Työ- ja elinkeinoministeriö

kirjaamo@tem.fi

paula.laine-nordstrom@tem.fi

Lausuntopyyntönne 18.10.2017/Dnro TEM/1611/00.04.01./2016

Liikesalaisuusdirektiivin kansallista täytäntöönpanoa valmistelevan työryhmän mietintö

* Akavan mielestä ehdotettu laki tekee liikesalaisuuksien sääntelystä monessa suhteessa epäselvemmän.
* Akava esittää, että jatkovalmistelussa ehdotusta täsmennetään ja työntekijän liikesalaisuuksien ja luottamuksellisten teknisten ohjeiden salassapitovelvollisuutta rajoitetaan.
* Liikesalaisuuslain jatkovalmistelussa on huomioitava muuttuvat työn tekemisen muodot ja arvioitava näissä tehtävän työn osalta liikesalaisuuksien salassapidon ulottuvuutta.

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uusi liikesalaisuuslaki. Laissa säädettäisiin liikesalaisuuksien suojasta ja siviilioikeudellisista oikeussuojakeinoista. Esityksellä pantaisiin täytäntöön Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2016/943 julkaisemattoman taitotiedon ja liiketoimintatiedon (liikesalaisuuksien) suojaamisesta laittomalta hankinnalta, käytöltä ja ilmaisemiselta.

Akava kiittää mahdollisuudesta lausua työryhmän mietinnöstä liikesalaisuuslaiksi ja viittaa palkansaajajärjestöjen 5.10.2017 antamaan lausuntoon ja toteaa lisäksi seuraavaa:

Akavan mielestä ehdotettu laki tekee nykyisestä liikesalaisuuksien sääntelystä monessa suhteessa epäselvemmän ja toivoo, että valmistelun kuluessa lakiehdotukseen tehdään jäljempänä kuvattuja muutoksia.

**Yleistä**

Liikesalaisuuksia koskevat säännökset ja niiden mahdollistamat sopimukset ovat kilpailukieltosäännösten ja –sopimusten kanssa osa järjestelyjä, joilla työnantajat pyrkivät vaikeuttamaan työvoiman liikkuvuutta ja näin ollen heikentämään kilpailua työmarkkinoilla. Näihin järjestelyihin tulisi lähtökohtaisesti suhtautua torjuvasti.

Sääntelyssä ei siis tulisi mennä yli sen, mikä kohtuullisesti turvaa yritysten lakiin perustuvat tarpeet liikesalaisuuksien suojaamiseksi. Lisäksi tulee korostaa, että työntekijöiden sananvapautta ei saa kohtuuttomasti rajoittaa eikä tule luoda mekanismeja, jotka voivat johtaa työntekijöiden ankaraan ja yllättävään vastuuseen liikesalaisuuden ilmaisemisesta.

Työntekijöiden osalta käytännön ongelmia syntyy myös sellaisissa tilanteissa, joissa työnantaja määrittelee itse liikesalaisuuksien laajuuden työsopimuksen salassapitoa koskevassa ehdossa tai erillisessä salassapitosopimuksessa. Liikesalaisuutta ei ole työsopimuslaissa itsessään määritelty. Liikesalaisuudet pyritäänkin usein määrittelemään hyvin laajaksi, käsittäen lähes kaiken mahdollisen, jopa työpaikalla käytyjä keskusteluja. Suojan kohteena saatetaan esittää olevan esimerkiksi kaiken ”luottamuksellisen” tiedon. Luottamuksellista tietoa ei ole kuitenkaan missään määritelty.

Suojattavien liikesalaisuuksien piiri olisikin rajattava selkeästi ja sellaiseksi, että se käsittäisi vain työnantajan lakiin perustuvia suojaustarpeita. Ehdotetussa laissa liikesalaisuuden määritelmä rajaa osaltaan suojattavia liikesalaisuuksia, mutta se ei kuitenkaan estä määrittelemästä liikesalaisuuksiksi sellaisia seikkoja, joiden salaamisella voidaan pyrkiä esim. palkkakilpailun estämiseen.

