

## **YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN OHJE YHTEISTOIMINTAA- JA OSALLISTUMIS-OIKEUKSIA KOSKEVAN LAINSÄÄDÄNNÖN JA ARVOPAPERIMARKKINALAIN SISÄPIIRISÄÄNTELYN YHTEENSOVITTAMISESTA**

XXX on pyytänyt yhteistoiminta-asiamieheltä ohjetta seuraavista kysymyksistä:

Millä tavoin arvopaperimarkkinalaissa (14.12.2012/746) tarkoitetun liikkeellelaskijayhteisön (AML 2:3) tulee toimia seuraavissa, yksilöidyissä henkilöstön tiedottamis- ja kuulemismenettelytilanteissa AML:ssa säädettyjen salassapitovelvoitteiden noudattamiseksi:

1. Miten arvopaperimarkkinalain määräykset mahdollisesti vaikuttavat sen tarkoittaman yrityksen velvollisuuteen noudattaa yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007, jäljempänä yhteistoimintalaki) mukaisia tiedottamis- ja kuulemisvelvoitteita? Voiko yritys jättää AML:iin vedoten yhteistoimintalain velvoitteet kokonaan noudattamatta?
2. Miten arvopaperimarkkinalain määräykset mahdollisesti vaikuttavat sen tarkoittaman yrityksen velvollisuuteen noudattaa yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain (335/2007, jäljempänä yritysryhmiä koskeva yhteistoimintalaki) mukaisia tiedottamis- ja kuulemisvelvoitteita? Voiko yritys jättää AML:iin vedoten yritysryhmiä koskevan yhteistoimintalain velvoitteet kokonaan noudattamatta?
3. Miten arvopaperimarkkinalain määräykset mahdollisesti vaikuttavat sen tarkoittaman yrityksen velvollisuuteen noudattaa henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain (758/2004, jäljempänä myös laki henkilöstöedustuksesta eurooppayhteisöissä) mukaisia työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemisvelvoitteita? Voiko yritys jättää ko. lain tiedottamis- ja kuulemisvelvoitteet AML:iin vedoten kokonaan noudattamatta?
4. Miten arvopaperimarkkinalain määräykset mahdollisesti vaikuttavat sen tarkoittaman yrityksen velvollisuuteen noudattaa henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain (725/1990, jäljempänä myös henkilöstön hallintoedustusta koskeva laki) mukaisia, esim. 9 §:n, velvoitteita? Voiko yritys jättää henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain velvoitteet AML:iin vedoten kokonaan noudattamatta?
5. Jos vastaus edellisiin kysymyksiin on, että yritys ei voi jättää mainittujen lakien mukaisia tiedottamis- ja kuulemisvelvoitteita noudattamatta AML:iin vedoten, niin millaiseen sisäpiirirekisteriin henkilöstön edustajat tulisi kirjata?
6. Onko yrityksen henkilöstön edustajilla AML:n ja rikoslain (19.12.1889) 38:1 ja 2 § säännöksistä huolimatta oikeus käsitellä saamiaan tietoja myös edustamiensa henkilöiden kanssa (laki yhteistoiminnasta yrityksissä 57 § sekä laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä 43 §) tai niiden henkilöiden kanssa, joita asia koskee (laki henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) 6:31 § ja laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa 12 §) mukaisesti?

7. Jos vastaus kysymykseen 6. on myönteinen, niin miten näitä mainittuja henkilöitä tulee kohdella suhteessa AML:iin. Tuleeko myös heidät kirjata mainittuun sisäpiiri-rekisteriin?

Tässä ohjeessa yhteistoiminta-asiamiehen näkemykset kysymyksiin 6–7 käsitellään jäljempänä kysymysten 1–4 kohdalla ja kysymys 5 arvopaperimarkkinain sisäpiirintietoja koskevan osan yhteydessä.

## **OHJEEN TAUSTAA: ARVOPAPERIMARKKINALAIN SISÄPIIRINTIETOJA KOSKEVA SÄÄNTELY**

Arvopaperimarkkinalakia (AML) sovelletaan vain säännellyllä markkinalla kaupan kohteena olevissa liikkeellelaskijayhteisöissä (AML 1 luku). Liikkeellelaskijalla tarkoitetaan arvopaperimarkkinalaissa suomalaista tai ulkomaista yhteisöä, joka on laskenut liikkeeseen arvopaperin (AML 2:3). Pörssiyhtiöllä tarkoitetaan osakeyhtiötä, jonka osake on kaupan käynnin kohteena kaupankäynnistä rahoitusvälineillä annetussa laissa tarkoitetulla säännellyllä markkinalla (Osakeyhtiölaki eli OYL 624/2006, 5:1 a §).

Arvopaperimarkkinoilla on tärkeää arvopaperien hinnanmuodostuksen luotettavuus julkisessa kaupankäynnissä. Markkinoiden luotettavan toiminnan kannalta on tärkeää, että kaikilla on käytettävissään samat tiedot samaan aikaan. Kaikkia arvopapereiden hintakehitykseen vaikuttavia tietoja ei voida julkistaa, vaan tiedot ovat joidenkin henkilöiden hallussa. Jos tällaiset henkilöt toimivat sijoittajina, he voivat käyttää tiedossaan olevia tietoja hyväkseen tai ilmaista tietojaan muille. Tästä syystä arvopaperimarkkinalaki sisältää arvopaperin hintaan mahdollisesti vaikuttavien, ei vielä julkistettujen tietojen käyttämistä ja ilmaisemista koskevat kiellot.

## Sisäpiirintieto

Sisäpiirintiedolla tarkoitetaan säännellyllä markkinalla tai Suomessa monenkeskisessä kaupankäyntijärjestelmässä kaupankäynnin kohteena olevaan rahoitusvälineeseen liittyvää luonteeltaan täsmällistä tietoa, jota ei ole julkistettu tai joka muuten ei ole ollut markkinoilla saatavissa ja joka on omiaan olennaisesti vaikuttamaan sanotun rahoitusvälineen tai siihen liittyvien muiden rahoitusvälineiden arvoon (AML 12 luku 2 §).

Sisäpiirintieto määritellään kolmella kriteerillä:

- 1) Tieto on julkistamaton tai se ei muutoin ole ollut markkinoilla saatavissa.
- 2) Tieto on täsmällistä.
- 3) Tieto on olennaista eli se on omiaan vaikuttamaan olennaisesti arvopaperin arvoon.

(Tarkemmin asiasta Karjalainen–Laurila–Parkkonen, s. 333–339 ja Häyrynen DL 6/2007 tiedon täsmällisyydestä, ss. 840–841 ja olennaisuudesta, ss. 842–843).

Sisäpiirintietoa voivat olla yksittäiseen liikkeenlaskijaan liittyvät tiedot. Sisäpiirintietoa voivat olla lisäksi tieto liikkeenlaskijan taloudelliseen kehitykseen yleisesti vaikuttavasta asiasta ja mm. tieto yhtiön tuloksen ja taloudellisen aseman kehityksen äkillisestä tai muutoin merkittävästä muutoksesta, kuten tämän taloudellisista vaikeuksista.

Sisäpiirintiedon täsmällisyysvaatimuksen avulla pyritään tekemään ero sisäpiirintiedon ja epävarmoinhin seikkoihin tai markkinahuhuihin perustuvan tiedon välillä. Täsmällisyyden voidaan katsoa täyttyvän jo silloin, kun objektiivisesti arvioituna tietyn olosuhteen tai tapahtuman ilmeneminen tai toteutuminen on mahdollista. Tiedon täsmällisyydeltä edellytetään myös, että tieto on niin tarkka, että sen perusteella voidaan tehdä johtopäätös rahoitusvälineiden tai niihin liittyvien johdannaisrahoitusvälineiden hintavaikutuksesta. (HE 137/2004, pdf-versio s. 60).

Sisäpiirintiedolta edellytetään myös olennaisuutta, jolla tarkoitetaan olennaisen hintavaikutuksen tosiasiallista mahdollisuutta (HE 137/2004, s. 59). Sisäpiirintiedosta on tyypillisesti kyse esimerkiksi sellaisissa toimenpidekokonaisuuksissa tai järjestelyissä, jotka luonteensa tai kokonsa vuoksi poikkeavat yhtiön tavanomaisesta liiketoiminnasta tai yhtiön julkistamasta strategiasta. Sisäpiirintiedon kokonaisarvioinnissa on otettava huomioon myös se, että, mitä merkittävämpi hanke tai muu asiakokonaisuus on kyseessä, sitä aikaisemmassa vaiheessa tietoa voidaan pitää sisäpiirintietona. (HE 32/2012 pdf-versio, s. 156) Tiedon olennaisuuden ja sen mahdollisen hintavaikutuksen arviointi on tehtävä objektiivisin kriteerein. Komission määritelmädirektiivissä täsmennetään olennaisuuden arvioinnin suorittamista olennaisen hintavaikutuksen lisäksi myös sijoituspäätöstä tekevän sijoittajan näkökulmasta tehtävän arvion nojalla. Tiedon olennaisuuden arvioinnissa on huomioitava, olisiko järkevästi toimiva sijoittaja tekohetkellä pitänyt olennaisen hintavaikutuksen mahdollisuutta objektiivisesti arvioiden todellisena ja siten todennäköisesti ottanut kyseisen tiedon huomioon sijoituspäätöstä tehdessään. Kyseessä on kokonaisarviointi. (HE 137/2004, s. 60–61)

Korkein oikeus on ottanut sisäpiirintiedon määritelmään kantaa ratkaisussaan 2006:110. Tuomion mukaan täsmällisyys ei sinällään sulje sisäpiirintiedon ulkopuolelle tietoa suunnitelmista, joiden toteutuminen on epävarmaa. Myöskään se, että yritys on varautunut eri toimintavaihtoehtoihin suunnitelman etenemisen mukaan, ei sulje eri vaihtoehtoja koskevia

tietoja sisäpiirintiedon ulkopuolelle. Näin ollen jopa täysin vaihtoehtoiset suunnitelmat voivat täyttää täsmällisyydelle asetetut vaatimukset. (KKO 2006:110 ratkaisun kohta 18)

Oikeuskirjallisuuden mukaan, mitä merkittävämmästä tiedosta yhtiön ja sen arvopaperin arvon kannalta on kyse, sitä vähemmän tiedon täsmällisyydeltä tulee edellyttää. Erityisen merkittävän hankkeen voidaan katsoa täyttävän sisäpiirintiedon edellytykset jo hyvin aikaisessa valmisteluvaiheessa. (Häyrynen, DL 6/2007, s. 848)

Euroopan Unionin tuomioistuin on ottanut kantaa ratkaisussa C-19/11 Markus Gelt ja Daimler AG sisäpiirintiedon täsmällisyyden kriteeriin. Ratkaisun mukaan pitkäkestoisessa menettelyssä, joka tähtää tietyn olosuhteen ilmenemiseen tai tietyn tapahtuman toteutumiseen, täsmällisenä tietona voidaan pitää itse olosuhteen tai tapahtuman lisäksi kyseisen menettelyn välivaihetta. Tulkinta ei päde ainoastaan jo olemassa oleviin tai ilmenneisiin vaiheisiin, vaan se koskee myös vaiheita, joiden voidaan kohtuudella olettaa olevan olemassa tai ilmenevän tulevaisuudessa. Sen sijaan sitä, kuinka suuri vaikutus tulevilla olosuhteilla tai tapahtumilla on rahoitusvälineiden hintaan, ei ole otettava huomioon. (Em. ratkaisun kohdat 38, 40, 56)

### Sisäpiirintiedon käyttökielto ja ilmaisemiskiello

AML:ssa on säädetty markkinoiden väärinkäyttödirektiivin 2003/6/EY 2 artiklan nojalla sisäpiirintiedon käyttökiellosta seuraavasti:

AML 14 luku 2 § Sisäpiirintiedon käyttö

1 momentti

*Sisäpiirintietoa rahoitusvälineen omistajana taikka asemansa, toimensa tai tehtäviensä nojalla saanut ei saa käyttää tietoa hankkimalla tai luovuttamalla omaan tai toisen lukuun suoraan tai välillisesti rahoitusvälinettä, jota tieto koskee, eikä neuvoa suoraan tai välillisesti toista tällaisen rahoitusvälineen hankinnassa tai luovutuksessa. Mitä tässä momentissa säädetään, sovelletaan myös henkilöön, joka on saanut sisäpiirintiedon rikollisen toiminnan kautta.*

Osakkeenomistajaa tai sisäpiiriläistä, joka on saanut sisäpiirintietoa, on kielletty käyttämästä kyseistä tietoa. Kielto koskee rahoitusvälineen hankkimista tai luovuttamista omaan tai toisen lukuun sekä myös toisen neuvomista suoraan tai välillisesti rahoitusvälineen hankinnassa tai luovutuksessa (HE 32/2012, s. 164 ja 137/2004, s. 61).

Arvopaperimarkkina-alaissa sisäpiirintiedon ilmaiseminen on markkinoiden väärinkäyttödirektiivin 2003/6/EY 3 artiklan nojalla kielletty seuraavasti:

AML 14 luku 2 § Sisäpiirintiedon käyttö

2 momentti

*Sisäpiirintietoa ei saa ilmaista toiselle, ellei se tapahdu osana tiedon ilmaisevan henkilön työn, ammatin tai tehtävien tavanomaista suorittamista.*

3 momentti

*Mitä 1 ja 2 momentissa säädetään, koskee myös muuta henkilöä, joka tiesi tai hänen olisi pitänyt tietää, että hänen saamansa tieto on sisäpiirintietoa.*

Sisäpiirintietoa ei saa ilmaista toiselle, jollei se tapahdu osana tiedon ilmaisevan henkilön työn, ammatin tai tehtävien tavanomaista suorittamista. Tarkoituksena on ehkäistä ennalta riskiä mahdollisesta sisäpiirintiedon hyväksikäyttämisestä.

Yhtiölle tai sen edustajille on kuitenkin tietyissä tilanteissa sallittava yhtiön toimintaa koskevien sisäpiirintietojen ilmaiseminen myös ulkopuolisille. Tietojen ilmaisemiselle on oltava yhtiön toiminnan kannalta hyväksyttävä syy, ja tiedon vastaanottajan on tiedostettava saamansa tiedon luottamuksellisuus. Oikeuskirjallisuuden mukaan ”Liikkeeseenlaskijan on myös sallittua ilmaista sisäpiirintietoa yhteistoimintalain (YTL) piiriin kuuluvien neuvottelujen yhteydessä. Tällöin tiedon saaneista luottamushenkilöistä tulee luonnollisesti sisäpiiriläisiä ja heidät on merkittävä yhtiön hankerekisteriin. Sisäpiirintieto voi koskea sekä neuvottelujen käynnistämistä että niiden yhteydessä luovutettavaa sisäpiirintietoa yt-neuvottelujen perusteista.” (Häyrynen, Janne: Pörssiväärinkäytökset, s. 144.)

