

26.9.2019

Työ- ja elinkeinoministeriö
kirjaamo@tem.fi

Lausuntopyyntö 14.8.2019
TEM/1651/00.04.01/2019
TEM068:00/2018

Lausunto kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän muistiosta

Työ- ja elinkeinoministeriö on pyytänyt lausuntoa työsopimuslain kilpailukieltosopimuksia ja kilpailevan toiminnan kieltä koskevia säännöksiä selvittäneen työryhmän muistiosta. Suomen Yrittäjät oli edustettuna työryhmässä ja esittää lausuntonaan seuraavaa.

Suomen Yrittäjät pitää työryhmän muistiota laadukkaana ja kattavana. Siinä kuvataan asianmukaisesti sääntelyn nykytila ja kartoitetaan mahdollisia sääntelyvaikutuksia ja esitetään niistä alustavia vaikutusarvioita. Työryhmän muistio muodostaakin hyvän pohjan jatkovalmistelulle.

Työryhmä on arvioinut työsopimuslain säännöksiä, jotka kieltävät työntekijää tekemästä työnantajansa kanssa kilpailevaa työtä omaan tai toisen lukuun. Työsuhteen aikana kilpaileva toiminta on kielletty suoraan lain nojalla (kilpailevan toiminnan kieltä, työsopimuslain 3 luvun 3 §). Työsuhteen jälkeen kilpaileva toiminta on sallittu, elleivät työnantaja ja työntekijä ole tehneet kilpailukieltosopimusta, jonka edellytyksistä on laissa säädetty (työsopimuslain 3 luvun 5 §).

Vaikka säännökset muodostavat käsitteellisesti kokonaisuuden, niitä on tarkasteltava erillään. Työsuhteen aikainen kilpaileva toiminta kytkeytyy työsuhteen yleiseen molemminpuoliseen lojaliteettivelvollisuuteen. Työsuhteen jälkeinen kilpailukieltä ei puolestaan lähtökohtaisesti ole mahdollinen, koska perustuslaissa turvattu oikeus työhön ja elinkeinovapaus turvaa jokaiselle oikeuden hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Työsuhteen jälkeistä aikaa koskeva kilpailukieltosopimus on kuitenkin mahdollinen, jos lain mukainen erityisen painava syy on olemassa, ja myös eduskunnan perustuslakivaliokunta on pitänyt nykyistä sääntelyä perustuslain kannalta hyväksyttävänä (PeVL 41/2000 vp).

Kilpailevan toiminnan kieltä

Työsuhteen aikaisen kilpailevan toiminnan kieltä koskeva sääntely ei Suomen Yrittäjien käsityksen mukaan ole aiheuttanut tulkinta- tai

soveltamisongelmia käytännössä. Työsopimuslain 3 luvun 3 §:n säännös on selvä ja siitä on myös verrattain kattavasti oikeuskäytäntöä. Rajanveto kielletyn ja sallitun toiminnan välillä on useimmiten yksinkertaista.

Säännös ei ole aiheuttanut käytännössä myöskään rekrytointiongelmia tai merkittävässä määrin tilanteita, joissa työnantajan on täytynyt perustellusti kieltää työntekijältä rinnakkaisen työn tekeminen. On huomattava, että työsopimuslain nykyisen sanamuodon mukaan kiellettyä kilpailevaa toimintaa on vain sellainen toiminta, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema *ilmeisesti vahingoittaa* hänen työnantajaansa työsuhteissa noudatettavan *hyvän tavan* vastaisena kilpailutekona.

Ollakseen kiellettyä, työntekijän toiminnan on siis täytettävä kaksi kriteeriä; sen on ilmeisesti vahingoitettava työnantajaa ja toiseksi sen on oltava myös työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaista. Käytännössä kielletyn kilpailevan toiminnan edellytys on korkea, sillä useimmiten työntekijän tekemä sivutyö jättää täyttämättä molemmat kriteerit.

Kilpailevan toiminnan kieltöä koskevan sääntelyn on väitetty estävän muun työn vastaanottamisen ja sitä on pidetty ongelmallisena erityisesti osa-aikaisilla työntekijöillä. Kuitenkin juuri sellaisissa suorittavan työn tehtävissä, joissa osa-aikatyö on tyypillistä, kilpailevan toiminnan kieltö ei juridisesti eikä myöskään käytännössä muodosta yleensä estettä tehdä saman alan sivutyötä.

