

Työelämä
Mikko Nyysölä



Työ- ja elinkeinoministeriö
kirjaamo@tem.fi

Lausunto

1 (4)

26.9.2019

TEM/1651/00.04.01/2018; TEM068:00/2018

Kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän muistio
TEM 2019:46

Työ- ja elinkeinoministeriö on pyytänyt meiltä lausuntoa työryhmän raportista, joka koskee kilpailukieltosopimusten käyttöä työsuhteessa. Pyydettyinä lausuntona esitämme seuraavaa.

Lähtökohdat

Suomen hallitus on asettanut tärkeimmäksi tavoitteekseen työllisyysasteen nostamisen 75 prosenttiin. Päämäärään pyritään monilla eri keinoilla, muun muassa työlainsäädäntöä kehittämällä. Myös kilpailukieltosopimuksia koskevalla sääntelyllä on vaikutuksensa työpaikkojen syntyn.

Lainsäädännön on kannustettava yrityksiä kehittämään uutta, kasvamaan ja palkkaamaan uusia työntekijöitä. Yrityksillä on oltava riittävä varmuus siitä, että toimintaan ja työntekijöihin kannattaa panostaa ja että työn hedelmät tulevat yritykselle itselleen eivätkä kilpailijalle. Tämä on myös työntekijän, kansantalouden ja koko yhteiskunnan etu. Yrityksille ei pidä asettaa uusia taloudellisia rasituksia.

Työryhmän ehdotukset

Työryhmä on selvittänyt kilpailukieltosopimusten käyttöä perusteellisesti sekä esitellyt joukon mahdollisia lainmuutoksia havaitsemiensa epäkohtien korjaamiseksi. Työryhmän keskeinen havainto on, että kilpailukieltolausekkeita käytetään monesti silloinkin, kun sille ei ole lain mukaisia edellytyksiä.

Toisaalta on selvää, että kilpailukieltosopimuksia käytetään juuri niin kuin lainsäätäjät on tarkoittanutkin ja lain mukaiset perusteet niille ovat olemassa.

Työryhmän esittelemät muutokset voisivat koskea sekä ensiksi mainittuja laittomia kilpailukieltosopimuksia että viimeksi mainittuja, laillisia sopimuksia. Työryhmä on pohtinut muun muassa, pitäisikö pätevän

Työelämä
Mikko Nyysölä

26.9.2019

kilpailukieltosopimuksen ehtona olla aina se, että työntekijä saa erillisen korvauksen sopimuksen aiheuttamista rajoituksista.

EK:n kanta

Olemme valmiita selvittämään ja edistämään yhdessä ministeriön ja muiden työmarkkinajärjestöjen kanssa sellaisia lainsäädäntötoimia, joilla kilpailukieltosopimusten lainvastaiseen käyttöön voidaan puuttua.

Torjumme sen sijaan jyrkästi uusien taloudellisten rasitusten liittämisen kilpailukieltosopimusten lainmukaiseen, perusteltuun käyttöön. Tämä pitää sisällään myös sen, että sitä aikaa, jolle sopimuksen voi tehdä ilman erillistä korvausta, lyhennettäisiin.

Tämänhetkiset normit

Työsopimukseen voidaan ottaa työsuhteen päättymisen jälkeistä aikaa koskeva kilpailukieltotehto, jos siihen on erityisen painava syy. Ilman tällaista syytä sovittu kilpailunrajoitus on laiton ja mitätön.

Perusteetonkin sopimus voi luonnollisesti rajoittaa työpaikan vaihtamista ja työvoiman liikkumista tosiasiallisesti.

Jos kilpailukielto on sovittu kuutta kuukautta pidemmäksi ajaksi, työntekijälle on maksettava kohtuullinen korvaus eli kompensatio sen aiheuttamista rajoituksista.

Miksi kilpailukieltolausekkeita käytetään

Yritykset käyttävät kilpailukieltolausekkeita voidakseen varmistua siitä, että niiden panostukset tulevat yrityksen itsensä eivätkä kilpailevan yrityksen hyväksi. Erityisen painava syy voi liittyä muun muassa tarpeeseen suojata liikesalaisuuksia, asiakaskuntaa tai erityistä osaamista yrityksessä.

Lainsäätäjä on katsonut, että kilpailukieltosopimusten käyttö näiden intressien turvaamiseksi on hyväksyttävää. Mahdollisten lisärasitteiden asettaminen sopimusten käytölle voisi merkitä käytännössä sitä, että yritysten tarpeet eivät enää saisikaan sitä suojaa, joka niille on tarkoitettu.

Lainmukaisten sopimusten kohtuullisuus

Eräät palkansaajajärjestöt ovat katsoneet, että laillisetkin kilpailukieltosopimukset ovat työntekijän kannalta kohtuuttomia, ellei hän saa erillistä kompensatiota sidonnaisuusajalta. Tällaiselle näkemykselle ei ole kestäviä perusteita.

