

Henkilöstön edustuksesta yriytysten hallinnossa

Harri Hietala, varatuomari
Yhteistoiminta-asiamies
12.12.2018



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Henkilöstön edustus yritysten hallinnossa (laki 725/1990)



- Lakia sovelletaan sellaiseen suomalaiseen yritykseen, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa on säännöllisesti vähintään 150.
- Lakia ei sovelleta yksityisliikkeeseen (= toiminimi), avoimeen yhtiöön, kommandiittiyhtiöön eikä aatteelliseen yhdistykseen.
- Lakiin on lisätty säännökset henkilöstön osallistumisen järjestämisestä rajat ylittävässä sulautumisessa ja jakautumisessa (9 a – 9 f §:t)

Henkilöstön edustus yritysten hallinnossa (laki 725/1990)



Hallintoedustuksen järjestämistavasta voidaan vapaasti sopia. Tällöinkin määräytyvät

- 1) henkilöstön edustajien kelpoisuus,
- 2) henkilöstön edustajan irtisanomissuoja,
- 3) henkilöstön edustajan salassapitovelvollisuus ja
- 4) rangaistussäännökset suoraan laista.

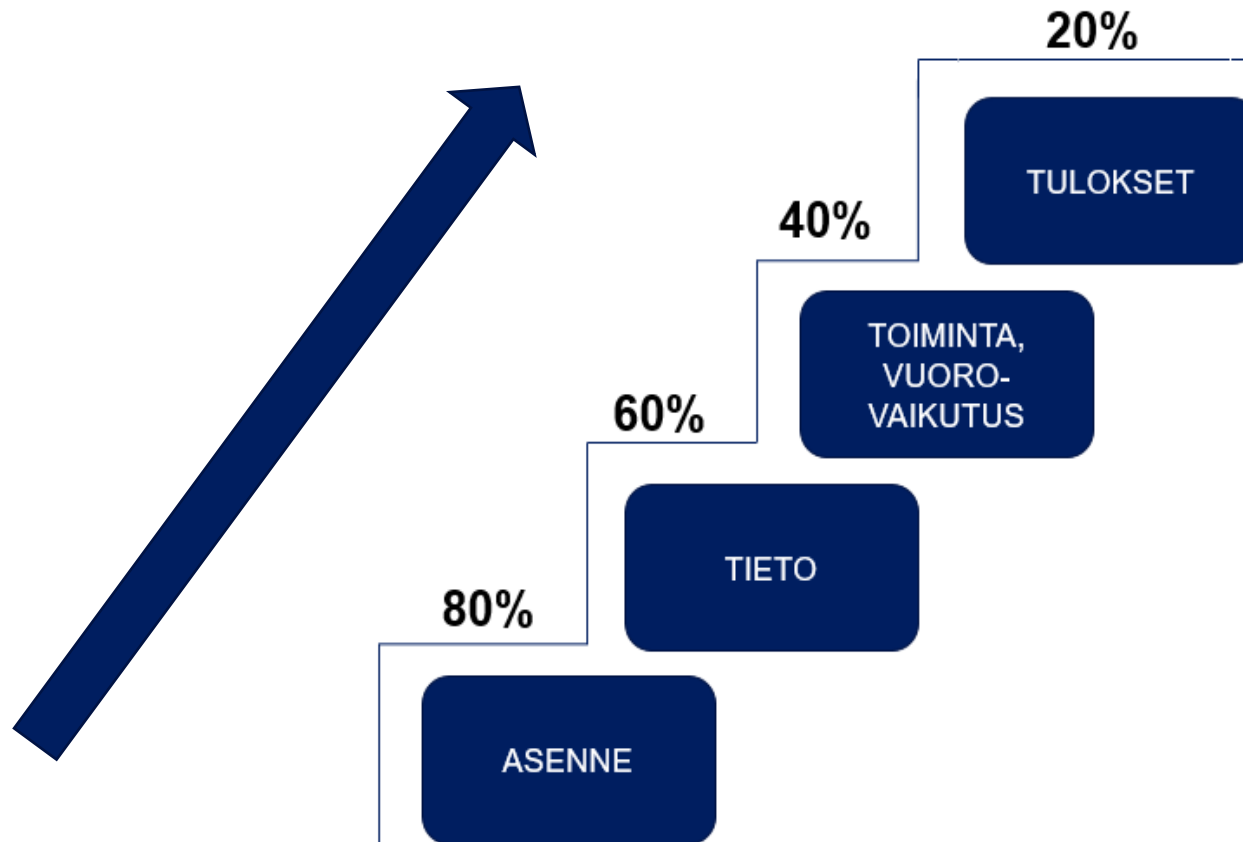
Niistä ei voida sopia toisin. Toisin ei voida myöskään sopia siitä, mitä muissa laeissa on määrätty sen toimielimen jäsenen kelpoisuudesta tai vastuusta, jossa hallintoedustus toteutetaan.

