YTN

TYÖSUHTEESEEN LIITTYVÄT KILPAILUNRAJOITUKSET JA SALASSAPITO

TYÖSUHTEESEEN LIITTYVÄT KILPAILUNRAJOITUKSET JA SALASSAPITO

ISBN 978-952-99576-5-1 (nid.)
ISBN 978-952-99576-6-8 (PDF)

© Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry
Ulkoasu ja taitto: Pohjanlintu
Paino: Art-Print Oy, 2007

SISÄLTÖ

1. JOHDANTO 3

1. TYÖNTEKIJÄN YLEINEN LOJALITEETTIVELVOLLISUUS 4

2. KILPAILEVA TOIMINTA TYÖSUHTEEN AIKANA 5

2.1 Kilpailevan toiminnan kielto ... 5
2.2 Työn luonne ja työntekijän asema ... 5
2.3 Oikeustapauksia ... 5
2.4 Kilpailevan toiminnan valmistelu ... 6
2.5 Vahingonkorvausvastuu ja uusi työnantaja ... 6

3. KILPAILUKIELTOSOPIMUS 7

Työsuhteen päättymisen jälkeistä aikaa koskeva sopimus ... 7
3.1 Kilpailukieltosopimuksen yleiset edellytykset ja sisältö työsopimuslain mukaan ... 7
3.1.1 Erityisen painava syy ... 7
3.1.1.1 Työnantajan toiminnan laatu eli sisältö ... 8
3.1.1.2 Liike- ja ammattisalaisuudet ... 8
3.1.1.3 Erityiskoulutus ... 9
3.1.1.4 Työntekijän asema ja tehtävät ... 9
3.1.2 Kilpailukiellon ajallinen kesto ... 9
3.1.3 Johtavassa asemassa olevat ... 9
3.1.4 Vahingonkorvaus tai sopimussakko ... 9
3.1.5 Kohtuullistaminen ja sovittelu ... 10
3.1.6 Kilpailukieltosopimus ja työsuhteen päättäminen ... 10
3.1.7 Muut kilpailukielloksi katsottavat sopimusehdot ... 10
3.1.8 Kilpailukieltoehto osakassopimuksessa ... 11
3.2 Kilpailukieltosopimuksen neuvottelu työsopimukseen ja työsuhteen aikana ... 11
3.3 Kilpailukieltosopimuksen vaikutus työttömyysturvaan ... 12
3.4 Turvaamistoimet ... 12

4. KILPAILUKIELTOIHIN LIITTYVIÄ ERITYISONGELMIA 13

4.1 Liikkeen luovutus ... 13
4.2 Muut yritysjärjestelyt ... 13
4.3 Konsernit ... 14
4.4 Lomautus ... 14
4.5 Työsuhteen osa-aikaistaminen ... 14
4.6 Yrityssaneeraus ... 14
4.7 Työnantajan konkurssi tai kuolema ... 14
4.8 Työsuhteen päättäminen sopimuksella ... 15
4.9 Määräaikaiset työsuhteet ... 15
4.10 Osa-aikaiset työntekijät ... 15
4.11 Työsuhteen päättyminen koeaikapurkuun ... 15

5. LIIKE- JA AMMATTISALAISUUDET 17

5.1 Määritelmä ... 17
5.2 Ammattitaito ja kokemus ... 17
5.3 Liike- ja ammattisalaisuudet työsopimuslain mukaan ... 18
5.4 Työntekijän salassapitovelvollisuus muiden lakien mukaan ... 19
5.4.1 Laki sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa (SopMenL) ... 19
5.4.2 Yhteistoimintalain salassapitovelvollisuus ... 19
5.4.3 Yhteistoimintaa suomalaisissa ja yhteisön laajuisissa yritysryhmissä koskevan lain salassapitovelvollisuus ... 20
5.4.4 Sisäpiirintieto ... 20
5.4.5 Laki henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa ... 21
5.4.6 Työsuhdekeksintölaki ... 21
5.5 Salassapidon rikkomisen seuraukset ... 21
5.5.1 Työsuhteen päättäminen ... 21
5.5.2 Vahingonkorvaus ... 21
5.5.3 Rikosoikeudellinen vastuu ... 21
5.5.3.1 Yrityssalaisuuden rikkominen ... 21
5.5.3.2 Yritysvakoilu ... 21
5.5.3.3 Salassapitorikos ja salassapitorikkomus ... 22
5.5.4 Uuden työnantajan vastuu ... 22
5.5.5 Turvaamistoimet ... 22
5.6 Salassapitosopimus ... 23
5.6.1 Sopimuksen tekemisestä ... 23
5.6.2 Sopimuksen yleisimmät ehdot ... 23
5.6.2.1 Sopimuksen tarkoitus ... 23
5.6.2.2 Sopimuksen kohde ... 23
5.6.2.3 Työntekijän salassapitovelvoitteesta ... 24
5.6.2.4 Sopimuksen ajallinen ja alueellinen ulottuvuus ... 24
5.6.2.5 Salassapitovelvoitteen ja korvausvelan vanheneminen ... 24
5.6.2.6 Sopimuksen rikkomisesta aiheutuvat seuraamukset ... 24
5.6.2.6.1 Vahingonkorvaus ... 24
5.7.2.6.2 Sopimussakko ... 25
5.6.2.7 Työntekijän suostumus myöhemmin tehtäviin salassapitosopimuksiin ... 25
5.6.2.8 Salassapitosopimuksen ehtojen muuttamisesta ... 25
5.7 Liike- ja ammattisalaisuuksien suoja todistajaa oikeudessa kuultaessa ... 25
5.8 Liike- ja ammattisalaisuudet ja immateriaalioikeudet ... 26
5.8.1 Tekijänoikeus työsuhteessa ... 26
5.8.2 Tekijänoikeus sekä liike- ja ammattisalaisuudet ... 26
5.8.3 Työsuhdekeksinnöt sekä liike- ja ammattisalaisuudet ... 26

6. KOULUTUSKUSTANNUSSOPIMUKSET 28

6.1 Koulutuskustannuksista sopiminen ... 28
6.2 Koulutuskustannusten verotus ... 29

7. MUITA ERITYISKYSYMYKSIÄ 30

7.1 Asianajajan salassapitovelvollisuus ... 30
7.1.1 Asianajajan salassapitovelvollisuuden rikkomisesta ... 30
7.1.2 Todistamisvelvollisuus oikeudenkäynnissä ... 30
7.2 Osakeyhtiön toimitusjohtajat ... 30
7.2.1 Kilpailukieltosopimus ... 30
7.2.2 Salassapito ... 31
7.2.3 Toimitusjohtajan ”lomautus” ja kilpailukielto ... 31

Lähteet ja aiheeseen liittyvää kirjallisuutta ... 32

1. JOHDANTO

Salassapito- ja kilpailukieltosopimusten käyttö työsuhteissa on lisääntynyt voimakkaasti viime vuosikymmeninä. Tietoyhteiskunnan kehittyminen, työvoiman lisääntynyt liikkuvuus eli alttius vaihtaa työpaikkaa ja markkinoiden kansainvälistyminen ovat merkinneet sitä, että ammattitaitoiset työntekijät ovat entistä tärkeämpiä yrityksille. Asiantuntijoista käydään ajoittain kovaakin yritysten välistä kamppailua.

Koneiden ja laitteiden sijasta yritysten tärkeimmäksi pääomaksi on noussut työntekijöiden erityisosaaminen ja työkokemus eli tietotaito. Työnantajalla on tarve panostaa huomattavasti työntekijöidensä erikoiskoulutukseen, ja vastaavasti intressi pitää nämä työntekijät palveluksessaan. Erityiskoulutuksella ja työsuhteen aikana hankittujen tietojen ja taitojen ei haluta joutuvan kilpailijalle. Suojaksi työnantajat ovat ottaneet salassapito- ja kilpailukieltosopimukset.

YlemmätToimihenkilöt YTN ry on AKAVAn yksityisen sektorin neuvottelujärjestö, joka vastaa ylempien toimihenkilöiden sopimus- ja neuvottelutoiminnasta teollisuudessa ja palvelualoilla. YTN:n jäsenmäärä on kasvanut jyrkästi. Samalla sen vaikutusvalta ja jäsenten tietoisuus työsuhteisiinsa liittyvistä kysymyksistä on lisääntynyt. YTN on alansa johtava asiantuntijajärjestö.

YTN:n jäsenkunta koostuu korkeasti koulutetuista eri alojen erikoisosaajista. YTN:n edustamia ammattikuntia ovat muun muassa lakimiehet, insinöörit, diplomi-insinöörit, ekonomit, humanistit ja kemistit. Ylemmät toimihenkilöt ovat pääasiassa keskijohtoon kuuluvia esimiehiä ja erikoisalojen asiantuntijoita. Erityisosaamisen lisäksi heidän työlleen on ominaista suuri vastuu ja itsenäinen päätöksenteko. Asemansa vuoksi he joutuvat usein tekemisiin yrityssalaisuuksien kanssa.

YTN:n jäsenliittojen työsuhdeneuvonnassa on huomattu jo vuosia jatkunut kehitys: yhä useammin jäsenten työ- ja johtajasopimukset sisältävät kilpailukieltomääräyksiä, liike- ja ammattisalaisuussuojaa, lojaliteettivelvoitteita, koulutussopimusosia ja laajemminkin määräyksiä sitoutumisesta työnantajayrityksen kulttuuriin. Kyseessä on aivan uudenlainen sopimuskulttuuri, jossa määritellään tarkasti työn sitoumukset ja arvot. Varsinainen työsopimus voi olla pelkistetty, mutta työntekijän salassapitovelvollisuus- ja kilpailukieltolauseke tai uskollisuutta ja lojaalisuutta koskeva sopimus on moninkertainen sivumäärältään.

Kilpailukielto ja toisinaan pelkkä salassapitosopimus, mikäli se on tehty hyvin laajaksi, vaikeuttaa huomattavasti työntekijän oikeutta saada uusi työpaikka omalta perusosaamisalaltaan. Lisäongelmia seuraa siitä, että kilpailukieltosopimus kuuluu niihin harvinaisiin työsopimuksen osiin, jotka jatkuvat työsuhteen päättymisen jälkeen. Saadakseen hakemansa työpaikan ylempi toimihenkilö joutuu usein hyväksymään tulevan työnantajansa noudattamat työsopimustekstit. Hänellä ei ole mahdollisuutta vaatia tekstejä muutettavaksi toiveidensa mukaisiksi ilman erittäin tiukkaa neuvottelua ja kestäviä perusteluja. Siksi on tärkeää tietää oikeutensa ja kohtuullisen sitoumuksen rajat. Sitoumuksia ei tule allekirjoittaa uskoen, etteivät ne todellisuudessa ole sitovia. Pääsääntöisesti työsopimuksen osina olevat salassapito- ja kilpailukieltoehdot ovat sitovia. Kyse on useimmiten niiden kohtuullisuudesta, mikä tarkoittaa niiden sovittelua; harvemmin kokonaan mitätöimistä.

Salassapito- ja kilpailukieltosopimusten keskeisiä ongelmia on oikeuskäytännön puute. Suurin osa esille nousevista kiistoista ratkotaan ilman oikeudenkäyntiä. Sopimuksia ja kiistakysymyksiä pyritään ensisijaisesti sovittelemaan työpaikoilla tai liittojen lakimiesten kanssa käydyissä neuvotteluissa. Hyvin harva kiista on edennyt tuomioistuimeen. Oikeuskäytäntöä on erittäin vähän, ja useimmat kiistanalaisimmat seikat on pakko ratkaista tulkinnalla. Lopullinen tulkinta saadaan vasta, kun aiheesta jonakin päivänä tulee korkeimman oikeuden ratkaisu. Myös aiheeseen liittyvää oikeuskirjallisuutta on erittäin vähän. Siksi tässä oppaassa esitetään perusteltuja tulkintoja, joiden varmentamiseksi ei ole kaikilta osin oikeuskäytäntöä tai oikeuskirjallisuutta. Tämä on tehty tietoisesti. Tarkoitus on esittää konkreettisia ratkaisuvaihtoehtoja käytännön työelämään. Tulkinnoista on keskusteltu useiden arvostettujen työoikeuden asiantuntijoiden kanssa. Oppaassa esitetyt tulkinnat pohjautuvat näihin keskusteluihin.

Tämän oppaan tarkoitus on auttaa YTN:n jäsenjärjestöjä ja niiden jäseniä, luottamusmiehiä sekä jäsenliittojen työsuhdelakimiehiä ratkaisemaan salassapitoon ja kilpailukieltoihin liittyviä monimutkaisia ja tulkinnanvaraisia kysymyksiä käytännön työelämässä. Tarve saada vastauksia ja konkreettisia tulkintaohjeita on suuri. Jäsenliittojen työsuhdelakimiehet käsittelevät vuosittain yhteensä kymmenien tuhansien jäsenten työsuhdeongelmia, joista yhä kasvava osa koskee tämän oppaan aihealueita. Oppaassa käsitellään työntekijän yleistä lojaalisuusvelvollisuutta sekä kilpailukielto- ja salassapitosopimuksia ja niihin liittyviä erityiskysymyksiä. Esille on otettu myös koulutuskustannuksiin liittyvät sitouttamissopimukset.

Oppaan ovat kirjoittaneet YTN:n lakiryhmän jäsenet Ralf Forsén, Ari Kiiras, Helena Lamponen, Anna Lavikkala, Heikki Meskanen ja Taru Turunen. Jäsenliittojen lakimiehet ovat avustaneet heitä oppaan taustatyössä.

YTN-liittojen jäsenten yksittäisiin ongelmiin vastaa jäsenten oman liiton työsuhdeneuvonta.

Helsingissä 6.2.2007

YTN lakiryhmä

1. TYÖNTEKIJÄN YLEINEN LOJALITEETTIVELVOLLISUUS

Työsopimuslaki 3 luku 1 §

Yleiset velvollisuudet

Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.

Työntekijän *yleisvelvoitteesta* säädetään työsopimuslain 3:1 §:ssä. Sen mukaan työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti ja noudatettava niitä määräyksiä, joita työnantaja toimivaltansa perusteella hänelle antaa.

Säännöksestä käy ilmi työnantajan direktio- eli johto- ja valvontaoikeus. Sitä rajoittavat muun muassa lainsäädäntö, työehtosopimukset ja työsopimuksen ehdot. Työnjohtomääräysten tulee olla hyvän tavan mukaisia, kohtuullisia ja tasapuolisia.

Lojaalisuutta ei tämän täsmällisemmin määritellä laissa. Yleisen uskollisuuden ja lojaalisuuden käsite vaihtelee tulkitsijan mukaan.

Oikeuskäytäntöä työntekijän yleisestä lojaliteettivelvollisuudesta ei juuri ole. Työtuomioistuimen ratkaisussa (TT 1990:3) työntekijä A:n olisi pitänyt pidättäytyä osallistumasta toisen työnantajan työhön sairaslomallaan. Vaikka hän oli toiminut epälojaalisti ja osallistunut toisen työnantajan työhön, ei tätä pidetty erityisen painavana syynä irtisanomiseen. Epälojaalius otettiin kuitenkin huomioon korvausta alentavana tekijänä. Kyse oli aviopuolison avustamisesta.

Pykälässä sanotaan myös, että työntekijän on vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa sen kanssa, mitä hänen asemassaan olevalta työntekijältä voidaan kohtuudella odottaa ja mikä olisi omiaan tuottamaan vahinkoa työnantajalle. Tämä ei koske pelkästään työaikaa, vaan on voimassa myös vapaa-aikana. Lojaliteettivelvoitteen sisältö vaihtelee merkittävästi työntekijän aseman mukaan. Mitä johtavammassa ja merkittävämmässä asemassa työntekijä on, sitä tiukemmin lojaliteettivelvoitetta tulkitaan. Eri asemaan asettamiselle pitää olla objektiivisesti hyväksyttävä syy. Se voi liittyä esimerkiksi suoritettavan työn erityisvaatimuksiin.

2. KILPAILEVA TOIMINTA TYÖSUHTEEN AIKANA

2.1 Kilpailevan toiminnan kielto

Työsopimuslaki 3 luku 3 §

Kilpaileva toiminta

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

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

Työnantaja, joka ottaa työhön henkilön, jonka tietää olevan 1 momentin perusteella estynyt ryhtymästä työhön, vastaa työntekijän ohella aikaisemmalle työnantajalle aiheutuneesta vahingosta.

Tämän pykälän mukaan työntekijä ei saa työsuhteensa aikana tehdä toiselle työnantajalle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka voidaan tulkita hänen työnantajansa kanssa kilpailevaksi toiminnaksi ja joka ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa. Rajoitus koskee kaikkea kilpailevaa toimintaa. Se kattaa kilpailevat työsopimukset, yrittäjätoiminnan ja myös ilman ansiotarkoitusta tehtävän työn.

Työntekijä ei saa työsuhteen aikana myöskään ryhtyä valmistelemaan hyvän tavan vastaista kilpailutoimintaa.

Vastuuseen aiemmalle työnantajalle aiheutuneesta vahingosta joutuu myös työnantaja, joka ottaa työhön henkilön, jonka hän tietää olevan hyvän tavan vastaisen kilpailuteon vuoksi estynyt tekemästä työtä. Vahingonkorvausvastuu edellyttää, että uusi työnantaja tietää työntekijän estyneisyydestä.

2.2 Työn luonne ja työntekijän asema

Työntekijän toiminnan sallittavuutta arvioitaessa lähtökohtia ovat työn luonne ja työntekijän asema. Tulkinnassa otetaan huomioon perustuslain 18.1 §:n säännös, jonka mukaan jokaisella on oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Kilpailevaa toimintaa koskeva säännös rajoittaa tätä perusoikeutta.

Kilpailevaa toimintaa koskeva rajoitus ei tarkoita sitä, että työnantajalla on yksinoikeus työntekijän työvoimaan. Säännös ei estä työntekijää tekemästä ammattinsa mukaista työtä sivutoimessa vapaa-aikanaan, ellei hän tällä työllä ilmeisesti aiheuta vahinkoa työnantajalleen eikä hän ole erikseen sopinut toisin esimerkiksi sivutoimikiellolla tai kilpailunrajoituslausekkeella. Osa-aikatyötä tekevällä ja lomautetulla on yleensä oikeus hakeutua toisen työnantajan palvelukseen oman ammattinsa mukaisiin töihin, ellei työtehtävien erityisluonne tai sopimus tätä kiellä.

Yrityksen organisaatiossa ylempänä olevien työntekijöiden oikeus harjoittaa työnantajansa kanssa kilpailevaa toimintaa voi olla rajoitetumpaa. Työnantajan toimialan kilpailutilanne voi vaikuttaa työntekijän oikeuteen toimia toisen työnantajan palveluksessa tai omaan lukuunsa. Jos päätyönään asiantuntijatehtävissä toimiva tekee suorittavaa työtä toiselle työnantajalle, varsinkin toisella toimialalla, se ei vahingoita työnantajaa.

Kilpailunrajoitus koskee toimintaa, joka ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa. Pelkkä mahdollisuus vahingon syntymiseen ei riitä. Hyvän tavan vastaisuus arvioidaan tapauskohtaisesti. Kysymys ei ole säännöksen kieltämästä toiminnasta, jos työnantaja on tietoinen kilpailevasta toiminnasta jo työsuhdetta solmittaessa. Työnantaja ja työntekijä voivat myös työsuhteen aikana sopia tällaisesta toiminnasta. Kyseiset sopimukset on syytä tehdä kirjallisesti.

2.3 Oikeustapauksia

Korkein oikeus on tuomiossaan KKO 1984 II 131 pitänyt työsuhteessa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona, joka ilmeisesti vahingoitti työnantajaa, seuraavaa tilitoimiston kirjanpitäjän menettelyä. Tämä oli työnantajaltaan salaa ryhtynyt äänettömäksi yhtiömieheksi kommandiittiyhtiönä naapurikuntaan perustettuun ja jo toimintansa aloittaneeseen uuteen tilitoimistoon.

Tuomiossa KKO 1985 II 158 hinausautoliikennettä harjoittavan työnantajan palveluksessa ollut työntekijä oli hakenut ja saanut hinausauton liikenneluvan, jota myös hänen työnantajansa oli tuloksettomasti hakenut. Lupaehtojen mukaan liikenne tuli aloittaa kuuden kuukauden kuluessa luvan myöntämisestä. Korkein oikeus katsoi, että työntekijän menettely ei ollut työsopimuslain tarkoittama kilpailuteko, joka olisi oikeuttanut työnantajan pian liikenneluvan myöntämisestä tiedon saatuaan purkamaan työsopimuksen, koska toimintaa ei ollut aloitettu työsuhteen aikana.

Ratkaisussa KKO 1995:47 oli kysymys tilanteesta, jossa toistaiseksi lomautettu työntekijä oli tehnyt työnantajansa tarjouksen kanssa kilpailevan urakkatarjouksen ja saanut urakan. Työntekijän katsottiin rikkoneen törkeästi kilpailevan toiminnan kieltoa, mikä oli ilmeisesti vahingoittanut työnantajaa. Työnantajalla oli peruste työsopimuksen purkamiseen. Kyseisessä tapauksessa

työntekijällä oli erityisammattitaitoa kapealla, erikoisosaamista vaativalla alalla, rakennuskonsultointia harjoittavassa yhtiössä asbestikartoituksia tekevänä ja asbestinpurkutöiden valvonnasta vastaavana rakennusmestarina. Työnantaja oli lomauttanut kyseisen työntekijän toistaiseksi. Lomautusaikana työntekijä oli tehnyt oman toiminimensä lukuun eräälle kunnalle tarjouksen asbestikartoitustehtävistä. Tarjous kilpaili työnantajan vastaavan tarjouksen kanssa.

Lomauttaminen ei estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä. Lomautus ei kuitenkaan oikeuta työntekijää työsuhteen aikana kilpailemaan työnantajan kanssa kapealla, erikoisosaamista vaativalla alalla. Asbestikartoitustyöt eivät tämän työntekijän tapauksessa olleet työsopimuslaissa tarkoitettua muuta työtä, jota henkilö voisi ottaa vastaan lomautusaikana. Kyseinen henkilö oli omankin käsityksensä mukaan ainoa työnantajansa työntekijä, jolla oli ammattitaito asbestikartoitustehtäviin. Työntekijän on täytynyt ymmärtää, että työnantaja tekee samaa työtä koskevan tarjouksen, jolla työnantaja oli pyrkinyt työllistämään lomautetun työntekijän. Kun työntekijä oli tehnyt omaan lukuunsa urakkatarjouksen, ei hän ollut vain pyrkinyt ottamaan vastaan lomautusaikana muuta työtä, vaan menettely oli työsuhteessa noudatettavan hyvän tavan vastainen kilpailuteko, joka ilmeisesti vahingoitti työnantajaa.

2.4 Kilpailevan toiminnan valmistelu

Kilpailevan toiminnan valmistelu työsuhteen aikana on kiellettyä. Se voi johtaa työsuhteen päättämiseen joko purkamalla tai irtisanomalla. Seuraamusten harkinta perustuu kokonaisarviointiin. Tällöin otetaan huomioon työntekijän asema, tehtävät ja käyttäytyminen sekä kilpailevan toiminnan vaikutukset työnantajan toimintaedellytyksiin (kts. edellisellä sivulla KKO 1985 II 158).

Työntekijällä on kuitenkin oikeus allekirjoittaa uusi työsopimus entisen työsuhteensa aikana, kunhan uusi työsuhde alkaa vasta entisen työsuhteen päätyttyä.