On myös syytä muistaa, että kuten kaikkien lainsäädäntöön, myös työsopimuslain ilmaisuihin liittyy tiettyä abstraktisuutta. Lainsäädännössä ei ole mahdollista tyhjentävästi ilmaista, milloin tietty toiminta on kiellettyä ja milloin sallittua.

Työsuhteen aikaista kilpailevaa koskee myös EU:n ns. työehtodirektiivin (2019/1152) 9 artikla. Vaikka työryhmän tehtävänä ei ollut valmistella työehtodirektiivin täytäntöönpanoa, on kuitenkin jatkovalmistelua varten syytä todeta, ettei työsopimuslain 3 luvun 3 § ole ristiriidassa direktiivin kanssa. Direktiivin erilaisesta sanamuodosta huolimatta 9 artiklan sisältönä on työsopimuslakia vastaavasti se lähtökohta, että sivutyö on sallittua. Se voi olla kiellettyä vain, jos kyse on esimerkiksi eturistiriidasta, jonka juuri suora kilpaileva toiminta helposti aiheuttaa. Tällöin luonnollisesti myös työsopimuslain kriteeristön ilmeinen vahingoittaminen ja hyvän tavan vastaisuus ovat käsillä.

Kilpailukieltosopimukset

Suomen Yrittäjät pitää keskustelua kilpailukieltosopimuksia koskevasta sääntelystä tärkeänä. Työryhmän toimeksiannon taustalla oli Jukka Ahtelan työ- ja elinkeinoministeriölle tekemä selvitys kilpailukielto- ja salassapitosopimusten käytöstä. Selvityksen perusteella kilpailukieltosopimuksia käytetään laajasti, mutta käytössä on toimialakohtaisia eroja. Kilpailukieltosopimukset kohdistuvat ennen kaikkea koulutettuihin asiantuntija- ja muihin erityistä ammattitaitoa vaativiin tehtäviin. Koko työvoimaa kattavaa tutkimusta kilpailukieltosopimusten käytöstä ei ole.

Kilpailukieltosopimusten käytön ongelmana on työryhmän saaman selvityksen mukaan sopimusten laaja käyttö ja se, että usein sopimuksia käytetään ilman lain mukaista erityisen painavan syyn perustetta. On kuitenkin huomattava, että kilpailukieltosopimus on tällöin mitätön. Työryhmässä esitellyistä kilpailukieltosopimusesimerkeistä suurin osa oli selvästi lainvastaisia ja siten mitättömiä.

Käytännön ongelmana ei siten ole lain nykyinen sisältö, jonka mukaan kilpailukieltosopimuksen tekeminen on mahdollista vain poikkeustilanteissa ja edellytykset ovat tiukat. Ongelma on ennemminkin se, ettei erityisen painavan syyn olemassaoloa usein arvioida ja sopimus saatetaan tehdä ikään kuin varmuuden vuoksi. Lisäksi ongelmaa aiheuttaa se, että työryhmässä esitetyn selvityksen perusteella jopa selvästi lainvastaisten kilpailukieltosopimusten kohdalla työntekijät usein pitävät kilpailukieltosopimuksia sitovina. Onkin huolestuttavaa, etteivät työntekijät vaikuta olevan tietoisia oikeuksistaan. Siksi on syytä lisätä neuvontaa ja oikean tiedon antamista. Tiedon puute ei kuitenkaan ole peruste muuttaa lainsäädäntöä.

Kilpailukieltosopimusten ongelmia ei toisaalta pidä liioitella. On huomattava, etteivät kilpailukieltosopimukset yleensä estä työpaikan vaihtamista tai uusien työpaikkojen syntyä. Rekrytoivan työnantajan näkökulmasta työntekijäkandidaatin kilpailukieltosopimus edellisen työnantajan kanssa voi estää rekrytoinnin, mutta koska työpaikka syntyy aina tarpeesta, työpaikka täytetään jollakin toisella henkilöllä. Tilanne on kuitenkin usein myös se, että työntekijä ja rekrytoiva työnantaja toteavat, ettei kilpailukieltosopimuksella ole perusteita ja uusi työsopimus tehdään kilpailukieltosopimuksesta huolimatta.