**Soveltamisala (1 §)**

Soveltamisalaa koskevaa pykälää on tarkennettava suhteessa työsopimuslakiin, joka on työsopimuksia ja –suhteita koskeva erityislaki. Työsopimuslain etusijajärjestys on todettava ehdotetun liikesalaisuuslain perusteluissa. Yhtenä perusteluna tälle on mm. ehdotetun liikesalaisuuslain ja työsopimuslain sisältöerot. Työsopimuslaissa on huomioitu työsuhteen erityispiirteet sekä mm. työntekijän alisteinen asema suhteessa työnantajaan.

Työelämään liittyvissä kysymyksissä työsopimuslain ja erityisesti lain 3 luvun 4 §:n liike- ja ammattisalaisuutta koskevan säädöksen on katsottava olevan liikesalaisuuslakiin nähden erityissäännös työelämän liikesalaisuuksista. Liikesalaisuuslain perusteluissa olisi todettava, että työsopimuslain ja liikesalaisuuslain välisessä suhteessa etusija olisi annettava työsopimuslaille. Mahdollisessa liikesalaisuuslain ja työsopimuslain välisessä ristiriitatilanteessa ratkaiseva merkitys olisi annettava työsopimuslaille siten, ettei työntekijälle synny laajempaa salassapitovelvoitetta tai vastuuta, kun mitä työsopimuslaissa on tarkoitettu.

**Teknisten ohjeiden määritelmästä (2 § 4-k)**

Ehdotettuun lakiin on sisällytetty laista sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa ns. teknisiä esikuvia tai ohjeita koskeva sääntely. Ehdotuksen mukaan salassa pidettävät tekniset esikuvat tai ohjeet (2 § 4-k) voivat olla jopa julkisia, esimerkiksi internetissä saatavilla olevia tietoja.

Määritelmä on hyvin avoin ja selvästi laajempi kuin liikesalaisuuksia koskeva määritelmä. Lisäksi perusteluissa todetaan kehäpäätelmänä, että voimassa olevaan sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa annettuun lakiin ei sisälly teknisen esikuvan tai teknisen ohjeen määritelmää, mutta ehdotetun määritelmän sisällön on tarkoitettu vastaavan nykyisin käytössä olevan käsitteen ’tekninen esikuva’ tai ’tekninen ohje’ sisältöä.

Oikeuskäytännössä on viitattu vain suoraan tapaukseen KKO 1991:11, mutta kyseisessä tapauksessa korkein oikeus ei selventänyt, millä perusteilla se katsoi tapauksessa esillä olleen teknisen ohjeen olevan nimenomaan laissa tarkoitettu tekninen ohje.

Ehdotetun lain perusteluissa on sanottu, että teknisen ohjeen määritelmään sisältyy se, että ohje on "luottamuksellisesti uskottu jollekulle tietyn tehtävän suorittamista varten tai muuten liiketarkoituksessa”. Tälle luottamuksellisesti uskomiselle ei ole lakitekstissä tai perusteluissa kuitenkaan annettu minkäänlaista sisältöä tai määritelmää, jonka perusteella työntekijä voisi päätellä, milloin hänelle jotain ”uskotaan luottamuksellisesti”.

Teknisen ohjeen ilmaisukieltoon liittyy ehdotetun lain mukaan vahingonkorvausvelvollisuus (11 §), tuomion julkistamista tarkoittava häpeärangaistus (12 §) ja lisäksi sakkorangaistus (15 §). Lisäksi teknisen ohjeen ilmaisukiellon rikkominen saattaa olla työsopimuslaissa tarkoitettu työsuhteen päättämisen peruste. Työntekijä saattaa myös joutua velvolliseksi maksamaan sopimusperustaisen sopimussakon.