Korkeimman oikeuden tuomiossa KKO 1990:37 katsottiin, että työnantajan kanssa kilpailevan yrityksen perustamisen suunnittelemista ei pidetty työsopimuslain tarkoittamana kilpailutekona, jonka perusteella työnantajalla olisi ollut oikeus purkaa työsopimus. Työnantajalla oli kuitenkin peruste työsopimuksen irtisanomiseen. Kyseinen työntekijä oli työsuhteen aikana ennen työsopimuksen päättämistä osallistunut yhdessä työtovereidensa kanssa työnantajan kanssa kilpailevan yrityksen suunnitteluun. Kaikki työntekijät olivat yrityksen avainhenkilöitä. Työntekijä, jonka työsopimus oli päätetty, ei ollut vastuussa työnantajan asiakkaan kanssa käydystä neuvottelusta perustettavan uuden yrityksen lukuun. Hän ei ollut myöskään neuvotellut ennen työsuhteensa päättymistä työnantajan palveluksessa olleen myyntisihteerinä toimineen työntekijän siirtymisestä uuden yrityksen palvelukseen. Työtehtävien laiminlyöntejä tai muuta moitittavaa käyttäytymistä työssä ei ollut. Kilpailevan yrityksen perustamisen suunnittelu ei ole hyvän tavan vastainen kilpailuteko, minkä vuoksi perustetta työsopimuksen purkamiselle ei ollut. Kun otettiin huomioon kyseisen työntekijän asema organisaatiossa, on yrityksellä ollut perusteltu syy uskoa, että työnantajan kanssa kilpailevan yrityksen perustamisen suunnitteluun osallistuneen työntekijän jääminen työnantajayrityksen palvelukseen olisi vaarantanut tämän toimintaedellytykset paikkakunnalla.

Tuomiossa KKO 1993:59 työnantajalla oli oikeus purkaa työsopimus, kun johtajana toimineen työntekijän menettely oli ollut omiaan huomattavasti vähentämään henkilöstön työmotivaatiota, ja kun työnantajayrityksellä oli ollut perusteltua aihetta epäillä johtajan valmistelevan kilpailevaa toimintaa. Kyseisessä tapauksessa henkilö oli ollut yrityksen aluetoimiston johtaja ja yrityksen hallituksen jäsen. Hän oli suunnitellut muutoksia johtamansa yksikön asemaan. Hän oli esittänyt aluetoimiston tilauskannan siirtämistä perustettavalle yritykselle, jossa hänellä erään toisen henkilön kanssa olisi ollut määräysvalta. Hän oli tiedustellut muutamien alaistensa halukkuutta siirtyä perustettavan yrityksen palvelukseen. Kyseinen aluetoimiston johtaja oli esittänyt syyksi töiden jatkamiselle uudessa yrityksessä työnantajayrityksen heikon taloudellisen tilanteen ja kielteiset näkemykset taloudellisen tilanteen kehittymisestä. Aluejohtajan menettely oli herättänyt alaisissa mielikuvan, että työnantajayritys joutuisi pian lopettamaan toimintansa, mikä heikensi työntekijöiden työmotivaatiota.

Kun huomioitiin aluejohtajan itsenäinen ja vastuullinen asema työnantajaorganisaatiossa, hänellä oli velvollisuus välttää kaikkea, mikä häiritsi aluetoimiston työskentelyä ja olisi voitu tulkita kilpailevan toiminnan valmisteluksi. Koska oli olemassa eturistiriidan mahdollisuus aluejohtajan suunnitelmien ja työnantajayrityksen välillä, olisi aluejohtajan tullut saattaa suunnitelmansa yrityksen hallituksen käsiteltäväksi ennen suunnitelmien käsittelyä työntekijöiden kanssa. Työsopimuksen purku oli laillinen, koska aluejohtaja oli toiminut työnantajansa edun vastaisesti ja yrityksellä oli ollut perusteltu syy epäillä avainasemassa olleen henkilön valmistelevan kilpailevaa toimintaa.

2.5 Vahingonkorvausvastuu ja uusi työnantaja

Työnantaja, joka ottaa työhön henkilön, jonka hän tietää olevan hyvän tavan vastaisen kilpailuteon vuoksi estynyt tekemästä työtä, vastaa työntekijän ohella aikaisemmalle työnantajalle aiheutuneesta vahingosta. Vahingonkorvausvastuu edellyttää, että uusi työnantaja tietää työntekijän olevan vielä työsuhteessa aiempaan työnantajaan.

3. KILPAILUKIELTOSOPIMUS

Työsuhteen päättymisen jälkeistä aikaa koskeva sopimus

3.1 Kilpailukieltosopimuksen yleiset edellytykset ja sisältö työsopimuslain mukaan

Työsopimuslaki 3 luku 5 §

Kilpailukieltosopimus
Työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (*kilpailukieltosopimus*) rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.

Kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava muun ohella huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liike- tai ammattisalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät.

Kilpailukieltosopimuksella saadaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä uusi työsopimus tai harjoittaa ammattia enintään kuuden kuukauden ajan. Jos työntekijän voidaan katsoa saavan kohtuullisen korvauksen hänelle kilpailukieltosopimuksesta aiheutuvasta sidonnaisuudesta, rajoitusaika voidaan sopia enintään vuoden pituiseksi. Kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa määräys vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimussakosta, jonka saa enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa.

Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Mitä edellä säädetään kilpailukieltosopimuksen keston rajoittamisesta ja sopimussakon enimmäismäärästä, ei koske työntekijää, jonka tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa.

Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin edellä säädettyä. Muutoin tällaisen sopimuksen pätevyydestä ja sovittelusta on voimassa, mitä varallisuusoikeudellisista oikeustoimista annetussa laissa (228/1929, oikeustoimilaki) säädetään.

Lähtökohta työsopimussuhteessa on, että erilaiset työsopimukseen liittyvät velvollisuudet päättyvät, kun työsuhde päättyy. Entisellä työntekijällä on oikeus siirtyä toisen työnantajan palvelukseen ja käyttää osaamistaan ja ammattitaitoaan uuden työnantajan hyväksi. Työntekijällä on työsuhteeseen perustuvia velvollisuuksia entistä työnantajaansa kohtaan työsuhteen päättymisen jälkeen vain, jos niistä on erikseen sovittu.

Työnantaja ja työntekijä voivat joko jo työsopimusta tehdessään tai myöhemmin työsuhteen aikana sopia kilpailukiellosta eli rajoittaa työntekijän oikeuttaa työsuhteen päätyttyä siirtyä aiemman työnantajan kanssa kilpailevan yrityksen palvelukseen tai perustaa oma kilpaileva yritys. Tällaiseen kilpailukieltosopimukseen sovelletaan työsopimuslain määräyksiä.

Kilpailukieltosopimus voidaan solmia työsuhteen alkaessa tai sen aikana työsopimuslain 3 luvun 5 §:n mukaan. Mikäli kilpailukieltosopimus solmitaan työsuhteen päätyttyä, sovelletaan oikeustoimilain säännöksiä eli yleisiä sopimusoikeudellisia periaatteita.

Kilpailukieltosopimuksen tekemiselle ei ole työsopimuslaissa asetettu muista työsopimusehdoista poikkeavia muotomääräyksiä. Sopimus voidaan tehdä joko työsopimuksen osana tai erillisenä. Se tulee kuitenkin aina tehdä kirjallisesti.

Kilpailukieltoa koskeva työsopimusehto voidaan sopia sekä toistaiseksi voimassa oleviin että määräaikaisiin työsopimuksiin. Kilpailukieltolausekkeen sopiminen on mahdollista myös osa-aikaisten työntekijöiden kanssa.

Mikäli kilpailukieltosopimuksen tekemisen edellytykset ovat olemassa, on ehdottoman tärkeää, että sopimuksen työntekijälle aiheuttamat rajoitukset määritellään ja kirjataan sopimukseen mahdollisimman täsmällisesti ja yksityiskohtaisesti.

Kilpailukieltosopimuksen tarkoitus on turvata työnantajan etuja. Työntekijän vapauksia se aina rajoittaa, joten sitä ei ole syytä tehdä ilman perusteellista harkintaa. On muistettava, että kilpailukieltosopimus rajoittaa perustuslain (18 §) jokaiselle turvaamaa oikeutta hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla.

3.1.1 Erityisen painava syy

Työsopimuslain mukaan kilpailukieltosopimus voidaan solmia ainoastaan erityisen painavasta syystä. Painavan syyn on liityttävä työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen. Tällöin kilpailukieltosopimuksella voidaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen sellaisen uuden työnantajan kanssa, joka harjoittaa kilpailevaa toimintaa entisen työn-

antajan kanssa. Samoin voidaan rajoittaa työntekijän oikeutta harjoittaa itse kilpailevaa toimintaa entisen työnantajan kanssa.

Kilpailukieltosopimusta ei voi pätevästi sopia tehtävissä, joihin ei liity todellista tarvetta kilpailunrajoitukselle.

Pelkkä työnantajan pyrkimys rajoittaa kilpailua tai rajoittaa työntekijää käyttämästä osaamistaan ja ammattitaitoaan ei ole työsopimuslain tarkoittama erityisen painava syy sopimukselle.

Kilpailukieltosopimus, jonka tekemiselle ei ole erityisen painavaa syytä, on mitätön.

Erityisen painavaa syytä arvioitaessa tarkastellaan muun muassa työnantajan toiminnan laatua ja sellaisen suojan tarvetta, joka johtuu todellisen ja perustellun liike- tai ammattisalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälleen järjestämästä erityiskoulutuksesta. Tarvittavan suojan kohteena voivat olla myös työnantajan asiakkaiden edut ja asema.

Erityisen painavan syyn punninnassa on olennaista työntekijän asema yrityksessä ja hänen työnsä luonne. Mitä keskeisemmin työntekijä osallistuu erityisen suojan tarpeessa oleviin kehitys-, suunnittelu- ja vastaaviin toimiin tai mitä tarkemmat tiedot hänellä on työnantajan suojattavista liike- ja ammattisalaisuuksista, sitä todennäköisemmin erityisen painavat syyt täyttyvät.

Huomioon on otettava kaiken taustalla oleva perustuslain säännös, jonka mukaan työntekijällä on oikeus hankkia toimeentulonsa ammattitaitoaan vastaavalla työllä ja valita vapaasti työpaikkansa. Kokonaisarvio tehdään aina tapauskohtaisesti kummankin osapuolen intressit huomioon ottaen.

3.1.1.1 Työnantajan toiminnan laatu eli sisältö

Hallituksen esityksessä työsopimuslaiksi todetaan: ”Sopimuksen sallittavuus olisi yleensä perusteltua, jos työntekijän työtehtävät liittyvät tuotekehitys-, tutkimus- tai muuhun vastaavaan toimintaan ja työnantajalla on sellaista tietoa ja osaamista, jota kilpailijoilla ei ole yleisesti käytössä”. Kilpailukieltosopimusten tekeminen voidaan arvioida sallittavammaksi sellaisissa työtehtävissä, joissa tiedon nopea uudistuminen ja tekniikan kehittyminen ovat tuotantotoiminnan olennainen osa.

Kilpailukieltosopimukset eivät ole laillisia, ellei tehtäviin liity työnantajan todellista tarvetta rajoittaa kilpailua. Sopimuksen pätevyyttä arvioitaessa otetaan huomioon muun muassa se, onko kilpailun rajoittaminen perusteltua työnantajan toimialan vuoksi. Ratkaisevaa ei ole kaupparekisteriin merkitty toimiala, vaan toiminnan todellinen sisältö. Työnantajalla on oltava perusteltu tarve estää tärkeiden tietojen siirtyminen kilpailevaan toimintaan.

Jo ennen työsopimuslakeihin otettuja kilpailukieltosopimusmääräyksiä eräässä tuomioistuinratkaisussa on katsottu, että kilpailukieltolauseke on kohtuuttomasti rajoittanut lakimiehen toimintavapautta, sikäli kuin se on kieltänyt työntekijää vielä puoli vuotta hänen työsuhteensa asianajotoimistossa päätyttyä ryhtymästä elannon turvaamiseksi avustavaksi lakimieheksi lakiasiaintoimistoon, jonka asiakaspiiri on ollut pääosin erilainen kuin työnantajana toimineen asianajotoimiston.

Työsopimuslain perustelujen mukaan myös *asiakaskunnan säilyttämisintressi* voi olla peruste kilpailukieltosopimukselle. Työsuhteesta johtuva erityisen painava syy voi siten olla yrityksissä, joissa asiakaskunta sitoutuu yritykseen vahvasti esimerkiksi myyntityötä tekevän työntekijän kautta. Korkeimman oikeuden ratkaisussa vuodelta 2003 (KKO 2003:19) katsottiin kilpailukieltosopimukselle olleen työntekijän entiselle työnantajalle tarvetta, kun otettiin huomioon, että myyntiedustajat ovat avainasemassa asiakassuhteiden kannalta.

Työsopimuslakia sovelletaan työsopimukseen, jolla työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Siten työsopimuslaki ja sen säännökset esimerkiksi kilpailunkieltosopimuksesta säätelevät työnantajan ja työntekijän välistä suhdetta. Tämän mukaan kilpailukiellon pätevyys ja sitovuus tulee aina arvioida työnantajan ja työntekijän välisen suhteen perusteella. Esimerkiksi asiakasyritys tai ulkopuolinen rahoittaja ei voi suoraan määrätä kilpailukieltoa työsuhteeseen. Aina edellytetään, että erityisen painava syy kilpailurajoitukselle löytyy työsuhteesta. *Asiakasyrityksen vaatimus* kilpailurajoitteista vaikuttaa välillisesti kyseisestä asiakassuhteesta vastaavan työntekijän asemaan ja sitä kautta saattaa mahdollistaa kilpailukieltosopimuksen.

3.1.1.2 Liike- ja ammattisalaisuudet

Liike- ja ammattisalaisuuden ylläpitäminen voi olla erityisen painava syy kilpailukieltosopimukselle. Se on käytännössä painavin ja yleisimmin käytetty peruste.

Liike- ja ammattisalaisuuksia voivat olla tiedot työmenetelmistä, tietokoneohjelmista, tuotantomääristä, kaavoista ja asiakasrekistereistä. Salassa pidettävät tiedot voivat olla erilaisia kaupallistaloudellisia ja teknisiä tietoja. Työnantajalla voi olla yrityksessä kehitettyjen teknisten ratkaisujen lisäksi perusteltu tarve estää muun muassa tavarantoimittajien tai asiakkaiden kanssa tehtyjen sopimusten sisällön tuleminen kilpailijoiden tietoon työsuhteen päättymisen jälkeen. Kilpailukieltosopimuksella pyritään yleensä turvaamaan etuja, joille työnantaja ei saa esimerkiksi suojaa patentti- tai hyödyllisyysmallioikeudella tai oikeudella piirimalliin, kuten jäljempänä tarkemmin selvitetään.

Kilpailukieltosopimusten solmimiselle on työsopimuslaissa määritelty tietyt rajoitukset. Sen sijaan salassapitosopimuksiin ei työsopimuslaissa ole erikseen säännöksiä, vaan niihin sovelletaan samoja oikeustoimilain säännöksiä kuin mihin tahansa muuhun sopimukseen. Työsopimuslaissa ei ole säädetty esimerkiksi salassapitosopimuksen tekemisen edellytyksiä, sopimuksen enimmäiskestoa eikä sopimussakon enimmäismäärää.

Salassapitosopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jolla laajennetaan lain mukaista salassapitovelvollisuutta. Mikäli kilpailukieltosopimuksella pyritään estämään nimenomaan liike- ja ammattisalaisuuksien oikeudeton ilmaiseminen ja käyttö, ei erillisen salassapitosopimuksen solmimiselle kilpailukieltosopimuksen li-

säksi ole tavallisesti enää edellytyksiä. Vastaavasti salassapitosopimus voi tehdä tarpeettomaksi erillisen kilpailukieltosopimuksen erityisesti, mikäli työnantaja perustelee kilpailukieltosopimusta salassapitointressillä.

Kilpailukieltosopimuksella voi turvata myös yrityksen asiakkaan liike- ja ammattisalaisuuksien säilymisen. Korkein oikeus on ratkaisussaan KKO 1985 II 171 katsonut työntekijän rikkoneen kilpailukieltoehtoa siirryttyään välittömästi kilpailevan työnantajan palvelukseen myymään vastaavia tuotteita kuin entisen työnantajan palveluksessa. Työntekijällä oli ollut hallussaan liikesalaisuuksina pidettäviä tietoja asiakkaista ja hän oli luovuttanut kyseisiä tietoja uudelle työnantajalle.

3.1.1.3 Erityiskoulutus

Työnantajan järjestämä erityiskoulutus voi olla peruste kilpailukieltosopimukselle. Sen edellyttämää erityisen painavaa syytä arvioitaessa otetaan huomioon erityiskoulutuksen kustannukset ja työnantajan koulutusta varten antama palkallinen vapaa tai stipendi.

Työnantajan tarjoama tavanomainen jatko-, täydennys- tai perehdyttämiskoulutus ei voi olla kilpailukieltosopimuksen peruste. Myöskään työntekijän itse hankkima ja kustantama koulutus, vaikka se olisi tapahtunut työsuhteen kestäessä ja koskisi työsuhteeseen liittyviä asioita, ei pääsääntöisesti voi olla peruste kilpailukieltosopimukselle.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia erityiskoulutuksen yhteydessä siitä, että osallistuttuaan tällaiseen työnantajan kustantamaan koulutukseen työntekijä sitoutuu olemaan yrityksen palveluksessa tietyn ajan koulutuksen päättymisen jälkeen. Usein sovitaan samalla siitä, että mikäli työntekijä siirtyy ennen sovittua aikaa toisen yrityksen palvelukseen, hän maksaa joko kokonaan tai osittain koulutuskustannukset työnantajalle. Näistä koulutussopimuksista katso tarkemmin s. 28.

3.1.1.4 Työntekijän asema ja tehtävät

Kilpailukieltosopimus voi olla perusteltu, mikäli työntekijä on asemassa, jossa hän saa haltuunsa kilpailullisesti tärkeää tai muuten suojattavaa tietoa tai hänelle karttuu arvokasta ammattitaitoa ja teknistä osaamista. Ammattitaidon laadun on oltava sellaista, että sen salassa pitäminen on elinkeino- ja kilpailulainsäädännön mukaan hyväksyttävää. Säännöksen soveltaminen tulee useimmiten esille, kun henkilö työskentelee työnantajaorganisaation ylemmällä tasolla ja edustaa organisaatiota ulospäin.

Katso ammattitaidon ja salassapidon rajanvedosta tarkemmin s. 17.

3.1.2 Kilpailukiellon ajallinen kesto

Kilpailukieltosopimuksella voi pääsääntöisesti rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä uusi työsopimus tai harjoittaa ammattiaan enintään kuuden kuukauden ajan työsuhteen päättymisestä. Yli kuuden kuukauden ajaksi tehty sopimus on mitätön yli kuuden kuukauden osalta.

Työnantajalla ei ole kilpailukieltoajalta palkanmaksu- tai muuta korvausvelvollisuutta. Mikäli työnantaja haluaa yli kuusi kuukautta pidemmän kilpailukieltorajoituksen, hänen on suoritettava korvaus työntekijälle aiheutuvasta sidonnaisuudesta. Jos tämä korvaus katsotaan kohtuulliseksi, voidaan kilpailukieltosopimuksen voimassaolo sopia enintään yhden vuoden pituiseksi. Kohtuullinen korvaus on esimerkiksi sidonnaisuuskuukausien palkkaa vastaava määrä. Jos työnantaja jättää maksamatta sovitun korvauksen, työntekijällä on pääsääntöisesti oikeus purkaa kilpailukieltosopimus sopimusrikkomuksen vuoksi.

3.1.3 Johtavassa asemassa olevat

Kilpailukieltoajan rajoittamismääräys ei koske työntekijöitä, joiden tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa. Tämä soveltamisrajauksen sanamuoto vastaa voimassa olevan työaikalain soveltamisalamääritelmää. Ylemmät toimihenkilöt kuuluvat pääsääntöisesti työaikalain soveltamisen piiriin. Vain yrityksen ylin johto jää työaikalain ulkopuolelle.

Yllä määritellyssä asemassa olevien työntekijöiden kilpailukieltosopimusten on muilta osin täytettävä työsopimuslaissa säädetyt kilpailukieltosopimusten tekemistä koskevat yleiset edellytykset. Kilpailukiellolle on oltava aina erityisen painava syy. Vaikka johtavassa asemassa olevien työntekijöiden sopimuksiin ei sovelleta työsopimuslain kilpailukieltoajan rajoitusta, voidaan kilpailukieltosopimusten kestoa ja sopimussakkoa koskevia kohtuuttomia sopimusehtoja sovitella oikeustoimilain perusteella.

3.1.4 Vahingonkorvaus tai sopimussakko

Kilpailukieltosopimuksen rikkomisen normaali seuraamus on vahingonkorvaus, joka määräytyy työsopimuslain 12 luvun 1 §:n perusteella. Vahingonkorvauksen määrää ei ole rajoitettu. Se riippuu muun muassa työntekijän tuottamuksen asteesta. Työnantajan on näytettävä toteen kilpailukieltosopimuksen rikkomisesta aiheutunut vahinko ja sen suuruus.

Työsopimuslain mukaan työntekijän, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö velvollisuuksiaan tai aiheuttaa työssään työnantajalle vahinkoa, on korvattava työnantajalle aiheuttamansa vahinko vahingonkorvauslain perusteiden mukaan. Vahingosta, jonka työntekijä aiheuttaa virheellään tai laiminlyönnillään, hänen on korvattava kohtuulliseksi harkittava määrä. Tahallisesti aiheutetusta vahingosta on tuomittava täysi korvaus.

Kilpailukieltosopimuksessa voidaan sopia vahingonkorvauksen sijasta sopimussakko. Se on erikseen sovittu kiinteä rahamäärä. Sopimussakon enimmäismäärä on työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkka. Palkalla tarkoitetaan työntekijän kiinteää, säännöllisesti maksettua rahapalkkaa. Tämä palkan määritelmä tulee kirjata sopimusehtoon.

Sopimussakon tuomitsemiseen riittää, että työnantaja näyttää työntekijän rikkoneen kilpailukieltosopimusta. Siksi työntekijän kannalta on parempi sopia kilpailukieltosopimuksen rikkomisen

seuraamukseksi vahingonkorvaus. Tällöin työnantajan on selvitettävä sopimuksen rikkomisesta aiheutuneen todellisen vahingon suuruus, mikä on käytännössä osoittautunut vaikeaksi.

Sopimussakon enimmäismäärää koskevat rajoitukset eivät koske johtavassa asemassa olevia henkilöitä eli työaikalain soveltamisalan ulkopuolella olevaa yrityksen ylintä johtoa. Rajaus on sama kuin kilpailukieltoajan kohdalla. Johtavassa asemassa olevien henkilöiden kilpailukieltosopimuksen sidonnaisuusaikaa ja sopimussakon suuruutta koskevien ehtojen kohtuullisuutta on mahdollista sovitella.

Vahingonkorvaus ja sopimussakko ovat vaihtoehtoisia. Työsopimuslain mukaan kilpailukieltosopimukseen voidaan vahingonkorvauksen sijaan ottaa määräys sopimussakosta. Molempia kilpailukieltosopimuksen rikkomisseuraamuksia ei siis voi käyttää yhtä aikaa. Työsopimuslain mukaan ei myöskään voida sopia siitä, että työntekijän on sopimussakon ylittävältä vahingon osalta maksettava vahingonkorvausta.

