

# Työsuhteeseen liittyvät kilpailunrajoitukset ja salassapito



# Sisällys

<b>Johdanto</b>	<b>5</b>
<b>1. Työntekijän yleinen lojaliteettivelvollisuus</b>	<b>6</b>
1.1 Työntekijän yleiset velvollisuudet	6
1.2 Oikeustapauksia	7
<b>2. Kilpaileva toiminta työsuhteen aikana</b>	<b>8</b>
2.1 Kilpailevan toiminnan kieltäminen	8
2.2 Kilpailevan toiminnan arviointi	9
2.3 Sivutoimet	9
2.4 Oikeustapauksia	10
<b>3. Kilpailukieltosopimus</b>	<b>12</b>
3.1 Kilpailukieltosopimuksen yleiset edellytykset ja sisältö työsuhteen mukana	12
3.1.1 Erityisen painava syy	14
3.1.1.1 Työnantajan toiminnan laatu eli sisältö	14
3.1.1.2 Liikesalaisuudet	15
3.1.1.3 Erityiskoulutus	15
3.1.1.4 Työntekijän asema ja tehtävät	15
3.1.2 Kilpailukiellon ajallinen kesto	16
3.1.3 Johtavassa asemassa olevat	16
3.1.4 Vahingonkorvaus tai sopimussakko	16
3.1.5 Kohtuullistaminen ja sovittelu	17
3.1.6 Kilpailukieltosopimus ja työsuhteen päättäminen	18
3.1.7 Muut kilpailukielloksi katsottavat sopimusehdot	18
3.1.8 Kilpailukieltosopimus osakassopimuksessa	19
3.2 Työnantajan korvausvelvollisuus	20
3.2.1 Korvauksen vaikutus työttömyysturvaan	21
3.2.2 Korvauksen vaikutus eläkelainsäädäntöön	21
3.3 Kilpailukieltosopimuksen neuvottelu työsuhteen aikana	21
3.4 Kilpailukieltosopimuksen irtisanominen	23
3.5 Vanhoja kilpailukieltosopimuksia koskeva siirtymäsäännös	23
3.6 Turvaamistoimet	24
<b>4. Kilpailukieltoihin liittyviä erityisongelmia</b>	<b>25</b>
4.1 Liikkeen luovutus	25
4.2 Muut yritysjärjestelyt	26
4.3 Konsernit	26
4.4 Lomautus	27
4.5 Työsuhteen osa-aikaistaminen	27
4.6 Yrityssaneeraus	28
4.7 Työnantajan konkurssi tai kuolema	28
4.8 Työsuhteen päättäminen sopimuksella	28
4.9 Määräaikaiset työsuhteet	29
4.10 Osa-aikaiset työntekijät	30
4.11 Työsuhteen päätyminen koeaikapurkuun	30

<b>5. Liikesalaisuudet ja salassapito</b>	<b>31</b>
5.1 Liikesalaisuuden määritelmä	31
5.2 Ammattitaito ja kokemus	32
5.3 Liikesalaisuudet työsopimuslain mukaan	33
5.4 Työntekijän salassapitovelvollisuus liikesalaisuuslain mukaan	34
5.5 Työntekijän salassapitovelvollisuus muiden lakien mukaan	35
5.5.1 Yhteistoimintalain salassapitovelvollisuus	35
5.5.2 Yhteistoimintaa suomalaisissa ja yhteisön laajuisissa yritysyhmissä koskevan lain salassapitovelvollisuus	36
5.5.3 Sisäpiirintieto	36
5.5.4 Työsuhdekeksintölaki	37
5.6 Salassapidon rikkomisen seuraukset	37
5.6.1 Työsuhteen päättäminen	37
5.6.2 Vahingonkorvaus	38
5.6.3 Rikosoikeudellinen vastuu	38
5.6.3.1 Yrityssalaisuuden rikkominen	38
Oikeuskäytäntöä	38
5.6.3.2 Yritysvakoilu	39
5.6.3.3 Salassapitorikos ja salassapitorikkomus	39
5.6.4 Uuden työnantajan vastuu	40
5.6.5 Liikesalaisuuslain seuraamukset	40
5.6.6 Turvaamistoimet	40
5.7 Salassapitosopimus	41
5.7.1 Sopimuksen tekemisestä	41
5.7.2 Sopimuksen yleisimmät ehdot	42
5.7.2.1 Sopimuksen tarkoitus	42
5.7.2.2 Sopimuksen kohde	42
5.7.2.3 Työntekijän salassapitovelvoitteesta	43
5.7.2.4 Sopimuksen ajallinen ja alueellinen ulottuvuus	43
5.7.2.5 Salassapitovelvoitteen ja korvausvelan vanheneminen	43
5.7.2.6 Sopimuksen rikkomisesta aiheutuvat seuraamukset	44
5.7.2.6.1 Vahingonkorvaus	44
5.7.2.6.2 Sopimussakko	44
5.7.2.7 Työntekijän suostumus myöhemmin tehtäviin salassapitosopimukseen	44
5.7.2.8 Salassapitosopimuksen ehtojen muuttamisesta	45
5.8 Liikesalaisuuksien suoja todistajaa oikeudessa kuultaessa	45
5.9 Liikesalaisuudet ja immateriaalioikeudet	45
5.9.1 Tekijänoikeus työsuhteessa	46
5.9.2 Tekijänoikeus ja liikesalaisuudet	46
5.9.3 Työsuhdekeksinnöt ja liikesalaisuudet	47
<b>6. Koulutuskustannussopimukset</b>	<b>48</b>
6.1 Koulutuskustannuksista sopiminen	49
6.2 Koulutuskustannusten verotus	50
<b>7. Muita erityiskysymyksiä</b>	<b>51</b>
7.1 Asianajajan salassapitovelvollisuus	51
7.1.1 Asianajajan salassapitovelvollisuuden rikkomisesta	51
7.1.2 Todistamisvelvollisuus oikeudenkäynnissä	52
7.2 Osakeyhtiön toimitusjohtajat	52
7.2.1 Kilpailukieltosopimus	52
7.2.2 Salassapito	53
7.2.3 Työsuhdekeksinnöt	53
7.2.4 Toimitusjohtajan "lomautus" ja kilpailukielto	53
<b>Lähteet ja aiheeseen liittyvää kirjallisuutta</b>	<b>54</b>



# Johdanto

Ammattitaitoiset työntekijät ovat tärkeitä yrityksille. Koneiden ja laitteiden sijasta yritysten tärkeimmäksi pääomaksi on noussut työntekijöiden erityisosaaminen ja työkokemus eli tietotaito. Asiantuntijoista käydään ajoittain kovaakin yritysten välistä kilpailua. Työnantajilla on tarve panostaa työntekijöidensä erikoiskoulutukseen ja intressi pitää nämä työntekijät palveluksessaan. Erityiskoulutuksella ja työsuhteen aikana hankittujen tietojen ja taitojen ei haluta joutuvan kilpailijalle. Lisäksi työnantajat luovuttavat liikesalaisuuksia työntekijöilleen työtehtävien suorittamista varten ja merkittävä osa liikesalaisuuksista myös syntyy työntekijöiden työn tuloksena. Suojaksi työnantajat ovat ottaneet salassapito- ja kilpailukieltosopimukset.

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry on Akavan yksityisen sektorin neuvottelujärjestö, joka vastaa ylempien toimihenkilöiden sopimus- ja neuvottelutoiminnasta teollisuudessa, palvelualoilla ja järjestöissä. Jäsenmäärämme on kasvanut voimakkaasti koko olemassaolomme ajan. Samalla painoarvomme ja vaikutusvaltamme ovat lisääntyneet työmarkkinoilla. Jäsentemme tietoisuus ylempien toimihenkilöiden työsuhderyhtymyksistä ja niiden erityispiirteistä on vahvistunut.

Jäsenkuntamme koostuu koulutetuista tai muutoin vastaavan tietotaidon hallitsevista eri alojen asiantuntijoista ja esimiehistä. Edustamiamme ammattikuntia ovat muun muassa lakimiehet, insinöörit, ekonomit, diplomi-insinöörit ja tradenomit. Ylempi toimihenkilö toimii asiantuntija-, esihenkilö-, päällikkö- tai johtotason tehtävissä. Erityisosaamisen lisäksi ylempien toimihenkilöiden työtehtäville on ominaista niiden suhteellisen suuri itsenäisyys ja vastuu. Asemansa vuoksi he joutuvat usein tekemisiin liikesalaisuuksien kanssa.

Jäsenliittojemme työsuhdeneuvonnassa on huomattu, että yhä useammin jäsenten työ- ja johtajapito- ja hankintakieltosopimukset sisältävät ehtoja kilpailu- ja hankintakielloista, salassapidosta, koulutus- ja sitoutumissopimuksista, lojaliteetista ja sitoutumisesta työnantajayrityksen kulttuuriin.

Kilpailu- ja hankintakiellot sekä salassapitosopimus – mikäli se on tehty hyvin laajaksi – voi kuitenkin vaikeuttaa huomattavasti työntekijän mahdollisuuksia hankkia uusi työpaikka omalta osaamisalaltaan. On ongelmallista, että saadakseen hakemansa työpaikan, ylempi toimihenkilö joutuu usein hyväksymään tulevan työnantajansa ehdottamat työsuhtesopimustekstit. Ehtojen muuttaminen voi vaatia tiukkaa neuvottelua ja kestäviä perusteluja, minkä vuoksi työntekijän on tärkeää tietää oikeutensa ja kohtuullisen sitoumuksen rajat.

Tämän oppaan tarkoitus on auttaa jäsenjärjestöjämme ja niiden jäseniä, luottamushenkilöitä sekä jäsenliittojen työsuhdelaakimiehiä ratkaisemaan salassapitoon ja kilpailukieltotoihin liittyviä monimutkaisia ja tulkinnanvaraisia kysymyksiä käytännön työelämässä. Käsittelemme oppaassa työntekijän yleisiä lojaalisuusvelvollisuuksia sekä kilpailukiello- ja salassapitosopimuksia ja niihin liittyviä erityiskysymyksiä. Olemme ottaneet esiin myös koulutuskustannuksiin liittyvät sitoutumissopimukset.

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

Oppaan ovat kirjoittaneet YTN-liittojen juristit ja toimitustyöstä on vastannut YTN lakiryhmä.

Kiinnostavia lukuhetkiä,  
YTN lakiryhmä

# 1. Työntekijän yleinen lojaliteettivelvollisuus

## 1.1 Työntekijän yleiset velvollisuudet

### Työsopimuslaki 3 luku 1 §

#### Yleiset velvollisuudet

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

Työntekijän yleisvelvoitteeseen kuuluu, että työntekijän on suoritettava hänelle annettu työ huolellisesti ja noudatettava määräyksiä, joita työnantaja toimivaltansa mukaisesti antaa työn suoritustavasta, laadusta ja laajuudesta sekä työnteokoajasta ja -paikasta. Säännös ilmaisee työnantajan työn johto- ja valvontaoikeuden (*direktio-oikeus*). Direktio-oikeus ei kuitenkaan ole rajoittamaton, vaan sitä rajoittavat muun muassa lainsäädäntö, työehtosopimukset ja työsuhteen ehdot. Työnjohtomääräysten tulee olla hyvän tavan mukaisia, kohtuullisia ja tasapuolisia.

Säännös ilmaisee myös työntekijän yleisen lojaliteettivelvoitteen. Työntekijän on vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuudella vaadittavan menettelyn kanssa. Lojalisuutta ei täsmällisemmin määritellä laissa. Hyväksyttävyyden raja arvioidaan tapauskohtaisesti kokonaisuutena.

Työntekijän tulee ottaa toiminnassaan huomioon työnantajan etu ja välttää kaikkea sellaista toimintaa, joka voisi loukata työnantajaa tai haitata tämän toimintaa. Työntekijä ei saa vahingoittaa työnantajan omaisuutta tai vaarantaa epäasiallisella käyttäytymisellä työnantajan mainetta ja asiakassuhteita.

Työntekijän asemalla ja työtehtävillä on merkitystä lojaliteettivelvoitteen arvioinnissa. Mitä korkeammassa ja vastuullisemmassa asemassa työntekijä on, sitä tiukemmin lojaliteettivelvoitetta tulkitaan. Merkitystä on myös työtehtävien laadulla, sillä joihinkin tehtäviin voi liittyä erityisiä vaatimuksia työntekijän käyttäytymiselle.

Työntekijän lojaliteettivelvoite on voimassa koko työsuhteen ajan ja se sitoo työntekijää, vaikka tämä olisi esimerkiksi vuosilomalla, perhevapaalla, lomautettuna tai vapautettu työntekovelvoitteesta irtisanomisajalla. Lojaliteettivelvollisuus ulottuu myös työntekijän vapaa-aikaan.

Jos työntekijä rikkoo lojaliteettivelvoitettaan, rikkominen voi johtaa muiden edellytysten täyttyessä varoitukseen, työsuhteen päättämiseen tai työntekijän vahingonkorvausvelvollisuuteen.

## 1.2 Oikeustapauksia

Työtuomioistuimen tuomiossa TT:2013-191 työnantajan toimintaa mielipidekirjoituksissa toistuvasti arvostelleen työntekijän irtisanominen katsottiin lailliseksi. Tapauksessa käytönvalvojana työskennellyt työntekijä oli kaupunginvaltuuston jäsenille lähettämässään kirjelmässä käsitellyt kaupungin omistaman yhtiön toimintaa ja merkittävän sopimusluonnoksen ehtoja erittäin kriittiseen sävyyn. Useat asiasta julkaistut samansisältöiset lehtikirjoitukset olivat perustuneet mainitun yhtiön työntekijän haastatteluihin. Kirjoitusten perusteena oli ensin saattanut olla myös yhteiskunnallinen vaikuttaminen. Kun mielipidekirjoittelua oli jatkettu vielä sen jälkeen, kun valtuusto oli hyväksynyt sopimuksen, kirjoituksen tarkoituksena oli ollut työnantajan arvosteleminen ja vahingoittaminen. Varoituksen antamisen jälkeen julkaistut työntekijän mielipidekirjoitukset olivat kehittyneet sisällöltään vielä epäasiallisemmiksi. Kirjoituksissa oli käytetty epäasiallista kieltä ja annettu työnantajan toiminnasta virheellinen kuva, ja menettelystä oli näytetty aiheutuneen yhtiölle haittaa ja vahinkoa. Työntekijän katsottiin rikkoneen lojaliteettivelvollisuutta ja työsuhteen irtisanomiseen oli asiallinen ja painava syy.

Työtuomioistuimen tuomiossa TT:2011-17 työnantajalla katsottiin olleen peruste työsuhteen purkamiseen työntekijän esiinnyttyä vapaa-aikana television viihdeohjelmassa. Työntekijä oli ohjelman alussa ilmoittanut työnantajansa nimen. Työntekijä oli ohjelmassa vastannut kysymyksiin syrjivästi ja rasistisesti sekä myöntänyt toimineensa työnantajansa palveluksessa epärehellisesti muun muassa varastamalla työnantajaltaan ja lioittelemalla tiimensä saavutuksia esimiehelleen. Työnantajan yrityskuva oli muodostunut ohjelmassa epäedulliseksi ja työntekijän menettely oli vaarantanut työnantajan asiakassuhteita ja vahingoittanut työnantajan mainetta. Työntekijän katsottiin rikkoneen lojaliteettivelvollisuutta ja työsuhteen purkamiseen oli erittäin painava syy.

