

## LAUSUNTO 25.9.2019

Työ- ja elinkeinoministeriö  
Kilpailukieltotyöryhmän muistio  
Dno 1651/00.04.01/2018  
sähköpostitse kirjaamo@tem.fi

Akavan Erityisalat kiittää mahdollisuudesta lausua työ- ja elinkeinoministeriön asettaman työryhmän raportista, jossa on yritetty selvittää kilpailukieltosopimusten ja kilpailevan toiminnan kiellon muutostarpeita. Akavan Erityisalat ilmaisee tukensa Akavan ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN:n asiassa antamalle lausunnolle ja yhtyy siinä esitettyyn niin ongelman kuvauksen, ongelmien ratkaisun kuin työryhmämuistiota koskevien huomioidenkin osalta. Lisäksi haluamme käyttää saamamme mahdollisuuden tuodaksemme esille ongelman sellaisena kuin se jäsenkunnassamme esiintyy ja painottaaksemme seikkoja ja ratkaisuja, joita toivomme työ- ja elinkeinoministeriön huomioivan kilpailunrajoituksia koskevia ongelmia ratkottaessa.

### **KILPAILUKIELTOSOPIMUS TYÖSOPIMUSLAIN 3 LUKU 5 PYKÄLÄ**

Akavan Erityisalat on monialainen ammattiliitto, johon kuuluu 22 itsenäistä jäsenyhdistystä. Jäsenemme, joita on noin 27.000, työskentelevät kulttuurin ja hallinnon sekä viestinnän ja hyvinvoinnin aloilla asiantuntija- ja lähijohtajatehtävissä. Jäsenkunnastamme yrityksissä työskentelee noin 42%.

Huolimatta jäsentemme sijoittumisesta tehtäviin ja toimialoille joilla kilpailukieltotojen käytölle on erittäin harvoin TSL 3:5 §:ssä todettuja perusteita, ja jäsenkuntamme korostuneesta määrä- ja osa-aikaisuusien osuudesta, saamme joka viikko useita nimenomaan työsuhteen päättämisen jälkeiseen aikaan sijoittuvia kilpailukieltosopimuksia koskevia tiedusteluja, lisäksi kilpailukieltosopimukset tulevat hyvin usein esille esimerkiksi työsopimusluonnoskonsultaatioiden yhteydessä. Valitettavasti, sen lisäksi että kilpailukieltotoja koskevien yhteydenottojen lukumäärä on suhteettoman suuri suhteessa yrityssektorin jäsenmääräämme ja edellä

mainittuihin tekijöihin, yhteydenottojen määrä on myös jatkuvasti kasvussa.

Jäsentemme kilpailukieltosopimusten säännönmukaisia piirteitä ovat:

- kesto kuusi kuukautta työsuhteen päättymisestä;
- kuuden kuukauden palkkaa vastaava sopimussakko;
- ei korvausta sitomisesta (eikä todellisuudessa koskaan huomiotu palkassa);
- määritelty laajasti, esimerkiksi kattamaan työnantajatahona koko konsernin ja joskus jopa sen asiakkaat;
- ei perusteltu, eikä erityisen painavan syyn olemassaoloa selitetty (tai ilmeisesti edes harkittu);
- työsopimuksen osana, työsopimuksen laatimisen yhteydessä työnantaja-aloitteisesti korostamatta ja keskustelematta, ja vain harvoin siten että työnantaja on siitä tai sen sisällöstä valmis neuvottelemaan. Työsopimuksen neuvottelutilanne on valitettavan harvoin aidosti tasapuolinen.
- Lähes poikkeuksetta samoissa sopimuksissa on myös ikuinen laajasti määritelty salassapito sopimussakolla ja vahingonkorvauksella, ja yhä useammin myös houkuttelu- ja rekrytointikielto.

Näin hyvin usein, vaikka kyseessä olisi osa-aikainen ja / tai määräaikainen työsuhde, jotka ovat jäsenkunnassamme huomattavan yleisiä.