3.1.5 Kohtuullistaminen ja sovittelu

Kilpailukieltosopimusten pätevyyttä arvioidaan ja niitä voidaan sovitella. Sopimusten sisältöön voidaan puuttua jälkikäteen varallisuusoikeudellisista oikeustoimista annetun lain eli oikeustoimilain nojalla.

Työsopimuksen ehtoa voidaan sovitella myös työsopimuslain 10 luvun 2 §:n nojalla tai se voidaan jättää ottamatta huomioon, jos sen soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muuten kohtuutonta. Säännös vastaa yleisiä sopimusoikeusperiaatteita.

Yleissäännös mahdollisuudesta sovitella kohtuuttomia sopimusehtoja tai jättää ne ottamatta huomioon on oikeustoimilain 36 §:ssä. Esimerkiksi sopimussakon kohtuullisuutta arvioidaan kyseisen säännöksen perusteella. Sen mukaan sopimusehtoa voidaan sovitella tai jättää huomiotta, jos ehto on kohtuuton tai sen soveltaminen johtaisi kohtuuttomuuteen. Jos soviteltava ehto on sellainen, että sopimuksen voimaan jääminen ei muilta osin ole kohtuullista, voidaan sopimusta sovitella muiltakin osin tai se voidaan määrätä jopa raukeamaan.

Kilpailukieltosopimuksia koskee erityisesti oikeustoimilain 38 §. Sen mukaan sopimus, jolla joku on kilpailun estämiseksi tai rajoittamiseksi 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.

Kohtuuttomuutta arvioidaan kokonaisuutena, jossa yksittäisinä kriteereinä ovat muun muassa osapuolten taloudellinen asema, tosiasiallinen sopimusvapaus ja asiantuntemus. Myös olojen muutos ajan myötä on voinut johtaa ehdon muuttumiseen kohtuuttomaksi.

Kohtuuttomuutta arvioitaessa on otettava huomioon ne edut ja rasitukset, jotka sopimuksen kummallekin osapuolelle aiheutuvat. Työnantajan kannalta otetaan huomioon se suojan tarve, joka hänellä on esimerkiksi liike- ja ammattisalaisuuden turvaamiseksi. Työntekijän kannalta otetaan huomioon, ettei hänen toimintavapauttaan ja mahdollisuuksiaan rajoiteta enemmän kuin on tarpeen. Rajoitusta ei saa ulottaa pidemmälle kuin se on kilpailunäkökohtien kannalta aiheellista. Kohtuuttomuutta arvioitaessa huomioon otetaan muun muassa työntekijän korvauksena saama vastikkeen määrä sekä se, millaiset mahdollisuudet hänellä on siirtyä muualle.

3.1.6 Kilpailukieltosopimus ja työsuhteen päättäminen

Kilpailukieltosopimuksen edellytysten on oltava voimassa myös silloin, kun sopimukseen vedotaan. Erityisen painavien syiden on siis oltava päteviä sekä silloin, kun kilpailukieltosopimus tehdään että silloin, kun työsuhde on päättynyt ja työnantaja vetoaa siihen sovitun rajoitusajan kuluessa.

Päteväkään kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää silloin, kun työsuhde päättyy työnantajasta johtuvasta syystä. Kun työnantaja päättää työntekijän työsuhteen ilman työntekijän henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita tai irtisanoo työntekijän taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla, kilpailukieltosopimus ei enää sido työntekijää. Myös silloin, kun työntekijä on joutunut irtisanomaan tai purkamaan työsopimuksen työnantajan olennaisen sopimusrikkomuksen vuoksi, ei kilpailukielto sido työntekijää. Työsuhteen päättymisen erityistilanteita käsitellään tarkemmin jaksossa 4.

3.1.7 Muut kilpailukielloksi katsottavat sopimusehdot

Työ- ja johtajasopimuksissa on nykyisin kilpailukieltoehdon lisäksi usein muitakin työntekijän toimintavapautta rajoittavia ehtoja. Tyypillisimpiä ovat kielto olla yhteydessä työnantajan asiakkaisiin tietyn ajanjakson aikana työsuhteen päättymisen jälkeen ja kielto rekrytoida tai niin sanotusti houkutella työnantajan palveluksessa edelleen olevia työntekijän uuden työnantajan tai työntekijän itsensä palvelukseen, esimerkiksi hänen omaan yritykseensä.

Korkein oikeus on ottanut kantaa tähän aihepiiriin tuomiossaan KKO 2003:19. Ratkaisussa korkein oikeus käsitteli sitä, millaista sopimusta on pidettävä kilpailukieltosopimuksena. Kyseissä tapauksessa työsopimuksiin sisällytetyn ehdon mukaan A ja B olivat sitoutuneet kuuden kuukauden aikana myyntiedustajan työsuhteensa päättymisestä lukien pidättäytymään vastaanottamasta ja hoitamasta kiinteistönvälitystoimeksiantoja henkilöiltä, jotka olivat olleet työnantaja X Oy:n asiakkaita työsopimuksen päättyessä tai työsopimuksen päättymistä lähinnä edeltäneiden kuuden kuukauden aikana. Erimielisyys koski sitä, onko työntekijän toimintaa rajoittanutta ehtoa pidettävä työsopimuslain tarkoittamana kilpailukieltosopimuksena.

Korkein oikeus totesi, että kilpailukieltosopimuksella tarkoitetaan työsopimuslain säännöksessä sopimusta, joka rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsuhteen lakattua työsopimus henkilön kanssa, joka harjoittaa työnantajan kanssa kilpailevaa elinkeinoa, ammattia tai muuta toimintaa. Sama koskee työntekijän oikeuden rajoitusta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa. Kun sääntelyn lähtökohta on ollut suojata työntekijää perusteettomilta ja liian pitkälle meneviltä rajoituksilta työsuhteen päätyt-

työ, kilpailukieltosopimukseen on syytä sisällyttää myös sellaiset ehdot, jotka – vaikkakaan eivät estä uuden työsopimuksen solmimista tai yritystoiminnan käynnistämistä – *tavalla tai toisella kaventavat mahdollisuuksia samalla alalla toimimiseen*. Kysymyksessä ollutta työsopimusehtoa oli siten pidettävä laissa tarkoitettuna kilpailukieltosopimuksena, jollaiseksi se ehdon muotoilusta päätellen lienee myös työnantajapuolella ymmärretty.

Lähtökohtaisesti kaikkia työntekijän toimintavapautta samalla alalla rajoittavia sopimusehtoja on käsiteltävä kilpailunrajoituksina. Kyseisten sopimusehtojen tulee täyttää työsopimuslain mukaiset yleiset kilpailukieltosopimuksen edellytykset ja rajoitukset.

Työsopimuksen kilpailukieltoehtoa on nykyisin usein lavennettu koskemaan myös työnantajan asiakasyrityksiä. Siten työntekijä ei saa ehdon sanamuodon mukaan siirtyä kyseisten asiakasyrityksen palvelukseen. Juridisesti tällaiset ehdot ovat ongelmallisia erityisesti silloin, kun asiakasyritykset toimivat täysin toisella toimialalla kuin työnantajayritys ja palvelu liittyy vain asiakkaiden hallinnon pyörittämiseen, joten osittaistakaan kilpailuasetelmaa ei ole.

Työsopimuslain sanamuoto edellyttää kilpailuasetelmaa: ”*… sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa*”. Juridisesti ongelmallista on, voidaanko työntekijän oikeutta siirtyä työnantajayrityksen kanssa ei-kilpailevan asiakasyrityksen palvelukseen estää pätevästi, vaikka työnantajalla olisi erityisen painava syy kilpailukiellolle. Tätä koskevaa oikeuskäytäntöä ei ole. Ratkaisu on toistaiseksi haettava tulkinnalla ottamalla huomioon työnantajan suojaintressi ja työntekijän toimintavapauden rajoitukset. Ratkaisevaa on tapauskohtainen kokonaisharkinta.

Lain sanamuoto edellyttää jonkinlaista kilpailuasetelmaa työnantaja- ja asiakasyrityksen välillä. Kilpailukieltosopimuksia koskeva sääntely on ankaraa, joten tulkintaa ei voi laajentaa ilman huomattavan painavia perusteita, kuten yksittäistapauksessa näytettävää todellista kilpailuasetelmaa.

3.1.8 Kilpailukieltoehto osakassopimuksessa

Kilpailukieltoehto on yksittäisen henkilöosakkaan kannalta sopimuksen keskeisimpiä ehtoja. Kilpailukielto rajoittaa henkilöosakkaan mahdollisuuksia toimia muiden yhtiöiden palveluksessa. Toisaalta on selvää, että henkilöosakkaan työpanos yhtiön hyväksi on useimmiten välttämätöntä yhtiön liiketoiminnan menestymiselle ja muun muassa pääomasijoituksen saamiselle yhtiöön. Usein merkittävä osa yhtiön liiketoimintaosaamisesta ja asiakassuhteista on keskittynyt yhtiössä toimiville osakkeenomistajille. Kilpailukiellon avulla pyritään varmistamaan, etteivät osakkeenomistajat käytä tätä tietoa kilpaillakseen yhtiön kanssa. On huomattava, että työsopimuslain määräyksiä kilpailukieltoehdosta ei sovelleta osakassopimukseen.

Kilpailukieltoehdon käyttäminen tulee aina tapauskohtaisesti tarkoin harkita ja sitä tulee käyttää vain, mikäli tähän on selvästi perusteltu tarve. Kilpailukieltoehdon sisältö ja ajallinen kesto täytyy arvioida tapauskohtaisesti. Erityisesti täytyy huomata, että henkilöosakkaiden kilpailukieltoehdot voivat olla erilaisia. Usein on perusteltua sopia, että kilpailukielto koskee vain tiettyjä henkilöosakkaita. On myös mahdollista sopia erilaisista kilpailukiellon rajauksista. Voidaan esimerkiksi sopia, että tietyt henkilöosakkaat voivat kilpailukiellon estämättä vapaasti toimia ennalta nimetyissä yhtiössä.

Kilpailukiellon voimassaolo voidaan kytkeä joko yhtiössä työskentelyyn ja sen päättymiseen tai osakeomistukseen ja sen päättymiseen. Osakkuuteen kytketty kilpailukielto on usein ankarampi sen voimassaolon jatkuessa, vaikka kyseinen osakas ei enää työskentelisi yhtiössä. Etenkin työntekijäpienosakkaiden kilpailukiellot voivat olla työsopimuslain kilpailukieltomääräyksien vastaisia ja kohtuuttomia. Kilpailukieltoa ei yleensä sovelleta esimerkiksi silloin, kun henkilöosakkaan irtisanominen on tapahtunut tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Tämä on aina kirjattava sopimukseen.

Osakassopimuksessa voidaan sopia, että tietyt osakkaat sitoutuvat työskentelemään tietyn vähimmäismääräajan yhtiössä ja sen hyväksi. Pienosakkaan osakkaaksi ottamisen edellytys on tyypillisesti se, että hän sitoutuu työskentelemään yhtiössä tietyn vähimmäisajan. Erityisesti pääomasijoittajat vaativat pääosakkailta usein hyvin pitkäkestoisia työskentelyvelvoitteita sekä ankaria ja pitkäkestoisia kilpailukieltositoumuksia. Kilpailukiellot voivat olla kohtuuttomia ja pätemättömiä, mikäli ne eivät ole ajallisesti, asiallisesti ja alueellisesti perusteltuja. Kilpailukielto voi olla kohtuuton erityisesti, jos osakkeenomistajan sijoittamisesta saama hyöty ei ole riittävä korvaus kilpailukieltoon sitoutumisesta.

3.2 Kilpailukieltosopimuksen neuvottelu työsopimukseen ja työsuhteen aikana

Kilpailukieltosopimuksella rajoitetaan työntekijän oikeutta työsuhteen päättymisen jälkeen tehdä työsopimus sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa kilpailevaa toimintaa entisen työnantajan kanssa tai työntekijän oikeutta harjoittaa kilpailevaa yritystoimintaa omaan lukuunsa.

Kilpailukieltosopimuksen yksityiskohtainen ymmärtäminen on tärkeää molemmin puolin. Yleensä tulee pitäytyä työsopimuslain sanamuodoissa, koska kaikki laajennukset sopimusehtoihin heikentävät pääasiallisesti työntekijän asemaa. Työnantaja voi käyttää laajennettuja ehtoja voimakkaana neuvotteluvälineenä esimerkiksi työsuhdetta päätettäessä.

Kilpailukieltosopimuksen sisällöstä ja tulkinnasta päättää viimekädessä tuomioistuin. Sen päätös riippuu oikeudenkäynnin aikaisen näytön harkinnasta. Koskaan ei siis voi etukäteen olla täysin varma tuomioistuimen kilpailukiellon laillisuutta tai sopimussakkoa koskevasta ratkaisusta. Tästä syystä kilpailukiellon ehtoihin kannattaa suhtautua vakavasti ja puuttua niihin aina jo sopimusta tehtäessä.

Työsuhteessa solmittavasta kilpailukieltosopimuksesta tulisi aina käydä ilmi se erityinen syy, jonka vuoksi kilpailukieltosopimus tehdään. Erityisen syyn kirjaamisella on pyrittävä varmistamaan, että sopimuksen tarve tulee aina erikseen harkittua.

Eräissä kilpailukieltosopimuksissa kielletään myös välillinen kilpailu. Tällä pyritään laajentamaan kilpailukieltosopimuksen si-

sältöä. Välillisen kilpailukiellon tarkoitus on estää työntekijää kilpailemasta oman työnantajansa kanssa hyödyntämällä esimerkiksi välikäsiä nimettömänä tai kilpailemalla epäsuorasti useiden yritysten kautta. Tällaisiin ehtoihin ei kannata suostua, sillä niiden sisällön merkitystä tai tulkintaa ei pystytä arvioimaan riittävän hyvin sopimusta tehtäessä. Kun myöhemmin joutuu yksittäisessä omassa tapauksessa arvioimaan kilpailukieltosopimuksen sisältöä, voi huomata sen vaikuttaneen seikkoihin, joita ei voinut sopimusta tehdessä kuvitellakaan.

Kilpailukiellon maksimipituus on lain mukaan kuusi kuukautta. Sitä kannattaa aina neuvotella lyhyemmäksi. Sopimuksissa nousee esiin usein ehto, jonka mukaan työntekijällä on yhden vuoden kilpailukielto työsuhteen päättymisen jälkeen ja että työntekijä hyväksyy tämän sekä sen, että sidonnaisuus on huomioitu palkassa. Tähän ei tule suostua. Kyseessä saattaa olla asematasosta riippuen laiton ehto. Joka tapauksessa ehdon seurauksena on vaikeampi siirtyä samalla toimialalla uuteen työhön.

Työsopimuslain mukaan työntekijän tulee saada kohtuullinen korvaus, mikäli kilpailukielto on yli kuusi kuukautta. Lain maksimi on yksi vuosi. Kohtuullista korvausta tavoiteltaessa neuvottelutavoitteena kannattaa olla vähintään kilpailunrajoituskuukausien palkkaa vastaava korvaus eli vähintään yli kuuden kuukauden ylittävien kuukausien palkkaa vastaava summa. Edellä mainittu koskee siis vain muita työntekijöitä kuin työsopimuslain kilpailukieltosopimuspykälän määrittelemiä johtavassa asemassa olevia henkilöitä. Johtavassa asemassa (kts. jäljempänä k. 3.1.3) olevan tulisi huomioida, että kuusi kuukautta on näissäkin tapauksissa normaali käytäntö ja aivan riittävä sidonnaisuus.

Pääsääntöisesti ei tule sopia sopimussakosta. Jollei nimittäin sakosta ole sovittu, noudatetaan vahingonkorvausperiaatteita. Tällöin työnantajan tulee näyttää toteen aiheutettu vahinko ja vahingon tarkka suuruus. Tämä on erittäin vaikeaa. Jos sopimussakosta sovitaan, niin palkan määrittelyssä tulee olla tarkka. Varminta on sopia, että palkalla tarkoitetaan vakiintunutta, säännöllisesti maksettua kuukausipalkka, johon ei oteta huomioon tulospalkkausta.

Sopimuksessa tulee määritellä riittävän tarkasti muun muassa se maantieteellinen alue, jolla ei saa toimia. Tämän voi tehdä esimerkiksi siten, että kilpailukielto rajataan koskemaan vain Suomessa tehtyä työtä tai tiettyä aluetta kuten kaupunkia.

Sopimuksessa voi määritellä ne kilpailevan yrityksen tehtävät, joissa ei saa toimia. Näitä voivat olla esimerkiksi työsuhteessa viimeisen vuoden aikana tehdyt tehtävät. Tällöin kilpailevassa työpaikassa voi toimia muissa tehtävissä. Sopimuksessa voi rajata yritykset tai tuotteet, joiden kanssa ei saa olla tekemisissä.

Mainitut rajaukset ovat käytännössä yleisiä. Mitä tarkemmin ehdot ovat määritelty, sitä rajoitetumpi kilpailukielto on ja sitä helpommin työntekijä pääsee siirtymään uusiin tehtäviin. Yleensä mahdollisuus neuvotella kilpailukieltosopimuksesta riippuu siitä, miten paljon työnantaja haluaa työntekijän töihin tai pysyvän töissä.

Valitettavasti työnantaja ei usein itsekään hahmota kilpailukieltosopimuksen tarkkaa sisältöä eikä näin ollen aina osaa myöskään neuvotella siitä. Usein sopimus on kopioitu mallisopimuksista. Siksi sopimusehdoista kannattaakin aina keskustella oman liiton lakimiesten kanssa.

Työsuhteen aikana tarjottavaa kilpailukieltosopimusta ei ole pakko allekirjoittaa. Kyseessä on olennainen sopimusehto, jota työnantaja ei voi yksipuolisesti liittää työsopimukseen. Jos kuitenkin haluaa allekirjoittaa tällaisen sopimuksen, kannattaa vaatia selvä korvaus sitoutumisesta kilpailukieltoon, joka on työsopimuksen selvä huononnus. Riittävänä korvauksena voidaan pitää esimerkiksi selvää palkankorotusta.

Työsuhteen ehtojen muuttaminen voi tulla konkreettisesti esille myös esimerkiksi silloin, kun työntekijä ylenee organisaatiossa tehtäviin, joissa kilpailukieltosopimus tulee mahdolliseksi tai yleensä päinvastaisessa tilanteessa, kun työntekijä siirtyy uusiin tehtäviin, joissa kilpailukieltosopimusta ei enää voida perustellusti solmia. Ensimmäinen tilanne syntyy useimmiten kun työntekijä esimerkiksi ylenee yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyöhön tai tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavaan itsenäisen asemaan. Tällöin kilpailukieltosopimuksen keston rajoittamista ja sopimussakon enimmäismäärää koskeva rajoitus ei enää sovellu häneen (ks. 3.1.3). Kannattaa kuitenkin pyrkiä noudattamaan vanhan kilpailukiellon rajoituksia.

Sopimusoikeuden periaate on, että vaikka yhtä ehtoa muutetaan, muut ehdot jäävät sellaisenaan voimaan. Tämä edellyttää sitä, ettei koko sopimus tai sopimusolot ole muuttuneet niin, ettei sopimukseen kokonaisuudessaan enää voi kohtuudella vedota. Näin ollen on myös mahdollista, että tehtävien muutos ei vaikuta mitenkään alun perin sovittuun kilpailunrajoitusehtoon, kunhan erityisen painava syy ja muut pätevyyden edellytykset rajoitukselle ovat edelleen olemassa.

3.3 Kilpailukieltosopimuksen vaikutus työttömyysturvaan

Kilpailukieltosopimukseen perustuva korvausaika ei ole työttömyysturvassa niin sanottuun työssäoloehtoon luettavaa aikaa. Sitä ei lasketa mukaan työssäolokuukausiin, koska työsuhde ei ole voimassa. Korvausta ei myöskään oteta huomioon laskettaessa vakiintunutta palkkaa, jonka perusteella työttömyyspäiväraha määräytyy. Toisaalta kilpailunrajoituksesta maksettava korvaus ei vaikuta päivärahaoikeuteen. Siten on mahdollista saada ansiosidonnaista työttömyyspäivärahaa ja samaan aikaan työnantajan työsopimuslain nojalla maksamaa korvausta kilpailukiellosta.

3.4 Turvaamistoimet

Kilpailukieltosopimuksissa turvaamistoimena on käytetty tuomioistuimen antamaa kieltoa jatkaa kilpailevaa toimintaa. Aiheesta tarkemmin turvaamistoimia käsittelevässä kohdassa 5.5.5.

4. KILPAILUKIELTOIHIN LIITTYVIÄ ERITYISONGELMIA

4.1 Liikkeen luovutus

Työnantajan liikkeen luovutuksella tarkoitetaan yrityksen, liikkeen, yhteisön tai säätiön tai näiden toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle, jos luovutettava, pää- tai sivutoimisena harjoitettu liike tai sen osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena.

Työsopimuslain mukaan liikkeen luovutuksessa työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhde-edut siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle. Työntekijät siirtyvät luovutuksensaajan palvelukseen vanhoina työntekijöinä entisin työsuhde-ehdoin. Tällöin myös työsuhteeseen mahdollisesti liittyvä kilpailukieltosopimus tai -ehto siirtyy liikkeen luovutuksessa, mikäli luovutuksen jälkeen myös erityisen painava syy -edellytys täyttyy.

Korkein oikeus on todennut tämän tapauksessaan KKO 2005:50. Kauppahuonetoimintaa harjoittaneen yhtiön palveluksessa olleen tuotepäällikön työsopimukseen liittyi kilpailukieltosopimus. Liikkeenluovutuksen johdosta tuotepäällikkö siirtyi toisen yhtiön palvelukseen. Vaikka alkuperäisellä työnantajalla oli ollut kilpailukieltosopimuksen tekemiseen työsopimuslain 16 a §:ssä edellytetty erityisen painava syy, sopimus oli seuraajaan nähden pätevä vain, mikäli myös sillä oli sopimuksen voimassa pitämiseen mainitussa säännöksessä edellytetty erityisen painava syy.

Työnantajalla ja työntekijällä on liikkeen luovutuksen yhteydessä käytettävissään vain normaalit lakisääteiset työsuhteen päättämisperusteet. Jos työnantaja – joko liikkeenluovuttaja eli ns. alkuperäinen työnantaja tai luovutuksensaaja eli ns. uusi työnantaja – päätyy irtisanomaan työntekijän työsuhteen toiminnan uudelleenjärjestelyn tai muun tuotannollisen tai taloudellisen syyn perusteella, kyse on työnantajasta johtuvasta syystä. Tällöin työsopimuslain kilpailukieltosopimusta koskevan säännöksen sanamuodon mukaisesti työsuhde on päättynyt ”työnantajasta johtuvilla perusteilla” eikä kilpailukieltosopimus ole enää voimassa työsuhteen päättymisen jälkeen.

Työntekijällä ei ole liikkeen luovutuksen yhteydessä oikeutta jäädä entisen työnantajansa palvelukseen. Siksi hänelle on työsopimuslaissa turvattu oikeus irtisanoa työsopimuksensa, myös määräaikainen työsopimus, erityistä irtisanomisaikaa noudattaen. Laki antaa siis työntekijälle poikkeuksellisen mahdollisuuden irtisanoa työsuhteensa liikkeen luovutuksen yhteydessä. Säännöksen tarkoitus on antaa työntekijälle mahdollisuus irtautua työsopimuksesta työnantajan vaihdoksen vuoksi. Kilpailunkieltorajoitus ei ole enää voimassa, mikäli työntekijä on käyttänyt tätä laissa säädettyä erityistä irtisanoutumisoikeutta lain tarkasti rajaamassa ajassa.

Mikäli työntekijä irtisanoo työsopimuksensa siksi, että hänen työehtonsa heikkenevät olennaisesti liikkeen luovutuksen vuoksi, on työnantaja vastuussa työsuhteen päättymisestä eikä kilpailukielto ole työsopimuslain mukaan voimassa.

Kilpailukieltosopimuksen tai -ehdon on oltava pätevä sekä sitä laadittaessa että silloin, kun siihen vedotaan. Laissa tarkoitetun ”erityisen painavan syyn” tulee olla olemassa kummassakin tilanteessa. Sopimus tai ehto ei siis muutu päteväksi työtehtävien muutoksen myötä tai yrityksen kilpailutilanteen muuttuessa, jos erityistä perustetta ei ole ollut alun perin.

Liikkeen luovutuksessa uusi työnantaja eli luovutuksensaaja edellyttää usein kilpailukieltosopimuksen solmimista, vaikka tällaista ei ole aiemmin ollut. Uusi työnantaja haluaa näin sitouttaa erityisesti yritykselle tärkeitä asiantuntijoita ja esimiehiä. Jos sopimukselle löytyy työsopimuslain tarkoittama ”erityisen painava peruste”, kilpailunrajoitus on mahdollinen, mikäli siitä sovitaan. Mainituissa tilanteissa on muistettava, että työsopimuksen ehtoja ei voi muuttaa olennaisilta osin – joita kilpailunkieltorajoitukset ovat – ilman sopimista työntekijän kanssa tai työsopimuksen irtisanomisen kautta.

4.2 Muut yritysjärjestelyt

Yrityksen sisäiset uudelleenjärjestelyt toteutetaan yleensä jo olemassa olevissa työsuhteissa. Kilpailukieltosopimus sitoo edelleen normaalisti, mikäli kilpailukieltorajoituksen yleiset edellytykset ovat voimassa ja mikäli sopimuksen alkuperäinen sanamuoto, esimerkiksi toimialarajoitus, vastaa muuttunutta tilannetta. Jos yrityksen sisäinen järjestely, kuten laaja organisaatiomuutos, aiheuttaa olennaisia muutoksia työsopimuksiin, joudutaan kilpailukieltosopimuksen edellytykset arvioimaan tapauskohtaisesti uudelleen.

Fuusio eli sulautuminen on niin sanottu yleisseuraanto, jossa yhtiö sulautuu oikeuksineen ja velvoitteineen vastaanottavaan yhtiöön. Työoikeudellisesti tämä tarkoittaa myös työntekijöiden siirtymistä vastaanottavaan yhtiöön niin sanotusti vanhoina työntekijöinä entisine työsopimusehtoineen. Tällöin myös mahdolliset kilpailunkieltorajoitukset siirtyvät sellaisenaan osana työsopimuksia. Kilpailunrajoituksia tulkitaan kuitenkin suppeasti, jolloin ehtoa ei tule laventaa automaattisesti vastaamaan esimerkiksi vastaanottavan yhtiön toimialaa.

Osakeyhtiön pelkän osakekannan olennaisetkaan omistussuhteiden muutokset, kuten osakekaupat ja henkilöyhtiöiden (avoin yhtiö ja kommandiittiyhtiö) pelkkien yhtiöosuuksien omistajavaihdokset eivät yleensä aiheuta mitään muutoksia työsuhteiden ehtoihin eivätkä kilpailukiellon sitovuuteen.

4.3 Konsernit

Kilpailukieltosopimusta arvioidaan työsopimuslain sanamuodon mukaan vain työnantajan ja työntekijän välillä. Ratkaisevaa on selvittää todellinen työnantaja. Yleensä tämä selviää työsopimuksesta. On kuitenkin tavallista, että kilpailukieltosopimuksessa kielletään kilpailemasta myös konsernin tai sen muiden tytäryhtiöiden kanssa ja joissakin tapauksissa myös Suomen rajojen ulkopuolella. Ilman nimenomaista sopimista, pelkällä tulkinnalla, ei sopimuksen soveltamisalaa voi laajentaa koskemaan koko konsernia. Työsopimuslain mukaan (TSL 1:7 §) työsopimuksen osapuolet eivät saa siirtää työsopimuksesta johtuvia oikeuksiaan tai velvollisuuksiaan kolmannelle ilman toisen sopijapuolen suostumusta, ellei laissa ole nimenomaisesti säädetty poikkeavasti, kuten liikkeen luovutuksesta. Laajentaminen ei ole työntekijän kannalta järkevää.

Kilpailukieltosopimus voi koskea koko työnantajaorganisaatiota kuten konsernia, kunhan lain edellytykset kilpailunrajoitukselle ovat olemassa työnantajayhtiön ja työntekijän välisessä työsuhteessa. Työnantaja-käsitteen laajennuksesta, tarkoittamaan esimerkiksi konsernia, tulee sopia kilpailukieltosopimuksessa.

Kilpailukieltosopimusten kansainvälistä ulottuvuutta on käsitelty oikeuskirjallisuudessa erittäin vähän. Sopimusvapauden periaate mahdollistaa sen, että työntekijä ja työnantaja solmivat kilpailunrajoitussopimuksen, joka kattaa esimerkiksi Pohjoismaat tai Euroopan unionin alueen. Kilpailukieltoehdon tai -sopimuksen pätevyys edellyttää aina Suomen työsopimuslain mukaisia perusteita.

Kilpailukieltorajoitteiden tulkinnassa, erityisesti arvioitaessa niiden kansainvälistä ulottuvuutta, on syytä muistaa myös Euroopan yhteisön perustamissopimuksen 39 artikla, jossa turvataan työntekijöiden vapaa liikkuvuus yhteisössä. Kansallinen lainsäädäntö, eikä siten oikeuskäytäntökään, voi sallia kohtuuttomia kilpailurajoitteita, koska ne välillisesti rajoittavat työvoiman vapaata liikkuvuutta jäsenvaltiosta toiseen.

4.4 Lomautus

Lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan päätökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään työnteon ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muuten voimassa. Työnantaja saa laissa tarkemmin säädettyjen perusteiden täyttyessä lomauttaa työntekijän joko määräajaksi tai toistaiseksi keskeyttämällä työnteon kokonaan tai lyhentämällä työntekijän lain tai sopimuksen mukaista säännöllistä työaikaa siinä määrin kuin se lomauttamisen perusteen kannalta on välttämätöntä.

Jos työntekijä irtisanoo työsopimuksensa lomautuksen kestettyä yhtäjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa, kuten työnantaja olisi irtisanonut hänen työsuhteensa. Tällä säännöksellä on haluttu estää niin sanotut roikkolomautukset. Niissä työnantaja pitää työntekijää lomautettuna, vaikka yrityksen taloudellisen tilanteen parantuminen ei ole kohtuullisessa ajassa mahdollista ja työntekijä tulisi itse asiassa irtisanoa tuotannollisin ja taloudellisin perustein. Työnantaja pyrkii välttämään irtisanomisajan palkkojen maksun pitkällä lomautuksella. Tällöin työntekijällä on oikeus tehdä päätös työsuhteen päättämisestä työnantajan sijasta. Työsuhde on todellisuudessa päättynyt työnantajasta johtuvista syistä, jolloin kilpailunrajoitukset eivät ole voimassa.

4.5 Työsuhteen osa-aikaistaminen

Työsopimuslain mukaan työnantaja saa muuttaa yksipuolisesti työsuhteen osa-aikaiseksi taloudellisilla, tuotannollisilla tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvilla irtisanomisperusteilla irtisanomisaikaa noudattaen. Aiempaan kokopäiväiseen työsopimukseen kuuluva mahdollinen kilpailukieltolauseke voidaan tulkita päättyväksi näissä tilanteissa erityisesti, jos muutos vaikuttaa tehtävään, toimenkuvaan tai asematasoon.

4.6 Yrityssaneeraus

Yrityssaneeraus on konkurssiin ja selvitystilaan asettamisen vaihtoehto, johon liittyvän saneerausohjelman tuomioistuin vahvistaa.

Jos työnantaja on saneerausmenettelyssä, hän saa, ellei työsopimuslaissa tarkemmin säädetystä muuta johdu, irtisanoa työsopimuksen sen kestosta riippumatta noudattaen kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos

1) irtisanomisen perusteena on sellainen saneerauksen aikana suoritettava järjestely tai toimenpide, joka on välttämätön konkurssin torjumiseksi ja jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee laissa tarkemmin tarkoitetulla tavalla tai
2) irtisanomisen perusteena on vahvistetun saneerausohjelman mukainen toimenpide, jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee laissa tarkemmin tarkoitetulla tavalla, tai perusteena on vahvistetussa saneerausohjelmassa todetusta taloudellisesta syystä johtuva, ohjelman mukainen järjestely, joka edellyttää työvoiman vähentämistä.

Mikäli työnantaja irtisanoo työsuhteen näillä perusteilla, kyseessä on työnantajasta johtuva peruste, eikä mahdollinen kilpailukieltoehto tai -sopimus jää voimaan työsuhteen päättymisen jälkeen.

Työntekijän irtisanoutumisaika on saneerausmenettelyn yhteydessä pääsääntöisesti14 päivää.

Tämän lainkohdan tarkoitus on antaa sekä työnantajalle että työntekijälle mahdollisuus irtisanoa työsopimus normaalia helpommin, koska työnantaja on vakavissa taloudellisissa vaikeuksissa. Kyse on työnantajayhtiön heikosta taloudellisesta tilanteesta johtuva poikkeus. Työntekijän kilpailukielto ei jää voimaan työsuhteen päättymisen jälkeen, mikäli irtisanominen tai irtisanoutuminen johtuu saneerausmenettelystä ja se on toteutettu edellä mainituilla erityisillä irtisanomisajoilla.

4.7 Työnantajan konkurssi tai kuolema

Kun työnantaja asetetaan konkurssiin, saa työsopimuksen sen kestosta riippumatta molemmin puolin irtisanoa. Irtisanomisaika on 14 päivää. Tämä erityinen irtisanomisoikeus alkaa vasta konkurssin alkamisen jälkeen. Palkan konkurssin ajalta maksaa konkurssipesä.

Työnantajan kuoltua on sekä kuolinpesän osakkailla että työntekijällä oikeus irtisanoa työsopimus sen kestosta riippumatta. Irtisanomisaika on 14 päivää. Irtisanomisoikeutta on käytettävä kolmen kuukauden kuluessa työnantajan kuolemasta.

Työnantajan konkurssin tai kuoleman perusteella tapahtuva irtisanoutuminen erityisajoilla on katsottavissa työnantajasta johtuvaksi perusteeksi, joten kilpailukielto ei jää voimaan.

Mikäli toinen yrittäjä jatkaa yrityksen toimintaa työnantajan kuoleman tai konkurssin jälkeen, kilpailukieltosopimuksen edellytykset on arvioitava tapauskohtaisesti uudelleen. Sopimuksen pätevyyden edellyttää, että myös luovutuksen saajalla on kilpailunrajoitukselle erityisen painava syy, kuten edellä on selvitetty liikkeen luovutuksen kohdalla.

4.8 Työsuhteen päättäminen sopimuksella

Työsuhteen päättämissopimuksen muodosta tai ehdoista ei ole erityisiä säännöksiä. Sopimus on syytä tehdä aina kirjallisesti. Jo sopimusta laadittaessa ja viimeistään ennen sen hyväksymistä on erittäin tärkeää pyytää asiantuntijaa, esimerkiksi oman liiton lakimiestä, selvittämään sopimuksen ehdot ja vaikutukset.

Päättämissopimusten yksi keskeinen merkitys on yleensä sen viimeisessä ehdossa, jossa osapuolet luopuvat molemmin puolin kaikista työsuhteeseen ja sen päättymiseen liittyvistä vaatimuksista toisiaan kohtaan. Työntekijä ei voi enää sopimuksen allekirjoittamisen jälkeen riitauttaa esimerkiksi työsuhteensa päättymisperustetta, ellei hän pysty osoittamaan sopimuksen tai sen jonkin ehdon kohtuuttomuutta tai pätemättömyyttä. Mikäli työsopimuksessa on ollut erillinen kilpailukieltoehto, on kuitenkin syytä sopia vielä erikseen, ettei työnantaja tule esittämään sitä koskevia vaatimuksia.

Vaikka työsuhteessa ei olisi alun perin ollut kilpailunrajoitusehtoja, työnantajat ehdottavat varsin usein kilpailukieltoehtoa työsuhteen päättämissopimukseen. Tähän ei tule suostua, ellei sidonnaisuudesta makseta erillistä, kohtuullista korvausta. Ehdon pätevyys, kohtuullisuus ja vaikutukset tulee arvioida kriittisesti ennen sopimuksen allekirjoittamista. Työnantaja saattaa esittää kilpailukieltoehtoa, tavallisimmin kieltoa mennä kilpailijan palvelukseen, ryhtyä kilpailevaksi yrittäjäksi tai mennä osakkaaksi kilpailijalle, houkutella tai rekrytoida työntekijöitä entiseltä työnantajalta, ainakin osin sille ajalle, jolta hän maksaa kultaista kädenpuristusta tai muuta vastaavaa korvausta.

Nämä asiat tulevat esille myös tilanteissa, joissa työntekijä ei ole työsuhteen aikana solminut kilpailunrajoitusehtoa. Työsopimuslain mukaan kilpailukieltosopimus voidaan solmia vain työsuhteen alkaessa tai sen aikana. Säännös on niin sanottua pakottavaa oikeutta, josta ei voi sopia toisin.

Työsuhteen päättymisen jälkeen tehtyyn kilpailunrajoitukseen ei voi soveltaa työsopimuslain säännöksiä. Suomessa on sopimusvapaus, joten työsuhteen päättymisen jälkeen entisellä työntekijällä ja työnantajalla on oikeus tehdä myös kilpailua rajoittava sopimus. Tällaista sopimusta arvioidaan pääasiassa oikeustoimilain nojalla (36 § ja 38 §). Oikeustoimilakia sovellettaessa on syytä ottaa huomioon perustuslain säännös työntekijän oikeudesta hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla.

4.9 Määräaikaiset työsuhteet

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Perusteltu syy on esimerkiksi työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta samoin kuin ilman perusteltua syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määräaikaisia työsopimuksia on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina.

Myös määräaikaisten työntekijöiden kanssa voidaan solmia kilpailukieltorajoitus, mikäli sen lakisääteinen edellytys, erityisen painava syy, täyttyy. Tällöin tulee ottaa huomioon muun muassa työntekijän asema, tehtävä ja mahdollinen poikkeava erityiskoulutus sekä määräaikaisuuden kesto. Mikäli määräaikaisessa työsopimuksessa ehdotetaan kilpailukieltoa, siihen tulee suhtautua näillä perusteilla kriittisesti, eikä ehtoa tulisi hyväksyä lainkaan.

Kilpailukieltosopimuksen pätevyyden edellytysten tulee täyttyä sekä sopimusta solmittaessa että silloin, kun siihen vedotaan. Toisiaan seuraavien peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten, esimerkiksi *projektityösuhteiden*, yhteydessä joudutaan arvioimaan, onko kilpailukieltosopimukselle edellytetty erityisen painava syy ollut olemassa yksittäistä määräaikaisuutta ja siihen liittyvää kilpailukieltosopimusta solmittaessa ja kyseisen määräaikaisen työsopimuksen päättyessä.

Mikäli kilpailunrajoitus katsotaan sitovaksi, voidaan sen kestoa ja sakon määrää olosuhteet huomioon ottaen sovitella ja kohtuullistaa.

4.10 Osa-aikaiset työntekijät

Mikäli laissa määritellyt yleiset edellytykset täyttyvät, kilpailukieltosopimus voidaan solmia myös osa-aikaisen työntekijän kanssa.

Kilpailukieltosopimuksia on myös osa-aikaisilla työntekijöillä kuten toimittajilla. Mikäli sopimus on solmittu yrittäjän ja freelancetoimittajan yrityksen välillä, siihen eivät sovellu työsopimuslain tässä oppaassa käsitellyt säännökset kilpailukieltosopimuksista.

4.11 Työsuhteen päättyminen koeaikapurkuun

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään neljän kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työnantaja järjestää työntekijälle työhön liittyvän koulutuksen, joka kestää yhtäjaksoisesti yli neljä kuukautta, koeaika voidaan sopia enintään kuuden kuukauden pituiseksi. Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa syrjivin tai muuten koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisin perustein. Koeaikapurun perusteen tulee

olla sellainen työntekijän henkilöön ja hänen työsuoritukseensa liittyvä syy, jonka vuoksi työnantajalla on peruste katsoa, että tehty työsopimus ei vastaa työnantajan sille asettamia vaatimuksia.

Työsopimuksen päättyminen koeaikapurkuun voi johtua joko työnantajasta tai työntekijästä. Kummallakin osapuolella on oikeus päättää työsuhde välittömästi, ei kuitenkaan laissa mainituilla epäasiallisilla tai syrjivillä syillä.

Kilpailukieltosopimuksen sitovuus koeaikapurun jälkeen on juridisesti ongelmallista. Lain tulkintaa ei näissä tilanteissa ole ratkaistu oikeuskäytännössä lainkaan. Keskeistä on selvittää erityisen painavan syyn olemassaolo. Lisäksi tulee arvioida koeaikapurun perusteet ja kokonaistilanteen kohtuullisuus. Perusteiltaan pätevä kilpailunrajoitus jää tavallisesti voimaan myös koeaikapurun jälkeen. Seuraavassa käsitellään muutamia tavallisia koeaikapurun taustoja ja seikkoja, jotka tulee ottaa huomioon kokonaisarvioinnissa.

Työntekijän tekemä koeaikapurku esimerkiksi siksi, ettei hän viihtynyt kyseisellä työpaikalla tai työ ei vastannut hänen odotuksiaan, on työntekijästä itsestään johtuva syy. Tämä tarkoittaa kilpailukiellon jäämistä voimaan. Mikäli työntekijä pystyy osoittamaan, että työnantaja oli antanut vääriä tai jopa valheellisia lupauksia esimerkiksi toimenkuvasta, kyseessä on työnantajasta johtuva syy. Kilpailukieltosopimus vaikuttaa kokonaistilanteessa kohtuuttomalta, jos työntekijä pystyy esimerkiksi työterveyslääkärin lausunnolla osoittamaan, että hän joutui päättämään työsuhteensa terveyssyistä. Näin on erityisesti, jos taustalla on työturvallisuuslain tarkoittamaa epäasiallista kohtelua tai työyhteisön tulehtunut ilmapiiri, joihin työnantaja ei ole puuttunut lain vaatimalla tavalla.

Jos koeaikapurku perustuu työntekijän sopimattomaan käytökseen, päättyminen johtuu työntekijästä. Käytännössä ongelma on se, että koeaikapurulle ei yleensä ilmoiteta mitään syytä edes sitä pyydettäessä. Perusteena on vain koeaika. Tällöin arvioitavaksi tulee lähinnä kohtuus. Onko kilpailukieltosopimuksen jääminen voimaan kohtuullista tai edes yrityksen kannalta tarpeen, päättymisen syistä riippumatta, jos työsuhde on kestänyt vain muutamia kuukausia, enintään neljä kuukautta? Kilpailukiellon kestoa voidaan kohtuullistaa tapauskohtaisesti. Sakon määrää tulee työsopimuslain sanamuodon mukaan pienentää niin, että se vastaa enintään työsuhteen kestokuukausia.

Koeaikapurkujen syyn kohdentaminen työnantajaan tai työntekijään ja erityisesti syyn näyttäminen toteen on käytännössä vaikeaa. Tämä on tullut esille erityisesti työttömyysturva-asioissa, joissa syytä joudutaan arvioimaan.

5. LIIKE- JA AMMATTISALAISUUDET

5.1 Määritelmä

Lainsäädännössä termejä yrityssalaisuus, liikesalaisuus sekä liike- ja ammattisalaisuus käytetään epäyhtenäisesti. Käytännössä termit tarkoittavat samaa ja niitä tulkitaan samalla tavalla. Sen sijaan termille ammattisalaisuus voidaan antaa erityissisältö vapaiden ammatinharjoittajien salaisuutena tai teknisluonteisena salaisuutena.

Henkilön ammattitaito ja kokemus eivät ole yrityssalaisuutta. Myöskään elinkeinonharjoittajan yksityiset salaisuudet eivät yleensä ole yrityssalaisuuksia. Pelkästään tiedon luottamuksellisuus ei myöskään lähtökohtaisesti tee siitä yrityssalaisuutta.

Rikoslain 30:11 §:n mukaan yrityssalaisuudella tarkoitetaan liike- tai ammattisalaisuutta tai muuta vastaavaa elinkeinotoimintaa koskevaa tietoa, jonka elinkeinonharjoittaja pitää salassa ja jonka ilmaiseminen olisi omiaan aiheuttamaan taloudellista vahinkoa joko hänelle tai toiselle elinkeinonharjoittajalle, joka on uskonut tiedon hänelle. Rikoslain esitöiden mukaan yrityssalaisuuden tunnusmerkkejä ovat:
1) tiedon haltijan salassapitotahto,
2) tiedon haltijan salassapitointressi sekä
3) tiedon tosiasiallinen salassapito.

Kaikkien edellä lueteltujen tunnusmerkkien tulee täyttyä, jotta kyseessä olisi yrityssalaisuus. Työnantajalla tulee olla pyrkimys ja tahto tiedon salassa pitämiseen ja tiedon kanssa tekemisissä olevien tulee ymmärtää tieto salaiseksi. Salassapitointressi tarkoittaa, että salaisuuden ilmaisemisen olisi omiaan aiheuttamaan työnantajalle tai tiedon tälle uskoneelle toiselle yhtiölle taloudellista vahinkoa. Mikäli yritys ei asianmukaisesti suojaa tietojaan, tieto ei ole yrityssalaisuutta, vaikka sen paljastuminen voisi aiheuttaa taloudellista vahinkoa, koska todelliset salassapitotoimet puuttuvat.

Rikoslain esitöiden mukaan tiedon ollessa tallennetussa muodossa, asiakirjassa tai sähköisenä, kyse on yleensä liikesalaisuuksista. Puhtaan ammattitaidon käyttämisestä on yleensä kysymys silloin, kun tieto siirtyy työntekijän muistissa. Kyseessä on tulkinnan apuväline. Se ei tarkoita, että tallennettu tieto olisi yrityssalaisuus, elleivät yrityssalaisuuden tunnusmerkit muuten täyty.

Mikäli tieto on helposti selvitettävissä markkinoilla olevaa tuotetta tutkimalla, ei kyse ole yrityssalaisuudesta. Sen sijaan yrityssalaisuus voi olla samanaikaisesti usean yrityksen hallussa ja yritys voi luovuttaa tietoa ilman, että tieto menettää yrityssalaisuuden luonteen, kunhan yritys huolehtii luovutuksen luottamuksellisuudesta.