Arvopaperimarkkinalain 18 luku sisältää rangaistussäännökset. Em. luvun 2 §:ssä on säädetty sisäpiirintiedon väärinkäytön rangaistavuudesta seuraavasti:

AML 18 luku 2 § Sisäpiirintiedon väärinkäyttö, markkinoiden vääristäminen ja tiedottamisrikos  
*Rangaistus tahallisesta tai törkeästä huolimattomuudesta hyötymistarkoituksessa tapahtuvasta sisäpiirintiedon väärinkäytöstä säädetään rikoslain 51 luvun 1 ja 2 §:ssä.*

## Sisäpiirirekisterit

### Julkinen sisäpiirirekisteri (AML 13 luku 2 ja 4 §)

Arvopaperimarkkinalain mukaan julkisen kaupankäynnin kohteena olevien rahoitusvälineiden omistus on julkista, jos niiden omistaja on arvopaperimarkkinalaissa tarkoitettu sisäpiiriläinen tai hänen lähipiirinsä kuuluva. Omistuksen julkisuus on toteutettu julkisen sisäpiirirekisterin avulla.

Finanssivalvonta pitää keskitettyä julkista sisäpiirirekisteriä, josta ilmenevät sisäpiiriläiset ja kunkin sisäpiiriläisen lähipiiri sekä sisäpiiriläisen ja hänen lähipiirinsä omistamat rahoitusvälineet sekä niiden hankinnat ja luovutukset eriteltynä. (AML 13 luku 4 §).

Arvopaperimarkkinalain 12 luvun 3 §:n mukaan julkisella sisäpiiriläisellä tarkoitetaan yhtiön, jonka osakkeet ovat kaupankäynnin kohteena säännellyllä markkinalla tai Suomessa monenkeskisessä kaupankäyntijärjestelmässä, hallituksen tai hallintoneuvoston jäsentä ja varajäsentä, toimitusjohtajaa ja tämän varamiestä sekä tilintarkastajaa, varatilintarkastajaa ja tilintarkastusyhteisön päävastuulliseksi tilintarkastajaksi nimeämää toimihenkilöä. Julkisella sisäpiiriläisellä tarkoitetaan myös yhtiön muuta ylimpään johtoon kuuluvaa, jolla on säännöllinen pääsy sisäpiirintietoon ja jolla on oikeus tehdä yhtiön tulevaa kehitystä ja liiketoiminnan järjestämistä koskevia päätöksiä.

Arvopaperimarkkinalain 12 luvun 4 §:ssä on määritelty sisäpiiriläisen lähipiiri. Sisäpiiriläisen lähipiiriin kuuluvat mm. hänen aviopuoliso tai rekisteröidyn parisuhteen osapuoli, vaimo, vaimon edunvalvoja sisäpiiriläinen on, sisäpiiriläisen avopuoliso tai muu perheenjäsen, joka on asunut vähintään yhden vuoden samassa taloudessa ko. sisäpiiriläisen kanssa. Sisäpiiriläisen lähipiiriin kuuluu myös yhteisö tai säätiö, jossa sisäpiiriläisellä tai hänen em. lähipiiriläisellään on yksin tai yhdessä taikka sisäpiiriläisellä yhdessä toisen saman yhtiön sisäpiiriläisen tai tämän lähipiiriläisen kanssa suoraan tai välillisesti määräysvalta. Lisäksi lähipiiriin kuuluu myös yhteisö, josta sisäpiiriläinen tai hänen lähipiiriläisensä omistaa suoraan tai välillisesti vähintään 10 prosenttia ja jossa ko. henkilöllä on huomattava vaikutusvalta. Myös avoin yhtiö, jossa sisäpiiriläinen tai hänen lähipiiriläisensä on yhtiömiehenä, tai kommandiittiyhtiö, jossa em. henkilö on vastuunalainen yhtiömies, kuuluu lähipiiriin.

Yhtiön, jonka osakkeet ovat kaupankäynnin kohteena säännellyllä markkinalla, on ilmoitettava Finanssivalvonnalle tiedot sisäpiiriläisistään ja heidän ilmoittamastaan lähipiiristä arvopaperimarkkinalain 13 luvun 1 §:n mukaan. Lisäksi yhtiön on ilmoitettava sisäpiiriläisten ja heidän lähipiirinsä omistamat yhtiön rahoitusvälineet ja omistuksessa tapahtuneet vähintään 5.000 euron suuruiset muutokset. Sisäpiiriläinen on velvollinen ilmoittamaan liikkeellelaskijalle em. tiedot ilman aiheetonta viivytystä.

#### Yrityskohtainen ei-julkinen sisäpiirirekisteri (AML 13 luku 6–8 §)

AML:ssa on säädetty julkisen sisäpiirirekisterin lisäksi yrityskohtaisen ei-julkisen sisäpiirirekisterin pitämisestä seuraavasti:

##### **Yrityskohtainen sisäpiirirekisteri**

AML 13 luku 6 § Yrityskohtainen sisäpiirirekisteri

1–4 momentit

*Säännellyllä markkinalla tai monenkeskisessä kaupankäyntijärjestelmässä Suomessa kaupankäynnin kohteena olevan rahoitusvälineen liikkeeseenlaskijan on pidettävä rekisteriä toimielimiinsä kuuluvista ja palveluksessaan olevista, joilla on asemansa tai tehtäviensä nojalla säännöllinen pääsy sisäpiirintietoon, sekä muista henkilöistä, jotka muun sopimuksen perusteella työskentelevät tälle ja joilla on säännöllinen pääsy sisäpiirintietoon (pysyvä yrityskohtainen sisäpiirirekisteri).*

*Lisäksi 1 momentissa tarkoitetun liikkeeseenlaskijan on pidettävä rekisteriä henkilöistä, joille liikkeeseenlaskija antaa yksilöityä hanketta koskevaa sisäpiirintietoa (hankekohtainen sisäpiirirekisteri).*

*Pysyvä yrityskohtainen sisäpiirirekisteri ja hankekohtainen sisäpiirirekisteri muodostavat yrityskohtaisen sisäpiirirekisterin.*

*Yrityskohtainen sisäpiirirekisteri ei ole julkinen. Liikkeeseenlaskijan palveluksessa olevaa henkilöä, jolla asemansa tai tehtäviensä vuoksi on säännöllinen pääsy sisäpiirintietoon, koskevat tiedot saadaan kuitenkin asianomaisen henkilön suostumuksella julkistaa.*

Yrityskohtainen sisäpiirirekisteri sisältää sekä yrityskohtaisen sisäpiirirekisterin että hankekohtaisen sisäpiirirekisterin. Pysyvään yrityskohtaiseen sisäpiirirekisteriin merkitään henkilöt, jotka asemansa tai tehtäviensä johdosta saavat säännöllisesti sisäpiirintietoa. Tällaisia henkilöitä voivat olla muun muassa yhtiön johtoryhmän jäsenet, tärkeimpien toimialojen vastuhenkilöt, toimitusjohtajan ja muun ylimmän johdon sihteerit sekä henkilöt, jotka vastaavat yhtiön taloudesta, rahoituksesta, lakiasioista, tutkimus- ja kehitystyöstä ja viestinnästä. Tällaisia henkilöitä eivät lähtökohtaisesti ole henkilöt, joiden tavanomaisiin työtehtäviin ei kuulu käsitellä sisäpiirintietoa, vaikka heillä saattaa olla niihin säännöllinen pääsy, kuten sisäpiirintietoa sisältäviä ohjelmistoja ylläpitävä tai huoltava IT-henkilöstö, eikä yhtiön toimitilojen ylläpitoon osallistuvat henkilöt, kuten vahtimestarit tai siistijät. Yhtiön on määriteltävä ne henkilöt, joilla on säännöllinen pääsy sisäpiirintietoon. (HE 32/2012, s. 162)

Yrityskohtaiseen sisäpiirirekisteriin kuuluu myös sen osarekisteri, hankekohtainen sisäpiirirekisteri, joka koskee kaikkia henkilöitä, joille liikkeellelaskija antaa hanketta koskevaa sisäpiirintietoa. Tällaisia sisäpiirintietoa saavia muita henkilöitä ovat esimerkiksi merkittävät osakkeenomistajat tai sellaiset viranomaiset, joille liikkeeseenlaskija antaa hanketta koskevia tietoja. (HE 32/2012, s. 162–163)

Liikkeellelaskijayhtiö on velvollinen pitämään yrityskohtaista sisäpiirirekisteriä, joka ei ole julkinen (AML 12 luvun 6 §:n 1 ja 3 mom.). Liikkeeseenlaskijan palveluksessa olevaa henkilöä, joka asemansa tai tehtäviensä takia saa säännöllisesti sisäpiirintietoa, koskevat tiedot saadaan kuitenkin asianomaisen henkilön suostumuksella julkistaa.

Yritys saa päättää, onko sillä vain yksi yrityskohtainen sisäpiirirekisteri vai kuuluuko siihen myös osarekisterejä.

### **Yhteistoiminta-asiamiehen näkemys sisäpiirintiedon luonteesta ja sisäpiirimerkinästä**

Sisäpiirintieto on suoraan arvopaperimarkkinalain nojalla, ilman eri ilmoitusta, salassa pidettävä tieto (AML 14:2.2 §). Kun yrityksen edustajat ilmaisevat jäljempänä käsitellyissä yhteistoiminta- ja osallistumismenettelyissä sisäpiirintietoa, yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan olisi suositeltavaa, että sisäpiirintiedon luonne salassa pidettävänä tietona todetaan tällöin kulloinkin erikseen. Sisäpiirintietoa saaneet henkilöt ovat velvolliset noudattamaan markkinoiden väärinkäyttödirektiivin 2003/6/EY ja arvopaperimarkkinalain sisäpiiriä koskevia säännöksiä.

Liikkeellelaskijan velvollisuus on ilmoittaa henkilöstön edustajille ja muille, millainen heidän asemansa liikkeellelaskijan sisäpiiriläisenä on.

Yrityksen hallintoelimiin eli hallintoneuvostoon, hallitukseen, johtokuntaan ja johtoryhmään kuuluva henkilöstön edustaja (eli siis hallintoedustajalain mukainen henkilöstön edustaja) rinnastetaan muihin em. toimielimen jäseniin. Jos henkilöstön edustajat toimielimen jäsenyytensä nojalla saavat säännöllisesti sisäpiirintietoa, he ovat julkisia sisäpiiriläisiä ja heidän on merkittävä julkiseen sisäpiirirekisteriin.

Jos henkilöstön edustaja muutoin saa säännöllisesti sisäpiirintietoa, hänet on merkittävä yrityksen pysyvään sisäpiirirekisteriin. Hankekohtaisesti sisäpiirintietoa saava henkilöstön edustaja ja työntekijä on merkittävä hankekohtaiseen sisäpiirirekisteriin.

Yrityksen omassa harkinnassa on päättää, ilmoitetaanko henkilö julkiseen sisäpiirirekisteriin vai merkitäkö hänet yrityksen pysyvään sisäpiirirekisteriin vai hankekohtaiseen sisäpiirirekisteriin. Tarvittaessa lisätietoja saa Finanssivalvonnasta.

## **YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN OHJE**

### **TOIMIVALTA JA TEHTÄVÄT**

Yhteistoiminta-asiamies valvoo mm. yhteistoimintalain, yritysryhmiä koskevan yhteistoimintalain, henkilöstön edustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa annetun lain ja henkilöstön hallintoedustusta koskevan lain noudattamista sekä ohjaa ja neuvoo em. lakien soveltamisessa (laki yhteistoiminta-asiamiehestä 216/2010 1 §, 2 § 1-, 2- ja 4-kohdat). Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole toimivaltaa antaa valvottavanaan olevasta lainsäädännöstä tulkintoja eikä tehdä sitovia päätöksiä, mitkä kuuluvat tuomioistuimen toimivaltaan.

Yhteistoiminta-asiamiehen valvontavaltuuden ulkopuolella on mm. arvopaperimarkkinalain noudattamisen valvonta ja sitä koskeva neuvonta ja ohjaus, mitkä kuuluvat Finanssivalvonnan toimivaltaan. Yhteistoiminta-asiamiehen valvontavaltuuden ulkopuolella on myös mm. rikoslain noudattamisen valvonta ja sitä koskeva neuvonta ja ohjaus.

## YHTEISTOIMINTALAKI: Vastaus kysymykseen 1

### Kysymys 1

*Miten arvopaperimarkkinalain määräykset mahdollisesti vaikuttavat sen tarkoittaman yrityksen velvollisuuteen noudattaa yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007, myös yhteistoimintalaki tai YTL) mukaisia tiedottamis- ja kuulemisvelvoitteita? Voiko yritys jättää AML:iin vedoten yhteistoimintalain velvoitteet kokonaan noudattamatta?*

### Yhteistoimintalain tarkoitus (1 §) ja sen keskeiset velvoitteet

Yhteistoimintalailla edistetään yrityksen ja sen henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä, jotka perustuvat henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin yrityksen tilasta ja sen suunnitelmista. Tavoitteena on yhteisymmärryksessä mm. kehittää työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin (1:1 §). Henkilöstöryhmien edustajille on annettava tietoja mm. yrityksen taloudellisesta tilasta (10 §). Lisäksi työnantajalla on velvollisuus antaa tietoa tai tiedottaa henkilöstöryhmien edustajille tai suoraan työntekijöille eri yhteistoimintamenettelyissä tai -neuvotteluissa (20 §, 22 §, 26 §, 34 §, 36 §, 40 §, 41 §, 47 § ja 50 §).

### Yhteistoimintalaissa säädetty salassapitovelvollisuus (57 §)

Yhteistoimintalaissa on salassapitosäännös, joka perustuu yhteistoimintamenettelydirektiiviin (Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/14/EY työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä A:11.3.2002) seuraavasti:

Artikla 6 Luottamukselliset tiedot

1.