Työelämä
Mikko Nyyssölä

26.9.2019

Työsopimus on aina kokonaisuus, johon liittyy monenlaisia ehtoja ja elementtejä. Kilpailunrajoitus on yksi osa tätä kokonaisuutta. Työsopimuksen kohtuullisuutta tai mahdollista kohtuuttomuutta arvioitaessa on otettava huomioon muutkin tekijät.

Kun työntekijä saa mieleisensä työn, hän voi yleensä kouluttautua työnantajan kustannuksella sekä kehittää työssä itseään. Kilpailukieltosopimuksen aiheuttama rajoitus voidaan ottaa huomioon palkassa ja urakehityksessä. Tehtävät, joissa kilpailukieltosopimuksia voi lain mukaan käyttää, ovat yleensä haastavia ja sijoittuvat monesti organisaation ylemmille tasoille.

Näissä tehtävissä työntekijällä itselläänkin on yleensä hyvät edellytykset työsuhteen ehtojen kohtuullisuuden arvioimiseen. Ja jos työsuhteen ehtojen läpinäkyvyyttä halutaan lisätä, kilpailukieltosopimuksen käyttöön voidaan liittää esimerkiksi nimenomainen perusteluvelvollisuus.

On tärkeätä myös huomata, että kompensatiovaatimuksen lisääminen kaikkiin kilpailukieltosopimuksiin johtaisi todennäköisesti siihen, että muita ehtoja, etenkin palkkausta jouduttaisiin vastaisuudessa arvioidaan toisin kuin nyt. Ei voida olettaa, että työnantajat pystyisivät maksamaan sekä erillisen kompensation että nykytasaisen palkan.

Perustuslakivaliokunnan arvio kohtuullisuudesta

Eduskunnan perustuslakivaliokunta on sivunnut kohtuuttomuuskysymystä antaessaan lausunnon voimassa olevasta työsopimuslaista ja sen kilpailukieltopykälästä (PeVL 41/2000 vp).

Perustuslakivaliokunta katsoi ensinnäkin – lähes kaksikymmentä vuotta sitten – että liikesalaisuuksien turvaamisella on nykyaikaisessa elinkeinotoiminnassa tärkeä merkitys elinkeinonharjoittajalle. Toiseksi valiokunta totesi, että kilpailurajoituksen ajallinen kesto oli määritelty suhteellisuusperiaatteen kannalta asianmukaisesti.

Valiokunta ei siis katsonut, että laillinen kilpailukielto rajoittaisi palkansaajan työntekomahdollisuuksia kohtuuttomasti tai että siihen pitäisi aina liittää aina taloudellinen kompensatio. Valiokunnan kannanotosta on luettavissa selvästi myös se, että kohtuuttomuusargumentilla ei voida perustella vaatimusta sidonnaisuusaikojen lyhentämiseksi.

Liikesalaisuuksien merkitys ei ole perustuslakivaliokunnan kannanoton jälkeen vähentynyt vaan päinvastoin kasvanut. Ei siis ole mitään perusteita arvioida kilpailukieltolausekkeiden kohtuullisuutta toisin kuin perustuslakivaliokunta on jo tehnyt.

Työelämä
Mikko Nyysölä

26.9.2019

Kompensaation merkitys käytännössä

Kompensatio tarkoittaa suomeksi sanottuna palkanmaksuvelvollisuutta työsuhteen päättymisen jälkeiseltä ajalta.

Kyse on siis merkittävästä asiasta. Erityisesti pienille, tutkimukseen ja tuotekehittelyyn keskittyneille yrityksille on tyypillistä, että toiminnan alkuvaiheessa ei ole juuri liikevaihtoa ja tuloja mutta kustannukset voivat olla suuret. Monilla voi olla haasteita palkanmaksun kanssa jo työsuhteen aikana. Näiden yritysten varaan Suomen kansantalous on kuitenkin tulevaisuudessa rakennettava.

Olisi vakava virhe rasittaa näitä, kilpailukieltosopimuksia asianmukaisesti käyttäviä yrityksiä nyt uusilla kustannuksilla. Pahimmillaan se voi johtaa siihen, että työsuhteita ja innovaatioita jää syntymättä.

Lainsäädännön ohjenuorana on perinteisesti ollut, että lainsäätäjät tarttuu kynään vasta siinä vaiheessa, kun käsillä on niin vakava yhteiskunnallinen epäkohta, että se ei ole korjattavissa muutoin kuin lainsäädäntötoimin. Kilpailukieltolausekkeiden lainmukainen käyttö ei tietenkään ole tällainen epäkohta, päinvastoin.

Kunnioitavasti

Elinkeinoelämän keskusliitto EK



Ilkka Oksala
Johtaja