Liike- ja ammattisalaisuudet voivat olla muun muassa taloudellisia tai teknisiä tietoja tai tietoja työmenetelmistä, tietokoneohjelmista, tuotantomääristä, kaavoista, asiakasrekistereistä ja työmenetelmistä. Salassa pidettävät tiedot ovat erilaisia kaupallis-taloudellisia (esimerkiksi yrityksen sopimukset ja markkinointi- tai hinnoittelutiedot) ja teknisiä tietoja, mukaan lukien yrityskokemukset (esimerkiksi koneen toiminnalle sopiva lämpötila ja käyntirytmi, materiaaliyhdisteet sekä asennus- ja pintakäsittelyohjeet). Liike- ja ammattisalaisuudella tulee olla objektiivisesti arvioiden merkitystä työnantajalle.

Liike- ja ammattisalaisuuksien tallentamistavalla ei ole olennaista merkitystä arvioitaessa, onko kysymys liike- ja ammattisalaisuudesta. Liike- ja ammattisalaisuudella ei tarkoiteta tietoa, joka on yleisesti tunnettua eikä tietoa, jonka työntekijä saa laillisesti muusta lähteestä kuin työnantajalta.

Mikäli esimerkiksi salassapitosopimuksessa ei ole määritelty salassa pidettävää tietoa, voidaan liike- ja ammattisalaisuudelle antaa se sisältö, mikä sillä on lakisääteisen suojan perusteella.

5.2 Ammattitaito ja kokemus

Lähtökohta on, että oman ammattitaidon ja kokemuksen käyttö ei ole yrityssalaisuuden rikkomista.

Yrityssalaisuuden määritelmän hankalimpia tulkintakysymyksiä on rajanveto yrityssalaisuuden ja henkilön ammattitaidon, kokemuksen ja osaamisen eli ammattitaidon välillä. Yrityssalaisuuden ja ammattitaidon välinen rajanveto tulee harkittavaksi periaatteessa aina, kun yrityssalaisuuksista tietoinen työntekijä vaihtaa työpaikkaa.

Yrityssalaisuuden käsite ja edellisen työnantajan yrityssalaisuuksia koskeva rikoslain suoja koskee vain sellaista tietoa, joka ei ole työntekijän osaamista ja ammattitaitoa. Rikoslain suoja ei kavenna työntekijän oikeutta käyttää ammattitaitoaan palvelussuhteen päättymisen jälkeen. Käytännössä rajanveto on tulkinnanvarainen. Ratkaisuun saattaa vaikuttaa se, missä muodossa käytetty tieto on ollut.

Se, että tieto on ollut kirjallisessa tai sähköisessä muodossa, saattaa viitata siihen, että kyseessä on yrityssalaisuus eikä pelkästään aikaisemmin hankitun ammattitaidon käyttäminen. Tähän tilanteeseen lainsäätäjä on kirjannut lausuman, jonka mukaan puhtaan ammattitaidon käyttämisestä lienee yleensä kysymys silloin, kun tieto siirtyy työntekijän muistissa.

Toisaalta lain perustelussa käsitellään sitä, ottaako työntekijä mukaansa edellisen työnantajan tallenteita vai ei. Perustelu ei suoraan ota kantaa siihen, missä muodossa yrityssalaisuus on alun perin ollut yrityksessä.

Voidaan perustellusti lähteä siitä, että yritysalaisuutena suojeltava tieto riippuu soveltamistilanteesta. Yrityssalaisuus on työntekijän palvelussuhteen päättymisen jälkeen suppeampi kuin palvelussuhteen kestäessä. Tietyn tiedon tulkitaan kuuluvan helpommin työntekijän ammattitaitoon työsuhteen päättymisen jälkeen kuin sen kestäessä.

Yleisesti katsotaan, ettei henkilön ammattitaito ole yrityssalaisuutta. Työsuhteen päättymisen jälkeen sen käyttöä ei voisi salassapitosopimuksin rajoittaa, sillä kyseessä olisi käytännössä kilpailukielto.

Luottamuksellisena pidettävän tiedon alaa ei voi työsuhteessa ulottaa ammattitaidon alueelle. Tämä näkemys on myös kansainvälisesti kohtuullisen yleinen.

Henkilön oikeus ammattitaidon käyttämiseen on myös perusoikeuskysymys. Perustuslain 18.1 §:n mukaan jokaisella on oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Mikäli henkilö ei työsuhteensa päättymisen jälkeen voisi vapaasti käyttää ammattitaitoaan, se rajoittaisi hänen oikeuttaan hankkia toimeentuloaan.

5.3 Liike- ja ammattisalaisuudet työsopimuslain mukaan

Työsopimuslaki 3 luku 4 §

Liike- ja ammattisalaisuudet

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

Salaisuuden 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.

Työntekijän uskollisuusvelvollisuuteen kuuluu keskeisesti kielto olla ilmaisematta ulkopuolisille työnantajansa liike- ja ammattisalaisuuksia. Yksittäistapauksissa perusongelma on se, mikä on salaista tietoa. Työsopimuslain mukaan työnantajan velvollisuus ei ole ilmoittaa, mitkä tiedot ovat salassa pidettäviä. Työnantajan on kuitenkin salassapitovelvollisuuden tehokkaan toteutumisen vuoksi ja epäselvyyksien välttämiseksi tarkoituksenmukaista kertoa salassa pidettävät asiat ainakin niille työntekijöille, jotka eivät tavallisesti käsittele työssään salassa pidettäviä tietoja.

Mitä korkeammalla organisaatiossa työntekijä työskentelee, sitä laajemmin hänen katsotaan tietävän ja ymmärtävän, milloin kysymyksessä on työnantajan liike- ja ammattisalaisuus. Jos työnantaja levittää varomattomasti yrityksen sisällä liike- ja ammattisalaisuuksia, on tällä merkitystä ainakin rajatapauksissa arvioitaessa työntekijän tietoisuutta tiedon salassapidosta. Selvää on, että liike- ja ammattisalaisuuden käyttäminen tai ilmaiseminen työnantajan suostumuksella ei ole kiellettyä. Työsopimuslaissa ei määritellä, mitä ammatti- ja liikesalaisuudella tarkoitetaan.

Työsopimuslain mukaan työntekijää on kielletty työsuhteen aikana käyttämästä hyödykseen työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksia tai ilmaisemasta niitä toiselle. Kiellettyä on liike- ja ammattisalaisuuksien sekä tahallinen että tuottamuksellinen hyödyksi käyttäminen ja ilmaiseminen. Teko on tuottamuksellinen esimerkiksi silloin, kun työntekijä tahattomasti tai ajattelemattomuuttaan luovuttaa korvauksetta kilpailijalle työnantajan liike- ja ammattisalaisuuden. Työntekijä toimii vastoin työsopimuslakia, vaikka hänellä ei olisi hyötymis- tai vahingoittamistarkoitusta ilmaistessaan tai käyttäessään työnantajan liike- ja ammattisalaisuutta.

Työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksien käyttämis- ja ilmaisemiskielto on rajattu työsuhteen kestoon, koska työntekijällä tulee olla oikeus työsuhteen päättymisen jälkeen käyttää toimeentulonsa hankkimiseksi hyväkseen niitä tietoja ja kokemuksia, jotka hän on saanut työsuhteen aikana. Jos työntekijä on työsuhteen kestäessä saanut tai hankkinut liike- tai ammattisalaisuuksia oikeudettomasti, näiden tietojen ilmaisu- tai käyttökielto jatkuu myös työsuhteen päättymisen jälkeen niin kauan kuin liike- ja ammattisalaisuudella on työnantajan kannalta objektiivisesti arvioiden taloudellista merkitystä.

Ratkaisevaa on tapa, jolla työntekijä on saanut tiedon haltuunsa. Työntekijän katsottiin menetelleen lainvastaisesti, kun hän uudessa työpaikassaan käytti koneen suunnittelussa hyväkseen entisen työnantajansa vastaavanlaisia koneen piirustuksia ja luonnoksia. Myös esimerkiksi edellisen työnantajan palveluksesta työntekijän haltuun jääneiden ohjelmaluetteloiden käyttö ohjelmointityöhön kilpailevassa yrityksessä on katsottu hyvän tavan vastaiseksi. Tietojen hankkiminen voi olla oikeudetonta myös silloin, kun työntekijä on hankkinut sellaisia työnantajan liike- tai ammattisalaisuuksia, joihin hänellä ei ole oikeutta, tai hän on hankkinut tiedon tavalla, joka ei ole hänelle sallittua, esimerkiksi kopioimalla.

Työntekijöitä koskevasta liike- ja ammattisalaisuuksien salassapitovelvollisuudesta säädetään myös yhteistoimintalaissa ja henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun laissa. Näissä säännöksissä, toisin kuin työsopimuslaissa, salassapitovelvollisuuden edellytys on, että työnantaja ilmoittaa liike- ja ammattisalaisuuksia koskevat tiedot salassa pidettäviksi.

Työntekijän vapautta hyödyntää liikesalaisuuksia työsuhteen jälkeen rajoitetaan varsin usein erillisin liike- ja ammattisalaisuussopimuksin. Jotkut yritykset edellyttävät jo työhönottovaiheessa salassapitosopimuksen allekirjoittamista haastattelussa esille tulevista luottamuksellisista tiedoista. Myös yritysten välisissä yhteistyösopimuksissa edellytetään usein osapuolten sitovan hankkeeseen osallistuvan työntekijänsä salassapitovelvoitteeseen erillisellä sopimuksella.

Toisinaan työnantaja tarjoaa allekirjoitettavaksi sopimusta, jossa kaikki yritykseen ja sen yhteistyökumppaneihin liittyvä tieto on leimattu salaiseksi ja salassapitovelvoite jatkuu työsuhteen päättymisen jälkeenkin. Työntekijä käyttää kuitenkin uudessakin työ-

paikassa vääjäämättä hyödykseen aiemmin saamaansa osaamista. On kohtuutonta edellyttää, että työntekijä siirtyisi kokonaan uudelle toimialalle tai unohtaisi kaiken, mitä hän on aiemmin saanut tietoonsa.

Mikäli liike- ja ammattisalaisuussopimuksia ehdottomasti tarvitaan, on sekä työnantajan että työntekijän kannalta mielekästä ennakkoon käydä läpi ja määritellä riittävän yksiselitteisesti ne tiedot, jotka kuuluvat salassapitovelvoitteen piiriin. Salassapitosopimuksen ehdoista tarkemmin kohdassa 5.6.2.

5.4 Työntekijän salassapitovelvollisuus muiden lakien mukaan

Työsopimuslain lisäksi työntekijän salassapitovelvollisuutta koskevia säännöksiä on muun muassa laissa sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa, yhteistoimintalaissa, laissa henkilön edustuksesta yrityksen hallinnossa ja työsuhdekeksintölaissa.

5.4.1 Laki sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa (SopMenL)

Lain sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa liikesalaisuuksien suojaa koskevat säännökset koskevat pääosin elinkeinonharjoittajien välisiä suhteita. Säännöksillä pyritään estämään elinkeinonharjoittajan hallussa olevien liikesalaisuuksien siirtyminen moraalisesti tuomittavalla tavalla toiselle elinkeinonharjoittajalle. Työntekijän ryhtyessä elinkeinonharjoittajaksi työsuhteen päätyttyä kyseisen lain kiellot on otettava huomioon. Laissa kielletään myös elinkeinonharjoittajan palveluksessa olevaa ilmaisemasta tai käyttämästä elinkeinonharjoittajan liikesalaisuuksia.

Liikesalaisuudella tarkoitetaan tässä laissa asiaa, jonka salassa pitämisellä on merkitystä sen yrityksen elinkeinotoiminnalle, jonka hallussa liikesalaisuus on. Liikesalaisuuksia ovat sekä taloudelliset salaisuudet, kuten organisaatiota, sopimuksia, markkinointia tai hinnoittelua koskevat tiedot että tekniset salaisuudet, jotka voivat koskea muun muassa rakenteita ja materiaaliyhdistelmiä.

Yleissäännöksen mukaan kukaan ei saa oikeudettomasti hankkia tai yrittää hankkia tietoa liikesalaisuudesta eikä käyttää tai ilmaista näin hankkimaansa tietoa. Oikeudettoman tiedonhankinnan tekijä voi olla esimerkiksi yritys tai sen työntekijä. Kielto on ajallisesti rajoittamaton.

Se, joka elinkeinonharjoittajan palveluksessa ollessaan on saanut tiedon liikesalaisuudesta, ei saa sitä palvelussuhdeaikanaan oikeudettomasti käyttää eikä ilmaista hankkiakseen itselle tai toiselle etua tai toista vahingoittaakseen. Palvelusuhdeaikana henkilö on voinut saada tiedon liikesalaisuudesta joko siten, että se uskotaan hänelle tai hän saa työssään muuten siitä tiedon. Tämä salassapitovelvollisuus ei siis koske palvelussuhteen päättymisen jälkeistä aikaa.

Myöskään se, joka elinkeinonharjoittajan puolesta tehtävää suorittaessaan on saanut tiedon liikesalaisuudesta tai jolle työn tai tehtävän suorittamista varten tai muuten liiketarkoituksessa on uskottu tekninen esikuva tai tekninen ohje, ei saa sitä oikeudettomasti käyttää eikä ilmaista. Tämä kielto koskee muun muassa elinkeinonharjoittajan toimeksiannosta työskentelevää konsulttia, mainostoimistoa, lakimiestä, arkkitehtiä tai elinkeinonharjoittajan työntekijää. Näiden esikuvien ja ohjeiden suoja perustuu siihen, että ne on luottamuksellisesti uskottu jollekin tietyn tehtävän suorittamista varten tai muuten liiketarkoituksessa esimerkiksi tarjouspyyntöjen tai tarjousten antamisen yhteydessä.

Teknisellä esikuvalla ja ohjeella tarkoitetaan jokaista suullista tai kirjallista teknistä toimintaohjetta tai -mallia, jota tavalla tai toisella voidaan käyttää elinkeinotoiminnassa. Esimerkkejä ovat piirrokset, mallit, kaavat, näytteet, reseptit, kuvaukset ja ohjeet. Teknisen esikuvan ja ohjeen suoja-aika kestää niin kauan kuin esikuvalla tai ohjeella on taloudellista merkitystä elinkeinonharjoittajalle.

5.4.2 Yhteistoimintalain salassapitovelvollisuus

Yhteistoimintamenettelyssä käsitellään usein myös luottamuksellisia tietoja. Salassapitovelvollisuus suojaa työnantajaa yrityksen elinkeinotoimintaa koskevissa asioissa ja työntekijää yksityisyyden suojan piirissä olevissa asioissa.

Yhteistoimintalain salassapitovelvollisuutta koskevat säännökset ovat erityissäännöksiä. Ne koskevat vain yt-menettelyn yhteydessä saatuja ja työnantajan salassa pidettäviksi ilmoittamia tietoja. Kun työntekijä tai henkilöstöryhmän edustaja saa tietoonsa työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksia muussa yhteydessä, sovelletaan salassapitovelvollisuuteen työsopimuslain liike- ja ammattisalaisuuksien ilmaisemiskieltoa.

Yt-lain salassapitovelvollisuus koskee työntekijää ja henkilöstöryhmän edustajaa, sekä asiantuntijoita valmistauduttaessa yhteistoimintaneuvotteluihin ja neuvotteluissa. Salassa on pidettävä liike- ja ammattisalaisuutta koskevat tiedot. Liike- ja ammattisalaisuudet on määritelty tarkemmin kohdassa 5.1.

Salassa pidettäviä ovat myös sellaiset työnantajan taloudellista asemaa koskevat tiedot, jotka eivät ole muun lainsäädännön mukaan julkisia, ja yritysturvallisuutta ja vastaavaa turvajärjestelyä koskevat tiedot, millä tarkoitetaan tietoturvallisuuteen ja yrityksen turvallisuuteen liittyviä teknisiä tietoja ja ratkaisuja. Edellä mainitut tiedot ovat salassa pidettäviä, mikäli tietojen leviäminen on omiaan vahingoittamaan työnantajaa tai tämän liike- ja sopimuskumppania.

Yt-menettelyn tarkoituksen ja yhteistoimintadirektiivin mukaisesti salassapitovelvollinen työntekijä tai henkilöstöryhmän edustaja saa ilmaista, ilmoitettuaan tietojen salassapitovelvollisuudesta, edellä todettuja salassa pidettäviä tietoja muille työntekijöille tai heidän edustajilleen, jos ilmaiseminen on tarpeellista näiden työntekijöiden aseman kannalta, yhteistoimintamenettelyn tarkoituksen toteuttamiseksi. Yhteistoiminnassa käsiteltävien asioiden tärkeyden ja salassa pidettävien asioiden luonteen perusteella harkitaan, onko asian käsittely tarpeellista laajemmin ja keiden kanssa. Tarpeellisuutta arvioitaessa otetaan erityisesti huomioon asian arkaluontoisuus työnantajan kannalta ja se, voiko tiedon ilmaiseminen lisätä vaaraa tiedon käyttämisestä väärin esimerkiksi sisäpiirintietona.

Työnantaja arvioi kulloinkin edellä mainittujen kriteerien mukaisesti, mitkä asiat ovat salassa pidettäviä. Salassapitovelvollisuuden edellytys on, että työnantaja osoittaa liike- ja ammattisalaisuuden piirissä olevat tai ilmoittaa salassa pidettävät tiedot. Työntekijä tai henkilöstöryhmän edustaja ilmoittaa salassapitovelvollisuudesta yt-menettelyn yhteydessä eteenpäin työntekijöille tai heidän edustajilleen, edellytyksenä salassapitovelvollisuudelle.

Salassa pidettäviä ovat yksityisen henkilön terveydentilaa, taloudellista asemaa ja muutoin häntä henkilökohtaisesti koskevat tiedot. Tästä salassapidosta työnantajan ei tarvitse erikseen ilmoittaa. Näiden tietojen salassapitoon liittyy myös henkilön oikeus määrätä häntä koskevien tietojen käsittelystä. Tiedot eivät ole salassa pidettäviä, jos henkilö, jonka suojaksi salassapitovelvollisuus on säädetty, antaa suostumuksensa tietojen luovuttamiseen.

Salassapitovelvollisuus kestää työsopimuksen voimassaoloajan. Henkilöstöryhmän edustajan salassapitovelvollisuus jatkuu, vaikka edustaja-asema päättyy.

5.4.3 Yhteistoimintaa suomalaisissa ja yhteisön laajuisissa yritysryhmissä koskevan lain salassapitovelvollisuus

Kun työntekijä on laissa todetun työntekijöiden neuvotteluryhmän jäsen tai osallistuu yt-menettelyyn työntekijöiden edustajana tai työntekijöiden edustajia avustavana asiantuntijana, on hänen pidettävä salassa yt-menettelyn yhteydessä saadut tiedot, jotka koskevat

1) yritysryhmän tai yrityksen liike- tai ammattisalaisuuksia.

   Salassapitovelvollisuus edellyttää, että yritysryhmän tai yrityksen johto osoittaa salassapitovelvolliselle liike- ja ammattisalaisuuden piiriin kuuluvat tiedot.

2) yritysryhmän tai yrityksen taloudellista tilaa koskevat tiedot, jotka eivät muun lainsäädännön perusteella ole julkisia ja joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan yritysryhmää tai yritystä tai niiden liike- ja sopimuskumppania ja

3) yritysryhmän tai yrityksen yritysturvallisuutta tai vastaavaa turvajärjestelyä koskevat tiedot, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan yritysryhmää tai yritystä tai niiden liike- ja sopimuskumppania

   Salassapitovelvollisuus edellyttää, että yritysryhmän tai yrityksen johto on ilmoittanut salassapitovelvolliselle, että 2- ja 3-kohdissa todetut tiedot ovat salassa pidettäviä.

Salassapitovelvollisuuden edellytyksenä on lisäksi, että salassapitovelvollinen ilmoittaa salassapitovelvollisuudesta muille säännöksessä tarkoitetuille työtekijöille, joita ovat työntekijöiden neuvotteluryhmän jäsenet, yt-menettelyyn osallistuvat työntekijöiden edustajat ja työntekijöiden edustajia avustavat asiantuntijat.

Mitä edellä on todettu salassapitovelvollisuudesta, ei estä salassapitovelvollista ilmoitettuaan tietojen salassapitovelvollisuudesta ilmaisemasta salassa pidettäviä tietoja muille työntekijöiden neuvotteluryhmän jäsenille, yt-menettelyyn osallistuville työntekijöiden edustajille ja työntekijöiden edustajia avustaville asiantuntijoille, jos ilmaiseminen on tarpeellista yhteistoimintatehtävien hoitamisen kannalta.

Salassapitovelvollisuus kestää salassapitovelvollisen työntekijän työsopimuksen voimassaoloajan, edustaja-aseman tai asiantuntijatehtävän päättymisestä riippumatta.

5.4.4 Sisäpiirintieto

Sisäpiirintieto on määritelty arvopaperimarkkinalaissa. Sillä tarkoitetaan arvopaperiin liittyvää luonteeltaan täsmällistä tietoa, kun arvopaperi on julkisen kaupankäynnin tai arvopaperipörssin tai arvopaperinvälittäjän kaupankäynnin kohteena. Kyseistä tietoa ei ole julkistettu tai se ei ole muuten ollut markkinoilla saatavissa, ja se voi olennaisesti vaikuttaa arvopaperin arvoon.

Joka on saanut muun muassa asemansa, toimensa tai tehtävänsä nojalla sisäpiirintietoa, ei saa käyttää sitä esimerkiksi hankkimalla tai luovuttamalla sisäpiirintiedon kohteena olevaa arvopaperia omaan tai toisen lukuun eikä neuvoa tällaista arvopaperia koskevassa kaupassa. Sisäpiirintietoa ei saa ilmaista toiselle, ellei se tapahdu osana tämän henkilön työn, tehtävien tai ammatin tavanomaista suorittamista. Sisäpiirintiedon ilmaisemisen sallituista tilanteista voi lukea tarkemmin Rahoitustarkastuksen (Rata) standardista (Standardi 5.2b).

Euroopan yhteisön tuomioistuimen tuomio C-384/02 Knut Gröngaard ja Allan Bang koskee sisäpiirinkauppoja koskevien säännösten ja määräysten yhteensovittamisesta annetun direktiivin 89/592/ETY tulkintaa. Salassapitovelvollisuuden piirissä oleva tieto voidaan ilmaista vain, jos ilmaisemisen ja henkilön työn, ammatin tai tehtävien suorittamisen välillä on läheinen yhteys, ja ilmaiseminen on tämän työn, ammatin tai tehtävien suorittamisen kannalta ehdottoman tarpeellista.

Sisäpiirintiedon hyväksikäyttö taloudellisen hyödyn hankkimiseksi on arvopaperimarkkinarikos.

Korkein oikeus on ottanut kantaa tähän aihepiiriin tuomiossaan KKO:2006:110: Vakuutusyhtiö A:n pääjohtajalla oli tieto yhtiössä valmisteilla olevasta suunnitelmasta, joka tähtäsi pankki- ja vakuutusalan kannalta merkittäviin rakennejärjestelyihin vakuutusyhtiö B:n kanssa ja johon sisältyi tavoite hankkia huomattava määrä vakuutusyhtiö C:n omistamia B:n osakkeita. Markkinoilla oli tieto, että A oli tehnyt C:lle neuvottelutarjouksen yhteistoiminnasta ja että eräät muutkin yhtiöt olivat ilmoittaneet kiinnostuksensa yhteistyöhön C:n kanssa ja myös sen omistamiin B:n osakkeisiin. Pääjohtaja tuomittiin arvopaperimarkkinalain 5 luvun 1 §:n ja 8 luvun 1 §:n 1 momentin sekä rikoslain 51 luvun 1 §:n 1 momentin ja 6 §:n 2 momentin nojalla sisäpiirintiedon väärinkäytöstä 30:een päiväsakkoon. Korkeimman oikeuden mukaan pääjohtaja oli syyllistynyt sisäpiirintiedon väärinkäyttöön ostaessaan lähipiirilleen B:n osakkeita.