*Jäsenvaltioiden on säädettävä, että kansallisessa lainsäädännössä vahvistetuin edellytyksin ja rajoituksin työntekijöiden edustajat ja heitä mahdollisesti avustavat asiantuntijat eivät saa, yrityksen tai toimipaikan oikeutetun edun niin edellyttäessä, ilmaista heille nimenomaisesti luottamuksellisia annettuja tietoja työntekijöille eikä kolmansille osapuolille. Tämä velvollisuus sitoo kyseisiä henkilöitä heidän olinpaikastaan riippumatta myös heidän toimikautensa päätyttyä. Jäsenvaltio voi kuitenkin antaa työntekijöiden edustajille tai heitä avustaville henkilöille luvan antaa luottamuksellista tietoa sellaisille työntekijöille ja kolmansille osapuolille, jotka ovat velvollisia käsittelemään niitä luottamuksellisia.*

Yhteistoimintalain 57 §:ssä on säädetty salassapitovelvollisuudesta seuraavasti:

YTL 57 §

*Työntekijän, henkilöstöryhmän edustajan ja 55 §:ssä tarkoitetun asiantuntijan sekä 2 momentissa tarkoitettujen työntekijöiden ja heidän edustajiensa on pidettävä salassa yhteistoimintamenettelyn yhteydessä saadut:*

- 1) liike- ja ammattisalaisuutta koskevat tiedot;*
- 2) työnantajan taloudellista asemaa koskevat tiedot, jotka eivät ole muun lainsäädännön mukaan julkisia ja joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan työnantajaa tai tämän liike- ja sopimus-kumppania;*
- 3) yritysturvallisuutta ja vastaavaa turvajärjestelyä koskevat tiedot, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan työnantajaa tai tämän liike- ja sopimus-kumppania;*

-----

*Mitä 1 momentissa säädetään, ei estä työntekijää tai henkilöstöryhmän edustajaa ilmoittamaan tietojen salassapitovelvollisuudesta ilmaisemasta momentin 1–3 kohdassa tarkoitettuja tietoja muil-*



*le työntekijöille tai heidän edustajilleen siinä laajuudessa kuin se on tarpeellista näiden työntekijöiden aseman kannalta yhteistoiminnan tarkoituksen toteuttamiseksi.*

*Salassapitovelvollisuuden edellytyksenä on, että:*

- 1) työnantaja on osoittanut työntekijälle ja henkilöstöryhmän edustajalle sekä 55 §:ssä tarkoitetulle asiantuntijalle, mitkä tiedot kuuluvat liike- ja ammattisalaisuuden piiriin;*
- 2) työnantaja on ilmoittanut työntekijälle ja henkilöstöryhmän edustajalle sekä 55 §:ssä tarkoitetulle asiantuntijalle, että 1 momentin 2 ja 3 kohdassa tarkoitetut tiedot ovat salassa pidettäviä; ja*
- 3) työntekijä ja henkilöstöryhmän edustaja on ilmoittanut salassapitovelvollisuudesta 2 momentissa tarkoitetuille työntekijöille tai heidän edustajilleen.*

*Salassapitovelvollisuus jatkuu 1 momentissa tarkoitettujen henkilöiden koko työsuhteen voimassaoloajan.*

Yhteistoimintalakia koskevan hallituksen esityksen mukaan yhteistoimintamenettelyssä voidaan käsitellä myös luottamuksellisia tietoja, minkä vuoksi salassapitovelvollisuutta koskeva säännös on tarpeen suojaamaan työnantajaa asioissa, joissa tietojen salassapidolla on merkitystä yrityksen elinkeinotoiminnalle. Vuorovaikutuksellisen yhteistoiminnan kannalta säännöksen tulee rajoittua suhteellisuus- ja kohtuullisuusnäkökohdat huomioon ottaen välttämättömään (HE 254/2006, s. 44). YTL:n säännökset salassapitovelvollisuudesta ovat erityissäännöksiä, ja ne koskevat vain yhteistoimintamenettelyn yhteydessä saatuja tietoja. Kun työntekijä tai henkilöstöryhmän edustaja saa muuten tietää työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksia, sovelletaan salassapitovelvollisuuteen työsopimuslain (26.1.2001/55) 3 luvun 4 §:ää. (HE 254/2006, s. 44)

Yhteistoimintalain 57 §:n 1–4 momentissa on säädetty salassapitovelvollisuuden piirissä olevat tiedot, säännöksen henkilöllinen ulottuvuus ja salassa pidettävän tiedon ilmaisemisen edellytykset ja salassapidon kesto. Salassapitovelvollisuus koskee työntekijää, henkilöstöryhmän edustajaa, yhteistoimintalain 55 §:ssä tarkoitettua asiantuntijaa ja 2 momentissa tarkoitettuja työntekijöitä ja heidän edustajiaan, 3 momentin rajoituksen puitteissa (HE 254/2006, s. 44–45).

### Salassa pidettävät tiedot ja salassapidon edellytykset

Salassa pidettävänä tietoina on todettu ensinnäkin liike- ja ammattisalaisuutta koskevat tiedot (YTL 57 §:n 1 momentin 1-kohta). Liike- ja ammattisalaisuuksia ei ole yksityiskohtaisesti määritelty lainsäädännössä. Niillä tulee olla objektiivisesti arvioiden merkitystä työnantajalle. Ne voivat olla mm. taloudellisia ja teknisiä tietoja tai tietoja menetelmistä, tietokoneohjelmista, tuotantomääristä, kaavoista, asiakasrekistereistä ja työmenetelmistä. Niitä ovat myös taloudelliset salaisuudet, kuten esimerkiksi yrityksen sopimuksia, markkinointia tai hintapolitiikkaa koskevat tiedot, sekä tekniset salaisuudet, jotka voivat koskea esimerkiksi materiaaliyhdisteitä.

Toiseksi salassa pidettävänä tietoina on todettu työnantajan taloudellista asemaa koskevat tiedot, jotka eivät ole muun lainsäädännön mukaan julkisia (YTL 57 §:n 1 momentin 2-kohta). Työnantaja ei voi ilmoittaa sellaisia taloudellista asemaansa koskevia tietoja salassa pidettäviksi, jotka ovat jonkun muun lain nojalla julkisia.

Salassa pidettävänä tietoina on todettu yritysturvallisuutta ja vastaavaa turvajärjestelyä koskevat tiedot, kuten tietoturvallisuutta ja yrityksen konkreettista turvallisuutta koskevat tekniset tiedot ja ratkaisut (YTL 57 §:n 1 momentin 3-kohta).

YTL 57 §:n 1 momentin 2- ja 3-kohdissa todettujen tietojen salassapito edellyttää, että tietojen leviäminen on omiaan vahingoittamaan työnantajaa tai tämän liike- ja sopimuskumppania.

YTL 57 §:n 3 momentissa on säädetty salassapitovelvollisuuden edellytykset, jotka ovat:

- 1 Työnantaja on osoittanut työntekijälle, henkilöstöryhmän edustajalle ja yhteistoimintalain 55 §:n asiantuntijalle liike- ja ammattisalaisuuden piirissä olevat tiedot (3 momentin 1-kohta).
- 2 Työnantaja on ilmoittanut heille 1 momentin 2- ja 3-kohdissa todettujen tietojen salassa pidosta (3 momentin 2 -kohta) ja
- 3 salassapitovelvollinen työntekijä tai henkilöstöryhmän edustaja on ilmoittanut salassapitovelvollisuudesta 2 momentissa tarkoitetuille työntekijöille tai heidän edustajilleen (3 momentin 3-kohta).

Salassapitovelvollisuuden rikkominen on säädetty rangaistavaksi (YTL 67 §:n 4 mom.).

Yhteistoimintalain 57 §:n 1 momentissa tarkoitettujen työntekijöiden, henkilöstöryhmien edustajien ja 55 §:ssä tarkoitettujen asiantuntijoiden salassapitovelvollisuus kestää niin kauan kuin työsopimus on voimassa (YTL 57 §:n 4 mom.). Henkilöstöryhmän edustajan salassapitovelvollisuus jatkuu edustaja-aseman päättymisen jälkeen ja kestää koko työsuhteen voimassaoloajan (HE 254/2006, s. 45).

#### Salassa pidettävien sisäpiirintietojen ilmaisemisen edellytykset

Yhteistoiminnan tarkoituksen ja yhteistoimintamenettelydirektiivin mukaisesti salassapitovelvollinen työntekijä tai henkilöstöryhmän edustaja saa ilmaista salassa pidettäviä YTL 57 §:n 1 momentin 1–3 kohdissa todettuja tietoja muille työntekijöille tai heidän edustajilleen, jos se on tarpeellista näiden työntekijöiden aseman kannalta yhteistoiminnan tarkoituksen toteuttamiseksi (57 § 2 mom.). Salassapitovelvollinen joutuu harkitsemaan yhteistoiminnassa käsiteltävien asioiden tärkeyden ja salassa pidettävien asioiden luonteen perusteella, keiden kanssa ja missä laajuudessa asian käsittely on tarpeellista. Käsittelyn tarpeellisuutta arvioitaessa olisi otettava erityisesti huomioon, kuinka arkaluonteisesta asiasta työnantajan kannalta on kysymys ja voiko tiedon ilmaisemisella lisätä vaaraa, että tietoa käytetään yrityksen kannalta esimerkiksi sisäpiiritietona väärin (HE 254/2006, s. 45).

Salassapidettävä tieto voidaan ilmaista ”muille työntekijöille tai heidän edustajilleen” (YTL 57.2 §). Oikeuskirjallisuuden mukaan: ”Ensisijaisesti kyse on yhteistoimintaneuvottelujen sisällöstä kertomisesta niille työntekijöille, joita asia suoranaisesti koskee. Salassapidettävistä asioista tiedottamisen pitää olla tarpeellista yhteistoiminnan tarkoituksen toteuttamiseksi. Pelkkä tarve informoida yt-neuvotteluiden kohteena olevia työntekijöitä neuvottelujen edistymisestä ei ole riittävä peruste salassa pidettävän aineiston ilmaisemiseen.” (Äimälä–Rautiainen–Hollmén, Yhteistoimintalaki, s. 222).

Euroopan Yhteisöjen tuomioistuimen tuomio C-384/02 Knut Grøngaard ja Allan Bang (myöhemmin tuomio Grøngaard ja Bang) koski sisäpiirikauppoja koskevien säännösten ja määräysten yhteensovittamisesta 13 päivänä marraskuuta 1989 annetun neuvoston direktiivin 89/592/ETY tulkintaa. Yhteisöjen tuomioistuin katsoo pörssiyrityksiä koskevassa ratkaisussaan, että salassapitovelvollisuuden piiriin kuuluva tieto voidaan ilmaista muille vain, jos sen ilmaisemisen ja kyseisen henkilön työn, ammatin tai tehtävien suorittamisen välillä

on läheinen yhteys ja tämän tiedon ilmaiseminen on mainitun työn, ammatin tai tehtävien suorittamisen kannalta ehdottoman tarpeellista. Ratkaisua tehtäessä on lisäksi huomioitava, että 1) poikkeusta sisäpiiritiedon ilmaisemisesta on tulkittava suppeasti, 2) jokaisella uudella sisäpiiritiedon ilmaisemisella voidaan lisätä vaaraa tiedon käyttämisestä tavalla, joka on ristiriidassa direktiivin 89/592 kanssa ja 3) se, miten arkaluonteista kyseinen sisäpiiritieto on (kohta 48).

Yhteistoimintalakia koskevan hallituksen esityksen mukaan työnantaja arvioi kulloinkin tuomiossa C-384/02 Knut Gröngaard ja Allan Bang mainittujen kriteerien mukaisesti, mitkä asiat ovat salassa pidettäviä (HE 254/2006, s. 45).

Yhteistoimintalain salassapitovelvollisuuden yhtenä edellytyksenä on, että työnantaja on osoittanut työntekijälle, henkilöstöryhmän edustajalle ja YTL 55 §:ssä tarkoitetulle asiantuntijalle liike- ja ammattisalaisuuden piiriin kuuluvat ja muut salassa pidettävät tiedot. Oikeuskirjallisuuden mukaan sisäpiiritiedon luovuttamiskielto on automaattinen. Luovuttamiskiellon edellytyksenä ei ole, että työntekijää olisi nimenomaisesti kielletty ilmaisemasta sisäpiiritietoa (Äimälä–Rautiainen–Hollmén, s. 226).

Oikeuskirjallisuuden mukaan henkilöstöryhmän edustajan oikeutta ilmaista yhteistoimintamenettelyn yhteydessä saatuja sisäpiiritietoja edustamilleen työntekijöille arvioidaan seuraavilla perusteilla: Jos esimerkiksi henkilöstöryhmän edustaja ilmaisee sisäpiiritietoja edustamilleen työntekijöille saadakseen yhteistoimintamenettelyssä tarvitsemiaan tietoja ja neuvoja, riittävän läheisen yhteyden voitaneen katsoa usein olevan olemassa. ”Sisäpiiritiedon ilmaisemista voitaneen pitää ehdottoman tarpeellisena lähinnä silloin, kun tiedon ilmaisija ei muutoin pysty hoitamaan asianmukaisesti tehtävänsä yhteistoimintaneuvotteluissa. Esimerkiksi pelkkä halu informoida työntekijöitä yhteistoimintaneuvottelun tilanteesta ei ole riittävä peruste sisäpiiritiedon ilmaisemiseen, vaan kyse on oltava neuvottelujen kannalta välttämättömän tiedon tai kannanoton hankkimisesta.” (Äimälä–Rautiainen–Hollmén, s. 225).

Oikeuskirjallisuuden mukaan ”Liikkeeseenlaskijan on myös sallittua ilmaista sisäpiiritietoa yhteistoimintalain (YTL) piiriin kuuluvien neuvottelujen yhteydessä. Tällöin tiedon saaneista luottamushenkilöistä tulee luonnollisesti sisäpiiriläisiä ja heidät on merkittävä yhtiön hankerekisteriin. Sisäpiiritieto voi koskea sekä neuvottelujen käynnistämistä että niiden yhteydessä luovutettavaa sisäpiiritietoa yt-neuvottelujen perusteista.” (Häyrynen, Janne: Pörssiväärinkäytökset, s. 144.)

### **Yhteistoiminta-asiamiehen näkemys sääntelyn velvoittavuudesta ja sisäpiiritietojen ilmaisemisen edellytyksistä yhteistoimintalakia sovellettaessa**

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys, joka on yhteistoimintalain soveltamisen piirissä ja toimii säännellyllä markkinalla tai monenkeskisessä kaupankäyntijärjestelmässä Suomessa, ei ole oikeutettu jättämään noudattamatta yhteistoimintalain tietojen antamista ja tiedottamis- ja neuvottelumenettelyjä koskevaa sääntelyä yksinomaan sillä perusteella, että menettelyssä ilmaistaan sisäpiiritietoja.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yhteistoimintalain soveltamisen piirissä olevissa säännellyllä markkinalla tai monenkeskisessä kaupankäyntijärjestelmässä Suomessa toimivissa yrityksissä on sovellettava yhteistoimintamenettelyn yhteydessä saatujen

sisäpiirintietojen ilmaisemisessa YTL 57 §:n salassapitosääntelyä. Tällöin sisäpiirintietoa saaneet henkilöt ovat velvollisia noudattamaan markkinoiden väärinkäyttödirektiivin (2003/6/EY) ja arvopaperimarkkinalain sisäpiiriä koskevia säännöksiä. (Katso edellä arvopaperimarkkinalakia koskeva kohta.)

