

Utkast

8.4.2020

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av 3 kap. 5 § i arbetsavtalslagen och 4 kap. 5 § i lagen om sjöarbetsavtal

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås det att den paragraf i arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal som gäller konkurrensförbudsavtal ändras. Arbetsgivarens skyldighet att betala ersättning till arbetstagaren för ett konkurrensförbudsavtal föreslås bli utvidgad så att den gäller alla konkurrensförbudsavtal. Det föreslås också bestämmelser om tidpunkten för när ersättningen ska betalas och om arbetsgivarens rätt att säga upp ett konkurrensförbudsavtal.

Propositionen utgör ett led i genomförandet av regeringsprogrammet för statsminister Sanna Marins regering.

Avsikten är att de föreslagna lagarna ska träda i kraft den 1 januari 2021.

Innehåll

MOTIVERING.....	2
1 Bakgrund och beredning	2
2 Nuläge och bedömning av nuläget.....	4
3 Målsättning.....	12
4 Förslagen och deras konsekvenser.....	12
4.1 De viktigaste förslagen	12
4.2 De huvudsakliga konsekvenserna	16
5 Alternativa handlingsvägar.....	25
5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser	25

5.2 Lagstiftning och andra handlingsmodeller i utlandet	28
6 Remissvar.....	33
7 Ikraftträdande.....	33
8 Verkställighet och uppföljning.....	35
9 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning.....	35
LAGFÖRSLAG.....	39
1. Lag om ändring av 3 kap. 5 § i arbetsavtalslagen.....	39
2. Lag om ändring av 4 kap. 5 § i lagen om sjöarbetsavtal	41
BILAGA	43
Paralleltext	43

MOTIVERING

1 Bakgrund och beredning

Arbets- och näringsministeriet tillsatte den 19 september 2018 en arbetsgrupp på trepartsbasis som skulle utreda vilka behov det finns av att ändra lagstiftningen så att villkoren för konkurrensförbudsavtal skärps och börjar motsvara de förändringar som skett i arbetslivet, den internationella utvecklingen och de mål som ligger till grund för lagstiftningen (nedan *den arbetsgrupp som utredde konkurrensförbudsavtalen*). Bakom uppdraget låg en utredning av vicehäradshövding Jukka Ahtela om användningen av konkurrensförbudsavtal och sekretessavtal (Arbets- och näringsministeriets publikationer 18/2018), där rättsläget för sekretessavtal och konkurrensförbudsavtal och dess utvecklingsbehov beskrivs. I den arbetsgrupp som utredde konkurrensförbudsavtalen ingick företrädare för social- och hälsovårdsministeriet, Akava ry, STTK rf, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Finlands näringsliv rf, Företagarna i Finland rf, Kommunala arbetsmarknadsverket, Statens arbetsmarknadsverk och Kyrkans arbetsmarknadsverk. Arbetsgruppens mandattid gick ut den 30 juni 2019.

I en promemoria av den arbetsgrupp som utredde konkurrensförbudsavtalen gjordes det en utredning om hur arbetsavtalslagens bestämmelser om konkurrensförbudsavtal och förbud mot konkurrerande verksamhet fungerar. Arbetsgruppen utredde vilka utmaningar som är förenade med förbudet mot konkurrerande verksamhet och konkurrensförbudsavtal samt rättspraxisen, samt i hur stor utsträckning konkurrensförbudsavtal används. Arbetsgruppen har haft omfattande samråd med arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer,

advokater och företag om hur bestämmelserna fungerar i praktiken. Dessutom utreddes tillsynsmyndighetens tillsynspraxis. Med sikte på att begränsa den allt vanligare användningen av konkurrensförbudsavtal kartlade arbetsgruppen ett flertal alternativ för hur lagstiftningen kunde ändras. Det gjordes en preliminär bedömning av konsekvenserna av vissa av de viktigaste alternativen. Arbetsgruppens promemoria innehöll inga förslag till ändringar i lagstiftningen.

Arbets- och näringsministeriet begärde yttrande om arbetsgruppens promemoria av de instanser som var företrädare i arbetsgruppen. Begäran om yttrande publicerades även på ministeriets webbplats. Remisstiden var 14.8–26.9.2019. Det kom in 26 yttranden. Yttrande lämnades av social- och hälsovårdsministeriet, finansministeriet, ansvarsområdet för arbetarskydd vid Regionförvaltningsverket i Södra Finland och i Västra och Inre Finland, Agronomförbundet rf, Fackförbundet Pro rf, Akavas Specialorganisationer rf, Akava ry och De Högre Tjänstemännen YTN rf, Finlands näringsliv rf, Kyrkans arbetsmarknadsverk, KT Kommunarbetsgivarna, Suomen Lakimiesliitto - Finlands Juristförbund ry, Natur-, miljö- och skogsvetareförbundet Loimu rf, Suomen Lääkäriliitto - Finlands Läkarförbund ry, Undervisningssektorns Fackorganisation rf, Ornamo ry, STTK rf, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Suomen Fysioterapeutit - Finlands Fysioterapeuter ry, Suomen Kuntoutusyrittäjät ry, Finlands Polisorganisationers Förbund rf, Finlands Företagshälsovårdareförbund rf, Företagarna i Finland rf, Rakennusinsinöörit ja -arkkitehdit RIA ry, Högskoleutbildade samhällsvetare rf och Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat YTY ry.

Enligt regeringsprogrammet för statsminister Sanna Marins regering ska användningen av konkurrensförbudsavtal och förbud mot att bedriva konkurrerande verksamhet under ett anställningsförhållande begränsas genom att lagstiftningen preciseras och genom att det på ett balanserat sätt föreskrivs påföljder för användning av förbjudna villkor. Det som skrivits in i regeringsprogrammet anknyter till regeringsprogrammets strategiska helhet 3.5, Ett Finland där förtroende och en jämlik arbetsmarknad råder, och mål 3, Stabilitet och förtroende på arbetsmarknaden genom avtal, som ingår i helheten i fråga.

För att det som hade skrivits in i regeringsprogrammet om konkurrensförbudsavtal skulle genomföras tillätte arbets- och näringsministeriet den 26 november 2019 en arbetsgrupp på trepartsbasis som skulle bereda de förslag till bestämmelser om att ersättningskyldigheten ska utvidgas till att gälla alla konkurrensförbudsavtal som behövs i arbetsavtalslagen. I arbetsgruppen ingick företrädare för social- och hälsovårdsministeriet, Akava ry, STTK rf, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Ingenjörsförbundet IL rf, Finlands näringsliv rf, Företagarna i Finland rf, Kommunala arbetsmarknadsverket, Statens arbetsmarknadsverk och Kyrkans arbetsmarknadsverk. Arbetsgruppens uppdrag upphörde den 31 mars 2020. Arbetsgruppen överlämnade den 31 mars 2020 sitt betänkande i form av en regeringsproposition till arbets- och näringsministeriet.

Delegationen för sjömansärenden, som finns i anslutning till arbets- och näringsministeriet, har hörts genom att delegationens medlemmar gavs möjlighet att lämna skriftliga kommentarer om utkastet till proposition.

Arbets- och näringsministeriet begärde yttrande om utkastet till regeringsproposition (*kompletteras*)

Arbetsdokumenten för och de yttranden som kommit in till de båda arbetsgrupper som nämnts finns i den offentliga tjänsten på adressen <https://tem.fi/sv/projekt?tunnus=TEM068:00/2018>.

2 Nuläge och bedömning av nuläget

Lagstiftning

Arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal

I 3 kap. 5 § i arbetsavtalslagen (55/2001) finns det bestämmelser om de villkor som gäller för avtal om konkurrensförbud för tiden efter det att ett anställningsförhållande har upphört. Genom bestämmelserna skyddas arbetstagarna från ogrundade och alltför långtgående begränsningar efter det att ett anställningsförhållande har upphört. Enligt förarbetena till lagen (RP 157/2000 rd, s. 87/1) är avsikten med bestämmelsen om konkurrensförbudsavtal att samordna konkurrensförbudsklausulerna i arbetsavtal och att på ett mer objektivt sätt beakta arbetsgivarens och arbetstagarens fördelar. Paragrafen hör ihop med 3 kap. 3 § om konkurrerande verksamhet. Ett konkurrensförbudsavtal ska enligt förarbetena (RP 157/2000 rd, s. 87/1) begränsa endast sådant arbete och sådan annan verksamhet som såsom en konkurrerande handling i strid med god sed uppenbart skadar arbetsgivaren. En begränsning som har avtalats i ett konkurrensförbudsavtal kan vara snävare än ett förbud mot konkurrerande verksamhet som gäller medan ett anställningsförhållande varar.

I 3 kap. 5 § 1 och 2 mom. i arbetsavtalslagen föreskrivs det om de allmänna förutsättningarna för konkurrensförbudsavtal. Enligt 1 mom. är det av synnerligen vägande skäl som har samband med arbetsgivarens verksamhet eller med anställningsförhållandet möjligt att genom ett avtal som ingås när anställningsförhållandet börjar eller medan det varar begränsa en arbetstagares rätt att i fråga om ett arbete som ska börja sedan anställningsförhållandet upphört ingå ett arbetsavtal med en arbetsgivare som idkar verksamhet som konkurrerar med den förstnämnda arbetsgivaren samt begränsa arbetstagarens rätt att för egen räkning idka sådan verksamhet. Vid bedömningen av om det finns synnerligen vägande skäl till ett konkurrensförbudsavtal ska enligt 2 mom. bland annat hänsyn tas till arten av arbetsgivarens verksamhet och behovet av sådant skydd som beror på bevarande av företagshemligheter eller på specialutbildning som arbetsgivaren har ordnat för arbetstagaren samt arbetstagarens ställning och uppgifter. Konkurrensförbudsavtal ska inte kunna

ingås i fråga om uppgifter som inte är förknippade med ett faktiskt behov för arbetsgivaren att begränsa konkurrensen (RP 157/2000 rd, s. 87/I).

Bedömningen av om det finns synnerligen vägande skäl förutsätter en samlad bedömning från fall till fall, där man måste beakta den arbetstagare som det är fråga om, arbetsuppgifterna och branschen samt deras särdrag. Enbart en strävan efter att begränsa konkurrensen är inte en godtagbar orsak att ingå avtal.

Konkurrerande verksamhet har inte definierats särskilt. Utgångspunkten är att om en verksamhet inte är förbjuden medan anställningsförhållandet varar, ska den inte heller vara förbjuden med stöd av ett konkurrensförbudsavtal.

Ett konkurrensförbudsavtal får enligt 3 kap. 5 § 3 mom. i arbetsavtalslagen under högst sex månader begränsa arbetstagarens rätt att ingå ett nytt arbetsavtal eller att utöva ett yrke. Tidsbegränsningen får avtalas att gälla högst ett år, om det kan anses att arbetstagaren får en skälig ersättning för den bundenhet som konkurrensförbudsvalet orsakar honom eller henne. I förarbetena till lagen finns det ingen redogörelse för vilka omständigheter som ska beaktas vid bedömningen av vad som är en skälig ersättning. Bedömningen görs från fall till fall och parterna i arbetsavtalsförhållandet har stor avtalsfrihet. I rättslitteraturen har det ansetts att den överenskomna ersättningen på något sätt bör motsvara åtminstone ett inkomstbortfall som står i relation till längden på en konkurrensförbudstid som överskrider sex månader (Tiitinen, Kari-Pekka och Kröger, Tarja: *Työsopimusoikeus*, Talentum, Helsingfors 2012, s. 344). I rättslitteraturen har det också ansetts att ersättningen bör vara minst skälig i förhållande till de begränsningar i arbetstagarens handlingsfrihet som konkurrensförbudet medför, och att ersättningen kan bestå av en prestation som betalas antingen medan anställningsförhållandet varar eller efteråt (Äimälä, Markus och Kärkkäinen, Mika: *Työsopimuslaki*, Alma Talent, Helsingfors 2017, s. 276).

I 3 mom. finns det också en bestämmelse om det högsta beloppet för ett avtalsvite som ett konkurrensförbudsavtal har förenats med. Ett konkurrensförbudsavtal binder enligt 4 mom. inte arbetstagaren, om anställningsförhållandet har upphört av skäl som beror på arbetsgivaren. I 5 mom. föreskrivs det om när ett konkurrensförbudsavtal är ogiltigt och hänvisas det i fråga om giltighet och jämkning till lagen om rättshandlingar på förmögenhetsrättens område (228/1929, nedan *rättshandlingslagen*). Ett konkurrensförbudsavtals ogiltighet behandlades närmare i förarbetet till paragrafen (RP 157/2000 rd, s. 89/II).

Arbetsavtalslagens bestämmelser om konkurrensförbudsavtal är kopplade till skyddet för företagshemligheter. Vid bedömningen av om det finns sådana synnerligen vägande skäl som utgör grund för ett konkurrensförbudsavtal är ett skäl som bör beaktas det att arbetsgivaren har ett sådant behov av skydd som har att göra med bevarandet av företagshemligheter. Enligt 3 kap. 4 § 1 mom. i arbetsavtalslagen får arbetstagaren medan anställningsförhållandet varar inte obehörigen utnyttja arbetsgivarens företagshemligheter eller röja

dem för någon annan. Om arbetstagaren har anskaffat uppgifterna obehörigen, fortgår förbudet också sedan anställningsförhållandet har upphört.

I 4 kap. 5 § i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) finns det bestämmelser om konkurrensförbudsavtal som motsvarar 3 kap. 5 § i arbetsavtalslagen. I 4 kap. 4 § i lagen om sjöarbetsavtal finns det bestämmelser om företagshemligheter som motsvarar 3 kap. 4 § i arbetsavtalslagen.

Annan lagstiftning om skyddet för företagshemligheter

Bestämmelser som är väsentliga med tanke på skyddet för företagshemligheter finns förutom i arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal även i lagen om företagshemligheter (595/2018) och strafflagen (39/1889). Lagen om företagshemligheter innehåller civilrättsliga rättsmedel för när det har gjorts intrång i en företagshemlighet. Från lagen om företagshemligheter kommer det materiella innehållet vad gäller bland annat begreppet företagshemlighet, skyddet för tekniska anvisningar och vad som är eller inte är obehörigt anskaffande, utnyttjande och röjande av företagshemligheter.

Företagshemligheter skyddas förutom genom de civilrättsliga bestämmelserna även genom straffrättsliga bestämmelser. I 30 kap. 4 § i strafflagen föreskrivs det om företagsspioneri, i 5 § om brott mot företagshemlighet och i 6 § om missbruk av företagshemlighet. Med företagshemlighet avses i 30 kap. i strafflagen en sådan företagshemlighet som avses i 2 § 1 punkten i lagen om företagshemligheter. När det gäller företagshemligheter som en anställd har tagit del av på behörigt sätt medan anställningsförhållandet varade har han eller hon lagstadgad tystnadsplikt efter anställningsförhållandet enbart på grundval av bestämmelsen om brott mot företagshemlighet i 30 kap. 5 § i strafflagen. Paragrafen i fråga ålägger den som är i ett anställningsförhållande en två år lång tystnadsplikt vad gäller företagshemligheter ännu efter det att anställningsförhållandet har upphört. Intrång i en företagshemlighet kan också vara förenade med sekretessbrott enligt 38 kap. 1 § och sekretessförseelse enligt 38 kap. 2 § i strafflagen.

I praktiken är ett sekretessavtal ett viktigt verktyg för att skydda företagshemligheter. Det finns inga särskilda bestämmelser om sekretessavtal. På sådana tillämpas rättshandlingslagen.

Lagstiftningen om tjänsteförhållanden

I 44 a § i statstjänstemannalagen (750/1994) föreskrivs det om möjligheten att avtala om en period efter anställningsförhållandet under vilken man begränsar tjänstemannens rätt att övergå till ett annat anställningsförhållande eller en annan uppgift utanför statsförvaltningen eller att inleda närings- eller yrkesutöv-

ning eller någon annan verksamhet som är jämförbar med förvärvsverksamhet (*karensavtal*). Bakom bestämmelserna om karensavtal ligger behovet att skydda allmänintresset och statsförvaltningens oberoende och opartiskhet.

Ett karensavtal kan ingås enbart om personen i sin tjänst, uppgift eller ställning har tillgång till sådan information som är sekretessbelagd eller skyddas av bestämmelser vilka i övrigt begränsar offentligheten, och som på ett väsentligt sätt kan utnyttjas i ett nytt anställningsförhållande eller en ny verksamhet för att skaffa sig själv eller någon annan fördel eller för att skada någon annan. Avtalets villkor om en karenstid får åberopas endast då en tjänsteman övergår eller meddelar att han eller hon har för avsikt att övergå till uppgifter där man på ett väsentligt sätt kunde utnyttja informationen i ett nytt anställningsförhållande eller en ny verksamhet för att skaffa sig själv eller någon annan fördel eller för att skada någon annan. Karenstiden varar högst sex månader efter det att anställningsförhållandet har upphört och under den tiden betalas det en ersättning som motsvarar lönen.

Enligt de uppgifter som är tillgängliga har det ingåtts karensavtal med ett tiotal tjänstemän. Dessutom har det ingåtts karensavtal med politiska specialmedarbetare och statssekreterare.

Lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) och kyrkolagen (1054/1993) innehåller inga bestämmelser om karensavtal, vilket betyder att det inte är möjligt att ingå något karensavtal med tjänsteinnehavarna.

Praxis

Rättspraxisen och nuläget i fråga om användningen av konkurrensförbudsavtal beskrivs närmare i promemorian av den arbetsgrupp som utredde konkurrensförbudsavtalen och i Ahtelas utredning.

Det finns inte mycket rättspraxis i fråga om konkurrensförbudsavtal hos högsta domstolen. Förekomsten av synnerligen vägande skäl på grundval av 16 a § i den gamla lagen om arbetsavtal (724/1990) eller 3 kap. 5 § i den gällande arbetsavtalslagen har bedömts i tre prejudikat hos högsta domstolen (HD:2014:50, HD:2005:50 och HD:2003:19). Högsta domstolen har ingen rättspraxis i fråga om omfattningen av den ersättningsskyldighet som följer av konkurrensförbudsavtal som gäller längre än sex månader eller frågor i anslutning till hur skyldigheten ska fullgöras.

Viktiga observationer som gjordes av Ahtela och den arbetsgrupp som utredde konkurrensförbudsavtalen var att användningen av konkurrensförbudsavtal är allmän och att konkurrensförbudsavtal ofta ingås utan utredning av om det finns sådana synnerligen vägande skäl som förutsätts enligt

arbetsavtalslagen. Konkurrensförbudsavtal används inom alla branscher och även när det gäller uppgifter med lägre lönenivå och praktiska uppgifter. Konkurrensförbud är också ett vanligt standardvillkor i arbetsavtal.

Det finns ingen heltäckande statistisk information eller forskning om hur vanliga konkurrensförbudsavtal är i Finland. Det har inte varit möjligt att utreda den allmänna nivån på eller utbetalningspraxisen för ersättningar som betalas för konkurrensförbudsavtal som gäller i över sex månader.

Akava ry utredde våren 2017 användningen av konkurrensförbudsklausuler som en del av arbetsavtal. Enligt utredningen hade 33 procent av de Akavamedlemmar som svarade på enkäten och som arbetade i ett företag (totalt 2 119 respondenter) en konkurrensförbudsklausul i sina arbetsavtal och 4 procent hade ett särskilt konkurrensförbudsavtal.¹

Enligt en riksomfattande utredning som Centralhandelskammaren och Helsingforsregionens handelskammare gjorde år 2017 används konkurrensförbudsavtal av vartannat företag (52 %).²

Majoriteten (79 procent) av de företrädare för små och medelstora företag (1 006 företrädare) som hade svarat på den enkät som Företagarna i Finland rf lät genomföra hösten 2019 hade inte upplevt att konkurrensförbudsavtal hade stört rekryteringen. Av dem som hade svarat ansåg 46 procent att möjligheten att ingå konkurrensförbudsavtal var nödvändig, medan 35 procent ansåg att den inte var det.³

Ett av arbetsgivarnas viktigaste mål med att använda konkurrensförbudsavtal är att skydda företagshemligheter. Enligt den utredning som den arbetsgrupp som utredde konkurrensförbudsavtalen fick genom samråd med sakkunniga hänför sig behovet av konkurrensförbudsavtal särskilt till ledningsuppgifter och till uppgifter som kräver specialkompetens som är ovanlig eller som gäller ett smalt område samt till skyddet för företags-hemligheter.

Det finns i regel inga bestämmelser om konkurrensförbudsavtal i kollektivavtalen.

¹ *Kilpailukieltosopimukset akavalaisilla, Akavan selvitys 2017.*

² Handelskammaren: *Yritysten rikosturvallisuus, 2017. Riskit ja niiden hallinta*, s. 17. Tillgänglig online: <https://kaup-pakamari.fi/wp-content/uploads/2017/10/yritysten-rikosturvallisuus-2017web.pdf>. Den riksomfattande utredningen från år 2017 grundar sig på svaren från 762 företagsledare. Utredningen omfattar hela landet och alla branscher och företagsstorlekar.

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

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.

Tillsynen över arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal

Myndighetstillsynen över arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal hör till de uppgifter som sköts av arbetarskyddsmyndigheten, det vill säga uppgifterna inom ansvarsområdet för arbetarskyddet vid de fem regionförvaltningsverken. Konkurrensförbudsavtalen har inte varit ett prioritetsområde när det gäller tillsyn på myndighetsinitiativ enligt arbetsavtalslagen eller lagen om sjöarbetsavtal. Under åren 2016–2019 har det i arbetarskyddets tillsynsdatasystem årligen registrerats cirka 10 anvisningar som har gällt överträdelser av bestämmelserna om konkurrensförbudsavtal. Det är inte möjligt att utifrån tillsynsdatasystemet få reda på hur ofta något har varit föremål för granskning, men konstaterats vara lagenligt av granskaren. Som en allmän bedömning kan det emellertid konstateras att det årligen har gjorts högst ett tiotal granskningar av konkurrensförbudsavtal i hela landet. Det har inte kommit in begäranden om granskning av konkurrensförbudsavtal från arbetsplatserna.

Arbetarskyddstillsynens observationer när det gäller bestämmelser om konkurrensförbudsavtal som inte har iakttagits gäller i huvudsak arbetstagare på praktisk nivå (t.ex. städare, hjälpkarlar på byggen, låssmeder, chaufförer, mekaniker på bilverkstäder, telefonförsäljare, väktare, postanställda, anställda på nagelsalonger). De observationer som gjorts inom tillsynen har inte gällt tjänstemän eller högre tjänstemän, men detta avspeglar närmast vilka uppgifter eller branscher tillsynen har riktats in på av andra skäl. Granskarna har tagit ställning till exempelvis om det finns sådana synnerligen vägande skäl som är förutsättningen för konkurrensförbudsavtal och om en konkurrensförbudsklausul gäller en för lång tid. Det kommer i viss mån förfrågningar som gäller konkurrensförbudsavtal till arbetarskyddets riksomfattande telefonrådgivning.

Konsekvenserna av konkurrensförbudsavtal

Användningen av konkurrensförbudsavtal är enligt den teoretiska forskningslitteraturen om arbetsmarknader och konkurrens och de empiriska undersökningar som gjorts⁴ förknippad med både positiva och ne-

⁴ Se t.ex. Pietola, M. (2018): Kilpailukieltosopimusten talousteoriaa ja empiirisiä tutkimustuloksia. *Kilpailukieltosopimuksen periaatteellinen tarkastelu – Ajatuksia sääntelyn kehittämisen pohjaksi*. AkavaWorks -raportti 1/2018.

gativa konsekvenser för hur arbetsmarknaden fungerar generellt och, i ett större perspektiv, för samhällsekonomin. Konkurrensförbudsavtalens konsekvenser för enskilda arbetstagare och företag varierar. Konkurrensförbudsavtalens konsekvenser för företag, uppkomsten och spridningen av innovationer och för arbetsmarknaden och arbetstagare har beskrivits närmare i den promemoria som sammanställdes av den arbetsgrupp som utredde konkurrensförbudsavtalen, där man använde sig av särskilt forskningsdata som gäller USA. Nackdelar med konkurrensförbudsavtal ur den finländska arbetsmarknadens perspektiv har lyfts fram i bland annat en publikation av ETLA om Finlands tillväxt, *Suomen kasvu – Mikä määrää tahdin muuttuvassa maailmassa*⁵, och i en publikation av Akava Works om en principiell granskning av konkurrensförbudsavtal, *Kilpailukieltosopimuksen periaatteellinen tarkastelu – Ajatuksia sääntelyn kehittämisen pohjaksi*⁶.

Konkurrensförbudsavtal begränsar konkurrensen, vilket kan leda till prisökningar och långsammare produktivitetsoökning. Konkurrensförbudsavtal begränsar arbetstagarnas möjligheter att röra sig på arbetsmarknaden, vilket enligt forskningslitteraturen⁷ har konsekvenser för arbetsmarknadens dynamik och spridningen av kompetens och innovationer. Konkurrensförbudsavtal gör arbetsmarknaden stelare och förhindrar arbetstagarna från att övergå till sådana arbetsuppgifter där de är allra mest produktiva. Användningen av konkurrensförbudsavtal kan skada verksamheten på arbetsmarknaden och förhindra uppkomsten av nya innovationer. Detta sker då ett företags anställda på grund av ett konkurrensförbudsavtal inte kan introducera ett nytt konkurrerande och mera effektivt företag på marknaden eller övergå i ett annat konkurrerande och effektivare företags tjänst.⁸

Å andra sidan kan konkurrensförbudsavtal fungera som ett incitament för arbetsgivaren att satsa på att utveckla nya innovationer och att utbilda de anställda. Företagen kan använda konkurrensförbudsavtal som ett redskap för att skydda företagshemligheter. Skyddet för företagshemligheter ökar företagets satsningar på innovation och kan på så sätt ha en positiv inverkan på den ekonomiska tillväxten. Nivån på det skydd för företagshemligheter som lagstiftningen ger kan anses ha stor betydelse för nästan alla finländska företag oberoende av deras storlek. När det gäller konkurrensförbudsavtalens konsekvenser för innovationer är det av central betydelse om uppkomsten av innovationer i ett företag utgår mera från arbetsgivaren eller från arbetstagarna.⁹

⁵ Holmström, B. m.fl.: *Suomen kasvu – Mikä määrää tahdin muuttuvassa maailmassa?* ETLA, 2019.

⁶ AkavaWorks -raportti 1/2018.

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

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

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

Det finns inga heltäckande utredningar eller undersökningar om hur vanligt det är med konkurrensförbudsavtal och vilka konsekvenser de har för arbetstagarnas beteende i Finland.

Konkurrensförbudsavtalens konsekvenser för den enskilda arbetstagaren varierar kraftigt beroende på arbetstagaren och branschen. Ett konkurrensförbudsavtal kan fördröja en arbetstagares karriärutveckling. Ett konkurrensförbudsavtal kan också försvåra en arbetstagares sysselsättning och leda till förlorad inkomst och föråldrad kompetens i synnerhet i branscher som utvecklas snabbt. När det gäller vissa uppgifter i smala specialbranscher kan ett konkurrensförbudsavtal helt förhindra en person från att sysselsättas i den egna branschen medan konkurrensförbudet är i kraft. Ett konkurrensförbudsavtal kan försvaga en anställds förhållningsposition i förhållande till arbetsgivaren, eftersom den anställda inte lika lätt kan byta arbetsplats medan konkurrensförbudsavtalet är i kraft. Detta kan ha negativa konsekvenser för löneutvecklingen.

Ett konkurrensförbud kan utgöra ett hinder för att byta arbetsplats även om det skulle ha kommit till utan att det fanns sådana förutsättningar som anges i lag. Enligt den utredning som den arbetsgrupp som utredde konkurrensförbudsavtalen fick vågar arbetstagarna i praktiken i allmänhet inte bestrida arbetsavtalets villkor i rekryteringsfasen, och på grund av hur länge en process varar, de ekonomiska riskerna och riskerna vad gäller ens rykte bestrider man inte det avtal som ingåtts. Även den låga förekomsten av rättspraxis pekar på detta. Å andra sidan vidtar arbetsgivarna enligt den utredning som den arbetsgrupp som utredde konkurrensförbudsavtalen fick i allmänhet inte vidare åtgärder även om en arbetstagare skulle handla i strid med konkurrensförbudsavtalet. Även arbetsgivarna har en hög tröskel för att vidta rättshandlingar.

Bedömning av nuläget

Enbart målet att begränsa konkurrensen berättigar inte ett konkurrensförbudsavtal. Konkurrensförbudsavtal får enligt arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal ingås enbart i exceptionella situationer och av synnerligen vägande skäl som har samband med arbetsgivarens verksamhet eller med anställningsförhållandet. Kravet på synnerligen vägande skäl kan fortfarande anses vara ett motiverat villkor för användningen av konkurrensförbudsavtal. Kravet på synnerligen vägande skäl begränsar i synnerhet sådana konkurrensförbudsavtal som är skadliga ur ett samhällsligt perspektiv och som inte alls har som syfte att säkra ett företags immateriella kapital, utan enbart att begränsa de anställdas möjligheter att övergå i en konkurrents tjänst. Lagstiftningen möjliggör emellertid användningen av motiverade konkurrensförbudsavtal. På grund av de mångskiftande situationerna i arbetslivet är det motiverat med sådana bestämmelser som finns i den gällande lagen och som grundar sig på en samlad bedömning från fall till fall av förutsättningarna för ett konkurrensförbudsavtal. På grundval av den gällande lagstiftningen är de konkurrensförbud som man avtalar om i konkurrensförbudsavtalen i dagsläget i allmänhet högst sex månader långa.

Användningen av konkurrensförbudsavtal har ökat och är numera allmän. Trots den låga förekomsten av rättspraxis kan det anses vara tillräckligt nogg klart att konkurrensförbudsavtal används allmänt utan att man har säkerställt att de lagstadgade förutsättningarna för att ingå dem finns. Man har inte klarat av att i tillräcklig utsträckning begränsa användningen av konkurrensförbudsavtal med de gällande bestämmelserna. Konkurrensförbudsavtal som gäller i högst sex månader är med stöd

av lagstiftningen inte förenade med några direkta kostnader för arbetsgivaren. Ett konkurrensförbudsavtal som ingåtts utan synnerligen vägande skäl är ogiltigt. Det utgör inget hinder för att övergå i en konkurrents tjänst eller starta egen konkurrerande verksamhet. En arbetstagares tröskel för att bestrida grunden för ett konkurrensförbudsavtal är emellertid i allmänhet hög. Risken för ekonomiska påföljder eller andra påföljder på grund av lagstridiga avtal är alltså i praktiken liten för arbetsgivarna.

Eftersom konkurrensförbudsavtal har betydande konsekvenser för både enskilda arbetstagare och mera allmänt arbetsmarknaden, är det motiverat att ändra bestämmelserna om konkurrensförbudsavtal så att man genom dem effektivare kan förebygga att det ingås konkurrensförbudsavtal som strider mot villkoren i arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal.

3 Målsättning

Denna proposition har som mål att, särskilt genom att förebygga att konkurrensförbudsavtal ingås, minska antalet konkurrensförbudsavtal som strider mot de villkor som anges i arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal. Genom propositionen eftersträvas en minskning av de negativa konsekvenser för arbetstagarna och en fungerande arbetsmarknad som följer av konkurrensförbudsavtal som ingås utan synnerligen vägande skäl, samt en dynamisk arbetsmarknad och positiv sysselsättningsutveckling.

4 Förslagen och deras konsekvenser

4.1 De viktigaste förslagen

I propositionen föreslås det att skyldigheten att betala ersättning till en arbetstagare för ett konkurrensförbudsavtal ska börja gälla alla konkurrensförbudsavtal, det vill säga även de konkurrensförbudsavtal där man har avtalat om ett konkurrensförbud som gäller i högst sex månader. Enligt den gällande arbetsavtalslagen gäller ersättningsskyldigheten endast konkurrensförbudsavtal där det avtalas om konkurrensförbud som varar i över sex månader. En utvidgning av ersättningsskyldigheten kräver att arbetsavtalslagens 3 kap. 5 § om konkurrensförbudsavtal ändras.

Enligt arbetsavtalslagen ska användningen av konkurrensförbudsavtal begränsas till enbart situationer där det för ett konkurrensförbudsavtal finns synnerligen vägande skäl som har samband med arbetsgivarens verksamhet. Om en betydande kostnad förenas med användningen av konkurrensförbudsavtal beräknas det påverka användningen av avtalen på så sätt att arbetsgivarna noggrannare överväger när ett konkurrensförbudsavtal behövs. Vad som har betydelse i en sådan bedömning är om de kostnader som är förenade med ett konkurrensförbudsavtal är motiverade med tanke på affärsverksamheten. Bedömningen är att ersättningsskyldigheten ska leda till att man noggrannare överväger förutsättningarna för ett konkurrensförbudsavtal och att i synnerhet sådana konkurrensförbudsavtal som kan ifrågasättas med tanke på de villkor som

anges i arbetsavtalslagen minskar. Ersättningskyldigheten beräknas också minska antalet konkurrensförbudsavtal rent generellt. På så sätt beräknas användningen av konkurrensförbudsavtal mera än tidigare riktas in på just de situationer som de är avsedda för enligt arbetsavtalslagen. Bedömningen är att av de enskilda alternativen för hur ändringarna i lagstiftningen skulle kunna genomföras är ersättningskyldighet det effektivaste sättet att förebygga konkurrensförbudsavtal som strider mot villkoren i lagen.

Även den internationella utvecklingen talar för en ändring av lagstiftningen. I flera andra länder i EU och Norden är konkurrensförbudsavtal förenade med ersättningskyldighet.

Ersättningskyldigheten beräknas på ett effektivt sätt begränsa de ogrundade konkurrensförbudsavtalen, medan man samtidigt ändå behåller möjligheten att använda konkurrensförbud när de i överensstämmelse med villkoren i lagen är motiverade. Detta är väsentligt eftersom konkurrensförbud har betydelse för företagets incitament att satsa på forskning, utveckling och innovationer.

Det föreslås att 3 kap. 5 § 3 mom. i arbetsavtalslagen ändras så att det föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att betala ersättning till en arbetstagare för den bindningstid som avtalats i ett konkurrensförbudsavtal samt om ersättningsbeloppet, den maximala tiden ett konkurrensförbudsavtal får vara i kraft och tidpunkten för när ersättningen ska betalas. Ett ingånget konkurrensförbudsavtal leder direkt med stöd av lagen till en skyldighet att betala ersättning till arbetstagaren för bindningstiden.

Med avvikelse från den gällande lagen föreslås det en uttrycklig bestämmelse om ersättningens storlek. Ersättningens storlek ska fastställas utifrån arbetstagarens lön och längden på den bindningstid som avtalats i konkurrensförbudsavtalet. Med bindningstid avses den tid under vilken ett konkurrensförbud är i kraft efter att anställningsförhållandet har upphört. Om det i konkurrensförbudsavtalet har avtalats om en bindningstid på högst sex månader ska arbetsgivaren betala en ersättning som motsvarar minst 40 procent av arbetstagarens lön räknat för den tid som begränsningen varar. Om det har avtalats om en bindningstid som varar över sex månader ska ersättningen motsvara minst 60 procent av lönen. Som grund för ersättningen används den normala lön som skulle betalas till arbetstagaren om anställningsförhållandet hade fortsatt. I överensstämmelse med den gällande lagen ska det i ett konkurrensförbudsavtal vara möjligt att avtala om en bindningstid på högst ett år. Med ersättning avses ersättning som betalas för den bindningstid som grundar sig på avtalet. Det är inte fråga om lön som betalas för bindningstiden.

Om det i ett konkurrensförbudsavtal exempelvis har avtalats om ett konkurrensförbud som upphör tre månader efter att anställningsförhållandet har upphört, ska ersättningen motsvara minst 40 procent av den normala lön som skulle ha betalats till arbetstagaren under de tre månaderna. Om det har avtalats att konkurrensförbudet ska vara över sex månader efter att anställningsförhållandet har upphört, ska ersättningen betalas enligt den högre procenten för hela bindningstiden. För en bindningstid på exempelvis sju månader ska

den ersättning som betalas alltså vara minst 60 procent av den lön som skulle betalas till arbetstagaren under sju månader.

Genom att det föreskrivs om två olika ersättningsnivåer bevaras den gällande lagens klara uppdelning i konkurrensförbudsavtal som är i kraft högst sex månader och sådana som gäller längre. I dagens läge är konkurrensförbudsavtal som är i kraft en längre tid än sex månader ovanligare. Målet med bestämmelserna är att styra användningen till kortvarigare konkurrensförbudsavtal i och med att ersättningen när det gäller konkurrensförbudsavtal som är i kraft i över sex månader redan från början av bindningstiden är högre. De ekonomiska kostnaderna i anknytning till ett konkurrensförbudsavtal beräknas fungera som ett incitament att noggrant avväga inte bara om ett konkurrensförbudsavtal behövs utan även hur länge det ska gälla.

De ersättningsbelopp som föreslås betraktas som skäliga med beaktande av att ett konkurrensförbudsavtal används enbart för att begränsa konkurrerande verksamhet. Under bindningstiden får arbetstagaren utföra annat arbete som inte omfattas av begränsningen. Ersättningen hänför sig till den begränsning som ingår i konkurrensförbudsavtalet. Den ersättning som föreslås avviker inte mycket från de ersättningsnivåer som allmänt tillämpas i flera andra EU-länder. Å andra sidan är ersättningsnivåerna inte i alla hänseenden jämförbara, eftersom det till exempel i Sverige och Danmark kan göras avdrag i ersättningen på basis av mottagarens övriga inkomster.

För arbetstagaren varierar konsekvenserna av den begränsning som avtalats i konkurrensförbudsavtalet från fall till fall. Målet med förslaget är att skapa ett enkelt och klart regelverk som leder till en så liten administrativ börda som möjligt. Därför anges ersättningsnivån i lagen, så att det vid beräkningen av ersättningen inte i varje enskilt fall behöver utredas vilken förlust konkurrensförbudsavtalet i praktiken innebär för arbetstagaren.

I 3 mom. föreslås en huvudregel för när ersättningen ska betalas. Ersättningen ska betalas under bindningstiden under iakttagande av de lönebetalningsperioder som tillämpades medan anställningsförhållandet varade, om inte något annat avtalas efter att arbetsavtalet har upphävts. Med upphävande av ett arbetsavtal avses att ett meddelande om upphävande lämnas in. När det gäller tidpunkten för utbetalning är det inte möjligt att i förväg avtala om något annat i konkurrensförbudsavtalet. Efter att arbetstagaren har sagt upp sig är det alltså möjligt att ingå avtal.

I den gällande lagen finns det inga bestämmelser om tidpunkten för när ersättningen ska betalas. Bestämmelser om tidpunkten för utbetalning behövs för att undvika oklara och tvistiga situationer i anslutning till utbetalningen. Om det var möjligt att betala ersättningen medan anställningsförhållandet varar, till exempel i samband med löneutbetalning, kunde detta leda till oklarheter i bland annat fastställandet av ersättningens rätta belopp. För arbetstagaren syns konkurrensförbudsavtalets konkreta konsekvenser för hans eller hennes inkomster i allmänhet under bindningstiden, då arbetstagaren inte kan ingå ett nytt arbetsavtal om det är

ett sådant som omfattas av begränsningen. Arbetstagaren har också det största behovet av att få ersättning just under bindningstiden, i synnerhet om konkurrensförbudsavtalet har konsekvenser för arbetstagarens förvärvsinkomster från annat håll. Tidpunkten för utbetalning har betydelse även med tanke på klarheten i situationer där ett konkurrensförbudsavtal sägs upp.

Bestämmelsen om avtalsvite i 3 mom. motsvarar den gällande lagen.

Det ska finnas ett sådant synnerligen vägande skäl som är förutsättningen för ett konkurrensförbudsavtal både när ett konkurrensförbudsavtal ingås och när ett konkurrensförbudsavtal åberopas. Annars är konkurrensförbudsavtalet ogiltigt. Omständigheterna kan förändras medan anställningsförhållandet varar så att det inte längre finns några synnerligen vägande skäl för konkurrensförbudsavtalet. Den lagstiftning som föreslås påverkar inte parternas möjlighet att avtala om att ett konkurrensförbudsavtal ska upphävas eller upphöra att gälla medan anställningsförhållandet varar.

Med tanke på situationer där omständigheterna och behovet av ett konkurrensförbudsavtal förändras medan ett anställningsförhållande varar föreslås det en uttrycklig bestämmelse om att arbetsgivaren har rätt att säga upp ett konkurrensförbudsavtal. Dessutom föreskrivs det om uppsägningstiden för ett konkurrensförbudsavtal. En arbetsgivare kan emellertid inte längre säga upp ett konkurrensförbudsavtal efter det att en arbetstagare har upphävt sitt arbetsavtal. I ett nytt 4 mom. föreslås det bestämmelser om uppsägning av konkurrensförbudsavtal och om den uppsägningstid som ska iakttas. Som följd av en uppsägning ska konkurrensförbudsavtalet och bägge parternas skyldigheter i anknytning till avtalet upphöra att gälla då uppsägningstiden har löpt ut. Efter att uppsägningstiden har löpt ut kan arbetsgivaren inte kräva att ett konkurrensförbud ska iakttas och arbetstagaren kan inte kräva ersättning. Det är skäl att göra en skriftlig uppsägning.

En arbetsgivare kan alltså om omständigheterna förändras säga upp ett konkurrensförbudsavtal. En uppsägning av ett konkurrensförbudsavtal kan bli aktuell till exempel om arbetstagarens uppgifter förändras så att han eller hon inte längre hanterar företagshemligheter eller om ett visst projekt avslutas. Arbetsgivaren drabbas då inte av kostnader på grund av ett konkurrensförbudsavtal som blivit onödigt när ett konkurrensförbud inte blir tillämpligt. Uppsägningssrätten kan hjälpa till att främja propositionens mål, det vill säga att minska antalet ogrundade konkurrensförbudsavtal och de negativa konsekvenserna av dem.

En arbetsgivare kan ensidigt säga upp ett konkurrensförbudsavtal enbart med iakttagande av uppsägningstiden, som ska vara minst lika lång som den bindningstid som avtalats i konkurrensförbudsavtalet. Om det i konkurrensförbudsavtalet har avtalats om en bindningstid på exempelvis tre månader, kan man i konkur-

rensförbudsavtalet avtala om en uppsägningstid som är tre månader eller längre. Parterna kan efter att arbetstagaren har sagt upp sig komma överens om något annat i fråga om uppsägningstiden för konkurrensförbudsavtalet, men det får inte i förväg avtalas om en kortare uppsägningstid i konkurrensförbudsavtalet.

Om en arbetstagare säger upp sitt arbetsavtal efter att arbetsgivaren har sagt upp ett konkurrensförbudsavtal, löper arbetstagarens uppsägningstid och konkurrensförbudsavtalets uppsägningstid samtidigt. Konkurrensförbudsavtalets uppsägningstid kan vara längre än arbetstagarens uppsägningstid. Ett giltigt konkurrensförbudsavtal ska i så fall iaktas från det att anställningsförhållandet avslutades till dess att uppsägningstiden för konkurrensförbudsavtalet löper ut. I ett sådant fall har arbetstagaren rätt att på grundval av avtalet få ersättning till den del uppsägningstiden för konkurrensförbudsavtalet sträcker sig till tiden efter det att anställningsförhållandet har avslutats. Bindningstiden och ersättningsskyldigheten enligt konkurrensförbudsavtalet gäller från det att anställningsförhållandet har avslutats till dess att uppsägningstiden för konkurrensförbudsavtalet har löpt ut.

Ett konkurrensförbudsavtal binder enligt den gällande lagen inte arbetstagaren, om anställningsförhållandet har upphört av skäl som beror på arbetsgivaren. Det föreslås ingen ändring i fråga om detta. I så fall medför konkurrensförbudsavtalet inte heller någon ersättningsskyldighet.

Bestämmelserna om ersättningsskyldighet och ersättningsbeloppet är tvingande rätt. Ett konkurrensförbudsavtal är ogiltigt i den mån det strider mot vad som bestäms i paragrafen. Om det i ett konkurrensförbudsavtal har avtalats om en ersättning som är lägre än den som föreskrivs i lagen, ska en ersättning som överensstämmer med lagen gälla i stället för den som har avtalats. Om arbetsgivaren inte betalar ersättningen kan arbetstagaren använda sig av normala rättsmedel. Arbetstagaren kan driva in utebliven ersättning eller så kan han eller hon, beroende på hur betydande arbetsgivarens försummelse är, ha rätt att upphäva konkurrensförbudsavtalet.

När det gäller de övriga bestämmelserna om konkurrensförbudsavtal, såsom de allmänna villkoren, föreslås det inga övriga ändringar. Paragrafens 5 och 6 mom. motsvarar 4 och 5 mom. i den gällande lagen.

I 4 kap. 5 § i lagen om sjöarbetsavtal föreslås det sådana ändringar som motsvarar de ändringar som föreslås i arbetsavtalslagen.

4.2 De huvudsakliga konsekvenserna

Ekonomiska konsekvenser

Konsekvenser för den offentliga ekonomin

Förslaget medför inga direkta konsekvenser för den offentliga ekonomin.

Enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) föreläggs en arbetssökande en tidsperiod utan ersättning, dvs. en så kallad karenstid, eller en skyldighet att vara i arbete, om denne utan giltig orsak vägrar ta emot ett arbete som erbjuds denne individuellt av arbets- och näringsbyrån eller av en arbetsgivare. Om den arbetssökande enligt en arbetskraftspolitisk bedömning har en godtagbar anledning för sitt handlande, föreläggs inte en tidsperiod utan ersättning eller en skyldighet att vara i arbete. Behörig myndighet som avgör frågan är arbets- och näringsbyrån.

Heltäckande information om arbets- och näringsbyråernas tillämpningspraxis rörande skyldigheterna att söka och ta emot arbete samt konkurrensklausuler finns inte att tillgå. De situationer där byråerna gör sådan tillämpning är antagligen inte särskilt vanliga. Den tillämpningspraxis som är känd grundar sig på att arbets- och näringsbyråerna inte har ansett en uppenbart ogrundad konkurrensklausul vara en giltig orsak att utan att arbetslöshetsförmånen går förlorad låta bli att ta emot ett arbete som erbjudits i den egna branschen. Arbets- och näringsbyråerna har i vissa fall krävt att den arbetssökande lämnar en utredning om hur bindande konkurrensklausulen är och eventuellt förhandlar med sin förra arbetsgivare om att häva avtalet eller om att denne ska ge den arbetssökande lov att utföra arbete i samma bransch för en annan arbetsgivare. Förfarandet har åtminstone i en del fall visat sig fungera så att den arbetssökande har fått tillstånd att arbeta i branschen trots en konkurrensklausul. I vissa fall har arbets- och näringsbyråerna ansett att den arbetssökande med hänvisning till en konkurrensklausul har haft en giltig orsak att låta bli att ta emot arbete som erbjudits utan att förlora sin arbetslöshetsförmån. I dessa fall har konkurrensklausulerna varit typiska för yrkesområdet i fråga och bindningstiden rimlig. Arbets- och näringsbyråerna likväl också krävt att den arbetssökande anmäler att han eller hon medan konkurrensförbudet gäller söker arbete i andra branscher i normal ordning. Gemensamt för dessa fall har varit att personens ställning och arbetsuppgifter i det förra arbetet har varit sådana att det har varit uppenbart att en konkurrensklausul har behövts för att skydda företagshemligheter.

