

**KÄYTTÄJÄYRITYKSEN LIIKESALAISUUKSIEN SUOJA  
VUOKRATYÖSUHTEESSA**

Axel Hård af Segerstad

OTM-tutkielma

Työelämän oikeusnormit

Turun yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta

Tammikuu 2021

TURUN YLIOPISTO  
Oikeustieteellinen tiedekunta

AXEL HÅRD AF SEGERSTAD: Käyttäjäyrityksen liikesalaisuuksien suoja vuokratyösuhteessa

OTM-tutkielma, X + 73 s.

Työoikeus

Tammikuu 2021

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin Originality Check -järjestelmällä.

---

Tutkielman tavoitteena on selvittää, miten työvoiman käyttäjäyrityksen liikesalaisuuksien suoja vuokratyösuhteessa varmistetaan lainsäädännössä. Vuokratyöllä tarkoitetaan erityistä työsuhteen muotoa, jossa työvoiman vuokrauksesta vastaava yritys siirtää työntekijöitä korvausta vastaan työvoiman käyttäjäyritykselle. Asiakassuhteen perusteella työnantajan velvollisuudet jakautuvat vuokratyösuhteessa vuokratyöyrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä. Käyttäjäyritys ei kuitenkaan perinteisen työlainopillisen näkemyksen mukaan ole varsinainen työnantaja vuokratyön muodostamassa kolmikantasuhteessa, koska työntekijän ja käyttäjäyrityksen välillä ei muodostu sopimussuhdetta. Tästä johtuen vuokratyön erityispiirteisiin kuuluva kolmikantasuhde muodostaa erityisen asetelman työntekijän lojaalisuusvelvollisuudelle, joka lähtökohtaisesti koskee ainoastaan suhdetta vuokratyöyritykseen.

Tutkielma edustaa oikeusdogmaattista tutkimusta. Tarkoituksena on käsitellä vuokratyösuhteen määritelmää sekä millä tavoin kolmikantasuhteen osapuolten oikeudet ja velvollisuudet määräytyvät. Käyttäjäyrityksen työoikeudellisen aseman määrittämisen jälkeen tutkitaan myös, miten liikesalaisuuksien suoja koskeva normisto soveltuu työvoiman käyttäjäyritykseen. Tutkielmassa osoitetaan, että käyttäjäyritys on varsinaisena työnantajana toimivan vuokratyöyrityksen sopimuskumppani, johon työntekijän lojaalisuusvelvollisuus ulottuu siirtyvän työntekovelvoitteen myötä. Koska osapuolten välillä ei ole sopimussuhdetta, tulee mahdolliset lojaalisuusvelvollisuuden vastaiset toimet arvioida varsinaisessa vuokratyöyrityksen ja vuokratyöntekijän välisessä työsuhteessa. Oikeustila saattaa siten olla omiaan ohjaamaan käyttäjäyrityksen sopimaan mahdollisesta liikesalaisuuksien suojasta vuokratyöntekijän kanssa erikseen.

Tutkielman johtopäätöksenä todetaan, että käyttäjäyrityksen lakisääteinen liikesalaisuuksien suoja on vahva vuokratyöntekijän palvelussuhteen aikana. Käyttäjäyrityksen asema ei kuitenkaan ole täysin rinnastettavissa varsinaisen työnantajan liikesalaisuuksien suojaan, jolloin erillisten käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välisten salassapitosopimusten merkitys korostuu. Erillinen sopimussuhde muodostaa suoraan lojaalisuusvelvollisuuden käyttäjäyritystä kohtaan ja sopimuksella voidaan myös tarkentaa salassapitovelvollisuuden sisältöä, laajuutta ja kestoja. Tehokkaan sopimismahdollisuuden myötä nykyistä oikeustilaa voidaan sääntelyn hajanaisuudesta ja osittaisesta epäjohtonmukaisuudesta huolimatta pitää toimivana.

Asiasanat: liikesalaisuus, palvelussuhde, salassapitovelvollisuus, sopimukset, työntekijän lojaalisuusvelvollisuus, työsuhte, työvoiman käyttäjäyritys, vuokratyö

# SISÄLLYS

<b>LÄHTEET</b> .....	<b>III</b>
<b>LYHENTEET</b> .....	<b>X</b>
<b>1. JOHDANTO</b> .....	<b>1</b>
1.1. Tutkimuksen tausta ja tutkimuskysymyksen hahmottaminen.....	1
1.2. Tutkimuskysymys.....	5
1.3. Metodi ja lähdeaineisto.....	7
1.4. Aiheen rajaus.....	9
1.5. Tutkielman rakenne.....	9
<b>2. VUOKRATYÖ ERITYISPIIRTEINEEN</b> .....	<b>11</b>
2.1. Vuokratyö epätyypillisenä työn teettämistapana.....	11
2.2. Vuokratyön käsite ja työsuhteen ehtojen määräytyminen.....	13
2.3. Oikeuksien ja velvollisuuksien jakaantuminen vuokratyösuhteessa.....	17
2.3.1. Vuokratyön ja vuokratyöntekijän väliset oikeudet ja velvollisuudet.....	17
2.3.2. Käyttäjyrytyksen suhde vuokratyöntekijään.....	21
<b>3. LIIKESALAISUUDET</b> .....	<b>23</b>
3.1. Yleisesti.....	23
3.2. Liikesalaisuuden tunnusmerkit.....	24
3.3. Käyttäjyrytyksen liikesalaisuuksien haltijana.....	28
<b>4. KÄYTTÄJÄRYTYKSEN LIIKESALAISUUKSIEN SUOJA</b> .....	<b>31</b>
4.1. Vuokratyöntekijän lojaalisuusvelvollisuus.....	31
4.1.1. Yleisesti.....	31
4.1.2. Vuokratyöntekijän asema käyttäjyrytyksen palveluksessa.....	35
4.1.3. Liikesalaisuuden käyttämisen ja ilmaisemisen kieltä vuokratyösuhteessa.....	39
4.1.4. Kilpailevan toiminnan kieltä.....	44
4.2. Liikesalaisuuksien suoja sopimusperusteisena vuokratyösuhteen aikana.....	46
4.2.1. Vuokratyöntekijän salassapitosopimus.....	46
4.2.2. Salassapitosopimuksen merkityksellisyys käyttäjyrytykselle.....	48
4.3. Vuokratyöntekijän toiminnan rajoittaminen työsuhteen päätyttyä.....	50
4.3.1. Työsuhteen jälkeisen salassapitovelvollisuuden pätevyys.....	50
4.3.2. Kilpailukieltosopimuksen soveltuvuus vuokratyöhön.....	52
4.4. Vastuun määräytyminen vuokratyöntekijän liikesalaisuusloukkauksesta.....	55
<b>5. NYKYISEN OIKEUSTILAN ARVIOINTI</b> .....	<b>59</b>
5.1. Käyttäjyrytyksen – työnantaja vai liikekumppani?.....	59
5.2. Vuokratyöntekijän lojaalisuuden tosiasiallinen merkitys.....	63
5.3. Sopimusperusteisen suojan merkityksellisyys suhteessa lakisääteiseen suojaan.....	65
<b>6. JOHTOPÄÄTÖKSET</b> .....	<b>68</b>

## LÄHTEET

### Kirjallisuus

- Aarnio, Aulis: Mitä lainoppi on? Tammi 1978.
- Aarnio, Aulis: Laintulkinnan teoria – Yleisen oikeustieteen teoria. WSOY 1989.
- Adlercreutz, Axel – Mulder, Bernard Johann: Svensk arbetsrätt. 14., painos. Norstedts Juridik, 2013.
- Berg, Annika: Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling. Juristförlaget i Lund 2008.
- Björkdahl, Erika P: Lojalitet och kontraktliknandeförhållanden – En civilrättslig studie av förutsättningarna för ansvar vid förhandlingar eller andra kontakter mellan avtalsmässigt obundna parter. Iustus Förlag 2007.
- Bruun, Niklas: Kilpailukiello työ- ja toimisuhteissa. Defensor Legis N:o 5/2003, s. 777–785.
- Bruun, Niklas – Norrgård, Marcus: Den nya finska lagen om företagshemligheter. Nordiskt Immateriellt Rättsskydd (NIR), 4/2018, s. 487–499.
- Davidov, Guy: Re-Matching Labour Laws with Their Purpose, s. 179–189. Teoksessa: Davidov, Guy – Langille, Brian (toim.): The Idea of Labour Law. Oxford University Press 2011.
- Domeij, Bengt: Förhandlade konkurrensklausuler för anställda. Juridisk Tidskrift Nr 2 2013/14 s. 272–304.
- Elomaa, Nikolas: Ulkopuolisen työvoiman käyttö. Edita Publishing 2011.
- Engblom, Matleena: Työsuhteen ehdot. Määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. 2. painos. Sanoma Pro Oy 2013.
- Fahlbeck, Reinhold: Employee loyalty in Sweden. Comparative Labor Law and Policy Journal, 1999, Vol.20 (2), s. 297–320.
- Haarmann, Pirkko-Liisa: Immateriaalioikeus. 5., uudistettu painos. Talentum 2014.
- Heiskanen, Jussi: Kilpailukieltosopimuksen edellytykset työsopimuslain mukaan. Teoksessa: Jalanko, Risto – Siiki, Marika (toim.): Kirjoituksia työoikeudesta, s. 129–143. 2009, [www.oikeus.fi](http://www.oikeus.fi), (luettu: 27.11.2020).
- Hellner, Jan: Rättsteori – En introduktion. 2., painos. Juristförlaget 1996.
- Hemmo, Mika: Sopimusoikeus III. Talentum 2005.
- Hepple, Bob: Factors Influencing the Making and Transformation of Labour Law in Europe, s. 30–42. Teoksessa: Davidov, Guy – Langille, Brian (toim.): The Idea of Labour Law. Oxford University Press 2011.
- Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo – Schön, Esa: Vuokratyö. Talentum 2014.
- Hietala, Harri – Kahri, Tapani – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo: Työsopimuslaki käytännössä. 6., uudistettu painos. Alma Talent 2016.

- Holm, Anders: Den avtalsgrundade lojalitetsplikten – en allmän rättsprincip. Linköpings universitet 2004.
- Kairinen, Martti: Perussuhdeteoriasta työoikeuden yleisten oppien osana. Suomalaisen Lakimiesyhdistyksen julkaisuja. A-sarja N:o 129 1979.
- Kairinen, Martti: Työoikeus perusteineen. Työelämän tietopalvelu 2009.
- Kenner, Jeff, EU Employment Law: From Rome to Amsterdam and Beyond. Hart Publishing 2003.
- Kleineman, Jan – Rättsdogmatisk metod. Teoksessa: Korling, Fredric – Zamboni, Mauro (toim.): Juridisk metodlära. Studentlitteratur 2013.
- Koskinen, Seppo: Ammatti- ja liikesalaisuus. Edita Publishing 2002.
- Koskinen, Seppo: Kilpailukieltosopimukseen liittyviä erityiskysymyksiä. Moninaiset työsuhteet, sopimussuhteen muutokset, työsuhteen päättymisen. Edita Publishing Oy 2004.
- Koskinen, Seppo – Kairinen, Martti – Nieminen, Kimmo – Nordström, Kim – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Vesa: Työoikeus. Alma Talent 2018.
- Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika, Työsuhteen päättäminen. Alma Talent 2019.
- Koskinen, Seppo – Ullakonoja, Vesa: Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. 5., uudistettu painos. Edita Publishing 2020.
- Laine, Johanna: Kilpaileva toiminta johtavassa tai siihen rinnastettavassa asemassa olevien henkilöiden työsopimuksen päättämisperusteena. Defensor Legis N:o 4/2014, s. 595–609.
- Lehrberg, Bert: Praktisk juridisk metod. Iusté Aktiebolag 2018.
- Moilanen, Juha-Matti: Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. Talentum 2013.
- Munukka, Jori: Kontraktuell lojalitetsplikt. Jure 2007.
- Munukka, Jori: Lojalitetsprincipen – ett institut med framtid i avtalsrätten? Teoksessa: Bäck Mirchandani, Kavita – Ståhl, Kristian (toim.): Förhandlingarna vid det 39. nordiska Juristmötet i Stockholm 18– 19. augusti 2011, Del I, s. 87– 106.
- Mähönen, Jukka: Lojaliteettivelvollisuus ja tiedonantovelvollisuus. Teoksessa: Saarnilehto, Ari – Annola, Vesa – Hemmo, Mika – Karhu, Juha – Kartio, Leena – Tammi-Salminen, Eva – Tolonen, Juha – Tuomisto, Jarmo – Viljanen, Mika: Varallisuus oikeus, s. 123–136. Alma Talent 2012.
- Määttä, Tapio: Metodinen pluralismi oikeustieteessä – Ympäristöoikeudellisen tutkimuksen suuntaukset ja menetelmät. Teoksessa: Miettinen, Tarmo (toim.): Oikeustieteellinen opinnäyte – artikkeleita oikeustieteellisten opinnäytteiden vaatimuksista, metodista ja arvostelusta, s. 135–222. Edita Publishing 2016.
- Nyblin, Klaus: Yrityssalaisuuden suoja ja entiset työntekijät. Defensor Legis N:o 2/2003, s. 230–253.

- Nyblin, Klaus: Yrityssalaisuuksien suojaaminen ja oma henkilöstö. Defensor Legis N:o 4/2008, s. 535–549.
- Ollila Aki: Työntekijän lojaalisuusvelvollisuus implisiittisenä velvollisuutena. Defensor Legis N:o 6/2017, s. 905–925.
- Ollila Aki: Työntekijän lojaalisuusvelvollisuuden itsenäisyys oikeuskäytännössä, Defensor Legis N:o 3/2018, s. 370–389.
- Peczenik, Aleksander: Juridikens teori och metod – En introduktion till allmän rättslära. Fritzes Förlag 1995.
- Prassl, Jeremias: The concept of the employer. Oxford Monographs on Labour Law 2016.
- Ravi, Leena: Vuokratyöntekijän työsuhteen ehdot ja työsuhdeturva. Acta Legis Turkuensia 2/2012, s. 65–85.
- Saarnilehto, Ari: Vuokratyöntekijän aiheuttaman vahingon korvaaminen. Teoksessa: Saarnilehto, Ari (toim.): Työoikeus tänään. Juhlajulkaisu Martti Kairinen 1947–24/6–2007, s. 121–131. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta 2007.
- Sahinoja, Antti: Työntekijän salassapitovelvollisuus yrityssalaisuuksista. Defensor Legis N:o 6/2013, s. 985–999.
- Schmidt, Folke: Tjänsteavtalet. Norstedts 1959.
- Schovsbo, Jens – Bruun, Niklas: The implementation of the Trade Secrets Directive in the Nordic countries. Teoksessa: Schovsbo, Jens – Minssen, Timo – Riis, Thomas (toim.): The Harmonization and Protection of Trade Secrets in the EU: An Appraisal of the EU Directive, s. 85–102. Edward Elgar Publishing 2020.
- Siimes, Toni: Yrityssalaisuuden rikkominen entisen työntekijän tekemänä. Defensor Legis N:o 3/2003, s. 483–484.
- Ståhlberg, Pauli – Karhu, Juha: Suomen vahingonkorvausoikeus. 7., uudistettu painos. Alma Talent 2020.
- Tanskanen, Antti, Vuokratyö EU:ssa. Yhteiskuntapolitiikka 74 (2009): 3, s. 303–315.
- Tanskanen, Antti: Vuokratyö Suomessa: Huono-osaisten työntekijöiden työn muoto? Työelämän tutkimus 10 (1) – 2012, s. 71–83.
- Taxell, Lars Erik: Om avtalsetik. JFT 1979, s. 487–498.
- Teknikföretags inhyrning av personal 2015 – En kartläggning av inhyrning från bemannings- och konsultföretag, Teknikföretagen 2015.
- Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. 6. painos. Talentum 2012.
- Vapaavuori, Tom: Liikesalaisuudet ja salassapitosopimukset. 3., uudistettu painos. Alma Talent 2019.
- Viitala, Riitta – Vettensaari, Minna – Mäkipelkola, Jutta: Näkökulmia vuokratyöhön. Työministeriö, 2006.

Viljanen, Pekka: Yrityssalaisuusrikokset. Teoksessa: Frände, Dan – Matikkala, Jussi – Tapani, Jussi – Tolvanen, Matti – Viljanen, Pekka – Wahlberg, Markus: Keskeiset rikokset 4., uudistettu painos, s. 711–765. Edita Publishing 2018.

Viljanen, Veli-Pekka: Perusoikeuksien rajoitusedellytykset. Talentum 2001.

Weiss, Manfred: Re-inventing labour law? Teoksessa: Davidov, Guy – Langille, Brian (toim.): The idea of labour law. Oxford University Press 2011.

Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika, Työsopimuslaki. 5., uudistettu painos. Alma Talent 2017.

## **Oikeuskäytäntö**

### **Korkein oikeus**

KKO 1931 II 491.

KKO 1932 II 235.

KKO 1984 II 7.

KKO 1984 II 43.

KKO 1985 II 158.

KKO 1986 II 110.

KKO 1991:11.

KKO 2003:19.

KKO 2005:135.

KKO 2012:10.

KKO 2013:17.

KKO 2013:20.

KKO 2014:50.

KKO 2015:42.

KKO 2019:28.

### **Hovioikeudet**

Helsingin HO 29.11.1989 S 89/234.

Helsingin HO 18.12.2017 R 16/2036.

Itä-Suomen HO 27.9.2018 S 17/964.

Vaasan HO 12.5.2020 R 18/1076.

### **Käräjäoikeudet**

Satakunnan käräjäoikeuden tuomio 17.10.2018, nro. 144535.

### **Työtuomioistuin**

TT 1991:82.

TT 2002:11.

TT 2003:68.

TT 2010:60.

### **Ruotsin korkein oikeus (högsta domstolen)**

NJA 1992 s. 21.

### **Ruotsin työtuomioistuin (arbetsdomstolen)**

AD 2015 nr 35.

### **Virallislähteet**

#### **Hallituksen esitykset**

HE 222/2020 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 3 luvun 5 §:n ja merityösopimuslain 4 luvun 5 §:n muuttamisesta.

HE 49/2018 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle liikesalaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 104/2011 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 2 luvun 6 ja 9 §:n sekä lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta.

HE 68/2008 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 1, 2 ja 13 luvun, tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain 4 ja 6 §:n sekä työturvallisuuslain 3 §:n muuttamisesta.

HE 114/2006 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä.

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

HE 78/1996 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle eräistä epätyypillistä työtä koskevista lainmuutoksista.



HE 114/1978 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle 1) laeiksi sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa ja 2) markkinatuomioistuimesta annetun lain muuttamisesta.

### **Muut virallislähteet**

Asetus työvoiman vuokrauksesta 29.11.1985/908 (kumoutunut).

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2016/943, julkistamattoman taitotiedon ja liiketoimintatiedon (liikesalaisuuksien) suojaamisesta laittomalta hankinnalta, käytöltä ja ilmaisemiselta. 8.6.2016.

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY vuokratyöstä. 19.11.2008.

TaVM 11/2018 vp – HE 49/2018 vp. Talousvaliokunnan mietintö 11/2018 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle liikesalaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

TEM – raportti 2019:46: Kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän muistio.

TEM – selvitys 18/2018: Selvitys kilpailukieltosopimusten ja salassapitosopimusten käytöstä. Työ –ja elinkeinoministeriö, 2018.

TEM esitteet 11/2017: Vuokratyöopas. Työ- ja elinkeinoministeriö, 2017.

TEM – raportti 2/2015: Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän loppuraportti. Työ –ja elinkeinoministeriö, 2015.

TEM – raportti 16/2012: Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän väliraportti. Työ –ja elinkeinoministeriö, 2012.

Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö, Työministeriö, 2007.

Työsopimuslakikomitean mietintö. Komiteanmietintö 1969:A 25. 1970.

### **Internetlähteet**

Allmänna bestämmelser personaluthyrning (ABPU – 10). Utgivet av Bemanningsföretagen 2010 och uppdaterat 2018 på grund av Förordning (EU) 2016/679 (GDPR): <https://www.alpha.se/app/uploads/sites/5/2018/05/abpu-10-slutversion-2018-05-21.pdf> (luettu: 2.12.2020).

Henkilöstöpalvelualan työehtosopimus 16.3.2020 – 28.2.2022: <https://hpl.fi/wp-content/uploads/2020/05/HPL-ERTO-TES-2020-2022.pdf> (luettu: 2.12.2020)

Henkilöstövuokrauksen yleiset sopimusehdot – HPL YSE 2018: [https://hpl.fi/wp-content/uploads/2018/06/HPL\\_YSE\\_2018.pdf](https://hpl.fi/wp-content/uploads/2018/06/HPL_YSE_2018.pdf) (luettu: 2.12.2020).

Selvitystyö kilpailukiello- ja salassapitosopimusten käytöstä on tarkoitus valmistua toukokuun 2018 loppuun mennessä: <https://www.edilex.fi/uutiset/54246> (luettu: 16.11.2020)

Tilastokeskus – Työllisyys ja työttömyys vuonna 2019:

[http://www.stat.fi/til/tyti/2019/13/tyti\\_2019\\_13\\_2020-05-07\\_kat\\_002\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2019/13/tyti_2019_13_2020-05-07_kat_002_fi.html) (luettu: 6.8.2020).

Yle 9.11.2019, Voiko vuokratyöläinen hakea parhaat keikat ja täyttää päivänsä, vaikka neljän eri yrityksen työtunneilla? Näin yritykset vastaavat: <https://yle.fi/uutiset/3-11032015> (luettu: 16.11.2020).

Yle 21.11.2019, Vuokralääkärin palkkaus ilman välikäsiä terveyskeskukseen toi yllätyksen – Vuokrafirma vaati 100 000 euroa rekrytointikiellon rikkomisesta: <https://yle.fi/uutiset/3-11068016> (luettu: 16.11.2020).

## LYHENTEET

AD	arbetsdomstolen (Ruotsin työtuomioistuin)
HD	högsta domstolen (Ruotsin korkein oikeus)
HE	hallituksen esitys
HO	hovioikeus
HPL	Henkilöstöpalveluyritysten liitto
HPL YSE 2018	Henkilöstövuokrauksen yleiset sopimusehdot 2018
HPY	henkilöstöpalveluyritys
JFT	Tidskrift, utgiven av Juridiska Föreningen i Finland
KKO	korkein oikeus
LSDir	liikesalaisuusdirektiivi 943/2016
LSL	liikesalaisuuslaki 595/2018
NJA	nytt juridiskt arkiv
OikTL	laki varallisuusosoikeudellisista oikeustoimista 228/1929
PL	Suomen perustuslaki 731/1999
RL	rikoslaki 39/1889
SopMenL	laki sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa 1061/1978
TaVM	talousvaliokunnan mietintö
TEM	työ- ja elinkeinoministeriö
TSL	työsopimuslaki 55/2001
TT	työtuomioistuin
VahL	vahingonkorvauslaki 412/1974
VTSL	vanha työsopimuslaki 320/1970

# 1. JOHDANTO

## *1.1. Tutkimuksen tausta ja tutkimuskysymyksen hahmottaminen*

Eurooppalaiset työmarkkinat ovat viime vuosikymmeninä globalisaation, digitalisaation sekä yhteiskunnan nopean kehityksen myötä muuttuneet merkittävästi. Työmarkkinoille on yleistynyt moninaisia joustavuutta lisääviä työn teettämistapoja, jotka synnyttävät erityiskysymyksiä koskien perinteiseen työsuhdenäkemykseen perustuvaa työlainsäädäntöä.<sup>1</sup> Lähtökohtaisesti perinteiseksi työsuhteeksi on katsottu toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset yhdelle työnantajalle. Kaikki tästä tunnusmerkistöstä poikkeava työnteko katsotaan epätyypilliseksi.<sup>2</sup> 1990-luvun jälkipuoliskolla vahvasti yleistynyt vuokratyön käyttö, jossa yritys vastiketta vastaan vuokraa työntekijänsä toiselle yritykselle, on tämän jaottelun mukaisesti määriteltävä epätyypilliseksi työn teettämistavaksi.<sup>3</sup> Suomessa vuokratyövoiman käyttö on suhteessa muuhun työntekoon vielä vähäistä, mutta osoittaa kehittyneensä viime vuosina voimakkaasti ja jääneensä pysyväksi osaksi suomalaisia työmarkkinoita.<sup>4</sup> Työn teettämistapojen kehittyessä, myös vuokratyönkäyttö on Suomessa selvässä kasvussa. Vuokratyöläisten osuus työmarkkinoilla on kasvanut kahteen prosenttiin ja vuokratyön käyttö jakautuu monelle eri toimialalle.<sup>5</sup> Suurin osa työntekijöistä työskentelevät teollisuusalalla, mutta viime vuosina vuokratyön käyttö on lisääntynyt erityisesti yksityisillä palvelualoilla.<sup>6</sup>

Ulkopuolisen työvoiman käyttö on kasvanut nopeasti Suomessa ja EU:ssa.<sup>7</sup> Taloudellinen kehitys sekä elinkeinon vapautuminen ovat osaltaan vaikuttaneet työn teettämistavan suosion nousuun. Vaikka vuokratyön käyttö laskee taloudellisesti vaikeissa ajoissa, on se kuitenkin jatkanut kasvuaan talouden elpymässä läpi koko 2000-luvun.<sup>8</sup> Sinänsä vuokratyö ei oikeudellisena ilmiönä ole Suomessa uusi. Työntekijän siirtämistä tai lainaamista työnantajalta toiselle on nähty suomalaisessa oikeuskäytännössä jo lähes sata vuotta sitten. Vuosien saatossa

---

<sup>1</sup> Ks. esim. Hepple, 2011, s. 35–36 ja Koskinen – Ullakonoja, 2020, s. 11.

<sup>2</sup> Tässä tutkielmassa perinteisillä työsuhteilla tarkoitetaan perinteistä käsitystä työsuhteesta työsopimuslain 1 luvun 1 §:n tarkoittamassa merkityksessä. Perinteisen työsuhteen tunnusmerkit ovat toistaiseksi voimassa oleva sopimus ja henkilökohtainen työpanos vastiketta vastaan yhden työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Ks. myös: Sädevirta, 2002, s. 23–24.

<sup>3</sup> Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö, 2007, s. 16.

<sup>4</sup> TEM – raportti 2/2015, s. 12. Ks. myös: Viitala – Vettensaari – Mäkipelkola, 2006, s. 10.

<sup>5</sup> Tilastokeskus – Työllisyys ja työttömyys vuonna 2019.

<sup>6</sup> TEM – raportti 16/2012, s. 35–36.

<sup>7</sup> Tanskanen, 2009, s. 303.

<sup>8</sup> Hietala – Kaivanto – Schön, 2014, s. 8. Ks. myös Elomaa, 2011, s. 24 ja TEM – raportti 2/2015, s. 12.

työvoimanvuokrauksesta on kuitenkin tullut suunnitelmallisempaa ja se on kehittynyt uusille aloille.<sup>9</sup> Kun ulkopuolisen työvoiman käyttö lisääntyy, havaitaan helpommin siihen liittyviä epäkohtia. Tästä johtuen vuokratyöhön liittyviin erityiskysymyksiin on jouduttu kiinnittämään huomiota työlainsäädännössä.

Euroopassa vuokratyövoiman käytön kasvuun on reagoitu myös EU-tasolla. Suurimmat vuokratyötä koskevat epäkohdat liittyivät vuokratyöntekijän aseman ja yhdenvertaisuuden suojelemiseen, ja unionissa sääntelyn tarpeeseen vastattiin vuonna 2008 allekirjoitetulla vuokratyödirektiivillä (104/2008/EY).<sup>10</sup> Tarkoituksena oli velvoittaa jäsenmaat toteuttamaan direktiivin asettamat minimiedellytykset, mutta myös poistamaan mahdolliset rajoitteet vuokratyötoiminnalle.<sup>11</sup> Direktiivillä EU osoitti myönteisen kantansa ulkopuolisen työvoiman käyttöä kohtaan edellyttäen, että vuokratyöntekijöitä kohdellaan muihin työntekijöihin nähden yhdenvertaisesti.

Vaikka vuokratyö erityispiirteidensä kautta erottuu perinteisestä työsuhteesta, sovelletaan siihen lähtökohtaisesti samoja yleisiä työoikeudellisia säännöksiä. Yleisten säännösten lisäksi lainsäädännössämme on joitakin vuokratyöhön liittyviä erityissäännöksiä. Vuokratyö eroaa perinteisestä työsuhteesta sen osapuolten muodostaman erityisen oikeudellisen konstruktion takia. Oikeuskirjallisuudessa kyseistä osapuolten välistä suhdetta kuvaillaan kolmikantasuhteeksi.<sup>12</sup> Vuokratyöllä tarkoitetaan erityistä työsuhteen muotoa, jossa työvoiman vuokrauksesta vastaava yritys välittää työntekijöitä työvoiman tilaajalle korvausta vastaan. Vuokrauksesta vastaavaa yritystä kutsutaan *vuokrayritykseksi*, ja työvoiman tilaajaa kutsutaan *käyttäjäyritykseksi*.<sup>13</sup> Vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen välille muodostuu asiakassuhde, ja työnantajan velvollisuudet jakautuvat vuokratyösuhteessa vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä. Työntekijän varsinaisena työnantajana toimii vuokrayritys, jolla on muun muassa palkanmaksuvelvollisuus. Työsuhde muodostuu siten vuokrayrityksen ja työntekijän välille. Työnantajan direktio-oikeus eli oikeus johtaa ja valvoa työntekoa, siirtyy käyttäjäyritykselle. Lisäksi sellaiset työnantajalle kuuluvat velvoitteet, joiden voidaan katsoa liittyvän suoraan työn tekemiseen tai sen järjestelyihin kuuluvat käyttäjäyritykselle.<sup>14</sup> Työntekijän velvollisuus tehdä työtä käyttäjäyritykselle perustuu yllä mainittuihin asiakas- ja työsuhteisiin. Työntekijän ja käyttäjäyrityksen välillä ei lähtökohtaisesti muodostu minkäänlaista sopimussuhdetta.<sup>15</sup>

---

<sup>9</sup> Korkeimman oikeuden ratkaisuiissa KKO 1931 II 491 ja KKO 1932 II 235 isäntä oli lainannut renkiään. Rengille oli toisen isännän palvelussa tapahtunut työtapaturma. Ks. myös: Norros, 2007, s. 522.

<sup>10</sup> Vuokratyösääntelyn tarpeesta ks. esim. Kenner, 2003, s. 290.

<sup>11</sup> Elomaa, 2011, s. 42. Ks. myös: Ravi, 2012, s. 67.

<sup>12</sup> Ks. esim. Kairinen, 2009, s. 103.

<sup>13</sup> HE 157/2000 vp, s. 64.

<sup>14</sup> Moilanen, 2013, s. 88.

<sup>15</sup> TEM – raportti 16/2012, s. 35.

Vuokratyön käyttämiselle on monia eri perusteluita. Yleisesti voidaan todeta, että yrityksillä on mahdollisuus käyttää vuokratyötä strategisesti mukautuen vaihteleviin työvoimatarpeisiin. Yritysten toimintaympäristöt saattavat edellyttää joustavampia vaihtoehtoja perinteisen työsuhteen sijaan, ja vuokratyö soveltuukin hyvin projektiluonteiseen työhön tai asiantuntijatehtäviin, johon tarvitaan nopeasti lisätyövoimaa. Kyse voi myös olla käyttäjäyrityksen tarpeesta sijaisille äkillisestä työvoimapulasta johtuen. Vuokratyö on monella tapaa kustannustehokas ratkaisu yrityksille, joiden ei tarvitse tällaisissa tilanteissa varata resursseja esimerkiksi rekrytointiprosesseihin.<sup>16</sup> Vuokratyövoiman käyttäminen voi siten myös toimia tehokkaana yritysten rekrytointikanavana. Työntekijöiden osalta yleisimmät syyt hakeutua vuokratyöhön ovat ensinnäkin ylipäättäinen työllistyminen sekä työsuhteisiin liittyvä joustavuus.<sup>17</sup> Lisäksi vuokratyö luo mahdollisuuden lisäansioiden sekä monipuolisen työkokemuksen hankkimiseen.<sup>18</sup> Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n suorittaman yrityskyselyn perusteella vuokratyötä käytetään niin rakennusalalla, kuin myös tietopalveluiden toimialalla. Ammattiliitto Pron teettämässä työmarkkinaselvityksessä vuokratyötä käytetään erityisesti ICT- ja viestintäsektorilla. Myös Insinööriunionin mukaan vuokratyöntekijöiden osuus on kasvussa.<sup>19</sup>

Työmarkkinoille muodostuneet uudet epätyypilliset ja joustavammat työn teettämistavat, jotka yritysten näkökulmasta vastaavat paremmin vaihtelevaan työvoimatarpeeseen, johtavat myös työvoiman lisääntyneeseen liikkuvuuteen sekä henkilöstön nopeampaan vaihtuvuuteen. Ulkopuolisen työvoiman käyttö tarkoittaa, että yrityksessä työskentelee henkilöstöä, joka varsinaisesti ei ole yrityksen palkkaamaa, ja perinteisessä mielessä ei ole työsuhteessa yritykseen. Työntekijän asema työelämässä on kasvavan liikkuvuuden myötä muuttunut merkittävästi, ja tämä on huomattavissa erityisesti sitoutuneisuudessa työnantajaan. Muuttuva työelämä asettaa haasteensa työntekijän lojaalisuudelle työnantajaa kohtaan, erityisesti aloilla, joissa työntekijälle uskotaan erityistä vastuuta tai työntekijä omaa yrityksen liiketoiminnan kannalta merkittävää tietotaitoa.<sup>20</sup> Työvoiman lisääntynyt liikkuvuus muodostaa selvän riskitekijän työnantajalle, jolla on intressi suojella liiketoimintansa kannalta merkittäviä liikesalaisuuksia. Yritysten toiminta on enenevässä määrin siirtynyt perinteisen teollisen tuotannon sijasta tietotaitoon. Monella eri alalla yritysten tuottavuus perustuu työntekijöiden osaamiseen, ja nykyään juuri osaamisesta käydään kovaa kilpailua työmarkkinoilla. Kehitys työmarkkinoilla antaa aiheita

---

<sup>16</sup> TEM – raportti 16/2012, s. 37. Ks. myös: Prassl, 2016, s. 47.

<sup>17</sup> Ks. esim. Viitala – Vettensaari – Mäkipelkola, 2006, s. 41.

<sup>18</sup> Vuokratyötä selvittäneen työryhmän muistio, 2007, s. 19.

<sup>19</sup> TEM – raportti 16/2012, s. 40–42.

<sup>20</sup> Esimerkiksi Ruotsissa on selvitetty, että tekniikan alan yrityksissä kasvava osuus työntekijöistä ovat vuokratyöntekijöitä. Ks. esim. Teknikföretags inhyrning av personal, 2015, s. 12–13.

työntekijän velvollisuuksien oikeudelliselle tarkastelemiselle, etenkin työoikeudellisen lojaalisuusvelvollisuuden valossa.