Työtuomioistuimen tuomiossa TT 1990:3 työntekijän olisi pitänyt pidättäytyä osallistumasta toisen työnantajan työhön sairauslomallaan. Vaikka työntekijä oli toiminut epälojaalisti ja osallistunut toisen työnantajan työhön, ei tätä kuitenkaan pidetty erityisen painavana syynä irtisanomiseen. Epälojaaluisuudesta otettiin kuitenkin huomioon korvausta alentavana tekijänä. Kyse oli aviopuolison avustamisesta.

Turun hovioikeuden tuomiossa THO S 09/1196 työntekijä oli toiminut yrityksessä vastuullisessa CO-asiantuntijan roolissa. Hänen työtehtäviinsä oli kuulunut yhteydenpitoa projektien asiakkaisiin. Työntekijän katsottiin käyttäytyneen lojaliteettivelvollisuutensa vastaisesti arvostellessaan toistuvasti hyvin voimakkaasti esimiehiään, yhtiössä noudatettuja toimintatapoja sekä organisaatiouudistusta siinä määrin provosoivasti, että työilmapiiri oli hänen käytöksensä johdosta huonontunut työpaikalla. Työntekijä oli myös käyttäytynyt sopimattomasti yrityksen tärkeää yhteistyökumppania kohtaan. Käyttäytymistä voitiin pitää osoituksena yhteistyökyvyttömyydestä, mutta työntekijää ei ollut varoitettu sopimattomasta käytöksestä, joten irtisanomiselle ei ollut perusteita tältä osin.

Helsingin käräjäoikeuden tuomiossa (22.2.2011 11/6492) koruliikkeen myyntitehtävissä toiminut työntekijä oli internetin keskustelupalstoilla kehottanut kuluttajia boikotoimaan työnantajansa liikkeitä. Teksteissään työntekijä kritisoi työnantajansa työsuhteiden politiikkaa ja tapaa, jolla työntekijöitä kohdeltiin. Kirjoituksissa mm. Kerrottiin, että liike ei uusinnut määräaikaista sopimuksia, vaikka se samaan aikaan palkkasi uutta väkeä. Ratkaisun mukaan työntekijän kirjoituksessaan esittämät asiat eivät olleet perättömiä, sillä väitteet perustuivat tositapahtumiin. Oikeus kuitenkin katsoi, ettei työntekijä olisi saanut kehottaa kuluttajia boikotoimaan työnantajaansa tai levittää haitallista tietoa yrityksestä. Työntekijää ei tuomittu maksamaan vahingonkorvausta, koska vahingon määrää ei voitu näyttää toteen, mutta hänen katsottiin rikkoneen työsuhteesta johtuvaa lojaliteettivelvoitetta.

# 2. Kilpaileva toiminta työsuhteen aikana

## 2.1 Kilpailevan toiminnan kieltö

### Työsopimuslaki 3 luku 3 §

#### Kilpaileva toiminta

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

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

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

Velvollisuus välttää työsuhteen aikana kilpailevaa toimintaa on osa työntekijän yleistä lojaliteettivelvoitetta. Työntekijä ei saa työsuhteensa aikana tehdä toiselle työnantajalle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka voidaan tulkita hänen työnantajansa kanssakilpailevaksi toiminnaksi ja joka ilmeisesti vahingoittaa häntä työnantajaansa. Rajoitus koskee kaikkea kilpailevaa toimintaa. Se kattaa kilpailevat työsopimukset, yrittäjätoiminnan ja myös ilman ansiotarkoitusta tehtävän työn.

Kilpailevan toiminnan kieltö on voimassa työsopimuksen solmimishetkestä, vaikka työntekoa vielä olisi aloitettu. Kilpaileva toiminta on kielletty myös irtisanomisajalla työntekovelvoitteesta riippumatta sekä vuosiloman aikana. Uuden työsopimuksen voi kuitenkin allekirjoittaa, vaikka vielä on vanhassa työpaikassa töissä. Tällöin työntekoa ei kilpailijan palveluksessa kuitenkaan saa aloittaa ennen työsuhteen päättymistä. Myös oman yrityksen nimiin tehtävää, työnantajan kanssa kilpailevaa liiketoimintaa työsuhteen vielä kestäessä voidaan pitää kiellettyinä kilpailutekona.

Kilpailevan toiminnan kiellon rikkominen voi johtaa varoitukseen, työsuhteen irtisanomiseen tai purkamiseen. Kiellon rikkomisen merkitys esimerkiksi perusteena päättää työsopimus ratkaistaan kuitenkin aina tapauskohtaisesti kokonaisarvioinnilla.

Työnantajalla voi olla oikeus saada työntekijältään vahingonkorvausta tämän kielletyn kilpailuteon tai sen valmistelun aiheuttamasta vahingosta. Vastuuseen aiemmalle työnantajalle aiheutuneesta vahingosta voi joutua myös työnantaja, joka ottaa työhön henkilön, jonka hän tietää olevan hyvän



tavan vastaisen kilpailuteon vuoksi estynyt tekemästä työtä. Vahingonkorvausvastuu edellyttää, että uusi työnantaja tietää työntekijän olevan vielä työsuhteessa aiempaan työnantajaan.

## 2.2 Kilpailevan toiminnan arviointi

Se, milloin kilpaileva toiminta työsuhteen aikana on kiellettyä, arvioidaan tapauskohtaisesti. Työntekijän toiminnan sallittavuutta arvioitaessa tulee ottaa huomioon sekä työn luonne että työntekijän asema. Tulkinnassa otetaan huomioon myös perustuslain 18.1 §:n säännös, jonka mukaan jokaisella on oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Kilpailevaa toimintaa koskeva säännös rajoittaa tätä perusoikeutta.

Kilpailevaa toimintaa koskeva rajoitus ei tarkoita sitä, että työnantajalla on yksinoikeus työntekijän työvoimaan. Esimerkiksi osa-aikatyötä tekevällä ja lomautetulla työntekijällä on yleensä oikeus hakeutua toisen työnantajan palvelukseen oman ammattinsa mukaisiin töihin, ellei työtehtävien erityisluonteesta johdu muuta.

Työnantajan organisaatiossa korkeammassa asemassa olevien työntekijöiden lojaliteettivelvoite on laajempi ja työnantajaa ilmeisesti vahingoittavan kilpailevan toiminnan kynnys voi olla matalampi. Myös työnantajan toimialan kilpailutilanne voi vaikuttaa työntekijän oikeuteen toimia toisen työnantajan palveluksessa tai omaan lukuunsa. Jos päätyönään asiantuntijatehtävissä toimiva tekee suorittavaa työtä toiselle työnantajalle, varsinkin toisella toimialalla, se ei yleensä vahingoita työnantajaa.

Kilpailevan toiminnan kieltö koskee toimintaa, joka ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa. Pelkkä mahdollisuus vahingon syntymiseen ei siten ole riittävää. Kysymys ei ole säännöksen kieltämästä toiminnasta, jos työnantaja on tietoinen kilpailevasta toiminnasta jo työsuhdetta solmittaessa. Työnantaja ja työntekijä voivat myös työsuhteen aikana sopia tällaisesta toiminnasta. Kyseiset sopimukset on syytä tehdä kirjallisesti.

## 2.3 Sivutoimet

Toisinaan työ sopimukseen sisältyy ehto sivutoimikiellosta tai -rajoituksesta. Saatetaan esimerkiksi sopia, että työntekijällä ei saa olla työsuhteen aikana muuta palkallista tai palkatonta toimea tai tehtävää tai että sivutoimille tulee olla työnantajan etukäteinen kirjallinen lupa. Sivutoimirajoituksilla työnantaja haluaa varmistaa työntekijän käytettävissä olemisen ja estää intressikonfliktien syntymisen.

Sivutoimiehtoihin on syytä suhtautua varovaisesti. Työnantajalla ei lähtökohtaisesti ole oikeutta määrätä siitä, mitä työntekijä tekee työaikansa ulkopuolella, vaan työntekijällä on oikeus päättää vapaa-aikansa käyttämisestä esimerkiksi sivutoimissa. Arvioinnissa tulee huomioida perustuslain 18.1 §, jonka mukaan jokaisella on oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla.

Työnantajalla ei ole oikeutta kategorisesti kieltää työntekijää tekemästä vapaa-aikanaan toista työtä. Työnantaja voi kieltää sivutoimen, jos se on kilpailevaa toimintaa tai jos sen hoitaminen aiheuttaa haittaa päätyösuhteen mukaisten tehtävien suorittamiselle. Työntekijä voi lähtökohtaisesti työskennellä sivutoimisesti eri alalla, koska tällöin kilpailutilannetta ei synny. Tällainen sallittukaan sivutoimi ei kuitenkaan saa viedä niin paljon aikaa, että siitä aiheutuu haittaa päätyön suorittamiselle.

Mahdollinen sivutoimikieltö kannattaa pyrkiä poistamaan työ sopimuksesta. Mikäli tämä ei ole mahdollista, työntekijän sen hetkiset ja tiedossa olevat sivutoimet on syytä listata työ sopimukseen ja työnantaja antaa hyväksyntänsä niille. Joskus sovitaan, että sivutoimikieltö ei koske esimerkiksi asunto-osakeyhtiön hallituksen jäsenyyttä tai harrastustehtäviä.

## 2.4 Oikeustapauksia

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

Korkeimman oikeuden tuomiossa KKO:2012:91 autoliikettä harjoittavan yhtiön liikkeessä esimiesasemassa oleva työntekijä oli ostanut ja myynyt autoja omaan lukuunsa vastoin yhtiössä noudatettua käytäntöä. Työntekijä oli yhtiössä esimiesasemassa, jonka vuoksi hänellä on ollut korostettu velvollisuus noudattaa yhtiössä käytössä olevia ohjeita. Tapauksessa katsottiin, että toiminta oli vahingoittanut yhtiötä ja sitä oli pidettävä hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Yhtiöllä oli oikeus irtisanoa työsopimus, mutta kilpailevan toiminnan vähäisyyden vuoksi ei oikeutta purkaa sitä.

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

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

Korkeimman oikeuden tuomiossa KKO 1993:59 työnantajalla oli oikeus purkaa työsopimus, kun johtajana toimineen työntekijän menettely oli ollut omiaan huomattavasti vähentämään henkilöstön työmotivaatiota, ja kun työnantajayrityksellä oli ollut perusteltua aihetta epäillä johtajan valmistelevan kilpailevaa toimintaa. Tapauksessa työntekijä oli ollut yrityksen aluetoimiston johtaja ja yrityksen hallituksen jäsen. Hän oli suunnitellut muutoksia johtamansa yksikön asemaan. Hän oli esittänyt aluetoimiston tilauskannan siirtämistä perustettavalle yritykselle, jossa hänellä erään toisen henkilön kanssa olisi ollut määräysvalta. Hän oli tiedustellut muutamien alaistensa halukkuutta siirtyä perustettavan yrityksen palvelukseen. Aluejohtaja oli esittänyt syyksi töiden jatkamiselle uudessa yrityksessä työnantajayrityksen heikon taloudellisen tilanteen ja kielteiset näkemykset taloudellisen tilanteen kehittymisestä. Aluejohtajan menettely oli herättänyt alaisissa mielikuvan, että työnantajayritys joutuisi pian lopettamaan toimintansa, mikä heikensi työntekijöiden työmotivaatiota. Aluejohtajan itsenäinen ja vastuullinen asema huomioiden hänellä oli velvollisuus välttää kaikkea, mikä häiritä aluetoimiston työskentelyä ja olisi voitu tulkita kilpailevan toiminnan valmisteluksi. Koska oli olemassa eturistiriidan mahdollisuus aluejohtajan suunnitelmien ja työnantajayrityksen välillä, aluejohtajan olisi tullut saattaa suunnitelmansa yrityksen hallituksen käsiteltäväksi ennen suunnitelmien käsittelyä työntekijöiden kanssa. Työsopimuksen purku oli laillinen, koska aluejohtaja oli toiminut työnantajansa edun vastaisesti ja yrityksellä oli ollut perusteltu syy epäillä avainasemassa olleen henkilön valmistelevan kilpailevaa toimintaa.

Korkeimman oikeuden tuomiossa KKO 1995:47 toistaiseksi lomautettu työntekijä oli tehnyt työnantajansa tarjouksen kanssa kilpailevan urakkatarjouksen ja saanut urakan suorittaakseen.

Kun työntekijä oli tehnyt omaan lukuunsa urakkatarjouksen, ei hän ollut vain pyrkinyt ottamaan vastaan lomautusaikana muuta työtä, vaan menettely oli työsuhhteessa noudatettavan hyvän tavan vastainen kilpailuteko, joka ilmeisesti vahingoitti työnantajaa. Tapauksessa kyseisellä työntekijällä oli erityisammattitaitoa kapealla, erikoisosaamista vaativalla alalla (rakennuskonsultointia harjoittavan yhtiön asbestikartoituksia tekevä ja asbestinpurkutöiden valvonnasta vastaava rakennusmestari). Työntekijä oli ainoa työnantajansa työntekijä, jolla oli ammattitaito asbestikartoitustehtäviin. Työntekijän katsottiin menettelyllään törkeällä tavalla rikkoneen kilpailevan toiminnan kieltoa. Työnantajalla oli peruste työsopimuksen purkamiseen.

Työtuomioistuimen tuomiossa TT:2014-114 hitsaus- ja varastotöitä tehnyt työntekijä oli mennyt lomautusaikana töihin työnantajansa kanssa samalla toimialalla toimivan yrityksen palvelukseen. Tuomiossa katsottiin, ettei kiellettyinä kilpailutekona voitu pitää yksinään sitä, että työntekijä oli lomautusaikana käyttänyt ammattitaitoaan työskentelemällä toisen yrityksen palveluksessa. Työntekijällä ei ollut näytetty olevan sellaista ammatillista erityisosaamista, jota ei olisi ollut kenelläkään muulla yhtiön työntekijällä. Työntekijän ei myöskään ollut näytetty hyödyntäneen työnantajansa liike- tai ammattisalaisuuksia toisen yrityksen palveluksessa. Merkitystä asiassa annettiin myös sille, ettei työntekijä ollut johtavassa tai muuten erityisessä asemassa sekä sille, ettei hänen toiminnastaan ollut käytännössä aiheutunut vahinkoa työnantajalle. Näissä olosuhteissa työntekijän työsopimuksen päättämiseen ei ollut asiallista ja painavaa perustetta.



# 3. Kilpailukieltosopimus

Työsuhteen päättymisen jälkeistä aikaa koskeva sopimus

## 3.1 Kilpailukieltosopimuksen yleiset edellytykset ja sisältö työsopimuslain mukaan

### Työsopimuslaki 3 luku 5 §

#### Kilpailukieltosopimus

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

Kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liikesalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät sekä muut vastaavat seikat.

Jos rajoitusajaksi on sovittu enintään kuusi kuukautta, työnantajan on maksettava työntekijälle rajoitusajalta korvaus, joka vastaa 40 prosenttia työntekijän palkasta. Jos rajoitusajaksi on sovittu yli kuusi kuukautta, on työntekijälle maksettava rajoitusajalta korvaus, joka vastaa 60 prosenttia työntekijän palkasta. Rajoitusajaksi voidaan sopia enintään yksi vuosi työsuhteen päättymisestä. Korvaus on maksettava rajoitusajan kuluessa työsuhteen aikana noudatetuin palkanmaksukausin, ellei työsopimuksen päättämisen jälkeen toisin sovita. Kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa määräys vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimussakosta, joka saa enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa.

Työnantajalla on oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus noudattaen irtisanomisaikaa, jonka pituuden on oltava vähintään kolmasosa rajoitusajan pituudesta, kuitenkin vähintään kaksi kuukautta. Irtisanomisoikeutta ei kuitenkaan ole enää sen jälkeen, kun työntekijä on päättänyt työsopimuksen.

**Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde on päätynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Mitä 3 momentissa säädetään kilpailukieltosopimuksen keston rajoittamisesta ja sopimussakon enimmäismäärästä, ei koske työntekijää, jonka tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa.**

**Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin tässä pykälässä säädettyä. Muutoin tällaisen sopimuksen pätevyyyteen ja sovitteluun sovelletaan, mitä varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annetussa laissa (228/1929, oikeustoimilaki) säädetään.**

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

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

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

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

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

Mikäli kilpailukieltosopimuksen tekemisen edellytykset ovat olemassa, on ehdottoman tärkeää, että sopimuksen työntekijälle aiheuttamat rajoitukset määritellään ja kirjataan sopimukseen mahdollisimman täsmällisesti ja yksityiskohtaisesti. Sopimukseen on hyvä kirjata myös rajoitusajalta maksettavan korvauksen määrä.

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

Kilpailukieltosopimusten käytön tulisi rajoittua vain niihin tilanteisiin, joissa sopimukselle on lain edellyttämä erityisen painava syy. Kilpailukieltosopimukset ovat kuitenkin yleistyneet yksityisellä sektorilla laajasti eri aloille, eikä sovittuihin kilpailukieltosopimuksiin ole aina ollut perusteltua syytä. Akavan ja sen jäsenjärjestöjen pitkäaikaisena tavoitteena on tämän johdosta ollut sopimuksia koskevan lainsäädännön muutos.

Kilpailukieltosopimuksia koskevaa työsopimuslain säännöstä on muutettu ja lainsäädäntöuudistus on tullut voimaan 1.1.2022. Muutoksen myötä työnantajalla on lakiin perustuva velvollisuus maksaa työntekijälle rahallinen korvaus kilpailukieltosopimuksessa sovitulta rajoitusajalta. Aikaisemman lainsäädännön mukaan työnantajalla ei ole ollut lakiin perustuvaa korvausvelvollisuutta korkeintaan kuuden kuukauden kestoisista kilpailukieltosopimuksista.

Työnantajan korvausvelvollisuuden on arvioitu tehokkaasti rajoittavan perusteettomien kilpailukieltosopimusten tekemistä. Samalla kuitenkin kilpailukieltosopimusten käyttö on edelleen mahdollista silloin, kun ne ovat laissa säädettyjen edellytysten mukaisesti perusteltuja. Pakottavan korvausvelvollisuuden on arvioitu vaikuttavan kilpailukieltosopimusten käyttöön ennalta ehkäisevästi siten, että sopimuksen tarvetta arvioidaan sen kustannusvaikutusten johdosta tarkemmin. Kilpailukieltosopimusten käytön arvioidaan kohdistuvan entistä enemmän nimenomaan niihin tilanteisiin, joihin ne työsopimuslain mukaan on tarkoitettu.

### 3.1.1 Erityisen painava syy

Työsopimuslain mukaan kilpailukieltosopimus voidaan solmia ainoastaan erityisen painavasta syystä. Painavan syyn on liityttävä työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen. Tällöin kilpailukieltosopimuksella voidaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen sellaisen uuden työnantajan kanssa, joka harjoittaa kilpailevaa toimintaa entisen työnantajan kanssa. Samoin voidaan rajoittaa työntekijän oikeutta harjoittaa itse kilpailevaa toimintaa entisen työnantajan kanssa. Erityisen painavaa syytä koskevaa sääntelyä ei ole sisällöllisesti muutettu 1.1.2022 voimaan tulleessa lainsäädäntöuudistuksessa.

Kilpailukieltosopimusta ei voi pätevästi sopia tehtävissä, joihin ei liity todellista tarvetta kilpailunrajoitukselle. Erityisen painavan syyn edellytyksen arviointi edellyttää tapauskohtaista kokonaisarviointia, jossa on otettava huomioon kyseessä oleva työntekijä, työtehtävät ja toimiala sekä niiden erityispiirteet. Pelkkä työnantajan pyrkimys rajoittaa kilpailua tai rajoittaa työntekijää käyttämästä osaamistaan ja ammattitaitoaan ei ole hyväksyttävä syy sopimukselle.

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

Erityisen painavaa syytä arvioitaessa tarkastellaan muun muassa työnantajan toiminnan laatua ja sellaisen suojan tarvetta, joka johtuu todellisen ja perustellun liikesalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälleen järjestämästä erityiskoulutuksesta. Tarvittavan suojan kohteena voivat olla myös työnantajan asiakkaiden edut ja asema. Suojattavien tietojen luonteella ja työnantajan tosiasiallisella suojan tarpeella on arvioinnissa olennainen merkitys.

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

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

#### 3.1.1.1 Työnantajan toiminnan laatu eli sisältö

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

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

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

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

Työsopimuslakia sovelletaan työsopimukseen, jolla työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Siten työsopimuslaki ja sen säännökset esimerkiksi kilpailukieltosopimuksesta säätelevät

työnantajan ja työntekijän välistä suhdetta. Tämän mukaan kilpailukiellon pätevyys ja sitovuus tulee aina arvioida työnantajan ja työntekijän välisen suhteen perusteella. Esimerkiksi asiakasyritys tai ulkopuolinen rahoittaja ei voi suoraan määrätä kilpailukielloa työsuhteeseen. Aina edellytetään, että erityisen painava syy kilpailurajoitukselle löytyy työsuhteesta. *Asiakasyrityksen vaatimus* kilpailurajoitteista vaikuttaa välillisesti kyseisestä asiakassuhteesta vastaavan työntekijän asemaan ja sitä kautta saattaa mahdollistaa kilpailukieltosopimuksen.

### 3.1.1.2 Liikesalaisuudet

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

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

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

Salassapitosopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jolla laajennetaan lain mukaista salassapito velvollisuutta. Mikäli kilpailukieltosopimuksella pyritään estämään nimenomaan liikesalaisuuksien oikeudeton ilmaiseminen ja käyttö, ei erillisen salassapitosopimuksen solmimiselle kilpailukieltosopimuksen lisäksi ole tavallisesti enää edellytyksiä. Vastaavasti salassapitosopimus voi tehdä tarpeettomaksi erillisen kilpailukieltosopimuksen erityisesti, mikäli työnantaja perustelee kilpailukieltosopimusta salassapitointressillä.

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

### 3.1.1.3 Erityiskoulutus

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

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

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia erityiskoulutuksen yhteydessä siitä, että osallistuttuaan tällaiseen työnantajan kustantamaan koulutukseen työntekijä sitoutuu olemaan yrityksen palveluksessa tietyn ajan koulutuksen päättymisen jälkeen. Usein sovitaan samalla siitä, että mikäli työntekijä siirtyy ennen sovittua aikaa toisen yrityksen palvelukseen, hän maksaa joko kokonaan tai osittain koulutuskustannukset työnantajalle. Näistä koulutus sopimuksista katso tarkemmin luku 6.

### 3.1.1.4 Työntekijän asema ja tehtävät

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

ulospäin. Yleensä pelkästään suoritustyötä tekevän työntekijän työsopimuksessa ei tulisi sallia kilpailukieltolauseketta.

Ratkaisussaan KKO 2014:50 korkein oikeus arvioi erityisen painavan syyn täyttymistä robotteihin perustuvien automaatiojärjestelmiä toimittavan yrityksen palveluksessa toimineen työntekijän kilpailukieltosopimuksessa. Työntekijä toimi insinöörinä robottien ohjelmointitehtävässä. Hänen työnsä käsitti pääasiallisesti robottien ohjelmointia yhtiön tekemissä toimituksissa ja hän toimi yhtiön tietojärjestelmän palvelimen pääkäyttäjänä. Työntekijällä ei ollut alaisia tai esimiesasemaa. Korkein oikeus katsoi, että yhtiön toiminnassa oli liike- ja ammattisalaisuuksiksi katsottavia tai niihin verrattavia tietoja, joita varten yhtiöllä oli suojan tarve, ja että yhtiön verrattain pieni toimiala voitiin katsoa korostavan suojan tarvetta. Työntekijän asema ja palkkaus eivät kuitenkaan puoltaneet kilpailukiellon sallittavuutta, eikä kilpailukiellolle ollut erityisen painavaa syytä.

Katso ammattitaidon ja salassapidon rajanvedosta tarkemmin luku 5.2.

### 3.1.2 Kilpailukiellon ajallinen kesto

Kilpailukieltosopimuksella voidaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä uusi työsopimus tai harjoittaa kilpailevaa toimintaa omaan lukuunsa enintään vuoden ajan työsuhteen päättymisestä. Yli vuoden ajaksi tehty sopimus on mitätön yli vuoden osalta.

Rajoitusajaksi voidaan kuitenkin sopia yli vuosi sellaisen työntekijän osalta, jonka tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai jonka katsotaan olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa.

### 3.1.3 Johtavassa asemassa olevat

Kilpailukieltosopimuksen rajoitusaikaa ja sopimussakkoa koskevat työsopimuslain säännökset eivät koske työntekijöitä, joiden tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa. Tämä soveltamisrajoituksen sanamuoto vastaa voimassa olevan työaikalain soveltamisalamääritelmää. Ylemmät toimihenkilöt kuuluvat pääsääntöisesti työaikalain soveltamisen piiriin. Vain yrityksen ylin johto jää työaikalain ulkopuolelle.

Yllä määritellyssä asemassa olevien työntekijöiden kilpailukieltosopimusten on muilta osin täytettävä työsopimuslaissa säädetyt kilpailukieltosopimusten tekemistä koskevat yleiset edellytykset. Kilpailukiellolle on oltava aina erityisen painava syy.

Työnantajan korvausvelvollisuus kilpailukiellon rajoitusajalta koskee myös johtavassa asemassa olevien työntekijöiden kilpailukieltosopimuksia.

Vaikka johtavassa asemassa olevien työntekijöiden sopimukseen ei sovelleta työsopimuslain kilpailukieltosopimuksen rajoitusaikaa ja sopimussakon määrää koskevia rajoituksia, voidaan kilpailukieltosopimusten kestoa ja sopimussakkoa koskevia kohtuuttomia sopimusehtoja sovitella oikeustoimilain perusteella.

Osakeyhtiön, osuuskunnan ja säätiön toimitusjohtajiin ei sovelleta työsopimuslakia ja sen kilpailukieltosopimuksia koskevaa sääntelyä. Myös toimitusjohtajan kilpailukieltosopimuksen kohtuuttomia sopimusehtoja voidaan sovitella oikeustoimilain perusteella.

### 3.1.4 Vahingonkorvaus tai sopimussakko

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

Työsopimuslain mukaan työntekijän, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö



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

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

Sopimussakon tuomitsemiseen riittää, että työnantaja näyttää työntekijän rikkoneen kilpailukieltosopimusta. Siksi työntekijän kannalta on parempi sopia kilpailukieltosopimuksen rikkomisen seuraamukseksi vahingonkorvaus. Tällöin työnantajan on selvitettävä sopimuksen rikkomisesta aiheutuneen todellisen vahingon suuruus, mikä on käytännössä osoittautunut vaikeaksi.

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

Vahingonkorvaus ja sopimussakko ovat vaihtoehtoisia. Työsopimuslain mukaan kilpailukieltosopimukseen voidaan vahingonkorvauksen sijaan ottaa määräys sopimussakosta. Molempia kilpailukieltosopimuksen rikkomiseseuraamuksia ei siis voi käyttää yhtä aikaa. Mikäli sopimussakosta ja vahingonkorvauksesta on sovittu yhtäaikaaisesti, on tulkittava, että sopimussakoehto sitoo osapuolia. Työsopimuslain mukaan ei myöskään voida sopia siitä, että työntekijän on sopimussakon ylittävältä vahingon osalta maksettava vahingonkorvausta. Tällainen sopimusehto on mitätön sovitun sopimussakon määrän ylittävin osin.

### 3.1.5 Kohtuullistaminen ja sovittelu

Kilpailukieltosopimusten pätevyyttä arvioidaan ja niitä voidaan sovitella. Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin työopimuslain säännöstä. Muilta osin sopimusten sisältöön voidaan puuttua jälkikäteen varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annetun lain eli oikeustoimilain nojalla.

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

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

Kilpailukieltosopimuksia koskee erityisesti oikeustoimilain 38 §. Sen mukaan sopimus, jolla joku on kilpailun estämiseksi tai rajoittamiseksi sitoutunut olemaan harjoittamatta tiettyä tai tietynlaista toimintaa tai olemaan tekemättä työopimusta jonkun kanssa, joka harjoittaa sellaista toimintaa, ei sido sitoumuksen antajaa siltä osin kuin se kohtuuttomasti rajoittaa hänen toimintavapauttaan.

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

Kohtuuttomuutta arvioitaessa on otettava huomioon ne edut ja rasitukset, jotka sopimuksen kummallekin osapuolelle aiheutuvat. Työnantajan kannalta otetaan huomioon se suojan tarve, joka hänellä on esimerkiksi liikesalaisuuksien turvaamiseksi. Työntekijän kannalta otetaan huomioon, ettei hänen toimintavapauttaan ja mahdollisuuksiaan rajoiteta enemmän kuin on tarpeen. Rajoitusta ei saa ulottaa pidemmälle kuin se on kilpailunäkökohtien kannalta aiheellista. Kohtuuttomuutta arvioitaessa

huomioon otetaan muun muassa työntekijän korvauksena sama vastikkeen määrä sekä se, millaiset mahdollisuudet hänellä on siirtyä muualle.

### 3.1.6 Kilpailukieltosopimus ja työsuhteen päättäminen

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

Työnantajan olosuhteet ja kilpailukieltosopimuksen tarve voivat muuttua työsuhteen aikana siten, että erityisen painavaa syytä kilpailukieltosopimukselle ei enää ole. Kilpailukieltosopimusta koskevan lainsäädäntöuudistuksen myötä työnantajalla on tällaisessa tilanteessa oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus. Työnantaja ei kuitenkaan voi irtisanoa kilpailukieltosopimusta enää sen jälkeen, kun työntekijä on ilmoittanut työsopimuksensa päättämisestä. Sopimuksen irtisanomista käsitellään tarkemmin luvussa 3.4.

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

Kun työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä eikä sopimus sido työntekijää, ei sopimukseen tällöin liity myöskään työnantajan korvausvelvollisuutta.

Työsuhteen päättymisen erityistilanteita käsitellään tarkemmin luvussa 4.

### 3.1.7 Muut kilpailukielloksi katsottavat sopimusehdot

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

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

Korkein oikeus totesi, että kilpailukieltosopimuksella tarkoitetaan työsopimuslain säännöksessä sopimusta, joka rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsuhteen lakattua työsopimus henkilön kanssa, joka harjoittaa työnantajan kanssa kilpailevaa elinkeinoa, ammattia tai muuta toimintaa. Sama koskee työntekijän oikeuden rajoitusta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa. Kun sääntelyn lähtökohta on ollut suojata työntekijää perusteettomilta ja liian pitkälle meneviltä rajoituksilta työsuhteen päätyttyä, kilpailukieltosopimukseen on syytä sisällyttää myös sellaiset ehdot, jotka – vaikkakaan eivät estä uuden työsopimuksen solmimista tai yritystoiminnan käynnistämistä – *tavalla tai toisella kaventavat mahdollisuuksia samalla alalla toimimiseen*. Kysymyksessä ollut työsopimusehto oli siten pidettävä laissa tarkoitettuna kilpailukieltosopimuksena, jollaiseksi se ehdon muotoilusta päätellen lienee myös työnantajapuolella ymmärretty.

