

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Liiketalous / Julkishallinto – ja juridiikka

Miia Puolatie

SALASSAPIDON HAASTEET TYÖELÄMÄSSÄ

Opinnäytetyö 2013

TIIVISTELMÄ

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Liiketalouden koulutusohjelma

PUOLATIE, MIIA

Salassapidon haasteet työelämässä

Opinnäytetyö

Työn ohjaaja

Lehtori Jaakko Janhunen

Lokakuu 2013

Avainsanat

työsopimuslaki, salassapito,
liikesalaisuus

Sosiaalisen median vaikutus kasvaa vuosi vuodelta enemmän. Salassapidon haasteet kasvavat näiden sosiaalisten medioiden vaikutusten myötä.

Työsopimuslain mukaan työnantajan liike – ja ammattisalaisuuksia ei saa kertoa eteenpäin, eikä saa yrittää tahallisesti hyötyä näistä tiedoista. Laki ei kuitenkaan kerro mitä tällaiset liike – ja ammattisalaisuudet ovat.

Tässä työssä tutustuttiin salassapidon haasteisiin verraten työsopimuslakia työntekijöiden käytännön tietoihin. Samalla myös tutkittiin hovioikeuksien ja korkeimman oikeuden antamia tuomiolausumia. Lisäksi työssä tutkittiin kaupan alan yleisimpiä ongelmia.

Työn pääpainona on ehdottomasti sosiaalisen median haasteet verrattuna salassapidon haasteisiin. Siksi oli tärkeää että kaupan alan työntekijät vastasivat kyselyyn, jossa tiedusteltiin tietoisuutta liike – ja ammattisalaisuuksista ja sosiaalisen median käytöstä. Kyselyä verrattiin työsopimuslain pykäliin.

Työn tuloksena oli selkeä kuva mitä saa ja mitä ei saa julkaista sosiaalisessa mediassa sekä kuva mitä liike – ja ammattisalaisuudet ovat. Myös pohdittiin millaisia ratkaisuja voisi olla tietoisuuden lisäämiseksi.

ABSTRACT

KYMENLAAKSO AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

Business Administration

PUOLATIE, MIIA

The Challenge of Confidentiality in
Working Life

Bachelor's thesis

Supervisor

Jaakko Janhunen, Senior Lecturer

October 2013

Keywords

The Employment Contracts Act,
confidentiality, trade secret

The influence of social media is growing constantly. Confidentiality of challenges it brings will increase the impact of social media. According to The Employment Contracts Act, it is not allowed tell anyone about the employer's business and trade secrets or try to benefit those. However, the law does not concretely define what are these business and trade secrets. This work explored the Employment Contracts Act comparing the law to employees' knowledge. At the same time, statements issued by the Courts of Appeal and the Supreme Court were studied. Also the common problems in retail and trade were studied. The focus of this work is on the challenges of social media compared to the Employment Contracts Act. Therefore it was important that the employees of trade stores responded to the survey. The survey asked the respondents' awareness of business and trade secrets and use of social media, and compared the results the Employment Contracts Act.

The result was a clear picture of what may be and what may not be published in the social network , as well as on what the business and trade secrets are . Also various solutions to raise awareness were discussed.

TIIVISTELMÄ	2
ABSTRACT	3
1 JOHDANTO	5
2 TYÖSOPIMUSLAKI	6
2.1 Työsopimus	6
2.2 Koeaika	7
2.3 Määräaikainen työsopimus	9
2.4 Vajaavaltaisen työsopimus	10
3 TYÖNTEKIJÄN VELVOITTEET	10
4 TYÖNANTAJAN VELVOLLISUUDET	12
5 AMMATTILIITTO VASTAA	13
6 SALASSAPIDON HAASTEET TYÖELÄMÄSSÄ	16
7 SALASSAPITOSOPIMUS	20
7.1 Salassapitosopimuksen malli	21
8 OIKEUSTAPAUKSIA SALASSAPIDOSTA	22
9 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ	24
LÄHTEET	29
LIITTEET	30

Liite 1 Salassapitosopimus

Liite 2 Artikkelit

Liite 3 Ammattiliiton haastattelukysymykset

Liite 4 Kysely kaupan alan ammattilaisille

1 JOHDANTO

Idea salassapidosta työpaikoilla lähti omalta työpaikaltani Anttilasta. Mietin kollegojeni kanssa mitä kaikkea saa kertoa työpaikan ulkopuolella. Osa sanoi kertovansa osan asiakkaista ja päivän tapahtumista puolisolleen. Mutta asia jäi häiritsemään minua, saako tietyistä asioista kertoa kotona. Vaikka useimmiten onkin varmaa, ettei tieto leviä sieltä kotiseinien läpi mihinkään, mutta onko meillä oikeus siihen? Mikä luokitellaan salaiseksi tiedoksi työpaikan seinien sisällä jos ei ole kirjoitettu erillistä sopimusta asiasta. Työsopimuslaki määrää kyllä osaksi mitkä ovat oikeutemme puhua asioista työpaikan ulkopuolella, mutta suurin osajää työntekijälle itselleen tulkittavaksi.

Harvemmin työpaikoilla kirjoitetaan salassapitosopimusta. Poikkeuksiakin on, esimerkiksi oikeuslaitokset, jossa käsitellään usein arkaluontoisia asioita. Työsopimuslaissa ei ole paljoa mainittu salassapitosopimuksissa ja salassapidosta, siksi Korkeimman oikeuden antamat lausumat kertovat paljon miten asioita on tulkittu. Etsin myös työtäni varten esimerkin salassapitosopimuksesta. Kilpailukieltosopimus on yleisempi näistä sopimuksista.

Viime vuosina Facebookin tullessa suosituimmaksi, raja on monelle häilyvä mitä saa Facebookissa kertoa ja mitä ei. Ongelma Facebookin kaltaisessa sosiaalisessa mediassa on juuri se, ettei sitä tule välttämättä ajateltua, että kuka kyseisen kirjoituksen näkee esimerkiksi vaikka työkaveri tai lähin esimies. Jonain kauniina kesäiltana idea kertoa huonosta päivästä työpaikalla voi tuntua hyvältä idealta, mutta mitä sitten, kun lähin esimiehesi näkee tekstin jossa herjaat työympäristöäsi tai työkaveriasi? Sosiaalisen median vaikutus on kasvanut, minkä vuoksi halusin verrata työsopimuslakia ja muita lähteitä tietoihin joita työntekijöillä ja ammattiliiton edustajilla on.

Haastatellessani ammattiliittoni edustajaa, mieleeni heräsi vain lisää kysymyksiä, minkä vuoksi tein kaupan alan kymmenelle työntekijälle kyselyn miten he käsittävät salassapitovelvollisuuden työelämässä ja miten he kohtaavat sosiaalisen median. Mikä on ratkaisu näihin haasteisiin?

Minua kiinnosti myös se, ettei työpaikoilla puhuta näistä asioista, vaikka olisi helpompaa kuin olisi säännöt jo valmiina nettikäyttäjyymiselle.

2 TYÖSOPIMUSLAKI

Työsopimuslaissa on yleisesti tietoa työntekijän ja työnantajan velvoitteista sekä syrjintäkiellosta. Laissa kerrotaan työsopimusvaihtoehdot ja ehdot niiden käyttämiseen sekä täyttymiseen. Työsuhteen purku sekä työsopimuksen päättäminen ja irtisanomisperusteet on myös tärkeänä osana työsopimuslakia. Laissa on mainintaa myös perhevapaista ja lomauttamisesta, joita ei tässä työssä käsitellä. Tässä työssä käsitellään yleisesti työsopimuslakia esimerkein.

Työsopimus tehdään joko suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Työsopimus tehdään yleensä toistaiseksi voimassaolevaksi, ellei kyseessä ole esimerkiksi äitiysloman sijaisuus, jolloin se tehtäisiin määräajaksi.” Toistuvien määräajakaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräajakaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.” (Työsopimuslaki, 1.luku 3.§)

2.1 Työsopimus

Työsopimuksessa tulee olla kaikki tarvittavat tiedot mitä työntekijä tarvitsee sekä työnantaja välttyäkseen epäselvyyksiltä. Nämä tiedot pitää vähintään löytyä työntekijän ja työnantajan välisestä sopimuksesta:

1.työn alkamisaika

2. liikepaikka

3. palkkaus

4. vuosiloman määräytyminen

5.koeaika

6. määräaikaisen työsopimuksen kesto ja siihen kuuluva koeaika

7.työaika

8. irtisanomisaika

(Työsopimuslaki, 2. luku, 4.§)

2.2 Koeaika

Koeaika voi olla enintään neljä kuukautta, mutta jos työntekijälle järjestetään koulutusta joka kestää yhtäjaksoisesti yli neljä kuukautta, voi koeaika olla maksimissaan kuusi kuukautta. Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä työsuhteessa saa koeaika olla enintään puolet sopimuksen kestosta. Jos työehtosopimuksessa on koeaikaa koskeva määräys, tulee työnantajan ilmoittaa tästä työsopimusta solmittaessa. Jos työntekijä siirtyy toiseen työtehtävään tai toisenlaiseen asemaan, ja tähän asemaan liittyy uudenlaiset ehdot, voidaan sopimukseen myös liittää koeaikaehto. Jos jommankumman osapuolen mielestä ei tehtävä vastaa sopijapuolen tarkoitusta, voidaan sopimus purkaa ja työntekijällä on oikeus palata vanhoihin tehtäviinsä. (Antola, M. 2009, s.14–20)

Koeaikana voi kumpikin osapuoli purkaa työsopimuksen ilman normaaleja irtisanomisperusteita. Työntekijän raskaus tai äitiysvapaa ei saa olla perusteena työsopimuksen purulle. Syynä tulee olla työntekijän suoristukseen liittyvä syy, jonka perusteella työnantaja voi katsoa, ettei työntekijä ei vastaa asetettuja vaatimuksia. (Antola, M. 2009, s.14–20)

Esimerkki koeaikana tehdystä työsuhteen purusta

”Työntekijä oli vajaan kaksi kuukautta kestäneen työsuhteen jälkeen ollut noin kahdeksan kuukautta muualla töissä, mutta palannut sen jälkeen entisen työnantajan palvelukseen suorittamaan entisenkaltaisia työtehtäviä. Uudessa

työsopimuksessa olleeseen koeaikaa koskevaan ehtoon vedoten työnantaja oli sittemmin purkanut työsopimuksen koeaikana. Kysymys siitä, oliko koeajasta voitu uudessa työsopimuksessa pätevästi sopia ja millä tavoin työsopimuksen purkamisperusteen väitettyä epäasiallisuutta koskeva näyttötaakka jakautui työntekijän ja työnantajan välillä.”

