mutta myös muut kuvat, joiden tekijänoikeudet voi näyttää toteen, nauttivat tekijänoikeussuojaa. Tämä tarkoittaa sitä, että valokuvan ottajalla/kuvan tekijällä on oikeus määrätä ottamansa/tekemänsä kuvan käyttämisestä ja valokuva/kuvaa ei saa julkaista ilman tekijän suostumusta.

Valokuvaajalla/tekijällä on siis oikeus päättää valokuvan/kuvan julkaisemisesta yleisölle ja tulla ilmoitetuksi teoksen tekijänä. Rikoslaisissa on säädetty siitä, milloin tekijänoikeuden loukkaaminen katsotaan rikokseksi ja jotta kyse olisi tekijänoikeusrikkoksesta, on kahden edellytyksen täyttyttävä.

Ensinnäkin tekijänoikeuden loukkaukselta edellytetään ansiotarkoitusta. Tämä tarkoittaa sitä, että rikoksen tekijän tarkoituksena on ollut saavuttaa taloudellista hyötyä käyttämällä hyväksi esimerkiksi kuvaa, johon jollakin toisella henkilöllä on tekijänoikeus. Toinen edellytys rikoksen täyttymiselle on se, että teko on ollut omiaan aiheuttamaan huomattavaa haittaa ja vahinkoa sille, jolla on tekijänoikeus teokseen.

Lisäksi teolta edellytetään tahallisuutta.

Se, että toinen henkilö julkaisee toisen henkilön ottaman kuvan omaan sosiaalisessa mediassa, ei kuitenkaan todennäköisesti ole tekijänoikeusrikos. Sen sijaan teolla loukataan kuvan ottajan tekijänoikeutta ja tästä luvattomasta käytöstä käyttäjä on velvollinen suorittamaan tekijänoikeuden haltijalle kohtuullisen korvauksen.

Korvaus on vähintään se hinta, jonka käyttäjä olisi joutunut maksaa asianmukaisesta käyttöluvasta.

Välimiesmenettely

Välimiesmenettely on sinänsä nopea ja luottamuksellinen vaihtoehto oikeudenkäynnille tuomioistuimessa ja sitä käytetään vakiintuneesti liike-elämässä syntyvien riitojen ratkaisemiseksi. Välimiehen antamasta tuomiosta ei voi valittaa, joten päätös on lopullinen. Lisäksi välimiesmenettely käydään aina suljetuin ovin ja siihen liittyvä materiaali on salassapidettävää. Välimiesmenettely on mahdollinen riidanratkaisukeino yksityisoikeudellisissa riita-asioissa, joissa sovinto on sallittu, eli siis myös työoikeudellisissa ja muissa vastaavissa riidoissa.

Käräjäoikeudessa jutun hävinnyt osapuoli maksaa molempien osapuolten oikeudenkäyntikulut. Välimiesoikeus taas voi tarvittaessa jakaa maksuja osapuolten kesken, eikä hävinnyt osapuoli välttämättä joudu maksamaan aivan kaikkia menettelystä aiheutuneita kuluja. Lisäksi jo sopimuksessa, jonka pohjalta riita on syntynyt, voidaan sopia, että esim. rikkaampi osapuoli (yritys) maksaa välimiehen kulut, ei esimerkiksi yksinyrittäjä. Välimiehen kulut saattavat nousta useisiin kymmeniin tuhansiin. Lisäksi molemmilla osapuolilla tulee olla menettelyssä oma avustaja.

Välimiesmenettelyn kustannukset saattavat nousta hyvinkin suuriksi, joten ole hyvin varovainen, jos sinulle ehdotetaan mihin tahansa sopimukseen välimiesmenettelyä: parasta on kieltäytyä.

Insinööriliiton oikeusapu

Insinööriliiton jäsenyyteen kuuluu mahdollisuus saada liitolta lakipalveluita. Lakipalvelut käsittävät lainopillisen neuvonnan, sovintoneuvottelut ja tarvittaessa myös oikeusavun tuomioistuimessa jäsenen työ- tai virkasuhdetta koskevissa työoikeudellisissa riita-asioissa.