Huomattavissa on selvä eturistiriita. Nykypäivänä työntekijä ei enää samalla tavalla sitoudu työnantajan alaisuuteen, vaan työtä tekevän osapuolen intressi perustuu mahdollisimman laajaan toimintavapauteen. Tämä korostuu erityisesti vuokratyön osalta, jonka funktio on tarjota joustavia ja työllisyyttä edistäviä mahdollisuuksia työmarkkinoilla. Samaan aikaan työnantajan liiketoiminnallisessa ja kilpailullisessa intressissä on nauttia mahdollisimman laajaa suojaa, joka käytännössä voi tarkoittaa työntekijän toimintavapauden rajoittamista esimerkiksi liikesalaisuuksien salassapitovelvollisuudella tai kilpailevan toiminnan kiellolla. Tiedon salassa pitämisellä saavutetaan kaupallista arvoa, jolloin tiedon paljastumisen riskinä voi olla vahingon aiheutuminen työnantajalle.<sup>21</sup> Eturistiriidan arviointia hankaloittaa se, että molempien osapuolten intressien suojeleminen on yhteiskunnallisesti perusteltua. Yritysten liikesalaisuuksien suojalla mahdollisestaan yritysten kasvua, mutta samalla työntekijän toimintavapaus edistää työllistymistä ja ylipäättänsä työmarkkinoiden joustavuuden ylläpitämistä. Tarkasteltaessa voimassa olevaa oikeutta voidaan selvittää, millä tavalla lainsäätäjä on priorisoinut osapuolten intressejä sekä missä raja hyväksyttävän ja lainvastaisen toiminnan välillä menee.<sup>22</sup> Yrityksillä on käytettävissään monia eri tapoja suojata liikesalaisuuksiaan, ja tätä on myös viime vuosien aikana käsitelty aktiivisesti lainsäädännössä muun muassa liikesalaisuusdirektiivin (LSDir, 2016/943/EU) kansallisen täytäntöönpanon johdosta.<sup>23</sup> Suomessa uusi liikesalaisuuslaki (LSL, 595/2018) astui voimaan elokuussa 2018.<sup>24</sup>

Yksi työsopimusoikeuden keskeisimmistä periaatteista on työsopimuksen osapuolten lojaalisuusvelvollisuus toisiaan kohtaan.<sup>25</sup> Periaate muodostaa sopijaosapuolille velvollisuuden ottaa huomioon vastapuolen edut ja oikeudet.<sup>26</sup> Työntekijän lojaalisuusvelvollisuudesta ei mainita lainsäädännössä eksplisiittisesti, mutta periaate ilmenee työsopimuslain (TSL, 55/2001) 3 luvun 1 §:ssä.<sup>27</sup> Säännöksen mukaan työntekijän tulee toiminnassaan välttää kaikkea, mikä on ristiriidassa sen kanssa, jota kohtuudella voidaan vaatia kyseisessä asemassa olevalta

---

<sup>21</sup> Vapaavuori, 2016, s. 15.

<sup>22</sup> Ks. myös: Nyblin, 2003, s. 230.

<sup>23</sup> TEM – selvitys 18/2018 s. 17. Ks. myös: Bruun – Norrgård, 2018, s. 487–488. Tulevaa muutosta lainsäädännössä edustaa esim. HE 222/2020 vp.

<sup>24</sup> Suomessa oli jo ennen direktiivin täytäntöönpanoa liikesalaisuuksille taattu suojelun vähimmäistaso, mutta sääntely oli enemmän hajanaista. Uusi liikesalaisuuslaki yhtenäisti kansallisen sääntelyn yhteen lakiin. Ks. myös: Schovsbo – Bruun, 2020, s. 89.

<sup>25</sup> Oikeuskirjallisuudessa käytetään myös käsitettä ”uskollisuusvelvoite.” Ks. esim. Koskinen et al., 2018, s. 599.

<sup>26</sup> Ks. esim. Tiitinen – Kröger, 2012, s. 325.

<sup>27</sup> Ollila, 2018, s. 370.

työntekijältä.<sup>28</sup> Säännöksen piiriin kuuluu myös sellaisen toiminnan välttäminen, joka olisi omiaan tuottamaan vahinkoa työnantajalle.<sup>29</sup> Työntekijän lojaalisuusvelvollisuus ilmenee myös TSL 3 luvun erityissäännöksissä koskien kilpailevan toiminnan kieltoa (TSL 3 luvun 3 §) sekä salassapitovelvollisuutta (TSL 3 luvun 4 §).<sup>30</sup>

Vuokratyöhön soveltuvan työsopimuslain sääntely perustuu edellä esitetyn mukaisesti lähtökohtaisesti perinteiseen työsuhteeseen. Näin ollen vuokratyö erityispiirteineen muodostaa erityiskysymyksiä, jotka nykysäännösten valossa voivat koitua ongelmalliseksi. Erityisesti vuokratyön kolmikantasuhde muodostaa työntekijän lojaalisuusvelvollisuudelle tavallisesta poikkeavan tilanteen. Työntekijän velvollisuudet aktualisoituvat vuokratyön kanssa tehdyn työsopimuksen johdosta, jolloin lojaalisuusvelvollisuuteen perustuvat salassapitovelvollisuus ja kilpailukiello koskevat lähtökohtaisesti ainoastaan vuokratyön ja työntekijän välistä suhdetta.<sup>31</sup> Tällöin käyttäjäyrityksen ja työntekijän suhde jää perinteisestä näkökulmasta ja suppean tulkinnan mukaan kokonaan sääntelemättömäksi. Vuokratyösuhde luo siten oikeudellisesti erityisen asetelman vuokratyöntekijän lojaalisuusvelvollisuudelle, joka herättää kysymyksiä nykyisen lainsäädännön riittävydestä ja ajanmukaisuudesta. Näiden oikeudellisten kysymysten tarkastelemisen ajankohtaisuus on perusteltua vuokratyön yleistymisen, työsuhteiden keston lyhenemisen ja liikesalaisuuksien enenevän suojelemisen tarpeen myötä.

## *1.2. Tutkimuskysymys*

Edellä kuvailtu tausta osoittaa monta ajankohtaista työoikeudellista kysymystä. Nykyisessä lainsäädännössä vuokratyön erityispiirteistä, kuten esimerkiksi työntekijän, vuokratyön ja käyttäjäyrityksen välisistä suhteista on säädetty suhteellisen vähän. Voimassa oleva käsitys oikeussuhteista perustuu vähäisen lainsäädännön ohella oikeuskäytäntöön ja oikeuskirjallisuuteen. Sekä vuokratyön, että liikesalaisuuksien suojelemisen merkitys on kasvanut huomattavasti viime vuosikymmenien aikana, jolloin kyseisten oikeudellisten ilmiöiden tarkastelemista voidaan pitää merkityksellisenä. Lisäksi kyseiset oikeudelliset ilmiöt ajavat pitkälti vastakkaisia intressejä, jolloin yrityksen laissa määrätyn salassapitosuojan soveltuvuutta nimenomaan vuokratyöhön on ajankohtaista tarkastella tarkemmin. Yrityksen salassapitosuojaa koskeva työoikeudellinen normisto on sama myös epätyypillisille työn teettämistavoille. Voimassa olevan oikeuden tarkastelun lähtökohta perustuu siihen, ettei lainsäätäjällä ole katsottu tarpeelliseksi

---

<sup>28</sup> Ks. esim. Koskinen – Ullakonoja, 2020, s. 130–131.

<sup>29</sup> Vahingoittamistarkoituksen arvioinnista ks. TT 2003:68. Ks. myös: Ollila, 2018, s. 370.

<sup>30</sup> Ks. myös: Ollila, 2018, s. 371, 373.

<sup>31</sup> TEM esitteet 11/2017, s. 31.



säättää ulkopuolisen yrityksen salassapitosuojasta tai vuokratyöntekijän lojaalisuusvelvollisuudesta erikseen.<sup>32</sup>

Tutkielman tarkoituksena on teoreettisesti analysoida vuokratyösuhteen osapuolten oikeuksia ja velvollisuuksia toisiaan kohtaan, mutta erityisesti sääntelyä koskien vuokratyöntekijän velvollisuuksia. Työntekijän uskollisuutta työnantajaa kohtaan on vuokratyösuhteen erityispiirteistä johtuen tarkasteltava sekä suhteessa vuokratyösuhteeseen, että myös käyttäjäyritykseen. Tutkimus painottuu kuitenkin analysoimaan erityisesti käyttäjäyrityksen ja työntekijän välistä sopimuksetonta suhdetta. Tietyillä aloilla vuokratyöntekijä voi saada tietoonsa käyttäjäyrityksen liikesalaisuuksia työntekovelvoitetta suorittaessaan. Tällöin on perusteltua tarkastella työntekijän lojaalisuusvelvollisuutta niin työntekijän näkökulmasta, kuin myös käyttäjäyrityksen oikeuksien eli lähinnä salassapitosuojan kannalta. Nykytilan problematiikka kiteytyykin juuri siihen kysymykseen, muodostaako epäselvä tilanne riskejä käyttäjäyritykselle tai erityistä epävarmuutta työntekijälle, ja millä tavoin voimassa olevan oikeuden nykyinen tulkinta suhtautuu vuokratyösuhteen osapuolten asemiin?

Tutkielmassa selvitettävä tutkimuskysymys on siten: miten voimassa oleva oikeus varmistaa käyttäjäyrityksen liikesalaisuuksien suojan vuokratyösuhteessa? Kysymyksenasettelua tulee systemaattisesti tarkastella teemoittain: 1) Miten määritellään vuokratyösuhte ja millä tavoin vuokratyön erityispiirteet soveltuvat voimassa olevaan työoikeusnormistoon sekä 2) millä tavalla työnantajan liikesalaisuuksien suoja koskeva sääntely soveltuu vuokratyösuhteen käyttäjäyritykseen? Näihin teemoihin voidaan vastata tarkastelemalla vuokratyöntekijän suhdetta käyttäjäyritykseen erityisesti työntekijän yleisen lojaalisuusvelvollisuuden valossa, mutta myös analysoimalla liikesalaisuuksien suoja koskevaa erityisnormistoa ja osapuolten välistä sopimusoikeudellista sopimusvapautta. Pääteemojen kautta voidaan lisäksi analysoida oikeustilaa etenkin usein heikommassa asemassa olevan vuokratyöntekijän suojelemisen sekä myös käyttäjäyrityksen liiketaloudellisten intressien turvaamisen kannalta. Liikesalaisuuksien suojelemiseen liittyvät kysymykset eivät yleensä rajoitu pelkkien työoikeudellisten oikeussäännösten vaaraan, vaan usein niihin liittyvät myös sopimusoikeudelliset aspektit erilaisten salassapitoa ja kilpailukieltoa koskevien sopimusten kautta. Tällaisten sopimusten vaikutusten ja kohtuullisuuden analysoiminen on tutkimuskysymyksen kannalta tarkoituksenmukaista.

---

<sup>32</sup> Ks. HE 68/2008 vp, s. 6.

Tutkielma painottuu käsittelemään käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välistä suhdetta, joka voimassa olevan oikeuden mukaan ei täytä työsuhteen tai minkään muunkaan sopimussuhteen syntymisen kriteerejä. Tästä syystä on perusteltua analysoida nykyisen sääntelyn toimivuutta etenkin vuokratyöstä johtuvan vuokratyöyrityksen, käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän muodostaman kolmikantasuhteen valossa, sekä tuoda esille näkökantoja mahdollisten ongelmatilanteiden ratkaisemiseksi. Ensinnäkin on tarkasteltava, millä tavalla lojaalisuusvelvollisuus ja liikesalaisuuksien suojeleminen määräytyy vuokratyötilanteessa verrattuna perinteiseen työsuhteeseen. Voimassa olevan oikeuden soveltuvuuden arvioimisen jälkeen voidaan tehdä johdopäätöksiä mahdollisen erityissääntelyn tarpeellisuudesta. Liikesalaisuuksien suojaamista koskevien työoikeudellisten sääntöjen funktio on, että työntekijällä ei olisi mahdollisuuksia ilmaista tai käyttää niitä työntekovelvoitteen ulkopuolella.<sup>33</sup> Lainsäädännössä on kattavasti säännelty työnantajan oikeussuojakeinoista salassapitovelvoitteen laiminlyömisestä tai rikkomisesta. Tämän tutkielman kysymyksenasettelun ja pääteemojen kannalta on myös tarkoituksenmukaista analysoida vuokratyöntekijän velvoitteiden laiminlyömisestä johtuvaa vastuuta vuokratyön kolmikantasuhteen näkökulmasta, erityisesti mahdollisten vahingonkorvausvaatimusten osalta.

Vuokratyötä ja liikesalaisuuksia koskevaa sääntelyä on yksittäisinä oikeudellisina ilmiöinä jo käsitelty perusteellisesti eurooppalaisessa ja suomalaisessa oikeuskirjallisuudessa.<sup>34</sup> Tämän tutkielman tarkoituksena on kuitenkin tarkastella ilmiöiden yhteentoimivuutta voimassa olevan oikeuden mukaan. Aiheesta ei esiinny aiempaa suoraan tutkimuskysymykseen vastaavaa suomalaista oikeudellista tutkimusta. Tutkimuskysymyksen onnistunut selvittäminen edellyttää aiemmasta tutkimuksesta johdettavien yhtäläisyyksien ja analogioiden käyttämistä. Etenkin käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välisen suhteen sekä lojaalisuusvelvollisuuden tarkasteleminen olisi tällä hetkellä tarpeellista. Oikeustilan selvittäminen lakisääteisen suojan osalta voisi samalla ehkäistä yritysten liiallisten ja kohtuuttomien sopimusten esittämistä työntekijöille, jotka voivat olla omiaan rajoittamaan työntekijöiden joustavuutta ja liikkuvuutta.

### *1.3. Metodi ja lähdeaineisto*

Tutkielman tarkoituksena on tutkia työsopimusoikeudellisia säännöksiä sekä liikesalaisuuksia koskevaa normistoa, eli voimassa olevaa oikeutta. Tutkielma edustaa siten oikeusdogmaattista

---

<sup>33</sup> Vapaavuori, 2019, s. 436.

<sup>34</sup> Kattavia esityksiä vuokratyöoikeudesta ovat esim. Sädevirta, 2002; Elomaa 2011 ja Hietala – Kaivanto – Schön, 2014. Liikesalaisuuksien suojasta mainittakoon erityisesti Vapaavuori, 2019 ja Schovsbo – Minssen – Riis, 2020.

tutkimusta, jonka tarkoituksena on tulkita ja systematisoida voimassa olevan oikeuden sisältöä erilaisista oikeuslähteistä.<sup>35</sup> Sovellettavina oikeuslähteinä käytetään pääasiassa kansallista lainsäädäntöä, oikeuskäytäntöä sekä oikeuskirjallisuutta. Oikeussääntöjen sisältöä tutkitaan teleologisesti tavoitteiden ja perustelujen kautta, jolloin voimassa olevaa oikeutta pyritään kuvailemaan *de lege lata*.<sup>36</sup> Keskeisimmät oikeuslähteet kansallisen lainsäädännön tarkastelussa ovat työsopimuslaki ja liikesalaisuuslaki, sekä soveltuvin osin rikoslain (RL, 39/1889) yrityssalaisuuksia koskevat säännökset (605/2018). Oikeuslähteiden tulkinnassa keskeinen asema on etenkin lainsäätäjän tarkoituksen selvittämisessä. Tarkoituksen selvittäminen voidaan johtaa lainvalmistelutöistä, kuten erilaisista perusselvityksistä ja hallituksen esityksistä eduskunnalle.<sup>37</sup> Kansallisen lainsäädännön tulkinnan tueksi, käytetään tutkielmassa myös tarkastelun kohteena työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemia raportteja, selvityksiä ja mietintöjä. Oikeuslähteinä ne eivät varsinaisesti sido työsuhteen osapuolia tai tuomioistuimia, mutta suosituksenluonteiset linjaukset edustavat kuitenkin vahvasti tulkintaa voimassa olevan oikeuden sisällöstä. Linjausten käyttäminen oikeuskirjallisuuden ohella tukee tutkimuskysymyksen selvittämistä ja tutkielman tavoitetta.

Tutkielma painottuu kansallisen lainsäädännön tarkastelemiseen, mutta aiheen luonteen sekä uusien näkökulmien huomioiminen edellyttää myös soveltuvin osin EU:n vuokratyö- ja liikesalaisuusdirektiivin sekä kansainvälisen työoikeudellisen sääntelyn tarkastelemista. Erityisesti Pohjoismaihin, joissa vallitsee pitkälti samat yleiset työoikeudelliset opit ja periaatteet, on tutkielman tavoitteiden kannalta tarkoituksenmukaista keskittyä. Tutkielma ei kuitenkaan suoranaisesti sovelta komparatiivista metodologiaa, vaan tarkoituksena on lähtökohtaisesti tarkastella Suomen voimassa olevaa oikeutta oikeusvertailevilla osilla, mikäli niiden voidaan katsoa tukevan kansallisen oikeuden tulkintaa.<sup>38</sup> Analysoitaessa oikeussääntöjen yhteiskunnallisia vaikutuksia käytetään tutkielmassa myös oikeuspoliittista ja oikeussosiologista metodologiaa. Tämä korostuu erityisesti, kun tarkastelun kohteena on vuokratyön käyttö ja liikesalaisuusnormisto sekä työn tekijän ja työnantajan vastakkaisten yhteiskunnallisten intressien huomioon ottaminen. Liikesalaisuuksia koskevan sääntelyn osalta tutkimuksessa käydään myös tietyin osin oikeustaloustieteellisen alan puolella.<sup>39</sup> Tutkielmassa käytettävä metodinen moninaisuus edustaa modernia oikeustieteellisen tutkimuksen lähestymistapaa, jossa korostuu avoimuus erilaisten menetelmien käyttämiselle.<sup>40</sup>

---

<sup>35</sup> Aarnio, 1978, s. 52. Ks. myös: Peczenik, 1995, s. 33–34 ja Kleineman, 2013, s. 21.

<sup>36</sup> Teleologisista argumenteista ks. esim. Hellner, 1996, s. 77–78 ja Aarnio, 1989, s. 239–243.

<sup>37</sup> Aarnio, 1989, s. 225–230.

<sup>38</sup> Oikeusvertailevien argumenttien merkityksestä ks. esim. Aarnio, 1989, s. 235–236.

<sup>39</sup> Ks. esim. Lehrberg, 2018, s. 247–248 ja 249–250.

<sup>40</sup> Määttä, 2016, s. 135.

#### *1.4. Aiheen raja*

Tutkielmassa keskitytään työoikeuteen, ja erityisesti vuokratyöhön. Tutkimuksen keskeisimpinä kohteina ovat vuokratyösuhteessa olevan työntekijän lojaalisuusvelvollisuus sekä sopimusperusteisen liikesalaisuuksien suojan erityiskysymykset. Tästä johtuen tutkielmassa ei tarkastella työnantajan vastaavaa lojaalisuusvelvollisuutta. Lojaalisuutta ja sen vaikutuksia on kuitenkin lähtökohtaisesti tarkasteltava vuokratyön kolmikantasuhteen takia kokonaisuutena. Tutkielman pääpaino on silti käyttäjäyrityksen ja työntekijän välisessä suhteessa. Lojaalisuusvelvollisuus on käsitteenä erittäin laaja, eikä sitä tämän pituisessa tutkimuksessa ole tarkoituksenmukaista tarkastella kokonaan. Tästä syystä tutkimuksessa ei varsinaisesti käsitellä lojaalisuusvelvollisuuteen kuuluvaa työntekijän yleistä työnteon huolellisuusvelvollisuutta tai työpaikan olosuhteisiin liittyvien puutteiden ilmoitusvelvollisuutta. TSL 3 luvun 3 ja 5 §:n kilpailevan toiminnan kieltoa ja kilpailukieltosopimuksia koskevat säännökset ovat kuitenkin tutkimuskysymyksen kannalta käsiteltävä, sillä ne liittyvät vahvasti liikesalaisuuksien suojelemiseen. Liikesalaisuuksien oikeudettomasta käytöstä ja ilmaisemisesta johtuvaa rikosoikeudellista vastuuta käsitellään tutkielmassa soveltuvin osin. Vaikka rikosoikeudellisilla säännöksillä on merkittävä asema liikesalaisuusloukkausten osalta, keskitytään tässä tutkielmassa pääsääntöisesti liikesalaisuuksien työoikeudellisen ja osittain siviilioikeudellisen suojan tarkasteluun. Rikosoikeudellisten säännösten käsittely rajoittuu niiden informatiiviseen ja preventiiviseen funktioon osana työntekijän yleistä salassapitovelvollisuuden kokonaisuutta. Tutkielmassa ei käsitellä vuokratyöntekijän mahdollisten salassapitorikosten tai -rikkomusten rangaistavuutta. Tutkimuksen pääpaino on näin ollen preventiivisessä liikesalaisuuksien suojelemisessa vuokratyösuhteen aikana, sekä suojan lakisääteisessä ja sopimusperusteisessa ulottamisessa työsuhteen jälkeiseen aikaan. Tutkielma ei rajoitu tarkastelemaan liikesalaisuuksien suojaa tietyssä ammattiryhmässä, vaan keskittyy pikemminkin vuokratyön soveltumiseen voimassa olevaan liikesalaisuusnormistoon ja perinteisiin työlainopillisiin näkemyksiin.

#### *1.5. Tutkielman rakenne*

Tutkielma on jaettu kuuteen osaan, joista ensimmäinen on johdanto. Toisessa osassa tarkoituksena on tarkemmin analysoida vuokratyön käyttöä ja merkitystä työmarkkinoilla. Tarkastelu painottuu työn teettämistavan työoikeudellisten erityispiirteiden analysointiin työsopimuslain ja vuokratyödirektiivin valossa, sekä mahdollisten laintulkintaan liittyvien ongelmien osoittamiseen. Tässä osassa keskitytään myös alustamaan keskustelua vuokratyösuhteen osapuolten välisistä oikeuksista ja velvollisuuksista. Tutkielman kolmannessa osassa käsitellään

tutkimuksen toista pääteemaa eli liikesalaisuuksia. Osion tarkoituksena on tarkastella liikesalaisuuskäsitteen tunnusmerkkejä sekä analysoida erityisesti käyttäjäyrityksenä toimivan työnantajan salassapitointressiä. Neljännessä luvussa käsitellään tarkemmin laissa säädettyä salassapitosuojaa työsopimuslain ja muun liikesalaisuusnormiston valossa. Osiossa tarkastellaan työntekijän lojaalisuusvelvollisuutta työnantajaa kohtaan, työntekijän erityisesti säädettyä salassapitovelvoitetta ja kilpailevan toiminnan kieltoa sekä myös sopimusperusteista liikesalaisuuksien suojaa. Viidennen luvun tarkoituksena on yhdistää edellä käsitellyt teemat ja arvioida nykyistä oikeustilaa tutkimuksessa esiintyneiden ongelmakohtien valossa. Tavoitteena on analysoida millä tavalla voimassa oleva oikeus koskien liikesalaisuuksien suojaa tosiasiaassa soveltuu vuokratyösuhteisiin ja missä määrin oikeustilan kehittämiseksi olisi tarvetta. Lopuksi tuon myös esille vuokratyön ja liikesalaisuuksien sääntelyn tulevaisuuteen liittyviä näkökohtia. Viimeisessä luvussa tarkoituksena on esittää tutkimuskysymykseen liittyvät tulokset ja johtopäätökset. Lisäksi tässä osiossa esitetään, mikäli tutkielman tarkoitus voidaan todeta täyttyneen.

## 2. VUOKRATYÖ ERITYISPIIRTEINEEN

### 2.1. Vuokratyö epätyypillisenä työn teettämistapana

Työsopimusoikeutemme kulmakiviä on perinteinen näkemys työnantajan ja työntekijän välisestä työsuhteesta, joka syntyy työsopimuslain edellyttämien työsuhteen tunnusmerkkien täytyessä. TSL 1 luvun 1 §:n mukaan laissa määrättyt säännökset soveltuvat sopimukseen, jonka perusteella työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti suorittamaan työtä työnantajalle tämän direktiovallan alaisena ja saa siitä palkkaa tai muuta vastiketta. Työsuhteen olemassaolo perustuu aina tapauskohtaiseen kokonaisarviointiin, jossa kaikilla työsuhteen tunnusmerkeillä on arvioinnin kannalta merkitystä. Työsuhteen syntyminen edellyttää lähtökohtaisesti kaikkien tunnusmerkkien täyttymistä.<sup>41</sup> Viime kädessä arviointi tehdään kuitenkin sopijaosapuolten välisen oikeussuhteen tosiasiallisia olosuhteita tarkastelemalla.<sup>42</sup> Lakisääteinen oletama työsuhteesta on, että se on kestoaltaan toistaiseksi voimassa oleva.<sup>43</sup>

Perinteisessä työsuhteessa olevat henkilöt kuuluvat yrityksen kantahenkilöstöön tai ydintyövoimaan vakinaisilla ja kokoaikaisilla työsopimussuhteilla. Tästä ryhmästä voidaan työvoiman kannalta erottaa niin kutsuttuun joustotyövoimaan kuuluvat työntekijät. Työsuhteessa olevaan joustotyövoimaan lasketaan esimerkiksi määräaikaiset ja osa-aikaiset työntekijät, kun taas ei työsuhteessa oleviin lasketaan esimerkiksi vuokratyöntekijät.<sup>44</sup> Perinteisestä työsuhteesta voidaan lain asettamien puitteiden sisällä poiketa perustelluista syistä määräaikaisella työsopimussuhteella. Määräaikainen työsopimus päättyy työsopimuksessa ennalta määrätyn kestoajan päätyttyä. Perustelluiksi syiksi sopia määräaikaisesta työsopimuksesta katsotaan esimerkiksi jonkin tietyn määrätyn työn tekeminen, projektin suorittaminen tai työvoiman hetkellisen tarpeen nousu.<sup>45</sup> Määräaikaisuuden käyttämisen perusteluista on huomattavissa yhteneväisyydet vuokratyön käyttämiselle. Tämän takia työsuhteen määräaikaisuutta voidaan käyttää myös työvoiman vuokrausta koskevissa sopimuksissa.<sup>46</sup> Tässä yhteydessä on myös tarpeen nostaa esille osa-aikaisten työsopimusten käyttö. Osa-aikaisten työntekijöiden viikkotyöaika tai keskimääräinen työaika vuoden aikana on kokoaikaiseen työntekijän säännölliseen työaikaan verrattuna

<sup>41</sup> Äimälä – Kärkkäinen, 2017, s. 24.

<sup>42</sup> Äimälä – Kärkkäinen, 2017, s. 37.

<sup>43</sup> Tiitinen – Kröger, 2012, s. 115. Ks. myös: TEM – raportti 16/2012, s. 6.

<sup>44</sup> TEM – raportti 16/2012, s. 6.

<sup>45</sup> Tiitinen – Kröger, 2012, s. 125–128.

<sup>46</sup> Käytännössä vuokratyötä koskeva työsopimus on työn teettämistavan luonteesta johtuen määräaikainen. Toisaalta vuokratyösopimus voi pysyväisluonteisissa tilanteissa olla myös voimassa toistaiseksi. Ks. esim. KKO 2012:10 ja erityisesti perustelukohta 14. Ks. myös: Koskinen – Ullakonoja, 2020, s. 24.

lyhyempi. Osa-aikaisten työsopimusten käyttämistä perustellaan myös juuri työvoiman tarpeen vaihtelevuudella.<sup>47</sup>

Kun verrataan yllä mainittuja epätyypillisiä työn teettämistapoja perinteiseen toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen, herää erityiskysymyksiä liittyen juuri työntekijän ja työnantajan väliseen suhteeseen. Työsuhteiden luonteista johtuva lyhytkestoisuus asettaa etenkin osapuolten väliselle luottamussuhteelle haasteensa. Lojaliteettiin liittyvien riskitekijöiden kartoittaminen on näin ollen ainakin työnantajan asemassa olevan yrityksen intressissä. Toinen mielenkiintoinen asetelma juuri vuokratyössä on työnantajalle kuuluvien oikeuksien ja velvollisuuksien jakautuminen kahden osapuolen välille sekä erityisesti vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen välinen oikeussuhde.

Jotta vuokratyön osapuolten suhteita voitaisiin tarkastella tarkemmin, on keskeistä tunnistaa erityispiirteiden kautta vuokratyön käyttämiseen liittyvät syyt sekä niihin liittyvät edut ja haitat. Tällä tavoin hahmotetaan tarkemmin syyt yritysten liiketoiminnallisten intressien sekä vuokratyöntekijän aseman suojelemiselle. Tässä yhteydessä on tutkielman tarkoituksen kannalta tarkoituksenmukaista keskittyä vuokratyön erityispiirteisiin voimassa olevan työlainsäädännön valossa. Tarkoituksena ei kuitenkaan ole antaa yleisluonteista esitystä työsuhteen syntymisestä päättymiseen asti, vaan tuoda esille vuokratyöhön liittyviä erityispiirteitä, joilla on merkitystä juuri kolmikantasuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien näkökulmasta.

Todettakoon alkuun, että vuokratyö on kasvava tapa yrityksille käyttää ulkopuolista työvoimaa. Useimmiten tämä tapahtuu niin, että työvoiman vuokraamisesta vastaava yritys, esimerkiksi henkilöstöpalveluyritys, vuokraa työntekijän käyttäjäyrityksen käyttöön. Tällaisessa tilanteessa työsuhde ei velvoita työntekijää työskentelemään vuokratyöryitykselle, vaan kyse on silloin työskentelemisestä vuokratyöryityksen sopimuskumppanin hyväksi. Varsinaisen työvoiman vuokraustoiminnan harjoittaminen ei suoranaisesti ole edellytys vuokratyön käyttämiseksi. Laissa määrättyjen edellytysten täytyessä yritys voi muissakin tapauksissa siirtää työntekijän toiselle työnantajalle. Mikäli työntekijän siirtäminen tapahtuu vuokratyöryityksen ja käyttäjäyrityksen välillä vastikkeettomasti, kyse ei ole työvoiman vuokraamisesta, vaan lainaamisesta toisen käyttöön.<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> Moilanen, 2013, s. 76.

<sup>48</sup> Usein työvoiman vuokraamisella tarkoitetaan henkilöstöpalveluyrityksen harjoittamaa työvoiman vuokraamistoimintaa. Vuokratyö oikeudellisena ilmiönä käsittää kuitenkin muitakin tilanteita. Esimerkiksi samaan konserniin kuuluvien yritysten välillä voidaan myös siirtää työntekijöitä toisen työnantajan käyttöön. Ks. Äimälä – Kärkkäinen, 2017, s. 115 ja HE 157/2000 vp, s. 65.

Työntekijän näkökulmasta keskeinen peruste vuokratyöhön ryhtymiseen on luonnollisesti työllistyminen. Vuokratyötä pidetäänkin joustavana vaihtoehtona vakituiselle työlle. Yrityksille vuokratyövoiman käyttäminen edesauttaa nopealla ja joustavalla tavalla lisätyövoiman tarpeen täyttämistä.<sup>49</sup> Myös tilapäisen erityisosaamisen tai asiantuntemuksen tarvetta voidaan täyttää käyttämällä vuokratyötä. Ulkopuolisen työvoiman käytöllä voidaan näin ollen minimoida yrityksen vakituisen henkilöstön työmäärää tai potentiaalista ylityön tarvetta. On myös mahdollista, että jokin tietty työ ei kuulu yrityksen ydintoimintaan tai toimintastrategiaan. Tällöin voi olla hyödyllistä palkata ulkopuolista työvoimaa kyseisen tarpeen täyttämiseksi.<sup>50</sup> Luonteenomaista vuokratyölle on yritysten näkökulmasta muun muassa tilapäisyys, työvoiman tarpeen nopeus sekä mahdollinen erityisasiantuntemuksen tarve. Yleisellä tasolla vuokratyöhön liittyy kaikkien osapuolten näkökulmasta myös erilaisia riskitekijöitä. Käyttäjäyrityksen riskit liittyvät usein vuokratyöntekijältä edellytettävään osaamiseen, ja etenkin siihen, millaisella sitoutuneisuudella tämä tekee työtä käyttäjäyrityksen palveluksessa. Työn lyhytkestoisuus saattaa merkitä työvoiman nopeaa vaihtuvuutta, johon käyttäjäyrityksen on usein varattava resursseja. Työntekijälle riskit liittyvät työsuhteen lyhytaikaiseen kestoon ja työsuhteen jatkumisen epävarmuuteen.<sup>51</sup>

## *2.2. Vuokratyön käsite ja työsuhteen ehtojen määräytyminen*

Suomessa ei ole erikseen säädetty lakia koskien vuokratyötä, joten kolmikantasuhteen osapuolten oikeussuhteisiin sovelletaan lähtökohtaisesti yleistä työlainsäädäntöä. Yleisen työlainsäädännön soveltuminen vuokratyöhön sellaisenaan katsotaan edistävän erilaisten työntekijöiden yhdenvertaisuutta ja vähimmäistyöehtojen turvaamista. Koska vuokratyösuhteet kuitenkin eroavat tavanomaisesta työsuhteesta, on lainsäätäjät katsonut tarpeelliseksi sisällyttää työoikeudellisiin lakeihin joitakin vuokratyötä koskevia erityissäännöksiä.<sup>52</sup>

Vuokratyöoikeudellinen sääntely otti Euroopassa suurimman tähänastisen kehitysaskelensa vuokratyödirektiivin myötä.<sup>53</sup> Työn teettämistapana vuokratyölle näytettiin unionissa selvää vihreää valoa. Direktiivin 2 kohdan mukaan erilaisten epätyypilliseksi katsottavien työntekijöiden yhdenmukaistamisella onnistutaan parantamaan työntekijöiden työoloja EU:ssa.<sup>54</sup>

---

<sup>49</sup> Ks. myös: Prassl, 2016, s. 47.

<sup>50</sup> TEM – raportti 16/2012, s. 37 s. Ks. myös Elomaa 2011, s. 16.

<sup>51</sup> Hietala – Kaivanto – Schön, 2014, s. 22–23.

<sup>52</sup> On katsottu, että erityislain sijasta vuokratyön erityispiirteitä on tarkoituksenmukaisempaa huomioida yksittäisillä muutoksilla yleisessä työlainsäädännössä. Ks. HE 68/2008 vp, s. 8.

<sup>53</sup> Ks. myös: Engblom, 2013, s. 169.

<sup>54</sup> Ks. esim. Weiss, 2011, s. 47.



Direktiivissä keskeinen periaate on työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun edistäminen, jonka tavoitteena on mahdollistaa yhdenvertainen asema vuokratyöntekijöille suhteessa yrityksen omiin vakituisiin työntekijöihin. Vuokratyödirektiivi ei sinänsä tuonut merkittäviä uusia muutoksia suomalaiseen työlainsäädäntöön, mutta direktiivin myötä jo voimassa ollut vuokratyötä koskeva sääntely kuitenkin selkeytyi entisestään.<sup>55</sup> Direktiivistä johdettavissa oleva yhdenvertaisen kohtelun periaate, joka pitkälti on käyttäjäyritystä velvoittava, on monilta osin keskeinen tarkasteltaessa vuokratyön osapuolten velvollisuuksien ja oikeuksien määräytymistä. Vuokratyön määritelmä on johdettavissa direktiivin 1 luvun 1 artiklasta koskien direktiivin soveltamisalaa:

Tätä direktiiviä sovelletaan työntekijöihin, joilla on työsopimus tai työsuhde työvoiman vuokrausyrityksen kanssa ja jotka on asetettu käyttäjäyritysten palvelukseen työskentelemään tilapäisesti niiden valvonnassa ja johdolla.

Vuokratyödirektiivin määritelmästä voidaan johtaa osapuolten välinen kolmikantasuhde, joka poikkeaa perinteisestä työnantajan ja työntekijän välisestä suhteesta. Toisin sanoen, kyse on vuokratyöstä direktiivin tarkoittamassa merkityksessä, kun työntekijä on työsuhhteessa vuokrausyrityksen kanssa ja tämä siirretään käyttäjäyrityksen palvelukseen. Käyttäjäyritykselle muodostuu työnjohto-oikeus ja työnteon on oltava käyttäjäyrityksen palveluksessa tilapäistä. Suomessa vuokratyön käyttämisestä oli säännöksiä jo ennen vuokratyödirektiivin voimaantuloa, eikä direktiivin määritelmällä ollut erityisen suurta vaikutusta kansalliseen lainsäädäntöön. Vuokratyö on kansallisessa lainsäädännössämme määritelty oikeuksien ja velvollisuuksien siirtämistä koskevassa TSL 1 luvun 7 §:ssä seuraavasti:

Työsopimuksen osapuolet eivät saa siirtää työsopimuksesta johtuvia oikeuksiaan tai velvollisuuksiaan kolmannelle ilman toisen sopijapuolen suostumusta, ellei jäljempänä säädetystä muuta johdu.

Eräänntynyt saaminen voidaan kuitenkin siirtää toisen sopijapuolen suostumuksesta.

