

Luonnos

7.4.2020

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 3 luvun 5 §:n ja merityösopimuslain 4 luvun 5 §:n muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työsopimuslain ja merityösopimuslain kilpailukieltosopimuksia koskevaa pykälää. Työnantajan velvollisuus maksaa kilpailukieltosopimuksesta korvausta työntekijälle laajennettaisiin koskemaan kaikkia kilpailukieltosopimuksia. Lisäksi ehdotetaan säädettäväksi korvauksen maksamisajankohdasta ja työnantajan oikeudesta irtisanoa kilpailukieltosopimus.

Esitys liittyy pääministeri Sanna Marinin hallituksen hallitusohjelman toteuttamiseen.

Ehdotetut lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.1.2021.

Sisällys

PERUSTELUT.....	2
1 Asian tausta ja valmistelu	2
2 Nykytila ja sen arviointi	3
3 Tavoitteet	10
4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset	10
4.1 Keskeiset ehdotukset	10
4.2 Pääasialliset vaikutukset	14
5 Muut toteuttamisvaihtoehdot	21
5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset	21
5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot	23
6 Lausuntopalaute	27
7 Voimaantulo	28
8 Toimeenpano ja seuranta	29
9 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys	29
LAKIEHDOTUKSET	34
1. Laki työsopimuslain 3 luvun 5 §:n muuttamisesta	34
2. Laki merityösopimuslain 4 luvun 5 §:n muuttamisesta	35
LIITE	37
Rinnakkaisteksti	37

PERUSTELUT

1 Asian tausta ja valmistelu

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 19.9.2018 kolmikantaisen työryhmän selvittämään lainsäädännön muutostarpeet kilpailukieltosopimusten käytön edellytysten tiukentamiseksi vastaamaan työelämässä tapahtuneita muutoksia, kansainvälistä kehitystä ja sääntelyn taustalla olevia tavoitteita (jäljempänä *Kilpailukieltosopimuksia selvittänyt työryhmä*). Toimeksiannon taustalla oli varatuomari Jukka Ahelan tekemä selvitys kilpailukieltosopimusten ja salassapitosopimusten käytöstä (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 18/2018), jossa kuvataan salassapitosopimuksia ja kilpailukieltosopimuksia koskevaa oikeustilaa ja sen kehittämistarpeita. Kilpailukieltosopimuksia selvittäneessä työryhmässä olivat edustettuina sosiaali- ja terveysministeriö, Akava ry, STTK ry, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Suomen Yrittäjät ry, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Valtion työmarkkinalaitos sekä Kirkon työmarkkinalaitos. Työryhmän toimikausi päättyi 30.6.2019.

Kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän muistiossa selvitettiin työsopimuslain kilpailukieltosopimuksia ja kilpailevan toiminnan kieltä koskevien säännösten toimivuutta. Työryhmä selvitti kilpailevan toiminnan kielttoon ja kilpailukieltosopimukseen liittyviä haasteita ja oikeuskäytäntöä sekä kilpailukieltosopimusten käytön laajuutta. Työryhmässä kuultiin laajasti työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä, asianajajia ja yrityksiä siitä, miten säännökset toimivat käytännössä. Lisäksi selvitettiin valvontaviranomaisen valvontakäytäntöä. Kilpailukieltojen yleistyneen käytön rajoittamiseksi työryhmässä kartoitettiin useita toteuttamisvaihtoehtoja lainsäädännön muuttamiseksi. Eräiden keskeisten vaihtoehtojen vaikutuksia arvioitiin alustavasti. Työryhmän muistio ei sisältänyt ehdotuksia lainsäädäntömuutoksiksi.

Työ- ja elinkeinoministeriö pyysi työryhmän muistiosta lausuntoja työryhmässä edustettuina olleilta tahoilta. Lausuntopyyntö julkaistiin myös ministeriön internet-sivuilla. Lausuntoaika oli 14.8.-26.9.2019. Lausuntoja saatiin 26 kappaletta. Lausunnon antoivat: sosiaali- ja terveysministeriö, valtiovarainministeriö, Etelä-Suomen sekä Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet, Agronomiliitto ry, Ammattiliitto Pro, Akavan Erityisalat, Akava ry ja YTN ry, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Kirkon työmarkkinalaitos, KT Kuntatyönantajat, Suomen Lakimiesliitto ry, Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu ry, Suomen Lääkäriliitto ry, Opetusalan ammattijärjestö OAJ, Ornamo ry, STTK ry, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Suomen Fysioterapeutit ry, Suomen Kuntoutusyrittäjät ry, Suomen Poliisijärjestöjen liitto, Suomen Työterveyshoitajaliitto ry, Suomen Yrittäjät ry, Rakennusinsinöörit ja -arkkitehdit RIA ry, Yhteiskuntalan korkeakoulutetut ry sekä Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat YTY ry.

Pääministeri Sanna Marinin hallituksen hallitusohjelman mukaan kilpailukieltosopimusten ja työsuhteen aikaisen kilpailevan toiminnan kiellon käyttöä rajataan täsmentämällä lainsäädäntöä ja säätä-

mällä kiellettyjen ehtojen käyttämisen seuraamuksista tasapainoisella tavalla. Hallitusohjelman kirjaus liittyy hallitusohjelman strategiseen kokonaisuuteen 3.5 Luottamuksen ja tasa-arvoisten työmarkkinoiden Suomi ja siihen sisältyvään tavoitteeseen 3 Sopimisella vakautta ja luottamusta työmarkkinoille.

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 26.11.2019 hallitusohjelman kilpailukieltosopimuksia koskevan kirjauksen toimeenpanoa varten kolmikantaisen työryhmän valmistelevaan työsopimuslakiin tarvittavat säännösehdotukset korvausvelvollisuuden laajentamiseksi koskemaan kaikkia kilpailukieltosopimuksia. Työryhmässä olivat edustettuina sosiaali- ja terveysministeriö, Akava ry, STTK ry, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Insinööriliitto ry, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Suomen Yrittäjät ry, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Valtion työmarkkinalaitos sekä Kirkon työmarkkinalaitos. Työryhmän toimeksianto päättyi 31.3.2020. Työryhmä luovutti hallituksen esityksen muotoon laaditun mietintönsä työ- ja elinkeinoministeriölle 31.3.2020.

Työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä toimivaa merimiesasiain neuvottelukuntaa on kuultu varaimalla neuvottelukunnan jäsenille tilaisuus antaa kirjalliset kommentit esitysluonnoksesta.

Työ- ja elinkeinoministeriö pyysi hallituksen esitysluonnoksesta lausuntoja (*täydennetään*)

Molempien edellä mainittujen työryhmien valmisteluasiakirjat ja saadut lausunnot ovat julkisessa palvelussa osoitteessa: <https://tem.fi/hankesivu?tunnus=TEM068:00/2018>.

2 Nykytila ja sen arviointi

Lainsäädäntö

Työsopimuslaki ja merityösopimuslaki

Työsopimuslain (55/2001) 3 luvun 5 §:ssä säädetään edellytyksistä, joiden mukaan voidaan sopia kilpailukiellosta työsuhteen päättymisen jälkeiselle ajalle. Sääntelyllä suojataan työntekijää perusteettomilta ja liian pitkälle meneviltä rajoituksilta työsuhteen päätyttyä. Lain esitöiden (HE 157/2000 vp, s. 81/II) mukaan kilpailukieltosopimuksia koskevan sääntelyn tarkoituksena on työsopimusten kilpailukieltolausekkeiden yhtenäistäminen ja työnantajan ja työntekijän etujen tasapuolisempi huomioon ottaminen.

Pykälä liittyy kilpailevaa toimintaa koskevaan 3 luvun 3 §:ään. Kilpailukieltosopimuksella voidaan esitöiden mukaan (HE 157/2000 vp, s. 81/II) rajoittaa ainoastaan työtä ja muuta toimintaa, joka hyvän tavan vastaisena kilpailutekona ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa. Kilpailukieltosopimuksessa sovittu rajoitus voi olla suppeampi kuin työsuhteen aikainen kilpailevan toiminnan kieltä.

Työsopimuslain 3 luvun 5 §:n 1 ja 2 momentissa säädetään kilpailukieltosopimuksen tekemisen yleisistä edellytyksistä. Pykälän 1 momentin mukaan työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä

erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa. Pykälän 2 momentin mukaan kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava muun ohella huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liikesalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät. Kilpailukieltosopimuksia ei voida tehdä tehtävissä, joihin ei liity työnantajan todellista kilpailunrajoitustarvetta (HE 157/2000 vp, s. 82/I).

Erityisen painavan syyn edellytyksen arviointi edellyttää tapauskohtaista kokonaisarviointia, jossa on otettava huomioon kyseessä oleva työntekijä, työtehtävät ja toimiala sekä niiden erityispiirteet. Pelkkä pyrkimys rajoittaa kilpailua ei ole hyväksyttävä syy sopimuksen tekemiselle.

Kilpailevaa toimintaa ei ole määritelty erikseen. Lähtökohtana on, että jos toiminta ei ole kiellettyä työsuhteen aikana, se ei ole kiellettyä myöskään kilpailukieltosopimuksen nojalla.

Kilpailukieltosopimuksella saadaan työsopimuslain 3 luvun 5 §:n 3 momentin mukaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä uusi työsopimus tai harjoittaa ammattia enintään kuuden kuukauden ajan. Jos työntekijän voidaan katsoa saavan kohtuullisen korvauksen hänelle kilpailukieltosopimuksesta aiheutuvasta sidonnaisuudesta, rajoitus aika voidaan sopia enintään vuoden pituiseksi. Lain esitöissä ei ole selostettu, mitä seikkoja korvauksen kohtuullisuuden arvioinnissa tulisi ottaa huomioon. Arviointi on tapauskohtaista, ja työsuhteen osapuolille jää laaja sopimusvapaus. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että sovitun korvauksen tulee vastata jollakin tavalla ainakin kuuden kuukauden ylittävän kilpailukielloajan pituuteen suhteutettua ansion menetystä (Tiitinen, Kari-Pekka ja Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus, Talentum, Helsinki 2012, s. 344). Oikeuskirjallisuudessa on katsottu myös, että korvauksen tulee olla vähintään kohtuullisessa suhteessa kilpailukiellosta aiheutuviin työntekijän toimintavapauden rajoituksiin, ja että korvaus voi muodostua joko työsuhteen aikana tai sen jälkeen maksetusta suorituksesta (Äimälä, Markus ja Kärkkäinen, Mika: Työsopimuslaki, Alma Talent, Helsinki 2017, s. 276).

Pykälän 3 momentissa säädetään lisäksi kilpailukieltosopimukseen liitettävän sopimussakon enimmäismäärästä. Kilpailukieltosopimus ei pykälän 4 momentin mukaan sido työntekijää, jos työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Pykälän 5 momentissa säädetään kilpailukieltosopimuksen mitättömyydestä ja viitataan pätevyyden ja sovittelun osalta varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annettuun lakiin (228/1929, jäljempänä *oikeustoimilaki*). Kilpailukieltosopimuksen mitättömyyttä on käsitelty tarkemmin pykälän esitöissä (HE 157/2000 vp, s. 84/I).

Kilpailukieltosopimuksia koskevalla työsopimuslain sääntelyllä on yhteys liikesalaisuuksien suojaan. Kilpailukieltosopimuksen perusteena olevaa erityisen painavaa syytä arvioitaessa yksi huomioon otettava peruste on työnantajan sellainen suojan tarve, joka johtuu liikesalaisuuden säilyttämisestä. Työsopimuslain 3 luvun 4 §:n 1 momentin mukaan työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä oikeudettomasti

käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan liikesalaisuuksia. Jos työntekijä on saanut tiedot oikeudettomasti, kiello jatkuu myös työsuhteen päättymisen jälkeen.

Merityösopimuslain (756/2011) 4 luvun 5 §:ssä on työsuopimuslain 3 luvun 5 §:ää vastaavat säännökset kilpailukieltosopimuksesta. Merityösopimuslain liikesalaisuuksia koskeva 4 luvun 4 § vastaa työsuopimuslain 3 luvun 4 §:ää.

Liikesalaisuuksien suojaa koskeva muu sääntely

Liikesalaisuuksien suojan kannalta olennaista sääntelyä on työsuopimuslain ja merityösopimuslain lisäksi liikesalaisuuslaissa (595/2018) ja rikoslaissa (39/1889). Liikesalaisuuslaki sisältää siviilioikeudelliset oikeussuojakeinot liikesalaisuuden loukkaustilanteissa. Liikesalaisuuslaista tulee aineellinen sisältö muun muassa liikesalaisuuden käsitteelle, teknisen ohjeen suojalle sekä sille mikä on ja ei ole liikesalaisuuksien oikeudetonta hankkimista, käyttämistä ja ilmaisemista.

Liikesalaisuuksia suojataan siviilioikeudellisten säännösten lisäksi rikosoikeudellisin säännöksin. Rikoslain 30 luvun 4 §:ssä säädetään yritysvakoilusta, 5 §:ssä yrityssalaisuuden rikkomisesta ja 6 §:ssä yrityssalaisuuden väärinkäytöstä. Liikesalaisuudella tarkoitetaan rikoslain 30 luvussa liikesalaisuuslain 2 §:n 1 kohdassa tarkoitettua liikesalaisuutta. Luvallisesti työsuhteen aikana saadun liikesalaisuuden osalta työntekijällä on työsuhteen jälkeinen lakisääteinen salassapitovelvollisuus vain rikoslain 30 luvun 5 §:n yrityssalaisuuden rikkomista koskevan sääntelyn perusteella. Kyseisessä pykälässä asetetaan palvelussuhteessa olevalle liikesalaisuuksia koskeva kahden vuoden salassapitovelvoite vielä palvelussuhteen päättymisen jälkeen. Liikesalaisuuden loukkauksiin saattavat liittyä myös rikoslain 38 luvun 1 §:ssä säädetty salassapitorikos ja 2 §:ssä säädetty salassapitorikkomus.

Käytännössä liikesalaisuuksien suojaamisessa keskeinen väline on salassapitosopimus. Salassapitosopimuksista ei ole säädetty erikseen. Niihin sovelletaan oikeustoimilakia.

Virkasuhteita koskeva lainsäädäntö

Valtion virkamieslain (750/1994) 44 a §:ssä säädetään mahdollisuudesta sopia palvelussuhteen jälkeiseen aikaan sijoittuvasta määräajasta, jonka aikana rajoitetaan virkamiehen oikeutta siirtyä toiseen palvelussuhteeseen tai tehtävään valtionhallinnon ulkopuolelle taikka aloittaa elinkeinon- tai ammatinharjoittaminen tai ansiotoimintaan rinnastettava muu toiminta (*karenssisopimus*). Karenssisopimusta koskevan sääntelyn taustalla on tarve suojata yleistä etua, valtionhallinnon riippumattomuutta ja puolueettomuutta.

Karenssisopimus voidaan tehdä vain silloin, jos henkilöllä on virassaan, tehtävässään tai asemassaan pääsy sellaiseen salassa pidettävään tai julkisuutta muuten rajoittavien säännösten suojaamaan tietoon, jota voidaan olennaisella tavalla käyttää uudessa palvelussuhteessa tai toiminnassa omaksi tai toisen hyödyksi taikka toisen vahingoksi. Sopimuksen ehtoon rajoitusajasta voidaan vedota ainoastaan silloin, kun virkamies siirtyy tai ilmoittaa aikomuksestaan siirtyä tehtäviin, joissa voitaisiin olennaisella tavalla käyttää tietoa uudessa palvelussuhteessa tai toiminnassa omaksi tai toisen hyödyksi

taikka toisen vahingoksi. Rajoitusajan kesto on enintään kuusi kuukautta palvelussuhteen päättymisestä, ja sen ajalta maksetaan palkkaa vastaava korvaus.

Käytettävissä olevien tietojen perusteella karenssisopimus on tehty joidenkin kymmenien virkamiesten kanssa. Lisäksi karenssisopimukset on tehty poliittisten erityisavustajien ja valtiosihteerien kanssa.

Kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa (304/2003) tai kirkkolaissa (1054/1993) ei ole karenssisopimusta koskevia säännöksiä, joten karenssisopimuksen tekeminen viranhaltijoiden kanssa ei ole mahdollista.

Käytäntö

Oikeuskäytäntöä ja kilpailukieltosopimusten käytön nykytilaa on selostettu tarkemmin Kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän muistiossa ja Ahtelan selvityksessä.

Kilpailukieltosopimuksia koskevaa korkeimman oikeuden oikeuskäytäntöä on vähän. Erityisen painavan syyn olemassaoloa joko vanhan työsopimuslain 16 a §:n (724/1990) tai voimassa olevan työsopimuslain 3 luvun 5 §:n perusteella on arvioitu kolmessa korkeimman oikeuden ennakkoratkaisussa (KKO 2014:50, KKO 2005:50 ja KKO 2003:19). Yli kuuden kuukauden kilpailukieltosopimukseen liittyvän korvausvelvollisuuden suuruudesta tai toteuttamiseen liittyvistä kysymyksistä ei ole korkeimman oikeuden oikeuskäytäntöä.

Ahtelan ja Kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän keskeiset havainnot olivat, että kilpailukieltosopimusten käyttö on yleistä ja kilpailukieltosopimuksia tehdään usein ilman työsopimuslaissa edellytetyn erityisen painavan syyn olemassaolon selvittämistä. Kilpailukieltosopimuksia käytetään kaikilla toimialoilla ja myös alemman palkkatason ja suorittavissa tehtävissä. Kilpailukielto on myös yleinen työsopimuksen vakioehto.

Kattavaa tilasto- tai tutkimustietoa kilpailukieltosopimusten yleisyydestä Suomessa ei ole. Yli kuuden kuukauden kilpailukieltosopimuksista maksettavien korvausten yleistä tasoa tai maksamiskäytäntöjä ei ole ollut mahdollista selvittää.

Akava ry selvitti keväällä 2017 kilpailukieltoehtojen käyttöä työsopimusten osana. Selvityksen mukaan kyselyyn vastanneista yrityksissä työskentelevistä akavalaisista (yhteensä 2119 vastaajaa) 33 prosentilla oli kilpailukieltoehto työsopimuksessaan ja neljällä prosentilla erillinen kilpailukieltosopimus.¹

Keskuskauppakamarin ja Helsingin seudun kauppakamarin vuoden 2017 valtakunnallisen selvityksen mukaan kilpailukieltosopimuksia käytetään joka toisessa yrityksessä (52 %).²

¹ Kilpailukieltosopimukset akavalaisilla, Akavan selvitys 2017.

² Kauppakamari: Yritysten rikosturvallisuus, 2017. Riskit ja niiden hallinta, s. 17. Saatavissa: <https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2017/10/yritysten-rikosturvallisuus-2017web.pdf>. Vuoden 2017 valtakunnallinen selvitys perustuu 762 yritysjohtajan vastauksiin. Selvitys on koko maan sekä kaikki toimialat ja yritysmaat kattava.

Suomen Yrittäjät ry:n syksyllä 2019 teettämään kyselyyn vastanneiden pk-yritysten edustajien (1006 pk-yrityksen edustajaa) enemmistö (79 prosenttia) ei ollut kokenut, että kilpailukieltosopimukset olisivat haitanneet rekrytointia. Vastaajista 46 prosenttia piti mahdollisuutta tehdä kilpailukieltosopimus tarpeellisenä, 35 prosenttia ei.³

Liikesalaisuuksien suojaaminen on työnantajien keskeisimpiä kilpailukieltosopimusten käytön tavoitteita. Kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän asiantuntijakuulemisten kautta saaman selvityksen mukaan kilpailukieltosopimusten käytön tarve liittyy erityisesti johtotehtäviin sekä tehtäviin, joihin tarvitaan harvinaista tai kapean alan erikoisosaamista sekä liikesalaisuuksien suojaamiseen.

Kilpailukieltosopimuksista ei pääsääntöisesti ole määräyksiä työehtosopimuksissa.

Merityössä kilpailukieltosopimukset eivät ole yleisiä. Suomen Merimies-Unioni SMU ry:ltä saatujen tietojen mukaan kilpailukieltosopimukset eivät ole olleet juurikaan käytössä miehistön piirissä. Niitä on tehty talousosaston korkeimmissa vakansseissa työskentelevien eli intendentin tai alaosaston päällikön kanssa.

Työsopimuslain ja merityösopimuslain valvonta

Työsopimuslain ja merityösopimuslain viranomaisvalvonta kuuluu työsuojeluviranomaisen eli viiden aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen tehtäviin. Kilpailukieltosopimukset eivät ole olleet työopimuslain tai merityösopimuslain viranomaisaloitteisen valvonnan painopisteenä. Vuosien 2016-2019 aikana työsuojelun valvontatietojärjestelmään on kirjattu vuosittain noin 10 toimintaohjetta kilpailukieltosopimusta koskevan sääntelyn rikkomisesta. Sitä, kuinka usein asia on ollut tarkastuksissa esillä mutta tarkastaja on todennut tilanteen lainmukaiseksi, ei voida selvittää valvontatietojärjestelmästä. Yleisenä arviona voidaan kuitenkin todeta, että kilpailukieltosopimukseen kohdistuvia tarkastuksia on ollut koko valtakunnassa vuosittain enintään joitakin kymmeniä. Työpaikoilta ei ole tehty pyyntöjä kilpailukieltosopimusten tarkastamisesta.

Työsuojeluvalvonnan havainnot kilpailukieltosopimuksia koskevien säännösten noudattamatta jättämisestä koskevat pääasiassa suorittavan tason työntekijöitä (esimerkiksi siivooja, rakennusapumies, lukkoseppä, autonkuljettaja, autokorjaamon mekaniikko, puhelinmyyjä, vartija, postin työntekijä, kynsisalongin työntekijä). Valvontahavainnot eivät ole koskeneet toimihenkilöitä tai ylempiä toimihenkilöitä, mutta tämä ilmentää lähinnä sitä, mihin tehtäviin tai toimialoihin valvontaa on jollakin muulla perusteella suunnattu. Tarkastajat ovat ottaneen kantaa esimerkiksi kilpailukieltosopimuksen tekemisen edellytyksenä olevan erityisen painavan syyn täyttymiseen ja kilpailukieltoehdon liian pitkään kestoan. Työsuojelun valtakunnalliseen puhelinneuvontaan tulee jonkin verran kyselyitä kilpailukieltosopimukseen liittyen.

³ Saatavissa: https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/yrittajagallup_syys19_kilpailukiellot.pdf

Kilpailukieltosopimusten vaikutukset

Kilpailukieltosopimusten käyttöön liittyy työmarkkinoita ja kilpailua koskevan teoreettisen tutkimuskirjallisuuden ja empiiristen tutkimusten⁴ valossa sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia työmarkkinoiden yleiseen toimivuuteen ja laajemmin kansantalouteen. Kilpailukieltosopimusten vaikutukset yksittäisiin työntekijöihin ja yrityksiin vaihtelevat. Kilpailukieltosopimusten vaikutuksia yrityksiin, innovaatioiden syntyyn ja leviämiseen sekä työmarkkinoihin ja työntekijöihin on selostettu tarkemmin Kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän muistiossa hyödyntäen erityisesti Yhdysvaltoja koskevaa tutkimustietoa. Kilpailukieltosopimusten haittoja Suomen työmarkkinoiden näkökulmasta on tuotu esille muun muassa ETLA:n julkaisussa Suomen kasvu - Mikä määrää tahdin muuttuvassa maailmassa⁵ ja Akava Worksin julkaisussa Kilpailukieltosopimuksen periaatteellinen tarkastelu - Ajatuksia sääntelyn kehittämisen pohjaksi⁶.

Kilpailukieltosopimukset rajoittavat kilpailua, mistä voi seurata hintojen nousua ja tuottavuuskasvun hidastumista. Kilpailukieltosopimukset rajoittavat työntekijän mahdollisuuksia liikkua työmarkkinoilla, millä on tutkimuskirjallisuuden⁷ perusteella vaikutuksia työmarkkinoiden dynaamisuuteen sekä osaamisen ja innovaatioiden leviämiseen. Kilpailukieltosopimukset jäykistävät työmarkkinoita estäen työntekijöiden siirtymistä sellaisiin työtehtäviin, joissa he ovat kaikkein tuottavimpia. Kilpailukieltosopimusten käyttö voi haitata työmarkkinoiden toimintaa ja estää uusien innovaatioiden syntymistä. Näin käy silloin, kun kilpailukieltosopimuksen seurauksena yrityksen työntekijät eivät pysty perustamaan markkinoille uutta kilpailevaa, ja entistä tehokkaampaa, yritystä tai siirtymään toisen kilpailevan, tehokkaamman yrityksen palvelukseen.⁸

Toisaalta kilpailukieltosopimukset voivat toimia työnantajan kannustimena panostaa uusien innovaatioiden kehittämiseen ja työntekijän kouluttamiseen. Yritykset voivat käyttää kilpailukieltosopimuksia yhtenä liikesalaisuuksien suojaamisen välineenä. Liikesalaisuuksien suoja lisää yritysten innovaatiopanostuksia ja voi sitä kautta vaikuttaa positiivisesti talouskasvuun. Liikesalaisuuksille lain-säädännössä annetun suojan tasolla voidaan katsoa olevan suuri merkitys lähes kaikille suomalaisille yrityksille niiden koosta riippumatta. Kilpailukieltosopimusten innovaatiovaikutusten kannalta on keskeistä, onko innovaatioiden synty yrityksessä enemmän työnantaja- vai työntekijälähtöistä.⁹

Kilpailukieltosopimusten käytön yleisyydestä ja vaikutuksista työntekijöiden käyttäytymiseen Suomessa ei ole olemassa kattavia selvityksiä tai tutkimusta.

⁴ ks. esim. Pietola, M. (2018): Kilpailukieltosopimusten talousteoriaa ja empiirisiä tutkimustuloksia. Kilpailukieltosopimuksen periaatteellinen tarkastelu - Ajatuksia sääntelyn kehittämisen pohjaksi. AkavaWorks -raportti 1/2018.

⁵ Holmström, B. ja muut: Suomen kasvu – Mikä määrää tahdin muuttuvassa maailmassa? ETLA, 2019.

⁶ AkavaWorks -raportti 1/2018.

⁷ Pietola, M. (2018): Kilpailukieltosopimusten talousteoriaa ja empiirisiä tutkimustuloksia. AkavaWorks -raportti 1/2018.

⁸ Maliranta, M. ja Nurmi, S., Business owners, employees, and firm performance. Small Business Economics, Springer, vol. 52(1), Tammikuu, 2019, s. 111–129.

⁹ Motta, M. ja Rønde, T.: Trade Secret Laws, Labour Mobility and Innovations. CEPR Discussion Papers 3615, C.E.P.R. Discussion Papers, 2002.

Kilpailukieltosopimusten vaikutukset yksittäisiin työntekijöihin vaihtelevat voimakkaasti riippuen työntekijästä ja toimialasta. Kilpailukieltosopimukset voivat hidastaa työntekijän urakehitystä. Kilpailukieltosopimus voi vaikeuttaa työntekijän työllistymistä sekä johtaa ansionmenetyksiin ja osaamisen vanhentumiseen erityisesti nopeasti kehittyvillä aloilla. Joissakin kapean erityisalan tehtävissä kilpailukieltosopimus voi estää työllistymisen omalle ammattialalle kilpailukiellon aikana kokonaan. Kilpailukieltosopimuksen tekeminen voi heikentää työntekijän neuvotteluvoimaa suhteessa työnantajaan, koska työntekijä ei kilpailukieltosopimuksen voimassaollessa pysty yhtä helposti vaihtamaan työpaikkaa. Tällä voi olla negatiivisia vaikutuksia palkkakehitykseen.

Kilpailukiello voi olla este työpaikan vaihtamiselle, vaikka se olisikin tehty ilman laissa säädettyjä edellytyksiä. Työntekijät eivät Kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän saaman selvityksen mukaan käytännössä yleensä uskalla riitauttaa työsopimuksen ehtoa rekrytointivaiheessa, ja prosessin keston, taloudellisten riskien ja maineriskien vuoksi tehtyjä sopimuksia ei riitauteta. Tähän viittaa myös oikeuskäytännön vähäisyys. Toisaalta Kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän saaman selvityksen mukaan työnantajat eivät yleensä ryhdy jatkotoimenpiteisiin, vaikka työntekijä toimisikin vastoin kilpailukieltosopimusta. Myös työnantajilla on korkea kynnys ryhtyä oikeustoimiin.

Nykytilan arviointi

Pelkkä tarkoitus rajoittaa kilpailua ei oikeuta tekemään kilpailukieltosopimusta. Kilpailukieltosopimuksen tekeminen on työsopimuslain ja merityösopimuslain nojalla sallittua vain poikkeuksellisissa tilanteissa työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä. Erityisen painavan syyn vaatimusta voidaan edelleen pitää perusteltuna edellytyksenä kilpailukieltosopimusten käytölle. Erityisen painavan syyn vaatimus rajoittaa erityisesti sellaisten yhteiskunnan kannalta haitallisten kilpailukieltosopimusten tekemistä, joilla ei ole tarkoituksaan turvata yrityksen henkistä pääomaa vaan pelkästään rajoittaa työntekijän mahdollisuuksia siirtyä kilpailijan palvelukseen. Lainsäädäntö mahdollistaa kuitenkin perusteltujen kilpailukieltosopimusten käytön. Työelämän tilanteiden moninaisuuden vuoksi voimassa olevan lain mukainen kilpailukieltosopimuksen tekemisen edellytysten tapauskohtaiseen kokonaisarviointiin perustuva sääntely on perusteltua. Voimassa olevan lainsäädännön johdosta kilpailukieltosopimuksissa sovitaan nykyään yleensä enintään kuuden kuukauden kilpailukiellosta.

Kilpailukieltosopimusten käyttö on lisääntynyt ja on nykyään yleistä. Oikeuskäytännön vähäisyydestä huolimatta voidaan pitää riittävällä tavalla selvitetynä, että kilpailukieltosopimuksia käytetään yleisesti varmistamatta niiden tekemisen lakisääteisten edellytysten olemassaoloa. Voimassa olevalla sääntelyllä ei ole pystytty riittävällä tavalla rajoittamaan kilpailukieltosopimusten käyttöä. Enintään kuuden kuukauden kilpailukieltosopimuksen tekemiseen ei lainsäädännön nojalla liity suoria kustannuksia työnantajalle. Ilman erityisen painavaa syytä tehty kilpailukieltosopimus on mitätön. Se ei estä kilpailijan palvelukseen siirtymistä tai omaa kilpailevaa toimintaa. Työntekijän kynnys riitauttaa kilpailukieltosopimuksen peruste on kuitenkin yleensä korkea. Lainvastaisten sopimusten käyttöön liittyvä taloudellisten tai muiden seuraamusten riski työnantajille on siten käytännössä matala.

Koska kilpailukieltosopimuksilla on merkittäviä vaikutuksia sekä yksittäisiin työntekijöihin että yleisemmin työmarkkinoihin, on kilpailukieltosopimuksia koskevaa sääntelyä perusteltua muuttaa siten, että sillä tehokkaammin ennalta ehkäistäisiin työ sopimuslaissa ja erityy sopimuslaissa säädettyjen edellytysten vastaisten kilpailukieltosopimusten tekemistä.

3 Tavoitteet

Esityksen tavoitteena on vähentää työ sopimuslaissa ja erityy sopimuslaissa säädettyjen edellytysten vastaisia kilpailukieltosopimuksia erityisesti ennalta ehkäisemällä niiden tekemistä. Esityksellä pyritään vähentämään ilman erityisen painavaa syytä tehtävistä kilpailukieltosopimuksista aiheutuvia haittoja työntekijöille ja työmarkkinoiden toimivuudelle sekä edistämään työmarkkinoiden dynaamisuutta ja positiivista työllisyyskehitystä.

4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

4.1 Keskeiset ehdotukset

Esityksessä ehdotetaan, että velvollisuus maksaa työntekijälle korvausta kilpailukieltosopimuksesta ulotetaan koskemaan kaikkia kilpailukieltosopimuksia eli myös sellaisia kilpailukieltosopimuksia, joissa on sovittu enintään kuuden kuukauden kilpailukiellosta. Voimassa olevan työ sopimuslain mukaan korvausvelvollisuus liittyy vain kilpailukieltosopimukseen, joissa sovitaan yli kuuden kuukauden kilpailukiellosta. Korvausvelvollisuuden laajentaminen edellyttää kilpailukieltosopimusta koskevan työ sopimuslain 3 luvun 5 §:n muuttamista.