Henkilöstön edustus yritysten hallinnossa (laki 725/1990)



- Jos hallintoedustuksen järjestämisestä ei voida sopia, edustus on toteutettava vaadittaessa ja lain mukaisesti. Tällöin yritys voi valita, toteutetaanko hallintoedustus yrityksen hallintoneuvostossa, hallituksessa tai johtoryhmissä. Jos hallintoedustus toteutetaan johtoryhmissä, tulee niiden yhdessä kattaa yrityksen kaikki tulosyksiköt.
- Hallintoedustus tulee toteuttaa vuoden kuluessa siitä, kun vähintään kaksi henkilöstöryhmää, jotka yhdessä edustavat henkilöstön enemmistöä, on sitä vaatinut.

Kokemuksia johtoryhmätyöskentelyyn osallistumisesta



Henkilöstön edustus yritysten hallinnossa (laki 725/1990)



- Yrityksen valitsemien asianomaisen toimielimen jäsenten lisäksi nimetään henkilöstön edustajat. Henkilöstön edustajia on neljäsosa asianomaisen toimielimen muiden jäsenten määrästä, kuitenkin aina vähintään yksi ja enintään neljä.
- Henkilöstön edustajilla ja yrityksen valitsemilla asianomaisen toimielimen jäsenillä on samat oikeudet ja velvollisuudet. Henkilöstön edustajilla sekä heidän varaedustajillaan on oikeus tutustua käsiteltävää asiaa koskevaan aineistoon samassa laajuudessa kuin toimielimen muillakin jäsenillä. Henkilöstön edustajalla ei kuitenkaan ole oikeutta ottaa osaa yrityksen johdon valintaa, erottamista, johdon sopimusehtoja, henkilöstön työsuhteen ehtoja taikka työtaistelutoimenpiteitä koskevien asioiden käsittelyyn.

Henkilöstön edustus yritysten hallinnossa (laki 725/1990)



- Yrityksen on annettava henkilöstön edustajalle vapautusta säännönmukaisesta työstä siksi ajaksi, jonka hän tarvitsee henkilöstön edustusta sekä välittömästi siihen liittyvää henkilöstön edustajien keskinäistä valmistautumista varten. Henkilöstön edustajalle on korvattava hänelle tästä aiheutuva ansionmenetys.
- Henkilöstön edustajan ja varaedustajan irtisanomissuoja määräytyy työsopimuslain 7 luvun 10 §:n (luottamusmiehet) mukaan. Lain noudattamista valvoo yhteistoiminta-asiamies, joka voi vaatia tuomioistuimelta uhkasakon asettamista lain noudattamisen tehosteeksi.
- Lain rangaistussäännökset koskevat henkilöstön edustajan irtisanomissuojan noudattamatta jättämistä ja salassapitovelvollisuuden rikkomista. Rangaistuksena kummassakin tapauksessa on sakko. Yhteistoiminta-asiamies voi ilmoittaa rangaistavaksi säädetyn teon poliisin tutkittavaksi.

Henkilöstön edustus yritysten hallinnossa (laki 725/1990)



Henkilöstön osallistumisen järjestäminen rajat ylittävissä sulautumisessa ja jakautumisessa

9 a § Yhtiön kotipaikan lain soveltaminen

9 b § Eurooppayhtiösäätelyn soveltaminen

9 c § Päätös olla aloittamatta tai lopettaa neuvottelut

9 d § Henkilöstön osallistumisen rajoittaminen

9 e § Henkilöstön osallistumisoikeuksien suoja

9 f § Rajat ylittävä jakautuminen

Vahingonkorvausvastuu



OYL 22:1 §. Johtohenkilön vahingonkorvausvelvollisuus

Hallituksen jäsenen, hallintoneuvoston jäsenen ja toimitusjohtajan on korvattava vahinko, jonka hän on tehtävässään 1 luvun 8 §:ssä säädetyn huolellisuusvelvoitteen vastaisesti tahallaan tai huolimattomuudesta aiheuttanut yhtiölle.

Hallituksen jäsenen, hallintoneuvoston jäsenen ja toimitusjohtajan on korvattava myös vahinko, jonka hän on tehtävässään muuten tätä lakia tai yhtiöjärjestystä rikkomalla tahallaan tai huolimattomuudesta aiheuttanut yhtiölle, osakkeenomistajalle tai muulle henkilölle.

