



22.5.2020

VN/6451/2019

Kilpailukieltosopimuksia koskeva lakiesitys

Työ- ja elinkeinoministeriö on pyytänyt meiltä lausuntoa esityksestä, joka koskee kilpailukieltosopimusten käyttöä työsuhteessa. Pyydettyinä lausuntona esitämme seuraavaa.

Lähtökohdat

Suomen hallitus on asettanut tärkeimmäksi tavoitteekseen työllisyysasteen nostamisen. Päämäärään pyritään monilla eri keinoilla, muun muassa työlainsäädäntöä kehittämällä. Myös kilpailukieltosopimuksia koskevalla sääntelyllä on vaikutuksensa työpaikkojen syntyyn.

Lainsäädännön on kannustettava yrityksiä kehittämään uutta, kasvamaan ja palkkaamaan uusia työntekijöitä. Yrityksillä on oltava riittävä varmuus siitä, että toimintaan ja työntekijöihin kannattaa panostaa ja että työn hedelmät tulevat yritykselle itselleen eivätkä kilpailijalle. Tämä on myös työntekijän, kansantalouden ja koko yhteiskunnan etu. Yrityksille ei pidä asettaa uusia taloudellisia rasituksia.

Työryhmän ehdotukset

Työryhmä esittää, että velvollisuus maksaa korvausta (kompensaatio) kilpailukiellon aiheuttamista rajoituksista laajennettaisiin koskemaan myös alle kuuden kuukauden sopimuksia.

Kompensaation suuruus olisi 40 % palkasta, jos kilpailukieltosopimus on enintään kuuden kuukauden mittainen ja 60 %, jos sopimuskausi on tätä pitempi.

Kompensaatio olisi maksettava työsuhteen päättymisen jälkeen tavanomaisina palkanmaksupäivinä, ellei työsuhteen päättyessä toisin sovi. Työnantajalla olisi oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus, kun sille ei olisi enää tarvetta.

EK:n kanta

Elinkeinoelämän keskusliitto EK

PL 30 · Eteläranta 10, 00131 Helsinki · Puhelin 09 42020

etunimi.sukunimi@ek.fi · www.ek.fi · Y-tunnus 1902799-1 · Kotipaikka Helsinki

Työelämä
Mikko Nyyssölä

22.5.2020

Torjumme jyrkästi uusien taloudellisten rasitteiden liittämisen kilpailukieltosopimusten lainmukaiseen, perusteltuun käyttöön. Kompensaatia ei siis tule ulottaa koskemaan näitä sopimuksia.

Työryhmän tavoitteena oli etsiä ratkaisuja, joilla voitaisiin karsia perusteettomia, lainvastaisia sopimuksia. Nyt ehdotettu ratkaisu synnyttää kustannuksia myös yrityksille, jotka toimivat täysin lain mukaisesti.

Työryhmän työssä selviteltiin useita vaihtoehtoja, joilla laittomiin kilpailukieltolausekkeisiin voitaisiin puuttua. Yksi näistä oli velvollisuus perustella kilpailukieltosopimus niin yksityiskohtaisesti, että sen lainmukaisuus olisi helposti todettavissa. Lakiesitys tulisi laatia näiden ehdotusten pohjalta.

Katsomme myös, että ehdotettu korvaustaso on ylimitoitettu. Kilpailukieltolauseke rajoittaa ainoastaan hakeutumista kilpailijan palvelukseen, mutta ei muita työntekomahdollisuuksia. Oikea korvaustaso voisi olla enintään noin 30 prosenttia palkasta.

Lisäksi katsomme, että kompensaation maksutavasta ja -ajankohdasta on voitava sopia toisin myös muutoin kuin työsuhteen päättyessä. Luonteva ajankohta sopimuksen tekemiselle voisi olla esimerkiksi työsopimuksen solmimishetki.

Toteamme lisäksi, että esitykseen sisältyvä työnantajan oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus on välttämätön, mikäli kompensaatio laajenee kaikkiin kilpailukieltosopimuksiin.

Tämänhetkiset normit

Työsopimukseen voidaan ottaa työsuhteen päättymisen jälkeistä aikaa koskeva kilpailukieltolauseke, jos siihen on erityisen painava syy. Ilman tällaista syytä sovittu kilpailunrajoitus on laitton ja mitätön.

Perusteetonkin sopimus voi luonnollisesti rajoittaa työpaikan vaihtamista ja työvoiman liikkumista tosiasiallisesti.

Jos kilpailukielto on sovittu kuutta kuukautta pidemmäksi ajaksi, työntekijälle on maksettava kohtuullinen korvaus eli kompensaatio sen aiheuttamista rajoituksista.

Miksi kilpailukieltolausekkeita käytetään

Yritykset käyttävät kilpailukieltolausekkeita voidakseen varmistua siitä, että niiden panostukset tulevat yrityksen itsensä eivätkä kilpailevan yrityksen hyväksi. Erityisen painava syy voi liittyä muun muassa

Työelämä
Mikko Nyysölä

22.5.2020

tarpeeseen suojata liikesalaisuuksia, asiakaskuntaa tai erityistä osamista yrityksessä.