Työ sopimuslain mukaan kilpailukieltosopimusten käytön tulisi rajoittua vain niihin tilanteisiin, joissa kilpailukieltosopimukselle on työnantajan toimintaan liittyvä erityisen painava syy. Kilpailukieltosopimusten käyttöön liitettävän merkittävän kustannuksen arvioidaan vaikuttavan kilpailukieltosopimusten käyttöön siten, että työnantajat arvioivat tarkemmin, milloin kilpailukieltosopimus on tarpeen. Tässä arvioinnissa merkitystä olisi sillä, ovatko kilpailukieltosopimukseen liittyvät kustannukset liiketoiminnan kannalta perusteltuja. Korvausvelvollisuuden arvioidaan edistävän kilpailukieltosopimusten edellytysten tarkempaa harkintaa ja vähentävän erityisesti työ sopimuslaissa säädettyjen edellytysten kannalta kyseenalaisimpia kilpailukieltosopimuksia. Korvausvelvollisuuden arvioidaan myös yleisesti vähentävän kilpailukieltosopimusten määrää. Siten kilpailukieltosopimusten käytön arvioidaan kohdistuvan entistä enemmän nimenomaan niihin tilanteisiin, joihin ne työ sopimuslain mukaan on tarkoitettu. Korvausvelvollisuuden on arvioitu olevan yksittäisistä lainsäädäntömuutosten toteuttamisvaihtoehdoista tehokkain keino ennalta ehkäistä laissa säädettyjen edellytysten vastaisia kilpailukieltosopimuksia.

Myös kansainvälinen kehitys puoltaa lainsäädännön muuttamista. Useissa muissa EU-maissa ja Pohjoismaissa kilpailukieltosopimukseen liittyy korvausvelvollisuus.

Korvausvelvollisuuden arvioidaan tehokkaasti rajoittavan perusteettomien kilpailukieltosopimusten tekemistä, kun samalla kuitenkin säilytettäisiin mahdollisuus kilpailukieltojen käyttöön silloin, kun

ne ovat laissa säädettyjen edellytysten mukaisesti perusteltuja. Tämä on olennaista, koska kilpailukielloilla on merkitystä yritysten kannustimiin panostaa tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoimintaan.

Työsopimuslain 3 luvun 5 §:n 3 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että siinä säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta maksaa työntekijälle korvausta kilpailukieltosopimuksessa sovitulta rajoitusajalta, korvauksen määrästä, kilpailukieltosopimuksen enimmäispituudesta sekä korvauksen maksamisajankohdasta. Kilpailukieltosopimuksen tekemisestä seuraisi suoraan lain nojalla velvollisuus maksaa työntekijälle korvausta rajoitusajalta.

Voimassa olevasta laista poiketen korvauksen suuruudesta säädettäisiin nimenomaisesti. Korvauksen suuruus riippuisi työntekijän palkasta ja kilpailukieltosopimuksessa sovitun rajoitusajan pituudesta. Rajoitusajalla viitattaisiin siihen aikaan, jonka kilpailukiello työsuhteen päättymisen jälkeen on voimassa. Jos kilpailukieltosopimuksessa olisi sovittu enintään kuuden kuukauden rajoitusajasta, työnantajan olisi maksettava korvaus, joka vastaisi vähintään 40 prosenttia työntekijän palkasta rajoitusajan pituiselta ajalta laskettuna. Jos rajoitusajan pituudeksi olisi sovittu yli kuusi kuukautta, olisi korvauksen vastattava vähintään 60 prosenttia palkasta. Korvauksen perusteena olisi työntekijän tavanomainen palkka, jota maksettaisiin työsuhteen jatkuessa. Kilpailukieltosopimuksessa voitaisiin voimassa olevaa lakia vastaavasti sopia enintään vuoden rajoitusajasta. Korvaus tarkoittaa sopimukseen perustuvalta rajoitusajalta maksettavaa korvausta. Se ei ole rajoitusajalta maksettavaa palkkaa.

Esimerkiksi jos kilpailukieltosopimuksessa olisi sovittu kilpailukiellosta, joka päättyy kolmen kuukauden kuluttua työsuhteen päättymisestä, olisi korvauksen vastattava vähintään 40 prosenttia työntekijän kolmen kuukauden ajalta maksettavasta tavanomaisesta palkasta. Jos olisi sovittu, että kilpailukiello jatkuu yli kuusi kuukautta työsuhteen päättymisen jälkeen, olisi korvausta maksettava ylemmän prosentin mukaisesti koko rajoitusajalta. Esimerkiksi seitsemän kuukauden pituiselta rajoitusajalta korvausta olisi siis maksettava vähintään 60 prosenttia työntekijän seitsemän kuukauden ajalta maksettavasta palkasta.

Säätämällä kaksi eri korvaustasoa säilytettäisiin voimassa olevan lain mukainen selkeä jako enintään kuuden kuukauden ja tätä pidempiin kilpailukieltosopimuksiin. Nykyään kuutta kuukautta pidemmät kilpailukieltosopimukset ovat harvinaisempia. Sääntelyn tavoitteena on ohjata lyhyempien kilpailukieltosopimusten käyttöön sillä, että yli kuuden kuukauden kilpailukieltosopimuksissa korvaus on heti rajoitusajan alusta alkaen suurempi. Kilpailukieltosopimuksen käyttöön liittyvien taloudellisten kustannusten arvioidaan toimivan kannustimena harkita tarkkaan kilpailukieltosopimuksen tekemisen tarpeellisuuden lisäksi myös sen pituutta.

Ehdotettavia korvausmääriä pidetään kohtuullisina ottaen huomioon, että kilpailukieltosopimuksella rajoitetaan vain kilpailevaa toimintaa. Työntekijä voi rajoitusajan aikana tehdä muuta sellaista työtä, joka ei kuulu rajoituksen piiriin. Korvaus liittyy kilpailukieltosopimukseen sisältyvään rajoitukseen. Ehdotettava korvaus ei suuresti poikkeaisi useissa muissa EU-maissa yleisesti käytössä olevista korvaustasoista. Toisaalta korvaustasot eivät ole kaikin osin vertailukelpoisia, koska esimerkiksi Ruotsissa ja Tanskassa korvauksesta voidaan tehdä sen saajan muihin tuloihin perustuvia vähennyksiä.

Kilpailukieltosopimuksessa sovitun rajoituksen vaikutukset työntekijään vaihtelevat tapauskohtaisesti. Ehdotuksen tavoitteena on luoda yksinkertainen ja selkeä sääntely, josta aiheutuva hallinnollinen taakka on mahdollisimman vähäistä. Tämän vuoksi korvauksen taso määriteltäisiin laissa, jolloin ei korvausta laskettaessa olisi tarvetta selvittää kilpailukieltosopimuksesta työntekijälle kussakin tapauksessa todellisuudessa aiheutuvaa vahinkoa.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin pääsäännöstä sille, milloin korvaus tulee maksaa. Korvaus tulisi maksaa rajoitusajan kuluessa työsuhteen aikana noudatetuin palkanmaksukausin, ellei työsuhteen päättämisen jälkeen toisin sovittaisi. Työsuhteen päättämällä tarkoitettaisiin päättämismomentin toimittamista. Maksamisajankohdasta ei voisi kilpailukieltosopimuksessa sopia etukäteen toisin. Työntekijän irtisanouduttua sopiminen olisi siten mahdollista.

Voimassa olevassa laissa ei ole säädetty korvauksen maksamisajankohdasta. Maksamisajankohdasta on tarpeen säätää maksamiseen liittyvien epäselvien ja riitaisten tilanteiden välttämiseksi. Jos korvaus olisi mahdollista maksaa työsuhteen aikana, esimerkiksi palkanmaksun yhteydessä, voisi tästä aiheutua epäselvyyksiä muun muassa korvauksen oikean suuruuden määrittelyssä. Työntekijän kannalta kilpailukieltosopimuksen konkreettinen vaikutus työntekijän tuloihin ilmenee yleensä rajoitusaikana, jolloin työntekijä ei voi tehdä rajoituksen piiriin kuuluvaa uutta työsuhtea. Työntekijällä on myös suurin tarve saada korvausta juuri rajoitusaikana, erityisesti jos kilpailukieltosopimuksella on vaikutusta työntekijän muualta saamiin ansiotuloihin. Maksamisajankohdalla on merkitystä myös kilpailukieltosopimuksen irtisanomistilanteiden selkeyden kannalta.

Pykälän 3 momentin sopimussakkoa koskeva säännös vastaisi voimassa olevaa lakia.

Kilpailukieltosopimuksen edellytyksenä olevan erityisen painavan syyn on oltava voimassa sekä kilpailukieltosopimusta tehtäessä että kilpailukieltosopimukseen vedottaessa, tai muutoin kilpailukieltosopimus on mitätön. Olosuhteet voivat muuttua työsuhteen aikana siten, että erityisen painavaa syytä kilpailukieltosopimukselle ei enää ole. Ehdotettava lainsäädäntö ei vaikuta osapuolten mahdollisuuteen sopia kilpailukieltosopimuksen päättämisestä tai lakkaamisesta työsuhteen aikana.

Sellaisia tilanteita varten, joissa olosuhteet ja kilpailukieltosopimuksen tarve muuttuvat työsuhteen aikana, ehdotetaan säädettäväksi nimenomaisesti siitä, että työnantajalla olisi oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus. Lisäksi säädettäisiin kilpailukieltosopimuksen irtisanomisajasta. Työnantaja ei kuitenkaan voisi irtisanoa kilpailukieltosopimusta enää sen jälkeen, kun työntekijä on päättänyt työsuhtensa. Kilpailukieltosopimuksen irtisanomisesta ja noudatettavasta irtisanomisajasta ehdotetaan säädettäväksi uudessa 4 momentissa. Irtisanomisen johdosta kilpailukieltosopimus ja siihen liittyvät molempien osapuolten velvoitteet lakkaisivat olemasta voimassa irtisanomisajan päätyttyä. Irtisanomisajan päättymisen jälkeen työnantaja ei voisi vaatia kilpailukiellon noudattamista eikä työntekijä korvausta. Irtisanominen olisi perusteltua tehdä kirjallisesti.

Työnantaja voisi siten olosuhteiden muuttuessa irtisanoa kilpailukieltosopimuksen. Kilpailukieltosopimuksen irtisanominen voisi tulla ajankohtaiseksi esimerkiksi, kun työntekijän tehtävät muuttuvat siten, ettei työntekijä enää käsittele liikesalaisuuksia tai tietyn projektin päättyessä. Työnantajille ei

siten aiheutuisi kustannuksia tarpeettomiksi tulleista kilpailukieltosopimuksista silloin, kun kilpailukieltosopimus ei tulisi sovellettavaksi. Irtisanomisoikeus voisi osaltaan edistää esityksen tavoitteita eli vähentää perusteettomia kilpailukieltosopimuksia ja niistä aiheutuvia haittoja.

Työnantaja voisi yksipuolisesti irtisanoa kilpailukieltosopimuksen vain noudattaen irtisanomisaikaa, jonka olisi oltava vähintään kilpailukieltosopimuksessa sovitun rajoitusajan pituinen. Jos kilpailukieltosopimuksessa olisi sovittu esimerkiksi kolmen kuukauden rajoitusajasta, voisi kilpailukieltosopimuksessa sopia kolmen kuukauden tai sitä pidemmästä irtisanomisajasta. Osapuolet voisivat työntekijän irtisanouduttua sopia kilpailukieltosopimuksen irtisanomisajasta toisin, mutta kilpailukieltosopimuksessa ei saisi etukäteen sopia lyhyemmästä irtisanomisajasta.

Jos työntekijä irtisanoisi työsopimuksensa sen jälkeen, kun työnantaja on irtisanonut kilpailukieltosopimuksen, kuluisivat työntekijän irtisanomisaika ja kilpailukieltosopimuksen irtisanomisaika yhtä aikaa. Kilpailukieltosopimuksen irtisanomisaika voisi olla pidempi kuin työntekijän irtisanomisaika. Pätevää kilpailukieltosopimusta noudatettaisiin tällöin työsuhteen päättymisestä kilpailukieltosopimuksen irtisanomisajan päättymiseen saakka. Tällaisessa tapauksessa työntekijällä olisi oikeus saada sopimuksen perusteella korvausta siltä osin, kuin kilpailukieltosopimuksen irtisanomisaika ulottuisi työsuhteen päättymisen jälkeiselle ajalle. Kilpailukieltosopimuksen rajoitusaika ja korvausvelvollisuus olisivat voimassa työsuhteen päättymisestä kilpailukieltosopimusta koskevan irtisanomisajan päättymiseen saakka.

Kilpailukieltosopimus ei voimassa olevan lain mukaan sido työntekijää, jos työsuhte on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Tähän ei esitetä muutosta. Kilpailukieltosopimukseen ei tällöin myöskään liity korvausvelvollisuutta.

Korvausvelvollisuutta ja korvauksen määrää koskevat säännökset olisivat pakottavaa oikeutta. Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin pykälässä säädettyä. Jos kilpailukieltosopimuksessa olisi sovittu laissa säädetyn korvauksen alittavasta korvauksesta, tulisi lain mukainen korvaus sovellettavaksi sen sijaan. Jos työnantaja jättäisi korvauksen maksamatta, työntekijällä olisi käytössään normaalit oikeussuojakeinot. Työntekijä voisi velkoa saamatta jäänyttä korvausta tai hänellä voisi olla oikeus purkaa kilpailukieltosopimus riippuen työnantajan laiminlyönnin merkittävydestä.

Kilpailukieltosopimuksia koskevaan muuhun sääntelyyn, kuten yleisiin edellytyksiin, ei muutoin ehdoteta muutoksia. Pykälän 5 ja 6 momentti vastaisivat voimassa olevan lain 4 ja 5 momenttia.

Merityösopimuslain 4 luvun 5 §:ään tehtäisiin työsopimuslakiin ehdotettuja muutoksia vastaavat muutokset.

4.2 Pääasialliset vaikutukset

Taloudelliset vaikutukset

Vaikutukset julkiseen talouteen

Ehdotuksella ei ole suoria vaikutuksia julkiseen talouteen.

Työttömyysturvalain (1290/2002) mukaan työnhakijalle asetetaan korvaukseton määräaika eli niin sanottu karenssi tai työssäolovelvoite, jos hän kieltäytyy työ- ja elinkeinotoimiston tai työnantajan hänelle suoraan tarjoamasta työstä. Jos työnhakijalla on työvoimapoliittisesti arvioituna pätevä syy menettelyynsä, korvauksetonta määräaikaa tai työssäolovelvoitetta ei aseteta. Toimivalta asian ratkaisemiseen on työ- ja elinkeinotoimistolla.

Kattavaa tietoa työ- ja elinkeinotoimistojen työn hakemis- ja vastaanottovelvollisuutta ja kilpailukieltolausekkeitä koskevasta soveltamiskäytännöstä ei ole käytettävissä. Oletettavasti tilanteet eivät ole kovin yleisiä.

Tiedossa oleva soveltamiskäytäntö perustuu siihen, että työ- ja elinkeinotoimistot eivät ole pitäneet ilmeisen perusteetonta kilpailukieltolauseketta pätevänä syynä kieltäytyä työttömyysetuutta menettämättä tarjotusta oman alan työstä. Työ- ja elinkeinotoimistot ovat joissakin tapauksissa edellyttäneet, että työnhakija selvittää kilpailukieltolausekkeen sitovuutta ja mahdollisesti neuvottelee entisen työnantajansa kanssa sopimuksen purkamisesta tai luvan saamisesta alan työn tekemiseen toisen työnantajan palveluksessa. Menettely on ainakin joissakin tapauksissa osoittautunut toimivaksi, ja työnhakija on saanut luvan tehdä alan työtä kilpailukieltolausekkeen estämättä. Joissakin tapauksissa työ- ja elinkeinotoimistot ovat katsoneet, että työnhakijalla on ollut kilpailukieltolausekkeen perusteella pätevä syy kieltäytyä tarjotusta työstä työttömyysetuutta menettämättä. Näissä tilanteissa kilpailukieltolausekkeet ovat olleet kyseessä olevalla ammattialalla tyypillisiä, ja kilpailukiellon kesto on ollut kohtuullinen. Lisäksi on kuitenkin edellytetty, että työnhakija ilmoittaa hakevansa kilpailukiellon aikana muun alan työtä normaalisti. Tapauksille on ollut yhteistä, että henkilön asema ja työtehtävät aiemmassa työssä ovat olleet sellaisia, joissa tarve kilpailukieltolausekkeen käyttämiselle työnantajan liikesalaisuuksien kannalta on ollut selvää.