Työnantajan siirtäessä työntekijän tämän suostumuksella toisen yrityksen (käyttäjäyritys) käyttöön, käyttäjäyritykselle siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Käyttäjäyrityksen on toimitettava työntekijän työnantajalle ne tiedot, jotka työnantaja tarvitsee velvollisuuksiensa täyttämiseksi. (14.11.2008/707)

---

<sup>55</sup> Ravi, 2012, s. 71. Ks. myös: Elomaa, 2011, s. 42–44.

Vuokratyö eroaa perinteisestä työnantajan ja työntekijän välisestä työsuhteesta siten, että siinä työnantajana toimiva vuokratyö siirtää korvausta vastaan työntekijän toiselle yritykselle.<sup>56</sup> Järjestelyn erikoisuudeksi muodostuu kolmas osapuoli, jolloin myös oikeussuhteiden määrä lisääntyy. Vuokratyön ja työntekijän väliseen työsopimukseen perustuvan työsuhteen lisäksi, vuokra- ja käyttäjäyrityksen välillä on sopimusoikeudellinen asiakassuhde, eli sopimus työvoiman vuokrasta. Nämä sopimusperusteiset oikeussuhteet muodostavat lopulta myös käyttäjäyrityksen ja työntekijän välille oikeussuhteen.<sup>57</sup> Koska työntekijän ja käyttäjäyrityksen välillä ei ole sopimusta, määräytyy heidän suhteensa ainoastaan lainsäädännön, asiakassopimuksen ja työsopimuksen perusteella. Oikeussuhteen arviointi perustuu keskeisesti oikeuksien ja velvollisuuksien siirtämistä koskevan säännöksen (TSL 1:7.3 §) mukaan. Työsopimuslain TSL 2 luvun 9a §:ssä on myös säädetty vuokratun työntekijän oikeuksista käyttäjäyrityksen palveluihin ja järjestelyihin.<sup>58</sup>

Työsopimukseen perustuvat oikeudet ja velvollisuudet ovat lähtökohtaisesti henkilökohtaisia. TSL 1:7.1 §:n mukaan, oikeuksia ja velvollisuuksia ei voida siirtää kolmannelle ilman, että toinen sopijapuoli on tähän suostunut.<sup>59</sup> Käytännössä työntekijä osoittaa suostumuksensa sitoutuessaan työskentelemään työnantajan sopimuskumppanille. Tämä sitoutuneisuus voidaan todeta jo siitä, että työntekijä tulee työvoiman vuokraamista harjoittavan yrityksen palvelukseen.<sup>60</sup> TSL 1:7.3 §:n mukaan käyttäjäyritykselle siirtyy vuokratyösuhteelta työntekijän suostumukseen perustuva työn tekninen johto- ja valvontaoikeus sekä kaikki muut työnantajalle kuuluvat velvoitteet, jotka suoraan liittyvät työn suorittamiseen tai sen järjestelyihin. Tämä tarkoittaa samalla sitä, että vuokratyösuhteelle jää työnantajan ne oikeudet ja velvollisuudet, jotka eivät TSL 1:7.3 §:n mukaan siirry käyttäjäyritykselle. Samalla työntekijälle muodostuu velvollisuuksia vuokratyöstä kohtaan, siltä osin, kun ne eivät TSL 1:7.3 §:n nojalla ole siirtyneet käyttäjäyritykselle.<sup>61</sup>

---

<sup>56</sup> Vuokratyön yksityiskohtaisemmasta määritelmästä ks. esim: HE 157/2000 vp, s. 64–65 ja HE 68/2008 vp, s. 3. Komparatiivisesti vuokratyön määritelmästä ks. esim. Adlercreutz – Mulder, 2013, s. 240–241 ja Berg, 2008, s. 114, 130–133 sekä 157–158.

<sup>57</sup> Hietala – Kaivanto – Schön, 2014, s. 13.

<sup>58</sup> Tiitinen – Kröger, 2012, s. 384.

<sup>59</sup> Lain esitöissä ilmenevien perustelujen valossa mielenkiintoiseksi muodostuu kysymys siitä, voidaanko edellyttää työntekijän suostumusta tilanteissa, jotka eivät täytä määrättyjä vuokratyön tunnusmerkkejä? Koska työntekijän siirtämisestä on säädetty laissa erikseen, vaikuttaisi toimi niin olennaiselta muutokselta työsuhteessa, ettei työnantaja kuitenkaan puhtaasti direktio-oikeutensa nojalla voisi siirtää työntekijää toisen yrityksen käyttöön ilman tämän suostumusta. Ks. HE 157/2000 vp, s. 65.

<sup>60</sup> Äimälä – Kärkkäinen, 2017, s. 115.

<sup>61</sup> Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto, 2016, s. 110–111 ja Tiitinen – Kröger, 2012, s. 383–386.

TSL 2:9:n mukaan vuokratyöntekijän työsuhteeseen sovelletaan lähtökohtaisesti vuokrayritystä koskevaa työehtosopimusta. Toimisto-, taloushallinnon- ja ICT-alan yrityksissä työskenteleviin soveltuu Henkilöstöpalveluyritysten liitto ry:n (HPL) ja Toimihenkilöliitto ERTO ry:n välinen ja yleissitovaksi vahvistettu työehtosopimus.<sup>62</sup> Mikäli vuokrayritystä ei velvoittaisi työehtosopimus, sovellettaisiin vuokratyöntekijän työsuhteeseen käyttäjäyritystä koskevaa työehtosopimusta. Jos työehtosopimusta ei lainkaan sovelleta, määräytyvät vuokrattujen työntekijöiden vähimmäistyöehdot vähintään käyttäjäyritystä velvoittavien sopimusten ja käytäntöjen mukaisesti. Tätä säännöstä on esitöissä kuvailtu yhdenmukaisena vuokratyödirektiivin 5 artiklan 1 kohdan yhdenvertaista kohtelua edellyttävän periaatteen kanssa.<sup>63</sup>

Työn suorittaminen saattaa liiketaloudellisesta näkökulmasta edellyttää erityisosaamista tai asiantuntemusta, jota vuokratyön sijasta voidaan hankkia alihankinnan kautta.<sup>64</sup> Koska tässä tutkielmassa tarkastellaan juuri vuokratyösuhdetta ja erityistä tietotaitoa vaativaa työtä, on tässä yhteydessä merkityksellistä käsitellä vuokratyön ja alihankinnan käsitteiden välistä distinktiota. Alihankinnan työoikeudellinen merkitys on keskeinen monissa yhteyksissä. Useissa työehtosopimusten ulkopuolista työvoimaa käsittelevissä määräyksissä mainitaan alihankinta. Alihankinnalla tarkoitetaan henkilöä tai useimmiten yritystä, joka lupautuu sopimuksen mukaisesti esimerkiksi hankkimaan materiaalin, toteuttamaan työn tai tekemään jonkin muun sopimukseen liittyvän asian. Tyypillistä alihankinnalle on myös niin kutsuttu ketjuttaminen eli sopimusten tekeminen useamman toimijan kanssa työn suorittamisesta.<sup>65</sup> Oikeudellinen funktio on yllä mainittujen seikkojen valossa monin tavoin vuokratyön kaltaista.<sup>66</sup> Työsopimuslain esitöiden mukaan vuokratyön oikeussuhteita koskeva säännös (TSL 1:7.3 §) ei sovellu alihankintaan, vaikka alihankinta voidaan kategorisoida ulkopuolisen työvoiman käyttämisluokaksi. Samassa yhteydessä todetaan, että alihankinnalla tarkoitetaan palvelujen tai tuotannon hankkimista joltakin toiselta yritykseltä. Vaikka alihankkijan työntekijöiden työntekovelvoite on työn tilaajaa kohtaan, työskentelevät he kuitenkin alihankkijan direktiovallan alaisena.<sup>67</sup>

Laissa ei eritellä vuokratyön ja alihankinnan käsitteitä. Niiden erottaminen toisistaan voi kuitenkin olla työoikeudellisesti keskeistä, etenkin työsuhteiden ehtojen määräytymisen kannalta.

---

<sup>62</sup> Henkilöstöpalvelualan työehtosopimus 16.3.2020–28.2.2022.

<sup>63</sup> HE 104/2011 vp, s. 13. Ks. myös: Engblom, 2013, s. 170.

<sup>64</sup> Elomaa, 2011, s. 15. Alihankkijan käsitteen kanssa voidaan myös rinnastaa aliurakoitsija.

<sup>65</sup> Elomaa, 2011, s. 46.

<sup>66</sup> Ulkopuolisen työvoiman käyttömuotojen samankaltaisuus antaa aihetta tarkastella niitä samankaltaisissa yhteyksissä analogiapäätelyn kautta. Ks. esim Hellner, 1996, s. 110–111. Liikesalaisuuksien suojaa koskevan normiston soveltuvuus alihankintaan voisi perustellusti tarkoittaa soveltuvuutta myös vuokratyöhön. Ks. esim. HE 49/2018 vp, s. 35 ja s. 90.

<sup>67</sup> HE 157/2000 vp, s. 65. Ks. myös: Sädevirta, 2002, s. 21–22.

Alihankinnassa työsuhteen vähimmäisehtojen määräytymisestä ei vuokratyön tavoin säädetä lainsäädännössä. Alihankinnassa sovellettaviksi työsuhteen ehdoiksi määräytyvät ne ehdot, jotka koskevat alihankintaa tekevää yritystä. On myös mahdollista, että työehtosopimuksessa määrätään toisin. Näin ollen sovellettavaksi tulisi tilaavan yrityksen noudattamat työsuhteen ehdot.<sup>68</sup> Vuokratyön ja alihankinnan erottelua on käsitelty työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2010:60. Tapauksessa oli kyse siitä, katsottiinko urakkasopimuksen perusteella tehty työ työehtosopimuksen mukaan alihankinnaksi tai vuokratyöksi. Sähköalojen ammattiliitto ry:n ja Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKLI ry:n välisessä talotekniikka-alan ja sähköasennustoimialan työehtosopimuksessa 2007-2010 oli määritelmä alihankinnan ja vuokratyön välisestä rajanvedosta. Työehtosopimuksessa alihankinnalla tarkoitettiin tilannetta, jossa ulkopuolinen yrittäjä suorittaa työn itsenäisesti, ilman toisen sopijapuolen osallistumista työsuoritukseen. Vuokratyöllä tarkoitettiin toisaalta tilannetta, jossa vuokratyöryhtymän toimittamat työntekijät suorittavat työn toiselle työnantajalle tämän direktiovallan alaisena.<sup>69</sup> Työehtosopimuksen perusteella voidaan johtopäätöksenä todeta, että arviointi vuokratyön ja alihankinnan erottelun välillä on pitkälti tapauskohtaista. Työvoiman vuokraus on kuitenkin erityispiirteidensä takia tunnistettavissa selvästä työoikeudellisesta kolmikantasuhteesta. Toisaalta alihankinnassa näyttäisi useimmiten olevan kyse yrityksistä tai yrittäjistä ja heidän välisistä yhteistyösuhteista.<sup>70</sup>

### *2.3. Oikeuksien ja velvollisuuksien jakaantuminen vuokratyösuhteessa*

#### *2.3.1. Vuokratyöryhtymän ja vuokratyöntekijän väliset oikeudet ja velvollisuudet*

Vuokratyön kolmikantasuhteen osapuolten välisiä oikeuksia ja velvollisuuksia tulee erityislainsäädännön puuttuessa tarkastella voimassa olevasta työsopimusoikeudesta, joka edellä esitetyn mukaisesti perustuu perinteiseen työlainopilliseen näkemykseen. Työsuhteen osapuolten oikeuksia ja velvollisuuksia koskevat työsopimuslain säännökset edustavat pakottavaa oikeutta.<sup>71</sup> Työnantajan ja työntekijän välistä suhdetta koskevien oikeuksien ja velvollisuuksien syntyminen perustuu siihen, että osapuolten välillä on TSL 1 §:n tunnusmerkkien mukainen työsuhde.<sup>72</sup> Työntekijä on työsopimuksen osapuoli, jolle sopimuksesta johtuen syntyy työntekovelvollisuus sekä alisteisuus työnantajan direktio-oikeudelle. Samalla työntekijälle syntyy oikeus vastikkeeseen tehdystä työstä. Työnantaja on työsopimuksen toinen osapuoli, jolle työsopimuksesta

---

<sup>68</sup> Elomaa, 2011, s. 47.

<sup>69</sup> Ks. myös: Elomaa, 2011, s. 49.

<sup>70</sup> Ks. myös: Sädevirta, 2002, s. 22.

<sup>71</sup> Ks. Koskinen – Ullakonoja, 2020, s. 130.

<sup>72</sup> Ravi, 2012, s. 68. Ks. myös: Kairinen, 1979, s. 277 ja Sädevirta, 2002, s. 22.

johtuen syntyy käyttöoikeus työvoimaan sekä direktio-oikeus johtamaan ja valvomaan työnte-koa. Työnantajalla on myös velvollisuus antaa työntekijälle vastike tehdystä työstä. Työvoiman vuokrauksessa työnantajana oleminen ja siihen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet jakautuvat poikkeuksellisesti kahdelle oikeussubjektille. TSL 1:7.3 §:n mukaisesti työvoiman tosiasiallinen käyttöoikeus sekä työteon johto- ja valvontaoikeus siirtyvät toiselle subjektille, mutta muut työnantajuuteen kuuluvat tunnusmerkit jäävät alkuperäiselle työsopimuksen tehneelle osapuol-elle. Vaikka osapuolet sopisivatkin oikeuksien ja velvollisuuksien jakamisesta, eivät kahdelle osapuolelle jakautuvat työnantajakomponentit aina välttämättä ole täysin selviä. Monessa tilan-teessa on kuitenkin usein selvitettävä, kuka kahdesta oikeussubjektista on työsuhteessa varsi-nainen työnantaja. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että varsinaisena työnantajana on pidet-tävä työntekijän kanssa työsopimuksen tehnyttä osapuolta, vaikka tosiasialliset työnantajuuteen liittyvät komponentit olisikin siirretty toiselle.<sup>73</sup> Työsuhteen kannalta vuokratyöntekijän työn-antaja on työsopimuslain näkökulmasta aina työvoiman vuokrausyhtiö, jolle kuuluu kaikki ne työnantajan oikeudet ja velvollisuudet, jotka eivät TSL 1:7.3 §:n nojalla siirry käyttäjäyrityk-selle.<sup>74</sup>

Vuokratyöyrityksen ja käyttäjäyrityksen oikeuksien ja velvollisuuksien jakautumista puhtaasti lain sanamuotoa tulkiten jättää tilanteen avoimeksi. Lain esityöt eivät myöskään anna riittävän sel-keää vastausta siihen, miten oikeudet ja velvollisuudet jakautuvat osapuolten välillä. Ratkaise-vaa arvioinnin kannalta on se, kuinka paljon oikeudet ja velvollisuudet liittyvät päivittäisen työskentelyn organisointiin ja kuinka pitkään työntekijä on tehnyt töitä käyttäjäyrityksen pal-veluksessa.<sup>75</sup> Oikeuksien ja velvollisuuksien jakautumista on tästä johtuen aina arvioitava ta-pauskohtaisesti, ja riippuen kyseisten oikeuksien ja velvollisuuksien luonteesta ottaen huomi-oon vuokratyösuhteen osapuolten erityispiirteet. Tästä syystä on perusteltua tarkastella tarkem-min, miten vuokratyösuhteen osapuolet ovat määritelty.

Vuokratyödirektiivin 1 luvun 3 artiklassa työvoiman vuokrausyrityksen tunnusmerkit täyttää sellainen luonnollinen henkilö tai oikeushenkilö, joka kansallisen lainsäädännön nojalla tekee työsopimuksia tai solmii työsuhteita vuokratyöntekijän kanssa. Lisäksi työvoiman vuokraus-yrityksen tarkoituksena tulee olla siirtää kyseiset työntekijät käyttäjäyritykselle. Työntekijän siirtymisen myötä käyttäjäyritykselle syntyy työnantajalle kuuluva direktio-oikeus. Direktiivin määritelmästä voidaan selkeästi johtaa, että vuokratyöyrityksen oikeuksiin kuuluu työsuhteen

---

<sup>73</sup> Ks. esim. Davidov, 2011, s. 187.

<sup>74</sup> Sädevirta, 2002, s. 23–24. Ks. myös: Kairinen, 1986, s. 130–134.

<sup>75</sup> HE 157/2000 vp, s. 64. Ks. myös: Ravi, 2012, s. 70.

solmimisen myötä ainakin työhönotto-oikeus ja työntekijän erottamisoikeus. Direktio-oikeus, eli oikeus työn johtoon ja valvontaan, siirtyy puolestaan käyttäjäyritykselle.

Vuokra- ja käyttäjäyrityksen välinen velvoiteoikeudellinen kaupallinen sopimus työvoiman vuokrasta on keskeinen osa vuokratyöstä muodostuvaa kolmikantasuhdetta.<sup>76</sup> Sopimuksen funktiona on sisältää vuokratyöryhtymän ja käyttäjäyrityksen työntekijöiden vuokraamista koskevat ehdot. Sopijakumppanit sopivat minkälaista työntekoa toimeksianto koskee, kuinka pitkään toimeksianto kestää sekä maksettavan vastikkeen määrästä.<sup>77</sup> Kyseinen sopimustyyppi ei varsinaisesti ole työoikeudellinen, vaan erityislainsäädännön puuttuessa siihen sovelletaan yleisiä sopimusoikeudellisia periaatteita varallisuusoikeudellisista oikeustoimista annetun lain (OikTL, 228/1929) mukaan. Erityislainsäädännön puuttumisesta johtuen osapuolille muodostuu laaja sopimusvapaus työvoiman vuokrasopimuksen sisällöstä. Työoikeudellisessa lainsäädännössä on joitain määräyksiä koskien vuokra- ja käyttäjäyrityksen oikeussuhdetta, esimerkiksi jo yllä mainitussa TSL 1 luvun 7 §:ssä, johon oikeuksien ja velvollisuuksien siirtäminen kolmannelle perustuu. Sopimusvapauden valossa vuokra- ja käyttäjäyrityksen välisen sopimuksen oikeusvaikutukset määräytyvät lopulta sopimuksen sisällön mukaan.<sup>78</sup> Vuokratyön muodostaman kolmikantasuhteen takia, keskeinen käyttäjäyrityksen ja vuokratyöryhtymän välistä sopimusta koskeva periaate on kolmannen rasitukseksi olevan sopimuksen pätemättömyys. Periaatteen mukaisesti yritykset eivät voi keskinäisessä sopimuksessaan heikentää työntekijän laissa määrättyjä oikeuksia. Työlainsäädännön pakottavista säännöksistä ei voida poiketa heikentäen työntekijälle kuuluvia oikeuksia. Työntekijän oikeusaseman suojelemisen kannalta on keskeistä, etteivät vuokra- ja käyttäjäyritys voi keskenään sopia työntekijälle epäedullisemmista ehdoista.<sup>79</sup> Toisaalta työntekijän eduksi sovittu ehto on vuokra- ja käyttäjäyritystä sitova.<sup>80</sup>

Työsopimuslain mukaan vuokratyön osapuolten oikeusasemat määräytyvät siten, että työsuoritus tehdään käyttäjäsubjektin hyväksi, mutta varsinaiseksi pidettävän työnantajan lukuun. Vuokra- ja käyttäjäyrityksen välisen sopimuksen perusteella tosiasiallinen direktio-oikeus siirtyy käyttäjäsubjektille. Käyttäjäyritykselle siirtyy myös direktio-oikeuden myötä työvoiman käyttöoikeus, eli oikeudet työn teettämiseen sekä työstä seuraavaan tulokseen.<sup>81</sup>

---

<sup>76</sup> Sopimusta voidaan kuvailla myös asiakassopimuksena, sillä sopimuksen funktio on luoda kaupallinen asiakassuhde vuokra- ja käyttäjäyrityksen välille.

<sup>77</sup> Vuokratyötä selvittäneen työryhmän muistio, 2007, s. 22.

<sup>78</sup> Hietala – Kaivanto – Schön, 2014, s. 62. On myös mahdollista, että osapuolet soveltavat henkilöstövuokrauksen yleisiä sopimusehtoja (HPL YSE 2018).

<sup>79</sup> Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö, 2007, s. 22.

<sup>80</sup> Tiitinen – Kröger, 2012, s. 386.

<sup>81</sup> Sädevirta, 2002, s. 24.

Käyttäjäryitykselle siirtyvät oikeudet ja velvollisuudet ovat sitovia vain sen ajanjakson aikana, jolloin työntekijä on siirretty ja käyttäjäryityksen käytössä. Vuokrayritys ei myöskään ole millään tavalla vastuussa niistä työnantajalle kuuluvista velvoitteista, jotka siirtyvät sopimuksen mukaisesti käyttäjäryitykselle.<sup>82</sup>

Lain mukaan käyttäjäryitykselle siirtyvällä direktio-oikeudella ja sekä muilla välittömästi työn tekemiseen tai järjestelyihin liittyvillä velvollisuuksilla tarkoitetaan hallituksen esityksen mukaan lähinnä työajoista päättämistä sekä eräitä työturvallisuuteen liittyviä velvollisuuksia.<sup>83</sup> Työnantajalle kuuluvien oikeuksien ja velvollisuuksien jakamisesta voidaan pääsäännöstä poiketen sopia eri tavalla TSL 1:7.1:n mukaisesti, mutta edellyttäen työntekijän suostumusta esimerkiksi työsopimuksessa. Toisaalta asiakassopimukseen perustuvasta vastuunjaosta voidaan sopia vuokrayrityksen ja käyttäjäryityksen välillä, esimerkiksi kuka osapuolista vastaa käyttäjäryityksen liikesalaisuuksien suojan varmistamisesta.<sup>84</sup>

Vuokratyödirektiivin 1 luvun 3 artiklassa vuokratyöntekijän tunnusmerkit täyttää työntekijä, joka tekee työsopimuksen tai jolla on työsuhde vuokrayrityksen kanssa. Oikeussuhteen tarkoituksena on, että työntekijä siirtyy sopimuksen perusteella käyttäjäryityksen palvelukseen tämän johdon ja valvonnan alaisena. Direktiivin määritelmä osoittaa, että vuokratyöntekijä ilmaisee työsopimuksen kautta tai työsuhteen myötä suostumuksensa siirtyä toisen subjektin palvelukseen, eli toisin sanoen työntekovelvoitteen siirtymiseen. Lähtökohtaisesti työsopimuslaissa säädetty työntekijän yleiset velvollisuudet koskevat suhdetta varsinaiseen työnantajaan, eli suhdetta vuokrayritykseen. Tämä käsitys perustunee siihen, että voimassa oleva työsopimuslaki rakentuu kahden osapuolen muodostaman perinteisen työsuhteen ympärille. Vuokratyölle ominainen, kahdelle osapuolelle jakautuva työnantajan asema, on tästä poikkeus. TSL 3 luvun 1 §:ssä säädetään työntekijän lojaalisuusvelvollisuudesta työnantajaa kohtaan. Koska vuokrayrityksen ja vuokratyöntekijän välillä on työsuhde TSL 1 luvun 1 §:n tarkoittamassa merkityksessä, on vuokratyöntekijällä TSL 3 luvun 1 §:n mukaisesti yleinen lojaalisuusvelvollisuus vuokrayritystä kohtaan.<sup>85</sup>

---

<sup>82</sup> Äimälä – Kärkkäinen, 2017, s. 117.

<sup>83</sup> HE 157/2000 vp, s. 64.

<sup>84</sup> Hietala – Kaivanto – Schön, 2014, s. 63. Ks. esim HPL YSE 2018-ehtojen 8.2. kohta.

<sup>85</sup> Ks. myös: Sädevirta, 2002, s. 22. Lojaalisuusvelvollisuutta käsitellään tarkemmin käyttäjäryityksen liikesalaisuuksien suojaa käsittelevässä 4:ssä pääluvussa.

### 2.3.2. Käyttäjärityksen suhde vuokratyöntekijään

Vuokratyössä varsinainen työsuhde muodostuu vuokrayrityksen ja vuokratyöntekijän välille työsopimuksen perusteella.<sup>86</sup> Näiden osapuolten keskinäisessä suhteessa sovelletaan työlainsäädäntöä ja sopijapuolten välisen työsopimuksen ehtoja. Lisäksi sovellettavaksi voi tulla mahdollinen vuokrayritystä koskeva työehtosopimus. Oikeudet ja velvollisuudet, jotka eivät siirry TSL 1:7 §:n nojalla käyttäjäritykselle, jäävät vuokrayritykselle. Työsuhteen muodostuessa vuokrayrityksen ja vuokratyöntekijän välille, tarkoittaa tämä vuokratyöntekijän osalta velvollisuuksien syntymistä vuokrayritystä kohtaan työsopimusehtojen ja työsopimuslain mukaan. Näin ollen tässä tutkielmassa myöhemmin tarkastelun kohteena oleva työntekijän lojaalisuus-velvollisuus koskee lähtökohtaisesti suhdetta vuokrayritykseen.<sup>87</sup> Tätä näkemystä vahvistaa myös TSL 2 luvun 9 §:n säännös työsuhteen vähimmäisehtojen määräytymisestä. Lähtökohtaisesti vuokratyöntekijän työsuhteen vähimmäisehdot määräytyvät säännöksen mukaan vuokrayritystä koskevien työehtosopimusten perusteella. Toissijaisesti noudatetaan käyttäjäritystä koskevia työehtosopimuksia.<sup>88</sup> Ensisijaisesti soveltuva vuokrayritystä koskeva työehtosopimus osoittaa varsinaisen työsuhteen olemassaolon olennaisuuden suhteessa työntekijän siirtämiseen toisen yrityksen palvelukseen. Toisaalta järjestelyä voidaan pitää kyseenalaisena tarkasteltaessa vuokratyödirektiivin 5 artiklan 1 kohtaa koskien yhdenvertaisen kohtelun periaatetta, jonka mukaan vuokratyöntekijän keskeisimmät työehdot tulisivat olla samat kuin käyttäjärityksen varsinaisilla työntekijöillä.<sup>89</sup>

Käyttäjärityksen suhde vuokratyöntekijään on monimutkaisempi. Käytännössä käyttäjäritys on vuokrayrityksen sopimuskumppanina tämän asiakas. Minkäänlaista sopimussuhdetta ei synny käyttäjärityksen ja vuokratyöntekijän välille, jolloin ei voida puhua sopimusperusteisuudesta tai varsinaisen työsuhteen muodostumisesta. Työnantajalle kuuluvat oikeudet ja velvollisuudet määräytyvät suoraan joko TSL 1:7.3 §:n tai asiakassopimuksen mukaan. Käyttäjäritykselle siirtyvän työn johto- ja valvontaoikeuden laajuutta ei voida sopimuksin laajentaa siitä, mitä vuokratyöntekijän varsinaisella työnantajalla olisi laissa määrätysti tai työsopimuksen perusteella ollut. Käyttäjäritykselle siirtyvät oikeudet ja velvollisuudet koskevat yritystä niin pitkään kuin vuokratyöntekijällä on työsopimuksen perusteella työtekovelvoite käyttäjäritystä kohtaan. Tämä perustuu siihen, että käyttäjärityksen oikeudet ja velvollisuudet liittyvät

---

<sup>86</sup> Komparatiivisesti ks. esim. Berg, 2008, s. 15, jonka mukaan: ”Bemanningsföretag och beställare ingår ett affärsmässigt avtal, medan bemanningsföretag och den som hyrs ut ingår ett anställningsavtal, på vilket den allmänna arbetsrätten är tillämplig.”

<sup>87</sup> Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö, 2007, s. 22.

<sup>88</sup> Engblom, 2013, s. 170.

<sup>89</sup> HE 104/2011 vp, s. 13.



ainoastaan välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestämiseen.<sup>90</sup> Kun vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen välinen suhde monilta osin muistuttaa työsuhdetta, mutta oikeudellisesti ei sitä ole, herää erityisiä kysymyksiä työlainsäädännön soveltuvuuteen liittyen. Aiheen erityinen tarkastelu on perusteltua etenkin työntekijän laissa määrättyjen velvollisuuksien valossa. Seuraavissa luvuissa tarkoituksena on tarkemmin käsitellä liikesalaisuusnormistoa, vuokratyöntekijän lojaalisuusvelvollisuutta käyttäjäyritystä kohtaan sekä millä tavalla voimassa oleva lainsäädäntö takaa käyttäjäyrityksen liikesalaisuuksille salassapitosuojaa.

---

<sup>90</sup> Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö, 2007, s. 23.

### 3. LIIKESALAISUUDET

#### 3.1. Yleisesti

Tiedosta on tullut monen yrityksen osalta keskeinen ja ennen kaikkea suojelemisen arvoinen osa yritysten toimintaa. Tieto tai sen hallitseminen voi muodostaa keskeisimmän osan yrityksen koko liiketoiminnassa. Yritys voi jopa olla täysin riippuvainen tiedosta ja sen salassapidosta. Tiedon merkityksellisyys ja siitä johtuva kilpailuetu osoittaa tiedon arvokkuuden ja perustelee myös sen luottamuksellisuutta pitämistä.<sup>91</sup> Yhteiskäsitteenä tällaiselle tiedolle käytetään sanaa liikesalaisuus.<sup>92</sup> Samanaikaisesti kun tiedon merkitys elinkeinotoiminnassa on kasvanut, on myös työvoiman liikkuvuus sekä epätyypillisten työsuhteiden, kuten esimerkiksi vuokratyön käyttö lisääntynyt. Tämä asettaa haasteita työntekijän ja työnantajan väliselle lojaalisuudelle. Ongelmallisimmat tilanteet muodostuvat, kun työntekijä siirtyy kilpailevan yrityksen palvelukseen, joko työsuhteen aikana tai sen jälkeen. Alkuperäisellä työnantajalla on liikesalaisuuden haltijana vahva intressi suojata omia liikesalaisuuksiaan, mutta samalla työntekijällä on oltava oikeus hyödyntää ammattitaitoaan ja kerryttämäänsä kokemusta. Rajanveto liikesalaisuuksien ja ammattitaidon välillä ei ole usein täysin selvää.<sup>93</sup> Työoikeudessa työnantajan liikesalaisuuksia suojellaan laissa säädetyllä työntekijän salassapitovelvollisuudella, joka on erityinen ilmentymä työntekijän yleisestä lojaalisuusvelvollisuudesta työnantajaa kohtaan. Työntekijän salassapitovelvollisuudella on erityistä merkitystä liikesalaisuuden haltijalle sellaisissa tilanteissa, jossa työntekijällä on työsuhteen aikana oikeus ja mahdollisuus saada tietoa työnantajan tai tämän liikekumppanin liikesalaisuuksista. Työnantajan näkökulmasta liikesalaisuuksien suoja edellyttää mahdollisimman laajaa salassapitovelvollisuutta, joka mahdollisessa loukkaustilanteessa johtaisi työntekijän osalta riittävän ankariin seuraamuksiin.<sup>94</sup>

EU-tasolla jäsenmaiden vaihtelevat liikesalaisuuksien suoja koskevat säännökset pyrittiin harmonisoimaan 8.6.2016 annetulla liikesalaisuusdirektiivillä. Tällä tavoin EU:ssa muodostui liikesalaisuuksien sääntelylle minimitaso kaikissa jäsenmaissa. Liikesalaisuusdirektiivin tarkoituksena on ensinnäkin liikesalaisuus käsitteen määrittäminen. Lisäksi direktiivi käsittää kiellot

---

<sup>91</sup> Yrityksen liikesalaisuuksia voi olla esimerkiksi liikeideat, valmistustiedot tai asiakasrekisterit. Ks. myös: TEM – selvitys 18/2018, s. 16–17.

<sup>92</sup> Käsitteistöä yhdenmukaistettiin liikesalaisuusdirektiivin ja sen perusteella voimaan tulleen liikesalaisuuslain myötä. Aiemmin liikesalaisuuksia koskevassa terminologiassa on käytetty käsitteitä: ammatti- ja liikesalaisuus sekä yrityssalaisuus. Rikoslaisissa käytetään vieläkin käsitettä yrityssalaisuus, mutta sen merkityssisältö katsotaan olevan sama kuin liikesalaisuudella. Ks. HE 49/2018 vp, s. 82 ja Vapaavuori, 2019, s. 66.

<sup>93</sup> Vapaavuori, 2019, s. 23–25.

<sup>94</sup> Sahinoja, 2013, s. 985–986.

koskien liikesalaisuuksien oikeudetonta hankkimista, käyttämistä ja ilmaisemista sekä sääntele liikesalaisuuden haltijan oikeussuojakeinoista ja loukkaustilanteissa mahdollisista seuraamuksista. Direktiivissä ei määrätä välittömästi salassapitovelvollisuudesta esimerkiksi työsuhhteissa, vaan lain funktiona on tarjota keinoja liikesalaisuuksien suojelemiseksi sellaisissa tilanteissa, jossa osapuolia velvoittaa oikeudellinen salassapitovelvoite tai mikäli osapuolet ovat sopineet tiedon luottamuksellisuudesta. Tällaiset velvoitteet ovat toki tyypillisiä työsuhhteissa, jolloin liikesalaisuuslailla on myös työoikeudellinen ulottuvuus.

Suomessa liikesalaisuusdirektiivi pantiin täytäntöön säätämällä liikesalaisuuslaki, jonka tarkoitus on toimia liikesalaisuuksia koskevana yleislakina. Aiemmin liike- ja ammattisalaisuuksien sääntely ja määritelmä olivat johdettavissa työsopimuslain ja rikoslain lisäksi sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa annetun lain (SopMenL, 1061/1978) 4 §:stä. Säännöksessä oli kielto liikesalaisuuksia koskevan tiedon oikeudettomasta hankkimisesta tai hankkimisen yrittämisestä. Lisäksi säännöksessä määrättiin, että hankitun liikesalaisuuksia koskevan tiedon käyttäminen tai ilmaiseminen oli kiellettyä. SopMenL:n esitöissä liikesalaisuus määriteltiin seikaksi, jonka luottamuksellisuudella on liikesalaisuuden haltijalle merkitystä yrityksen elinkeinotoiminnalle.<sup>95</sup> SopMenL 4 § kumottiin uuden liikesalaisuuslain voimaantulon myötä.

Merkittävin liikesalaisuusdirektiivin ja sen kansalliseksi täytäntöönpanemiseksi säädetyn liikesalaisuuslain tuoma uudistus oli johdonmukaisen liikesalaisuuskäsitteen yhtenäistäminen sekä sen määrittelemine. Liikesalaisuuksien suojan sekä siihen liittyvien salassapitovelvoitteiden soveltuminen edellyttää liikesalaisuuden tunnusmerkistön täyttymistä. Liikesalaisuuslain 2 §:n mukaan liikesalaisuus muodostuu kolmesta tunnusmerkistä, jotka ovat tiedon salaisuus; salassapitointressi, joka muodostuu taloudellisesta arvosta sekä tiedon tosiasiallinen salassapito. Jotta tieto katsottaisiin liikesalaisuudeksi, tulee tiedon täyttää kaikki mainitut tunnusmerkit.<sup>96</sup>

### *3.2. Liikesalaisuuden tunnusmerkit*

Liikesalaisuus on liikesalaisuuslain 2 §:n 1 kohdassa määritelty seuraavasti:

Tässä laissa tarkoitetaan:

- 1) liikesalaisuudella tietoa:

---

<sup>95</sup> HE 114/1978 vp, s. 14. Ks. myös: Bruun – Norrgård, 2018, s. 487.

<sup>96</sup> Bruun – Norrgård, 2018, s. 489–490 ja Vapaavuori, 2019, s. 67–69.

