

19.5.2020

Työ- ja elinkeinoministeriö

kirjaamo@tem.fijohanna.ylitepsa@tem.fi

Lausuntopyyntö 9.4.2020; VN/6451/2019

Lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi työsopimuslain 3 luvun 5 §:n muuttamisesta

Työ- ja elinkeinoministeriö on pyytänyt lausuntoa hallituksen esitysluonnoksesta, jolla muutettaisiin kilpailukieltosopimuksia koskevaa työsopimuslain 3 luvun 5 §:ää. Esitysluonnoksen mukaan työnantajalle säädettäisiin velvollisuus maksaa työntekijälle korvausta myös enintään kuuden kuukauden rajoitusajan sisältävistä kilpailukieltosopimuksista. Lisäksi ehdotetaan säädettäväksi korvauksen maksamisajankohdasta ja työnantajan oikeudesta irtisanoa kilpailukieltosopimus. Esitysluonnos perustuu työ- ja elinkeinoministeriön kolmikantaisen työryhmän mietintöön. Suomen Yrittäjät oli edustettuna työryhmässä ja jätti yhdessä Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n kanssa eriävän mielipiteen työryhmän mietintöön. Suomen Yrittäjät esittää lausuntonaan seuraavaa.

Korvausmallista yleisesti

Kilpailukieltosopimuksia koskevaa korvausvelvollisuutta on perusteltu työryhmän mietinnössä sillä, että tavoitteena on vähentää työsopimuslaissa säädettyjen edellytysten vastaisia kilpailukieltosopimuksia erityisesti ennalta ehkäisemällä niiden tekemistä. Esityksellä siten pyritään vähentämään ilman erityisen painavaa syytä tehtyjen kilpailukieltosopimuksen aiheuttamia haittoja työntekijöille ja työmarkkinoiden toiminnalle.

Suomen Yrittäjät katsoo, ettei esitys täytä näitä tavoitteita. Nyt ehdotettava sääntely ei käytännössä kohdistu ilman erityisen painavaa syytä tehtyihin kilpailukieltosopimuksiin, vaan sääntelyn haittavaikutukset kohdistuvat niihin työnantajiin, jotka ovat käyttäneet kilpailukieltosopimuksia lain mukaisella tavalla. Siksi Suomen Yrittäjät ei pidä perusteltuna laajentaa työnantajan korvausvelvollisuutta esitysluonnoksessa ehdotetulla tavalla. Valmistelussa käsiteltiin muitakin sääntelymalleja, jotka olisivat toteuttaneet näitä tavoitteita oikeasuhtaisemmalla ja tasapainoisemmalla tavalla.

Esitysluonnoksen tavoite kilpailukieltosopimusten määrän vähentämisestä liittyy erityisesti siihen, että on painavia perusteita olettaa suuren osan nykyisistä kilpailukieltosopimuksista olevan tehty ilman lain edellyttämää

erityisen painavaa syytä. Tällainen kilpailukieltosopimus on suoraan lain nojalla mitätön. Esitysluonnoksen mukaan korvauksen ajatellaan ehkäisevän tarpeettomien kilpailukieltosopimusten tekemistä.

Jos kilpailukieltosopimus on tehty vastoin lain mukaisia edellytyksiä, esityksen mukaisen korvauksen maksamiselle ei ole perusteita. Jos korvaus kuitenkin maksetaan, työnantaja voi kuitenkin tosiasiallisesti saada työntekijän pidättymään kilpailevasta toiminnasta, vaikka työntekijällä ei olisi siihen mitään velvollisuutta. Tällöin esityksen tavoite työntekijöiden liikkuvuudesta ja työmarkkinoiden dynamiikan parantamisesta ei toteudu.

Mitättömällä sopimuksella ei ole tehoa eikä kumpikaan sopimuksen osapuoli voi vedota mitättömään sopimukseen. Mitättömään kilpailukieltosopimukseen ei siten voida kytkeä korvausvelvollisuutta, koska mitättömyys on itsestään vaikuttavaa. Työryhmän mietinnön liitteenä olevassa palkansaajakeskusjärjestöjen täydentävässä lausumassa on esitetty, että hallituksen esitysluonnoksen perusteluihin lisättäisiin maininta mitättömyyden sivuuttamisesta.

