

## LAUSUNTO 22.5.2020

Työ- ja elinkeinoministeriö  
Lausuntopyyntönnö 9.4.2020/Dnro VN/6451/2019  
Hankenumero TEM068:00/2018  
sähköpostitse [kirjaamo@tem.fi](mailto:kirjaamo@tem.fi) ja [johanna.ylitepsa@tem.fi](mailto:johanna.ylitepsa@tem.fi)

Akavan Erityisalat kiittää mahdollisuudesta antaa lausunto työ- ja elinkeinoministeriölle mietinnöstä hallituksen esitykseksi eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 3 luvun 5 §:n ja erityösopimuslain 4 luvun 5 §:n muuttamisesta.

Akavan Erityisalat ilmaisee tukensa Akavan ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN:n asiassa antamalle lausunnolle ja yhtyy siinä esitettyyn. Lisäksi haluamme viitata 25.9.2019 asiassa antamaamme lausuntoon, ja käyttää saamamme mahdollisuuden tuodaksemme esille eräitä keskeisiä seikkoja myös tässä yhteydessä.

### YLEISTÄ

Akavan Erityisalat on kulttuurin, hallinnon ja hyvinvoinnin asiantuntijoita ja esihenkilöitä edustava liitto, johon kuuluu 22 itsenäistä jäsenyhdistystä. Liitto on lähes 27 000 jäsenellään Akavan suurimpien liittojen joukossa. Jäsenistöstä noin puolet työskentelee julkisella ja puolet yksityisellä sektorilla. Liiton jäsenenä on kasvavassa määrin myös ammatinharjoittajia ja yksinyrittäjiä.

Huolimatta jäsentemme sijoittumisesta tehtäviin ja toimialoille, joilla kilpailukieltojen käytölle on erittäin harvoin TSL 3:5 §:ssä todettuja perusteita, ja jäsenkunnassamme korostuneesta määrä- ja osa-aikaisuusien osuudesta, kilpailukiellot ovat yleisiä. Niitä koskevien yhteydenottojen lukumäärä on suhteettoman suuri suhteessa yrityssektorin jäsenmääräämme ja edellä mainittuihin tekijöihin. Yhteydenottojen määrä on myös jatkuvasti kasvussa. Jäsenkuntamme onkin – kilpailukieltojen luonteesta ydinalueesta kaukana olevana – erityisen hyvä esimerkki

siitä, miten kilpailukieltosopimuksia käytetään myös käytännössä vakioehtoina, täysin niiden asiallisuuden ja erityisen painavan syyn olemassaoloa harkitsematta.

Jäsentemme kilpailukiellot ovat säännönmukaisesti kestoaltaan kuusi kuukautta, kuuden kuukauden palkkaa vastaavalla sopimussakolla, ilman korvausta sidonnaisuudesta, perustelemattomia, laajasti määriteltyjä, ja hyvin usein samassa työsopimuksessa on myös muun muassa ikuinen salassapito ja muita vastaavia ehtoja. Neuvoteltaessa neuvotteluasema on ollut tyypillisesti hyvin epätasapuolinen.

Kilpailukieltosopimukset johtavatkin lukuisiin epäkohtiin. Esimerkiksi kilpailukiello voi käytännössä sitoa työntekijän työpaikkaansa siten, ettei seuraavan ura-askelen ottaminen ole mahdollista. Ja näin on silloinkin, kun erityisen painava syy kilpailukiellolle puuttuu vähintään hyvin todennäköisesti, sillä sopimussakot ovat suuria, ja täydellä varmuudella riskit poistava tuomioistuinprosessi ei ole käytännössä relevantti vaihtoehto työsuhteen aikana työpaikan vaihtotilanteessa.

Katsomme, että nyt ehdotettu lainsäädäntömuutos on askel oikeaan suuntaan ja johtaisi oletettavasti räikeimmin lainvastaisien kilpailukieltosten vakioehtona käyttämisen vähentymiseen ja tilanteen korjaantumiseen osittain, mutta vain osittain.