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan salassapitovelvollisella työntekijällä tai henkilöstöryhmän edustajalla ei ole oikeutta ilmaista sisäpiirintietoja yhteistoimintalain 57 §:n 2 momentin nojalla muille työntekijöille tai heidän edustajilleen pelkästään tarkoituksella tiedottaa yleisesti, vaan jäljempänä tarkemmin esitetyillä edellytyksillä ainoastaan silloin, kun hän ei muutoin pysty hoitamaan yhteistoimintatehtävänsä asianmukaisesti ja kun tiedon ilmaisemisen ja kyseisen henkilön tehtävän välillä on läheinen yhteys ja tiedon ilmaiseminen on mainitun tehtävän suorittamisen kannalta ehdottoman tarpeellista.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työntekijän tai henkilöstön edustajan salassapitovelvollisuus edellyttää, että yhteistoimintamenettelyn yhteydessä saadut tiedot ovat YTL 57 §:n 1 momentin 1–3)-kohdissa tarkoitettuja tietoja ja työnantaja on osoittanut työntekijälle ja henkilöstöryhmän edustajalle liike- ja ammattisalaisuuden piiriin kuuluvat tiedot ja on ilmoittanut taloudellista asemaa ja yritysturvallisuutta koskevien tietojen olevan salassa pidettäviä. Kun työntekijällä tai henkilöstön edustajalla on oikeus ilmaista salassa pidettäviä tietoja YTL 57 §:n 2 momentin puitteissa 3 momentin 3-kohdassa ja 2 momentissa todetuille työntekijöille tai heidän edustajilleen, salassapitovelvollisuus edellyttää lisäksi, että heille tiedot ilmoittanut työntekijä tai henkilöstöryhmän edustaja on ilmoittanut tietojen salassapitovelvollisuudesta.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työntekijä tai henkilöstöryhmän edustaja saa ilmaista yhteistoimintamenettelyn yhteydessä saamiaan yhteistoimintalain salassapitosäännöksen nojalla salassa pidettäviä sisäpiirintietoja muille työntekijöille tai heidän edustajilleen seuraavien edellytysten täytyessä:

- 1 Tiedon ilmaisemisen ja kyseisen henkilön työn, ammatin tai tehtävien suorittamisen välillä on läheinen yhteys (Yhteisöjen tuomioistuimen tuomio C-384/02 Grøngaard ja Bang).
- 2 Tiedon ilmaiseminen on mainitun työn, ammatin tai tehtävien suorittamisen kannalta ehdottoman tarpeellista (Yhteisöjen tuomioistuimen tuomio C-384/02 Grøngaard ja Bang).
- 3 Tiedon ilmaiseminen on sallittua vain siinä laajuudessa kuin se on tarpeellista ko. työntekijöiden aseman kannalta yhteistoimintamenettelyn tarkoituksen toteuttamiseksi (YTL 57 § 2 mom.). Salassapitovelvollisen on harkittava erikseen kussakin yksittäistapauksessa, missä laajuudessa salassa pidettävää tietoa on tarpeellista ilmaista.
- 4 Salassapitovelvollisen on harkittava erikseen kussakin yksittäistapauksessa, onko ko. tiedon ilmaiseminen yhteistoimintatehtävän suorittamiselle sellainen edellytys, että ilman tiedon ilmaisemista hän ei pysty hoitamaan yhteistoimintatehtävää asianmukaisella tavalla, jolloin kysymyksessä on tämän tehtävän kannalta ehdottoman välttämättömän tiedon, neuvon tai kannanoton hankkiminen.
- 5 Tiedon ilmaisemisen yhteydessä on ilmoitettava tiedon salassapitovelvollisuudesta (YTL 57 § 2 mom.).

Lisäksi on huomioitava, että poikkeusta sisäpiirintiedon ilmaisemisesta on tulkittava suppeasti. Jokaisella uudella sisäpiirintiedon ilmaisemisella voidaan lisätä vaaraa tiedon käyttämisestä tavalla, joka on ristiriidassa direktiivin 2003/6/EY kanssa. Myös sisäpiirintiedon

arkaluonteisuus on otettava huomioon eli kaikki sisäpiirintieto ei ole samanarvoista, vaan sen arkaluonteisuus on arvioitava kussakin yksittäistapauksessa erikseen. Yksittäistapauksessa arvion tekeminen tiedon ilmaisemisen tarpeellisuudesta on viime kädessä työntekijän tai henkilöstöryhmän edustajan vastuulla.

## Poikkeaminen työnantajan tietojenantovelvollisuudesta (59 §)

Yhteistoimintamenettelydirektiivissä on annettu jäsenvaltioille oikeus poiketa työnantajan tietojenantovelvollisuudesta:

Artikla 6 Luottamukselliset tiedot

2.

*Jäsenvaltioiden on säädettävä, että erityistapauksissa ja kansallisessa lainsäädännössä vahvistetuista edellytyksistä ja rajoituksista työnantajalta ei edellytetä tietojen antamista tai kuulemismenettelyn noudattamista, jos tiedot tai kuuleminen ovat luonteeltaan sellaisia, että ne objektiivisin perustein arvioiden tuottaisivat merkittävää haittaa tai vahinkoa yrityksen tai toimipaikan toiminnalle.*

Em. direktiivin säännös on yhteistoimintalaissa seuraava:

YTL 59 § Poikkeukset työnantajan tietojenantovelvollisuudesta

*Työnantajalla ei ole velvollisuutta antaa työntekijöille tai henkilöstöryhmän edustajille sellaisia tietoja, joiden luovuttamisesta aiheutuisi puolueettomasti arvioiden merkittävää haittaa tai vahinkoa yritykselle tai sen toiminnalle.*

Hallituksen esityksessä on todettu: ”Säännös on erityinen poikkeussäännös, jota tulee tulkita ahtaasti. Sen soveltaminen olisi mahdollista lähinnä tilanteissa, joissa voi vakavasti vaarantua esimerkiksi pörssiyhtiöiden sellaisten tietojen suoja, joka kuuluu lakisääteisten salassapitosäännösten piiriin.” Tällöinkin työnantajan olisi otettava huomioon säädetty salassapitovelvollisuus. (HE 254/2006, s. 45)

Oikeuskirjallisuudessa on säännöksestä todettu: ”Säännöksen tulkinnan tulee olla direktiivin [= yhteistoimintamenettelydirektiiviin luottamuksellisia tietoja koskevan 6 artiklan 2. kohdan] vastaavan artiklan mukainen. Artiklan tulkinta ei voine olla niin laaja, että kaikkia lakisääteisen salassapitovelvollisuuden piiriin kuuluvia tietoja, kuten sisäpiiritietoja, voitaisiin pitää artiklassa tarkoitettuina merkittävää haittaa tai vahinkoa yrityksen tai toimipaikan toiminnalle aiheuttavina tietoina.” (Äimälä–Rautiainen–Hollmén, s. 228)

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yhteistoimintalain soveltamispiirissä oleva yritys ei ole oikeutettu jättämään noudattamatta yhteistoimintalain tietojen antamista ja/tai tiedottamis- ja neuvottelumenettelyä koskevia säännöksiä YTL:n 59 §:n poikkeussäännöksen nojalla sillä perusteella, että tiedot sisältävät sisäpiirintietoa. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan tietojen luonne sisäpiirintietoina ei riitä poikkeussäännökseen vetoamisen perusteeksi. Poikkeussäännökseen vetoavan yrityksen on kulloissakin yksittäistapauksessa objektiivisin perustein perusteltava yritykselle tai sen toiminnalle tietojen luovuttamisesta aiheutuva merkittävä haitta tai vahinko. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan YTL 59 §:n poikkeussäännöstä on sovellettava kulloissakin yksittäistapauksessa suppeasti niin, että säännöksen käyttö rajoittuu välttämättömään. Myös sisäpiirintiedon arkaluonteisuus on otettava huomioon. Kaikki sisäpiirintieto ei ole samanarvoista, ja tiedon arkaluonteisuus on arvioitava kussakin yksittäistapauksessa erikseen. Lisäksi arvioinnissa on otettava huomioon tietojen saajalle yhteistoimintalaissa säädetty salassapitovelvollisuus (YTL 57 §).

## Sisäpiirintiedon ilmaiseminen työntekijäliiton edustajalle

Yhteistoimintamenettelydirektiivin 6 artiklan kohta 1. koskee jäsenvaltioiden velvollisuutta säätää kielto työntekijöiden edustajien ja heitä mahdollisesti avustavien asiantuntijoiden oikeudelle ilmaista luottamuksellisina annettuja tietoja työntekijöille ja kolmansille osapuolille. Jäsenvaltio voi kuitenkin antaa työntekijöiden edustajille tai heitä avustaville henkilöille luvan antaa luottamuksellista tietoa sellaisille työntekijöille ja kolmansille osapuolille, jotka ovat velvollisia käsittelemään niitä luottamuksellisina. Yhteistoimintalain 66 §:n mukaan lain noudattamista valvovat mm. ne työntekijöiden, työnantajien ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä yrityksen työsuhhteissa on työehtosopimuslain (436/1946) mukaan noudatettava.

Oikeuskirjallisuuden mukaan salassa pidettävän tiedon ilmaiseminen työntekijäliiton palveluksessa olevalle on sallittua, jos se on välttämätöntä oikeudellisten neuvojen hankkimiseksi. Välttämättömyyttä arvioitaessa on huomioitava, missä määrin juridisia ongelmakohtia on mahdollista selostaa yleisemmällä tasolla paljastamatta salassa pidettäviä yksityiskohtia (Äimälä–Rautiainen–Hollmén, s. 222–223). Palkansaajajärjestön palveluksessa oleva henkilö, joka on saanut yhteistoimintamenettelyjen yhteydessä sisäpiirintietoa, ei voi kertoa tietoa eteenpäin työtovereilleen tai esimiehelleen, ellei tiedon edelleen luovuttaminen jostain syystä ole ehdottoman tarpeellista (Äimälä–Rautiainen–Hollmén, s. 224–225). Oikeuskirjallisuuden mukaan keskustelut ammattiyhdistysliikkeen kanssa tulisi rajata neuvoo-antaviin yleisemmällä tasolla käytäviin keskusteluihin ilman varsinaisen sisäpiirintiedon tai ainakaan kaikkein arkaluontoisimman tiedon paljastamista, sillä henkilöstöedustajan ja ammattiyhdistysliikkeen välillä ei voida katsoa vallitsevan sellaista kommunikaatiosuhdetta, joka puoltaisi salassapitovelvollisuuden poikkeussäännöksen soveltamista. (Knuts 2011, s. 292–293 ja Knuts 2009 JFT, s. 684–685.)

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan tällainen kommunikaatiosuhde voi olla olemassa sekä yksittäisessä yhteistoimintamenettelyssä sille välttämätöntä oikeudellista neuvoa tai ohjetta hankittaessa että yhteistoimintalain 66 §:n mukaisissa yhteistoimintalain valvontaa koskevissa tilanteissa.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan henkilöstöryhmän edustajan oikeutta ilmaista yhteistoimintamenettelyn yhteydessä saamiaan sisäpiirintietoja työntekijäliiton palveluksessa olevalle arvioidaan seuraavien edellytysten perusteella:

- 1 Tiedon ilmaisemisen ja kyseisen henkilön työn, ammatin tai tehtävien suorittamisen välillä on läheinen yhteys (Yhteisöjen tuomioistuimen tuomio C-384/02 Grøngaard ja Bang).
- 2 Tiedon ilmaiseminen on mainitun työn, ammatin tai tehtävien suorittamisen kannalta ehdottoman tarpeellista (Yhteisöjen tuomioistuimen tuomio C-384/02 Grøngaard ja Bang). Tiedon ilmaisemisen on oltava ehdottoman välttämätöntä oikeudellisten neuvojen tai ohjeiden hankkimiseksi tai yhteistoimintalain 66 §:ssä säädetyn valvonnan kannalta.
- 3 Salassapitovelvollisen on arvioinnissaan huomioitava se, missä laajuudessa oikeudellisia ongelmia on mahdollista selvittää neuvojen tai ohjeiden hankkimiseksi tai yhteistoimintalain valvonnan suorittamiseksi ilman sisäpiirintiedon ilmaisemista.
- 4 Salassapitovelvollisen on arvioinnissaan huomioitava Euroopan Yhteisöjen tuomioistuimen tuomion C-384/02 Grøngaard ja Bang kohta 48, jonka mukaan jokainen uusi sisäpiirintiedon ilmaiseminen lisää vaaraa tiedon käyttämisestä kielletyissä tarkoituksessa.

AML:n 13 luvun 6 §:n 2 momentin mukaan liikkeeseenlaskijan on pidettävä rekisteriä niistä henkilöistä, joille liikkeeseenlaskija antaa yksilöityä hanketta koskevaa sisäpiirintietoa (*hankekohtainen sisäpiirirekisteri*), mukaan luettuna työntekijäliiton edustajat.

## **SUOMALAISIA JA YHTEISÖNLAAJUISIA YRITYSRYHMIÄ KOSKEVA YHTEIS-TOIMINTALAKI: Vastaus kysymykseen 2**

### *Kysymys 2*

*Miten arvopaperimarkkinalain määräykset mahdollisesti vaikuttavat sen tarkoittaman yrityksen velvollisuuteen noudattaa yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain (335/2007, jäljempänä yritysryhmiä koskeva yhteistoimintalaki) mukaisia tiedottamis- ja kuulemisvelvoitteita? Voiko yritys jättää AML:iin vedoten yritysryhmiä koskevan yhteistoimintalain velvoitteet kokonaan noudattamatta?*

### **Yritysryhmäyhteistoiminnan tarkoitus ja muoto ja yhteistoiminta-asiamiehen näkemys sääntelyn velvoittavuudesta**

Yritysryhmiä koskevan yhteistoimintalain tarkoituksena on parantaa työntekijöiden oikeuksia saada tietoja ja tulla kuulluiksi yritysten ja yritysryhmien toiminnasta ja niiden kehitysnäkymistä sekä erityisesti asioista, joista tehtävät päätökset vaikuttavat työntekijöiden asemaan ja heidän työllisyyteensä yritysryhmässä tai yrityksessä (1:1.2 §). Yritysryhmiä koskevassa yhteistoimintalaissa on viittaussäännös yhteistoimintalakiin (1:3.3 §). Säännöksen mukaan "[yritysryhmiä koskevassa yhteistoiminta]laissa säädetystä riippumatta suomalaisen yrityksen ja sen henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa on noudatettava, mitä säädetään yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa".