Jos vahinko on aiheutettu rikkomalla tätä lakia muulla tavalla kuin pelkästään rikkomalla 1 luvussa tarkoitettuja periaatteita tai jos vahinko on aiheutettu rikkomalla yhtiöjärjestyksen määräystä, vahinko katsotaan aiheutetuksi huolimattomuudesta, jollei menettelystä vastuussa oleva osoita menetelleensä huolellisesti. Sama koskee vahinkoa, joka on aiheutettu 8 luvun 6 §:n 2 momentissa tarkoitettuun yhtiön lähipiiriin kuuluvan eduksi tehdyllä toimella.

KKO 1990: 177 Osakeyhtiö - Hallitus - Toimitusjohtaja



Osakeyhtiön toimitusjohtaja oli yhtiön oman pääoman vähennyttyä pienemmäksi kuin yhdeksi kolmasosaksi osakepääomasta jatkanut yhtiön toimintaa tietoisena osakepääoman vajauksesta ja hallituksen laiminlyönnistä kutsua yhtiökokous koolle käsittelemään kysymystä yhtiön asettamisesta selvitystilaan. Yhtiö oli sittemmin asetettu konkurssiin, joka varojen puuttuessa oli rauennut. Toimitusjohtaja velvoitettiin yhdessä hallituksen ainoan jäsenen kanssa korvaamaan yhtiön velkojalle, joka oli toimittanut yhtiölle tavaroita luotolla, luottotappiona syntynyt vahinko.

OYL 13 luku 2 § 1 mom

OYL 15 luku 1 §

KKO 1991:55 Osakeyhtiö - Selvitystila



Osakeyhtiön hallitus oli lokakuussa 1983 tullut tietoiseksi siitä, että enemmän kuin kaksi kolmasosaa yhtiön osakepääomasta oli menetetty. Hallitus oli osakeyhtiölain 13 luvun 2 §:n mukaan ollut velvollinen mahdollisimman pian kutsumaan yhtiökokouksen koolle käsittelemään yhtiön asettamista selvitystilaan eikä tätä olisi saanut lykätä 30.4.1984 pidettävään varsinaiseen yhtiökokoukseen. Liiketoiminnan jatkuessa yhtiölle oli tammi-helmikuun vaihteessa syntynyt uutta velkaa, josta velkoja ei ollut saanut suoritusta yhtiön sittemmin jouduttua konkurssiin. Hallituksen jäsenet velvoitettiin korvaamaan velkojalle syntynyt vahinko.

OYL 13 luku 2 §

Vahingonkorvausvastuu



- Jos vastuusta on erikseen säädetty, noudatetaan sitä. Esim. OYL 22:1 §.
- Johtoryhmän jäsenen osalta ei ole erityissääntelyä: Vastuun on sama kuin työntekijällä.

TSL 12 luvun 1 §:n 3 momentti:

Työntekijän, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia tai aiheuttaa työssään työnantajalle vahinkoa, on korvattava työnantajalle aiheuttamansa vahinko vahingonkorvauslain [\(412/1974\) 4 luvun 1 §:ssä](#) säädettyjen perusteiden mukaan.

Vahingonkorvauslain 3 luvun 1 §:

Työnantaja on velvollinen korvaamaan vahingon, jonka työntekijä virheellään tai laiminlyönnillään työssä aiheuttaa. Työnantajana pidetään myös sitä, joka antaa tehtävän sellaiselle itsenäiselle yrittäjälle, joka huomioon ottaen toimeksiantosuhteen pysyvyys, työn laatu ja muut olosuhteet on rinnastettava työntekijään.

Vahingonkorvausvastuu



Vahingonkorvauslain 4 luvun 1 §:

Vahingosta, jonka työntekijä työssään virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttaa, hän on velvollinen korvaamaan määrän, joka harkitaan kohtuulliseksi ottamalla huomioon vahingon suuruus, teon laatu, vahingon aiheuttajan asema, vahingon kärsineen tarve sekä muut olosuhteet. Jos työntekijän viaksi jää vain lievä tuottamus, ei vahingonkorvausta ole tuomittava. Laki on sama, jos vahingon aiheuttaa 3 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitettu itsenäinen yrittäjä. Jos oppilaitoksen oppilas aiheuttaa opetukseen liittyvässä työssä vahingon, vastaa hän vahingosta tässä pykälässä säädettyjen perusteiden mukaisesti. Sama koskee hoitolaitoksessa hoidettavana olevan hoitoon liittyvässä työssä tai vangin vankityössä aiheuttaman vahingon korvaamista. ([13.12.1991/1423](#))

Jos vahinko on aiheutettu tahallisesti, on täysi korvaus tuomittava, jollei erityisistä syistä harkita kohtuulliseksi alentaa korvausta.

