Dnro 001/81/2018

Vesa Vuorenkoski 26.4.2018

Eduskunta
Lakivaliokunta
LaV@eduskunta.fi

Asiantuntijakuuleminen perjantaina 27.4.2018 klo 9.15

HE liikesalaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

- Teknisiä ohjeita koskeva rangaistussäännös (15 §) saa sisältönsä teknisten ohjeiden ilmaisemisen kiellosta (7 §), joka sisältää teknisten ohjeiden määritelmän.
- Akava pitää hyvänä teknisten ohjeiden sääntelyn rajoittamista koskemaan vain ei-julkisia tietoja, mutta pitää silti luottamuksellisten teknisten ohjeiden määritelmää liian väljänä ja suojaa epäselvänä.
- Teknisten ohjeiden säännöksen mukaan tekninen ohje voi olla missä tahansa muodossa. Mikäli muotoilu käsittää myös suullisen tiedon, on vaarana, että tekninen ohje sekoittuu työntekijän ammattitaitoon ja -osaamiseen.
- Jotta 15 § rangaistussäännös ja 7 § teknisten ohjeiden ilmaisukieltoa tarkoittava säännös olisi perusoikeuksien rajoitusedellytysten tarkoittamalla tavalla täsmällinen ja tarkkarajainen olisi vähintäänkin 7 §:n yksityiskohtaisissa perusteluihin lisättävä kirjallista muotoa koskeva rajoitus seuraavasti: ” Tekninen ohje voi olla missä tahansa *kirjallisessa* muodossa, kuten paperisessa tai sähköisessä muodossa.”

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

Akava kiittää mahdollisuudesta lausua hallituksen esityksestä. Akavan mielestä ehdotettu laki tekee nykyisestä liikesalaisuuksien sääntelystä monessa suhteessa epäselvemmän ja toivoo, että ehdotettuihin säädöksiin tehdään jäljempänä kuvattuja muutoksia.

Yleistä

Liikesalaisuuksia koskevat säännökset ja niiden mahdollistamat sopimukset ovat kilpailukieltosäännösten ja –sopimusten kanssa osa järjestelyjä, joilla työnantajat pyrkivät liikesalaisuuksien suojaamisen lisäksi toisinaan myös vaikeuttamaan työvoiman liikkuvuutta ja näin

ollen heikentämään kilpailua työmarkkinoilla. Näihin järjestelyihin tulisi lähtökohtaisesti suhtautua torjuvasti.

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

Työntekijöiden osalta käytännön ongelmia syntyy erityisesti sellaisissa tilanteissa, joissa on vaara, että työnantajan liikesalaisuudet, tekniset ohjeet ja muut työnantajan määrittelemät salaiset tiedot voivat sekoittua työntekijän ammattitaitoon.

Työntekijän suojaamiseksi epäasiallisilta sananvapauden rajoittamispyrkimyksiltä, suojattavien liikesalaisuuksien piiri olisi rajattava selkeästi ja sellaiseksi, että se käsittäisi vain työnantajan liikesalaisuuksien säilyttämiseen perustuvia suojaustarpeita.

Teknisen ohjeen väärinkäyttöä koskeva rangaistussäännös (15 §)

Akava pitää sinänsä hyvänä askeleena hallituksen esityksen ehdotusta siitä, että työryhmän ehdotuksesta poiketen, 15 §:n rangaistussäännös rajataan koskemaan vain tekoja, joissa tekijällä on hyötymis- tai vahingoittamistarkoitus.

Rangaistavuus ulottuu tekoihin, jotka kuuluvat työntekijän sananvapauden sekä ammattitaidon ja -osaamisen hyödyntämisen piiriin. Rangaistussäännös rajoittaa perustuslaissa turvattua työntekijän sananvapautta ja elinkeinon ja ammatinharjoittamisen vapautta. Näin ollen säännöksen hyväksyttävyyttä on arvioitava sen suhteen kuinka täsmällinen ja tarkkarajainen se on.