Ilmaisemiskiellossa on kysymys sananvapauden rajoittamisesta työntekijän käyttäessä tietotaitoa, joka saattaa olla hänen omaa ammattitaitoaan tai sitten työnantajan luottamuksellisesti hänelle uskomia teknisiä ohjeita. Työntekijän voi olla erittäin vaikea erottaa laissa tarkoitetut luottamuksellisesti uskotut tekniset ohjeet muista ohjeista erityisesti silloin kun ne ovat julkisesti jossain saatavilla, esimerkiksi internetissä.

Teknisiä ohjeita koskevasta puhtaasti kansallisesta sääntelystä on luovuttava ja pitäydyttävä liikesalaisuusdirektiivin tarkoittamissa liikesalaisuuksissa työntekijän salassapitovelvollisuudesta säädettäessä.

**Työnantajan liikekumppaneiden liikesalaisuudet (4 §)**

Esitetyn liikesalaisuuslain 4 §:n 3 momentin mukaan ”Joka on saanut tiedon liikesalaisuudesta toisen palveluksessa ollessaan, ei saa sitä palvelusaikana oikeudettomasti käyttää tai ilmaista”. Perusteluissa todetaan, että ”Lisäksi ehdotetulla momentilla suojattaisiin sekä työnantajan että esimerkiksi asiakkaiden tai liikekumppaninen liikesalaisuuksia”.

Ehdotettu säännös koskee työsuhteessa, muussa palvelussuhteessa ja toimeksiantosuhteessa saatuja työnantajan ja toimeksiantajan sekä näiden asiakkaiden ja liikekumppaneiden liikesalaisuuksien salassapitoa.

Laissa sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa on säännös, joka suojaa liikekumppaneiden liikesalaisuuksia, mutta vain niissä tapauksissa, joissa työntekijä on niitä hyödyntänyt hyötymis- tai vahingoittamistarkoituksessa. Esitetyn lain mukaan työntekijä joutuisi vastuuseen muiden kuin oman sopimuskumppanin, eli työnantajan, liikesalaisuuksista pelkästään allekirjoittamalla työsopimuksen.

Työntekijällä on työsopimuslain perusteella työsuhteen kestäessä velvoite olla ilmaisematta tai hyödyntämättä työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksia. Esitetyllä muutoksella laajennetaan työntekijälle laista johtuva salassapitovelvoite koskemaan myös työnantajan asiakkaiden ja liikekumppanien liikesalaisuuksia.

Työsopimuslaissa säännellään työnantajan ja työntekijän välisestä sopimussuhteesta. Esitys laajentaisi työntekijän salassapitovelvoitteen piiriä työsuhteen osapuoliin nähden kolmatta tahoa koskevaksi. Esitystä ei voida pitää hyväksyttävänä, sillä työntekijällä ei useinkaan ole samoja edellytyksiä arvioida ja tiedostaa asiakkailta ja liikekumppaneilta saatujen tietojen liiketaloudellista merkitystä tai mahdollista salassapitointressiä. Tämän johdosta työntekijän riski joutua tahattomasti osalliseksi salassapitoa koskevaan oikeusriitaan kasvaa.

Nykyisin on tyypillistä, että työnantajan liikekumppani sopii työntekijän kanssa erillisestä salassapitosopimuksesta, kun työntekijälle uskotaan asiakkaiden ja kumppanin keskeisiä liikesalaisuuksia. Menettely on riittävä työnantajan kumppanin liikesalaisuuksien salassapitointressin turvaamiseksi ja toisaalta sopimuksessa voidaan paremmin yksilöidä työntekijälle asiakkaiden ja kumppanin liikesalaisuudet.

Liikesalaisuuslailla työntekijän salassapitoa ei tule laajentaa työnantajan asiakkaiden ja liikekumppaneiden liikesalaisuuksien salassapitoon samalla tavoin kuin työnantajan liikesalaisuuksia suojataan.