Kilpailukieltosopimukset johtavat lukuisiin epäkohtiin. Esimerkiksi ne sitovat työntekijöitä sitouttamisen sijaan. Sitomisen sijaan sitouttaminen panostamalla ura- ja palkkakehitykseen sekä muun muassa työyhteisön hyvinvointiin olisi nähdäksemme niin työntekijän ja yhteiskunnan kuin pitkällä tähtäimellä työnantajankin etu. Kilpailukielloilla sitominen on työmarkkinoiden toimivuutta voimakkaasti vaikeuttava tekijä ja eritoten työntekijän seuraavan ura-askeleen ottamisen usein käytännössä mahdottomaksi tekevä seikka, jota voidaan havainnollistaa kuvaamalla tavanomainen kilpailukieltoa koskeva kontakti Akavan Erityisalojen lakimiehille:

- työntekijä haluaisi ottaa seuraavan askeleen urallaan, joskus silloisen työpaikan ongelmien takia, joskus saadakseen uusia haasteita tai esimerkiksi elämäntilanteen muutoksen johdosta;
- hänellä on työsopimuksessa kilpailukieltosopimus (6 kuukautta työsuhteen päättymisestä, 6 kuukauden palkkaa vastaavalla sakolla);
- sen sanamuodot kattavat, etenkin Akavan Erityisalojen edustamilla suppeilla toimialoilla, uuden potentiaalisen työpaikan;
- arvioimme sopimuksen suurella todennäköisyydellä lainvastaiseksi / kohtuuttomaksi / mitättömäksi / ko. tilanteeseen soveltumattomaksi, mutta täyden riskit poistavan varmuuden saisi vain tuomioistuinprosessin kautta;
- tuomioistuimeen ei ole mahdollista lähteä työsuhteen kestäessä, sillä uusi työpaikka ei odota (lisäksi muun muassa prosessiriski);

- on myös epätodennäköistä, että työnantaja nimenomaisesti vapauttaisi kilpailukiellosta tai muuten hyväksyisi siirtymisen asiasta argumentoinnin jälkeen, saati riittävän nopeasti, jotta uusi työpaikka odottaisi, sillä työnantajalla ei ole siihen intressiä ja työnantajan kynnys myöntää vaatimansa kilpailukiellon laittomuus on korkea, samoin kynnys luopua työsopimukseen vaatimastaan työntekijän ilmaisesta sitomiskeinosta;
- lisäksi työnantajan kanssa keskustelu työsuhteen kestäessä on käytännössä erittäin vaikeaa, sillä työnantajan jättäessä vapauttamatta kilpailukiellosta kirjallisesti, työntekijän asema ja tilanne työnantajan palvelukseen jäädessä olisi entistäkin vaikeampi hänen ilmaistuaan halunsa siirtyä toisaalle ja hänen argumentoitua kilpailukiellon laittomuudesta.
- Selvää on, että irtisanoutuminen ja kilpailukiellon ajan työttömänä odottaminen ei ole vaihtoehto. Uudet työpaikat eivät odota irtisanomisaikaa ja kilpailukiellon sidonnaisuusaikaa, työttömyys-turvaan tulisi kolmen kuukauden karenssi (ja mahdollisesti - laittomankin - kilpailukiellon aiheuttaman kieltäytymisen lisäsanktiot), takeita uuden omaa osaamista ja koulutusta vastaavan työpaikan löytymisestä pian sidonnaisuusajan päätyttyä ei ole, eikä myöskään varmuudella laajasti muotoillun kilpailukiellon ulkopuolelle jäävän eri alan tilapäistyön löytymisestä.
- Näin ollen työntekijän vaihtoehdoksi jää käytännössä vain ottaa riski ja siirtyä, tai jäädä pakotettuna nykyiseen työpaikkaansa. Etenkin huomioiden uusiin työsuhteisiin muutenkin liittyvät riskit ja erittäin suuren sopimussakon pelko, kynnys siirtyä on korkea.

Kuten tästäkin on nähtävissä ja pääteltävissä, ongelma on jo syntynyt kun sopimus on allekirjoitettu, pelotevaikutus voi johtaa seuraavan uraskaaleen tai ongelmallisesta työpaikasta siirtymisen harkitsematta jättämiseen, ja laittonkin kilpailukiello muodostuu käytännössä sitovaksi.