Ehdotettu muutos (hyötymis- ja vahingoittamistarkoituksen edellytys) kuulostaa siltä kuin rangaistussäännöksen soveltamiskynnystä olisi korotettu edellyttämällä eräänlaista korostettua tahallisuutta. Ajatus on hyvä, mutta lähemmässä tarkastelussa rangaistavuuden edellytysten ongelmat säilyvät entisellään.

Työntekijät pyrkivät aina hyödyntämään omaa ammattitaitoaan ja -osaamistaan täysimääräisesti. Näin myös silloin kun he vaihtavat työpaikkaa. Työntekijällä on siis aina hyötymistarkoitus ammattitaitonsa suhteen.

Teknisten ohjeiden väärinkäytön osalta ongelmallista on, mikäli tekniset ohjeet ovat sekoitettavissa työntekijän ammattitaitoon.

Ongelmia ei luonnollisestikaan ole niissä tapauksissa, joissa voidaan yksiselitteisesti todeta, ettei kyse ole työntekijän ammattitaidosta, vaan säännöksessä tarkoitetuista teknisistä ohjeista.

Teknisiä ohjeita koskeva rangaistussäännös saa sisältönsä teknisten ohjeiden ilmaisemisen kiellosta (7 §), joka sisältää teknisten ohjeiden määritelmän. Rangaistussäännöksen arvioinnissa on tämän vuoksi otettava huomioon teknisten ohjeiden määritelmä.

Teknisten ohjeiden suojan rikkomista koskevat muut seuraamukset

Rangaistussäännöksen lisäksi teknisten ohjeiden suojaan liittyvät muut seuraamukset ovat samankaltaiset kuin liikesalaisuuksien osalta on. Välittömin seuraus työntekijälle on se, että teknisten ohjeiden ilmoittamiskiellon rikkominen saattaa olla työsuhteen päättämisperuste (TSL 7 luvun 1 § tai 8 luvun 1 §).

Muita seuraamuksia on useita. Ilmaisemisen kieltoa koskevan 7 § 5 momentissa viitataan liikesalaisuuslain 8-11 §:iin. Lisäksi työntekijän osalta myös tuomion julkistaminen (12 §) saattaa kuulua mahdollisiin seuraamuksiin. Vaikka 7 §:ssä ei tähän viitata, on 12 §:n yksityiskohtaisissa perusteluissa näin todettu. Akavan mielestä 12 §:n mukaista seuraamusta ei pidä työntekijöiden osalta säätää.

Lisäksi liikesalaisuuslain ja työsopimuslain välinen epäselvä suhde jättää arvailujen varaan sen, voiko työntekijä sopia työsopimuksen salassapitoa koskevassa ehdossa teknisten ohjeiden suojasta yli sen mitä laissa säädetään. Erityisesti, voiko työntekijä sopia teknisten ohjeiden salassapidosta lain antamaa suojaa pidentäen ja voiko esimerkiksi ilmaisukiellon rikkomiseen liittää sopimussakkoa?

Teknisten ohjeen määritelmästä (7 §)

Edellä 15 § koskevan rangaistussäännös saa sisältönsä saman lain 7 §:n ilmaisemiskieltoa tarkoittavasta säännöksestä. Ilmaisemiskiellossa on kysymys sananvapauden rajoittamisesta työntekijän ilmaistessa tietotaitoa, joka saattaa olla hänen omaa ammattitaitoaan tai sitten työnantajan luottamuksellisesti hänelle uskomia teknisiä ohjeita.

Työntekijän voi olla erittäin vaikea erottaa laissa tarkoitetut luottamuksellisesti uskotut tekniset ohjeet muista ohjeista, omasta ammattitaidostaan tai työnantajan liikesalaisuuksista.

Hallituksen esityksessä ehdotetaan teknisten ohjeiden määritelmällistä rajoittamista siten, että tekniset ohjeet eivät voi olla julkisia tietoja tai asiakirjoja. Tekniset ohjeet eivät voi olla sellaisenaan yleisesti, esimerkiksi internetissä, saatavilla olevia tietoja. Akava pitää ehdotettua uutta rajoitusta sinänsä hyvänä.

