

TAMPEREEN YLIOPISTO

Oikeustieteiden laitos

Jenni Erling

YRITYSSALAISUUKSIEN SUOJAAMINEN TYÖSUHTEEN

PÄÄTTYMISEN JÄLKEEN

– ERITYISTARKASTELUSSA SOPIMUSPERUSTEISET SUOJAKEINOT

Pro gradu –tutkielma

Yritysjuridiikka

Tampere 2008

TIIVISTELMÄ

Tampereen yliopisto

Oikeustieteiden laitos

ERLING, JENNI: Yrityssalaisuuksien suojaaminen työsuhteen päättymisen jälkeen
-erityistarkastelussa sopimusperusteiset suojakeinot

Pro gradu –tutkielma, 76 s.

Yritysjuridiikka

Helmikuu 2008

Tutkielman aiheena on yrityssalaisuuksien suojaaminen työsuhteen päättymisen jälkeen. Tutkielma painottuu työnantajan käytettävissä oleviin sopimusperusteisiin suojakeinoihin: kilpailukiello- ja salassapitosopimukseen.

Työntekijän työsuhteen aikainen kilpailevan toiminnan kiello ja yrityssalaisuuksien paljastamisen kiello tulee suoraan työsuhteen päättymisen jälkeen tällaista kielloa ei ole, ellei asiasta ole erikseen sovittu. Kilpailukiello- ja salassapitosopimuksilla työnantaja voi tietysin edellytyksin laajentaa työntekijän kilpailevan toiminnan kiellon ja yrityssalaisuuksien paljastamisen kiellon koskemaan myös työntekijän työsuhteen päättymisen jälkeistä aikaa. Kilpailukieltosopimuksesta säädetään TSL 3:5:ssä, jonka mukaan työnantajalla tulee olla erityisen painava syy sopimuksen tekemiseen. Salassapitosopimus kuuluu sopimusvapauden piiriin. Tutkimuskohteena ovat perusteet, joilla sopimuksen tekemistä voidaan vaatia, ja sopimuksen sisällölliset rajoitukset.

Vuonna 2003 rikoslain 30:5:ään tehtiin lisäys, jonka mukaan työntekijä ei saa paljastaa työnantajansa yrityssalaisuuksia työsuhteen päättymistä seuraavan kahden vuoden aikana. Jotta tieto katsottaisiin yrityssalaisuudeksi, se edellyttää työnantajalta tiettyjä toimenpiteitä. Käytännössä yrityssalaisuutta voi olla melkein mikä vain tieto, joka on työnantajalle kilpailullisesti arvokasta. Sen vuoksi yrityssalaisuuden tyhjentyvä määrittely on vaikeaa. Yrityssalaisuudelle voidaan kuitenkin antaa tiettyjä tunnusmerkkejä, joiden täytyessä salainen tieto katsotaan yrityssalaisuudeksi. Näitä tunnusmerkkejä käsitellään tutkielmassa.

Tutkimusote on oikeusdogmaattinen eli lainopillinen. Tutkielman keskeisinä lähteinä ovat työsuhteen laki, laki sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa ja rikoslaki. Lisäksi lakien esityöt ja oikeuskirjallisuus ovat merkittävässä asemassa.

Tutkielman johtopäätöksenä on, että lainsäädäntöä tulisi vielä tarkentaa kilpailukieltosopimusten sääntelyn osalta. Kilpailukieltosopimuksen sitovuus jää epäselväksi esimerkiksi tilanteessa, jossa työsuhte päättyy työntekijän koeaikana. Koska kilpailukieltosopimus tehdään pääsääntöisesti aina työnantajan vaatimuksesta, se asettaa työnantajalle myös velvollisuuden palata kyseiseen sopimukseen työsuhteen päätyessä epäselvyyksien välttämiseksi. Lisäksi myös salassapitosopimuksista tulisi säätää lailla.

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ	II
SISÄLTÖ	III
LÄHTEET.....	V
Kirjallisuus	V
Virallislähteet	VIII
OIKEUSTAPAUKSET	IX
Markkinaoikeus	IX
Korkein oikeus (KKO).....	IX
Hovioikeudet (HO).....	X
LYHENTEET	XI
1 JOHDANTO.....	1
1.1 Tutkielman aiheen kuvaus.....	1
1.2 Tutkielman rajaukset, lähteet ja tutkimusmetodi.....	2
1.3 Terminologiasta	4
2 LAINSÄÄDÄNNÖN SUOJA LIIKE- JA YRITYSSALAISUUKSILLE	5
2.1 Kilpailevan toiminnan kieltö työsuhteen aikana.....	5
2.1.1 Työsopimussuhteessa vallitseva lojaliteettivelvollisuus	5
2.1.2 Kilpailevan toiminnan kieltö.....	7
2.2 Kilpailevan toiminnan kieltö työsuhteen päättymisen jälkeen	10
2.2.1 Kilpailukieltosopimus työsopimuslaissa	10
2.2.2 Laki kilpailunrajoituksista	11
2.3 Salassapitovelvollisuus lainsäädännössä.....	12
2.3.1 Liike- ja ammatissalaisuuksien suoja työsopimuslaissa	12
2.3.2 Laki sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa.....	13
2.3.3 Rikoslaki	14
2.3.3.1 Yritysvakoilu.....	14
2.3.3.2 Yrityssalaisuuden rikkominen.....	16
2.3.3.3 Yrityssalaisuuden väärinkäyttö	18
2.3.4 Muita salassapitovelvollisuutta koskevia säännöksiä.....	18
2.4 Lainsäädännön arviointia	19
3 YRITYSSALAISUUDEN MÄÄRITTELY	21
3.1 Lainsäädännön terminologian sekavuus.....	21
3.2 Yrityssalaisuuden sisältö	22
3.2.1 Liike- ja yrityssalaisuus konkreettisesti.....	22
3.2.2 Tiedon tallennustavan merkitys	23
3.3 Työntekijän ammattitaidon ja yrityssalaisuuden välinen suhde	24
3.3.1 Oikeus hyödyntää ammattitaitoaan	24
3.3.2 Arvioinnissa huomioon otettavia seikkoja.....	26
3.3.3 Työntekijän ammattitaito ja know-how.....	28
3.4 Yrityssalaisuuden tunnusmerkit.....	29
3.4.1 Haltijana elinkeinonharjoittaja tai yritys	29
3.4.2 Salassapitotahto.....	29
3.4.3 Salassapitointressi	30
3.4.4 Tosiasiallinen salassapito.....	31
3.5 Yrityssalaisuuden suojaaminen.....	32
3.5.1 Näyttö ratkaisee.....	32
3.5.2 Hajautetun tiedon strategia	33
3.6 Salassapitosopimus	34

4	KILPAILUKIELTOSOPIMUS	37
4.1	Yleisiä näkökohtia.....	37
4.2	Osapuolten erilaiset intressit.....	38
4.3	Kilpailukieltoajan pituus ja työnantajan maksama hyvitys kilpailukieltoajalta	39
4.4	Kilpailukieltosopimuksen edellytykset	41
4.4.1	Yleistä	41
4.4.2	Toiminnan laatu	41
4.4.3	Liike- ja ammattisalaisuuksien suoja	41
4.4.4	Koulutuskustannukset.....	43
4.4.5	Työntekijän asema ja tehtävä.....	45
4.5	Sopimuksen mitättömyys painavan syyn puuttuessa	46
4.6	Epätavalliseen työsuhteeseen liittyvä kilpailukieltosopimus.....	47
4.6.1	Määräaikainen työsuhde	47
4.6.2	Osa-aikainen työsuhde.....	48
4.6.3	Vuokratyösuhde	48
4.7	Johtavassa asemassa olevien henkilöiden erityisasema	50
4.7.1	Johtavassa asemassa olevien henkilöiden kilpailukielto	50
4.7.2	Työsopimussuhde vai johtajasopimussuhde?	51
4.8	Kilpailukieltosopimuksen sisältö	52
4.9	Kilpailukielto- ja salassapitosopimuksen välinen suhde	54
5	SOPIMUSSIDONNAISUUDEN PÄÄTTYMINEN.....	57
5.1	Työnantajasta johtuva työsuhteen päättymisen.....	57
5.2	Työntekijästä johtuva työsuhteen päättymisen	58
5.3	Kilpailukieltosopimuksen sitovuus erityisissä työsuhteen päättymistilanteissa.....	59
5.3.1	Taustaa.....	59
5.3.2	Liikkeen luovutus.....	59
5.3.3	Yrityssaneeraus	60
5.3.4	Työnantajan konkurssi tai kuolema.....	61
5.3.5	Lomautus	62
5.3.6	Työsuhteen päättymisen koeaikana	63
5.3.7	Työsuhteen määräaikaisuus	64
5.4	Työsuhteen päättyessä tehtävän sopimuksen vaikutus	65
6	SOPIMUSRIKKOMUKSEN SEURAUKSET	67
6.1	Seurauksena sopimussakko tai vahingonkorvausvelvollisuus	67
6.2	Kohtuullistaminen.....	68
6.3	Työnantajan tulkintaetuoikeus.....	69
6.4	Kilpailukieltosopimuksen täytäntöönpano	71
6.4.1	Väliaikainen kieltä	71
6.4.2	Kilpailevan työnantajan vastuu	71
7	LOPUKSI.....	73
7.1	Yrityssalaisuus ja sen suojaaminen.....	73
7.2	Rajanveto työntekijän ammattitaidon ja yrityssalaisuuden välillä	74
7.3	Sopimusperusteiset suojakeinot	75

LÄHTEET

Kirjallisuus

Aaltonen, Aimo O.

- Sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa. Vammala 1985.

Bruun, Niklas

- Immateriaalioikeudet. Suomentanut Jukka Palm. Teoksessa Johdatus Suomen oikeusjärjestelmään. Nide 1. Yksityisoikeus, toim. Pekka Timonen. 2. uud. p. Jyväskylä 1999.
- Kilpailukiello työ- ja toimisuhteissa. Defensor Legis 5/2003, s. 777–785.
- Konkurrens- och sekretessklausuler i anställningsavtal. Nordiskt Immateriellt Rättsskydd 57/1988, s. 71–80.

Bruun, Niklas & von Koskull, Anders

- Työoikeuden perusteet. Alkuperäisteos: Allmän arbetsrätt. Käännös: Pirkko K. Koskinen. Hämeenlinna 2004.

Castrén, Martti

- Liikesalaisuuksien oikeussuojasta yhteistoimintasuhteissa ja niiden jälkeen. Vammala 1973.
- Liike- ja yrityssalaisuuden suojan tehostaminen. Teoksessa Luovuus, oikeus ja muuttuvat markkinat, juhlaulkaisu, Keijo Heinonen, 1923–26/11–2003. Jyväskylä 2003, s. 27–44.

Grönroos, Mauri

- WTO-TRIPS ART 39: Liikesalaisuuden suojan laajuus ja uusi kasvuteoria. Vammala 1998.

Hagman, Rauni

- Kilpailunrajoitus. Uusi kilpailulainsäädäntö ja ETA-sopimuksen kilpailusäännöt. Jyväskylä 1993.

Heikkerö, Jukka

- Tulkintaetuoikeus - Taivasten valtakuntako? Oikeus 2/1981, s. 135–139.

Hemmo, Mika

- Sopimusoikeus I. 2. uud. p. Jyväskylä 2003. (Hemmo 2003a)
- Sopimusoikeus II. 2. uud. p. Jyväskylä 2003. (Hemmo 2003b)

Hietala, Harri – Kahri, Tapani – Kairinen, Matti – Kaivanto, Keijo

- Työsopimuslaki käytännössä. 3. uud. p. Helsinki 2006.

Hietala, Harri & Kaivanto, Keijo

- Työsopimus ja johtajasopimus. 4. uud. p. Jyväskylä 2004.

Hildén, Riitta

- Työsopimuslaki uudistuu. Artikkelit *Ekonomi-lehdessä* 3/2000, s. 9–13.

Hulkko, Pekka – Hyvärinen, Heikki – Varjola-Vahvelainen, Kaija – Ohvo, Sirkku

- Henkilöstöoikeus. Porvoo 1998.

Kairinen, Martti

- Työnantajan tulkintaetuoikeudesta. Teoksessa *Jurisprudentia Turkuensis Turun yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta 1961–1986*, toim. Martti Kairinen. Turku 1986, s. 151–165.
- Työoikeus perusteinen. 10. uud. p. Raisio 2004.

Koskinen, Pirkko K.

- Kilpailukieltosopimuksesta. Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 1991, s. 97–106. (Koskinen 1991)

Koskinen, Seppo

- Ammatti- ja liikesalaisuus. Edilex asiantuntijakirjoitukset, artikkeli 12.11.2002. Saatavilla *www-muodossa* <URL: <http://www.edilex.fi>>. 14.2.2006. (Koskinen 2002a)
- Kilpailukieltosopimus. Edilex asiantuntijakirjoitukset, artikkeli 20.12.2002. Saatavilla *www-muodossa* <URL: <http://www.edilex.fi>>. 14.2.2006. (Koskinen 2002b)
- Kilpailukieltosopimukseen liittyviä erityiskysymyksiä – moninaiset työsuhteet, sopimussuhteen muutokset, työsuhteen päätyminen. Edilex asiantuntijakirjoitukset, artikkeli 11.6.2004. Saatavilla *www-muodossa* <URL: <http://www.edilex.fi>>. 14.2.2006. (Koskinen 2004)

Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika

- Työsuhteen päättäminen. Porvoo 2003. (Koskinen ym. 2003)

Kyrölä, Tuija

- Esimies ja tietoriskien hallinta. Juva 2001.

Lavikkala, Anna

- Ohjeita kilpailukieltosopimuksesta. Artikkelit *Ekonomi-lehdessä* 5/2007, s. 40–41.

Lyhyesti hovioikeuksista. Oikeustieto 1/2005, s. 19–21. Saatavilla www-muodossa <URL: <http://www.edilex.fi>>. 2.4.2006.

Lähteenmäki, Leena

- Työntekijän kilpailunrajoitussopimuksesta. Lisensiaatintutkinnon sivuainekirjoitus. Helsingin yliopisto, työoikeuden laitos 1991.

Moilanen, Juha-Matti

- Sopimukset työsuhteen päättyessä. Jyväskylä 2005.

Norrgård, Marcus

- Interimistiska förbud i immaterialrätten. Jyväskylä 2002.

Nyblin, Klaus

- Yrityssalaisuuden suoja ja entiset työntekijät. Defensor Legis N:o 2/2003, s. 230–253.
- Yrityssalaisuusrikokset. Teoksessa Talousrikokset, toim. Raimo Lahti & Pekka Koponen. Vaajakoski 2007, s. 227–284.

Pooley, James

- Trade Secrets: How to Protect Your Ideas and Assets. USA 1982.

Rahnasto, Ilkka

- Salassapitosäännökset aineettomien oikeuksien täydentäjänä - keskeisimmät uudet konseptit sopimuksen laatijan kannalta. Teoksessa Immateriaalioikeudet kansainvälisessä kaupassa, toim. Tuomas Mylly. Jyväskylä 2001, s. 79–94.

Rapakko, Timo

- Työsuhteinnovaatiosopimukset. Helsinki 1993.

Rautiainen, Hannu & Äimälä, Markus

- Työsopimuslaki. 2. uud. p. Porvoo 2004.

Saarinen, Mauri

- Työsuhteasioiden käsikirja. Jyväskylä 2003.
- Työsuhteen pelisäännöt. 4. uud. p. Jyväskylä 2005.

Ståhle, Pirjo & Grönroos, Mauri

- Knowledge Management – tietopääoma yrityksen kilpailutekijänä. Porvoo 1999.

Ståhlros, Leif

- Företagshemligheter – know how. Stockholm 1986.

Tiitinen, Kari-Pekka

- Työoikeuden pääasiat. Helsinki 2005.

Tiitinen, Kari-Pekka & Kröger, Tarja

- Työsopimusoikeus. 2. tark. p. Jyväskylä 2003.

Turunen, Taru

- Kilpailukieltosopimus rajoittaa työntekijän oikeuksia. Artikkelit Lakimiesuutiset-lehdessä 2/2002, s. 42–43.

Uhmavaara, Heikki

- Työsopimuslain toimintaympäristön muutokset. Teoksessa Työelämän muutossuunnat, Työsopimuslain seurantatutkimuksen I osaraportti. Kirjoittajina Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Laitinen, Ahti – Niemelä, Jukka – Uhmavaara, Heikki. Helsinki 2003, s. 13–66.

Vapaavuori, Tom

- Yrityssalaisuudet ja salassapitosopimukset. Jyväskylä 2005.

Viljanen, Pekka

- Vielä yritysvakoilusta ja yrityssalaisuuden rikkomisesta. Defensor Legis 3/2001, s. 425–434.

Ämmälä, Tuula

- Lojaliteettiperiaatteesta eräiden sopimustyyppien yhteydessä. Teoksessa Lojaliteettiperiaatteesta –vastapuolen edun huomioon ottamisesta eri oikeuden aloilla, toim. Ari Saarnilehto. Turku 1994, s. 3–50.

Virallislähteet

HE 114/1978 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa ja markkinatuomioistuimesta annetun lain muuttamisesta.

HE 66/1988 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle rikoslainsäädännön kokonaisuudistuksen ensimmäisen vaiheen käsittäväksi rikoslain ja eräiden muiden lakien muutoksiksi.

HE 57/1990 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsopimuslain muuttamisesta.

HE 157/2000 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 53/2002 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle eräiden rikoslain talousrikossäännösten ja eräiden niihin liittyvien lakien muuttamiseksi.

Kilpailukieltotyöryhmän muistio 1988:35. Työsopimuksen kilpailukieltotyöryhmän muistio, 35/1988. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Helsinki 1988.

PeVL 41/2000 vp. Perustuslakivaliokunnan lausunto. Hallituksen esitys työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

Työsopimuslakikomitean mietintö. Komiteanmietintö 1969:A 25. (KM 1969)

Työsopimuslakikomiteanmietintö. Komiteanmietintö 2000:1. (KM 2000)

OIKEUSTAPAUKSET

Markkinaoikeus

MT 013/1994 Hakija haki kieltotuomiota vastaajille, koska uskoi näiden käyttävän hakijan liike- ja yrityssalaisuuksia hyväkseen omassa liiketoiminnassaan, s. 25 av. 108.

Korkein oikeus (KKO)

1985 II 158 Kilpailevan toiminnan valmistelu, s. 8 av. 32.

1985 II 171 Kahden vuoden kilpailukieltosopimus katsottiin kohtuulliseksi, s. 40 av. 192.
Kilpailukieltosopimuksen rikkomisesta suoritettavaa vahingonkorvausta kohtuullistettiin, s. 68–69.

1989:75 Koulutuskustannusten korvaaminen työntekijän irtisanoutuessa ennen vähimmäistyöajan täyttymistä, s. 44 av. 216.

1990:37 Kilpailevan toiminnan valmistelu, s. 8 av. 33.

1993: 59 Kilpailevan toiminnan valmistelu, s. 8 av. 32.

1995:47 Kilpailukielto lomautuksen aikana, s. 62.

2003:19 Erityisen painava syy kilpailukieltosopimuksen tekemiselle, s. 42.

Kilpailukieltoalueen ja asiakasyritysten yksilöinti kilpailukieltosopimuksessa, s. 54 av. 262.

2005:50 Painavan syyn vaatimus liikkeen luovutuksen yhteydessä, s. 60.

Hovioikeudet (HO)

Helsingin HO 24.6.1992 S 91/1534

Kilpailukieltosopimukselle ei ollut riittävän painavaa perustetta, s. 46.

Helsingin HO 11.5.1999 S 98/1116

Kilpailukieltosopimuksen sitomattomuus työnantajan sopimuksen vastaisen menettelyn vuoksi, s. 58.

Vaitiolovelvollisuusehto tulkittu kilpailukieltosopimukseksi, s. 56.

Helsingin HO 29.4.2003 S 00/3512

Irtisanoutuminen lomautuksen aikana, s. 63.

Helsingin HO 11.12.2003 S 01/3990

Kilpailukieltosopimuksen sitomattomuus työnantajasta johtuvasta syystä, s. 58.

Rovaniemen HO 16.9.2004 S 03/325

Työsuhteen päättyessä tehtävän sopimuksen vaikutus, s. 65–66.

(Lyhyesti hovioikeuksista 2005, s. 19–20)

Rovaniemen HO 16.9.2004 S 03/326

Työsuhteen päättyessä tehtävän sopimuksen vaikutus, s. 65–66.

(Lyhyesti hovioikeuksista 2005, s. 19–20)

Turun HO 9.12.1993 S 93/532

Riittävän painava syy kilpailukieltosopimuksen tekemiselle, s. 46.

(Koskinen 2002b)

LYHENTEET

KM	Komiteanmietintö
MT	Markkinatuomioistuin
OikTL	Laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annettu laki 13.6.1929/228 (oikeustoimilaki)
RL	Rikoslaki 19.12.1889/39
SopMenL	Laki sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa 22.12.1978/1061
TSL	Työsopimuslaki 26.1.2001/55
TSL (1970)	Työsopimuslaki 30.4.1970/320
TTurvL	Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738
VahL	Vahingonkorvauslaki 31.5.1974/412
Yhteistoimintalaki	Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334

1 JOHDANTO

1.1 Tutkielman aiheen kuvaus

Yhä useamman yrityksen toiminta perustuu tietoon. Tiedon merkitys kilpailuvaltina pohjautuu siihen, että kilpailijat eivät tunne kyseistä tietoa eli tieto on salaista. Monen yrityksen menestys riippuu näin ollen sen kyvystä luoda salaista tietoa ja myös pitää tieto salaisena niin kauan kuin sillä on taloudellista merkitystä. Jotta yritykselle tärkeä tieto pysyisi vastaisuudessa salaisena, yrityksen tulee kiinnittää yhä enemmän huomiota yrityssalaisuuksiensa suojaamiseen. Kuitenkin sitä ennen yrityksen täytyy itse tiedostaa omat yrityssalaisuutensa.

Työntekijät ovat yrityksen kannalta merkittävä ryhmä, joka saa yrityssalaisuuksia haltuunsa. Työsuhteessa ollessaan työntekijöillä on lain mukaan yrityssalaisuuksien paljastamisen kieltö, mutta työsuhteen päättymisen jälkeen tällaista kieltoa ei ole, mikäli työnantaja ja työntekijä eivät ole sopineet siitä erikseen. Työnantaja ottaa aina riskin, kun se ei vaadi yrityssalaisuuksista tietoista tai tietoiseksi tulevaa työntekijää allekirjoittamaan kilpailukieltö- tai salassapitosopimusta. Riski toteutuu, kun työntekijä päättää vaihtaa kilpailijan palvelukseen. Entisten työntekijöiden kautta paljastuu merkittävä osa yrityssalaisuuksista, ja sen vuoksi työnantajan tulisikin pyrkiä varmistamaan yrityssalaisuuksiensa salassa pysyminen myös työntekijän työsuhteen päättymistilanteessa.

Työnantajat voivat suojata yrityssalaisuuksiaan entisiä työntekijöitään kohtaan sopimusperusteisesti solmimalla heidän kanssaan kilpailukieltö- tai salassapitosopimukset. Salassapitosopimuksen solmiminen kuuluu sopimusvapauden piiriin, mutta kilpailukieltösopimukselle on lainsäädännössä asetettu rajoituksia. Kilpailukieltösopimuksen solmimiseksi vaaditaan se, että työnantajalla on siihen erityisen painava syy. Erityisen painavan syyn edellytykset eivät kuitenkaan täyty kovin helposti, ja sen vuoksi moni työnantaja saattaa pitää kilpailukieltösopimusta hankalana suojakeinona.

Tämän tutkielman tutkimuskohteena ovat kilpailukieltö- ja salassapitosopimuksen käyttömahdollisuudet. Kenelle työnantaja voi esittää vaatimuksen kyseisten sopimusten allekirjoittamisesta ja millaisia rajoituksia ja vaatimuksia lainsäädäntö on niille asettanut? Koska kilpai-

lukieltosopimuksesta säädetään lailla, toisin kuin salassapitosopimuksesta, tämän tutkielman painopisteenä on kyseiseen lainsäädäntöön perehtyminen.

Työntekijällä tulee olla mahdollisuus ansaita elantonsa myös työsuhteen päättymisen jälkeen ilman, että edellisen työnantajan kanssa solmittu sopimus rajoittaa tätä oikeutta. Työntekijällä on oikeus hyödyntää omaa ammattitaitoaan, mutta ei edellisen työnantajansa yrityssalaisuuksia. Tämän vuoksi työntekijän ammattitaito tulee erottaa työnantajan yrityssalaisuuksista. Kyseisen erottelun tekeminen on kuitenkin vaikeaa, sillä jokainen työntekijä on erilainen ja täten myös jokainen tapaus on arvioitava erikseen. Tutkielmassa perehdytään tapauskohtaisiin arviointikriteereihin ja selvitetään rajaa työntekijän ammattitaidon ja työnantajan yrityssalaisuuksien välillä.

Lainsäädäntö suojaa työnantajan yrityssalaisuuksia työntekijän työsuhteen aikana ja tiettyjen edellytysten täytyessä myös työsuhteen päättymisen jälkeen. Suojan saaminen edellyttää kuitenkin työnantajalta aktiivisia toimenpiteitä ja ymmärrystä siitä, mitkä oikeastaan ovat yrityksen salassa pidettäviä tietoja. Yrityssalaisuus on käsitteenä niin laaja, ettei sitä voida tyhjentävästi määritellä. Sen sijaan sille voidaan määritellä tunnusmerkkejä, joiden täytyessä tiedon voidaan katsoa olevan yrityssalaisuus. Tutkielmassa selvitetään sitä, mitä yrityssalaisuudet ovat, millä tavoin lainsäädäntö suojaa yrityssalaisuuksia ja mitkä ovat ne toimenpiteet, joiden kautta työnantaja saa suojaa luottamukselliselle tiedolleen.

1.2 Tutkielman rajaukset, lähteet ja tutkimusmetodi

Tässä tutkielmassa käsitellään yrityssalaisuuksia ja työnantajan keinoja suojata yrityssalaisuutensa entisen työntekijänsä väärinkäytöksiä vastaan. Käsittelyn kohteena ovat työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan vaikuttavat sopimusperusteiset suojakeinot. Sopimusten osapuolina ovat työntekijä ja työnantaja, joka on elinkeinonharjoittaja tai yritys. Tästä työstä on rajattu pois virkamiehet ja julkisyhteisöjen työntekijät, joita koskevat eri salassapitosäännökset. Tämä tutkielma keskittyy suomalaiseen oikeuskäytäntöön ja Suomen lainsäädäntöön, joten tässä työssä ei käsitellä kansainvälisiä säädöksiä. Toisin sanoen eri maiden erilaiset säännökset työsuhteen päättymisen jälkeistä aikaa koskeville sopimuksille jäävät käsittelyn ulko-

puolelle. Tässä yhteydessä ei myöskään käsitellä kansainvälisiä sopimuksia. Niistä tärkein lienee TRIPS-sopimus, jossa säädetään jäsenmaiden yrityssalaisuuksien vähimmäissuojasta¹.

Immateriaalioikeuksien avulla suojataan luovaa työtä ja kannustetaan ihmisiä innovatiiviseen toimintaan². Immateriaalioikeuksiin kuuluvat patentit, tekijänoikeudet, mallisuoja, tavaramerkit ja toiminimet³. Immateriaalioikeuksiin rinnastetaan myös yrityssalaisuudet, vaikka ne eivät varsinaisesti olekaan immateriaalioikeuksia⁴. Yrityssalaisuus on hyvin erilainen muihin immateriaalioikeuksiin verrattuna, sillä sitä ei voi esimerkiksi rekisteröidä⁵. Tässä tutkielmassa ei kuitenkaan käsitellä näitä varsinaisia immateriaalioikeuksia ja niiden suhdetta yrityssalaisuuksiin.

Pääasiallinen tutkielman lähde on voimassaoleva lainsäädäntö. Muita merkittäviä lähteitä ovat lain esityöt ja oikeuskirjallisuus. Käsiteltävästä aihealueesta on muutamia oikeustapauksia, mutta niitä on kuitenkin niin niukasti, ettei oikeuskäytännöstä voi tehdä laajempia tulkintoja. Oikeuskäytäntöä esitellään tutkielmassa lyhyesti relevanteilta osin. Niukka oikeuskäytäntöön lienee useampiakin syitä. Koska oikeudenkäynnit lähes aina aiheuttavat kielteistä julkisuutta yrityksille, yritykset pyrkivät hoitamaan riita-asiat neuvottelemalla. Yhtenä syynä niukka oikeuskäytäntöön lienee oikeuden päätösten vähäisyys ja sen aiheuttama epävarmuus. Kun ei ole etukäteen varmuutta tulevasta ratkaisusta, ei kukaan halua olla ensimmäinen, jonka riita-asialla luodaan suuntaviivoja.

Tutkielman tutkimusmetodi on oikeusdogmaattinen eli tarkoituksena on selvittää voimassa olevan lain sisältö. Keskeisenä lakina on työsopimuslaki, jossa säädetään muun muassa kilpailukieltosopimuksesta. Salassapitosopimus kuuluu sopimusvapauden piiriin, joten sitä koskeva lainsäädäntö löytyy oikeustoimilaista. Lisäksi rikoslaki ja SopMenL ovat merkittäviä tässä tutkielmassa.

¹ Ks. esim. Grönroos 1998, s. 12–13. Kyseessä on Maailman kauppajärjestön (WTO:n) perustamissopimus, jonka liitteenä on TRIPS (Trade Related Aspect of Intellectual Property Rights)-sopimus. Kyseisen sopimuksen tarkoituksena on taata immateriaalioikeuksille yhtenäinen ja kattava vähimmäissuoja jokaisessa jäsenmaassa. Sopimuksen 39 artiklassa säädetään liikesalaisuuksien vähimmäissuojasta. Myös Suomi kuuluu TRIPS-sopimuksen piiriin.

² Stähle & Grönroos 1999, s. 162.

³ Bruun 1999, s. 283.

⁴ Grönroos 1998, s. 116. Kuitenkin yleensä puhutaan liikesalaisuuksista, mutta, kuten myöhemmin tulee ilmi, tässä yhteydessä voidaan rinnastaa liike- ja yrityssalaisuudet keskenään.

⁵ Grönroos 1998, s. 11. Grönroos on käyttänyt liikesalaisuuden termiä.

1.3 Terminologiasta

Lainsäädännössä on käytössä liike- ja ammattisalaisuuden sekä yrityssalaisuuden termit. Rikoslain kokonaisuudistuksen yhteydessä 1990-luvun alussa otettiin käyttöön yrityssalaisuuden termi. Kyseisen termin tuli olla niin sanottu yläkäsite liike- ja ammattisalaisuudelle ja muulle vastaavalle elinkeinonharjoittajan salassa pidettävälle tiedolle⁶. Myös tässä tutkielmassa käytetään pääsääntöisesti yrityssalaisuus-termiä, koska termi määriteltiin yläkäsitteeksi ja uudemmassa oikeuskirjallisuudessa on suosittu yrityssalaisuuden termiä modernimpana versiona⁷. Kuitenkin työsopimuslaissa on edelleen säilytetty liike- ja ammattisalaisuuden käsitepari, minkä vuoksi myös tässä tutkielmassa käytetään kyseistä käsitettä työsopimuslakia käsiteltäessä. Kyseinen käsitepari on kuitenkin lyhennetty pelkäksi liikesalaisuudeksi. Samaa termiä käytetään SopMenL:n yhteydessä.

Vaikka tutkielmassa on pyritty käyttämään systemaattisesti liikesalaisuuden ja yrityssalaisuuden termejä, aiheutuu tästä kuitenkin jonkin verran häirtää lukijalle. Lähtökohtaisesti molemmilla termeillä tarkoitetaan samaa asiaa, joten lukiessa kannattaakin mieltää kyseiset termit synonyymeiksi.