En ersättning som grundar sig på ett konkurrensförbudsavtal beaktas enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa inte i det arbetsvillkor som måste uppfyllas för att arbetslöshetsdagpenning ska betalas. Den beaktas inte heller i de inkomster som utgör grunden för den inkomstrelaterade dagpenningen. Enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa ska ersättningen inte heller periodiseras, det vill säga ersättningen hindrar inte att den arbetssökande får en arbetslöshetsförmån såvida det inte handlar om ett avtal som ingåtts i avsikt att kringgå lagen. I regel kan arbetstagaren efter att anställningen upphört få såväl en arbetslöshetsförmån som en ersättning enligt konkurrensförbudsavtalet. Den föreslagna ändringen inverkar följaktligen inte direkt på

utgifterna för utkomstskyddet för arbetslösa. Utgifterna kan minska om konkurrensförbudsavtalen blir färre. Kostnadsminskningen beror på att arbetstagarna snabbare kan övergå i en ny arbetsgivares tjänst.

Konsekvenser för företag

Den föreslagna ersättningsskyldighet som gäller alla konkurrensförbudsavtal medför ekonomiska konsekvenser för företag. Konkurrensförbudsavtal används i alla branscher och i företag av olika storlek, varför konsekvenserna berör företag av varierande storlek i olika branscher. Det är omöjligt att bedöma storleken på de ekonomiska konsekvenserna och hurdan utfallet blir för olika branscher eller företag av olika storlek, eftersom de faktiska ekonomiska konsekvenserna beror på vilka val företagen gör vad gäller användningen av konkurrensförbudsavtal och ersättningens storlek i varje enskilt fall. Den kostnadsökande effekt som ersättningsskyldigheten medför dämpas om företagen beaktar kostnaderna för ersättningarna i arbetstagarnas löner. I vissa företag kan det vara nödvändigt ingå konkurrensförbudsavtal med flera eller rent av alla arbetstagare. Ersättningsskyldigheten höjer kostnadsnivån i sådana företag om inte lönerna är flexibla i motsvarande grad.

Särskilt för mindre företag kan den ersättningsskyldighet som en konkurrensförbudsavtal medför ha en mycket stor ekonomisk betydelse. Dessa företag kommer i fortsättningen troligen allt oftare att avstå från konkurrensförbudsavtal.

Om de kostnader som konkurrensförbudsavtalen medför är stora ur företagets synvinkel kan den inverka på företagets vilja och kapacitet att ta risker samt på kvantiteten och kvaliteten av det arbete som utförs i företaget. Hur betydande kostnaderna är varierar från företag till företag.

Ersättningsskyldigheten kan i vissa fall, särskilt i fråga om mindre företag, bli ett nytt rekryteringshinder och ett hinder för ökad sysselsättning. En högre rekryteringströskel kan i en del företag leda till ökad användning av underleveranser. Samtidigt främjar en begränsning av användningen av konkurrensförbudsavtal uppkomsten av helt nya företag. Att ersättningsskyldigheten utsträcks till att gälla även konkurrensförbudsavtal med kortare bindningstid antas minska antalet konkurrensförbudsavtal och därigenom öka arbetskraftens rörlighet mellan företag. Detta kan underlätta rekryteringen av personal i synnerhet till tillväxtföretag och därigenom stödja uppkomsten av nya företag och deras tillväxt genom att de högproduktiva arbetstagarnas rörlighet främjas. Under beredningen har det likväl inte framkommit fakta som tyder på att konkurrensförbudsavtal i Finland skulle ha medfört betydande rekryteringsproblem.

Den föreslagna ändringen ökar rekryteringskostnaderna i de företag som är mindre produktiva och inte förmår locka till sig den kunnigaste arbetskraften och där omsättningen på arbetskraft är stor. När arbetskraftens rörlighet ökar stiger kostnaderna för att anställa och skola in nya arbetstagare. En begränsning av användningen av konkurrensförbudsavtal kan försvaga arbetsgivarens förhandlingsposition i relation till arbetstagaren och därigenom indirekt leda till ökade lönekostnader.

Den föreslagna ändringen gäller inte bara konkurrensförbudsavtal som ingåtts i strid med villkoren i lagen. Ersättningskyldigheten kan också göra det mindre lönsamt för arbetsgivaren att ingå grundade konkurrensförbudsavtal som uppfyller lagens villkor. Eftersom storleken på ersättningen bedöms vara skälig, ändrar den föreslagna ändringen inte nödvändigtvis på ett väsentligt sätt praxis vid skyddet av företagshemligheter. Detta gäller så länge konkurrensförbudsavtal fortfarande är ekonomiskt lönsamma för företagen. Ersättningskyldigheten leder till minskad användning av sådana konkurrensförbudsavtal som med hänsyn till företagets kärnverksamhet inte har ett väsentligt ekonomiskt värde. Så är fallet bland annat när användningen av konkurrensförbudsavtal de facto inte föranleds av ett behov att skydda företagshemligheter.

Den föreslagna lagstiftningen gör att företagets kostnader för att skydda företagshemligheter stiger. Denna negativa konsekvens kompenseras av en starkare dynamik på arbetsmarknaden och av att innovationer sprids lättare på marknaden, vilket leder till ny företagsverksamhet. Fördelarna och nackdelarna rör likväl inte samma företag. Ändringen kan därför öka omsättningen av företag på marknaden. Många av de företag som drar nytta av ändringen är nya företag som tar sig in på marknaden.

Storleken på ersättningen i relation till ersättningsnivåerna i de viktigaste konkurrerande staterna kan vara en faktor som inverkar på företagets beslut om var de ska etablera sig. Eftersom den föreslagna ersättningsnivån inte i betydande grad avviker från nivån i de viktigaste konkurrerande staterna, bedöms ändringen inte i väsentlig grad inverka på om företag etablerar sig i Finland.

Den ersättning som användningen av konkurrensförbudsavtal medför är relativt låg sett till företagets lönekostnader. Finländarna arbetar i medeltal 9,5 år hos samma arbetsgivare. Under antagande att konkurrensförbud tillämpas på 10 procent av ett företags arbetstagare under sex månader (ersättningen 40 procent av lönen) motsvarar det ca 0,2 procent av företagets sammanlagda löneutgifter. Sett till arbetskraftskostnaderna är kostnaden låg men inte försumbar.

Enligt den föreslagna regleringen har företagen uttryckligen rätt att reagera på ändringar i förhållandena som sker efter det att ett konkurrensförbudsavtal har ingåtts och avstå från avtalet genom att säga upp det. Därigenom medför konkurrensförbudsavtal som blivit onödiga på grund av att förhållandena förändrats under

anställningen inte kostnader för arbetsgivaren. Regleringen väntas leda till att företagen i högre grad än tidigare kommer att bedöma om konkurrensförbudsavtal är nödvändiga redan medan anställningen pågår. Detta medför i någon mån administrativa kostnader, men i gengäld ger det företagen besparingar i de kostnader som ersättningsskyldigheten orsakar. Uppsägningsrätten minskar såväl företagets onödiga utgifter som de perioder av konkurrensförbud som är onödiga med hänsyn till samhällsekonomin.

Betalningen av ersättningar innebär i någon mån en administrativ börda. Denna har likväl en tämligen liten betydelse i jämförelse med ersättningssumman. Även om det föreskrivs om tidpunkten för betalningen, får parterna om de så önskar avtala om att ersättningen betalas på ändamålsenligt sätt. Företagen orsakas en liten administrativ börda även genom att de tvingas revidera sina avtalsmallar så att de motsvarar de nya bestämmelserna.

Enligt de föreslagna övergångsbestämmelserna ska ersättningsskyldigheten också gälla avtal som har ingåtts innan lagen trädde i kraft med undantag av sådana konkurrensförbudsavtal på över sex månader för vilka en avtalsenlig skälig ersättning har betalats delvis eller i sin helhet. Företagen måste alltså gå igenom alla sina konkurrensförbudsavtal och bedöma grunderna för dem samt vid behov förhandla om ändringar innan övergångstiden löper ut. Företagen är likväl inte tvungna att vidta dessa åtgärder, eftersom konkurrensförbudsavtal ingångna enligt gällande lag fortsättningsvis kommer att vara giltiga. En genomgång av avtalen kan medföra administrativa kostnader för företag när de ändrar sina avtalstexter.

Konkurrensförbudsavtal är lite allmännare i stora företag än i små. Att ett ersättningsbelopp bestäms inverkar därför något mera på de stora företagen. De administrativa kostnader som tillämpningen av de nya bestämmelserna medför är likväl sannolikt relativt sett större för sm-företag, eftersom deras arbetsavtalskunande är mindre.

Konsekvenserna för myndigheterna

De föreslagna ändringarna medför inte betydande konsekvenser för arbetarskyddsmyndighetens uppgifter eller de förfaranden som tillämpas vid tillsynen. Arbetarskyddsmyndigheten ges enligt förslaget inga nya befogenheter inom tillsynen. Den ersättningsskyldighet som konkurrensförbudsavtalen medför är en av de omständigheter som ska beaktas i tillsynen över arbetslagstiftningen. Förslaget bedöms inte i betydande grad öka arbetarskyddsmyndighetens arbetsbörda jämfört med gällande lagstiftning. Det bedöms inte heller försämra möjligheterna sköta verksamheten inom ramen för befintliga ekonomiska och personella resurser.

När lagen träder i kraft kan behovet av handledning och rådgivning som ges av arbetarskyddsmyndigheten likväl öka i någon mån. Rådgivningen och behovet att ge information om lagändringarna kan bli störst under det första året efter lagens ikraftträdande som samtidigt är den övergångstid som föreslås i övergångsbestämmelserna.

Övriga samhällliga konsekvenser

Konsekvenser för sysselsättningen och arbetsmarknaden

Lagstiftningen om konkurrensförbudsavtal har varierande konsekvenser för den allmänna dynamiken på arbetsmarknaden. Konsekvenserna berör likväl i huvudsak den del av befolkningen som redan är sysselsatt och bara i mindre grad den del som inte är sysselsatt.

Om konkurrensförbudsavtal ingås i stor utsträckning försvagas rörligheten på arbetsmarknaden, vilket leder till en stelare dynamik. Enligt en bedömning gjord av Förenta staternas finansministerium medför en starkare rättslig verkställighet av konkurrensförbudsavtal (bekräftelse av avtalens giltighet genom lagstiftning) såväl en moderat löneutveckling som lägre ingångslöner.¹⁰

En allt för omfattande användning av konkurrensförbudsavtal bromsar den ekonomiska utvecklingen på tre olika sätt: innovationer och andligt kapital sprids långsammare i ekonomin, företagsamheten minskar och matchningen av arbetskraften försämras.¹¹ Minskad användning av konkurrensförbudsavtal kan följaktligen leda till ökad tillväxt och tack vare detta också höjd sysselsättning. Den sysselsättande effekten utvecklas under en rätt lång tid som en följd av att spridningen av innovationer, tillväxtföretagandet och företagens produktivitet ökar.

På basis av en empirisk undersökning¹² gällande Förenta staternas metropolområden kan man beräkna en övre gräns för effekterna av lagstiftningen om konkurrensförbudsavtal på sysselsättningen. Med övre gräns

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.

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

avses här skillnaden i sysselsättning mellan en situation där det saknas lagstiftning om konkurrensförbudsavtal och en situation där de är juridiskt ogiltiga.

Resultaten visar att skillnaden i sysselsättning mellan områden där konkurrensförbud inte är tillåtna och områden där de inte alls är reglerade är 2 400–3 500 personer för genomsnittliga amerikanska metropolområden (i undersökningen 300 000 invånare). Detta resultat har man fått genom att använda riskfinansieringen som instrument när man utrett effekterna på sysselsättningen. Kalkylen grundar sig på ett antagande om att storleken på riskfinansieringen är lika i de två extremfallen. Sett till kalkylen ovan bor ca 2,8 miljoner personer i Finland i stadsområden av motsvarande storlek. När sysselsättningseffekten i Finland räknas om enligt detta befolkningstal blir den högst 22 000–32 000 personer.

Denna skattning är dock av flera orsaker rejält i överkant. För det första är konkurrensavtal i Finland redan nu reglerade, varför en så stor lagändring som en direkt parallell till det amerikanska fallet skulle kräva inte är möjlig i Finland ens i teorin. Den faktiska storleken på ändringen blir därför betydligt mindre. För det andra är riskfinansieringens andel när nya företag grundas betydligt mindre i Finland än i Förenta staterna.

Av resultaten går det inte heller att dra slutsatser om hur strikt regleringen av konkurrensförbudsavtalen ska vara för att vara optimal med hänsyn till sysselsättningen. Däremot kan man sluta sig till att det genom att effektivisera lagstiftningen om konkurrensförbudsavtal även i Finland är möjligt att på lång sikt uppnå en ökning av sysselsättningen på flera tusen personer. Effekterna realiserar sig tidigast under en period som sträcker sig in på nästa regeringsperiod, eftersom de i hög grad är en följd av att produktiviteten ökar.

Bedömningen ovan är förenad med ett betydande antal reservationer. Det är inte klart i vilken mån redan den nuvarande regleringen av konkurrensförbudsavtal effektiviserar arbetsmarknadens funktion. Den tillväxtpotential som de eventuella skärpningarna gällande användningen av konkurrensförbudsavtal skapar är därför inte nödvändigtvis särskilt stor. Dessutom är bedömningen baserad på endast ett empiriskt estimat i en amerikansk kontext. Eftersom arbetsmarknadens struktur och dess rättsliga ram i Förenta staterna skiljer sig avsevärt från den finska arbetsmarknaden kan det hända att resultaten inte i någon högre grad låter sig överföras till finska förhållanden. Det är möjligt att konkurrensförbudsavtal har en mycket större betydelse i Förenta staterna än i Finland, eftersom övrig reglering är mindre omfattande.

I Finland har konkurrensförbudsavtal begränsats, men ett centralt problem har varit att lagstiftningen inte följs och avtal ingås i sådana anställningsförhållanden där villkoren i lagen inte är uppfyllda. Konkurrensförbudsavtal ingås också med arbetstagare på utförandenivå eller nära den till exempel inom ekonomiförvaltning och hälso- och sjukvård. Sådana uppgifter har inte direkt anknytning till innovationer och tillväxtföretagande.

Trots förbehåll visar forskningsresultaten likväl tämligen unisont att en rätt strikt reglering av konkurrensförbudsavtal – i motsatt till en mycket liberal lagstiftning om konkurrensförbud – har samband med en effektivare arbetsmarknad. Storleken på en eventuell inverkan på sysselsättningen är likväl förenad med betydande osäkerhet.

Information om hur olika alternativa regleringssätt förhåller sig till det som sagts ovan finns inte att tillgå. Allmänt taget kan man likväl konstatera att skärpt reglering av konkurrensförbudsavtal har befunnits ha positiva effekter på arbetsmarknaden

Eftersom ersättningskyldigheten främjar en bättre efterlevnad av gällande lagstiftning, minskar den antalet konkurrensförbudsavtal som strider mot kraven i lagen. Därmed minskar även de negativa konsekvenser för arbetsmarknaden och samhället i övrigt som konkurrensförbudsavtal som ingåtts utan synnerligen vägande skäl kan ha. När antalet ogrundade konkurrensförbudsavtal minskar, ökar arbetskraftens rörlighet på arbetsmarknaden, vilket förbättrar matchningen av arbetskraften på arbetsmarknaden. Ersättningskyldigheten kan i en del fall höja rekryteringströskeln, särskilt i små företag, vilket på kort sikt kan ha en liten negativ effekt på sysselsättningen. De fördelar som ändringen medför realiseras på lång sikt.

Lösningssmodellen är förenad med risken för att arbetsgivarna genom att betala ersättningen de facto köper lagstridiga konkurrensförbudsavtal som har negativa effekter på arbetsmarknaden. Att lagstifta om en ersättningskyldighet löser därför inte till alla delar problemet att konkurrensförbudsavtal som verkar ogrundade i praktiken inte förs till domstol för prövning, vilket är förknippat med gällande lag.

Arbetsgivare kan på grund av den rätt att säga upp konkurrensförbudsavtal som föreslås på samma sätt som i dag fortsätta att ingå konkurrensförbudsavtal så att säga för säkerhets skull eftersom de senare kan dra sig ur avtalen utan kostnader. Detta inverkar negativt på möjligheterna att uppnå propositionens syften.