Myös yhteistoimintalaki säätelee salassapitoa ja yhteistoiminnan kohteena olevien tiedonsaantia. Nämä tiedot voivat olla sisäpii-

risäännösten alaisia. Näissäkin tilanteissa luottamusmiehellä on oikeus yt-lain salassapitosäännösten mukaan kertoa työntekijöille yt-menettelyyn vaikuttavista tekijöistä, kun se on tarpeen yt-menettelyn edistämiseksi. Luottamusmiehen tulee olla kuitenkin erityisen varovainen ilmaistessaan sisäpiirisäännösten suojaamia tietoja. On lisäksi muistettava, että salassapitovelvollisuus siirtyy sille, jolle luottamuksellista tietoa on kerrottu. Luottamusmiehen tulee kertoa kyseisestä seikasta henkilölle, jolle hän on salassa pidettävän asian ilmaissut.

5.4.5 Laki henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa

Työntekijöitä, jotka toimivat henkilöstön edustajina yrityksen hallinnossa, koskee oma salassapitosäännös. Sen mukaan yrityksen liike- ja ammattisalaisuudeksi ilmoittamia tietoja, joiden leviäminen voisi vahingoittaa yritystä tai sen sopimuskumppania, saa käsitellä vain niiden työntekijöiden tai henkilöstön edustajien kesken, joita asia koskee. Tietoja ei saa ilmaista muille. Salassa on pidettävä myös tiedot, jotka koskevat yksityisen henkilön taloudellista asemaa, terveydentilaa tai muuten häntä henkilökohtaisesti, jollei tietojen ilmaisemiseen ole saatu kyseisen henkilön lupaa.

5.4.6 Työsuhdekeksintölaki

Henkilö, joka on työsuhdekeksintölain nojalla saanut tiedon keksinnöstä, toisen liike- tai ammattisalaisuudesta tai taloudellisesta asemasta, ei saa ilmaista sitä sivulliselle. Näiden tietojen ilmaisemiskielto on ajallisesti rajoittamaton. Työsuhdekeksintölaista tarkemmin jaksossa 5.9.

5.5 Salassapidon rikkomisen seuraukset

5.5.1 Työsuhteen päättäminen

Seurauksena salassapidon rikkomisesta saattaa olla työntekijän työsuhteen päättäminen. Mikäli salassapidon rikkominen on ollut tuottamuksellista ja tapahtunut pelkästä huolimattomuudesta, saattaa seurauksena olla varoitus. Jos työnantaja katsoo työntekijän syyllistyneen salassapitovelvollisuuden vakavaan rikkomiseen tai laiminlyöntiin, saattaa hänellä olla lain edellyttämä asiallinen ja painava syy irtisanoa työntekijän työsopimus.

Tahallinen ja olennainen salassapitovelvollisuuden rikkominen voi oikeuttaa työnantajan jopa purkamaan työntekijän työsopimuksen. Tällöin työsuhteen päättämiselle on oltava erittäin painava syy. Sellaisena voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan loppuun.

5.5.2 Vahingonkorvaus

Mikäli työntekijä rikkoo työsuhteen aikana salassapitovelvollisuutta, hänet voidaan velvoittaa suorittamaan työnantajalle vahingonkorvaus. Mikäli työntekijän teko työsuhteen aikana tai sen jälkeen täyttää sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa annetun lain teknisen esikuvan tai ohjeen luovuttamiskieltoa koskevan tunnusmerkistön, hänet voidaan tuomita teknisen esikuvan tai ohjeen väärinkäytöstä sakkoon ja vahingonkorvaukseen.

5.5.3 Rikosoikeudellinen vastuu

5.5.3.1 Yrityssalaisuuden rikkominen

Yrityssalaisuuden rikkomiseen syyllistyy työntekijä, joka on saanut tietoonsa toiselle kuuluvan yrityssalaisuuden sen haltijan suostumuksella, mutta joka hyötymis- tai vahingoittamistarkoituksessa oikeudettomasti ilmaisee sen tai käyttää tällaista yrityssalaisuutta. Rikoslain 30 luvun 5 §:n mukaan yrityssalaisuuden rikkominen edellyttää, että toiselle kuuluva yrityssalaisuus on oikeudettomasti ilmaistu tai sitä on käytetty *oikeudettomasti* joko hyötymis- tai vahingoittamistarkoituksessa.

”Oikeudettomuutta” on käsitelty kyseisen lain säätämisen yhteydessä. Taloudellisen hyödyn hankkimista yrityssalaisuuden haltijan kustannuksella on useimmiten pidettävä oikeudettomana. Sen sijaan olennaisista terveysvaaroista kertomista julkisuuteen tai tiedon käyttämistä tieteelliseen perustutkimukseen ilman että tällainen tutkimus tähtää taloudellisesti hyödynnettäviin sovelluksiin tuskin voidaan pitää oikeudettomana.

Lähtökohta on, että työntekijä voi syyllistyä yrityssalaisuuden rikkomiseen erityisesti silloin, kun hänen tehtäviinsä kuuluu yrityssalaisuuksien tunteminen tai tallentaminen. Tieto yrityssalaisuudesta on annettu työntekijälle työtehtävien hoitoa varten. Mikäli tietoa käytetään tällaisen luvallisen käytön ulkopuolella, kyse voi olla oikeudettomasta käyttämisestä tai ilmaisemisesta.

Myös yrityssalaisuuden ilmaiseminen yrityksen sisällä voi olla oikeudetonta, jos tieto ilmaistaan sellaiselle työtoverille, jolla ei työtehtäviensä perusteella ole syytä tuntea yrityssalaisuutta. Yrityssalaisuuden ilmaiseminen tai käyttö on tällöin rangaistavaa, mikäli työnantaja on saattanut selvästi työntekijän tietoon, ettei yrityssalaisuutta saa ilmaista edes työtovereille tai että työntekijän on muuten täytynyt tämä ymmärtää.

Rangaistavuuden edellytys on teon tahallisuus. Ajattelemattomuudesta tai huolimattomuudesta tapahtunut yrityssalaisuuden ilmaiseminen tai käyttäminen ei ole rikosoikeudellisesti rangaistavaa. Myös yrityssalaisuuden rikkomisen yritys on rangaistavaa. Yrityssalaisuuden rikkomisen yrityksestä on kyse esimerkiksi silloin, kun työsuhdetta lopettamassa oleva työntekijä on kerännyt haltuunsa yrityssalaisuuksia koskevaa materiaalia ja tarjonnut sitä tulevalle työnantajalle. Rangaistavuus ei edellytä, että tarjous olisi ehditty hyväksyä ja yrityssalaisuus olisi jo paljastunut.

Yrityssalaisuuden rikkominen on rangaistavaa työsuhteen aikana ja kahden vuoden ajan työsuhteen päättymisen jälkeen. Rikoslain mukaan työntekijä voidaan tuomita yrityssalaisuuden rikkomisesta sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi.

Rikosoikeudellinen kahden vuoden yrityssalaisuuksien suojan rikkominen toteutuu jo siten, että työntekijä kahden vuoden kuluessa työsuhteensa päättymisestä ilmaisee tai käyttää entisen

työnantajansa yrityssalaisuuksia hyötymis- tai vahingoittamistarkoituksessa. On kuitenkin muistettava, että epäselvässä tilanteessa tuomioistuimen on tuomittava asia syytetyn eduksi.

5.5.3.2 Yritysvakoilu

Yritysvakoilussa on kyse yrityssalaisuuden oikeudettomasta hankkimisesta eli tietoa hankkii henkilö, jolle yrityssalaisuutta ei ole tarkoitettu. Tekijä voi olla yhtiön ulkopuolinen taho tai yhtiön työntekijä, jonka toimenkuvaan ei kuulu tiedon saaminen kyseisistä yrityssalaisuuksista eli hän hankkii tiedon niistä oikeudettomasti.

Rangaistavuus edellyttää kahta asiaa. Ensimmäinen edellytys on, että tekijä hankkii tiedon yrityssalaisuudesta tunkeutumalla ulkopuolisilta suljettuun paikkaan tai ulkopuolisilta suojattuun tietojärjestelmään tai hankkii haltuunsa tai jäljentää asiakirjan tai muun tallenteen tai käyttää erikoislaitetta yrityssalaisuuden hankkimiseksi. Toiseksi edellytetään, että tekijän tarkoitus on oikeudettomasti ilmaista tällainen salaisuus tai käyttää sitä. Rikosvastuun syntyminen edellyttää siis tahallisuutta.

Yritysvakoilusta voidaan tuomita sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi.

5.5.3.3 Salassapitorikos ja salassapitorikkomus

Työntekijä, joka työsopimuslain salassapitosäännöksen vastaisesti paljastaa eli ilmaisee suullisesti, kirjallisesti tai muuten salassa pidettävän seikan, josta hän asemassaan, toimessaan tai tehtävää suorittaessaan on saanut tiedon tai jos hän käyttää tällaista salaisuutta omaksi tai toisen hyödyksi, syyllistyy salassapitorikokseen. Työntekijä voi syyllistyä salassapitorikokseen, vaikkei hänellä ole edellä mainitun yrityssalaisuuden rikkomisen edellytyksenä olevaa hyötymis- tai vahingoittamistarkoitusta.

Jotta työntekijää voidaan rangaista salassapitorikoksesta, edellytetään teon tahallisuutta. Tekijän on tullut mieltää menetelleensä väärin. Arvioitaessa teon rangaistavuutta kiinnitetään huomiota siihen, millaista vastuuta tietyssä tehtävässä olevalta henkilöltä voidaan edellyttää ja kuinka merkittävästä salattavasta tiedosta on kyse.

Jos salassapitorikos on ollut kokonaisuutena arvioiden vähäinen, teko on rangaistava salassapitorikkomuksena.

Salassapitorikokseen syyllistynyt voidaan tuomita sakkoon tai vankeuteen enintään vuodeksi. Salassapitorikkomukseen syyllistynyt voidaan tuomita sakkoon.

5.5.4 Uuden työnantajan vastuu

Salaisuuden ilmaisseen työntekijän ohella vastuussa työnantajalle syntyneen vahingon korvaamisesta on se, jolle työntekijä ilmaisee tiedot, jos viimeksi mainittu tietää tai hänen pitäisi tietää työntekijän menetelleen oikeudettomasti.

Korvausvastuuseen saattaa joutua työntekijän uusi työnantaja, mikäli tämän palkkaama työntekijä luovuttaa uudelle työnantajalle edellisen työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksia ja tästä aiheutuu liike- ja ammattisalaisuuden haltijalle vahinkoa. Saadakseen vilpittömän mielen suojaa uudella työnantajalla on selonottovelvollisuus silloin, kun hänen on syytä epäillä työntekijän saaneen tiedot oikeudettomasti.

Uuden työnantajan on otettava huomioon myös yrityssalaisuuden rikkomista koskeva säännös, jonka mukaan työntekijä ei saa kahden vuoden ajan työsuhteen päättymisestä ilmaista tai oikeudettomasti käyttää yrityssalaisuutta hankkiakseen itselle tai toiselle taloudellista hyötyä tai toista vahingoittaakseen.

Myös sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa annetussa laissa kielletään kolmatta henkilöä käyttämästä ja ilmaisemasta liikesalaisuutta, teknistä esikuvaa tai teknistä ohjetta, jos hän on saanut tiedon tietäen, että salaisuuden luovuttaja on hankkinut tai ilmaissut tiedon luvatta. Kolmannen henkilön salassapitovelvollisuus on ajallisesti rajoittamaton ja on siten voimassa niin kauan kuin liikesalaisuudella tai teknisellä esikuvalla tai ohjeella on elinkeinonharjoittajalle taloudellista merkitystä.

Uusi työnantaja syyllistyy yrityssalaisuuden väärinkäyttöön, jos hän oikeudettomasti käyttää rikoslaissa rangaistavaksi säädetyllä teolla – esimerkiksi yrityssalaisuuden rikkomisella tai yritysvakoilulla – tietoon saamaansa yrityssalaisuutta elinkeinotoiminnassa tai hyötymistarkoituksessa ilmaisee toiselle kuuluvan yrityssalaisuuden.

Seurauksena yrityssalaisuuden rikkomisesta voi olla sakkoa tai enintään kaksi vuotta vankeutta.

5.5.5 Turvaamistoimet

Rikosoikeudessa on mahdollista käyttää niin sanottuja turvaamistoimia rikoksen aiheuttaman vahingon rajoittamiseksi ja estämiseksi. Sopimuksen kohdalla voidaan vaatia käräjäoikeutta velvoittamaan vastapuoli noudattamaan sopimusta. Jos työnantaja epäilee yrityssalaisuuden tulevan loukatuksi, voi työnantaja yrittää hakea käräjäoikeudelta turvaamistoimipäätöstä. Tällöin työnantajalle yrityssalaisuuden paljastumisesta aiheutuvan vahingon rajoittamiseksi käräjäoikeus voi kieltää sakon uhalla yrityssalaisuuden saanutta paljastamasta tai käyttämästä sitä tai työntekijää menemästä uuden työnantajan palvelukseen.

Koska tällainen päätös on yleensä saatava välittömästi, käräjäoikeus voi päättää väliaikaisesta turvaamistoimesta jopa vastapuolta kuulematta. Lisäksi käräjäoikeus voi määrätä takavarikkoon esimerkiksi työntekijän uuden työnantajan tietokoneet, jos yrityssalaisuuden haltijana työnantaja saattaa todennäköiseksi, että sillä on oikeus yrityssalaisuuteen ja sitä käytetään työnantajan oikeutta vaarantavalla tavalla.

On odotettavissa, että turvaamistoimien käyttö tulevaisuudessa lisääntyy varoittavana esimerkkinä toisille työntekijöille. Näin siitä huolimatta, että turvaamistoimet eivät ole aina onnistuneet, erityisesti, kun käräjäoikeuksien antamista väliaikaisista päätöksistä on valitettu hovioikeuteen.

Vaasan hovioikeus on tehnyt asiaa koskevan päätöksen numero 7.6.2001 S 01/330. Siinä on tarkasteltu yhteydenottokiellon loukkauksesta johtuvan turvaamistoimen tarpeellisuutta. Hovioi-

keus katsoi, että yhteydenottokieltosopimus on tosiasiassa kilpailukieltosopimus. Hovioikeus viittasi päätöksessään korkeimman oikeuden ratkaisuun 1999:53, jossa KKO on ottanut kielteisen kannan turvaamistoimenpiteen soveltumisesta työsuhdevelvotteisiin. Hovioikeus totesi, että työsopimuslaissa on säännökset kilpailukieltojen tekemisestä ja sen rikkomisen seuraamuksista ja vahingonkorvausvelvollisuudesta. Laissa ei sen sijaan ole säännöstä, jonka nojalla voidaan kieltää kilpailukiellon vastaisen kilpailun jatkaminen. Edellä mainituilla perusteilla hovioikeus katsoi, että pakkokeinoja ei voi käyttää kilpailukieltojutuissa.

Muistettava on kuitenkin, että jokaista kysymystä tarkastellaan yksittäisin juttuna kokonaisarvioinnin perusteella.

5.6 Salassapitosopimus

5.6.1 Sopimuksen tekemisestä

Työsuhteessa solmittava salassapitosopimus voidaan laatia yhtä hyvin työsuhteen alussa kuin myöhemmin työsuhteen kestäessä. Pääsääntöisesti salassapitosopimus laaditaan niin, että salassapitoehto otetaan osaksi työsopimusta, mutta erillinen salassapitosopimus voidaan laatia myös työsuhteen aikana. Erillistä sopimusta käytetään etenkin silloin, kun salassapitovelvoitteesta halutaan sopia vasta työsuhteen myöhemmässä vaiheessa.

Työsopimuslakiin ei sisälly tarkempia säännöksiä työsuhteessa solmittavasta salassapitosopimuksesta. Työsopimuslaki mahdollistaa salassapitosopimuksen osapuolille eli työnantajalle ja työntekijälle varsin laajan sopimusvapauden sopimukseen otettavista ehdoista. Pääsääntöisesti salassapitosopimus laaditaan työnantajan aloitteesta ja intressistä. Sopimus on pääsääntöisesti luonteeltaan yksipuolinen: työnantaja toimii yrityssalaisuuksia luovuttavana osapuolena ja työntekijä salassapitovelvoitteen alaisena. Liike- ja ammattisalaisuuksia syntyy myös työntekijöiden työtehtävien tuloksena. Usein myös nämä työntekijän luomat liike- ja ammattisalaisuudet on ulotettu salassapitosopimukseen.

Työntekijän intressissä on, että salassapitosopimuksen ehdot ovat mahdollisimman täsmällisiä ja tarkkarajaisia, jotta sopimuksella ei rajoiteta hänen toimivapauttaan kohtuuttomasti. Jo salassapitosopimusta laadittaessa tulisi aina selvittää sopimukseen otettujen ehtojen laillisuus, kohtuullisuus sekä vaihtoehtoiset tavat sopia salassapitovelvoitteesta. Salassapitosopimuksen laatimisen ja myöhemmän tulkinnan yhteydessä on otettava huomioon työntekijän suojeluperiaate ja perustuslain 18 §, jossa säädetään henkilön oikeudesta työhön ja elinkeinovapauteen.

Salassapitosopimuksen konkreettiset vaikutukset etenkin työsuhteen päättymisen jälkeen tulisi ennakoida jo sopimusta tehtäessä.

5.6.2 Sopimuksen yleisimmät ehdot

5.6.2.1 Sopimuksen tarkoitus

Työsuhteessa solmittavasta salassapitosopimuksesta tulisi aina käydä ilmi se erityinen syy, jonka vuoksi salassapitosopimus tehdään. Erityisen syyn kirjaamisella on pyrittävä varmistamaan, että salassapitosopimuksen tarve tulee aina erikseen harkittua. Samassa yrityksessä työskenteleviä työntekijöitä koskeva työnantajan salassapitointressi voi vaihdella merkittävästi, mikä tulisi ottaa huomioon sopimusta laadittaessa. Liike- ja ammattisalaisuuden taloudellinen arvo sekä salassapidon tuottama kilpailuetu yritykselle ovat usein syitä sopimuksen tekemiselle.

5.6.2.2 Sopimuksen kohde

Salassapitosopimuksen tarkoitus on työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksien suojaaminen. Katso termin määrittely kohdasta 5.1. Tunnusomaista työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksille on, että niillä on merkitystä yrityksen elinkeinotoiminnalle.

Salassapitosopimuksella voidaan suojata varsinaisen työnantajan lisäksi esimerkiksi työnantajan kanssa samaan konserniin kuuluvien yhtiöiden ja näiden asiakkaiden sekä yhteistyökumppaneiden liike- ja ammattisalaisuuksia.

Liike- ja ammattisalaisuuden määritelmä ei ole vakiintunut. Siksi työnantajan liike- ja ammattisalaisuudet tulisi rajata kussakin salassapitosopimuksessa selkeästi. Olennaista on, että salassapitosopimuksessa määritellään, mitkä asiat on pidettävä salassa. On mahdollista sopia esimerkiksi siitä, että työnantajan liike- ja ammattisalaisuudet merkitään aina erikseen tietoa luovutettaessa. Pahimmillaan salassapitosopimuksessa voidaan sopia liike- ja ammattisalaisuudeksi kaikki sellainen tieto, joka työntekijän ”on täytynyt ymmärtää salassapitovelvollisuuden alaiseksi tiedoksi”. Tällaista salassapidon laventamista on ehdottomasti varottava.

Joskus saattaa työntekijän kannalta olla edullista määritellä myös se, mikä ei ole salassa pidettävää tietoa. Lähtökohtaisesti kaikki sellainen tieto, joka on julkista tai on sittemmin tullut julkiseksi ilman vastaanottajan tuottamusta, tai tieto, joka on ollut vastaanottajan tiedossa jo ennalta, tai tieto, joka on saatu muualta oikeutetusti ilman salassapitovelvollisuutta, ei kuulu työntekijän salassapitovelvoitteen piiriin. Myöskään sellainen tieto, jonka työntekijä on kehittänyt itsenäisesti hyödyntämättä työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksia ei voi kuulua työntekijän salassapitovelvoitteeseen.

Olennaista on, ettei työntekijän salassapitovelvoitetta saa ulottaa koskemaan hänen työssä saamaansa ammattitaitoon tai aiemmassa työssä oppimiinsa yrityssalaisuuksiin. Mikäli työntekijän ammattitaidon käyttämistä työsuhteen päättymisen jälkeen voisi rajoittaa salassapitosopimuksella, sopimus olisi käytännössä kilpailukielto. Kilpailukieltosopimuksen solmimista on työsopimuslaissa selkeästi rajoitettu. Se voidaan solmia vain työnantajan liiketoimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä. Tiedon luonne eli työnantajan liike- ja ammattisalaisuus ratkaistaan aina tapauskohtaisesti.

Koska liike- ja ammattisalaisuuden sekä työntekijän ammattitaitoon kuuluvan tiedon välillä ei ole selkeää rajaa, on olemassa riski, että työnantaja pyrkii salassapitosopimuksella laajentamaan salassa pidettävien asioiden alaa niin, että se hankaloittaa työntekijän ammattitaidon hyödyntämistä myöhemmin.

Salassapitosopimuksen kohteen yksityiskohtainen määrittäminen on perusteltua työntekijän turvan kannalta. Työntekijän on pystyttävä konkreettisesti ymmärtämään, mikä on salassapitovel-

vollisuuden alaista tietoa, jotta hän pystyy noudattamaan salassapitovelvoitettaan. Selkeä sopiminen on myös työnantajan edun mukaista. Työnantajalla on viime kädessä näyttövelvollisuus siitä, että työntekijä on rikkonut salassapitovelvoitetta.

Usein salassa pidettäviksi tiedoiksi määritellään liike- ja ammattisalaisuuksien lisäksi ”muu luottamuksellinen tieto”. Tällaista ehtoa tulee välttää sen tulkinnanvaraisuuden vuoksi. Mikäli ehdon käyttäminen on välttämätöntä, termi ”muu luottamuksellinen tieto” tulee määritellä mahdollisimman tarkasti. Työntekijän salassapitovelvollisuuteen ei voi lukea mitään työntekijän ammattitaitoon kuuluvaa. Hyvin laajassa ja yleisessä salassapitosopimuksessa on riski, että velvoite menettää merkityksensä. Näin käy, jos kaikki tieto määritellään salassa pidettäväksi. Vain pieni osa työnantajan luovuttamasta tiedosta voi koskaan ylittää salaisuusvaatimuksen kynnyksen.

Kun tehdään erottelua työntekijän ammattitaidon ja työnantajan liike- ja ammattisalaisuuden välillä, on muistinvarainen tieto katsottu usein työntekijän ammattitaitoon kuuluvaksi ja tallennetussa muodossa oleva tieto työnantajan liike- ja ammattisalaisuudeksi. Työntekijän kannalta on suositeltavaa, että salassa pidettävä tieto rajataan esimerkiksi kirjallisessa tai sähköisessä muodossa luovutettuihin tietoihin. Ammattitaidon ja salassa pidettävän tiedon rajanvedosta tarkemmin kohdassa 5.2.