⁶ HE 66/1988, s. 92.

⁷ Ks. esim. Nyblin 2007, s. 229–231; Vapaavuori 2005, s. 30.

2 LAINSÄÄDÄNNÖN SUOJA LIIKE- JA YRITYSSALAISUUKSILLE

2.1 Kilpailevan toiminnan kieltö työsuhteen aikana

2.1.1 Työsopimussuhteessa vallitseva lojaliteettivelvollisuus

Työsopimuslaki on keskeisin työsuhhteita säätelevä laki. Työsuhteen tunnusmerkit määritellään TSL 1:1.1 :ssa. Sen mukaan työsuhteen tulee perustua sopimukseen ja työntekijän tulee suorittaa työ henkilökohtaisesti työnantajan lukuun, työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Lisäksi työntekijän tulee saada suorituksesta vastineeksi palkkaa tai muuta vastiketta. Työsuhteen kaikkien tunnusmerkkien tulee täytyä yhtä aikaa, jotta oikeussuhde katsottaisiin työsuhhteeksi⁸. TSL 1:1 :ssä määritelty työsopimuksen käsite on pakottavaa oikeutta, ja siksi työsopimuslaki tulee sovellettavaksi kaikissa niissä tilanteissa, joissa työsuhteen tunnusmerkit tosiasiallisesti täyttyvät⁹.

TSL 3:1 :ssä säädetään työntekijän yleisistä velvollisuuksista. Kyseisen pykälän mukaan työntekijän tulee tehdä työnsä huolellisesti ja noudattaa työnantajan työn johto- ja valvontaoikeutensa eli direktio-oikeuden perusteella antamia ohjeita ja määräyksiä. Direktio-oikeus antaa työnantajalle oikeuden päättää muun muassa tehtävän työn sisällöstä, sen laadusta, työntekovälineistä, työajasta ja työn suorittamispaikasta.¹⁰ Työnantaja voi kuitenkin antaa ohjeita ja määräyksiä vain toimivaltansa alueelle kuuluvista asioista. Kyseiset määräykset eivät esimerkiksi saa olla vastoin lakia tai vastoin työehtosopimuksella tai työsopimuksella sovittua. Määräykset eivät voi olla hyvän tavan vastaisia, kohtuuttomia tai syrjiviä. Työntekijän ei tarvitse noudattaa sellaista määräystä, joka vaarantaisi hänen henkensä tai terveytensä.¹¹

TSL 3:1 :n toisen virkkeen mukaan työntekijän tulee välttää kaikkea sellaista, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn

⁸ Tiitinen & Kröger 2003, s. 5–6.

⁹ HE 157/2000, s. 55.

¹⁰ HE 157/2000, s. 56; Bruun & von Koskull 2004, s. 25 ja 52. Oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa on ilmaissua työnantajan direktio-oikeudesta käytetty kahdessa eri yhteydessä. Ensiksi sillä kuvataan työsuhteen yhtä tunnusmerkistötekijää, ja toiseksi sillä viitataan työnantajan oikeuteen antaa työntekoa ja sen järjestelyjä koskevia määräyksiä. (Tiitinen & Kröger 2003, s. 206)

¹¹ HE 157/2000, s. 11; Bruun & von Koskull 2004, s. 51.

kanssa. Tällä kuvataan työntekijän lojaliteettivelvollisuutta, jonka mukaan työntekijän tulee ottaa toiminnassaan huomioon työnantajan edut¹². Työsuhteissa lojaliteettivelvollisuudella on erityisen suuri merkitys¹³. Lojaliteettivelvollisuus on tyypillistä sopimussuhteille, joissa toinen osapuoli on vastapuoleensa nähden jossakin suhteessa alisteisessa asemassa¹⁴.

Lojaliteettivelvollisuus alkaa työsopimuksen solmimisesta tai periaatteessa jo työsopimukselta neuvoteltaessa, eikä se ole sidottu työntekoon eikä työaikaan.¹⁵ Työnteon aikana työntekijä toimii lojaliteettivelvollisuutensa mukaisesti, kun hän esimerkiksi välttää raaka- ja tarveainesten tuhlausta ja toimii niin, ettei työnantajan omaisuutta vahingoiteta¹⁶. Lojaliteettivelvollisuus ulottuu työajan lisäksi myös työntekijän vapaa-aikaan¹⁷. Työntekijän ei tule esimerkiksi julkisesti kritisoida työnantajansa toimintaa tavalla, joka aiheuttaa työnantajalle vahinkoa¹⁸. Työntekijän lojaliteettivelvollisuuden katsotaan olevan sitä laajempi, mitä vastuunalaisemmissa tehtävissä hän toimii. Täten yrityksen johtohenkilöiltä tai tietyissä ammateissa toimivilta työntekijöiltä edellytetään asianmukaista käyttäytymistä myös vapaa-aikanaan. Mikäli johtava toimihenkilö syyllistyy vapaa-aikanaan esimerkiksi rikokseen, joka asettaa hänen luotettavuutensa kyseenalaiseksi, saattaa kyseisellä teolla olla vaikutusta myös hänen työsuhteeseensa.¹⁹

Lojaliteettivelvollisuuden rikkomisesta ei ole määritelty sanktioita²⁰. Työnantajan tärkeimpiä keinoja puuttua työntekijän lojaliteettivelvollisuuden vastaiseen toimintaan ovat huomautusten ja varoitusten antaminen. Myös työsuhteen päättäminen irtisanomalla tai purkamalla on joissain tilanteissa mahdollista. Mikäli työntekijän lojaliteettivelvollisuuden vastainen toiminta aiheuttaa työnantajalle vahinkoa, saattaa seurauksena olla vahingonkorvausvelvollisuus.²¹ Lojaliteettivelvollisuus ei kuitenkaan ole yksipuolista, vaan myös työnantajan tulee ottaa toi-

¹² Ämmälä 1994, s. 44.

¹³ KM 1969, s. 31. Kyseisessä mietinnössä on kuitenkin käytetty ilmaisua uskollisuusvelvollisuus, samoin kuin hallituksen esityksissäkin. Lojaliteettiperiaatteesta on eri yhteyksissä käytetty erilaisia nimityksiä kuten myötävaikutus-, uskollisuus-, ilmoitus- ja tiedonantovelvollisuus. Lojaliteettivelvollisuuden on katsottu olevan ns. yleisnimitys kaikille niille velvollisuuksille, joita sopijapuolella on vastapuoltaan kohtaan. (Ämmälä 1994, s. 4 ja 9). Tässä tutkielmassa käytetään lojaliteettivelvollisuuden termiä, jonka voidaan katsoa olevan uskollisuusvelvollisuuden synonyymi.

¹⁴ Ämmälä 1994, s. 15. Kyseisessä kohdassa on käytetty uskollisuus- ja kuuliaisuusvelvollisuuden termiä. Tässä tapauksessa kyseisten termien voidaan katsoa olevan lojaliteettivelvollisuuden synonyymejä.

¹⁵ KM 1969, s. 32; Hietala ym. 2006, s. 176.

¹⁶ KM 1969, s. 32; Tiitinen & Kröger 2003, s. 212–213.

¹⁷ HE 157/2000, s. 11.

¹⁸ Tiitinen-Kröger 2003, s. 212.

¹⁹ HE 157/2000, s. 11; Saarinen 2005, s. 91 ja 97.

²⁰ HE 157/2000, s. 78.

²¹ Hulkko ym. 1998, s. 48; Kairinen 2004, s. 242.

minnassaan huomioon työntekijän edut. Työnantajan lojaliteettivelvollisuudesta esimerkkinä voidaan esittää työnantajan velvollisuus kuulla työntekijää ennen muutoksia. Tavallisesti tämä kuuleminen tapahtuu työntekijöitä edustavan järjestön välityksellä.²²

2.1.2 Kilpailevan toiminnan kieltö

Työntekijän velvollisuus välttää työnantajan toiminnan kanssa kilpailevaa toimintaa työsuhteen aikana on yksi merkittävimmistä lojaliteettivelvollisuuden piiriin kuuluvista asioista²³. Kilpailevan toiminnan kiellosta säädetään TSL 3:3.1 :ssa, jonka mukaan työntekijä ei saa tehdä toiselle työnantajalle sellaista työtä tai harjoittaa omaan lukuunsa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Kilpailevan toiminnan tulee ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa. Täten pelkkä vahingon mahdollisuus ei ole riittävä peruste kilpailevan toiminnan kieltämiselle.²⁴

Jotta kilpaileva toiminta olisi kiellettyä, sen tulee olla hyvän tavan vastaista. Hyvän tavan vastaisuus arvioidaan tapauskohtaisesti²⁵. Tapauskohtaiseen arviointiin vaikuttavat työntekijän tekemän työn luonne, työntekijän organisatorinen asema yrityksessä sekä mahdollisesti myös työnantajan toiminnan laajuus²⁶. Yrityksen organisaatiossa melko korkeassa asemassa toimivalle työntekijälle voidaan asettaa laajempi lojaliteettivelvollisuus kuin sellaiselle työntekijälle, joka työskentelee organisaatiossa alempana. Näin myös ylempänä organisaatiossa olevan työntekijän oikeus harjoittaa työnantajansa kanssa kilpailevaa toimintaa voi olla rajoitetumpaa.²⁷ Myös työnantajan toimialan kilpailutilanteella saattaa olla merkitystä kilpailevan toiminnan hyvän tavan vastaisuutta arvioitaessa²⁸.

Pääsääntöisesti työntekijällä on oikeus päättää vapaa-aikansa käyttämisestä ja työskennellä sivutoimisesti. Esimerkiksi osa-aikaisella ja lomautetulla työntekijällä on oikeus työskennellä toisellekin työnantajalle ammattinsa mukaisissa tehtävissä. Edellytyksenä kuitenkin on se, että

²² Ämmälä 1994, s. 44.

²³ Kairinen 2004, s. 242.

²⁴ KM 2000, s. 90; Hietala ym. 2006, s. 181.

²⁵ HE 157/2000, s. 79.

²⁶ Tiitinen & Kröger 2003, s. 219.

²⁷ HE 157/2000, s. 79.

²⁸ KM 2000, s. 90.

työtehtävien erityisluonne ei aseta erillisiä rajoituksia.²⁹ TSL 3:3 :n säännöksen tarkoituksena ei ole estää työntekijää työskentelemästä vapaa-aikanaan toiselle työnantajalla tai omaan lukuunsa, kunhan hän ei tällä työllään aiheuta vahinkoa työnantajalleen. Kuitenkin jos työntekijän sivutyö haittaa merkittävästä päätyön suorittamista, sen saatetaan katsoa loukkaavan työntekijän yleistä lojaliteettivelvoitetta.³⁰ Mikäli työnantaja on tiennyt työntekijän toisesta työsuhteesta tai omaan lukuunsa työskentelystä työ sopimusta solmittaessa tai myöhemmin työsuhteen aikana, ei kyseistä toimintaa pidetä kilpailevana kilpailutekona, mikäli työnantaja ei ole puuttunut kyseiseen toimintaan³¹.

TSL 3:3.2 :ssa kielletään kilpailevan toiminnan valmistelun aloittaminen työsuhteen aikana. Oikeuskäytännössä on luotu rajaa kielletyn ja sallitun kilpailevan toiminnan valmistelun aloittamisen välille³². Sallittuna valmisteluna on katsottu olevan yrityksen perustamisen suunnittelu ja oman yrityksen perustamistoimet (esimerkiksi yrityksen perustamisasiakirjojen laatiminen ja kaupparekisteriin rekisteröinti)³³. Kiellettyinä kilpailevan toiminnan valmisteluna on sen sijaan katsottu olevan työsuhteen aikaiset neuvottelut työnantajan sopimuskumppaneiden kanssa sopimusten siirtämiseksi työntekijän myöhemmin perustettavalle yhtiölle. Kiellettyä on myös työnantajan tarjouksen kanssa kilpailevan tarjouksen tekeminen työntekijän oman yhtiön tai uuden työnantajan lukuun.³⁴

Teon vakavuusasteella on merkitystä työntekijän kilpailukiellon rikkomisen seurauksia määriteltäessä. Työnantajalla saattaa olla oikeus päättää kiellettyyn kilpailutekoon tai sellaisen valmisteluun ryhtyneen työntekijän työ sopimus, mikäli kilpailuteko tai sellaisen valmistelu

²⁹ HE 157/2000, s. 79.

³⁰ Tiitinen & Kröger 2003, s. 216.

³¹ HE 157/2000, s. 79; Tiitinen & Kröger 2003, s. 219–220.

³² Ks. esim. KKO 1985 II 158, jossa hinausautoliikennettä harjoittavan työnantajan palveluksessa ollut henkilö oli hakenut ja saanut hinausauton liikenneluvan. Myös hänen työnantajansa oli hakenut lupaa tuloksettomasti. Luvan ehtojen mukaan liikenne tuli aloittaa puolen vuoden sisällä luvan myöntämisestä. Työntekijän toiminnan ei katsottu olevan sellaista kilpailevan toiminnan valmistelua, joka olisi oikeuttanut työnantajan purkamaan työ sopimuksen. Korkeimman oikeuden ennakkopäätöksessä 1993:59 oli sen sijaan katsottu työnantajalla olleen oikeus purkaa aluetoimistonsa johtajan työ sopimus. Perusteluna työsuhteen purkamiselle oli johtajan toiminta, joka oli omiaan vähentämään työntekijöiden työmotivaatiota, ja yhtiön perusteltu aihe epäillä johtajan valmistelevan kilpailevaa toimintaa.

³³ Ks. esim. KKO 1990:37. Tapauksessa oli kyse perusteettomasta työsuhteen purkamisesta työntekijän kilpailevan toiminnan valmistelun vuoksi. Toiminnan valmistelu oli ilmennyt muun muassa toimitilojen vuokraamisella uutta yritystä varten. Korkein oikeus katsoi, että kyseisessä tapauksessa työntekijän toiminnan valmistelua ei pidetty TSL (1970) 16.1 §:ssä tarkoitettuna kilpailutekona. Työnantajalla oli oikeus irtisanoa työ sopimus kilpailevan toiminnan valmistelun vuoksi, mutta ei purkaa työ sopimusta. (ään.)

³⁴ Saarinen 2005, s. 93–94.

täyttää TSL 7:1 :n ja 2 :n säännöksissä tai 8:1.1 :ssa säädetyt päättämisperusteet³⁵. Jos työntekijän kilpailuteko on ollut tahaton, lähinnä ajattelemattomuudesta johtuva, ei se välttämättä riitä irtisanomisperusteeksi, ainakaan ilman ennakkovaroitusta. Mikäli kyseessä on törkeä kilpailukiellon rikkominen, on työnantajalla oikeus purkaa työntekijän työsopimus.³⁶

Työntekijälle saattaa muodostua velvollisuus suorittaa työnantajalleen vahingonkorvausta, jos työntekijän kielletty kilpailuteko tai sen valmistelu aiheuttaa työnantajalle vahinkoa. Vahingonkorvaus määräytyy TSL 12:1.3 :ssa säädetyllä tavalla VahL 4:1 :ssä säädettyjä perusteita soveltaen.³⁷ TSL 3:3.3 :n mukaan myös uusi työnantaja vastaa työntekijän ohella aikaisemalle työnantajalle aiheutuneesta vahingosta, mikäli hän tietoisesti ottaa työhön sellaisen henkilön, jota sitoo 1 momentissa mainittu kilpailevan toiminnan kieltö. Huomioitavaa on, että kielletyn kilpailevan työsopimuksen tehneen työntekijän ja uuden työnantajan välinen sopimus ei ole mitätön. Työsopimuslaissa ei ole enää säännöstä, jonka mukaan tuomioistuin voisi työnantajan vaatimuksesta julistaa kilpailevan työsopimuksen puretuksi ja kieltää työntekijältä kilpailevan toiminnan³⁸. Lain esitöiden mukaan kieltokanne voidaan kuitenkin joissakin tapauksissa kohdistaa uuteen työnantajaan tai hänen palveluksessaan olevaan SopMenL:n perusteella³⁹. Tällä on viitattu kyseisen lain 6 §:ssä tarkoitettuihin markkinatuomioistuimen (nyk. markkinaoikeus) toimivaltaan kuuluviin kanteisiin, sikäli kuin ne voidaan perustaa saman lain 1 §:n säännökseen⁴⁰.

³⁵ Tiitinen & Kröger 2003, s. 221. TSL 7:1 :n mukaan työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä. TSL 7:2 :ssä käsitellään työntekijän henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita. Kyseessä ovat perusteet, joilla työsopimus voidaan työntekijästä johtuvasta syystä päättää, ja perusteet, jotka eivät ainakaan täytä asiallisen ja painavan syyn vaatimusta. TSL 8:1.1 :n purkamisperuste koskee tilannetta, jossa työntekijä syyllistyy niin vakavaan velvoitteiden rikkomiseen tai laiminlyöntiin, ettei työnantajan voida olettaa pitävän työsuhdetta voimassa edes irtisanomisajan pituista aikaa.

³⁶ Rautiainen & Äimälä 2004, s. 241.

³⁷ Tiitinen & Kröger 2003, s. 221.

³⁸ Po. säännös: TSL (1970) 2:16.2.

³⁹ HE 157/2000, s. 79.

⁴⁰ HE 157/2000, s. 79; Rautiainen & Äimälä 2004, s. 100; Tiitinen & Kröger 2003, s. 222. Sen sijaan Bruun (2003, s. 779–780) on kritisoinut kieltokanteen kohdistamista uuteen työnantajaan SopMenL 6 §:n nojalla. Hänen mukaansa yksittäisen työntekijän työntekoa tai sopimuksen solmimista ei voida kieltää kyseiseen pykälään vetoamalla.

2.2 Kilpailevan toiminnan kieltö työsuhteen päättymisen jälkeen

2.2.1 Kilpailukieltosopimus työsopimuslaissa

TSL (1970) 16.4 §:n mukaan työntekijän rajoituksista solmia uusi työsopimus kilpailevan tahon kanssa säädetään OikTL:ssa. Säännöksen perusteella tehdyt kilpailukieltosopimukset olivat varsin kirjavia, ja koska kilpailukieltosopimukset olivat teknisen kehityksen vuoksi yleistyvässä, asetettiin vuonna 1988 työryhmä valmistelemaan lainmuutosta⁴¹. Työryhmän toiminnan tuloksena kumottiin TSL (1970) 16.4 § ja lisättiin lakiin uusi 16 a §⁴². Uusi säännös asetti tiukemmat vaatimukset kilpailukieltosopimuksen tekemiselle painavan syyn vaatimuksen kautta. Samassa yhteydessä siirrettiin kilpailukieltosopimuksen sääntely lähes kokonaisuudessaan työsopimuslain alaisuuteen.⁴³ Tämän uuden säännöksen tarkoituksena oli yhtenäistää aiempi sopimuskäytäntö ja ottaa huomioon työnantajan ja työntekijän edut tasapuolisemmin⁴⁴. Laki tuli voimaan 1.1.1991, ja se siirtyi sisällöltään sellaisenaan uuteen vuonna 2000 säädettyyn työsopimuslakiin⁴⁵.

Kilpailukieltosopimuksesta säädetään TSL 3:5 :ssä. Kilpailukieltosopimuksella laajennetaan työntekijän kilpailevan toiminnan kieltö työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan. Työnantaja voi kuitenkin vaatia kilpailukieltosopimusta vain erityisen painavasta syystä. Kilpailukieltosopimuksen pituudelle ja sopimussakon enimmäismäärälle on asetettu rajoituksia TSL 3:5.3 :ssa. Kyseiset rajoitukset eivät kuitenkaan koske työntekijää, jonka katsotaan toimivan yrityksessä johtavassa asemassa. Lisäksi 4 momentissa säädetään, että kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Sellainen sopimus, joka on tehty vastoin TSL 3:5 :n säännöksiä, on mitätön 5 momentin mukaan. Kilpailukieltosopimusta käsitellään myöhemmin tarkemmin.

⁴¹ Hietala ym. 2006, s. 188.

⁴² Laki työsopimuslain muuttamisesta 24.8.1990/724.

⁴³ Koskinen 2002b, s. 4.

⁴⁴ Tiitinen & Kröger 2003, s. 228.

⁴⁵ HE 157/2000, s. 81.

2.2.2 Laki kilpailunrajoituksista

Suomessa vallitsee sopimusvapauden periaate. Kuitenkin sopimusvapautta on rajoitettu muun muassa lailla kilpailunrajoituksista (27.5.1992/480), jotta tietyt yhteiskunnan kannalta vahingolliset kilpailunrajoitussopimukset tai vastaavat järjestelyt olisivat lailla kiellettyjä.⁴⁶ Lain tarkoituksena on turvata terve ja toimiva taloudellinen kilpailu. Terveen kilpailun toteutumisen varmistetaan muun muassa poistamalla elinkeinonharjoittamisen vapautta rajoittavat perusteettomat esteet ja rajoitukset.⁴⁷

Lain kilpailunrajoituksista 1:2.1 §:n mukaan tätä lakia ei sovelleta työsopimukseen tai järjestelyihin, jotka koskevat työmarkkinoita⁴⁸. Oikeuskirjallisuudessa on kuitenkin katsottu tämän lain soveltuvan työsuhteen jälkeistä aikaa käsiteltäessä, koska työsuhteen jälkeinen aika ei ole osa työmarkkinoita⁴⁹. Tämä kyseinen laki koskee vain elinkeinonharjoittajia. Sitä on katsottu voitavan soveltaa sellaisissa tapauksissa, joissa työsuhteessa ollut työntekijä päättää perustaa oman yrityksen työsuhteensa päätyttyä kilpailukieltosopimuksen edelleen sitoessa. Tällaisia henkilöitä voivat olla esimerkiksi asianajajat tai konsultit. Sen sijaan jos kyseinen henkilö siirtyy kilpailevan yrityksen palvelukseen, ei kyseinen laki tule sovellettavaksi, koska kyseessä ei ole elinkeinonharjoittajien välinen sopimus.⁵⁰

Lain kilpailunrajoituksista 2:4 §:n mukaan kaikki sellaiset sopimukset, päätökset ja menettelytavat, joilla pyritään estämään, rajoittamaan tai vääristämään kilpailua ovat kiellettyjä. Kilpailukieltosopimuksella rajoitetaan työntekijän vapautta siirtyä toimimaan yrittäjänä entisen työnantajansa kanssa samalla alalla, ja siten sopimuksella pyritään rajoittamaan kilpailua. Tämän vuoksi on tärkeää, että työnantajalta löytyy erityisen painava syy kilpailukieltosopimuksen tekemiselle, eikä kyseistä sopimusta tehdä kielletyssä kilpailunrajoittamistarkoituksessa⁵¹.

⁴⁶ Hagman 1993, s. 33.

⁴⁷ Laki kilpailunrajoituksista 1:1 §.

⁴⁸ Tältä osin säädöstä muutettu 10.6.1994/447.

⁴⁹ Bruun 2003, s. 781.

⁵⁰ Bruun 2003, s. 781.

⁵¹ HE 57/1990, s. 4.

2.3 Salassapitovelvollisuus lainsäädännössä

2.3.1 Liike- ja ammattisalaisuuksien suoja työsopimuslaissa

TSL 3:4 :ssä säädetään työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksien suojasta. Ensimmäisessä momentissa kielletään työntekijää käyttämästä hyödykseen tai ilmaisemasta muille työnantajan ammatti- ja liikesalaisuuksia. Suoja katkeaa työsuhteen päätyttyä, paitsi jos työntekijä on saanut liikesalaisuudet haltuunsa oikeudettomasti, suoja jatkuu myös työsuhteen päättymisen jälkeen. Pykälän 2 momentissa säädetään korvausvelvollisuudesta, joka ulottuu 1 momenttia rikkoneen työntekijän ohella myös siihen tahoon, jolle työntekijä ilmaisi liikesalaisuuden. Edellytyksenä on se, että kyseinen henkilö tiesi tai hänen olisi pitänyt tietää työntekijän menettelleen oikeudettomasti. Mikäli salassa pidettävän tiedon saanut henkilö osoittaa olleensa vilpittömässä mielessä, hän välttyy korvausvastuulta⁵². Tällä lainkohdalla pyritään vaikuttamaan uuden työnantajan toimintaan ja kehottamaan varovaisuuteen kilpailijalta siirtyneen uuden työntekijän suhteen.

Työsopimuslaissa ei ole määritelty liike- ja ammattisalaisuuden sisältöä. Lain esitöissä kuitenkin todetaan, että liike- ja ammattisalaisuudet voivat olla esimerkiksi taloudellisia tai teknisiä tietoja tai tietoja työmenetelmistä, tietokoneohjelmista, tuotantomääristä, kaavoista, asiakasrekistereistä ja työmenetelmistä. Huomioitavaa on, että liike- ja ammattisalaisuudella tulee olla objektiivisesti arvioiden merkitystä työnantajalle.⁵³

Salassapitovelvollisuuden rikkomisen seuraus riippuu työntekijän tuottamuksen asteesta. Mikäli rikkominen on ollut tahatonta, saattaa pelkän varoituksen antaminen olla riittävä seuraamus. Pääsääntöisesti salassapitovelvollisuuden rikkomisesta seuraa työsuhteen päättäminen.⁵⁴ Mikäli työntekijä on rikkonut salassapitovelvollisuutta törkeästi, työnantajalla saattaa olla oikeus työsuhteen purkamiseen. Tällaisessa tilanteessa olisi kohtuutonta vaatia työnantajaa pitämään työsuhdetta voimassa edes työntekijän irtisanomisaikaa.⁵⁵ Työntekijä voidaan velvoittaa korvaamaan aiheuttamansa vahinko työnantajalle, jos hän on sellaista toiminnallaan aiheuttanut⁵⁶.

⁵² Hietala ym. 2006, s. 186.

⁵³ HE 157/2000, s. 81.

⁵⁴ Rautiainen & Äimälä 2004, s. 243.

⁵⁵ Hulkko ym. 1998, s. 49; Rautiainen & Äimälä 2004, s. 243.

⁵⁶ Hulkko ym. 1998, s. 49.

2.3.2 Laki sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa

SopMenL 4 §:n mukaan kukaan ei saa oikeudettomasti hankkia tai yrittää hankkia tietoa liikesalaisuudesta, eikä käyttää tai ilmaista näin hankkimaansa tietoa. Kyseinen säännös soveltuu sekä ulkopuoliseen että yrityksen palveluksessa olevaan henkilöön⁵⁷. Säännöksen kiello koskee myös työsuhteen jälkeistä aikaa⁵⁸. Lisäksi saman pykälän 2 momentin mukaan se, joka on elinkeinonharjoittajan palveluksessa ollessaan saanut tiedon liikesalaisuudesta, ei saa sitä palvelusaikanaan oikeudettomasti käyttää eikä ilmaista hankkiakseen itselleen tai toiselle etua tai toista vahingoittaakseen. Tämä kiello koskee siis ainoastaan työsuhteen kestäessä tapahtuvaa toimintaa, eikä sen jälkeistä aikaa.

Lakitekstissä käytetyllä sanamuodolla ”palveluksessa ollessaan” tarkoitetaan ajallisesti työsuhteajan lisäksi myös sovittua irtisanomisaikaa tai muuten sitä vastaavaa aikaa. Sen sijaan sanamuodon sisällöllinen merkitys saattaa aiheuttaa epäselvyyttä. Työsuhteessa olevien henkilöiden kannalta tämän selvittäminen ei tuota ongelmia, mutta sen sijaan hankalampia tapauksia ovat ne, joissa on kysymyksessä toimitusjohtaja tai johtokunnan jäsen. Toimitusjohtajan ei yleensä katsota olevan työsuhteessa yritykseen, koska työnantajan työn johto- ja valvontaoikeus puuttuu. Kuitenkin oikeuskäytännön mukaan myös toimitusjohtaja ja hallituksen jäsenet on tulkittu kuuluvan ”palveluksessa ollessaan” -sanamuodon piiriin. Edellytyksenä toimitusjohtajan tai hallituksen jäsenen kuulumiselle kyseisen sanamuodon piiriin on luonnollisesti se, että kyseinen henkilö rikkoo yhtiötä vastaan.⁵⁹

SopMenL 4.3 §:ssä kielletään liikesalaisuuden oikeudeton käyttö ja ilmaiseminen sellaiselta henkilöltä, joka on elinkeinonharjoittajan puolesta tehtävää suorittaessaan saanut tiedon liikesalaisuudesta tai jolle se on työn suorittamista varten uskottu. Elinkeinonharjoittajan puolesta tehtävää suorittavalla tarkoitetaan esimerkiksi markkinointiyhtiötä, elinkeinonharjoittajan toimeksiannosta työskentelevää mainostoimistoa, arkkitehtiä, lakimiestä ja konsulttia. Tällaisissa toimeksiantosuhteissa toimeksiannon saanut henkilö saa yleensä tietoonsa toimeksiantajan varsin arvokkaita liikesalaisuuksia. Tästä syystä salassapidon tulee olla ehdotonta ja

⁵⁷ HE 66/1988, s. 73.

⁵⁸ HE 157/2000, s. 11.

⁵⁹ Aaltonen 1985, s. 40 av. 24 ja 153, ja siellä käsitelty oikeustapaus. Kyseessä on siis esimerkiksi elinkeinonharjoittava yhtiö. Jos kyseessä on yhdenyhtiö eli kyseessä oleva toimitusjohtaja tai hallituksen jäsen on samalla yhtiön ainoa osakas, ei aikaisemmin mainittu tule kysymykseen.

ajallisesti rajoittamatonta. Kyseinen säännös on sovellettavissa ulkopuolisten tehtävänsuorittajien lisäksi myös elinkeinonharjoittajan omiin työntekijöihin.⁶⁰

SopMenL 4.4 §:llä rajoitetaan vielä ulkopuolisen oikeutta käyttää tai ilmaista liikesalaisuutta, teknistä esikuvaa tai teknistä ohjetta, mikäli hän on tiennyt toisen hankkineen tai ilmaisseen tiedon oikeudettomasti. Teknisellä esikuvalla tai teknisellä ohjeella tarkoitetaan sellaista toimintaohjetta, jota jossain muodossa saatetaan käyttää elinkeinotoiminnassa. Esimerkkeinä teknisistä esikuvista voivat olla kaavat, mallit, näytteet ja piirroksot ja teknisistä ohjeista reseptit ja kuvaukset. Teknisiä esikuvia tai ohjeita saatetaan luovuttaa toisille yrityksille esimerkiksi tarjouspyyntöjen tai tarjousten antamisen yhteydessä. Neuvottelujen päättyessä tuloksettomina toisella osapuolella ei ole oikeutta käyttää toiselta saamiaan tietoja, esikuvia ja ohjeita, mikäli asiasta ei ole nimenomaan sovittu. Sama koskee myös alihankkijoita, jotka saavat tietoonsa teknisiä esikuvia ja ohjeita.⁶¹ Ulkopuolisen salassapitovelvollisuus on ajallisesti rajoittamaton. Käytännössä sen voidaan katsoa olevan voimassa niin kauan kuin liikesalaisuudella tai teknisellä esikuvalla tai ohjeella on taloudellista merkitystä.⁶²

SopMenL 10.1 §:ssä säädetään 4 §:n rikkomisesta. Sen mukaan tahallisesta teknisen esikuvan tai teknisen ohjeen käytöstä tai ilmaisemisesta on tuomittava sakkorangaistukseen, paitsi jos teosta on muualla lainsäädännössä säädetty ankarampi rangaistus. Täten teosta, joka täyttää seuraavaksi käsiteltävän RL 30 luvun 4–6 §:ssä tarkoitetun rikoksen, tuomitaan rikoslain säännösten mukaan⁶³.