Kilpailukieltosopimukseen liittyvä korvaus ei työttömyysturvalain mukaan kerrytä työttömyyspäivärahan edellytyksenä olevaa työssäoloehtoa eikä sitä huomioida ansiopäivärahan perusteena olevassa tulossa. Korvausta ei työttömyysturvalain nojalla myöskään jakseta, eli korvaus ei estä työttömyysetuuden saamista, ellei kyse ole työttömyysturvalain säännösten kiertämiseksi tarkoitettusta sopimuksesta. Lähtökohtaisesti työntekijä voi työsuhteen päätyttyä saada sekä työttömyysetuutta että kilpailukieltosopimukseen liittyvää korvausta. Ehdotetulla muutoksella ei siten olisi suoraa vaikutusta työttömyysturvamenoihin. Työttömyysturvamenot voivat alentua, jos kilpailukieltosopimusten määrä vähentyy. Menojen alentuminen perustuu siihen, että työntekijät voisivat nopeammin siirtyä uuden työnantajan palvelukseen.

Vaikutukset yrityksiin

Ehdotetusta kaikkia kilpailukieltosopimuksia koskevasta korvausvelvollisuudesta aiheutuu taloudellisia vaikutuksia yrityksille. Kilpailukieltosopimuksia käytetään kaikilla toimialoilla ja erikokoisissa yrityksissä, joten vaikutukset kohdistuvat eri toimialoilla toimiviin ja erikokoisiin yrityksiin. Taloudellisten vaikutusten suuruutta tai kohdistumista eri toimialoille tai erikokoisiin yrityksiin on mahdollista arvioida, koska taloudellisten vaikutusten toteutumiseen vaikuttavat yritysten kilpailukieltosopimusten käyttöä koskevat valinnat ja korvauksen suuruus kussakin yksittäisessä tilanteessa. Korvausvelvollisuuden kustannuksia lisäävää vaikutusta vähentää se, jos yritykset ottavat korvausvelvollisuuden kustannukset huomioon työntekijöiden palkassa. Joissakin yrityksissä kilpailukieltosopimus voi olla välttämätöntä tehdä useamman työntekijän tai jopa kaikkien työntekijöiden kanssa. Korvausvelvollisuus nostaa tällaisten yritysten kustannustasoa, jollei palkkataso vastaavasti joustaa.

Erityisesti pienemmille yrityksille kilpailukieltosopimukseen liittyvällä korvausvelvollisuudella saat-
taa olla taloudellisesti hyvinkin suurta merkitystä. Nämä yritykset todennäköisesti jättävät jatkossa entistä useammin kilpailukieltosopimuksen tekemättä.

Jos kilpailukieltosopimukseen liittyvä kustannus on yrityksen kannalta merkittävä, sillä voi olla vaikutusta yrityksen riskinottohalukkuuteen ja -kykyyn sekä yrityksessä tehtävän työn määrään ja laatuun. Kustannusten merkittävyys vaihtelee riippuen yrityksestä.

Korvausvelvollisuus voi joissain tilanteissa ja erityisesti pienempien yritysten osalta asettaa uuden kynnyksen rekrytoinnille ja nostaa työllistämiskynnystä. Rekrytointikynnyksen kasvu voi joissain yrityksissä johtaa alihankintojen lisäämiseen. Toisaalta kilpailukieltosopimusten käytön rajoittaminen edistää kokonaan uusien yritysten syntymistä. Korvausvelvollisuuden laajentamisen koskemaan myös lyhyempiä kilpailukieltosopimuksia voidaan olettaa vähentävän kilpailukieltosopimusten yleisyyttä ja siten lisäävän työntekijöiden liikkuvuutta yrityksestä toiseen. Tämä voi helpottaa erityisesti kasvuyritysten henkilöstön rekrytointia ja siten tukea uusien yritysten syntymistä ja kasvua korkean tuottavuuden työntekijöiden liikkuvuuden helpottuessa. Valmistelun aikana ei ole ilmennyt, että kilpailukieltosopimukset olisivat aiheuttaneet Suomessa merkittävästi rekrytointivaikeuksia.

Ehdotettu muutos lisää rekrytointikustannuksia niissä yrityksissä, jotka ovat vähemmän tuottavia eivätkä pysty houkuttelemaan kaikista osaavinta työvoimaa ja joissa on suuri työvoiman vaihtuvuus. Työvoiman liikkuvuuden lisääntyessä uusien työntekijöiden palkkaamiseen ja perehdyttämiseen liittyvät kustannukset lisääntyvät. Kilpailukieltosopimusten käytön rajoittaminen voi vähentää työnantajan neuvotteluvoimaa suhteessa työntekijään ja johtaa siten välillisesti palkkakustannusten kasvuun.

Ehdotettu muutos ei kohdistu vain laissa säädettyjen edellytysten vastaisten kilpailukieltosopimusten käyttöön. Korvausvelvollisuus voi vähentää myös lainmukaisten, perusteltujen kilpailukieltosopimusten tekemisen kannattavuutta työnantajan näkökulmasta. Koska korvauksen suuruuden arvioidaan olevan kohtuullinen, ehdotettava muutos ei välttämättä olennaisesti muuta liikesalaisuuksien suojaamiskäytäntöjä. Näin on silloin, kun kilpailukieltosopimukset ovat yritysten kannalta edelleen taloudellisesti kannattavia. Korvausvelvollisuus vähentää sellaisten kilpailukieltosopimusten käyttöä,

joilla ei ole yrityksen ydintoiminnan kannalta olennaista taloudellista arvoa. Näin on muun muassa, silloin kun kilpailukieltosopimuksen käyttö ei tosiasiassa liity liikesalaisuuksien suojaamiseen.

Ehdotettava sääntely nostaa liikesalaisuuksien suojaamisen kustannuksia yrityksissä. Tätä negatiivista vaikutusta kompensoivat työmarkkinoiden dynamiikan vahvistuminen ja innovaatioiden nopeampi leviäminen markkinoilla, mitkä luovat uutta liiketoimintaa. Hyödyt ja haitat kohdistuvat kuitenkin eri yrityksiin. Muutos voikin lisätä yritysten vaihtuvuutta markkinoilla. Monet muutoksesta hyötyvät yritykset ovat uusia markkinoille tulevia yrityksiä.

Korvauksen suuruus suhteessa keskeisissä kilpailijavaltioissa käytössä oleviin korvaustasoihin voi yhtenä seikkana osaltaan vaikuttaa yritysten sijoittautumista koskeviin päätöksiin. Kun ehdotettava korvauksen taso ei merkittävästi poikkea keskeisissä kilpailijamaissa käytössä olevista korvaustasoista, ei muutoksella arvioida olevan olennaista vaikutusta yritysten sijoittautumiseen Suomeen.

Kilpailukieltosopimuksen käyttämiseen liittyvä korvaussumma on verrattain pieni suhteessa yrityksen palkkakuluihin. Suomalaiset työskentelevät yhden työnantajan palveluksessa keskimäärin noin 9,5 vuotta. Jos oletetaan, että kilpailukieltoa sovellettaisiin 10 prosenttiin yrityksen työntekijöistä kuuden kuukauden ajan (korvaussumma 40 prosenttia palkasta), vastaisi se yrityksen kokonaispalkkamennoista noin 0,2 prosenttia. Kustannus on suhteessa työvoimakustannuksiin pieni, muttei olema-

Ehdotettavan sääntelyn mukaan yrityksellä olisi nimenomainen oikeus reagoida kilpailukieltosopimuksen tekemisen jälkeen muuttuneisiin olosuhteisiin ja luopua kilpailukieltosopimuksesta irtisanomalla sen. Siten yrityksille ei aiheudu kustannuksia työsuhteen aikana muuttuneiden olosuhteiden vuoksi tarpeettomiksi muuttuneista kilpailukieltosopimuksista. Sääntelyn arvioidaan edistävän sitä, että yritykset entistä enemmän arvioivat kilpailukieltosopimusten tarpeellisuutta jo työsuhteen aikana. Tästä aiheutuu jonkin verran hallinnollisia kustannuksia, mutta vastaavasti siitä aiheutuu yrityksille säästöä korvausvelvollisuuden kustannuksissa. Irtisanomisoikeus vähentäisi sekä yritysten tarpeettomia kustannuksia että koko kansantalouden kannalta tarpeettomia kilpailukieltojaksoja.

Korvauksen maksamiseen liittyy jonkin verran hallinnollista taakkaa. Hallinnollisen taakan merkitys on kuitenkin varsin vähäinen suhteessa korvaussummaan. Vaikka maksuajankohdasta säädetään, osapuolet voisivat halutessaan sopia korvauksen maksamisesta tarkoituksenmukaisella tavalla. Yrityksille aiheutuisi jonkin verran hallinnollista taakkaa myös niiden käyttämien sopimus pohjien uusimisesta vastaamaan uutta sääntelyä.

Ehdotettavan siirtymäsäännöksen mukaan korvausvelvollisuus koskisi myös ennen lain voimaantuloa tehtyjä kilpailukieltosopimuksia lukuun ottamatta niitä yli kuuden kuukauden kilpailukieltosopimuksia, joihin liittyvä kohtuullinen korvaus on maksettu kokonaan tai osittain. Yritysten olisi siten tarpeen käydä läpi kaikki kilpailukieltosopimuksensa ja arvioida niiden perusteet sekä tarvittaessa neuvotella muutoksista sopimukseen siirtymäajan kuluessa. Yritysten ei kuitenkaan ole pakko tehdä näitä toimenpiteitä, koska voimassa olevan lain mukaiset kilpailukieltosopimukset olisivat edelleen

päteviä. Sopimusten läpikäyminen voi aiheuttaa hallinnollisia kuluja yrityksille, kun yritykset uusivat sopimustekstejään.

Kilpailukieltosopimukset ovat jossain määrin yleisempiä suurissa yrityksissä kuin pienissä yrityksissä. Korvaussumman asettaminen vaikuttanee täten jossain määrin enemmän suuriin kuin pieniin yrityksiin. Kuitenkin uuden sääntelyn soveltamisesta aiheutuvat hallinnolliset kustannukset ovat todennäköisesti suhteellisesti suurempia pk-yrityksille, sillä niillä on vähemmän työsopimusosaamista kuin suurilla yrityksillä.

Vaikutukset viranomaisten toimintaan

Ehdotettavilla muutoksilla ei ole merkittäviä vaikutuksia työsuojeluviranomaisen tehtäviin eikä valvonnassa noudatettavaan menettelytapoihin. Työsuojeluviranomaiselle ei ole ehdotettu uusia valvonnan toimivaltuuksia. Kilpailukieltosopimukseen liittyvä korvausvelvollisuus on yksi työlainsäädännön noudattamisen valvonnassa huomioitava asia. Ehdotuksen ei arvioida merkittävästi lisäävän työsuojeluviranomaisen työmäärää voimassa olevaan lainsäädäntöön verrattuna eikä vaikeuttavan mahdollisuuksia toimia olemassa olevien taloudellisten- ja henkilöstövoimavarojen puitteissa.

Lain voimaantulo voi kuitenkin lisätä jonkin verran työsuojeluviranomaiselta pyydetävän ohjauksen ja neuvonnan tarvetta. Neuvonnan ja lain muutoksesta johtuvan tiedottamisen tarve voi olla merkittävintä lain voimaantulon jälkeisen ensimmäisen vuoden aikana, jolloin on käynnissä voimaantulosäännöksessä ehdotettu siirtymäaika.

Muut yhteiskunnalliset vaikutukset

Vaikutukset työllisyyteen ja työmarkkinoihin

Kilpailukieltosopimuksia koskevalla sääntelyllä on moninaisia vaikutuksia työmarkkinoiden yleiseen dynamiikkaan. Vaikutukset kohdistuvat kuitenkin pääasiassa jo työlliseen väestöön, vähemmässä määrin ei-työlliseen väestöön.

Kilpailukieltosopimusten laajamittainen tekeminen heikentää työntekijöiden liikkuvuutta työmarkkinoilla, ja siten jäykistää työmarkkinoiden dynamiikkaa. Yhdysvaltain valtiovarainministeriön laatiman arvion mukaan kilpailukieltosopimusten vahvempi oikeudellinen toimeenpano (sopimusten pätevyyden vahvistaminen lainsäädännössä) aiheuttaa sekä matalampaa palkkakehitystä että matalamat aloituspalkat.¹⁰

Kilpailukieltosopimusten liian laajamittainen käyttö hidastaa talouskasvua kolmella eri tavalla: se hidastaa innovaatioiden ja henkisen pääoman leviämistä taloudessa, vähentää yrittäjyyttä ja heikentää työvoiman kohtaantoa työmarkkinoilla.¹¹ Kilpailukieltosopimusten määrän vähentäminen voi siis

¹⁰ U.S. Department of the Treasury: Non-compete Contracts: Economic Effects and Policy Implications, 2016.

¹¹ Samila, S. ja Sorenson, O. (2011): Noncompete covenants: Incentives to innovate or impediments to growth. *Management Science*, 57(3):425–438, s. 10.

vauhdittaa kasvua ja sitä kautta parantaa myös työllisyyttä. Vaikutus työllisyyteen tapahtuu kuitenkin varsin pitkän ajan kuluessa, innovaatioiden leviämisen, kasvuyrittäjyyden ja yritysten tuottavuuden paranemisen seurauksena.

Yhdysvaltain metropolialueita koskevan empiirisen tutkimuksen¹² perusteella on mahdollista haarukoida kilpailukieltosopimusten sääntelyn työllisyysvaikutusten ylärajaa. Ylärajalla tässä tarkoitetaan eroa työllisyydessä tilanteessa, jossa kilpailukieltosopimuksia ei säännellä lainkaan verrattuna tilanteeseen, jossa ne ovat laillisesti mitättömiä.

Tulosten perusteella keskimääräisen Yhdysvaltain metropolialueen (tutkimuksen kontekstissa noin 300 000 asukasta) tapauksessa erotus kilpailukiellot kieltävien ja ne kokonaan sallivien alueiden työllisyydessä on 2400-3500 henkeä. Tulokseen on päästy käyttämällä riskirahoitusta instrumenttina, jonka kautta työllisyysvaikutusta arvioidaan. Edellinen laskelma perustuu oletukseen, että riskirahoituksen määrä on sama molemmissa ääritapauksissa. Suhteutettuna edelliseen laskelmaan vastaavan kokoisilla kaupunkialueilla asuu noin 2,8 miljoonaa asukasta Suomen väestöstä. Täten väkilukuun suhteutettuna työllisyysvaikutusten mittaluokka olisi Suomessa enimmillään 22 000-32 000 henkeä. Tämä arvio on kuitenkin useammasta syystä reilusti ylimitoitettu. Ensiksikin kilpailukieltosopimukset ovat Suomessa jo tällä hetkellä säänneltyjä, joten Yhdysvaltain mittaluokan sääntelymuutosta ei Suomessa ole teoriassakaan mahdollista tehdä. Muutoksen todellinen suuruusluokka on siis merkittävästi pienempi. Toiseksi riskirahoituksen osuus uusien yritysten synnyssä on Suomessa olennaisesti Yhdysvaltoja vähäisempi.

Tuloksista ei myöskään ole mahdollista päätellä sitä, kuinka tiukka kilpailukieltosopimusten sääntely olisi työllisyyden kannalta paras. Tuloksista voidaan kuitenkin päätellä, että tehostamalla kilpailukieltosopimuksia koskevaa sääntelyä on Suomessakin mahdollista saavuttaa pitkällä aikavälillä joidenkin tuhansien henkien suuruinen kasvu työllisyydessä. Vaikutukset toteutuisivat aikaisintaan vasta pidemmällä, yli hallituskauden kestäväällä aikavälillä, koska ne syntyvät pitkälti tuottavuuden kasvun seurauksena.

Edeltävään arvioon liittyy runsaasti variaatioita. Ei ole selvää, missä määrin jo nykyinen kilpailukieltosopimusten sääntely tehostaa työmarkkinoiden toimintaa. Mahdollisten kilpailukieltosopimusten käytön tiukennusten synnyttämä kasvupotentiaali ei siis välttämättä ole kovin suuri. Lisäksi arvio perustuu vain yhteen empiiriseen estimaattiin Yhdysvaltain kontekstissa. Työmarkkinarakenteen ja lainsäädäntökehikön erotessa merkittävästi Suomen työmarkkinoista, tulosten siirrettävyys voi olla heikko. On mahdollista, että kilpailukieltosopimuksilla on paljon suurempi merkitys Yhdysvalloissa kuin Suomessa muun sääntelyn ollessa vähäisempää.

