

Työehdot-osasto/Koskinen

26.9.2019

SAK 13735 / 2019

Työ- ja elinkeinoministeriö
kirjaamo@tem.fi

Lausuntopyyntönnä 14.8.2019
TEM/1651/00.04.01/2018 TEM068:00/2018

Lausunto kilpailukieltota selvittäneen työryhmän muistiosta

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry lausuu seuraavasti:

Lausuntopyynnön kohteena oleva asia on kirjattu nykyiseen Rinteen hallitusohjelmaan seuraavasti:

”Kilpailukieltosopimusten ja työsuhteen aikaisen kilpailevan toiminnan kiellon käyttöä rajataan täsmentämällä lainsäädäntöä ja säätämällä kiellettyjen ehtojen käyttämisen seuraamuksista tasapainoisella tavalla.”

SAK lausuu tältä osin, että hallitusohjelmakirjauksessa on selkeästi todettu, että sekä kilpailukieltosopimusten että työsuhteen aikaisen kilpailevan toiminnan kiellon osalta muutetaan lainsäädäntöä (työsopimuslakia) täsmentämällä voimassa olevia säännöksiä. Edelleen hallitusohjelmakirjauksessa todetaan säädettävän seuraamuksia sen osalta, mikäli kiellettyjä ehtoja edelleen käytetään työelämässä.

Työryhmän mietinnöstä

Lausuntopyynnön kohteena olevia asioita selvitettiin kolmikantaisessa työryhmässä TEM:n johdolla. Työryhmässä kuultiin runsaasti sekä työntekijäpuolen että työnantajapuolen kuin myös yritysmaailman edustajia. Kuulemisten selkeä viesti oli, että sekä kilpailukieltosopimuksia että kilpailevan toiminnan kieltota käytetään huomattavasti laajemmin kuin aiemmin nykyistä voimassa olevaa lainsäädäntöä säädettäessä on ollut tarkoitus. Työelämässä on muodostunut vuosien kuluessa vakiolauseketyyppinen käytäntö, jossa työntekijöiden työsuhteen ehdoiksi otetaan varmuuden vuoksi ko. ehtoja, jopa molemmat päällekkäin.

Kilpailevan toiminnan kieltota työsuhteen aikana ja kilpailukieltosopimukset

Työsuhteen aikaisen kilpailevan toiminnan kiellon osalta lausomme, että nykyinen sinällään muodollisesti varsin rajattu normikirjaus ei ole rajoittanut ko. kiellon käyttämistä työsuhteen ehtona lainsäätäjänkään aikoinaan tarkoittamalla tavalla. Työryhmävalmistelun aikana tuotiin esille yhtenä vaihtoehtona, että voimassa olevan lain vääristynyttä käytäntöä voitaisiin korjata tiedottamisella kilpailukiellon laissa todetuista edellytyksistä. Tältä osin SAK lausuu, että työelämään on muodostunut niin vakiotyyppinen käytäntö tältä osin, ettei sen korjaaminen onnistu yksinomaan tiedottamisella. Myöskään työnantajan

Työehdot-osasto/Koskinen

26.9.2019

perusteluvollisuuden tarkentaminen nykyisten edellytysten pohjalta ei todennäköisesti poista ongelmaa, koska vakioluontoisten lausekkeiden lisäksi tulisivat ainoastaan vakioluontoiset perustelut.

Kilpailevan toiminnan kieltäminen työsuhteen aikana koskee yhä suuremmassa määrin myös ns. suorittavaa työtä tekeviä työntekijöitä. Työryhmässäkin selvitetyllä tavalla ko. ehtoja on muun muassa postialan, vartiointialan, kaupan alan ja erityispätevyuden omaavien työntekijöiden kuten LVIS-alan työntekijöiden työehdoissa. Hyvin kohtuuttomaksi tilanteen tekee vielä se, että kilpailevan toiminnan kieltäminen esiintyy myös osa-aikaisten, ei täyttä työaikaa tekevien työntekijöiden keskuudessa. Tämä johtaa siihen, että kun osa-aikatyöntekijä ei saa oman varsinaisen päätyönantajan palveluksessa koko-aikaista työaikaa joutuu hän hakemaan lisätöitä muualta. Lisätöiden hakeminen ei kuitenkaan onnistu oman koulutuksen tai ammattitaidon mukaisissa työtehtävissä, koska työsopimuksessa on kilpailevan toiminnan kieltäminen työsuhteen aikana. Suomea velvoittavan työehtodirektiivin mukaan työnantaja ei saa estää työntekijää työllistymästä toiselle työnantajalle vapaa-aikanaan, mutta käytännössä tilanne on eräillä aloilla tämä Suomessa tällä hetkellä. Edelleen lausuntopyynnön kohteena olevia lausekkeitä saatetaan käyttää päällekkäin, jolloin työntekijä on sopimuksen mukaan molempien kieltojen ja seuraamusten kohteena.

Kilpailevan toiminnan kiellon rajoittaminen käytännössä edellyttää välttämättä nykyisen normin ilmaisujen kuten ”ilmeisesti vahingoittaa” ja ”hyvän tavan vastainen” täsmentämistä. Edelleen ko. rajoitusten soveltamisesta ja käyttämisestä olisi työpaikalla hyvä olla olemassa yhteinen käsitys, mikä tarkoittaa, että näitä asioita olisi hyvä käsitellä ongelmatilanteita ennalta ehkäisevässäkin mielessä yhteistoimintamenettelyssä työpaikalla. Kolmikantaisen työryhmävalmistelun muistiossa on kirjattu erinäisiä toimenpide-ehdotuksia jatkovalmistelun osalle. Näistä kirjauksista kuitenkin jäi puuttumaan olennaisia työntekijäpuolen esittämiä ehdotuksia kuten YT-menettelyn säätäminen kilpailukieltorajoitusten ja -sopimusten käyttöönoton edellytykseksi, viranomaisvalvonnan ja seuraamusten ottaminen lainsäädäntöön, mikäli edellytyksiä on rikottu.

Kilpailukieltosopimusten osalta työryhmämuistioon on kirjattu laajemmin eri jatkokehitysvaihtoehtoja. Näidenkin osalta muistiosta puuttuu mm. TES-pohjaisen sopimusmenettelyn käyttömahdollisuuden punninta sekä eräitä muitakin näkökulmia. Korvauksen käytettävyyden laajentaminen kilpailukieltosopimusten käytön osalta vaikuttaa tosiasiallisesti vaikuttavuudeltaan toimivimmalta tavalta, jota jatkovalmistelussa tulisi selvittää yksityiskohtaisemmin.

Molemmat asiakokonaisuudet eli kilpailevan toiminnan kieltäminen ja kilpailukieltosopimukset ovat hallitusohjelmakirjauksessa yhdessä. Molempien edellytyksiä säännellään samantyyppisillä määritelmillä ja

Työehdot-osasto/Koskinen

26.9.2019

niiden käytöstä aiheutuu samantyyppisiä vaikutuksia työntekijän asemaan. Edelleen käytännön työelämässä näiden kahden rajoituksen käyttöedellytykset ovat jossakin määrin menneet sekaisin. Nämä seikat puoltavat ehdottomasti sitä, että jatkolakivalmistelu tulee tehdä sekä kilpailevan toiminnan kiellon että kilpailukieltosopimusten osalta samassa työryhmässä, jotta esityksestä muodostuu johdonmukainen ja toimiva kokonaisuus.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry