

Susanna Pöysä

# YRITYSSALAISUUDET JA NIIDEN RIKKOMINEN TYÖSUHTEESSA

Opinnäytetyö  
Liiketalouden koulutusohjelma

Helmikuu 2016



**KYAMK**  
University of Applied Sciences

<b>Tekijä/Tekijät</b>	<b>Tutkinto</b>	<b>Aika</b>
Susanna Pöysä	Oikeustradenomi	Helmikuu 2016
<b>Opinnäytetyön nimi</b>		
Yrityssalaisuudet ja niiden rikkominen työsuhteessa		46 sivua
<b>Toimeksiantaja</b>		
Kymenlaakson käräjäoikeus, Kouvolan kanslia		
<b>Ohjaaja</b>		
Lehtori Päivi Ollila		
<b>Tiivistelmä</b>		
<p>Kasvavan tiedon merkityksen sekä nopean tietotekniikan kehityksen myötä myös yrityssalaisuuksien merkitys yritystoiminnassa lisääntyy jatkuvasti. Lähes jokaisella yrityksellä tai liiketoimintaa harjoittavalla on sellaista tietoa, jonka ei haluta päätyvän kenenkään ulkopuolisten, varsinkaan kilpailijoiden tietoon. Tällä tiedolla sen haltija luo itselleen kilpailuedun markkinoilla, ja siksi yrityssalaisuuden riittävä suojaaminen on tärkeää.</p> <p>Tässä työssä käsitellään yrityssalaisuuksia, niiden suojaamista sekä rikkomista työsuhteessa. Työn tarkoitus on toimia selkeänä tietopakettina etenkin työsuhteen osapuolille siitä, mitä yrityssalaisuuksilla tarkoitetaan, mitä mahdollisuuksia niiden suojaamiseen on ja mitä yrityssalaisuuden rikkomisen tunnusmerkistön täytyminen edellyttää.</p> <p>Opinnäytetyössä käytettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää, jonka avulla on pyritty esittämään selkeä kokonaiskäsitelmä yrityssalaisuuksista. Teoriapohjassa on selvitetty, miten yrityssalaisuus eri lähteissä määritellään ja millaisia keinoja niiden suojaamiseen on. Lähdeaineistona on käytetty aiheeseen liittyvää kirjallisuutta, oikeustapauksia, artikkeleita sekä lainsäädäntöä ja sen esitöitä. Menetelmäosiossa on tutustuttu Helsingin käräjäoikeuden tuomioihin yrityssalaisuuden rikkomisesta sekä selvitetty, mitä yrityssalaisuuden sekä sen rikkomisen tunnusmerkistön täytyminen käytännössä edellyttää.</p> <p>Huolimatta yrityssalaisuuden laajatulkintaisesta määritelmästä, on Suomessa kuitenkin luotu hyvät mahdollisuudet niiden suojaamiseen. Sekä lainsäädäntö että sopimusvapaus takaavat lähtökohtaisesti hyvän suojan tärkeiden asioiden salassapitoon, joskin yrityssalaisuuksien haltijan on oltava itse aktiivinen parhaan suojan takaamiseksi. Lyhyesti voidaan todeta, että yrityssalaisuudella tarkoitetaan elinkeinotoimintaan liittyvää tietoa, joka tuottaa sen haltijalle kilpailuetua ja aiheuttaisi paljastuessaan taloudellista haittaa. Yrityssalaisuuden määritelmän epätasällisyys sekä oikeustapausten vähyys kuitenkin vaikeuttavat yrityssalaisuuden rikkomisen tunnusmerkistön täyttymisen arviointia. Yleisimmin yrityssalaisuuden rikkomisesta tuomitaan sakkoa, mutta myös syytteen hylkääminen on melko yleistä rikoksen näytön puuttumisen vuoksi.</p>		
<b>Asiasanat</b>		
yrityssalaisuus, liikesalaisuus, työsuhde, salassapito, yrityssalaisuuden väärinkäyttö		

<b>Author</b>	<b>Degree</b>	<b>Time</b>
Susanna Pöysä	Bachelor of Business Administration	February 2016
<b>Thesis Title</b>		46 pages
Trade Secrets and their Violations in Employment Relationship		
<b>Commissioned by</b>		
District Court of Kymenlaakso, Kouvola Office		
<b>Supervisor</b>		
Päivi Ollila, Senior Lecturer		
<b>Abstract</b>		
<p>Because of the growing importance of knowledge and the rapid development of information technology, the importance of trade secrets in business is continually increasing. Almost every company has information which they do not want to end up to anyone outside the company, especially to competitors. With this information, the possessor of trade secrets would obtain an economic advantage in the market, therefore, adequate protection of trade secrets is important.</p> <p>The subject of this thesis is trade secrets and their violations in employment relationships. The purpose of this thesis is to be an informational guide to employers, employees and to the court about the definition of trade secrets and their protection in employment relationships. This thesis also explains what elements can be defined as misuse of trade secrets and what the usual consequences of this criminal offence are.</p> <p>The research method of this thesis is qualitative, which aims to give an overall understanding of trade secrets. Survey data has been collected from literature, legal cases, judicial reports and government's proposals. At the beginning in the theoretical part, the definition of trade secret is defined and the methods that Finnish law provides for protecting them are examined. After that, District Court cases on misuse of trade secrets are examined.</p> <p>As a conclusion one can say that Finnish legislation provides good opportunities for the protection of trade secrets. Both the legislation and the freedom of contract guarantees good protection for trade secrets in business and employment relationships, although the holder of a trade secret must be active in order to ensure the best protection. Punishment for a violation is in most cases a fine, but dropping charges is also quite likely due to lack of evidence. Although the definition of a trade secret in Finnish law is ambiguous, there are few conditions that should be fulfilled when assessing the definition of trade secrets and the elements of a crime.</p>		
<b>Keywords</b>		
trade secret, commercial secret, employment relationship, confidentiality, misuse of trade secrets		

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	7
1.1	Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus.....	7
1.2	Tutkimusasetelma ja tutkimusmetodi.....	7
2	TUTKIMUKSEN TAUSTAA .....	9
2.1	Muuttuva toimintaympäristö .....	9
2.2	Yrityssalaisuudet muualla .....	10
3	YRITYSSALAISUUS.....	11
3.1	Yritys-, liike- vai ammattisalaisuus? .....	11
3.2	Salassapito .....	13
3.3	Muita määritelmiä .....	14
3.4	Kuka on haltija? .....	15
3.5	Yrityssalaisuus vai työntekijän ammattitaitoa? .....	15
4	LAINSÄÄDÄNNÖLLINEN SUOJA .....	16
4.1	Työsopimuslaki.....	16
4.2	Rikoslaki .....	17
4.2.1	Yrityssalaisuuden rikkominen.....	18
4.2.2	Yrityssalaisuuden väärinkäyttö.....	20
4.2.3	Salassapitorikos ja salassapitorikkomus .....	22
5	SOPIMUSPERUSTAINEN SUOJA.....	22
5.1	Salassapitosopimus.....	22
5.2	Kilpailukieltosopimus .....	23
5.3	Sopimusten rikkomisesta aiheutuvat seuraamukset .....	24
6	MENETTELY LOUKKAUSTAPAUKSESSA .....	25
6.1	Siviiliprosessi .....	26
6.2	Rikosprosessi .....	27
6.3	Sopiminen rikosasioissa .....	28
6.4	Yrityssalaisuuden salassapitäminen tuomioistuinmenettelyssä .....	28
7	YRITYSSALAISUUDEN RIKKOMINEN.....	29
7.1	Yrityssalaisuuden tunnusmerkistö .....	31

7.2	Rikkomisen tunnusmerkistö .....	32
7.3	Vahingon määrän arviointi .....	35
7.4	Rangaistusseuraamukset .....	36
7.5	Syytteen hylkääminen.....	37
8	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	38
8.1	Yrityssalaisuuden tunnusmerkistö .....	38
8.2	Suojaaminen työsuhteessa.....	39
8.3	Yrityssalaisuuden rikkominen ja seuraukset .....	40
8.4	Tulevaisuus ja muutosten tarve .....	41
9	POHDINTA .....	42
9.1	Työn luotettavuus, hyödynnettävyys ja jatkotutkimukset .....	42
9.2	Oman oppimisen arviointi .....	43
	LÄHTEET.....	45

## LYHENTEET

HE	hallituksen esitys
HO	hovioikeus
KKO	korkein oikeus
PeL	Suomen perustuslaki (731/1999)
RL	rikoslaki (39/1889)
TSL	työsopimuslaki (55/2001)
YTJulkL	laki oikeudenkäynnin julkisuudesta yleisissä tuomioistuimissa (370/2007)

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus

Tämän työn tavoitteena on selvittää, mitä ovat yrityssalaisuudet ja miten niitä voidaan suojata työsuhteessa sopimusteitse sekä lainsäädännöllisesti. Tutkimalla Helsingin käräjäoikeuden antamia tuomioita yrityssalaisuuksien rikkomisesta selvitetään myös, mitä käytännössä vaaditaan kyseisen rikoksen sekä yrityssalaisuuden tunnusmerkistön täyttymiseen ja mitä rikoksesta seuraa. Näkökulma painottuu yrityksiin ja elinkeinonharjoittajiin, mutta lain ja oikeustapausten avulla työhön tuodaan myös juridista näkökulmaa. Tässä työssä ei perehdytä immateriaalioikeuksiin tai kansainvälisiin säädöksiin sen tarkemmin, kuin mitä on tarve. Myös yritysvakoilu ja yrityssalaisuudet yritysten välisessä liiketoiminnassa jätetään työn ulkopuolelle.

Työn tarkoitus on antaa selkeä ja ymmärrettävä kuva siitä, mitä ovat yrityssalaisuudet ja mitä keinoja niiden haltijalla on suojautua salaisuuksien paljastumiselta. Työ on tarkoitettu pääasiassa työsuhteen osapuolille, erityisesti työnantajille, mutta myös kaikille niille, jotka ovat kiinnostuneita aiheesta.

Suomessa yrityssalaisuudet ja niiden merkityksen ymmärtäminen ovat vielä melko alkutekijöissä. Kuten Vapaavuori (2005, 1) toteaa, salassa pidettävän tiedon määrä ja merkitys on kasvanut voimakkaasti viime vuosien aikana tietoyhteiskunnan kehityksen myötä, mutta lainsäätäjät ja yritykset eivät ole oikein pysyneet kehityksen vauhdissa mukana. Yrityksillä on yhä enemmän henkistä pääomaa kuten työntekijöiden henkilökohtainen osaaminen ja kehittynyt tietotaito, joiden joutuessa vääriin käsiin yritys menettäisi kilpailuetunsa ja toiminta muuttuisi kannattamattomaksi. Tämän opinnäytetyön avulla haluankin tuoda esille haltijan oman aktiivisen suojauksen merkityksen sekä sen, miten yrityssalaisuuden rikkomista voidaan työsuhteessa ehkäistä.

## 1.2 Tutkimusasetelma ja tutkimusmetodi

Tutkimusmenetelmäni on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, sillä aion keskittyä rajatun ilmiön tai asian tutkimiseen. Tutkimukseni ei täten perustu mittaamiseen tai numeroihin, vaan enemmänkin ilmiön yksityiskohtaiseen ymmärtämiseen ja uusien seikkojen löytämiseen. Kvantitatiivisen eli määrällisen

tutkimuksen painottuessa numeroihin, kvalitatiivinen keskittyy sanoihin ja lauseisiin, eikä siinä pyritä yleistyksiin tietyn havaintojoukon avulla. Tavoitteena on siis ymmärtää ilmiötä syvällisemmin ja analysoinnin avulla luoda uutta tietoa. (Kananen 2014, 18–19). Laadullista tutkimusta on hyvä käyttää silloin, kun ilmiöstä ei oikeastaan ole tietoa tai tutkimuksia ja siitä halutaan hyvä kuvaus (Kananen 2014, 17). Yrityssalaisuudet ovat Suomessa suhteellisen harvinaisia minkä takia tutkimuksiakaan aiheesta ei kovin montaa ole.

Ennen kuin uusia teorioita tai käytäntöjä voidaan luoda, on ymmärrettävä asia tai ilmiön teoriapohja hyvin. Sen takia aluksi kirjoitan teoriapohjan oikeuskirjallisuuden ja lainsäädännön avulla, minkä jälkeen tutustun Helsingin käräjäoikeuden antamiin tuomioihin yrityssalaisuuden rikkomisesta ja selvitän niiden avulla, mitä kyseisen rikoksen tunnusmerkistön täyttyminen käytännössä vaatii ja millaisia tuomioita siitä on annettu. Täten käytän tutkimuksessa lainoppia eli oikeusdogmatiikkaa, mikä tarkoittaa jo voimassa olevien oikeuslähteiden tutkimista ja vastausten löytämistä niiden avulla (Husa, Mutanen & Pohjolainen 2008, 20). En koe tarpeelliseksi käyttää tutkimuksessani haastatteluja tai kyselyjä, mikä johtuu yrityssalaisuuksien ja niiden loukkaustapausten vähäisyydestä.

Etenemissuuntani on induktiivinen, ja siinä lähdetään liikkeelle havaintojen ja aineiston keräämisestä, minkä jälkeen voidaan asiasta tehdä omia päätelmiä, mietteitä ja yleistyksiä (Kananen 2010, 40). Tiedonkeruumenetelmänä käytetään dokumentteja, sillä kirjallisuus, lainsäädäntö, lain esityöt ja erilaiset säädökset sekä tuomioistuinten ratkaisut toimivat tärkeimpinä tiedonlähteinä työssäni. Alussa kerrotaan teorian pohjalta, miten yrityssalaisuudet on määritelty eri lähteissä ja mitä mahdollisuuksia niiden suojaamiseen on. Teoriaosuuden jälkeen käydään läpi yrityssalaisuuden rikkomisen tunnusmerkistön täyttymistä.



## 2 TUTKIMUKSEN TAUSTAA

### 2.1 Muuttuva toimintaympäristö

Lähes jokaisella yrityksellä on sellaista tietoa, jota ei haluta luovuttaa toisten, etenkin kilpailevien yritysten tietoon. Tällaista tietoa voi olla lähes mikä tahansa, mikä liittyy elinkeinotoimintaan, antaa sen haltijalle kilpailuedun ja min-kä päätyminen ulkopuolisten käsiin voisi aiheuttaa suurtakin vahinkoa. Yleensä tällaisella *yrityssalaisuudella* on jokin mittaamaton arvo, joka menetettäisiin sen paljastuessa. Yrityssalaisuuksia voivat siten olla esimerkiksi asiakasluettelo, valmistusmenetelmä, piirustukset, henkilöstötiedot sekä tietokoneohjelmistot. (Vapaavuori 2005, 1.)