Lainsäätäjä on katsonut, että kilpailukieltosopimusten käyttö näiden intressien turvaamiseksi on hyväksyttävää. Mahdollisten lisärasitteiden asettaminen sopimusten käytölle voisi merkitä käytännössä sitä, että yritysten tarpeet eivät enää saisikaan sitä suojaa, joka niille on tarkoitettu.

Lainmukaisten sopimusten kohtuullisuus

Eräät palkansaajajärjestöt ovat katsoneet, että laillisetkin kilpailukieltosopimukset ovat työntekijän kannalta kohtuuttomia, ellei hän saa erillistä kompensatiota sidonnaisuusajalta. Tällaiselle näkemykselle ei ole kestäviä perusteita.

Työsopimus on aina kokonaisuus, johon liittyy monenlaisia ehtoja ja elementtejä. Kilpailunrajoitus on yksi osa tätä kokonaisuutta. Työsopimuksen kohtuullisuutta tai mahdollista kohtuuttomuutta arvioitaessa on otettava huomioon muutkin tekijät.

Kun työntekijä saa mieleisensä työn, hän voi yleensä kouluttautua työnantajan kustannuksella sekä kehittää työssä itseään. Kilpailukieltosopimuksen aiheuttama rajoitus voidaan ottaa huomioon palkassa ja urakehityksessä. Tehtävät, joissa kilpailukieltosopimuksia voi lain mukaan käyttää, ovat yleensä haastavia ja sijoittuvat monesti organisaation ylemmille tasoille.

Näissä tehtävissä työntekijällä itselläänkin on yleensä hyvät edellytykset työsuhteen ehtojen kohtuullisuuden arvioimiseen.

On tärkeätä myös huomata, että kompensatiovaatimuksen lisääminen kaikkiin kilpailukieltosopimuksiin johtaisi todennäköisesti siihen, että muita ehtoja, etenkin palkkausta jouduttaisiin vastaisuudessa arvioimaan toisin kuin nyt. Ei voida olettaa, että työnantajat pystyisivät maksamaan sekä erillisen kompensation että nykytasaisen palkan.

Perustuslakivaliokunnan arvio kohtuullisuudesta

Eduskunnan perustuslakivaliokunta on sivunnut kohtuuttomuuskysymystä antaessaan lausunnon voimassa olevasta työsopimuslaista ja sen kilpailukieltopykälisestä (PeVL 41/2000 vp).

Perustuslakivaliokunta katsoi ensinnäkin – lähes kaksikymmentä vuotta sitten – että liikesalaisuuksien turvaamisella on nykyaikaisessa elinkeinotoiminnassa tärkeä merkitys elinkeinonharjoittajalle. Toiseksi valiokunta totesi, että kilpailurajoituksen ajallinen kesto oli määritelty suhteellisuusperiaatteen kannalta asianmukaisesti.

Työelämä
Mikko Nyysölä

22.5.2020

Valiokunta ei siis katsonut, että laillinen kilpailukiello rajoittaisi palkan-
saajan työntekomahdollisuuksia kohtuuttomasti tai että siihen pitäisi
aina liittää aina taloudellinen kompensatio. Valiokunnan kannanotosta
on luettavissa selvästi myös se, että kohtuuttomuusargumentilla ei
voida perustella vaatimusta sidonnaisuusaikojen lyhentämiseksi.

Liikesalaisuuksien merkitys ei ole perustuslakivaliokunnan kannanoton
jälkeen vähentynyt vaan päinvastoin kasvanut. Ei siis ole mitään perus-
teita arvioida kilpailukieltolausekkeiden kohtuullisuutta toisin kuin pe-
rustuslakivaliokunta on jo tehnyt.

Kompensaation merkitys käytännössä

Kompensatio tarkoittaa käytännössä palkanmaksuvelvollisuutta työ-
suhteen päättymisen jälkeiseltä ajalta.

Kyse on siis merkittävästä asiasta. Erityisesti pienille, tutkimukseen ja
tuotekehittelyyn keskittyneille yrityksille on tyypillistä, että toiminnan al-
kuvaiheessa ei ole juuri liikevaihtoa ja tuloja mutta kustannukset voivat
olla suuret. Monilla voi olla haasteita palkanmaksun kanssa jo työsuh-
teen aikana. Näiden yritysten varaan Suomen kansantalous on kuiten-
kin tulevaisuudessa rakennettava.

Olisi vakava virhe rasittaa näitä, kilpailukieltosopimuksia asianmukai-
sesti käytäviä yrityksiä nyt uusilla kustannuksilla. Pahimmillaan se voi
johtaa siihen, että työsuhteita ja innovaatioita jää syntymättä.

Lainsäädännön ohjenuorana on perinteisesti ollut, että lainsäätäjät tart-
tuu kynään vasta siinä vaiheessa, kun käsillä on niin vakava yhteiskun-
nallinen epäkohta, että se ei ole korjattavissa muutoin kuin lainsäädän-
tötoimin. Kilpailukieltolausekkeiden lainmukainen käyttö ei tietenkään
ole tällainen epäkohta, päinvastoin.

Kunnioittavasti

Elinkeinoelämän keskusliitto EK



Ilkka Oksala
Johtaja