

Inka Douglas

26.9.2019

Työ- ja elinkeinoministeriö
kirjaamo@tem.fi

Lausuntopyyntöne 14.8.2019, Dno 1651/00.04.01/2018

Kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän muistio

- Kilpailukieltosopimusten käyttö on lisääntynyt ja niitä käytetään perusteettomasti.
- Kilpailukieltosopimuksia koskeva säännös ei ole onnistunut rajaamaan sopimuksen käyttöä siinä tarkoitettuihin tilanteisiin.
- Kilpailevan toiminnan kieltä koskeva säännös on vanha ja sisällöltään epäselvä.
- Kilpailukieltosopimukset ja kilpailevan toiminnan kieltä vaikeuttavat työpaikan vaihtamista sekä uuden ja lisätyön vastaanottamista sekä lisäävät taloudellista epävarmuutta.
- Jatkovalmistelun osalta STTK edellyttää, että säännöksiä muutetaan tavalla, joka tosiasiallisesti ja merkittävästi rajoittaa kilpailukieltosopimusten käyttöä ja kilpailevan toiminnan kieltä. Uudistamistyön lähtökohtana tulee olla työntekijän oikeus työllistyä ja vaihtaa työpaikkaa.

Yleistä

Kilpailukieltosopimukset ja kilpailevan toiminnan kieltä rajoittavat Suomen perustuslain 18 §:ssä säänneltyä työn, ammatin ja elinkeinon harjoittamisen vapautta. Perusoikeusrajoitukset ovat tietyin edellytyksin mahdollisia, mutta poikkeamissäännösten tulee olla selviä ja tarkkarajaisia. Muistiossa ei ole riittävästi pohdittu sitä, täyttävätkö säännökset enää selvyyden ja tarkkarajaisuuden edellytykset ottaen huomioon käytännössä esiin tulleet ongelmat liittyen sopimusten ja kieltojen selvästi perusteettomaan käyttöön sekä muuttuneet työntekemisen tavat.

Inka Douglas

26.9.2019

Kansainvälisessä vertailussa esille tulleita sääntelymalleja ei ole muistiossa arvioitu Suomen kannalta. Muissa maissa on käytössä erilaisia malleja kilpailevan toiminnan ja kilpailukieltosopimusten käytön sääntelemiseksi.

Valtion virkamieslaissa säädetyn karenssijärjestelmän ja työsopimuslain kilpailukieltajärjestelmän eroavaisuuksien perusteluja ei ole muistiossa käsitelty, vaikka virkamiesten karenssijärjestelmä on siinä kuvattu. Virkamieslaissa karenssin kesto on enintään 6 kuukautta ja sen ajalta maksetaan palkkausta vastaava korvaus.

Muistiossa ei ole kuvattu kaikkia vaihtoehtoisia tapoja rajoittaa kilpailukieltosopimusten käyttöä. Työryhmässä käsitellyt toimenpidevaihtoehdot voivat olla osana jatkovalmistelua, mutta myös muita muistiossa esitettyjä vaihtoehtoja pitää ottaa jatkovalmistelussa huomioon.

Kilpailukieltosopimukset

Kilpailukieltosopimusten perusteettomasta käytöstä aiheutuva yhteiskunnallinen ongelma on kuvattu muistiossa liian suppeasti. Kilpailukiellot vähentävät työvoiman liikkuvuutta työmarkkinoilla. Kilpailukieltosopimukset vaikeuttavat työntekijän mahdollisuuksia vastaanottaa uutta työtä, aiheuttavat taloudellista epävarmuutta ja vanhentavat osaamista. Kilpailukieltosopimusten määrän voimakas lisääntyminen Suomessa on seurausta kolmesta seikasta: 1) Kilpailukiellosta sopiminen luo taloudellista arvoa työnantajalle; 2) Kilpailukiellosta sopiminen on työnantajalle maksutonta, kunhan kiello on enintään 6 kk mittainen; 3) Kilpailukielloja koskevien työsopimuslain määräysten rikkominen on työnantajalle riskitöntä.

Kilpailukieltosopimukseen liittyviä lainsäädännön soveltamisongelmia on useita: 1) kilpailijan käsite on epäselvä ja käytössä olevien sopimusehtokirjausten vuoksi laajentunut; 2) työnantajan käsitettä käytetään väärin; 3) erityisen painavaa syytä ei arvioida, vaan kilpailukieltosopimuksia käytetään vakioehdon tavoin; 4) sopimuksen keston aitoa, kilpailunrajoituksen tarpeesta seuraavaa tarvetta, ei arvioida; 5) säännös ohjaa käyttämään korvausvelvollisuudesta vapaata enimmäispituutta; 6) korvausta ei makseta, vaikka sopimuksen kesto olisi yli 6 kuukautta; 7) työnantajalle ei aiheudu seuraamuksia säännösten vastaisesti laadituista sopimuksista ja

Inka Douglas

26.9.2019

8) sopimusten käyttäminen ja niihin vetoaminen on kohtuutonta, kun kyse on määräaikaisista työsopimuksista sekä koeaikapurun ja lomauttamisen tilanteista.