Toimintaympäristön muutos on keskeinen tekijä, joka vaikuttaa yrityssalaisuuksiin ja niiden uhkiin. Ennen tärkeät kuviot, listat ja kaaviot olivat paperisessa muodossa pöytälaatikoissa ja niiden hankkiminen, kopioiminen ja levittäminen oli paljon hankalampaa. Digitalisaation myötä tiedon tallennus ja jakaminen on muuttunut paljon yksinkertaisemmaksi ja helpommaksi. Tiedon siirron ja hankinnan helppous saattaa myös johtaa siihen, että ei ymmärretä tekojen laittomuutta ja sen seurauksia. Myös kansainvälistyminen, verkostoituminen, yhteistyökumppanit ja ulkoistaminen tuovat mukaan omat riskinsä. Luottamuksellinen tieto leviää paljon helpommin, kun yrityksen ja sen tietojen kanssa on tekemissä paljon erilaisia tahoja. Ulkoistamisen myötä yritykset eivät välttämättä enää itse valmista kaikkia tuotteitaan, vaan kyseinen tehtävä on uskottu jollekin toiselle tai useammalle yritykselle. Valmistava yritys voi tarvita yrityssalaisuuksiksi luokiteltavia tietoja ja näin salaisuudet leviävät laajalle alueelle ja saattavat menettää merkityksensä, varsinkin jos salaisuuden kunnollista suojaamista ei ole otettu huomioon. (Vapaavuori 2005, 1–2.)

Vapaavuori (2005, 2–3) mainitsee kolmanneksi muutokseksi myös työsuhteiden luonteen ja työvoiman liikkuvuuden. Ennen oli todennäköisempää pysyä samassa työpaikassa pitkään, mutta nykyään toimialojen epävarmuus, työsuhteiden luonteet kuten vuokratyöpaikat sekä ihmisten mukavuuden- ja muutoksenhaluisuus lisäävät työpaikkojen vaihtuvuutta ja lyhyitä työsuhteita. Lyhyiden työsuhteiden aikana työnantajan ja työntekijän välille ei kerkeä muodostua sellaista suhdetta, joka lisäisi työntekijän lojaalisuutta työnantajaa ja yritystä kohtaan, jolloin ei välttämättä osata tai ymmärretä arvostaa toiselle kuuluvaa omaisuutta.

Hallituksen esityksessä (53/2002, 16) puhutaan myös yritysten palkitsemisjärjestelmistä, joilla voidaan yhä paremmin houkuttaa muiden yritysten työntekijöitä omaan yritykseen. Sopimussakkoja, jotka aiheutuisivat kilpailukieltosopimusten rikkomisesta, pidettäisiin luultavasti kohtuuttomina, jos niiden avulla luotaisiin vastapaino kilpailijan palkkiojärjestelyille.

Laki tarjoaa oman suojansa yrityssalaisuuksien salassapidolle, mutta se ei aina välttämättä riitä. Työntekijän ja työnantajan välillä solmittavat sopimukset vähentävät yrityssalaisuuksien paljastumisen riskiä ja niillä voidaan tarkentaa salassapidon kohdetta. Suurin riskiryhmä yrityssalaisuuksien paljastamisessa ovat oikeustapausten ja asiantuntijoiden mukaan yrityksen nykyiset tai entiset työntekijät. Esimerkiksi Klaus Nyblin (2008, 535) toteaa, että useissa tuomioistuimeen edenneissä yrityssalaisuuksia koskevissa tapauksissa vastakkain ovat olleet työnantaja ja yrityksen oman työntekijä. Tyypillisesti kyse on myös ollut työntekijän menettelystä työsuhteen päättymisen jälkeen tai työsuhteen loppuvaiheessa. Työsuhteen aikana työntekijä voi saada käsiinsä paljon erilaista tietoa yrityksen asioista ja toiminnoista, joista osa voi olla välttämättömiä työtehtävien suorittamista varten, kun taas osa voi olla salaista ja epäolennaista työn suorittamisen kannalta. Yrityssalaisuuksia omaavan yrityksen on huomioitava monia eri seikkoja, jotka saattavat olla omiaan paljastamaan salaisuuksia ja siten menettämään kilpailuetu alan markkinoilla.

## 2.2 Yrityssalaisuudet muualla

Myös eurooppalaiset yritykset altistuvat yhä enemmän yrityssalaisuuksien väärinkäytölle, minkä takia Euroopan komissio onkin vuonna 2013 ehdottanut uusia säännöksiä yhtenäistämään maiden lainsäädäntöä ja suojaamaan näitä rikoksia. Kyseessä ei siis ole vain maiden sisäinen ongelma, vaan varsinkin työvoiman, tavaroiden, palvelujen ja pääomien vapaan liikkuvuuden alueella Euroopan unionissa asiat saavat täysin uudet mittasuhteet. Epäselvät jäsenmaiden säädökset ja lait voivat erota toisistaan paljonkin, minkä takia yritysten kansainvälinen toiminta ja talouskasvun toteutuminen on hankalaa. (European Commission 2015.)

Hyvänä esimerkkinä epäyhtenäisistä säännöksistä kertoo se, että Suomessa ei ole erillistä lakia yrityssalaisuuksista, toisin kuin naapurimaassamme Ruot-

sisä. Itse asiassa Ruotsi on ainut Euroopan unionin jäsenvaltio, jolla on oma yrityssalaisuuksia koskeva laki (Hogan Lovells International LLP 2011, 32). Toisaalta Ruotsin laissa (lag om skydd för företagshemligheter) rangaistavaa on vain yritysvakoilu sekä yrityssalaisuuden väärinkäyttö, ja Suomen yrityssalaisuuden rikkominen vastaa Ruotsissa luottamusaseman väärinkäyttöä, joka ei edes koske kaikki työntekijöitä, vaan ainoastaan niitä, jotka ovat erityisessä luottamusasemassa yrityksessä (HE 53/2002, 10). Toisessa ääripäässä on taas esimerkiksi Englanti, jossa ei ole ollenkaan yrityssalaisuuksiin liittyvää lainsäädäntöä, vaan salaisuudet suojataan joko sopimuksilla ja/tai omaa pää-omaa käsittelevän lain turvin (Hogan Lovells International LLP 2011, 33). Näiden oikeudellisten ja käsitteellisten poikkeamien takia onkin hyvä, että komissio pyrkii yhtenäistämään hajanaista lainsäädäntöä ja yrityssalaisuuksien oikeudellista suojaa.

Verrattuna muihin immateriaalioikeuksiin, yrityssalaisuuksia koskeva sääntely on todella suppeaa sekä Suomessa että monessa muussa maassa. Suomessa pääasialliset lait, jotka käsittelevät yrityssalaisuuksia, salassapitosopimuksia ja seuraamuksia loukkaustapauksissa ovat työsopimuslaki (TSL), rikoslaki (RL) ja laki sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa (SopMenL), joista viimeiseksi mainittu koskee enimmäkseen hyvän tavan vastaista menettelyä elinkeinoharjoittajien välillä.

### 3 YRITYSSALAISUUS

#### 3.1 Yritys-, liike- vai ammattisalaisuus?

Yrityssalaisuus, liikesalaisuus ja ammattisalaisuus ovat laadultaan ja sisällöltään hyvin lähellä toisiaan ja siksi termejä käytetäänkin usein toistensa synonyymeina. Rikoslaisissa puhutaan yrityssalaisuudesta, joka rinnastetaan myös liike- tai ammattisalaisuuteen, työsopimuslaissa puhutaan vain liike- ja ammattisalaisuuksista ja laissa sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa aihetta käsitellään liike- tai yrityssalaisuutena.

Näillä kolmella termillä tarkoitetaan kuitenkin pääasiassa yhtä ja samaa asiaa: yrityksen tai elinkeinoharjoittajan sellaista luottamuksellista tietoa, joka on oleellista liiketoiminnan kannalta ja joka halutaan pitää kilpailuedun myötä salassa. Asia on salassa pidettävää, jos sen paljastuminen aiheuttaisi liiketoi-

minnan kannalta vahinkoa ja kilpailuedun menetyksen. (Vapaavuori 2005, 1.) Kuten nimestäkin voi päätellä, ammattisalaisuudella tarkoitetaan usein kuitenkin vapaiden ammattien harjoittajien salaisuuksia, eikä käsitettä käytetä niinkään puhuttaessa yrityksen tai yhtiön salaisuuksista (Vapaavuori 2005, 30).

Yrityssalaisuus-termi sekä sen ensimmäinen lakisääteinen määritelmä saatiin vuonna 1991, kun rikoslain uudistuksen ensimmäisen vaiheen muutokset tulivat voimaan. Tätä ennen lainsäädännössä ei tunnettu kyseistä käsitettä, eikä myöskään ammatti- tai liikesalaisuuden käsitettä. Lain esitöissä (HE 66/1988, 92) ehdotettiin yrityssalaisuus-käsitteen käyttöön ottamista, jotta saataisiin yhtenäinen termi kuvaamaan sekä yritys-, liike- ja ammattisalaisuuksia. Uudistuksen tarkoituksena oli myös kansainvälinen vertailukelpoisuus, jolla pyrittiin helpottamaan yritysten välistä yhteistyötä. Vuonna 1991 rikoslakiin lisättiin yrityssalaisuuden määritelmä: *Yrityssalaisuudella tarkoitetaan tässä luvussa liike- tai ammattisalaisuutta taikka muuta vastaavaa elinkeinotoimintaa koskevaa tietoa, jonka elinkeinonharjoittaja pitää salassa ja jonka ilmaiseminen olisi omiaan aiheuttamaan taloudellista vahinkoa joko hänelle tai toiselle elinkeinonharjoittajalle, joka on uskonut tiedon hänelle* (RL 30:11).

Hallituksen esityksen (66/1988, 92) mukaan tunnusomaista yrityssalaisuudelle on se, että se sisältää elinkeinotoimintaa koskevaa tietoa. Tiedolla tarkoitetaan aineetonta hyödykettä, joka on esimerkiksi tallennettu asiakirjaan. Mitään yksittäistä ja selkeää määritelmää yrityssalaisuudelle on kuitenkin vaikea määrittellä, sillä yrityssalaisuudet voivat poiketa laadullisesti ja sisällöllisesti hyvin paljon toisistaan. Tämän takia tuomioistuimessa joudutaankin yleensä aina ensin pohtimaan, onko kyseessä yrityssalaisuudeksi luokiteltava asia ja täytyvätkö sen tunnusmerkit. Tästä on esimerkkinä eräs korkeimman oikeuden ratkaisu, jossa kyseistä ongelmaa jouduttiin pohtimaan. Asiassa oli kyse kahden yrityksen välisestä yhteistyöstä. Yhteistyön päätyttyä henkilöt A ja B perustivat omat yritykset, joiden liiketoiminnassa he käyttivät entisen yhteistyökumppanin C:n nostolava-auton rakennuspiirustuksia, joita C piti omina liikesalaisuuksinaan. C myi ja vuokrasi kyseisten piirustusten mukaan rakennettuja nostolava-autoja. Autot ja niiden rakennelmat olivat siten kenen tahansa tutkittavissa myös ilman piirustuksia, jolloin korkeimman oikeuden mukaan kyseessä ei ollut liikesalaisuudeksi luokiteltavaa tietoa. (KKO:1991:11.)

## 3.2 Salassapito

Hallituksen esityksen (66/1988, 92) mukaan yritysalaisuuden tunnusmerkistöön kuuluvat tiedon haltijan salassapitotahto, salassapitointressi sekä tosiasiallinen salassapito. Jotta asia luokiteltaisiin yrityssalaisuudeksi, on kaikkien tunnusmerkkien täytyttävä.

Salassapitotahdolla tarkoitetaan nimensä mukaisesti sitä, että yhtiön toimintatavoista ilmenee jollakin tavalla halu suojata tärkeät ja salaiset tiedot. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että luovuttaessaan salaista tietoa jollekin taholle yrityksen salassapitotahto ei täytyisi. (Vapaavuori 2005, 40.) Jos esimerkiksi yritys aloittaa yhteistyön toisen yrityksen kanssa ja nämä salaiset tiedot on jaettava uuden yhteistyökumppanin kanssa, ei salaisuuden haltija menetä salassapitotahtoaan. Jos taas tietoa levitellään avoimesti eikä sitä pyritä millään tavalla suojaamaan, salassapitotahto puuttuu. On vaikea arvioida, milloin salassapitotahtoa on ns. riittävästi, minkä takia onkin helpompi selvittää, milloin siitä on luovuttu esimerkiksi julkistamalla tieto ulkopuolisille. Salassapitotahdon tulisi ilmetä myös niin, että asian kanssa tekemisissä olevat osapuolet ymmärtäisivät, että kyseessä on salassa pidettävää tietoa (HE 66/1988, 92). Haltijan ei kuitenkaan erikseen tarvitse ilmoittaa, mikä on salaista tietoa ja mikä ei, vaan tilanteessa käytetään usein olettaa. Korkeammassa asemassa työskentelevältä työntekijältä vaaditaan laajempaa tietämystä yrityssalaisuuksista. Myös yhteistyösuhteissa tietoja vastaanottavan yrityksen olisi itse ymmärrettävä vastaanottavansa salaista tietoa ilman, että niiden haltija sitä mitenkään mainitsee tai merkitsee papereihin. (Vapaavuori 2005, 41.)

Jotta salassapitointressin tunnusmerkistö täytyisi, tiedon ilmaiseminen aiheuttaisi taloudellista vahinkoa sen haltijalle. Salaisella tiedolla tulee olla jokin merkitys tietylle taholle, esimerkiksi kilpailijalle. Tämä antaa yrityssalaisuuden haltijalle aiheutta pyrkiä pitämään asia salaisena. (Vapaavuori 2005, 42.) Toisin sanoen elinkeinotoiminnan täysin merkityksetöntä, yleisessä tiedossa olevaa tai vanhentunutta tietoa ei voida pääsääntöisesti pitää yrityssalaisuutena sen kilpailullisen edun vähäisyyden takia (HE 66/1988, 92).

Tosiasiallinen salassapito tarkoittaa, että yritys pyrkii omilla toimenpiteillään pitämään asian salaisena. Ei siis riitä, että salassapitoon on tahtoa ja tarvetta, vaan sen eteen on myös pyrittävä tekemään jotain. Tämä vaatii usein työntajalta tietynlaisia toimenpiteitä ja suojaamiskeinoja, kuten salassapitosopi-

musten tekemistä, salassapidon korostamista sekä teknisiä ja fyysisiä suojaamistoimia. Tosiasiallinen salassapito ilmenee myös silloin, kun tieto on konkreettisesti sellaisessa paikassa, josta se on vaikea saada. Tosiasiallinen salassapito ei häviä, vaikka tietoa luovutettaisiinkin toiselle taholle, kunhan haltija on huolehtinut riittävästä suojatoimista luovuttaessaan tietoa eteenpäin. (Vapaavuori 2005, 44.) Sitä, onko tieto tosiasiallisesti salassa pidettävää, on vaikea arvioida. Tämän takia jokainen tapaus on yleensä tapauskohtainen ja jättää harkintavaltaa tuomioistuimille. Esimerkiksi toimialalla voi olla tyyppisiä ja tavanomaisia menetelmiä tai prosesseja, jotka on otettava huomioon arvioitaessa tosiasiallisen salassapidon tarvetta. (Vapaavuori 2005, 45–46.)