2.3.3 Rikoslaki

2.3.3.1 Yritysvakoilu

Rikoslaisissa säädetään yritysvakoilusta, yrityssalaisuuden rikkomisesta ja yrityssalaisuuden väärinkäytöstä. Yritysvakoilua koskevan RL 30:4 :n mukaan toiselle kuuluvan yrityssalaisuuden hankkiminen on kiellettyä. Tuomion edellytyksenä on yrityssalaisuuden oikeudeton ilmaiseminen tai käyttäminen tai sen yritys. Oikeudettomalla ilmaisemisella tarkoitetaan muun

⁶⁰ HE 114/1978, s. 15; Aaltonen 1985, s. 155–156.

⁶¹ HE 114/1978, s. 15; Aaltonen 1985, s. 155–156.

⁶² HE 114/1978, s. 15.

⁶³ SopMenL 10.2 §. 10 §:ää on muutettu 24.8.1990/810.

muassa salaisuuden julkistamista tai luovuttamista esimerkiksi kilpailevalle yritykselle. Käytämällä taas tarkoitetaan salaisuuden omiin tarkoituksiin hyödyntämistä. Säännöksessä on määritelty tarkemmin kolme erilaista tiedonhankkimistapaa: tunkeutuminen ulkopuolisilta suljettuun tilaan tai tietojärjestelmään, asiakirjan tai muun tallenteen jäljentäminen tai teknisen erikoislaitteen käyttäminen. Säännös koskee ainoastaan näillä tiedonhankkimistavoilla hankittua yrityssalaisuutta⁶⁴.

Yrityssalaisuuden oikeudeton hankkiminen voi tapahtua tunkeutumalla ulkopuolisilta suljettuun paikkaan tai tietojärjestelmään. Tunkeutumisella suljettuun paikkaan tarkoitetaan fyysisen pääsyn hankkimista ulkopuolisilta suljettuun paikkaan tai tilaan esimerkiksi murtautumalla tai viekkautta käyttäen. Ulkopuolisilta suljettuja tiloja ovat esimerkiksi työhuone, auto, säilytyskaappi ja asiakirjasalkku. Jotta tila katsottaisiin suljetuksi, sen tulee olla tosiasiallisesti suljettu jollain esteellä, lukolla tai tunnistuskontrollilla. Tietojärjestelmään tunkeutumisella tarkoitetaan tietojärjestelmään hakeroitumista esimerkiksi tietokonetta, modeemia tai puhelinta käyttäen. Tietojärjestelmän tulee olla ulkopuolisilta suljettu, ja siihen tunkeutumisen tulee edellyttää jonkin turvajärjestelyn murtamista tai käyttäjäkontrollin läpäisemistä.⁶⁵

Toisena yrityssalaisuuden hankkimiskeinona on asiakirjan jäljentäminen tai muu siihen rinnastettava tapa. Jäljentäminen voi tapahtua esimerkiksi kopiokoneella, kameralla, painamalla tai käsin jäljentämällä. Myös ääni-, kuva- ja atk-tallenteiden kopiointi tai tulostaminen ovat kiellettyjä. Tällä säännöksellä on vaikutusta erityisesti sellaisiin henkilöihin, joilla on oikeus olla kyseisessä suljetussa tilassa, mutta joilla ei ole oikeutta saada haltuunsa ja kopioida yrityssalaisuuksia.⁶⁶

Kolmas tapa hankkia yrityssalaisuus on jonkin teknisen erikoislaitteen käyttö. Tällaisia laitteita ovat muun muassa radiolähettimet, salakuuntelulaitteet sekä äänen ja kuvan tallennuslaitteet. Teknisestä erikoislaitteesta on kysymys silloin, kun laitteen avulla pyritään hankkimaan ihmisen normaalin aistimiskyvyn ulottumattomissa olevaa tietoa.⁶⁷ Rangaistuksena yritysvaikoilusta on sakkoa tai enintään kahden vuoden vankeusrangaistus, ellei teosta ole jossain muussa laissa säädetty ankarampaa rangaistusta.

⁶⁴ HE 66/1988, s. 84.

⁶⁵ HE 66/1988, s. 83.

⁶⁶ HE 66/1988, s. 84.

⁶⁷ HE 66/1988, s. 84.

2.3.3.2 Yrityssalaisuuden rikkominen

RL 30:5 :ssä säädetään yrityssalaisuuden rikkomisesta⁶⁸. Yrityssalaisuuden rikkomisen tunnusmerkit ovat taloudellisen hyödyn hankkiminen itselle tai toiselle, toiselle kuuluvan yrityssalaisuuden ilmaiseminen toista vahingoittaakseen tai tällaisen yrityssalaisuuden oikeudeton käyttö, jonka hän on saanut tietoonsa ollessaan toisen palveluksessa toimiessaan yhteisön tai säätiön hallintoneuvoston tai hallituksen jäsenenä, toimitusjohtajana, tilintarkastajana tai selvitysmiehenä tai niihin rinnastettavassa tehtävässä tai yrityksen saneerausmenettelyn yhteydessä. Rangaistuksena yrityssalaisuuden rikkomisesta on 4 §:n tapaan sakkoa tai enintään kaksi vuotta vankeutta, ellei muussa laissa ole säädetty ankarammasta rangaistuksesta.⁶⁹

Lain esitöissä vielä vuonna 1988 katsottiin, ettei ollut tarpeen rajoittaa työntekijän oikeutta käyttää omaa ammattitaitoaan, ja samalla elinkeinonharjoittajan liikesalaisuuksia, palvelussuhteen päättymisen jälkeen. Perusteluna oli työvoiman liikkuvuuden ja uusien yritysten perustamisten rajoitusten välttäminen. Tässä vaiheessa tuotiin esiin myös vaikea rajanveto työnantajan liikesalaisuuden ja työntekijän oman ammattitaidon välillä. Samassa yhteydessä todettiin, että työnantajien sopimusperusteiset keinot suojata liikesalaisuuksiaan työntekijän palvelussuhteen jälkeiselle ajalle olivat riittäviä.⁷⁰

Vuosien kuluessa tilanne kuitenkin muuttui, sillä vuonna 2003 RL 30:5 :ään tehtiin lisäys, jolla laajennettiin toisen palveluksessa olevan henkilön yrityssalaisuuden ilmaisemis- ja käyttökielto koskemaan myös palvelussuhteen päättymisen jälkeistä kahden vuoden aikaa⁷¹. Täten yrityssalaisuuden rikkominen on rangaistavaa vielä kaksi vuotta palvelussuhteen päättymisen jälkeenkin. Samassa yhteydessä myös yrityssalaisuuden rikkomisen yritys säädettiin rangaistavaksi. Merkittävänä ongelmana ja perusteluna kyseiselle lainmuutokselle oli työntekijän mahdollisuus palvelussuhteensa aikana systemaattisesti kerätä työnantajansa yrityssalaisuuksia ja palvelussuhteen päätyttyä luovuttaa ne kilpailijalle. Tämä ei ollut ennen lainmuutosta rangaistavaa, mikäli työntekijällä oli oikeus yrityssalaisuuksien hankkimiseen. Jos työntekijä

⁶⁸ RL 30:5 :n muutos 24.8.1990/769.

⁶⁹ 1 momenttia muutettu 25.1.1993/54.

⁷⁰ HE 66/1988, s. 86. Tässä vaiheessa käytettiin vielä liikesalaisuuden termiä. Samassa hallituksen esityksessä tuotiin esiin yrityssalaisuuden termi, joka piti sisällään muun muassa liikesalaisuuden.

⁷¹ Muutos 31.1.2003/61. Kyseisen lisäyksen mukaan: ”Tämä pykälä ei koske tekoa, johon 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettu on ryhtynyt kahden vuoden kuluttua palvelusaikansa päättymisestä.”.

oli hankkinut yrityssalaisuudet oikeudettomasti, kyseisestä toiminnasta voitiin rangaista RL 30:4 :n perusteella.⁷²

Esitöissä lainmuutosta perusteltiin yritysten toimintaympäristössä tapahtuneilla merkittäville muutoksilla. Tiedon ja erityisesti salaisen tiedon merkitys yritystoiminnalle oli olennaisesti kasvanut. Lisäksi lainmuutoksen tarpeellisuutta perusteltiin palkkiojärjestelmien kehittymisellä ja niiden merkittäväällä asemalla uusien työntekijöiden houkuttelemisessa. Palkkiojärjestelmien tuottamat summat saattavat kohota niin suuriksi, että kilpailukieltosopimusten sopimussakoilla niihin ei pystytä vastaamaan kohtuullisuuden rajoissa. Näin ollen yrityksen on vaikea yrittää suojata omia yrityssalaisuuksiaan sopimusjärjestelyin.⁷³

Yrityksen henkilöstö voidaan karkeasti jakaa kahteen osaan yrityssalaisuuksien tietoon saamisen perusteella. Ensimmäiseen osaan kuuluvat ne henkilöt, jotka ovat yrityssalaisuuksien kanssa tekemisissä ja jotka saavat asianmukaisesti työnsä kautta tietoonsa yrityksen yrityssalaisuuksia. Toiseen osaan kuuluvat ne henkilöt, joilla on luvallinen pääsy yrityksen yrityssalaisuuksien säilytyspaikkaan tai -tilaan, mutta joilla ei ole oikeutta saada haltuunsa yrityksen suojattavaa tietoa. Tähän ryhmään kuuluu useimmiten niin sanottua apuhenkilöstöä, kuten siivoojia, vahtimestareita ja huoltohenkilökuntaa.⁷⁴ Tällä kahtiajaolla on merkitystä työntekijän aseman tarkastelussa ja lainkohdan valinnassa. Jos työntekijä kuuluu asemansa perusteella siihen ryhmään, jolla ei ole oikeutta saada haltuunsa yrityksen yrityssalaisuuksia, yrityssalaisuuden rikkomistilanteessa sovelletaan yritysvalvonnasta säädettyä RL 30:4 :ää. Yrityssalaisuuden rikkomista koskevaa 30:5 :ää sovelletaan silloin, kun työntekijä on saanut yrityssalaisuudet haltuunsa asianmukaisesti työnsä kautta työnantajan suostumuksella ja käyttää niitä omaksi tai toisen hyväksi tai toista vahingoittaakseen.⁷⁵

⁷² HE 53/2002, s. 16.

⁷³ HE 53/2002, s. 16.

⁷⁴ HE 66/1988, s. 84; Vapaavuori 2005, s. 89.

⁷⁵ Vapaavuori 2005, s. 89–90.

2.3.3.3 Yrityssalaisuuden väärinkäyttö

RL 30:6 :ssä säädetään yrityssalaisuuden väärinkäytöstä⁷⁶. Sen mukaan yrityssalaisuuden väärinkäytöstä on tuomittava se, joka oikeudettomasti käyttää rangaistavaksi säädetyllä teolla tietoon saatua tai ilmaistua toiselle kuuluvaa yrityssalaisuutta elinkeinotoiminnassa tai ilmaiseksi tällaisen salaisuuden tarkoituksenaan hankkia itselleen tai toiselle taloudellista hyötyä. Säännöksen mukaan rangaistavaa on nimenomaan yrityssalaisuuden oikeudeton käyttö elinkeinotoiminnassa tai muuten taloudellisen hyödyn tavoittelussa. Näin ollen rangaistavaa ei ole yksityisessä kotitaloudessa tai harrastustoiminnassa tapahtunut väärinkäyttö ilman elinkeinotoiminnalle ominaista taloudellisen hyödyn tavoittelua. Yrityssalaisuus on myös tullut hankkia rangaistavaksi säädetyllä teolla.⁷⁷ Samoin kuin muistakin yrityssalaisuusrikoksista on rangaistus yrityssalaisuuden väärinkäytöstä sakkoa tai enintään kaksi vuotta vankeutta.

2.3.4 Muita salassapitovelvollisuutta koskevia säännöksiä

Työntekijöitä koskevasta liike- ja ammattisalaisuuksien salassapitovelvollisuudesta säädetään myös yhteistoimintalain 57 §:ssä. Sen mukaan työntekijän ja henkilöstöryhmän edustajan tulee pitää salassa yhteistoimintamenettelyn yhteydessä saamansa tiedot, jotka koskevat liike- ja ammattisalaisuutta. Kuitenkin työntekijällä tai henkilöstöryhmän edustajalla on oikeus ilmaista tietoja muille työntekijöille tai heidän edustajilleen siinä laajuudessa kuin se on tarpeen yhteistoiminnan tarkoituksen toteuttamiseksi. Kyseisen työntekijän tai edustajan tulee kuitenkin ensiksi ilmaista, että kyse on salassa pidettävästä tiedosta.

Toisin kuin työsopimuslaissa, yhteistoimintalain salassapitovelvollisuuden edellytyksenä on työnantajan ilmoitus siitä, mitkä tiedot kuuluvat liike- ja ammattisalaisuuden piiriin. Lisäksi työnantajan tulee ilmoittaa, että kyseiset tiedot ovat salassa pidettäviä. Salassapitovelvollisuus jatkuu kyseisten henkilöiden koko työsuhteen ajan.⁷⁸

Salassapitovelvollisuudesta säädetään myös laissa henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa (24.8.1990/725). Lain 12.1 §:n mukaan yrityksen liike- ja ammattisalaisuuksia voidaan

⁷⁶ Muutos 24.8.1990/769.

⁷⁷ HE 66/1988, s. 86–87.

⁷⁸ Yhteistoimintalaki 57 §.

käsitellä vain niiden työntekijöiden, toimihenkilöiden ja henkilöstön edustajien kesken, joita asia koskee. Tietojen ilmaiseminen ulkopuolisille on kiellettyä. Edellytyksenä on, että yritys on ilmoittanut tiedot liike- ja ammattisalaisuuksiksi, ja että kyseisten tietojen leviäminen saattaisi aiheuttaa vahinkoa joko yritykselle itselleen tai sen sopimuskumppanille. Pykälän 2 momentissa kielletään paljastamasta yksityisen henkilön taloudellista asemaa, terveydentilaa tai muutoin häntä henkilökohtaisesti koskevia tietoja, joihin ei ole saatu asianomaisen henkilön lupaa.

Työsopimuslakiin nähden yhteistoimintalain ja henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain säädökset ovat erityissäännöksiä. Työsopimuslain ammatti- ja liikesalaisuutta koskevan säännöksen tarkoituksena ei ole estää kyseisten lakien edellyttämää asioiden käsitteilyä henkilöstön edustajien kesken tai muun yhteisön sisällä.⁷⁹

2.4 Lainsäädännön arviointia

Työsopimuslain tekijäpiiri on rikoslain ja SopMenL:n tekijäpiiriä suppeampi. Työsopimuslaissa säädetään työntekijän ammatti- ja liikesalaisuuden paljastamisen kiellosta, jolloin kiello koskee vain työsuhteessa olevaa työntekijää, eli työsuhteen edellytysten tulee täyttyä. Sen sijaan rikoslaki koskee toisen palveluksessa olevaa ja SopMenL elinkeinonharjoittajan palveluksessa olevaa. Käytännössä kuitenkin palvelussuhde on samalla työsuhde.⁸⁰

Mikäli työntekijä on hankkinut tietoja yrityssalaisuuksista RL 30:4 :n mukaisella yritysvakolulla tai muuten oikeudettomasti, hän ei saa käyttää tai ilmaista hankkimiaan tietoja edes sen jälkeen, kun 5 §:n mukainen kahden vuoden salassapitoaika on päättynyt. Oikeudettomasti hankittujen tietojen ilmaisemisen ja käyttämisen kiello pohjautuu tällöin SopMenL 4.1 §:ään ja TSL 3:4.1 :iin. Näiden rikkomisen seurauksena on tekijän vahingonkorvausvelvollisuus.⁸¹

Yrityssalaisuuden rikkomisen rangaistavuuden edellytyksenä on tekijän pyrkimys hankkia itselleen tai toiselle taloudellista hyötyä tai vahingoittaa toista. Tavoitellun hyödyn tulee siis

⁷⁹ HE 157/2000, s. 80–81.

⁸⁰ Vapaavuori 2005, s. 122.

⁸¹ Nyblin 2003, s. 239.

olla taloudellista, mutta tavoiteltu vahinko voi olla myös muuta kuin taloudellista. Jotta RL 30:5 :n mukainen rikos olisi rangaistavaa, teon tulee olla tahallista. Sen sijaan työsopimuslain säännös kattaa myös liike- ja ammattisalaisuuden tuottamuksellisen ilmaisemisen.⁸²

Sekä työsopimuslain että SopMenL:n nojalla kielto ilmaista ja käyttää luottamuksellisesti saatuja liike- ja ammattisalaisuuksia on voimassa vain työsuhteen päättymiseen saakka. Kuitenkin kieltoa voidaan jatkaa vielä työsuhteen päättymisen jälkeenkin kilpailukielto- tai salassapitosopimuksella. Rikoslain nojalla yrityssalaisuuden rikkominen on rangaistavaa vielä kaksi vuotta työsuhteen päättymisen jälkeenkin. Oikeuskirjallisuudessa sääntelyä onkin kritisoitu epäjohdonmukaiseksi, sillä teko, joka TSL 3:4.1 :n ja SopMenL 4.2 §:n nojalla näyttäisi lainsäätäjän sallimalta (ellei ole tehty erillistä salassapitosopimusta), voikin olla RL 30:5 :n nojalla rangaistava. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että koska yrityssalaisuuksien oikeudeton ilmaiseminen ja käyttäminen on RL 30:5 :n nojalla rangaistavaa vielä kaksi vuotta työsuhteen päättymisen jälkeenkin, ei TSL 3:4.1 :n ja SopMenL 4.2 §:n mukaisilla aikarajoilla ole paljoakaan merkitystä. Rikoslain yrityssalaisuudet sisältävät SopMenL:n liikesalaisuudet ja työsopimuslain ammatti- ja liikesalaisuudet.⁸³

Rikoslain kahden vuoden mittainen yrityssalaisuuksien suoja työsuhteen päättymisen jälkeen on oikeuskirjallisuudessa arvioitu olevan sopivan mittainen. Kahden vuoden suoja-aika koskee siis työsuhteessa olevia työntekijöitä. Muiden kuin ”toisen palveluksessa olleiden tai olevien” RL 30:5.1 :ssa mainittujen mahdollisten yrityssalaisuuden rikkojien, kuten yhteisön tai säätiön hallintoneuvostojen tai hallitusten jäsenten, toimitusjohtajien, tilintarkastajien tai selvitysmiesten, velvollisuus olla rikkomatta yrityssalaisuutta, on kuitenkin ajallisesti rajoittamaton. Saman momentin mukaan ajallinen rajoittamattomuus koskee myös niitä, jotka ovat saaneet toiselle kuuluvan yrityssalaisuuden tietoonsa suorittaessaan tehtävää toisen puolesta tai muuten luottamuksellisessa liikesuhteessa tai yrityksen saneerausmenettelyn yhteydessä. Rajoittamaton salassapito on myös SopMenL 4.3 §:ssä tarkoitetuilla henkilöillä, joille on uskottu tekninen esikuva tai ohje työn tai tehtävän suorittamista varten.⁸⁴

⁸² Koskinen 2002a, s. 7.

⁸³ Moilanen 2005, s. 176; Nyblin 2003, s. 240–241.

⁸⁴ Aaltonen 1985, s. 157; Castrén 2003, s. 42.

3 YRITYSSALAISUUDEN MÄÄRITTELY

3.1 Lainsäädännön terminologian sekavuus

Suomen lainsäädännössä käytetään epäsystemaattisesti termejä liikesalaisuus, ammatti- ja liikesalaisuus sekä yrityssalaisuus. Yleisestä yrityssalaisuuden suojasta työ- ja palvelusuhteissa säädetään työsopimuslaissa, SopMenL:ssa ja rikoslaissa, ja kaikissa näissä käytetään eri termejä. Työsopimuslaissa käytetään termiä ammatti- ja liikesalaisuus. SopMenL:ssa käytetään liikesalaisuuden käsitettä, mutta sen sijaan SopMenL:a edeltäneessä vilpillisen kilpailun ehkäisemiseksi annetussa laissa (34/1930) mainittiin liike- ja ammattisalaisuus. SopMenL:a säädettäessä katsottiin, että termi ammattisalaisuus on tarpeeton.⁸⁵ Oikeuskirjallisuudessa on kuitenkin pelkän liikesalaisuus-termin katsottu olevan liian suppeamerkityksinen, koska kielellisesti se viittaa pelkkään liiketoimintaan ilman ammattitoimintaa⁸⁶.

Pääsääntöisesti termeillä liikesalaisuus, liike- ja ammattisalaisuus (tai ammatti- ja liikesalaisuus) ja yrityssalaisuus tarkoitetaan samaa asiaa tai ainakin niitä tulkitaan samalla tavalla⁸⁷. Mikäli käytetään pelkästään termiä ammattisalaisuus, sen katsotaan pitävän sisällään erityisesti vapaiden ammattien harjoittajien salaisuudet tai teknisluontoiset salaisuudet. Tyhjentävää rajanvetoa liikesalaisuuksiin ei kuitenkaan voida tehdä. Tästä johtuen ammattisalaisuus-terminä ei tulisi käyttää ilman siihen liitettävää liikesalaisuus-terminä.⁸⁸ Työsopimuslain käsitteilyn yhteydessä on käytetty sekaisin ammatti- ja liikesalaisuuden ja liike- ja ammattisalaisuuden termejä, mutta erityisesti uudemmassa lainsäädännössä termit on lyhennetty pelkäksi liikesalaisuudeksi.

Vuonna 1991 rikoslain kokonaisuudistuksen yhteydessä rikoslakiin otettiin yrityssalaisuuksia koskevat määräykset, ja samassa yhteydessä otettiin käyttöön yrityssalaisuuden termi. Yrityssalaisuus-termin tuli olla niin sanottu yläkäsite liike- ja ammattisalaisuudelle ja muulle vas-

⁸⁵ HE 157/2000, s. 80; Vapaavuori 2005, s. 29. Eron tekeminen ammatti- ja liikesalaisuuden termien välille on vaikeaa. Yhtenä rajanvetona termien välille on esitetty, että ammattisalaisuudella on tarkoitettu vapaiden ammattien harjoittajien salaisuuksia. Liikesalaisuudella tarkoitetaan niitä vain, jos vapaan ammatin harjoittaminen toiminnan laadun ja organisoinnin puolesta on puhdasta liiketoimintaa. (Castrén 1973, s. 10)

⁸⁶ Castrén 1973, s. 10; Vapaavuori 2005, s. 29.

⁸⁷ Castrén 2003, s. 27; Nyblin 2007, s. 230; Tiitinen 2005, s. 49; Tiitinen & Kröger 2003, s. 223; Vapaavuori 2005, s. 29.

⁸⁸ Castrén 1973, s. 10; Vapaavuori 2005, s. 30.

taavalle elinkeinonharjoittajan salassa pidettävälle tiedolle.⁸⁹ Tästä huolimatta vuonna 2001 voimaan tullessa työ sopimuslaissa on säilytetty liike- ja ammattisalaisuuden termit⁹⁰.

3.2 Yrityssalaisuuden sisältö

3.2.1 Liike- ja yrityssalaisuus konkreettisesti

Liike- ja yrityssalaisuuksiin liittyy niin monia eri tekijöitä, että niiden tyhjentävä määrittely on hankalaa. Kuitenkin liike- ja yrityssalaisuuksille voidaan määritellä tietyt tunnusmerkit, joiden täytyessä tiedon voidaan katsoa olevan liike- tai yrityssalaisuus. Tunnusmerkkien täytyminen arvioidaan tapauskohtaisesti. Näin ollen mikään tieto ei ole automaattisesti liike- tai yrityssalaisuus.⁹¹ Pääsääntöisesti liike- ja yrityssalaisuudet ovat informaatiota, sillä on katsottu, että yksittäinen tuote ei voine olla liike- tai yrityssalaisuus, mutta sen sijaan jonkin tuotteen valmistusmenetelmä tai materiaalikompositio voi olla⁹². Yrityssalaisuuden määrittelyn yhteydessä lain esitöissä todettiin myös yrityssalaisuuden olevan tietoa eli aineeton hyödyke, jota ei sellaisenaan voi anastaa, luovuttaa tai kätkeä⁹³.

SopMenL 4.4 §:ssä liikesalaisuuksiin rinnastetaan tekniset esikuvat ja ohjeet. Jo aikaisemmin kyseistä säännöstä käsiteltäessä mainittiin esimerkkinä teknisestä esikuvasta erilaiset kaavat, mallit, näytteet ja piirroksot sekä teknisestä ohjeesta reseptit ja kuvaukset. Käytännössä liikesalaisuuksiin rinnastamisella tarkoitetaan sitä, että tekniset esikuvat ja ohjeet nauttivat liikesalaisuuden suojaa, vaikka yrityksen salassapitointressi ei niiden kohdalla täytyisikään ja siten ne eivät varsinaisesti liikesalaisuuksia olisikaan⁹⁴. Tekniset esikuvat ja ohjeet voivat kuitenkin täyttää liikesalaisuuksien tunnusmerkit ja siten olla liikesalaisuuksia. Yrityksen ei ole tarpeen esimerkiksi pyrkiä osoittamaan salassapitotahtaan yhtä selvästi teknisten esikuvien ja ohjeiden osalta kuin muiden liikesalaisuuksien osalta, jotta tekniset esikuvat ja ohjeet saisivat lain antamaa suojaa.⁹⁵

⁸⁹ HE 66/1988, s. 92.

⁹⁰ TSL 3:4 ja 3:5.

⁹¹ Nyblin 2007, s. 235; Vapaavuori 2005, s. 34.

⁹² Rapakko 1993, s. 44.

⁹³ HE 66/1988, s. 92. Samoin myös SopMenL:n esitöissä, jossa on todettu liikesalaisuuksien perustuvan useimmiten esineeseen tai asiakirjaan, mutta niiden voivan olla myös täysin muistinvaraisia (HE 114/1978, s. 14).

⁹⁴ Castrén 1973, s. 13; Rapakko 1993, s. 44.

⁹⁵ Rapakko 1993, s. 44.

Työsopimuslain liike- ja ammatissalaisuuden määritelmä pohjautuu SopMenL:n esitöiden mukaiseen määritelmään, jonka mukaan se pitää sisällään erilaiset kaupallis-taloudelliset ja tekniset tiedot. Liikesalaisuuksia voivat olla esimerkiksi yrityksen organisaatiota, sopimuksia, hintapolitiikkaa, markkinointia ja asiakkaita koskevat tiedot tai tietoja eri tuotteiden rakenteista tai materiaaliyhdisteistä.⁹⁶

Yrityssalaisuus on määritelty RL 30:11 :ssä, jonka mukaan yrityssalaisuudella tarkoitetaan liike- tai ammatissalaisuutta tai muuta vastaavaa elinkeinotoimintaa koskevaa tietoa, jonka elinkeinonharjoittaja haluaa pitää salassa. Lisäksi edellytyksenä on, että yrityssalaisuuden ilmaiseminen aiheuttaisi taloudellista vahinkoa joko elinkeinonharjoittajalle itselleen tai toiselle elinkeinonharjoittajalle, joka on uskonut tiedon hänelle.⁹⁷ Kyseisen määritelmän mukaan yrityssalaisuuden edellytyksiä on siis kolme. Ensinnäkin salaisen tiedon tulee liittyä elinkeinotoimintaan. Toiseksi tiedon haltijan tulee pyrkiä käytännön toimenpitein pitämään tiedon salassa, ja kolmanneksi tiedon paljastumisen tulisi aiheuttaa vahinkoa elinkeinonharjoittajalle. Yrityssalaisuuteen voi siis kuulua kaikenlainen tieto, joka halutaan pitää kilpailijoilta salassa⁹⁸.

3.2.2 Tiedon tallennustavan merkitys

Yrityssalaisuus voi olla tallennettuna asiakirjaan, sisältyä tuotteen prototyyppiin tai tietokoneen muistiin tai säilyä ainoastaan ihmismuistissa⁹⁹. Yrityssalaisuuden tallentamistavalla ei ole olennaista merkitystä, vaan sillä että työnantajalla on salassapitointressi¹⁰⁰. Kuitenkin tiedon tallennustavalle saatetaan antaa painoarvoa, kun arvioidaan työntekijän ammattitaidon ja työnantajan yrityssalaisuuden välistä rajaa.

Käytännössä suurin osa yrityssalaisuuksista on tallennetussa muodossa, koska sillä tavalla ne säilyvät paremmin kuin pelkästään ihmismuistin varassa. Nykyään merkittävin osa yrityssalaisuuksista löytyy sähköisessä muodossa yrityksen palvelimelle tallennettuna¹⁰¹. Tallennetus-

⁹⁶ HE 114/1978, s. 14; HE 157/2000, s. 80.

⁹⁷ RL 30:11, kyseistä pykälää muutettu 24.8.1990/769.

⁹⁸ HE 66/1988, s. 92–93.

⁹⁹ HE 66/1988, s. 92.

¹⁰⁰ Tiitinen & Kröger 2003, s. 223. Kyseisessä kohdassa käsitellään työsopimuslain liike- ja ammatissalaisuuksia koskevaa kohtaa, joten siinä käytetään liikesalaisuuden termiä.

¹⁰¹ Vapaavuori 2005, s. 58.

sa muodossa olevaa tietoa on helpompi jäsenellä, muokata ja siirtää kyseistä tietoa tarvitseville. Tiedon tallentaminen on myös tarpeen, jotta tieto kyettäisiin säilyttämään yhtiön hallussa myös silloin, kun yksittäiset työntekijät jäävät pois sen palveluksesta. Tiedon tallentaminen ei kuitenkaan tee siitä yrityssalaisuutta, eikä tallentamattomuus muodosta estettä sille, että kyseinen tieto katsotaan yrityssalaisuudeksi.¹⁰²

3.3 Työntekijän ammattitaidon ja yrityssalaisuuden välinen suhde

3.3.1 Oikeus hyödyntää ammattitaitoaan

Työntekijän ammattitaito ja kokemukset tulee erottaa yrityssalaisuuksista, sillä ainoastaan ammattitaitoaan, -tietojaan ja kokemuksiaan työntekijän tulisi tarvita uudessa työssään ja ainoastaan niitä hänellä on oikeus hyödyntää¹⁰³. Rajan määrittäminen yrityssalaisuudeksi luokiteltavan tiedon ja työntekijän ammattitaidon välillä on kuitenkin vaikeaa. Työsuhteen aikana tällä rajanvedolla ei ole niinkään suurta merkitystä, toisin kuin työsuhteen päättymisen jälkeisessä tilanteessa. Tämä johtuu siitä, että työsuhteen aikana työntekijän tulee noudattaa TSL 3:1 :ssä määriteltyä työntekijän lojaliteettivelvollisuutta. Sivutoimien yhteydessä kyseisellä asialla saattaa kuitenkin olla merkitystä myös työsuhteen aikana.¹⁰⁴

Yrityssalaisuuden erottaminen alan yleisestä ammattitaidosta saattaa olla hankalaa työsuhteen päättymisen jälkeen, jolloin rikoslain mukainen yrityssalaisuuksien suoja jatkuu. Ongelmaksi muodostuu työntekijän kykenemättömyys ”unohtaa” kaikki entiseen työhönsä liittyvät asiat. Rajanveto työnantajan yrityssalaisuuksien ja oman ammattitaidon välillä voi olla häilyvä. Suomen perustuslain (11.6.1999/731) 18.1 §:n mukaan jokaisella on oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Näin ollen työntekijällä on oikeus valita työpaikkansa ja hyödyntää omaa ammattitaitoaan sekä oikeus hyödyntää niitä taitoja ja kokemuksia, jotka hän on saanut työsuhteensa aikana.

¹⁰² Nyblin 2003, s. 245.