A oli työskennellyt ensin yrityksessä määräaikaisena ja sen jälkeen toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Ensimmäinen työsopimus oli päätetty A:n ja yhtiön yhteisellä päätöksellä. A lähti näin ollen toisen yhtiön palvelukseen.”Toiseen työsopimukseen oli otettu koeaikaa vastaava ehto. Yhtiö oli purkanut toisen työsopimuksen 13.9.2005 koeaikaan vedoten.” (KKO.2009.35)

A katsoi ettei voitu sopimukseen tehdä koeaikaehto, koska hän oli jo kyseisen yrityksen palkkalistoilla tehnyt samanlaisia töitä. Yhtiön mielestä A:n suoritus ei ollut vastannut työsopimuksen sille asettamia vaatimuksia. Käräjäoikeus silti katsoi, että vaikka A oli toiminut samanlaisissa työtehtävissä, siitä huolimatta sopimukseen on voitu lisätä koeaikaehto, mutta sopimuksen purku koeaikana, siihen ei ollut käräjäoikeuden mielestä perustetta. ”Käräjäoikeus velvoitti yhtiön suorittamaan A:lle vuosilomakorvauksen korotusosaa ja irtisanomisajan palkkaa sekä korvauksena työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä kolmen kuukauden palkkaa vastaavan määrän” (KKO:2009:35.)

2.3 Määräaikainen työsopimus

Ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista sopimusta pidetään toistaiseksi voimassaolevana. Syyinä määräaikaiselle työsuhteelle voi olla sijaisuus, esimerkiksi äitiysloma, talvi- tai kesälomat. Jos työsopimuksia on solmittu useita, peräjälkeen yhtäjaksoisesti tai pienillä keskeytyksillä, katsotaan, että työsopimus on jatkunut yhdenjaksoisena työsuhde-etujen suhteen, esimerkiksi että työntekijällä on oikeus pitää lomaa. Määräaikaista työsopimusta ei voi irtisanoa ennen määräajan loppumista. Jos jompikumpi osapuoli irtisanoa työsopimuksen, on korvausvelvollinen. (Antola, M. 2009, s. 50–55.)

Esimerkki määräaikaisesta työsopimuksesta

”Sairaanhoitopiiri oli palkannut hengityshalvauspotilaalle hoitajan määräaikaiseen työsuhteeseen niin, että työsopimus päättyi kun potilaan hoidon tarve lakkasi. Korkeimman oikeuden tuomioista ilmenevillä perusteilla työnantajalla ei ollut työsopimuslain 1 luvun 36 §:n 2 momentin tarkoitettua perusteltua syytä tehdä työsopimusta määräaikaisena.” (Antola, M. 2009, s. 54)

Korkein oikeuden päätöksessä ilmeni, että kuntayhtymällä oli useita määräaikaisia työsopimuksia tehtynä samaan aikaan ja hoidon tarve oli joka tapauksessa jatkuva. Kuntayhtymällä oli myös mahdollisuus siirtää toisenlaisiin tehtäviin jos hengityshalvauspotilaiden työtä ei ollut tarjolla. Vaikka työsopimus oli sidoksissa hoidon tarpeeseen, saattoi hoidon tarve olla kymmeniä vuosia. ”Korkein oikeus totesikin, että näin pitkäaikainen hoitosuhde puolsi enemmän sitä, että työvoiman tarvetta olisi tällaisessa tapauksessa pidettävä pysyvänä.” (Antola, M. 2009, s. 54)

2.4 Vajaavaltaisen työsopimus

Alle 18-vuotiaalla on oikeus tehdä työsopimus työnantajan kanssa. Jos on alle 15-vuotias, voi hän tehdä myös työsopimuksen huoltajan luvalla tai huoltaja voi tehdä nuoren puolesta sopimuksen. Jos työntekijä on täyttänyt 15-vuotta, voi hän itse tehdä työsopimuksensa ja myös purkaa sen. Huoltajalla on kylläkin oikeus purkaa nuoren työsopimus erityisin perustein. (Antola, M. 2009, s. 58–59)

3 TYÖNTEKIJÄN VELVOITTEET

Työntekijän on toimittava työssään niin kuin on työsopimuksessa sovittu ja tehtävä työnsä huolellisesti. On vältettävä kaikkea toimintaa mikä olisi ristiriidassa hänen työasemansa kanssa. Työntekijän on noudatettava työolojen vaatimaan huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijällä on myös velvollisuus ilmoittaa jos hän havaitsee työpaikan rakenteissa, koneissa tai työ- ja suojeluvälineissä jotain puutteita. Jos työstä ilmenee jotain vaaraa työntekijälle itselleen tai jollekin muulle, voi työntekijä pidättäytyä tekemästä työtään ja voi jatkaa pidättäytymistä, kunnes työnantaja on korjannut vaaratekijät.

Työntekijä ei saa olla mukana kilpailevassa toiminnassa, joka voisi vahingoittaa hänen työnantajaansa jollain tapaa. Ei saa käyttää hyödykseen millään tapaa liikesalaisuuksia työsuhteen aikana eikä työsuhteen päättymisen jälkeen jos työntekijä on saanut oikeudettomasti tiedot käsiinsä. Se kenelle työntekijä on kertonut ammatti - tai liikesalaisuuksia, on myös vastuussa jos on tietänyt työntekijän toimineen väärin kertoessaan tietojaan. (Antola, M. 2009, s.122–124)

Jos on erityisen painava syy, esimerkiksi työsuhteeseen liittyen, voidaan solmia kilpailukieltosopimus. Kilpailukieltosopimus estää työsuhteen päättyessä työntekijän tekemästä samalla alalla (kilpaileva toiminta) toimivan toisen työnantajan kanssa työsopimusta, enintään kuuden kuukauden ajan. Sopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde on päätynyt siten että työnantaja on irtisanonut. Kilpailukieltosopimusta laadittaessa on huomioitava jos työnantaja on järjestänyt erityiskoulutusta, liike - ja ammattisalaisuudet ja suojan tarve, sekä työnantajan toiminnan laatu. (Antola, M. 2009, s.127–128)

Esimerkki kilpailukieltosopimuksesta

”Kauppahuonetoimintaa harjoittaneen yhtiön palveluksessa olleen tuotepääällikön työsopimukseen liittyi kilpailukieltosopimus. Liikkeenluovutuksen johdosta tuotepääällikkö siirtyi toisen yhtiön palvelukseen. Vaikka alkuperäisellä työnantajalla oli ollut kilpailukieltosopimuksen tekemiseen työsopimuslain 16 a §:ssä (724/1990) edellytetty erityisen painava syy, sopimus oli seuraajaan nähden pätevä vain, mikäli myös sillä oli sopimuksen voimassa pitämiseen mainitussa säännöksessä edellytetty erityisen painava syy. Vaatimuksensa perusteluina Yhtiö B lausui, että A oli ollut työsuhteessa Yhtiö D:n erikoismyyjänä ja tuotepääällikkönä vastuualueinaan muun muassa yhtiön R tuotteet. A ja Yhtiö D olivat 26.3.1997 allekirjoittaneet edustusten siirtymis- ja salassapitosopimuksen. Yhtiö D ja yhtiö B olivat 8.3.2000 tehneet liiketoiminnan kauppaa koskevan sopimuksen, jonka perusteella Oriolalle oli siirtynyt muun muassa se osa Yhtiö D:n liiketoiminnasta, johon R:n edustaminen ja A:n työsuhde olivat liittyneet. Yhtiö B:lle olivat liikkeenluovutuksen perusteella siirtyneet myös ne oikeudet ja velvollisuudet, jotka oli kirjattu edustusten siirtymis- ja salassapitosopimukseen. A oli 6.4.2000 irtisanoutunut Yhtiö B:n palveluksesta. Irtisanomisajan jälkeen hän oli aloittanut työsuhteen Yhtiö C:n palveluksessa, joka oli ryhtynyt edustamaan R:n tuotteita.” (Korkein oikeus:2005:50)

Yhtiö B vaati A:ta suorittamaan sopimussakkoa edustusten siirtymis- ja salassapitosopimuksen rikkomisesta kuuden kuukauden palkkaansa vastaavan määrän 93 524 markkaa korkojen kanssa. Käräjäoikeus tuomitsi A:n maksamaan pienemmän sopimussakon, 50 000 markkaa. A valitti hovioikeuteen, joka pysyi käräjäoikeuden kanssa samassa tuomiossa. A sai valitusluvan Korkeimpaan oikeuteen, joka teki erilaisen ratkaisun. Yhtiö B:llä ei ollut työsopimuslain 16 a §:ssä tarkoitettua erityisen painavaa syytä kilpailukieltosopimukseen vetoamiseen eikä A:n ole väitetty itse olleen myötävaikuttamassa edustuksen siirtymiseen Yhtiö C:lle. Joten korkein oikeus katsoi ettei A ole velvollinen maksamaan sopimussakkoa. (KKO:2005:50).