Insinööriliiton oikeusapu on jäsenelle maksutonta ja taloudellisesti riskitöntä liiton vireille laittamissa oikeusjutuissa. Liitto korvaa vastapuolen oikeudenkäyntikulut myös häviötapauksissa. Insinööriliitto korvaa liiton jäsenten oikeudenkäyntikulut ilman omavastuumaksua ja oikeudenkäyntikulujen enimmäismäärän rajoituksia, vaikka oikeudenkäyntikulut kasvaisivat kymmeniin tuhansiin euroihin tai oikeudenkäynti jatkuisi käräjäoikeuden jälkeen ylemmissä oikeusasteissa.

Oikeusavusta saat tarvittaessa lisätietoja Insinööriliiton asiakaspalvelusta tai verkkosivuilta.

Ammatillinen vastuuvakuutus

Insinööriliitolla on ammatillinen vastuuvakuutus, joka korvaa jäsenen, myös yksinyrittäjän, työssään aiheuttamat henkilö- ja esinevahingot, joista jäsen on korvausvastuussa. Vakuutuksen vakuutusmäärä on 100 000 €, ja omavastuu 100 €. Vakuutuseh-

dot voivat muuttua, ja ajantasaiset ehdot löytyvät Insinööriliiton verkkosivujen kautta.

Lainvalinta eli mitä lakia sopimukseen noudatetaan

Lainvalinnalla on ehkä suurin merkitys sopimusta tehtäessä, vaikka sitä ei aina tule ensimmäiseksi ajatelleeksi.

Lainvalinnan mukaan määrätään etenkin seuraavista asioista:

- minkä maan lakien mukaan määräytyy työntekijän asema, kaikki työntekijän oikeudet ja velvollisuudet
- minkä maan lakien mukaan muun toimijan eli sopimuskumppanin oikeudet ja velvollisuudet
- missä kyseiseen sopimukseen liittyvissä riita-asioissa käydään oikeutta

Tällä on suuri merkitys esimerkiksi silloin, jos sovellettavaksi laiksi tulee esimerkiksi Iso-Britannian tai Yhdysvaltojen lait. Näissä maissa ei esimerkiksi työntekijällä ole paljonkaan oikeuksia – ei etenkin Yhdysvalloissa – ja lisäksi muissa sopimussuhteissa yleensä vallankahvassa on se, jolla on eniten rahaa. Yllättävästi työoikeuden säännökset eroavat Suomen säännöksistä jo Ruotsissa, jossa ei ole mm. säännöksiä ylittöistä ja esimerkiksi Tanskassa työntekijän irtisanominen myös henkilökohtaisella perusteella on Suomeen verrattuna hyvinkin helppoa ja nopeaa.

Lisäksi kaikki maksaa huomattavasti enemmän näissä maissa, ml. juristit ja oikeudenkäyntimaksut, ja myös tuomioiden lopputulemat voivat olla täysin yllättäviä ja/tai suomalaisen mittapuun mukaan hyvinkin kohtuuttomia.

Ja vaikka esimerkiksi Suomessa saisi kohtuuttoman sopimuslaukkeen (muu kuin työsopimus, jota laki suojaa jo alun perinkin) kohtuullistettua ("Jos oikeustoimen ehto on kohtuuton tai sen soveltaminen johtaisi kohtuuttomuuteen, ehtoa voidaan joko sovitella tai jättää se huomioon ottamatta. Kohtuuttomuutta arvosteltaessa on otettava huomioon oikeustoimen koko sisältö, osapuolten asema, oikeustointa tehtäessä ja sen jälkeen vallinneet olosuhteet sekä muut seikat, laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista 36 § ja 38 §: "Sopimus, jolla joku kilpailun estämiseksi tai rajoittamiseksi on sitoutunut olemaan harjoittamatta tiettyä tai tietynlaista toimintaa tai olemaan tekemättä työsopimusta jonkun kanssa, joka harjoittaa sellaista toimintaa, ei sido sitoumuksen antajaa siltä osin kuin se kohtuuttomasti rajoittaa hänen toimintavapauttaan."), niin etenkin angloamerikkalaisissa maissa tämä on harvoin mahdollista.