¹⁰³ Vapaavuori 2005, s. 270; ammattitaito, -tieto ja kokemukset on myöhemmin pääsääntöisesti lyhennetty pelkäksi ammattitaidoksi.

¹⁰⁴ Vapaavuori 2005, s. 62.

Työntekijän ammattitaidon ja yrityssalaisuuden välistä rajaa määritettäessä ratkaisevaa on yrityssalaisuuden kohdentuminen suoraan tiettyyn yritykseen¹⁰⁵. Mikäli yrityssalaisuutta ei voida kohdentaa suoraan kyseiseen yritykseen, sen voidaan katsoa olevan liian yleisluontoinen olakseen tietyn yrityksen yrityssalaisuus. Työntekijän ammattitaidoksi katsotaan ne tiedot ja kokemukset, jotka ovat normaalisti tunnettua alalla ja pätevät myös kilpaileviin yrityksiin, vaikka työntekijä olisikin saanut ne vain yhden yrityksen työsuhteen aikana.¹⁰⁶ Työnantaja voi kuitenkin kieltää määrääjäksi kyseisten tietojen ja kokemusten käytön kilpailukieltosopimuksella erityisen painavasta syystä.

Tavallista on, että työnantaja menettää salassa pidettävän tiedon yrityssalaisuuden aseman oman toimintansa kautta. Kun työnantaja luovuttaa yrityssalaisuuksiaan työntekijälle työtehtävien suorittamista varten, hän ottaa riskin, jonka mukaan ajan myötä yrityssalaisuudesta tulee osa työntekijän ammattitaitoa. Työntekijällä on oikeus käyttää hyväkseen ja ilmaista entisen työnantajansa yrityssalaisuudet kahden vuoden kuluttua työsuhteensa päättymisestä, ellei työntekijän kanssa ole solmittu kahta vuotta pidempää salassapitosopimusta.¹⁰⁷

Erityisen hankalia tulkintatilanteita ovat tapaukset, joissa työntekijä käyttää työnantajansa yrityssalaisuutta hieman alkuperäisestä poikkeavalla tavalla. Näissä tapauksissa arviointi suoritetaan työntekijän oman ammattitaidon tason ja alalla yleisesti tunnettujen asioiden perusteella. Kysymys on siis siitä, onko työntekijällä ollut mahdollisuus päästä samaan lopputulokseen pelkästään omaa ammattitaitoaan hyödyntäen, vai onko siihen tarvittu tietoja yrityksen yrityssalaisuuksista.¹⁰⁸

Työnantajan yrityssalaisuuden erottaminen työntekijän ammattitaidosta on työsuhteen aikana ja sen päätyttyä näyttökysymys¹⁰⁹. Yrityssalaisuuden ja työntekijän ammattitaidon välinen suhde tulee lähtökohtaisesti arvioida samalla tavalla riippumatta siitä, onko työsuhde jo päät-

¹⁰⁵ Käytännössä siihen yritykseen, joka toimii työntekijän työnantajana.

¹⁰⁶ Castrén 1973, s. 116; Koskinen 2002a, s. 4.

¹⁰⁷ Nyblin 2007, s. 236–237. Joissain tilanteissa rajoituksena saattaa olla myös SopMenL 1 §:n yleislausekkeen mukainen kieltö.

¹⁰⁸ Ks. MT 013/1994. Tapauksessa hakija vaati väliaikaista kieltotuomiota vastaajille, koska uskoi vastaajien käyttävän hakijan liike- ja yrityssalaisuuksia hyväkseen omassa liiketoiminnassaan. Vastaajat olivat hakija-yrityksen entisiä työntekijöitä. Vaatimus perustui SopMenL:n 1 ja 4 §:iin. Oikeus katsoi, ettei hakija ollut pystynyt näyttämään, että vastaajat olisivat käyttäneet hyväkseen hakijan yrityssalaisuuksia, yrityssalaisuuksiin kuuluvaa know-how:ta tai teknisiä esikuvia tai ohjeita. Yhtäläisyyksien katsottiin johtuvan siitä, että vastaajat käyttivät hyväkseen yleisesti tunnettuja ratkaisuja. Oikeus hylkäsi hakijan vaatimuksen, ja katsoi, että vastaajilla oli oikeus käyttää omaa ammattitaitoaan työsuhteen päättymisen jälkeen.

¹⁰⁹ Castrén 2003, s. 42 av. 37. Castrén on kuitenkin käyttänyt liikesalaisuus-termiä.

tyntynyt vai edelleen voimassa¹¹⁰. Kuitenkin oikeuskirjallisuudessa on todettu, että tiedon voitaisiin helpommin katsoa kuuluvan työntekijän ammattitaitoon työsuhteen päättymisen jälkeen kuin työsuhteen aikana. Painavana perusteena tähän kantaan on työntekijän oikeus ja mahdollisuus ansaita toimeentulonsa työsuhteen päättymisen jälkeen.¹¹¹

3.3.2 Arvioinnissa huomioon otettavia seikkoja

Työntekijän ammattitaidon ja yrityssalaisuuksien välistä rajanvetoa tehdessä voidaan arviotavaksi ottaa työsuhteen luonne, tiedon luonne, työnantajan osoittama salassapitointressi ja tiedon tallennustapa¹¹². Työsuhteen luonteella saattaa olla merkitystä ammattitaidon ja yrityssalaisuuksien välistä rajaa määriteltäessä. Mikäli työntekijä saa jatkuvasti haltuunsa työtehtäviensä kautta työnantajan luottamuksellisia tietoja, hänellä voidaan katsoa olevan korkeampi salassapitovelvollisuus kuin sellaisella, joka ei käsittele yrityssalaisuuksia lähes ollenkaan. Jotta tiedon voitaisiin katsoa olevan salaista, sillä tulee olla riittävä salaisuusaste. Täten tiedon luonteella on merkitystä arviointia suoritettaessa. Lisäksi työnantajan tulee osoittaa salassapitointressinsä. Jos työnantaja on ilmaissut suoraan tietojen olevan yrityssalaisuuksia, työntekijällä ei ole mitään mahdollisuutta väittää tietojen kuuluvan omaan ammattitaitoonsa. Myös tietojen sijainnille voidaan antaa painoarvoa rajanvetoa tehdessä, sillä tiedon ollessa selvästi eristettynä muusta tiedosta, työntekijän tulisi ymmärtää sen erityisasema suhteessa muuhun tietoon.¹¹³

RL 30:5 :n lainmuutoksen esitöissä on tiedon tallennustavalle annettu merkitystä yrityssalaisuuden ja ammattitaidon välistä rajaa tulkittaessa. Jos tieto on tallennetussa muodossa, asiakirjassa tai sähköisessä muodossa, kyseinen tieto katsotaan yleensä yrityssalaisuudeksi. Työntekijän omana ammattitaitona puolestaan pidetään sellaista tietoa, joka siirtyy hänen omassa muistissa.¹¹⁴ Tällainen tieto on pääsääntöisesti työntekijän vapaasti hyödynnettävissä. Tallennustapaa koskevalla lausumalla on pyritty selventämään yrityssalaisuuden ja entisen työntekijän oman ammattitaidon välistä rajaa, eikä sitä ole tarkoitettu yleispäteväksi ohjeeksi¹¹⁵. Täten

¹¹⁰ Nyblin 2003, s. 249; Viljanen 2001, s. 431.

¹¹¹ Vapaavuori 2005, s. 69.

¹¹² Nyblin 2003, s. 248.

¹¹³ Vapaavuori 2005, s. 68–69. Vapaavuori on teoksessaan viitannut englantilaiseen oikeustapaukseen *Faccenda Chicken Ltd. vs. Fowler* (1986).

¹¹⁴ HE 53/2002, s. 16. Kyseisessä kohdassa käytetään poikkeuksellisesti liikesalaisuuden termiä.

¹¹⁵ Vapaavuori 2005, s. 59.

kyseinen jaottelu tallennettuun ja muistinvaraiseen tietoon on ainoastaan tulkinnan väline, eikä siitä voi tehdä sellaista johtopäätöstä, että kaikki tallennetut tiedot olisivat yrityssalaisuuksia tai tallentamattomat tiedot jäisivät aina yrityssalaisuuden ulkopuolelle.¹¹⁶

Tallennusmuotoon pohjautuvaa rajanvetoa on oikeuskirjallisuudessa kritisoitu liian epämääräisenä¹¹⁷. Epäselvyyttä on aiheuttanut se, onko kyseisellä tallennetulla muodolla tarkoitettu sitä, missä muodossa tieto siirtyy työntekijän mukana, vai sitä, missä muodossa tieto on työnantajan hallussa¹¹⁸. Täten tulkinnanvaraiseksi kysymykseksi on noussut se, että katsotaanko yrityssalaisuudeksi ainoastaan sellainen tieto, joka on kokonaan tallentamatonta, vai myös sellainen tieto, joka on tallennettua, mutta jonka työntekijä kykenee muistamaan ilman tallenteita.¹¹⁹ Rajanvetoperusteen tulkinnanvaraisuuden on katsottu johtuvan siitä, että hallituksen esityksen perustelut on kirjoitettu aivan kuin työntekijän ammattitaito ja yrityssalaisuudet, ja vastaavasti muistinvarainen tieto ja tallennettu tieto, olisivat aina eri tietoa suhteessa toisiinsa. Käytännössä näin ei kuitenkaan ole. Osa yrityssalaisuuksista on sellaisia, etteivät ne liity välittömästi kenenkään työntekijän ammattitaitoon, ja toisaalta osa ammattitaidosta on sellaista, ettei sillä varsinaisesti ole liityntää työnantajan yrityssalaisuuksiin. Kuitenkin suurin osa työelämässä käsiteltävästä tiedosta on sellaista, ettei rajanvetoa suuntaan tai toiseen voida välttämättä tehdä. Tämä johtuu siitä, että useat työnantajan yrityssalaisuudet muodostuvat yksittäisten työntekijöiden aikaansaannoksista, ja toisaalta siitä, että työntekijöiden ammattitaito karttuu työnantajan luovuttamaa tietoa käytännössä käsiteltäessä.¹²⁰ Näin ollen yrityssalaisuuden ja työntekijän ammattitaidon toisistaan erottamisessa on aina kyse tapauskohtaisesta harkinnasta, eikä yleispätevää sääntöä voida antaa¹²¹.

¹¹⁶ Nyblin 2003, s. 245; Vapaavuori 2005, s. 59; Viljanen 2001, s. 431.

¹¹⁷ Nyblin 2003, s. 247.

¹¹⁸ Esim. Vapaavuori (2005, s. 60) on katsonut kyseisellä kohdalla tarkoitettua nimenomaan sitä, missä muodossa tieto siirtyy (entisen) työntekijän mukana.

¹¹⁹ Nyblin 2003, s. 247–248.

¹²⁰ Nyblin 2003, s. 247. Ks. laki oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin (29.12.1967/656), jonka mukaan pääsääntöisesti työsuhteessa syntynyt työntekijän tulos kuuluu työnantajalle.

¹²¹ Nyblin 2003, s. 248 av. 65.

3.3.3 Työntekijän ammattitaito ja know-how

Eriyisen ongelman työntekijän ammattitaidon ja yrityssalaisuuksien välistä rajanvetoa tehdessä muodostaa know-how eli niin sanottu yrityskokemus¹²². Oikeuskirjallisuudessa know-how:lle on annettu sekä laaja että suppea merkitys¹²³. Laajassa merkityksessä know-how:n on katsottu sisältävän kaiken sen tiedon ja kokemuksen, jota tietyn elinkeinon harjoittamiseksi tarvitaan¹²⁴. Tällöin siihen sisältyy kaupallista ja teknistä materiaalia, ja se saattaa sisältää esimerkiksi patentoituja keksintöjä¹²⁵. Suppeammassa merkityksessä se sisältää sen teknisen ja taloudellisen tiedon, jota tarvitaan tietyn tavaran tuottamiseen taloudellisella tavalla, tietyn keksinnön hyväksikäyttämiseen tai tietyn koneen käyttämiseen.¹²⁶ Esimerkkinä voidaan mainita tieto jonkin koneen toiminnalle sopivasta lämpötilasta ja käyntirytmistä tai asennus- ja pintakäsittelyohjeet¹²⁷.

Sisällöllisesti know-how on hyvin lähellä yrityssalaisuutta, sillä se sisältää sellaista tietoa, joka tuo sen haltijalle kilpailuetua. Know-how:n ja yrityssalaisuuden toisistaan erottaminen onkin vaikeaa.¹²⁸ Oikeuskirjallisuudessa on todettu muun muassa, että yrityssalaisuudeksi luokiteltaisiin tietty tieto tai asia, kun taas know-how:n kohdalla kyseeseen tulisi monimutkaisempi kokonaisuus. Lähtökohtaisesti voitaneen sanoa, että mitä salaisempi know-how on, sitä lähempänä se on yrityssalaisuutta. Näin ollen know-how voi tulla yrityssalaisuutena suojatuksi.¹²⁹

Yleisellä ammattitaidolla tarkoitetaan sellaista ammattitaitoa, joka on niin sanottua normaali-tuntemusta alalla. Yleinen ammattitaito on tunnusomaista lähes kaikille tai ainakin merkittäväälle osalle alalla työskentelevistä työntekijöistä. Know-how muodostuu tavallisesti sekä yleisestä ammattitaidosta että tiedosta, joka ei ole alalla yleisesti tunnettua. Usein sellaisen tiedon, joka ei ole alalla yleisesti tunnettua, voidaan katsoa kuuluvan yrityssalaisuuden piiriin. Siten

¹²² Know-how on usein suomennettu myös taitotiedoksi tai tietotaidoksi.

¹²³ Aaltonen 1985, s. 150; Ståhlros 1986, s. 28.

¹²⁴ HE 114/1978, s. 14; Ståhlros 1986, s. 28.

¹²⁵ Ks. esim. Ståhlros (1986, s. 49), joka luettelee teoksessaan useita esimerkkejä taloudellisista ja teknisistä know-how:n piiriin kuuluvista asioista.

¹²⁶ Aaltonen 1985, s. 150; Ståhlros 1986, s. 28.

¹²⁷ Aaltonen 1985, s. 150; Castrén 1973, s. 117.

¹²⁸ Termit ovat muodostuneet eri aloilla ja erilaisia käyttötarkoituksia varten. Know-how -termi on taloudellisten teknisen alan termi, kun taas yrityssalaisuus on juridisen alan termi. Tämän vuoksi kyseisten termien toisistaan erottaminen ja tyhjentävä määrittely on erittäin hankalaa. Oikeuskirjallisuudessa on jopa todettu kyseisten termien tarkoittavan samaa asiaa eli ne on määritelty synonyymeiksi. (Ståhlros 1986, s. 27).

¹²⁹ Ståhlros 1986, s. 28.

know-how voidaan tulkita muodostuvan sekä työntekijän omasta ammattitaidosta että yrityssalaisuudesta.¹³⁰ Käytännössä työntekijän ammattitaidon ja yrityssalaisuuden välistä rajaa määritettäessä painotetaan tapauskohtaista arviointia. Painoarvoa annetaan muun muassa työntekijän henkilökohtaiselle ammattitaidolle ja kokemukselle.¹³¹

3.4 Yrityssalaisuuden tunnusmerkit

3.4.1 Haltijana elinkeinonharjoittaja tai yritys

Yrityssalaisuudella tarkoitetaan elinkeinonharjoittajan tai yrityksen hallussa olevaa, elinkeinotoimintaan liittyvää salaista tietoa. Yleisesti on katsottu, että yrityssalaisuus voi kattaa kaiken sen informaation, jonka salassa pitämisellä on merkitystä kyseiselle elinkeinonharjoittajalle tai yritykselle. Yrityssalaisuus voi siis kuulua vain yritykselle tai muulle elinkeinonharjoittajalle. Yksityishenkilö ei voi olla yrityssalaisuuden haltija, vaikka hän olisikin itse kehittänyt tiedon¹³². Yrityssalaisuuden tunnusmerkkejä ovat tiedon haltijan salassapitotahto ja salassapito¹³³ sekä tiedon tosiasiallinen salassapito¹³³. Jotta yrityssalaisuutta loukkaavasta teosta voitaisiin puhua, yrityssalaisuuden tunnusmerkkien tulee täytyä. Tunnusmerkkien täyttyminen ratkaistaan tapauskohtaisesti. Tunnusmerkkien piirteet liittyvät hyvin vahvasti toisiinsa, joten niitä ei voida kovin selkeästi erottaa toisistaan.¹³⁴

3.4.2 Salassapitotahto

Yrityssalaisuudeksi katsottavan tiedon tulee olla sellaista, jonka tiedon haltija haluaa pitää salassa ulkopuolisilta eli salaista. Mikäli yritys on julkistanut tiedon tai levittänyt sitä laajalle suojaamattomasti, katsotaan ettei yrityksellä ole enää salassapitotahtoa¹³⁵. Tiedon kanssa tekemisissä olevien tulee olla tietoisia kyseisestä salassapidosta¹³⁶. Organisaatiossa korkeassa asemassa työskentelevälle henkilölle voidaan asettaa korkeampi vaatimus tietää yrityksen yri-

¹³⁰ Nyblin 2007, s. 233–234.

¹³¹ Nyblin 2007, s. 233–234.

¹³² Nyblin 2007, s. 236 av. 33.

¹³³ HE 66/1988, s. 92.

¹³⁴ Vapaavuori 2005, s. 34 ja 38.

¹³⁵ Vapaavuori 2005, s. 41.

¹³⁶ HE 66/1988, s. 92.

tyssalaisuuksien luonteesta kuin organisaatiossa alemmalla tasolla työskentelevälle. Sen vuoksi olisikin suositeltavaa, että työntekijälle, joka on harvoin tekemisissä yrityssalaisuuksien kanssa, painotettaisiin tiedon salassa pidettävää luonnetta.¹³⁷

3.4.3 Salassapitointressi

Yrityssalaisuuden toisena tunnusmerkkinä on salassapitointressi, jolla tarkoitetaan yrityssalaisuuden haltijan aktiivista pyrkimystä estää yrityssalaisuuden paljastuminen eli joutuminen laajempaan tietoisuuteen. Tavallisesti salassapitointressi kohdistuu kilpailijoihin.¹³⁸ Elinkeinonharjoittajalla tai yrityksellä on salassapitointressi silloin, kun tiedon paljastumisella olisi negatiivisia taloudellisia seurauksia sille yritykselle, jota tieto koskee¹³⁹. Kuitenkaan vahingon syntymistä ei välttämättä edellytetä¹⁴⁰. Usein tiedon haltija saa myös kilpailuetua tiedon salapidosta¹⁴¹. Koska yrityssalaisuuksia syntyy varsin usein tuotekehittelyn ja tutkimustoiminnan tuloksena, yrityksellä voidaan päätellä olevan salassapitointressi, mikäli se on uhrannut paljon kustannuksia tai työntunteja jonkin tuloksen saavuttamiseksi. Kuitenkaan merkittäväkään panostukset eivät tuo automaattisesti yrityssalaisuuden suoja, vaan myös muiden tunnusmerkkien tulee täytyä.¹⁴² Yrityssalaisuudeksi arvioitavalla tiedolla tulee olla objektiivisesti arvioiden merkitystä. Näin ollen kaikki elinkeinotoimintaan liittyvät tiedot eivät välttämättä täytä yrityssalaisuuden tunnusmerkkejä, vaikka elinkeinonharjoittaja itse pitäisi kyseisiä tietoja huippusalaisina.¹⁴³

Kun yrityssalaisuus on paljastettu, salassapitointressi on kadotettu lopullisesti. Salaisuuden aste kuitenkin vaihtelee, sillä joissain tapauksissa yrityssalaisuus voi olla tunnettu esimerkiksi kahdessa tai useammassa yrityksessä salaisuusasteen siitä kärsimättä. Aina ei siis edellytetä yrityssalaisuuden olevan vain suppean henkilöpiirin tiedossa.¹⁴⁴ Kuitenkaan yrityssalaisuudeksi väitetty asia ei voi olla julkisesti tunnettu, eikä se voi olla ilmeinen alaa tunteville. Yri-

¹³⁷ Castren 1973, s. 61; Rautianen & Äimälä 2001, s. 100; Saarinen 2003, s. 563; Vapaavuori 2005, s. 41.

¹³⁸ HE 114/1978, s. 14; Vapaavuori 2005, s. 42.

¹³⁹ HE 66/1988, s. 92.

¹⁴⁰ Tiitinen & Kröger 2003, s. 223; Vapaavuori 2005, s. 43.

¹⁴¹ Vapaavuori 2005, s. 27.

¹⁴² HE 114/1978, s. 14; Castrén 1973, s. 25 av. 101 ja s. 26.

¹⁴³ HE 66/1988, s. 92–93.

¹⁴⁴ HE 114/1978, s. 14; Aaltonen 1985, s. 148; Pooley 1982, s. 19.

tyssalaisuudelta ei vaadita samanlaista uutuusastetta kuin patentilta, mutta sen tulee ylittää riittäväksi katsottava uutuusaste.¹⁴⁵

Yrityssalaisuudella tulee olla taloudellista arvoa haltijalleen, eli tieto ei saa olla vanhentunut tai muutoin menettänyt merkitystään. Yrityssalaisuuden taloudellinen arvo ei pohjaudu pelkästään tuotantoprosessissa tai liiketoiminnassa muodostuvaan arvoon, vaan sillä saattaa olla arvoa myös sen vuoksi, että kilpailijat tai potentiaaliset kilpailijat eivät kyseistä yrityssalaisuutta tunne.¹⁴⁶ Mikäli yrityssalaisuuden sisältö on selvitettävissä markkinoilta vapaasti hankittavista tuotteista ilman merkittävää taloudellista panosta tai työpanosta, tiedon ei katsota kuuluvan (enää) yrityssalaisuuden piiriin¹⁴⁷.

3.4.4 Tosiasiallinen salassapito

Kolmantena yrityssalaisuuden tunnusmerkkinä on tiedon tosiasiallinen salassapito. Salaisuuden haltijan velvollisuutena on aktiivisesti suojata tietoa, jotta kyseinen tieto saisi yrityssalaisuuden suojaa. Suojaaminen voi tapahtua esimerkiksi sisällyttämällä työsopimukseen salassapitoehto tai vaitiololauseke tai pyrkimällä muilla keinoin estämään salaisuuden leviäminen ulkopuolisten tietoon.¹⁴⁸ Salaisuuden haltijan tulee myös kyetä todistamaan asian olleen salaista. Yrityssalaisuuden ei tarvitse olla vain ”omistajansa” hallussa, vaan yritys voi luovuttaa salaisuuden yhteistyökumppaneilleen tai työntekijöilleen salassapidon siitä kärsimättä. Oleellista kuitenkin on, että yritys on huolehtinut riittävästä suojoituksesta, jotta tieto pysyisi edelleen salassa ja täten yrityssalaisuutena.¹⁴⁹

Vaadittavien salassapitotoimien määrä ja luonne riippuvat hyvin monista eri seikoista. Esimerkiksi tiedon salaisuusasteella on merkitystä yrityssalaisuuden tosiasiallisen suojaamisen

¹⁴⁵ HE 114/1978, s. 14; Rapakko 1993, s. 45. Hallituksen esityksessä ja Rapakon teoksessa on käytetty liikesalaisuuden termiä yrityssalaisuuden sijasta.

¹⁴⁶ Rapakko 1993, s. 46–47. Rapakko on käyttänyt liikesalaisuuden termiä yrityssalaisuuden sijasta.

¹⁴⁷ Nyblin 2007, s. 237; Vapaavuori 2005, s. 70–75. Yhdysvalloissa reverse engineering –menetelmän (eli käänteisen tuotekehittelyn) on jo pitkään katsottu olevan laillinen tapa hankkia tietoa. Kyseisen menetelmän mukaan kuka tahansa saa tutkia markkinoilla olevia tuotteita esimerkiksi purkamalla tuotteita ja selvittämällä niiden taustalla olevat toimintaperiaatteet ja näiden taustalla olevan tiedon. Tieto ei ole yrityssalaisuutta, jos se pystytään selvittämään suoraan tuotteesta tuotetta tutkimalla. Lisäksi edellytyksenä on, että tuote on kenen tahansa saatavissa markkinoilta esimerkiksi ostamalla tai vuokraamalla tuotteen. (Vapaavuori 2005, s. 70–71)

¹⁴⁸ HE 114/1978, s. 14; Hulkko ym. 1998, s. 48–49; Vapaavuori 2005, s. 46–47.

¹⁴⁹ Vapaavuori 2005, s. 44.

kannalta. Mitä tärkeämpi tieto yritykselle on, sitä tehokkaammin sitä on suojattava.¹⁵⁰ Yrityssalaisuuksien suojaaminen aiheuttaa kuitenkin myös kustannuksia yritykselle, ja pääsääntöisesti mitä tehokkaammin yrityssalaisuuksia suojataan, sitä enemmän kustannuksia siitä aiheutuu. Sen lisäksi tehokas yrityssalaisuuksien suojaaminen saattaa lisätä byrokratiaa, heikentää innovatiivisuutta ja mahdollisesti myös vaikuttaa negatiivisesti työilmapiiriin antamalla työntekijöille sen vaikutelman, ettei heihin luoteta. Yrityssalaisuuden haltija joutuukin jatkuvasti punnitsemaan riittävän tosiasiallisen suojauksen tason ja siitä aiheutuvien kustannusten ja muiden toimintaa haittaavien tekijöiden välillä.¹⁵¹

3.5 Yrityssalaisuuden suojaaminen

3.5.1 Näyttö ratkaisee

Yrityksen täytyy toimia aktiivisesti yrityssalaisuuksiensa suojaamiseksi. Yritys saa yrityssalaisuudelleen suojaa vain, jos se on tosiasiallisesti suojannut salaisuuttaan ja pystyy todistamaan sen. Kaikkien niiden henkilöiden, jotka ovat työtehtäviensä vuoksi tekemisissä yrityssalaisuuksien kanssa, tulee ymmärtää kyseessä olevan salaista tietoa. Lisäksi yrityssalaisuuksia ei koskaan tulisi luovuttaa niille henkilöille, jotka eivät tarvitse niitä työtehtäviensä suorittamiseksi. Nämä kaksi seikkaa ovat sellaiset, joihin tuomioistuimet kaikkialla maailmassa ensimmäiseksi kiinnittävät huomiota. Syynä tähän on se, että yrityssalaisuuden anastajat tavallisesti puolustautuvat sillä, etteivät he tienneet, että kysymys oli salaisesta tiedosta, ja sillä että hyvin monet tuntevat asian, jopa sellaisetkin, joilla ei ole työssään asian kanssa mitään tekemistä.¹⁵²

Yrityksen yksi tärkeimmistä keinoista suojata yrityssalaisuutensa on merkitä ja ilmaista selkeästi luottamukselliset asiakirjat ja tiedot epäselvyyksien välttämiseksi. Yrityksen kannattaa myös selittää esimerkiksi yrityksen laatuasiakirjassa luottamuksellisen tiedon merkitys ja työntekijän velvoitteet. Työntekijältä on yleensä tarpeen pyytää ilmoitus siitä, että hän on tu-

¹⁵⁰ Pooley 1982, s. 20; Vapaavuori 2005, s. 46.

¹⁵¹ Vapaavuori 2005, s. 48.

¹⁵² Stähle & Grönroos 1999, s. 183. Teoksessa on käytetty liikesalaisuuden termiä.

tustunut kyseiseen asiakirjaan.¹⁵³ Jotta yritys saisi oikeusprosessissa vahingonkorvaus- tai muun vaatimuksen läpi, sen tulee todistaa pyrkineensä suojaamaan yrityssalaisuutensa. Tavallisesti oikeusprosessissa selvitetään, miten työntekijälle on osoitettu salassa pidettävän tiedon merkitys, miten tiedonkäsittely on ohjeistettu ja miten työntekijän tietoisuus on varmistettu. Mikäli näistä asioista ei ole yrityksen puolelta huolehdittu, se on oikeusprosessissa heikoilla.¹⁵⁴

Konkreettisia keinoja estää yrityssalaisuuksien leviäminen ovat tekniset suojakeinot ja fyysiset suojaustoimet. Teknisestä suojakeinosta esimerkkinä voidaan mainita käyttäjätunnukset ja salasanat. Fyysisestä suojaustoimesta esimerkkinä ovat lukitukset, kulunvalvonta, vartiointi ja kameravalvonta.¹⁵⁵ Fyysisten toimenpiteiden tarkoituksena on muun muassa estää ulkopuolisten pääsy alueelle, jossa luottamuksellista tietoa säilytetään. Mikäli tieto on paperilla tai muussa konkreettisessa muodossa, se tulee säilyttää tavanomaisesta tiedosta erillään. Näillä toimenpiteillä varmistetaan se, ettei kukaan voi väittää tietoa julkiseksi sillä perusteella, että se oli kaikkien ulkopuolistenkin saatavilla.¹⁵⁶ Lisäksi potentiaaliin ja jo tapahtuneisiin tietovuotoihin tulisi reagoida välittömästi.¹⁵⁷ Mikäli yrityksessä on huolehdittu yrityssalaisuuden salassapidosta tekemällä edellä mainitut toimenpiteet kohtuudella ja todistettavasti, yrityksen asema on todennäköisesti melko vahva, jos tieto kaikesta huolimatta päättyy yrityksen ulkopuolelle. Tuomioistuin voi kieltää kilpailijaa käyttämästä saamaansa tietoa ja ilmaisemasta sitä edelleen. Mikäli tietovuoto on aiheuttanut yritykselle vahinkoa, se voi vaatia vahingonkorvausta yrityssalaisuuden rikkojalta.¹⁵⁸

3.5.2 Hajautetun tiedon strategia

Usein yrityssalaisuuksien luovutus tapahtuu huomaamattomasti, kun työntekijä käsittelee huolimattomasti työnantajansa yrityssalaisuuksia. Näissä tilanteissa työntekijä ei välttämättä tahallaan luovuta työnantajansa salaista tietoa, eikä välttämättä edes tiedosta käsittelevänsä

¹⁵³ Pooley 1982, s. 47–48 ja 56; Stähle & Grönroos 1999, s. 183.

¹⁵⁴ Kyrölä 2001, s. 157.

¹⁵⁵ Pooley 1982, s. 39 ja 51; Vapaavuori 2005, s. 46–47.

¹⁵⁶ Stähle & Grönroos 1999, s. 183.

¹⁵⁷ Vapaavuori 2005, s. 47.