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

Liikesalaisuuden tunnusmerkit voivat monella tapaa olla yhteydessä toisiinsa, eikä niiden erotteleminen ole aina täysin selvää. Tieto voi esimerkiksi olla salaista, koska sitä tosiasiasa pidetään salaisena ja koska salassapito tarkoittaisi tiedon taloudellisen arvon säilyttämistä. Laissa säädetyn liikesalaisuusmääritelmän yleisluonteisuus johtuu siitä, että määritelmän tulisi käsitellä kaikki liikesalaisuudet riippumatta salaisen tiedon luonteesta, käyttäjistä ja sovellettavista tilanteista. Tiedon katsominen liikesalaisuudeksi edellyttää siten aina tapauskohtaista kokonaisharkintaa. Näin ollen tieto voi täyttää liikesalaisuuden tunnusmerkit riippuen eri soveltamistilanteista. Liikesalaisuuksien suojan kannalta keskeistä on, että laissa säädetty tunnusmerkit täyttävät ja että liikesalaisuuksia käsittelevillä osapuolilla on salassapitovelvollisuus. Näiden seikkojen täytyessä, liikesalaisuuden haltijalla ei ole lähtökohtaisesti erillistä liikesalaisuuden ilmoitus- tai merkintävelvollisuutta. Työnantajan liikesalaisuudet eivät automaattisesti saa suojaa vain sen perusteella, että laissa määrätyt tunnusmerkit täyttyvät. Liikesalaisuuksien suoja tulee kyseeseen vasta tilanteissa, jossa liikesalaisuuden loukkaukset ovat lailla kiellettyjä tai rangaistavia. Sama koskee myös sopimusperusteista salassapitovelvollisuutta.<sup>97</sup> Vastakkaisesta näkökulmasta voidaan kuitenkin myös todeta, ettei liikesalaisuuksien laissa säädetyllä suojalla ole merkitystä, jos tietoa ei voida katsoa liikesalaisuudeksi. Ennen kuin tarkastellaan tarkemmin käyttäjäyrityksen liikesalaisuuksien suojaa vuokratyösuhteessa, on tarkoituksenmukaista ensin käsitellä erityisesti salaisen tiedon tunnistettavuutta sekä työnantajan salassapitointressiä.

EU:n liikesalaisuusdirektiivistä poiketen kansallinen liikesalaisuuslaki ei nimenomaisesti edellytä tiedon salaisuutta, vaikka edellytys implisiittisesti ilmeneekin lain esitöiden kautta.<sup>98</sup> Liikesalaisuuslain esitöissä salaisella tiedolla tarkoitetaan, ettei tieto saa olla yleisesti tunnettua tietyllä toimialalla. Yleisesti tunnettuna tietona voidaan pitää julkista tietoa, tietyn alan koulutukseen liittyvää tietoa tai tavanomaisesta työskentelystä omattua yleistä kokemusta tai taitoa.<sup>99</sup> Lisäksi tiedon salaisuus edellyttää jollakin tavalla rajoitettua henkilöpiiriä. Tiedon on oltava vain harvan tai mahdollisesti vain yhden yrityksen tiedossa. Liikesalaisuuden funktio ei

---

<sup>97</sup> Vapaavuori 2019, s. 70–72.

<sup>98</sup> Vrt. LSDir 2 artiklan 1 kohta. Ks. myös: Vapaavuori, 2019, s. 73–74 alaviitteineen.

<sup>99</sup> HE 49/2018 vp, s. 83.

kuitenkaan ole toimia sen haltijan yksinoikeutena, vaan tarkoituksena on de facto rajoittaa tiedon leviämistä. Tästä johtuen sama tieto voi muodostaa liikesalaisuuden useammalle yritykselle samanaikaisesti.<sup>100</sup> Useampi yritys voi esimerkiksi kehittää saman, salaiseksi katsottavan tiedon itse.<sup>101</sup> Lisäksi tieto ei saa olla helposti saatavissa tai hankittavissa esimerkiksi käänteismallinnuksen kautta.<sup>102</sup> Tiedon salaisuuden kriteeriä ei myöskään täyty sellainen tavallinen osaaminen tai ammattitaito, jonka henkilö muutenkin omaisi. Oikeudellisesti rajanvetoa liikesalaisuuden ja ammattitaidon välillä on arvioitava tapauskohtaisesti. Liikesalaisuutta puoltavia seikkoja ovat tiedon yksityiskohtaisuus, yrityskohtaisuus sekä se, että kyse ei ole pelkästä muistinvaraisesta tiedosta.<sup>103</sup>

Liikesalaisuuslain 2 §:n liikesalaisuusmääritelmän b-kohdan mukaan liikesalaisuudeksi voidaan katsoa ainoastaan sellainen tieto, joka on sen laillisen haltijan niin kutsutun salassapitointressin alaista. Nimenomaan tiedon salassa pidettävyys tekee siitä arvokasta ja suojelemisen arvoista. Salassapitointressi muodostuu siitä, että tiedolla on oltava taloudellista arvoa elinkeinotoiminnassa, ja jonka paljastuminen voisi aiheuttaa taloudellista vahinkoa. Vahinkoa voisi syntyä esimerkiksi, mikäli luvattomalla hankkimisella, käyttämisellä tai ilmaisemisella heikennettäisiin yrityksen kilpailuasemaa. Taloudellisen arvon muodostuminen ei edellytä, että tietoa tosiasiallisesti hyödynnetään. Tällöin riittää, että tiedosta voi olla liiketoiminnallisesti hyötyä.<sup>104</sup> Liikesalaisuusdirektiivin 14 johdantokappaleessa liikesalaisuudella katsotaan olevan taloudellista arvoa, jos oikeudeton hankkiminen, ilmaiseminen tai käyttäminen todennäköisesti vahingoittaa liikesalaisuuden haltijaa esimerkiksi heikentämällä tieteellistä ja teknistä suorituskykyä, strategista asemaa tai kilpailukykyä taikka vahingoittamalla liiketoiminnallisia tai taloudellisia intressejä.<sup>105</sup> Tiedon tärkeys ja merkityksellisyys määrittävät näin ollen tiedon taloudellisen arvon, jonka kautta se voidaan määritellä liikesalaisuudeksi. Yrityksen tiedon merkityksellisyyden arviointi tulee lähtökohtaisesti olla objektiivista, mutta samalla tiedon salaisuuden merkitys riippuu usein tiedon haltijan subjektiivisistä kannasta.<sup>106</sup> Toisin sanoen arvioinnin tulee olla objektiivista, mutta samalla tiedon haltijan omaa käsitystä on erityisesti painotettava arvioinnissa.

---

<sup>100</sup> HE 49/2018 vp, s. 83. Liikesalaisuuksia ei voida kategorisoida varsinaiseksi esineoikeudelliseksi omaisuudeksi. Ks. Nyblin, 2003, s. 233.

<sup>101</sup> Ks. myös: HE 49/2018 vp, s. 123–124 ja Vapaavuori, 2019, s. 74.

<sup>102</sup> Kyseisestä menettelystä käytetään usein myös englanninkielistä reverse engineering-käsitettä. Ks. myös: HE 49/2018 vp, s. 87. Kansallisessa oikeuskäytännössä käänteismallinnusta koskevaa tilannetta on käsitelty ratkaisussa KKO 1991:11. Ratkaisussa todettiin, että nostolavan piirustuksissa ei ilmennyt sellaista tietoa, joka ei olisi ilmennyt suoraan tarkasteltaessa vapaasti vuokrattavissa olevaa nostolavaa.

<sup>103</sup> Vapaavuori, 2019, s. 75–76.

<sup>104</sup> HE 49/2018 vp, s. 83–84. Salassapitointressistä ks. esim. KKO 2013:17.

<sup>105</sup> Vapaavuori, 2019, s. 79.

<sup>106</sup> Vapaavuori, 2019, s. 80.

Liikesalaisuusmääritelmän edellyttämällä taloudellisella arvolla voi olla vaikutusta tiedon haltijan saavuttamaan kilpailuetuun. Salaisella tiedolla saavutettu kilpailuetu on selvä osoitus tiedon haltijan salassapitointressin olemassaolosta. Tiedon ilmaiseminen juuri kilpailijalle tarkoittaisi todennäköisesti taloudellisen vahingon syntymistä, koska kilpailija ymmärtää tosiasiasa tiedon merkityksellisyyden muihin toimijoihin nähden sekä osaa myös hyödyntää tietoa omassa toiminnassaan.<sup>107</sup>

Lopuksi liikesalaisuuslain 2 §:n liikesalaisuusmääritelmän c-kohdassa määrätään, että liikesalaisuuden laillisen haltijan on kohtuullisin toimenpitein pyrittävä suojaamaan salaisen tietonsa siten, että kyseisen tiedon kanssa toimivat ymmärtäisivät tiedon olevan salaista. Laissa tai sen esitöissä ei ole todettu minkälaisiin toimiin liikesalaisuuden haltijan tulisi ryhtyä, vaan toimenpiteitä tulisi tarkastella aina tapauskohtaisesti riippuen liikesalaisuuden haltijan tosiasiallisista mahdollisuuksista ja tarpeista. Vaatimus ei kuitenkaan edellytä, että liikesalaisuudet tulisi aina merkitä eksplisiittisesti salassa pidettäväksi. Käytännössä säännöksellä viitataan salassapitosopimusten tekemiseen tai muihin turvajärjestelyjen hoitamiseen. Tyypillisesti tosiasiallinen salassapito ilmenee työsuhteissa työntekijöiden salassapitosopimuksilla. Myös yritysten yhteistyökumppaneiden kanssa voidaan sopia salassapitositoumuksesta.<sup>108</sup> Tunnusmerkin yleisluonteisuus johtuu jälleen siitä, että liikesalaisuudella voidaan tarkoittaa salaista tietoa hyvin laajassa mielessä. Tällöin tietyn ja tarkkarajaisen suojaamisen tason edellyttäminen laissa ei ole tarkoituksenmukaista.<sup>109</sup>

Keskeistä tiedon tosiasiallinen salassapidon kannalta on, että salainen tieto pysyy rajatun henkilöpiirin sisällä. Toisin sanoen, tosiasiallinen salassapito ei käytännössä toteudu, jos tietoa jaetaan tarpeettomasti. Tiedon jakaminen saattaa kuitenkin työnteon kannalta olla välttämätöntä, jolloin työnantajan tulee usein turvautua muihin liikesalaisuuden suojaamiskeinoihin. Salassapitosopimus on tällaisissa tilanteissa yleinen suojaamiskeino.<sup>110</sup> Salassapitosopimusten käyttö onkin kasvanut viime aikoina ja sopimusmuodon juridista merkitystä on selvitetty.<sup>111</sup> Salassapitosopimus on tehokas työkalu, mutta se ei millään tavalla ole välttämätön edellytys tehokkaalle liikesalaisuuksien suojalle. Suomessa liikesalaisuuksien lakisäätäinen suoja on monissa suhteissa usein riittävää. Toki salassapitositoumus osoittaa selvästi yrityksen ryhtyneen tarvittaviin kohtuullisiin toimenpiteisiin tiedon salassa pitämiseksi, mutta tässä yhteydessä on

---

<sup>107</sup> Vapaavuori, 2019, s. 81.

<sup>108</sup> HE 49/2018 vp, s. 85.

<sup>109</sup> Ks. myös: Vapaavuori, 2019, s. 86.

<sup>110</sup> HE 49/2018 vp, s. 85.

<sup>111</sup> Ks. esim. TEM – selvitys 18/2018, s 12–23 ja 63–67.

korostettava, että tällaisten toimenpiteiden osoittaminen voi myös onnistua muilla tavoilla.<sup>112</sup> Liikesalaisuuksien lakisääteistä ja sopimusperusteista suojaa käsitellään tarkemmin tutkielman 4:ssä luvussa.

### *3.3. Käyttäjyryitys liikesalaisuuksien haltijana*

Liikesalaisuuden haltija on LSL 2 §:n 2 kohdan mukaan luonnollinen henkilö tai oikeushenkilö, jolla on liikesalaisuuden laillinen määräysvalta. Lisäksi edellä todetun mukaisesti liikesalaisuuslaissa säädetyn liikesalaisuusmääritelmän tunnusmerkit täyttyvät aina tapauskohtaisesti. Tästä syystä on mahdotonta antaa yleispätevää määritelmää siitä, milloin vuokratyösuhteen käyttäjyryityksellä tosiasiallisesti on liikesalaisuuksia. Käytännössä käyttäjyryityksenä voi toimia mikä tahansa yritys edellyttäen, että TSL 1 luvun 7 §:n mukainen tilanne on kyseessä. Vuokratyösuhteen luonteesta voidaan kuitenkin tehdä jonkinlaisia yleisiä johtopäätöksiä käyttäjyryityksen toiminnasta, eli yrityksen liikesalaisuuksien olemassaolosta ja erityisen suojaamisen tarpeesta.

Edellä todetun mukaisesti vuokratyö voidaan katsoa olevan poikkeus tavanomaisesta TSL 1 luvun 1 §:n mukaisesta työsuhteesta. Yrityksen henkilöstö voidaan jakaa ydintyövoimaan ja joustotyövoimaan, jossa vuokratyövoima kuuluu jälkimmäiseen.<sup>113</sup> Vuokratyöntekijät ovat yritykselle niin kutsutusti ulkopuolista työvoimaa. Liikesalaisuusnormiston soveltuminen varsinaisen työnantajan ja työntekijän väliseen suhteeseen on tunnusmerkkien täytyessä selvää. Mielenkiintoinen kysymys muodostuu siitä, vaikuttaako ulkopuolisen työvoiman käyttö itsessään liikesalaisuuden määrittelemiseen, kun otetaan huomioon vuokratyön erityispiirteet, vai onko liikesalaisuuden olemassaolon arviointi täysin sama kuin TSL 1 luvun 1 §:n mukaisessa perinteisessä työsuhteessa? Tässä yhteydessä on korostettava, että viime kädessä tilanteen ratkaisee aina tapauskohtainen arviointi.

Ensinnäkin liikesalaisuuslain 2 §:n mukaan käyttäjyryityksen salainen tieto ei saa olla yleisesti tunnettua tai helposti hankittavissa. Tiedon salaisuus edellyttää, että kyse on jonkinlaisen rajoitetun, mutta ei välttämättä suppean henkilöpiirin tiedosta.<sup>114</sup> Koska vuokratyöntekijä työskentelee käyttäjyryityksen palveluksessa, ja juuri työskentelynsä johdosta voi saada liikesalaisuuden tietoonsa, ei tässä yhteydessä ole tarkoituksenmukaista nähdä vuokratyöntekijää täysin

---

<sup>112</sup> Ks. Vapaavuori, 2019, s. 87.

<sup>113</sup> Ks. esim. TEM – raportti 16/2012, s. 6.

<sup>114</sup> Vapaavuori, 2019, s. 74.

käyttäjäryityksestä ulkopuolisena tahona. Tiedon luovuttaminen vuokratyöntekijälle ei tee siitä enemmän julkista, eikä tiedon luovuttaminen itsessään voisi tällöin vaikuttaa tiedon salaisuuden arviointiin.

Toiseksi salaisella tiedolla tulee salaisuudesta johtuen olla taloudellista arvoa ja kuulua käyttäjäryityksen salassapitointressin piiriin. Lisäksi oikeudeton tiedon ilmaiseminen tulisi olla omiaan aiheuttamaan tiedon haltijalle taloudellista vahinkoa.<sup>115</sup> Taloudellisena vahinkona mainitaan lain esitöissä laillisen haltijan kilpailuaseman heikentyminen. Erityisesti lyhytaikaisissa ja epätyypillisissä työsuhteissa korostuu työntekijöiden liikkuvuus erilaisten tai mahdollisesti jopa kilpailevien työnantajien välillä. Aloilla, joissa työntekijöiden liikkuvuus kilpailevien työnantajien välillä on yleistä, voisi jopa puhua korostuneesta liikesalaisuuksien suojan tarpeesta.<sup>116</sup> Salaisen tiedon merkityksellisyys korostuu erityisesti tilanteissa, joissa tiedon laillisella haltijalla on vaikeampaa kontrolloida salaisen tiedon suojelemista.

Kolmanneksi liikesalaisuustunnusmerkistön täytyminen edellyttää käyttäjäryitykseltä kohtuullisia toimenpiteitä salaisen tiedon suojelemiseksi. Käyttäjäryityksen tulee salaisen tiedon haltijana tosiasiallisesti pitää tieto salassa sekä pyrittävä toimimaan sellaisella tavalla, että tiedon kanssa toimivat vuokratyöntekijät ymmärtäisivät tiedon olevan salaista.<sup>117</sup> Käytännössä salaisen tiedon suojelemistoimenpiteitä voidaan tarkastella lakisääteisestä tai sopimusperusteisesta näkökulmasta. Vuokratyö erityispiirteineen luo tässä kuitenkin erilaisen asetelman TSL 1 luvun 1 §:ssä tarkoitettuun perinteiseen työsuhteeseen verrattuna. Vuokratyön osalta työoikeudellisesta liikesalaisuuksien suojasta ei ole säädetty erikseen, vaikka työn teettämistavat poikkeavat luonteeltaan toisistaan keskeisiltä osin. Työoikeusnormistoa täydentää erikseen säädetty liikesalaisuusnormisto. Vaikka liikesalaisuuslaki esitöineen ei suoranaisesti ota kantaa liikesalaisuuksien suojaan käyttäjäryityksen ja vuokratyöntekijän välisessä suhteessa, voidaan normiston sisällöstä kuitenkin tehdä jonkinlaisia johtopäätöksiä sen soveltuvuudesta juuri vuokratyöhön. Keskeisessä asemassa ovat myös rikosoikeudelliset keinot suojata liikesalaisuuksia.

Hajautettu ja epäselvä oikeustila ohjaa yrityksiä käyttämään muita keinoja. Näin ollen työoikeudesta erillinen sopimusperusteinen liikesalaisuuksien suoja muodostaa tässä yhteydessä tehokkaan keinon, jolla voidaan osittain sivuuttaa laissa säädetty epäselvät liikesalaisuuksien

---

<sup>115</sup> HE 49/2018 vp, s. 83.

<sup>116</sup> Vuokratyö ei itsessään vaikuta salaisen tiedon taloudellisen arvon määrittämiseen. Salaisen tiedon laillisen haltijan riskit voisivat kuitenkin vuokratyötilanteessa tulla kyseeseen, sillä työntekijän liikkuvuus kilpailevien yritysten välillä voisi olla omiaan muodostamaan taloudellista vahinkoa.

<sup>117</sup> HE 49/2018 vp, s. 85.



suojaamiskeinot. Vaikka sopimusperusteinen salassapitovelvoite perustuu vuokratyöntekijän työntekoon, ei kyse kuitenkaan ole työsuhteesta johtuvasta salassapitovelvoitteesta. Tämä johtuu siitä, ettei käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välillä ole työsuhdetta, jolloin liikesalaisuuksien suoja määräytyy velvoiteoikeudellisin perustein. Työsuhteen sijasta kyse on sopimus-kumppanuudesta, vaikka osapuolet kuitenkin käytännössä edustavat työnantajan ja työntekijän välistä suhdetta. Tästä syystä on perusteltua tarkastella tarkemmin vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen välistä suhdetta erityisesti liikesalaisuuksien suojaa käsittelevän normiston valossa. Tulisiko käyttäjäyritystä tarkastella työnantajan roolin omaavana vai vuokratyöntekijän potentiaalisena sopimus-kumppanina? Vastaus lienee jotain siltä väliltä.

## 4. KÄYTTÄJÄYRITYKSEN LIIKESALAISUUKSIEN SUOJA

### 4.1. Vuokrayöntekijän lojaalisuusvelvollisuus

#### 4.1.1. Yleisesti

Lojaalisuusvelvollisuudella ei ole käsitteenä lakisääteistä määritelmää, mutta velvollisuus toimia sopijakumppaniaan vastaan lojaalisti on velvoiteoikeudessa muodostunut yleiseksi periaatteeksi.<sup>118</sup> Pohjoismaissa on omaksuttu yleisesti tunnustettu määritelmä, jonka mukaan lojaalisuusvelvollisuudella tarkoitetaan velvollisuutta ottaa huomioon toisen sopimusosapuolen intressit. Toisen sopijapuolen intressien huomioon ottaminen ei kuitenkaan saa kohtuuttomalla tavalla vaarantaa sopimuksesta aiheutuvia omia oikeuksia. Koska lojaalisuusvelvollisuus on sopimussuhteen perusteella osapuolia velvoittava, voidaan sen noudattamisen laiminlyöntiä rajoitetusti pitää sopimusrikkomuksena. Lojaalisuusvelvollisuus soveltuu erityisesti sopimussuhteisiin, jotka ovat kestoaltaan pitkäaikaisia ja edellyttävät osapuolilta tiivistä yhteistyötä.<sup>119</sup> Vaikka laissa ei ole suoraan säädetty sopijapuolten välisestä lojaalisuudesta, on erityisiä sopimustilanteita koskevissa laeissa säännöksiä, joista lojaalisuusvelvollisuus on selvästi johdettavissa, kuten esimerkiksi työsopimuslain 3 luvun 1 §:ssä.

Oikeuskirjallisuudessa lojaalisuusvelvollisuus on katsottu perustuvan juuri sopimuksen yhteistoiminnalliseen funktioon ja moraaliselle arvioinnille.<sup>120</sup> Vaikka sopijapuolet edustavat sopimussuhteessa erillisiä asemia, ovat he yhteistoiminnassa tähtäämässä yhteiseen päämäärään. Laajemmin tulkittuna, lojaalisuusvelvollisuus on koko sopimusoikeuden kattava kokonaisuus, joka ilmenee sen eri osien tarkastelussa, kuten esimerkiksi sopimuksen neuvotteluvaiheessa tai täytettäessä sopimuksessa asetettuja velvoitteita.<sup>121</sup> Lojaalisuusvelvollisuutta voidaan siten pitää implisiittisesti sopimussuhteeseen perustuvana, mutta sen merkitys saattaa vaihdella erilaisen sopimusten välillä. Yleisestä lojaalisuusvelvollisuudesta voidaan toki myös osapuolten väillä sopia eksplisiittisesti, jolloin velvoite on suoraan sopimusperusteinen. Korostunutta lojaalisuusvelvollisuutta edellytetään etenkin enenevää yhteistoimintaa vaativissa, pitkäkestoisissa ja henkilökohtaisissa sopimussuhteissa.<sup>122</sup> Vaikka lojaalisuusvelvollisuus voidaankin

---

<sup>118</sup> Munukka, 2007, s. 12. Ks. myös: Mähönen, 2012, s. 123.

<sup>119</sup> Tiitinen – Kröger, 2012, s. 325.

<sup>120</sup> Ks. myös: Taxell, 1979, s. 487–489.

<sup>121</sup> Mähönen, 2012, s. 128.

<sup>122</sup> Tällaisissa tilanteissa lojaalisuusvelvollisuuden merkitys korostuu sopimusvelvoitteita täytettäessä. Ks. myös: Mähönen, 2012, s. 130.

useimmiten yhdistää erityisesti kaupallisiin sopimussuhteisiin, on sillä myös tärkeä asema työ-sopimussuhteissa.<sup>123</sup>

Pohjoismaissa lojaalisuusvelvollisuus on jo pitkään ollut vakiintunut oikeudellinen ilmiö työ-suhteissa, vaikka siitä ei ole säädetty laissa nimenomaisesti.<sup>124</sup> Lojaalisuuden tarkastelemista ja oikeudellista systematisointia on tästä johtuen pitkälti analysoitava oikeuskirjallisuuden ja oi-keuskäytännön valossa.<sup>125</sup> Työntekijän lojaalisuusvelvollisuuden kehittyminen niinkin vah-vaksi työoikeudelliseksi periaatteeksi johtuneen perinteisestä hierarkkisesta työsuhtenäkemys-kestä, joka on säilynyt muun muassa työnantajan vakiintuneen työjohto-oikeuden kautta. Muita tärkeitä syitä työoikeudelliselle lojaalisuudelle liittyvät todennäköisesti sääntelytekniisiin etuihin, luottamusnäkökohtiin ja osittain työnantajan rajallisiin valvontamahdollisuuksiin yh-dessä merkittävien vahinkoriskien kanssa.<sup>126</sup>

Työntekijän ja työnantajan välisellä työ sopimuksella sovitaan työn tekemisestä työnantajan lu-kuun, ja kyseinen työntekovelvollisuus muodostuu sopimuksen perusteella työntekijän päävel-voitteeksi. Työsuhde erottuu muista kaupallisista sopimussuhteista sillä, että työntekijän ja työnantajan välille muodostuu työ sopimussuhteille ominainen henkilökohtainen suhde. Perin-teisen työsuhtenäkemys mukaan, työsuhteet ovat luonteeltaan pääsääntöisesti myös pitkä-aikaisia. Sopimussuhteen henkilökohtaisuus ja pitkäaikaisuus osoittavat erityisen tarpeen osa-puolten väliselle lojaalisuudelle, joka päävelvoitteena toimivan työntekovelvoitteen ohessa muodostuu sivuvelvoitteeksi työntekijälle. Lojaalisuusvelvollisuus syntyy siten työntekovel-voitteesta, mutta muodostaa itsenäisen oikeudellisen kokonaisuuden erilaisista työntekijää vel-voittavista seikoista työsuhteen aikana.<sup>127</sup>

Lojaalisuusvelvollisuuden olemassaolo juuri työoikeudessa perustuu työsuhteen henkilökoh-taisuuteen, mutta myös työsuhteen perusteena olevan sopimussuhteen tavanomaiseen pitkäai-kaisuuteen. Kyseiset oikeussuhdetta koskevat elementit ovat keskeisiä osapuolten välisen luot-tamuksen rakentumisen kannalta.<sup>128</sup> Työntekijä on osa työnantajan liiketoimintaa ja käyttää työnantajan omaisuutta sekä toimii tämän puolesta. Näin ollen on perusteltua, että työntekijä toimii lojaalisti työnantajaansa kohtaan.<sup>129</sup> Lojaalisuusvelvollisuus työoikeudellisessa

---

<sup>123</sup> Työsopimuslakityökomitea linjasi lojaalisuusvelvollisuuden merkityksestä työsuhteessa vuonna 1970, ks. 1969:A 25, s. 31–32.

<sup>124</sup> Munukka, 2007, s. 210.

<sup>125</sup> Ks. esim. KKO:1984 II 7 ja KKO:1986 II 110.

<sup>126</sup> Munukka, 2007, s. 210.

<sup>127</sup> Ks. myös: Munukka, 2007, s. 211 alaviitteineen.

<sup>128</sup> Fahlbeck, 1999, s. 297.

<sup>129</sup> Äimälä – Kärkkäinen, 2017, s. 244. Ks. myös: Munukka, 2007, s. 210.

merkityksessä tarkoittaa työntekijän ja työnantajan kannalta kaiken kattavia lojaalisuuteen perustuvia velvollisuuksia. Lojaalisuus on luonteenomainen edellytys työsuhteessa, joka impliittisesti kuuluu työsopimukseen, ja josta sopijapuolet eivät teoriassa erikseen tarvitse sopia.<sup>130</sup>

Työntekijän lojaalisuusvelvollisuus tarkoittaa sitä, että tämän tulee kohtuullisissa määrin huomioida työnantajan intressit.<sup>131</sup> *Schmidtin* mukaan lojaalisuusvelvollisuudella tarkoitetaan työntekijän velvollisuutta asettaa työnantajan edut omiensa etujensa edelle ja välttämään tilanteita, joissa velvollisuuksien välille voisi muodostua ristiriitatilanteita.<sup>132</sup> Suomessa työntekijän yleinen lojaalisuusvelvollisuus ilmenee TSL 3 luvun 1 §:ssä. Säännöksen mukaan työntekijältä edellytetään huolellista työntekoa sekä työnantajan direktio-oikeuteen perustuvien määräysten noudattamista. Säännöksen toisessa virkkeessä todetaan, että työntekijän tulee toiminnassaan välttää kaikkea, mikä on ristiriidassa sen kanssa, jota kohtuudella voidaan vaatia kyseisessä asemassa olevalta työntekijältä. Työntekijän laissa määrätyn yleisen lojaalisuusvelvollisuuden funktio on, että työntekijä välttäisi menettelemästä tavalla, jonka voidaan katsoa vahingoittavan työnantajaa tai muulla tavoin hankaloittaa työnantajan toimintaa. Työntekijän tulisi välttää vahingoittamasta työnantajan aineellista tai aineetonta omaisuutta, mutta myös välttää työntekijän maineen tai sidosryhmäsuhteiden vaarantamista. Lojaalisuus merkitsee myös tällaisten tilanteiden ennakoimista, ja ristiriidan syntyessä, niiden välttämistä. Työntekijän lojaalisuus katsotaan rajoittuvan tilanteisiin, jossa työntekijä valvoo omia oikeuksiaan tai turvautuu tarvittaessa oikeussuojakeinoihin työnantajaa kohtaan.<sup>133</sup>

Yllä todetun mukaisesti lojaalisuusvelvollisuuden merkitys vaihtelee työsopimussuhteittain. Työntekijän lojaalisuuden sisältö ja laajuus määräytyvät pitkälti työntekijän aseman, mutta myös työtehtävien mukaisesti. Vaadittavan lojaliteetin laajuus riippuu myös eri alojen olosuhteista ja tietyn liiketoiminnan luonteesta.<sup>134</sup> Korkeammassa ja enemmän luottamusta vaativassa asemassa olevalta työntekijältä vaaditaan myös voimakkaampaa lojaalisuutta työnantajaa kohtaan.<sup>135</sup> Lojaalisuuden laajuutta on erilaisten työsuhteiden luonteiden takia aina arvioitava tapauskohtaisesti. Analysoitaessa tarkemmin lojaalisuusvelvollisuuden ilmentymiä nimenomaan liikesalaisuuksien suojelemisen kannalta huomataan, ettei arvioinnin tekeminen aina ole täysin selvää.

---

<sup>130</sup> Ollila, 2017, s. 905.

<sup>131</sup> Äimälä – Kärkkäinen, 2017, s. 244.

<sup>132</sup> Ks. Munukka, 2007, s. 211 alaviite 12. Ks. myös: Schmidt, 1959, s. 251 ja Fahlbeck, 1999, s. 297.

<sup>133</sup> Äimälä – Kärkkäinen, 2017, s. 245.

<sup>134</sup> Esimerkiksi Ruotsissa työntekijän lojaalisuuteen vaikuttavia seikkoja on tarkasteltu ratkaisussa AD 2015 nr 35.

<sup>135</sup> Äimälä – Kärkkäinen, 2017, s. 246. Ks. esim. I-SHO: 2018:6.

Hallituksen esityksessä yleisen lojaalisuusvelvollisuuden yleisluonteisuutta on perusteltu sillä, että työntekijän velvollisuuksia koskevan luvun muissa säännöksissä on tarkemmin määritelty työntekijän työsuhteesta johtuvat velvoitteet. Yleisen lojaalisuusvelvollisuuden laiminlyönnistä ei myöskään sinänsä johtuisi minkäänlaisia seuraamuksia vahingon syntyessä. Lojaalisuusvelvollisuuden laiminlyönti tai rikkominen voi ainoastaan johtaa TSL 12 luvun 1 §:ssä säädettyyn vahingonkorvaukseen, mikäli säännöksen edellytykset täyttyvät. Lisäksi työnantaja voi TSL 7 tai 8 luvuissa säädettyjen edellytysten täytyessä päättää työsuhteen, jollei kyseessä ole koeaikainen työsuhteinen.<sup>136</sup>

Työntekijän lojaalisuusvelvollisuuteen kuuluu yleisen määritelmän lisäksi myös muun muassa erikseen säädetty TSL 3 luvun 3 §:n kilpailevan toiminnan kieltäminen sekä TSL 3 luvun 4 §:n liikesalaisuuden ilmaisemisen kieltäminen työsuhteen aikana. Vaikka erityisistä työntekijän lojaalisuusvelvollisuuden ilmentymistä on säädetty laissa erikseen, eivät ne tarkoita tai edes merkitse tyhjentyvästi, etteikö lojaalisuusvelvollisuus voisi ilmetä myös muissakin tapauksissa. Lojaalisuusvelvollisuutta on siten aina tarkasteleva työoikeudellisesti kaiken kattavana, mutta samalla itsenäisenä oikeudellisena ilmiönä. Yleisen lojaalisuusvelvollisuuden ajallinen ulottuvuus on pääsääntöisesti työsuhteen solmimisesta työsuhteen päättymiseen asti, mutta velvollisuuksien jatkumisesta työsuhteen jälkeen voidaan myös sopia erikseen.<sup>137</sup>

Yhteiskunnallisesta näkökulmasta työntekijän lojaalisuusvelvollisuus suojaa etenkin yritysten liiketoiminnallisia intressejä ja kilpailukykyä, ylläpitäen nykypäiväisen elinkeinoelämämme asettamat standardit. Työnantajan liiketoiminnallisten intressien toteuttaminen saattaa tietyillä aloilla vaatia tiedon ja tietotaidon luovuttamista työntekijöille, jolloin luottamussuhteen muodostuminen osapuolten välille on välttämätöntä. Mahdollista on myös, että työntekijät itse ovat tiedon tai tietotaidon omaavia lähteitä, ja työnantajan koko liiketoiminta saattaa perustua juuri työntekijöiden tietotaitoon. Tämä luo työnantajalle liiketoiminnallisen riippuvuussuhteen työntekijöihin, jolloin työntekijälle muodostuva lojaalisuusvelvollisuus on keskeinen työnantajan intressien huomioon ottamiseksi. Työsuhteen luonteen yhteistoiminnallisuus edellyttää luottamusta ja toisen osapuolen huomioon ottamista. Toisaalta yritysten liiketoiminnallisten intressien vastapainoksi muodostuu työntekijän mahdollisimman laajan toimintavapauden takaaminen. Tarkasteltaessa lojaalisuusvelvollisuuden sisältöä ja laajuutta, joudutaan usein punnitsemaan työnantajan ja työntekijöiden intressien painoarvoa eri tilanteista riippuen.<sup>138</sup>

---

<sup>136</sup> HE 157/2000 vp, s. 78. Ks. myös: Tiitinen – Kröger, 2012, s. 328 ja Munukka, 2007, s. 210.

<sup>137</sup> Tiitinen – Kröger, 2012, s. 326.

<sup>138</sup> TEM – selvitys 18/2018, 19–22. Ks. myös: Domeij, 2013, s. 272–273.

#### 4.1.2. Vuokratyöntekijän asema käyttäjäyrityksen palveluksessa

Lojaalisuusvelvollisuus työntajaa kohtaan alkaa työsopimuksen solmimisesta. Perinteisessä työsuhteessa tämä tarkoittaa TSL 1 luvun 1 §:n työsopimussuhteen tunnusmerkistön täytymistä. Perinteiseen työsuhdenäkemykseen perustuva säännös sisältää kaksi osapuolta, työntekijän ja työnantajan. Vuokratyössä tämä suhde muodostuu työsopimuksen solmineiden osapuolten, eli vuokratyöryityksen ja vuokratyöntekijän välille.<sup>139</sup> Vuokratyöntekijällä on lojaalisuusvelvollisuus vuokratyöryitystä kohtaan sopimusperusteisen työsuhteen muodostumisen kautta.<sup>140</sup> Vuokratyösuhteessa kolmantena osapuolena toimiva työvoiman käyttäjäyritys luo poikkeuksen tähän perinteiseen näkemykseen työsuhteesta siten, että käytännössä työnantajan oikeudet ja velvollisuudet jakautuvat kahdelle eri subjektille. Työsopimuslaki ei kuitenkaan varsinaisesti tunne kahden työnantajan oikeudellista ilmiötä, vaan vuokratyön osalta puhutaan TSL 1:7.3 §:n mukaisesti työntekijän siirtämisestä toisen yrityksen käyttöön. Pääsääntö on, että oikeuksia ja velvollisuuksia ei voi siirtää ilman toisen sopijapuolen suostumusta. Tämä johtuu työsuhteen henkilöoikeudellisesta vaikutuksesta. Kyseiseen sääntöön pohjautuu myös vuokratyön käyttäminen. Oikeuksien ja velvollisuuksien siirtäminen koskee säännöksen ja sen esitöiden mukaan ainoastaan vuokratyöryityksen ja käyttäjäyrityksen välistä suhdetta.<sup>141</sup> Laissa ei sananmukaisesti määrätä työntekijän velvollisuuksien siirtymisestä toiselle työnantajalle tai yritykselle.