Tämä ratkaisu on mielenkiintoinen mielestäni. On siis olemassa tapauksia, jossa saatetaan katsoa, ettei kilpailukieltosopimuksen tekemiseen ollut lainkaan oikeutta.

4 TYÖNANTAJAN VELVOLLISUUDET

Yleisvelvoitteena on edistää suhteita kaikkiin työntekijöihin ja heidän keskinäisiä suhteitaan. Työnantajan tulee edistää työntekijän mahdollisuutta kehittyä yrityksessä. Työnantajan tulee kohdella kaikkia työntekijöitään tasapuolisesti, riippumatta uskonnosta, terveydentilasta, iästä, kielestä tai sukupuolisesta suuntautumisesta. ”Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.” (Työsopimuslaki, 2. luku, 2.§)

Muita velvollisuuksia

Työnantajan tulee tarjota osa-aikaiselle työntekijälle töitä, ennen uuden työntekijän palkkaamista ja jos tehtävien lisääntyminen edellyttää koulutusta,

tulee työnantajan järjestää sitä. Työnantajan tulee myös ilmoittaa työpaikalla vapautuvista työpaikoista, siten että osa-aikaisilla työntekijöillä on mahdollisuus hakea työpaikkoja samalla tavalla kuin vakituisillakin työntekijöillä.

Työnantajan tulee myös antaa työntekijälle selvitys, mitä kuuluu hänen työkuvaansa, työaikaansa ja palkkaansa.

Työnantajan tulee noudattaa myös alan työehtosopimusta, määräyksiä ja ehtoja jotka koskevat työntekijän tekemää työtä.” Työsopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen vastaavan määräyksen kanssa, on mitätön ja sen sijasta on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräystä.” (Tiitinen, K. Kröger, T. 2008, s.121–126)

5 AMMATTILIITTO VASTAA

Ammattiliitto kohtaa erilaisia kyselyjä ja tiedusteluja jatkuvasti. Mielestäni oli tärkeää haastatella ammattiliiton edustajaa salassapidon haasteista. Olen itse kaupan alalla ja kuulun Palvelualojen ammattiliittoon, oli selvää, että haastattelen heidän toimitsijaansa Kristiina Eerolaa. Haastattellessani häntä, nousi esiin lisää kysymyksiä. Millaisiin ongelmiin kaupan alalla yleensä törmätään?

Ensimmäisenä halusin tiedustella tuleeko heille paljon kyselyjä salassapitoon liittyen työelämässä. Eerola kertoi, että melkein kaikki kyselyt ovat sellaisia, jossa työntekijä tiedustelee onko hänellä oikeutta kertoa tuntipalkkaansa ulkopuoliselle. Tällaisessa tapauksessa usein työnantaja on kieltänyt kertomasta vedoten liikesalaisuuksiin. Eerola kertoi, että sitä ei lasketa salassapidon piiriin kuuluvaksi asiaksi. Jokaisella työntekijällä on

henkilökohtainen tuntipalkka ja usein se määräytyy työehtosopimusten mukaan.

Minua myös kiinnosti, tehdäänkö yleensä nykyään paljon salassapitosopimuksia ja tuleeko Pam:lle kyselyjä niistä. Eerola kumminkin kertoi, että enemmän tehdään kilpailukieltosopimuksia (käsitelty 3 luvussa), ja liitto auttaa myös niiden teossa ja valvoo työntekijän etua. Haastateltava kertoi, että suurimmaksi osaksi parturi – ja kampaamoalalla tehdään kilpailukieltosopimuksia. Ajatellaan, että työntekijällä on vakioasiakkaat ja jos työntekijä aikoo perustaa oman kilpaileva yrityksensä ja näin ollen viedä vakioasiakkaat mukanaan. Eerola myös sanoi, että puhelinmyynti-yrityksissä käytetään kilpailukieltosopimuksia.

Sosiaalisen median vaikutus on kasvanut (esimerkiksi Facebookin) työpaikan asioiden levittelyyn. Eerola kertoi, että usein heille on tullut kyselyjä sellaisissa tapauksissa missä työntekijä on ilmoittanut olevansa sairaana (työpaikalla saanut olla kolme päivää sairaana ilman sairauslomatodistusta) ja samana aamuna kuuden aikaan kirjoitellut Facebookiin olevansa juhlimassa. Mitä tällaisessa tapauksessa voi tehdä? Eerola kertoi, että sehän on selvää sairassalomien väärinkäyttöä. On saattanut johtaa varoituksiin ja työsuhteen purkuun, jos työntekijällä on tällaisia tapauksia useampia. Eerola myös painotti, että tässäkin katsotaan tapauskohtaisesti, minkä takia työntekijä on sairauslomalla. Otetaan esimerkiksi tapaus jossa työntekijän käsi on murtunut ja työntekijä nähdään festareilla ja Facebookissa kertonut menevänsä sinne, murtunut käsi ei vaadi paikallaoloa, tai kotona lepäilyä. Mutta jos työntekijä olisi ilmoittanut olevansa kuumeessa, olisi tilanne aivan toinen.

Eerola kertoi myös että moni ei ymmärrä, kuinka paljon vahinkoa esimerkiksi Facebookissa voi tehdä vaikka haukkumalla esimiestään tai työkaveriaan, se voi johtaa kunnianloukkaus-syytteisiin.

Kaupan alan yleisimmät ongelmat

Haastattelussa selvisi sama asia mitä olen jo vuosia kaupan alalla olleena pohtinut: lisätyön tarjoaminen. ” Jos työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä

hänen osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin, työnantajan on tarjottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöille” (Työsopimuslaki 2. luku 5. §)

Eerola sanoi että tämä on joka puolella Suomea kulkenut ongelma, jota ei tunnuta saavan kaupan alalta lainkaan kadotettua. Työnanatajat rekrytoivat lisää työntekijöitä eivätkä tarjoa valmiiksi työpaikassa olleille jo mahdollisuutta täysipäiväiseen työsuhteeseen.

Esimerkki lisätyön tarjoamisesta

”Vaasan hovioikeus 9.2.1994 S 93/809: Työnantaja on ottanut kaksi uutta työntekijää, mutta ei ole tarjonnut kantajalle lisätyötä, vaikka tämä on ilmoittanut halukkuutensa lisätyön vastaanottamiseen. Työnantaja on tuomittu maksamaan korvausta.” (Lisätyöopas, s. 5)

Eerola kertoi myös, että on jouduttu laskuttamaan työnantajalta tarjoamatta jääneet lisätunnit, jos työnantaja on siihen suostunut ja jos ei, on jouduttu hoitamaan asiat asianajajien kautta. Silti mieleeni jää kysymys, etteikö olisi vain helpompaa tarjota osa-aikaiselle työntekijälle mahdollisuus täysipäiväiseen työhön? Mutta ilmeisesti nykyään on helpompaa ottaa paljon työntekijöitä pienillä tunneilla töihin kun satsata yhteen ihmiseen 37,5 tuntia viikkoon. Valitettavasti näitä tapauksia riittää hovioikeuksissa ja jopa korkeimmissa oikeuksissa. Tässä muutama esimerkki.

Esimerkki lisätunneista

”Työnantajalla katsottiin olevan velvollisuus tarjota lisätyötä ensisijassa osa-aikatyötä tekeväälle työntekijälleen siitä riippumatta, että työtä on niin paljon, ettei työntekijä voi kaikkea tehdä. Yhtiön olisi tullut pyrkiä ratkaisemaan asia lisäämällä kantajan työaikaa sekä käyttämällä tasausjärjestelmää ja kouluttamalla työntekijää. Tarjoamatta jättämisellä työnantaja on aiheuttanut kantajalle työsopimuslain nojalla korvattavaa vahinkoa.” (Lisätyöopas, s. 9)

Mielestäni oli yhtiö tässä tapauksessa säästänyt vaivaa, sillä että olisi vain kouluttanut jo heidän palveluksessaan olevaa työntekijää. Mutta tämä tuntuu olevan nykypäivän työelämän ongelma.