¹⁵⁸ Stähle & Grönroos 1999, s. 183–184. Teoksessa on käytetty liikesalaisuuden termiä.

sitä. Yrityksen kannalta onkin riskialtista, mikäli liian monet yrityksen työntekijät tuntevat yrityssalaisuuksia. Yrityksen yrityssalaisuuksista tietoisien työntekijän lähtö saattaa olla erittäin haitallista yritykselle siitäkin huolimatta, että hänen kanssaan olisi solmittu kilpailukieltotai salassapitosopimus. Tällainen henkilö saattaa tiedostamattaan antaa kilpailijalle sellaista tietoa esimerkiksi entisen työnantajansa tuotekehityksestä, jolla kilpailija saa merkittävää kilpailuetua. Yhtenä keinona estää yrityssalaisuuksien liiallinen leviäminen yrityksen sisällä on hajautetun tiedon strategia.¹⁵⁹

Hajautetun tiedon strategian perusajatuksena on, ettei kukaan suojattavan tiedon parissa työskentelevistä työntekijöistä tunne salassa pidettävää tietoa kokonaan. Jos työntekijä paljastaa ulkopuoliselle tiedossaan olevan yrityssalaisuuden osan, vahinko jää huomattavasti pienemmäksi kuin tilanteessa, jossa hän olisi tuntenut yrityssalaisuuden kokonaisuudessaan ja paljastanut sen.¹⁶⁰ Ainoastaan yrityksen johtotason henkilöt tuntevat kokonaisuudessaan yrityksen hallinnassa olevan arvokkaan tiedon. Heidän kanssaan on puolestaan solmittu johtajasopimukset, joissa voidaan sopia työsopimuslain kilpailukieltosopimusta koskevaa säännöstä laajemmista velvoitteista. Hajautetun tiedon strategian huonona puolena on muun muassa tehtäväkierron hankaloituminen. Koska työntekijät eivät tunne kokonaisuutta, he eivät välttämättä osaa suhteuttaa omia työtehtäviään ja saamaansa tietoa kokonaisuuteen. Lisäksi kyseisellä menetelmällä on todennäköisesti kielteisiä vaikutuksia työntekijöiden innovatiivisuuteen.¹⁶¹

3.6 Salassapitosopimus

Työsuhteen aikaisesta työnantajan yrityssalaisuuksien paljastamisen kiellosta on säädetty työsopimuslaissa¹⁶². Salassapitosopimuksella työnantaja voi laajentaa yrityssalaisuuksien paljastamisen kiellon koskemaan myös työntekijän työsuhteen päättymisen jälkeistä aikaa. Laissa ei ole määritelty rajoituksia salassapitosopimuksen tekemiselle, vaan sopimus kuuluu sopimusvapauden piiriin¹⁶³. Työsopimuslain esitöissä on mainittu vain, että tällaiseen sopimukseen

¹⁵⁹ Stähle & Grönroos 1999, s. 175. Teoksessa on käytetty liikesalaisuuden termiä.

¹⁶⁰ Pooley 1982, s. 56; Stähle & Grönroos 1999, s. 176.

¹⁶¹ Stähle & Grönroos 1999, s. 176.

¹⁶² TSL 3:4:n mukainen liike- ja ammattisalaisuuksien paljastamisen kieltö.

¹⁶³ Vapaavuori 2005, s. 268.

sovelletaan oikeustoimilain säännöksiä¹⁶⁴. Käytännössä salassapitosopimukseen sovelletaan samoja säännöksiä kuin kaikkiin muihinkin sopimuksiin. Täten työnantaja ja työntekijä voivat sopimusvapauden perusteella solmia salassapitosopimuksen, jonka vaikutus ulottuu myös työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan.¹⁶⁵

Tavallisesti salassapitosopimuksessa määritellään ne luottamukselliset tiedot, jotka yritys haluaa työntekijän pitävän salassa. Usein salassapito koskee työnantajan omien yrityssalaisuuksien lisäksi asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden luottamuksellisia tietoja. Varsin usein sopimuksessa kielletään työntekijää käyttämästä saamiaan salaisia tietoja muuhun kuin työtehtäviensä suorittamiseen. Työntekijä saatetaan myös velvoittaa kertomaan työnantajalle, mikäli salaista tietoa on päätenyt ulkopuolisille tai tietojen salassapito on muutoin vaarantunut. Lisäksi muita tyypillisiä sopimusehtoja ovat salassapidon kestoaja ja sopimuksen rikkomisesta seuraava sanktio.¹⁶⁶

Salassapitosopimuksessa tulisi määritellä yrityksen yrityssalaisuudet eli ne tiedot, jotka yritys haluaa työntekijän pitävän salassa¹⁶⁷. Tämä sen vuoksi, että työntekijä tietäisi kyseisen tiedon olevan yrityssalaisuus, ja myös sen vuoksi, että yritys itse osaisi toimia niin, että kyseinen tieto saa yrityssalaisuuden suojaa. Kuitenkin tavallisesti yrityksissä käytettävät salassapitosopimukset ovat vakiosopimuksia, jotka solmitaan pääsääntöisesti vain työsuhteen alkaessa. Yrityssalaisuudet sen sijaan muuttuvat hyvin nopeasti. Tämän vuoksi salassapitosopimuksessa ei tulisi määritellä liian tarkasti yrityssalaisuuksia, vaan sen sijaan monessa yrityksessä saattaa olla perustellumpaa viitata salassapitosopimuksessa tiettyyn työntekijän käsikirjaan tai muuhun julkaisuun, jota yrityksessä voidaan päivittää aina tarpeen mukaan¹⁶⁸. Kuitenkaan kyseisessä julkaisussakaan ei tule määritellä yrityssalaisuuksia liian tarkasti, vaan ainoastaan yleisellä tasolla esimerkiksi esimerkeillä, jotta työntekijä ymmärtäisi, että lista ei ole kattava tai tyhjentyvä¹⁶⁹.

Salassapitosopimuksen kestoajalle ei ole asetettu minkäänlaisia rajoituksia laissa tai lain esitöissä. Oikeuskirjallisuudessa on todettu, että salassapitosopimus saa ulottua yhtä kauas työ-

¹⁶⁴ HE 157/2000, s. 81.

¹⁶⁵ Vapaavuori 2005, s. 268–269.

¹⁶⁶ Vapaavuori 2005, s. 274–284.

¹⁶⁷ Stähle & Grönroos 1999, s. 185. Teoksessa on kuitenkin käytetty liikesalaisuuden termiä.

¹⁶⁸ Pooley 1982, s. 63.

¹⁶⁹ Pooley 1982, s. 56–57.

suhteen päättymisen jälkeiseen aikaan kuin kilpailukieltosopimuskin, mikäli sellainen tehdään¹⁷⁰. Toisaalta on myös esitetty, että salassapitosopimus voitaisiin ulottaa kahden vuoden päähän työsuhteen päättymisestä eli yhtä pitkäksi aikaa kuin rikoslaki antaa yrityssalaisuuksille suojaa. Oikeuskirjallisuudessa on myös tuotu esiin kanta, jonka mukaan työnantajan rajatessa salassapitovelvoitteen rikoslaista automaattisesti tulevaa kahta vuotta lyhyemmäksi ajaksi saatetaan työnantajan katsoa luopuvan vapaaehtoisesti oikeudestaan lakisääteiseen suojaan sovitun ajan ylittävältä osin¹⁷¹. Tällainen tulkintatapa vaikuttaa kuitenkin melko erikoiselta. Työnantajan kannattaa kuitenkin asettaa salassapitosopimuksen suoja-ajaksi vähintään kaksi vuotta työntekijän työsuhteen päättymisestä¹⁷². Huomioitavaa on, että sopimuksella suojattavan tiedon tulee koko sopimuksen voimassaoloajan täyttää yrityssalaisuuden tunnusmerkit eli sen tulee olla kilpailullisesti arvokasta¹⁷³.

Salassapitosopimuksesta huolimatta työntekijällä on vapaa oikeus käyttää ammattitaitoaan ja kokemustaan työsuhteen päättymisen jälkeen muun muassa kilpailevassa toiminnassa, sillä salassapitosopimuksella ei voida kohtuuttomasti rajoittaa työntekijän oikeutta käyttää omaa ammattitaitoaan. Täten myös sellaisella työntekijällä, joka on salassapitosopimuksella sitoutunut vaikenemaan työnantajansa yrityssalaisuuksista työsuhteen päättymisen jälkeen, on mahdollisuus ansaita toimeentulonsa. Joskus kuitenkin tiukat salassapitoehdot saattavat rajoittaa pitkälle erikoistuneen työntekijän uuden työpaikan valintamahdollisuuksia. Joissain ääritapauksissa saattaa olla mahdollista, että työntekijä tulee esimerkiksi työtehtäviensä luonteen vuoksi väistämättä ilmaisseeksi edellisen työnantajansa yrityssalaisuuksia. Yhdysvalloissa tätä niin sanottua inevitable disclosure –doktriinia on tutkittu paljon, ja onkin todettu, että joissakin tapauksissa tiukka salassapitosopimus estää kokonaan tietyn tyyppisen työsuhteen tekemisen.¹⁷⁴ Kuitenkin salassapitosopimuksen rajoittaessa kohtuuttomasti työntekijän mahdollisuuksia toimia hallitsemallaan alalla oikeus voi kumota tai kohtuullistaa sopimusta¹⁷⁵.

¹⁷⁰ Kairinen 2004, s. 247.

¹⁷¹ Vapaavuori 2005, s. 271–272.

¹⁷² Vapaavuori 2005, 271–272. Toisena vaihtoehtona Vapaavuori tuo esiin työnantajan mahdollisuuden olla mainitsematta minkäänlaista aikarajaa salassapitosopimuksen kestolle. Voitaneen katsoa, että ellei kestoaikaa ole määriteltä, niin salassapitovelvollisuus on voimassa niin kauan kuin tieto on kilpailullisesti arvokasta.

¹⁷³ Stähle & Grönroos 1999, s. 185.

¹⁷⁴ Vapaavuori 2005, s. 270.

¹⁷⁵ Stähle & Grönroos 1999, s. 185; Vapaavuori 2005, s. 271.

4 KILPAILUKIELTOSOPIMUS

4.1 Yleisiä näkökohtia

Työntekijän kilpailevan toiminnan kieltö päättyy työsuhteen päättymiseen, elleivät työnantaja ja työntekijä ole solmineet kilpailukieltosopimusta, jolla laajennetaan työntekijän kilpailukieltotoa myös työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan. Kilpailukieltosopimuksesta säädetään TSL 3:5 :ssä. Kyseisellä sopimuksella pyritään estämään tietyn määräajan työsuhteen päättymisen jälkeen työntekijää käyttämästä työsuhteensa aikana saamiaan työnantajan liike- tai ammattisalaisuuksia entistä työnantajaa vahingoittavalla tavalla joko uudessa työsuhteessaan tai omassa yritystoiminnassaan¹⁷⁶. Lain sanamuodon mukaisesti työntekijää kielletään tekemästä työsuhteen päättymisen jälkeen työsopimusta sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa kilpailevaa toimintaa aikaisemman työnantajan kanssa. Näin kilpailukieltosopimusta koskeva säännös ei edellytä kilpailevalta toiminnalta samanlaista vahingollisuutta kuin TSL 3:3 :n kilpailevaa toimintaa koskeva säännös¹⁷⁷. Kuitenkin lain esitöiden mukaan kilpailukieltosopimusta rikkova kilpaileva toiminta tulee olla lisäksi ”ilmeisesti työnantajaa vahingoittavaa”. Toiminnan tulee olla kilpailevaa jo työsuhteen aikana, jotta siihen voisi vedota työsuhteen päättymisen jälkeen.¹⁷⁸

Kilpailukieltosopimuksen tekemiseen vaaditaan erityisen painava syy. Sen tarkoituksena ei saa olla terveen kilpailun rajoittaminen. Tämän perusteena on SopMenL:n 1 §, jossa säädetään toisen elinkeinoharjoittajan kannalta sopimattomasta menettelystä¹⁷⁹. Kilpailukieltosopimuksella ei saa yksinomaan estää työntekijää käyttämästä ammattitaitoaan eikä estää työntekijän siirtymistä toisen palvelukseen¹⁸⁰.

Työsopimuslain säännöksillä säädetään työnantajan ja työntekijän välisestä suhteesta. Koska kilpailukieltosopimuksesta säädetään työsopimuslaissa, kilpailukiellon pätevyys ja sitovuus

¹⁷⁶ HE 157/2000, s. 81; Tiitinen & Kröger 2003, s. 226.

¹⁷⁷ Koskinen 2004, s. 4.

¹⁷⁸ HE 157/2000, s. 81.

¹⁷⁹ HE 57/1990, s. 4. Hallituksen esityksessä on viitattu SopMenL 1 §:n lisäksi kilpailunrajoituksista annettuun lakiin (29.7.1988/709) 1 §:ään. Kyseisen lain on sittemmin korvannut laki kilpailunrajoituksista (27.5.1992/480), jonka 1 § on pysynyt sisällöltään ennallaan. Lakia kilpailunrajoituksista on käsitelty jo aiemmin.

¹⁸⁰ HE 57/1990, s. 3.

tulee aina arvioitavaksi työnantajan ja työntekijän välisen suhteen perusteella. Erityisen painavan syy tulee löytyä nimenomaan työsuhteesta. Siten esimerkiksi asiakasyritys tai ulkopuolinen rahoittaja eivät voi suoraan määrätä kilpailukieltota työsuhteeseen. Kuitenkin asiakasyrityksen liike- ja ammattisalaisuudet saattavat välillisesti olla kilpailukieltosopimuksen peruste kyseisestä asiakassuhteesta vastaavan työntekijän kohdalla.¹⁸¹

Sopimukset voidaan ajallisen keston mukaan jakaa kerta- ja kestopopimuksiin. Kertasopimuksella eli lyhytkestoisella sopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jolla pyritään toteuttamaan yksittäinen vaihdantatoimi. Osapuolten välille ei ole tarkoitukseen muodostua jatkuvaa sopimusuhdetta. Sen sijaan kestopopimuksella pyritään järjestämään asia pitkähköksi sopimuskauaksi. Tällöin yksittäinen suoritustoimi ei muodostu sopimuksen tarkoituksen kannalta yhtä merkittäväksi kuin jatkuvan yhteistyösuhteen perustaminen. Kilpailukieltosopimus kuuluu kestopopimusten ryhmään. Kestopopimusten yhteydessä osapuolten lojaliteettivelvollisuus on korkea, minkä vuoksi osapuolten tulee ottaa toiminnassaan huomioon myös toisen osapuolen edut.¹⁸²

4.2 Osapuolten erilaiset intressit

Kilpailukieltosopimuksessa on lähes aina eri osapuolten erilaiset intressit vastakkain. Sopimus solmitaan työnantajan suojaksi, ja samalla sillä rajoitetaan työntekijän mahdollisuuksia käyttää ja hyödyntää omaa ammattitaitoaan ja työsuhteensa aikana hankkimaansa kokemusta.¹⁸³ Kilpailukieltosopimus rajoittaa perustuslain 18.1 §:n mukaista elinkeinovapauden periaatetta kieltämällä työntekijää työskentelemästä kilpailevalle työnantajalle tai omaan lukuunsa yrittäjänä tietyn rajoitetun ajan. Perustuslain mukaista oikeutta rajoittavan lainsäädännön tulee olla erityisen täsmällisesti säädettyä.¹⁸⁴ Perustuslakivaliokunta ei katsonut kilpailukieltosopimusta ongelmalliseksi perustuslain kannalta, kunhan sen solmimiseksi vaadittava erityisen painava syy löytyy. Toimeentulon hankkimisen vapauden rajoittamiseen katsottiin olevan perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävä syy eli liike- ja ammattisalaisuuden turvaaminen työn-

¹⁸¹ Lavikkala 2007, s. 40.

¹⁸² Hemmo 2003a, s. 33–35.

¹⁸³ Bruun & von Koskull 2004, s. 25–26; Tiitinen & Kröger 2003, s. 227.

¹⁸⁴ Tiitinen 2005, s. 47.

antajan kannalta. Myöskin rajoituksen kuuden kuukauden, tai joissain tapauksissa vuoden pituinen, ajallinen ulottuvuus katsottiin asianmukaiseksi.¹⁸⁵

Kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon kummankin osapuolen edut¹⁸⁶. Eri osapuolten etujen punninnassa painotus on joissakin tapauksissa hieman enemmän työnantajan etujen puolella, sillä TSL 3:5 :n säännöksellä pyritään antamaan työnantajalle suojaa määrääjäksi työsuhteen päättymisen jälkeenkin¹⁸⁷. Kilpailukieltosopimus onkin poikkeus työsopimuslaissa yleensä noudatettuun heikomman suojan periaatteeseen eli työntekijän suojaan.¹⁸⁸ Kilpailukieltosopimuksella rajoitetaan oikeusjärjestelmämme kantavien elementtien eli yksilön vapaan kilpailun ja sopimusvapauden toteutumista, ja sen vuoksi sen sisältöä tulee tulkita ahtaasti. Tällaisen tulkintatavan puolesta puhuu myös ”in dubio contra stipulatorem” –sääntö, jonka mukaan epäselvät ehdot on tulkittava sopimuksen laatijan vahingoksi.¹⁸⁹

4.3 Kilpailukieltoajan pituus ja työnantajan maksama hyvitys kilpailukieltoajalta

TSL 3:5.3 :n mukaan työsuhteen päättymisestä alkava sopimuksenmukainen kilpailunrajoitusaika saa olla enintään kuusi kuukautta. Kieltoajan pituuden tulee aina vastata työnantajan todellista suojan tarvetta, joten myös kuuden kuukauden kilpailukieltoaika saattaa joissain tapauksissa olla liian pitkä.¹⁹⁰ Mikäli työnantaja suorittaa työntekijälle kohtuullisen korvauksen kilpailukieltosopimuksen aiheuttaman sidonnaisuuden vuoksi, kilpailunrajoitusaika voi poikkeuksellisesti olla enintään yhden vuoden pituinen. Perusteluna kilpailukieltoajan pidennysmahdollisuuteen on teknisen tietämyksen ja tietotaidon eri aloilla eri nopeudella tapahtuva kehittyminen. Lisäksi tieto vanhenee eri aloilla eri tahdissa, ja tämän vuoksi on haluttu jättää joustoa kilpailunrajoitusajan sopimiselle.¹⁹¹ Ennen työsopimuslain kilpailukieltosopimuksia koskevaa 16 a §:n voimaantuloa tehtyjä kilpailukieltosopimuksia on arvioitava oikeustoimi-

¹⁸⁵ PeVL 41/2000, s. 8.

¹⁸⁶ HE 157/2000, s. 82.

¹⁸⁷ Tiitinen & Kröger 2003, s. 227.

¹⁸⁸ Bruun & von Koskull 2004, s. 25–26; Tiitinen & Kröger 2003, s. 227.

¹⁸⁹ Bruun 1988, s. 74.

¹⁹⁰ Koskinen 1991, s. 102; Lähtenmäki 1991, s. 66.

¹⁹¹ Hietala ym. 2006, s. 191.

lain nojalla. Sen aikaisessa korkeimman oikeuden käytännössä on katsottu kahdenkin vuoden kilpailukieltoaika kohtuulliseksi.¹⁹²

Kuuden kuukauden kilpailukieltorajoitus ei aseta erillistä korvausvelvollisuutta työnantajalle, kunhan kilpailukieltosopimuksen tekemiselle on erityisen painava syy¹⁹³. Työsopimuslaissa tai lain esitöissä ei ole mainintaa kohtuullisen korvauksen määrästä, jolla rajoitus voitaisiin sopia vuodeksi. Oikeuskirjallisuudessa kohtuullinen korvaus on määritelty vastaamaan vähintään kuuden kuukauden kilpailukieltoajan pituuteen suhteutettua ansion menetystä¹⁹⁴. Voidaan myös sopia, että korvauksesta voidaan vähentää se ansio, jonka työntekijä muulla työllä ansaitsee kilpailukieltoaikana¹⁹⁵. Korvaus, joka maksetaan kilpailevasta toiminnasta pidättäytymisen vuoksi, ei ole palkan luontoista vastiketta. Sen vuoksi siitä ei tarvitse suorittaa työeläke-, tapaturma- ja ryhmähenkivakuutusmaksuja. Ennakonpidätys ja sosiaaliturvamaksu siitä tulee kuitenkin suorittaa, koska sen perusteena on päättynyt työsuhde.¹⁹⁶

Jos työnantaja ei suorita sovittua korvausta työntekijälle, työntekijällä saattaa olla oikeus purkaa kilpailukieltosopimus. Tällöin purkamisen perusteena on työnantajan sopimusrikkomus, jonka merkittävyyttä harkitaan tapauskohtaisesti. Lain esitöiden mukaan huomioon otettavana seikkana on muun muassa se, onko korvaus ollut maksettava erikseen vai esimerkiksi palkanmaksun yhteydessä.¹⁹⁷ Työnantajalla on kuitenkin oikeus jättää korvaus maksamatta, mikäli työntekijä rikkoo kilpailukieltosopimusta¹⁹⁸.

Työsuhteen kestolla saattaa olla vaikutusta kilpailukieltosopimuksen keston. Mikäli työsuhde on kestänyt vain lyhyen aikaa tai päättynyt jo koeaikana, pitkä kilpailukieltoaika saattaa olla kohtuuton. Työnantajan suojan tarve kilpailua vastaan on tällaisessa tapauksessa tavallisesti vähäinen, mutta poikkeustapauksissa esimerkiksi salassapitovaatimukset saattavat olla perusteltuja.¹⁹⁹

¹⁹² Rautiainen & Äimälä 2004, s. 107. Ks. esim. tapaus KKO 1985 II 171, jossa kahden vuoden kilpailukieltoaika katsottiin kohtuulliseksi.

¹⁹³ HE 157/2000, s. 83; Hietala ym. 2006, s. 191; Rautiainen & Äimälä 2004, s. 106.

¹⁹⁴ Tiitinen & Kröger 2003, s. 229.

¹⁹⁵ Saarinen 2003, s. 414.

¹⁹⁶ Saarinen 2003, s. 419.

¹⁹⁷ HE 157/2000, s. 83.

¹⁹⁸ Saarinen 2003, s. 415.

¹⁹⁹ Bruun 1988, s. 78.

4.4 Kilpailukieltosopimuksen edellytykset

4.4.1 Yleistä

Kilpailukieltosopimus voidaan tehdä vain tilanteessa, jossa työnantajalla on todellinen kilpailunrajoitustarve²⁰⁰. Tämän vuoksi sopimuksen tekemiseen vaaditaan erityisen painava syy²⁰¹. Jokaisen kilpailukieltosopimuksen edellytykset arvioidaan tapauskohtaisesti²⁰². TSL 3:5.2:n mukaan edellytysten arvioinnissa on otettava huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liike- tai ammattisalaisuuden ylläpitämisestä. Myös työnantajan työntekijälle järjestämä erityiskoulutus sekä työntekijän asema ja tehtävät ovat huomioon otettavia seikkoja perusteiden arvioinnissa.

4.4.2 Toiminnan laatu

Sopimuksen sallittavuus on yleensä perusteltua, mikäli työntekijän työtehtävät liittyvät tuotekehitys-, tutkimus- tai muuhun vastaavaan toimintaan ja työnantajalla on sellaista tietoa tai osaamista, jota kilpailijoilla ei yleisesti ole²⁰³. Työnantajalla on oltava perusteltu tarve estää tärkeiden tietojen, tietämyksen ja osaamisen siirtyminen kilpailijalle. Samalla on kuitenkin otettava huomioon työntekijän oikeus hankkia toimeentulonsa ammattitaitoaan vastaavalla työllä sekä oikeus valita työpaikkansa. Yleisesti voidaan sanoa sopimusten olevan sallittavimpia toimialoilla, joissa tiedon nopea uudistuminen ja tekniikan kehitys ovat tuotantotoiminnan olennaisia tekijöitä.²⁰⁴

4.4.3 Liike- ja ammattisalaisuuksien suoja

Työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksien suojaaminen voi olla riittävän painava syy kilpailukieltosopimuksen tekemiselle. Käytännössä liike- ja ammattisalaisuuksien suojaaminen on yleisimmin käytetty peruste kilpailukieltosopimukselle.²⁰⁵ Kuitenkin pelkästään niiden salas-

²⁰⁰ HE 157/2000, s. 82; Hietala ym. 2006, s. 189; Koskinen 2002b, s. 5.

²⁰¹ TSL 3:5.

²⁰² HE 157/2000, s. 82.

²⁰³ HE 157/2000, s. 82; Rautiainen & Äimälä 2004, s. 104; Tiitinen & Kröger 2003, s. 228.

²⁰⁴ HE 157/2000, s. 82.

²⁰⁵ Lavikkala 2007, s. 40.

sapitamisesta työsuhteen jälkeen voidaan sopia erikseen salassapitosopimuksella. Työnantajan omien liike- ja ammattisalaisuuksien suojaamisen lisäksi kyseeseen saattaa tulla myös asiakkaiden liike- tai ammattisalaisuuksien suojaaminen.²⁰⁶ Tällöin on yleensä kyse sellaisissa työtehtävistä, joissa asiakkaat ovat vahvasti sitoutuneet yritykseen nimenomaan tämän työntekijän kautta. Kyseeseen saattaa tulla esimerkiksi myyntityötä tekevä työntekijä tai työsuhteessa oleva kampaaja. Näillä työntekijöillä on usein tiedossaan asiakkaistaan erittäin yksityiskohtaisia tietoja. Tällöin asiakaskunnan säilyttämisintressi saattaa olla riittävä peruste sopimuksen tekemiselle.²⁰⁷

Korkeimman oikeuden ratkaisussa 2003:19 kiinteistönvälityslähtöliikkeen työntekijä oli työsuhteessaan sitoutunut muun muassa olemaan vastaanottamatta ja hoitamatta kiinteistönvälitystoimintaan liittyviä toimeksiantoja henkilöiltä, jotka olivat olleet liikkeen asiakkaita työsuhteen päättyessä tai työsuhteen päättymistä edeltäneiden kuuden kuukauden aikana. Tämä työsuhteen rajoitus koski kuuden kuukauden aikaa työsuhteen päättymisestä alkaen. Korkein oikeus katsoi sopimuslausekkeen olevan kilpailukieltosopimus, jonka tekemiseen oli ollut laissa edellytetty työsuhteeseen liittyvä erityisen painava syy: asiakaskunnan säilyttämisintressi. Työntekijän saamat kattavat tiedot vireillä olevista toimeksiannoista ehtoineen kuuluivat kiinteistönvälityslähtöliikkeen varjeltavien salaisuuksien piiriin. Kyseessä oli äänestysratkaisu, jossa eriävänä mielipiteenä oli todettu, että kyseisessä tapauksessa asiakastietojen ja asiakastoimeksiantojen suojaaminen ei ollut lainmukainen erityisen painava peruste kilpailukieltosopimuksen tekemiselle.

Kilpailukieltosopimuksella pyritään suojaamaan erityisesti sellaisia etuja, joille työnantaja ei saa suojaa muulla tavoin esimerkiksi patenti- tai hyödyllisyysmallioikeudella tai yksinoikeudella piirimalliin²⁰⁸. Työnantajalla ei ole enää tarvetta liike- ja ammattisalaisuuden säilyttämiselle kilpailukieltosopimuksen avulla, jos hän on saanut tekniselle ratkaisulle esimerkiksi patenttisuojan²⁰⁹.

²⁰⁶ HE 157/2000, s. 81–82.

²⁰⁷ Rautiainen & Äimälä 2004, s. 104.

²⁰⁸ Rautiainen & Äimälä 2004, s. 105.

²⁰⁹ Hietala ym. 2006, s. 190.

4.4.4 Koulutuskustannukset

Kilpailukieltosopimuksen perusteena voi olla työnantajan koulutusinvestointien turvaaminen työsuhteen päättymisen jälkeen, jos kouluttamisen tarkoituksena on ollut työsuhteen mukaisen työn vaatiman erityisosaamisen kartuttaminen. Tällä pyritään turvaamaan työnantajan suorittamaa työntekijän kouluttamispanosta, jottei kilpailija heti kouluttamisen jälkeen ”ostaisi” hänen työvoimaansa.²¹⁰ Lisäksi edellytyksenä on pidetty, että kilpailijalle siirtyessään erityiskoulutuksen saanut työntekijä vahingoittaa aikaisemman työnantajan kilpailuasemaa²¹¹. Erityisen painavan syyn edellytyksiä arvioitaessa huomioon otettavia seikkoja ovat koulutuksen kustannukset ja työnantajan koulutusta varten antama palkallinen vapaa tai stipendi. Työnantajan tarjoama tavallinen ammatillinen jatko- tai täydennyskoulutus tai perehdyttämiskoulutus ei ole peruste kilpailukieltosopimukselle. Myöskään työntekijän itse hankkima ja kustantama koulutus, vaikka se liittyisi työsuhteen asioihin ja olisi tapahtunut työsuhteen kestäessä, ei yleensä ole peruste sopimuksen tekemiselle, ellei työnantaja ole esimerkiksi antanut sitä varten palkallista vapaata.²¹²

Työntekijän etuja otetaan osittain huomioon määrittelemällä, että kilpailukieltosopimuksen pätevyyden edellyttämien erityisen painavien syiden tulee olla voimassa silloinkin, kun sopimukseen vedotaan. Tällä on merkitystä esimerkiksi työntekijän koulutusinvestoinneissa ja erityisesti silloin, kun koulutuksesta on kulunut jo pidemmän aikaa.²¹³ Vaikka koulutus on riittävän painava peruste kilpailukieltosopimukselle, sen ei tarvitse merkitä sitä, että sopimus olisi kaikin puolin kohtuullinen. Mikäli työnantaja käyttää työntekijän sitoumusta hyväkseen esimerkiksi antamalla hänen palkkakehityksensä jäädä jälkeen, sovittelu voi olla paikallaan.²¹⁴ Työnantajan tulee kohdella työntekijöitään tasavertaisesti myös kilpailukieltosopimusta sovellettaessa.

Kilpailukieltosopimus ja työnantajan ja työntekijän välinen sopimus koulutuskustannusten korvaamisesta ja mahdollisesta takaisinmaksusta ovat eri asioita. Jälkimmäisellä sopimuksella osapuolet sopivat siitä, että työntekijä osallistuttuaan yrityksen kustantamaan tavanomaisesta

²¹⁰ Bruun 1988, s. 77.

²¹¹ Tiitinen & Kröger 2003, s. 227.

²¹² HE 157/2000, s. 82; Hietala ym. 2006, s. 190.

²¹³ Tiitinen & Kröger 2003, s. 228.

²¹⁴ Bruun 1988, s. 77. Varsin usein työntekijän tehokkain tapa saada palkankorotus on työtehtävien tai työpaikan vaihtaminen.

poikkeavaan koulutukseen sitoutuu pysymään työnantajan palveluksessa tietyn vähimmäisajan koulutuksen jälkeen. Sopimuksen tarkoituksena on varmistaa, että yritys saa kohtuullisen vastineen työntekijän kouluttamiseen sijoittamilleen varoille.²¹⁵ Oikeuskäytännössä on katsottu, että työnantajalla tulee olla oikeutettu intressi vaatia koulutukseen sijoitettuja varoja takaisin työntekijältä²¹⁶. Intressi saattaa ilmetä muun muassa niin, että työnantaja ei pysty hyödyntämään työntekijän koulutusta koulutuksen aikana tai heti sen jälkeen, vaan hyöty syntyy vasta jonkin ajan kuluttua koulutuksen päättymisestä. Lähtökohtana on, että työntekijän koulutus on aiheuttanut työnantajalle tosiasiallisesti ylimääräisiä kustannuksia, joita voivat olla suoraan koulutuksesta aiheutuneiden kustannusten lisäksi työnantajan koulutuksen ajalta mahdollisesti maksama palkka sivukuluineen.²¹⁷ Tällaisen sopimuksen teolle ei ole rajoituksia työsopimuksissa, vaan kyse on varallisuus oikeudellisesta sopimuksesta. Kyseinen sopimus ei luonnollisesti saa olla työntekijän kannalta kohtuuton.²¹⁸

Kustannusten takaisinmaksusitoumus voi liittyä ammatilliseen perus-, jatko- tai täydennyskoulutukseen. Yleensä tällainen takaisinmaksusitoumus liittyy koulutukseen, josta on työntekijälle hyötyä myös muissa työpaikoissa tai uralla etenemisen kannalta. Esimerkkeinä tällaisista koulutuksista voivat olla pitkäaikainen liikkeenjohdollinen koulutus tai ohjelmistokoulutus. Sen sijaan parin päivän seminaarit tuskin voivat olla sellaisia koulutuksia, joihin liittyy takaisinmaksusitoumus.²¹⁹

Kilpailukieltosopimuksen säännöksen rakennetta on oikeuskirjallisuudessa kritisoitu osittain epäonnistuneena, koska säännöksessä ilmaistun kilpailevan toiminnan lisäksi sen on lainsäädäntövaiheessa tarkoitettu ulottuvan myös laajemmalle. Myös tilanteet, joissa yritykset kilpailevat kalliin koulutuksen saaneesta työvoimasta, on otettu mukaan, vaikka varsinaisesti ei kyseessä olisikaan kilpailevasta toiminnasta. Esimerkiksi Finnairilla ja ilmavoimilla ei ole keskenään kilpailevaa toimintaa, mutta kuitenkin he kilpailevat koulutetuista lentäjistä. Ilmavoimat saattavat pyrkiäkin pitämään kouluttamansa työvoiman itsellään ja kieltää sopimuksella lentäjien siirtyminen alan muiden yrittäjien palvelukseen tiettyinä aikoina koulutuksen saami-

²¹⁵ Rautiainen & Äimälä 2004, s. 105–106; Tiitinen & Kröger 2003, s. 227.