Konsekvenser för arbetstagare

Arbetslagstiftningen tillämpas på cirka två miljoner arbetstagare. Konkurrensförbudsavtal förekommer i alla branscher, varför bestämmelser som begränsar hurdana avtal som får ingås får konsekvenser för olika grupper av arbetstagare. Konkurrensförbudsavtal förekommer särskilt bland högutbildade högre tjänstemän, varför det bedöms att regleringen kommer att få de största konsekvenserna för arbetstagare i denna kategori. Likväl har det också noterats att många konkurrensförbudsavtal utan synnerligen vägande skäl har ingåtts även med anställda i arbetarställning och med tjänstemän. Det bedöms att antalet konkurrensförbudsavtal

av detta slag kommer att minska i större utsträckning. Det går inte att avgöra på förhand hur många arbetstagare som de facto kommer att beröras av regleringen.

Både giltiga konkurrensförbudsavtal och sådana som inte uppfyller villkoren i lagen kan för arbetstagaren medföra ekonomiska förluster och karriärkonsekvenser. Ett konkurrensförbudsavtal kan få stora följder för en arbetstagares utkomst. Ersättningsskyldigheten leder till att arbetstagaren kompenseras för dessa förluster. Hur stor ersättning arbetstagaren får beror på hur lång bindningstiden enligt avtalet är och på arbetstagarens lön. Så länge konkurrensförbudsavtalet är i kraft gör ersättningsskyldigheten inte att arbetstagaren flexiblere eller snabbare kan ta emot en ny arbetsplats, eftersom ett giltigt konkurrensförbudsavtal trots ersättningen är bindande och förhindrar konkurrerande verksamhet under bindningstiden. Arbetstagaren kan dock trots avtalet utföra annat arbete än det som begränsas i avtalet.

Ändringen bedöms leda till att färre konkurrensförbudsavtal kommer att ingås, varför även de negativa följderna av avtalen för arbetstagarnas inkomster och karriärutveckling kommer att minska generellt. När efterlevnaden av lagstiftningen om konkurrensförbudsavtal förbättras och ersättningen blir obligatorisk förbättras arbetstagarnas möjligheter att ta ny anställning.

En begränsning av användningen av konkurrensförbudsavtal kan stärka löntagarnas förhandlingsposition i förhållande till arbetsgivarna. Detta beror främst på att särskilt antalet konkurrensförbudsavtal som strider mot lagstadgade krav minskar vilket gör att fler arbetstagare blir fria att byta arbetsgivare utan den negativa inverkan på inkomstnivån som ett konkurrensförbud medför. Men även i fall där konkurrensförbudsavtal trots ersättningen förblir i kraft sjunker löntagarens inkomstnivå mindre. Därför har en minskad användning av konkurrensförbudsavtal bedömts ha en positiv inverkan på den genomsnittliga löneutvecklingen.

Arbetsgivarens rätt att under en särskild uppsägningstid säga upp konkurrensförbudsavtal kan i någon mån främja arbetstagarnas rörlighet. Denna effekt bedöms likväl inte vara betydande. Användningen av konkurrensförbudsavtal bedöms minska så att den framöver främst gäller situationer där det faktiskt föreligger synnerligen vägande skäl, varför det bedöms att uppsägningarna blir relativt ovanliga.

Konsekvenser för jämställdheten mellan könen

Konkurrensförbudsavtal förekommer i alla branscher, såväl i mans- som i kvinnodominerade, varför ändringar i lagstiftningen enligt ovan inte bedöms ha väsentliga konsekvenser för jämställdheten mellan könen.

Enligt en enkät som genomförts av Akava ry varierar andelen arbetstagare som har ingått konkurrensförbudsavtal inte speciellt mycket bland högutbildade i olika branscher. Vad gäller arbetaryrken finns motsvarande statistiska uppgifter inte att tillgå.

Det finns flera kvinnor än män som har visstidsanställning eller deltidsanställning, varför en minskning av antalet konkurrensförbudsavtal i sådana anställningsförhållanden har större konsekvenser för kvinnorna än för männen.

Konsekvenser för de grundläggande fri- och rättigheterna och mänskliga rättigheterna

I och med ändringarna i lagstiftningen om konkurrensförbudsavtal stärks genomförandet av näringsfriheten, som fastställs i 18 § i grundlagen (731/1999), tack vare att de förebygger att konkurrensförbudsavtal ingås utan synnerligen vägande skäl och på så sätt lagstridigt ingriper i denna grundläggande frihet. Enligt förslaget ska arbetstagarna för den begränsning av grundläggande friheter och rättigheter som lagen medför få en lagstadgad ersättning, vilket mildrar följderna av begränsningen.

Genom de föreslagna övergångsbestämmelserna ingriper lagstiftningen retroaktivt i arbetsgivarnas avtalsfrihet eftersom ersättningskyldigheten utsträcks till att gälla också konkurrensförbudsavtal som har ingåtts före lagens ikraftträdande. Detta försvagar arbetsgivarens ställning som avtalspart. Proportionaliteten och skäligheten i denna retroaktiva begränsning av avtalsfriheten tryggas genom en tillräckligt lång övergångstid under vilken konkurrensförbudsavtal kan sägas upp eller avtalsvillkor omförhandlas. Dessutom ska ersättningskyldigheten inte omfatta de konkurrensförbud på över sex månader enligt nuvarande lag för vilka en avtalsenlig skäligen ersättning redan har betalats delvis eller i sin helhet.

5 Alternativa handlingsvägar

5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser

Den arbetsgrupp som har utrett konkurrensförbudsavtal studerade i sin promemoria flera alternativa sätt att ändra lagstiftningen och bedömde preliminärt även konsekvenserna av de viktigaste alternativen. De studerade alternativen och de preliminära konsekvensbedömningarna av de viktigaste alternativen har redovisats närmare i arbetsgruppens promemoria.

Med hänsyn till lagstiftningen om konkurrensförbudsavtal är den viktigaste iakttagelsen det att befintlig lagstiftning i många fall inte följs och konkurrensförbudsavtal ingås utan en bedömning av om de villkor som anges i lagen är uppfyllda. Ett centralt syfte med denna proposition är att åtgärda detta problem. De viktiga alternativa lösningar som bedömts ur denna synvinkel är

- effektivisering av informationsspridningen och övervakningen,
- bestämmelser om en skyldighet att skriftligt redovisa de synnerligen vägande skäl som är grunden för konkurrensförbudsavtalet,
- en skyldighet att betala en ersättning för konkurrensförbudsavtal som har ingåtts utan synnerligen vägande skäl.

Hur antalet konkurrensförbudsavtal som ingås i strid med villkoren i lagen skulle utvecklas i en situation där inga lagändringar görs är svårt att förutse. Den offentliga debatten har kanske redan nu i någon grad ökat medvetenheten om innehållet i lagstiftningen om konkurrensförbudsavtal och om de problem som är förknippade avtalen. Användningen av konkurrensförbudsavtal i strid med villkoren i lagen skulle likväl sannolikt fortsätta och vara minst lika allmän som nu också med effektivare information.

Med beaktande av hur vanliga konkurrensförbudsavtalen är och vilka resurser och instrument som tillsynsmyndigheten förfogar över bedöms en effektivisering av informationen och tillsynen inte vara tillräckliga åtgärder för att ingripa mot den ogrundade användningen av konkurrensförbudsavtal. Lagändring anses nödvändig på grund av problemets storlek och följder.

Av den utredning som arbetsgruppen som utrett konkurrensförbudsavtal tagit fram genom att konsultera experter framgår det att skälen till att konkurrensförbudsavtal ingås inte förklaras för arbetstagarna och att avtalen till och med används som standardvillkor utan prövning av om det föreligger sådana synnerligen vägande skäl som krävs enligt lagen. En skyldighet att skriftligt motivera varför synnerligen vägande skäl föreligger skulle kunna stärka skyldigheten att i varje enskilt fall bedöma om sådana skäl föreligger och därigenom förebygga ogrundade konkurrensförbudsavtal. Skyldigheten att ge en motivering ökar i viss mån arbetsgivarnas administrativa börda men innebär lägre kostnader än den föreslagna utvidgningen av ersättningsskyldigheten. För att effektivisera motiveringsskyldigheten och tillsynen av den skulle lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) kunna kompletteras med en bestämmelse om att arbetarskyddsinspektören ska kunna uppmana arbetsgivare att lämna en skriftlig utredning om varför synnerligen vägande skäl föreligger.

Om man föreskriver om en skyldighet att betala en ersättning av sanktionskaraktär för konkurrensförbudsavtal som ingåtts utan synnerligen vägande skäl, ökar den rättsliga och ekonomiska risk för arbetsgivaren som följer med ogrundad användning av konkurrensförbudsavtal. En automatisk användning av konkurrensförbudsavtal är då på grund av riskerna inte längre lika motiverad. En särskild ersättning för konkurrensförbudsavtal som strider mot arbetsavtalslagen skulle förbättra arbetstagarens ställning i situationer där konkurrensförbud konstateras strida mot lagen. En skyldighet att betala en ersättning av sanktionskaraktär skulle för arbetsgivaren kunna vara en påföljd som är svår att förutse.

Även om nyttan av enstaka ändringar i lagstiftningen kanske är obefintlig eller begränsad, skulle en kombination av ändringar, till exempel de som nämns ovan, kunna ha positiva konsekvenser med hänsyn till förslagets syfte. En utvidgning av ersättningskyldigheten bedöms vara en mera motive-rad lösning med hänsyn till de aktuella målen samt lagstiftningens klarhet och förutsebarhet än en kombination av flera ändringar i lagstiftningen eller en ersättningskyldighet vid lagstridiga konkurrensförbudsavtal.

En utvidgning av ersättningskyldigheten till att gälla samtliga konkurrensförbudsavtal skulle kunna genomföras så att det föreskrivs om en skyldighet att betala en skälig ersättning för konkurrensförbudsavtal, vilket motsvarar den nuvarande regleringen av konkurrensförbudsavtal på över sex månader. En sådan bestämmelse skulle vara flexibel, och i ett skäligt ersättningsbelopp skulle omständigheterna i det aktuella fallet, såsom konkurrensförbudsavtalets omfattning, kunna beaktas. Men om nivån på ersättningen hänförs till den omfattande avtalsfrihet som parterna har medför det flera rättstvister än en precisare reglering. Dessutom försätter det arbetstagarna i en ojämlig situation vad gäller ersättningsnivån. En precisare lagstiftning om ersättningen bedöms främja efterlevnaden av lagen effektivare och därigenom uppnåendet av syftena med de föreslagna lagändringarna.

Under beredningen har det lagts fram krav om att ersättningen ska motsvara arbetstagarens fulla lön under den bindningstid som anges i konkurrensförbudsavtalet. Ju större ersättningen är, desto mer minskar den sannolikt också antalet sakligt grundade konkurrensförbudsavtal. Det anses inte motiverat att ersättningen motsvarar full lön. Med konkurrensförbudsavtal kan man begränsa endast konkurrerande verksamhet, inte att arbetstagaren tar emot annat arbete i största allmänhet. Syftet med den föreslagna ersättningen är inte att den ska stå för arbetstagarens hela utkomst under bindningstiden. En ersättning som motsvarar full lön skulle kunna locka arbetstagaren att inte skaffa annat arbete under den tid konkurrensförbudet varar. Ersättningen i sig bedöms förebygga onödiga konkurrensförbudsavtal.

I regel motsvarar ersättningen inte heller i andra EU-länder, inklusive de nordiska länderna, arbetstagarens fulla lön. I övriga nordiska länder kan man från ersättningen också göra avdrag för förvärvsinkomster som ersättningstagaren får från annat håll. Det system som tillämpas i Sverige, där ersättning betalas för den skada som en konkurrensklausul orsakar arbetstagaren, skulle vara onödigt invecklad med hänsyn till propositionens syften, och det skulle orsaka en större administrativ börda och mera oklarhet än föreliggande förslag.

Om nivån på ersättningen ur arbetsgivarens synvinkel är för hög, kan det leda till att konkurrensförbudsavtal som har saklig grund och är nödvändiga för arbetsgivaren inte ingås. Detta kan leda till att användningen av andra sätt att skydda företagshemligheter ökar. Dessutom skulle företagets incentiv för att investera i produktutveckling och innovationsverksamhet minska, vilket skulle kunna leda till en svagare produktivitet utveckling. Är kostnaderna för höga kan det leda till att arbetsgi-

varen och arbetstagaren oftare låter bli att ingå också sådana konkurrensförbudsavtal som är fördelaktiga för båda parterna. För höga ersättningar höjer också kostnadsnivån för finskt arbete och kan därför försvaga landets kostnadskonkurrenskraft.

Inte heller strävan efter likabehandling av statstjänstemän och andra arbetstagare kan inte anses vara en tillräcklig grund för att i lag fastställa att ersättningen ska motsvara full lön. Syftet med bestämmelserna om karensavtal i statstjänstemannalagen, sättet att genomföra dem samt deras tillämpningsområde avviker från regleringen i arbetsavtalslagen.

5.2 Lagstiftning och andra handlingsmodeller i utlandet

Lagstiftningen i andra länder har beskrivits närmare i en promemoria av den arbetsgrupp som utrett konkurrensförbudsavtal.

Sverige

Grundprincipen i den svenska lagstiftningen är att en arbetstagare när anställningen upphör är fri att konkurrera med sin tidigare arbetsgivare. Konkurrensklausuler är civilrättsliga avtal, och de tolkas enligt sin ordalydelse. Oskäliga konkurrensklausuler är inte bindande (38 § i avtalslagen).¹³

I Sverige ingår bestämmelser om konkurrensklausuler i kollektivavtalen. Kollektivavtalet¹⁴ mellan Svenskt Näringsliv (SN) och Förhandlings och samverkansrådet PTK, som närmast företräder privatanställda högre tjänstemän, trädde i kraft 2015. Enligt detta beror den tillåtna längden av bindningstiden för en konkurrensklausul på hur aktuell och betydelsefull den information som arbetstagaren besitter är, och den är högst 9 eller i särskilda fall 18 månader.

Arbetsgivaren ska betala arbetstagaren en ersättning om denne på grund av en konkurrensklausul är förhindrad att ta anställning eller delta i annan verksamhet och anställningen upphört på annan grund än pensionering. Ersättningen ska betalas per månad under den tid konkurrensförbudet är i kraft. Ersättningen ska motsvara skillnaden mellan arbetstagarens arbetsinkomst vid anställningens upphörande och den inkomst som arbetstagaren har eller kunde ha haft i annan verksamhet. Ersättningen ska dock inte överstiga 60 procent

¹³ För svensk praxis, se Bengt Domeij: Från anställd till konkurrent – Lojalitetsplikt, företagshemligheter och konkurrensklausuler 2016.

¹⁴ Tillgängligt på adressen <https://www.ptk.se/SysSiteAssets/forhandling-och-avtal/avtal/konkurrensklausuler-svn-ptk-2015.pdf>

av månadsinkomsten vid tiden för anställningens upphörande. Arbetsgivaren är inte ersättningskyldig om den lägre inkomsten inte beror på konkurrensklausulen. Arbetstagaren ska sträva efter att begränsa den inkomstförlust som konkurrensförbudet medför och lämna arbetsgivaren uppgifter om sina inkomster.

Arbetsgivaren kan begränsa eller upphäva konkurrensklausulen. Arbetsgivaren har rätt att jämka konkurrensklausulen när anställningen upphör, eftersom det först då finns kännedom om de relevanta omständigheterna.

Norge

I Norge ingår bestämmelser om konkurrensbegränsande avtal i kap. 14 A i arbetsmiljøloven (arbeidsmiljøloven). Bestämmelserna trädde i kraft 1 januari 2016.

En konkurrensklausul är giltig bara om arbetsgivaren har särskilda behov av den. En konkurrensklausul kan vara giltig i högst ett år efter den tidpunkt då anställningen upphörde.

I regeringens proposition om lagändringen¹⁵ konstateras det att arbetsgivaren blir skyldig att betala en ersättning för den olägenhet som en konkurrensklausul medför. En arbetsgivare som åberopar en konkurrensklausul ska betala arbetstagaren en ersättning. Grundprincipen är att ersättningen motsvarar full lön. Det finns likväl ett tak för ersättningen som beräknas enligt grundbeloppet i den nationella socialförsäkringen (folketrygden). Det kan göras avdrag från ersättningen under vissa villkor.