Esimerkki lisätuntien tarjoamisesta

”Työnantaja oli tehnyt kokoaikatyötä koskevan toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen tehtävää aikaisemmin määräaikaisen työsopimuksen perusteella hoitaneen työntekijä B:n kanssa tarjoamatta tehtävää osa-aikaiselle työntekijälleen A:lle. Työnantaja oli menetellyt työsopimuslain 2 luvun 5 §:n vastaisesti.” (Korkein oikeus, 2006:49)

Tässäkin tapauksessa olisi mielestäni ollut helpompaa mennä lain sekä työehtosopimuksien mukaan. Tämä esimerkki kertoo myös paljon kaupan alan tilanteesta, nykyään tehdään paljon määräaikaisia työsopimuksia, Eerola kertoi haastattelussa. Kaupan-alan työehtosopimuksen mukaan määräaikaisten työsopimuksien toistuva uusiminen ilman perusteltua syytä, on kiellettyä. (Palvelualojen ammattiliitto)

6 SALASSAPIDON HAASTEET TYÖELÄMÄSSÄ

Nykypäivän työelämän haasteena on löytää raja mitä oikeasti voi sanoa ja mitä ei työajan ulkopuolella. Sosiaalisen median kasvava vaikutus on tehnyt merkittävän kuilun työnantajan ja työntekijän välille. On helpompaa purkaa tuntojaan esimerkiksi Facebookissa kuin kertoa tunteuksistaan omalle esimiehelleen tai työkaverilleen.

Moni nuori ei saata ymmärtää millaista vahinkoa voi aiheuttaa muutamalla negatiivisella sanalla Facebookissa. Sosiaalista mediaa käytetään päivittäisenä viestintäkeinoja eikä osata ajatella mahdollisia vahinkoja, joita voi koitua työntekijälle itselleen tai työnantajalla.

Halusin testata kysymällä kymmeneltä kaupan alan ammattilaisilta nimettömästi, mitä he oikeasti kertovat työajan ulkopuolella sekä sosiaalisessa mediassa. Kysely toteutettiin nimettömästi yrityksen toiveesta. Kyselyssä oli ainoastaan 3 kysymystä, sillä ne kiteyttivät sisäänsä tärkeimmät salassapidon haasteet.

Seuraavaksi käsittelen lomakkeeni kysymyksiä. Käsittelen myös vastauksia verraten niitä työsopimuslakiin ja muihin lähteisiin.

Mitä mielestäsi merkitsee liike - ja ammattisalaisuus kaupan alalla?

Puolet vastanneista oli sitä mieltä, ettei liikevaihdosta ja yleisesti kaupan asioista saa kertoa kenellekään. Liikevaihdon kertominen on kyseenalainen asia, sillä esimerkiksi kaupan alan isoimmat ketjut julkaisevat usein omilla nettisivuillaan jos heidän tuloksensa on noussut ja uutiset kertovat jos se on laskenut. Vähittäistavarakauppojen liikevaihdon vuodessa voi jopa löytää Internetistä googlettamalla. Asiakasmäärien kertominen oli vastanneiden mielestä kiellettyä. Yksi vastanneista ei tiennyt mitä liike - ja ammattisalaisuus tarkoittaa.

Työsopimuslaissa ei ole määritelty tarkoin mitä tarkoittaa liike - ja ammattisalaisuus. Mutta esimerkiksi lähteiden mukaan yrityksen talous, asiakasrekisterit, liikesuhteet ja tekniikka jota yritys käyttää, kuuluu liike - ja ammattisalaisuuksiin. (Työsuhdeopas)

Muutama vastaaja oli myös vastauksessaan maininnut budjetin ja kaupan maineen menettämisen jos myyjät kertovat tietojaan eteenpäin. Yhdessä

vastauksessa mainittiin myös, ettei työntekijänkään tietoja (työvuoroja) saa kertoa esimerkiksi asiakkaille.

Esimerkki liike - ja ammattisalaisuuksista

”Suomalaisen matkustamohenkilökunnan edunvalvontayhdistys oli tehnyt rikosilmoituksen, jonka mukaan lentoyhtiö oli syylistynyt muun muassa työsyrijintään. Virallisen syyttäjän tehtyä päätöksen syyttämättä jättämisestä yhdistys oli pyytänyt tiedokseen esitutkintapöytäkirjan liitteineen.

Poliisilaitos oli kuultuaan lentoyhtiötä hylännyt pyynnön sellaisten esitutkintapöytäkirjan osien osalta, jotka sisälsivät tietoja ulkomaisille yhtiöille maksetuista korvauksista ja vuokratyöntekijöiden palkoista pitäen näitä tietoja yhtiöiden liikesalaisuuksina.”(Työsuojeluhallinto, 2007)

Hallinto-oikeus oli hylännyt poliisilaitoksen päätöksen. Hallinto-oikeus katsoi, ettei kyseisiä tietoja voitu pitää liike - ja ammattisalaisuuksina. Jutun edetessä Korkeimpaan hallinto-oikeuteen, katsoi KHO että vuokratyöntekijöistä maksetun korvauksen määrää koskevat tiedot olivat lentoyhtiön ja sopimuskumppanien liikesalaisuuksia. Korkein hallinto-oikeus lausui myös, että yhtiön työntekijälle maksettu henkilökohtainen palkka oli tässä tapauksessa liikesalaisuus.

Mielenkiintoisen tästä esimerkistä tekee sen, että henkilökohtainen palkkakin on liikesalaisuus korkeimman hallinto-oikeuden lausuman mukaan. Vaikka

esimerkiksi ammattiliiton edustajan mukaan luvussa 5, se ei ole liikesalaisuus, koska kyseessä on henkilökohtainen korvaus tekemästäsi työstä.

Mitä mielestäsi saa kertoa työpäivästään tai asiakastilanteista puolisolleen?

Jokainen vastaajista vastasi, että yleisellä tasolla saa kertoa työpäivästä tai asiakastilanteista, esimerkiksi ”Oli kiireinen päivä.” ja ”Eräs asiakas..” Yksi vastaajista oli kuitenkin sitä mieltä, ettei työpäivästään saisi kertoa yhtään mitään, ei edes oliko hiljainen vai kiireinen työpäivä. Tämä ei ole aivan totta. Tällaiset ympäröivät asiat eivät ole liikesalaisuuksia eivätkä voi näin ollen vahingoittaa työnantajaa tai yritystä. Työsopimuslain mukaan jos liike - ja ammattisalaisuuksia yrittää käyttää hyödykseen, syyllistyy niiden rikkomiseen (esimerkiksi asiakasrekisteriä). Vastanneista yksi mainitsi myös, ettei saa kertoa asiakkaiden yksittäisiä ostoksia eikä asiakkaiden tietoja.

Millaisia sosiaalisia medioita käytät vapaa-ajallasi?

Puolet vastanneista sanoi ettei kirjoita työpäivästään yhtään mitään. Puolet taas sanoivat kirjoittavansa ympäröivästä (esimerkiksi: Olipa pitkä päivä töissä). Kaikki mainitsivat vastauksissaan, että ainoastaan positiivisia asioita tulisi julkaista työpäivästään. Negatiivisista kirjoituksista saattaa koitua työympäristölle tai työkaverille haittaa. Vastauksissa tuli myös esille, ettei saa laittaa julkaisua jossa sanotaan negatiivisia asioita työkaverista ja hän saattaisi julkaisusta tunnistaa itsensä.

Mielestäsi seuraava artikkeli kuvaa hyvin mitä voi julkaista esimerkiksi Facebookissa. Seuraava artikkeli antaa myös vinkkejä siihen, miten nykypäivänä voidaan ennaltaehkäistä väärää nettikäyttäytymistä.

” Älä lavertele netissä työnantajasta

” TTT muistuttaa, että työsopimuslaki ohjaa työntekijän toimintaa myös vapaa-ajalla. Tämä tarkoittaa myös Facebookia ja keskustelupalstoja.

Liike- ja ammattisalaisuuksien salassapito ovat itsestäänselvyyksiä.

Asianajaja ja työoikeusryhmän vetäjä Anu Kaisko asianajotoimisto Castrén & Snellmanilta pitääkin nyrkkisääntönä periaatetta: kirjoita tai avaudu julkisesti

vain sellaisista asioista, joista voisit puhua kasvokkain esimiehesi kanssa.

– Vaikka henkilökohtaisiin mielipiteisiin on oikeus, niiden esittäminen voi olla ongelmallista, jos ne vahingoittavat työnantajaa tai työyhteisöä. Se voi johtaa esimerkiksi varoitukseen tai työsuhteen päättämiseen, Kaisko muistuttaa.”

(Sannemann, R-L, 2012)

On totta, että liike – ja ammattisalaisuuksien pitäminen itsellään ja työpaikan sisällä pitäisi olla itsestänselvyys, mutta mistäpä nuori aikuinen ensimmäisessä työpaikassaan välttämättä asiaa tietää, jollei asiasta esimerkiksi olisi mainintaa jo työsopimuksessa. Toimitusjohtaja Tarja Jussila viestintätoimisto Hill and Knowltonista lehtiartikkelissa ehdotti, että tällainen maininta tulisi laittaa työsopimukseen.

Tietysti asiaa tarkastellessa työnantaja-puolen kautta, asia on yksinkertainen. Ikinä ei ole varmaa kun julkaistaan jotain sosiaalisessa mediassa, että se jäisi käyttäjän tai hänen ystäviensä käyttöön ainoastaan. Varsinkin negatiivisia asioita on helppo jakaa Facebookissa. Esimerkiksi poimittu artikkelissa ollut teksti:” Orjala Oy:ssä (nimi muutettu) ei pidetä kiinni sovituista asioista, safkiksia ei saa pitää, ylitöistä ei makseta. Joudut itse maksamaan firmalle kuuluvia kuluja.” Tässä selvästi mustamaalataan kyseistä yritystä, ja vaikka kyseisen lauseen lähettäjä katuisikin ilmaisuaan, saako tätä julkaisua sataprosenttisen varmasti pois Internetistä ikinä?