²¹⁶ Saarinen 2003, s. 419; Ks. KKO 1989:75: Työsopimuksessa oli sovittu, että työnantaja osallistuisi työntekijän opiskelukustannuksiin ja työntekijä puolestaan toimisi koulutuksen jälkeen tietyn vähimmäisajan työnantajan palveluksessa. Kun työntekijä oli irtisanoutunut ennen vähimmäisajan täyttymistä, määrättiin hänet suorittamaan vahingonkorvausta työnantajalle, koska näin työnantaja ei ollut saanut hyödynnetyksi sitä työntekijän kokemusta ja tietoa, jonka kustantamiseen hän oli osallistunut. (ään.).

²¹⁷ Saarinen 2003, s. 419–421.

²¹⁸ Rautiainen & Äimälä 2004, s. 105–106; Tiitinen & Kröger 2003, s. 227.

²¹⁹ Saarinen 2003, s. 419.

sesta sopimussakon uhalla. Tällaisessa tilanteessa joudutaan pohtimaan, onko työsopimuslain kilpailukieltosopimusta käsittelevä säännös ankarasti ottaen sovellettavissa. Oikeuskirjallisuudessa on todettu säännöstä voitavan soveltaa korkeintaan analogisena silloin, kun on kyse pelkästään kalliista erityiskoulutuksesta ja sen nojalla tapahtuvasta pyrkimyksestä sitoa työntekijä työnantajan palvelukseen.²²⁰ Lain esitöissä mainittu ”työnantajan kustantama erityiskoulutus” voidaan kuitenkin tulkita niin, että säännöstä voitaisiin soveltaa suoraan myös näihin tilanteisiin²²¹.

4.4.5 Työntekijän asema ja tehtävä

Työntekijän asema ja hänen mahdollisuutensa saada kilpailullisesti tärkeää ja suojattua tietoa saattaa olla erittäin painava syy kilpailukieltosopimuksen tekemiselle. Kuitenkin työntekijälle karttuvan salassa pidettävän tietotaidon ja osaamisen tulee olla sellaista, että sen salassa pitäminen on hyväksyttävää elinkeino- ja kilpailulainsäädännön mukaisesti.²²² Työntekijä, joka saa käyttöönsä kilpailullisesti arvokasta tietoa ja osaamista, on yleensä organisaatiossa melko korkeassa asemassa²²³. Oikeustieteessä on katsottu, että myös luottamusmiehen tai vastaavassa asemassa olevan muun henkilöstön edustajan kanssa voidaan tehdä kilpailukieltosopimus, koska he saavat paljon tietoa organisaation sisäisistä asioista²²⁴.

Mikäli työntekijä tekee yksinomaan tai enimmäkseen suorittavaa työtä, kilpailukieltosopimuksen pätevyyden edellytysten täyttymiseltä vaaditaan olennaisesti suurempaa painavuutta²²⁵. Tämä siitä syystä, että suoritustason työntekijät saavat harvoin tietää sellaisista liike- ja ammattisalaisuuksista, joita he voisivat työsuhteensa päätyttyä hyödyntää entisen työnantajan kanssa kilpailevan toiminnan muodossa. Poikkeustapauksena voidaan kuitenkin katsoa olevan sellaiset työntekijät, jotka hoitavat asiakassuhteita ja joihin asiakkaat ovat luoneet vahvan luottamussuhteen.²²⁶ Näissä tapauksissa painavana syynä kilpailukieltosopimuksen solmimiselle voidaan katsoa olevan jo aikaisemmin mainittu asiakaskunnan säilyttämisintressi. Har-

²²⁰ Bruun 2003, s. 782.

²²¹ HE 57/1990, s. 4; Bruun 2003, s. 782.

²²² HE 157/2000, s. 82–83.

²²³ Hietala ym. 2006, s. 190.

²²⁴ Saarinen 2003, s. 412, on viitannut Marika Niittykosken Talousoikeuden pro gradu –tutkielmaan Kilpailukieltosopimukset työsuhteissa ja yrityskaupoissa, Vaasa 1999.

²²⁵ Hietala ym. 2006, s. 191; Tiitinen & Kröger 2003, s. 228.

²²⁶ Saarinen 2003, s. 412.

kittaessa sopimuksen sallittavuutta suhteessa työntekijän asemaan ja tehtäviin tulee ottaa huomioon myös työntekijän näkökulma. Tällaisena voidaan pitää työntekijän mahdollisuutta hankkia toimeentulonsa ammattitaitoaan vastaavalla työllä ja hänen mahdollisuutensa valita itse työpaikkansa.²²⁷ Jotta kilpailukieltosopimus ei rajoittaisi liikaa työntekijän mahdollisuutta hankkia toimeentulonsa ammatillaan, kilpailukieltosopimus tulee rajata relevanttiin markkina-alueeseen²²⁸.

Turun hovioikeuden ratkaisussa 9.12.1993 S 93/532 työntekijä oli välittömästi työsuhteensa päätyttyä siirtynyt kilpailevan yhtiön toimitusjohtajaksi ja osakkeenomistajaksi. Työsuhde oli päättynyt työntekijästä johtuvasta syystä. Työntekijä oli työssäoloaikanaan saanut koulutusta erikoisalan tehtäviin ja työmenetelmiin. Hän oli perehtynyt työssään osakeyhtiön asiakkaisiin, toimintatapoihin ja hinnoitteluperusteisiin, jotka olivat olleet osittain liikesalaisuuksia. Täten kilpailukiellon sisällyttäminen työntekijän työsopimukseen oli ollut oikeutettua.²²⁹ Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 24.6.1992 S 91/1534 oli puolestaan katsottu, että kilpailukieltotehto oli kohtuuton, koska asiassa ei ollut näytetty, että työntekijälle olisi luovutettu tai hän olisi saanut haltuunsa sellaisia liikesalaisuuksia, jotka eivät olleet aikaisemmin hänen tiedossaan tai alalla yleisesti tunnettuja. Hänelle ei myöskään oltu luvattu vastiketta tai muuta kompensatiota kilpailukieltolausekkeen sisällyttämisestä työsopimukseen. Täten kilpailukiellolle ei ollut riittävän painavaa syytä, vaan sen oli katsottu rajoittavan kohtuuttomasti hänen toimintavapauttaan.

4.5 Sopimuksen mitättömyys painavan syyn puuttuessa

TSL 3:5.5 :n mukaan kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin kyseisen pykälän säännöksiä. Säännös poikkeaa työsopimuslaissa noudatetusta systematiikasta, jonka mukaan lain säännökset on määritelty pakottavaksi oikeudeksi ja yksittäisen säännöksen tahdonvaltaisuudesta tulee säätää erikseen. Kilpailukieltosopimus, joka on tehty ilman erityisen painavaa syytä, on kokonaisuudessaan mitätön. Myös mikäli erityisen painavan syyn peruste eli työnantajan erityisen suojan tarve on poistunut tai vähentynyt työntekijän työsuh-

²²⁷ Hietala ym. 2006, s. 191.

²²⁸ Saarinen 2003, s. 412.

²²⁹ Koskinen 2002b on selostanut tapausta sivulla 17.

teen aikana tai sen jälkeisenä kieltoaikana, sopimuksen voitaneen tulkita rauenneen.²³⁰ Kilpailukieltosopimuksen perusteiden on siis oltava voimassa myös silloin, kun sopimukseen vedotaan²³¹.

Mikäli muuten pätevällä kilpailukieltosopimuksella on sovittu työsopimuslakia pidemmistä kilpailukieltoajoista, sovitut määräajat ovat mitättömiä siltä osin, kuin ne ylittävät laissa säädetty kuuden ja kahdentoista kuukauden ajat. Samoin kilpailukieltosopimuksen määräys sopimussakosta on mitätön kuuden kuukauden palkan ylittävältä osalta. Muilta osin kilpailukielto on voimassa.²³²

4.6 Epätyypilliseen työsuhteeseen liittyvä kilpailukieltosopimus

4.6.1 Määräaikainen työsuhde

Tällä vuosituhanella epätyypillisten työsuhteiden määrä on koko ajan kasvussa. Epätyypillisellä työsuhteella tarkoitetaan sellaista työvoiman käyttötappaa, joka poikkeaa työoikeudessa normaalina pidettävästä vakinaisesta, kokoaikaisesta ja kiinteästä työsuhteesta. Tällaisia epätyypillisiä työsuhteita ovat esimerkiksi määräaikaiset ja osa-aikaiset työsuhteet sekä työskentely vuokratyövoimana jossain yrityksessä tai yhtiössä.²³³

Määräaikaisten työntekijöiden kanssa voidaan solmia kilpailukieltosopimus, mutta yhtenä tekijänä sopimuksen perusteen arvioinnissa on otettava huomioon työntekijän asema, kuten määräaikaisuus. Tavallisesti kilpailukieltosopimuksen erityisen painavan syyn edellytys täyttyy huonommin määräaikaisten kuin toistaiseksi voimassaolevien työsuhteiden kohdalla. Määräaikaisuudella on vaikutusta myös työntekijän kilpailukieltoajan sallittua pituutta arvioitaessa. Kilpailukieltosopimuksen kuuden kuukauden rajoitus saattaa joissakin erikoistilanteissa olla oikeutettu myös lyhyessä määräaikaisessa työsuhteessa. Tällaisesta erikoistilanteesta on esimerkkinä kilpailukieltosopimus yritystä saneeraamaan tulleelle henkilölle, koska hän voi saada sellaista tietoa, jonka perusteella on oikeutettua rajoittaa hänen toimintaansa kilpai-

²³⁰ Tiitinen & Kröger 2003, s. 41 ja 231.

²³¹ HE 157/2000, s. 82.

²³² Bruun 2003, s. 783; Tiitinen & Kröger 2003, s. 231.

²³³ Uhmavaara 2003, s. 48.

levassa yrityksessä täysimittaisella kilpailukieltosopimuksella. Toisaalta esimerkiksi edellytykset täyttävään kolmen kuukauden mittaiseen määräaikaiseen työsuhteeseen ei välttämättä ole kohtuullista liittää kuuden kuukauden kilpailukieltota.²³⁴

4.6.2 Osa-aikainen työsuhde

Osa-aikaisten työntekijöiden työsuhteisiin on katsottu voitavan liittää kilpailukieltosopimus vain poikkeustapauksissa²³⁵. Osa-aikaisten työntekijöiden ei katsota olevan työnantajan kannalta niin tärkeässä asemassa, että kilpailukieltosopimuksen edellytykset heidän kohdaltaan täytyisivät. Sopimus on kuitenkin mahdollinen esimerkiksi freelancetoimittajan kohdalla. Mikäli työntekijän asema tai työtehtävät muuttuvat esimerkiksi osa-aikaeläkkeelle siirtymisen johdosta, kilpailukieltosopimuksen edellytysten voimassaolo on syytä arvioida uudelleen²³⁶. Työnantajan toimesta tapahtuva osa-aikaistaminen, eli työsuopimuksen yksipuolinen muuttaminen, on mahdollista vain tuotannollisin ja taloudellisin irtisanomisperustein. Sen vuoksi yksipuolinen osa-aikaistaminen merkitsee työntekijän näkökulmasta aikaisemman sopimussidonnaisuuden päättymistä.²³⁷

4.6.3 Vuokratyösuhde

Työvoiman vuokraus on toimintaa, jossa yritys tarjoaa vastiketta vastaan omia työntekijöitään tekemään toisen työnteettäjän elinkeinotoimintaan liittyvää työtä. Koska työsuopimukseen perustuvat ja siitä johtuvat oikeudet ja velvollisuudet ovat henkilökohtaisia, työntekijän tulee olla suostunut tekemään työtä työnantajan sopijakumppanille²³⁸. Työvoiman vuokrauksessa on kaksi eri sopimukseen perustuvaa oikeussuhdetta: vuokraajayrityksen ja käyttäjäyrityksen välinen sopimus työvoiman vuokrauksesta sekä vuokraajayrityksen ja työntekijän välinen työsuopimus. Työvoiman vuokrauksessa ei synny työsuhteista työsuopimusta käyttäjäyrityksen ja työntekijän välille.²³⁹

²³⁴ Koskinen 2004, s. 5.

²³⁵ Saarinen 2003, s. 410.

²³⁶ Koskinen 2004, s. 6.

²³⁷ Koskinen 2004, s. 6. Työsuhteen muuttamisesta osa-aikaiseksi säädetään TSL 7:11 :ssä.

²³⁸ Tiitinen & Kröger 2003, s. 257.

²³⁹ Hulkko ym. 1998, s. 14; Tiitinen 2005, s. 60.

Oikeuksien ja velvollisuuksien siirtymisestä työvoiman vuokrauksessa on säädetty TSL 1:7.3 :ssa. Vuokraajayrityksellä on työnantajana työntekijää kohtaan kaikki ne työsuhteesta johtuvat oikeudet ja velvollisuudet, jotka eivät TSL 1:7.3 :n perusteella siirry käyttäjäyritykselle. Käyttäjäyrityksellä puolestaan on työntekijää kohtaan ainoastaan ne oikeudet ja velvollisuudet, joiden siirtymisestä on säädetty TSL 1:7.3 :ssa.²⁴⁰ Käyttäjäyritykselle siirtyvät oikeudet ja velvollisuudet ovat työn johto- ja valvontaoikeus sekä työnantajalle säädettyt välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin liittyvät velvollisuudet²⁴¹. Vuokraajayritys huolehtii muun muassa työntekijän palkan ja siihen liittyvien henkilösivukustannusten maksamisesta²⁴².

Työntekijän tulee myös vuokrasuhteessa noudattaa TSL 3 luvun säännöksiä työntekijän velvollisuuksista. Työntekijän tulee välttää kilpailevaa toimintaa työsuhteen aikana, olla paljastamatta käyttäjäyrityksen liike- ja ammattisalaisuuksia ja noudattaa työturvallisuusvelvoitteitaan. Työntekijän mahdollisia laiminlyöntejä voidaan kuitenkin arvioida oikeudellisesti vain hänen ja vuokraajayrityksen välisen työsuhteen puitteissa, koska hänen ja käyttäjäyrityksen välillä ei ole sopimukseen perustuvaa oikeussuhdetta.²⁴³ Vuokraajayritys puolestaan vastaa vuokraamansa työntekijän käyttäjäyritykselle aiheuttamista vahingoista²⁴⁴.

Vuokraajayrityksen ja käyttäjäyrityksen välistä sopimusta on työntekijän oikeusaseman kannalta arvioitava vain sopimusoikeuden yleisten sääntöjen mukaan. Työntekijän kannalta työ- sopimusta tai työlainsäädäntöä epäedullisempi ehto kyseisessä sopimuksessa on pätemätön. Täten myös sopimus kolmannen rasitukseksi, eli työntekijän rasitukseksi, on pätemätön.²⁴⁵ Tästä voidaan päätellä, että kilpailukieltosopimus vuokraajayrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä työntekijän rasitukseksi ei olisi mahdollinen.

Ainakaan toistaiseksi ei ole yleisessä tiedossa, että vuokraajayritysten ja työntekijöiden välillä olisi solmittu varsinaisia kilpailukieltosopimuksia. Kuitenkin vuokraajayrityksillä on useimmiten intressi pitää työntekijät itsellään ja estää työntekijöiden siirtyminen käyttäjäyritysten

²⁴⁰ Tiitinen 2005, s. 60–61. Poikkeuksen muodostaa TTurvL 3 §:n säännös vuokraajayrityksen ja käyttäjäyrityksen työturvallisuusvastuusta. Kyseistä lakia on sovellettava vuokratyösuhteissa samalla tavalla kuin käyttäjäyrityksen omissakin työsuhteissa. Lisäksi vuokraajayritys vastaa vuokraamansa työntekijän työturvallisuudesta.

²⁴¹ TSL 1:7.3.

²⁴² Hulkko ym. 1998, s. 14.; Tiitinen 2005, s. 63.

²⁴³ Tiitinen 2005, s. 65; Tiitinen & Kröger 2003, s. 265.

²⁴⁴ Tiitinen & Kröger 2003, s. 265–266. Työnantajan vastuusta säädetään VahL 3:1.1 :ssa ja työntekijän TSL 12:1.3 :ssa, jossa on viittaus VahL 4:1 :n säännökseen.

²⁴⁵ Tiitinen 2005, s. 61; Tiitinen & Kröger 2003, s. 259. Kuitenkin työntekijän kannalta edullisempi ehto sitoo sopimusehdossa velvoitettua käyttäjäyritystä tai vuokraajayritystä.

palvelukseen.²⁴⁶ Tästä huolimatta voitaneen katsoa, ettei kilpailukieltosopimuksen solmiminen vuokraajayrityksen ja työntekijän välillä ole lähtökohtaisesti mahdollista. Tätä näkemystä puoltaa myös kilpailukieltosopimuksen tekemiseksi vaadittavan erityisen painavan syyn edellytyksen heikko täytyminen. Vuokratyösuhteessa oleva työntekijä ei pääsääntöisesti ole sellaisessa asemassa, että hän saisi haltuunsa työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksia, joiden perusteella kilpailukieltosopimus olisi mahdollista tehdä. Lisäksi kilpailukieltosopimukseen vaadittavan erityisen painavan syyn edellytys täyttyy harvoin suorittavaa työtä tekevien työntekijöiden kohdalla, ja nimenomaan näissä tehtävissä vuokratyöntekijät pääsääntöisesti toimivat. Mikäli sopimukselle kuitenkin löytyisi erittäin painava peruste, tulisi sopimusta solmittaessa ottaa huomioon työntekijän mahdollisuus ansaita toimeentulonsa myös kilpailukieltokautana.

4.7 Johtavassa asemassa olevien henkilöiden erityisasema

4.7.1 Johtavassa asemassa olevien henkilöiden kilpailukielto

TSL 3:5.4 :n mukaan kilpailukieltosopimuksen keston ja sopimussakon enimmäismäärän rajoitukset eivät koske työntekijää, jonka tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistyöhön välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa (esimerkiksi itsenäinen asiantuntija). Eri yritysten, yhteisöjen ja säätiöiden organisaatiot ovat hyvin erilaisia, ja sen vuoksi TSL (1970) 16 a §:n mukainen määritelmä toimitusjohtajan välittömässä alaisuudessa työskentelevästä henkilöstä ei ollut enää soveltuva. Nykyisen työsopimuslain esitöissä rajataan johtavassa asemassa oleva henkilö koskemaan työaikalain (9.8.1996/605) 2 §:n 1 momentin 1 kohtaa²⁴⁷. Kilpailukieltosopimuksen enimmäiskestoajan ja sopimussakon enimmäismäärän rajoitukset koskevat siis ainoastaan työaikalain piiriin kuuluvia henkilöitä.

TSL 3:5.4 :n säännös perustuu ajatukseen, että johtavassa asemassa olevilla työntekijöillä on hallussaan niin paljon merkittävää tietoa, ettei kuuden kuukauden kilpailukieltokausi ja kuuden

²⁴⁶ Koskinen 2004, s. 7. Sen sijaan esimerkiksi työvoimatoimiston yhteydessä harjoitettavan työvoiman vuokrauksen tarkoituksena on nimenomaan saada työntekijät rekrytoitua käyttäjäyrityksen palvelukseen (Koskinen 2004, s. 7).

²⁴⁷ HE 157/2000, s. 83.

kuukauden palkkaa vastaava sopimussakko tarjoa riittävää suojaa yrityksen kannalta. Myös johtavassa asemassa olevien henkilöiden kohdalla kiinnitetään huomiota työntekijän asemaan ja työnantajan suojan tarpeeseen. Kilpailukieltosopimuksella ei saa rajoittaa johtavassa asemassa olevienkaan henkilöiden perustuslain mukaista oikeutta hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä laajemmin kuin työsopimuslaissa on säädetty.²⁴⁸ Painavan syyn vaatimus koskee myös heitä²⁴⁹, mutta tämä edellytys saattaa täytyä helpommin kuin muiden työntekijöiden kohdalla²⁵⁰. Myös johtavassa asemassa olevien työntekijöiden kohdalla voidaan kilpailukieltosopimuksen kesto ja sopimussakkoa koskevia kohtuuttomia ehtoja sovitella oikeustoimilain perusteella²⁵¹.

4.7.2 Työsopimussuhde vai johtajasopimussuhde?

Henkilön katsotaan olevan työsuhteessa työnantajaansa, mikäli TSL 1:1 :ssä määritellyt työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät samanaikaisesti. Mikäli työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät, kuten yleensä on työntekijöiden ja toimihenkilöiden kohdalla, sovelletaan työsopimuslain säännöksiä. Pääsääntöisesti myös ylempien toimihenkilöiden työsuhde on työsopimussuhde ja työsopimuslain säännösten alainen. Työsopimuslain säännöksiä sovelletaan myös, jos johtajasopimustyyppinen sopimus solmitaan muun kuin toimitusjohtajan tai vastaavassa asemassa olevan henkilön kanssa. Tällainen sopimus voidaan solmia esimerkiksi sellaisen ylemmän toimihenkilön kanssa, joka on merkittävässä tulosvastuullisessa asemassa.²⁵²

Toimitusjohtajan tai vastaavassa asemassa olevan vastuuhenkilön kanssa solmitaan yleensä johtajasopimus. Johtajasopimussuhteessa oleva henkilö on työsopimuslain säännösten ulkopuolella, eikä häneen sovelleta esimerkiksi työaikalakia tai vuosilomalakia. Sen sijaan johtajasopimukseen sovelletaan oikeustoimilakia.²⁵³ Rajanvedolla työsopimussuhteisen ja johtajasopimussuhteisen henkilön välillä on merkitystä, kun määritellään, mitä lainsäädäntöä sovelletaan. Sillä on merkitystä myös silloin, kun arvioidaan, sovelletaanko TSL 3:5 :n kilpailukieltosopimusta koskevia rajoituksia.

²⁴⁸ Rautiainen & Äimälä 2004, s. 107–108; Tiitinen & Kröger 2003, s. 230.

²⁴⁹ KM 2000, s. 12.

²⁵⁰ Tiitinen & Kröger 2003, s. 230.

²⁵¹ Hietala ym. 2006, s. 192–193; Rautiainen & Äimälä 2004, s. 108.

²⁵² Hietala & Kaivanto 2004, s. 13, 16 ja 18.

²⁵³ Hietala & Kaivanto 2004, s. 13–14 ja 17.

Hankalammasta tilanteesta on kyse silloin, kun puhutaan johtavassa ja itsenäisessä asiantuntija-asemassa olevista henkilöistä. He ovat johtavassa asemassa, mutta silti heillä on useimmiten voimassa tulossidonnainen työsopimus. Heihin sovelletaan työsopimuslakia, mutta ei työaikalakia.²⁵⁴ Koska heihin ei sovelleta työaikalakia, heidän katsotaan olevan johtavassa asemassa TSL 3:5 :n säännöksen kannalta. Täten heitä eivät koske kilpailunrajoitusajan ja sopimussakon enimmäismäärän rajoitukset.

Nykyinen määritelmä johtavassa asemassa olevista henkilöistä herätti työsopimuslain lainsäädäntövaiheessa keskustelua ja kritiikkiä. Määrittelemällä johtavassa asemassa olevat henkilöt koskemaan niitä, jotka jäävät työaikalain ulkopuolelle, katsottiin mukaan otettavan myös asiantuntija-asemassa työskentelevät työntekijät. Asiantuntijoiden rajoittamattoman kilpailukiellon on katsottu aiheuttavan ongelmia, sillä kyseiset henkilöt ovat omalla suppealla alallaan todellisia asiantuntijoita. Näin ollen heidän mahdollisuutensa hyödyntää omaa asiantuntemustaan kilpailukiellon aikana ovat todella vähäiset, mikä aiheuttaa kohtuuttoman rajoituksen heidän mahdollisuuksilleen ansaita elantonsa. Vaikka kilpailukieltosopimuksen kohtuuttomia sopimusehtoja voidaan kohtuullistaa oikeustoimilain nojalla, käytännössä varsin harva työntekijä turvautuu tuomioistuimeen sopimuksen muuttamiseksi.²⁵⁵ Myös työsopimussuhteisen ja johtajasopimussuhteisen henkilön välinen rajanveto katsottiin vaikeutuneen uuden määritelmän käyttöönoton yhteydessä.²⁵⁶ Ratkaisu siitä, katsotaanko henkilö työsopimussuhteessa vai johtajasopimussuhteessa olevaksi, ratkeaa tapauskohtaisen tulkinnan avulla. Rajatapauksissa tulkinnan tulisi perustua kokonaisharkintaan²⁵⁷, jossa painotetaan sitä, mitä sopimukseen on kirjoitettu ja mitä sopimuskohdilla on tarkoitettu.

4.8 Kilpailukieltosopimuksen sisältö

Työsopimuslaissa ei ole kilpailukieltosopimukselle asetettu erityistä muotovaatimusta, joten se voidaan tehdä kirjallisesti, suullisesti tai sähköisesti. Käytännössä kilpailukieltosopimus tulisi kuitenkin aina tehdä kirjallisesti.²⁵⁸ Sopimus tulee solmia työsuhteen alkaessa tai sen

²⁵⁴ Hietala & Kaivanto 2004, s. 16.

²⁵⁵ Hildén 2000, s. 10. Artikkelissa haastateltu Akavan lakimies Pentti Itkosta.

²⁵⁶ Turunen 2002, s. 43.

²⁵⁷ HE 157/2000, s. 83–84.

²⁵⁸ Tiitinen & Kröger 2003, s. 226 av. 61.

aikana. Myös työsuhteen päättymisen jälkeen se voidaan tehdä, mutta siihen ei silloin sovelleta TSL 3:5 :n säännöstä, vaan OikTL 36 ja 38 §:ien säännöksiä. 36 §:ssä käsitellään sopimuksen kohtuullisuutta ja 38 §:ssä kohtuutonta kilpailuehtoa. Joissain tapauksissa kilpailukieltosopimus saattaa myös perustua työehtosopimukseen.²⁵⁹ Jos kilpailukieltosopimus perustuu työehtosopimuksen määräykseen, ei työsuhteella voida sopia työntekijän kannalta epäedullisemmista kilpailukieltosta koskevista sopimusehdoista²⁶⁰.

Tavallisesti kilpailukieltosopimuksessa määritellään sopimuksen voimassaoloaika, kyseisenä voimassaoloaikana kielletyt tehtävät ja sopimuksen alueellinen soveltamisala. Sopimuksessa saatetaan kieltää työntekijää ryhtymästä kilpailevaan toimintaan työntekijänä tai yrittäjänä. Lisäksi työntekijältä saatetaan kieltää välillisesti kilpaileva toiminta, esimerkiksi työntekijän perheenjäsenen omistamassa yrityksessä toimiminen. Myös kilpailevassa yrityksessä toimitusjohtajana tai hallituksen jäsenenä toimiminen saatetaan kieltää. Kilpailukieltosopimuksessa saattaa olla maininta, ettei kilpailevaa toimintaa harjoittavan yrityksen juridisella muodolla ole sopimuksen rikkomisen kannalta merkitystä. Sopimuksessa tulisi määritellä tarkasti ne työt ja tehtävät, joita työntekijä ei sopimuksen voimassaoloaikana saa tehdä. Joissain sopimuksissa saatetaan kieltää työntekijältä kaikenlainen työskentely kilpailevan yrityksen palveluksessa varsinkin silloin, kun on olemassa riski liikesalaisuuksien paljastumisesta. Tällainen ehto voi tulla sovellettavaksi erityisesti yritysjohdon sopimuksissa.²⁶¹

Yleensä kilpailukieltosopimuksessa määritellä se alue, jolla kilpaileva toiminta on kiellettyä. Yleisperiaatteena on, että johtavassa asemassa olevien henkilöiden kohdalla maantieteellinen soveltamisala voi olla laajempi kuin kyseisen sopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden kohdalla. Sopimuksessa voidaan myös yksilöidä ne kilpailevat yritykset, joiden palvelukseen työntekijä ei kilpailukieltosopimuksen voimassaoloaikana saa mennä. Mikäli se katsotaan tarpeelliseksi, niin sopimuksessa voidaan myös yksilöidä ne asiakasyritykset, joille työntekijä ei sopimuksen voimassaoloaikana saa tarjota henkilökohtaisesti tai minkään yrityksen välityksellä tavaroita tai palveluita. Lisäksi kilpailukieltosopimuksessa voidaan määrätä, että työntekijä ei saa kilpailukieltosopimuksen voimassaoloaikana

²⁵⁹ Saarinen 2003, s. 410. Sen sijaan Lähteenmäki on lisensiaatintutkimuksissaan (1991, s. 32) todennut, että työehtosopimuksessa ei voida työntekijälle pätevästi asettaa velvollisuuksia, joiden vaikutus ulottuu työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan. Täten työsuhteen jälkeen voimaan tulevasta kilpailunrajoitussopimuksesta säätäminen työehtosopimuksella ei olisi mahdollista.

²⁶⁰ Saarinen 2003, s. 417.

²⁶¹ Saarinen 2003, s. 417.

toaikana houkutella entisen työnantajansa työntekijöitä perustamaansa tai edustamaansa yritykseen.²⁶²

Yksi sopimusehto on työntekijälle mahdollisesti maksettava korvaus sopimussidonnaisuuden aiheuttamasta haitasta. Kilpailukiellon ollessa kuutta kuukautta pidempi on työnantaja velvollinen maksamaan työntekijälle kohtuullisen korvauksen. Joskus kilpailukieltosopimuksessa voidaan sopia, että työntekijä on velvollinen kertomaan uudelle työnantajalleen kilpailukieltosopimuksen voimassaolosta ja sen sisällöstä.²⁶³

4.9 Kilpailukiello- ja salassapitosopimuksen välinen suhde

Työntekijän salassapitosopimus tulee erottaa kilpailukieltosopimuksesta. Kilpailukieltosopimuksen solmiminen sisältää rajoituksia, joita salassapitosopimuksella ei ole. Työsuhteen päättymisen jälkeen työntekijällä on vapaa oikeus siirtyä kilpailevan työnantajan palvelukseen. Työntekijällä on velvollisuuksia entistä työnantajaansa kohtaan vain siinä tapauksessa, että asiasta on erikseen sovittu.²⁶⁴ Kilpailukieltosopimukseen vaaditaan erityisen painava syy, ja yksi siihen oikeuttava syy on työnantajan liikesalaisuuksien suojaaminen. Mikäli työnantajan ja työntekijän solmiman kilpailukieltosopimuksen perusteena on nimenomaisesti liikesalaisuuksien suojaaminen, ei erillisen salassapitosopimuksen solmimiselle kilpailukieltosopimuksen lisäksi ole tavallisesti enää edellytyksiä. Samoin myös erillinen kilpailukieltosopimus saattaa osoittautua tarpeettomaksi, mikäli osapuolet ovat jo solmineet salassapitosopimuksen ja kilpailukieltosopimuksen perusteena olisi työnantajan salassapitointressi.²⁶⁵

TSL 3:5 :n kilpailukieltosopimusta koskevat säännökset ovat pakottavaa oikeutta, joten työnantaja ja työntekijä eivät voi sopia pätevästi niistä poikkeavalla tavalla.²⁶⁶ TSL 3:5.5 :n mukaan kilpailukiello on mitätön niiltä osin kuin se on vastoin laissa säädettyä. Salassapito-

²⁶² Saarinen 2003, s. 417. Ks. KKO 2003:19, jossa kiinteistönvälitysliikkeen työntekijän kilpailukieltosopimuksessa oli ehto, jonka mukaan työntekijä ei saa ottaa vastaan kiinteistönvälitystoimintaan liittyviä toimeksiantoja henkilöiltä, jotka olivat olleet kiinteistönvälitysliikkeen asiakkaita työsuhteen päättyessä tai työsuhteen päättymistä edeltäneiden kuuden kuukauden aikana.