Lojaalisuusvelvollisuuden oikeudellinen lähtökohta perustuu sopimukseen ja siitä johtuvat oikeusvaikutukset rajoittuvat pääsääntöisesti sopimuksen osapuoliin (*privity of contract*).<sup>142</sup> Vuokratyön kolmikantasuhteessa käyttäjäyritys ei ole osapuoli työsuhteessa, eikä vuokratyöntekijä ole osapuoli yritysten välisessä asiakassopimuksessa. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että lojaalisuus voi ulottua tietyssä asemassa oleviin kolmansiin osapuoliin, mikäli suhde kolmanteen on läheinen ja siten sopimuksenkaltaisen.<sup>143</sup> On kuitenkin myös esitetty näkemyksiä, että lojaalisuuden siirtyminen sopimuksen ulkopuolisiin suhteisiin heikentäisi alkuperäisen sopimusperusteisen lojaalisuuden merkitystä. Tästä huolimatta lojaalisuus suhteessa kolmanteen osapuoleen ei olisi kokonaan merkityksetön, koska lojaalisuuden rikkominen suhteessa kolmanteen osapuoleen voitaisiin tietyissä tilanteissa katsoa alkuperäisen sopimussuhteen lojaalisuusvelvollisuuden rikkomiseksi.<sup>144</sup>

<sup>139</sup> HE 157/2000 vp, s. 64–65.

<sup>140</sup> Ks. esim. Fahlbeck, 1999, s. 298.

<sup>141</sup> HE 157/2000 vp, s. 64–65.

<sup>142</sup> Munukka, 2007, s. 432. Ks. myös: Holm, 2004, s. 175.

<sup>143</sup> Ks. esim. Holm, 2004, s. 175 ja Björkdahl, 2007, s. 380–384

<sup>144</sup> Ks. Holm, 2004, s. 178–179. Holmin mukaan lojaalisuusvelvollisuuskäsite tulisi kuitenkin tarkoittaa yksinomaan sopimusosapuolten velvollisuuksia (partsexklusiva förpliktelser).

Näiden perustelujen valossa voidaan katsoa, että työntekijän lojaalisuusvelvollisuus vuokratyöntekijästä kohtaan voi perustellusti ulottua myös suhteessa käyttäjäyritykseen vuokratyösuhteessa. Työntekijän osoitettua suostumuksensa siirtyä käyttäjäyritykselle, syntyy hänelle työntekovelvollisuus käyttäjäyritystä kohtaan. Käyttäjäyritykselle syntyy osaltaan oikeus vaatia työntekijältä asianmukaisesti suoritettua työtä, joka käytännössä ilmenee TSL 1:7.3 §:n mukaisesta käyttäjäyritykselle siirtyvästä direktio-oikeudesta sekä muista työn tekemiseen ja järjestelemiseen liittyvistä oikeuksista. Lojaalisuusvelvollisuuden määräytymistä vuokratyöntekijälle voidaan myös perustella siten, että TSL 1 §:n mukainen lain soveltuvuus tulee kyseeseen, kun työntekijä henkilökohtaisesti sitoutuu työntekoon työnantajan johdon- ja valvonnan alaisena. Koska sanottu työnantajan oikeus siirtyy käyttäjäyritykselle, voidaan perustella laissa määrättyjen velvoitteiden soveltuvuutta vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen väliseen oikeussuhteeseen.<sup>145</sup>

*Pekkasen* mukaan työntekijän lojaalisuusvelvollisuus siirronsaajaa kohtaan syntyy työntekovelvollisuuden yhteydessä, koska velvollisuus on jo koskenut työntekijää suhteessa siirtäjään eli alkuperäiseen työnantajaan.<sup>146</sup> Oikeudellisessa mielessä vuokratyöntekijän lojaalisuusvelvollisuus muodostuu sivuvelvollisuudeksi varsinaisen työntekovelvollisuuden täyttämisen tehostamiseksi. Lojaalisuusvelvollisuus systematisoidaan oikeuskirjallisuudessa erilliseksi työntekovelvollisuudesta, mutta samalla sen olemassaolo perustuu suoraan työntekijän velvollisuuden tehdä käyttäjäyritykselle työtä. Näin ollen työntekijän vuokratyösopimus, jossa työntekijä osoittaa suostumuksensa siirtyä käyttäjäyrityksen palvelukseen, tarkoittaa samalla lojaalisuusvelvollisuuden syntymistä käyttäjäyritystä kohtaan.

Vuokratyöntekijän lojaalisuusvelvollisuuden osoittaminen voidaan myös päätellä vastakkaisesta näkökulmasta. Oikeudellisesti tilanne muodostuisi ongelmalliseksi, mikäli vuokratyöntekijän lojaalisuus rajoittuisi pelkästään vuokratyöntekijään. Työntekijän yleiset velvollisuudet ovat myös vahvasti yhteydessä direktio-oikeuteen, joka vuokratyötilanteessa siirtyy käyttäjäyritykselle.<sup>147</sup> Käytännössä lojaalisuusvelvollisuuden rajoittaminen varsinaiseen työnantajaan asettaisi käyttäjäyrityksen intressien huomioimisen eriarvoiseen asemaan. Käyttäjäyrityksen näkökulmasta tällainen asetelma olisi kohtuuton, koska yritys toimii kuitenkin tietyllä tavalla työnantajan asemassa. Toisaalta, vaikka lojaalisuusvelvollisuuden osoittaminen näyttää yllä olevien seikkojen valossa selvältä, on kuitenkin huomioitava se, ettei vuokratyöntekijän ja

---

<sup>145</sup> Ks. myös: Sädevirta, 2002, s. 27 sekä Pekkanen, 1968, s. 302.

<sup>146</sup> Pekkanen, 1968, s. 303. Ks. myös: Kairinen, 1979, s. 279.

<sup>147</sup> Sädevirta, 2002, s. 34.

käyttäjyryityksen välillä lähtökohtaisesti ole sopimussuhdetta. Oikeussuhde vuokratyöntekijän ja käyttäjyryityksen välillä perustuu vuokratyryityksen ja käyttäjyryityksen asiakassopimukseen sekä vuokratyryityksen ja työntekijän työsopimukseen. Pelkkä suostumus siirtymiseen tai työntekovelvollisuuden täyttäminen ei täytä sopimussuhteen syntymisen kriteerejä edes konklu-denttisesti, koska TSL 1:7.3 §:n sanamuodon mukaisesti työntekijän oikeudet ja velvollisuudet ainoastaan siirtyvät toiselle yritykselle. Mistään sopimussuhteen syntymisestä ei eksplisiitti-  
sesti määrätä, jolloin voidaan myös päätellä, ettei sellaista voida katsoa syntyneen.<sup>148</sup>

Lojaalisuuteen liittyvien velvollisuuksien ja kieltojen toteutuminen sekä mahdollisten laimin-lyöntien oikeudellinen arviointi muodostavat kuitenkin vielä omat erityispiirteensä juuri vuokratyöntekijän ja käyttäjyryityksen lähtökohtaisesti sopimuksettomana oikeussuhteen takia. Tässä asetelmassa oikeudellinen arviointi perustuu vuokratyryityksen ja työntekijän väliseen työsopi-mukseen eli alkuperäiseen sitoumukseen toimia lojaalisesti.<sup>149</sup> Vaikka oikeuskirjallisuudessa esitettyjen näkökantojen perusteella voidaan osoittaa, että vuokratyöntekijälle syntyy lojaali-suusvelvollisuus käyttäjyryitystä kohtaan, on silti perusteltua kyseenalaistaa työsopimuslain epämääräisyyttä vuokratyöntekijän ja käyttäjyryityksen välisen suhteen osalta. Vuokratyönte-kijällä on lojaalisuusvelvollisuus käyttäjyryitystä kohtaan, vaikka siitä ei ole säädetty laissa sa-nanmukaisesti. Tämä osoittanee, että lojaalisuusvelvollisuus käyttäjyryitystä kohtaan on suo-raan yhteydessä siihen lojaalisuusvelvollisuuteen, joka syntyy suhteessa vuokratyryitykseen työ-sopimuksen myötä. Käyttäjyryitys ei ole täysin rinnastettavissa perinteiseen työnantajaan, eikä vuokratyöntekijä ole käyttäjyryityksen varsinainen työntekijä.<sup>150</sup>

Lojaalisuuden määrittämisen lisäksi on myös tarkoituksenmukaista tarkastella lojaalisuuden si-sältöä ja laajuutta. Tällöin on perusteltua analysoida vuokratyöntekijän lojaalisuusvelvelli-suutta käyttäjyryityksen palveluksessa nimenomaan vuokratyöntekijän aseman valossa. Ylei-sesti voidaan todeta, että työntekijän lojaalisuusvelvollisuuden määräytyminen riippuu työsuhteen luonteesta.<sup>151</sup> Oikeuskirjallisuudessa työntekijän lojaalisuusvelvollisuuden erityisiin omi-naisuuksiin kuuluu oikeussuhteen henkilökohtaisuus sekä osapuolten sopimussuhteen pitkäai-kaisuus. Lisäksi työntekijän lojaalisuusvelvollisuus työnantajaa kohtaan määräytyy TSL 3 lu-vun 1 §:n mukaan riippuen siitä, minkälainen asema tällä on työnantajan organisaatiossa tai

---

<sup>148</sup> HE 157/2000 vp, s. 64. Ks. myös Tiitinen – Kröger, 2012, s. 395.

<sup>149</sup> Tiitinen – Kröger, 2012, s. 395.

<sup>150</sup> Täysin erillisen lojaalisuuden syntymistä vastaan puhuu myös se, ettei käyttäjyryitys asemassaan varsinaisesti tarjoa minkäänlaista vastinetta edellytettävälle lojaalisuudelle. Erillisen lojaalisuusvelvollisuuden syntyminen ei näyttäisi olevan mahdollista vuokratyön muodostamassa kolmikantasuhteessa. Käyttäjyryityksen ja vuokratyön-tekijän välistä suhdetta voidaan pitää erityisen läheisenä, mutta ratkaisevaa nimenomaan lojaalisuuden kannalta on sopimussuhteen olemassaolo.

<sup>151</sup> Ollila, 2017, s. 917.



minkälaisia tehtäviä työntekijä suorittaa. Nämä ovat seikkoja, jotka vaikuttavat lojaliteetin laajuuteen ja sisältöön. Vahvempaa lojaliteettia voidaan edellyttää esimerkiksi korkeammassa asemassa olevilta työntekijöiltä. Lojaliteetin merkitys korostuu myös sellaisten työntekijöiden osalta, joiden työtehtävät edellyttävät erityistä luottamusta.<sup>152</sup>

Vuokratyön osalta edellä mainitut seikat eivät sinänsä millään erityisellä tavalla korostu. Vuokratyön käyttöä selvittäneiden raporttien perusteella, voidaan yleisenä johtopäätöksenä todeta, että vuokratyöntekijät eivät usein ole sellaisessa asemassa, jossa heiltä edellytettäisiin erityisen korostunutta lojaliteettia työnantajaansa kohtaan yllä mainitussa merkityksessä.<sup>153</sup> Vuokratyösuhte on henkilökohtainen, mutta ominaista sille on selvitysten perusteella pikemminkin tilapäisyys kuin pitkäaikaisuus.<sup>154</sup> Tämän perusteella vuokratyöntekijä on käyttäjäyrityksen palveluksessa harvemmin korkeassa asemassa. Yleiset johtopäätökset eivät kuitenkaan sulje pois sitä mahdollisuutta, etteikö käyttäjäyrityksen palveluksessa voisi toimia korkeammassa asemassa oleva henkilö, joka on palkattu yritykseen vuokratyöntekijänä. Työntekijälle voi myös muodostua korostunut lojaalisuusvelvollisuus tälle osoitettujen erityisten tehtävien perusteella. Vuokratyöntekijän tehtäviin voi esimerkiksi kuulua liikesalaisuuksiksi katsottavan materiaalin käsitteleminen työnteossa, vaikka kyse olisikin vain tilapäisestä työn tarpeesta. Tästä johtuen, lojaalisuuden merkitys vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen välisessä suhteessa tulee arvioida kokonaisharkinnan mukaan tapauskohtaisesti.

Vuokratyöntekijällä on yleinen lojaalisuusvelvollisuus sekä vuokratyösuhteen perusteella, että käyttäjäyritykseen työntekovelvoitteen siirtymisen myötä.<sup>155</sup> Toisaalta mahdolliset laiminlyöntitilanteet tulisivat aina arviotavaksi vuokratyösuhteen ja vuokratyöntekijän välisessä suhteessa, koska lähtökohtaisesti käyttäjäyrityksellä ja vuokratyöntekijän välillä ei ole minkäänlaista sopimussuhdetta. Oikeudellinen lähtökohta lojaliteetille käyttäjäyritystä kohtaan perustuu toisin sanoen perinteiseen työlainopilliseen näkemykseen työsuhteesta. Tässä mielessä voidaan perustellusti esittää, että lojaalisuusvelvollisuus käyttäjäyritystä kohtaan on ainoastaan erityinen ilmentymä perinteisestä työoikeudellisesta työntekijän lojaalisuusvelvollisuudesta varsinaista työnantajaa kohtaan. Näin ollen lojaalisuuden muodostuminen käyttäjäyritystä kohtaan ei ole täysin rinnastettavissa siihen lojaalisuusvelvollisuuteen, joka syntyy perinteisesti työntekijälle työnantajaa kohtaan TSL 3 luvun 1 §:n mukaisesti.

---

<sup>152</sup> Äimälä – Kärkkäinen, 2017, s. 246.

<sup>153</sup> Ks. esim. Tanskanen, 2012, s. 71–83 ja TEM – raportti 16/2012, s. 35–43. Keskustelua voidaan verrata johtavassa asemassa olevan työntekijän korostuneeseen lojaalisuusvelvollisuuteen. Ks. esim. Laine, 2014, s. 599 alaviite 20.

<sup>154</sup> Ks. esim. Viitala – Vettensaari – Mäkipelkola, 2006, s. 11.

<sup>155</sup> Hietala – Kaivanto – Schön, 2014, s. 142.

#### 4.1.3. Liikesalaisuuden käyttämisen ja ilmaisemisen kieltö vuokratyösuhteessa

Työntekijän velvollisuuksia koskevassa TSL 3 luvussa ilmenee erityyssäännöksiä, jotka yleisen lojaalisuusvelvollisuuden kanssa muodostavat salassapitovelvollisuuden työoikeudellisen kokonaisuuden. Liikesalaisuuksien suoja voidaan yleisellä tasolla katsoa kuuluvan TSL 3 luvun 1 §:n mukaiseen työntekijän yleisen lojaalisuusvelvollisuuden piiriin. Säännöksen piiriin voidaan perustellusti katsoa myös työnantajan liikesalaisuuksien käyttämisen ja ilmaisemisen kieltö, koska menettely olisi ristiriidassa työntekijän yleisen lojaalisuusvelvollisuuden kanssa.<sup>156</sup>

Monissa yrityksissä liikesalaisuuksien luovuttaminen työntekijöille tai liikesalaisuuksien syntyminen työn suorittamisen kautta on välttämätöntä työn tekemisen kannalta.<sup>157</sup> Työntekijän lojaalisuusvelvollisuuteen pohjautuva salassapitovelvollisuus on monista eri osista muodostuva oikeudellinen kokonaisuus, joka perustuu lakeihin tai mahdollisesti tehtyihin salassapitosopimuksiin. Salassapitovelvollisuudella tarkoitetaan yleisesti velvollisuutta olla ilmaisematta mitään osapuolten asioista tai sellaista, joka voisi koitua vahingoksi vastapuolelle. Velvoite on siten luonteeltaan negatiivinen.<sup>158</sup> Salassapitovelvollisuudesta säädetään erityisesti työsopimuslaissa ja sitä täydentävässä liikesalaisuuslaissa. Rikoslain 30:5:ssä on määrätty yrityssalaisuuden rikkomisen rangaistavuudesta. Kyseisten lakien muodostama kokonaisuus voidaan kutsua työntekijän yleiseksi salassapitovelvollisuudeksi. Työsuhteen osapuolten välisessä työsopimuksessa voidaan myös sopia salassapitoehdosta tai mahdollisesti erillisestä salassapitosopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä. Sääntelyn hajanaisuus tekee kokonaisuuden hahmottamisesta haastavampaa, mutta osoittaa liikesalaisuuksien moniulotteisuuden eri oikeudenaloilla ja voi myös mahdollistaa monen eri lain samanaikaisen soveltuvuuden yhtenäisillä säännöksillä tai muuten vain täydentävällä tavalla. Vaikka työntekijän salassapitovelvollisuus muodostuu kolmen eri lain säännöksistä, eroaa niiden soveltuvuus ja merkitys tilanteesta riippuen. Lähtökohtaisesti työsopimuslain säännökset ovat keskeisimmät nimenomaan työsuhdetta ajatellen, mutta rikoslaki soveltuu osaltaan usein salassapitovelvollisuuden loukkaustilanteissa. Viime kädessä yleislain muodossa soveltuvan liikesalaisuuslain funktio on täydentää työsopimuslain ja rikoslain säännöksiä.<sup>159</sup>

---

<sup>156</sup> Ks. KKO:1986 II 110.

<sup>157</sup> Vapaavuori, 2019, s. 433.

<sup>158</sup> Munukka, 2007, s. 147.

<sup>159</sup> Vapaavuori, 2019, s. 434.

Liikesalaisuuksien työoikeudellisesta ilmaisemiskiellosta säädetään erityisesti TSL 3 luvun 4 §:ssä. Säännöksen mukaan työntekijä ei työsuhteen aikana saa hyödyntää tai ilmaista työnantajalle kuuluvia liikesalaisuuksia muille.<sup>160</sup> Liikesalaisuuksien hyödyntämis- ja ilmaisemiskielto voi myös jatkua työsuhteen päätyttyä, mikäli tiedot on hankittu oikeudettomasti.<sup>161</sup> Säännöksen sananmukainen tulkinta osoittaa liikesalaisuuksien suojan käsittävän ainoastaan työntekijän varsinaisen työnantajan salaiset tiedot.<sup>162</sup> Säännöksen muotoilu perustuu TSL 1 luvun 1 §:n tarkoittamaan suppeaan työsuhteenäkemykseen. Vuokratyösuhteessa työntekijän varsinainen työnantaja on työsopimuslain tarkoittamassa mielessä työsopimuksen solminut osapuoli eli vuokratyöryitys. TSL 3 luvun 4 §:n suppea tulkinta tarkoittaisi sitä, ettei käyttäjäyrityksen liikesalaisuuksia suojattaisi säännöksen nojalla, koska käyttäjäyritys katsottaisiin vain työnantajan sijasta toiseksi elinkeinoharjoittajaksi. TSL 3 luvun 4 §:n soveltuminen vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen väliseen suhteeseen voitaisiin kuitenkin perustella samalla tavalla, kuin edellä mainitun yleisen lojaalisuusvelvollisuuden osalta. Työntekovelvollisuuden siirtoon suostuminen tarkoittaisi myös muiden työntekijän lojaalisuusvelvollisuuteen kuuluvien velvoitteiden siirtymistä käyttäjäyritykselle. Etenkin osapuolten muodostaman läheisen suhteen ja käyttäjäyrityksen oikeusvarmuuden kannalta olisi tärkeää, että yritys voisi luottaa työntekijän laissa säädettyjen velvollisuuksien syntymiseen. Tämä näkemys on myös saanut tukea oikeuskirjallisuudessa. *Nyblinin* mukaan yhteistoimintasuhteessa olevien yritysten liikesalaisuuksiin liittyvä salassapitovelvollisuus voidaan johtaa työsopimuslain 3 luvun 1 §:n yleisestä lojaalisuusvelvollisuudesta.<sup>163</sup> Mielenkiintoisen seikan muodostaa kuitenkin se, millainen merkitys TSL 3 luvun 4 §:llä on itsessään vuokratyösuhteessa, jos säännöksen soveltuvuus aina johdetaan TSL 3 luvun 1 §:n mukaisesta yleisestä lojaalisuusvelvollisuudesta?

Vaikka TSL 3 luvun 4 § teoriassa soveltuu yleisen lojaalisuusvelvollisuuden osoittamisen myötä käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän väliseen suhteeseen, hankaloituu asianlaita siten, että osapuolten suhde ei ole työlainopillisen näkemyksen mukainen työsuhde tai sopimukseen perustuva. Velvoitteiden laiminlyöntiä tai rikkomista olisi tarkasteltava muiden kolmikantasuhteen muodostavien sopimussuhteiden valossa, etenkin vuokratyöryityksen ja vuokratyöntekijän työsopimuksen perusteella. Käyttäjäyrityksen kannalta ongelmalliseksi muodostuu sopimusuhteen puuttuminen vuokratyöntekijän kanssa. Käyttäjäyrityksen liikesalaisuuksien hyödyntämis- ja ilmaisemiskielto ei velvoita vuokratyöntekijää puhtaasti työsuhteperusteisena.<sup>164</sup>

---

<sup>160</sup> Bruun – Norrgård, 2018, s. 491.

<sup>161</sup> Vapaavuori, 2019, s. 435.

<sup>162</sup> Koskinen, 2002, s. 6.

<sup>163</sup> Nyblin, 2003, s. 235 alaviite 20.

<sup>164</sup> Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö, 2007, s. 35.

Vaikka työsopimuslaissa säädetyt työntekijän velvollisuudet työnantajaa kohtaan soveltuvat teoriassa vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen väliseen suhteeseen, on säännösten tosiasiallinen merkitys ja vaikutus erilainen kuin perinteisessä työntekijän ja työnantajan välisessä suhteessa. Tästä syystä työsopimuslain turvaamaa liikesalaisuuksien suojaa ei itsessään voida pitää riittävänä käyttäjäyrityksen näkökulmasta. Käyttäjäyrityksen salassapitoinnostin suojeleminen rajoittuu lähtökohtaisesti vuokratyöntekijän kanssa tehtyyn asiakassopimukseen.

Liikesalaisuuksien suoja ei kuitenkaan rajoitu työsopimuslain säännökseen. TSL 3:4.2:n mukaan liikesalaisuuksien suojelemisnormistoa täydentää liikesalaisuuslaki. Näin ollen juuri yleisellä liikesalaisuuslailla on keskeinen merkitys analysoitaessa salassapitosuojaa epätyypillisissä työn teettämistilanteissa. Liikesalaisuuslain laajempi soveltuvuus myös perinteisen työsuhteen ulkopuolisille henkilöille tarkoittaa vuokratyösuhteen osalta, että liikesalaisuuksien hyödyntämis- ja ilmaisukielto koskee sekä suoraan käyttäjäyrityksen kanssa työsuhteessa olevia henkilöitä ja muitakin ulkopuolisia työntekijöitä.<sup>165</sup>

Liikesalaisuuslain 3 §:ssä säädetään yleisestä kiellosta koskien liikesalaisuuden oikeudetonta hankkimista ja hankkimisen yrittämistä. Säännöksen mukaan oikeudettomaksi hankkimiseksi katsotaan liikesalaisuuksien anastaminen sekä liikesalaisuuden haltijan asiakirjojen, esineiden, materiaalien, aineiden tai sähköisten tiedostojen luvaton kopiointi, jäljentäminen tai havainnointi. Menettely voi olla oikeudetonta myös, mikäli sen katsotaan olevan hyvän liiketavan vastaista. Toisaalta liikesalaisuuden sallittuna hankkimistapana pidetään hyvän liiketavan mukaista menettelyä, kuten esimerkiksi itsenäistä keksimistä tai yleisön saataville asetetun tuotteen tai esineen tutkimista tai testaamista.<sup>166</sup>

Liikesalaisuuden oikeudettoman hankkimisen kiellon lisäksi LSL 4 §:ssä säädetään liikesalaisuuden oikeudettomasta käyttämisestä ja ilmaisemisesta. LSL 4 §:ää voidaan pitää täydentävänä yleisenä salassapitovelvoitteena. Säännöksen mukaan liikesalaisuuden oikeudettoman käyttämisen ja ilmaisemisen kielto koskee erityisessä asemassa olevia henkilöitä, kuten yhteisön hallituksen jäsentä tai toimitusjohtajaa. Kielto koskee myös luottamuksellisessa liikesuhteessa olevaa henkilöä. Lisäksi liikesalaisuuslain erikoisuus on, että se voi LSL 4 §:n 2 momentin 4 kohdan mukaan soveltua pelkän salassapitosopimuksen tai muun salassapitovelvollisuuden perusteella. Edellä esitetyn mukaisesti vuokratyön osalta työntekijällä on

---

<sup>165</sup> Ks. myös: Sädevirta, 2002, s. 28–29. Ennen liikesalaisuuslain voimaantuloa TSL 3 luvun 4 § täydentyi SopMenL 4 § asettaman laajemman salassapitosuojan mukaisesti. Kyseinen säännös kumottiin uuden liikesalaisuuslain voimaantulon myötä.

<sup>166</sup> Ks. myös: HE 49/2018 vp, s. 87.

salassapitovelvollisuus käyttäjäyritystä kohtaan yleisen lojaalisuusvelvollisuuden nojalla. Tästä johtuen liikesalaisuuslaki soveltuisi pelkän salassapitovelvollisuuden nojalla vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen väliseen suhteeseen LSL 4 §:n 2 momentin 4 kohdan perusteella. Mahdollinen erikseen tehty salassapitosopimus osapuolten välillä tarkoittaisi myös sanotun säännöksen soveltumista.

Liikesalaisuuslain 4 § saa kuitenkin erityisen työoikeudellisen ulottuvuuden LSL 4 §:n 3 momentissa. Lainkohdan mukaan liikesalaisuuksien käyttämisen ja ilmaisemisen kieltö koskee henkilöä palvelusaikana, jos tämä on saanut tietoonsa liikesalaisuuden ollessaan toisen palveluksessa. Säännöksellä on erityistä merkitystä juuri suhteessa työnantajan sopimuskumppaneihin tai asiakkaisiin. Näin ollen säännös muodostuu merkittäväksi juuri vuokratyösuhteen kannalta. LSL 4 §:n 3 momentin mukaan liikesalaisuuksien oikeudeton käyttö- ja ilmaisukieltö koskee myös sellaisia henkilöitä, jotka ovat saaneet tiedon liikesalaisuudesta ollessaan toisen palveluksessa. Vuokratyötä käsittelevässä osiossa todettiin, että vuokratyössä työsuhde muodostuu vuokratyöntekijän ja vuokratyöntekijän välille. LSL 4 §:n 3 momentin soveltuminen edellyttäisi kuitenkin vain, että käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välinen suhde katsottaisiin vähintään palvelussuhteeksi. Lain esitöiden mukaan kyseisen salassapitovelvoitteen tarkoitus on koskea erilaisia toimeksisaajia, kuten esimerkiksi työnantajan sopimuskumppaneita, konsultteja, alihankkijoita tai muita vastaavissa asemissa olevia tahoja.<sup>167</sup>

Liikesalaisuuslain määritelmä on laajempi verrattuna työsopimuslain 3 luvun 4 §:n sanamuotoon, joka rajoittuu suppean tulkinnan perusteella ainoastaan perinteiseen työsuhteeseen. Liikesalaisuuslain mukainen salassapitovelvollisuus ei rajoitu suppeasti tulkittavaan työsuhdekäsitteeseen, vaan säännös soveltuu myös silloin, kun henkilö on toisen palveluksessa.<sup>168</sup> Vaikka lain esitöissä ei suoraan mainita vuokratyötä tai käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välistä suhdetta, voisi lain perusteluista kuitenkin johtaa, että LSL 4 §:n 3 momentti soveltuu vuokratyöhön. Käyttäjäyritystä ei voida sananmukaisen tulkinnan perusteella pitää toimeksisaajana, mutta toisaalta säännöksen tarkoitus on esitöiden mukaan laajentaa käyttö- ja ilmaisukieltöä koskemaan kaikkia luottamuksellisia liikesuhteita.<sup>169</sup> Tällöin säännös soveltuu työnantajan liikesuhteiden liikesalaisuuksien suojaamiseen.<sup>170</sup> Vuokratyötä käsittelevä

---

<sup>167</sup> HE 49/2018 vp, s. 89.

<sup>168</sup> Ks. myös: Vapaavuori, 2019, s. 438. Aikaisempaa SopMenL:n aikaista oikeustilaa käsittelee muun muassa: Nyblin, 2003, s. 235 alaviite 20.

<sup>169</sup> HE 49/2018 vp, s. 89. Vastaava säännös on tosin ollut voimassa jo ennen liikesalaisuuslakia SopMenL 4 §:n ja RL 30:5:n perusteella.

<sup>170</sup> HE 49/2018 vp, s. 90.

oikeuskirjallisuus vahvistaa myös tätä tulkintaa.<sup>171</sup> Vuokratyöntekijä on työsuhteessa vuokratyöryhtymään, mutta palvelussuhteessa käyttäjäryhtymään siirtyneen työtökovelvoitteen myötä. Liikesalaisuuslain mukaan käyttäjäryhtymän liikesalaisuudet suojataan työsuhteen de facto määräytymisestä riippumatta, koska palvelussuhde käyttäjäryhtymään on riittävä edellytys vuokratyöntekijän salassapitovelvollisuuden syntymiselle. Täten liikesalaisuuslaki takaa lakisääteisen liikesalaisuuksien suojan käyttäjäryhtymälle palvelussuhteen ajaksi.

Vaikka tutkielman tarkoituksena on keskittyä liikesalaisuuksien suojaan työoikeudellisissa kontekstissa, on tässä yhteydessä silti mainittava, että rikkomus- ja väärinkäyttötilanteet käsitellään myös työsuhteiden osalta usein rikosprosessuaalisesti.<sup>172</sup> Rikosoikeudellisen normiston vahvuudet liittyvät siihen, että käyttö- ja ilmaisukiellon vastainen menettely saattaa tarkoittaa rikokseen syyllistymistä suhteellisen matalalla kynnyksellä.<sup>173</sup> Lisäksi mahdolliset asianomistajan korvausvaatimukset voidaan kumuloida osaksi rikosprosessia, joka siten muodostuu tehokkaaksi ja monella tapaa edullisemmaksi keinoksi.<sup>174</sup> Tässä yhteydessä on myös tarkoituksemukaista esittää, että rikoslain 30:5:ssä on jo pidempään käytetty palvelusuhdekäsitettä yrityssalaisuuden rikkomista koskevassa säännöksessä.<sup>175</sup> Rikoslain 30:5:ssä säädetään yrityssalaisuuden rikkomisen rangaistavuudesta, jos taloudellista hyötyä tavoitellen tai vahingoittaakseen toista oikeudettomasti ilmaistaan tai käytetään liikesalaisuutta palvelusaikana. Sanottu käyttö- ja ilmaisukielto on myös voimassa kaksi vuotta palvelussuhteen päätyttyä. Lisäksi tahallinen toimiminen työ sopimuslain ja liikesalaisuuslain vastaisesti voi olla rangaistavaa salassapitorikoksena RL 38:1 §:n mukaisesti. Kyseinen säännös ei kuitenkaan edes rajoitu palvelussuhteen olemassaoloon, vaan soveltuu tilanteisiin, joissa on toimittu laissa säädetyn, esimerkiksi TSL 3 luvun 4 §:n tai LSL 4.3 §:n salassapitovelvollisuuden vastaisesti. Molemmat keinot olisivat käyttäjäryhtymän käytettävissä mahdollisissa väärinkäyttötilanteissa.<sup>176</sup> Yrityksissä suhtaudutaan kuitenkin kriittisesti pelkästään rikoslakiin perustuvaan salassapitovelvollisuuteen. Yritysten liiketoiminnallisten ja työelämään liittyvien intressien valossa vaihtoehtoisten

---

<sup>171</sup> Ks. esim. Viljanen, 2018, s. 752, Vapaavuori, 2019, s. 392, Sädevirta, 2002, s. 28 ja yleisesti epätyypillisten työsuhteiden osalta: Nyblin, 2003, s. 235.

<sup>172</sup> Bruun – Norrgård, 2018, s. 487. Korkeimman oikeuden viime aikaisista ratkaisuista voidaan mainita esim. KKO 2015:42 ja KKO 2013:20.

<sup>173</sup> Tämä johtuu muun muassa siitä, että viranomaisella on velvollisuus selvittää tilanteita, joissa on syytä epäillä rikosta. Poliisilla on pelkän epäilyn perusteella velvollisuus vastata esitutinnan kautta todistusaineiston hankkimisesta, epäiltyjen kuulustelemisesta ja mahdollisesti omaisuuden takavarikoimisesta. Ks. myös: Vapaavuori, 2019, s. 28 ja Bruun – Norrgård, 2018, s. 493.

<sup>174</sup> Bruun – Norrgård, 2018, s. 493.

<sup>175</sup> Vapaavuori, 2019, s. 243.

<sup>176</sup> Lisäksi mainittakoon, että rikoslaisissa on myös säädetty yritysvakoilun rangaistavuudesta RL 30:4:ssä sekä yrityssalaisuuden väärinkäytöstä RL 30:6:ssa.

keinojen, kuten esimerkiksi erillisten salassapitosopimusten käyttäminen koetaan usein toimivammaksi ja tehokkaammaksi keinoksi suojella yrityksen liikesalaisuuksia.<sup>177</sup>

#### 4.1.4. Kilpailevan toiminnan kieltäminen

Työntekijälle on taattava mahdollisimman laaja toimintavapaus. Työntekijällä on perustuslain (PL, 731/1999) 2 luvun 18 §:n mukaan oikeus työhön ja elinkeinovapauteen, eli vapaus hankkia toimeentulonsa haluamallaan tavalla. Sivutoiminnan harjoittaminen olisi perustuslain mukaan lähtökohtaisesti sallittua.<sup>178</sup> Vuokratyöntekijöille on tavanomaista olla useassa työsuhteessa samanaikaisesti monen eri elinkeinoharjoittajan palveluksessa.<sup>179</sup> Salassapitovelvollisuuden verrattuna vielä konkreettisempi toimi suojella liikesalaisuuksia on kilpailevan toiminnan kieltäminen, joka myös on vahvasti yleiseen lojaalisuusvelvollisuuden pohjautuva työntekijän velvollisuus, ja josta on työsuhteissa säädetty erikseen.<sup>180</sup> Liikesalaisuuksia omaavan yrityksen merkittävin riski on, että liikesalaisuudet siirtyisivät kilpailevaa toimintaa harjoittavalle yritykselle. Näin ollen työnantajan kanssa kilpailevan toiminnan harjoittaminen on katsottava vakavaksi lojaalisuusvelvollisuuden vastaiseksi toimeksi.<sup>181</sup> Toiselle työn tekeminen ei kuitenkaan lähtökohtaisesti ole kiellettyä, ellei kyseessä ole nimenomaan kilpailevasta työstä.<sup>182</sup>

TSL 3 luvun 3 §:ssä säädetään työntekijän velvollisuudesta olla valmistelematta tai tekemättä työtä kilpailijalle, jos toiminta työn luonteeseen tai työntekijän asemaan nähden vahingoittaisi työnantajaa kilpailutekona hyvän tavan vastaisesti.<sup>183</sup> Laissa määrätty kilpailevan toiminnan kieltäminen työsuhteen aikana rajoittaa suoraan työntekijän mahdollisuuksia paljastaa liikesalaisuuksia kilpailijoille työsuhteen aikana. Edellä mainittu salassapitovelvollisuus kieltää vain työntekijää ilmaisemasta työnantajan liikesalaisuuksia muille, mutta kilpailevan toiminnan kieltäminen estää työntekijää konkreettisesti siirtymästä toisen yrityksen palvelukseen kokonaan.<sup>184</sup>

Kuten liikesalaisuuksien hyödyntämis- ja ilmaisukieltä koskevan säännöksen osalta, on kilpailukieltä koskevan säännöksen soveltuvuuden tulkinnassa jälleen nojaututtava

---

<sup>177</sup> TEM – selvitys 18/2018, s. 43.

<sup>178</sup> Perusoikeuksien rajoittaminen edellyttää, että rajoittamisesta on säädetty laissa. Perusoikeuksien rajoittamiseen liittyy myös muita yleisiä vaatimuksia. Ks. esim. Viljanen, 2001, s. 37–38.