Myös Itä-Suomen hovioikeus on 8.2.2019 antamassaan ratkaisussaan S 18/384 ottanut kantaa siihen, rinnastetaanko houkuttelukiellon kilpailukieltosopimukseen, jolloin sitä koskee työsopimuslain

pakottava lainsäädäntö. Tapauksessa houkuttelukiellon mukaan työntekijä oli sitoutunut olemaan neuvottelematta omaan tai intressiyhteydessä olevan lukuun työnantajayhteisön toimialaan kuuluvista edustuksista, päämiehistä tai asiakkaista. Työnantajansa asiakkaina olivat olleet suurin osa Suomen sairaanhoitopiireistä, ja hovioikeus katsoi houkuttelukiellon kaventaneen työntekijän toimimista ns. medical-tuotteiden myyntialalla. Tämän vuoksi hovioikeus rinnasti houkuttelukiellon työsopimuksissa säädettyyn kilpailukieltosopimukseen.

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

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

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

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

Kilpailukieltosopimuksia koskevan 1.1.2022 voimaan tulleen lainsäädäntöuudistuksen ja työnantajan korvausvelvollisuuden myötä on noussut kysymys siitä, tuleeko kilpailukielloksi katsottavasta houkuttelukiellosta maksaa työntekijälle korvaus. Kun sopimusehto tulkitaan kilpailukieltosopimukseksi, sovelletaan työsopimuslain pakottavaa kilpailukieltosopimusta koskevaa sääntelyä. Näin ollen työnantajan korvausvelvollisuus koskee myös kilpailukieltosopimukseksi tulkittavaa houkuttelukielloa. Jos osapuolet ovat sopineet varsinaiseen kilpailukieltosopimukseen ja lisäksi sen rajoitusaikaa pidempään houkuttelukieltosopimukseen, tulee korvaus maksaa houkuttelukiellossa sovitun rajoitusajan pituuden mukaisesti. Katso työnantajan korvausvelvollisuudesta tarkemmin luku 3.2.

Salassapitosopimusta ei lähtökohtaisesti rinnasteta kilpailukieltosopimukseen. Salassapitosopimuksella on myös muita suojeltavia intressejä kuin ne, joita kilpailukiellolla suojataan.

### 3.1.8 Kilpailukieltotohtoa osakassopimuksessa

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

Kilpailukieltotohdon käyttäminen tulee aina tapauskohtaisesti tarkoin harkita ja sitä tulee käyttää vain, mikäli tähän on selvästi perusteltu tarve. Kilpailukieltotohdon sisältö ja ajallinen kesto täytyy arvioida tapauskohtaisesti. Erityisesti täytyy huomata, että henkilösakkaiden kilpailukieltotohdot voivat olla erilaisia.

Usein on perusteltua sopia, että kilpailukieltotohtoa koskee vain tiettyjä henkilösakkaita. On myös mahdollista sopia erilaisista kilpailukiellon rajauksista. Voidaan esimerkiksi sopia, että tietyt henkilösakkaat voivat kilpailukiellon estämättä vapaasti toimia ennalta nimetyissä yhtiössä.

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

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

## 3.2 Työnantajan korvausvelvollisuus

Työsopimuslain muutoksella on säädetty 1.1.2022 alkaen työnantajan velvollisuudesta maksaa työntekijälle korvausta kilpailukieltosopimuksessa sovitulta rajoitusajalta, korvauksen määrästä, kilpailukieltosopimuksen enimmäispituudesta sekä korvauksen maksamisajankohdasta. Kilpailukieltosopimuksen tekemisestä seuraa työnantajalle suoraan lain nojalla velvollisuus maksaa työntekijälle korvausta kilpailukieltosopimuksessa sovitulta rajoitusajalta.

Korvauksen suuruus riippuu työntekijän palkasta ja kilpailukieltosopimuksessa sovitun rajoitusajan pituudesta. Rajoitusajalla tarkoitetaan aikaa, jonka kilpailukiello työsuhteen päättymisen jälkeen on voimassa. Jos kilpailukieltosopimuksessa on sovittu enintään kuuden kuukauden rajoitusajasta, työnantajan olisi maksettava korvaus, joka vastaisi vähintään 40 prosenttia työntekijän palkasta rajoitusajan pituiselta ajalta laskettuna. Jos rajoitusajan pituudeksi on sovittu yli kuusi kuukautta, on korvauksen vastattava vähintään 60 prosenttia palkasta. Korvauksen perusteena olisi työntekijän tavanomainen palkka, jota maksettaisiin työsuhteen jatkuessa. Kilpailukieltosopimuksessa voidaan edelleen sopia enintään vuoden rajoitusajasta. Korvaus tarkoittaa sopimukseen perustuvalta rajoitusajalta maksettavaa korvausta.

Jos on siis sovittu, että kilpailukiello jatkuu yli kuusi kuukautta työsuhteen päättymisen jälkeen, on korvausta maksettava ylemmän prosentin mukaisesti koko rajoitusajalta. Sääntelyn tavoitteena on ohjata lyhyempien kilpailukieltosopimusten käyttöön sillä, että yli kuuden kuukauden kilpailukieltosopimuksissa korvaus on heti rajoitusajan alusta alkaen suurempi.

Työntekijä voi rajoitusajan aikana tehdä muuta sellaista työtä, joka ei kuulu rajoituksen piiriin. Korvaus liittyy nimenomaan kilpailukieltosopimukseen sisältyvään rajoitukseen.

Pääsääntö on, että korvaus tulee maksaa rajoitusajan kuluessa työsuhteen aikana noudatetuin palkanmaksukausin. Työsopimuksen päättämisen jälkeen maksuajankohdasta voidaan sopia toisin. Maksamisajankohdasta ei siten voida kilpailukieltosopimuksessa sopia etukäteen toisin, vaan vasta työntekijän jätettyä irtisanoutumisilmoituksensa.

Uusi lainsäädäntö ei vaikuta osapuolten mahdollisuuden sopia kilpailukieltosopimuksen päättämistä tai lakkaamisesta työsuhteen aikana.

Kilpailukieltosopimus ei edelleenkään sido työntekijää, jos työsuhte on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Kilpailukieltosopimukseen ei tällöin myöskään liity korvausvelvollisuutta.

Korvausvelvollisuutta ja korvauksen määrää koskevat säännökset ovat pakottavaa oikeutta. Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin laissa säädettyä.

Kuten aiemminkin, kilpailukieltosopimuksen keston rajoittamista ja sopimussakon enimmäismäärää koskevat säännökset eivät koske työntekijää, jonka tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa. Uusi korvausvelvollisuus koskee kuitenkin myös tällaisia työntekijöitä.

### 3.2.1 Korvauksen vaikutus työttömyysturvaan

Uuden lain mukainen kilpailukieltosopimukseen liittyvä korvaus työsuhteen päättymisen jälkeiseltä rajoitusajalta ei työttömyysturvalain mukaan kerrytä työttömyyspäivärahan edellytyksenä olevaa työssääoloehto, sitä ei huomioida ansiopäivärahan perusteena olevassa tulossa eikä se ole myöskään soviteltua työttömyysetuutta maksettaessa huomioon otettavaa tuloa. Korvausta ei työttömyysturvalain nojalla myöskään jaksoteta, eli korvaus ei estä eikä vähennä työttömyysetuuden saamista, ellei kyse ole työttömyysturvalain säännösten kiertämiseksi tarkoitettusta sopimuksesta. Siten on mahdollista saada ansiosidonnaista työttömyyspäivärahaa ja samaan aikaan työnantajan työsopimuslain nojalla maksamaa korvausta kilpailukiellosta. Työntekijän pitää kuitenkin ilmoittaa hakevansa kilpailukiellon aikanakin muun alan työtä eli sellaista työtä, jota kilpailukiello ei rajoita, normaalisti.

### 3.2.2 Korvauksen vaikutus eläkelainsäädäntöön

Korvaus kilpailukieltosopimuksesta ei ole eläkkeen perusteena olevaa työansiota, koska kilpailukieltosopimuksen perusteella työntekijälle maksettu korvaus ei ole työstä maksettua vastiketta.

Koska korvaus ei ole eläkkeen perusteena olevaa työansiota, ei siitä makseta työeläkevakuutusmaksuja eikä siitä kartu työeläkettä. Sitä ei myöskään oteta pääsääntöisesti huomioon esimerkiksi työkyvyttömyyseläkkeen ansiorajoissa.

## 3.3 Kilpailukieltosopimuksen neuvottelu työsopimukseen ja työsuhteen aikana

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

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

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

Työsuhteessa solmittavasta kilpailukieltosopimuksesta tulisi aina käydä ilmi se erityinen syy, jonka vuoksi kilpailukieltosopimus tehdään. Erityisen syyn kirjaamisella on pyrittävä varmistamaan, että sopimuksen tarve tulee aina erikseen harkittua. Vaikka työnantajalla on 1.1.2022 voimaan tulleen lainsäädäntöuudistuksen myötä lakisääteinen korvausvelvollisuus kilpailukieltosopimuksen rajoitusajalta, on tärkeää, että osapuolet keskustelevat sopimuksen tarpeesta ja kirjaavat sopimukseen lain edellyttämän erityisen painavan syyn.

Työnantajan korvausvelvollisuus ja korvauksen vähimmäismäärää koskeva työsopimuslain sääntely on pakottavaa oikeutta. Työnantajalla on siis korvausvelvollisuus, vaikka sitä ei olisi sopimuksessa mainittu. Kilpailukieltosopimuksesta on kuitenkin selvyuden vuoksi hyvä käydä ilmi rajoitusajalta maksettavan korvauksen määräytymisperuste. Jos sopimuksessa on sovittu laissa säädetyn korvauksen alittavasta korvauksesta, tulee lain mukainen korvaus sovellettavaksi sen sijaan. Korvauksen määrä voidaan kuitenkin aina sopia laissa säädettyä vähimmäismäärää suuremmaksi. Kilpailukieltosopimuksessa ei voida sopia siitä, että rajoitusajalta maksettava korvaus sisältyisi työntekijän säännönmukaiseen palkkaan.

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

Kilpailukiellon rajoitusajaksi voidaan sopia enintään yksi vuosi työsuhteen päättymisestä. Kilpailukieltosopimuksen seurauksena työntekijän on vaikeampi siirtyä samalla toimialalla uuteen työhön ja sopimus rajoittaa työntekijän toimintamahdollisuuksia. Siten rajoitusaika kannattaa aina neuvotella mahdollisimman lyhyeksi. Työsopimuslaissa säädetty yhden vuoden rajoitusaika ei koske kilpailukieltosopimuspykälän määrittelemiä johtavassa asemassa olevia työntekijöitä.

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

Sopimussakon sopiminen ei pääsääntöisesti ole suositeltavaa. Jos sopimussakosta ei ole sovittu, noudatetaan vahingonkorvausperiaatteita. Tällöin työnantajan tulee näyttää toteen aiheutettu vahinko ja vahingon tarkka suuruus. Tämä on käytännössä erittäin vaikeaa. Jos sopimussakosta sovitaan, tulee palkan määrittelyssä olla tarkka. Sopimussakko saa enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa. Varminta on sopia, että palkalla tarkoitetaan vakiintunutta, säännöllisesti maksettua kuukausipalkkaa, johon ei oteta huomioon tulospalkkausta.

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

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

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

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

Työsuhteen aikana tarjottavaa kilpailukieltosopimusta ei ole pakko allekirjoittaa. Kyseessä on olennainen sopimusehto, jota työnantaja ei voi yksipuolisesti liittää työsopimukseen. Jos kuitenkin haluaa allekirjoittaa tällaisen sopimuksen, kannattaa vaatia lakisääteisen rajoitusajalta maksettavan korvauksen lisäksi selvä korvaus sitoutumisesta kilpailukielloon, joka on työsopimuksen selvä huononnuks. Riittävänä korvauksena voidaan pitää esimerkiksi selvää palkankorotusta. Käytännössä kilpailukieltosopimus sovitaan työsuhteen aikana usein tehtäväkuvan muutoksen yhteydessä, jolloin usein sovitaan myös palkankorotuksesta.

Työsuhteen ehtojen muuttaminen voi tulla konkreettisesti esille silloin, kun työntekijä ylenee yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyöhön tai tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavaan itsenäiseen asemaan. Tällöin kilpailukieltosopimuksen keston rajoittamista ja sopimussakon enimmäismäärää koskeva rajoitus ei enää sovellu häneen (ks. luku 3.1.3). Mikäli osapuolet ovat sopineet kilpailukieltosopimuksesta jo ennen johtavaan asemaan ylenemistä, kannattaa pyrkiä noudattamaan vanhan kilpailukieltosopimuksen rajoituksia.

Sopimusoikeuden periaate on, että vaikka yhtä ehtoa muutetaan, muut ehdot jäävät sellaisenaan voimaan. Tämä edellyttää sitä, ettei koko sopimus tai sopimusolot ole muuttuneet niin, ettei sopimukseen kokonaisuudessaan enää voi kohtuudella vedota. Näin ollen on myös mahdollista, että tehtävien

muutos ei vaikuta mitenkään alun perin sovittuun kilpailunrajoitusehtoon, kunhan erityisen painava syy ja muut pätevyyden edellytykset rajoitukselle ovat edelleen olemassa.

Jos työnantajalla olosuhteet ja kilpailukieltosopimuksen tarve muuttuvat työsuhteen aikana, on työnantajalla oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus. Kilpailukieltosopimuksen irtisanomisaikojen vähimmäisajat on säädetty laissa. Jos irtisanomisaika sovitaan vähimmäisaikaa pidemmäksi, tulee tämä kirjata sopimukseen. Katso kilpailukieltosopimuksen irtisanomisesta tarkemmin seuraavasta luvusta 3.4.

### 3.4 Kilpailukieltosopimuksen irtisanominen

Jos työnantajalla olosuhteet ja kilpailukieltosopimuksen tarve muuttuvat työsuhteen aikana, on työnantajalla jatkossa oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus. Työnantaja ei kuitenkaan voi irtisanoa kilpailukieltosopimusta enää sen jälkeen, kun työntekijä on ilmoittanut työsuhteen päättämisestä. Irtisanomisen vuoksi kilpailukieltosopimus ja siihen liittyvät molempien osapuolten velvoitteet lakkaisivat olemasta voimassa kilpailukieltosopimuksen irtisanomisajan päätyttyä. Irtisanomisajan päättymisen jälkeen työnantaja ei voisi vaatia kilpailukiellon noudattamista eikä työntekijä korvausta.

Työnantaja voi yksipuolisesti irtisanoa kilpailukieltosopimuksen vain noudattaen irtisanomisaikaa, jonka pituus on vähintään kolmasosa kilpailukieltosopimuksessa sovittuun rajoitusajan pituudesta ja vähintään kuitenkin kaksi kuukautta. Jos kilpailukieltosopimuksessa on sovittu esimerkiksi kuuden kuukauden rajoitusajasta, voi kilpailukieltosopimuksen irtisanoa kahden kuukauden tai sitä pidemmällä irtisanomisajalla.

Jos työntekijä irtisanoa työsuhteen sen jälkeen, kun työnantaja on jo irtisanonut kilpailukieltosopimuksen, kuluu työntekijän työsuhteen irtisanomisaika ja kilpailukieltosopimuksen irtisanomisaika yhtä aikaa. Kilpailukieltosopimuksen irtisanomisaika voi siten olla pidempi kuin työntekijän irtisanomisaika. Pätevää kilpailukieltosopimusta noudatetaan tällöin työsuhteen päättymisestä kilpailukieltosopimuksen irtisanomisajan päättymiseen saakka. Tällaisessa tapauksessa työntekijällä on oikeus saada sopimuksen perusteella korvausta siltä osin kuin kilpailukieltosopimuksen irtisanomisaika ulottuu työsuhteen päättymisen jälkeiselle ajalle ja on toisaalta velvollinen noudattamaan kilpailukieltosopimusta tämän ajan.