Suomalaisia ja yhteisönlaajuisia yritysryhmiä koskeva yhteistoimintalaki koskee nimensä mukaisesti sekä suomalaista yritysryhmäyhteistoimintaa (7–12 §) ja yhteisönlaajuisia yritysryhmäyhteistoimintaa (13–39 §). Suomalainen yritysryhmäyhteistoiminta on tarkoitettu toteuttaa ensisijaisesti sopimalla (8 §) ja toissijaisesti laissa säädettyssä yhteistoimintamenettelyssä (11–12 §:t). Yhteisönlaajuinen yritysryhmäyhteistoiminta on tarkoitettu toteuttaa ensisijaisesti sopimalla (26 §) ja toissijaisesti laissa säädettyssä tiedottamis- ja kuulemismenettelyssä (32–34 §:t).

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritysryhmiä koskevan yhteistoimintalain soveltamispiirissä olevassa suomalaisessa yritysryhmässä ja monitoimipaikkayrityksessä yritysryhmän tai yrityksen johto ei ole oikeutettu jättämään noudattamatta sopimusehtoja tai tiedottamista ja kuulemista koskevaa sääntelyä sillä perusteella, että menettelyssä ilmaistaan sisäpiirintietoja.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritysryhmiä koskevan yhteistoimintalain soveltamispiirissä olevassa yhteisönlaajuisessa yrityksessä/yritysryhmässä keskushallinto ei ole oikeutettu jättämään noudattamatta sopimusehtoja tai tiedottamista ja kuulemista koskevaa sääntelyä sillä perusteella, että menettelyssä ilmaistaan sisäpiirintietoja.

## **Yritysryhmiä koskevassa yhteistoimintalaissa säädetty salassapitovelvollisuus (43 §) ja yhteistoiminta-asiamiehen näkemys salassapitovelvollisuudesta ja sisäpiirintietojen ilmaisemisen edellytyksistä**

Yritysryhmiä koskevassa yhteistoimintalaissa on säädetty seuraavasti salassapitovelvollisuudesta:

Yritysryhmiä koskeva YTL 43 § Salassapitovelvollisuus

*Työntekijän, joka on 8 tai 20 §:ssä tarkoitetun työntekijöiden neuvotteluryhmän jäsen, ja yhteistoimintamenettelyyn osallistuvan työntekijöiden edustajan sekä työntekijöiden edustajia avustavan, tässä laissa tarkoitetun asiantuntijan on pidettävä salassa yhteistoimintamenettelyn yhteydessä saadut:*

- 1) yritysryhmän tai yrityksen liike- ja ammattisalaisuutta koskevat tiedot;
- 2) yritysryhmän tai yrityksen taloudellista tilaa koskevat tiedot, jotka eivät ole muun lainsäädännön mukaan julkisia ja joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan yritysryhmää tai yritystä taikka niiden liike- ja sopimuskumppania; sekä
- 3) yritysryhmän tai yrityksen yritysturvallisuutta ja vastaavaa turvajärjestelyä koskevat tiedot, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan yritysryhmää tai yritystä taikka niiden liike- ja sopimuskumppania.

*Mitä 1 momentissa säädetään, ei estä salassapitovelvollista ilmoitettuaan tietojen salassapitovelvollisuudesta ilmaisemasta salassa pidettäviä tietoja muille mainitussa momentissa tarkoitetuille työntekijöille tai työntekijöiden edustajille taikka heitä avustaville asiantuntijoille, jos se on tarpeellista yhteistoimintatehtävien hoitamisen kannalta.*

*Salassapitovelvollisuuden edellytyksenä on, että:*

- 1) yritysryhmän tai yrityksen johto on osoittanut 1 momentissa tarkoitetuille salassapitovelvollisille, mitkä tiedot kuuluvat liike- ja ammattisalaisuuden piiriin;
- 2) yritysryhmän tai yrityksen johto on ilmoittanut 1 momentissa tarkoitetuille salassapitovelvollisille, että 1 momentin 2 ja 3 kohdassa tarkoitetut tiedot ovat salassa pidettäviä; ja
- 3) 1 momentissa tarkoitettu salassapitovelvollinen on ilmoittanut salassapitovelvollisuudesta 2 momentissa tarkoitetuille työntekijöille tai työntekijöiden edustajille taikka heitä avustaville asiantuntijoille.

*Salassapitovelvollisuus jatkuu 1 momentissa tarkoitetun työntekijän ja hänen edustajansa koko työsuhteen voimassaoloajan ja asiantuntijan salassapitovelvollisuus asiantuntijatehtävän päättymisen jälkeen.*

Yritysryhmiä koskevan yhteistoimintalain hallituksen esityksen mukaan salassapitovelvollisuutta koskeva säännös olisi pitkälti samansisältöinen kuin yhteistoimintalain 57 §:ssä ja sen yksityiskohtaisissa perusteluissa ehdotetaan. (Katso edellä s. 8–10.) Työntekijän, joka on 8 tai 20 §:ssä tarkoitetun työntekijöiden neuvotteluryhmän jäsen, sekä yhteistoimintamenettelyyn osallistuvan työntekijöiden edustajan olisi pidettävä salassa yhteistoimintamenettelyn yhteydessä tietoonsa saamat yritysryhmän tai yrityksen liike- tai ammattisalaisuuksia koskevat tiedot (1-kohhta) ja tiedot yritysryhmän tai yrityksen taloudellisesta tilasta, yritysturvajärjestelyistä tai vastaavista turvajärjestelyistä (2- ja 3-kohhta) (43 § 1 mom.). (Liike- ja ammattisalaisuuksista katso edellä s. 9.) Salassapitovelvollisuus koskisi myös työntekijöiden edustajia avustavia ko. laissa tarkoitettuja asiantuntijoita. Pykälän 1 momentin 2- ja 3-kohdissa tarkoitettujen tietojen osalta edellytettäisiin myös, että tietojen on oltava sellaisia, että niiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan yritysryhmää tai yritystä taikka näiden liike- tai sopimuskumppania. (HE 254/2006, s. 59–60)

Hallituksen esityksen mukaan yritysryhmiä koskevan yhteistoimintalain 43 §:n 2 momentin salassapitosäännös on yhteistoimintalain vastaavaa [57 §:n] säännöstä tiukempi: ”Salassapitovelvollinen saisi käsitellä salassa pidettäviä tietoja vain muiden [43 §] 1 momentissa tarkoitettujen työntekijöiden ja työntekijöiden edustajien ja heitä avustavien asiantuntijoiden kanssa, jos tietojen käsittely on yhteistoimintatehtävien hoitamisen kannalta tarpeellista.” (HE 254/2006, s. 59)



Yritysryhmiä koskevan yhteistoimintalain 43 §:n mukaan salassapitovelvollisia ovat

- 1 työntekijöiden neuvotteluryhmän jäsen,
- 2 yhteistoimintamenettelyyn osallistuva työntekijöiden edustaja ja
- 3 heitä avustava tässä laissa tarkoitettu asiantuntija (1 mom.).

Yhteistoimintamenettelyn yhteydessä saadut seuraavat tiedot ovat salassa pidettäviä yritysryhmiä koskevan yhteistoimintalain (43 § 1 mom.) mukaan:

- 1 yritysryhmän tai yrityksen liike- ja ammattisalaisuutta koskevat tiedot,
- 2 yritysryhmän tai yrityksen taloudellista tilaa koskevat tiedot, jotka eivät ole muun lainsäädännön mukaan julkisia ja joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan yritysryhmää tai yritystä taikka niiden liike- ja sopimuskumppania sekä
- 3 yritysryhmän tai yrityksen yritysturvallisuutta ja vastaavaa turvajärjestelyä koskevat tiedot, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan yritysryhmää tai yritystä taikka niiden liike- ja sopimuskumppania.

Salassapitovelvollisten henkilöiden salassapitovelvollisuus edellyttää, että:

- 1 yritysryhmän tai yrityksen johto on osoittanut salassapitovelvollisille, mitkä tiedot kuuluvat liike- ja ammattisalaisuuden piiriin (3 momentin 1-kohta) ja
- 2 yritysryhmän tai yrityksen johto on ilmoittanut yrityksen taloudellista tilaa koskevat ei-julkiset tiedot sekä yritysturvallisuutta koskevat tiedot salassa pidettäviksi. (3 momentin 2- kohta, 1 momentin 2- ja 3-kohdat)

Salassapitovelvollisuus ei estä salassapitovelvollista, ilmoitettuaan tietojen salassapitovelvollisuudesta, ilmaisemasta salassa pidettäviä tietoja muille salassapitovelvollisuuden piirissä oleville, jos se on tarpeellista yhteistoimintatehtävien hoitamisen kannalta (1 mom., 3 momentin 3-kohta, 2 mom.) (HE 254/2006, s. 60).

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritysryhmiä koskevan yhteistoimintalain 43 §:n 1 momentin salassapitovelvollinen saa ilmaista em. lain salassapitosäännöksen nojalla salassa pidettäviä tietoja seuraavien edellytysten täytyessä:

- 1 Yritysryhmäyhteistoimintamenettelyn yhteydessä saadut tiedot ovat lain 43 §:n 1 momentissa todettuja tietoja: yritysryhmän tai yrityksen johto on osoittanut liike- tai ammattisalaisuuden piiriin kuuluvat tiedot ja on ilmoittanut taloudellista asemaa ja yritysturvallisuutta koskevien tietojen olevan salassa pidettäviä (43 § 3 mom. 1- ja 2-kohta).
- 2 Tietojen saantiin oikeutettuja ovat työntekijöiden neuvotteluryhmän jäsenet, yhteistoimintamenettelyyn osallistuvat työntekijöiden edustajat ja em. henkilöitä avustavat asiantuntijat.
- 3 Salassapitovelvollinen saa ilmaista tiedon edellä mainituille henkilöille, jos tiedon ilmaiseminen on tarpeellista yhteistoimintatehtävien hoitamisen kannalta. Hänen on tällöin ilmoitettava tiedon saajille tietojen salassapitovelvollisuudesta (43 § 2 mom.).

Salassapitovelvollisuus kestää koko sen ajan, kun salassapitovelvollisen työntekijän työsuhteellinen sopimus on voimassa (4 mom., HE 254/2006, s. 60).

Salassapitovelvollisuuden rikkominen on säädetty rangaistavaksi (46 § 3 mom.).

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan sisäpiirintietojen ilmaisemisessa on sovellettava yritysryhmiä koskevan yhteistoimintalain piirissä olevissa suomalaisissa yritysryhmissä ja ns. monitoimipaikkayrityksissä sekä yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä ja yrityksissä yritysryhmiä koskevan yhteistoimintalain 43 §:n salassapitosääntelyä, direktiivin 2003/6/EY säännöksiä ja arvopaperimarkkinalain sisäpiirinsäännöksiä, minkä lisäksi yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä ja yrityksissä on sovellettava yritysneuvostodirektiivin 2009/38/EY säännöksiä. (Katso edellä arvopaperimarkkinalakia koskeva kohta.)

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritysryhmiä koskevan yhteistoimintalain 43 §:n 1 momentin salassapitovelvollinen saa ilmaista em. lain salassapitosäännöksen nojalla yritysryhmän tai yrityksen salassa pidettäviä sisäpiirintietoja seuraavien edellytysten täytyessä:

- 1 Tietojen saantiin oikeutettuja ovat työntekijöiden neuvotteluryhmän jäsenet, yhteistoimintamenettelyyn osallistuvat työntekijöiden edustajat ja em. henkilöitä avustavat asiantuntijat.
- 2 Salassapitovelvollinen saa ilmaista tiedon edellä mainituille henkilöille, jos tiedon ilmaiseminen on tarpeellista yhteistoimintatehtävien hoitamisen kannalta. Hänen on tällöin ilmoitettava tiedon saajille tietojen salassapitovelvollisuudesta (43 § 2 mom.).
- 3 Sisäpiirintieto voidaan ilmaista vain, jos sen ilmaisemisen ja kyseisen henkilön työn, ammatin tai tehtävien suorittamisen välillä on läheinen yhteys ja tämä tiedon ilmaiseminen on mainitun työn, ammatin tai tehtävien suorittamisen kannalta ehdottoman tarpeellista.
- 4 Kyseessä on oltava yritysryhmiä koskevan yhteistoimintalain yhteistoimintatehtävien hoitamisen kannalta ehdottoman välttämättömän tiedon, neuvon tai kannanoton hankkiminen.

Lisäksi on huomioitava, että poikkeusta sisäpiirintiedon ilmaisemisesta on tulkittava suppeasti. Jokaisella uudella sisäpiirintiedon ilmaisemisella voidaan lisätä vaaraa tiedon käytämisestä tavalla, joka on ristiriidassa direktiivin 2003/6/EY kanssa. Myös sisäpiirintiedon arkaluonteisuus on otettava huomioon eli kaikki sisäpiirintieto ei ole samanarvoista, vaan tiedon arkaluonteisuus on arvioitava kussakin yksittäistapauksessa erikseen. Yksittäistapauksessa arvion tekeminen tiedon ilmaisemisen tarpeellisuudesta on viime kädessä yksittäisen työntekijöiden neuvotteluryhmän jäsenen, yhteistoimintamenettelyyn osallistuvan työntekijöiden edustajan ja työntekijöiden edustajia avustavan asiantuntijan vastuulla.