7 SALASSAPITOSOPIMUS

Työnantajalla voi olla joskus tarve solmia salassapitosopimus, joka on voimassa työsuhteen päättyessä ja aikana, jonka mukaan työntekijä ei saa ilmaista liike – ja ammattisalaisuuksia.”Mikäli työntekijän salassapitovelvollisuus on voimassa työsuhteen päättymisen jälkeen, tulee

työnantajan ja työntekijän sopia siitä, kuinka kauan salassapitovelvoite on työsuhteen päättymi

sen jälkeen voimassa. Hyvä pääsääntö voimassaolon määrittelemisessä on se, että sopimusvelvoite tulisi pyrkiä solmimaan enintään kahden vuoden mittaiseksi työsuhteen päättymispäivästä lukien.” (Työntekijän salassapitovelvollisuus)

Salassapitovelvollisuus pätee työsuhteen aikana, mutta salassapitosopimuksella voidaan laajentaa ehtoja, myös koskemaan kun työsuhde on päättynyt.

7.1 Salassapitosopimuksen malli

Salassapitosopimuksesta ei ole tietynlaista mallia, mitä tulisi käyttää. Sopimuksessa tulee kuitenkin olla selkeää, mitä tietoja työntekijä ei saa luovuttaa ulkopuoliselle. Salassapitosopimusten tarkoitus on ettei entinen/nykyinen työntekijä hyödynnä tietojan entisestä työnantajastaan ja kerro kolmannelle henkilölle liike – ja ammattisalaisuuksia ja hyödy niistä kaupallisesti, ilman työnantajan kirjallista suostumusta.

Esimerkki yrityssalaisuuden rikkomisesta

”A oli ryhtynyt harjoittamaan liiketoimintaa samalla alalla kuin millä hänen entinen työnantajansa oli toiminut. Kysymys siitä, oliko A syyllistynyt yrityssalaisuuden rikkomiseen hyödyntäessään liiketoiminnassaan entisen työnantajansa palveluksessa haltuunsa saamiaan asiakaskohtaisia hintatietoja.” (Korkein oikeus 2769/2008)

Yleensä myöskään salassapitosopimusta ei saa näyttää kenellekään, ilman toisen osapuolen lupaa. Salassapitosopimukseen kirjoitetaan usein sopimussakko jos sopimusta rikotaan, joutuu sopimuksen rikkoja maksamaan

sopimussakon. Summa vaihtelee sopimuksen tekijöistä riippuen. (Työsuhteen salassapitovelvollisuus työsuhteen aikana, saatavissa:

<http://www.nettilaki.com/a/ty%C3%B6ntekij%C3%A4n-salassapitovelvollisuus>)

Liitteenä on malli salassapitosopimuksesta, jonka voimassaoloaika on viisi vuotta.

8 OIKEUSTAPAUKSIA SALASSAPIDOSTA

Salassapidon haasteita ja tulkinnanvaraisuutta kuvaavat hyvin oikeustapaukset, joko Korkeimman oikeuden, hovioikeuden tai käräjäoikeuden. Seuraavana on muutamia esimerkkijä miten työsuomalaisia on tulkittu työelämän tilanteissa.

Esimerkki liike – ja ammatissalaisuuden rikkomisesta

Tuomiossa Itä-Suomen HO 3.6.2004 S 03/635 työntekijä oli, tultuaan tietoiseksi työsuhteen päättymisestä, kopioinut käytössään olleeseen myymälän kalenteriin tietoja myymälän liikevaihdosta. Työntekijä oli menetellyt näin saadakseen tietoja tekemästään hyvästä tuloksesta mahdollista tulevaa oikeudenkäyntiä varten. Hän oli toimittanut työsuhteensa päättyessä mukaansa ottaman kalenterin ainoastaan oikeudenkäyntiavustajansa tietoon. Tuomion mukaan työntekijällä oli ollut perusteltu aihe hankkia mainittuja tietoja. Hän ei ollut myöskään luovuttanut tietoja ulkopuolisille eikä hänen menettelystä ole aiheutunut yhtiölle vahinkoa. Työntekijän menettely ei ollut peruste työsuhteen päättämiseksi.” (Koskinen, S. 2009)

Mielestäni hovioikeuden tuomio on aika erikoinen, yleensä lain mukaan on kuitenkin liikesalaisuudet sellaisia mitä ei saa kopioida, eikä varsinkaan luovuttaa kenellekään. Vaikka tässä tapauksessa luovutettiin oikeudenkäyntiavustajalle ainoastaan, on aika erikoista että hovioikeus katsoi työntekijän ol

leen oikeutettu tekemään näin. Työsopimuslain 3. luvun, 4. pykälän mukaan ”*Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan ammatti- ja liikesalaisuuksia. Jos työntekijä on saanut tiedot oikeudettomasti, kiello jatkuu myös työsuhteen päättymisen jälkeen. Salaisuuden ilmaiseen työntekijän ohella työnantajalle syntyneen vahingon korvaamisesta on vastuussa myös se, jolle työntekijä ilmaisi tiedot, jos viimeksi mainittu tiesi tai hänen olisi pitänyt tietää työntekijän menetelleen oikeudettomasti.*”

Toisaalta tässä tapauksessa sitten taas ei ole kyse ollut hyödyn hankkimisesta vaan siitä, että työntekijä on työsuhteen päättymisen jälkeen halunnut todistaa, kuinka hän on tehnyt kyseisessä yrityksessä hyvää tulosta. Näin myös työntekijä halusi osoittaa, että työsuhteen päättäminen on ollut väärä ratkaisu.

Esimerkki liikesalaisuudesta

”Tuomiossa Helsingin HO 22.6.2006 S 04/2371 työntekijän ei näytetty kertoneen uuden työnantajan haastattelussa nykyisen työnantajan väittämällä tavalla niistä syistä, jotka johtivat työnantajan Virossa olevan tytäryhtiön toimitusjohtajan eroon, uudesta toimitusjohtajasta, työnantajan tarjouslaskennasta, yksilöidyistä ostoehdoista, huoltotoiminnasta, G Oy:n vaihtopörssistä eikä S:n eläkkeelle jäämisestä tai tämän seuraajasta eikä S-yhteistyöhön, italialaisiin koneisiin tai M-astinpesukoneisiin liittyvistä seikoista työntekijän osaamista taikka alalla yleisesti tiedossa olevia seikkoja enempää. Työntekijän katsottiin siten haastattelussa kertoneen ainoastaan työkokemukseensa liittyneestä osaamisestaan ja aikaisemmista työtehtävistään sekä alalla yleisesti tiedossa olevista seikoista. Kyseisiä seikkoja ei pidetty työnantajan liikesalaisuuksina. (Koskinen, S. 2009)

Kyseisessä hovioikeuden tuomiossa on todettu, että oman osaamisensa näyttäminen uudessa työpaikassa ei ole liikesalaisuus. Työntekijä on yrittänyt näin osoittaa osaamistaan. Tässäkin tapauksessa on käynyt selväksi kuinka

eri tavalla lakia voi tulkita ja jos työntekijä on kertonut seikoista ja yleisesti työpaikastaan sekä alaan liittyvistä seikoista, ei sitä lasketa liikesalaisuudeksi.

Esimerkki liikesalaisuuden rikkomisesta

” A oli uudessa työpaikassaan käyttänyt koneen suunnittelussa hyväkseen entisen työnantajansa vastaavanlaisen koneen piirustuksia tai niiden luonnoksia. A ja hänen uusi työnantajansa XOy, jolle kone oli suunniteltu, tuomittiin ViipKilpL:n nojalla maksamaan vahingonkorvausta.” (Korkein oikeus:1984:11-84)

Tässä tapauksessa oli tarkoituksella käytetty entisen työnantajan piirustuksia ja näin ollen rikottu liikesalaisuutta. Ja jos A:n uusi työnantaja Xoy on ollut asiasta tietoinen, on yritys myös velvollinen maksamaan korvauksia entiselle työnantajalle. Hovioikeus katsoi lausumassaan, että Xoy oli asiasta tietoinen ja on myös korvausvelvollinen. Hovioikeus katsoi, myös että A oli ottanut ilman lupaa mukaansa laitteen piirustukset ja tahallisesti rikkonut liikesalaisuuksia johon piirustukset luettiin. Tuomiolauselmassa kävi myös ilmi, ettei A:n katsottu muuten saaneen hyötyä piirustusten viemisestä kuin uuden työpaikan. Tapauksessa on selkeää miten työsopimuslakia on tulkittu.

9 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

Eri lähteitä tutkittuani olen huomannut kuinka vaikeaa on vetää raja siihen minkä kukin käsittää salassapitovelvollisuuden piiriin olevan asiana. Suurimpana haasteena koen, että salassapito on tulkinnan varainen asia. Korkein hallinto-oikeus voi tulkita asian eri tavalla kuin ammattiliiton edustaja. Miten voit työntekijän roolissa sitten tulkita salassapitovelvollisuutta kun näistä asioista ei kunnolla puhuta työpaikoilla?