Arbetsgivaren får säga upp en konkurrensklausul medan anställningen pågår. Arbetstagaren får be arbetsgivaren om en redogörelse för om och i vilken grad arbetsgivaren kommer att åberopa en konkurrensklausul. Redogörelsen är bindande i tre månader. I redogörelsen ska arbetsgivaren också ange vad behovet av konkurrensförbud grundar sig på. Om anställningen upphör får arbetsgivaren inte längre ensidigt säga upp en konkurrensklausul.

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

Genom en övergångsbestämmelse i lagen gavs arbetsgivarna möjlighet att anpassa redan ingångna klausuler efter den nya lagstiftningen. Den gamla praxisen var att ingå konkurrensklausuler för ett år utan kompensations. Mot denna bakgrund föreslogs en övergångstid på ett år, efter vilken de nya bestämmelserna började tillämpas på klausuler som ingåtts innan lagen trädde i kraft. Eftersom en ersättning var en av förutsättningarna för att en konkurrensklausul skulle vara giltig, ansågs de nya bestämmelserna få stora konsekvenser för största delen av näringslivet.

I konsekvensbedömningen av den norska lagstiftningen antogs det bland annat att den nya regleringen skulle leda till minskad användning av konkurrensklausuler och medföra fördelar för arbetstagarna. Den antogs också leda till besparingar för den offentliga ekonomin, eftersom det inte längre skulle behöva betalas arbetslöshetsdagpenning under den tid ett konkurrensförbud gäller.

Danmark

I Danmark föreskrivs det om arbetsgivarens ersättningsskyldighet medan ett konkurrensförbud gäller i en lag som trädde i kraft 2016 (lov om ansættelsesklausuler). Nivån på ersättningen beror på hurdan konkurrensklausul det är fråga om, hur omfattande den är, hur lång bindningstiden är och hur stor inkomst arbetstagaren har under den tid klausulen gäller. Om bindningstiden för en konkurrensklausul är högst sex månader ska den ersättning som betalas under denna tid uppgå till minst 40 procent av arbetstagarens månadsinkomst. Om bindningstiden är 6-12 månader eller om klausulen till sitt innehåll är mycket omfattande ska ersättningen vara minst 60 av månadslönen.

Företagaren kan sänka ersättningen till exempel om arbetstagaren under den tid konkurrensförbudet är i kraft hittar ett arbete i en annan bransch. Även i det fallet har arbetstagaren likväl rätt till hela ersättningsbeloppet för de två första månaderna efter anställningens slut. Efter detta får arbetstagaren under konkurrensklausulens bindningstid en minimiersättning för de olägenheter som klausulen medför.

En konkurrensklausul binder arbetstagaren i högst 12 månader efter anställningens slut. Konkurrensklausuler kan ingås endast med arbetstagare vars ställning i företagsorganisationen förutsätter särskilt förtroende.

Belgien

I Belgien regleras konkurrensklausuler genom en lag om arbetsavtal (artiklarna 65, 86 och 104-106 från år 1978). En konkurrensklausul är giltig bara vid sådana anställningar där bruttolönen per år är över 34 180 euro

vid anställningens slut. När bruttolönen är 34 180-68 361 euro är en konkurrensklausul giltig bara om de uppgifter som klausulen gäller anges i kollektivavtalet för branschen. Ett sådant kollektivavtal finns bland annat för hotell- och restaurangbranschen. Om bruttolönen överskrider 66 944 euro är en konkurrensklausul alltid giltig såvida det inte har bestämts något annat i det kollektivavtal som tillämpas.

Bindningstiden för en konkurrensklausul får inte överskrida 12 månader. Den ersättning som arbetsgivaren ska betala arbetstagaren för konkurrensförbudet under bindningstiden ska anges i klausulen. Ersättningens storlek ska vara minst hälften av arbetstagarens lön beräknad för en tid som motsvarar bindningstiden.

En konkurrensklausul kan inte återopas om anställningen har varat i under sex månader. Har anställningen upphört av skäl som inte kan hänföras till arbetstagaren kan klausulen inte heller återopas om anställningen har varat i över sex månader. Om arbetstagaren bryter mot konkurrensklausulen ska han eller hon betala tillbaka den ersättning som fastställts i klausulen till arbetsgivaren. Dessutom får arbetsgivaren kräva skadestånd.

I Belgien är det möjligt att använda ett särskilt undantagsförfarande som grundar sig på lagstiftningen om konkurrensklausuler. "La clause dérogatoire" är tillåten i företag vars verksamhet är genuint internationell och omfattande och där ekonomisk, teknisk och finansiell information står i centrum för verksamheten. Även företag som fokuserar starkt på egen forskning och utveckling får använda undantagsklausuler. En förutsättning är att de aktuella arbetstagarna vid företaget har tillgång till sådan konfidentiell eller sekretessbelagd information som kan skada företaget om den läcker ut. Användning av en undantagsklausul gör det möjligt utvidga tillämpningen av konkurrensklausuler tidsmässigt eller geografiskt, och den kräver inte en ersättning till arbetstagaren enligt bestämmelserna om normala konkurrensklausuler.

Tyskland

I Tyskland föreskrivs det om konkurrensklausuler i handelslagen (Handelsgesetzbuch, HGB), där det finns bestämmelser om att ingå konkurrensklausuler och om deras rättsverkan. De centrala kraven för att en konkurrensklausul ska vara giltig är att den är skriftlig och att den nämner den ersättning som ska betalas arbetstagaren under bindningstiden. Om det inte har avtalats om en annan ersättning, tillämpas minimibestämmelsen i handelslagen enligt vilken arbetsgivaren för bindningstiden måste betala en ersättning som motsvarar minst hälften av lönen.

En konkurrensklausul är ogiltig om dess varaktighet överskrider två år eller om dess omfattning överskrider vad som är skäligt med hänsyn till skyddet av arbetsgivarens grundade intressen. Klausulen är likaså ogiltig om

ersättningen underskrider den lagstadgade minimiersättningen eller om arbetsgivaren genom klausulen på ett oskäligt sätt hindrar arbetstagaren från att hitta ett nytt arbete. Om konkurrensklausulen är ogiltig får arbetstagaren likväl godkänna den och blir därigenom berättigad till ersättning enligt klausulen. Den tyska arbetsdomstolens avgöranden anger ramarna för användningen av konkurrensklausuler.

Frankrike

Frankrike har ingen lagstiftning om konkurrensklausuler. De är likväl erkända som en del av normerna för arbetslivet på basis av rättspraxis. Genom rådande rättspraxis i kombination med en del kollektivavtal fastställs villkoren för användning av konkurrensklausuler i praktiken.

En konkurrensklausul ska vara skriftlig, och den ska ingå i ett arbetsavtal. Klausulen ska vara nödvändig för att skydda arbetsgivarens rättmätiga intressen, dess bindningstid får inte vara oskäligt lång och den ska vara geografiskt begränsad vad gäller om verksamhet och uppgifter.

En konkurrensklausul ska innehålla en ersättning under bindningstiden som kompensation för att arbetstagaren avhåller sig från verksamhet som konkurrerar med arbetsgivaren. Ersättningen kan vara en engångsersättning eller så kan den betalas fortlöpande. I praktiken uppgår ersättningen till omkring en tredjedel av månadsinkomsten.

Om arbetstagaren bryter mot klausulen är han eller hon skyldig att betala tillbaka den ersättning som redan betalats. Dessutom kan arbetstagaren dömas att betala skadestånd.

Förenta staterna

För närvarande har nästan varje delstat i Förenta staterna i någon mån lagstiftning om konkurrensförbud, och konkurrensförbud begränsas på vitt skilda sätt. Lagstiftningen varierar från delstat till delstat.¹⁶ De intressen som skyddas är oftast företagshemligheter, tillförlitlig businessinformation, goodwill eller kundförteckningar. I Kalifornien är konkurrensförbud i regel olagliga fränsett vissa situationer vid ägarbyten.

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

6 Remissvar

Yttranden med anledning av den promemoria som sammanställts av den arbetsgrupp som utrett konkurrensförbudsavtal

I de yttranden med anledning av den promemoria som sammanställts av den arbetsgrupp som hade som uppdrag att utreda konkurrensförbudsavtal pekades allmänt på en ökad, ogrundad användning av konkurrensförbudsavtal och på användningen av konkurrensförbud som standardvillkor i olika branscher. Åsikterna gick i sär särskilt vad gäller hur man ska förhålla sig till de konkurrensförbudsavtal som uppfyller villkoren i gällande lagstiftning.

I de yttranden som lämnades av aktörer som representerar arbetsgivarsidan framhölls behovet att använda konkurrensförbudsavtal. Upplysning, anvisningar och övervakning sågs som motiverade sätt att ingripa i problem vid tillämpningen av lagen. I sina yttranden motsatte sig arbetsgivarna att de lagenliga konkurrensförbudsavtalen begränsas och att de kostnader som de medför ökas.

I nästan alla yttranden från löntagarsidan sågs det som ett centralt sätt att ingripa i den ökade användningen av konkurrensförbudsavtal att det lagstiftas om en ersättningskyldighet som gäller alla konkurrensförbudsavtal. Ersättningskyldigheten ansågs likväl inte allmänt vara en tillräcklig åtgärd, utan även andra ändringar i lagstiftningen ansågs nödvändiga. De vanligaste förslagen handlade om förbud mot avtalsvite och påföljder vid lagstridiga konkurrensförbudsavtal. I arbetarskyddsmyndigheternas utlåtanden förespråkades en precisering av villkoret om synnerligen vägande skäl och en utredning om metoderna för övervakning.

Yttranden om regeringens propositionsutkast

(kompletteras senare)

7 Ikraftträdande

Lagarna föreslås träda i kraft den 1 januari 2021.

Enligt 2 mom. i den föreslagna ikraftträdandebestämmelsen för 3 kap. 5 § i arbetsavtalslagen ska bestämmelserna om ersättningskyldighet efter en övergångstid på ett år tillämpas även på befintliga konkurrensförbudsavtal som ingåtts före ikraftträdandet av lagen. Av lagstiftningen följer därför att arbetsgivare efter övergångstiden på ett år blir skyldiga att betala en ersättning även för konkurrensförbudsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet. Om det till exempel i ett konkurrensförbudsavtal som har ingåtts före lagens ikraftträdande anges konkurrensförbud på sex månader, ska arbetsgivaren betala arbetstagaren en ersättning för konkurrensförbudsavtalet som motsvarar 40 procent av arbetstagarens lön för sex månader. Även tidpunkten för betalning av ersättningen och arbetsgivarens rätt att säga upp konkurrensförbudsavtal ska fastställas enligt de nya bestämmelserna.

Under det år som följer på den föreslagna lagens ikraftträdande ska den nuvarande lagstiftningen fortsättningsvis tillämpas på konkurrensförbudsavtal som ingåtts före ikraftträdandet. Om bindningstiden enligt konkurrensförbudsavtalet löper ut under övergångstiden, föreligger ingen ersättningskyldighet. Om bindningstiden däremot löper ut efter övergångstiden gäller ersättningskyldigheten den del av bindningstiden som följer efter övergångstiden. För den del av bindningstiden som omfattas av övergångstiden behöver alltså ingen ersättning betalas. De föreslagna ändringarna ska enligt förslaget inte inverka på giltigheten för de konkurrensförbudsavtal som ingåtts innan lagen trädde i kraft.

I 3 mom. föreskrivs det om ett undantag rörande tillämpningen av de nya bestämmelserna på konkurrensförbud som ingåtts före lagens ikraftträdande. De nya bestämmelserna ska inte tillämpas på konkurrensförbudsavtal med en bindningstid på över sex månader som avses i 3 kap. 5 § 3 mom. när den avtalade ersättningen är skälig och har betalats eller börjat betalas före den föreslagna lagens ikraftträdande. På sådana konkurrensförbudsavtal ska den nuvarande lagstiftningen tillämpas även efter övergångstiden. Om betalningen av en ersättning enligt ett sådant avtal har inletts, kan resten av ersättningen betalas i enlighet med villkoren i avtalet.

Enligt gällande lag har det varit möjligt att avtala om nivån på den ersättning som betalas för ett konkurrensförbudsavtal på över sex månader från fall till fall förutsatt att ersättningen varit skälig. Med hänsyn till lagens syften anses det inte motiverat att retroaktivt ingripa i en skälig ersättning grundad på gällande lag, om betalningen av ersättningen redan har inletts eller om ersättningen har betalats i sin helhet. Att ändra villkoren i sådana avtal genom retroaktiv reglering skulle också kunna medföra oklarheter i fråga om redan betalade ersättningar. Antalet konkurrensförbudsavtal som omfattas av undantaget är sannolikt litet.

I ikraftträdandebestämmelsens 4 mom. föreskrivs det om arbetsgivarens rätt att utan uppsägningstid före övergångstidens slut säga upp konkurrensförbudsavtal som ingåtts innan lagen trädde i kraft. Under övergångstiden kan arbetsgivarna förbereda sig för ändringarna i lagstiftningen och vid behov säga upp onödiga konkurrensförbudsavtal. En övergångstid på ett år är motiverad för att det ska finnas tillräckligt med tid för

att informera om lagändringarna och för arbetsgivarnas åtgärder. Ersättningskyldigheten ska följaktligen även gälla konkurrensförbudsavtal som ingåtts innan lagen trädde i kraft förutsatt att arbetsgivaren inte säger upp avtalet före övergångstidens slut.

Lagen om ändring av 4 kap. 5 § i lagen om sjöarbetsavtal får enligt förslaget en ikraftträdandebestämmelse med samma innehåll.

8 Verkställighet och uppföljning

Det är inte möjligt att ta fram ett kontrollscenario för de föreslagna ändringarna. En utvärdering av verkställigheten av lagändringen är delvis möjlig vad gäller hur stor ändringen i antalet konkurrensförbudsavtal blir till följd av lagändringen. Även en sådan utredning försvåras likväl av att det inte är känt hur många konkurrensförbudsavtal det för närvarande finns. Fackförbunden kan följa läget och på det sättet är det möjligt att få en fingervisning om hur antalet utvecklas. De indirekta effekterna av ändringen på sysselsättningen kan inte bedömas i efterskott.

9 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning

Regleringen av konkurrensförbudsavtal är relevant särskilt med hänsyn till 18 § 1 mom. i grundlagen till den del det slår fast vars och ens rätt enligt lagen att skaffa sig sin försörjning genom arbete, yrke eller näring som han eller hon valt fritt. Ett avtal om konkurrensförbud inskränker denna rättighet fastställd i grundlagen.

Grundlagsutskottet har ansett att regleringen av konkurrensförbudsavtal i arbetsavtalslagen är godtagbar med tanke på 18 § 1 mom. i grundlagen (GrUU 41/2000 rd). Grundlagsutskottet har i sitt utlåtande påpekat att ett villkor för konkurrensförbudsavtal är att det finns synnerligen vägande skäl till det som har med arbetsgivarens verksamhet eller anställningen att göra. Detta bör bedömas utifrån de omständigheter som nämns i paragrafens 2 mom. Bedömningen skall göras från fall till fall, och ett avtal kan inte accepteras bara i konkurrensbegränsande syfte. Med hänsyn till de grundläggande fri- och rättigheterna finns det enligt grundlagsutskottets utlåtande i det aktuella sammanhanget en acceptabel grund för att inskränka friheten att skaffa sig försörjning. Grundlagsutskottet motiverade detta med att skyddet för affärs- och yrkeshemligheten spelar en viktig roll för näringsidkarna i modern näringsverksamhet. Enligt grundlagsutskottet anger lagen en lämplig varaktighet för begränsningen i relation till proportionalitetskravet.

Att skydda företagshemligheter är en av grunderna för konkurrensförbudsavtal. Företagshemligheterna har i en vid tolkning ansetts höra till de immateriella rättigheterna som i egenskap av grundläggande rättigheter omfattas av egendomsskyddet. I praxis för tolkningen av europeiska konventionen för mänskliga rättigheter har olika immateriella rättigheter ansetts ingå i konventionens egendomsbegrepp.