### 3.5 Vanhoja kilpailukieltosopimuksia koskeva siirtymäsäännös

Lain voimaantulosäännöksen mukaan korvausvelvollisuutta koskeva sääntely tulee sovellettavaksi myös olemassa oleviin ennen uuden lain voimaantuloa sovittuihin kilpailukieltosopimuksiin vuoden siirtymäajan kuluttua eli 1.1.2023.

Näin ollen 1.1.2023 alkaen myös ennen lain voimaantuloa (1.1.2022) sovittujen kilpailukieltosopimusten perusteella on velvollisuus maksaa vastaavaa korvausta. Myös korvauksen maksamisajankohta ja työnantajan oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus määräytyvät 1.1.2023 alkaen uuden sääntelyn mukaisesti.

Vuoden 2022 ajan näihin ennen lain voimaantuloa sovittuihin kilpailukieltosopimuksiin sovelletaan kuitenkin vanhan lain mukaista sääntelyä. Jos kilpailukieltosopimuksen rajoitusaika päättyy siirtymäajan aikana, korvausvelvollisuutta ei ole. Jos kilpailukieltosopimuksen rajoitusaika taas päättyy siirtymäajan päättymisen jälkeen, korvausvelvollisuus koskee sitä osaa rajoitusajasta, joka sijoittuu siirtymäajan päättymisen jälkeiselle ajalle. Siltä osalta rajoitusaikaa, joka ajoittuu siirtymäajalle eli vuodelle 2022, ei siis tarvitse maksaa korvausta.

Uutta sääntelyä ei kuitenkaan sovelleta niihin 3 luvun 5 §:n 3 momentissa tarkoitettuihin yli kuuden kuukauden kilpailukieltosopimuksiin, joissa sovittu kohtuullinen korvaus on jo maksettu tai sen maksaminen on aloitettu ennen tämän uuden lain voimaantuloa. Tällaisiin kilpailukieltosopimuksiin sovelletaan vanhan lain sääntelyä myös siirtymäajan jälkeen. Jos tällaiseen sopimukseen perustuvan korvauksen maksaminen on siis jo aloitettu vuonna 2021, voidaan korvaus maksaa loppuun sopimusehtojen mukaisesti.

Lain voimaantulosäännöksen mukaan työnantajat voivat myös irtisanoa ennen 1.1.2022 voimaantullutta lakia sovitun kilpailukieltosopimuksen siirtymäajan eli vuoden 2022 loppuun mennessä ilman irtisanomisaikaa. Korvausvelvollisuus tulee siis kuitenkin koskemaan myös ennen 1.1.2022 voimaantullutta lakia tehtyä kilpailukieltosopimusta, jollei työnantaja ole irtisanonut kilpailukieltosopimusta ennen vuoden 2022 loppua.

### 3.6 Turvaamistoimet

Kilpailukieltosopimuksissa turvaamistoimenä on käytetty tuomioistuimen antamaa kieltoa jatkaa kilpailevaa toimintaa. Aiheesta kerrotaan tarkemmin turvaamistoimia käsittelevässä luvussa 5.6.6.





# 4. Kilpailu- kieltoihin liittyviä erityisongelmia

## 4.1 Liikkeen luovutus

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

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

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

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

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

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

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

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

## 4.2 Muut yritysjärjestelyt

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

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

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

## 4.3 Konsernit

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

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

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

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

## 4.4 Lomautus

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

Vaikka lomautuksen aikana työnteke on keskeytynyt, työntekijän lojaliteettivelvoite on silti edelleen voimassa – tosin jossain määrin eri muodossa tai erivahvaisena kuin työsuhteen ollessa ”aktiivisena” voimassa. Tärkeimmät lojaliteettivelvoitteen osat ovat kilpailevan toiminnan kieltä ja työntekijän salassapitovelvollisuus.

Työntekijällä on velvollisuus huomioida vanhan työsuhteen ensisijaisuus ottaessaan lomautuksen aikana vastaan muuta toissijaista työtä. Työntekijän tulee huolehtia, ettei hän tee toissijaisen työnantajan kanssa ensisijaisen työnantajan toiminnan kanssa kilpailevaa työ sopimusta. Kilpailevan toiminnan kieltä ja lomautusta koskevia oikeustapauksia (KKO 1995:47 ja TT:2014-114) on esitelty tämän oppaan luvussa 2.4 (Oikeustapauksia).

Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työnantaja päättää lomautetun työntekijän työsuhteen työnantajasta johtuvasta syystä.

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

## 4.5 Työsuhteen osa-aikaistaminen

Työ sopimuslain mukaan työnantaja saa muuttaa yksipuolisesti työsuhteen osa-aikaiseksi taloudellisilla, tuotannollisilla tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelystä johtuvilla irtisanomisperusteilla irtisanomisaikaa noudattaen. Aiempaan kokopäiväiseen työ sopimukseen kuuluva mahdollinen kilpailukieltolauseke voidaan tulkita päättyväksi näissä tilanteissa erityisesti, jos muutos vaikuttaa tehtävään, toimenkuvaan tai asemasoon.

## 4.6 Yrityssaneeraus

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

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

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

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

Työntekijän irtisanoutumisaika on saneerausmenettelyn yhteydessä pääsääntöisesti 14 päivää.

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

## 4.7 Työnantajan konkurssi tai kuolema

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

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

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

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

## 4.8 Työsuhteen päättäminen sopimuksella

Työnantaja ja työntekijä voivat halutessaan sopia työsuhteen päättämisestä yhteisellä sopimuksella. Järjestelyä kutsutaan myös nimillä päättämissopimus, eropaketti, erosopimus, lähtöpaketti, lähtösopimus, exit-sopimus tai kultainen kädenpuristus. Tällöin työntekijän työsuhte päättyy vapaaehtoisesti ja hänelle maksetaan päättämissopimuksessa sovitut korvaukset. Työsuhteen päättämissopimuksen muodosta tai ehdoista ei ole erityisiä säännöksiä. Sopimus on syytä tehdä aina kirjallisesti. Jo sopimusta laadittaessa ja viimeistään ennen sen hyväksymistä on erittäin tärkeää pyytää asiantuntijaa, esimerkiksi oman liiton lakimiestä, selvittämään sopimuksen ehdot ja vaikutukset.

Päätämissopimuksessa usein sovitaan, että työntekijä vapautetaan työntekovelvoitteesta ennen työsuhteen varsinaista päättämispäivää. On syytä muistaa, että vaikka työntekijä vapautettaisiin irtisanomisaikana työntekovelvollisuudesta, ovat työsuhteen muut velvollisuudet edelleen normaalisti voimassa. Siten esimerkiksi työsopimuslain mukainen kilpailevan toiminnan kieltäminen, salassapitovelvoite sekä työntekijän yleinen lojaliteettivelvoite ovat edelleen voimassa.

Mikäli työntekijä on sopinut kilpailukieltosopimuksesta, päätämissopimuksen yhteydessä on tärkeää huomioida, että kilpailukieltosopimus jää voimaan, jollei sen raukeamisesta nimenomaisesti sovita päätämissopimuksessa.

Joskus – vaikka työsuhteessa ei olisi alun perin ollut kilpailukieltosopimusta – työnantaja saattaa ehdottaa kilpailukieltosopimusta työsuhteen päätämissopimukseen. Ehdon pätevyys, kohtuullisuus ja vaikutukset tulee arvioida kriittisesti ennen sopimuksen allekirjoittamista.

Mikäli työsuhteen päättymisen jälkeiselle ajalle kohdistuu kilpailukieltosopimus, rajoitusaikaan kohdistuva työnantajan korvausvelvollisuus tulee ottaa huomioon päätämissopimuksessa.

Päätämissopimuksessa osapuolet yleensä luopuvat molemmin puolin kaikista työsuhteeseen ja sen päättämiseen liittyvistä vaatimuksista toisiaan kohtaan. Työntekijä ei voi enää sopimuksen allekirjoittamisen jälkeen riitauttaa esimerkiksi työsuhteensa päättämisperustetta, ellei hän pysty osoittamaan sopimuksen tai sen jonkin ehdon kohtuuttomuutta tai pätemättömyyttä. Mikäli työsopimuksessa on ollut erillinen kilpailukieltotoehto, on kuitenkin syytä sopia vielä erikseen, ettei työnantaja tule esittämään sitä koskevia vaatimuksia.

Muita tyyppisiä työsuhteen päättymisen jälkeen voimaan jääviä työsopimusehtoja ovat esimerkiksi asiakkaiden houkuttelu- ja rekrytointikiellot sekä salassapitosopimukset. Mikäli työntekijä on sopinut tällaisista ehdoista, on tärkeää huomioida, että ehdot jäävät voimaan sovitusti, jollei niiden raukeamisesta sovita päätämissopimuksessa.

Nämä asiat tulevat esille myös tilanteissa, joissa työntekijä ei ole työsuhteen aikana solminut kilpailunrajoitusehtoa. Työsopimuslain mukaan kilpailukieltosopimus voidaan solmia vain työsuhteen alkaessa tai sen aikana. Säännös on niin sanottua pakottavaa oikeutta, josta ei voi sopia toisin. Työsuhteen päättymisen jälkeen tehtyyn kilpailunrajoitukseen ei voi soveltaa työsopimuslain säännöksiä. Suomessa on sopimusvapaus, joten työsuhteen päättymisen jälkeen entisellä työntekijällä ja työnantajalla on oikeus tehdä myös kilpailua rajoittava sopimus. Tällaista sopimusta arvioidaan pääasiassa oikeustoimilain nojalla (36 § ja 38 §). Oikeustoimilakia sovellettaessa on syytä ottaa huomioon perustuslain säännös työntekijän oikeudesta hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla.

## 4.9 Määräaikaiset työsuhteet

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

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

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

Mikäli kilpailunrajoitus katsotaan sitovaksi, voidaan sen kesto ja sakon määrää olosuhteet huomioon ottaen sovittelua ja kohtuullistaa.

## 4.10 Osa-aikaiset työntekijät

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

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

## 4.11 Työsuhteen päättymisen koeaikapurkuun

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa syrjivän tai muuten koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisin perustein. Koeaikapurun perusteen tulee olla sellainen työntekijän henkilöön ja hänen työsuoritukseensa liittyvä syy, jonka vuoksi työnantajalla on peruste katsoa, että tehty työsopimus ei vastaa työnantajan sille asettamia vaatimuksia.

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

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

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

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

Koeaikapurujen syyn kohdentaminen työnantajaan tai työntekijään ja erityisesti syyn näyttämisen toteutus on käytännössä vaikeaa. Tämä on tullut esille erityisesti työttömyysturva-asioissa, joissa syytä joudutaan arvioimaan.

# 5. Liikesalaisuudet ja salassapito

## 5.1 Liikesalaisuuden määritelmä

### Liikesalaisuuslaki 2 § 1 kohta

Tässä laissa tarkoitetaan:

- 1) liikesalaisuudella tietoa:
  - a) joka ei ole kokonaisuutena tai osiensa täsmällisenä kokoonpanona ja yhdistelmänä tällaisia tietoja tavanomaisesti käsitteleville henkilöille yleisesti tunnettua tai helposti selville saatavissa;
  - b) jolla a alakohdassa tarkoitetun ominaisuuden vuoksi on taloudellista arvoa elinkeinotoiminnassa; ja
  - c) jonka laillinen haltija on ryhtynyt kohtuullisiin toimenpiteisiin sen suojaamiseksi.

Aiemmin termejä yrityssalaisuus, liikesalaisuus sekä liike- ja ammattisalaisuus käytettiin lainsäädännössä epäyhtenäisesti, vaikka käytännössä termien oli jo pitkään mielletty tarkoittavan samaa ja niitä tulkittiin pitkälti samalla tavalla. Liikesalaisuuslain voimaantullessa elokuussa 2018 eri lakien termistöä yhtenäistettiin ja nykyään myös muualla lainsäädännössä käytetään liikesalaisuuden käsitettä.

Liikesalaisuus on elinkeinotoimintaan liittyvää tietoa, jonka tunnusmerkit ovat a) tiedon salaisuus, b) tiedon taloudellinen arvo ja c) tiedon tosiasiallinen salassapito.

A-kohdan mukainen tiedon salaisuus edellyttää, että tieto ei ole kokonaisuutena tai osiensa täsmällisenä kokoonpanona ja yhdistelmänä tällaisia tietoja tavanomaisesti käsitteleville henkilöille yleisesti tunnettua tai helposti selville saatavissa olevaa. Julkinen tieto eli esimerkiksi suoraan ja helposti internetistä löytyvä tieto ei ole salaista. Myöskään alan yleiseen koulutukseen sisältyvä tieto ei ole liikesalaisuutta. Henkilön ammattitaito ja kokemus eivät ole liikesalaisuus. Jos tieto on helposti selvitettävissä markkinoilla olevaa tuotetta tutkimalla, kyse ei silloinkaan ole liikesalaisuudesta. Tällaisista tiedoista koottu uusi kokonaisuus sen sijaan voi olla liikesalaisuus.

B-kohdan mukainen taloudellinen arvo eli salassapitointressi tarkoittaa, että tiedolla on salaisuutensa johdosta taloudellista arvoa elinkeinotoiminnassa. Useimmiten tämä ilmenee siten, että liikesalaisuuden haltija saa tiedon salassapidosta kilpailuetua ja/tai tiedon oikeudeton hankkiminen, käyttäminen tai ilmaiseminen on omiaan aiheuttamaan tiedon haltijalle vahinkoa. Olennaista on, että tietoa on mahdollista hyödyntää nykyisessä tai mahdollisesti tulevassa elinkeinotoiminnassa.

C-kohdan mukainen tiedon tosiasiallinen salassapito tarkoittaa, että tiedon haltija on ryhtynyt kohtuullisiin toimenpiteisiin tiedon suojaamiseksi. Tiedon haltija pyrkii tosiasiallisiin toimin (esimerkiksi fyysisin, tietoteknisin ja/tai oikeudellisin suoja-toimin) pitämään tiedon salassa.

Kaikkien näiden tunnusmerkkien tulee täytyä, jotta kyseessä olisi liikesalaisuus. Mikäli yritys ei esimerkiksi asianmukaisesti suojaa tietoja, kyseessä ei ole liikesalaisuus, vaikka tiedolla olisi taloudellista arvoa eli salassapitointressi täytyisi.

Tiedon ja käytännön tilanteiden monimuotoisuuden vuoksi liikesalaisuutta ei ole ollut mielekästä määrittellä tarkemmin lakiin. Se, onko kyseessä liikesalaisuus, riippuu tapauskohtaisesta kokonaisharkinnasta. Tiedon salaisuuden aste voi vaihdella esimerkiksi tiedon luonteen ja kilpailutilanteen mukaan. Mitään yleispätevää salaisuuden astetta ei ole mahdollista määrittellä. Olennaista on, ettei tietoa ole julkistettu eikä se ole yleisesti tunnettua.

Liikesalaisuudet voivat olla muun muassa taloudellisia tai teknisiä tietoja tai tietoja tuotantomenetelmistä, tietokoneohjelmista, tuotantomääristä, kaavoista, tuotekehityksestä, asiakasrekistereistä ja työmenetelmistä. Salassa pidettävät tiedot ovat erilaisia kaupallistaloudellisia (esimerkiksi yrityksen sopimukset ja markkinointi- tai hinnoittelutiedot, hankintahinnat, katteet, taloudelliset raportit) ja teknisiä tietoja, mukaan lukien yrityskokemukset (esimerkiksi koneen toiminnalle sopiva lämpötila ja käyntirytmi, materiaaliyhdisteet, asennus- ja pintakäsittelyohjeet, tekninen dokumentaatio, piirustukset).