5.6.2.3 Työntekijän salassapitovelvoitteesta

Salassapitosopimuksella sovitaan työntekijän velvollisuudesta säilyttää työnantajan liike- ja ammattisalaisuus ja olla ilmaisematta tai paljastamatta tietoa luvatta yhtiön sisällä muille työntekijöille tai yhtiön ulkopuolisille henkilöille. Pääsääntöisesti työntekijällä on oikeus paljastaa tieto niille, jotka tarvitsevat sitä työtehtäviensä suorittamiseen.

Salassapitovelvoitteen lisäksi salassapitosopimuksessa tulisi sopia salassa pidettävän tiedon käsittelystä. Usein on tarpeen sopia myös tiedon palauttamisesta työnantajalle etenkin työsuhteen päättyessä. Tiedon palauttaminen työnantajalle ei ole aina mahdollista tai sen toteuttaminen saattaa tiedon luonteen vuoksi olla hyvin hankalaa. Siksi tiedon palauttamisen sijaan on hyvä sopia työntekijän oikeudesta vaihtoehtoisesti tuhota hallussaan olevat tiedot.

5.6.2.4 Sopimuksen ajallinen ja alueellinen ulottuvuus

Työsopimuslaki suojaa työnantajan liike- ja ammattisalaisuudet ainoastaan työsuhteen voimassaoloajan. Jos työntekijä on saanut tiedot oikeudettomasti, kielto ulottuu myös työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan eikä salassapitovelvoitetta ole lainkaan rajoitettu. Rikoslain mukaan työnantajan liike- ja ammattisalaisuuden rikkominen on kiellettyä työsuhteen aikana ja kahden vuoden ajan sen päättymisen jälkeen. Rikoslaissa säädetty kielto rajoittuu tilanteisiin, joissa henkilö luovuttaa tiedot hankkiakseen itselleen tai toiselle taloudellista hyötyä tai toista vahingoittaakseen.

Työsuhteessa solmittava liike- ja ammattisalaisuuksia koskeva sopimus laaditaan usein niin, että se on voimassa paitsi työsuhteen kestoajan, myös työsuhteen päättymisen jälkeen määräämättömän ajan. Etenkin liikesopimuksissa käytettäviin salassapitoehtoihin nähden työsuhteessa sovellettava salassapitoehto on usein hyvin pitkäaikainen. Salassapitosopimuksen ajallisen ulottuvuuden ja sopimuksen hallittavuuden vuoksi työsuhteissa solmittavat salassapitosopimukset ovat sanamuodoltaan liikesopimuksien salassapitoehtoja yleisempiä. Salassapitosopimuksen yleisluonteisuus lisää sopimuksen tulkinnanvaraisuutta ja epävarmuutta suojattavan liike- ja ammattisalaisuuden sisällöstä.

Työntekijän kannalta salassapitosopimuksen sitovuutta ei tulisi sopia määräämättömäksi ajaksi työsuhteen päättymisen jälkeen. Salassapitovelvollisuuden ulottaminen työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan rajoittaa perustuslain 18 §:ssä säädettyä työntekijän toimintavapautta. Työntekijän salassapitovelvollisuus tulisi ulottaa enintään siihen asti, kun tiedolla on taloudellista merkitystä. Ajallinen ulottuvuus vaihtelee tapauskohtaisesti ja riippuu hyvin paljon työntekijän asemasta ja työtehtävistä. Rikoslain kahden vuoden määräaikaa voinee käyttää tulkinta-apuna harkittaessa kohtuullisuutta työsuhteen päättymisen jälkeiselle ajalle. Tavoiteltavaa on sopia enimmillään noin vuoden mittaisesta voimassaolosta.

Salassapitosopimuksen alueellista soveltamisalaa ei ole rajattu. Siten tiedon luovuttaminen ei rajoitu valtiollisiin rajoihin. Lähtökohta on, että salassapitosopimus on maailmanlaajuinen.

5.6.2.5 Salassapitovelvoitteen ja korvausvelan vanheneminen

Usein salassapitosopimukset tehdään toistaiseksi voimassaoleviksi, vaikka edellä selvitetyillä perusteilla ne tulee rajata lyhyeksi, määrätyksi ajaksi. Toistaiseksi voimassaoleva salassapitovelvollisuus lakkaa viimeistään silloin, kun tiedot tulevat julkisiksi. Tämä voi viedä pitkän ajan, eivätkä tiedot välttämättä tule koskaan julkisiksi. Siksi oikeuskirjallisuudessa on pohdittu, mikä on oikea vanhenemisaika. Asiaa ei ole oikeuskäytännössä ratkaistu. Linjana voitaneen pitää 10 vuoden vanhenemisaikaa työsuhteen päättymisestä, jollei työnantaja ole katkaissut vanhentumista sitä ennen vapaamuotoisella muistutuksella.

Vanhentumisen katkaisee vapaamuotoinen asiasta muistuttaminen tai oikeudellinen katkaisutoimi. Tästä alkaa uusi entisen pituinen vanhenemisaika. Myös salassapitovelvoitteen tunnustaminen katkaisee vanhenemisen. Myöskään näitä kysymyksiä ei ole käsitelty oikeuskäytännössä.

Salassapitosopimuksen rikkomisesta aiheutuva korvausvelka eli sopimussakko tai vahingonkorvaus alkaa vanheta siitä, kun vahingonkärsijä – yleensä työnantajayritys – on saanut tietää salassapitovelvoitteen rikkomisesta. Vanhenemisaika on tällöin kolme vuotta kyseisestä hetkestä.

Rikoksesta johtuva velka ei vanhene edellä mainitun mukaan. Usein salassapitovelvoitteen rikkomiseen voi liittyä rikos.

5.6.2.6 Sopimuksen rikkomisesta aiheutuvat seuraamukset

Salassapitosopimuksessa on hyvin tärkeää selvittää myös sopimuksen rikkomisesta aiheutuvat seuraukset.

5.6.2.6.1 Vahingonkorvaus

Mikäli työntekijä ja työnantaja eivät ole muusta sopineet, työntekijä on salassapitosopimusta rikkoessaan velvollinen maksamaan salassapitovelvoitteen rikkomisesta aiheutuneesta vahingosta korvausta vahingonkorvauslain mukaan. Vahingonkorvauksen maksaminen edellyttää, että työnantaja pystyy osoittamaan työntekijän sopimusrikkomuksesta aiheutuneen konkreettista vahinkoa, näyttämään toteen vahingon määrän sekä osoittamaan vahingon ja sopimusrikkomuksen välisen syy-yhteyden.

Salassapitovelvoitteen rikkomisen seurauksena on mahdollista sopia sekä sopimussakosta että vahingonkorvausvelvollisuudesta, toisin kuin esimerkiksi kilpailukieltosopimuksissa, joissa nämä ovat vaihtoehtoisia sanktioita. Tällaisiin sopimusehtoihin ei työntekijän ole syytä suostua.

5.7.2.6.2 Sopimussakko

Salassapitosopimukseen voidaan ottaa sopimussakkoehto, jossa työntekijä, mikäli hän rikkoo sopimusta, sitoutuu maksamaan työnantajalle kiinteämääräisen sopimussakon.

Salassapitosopimukseen otettavan sopimussakon määrälle ei ole mitään lakisääteistä rajaa. Toisin on esimerkiksi kilpailukieltosopimuksessa. Niissä sopimussakon enimmäismäärä on työaikalain soveltamisalan piiriin kuuluvien työntekijöiden osalta rajattu työsuhteen päätyttyä työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneiden kuuden kuukauden palkkaan. Salassapitosopimuksen sopimussakkoehdon määrän kohtuullisuutta arvioitaessa voidaan hakea tulkinta kilpailukieltosopimuksen enimmäismäärästä. Sopimuksessa tulee määritellä etukäteen tarkasti, mitä osapuolet tarkoittavat palkalla. Työntekijän kannalta on tärkeää, että palkalla tarkoitetaan säännöllistä ja vakiintunutta, kiinteää rahapalkkaa, joka on etukäteen tarkasti tiedossa.

Sopimussakkoehdon käyttäminen on lisääntynyt myös työsuhteen aikana solmittavissa salassapitosopimuksissa. Työntekijän kannalta salassapitosopimukseen liitetty sopimussakkoehto on hyvin epäedullinen. Sakon vaatiminen ei edellytä, että työntekijän salassapitovelvollisuuden rikkominen olisi aiheuttanut konkreettista vahinkoa työnantajalle. Työnantaja voi vaatia sakon maksamista, mikäli salassapitosopimusta on rikottu sopimussakon maksuvelvollisuuden laukaisevalla tavalla. Sopimussakkoehto on työnantajan intressissä, sillä vahingon toteennäyttäminen on usein hyvin vaikeaa. Sopimussakkoehdon epämääräisyyden, tulkinnan laaja-alaisuuden ja kohtuuttomuuden vuoksi YTN ei suosittele sopimussakon käyttöä. Jos siitä kuitenkin sovitaan, sen tulee olla työntekijän todellinen maksukyky huomioon ottaen kohtuullinen.

5.6.2.7 Työntekijän suostumus myöhemmin tehtäviin salassapitosopimuksiin

Työnantaja voi työsopimukseen sisällytettävässä salassapitoehdossa pyrkiä saamaan työntekijän suostumuksen siihen, että tämä sitoutuu tarvittaessa myöhemmin allekirjoittamaan yhteistyökumppaneiden edellyttämät henkilökohtaiset salassapitositoumukset. Työnantajalla ei ole direktio- eli työnjohto-oikeutensa nojalla oikeutta velvoittaa työntekijöitä allekirjoittamaan tällaisia sitoumuksia. Siksi työnantaja pyrkii turvaamaan etunsa hankkimalla työntekijän suostumuksen etukäteen.

Työntekijän kannalta tällaista suostumusta ei missään tapauksessa tule antaa etukäteen, etenkin kun tulevien salassapitositoumusten ehdot eivät suostumusta annettaessa ole tiedossa. Työnantaja ei voi laillisesti velvoittaa työntekijää allekirjoittamaan tällaista sopimusta, eikä allekirjoitettu sopimuskaan ole sitova. On mahdollista, että yhteistyökumppaneiden edellyttämissä salassapitositoumuksissa salassapitovelvoitteet ulottuvat työntekijän ammattitaidon alueelle. Yhteistyökumppaneiden edellyttämät salassapitositoumukset tulee aina tapauskohtaisesti sopia erikseen, jos siihen ylipäänsä on aihetta.

5.6.2.8 Salassapitosopimuksen ehtojen muuttamisesta

Salassapitosopimus tulee laatia vallitsevan tilanteen ja tosiasioiden pohjalta. Esimerkiksi työnantajan toimintaympäristön muuttuessa salassapitosopimuksen tarve ja merkitys on arvioitava uudelleen.

Salassapitosopimuksen ehtoja muutetaan aina yhdessä sopien.

5.7 Liike- ja ammattisalaisuuksien suoja todistajaa oikeudessa kuultaessa

Todistaja saa kieltäytyä antamasta lausumaa, jolla liike- tai ammattisalaisuus tulisi julki, jollei tuomioistuin katso erittäin tärkeiden syiden vaativan, että todistajaa kuulustellaan niistä. Todistelua koskevassa lainsäädännössä ei määritellä, mitä käsitteillä liike- tai ammattisalaisuus tarkoitetaan. Käytännössä käsitteet tarkoittavat samaa kuin rikoslaissa määritelty yrityssalaisuus.

Oikeus olla paljastamatta todistelussa liike- tai ammattisalaisuutta on sekä elinkeinonharjoittajalla että elinkeinonharjoittajan palveluksessa olevalla henkilöllä. Myös sellaisella ulkopuolisella henkilöllä, jolle tieto on uskottu luottamuksellisena tai joka muuten on tullut tiedonsaajien piiriin oloissa, joissa tietoa voidaan pitää salaisena, on oikeus vaitioloon. Tilanne tarkoittaa esimerkiksi työntekijää, jonka kanssa on laadittu salassapitosopimus.

Todistajalla ei ole ehdotonta oikeutta vaieta liike- tai ammattisalaisuudesta. Tuomioistuin voi velvoittaa todistajan paljastamaan salaisuuden erittäin tärkeiden syiden niin vaatiessa. Kirjallisuudessa tällaisten syiden on katsottu viittaavan lähinnä rikosprosessiin, muun muassa törkeiden rikosten selvittelyyn sekä näytön koitumiseen syytetyn eduksi. Siviiliasioissa liike- tai ammattisalaisuuden oikeussuojaa eivät oikeudet ole yleensä ainakaan omaaloitteisesti murtaneet.

Jos tuomioistuin velvoittaa todistajan ilmaisemaan tällaisen salaisuuden, salassapitosuoja voidaan turvata siten, että todistajaa kuullaan ilman yleisön läsnäoloa ja että oikeudenkäyntiaineisto määrätään tältä osin salaiseksi.

Todistajan nimennyt osapuoli voi pyytää oikeutta kuulemaan todistajaa suljetuin ovin sekä määräämään todistajankertomuksen salaiseksi riittävän pitkäksi ajaksi – enintään 40 vuodeksi – ottaen huomioon esimerkiksi työntekijänä kuultavan todistajan salassapitosopimuksen vaatimukset. Tämä turvaa työnantajan salassapitointressin.

5.8 Liike- ja ammattisalaisuudet ja immateriaalioikeudet

Immateriaalioikeus jaetaan perinteisesti kahteen pääalueeseen, tekijänoikeuteen ja teollisoikeuteen. Tekijänoikeudella tarkoitetaan esimerkiksi kirjailijan tai arkkitehdin oikeutta luomaansa teokseen. Tekijänoikeuteen luetaan myös niin sanotut lähioikeudet, kuten valokuvaajan oikeus valokuvaansa. Teollisoikeuksiin kuuluvat patentti-, hyödyllisyysmalli-, malli-, tavaramerkki- ja toiminimioikeus, integroitujen piirien suoja, kasvinjalostajan oikeus ja suoja sopimatonta menettelyä vastaan (SopMenL = laki sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa). Englanniksi immateriaalioikeudet ovat Intellectual property rights (IPR).

Immateriaalioikeudet liittyvät yleisesti ylempien toimihenkilöiden ja asiantuntijoiden työsuhteisiin. Tämä näkyy käytännössä lisääntyvinä ehtoina työsopimuksissa. Työnantajat haluavat varmistaa, että työn tulokset siirtyvät varmasti heidän määräysvaltaansa. Työnantajat haluavat yhä tarkemmin ja laajemmin suojata myös immateriaalioikeuksiin läheisesti liittyvät yrityssalaisuudet. Työnantajat ovat huomanneet, ettei pelkkä ydinkeksinnön suojaaminen riitä. Sen ympärille on rakennettava sopimuksilla ja muilla suojatoimilla eräänlainen muuri.

Työnantajat pitävät salassapitosopimuksia merkittävänä suojana, joka täydentää tekijänoikeuden ja patenttioikeuden antamaa suojaa ja joissakin tilanteissa myös korvaa niitä. Tietoyhteiskunnan kehitys on johtanut siihen, että työnantajayhteisön tärkein ja suojattavin kilpailuetu markkinoilla saattaa olla sen toisista alan yrityksistä poikkeava tietotaito, jolle ei usein voi hakea perinteistä immateriaalioikeudellista suojaa.

5.8.1 Tekijänoikeus työsuhteessa

Vaikka suuri määrä tekijänoikeuslain tarkoittamista teoksista luodaan työsuhteissa, varsinaista työsuhdetekijänoikeutta ei ole laissa säännelty. Ainoan poikkeuksen muodostavat tietokoneohjelmat. Jos tietokoneohjelma luodaan työsuhteessa osana muita työtehtäviä, ohjelman tekijänoikeudet siirtyvät työnantajalle. Sama koskee myös tietokantaa. Koska tekijänoikeuslakiin ei sisälly muutoin yleisiä säännöksiä työsuhdetekijänoikeudesta, työnantaja ja työntekijä voivat melko vapaasti sopia tekijänoikeuksien siirtymisestä.

Tekijänoikeuslain lähtökohta on, että tekijänoikeus syntyy alun perin sille, joka on teoksen luonut, vaikka se olisi tapahtunut toisen palveluksessa. Työsuhteen lähtökohta on kuitenkin se, että työtä tehdään työnantajan lukuun ja työn tulokset kuuluvat työnantajalle ilman erillistä sopimista. Kyseessä on selvä ristiriita. Korkein oikeus ei ole toistaiseksi ottanut kantaa tähän tekijänoikeuslain ja työsopimuslain väliseen ristiriitaan, mutta oikeuskirjallisuudessa on vakiintunut nyrkkisääntö tilanteen ratkaisemiseksi. Sopimuksen puuttuessa työnantajan katsotaan saavan työntekijänsä luomaan teokseen normaalin toimintansa edellyttämän käyttö-oikeuden.

5.8.2 Tekijänoikeus sekä liike- ja ammattisalaisuudet

Jotta teos saa tekijänoikeussuojan, sen tulee olla itsenäinen ja omaperäinen eli sen tulee ylittää teoskynnys. Liike- ja ammattisalaisuuksille ei ole asetettu vastaavaa kynnysvaatimusta.

Tekijänoikeus voi ulottua vain konkreettisiin teoksiin. Tekijänoikeus ei suojaa esimerkiksi teoksen sisältöä, teemaa, ideaa, aihetta tai motiivia taikka niitä ajatuksia, menettelytapoja, tutkimustyön tuloksia, periaatteita, teorioita tai tietoja, joita teoksessa esitetään. Tekijänoikeus on vain tietyn ilmaisumuodon suoja, teoksen sisältöä se ei suojaa. Lähtökohtaisesti myöskään pelit, kirjanpitojärjestelmät, tieteelliset teoriat, laskukaavat ja matemaattiset menetelmät eivät voi saada tekijänoikeussuojaa. Nämä tekijänoikeussuojan ulkopuolelle jäävät tiedot, menetelmät ja järjestelmät saattavat kuitenkin saada suojaa yrityssalaisuutena, mikäli ne liittyvät elinkeinotoimintaan ja yrityssalaisuuden tunnusmerkit täyttyvät. Viime kädessä työnantaja voi suojata tiedot, järjestelmät ja menetelmät salassapitosopimuksilla.

Työnantajayhteisöillä on yhä kasvava intressi solmia mahdollisimman laajoja salassapitosopimuksia työntekijöiden kanssa. Sopimuksia halutaan solmia erityisesti tiedon ja menetelmien kannalta tärkeiden asiantuntijoiden eli yleensä ylempien toimihenkilöiden ja yritysjohdon kanssa. On erittäin tärkeää, että salassapitosopimus on huolellisesti tutkittu myös työntekijän näkökulmasta ennen allekirjoitusta ja että työntekijä suhtautuu ehdotettuun IPR- eli immateriaalioikeuksia koskevaan tai salassapitosopimukseen vakavasti. Sopimuksen sitovuus on lähtökohta, eikä sopimuksen merkitystä ja rajoituksia tule vähätellä.

5.8.3 Työsuhdekeksinnöt sekä liike- ja ammattisalaisuudet

Toinen merkittävä työsuhteisiin liittyvä immateriaalioikeus on työsuhdekeksintö. Mikäli työntekijä tai virkamies on tehnyt patentoitavissa olevan keksinnön, syntyy työnantajalle useissa tapauksissa oikeus tähän keksintöön. Tästä säädetään laissa oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin eli työsuhdekeksintölaissa. Keksintöä ei ole välttämättä patentoitava. Riittävä edellytys lain soveltamiselle on, että keksintö on patentoitavissa.

Jotta keksintö voitaisiin patentoida, sen tulee täyttää uutuusvaatimus eli olla uusi verrattuna siihen, mikä on tullut tunnetuksi ennen patentin hakemispäivää. Sen tulee olla konkreettinen ja sen on oltava teollisesti käytettävissä. Keksinnön on oltava keksinnöllinen: keksintö on lopputulos luovasta toiminnasta ja saavutettu uudella oivalluksella. Lisäksi keksinnöllä on oltava teknis-

tä tehoa: laitteen on toimittava luvatulla tavalla. Patenttia ei voi saada esimerkiksi tieteellisille teorioille, matemaattisille menetelmille, liiketoimintasuunnitelmille ja kirurgisille, terapeuttisille tai diagnostisille menetelmille.

Liike- ja ammattisalaisuuksille, edes teknisille yrityssalaisuuksille, ei ole asetettu vastaavia vaatimuksia. Työnantajan kannalta salassapitoon riittää erillinen salassapitosopimus.

Julkitulleelle keksinnölle ei patenttia enää voi saada. Patentin hakemisajankohta on ratkaiseva. Ennenaikainen julkitulo on pyrittävä kaikin keinoin estämään. Perussääntö on, että patentoitavaa keksintöä pidetään haltijansa yrityssalaisuutena siihen saakka, kunnes patenttihakemus tulee julkiseksi. Patenttilain mukaan patenttia koskevat hakemusasiakirjat tulevat julkisiksi 18 kuukauden kuluttua hakemuspäivästä tai päivästä, josta etuoikeutta on pyydetty ja viimeistään silloin, kun patentti myönnetään. Uutuusvaatimus asettaa siten erityisiä vaatimuksia työnantajayhteisöjen tuotekehityksen salassapidolle.

Työnantajayhteisöt korostavat salassapidon merkitystä erityisesti tuotekehitykseen osallistuvalle henkilökunnalle ja edellyttävät työntekijöiltään kattavia salassapitositoumuksia varmistaakseen tuotekehityksen salassapidon. Oikean suojamuodon valinta on patentinhakijalle erittäin tärkeää ennen patenttihakemuksen tuloa julkiseksi. Keksintö turvataan yrityssalaisuutena erittäin tiukoilla salassapitosopimuksilla patentin hakuprosessin ajan. Patentin myötä keksintö tulee julki ja kilpailijat voivat etsiä patentin ulkopuolelle sijoittuvia, mutta sitä sivuavia tuotteita. Muun muassa tästä syystä patenttia ei tietoisesti aina haeta, vaan keksintö pyritään pitämään mahdollisimman tiukasti salaisena. Työnantajayhtiö saattaa harkita sitä, että keksintö säilytetään liike- ja ammattisalaisuutena sen sijaan, että sitä lähdettäisiin lainkaan patentoimaan.

Joillakin aloilla kehitys on niin nopeaa, ettei patentteja juuri haeta. Ennen patenttihakemuksen julkiseksi tuloa patentin saaminen voi toisinaan vaikuttaa hakuprosessin aikana saatujen tietojen perusteella epävarmalta. Tällöin patenttia hakenut työnantajayhteisö voi päättää peruuttaa patenttihakemuksen. Päätöksen seurauksena hakemus jää salaiseksi ja työnantajayhteisö säilyttää keksinnön yrityssalaisuutena salassapitosopimuksella.

Patentin hakijalla on usein huomattava määrä olennaista ja arvokasta keksintöön liittyvää teknistä ja taloudellista tietoa, jota ei tarvitse liittää patenttihakemukseen ja siten julkistaa. Niin ikään patentoitavan keksinnön tai tuotteen myöhemmät parannukset voidaan pitää yrityssalaisuutena. Näin yrityssalaisuuksilla ja salassapitosopimuksilla on merkitystä myös myönnetyn patentin antaman suojan täydentäjinä.

Työsuhdekeksintöprosessiin on kytketty yleensä erillisiä salassapitosopimuksia, joilla työnantaja suojaa patentin ulkopuolelle jääviä tietoja ja menetelmiä yrityssalaisuuksina. Ennen sopimuksen allekirjoittamista on erittäin tärkeää selvittää, mihin on sitoutumassa ja ovatko sopimuksen ehdot kohtuulliset. Lisäksi on otettava huomioon työsuhdekeksintölain säännös salassapidosta. Katso tarkemmin kohdasta 5.6.