### 3.3 Muita määritelmiä

Kuten jo aikaisemmin mainittiin, ei Euroopan unionissa ole yhtenäistä käsitettä yrityssalaisuudelle. Euroopan komissiolle tehdyn tutkimuksen mukaan samankaltaiset yrityssalaisuuksiin liittyvät piirteet kuitenkin toistuvat eri maiden välillä: a) tieto liittyy tekniseen tai kaupalliseen liiketoimintaan, b) se ei ole yleisesti tiedossa tai helposti saatavilla, c) haltijan kilpailullisen edun takia sillä on kaupallista arvoa ja d) sen salassapito edellyttää kohtuullisia toimia. Huolimatta näistä samoista käsitteellisistä piirteistä, niiden tulkinta ja merkitys vaihtelee eri maiden väillä. (Study on Trade Secrets and Confidential Business Information in the Internal Market 2013, 5.)

WHO:n eli Maailman kauppajärjestön TRIPS-sopimus (engl. Agreement on Trade-Related Aspects of Intellectual Property Rights) käsittelee immateriaalioikeuksia ja niiden suojaamista jäsenmaissa. Kyseisen sopimuksen 7. kappaleen 39. artiklassa määritellään kolme ehtoa, jotka täyttävät suojattavan yrityssalaisuuden tunnusmerkistön: 1) tieto ei ole yleisesti tai helposti saatavilla sellaisten ihmisten keskuudessa, jotka yleensä käsittelevät kyseiseen asiaan liittyviä tietoja, 2) salaisen luonteen johdosta tiedolla on kaupallista arvoa ja 3) tiedon haltija on tehnyt sellaisia toimenpiteitä, joilla hän on pyrkinyt pitämään tiedon salaisena. (Agreement on Trade-Related Aspects of Intellectual Property Rights 1994, 17–18.)

### 3.4 Kuka on haltija?

Vaikka termi yrityssalaisuus viittaa suoraan yritykseen, kuka tahansa voi olla yrityssalaisuuden haltija. Osakeyhtiö, toiminimi, kommandiittiyhtiö sekä jopa säätiö tai yhteisö, joka harjoittaa elinkeinotoimintaa, voi omata yrityssalaisuuksia. Toisin kuin muihin immateriaalioikeuksiin kuten esimerkiksi patentteihin saadaan yksinoikeus ja omistusoikeus, yrityssalaisuuksia käsiteltäessä puhutaan haltijasta. Yrityssalaisuus voi olla myös useamman kuin yhden yrityksen hallinnassa, kunhan sitä ei katsota kyseisellä alalla yleisesti tunnetuksi asiaksi. (Vapaavuori 2005, 34–35.)

Yritys voi saada tietoa ja taitoja pääsääntöisesti työntekijän työn tuloksen kautta tai työn ulkopuolisilta tahoilta esimerkiksi lisenssisopimuksin. Työoikeuden mukaan työntekijän tuotos kuuluu työnantajalle, mutta asia ei ole täysin yksiselitteinen. Tähän liittyviä ongelmia tulee usein ilmi silloin, kun työntekijä vaihtaa työpaikkaa ja haluaa käyttää aikaisemmassa työsuhteessa luomaansa tietoa tai tuotosta uudessa työpaikassaan. Vapaavuoren (2005, 36) mukaan tällaiset ongelmalliset tilanteet voitaisiin välttää dokumentoimalla prosessin tai tuotekehityksen etenemistä, jolloin nähdään, milloin mikäkin vaihe on valmistunut ja sitä kautta nähdään, kenelle se lopulta kuuluu. Työsuhteen aikana keksittyihin keksintöihin sovelletaan lakia oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin (29.12.1967/656).

### 3.5 Yrityssalaisuus vai työntekijän ammattitaitoa?

On vaikea vetää raja siihen, mikä on yrityssalaisuutta ja mikä työntekijän omaa ammattitaitoa. Esimerkiksi jokin teknillinen prosessi voi olla joko yrityssalaisuutta tai työntekijän oman ammattitaidon käyttämistä tai jopa molempia. Yrityssalaisuus-käsitteen laaja tulkinnanvaraisuus ei auta vetämään tarkkaa rajaa näiden kahden välille. Tulkintaongelmat tulevat usein ajankohtaiseksi työsuhteen päättymisen jälkeen, kun entinen työntekijä haluaa hyödyntää työssä oppimaansa tietoa uudessa työpaikassaan tai perustamassaan yrityksessään (Nyblin 2008, 535).

Yrityssalaisuuksien loukkaustapauksissa voidaankin aluksi joutua pohtimaan, onko kyseessä yrityssalaisuus vai työntekijän ammattitaitoa. Yleisesti on katsottu, ettei työntekijän ammattitaito voi olla yrityssalaisuutta, eikä sen käyttöä

voi siitä syystä rajoittaa sopimuksen työsuhteen päättyessä. Ammattitaidon rajoittaminen olisi myös vastoin perustuslakia, jonka mukaan *jokaisella on oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla* (PeL 2:18). Toisaalta, perustuslain nojalla turvataan myös jokaisen omaisuus, johon kuuluvat myös varallisuusarvoiset immateriaalioikeudet. Laajan tulkinnan mukaan yrityssalaisuudet kuuluvat siis tällaiseksi luokiteltuun omaisuuteen. (Vapaavuori 2005, 61–62.)

Lain esitöiden mukaan rajanvetokysymys ammattitaidon ja yrityssalaisuuksien välille voidaan joissain tilanteissa ratkaista sillä, miten tieto on tallennettu. Esimerkiksi tiedon ollessa joko asiakirjana tai sähköisenä, on yleensä kyse yrityssalaisuudesta. Jos tieto siirtyy työntekijän omassa muistissa, olisi silloin kyse puhtaasta ammattitaidosta. (HE 53/2002, 16.) Täydellistä rajanvetoa on kuitenkin vaikea tehdä, joten jokainen asia on ratkaistava tapauskohtaisesti.

## 4 LAINSÄÄDÄNNÖLLINEN SUOJA

### 4.1 Työsopimuslaki

Työntekijää sitoo työsuhteessa lakimääräinen lojaliteetti- eli uskollisuusvelvollisuus työnantajaansa kohtaan. TSL 3 luvun 1 §:n mukaan työntekijän on vältettävä kaikkea sellaista, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä vaadittavan menettelyn kanssa. Saman luvun 4 §:ssä kielletään työntekijää käyttämästä työsuhteen aikana hyödykseen tai ilmaista työnantajan ammatti- ja liikesalaisuuksia.

Lojaliteettivelvollisuuden katsotaan alkavan työsopimuksen tekohetkestä ja jatkuvan työajan ja työpaikan lisäksi myös vapaa-ajalla. Yrityssalaisuuksien oikeudeton ilmaiseminen ja käyttäminen on kuitenkin kielletty vain työsuhteen aikana, eli sopimuksen purkautuessa lojaliteettivelvollisuus ei työsopimuslain mukaan enää velvoita työntekijää. (Kahri & Hietala 1999, 60–61.) Jos työntekijä on kuitenkin saanut salassa pidettävää tietoa laittomin keinoin, jatkuu salassapitovelvollisuus myös työsuhteen jälkeen. (Vapaavuori 2005, 259.) Velvollisuuden sisältö vaihtelee riippuen työntekijän asemasta, joten esimerkiksi korkeammassa asemassa olevilla työntekijöillä on laajempi lojaliteettivelvollisuus (HE 157/2000). Kahrin ja Hietalan (1999, 61) mukaan työntekijän rikkoessa lojaliteettivelvollisuuttaan hän voi joutua korvaamaan työnantajalle aiheutetun



vahingon ja samalla työnantajalle voi syntyä oikeus purkaa työsopimus välittömästi.

Eräässä korkeimman oikeuden ratkaisussa työntekijä A oli rikkonut lojaliteettivelvollisuuttaan toimiessaan yhtiön B edustaja. A:n työtehtäviin kuului yhteydenpito asiakkaisiin sekä yhtiön tanskalaiseen päämieheen C (yhtiö). A sekä yhtiö C:n edustaja neuvottelivat ja sopivat keskenään, että tiettyjen tuotteiden edustus siirtyy kokonaan A:lle. A oli siis työsuhteensa aikana ryhtynyt neuvottelemaan omaan lukuunsa ja siten laiminlyönyt työntekijän velvollisuutta työsuhteessa sekä aiheuttanut työnantajalleen vahinkoa. A oli myös käyttänyt hyväkseen palveluksessa olevan yhtiön liikesalaisuutena pidettäviä asiakirjoja. A joutui korvaamaan B:lle aiheuttamansa taloudelliset vahingot ja hänet irtisanoitiin heti tapahtuneen jälkeen. (KKO 1986-II-110.)

## 4.2 Rikoslaki

Rikoslain perusteella yrityssalaisuutta loukkaavia tekoja ovat yritysvakoilu, yrityssalaisuuden rikkominen, yrityssalaisuuden väärinkäyttö ja tietyiltä osin myös salassapitorikos. Yritysvakoilu koskee yleensä sellaisia henkilöitä tai tahoja, jotka eivät ole sopimussuhteessa työpaikkaan tai joilla ei ole pääsyä yrityssalaisuuksiin. Toisin kuin yrityssalaisuuden väärinkäytössä tai rikkomisessa, yritysvakoilussa itse tiedon hankkiminen on rangaistavaa ja sen on tapahtuttava jollakin laissa nimenomaisesti kuvatulla tavalla. (Vapaavuori 2005, 81–82, 88.)

Vuonna 2003 rikoslakiin tuli kaksi muutosta: Yrityssalaisuuden rikkomisen yritys muutettiin rangaistavaksi ja yrityssalaisuuden rikkomissäännöksen soveltamisala ulotettiin koskemaan alle kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä tehtyjä tekoja. Ennen vuoden 2003 uudistuksia työntekijä saattoi työssäoloaikana tallentaa itselleen yrityksen yrityssalaisuuksia, sanoa itsensä irti ja vaihtaa työpaikkaa vieden samalla nämä tiedot esimerkiksi kilpailijalle. Teko olisi ollut rangaistava vain silloin, jos tiedot olisi hankittu oikeudettomasti esimerkiksi murtautumalla tietojärjestelmiin. Muutoksen jälkeen edellä mainittu tilanne olisi katsottu yrityssalaisuuden rikkomiseksi tai sen yritykseksi.

On tärkeää myös huomioida, että rikokset ovat rangaistavia vain silloin, kun ne ovat tahallisia. Yrityssalaisuuksien ilmaiseminen tai käyttäminen vahingos-

sa ei ole rangaistavaa, tosin inhimillisen vahingon toteen näyttäminen voi olla hankalaa. (Vapaavuori 2005, 84.)

#### 4.2.1 Yrityssalaisuuden rikkominen

Yrityssalaisuuden rikkominen on säädetty RL 30 luvun 5 §:ssä. Toisin kuin yritysvakoilussa rangaistava teko on yrityssalaisuuden *hankkiminen* oikeudettomasti, yrityssalaisuuden rikkomisessa rangaistava teko on salaisuuden *oikeudeton ilmaiseminen* tai *käyttö*. Tunnusmerkistöön kuuluu myös, että tekijä toimii hankkiakseen *taloudellista hyötyä* joko itselleen tai jollekin toiselle tai pyrkii *vahingoittamaan* salaisuuden haltijaa. Yrityssalaisuuden rikkomisesta on tuomittava sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi, jollei teosta ole muualla laissa säädetty ankarampaa rangaistusta. Myös yrityssalaisuuden rikkomisen yritys on rangaistava. (RL 30:5.) Rikoslain 5 luvun 1 §:n mukaan teko on edennyt rikoksen yritykseksi, kun tekijä on aloittanut rikoksen tekemisen ja siten saanut aikaan vaaran rikoksen täyttymisestä. Toisin sanoen tekijän on täytynyt ryhtyä konkreettisiin toimenpiteisiin rikoksen toteuttamiseksi. Säännös yrityssalaisuuden rikkomisesta on sovellettavissa myös kahden vuoden ajan työsuhteen päättymisen jälkeen.

Eräässä korkeimman oikeuden ratkaisussa syyttäjä oli vaatinut A:lle ja B:lle rangaistusta yritysvakoilusta, sillä he olivat yhdessä työsuhteensa aikana kopioineet laajasti työnantajansa Y Oy:n yrityssalaisuuksia sisältäneitä tietoja muistitikuille. Syyttäjä vaati rangaistusta myös yrityssalaisuuden rikkomisen yrityksestä, sillä he olivat hankkiakseen itselleen tai toiselle taloudellista hyötyä tai toista vahingoittaakseen yrittäneet ilmaista Y Oy:n yrityssalaisuuksia tai oikeudettomasti yrittäneet käyttää salaisuuksia, jotka he olivat saaneet tietoonsa ollessaan kyseisen yrityksen palveluksessa. Työsuhteiden päättymisen jälkeen A ja B olivat siirtyneet Y Oy:n kanssa kilpailevan yrityksen palvelukseen. He eivät kuitenkaan ehtineet käyttää tai ilmaista yrityssalaisuuksia. (KKO:2013:20.)

A:n ja B:n suunnitelmat vaihtaa työpaikkaa ja tiedostojen kopioiminen useassa vaiheessa osoittivat vakaata harkintaa, eikä teko johtunut hetken mielijohteesta. Käräjäoikeuden mukaan teon tarkoituksena oli hyötyä taloudellisesti. Mo-

lemmat tuomittiin yritysvakoilusta neljän kuukauden ehdolliseen vankeusrangaistukseen. A ja B valittivat hovioikeuteen vaatien syytteen hylkäämistä. Hovioikeus ei kuitenkaan muuttanut kärjäoikeuden tuomion lopputulosta. (KKO:2013:20.)

Syyttäjä ja Y Oy vaativat kuitenkin korkeimmassa oikeudessa edelleen rangaistusta yrityssalaisuuden rikkomisen yrityksestä. Korkein oikeus katsoi, että kärjäoikeuden tuomitseman yritysvakoilun tunnusmerkistö ei kuitenkaan täytynyt, sillä A ja B eivät olleet hankkineet yrityssalaisuuksia oikeudettomasti. Heillä oli tiedostoihin vapaa pääsy eikä kopioimista erikseen kielletty. Vaikka oli selvää, että A:n ja B:n oli tarkoitus käyttää yrityssalaisuuksia uudessa työssä, ei tietojen kopioiminen ollut oikeudetonta tiedon hankkimista. Korkeimman oikeuden mukaan A ja B eivät olleet syyllistyneet yritysvakoiluun, mutta sen sijaan heidät tuomittiin yrityssalaisuuden rikkomisen yrityksestä. A ja B olivat konkreettisesti aloittaneet rikoksen tekemisen ja korkein oikeus katsoi, että yrityssalaisuuden rikkominen alkoi jo yrityssalaisuuksia sisältävien tiedostojen kopioimisella ja kopioinnin tarkoituksena oli selvästi myöhemmin tapahtuva yrityssalaisuuden rikkominen. (KKO:2013:20.)

Kuten ratkaisusta voi huomata, rikosnimikkeeseen vaikuttaa se, millaisessa asemassa rikkoja on yrityssalaisuuden haltijaan nähden. Kun yrityksen ulkopuolinen taho, joka ei normaalisti ole tekemisissä eikä hänen kuulusikaan olla tekemisissä yrityssalaisuuksien kanssa, hankkii tai yrittää hankkia yrityksen yrityssalaisuuksia ja hänellä on tarkoitus ilmaista tai käyttää salaisuutta oikeudettomasti, on kyseessä yritysvakoilu. (HE 66/1988, 85.)

RL 30 luvun 5 §:ssä on lueteltu eri tekijäryhmät, jotka voivat syyllistyä yrityssalaisuuden rikkomiseen. Ensimmäinen kohta käsittää toisen palveluksessa olevat henkilöt. Kyseisessä tapauksessa useimmiten tarkoitetaan työnantaja-työntekijä-suhdetta, mutta palvelussuhde voi tarkoittaa myös sitä, kun työntekijä on tekemisissä esimerkiksi työnantajan yhteistyökumppanin yrityssalaisuuden kanssa. Lainkohdan ulkopuolelle jäävät sellaiset henkilöt, joiden työtehtäviin yrityssalaisuuden tunteminen tai niiden käsittely ei kuulu, kuten esimerkiksi siivoojat ja huoltomiehet. Kyseistä kohtaa arvioidessa on kuitenkin tärkeä huomioida se, onko mahdolliseen rikokseen syyllistynyt ymmärtänyt käsittelevänsä yrityssalaisuuksia. (HE 66/1988, 85.)

Toinen kohta koskee niitä henkilöitä, jotka toimivat yhteisön tai säätiön hallintoneuvoston tai hallituksen jäsenenä, toimitusjohtajana, tilintarkastajana tai selvitysmiehenä taikka niihin rinnastettavassa tehtävässä. Kolmas kohta käsittelee henkilöt tai tahot, jotka suorittavat tehtävää toisen puolesta tai muuten luottamuksellisessa liikesuhteessa. Tähän eivät kuulut yrityksen sisäinen henkilöstö, vaan sen ulkopuoliset tahot. Kyseessä voi olla esimerkiksi yrityksen käyttämä mainostoimisto, jolle on jouduttu työnkuvan puolesta luovuttamaan yrityssalaisuuksia. Luottamuksellinen liikesuhde ei välttämättä tarkoita sopimusperustaista liikesuhdetta, vaan kyseessä voi olla esimerkiksi neuvottelutaapaaminen, jossa keskustellaan yrityssalaisuuksiksi luokiteltavista asioista. (HE 66/1988, 85–86.) Säännöksen neljäs kohta kattaa kaikki ne, jotka saavat yrityssalaisuuden tietoonsa yrityksen saneerausmenettelyn yhteydessä.

#### 4.2.2 Yrityssalaisuuden väärinkäyttö

Yrityssalaisuuden rikkomisessa on edellä mainitun tavoin säädetty tekijäryhmät, jotka voivat syyllistyä kyseiseen rikokseen. Yrityssalaisuuden käyttäjä voi kuitenkin olla eri henkilö kuin sen anastaja, esimerkiksi yrityksen uusi työntekijä on saattanut viedä edelliseltä työpaikaltaan yrityssalaisuuksiksi luokiteltuja asiakirjoja, joita käyttämällä hänen uusi työpaikkansa syyllistyy yrityssalaisuuden väärinkäyttöön. Väärinkäytöstä on säädetty RL 30 luvun 6 §:ssä. Rikokseen syyllistyy se, joka oikeudettomasti käyttää rikoslaissa rangaistavaksi säädettyllä teolla tietoon saatua tai ilmaistua toiselle kuuluvaa yrityssalaisuutta elinkeinotoiminnassa tai se, joka hankkiakseen itselleen tai toiselle taloudellista hyötyä ilmaisee tällaisen salaisuuden.

Rikoslaissa rangaistavaksi säädettyjä tekoja, joilla yrityssalaisuus voitaisiin hankkia, ovat yritysvalvonta tai yrityssalaisuuden rikkominen, sekä mahdollisesti myös varkaus tai kavallus. Yrityssalaisuuden ilmaiseminen tai julkistaminen ei kuitenkaan suoranaisesti ole rangaistavaa, jos taustalla on esimerkiksi yleishyödyllisiä perusteita. (HE 66/1988, 86–87.) Yrityssalaisuuden väärinkäytöstä on tuomittava sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi (RL 30:6).

Eräessä Kouvolan hovioikeuden ratkaisussa käsiteltiin sekä yrityssalaisuuden rikkomista että yrityssalaisuuden väärinkäyttöä. Näiden rikosten lisäksi syyttäjä vaati tekijöille rangaistusta myös varkaudesta. Kyseisessä tapauksessa yksityishenkilö A oli anastanut yrityksen D:n yrityksen C:lle suunnittelema mutta vielä julkaisemattomia matkapuhelimen kuoriosia. Kuoret luokiteltiin D:n yrityssalaisuuksiksi, koska niiden osista pystyi tekemään erilaisia päätelmiä liittyen valmistustekniikkaan, ulkonäköön ja ominaisuuksiin, jotka olisivat saattaneet paljastaa yhtiön yrityssalaisuuksia. Ne eivät myöskään olleet julkisessa tiedossa ja niitä oli pidetty tehtaalla erillään julkaistujen puhelinmallien kuoriosista. (Kouvolan HO 30.9.2004 1173.)

A:n edustama yhtiö oli yhtiö C:n liikekumppani. Työtehtäviensä johdosta A:lla oli oikeus luottamuksellisiin käynteihin C:n tiloissa, joissa hän sai liikkua vapaasti. A oli myös allekirjoittanut salassapitosopimuksen C:n kanssa. A luovutti saamansa yrityssalaisuudet B:lle, joka julkaisi erään toisen henkilön kanssa analyysin liittyen D:n uusiin puhelinmalleihin. Julkaisuun B oli ottanut kuvat A:lta saamistaan puhelinkuorista ja muokannut ne oletettujen puhelinten näköisiksi. (Kouvolan HO 30.9.2004 1173.)

Hovioikeuden mukaan kyseisen tapauksen olosuhteet osoittavat, että A on *tahallaan* ilmaissut B:lle yrityssalaisuuden. A on saanut salaisuuden tietoonsa käyttämällä hyväksi liikesuhdettaan C:hen. A:n olisi pitänyt ymmärtää, että kyseiset tiedot ovat salassa pidettäviä. Vaikka A ei hyötynyt menettelyllään taloudellisesti, hän on kuitenkin toiminut B:tä hyödyttäkseen, joten A:n syyllistyi *yrityssalaisuuden rikkomiseen*. A syyllistyi menettelyllään myös varkauteen. (Kouvolan HO 30.9.2004 1173.)

B:n olisi asiantuntijana täytynyt ymmärtää, että A:n kautta saadut tiedot ovat yrityssalaisuuksia. B:n tiedossa olevien seikkojen perusteella hänen olisi myös pitänyt ymmärtää, että A ei ole voinut saada tietoja luvallisesti tai että A:lla ei ole lupaa luovuttaa niitä eteenpäin. Analyysin julkaisemisen katsottiin myös edistävän B:n uraa sekä hänen työntajansa etuja. B tuomittiin *yrityssalaisuuden väärinkäyttöön*. (Kouvolan HO 30.9.2004 1173.)

### 4.2.3 Salassapitorikos ja salassapitorikkomus

Rikoslaisissa 38 luvun 1 §:ssä on säädetty salassapitorikoksesta. Sen mukaan salassapitorikoksesta rangaistaan lain, asetuksen tai viranomaisen lain nojalla erikseen määräämän salassapitovelvollisuuden vastaisesti se, joka paljastaa salassa pidettävän seikan tai käyttää tällaista salaisuutta omaksi tai toisen hyödyksi. Tekijän on täytynyt saada salassa pidettävä tieto asemassa, toimessa tai tehtävää suorittaessaan.

Tekijän on myös ymmärrettävä, että tieto on ollut salassa pidettävää ja teon on täytynyt olla tahallinen. Salassapitorikos ei välttämättä koske yrityssalaisuutta, vaan se voi olla myös jotain muuta tietoa, jota sen haltija ei halua paljastaa muille. (Vapaavuori 2005, 109.)

Salassapitorikkomuksesta on säädetty RL 38 luvun 2 §:ssä. Sen mukaan salassapitorikoksen ollessa vähäinen huomioon ottaen teon merkitys yksityisyyden tai luottamuksellisuuden kannalta tai muut rikokseen liittyvät seikat, on tekijä tuomittava salassapitorikoksesta sakkoon.

## 5 SOPIMUSPERUSTAINEN SUOJA

### 5.1 Salassapitosopimus

Työntekijän lojaliteettivelvollisuus ei aina välttämättä riitä suojamaan yrityssalaisuuksia, joten sen lisäksi työsopimukseen on hyvä ottaa erillinen ehto salassapidosta tai sopia kokonaan erillinen salassapitosopimus, joka korostaa salassa pidettävän tiedon tärkeyttä ja osoittaa tosiasiallista salassapitoa.

Suomen sopimusvapauden johdosta näissä sopimuksissa voidaan sopia kaikista sellaisista salassapitoon liittyvistä ehdoista, joista ei ole erikseen laissa säädetty. Pakottava lainsäädäntö asettaa kuitenkin tietynlaisia ehtoja ja rajoituksia kilpailuoikeudellisiin sekä työsuhteeseen liittyviin kysymyksiin. (Vapaavuori 2005, 154.) Salassapitosopimuksia on joko yksipuolisia tai kaksipuolisia. Yksipuolisessa sopimuksessa on yksi luottamuksellista tietoa luovuttava ja toinen vastaanottava osapuoli, kun taas kaksipuolisessa molemmat osapuolet ovat sekä luovuttavia että vastaanottavia. (Vapaavuori 2005, 160.) Pääsääntöisesti salassapitoon liittyvät sopimukset ovat yksipuolisia. Sopimuksen muo-

dolla ei niinkään ole merkitystä, mutta kuten kaikissa sopimuksissa, kirjallinen on aina varmin ja helpoin näyttää toteen ongelmallisissa tilanteissa.

Hyvässä salassapitosopimuksessa on määritelty tarkkaan salassapidonkohteena oleva tieto, jotta mitään ei jäisi oletusten tai arvailujen varaan. Epätasällisen yrityssalaisuuden määritelmän takia työnantaja voi vaikuttaa salassa pidettävän tiedon laatuun ja määrään. Salassapitosopimus ei kuitenkaan saa ulottua koskemaan työntekijän aiempaa kokemusta tai hankittua ammattitaitoa. (Vapaavuori 2005, 260.)

Salassapitosopimus on pääsääntöisesti tarkoitettu sovellettavaksi työsuhteen aikana, mutta kuten Vapaavuori (2005, 268) toteaa, suurin riski yrityssalaisuuksien paljastumiselle ja väärinkäytölle on työsuhteen päättymisen jälkeen. Tämän takia työsuhteen ajalle solmittu salassapitosopimus ei välttämättä suojaa yrityssalaisuutta ja sen väärinkäyttöä parhaalla tavalla. Valmiita salassapitosopimus pohjia löytyy internetistä, mutta niissä on huomattava, että ne eivät välttämättä sellaisenaan sovi haluttuun tarkoituskäyttöön, vaan ne voivat vaativat muokkausta ja yksilöintiä.

## 5.2 Kilpailukieltosopimus

Työsopimukseen voidaan lisätä kilpailukieltotehto tai solmia kokonaan erillinen kilpailukieltosopimus, joiden tarkoitus on suojata työntekijän todellisia yrityssalaisuuksia sekä salassapitosopimuksen tavoin estää työntekijää käyttämästä saatuja tietoja hyväkseen. Työsopimuslain mukainen kilpailukielto on lähtökohtaisesti voimassa vain työsuhteen aikana, kun taas erillisellä kilpailukieltosopimuksella voidaan kielto ulottaa koskemaan myös työsuhteen päättymisen jälkeistä aikaa. TSL 3 luvun 5 §:n mukaan tällainen sopimus voidaan tehdä kuitenkin vain erityisen painavasta syystä, huomioon ottaen työntekijän toiminnan laatu, suojan tarve ja työntekijän asema sekä tehtävät. Erityisen painavan syyn on täytyttävä sekä sopimuksentekohetkellä, että siihen vedotessa (Vapaavuori 2005, 264).

Kilpailukieltosopimuksen laadinnassa on pääasiassa kaksi erilaista intressiä: työnantajan tarve suojata yrityssalaisuutensa sekä työntekijän toimintavapauden rajoittaminen vain sen verran kun on tarpeen. Käytännössä kilpailukieltosopimus rajoittaa työntekijän oikeutta käyttää omaa ammattitaitoaan ja osaa-

mista, mutta kuitenkin vain enintään kuuden kuukauden ajan. Sopimus voidaan sopia myös jatkumaan pidemmäksi aikaa, kuitenkin enintään vuodeksi, jos työntekijän katsotaan saavan kohtuullinen korvaus sitoutumisestaan. Salassapitosopimukseen verrattuna kilpailukieltosopimuksen sisältö ja sen tekeminen on paljon tiukemmin lailla säänneltyä. (Vapaavuori 2005, 264.)

Jos työsuhde on kuitenkin päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä, esimerkiksi taloudellisista tai tuotannollisista syistä, kilpailukiello ei sido työntekijää. Kilpailukieltosopimus on myös mitätön siltä osin, kun se on tehty vastoin työsopimuslain määräyksiä. (TSL 3:5.)

### 5.3 Sopimusten rikkomisesta aiheutuvat seuraamukset

Sekä kilpailukieltosopimuksen että salassapitosopimuksen rikkomisesta voi seurata työntekijälle sopimussakkoa tai vahingonkorvausvelvollisuus. Sopimuksessa on hyvä selvittää, millainen seuraamus sen rikkomisesta tulee.

Jos osapuolet eivät ole erikseen muuta sopineet, työntekijä korvaa salassapitovelvoitteen rikkomisesta aiheuttamansa vahingot vahingonkorvauslain mukaan. Vahingonkorvauksen määrää ei ole rajoitettu tai sovittu etukäteen, vaan se määräytyy työnantajalle aiheutetun vahingon perusteella. Vahingon näyttäminen toteen voi kuitenkin osoittautua käytännössä melko hankalaksi, jolloin työntekijän kannalta vahingonkorvaus voi olla parempi seuraamus kuin ennalta määrätty sopimussakko. Toisaalta työntekijä voi joutua maksamaan sopimussakon, vaikkei mitään vahinkoa työnantajalle olisikaan syntynyt. (Vapaavuori 2005, 179–180.) Vahingonkorvauksen sijaan vaihtoehtona on siis sopimussakko, jonka työntekijän täytyy maksaa työnantajalle rikkoessaan salassapitosopimusta. Tämä kuitenkin edellyttää, että sopimuksessa on erillinen maininta sopimussakosta ja sen määrästä (sopimussakkoehto). Sopimussakolle ei ole säädetty mitään lakisääteistä määrää tai rajaa, joten siitä voidaan sopia vapaasti.

Kilpailukieltosopimuksen rikkomisen seuraamukset ovat samat kuin salassapitosopimuksen rikkomisessa. Vahingonkorvauksen määrä määräytyy kuten salassapitosopimuksen rikkomisessakin, eli aiheutetun vahingon perusteella. Jos vahinko johtuu virheestä tai laiminlyönnistä, voidaan vahingonkorvauksen määrää kohtuullistaa. Jos teko on tahallinen, tuomitaan siitä täysi korvaus va-



hingonkorvauslain mukaisesti (TSL 12:1). Toisin kuin salassapitosopimuksessa sopimussakon määrää ei ole erikseen säädetty, kilpailukieltosopimuksessa sopimussakko voi kuitenkin vastata enintään työntekijän kuuden kuukauden palkkaa. Työntekijän kärsimä vahinko ei vaikuta sopimussakon määrään, vaan sovittu summa on maksettava. (TSL 3:5.) Tämän takia sopimussakko voi olla työntekijälle paljon epäedullisempi vaihtoehto.

