

Lausunto

Kilpailukieltotyöryhmän muistio - TEM raportteja 2019:46

Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat YTY ry kiittää mahdollisuudesta lausua asiassa. Viittaamme myös Akavan ja YTN:n asiassa jättämään lausuntoon ja yhdyimme siihen kaikilta osin.

Toteamme lisäksi lyhyesti seuraavaa:

Kilpailukieltosopimuksia koskevia säännöksiä on muutettava siten, että työsopimuslakiin kirjataan velvollisuus pakollisesta korvauksesta kilpailukiellon sidonnaisuusajalta. Tämä kilpailukieltotyöryhmän muistiossakin (s. 73-74) esitetty ajatus on ehdottoman kannatettava.

Korvauksen on oltava edellytys kilpailukiellosta sopimiselle. Tällä hetkellä kilpailukieltoja käytetään ikään kuin automaattisesti, sen enempää pohtimatta onko se välttämätöntä vai ei. Kyseessä on kuitenkin työntekijän oikeuksia voimakkaasti rajoittava lauseke. Korvaus kannustaisi harkitsemaan, onko kilpailukielto työnantajalle välttämätön ja korvausvelvollisuudella olisi tätä kautta toivottu vaikutus työnantajien käyttäytymiseen.

Edellä mainitun lisäksi korvauksella on myös työntekijälle aiheutuvaa haittaa kompensoiva vaikutus. Kilpailukielto solmitaan työnantajan kilpailunrajoitustarpeen suojaamiseksi, mutta siitä syntyvä haittakustannus kohdistuu työntekijälle. Tämä näkyy mm. siten, että työntekijä voi joutua ottamaan ei-kilpailevasta yrityksestä huommin palkatun työn vastaan, tai pahimmillaan olemaan vailla työtä. Aiheutunut vahinko tulee korvata ja korvauksen maksajan on oltava työnantaja, jonka etujen suojelemiseksi kilpailukieltosopimus on solmittu.

Korvauksen lisäksi tulee luoda työnantajalle taloudellisen riskin muodossa seuraamuksia tilanteisiin, joissa lainsäädännön asettamia reunaehtoja ei noudateta.

Lisäksi esitämme, että työntekijälle langetettava sopimussakko kielletään laissa. Sopimussakon kieltäminen ei sinällään rajoita työnantajien kilpailukieltosopimusten käyttöä, vaan ainoastaan vähentää hieman työntekijän kokemaa haittaa. Työntekijän vahingonkorvausvelvollisuus kompensoi työnantajalle tämän kokeman haitan ja sillä on myös riittävä vaikutus työntekijään nähden pätevästi solmitun kilpailukieltosopimusten noudattamiseksi.

Kilpailukieltosopimuksia käytetään nykyisin hyvin paljon myös asiantuntijatasen, ei ainoastaan johtotason, tehtävissä. YTYn jäsenistö koostuu hyvin erityyppisen koulutustaustan omaavista työntekijöistä ja myös työtehtävät ja asema työyhteisössä vaihtelevat. Kilpailukieltosopimus tuntuu läpileikkaavan hyvin erityyppiset työt, työtehtävät ja alat. Monesti näemme käytettävän jäsenistöllämme ulkomaisten yritysten työsopimus pohjia, joissa kilpailukieltolausekkeet ovat standardina kaikille. On selvästi huomattavissa, että kilpailukieltosopimuksia käytetään nykyään rutiininomaisesti ja hyvinkin



laajasti, jolloin niiden alkuperäinen tehtävä ei toteudu. Sopimuksilla rajoitetaan kohtuuttomasti asiantuntijatehtävissä olevien työllistymistä. Kilpailukieltojen yleistyminen johtaa myös työmarkkinoiden jäykistymiseen. On työnantajankin etu, että työvoiman liikkuvuutta ei rajoiteta.

Isona ongelmana ovat myös erilaisiin määräaikaisiin projektitöihin palkatuille jäsenillemme asetetut kilpailukieltolausekkeet. Syntyy kohtuuttomia tilanteita, kun määräaikaisen työsuhteen päätyttyä työllistyminen omaa osaamista ja koulutusta vastaaviin töihin estyy.

Työelämä pirstaloituu myös asiantuntijatasoisessa työssä. Työsuhteita on tyypillisesti työuran aikana useita. Jäsenemme eivät useinkaan työsuhdetta solmittaessa ole sellaisessa tilanteessa, jossa he tosiasiallisesti voisivat työsuhteen ehtoihin täysin vaikuttaa. Jos työnantaja esittää, että kilpailukieltolauseke työsopimukseen kirjataan, näin usein myös tapahtuu. Olemme törmänneet tilanteisiin, jossa työntekijä on edellyttänyt uutta työnantajaa sitoutumaan osallistumaan mahdollisiin kilpailukiellon rikkomisen seuraamuksiin ennen siirtymistään uuden työnantajan palvelukseen. Tällöin siirtyminen uudelle työnantajalle on saattanut estyä.

Kilpailukieltojen voimakas yleistyminen on käytännössä muuttanut asiantuntijoiden työmarkkinat jähmeiksi ja hankaloittanut liikkuvuutta ja rekrytointeja. Alun perin tarkoitus on ollut, että kilpailukieltoja voitaisiin käyttää vain hyvin harvoissa tilanteissa, silloin kun siihen on erityisen painava syy. Tämä tavoite ei nykyisellä lainsäädännöllä toteudu.

Tavoittelemamme lakimuutos vähentäisi merkittävästi nimenomaan aiheettomien kilpailukieltojen määrää. Aiheettomien kilpailukieltojen määrä vähenisi sen vuoksi, että työnantaja ei halua maksaa tarpeettomista kilpailukieltoisopimuksista. Muutos ohjaisi yritykset miettimään tarkasti onko kilpailukielto tarpeellinen, koska kilpailukiellolle tulee hinta.

Muistiossa otetaan kantaa myös kilpailevaa toimintaa koskevaan lainsäädäntöön. Työntekemisen tavat ovat muuttumassa ja muu kuin vakituinen kokoaikainen työ on lisääntynyt. Toimeentuloa joudutaan hankkimaan usean eri työnantajan palveluksessa, usein samalta toimialalta. Suomessa erityisesti työnantajalähtöinen osa-aikatyö on tavallista. On kestävämpiä, että osa-aikaisten mahdollisuutta hankkia lisäansioita omalla ammattitaidolla ja koulutuksellaan rajoitetaan. Monet tehtävät ovat kuitenkin sellaisia, joissa ei synny todellista kilpailevan toiminnan rajoittamisen tarvetta.

Säännös pitää ajantasaistaa ja selkeyttää siten, ettei muun työn vastaanottaminen tosiasiallisesti esty.

#### **Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat YTY ry**

Mats Nyman  
Toiminnanjohtaja

Karoliina Huovila  
Työmarkkinajohtaja