Liikesalaisuudella tulee olla objektiivisesti arvioiden merkitystä työnantajalle. Liikesalaisuuksien tallentamistavalla ei ole olennaista merkitystä arvioitaessa, onko kysymys liikesalaisuudesta. Liikesalaisuudella ei tarkoiteta tietoa, jonka työntekijä saa laillisesti muusta lähteestä kuin työnantajalta.

Liikesalaisuuden haltijan ei tarvitse olla elinkeinonharjoittaja, vaan kuka tahansa oikeushenkilö tai luonnollinen henkilö voi olla haltijana. Liikesalaisuus voi olla samanaikaisesti usean yrityksen hallussa ja yritys voi luovuttaa tietoa ilman, että tieto menettää liikesalaisuuden luonteen, kunhan yritys huolehtii luovutuksen luottamuksellisuudesta.

Tiedon liikesalaisuusluonteelle ei ole enimmäisaikaa, vaan suoja säilyy niin pitkään kuin tieto pysyy salaisena ja liikesalaisuuden tunnusmerkit muutoinkin täyttyvät.

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

## 5.2 Ammattitaito ja kokemus

Liikesalaisuuden määritelmän hankalimpia tulkintakysymyksiä on rajanveto liikesalaisuuden ja henkilön ammattitaidon, kokemuksen ja osaamisen eli ammattitaidon välillä. Liikesalaisuuden ja ammattitaidon välinen rajanveto tulee harkittavaksi periaatteessa aina, kun liikesalaisuuksista tietoinen työntekijä vaihtaa työpaikkaa. Yleisesti on katsottu, että henkilön ammattitaito ei ole liikesalaisuutta. Arviointi siitä, onko kyse liikesalaisuudesta vai henkilön ammattitaidosta, -tiedoista ja kokemuksesta on tehtävä tapauskohtaisesti.

Liikesalaisuuden määritelmän mukaan salaisuuden tunnusmerkki ei täyty, jos tieto on tällaisia tietoja tavanomaisesti käsitteleville henkilöille yleisesti tunnettua tai helposti selville saatavissa olevaa. Ulkopuolelle jää tieto, joka on asianomaisella toimialalla tai alan koulutuksen saaneilla tyypillisesti tiedossa. Ulkopuolelle jäävät myös henkilön yleinen kokemus ja taidot, jotka hän on hankkinut osana tavanomaista työskentelyään.

Rajanvedossa voidaan ottaa huomioon muun muassa se, onko kysymys muistinvaraisesta vai tallenteena tai kirjallisessa muodossa olevasta tiedosta. Se, että tieto on ollut kirjallisessa tai sähköisessä muodossa, saattaa viitata siihen, että kyseessä on liikesalaisuus eikä pelkästään aikaisemmin hankitun ammattitaidon käyttäminen. Nyrkkisääntönä voidaan pitää, että työntekijän tulisi lähteä työpaikaltaan mukanaan vain sellainen muistinvarainen tieto, joka on muodostunut osaksi hänen ammattiosaamistaan. Suuressa osassa langettavista tuomioista, työntekijä on vienyt työnantajaltaan salaa liikesalaisuuksia sisältäviä tallenteita ja ottanut ne mukaan uuteen työpaikkaansa.



Rajanvedossa voidaan myös arvioida tiedon yksityiskohtaisuutta: onko tieto ollut detaljipitoista vai yleisluontoista. Voidaan myös tarkastella tiedon yrityskohtaisuutta: onko tieto nimenomaisesti tietyn yrityksen toimintaan liittyvää vai tunnettu laajemmin kyseisellä toimialalla toimivissa yrityksissä. Jos tieto ei ole muistinvaraista, se on yksityiskohtaista ja tieto on vain yhden tai harvan yrityksen tiedossa, lisääntyy todennäköisyys tiedon katsomisesta ennemminkin liikesalaisuudeksi kuin henkilön ammattitaidoksi. Tieto voidaan helpommin tulkita kuuluvan työntekijän ammattitaitoon työsuhteen päättymisen jälkeen kuin sen aikana.

Työsuhteen päättymisen jälkeen puhtaan ammattitaidon käyttöä ei ole mahdollista rajoittaa salassapitosopimuksin, sillä kyseessä olisi tällöin kilpailukieltosopimus. Luottamuksellisenä pidettävän tiedon alaa ei voi työsuhteessa ulottaa ammattitaidon alueelle. Tämä näkemys on myös kansainvälisesti kohtuullisen yleinen.

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

## 5.3 Liikesalaisuudet työ sopimuslain mukaan

### Työsopimuslaki 3 luku 4 §

#### Liikesalaisuudet

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

**Liikesalaisuuksien suojasta säädetään lisäksi liikesalaisuuslaissa (595/2018).**

**Liikesalaisuuden ilmaiseen työntekijän ohella työnantajalle syntyneen vahingon korvaamisesta on vastuussa myös se, jolle työntekijä ilmaisi tiedot, jos viimeksi mainittu tiesi tai hänen olisi pitänyt tietää työntekijän menetelleen oikeudettomasti.**

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

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

Työsopimuslain mukaan työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä oikeudettomasti käyttää hyödykseen työnantajan liikesalaisuuksia tai ilmaista niitä muille. Kiellettyä on nimenomaan liikesalaisuuden *oikeudeton* käyttö tai ilmaisu. Oikeudeton on tiedon käyttäminen tai ilmaiseminen ilman työnantajan suostumusta tai työnantajan työjohto-oikeutensa nojalla antamien määräysten vastaisesti. Liikesalaisuuden käyttö tai ilmaisu työnantajan suostumuksella ei ole kiellettyä.

Kiellettyä on liikesalaisuuksien sekä tahallinen että tuottamuksellinen hyödyksi käyttäminen ja ilmaiseminen. Teko on tuottamuksellinen esimerkiksi silloin, kun työntekijä tahattomasti tai ajattemattomuuttaan luovuttaa korvauksetta kilpailijalle työnantajan liikesalaisuuden. Työntekijä toimii

vastoin työsopimuslakia, vaikka hänellä ei olisi hyötymis- tai vahingoittamistarkoitusta ilmaistessaan tai käyttäessään työnantajan liikesalaisuutta.

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

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

Työntekijän vapautta hyödyntää liikesalaisuuksia työsuhteen jälkeen rajoitetaan varsin usein työsopimukseen otettavalla salassapitoehdolla tai erillisellä salassapitosopimuksella. Jotkut yritykset edellyttävät jo työhönottovaiheessa salassapitosopimuksen allekirjoittamista haastattelussa esille tulevista luottamuksellisista tiedoista. Myös yritysten välisissä yhteistyösopimuksissa edellytetään usein osapuolten sitovan hankkeeseen osallistuvan työntekijänsä salassapitovelvoitteeseen erillisellä sopimuksella.

Toisinaan työnantaja tarjoaa allekirjoitettavaksi sopimusta, jossa kaikki yritykseen ja sen asiakkaisiin ja yhteistyökumppaneihin liittyvä tieto on leimattu salaiseksi ja salassapitovelvoite jatkuu työsuhteen päättymisen jälkeenkin. Työntekijä käyttää kuitenkin uudessakin työpaikassa vääjäämättä hyödykseen aiemmin hankkimaansa ammattitaitoa. On kohtuutonta edellyttää, että työntekijä siirtyisi kokonaan uudelle toimialalle tai unohtaisi kaiken, mitä hän on aiemmin saanut tietoonsa.

Mikäli salassapitosopimusta ehdottomasti tarvitaan, on sekä työnantajan että työntekijän kannalta mielekästä ennakkoon käydä läpi ja määritellä riittävän yksiselitteisesti ne tiedot, jotka kuuluvat salassapitovelvoitteen piiriin. Salassapitosopimuksen ehdoista katso luku 5.7.2.

Työsopimuslain säännöksessä todetaan lisäksi, että liikesalaisuuksien suojasta säädetään lisäksi liikesalaisuuslaissa.

## 5.4 Työntekijän salassapitovelvollisuus liikesalaisuuslain mukaan

### Liikesalaisuuslaki 4.3 §

**Liikesalaisuutta ei saa palvelusaikanaan oikeudettomasti käyttää tai ilmaista se, joka on saanut tiedon liikesalaisuudesta toisen palveluksessa ollessaan.**

Liikesalaisuuslaki on liikesalaisuuksia koskeva yleislaki, jota sovelletaan soveltuvin osin myös työsuhteissa. Liikesalaisuuslaki täydentää työsopimuslain ja rikoslain liikesalaisuuksia koskevaa sääntelyä.

Työntekijän salassapitovelvollisuuden kannalta keskeinen säännös on liikesalaisuuden määritelmä (2 §), jota on käsitelty luvussa 5.1. Muita työntekijän kannalta keskeisiä liikesalaisuuslain säännöksiä ovat liikesalaisuuden oikeudettomat ja oikeutetut hankintatavat (3 §), liikesalaisuuden oikeudeton käyttäminen ja ilmaiseminen (4 §), väärinkäytöksen tai laittoman toiminnan paljastaminen (5 §), liikesalaisuuden ilmaiseminen työntekijän edustajalle (6 §), teknisen ohjeen suoja (7 §) sekä oikeus-suojakeinot ja seuraamukset (8-12 §).

Palvelussuhteessa olevalla henkilöllä (kuten työntekijällä) on liikesalaisuuksien salassapitovelvollisuus palvelussuhteen ajan. On kuitenkin tärkeää huomata, että rikoslain yrityssalaisuuden rikkomista koskevan säännöksen perusteella henkilön palvelussuhteen aikana tietoonsa saamien liikesalaisuuksien salassapitovelvollisuus jatkuu vielä kaksi vuotta palvelussuhteen päättymisen jälkeen (RL 30:5.2 §).

Lisäksi on huomattava, että liikesalaisuuslaki tulee sovellettavaksi myös, jos muussa lainsäädännössä on liikesalaisuuden salassapitoa koskeva velvoite (4.2 §:n 4 kohta). Lain esitöiden mukaan velvoite voi olla rikoslaissa oleva yrityssalaisuuden käyttämistä tai ilmaisemista koskeva rangaistussäännös. Tämän perusteella työntekijälle tulee myös liikesalaisuuslain perusteella työsuhteen jälkeistä kahden vuoden aikaa koskeva salassapitovelvollisuus koska rikoslain 30:5 §:n yrityssalaisuuden rikkominen on rangaistavaa vielä kaksi vuotta palvelusajan päättymisen jälkeen. Osapuolet voivat kuitenkin sopia sekä palvelussuhteen aikaisesta että sen jälkeisestä salassapitovelvollisuudesta (ks. luku 5.7).

Liikesalaisuuden hankkiminen ei ole oikeudetonta työntekijöiden ja heidän edustajien käyttäessä tiedonsaanti- ja kuulemisoikeuttaan. Liikesalaisuuden hankkiminen, käyttäminen tai ilmaiseminen ei ole oikeudetonta myöskään silloin, jos liikesalaisuus on hankittu, sitä on käytetty tai se on ilmaistu yleisen edun suojaamista varten väärinkäytöksen tai laittoman toiminnan paljastamiseksi (ns. *whistle blowing*) tai jos se ei ylitä sitä, mitä voidaan pitää hyväksyttävänä sananvapauden käyttämisenä.

Liikesalaisuuden ilmaiseminen ei ole oikeudetonta, jos työntekijä ilmaisee liikesalaisuuden luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle tai muulle lain tai työehtosopimuksen mukaiselle edustajalleen, jos liikesalaisuuden ilmaiseminen on välttämätöntä edustajan lain tai työehtosopimuksen mukaisten tehtävien hoitamiseksi.

## 5.5 Työntekijän salassapitovelvollisuus muiden lakien mukaan

### 5.5.1 Yhteistoimintalain salassapitovelvollisuus

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

Yhteistoimintalain salassapitovelvollisuutta koskevat säännökset ovat erityissäännöksiä. Ne koskevat vain vuoropuhelun tai muutosneuvotteluiden yhteydessä saatuja ja työnantajan salassa pidettäviksi ilmoittamia tietoja. Kun työntekijä tai henkilöstöryhmän edustaja saa tietoonsa työnantajan liikesalaisuuksia muussa yhteydessä, sovelletaan salassapitovelvollisuuteen työehtosopimuslain liikesalaisuuksien ilmaisemiskieltoa.

Yt-lain salassapitovelvollisuus koskee työntekijää ja henkilöstöryhmän edustajaa, sekä asian tuntijoita valmistauduttaessa vuoropuheluun tai muutosneuvotteluihin sekä niiden aikana. Salassa on pidettävä liikesalaisuutta koskevat tiedot. Liikesalaisuudet on määritelty tarkemmin luvussa 5.1.

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

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

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

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

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

## 5.5.2 Yhteistoimintaa suomalaisissa ja yhteisön laajuisissa yritysryhmissä koskevan lain salassapitovelvollisuus

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

- 1) yritysryhmän tai yrityksen liikesalaisuuksia.

*Salassapitovelvollisuus edellyttää, että yritysryhmän tai yrityksen johto osoittaa salassapitovelvolliselle liikesalaisuuden piiriin kuuluvat tiedot.*

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

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

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

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

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

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

## 5.5.3 Sisäpiirintieto

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

Joka on saanut muun muassa asemansa, toimensa tai tehtävänsä nojalla sisäpiirintietoa, ei saa käyttää sitä esimerkiksi hankkimalla tai luovuttamalla sisäpiirintiedon kohteena olevaa arvopaperia

omaan tai toisen lukuun eikä neuvoa tällaista arvopaperia koskevassa kaupassa. Sisäpiirintietoa ei saa ilmaista toiselle, ellei se tapahdu osana tämän henkilön työn, tehtävien tai ammatin tavanomaista suorittamista. Sisäpiirintiedon ilmaisemisen sallituista tilanteista voi lukea tarkemmin Finanssivallannon kotisivuilta.

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

Sisäpiirintiedon hyväksikäyttö taloudellisen hyödyn hankkimiseksi on arvopaperimarkkinarikos.

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

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

#### 5.5.4 Työsuhdekeksintölaki

Henkilö, joka on työsuhdekeksintölain nojalla saanut tiedon keksinnöstä, toisen liikesalaisuudesta tai taloudellisesta asemasta, ei saa ilmaista sitä sivulliselle. Näiden tietojen ilmaisemiskielto on ajallisesti rajoittamaton. Työsuhdekeksintölaista kerrotaan tarkemmin luvussa 5.9.3.

## 5.6 Salassapidon rikkomisen seuraukset

### 5.6.1 Työsuhteen päättäminen

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

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

## 5.6.2 Vahingonkorvaus

Työsopimuslain vastaisesti liikesalaisuuden ilmaissut tai sitä käyttänyt työntekijä on velvollinen korvaamaan työnantajalleen aiheuttamansa vahingon (TSL 3:4.3 §, TSL 12:1.3 §). Työnantajalle syntyneen vahingon korvaamisesta on vastuussa työntekijän ohella (yhteisvastuullisesti) myös se, jolle työntekijä ilmaisi tiedot. Edellytyksenä on, että tämä tiesi tai olisi pitänyt tietää työntekijän menetelleen oikeudettomasti (TSL 3:4.3 §).

## 5.6.3 Rikosoikeudellinen vastuu

### 5.6.3.1 Yrityssalaisuuden rikkominen

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

”Oikeudettomuutta” on käsitelty kyseisen lain säätämisen yhteydessä. Taloudellisen hyödyn hankkimista liikesalaisuuden haltijan kustannuksella on useimmiten pidettävä oikeudettomana. Esimerkiksi tiedon käyttämistä tieteelliseen perustutkimukseen ilman että tällainen tutkimus tähtää taloudellisesti hyödynnettäviin sovelluksiin tuskin voidaan pitää oikeudettomana.