## 6 MENETTELY LOUKKAUSTAPAUKSESSA

Suomessa on yleisesti melko vähän yrityssalaisuuksiin liittyviä oikeustapauksia eikä sen takia vakiintunutta rangaistuskäytäntöä ole muodostunut. Esimerkiksi Helsingin käräjäoikeudessa on 2000–2014 välisenä aikana ratkaistu 19 oikeustapausta nimikkeellä yrityssalaisuuden rikkominen (Huhtinen 2015). Vapaavuoren (2005, 301) mukaan tapauksen lukumäärä johtuu oikeudenkäynnin riskeistä. Yritykset pelkäävät, että oikeudenkäynnin päätyminen julkisuuteen voisi vahingoittaa yritystä ja pahimmassa tapauksessa yrityssalaisuudet tulevat oikeuskäsittelyn myötä monien eri tahojen tietoon.

Vapaavuori (2005, 301–303) jaottelee loukkaustapaukset kolmeen luokkaan: uhkaavat, jatkuvat ja päättyneet. Loukkauksen tyyppi vaikuttaa siihen, minkälaisiin toimiin yrityksen on ryhdyttävä ja kuinka nopeasti. *Uhkaavissa loukkauksissa* yrityssalaisuutta ei ole vielä paljastettu, mutta sen haltijalla on vahva epäily, että niin saattaisi käydä. Esimerkkinä tällaisesta on työpaikkaa vaihtanut työntekijä, jolla on hallussaan salassa pidettäviä asiakirjoja. Tuomioistuimelta voi tätä varten saada turvaamistoimipäätöksen, joka voi kieltää yrityssalaisuuden käyttämisen tai paljastamisen sakon uhallalla. Myös yrityssalaisuuteen liittyviä asiakirjoja tai muita esineitä voidaan takavarikoida. *Uhkaavissa tilanteissa* on toimittava nopeasti. *Jatkuvasta loukkauksesta* on kyse silloin, kun yrityssalaisuutta on jo ehditty oikeudettomasti käyttää tai luovuttaa eteenpäin, mutta sen tuleminen yleiseen tietoon voidaan vielä estää. Esimerkiksi kilpaileva yritys on voinut käyttää tietoa tuotteen valmistamiseen, mutta ei ole saanut sitä vielä markkinoille. Ratkaisuna jatkuvaan loukkaukseen on joko sovittelu niin pian kuin mahdollista tai asian vieminen tuomioistuimeen. *Päättyneestä loukkauksesta* on kyse silloin, kun yrityssalaisuuden loukkaus on jo tapahtunut, eli tieto on esimerkiksi myyty eteenpäin tai se on julkistettu yleiseen tietoon. Tällaisessa tapauksessa ainoaksi vaihtoehdoksi jää korvausvaatimusten

sekä mahdollisen rangaistusvaatimusten esittäminen loukkaajalle. (Vapaavuori 2005, 302–303.)

Yrityssalaisuuksien loukkaustilanteissa syyllistytään usein lain- tai sopimusrikkomuksen lisäksi myös rikokseen. Yrityssalaisuuden haltija voi siis loukkaustapauksessa joko a) käynnistää siviiliprosessin, jossa vaatii vahingonkorvauksia ja/tai b) kieltää yrityssalaisuutta loukkaavan toiminnan tai c) käynnistää rikosprosessin, jossa voidaan vaatia rangaistusta ja vahingonkorvauksia.

Nyblin (2012, 133–134) luettelee neljä kohtaa, jotka kannattaa ottaa huomioon riidanratkaisutavan valinnassa:

1. Kummalla tavalla *näyttö* sopimattomasta ja mahdollisesti lain vastaisesta menettelystä on parhaiten saatavissa?
2. Millaiset mahdollisuudet oikeudenkäynnissä on *näyttää toteen* yksityisoikeudellisen vaatimuksen perusteena oleva rikos tai muu peruste, esimerkiksi sopimusrikkomus?
3. Millaiseksi asian *käsittelyaikataulu* muodostuu?
4. Millaiset *kustannukset* aiheutuvat toisaalta riita-asiassa ja toisaalta rikosasiassa?

## 6.1 Siviiliprosessi

Riita-asian oikeudenkäynnissä eli siviiliprosessissa kohteena on yksityisoikeudellinen asia, jossa kantaja esittää vastaajalle jonkin vaatimuksen (Hupli 2012, 9). Siviiliprosessissa ei ole kyse rikosasiasta eikä siinä asianomistaja vaadi vastaajalle rangaistusta vaan vahingonkorvausta tai/ja jos vastaajana on yritys, niin yrityssalaisuuden loukkaavan toiminnan kieltämistä. Jälkimmäisessä tapauksessa toimivaltainen tuomioistuin on markkinaoikeus. Vahingonkorvauksena voidaan vaatia esimerkiksi saamatta jäänyttä voittoa tai taloudellisen menetyksen aiheuttamaa vahinkoa. (Vapaavuori 2005, 306–307.)

Jos yrityssalaisuuden haltija päättää hoitaa asian siviiliprosessin kautta, on hänen pystyttävä näyttämään kanne toteen. Siviiliprosessissa kantajalla ja vastaajalla on aktiivinen rooli asian eteenpäinviemisessä ja aineiston hankkimisessa. Toisin kuin rikosprosessissa, tässä tapauksessa asianomistajan on

esimerkiksi etsittävä itse tarpeellinen näyttö sekä mahdolliset todistajat. (Nyblin 2008, 540.)

Siviiliprosessissa on rikosprosessia vaikeampi tai Vapaavuoren (2005, 304) mukaan peräti mahdotonta saada riittävästi näyttöä tapahtuneelle, sillä usein oleellimmat näyttökysymykset ratkaisevat tekijät löytyvät epäillyn hallusta rikosprosessin esitutinnan aikana.

## 6.2 Rikosprosessi

Yrityssalaisuuden loukkaustilanteissa lain- tai sopimusrikkomusten lisäksi syyllistytään usein myös rikokseen, joita voivat olla esimerkiksi yritysvalvonta, yrityssalaisuuden rikkominen tai väärinkäyttö, salassapitorikos tai teknisen esikuvan tai ohjeen väärinkäyttö. Rikokseen tai rikkomukseen syyllistyminen aiheuttaa luonnollisesti syylliselle vakavampia seuraamuksia, sillä häntä voidaan rangaista erilaisilla rikosoikeudellisilla seuraamuksilla ja häneen voidaan myös kohdentaa erilaisia pakkokeinoja. (Vapaavuori 2005, 303.)

Rikosepäilyn ja rangaistuksen kohteena *yrityssalaisuuden rikkomisessa* voi olla vain luonnollinen henkilö, kun taas *yritysvalvonnassa* ja *yrityssalaisuuden väärinkäytössä* myös oikeushenkilö, jonka toiminnassa rikos on tehty, voidaan tuomita yhteisöosakseen. Toisin sanoen oikeushenkilö, eli esimerkiksi yhtiö ei voi itsessään rikkoa yrityssalaisuutta mutta voi väärinkäyttää sitä saatuaan sen esimerkiksi työntekijältään. (Vapaavuori 2005, 303.) On myös huomioitava, että työntekijälle voi aiheutua rikosoikeudellisia rangaistuseuraamuksia vain lakisääteisen salassapitovelvollisuuden loukkaamisesta. Työntekijän loukatessa sopimusperusteista salassapitosuojaa hän ei voi joutua rikosoikeudelliseen vastuuseen. (Sahinoja 2014.)

Rikosprosessin etu on, että tutkintapyynnön perusteella poliisi voi aloittaa rikoksen esitutinnan, jolloin käytettävissä on erilaisia pakkokeinoja, joiden avulla voidaan saada näyttöä teolle. Tällaisia pakkokeinoja ovat mm. kotietsintä ja takavarikko. Vapaavuori (2005, 304) mainitseekin, että usein esitutkinnalla on suuri merkitys näytön saamiseksi ja merkittävin osa tarvittavista todisteista saadaan nimenomaan kyseisen prosessin aikana.

### 6.3 Sopiminen rikosasioissa

Kun kyseessä on virallisen syytteen alainen rikos, ei asiasta pääsääntöisesti voi sopia keskenään. Niihin rikoksiin, jotka on määrätty virallisen syytteen alaisiksi, liittyy yleensä painava julkinen intressi. Tällaisissa tapauksissa asia voidaan käsitellä rikosasia ja esitutkinta voidaan käynnistää, vaikkei asianomistaja sitä haluaisikaan. (Nyblin 2012, 131.)

Jos kyseessä on asianomistajarikos, kuten esimerkiksi yrityssalaisuuden rikominen, epäilty ja asianomistaja voivat sopia asiasta vapaasti esitutkinnan aikana ennen syyttäjän syyteratkaisua. Jos asiasta ehditään sopia ja asianomistaja peruuttaa syyttämispyyntönsä, esitutkinta loppuu siihen tai syyttäjä jättää syytteen nostamatta. Peruutus kannattaa tehdä siis ennen syyttäjän syyteratkaisua, sillä jos peruutus tapahtuu syyteratkaisun jälkeen, voi tuomioistuimien ottaa sovinnon vain rangaistuksen lieventämisperusteena. Tuomioistuin ei voi enää siinä vaiheessa peruuttaa syytteen hylkäämistä tai tekijän tuomitsematta jättämistä. (Nyblin 2012, 132.)

Vaikka syyttäjä olisikin jo antanut syyteratkaisunsa ja syyte olisi jo vireillä tuomioistuimessa, asianomistaja ja epäilty voivat sopia keskenään yksityisoikeudellisesta vaatimuksesta kuten vahingonkorvauksesta. Kyseinen sovinto voidaan vahvistaa tuomioistuimessa. (Nyblin 2012, 132–133.)

### 6.4 Yrityssalaisuuden salassapitäminen tuomioistuinmenettelyssä

Oikeudenkäynneissä sekä asianomistajan että tuomioistuimen tulisi pyrkiä huolehtimaan käsittelyn pysymisestä luottamuksellisena sekä siitä, että yrityssalaisuudet eivät prosessin aikana paljastuisi. Vapaavuoren (2005, 308) mukaan etenkin yrityssalaisuuden haltija on oikeusprosessin aikana vaikeassa tilanteessa. Samalla kun yritetään perusteellisesti selvittää, onko kyseessä yrityssalaisuus ja millä perusteilla, on jatkuvasti myös huolehdittava siitä, ettei yrityssalaisuus paljastuisi sen enempää kuin on tarve.

Yleisessä tuomioistuimessa asianosainen voi vaatia suljettua suullista käsittelyä laissa mainituin perusteilla. Laissa oikeudenkäynnin julkisuudesta yleisissä tuomioistuimissa (370/2007) säädetään, että tuomioistuin voi päättää suullisen käsittelyn toimittamisesta tarpeellisin osin yleisön läsnä olematta silloin, kun

istunnossa esitetään salassa pidettävä asiakirja tai ilmaistaan tieto, josta on säädetty vaitiolovelvollisuus. Salassapitomääräyksen (YTJulkL 3:10) mukaan tuomioistuin voi pyynnöstä tai muutoinkin päättää, että asiakirja on pidettävä tarpeellisin osin salassa, jos siinä on laissa salassa pidettäviksi säädettyä tietoja tai joiden julkiseksi tuleminen aiheuttaisi todennäköisesti merkittävää haittaa tai vahinkoa niille, joiden suojaamiseksi salassapito on säädetty. Jos suullinen käsittely on pidetty osittain tai kokonaan suljettuna tai siinä on esitetty salaiseksi luokiteltu asiakirja tai esine, voi tuomioistuin määrätä oikeudenkäyntiaineiston tarpeellisilta osin salaiseksi.

Vapaavuori (2008, 308) kuitenkin huomauttaa, että vaikka oikeudenkäynti käytäisiinkin suljetuin ovin, oikeudenkäynnin muut osapuolet ovat kuitenkin käsittelyn ajan paikalla ja voivat oikeudenkäynnin aikana saada haltuunsa sellaista tietoa, jota ei ole tarkoitus heille antaa. Asianosaisen on siis harkittava tarkkaan, kuinka laajasti hän haluaa asiaa selvittää ja millaisia todisteita tai todistajia asian käsittelyn aikana kannattaa esittää. On myös muistettava, että salassapidon päättämisestä vastaa ainoastaan tuomioistuin ja sovelletut lainkohdat sekä tuomiolauselma ovat kuitenkin aina julkisia.

## 7 YRITYSSALAISUUDEN RIKKOMINEN

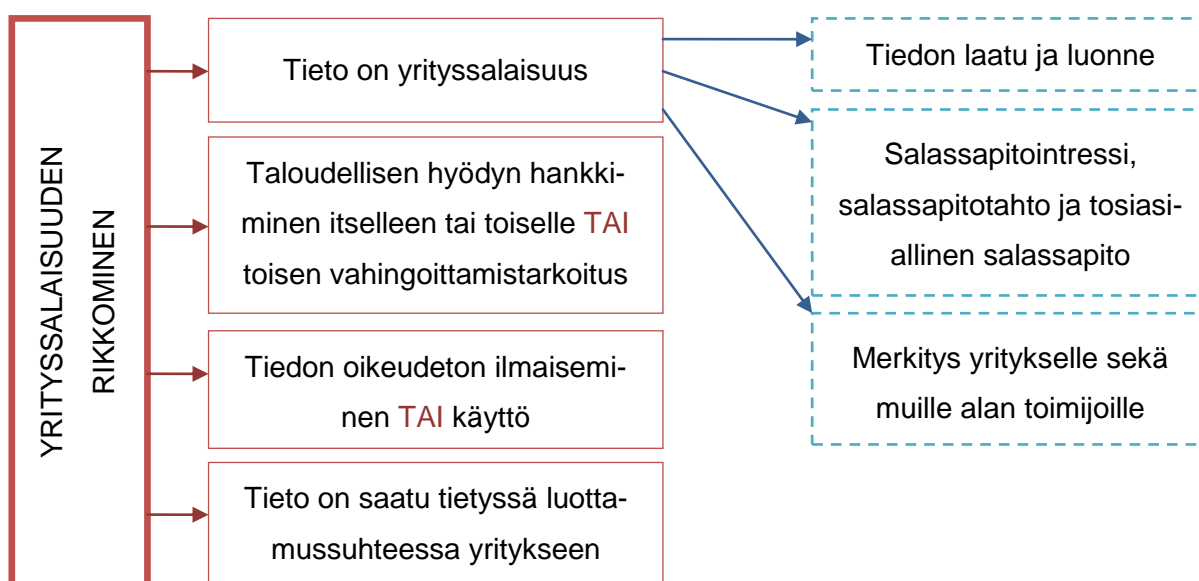
Yrityssalaisuuden rikkominen on asianomistajarikos, jolloin virallinen syyttäjä ei saa nostaa asiasta syytettä. Syytteen nostaminen edellyttää, että asianomistaja ilmoittaa rikoksen syytteeseen pantavaksi tai jos erittäin tärkeä yleinen etu sitä vaatii. Nyblinin (2008, 540) kokemusten mukaan virallinen syyttäjä ei oikeastaan koskaan ole päätenyt esitutinnan toimittamisen pyytämiseen tai syytteen nostamiseen rikoslain mukaisista yrityssalaisuusrikoksista ”erittäin tärkeän yleisen edun” perusteella, joten esitutinnan aloittaminen edellyttää lähestulkoon aina asianomistajan aktiivista toimintaa.