Kilpailukieltosopimukset ovat jäsenkunnallemme todellinen ongelma, minkä lisäksi jäsenkuntamme on – kilpailukiellojen luontevasta ydinalueesta kaukana olevana – erityisen hyvä esimerkki siitä, miten kilpailukieltosopimuksia käytetään käytännössä vakioehtoina, täysin niiden asiallisuuden ja erityisen painavan syyn olemassaoloa harkitsematta.

Katsomme, että ongelma on merkittävä, se on ratkaistava, ja se on ratkaistavissa vain kahdella tavalla: joko kilpailukieltosopimusten täyskielolla, tai velvoittamalla työnantaja suorittamaan aina ja kaikissa tilanteissa täyttä palkkaa koko sidonnaisuusajalta.

Koska täyskiello, jo ennen lain voimaantuloa laaditut sopimuksetkin kattavana, ei edellytä muita kilpailunrajoituslainsäädännön korjaustoimenpiteitä, keskitymme alla täyden korvauksen vaihtoehtoon.

Todettakoon vielä, että emme katso sellaista korvausjärjestelmää riittäväksi, jossa työnantaja voi työsuhteen myöhemmässä vaiheessa, usein

työntekijän pyynnöstä, päättää luopuuko se kilpailukiellosta korvausvelvollisuudenkin välttämällä vai pitääkö siitä kiinni. Näin, koska työntekijän joutuessa jäämään yritykseen työnantajan pitäessä kilpailukiellostaan kiinni (usein uusi työnantaja ei odota), työntekijälle ja hänen urakehitykselleen olisi aiheutunut haittaa hänen tiedusteltuaan työnantajalta työsuhteen kestäessä onko hänen mahdollista siirtyä toisaalle, paikkaan jonka työnantajan edellyttämä kilpailukieltosopimus sanamuotojensa mukaan kattaa. Näin myös, koska tällaisessa järjestelmässä olisi vaarana, että työnantaja ei edelleenkään harkitsisi kilpailukiellon edellytyksiä sellaisen laatimista vaatiessaan, vaan nyt jopa korostetusti saattaisi käyttää sitä vakioehtona ja miettiä edellytyksiä ja kustannuksia tarvittaessa aikanaan.

Sidonnaisuusajan täysi korvausvelvollisuuskaan ei poistaisi kaikkia ongelmatilanteita, haasteita uralla siirtymiselle tai lainvastaisia kilpailukieltosopimuksia, mutta se, ja käytännössä vain se, pakottaisi työnantajan harkitsemaan kilpailukiellon tarkoituksenmukaisuutta ja erityisen painavan syyn olemassaoloa jo ennen kuin työntekijältä vaaditaan ehtoon sitoutumista, kuten lainsäätäjät on alunperinkin tarkoittanut. Se on myös ainoa keino korjata sitä epätasapainoa työsopimussuhteen osapuolten välillä, joka syntyy työnantajan voidessa rajoittaa työntekijän perustelluista oikeuksista harjoittaa ammattiaan, tuottaen samalla työnantajalle taloudellista lisäarvoa, ilman kustannuksia, sanktioita ja kilpailukiellon laillisuudesta riippumatta. Tämä ratkaisukeino ei myöskään edellytä esimerkiksi valvovien viranomaisten resurssien lisäämistä, eikä luonnollisesti myöskään estä kilpailukieltosopimusten käyttöä niissä tilanteissa, joissa työnantaja arvioi sen perustelluksi, sillä niissä tilanteissa työnantaja arvioinee sopimuksen itselleen edulliseksi korvauksesta huolimatta.

Lisäksi tulisi korjata ja täsmentää suoraan lakitekstiin kyseisen normin keskeisimmät puutteet, kuten:

- laittoman kilpailukieltosopimuksen sanktiointi;
- erityisen painavan syyn yksilöintivaatimus ja liike- ja ammatillisuuskelpaamattomuus sellaiseksi jos myös salassapitosopimus;
- sopimussakkojen kieltäminen;
- määräaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden erityisaseman huomiointi, ensisijaisesti kilpailukiello heidän osalta kieltäen ja toissijaisesti määräaikaisuuden ja osa-aikaisuuden huomiointi suoraan sidonnaisuuden enimmäiskestoja rajoittavina tekijöinä: osa-aikaisilla skaalaten enimmäiskestoja heidän prosentuaalisen työaikansa suhteessa, määräaikaisten enintään 25 % työsopimuksen kestoista ja kuitenkin enintään 6 kk;
- irtisanomisajan ja kilpailukiellon yhteiskeston huomioiminen, ja yhteiskeston rajoittaminen suhteessa työsuhteen kestoan;
- kilpailukiellon raukeaminen koeaikapurkuun;
- sekä työnantajan, kilpailijan ja kilpailun määrittely edellyttäen varsinaisten käytännön työnantajaorganisaatioiden suoraa keskinäistä kilpailua, myös maantieteellinen toiminta-alue huomioi-