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

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

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

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

Rikosoikeudellinen kahden vuoden liikesalaisuuksien suojan rikkominen toteutuu jo siten, että työntekijä kahden vuoden kuluessa työsuhteensa päättymisestä ilmaisee tai käyttää entisen työnantajansa liikesalaisuuksia hyötymis- tai vahingoittamistarkoituksessa. On kuitenkin muistettava, että epäselvässä tilanteessa tuomioistuimen on tuomittava asia syytetyn eduksi.

### Oikeuskäytäntöä

KKO 2013:20: A ja B olivat yhdessä ennen työsuhteidensa päättymistä kopioineet työnantajansa Y Oy:n tietojärjestelmistä käytössään olleille tietokoneille ja muistitikuille laajasti yrityssalaisuuksia sisältäneitä tietoja. He olivat siirtyneet pian työsuhteidensa päättymisen jälkeen Y Oy:n kanssa kilpailevan yhtiön palvelukseen. Tietojen kopioiminen ei ollut ollut kiellettyä, mutta mainittuun laajaan kopioimiseen ei enää tuolloin ollut ollut heidän työtehtävistään johtunutta tarvetta. Korkeimman oikeuden tuomiosta ilmenevillä perusteilla katsottiin, etteivät A ja B olleet syyllistyneet yritysvakoiluun. Heidät tuomittiin yrityssalaisuuden rikkomisen yrityksestä.

KKO 2013:17: Kysymys siitä, mitä yrityssalaisuuden väärinkäytön tunnusmerkistön täyttyminen edellyttää selvitettäväksi teon esirikokseksi väitetystä menettelystä ja sen rangaistavuudesta. Kysymys myös tahallisuuden arvioinnista.

Helsingin HO 18.12.2017 152035: A ja B olivat menneet osaomistajiksi ja vastuuhenkilöiksi C:n aikaisemmin yksin omistamaan yhtiöön, joka alkoi toimia samalla alalla kuin A:n ja B:n entinen työnantajayhtiö T. Syytteen mukaan A ja B olivat käynnistäessään uuden yhtiönsä liiketoiminnan oikeudettomasti ilmaisseet ja käyttäneet T:n yrityssalaisuuksia taloudellisen hyödyn hankkimiseksi ja C oli auttanut heitä. A ja B kiistivät syytteen katsoen käyttäneensä ainoastaan ammattitaitoonsa kuuluvia yleisluonteisia tietoja. Arvioinnissa oli otettava huomioon yhtäältä T:n oikeus suojata yrityssalaisuuksiaan ja toisaalta A:n, B:n ja C:n elinkeinovapaus. Käräjäoikeus oli hylännyt syytteet. Hovioikeus katsoi toisin kuin käräjäoikeus, että A:n ja B:n ilmaisemat ja käyttämät tiedot olivat olleet luonteeltaan yrityssalaisuuksia. Heidän vastuullisessa asemassa yhtiössä T hankkimaan kokemukseensa nähden oli selvää, että he olivat olleet tietoisia ilmaisemiensa ja käyttämiensä tietojen luonteesta. Teko oli siten ollut tahallinen ja heidän katsottiin syyllistyneen yrityssalaisuuden rikkomiseen. C:n oli hänen kokemukseensa nähden täytynyt tietää, että liiketoiminnan varsin nopea käynnistäminen oli ollut toteutettavissa ainoastaan jäljentämällä T:n liiketoiminta tai osia siitä. Hovioikeus katsoi, että C oli auttanut A:n ja B:n tahallisen rikoksen tekemisessä muun muassa rahoittamalla liiketoimintaa. C:n katsottiin syyllistyneen avunantoon yrityssalaisuuden rikkomiseen.

### 5.6.3.2 Yritysvakoilu

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

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

Yritysvakoilusta voidaan tuomita sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi.

### Oikeuskäytäntöä

KKO 2015:42: A oli kopioinut työnantajansa X Oy:n yrityssalaisuuksia sisältäneitä tietokantoja ja tiedostoja sekä perustanut tämän jälkeen kilpailevan yhtiön Y Oy:n. A ei ollut kuitenkaan käyttänyt tai ilmaissut kopioituja tietoja Y Oy:n liiketoiminnassa. Hovioikeus oli lukenut A:n syyksi tekijän-oikeusrikoksen ja yritysvakoilun. Korkeimman oikeuden tuomiosta ilmenevillä perusteilla syyte yritysvakoilusta hylättiin.

### 5.6.3.3 Salassapitorikos ja salassapitorikkomus

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

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

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

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

## 5.6.4 Uuden työnantajan vastuu

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

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

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

Uusi työnantaja syyllistyy liikesalaisuuden väärinkäyttöön, jos hän oikeudettomasti käyttää rikoslaissa rangaistavaksi säädettyllä teolla – esimerkiksi yrityssalaisuuden rikkomisella tai yritysvalvonnalla – tietoon saamaansa liikesalaisuutta elinkeinotoiminnassa tai hyötymistarkoituksessa ilmaisee toiselle kuuluvan liikesalaisuuden.

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

## 5.6.5 Liikesalaisuuslain seuraamukset

Liikesalaisuuden haltijalla on loukkaustilanteessa käytössään varsin kattava oikeussuojakeinojen ja seuraamusten valikoima. Liikesalaisuuden haltija voi vaatia kieltoa ja/tai korjaavia toimenpiteitä (8 §), väliaikaista kieltoa eli turvaamistoimea (9 §), käyttöhyvitystä ja vahingonkorvausta (11 §) sekä tuomion julkistamista (12 §).

Tuomioistuimien voi kieltää liikesalaisuuden luvattoman käytön. Lisäksi voidaan määrätä vetämään liikesalaisuutta loukkaava tuote pois markkinoilta tai määrätä se muutettavaksi tai hävitettäväksi. Liikesalaisuuden sisältäviä mm. asiakirjoja, esineitä, materiaaleja ja tiedostoja voidaan myös määrätä tuhottavaksi tai luovuttamaan ne liikesalaisuuden haltijalle. Kiellon tai määräyksen tehosteeksi voidaan asettaa uhkasakko tai kieltoa koskeva väliaikainen turvaamistoimi.

Kieltojen ja korvaavien toimenpiteiden lisäksi liikesalaisuuslaissa on erityyppisiä seuraamuksia, joiden nojalla rikkoja on velvollinen maksamaan rahamääräistä korvausta liikesalaisuuden haltijalle. Tuomioistuimien voi velvoittaa loukkaajan maksamaan käyttökorvausta, hyvitystä ja vahingonkorvausta. Näiden lisäksi liikesalaisuuden haltija voi ryhtyä myös rikosoikeudellisiin toimenpiteisiin (ks. luku 5.6.3).

## 5.6.6 Turvaamistoimet

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

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

Kilpailukieltosopimukseen liittyen Vaasan hovioikeus on tehnyt asiaa koskevan päätöksen numerolla 7.6.2001 S 01/330. Siinä on tarkasteltu yhteydenottokiellon loukkauksesta johtuvan turvaamistoimen



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

Helsingin hovioikeus on päätöksessään 2.7.2020 S 20/929 myös arvioinut turvaamistoimen edellytyksiä kilpailukiellon noudattamista koskevassa asiassa. Kyseisessä tapauksessa käräjäoikeus oli kieltänyt työntekijää 500.000 euron sakon uhalla ennen 2.1.2021 aloittamista ja/ tai jatkamasta suoraan tai epäsuorasti työskentelemästä ja / tai tarjoamasta palveluja tietylle yritykselle, sen kanssa samaan konserniin kuuluvalle yritykselle tai muulle Metson kanssa kilpailevalle taholle. Hovioikeuden mukaan työntekijälle aiheutuva mahdollinen haitta on taloudellinen, kun työskentelyn aloittaminen uuden työnantajan palveluksessa siirtyy enintään puoli vuotta alun perin sovittua myöhemmäksi. Lisäksi huomiodien saatu selvitys A:n asemasta ja tehtävistä Metsossa sekä niistä tehtävistä, joihin A on uuden työsuopimuksensa myötä siirtymässä, hovioikeus katsoo Metson saattaneen oikeutensa näissä oloissa vaade- ja vaaraedellytyksiltä vaadittavalla tavalla todennäköiseksi. Hovioikeuden verratessa tässä asiassa yhtäältä työntekijälle aiheutuvaa taloudellista haittaa ja asetetun vakuuden suuruutta, 500.000 euroa, sekä toisaalta turvattavan oikeuden merkitystä Metso Oyj:lle, turvaamistoimen määrittämisestä ei voitu katsoa aiheutuvan työntekijälle kohtuutonta haittaa.

Muistettava on kuitenkin, että jokaista kysymystä tarkastellaan yksittäisenä asiana kokonaisarviointin perusteella. Korkeimman oikeuden käytännöstä ei ole löydettävissä tapauksia, joissa olisi ollut kysymys turvaamistoimen määrittämisestä työsuopimuksessa olevan kilpailukieltotoehdon suojaksi.

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

## 5.7 Salassapitosopimus

### 5.7.1 Sopimuksen tekemisestä

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

Työsuopimuslakiin ei sisälly tarkempia säännöksiä työsuhteessa solmittavasta salassapitosopimuksesta. Työsuopimuslaki mahdollistaa salassapitosopimuksen osapuolille eli työnantajalle ja työntekijälle varsin laajan sopimusvapauden sopimukseen otettavista ehdoista. Pääsääntöisesti salassapitosopimus laaditaan työnantajan aloitteesta ja intressistä. Sopimus on pääsääntöisesti luonteeltaan yksipuolinen: työnantaja toimii liikesalaisuuksia luovuttavana osapuolena ja työntekijä salassapitovelvoitteen alaisena. Liikesalaisuuksia syntyy myös työntekijöiden työtehtävien tuloksena. Usein myös nämä työntekijän luomat liikesalaisuudet on ulotettu salassapitosopimukseen.

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

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

## 5.7.2 Sopimuksen yleisimmät ehdot

### 5.7.2.1 Sopimuksen tarkoitus

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

Samassa yrityksessä työskenteleviä työntekijöitä koskeva työnantajan salassapitointressi voi vaihdella merkittävästi, mikä tulisi ottaa huomioon sopimusta laadittaessa. Liikesalaisuuden taloudellinen arvo sekä salassapidon tuottama kilpailuetu yritykselle ovat usein syitä sopimuksen tekemiselle.

### 5.7.2.2 Sopimuksen kohde

Salassapitosopimuksen tarkoitus on työnantajan liikesalaisuuksien suojaaminen. Katso liikesalaisuuden määritelmästä luku 5.1. Tunnusomaista työnantajan liikesalaisuuksille on, että niillä on merkitystä yrityksen elinkeinotoiminnalle. Salassapitosopimuksella voidaan suojata varsinaisen työnantajan lisäksi esimerkiksi työnantajan kanssa samaan konserniin kuuluvien yhtiöiden ja näiden asiakkaiden sekä yhteistyökumppaneiden liikesalaisuuksia.

Mikäli salassapitosopimuksessa ei ole määritelty salassa pidettävää tietoa, voidaan liikesalaisuudelle antaa se sisältö, mikä sillä on lakisääteisen suojan perusteella. Salassapitosopimuksella salassapitovelvoitetta voidaan täsmentää. Työnantajan liikesalaisuudet tulisi rajata kussakin salassapitosopimuksessa selkeästi. Olennaista on, että salassapitosopimuksessa määritellään, mitkä asiat on pidettävä salassa. On mahdollista sopia esimerkiksi siitä, että työnantajan liikesalaisuudet merkitään aina erikseen tietoa luovutettaessa. Pahimmillaan salassapitosopimuksessa voidaan sopia liikesalaisuudeksi kaikki sellainen tieto, joka työntekijän ”on täytynyt ymmärtää salassapitovelvollisuuden alaiseksi tiedoksi”. Tällaista salassapidon laventamista on ehdottomasti varottava.

Joskus saattaa työntekijän kannalta olla edullista määritellä myös se, mikä ei ole salassa pidettävää tietoa. Lähtökohtaisesti kaikki sellainen tieto, joka on julkista tai on sittemmin tullut julkiseksi ilman vastaanottajan tuottamusta, tai tieto, joka on ollut vastaanottajan tiedossa jo ennalta, tai tieto, joka on saatu muualta oikeutetusti ilman salassapitovelvollisuutta, ei kuulu työntekijän salassapitovelvoitteen piiriin.

Olennaista on, ettei työntekijän salassapitovelvoitetta saa ulottaa koskemaan hänen työssä saamaansa ammattitaitoon tai aiemmassa työssä oppimiinsa liikesalaisuuksiin (ks. luku 5.2). Mikäli työntekijän ammattitaidon käyttämistä työsuhteen päättymisen jälkeen voisi rajoittaa salassapitosopimuksella, sopimus olisi käytännössä kilpailukiello. Kilpailukieltosopimuksen solmimista on työsuopimuslaissa selkeästi rajoitettu. Se voidaan solmia vain työnantajan liiketoimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä. Tiedon luonne eli työnantajan liikesalaisuus ratkaistaan aina tapauskohtaisesti.

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

Salassapitosopimuksen kohteen yksityiskohtainen määrittäminen on perusteltua työntekijän turvan kannalta. Työntekijän on pystyttävä konkreettisesti ymmärtämään, mikä on salassapitovelvollisuuden alaista tietoa, jotta hän pystyy noudattamaan salassapitovelvoitettaan. Selkeä sopiminen on myös työnantajan edun mukaista. Työnantajalla on viime kädessä näyttövelvollisuus siitä, että työntekijä on rikkonut salassapitovelvoitetta.

Usein salassa pidettäväksi tiedoiksi määritellään liikesalaisuuksien lisäksi ”muu luottamuksellinen tieto”. Tällaista ehtoa tulee välttää sen tulkinnanvaraisuuden vuoksi. Mikäli ehdon käyttäminen on välttämätöntä, termi ”muu luottamuksellinen tieto” tulee määritellä mahdollisimman tarkasti. Työntekijän salassapitovelvollisuuteen ei voi lukea mitään työntekijän ammattitaitoon kuuluvaa. Hyvin laajassa ja yleisessä salassapitosopimuksessa on riski, että velvoite menettää merkityksensä. Näin käy,

jos kaikki tieto määritellään salassa pidettäväksi. Vain pieni osa työnantajan luovuttamasta tiedosta voi koskaan ylittää salaisuusvaatimuksen kynnyksen.

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

### 5.7.2.3 Työntekijän salassapitovelvoitteesta

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

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

### 5.7.2.4 Sopimuksen ajallinen ja alueellinen ulottuvuus

Työsopimuslaki suojaa työnantajan liikesalaisuudet ainoastaan työsuhteen voimassaoloajan. Jos työntekijä on saanut tiedot oikeudettomasti, kiello ulottuu myös työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan. Rikoslain mukaan työnantajan liikesalaisuuden rikkominen on kiellettyä työsuhteen aikana ja kahden vuoden ajan sen päättymisen jälkeen. Rikoslaisissa säädetty kiello rajoittuu tilanteisiin, joissa henkilö luovuttaa tiedot hankkiakseen itselleen tai toiselle taloudellista hyötyä tai toista vahingoittaakseen. Liikesalaisuuslain perusteella palvelussuhteessa olevalla henkilöllä on liikesalaisuuksien salassapitovelvollisuus palvelussuhteen ajan sekä kaksi vuotta palvelusajan päättymisen jälkeen.

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

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

### 5.7.2.5 Salassapitovelvoitteen ja korvausvelan vanheneminen

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

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

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

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

### **5.7.2.6 Sopimuksen rikkomisesta aiheutuvat seuraamukset**

Salassapitosopimuksessa on hyvin tärkeää selvittää myös sopimuksen rikkomisesta aiheutuvat seuraamukset.