Tehtyäni kyselyn kymmenelle kaupan alan ammattilaiselle, huomasin vastauksissa hivenen epävarmuutta. Tuli vastauksia jossa todettiin, ettei

työpäivän asioita saisi kertoa lainkaan. Mutta tämä vaihtoehto tuntuu turhan rankalta tulkintatavalta. Laki ei kiellä kaikkea, vaan lähinnä vaatii tulkintaa, että mitä saan kertoa ja mitä en. Kyllä itse kerron yleisesti oliko kiireinen päivä vai ei. Saatan myös mainita yleisesti jos oli vaikeita asiakastilanteita, mutta ikinä en mainitse asiakkaiden nimiä enkä ostoksia. Mielestäni ei ole sopivaa kertoa, jos julkisuuden henkilö on käynyt asiakkaana ja mitä kyseinen henkilö on ostanut. Olen huomannut, että osa ihmisistä sosiaalisessa mediassa hehkuttaa, kuinka kuuluisa laulaja kävi asiakkaana ja osti television.

Mielestäni se menee jo salassapitovelvollisuuden puolelle, eikä asiakkaan tietoja saisi varsinkaan sosiaalisessa mediassa kertoa vaikka kuinka on kyseessä julkisuudessa oleva persoona. Monesti myös näkee julkaisuja lehdistössä julkisuuden henkilöstä kaupassa ostamassa esimerkiksi uutta sohvia. Mielestäni myyjien ei ole soveliasta kertoa tällaisista sosiaalisessa mediassa saati lehdistölle.

Jokaisessa internet-lähteestä sekä kirjallisuudessa yksi asia pysyy kuitenkin samana: työntekijä ei saa käyttää hyödykseen tai kertoa muille liike - ja ammattisalaisuuksia. Useimmissa Korkeimman oikeuden tapauksissa oli kyse tulkinnanvaraisesta tiedon viemisestä, oli joko myyntikatteensa todistamisesta työhaastattelussa tai ajattelemattomuudesta.

Mielestäni oli myös kiintoisaa, että ammattiliiton edustajan näkemyksen ja tiedon mukaan henkilökohtainen korvaus (tuntipalkka) ei ole salassapidon alainen asia, koska on olemassa työehtosopimuksia jonka mukaan se määräytyy. Haastattelussa hämmästelin, että työnantajat kaupan alalla kieltävät ettei sitä saisi kertoa. En muista yhtään entistä työpaikkaani jossa tätä asiaa ei olisi työkavereiden kesken jaettu. Tieto oli sellaista jota jaettiin, varsinkin jos tuntipalkka tai työehtosopimuksessa olevat työtunnut/viikko nousivat. Sellainen on iloinen asia, jonka mielellään jakaa työkavereiden kesken.

Esimerkissä sivulla 17 on todettu että kyseisessä tapauksessa vuokratyöntekijöiden palkka on kyseisten yhtiöiden välinen liikesalaisuus.

Kuten aiemmin mainitsin, on kyse siitä kuka tulkitsee ja kelle, tässä tapauksessa liikesalaisuutta tulkittiin näin.

Törmäsin erikoiseen salassapitovelvollisuuden rikkomiseen hiljattain. Kaupan alalla työskentelevä henkilö A:n työvuoroja oli tiedusteltu hänen työpaikaltaan ja A:n työkaveri ole kertonut ulkopuoliselle hänen työvuoronsa koko kyseiselle viikolle. Näinhän ei saa toimia. Työvuorot kuuluvat mielestäni salassapidollisiin asioihin. Varsinkin kun tässä tapauksessa työntekijä A ei ollut antanut lupaa näiden tietojen luovuttamiseen. Kyseessä oli asiakas joka oli tiedustellut työvuoroja. Tämä on aivan selkeä salassapitovelvollisuuden rikkominen. Työvuorot ovat talon sisäisiä asioita eikä niitä saa kertoa ulkopuolisille.

Liitteenä (liite 2) olevassa artikkelissa Älä lavertele netissä työnantajasta, on pohdittu salassapitovelvollisuuden merkitystä sosiaalisessa mediassa. Tämä on kasvava ongelma nykyään. Moni ensimmäisiä töitä aloitteleva nuori ei tiedä mitä voi ja ei voi sanoa sosiaalisessa mediassa. Huonon työpäivän jälkeen tulee kirjoiteltua Facebookiin huonosta esimiehestä tai työkaverista, ja esimiehen korviin kantautuu julkaisemasi asia. Edessä on varoitus tai jos tapauksia on useampia, irtisanominen. Artikkelissa oli ehdotus, jossa mainittiin että yrityksissä työnantajan ja työntekijöiden yhteistuumiin laadittaisiin pelisäännöt kuka saa esimerkiksi yrityksen nimissä osallistua nettikeskusteluihin. Mielestäni tässä on uusi ja hieno idea. Yhteiset pelisäännöt helpottaisivat työntekoa ja sosiaalisen median vaikutuksia. Yhteisissä pelisäännöissä voisi lukea, mitä työntekijä saa kertoa työpaikkansa ulkopuolella, ja mitä tulee tietää salassapitovelvollisuudesta.

Esimerkiksi tällaisia voisivat yhteiset pelisäännöt olla:

1. Ainoastaan yhdessä sovittu henkilö saa osallistua nettikeskusteluihin yrityksen nimissä
2. Omia mielipiteitä ei saa esittää sosiaalisessa mediassa yrityksen nimissä
3. Työpaikan ilmapiiristä ei saa kertoa sosiaalisessa mediassa

4. Mieti ennen kuin julkaiset mitään työpaikastasi!

Vaikka nämä lauseet tuntuvat varmasti itsestäänselvyyksiltä, kaikille ne eivät ole. Päivittäin törmää julkaisuihin, jossa haukutaan yritystä jossa työskentelee tai on aiemmin työskennellyt tai esimiestä kenen alaisuudessa on ollut. Ja jos se kantautuu esimiehen korviin ja tieto mikä on julkaistu, on ollut todella loukkaavaa, voi edessä olla kunnianloukkaus-syyte. (Rikoslaki, 24. luku 9. §)

Kunnianloukkaus tarkoittaa, sellaista valheellisen tiedon julkaisemista, joka voi vahingoittaa toista. Voi myös tarkoittaa tietoa, joka halventaa kyseistä henkilöä. Törkeä kunnianloukkaus tarkoittaa jo sitten tiedon levittämistä lukuisille ihmisille, esimerkiksi tiedotusvälineiden kautta. (Rikoslaki, 24.luku 9. §, 10.§)

Yhteenvetona voin todeta, että salassapidossa riittää haastetta varsinkin tekniikan kehittyessä. Johdannossa esitettyihin kysymyksiin viitaten, työntekijä on lojaali myös vapaa-ajalla työpaikalleen. Varsinkin sosiaalisessa mediassa. Jokainen julkaisu on harkinnanvarainen ja jos työpaikkasi on yleisessä tiedossa esimerkiksi Facebookissa, on julkaisusi myös rinnastettavissa työpaikkaasi. Yksityisviesteistäkään ei voi olla varma jääkö vain lähettäjän ja vastaanottajan väliseksi. Tekniikka kehittyy vuosi vuodelta ja viestintä menee helpommaksi Internetin ihmeellisessä maailmassa.

Työtä tehdessäni huomasin kuinka yhteisten pelisääntöjen tekeminen on tarpeen. Varsinkin nettikäyttäytymiseen. Muutama yhteinen pelisääntö auttaisi tulevia sukupolvia ja nuoria aikuisia asettumaan lojaliteetti-velvoitteeseen työajan ulkopuolellakin. Nuorisolle voi olla epäselvää mikä on liike - ja ammattisalaisuus ja mitä he saavat kertoa sosiaalisessa mediassa. Nykyään nämä tiedot ja niiden pitäminen itsellään, ei ole itsestäänselvyys. Tulevaisuudessa sosiaalisessa mediassa käyttäytyminen on ehdottomasti otettava huomioon työelämässä.

Huomasin myös kyselyä kaupan alan ammattilaisille tehdessäni, ettei työpaikoilla puhuta näistä asioista. Moni ei ollut ajatellut asiaa aiemmin. Omalla tavallaan nettikäyttäytymistä pidetään helppona ymmärtää, mutta tosiasia ei ole

niin. Monesti näkee julkaisuja sosiaalisessa mediassa, esimerkiksi Facebookissa, jossa mainitaan jotain negatiivista työpaikasta. Välttämättä julkaisussa ei lue työpaikan nimeä, mutta julkaisijan henkilökohtaisissa tiedoissa lukee. Ajattelemattomuus tuntuu ohjaavan nettikäyttäytymistä. Mielestäni tämä nettikäyttäytyminen pitää ottaa nykypäivän työelämässä mukaan keskusteluun. Myös väärää nettikäyttäytymistä tulisi ennaltaehkäistä pelisäännöillä. Tämä ongelma on myös varmasti tulevaisuudessa yhtä suuri ellei vielä suurempi. Jatkuvasti kehitellään uusia sosiaalisia mediapalveluita.