Ehdotettu teknisten ohjeiden määritelmällinen rajaus, koskemaan vain ei-julkisia tietoja, lähentää tekniset ohjeet koskemaan vain sellaisia tietoja, jotka ovat liikesalaisuuksia.

Akavan mielestä teknisiä ohjeita koskevasta puhtaasti kansallisesta sääntelystä on kuitenkin kokonaisuudessaan luovuttava ja pitäydyttävä liikesalaisuusdirektiivin tarkoittamissa liikesalaisuuksien sääntelyssä työntekijän salassapitovelvollisuudesta säädettäessä. Mikäli teknisiä ohjeita koskevasta sääntelystä ei luovuta, on niihin tehtävä vielä jäljempänä kuvattuja tarkennuksia.

Teknisten ohjeiden määritelmästä

Säännöksen yksityiskohtaisissa perusteluissa todetaan, että tekninen ohje voi olla esimerkiksi mikä tahansa kaava, kuvaus, piirros, malli tai resepti. Lisäksi todetaan, että ehdotettu käsite vastaisi sisällöltään nykyisin käytettyä käsitettä ’tekninen esikuva’ tai ’tekninen ohje’.

Vaikka ehdotuksen mukaan teknisen ohjeen määritelmästä poissuljetaan julkiset tiedot, saattaa ehdotettu määritelmä olla jossain suhteissa laajempi kuin liikesalaisuuksia koskeva määritelmä. Määritelmän epäselvyyttä korostaa se, että säännöksessä ei kuvata miten tekninen ohje eroaa liikesalaisuudesta. Liittyvätkö eroavaisuudet (a) salaisuuteen, (b) taloudelliseen arvoon vai (c) suojaamistoimiin?

Yksityiskohtaisissa perusteluissa viitataan oikeuskäytäntöön vain yhden tapauksen osalta (KKO 1991:11). Tapauksessa korkein oikeus ei kuitenkaan selventänyt, millä perusteilla se katsoi esillä olleen teknisen ohjeen olevan nimenomaan laissa tarkoitettu tekninen ohje. Tämän oikeustapauksen prejudikaattiarvoa heikentää myös se, että on epäselvää olisiko tapauksessa esillä olleet ohjeet nyt ehdotetun säännöksen mukaisia ei-julkisia teknisiä ohjeita.

Teknisten ohjeiden määritelmään liittyen ehdotetun säännöksen yksityiskohtaisissa perusteluissa todetaan, että teknisen ohjeen suoja perustuu siihen, että ohje on "luottamuksellisesti uskottu jollekulle tietyn tehtävän suorittamista varten tai muuten liiketarkoituksessa”. Tälle luottamuksellisesti uskomiselle ei ole lakitekstissä tai perusteluissa kuitenkaan annettu minkäänlaista sisältöä tai määritelmää, jonka perusteella työntekijä voisi päätellä, milloin hänelle jotain ”uskotaan luottamuksellisesti”.

Teknisten ohjeiden määritelmään liittyy epävarmuutta erityisesti sen suhteen missä muodossa tekniset ohjeet voivat olla. Ovatko ne aina kirjallisessa muodossa, vai voivatko ne olla suullisia, eli muistinvaraisia?

Tekninen ohje terminä vaikuttaisi viittaavan siihen, että ohjeen on oltava kirjallisessa muodossa. Yksityiskohtaiset perustelut ovat kuitenkin epäselvät tässä suhteessa. Perustelujen mukaan tekninen ohje voi olla missä tahansa muodossa kuten paperisessa tai sähköisessä

muodossa. Tarkoittaako missä tahansa muodossa myös muistinvaraisia tietoja?

Mikäli tekninen ohje voisi tarkoittaa myös suullisia, eli muistinvaraisia tietoja, liittyisi niihin erittäin suuri riski työntekijälle sekoittaa ne omaan ammattitaitoonsa. Erityisesti silloin kun ne eivät olisi liikesalaisuuksia.