Liikesalaisuuslain 4 §:n 3 momentin perusteluja olisi täsmennettävä siten, että työnantajan yhteistyökumppanin liikesalaisuudet rajattaisiin työntekijän laista johtuvan salassapitovelvoitteen ulkopuolelle. Salassapitovelvoitetta ei tässäkään tapauksessa tulisi voida laajentaa liikesalaisuuden käsitteen ulkopuolelle sellaisiin tietoihin, joilla ei ole taloudellista merkitystä tai joihin asiakkaalla ei ole tosiasiasiallista salassapitointressiä.

**Työntekijän oikeudesta ilmaista liikesalaisuus tai tekninen ohje avustajalleen tai asiamiehelleen (6 §)**

Lakiluonnoksen 6 § sisältää poikkeuksen liikesalaisuuden oikeudettomaan ilmaisemiseen. Pykälässä on lueteltu ne tahot, joille työntekijä saa ilmaista liikesalaisuuden. Näitä tahoja ovat luottamusmies, luottamusvaltuutettu ja muu lain tai työehtosopimuksen mukainen edustaja. Perustelutekstissä on todettu, että ”pykälällä ei näin ollen ole tarkoitus muuttaa nykytilaa siitä, missä tilanteessa työntekijällä on avustajaa tai asiamiestä käyttäessään oikeus ilmaista tälle työnantajan liikesalaisuus”.

Todettu nykytila ei ole muuttumaton tilanne, vaan on sidoksissa käytännön soveltamisessa tehtäviin ratkaisuihin; työnantajalla on tulkintaetuoikeus.

Työntekijän oikeusturvan kannalta hänellä on oltava mahdollisuus keskustella oikeudellisesta tilanteestaan ja eduistaan muidenkin edustajien tai avustajien kanssa kuin niiden, jotka nyt on ehdotetussa lakitekstissä mainittu.

Jatkovalmistelussa on käsiteltävä esitettyä yksityiskohtaisemmin työntekijän oikeus ilmaista liikesalaisuus ja tekninen ohje ammattiliiton lakimiehelle, asiantuntijalle tai muulle edustajalle. Oikeustilan selkeyttämiseksi olisi liikesalaisuuslain esitöissä todettava, että työntekijä voi liikesalaisuuslaissa säädetyissä tilanteissa ja edellytyksin ilmaista liikesalaisuuden ammattiliiton lakimiehelle, asiantuntijalle tai muulle edustajalle. Lisäksi perustelutekstissä ilmaistu työntekijän oikeus olisi asianmukaisen lainsäädäntötekniikan vuoksi sisällytettävä myös itse lakitekstiin.

Jatkovalmistelussa on myös käsiteltävä tilanteet ja edellytykset, joiden vallitessa itsensä työllistäjä voi ilmaista toimeksiantajan liikesalaisuuden tai teknisen ohjeen ammattiliiton lakimiehelle, asiantuntijalle tai muulle edustajalle.

Jatkovalmistelussa on myös selkeytettävä ehdotetun lain 6 §:n ja yritysYTL 57.2 §:n ja yritysryhmäYTL 43.2 §:n välinen suhde. Yhteistoimintalakien pohjana on EU-sääntely ja suhteessa ehdotettuun liikesalaisuuslakiin ne ovat erityislakeja. Ehdotetussa laissa on ilmaisemisen edellytykseksi ehdotettu ”välttämätöntä”, kun yhteistoimintalainsäädännössä edellytys on säädetty muotoon ”tarpeellista”. Tarpeellisuus-edellytys täyttyy aiemmin kuin välttämättömyys, joka on käsitteenä tiukempi.

**Salassapitosopimuksista**

Akavan jäsenliittojen yrityksissä työskentelevien jäsenten työsopimuksista 74 prosentissa on salassapitoehto tai osapuolet ovat solmineet erillisen salassapitosopimuksen, jossa salassapitovelvoitetta jatketaan työsuhteen jälkeiselle ajalle. Työnantajan pyrkimys suojata liike- ja ammattisalaisuuksia myös työsuhteen päättymisen jälkeen on luonnollisesti hyväksyttävää ja tarpeellista.