Suomessa kilpailukieltosopimusten tekemistä on jo rajoitettu, mutta keskeisenä ongelmana on ollut se, ettei lainsäädäntöä noudateta ja sopimuksia tehdään sellaisissa työsuhteissa, joissa edellytykset

¹² Samila, S. ja Sorenson, O. (2011): Noncompete covenants: Incentives to innovate or impediments to growth. *Management Science*, 57(3):425–438, s. 10.

eivät täyty. Kilpailukieltosopimuksia tehdään myös suorittavaa tasoa tai lähempänä sitä olevien työntekijöiden kanssa, esimerkiksi taloushallinnon ja terveydenhuollon aloilla. Tällaiset tehtävät eivät suoranaisesti liity innovaatioihin tai kasvuyrittäjyyteen.

Varaumista huolimatta tutkimusnäyttö varsin yhdenmukaisesti viittaa kuitenkin siihen, että tiukahko kilpailukieltosopimusten sääntely on yhteydessä tehokkaampiin työmarkkinoihin toisin kuin hyvin löysä kilpailukieltosopimusten sääntely. Mahdollisen työllisyysvaikutuksen suuruuteen liittyy kuitenkin huomattavan paljon epävarmuutta.

Tietoa eri sääntelyvaihtoehtojen suhteesta edellä selostettuun ei ole saatavilla. Yleisellä tasolla voi kuitenkin sanoa sen, että tyypillisesti kilpailukieltajien sääntelyn tiukentamisella on havaittu olevan myönteisiä työmarkkinavaikutuksia.

Kun korvausvelvollisuus edistää voimassa olevan lainsäädännön parempaa noudattamista, se vähentää laissa säädettyjen edellytysten vastaisten kilpailukieltosopimusten määrää ja täten niitä negatiivisia vaikutuksia työmarkkinoihin ja muutoin yhteiskuntaan, joita ilman erityisen painavaa syytä tehdyillä kilpailukieltosopimuksilla voi olla. Perusteettomien kilpailukieltosopimusten väheneminen lisää työvoiman liikkuvuutta työmarkkinoilla, mikä parantaa työmarkkinoiden kohtaantoa. Korvausvelvollisuus voi nostaa rekrytointikynnystä joissain erityistapauksissa ja erityisesti pienten yritysten kohdalla, millä voi lyhyellä aikavälillä olla pieni negatiivinen työllisyysvaikutus. Muutoksesta aiheutuvat hyödyt realisoituvat pidemmällä aikavälillä.

Ratkaisumalliin liittyy riski siitä, että työnantajat voivat korvauksen maksamalla ikään kuin ostaa lainvastaisia kilpailukieltosopimuksia, joilla on haitallisia vaikutuksia työmarkkinoille. Korvausvelvollisuudesta säätäminen ei siten kaikilta osin ratkaise sitä voimassa olevaan lakiin liittyvää ongelmaa, ettei perusteettomilta vaikuttavia kilpailukieltosopimuksia käytännössä viedä tuomioistuimen arvioitaviksi.

Työnantajat saattavat ehdotetun kilpailukieltosopimuksen irtisanomisoikeuden vuoksi nykytilaa vastaavasti tehdä kilpailukieltosopimuksia edelleen ikään kuin varmuuden vuoksi, kun niillä on mahdollisuus irtautua sopimuksesta ilman kustannuksia myöhemmässä vaiheessa. Tämä vaikuttaisi negatiivisesti esityksen tavoitteiden toteutumiseen.

Vaikutukset työntekijöihin

Työlainsäädäntöä sovelletaan noin kahteen miljoonaan työntekijään. Kilpailukieltosopimuksia tehdään kaikilla toimialoilla, joten kilpailukieltosopimusten tekemisen rajoittamisella olisi vaikutusta eri työntekijäryhmiin. Kilpailukieltosopimuksia on erityisesti korkeasti koulutetuilla, ylemmillä toimihenkilöillä, joten voidaan arvioida, että suurin vaikutus sääntelyllä olisi tähän työntekijäryhmään kuuluvien työntekijöihin. Toisaalta ilman erityisen painavaa syytä tehtyjä kilpailukieltosopimuksia on havaittu olevan paljon myös työntekijäasemassa olevilla ja toimihenkilöillä. Tällaisten kilpailukieltosopimusten määrän arvioidaan vähenevän enemmän. Niiden työntekijöiden, joihin sääntely todellisuudessa vaikuttaisi, lukumäärää ei pystytä etukäteen arvioimaan.

Työntekijälle voi aiheutua sekä pätevästä että ilman laissa säädettyjä edellytyksiä tehdystä kilpailukieltosopimuksesta taloudellisia menetyksiä ja vaikutuksia urakehitykseen. Kilpailukieltosopimusten vaikutukset työntekijän toimeentuloon voivat olla merkittäviä. Korvausvelvollisuus kompensoi näitä menetyksiä työntekijälle. Työntekijän saaman korvauksen suuruuteen vaikuttavat kilpailukieltosopimuksessa sovitun rajoitusajan kesto ja työntekijän palkka. Korvausvelvollisuus ei kilpailukieltosopimuksen voimassa ollessa joustavoita tai nopeuta siirtymistä uuteen työpaikkaan, koska korvauksesta huolimatta pätevä kilpailukieltosopimus sitoo ja estää kilpailevan toiminnan rajoitusajalla. Muuta kuin kilpailukieltosopimuksessa rajoitettua työtä voi kuitenkin sopimuksen estämättä tehdä.

Kilpailukieltosopimusten tekemisen arvioidaan muutoksen johdosta vähenevän, minkä johdosta myös kilpailukieltosopimusten negatiiviset vaikutukset työntekijöiden tuloihin ja urakehitykseen vähenevät yleisesti. Kilpailukieltosopimuksia koskevan sääntelyn paremman noudattamisen ja toisaalta korvauksen johdosta työntekijöiden mahdollisuudet siirtyä toiseen työhön paranevat.

Kilpailukieltosopimusten käytön rajoittaminen voi vahvistaa palkansaajien neuvotteluvoimaa suhteessa työnantajaan. Tämä johtuu ensisijaisesti siitä, että erityisesti lakisääteisten edellytysten vastaisten kilpailukieltosopimusten määrän vähentyessä entistä useampi palkansaaja on vapaa vaihtamaan työnantajaa ilman kilpailukiellon kielteistä vaikutusta ansiotasoon. Toisaalta niissäkin tapauksissa, joissa kilpailukiello korvauksesta huolimatta on voimassa, heikkenee palkansaajan ansiotaso vähemmän. Tästä syystä kilpailukieltosopimusten vähenemisellä onkin arvioitu olevan keskimääräistä palkkakehitystä tukeva vaikutus.

Työnantajan oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus erityistä irtisanomisaikaa noudattaen voisi jossain määrin edistää työntekijöiden liikkuvuutta. Vaikutuksen ei arvioida olevan merkittävä. Kilpailukieltosopimusten käytön arvioidaan vähentyvän ja kohdistuvan nimenomaan tilanteisiin, joissa niiden käytölle on erityisen painava syy, joten irtisanomisten arvioidaan jäävän suhteellisen harvinaisiksi.

Vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon

Kilpailukieltosopimuksia esiintyy kaikilla toimialoilla, sekä nais- että miesenemmistöisillä aloilla, joten lainsäädännön muuttamisella edellä mainituilla tavoilla ei arvioida olevan olennaisia vaikutuksia sukupuolten tasa-arvoon. Akava ry:n teettämän kyselytutkimuksen mukaan kilpailukieltosopimusten osuus ei vaihteile erityisen paljon eri toimialojen välillä korkeasti koulutettujen parissa. Työntekijäammattien osalta asiasta ei ole saatavilla tilastotietoa.

Naisia on enemmän määräaikaissa ja osa-aikaissa työsuhteissa, joten kilpailukieltosopimusten väheneminen tällaisissa työsuhteissa vaikuttaa enemmän naisiin kuin miehiin.

Vaikutukset perus- ja ihmisoikeuksiin

Kilpailukieltosopimuksia koskevan sääntelyn muutoksilla vahvistetaan perustuslain (731/1999) 18 §:ssä turvatun elinkeinonvapauden toteutumista ennaltaehkäisemällä tähän perusoikeuteen lainvas-

taisesti puuttuvia, ilman erityisen painavaa syytä tehtyjä, kilpailukieltosopimuksia. Työntekijät saisivat lailla säädetystä perusoikeusrajoituksesta lakisääteisen korvauksen, mikä lieventäisi rajoituksen vaikutuksia.

Ehdotetulla siirtymäsäännöksellä puututtaisiin taannehtivasti työnantajien sopimusvapauteen ulottamalla korvausvelvollisuus koskemaan myös ennen lain voimaantuloa tehtyjä kilpailukieltosopimuksia ja heikentäen siten työnantajan asemaa sopimusosapuolena. Sopimusvapauden taannehtivan rajoituksen oikeasuhtaisuutta ja kohtuullisuutta turvattaisiin riittävällä siirtymäajalla, jonka kuluessa kilpailukieltosopimuksen voisi irtisanoa tai neuvotella sen ehdoista. Korvausvelvollisuutta ei myöskään ulotettaisi niihin nykyisen lain mukaisiin yli kuuden kuukauden kilpailukieltosopimuksiin, joihin perustuva kohtuullinen korvaus on jo maksettu kokonaan tai osittain.

5 Muut toteuttamisvaihtoehdot

5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset

Kilpailukieltosopimuksia selvittänyt työryhmä kartoitti muistiossaan useita vaihtoehtoja lainsäädännön muuttamiseksi sekä arvioi alustavasti myös keskeisten vaihtoehtojen vaikutuksia. Kartoitettuja vaihtoehtoja ja keskeisten vaihtoehtojen alustavia vaikutusarviointeja on selostettu tarkemmin työryhmän muistiossa.

Kilpailukieltosopimusten sääntelyn näkökulmasta keskeinen havainto on se, että monissa tapauksissa jo olemassa olevaa lainsäädäntöä ei noudateta ja kilpailukieltosopimuksia tehdään ilman laissa säädettyjen edellytysten arviointia. Tähän ongelmaan puuttuminen on esityksen keskeisenä tavoitteena. Keskeisinä ratkaisuvaihtoehtoina on tästä näkökulmasta arvioitu:

- tiedottamisen ja valvonnan tehostamista,
- kilpailukieltosopimuksen perusteena olevan erityisen painavan syyn kirjallisesta perusteluvelvollisuudesta säätämistä,
- korvausvelvollisuuden liittämistä ilman erityisen painavaa syytä tehtyihin kilpailukieltosopimuksiin.

Laissa säädettyjen edellytysten vastaisten kilpailukieltosopimusten määrän kehitystä tilanteessa, jossa lainsäädäntömuutoksia ei tehtäisi, on vaikeaa ennakoida. Julkinen keskustelu on jo nyt jossain määrin saattanut lisätä tietoisuutta kilpailukieltosopimuksia koskevan sääntelyn sisällöstä ja kilpailukieltosopimuksiin liittyvistä ongelmista. Todennäköisesti kilpailukieltosopimusten laissa säädettyjen edellytysten vastainen käyttö kuitenkin jatkuisi vähintään yhtä yleisenä kuin nykyään, myös tehostetusta tiedottamisesta huolimatta.

Tiedottamisen ja valvonnan tehostamisen ei arvioida olevan riittäviä toimenpiteitä puuttua kilpailukieltosopimusten perusteettomaan käyttöön ottaen huomioon kilpailukieltosopimusten yleisyys ja valvontaviranomaisen käytössä olevat resurssit ja keinot. Lainsäädäntömuutosta pidetään tarpeellisenä ongelman laajuuden ja vaikutusten vuoksi.

Kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän asiantuntijakuulemisten kautta saaman selvityksen perustella kilpailukieltosopimuksen tekemisen syytä ei perustella työntekijöille ja kilpailukieltoja käytetään jopa vakiosopimusehtoina ilman laissa edellytettyä erityisen painavan syyn harkintaa. Erityisen painavan syyn kirjallinen perusteluvelvollisuus voisi vahvistaa velvoitetta arvioida erityisen painavan syyn olemassaoloa tapauskohtaisesti ja sitä kautta ehkäistä perusteettomia kilpailukieltosopimuksia. Perusteluvelvollisuudesta aiheutuisi työnantajille jonkin verran hallinnollista taakkaa mutta vähemmän kustannuksia kuin ehdotetusta korvausvelvollisuuden laajentamisesta. Perusteluvelvollisuuden noudattamisen ja sen valvonnan tehostamiseksi työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettuun lakiin (44/2006) voitaisiin lisätä erityisen painavaa syytä koskevan kirjallisen perustelun antaminen asiana, josta työsuojelutarkastaja voi antaa kehotuksen työnantajalle.

Ilman erityisen painavaa syytä tehtyihin kilpailukieltosopimuksiin liittyvästä sanktionluonteisesta korvausvelvollisuudesta säättäminen lisäisi kilpailukieltosopimusten perusteettomaan käyttöön liittyvää oikeudellista ja taloudellista riskiä työnantajille. Kilpailukieltosopimusten automaattinen käyttö ei olisi riskin vuoksi enää yhtä laajasti perustelua. Erityinen korvausvelvollisuus työsuopimuslain vastaisesta kilpailukieltosopimuksesta parantaisi työntekijän asemaa tilanteissa, joissa kilpailukieltosopimus todettaisiin työsuopimuslain vastaiseksi. Sanktioluonteinen korvausvelvollisuus voisi olla työnantajan kannalta vaikeasti ennakoitava seuraamus.

Vaikka yksittäisistä lainsäädäntömuutoksista ei olisi tai olisi vain rajoitettua hyötyä, voisi useiden, kuten edellä mainittujen, muutosten yhdistelmällä olla ehdotuksen tavoitteen kannalta positiivisia vaikutuksia. Korvausvelvollisuuden laajentamisen arvioidaan olevan tavoitteiden sekä lainsäädännön selkeyden ja ennakoitavuuden kannalta perustellumpi ratkaisu kuin useiden lainsäädäntömuutosten yhdistelmä tai lainvastaisiin kilpailukieltosopimuksiin liittyvä korvausvelvollisuus.

Korvausvelvollisuuden laajentaminen kaikkiin kilpailukieltosopimuksiin voitaisiin toteuttaa säättämällä velvollisuudesta maksaa kilpailukieltosopimuksesta kohtuullinen korvaus, mikä vastaisi nykyistä yli kuuden kuukauden kilpailukieltosopimuksia koskevaa sääntelyä. Tällainen säännös olisi joustava, ja kohtuullisen korvauksen määrässä voitaisiin ottaa huomioon tapauskohtaiset olosuhteet, kuten kilpailukieltosopimuksen laajuus. Korvauksen tason jättäminen osapuolten laajan sopimusvapauden piiriin voisi aiheuttaa tulkintaepävarmuutta, aiheuttaa enemmän oikeusriitoja kuin täsmällisempi sääntely sekä asettaa työntekijöitä epätasa-arvoiseen tilanteeseen korvaustason suhteen. Täsmällisemmän korvausta koskevan sääntelyn arvioidaan edistävän paremmin lain noudattamista ja siten ehdotetun lainmuutoksen tavoitteiden toteutumista.

Valmistelun aikana on esitetty vaatimuksia siitä, että korvauksen olisi vastattava työntekijän täyttä palkkaa kilpailukieltosopimuksessa sovitulta rajoitusajalta. Mitä suurempi korvaus on, sitä enemmän se todennäköisesti vähentäisi myös perusteltujen kilpailukieltosopimusten määrää. Täyttä palkkaa vastaavaa korvausta ei pidetä perusteltuna. Kilpailukieltosopimuksella voidaan rajoittaa vain kilpailevaa toimintaa, ei työntekijän muun työn vastaanottamista yleisesti. Ehdotetun korvauksen tarkoitus ei ole kattaa työntekijän toimeentuloa rajoitusajalta. Täyttä palkkaa vastaava korvaus voisi

myös kannustaa olemaan hankkimatta muuta työtä kilpailukiellon aikana. Korvauksen itsessään arvioidaan ennaltaehkäisevän tarpeettomia kilpailukieltosopimuksia.

Muissakaan EU-maissa korvaus ei pääsääntöisesti vastaa täyttä palkkaa, ei myöskään muissa Pohjoismaissa. Muissa Pohjoismaissa korvauksesta voidaan myös tehdä vähennyksiä muun muassa korvauksen saajan muualta saatujen ansiotulojen perusteella. Esimerkiksi Ruotsissa käytössä oleva järjestelmä, jossa korvataan kilpailukieltosopimuksesta työntekijälle aiheutunutta vahinkoa, olisi esityksen tavoitteiden toteutumisen kannalta tarpeettoman monimutkainen ja aiheuttaisi ehdotusta enemmän hallinnollista taakkaa ja epäselvyyksiä.