²⁶³ Saarinen 2003, s. 418.

²⁶⁴ HE 157/2000, s. 81. Rikoslain 30:5 :n mukaan työntekijällä on kuitenkin automaattinen kahden vuoden salassapitovelvoite työsuhteen päättymisen jälkeen.

²⁶⁵ Lavikkala 2007, s. 41.

²⁶⁶ Vapaavuori 2005, s. 263–266.

sopimus saattaa ollakin useissa tilanteissa kilpailukieltosopimusta edullisempi vaihtoehto muun muassa seuraavista syistä: lähtökohtaisesti salassapitovelvoitteiden voimassaoloaikaa ei ole rajoitettu, sopimus pysyy voimassa myös työsuhteen päättyessä työnantajasta johtuvasta syystä, sopimussakon enimmäismäärää ei ole rajoitettu ja sopimus voidaan solmia kaikkien niiden työntekijöiden kanssa, jotka ovat liikesalaisuuksien kanssa tekemisissä.²⁶⁷

Työsopimuslain esitöissä ei ole selvitetty kilpailukieltosopimuksen ja salassapitosopimuksen välistä suhdetta. Oikeuskirjallisuudessa on sen sijaan noussut esiin hyvin erilaisia näkemyksiä näiden kahden sopimuksen välisestä suhteesta. On muun muassa todettu, ettei salassapitosopimusta voida pitää erillään kilpailukieltosopimuksesta ainakaan tapauksessa, jossa työntekijä ryhtyy tai aikoo ryhtyä harjoittamaan ammattinsa mukaista työtä omaan lukuunsa. Sitä vastoin, jos työntekijä menee työsuhteen päätyttyä toisen palvelukseen, on salassapitosopimuksen ja kilpailukieltosopimuksen erillään pitäminen hyväksyttävää.²⁶⁸

Oikeuskirjallisuudessa on esitetty, että koska salassapitosopimuksista ei ole laissa nimenomaan säädetty ja koska työsuopimuslaki on pakottavaa oikeutta, tulisi salassapitosopimukseen soveltaa kilpailukieltosopimukseen liittyviä säännöksiä oikeustoimilain ohella tai sen sijasta²⁶⁹. TSL 13:6 :ssä säädetään, että sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön ellei tästä laista muuta johdu. Näin työsuopimuslakia sanamuodon mukaisesti tulkittaessa sopimus, jolla työntekijä sitoutuu olemaan ilmaise-matta työnantajan liikesalaisuuksia työsuhteen päättymisen jälkeen, olisi mitätön. Tämä tukisi salassapitosopimusten sääntelyä kilpailukieltosopimusta koskevien säännösten mukaan.²⁷⁰ Sitä vastoin lain esitöissä on sanottu, että työnantaja ja työntekijä voivat sopia liikesalaisuuden ilmaisemiskiellon ulottamisesta myös työsuhteen jälkeiseen aikaan²⁷¹. Nämä erilaiset tulkintatavat kuvaavat työsuopimuslain ja lain esitöiden välistä jännitettä. Jo vuonna 1988 Kilpailukieltotyöryhmän esityksessä palkansaajajärjestöt esittivät eriävän mielipiteen, jonka mukaan kilpailukielto- ja salassapitolausekkeet on mahdotonta erottaa toisistaan, ja sen vuoksi myös salassapitosopimuksista tulisi säätää lailla²⁷².

²⁶⁷ Vapaavuori 2005, s. 267.

²⁶⁸ Tiitinen & Kröger 2003, s. 225.

²⁶⁹ Tiitinen & Kröger 2003, s. 225.

²⁷⁰ Koskinen 2002a, s. 8.

²⁷¹ HE 157/2000, s. 81.

²⁷² Kilpailukieltotyöryhmän muistio 1988:35, eriävä mielipide s. 2.

Pelkästään nimeämällä kilpailukieltosopimus salassapitosopimukseksi ei voida kiertää työsuhteen kilpailukieltosopimusta koskevia säännöksiä²⁷³. Vaarana onkin, että kieltämällä liikesalaisuuksien ilmaiseminen tai käyttö työsuhteen jälkeen pyritään asiallisesti ja väljemmin edellytyksin samaan lopputulokseen kuin kilpailukieltosopimuksella. Näiden rajoitusten kieltämisen riittävän tiukka kieltäminen toteutuu tulkinnan avulla. Mikäli sopimuksen tarkoituksiksi tulkitaan myös kilpailun rajoittaminen, voitaneen kilpailukieltosopimuksen sääntelyä soveltaa.²⁷⁴ Esimerkkinä voidaan esittää Helsingin hovioikeuden ratkaisu 11.5.1999 S 98/1116, jossa oikeus totesi, että työntekijän vaitiolovelvollisuusehto oli tarkoitettu olemaan voimassa myös työsuhteen päätyttyä. Koska työsuhteen aikana työntekijän velvollisuus olla paljastamatta liikesalaisuuksia tulee suoraan TSL (1970) 15 §:n säännöksestä, ja koska kilpailuehto tulee oikeuskäytännön mukaan käyttöön vasta työsuhteen lakattua, katsoi oikeus, että työnantajan ja työntekijän välinen vaitiolovelvollisuusehto oli tosiasiallisesti tarkoitettu TSL (1970) 16 a §:n tarkoittamaksi kilpailuehdoksi. Täten ehtoa oli oikeudellisesti arvioitava kilpailukieltola koskevien säännösten mukaan.

Kaikissa tapauksissa kilpailukielto- ja salassapitosopimuksen rinnastaminen ei ole perusteltua. Esimerkiksi jos yhtiön merkittävistä liikesalaisuuksista tietoinen talousjohtaja vaihtaa täysin eri alan yhtiön johtajaksi, ei hänellä välttämättä ole mitään syytä tai tarvetta saada käyttää edellisen työnantajansa liikesalaisuuksia. Koska kyse ei ole kilpailevasta toiminnasta, ei kilpailukieltosopimuksella ole merkitystä. Samoin mikäli yhtiön teknologiajohtaja on osana johdoryhmätyöskentelyä saanut tietoonsa yhtiön taloudellisia liikesalaisuuksia, ei hänellä ole tarvetta saada käyttöönsä kyseisiä salaisuuksia hänen siirtyessään kilpailevan yhtiön teknologiajohtajaksi. Täten voidaan todeta, että työntekijä harvoin edes tarvitsee kaikkia entisen työnantajansa liikesalaisuuksia toimeentulonsa hankkimiseksi ammattinsa mukaisessa työssä. Kuitenkin työnantajan tulee pystyä suojaamaan liikesalaisuutensa tällaisen henkilön epälojalta toimintaa vastaan. Mikäli suojauskeinoja ei olisi, työntekijä saattaisi esimerkiksi myydä tiedot entisen työnantajansa kilpailijalle tai julkistaa ne puhtaana tarkoituksenaan vahingoittaa edellistä työnantajaansa kahden vuoden kuluttua työsuhteen päättymisestä. Näiden syiden vuoksi salassapitosopimuksen solmiminen rajoituksetta työsuhteen jälkeiselle ajalle voi olla perusteltua. Luonnollisesti tällainen sopimus on työsuhteen ja oikeustoimilain kohtuullistamissääntöjen alainen.²⁷⁵

²⁷³ Vapaavuori 2005, s. 267–268.

²⁷⁴ Koskinen 1991, s. 101.

²⁷⁵ Vapaavuori 2005, s. 271. Teoksessa on käytetty yrityssalaisuuden termiä.

5 SOPIMUSSIDONNAISUUDEN PÄÄTTYMINEN

5.1 Työnantajasta johtuva työsuhteen päättymisen

Salassapitosopimus sitoo työntekijää aina työsuhteen päättymisen jälkeen oli työsuhteen päättymisperuste mikä tahansa. Sen sijaan kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde päättyy työnantajasta johtuvasta syystä.

Kilpailukieltosopimuksen tehtävänä on suojata työnantajaa siltä varalta, että työntekijä sanoo itsensä irti. TSL 3:5.4 :n mukaan kilpailukieltosopimus ei kuitenkaan suojaa työnantajaa, jos työsuhde päättyy työnantajasta johtuvasta syystä. Työsuhde katsotaan päättyneen työnantajasta johtuvasta syystä, mikäli työnantaja irtisanoo työsuhteen ilman työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta²⁷⁶, tai tuotannollisten ja taloudellisten irtisanomisperusteiden nojalla²⁷⁷. Kilpailukieltosopimus pysyy työntekijää velvoittavana, jos työsuhde irtisanotaan työntekijän henkilöön liittyvällä laillisella irtisanomisperusteella tai jos työntekijä irtisanoo työsuhteen työnantajasta riippumattomasta syystä.²⁷⁸

Mikäli työntekijä irtisanoo tai purkaa työsuhteen lainmukaisesti työnantajan sopimusrikkomuksen vuoksi, ei kilpailukieltosopimus velvoita²⁷⁹. Kuitenkin on selvää, että työntekijää ei vapauta kilpailukieltosopimuksesta se, että työnantaja on irtisanonut tai purkanut työsuhteen työntekijästä johtuvasta syystä²⁸⁰.

Oikeuskirjallisuudessa on tulkittu hallituksen esityksen perusteluja myös siten, että kilpailukieltosopimus sitoo työntekijää työnantajan purettua työsuhteen riittämättömällä purkuperusteella, joka kuitenkin täyttää TSL 7:2 :ssä tarkoitetun työntekijän henkilöön liittyvän irtisa-

²⁷⁶ TSL 7:2 sisältää työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet: ”Työntekijästä johtuvana tai häneen henkilöön liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsuhteen päättymistä tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä tai sellaisen työntekijän henkilöön liittyvien työtehtävien olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.”

²⁷⁷ Eli irtisanominen tapahtuu TSL 7:3 :n perusteella.

²⁷⁸ Hietala ym. 2006, s. 192.

²⁷⁹ HE 157/2000, s. 83.

²⁸⁰ Tiitinen & Kröger 2003, s. 232.

nomisperusteen²⁸¹. Sen sijaan Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 11.12.2003 S 01/3990 oikeus katsoi, ettei kilpailukieltosopimus sido työntekijää, koska työsuhde oli päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Työnantajan katsottiin rikkoneen työsopimusta, koska hän oli irtisanonut työntekijän ilman laillista syytä. Kuitenkin hänellä olisi ollut laillinenkin peruste, jolla hän olisi voinut irtisanoa työntekijän. Oikeus katsoi, että työntekijällä tuli olla oikeus ansaita toimeentulonsa ja hakeutua ammattiaan vastaaviin työtehtäviään heti irtisanomisen jälkeen.

5.2 Työntekijästä johtuva työsuhteen päättymisen

Kilpailukieltosopimus pysyy työntekijää sitovana, jos työntekijä päättää työsopimuksen työnantajasta riippumattomista syistä. Työntekijä voi purkaa työsopimuksen, jos työnantajan käyttäytyminen on lain tai sopimuksen vastaista. Purkamistilanteessa työntekijä vapautuu sidonnaisuudesta kilpailukieltosopimukseen. Mikäli työnantaja katsoo, että työntekijällä ei ollut oikeutta purkaa työsopimusta, on hänen riitautettava asia. Ennen ratkaisun saamista työnantajan on arvioitava mahdollista sidonnaisuutta sen mukaan, että työsopimus on päättynyt työntekijän suorittamaan sopimuksen purkamiseen työnantajasta johtuvasta syystä.²⁸²

Esimerkkinä kilpailukieltosopimuksen sitomattomuudesta työnantajan sopimuksen vastaisen menettelyn johdosta on jo aikaisemmin mainittu Helsingin hovioikeuden ratkaisu 11.5.1999 S 98/1116, jossa työntekijä oli purkanut työsopimuksensa palkanmaksun viivästymisen vuoksi. Tapauksessa työntekijä oli purkanut työsopimuksensa työnantajan laiminlyötyä keskeisimmän velvollisuutensa eli palkanmaksuvelvollisuuden. Tätä laiminlyöntiä oli tapahtunut koko työsopimuksen voimassaoloajan. Täten oikeus katsoi kysymyksessä olleen TSL (1970) 16 a §:n 2 momentissa tarkoitettu työnantajasta johtuva syy, eikä kilpailukieltosopimus, mukaan lukien vaitiolovelvollisuutta koskeva ehto, sitonut työntekijää. Korkein oikeus ei myöntänyt valituslupaa.

²⁸¹ Tiitinen & Kröger 2003, s. 232.

²⁸² Koskinen 2004, s. 16.

5.3 Kilpailukieltosopimuksen sitovuus erityisissä työsuhteen päättymistilanteissa

5.3.1 Taustaa

Joissain tilanteissa työsopimuslaki mahdollistaa työsuhteen irtisanomisen työnantajan toimesta yleisellä tai erityisellä irtisanomisperusteella. Samoin työntekijällä on joissain tilanteissa irtisanoutumisoikeus erityisellä perusteella. Työnantajan toiminnan kannalta erityisiä työsuhteen päättymistilanteita ovat liikkeen luovutus, yrityssaneeraus ja työnantajan konkurssi tai kuolema.²⁸³ Epäselviä tilanteita kilpailukieltosopimuksen sitovuuden kannalta aiheutuu myös, mikäli työsuhde päättyy lomautuksen vuoksi, koeaikana tai työsuhteen määräaikaisuuden perusteella. Lain esitöissä ja oikeuskirjallisuudessa on käsitelty hyvin niukasti tällaisia erityistilanteita. Kyseisissä tilanteissa kilpailukieltosopimuksen sitovuus tulee arvioida tapauskohtaisesti, mutta useimmissa tilanteissa työsuhteen katsotaan päättyneen työnantajasta johtuvasta syystä ja täten sopimussidonnaisuuden katsotaan päättyneen.

5.3.2 Liikkeen luovutus

TSL 1:10.1:n mukaan 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”²⁸⁴. Liikkeen luovutuksen päämääränä on jatkaa luovutuksen kohteena olevaa liiketoimintaa luovuttajan ja luovutuksensaajan välisin sopimuksin²⁸⁵. Luovutuksen yhteydessä tapahtuvan työsuhteen päättämisen vaikutus kilpailukieltosopimuksen sitovuuteen riippuu luovuttajan tai luovutuksensaajan käyttämästä päättämisperusteesta. Liikkeen luovutuksen yhteydessä luovuttajalla ja luovutuksensaajalla on käytettävissään vain normaalit, yleiset työsuhteen päättämisperusteet. Jos päättämisperusteena käytetään esimerkiksi toiminnan uudelleenorganisointia tai muuta tuotannollista tai taloudellista perustetta, kyse on työnantajasta johtuvasta syystä. Mikäli perusteena on sen sijaan työntekijän sopimattomuus tai soveltumattomuus uuteen työhön, kyse on työntekijästä johtuvasta syystä.²⁸⁶

²⁸³ Koskinen 2004, s. 14.

²⁸⁴ Tässä tutkielmassa ei ole mahdollista käsitellä tarkemmin, missä tilanteissa on kyse liikkeen luovutuksesta. Ks. esim. Tiitinen 2005, s. 54–57; Tiitinen & Kröger 2003, s. 276–281.

²⁸⁵ Koskinen ym. 2003, s. 259.

²⁸⁶ Koskinen 2004, s. 14.

TSL 7:5 :n mukaan työntekijä voi irtisanoa työsopimuksensa päättymään liikkeen luovutuspäivänä irtisanomisajasta riippumatta, jos hän on saanut tiedon luovutuksesta vähintään kuukautta ennen luovutuspäivää. Mikäli hän on saanut tiedon alle kuukauden kuluttua luovutuspäivästä, hän voi irtisanoa työsopimuksensa päättymään joko luovutuspäivänä tai viimeistään kuukauden kuluttua tiedon saannista. Kyseessä on työntekijän erityinen irtisanomisoikeus, jonka perusteena on päätös työnantajan toiminnan luovutuksesta. Tämän johdosta on katsottu, ettei kilpailukieltosopimus sido työntekijää, koska työsuhde päättyy työnantajasta johtuvasta syystä.²⁸⁷

TSL 1:10.2 :n mukaan liikkeen luovutuksen yhteydessä luovuttajan oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät luovutuksensaajalle. Tämä koskee myös työntekijän työsopimusta ja kilpailukieltosopimusta, jotka siirtyvät uudelle työnantajalle. Käytännössä kuitenkin työsopimukseen tehdään tavallisesti muutoksia luovutuksen yhteydessä.²⁸⁸ Jotta kilpailukieltosopimus pysyisi voimassa myös liikkeen luovutuksen jälkeen, tulee sopimuksen tekemiseksi vaadittava erityisen painavan syyn edellytys olla edelleen voimassa. Tällä on merkitystä esimerkiksi silloin, kun työsuhde päätetään liikkeen luovutuksen jälkeen, eikä kilpailukieltosopimusta ole muutettu liikkeen luovutuksen yhteydessä. Korkeimman oikeuden ratkaisussa 2005:50 katsottiin, ettei kilpailukieltosopimukseen vaadittu painavan syyn peruste täyttynyt enää liikkeen luovutuksen jälkeen, jolloin työntekijä vapautettiin sopimussakosta.

5.3.3 Yrityssaneeraus

Yrityssaneeraustilanteessa työnantajalla on käytettävissään sekä erityinen irtisanomisperuste että normaalia lyhyempi irtisanomisaika²⁸⁹. Irtisanominen voi koskea myös määräaikaista työntekijää. Työnantajan normaalia lyhyemmällä irtisanomisajalla tarkoitetaan kahden kuukauden irtisanomisaikaa, vaikka säädetty tai sovittu irtisanomisaika olisi pidempi. Mikäli normaali irtisanomisaika olisi kahta kuukautta lyhyempi, sovelletaan lyhyempää irtisanomis-

²⁸⁷ Koskinen 2004, s. 14–15.

²⁸⁸ Koskinen 2004, s. 10. Tavallisesti työsopimuksen ehdot muutetaan vastaamaan luovutuksensaajan palveluksessa olevien ”vanhojen” työntekijöiden sopimusehtoja. Samassa yhteydessä voidaan myös kilpailukieltosopimusta muuttaa. (Koskinen 2004, s. 10).

²⁸⁹ Koskinen 2004, s. 15. Erityistä irtisanomisaikaa koskeva säännös on TSL 7:7 :ssä.

aikaa.²⁹⁰ Lyhyemmän irtisanomisajan käyttö edellyttää, että irtisanomisen perusteena on konkurssin välttämiseksi välttämätön toimenpide tai vahvistetun saneerausohjelman mukainen toimenpide, jonka vuoksi taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet täyttyvät. Tällä perusteella tapahtuva irtisanominen on työnantajasta johtuva, ja se vapauttaa työntekijän kilpailukiellosta.²⁹¹

TSL 7:7.2 :n mukaan myös työntekijällä on yrityssaneeraustilanteessa käytettävissään normaalia lyhyempi, 14 päivän irtisanomisaika. Määräaikaisella työntekijällä ei kuitenkaan ole irtisanoutumisoikeutta.²⁹² Kun työntekijän irtisanoutumisen perusteena on työnantajan vakavat taloudelliset vaikeudet, ei kilpailukieltosopimus sido työntekijää²⁹³.

5.3.4 Työnantajan konkurssi tai kuolema

Työnantajan konkurssi voi jo sellaisenaan lakkauttaa työsuhteen ja siten myös kilpailukieltosopimuksen. Mikäli toiminta jatkuu samanlaisena jonkun toisen yrittäjän toimesta konkurssin toteutumisen ja liikkeen toiminnan loppumisen jälkeen, mahdollisesta kilpailukieltosopimuksesta tulee sopia uudelleen. Työnantajan konkurssi ja kuolema ovat selkeitä irtisanomisen ja irtisanoutumisen perusteita. Sekä konkurssipesällä ja kuolinpesän osakkailla että työntekijällä on oikeus irtisanoa työsopimus sen kestosta riippumatta 14 päivän irtisanomisajalla työnantajan konkurssiin asettamisen tai työnantajan kuoleman jälkeen²⁹⁴. Nämä ovat työnantajasta johtuvia syitä, ja niiden yhteydessä tapahtuva irtisanominen tai irtisanoutuminen päättää työntekijän sidonnaisuuden kilpailukieltolausekkeeseen. Mikäli liiketoiminta jatkuu konkurssin yhteydessä liikkeen luovutuksen perusteella, alkuperäinen työsopimus pysyy voimassa, jos kumpikaan osapuoli ei sitä päättä. Kilpailukieltosopimus on kuitenkin voimassa vain, mikäli sen sopimiselle on tässäkin tilanteessa erityisen painava syy.²⁹⁵

²⁹⁰ Koskinen ym. 2003, s. 281.

²⁹¹ Koskinen ym. 2003, s. 281; Koskinen 2004, s. 15.

²⁹² Koskinen ym. 2003, s. 284; Tiitinen & Kröger 2003, s. 417.

²⁹³ Koskinen 2004, s. 15.

²⁹⁴ TSL 7:8.

²⁹⁵ Koskinen 2004, s. 16.

5.3.5 Lomautus

Lähtökohtaisesti työntekijä ei saa edes lomautuksen aikana solmia työsopimusta, joka kilpailee työnantajan toiminnan kanssa. Lain esitöissä kuitenkin todetaan, että lomautuksen ajaksi tehtävän työsopimuksen sallittavuutta arvioitaessa on otettava huomioon perustuslaissa turvattu oikeus ammatin ja elinkeinon harjoittamiseen ja toimeentulon hankkimiseen. Yleensä työntekijällä on siis oikeus tehdä työsopimus ammattiaan vastaavasta työstä lomautuksen ajaksi²⁹⁶, mutta periaatteena voidaan pitää, että se ei saa johtaa varsinaista työnantajaa vahingoittavaan hyvän tavan vastaiseen kilpailutekoon. Työntekijän tulee asettaa aikaisempi työsopimus etusijalle, eikä uuden työsopimuksen kestoaika saa olla määräaikaisen lomautuksen kestoaikaa pidempi²⁹⁷. Koska työntekijän työsuhde pysyy koko lomautuksen ajan voimassa, myös työsopimuslain mukainen työnantajan liikesalaisuuksien paljastamisen kielto pysyy työntekijää sitovana koko lomautuksen ajan²⁹⁸.

Lomautustilanteessa tapahtuvan kilpailevan toiminnan määrittäminen on vaikeaa. Oikeuskirjallisuudessa on jopa katsottu työsopimuksen voivan rikkoa kilpailukieltosopimusta²⁹⁹, mutta lievemmän tulkinnan mukaan lomautuksen aikana kilpailukiellon rikkomista tulee tulkita väljemmin kuin vastaavassa tapauksessa muutoin³⁰⁰. Sitä vastoin oikeuskäytännön mukaan työnantajan kanssa kilpailevan toiminnan harjoittaminen on kiellettyä. Korkeimman oikeuden ratkaisussa 1995:47 lomautettu työntekijä oli tehnyt työnantajansa kanssa kilpailevan urakkatarjouksen ja saanut urakan suoritettavakseen. Oikeus katsoi teon hyvän tavan vastaiseksi kilpailuteoksi, ja työnantajalla oli ollut oikeus purkaa työsopimus.

Lomautuksen aikana työntekijällä on oikeus irtisanoa työsopimuksensa sen kestosta riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Kuitenkin jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, ei tätä irtisanomisoikeutta ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.³⁰¹ Työntekijän irtisanoutuessa lomautuksen aikana hänellä ei ole irtisanoutumisaikaa, ja sen seurauksena hänellä ei ole myöskään oikeutta saada irtisanomisajan palkkaansa³⁰². Sen

²⁹⁶ TSL 5:1.2.

²⁹⁷ HE 157/2000, s. 85; Tiitinen & Kröger 2003, s. 310–311.

²⁹⁸ HE 157/2000, s. 85.

²⁹⁹ Hietala ym. 2006, s. 232.

³⁰⁰ Tiitinen & Kröger 2003, s. 311.

³⁰¹ TSL 5:7.1. Luonnollisesti työntekijä voi irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksensa myös kyseisen seitsemän päivän aikana, mutta silloin hänen tulee noudattaa irtisanomisaikaa.

³⁰² Tiitinen & Kröger 2003, s. 316.

sijaan jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työsuhteen päättymään lomautuksen aikana, hänen tulee suorittaa työntekijälle irtisanomisajan palkka³⁰³.

Lomautuksen kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään 200 päivää on työntekijällä oikeus irtisanoa työsuhteensa päättymään heti, ja lisäksi hänellä on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa.³⁰⁴ Koska työnantaja ei täytä työntarjoamisvelvollisuuttaan, työsuhde päättyy työnantajasta johtuvasta syystä, eikä kilpailukieltosopimus sido työntekijää. Kilpailukiellon sitovuutta on tulkittava samalla tavalla, kun työntekijä käyttää yleistä mahdollisuuttaan irtisanoa työsuhteen lomautuksen aikana ilman irtisanomisaikaa³⁰⁵. Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 29.4.2003 S 00/3512 työnantaja ja työntekijä olivat solmineet kilpailukieltosopimuksen. Sopimuksessa oli maininta, että kyseinen sopimus ei sido työntekijää, jos hän irtisanoutuu työnantajan toimesta tapahtuneen lomautuksen aikana. Käräjäoikeuden mukaan lyhennetyssä työviikossa oli kyse lomautuksesta ja tilannetta arvioitiin sen mukaisesti. Hovioikeus ei joutunut arvioimaan tätä kysymystä, koska sen mukaan kilpailukieltosopimus ei muista syistä ollut sitova. Työsopimuslaissa ei ole säännöstä, joka estäisi työntekijän etuja parantavan sopimuksen, ja näin ollen ei ole myöskään estettä sopia työntekijän sidonnaisuuden kilpailukieltosopimukseen lakkaavan kaikissa lomautustilanteissa ilman työntekijän suorittamaa irtisanoutumistakin³⁰⁶.

5.3.6 Työsuhteen päättymisen koeaikana

Koeajan perusteella tapahtuva työsuhteen päättymisen voi johtua joko työnantajasta tai työntekijästä. Työsuhteen purkaminen ei kuitenkaan saa tapahtua kummankaan osapuolen toimesta epäasiallisilla perusteilla³⁰⁷. Työntekijän taholta tapahtuvan työnantajasta johtuvan koeaikapurun perusteena voi olla esimerkiksi työnantajan antamat väärät toimenkuvalupaukset. Tällaisessa tilanteessa kilpailukieltosopimuksen ei voitane katsoa olevan voimassa, koska työsuhde päättyy työnantajasta johtuvasta syystä.³⁰⁸

³⁰³ TSL 5:7.2.

³⁰⁴ TSL 5:7.3.

³⁰⁵ Koskinen 2004, s. 17.

³⁰⁶ Koskinen 2004, s. 17 av. 42.

³⁰⁷ Koeajasta säädetään TSL 1:4 :ssä. TSL 2:2.1 :ssa määritellään epäasialliset purkuperusteet.

³⁰⁸ Koskinen 2004, s. 16.

Työnantajan toimesta tapahtuvan työntekijästä johtuvan työsuhteen päättämisen perusteena voi olla esimerkiksi työntekijän sopimaton käyttäytyminen tai soveltumattomuus työhön esimerkiksi terveydentilansa tai muiden ominaisuuksiensa vuoksi³⁰⁹. Mikäli koeaikapurulle ei ilmoiteta mitään syytä, edes työntekijän sitä pyytäessä, kohtuullinen ratkaisu olisi kilpailukieltosopimuksen sitomattomuus. Tällaisessa tilanteessa työntekijä ei voi edes arvioida, säilykö sidonnaisuus vai ei.³¹⁰ Oikeuskirjallisuudessa ei ole käsitelty kilpailukieltosopimuksen sitovuutta koeaikapurun jälkeen, vaan ratkaisu on jätetty mahdollisen vastaisen oikeuskäytännön varaan³¹¹.

5.3.7 Työsuhteen määräaikaisuus

TSL 1:3.2 :n mukaan työsuhde voidaan solmia määräajaksi vain perustellusta syystä. Määräaikaisuuden perusteena voi olla esimerkiksi työn luonne, kuten sen kausiluonteisuus, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste³¹². Määräaikainen työsuhteeseen päättyy ilman irtisanomista sovitun kauden päättyessä tai työn tultua tehdyksi³¹³. Mikäli määräaikaisuuden perusteena on sijaisuus ja sopimuksen kesto on sidottu toisen työntekijän poissaoloon, työsuhde päättyy vakituisen työntekijän palatessa töihin.³¹⁴

Hyvin usein määräaikainen työsuhde päättyy, koska työnantajan tarjoama väliaikainen työ päättyy. Tällaisessa tilanteessa työsuhteen on katsottu päättyneen työnantajasta johtuvasta syystä. Toisaalta esimerkiksi sijaisuuden päättymisen yhteydessä on katsottu kilpailukieltosopimuksen sitovan työntekijää.³¹⁵ Työnantajalle saattaisi olla liian suuri riski palkata sijaista vakituisen työntekijän poissaolon ajaksi, ellei hän voisi vaatia sijaiseksi palkattavaa työntekijää allekirjoittamaan kilpailukieltosopimusta. Luonnollisesti olettamuksena on, että työnantajalla on erityisen painava syy sopimukselle. Jos määräaikaisuuden perusteena on työntekijän oma pyyntö tai työnantaja tarjoaa työntekijälle määräaikaisen työsuhteen päättyessä muuta sopivaa työtä, josta työntekijä kuitenkin kieltäytyy, työsuhteen katsotaan päättyneen työnteki-

³⁰⁹ Kairinen 2004, s. 294; Koskinen 2004, s. 16.

³¹⁰ Koskinen 2004, s. 16.

³¹¹ Tiitinen & Kröger 2003, s. 232.

³¹² Kairinen 2004, s. 173.

³¹³ TSL 6:1.

³¹⁴ Tiitinen & Kröger 2003, s. 322.

³¹⁵ Koskinen 2004, s. 18.

jästä johtuvasta syystä. Täten kilpailukieltosopimuksen katsotaan sitovan työntekijää.³¹⁶ Näin ollen voidaan todeta, että mikäli työsopimuksessa on sovittu kilpailukiellosta määräaikaisen työsuhteen jälkeen, sopimus sitoo työntekijää, kun määräaikaisuudelle ja kilpailukiellolle on perusteltu syy ja kilpailukieltosopimuksen ehdot ovat TSL 3:5 :n mukaiset ja kohtuulliset³¹⁷.

