



26.9.2019

Työ- ja Elinkeinoministeriö  
kirjaamo@tem.fiTEM/1651/00.04.01/2018  
TEM068:00/2018**Lausuntopyyntö kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän muistiosta**

Länsi- ja Sisä-Suomen Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue lausuu kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän muistiosta seuraavasti.

Kilpailukieltosopimuksen käytön rajaamista vain johtavassa tai työnantajan toiminnan kannalta erityisasemassa oleviin työntekijöihin kannatetaan. Työnantajan on arvioitava kunkin työntekijän ja työtehtävän erityispiirteet sekä oman toiminnan suojelua vaativat intressit, ja tämän perusteella arvioida, ylittyykö kynnys solmia kilpailukieltosopimus kyseisen työntekijän kanssa. Työnantajan käytettävissä on erinäisiä keinoja suojata esimerkiksi liikesalaisuuksiaan, tuotantomenetelmiään ja elinympäristöään. Koska kilpailukieltosopimus rajoittaa työntekijän toimintavapautta henkilökohtaisella ulottuvuudella, tulisi säätää siitä, että työnantajat käyttäisivät kilpailukieltosopimuksia vasta toissijaisena muotona yritystoimintansa suojelemiseksi. Kilpailukieltosopimuksen solmiminen tulisi olla yrityksissä poikkeus, ei sääntö. Voimassa olevaa säännöstä voi olla tarpeen tarkentaa esimerkiksi sen osalta, minkälaiseen työhön säännöstä voidaan jatkossa soveltaa ja mitä erityisen painavalta syytä edellytetään. Työsuojeluviranomaisen valvontanäkökulmasta tulisi säännöstä tulkita suppeasti. Kun tavoitteena on tehokas ja vaikuttava valvonta, tulisi myös arvioida mitkä seuraamukset olisivat siinä tapauksessa, että säännöstä on rikottu.

Työryhmä on esittänyt korvauksettoman jakson lyhentämistä. Mikäli kilpailukieltosopimusten tekeminen olisi maksettava korvaus heti ensimmäisestä kuukaudesta, tällä saattaisi olla sopimusten tekoa rajoittava vaikutus. Korvauksen suorittaminen ja vaatiminen on sopimusosapuolten välinen oikeustoimi. Riitatilanne maksun suorittamisesta on käsiteltävä yksityisoikeudellisena riitana, sopimukseen perustuvana. Työsuojeluviranomaiselle ei siksi tulisi antaa tehtäväksi esimerkiksi vaatia kehotuksella työnantajalta todistusta/laskelmaa maksun suorittamisesta (vrt. laskelma, josta ilmenee palkan suuruus ja määräytymisen perusteet). Työryhmä ei ole olekaan tällaista tehtävää työsuojeluviranomaiselle ehdottanut.

Mikäli työsuojeluviranomaiselle annetaan tehtäväksi auttaa työntekijää kehotuksella ja velvoittavalla päätöksellä saamaan työnantajalta perustelut kilpailukieltosopimukselle, ehdottomana edellytyksenä on, että työnantajan

muotoilemat perustelut painavasta syystä ovat kirjallisessa muodossa. Myös sopimusosapuolten oikeusturvan kannalta on tärkeää, että sopimus on perusteltu yksilöllisesti ja kyseiseen työkuvaan sekä kyseisen työnantajan suojeltavaan intressiin perustuen. Työryhmän ehdotus kirjallisesta perusteluvollisuudesta olisi edellytys työsuojeluviranomaisen valvonnalle.

Mikäli kilpailukieltosopimus on laadittu jo työsuhteen alussa tai sen aikana, perustelut tulisi voida arvioida uudelleen työsuhteen aikana. Mahdolliset muutokset sopimusosapuolten olosuhteissa tulee ottaa huomioon, ja niiden tulee heijastua kyseiseen sopimukseen. Kilpailukieltosopimuksen voimassaolon edellytykset tulisi voida jommankumman osapuolen aloitteesta arvioida uudelleen silloin, kun esimerkiksi työnantajan, tai markkinoiden olosuhteet, tekniikan kehittyminen tai työntekijän muuttunut työkuva niin vaatii, eli kun sopimuksen perusteena olevat painavat syyt ovat objektiivisesti arvioiden muuttuneet. Työryhmän muistiossa ei ole otettu kantaa siihen, tulisiko kilpailukieltosopimus olla ajallisesti rajoitettu eli määräaikainen. Onko tarkoituksenmukaista, että kilpailukieltosopimus on voimassa toistaiseksi, vaikka se on tehty jo työsuhteen alkamisen aikoihin tai työsuhteen aikana. Määräaikaisessa sopimuksessa osapuolet olisivat pakotettuja arvioimaan, onko kilpailukieltosopimuksen solmimiselle uudelle ajanjaksolle painavia syitä.

Työsuojeluviranomainen katsoo, että perusteluiden sisällyttäminen työsuhteen keskeisiin ehtoihin saattaisi johtaa siihen, että perusteluista tulee yleisluonteisia, eivätkä kuvaa sitä sopimussuhdetta ja niitä sopimusosapuolia, joihin niitä sovelletaan. Lisäksi on huomioitava, että mikäli perustelut olisivat osa työsuhteen keskeisiä ehtoja, kilpailukieltosopimuksen käyttö yrityksissä saattaisi yleistyä niin, että kilpailukieltosopimus tai -ehto olisi yleisesti käytössä työntekijöiden työsuhteen ehtona, mikä on vastoin työryhmän tavoitetta.

Muistiossa ei olla antamassa työsuojeluviranomaiselle valtuuksia arvioida perustelujen sisältöä tai soveltuvuutta kyseisten sopimusosapuolten välillä. Ottaen huomioon, että mahdollinen riitatilanne käsitellään sopimusosapuolten välillä, on myös perusteltua, että työsuojeluviranomaiselle ei anneta valtuuksia arvioida perustelujen sisältöä tai niitä olosuhteita, jotka ovat johtaneet tarpeeseen tehdä kilpailukieltosopimus kahden osapuolen välillä. Samoin tulisi sopimuksen pätevyyteen ulottuvat vaikutukset olla muiden tahojen kuin työsuojeluviranomaisen päätettävissä. Työsuojeluviranomaisen tehokas valvonta etenkin asiakasaloitteisessa valvonnassa tulee mahdollistaa säätämällä kilpailukieltosopimuksen muotovaatimuksista ja antamalla viranomaiselle mahdollisuus vaatia kirjalliset perustelut, mikäli työnantaja ei työntekijän pyynnöstä huolimatta ole niitä esittänyt.

Johtaja Jouni Kallioluoma

Lakimies Pia Skoglund

Tämä asiakirja LSSAVI/12664/2019 on hyväksytty sähköisesti / Detta dokument LSSAVI/12664/2019 har godkänts elektroniskt

Esittelijä Skoglund Pia 26.09.2019 13:32

Ratkaisija Kallioluoma Jouni 26.09.2019 13:56