

Hannele Fremer

20.5.2020

Työ- ja elinkeinoministeriö  
kirjaamo@tem.fi  
johanna.ylitepsa@tem.fi

Lausuntopyyntönnö 9.4.2020, VN/6451/2019

## Luonnos hallituksen esitykseksi laiksi työsopimuslain 3 luvun 5 §:n ja merityösopimuslain 4 luvun 5 §:n muuttamisesta

### Lausunnon pääkohdat

- Työntekijälle täysi korvaus kilpailukiellon ajalta
- Lain vastainen kilpailukieltosopimus tulee sanktioida
- Kilpailukiellon vaikutukset työuran eri vaiheissa oleviin työntekijöihin tulee arvioida tarkemmin
- Kilpailukieltosopimuksia koskeva säännös ei ole onnistunut rajaamaan sopimuksen käyttöä siinä tarkoitettuihin tilanteisiin.
- Vaikutusten jälkiarviointi suoritettava, kun lainsäädännön soveltamisesta on saatu riittävästi käytännön kokemuksia.

### Yleistä

Esityksessä ehdotetaan, että kilpailukieltosopimusta koskeva korvausvelvollisuus ulotetaan koskemaan kaikkia kilpailukieltosopimuksia eli myös enintään kuuden kuukauden kilpailukieltoja.

STTK pitää esitystä oikeansuuntaisena, mutta riittämättömänä. Perusteettomien kilpailukieltosopimusten määrä on lisääntynyt enenevässä määrin, ja niitä käytetään sellaisissakin työtehtävissä, joissa työnantajan suojan tarve esimerkiksi liikesalaisuuden säilyttämiseksi ei ole tarpeen. Kilpailukieltosopimuksia tehdään usein ilman työsopimuslaissa edellytetyn erityisen painavan syyn olemassaolon selvittämistä.

Hannele Fremer

20.5.2020

Kilpailukieltosopimukset vaikeuttavat työntekijän oikeutta työllistyä ja vaihtaa työpaikkaa, eli toisin sanoen ne hidastavat työvoiman liikkuvuutta ja jäykistävät työmarkkinoita tarpeettomasti. Kilpailukieltoteho heikentää työntekijöiden toimeentuloa ja voi olla este työpaikan vaihtamiselle.

Työntekijälle kilpailukiellon vaikutus ilmenee merkittävänä työntekijän ansiotulojen vähentymisenä sen vuoksi, että työntekijä ei voi tehdä rajoituksen piiriin kuuluvaa ammattitaitoaan ja koulutustaan vastaavaa työtä. Tältä osin esityksessä tulee ottaa paremmin huomioon ne ammatit, joissa edellytykset tehdä muuta työtä rajoitusaikana ovat tosiasiallisesti joko toimialasta, koulutuksesta tai muusta työntekijästä riippumattomasta syystä rajoitetummat, jopa olemattomat.

### **Työntekijälle täysi korvaus kilpailukiellon ajalta**

Esityksessä esitetään, että korvauksen prosenttiosuus palkasta olisi vähintään 40 prosenttia enintään 6 kuukauden kilpailukielloissa ja vähintään 60 prosenttia tätä pidemmissä. Kilpailukiello voidaan jatkossakin tehdä enintään vuoden mittaiseksi.

Kilpailukieltosopimusten korvaamista koskeva esitys ei korjaa kaikkia kilpailukieltosopimusten käyttöön liittyviä epäkohtia. STTK pitää perusteltuna, että työntekijälle tulee maksaa rajoitusajalta täysimääräinen kompensatio, eli työntekijän tavanomaista palkkaa vastaava korvaus. Näin voidaan ennaltaehkäistä tehokkaammin perusteettomien ja tarpeettomien kilpailukieltosopimusten käyttöä sekä vaikuttaa myönteisesti työvoiman liikkuvuuteen.

Esitetyt eritasoiset korvaukset eivät ole perusteltuja, koska kuukausittaiset ansionmenetykset ja toimintavapauden rajoitukset ovat joka kuukausi samat riippumatta kilpailukiellon rajoitusajan pituudesta.

### **Lain vastainen kilpailukieltosopimus tulee sanktioida**

Kiellettyjen kilpailukieltotehojen käytön seuraamuksista on säädettävä tasapainoisella tavalla hallitusohjelman mukaisesti. STTK katsoo, että esityksessä ei esitetä työnantajalle riittäviä seuraamuksia säännösten vastaisesti laadituista sopimuksista.