### **Yhteistoiminta-asiamiehen näkemys työntekijöiden edustajien tiedottamisvelvollisuudesta (40a §)**

Yritysryhmiä koskevassa yhteistoimintalaissa on säädetty työntekijöiden edustajien tiedottamisvelvollisuudesta seuraavasti:

Yritysryhmiä koskeva YTL 40a § Työntekijöiden edustajien tiedottamisvelvollisuus  
*Työntekijöiden edustajien tulee tiedottaa yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen työntekijöiden muille edustajille tai, jollei edustajia ole valittu, suoraan työntekijöille [3 luvussa tarkoitetun] tiedottamisen ja kuulemisen sisällöstä ja tuloksista, jollei 43 §:ssä tarkoitettu salassapitovelvollisuudesta muuta johdu.*

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritysryhmiä koskevan yhteistoimintalain 40a §:n perusteella säännöksessä todetuilla työntekijöiden edustajilla on velvollisuus tie-

dottaa yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen työntekijöiden muille edustajille tai, jollei edustajia ole valittu, suoraan työntekijöille yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä tai yrityksessä toteutetun tiedottamisen ja kuulemisen sisällöstä ja tuloksista, jolloin salassapitovelvollinen on oikeutettu ilmaisemaan sisäpiirintietoja seuraavien edellytysten täytyessä:

- 1 Sisäpiirintieto voidaan ilmaista vain, jos sen ilmaisemisen ja kyseisen henkilön työn, ammatin tai tehtävien suorittamisen välillä on läheinen yhteys ja tämä tiedon ilmaiseminen on mainitun työn, ammatin tai tehtävien suorittamisen kannalta ehdottoman tarpeellista.
- 2 Kyseessä on oltava yritysryhmiä koskevan yhteistoimintalain yhteisönlaajuisen yritysryhmäyhteistoiminnan tiedottamis- ja kuulemismenettelyn sisällön ja tulosten kannalta ehdottoman välttämätön tiedottaminen. Tällöin on arvioitava myös, missä määrin asiasta voidaan tiedottaa ilmaisematta samalla sisäpiirintietoa.
- 3 Tiedottamisen ja kuulemisen sisällöstä ja tuloksista ei pystytä tiedottamaan asianmukaisesti ilmaisematta sisäpiirintietoja.

Lisäksi on huomioitava, että poikkeusta sisäpiirintiedon ilmaisemisesta on tulkittava suppeasti. Jokaisella uudella sisäpiirintiedon ilmaisemisella voidaan lisätä vaaraa tiedon käytämisestä tavalla, joka on ristiriidassa direktiivin 2003/6/EY kanssa. Myös sisäpiirintiedon arkaluonteisuus on otettava huomioon eli kaikki sisäpiirintieto ei ole samanarvoista, vaan tiedon arkaluonteisuus on arvioitava kussakin yksittäistapauksessa erikseen. Yksittäistapauksessa arvion tekeminen tiedon ilmaisemisen tarpeellisuudesta on viime kädessä yksittäisen työntekijöiden edustajan vastuulla.

Työntekijöiden edustajien tiedottamisvelvollisuutta koskevaa säännöstä sovellettaessa on huomioitava edellä käsitelty yritysryhmiä koskevan yhteistoimintalain 43 §:n salassapitovelvollisuutta koskeva säännös.

Sisäpiirintietoa saaneet henkilöt ovat velvolliset noudattamaan markkinoiden väärinkäyttödirektiivin 2003/6/EY ja arvopaperimarkkinalain sisäpiiriä koskevia säännöksiä. (Katso edellä arvopaperimarkkinalakia koskeva kohta.)

### **Poikkeaminen tietojenantovelvollisuudesta (44 §)**

Yritysryhmiä koskevassa yhteistoimintalaissa on poikkeuksia tietojenantovelvollisuudesta koskeva 44 §:n säännös:

Yritysryhmiä koskeva YTL 44 § Poikkeukset tietojenantovelvollisuudesta

*Yritysryhmän johdolla ja keskushallinnolla ei ole velvollisuutta antaa työntekijöille ja heidän edustajilleen sellaisia tietoja, joiden luovuttamisesta aiheutuisi puolueettomasti arvioiden merkittävää haittaa tai vahinkoa yritysryhmälle, yritykselle tai sen toiminnalle.*

Yritysryhmiä koskevan yhteistoimintalain 44 § on luonteeltaan poikkeussäännös, jolla yritysryhmän johdon ja keskushallinnon velvollisuutta antaa työntekijöille ja heidän edustajilleen tietoja on rajattu sillä perusteella, että tietojen ”luovuttamisesta aiheutuisi puolueettomasti arvioiden merkittävää haittaa tai vahinkoa yritysryhmälle, yritykselle tai sen toiminnalle”.

Hallituksen esityksessä on todettu seuraavaa: ”Pykälässä ehdotetaan samoin kuin yhteistoimintalain 59 §:ssä, että työnantajalla ei olisi velvollisuutta antaa työntekijöille tai työntekijöiden edustajille sellaisia tietoja, joiden luovuttamisesta aiheutuisi puolueettomasti arvi-

oiden merkittävää haittaa tai vahinkoa yritykselle tai sen toiminnalle. Muilta osin säännöksen yksityiskohtaiset perustelut vastaisivat yhteistoimintalain 59 §:n perusteluja. ”(HE 254/2006, s. 60) Yhteistoimintalain 59 §:n yksityiskohtaisissa perusteluissa on todettu: ”Säännös on erityinen poikkeussäännös, jota tulee tulkita ahtaasti. Sen soveltaminen olisi mahdollista lähinnä tilanteissa, joissa voi vakavasti vaarantua esimerkiksi pörssiyrityiden sellaisten tietojen suoja, joka kuuluu lakisääteisten salassapitosäännösten piiriin.” Tällöinkin työnantajan olisi otettava huomioon säädetty salassapitovelvollisuus.” (HE 254/2006, s. 45)

Oikeuskirjallisuudessa on todettu: ”Säännöksen tulkinnan tulee olla [yhteistoimintamenetely]direktiivin vastaavan artiklan mukainen. Direktiivin artiklan tulkinta ei voine olla niin laaja, että kaikkia lakisääteisen salassapitovelvollisuuden piiriin kuuluvia tietoja, kuten sisäpiiritietoja, voitaisiin pitää artiklassa tarkoitettuina merkittävää haittaa tai vahinkoa yrityksen tai toimipaikan toiminnalle aiheuttavina tietoina” (Äimälä–Rautiainen–Hollmén, s. 228).

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritysryhmiä koskevan yhteistoimintalain 44 §:n poikkeussäännöstä on sovellettava kulloisessakin yksittäistapauksessa suppeasti niin, että säännöksen käyttö rajoittuu välttämättömään. Pelkästään se, että tiedot sisältävät sisäpiiritietoa, ei riitä poikkeussäännöksen vetoamisen perusteeksi. Poikkeussäännöksen vetoavan yritysryhmän johdon ja keskushallinnon on objektiivisilla perusteilla perusteltava tietojen luovuttamisesta aiheutuva merkittävä haitta tai vahinko yritysryhmälle, yritykselle tai sen toiminnalle. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan poikkeussäännöksen vetoavan yritysryhmän johdon ja keskushallinnon on harkinnassaan huomioitava myös sisäpiiritiedon arkaluonteisuus eli kaikki sisäpiiritieto ei ole samanarvoista, vaan tiedon arkaluonteisuus on arvioitava kussakin yksittäistapauksessa erikseen. Lisäksi arvioinnissa on otettava huomioon tietojen saajalle yritysryhmiä koskevassa yhteistoimintalaissa säädetty salassapitovelvollisuus (yritysryhmiä koskeva YTL 43 §).

### **HENKILÖSTÖN EDUSTUSTA EUROOPPAYHTEISÖISSÄ KOSKEVA LAKI: Vastaus kysymykseen 3**

#### *Kysymys 3*

*Miten arvopaperimarkkinalain määräykset mahdollisesti vaikuttavat sen tarkoittaman yrityksen velvollisuuteen noudattaa henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain (758/2004) mukaisia työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemisvelvoitteita? Voiko yritys jättää AML:iin vedoten ko. lain tiedottamis- ja kuulemisvelvoitteet kokonaan noudattamatta?*

### **Henkilöstön edustuksen järjestäminen ja yhteistoiminta-asiamiehen näkemys yrityksen tiedottamis-, kuulemis- ja osallistumisvelvollisuuksien toteuttamisesta**

Henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa (yhdessä lyhyemmin myös eurooppayhteisö) annetun lain mukaan henkilöstöä edustaa eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa ns. edustava elin. Edustavalla elimellä tarkoitetaan joko sopimuksella (4 luku) tai ns. toissijaisten säännösten nojalla perustettua henkilöstöä edustavaa elintä. Se on tarkoitettu eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan sekä niiden ETA-alueella sijaitsevien tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen henkilöstölle tiedottamista ja sen kuulemista varten ja soveltuvin osin käyttämään osallistumisoikeutta eurooppayhtiössä tai eurooppaosuuskunnassa. (Em. lain 3 § 7-kohta).

Toissijaisten säännösten (5 luku) mukaan henkilöstöä edustavalla elimellä on oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi seuraavasti:

24 § Edustavan elimen oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi

*Edustavalla elimellä on eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan toimivaltaisen elimen säännöllisesti laatimien kertomusten pohjalta oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan liiketoiminnan kehittymisestä ja sen tulevaisuudennäkymistä sekä tätä varten kokoontua toimivaltaisen elimen kanssa ainakin kerran vuodessa. Myös paikalliselle johdolle on annettava edellä mainitut tiedot.*

*Eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan toimivaltaisen elimen on annettava edustavalle elimelle hallituksen tai johtokunnan ja hallintoneuvoston kokousten esityslistat ja jäljennökset kaikista yhtiökokoukselle tai osuuskunnan kokoukselle toimitetuista asiakirjoista.*

*Edellä 1 momentissa tarkoitetussa kokouksessa käsitellään erityisesti seuraavia asioita: eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan rakenne, taloudellinen tilanne ja rahoitustilanne, liiketoiminnan, tuotannon ja myynnin todennäköinen kehitys, työllisyystilanne ja siinä todennäköisesti tapahtuva kehitys, investoinnit ja merkittävät organisaatiomuutokset, uusien työmenetelmien tai tuotantoprosessien käyttöönotto, tuotannon siirrot, yritysten, toimipaikkojen tai niiden huomattavien osien sulautumiset, toiminnan supistamiset tai lopettamiset sekä joukkovähentämiset.*

Edustavan elimen oikeudesta saada tietoja poikkeuksellisten olosuhteiden vaikutuksesta on säädetty seuraavasti:

25 § Tiedonsaanti poikkeuksellisten olosuhteiden vaikutuksesta

*Kun poikkeukselliset olosuhteet vaikuttavat huomattavasti henkilöstön etuihin, erityisesti jos toimintaa uudelleensijoitetaan tai siirretään, toimipaikkoja tai yrityksiä lopetetaan tai henkilöstöä joukkovähennetään, edustavalla elimellä on oikeus saada asiasta tietoja. Edustavalla elimellä tai, jos se erityisesti kiireellisyyssyistä niin päättää, työvaliokunnalla on oikeus tavata eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan toimivaltainen elin tai muu asiassa tarkoituksenmukaisempi eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan johtotaso, jolla on päätöksentekoa koskevaa toimivaltaa, saadakseen tietoja ja tulla kuulluksi sellaisten toimenpiteiden osalta, jotka vaikuttavat merkittävästi henkilöstön etuihin.*

*Jos toimivaltainen elin päättää olla toimimatta edustavan elimen ilmaiseman kannan mukaisesti, edustavalla elimellä on oikeus kokoontua uudelleen eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan toimivaltaisen elimen kanssa yhteisymmärrykseen pääsemiseksi.*

*Jos kokous järjestetään työvaliokunnan kanssa, myös niillä edustavan elimen jäsenillä, joiden edustamaa henkilöstöä kyseiset toimenpiteet välittömästi koskevat, on oikeus olla läsnä.*

*Edellä tarkoitetut kokoukset eivät vaikuta yhtiön tai muun oikeushenkilön toimivaltaisen elimen oikeuksiin.*

26 § Edustavan elimen jäsenten keskinäinen kokoontuminen ja tietojen antaminen henkilöstön edustajille

*Ennen eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan toimivaltaisen elimen kanssa pidettävää kokousta edustava elin tai työvaliokunta, jota tarvittaessa laajennetaan 25 §:n 3 momentin mukaisesti [laajennettuna niillä edustavan elimen jäsenillä, joiden edustamaa henkilöstöä toimenpiteet välittömästi koskevat], voi kokoontua ilman, että yhtiön tai muun oikeushenkilön toimivaltaisen elimen edustajia on läsnä.*

-----

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan sisäpiirintiedon ilmaiseminen tiedottamisessa, kuulemisessa tai osallistumisessa ei vaikuta yrityksen velvollisuuteen toteuttaa henkilöstöedustuksesta eurooppayhteisöissä annetun lain mukaiseen sopimukseen perustuvat tai ko. laissa säädetty tiedottamis-, kuulemis- ja osallistumismenettelyt.

## Henkilöstöedustuksesta eurooppayhteisössä annetun lain mukainen tietojen antaminen ja salassapitovelvollisuus sekä yhteistoiminta-asiamiehen näkemys niistä

Lain toissijaisissa säännöksissä on säädetty edustavan elimen jäsenten velvollisuudesta antaa tietoja henkilöstön edustajille seuraavasti:

26 § Edustavan elimen jäsenten keskinäinen kokoontuminen ja tietojen antaminen henkilöstön edustajille

2 momentti

*Edustavan elimen jäsenet antavat eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan sekä näiden tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen henkilöstön edustajille tietoja tiedottamis- ja kuulemismenettelyjen sisällöstä ja tuloksesta ottaen huomioon 31 §:n säännökset.*

Hallituksen esityksen (107/2004, s. 14) mukaan em. momentissa säädettäisiin edustavan elimen jäsenten velvollisuudesta tiedottaa tiedottamis- ja kuulemismenettelyjen sisällöstä ja tuloksesta eurooppayhtiön sekä sen tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen henkilöstölle.

Lain 31 §:ssä on säädetty salassapitovelvollisuudesta seuraavasti:

31 § Salassapitovelvollisuus

*Erityisen neuvotteluryhmän tai edustavan elimen jäsenet sekä heitä avustavat asiantuntijat eivät saa ilmaista heille luottamuksellisina annettuja liike- tai ammattisalaisuuksia koskevia tietoja, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan yhtiötä tai muuta oikeushenkilöä taikka sen liike- tai sopimuskumppania, muille kuin niille työntekijöille tai henkilöstön edustajille, joita asia koskee. Sama koskee henkilöstön edustajia ja asiantuntijoita tiedottamis- ja kuulemismenettelyn yhteydessä. Salassapitovelvollisuus on voimassa myös toimikauden jälkeen.*

Hallituksen esityksessä on todettu: ”Henkilöstöedustuksen lähtökohtana on luottamuksellinen tiedonkulku. Siltä varalta, että henkilöstön tiedottamis- ja kuulemismenettelyssä käsitellään yhtiön liike- ja ammattisalaisuuksia, joiden leviäminen voisi vahingoittaa yhtiötä tai sen liike- tai sopimuskumppania, pykälään on sisällytetty säännökset luottamuksellisten tietojen salassapitovelvollisuudesta. Pykälä vastaisi sisällöltään pääosin yhteistoimintalain [725/1978] 12 §:ää.” ”Direktiivitekstiin verrattuna pykälän laajempi sanamuoto vastaa aikaisemmin kansallisesti omaksuttua linjaa”. Vuoden 1978 yhteistoimintalain (725/1978) 12 §:n mukaan yrityksen työntekijöiden tai toimihenkilöiden taikka henkilöstön edustajien saatua yhteistoimintalain mukaisesti työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksia koskevia tietoja, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan yritystä tai sen liike- tai sopimuskumppania, ja työnantaja tästä ilmoittaa, saadaan näitä tietoja käsitellä vain niiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden tai henkilöstön edustajien kesken, joita asia koskee, eikä tietoja saa ilmaista muille.” (HE 107/2004, s. 14)

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa annetun lain 26 §:n 2 momentin nojalla edustavan elimen jäsenillä on velvollisuus antaa tietoja tiedottamis- ja kuulemismenettelyjen sisällöstä ja tuloksesta säännöksessä todetuille henkilöstön edustajille. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan sisäpiirintietojen ilmaiseminen on tällöin sallittua seuraavien edellytysten täytyessä:

- 1 Tietojen saantiin oikeutettuja ovat vain ne henkilöstön edustajat, joita asia koskee. Edustavan elimen jäsenen on harkittava, keitä asia koskee ko. yksittäistapauksessa.
- 2 Annettavat tiedot koskevat tiedottamis- ja kuulemismenettelyjen sisältöä ja tulosta.