Lainvalinnan periaatteet työsopimuksen kohdalla

Jos työntekijän työsopimuksella on liittymiä vain Suomeen, sovelletaan alueperiaatteen mukaan Suomen työläinsäädäntöä. Jos työntekijän työsopimuksella on liittymiä Suomen lisäksi johonkin toiseen valtioon, työntekijällä on niin sanottu kansainvälisuonteinen työsopimus.

Työnantaja ja työntekijä saavat lähtökohtaisesti itse sopia, minkä valtion lakia työntekijän kansainvälisuonteiseen työsopimukseen sovelletaan. Siitä huolimatta työntekijällä on aina oikeus saada vähintään Rooma I asetuksen (593/2008) lainvalintasääntöjen perusteella valittavan lain mukaiset työehdot. Rooman I asetusta sovelletaan määrättäessä kansainvälisiin siviili- ja kauppa-

oikeuden sopimusveloitteisiin sovellettavaa lakia. Toisin sanoen työntekijällä on aina oikeus saada vähintään Rooma I asetuksen perusteella määräytyvän valtion työlainsäädännön (l. pakottavien säännösten) mukaiset työehdot.

Lainvalintasääntöjen mukaan työntekijän työsopimukseen sovelletaan ensisijaisesti sen valtion lakia,

- jossa tai josta käsin työntekijä tavallisesti tekee työnsä työsopimuksen täyttämiseksi
- ja jos tavallista työskentelyvaltiota ei kyetä määrittämään, työntekijän työsopimukseen sovelletaan sen valtion lakia, jossa sijaitsee se liiketoimipaikka, jossa työntekijä otettiin työhön ja jossa sopimus tehtiin (työntekijämyönteinen kanta, jos sopimus tehtiin esim. sähköisesti)

Vain joissakin poikkeustapauksissa voi käydä niin, ettei työntekijän työsopimukseen sovelletakaan työntekijän tavallisen työskentelyvaltio, eikä työhönoton valtion lakia. Nämä ovat poikkeustapauksia, joissa kokonaisarvion perusteella voidaan sanoa, että työntekijän työsopimus liittyykin läheisemmin johonkin toiseen valtioon kuin työntekijän tavalliseen työskentelyvaltioon tai työhönoton valtioon.

Lainvalinnan periaatteet muun sopimusmuodon kohdalla

Pääperiaatteen mukaan sopimukseen sovelletaan aina sen maan lakia, jonka soveltamisesta sovitaan, ja ns. heikompi osapuoli saa vain hyvin harvoin minkäänlaista suojaa.

Ainoastaan, jos lainvalinta on epäselvä ja asiassa voidaan päästä Suomeen oikeuteen – eli asiaan sovelletaan Suomen oikeutta – ja jos lainvalinta johtaa kohtuuttomuuteen, voidaan kenties joissakin tilanteissa päästä Suomeen käymään oikeutta.

Mutta tässäkin tilanteessa tulisi ratkaista ensimmäisenä tämä kohtuullisuuskysymys ja vasta sen jälkeen voitaisiin alkaa soveltaa toista, kuin sovittua lakia.

Lähetettyyn työntekijään sovellettava lainsäädäntö

Lähetetty työntekijä on työntekijä, jonka ulkomainen yritys on tilapäisesti lähettänyt töihin Suomeen, koska työnantaja tarjoaa Suomeen palveluja.

Lähetetyn työntekijän osalta on selvitettävä, minkä maan lakia hänen työsopimukseensa sovelletaan ja sen lisäksi on sovellettava lähetettyjen työntekijöiden omaa lainsäädäntöä, lakia lähetetyistä työntekijöistä. Siinä säädetään Suomeen lähetettyjen työntekijöiden työsuhteiden vähimmäisehdoista ja työoloista.