On myös muistettava, ettei kilpailukieltosopimus estä muuta kuin työnantajan kanssa kilpailevan toiminnan. Jos uusi työpaikka ei ole edellisen työnantajan kanssa kilpaileva yritys tai työntekijän työtehtävät eivät käsitä kilpailevaa toimintaa, kilpailukieltosopimus ei sido.

Huomioita työryhmän muistiossa esitetyistä vaihtoehdoista

Työryhmän muistossa on esitetty lukuisia vaihtoehtoja kilpailukieltosopimuksia koskevan sääntelyn kehittämiseksi. Lähtökohtana tulisi olla se, ettei kilpailukieltosopimuksia asianmukaisesti käyttävien työnantajien kustannuksia lisätä. Silloin, kun työnantajalla on lain mukainen erityisen painava syy kilpailukieltosopimuksen perusteeksi, mahdollisuuksia sen tekemiseen ei pidä rajoittaa.

Ensisijaisia keinoja kilpailukieltosopimusten ongelmallisiin käytäntöihin puuttumiseksi tulisi olla tiedottaminen ja valvonnan kehittäminen. Jo yksin sillä, että työsuojeluviranomainen valvovana viranomaisena saisi paremmin tietoa tehdyistä kilpailukieltosopimuksista ja voisi kohdentaa valvontaa niihin, olisi vaikutusta kilpailukieltosopimusten ongelmallisiin käytäntöihin ja työntekijöiden tietoisuuteen omista oikeuksistaan.

Muistiossa keskeisimpinä sääntelyvaihtoehtoina on kuitenkin pidetty kilpailukieltosopimuksen erityisen painavan syyn perusteltuvelvollisuutta, korvauksen maksamista myös enintään kuuden kuukauden pituisista kilpailukieltosopimuksista, korvauksettomien kilpailukieltosopimusten enimmäiskeston lyhentämistä, korvausta ilman erityisen painavaa syytä tehdystä kilpailukieltosopimuksesta sekä sopimussakon enimmäismäärän alentamista.

Näihin sääntelyvaihtoehtoihin liittyy eriasteisia ongelmia. Erityisesti korvauksen maksaminen myös enintään kuuden kuukauden kilpailukieltosopimuksista on ongelmallinen ja epätarkoituksenmukainen vaihtoehto. Työryhmän muistiossa ei ole pohdittu tarkemmin, millaiset tällaisen ”automaattikorvauksen” yksityiskohdat olisivat. Yleisimmin keskusteluissa on tarkoitettu mallia, jossa työnantaja olisi velvollinen maksamaan työntekijälle täyttä palkkaa vastaavan korvauksen kilpailukieltosopimuksen voimassaolon ajalta.

Työryhmän muistiossa on arvioitu tämän vaihtoehdon alustavia vaikutuksia. Vaikutusarvioinneissa olennaista on se, että velvollisuus maksaa korvausta ei poistaisi niitä haittoja, joita kilpailukieltosopimuksen on esitetty aiheuttavan työmarkkinoiden dynamiikalle ja työntekijän mahdollisuudelle vaihtaa työpaikkaa. Tämä johtuu siitä, että korvauksen maksamisen edellytyksenä olisi luonnollisesti kilpailukieltosopimuksen noudattaminen. Työntekijän irtisanoutuessa hän olisi korvauksen saadakseen velvollinen noudattamaan kilpailukieltosopimusta, joten korvauksesta huolimatta hän ei voisi tehdä kilpailevaa työtä.