Jos korvauksen taso olisi työnantajan näkökulmasta liian korkea, voisi se johtaa työnantajan kannalta välttämättömien ja perusteltujen kilpailukieltosopimusten tekemättä jättämiseen. Tämä voisi johtaa siihen, että muiden liikesalaisuuksien suojauskeinojen käyttöä lisättäisiin. Lisäksi yritysten kannustimet investoida tuotekehitykseen ja innovointiin pienenisivät, mikä voisi heikentää tuottavuuskehitystä. Liian korkeat kustannukset voisivat useammin johtaa myös sellaisten kilpailukieltosopimusten tekemättä jättämiseen, jotka olisivat edullisia sekä työnantajalle että työntekijälle. Liian korkea korvaustaso myös nostaisi suomalaisen työn kustannustasoa ja voisi siten heikentää maan ulkoista kustannuskilpailukykyä.

Valtion virkamiesten ja työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua ei voida pitää perusteena täyttä palkkaa vastaavasta korvauksesta säätämiseksi. Valtion virkamieslain karenssisopimusta koskevan sääntelyn tavoitteet, toteuttamistapa ja soveltamisala poikkeavat työsuhtesopimuksen sääntelystä.

5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailta käytetyt keinot

Ulkomaiden lainsäädäntöä on selostettu tarkemmin Kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän muistiossa.

Ruotsi

Ruotsin lainsäädännön lähtökohta on, että työntekijä on työsuhteen päättymisen jälkeen vapaa kilpailemaan aikaisemman työnantajansa kanssa. Kilpailukieltolausekkeet ovat siviilioikeudellisia, ja niitä tulkitaan sanamuodon mukaisesti. Kohtuuttomat kilpailukieltolausekkeet eivät ole sitovia (38 § Avtalslag).¹³

Ruotsissa kilpailukieltosopimuksista on määräyksiä työehtosopimuksissa. Työehtosopimus¹⁴, jonka osapuolia ovat Svenskt Näringsliv (SN) ja lähinnä yksityisalojen ylempiä toimihenkilöitä edustava Förhandlings och samverkansrådet PTK, tuli voimaan vuonna 2015. Työehtosopimuksen mukaan

¹³ Ruotsin käytännöistä ks. Bengt Domeij: Från anställd till konkurrent - Lojalitetsplikt, företagshemligheter och konkurrenskláusuler 2016.

¹⁴ Saatavissa: <https://www.ptk.se/SysSiteAssets/forhandling-och-avtal/avtal/konkurrenskláusuler-svn-ptk-2015.pdf>

kilpailukieltosopimuksen sallittu pituus riippuu työntekijän hallussa olevan tiedon ajankohtaisuudesta ja merkityksellisyydestä, ja se voi olla enintään yhdeksän tai erityisistä syistä 18 kuukautta.

Työnantajan on suoritettava työntekijälle korvausta, jos työntekijä ei kilpailukieltosopimuksen vuoksi voi ottaa vastaan työtä tai osallistua muuhun toimintaan ja työsuhde on päättynyt muusta syystä kuin eläköitymisen vuoksi. Korvausta on maksettava kuukausittain kilpailukieltosopimuksen voimassaoloajan. Korvauksen on vastattava työntekijän työsuhteen päättyessä saaman ansiotulon ja sen tulon, jota työntekijä saa tai olisi voinut kilpailukiellon aikana saada muualta, erotusta. Työehtosopimuksen mukaan korvaus on kuitenkin lähtökohtaisesti enintään 60 prosenttia siitä palkasta, jonka työntekijä ansaitsi työsuhteen päättyessä. Työnantaja ei ole korvausvelvollinen, jos työntekijän alemmat ansiot eivät johdu kilpailukiellosta. Työntekijän on pyrittävä rajoittamaan kilpailukiellosta aiheutuvaa ansiomenetystä ja annettava työnantajalle tietoja tuloistaan.

Työnantaja voi rajoittaa kilpailukieltoauseketta tai kumota sen. Työnantajalla on oikeus mukauttaa kilpailukieltoauseketta työsuhteen päättämisen yhteydessä, koska vasta silloin tiedetään relevantit olosuhteet.

Norja

Norjassa kilpailukieltosopimuksista säädetään työympäristölain (Arbeidsmiljøloven) 14 A luvussa. Säännökset tulivat voimaan 1.1.2016.

Sopimuksen pätevyys edellyttää, että työnantajalla on sille erityinen peruste. Kilpailukieltosopimus voi olla voimassa enintään vuoden työsuhteen päättymisen jälkeen.

Lainmuutosta koskevassa hallituksen esityksessä¹⁵ todetaan, että työnantajalle asetetaan korvausvelvollisuus haitasta, jonka voimassa oleva kilpailukieltosopimus aiheuttaa. Työnantajan on maksettava työntekijälle korvausta, jos työnantaja vetoaa kilpailukieltosopimukseen. Korvaus vastaa lähtökohtaisesti täyttä palkkaa. Summalle on olemassa katto, joka lasketaan kansallisen vakuutuksen (National Insurance) perusmäärän perusteella. Korvaukseen voidaan tietyin ehdoin tehdä vähennyksiä.

Työnantajalla on mahdollisuus vapauttaa työntekijä sopimuksesta työsuhteen aikana. Työntekijä voi pyytää työnantajalta lausuntoa siitä, vetoaako työnantaja ja missä laajuudessa kilpailukieltosopimukseen. Lausunto on sitova kolme kuukautta. Lausunnossa on myös ilmoitettava, mistä kilpailukiellon tarve johtuu. Jos työsuhde päättyy, työnantaja ei voi enää yksipuolisesti irtisanoutua kilpailukiellosta.

Lain siirtymäsäännöksessä annettiin työnantajille mahdollisuus sopeuttaa jo tehdyt sopimukset uuden sääntelyn mukaisiksi. Vanha käytäntö oli, että sopimuksia tehtiin vuodeksi ilman korvausta. Tätä taustaa vasten ehdotettiin vuoden siirtymäaikaa, minkä jälkeen uudet säännökset tulivat voimaan en-

¹⁵ Prop. 85 L (2014-2015) Endringer i arbeidsmiljøloven og avtaleloven (konkurransbegrensende avtaler i arbeidsforhold).

nen lain voimaantuloa sovittuihin sopimuksiin. Koska korvaus oli yksi kilpailukielto­sopimuksen voima­saolon edellytys, arvioitiin uudella sääntelyllä olevan laajoja vaikutuksia suurimmalle osalle elin­keinoelämää.

Norjan sääntelyn vaikutusarvioinnissa todetaan muun muassa, että uusi sääntely vähentää kilpailu­kieltosopimusten käyttöä sekä tuo etua työntekijälle ja säästää julkiselle taloudelle, koska tarvetta työttömyyspäivärahojen maksamiselle ei ole.

Tanska

Tanskassa työnantajan korvausvelvollisuudesta kilpailukiellon voimassaoloajalle säädettiin vuonna 2016 voimaan tulleella lailla (lov om ansættelsesklausuler). Korvaustasoon vaikuttaa se, millainen kilpailukielto­sopimus on kyseessä, kuinka laaja se on, kuinka pitkään kilpailukielto jatkuu sekä pal­jonko työntekijä ansaitsee tuloja kilpailukielto­sopimuksen aikana. Kilpailukielto­sopimuksen sidon­naisuusajalta maksettava korvaussumma on vähintään 40 prosenttia työntekijän kuukausipalkasta, jos kilpailukielto­sopimus on voimassa enintään kuusi kuukautta. Jos kilpailukielto­sopimus on voimassa 6-12 kuukautta tai on sisällöltään hyvin laaja, korvaussumma on vähintään 60 prosenttia kuukausi­palkasta.

Yrityksellä on mahdollisuus vähentää korvaussummaa, jos työntekijä esimerkiksi löytää kilpailukiel­lon voimassa ollessa uuden työn toiselta toimialalta. Siinäkin tapauksessa työntekijällä on kuitenkin oikeus koko korvaussummaan työsuhteen päättymisen jälkeisiltä kahdelta ensimmäiseltä kuukau­delta. Tämän jälkeen työntekijä saa kilpailukielto­sopimuksen sidonnaisuusajalta tietyn vähimmäis­korvauksen haitasta, jonka voimassa oleva kilpailukielto­sopimus aiheuttaa.

Kilpailukielto­auseke on voimassa enintään 12 kuukautta. Kilpailukielto­sopimus voidaan tehdä vain sellaisen työntekijän kanssa, jolla on erityistä luottamusta edellyttävä asema yritysorganisaatiossa.

Belgia

Belgiassa kilpailukielto­sopimuksista säädetään työ­sopimuslaissa (artiklat 65, 86 ja 104-106 vuodelta 1978). Kilpailukielto­sopimus on pätevä vain sellaisten työ­sopimusten osalta, joissa vuotuinen brut­topalkka työsuhteen päättyessä ylittää 34 180 euroa. Bruttopalkan ollessa 34 180-68 361 euroa kil­pailukielto­sopimus on pätevä vain, jos asianomaisen alan työehtosopimuksessa on määritelty ne teh­tävät, joita sopimus koskee. Tällainen työehtosopimus on muun muassa hotelli- ja ravintola-alalla. Mikäli bruttopalkka ylittää 66 944 euroa, kilpailukielto­sopimus on aina pätevä, ellei kyseisessä työ­ehtosopimuksessa ole tältä osin toisin sovittu.

Kilpailukielto­sopimuksen kesto ei saa ylittää 12 kuukautta. Kilpailukielto­sopimukseen tulee sisältyä työntekijälle maksettava korvaus sopimuksen keston ajalta. Korvauksen määrän on oltava vähintään puolet sopimuksen keston ajalta laskettavasta palkasta.

Kilpailukieltosopimukseen ei voida vedota, jos työsuhde on kestänyt alle kuusi kuukautta. Mikäli työsuhde on kestänyt yli kuusi kuukautta, sopimukseen ei voida vedota, jos työsuhde on päättynyt työntekijästä johtumattomista syistä. Mikäli työntekijä rikkoo kilpailukieltosopimusta, hänen tulee suorittaa työnantajalle takaisin sopimuksessa määritetty korvaus, minkä lisäksi työnantajalla on mahdollisuus vaatia vahingonkorvausta.

Belgiassa on mahdollisuus käyttää erityistä poikkeusjärjestelyä kilpailukieltosopimuslainsäädäntöön perustuen. ”La clause dérogatoire” on sallittu yrityksissä, joiden toiminta on aidosti kansainvälistä ja laajaa ja joissa taloudelliset, tekniset ja rahoitukselliset tiedot ovat toiminnan keskiössä. Myös vahvasti omaan tutkimukseen ja kehitystoimintaan keskittyvät yritykset voivat käyttää poikkeuslauseketta. Edellytyksenä on, että yrityksen asianomaisilla työntekijöillä on pääsy sellaiseen luottamukselliseen tai salassa pidettävään tietoon, jonka joutuminen yrityksen ulkopuolelle olisi omiaan vahingoittamaan yritystä. Poikkeuslausekkeen käyttö mahdollistaa sen, että kilpailukieltosopimuksen ajallista tai maantieteellistä soveltamisalaa voidaan laajentaa, eikä siinä edellytetä normaalin kilpailukieltosopimuksen mukaista korvausta työntekijälle.

Saksa

Saksassa kilpailukieltosopimuksista säädetään kauppalaissa (Handelsgesetzbuch, HGB), jossa on säännökset kilpailukieltosopimusten tekemisestä ja niiden oikeusvaikutuksista. Keskeiset edellytykset kilpailukieltosopimuksen pätevyydelle ovat kirjallinen muoto ja viittaus korvaukseen sopimuksen voimassaoloajalta. Jollei muusta korvauksesta ole sovittu, sovelletaan kauppalain vähimmäissäännöstä, jonka mukaan kilpailukieltosopimuksen ajalta on maksettava vähintään puolta palkkaa vastaava korvaus.

Kilpailukieltosopimus on pätemätön, jos sen kesto ylittää kaksi vuotta tai jos sen laajuus ylittää sen, mikä on kohtuudella tarpeen työnantajan perusteltujen etujen suojaamiseksi. Niin ikään sopimus on pätemätön, jos korvaus on alle lakisääteisen vähimmäismäärän tai jos sopimuksella kohtuuttomasti estetään työntekijää löytämästä uutta työtä. Jos sopimus on pätemätön, työntekijä voi kuitenkin hyväksyä sen ja olla siten oikeutettu sen mukaiseen korvaukseen. Saksan työtuomioistuimen ratkaisut määrittävät keskeisesti kilpailukieltosopimusten käytön reunaehdoja.

Ranska

Ranskassa ei ole kilpailukieltosopimuksia koskevaa lainsäädäntöä. Ne on kuitenkin tunnustettu osaksi työelämän normeja oikeuskäytäntöön perustuen. Oikeuskäytäntö ja eräät työehtosopimukset määrittävät käytännössä kilpailukieltosopimusten käytön edellytykset.

Kilpailukieltosopimuksen on oltava kirjallinen ja sen on sisällyttävä työsopimukseen. Sopimuksen on oltava välttämätön työnantajan oikeutettujen etujen suojelemiseksi, se ei saa kestoaltaan olla kohtuuttoman pitkä ja sen tulee olla maantieteellisesti rajattu toimintojen ja tehtävien osalta.

Kilpailukieltosopimuksen tulee sisältää korvaus sopimuksen voimassaolon ajalta kompensationsa siitä, että työntekijä pidättäytyy työnantajan kanssa kilpailevasta toiminnasta. Korvaus voi olla kertakorvaus tai jatkuva suoritus. Käytännössä korvauksen määrä on noin kolmannes kuukausiansiosta.

Jos työntekijä rikkoo sopimusta, hän on velvollinen suorittamaan takaisin saamansa korvauksen, minkä lisäksi hänet voidaan tuomita maksamaan vahingonkorvausta.

Yhdysvallat

Tällä hetkellä melkein jokaisessa Yhdysvaltain osavaltiossa on jonkin verran kilpailukieltoja koskevaa lainsäädäntöä, ja kilpailukieltoja voidaan rajoittaa hyvin eri tavoin. Lainsäädäntö vaihtelee osavaltioittain.¹⁶ Suojattavia intressejä ovat useimmiten liikesalaisuudet, luotettava business-tieto, goodwill tai asiakasluettelot. Kalifornian osavaltiossa kilpailukielto- ja lähtökohtaisesti laittomia lukuun ottamatta erinäisiä omistajanvaihdostilanteita.

6 Lausuntopalaute

Lausuntopalaute kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän muistiosta

Kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän muistiosta annetussa lausuntopalautteessa viitattiin yleisesti kilpailukieltosopimusten lisääntyneeseen, perustelemattomaan käyttöön sekä kilpailukieltojen käyttöön myös vakioehtoina eri aloilla. Näkemykset jakautuivat erityisesti sen osalta, miten voimassa olevan lainsäädännön mukaiset edellytykset täyttäviin kilpailukieltosopimuksiin tulisi suhtautua.

Työnantajapuolta edustavien tahojen lausunnoissa nostettiin esiin kilpailukieltosopimusten käytön tarve sekä pidettiin tiedottamista, ohjeistusta ja valvontaa perusteltuina keinoina puuttua lain soveltamisongelmiin. Työnantajapuolen lausunnoissa vastustettiin lainmukaisten kilpailukieltosopimusten rajoittamista ja niihin liittyvien kustannusten lisäämistä.

Melkein kaikissa palkansaajapuolen lausunnoissa keskeisenä keinona kilpailukieltosopimusten lisääntyneeseen käyttöön puuttumiseksi pidettiin kaikkia kilpailukieltosopimuksia koskevasta korvausvelvollisuudesta säätämistä. Korvausvelvollisuutta ei kuitenkaan yleisesti pidetty riittävänä toimenpiteenä, vaan myös muita lainsäädäntömuutoksia pidettiin tarpeellisina. Yleisimmät ehdotukset liittyivät sopimussakon kieltämiseen ja lainvastaisten kilpailukieltosopimusten sanktiointiin. Työsuojeluviranomaisten lausunnoissa puollettiin erityisen painavaa syytä koskevan edellytyksen täsmentämistä sekä myös valvonnan keinojen arvioimista.