Hannele Fremer

20.5.2020

Työsopimuslain vastaisen kilpailukieltosopimuksen tekeminen tulee sanktioida. Jotta perusteettomilta kilpailukieltosopimuksilta ja väärinkäsityksiltä vältytään, tulisi työnantaja velvoittaa perustelemaan kirjallisesti työntekijälle erityisen painavan syyn olemassaolo työsopimusta solmittaessa. Työnantajalla tulee olla lisäksi korvausvelvollisuus työsopimuslain vastaisen kilpailukieltosopimuksen käyttämisestä.

Esityksessä ei oteta riittävällä tavalla kantaa kilpailukieltosopimusten mitättömyyteen. Sopimuksen mitättömyyden ei pidä koitua työsuhteen heikomman osapuolen vahingoksi, jos kilpailukieltosopimus on alun perin tehty lain vastaisesti ilman erityisen painavaa syytä. Työnantajalla tulee olla korvausvelvollisuus joka tapauksessa.

STTK esittää, että mitättömyyttä koskevia perusteluja muutetaan seuraavasti: *Työnantaja ei voisi yksipuolisesti vedota kilpailukieltosopimuksen mitättömyyteen tai pätemättömyyteen, ainakaan, kun työntekijä on jo irtisanoutunut.*

Lisäksi kilpailukieltosopimuksen rikkomista koskevaa sopimussakkosäännöstä on muutettava siten, että sakon suuruus sidotaan korvauksen määrään.

### **Kilpailukiellon vaikutukset työuran eri vaiheissa oleviin työntekijöihin**

Kilpailukiellon vaikutukset työuran eri vaiheissa oleviin työntekijöihin tulee arvioida tarkemmin. Kilpailukieltosopimus, joka on olosuhteiden muuttuessa työnantajan yksipuolisesti irtisanottavissa, voi korostaa varttuneempien työntekijöiden de facto epäedullisempää asemaa suhteessa muihin työntekijöihin.

Mahdollinen pyrkimys kilpailukieltosopimukseen kytkeytyä korvausvelvollisuuden välttämiseen kilpailukieltosopimuksen irtisanomisella voi työntekijän iästä ja työuran kestosta riippumatta johtaa hänen sivuuttamiseensa työpaikalla (eteneminen uralla, työtehtävät, projektit, tiedonkulku, koulutukseen valinta). Kilpailukiellon irtisanominen ei saa tapahtua työsopimuslain 3 luvun 5 §:n 3 momentin mukaisen korvauksen kiertotarkoituksessa.

Myös työntekijöiden, joilla on terveydellisiä rajoituksia tai asuvat pienemmillä paikkakunnilla, voi olla vaikea löytää muuta sopivaa työtä rajoitusaikana.

Hannele Fremer

20.5.2020

## Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys

Kilpailukieltosopimukset rajoittavat Suomen perustuslain 18 §:ssä säänneltyä työn, ammatin ja elinkeinon harjoittamisen vapautta. Perusoikeusrajoitukset ovat tietyin edellytyksin mahdollisia, mutta poikkeamissäännösten tulee olla selviä ja tarkkarajaisia.

Esityksessä ei ole riittävästi pohdittu sitä, täyttääkö esitys selvyyden ja tarkkarajaisuuden edellytykset ottaen huomioon käytännössä esiin tulleet ongelmat liittyen sopimusten ja kieltojen selvästi perusteettomaan käyttöön sekä kiellettyjen ehtojen käytön seuraamuksista säätämisen tasoon.

STTK pitää hyvänä korvausvelvollisuuden taannehtivaa soveltamista sopimukseen, jotka on tehty ennen esitettyjen lainmuutosten voimaantuloa.

## Muuta

STTK pitää lisäksi tärkeänä toteutettavien lainsäädäntömuutosten vaikutusten jälkiarviointia sitten, kun lainsäädännön soveltamisesta on saatu riittävästi käytännön kokemuksia.

Edellä esitetty koskee myös erityyppisopimuslakiin esitettyjä muutoksia.

STTK ry

---

Antti Palola  
puheenjohtaja

---

Katarina Murto  
johtaja

## Lisätietoja

Hannele Fremer, juristi  
hannele.fremer@sttk.fi