Tältä osin on ensiksi todettava, ettei kilpailukieltosopimusten mitättömyyden tarkastelu kuulunut työryhmän toimeksiantoon, joka kattoi ainoastaan korvausta koskevan sääntelyn valmistelun. Lisäksi on huomattava, että mitättömyydessä on kyse sopimusoikeuden yleisestä periaatteesta, joka on osa sopimusoikeuden ja laajemmin Suomen oikeusjärjestyksen yleisiä oppeja. Tällaisia perustavanlaatuisia siviilioikeutemme kulmakiviä koskevia muutoksia ei voida tehdä yksittäisellä kirjauksella hallituksen esityksen perusteluihin. Ylipäänsä pistemäiset muutokset sopimusoikeuden yleisiin oppeihin eivät ole perusteltuja. Lisäksi sopimusoikeutta koskeva säädösvalmistelu kuuluu oikeusministeriölle eikä sitä kuultu valmistelun aikana. Mitättömyyssääntelyyn ei siten voida tehdä muutoksia tämän esityksen yhteydessä.

Korvauksen suuruus

Esitysluonnoksen mukaan korvauksen suuruus olisi 40 % palkasta, jos kilpailukieltosopimuksen rajoitusaika on enintään kuuden kuukauden mittainen ja 60 % palkasta, jos rajoitusaika on tätä pidempi.

Suomen Yrittäjät katsoo, että ehdotetun korvauksen taso on ylimitoitettu. Kilpailukieltosopimus rajoittaa ainoastaan työntekijän oikeutta mennä selkeästi kilpailevan työnantajan palvelukseen tai harjoittaa tällaista toimintaa omaan lukuun eikä työntekijän työllistymismahdollisuuksia rajoiteta muutoin. Esitettävässä korvausmallissa korvauksen tulisikin olla määrältään kohtuullinen ja osapuolten sopimusvapauden piirissä. Selvää on, ettei valmistelussa esitetty täyttä palkkaa vastaava korvaus olisi oikeasuhtainen. Se

lisäisi erittäin merkittävästi esityksen jo nyt negatiivisia vaikutuksia. Täyden palkan maksaminen rajoitusajalta olisi merkittävä poikkeus muihin Euroopan maihin verrattuna.

Esitysluonnoksessa on aivan oikein todettu, että korvausvelvollisuus nostaa työllistämiskynnystä. Toisaalta esitysluonnoksessa on todettu, että kilpailukieltosopimusten vähentyminen lisää työntekijöiden liikkuvuutta ja vähentää yritysten rekrytointiongelmia. Ehdoton enemmistö yrittäjistä ei kuitenkaan ole pitänyt työntekijöiden kilpailukieltosopimuksia ongelmallisena työntekijöiden palkkaamisen kannalta.¹

Kuten esitysluonnoksen vaikutusarvioinneissa on todettu, kilpailukieltosopimuksilla on tärkeä merkitys erityisesti pienemmille yrityksille. Pienissä yrityksissä yksittäisen työntekijän toiminnalla on suhteellisesti suurempi merkitys yrityksen menestykselle kuin suuremmissa. Vastaavasti perusteet kilpailukieltosopimuksen tekemiselle ovat usein painavammat, kun asiakassuhteet, liikesalaisuudet ja avainosaamien kohdistuvat suuria yrityksiä useammin yksittäisiin työntekijöihin. Kilpailukieltosopimuksesta maksettava korvaus voi olla pienelle yritykselle kuitenkin liian raskas taakka, joten se voi estää kilpailukieltosopimuksen käytön aidosta tarpeesta huolimatta.

Pienten yritysten ja startup-yritysten näkökulmasta on lisäksi olennaista havaita se, että kilpailukieltosopimukseen liittyvä lisäkustannus tuo rekrytointiin uudentyypisen riskin. Pienissä yrityksissä ja startup-yrityksissä työntekijä usein koulutetaan tehtäväänsä, sillä työntekijällä ei välttämättä ole työtehtävän kannalta tarvittavaa osaamista valmiina. Erityisesti tämä liittyy kasvuhakuisiin yrityksiin, joissa luodaan uusia innovaatioita tai tuotteita. Sidosryhmät, asiakkaat ja kumppanit usein henkilöityvät yksittäisiin työntekijöihin, jonka vuoksi työnantajan intressissä kilpailukielto on tarpeen myös asiakkaiden säilyttämisen kannalta. Tätä näkökulmaa ei ole esitysluonnoksessa mainittu, vaikka asiakkaiden pitämisentressi kilpailukieltosopimuksen perusteena on mainittu nykyisen työsopimuslain 3 luvun 5 §:n esitöissä.²

Pk-yritykset ja startupit eivät kuitenkaan käytännössä voi kilpailla palkalla suurempia yrityksiä vastaan. Riskinä on siten erityisesti se, että pieni yritys kouluttaa työntekijän omien tarpeidensa mukaan ja omalla kustannuksellaan, mutta tämän jälkeen työntekijä vie tietotaidon, osaamisen ja häneen henkilöityneen osan liiketoiminnasta mukanaan kilpailevaan yritykseen. Korvaus vaikeuttaa siten entisestään pienten yritysten asemaa kilpailussa suurempien kanssa.