Lausuntopalaute luonnoksesta hallituksen esitykseksi

(täydennetään)

¹⁶ Beck Reed Riden LLP 50 state (plus DC) survey chart of noncompete laws. Saatavissa: <https://www.beckreedriden.com/wp-content/uploads/2019/04/Noncompetes-50-State-Survey-Chart-20190427.pdf>

7 Voimaantulo

Ehdotetaan, että lait tulevat voimaan 1.1.2021.

Lakiin työ sopimuslain 3 luvun 5 §:n muuttamisesta ehdotettavan voimaantulosäännöksen 2 momentin mukaan korvausvelvollisuutta koskeva sääntely tulisi sovellettavaksi myös olemassa oleviin, ennen uuden lain voimaantuloa sovittuihin kilpailukieltosopimuksiin vuoden siirtymäajan kuluttua. Lainsäädännöstä seuraisi siten velvollisuus maksaa korvausta myös ennen lain voimaantuloa sovitusta kilpailukieltosopimuksista vuoden siirtymäajan kuluttua. Jos ennen lain voimaantuloa sovitussa kilpailukieltosopimuksessa olisi sovittu esimerkiksi kuuden kuukauden kilpailukiellosta, olisi työnantajan maksettava työntekijälle kilpailukieltosopimuksesta korvaus, joka vastaisi 40 prosenttia työntekijän kuuden kuukauden palkasta. Myös korvauksen maksamisajankohta ja työnantajan oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus määräytyisivät uuden sääntelyn mukaisesti.

Ehdotettavan lain voimaantulon jälkeisen vuoden ajan näihin ennen lain voimaantuloa sovittuihin kilpailukieltosopimuksiin sovellettaisiin edelleen nykyistä sääntelyä. Jos kilpailukieltosopimuksen rajoitusaika päättyisi siirtymäajan aikana, korvausvelvollisuutta ei olisi. Jos kilpailukieltosopimuksen rajoitusaika taas päättyisi siirtymäajan päättymisen jälkeen, korvausvelvollisuus koskisi sitä osaa rajoitusajasta, joka sijoittuisi siirtymäajan päättymisen jälkeiselle ajalle. Siltä osalta rajoitusaikaa, joka ajoittuisi siirtymäajalle, ei siis tarvitsisi maksaa korvausta. Ehdotetuilla muutoksilla ei olisi vaikutusta ennen lain voimaantuloa sovittujen kilpailukieltosopimusten pätevyYTEEN.

Poikkeuksesta uuden sääntelyn soveltamiseen ennen lain voimaantuloa tehtyihin kilpailukieltosopimuksiin säädettäisiin voimaantulosäännöksen 3 momentissa. Uutta sääntelyä ei sovellettaisi niihin 3 luvun 5 §:n 3 momentissa tarkoitettuihin yli kuuden kuukauden kilpailukieltosopimuksiin, joissa sovittu kohtuullinen korvaus on maksettu tai sen maksaminen on aloitettu ennen ehdotettavan lain voimaantuloa. Tällaisiin kilpailukieltosopimuksiin sovellettaisiin nykyistä sääntelyä myös siirtymäajan jälkeen. Jos tällaiseen sopimukseen perustuvan korvauksen maksaminen olisi aloitettu, voitaisiin korvaus maksaa loppuun sopimusehtojen mukaisesti.

Voimassa olevan lain nojalla on ollut mahdollista sopia yli kuuden kuukauden kilpailukieltosopimuksesta maksettavan korvauksen tasosta tapauskohtaisesti, kunhan korvaus on kohtuullinen. Lain tavoitteiden kannalta ei pidetä perusteltuna puuttua nykyisen lain mukaiseen kohtuulliseen korvaukseen jälkikäteen, jos korvauksen maksaminen on jo aloitettu tai korvaus on maksettu kokonaan. Tällaisten sopimusten ehtojen muuttaminen taannehtivalla sääntelyllä voisi myös aiheuttaa epäselvyyksiä suhteessa jo maksettuihin korvauksiin. Poikkeuksen soveltamisalaan kuuluvien kilpailukieltosopimusten määrä on todennäköisesti vähäinen.

Voimaantulosäännöksen 4 momentissa säädettäisiin työnantajan oikeudesta irtisanoa ennen lain voimaantuloa sovittu kilpailukieltosopimus siirtymäajan päättymiseen mennessä ilman irtisanomisaikaa. Siirtymäajan puitteissa työnantajat voisivat varautua lainsäädännön muutokseen ja tarvittaessa neuvotella kilpailukieltosopimusten muutoksista sekä irtisanoa tarpeettomat kilpailukieltosopimukset. Vuoden siirtymäaika on perusteltu, jotta lainsäädännön muutoksista tiedottamiselle ja työnantajien

toimenpiteille varataan riittävä aika. Korvausvelvollisuus tulisi siten koskemaan myös ennen lain voimaantuloa tehtyä kilpailukieltosopimusta, jollei työnantaja irtisanoisi kilpailukieltosopimusta ennen siirtymäajan päättymistä.

Lakiin merityösopimuslain 4 luvun 5 §:n muuttamisesta ehdotetaan saman sisältöisiä voimaantulosäännöksiä.

8 Toimeenpano ja seuranta

Ehdotettujen muutosten osalta verrokkiasetelman muodostaminen ei ole käytännössä mahdollista. Lainmuutoksen toimeenpanon arviointi jälkikäteen on osin mahdollista sen perusteella, kuinka paljon kilpailukieltosopimusten määrä muuttuu lainmuutoksen myötä. Tätäkin arviota hankaloittaa kuitenkin se, ettei niiden kokonaismäärästä ole tälläkään hetkellä tietoa. Ammattiliitot voivat seurata tilannetta ja sitä kautta on mahdollista saada viitteitä määrän kehityksestä. Muutoksen epäsuoraa työllisyysvaikutusta ei ole mahdollista arvioida jälkikäteen.

9 Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys

Kilpailukieltosopimuksia koskeva sääntely on merkityksellistä erityisesti perustuslain 18 §:n 1 momentin kannalta siltä osin kuin siinä turvataan jokaisen oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Kilpailukieltosopimuksella rajoitetaan tätä perustuslaissa turvattua oikeutta.

Perustuslakivaliokunta on pitänyt työsopimuslain kilpailukieltosopimuksia koskevaa sääntelyä perustuslain 18 §:n 1 momentin kannalta hyväksyttävänä (PeVL 41/2000 vp). Perustuslakivaliokunta on viitannut lausunnossaan siihen, että kilpailukieltosopimuksen edellytyksenä on työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvä erityisen painava syy, jota arvioitaessa huomioon otettavat seikat on määritelty 2 momentissa. Arvio on tehtävä tapauskohtaisesti, eikä sopimuksen tekeminen tule hyväksyttäväksi pelkästään kilpailunrajoittamistarkoituksessa. Perustuslakivaliokunnan lausunnon mukaan toimeentulon hankkimisen vapauden tällaiselle rajoitukselle on käsillä olevassa sääntely-yhteydessä esitettävissä perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävä peruste. Perustuslakivaliokunta perusteli tätä sillä, että liike- ja ammattisalaisuuksien turvaamisella on nykyaikaisessa elinkeinotoiminnassa tärkeä merkitys elinkeinonharjoittajalle. Perustuslakivaliokunnan mukaan rajoituksen ajallinen ulottuvuus on laissa määritelty suhteellisuusvaatimuksen kannalta asianmukaisesti.

Liikesalaisuuksien suojaaminen on yksi kilpailukieltosopimusten peruste. Liikesalaisuuksien on laajan tulkinnan mukaan katsottu kuuluvan immateriaalioikeuksiin, jotka kuuluvat perusoikeutena turvatun omaisuuden suojan piiriin. Euroopan ihmisoikeussopimuksen tulkintakäytännössä erilaisten immateriaalioikeuksien on katsottu kuuluvan sopimuksen omaisuuskäsitteen piiriin.

Perustuslakivaliokunta on ottanut kantaa myös kilpailukielttoa vastaavaan virkamiesten karenssisopimukseen (PeVL 35/2016 vp) ja katsonut, että ehdotus karenssisopimusta koskevaksi lainsäädännöksi ei ollut ongelmallinen perustuslain 18 §:n 1 momentin kannalta.

Esityksessä ehdotettavilla muutoksilla pyritään siihen, että kilpailukieltosopimuksia käytettäisiin vain perustuslakivaliokunnan myötävaikutuksella säädetyn työsopimuslain kilpailukieltosopimuksia koskevan sääntelyn mukaisesti.

Ehdotettavassa laissa edellytettäisiin, että työnantaja suorittaisi työntekijälle korvausta kilpailukieltosopimuksessa sovitulta rajoitusajalta. Ehdotettavan siirtymäsääntelyn mukaan uutta lakia sovellettaisiin myös ennen lain voimaantuloa sovittuihin kilpailukieltosopimuksiin vuoden siirtymäajan jälkeen. Ehdotettavan siirtymäsäännöksen mukaan uutta sääntelyä ei kuitenkaan sovellettaisi sellaisiin ennen lain voimaantuloa sovittuihin yli kuuden kuukauden kilpailukieltosopimuksiin, joissa sovittu voimassa olevan lain mukainen kohtuullinen korvaus on jo maksettu tai sitä on alettu maksaa. Korvausvelvollisuus tulisi siten sovellettavaksi ennen lain voimaantuloa sovittuihin muihin kuin edellä mainitun poikkeuksen piirissä oleviin kilpailukieltosopimuksiin. Korvausvelvollisuus aiheuttaisi työnantajille uusia kustannuksia, joiden määrä riippuisi kilpailukieltosopimuksen sisällöstä, eli kuinka pitkästä kilpailukiellosta on sovittu, ja työntekijän palkasta. Ehdotus merkitsee taannehtivaa puuttumista voimassa oleviin sopimussuhteisiin asettamalla kilpailukieltosopimuksen tehneelle työnantajalle uuden kustannuksia aiheuttavan velvoitteen.

Ehdotettu voimassa oleviin kilpailukieltosopimuksiin taannehtivasti puuttuva sääntely on merkityksellistä perustuslain 15 §:ssä turvatuksen omaisuuden suojan kannalta. Perustuslain 15 §:n 1 momentin mukaan jokaisen omaisuus on turvattu. Omaisuudensuojan piiriin on luettu myös varallisuusosoikeudelliset oikeussuhteet. Varallisuusosoikeudellisten oikeustoimien pysyvyyden suojan taustalla on ajatus oikeussubjektien perusteltujen odotusten suojaamisesta taloudellisissa asioissa. Perusteltujen odotusten suojaan on perustuslakivaliokunnan käytännössä katsottu kuuluvan oikeus luottaa sopimussuhteen kannalta olennaisia oikeuksia ja velvollisuuksia sääntelevän lainsäädännön pysyvyyteen niin, että tällaisia seikkoja ei voida säännellä tavalla, joka kohtuuttomasti heikentäisi sopimuspuolten oikeusasemaa (esim. PeVL 41/2013 vp, s. 3, PeVL 42/2006 vp, s. 4/I, PeVL 56/2005 vp, s.2/I ja PeVL 21/2004 vp, s. 3/I). Kielto puuttua taannehtivasti sopimussuhteiden koskemattomuuteen ei kuitenkaan ole perustuslakivaliokunnan käytännössä muodostunut ehdottomaksi (esim. edellä mainitut lausunnot sekä PeVL 37/1998 vp, s. 2/I).

Lainvastaisesti tehtyihin kilpailukieltosopimuksiin perustuvat odotukset eivät saa perustuslainsuojaa. Siltä osin kuin on kyse perustelluista lainmukaisiin kilpailukieltosopimuksiin perustuvista odotuksista, jotka saavat perustuslain 15 §:n mukaista suojaa, on sopimussuhteiden pysyvyyteen puuttumista tarkasteltava perusoikeuksien rajoitusedellytysten, kuten sääntelyn tarkoituksen hyväksyttävyyden ja sääntelyn oikeasuhtaisuuden (suhteellisuusperiaate), kannalta (esim. edellä mainitut lausunnot sekä PeVL 5/2002 vp, s. 2-3 ja PeVL 13/2003 vp, s. 2/II).

Perustuslakivaliokunta on perustellut omaisuuden suojan rajoittamisen hyväksyttävyyttä muun muassa velkaantuneiden ja kuluttajien yhdenvertaisella kohtelulla (PeVL 33/2002 vp, s. 3/I ja PeVL

63/2002 vp, s. 3/I). Perustuslakivaliokunta on katsonut, että kuluttajan suojaaminen sähkömarkkinoiden sopimussuhteissa oli perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävä peruste ja perustuslain 6 §:n yhdenvertaisuussäännösten vuoksi oli perusteltua, että kyseessä olleen kuluttajansuojaan liittyvän sääntelyn vaikutukset ulottuvat myös ennen lain voimaantuloa tehtyihin sopimuksiin (PeVL 63/2002 vp, s. 3/I).

Perustuslakivaliokunnan käytännön (PeVL 24/1998 vp, s. 2/II) mukaan suhteellisuusvaatimus merkitsee sitä, että perusoikeuden rajoituksen tulee olla välttämätön hyväksyttävän tarkoituksen saavuttamiseksi eikä se saa mennä pidemmälle kuin on perusteltua ottaen huomioon rajoituksen taustalla olevan yhteiskunnallisen intressin painavuus suhteessa kyseiseen perusoikeuteen. Riittävällä siirtymäajalla ja muulla siirtymäsääntelyllä on merkitystä ehdotuksen suhteellisuuden arvioinnissa (ks. esim. PeVL 41/2013 vp, s. 3/II, PeVL 56/2005 vp, s. 2/II, PeVL 57/2014 vp, s. 2-3, PeVL 21/2004 vp, s. 3-4).

Kilpailukieltosopimusten käyttöön liittyy negatiivisia vaikutuksia sekä yleisesti työmarkkinoiden toimivuuteen että yksittäisille työntekijöille. Kilpailukiellossa kyse on toimeentulon hankkimisen vapauden rajoituksesta, jota perustuslakivaliokunta on pitänyt perustuslain kannalta hyväksyttävänä ottaen huomioon kilpailukiellolle asetetut edellytykset. Korvausvelvollisuuden laajentamisen tavoitteena on ennalta ehkäistä laissa säädettyjen edellytysten vastaisten kilpailukieltosopimusten tekemistä. Samalla pyritään edistämään työntekijöiden liikkuvuutta ja työmarkkinoiden toimivuutta.

Korvausvelvollisuuden taannehtivan soveltamisen tavoitteena on työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu riippumatta siitä, onko heitä sitova kilpailukieltosopimus tehty ennen lain voimaantuloa vai sen jälkeen. Tavoitteena on myös, että ennen lain voimaantuloa tehdyistä kilpailukieltosopimuksista luovuttaisiin, jos ne eivät ole perusteltuja.

Taannehtivan sopimusvapauden rajoituksen taustalla on työntekijöiden perusoikeuksien suojaaminen. Taannehtivasti voimassa oleviin kilpailukieltosopimuksiin puuttuva siirtymäsääntely on välttämätöntä työntekijöiden perustuslain 6 §:ssä turvatun yhdenvertaisen kohtelun turvaamiseksi. Ennen lain voimaantuloa sovittuun kilpailukieltosopimukseen perustuva kilpailukiello voi tulla sovellettavaksi lain voimaantulon jälkeen. Kilpailukieltosopimuksesta aiheutuu vaikutuksia erityisesti työntekijöiden tuloihin ja urakehitykseen. Näitä vaikutuksia kompensoidaan korvausvelvollisuudella. Ei voida pitää perusteltuna, että työntekijät asetettaisiin korvauksen suhteen erilaiseen asemaan riippuen siitä, onko kilpailukieltosopimuksesta sovittu ennen vai jälkeen lain voimaantulon. Myös työsopimuslaissa on pakottavalla säännöksellä säädetty työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta. Tasapuolisen kohtelun vaatimus edellyttää työnantajalta ratkaisuja, jotka eivät ole ristiriidassa tasapuolisen kohtelun vaatimuksen kanssa.

Taannehtivaa soveltamista pidetään perusteltuna myös sen vuoksi, että sillä edistetään perustuslain 18 §:ssä turvattua jokaisen oikeutta lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Korvausvelvollisuuden ulottaminen ennen lain voimaantuloa sovittuihin kil-

pailukieltosopimukseen todennäköisesti vähentäisi laissa säädettyjen edellytysten vastaisten toimeentulon hankkimisen vapautta rajoittavien kilpailukieltosopimusten määrää niihin liittyvien uusien kustannusten vuoksi.