den, ja myös työntekijän työtehtävien olevan kilpailun kannalta suoraan relevantteja molemmissa organisaatioissa.

Nämä täsmennykset ovat välttämättömiä laadukkaan lainsäädännön tavoitteen saavuttamiseksi ja tiettyjen epäkohtien korjaamiseksi sekä laittomien kilpailukiellojen aiheuttamien haittojen vähentämiseksi, mutta mikään niistä tai edes ne kaikki yhdessä eivät korjaisi kilpailukiellojen käytön ongelman ydintä: niiden käyttöä vakioehtoluonteisesti laista piittaamatta tai harkitsematta erityisen painavan syyn olemassaoloa, hyvin usein tehtävissä ja tilanteissa joihin kilpailukieltoja ei ole tarkoitettu. Tämän keskeisen ongelman voi korjata käytännössä ainoastaan täydellä korvausvelvollisuudella tai täyskiellolla.

Katsomme myös välttämättömäksi, että täysi korvausvelvollisuus saateen voimaan jo laaditut kilpailukieltosopimuksetkin kattaen, kuitenkin mahdollistaen tässä yhteydessä ennen lain voimaantuloa laadituista sopimuksista luopumisen lyhyen määräajan puitteissa. Tämä on kriittistä, sillä vakioehtona vaadittuja, laittomia ja jo työntekijöille haittaa aiheuttaneita kilpailukieltosopimuksia on huomattava massa, ja ne ovat pitkäkestoinen ongelma heti paperille päätymisestään lukien.

### **KILPAILEVAN TOIMINNAN KIELTO TYÖSOPIMUSLAIN 3 LUKU 3 PYKÄLÄ**

Kilpailevan toiminnan kiellon osalta viittaamme kokonaisuudessaan Akavan ja YTN:n lausuntoon. Ongelma on erityisesti Akavan Erityisalojen jäsenkentässä todellinen ja huomattava muun muassa osaaikaisuuksien sekä pienien ja erikoistuneiden ammattialojen johdosta. Oma haastava erityistilanteensa on niillä edustamillamme ammattiryhmillä, joiden koko maassa tarjolla olevista työtehtävistä huomattavan suuri osa tulee Kelan kilpailutusten kautta. Näissä ryhmissä kilpailutusjärjestelmä jo itsessään muodostaa haasteita työntekijöiden siirtymiselle, ja erityisesti kilpailevan toiminnan valmistelun kiello antaa työnantajille mahdollisuuden pyrkiä estämään – nähdäksemme usein lain vastaisesti, muun muassa työntekijöiden perustuslailliset oikeudet ja ko. aloilla valitseva Kelan monopoliasema huomioitaessa – uusien yritysten perustamisen siten että ne voisivat osallistua kilpailutukseen ja työntekijät irtisanoutua sekä siirtyä sen toimintaan tai palvelukseen vasta kilpailutuksen tulosten selvittyä.

### **ITSENSÄTYÖLLISTÄJÄT**

Lainsäädäntöä nykypäivään tuotaessa on erittäin tärkeää huomioida myös työelämän monimuotoistuminen ja sirpaloituminen, erityisesti itsensäytyöllistäjien asema. Myös Akavan Erityisalojen jäsenenä on itsensäytyöllistäjiä, joiden asema on todellisuudessa työnantajasta riippuvainen ja alisteinen. On välttämätöntä, että ratkaistaessa kilpailunrajoituksen ongelmat, ne ratkaistaan myös tämän kasvavan ja kansantaloudellekin alati tärkeämmän ja tärkeämmän joukon osalta.

Akavan Erityisalojen puolesta



Helena Lamponen  
edunvalvontayksikön päällikkö



Juho-Heikki Leppänen  
lakimies