Kuten aikaisemminkin jo mainittiin, yrityssalaisuuden rikkomisesta voidaan tuomita sakkoa tai vankeutta enintään kaksi vuotta. Vapaavuori (2005, 3) kritisoi yrityssalaisuusrikosten enimmäisrangaistuksen määrää vertaamalla niitä törkeään varkauteen, josta enimmäisrangaistus on neljä vuotta. Kuitenkin yritykselle voi pidemmän päälle olla paljon haitallisempaa menettää yrityssalaisuudeksi luokiteltava tieto kuin esimerkiksi sadan tuhannen euron arvoinen

laite. Yrityssalaisuuden ollessa usein tiedon tai dokumentin muodossa niiden aiheuttama vahinko onkin vaikeampi näyttää toteen, verrattuna esimerkiksi konkreettisen esineen varastamiseen.

Rangaistusasteikkoja nostettiin vuonna 1991 samalla kun rikoslain 30 luvun 4-6 § tulivat voimaan. Esimerkiksi liikesalaisuuden väärinkäytöstä enimmäisrangaistus oli aikaisemmin ollut 6 kuukautta vankeutta, kun muutosten jälkeen nostettiin kahteen vuoteen. (Nyblin 2007, 250.) Tätä perusteltiin säännösten riittämättömyydellä nykyaikaisen taloudellisen rikollisuuden torjuntaan sekä elinkeinotoiminnan aineellisen lainsäädännön monimutkaistumisella. Tekojen seurauksia on yhä vaikeampi näyttää toteen ja selvittää, vaikka yleisesti niiden aiheuttamat vahingot ovatkin suuria. Uudistuksella pyrittiin nostamaan elinkeinorikosten paheksuttavuutta perinteisten rikoslajien rinnalle. (HE 66/1988, 72.)

Tutustuin Helsingin käräjäoikeuden antamiin tuomioihin rikosnimikkeellä *yrityssalaisuuden rikkominen*. Niiden avulla selvitin mitä yrityssalaisuuden rikkomisen tunnusmerkistön täytyminen käytännössä edellyttää ja millaisia tuomioita kyseisestä rikoksesta on annettu. On huomioitava, että kaikissa oikeustapauksissa ei välttämättä ole tarvetta arvioida jokaista kohtaa erikseen, sillä jotkin seikat voivat olla heti alussa kiistattomia, kuten useimmiten se, että tieto on saatu tietynlaisessa luottamussuhteessa yritykseen.



Kuva 1. Yrityssalaisuuden rikkomisen tunnusmerkistö

Kuvassa 1 on esitetty yrityssalaisuuden rikkomisen tunnusmerkistön täyttyminen, joka on määritelty rikoslain 30 luvun 5 §:ssä. Jotta tekijä voisi syyllistyä yrityssalaisuuden rikkomiseen, on kaikkien tunnusmerkkien täytyttävä. Rikoksessa on nimensä mukaisesti kyse *yrityssalaisuuden* rikkomisesta, eli yleensä alkuun on selvitettävä, onko kyseessä yrityssalaisuudeksi luokiteltava tieto vai ei. Jos rikkomisen kohde ei ole yrityssalaisuus, ei rikosnimikkeenä tällöin voi olla yrityssalaisuuden rikkominen.

## 7.1 Yrityssalaisuuden tunnusmerkistö

Kuten kuvasta 1 voidaan nähdä, yrityssalaisuuden rikkomisen tunnusmerkistön täyttyminen edellyttää useiden seikkojen täyttymistä. Arvioinnissa lähdetään usein ensin liikkeelle siitä, onko kyseessä yritysalaisuus vai ei. Yrityssalaisuuden määritelmän epäyhtenäisyys ja monitulkintaisuus eivät ainakaan helpota asian ratkaisemista ja näissä tilanteissa käräjäoikeus onkin joissain tapauksissa rikoslain määritelmän lisäksi käyttänyt apunaan hallituksen esityksen (66/1988) määritelmää yrityssalaisuudesta sekä oikeuskirjallisuutta. Käräjäoikeuden perusteluista kävi ilmi, että tärkeitä seikkoja arvioitaessa yrityssalaisuutta ovat tiedon laatu ja luonne eli sen sisältämä tieto, tiedon salassapito sekä tiedon merkitys itse haltijalle sekä ulkopuolisille.

Yrityssalaisuuden tunnusmerkistön kannalta ratkaisevaa on kysymyksessä olevan *tiedon luonne*. Esimerkiksi eräässä tapauksessa käräjäoikeus piti rikoksia vakavina, sillä rikkomisen kohteena olleet asiakirjat sisälsivät arkaluonteisia henkilön yksityiselämän suojaan liittyviä tietoja. Tiedon laatua ja luonnetta arvioitaessa otetaan huomioon myös se, onko tieto yhtiön liiketoiminnan kannalta keskeistä ja ilmaiseminen omiaan aiheuttamaan yhtiölle taloudellista vahinkoa. Eräässä tapauksessa todettiin, että yrityssalaisuutena pidetyt toisen yhtiön nimi sekä yhteystiedot eivät voi olla laadultaan salaista tietoa, sillä ne ovat julkisesti saatavissa. Tämä ei kuitenkaan suoraan tarkoita sitä, että mikään tieto, mikä on julkista, ei voisi olla yrityssalaisuudeksi luokiteltavaa. Kyse on enemmänkin tapauskohtaisesta arvioinnista. Luonteen kannalta on myös oleellista, että tieto tuottaa sen haltijalle kilpailuetua. Esimerkiksi täysin merkityksetöntä tietoa jollakin alalla ei lähtökohtaisesti voida pitää yrityssalaisuutena. Luonteen arviointiin liittyy vahvasti myös se, millaista taloudellista vahinkoa yrityssalaisuus aiheuttaa paljastuessaan. Esimerkiksi eräässä tapaukses-

sa ei pystytty näyttämään toteen, että sopimussuhteet kahden yrityksen välillä olisivat jääneet toteutumatta yrityssalaisuuden paljastumisen johdosta, mikä oli yksi perustelu sille, miksei tietoa voitu luokitella yrityssalaisuudeksi.

Vaikka jotkin tiedot ovat yleisesti tiedossa kaikilla saman alan toimijoilla ja siten alalla yleisesti tunnettuja, voivat jotkin asiat siitä huolimatta tuoda yritykselle kilpailuetua. Tällaisia ovat esimerkiksi kustannuslaskelmat. Jos yrityssalaisuutena pidetty tieto on merkityksetöntä muille saman alan toimijoille, tiedon merkitys sen haltijalle pitäisi näkyä enemmän korostamalla ja haltijan olisi tällöin osattava oikeudessa perustella, miksi juuri tämä tieto on tärkeää hänen yritystoiminnan kannalta ja mikä tiedon merkitys on muille alan toimijoille. Konkreettiset salassapitotoimet ja esimerkiksi salassapitosopimusten tekeminen edesauttavat korostamaan tiedon merkitystä tuomioistuimessa.

Yrityssalaisuuden tunnusmerkistön täytyminen on myös haltijan vastuulla. *Salassapitotahdon, salassapitointressin ja tosiasiallisen salassapidon* on tultava jollakin tapaa ilmi, jotta rikottu asia voitaisiin luokitella yrityssalaisuudeksi.

Esimerkiksi eräässä tapauksessa yrityssalaisuudeksi ei voitu luokitella tietoa, jonka suojaamisen toimenpiteet haltija oli laiminlyönyt. Tapauksessa ei pystytty näyttämään että haltija olisi *käytännön toimenpitein* pyrkinyt pitämään tiedot salaisina, vaan ne olivat avoimesti työntekijöiden saatavissa. Asiaan ei edes vaikuttanut se, että tiedon paljastaminen voisi aiheuttaa yritykselle taloudellista vahinkoa. Toisessa tapauksessa yrityksen yrityssalaisuuksiksi luokiteltuja asiakirjoja oli säilytetty kassakaapissa, mikä käräjäoikeuden mukaan on omiaan osoittamaan tosiasiallista salassapitotahtoa ja voidaan siten siltä osin luokitella yrityssalaisuudeksi.

## 7.2 Rikkomisen tunnusmerkistö

Yrityssalaisuuden rikkomisen tunnusmerkistössä edellytetään *hyötymis- ja vahingoittamistarkoitusta*, jossa taloudellista hyötyä voidaan tavoitella joko itselleen tai jollekin toiselle. Vapaavuoren (2005, 104) mukaan usein olosuhteiden perusteella on selvää, että tekijällä on jokin hyötymis- tai vahingoittamistarkoitus, esimerkiksi salaisen tiedon luovuttaminen kilpailijalle ilman liiketoiminnallista syytä on usein riittävä täyttämään tällaisen tarkoituksen.



Yhdessä tutkimistani käräjäoikeuden tapauksista syyte kuitenkin hylättiin johduen taloudellisen hyödyn hankkimisen tarkoituksen puutteesta. Työntekijä A työskenteli myyjänä eräässä tukkuliikkeessä B Oy. Kyseisellä liikkeellä ei sillä hetkellä ollut tarjota asiakkaalle hänen tarvitsemaansa tuotetta, joten A oli ottanut yhteyttä toiseen saman alan yritykseen C Oy:hyn, joka pystyi toimittamaan kyseisiä tuotteita asiakkaan haluamassa ajassa. Kyseisellä alalla on tapana myydä tuotteita välityskauppana, jolloin myyjänä toimiva yritys ostaa ja omistaa muualla tuotetun tuotteen, joka ei kuitenkaan missään vaiheessa saavu omistajan hallintaan. Välityskaupassa asiakas tekee ostosopimuksen tuotteen omistajan kanssa, ja tuotteen valmistava yritys laskuttaa yritykseltä tuotteen hinnan ynnä muut sovitut maksut.

C Oy oli kuitenkin päättänyt lopettaa laskutuksen B Oy:n kanssa, sillä B Oy:n taloudellinen tilanne näytti heikolta yrityssaneerausmenettelyn johdosta. Tämän vuoksi A teki kaupat suoraan C Oy:n kanssa. Menettelyllään A oli syyttäjän mukaan kertonut kilpailijalle kaupoista ja niiden yrityssalaisuutena pidettyä tiedoista kuten hinnasta ja kauppaehdoista sillä seurauksin, että kaupat olivat menneet kilpailijalle ja C Oy olisi menettelyn johdosta hyötynyt taloudellisesti.

Jutussa jäi kuitenkin näyttämättä, että A olisi hankkinut itselleen tai toiselle taloudellista hyötyä kyseisellä menettelyllään tai aiheuttanut vahinkoa B Oy:lle. A ei saanut tehdyistä kaupoista minkäänlaista palkkiota, ja vaikka C Oy hyötyikin taloudellisesti tehdyistä kaupoista, käräjäoikeus kuitenkin katsoi, että A ei tehnyt kauppoja hankkiakseen hyötyä C Oy:lle, vaan kyse oli hyvästä asiakaspalvelusta. B Oy:lle ei myöskään aiheutunut vahinkoa A:n menettelystä, sillä B Oy ei olisi kuitenkaan pystynyt toimittamaan asiakkaan haluamaa tuotetta hänen haluamassaan ajassa.

Käräjäoikeus myös katsoi, että kyseiset hinnat olivat alalla yleisesti julkisia ja tunnettuja. Jos B Oy olisi pystynyt toimittamaan kyseiset tuotteet, olisi ne voitu luokitella yrityssalaisuudeksi ja niiden ilmoittaminen kilpailevalle yritykselle olisi siinä tilanteessa ollut yrityssalaisuuden rikkomista.

Yleensä tunnusmerkistöön kuuluva vahingoittamistarkoitus kohdistuu siihen tahoon, kenen yrityssalaisuudesta on kyse, kuten esimerkiksi työntekijän aikaisempaan työpaikkaan. On huomioitava, että edellytyksenä ei kuitenkaan ole taloudellisen hyödyn tai vahingon *syntyminen*, vaan riittää, että tekijällä on

tällainen *tarkoitus*. Taloudellisen hyödyn tavoittelu voi ilmetä myös esimerkiksi markkinoimalla omia palvelujaan yrityksen yrityssalaisuuksiksi luokitelluille asiakkaille ja vahingoittaminen voi ilmetä esimerkiksi estämällä yrityksen ja asiakkaiden yhteydenpito omalla toiminnallaan. On siis pyrittävä näyttämään toteen syytetyn hyötymis- tai vahingoittamistarkoitus.

Yrityssalaisuuden rikkominen edellyttää myös tiedon *oikeudetonta ilmaisemista tai käyttöä*. Siten esimerkiksi kyseisen lainkohdan mukaan yrityssalaisuuden hankkimista tai vastaanottamista ei luokitella rangaistavaksi teoksi. Oikeudeton ilmaiseminen tapahtuu lähinnä kertomalla siitä ulkopuoliselle esimerkiksi suullisesti tai kirjallisesti. Oikeustapauksissa oikeudeton ilmaiseminen oli näytetty toteen esimerkiksi lähetettyjen sähköpostien kautta.

Yrityssalaisuuden oikeudeton käyttö viittaa siihen, että yrityssalaisuutta hyödynnetään jollakin tavalla omiin tarkoituksiin. Useimmiten käyttäminen ilmenee samassa yhteydessä taloudellisen hyödyn hankkimisen kanssa esimerkiksi tilanteessa jossa edellinen työntekijä on käyttänyt aikaisemman työpaikkansa kautta saamia asiakastietoja omien palveluidensa markkinoinnissa. Vapaavuori (2005, 101) mainitsee, että yrityssalaisuuden käyttäminen on vaikeampi näyttää toteen kuin sen ilmaiseminen. Toisaalta oikeinkäytännössä käyttämiseksi on katsottu riittävän hyvinkin vähäinen näyttö, esimerkiksi joissain tapauksissa pelkästään yrityssalaisuutta sisältävän tiedoston avaaminen voidaan määritellä sen käyttämiseksi.

Sekä ilmaisemisen että käyttämisen on oltava oikeudetonta. Laissa ei erikseen ole säännöksiä siitä, milloin tiedon ilmaiseminen tai käyttö olisi oikeutettua, mutta hallituksen esityksen (66/1988, 84) mukaan oikeudettomaksi ei voitaisi luokitella tilannetta, jossa joku kertoo viranomaisille yrityssalaisuudeksi luokitellun tuotteen valmistukseen liittyvistä terveysvaaroista tai kun tietoa käytettäisiin tieteellisen perustutkimuksen tarpeisiin. Oikeudettomaksi olisi kuitenkin useimmiten katsottava sellainen menettely jossa pyritään taloudellisen hyödyn hankkimiseen. Useimmiten työntekijä saa yrityssalaisuudeksi luokitellun tiedon esimerkiksi työtehtäviensä kautta, jolloin sen käyttäminen siihen tarkoitettuun asiayhteyteen ei voida luokitella oikeudettomaksi. Jos tietoa kuitenkin käytettäisiin siihen tarkoitettujen tehtävien ulkopuolisiin tehtäviin, voi kyse olla oikeudettomasta käytöstä. Vapaavuoren (2005, 103) mukaan oikeudettomaksi voidaan katsoa myös sellainen toiminta, jossa tieto annetaan eteenpäin

työkaverille, jolla ei työtehtäviensä puolesta ole käyttöä kyseiselle tiedolle eikä siten oikeutta siihen. Kyseinen teko voidaan kuitenkin luokitella rangaistavaksi vain siinä tilanteessa, kun työntekijä on ymmärtänyt käsittelevänsä ja kertovansa eteenpäin yrityssalaisuudeksi luokiteltuja tietoja. Tällaisissa tilanteissa on siis työnantajan tai muun haltijan vastuulla kertoa työntekijän käsittelevän yritysalaisuudeksi luokiteltavaa asiaa, mikäli se ei muuten asiayhteydestä käy ilmi tai ole jo työnantajan tiedossa.