¹ Yrittäjägallup, Kantar TNS Oy, syys-lokakuu 2019; https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/yrittajagal-lup_syys19_kilpailukiellot.pdf

² HE 157/2000 vp.

Korvauksen maksuajankohta

Esitysluonnoksen mukaan korvaus tulisi maksaa kilpailukieltosopimuksen rajoitusajan kuluessa työsuhteen aikana noudatettavin palkanmaksukausin. Ajatus on siten se, että korvausta maksettaisiin yrityksen tavallisina palkanmaksupäivinä. Ehdotukseen sisältyy mahdollisuus sopia maksuajasta toisen jälkeen, kun työntekijä on irtisanoutunut.

Suomen Yrittäjät pitää kilpailukieltosopimukseen perustuvan korvauksen maksamisajankohdasta säätämistä sinänsä tarpeellisena, koska se selkeyttää sääntelyä ja luo puitteet korvauksen maksamiselle. Työntekijän ja työnantajan oikeutta sopia korvauksen maksuajankohdasta ei kuitenkaan ole perusteltua sitoa vain työntekijän irtisanoutumisen jälkeiseen aikaan, sillä tarve toisin sopimiselle voi ilmetä jo aiemmin työsuhteen aikana. Työntekijällä itsellään voi olla eri syistä intressi saada korvaus eri aikoina. Maksuajankohtaa koskevan säännöksen pitäisi kuitenkin olla vain perälauta ja korvauksen maksuajankohdasta pitäisi voida sopia laajemmin.

Kilpailukieltosopimuksen irtisanominen

Esitysluonnoksen mukaan työnantajalla olisi oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus, jos olosuhteet ja kilpailukieltosopimuksen tarve muuttuvat työsuhteen aikana. Työnantaja ei kuitenkaan voisi irtisanoa kilpailukieltosopimusta enää sen jälkeen, kun työntekijä on jo irtisanoutunut.

Suomen Yrittäjät pitää kilpailukieltosopimuksen irtisanomista koskevaa ehdotusta kannatettavana. Kilpailukieltosopimuksen irtisanomismahdollisuus on tärkeä keino toteuttaa esityksen tavoitetta tarpeettomien kilpailukieltosopimusten vähentämisestä. Sillä voidaan myös vähentää kilpailukieltosopimusten määrää ja niihin liittyviä epäselvyyksiä. Se on myös tarpeen pääministeri Marinin hallitusohjelmaan sisältyvän sääntelyn tasapainoisuuden tavoitteen kannalta.

Työsuhteen olosuhteet ja työnantajan tarve kilpailukieltosopimukselle voivat muuttua työsuhteen kestäessä. Irtisanomisoikeus antaa siten työnantajalle mahdollisuuden reagoida muuttuneisiin olosuhteisiin. Se myös selventää osaltaan lainsäädäntöä, sillä kilpailukieltosopimuksen irtisanomisesta ei ole aiemmin säädetty. Työnantajille ei tulisi myöskään kustannuksia tarpeettomiksi käyneistä kilpailukieltosopimuksista, kun korvausvelvollisuus ei tulisi sovellettavaksi eikä kilpailukieltosopimus rajoittaisi työntekijää.

Esitysluonnoksen mukaan kilpailukieltosopimuksen irtisanomisaika vastaa kilpailukieltosopimuksessa sovittua rajoitusaikaa. Tätä lähtökohtaa voidaan pitää oikeasuhtaisena. Jos työntekijä irtisanoutuisi kilpailukieltosopimuksen

irtisanomisaikana, työnantajan velvollisuus maksaa korvausta jatkuisi enintään siihen saakka kuin kilpailukieltosopimuksen irtisanomisaika on kulunut loppuun.

Voimaantulo ja siirtymäaika

Esitysluonnoksen mukaan laajennettua korvausvelvollisuutta sovellettaisiin myös olemassa oleviin, ennen uuden lain voimaantuloa sovittuihin kilpailukieltosopimuksiin. Ehdotukseen sisältyy kuitenkin vuoden siirtymäaika, joten velvollisuus maksaa korvausta ennen lain voimaantuloa tehdyn kilpailukieltosopimuksen perusteella alkaisi vasta vuoden kuluttua lain voimaantulosta. Suomen Yrittäjät pitää siirtymäaikaa erittäin tarpeellisena, sillä lyhyempi siirtymäaika tarkoittaisi työnantajalle ennakoimatonta taloudellista riskiä.