Grundlagsutskottet har också tagit ställning till det karensavtal för tjänstemän som motsvarar konkurrensförbud. Utskottet menade att förslaget till lagstiftning om karensavtal inte var problematiskt med hänsyn till 18 § 1 mom. i grundlagen (GrUU 35/2016 rd).

Syftet med de ändringar som föreslås i propositionen är att konkurrensförbudsavtal ska användas endast i enlighet med bestämmelserna om konkurrensförbudsavtal i arbetsavtalslagen, vilka har utformats under medverkan av grundlagsutskottet.

I den föreslagna lagen ingår ett krav om att arbetsgivaren betalar arbetstagaren en ersättning för konkurrensförbudsavtalets bindningstid. Enligt de föreslagna övergångsbestämmelserna ska den nya lagen efter en övergångstid på ett år även tillämpas på konkurrensförbudsavtal som ingåtts innan lagen trädde i kraft. Enligt övergångsbestämmelserna ska den nya lagstiftningen dock inte tillämpas på sådana konkurrensförbudsavtal med över sex månaders bindningstid som ingåtts före lagens ikraftträdande om en ersättning som överensstämmer med gällande lag har betalats eller börjat betalas. Ersättningskyldigheten ska alltså tillämpas på konkurrensförbudsavtal som ingåtts innan lagen trädde i kraft frånsett dem som faller under undantagen ovan. Ersättningskyldigheten kommer att medföra nya kostnader för arbetsgivarna. Hur stora de blir beror på innehållet i konkurrensförbudsavtalet, närmare bestämt på hur lång bindningstiden är, och på arbetstagarens lön. Förslaget innebär retroaktiva ingrepp i gällande avtalsförhållanden genom att arbetsgivare som ingått konkurrensförbudsavtal påförs en ny skyldighet som medför kostnader.

Att den föreslagna regleringen retroaktivt ingriper i befintliga konkurrensförbudsavtal har betydelse med hänsyn till egendomsskyddet enligt 15 § i grundlagen. Enligt 15 § 1 mom. i grundlagen är vars och ens egendom tryggad. Egendomsskyddet omfattar också förmögenhetsrättsliga rättsförhållanden. Skyddet för kontinuiteten i förmögenhetsrättsliga rättshandlingar bottenar i tanken att skydda rättssubjektens berättigade förväntningar i ekonomiska frågor. I sin praxis har grundlagsutskottet ansett att det i skyddet för berättigade förväntningar ingår en rätt att lita på att lagstiftningen om viktiga rättigheter och skyldigheter i avtalsförhållandet är bestående och att dessa frågor därför inte kan regleras på ett sätt som urholkar parternas rättsliga ställning i oskälig grad (t.ex. GrUU 41/2013 rd, s. 3, GrUU 42/2006 rd, s. 4/I, GrUU 56/2005 rd, s.2/I och GrUU 21/2004 rd, s. 3/I). Förbudet mot retroaktiva ingrepp i avtalsförhållandens okränkbarhet är likväl inte absolut i grundlagsutskottets praxis (se t.ex. de utlåtanden som nämns ovan och GrUU 37/1998 rd, s. 2/I).

Förväntningar som grundar sig på lagstridiga konkurrensförbudsavtal skyddas inte av grundlagen. Till de delar som det handlar om grundade förväntningar som är berättigade enligt 15 § i grundlagen, ska ingrepp i avtalsförhållandenas beständighet bedömas med hänsyn till villkoren för att begränsa de grundläggande fri- och rättigheterna, däribland lagstiftningens acceptabilitet och proportionalitet (proportionalitetsprincipen) (t.ex. de utlåtanden som nämnts ovan samt GrUU 5/2002 rd, s. 2-3 och GrUU 13/2003 rd, s. 2/II).

Grundlagsutskottet har ansett att det kan vara godtagbart att egendomsskyddet begränsas bland annat med hänvisning till att de skuldsatta och konsumenterna bör behandlas lika (GrUU 33/2002 rd, s. 3/I och GrUU 63/2002 rd, s. 3/I). Grundlagsutskottet har i ett utlåtande ansett att konsumentskyddet när det gäller avtalsförhållanden på elmarknaden är en godtagbar grund med hänsyn till de grundläggande fri- och rättigheterna och att det på grund av jämlikhetsbestämmelsen i grundlagens 6 § är motiverat att de aktuella konsumentskyddsbestämmelserna också gäller avtal som ingåtts innan lagen trädde i kraft (GrUU 63/2002 rd, s. 3/I).

Enligt grundlagsutskottets tolkningspraxis (GrUU 24/1998 rd, s. 2/II) innebär proportionalitetskravet att en begränsning av en grundläggande frihet eller rättighet bör vara nödvändig för att ett godtagbart mål ska uppnås och att den inte får gå längre än vad som är motiverat med beaktande av det samhälleliga intresset bakom regleringen i relation till den aktuella rättigheten. En tillräcklig övergångstid samt övriga övergångsbestämmelser har betydelse när det gäller proportionalitetskravet (se t.ex. GrUU 41/2013 rd, s. 3/II, GrUU 56/2005 rd, s. 2/II, GrUU 57/2014 rd, s. 2-3, GrUU 21/2004 rd, s. 3-4).

Användningen av konkurrensförbudsavtal har negativa konsekvenser såväl allmänt för arbetsmarknadens funktion som för enskilda arbetstagare. Vid konkurrensförbud är det fråga om ett intrång i friheten att skaffa sig en utkomst som grundlagsutskottet har sett som godtagbar från grundlagssynpunkt med hänsyn till de villkor som ställs på ett konkurrensförbud. Syftet med en mera omfattande ersättningsskyldighet är att förebygga att konkurrensförbudsavtal som strider mot kraven i lagen ingås. Samtidigt ska arbetstagarnas rörlighet och arbetsmarknadens funktion förbättras.

Syftet med att ersättningsskyldigheten ska tillämpas retroaktivt är att arbetstagarna behandlas lika oberoende av om ett konkurrensförbudsavtal som binder dem har ingåtts före eller efter lagens ikraftträdande. Ett av målen är också att konkurrensförbudsavtal ingångna före lagens ikraftträdande sägs upp om de saknar grund.

En grund för att begränsa avtalsfriheten retroaktivt är att värna arbetstagarnas grundläggande friheter och rättigheter. Den övergångsreglering som ingriper retroaktivt i gällande konkurrensförbudsavtal är nödvändig för att säkerställa likabehandling av arbetstagare som slås fast i 6 § i grundlagen. Ett konkurrensförbud som avtalats i ett konkurrensförbudsavtal som ingåtts innan lagen trädde i kraft kan bli tillämpligt efter lagens ikraftträdande. Avtalet inverkar särskilt på arbetstagarnas inkomster och karriärutveckling. Dessa konsekvenser kompenseras genom ersättningsskyldigheten. Det kan inte anses motiverat att arbetstagarna vad gäller ersättningen behandlas olika beroende på om konkurrensförbudsavtalet har ingåtts före eller efter lagens ikraftträdande. Även i arbetsavtalslagen har det genom en tvingande bestämmelse föreskrivits om kravet på likabehandling av arbetstagare. Kravet på likabehandling innebär att arbetsgivaren måste tillämpa förfaranden som inte står i strid med kravet.

En retroaktiv tillämpning anses motiverad också av den anledningen att den främjar vars och ens rätt enligt 18 § i grundlagen att i enlighet med lag skaffa sig sin försörjning genom arbete, yrke eller näring som han eller hon valt fritt. En utsträckning av ersättningsskyldigheten till konkurrensförbudsavtal som har ingåtts före lagens ikraftträdande minskar sannolikt antalet konkurrensförbudsavtal som strider mot kraven i lagen och som begränsar arbetstagarens frihet att skaffa en utkomst tack vare de nya kostnader som avtalen medför.

När proportionaliteten i en begränsning av en grundläggande frihet eller rättighet bedöms, saknar det inte heller betydelse att det även tidigare har varit nödvändigt att ändra lagstiftningen om konkurrensförbudsavtal i och med utvecklingen i samhället och arbetslivet. Redan när det på 1990-talet föreskrevs om villkoren för konkurrensförbudsavtal (RP 157/2000 rd), konstaterades det att konkurrensförbudsavtal hade blivit vanligare, och det bedömdes att denna utveckling skulle fortsätta. Genom lagförslaget skärptes villkoren för konkurrensförbudsavtal, och det föreskrevs också om avtalens längsta tillåtna bindningstid. Grundlagsutskottet har i flera utlåtanden i sin helhetsbedömning beaktat att företag och näringsidkare inte med fog kan förvänta sig att den lagstiftning som reglerar deras näringsverksamhet ska förbli oförändrad (t.ex. GrUU 32/2010 rd, s. 7/I, GrUU 31/2006 rd, s. 4/II, GrUU 56/2005 rd, s. 2/II och GrUU 55/2018 rd, s. 3). Grundlagsutskottet har till exempel i sin bedömning av lagstiftningen om räntetak ansett att man kan kräva att de näringsidkare som bjuder ut snabbblån ska vara beredda på stora ändringar i lagstiftningen, eftersom hög skuldsättning orsakad av verksamheten har fått stor synlighet under en lång räkka av år (GrUU 28/2012 rd, s. 3/II).

På de grunder som anges ovan kan det anses föreligga godtagbara skäl för den föreslagna retroaktiva begränsningen av avtalsfriheten.

När ersättningsskyldigheten utsträcks till att omfatta befintliga konkurrensförbudsavtal försvagas arbetsgivarens ställning som avtalspart. Förslaget ingriper inte i den egentliga skyldighet som konkurrensförbudet innebär, utan ändringen gäller ersättningsskyldigheten. Den väsentliga rättsverkan av ett konkurrensförbudsavtal, det vill säga ett förbud mot konkurrerande verksamhet, kommer trots ändringen att kunna realiseras.

Enbart det att ersättningsskyldigheten blir en del av avtalsvillkoren kan inte anses oskäligt sett till de mål som eftersträvas genom utvidgningen av ersättningsskyldigheten, vilka är godtagbara med hänsyn till de grundläggande friheterna och rättigheterna, och med beaktande av övergångstiden. I den föreslagna lagen ingår en övergångstid på ett år under vilken arbetsgivarna kan förbereda sig för den ändrade lagstiftningen och vid behov säga upp onödiga konkurrensförbudsavtal. Den föreslagna lagen ingriper inte retroaktivt i sådana konkurrensförbudsavtal där det i enlighet med gällande lag har avtalats om en skälig ersättning och på grundval av vilka hela ersättningen eller en del av den redan har betalats.

På de grunder som anges ovan bedöms den föreslagna lagen inte i oskälig grad försvaga ställningen som avtalspart för de arbetsgivare som ingått konkurrensförbudsavtal före lagens ikraftträdande.

Regeringen anser att det i propositionen inte föreslås sådan reglering att den inte kan behandlas i vanlig lagstiftningsordning. Med hänvisning till ovan redovisade synpunkter som rör egendomsskyddet anser regeringen det likväl önskvärt att be grundlagsutskottet om ett utlåtande om lagförslaget.

Kläm

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs riksdagen följande lagförslag:

LAGFÖRSLAG

1. Lag om ändring av 3 kap. 5 § i arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) 3 kap. 5 §, sådan den lyder i lag 597/2018, som följer:

5 §

Konkurrensförbudsavtal

Av synnerligen vägande skäl som har samband med arbetsgivarens verksamhet eller med anställningsförhållandet är det möjligt att genom ett avtal som ingås när anställningsförhållandet börjar eller medan den varar (*konkurrensförbudsavtal*) begränsa en arbetstagares rätt att i fråga om ett arbete som ska börja sedan anställningsförhållandet upphört ingå ett arbetsavtal med en arbetsgivare som idkar verksamhet som konkurrerar med den först nämnda arbetsgivaren samt begränsa arbetstagarens rätt att för egen räkning idka sådan verksamhet.

Vid bedömningen av om det finns synnerligen vägande skäl till ett konkurrensförbudsavtal ska bland annat hänsyn tas till arten av arbetsgivarens verksamhet och behovet av sådant skydd som beror på bevarande av företagshemligheter eller på specialutbildning som arbetsgivaren har ordnat för arbetstagaren samt arbetstagarens ställning och uppgifter.

Om den avtalade bindningstiden är högst sex månader, ska arbetstagaren för denna betalas en ersättning som motsvarar 40 procent av lönen. Om den avtalade bindningstiden är över sex månader, ska arbetstagaren för denna betalas en ersättning som motsvarar 60 procent av lönen. Bindningstiden får avtalas att vara i högst ett år efter anställningsförhållandets slut. Ersättningen ska betalas under bindningstiden under iakttagande av de lönebetalningsperioder som tillämpades medan anställningsförhållandet varade om inte något annat avtalas efter det att arbetsavtal upphävts. I konkurrensförbudsavtalet kan tas in en bestämmelse om avtalsvite som utdöms i stället för skadestånd och som högst får motsvara arbetstagarens lön för de sex månader som närmast föregår anställningsförhållandets upphörande.

Arbetsgivaren har rätt att säga upp konkurrensförbudsavtalet och ska då iaktta en uppsägningstid som åtminstone ska motsvara bindningstiden. Rätten att säga upp avtalet gäller dock inte efter det att arbetstagaren har upphävt arbetsavtalet.

Ett konkurrensförbudsavtal binder inte arbetstagaren, om anställningsförhållandet har upphört av skäl som beror på arbetsgivaren. Det som ovan bestäms om begränsande av ett konkurrensförbudsavtals giltighetstid

och om avtalsvitets maximibelopp gäller inte en arbetstagare som på basis av sina uppgifter och sin ställning anses leda ett företag, en sammanslutning eller en stiftelse eller en självständig del av sådana eller anses inneha en självständig ställning som är direkt jämförbar med en sådan ledande uppgift.

Ett konkurrensförbudsavtal är ogiltigt i den mån det strider mot vad som bestäms ovan. I övrigt gäller om giltigheten och jämkningen av ett sådant avtal bestämmelserna i lagen om rättshandlingar på förmögenhetsrättens område (228/1929, *rättshandlingslagen*).

Denna lag träder i kraft den 20 .

På ett konkurrensförbudsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet av denna lag tillämpas den lag som gällde vid ikraftträdandet tills ett år har förflutit efter ikraftträdandet. Därefter tillämpas denna lag på avtalet.

Om en ersättning som har bestämts i ett konkurrensförbudsavtal som har ingåtts före denna lags ikraftträdande i enlighet med 3 kap. 5 § 3 mom. i den lag som gällde vid ikraftträdandet har betalats eller börjat betalas avtalsenligt före ikraftträdandet, ska dock den lag som gällde vid ikraftträdandet tillämpas också sedan ett år har förflutit efter ikraftträdandet.

Arbetsgivaren har rätt att inom ett år efter denna lags ikraftträdande utan uppsägningstid säga upp ett konkurrensbegränsningsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet.

2. Lag om ändring av 4 kap. 5 § i lagen om sjöarbetsavtal

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) 4 kap. 5 §, sådan den lyder i lag 608/2018, som följer:

5 §

Konkurrensförbudsavtal

Av synnerligen vägande skäl som har samband med arbetsgivarens verksamhet eller med anställningsförhållandet är det möjligt att genom ett avtal som ingås när anställningsförhållandet börjar eller medan den varar (*konkurrensförbudsavtal*) begränsa en arbetstagares rätt att i fråga om ett arbete som ska börja sedan anställningsförhållandet upphört ingå ett arbetsavtal med en arbetsgivare som idkar verksamhet som konkurrerar med den först nämnda arbetsgivaren samt begränsa arbetstagarens rätt att för egen räkning idka sådan verksamhet.

Vid bedömningen av om det finns synnerligen vägande skäl till ett konkurrensförbudsavtal ska bland annat hänsyn tas till arten av arbetsgivarens verksamhet och behovet av sådant skydd som beror på bevarande av företagshemligheter eller på specialutbildning som arbetsgivaren har ordnat för arbetstagaren samt arbetstagarens ställning och uppgifter.