<sup>179</sup> Yle 9.11.2019.

<sup>180</sup> Sädevirta, 2002, s. 28.

<sup>181</sup> Kilpailukiellon rikkomisen arvioinnista ks. esim. KKO 1985 II 158 ja TT 1991:82.

<sup>182</sup> Ks. myös: Hietala – Kaivanto – Schön, 2014, s. 145.

<sup>183</sup> HE 157/2000 vp, s. 79. Ks. myös: Heiskanen, 2009, s. 129 ja Bruun, 2003, s. 778.

<sup>184</sup> TSL 3 luvun 5 §:ssä säädetään lisäksi kilpailukieltosopimuksen käyttämisestä työsuhteen päättymisen jälkeen. Työsuhteen jälkeinen kilpailukieltosopimuksen tekeminen edellyttää erityisen painavia syitä. Ks. myös: Sädevirta, 2002, s. 28.

työsopimuslain sanamuotoon. Kilpailevan toiminnan kieltö soveltuu suppeassa merkityksessä ainoastaan vuokratyöntekijän ja vuokrayrityksen väliseen sopimussuhteeseen. Vaikka vuokratyöntekijällä on yleinen lojaalisuusvelvollisuus käyttäjäyritystä kohtaan sekä velvollisuus olla ilmaisematta käyttäjäyrityksen liikesalaisuuksia, ei käyttäjäyrityksellä voida katsoa olevan suoraan lainmukaista oikeutta kieltää vuokratyöntekijää kilpailevan toiminnan harjoittamisesta. Tämä perustuu osapuolten välisen työsopimussuhteen puuttumiseen sekä työntekijän perusoikeuteen hankkia toimeentulonsa haluamallaan tavalla.<sup>185</sup> Samaan aikaan vuokratyöntekijän on kuitenkin yleisen lojaalisuusvelvollisuuden puitteissa pidättäydyttävä vuokratyösuhteen aikana käyttäjäyrityksen kanssa kilpailevan toiminnan harjoittamisesta, jos siitä voisi koitua käyttäjäyritykselle vahinkoa. Vahingon aiheuttaminen käyttäjäyritykselle voisi tarkoittaa yleisen lojaalisuusvelvollisuuden rikkomista suhteessa vuokrayritykseen. Käytännössä voimassa olevaa oikeutta on tulkittava siten, että vuokratyöntekijällä on lähtökohtaisesti velvollisuus olla ryhtymättä kilpailevan toimintaan, mutta mahdollisten laiminlyöntitilanteiden kannalta oikeudellinen arviointi on tehtävä varsinaisen työsuhteen eli vuokrayrityksen ja vuokratyöntekijän välisen työsopimuksen puitteissa.<sup>186</sup> Toisin sanoen, vuokrayritys on ainoa vuokratyösuhteen osapuoli, joka työnantajana voisi vedota kilpailukieltöön.<sup>187</sup>

Kilpailevan toiminnan kieltöön liittyy myös vuokratyöhön nähden erityisiä riskejä, muun muassa vuokratyölle ominaisen työntekijän heikomman sitoutuneisuuden ja työsuhteen tavanomaisen lyhyt- tai osa-aikaisuuden takia. Lisäksi työnantajan tietoisuus kilpailevasta toiminnasta ennen työsuhteen alkamista osoittaa usein toiminnan hyväksyttävyyden laissa määrätystä kiellosta huolimatta.<sup>188</sup> Huomioitava on myös, ettei kilpailevan toiminnan kieltö ole absoluuttinen tai työnantajan yksinoikeutta työvoimaan turvaava säännös. Työntekijällä on oikeus haakeutua toiseen hänen ammattiaan vastaavaan työhön, mikäli hänen työtehtäviensä erityisluonteisiin nähden ei ole todettava muuta. Muutenkin työntekijällä on laaja vapaus työntekeymiseen nähden, kunhan tällainen toiminta ei ole hyvän tavan vastaista kilpailevan toiminnan harjoittamista, joka vahingoittaisi työnantajaa.<sup>189</sup> Toisin sanoen kilpailevan toiminnan kieltö voi nähtävästi tulla sovellettavaksi vain painavin perustein.<sup>190</sup> Lähtökohtaisesti työntekijän perusoikeutta hankkia toimeentulonsa haluamallaan tavalla tulee noudattaa.<sup>191</sup> Keskeistä kilpailevan toiminnan kieltöä arvioitaessa on, että toiminta on työsuhteessa hyvän tavan vastainen kilpailuteko

---

<sup>185</sup> Hietala – Kaivanto – Schön, 2014, s. 146.

<sup>186</sup> Koskinen, 2004, s. 7.

<sup>187</sup> Hietala – Kaivanto – Schön, 2014, s. 145.

<sup>188</sup> Koskinen, 2004, s. 7.

<sup>189</sup> HE 157/2000 vp, s. 79. Ks. myös: Moilanen, 2013, s. 150.

<sup>190</sup> Ks. myös: Hemmo, 2005, s. 321

<sup>191</sup> Moilanen, 2013, s. 150.



sekä, että sillä ilmeisesti vahingoitetaan työnantajaa. Hyvän tavan vastaisuutta on arvioitava tapauskohtaisesti, mutta sen kynnystä voidaan esimerkiksi pitää matalampana aloilla, joissa on kovempaa kilpailua.<sup>192</sup> Työnantajan vahingoittamisella tarkoitetaan konkreettista vaaraa vahingon syntymisestä. Pelkkä vahingon syntymisen mahdollisuus ei ole riittävää kielletyn toiminnan toteamiseksi, mutta toisaalta tarkoituksena ei ole myöskään edellyttää vahingon varsinaista aiheutumista työnantajalle.<sup>193</sup> Mikäli riittävät edellytykset rajoittamiselle täyttyvät, voivat vuokrayritys ja käyttäjäyritys keskeisessä sopimuksessaan ottaa huomioon mahdolliset rajoitukset palvelussuhteessa työntekijän työsopimukseen.<sup>194</sup> Vuokrayritykset eivät Suomessa pääsääntöisesti rajoita työntekijöiden toimintaa spesifisesti, elleivät asiakkaina toimivat käyttäjäyritykset näin edellytä liikesalaisuuksiensa suojelemiseksi.<sup>195</sup>

#### *4.2. Liikesalaisuuksien suoja sopimusperusteisena vuokratyösuhteen aikana*

##### 4.2.1. Vuokratyöntekijän salassapitosopimus

Työntekijän lakisääteinen yleinen salassapitovelvollisuus työsuhteen aikana muodostuu edellä käsitellystä TSL 3 luvun 4 §:n, LSL 4.3 §:n ja RL 30:5:n kokonaisuudesta. Lisäksi RL 30:5:n mukaisesti salassapitovelvoite jatkuu vielä välillisesti palvelusuhteen jälkeen kaksi vuotta tiedon luvallisesta saamisesta riippumatta.<sup>196</sup> Mikäli salainen tieto on hankittu oikeudettomasti, jatkuu salassapitovelvollisuus niin pitkään, kun liikesalaisuudella voidaan katsoa olevan taloudellista merkitystä.<sup>197</sup> Lähtökohtaisesti liikesalaisuuksien lakisääteistä suojaa voidaan pitää tehokkaana, mutta oikeustilan epävarmuus säännösten soveltumisesta käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän väliseen suhteeseen voi antaa käyttäjäyritykselle aiheutta erillisesti vielä sopimuksella tarkentaa vuokratyöntekijän yksipuolista salassapitovelvollisuutta.<sup>198</sup> Yleisesti erillisen salassapitosopimuksen solmiminen voi johtua siitä, että yrityksellä on erityinen intressi tarkentaa erikseen salassapitovelvollisuuden kestoaikaa, sisältöä tai seuraamuksia mahdollisissa loukkaustilanteissa.<sup>199</sup>

---

<sup>192</sup> Äimälä – Kärkkäinen, 2017, s. 250.

<sup>193</sup> HE 157/2000 vp, s. 79. Ks. myös: Äimälä – Kärkkäinen, 2017, s. 249.

<sup>194</sup> Hietala – Kaivanto – Schön, 2014, s. 146.

<sup>195</sup> Yle 9.11.2019. Ylen teettämässä kyselyssä kolme henkilöstöpalvelualan yritystä ilmoittivat, että he huomioivat vuokratyöntekijän toiminnan rajoittamisen, mikäli käyttäjäyritys kokee sen tärkeäksi liikesalaisuuksien suojelemisen kannalta.

<sup>196</sup> TEM – selvitys 18/2018, s. 26. Rikoslain kahden vuoden välillisestä salassapitovelvollisuudesta ks. esim. Nyblin, 2008, s. 535– 537.

<sup>197</sup> Hietala – Kaivanto – Schön, 2014, s. 147. Ks. myös: KKO 1984 II 43.

<sup>198</sup> Ks. esim. Vapaavuori, 2019, s. 589 ja Hietala – Kaivanto – Schön, 2014, s. 146.

<sup>199</sup> Sahinoja, 2013, s. 996.

Työelämässä luottamuksellista tietoa käsitteleviä työntekijöitä koskee usein laissa määrätyn salassapitovelvollisuuden lisäksi työnantajan kanssa erikseen sovittava salassapitoehto tai -sopimus.<sup>200</sup> Kyseisen sopimuksen solmiminen tarkoittaa samalla LSL 4.2 §:n 4 kohdan soveltumista.<sup>201</sup> Vuokratyön osalta tämä tarkoittaa sitä, että jos TSL 3 luvun 4 §:n soveltuminen sellaisenaan todetaan epäselväksi ja LSL 4.3 §:n ja RL 30:5:n soveltuminen vain todennäköiseksi, voidaan salassapitosopimuksen solmiminen käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välillä pitää täysin selvänä osoituksena liikesalaisuuslain soveltumisesta ja salassapitovelvollisuuden syntymisestä nimenomaan käyttäjäsubjektin ja työntekijän välille. Kaikki työntekijän solmimat salassapitoehdot, -sopimukset tai muut vastaavat sitoumukset, joissa rajoitetaan liikesalaisuuksien ilmaisemista tai käyttämistä, aktivoivat liikesalaisuuslain soveltumisen, ja siten lain tarjoamien oikeussuojakeinojen käyttämisen. Salassapitosopimus on selkeä osoitus tiedon salassapidon tosiasiallisesta merkityksellisyydestä, joka osaltaan on yksi LSL 2 §:ssä säädetyn liikesalaisuusmääritelmän tunnusmerkeistä.<sup>202</sup> Toisaalta Suomessa liikesalaisuuden aseman säilyminen ei kuitenkaan eksplisiittisesti edellytä salassapitosopimuksen solmimista työntekijän kanssa.

Juridisen konstruktion sijasta salassapitosopimuksen tosiasiallinen merkitys näyttäytyy sen preventiivisessä ja informatiivisessa funktiossa yhdessä mahdollisten seuraamusten kanssa. Salassapitosopimus on selvä osoitus työntekijälle, että yrityksellä tietoa, jonka salassa pitämisellä on taloudellista merkitystä. Nämä seikat takaavat liikesalaisuuksien tosiasiallisen sopimusperusteisen suojan.<sup>203</sup> Yleisesti salassapitosopimuksen tarkoitus on usein sama kuin laissa määrättyillä salassapitovelvollisuuksilla. Sopimuksen funktio on kieltää työntekijää paljastamasta liikesalaisuuksia tai muita luottamukselliseksi katsottavia tietoja. Sopimuksella voidaan kuitenkin täsmentää tarkemmin lakisääteisten velvoitteiden sisältöä, laajuutta ja kestoja, eikä sopimusten tekemiselle ole varsinaisesti erityisiä edellytyksiä tai rajoitteita. Koska salassapitosopimuksia koskevaa erityislainsäädäntöä ei ole, sovelletaan sopimukseen oikeustoimilain säännöksiä.<sup>204</sup> Työsuhteen ajaksi solmitun salassapitosopimuksen kohtuullisuuden arviointi jää näin ollen usein tapauskohtaisesti arvioitavaksi. Salassapitosopimuksen funktio rajoittuu salaiseksi katsottavan tiedon käyttö- tai ilmaisemiskieltoon. Näin ollen sopimuksella ei rajoiteta muita

---

<sup>200</sup> Vapaavuori, 2019, s. 588.

<sup>201</sup> LSL 4.2 §:n 4 kohdan mukaan liikesalaisuuden käyttö- ja ilmaisukielto koskee henkilöä, jota sitoo käyttö- ja ilmaisukieltoa koskeva sopimus tai velvoite. Ks. myös: HE 49/2018 vp, s. 89.

<sup>202</sup> Vapaavuori, 2019, s. 589.

<sup>203</sup> TEM – selvitys 18/2018, s. 54. Ks. myös: Vapaavuori, 2019, s. 590.

<sup>204</sup> HE 157/2000 vp, s. 81.

työntekijän toimintavapauksia. Tämä tarkoittaa työntekijän osalta täyttä toimintavapautta koskien oman ammattitaidon tai kokemuksen käyttämistä.<sup>205</sup>

#### 4.2.2. Salassapitosopimuksen merkityksellisyys käyttäjäyritykselle

Vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen välisessä asiakassopimuksessa ei voida velvoittaa vuokratyöntekijää salassapitoon, ellei vuokratyöntekijä ole siihen henkilökohtaisesti suostunut.<sup>206</sup> Vuokratyöntekijä voi sopia salassapitovelvollisuudesta työsopimuksen yhteydessä vuokrayrityksen kanssa tai erikseen käyttäjäyrityksen kanssa. Erityissäätelyn puuttuessa osapuolilla on salassapitosopimuksen tekemisessä sopimusvapaus, jota kuitenkin rajoittaa työntekijän etuja suojelevien säännösten pakottavuutta koskeva TSL 13 luvun 6 § sekä OikTL:n säännökset.<sup>207</sup> Tässä mielessä merkitystä ei ole sillä, kuka lopulta tekee salassapitosopimuksen vuokratyöntekijän kanssa käyttäjäyrityksen liikesalaisuuksien suojelemiseksi.

Käyttäjäyrityksen lakisääteistä suojaa käsittelevässä osiossa todettiin, että vuokratyöntekijää koskee työnantajan liikesalaisuuksia koskeva salassapitovelvollisuus käyttäjäyritystä kohtaan vuokratyösuhteen aikana. Vaikka sanotut työntekijän velvollisuudet kylläkin soveltuvat vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen väliseen suhteeseen, voidaan mahdollisia laiminlyöntejä oikeudellisesti tarkastella ainoastaan vuokrayrityksen ja vuokratyöntekijän työsopimussuhteessa. Lähtökohtaisesti käyttäjäyrityksellä on vain asiakassopimus vuokrayrityksen kanssa. Tästä johtuen sopimukseton tila vuokratyöntekijän kanssa voi käyttäjäyrityksen näkökulmasta muodostua ongelmalliseksi muun muassa oikeussuojakeinojen osalta, jos vuokratyöntekijä laiminlyö tai rikkoo velvoitteitaan. Työsopimuslakia täydentävä liikesalaisuuslaki takaa kuitenkin käyttäjäyritykselle tehokkaat oikeussuojakeinot, vaikka varsinaista työsuhdetta ei olekaan vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen välillä. Käyttäjäyrityksen näkökulmasta oikeussuojakeinot ovat varsin laajat juuri liikesalaisuuslain soveltumisen myötä. Tämä ei kuitenkaan sulje sitä pois, etteikö vielä erillisen salassapitosopimuksen tekeminen olisi tarpeellista, erityisesti salassapitovelvoitteiden täsmentämiseksi. Lisäksi vuokratyöntekijän velvoitteiden sopimusperusteisuus tarkoittaa lojaalisuusvelvollisuuden syntymistä käyttäjäyritystä kohtaan erillisen salassapitosopimuksen perusteella. Tässä yhteydessä lojaalisuusvelvollisuudella ei kuitenkaan

---

<sup>205</sup> Salassapitosopimuksen vaikutus rajoittuu luottamuksellisen tiedon käyttö- ja ilmaisukieltoon. Ks. myös: TEM – selvitys 18/2018, s. 30.

<sup>206</sup> Ks. esim. Tiitinen – Kröger, 2012, s. 13.

<sup>207</sup> Sopimus katsotaan mitättömäksi, jos sen tarkoituksena on vähentää työntekijälle kuuluvia lakisääteisiä oikeuksia ja etuja. Ks. myös: Tiitinen – Kröger, 2012, s. 56.

tarkoiteta TSL 3 luvun 1 §:n lakisääteistä lojaalisuusvelvollisuutta, koska osapuolten välillä ei ole työsuhdetta.

Käyttäjäyrityksen salassapitointressin merkittävydestä kertoo esimerkiksi henkilöstövuokrauksen yleisissä sopimusehdoissa (HPL YSE 2018) ilmenevä salassapitoa koskeva sopimusehto:

## **8. Salassapito ja tietoturvallisuus**

8.1. Sopijapuolet sitoutuvat pitämään salassa tilauksen ja puitesopimuksen sisällön sekä sopimussuhteen aikana saamansa luottamukselliset tiedot ja olemaan käyttämästä tällaista tietoa mihinkään muuhun tarkoitukseen kuin tämän sopimuksen mukaisten velvollisuuksiensa täyttämiseen. Edellä mainittu salassapitovelvollisuus koskee myös tilauksen ja puitesopimuksen voimassaolon jälkeistä aikaa.

8.2. Mikäli työtehtävät edellyttävät työntekijältä erityisen salassapitovelvollisuuden täyttämistä tai tietoturvallisuusohjeiden tai muun vastaavan asiakkaan intressissä olevan ohjeistuksen noudattamista, asiakas ja työntekijä voivat sopia tästä keskenään. HPY ei tule kyseisen sopimuksen osapuoleksi, eikä siitä johdu HPY:lle velvollisuuksia.

Sopimusehdon 8.1. kohdassa salassapitovelvoite muodostuu molemmille osapuolille käyttäjäyrityksen ja vuokrayrityksen välisessä suhteessa, ja sen voimassaolo on ikuinen. Salassa pidettävänä tietona pidetään asiakassopimuksen sisältöä sekä sopimuksen aikana saatuja luottamuksellisia tietoja. Sopimusehdon 8.2. kohdassa sovitaan mahdollisuudesta käyttäjäyritykselle tehdä erillinen salassapitosopimus vuokratyöntekijän kanssa. Sopimusehto vahvistaa asiakkaana toimivan käyttäjäyrityksen liiketoiminnallisten intressien mahdollisen suojaamisen suoraan suhteessa vuokratyöntekijään. Sopimusehdon varsinainen funktio ilmenee 8.2. kohdan viimeisessä virkkeessä. Käyttäjäyrityksellä ja vuokratyöntekijällä olisi yleisten velvoiteoikeudellisten periaatteiden nojalla muutenkin vapaus sopia erillisesti salassapitovelvollisuudesta, mutta sopimusehdon tarkoituksena on vapauttaa varsinaisena työnantajana toimivan vuokrayrityksen mahdollisista sille koituvista vastuista ja velvollisuuksista salassapitosopimuksesta johtuen. Sopimusehto korostaa, että salassapitosopimus käyttäjäyrityksen liikesalaisuuksien suojalle on pelkästään asiakkaan ja vuokratyöntekijän välinen. Tarvittavan salassapitosopimuksen tekeminen näyttäisi olevan myös vuokrayrityksen intressissä, erityisesti yleisten sopimusehtojen tarjoaman vastuunrajoituksen myötä. Salassapitovelvollisuuden laiminlyönti tai rikkominen ilman salassapitosopimusta tarkoittaisi tilanteen tarkastelemista vuokrayrityksen ja vuokratyöntekijän välisen työsuhteen kautta, jolloin vuokrayritys mahdollisesti joutuisi laiminlyöntitilanteessa

osapuoleksi. HPL YSE 2018 salassapitoa koskevan 8.2. ehdon mukaan käyttäjäyritys ja vuokratyöntekijä sopivat erikseen työtehtäviin liittyvästä salassapidosta ilman, että siitä johtuisi vuokratyöryitykselle velvollisuuksia. Yleisten sopimusehtojen tulkinta osoittanee, että salassapitosopimuksen solmiminen käyttäjäyrittäjän ja vuokratyöntekijän välille, poissulkien vuokratyöryityksen mahdolliset velvollisuudet, on tarkoituksenmukaisin keino käyttäjäyrittäjän liikesalaisuuksien suojalle. Vaihtoehtoisesti käyttäjäyrittäjän salassapitointressin suojaaminen voitaisiin myös huomioida vuokratyöryityksen ja vuokratyöntekijän välisessä työsopimuksessa.<sup>208</sup> Toisaalta tällainen mahdollisuus ei käytännössä poikkeaisi lakisääteisestä suojasta, koska sopimussuhde ei muodostu käyttäjäyrittäjän ja vuokratyöntekijän välille.

#### *4.3. Vuokratyöntekijän toiminnan rajoittaminen työsuhteen päätyttyä*

##### 4.3.1. Työsuhteen jälkeisen salassapitovelvollisuuden pätevyys

Käyttäjäyrittäjän mahdollisuus sopia liikesalaisuuksien suojasta työsuhteen aikana voidaan pitää perusteltuna, koska käyttäjäyrittäjälle siirtyy oikeus työn johtamiseen ja valvomiseen. Salassapitosopimus täydentää ja täsmentää vuokratyöntekijän lojaalisuusvelvollisuutta käyttäjäyrittäjää kohtaan. Sopiminen on tarkoituksenmukaista tilanteessa, jossa vuokratyöntekijä käsittelee käyttäjäyrittäjälle kuuluvia liikesalaisuuksia, jotka ovat suoraan yhteydessä työn tekemiseen palvelussuhteen aikana.<sup>209</sup> Salassapitosopimuksen merkitys muuttuu kuitenkin, kun palvelussuhde käyttäjäyrittäjällä päättyy. Juuri palvelussuhteen jälkeistä aikaa koskeva salassapitosopimus voi olla tarpeellinen, sillä yleisesti laissa määrätyt suojaamiskeinot koskevat ainoastaan työ- tai palvelussuhteen aikaa. Lisäksi yrityksen erityinen salassapitointressi korostuu vasta työsuhteen päättymisen jälkeen, jolloin työntekijä voi siirtyä toisen yrityksen palvelukseen. Välillisesti soveltuva rikoslain 30:5:n kahden vuoden salassapitovelvollisuus työsuhteen jälkeen voidaan myös kokea liian mittavana välineenä, joka voi olla vastoin käyttäjäyrittäjän liiketoiminnallisia intressejä. Tästä syystä yritykset voivat nähdä työsuhteen jälkeisen salassapitosopimuksen toimivampana suojaamiskeinona.<sup>210</sup> Käyttäjäyrittäjällä voi olla perusteltu syy ulottaa vuokratyöntekijän salassapitovelvoite työsuhteen päättymisen jälkeen, mutta samalla on myös huomioitava, että käyttäjäyrittäjälle TSL 1:7.3 §:n nojalla siirtyvä työnantajalle kuuluva

---

<sup>208</sup> Ruotsissa vastaavanlaisissa yleisissä ehdoissa (ABPU – 10) vuokratyöryityksellä on 11.4. kohdan mukaan velvollisuus sisällyttää käyttäjäyrittäjän asioita koskeva salassapitoehto vuokratyöntekijän kanssa tehtävään työsopimukseen: ”Leverantören ska tillse att Uthyrd person är bunden av en sekretessförbindelse med innebörden att denne har tystnadsplikt rörande förhållanden hos kunden.”

<sup>209</sup> Ks. myös: HE 157/2000 vp, s. 64.

<sup>210</sup> TEM – selvitys 18/2018, s. 43.

toimivalta on rajoitettua palvelussuhteen direktio-oikeuteen sekä seikkoihin, jotka liittyvät suoraan työntekijän työntekovelvollisuuden täyttämiseen ja sen järjestelyihin.<sup>211</sup>

Laissa ei ole erityisesti säädetty salassapitosopimusten laajuudesta tai pituudesta, jolloin myös sopimusten kohtuullisuuden arviointi jää tapauskohtaiseksi yleisiä sopimusoikeudellisia periaatteita noudattaen.<sup>212</sup> Työsuhteen jälkeiselle salassapitovelvollisuudelle ei ole estettä liikesalaisuuslain tai työsopimuslain esitöissä esitettyjen perustelujen mukaan.<sup>213</sup> Lisäksi oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että nimenomaisen salassapitovelvollisuutta rajoittavan säännöksen puuttuminen osoittaa lainsäätäjän tahdon olleen hyväksyä työsuhteen jälkeiset salassapitosopimukset.<sup>214</sup> Näiden seikkojen valossa työsuhteen jälkeinen salassapitosopimus olisi ainakin lähtökohtaisesti pätevä.

Arvioinnissa on myös otettava huomioon vuokratyösuhteen erityispiirteet. Ensinnäkin käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän suhdetta ei voida rinnastaa työsuhteeseen sananmukaisessa työsopimuslain merkityksessä. Toiseksi salassapitosopimusten oikeudellinen arviointi tehdään OikTL:n ja yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden nojalla. Koska vuokratyösuhteesta syntyy molemmille osapuolille oikeuksia ja velvollisuuksia toisiaan kohtaan TSL 1:7.3 §:n mukaan, on jonkin asteisen oikeussuhteen syntyminen todettavissa. Osapuolia ei varsinaisesti voida katsoa tavallisiksi tasavertaisiksi sopijapuoliksi, koska heidän välinen suhde perustuu suoraan vuokratyösuhteen muodostumiseen. Tällöin käyttäjäyrityksen toimivalta suhteessa vuokratyöntekijään rajoittuu sellaisiin seikkoihin, jotka liittyvät suoraan työnteon johtamiseen ja valvomiseen sekä työntekovelvoitteen täyttämiseen ja työn järjestämiseen.<sup>215</sup> Tässä yhteydessä on kuitenkin keskeistä huomioida, ettei salassapitosopimus itsessään ole puhtaasti työoikeudellinen ilmiö. Merkityksellistä arvioinnissa ei ole käyttäjäyrityksen rajoittunut asema työnantajana, vaan sillä, että käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän salassapitosopimuksen pätevyys määräytyy yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden nojalla. Samalla kun osapuolet ovat osana työoikeudellista vuokratyösuhdetta, ovat he salassapitosopimuksen valossa sopimuskumppaneita ja heidän asemansa määräytyvät sopimuksen sisällöstä. Tilanne olisi erilainen, jos työsopimuslaissa olisi nimenomainen säännös työnantajan ja työntekijän välisestä salassapitosopimuksesta. Tuolloin olisi mahdollisesti arvioitava, koskeeko säännös

---

<sup>211</sup> HE 157/2000 vp, s. 64.

<sup>212</sup> HE 49/2018 vp, s. 34. Ks. myös: Sahinaja, 2013, s. 996 alaviite 60.

<sup>213</sup> HE 49/2018 vp, s. 25 ja 33. HE 157/2000 vp, s. 81.

<sup>214</sup> Vapaavuori, 2019, s. 602–603 ja Haarmann, 2014, s. 455. Esimerkiksi sopimuksesta koskien työsuhteen jälkeistä kilpailevan toiminnan kieltoa on säädetty työsopimuslain 3 luvun 5 §:ssä erikseen.

<sup>215</sup> HE 157/2000 vp, s. 64.

käyttäjäyritystä työnantajan asemassa vai ei.<sup>216</sup> Arvioinnin johtopäätöksenä todettakoon, että käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän sopiminen työsuhteen jälkeisestä salassapitovelvollisuudesta olisi käytännössä mahdollista OikTL:n ja yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden rajoissa. Samoin perusteluin voitaisiin myös huomioda käyttäjäyrityksen salassapitointressi vuokratyöntekijän ja vuokratyöntekijän välisessä suhteessa vuokratyösuhteen päättymisen jälkeen.

#### 4.3.2. Kilpailukieltosopimuksen soveltuvuus vuokratyöhön

Työntekijän velvollisuudet työnantajaa kohtaan loppuvat lähtökohtaisesti työsuhteen päättämisaikakohtaan. Liikesalaisuuksien suojelemisen kannalta pisimmälle menevä työnantajan keino suojella salaista tietoaan on sopimalla kilpailevan toiminnan harjoittamisen kiellosta työsuhteen jälkeiseksi ajaksi. Käytännössä työntekijällä ei tällaisessa tilanteessa olisi mahdollisuutta käyttää edes ammattitaitoaan tai kokemustaan toimeentulonsa hankkimiseksi. Kilpailukieltosopimuksen tavoitteet ovat hyvin samankaltaisia salassapitosopimuksen kanssa, mutta työntekijälle koituvat vaikutukset ja rajoitteet ovat selvästi merkittävämpiä. Sopimuksen myötä työntekijä sitoutuu olemaan tekemättä uutta työsopimusta, jonka potentiaalinen vaikutus olisi vastoin alkuperäisen työnantajan etuja.<sup>217</sup> Kilpailevan toiminnan kiello työsuhteen jälkeen muodostuu samalla tavalla, kuin TSL 3 luvun 3 §:ssä on säädetty kilpailukiellosta työsuhteen aikana. Kilpailukieltosopimuksen funktio on estää työntekijää työskentelemästä kilpailevalle yritykselle tai harjoittamasta itse kilpailevaa toimintaa. Sopimuksen solmiminen tarkoittaisi olennaista työntekijän PL 2 luvun 18 §:n mukaisen perusoikeuden rajoittamista.<sup>218</sup>

TSL 3 luvun 5 §:n mukaan kilpailevan toiminnan kiello työsuhteen jälkeen edellyttää erityisen painavaa syytä.<sup>219</sup> Kilpailukieltosopimuksen solmimiseen edellytetään todellisen kilpailunrajoitustarpeen osoittamista. Muuten sopimusta on pidettävä mitättömänä. Edellytystä arvioitaessa on otettava huomioon muun muassa työnantajan harjoittaman toiminnan laatu sekä tähän nähden tarve suojelulle liikesalaisuuksien säilyttämiseksi. Lisäksi merkitystä on myös

---

<sup>216</sup> Ks. myös: Koskinen, 2004, s. 7.

<sup>217</sup> Kilpailukieltosopimuksen määrittelemisestä ks. esim. KKO 2003:19.

<sup>218</sup> TEM – selvitys 18/2018, s. 27.

<sup>219</sup> Voimassa olevaan kilpailukieltosopimuksia koskevaan säännökseen ehdotetaan tällä hetkellä muutoksia, jotka käytännössä johtaisivat siihen, että työnantajan tulisi laajemman korvausvelvollisuuden myötä tarkemmin harkita työntekijöiden kilpailukieltosopimuksen tosiasiallista tarvetta. Ks. myös: HE 222/2020 vp, s. 1 ja TEM – raportti 2019:46, s. 64.

työntekijän asemalla. Tämän on työskenneltävä sellaisessa positiossa, joka työnantajalle on kilpailullisesti tärkeä.<sup>220</sup>

Kilpailukieltosopimusten soveltuvuutta vuokratyösuhteeseen tulee tarkastella perinteistä työsuhdetta koskevien säännösten pohjalta. Sananmukainen tulkinta säännöksestä osoittaisi jälleen säännöksen soveltuvuuden rajoittuvan perinteiseen työsuhteeseen, eli vuokratyöntekijän ja vuokratyöyrityksen väliseen suhteeseen. Oikeustilan kannalta mielenkiintoinen seikka on, että nykyään kumotun työvoiman vuokrasta annetun asetuksen (29.11.1985/908) 11 §:n mukaan kilpailukieltosopimusten tekeminen työsuhteen jälkeiselle ajalle oli kiellettyä. Kielto koski sekä työntekijän, että käyttäjäyrityksen kanssa tehtävää sopimusta.<sup>221</sup> Asetuksen kumoaminen osoittanee, että kilpailukieltosopimusten solmiminen vuokratyöntekijän kanssa olisi edellytysten täytyessä mahdollista.

Kilpailukieltosopimusten nykyinen soveltuvuus ja oikeudellinen arviointi suhteessa vuokratyöhön on enemmänkin teoreettisella tasolla tehtävä kysymyksenasettelu. *Koskisen* mukaan työvoiman vuokrausalalla ei tiettävästi käytetä varsinaisia kilpailevan toiminnan kieltämistä koskevia lausekkeita. Työvoiman vuokraaminen käsittää kuitenkin laajasti erilaista toimintaa harjoittavia yrityksiä, ja työvoiman vuokrausalalla voidaan haluta estää työntekijöiden siirtyminen työnantajan asiakkaiden palvelukseen.<sup>222</sup> Lakisääteiset suhteellisen korkeat kriteerit kilpailukieltosopimusten solmimiselle saattavat johtaa siihen, ettei kilpailukieltosopimusta ylipäänsä voida tehdä vuokratyön yhteydessä.<sup>223</sup> Erityisen painavan syyn arviointi on kuitenkin aina tehtävä tapauskohtaisesti, jolloin selvien johtopäätösten tekeminen kilpailukieltosopimusten soveltuvuudesta vuokratyösuhteeseen on hankalaa.<sup>224</sup> Arviointi soveltuvuudesta on tapauskohtaista, ja riippuu sopimukseen liittyvistä olosuhteista.

Vuokratyösuhteelle ominaista on työsuhteen suhteellinen lyhytkestoisuus ja määräaikaisuus. Kilpailukieltosopimuksen soveltuvuutta arvioitaessa on otettava huomioon juuri vuokratyöntekijän asema.<sup>225</sup> Työsuhteen määräaikaisuus ei sinänsä puhu erityisen painavaa syytä koskevan

---

<sup>220</sup> HE 157/2000 vp, s. 82. Kilpailukieltosopimusten yleisistä edellytyksistä ks. myös: Heiskanen, 2009, s. 131–142.

<sup>221</sup> Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, s. 35.

<sup>222</sup> Ks. esim. Yle 21.11.2019.

<sup>223</sup> Koskinen, 2004, s. 7.

<sup>224</sup> Erityisen painavan syyn arvioinnista ks. KKO 2014:50. Kilpailukieltosopimuksen kohtuuttomuudesta ks. esim. KKO 2019:28.