- 3 Sisäpiirintieto voidaan ilmaista tällöin vain, jos sen ilmaisemisen ja kyseisen henkilön työn, ammatin tai tehtävien suorittamisen välillä on läheinen yhteys ja tämä tiedon ilmaiseminen on mainitun työn, ammatin tai tehtävien suorittamisen kannalta ehdottoman tarpeellista.

Kyseessä on oltava tiedottamisen ja kuulemisen sisällön ja tuloksen kannalta ehdottoman välttämätön tiedottaminen. Samalla on arvioitava, missä määrin asian sisällöstä ja tuloksesta voidaan antaa tietoja ilmaisematta samalla sisäpiirintietoa. Yksittäistapauksessa arvion tekeminen sisäpiirintiedon ilmaisemisen tarpeellisuudesta on yksittäisen edustavan elimen jäsenen vastuulla.

Lisäksi on huomioitava, että poikkeusta sisäpiirintiedon ilmaisemisesta on tulkittava suppeasti. Jokaisella uudella sisäpiirintiedon ilmaisemisella voidaan lisätä vaaraa tiedon käytämisestä tavalla, joka on ristiriidassa direktiivin 2003/6/EY kanssa. Myös sisäpiirintiedon arkaluonteisuus on otettava huomioon eli kaikki sisäpiirintieto ei ole samanarvoista, vaan tiedon arkaluonteisuus on arvioitava kussakin yksittäistapauksessa erikseen. Yksittäistapauksessa arvion tekeminen tiedon ilmaisemisen tarpeellisuudesta on yksittäisen edustavan elimen jäsenen vastuulla. Lisäksi on huomioitava jäljempänä käsiteltävä salassapitovelvollisuutta koskeva 31 §. Sisäpiirintietoa saaneet henkilöt ovat velvolliset noudattamaan markkinoiden väärinkäyttödirektiivin 2003/6/EY ja arvopaperimarkkinalain sisäpiiriä koskevia säännöksiä. (Katso edellä arvopaperimarkkinalakia koskeva kohta.)

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan, sovellettaessa henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa annetun lain 31 §:ää, joka koskee erityisen neuvotteluryhmän tai edustavan elimen jäsenten sekä heitä avustavien asiantuntijoiden oikeutta ilmaista luottamuksellisina annettuja liike- ja ammattisalaisuuksia säännöksessä todetuille työntekijöille tai henkilöstön edustajille, on sisäpiirintietojen ilmaiseminen sallittua seuraavien edellytysten täytyessä:

- 1 Tietojen saantiin oikeutettuja ovat vain ne työntekijät tai henkilöstön edustajat, "joita asia koskee".

Erytisen neuvotteluryhmän tai edustavan elimen jäsenen sekä heitä avustavan asiantuntijan vastuulla on yksittäistapauksessa määritellä ne työntekijät tai henkilöstön edustajat, "joita asia koskee".

Sisäpiirintietoa ilmaistaessa on otettava huomioon erityisesti seuraavaa:

- 2 Sisäpiirintieto voidaan ilmaista vain, jos sen ilmaisemisen ja kyseisen henkilön työn, ammatin tai tehtävien suorittamisen välillä on läheinen yhteys ja tämä tiedon ilmaiseminen on mainitun työn, ammatin tai tehtävien suorittamisen kannalta ehdottoman tarpeellista.

Kyseessä on oltava ehdottoman välttämätön tiedon ilmaiseminen. Tätä arvioitaessa on arvioitava samalla, missä määrin asiaa voidaan käsitellä ilmaisematta samalla sisäpiirintietoa. Yksittäistapauksessa arvion tekeminen tiedon ilmaisemisen tarpeellisuudesta on yksittäisen erityisen neuvotteluryhmän tai edustavan elimen jäsenen sekä heitä avustavan asiantuntijan vastuulla.

Lisäksi on huomioitava:

- 3 Poikkeusta sisäpiirintiedon ilmaisemisesta on tulkittava suppeasti,  
4 Jokaisella uudella sisäpiirintiedon ilmaisemisella voidaan lisätä vaaraa tiedon käytämisestä tavalla, joka on ristiriidassa direktiivin 2003/6/EY kanssa ja

- 5 Sisäpiirintiedon arkaluonteisuus, joka ei ole kaikissa tapauksissa samanarvoista. Tämä tarkoittaa sitä, että jokaisessa yksittäistapauksessa on erikseen arvioitava sisäpiirintiedon luonne.

Edellä todettu koskee myös henkilöstön edustajia ja asiantuntijoita tiedottamis- ja kuulemismenettelyn yhteydessä.

Sisäpiirintietoa saaneet henkilöt ovat velvolliset noudattamaan markkinoiden väärinkäyttö-direktiivin 2003/6/EY ja arvopaperimarkkinalain sisäpiiriä koskevia säännöksiä. (Katso edellä arvopaperimarkkinalakia koskeva kohta.)

Salassapitovelvollisuus on voimassa myös toimikauden jälkeen. Salassapitovelvollisuuden rikkominen on säädetty rangaistavaksi (39 § 2 mom.).

### Poikkeaminen tiedonantovelvollisuudesta (32 §)

Laissa on säädetty poikkeamisesta tiedonantovelvollisuudesta seuraavasti:

#### 32 § Poikkeaminen tiedonantovelvollisuudesta

*Eurooppayhtiön, eurooppaosuuskunnan tai osallistuvan yhtiön hallintoneuvosto tai hallitus ei ole velvollinen ilmaisemaan tietoja, joiden ilmaisemisen estävät eurooppayhtiön, eurooppaosuuskunnan tai osallistuvan yhtiön tai sen tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen tuotannolle tai taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu ennakolta tietää. Nämä tiedot tulee kuitenkin antaa viivytyksettä sen jälkeen, kun perusteita poikkeamiselle tiedonantovelvollisuudesta ei enää ole. Samalla on selvitettävä poikkeuksellisen menettelyn syyt.*

Hallituksen esityksen (HE 107/2004, s. 14) mukaan pykälässä säädettäisiin, että eurooppayhtiön tai osallistuvan yhtiön hallintoneuvosto tai hallitus voisi erityisen painavien syiden perusteella poiketa tässä laissa tarkoitettusta tiedonantovelvollisuudesta. Tämä velvollisuus ei kuitenkaan poistuisi, vaan tilanteen muututtua hallintoneuvoston tai hallituksen olisi viivytyksettä annettava kyseiset tiedot sekä selvitettävä poikkeuksellisen menettelyn syyt.

Hallituksen esityksen mukaan pykälä vastaisi sisällöltään pääosin vuoden 1978 yhteistoimintalain (725/1978) 10 §:ää. Sen mukaan, milloin yrityksen tuotannolliselle toiminnalle tai sen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu ennakolta tietää, ovat yhteistoimintamenettelyn esteenä, työnantaja voi tehdä 6 §:ssä (yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat) tai 9 §:ssä (ulkopuolisen työvoiman käyttö) tarkoitettussa asiassa päätöksen ilman sitä edeltävää yhteistoimintamenettelyä. Vuoden 1978 yhteistoimintalain hallituksen esityksessä on todettu yhteistoimintamenettelystä poikkeamista koskevan 10 §:n yksityiskohtaisissa perusteluissa seuraavaa: ”Yritystoiminnalle välttämättömän joustavuuden säilyttämiseksi on lakiehdotuksen 10 §:ään otettu poikkeusmenettelyä koskeva säännös ennalta arvaamattomien yrityksen tuotannolliselle toiminnalle tai sen taloudelle vahinkoa aiheuttavien tilanteiden varalta. Pykälässä tarkemmin säädetyssä tilanteessa työnantaja voi erityisen painavien syiden vallitessa poiketa yhteistoimintamenettelystä. Työnantajan informaatiovelvollisuus ei tämän johdosta kuitenkaan poistu, vaan työnantajan on tilanteen sen salliessa viivytyksettä selvitettävä poikkeuksellisen menettelyn syyt.” (HE 39/1978, s. 11)

Yhteistoimintamenettelydirektiivin 6 artiklan kohdan 2. mukaan jäsenvaltioiden on säädettävä, että erityistapauksissa ja kansallisessa lainsäädännössä vahvistetuina edellytyksinä ja rajoituksina työnantajalta ei edellytetä tietojen antamista tai kuulemismenettelyn noudatta-



mista, jos tiedot tai kuuleminen ovat luonteeltaan sellaisia, että ne objektiivisin perustein arvioiden tuottaisivat merkittävää haittaa tai vahinkoa yrityksen tai toimipaikan toiminnalle. Direktiivin säännös on implementoitu YTL 59 §:ään ja 60 §:ään. Yhteistoimintalain 59 §:n poikkeussäännöksen mukaan työnantajalla ei ole velvollisuutta antaa työntekijöille tai henkilöstöryhmän edustajille sellaisia tietoja, joiden luovuttamisesta aiheutuisi puolueettomasti arvioiden merkittävää haittaa tai vahinkoa yritykselle tai sen toiminnalle. Yhteistoimintalain 60 §:n 1 momentin mukaan työnantaja saa tehdä 32 ja 33 §:ssä sekä 44 §:n 1 momentissa tarkoitettussa asiassa päätöksen ilman edeltäviä yhteistoimintaneuvotteluja, jos yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle tai yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakolta, ovat yhteistoimintaneuvottelujen esteenä. Kun 1 momentissa tarkoitettuja perusteita poiketa yhteistoimintavelvoitteista ei enää ole, on työnantajan viivytyksettä käynnistettävä yhteistoimintaneuvottelut, joissa on selvitettävä myös poikkeuksellisen menettelyn perusteet (2 mom.).

Yhteistoimintalakia koskevan hallituksen esityksen mukaan: ”Yritystoiminnalle välttämättömän joustavuuden säilyttämiseksi ehdotetaan lakiin [voimassa olevan vuoden 1978 yhteistoimintalain tapaan] poikkeusmenettelyä koskevaa säännöstä ennalta arvaamattomien tilanteiden varalta. Pykälän 1 momentissa säädetyissä tilanteissa, työnantaja voisi poiketa yhteistoimintamenettelystä. Poikkeamismahdollisuus olisi, jos yrityksen tuotanto- ja palvelutoiminnalle tai yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakolta, ovat yhteistoimintamenettelyn esteenä. Erityisiä syitä voi olla vain, jos yhteistoiminta voisi aiheuttaa objektiivisin perustein arvioiden merkittävää haittaa tai vahinkoa yrityksen toiminnalle. Tällaisia tilanteita voisi käytännössä syntyä vain tietynlaisia asioita käsiteltäessä. Siksi ehdotetaan, että poikkeusmenettely koskisi vain 32 ja 33 §:ssä (6 luvun soveltamisala ja käsiteltävät asiat) sekä 44 §:n 1 momentissa (8 luvun soveltamisala tilanteissa, joissa työvoiman käytön vähentäminen perustuu muuhun kuin konkurssiin tai työnantajan kuolemaan) tarkoitettuja asioita. Työnantajan velvollisuus toteuttaa yhteistoimintamenettely säännöksen piiriin kuuluvista asioista ei kuitenkaan säännöksen johdosta poistuisi kokonaan, koska työnantajan olisi pykälän 2 momentin mukaan tilanteen sen salliessa viivytyksettä käynnistettävä kysymyksessä olevista asioista yhteistoimintaneuvottelut, joissa olisi selvitettävä myös poikkeuksellisen menettelyn perusteet. Myös tämä säännös perustuu edellä mainittuun yhteistoimintamenettelydirektiivin 6 artiklan 2 kohtaan.” (HE 254/2006 sivut 45–46)

Hallituksen esityksessä laiksi henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä on viitattu poikkeusmenettelyn osalta vuoden 1978 yhteistoimintalain 10 §:ään ja sen perusteluihin. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa annetun lain tiedonantovelvollisuudesta poikkeamista koskevaa 32 §:ää sovellettaessa on sovellettava lisäksi yhteistoimintalain (334/2007) 60 §:ää, mikä perustuu yhteistoimintamenettelydirektiivin 6 artiklan 2. kohdan poikkeussäännökseen, jolla EU-oikeuden osana on tulkintavaikutus kansallista sääntelyä sovellettaessa.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa annetun lain 32 §:n poikkeussäännöstä on sovellettava kulloisessakin yksittäistapauksessa suppeasti niin, että säännöksen käyttö rajoittuu välttämättömään. Pelkästään se, että tiedot sisältävät sisäpiirintietoa, ei riitä poikkeussäännökseen vetoamisen perusteeksi. Säännökseen vetoavan yhteisön on objektiivisilla perusteilla perusteltava ne tuotannolle tai taloudelle vahinkoa aiheuttavat erittäin painavat syyt, joita ei ole voitu ennakolta tietää ja joiden perusteella yhteisö vetoaa poikkeussäännökseen. Lisäksi tiedot tulee kuitenkin antaa viivytyksettä sen jälkeen, kun perusteita poiketa tiedonantovelvollisuudesta ei enää ole, jolloin on samalla selvitettävä poikkeuksellisen menettelyn

syyt. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan poikkeussäännökseen vetoavan yrityksen on otettava harkinnassaan huomioon sisäpiirintiedon arkaluonteisuus eli kaikki sisäpiirintieto ei ole samanarvoista, vaan tiedon arkaluonteisuus on arvioitava kussakin yksittäistapauksissa erikseen. Lisäksi on otettava huomioon ko. lain 31 §:n salassapitosäännös.