Om den avtalade bindningstiden är högst sex månader, ska arbetstagaren för denna betalas en ersättning som motsvarar 40 procent av lönen. Om den avtalade bindningstiden är över sex månader, ska arbetstagaren för denna betalas en ersättning som motsvarar 60 procent av lönen. Bindningstiden får avtalas att vara i högst ett år efter anställningsförhållandets slut. Ersättningen ska betalas under bindningstiden under iakttagande av de lönebetalningsperioder som tillämpades medan anställningsförhållandet varade om inte något annat avtalas efter det att arbetsavtal upphävts. I konkurrensförbudsavtalet kan tas in en bestämmelse om avtalsvite som utdöms i stället för skadestånd och som högst får motsvara arbetstagarens lön för de sex månader som närmast föregår anställningsförhållandets upphörande.

Arbetsgivaren har rätt att säga upp konkurrensförbudsavtalet och ska då iaktta en uppsägningstid som åtminstone ska motsvara bindningstiden. Rätten att säga upp avtalet gäller dock inte efter det att arbetstagaren har upphävt arbetsavtalet.

Ett konkurrensförbudsavtal binder inte arbetstagaren, om anställningsförhållandet har upphört av skäl som beror på arbetsgivaren. Det som ovan bestäms om begränsande av ett konkurrensförbudsavtals giltighetstid och om avtalsvitets maximibelopp gäller inte en arbetstagare som på basis av sina uppgifter och sin ställning anses leda ett företag, en sammanslutning eller en stiftelse eller en självständig del av sådana eller anses inneha en självständig ställning som är direkt jämförbar med en sådan ledande uppgift.

Ett konkurrensförbudsavtal är ogiltigt i den mån det strider mot vad som bestäms ovan. I övrigt gäller om giltigheten och jämkningen av ett sådant avtal bestämmelserna i lagen om rättshandlingar på förmögenhetsrättens område (228/1929, *rättshandlingslagen*).

Denna lag träder i kraft den 20 .

På ett konkurrensförbudsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet av denna lag tillämpas den lag som gällde vid ikraftträdandet tills ett år har förflutit efter ikraftträdandet. Därefter tillämpas denna lag på avtalet.

Om en ersättning som har bestämts i ett konkurrensförbudsavtal som har ingåtts före denna lags ikraftträdande i enlighet med 4 kap. 5 § 3 mom. i den lag som gällde vid ikraftträdandet har betalats eller börjat betalas avtalsenligt före ikraftträdandet, ska dock den lag som gällde vid ikraftträdandet tillämpas också sedan ett år har förflutit efter ikraftträdandet.

Arbetsgivaren har rätt att inom ett år efter denna lags ikraftträdande utan uppsägningstid säga upp ett konkurrensbegränsningsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet.

BILAGA

Parallelltext

Lag om ändring av 3 kap. 5 § i arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) 3 kap. 5 §, sådan den lyder i lag 597/2018, som följer:

<i>Gällande lydelse</i>	<i>Föreslagen lydelse</i>
5 §	5 §

<p>Konkurrensförbudsavtal</p> <p>Av synnerligen vägande skäl som har samband med arbetsgivarens verksamhet eller med anställningsförhållandet är det möjligt att genom ett avtal som ingås när anställningsförhållandet börjar eller medan den varar (<i>konkurrensförbudsavtal</i>) begränsa en arbetstagares rätt att i fråga om ett arbete som skall börja sedan anställningsförhållandet upphört ingå ett arbetsavtal med en arbetsgivare som idkar verksamhet som konkurrerar med den först nämnda arbetsgivaren samt begränsa arbetstagarens rätt att för egen räkning idka sådan verksamhet.</p> <p>Vid bedömningen av om det finns synnerligen vägande skäl till ett konkurrensförbudsavtal ska bland annat hänsyn tas till arten av arbetsgivarens verksamhet och behovet av sådant skydd som beror på bevarande av företagshemligheter eller på specialutbildning som arbetsgivaren har ordnat för arbetstagaren samt arbetstagarens ställning och uppgifter.</p> <p>Ett konkurrensförbudsavtal får under högst sex månader begränsa arbetstagarens rätt att ingå ett nytt arbetsavtal eller att utöva ett yrke. Tidsbegränsningen får avtalas att gälla högst ett år, om det kan anses att arbetstagaren får en skälig ersättning för den bundenhet som konkurrensförbudsavtalet orsakar honom eller henne. I konkurrensförbudsavtalet kan tas in en bestämmelse om avtalsvite som utdöms i stället för skadestånd och som högst får motsvara arbetstagarens lön för de sex månader som närmast föregår anställningsförhållandets upphörande.</p>	<p>Konkurrensförbudsavtal</p> <p>Av synnerligen vägande skäl som har samband med arbetsgivarens verksamhet eller med anställningsförhållandet är det möjligt att genom ett avtal som ingås när anställningsförhållandet börjar eller medan den varar (<i>konkurrensförbudsavtal</i>) begränsa en arbetstagares rätt att i fråga om ett arbete som ska börja sedan anställningsförhållandet upphört ingå ett arbetsavtal med en arbetsgivare som idkar verksamhet som konkurrerar med den först nämnda arbetsgivaren samt begränsa arbetstagarens rätt att för egen räkning idka sådan verksamhet.</p> <p>Vid bedömningen av om det finns synnerligen vägande skäl till ett konkurrensförbudsavtal ska bland annat hänsyn tas till arten av arbetsgivarens verksamhet och behovet av sådant skydd som beror på bevarande av företagshemligheter eller på specialutbildning som arbetsgivaren har ordnat för arbetstagaren samt arbetstagarens ställning och uppgifter.</p> <p><i>Om den avtalade bindningstiden är högst sex månader, ska arbetstagaren för denna betalas en ersättning som motsvarar 40 procent av lönen. Om den avtalade bindningstiden är över sex månader, ska arbetstagaren för denna betalas en ersättning som motsvarar 60 procent av lönen. Bindningstiden får avtalas att vara i högst ett år efter anställningsförhållandets slut. Ersättningen ska betalas under bindningstiden under iakttagande av de lönebetalningsperioder som tillämpades medan anställningsförhållandet varade om inte något annat avtalas efter det att arbetsavtal upphävts.</i> I konkurrensförbudsavtalet kan tas in en bestämmelse om avtalsvite som utdöms i stället för skadestånd och som</p>
--	---

<p>Ett konkurrensförbudsavtal binder inte arbetstagen, om anställningsförhållandet har upphört av skäl som beror på arbetsgivaren. Det som ovan bestäms om begränsande av ett konkurrensförbudsavtals giltighetstid och om avtalsvitets maximibelopp gäller inte en arbetstagare som på basis av sina uppgifter och sin ställning anses leda ett företag, en sammanslutning eller en stiftelse eller en självständig del av sådana eller anses inneha en självständig ställning som är direkt jämförbar med en sådan ledande uppgift.</p> <p>Ett konkurrensförbudsavtal är ogiltigt i den mån det strider mot vad som bestäms ovan. I övrigt gäller om giltigheten och jämkningen av ett sådant avtal bestämmelserna i lagen om rättshandlingar på förmögenhetsrättens område (228/1929, <i>rättshandlingslagen</i>).</p>	<p>högst får motsvara arbetstagarens lön för de sex månader som närmast föregår anställningsförhållandets upphörande.</p> <p><i>Arbetsgivaren har rätt att säga upp konkurrensförbudsavtalet och ska då iaktta en uppsägningstid som åtminstone ska motsvara bindningstiden. Rätten att säga upp avtalet gäller dock inte efter det att arbetstagen har upphävt arbetsavtalet.</i></p> <p>Ett konkurrensförbudsavtal binder inte arbetstagen, om anställningsförhållandet har upphört av skäl som beror på arbetsgivaren. Det som ovan bestäms om begränsande av ett konkurrensförbudsavtals giltighetstid och om avtalsvitets maximibelopp gäller inte en arbetstagare som på basis av sina uppgifter och sin ställning anses leda ett företag, en sammanslutning eller en stiftelse eller en självständig del av sådana eller anses inneha en självständig ställning som är direkt jämförbar med en sådan ledande uppgift.</p> <p>Ett konkurrensförbudsavtal är ogiltigt i den mån det strider mot vad som bestäms ovan. I övrigt gäller om giltigheten och jämkningen av ett sådant avtal bestämmelserna i lagen om rättshandlingar på förmögenhetsrättens område (228/1929, <i>rättshandlingslagen</i>).</p> <hr style="width: 10%; margin: 20px auto;"/> <p><i>Denna lag träder i kraft den 20 .</i></p> <p><i>På ett konkurrensförbudsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet av denna lag tillämpas den lag som</i></p>
---	---

	<p><i>gällde vid ikraftträdandet tills ett år har förflutit efter ikraftträdandet. Därefter tillämpas denna lag på avtalet.</i></p> <p><i>Om en ersättning som har bestämts i ett konkurrensförbudsavtal som har ingåtts före denna lags ikraftträdande i enlighet med 3 kap. 5 § 3 mom. i den lag som gällde vid ikraftträdandet har betalats eller börjat betalas avtalsenligt före ikraftträdandet, ska dock den lag som gällde vid ikraftträdandet tillämpas också sedan ett år har förflutit efter ikraftträdandet.</i></p> <p><i>Arbetsgivaren har rätt att inom ett år efter denna lags ikraftträdande utan uppsägningstid säga upp ett konkurrensbegränsningsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet.</i></p>
--	--

Lag om ändring av 4 kap. 5 § i lagen om sjöarbetsavtal

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) 4 kap. 5 §, sådan den lyder i lag 608/2018, som följer:

<i>Gällande lydelse</i>	<i>Föreslagen lydelse</i>
5 § Konkurrensförbudsavtal	5 § Konkurrensförbudsavtal

<p>Av synnerligen vägande skäl som har samband med arbetsgivarens verksamhet eller med anställningsförhållandet är det möjligt att genom ett avtal som ingås när anställningsförhållandet börjar eller medan den varar (<i>konkurrensförbudsavtal</i>) begränsa en arbetstagares rätt att i fråga om ett arbete som skall börja sedan anställningsförhållandet upphört ingå ett arbetsavtal med en arbetsgivare som idkar verksamhet som konkurrerar med den först nämnda arbetsgivaren samt begränsa arbetstagarens rätt att för egen räkning idka sådan verksamhet.</p> <p>Vid bedömningen av om det finns synnerligen vägande skäl till ett konkurrensförbudsavtal ska bland annat hänsyn tas till arten av arbetsgivarens verksamhet och behovet av sådant skydd som beror på bevarande av företagshemligheter eller på specialutbildning som arbetsgivaren har ordnat för arbetstagaren samt arbetstagarens ställning och uppgifter.</p> <p>Ett konkurrensförbudsavtal får under högst sex månader begränsa arbetstagarens rätt att ingå ett nytt arbetsavtal eller att utöva ett yrke. Tidsbegränsningen får avtalas att gälla högst ett år, om det kan anses att arbetstagaren får en skälig ersättning för den bundenhet som konkurrensförbudsavtalet orsakar honom eller henne. I konkurrensförbudsavtalet kan tas in en bestämmelse om avtalsvite som utdöms i stället för skadestånd och som högst får motsvara arbetstagarens lön för de sex månader som närmast föregår anställningsförhållandets upphörande.</p>	<p>Av synnerligen vägande skäl som har samband med arbetsgivarens verksamhet eller med anställningsförhållandet är det möjligt att genom ett avtal som ingås när anställningsförhållandet börjar eller medan den varar (<i>konkurrensförbudsavtal</i>) begränsa en arbetstagares rätt att i fråga om ett arbete som ska börja sedan anställningsförhållandet upphört ingå ett arbetsavtal med en arbetsgivare som idkar verksamhet som konkurrerar med den först nämnda arbetsgivaren samt begränsa arbetstagarens rätt att för egen räkning idka sådan verksamhet.</p> <p>Vid bedömningen av om det finns synnerligen vägande skäl till ett konkurrensförbudsavtal ska bland annat hänsyn tas till arten av arbetsgivarens verksamhet och behovet av sådant skydd som beror på bevarande av företagshemligheter eller på specialutbildning som arbetsgivaren har ordnat för arbetstagaren samt arbetstagarens ställning och uppgifter.</p> <p><i>Om den avtalade bindningstiden är högst sex månader, ska arbetstagaren för denna betalas en ersättning som motsvarar 40 procent av lönen. Om den avtalade bindningstiden är över sex månader, ska arbetstagaren för denna betalas en ersättning som motsvarar 60 procent av lönen. Bindningstiden får avtalas att vara i högst ett år efter anställningsförhållandets slut. Ersättningen ska betalas under bindningstiden under iakttagande av de lönebetalningsperioder som tillämpades medan anställningsförhållandet varade om inte något annat avtalas efter det att arbetsavtal upphävts.</i> I konkurrensförbudsavtalet kan tas in en bestämmelse om avtalsvite som utdöms i stället för skadestånd och som högst får motsvara arbetstagarens lön för de sex</p>
--	--

<p>Ett konkurrensförbudsavtal binder inte arbetstagar- ren, om anställningsförhållandet har upphört av skäl som beror på arbetsgivaren. Det som ovan be- stäms om begränsande av ett konkurrensförbuds- avtals giltighetstid och om avtalsvitets maximibe- lopp gäller inte en arbetstagare som på basis av sina uppgifter och sin ställning anses leda ett företag, en sammanslutning eller en stiftelse eller en självstän- dig del av sådana eller anses inneha en självständig ställning som är direkt jämförbar med en sådan le- dande uppgift.</p> <p>Ett konkurrensförbudsavtal är ogiltigt i den mån det strider mot vad som bestäms ovan. I övrigt gäller om giltigheten och jämkningen av ett sådant avtal be- stämmelserna i lagen om rättshandlingar på förmö- genhetsrättens område (228/1929, <i>rättshandlings- lagen</i>).</p>	<p>månader som närmast föregår anställningsförhål- landets upphörande.</p> <p><i>Arbetsgivaren har rätt att säga upp konkurrensför- budsavtalet och ska då iaktta en uppsägningstid som åtminstone ska motsvara bindningstiden. Rät- ten att säga upp avtalet gäller dock inte efter det att arbetstagar- ren har upphävt arbetsavtalet.</i></p> <p>Ett konkurrensförbudsavtal binder inte arbetstaga- ren, om anställningsförhållandet har upphört av skäl som beror på arbetsgivaren. Det som ovan be- stäms om begränsande av ett konkurrensförbuds- avtals giltighetstid och om avtalsvitets maximibe- lopp gäller inte en arbetstagare som på basis av sina uppgifter och sin ställning anses leda ett företag, en sammanslutning eller en stiftelse eller en självstän- dig del av sådana eller anses inneha en självständig ställning som är direkt jämförbar med en sådan le- dande uppgift.</p> <p>Ett konkurrensförbudsavtal är ogiltigt i den mån det strider mot vad som bestäms ovan. I övrigt gäller om giltigheten och jämkningen av ett sådant avtal be- stämmelserna i lagen om rättshandlingar på förmö- genhetsrättens område (228/1929, <i>rättshandlings- lagen</i>).</p> <hr style="width: 10%; margin: 10px auto;"/> <p><i>Denna lag träder i kraft den 20 .</i></p> <p><i>På ett konkurrensförbudsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet av denna lag tillämpas den lag som</i></p>
--	---

	<p><i>gällde vid ikraftträdandet tills ett år har förflutit efter ikraftträdandet. Därefter tillämpas denna lag på avtalet.</i></p> <p><i>Om en ersättning som har bestämts i ett konkurrensförbudsavtal som har ingåtts före denna lags ikraftträdande i enlighet med 4 kap. 5 § 3 mom. i den lag som gällde vid ikraftträdandet har betalats eller börjat betalas avtalsenligt före ikraftträdandet, ska dock den lag som gällde vid ikraftträdandet tillämpas också sedan ett år har förflutit efter ikraftträdandet.</i></p> <p><i>Arbetsgivaren har rätt att inom ett år efter denna lags ikraftträdande utan uppsägningstid säga upp ett konkurrensbegränsningsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet.</i></p>
--	--