Salassapitosopimuksissa on kuitenkin varsin usein laajennettu salassa pidettävä tieto työsopimuslain 3 luvun 4 §:n liike- ja ammattisalaisuuden käsitteen ulkopuolelle siten, että salassa pidettävä tieto määritellään yleisellä tai lavealla tavalla siten, että salassapidon piiriin asetetaan runsaasti myös sellaisia tietoja, jotka eivät ole liikesalaisuuksia.

Tarpeettoman laajat työsuhteen jälkeiselle ajalle kohdistuvat salassapitosopimukset rajoittavat työntekijän edellytyksiä työskennellä tehokkaasti, kun työntekijä on siirtynyt uuden työnantajan palvelukseen. Työntekijällä on työsopimuslain lojaliteettivelvoitteen perusteella velvollisuus hyödyntää ammattiosaamistaan täysimääräisesti uuden työnantajan tehtävissä, mutta aiemman työnantajan kanssa mahdollisesti solmittu laaja-alainen salassapitosopimus voi olennaisella tavalla heikentää työntekijän mahdollisuuksia työskennellä tehokkaasti uuden työnantajan lukuun. Vastaavasti uusi työnantaja ei saa täysimääräisesti hyödykseen työntekijän työpanosta. Laaja-alaiset salassapitosopimukset rajoittavat siten perusteettomasti yhtiöiden välistä kilpailua sekä heikentävät liike-elämän yleistä tehokkuutta.

Salassapitosopimusten laajuutta ei kuitenkaan tulisi sallia liike- ja ammattisalaisuuden käsitteen ulkopuolelle sellaisille tiedon alueille, joilla ei tosiasiallisesti ole liiketaloudellista merkitystä tai salassapitointressiä. Työsopimuslain 3 luvun 4 §:ään olisi lisättävä oikeustilaa kuvaava selvennys, jonka mukaan työsuhteen osapuolten sopimusvapaus on rajoitettu siten, ettei salassapitovelvoitetta voida pätevästi sopia koskemaan sellaista tietoa, jolla ei tosiasiallisesti ole liiketaloudellista arvoa tai salassapitointressiä.

**Vanhentuminen (8 §)**

Esityksen mukaan liikesalaisuuslain 8 §:n mukaisen kiellon tai korjaavien toimenpiteiden määräämistä koskeva kanne on pantava vireille viiden vuoden kuluessa siitä, kun liikesalaisuuden haltija on saanut tiedon oikeutensa loukkauksesta, ei kuitenkaan myöhemmin kun 10 vuotta loukkauksen tapahtumisesta. Esityksen perusteluissa todetaan lisäksi, että vahingonkorvauskanne vanhentuisi jatkossakin vanhentumislain mukaisesti. Toisaalta esityksessä todetaan myös, että työsopimuslain 13 luvun 9 §:ssä säädetään vanhentumisesta.

Oikeustilan selkeyttämiseksi liikesalaisuuslain perusteluissa olisi todettava, että työnantajan ja työntekijän välisessä suhteessa liikesalaisuuden rikkomista koskevat vahingonkorvaussaatavat vanhenevat työsopimuslain 13 luvun 9 §:n mukaisesti.

**Muuta**

Epätyypilliset työntekomuodot ovat yhä tavallisempia. Itsensä työllistäminen on kasvussa. Enenevässä määrin työtä tehdään eri työn teon muotoja yhdistäen. Liikesalaisuuslain jatkovalmistelussa on huomioitava nämä muuttuvat työn tekemisen muodot ja arvioitava näissä tehtävän työn osalta liikesalaisuuksien salassapidon ulottuvuutta, mm. toimeksiantajan asiakkaiden ja liike- ja sopimuskumppaneiden liikesalaisuuksien osalta.

Akava ry

Sture Fjäder Pekka Piispanen

puheenjohtaja johtaja