## **HENKILÖSTÖN EDUSTUKSESTA YRITYSTEN HALLINNOSSA ANNETTU LAKI: Vastaus kysymykseen 4**

### *Kysymys 4*

*Miten arvopaperimarkkinalain määräykset mahdollisesti vaikuttavat sen tarkoittaman yrityksen velvollisuuteen noudattaa henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain (725/1990) mukaisia, esim. 9 §:n mukaisia, velvoitteita? Voiko yritys jättää AML:iin vedoten henkilöstön hallintoedustuksesta annetun lain kokonaan noudattamatta?*

### **Henkilöstön hallintoedustuksen tarkoitus ja toteuttaminen**

Henkilöstön hallintoedustuksesta annetun lain tarkoitus on, että yrityksen toiminnan kehittämiseksi, sen ja henkilöstön yhteistoiminnan tehostamiseksi sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseksi henkilöstöllä on oikeus osallistua yrityksen liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevien tärkeiden kysymysten käsittelyyn yrityksen päättävissä, toimeenpanevissa, valvovissa tai neuvoa-antavissa hallintoelimissä (1 §).

Hallituksen esityksen mukaan lain tarkoituksena on yrityksen toiminnan tehostaminen ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisääminen yrityksen hallintoasioiden hoidossa. Tätä varten henkilöstöllä olisi oikeus osallistua yrityksen päätöksentekoon toimielimissä, joille yrityksen päätösvalta, toimeenpanovalta tai niihin liittyvä toiminnan valvontaoikeus kuuluu. Osallistumisoikeus voitaisiin toteuttaa myös sellaisissa neuvoa-antavissa toimielimissä, jotka on perustettu päätöksenteon ennakovalmistelua varten. Tavoitteena on, että henkilöstön edustajat voisivat laajentaa päätöksentekopohjaa tuomalla esiin henkilöstön näkökohtia suunnittelu- ja päätöksentekovaiheessa. Henkilöstö voi olla edustettuna esimerkiksi osakeyhtiön hallituksessa, hallintoneuvostossa taikka sellaisessa hallituksen ja toimeenpanevan johdon päätöksenteon valmistelua varten perustetuissa neuvoa-antavissa johtoryhmissä, joissa käytännön toimintaa koskevat ratkaisut usein tosiasiallisesti tehdään. Osallistumisoikeuden laajuus ja muodot riippuvat siitä, millä yrityshallinnon tasolla edustus toteutetaan, mutta lähtökohtana on, että siihen kuuluu mahdollisuus osallistua yrityksen liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevien tärkeiden kysymysten käsittelyyn jo ennen päätöksentekoa. (HE 247/1989, s. 8).

Henkilöstön hallintoedustus järjestetään ensisijaisesti sopimuksella. Työnantaja ja henkilöstö voivat sopia henkilöstön edustuksen järjestämisestä yrityksessä. Osapuolet voivat sopia siitä toimielimestä, jossa henkilöstö on edustettuna. Henkilöstön edustus voidaan toteuttaa esimerkiksi yrityksen hallintoneuvostossa, hallituksessa, johtokunnassa tai johtoryhmässä. Vastaavasti voidaan sopia myös käsittelyn piiriin tulevista asioista. Estettä ei myöskään ole sille, että edustus sopimuksen perusteella toteutetaan useammassa toimielimessä. (4 §, HE 247/1989, s. 9).

Siltä varalta, että henkilöstön edustuksesta ei voida sopia, on henkilöstöllä, jos vähintään kaksi henkilöstön enemmistöä yhdessä edustavaa henkilöstöryhmää sitä vaatii, oikeus ni-

metä edustajansa ja heille henkilökohtaiset varaedustajat yrityksen valinnan mukaan hallintoneuvostoon, hallitukseen tai sellaisiin johtoryhmiin taikka niitä vastaaviin toimielimiin, jotka yhdessä kattavat yrityksen tulosityksiköt (5 § 1 mom.). Lakiperusteisen hallintoedustuksen edellytys on, että henkilöstö ei, sopimusneuvottelujen päätyttyä tuloksettomina, luovu edustusta koskevasta vaatimuksesta. Yrityksen on tällöin osoitettava toimielin, jossa edustus toteutetaan. Toimielimiä voi olla useampiakin kuin yksi. Yrityksen valinta voi kohdistua hallintoneuvostoon, hallitukseen tai johtoryhmiin tai niitä vastaaviin toimielimiin. Jos valinta kohdistuu johtoryhmiin tai vastaaviin toimielimiin, on edellytyksenä, että jokaista tulosityksikköä varten on tällainen toimielin tai että sellainen samalla perustetaan. (HE 247/1989, s. 9)

Riippumatta siitä, missä toimielimessä henkilöstön hallintoedustus toteutetaan, lähtökohdiana on, että kyseisessä hallintoelimessä käsitellään myös tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä. Jos käy ilmi, että henkilöstön edustus toteutetaan toimielimessä, johon tosiasiallisesti ei tule käsiteltäväksi edellä mainittuja asioita, ei sen voida katsoa täyttävän pykälässä tarkoitettuja velvoitteita. (HE 247/1989, s. 10)

Hallituksen esityksen mukaan henkilöstön edustajalla on lähtökohtaisesti samat oikeudet ja velvollisuudet kuin yrityksen valitsemilla saman toimielimen jäsenillä. Oikeudet ja velvollisuudet määräytyvät kyseistä yritysmuotoa koskevien säännösten perusteella ja valitun edustusjärjestelmän mukaan. Esimerkiksi henkilöstön hallituksessa toimivalla edustajalla on sama oikeus kuin muilla hallituksen jäsenillä olla läsnä hallituksen kokouksessa, käyttää siinä puhevaltaa ja osallistua päätöksentekoon sekä saada tietoja toiminnasta. Varaedustajilla on oikeus tutustua ennakolta asiain käsittelyä varten laadittuun aineistoon samassa laajuudessa kuin varsinaisilla henkilöstön edustajilla (HE 247/1989, s. 11–12).

Henkilöstön edustajalla ei ole oikeutta ottaa osaa yrityksen johdon valintaa, erottamista, johdon sopimusehtoja, henkilöstön työsuhteen ehtoja tai työtaistelutoimenpiteitä koskevien asioiden käsittelyyn. (HE 247/1989, s. 12).

Jos yrityksen hallitukseen nimetään vain yksi henkilöstön edustaja, on myös varaedustajalla oikeus osallistua kokouksiin ja käyttää niissä puhevaltaa (9.3 §).

### **Yhteistoiminta-asiamiehen näkemys hallintoedustajan tiedonsaantioikeudesta ja hallintoedustuksen toteuttamisvelvollisuudesta**

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan henkilöstöä yrityksen hallintoelimessä edustavalla ja varaedustajalla on oikeus tutustua käsiteltäviin asioihin ja saada niitä koskevat tiedot toimielimen muita jäseniä vastaavasti ja vastaavalla tavalla myös silloin, kun asioiden käsittelyssä ilmaistaan sisäpiirintietoja.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan sisäpiirintiedon ilmaiseminen ei vaikuta hallintoedustajalain mukaiseen sopimukseen perustuvan tai laissa säädetyn hallintoedustuksen toteuttamisvelvollisuuteen.

## **Laissa henkilöstön hallintoedustuksesta säädetty salassapitovelvollisuus (12 §) ja yhteistoiminta-asiamiehen näkemys hallintoedustajan salassapitovelvollisuudesta**

Hallintoedustajalaissa on säädetty salassapidosta seuraavasti:

12 § Salassapitovelvollisuus

1 momentti

*Jollei asianomaisen toimielimen jäsenten tai varajäsenten salassapitovelvollisuudesta ole erikseen toisin säädetty, saadaan yrityksen liike- tai ammattisalaisuudeksi 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.*

Hallituksen esityksen mukaan, kun henkilöstön edustus voi toteutua myös muussa kuin yrityksen hallituksessa tai sitä vastaavassa toimielimessä, on tämän tilanteen varalta ehdotettu otettavaksi lakiin erityinen salassapitovelvollisuutta koskeva säännös. Sen mukaan työnantajan liike- tai ammattisalaisuudeksi ilmoittamia tietoja saadaan käsitellä vain niiden työntekijöiden, toimihenkilöiden ja henkilöstön edustajien kesken, joita asia koskee. Tietoja ei tällöinkään saa ilmaista muille. (HE 247/1989, s. 12).

Salassapitovelvollisuutta koskevaa sääntelyä sovelletaan sekä sopimus- että lakiperusteisessa hallintoedustuksessa (Hietala–Äimälä, Hallintoedustus, s. 97).

Oikeuskirjallisuuden mukaan salassapitosäännös koskee lähinnä johtoryhmässä toteutettua hallintoedustusta (Hietala–Äimälä, s. 99). Hallituksen esityksen mukaan pykälän todestaan vastaavan asiallisesti vuoden 1978 yhteistoimintalain (725/78) 12 §:ää (HE 247/1989, s. 13). Vuoden 1978 yhteistoimintalain salassapitovelvollisuutta koskevan 12 §:n mukaan, milloin yrityksen työntekijät tai toimihenkilöt tai henkilöstön edustajat ovat tämän lain mukaisesti saaneet työnantajan liike- tai ammattisalaisuuksia koskevia tietoja, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan yritystä tai sen liike- ja sopimuskumppania, ja työnantaja tästä ilmoittaa, saadaan näitä tietoja käsitellä vain niiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden tai henkilöstön edustajien kesken, joita asia koskee, eikä tietoja saa ilmaista muille.

Oikeuskirjallisuuden mukaan liike- ja ammattisalaisuutta ei ole määritelty lainsäädännössä. ”Yleensä liike- tai ammattisalaisuudella tarkoitetaan sellaisia yritykselle tärkeitä tietoja, jotka eivät ole yleisesti tunnettuja. Kyseinen tieto voi olla hyvin suppean tai melko laajankin piirin tiedossa, kunhan se ei ole yleisesti tunnettu ja tiedon salassa pysyminen on yritykselle tärkeää. Liike- ja ammattisalaisuus voi olla esimerkiksi tekninen ohje, malli, taitotieto, keskeneräiset sopimusneuvottelut, yrityksen asiakkaita koskeva tieto, tuotantomenetelmää koskeva tieto tai erilaiset yrityksen taloudelliseen tai rahoitukselliseen asemaan liittyvät tiedot.” (Hietala–Äimälä, s. 98; Liike- ja ammattisalaisuuksista katso lisäksi edellä s. 9.)

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain salassapitovelvollisuutta koskevaa 12 §:ää sovellettaessa on lisäksi sovellettava voimassa olevan yhteistoimintalain (334/2007) 57 §:ää. Em. yhteistoimintalain säännös perustuu yhteistoimintamenettelydirektiivin 6 artiklan 1. kohtaan, millä on EU-oikeuden osana tulkintavaikutus kansallista sääntelyä sovellettaessa.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan henkilöstöä yrityksen hallintoelimestä edustava ja varaedustaja saavat käsitellä yrityksen liike- tai ammattisalaisuuksiksi ilmoittamia tietoja myös, kun asioiden käsittelyssä ilmaistaan sisäpiirintietoja, seuraavien edellytysten täytyessä:

- 1 Käsittely on mahdollista vain niiden työntekijöiden, toimihenkilöiden ja henkilöstön edustajien kesken, joita asia koskee.
- 2 Tieto voidaan ilmaista vain, jos sen ilmaisemisen ja kyseisen henkilön työn, ammatin tai tehtävien suorittamisen välillä on läheinen yhteys ja
- 3 tämä tiedon ilmaiseminen on mainitun työn, ammatin tai tehtävien suorittamisen kannalta ehdottoman tarpeellista.

Tätä arvioitaessa on arvioitava samalla, missä määrin asiaa voidaan käsitellä ilmaisematta samalla sisäpiirintietoa.

Lisäksi on huomioitava, että poikkeusta sisäpiirintiedon ilmaisemisesta on tulkittava suppeasti. Jokaisella uudella sisäpiirintiedon ilmaisemisella voidaan lisätä vaaraa tiedon käytämisestä tavalla, joka on ristiriidassa direktiivin 2003/6/EY kanssa. Myös sisäpiirintiedon arkaluonteisuus on otettava huomioon eli kaikki sisäpiirintieto ei ole samanarvoista, vaan tiedon arkaluonteisuus on arvioitava kussakin yksittäistapauksessa erikseen.

Yksittäistapauksessa arvion tekeminen tiedon ilmaisemisen tarpeellisuudesta on viime kädessä henkilöstöä yrityksen hallinnossa edustavan henkilön vastuulla, huomioiden edellä todettu.

Sisäpiirintietoa saaneet henkilöt ovat velvolliset noudattamaan markkinoiden väärinkäyttödirektiivin 2003/6/EY ja arvopaperimarkkinalain sisäpiiriä koskevia säännöksiä. (Katso edellä arvopaperimarkkinalakia koskeva kohta.)

Salassapitovelvollisuuden rikkominen on säädetty rangaistavaksi (15 § 2 mom.).

## **SALASSAPITOVOLLISUUDEN RIKKOMISTA KOSKEVAT SÄÄNNÖKSET: Vastaus kysymykseen 6**

### *Kysymys 6*

*Onko yrityksen henkilöstön edustajilla AML:n ja rikoslain (19.12.1889) 38:1 ja 2 § säännöksistä huolimatta oikeus käsitellä saamiaan tietoja edellä mainittujen lakien säännösten mukaisesti myös edustamiensa henkilöiden kanssa (laki yhteistoiminnasta yrityksissä 57 § ja laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysyhdymissä 43 §) tai niiden henkilöiden kanssa, joita asia koskee (laki henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) 6:31 § ja laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa 12 §)?*

Kysymykseen nro 6 on vastattu tässä ohjeessa aiemmin käsiteltujen kysymysten vastausten käsittelyn yhteydessä.

### **Kysymys 7: Vastaus kysymykseen 7**

*Jos vastaus kysymykseen 6. on myönteinen, niin miten näitä mainittuja henkilöitä tulee kohdella suhteessa AML:iin: Tuleeko myös heidät kirjata mainittuun sisäpiirirekisteriin?*

Tähän kysymykseen on vastattu tässä ohjeessa sivulla 7.

**OHJEEN LUONNE JA VALITUSKIELTO**

Ohjeessa esitetyt näkemykset eivät ole oikeudellisesti sitovia. Sitovan oikeudellisen kannan voi antaa vain tuomioistuin. Ohjeeseen ei saa hakea valittamalla muutosta. (Hallintolaki 7 luvun 43–45 ja 48 § sekä laki yhteistoiminta-asiamiehestä 2 §).