5.4 Työsuhteen päättyessä tehtävän sopimuksen vaikutus

Työsuhteen päättyessä tehtävästä sopimuksesta ei säädetä lailla eikä se ole pakollista, mutta monissa tapauksissa sen tekeminen on suositeltavaa tai jopa välttämätöntä. Sopimuksessa sovitetaan työsuhteen päättymiseen liittyvistä asioista, joita ovat esimerkiksi työsuhteen päättymisajankohta, työntekijän työntekovelvollisuus irtisanomisaikana, omaisuuden palauttaminen, salassapitovelvollisuus ja työtodistus.³¹⁸ Päättymissopimuksen yhteydessä voidaan tehdä kilpailukiello- tai salassapitosopimus tai muuttaa aiemmin tehdyn sopimuksen ehtoja tai poistaa se kokonaan. Myös tässä vaiheessa solmittavan kilpailukieltosopimuksen tekemiseen vaaditaan erityisen painava syy. Jos kilpailukieltosopimus on tehty aiemmin, päättymissopimuksen yhteydessä on tärkeää sopia siitä, pysykö sopimus edelleen voimassa vai onko sopimusta tarpeen sovittella joiltain kohdin. Lisäksi päättymissopimuksessa voidaan kilpailukiello rajata koskemaan esimerkiksi työnantajan sopimuksentekohetkellä voimassaolevia liikesuhteita tai työnantajan asiakaskuntaa tietyltä ajalta.³¹⁹

Rovaniemen hovioikeuden ratkaisut 16.9.2004 S 03/325 ja 326 todistavat kilpailukieltosopimuksen maininnan tärkeydestä päättymissopimuksen yhteydessä. Kampaamoalan yrityksessä kehitys- ja markkinointipäällikköinä työskennelleet B ja C olivat solmineet työnantajan kanssa kilpailukieltosopimuksen, jossa he sitoutuivat olemaan harjoittamatta liiketoimintaa samalla alalla kuin työnantajayritys sekä olemaan osallistumatta saman alan yrityksen perustamiseen ja toimintaan. Sopimusten voimassaoloaika oli 12 kuukautta työsuhteen päättymisen jälkeen, ja rikkomisen varalta oli sovittu sopimussakosta. Kun B ja C oli myöhemmin irtisanot-

³¹⁶ Koskinen 2004, s. 18.

³¹⁷ Ks. esim. Lähteenmäki 1991, s. 69, joka toteaa että määräaikaisen työsopimuksen päättymisen ei vaikuta kilpailukieltosopimuksen sitovuuteen, jos molemmat osapuolet ovat tienneet sopimuksen kestoajan, eikä sopimuksen päättymisen ole varsinaisesti kummankaan osapuolen syytä.

³¹⁸ Moilanen 2005, s. 17, 161–198.

³¹⁹ Moilanen 2005, s. 171–172. Sopimusvapauden perusteella myös salassapitosopimus voidaan tehdä, muuttaa tai poistaa tässä vaiheessa.

tu, työnantaja oli sopinut heidän kanssaan työsuhteen päättymistä koskevat sopimukset. Sopimustekstissä luki, että tämän jälkeen osapuolilla ei ole toisiaan kohtaan mitään muita kuin tähän sopimukseen perustuvia vaatimuksia työntekijän yrityksessä olleen työsuhteen tai sen päättymisen johdosta. Käräjäoikeus katsoi, että kyseiset työsuhteen päättymistä koskevat sopimukset olivat syrjäyttäneet aikaisemmat kilpailukieltosopimukset. Työsuhteiden päättymisen jälkeen ei asianosaisilla ollut muita työsuhteista johtuvia oikeuksia ja velvollisuuksia toisiaan kohtaan kuin mitä päättymissopimuksessa oli mainittu. Hovioikeus hyväksyi käräjäoikeuden ratkaisun.³²⁰ Voitaneen kuitenkin olettaa, että kilpailukieltosopimuksen sivuuttaminen ei ollut työnantajan alkuperäinen tarkoitus.

³²⁰ Lyhyesti hovioikeuksista 2005, s. 19–20. Molempiin tuomioihin haettiin muutoksenhakulupaa, mutta korkein oikeus ei sitä myöntänyt (4.5.2005). Täten hovioikeuden ratkaisut ovat lainvoimaisia.

6 SOPIMUSRIKKOMUKSEN SEURAUKSET

6.1 Seurauksena sopimussakko tai vahingonkorvausvelvollisuus

Sopimusrikkomuksen seurauksena voi olla joko vahingonkorvaus tai sopimussakko. Sopimussakko lienee tyypillisin seuraus kilpailukiello- ja salassapitosopimuksen rikkomisesta. Sopimussakon määrä on tavallisesti kiinteä, tai se vastaa määrältään esimerkiksi tietyn ajan palkkasummaa. Sopimussakon määrä sovitaan tarkoituksella huomattavan korkeaksi, jotta se tehostaisi vahvasti sopimuksen osapuolten velvoitteiden noudattamista³²¹.

Salassapitosopimuksen rikkomisen seurauksena on sopimuksessa mainittu sopimussakko tai vahingonkorvaus. Missään laissa tai lain esitöissä ei ole asetettu rajoituksia sopimussakon enimmäismäärälle, eli summa on täysin osapuolten sovittavissa. Jos salassapitosopimuksessa ei ole mainintaa sopimussakosta eikä vahingonkorvauksen määrästä, työnantajan tulee todistaa kärsimänsä vahinko.³²²

Kilpailukieltosopimuksessa sovittavan sopimussakon enimmäismäärää on rajoitettu TSL 3:5.3 :ssa. Säännöksen mukaan sopimussakko saa enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa. Se voi olla myös jonkin muun taloudellisen edun menetys, jonka enimmäismäärää koskee sama rajoitus. Sopimussakon määrää voidaan kohtuullistaa.³²³ Mikäli kilpailukieltosopimuksessa ei ole sovittu sopimussakosta, sen rikkomisen sanktiona on vahingonkorvaus, joka määräytyy VahL 4:1 :ssä säädettyjen perusteiden mukaisesti. Vahingonkorvauksen täyden korvauksen määrää ei ole rajoitettu. Työntekijän tuottamuksen asteella on vaikutusta korvauksen määrään.³²⁴

Vahingonkorvaus on vaatijalleen eli työnantajalle vaikea seuraamus, koska hänen täytyy pystyä osoittamaan, että vahinkoa on aiheutunut ja että se on aiheutunut tuottamuksellisesti. Li-

³²¹ Hemmo 2003b, s. 336.

³²² Saarinen 2003, s. 566.

³²³ HE 157/2000, s. 83.

³²⁴ HE 157/2000, s. 83; Hietala ym. 2006, s. 192; Koskinen 2002b, s. 7.

säksi hänen tulee esittää selvitys vahingon suuruudesta. Tässä mielessä sopimussakko on yksinkertaisempi, koska sen tuomitsemiseksi yleensä riittää, että osoitetaan sopimusta rikotun.³²⁵

6.2 Kohtuullistaminen

Kilpailukieltosopimuksen pätevyuden arviointi on kaksivaiheinen. Ensin selvitetään, onko työnantajalla riittävän painava syy kilpailukieltosopimuksen tekemiselle. Sen jälkeen tutkitaan sopimuksen sisällön kohtuullisuutta.³²⁶ Työsopimuslaissa säädetään OikTL:n soveltamisesta kilpailukieltosopimuksen pätevyuden arvioinnissa ja sovittelussa. Sopimuksen kohtuullisuutta on arvioitava OikTL 36 ja 38 §:ien perusteella³²⁷. OikTL 38 §:n mukaan sopimus, jolla joku kilpailun estämiseksi tai rajoittamiseksi on sitoutunut olemaan harjoittamatta tietynlaista toimintaa tai olemaan tekemättä työsopimusta jonkun kanssa, joka harjoittaa sellaista toimintaa, ei sido sitoumuksen antajaa siltä osin, kuin se kohtuuttomasti rajoittaa hänen toimintavapauttaan. Näin ollen OikTL 38 § soveltuu kilpailukieltosopimuksen asiallisen tai ajallisen ulottuvuuden kohtuuden arviointiin. Sen sijaan OikTL 36 §:n nojalla voidaan arvioida esimerkiksi sopimussakon kohtuullisuutta.³²⁸

Kummankin sopimusosapuolen edut ja rasitukset tulee ottaa huomioon sitoumuksen kohtuuttomuutta arvioitaessa. Työntekijän kannalta on otettava huomioon, ettei hänen toimintavapauttaan ja mahdollisuuksiaan rajoiteta enemmän kuin on tarpeen. Työnantajan puolelta on otettava huomioon hänen tarpeensa suojata yrityssalaisuuksiaan.³²⁹ Työntekijän asema työmarkkinoilla (ikä, koulutus, kokemus, jne.) ja hänen taloudelliset toimeentulomahdollisuutensa saattavat olla merkittäviä seikkoja kohtuullisuutta arvioitaessa³³⁰.

Korkeimman oikeuden päätöksessä 1985 II 171 pidettiin voimassa hovioikeuden ratkaisu, jossa katsottiin, että kilpailukiellon voimassaoloaika koskeva työsopimuksen ehto ei rajoittanut kohtuuttomasti työntekijän toimintavapautta, mutta työntekijän sopimuksen rikkomisesta

³²⁵ Koskinen 1991, s. 104.

³²⁶ Bruun 1988, s. 75.

³²⁷ OikTL:a muutettiin 17.12.1982 3. luvun otsikon ja 36–38 §:n osalta, 956/1982. Lain muutos tuli voimaan 1.1.1983 ja sitä sovelletaan myös ennen lain voimaantuloa tehtyihin työsopimuksen kilpailukieltolausekkeisiin.

³²⁸ Bruun 2003, s. 782.

³²⁹ Koskinen 2002b, s. 8. Koskinen on käyttänyt kyseisessä kohdassa liike- ja ammattisalaisuuden termiä.

³³⁰ Bruun 1988, s. 78.

suoritettavaksi sovittua 24 kuukauden palkan suuruista vahingonkorvausta kohtuullistettiin. Korvaus alennettiin puoleen sovitusta. Huomioon otettavina seikkoina olivat osapuolten asema sopimusta tehtäessä, kilpailukiellon noudattamisesta luvattu hyvitys, työntekijän taloudelliset olot ja sopimusrikkomuksen tapahtuma-ajankohta. Tapaus on TSL (1970) 16.4 §:n ajalta, mutta on edelleen relevantti kohtuullistamisen perusteiden vuoksi.

6.3 Työnantajan tulkintaetuoikeus

Oikeuskirjallisuudessa on katsottu työnantajalla olevan oikeus määrätä väliaikaisesti noudatettavasta työsuhdetta koskevasta tai siihen liittyvästä oikeusnormin tulkinnasta. Tämä työnantajan tulkintaetuoikeus perustuu työsuhteen osapuolten lojaliteettivelvollisuuteen ja on johdettu työnantajan työn johto- ja valvontaoikeudesta ja myös oikeuskäytännöstä ilmenevästä vakiintuneesta käytännöstä³³¹. Työntekijän velvollisuutena on noudattaa työnantajan tulkintaa, kunnes tulkintaerimielisyys on sovittu tai ratkaistu työehtosopimuksen neuvottelujärjestelmän kautta tai viime kädessä tuomioistuimessa.³³² Tulkintaetuoikeus koskee siis ainoastaan tulkinnanvaraisia tilanteita, ei selviä asioita³³³.

Työnantajan tulkintaetuoikeus on muodostunut käytännön tarpeiden pohjalta. Koska joskus tulkintakiistojen selvittely ja ratkaisun saaminen saattaa kestää pitkiäkin aikoja, jopa vuosia, asia tulee ratkaista väliaikaisesti jollakin tapaa.³³⁴ Tulkintaetuoikeus ei suoranaisesti perustu mihinkään laki- tai työehtosopimusnormiin. Selkeän normin puuttuessa tulkintaetuoikeutta on perusteltu erilaisin argumentein.³³⁵ Siihen liittyy myös ongelmakohtia, joiden vuoksi sitä on oikeuskirjallisuudessa kritisoitu. Sen perustelut eivät ole kaikkien mielestä täysin hyväksyttäviä.³³⁶

³³¹ Kairinen 2004, s. 211; Tiitinen & Kröger 2003, s. 210. Kairinen (1986, s. 160) ja (2004, s. 211) on kritisoinut työnantajan tulkintaetuoikeuden perustamista työnantajan direktio-oikeuteen. Hänen mukaansa tulkintaetuoikeus perustuu työntekijän kuuliaisuus- ja lojaliteettivelvollisuuteen (1986, s. 163–164).

³³² Tiitinen & Kröger 2003, s. 210.

³³³ Kairinen 1986, s. 153.

³³⁴ Kairinen 1986, s. 151.

³³⁵ Kairinen 2004, s. 211.

³³⁶ Ks. esim. Heikkerö 1981, s. 135–139; Kairinen 1986, s. 154–157.

Työnantajan tulkintaetuoikeus koskee kaikkia työsuhdetta koskevia tai sitä sivuavia normiryhmiä, esimerkiksi työlainsäädäntöä sekä työehtosopimuksen ja työsopimuksen määräyksiä. Työnantajalla on tulkintaetuoikeus myös työntekijän päävelvoitetta eli hänen työntekovelvollisuuttaan koskevia säännöksiä tai määräyksiä sovellettaessa³³⁷. Myös palkkakysymyksissä työnantajalla on tulkintaetuoikeus³³⁸. Luonnollisesti työnantaja vastaa omaksumastaan tulkinasta. Näin ollen mikäli tulkinta myöhemmin todetaan virheelliseksi, työnantajan tulee korvata tulkintaetuoikeutensa käyttämisestä työntekijälle mahdollisesti aiheutunut vahinko TSL 12 luvun säännösten mukaisesti.³³⁹

Työnantajan tulkintaetuoikeuden mukaisen päätöksen noudattaminen on katsottu olevan työntekijän velvollisuus työsuhteessa. Täten myös sen rikkomisen seuraukset ovat pääsääntöisesti samat kuin työnantajan työnjohtomääräysten laiminlyönnin seuraukset, eli työnantajan oikeus päättää työsopimus TSL 7:1 ja 2 :n tai 8:1 :n perusteella. Kuitenkaan työnantajan tulkintaetuoikeus ei ole rajoittamaton, vaan ainoastaan työnantajan vilpittömässä mielessä esittämät normitulkinat ovat työntekijää velvoittavia.³⁴⁰

Kilpailukieltosopimuksen mitättömyystulkinta on esitetty poikkeuksena työnantajan tulkintaetuoikeuteen. Poikkeus johtuu siitä, että työntekijä voi pitäessään tekemäänsä kilpailukieltosopimusta mitättömänä tai arvioidessaan työnantajan kilpailukieltosopimukseen perustuvan maksuvelvollisuuden laiminlyönnin täyttävän varallisuus oikeudellisen sopimuksen purkuperusteen hakeutua työsuhteen päättymisen jälkeen kilpailevan työnantajan palvelukseen tai ryhtyä itse kilpailevaan toimintaan. Työsuhteen päättymisperusteella ei ole merkitystä. Tämä tapahtuu kuitenkin työntekijän omalla riskillä. Aikaisemman työnantajan päätettäväksi jää, millaisiin oikeudellisiin toimiin hän ryhtyy.³⁴¹

³³⁷ Tiitinen & Kröger 2003, s. 211.

³³⁸ Kairinen 1986, s. 152.

³³⁹ Tiitinen & Kröger 2003, s. 211.

³⁴⁰ Tiitinen & Kröger 2003, s. 210–212.

³⁴¹ Tiitinen & Kröger 2003, s. 232.

6.4 Kilpailukieltosopimuksen täytäntöönpano

6.4.1 Väliaikainen kieltö

Keskustelua kilpailukieltosopimuksen toteuttamisesta väliaikaisella kiellolla oikeudenkäymiskaaren (1.1.1734/4) 7:3 :n mukaisesti ei ole käyty paljoakaan oikeuskirjallisuudessa³⁴². Kysymys on siitä, voidaanko kyseisen säännöksen perusteella kieltää työntekijää jatkamasta kilpailukieltolauseketta rikkovaa yritystoimintaa tai työskentelemästä kilpailijan lukuun. Työoikeudessa on yleensä suhtauduttu varsin pidättyvästi henkilösuorituksen toteuttamiseen turvaamistoimilla. Työntekijää ei voida pakottaa tekemään työsuorituksen mukaista työsuoritusta, eikä työnantajaa voida pakottaa ottamaan laittomasti irtisanottua työntekijää takaisin töihin. Tätä periaatetta on pidetty voimassa olevana oikeutena esimerkiksi työn henkilökohtaiseen luonteeseen ja henkilön koskemattomuuteen vedoten.³⁴³ Kuitenkin väliaikaisen turvaamistoimen mahdollisuutta kilpailukieltosopimuksen yhteydessä on oikeuskirjallisuudessa katsottu puoltavan lain sanamuoto, oikeuskäytäntö ja -kirjallisuus, jotka kaikki viittaavat säännöksen laajaan tulkintaan³⁴⁴. Kilpailukieltosopimuksen toteuttaminen eroaa työsuorituksen toteuttamisesta siinä, että kyseessä on kieltotuomio; henkilöä kielletään tekemästä jotain. Oikeuskirjallisuudessa onkin katsottu, että Suomessa alioikeuksien antamat väliaikaiset kieltotuomiot ovat soveltuvia, ja alioikeuksien asettamat uhkasakot ovat tarpeellisia tehostamaan kilpailukiellon noudattamista.³⁴⁵

6.4.2 Kilpailevan työnantajan vastuu

TSL 3:3.3 :n säännös asettaa työntekijän ohella myös työnantajalle, joka tietoisesti ottaa työhön sellaisen työntekijän, jonka tietää syyllistyvän kilpailutekoon, vastuun aikaisemmalle työnantajalle aiheutuneesta vahingosta. Kyseistä periaatetta voidaan oikeuskirjallisuuden mukaan soveltaa myös kilpailukieltosopimuksen rikkomistilanteessa³⁴⁶. Ajatuksena on, että vastuu tulisi siirtää sille taholle, joka siitä eniten hyötyy. Tässä tapauksessa tulisi kyseeseen uusi kilpaileva työnantaja. Kyseisessä tilanteessa saattaa tulla sovellettavaksi SopMenL 1 §:n

³⁴² Kyseisen säädöksen muutos 22.7.1991/1065. 3 §:ää on muutettu lailla 15.6.2007/707. Kyseinen muutos astuu voimaan 1.1.2008.

³⁴³ Bruun 2003, s. 784.

³⁴⁴ Bruun 2003, s. 784; Norrgård 2002, s. 62.

³⁴⁵ Bruun 2003, s. 784.

³⁴⁶ Saarinen 2003, s. 416.

säännös hyvän liiketavan vastaisesta menettelystä, mikäli uusi työnantaja ottaa tietoisesti työhön työntekijän, jota sitoo kilpailukieltosopimus³⁴⁷. Uuden työnantajan vastuu saattaa tulla kyseeseen myös tilanteessa, jossa uusi työnantaja houkuttelee työntekijän päättämään työsuhteensa irtisanomisaikaa tai työsopimuksessa olevaa määräaikaa noudattamatta.³⁴⁸

Asiaa täytyy tarkastella myös niin sanotun kilpailevan työnantajan kannalta. Yrityksistä ei nimittäin pelkästään lähde työntekijöitä, vaan niihin myös rekrytoidaan uusia työntekijöitä. Erityisesti kilpailevista yrityksistä siirtyvät työntekijät saattavat tuoda oman ammattiosaamisensa lisäksi myös muuta tietoa. Kun heidän osaamisensa otetaan käyttöön, on syytä kiinnittää huomiota siihen, ettei samalla loukata heidän entisille työnantajilleen kuuluvia yrityssalaisuuksia. On selvää, että työnantaja ottaa merkittävän oikeudellisen riskin tilanteessa, jossa työntekijä tuo mukanaan aikaisemmasta työpaikastaan hankkimiaan liiketoimintaa koskevia dokumentteja ja jossa työnantaja ottaa dokumentit vastaan ja ryhtyy hyödyntämään niitä. Riskit eivät kuitenkaan rajoitu vain tallennetussa muodossa siirtyvään tietoon, sillä työntekijällä saattaa olla tiedossaan merkittäviäkin yrityssalaisuuksia pelkästään muistinvaraisesti. Mikäli työnantaja ryhtyy hyödyntämään tällaista tietoa, on vaarana, että se tulkitaan RL 30:6 :n mukaiseksi yrityssalaisuuden väärinkäytöksi.³⁴⁹

³⁴⁷ Bruun 1988, s. 80.

³⁴⁸ Saarinen 2003, s. 416.

³⁴⁹ Nyblin 2003, s. 252.

7 LOPUKSI

7.1 Yrityssalaisuus ja sen suojaaminen

Käytännössä työnantajan yrityssalaisuuksiin voidaan katsoa kuuluvan kaikki sellainen tieto, jolla on hänelle kilpailullista arvoa ja joka auttaa häntä tekemään rahaa. Yrityssalaisuutta voi siis olla melkein mikä vain. Sen vuoksi onkin äärimmäisen tärkeää, että työnantaja itse tiedostaa omat yrityssalaisuutensa ja siten osaa suojata ne myös entisten työntekijöidensä väärinkäytöksiä vastaan. Lainsäädäntö suojaa melko tehokkaasti yrityssalaisuuksia, mutta siitä huolimatta työnantaja ei voi vain passiivisena odottaa lainsäädännön pitävän huolen hänen salaisuuksiensa suojaamisesta kaikissa tilanteissa. Työnantajalta edellytetään aktiivisuutta ja konkreettisia toimenpiteitä. Lähtökohtaisesti tarvittavat toimenpiteet räätälöidään kunkin yrityksen mukaan. Varsinkin isoissa yrityksissä tulisi olla käytössä suunnitelma, jonka avulla systemaattisesti päivitetään yrityksen yrityssalaisuudet ja niiden suojakeinot. Kuten aiemmin on tuotu ilmi, työnantajan ei tarvitse uhrata suuria summia rahaa suojaamiseen, vaan kohtuulliset suojakeinot ovat riittäviä. Pääsääntönä on, että suojakeinojen tulisi olla oikeassa suhteessa salassa pidettävän tiedon arvoon.

Nykyisin paperiton toimisto on ihannetila, johon suurin osa yrityksistä pyrkii. Sen vuoksi suurin osa yritysten yrityssalaisuuksista on sähköisessä muodossa tai ainakin jossain vaiheessa siirtyy siihen muotoon. Merkittävää osaa yritysten dokumenteista käsitellään ja siirretään työntekijältä toiselle ja työpaikan ulkopuolelle tietokoneen avulla. Tämä aiheuttaa erityisen suuren haasteen yrityssalaisuuksien suojaamiselle. Varsin harva työntekijä nimittäin edes ymmärtää käsittelevänsä yrityksen arkaluontoista materiaalia, jos hän pääsee siihen käsiksi pelkästään hiirtä klikkaamalla. Sen vuoksi työntekijöitä kouluttamalla ja tietoisuutta lisäämällä voidaan ehkäistä huolimattomuudesta aiheutuvaa tietojen paljastamista sekä työsuhteen aikana että työsuhteen jo päättyttyä.

7.2 Rajanveto työntekijän ammattitaidon ja yrityssalaisuuden välillä

Vuoden 2003 rikoslain muutos asetti työnantajan edut etusijalle ja sääti työntekijälle kahden vuoden yrityssalaisuuksien paljastamisen kiellon. Tämä oli nähdäkseni erittäin onnistunut muutos, sillä tutkimuksetkin osoittavat, että nopein keino luoda menestyvä yritys on alkaa kilpailla entisen työnantajansa kanssa³⁵⁰. Lainmuutoksen yhteydessä nousi entistäkin keskeisemmälle sijalle kysymys, miten työnantajan yrityssalaisuudet erotetaan työntekijän ammattitaidosta. Lain esitöissä tulkinnan välineeksi annettiin tallennemuotoon perustuva jaottelu. Sen mukaan tallenteena oleva tieto olisi yrityssalaisuutta ja työntekijän muistinvarainen tieto kuuluisi työntekijän ammattitaitoon. Tämä on varmasti soveltuva rajanvetoperuste, kunhan sen muistaa liittää kokonaisharkintaan, jossa huomiota kiinnitetään muun muassa työntekijän aikaisempaan työhistoriaan sekä työtehtävien luonteeseen edellisissä ja nykyisessä työpaikassa. Käytännössä tallenneperusteista parempaa rajavetoperustetta olisi tuskin mahdollista soveltaa.

Nähdäkseni RL 30:5 :n muutos asettaa myös työntekijälle velvollisuuden olla tarkkaavainen sen suhteen, mistä hän on kulloisenkin tiedon saanut. Työntekijän ammattitaidon ja yrityssalaisuuden välinen raja määritellään tapauskohtaisesti, ja sen vuoksi työntekijän tulee tarpeen vaatiessa kyetä osoittamaan tiedon kuuluvan hänen omaan ammattitaitoonsa. Varsinkin pitkän työuran aikana työnantajan yrityssalaisuudet ovat helposti sulautuneet osaksi työntekijän ammattitaitoa, ja siksi työntekijän mahdollisuus erottaa näitä toisistaan voi olla käytännössä lähes mahdoton tehtävä. Mikäli erottelu on kuitenkin tehtävä, paras todistuskeino on dokumentoida huolellisesti niin työtehtävät kuin erilaiset koulutuksetkin. Mikäli tulevaisuudessa oikeuskäytännössä joudutaan arvioimaan työntekijän ammattitaidon ja työnantajan yrityssalaisuuden välistä rajaa, parhaita todistajia lienevät erilaiset alan kouluttajat ja työntekijän kanssa samanlaista työtä tekevät työntekijät. Jos he tuntevat kyseisen asian, tiedon voidaan katsoa olevan osa työntekijän ammattitaitoa.

³⁵⁰ Stähle & Grönroos 1999, s. 179. Kyseinen tutkimus oli tehty Ruotsissa, mutta se pätee varmasti myös Suomessa.

7.3 Sopimusperusteiset suojakeinot

Työnantajat käyttävät yhä enenevässä määrin sopimusperusteisia keinoja yrityssalaisuuksien suojaamiseen työntekijän työsuhteen päättymisen jälkeen. Tämä on täysin ymmärrettävää, kunhan sopimukset pysyvät kohtuuden rajoissa ja niiden käytölle löytyy hyvä peruste. Kilpailukieltosopimuksen kohdalla tämä on varmistettu lainsäädännöllä, mutta salassapitosopimusta ei ole lainsäädännöllä rajoitettu. Koska kilpailukieltosopimusten käyttö on koko ajan lisääntynyt, työntekijöiden olisi suositeltavaa hiukan aktivoitua ja pyytää työnantajaa perustelemaan vaaditun kilpailukieltosopimuksen tarve. Tosin varsin usein työntekijälle selviää työnantajan vaatimus kilpailukieltosopimuksen tekemisestä vasta työsopimuksen allekirjoitustilaisuudessa. Tilanteessa, jossa työntekijä on todennäköisesti jo irtisanoutunut edellisestä työpaikastaan, ei työntekijälle jää käytännössä muuta vaihtoehtoa kuin allekirjoittaa kyseinen sopimus.

Vaikka kilpailukieltosopimuksista on säädetty lailla, niiden kohdalla on edelleen monia kysymysmerkkejä. Erään ongelman muodostavat sopimukset, joiden sitovuus jää epäselväksi työsuhteen päättyessä erityisen tilanteen yhteydessä. Esimerkkinä voidaan mainita tilanne, jossa työntekijä purkaa työsopimuksen koeaikanaan. Perusteena työsuhteen purkamiselle saatetaan olla se, että hän on arvioinut oman soveltuvuutensa työtehtävään väärin. Se, kummasta osapuolesta kyseinen työsuhteen päättymisen johtuu, on näyttökysymys. Toisena esimerkkinä voidaan mainita tilanne, jossa koeajan kuluessa työnantaja ja työntekijä ovat yhteistuumin tulleet siihen tulokseen, ettei kyseinen työtehtävä sovellu työntekijälle. Mikäli työntekijä ehtii työskennellä yrityksessä esimerkiksi kolmen kuukauden ajan, hän on jo mahdollisesti saanut tietoonsa yrityksen yrityssalaisuuksia. Sen vuoksi työnantajan intressinä on vaatia kilpailukieltosopimuksen noudattamista. Toisaalta taas kuuden kuukauden kilpailukieltotoaika kolmen kuukauden työsuhteen jälkeen olisi kohtuuton. Jos kilpailukieltosopimuksen sitovuudesta ei ole keskusteltu työsuhteen päättymistilanteessa, ei työntekijä voi edes tietää, sitooko sopimus häntä vai ei. Aiheesta ei ole toistaiseksi oikeuskäytäntöä, joten on vaikea sanoa, miten tuomioistuin asian tulkitsisi. Kilpailukieltosopimukset allekirjoitetaan pääsääntöisesti työnantajan vaatimuksesta, joten nähdäkseni työnantajan velvollisuutena on palata sopimukseen myös työsuhteen päättyessä.

Suurin osa työnantajista vaatii organisaatiossa merkittävässä asemassa työskentelevää työntekijää allekirjoittamaan sekä kilpailukieltosopimuksen että salassapitosopimuksen. Organisaation alem-

malla tasolla riittää yleensä pelkkä salassapitosopimus, sillä kilpailukieltosopimuksen erityisen painavan syyn edellytys ei useinkaan täyty. Työnantajat saattavat kokea kilpailukieltosopimuksen hankalaksi, koska se vaatii tiettyjen edellytysten täyttymistä. Mikäli ainoa syy, jonka vuoksi kilpailukieltosopimusta vaaditaan, on työnantajan yrityssalaisuuksien suojaaminen, salassapitosopimus on monessa tilanteessa helpompi vaihtoehto. Katson kuitenkin, että salassapitosopimukseen vetoamiseksi vaaditaan työnantajalta vahvaa näyttöä siitä, kuinka hän on ilmaissut työntekijälle yrityssalaisuutensa ja toiminut niiden suojaamiseksi. Sen sijaan kilpailukieltosopimukseen vetoamiseksi riittää, että työnantaja osoittaa sopimuksen perusteen olevan edelleen voimassa, ja että työntekijä on rikkonut sitä. Näin ollen mikäli kilpailukieltosopimuksen painavan syyn edellytys täyttyy, se on työnantajan kannalta salassapitosopimusta helpompi vaihtoehto.

Kilpailukieltosopimus on työntekijän kannalta salassapitosopimusta haitallisempi, koska sillä rajoitetaan hänen mahdollisuuksiaan valita seuraavaa työpaikkaa tai ryhtyä työnantajan kanssa kilpailevaksi yrittäjäksi. Se, kuinka paljon salassapitosopimus rajoittaa työntekijän toimintaa työsuhteen päättymisen jälkeen, riippuu salassapitosopimuksen ehdoista. Jos salassapitosopimus on sovittu todella laajaksi, se saattaa rajoittaa työntekijän toimintaa yhtä paljon kuin kilpailukieltosopimuskin rajoittaisi. Tällaisessa tilanteessa tuomioistuimien saattaakin katsoa, että kyseessä on tosiasiallisesti kilpailukieltosopimus, jonka vuoksi TSL 3:5:n rajoituksia tulee noudattaa. Koska kilpailukieltosopimuksesta säädetään lailla ja salassapitosopimus kuuluu sopimusvapauden piiriin, vaarana on, että työnantajat alkavat käyttää entistä laajempia salassapitosopimuksia omien yrityssalaisuuksiensa suojaamiseksi. Onneksi vuoden 2003 rikoslain muutos antaa yrityssalaisuuksille kahden vuoden automaattisen suojan, mikä osaltaan helpottaa työnantajien painetta solmia liian laajoja salassapitosopimuksia työntekijöidensä kanssa. Luonnollisesti työntekijällä on aina mahdollisuus vaatia kilpailukieltosopimuksen kohtuullistamista, mikäli se on solmittu kohtuuttoman laajaksi. Kuitenkin käytännössä aika harva työntekijä haluaa lähteä oikeuteen. Prosessiin ryhtyminen saattaa esimerkiksi tuntua liian raskaalta tai mahdollisen ”hankalan työntekijän” –maineen saaminen saattaa pelottaa. Toisaalta tuomioistuinten käsittelyajat ovat niin pitkiä, ettei siitä välttämättä olisi ajallisestikaan hyötyä. Katsonkin, että työntekijöiden suojaamiseksi myös salassapitosopimukselle olisi hyvä säätää jonkinlaisia rajoituksia.