Huomioi tulevaisuus – eläkeasioita

Muulla sopimuksella eli yrittäjänä oleva henkilö tarvitsee YEL-vakuutuksen:

- YEL-vakuutus kerryttää työeläkettä vanhuuden varalle
- vaikuttaa sosiaaliturvaasi (Kelan sairauspäiväraha, perheetuudet, työttömyyspäiväraha)
- tarvitaan kuuden kuukauden kuluessa siitä, kun YEL-vakuuttamisvelvollisuuden edellytykset ovat täyttyneet

- on lakisääteinen, etkä voi korvata sitä vapaaehtoisilla eläkevakuutuksilla
- koskee myös sivutoimisia yrittäjiä, jos muut YEL-vakuuttamisen ehdot täyttyvät.

Kevytyrittäjä

Kevytyrittäjä työllistää itse itsensä, eikä hänellä tarvitse olla omaa yritystä tai y-tunnusta. Kevytyrittäjä huolehtii itse omasta eläketurvastaan.

Kun olet kevytyrittäjä, laskutuspalvelun käyttäjä tai freelancer, tarvitset YEL-vakuutuksen kun:

- YEL-työtulosi ylittää vähintään neljän kuukauden ajan 715 € kuukaudessa (eli 8 575,45 € vuodessa)
- kevytyrittäjyytesi kestää vähintään neljä kuukautta
- työskentelet itse itsesi työllistäen, ilman työnantajaa
- olet 18–68-vuotias
- asut Suomessa.

Kevytyrittäjänä palkkatöiden ohella

Kevytyrittäjä tarvitsee YEL-vakuutuksen myös palkkatyön rinnalla, jos työtulot ylittää neljän kuukauden ajan 715 € kuukaudessa.

Tuloja ulkomailta

Ulkomailla työskentely vaikuttaa siihen, minkä maan sosiaaliturvaan henkilö kuuluu. Eli se tarkoittaa, mihin maahan lakisääteiset sosiaalivakuutusmaksut maksetaan ja mistä maasta saadaan mahdolliset etuudet. EU/ETA-maissa, Sveitsissä tai muissa sosiaaliturvasopimusmaissa työskentelevä voi hakea Eläketurvakeskuksesta todistusta Suomen sosiaaliturvaan kuulumisesta.

Lisätietoja: www.etk.fi

Työskentely ulkomaiselle työnantajalle Suomessa

Jos henkilö tekee ”etätöitä” Suomessa ulkomaiselle työnantajalle, on työnantaja velvollinen ottamaan työntekijälleen tai valtuuttaa tätä ottamaan kaikki lakisääteiset sosiaalivakuutukset Suomesta valitsemastaan yhtiöstä. Lakisääteiset vakuutukset ovat työeläke- ja työtapaturma- ja ammattitautivakuutukset. Työnantajan tehtävä on ilmoittaa työntekijän ansiot tulorekisteriin.

Yrittäjänä toimivan henkilön tulee itse hoitaa kaikkien lakisääteiset vakuutusten ottaminen ja maksaminen.

Ulkomaisen tulon verotus

Jos suomen kansalainen lähtee töihin ulkomaille, on silti aina tehtävä Suomeen veroilmoitus. Ulkomailla ansaitusta palkasta on annettava Suomeen tietoja, vaikka palkkaa ei aina verotetakaan Suomessa. Ennen työsuhteen sopimista kannattaa selvittää hyvissä ajoin, verotetaanko ulkomailla ansaittu palkka kohdemaassa, sillä verotus riippuu esimerkiksi työntekovaltiosta oleskeluajasta. Ulkomaantyöskentelyn aikana muun tulon verotus säilyy yleensä ennallaan, eli esimerkiksi pääomatulojen verot maksetaan Suomeen.

Lisätietoja: www.vero.fi