On myös todettava, että jos entinen työntekijä on hankkinut yrityssalaisuudeksi luokitellun tiedon oikeudettomasti, esimerkiksi yritysvakoilulla, hän ei saa käyttää eikä ilmaista näitä tietoja edes sen jälkeen, kun kaksi vuotta palvelusuhteen päättymistä on kulunut. Tällaisten oikeudettomasti hankittujen tietojen käyttäminen tai ilmaiseminen johtaa paljastuessaan vahingonkorvausvelvollisuuteen. (Nyblin 2003, 239.)

Yrityssalaisuuden rikkomiseen voivat syyllistyä vain *tietyissä tehtävissä tai asemassa olevat tai olleet*. Nämä vaihtoehdot on lueteltu ja selvennetty luvussa 4.2.1. Kyseessä on usein kiistaton seikka, sillä jos vastaajana olisi yrityksen ulkopuolinen taho, olisi rikosnimikkeenä todennäköisemmin yritysvakoilu tai yrityssalaisuuden väärinkäyttö.

### 7.3 Vahingon määrän arviointi

Yrityksen voi olla vaikea näyttää toteen, miten sen taloudellinen tilanne olisi kehittynyt, jos rikosta ei olisi tapahtunut kokonaan tai joltain osin. Selkeän näyttön puuttuessa esimerkiksi vahingon määrän osalta, on käräjäoikeuden arvioitava vahinko kohtuuden mukaan. Arviointi voi loppuen lopuksi poiketa paljonkin todellisesta vahingosta, suuntaan tai toiseen. Usein vahingon syntymisen vaara on yhteydessä siihen, miten kilpailtu kyseinen ala on.

Usein vakavimmissa tapauksissa aiheutettu vahinko voi selvitä esimerkiksi liikevaihdon romahtamisesta tai koko yritystoiminnan loppumisesta. Voi olla, että rikoksen kohteena on ollut sellaisia tietoja, joita ilman tai joiden paljastuessa yritys ei ole pystynyt enää pitämään toimintaansa taloudellisena ja siitä syystä liiketoiminta on romahtanut. Eräässä tutkimastani käräjäoikeuden tapauksessa työntekijä oli vienyt irtisanoutuessaan mukanaan yksityisen lääkäriaseman asiakastiedot ja potilasrekisterit sekä ottanut kuvia ajanvarauskirjasta. Näitä

tietoja hän oli myöhemmin käyttänyt hyödykseen omassa liiketoiminnassaan. Hän oli ollut yhteydessä kyseisiin asiakkaisiin ja markkinoinut vastaavia palveluja entisen työpaikkansa asiakkaille. Tämän menettelyn johdosta entisen yrityksen liikevaihto oli romahtanut ja loppuen lopuksi yrityksen toiminta oli loppunut kokonaan. Vastaavat tapaukset voivat olla yleisiä esimerkiksi pienissä yrityksissä, joista työntekijä irtisanoutuu ja perustaa uuden, samalla alalla toimivan yrityksen tai toiminimen ja käyttää hyödykseen edellisestä työpaikasta saatuja asiakassuhteita oman liiketoimintansa pyörittämiseen.

Asianomistajan vaatimat korvausvaatimukset voivat täten johtua esimerkiksi myynnin tai liiketoiminnan vähenemisestä, yritystoiminnan loppumisesta, yrityksen maineen menetyksestä tai kaupan tai sopimusten syntymättä jäämisestä. Syy-yhteyttä rikkomisen ja menetetyt seikan välillä on kuitenkin usein vaikea todeta, jolloin korvausvaatimukset mitä todennäköisimmin saatetaan hylätä tai ne eivät vastaa todellista menetystä.

#### 7.4 Rangaistusseuraamukset

Rikoslain 6 luvun 4 §:ssä säädetään rangaistuksen mittaamisen yleisperiaatteesta, jonka mukaan *rangaistus on mitattava niin, että se on oikeudenmukaisessa suhteessa rikoksen vahingollisuuteen ja vaarallisuuteen, teon vaikuttimiin sekä rikoksesta ilmenevään muuhun tekijän syyllisyyteen*. Huomioon on siis otettava kaikki asiaan vaikuttavat koventavat sekä lieventävät seikat sekä rangaistuskäytännön yhtenäisyys. Koventamis- ja lieventämisperusteet löytyvät rikoslain 6 luvun 5 §:stä ja 6 §:stä.

Kouvolan hovioikeuden eräessä ratkaisussa tuotiin ilmi, ettei vakiintunutta rangaistuskäytäntöä ole ehtinyt syntyä yrityssalaisuusrikosten vähäisen määrän vuoksi. Suuntaa antava rikoksena pidetään kuitenkin rikoslain 51 luvun arvopaperimarkkinarikoksia, joista yleisimmin on tuomittu sakkorangaistukseen. (Kouvolan HO 30.9.2004/1173.) Tutkimistani tuomioista yleisin rangaistusseuraamus olikin päiväsakko, sillä pelkästään sakkoa määrättiin seuraamukseksi viidessä tapauksessa kymmenestä. Päiväsakkojen määrät vaihtelivat 25–80 päiväsakon välillä. Toiseksi yleisintä oli syytteiden hylkääminen, josta tarkemmin seuraavassa luvussa.

Vankeutta tuomittiin vain kahdessa tapauksessa, joista toisessa tuomittu sai 4 kuukautta ehdollista vankeutta yrityssalaisuuden rikkomisesta ja samalla hänet määrättiin maksamaan vastapuolen yritykselle korvauksia goodwill-arvon (ts. mainearvo) menetyksestä 15 000 euroa sekä vastapuolen oikeudenkäyntikulut, noin 23 000 euroa. Myös toisessa tapauksessa tuomittiin 4 kuukautta ehdollista vankeutta, mutta tässä tapauksessa tekijä oli samalla syyllistynyt viestintäsalaisuuden loukkaukseen, kilpailumenettelyrikokseen sekä henkilörekisteririkokseen. Vankeuden lisäksi tuomittu määrättiin maksamaan vahingonkorvauksia yritykselle 30 000 euroa sekä asianomistajan oikeudenkäyntikulut, jotka olivat noin 17 000 euroa.

On vielä huomioitava, että yrityssalaisuusrikoksista voidaan tuomita rangaistukseen vain silloin, kun teosta ei ole muualla laissa säädetty ankarampaa rangaistusta tai sovellettavaksi tulee erityissäännös. Tällaisia rikoksia ovat mm. virkasalaisuuden rikkominen, törkeä viestintäsalaisuuden rikkominen sekä eräät maanpetosrikokset kuten turvallisuussalaisuuden paljastaminen ja vakoilu. (Nyblin 2007, 252–253.)

## 7.5 Syytteen hylkääminen

Syyte hylättiin kolmessa tapauksessa kymmenestä, joista kahdessa hylkääminen johtui siitä, ettei rikottua tietoa voitu käräjäoikeuden mukaan luokitella yrityssalaisuudeksi. Ensimmäisessä tapauksessa yrityssalaisuuden haltija ei ollut pyrkinyt käytännön toimenpitein säilyttämään tietoa salaisena, eli tosiasiallinen salassapito on jäänyt uupumaan. Toisessa tapauksessa yrityssalaisuuden rikkomisen kohteena olleet asiakkaan yhteystiedot olivat julkista tietoa, jotka kuka tahansa pystyi halutessaan saamaan tietoonsa. Näitä tietoja käräjäoikeus ei myöskään pitänyt merkityksellisenä yrityksen liiketoiminnan kannalta.

Nyblinin (2008, 540) mukaan yrityssalaisuuden rikkomisen tunnusmerkistön täyttymättä jäämisen syynä voi olla myös se, että tietojen käyttämisestä tai ilmaisemisesta ei ole esitutkinnan aikana saatu riittävästi näyttöä tai työntekijän menettelyä ei yksinkertaisesti voitu pitää sellaisena, mitä rikoslaissa yrityssalaisuuden rikkomisen tunnusmerkistö vaatisi.

Syyte voidaan hylätä myös tapauksessa, jossa asianomistaja ja epäilty sopivat asiasta keskenään ennen syyteratkaisua. Tutkimistani tapauksista yhdestä oli käynyt kyseisellä tavalla. Keskinäinen sopiminen asiasta on syytetyn osalta usein kannattavampaa, sillä hävitessään hän voi joutua korvaamaan korkeatkin oikeudenkäyntikulut, kuten aikaisemmista esimerkeistä kävi ilmi. Pääosin nämä kulut koostuvat ulkopuolisen asiamiehen palveluiden käyttämisestä, sillä itse menettelystä yleisessä tuomioistuimessa aiheutuvat kustannukset ovat melko vähäiset (Nyblin 2012, 184). On kuitenkin huomioitava, että nämä aikaisemmin mainitut tapaukset olivat laajoja ja molemmissa tapauksissa vastaajan menettelyä pidettiin vakavana.

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Työn keskeisimpinä tavoitteina oli selvittää, mitä ovat yrityssalaisuudet ja miten niitä voidaan suojata työsuhteessa. Lisäksi tavoitteena oli selvittää kärjäoikeuden antamien tuomioiden avulla, mitä yrityssalaisuuden rikkomisen tunnusmerkistön täytyminen vaatii ja millaisia tuomioita kyseisestä rikoksesta on seurannut.

### 8.1 Yrityssalaisuuden tunnusmerkistö

Aluksi oli lähdettävä liikkeelle kaikkein tärkeimmästä, eli yrityssalaisuuden määritelmästä. Yrityssalaisuudelle ei ole yksiselitteistä määritelmää, vaikka eri lähteiden määritelmässä onkin havaittavissa useita yhteisiä tekijöitä. Yksinkertaisimmillaan yrityssalaisuudeksi voidaan määritellä kaikki sellainen tieto, joka liittyy elinkeinotoimintaan, luo sen haltijalle kilpailuedun markkinoilla ja joka paljastuessaan aiheuttaisi vahinkoa yrityksen toiminnalle.

Yrityssalaisuudet voivat poiketa sekä laadullisesti että sisällöllisesti toisistaan, jolloin tarkkaa ja selkeää määritelmää on vaikea laatia. Yrityssalaisuutena voi olla jokin tiedosto, prosessi, tuote ja sen valmistus, materiaali tai muu lähemikään tahansa yritystoimintaan liittyvä asia. Monimuotoisuutensa vuoksi tuomioistuimen voi olla hankala arvioida yrityssalaisuudeksi luokiteltua tietoa. Arvioinnin apuna tuomioistuin voi lainsäädännön lisäksi käyttää apuna oikeuskir-

jallisuutta ja hallituksen esityksiä, joissa tunnusmerkistö on määritelty laajemmin kuin lainsäädännössä.

Yrityssalaisuuden rikkomisessa on ensin selvitettävä, onko rikottu asia yrityssalaisuudeksi luokiteltua tietoa vai ei. Sen arvioinnissa on otettava monta eri tekijää huomioon, eikä oikeustapausten vähyys ja siten yhtenäisen linjauksen puuttuminen helpota kyseisen seikan arviointia. Työnantajan aktiivinen rooli yrityssalaisuuden suojaamisessa, tiedon laatu ja luonne, merkitys haltijalle sekä kilpailijoille ovat tärkeimpiä tekijöitä arvioitaessa yrityssalaisuuden tunnusmerkistön täyttymistä, mutta loppuen lopuksi jokainen tapaus on ratkaistava tapauskohtaisesti.

Yrityssalaisuuden ja työntekijän ammattitaidon erottaminen on pitkälti työntekijän vastuulla ja epäselvissä tilanteissa asiasta onkin hyvä keskustella osapuolten kesken. Entinen työntekijä saattaa työsuhteen jälkeen käyttää edellisessä työpaikassa oppimiansa taitoja ja tietoja seuraavassa työpaikassa, joka voi johtaa epäselviin ja riitaisiin tilanteisiin. Tällaisissa tilanteissa, joissa näiden kahden erottaminen on hankalaa, on hyvä käyttää hyödyksi salassapitosopimusta, jossa luottamuksellinen tieto voidaan määritellä lainsäädännön määritelmää tarkemmin.

## 8.2 Suojaaminen työsuhteessa

Yrityssalaisuuksien suojaamisesta työsuhteessa ovat vastuussa työnantaja sekä työntekijä. Suomessa keinot suojaamiseen ovat hyvät, vaikkakin omaa lakia yrityssalaisuuksille ei Suomessa ole säädetty. Työsopimuslaki, rikoslaki ja laki sopimattomasta elinkeinotoiminnassa tarjoavat hyvän suojan yrityksen luottamukselliselle tiedolle, mutta se ei aina välttämättä riitä.

Lain takaama salassapitovelvoite on hyvä tehostaa erillisellä sopimuksella salassapidosta varsinkin sellaisten työntekijöiden kanssa, jotka ovat tekemisissä yrityksen yrityssalaisuuksien kanssa. Salassapitosopimuksen tekemisellä on itsessään ennaltaehkäisevä vaikutus, sillä se lisää työntekijän ymmärrystä siitä, mikä tieto on yritykselle luottamuksellista ja minkä oikeudettomasta käytöstä tai ilmaisemisesta saattaa joutua rikosoikeudelliseen vastuuseen.

Salassapitosopimukset ovat mahdollisia sopimusvapauden ansiosta ja näillä sopimuksilla onkin suuri merkitys yrityssalaisuuksien suojaamisessa. Ne tarjoavat laajamittaisempaa suojausta yrityssalaisuuksille, sillä osapuolet voivat lähes vapaasti määritellä sopimuksen ehdot ja haltija voi määritellä salassapidon piriin kuuluvat asiat laajemmin ja täsmällisemmin. On kuitenkin muistettava, että salassapitosopimusten tekeminen on työnantajan vastuulla ja niiden sisältämien ehtojen on oltava kohtuullisia yrityssalaisuuden merkitykseen ja luonteeseen nähden.