<sup>225</sup> Osa-aikaisille työntekijöille voidaan teoriassa myös solmia kilpailukieltosopimus. Toisaalta solmimiseen liittyvät edellytykset tuskin usein täyttyvät, sillä osa-aikaiset työntekijät ovat harvemmin sellaisessa kilpailukieltosopimuksen kannalta keskeisessä asemassa työnantajan toiminnassa.



kriteerin täyttymisen puolesta. Arvioinnissa keskeiseksi seikaksi muodostuu kilpailukieltosopimuksen kohtuullisuus olosuhteisiin nähden. Esimerkiksi Helsingin hovioikeuden 29.11.1989 antamassa ratkaisussa S 89/234 A oli työskennellyt alle vuoden ajan määräaikaisessa työsuhteessa. Työsopimukseen oli kirjattu ehto, jonka mukaan tämä sitoutui kahden vuoden mittaiseen kilpailevan toiminnan kieltoon. Hovioikeus piti kilpailunrajoitusehtoa A:n toimintavapautta rajoittavana ja kohtuuttomana, ottaen huomioon sopimuksen tosiasiallisen kestoajan sekä A:lle aiemmin kertyneen työkokemuksen. Kilpailunrajoitusehto sitoi A:ta lopulta yhden vuoden ajan siitä, että työsuhde oli päättynyt.<sup>226</sup>

Vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen välinen oikeussuhde ei muodosta työsuhdetta, vaan perustuu TSL 1:7.3 §:n mukaiseen oikeuksien ja velvollisuuksien siirtämiseen työntekijän suostumuksella. Lähtökohtaisesti käyttäjäyritykselle siirtyvät oikeudet ja velvollisuudet, jotka koskevat välittömästi työntekoa ja sen järjestelyjä. Kyse on siten siitä, onko työsuhteen jälkeisen kilpailukieltosopimuksen solmimismahdollisuus osana käyttäjäyritykselle siirtyviä oikeuksia? Asiasta ei ole tarkemmin määrätty, mutta on vaikea nähdä, että työsuhteen päättymisen jälkeen koskevaa velvollisuutta katsottaisiin riittävän ”välittömäksi.”<sup>227</sup> Tässä mielessä kilpailukieltosopimus eroaa salassapitosopimuksesta juuri rajoittavasta luonteestaan johtuen. Käyttäjäyritys ei voi asemassaan tehdä kilpailukieltosopimusta vuokratyöntekijän kanssa. Tämä ei kuitenkaan merkitse sitä, että käyttäjäyrityksellä ei voisi olla vahvaa intressiä kilpailukieltosopimuksen käyttämiselle ja että solmimiseen liittyvät edellytykset eivät voisi täytyä. Kilpailukieltosopimuksen tekeminen ja mahdollisesti käyttäjäyrityksen kilpailukieltoa koskevien intressien huomioon ottaminen, voidaan ainoastaan tehdä vuokratyöntekijän ja tämän varsinaisen työnantajan välillä. Koska vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen välistä asiakassuhdetta on arvioitava yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden nojalla, ovat kaikki heidän väliset työntekijän raskautukseksi tehdyt sopimukset pätemättömiä.<sup>228</sup> Käyttäjäyritys ja vuokratyöntekijä eivät keskinäisessä työvoiman vuokraamissopimuksessa voi sopia vuokratyöntekijää koskevasta kilpailukiellosta. Toisaalta tämä ei estä käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän toimimista yhteisymmärryksessä vuokratyöntekijän varsinaisen työsuhteen ehtojen sisällön osalta. Mikäli vuokratyöntekijän osalta päädytään työntekijää koskevan kilpailullisia elementtejä sisältävän sopimuksen tekemiseen, voidaan kyseisen sopimuksen velvoitteiden rikkomista arvioida ainoastaan vuokratyöntekijän ja vuokratyöntekijän välisessä suhteessa.<sup>229</sup> Työsuhteen jälkeisten kilpailukieltosopimusten suojeleva funktio on rajoittunut varsinaisen työnantajan oman toiminnan suojelemiseen. Tämä

<sup>226</sup> Ks. myös: Koskinen, 2004, s. 5.

<sup>227</sup> HE 157/2000 vp, s. 64. Ks. myös: Koskinen, 2004, s. 7.

<sup>228</sup> Tiitinen – Kröger, 2012, s. 385–386.

<sup>229</sup> Koskinen, 2004, s. 7 alaviite 14.

ei kuitenkaan estä käyttäjäyritystä huomioimasta kilpailullisia elementtejä vuokratyöntekijän kanssa tehtävässä salassapitosopimuksessa. Kilpailukieltosopimuksia koskeva pakottava sääntely määräytyy viime kädessä sopimuksen tosiasiallisen luonteen perusteella (*substance over form*-periaate).<sup>230</sup>

#### 4.4. Vastuun määräytyminen vuokratyöntekijän liikesalaisuusloukkauksesta

Tutkimuksessa on tähän asti selvitetty, että vuokratyöntekijän työntekovelvoite kohdistuu vuokratyösuhteessa käyttäjäyritykselle. Työntekovelvoitteeseen liittyy huolellisuuden sekä käyttäjäyrityksen direktio-oikeuden puitteissa antamien määräysten noudattaminen. Vuokratyöntekijän lakisääteinen lojaalisuusvelvollisuus koskee pääasiassa suhdetta varsinaiseen työnantajaan eli vuokratyöryhtymään, mutta voidaan katsoa ulottuvan myös käyttäjäyritykseen. Tästä johtuen lojaalisuusvelvollisuus kohdistuu molempiin osapuoliin, mutta vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen sopimussuhteen puuttuessa, on kyseisten lojaalisuuteen kuuluvien velvoitteiden laiminlyömistä tai rikkomista tarkasteltava vuokratyöntekijän ja vuokratyöryhtymän välisen työsuhteen valossa. Tämä asetelma voi olla omiaan ohjaamaan osapuolia sopimaan liikesalaisuuksien suojasta erikseen. Erilliset sopimussuhteet käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välillä eivät kuitenkaan ole työoikeudellisia, sillä kyseessä ei ole perinteisestä työsuhteen muodostumisesta. Kyseisten sopimusten tarkasteleminen on tehtävä yleisten sopimusoikeudellisten säännösten nojalla.<sup>231</sup>

Työnantaja voi välittömänä seurauksena työnantajan liikesalaisuuden loukkaamisesta päättää työsuhte. Vuokratyösuhteille ominaista on niiden määräaikaisuus, jolloin TSL 7 luvun 1 §:n mukainen irtisanomisen sijaan edellytettäisiin TSL 8 luvun 1 §:n mukaista purkamisoikeutta. Työsopimuksen purkaminen edellyttää säännöksen mukaan erittäin painavaa syytä. *Vapaavuoren* mukaan salassapitovelvollisuuden rikkominen katsotaan usein perusteeksi työsopimuksen päättämiseksi. Salassapitovelvollisuuden rikkominen tahallisesti ja olennaisesti täyttäisi myös edellytykset työsopimuksen purkamiseksi. Tämä on perusteltua etenkin silloin, jos työnantajalta ei kohtuudella voida edellyttää työsuhteen voimassa pitämistä esimerkiksi laittoman toiminnan jatkumisen takia. Monesti salassapitovelvollisuuden rikkominen tapahtuu kilpailevan toiminnan harjoittamisen yhteydessä. Näiden kahden lainvastaisen menettelyn kokonaisuus katsotaan usein täyttävän edellytykset työsopimuksen purkamiseksi.<sup>232</sup> Vuokratyössä irtisanominen ja

<sup>230</sup> Hietala – Kaivanto – Schön, 2014, s. 150. Ks. myös: Vapaavuori, 2019, s. 599 alaviite 806.

<sup>231</sup> Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö, 2007, s. 92.

<sup>232</sup> Vapaavuori, 2019, s. 442-443. Ks. myös: Koskinen – Nieminen – Valkonen, 2019, s. 170.

työsuhteen purkaminen kuuluu vuokrayrityksen tehtäväksi. Näin ollen vuokrayrityksen on saatava tietoonsa peruste oikeutensa käyttämiselle käyttäjäyritykseltä.<sup>233</sup>

Liikesalaisuuden oikeudettomasta ilmaisemisesta ja käyttämisestä on TSL 3:4.3 §:n ja 12:1.3 §:n mukaan korvattava työnantajalle aiheutunut vahinko. Lisäksi LSL 11 §:ssä on säädetty erillisesti hyvityksestä ja vahingonkorvauksesta, joka soveltuu työsopimusnormiston ohella. Korvausvelvollisuuden kannalta vuokratyösuhde asettaa jälleen erityisen tilanteen osapuolten mahdollisille vastuille. Vuokratyöntekijän käyttäjäyritykselle aiheuttamaa vahinkoa on ensinnäkin tarkasteltava kaikkien kolmen osapuolten välisten oikeusuhteiden kautta, jonka jälkeen voidaan tarkemmin analysoida vuokratyöntekijän henkilökohtaista vastuuta tai mahdollista vuokrayrityksen sopimussuhteeseen perustuvaa vastuuta. Vahingonkorvausta käsittävien säännösten esitöissä ei ole käsitelty vuokratyön erityiskysymyksiä. Tähän on saattanut vaikuttaa vuokratyön suhteellinen marginaalisuus työmarkkinoilla. Lisäksi säännökset koskien vahingonkorvausta ovat yleisluonteisia, ja niiden soveltuvuus erilaisiin tilanteisiin on hyvin laajaa. Tällöin on perusteltua, ettei erityiskysymyksiin tarkemmin ole haluttu ottaa kantaa.<sup>234</sup>

Vuokrayrityksestä johtuvat vahingot ovat asiakassopimuksen perusteella vuokrayrityksen vastuulla. Jos vahinko syntyy käyttäjäyrityksen laiminlyötyä sille siirtyneen direktio-oikeutensa tai muuten omasta virheellisestä menettelystään, ei vuokratyöntekijä ole vastuussa. Toisaalta pääsääntö on, että mikäli työntekijä tuottamuksellisesti aiheuttaa vahinkoa käyttäjäyritykselle, on vuokrayritys käyttäjäyrityksen sopimuskumppanina vastuussa aiheutuneesta vahingosta. Vahingonkorvaus ei tule kyseeseen tilanteissa, jossa työntekijän tuottamus on lievää. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että käyttäjäyritystä tulisi tässä yhteydessä pitää työnantajan sopimuskumppanina. Vuokrayrityksen vastuu rajoittuu kuitenkin sellaisiin vahinkoihin, jotka aiheutuvat työssä ja työnantajan sopimusvelvoitteita täyttäessä.<sup>235</sup> Näiden tunnusmerkkien tulkinta on oikeuskirjallisuudessa katsottu olevan laajaa. Tunnusmerkkien ulkopuolelle jäävät sellaiset seikat, jotka olennaisesti poikkeavat työstä tai selkeästi eivät liity työhön.<sup>236</sup>

Vahingonkorvausoikeudellisesta näkökulmasta vuokratyöntekijä ei varsinaisesti ole työsuhteessa käyttäjäyrityksen kanssa. Käyttäjäyritys ei myöskään ole työntekijän vastuuta koskevan vahingonkorvauslain (VahL, 412/1974) 4 luvun edellyttämä sivullinen vahingonkärsijä, koska

---

<sup>233</sup> Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö, 2007, s. 38. Sovellettaessa HPL YSE 2018-ehtoja, vuokrayritykselle ei kuitenkaan muodostu velvollisuuksia salassapitovelvollisuuden loukkaamistilanteissa, koska ehtoihin sisältyy erillinen salassapitosopimuksen solmimismahdollisuus.

<sup>234</sup> Norros, 2007, s. 524.

<sup>235</sup> Saarnilehto, 2007, s. 129.

<sup>236</sup> HE 49/2018 vp, s. 41.

vuokrayritys, jonka kanssa työntekijä on työsuhteessa, on käyttäjäyrityksen sopimuskumppani.<sup>237</sup> VahL 3 luvun mukaisen isännänvastuun perusteella ulkopuolisen korvausvaatimukset tulisivat ensisijaisesti kohdistua työnantajaan.<sup>238</sup> Isännänvastuusta johtuva kanavointisääntö vastuun siirtymisestä työnantajalle ei kuitenkaan ole lopullinen. Työntekijän tahallisesti aiheuttama vahinko tarkoittaa, ettei kanavointisäännös sovellu ja korvausvaatimus voidaan kohdistaa suoraan työntekijään.<sup>239</sup> Lähtökohtaisesti käyttäjäyrityksen tulisi vuokratyöntekijän rikkoessa yleistä salassapitovelvoitettaan kohdistaa korvausvaatimuksensa vuokrayritykseen. Vastuu voi tilanteesta riippuen ja kanavointisäännöstä poiketen siirtyä vuokratyöntekijälle.

Käyttäjäyrityksen ja vuokrayrityksen oikeudet ja velvollisuudet toisiaan kohtaan määräytyvät heidän välisestä asiakassopimuksesta. Ratkaisun KKO 2005:135 mukaisesti, osapuolten välinen sopimussuhde sulkee täten myös pois vahingonkorvauslain soveltumisen.<sup>240</sup> Ratkaisusta on *Norroksen* mukaan selvästi johdettavissa, että vuokrayritys ei pääsääntöisesti ole vastuussa vuokratyöntekijän tekemisistä, ellei käyttäjäyrityksen ja vuokrayrityksen välisessä sopimuksessa ole muuta sovittu. Lisäksi vuokrayrityksen vastuuta on aina arvioitava sopimusoikeudellisten vahingonkorvaussäännösten mukaisesti. Vuokrayrityksen vastuu riippuu suoraan siitä, millä tavalla vastuukysymyksiin on sopimuksessa otettu kantaa. Jos vastuukysymyksistä ei ole sovittu, tulee sopimusta tarkastella siten, onko vuokrayritys kuitenkin jollakin tavalla sitoutunut vastaamaan vuokratyöntekijän toiminnasta? Näin ei yleisesti ole, jos kyse on selvästi vuokratyösuhteesta, joka eroaa tältä osin suoritusvelvollisuuden kautta tarkempaa vastuuta edellyttävästä alihankinnasta.<sup>241</sup> Sopimusperusteinen vastuu edellyttäisi vuokrayritykseltä sopimuksenmukaisten velvoitteiden laiminlyömistä. Ruotsin HD on ratkaisussaan NJA 1992 s. 21 käsitellyt tilannetta, jossa yritys katsottiin olevan vastuussa sopimusvelvoitteiden laiminlyömisestä, koska se oli palkannut puutteellista ammattitaitoa omaavan vuokratyöntekijän.<sup>242</sup> Edellä mainittu tulisi myös kyseeseen sovellettaessa HPL YSE 2018-ehtoja. Voimassa olevan oikeuden ja HPL YSE 2018-ehtojen 9.1. kohdan mukaisesti vuokrayrityksen vastuu rajoittuu työntekijän tarpeellisen ammattitaidon, koulutuksen ja kokemuksen varmistamiseen. Toisin sanoen,

---

<sup>237</sup> Ks. myös: Norros, 2007, s. 534.

<sup>238</sup> Ks. esim. Ståhlberg – Karhu, 2020, s. 239–240.

<sup>239</sup> HE 49/2018 vp, s. 41. Ks. myös: Vapaavuori, 2019, s. 329.

<sup>240</sup> Tapauksessa KKO 2005:135 vuokratyöntekijä oli varastanut varoja työskennellessään käyttäjäyrityksenä toimivassa huoltoasemaliikkeessä. Varoja oli viety huoltoaseman kassakaapista. Tämän johdosta käyttäjäyritys oli vaatinut korvausta syntyneestä vahingosta vuokrayritykseltä. Kanne hylättiin, sillä vuokrayrityksen katsottiin menetelleen asianmukaisella tavalla, eikä se sopimuksessa ollut sitoutunut vastaamaan tämän kaltaisista vahingoista. Kyseessä ei ollut sopimusrikkomuksesta, eikä vastuuta syntyneestä vahingosta katsottu syntyneen.

<sup>241</sup> Norros, 2007, s. 526.

<sup>242</sup> Ratkaisun osalta on kuitenkin huomioitava, että tapauksessa oli kyse alihankinnan ja vuokratyön välimaastoon putoavasta tilanteesta, eikä suoraan työvoiman vuokraustoiminnasta. Ks. myös: Norros, 2007, s. 527.

vuokrayrityksen rooli rajoittuu vastuukysymysten osalta vuokrayrityksen velvollisuuteen valita riittävän kompetentin työntekijän käyttäjäyrityksen palvelukseen.<sup>243</sup>

Liikesalaisuuksien oikeudeton hyödyntäminen muodostaa muihin vahinkotilanteisiin verrattuna erityisen asetelman.<sup>244</sup> Laissa määrätty salassapitovelvollisuus on osa työntekijän velvollisuuksia työnantajaa kohtaan. Vuokratyöntekijän rikkoessa velvoitteitaan ja aiheuttaessaan vahinkoa, on vastuukysymyksiä tarkasteltava olemassa olevista oikeussuhteista. Laissa säädetty työntekijän salassapitovelvollisuus koskee lojaalisuusperiaatteeseen pohjautuen vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen välistä suhdetta. Salassapitovelvollisuuden rikkominen on luonteeltaan työntekijän henkilökohtainen toimi. Tästä syystä vastuun siirtyminen vuokrayritykselle edellyttäisi, että vuokrayritys sitoutuisi sopimuksessa nimenomaan tämän vastuun kantamiseen.<sup>245</sup> Työntekijän salassapitovelvollisuuden rikkomista on myös hankala perustella vuokrayrityksen työntekijän valintaa koskevien velvollisuuksien laiminlyöntinä. Vaikka käyttäjäyrityksellä olisi mahdollisesti intressi vaatia työntekijän sijasta korvausta vuokrayritykseltä paremman maksukyvyyn takia, edellyttäisi tämä yritysten välistä sopimusta asiasta. Tästä johtuen vastuu jää vuokratyöntekijälle. Sovellettaessa HPL YSE 2018-ehtoja, vuokrayritys vapautuu muutenkin kaikista velvollisuuksista, jotka johtuvat käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välisestä salassapitovelvoitetta koskevasta sopimuksesta.<sup>246</sup>

Liikesalaisuuslain soveltuminen vuokratyösuhteeseen antaa myös laajemmat toimintamahdollisuudet käyttäjäyritykselle suoraan vuokratyöntekijää kohtaan. LSL 11 §:n hyvitys ja vahingonkorvaussäännöksen soveltuminen edellyttää ainoastaan tahallisuudesta tai huolimattomuudesta johtuvaa menettelyä LSL 3 tai 4 §:n kieltoja vastaan.<sup>247</sup> Liikesalaisuuslakiin vetoaminen tarkoittaa tehokkaampaa ja laajempaa mahdollisuutta saada korvausta, ja on siten liikesalaisuuksien haltijana olevan käyttäjäyrityksen näkökulmasta hyödyllinen väline liikesalaisuuksien suojaamiseksi.<sup>248</sup>

---

<sup>243</sup> Ks. myös: Koskinen – Ullakonoja, 2020, s. 223.

<sup>244</sup> Vahingon määrän arvioimisesta ks. esim. Satakunnan käräjäoikeuden tuomio 17.10.2018, nro. 144535. Ks. myös: VaaHO: 2020:6 ja HelHO: 2017:16.

<sup>245</sup> Vrt. Allmänna bestämmelser personaluthyrning (ABPU – 10) 8.1 ja 11.4 kohdat.

<sup>246</sup> Ks. HPL YSE 2018, 8.2. kohta.

<sup>247</sup> Vapaavuori, 2019, s. 312.

<sup>248</sup> Ks. myös: Vapaavuori, 2019, s. 313. LSL 11 §:n 4 momentissa viitataan myös työsuhteessa tapahtuvaan vahinkoon. Sananmukaisen tulkinnan perusteella tämä kohta soveltuisi vain vuokrayrityksen ja vuokratyöntekijän väliseen suhteeseen.

## 5. NYKYISEN OIKEUSTILAN ARVIOINTI

### 5.1. Käyttäjäyritys – työnantaja vai liikekumppani?

Edellisessä luvussa analysoitu liikesalaisuusnormiston soveltuvuus vuokratyöhön osoitti havaintoja, joita tarkastelen tässä luvussa vielä tarkemmin. Käyttäjäsujektina toimivan yrityksen liikesalaisuuksien suoja työsuhteen aikana voidaan yleisesti pitää tehokkaana. Tämän varmistaa moniulotteinen työntekijän lakisääteinen salassapitovelvollisuus sekä mahdollisuus tarkentaa velvollisuuden sisältöä, laajuutta ja kestoja erillisin salassapitosopimuksin. Analysoitaessa oikeustilaa *de lege ferenda*, on erityisesti otettava huomioon vuokratyön erityispiirteet, liikesalaisuusnormiston yleisluonteisuus sekä tutkimuskysymyksen valossa erityisesti käyttäjäyrityksen intressit. Ensinnäkin voidaan todeta, että vuokratyön marginaalisuus työmarkkinoilla ja erityispiirteet eivät lainsäätäjän mukaan ole ansainneet lainsäädännöllistä erityiskohtelua. Tämän on katsottu olevan perusteltua työvoiman eri käyttötapojen tasavertaisen aseman varmistamisen sekä työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua koskevan periaatteen kannalta.<sup>249</sup> Toisaalta tällaisen asetelman ylläpitäminen kyseenalaistaa perinteistä työlainopillista näkemystä työsuhteesta, koska edellä esitetyn perusteella olisi väärin kutsua vuokratyötä nimenomaan epätyypilliseksi työn teettämistavaksi.<sup>250</sup>

Työsopimuslain työnantajakäsitteen ja työntekijän siirtämistä koskevan 1:7.3 §:n sananmukaisen tulkinnan perusteella käyttäjäyritystä ei voida katsoa vuokratyöntekijän työnantajaksi, vaikka käyttäjäyritykselle siirtyykin perinteisesti työnantajalle kuuluva työn johto- ja valvontaoikeus.<sup>251</sup> Käyttäjäyrityksellä on tosiasiallinen työnantajuus, mutta varsinaisen työnantajuuden osoittaminen edellyttäisi niin kutsuttua muodollista työnantajuutta.<sup>252</sup> Vuokratyössä kahdelle osapuolelle jakautuvat työnantajan oikeudet muodostavat samalla tilanteen, jossa kahden työnantajan osapuolen tunnistaminen lainsäädännössä voisi monella tapaa myös selventää voimassa olevaa oikeustilaa, etenkin koskien vuokratyöntekijän velvollisuuksia. Oikeustilan selventäminen ei kuitenkaan välttämättä edellyttäisi muutoksia perinteiseen näkemykseen muodollisesta työnantajasujektista. Käyttäjäyritystä ei tällöin vielä kukaan rinnastettaisi muodolliseen työnantajaan. TSL 1:7.3 §:ssä voitaisiin siirtyvän työntekovelvoitteen lisäksi selventää, että vuokratyöntekijän TSL 3 luvun velvollisuudet koskevat myös suhdetta vuokratyöyrityksen asiakasta kohtaan. Tämän myötä tosiasiallisen työnantajasujektin asema suhteessa vuokratyöntekijään

---

<sup>249</sup> HE 68/2008 vp, s. 6.

<sup>250</sup> Ks. myös: Prassl, 2016, s. 199.

<sup>251</sup> Kairinen, 1979, s. 279.

<sup>252</sup> Sädevirta, 2002, s. 24.

selventyisi.<sup>253</sup> Kahden samanlaisen työnantajasubjektin tunnistaminen muodostaisi mahdollisesti myös ongelmatilanteita, koska jo nykyisessä muodossaan työnantajalle kuuluvien oikeuksien ja velvollisuuksien jakautuminen osapuolten välillä ei lainsäädännön valossa ole täysin selvää. Lisäksi voidaan analysoida kahden työnantajasubjektin tunnistamiseen liittyviä vaikutuksia muissa aspekteissa, ja tarkastella sitä, tuoko muutos tosiasiallisesti toivottuja parannuksia voimassa olevaan oikeustilaan. Käytännössä vuokratyösuhteessa voidaan katsoa olevan kaksi työnantajaa, mutta kysymys on siitä, missä määrin tällaisen asetelman oikeudellinen tunnistaminen olisi tarkoituksenmukaista?<sup>254</sup> Toisaalta voidaan myös kysyä, ovatko suppeasta työsuhteenäkemyksestä johtuvat epäselvyytilanteet koskien osapuolten asemia tarkoituksenmukaisia ylläpitää nykyisissä muodoissaan?<sup>255</sup>

Vuokratyötä käsittelevässä oikeuskirjallisuudessa on jo pitkään analysoitu käyttäjäyritykselle siirtyviä oikeuksia ja velvollisuuksia sekä niiden sisältöä. Nykyisessä muodossaan käyttäjäyritykselle siirtyvät sellaiset oikeudet ja velvollisuudet, jotka koskevat päivittäisen työskentelyn järjestämistä, eli vuokratyöntekijän työntekovelvollisuuden täyttämistä. Lisäksi oikeuksien ja velvollisuuksien jakautumisesta voidaan osittain sopia erikseen.<sup>256</sup> Vallitseva kanta oikeuskirjallisuudessa on, että käyttäjäyrityksen direktio-oikeuden tosiasiallisen sisällön muodostuminen ja laajuuden määrittäminen riippuu siitä, miten direktiokompetenssista on spesifisesti määrätty.<sup>257</sup> Työntekovelvollisuuteen liittyvä direktio-oikeus voidaan johtaa TSL 3 luvun 1 §:n työntekijän yleisistä velvollisuuksista, jonka mukaan työntekijän on työtehtäviä hoitaessaan noudatettava huolellisesti työnantajan toimivallan mukaisesti annettuja määräyksiä koskien työn suorittamista. Tämän laajuisena direktio-oikeus voidaan katsoa vuokratyössä siirtyvän käyttäjäyritykselle.<sup>258</sup> Koska työnantajan direktiokompetenssista ei ole lainsäädännössä yleisiä säännöksiä, määräytyy direktio-oikeuden laajuus käytännössä työsuhteesta ja siitä annettusta kelpuutuksesta.<sup>259</sup>

Työnantajalle kuuluva direktio-oikeus on myös vahvasti yhteydessä työnantajan liikesalaisuuksien suojaan. Työntekijän mahdollisuudet käyttää yrityksen liikesalaisuuksia suorittaessaan työntekovelvoitettaan työsuhteen aikana perustuvat siihen, minkälaisia ohjeita ja määräyksiä

---

<sup>253</sup> Ks. esim. Sädevirta, 2002, s. 24.

<sup>254</sup> Prassl, 2016, s. 49–54.

<sup>255</sup> Ks. myös: Prassl, 2016, s. 228.

<sup>256</sup> HE 157/2000 vp, s. 64–65.

<sup>257</sup> Sädevirta, 2002, s. 34.

<sup>258</sup> Tarkoitukseltaan vastaavassa vanhan työsuhtelainsäädännön (VTSL, 320/1970) 13 §:ssä rajattiin työnantajan toimivalta työn suorittamiseen lisäksi myös työn laatuun ja laajuuteen sekä työaikaan ja työpaikkaan. Oikeuskirjallisuudessa tämä rajaus on katsottu vastaavan yhä voimassa olevaa oikeutta. Ks. myös: Sädevirta, 2002, s. 34–35.

<sup>259</sup> Sädevirta, 2002, s. 36.

työnantaja on antanut direktio-oikeutensa nojalla.<sup>260</sup> Direktio-oikeus merkitsee myös sitä, että työnantaja voi tarkentaa tiedon salassapitoa koskevia ohjeita, määräyksiä tai noudatettavia menettelytapoja.<sup>261</sup> Tässä mielessä siirtyvä direktio-oikeus muodostaa käyttäjäyritykselle työoikeudellisen liikesalaisuuksien suojan työsuhteen ajaksi.

Käyttäjät yrityksen työoikeudellinen liikesalaisuuksien suoja on osaltaan osoitettavissa jo aiemmin esitetystä vuokratyöntekijän siirtyvästä lojaalisuusvelvollisuudesta, mutta myös käyttäjäyritykselle siirtyvästä direktiokompetenssista. Osapuolten välille muodostuvat oikeudet ja velvollisuudet määrittävät käyttäjäyrityksen vuokratyösuhteeseen perustuvan liikesalaisuuksien suojan laajuuden. Työoikeudellisten oikeuksien ja velvollisuuksien määrittäminen ei kuitenkaan anna kokonaiskuvaa voimassa olevan oikeuden tilasta. Työoikeusnormistoa täydentää yleisen liikesalaisuuslain säännökset, eikä tässä yhteydessä tulisi myöskään jättää rikoslain keskeisiä säännöksiä huomiotta. Oikeudelliset kysymykset liittyen liikesalaisuuksien suojaan eivät rajoitu suppean työsuhtekäsitteen tai osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien määrittelemiseen. Näin ollen käyttäjäyrityksen työnantaja-aseman analysoiminen on tarkoituksenmukaista pitkälti ainoastaan työsopimuslain työnantajaspesifien aspektien valossa. Käyttäjät yrityksen suoja ei rajoitu työnantajan rooliin.

Ehdotus käyttäjäyrityksen rinnastamisesta työsopimuslaissa tarkoitettuun työnantajaan laajentaisi käyttäjäyrityksen työoikeudellisia mahdollisuuksia itsenäisesti suojata liikesalaisuuksiaan työnantajan asemassa. Vuokratyötä käsittelevässä oikeuskirjallisuudessa TSL 3 luvun mukaiset työntekijän velvollisuudet on systematisoitu osaksi perinteistä työsuhtenäkemystä, jossa käyttäjäyritys on varsinaisen työnantajan liikekumppani. Käyttäjät yritykselle siirtyvä työnantajan kelpoisuus on rajoitettua, joka liikesalaisuuksien suojan kannalta näyttäytyy rajoitetuilla toimintamahdollisuuksilla esimerkiksi liittyen kilpailevan toiminnan kieltoon. Tämän hetkinen oikeustila ei *Koskisen* mukaan näyttäisi antavan käyttäjäyritykselle mahdollisuutta kieltää kilpailevaa toimintaa, koska käyttäjäyritykselle siirtyvät oikeudet ja velvollisuudet eivät anna käyttäjäyritykselle tällaista työnantajalle kuuluvaa kelpoisuutta.<sup>262</sup> Lisäksi kilpailukieltosopimuksella voidaan suojella ainoastaan varsinaisen työnantajan omaa toimintaa, johon liittyy työnantajan todellinen kilpailunrajoitustarve.<sup>263</sup> Mielenkiintoinen oikeuspoliittinen kysymys muodostuu siitä, pitäisikö kelpoisuutta mahdollisesti tältä osin laajentaa siten, että myös työnantajan liikekumppani voisi erityisten painavien syiden perusteella kieltää työntekijää harjoittamasta

---

<sup>260</sup> Ks. esim. Vapaavuori, 2019, s. 163.

<sup>261</sup> Vapaavuori, 2019, s. 591.

<sup>262</sup> Koskinen, 2004, s. 7.

<sup>263</sup> Ks. HE 157/2000 vp, s. 82.



kilpailevaa toimintaa. Vaihtoehtoisesti sanamuotoa voisi rajoittaa koskemaan ainoastaan työvoiman käyttäjäyritystä. Lainsäätäjän tarkoitusten valossa muutos voitaisiin katsoa perusteluksi, koska vuokratyösuhteelle on haluttu mahdollistaa tasavertainen asema suhteessa muihin työn teettämistapoihin. Samalla voidaan kuitenkin esittää, ettei työvoiman käyttäjäyrityksellä voi olla sellaisia toiminnan laatuun tai suojan tarpeeseen liittyviä painavia perusteluita, joita kilpailevan toiminnan kieltäminen edellyttäisi. Toisaalta tällaisen käyttäjäsubjektina toimivan yrityksen intressin totaalinen poissulkeminen ei kuitenkaan olisi tarkoituksenmukaista, vaikka vuokratyössä onkin monesti kysymys pelkästä suorittavasta työstä, joka edellyttäisi olennaisesti enemmän painavuutta.<sup>264</sup> Sinänsä käyttäjäyrityksellä ei myöskään ole mitään muodollista esteettä palkata työntekijä varsinaiseen työsuhteeseen, ja tällä tavoin edellytysten täytyessä sopia kilpailevan toiminnan kiellosta varsinaisen työnantajan asemassa.

Vallitseva käsitys käyttäjäyrityksen oikeudellisesta asemasta näyttäneen olevan selvä. Käyttäjäyritys on vuokratyöyrityksen asiakas, jolle siirtyy TSL 1:7.3 §:n nojalla tiettyjä työnantajuuksiin liittyviä komponentteja. Samalla vuokratyö on vain yksi työn teettämistapa muiden joukossa, jonka erityiset ominaisuudet liittyvät työvoiman nopeaan liikkuvuuteen ja joustavuuteen. Eriyisesti liikesalaisuuksien suojan valossa voidaan tällöin todeta, ettei käyttäjäyrityksen työnantaja-aseman uudelleenarvioiminen välttämättä ole tarpeellista. Käyttäjäyritys voisi aina palkata työntekijät varsinaisina työntekijöinä ja saada työnantajan aseman perinteisessä työsopimuslain tarkoittamassa mielessä. Kysymykseksi muodostuu, olisiko tehokkain käyttäjäyrityksen liikesalaisuuksien suoja pyrkiä välttämään vuokratyöstä johtuvaa käyttäjäsubjektin statusta?

Kysymystä voidaan tarkastella siitä näkökulmasta, mitä vaikutuksia täydellisen työnantaja-aseman myöntäminen käyttäjäyritykselle käytännössä merkitsisi liikesalaisuuksien suojan kannalta? Tutkielman 4:ssä pääluvussa esitetyn analyysin perusteella vaikutukset näyttäisivät liikesalaisuuksien suojan osalta jäävän pieniksi ja koskisivat lähinnä kilpailevan toiminnan kieltämismahdollisuuksia. Kilpailevan toiminnan kieltäminen ja vuokratyö edustavat monella tapaa täysin vastakkaisia intressejä. Lisäksi kilpailevan toiminnan kieltäminen on rajoitettua ja edellyttää painavia syitä työn teettämistavasta riippumatta. Tutkielman 3:ssa pääluvussa todettiin myös, että vuokratyön käyttäminen voisi itsessään olla jonkin aseinen osoitus salaisen tiedon laillisen haltijan tosiasiallisen salassapitointressin laajuudesta. Edellä esitettyjen

---

<sup>264</sup> Ks. Tiitinen – Kröger, 2012, s. 343.

perustelujen valossa käyttäjäyrityksen rinnastaminen perinteisen työsuhteen työnantajaan ei välttämättä olisi tarpeellista.<sup>265</sup>

## 5.2. Vuokratyöntekijän lojaalisuuden tosiasiallinen merkitys

Oikeuskirjallisuudessa todetaan työntekijän lojaalisuusvelvollisuuden siirtyvän käyttäjäyritystä kohtaan työntekovelvoitteen siirtymisen yhteydessä.<sup>266</sup> On selvää, että lojaalisuudella voi olla merkitystä käyttäjäyrityksen liikesalaisuuksien suojan kannalta.<sup>267</sup> Toisaalta sitä ei voida rinnastaa lojaalisuuteen perinteisessä työntekijän ja työnantajan välisessä suhteessa, koska vuokratyöntekijän lojaalisuus ja siihen liittyvät toimet arvioidaan vuokratyöntekijän ja vuokratyöyrityksen välisessä suhteessa. Lähtökohtaisesti käyttäjäyrityksen liikesalaisuudet suojattaisiin työsopimuslain nojalla vain, jos ne katsottaisiin myös vuokratyöyrityksen liikesalaisuuksiksi.<sup>268</sup> Tässä mielessä lojaalisuusvelvollisuutta käyttäjäyritystä kohtaan ei tulisi nähdä itsenäisenä vaan pikemminkin osana työntekijän velvollisuuksia vuokratyön muodostamassa kolmikantasuhteessa. Lojaalisuusvelvollisuutta käyttäjäyritystä kohtaan voidaan perinteistä työlainopillista näkemystä noudattaen perustellusti nähdä osana yleistä lojaalisuusvelvollisuutta työnantajaa kohtaan, eli osana vuokratyöntekijän lojaalisuusvelvollisuutta vuokratyöyritystä kohtaan. Tämä näyttää jo jonkin aikaa edustaneen vallitsevaa tulkintaa nykyisestä oikeustilasta.<sup>269</sup> Katson, että lojaalisuuden siirtymisen sijaan olisi silti tarkoituksenmukaisempaa puhua yleisen lojaalisuusvelvollisuuden ulottumisesta suhteessa käyttäjäyritykseen.<sup>270</sup>

Toisaalta vuokratyöntekijän yleistä lojaalisuusvelvollisuutta käyttäjäyritystä kohtaan voidaan yleisesti pitää toissijaisena liikesalaisuuksien suojan keinona. Lojaalisuuskyseksen epäselvyydellä ei niinkään vaikuttaisi olevan suurempaa merkitystä.<sup>271</sup> Käytännössä työoikeudelliselle lojaalisuusvelvollisuudelle ei anneta erityistä merkitystä liikesalaisuuksien suojan kannalta vuokratyösuhteessa, koska tällaisessa tilanteessa käyttäjäyritys näyttäisi useimmiten

---

<sup>265</sup> Tarkoituksena ei ole kuitenkaan yleisellä tasolla argumentoida kahden työnantajan tunnistamista vastaan. Käyttäjäyrityksen liikesalaisuuksien suojan kannalta ajatukselle ei ole riittäviä perusteluja.

<sup>266</sup> Pekkanen, 1968, s. 303 ja Sädevirta, 2002, s. 27.

<sup>267</sup> Tämä voidaan esimerkiksi osoittaa siitä, että HPL YSE 2018-ehdoissa on erillinen salassapitovelvollisuutta koskeva kohta.

<sup>268</sup> Ks. myös: Vapaavuori, 2019, s. 197.

<sup>269</sup> Lojaalisuuteen kuuluvan salassapitovelvollisuuden soveltumisesta ks. esim. Nyblin, 2003, s. 235 alaviite 20, Viljanen, 2018, s. 718–719 sekä Vapaavuori, 2019, s. 197.