Kun kilpailukieltosopimuksen edellytyksenä olisi edelleen erityisen painavan syyn vaatimus, liittyy korvauksen maksamiseen myös velvoiteoikeudellisia ongelmia. Ilman erityisen painavaa syytä tehty kilpailukieltosopimus on

lain nojalla mitätön. Jos työntekijä vaatisi korvauksen maksamista ja työnantaja sen maksaisi, olisi näitä toimia pidettävä osoituksena siitä, että osapuolet hyväksyvät kilpailukieltosopimuksen itseään sitovaksi. Näillä tahdonilmaisuilla ei kuitenkaan ole oikeudellista merkitystä, sillä työnantaja ja työntekijä eivät voi yhteisymmärryksessäkään poiketa pakottavasta lainsäädännöstä (työsopimuslain 3 luvun 5 § on pakottavaa oikeutta, josta ei voida sopimalla poiketa työntekijän vahingoksi). Kilpailukieltosopimus olisi silti mitätön, jos erityisen painavaa syytä ei ole. Tällöin korvauksen maksaminen tarkoittaisi velvoiteoikeudellisesti perusteetonta etua työntekijälle.

Huomattava on myös, että tämä vaihtoehto lisäisi merkittävästi niiden työnantajien kustannuksia, jotka käyttävät kilpailukieltosopimuksia asianmukaisesti. Automaattikorvaus ei siten olisi pääministeri Rinteen hallitusohjelman kirjauksen mukaisesti tasapainoinen sääntelyratkaisu. Kilpailukieltosopimusten määrä todennäköisesti vähentyisi, mutta korvausedellytys voisi estää sopimusten käytön silloin, kun lain mukaiset edellytykset ovat olemassa. Toisaalta työnantajalla olisi korvauksen maksamisella mahdollista "ostaa" lainvastainen sopimus. Oikeusjärjestyksessämme ei ole hyväksytty eikä tule hyväksyä tämänkaltaista mahdollisuutta.

Työryhmässä on esitetty myös kilpailukieltosopimusten kieltämistä kokonaan. Täyskielto on kuitenkin huono ratkaisu, sillä kilpailukieltosopimuksen käytölle voi olla aito tarve. Työryhmässä ei ole tuotu esille sellaisia seikkoja, jotka puoltaisivat kilpailukieltosopimusten täyskieltoa. Kilpailukieltosopimusten tarve liittyy erityisesti yrityksen ns. avaintyöntekijöihin. Edellytyksenä on erityisen painavan syyn olemassaolo, joka voi liittyä erityisesti liikesalaisuuksien suojaamiseen, yrityksen investointien suojaamiseen tai asiakkaiden säilyttämiseen.

Lopuksi

Erityisen painavan syyn vaatimuksen tarkoituksena on varmistaa, ettei kilpailukieltosopimuksia käytetä säännönmukaisesti, vaan kilpailukieltosopimuksen käyttö tulee kysymykseen vain erityistilanteissa. Kilpailukieltosopimus on oikein käytettynä tärkeä väline eikä sitä voida korvata sopimalla vain salassapidosta silloin, kun lain mukainen erityisen painavan syyn vaatimus täyttyy.

Kilpailukieltosopimuksen solmimisen edellytyksiä on vaikea korottaa juridisin keinoin, sillä lain erityisen painavan syyn vaatimus rajoittaa jo nyt varsin laajasti kilpailukieltosopimusten laadintaa. Työryhmässä käsiteltävä ongelma kilpistyy siihen, ettei lainvastaisia tilanteita käytännössä riitauteta, jolloin oikeussuojan tarpeesta huolimatta kilpailukieltosopimuksen

lainvastaisuutta ei käytännössä arvioida. Toisaalta myöskään työnantajat eivät saadun selvityksen perusteella käytännössä vetoa kilpailukieltosopimuksiin.

Kilpailukieltosopimuksia koskevassa jatkovalmistelussa sääntelyn kehittämisen lähtökohtana on oltava tasapainoinen ja oikeudenmukainen malli, jossa kilpailukieltosopimusten perusteltu käyttö ei esty eikä vaikeudu. Huomiota voidaan kuitenkin kiinnittää kilpailukieltosopimuksiin liittyvän oikeudellisen ja taloudellisen riskin oikeudenmukaiseen ja tasapainoiseen jakamiseen. Kilpailukieltosopimusten käyttöä ei pidä estää, mutta niiden tekemistä epäasiallisesti ja selvästi lainvastaisissa tilanteissa voidaan pyrkiä vähentämään.

Kunnioittavasti

Suomen Yrittäjät

Janne Makkula
työmarkkinajohtaja

Albert Mäkelä
asiantuntija