6. KOULUTUSKUSTANNUSSOPIMUKSET

Koulutuskustannussopimuksilla tarkoitetaan sopimuksia, joissa työnantaja kustantaa työntekijälleen osin tai kokonaan koulutusta ja työntekijä sitoutuu jäämään työnantajan palvelukseen vähintään sovituksi ajaksi, joko siten, että tämä sitoutumisaika alkaa kulua jo koulutuksen aikana tai vasta koulutuksen päätyttyä. Jos työntekijä irtisanoutuu työnantajan palveluksesta ennen määräajan päättymistä, hän joutuu korvaamaan osan tai kokonaan koulutukseen käytetyn summan. Sopimus voi olla osa työsopimusta tai kyseessä voi olla erillinen koulutussopimus. Joskus koulutussopimuksista on säännöksiä hallinnollisissa säännöissä kuten yrityksen toimisäännössä tai henkilöstökäsikirjassa. Mikäli omassa työsopimuksessa on viitattu näihin yhteissääntöihin, voi sieltä tulla sitoumuksia myös omaan työsuhteeseen.

Työsopimuslaissa ei ole säännöstä tilanteista, joissa työntekijä voidaan velvoittaa maksamaan hänen koulutuskulunsa takaisin työnantajalle. Koulutussopimukset eivät lähtökohtaisesti ole kilpailukieltosopimuksia. Erityistä koulutusta voidaan tosin pitää perusteena kilpailukieltosopimukselle, kuten edellä on selvitetty. On kohtuutonta, jos samasta koulutuksesta on kustannuskorvaus- ja kilpailukieltosopimus.

Työntekijän koulutuskustannusten takaisinmaksuvelvoite edellyttää, että työnantajalle on aiheutunut työntekijän koulutuksesta ylimääräisiä kustannuksia. Näihin kustannuksiin voivat kuulua paitsi koulutuksesta aiheutuvat suoranaiset kulut, myös työnantajan mahdollisesti maksama palkka ja sen sivukulut koulutuksen ajalta. Tavanomaiset liiketoimintakulut eivät voi tulla työntekijän korvattaviksi.

Koulutuksesta täytyy olla työntekijälle hyötyä muissa työpaikoissa tai uralla etenemisen kannalta. Tällaisia koulutuksia voivat olla esimerkiksi pitkäaikainen liikkeenjohtokoulutus, kuten MBA tai pitkä erikoisohjelmistokoulutus. Sopimukset eivät voi koskea yksittäisiä lyhyitä kursseja.

Työsopimuslaissa olevan yleisvelvoitteen mukaan työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa ja kehitettäessä. Työnantajan yleisvelvoite pitää sisällään velvollisuuden huolehtia työntekijöiden työntekovalmiuksista, erityisesti osaamisesta, kun työtehtävät tai työolosuhteet muuttuvat. Yksittäistapauksessa työnantajan järjestämän koulutuksen laajuus riippuu työ- ja tuotantomenetelmien muuttumisen asteesta ja sen vaikutuksesta työntekijän tehtäviin. Arviointiin vaikuttavat myös työntekijällä jo olevat valmiudet. Oikeuskirjallisuuden mukaan tämän yleisvelvoitteen rikkominen ei aiheuta työnantajalle vahingonkorvausvelvollisuutta, mutta aiheesta ei ole oikeuskäytäntöä.

Myös työsopimuslain 5:2 §:ssä ja 7:4 §:ssä on säädetty työnantajalle koulutusvelvollisuus lomauttamisen tai irtisanomisen vaihtoehtona. Mikäli työnantaja tällöin investoi työntekijän kouluttamiseen ja pyrkii takaamaan työntekijälle työpaikan, erillisestä koulutuskustannusten takaisinmaksusta ei tule sopia. Kyseessä on työnantajan työsopimuslain mukainen koulutusvelvollisuus irtisanomisen välttämiseksi.

Työnantajalla on siis jo suoraan työsopimuslain nojalla tietty koulutusvelvollisuus tarvittaessa. Koulutuskustannusten korvaus ei tule kysymykseen työhön tai tehtävien muutoksiin kiinteästi liittyvässä niin sanotussa tavanomaisessa kurssittamisessa. Työsopimuslain säännöksillä on merkitystä arvioitaessa koulutuskustannussopimusten sisältöä ja kohtuutta.

Korkeimman oikeuden tuomion (KKO 1989:75) mukaan työsopimuksessa oli sovittu, että työnantaja osallistuu työntekijän opiskelukustannuksiin ulkomailla ja työntekijä sitoutuu olemaan työnantajan palveluksessa vähintään vuoden ja, mikäli työnantaja maksaa hänelle palkkaa opiskeluajalta, vuoden lisäksi kaksi kertaa sen pituisen ajan, jolta hänelle oli maksettu puolta palkkaa, enintään kuitenkin kolme vuotta. Koska työntekijä oli irtisanoutunut ennen tuon ajan täyttymistä, hänet velvoitettiin suorittamaan työnantajalle vahingonkorvausta, koska työnantaja ei ollut saanut täysimääräisesti hyväkseen sitä työntekijän kokemusta ja tietoa, jonka hankkimisen se oli kustantanut.

6.1 Koulutuskustannuksista sopiminen

Koululutuskustannussopimuksiin kannattaa suhtautua vakavasti. Aluksi on mietittävä, onko koulutus ylipäätään sellaista, että sen takia kannattaa sitoutua.

Kustannusten takaisin maksusta sovittaessa tulee varoa, ettei maksusitoumus tule liian takapainotteiseksi. Tavoiteltavaa on, että takaisinmaksettavat kustannukset pienevät tasaisesti koko sitoumuksen ajan jo koulutuksen alkamisesta lähtien esimerkiksi vuoden aikana joka kuukausi 1/12 osa tai mielellään selvästi etupainotteisesti. Sopimukseen sitoutuessaan tulee tietää, mitä koulutuskustannuksilla sopimuksessa tarkoitetaan. Samoin on tiedettävä kustannusten ja kulujen tarkka määrä. Nämä tulee kirjata sopimukseen.

Koulutuskustannussopimuksen keston tulee olla kohtuullinen koulutuksen päättymisen tai keskeytymisen jälkeen. Sidonnaisuusaikaan vaikuttanevat koulutuskustannukset sekä koulutuksen kesto. Edellä mainitussa korkeimman oikeuden ratkaisussa sidonnaisuusajaksi oli sovittu kolme vuotta eikä ehtoa kyseisessä päätöksessä tuomittu pätemättömäksi. Sitoumusaika ei saa kuitenkaan olla kohtuuton, joten esimerkiksi MBA-koulutukseen liittyvään, noin 25 000 euron sitoumukseen, yksi vuosi koulutuksen päättymisen jälkeen on riittävä.

Korvausvelvollisuus tulee sopia koskemaan vain tilannetta, jossa työntekijä päättää työsopimuksen – yleensä irtisanoutumalla – muusta kuin työnantajasta johtuvasta syystä tai työnantaja laillisesti irtisanoo tai purkaa työntekijän työsopimuksen työntekijästä johtuvista syistä koulutuksen aikana tai sen jälkeisenä sidonnaisuusaikana.

Sopimuksiin voi liittää koeajan, jonka aikana työntekijällä on oikeus keskeyttää koulutus ilman korvausvelvollisuutta.

Koulutuskustannussopimuksiin voidaan soveltaa työsopimuslain 10:2 §:ssä olevaa yleissäännöstä. Sen mukaan työsopimuksen ehtoa voidaan sovitella tai se voidaan kokonaan jättää huomiotta, jos kyseisen ehdon soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muuten kohtuutonta. Sovittelu voi tapahtua myös oikeustoimilain säännösten (36 §) mukaan.

Koulutuskustannussopimusta voitaneen pitää kohtuuttomana, kun työntekijä palaa työhön pitkältä perhevapaalta ja koulutusta tarvitaan uudistuneisiin työtehtäviin. Kohtuuttomana voitaneen niin ikään pitää tilannetta, jossa työsuhde päättyy työntekijän sairastumisen vuoksi. Kohtuuttomuutta arvioidaan aina kokonaistilanteen perusteella.

Mikäli työnantajalla on oikeus vaatia koulutuskustannuksia takaisin työntekijältä työsuhteen päättyessä, tulee ottaa huomioon työsopimuslain 2:17 §:n työnantajan kuittausoikeutta koskeva rajoitus. Työnantaja ei saa kuitata työntekijän luvatta palkkasaamista vastasaamisellaan siltä osin kuin palkka on ulosottolain ja suojaosuudesta palkan ulosmittauksessa annetun asetuksen mukaan jätettävä ulosmittaamatta.

6.2 Koulutuskustannusten verotus

Koulutuskustannuksia arvioitaessa tulee etukäteen selvittää koulutuksen mahdollinen verotus. Jos koulutuskustannukset katsotaan palkkatuloksi, niitä verotetaan työntekijältä kuten palkkaa. Tällöin työnantaja maksaa niistä sivukulut. Työnantajan maksamista koulutuskustannuksista ei ole oikeuskäytännössä katsottu muodostuvan ennakkoperintälain 13 §:ssä tarkoitettua palkkatuloa, jos koulutus on ollut tarpeen työnantajan edun vuoksi ja sen ensisijainen tavoite on työntekijän työtehtävän vaatiman ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen (mm. KHO 1988 B 581).

Epävarmoissa tapauksissa koulutukseen osallistuja voi hakea verovirastolta ennakkotiedon siitä, syntyykö työnantajan suorittamista koulutusmenoista työntekijälle palkaksi katsottavaa tuloa. Lisätietoa saa verohallinnon sivuilta www.vero.fi.

7. MUITA ERITYISKYSYMYKSIÄ

7.1 Asianajajan salassapitovelvollisuus

Asianajajan tehtävien hoitaminen edellyttää asianajajan ja päämiehen välistä luottamussuhdetta toimeksiannon kaikissa vaiheissa. Salassapitovelvollisuus on osa luottamussuhdetta.

Suomen Asianajajaliiton sääntöjen mukaan asianajaja on velvollinen, milloin laki tai hyvä asianajajatapa niin vaativat, vaikenemaan siitä, mitä hän toimessaan on saanut tietoonsa. Laki asianajajista edellyttää, että asianajaja tai hänen apulaisensa ei luvattomasti ilmaise sellaista yksityisen tai perheen salaisuutta tai liike- tai ammattisalaisuutta, josta hän tehtävässään on saanut tiedon.

Hyvää asianajajatapaa koskevissa ohjeissa todetaan, että asianajajan on oltava päämiehelleen uskollinen ja lojaali. Laissa säädetyn vaitiolovelvollisuuden lisäksi asianajajan on hyvää asianajajatapaa koskevien ohjeiden mukaan velvollisuus pitää omana tietonaan kaikki, mitä hän on asiakassuhteensa nojalla saanut tietää päämiehestä ja tämän oloista. Asianajajan ja hänen apulaisensa salassapitovelvollisuus kohdistuu siten kaikkeen heidän asiakassuhteen nojalla saamaansa tietoon.

7.1.1 Asianajajan salassapitovelvollisuuden rikkomisesta

Se, joka salassapitovelvollisuuden vastaisesti paljastaa asemassaan, toimessaan tai tehtävää suorittaessaan tietoonsa saaman salassa pidettävän seikan, voidaan rikoslain mukaan tuomita salassapitorikoksesta sakkoon tai vankeuteen. Myös se, joka käyttää tällaista salaisuutta omaksi tai toisen hyödyksi voidaan tuomita salassapitorikoksesta. Teon ollessa vähäinen voidaan rikoksentekijä tuomita salassapitorikkomuksesta sakkoon.

Rikoslain vaitiolovelvollisuus ei ole ehdoton, vaan siitä on tiettyjä poikkeuksia. Asianajajalla on oikeus ilmaista salaisuus, kun se, jota asia koskee, suostuu tähän. Vaitiolovelvollisuus päättyy myös silloin, kun rikoslain mukaisen törkeän rikoksen hankkeilla olemisesta ilmoittaminen edellyttää salaisuuden paljastamista.

7.1.2 Todistamisvelvollisuus oikeudenkäynnissä

Asianajajalla voi olla salassapitovelvollisuuden alaisia tietoja myös todistamisvelvollisuuden yhteydessä oikeudenkäynnissä. Asianajajan todistamisvelvollisuutta rajoittaa oikeudenkäymiskaari. Sen mukaan asiamies tai oikeudenkäyntiavustaja ei saa todistaa siitä, mitä päämies on hänelle asian ajamista varten uskonut, ellei päämies tähän suostu.

Lisäksi oikeudenkäymiskaari säätää, että oikeudenkäyntiavustaja tai tämän apulainen ei saa luvattomasti ilmaista päämiehensä hänelle uskomaa yksityistä tai perheen salaisuutta tai muuta sellaista luottamuksellista seikkaa, josta hän on tehtävässään saanut tiedon. Säännöksen rikkomisesta voidaan tuomita sakko- tai vankeusrangaistus.

Todistamiskieltoa sovelletaan asianajajiin tai näiden avustajiin ja muihin oikeudenkäyntiavustajiin oikeudenkäymiskaaren sanamuotoon nähden laajennettuna siten kuin asianajajalaissa on salassapitovelvollisuudesta säädetty.

Poikkeukset, jotka on tehty asianajajan vaitiolovelvollisuudesta todistajana oikeudenkäynnissä, ovat samansisältöisiä kuin asianajajan ammattiasemaan perustuvassa vaitiolovelvollisuudessa. Asianajajan päämies voi omalla suostumuksellaan oikeuttaa asianajajan todistamaan. Myös eräitten törkeiden rikosten selvittämiseksi oikeudenkäyntiasiamies tai avustaja voidaan velvoittaa todistamaan asiassa vaitiolovelvollisuuden estämättä – ei kuitenkaan koskaan syytetyn oikeudenkäyntiavustajaa.

7.2 Osakeyhtiön toimitusjohtajat

Korkeimman oikeuden ratkaisujen mukaan osakeyhtiön toimitusjohtaja on yhtiön toimielin eikä hän ole työsuhteessa yhtiöön. Tämän vuoksi työsopimuslaki ei koske osakeyhtiön toimitusjohtajaa.

Siten edellä käsitellyt työsopimuslain säännökset lojaliteetista, salassapidosta ja kilpailukiellosta eivät päde toimitusjohtajaan. Kyseisistä seikoista on sovittava tarkasti johtajasopimuksessa, jos yritys ottaa ne esille sopimusneuvotteluissa.

Vaikka laki ei sääntele toimitusjohtajasopimuksen lojaliteetti-, salassapito- tai kilpailukieltoa koskevia ehtoja, sopimuksen ehdot eivät voi olla kohtuuttomia. Johtajasopimuksen ehtoja voidaan kohtuullistaa ja sovitella oikeustoimilain säännösten nojalla (36 § ja erityisesti kilpailunrajoituksia koskeva 38 §).

On syytä muistaa, että sopimussuhde yhtiöön on voimassa vielä irtisanomisaikana, vaikka jostain syystä työntekovelvoitetta ei enää olisikaan. Samoin vuosiloman aikana sopimussuhde ja sen myötä kilpailua rajoittavat säännöt ovat lähtökohtaisesti olemassa.

7.2.1 Kilpailukieltosopimus

Johtajasopimukseen mahdollisesti ehdotettu kilpailukieltolauseke ei saa kohtuuttomasti rajoittaa toimitusjohtajan vapautta. Kilpailukielto rajoittaa aina ihmisen perustuslaillista oikeutta harjoittaa työtään ja ammattiaan.

Toimitusjohtajan kilpailukieltolauseketta voidaan pitää kohtuullisena ainakin seuraavilla edellytyksillä:

1) rajoitus ei ole voimassa, kun työsuhde päättyy yhtiöstä johtuvasta syystä;
2) kilpailukieltoajalta maksetaan toimitusjohtajalle riittävä korvaus, lähtökohtaisesti sidonnaisuusajan palkkaa vastaava summa;
3) kilpailukieltoaika ei ole kohtuuttoman pitkä, vaan enimmillään 6–12 kuukautta johtajasuhteen päättymisen jälkeen.

Kilpailukieltolausekkeissa on usein määritelty tietty sopimussakko, mikäli toimitusjohtaja rikkoo sopimuksen. Jos sakko on sidottu palkkaan, on palkan määrittelyssä oltava tarkka. Varminta on sopia, että palkalla tarkoitetaan vakiintunutta, säännöllisesti maksettua kuukausipalkkaa, johon ei lasketa tulospalkkausta. Mikäli sakosta ei ole sovittu, sovelletaan vahingonkorvauslakia.

Kilpailukieltosopimusta voidaan kohtuullistaa ja sovitella oikeustoimilain nojalla.

7.2.2 Salassapito

Johtajasopimuksella halutaan usein varmistaa liike- ja ammattisalaisuudet. Salassapito kannattaa pyrkiä sopimaan vain johtajasuhteen keston ajaksi. Tämä ei ole käytännössä useinkaan mahdollista, sillä yhtiöt haluavat suojaa liike- ja ammattisalaisuuksilleen juuri johtajasuhteen jälkeiselle ajalle. Kohtuulliselta vaikuttava aika on näissä sitoumuksissa 6–12 kuukautta. Yli kahden vuoden sopimuksiin tulee suhtautua äärimmäisen kriittisesti.

Salassapitovelvollisuus voidaan kirjata johtajasopimukseen samalla tavoin kuin työsuhteisilla työntekijöillä ja määrittää myös salassapitovelvollisuuden rikkomista seuraava vahingonkorvausvelvollisuus tai sopimussakko, jotka on selvitetty salassapitosopimusta käsittelevässä jaksossa 5.6. Jos sopimussakko on sidottu palkkaan, tulee palkan määrittelyssä olla tarkka. Varminta on sopia, että palkalla tarkoitetaan vakiintunutta ja säännöllistä, rahassa maksettua kuukausipalkkaa, johon ei lasketa tulospalkkausta.

Tämän oppaan jakso 5. koskee soveltuvin osin myös toimitusjohtajaa pois lukien työsopimuslain tarkoittamaan työsuhteeseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet. Toimitusjohtajan katsotaan kuitenkin kuuluvan työsuhdekeksintölain piiriin. Ongelmien välttämiseksi on johtajasopimuksessa syytä mainita tästäkin asiasta.

7.2.3 Toimitusjohtajan ”lomautus” ja kilpailukielto

Osakeyhtiön toimielimenä toimivaan toimitusjohtajaan ei voida soveltaa työsopimuslakia. Käytännössä palkkatoimitusjohtajia – jotka eivät ole omistaja-yrittäjiä – lomautetaan.

Työttömyyskassat maksavat tuotannollis-taloudellisin perustein lomautetuille palkkatoimitusjohtajille työttömyyspäivärahaa, mutta toimitusjohtaja ei voi vedota työsopimuslain säännöksiin. Siten hänellä ei ole työsopimuslain mukaista oikeutta irtisanoa johtajasuhdettaan lomautuksen poikkeussäännöillä. Tällöin hän ei myöskään vapaudu kilpailunrajoitteistaan.

Toimitusjohtajan kilpailunrajoitusta on mahdollista sovitella oikeustoimilain säännösten (36 ja 38 §) ja yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden nojalla.

Lähteet ja aiheeseen liittyvää kirjallisuutta

Bruun, Niklas: Kilpailukielto työ- ja toimisuhteissa.
Defensor Legis N:o 5/2003.

HE 157/2000: Hallituksen esitys eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 254/2006: Hallituksen esitys eduskunnalle yhteistoimintalaiksi.

Häyrynen, Janne – Parkkonen, Jarmo: Sisäpiiriläinen – velvollisuudet ja mahdollisuudet. Helsinki 2006.

Koskinen, Seppo: Kilpailukieltosopimus.
Edita Publishing Oy 2002a.

Koskinen, Seppo: Ammatti- ja liikesalaisuus.
Edita Publishing Oy 2002b.

Koskinen, Seppo: Kilpailukieltosopimuksiin liittyviä erityiskysymyksiä – moninaiset työsuhteet, sopimussuhteen muutokset, työsuhteen päättyminen.
Edita Publishing Oy 2004.

Pohja, Eeva: Kilpailukieltosopimusten sovittelu.
Helsingin yliopisto, Oikeustieteellinen tiedekunta 2005.

Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus: Uusi työsopimuslaki.
Porvoo 2001.

Saarinen, Mauri: Työsuhdeasioiden käsikirja. Jyväskylä 2003.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus.
Toinen, tarkistettu painos. Jyväskylä 2003.

Vapaavuori, Tom: Yrityssalaisuudet ja salassapitosopimukset.
Jyväskylä 2005.

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry on AKAVAn yksityisen sektorin neuvottelujärjestö, joka vastaa ylempien toimihenkilöiden sopimus- ja neuvottelutoiminnasta teollisuudessa ja palvelualoilla.

YTN:n jäsenkunta koostuu korkeasti koulutetuista erikoisosaajista. YTN:n edustamia ammattikuntia ovat muun muassa lakimiehet, insinöörit, diplomi-insinöörit, ekonomit, humanistit ja kemistit. Ylemmät toimihenkilöt ovat pääasiassa yritysjohtoa avustavia, keskijohtoon kuuluvia asiantuntijoita, joilla on erikoistietoja ja -taitoja. Heidän työlleen on ominaista erityisosaamisen lisäksi vastuullisuus ja itsenäinen päätöksenteko. Asemansa vuoksi he joutuvat usein tekemisiin luottamuksellisen tiedon kanssa.

Tämän oppaan tarkoitus on auttaa YTN:n jäseniä, luottamusmiehiä sekä sen jäsenliittojen työsuhdelakimiehiä ratkaisemaan salassapitoon ja kilpailukieltoihin liittyviä monimutkaisia ja tulkinnanvaraisia kysymyksiä. Tarve saada vastauksia ja konkreettisia tulkintaohjeita on suuri. YTN:n jäsenliittojen työsuhdelakimiehet käsittelevät vuosittain yhteensä kymmenien tuhansien jäsenten työsuhdeongelmia, joista kasvava osa koskee tämän oppaan aihealueita.

Oppaassa käsitellään työsuhteen aikaiset työntekijän yleiset lojaalisuusvelvoitteet ja tarkastellaan sekä kilpailukielto- että liike- ja ammattisalaisuuksiin liittyviä sopimuksia ja erityiskysymyksiä. Esille on otettu myös koulutuskustannuksiin liittyvät sitouttamissopimukset.

ISBN 978-952-99576-5-1 (nid.)
ISBN 978-952-99576-6-8 (PDF)

YTN-LIITOT

Agronomiliitto ry
Akavan Erityisalat ry
Akavan Yleinen Ryhmä AYR ry
Driftingenjörsförbundet i Finland rf
Luonnontieteiden akateemisten liitto ry
Metsänhoitajaliitto ry
Professoriliitto ry
Suomen Ammattivalmentajat SAVAL ry
Suomen Arkkitehtiliitto SAFA ry
Suomen Ekonomiliitto SEFE ry
Suomen Farmasialiitto ry
Suomen Lakimiesliitto ry
Suomen Psykologiliitto ry
Suomen Työterveyshoitajaliitto ry
Suomen Valtiotieteilijöiden Liitto ry
Tekniikan Akateemisten Liitto TEK ry
Tieteentekijöiden Liitto ry
Tradenomiliitto TRAL ry
Uusi Insinööriliitto UIL ry
Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat YTY ry
Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL ry

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry

Ratavartijankatu 2, 00520 Helsinki
p. 020 129 9223

www.ytn.fi