

Työ- ja elinkeinoministeriö on pyytänyt lausuntoa liikesalaisuusdirektiivin kansallista täytäntöönpanoa valmistelevan työryhmän mietinnöstä. Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry esittää työryhmämietinnöstä seuraavaa.

Soveltamisjärjestys

Työryhmämietinnössä ehdotetaan säädettäväksi liikesalaisuuslaki, joka olisi yleislaki liikesalaisuuden suojasta ja siviilioikeudellisista oikeussuojakeinoista. Työsopimuslaki on työelämää koskeva yleislaki, jossa on huomioitu työsuhteen erityispiirteet sekä mm. työntekijän alisteinen asema suhteessa työnantajaan. Työryhmämietinnössä esitetään muutoksia myös työsopimuslain liike- ja ammattisalaisuuksia käsittelevään säännökseen.

Liikesalaisuuslain ja työsopimuslain välistä suhdetta olisi tarkennettava esityksessä. 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.*

Salassapitosopimus

Valtaosassa ylempien toimihenkilöiden työsopimuksista 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 vähäpätöisiä seikkoja, joihin tosiasiallisesti ole salassapitointressiä tai joilla ei ole liiketaloudellista merkitystä.

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.

Työnantajan tarve suojata liikesalaisuuksiaan myös työsuhteen päättymisen jälkeen, on varsin ymmärrettävä. 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 § olisi muutettava siten, että työsuhteen osapuolten sopimusvapautta rajoitetaan siten, ettei salassapitovelvoitetta voida pätevästi sopia koskemaan sellaista tietoa, jolla ei tosiasiallisesti ole liiketaloudellista arvoa tai salassapitointressiä.*

Liikesalaisuuden ilmaiseminen työntekijän edustajalle

Työryhmämietinnössä esitetään liikesalaisuuslakiin poikkeussäännöstä liikesalaisuuden suojasta tilanteessa, jossa työntekijä ilmaisee liikesalaisuuden työntekijän edustajalle, kun liikesalaisuuden ilmaisemista voidaan pitää välttämättömänä edustajan lain tai työehtosopimuksen mukaisten tehtävien hoitamiseksi. Esityksessä todetaan, että työntekijän edustaja voi olla luottamusmies, luottamusvaltuutettu tai muu lain tai työehtosopimuksen perusteella valittu henkilöstön edustaja. Esityksen perusteluissa ei tarkemmin oteta kantaa työntekijän oikeuteen ilmaista liikesalaisuus ammattiliiton lakimiehelle tai asiamiehelle. Liikesalaisuusdirektiivin kansallista täytäntöönpanoa valmistelevan työryhmän jäsenet ovat esittäneet julkisuudessa eriäviä näkemyksiä siitä onko työntekijällä oikeus liikesalaisuuslaissa asetetuin edellytyksin ilmaista liikesalaisuus mm. ammattiliiton lakimiehelle tai asiantuntijalle.

Oikeustilan selkeyttämiseksi olisi liikesalaisuuslain esitöissä todettava, että työntekijä voi liikesalaisuuslaissa säädetyissä tilanteissa ja edellytyksin ilmaista liikesalaisuuden ammattiliiton lakimiehelle, asiantuntijalle tai muulle edustajalle.

Työnantajan yhteistyökumppanin liikesalaisuudet

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 liikekumppanin liikesalaisuuksia”.

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

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

Nykyisin on tyypillistä, että työnantaja tai asiakas sopivat työntekijän kanssa erillisestä salassapitosopimuksesta, kun työntekijälle uskotaan asiakkaan keskeisiä liikesalaisuuksia. Menettely on riittävä työnantajan asiakkaan liikesalaisuuksien salassapitointressin turvaamiseksi ja toisaalta sopimuksessa voidaan paremmin yksilöidä työntekijälle ne asiakkaan tiedot, jotka ovat liikesalaisuuksina salassa pidettäviä.

Liikesalaisuuslain 4 §:n 3 momentin perusteluja olisi täsmennettävä siten, että työnantajan yhteistyökumppanin liikesalaisuudet rajattaisiin työntekijän laista johtuvan salassapitovelvoitteen ulkopuolelle, mutta työntekijän voisi sopimuksella velvoittaa olemaan ilmaisematta ja käyttämättä asiakkaan liikesalaisuuksia. Salassapitovelvoitetta ei tässä tapauksessa tulisi voida laajentaa liikesalaisuuden käsitteen ulkopuolelle sellaisiin tietoihin, joilla ei ole taloudellista merkitystä tai joihin asiakkaalla ei ole tosiasiallista salassapitointressiä.

Vanhentuminen

Esityksen mukaan liikesalaisuuslain 8 §:n mukaisen kiellon tai korjaavien toimenpiteiden määrittämisestä koskeva kanne on pantava vireille viiden vuoden kuluessa siitä, kun liikesalaisuuden haltija on saanut tiedon oikeutensa loukkauksesta, ei kuitenkaan myöhemmin kuin 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.