Työntekijän työssään työnantajalle aiheuttaman vahingon korvaamisesta säädetään erikseen. ([13.12.1991/1423](#))



Vahingonkorvausvastuu

Vahingonkorvauslain 4 luvun 3 §:

Tässä luvussa tarkoitettu korvausvelvollinen voidaan velvoittaa suorittamaan vahingosta 3 luvun mukaan vastuussa olevalle, mitä tämä on sanotun luvun ja 6 luvun 2 §:n mukaan maksanut vahingon kärsineelle, kuitenkin vain tämän luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaisesti.

Salassapitovelvollisuus



Hallintoedustuslain 12 §:

Salassapitovelvollisuus

Jollei asianomaisen toimielimen jäsenten tai varajäsenten salassapitovelvollisuudesta ole erikseen toisin säädetty, saadaan yrityksen liikesalaisuudeksi ilmoittamia tietoja, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan yritystä tai sen sopimuskumppania, käsitellä vain niiden työntekijöiden, toimihenkilöiden ja henkilöstön edustajien kesken, joita asia koskee. Tietoja ei tällöinkään saa ilmaista muille. ([10.8.2018/614](#))

Salassa on pidettävä myös tiedot, jotka koskevat yksityisen henkilön taloudellista asemaa, terveydentilaa tai muutoin häntä henkilökohtaisesti, jollei tietojen ilmaisemiseen ole saatu asianomaisen henkilön lupaa.

Edellä 9 b §:n 1 momentissa tarkoitetun erityisen neuvotteluryhmän jäsenten ja heitä avustavien asiantuntijoiden salassapitovelvollisuuteen sovelletaan, mitä henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain 31 §:ssä säädetään. ([7.12.2007/1128](#))

Salassapitovelvollisuus



Hallintoedustuslain 15 §:n 2 momentti:

Rangaistus 12 §:ssä säädetyn salassapitovelvollisuuden rikkomisesta tuomitaan [rikoslain 38 luvun 2 §:n](#) 2 momentin mukaan, jollei teosta muualla kuin [rikoslain 38 luvun 1 §:ssä](#) säädetä ankarampaa rangaistusta.

Rikoslain 38 luvun 2§:n 2 momentti:

Salassapitorikkomuksesta tuomitaan myös se, joka on syylistynyt sellaiseen 1 §:ssä tarkoitettuun salassapitovelvollisuuden rikkomiseen, joka on erikseen säädetty salassapitorikkomuksena rangaistavaksi.

Salassapitovelvollisuus



Työsopimuslain 3 luvun 4 §:

Liikesalaisuudet

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

Liikesalaisuuksien suojasta säädetään lisäksi liikesalaisuuslaissa ([595/2018](#)).

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

Salassapitovelvollisuus



Liikesalaisuuslain 2 §:n 1-kohta:

Tässä laissa tarkoitetaan:

1) *liikesalaisuudella* tietoa:

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

Salassapitovelvollisuus



Liikesalaisuuslain 3 §:

Liikesalaisuuden oikeudeton hankkiminen

Liikesalaisuutta ei saa oikeudettomasti hankkia tai yrittää hankkia.

Liikesalaisuuden hankkiminen on oikeudetonta, jos se tapahtuu:

- 1) anastamalla;
- 2) luvattomasti kopioimalla, jäljentämällä, havainnoimalla tai muutoin käsittelemällä sellaisia liikesalaisuuden haltijan asiakirjoja, esineitä, materiaaleja, aineita tai sähköisiä tiedostoja, jotka sisältävät liikesalaisuuden, tai joista liikesalaisuus voidaan johtaa; tai
- 3) muulla kuin 1 tai 2 kohdassa tarkoitetulla hyvän liiketavan vastaisella menettelyllä.