Rikkomistilanteessa salassapitosopimuksella voi olla suuri merkitys arvioitaessa näyttökysymyksiä. Yrityssalaisuuden tunnusmerkistö edellyttää tosiasiallista salassapitoa ja tahtoa luottamuksellisen tiedon suojaamiseen, joka on yleensä helppoiten näytettävissä toteen salassapitosopimusten avulla. Salassapitosopimuksissa tärkeintä on määritellä tarkasti salassapidon kohteena oleva asia. Tarkan kuvauksen avulla tuomioistuimen näytön arviointi ja yrityssalaisuuden tunnusmerkistön toteen näyttäminen helpottuu. Tärkeää on myös määritellä tarkat ehdot esimerkiksi siitä, missä tilanteissa salaisuudeksi luokiteltua tietoa saa käyttää ja mitä rikkomisesta seuraa. Sopimuksesta ei pidä myöskään unohtaa sen voimassaoloaikaa sekä työsuhteen loppumisen vaikutuksia salassapitoon.

Muita keinoja yrityssalaisuuksien suojaamiseen ovat työnantajan ja yrityksen sisäiset ohjeistukset ja käytännöt, joilla voidaan vaikuttaa esimerkiksi luottamuksellisen tiedon käytön rajoituksiin ja saatavuuteen työpaikalla. Korostamalla näiden asioiden tärkeyttä, pitämällä niitä konkreettisesti ulottumattomista sellaisilta henkilöiltä, jotka eivät niitä työssään tarvitse sekä muut vastaavat keinot puhuvat tosiasiallisen salassapidon puolesta.

### 8.3 Yrityssalaisuuden rikkominen ja seuraukset

Suojaustoimista huolimatta yrityssalaisuuden rikkominen on mahdollista, joskaan ei Suomessa kovin yleistä. Suurin osa tuomioistuimeen päätyvistä tapauksista koskevat tilannetta, jossa entinen työntekijä on käyttänyt edellisen työpaikkansa yrityssalaisuuksia omassa liiketoiminnassaan ja siten syyllistynyt yrityssalaisuuden rikkomiseen. Yleisimmin kyse on työntekijän menettelystä työsuhteen päättymisen jälkeen tai sen loppuvaiheissa.



Asian vieminen tuomioistuimeen joko siviiliprosessina tai rikosprosessina vaatii lähestulkoon aina kantajan eli yleensä yrityksen tai työnantajan aktiivista toimintaa. Oikeudenkäynti, etenkin rikosprosessi voi olla paljon aikaa vievä ja hyvin kallis prosessi häviäjälle. Täten paras vaihtoehto asian ratkaisuun olisi sopiminen asianomaisten kesken. Näin yritys ei joudu julkisuuteen oikeudenkäynnin johdosta ja kustannukset eivät kasva liian suuriksi. Tietenkin vakavimmissa tapauksissa kuten sellaisissa, joissa yrityksen toiminta on rikoksen johdosta loppunut kokonaan, ei sopiminen asiasta olisi oikeudenmukaista.

Yrityssalaisuuden rikkominen edellyttää monien tunnusmerkkien täyttymistä: rikotun asian on oltava yrityssalaisuus, menettelyssä on oltava taloudellinen hyötymis- tai vahingoittamistarkoitus, rikkomisen täytyy tapahtua oikeudettomasti ilmaisemalla tai käyttämällä ja rikkojan on täytynyt olla tietyssä luottamussuhteessa yritykseen. Usein tuomioistuimen on arvioitava jokainen kohta erikseen. Tuomioistuimessa on tärkeä näyttää toteen, että esimerkiksi tekijä on hyötynyt rikkomisesta tai hän on käyttänyt sitä oikeudettomasti. Näytön esittäminen voi joissain tapauksissa olla hankalaa, ja siksi rikosprosessin esitutkinnalla onkin tärkeä merkitys.

Oikeustapausten vähäinen määrä vaikeuttaa rikoksen tunnusmerkistön täyttymisen arviointia ja vahingonkorvausten sekä oikeudenmukaisten rangaistusseuraamusten määräämistä. Näytön arviointi on kuitenkin tuomioistuinprosessin kriittisin kohta, jossa selviää jatketaanko tuomioistuinmenettelyä vai hylätäkö syyte. Jokainen asia, kuten myös yrityssalaisuusrikokset, ratkaistaan tuomioistuimessa kuitenkin tapauskohtaisesti.

Yleistyksiä yrityssalaisuuden rikkomisen rangaistuksista on hankala tehdä oikeustapausten vähyydestä johtuen, mutta tutkimieni käräjäoikeuden tuomioiden perusteella yleisimmin yrityssalaisuuden rikkomisesta tuomitaan sakkoa. Myös syytteen hylkääminen on melko yleistä johtuen joko siitä, että rikoksen tunnusmerkistö ei ole täytynyt tai osapuolet ovat sopineet asiasta keskenään.

#### 8.4 Tulevaisuus ja muutosten tarve

Vuoden 2003 muutokset koskien yrityssalaisuuksia olivat selviä merkkejä siitä, että aiheeseen liittyviä rikoksia pidetään Suomessa niiden vähyydestä huolimatta tärkeinä ja niiden suojaamiseen halutaan osallistua myös lainsäädän-

nön avulla. Näiden muutosten jälkeen tekniikka on kuitenkin ehtinyt kehittyä ja esimerkiksi erilaiset tietotekniset välineet ja tallennusmuodot ovat lisääntyneet huimaa vauhtia. Lainsäädännön kehittämisen ja uudistamisen hitaus ei kuitenkaan ole ongelmana ainoastaan yrityssalaisuuksiin liittyvissä rikoksissa, vaan myös monissa muissa asioissa, joihin liittyy nopea tietoverkkojen ja tekniikan kehitys.

Euroopan komission ehdotus maiden lainsäädännön yhtenäistämiseen korostaa yrityssalaisuuksien kasvanutta merkitystä innovatiivisessa ja informaatio-tyhteisessä yritysmaailmassa. Kansainvälisesti toimivat yritykset tarvitsevat lainsäädännöllisesti selkeät ja yhtenäiset säädökset, joka houkuttelee yrityksiä sekä uusia innovaatioita. Säännösten yhtenäistäminen lisäisi mahdollisesti myös pienten ja keskikokoisten yritysten kiinnostusta laajentaa muualle Euroopan alueelle, sillä yhtenäiset säännökset takaavat turvallisen toimintaympäristön.

Yrityssalaisuudet ovat erityisen tärkeitä pienille yrityksille, joiden asiakaskunta on toimialan perusteella rajattu ja joilta puuttuu tarpeelliset resurssit yrityssalaisuuksien suojaamiseen esimerkiksi patentein tai tekijänoikeussuojien avulla. Siksi onkin tärkeää, että erityisesti pienissä ja keskikokoisissa yrityksissä huomioitaisiin kaikki mahdolliset riskitekijät ja pyritäisiin kaikin mahdollisin keinoin pitämään arvokas, kilpailuetua tuottava tieto yrityksen hallinnassa.

## 9 POHDINTA

### 9.1 Työn luotettavuus, hyödynnettävyys ja jatkotutkimukset

Tämän opinnäytetyön lähteinä on käytetty asiantuntijoiden kirjoittamia teoksia ja artikkeleita sekä viranomaislähteitä ja oikeustapauksia. Lakilähteet pohjautuvat suurimmaksi osaksi tosiasioihin, joten kirjoittajien omat näkemykset aiheesta eivät korotu teoksissa lähes ollenkaan, mikä on omiaan johtamaan puolueettomiin tuloksiin. Myös käräjäoikeuden oikeustapauksia ja asiantuntijoiden artikkeleita voidaan pitää luotettavina lähteinä. Omien ennakkoluulojen ja aiheeseen liittyvä tiedon puute on edesauttanut myös sitä, ettei tutkimuksessa näy oma henkilökohtainen suhtautuminen asiaan ja siten vääristä faktatietoa.

Käräjäoikeuden tuomiot olivat tärkeä osa tätä opinnäytetyötä, sillä niiden avulla pystyttiin selvittämään, miten käräjäoikeus määrittelee yrityssalaisuuden ja sen rikkomisen tunnusmerkistöä ja mitä seikkoja se pitää tärkeänä arvioinnissa. Tuomioiden lisäksi tutkimuksessa olisi voinut käyttää tuomareiden haastattelua, mutta en kokenut sitä kuitenkaan kovin tarpeelliseksi juurikin tapausten vähyyden ja siten rutiininomaisten käsittelyjen puuttumisen vuoksi. Työssäni käytin vain Helsingin käräjäoikeuden antamia ratkaisuja, sillä muiden lähikaupunkien käräjäoikeuksissa ei kyseisiä tapauksia ole viime vuosien aikana käsitelty lähestulkoon yhtään. Tutkimuksen luotettavuutta olisi kuitenkin lisännyt oikeustapausten suurempi lukumäärä, joiden hankkiminen ei kuitenkaan käytännön syistä ollut mahdollista.

Yrityssalaisuuksista ei ole kirjoitettu kovin montaa opinnäytetyötä tai muuta tutkimusta, mutta aihe ei myöskään ole niin laaja, että siitä saisi vielä kovin montaa opinnäytetyöaihetta. Suurempi tuomioiden otanta voisi johtaa erilaisiin tuloksiin seuraamusten osalta, ja olisikin mielenkiintoista nähdä työ, jossa olisi käsitelty enemmän yrityssalaisuuden rikkomisesta annettuja tuomioita. Käytännössä tällainen tutkimus on kuitenkin vaikea toteuttaa ja kustannukset voivat nousta korkeiksi. Aiheesta voisi tehdä myös tutkimuksen liittyen eri toimialoilla toimivien yritysten yrityssalaisuuksiin sekä siitä, mitä keinoja nämä yritykset käyttävät yrityssalaisuuksiensa suojaamiseen. Tutkimuksen voisi toteuttaa haastattelemalla esimerkiksi paikallisia yrityksiä ja yrittäjiä.

Työstä muodostui selkeä ja käytännönläheinen tietopaketti kaikille aiheesta kiinnostuneille, joskin käräjäoikeuksissa kyseisen työn käyttötarvetta voidaan kyseenalaistaa. Tuomioistuimen henkilökunnalle työstä voi olla kuitenkin hyötyä esimerkiksi tiedon kartuttamista varten. Eniten uskon tämän tutkimuksen kuitenkin kiinnostavat työnantajia ja työntekijöitä, jotka ovat tekemässä yrityssalaisuuksien kanssa.

## 9.2 Oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyön aihe ei ollut minulle entuudestaan millään tavalla tuttu, joka asetti omat haasteensa tiedonhankintaan ja työn kirjoittamiseen. Aihe vaikutti kuitenkin alusta lähtien kiinnostavalta ja siitä oppiminen on ollut palkitsevaa. Matkan varrella työn otsikko ja tutkimuskysymykset sekä tutkimusasetelma

vaihtuivat useaan otteeseen, mutta ymmärtääkseni tällainen työn ”eläminen” myös kuuluu laadullisen tutkimuksen tekemiseen.

Lähteiden löytäminen aiheesta tuntui aluksi hankalalta, sillä kuten jo muutama otteeseen on tullut ilmi, Suomessa yrityssalaisuudet eivät ole rikoksina kovin yleisiä, eikä aihe muutenkaan ole kovin suosittu tai yleinen keskustelun tai uutisoinnin aihe. Loppuen lopuksi lähteitä löytyi kuitenkin kiitettävästi.

Tämän opinnäytetyöprosessin avulla olen oppinut paljon uutta tietysti itse aiheesta, mutta myös tutkimuksen tekemisestä. Myös lähdekriittisyys sekä tiedonhankintatavat kehittyivät.

## LÄHTEET

Agreement on Trade-Related Aspects of Intellectual Property Rights. 1994. World Trade Organization. Saatavissa: <http://treaties.fco.gov.uk/docs/pdf/1996/TS0010.pdf> [viitattu 7.10.2015].

European Commission. 2013. Study on Trade Secrets and Confidential Business Information in the Internal Market. [http://ec.europa.eu/growth/tools-databases/newsroom/cf/itemdetail.cfm?item\\_id=8269](http://ec.europa.eu/growth/tools-databases/newsroom/cf/itemdetail.cfm?item_id=8269) [viitattu 8.10.2015].

European Commission. 2015. Trade Secrets. 5.10.2015. Saatavissa: [http://ec.europa.eu/growth/industry/intellectual-property/trade-secrets/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/growth/industry/intellectual-property/trade-secrets/index_en.htm) [viitattu 7.10.2015].

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

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

HE 94/1993. Hallituksen esitys Eduskunnalle rikoslainsäädännön kokonaisuudistuksen toisen vaiheen käsittäväksi rikoslain ja eräiden muiden lakien muutoksiksi.

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

Hogan Lovells International LLP. 2011. Report on Trade Secrets for the European Commission. Saatavissa: [http://ec.europa.eu/internal\\_market/iprenforcement/docs/trade-secrets/120113\\_study\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/internal_market/iprenforcement/docs/trade-secrets/120113_study_en.pdf) [viitattu 8.10.2015].

Huhtinen, H. <henri.huhtinen@oikeus.fi>. 2015. VS: Tiedustelua. Henkilökohmainen sähköpostiviesti 2.10.2015.

Hupli, T. 2012. Siviiliprosessin laillisuustakeita. Helsinki: Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta.

Husa, J., Mutanen, A., & Pohjolainen, T. 2008. Kirjoitetaan juridiikkaa. Helsinki: Talentum.

Kahri, T. & Hietala, H. 1999. Työsopimuslaki. 10. uudistettu painos. Helsinki: WSOY.

Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

KKO:1986-II-110. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1986/19860110t> [viitattu 15.10.2015].

KKO:1991:11. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1991/19910011> [viitattu 17.10.2015].

KKO:2013:20. Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2013/20130020> [viitattu 15.10.2015].

Kouvolan HO 30.9.2004 1173. Saatavissa:

<https://www.finlex.fi/fi/oikeus/ho/2004/kouho20041173#Yrityssalaisuuden rikkominen> [viitattu 15.10.2015].

Laki sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa 22.12.1978/1061.

Laki oikeudenkäynnin julkisuudesta yleisissä tuomioistuimissa 30.3.2007/370.

Nyblin, K. 2003. Yrityssalaisuuden suoja ja entiset työntekijät. Defensor Legis 2/2003. s. 230–253.

Nyblin, K. 2007. Talousrikokset. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja, E-sarja N:o 16. Helsinki: Suomalainen Lakimiesyhdistys.

Nyblin, K. 2008. Yrityssalaisuuksien suojaaminen ja oma henkilöstö. Defensor Legis 4/2008. s. 535 – 549.

Nyblin, K. 2012. Riidanratkaisu – käsikirja yrityksille. Helsinki: Talentum.

Rikoslaki 19.12.1889/39.

Sahinoja, A. 2014. Työntekijän salassapitovelvollisuus yrityssalaisuuksista.

Saatavissa: <http://www.edilex.fi.xhalax-ng.kyamk.fi:2048/uutiset/38701?allWords=antti+sahinoja&offset=1&perpage=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearchKey=613861> [viitattu 9.11.2015].

Study on Trade Secrets and Confidential Business Information in the Internal Market. 2013. Final Study. Saatavissa:

[https://docs.google.com/viewer?url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Finternal\\_market%2Fiprenforcement%2Fdocs%2Ftrade-secrets%2F130711\\_final-study\\_en.pdf](https://docs.google.com/viewer?url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Finternal_market%2Fiprenforcement%2Fdocs%2Ftrade-secrets%2F130711_final-study_en.pdf) [viitattu 8.10.2015].

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Vapaavuori, T. 2005. Yrityssalaisuudet ja salassapitosopimukset. Helsinki: Talentum.