<sup>270</sup> Tässä tutkielmassa esitettyjen perustelujen valossa lojaalisuusvelvollisuus perustuu sopimussuhteeseen. Siirtymiskäsite ei näkemyseni mukaan kuvaile tehokkaasti lojaalisuusperiaatteen luonnetta ja vaikutuksia vuokratyön muodostamassa kolmikantasuhteessa.

<sup>271</sup> Ks. esim. Hietala – Kaivanto – Schön, 2014, s. 146–147. Samaa edustaa myös henkilöstöpalveluliiton YSE 2018, 8.2. kohta.

suojelevan liikesalaisuuksiaan erikseen salassapitovelvollisuudesta sopimalla.<sup>272</sup> Lisäksi liikesalaisuuksien suoja ei rajoitu työsopimuslain suppeaan sanamuotoon. Tämä ei kuitenkaan pois sulje työsopimuslaissa säädetyn lojaalisuusvelvollisuuden merkitystä vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen välisessä suhteessa, koska lakisääteinen suoja voidaan myös katsoa kattavan varsinaisen työnantajan liikekumppanien liikesalaisuudet TSL 3 luvun 1 §:n nojalla. Lojaalisuuden tosiasiallinen merkitys jäänee lopulta tapauskohtaisesti arvioitavaksi.

Lisäksi voidaan analysoida, millainen suhde yleisellä lojaalisuusvelvollisuudella on suhteessa erikseen säädettyihin lojaalisuusvelvollisuuden erityisiin ilmentymiin, kuten TSL 3 luvun 4 §:n tai LSL 4.3 §:n salassapitovelvollisuuteen? TSL 3 luvun 4 §:ssä säädetty yleinen työntekijän salassapitovelvollisuus katsotaan olevan osa työntekijän lojaalisuusvelvollisuutta. Oikeuskäytännön valossa työoikeudellinen salassapitovelvollisuus muodostaa samalla myös tietyn ilmentymän laajemmasta lojaalisuusvelvollisuudesta. Ratkaisussa KKO:1986 II 110 korkein oikeus päätyi siihen, että työntekijä oli toiminut ainoastaan lojaalisuusvelvollisuutensa vastaisesti, kun taas hovioikeus oli aiemmin katsonut työntekijän toimineen sekä salassapito- ja lojaalisuusvelvollisuuden vastaisesti. Tapauksessa yrityksen markkinointipäällikkö oli estänyt tavarantoimituksen, ja myöhemmin irtisanottuaan, tehnyt kaupan salassa työnantajaltaan oman yhtiönsä nimissä. Vaikka tapauksessa oli *Ollilan* mukaan enemmänkin kyse kilpailukiellon vastaisesta toiminnasta, tuo se kuitenkin vahvasti esille sen, millainen merkitys TSL 3 luvun 1 §:n yleisellä lojaalisuusvelvollisuudella on. Tässä tapauksessa työntekijä velvoitettiin lojaalisuusvelvollisuuden vastaisesta menettelystä korvaamaan työnantajalle aiheutunut vahinko. TSL 3 luvun 1 §:n funktio on toimia lojaalisuusvelvollisuuden erityisiä ilmentymiä täydentävänä työntekijän velvollisuutena. Oikeudellisessa arvioinnissa työntekijän toimia voidaan tarkastella yleisen lojaalisuusvelvollisuuden valossa sellaisissa tilanteissa, jossa erilliset ja itsenäiset salassapitovelvollisuus ja kilpailukiello eivät sovellu. Kysymys on tuolloin, onko työntekijä muutoin toiminut epälojaalisti? Työtuomioistuimen tapauksessa TT 2002:11 toimihenkilö irtisanottiin tämän luetta myyntipäällikön muistiinpanoja. Perusteita toimihenkilön irtisanomiselle ei kuitenkaan ollut, koska tilanteessa ei voitu osoittaa, että toimihenkilön tarkoitus olisi ollut salaisen tiedon hankkiminen. Tapausta arvioitiin yleisen lojaalisuusvelvollisuuden perusteella. Työsopimuslain liikesalaisuussäännöksen soveltuminen olisi todennäköisesti edellyttänyt näyttöä toimihenkilön tarkoituksesta hankkia nimenomaan salaista tietoa.<sup>273</sup>

---

<sup>272</sup> Ks. Hietala – Kaivanto – Schön, 2014, s. 146–147.

<sup>273</sup> Ollila, 2018, s. 373–374.

Ollilan mukaan TSL 3 luvun 1 §:n toisen virkkeen yleisellä lojaalisuusvelvollisuudella ei ole itsenäistä merkitystä, jos lojaalisuusvelvollisuuden erillisistä ilmentymistä on säädetty erikseen tai mikäli lojaliteettiin perustuvista velvollisuuksista on erikseen sovittu.<sup>274</sup> Toisaalta käyttäjäyrityksen liikesalaisuuksien suojan tarkastelussa itsenäisen lojaalisuuden painottamisen sijasta olisi tarkoituksenmukaisempaa keskittyä yleisen liikesalaisuusnormiston soveltuvuuteen, jossa työsopimusoikeudellinen lojaalisuusvelvollisuus voidaan nähdä erityisesti soveltuvana periaatteena. Kyse ei kuitenkaan voi olla työsopimuslain *lex specialis* funktiosta, koska liikesalaisuuslaki soveltuu TSL 3 luvun 4 §:n mukaan myös työsuhteeseen.<sup>275</sup> Tutkielman 4:ssä pääluvussa todetun mukaisesti käyttäjäyrityksen liikesalaisuuksien suoja ja vuokratyöntekijän salassapitovelvollisuus perustuvat erilaisten osien muodostamasta oikeudellisesta kokonaisuudesta. Tämän lisäksi liikesalaisuuksien suojasta voidaan sopia erikseen.<sup>276</sup> Tässä mielessä vuokratyöntekijän työoikeudelliselle lojaalisuusvelvollisuudelle käyttäjäyritystä kohtaan ei välttämättä tarvitse antaa liian suurta painoarvoa arvioitaessa käyttäjäyrityksen liikesalaisuuksien suojaa. Liikesalaisuuslain soveltumisen myötä, merkitystä on erityisesti sillä, katsotaanko käyttäjäyritys liikesalaisuuden haltijaksi. Tämä seikka itsessään aktivoi pitkälti mahdollisuudet esittää liikesalaisuuslakiin perustuvia vaatimuksia.<sup>277</sup>

### 5.3. Sopimusperusteisen suojan merkityksellisyys suhteessa lakisääteiseen suojaan

Vuokratyöntekijän lakisääteisestä liikesalaisuuden käyttö- ja ilmaisemiskiellosta säädetään TSL 3 luvun 4 §:ssä, LSL 4.3 §:ssä ja RL 30:5:ssä. Yhdessä ne muodostavat työntekijän lakisääteisen salassapitovelvollisuuden kokonaisuuden. Työsopimuslain säännöksessä tekijäpiiri rajoittuu perinteeseen työsuhteeseen, kun taas liikesalaisuuslain ja rikoslain säännökset edellyttävät ainoastaan palvelussuhdetta. Toisaalta vaihtelevalla käsitteistöllä ei itse suojan kannalta näyttäisi olevan varsinaista merkitystä, koska työnantajan liikeyritysten liikesalaisuuksien suojaaminen katsotaan oikeuskirjallisuudessa kuuluvan työntekijän yleiseen lojaalisuusvelvollisuuteen työnantajaa kohtaan. Vuokratyössä käyttäjäyrityksen liikesalaisuuksien suoja kuuluisi niin ikään osaksi vuokratyöntekijän lojaalisuusvelvollisuutta vuokratyöstä kohtaan. Lakisääteinen salassapitoaika rajoittuu lähtökohtaisesti työ- tai palvelusuhteen kestoajaan. Poikkeuksina tähän sääntöön ovat LSL 4.2 §:n 4 kohdan pidemmän kestoajan erillinen velvoittavuus ja sopimismahdollisuus sekä RL 30:5:n välillinen kahden vuoden kestoaja palvelussuhteen

<sup>274</sup> Ollila, 2018, s. 384–385.

<sup>275</sup> Liikesalaisuuslain suhteesta työsopimuslakiin ks. esim. TaVM 11/2018 vp. Ks. myös: Bruun – Norrgård, 2018, s. 491–492 sekä Schovsbo – Bruun, 2020, s. 96.

<sup>276</sup> Ks. esim. Hietala – Kaivanto – Schön, 2014, s. 146–147 ja TEM esitteet 11/2017, s. 31.

<sup>277</sup> Vapaavuori, 2019, s. 132.

päättymisestä.<sup>278</sup> Tiedon oikeudeton hankkiminen tarkoittaa TSL 3 luvun 4 §:n ja LSL 4.1 §:n nojalla ikuista käyttö- ja ilmaiseumiskieltoa.<sup>279</sup> Lisäksi kilpailevan toiminnan harjoittaminen vuokratyösuhteen aikana voidaan katsoa olevan kiellettyä työntekijän yleisen lojaalisuusvelvollisuuden perusteella. Tässä mielessä liikesalaisuuksien lakisääteistä suojaa voidaan myös käyttäjäyrityksen kannalta pitää tehokkaana. Tästä huolimatta oikeustilaa koskien velvoitteiden pätevyyttä työsuhteen päätyttyä, voidaan vieläkin jossain määrin pitää epäjohtonmukaisena.<sup>280</sup> Lakisääteistä suojaa täydentää vielä mahdollisuus täsmentää velvollisuuksia ja muita yksityiskohtia salassapitosopimuksella, jolloin myös sopimuksen kestoajasta voidaan lakisääteisen suojan ohella sopia erikseen ja siten lieventää mahdollisia epäselvyytilanteita.<sup>281</sup>

Nykyinen oikeustila osoittaa selvää myönteisyyttä erillisten salassapitoehtojen tai -sopimusten tekemistä kohtaan. Erillisen sopimuksen tekeminen on tarkoituksenmukaista siitä näkökulmasta, että salassapitovelvoite jatkuisi myös mahdollisen työsuhteen purkamisen jälkeen.<sup>282</sup> Salassapitosopimuksen keskeisin etu liittyy siihen, ettei sille esimerkiksi verrattuna kilpailukieltosopimukseen aseteta erityisiä edellytyksiä tai rajoituksista.<sup>283</sup> Salassapitosopimus soveltuukin tehokkaasti käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän väliseen suhteeseen, jos käyttäjäyrityksen salassapitointressi edellyttäisi rikoslain takaamaa kahta vuotta pidempää salassapitovelvollisuutta. Käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välisen, lähtökohtaisesti sopimuksetoman suhteen tilalle muodostuisi salassapitosopimuksen kautta sopimussuhde, joka vuokratyöntekijän osalta edellyttäisi erillistä noudattamisvelvollisuutta. Käyttäjäyritys voisi myös suoraan sopimuksen perusteella esittää vaatimuksia vuokratyöntekijää kohtaan. Lisäksi salassapidosta sopiminen erikseen osoittaisi selvästi, että osapuolten välille on muodostunut luottamuksellisuutta käsittelevä suhde. Vastakkaisesta näkökulmasta tällaisen sopimussuhteen puuttuminen voitaisiin myös katsoa osoitukseksi siitä, ettei osapuolten suhde olisi erityisen merkityksellinen liikesalaisuuksien suojan valossa.<sup>284</sup> Tämä on erityisesti huomioitava, mikäli käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän asiakassuhteessa sovelletaan HPL YSE 2018-ehtoja, jossa käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välisestä salassapitosopimuksen solmimisesta sovitaan asiakassopimuksessa erityisesti 8.2. kohdassa. Sopimusehdon hyväksymistä voitaisiin tulkita muun lakisääteisen suojan poissulkemiseksi, joka näin ollen automaattisesti ohjaisi käyttäjäyritystä aina sopimaan liikesalaisuuksien suojasta erikseen. Toisaalta sopimusehto ei sulje pois

---

<sup>278</sup> Vapaavuori, 2019, s. 440.

<sup>279</sup> Ks. myös: Nyblin, 2003, s. 239.

<sup>280</sup> Ks. Schovsbo – Bruun, 2020, s. 96.

<sup>281</sup> Ks. myös: Hemmo, 2005, s. 325 alaviite 11.

<sup>282</sup> Sahinoja 2013, s. 996, alaviite 61.

<sup>283</sup> Tiukentuva kilpailukieltosopimusten sääntely johtanee salassapitosopimusten merkityksellisyyden kasvuun. Ks. HE 222/2020, s. 1.

<sup>284</sup> Ks. esim. Vapaavuori, 2019, s. 464–465.

työntekijän lakisääteistä lojaalisuusvelvollisuutta työnantajaa ja tämän asiakkaita kohtaan, mikä osaltaan kuitenkin tarkoittaisi lakisääteisen suojan voimassaoloa vähintään vuokratyösuhteen aikana.

Sinänsä salassapitosopimusten tekemiseen ei liity samalla tavalla oikeudellisia ongelmakohtia, kuten esimerkiksi kilpailukieltosopimusten solmimisessa. Lähtökohtaisesti salassapitovelvollisuuden laajuus rajoittuu salaisen tiedon luottamuksellisena pitämiseen, eikä sopimuksessa eksplisiittisesti voida rajoittaa työntekijän mahdollisuuksia työllistyä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, ettei salassapitosopimus voisi sisältää kilpailullisia elementtejä tai johtaa kilpailullisiin vaikutuksiin työntekijän näkökulmasta. Esimerkiksi liikesalaisuuden ja ammattiosaamisen erotteleminen ei aina ole täysin selvää, jolloin ongelmaksi muodostuu se, voiko työntekijä tosiasiaassa käyttää osaamistaan tai liikesalaisuuksia siirtyessään toisen yrityksen palvelukseen.<sup>285</sup> Tilanne, jossa sallitun ja lainvastaisen toiminnan raja on epäselvä voi olla omiaan rajoittamaan työntekijän toimintaa. Tässä mielessä salassapitosopimuksen riskinä on muodostua kohtuuttomaksi vuokratyöntekijää kohtaan.<sup>286</sup> Toisaalta nykyinen oikeustila on parantunut siinä suhteessa, että liikesalaisuuslaissa on lakisääteinen liikesalaisuuden määritelmä, mutta toisaalta määritelmä on yleisluonteinen ja soveltuvuutta erilaisiin tilanteisiin voidaan vieläkin pitää epäselvänä.

Edellä esitetyn mukaisesti käyttäjäyrityksen sopimusperusteiset suojaamismahdollisuudet rajoittuvat salassapitosopimukseen. On selvää, että salassapitosopimusten tehokkuus verrattuna kilpailukieltosopimukseen on heikompaa, sillä salassapitosopimuksella ei voida rajoittaa muuta kuin salaisen tiedon käyttöä ja ilmaisemista. Työntekijän työnteon rajoittamisella on selvä vaikutus liikesalaisuuksien suojaan, koska kilpailukiellolla rajoitetaan kaiken, myös ei-salaisen tiedon siirtymistä. Käyttäjäyrityksen näkökulmasta salassapitosopimuksella ei voida konkreettisesti varmistaa, että salainen tieto de facto ei siirtyisi ulkopuolisille. Tässä mielessä salassapitosopimuksen sisällön ja erityisesti liikesalaisuuksien määrittäminen on keskeistä, koska näytön hankkiminen mahdollisissa sopimusrikkomustilanteissa voi koitua ongelmalliseksi.<sup>287</sup> Sopimusperusteisen liikesalaisuuksien suojan heikkoudet voidaan toki ratkaista myös rikosoikeudellisin keinoin edellyttäen, että säännökset soveltuvat kyseiseen tilanteeseen.<sup>288</sup>

---

<sup>285</sup> Ks. esim. HelHO: 2017:16

<sup>286</sup> Ks. TEM – selvitys 18/2018, s. 54.

<sup>287</sup> TEM – selvitys 18/2018, s. 28.

<sup>288</sup> Vrt. Nyblin, 2003, s. 231.

## 6. JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkielman tavoitteena on ollut johdannossa esitetyn mukaisesti selvittää käyttäjäyrityksen liikesalaisuuksien suojaamismahdollisuuksia vuokratyösuhteessa. Tutkimuskysymyksen selvittäminen on ollut tarpeellista vuokratyövoiman monipuolistumisen ja käytön kasvun takia. Samalla liikesalaisuuksien suojaa koskevan normiston uudistaminen on viime vuosien aikana ollut ajankohtaista. Yleisluonteiseksi muotoiltu sääntely on myös omiaan herättämään erityiskysymyksiä. Pääasiassa tutkimus on painottunut tarkastelemaan työoikeudellisen liikesalaisuusnormiston soveltuvuutta vuokratyöhön. Tutkielman ensimmäinen pääteema on ollut vuokratyössä ilmenevän kolmikantasuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien määrittäminen ja erityisesti työnantajalle kuuluvien velvoitteiden ja oikeuksien jakautuminen vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen välillä. Lisäksi on myös analysoitu käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välistä lähtökohtaisesti sopimuksetonta suhdetta. Poikkeuksellisia vuokratyön erityispiirteitä on läpi koko tutkielman tarkasteltu suhteessa yleiseen työlainsäädäntöön, joka pääsääntöisesti perustuu perinteiseen, toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen olemassaoloon. Tutkielman toinen pääteema on ollut hajanaisen liikesalaisuusnormiston tarkasteleminen. Yleisluonteisesti muotoiltujen liikesalaisuuksien suojasta annettujen säännösten laaja-alainen soveltuvuus erityisiin tilanteisiin voi olla epäselvää. Säännösten hajanaisuus ja tulkinnanvaraisuus voi johtaa oikeustilan kannalta epävarmuuteen. Tutkielmassa tehtyjen havaintojen perusteella on pyritty myös selventämään voimassa olevaa oikeustilaa ja analysoimaan kehittämismahdollisuuksia.

Vuokratyön erityispiirteitä käsittelevässä osiossa havaittiin, että vuokratyö poikkeaa monilta osin muista työmarkkinoilla käytettävistä työn teettämistavoista. Vuokratyö muodostaa perustellusti oman kategoriansa, jopa suhteessa muihin epätyypillisiin työntekomuotoihin. Vuokratyön keskeisin ero on työsuhteessa syntyvä kolmikantasuhde, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työtä kolmannelle osapuolelle, jota ei kuitenkaan tule katsoa työntekijän varsinaiseksi työnantajaksi. Voimassa oleva työsopimuslainsäädäntö ei tunnista kahdesta työnantajasta muodostuvaa työsuhdetta, vaan kyse on TSL 1:7.3 §:n mukaisesti työntekijän siirtämisestä työnantajalta kolmannelle osapuolelle. Työvoiman käyttäjäsubjektina toimiva kolmas osapuoli on asiakasyrityksenä työnantajan sopimuskumppani. Tästä johtuen käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välinen suhde voidaan käytännössä rinnastaa tilanteeseen, jossa perinteisessä työsuhteessa oleva työntekijä on tekemisissä työnantajan sopimuskumppanin kanssa.

Etenkin tarkasteltaessa sananmukaisesti TSL 3 luvussa säädettyjä työntekijän liikesalaisuuk-sien suojaa koskevia velvoitteita työnantajaa kohtaan havaitaan, että voimassa oleva työsopi-muslaki ei erityisesti huomioi työntekijän velvoitteita työvoiman käyttäjäyritystä kohtaan. Tämä ei kuitenkaan osoita työntekijän yleisen lojaalisuusvelvollisuuden tai siihen liittyvän sa-llassapitovelvollisuuden ja kilpailevan toiminnan kiellon merkityksettömyyttä osapuolten väli-ssä suhteessa. Lakisääteiset työntekijän velvollisuudet katsotaan soveltuvan myös suhteessa käyttäjäyritykseen. Tämä perustuu oikeuskirjallisuudessa esitettyyn näkemykseen, että siirty-nyt työntekovelvoite tarkoittaa myös lojaliteetin ulottumista suhteessa käyttäjäyritykseen.<sup>289</sup> Vuokratyöntekijän siirtyvät velvoitteet eivät itsessään kuitenkaan merkitse työsuhteen synty-mistä käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välille, eikä käyttäjäyritys saa kokonaan varsinais-en työnantajaan asemaa. Pääsääntöisesti lojaalisuusvelvollisuuden syntyminen edellyttää so-pimussuhdetta, koska lojaalisuuden funktio perustuu sopimukseen.<sup>290</sup> Tämän näkemyksen so-veltaminen vuokratyön kolmikantasuhteeseen tarkoittaa, että lojaalisuusvelvollisuuden rikko-minen suhteessa käyttäjäyritykseen voidaan katsoa lojaalisuusvelvollisuuden rikkomiseksi myös suhteessa vuokratyöyritykseen. Yritysten välisen asiakassopimuksen sisällöstä voidaan mää-rittää missä määrin lojaalisuusvelvollisuuden rikkominen tarkoittaisi myös vahingon aiheutu-mista vuokratyöyritykselle.

Vallitsevaa lojaalisuuteen liittyvää käsitystä voidaan näkemykseni mukaan kritisoida siltä osin, ettei käyttäjäyrityksen näkeminen varsinaisen työnantajan liikekumppanina perinteisen työlain-opillisen näkemyksen mukaisesti vastaa täysin sitä suhdetta, joka tosiasiallisesti muodostuu käyt-täjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välille. Lisäksi lojaalisuusvelvollisuuden implisiittinen ulot-tuminen suhteessa käyttäjäyritykseen ei ilmene riittävän selvästi. Problematiikka olisi osittain korjattavissa sopimusteknisillä ratkaisulla, jotka muodostaisivat käyttäjäyrityksen ja vuokra-työntekijän välille sopimussuhteen. Lojaalisuuden arvioinnin merkitys vähenee kuitenkin, mi-käli asiakassopimukseen sovelletaan esimerkiksi HPL YSE 2018-ehtoja. Sopimusehtojen mu-kaan erityisen salassapitointressin omaavan käyttäjäyrityksen tulee erikseen sopia salassapito-velvollisuudesta, josta ei koidu vuokratyöyritykselle minkäänlaisia velvollisuuksia.<sup>291</sup> Erillisen sa-llassapitosopimuksen myötä vuokratyöntekijälle syntyy erillinen sopimusoikeudellinen lojaali-suusvelvollisuus käyttäjäyritystä kohtaan, joka liikesalaisuuksien tehokkaan suojan kannalta voidaan pitää toimivana keinona osapuolten välisessä suhteessa.

---

<sup>289</sup> Ks. esim. Pekkanen, 1968, s. 303.

<sup>290</sup> Ks. Holm, 2004, s. 178–179.

<sup>291</sup> HPL YSE 2018-ehdot 8.2. kohta.



Tutkielmassa on havaittu, että työsopimuslainsäädännön säännöksiä täydentävä yleinen liikesalaisuusnormisto soveltuu tehokkaasti käyttäjäyrityksen liikesalaisuuksien suojelemiseen. Liikesalaisuuslain 4 §:n laajempi soveltuvuus ja säännöstä koskeva henkilöpiiri onnistuvat tehokkaasti huomioimaan vuokratyöhön liittyvät erityispiirteet. Keskeinen seikka suojan kannalta on laaja palvelussuhdekäsite (LSL 4.3 §), jonka piiriin käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välinen suhde voidaan perustellusti katsoa kuuluvan.<sup>292</sup> Lisäksi kattavia oikeussuojakeinoja sisältävä liikesalaisuuslaki aktivoituu suoraan lakisääteisen tai sopimukseen perustuvasta liikesalaisuuksien käyttö- ja ilmaisukiellosta (LSL 4.2 §:n 4 kohta). Johtopäätöksensä todettakoon, että työ- ja palvelusuhteen liikesalaisuuksien suoja voidaan yleisen lakisääteisen salassapitovelvollisuuden valossa pitää preventiivisen funktionensa ansiosta tehokkaana. Sääntelyä voidaan toisaalta pitää epäjohtonmukaisena siinä mielessä, että käyttäjäyrityksen asema on erilainen verrattuna varsinaiseen työnantajaan ja lähtökohtaisesti sopimukseton oikeussuhde vuokratyöntekijään voidaan nähdä hankaloittavan erilaisten työntekijän salassapitovelvollisuuteen liittyvien vaatimusten osoittamista käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välisessä suhteessa.

Yleisellä tasolla lakisääteisen liikesalaisuuksien suojan heikkous liittyy sääntelyn epäselvyyteen koskien palvelussuhteen jälkeistä aikaa. Vaikka liikesalaisuuslaki edellä mainittujen seikkojen valossa soveltuu paremmin vuokratyöhön työsopimuslain säännöksiin verrattuna, rajoittuu molempien lakien soveltuvuus työ- ja palvelussuhteeseen. Salassapitovelvollisuus jatkuu palvelussuhteen jälkeen ainoastaan, jos salainen tieto on hankittu oikeudettomasti. Lisäksi työntekijän lakisääteinen salassapitovelvollisuus jatkuu välillisesti RL 30:5:n mukaan vielä kaksi vuotta palvelussuhteen päättymisen jälkeen. Muilta osin lainsäädäntöä voidaan pitää epäjohtonmukaisena koskien juuri palvelussuhteen jälkeistä aikaa.<sup>293</sup> Rikoslaita johtuva työsuhteen jälkeinen salassapitovelvollisuus koetaan yrityksissä myös soveltuvan ontuvasti työelämän tarpeisiin.<sup>294</sup> Käyttäjäyrityksen näkökulmasta asiakassopimuksen päättyminen vuokratyöntekijän kanssa voi tässä mielessä koitua riskiksi, ellei salassapitovelvollisuuden ulottamisesta palvelussuhteen jälkeiseen aikaan ole erikseen sovittu.

Lakisääteisen liikesalaisuuksien suojan lisäksi tutkielmassa on analysoitu sopimusperusteisen suojan merkitystä käyttäjäyrityksen näkökulmasta. On havaittu, että lainsäädäntöön liittyvät epäselvyydet sekä erilaiset kannustimet näyttäisivät ohjaavan käyttäjäyrityksen sopimaan salassapitovelvollisuudesta erikseen, ellei käyttäjäyrityksen liikesalaisuuksien suojaa huomioida

---

<sup>292</sup> Sama koskee myös RL 30:5:n soveltumista käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän väliseen suhteeseen.

<sup>293</sup> Ks. Hemmo, 2005, s. 325 alaviite 11.

<sup>294</sup> Ks. esim. TEM – selvitys 18/2018, s. 43.

vuokratyöntekijän varsinaisessa työsopimuksessa. Oikeuskirjallisuudessa on myös painotettu salassapitosopimusten täsmentävää ja laajentavaa merkitystä. Liikesalaisuuksien suoja suhteessa vuokratyöntekijään on salassapitosopimuksin tehokkaammin käyttäjäyrityksen kontrollissa, koska käyttäjäyritys voi erillisen sopimussuhteen syntyessä kohdistaa vaatimuksia suoraan vuokratyöntekijään. Lisäksi salassapitosopimusten käyttöä ei varsinaisesti rajoiteta, kuten esimerkiksi kilpailukieltosopimuksia. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että selkeän sopimussuhteen muodostuminen käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välille on tarkoituksenmukaisin vaihtoehto, ottaen huomioon vuokratyön erityispiirteistä johtuvat ja lakisääteiseen suojaan liittyvät riskit käyttäjäyrityksen näkökulmasta. Tämä vaihtoehto voisi myös olla vuokratyöntekijän intressien mukaista, mikäli erillisestä salassapitosopimuksesta ei koidu vuokratyöntekijälle velvoitteita. Koska voimassa oleva liikesalaisuusnormisto näyttää hyväksyvän palvelussuhteen jälkeiset salassapitosopimukset, voidaan myös esittää, että vastaava mahdollisuus olisi taattava lakisääteisessä liikesalaisuuksien suojassa. Kysymys olisi siitä, tulisiko liikesalaisuuksien suoja laajentaa työsopimuslain ja liikesalaisuuslain sanamuodoissa, vai katsotaanko välillisesti soveltuvan RL 30:5:n kahden vuoden aika jo nyt riittäväksi keinoksi? Johdonmukaisuuden kannalta olisi tarkoituksenmukaista sisällyttää sama aika myös työsopimuslakiin ja liikesalaisuuslakiin.<sup>295</sup> Toisaalta oikeuskirjallisuudessa on myös katsottu, ettei sanottujen lakien eriävillä aikarajauksilla ole käytännössä varsinaista merkitystä.<sup>296</sup>

Lisäksi salassapitosopimusten vapaammat sopimismahdollisuudet ovat etenkin käyttäjäyrityksen näkökulmasta hyödyllisiä. Mikäli työsuhteen jälkeisestä työntekijän salassapitovelvollisuudesta säädettäisiin työsopimuslaissa, muodostuisi kysymys siitä, voisiko käyttäjäyritys asemassaan siirronsaajana ylipäätään sopia salassapitosopimuksia vuokratyöntekijän kanssa.<sup>297</sup> Tämä aspekti tulisi huomioida, jos tulevaisuudessa päädytään tarkentamaan lainsäädäntöä. Tutkielmassa esitettyjen perustelujen valossa katson, että nykyinen oikeustila sallii OikTL:n asettamissa rajoissa salassapitosopimusten solmimismahdollisuuden myös palvelussuhteen jälkeiseksi ajaksi. Ottaen huomioon salassapitosopimusten oikeudellisen luonteen ja rajoittavan vaikutuksen, voidaan nykyisen oikeustilan ylläpitämistä pitää perusteltuna juuri käyttäjäyrityksen liikesalaisuuksien tehokkaan suojan kannalta. Se, että käyttäjäyritys pitää sopimusperusteisen suojan käyttöä parempana vaihtoehtona lakisääteisen liikesalaisuuksien suojan sijaan, ei

---

<sup>295</sup> Ks. Siimes, 2003, s. 484.

<sup>296</sup> Tästä näkemyksestä huolimatta ongelmallista on kuitenkin, että teoriassa tietty työntekijän toimi voi työsopimuslain tai liikesalaisuuslain nojalla olla sallittua, mutta ei rikoslain nojalla. Ks. Nyblin, 2003, s. 241.

<sup>297</sup> Vrt. Koskinen, 2004, s. 7 ja esitetyt näkemykset kilpailukieltosopimusten solmimismahdollisuudesta vuokratyösopimuksissa.

välttämättä tulisi tulkita lakisääteisen suojan riittämättömyydeksi, vaan ennemminkin sopimusperusteisen suojan käytännöllisyydeksi.

Tutkielmassa on myös tutkittu liikesalaisuuksien suojan piirin kuuluvan kilpailevan toiminnan kiellon soveltumista vuokratyöhön. On havaittu, että TSL 3 luvun 3 §:n mukaisesti työntekijän on lojaalisuusvelvollisuutensa puitteissa pidättäydyttävä harjoittamasta suoraa kilpailevaa toimintaa käyttäjäyrityksen kanssa, erityisesti jos toiminnan harjoittaminen haittaa työntekoa käyttäjäyrityksen palveluksessa. Käyttäjäyrityksellä ei kuitenkaan ole kelpoisuutta suoraan kieltää vuokratyöntekijää harjoittamasta kilpailevaa toimintaa, sillä tämä kuuluu TSL:n sananmukaisen tulkinnan perusteella työsuhteen varsinaiselle työnantajalle. Kilpailevan toiminnan kieltäminen ei voida perustellusti katsoa olevan liittyvän välittömästi työntekoon TSL 1:7.3 §:n tarkoittamassa mielessä. Kilpailevan toiminnan kiellosta työsuhteen aikana voidaan lakisääteisen suojan ohella myös sopia siten, että rajoitus muodostetaan osaksi vuokratyöntekijän työ sopimusta.<sup>298</sup> Toisaalta ongelmana on, että kilpailukiellon rikkominen katsotaan tuolloin olevan vastoin lojaalisuusvelvollisuutta vuokratyöstä kohtaan. Lisäksi työsuhteen jälkeisen kilpailukieltosopimusten suojeleva funktio rajoittuu varsinaisen työnantajan oman toiminnan suojelemiseen. Käyttäjäyrityksen näkökulmasta rajoittunut mahdollisuus kieltää kilpailevan toiminnan harjoittamista voidaan liikesalaisuuksien tehokkaan suojan kannalta pitää ongelmallisena. Tässä mielessä käyttäjäyritys on erilaisessa asemassa suhteessa varsinaiseen työnantajaan. Käyttäjäyrityksen sopimusperusteinen liikesalaisuuksien suoja rajoittuu tästä johtuen salassapitosopimuksen solmimismahdollisuuteen.

Joustavan työvoiman kasvu ja etenkin vuokratyömarkkinoiden kehittyminen ovat antaneet aiheutta työoikeudellisen erityissääntelyn tarpeelle, johon myös viime vuosikymmenien aikana on reagoitu niin EU-tasolla, kuin myös kansallisesti. Vuokratyö on tänä päivänä pysyvä osa työmarkkinoita. Silti voimassa olevaa kansallista työoikeusnormistoa voidaan osiltaan pitää ontuvasti soveltuvana juuri epätyypilliseen työn teettämiseen. Tutkielmassa on analysoitu erityissääntelyn tarvetta, etenkin sen suhteen, tulisiko työoikeutemme tunnistaa kahdesta elinkeinoharjoittajasta muodostuvaa työnantajaa. Tarkasteltaessa vuokratyön käytön perusteluita havaitaan, että käyttäjäyrityksiksi tulevat elinkeinoharjoittajat valitsevat vuokratyön usein joustavuusaspektien ja lyhytaikaisen työvoimatarpeen takia, eikä täyden työnantajan aseman saavuttamiseksi. Oikeuskirjallisuudessa esitetyt näkemykset vahvistavat, että käyttäjäyritys on vuokratyön sopimuskumppani, ja vuokratyöntekijän asemaa tulisi tarkastella tämän

---

<sup>298</sup> Ks. esim. Hietala – Kaivanto – Schön, 2014, s. 146.

lähtökohdan pohjalta. Lainsäädännön takaama tehokkain liikesalaisuuksien suoja työntekijää kohtaan saavutetaan tämän johdosta varsinaisen työnantajan asemassa. Tässä mielessä tehokkain liikesalaisuuksien suoja saavutetaan palkkaamalla työntekijä vuokratyön sijasta varsinaiseen työsuhteeseen.

Edellä esitetty ei kuitenkaan poissulje sitä, etteikö käyttäjäyrityksellä toisinaan olisi perusteltua tarvetta suojata arvokkaita intressejään myös vuokratyöntekijää kohtaan. Liikesalaisuusnormiston suojeleva funktio lähtee siitä, että salaiset tiedot kaikissa liikesuhteissa ovat suojelemisen arvoisia. Työsopimuslain säännöksiä täydentävä liikesalaisuuslaki osoittaa 4.3 §:n soveltumisen myötä, ettei vuokratyöyrityksen sopimuskumppanin tietoihin liittyvä salassapitointressi ole toissijainen työnantajan salassapitointressiin verrattuna.

Tutkielmassa on havaittu, että yleisesti vuokratyön käytön joustavuus ja liikesalaisuuksien suojan rajoittava vaikutus edustavat monella tapaa vastakkaisia intressejä. Työvoiman kasvavan liikkuvuuden myötä myös tiedon salassapidolla on yhä tärkeämpi merkitys elinkeinoharjoittajille. Tiedon salassapidosta johtuva taloudellinen arvo yritykselle on yksi liikesalaisuuden keskeisimmistä tunnusmerkeistä. Todettakoon lopuksi, että liikesalaisuudet ovat niiden lailliselle haltijalle merkityksellisiä riippumatta siitä, uskotaanko salainen tieto varsinaiselle työntekijälle tai vuokratyöntekijälle. Salaisen tiedon merkityksellisyys ei johdu työn teettämistavasta, vaan siitä, että se täyttää LSL 2.1 §:n mukaiset liikesalaisuuden tunnusmerkit. Mielenkiintoiseksi jää nähdä, millainen merkitys lakisääteisellä liikesalaisuusmääritelmällä tulee tulevaisuudessa olemaan sallitun ja lainvastaisen toiminnan määrittäjänä.