Liikesalaisuuden hankkiminen on oikeudetonta myös, jos henkilö on liikesalaisuuden hankkiessaan tiennyt tai tämän olisi pitänyt tietää, että liikesalaisuus on saatu suoraan tai välillisesti siltä, joka on oikeudettomasti käyttänyt liikesalaisuutta tai ilmaissut sen 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Salassapitovelvollisuus



Liikesalaisuuslain 3 § (jatkoa):

Liikesalaisuuden hankkiminen ei ole oikeudetonta, jos se tapahtuu:

- 1) itsenäisesti keksimällä tai luomalla;
- 2) havainnoimalla, tutkimalla, purkamalla tai testaamalla sellaista tuotetta tai esinettä, joka on asetettu yleisön saataville tai joka on laillisesti sellaisen tahon hallussa, jolla ei ole velvollisuutta rajoittaa liikesalaisuuden hankkimista;
- 3) siten, että työntekijät ja heidän edustajansa käyttävät tiedonsaanti- ja kuulemisoikeuttaan; tai**
- 4) muulla kuin tämän momentin 1–3 kohdassa tarkoitetulla hyvän liiketavan mukaisella menettelyllä.

Salassapitovelvollisuus



Liikesalaisuuslain 4 §

Liikesalaisuuden oikeudeton käyttäminen ja ilmaiseminen

Liikesalaisuutta ei saa oikeudettomasti käyttää tai ilmaista se, joka on hankkinut liikesalaisuuden oikeudettomasti 3 §:n 2 tai 3 momentissa tarkoitetulla tavalla.

Liikesalaisuutta ei saa oikeudettomasti käyttää tai ilmaista se, joka on saanut tiedon liikesalaisuudesta:

- 1) toimiessaan yhteisön tai säätiön hallintoneuvoston tai hallituksen jäsenenä, toimitusjohtajana, tilintarkastajana tai selvitysmiehenä taikka niihin rinnastettavassa tehtävässä;
- 2) yrityksen saneerausmenettelyn yhteydessä;
- 3) suorittaessaan tehtävää toisen puolesta tai muuten luottamuksellisessa liikesuhteessa;
- 4) muulla kuin 1–3 kohdassa tarkoitetulla tavalla, jos häntä sitoo liikesalaisuuden käyttämistä tai ilmaisemista rajoittava sopimus tai velvoite.

Salassapitovelvollisuus



Liikesalaisuuslain 4 § (jatkoa):

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

Liikesalaisuutta ei saa oikeudettomasti käyttää tai ilmaista se, joka tietää tai jonka pitäisi tietää, että liikesalaisuus on saatu suoraan tai välillisesti siltä, joka on oikeudettomasti käyttänyt liikesalaisuutta tai ilmaissut sen.

Liikesalaisuutta loukkaavien tuotteiden tuotanto, tarjoaminen ja saattaminen markkinoille sekä liikesalaisuutta loukkaavien tuotteiden tuonti, vienti ja varastointi tällaisia tarkoituksia varten katsotaan liikesalaisuuden oikeudettomaksi käyttämiseksi, jos henkilö tietää tai hänen pitäisi tietää, että kysymys on liikesalaisuutta loukkaavasta tuotteesta.

Salassapitovelvollisuus



Liikesalaisuuslain 6 §:

Liikesalaisuuden ilmaiseminen työntekijän edustajalle

Sen estämättä mitä 4 §:ssä säädetään, liikesalaisuuden ilmaiseminen ei ole oikeudetonta, jos työntekijä ilmaisee liikesalaisuuden luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle tai muulle lain tai työehtosopimuksen mukaiselle edustajalleen, jos liikesalaisuuden ilmaiseminen on välttämätöntä edustajan lain tai työehtosopimuksen mukaisten tehtävien hoitamiseksi.

Salassapitovelvollisuus



Rikoslain 30 luvun 5 §:

Yrityssalaisuuden rikkominen

Joka hankkiakseen itselleen tai toiselle taloudellista hyötyä tai toista vahingoittaakseen oikeudettomasti ilmaisee toiselle kuuluvan liikesalaisuuden tai oikeudettomasti käyttää tällaista liikesalaisuutta, jonka hän on saanut tietoonsa

- 1) ollessaan toisen palveluksessa,
- 2) toimiessaan yhteisön tai säätiön hallintoneuvoston tai hallituksen jäsenenä, toimitusjohtajana, tilintarkastajana tai selvitysmiehenä taikka niihin rinnastettavassa tehtävässä,
- 3) suorittaessaan tehtävää toisen puolesta tai muuten luottamuksellisessa liikesuhteessa tai
- 4) yrityksen saneerausmenettelyn yhteydessä,

on tuomittava, jollei teosta ole muualla laissa säädetty ankarampaa rangaistusta, *yrityssalaisuuden rikkomisesta* sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi.

Tämä pykälä ei koske tekoa, johon 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettu on ryhtynyt kahden vuoden kuluttua palvelusaikansa päättymisestä.

Yritys on rangaistava.