Työntekijällä tulee olla oikeus työsuhteen päättymisen jälkeen käyttää toimeentulonsa hankkimiseksi hyväkseen niitä taitoja ja kokemuksia, jotka hän on saanut työsuhteen aikana, sekä hyödyntää omaa ammattiosaamistaan. Tämän vuoksi liikesalaisuuksien suoja on rajoitettu työsuhteen voimassaoloaikaan. Teknisten ohjeiden osalta tällaista rajoitusta ei kuitenkaan liikesalaisuuslaissa ole ehdotettu. Työntekijän perusoikeuksien toteutumisen näkökulmasta teknisten ohjeiden määritelmän täsmällisyydellä onkin jopa suurempi merkitys työntekijälle, kuin liikesalaisuuksien määritelmällä.

Liikesalaisuuksien määritelmän (2 §) osalta yksityiskohtaisissa perusteluissa on todettu, että mikäli tieto ei ole muistinvaraista, tieto voisi olla ennemmin katsottavissa liikesalaisuudeksi kuin henkilön ammattitaidoksi. Toisin sanoen liikesalaisuuksien osalta muistinvaraisuus lisää todennäköisyyttä sille, että tieto on henkilön ammattitaitoa. Liikesalaisuudet on kuitenkin määritelmällisesti tarkemmin rajattu joukko kuin tekniset ohjeet. Liikesalaisuuksien määritelmään kuuluu kolme edellä mainittua ehtoa (a-c).

Akavan mielestä teknisten ohjeiden säännöksen yksityiskohtaisiin perusteluihin on kirjattava teknisten ohjeiden määritelmä, jossa kuvataan miten ne eroavat liikesalaisuuksista, mitä tarkoitetaan luottamuksellisella uskomisella, sekä rajataan tekniset ohjeet koskemaan vain kirjallisessa muodossa olevia paperisia tai sähköisiä dokumentteja.

Jotta 15 § rangaistussäännös ja 7 § teknisten ohjeiden ilmaisukieltoa tarkoittava säännös olisi perusoikeuksien rajoitusedellytysten tarkoittamalla tavalla täsmällinen ja tarkkarajainen olisi vähintäänkin 7 §:n yksityiskohtaisissa perusteluihin lisättävä kirjallista muotoa koskeva rajoitus seuraavasti: ” Tekninen ohje voi olla missä tahansa ***kirjallisessa*** muodossa kuten paperisessa tai sähköisessä muodossa.”

Teknisten ohjeiden suojasta

Teknisten ohjeiden määritelmän selventäminen on tärkeää sen vuoksi, että niihin liittyvä suoja on laajempi kuin liikesalaisuuksien suoja on. Ehdotuksen mukaan teknisten ohjeiden suoja kestäisi niin kauan kuin teknisellä ohjeella on taloudellista merkitystä. Mahdollisesti siis pitkän ajan työsuhteen päättymisen jälkeen. Liikesalaisuuksien siviilioikeudellinen suoja kestää vain työsuhteen keston ajan. Tosin rikosoikeudellinen suoja ulottuu jopa kahteen vuoteen työsuhteen päättymisen jälkeen.

Akava pitää välttämättömänä, että teknisten ohjeiden sopimusperustaista suojaa selvästi rajoitetaan työsopimuslain 3 luvun 4 §:n yksityiskohtaisissa perusteluissa.

Kanneaika ja vanhentuminen (13 §)

Ehdotetun liikesalaisuuslain 13 § mukaan saman lain 8 §:n mukaisen kiellon tai korjaavien toimenpiteiden määräämistä koskeva kanne on pantava vireille viiden vuoden kuluessa siitä, kun liikesalaisuuden haltija on saanut tiedon oikeutensa loukkauksesta, ei kuitenkaan myöhemmin kun 10 vuotta loukkauksen tapahtumisesta. Esityksen perusteluissa todetaan lisäksi, että vahingonkorvauskanteeseen sovellettaisiin vahingonkorvaussaatavan vanhentumisaikoja.

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

Akava ry:n puolesta

Vesa Vuorenkoski
vastaava lakimies