

Lehtinen

25.9.2019

140/10/2019

Työ- ja elinkeinoministeriö
PL 32
00023 VALTIONEUVOSTO
kirjaamo@tem.fi

Viite: Lausuntopyyntö TEM068:00/2018, määräaika 26.9.2019 mennessä

Lausunto kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän muistiosta

Muistiossa on käsitelty sekä kilpailevan toiminnan kieltoa työsuhteen aikana että kilpailukieltosopimuksia.

Kilpailevan toiminnan kieltö työsuhteen aikana

Kiellettyä kilpailevaa toimintaa on sellaisen työn tekeminen toiselle työnantajalle tai sellaisen toiminnan harjoittaminen, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Kilpailevan toiminnan kieltoa koskeva säännös ei siten estä muun työn tekemistä tai yritystoimintaa vapaa-aikana, vaan työntekijän kilpaileva toiminta on kiellettyä vain tiukkojen edellytysten täyttyessä.

Kunnallinen työmarkkinalaitos lausuu asiasta seuraavaa:

Työnantajien toiminnan kannalta on välttämätöntä, että sellainen kilpaileva toiminta, joka ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa ja on hyvän tavan vastaista, on kiellettyä. Kunnallinen työmarkkinalaitos katsoo, että kilpailevan toiminnan kieltoa koskevaa lainsäädäntöä ei ole tarpeen muuttaa. Kuten muistiossa tuodaan esiin, kokonaisarviointiin perustuva lainsäädäntö on perusteltua tilanteiden moninaisuuden vuoksi.

Kilpailukieltosopimukset

Työsopimuslaissa työntekijän asema on turvattu siten, että kilpailukieltosopimus voidaan tehdä vain, mikäli sopimuksen tekemiseen on erityisen painava syy. Perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava muun ohella huomioon työnantajan toiminnan laatu, sellainen suojan tarve, joka johtuu liike- tai ammattisalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät.

Työntekijän asemaa turvaa myös se, että kilpailukieltosopimuksen sallittua kestoja samoin kuin sopimussakon enimmäismäärää on lailla rajoitettu. Edelleen työntekijän asemaa turvaa se, että kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin laissa säädettyä.

Asiaa tarkasteltaessa on huomioitava myös se, että kilpailukieltosopimuksen taustalla on oltava aina todellinen tarve. Kilpailukieltosopimusta ei voi

lausunto19140ml.docx

rutiininomaisesti käyttää kaikissa tehtävissä siten, että ei arvioitaisi sen tarpeellisuutta kussakin yksittäisessä työsuhteessa.

Kunnallinen työmarkkinalaitos lausuu asiasta seuraavaa:

Työnantajien kannalta mahdollisuus tehdä kilpailukieltosopimus silloin, kun siihen on erityisen painava syy, on tärkeää ja välttämätöntä muun muassa liike- ja ammattisalaisuuksien ja tietotaidon suojan sekä olemassa olevien asiakassuhteiden säilyttämisen kannalta. Muistion mukaan kilpailukieltosopimukset toimivat myös muun muassa työnantajan kannustimena panostaa uusien innovaatioiden kehittämiseen ja työntekijän kouluttamiseen.

Kilpailukieltosopimusten käytön edellytyksiä ei pidä tiukentaa. Erityisen painavan syyn kriteeri on perusteltu.

Muistion mukaan kilpailukieltosopimuksia käytetään myös perusteettomasti. Kunnallinen työmarkkinalaitos toteaa, että ensisijainen keino puuttua perusteettomasti käytettäviin kilpailukieltosopimuksiin on tiedottaminen lain sisällöstä ja valvonta. Se seikka, että jotkut työnantajat käyttävät kilpailukieltosopimuksia mahdollisesti perusteetta ja harkitsematta niiden käyttöä riittävästi, ei ole riittävä peruste rajoittaa yhteiskunnallisestikin hyödyllisten lainmukaisten kilpailukieltosopimusten käyttöä.

Jatkotyöskentely

Lausuntopyyynnön kohteena olevassa muistiossa on laajasti käsitelty erilaisia kilpailevaan toimintaan liittyviä seikkoja. Jatkotyössä on muistettava ottaa huomioon se, millä tavoin kilpailevaa toimintaa koskeva lainsäädäntö ja mahdolliset muutokset vaikuttavat työnantajien mahdollisuuteen tarjota työtä ja siten myös kilpailevan toiminnan vaikutus työllisyyteen. Työnantajat eivät voi tarjota työtä, jos työllistäminen vaarantaa liiketoimintaa ja asiakassuhteita. Jatkovalmistelussa tulee huomioida se, että mahdollisilla lainsäädännöllisillä tai muilla toimenpiteillä ei rajoiteta lainmukaisten kilpailukieltosopimusten käyttöä. Lisäksi on huomioitava se, että työnantajien hallinnollista taakkaa ei saa perusteettomasti lisätä.

KUNNALLINEN TYÖMARKKINALAITOS

Neuvottelupäällikkö


Anne Kiiski

Työmarkkinalakimies


Maarit Lehtinen