Sopimussuhteita koskevaa taannehtivaan sääntelyyn on suhtauduttava yleensä kielteisesti. Suomen Yrittäjät ei pidä esitettyjen muutosten taannehtivaa soveltamista kannatettavana ja huomauttaa, että ehdotuksen edellä kuvatut ongelmat lisäävät taannehtivan soveltamisen haittoja. Taannehtiva soveltaminen aiheuttaa siirtymäajasta huolimatta merkittävää hallinnollista taakkaa ja myös riskin siitä, että työnantaja joutuisi maksamaan korvausta tahattomasti. Suomen Yrittäjät pitää kuitenkin myönteisenä sitä, että esityksen perusoikeudelliset ongelmat on tunnistettu ja että esitysluonnoksessa esitetään pyydettävän perustuslakivaliokunnalta lausuntoa asiasta.

Jos työntekijää sitova kilpailukieltosopimuksen rajoitusaika ulottuu siirtymäajan jälkeiselle ajalle, korvausta tulisi esitysluonnoksen mukaan maksaa tältä ajalta. Lyhyempi siirtymäaika ei jättäisi työnantajille riittävästi aikaa muuttuvaan lainsäädäntöön reagoimiseen, sillä työntekijällä voi olla sopimuksen perusteella jopa kuuden kuukauden irtisanomisaika, jonka jälkeen kuuden kuukauden kilpailukielto vasta alkaa. Vähintään vuoden siirtymäaika on siten välttämätön.

Ehdotettuun voimaantulosäännökseen sisältyy myös työnantajan oikeus irtisanoa ennen lain voimaantuloa sovittu kilpailukieltosopimus ilman irtisanomisaikaa siirtymäajan päättymiseen mennessä. Tämä on yhtä lailla erittäin tärkeä säännös, joka antaa työnantajalle mahdollisuuden reagoida muuttuvaan sääntelyyn. Oikeusvarmuuden ja omaisuuden suojan kannalta irtisanomisoikeus on välttämätön.

Muita huomioita

Korvauksen perusteena olevan palkan käsite on määritelty esitysluonnoksessa siten, että kyse olisi työntekijän ”tavanomaisesta palkasta, jota

maksettaisiin työsuhteen jatkuessa”. Palkan käsite olisi kuitenkin syytä määritellä tarkemmin tulkintaongelmien välttämiseksi. Niissä tehtävissä, joissa kilpailukieltosopimuksia yleisemmin käytetään, työntekijän kokonaispalkka voi koostua peruspalkan lisäksi erilaisista bonuksista, lisistä tai provisioista, joiden maksu ei ole säännöllistä tai tiettyyn kalenterikuukauteen sidottua. ”Tavanomainen palkka” tarkoittanee siten ensisijaisesti työntekijälle maksettavaa säännöllistä kuukausipalkkaa. Tämä olisi syytä käydä selvytyden vuoksi ilmi esityksestä.

Esitysluonnoksen vaikutusarvioissa on tukeuduttu suurelta osin yhdysvaltalaiseen tutkimuskirjallisuuteen. Tämä on sinänsä ymmärrettävää, sillä kilpailukieltosopimuksia koskevaa tutkimusta ei ole laajasti tehty. On kuitenkin varottava tekemästä liian suorita johtopäätöksiä Yhdysvaltojen järjestelmää koskevista tutkimuksista, sillä kilpailukieltosopimus on Suomessa vain hyvin pieni osa työlainsäädännön kokonaisuutta ja työmarkkinoiden dynamiikkaa. Ei siten ole perusteltua tarkastella yksittäistä järjestelmän osaa ottamatta huomioon Suomen ja Yhdysvaltojen erot työlainsäädännön ja työmarkkinajärjestelmien eroa laajemmin.

Lopuksi

Pääministeri Marinin hallitusohjelmaa ei ole muutettu COVID19-pandemian vuoksi, mutta on selvää, että tartuntatauti ja sen seuraukset talouteen, yritystoimintaan ja työllisyyteen aiheuttavat tarpeen tarkastella hallitusohjelmaa uudelleen. Kriisin selittäminen, talouden jälleenrakentaminen sekä työllisyyden ja tuottavuuden vahvistaminen vaativat näitä tavoitteita tukevia uudistuksia, joita on tehtävä useilla lainsäädännön sektoreilla, erityisesti työlainsäädännössä. Lausunnolla oleva esitys ei tue edellä mainittuja tavoitteita, vaan nimenomaisesti lisää oikein toimivien yritysten kustannuksia ja nostaa työllistämisen kynnyksiä. Kilpailukieltosopimuksia koskevaa sääntelyä pitää kehittää niin, että lain mukaisesti toimiville yrityksille ei aiheudu lisäkustannuksia. Tällaisenaan esitystä ei pidä viedä eteenpäin.

Kunnioitavasti

Suomen Yrittäjät

Janne Makkula
Työmarkkinajohtaja

Albert Mäkelä
Asiantuntija, OTM