LÄHTEET

Antola, M. 2009. Työsuhde käytännönläheisesti. Helsinki : Kauppakamari, Jyväskylä : Gummerus Kirjapaino

Kaivanto, K. 2007. Käytännön työlainsäädäntö. Helsinki: Talentum

Korkein oikeus, ratkaisut. Saatavissa:

www.kko.fi [viitattu 20.10.2013]

Koskinen, S. 2009. Kaupan alan esimiesliitto. Saatavissa:

<http://www.esimiesliitto.com/key2012/tyosuhdeinfo/tyosuhdetietoutta/seppokoskinen/250-kaikki-tiedot-eivaet-ole-liike-tai-ammattisalaisuuksia>) [viitattu 20.11.2013]

Lisätyöopas. Palvelualojen ammattiliitto. Saatavissa:

http://www.pam.fi/fi/tyo/tyosuhde/lisatunnit/Documents/PAM_lisatyo_nettiin.pdf [viitattu 13.10.2013]

Suojanen, K. Ojajärvi, J. Savolainen, H. Vainio, P & Vanhanen, P 2009: Opi Oikeutta 2: Jyväskylä Gummerus Kirjapaino

Sannemann, R-L. 2012. Älä lavertele netissä työnantajasta. Saatavissa

http://www.ttl.fi/partner/ttt/ttt_4_2012/ala_lavertele_netissa_tyonantajasta/sivut/default.aspx [viitattu 10.11.2013]

Tiitinen, K. Kröger, T. 2008: Työsopimusoikeus. Helsinki: Talentum

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

Työsuojeluhallinto. 2007. Saatavissa:

<http://www.tyosuojelu.fi/fi/oikeustapauksia/1795> [viitattu 30.10.2013]

Työsuhdeopas. Saatavissa:

<http://www.erto.fi/tyosuhdeopas/tyosopimus/liike-ja-ammattisalaisuudet>
[viitattu 16.11.2013]

Työntekijän salassapitovelvollisuus. Saatavissa:

<http://www.nettilaki.com/a/ty%C3%B6ntekij%C3%A4n-salassapitovelvollisuus>
[viitattu 10.11.2013]

Rikoslaki. 19.12.1889. Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001> [viitattu 15.11.2013]

Salassapitosopimus

KEKSINTÖSÄÄTIÖ

**SALASSAPITOSOPIMUS, yksipuolinen**

Tämä Keksintösäätiön salassapitosopimusmalli on ohjeellinen tilanteissa, joissa vain sopimuksen toinen osapuoli luovuttaa luottamuksellista tietoa. Tämä malli ei voi ottaa huomioon käytännön tapauksissa yksittäisiä sopimuksen laadintaan vaikuttavia seikkoja. Keksintösäätiö tai sen puolesta toimivat henkilöt eivät vastaa tämän mallin tai sen sisältämien tietojen käytön seurauksista.

1. OSAPUOLET

Luovuttaja:
Yhteyshenkilö:
Osoite:
Kotipaikka:
Puhelin:
Faksi:

Vastaanottaja:
Yhteyshenkilö:
Osoite:
Kotipaikka:
Puhelin:
Faksi:

2. SOPIMUKSEN TARKOITUS

Luovuttajalla on hallussaan luottamuksellista tietoa ja aineistoa, jonka hän on valmis luovuttamaan Vastaanottajan käyttöön tämän sopimuksen mukaiseen tarkoitukseen. Luovuttaja haluaa pitää luovuttamansa Luottamuksellisen tiedon salaisena. Tämän sopimuksen tarkoituksena on estää Vastaanottajaa luovuttamasta tai paljastamasta Luovuttajan luovuttamaa Luottamuksellista tietoa kolmannelle osapuolelle ja estää Vastaanottajaa käyttämästä Luottamuksellista tietoa muussa kuin tämän sopimuksen yksilöidyssä tarkoituksessa.

3. LUOTTAMUKSELLISEN TIEDON MÄÄRITTELY JA LUOVUTUKSEN TARKOITUS

"Luottamuksellisella tiedolla" tarkoitetaan kaikkea Luovuttajan Vastaanottajalle luovuttamaa tietoa, mukaan lukien kaikki asiakirjat, materiaalit ja muu aineisto (johon sisältyy mm. kaikki tekninen, taloudellinen ja kaupallinen tieto mukaan lukien keksinnöt, liikesalaisuudet, strategiat, data, näytteet, protot, piirustukset, suunnitelmat ja määritykset) riippumatta siitä, millä tavoin tai missä muodossa tiedot ilmaistaan tai miten Vastaanottaja saa ne muuten tietoonsa.

Luottamuksellista tietoa ei kuitenkaan ole tieto,

- joka on ollut yleisesti tiedossa tai tulee myöhemmin yleiseen tietoon muusta kuin tämän sopimuksen rikkomisesta johtuvasta syystä;
- joka on ollut todistettavasti Vastaanottajan hallussa ennen tiedon vastaanottamista Luovuttajalta ja jota Vastaanottaja ei ole välittömästi tai välillisesti hankkinut Luovuttajalta;
- jonka Vastaanottaja on saanut haltuunsa kolmansilta ilman salassapitovelvollisuutta;
- jonka luovuttamisen ja käyttämisen Luovuttaja on nimenomaan etukäteen kirjallisesti hyväksynyt;
- joka pakottavan lain, säädöksen tai tuomioistuimen päätöksen tai viranomaisen antaman sitovan määräyksen mukaisesti on luovutettavissa olevaa.

Tämän sopimuksen tarkoituksena on sallia Vastaanottajan käyttää luovutettavaa Luottamuksellista tietoa seuraavaa yksilöityä tarkoitusta varten salassapitoaikana: Arvioidakseen yhteistyön mahdollisuutta osapuolten välillä koskien keksintöä nimeltään _____

Mikäli osapuolet päätyvät yhteistyöhön, voidaan Luottamuksellista tietoa käyttää osapuolten yhteistyössä tarvittavassa laajuudessa, elleivät osapuolet toisin kirjallisesti sovi.

4. LUOVUTETTAVAN LUOTTAMUKSELLISEN AINEISTON PALAUTUSAJANKOHTA

Vastaanottaja sitoutuu palauttamaan Luovuttajalle kaiken saamansa luottamuksellisen aineiston välittömästi Luovuttajan niin vaatiessa, kuitenkin viimeistään yhteistyön päätyttyä tai, mikäli osapuolet eivät päädy yhteistyöhön, neuvotteluiden päätyttyä. Vastaanottajalla ei ole oikeutta kopioida tai muulla tavalla toisintaa saamaansa aineistoa.

5. SOPIMUSSAKKO, VAHINGONKORVAUS JA VASTAANOTTAJAN TODISTUSTAAKKA

Jos Vastaanottaja rikkoo tätä sopimusta, Vastaanottajan tulee välittömästi maksaa Luovuttajalle sopimussakkoa _____ euroa tai näytetyn korkeamman todellisen vahingon mu-

Älä lavertele netissä työnantajasta

Sosiaalisessa mediassa on helppo laukoa mielipiteitä työpaikasta. Purkautuminen voi olla kohtalokasta ja johtaa jopa potkuihin. Miten välttyä katastrofilta?

Työsopimuslaki ohjaa työntekijän toimintaa myös vapaa-aikana, esimerkiksi Facebookissa ja netin keskustelupalstoilla. Lain mukaan työntekijän tulee olla lojaali työnantajansa kohtaan, ja tämän tulee voida luottaa työntekijään.

– Työsopimussuhde perustuu molemminpuoliseen luottamukseen. Emme tarvitse uusia lakeja ohjaamaan työntekijöiden käyttäytymistä sosiaalisessa mediassa. Se, mikä on ollut aiemmin kiellettyä, on edelleen kiellettyä, huomauttaa asianajaja ja työoikeusryhmän vetäjä **Anu Kaisko** asianajotoimisto Castrén & Snellmanilta.

Liike- ja ammattisalaisuudet ovat aina kuuluneet salassapitovelvollisuuteen, samoin terveydenhuoltoalalla potilasasiakirjat. Niistä ei saa hiiskua edes puhelimesta eikä missään nimessä kailottaa kännykkään julkisella paikalla.

Kaisko pitää nyrkkisääntönä periaatetta: kirjoita tai avaudu julkisesti vain sellaisista asioista, joista voisit puhua kasvokkain esimiehesi kanssa.

– Vaikka henkilökohtaisiin mielipiteisiin on oikeus, niiden esittäminen voi olla ongelmallista, jos ne vahingoittavat työnantajaa tai työyhteisöä. Se voi johtaa esimerkiksi varoitukseen tai työsuhteen päättämiseen.

Lojaalina vapaallakin

Vaikka laki antaa raamit työntekijöille, ovat yksityiskohtaiset ohjeet silti tarpeen. Työntekijöiden on todettu kaipaavan selkeitä pelisääntöjä siihen, miten netissä toimitaan vapaa-aikana.

– Jo työsopimuksessa tulisi mainita asiat, joista pitää vaieta. Lisäksi organisaation kannattaa laatia ohjeistus sosiaalista mediaa varten. Jos se puuttuu, vastuu siirtyy työntekijälle, joka ei välttämättä tule ajatelleeksi, miten

netissä pitää toimia, toteaa toimitusjohtaja **Tarja Jussila** viestintätoimisto Hill and Knowltonista.

– Työpaikalla olisi lisäksi hyvä keskustella avoimesti siitä, mistä netissä saa puhua ja mistä ei, Jussila lisää.

Anu Kaisko on samaa mieltä. Työntekijän voi olla vaikea mieltää, että lojaliteettivelvoite ulottuu myös vapaa-aikaan ja voi siten rajoittaa sananvapautta.

– Netti ei unohda. Viestistä jää sinne jälki, joka voi myöhemmin toimia todisteena kirjoittajaa vastaan. Se on ero entiseen maailmaan, jossa kirjeen saattoi repiä tai sanotun perua, koska puheille ei ollut esimerkiksi oikeusprosessissa todisteellista näyttöä, Kaisko sanoo.

Yksityisyyden suoja koskeva lainsäädäntö määrittelee ja rajaa työnantajan mahdollisuuksia valvoa työntekijöiden toimintaa ja sitä, mitä netissä on kirjoitettu. Tieto vahingollisesta viestistä kantautuukin työnantajan korviin usein kollegan toimittamana kopiona.

– Varoituksen antaminen tai työsuhteen päättämisperusteen olemassaolo tulee arvioida kokonaisuutena. Työsuhde voidaan päättää irtisanomalla tai purkamalla. Joskus työntekijä irtisanoutuu tehtävästään oma-aloitteisesti, Kaisko kertoo.

Vahinkoa arvioidaan

Kokonaisarvion tarkastelussa on olennaista myös aiheutetun vahingon vaara. Juridisesti voi olla yhtä raskauttavaa kertoa työnantajaa vahingoittava viesti niin yhdelle kuin sadalle henkilölle.

Jos työntekijä kohdistaa valheellisen, vahingoittavan tai halventavan viestinsä yksittäiseen ihmiseen, voidaan tekoa arvioida myös rikoslain kunnianloukkauspykälän valossa.

– Työntekijä on voinut kirjoitella perjantai-iltana viinilasin ääressä omasta mielestään harmittavista pikkuasioista. Työnantaja voi kuitenkin katsoa, että

lähetä-painikkeen käyttäminen osoittaa harkittua tahtotilaa, joka on eri asia kuin kiukuspäissä lausuttu mielipide, Anu Kaisko muistuttaa.

Hän neuvoo suhtautumaan lojaliteettivelvoitteeseen entistäkin vakavammin, kun kyse on nettikirjoittelusta. Vaikka työntekijä lähettäisi mielipiteensä esimerkiksi Facebookissa yksityisenä viestinä, hän ei voi koskaan olla täysin varma, jakaako vastaanottaja viestin eteenpäin ja kenen käsiin se lopulta joutuu.

Monilta organisaatioilta puuttuu lisäksi strategia siitä, miten sosiaalisessa mediassa toimitaan yrityksen nimissä työaikana.

– Yrityksessä tulisi tehdä selväksi, kuka sen nimissä saa osallistua nettikeskusteluun sekä milloin ja mihin asioihin otetaan kantaa, Tarja Jussila sanoo.

Useissa yrityksissä ollaan vasta alkutaipaleella strategian rakentamisessa kriisitilanteita varten. Organisaation pitäisi olla valmiina ”sotaan”, kun keskustelu sen ympärillä roihahtaa.

Henkilöstö mukaan

Tarja Jussila ja Anu Kaisko toivovat, että yritykset ottaisivat henkilöstön mukaan pelisääntöjen laatimiseen. Se voi tapahtua esimerkiksi yt-menettelyn kautta.

– Organisaatiossa tarvitaan isoja korvia. Ylhäältä alas tulevat määräykset eivät tunnu viisaalta ratkaisulta. Toimivimmat ohjeet saadaan, kun niiden tekoon osallistuvat sosiaalista mediaa tuntevat työntekijät, Jussila vinkkaa.

Jos johto edustaa sukupolvea, joka ei enää jaksa perehtyä netin tuomiin haasteisiin, pitäisi sen kuitenkin nimetä henkilö, joka ottaa vastuulleen linjausten tekemisen.

– Luontevimmin tämä rooli lankeaa viestintäosastolle tai henkilöstöhallinnolle. Ilman pelisääntöjä organisaatio on isossa riskissä ajautua ongelmiin. Sosiaalisen median ohjeistus on kuin vakuutus, Jussila muistuttaa.

Kuuma linja ja itkumuuri

Missä sitten voi tuulettaa tunteitaan, jos oma työpaikka ottaa pattiin?

– Harmittavat asiat on viisainta käsitellä organisaation sisällä, mieluiten puhumalla esimiehen tai työtoverin kanssa. Yhtiö voisi myös luoda sisäisen viestinnän kanavia, joissa työntekijät pääsevät purkamaan paineita. Minusta on juridisesti ja viestinnällisesti arveluttavaa, jos epäkohtia joutuu puimaan talon ulkopuolella, Tarja Jussila sanoo.

Hänen yhtiössään toimii *Hotline*, jossa työntekijät saavat tuulettaa nimettömästi. Kuuma linja vähentää tarvetta pahan puhumiseen työajan ulkopuolella.

Hankalissa epäkohdissa henkilöstöhallinnon ja viestinnän pitäisi tehdä tiivistä yhteistyötä, jottei yhdelläkään työntekijällä ole tarvetta vahingoittaviin paljastuksiin. Jussilan mukaan työpaikan avoin ja keskusteleva kulttuuri antaa hyvän suojan ylilyöntejä vastaan.

– Liian tiukoiksi ohjeistuksia ei saa tehdä, koska se johtaa pelon ilmapiiriin. Jos kukaan ei enää uskalla ilmaista itseään missään, on menty liian pitkälle, Jussila katsoo.

Hänestä on luonnollista, että ihminen jakaa työelämän paineita oman lähipiirinsä kanssa, kunhan ei lähde levittelemään juridisesti arkaluonteisia asioita. Ystävät ja puoliso voivat toimia positiivisena itkumuurina. Keskustelemalla monet ongelmat ratkeavat itsekseen.

NETISSÄ SANOTTUA

■ Firma X on mielisairain kaikista paikoista, missä olen ollut. Johtoportaan alimpaan työntekijään saakka jokaisella on jotain vikaa päässään. Aivan hullu paikka, mutta siellä on kiva olla, kun voi tehdä mitä tahansa! Kunhan tulee töihin välillä 6–22, niin kaikki menee hyvin. Ei varmaan tarvitse olla edes

selvin päin! Se on niin epähygieeninenkin, että sieltä saattaisi löytyä jotain uusia tauteja ja alkueläimiäkin. :)

Seinähullu

■ Esimiehiä kiinnostavat omat urat ja valtapelit enemmän kuin se, että hommat luistavat. Jos epäkohtiin puuttuu, työntekijöitä nöyryytetään. Tehtäviin perehdyttäminen ontuu eikä työn jälki kiinnosta. Tilastot ovat tärkeämpiä.

Don huonot

■ Orjala Oy:ssä ei pidetä kiinni sovituista asioista, safkiksia ei saa pitää, ylitöistä ei makseta. Joudut itse maksamaan firmalle kuuluvia kuluja.

Pois päässyt

■ Työilmapiiri ei ole kannustava, eikä kiitosta heru. Koskaan et ole riittävä tai tarpeeksi hyvä. Ihmisen pitäisi olla lähes kone. Eteenpäin päässee, jos osaa olla oikeille tahoille mielin kielin.

Se suurin

■ Sitten työntekijöiden kohtelu – ihan järkyttävää! Vaikka on usean vuoden ajan ollut luotettava työntekijä, niin silti saa kuunnella vittuilua ja juonimista. Kiitosta ei ikinä kuulu! Jos uskaltaa olla sairauslomalla, niin siitähän vasta riemu syntyy. On luvassa mykkäkoulua ja selän takana paskan puhumista. Ilmeisesti pitäisi mennä töihin 40 asteen kuumeessakin. En kyllä suosittelen kenellekään kyseistä työpaikkaa.

Kokemusta löytyy

■ Välttää tätä paskapuljua. Huijaavat aivan kaikessa alkaen ylityökorvauksista ja päättyen sunnuntailisien toistuvaan maksamatta jättämiseen.

Mulle riitti

■ Erittäin sisäänpäin lämpiävää porukkaa, ***** tavaraa ja ollaan mukamas niin bisneksen huipulla, vaikka tosiasiaassa tehtaassa pesii oikein mukavasti jauhotoukkia ja koiperhosia.

Julumaölkkyy

PELISÄÄNNÖT NETTIIN

- Kunnioita työtovereitasi ja työnantajaasi.
- Muista, että työsopimuslaki ja lojaliteettivelvoite pätevät myös vapaa-ajallasi.
- Jos sinua harmittaa, nuku yön yli ja ota asia puheeksi työyhteisössä.
- Jos harmitus jatkuu, lähde lenkille mieluummin kuin kirjoitat kielteisiä kommentteja nettiin.
- Keskustele luotettavan lähipiirin kanssa, mutta älä puhu asioista, jotka kuuluvat salassapitovelvoitteen piiriin.
- Kirjoita vain sellaista, minkä voisit sanoa kasvokkain toiselle.
- Kanna vastuu kommentteistasi.
- Muista, että kirjoituksestasi jää pitkä jälki.
- Ota huomioon, että kirjoituksesi voi päätyä työnantajasi käsiin.
- Jos epäkohdat eivät muutu, vaihda työpaikkaa.

Liite 3

Ammattiliiton haastattelukysymykset

1. Kuinka usein teille tulee kyselyjä salassapitovelvollisuuteen liittyen?
2. Tehdäänkö mielestä nykyään paljon salassapitosopimuksia ja tuleeko teille tietoon millaisia?
3. Tänä vuonna on esimerkiksi ollut lehtijuttuja jossa työntekijä on saanut varoituksen haukuttuaan esimiestään Facebookissa. Onko teillä tullu tällaisia tapauksia tietoon, missä pohditaan mitä saa sosiaalisessa mediassa julkaista ja mitä ei?
4. Millaisia ongelmia kaupan alalla usemmiten kohdataan?

Kysely kaupan alan ammattilaisille

Liite 3

1. Mitä mielestäsi merkitsee liike – ja ammattisalaisuus kaupan alalla?
2. Mitä mielestäsi saa kertoa työpäivästään tai asiakastilanteista puolisolalle/ystävälleen?
3. Millaisia sosiaalisia medioita käytät vapaa-ajallasi?