#### **5.7.2.6.1 Vahingonkorvaus**

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

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

#### **5.7.2.6.2 Sopimussakko**

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

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

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

Salassapitosopimukseen sisältyvää sopimussakkoa arvioitiin tuomiossa KKO:2022:16. Tapauksessa A:n työsopimukseen kiinteistöväilitysyhtiössä oli sisällytetty kilpailukieltotoehto ja salassapitoehto, joiden rikkomisesta työsopimukseen oli sisällytetty sopimussakkoja koskevat määräykset. A oli perustanut työnantajan kanssa kilpailevan kiinteistöväilitysyrityksen, johon oli siirtynyt työnantajan välitettävänä olleita myyntikohteita. Lisäksi A oli hyödyntänyt liikesalaisuuksina pidettäviä työnantajan asiakastietoja yrityksensä toiminnassa. Korkein oikeus katsoi, että salassapitoehtoon ei ollut asiassa sovellettava kilpailukieltosopimusta koskevaa työsopimuslain 3 luvun 5 §:ää. Työsopimuksessa oli voitu kilpailukiellon lisäksi pätevästi sopia salassapitoehdosta ja siihen liittyvästä sopimussakosta. Salassapitoehdon soveltamista ei myöskään pidetty kohtuuttomana. A voitiin kilpailukieltotoehdon rikkomisen lisäksi tuomita suorittamaan työnantajalle sopimussakkoa myös salassapitoehdon rikkomisesta.

#### **5.7.2.7 Työntekijän suostumus myöhemmin tehtäviin salassapitosopimukseen**

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

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

#### 5.7.2.8 Salassapitosopimuksen ehtojen muuttamisesta

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

Salassapitosopimuksen ehtoja muutetaan aina yhdessä sopien.

## 5.8 Liikesalaisuuksien suoja todistajaa oikeudessa kuultaessa

Todistajan oikeuksista säädetään oikeudenkäymiskaarissa. Lähtökohtana on, että velvollisuus toimia kutsuttaessa todistajana oikeudenkäynnissä on kansalaisvelvollisuus, josta ei voi vapaasti kieltäytyä.

Oikeudenkäymiskaaren mukaan liikesalaisuudesta saa kieltäytyä todistamasta, jolleivät erittäin tärkeät syyt vaadi todistamista. Erityisiä syitä arvioidessa otetaan huomioon asian laatu, todisteen merkitys asian ratkaisemisen kannalta ja seuraukset sen esittämisestä sekä muut olosuhteet.

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

Todistajalla ei ole ehdotonta oikeutta vaieta liikesalaisuudesta. Tuomioistuimien voi velvoittaa todistajan paljastamaan salaisuuden erittäin tärkeiden syiden niin vaatiessa. Kirjallisuudessa tällaisten syiden on katsottu viittaavan lähinnä rikosprosessiin, muun muassa törkeiden rikosten selvittelyyn sekä näytön koitumiseen syytetyn eduksi. Siviiliasioissa liikesalaisuuden oikeussuojaa eivät oikeudet ole yleensä ainakaan oma-aloitteisesti murtaneet.

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

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

## 5.9 Liikesalaisuudet ja immateriaalioikeudet

Immateriaalioikeus jaetaan perinteisesti kahteen pääalueeseen, tekijänoikeuteen ja teollisoikeuteen. Tekijänoikeudella tarkoitetaan esimerkiksi kirjailijan tai arkkitehdin oikeutta luomaansa teokseen. Tekijänoikeuteen luetaan myös niin sanotut lähioikeudet, kuten valokuvaajan oikeus valokuvaansa. Teollisoikeuksiin kuuluvat patentti-, hyödyllisyysmalli-, malli-, tavaramerkki- ja toiminimioikeus, integroitujen piirien suoja, kasvinjalostajan oikeus ja suoja sopimatonta menettelyä vastaan (SopMenL

= laki sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa). Englanniksi immateriaalioikeudet ovat Intellectual property rights (IPR).

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

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

## 5.9.1 Tekijänoikeus työsuhteessa

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

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

## 5.9.2 Tekijänoikeus ja liikesalaisuudet

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

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

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

### 5.9.3 Työsuhdekeksinnöt ja liikesalaisuudet

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

Jotta keksintö voitaisiin patentoida, sen tulee täyttää uutuusvaatimus eli olla uusi verrattuna siihen, mikä on tullut tunnetuksi ennen patentin hakemispäivää. Sen tulee olla konkreettinen ja sen on oltava teollisesti käytettävissä. Keksinnön on oltava keksinnöllinen: keksintö on lopputulos luovasta toiminnasta ja saavutettu uudella oivalluksella. Lisäksi keksinnöllä on oltava teknistä tehoa: laitteen on toimittava luvutulla tavalla. Patenttia ei voi saada esimerkiksi tieteellisille teorioille, matemaattisille menetelmille, liiketoimintasuunnitelmille ja kirurgisille, terapeuttisille tai diagnostisille menetelmille.

Liikesalaisuuksille, edes teknisille liikesalaisuuksille, ei ole asetettu vastaavia vaatimuksia. Työnantajan kannalta salassapitoon riittää erillinen salassapitosopimus.

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

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

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

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

Työsuhdekeksintöprosessiin on kytketty yleensä erillisiä salassapitosopimuksia, joilla työnantaja suojaa patentin ulkopuolelle jääviä tietoja ja menetelmiä liikesalaisuuksina. Ennen sopimuksen allekirjoittamista on erittäin tärkeää selvittää, mihin on sitoutumassa ja ovatko sopimuksen ehdot kohtuulliset. Lisäksi on otettava huomioon työsuhdekeksintölain säännös salassapidosta. Katso tarkemmin luku 5.9.3.

# 6. Koulutus- kustannus- sopimukset

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

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

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

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

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

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



tule sopia. Kyseessä on työnantajan työsopimuslain mukainen koulutusvelvollisuus irtisanomisen välttämiseksi.

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

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

## 6.1 Koulutuskustannuksista sopiminen

Koulutuskustannussopimukseen kannattaa suhtautua vakavasti. Aluksi on mietittävä, onko koulutus ylipäättään sellaista, että sen takia kannattaa sitoutua.

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

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

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

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

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

Joissakin tilanteissa katsotaan, että työnantajan tulee antaa kohtuullista koulutusta. Seuraavassa tapauksessa oli kyse kilpailevaan yritykseen siirtymisestä, mutta koulutuskustannusten korvaamista koskeva ehto tuli jättää huomioimatta.

KKO 2019:28: A oli lokakuussa 2013 allekirjoitetun työsopimuksen perusteella työskennellyt B Oy:n palveluksessa provisiopalkkaisena kiinteistönlittäjänä toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Työsopimuksen ehdon mukaan A oli velvollinen korvaamaan B Oy:lle sellaiset LKV-tutkintoon ja muuhun erikoistumiseen tähtäävistä koulutuksista aiheutuneet kustannukset, jotka olivat syntyneet 24 kuukauden aikana ennen työsuhteen päättymistä, jos hän aloitti kuuden kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä kilpailevan välitystoiminnan. A oli irtisanonut työsopimuksen päättymään tammikuussa 2015 ja siirtynyt kilpailevan yhtiön palvelukseen. B Oy oli tämän jälkeen vaatinut A:lta sopimusehdon perusteella korvausta koulutuskustannuksista. Korkein oikeus totesi,

että koulutuskustannusten korvaamista koskeva työsopimusehto on jätettävä huomioon ottamatta. Ehdon soveltaminen olisi tässä tapauksessa kohtuutonta, kun otetaan huomioon ehdossa tarkoitettun koulutuksen laatu, korvauksen määrä, korvausvastuun ajallinen kesto sekä A:n palkkaus. B Oy:n korvausvaatimus oli sen takia hylättävä.

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

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

## 6.2 Koulutuskustannusten verotus

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

Epävarmoissa tapauksissa koulutukseen osallistuja voi hakea verovirastolta ennakkotiedon siitä, syntyykö työnantajan suorittamista koulutusmenoista työntekijälle palkaksi katsottavaa tuloa. Lisätietoa saa verohallinnon sivuilta [www.vero.fi](http://www.vero.fi).



# 7. Muita erityiskysymyksiä

## 7.1 Asianajajan salassapitovelvollisuus

Asianajajan tehtävien hoitaminen edellyttää asianajajan ja päämiehen välistä luottamussuhdetta toimeksiannon kaikissa vaiheissa. Salassapitovelvollisuus on osa luottamussuhdetta. Asianajaja velvoittavat asianajajista annettu laki sekä Suomen Asianajajaliiton vahvistavat hyvää asianajajatapaa koskevat tapaohjeet.

Hyvää asianajajatapaa koskevien ohjeiden mukaan asianajajan on oltava päämiehelleen uskollinen ja lojaali. Laki asianajajista edellyttää, että asianajaja tai hänen apulaisensa ei saa luvattomasti ilmaista sellaista yksityisen tai perheen salaisuutta taikka liikesalaisuutta, josta hän tehtävässään on saanut tiedon. Lisäksi tapaohjeiden vaitiolo-velvollisuuden mukaan asianajaja ei saa myöskään luvattomasti ilmaista muita tietoja, joita hän on tehtävää hoitaessaan saanut tietää asiakkaasta ja tämän oloista. Asianajan ja hänen apulaisensa salassapito- ja vaitiolo-velvollisuus kohdistuu siten kaikkeen heidän asiakassuhteensa nojalla saamaansa tietoon.

Asianajajan salassapitovelvollisuus ja vaitiolo-velvollisuus ovat ajallisesti rajoittamattomia. Myös luvan saaneita oikeudenkäyntiavustajia ja julkisia oikeusavustajia koskevat salassapito- ja vaitiolo-velvollisuudet vastaavat sisällöltään asianajajan velvoitteita.

### 7.1.1 Asianajajan salassapitovelvollisuuden rikkomisesta

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

Rikoslain vaitiolo-velvollisuus ei ole ehdoton, vaan siitä on tiettyjä poikkeuksia. Asianajajalla on oikeus ilmaista salaisuus, kun se, jota asia koskee, suostuu tähän. Vaitiolo-velvollisuus päättyy myös laissa säädetyissä poikkeustilanteissa esimerkiksi silloin, kun rikoslain mukaisen törkeän rikoksen hankkeilla olemisesta ilmoittaminen edellyttää salaisuuden paljastamista. Lisäksi asianajaja voi vapautua salassapito- ja vaitiolo-velvollisuudestaan tilanteissa, joissa salassa pidettävän tiedon ilmaiseminen on väistämätöntä asianajajan oman oikeusturvansa perusteella.

Asianajajia, julkisia oikeudenkäyntiavustajia ja luvan saaneita oikeudenkäyntiavustajia valvoo riippumaton valvontalautakunta. Lautakunnan on määrättävä kurinpidollinen seuraamus hyvän asianajajataavan vastaisesta menettelystä. Seuraamuksia ovat asianajajayhdistyksen jäsenyydestä erottaminen, seuraamusmaksun määrääminen, varoitus ja huomautus.

## 7.1.2 Todistamisvelvollisuus oikeudenkäynnissä

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

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

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

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

## 7.2 Osakeyhtiön toimitusjohtajat

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

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

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

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

### 7.2.1 Kilpailukieltosopimus

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

Toimitusjohtajan kilpailukieltolauseketta voidaan pitää kohtuullisena ainakin seuraavilla edellytyksillä:

- 1) rajoitus ei ole voimassa, kun työsuhde päättyy yhtiöstä johtuvasta syystä;
- 2) kilpailukieltolausekelta maksetaan toimitusjohtajalle riittävä korvaus, lähtökohtaisesti sidonnaisuusajan palkkaa vastaava summa;

- 3) kilpailukieltolaika ei ole kohtuuttoman pitkä, vaan enimmillään 6–12 kuukautta johtajasuhteen päättymisen jälkeen.

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

Kilpailukieltosopimusta voidaan kohtuullistaa ja sovitella oikeustoimilain nojalla.

## 7.2.2 Salassapito

Liikesalaisuuslain perusteella toimitusjohtajalla on liikesalaisuuksien ilmaisu- ja käyttämiskielto. On tärkeää huomata, että toimitusjohtajan kohdalla kieltoa ei ole rajattu toimen kestoan. Toimitusjohtajalla on toimen päättymisen jälkeen ajallisesti rajoittamaton salassapitovelvollisuus (liikesalaisuuslaki 4.2 § 1 kohta ja rikoslaki 30:5 §).

Toimitusjohtajasopimuksessa on usein sovittu salassapidosta. Salassapitosopimuksella voidaan täsmentää lakisääteistä velvoitetta. Tämän oppaan luku 5 koskee soveltuvin osin myös toimitusjohtajaa pois lukien työsopimuslain tarkoittamaan työsuhteeseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet.

Salassapitovelvoitteen alainen tieto on määriteltävä mahdollisimman tarkasti tai ainakin on määriteltävä, mikä ei kuulu salassapitovelvoitteen piiriin. Salassapitovelvollisuutta ei voida ulottaa koskemaan toimitusjohtajan ammattitaitoa tai kokemusta. Salassapitovelvollisuuden kesto tulee myös määrittää, suositeltava aika on maksimissaan kaksi vuotta toimitusjohtajan päättymisen jälkeen. On myös mahdollista määrittää salassapitovelvollisuuden rikkomista seuraava vahingonkorvausvelvollisuus tai sopimussakko. Jos sopimussakko on sidottu palkkaan, tulee palkan määrittelyssä olla tarkka. Varminta on sopia, että palkalla tarkoitetaan vakiintunutta ja säännöllistä, rahassa maksettua kuukausipalkkaa, johon ei lasketa tulospalkkausta.

Salassapitosopimusta voidaan kohtuullistaa ja sovitella oikeustoimilain nojalla.

## 7.2.3 Työsuhdekeksinnöt

Toimitusjohtajan on lähtökohtaisesti katsottu kuuluvan työsuhdekeksintöläin piiriin, mutta ongelmien välttämiseksi on toimitusjohtajasopimuksessa syytä mainita asiasta.

## 7.2.4 Toimitusjohtajan "lomautus" ja kilpailukieltola

Osakeyhtiön toimielimenä toimivaan toimitusjohtajaan ei sovelleta työsopimuslakia. Lomautusajalta toimitusjohtajalla ei ole oikeutta päivärahaan. Toimitusjohtajalla ei ole työsopimuslain mukaista oikeutta irtisanoa toimitusuhdettaan lomautuksen poikkeussäännöillä. Tällöin hän ei myöskään vapaudu kilpailunrajoitteistaan.

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

## Lähteet ja aiheeseen liittyvää kirjallisuutta

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

Häyrynen, Janne – Parkkonen, Jarmo: Sisäpiiriläinen – velvollisuudet ja mahdollisuudet. Edita Publishing Oy, 2006.

Huhtamäki, Heikki A. – Pätevä kilpailukieltosopimus. Helsingin seudun kauppakamari, 2010.

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

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

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

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

Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus: Työsopimuslaki. WSOYpro, 2007.

Saarinen, Mauri: Lomauttaminen – Perusteet, menettelytavat sekä työ- ja sosiaali oikeudelliset seuraamukset. Alma Talent Oy ja Lakimiesliiton Kustannus, 2016.

Saarinen, Mauri et al.: Työsuhdeasioiden käsikirja I ja II. Edita Publishing Oy, 2021.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. Talentum Oyj, 2012.

Vapaavuori, Tom: Liikesalaisuudet ja salassapitosopimukset. Alma Talent Oy, 2019.







**Ylemmät Toimihenkilöt YTN**

**Ratavartijankatu 2  
00520 Helsinki**

**[facebook.com/ylemματοimihenkilot](https://facebook.com/ylemματοimihenkilot)  
[twitter.com/YTN\\_ry](https://twitter.com/YTN_ry)**