Perusoikeusrajoituksen oikeasuhtaisuuden arvioinnissa merkitystä katsotaan olevan myös sillä, että kilpailukieltosopimusten sääntelyn muuttaminen on ollut aiemminkin tarpeen yhteiskunnan ja työelämän kehityksen myötä. Kilpailukieltosopimusten edellytyksistä 1990-luvulla säädettyä (HE 157/2000 vp) todettiin jo kilpailukieltosopimusten yleistyneen ja arvioitiin niiden edelleen yleistyvän. Tuolloin kilpailukieltosopimusten edellytyksiä tiukennettiin ja säädettiin myös sopimusten enimmäispituudesta. Perustuslakivaliokunta on useammassa lausunnossaan ottanut kokonaisarvioinnissa huomioon myös sen, etteivät yritykset ja muut elinkeinonharjoittajat voi perustellusti odottaa elinkeinotoimintaansa sääntelevän lainsäädännön pysyvän muuttumattomana (esim. PeVL 32/2010 vp, s. 7/I, PeVL 31/2006 vp, s. 4/II ja PeVL 56/2005 vp, s. 2/II ja PeVL 55/2018 vp, s. 3). Perustuslakivaliokunta on esimerkiksi korkokattosääntelyä arvioidessaan katsonut, että sellaisten luottojen tarjoajilta, joihin liittyvät velkaantumisongelmat ovat olleet jo vuosien ajan vahvasti esillä, voidaan edellyttää varautumista lainsäädännön merkittäviinkin muutoksiin (PeVL 28/2012 vp, s. 3/II).

Edellä mainituilla perusteilla sopimusvapauden taannehtivalle rajoittamiselle arvioidaan olevan hyväksyttävät syyt.

Korvausvelvollisuuden ulottaminen voimassa oleviin kilpailukieltosopimuksiin heikentäisi työnantajan asemaa sopimuspuolena. Varsinaiseen kilpailukieltola koskevaan velvoitteeseen ehdotuksella ei puututtaisi, vaan kyse olisi korvausvelvollisuuteen liittyvästä muutoksesta. Kilpailukieltosopimuksen olennainen oikeusvaikutus, eli kilpailevan toiminnan kieltäminen, olisi muutoksesta huolimatta kuitenkin mahdollista toteuttaa.

Pelkkää korvausvelvollisuuden ulottamista sopimusehdon käyttöön ei voida pitää kohtuuttomana suhteessa korvausvelvollisuuden laajentamisella tavoiteltaviin perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttäviin tavoitteisiin ja ottaen huomioon siirtymäaika. Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi vuoden siirtymäajasta, jonka puitteissa työnantajat voivat varautua lainsäädännön muutokseen ja tarvittaessa irtisanoa tarpeettomat kilpailukieltosopimukset. Sellaisiin kilpailukieltosopimuksiin, joissa on voimassa olevan lain mukaisesti sovittu kohtuullisesta korvauksesta ja joiden perusteella korvaus on jo kokonaan tai osittain maksettu, ei taannehtivasti puututtaisi.

Ehdotetun sääntelyn ei edellä mainituilla perusteilla arvioida heikentävän ennen lain voimaantuloa kilpailukieltosopimuksen tehneiden työnantajien asemaa sopimusosapuolena kohtuuttomasti.

Hallitus katsoo, että esityksessä ei ehdoteta sellaista sääntelyä, jonka vuoksi lakiesitystä ei voitaisi käsitellä tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä. Edellä kuvattujen omaisuuden suojaan liittyvien näkökulmien vuoksi hallitus pitää kuitenkin suotavana, että esityksestä pyydetäisiin perustuslakivaliokunnan lausunto.

Ponsi

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

LAKIEHDOTUKSET

1. Laki työsopimuslain 3 luvun 5 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan työsopimuslain (55/2001) 3 luvun 5 §, sellaisena kuin se on osaksi laissa 597/2018, seuraavasti:

5 §

Kilpailukieltosopimus

Työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (*kilpailukieltosopimus*) rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.

Kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava muun ohella huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liikesalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät.

Jos rajoitusajaksi on sovittu enintään kuusi kuukautta, on työntekijälle maksettava rajoitusajalta korvaus, joka vastaa 40 prosenttia työntekijän palkasta. Jos rajoitusajaksi on sovittu yli kuusi kuukautta, on työntekijälle maksettava rajoitusajalta korvaus, joka vastaa 60 prosenttia työntekijän palkasta. Rajoitusajaksi voidaan sopia enintään yksi vuosi työsuhteen päättymisestä. Korvaus on maksettava rajoitusajan kuluessa työsuhteen aikana noudatetuin palkanmaksukausin, ellei työsopimuksen päättämisen jälkeen toisin sovita. Kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa määräys vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimussakosta, joka saa enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa.

Työnantajalla on oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus noudattaen irtisanomisaikaa, jonka on vähintään vastattava rajoitusaikaa. Irtisanomisoikeutta ei kuitenkaan ole enää sen jälkeen, kun työntekijä on päättänyt työsopimuksen.

Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Mitä edellä säädetään kilpailukieltosopimuksen keston rajoittamisesta ja sopimussakon enimmäismäärästä, ei koske työntekijää, jonka tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa.

Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin edellä säädettyä. Muutoin tällaisen sopimuksen pätevyydestä ja sovittelusta on voimassa, mitä varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annetussa laissa (228/1929, *oikeustoimilaki*) säädetään.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Ennen tämän lain voimaantuloa sovittuun kilpailukieltosopimukseen sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa ollutta lakia, kunnes tämän lain voimaantulosta on kulunut vuosi. Tämän jälkeen sopimukseen sovelletaan tätä lakia.

Jos ennen tämän lain voimaantuloa sovitussa kilpailukieltosopimuksessa sovittu ennen tämän lain voimaantuloa voimassa olleen lain 3 luvun 5 §:n 3 momentin mukainen korvaus on maksettu tai sitä on sopimuksen mukaisesti alettu maksaa ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan sopimukseen kuitenkin tämän lain voimaan tullessa voimassa ollutta lakia myös sen jälkeen, kun on kulunut vuosi tämän lain voimaantulosta.

Työnantajalla on oikeus ilman irtisanomisaikaa irtisanoa ennen tämän lain voimaantuloa sovittu kilpailukieltosopimus vuoden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

2. Laki merityösopimuslain 4 luvun 5 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan merityösopimuslain (756/2011) 4 luvun 5 §, sellaisena kuin se on osaksi laissa 608/2018, seuraavasti:

5 §

Kilpailukieltosopimus

Työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (*kilpailukieltosopimus*) rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.

Kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava muun ohella huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liikesalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät.

Jos rajoitusajaksi on sovittu enintään kuusi kuukautta, on työntekijälle maksettava rajoitusajalta korvaus, joka vastaa 40 prosenttia työntekijän palkasta. Jos rajoitusajaksi on sovittu yli kuusi kuukautta, on työntekijälle maksettava rajoitusajalta korvaus, joka vastaa 60 prosenttia työntekijän palkasta. Rajoitusajaksi voidaan sopia enintään yksi vuosi työsuhteen päättymisestä. Korvaus on maksettava rajoitusajan kuluessa työsuhteen aikana noudatetuin palkanmaksukausin, ellei työsuhteen päättämisen jälkeen toisin sovita. Kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa määräys vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimussakosta, joka saa enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa.

Työnantajalla on oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus noudattaen irtisanomisaikaa, jonka on vähintään vastattava rajoitusaikaa. Irtisanomisoikeutta ei kuitenkaan ole enää sen jälkeen, kun työntekijä on päättänyt työsuhteen.

Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhte on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Mitä edellä säädetään kilpailukieltosopimuksen keston rajoittamisesta ja sopimussakon enimmäismäärästä, ei koske työntekijää, jonka tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa.

Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin edellä säädettyä. Muutoin tällaisen sopimuksen pätevydestä ja sovittelusta on voimassa, mitä varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annetussa laissa (228/1929, *oikeustoimilaki*) säädetään.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Ennen tämän lain voimaantuloa sovittuun kilpailukieltosopimukseen sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa ollutta lakia, kunnes tämän lain voimaantulosta on kulunut vuosi. Tämän jälkeen sopimukseen sovelletaan tätä lakia.

Jos ennen tämän lain voimaantuloa sovitussa kilpailukieltosopimuksessa sovittu ennen tämän lain voimaantuloa voimassa olleen lain 4 luvun 5 §:n 3 momentin mukainen korvaus on maksettu tai sitä on sopimuksen mukaisesti alettu maksaa ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan sopimukseen kuitenkin tämän lain voimaan tullessa voimassa ollutta lakia myös sen jälkeen, kun on kulunut vuosi tämän lain voimaantulosta.

Työnantajalla on oikeus ilman irtisanomisaikaa irtisanoa ennen tämän lain voimaantuloa sovittu kilpailukieltosopimus vuoden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

LIITE

Rinnakkaisteksti

Laki

työsopimuslain 3 luvun 5 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan työsopimuslain (55/2001) 3 luvun 5 §, sellaisena kuin se on osaksi laissa 597/2018, seuraavasti:

<i>Voimassa oleva laki</i>	<i>Ehdotus</i>
5 § Kilpailukieltosopimus Työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (<i>kilpailukieltosopimus</i>) rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa. Kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava muun ohella huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liikesalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät. Kilpailukieltosopimuksella saadaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä uusi työsopimus tai harjoittaa ammattia enintään kuuden kuukauden ajan. Jos työntekijän voidaan katsoa saavan kohtuullisen korvauksen hänelle kilpailukieltosopi-	5 § Kilpailukieltosopimus Työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (<i>kilpailukieltosopimus</i>) rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa. Kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava muun ohella huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liikesalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät. <i>Jos rajoitusajaksi on sovittu enintään kuusi kuukautta, on työntekijälle maksettava rajoitusajalta korvaus, joka vastaa 40 prosenttia työntekijän palkasta. Jos rajoitusajaksi on sovittu yli kuusi kuukautta, on työntekijälle maksettava rajoitusajalta korvaus, joka vastaa 60 prosenttia</i>

muksesta aiheutuvasta sidonnaisuudesta, rajoitusaika voidaan sopia enintään vuoden pituiseksi. Kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa määräys vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimussakosta, joka saa enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa.	<i>työntekijän palkasta. Rajoitusajaksi voidaan sopia enintään yksi vuosi työsuhteen päättymisestä. Korvaus on maksettava rajoitusajan kuluessa työsuhteen aikana noudatetuin palkanmaksukausin, ellei työsuhteen päättämisen jälkeen toisin sovita. Kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa määräys vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimussakosta, joka saa enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa.</i> <i>Työnantajalla on oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus noudattaen irtisanomisaikaa, jonka on vähintään vastattava rajoitusaikaa. Irtisanomisoikeutta ei kuitenkaan ole enää sen jälkeen, kun työntekijä on päättänyt työsuhteen.</i>
Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Mitä edellä säädetään kilpailukieltosopimuksen keston rajoittamisesta ja sopimussakon enimmäismäärästä, ei koske työntekijää, jonka tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa.	Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Mitä edellä säädetään kilpailukieltosopimuksen keston rajoittamisesta ja sopimussakon enimmäismäärästä, ei koske työntekijää, jonka tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa.
Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin edellä säädettyä. Muutoin tällaisen sopimuksen pätevydestä ja sovitte- lusta on voimassa, mitä varallisuus oikeudellista oikeustoimista annetussa laissa (228/1929, <i>oikeustoimilaki</i>) säädetään.	Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin edellä säädettyä. Muutoin tällaisen sopimuksen pätevydestä ja sovitte- lusta on voimassa, mitä varallisuus oikeudellista oikeustoimista annetussa laissa (228/1929, <i>oikeustoimilaki</i>) säädetään. <i>Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .</i> <i>Ennen tämän lain voimaantuloa sovelletaan kilpailukieltosopimukseen sovelletaan tämän lain</i>

	<i>voimaan tullessa voimassa ollutta lakia, kunnes tämän lain voimaantulosta on kulunut vuosi. Tämän jälkeen sopimukseen sovelletaan tätä lakia.</i> <i>Jos ennen tämän lain voimaantuloa sovitussa kilpailukieltosopimuksessa sovittu ennen tämän lain voimaantuloa voimassa olleen lain 3 luvun 5 §:n 3 momentin mukainen korvaus on maksettu tai sitä on sopimuksen mukaisesti alettu maksaa ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan sopimukseen kuitenkin tämän lain voimaan tullessa voimassa ollutta lakia myös sen jälkeen, kun on kulunut vuosi tämän lain voimaantulosta.</i> <i>Työnantajalla on oikeus ilman irtisanomisaikaa irtisanoa ennen tämän lain voimaantuloa sovittu kilpailukieltosopimus vuoden kuluessa tämän lain voimaantulosta.</i>
--	---

Laki merityösopimuslain 4 luvun 5 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan merityösopimuslain (756/2011) 4 luvun 5 §, sellaisena kuin se on osaksi laissa 608/2018, seuraavasti:

<i>Voimassa oleva laki</i>	<i>Ehdotus</i>
5 § Kilpailukieltosopimus Työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (<i>kilpailukieltosopimus</i>) rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa	5 § Kilpailukieltosopimus Työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (<i>kilpailukieltosopimus</i>) rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa

samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa. Kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava muun ohella huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liikesalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät. Kilpailukieltosopimuksella saadaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä uusi työsopimus tai harjoittaa ammattia enintään kuuden kuukauden ajan. Jos työntekijän voidaan katsoa saavan kohtuullisen korvauksen hänelle kilpailukieltosopimuksesta aiheutuvasta sidonnaisuudesta, rajoitusaika voidaan sopia enintään vuoden pituiseksi. Kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa määräys vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimussakosta, joka saa enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa. Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Mitä edellä säädetään kilpailukieltosopimuksen keston rajoittamisesta ja sopimussakon enimmäismäärästä, ei koske työntekijää, jonka tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan te-	samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa. Kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava muun ohella huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liikesalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät. <i>Jos rajoitusajaksi on sovittu enintään kuusi kuukautta, on työntekijälle maksettava rajoitusajalta korvaus, joka vastaa 40 prosenttia työntekijän palkasta. Jos rajoitusajaksi on sovittu yli kuusi kuukautta, on työntekijälle maksettava rajoitusajalta korvaus, joka vastaa 60 prosenttia työntekijän palkasta. Rajoitusajaksi voidaan sopia enintään yksi vuosi työsuhteen päättymisestä. Korvaus on maksettava rajoitusajan kuluessa työsuhteen aikana noudatetuin palkanmaksukausin, ellei työsuhteen päättämisen jälkeen toisin sovita.</i> Kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa määräys vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimussakosta, joka saa enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa. <i>Työnantajalla on oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus noudattaen irtisanomisaikaa, jonka on vähintään vastattava rajoitusaikaa. Irtisanomisoikeutta ei kuitenkaan ole enää sen jälkeen, kun työntekijä on päättänyt työsuhteen.</i> Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Mitä edellä säädetään kilpailukieltosopimuksen keston rajoittamisesta ja sopimussakon enimmäismäärästä, ei koske työntekijää, jonka tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan te-
---	--

kevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa. Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin edellä säädettyä. Muutoin tällaisen sopimuksen pätevyydestä ja sovitte- lusta on voimassa, mitä varallisuus oikeudelli- sista oikeustoimista annetussa laissa (228/1929, <i>oikeustoimilaki</i>) säädetään.	kevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa. Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin edellä säädettyä. Muutoin tällaisen sopimuksen pätevyydestä ja sovitte- lusta on voimassa, mitä varallisuus oikeudelli- sista oikeustoimista annetussa laissa (228/1929, <i>oikeustoimilaki</i>) säädetään. <i>Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .</i> <i>Ennen tämän lain voimaantuloa sovittuun kilpailukieltosopimukseen sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa ollutta lakia, kunnes tämän lain voimaantulosta on kulunut vuosi. Tämän jälkeen sopimukseen sovelletaan tätä lakia.</i> <i>Jos ennen tämän lain voimaantuloa sovitussa kilpailukieltosopimuksessa sovittu ennen tämän lain voimaantuloa voimassa olleen lain 4 luvun 5 §:n 3 momentin mukainen korvaus on maksettu tai sitä on sopimuksen mukaisesti alettu maksaa ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan sopimukseen kuitenkin tämän lain voimaan tullessa voimassa ollutta lakia myös sen jälkeen, kun on kulunut vuosi tämän lain voimaantulosta.</i> <i>Työnantajalla on oikeus ilman irtisanomisaikaa irtisanoa ennen tämän lain voimaantuloa sovittu kilpailukieltosopimus vuoden kuluessa tämän lain voimaantulosta.</i>
---	---