Kilpailevan toiminnan kieltö

Kilpailevan toiminnan kieltöä koskeva lainsäädäntö ja siihen liittyvä oikeuskäytäntö on vanhaa. Työntekemisen tavat ovat muuttumassa ja muu kuin vakituinen kokoaikainen työ on lisääntynyt. Toimeentuloa joudutaan hankkimaan usean eri työnantajan palveluksessa, usein samalta toimialalta. Ongelmat ovat erityisen suuria osa-aikaisilla ja sivutoimisilla työntekijöillä, joiden mahdollisuutta hankkia lisäansioita omalla ammattitaidollaan ja koulutuksellaan rajoitetaan. Monet tehtävät ovat kuitenkin sellaisia, joissa ei synny todellista kilpailevan toiminnan rajoittamisen tarvetta. Käytännössä on tullut esiin monia ongelmia, kuten esimerkiksi ehtoja, joiden mukaan työntekijän tulee pyytää työnantajalta lupa tehdä toista työtä tai ilmoittamaan toisen työn tekemisestä.

Kilpailevan toiminnan säännös sisältää useita epäselviä ja tulkinnanvaraisia ilmaisuja, joihin ei oikeuskäytäntökään ole tuonut tarvittavaa selkeyttä. Säännöksen ilmaisujen ”ilmeisesti vahingoittaa” ja ”hyvän tavan vastainen” sisältö jää tapauskohtaisesti harkittavaksi eikä työntekijällä ole mahdollisuuksia arvioida ilmaisujen oikeudellista merkitystä muuta työtä harkitessaan. Lähtökohtana pitää olla juuri voimaan tulleen avoimista ja ennakoitavista työoloista annetun direktiivin 9 artiklan 1 kohdan tavoite, että työnantaja ei saa estää työntekijää työllistymistä toiselle työnantajalle vapaa-aikanaan. Tämä pääsäännön tulee ilmetä myös kansallisesta sääntelystä siten, että artiklan kohdan tarkoitus toteutuu. Artiklan 2 kohta antaa tuki jäsenvaltioille harkintansa mukaan mahdollisuuden säätää tietyistä poikkeuksista mainittuun pääsääntöön. Vaikka direktiivin sanamuoto ei sellaisenaan sido, tulee sen tarkoitus saattaa osaksi kansallista sääntelyä. Poikkeamismahdollisuudet eivät ole velvoittavia, vaan niitä voidaan ottaa käyttöön jäsenvaltion harkinnan mukaan. Näin ollen direktiivin poikkeamismahdollisuuksien käytön tarvetta tulee jatkovalmistelussa aidosti pohtia.

Säännös kilpailevan toiminnan kiellosta pitää ajantasaistaa ja selkeyttää siten, ettei muun työn vastaanottaminen tosiasiallisesti esty. Kilpailevan toiminnan kieltöä ei ylipäänsä pitäisi käyttää tilanteissa, joissa työnantaja ei tarjoa työntekijälleen täysiä työtunteja tai jos työntekijä on lomautettu.



Inka Douglas

26.9.2019

Kilpailevan toiminnan kieltä ei pitäisi käyttää yhdistettynä kilpailukieltosopimukseen, koska kilpailevan toiminnan osalta ei ole säädetty sopimussakosta eikä se siten sovellu seuraamukseksi kilpailevan toiminnan kiellon rikkomisesta.

Hallitusohjelman kirjaus

Hallitusohjelmassa on todettu, että kilpailukieltosopimusten ja työsuhteen aikaisen kilpailevan toiminnan kiellon käyttöä rajataan täsmentämällä lainsäädäntöä ja säätämällä kiellettyjen ehtojen käyttämisen seuraamuksista tasapainoisella tavalla.

Kilpailukieltosopimuksia ja kilpailevaa toimintaa koskevia säännöksiä on muutettava tavalla, joka tosiasiallisesti ja merkittävästi rajoittaa kilpailukieltosopimusten ja kilpailevan toiminnan kiellon käyttöä. Kilpailukieltosopimusten kestoja tulee lyhentää ja sen ajalta työntekijällä tulee olla oikeus korvaukseen. Lainsäädännön täsmentäminen on tehtävä siten, että työnantajien käyttäytymisen muutos on todennettavissa. Lähtökohtana tulee olla työntekijän oikeus työllistyä ja vaihtaa työpaikkaa. Säännösten on oltava tasapainoisia ja työntekijän oikeudet turvaavia. Tämä edistää myös työvoiman liikkuvuutta ja osaamisen hyödynnettävyyttä.

Lain säännösten rikkomisesta työnantajalle pitäisi säätää vastaavista seuraamuksista kuin mitä sopimuksissa sovitaan työntekijän osalta.

STTK ry

Antti Palola
puheenjohtaja

Katarina Murto
johtaja

Lisätietoja

Inka Douglas, lakimies
inka.douglas@sttk.fi