Sidonnaisuusaikaa koskeva korvausvelvollisuus on lähtökohtaisesti hyvä keino tasapainottaa ja korjata tilannetta. Katsomme kuitenkin, että samalla tulisi lisäksi korjata ja / tai täsmentää lakitekstiin kyseisen normin keskeisiä puutteita, kuten:

- laittoman kilpailukieltosopimuksen sanktiointi;
- erityisen painavan syyn yksilöintivaatimus ja liike- ja ammatillisuuskelpaamattomuus sellaiseksi jos työntekijällä myös salassapitosopimus;
- sopimussakkojen kieltäminen;
- määräaikaisien ja osa-aikaisien työntekijöiden erityisaseman huomiointi;
- kilpailukiellon raukeaminen koeaikapurkuun;
- sekä työnantajan, kilpailijan ja kilpailun määrittely...

Myös itsensätyöllistäjien aseman huomioiminen olisi tärkeää. Akavan Erityisalojen jäsenenä on enenevässä määrin itsensätyöllistäjiä, ja heistä merkittävän osan asema on todellisuudessa työnantajasta riippuvainen ja alisteinen.

## **RAJOITUSAJALTA MAKSETTAVAN KORVAUKSEN TASOSTA**

Esitetyt korvaustasot eivät ole riittäviä. Korvauksen tulee vastata 100 prosenttisesti työntekijän tavanomaista palkkaa koko rajoitusajalla. Näin on lukuisista syistä, muun muassa, koska kilpailukiello voi estää erittäin kattavasti tai käytännössä kokonaisuudessaan omaa koulutusta ja ammattitaitoa vastaaviin töihin työllistymisen, johtaen hyvin huomattaviin ansiotulon menetyksiin. Oikealla, 100 prosentin, korvaustasolla myös ehkäistäisiin tehokkaammin työsopimuslaissa säädettyjen edellytysten

vastaisten kilpailukieltosopimusten käyttöä vakioehtomaisesti harkitsematta ennalta niiden laillisuutta ja tarkoituksenmukaisuutta.

Myös nyt esitetty korvaustason porrastus on näkemyksemme mukaan ongelmallinen mekanismi. Se muun muassa ohjaa käyttämään automaattisesti ja harkitsematta kuuden kuukauden kestoa. Se myös asettaa työntekijät eriarvoiseen asemaan, ja on perusteeton siksikin, että ansionmenetykset ja toimintavapauden rajoitukset ovat koko ajan samat.

## **SOPIMUSSAKOSTA**

Katsomme, että sopimussakko tulisi ensisijaisesti kieltää. Katsomme myös, että rajoitusajan korvauksen tulee olla 100% työntekijän tavanomaisesta palkasta.

Mikäli kuitenkin sopimussakot sallittaisiin ja rajoitusajan korvaus olisi alle 100%, tulisi vähintään sitoa sopimussakon enimmäismäärä rajoitusajan korvausmäärään. On perusteetonta, kohtuutonta ja epätasapuolista, mikäli työntekijä voi joutua korvaamaan sopimussakkona kuuden kuukauden täyttä palkkaa vastaavan summan, vaikka rajoitusajan korvaus olisi alempi.

## **MITÄTTÖMYDESTÄ**

Kilpailukieltosopimukset solmitaan työnantajan aloitteesta, työnantaja laatii sopimuksen, ja työnantajan neuvotteluasema on huomattavasti vahvempi. Työnantaja saa usein käytännössä laittomastakin kilpailukieltosopimuksesta hyötyä sen allekirjoituksesta lukien. On täysin kohtuutonta, mikäli työnantaja voi myöhemmin vedota itse laatimansa ja edellyttämänsä kilpailukieltosopimuksen mitättömyyteen yksipuolisesti välttääkseen rajoitusajan korvausten suorittamisen. Sellainen olisi omiaan myös lisäämään oikeudenkäyntejä ja johtamaan siihen, että kilpailukieltosopimuksia käytettäisiin edelleen huomattavissa määrin harkitsematta huolellisesti erityisen painavan syyn olemassaoloa.

Työnantajalla tulee olla korvausvelvollisuus joka tapauksessa.

## **SIIRTYMÄSÄÄNNÖKSESTÄ**

Mikäli uutta sääntelyä ei sovellettaisi sellaisiin ennen lain voimaantuloa sovittuihin yli kuuden kuukauden kilpailukieltosopimuksiin, joissa korvaus on jo maksettu tai sitä on alettu maksaa, tulisi ehdottomasti edellyttää että korvaus on euromääräisesti yksilöitävissä oleva erillinen korvaus joka vastaa vähintään uuden lain mukaista korvausta. Näin muun muassa, sillä nykyiset korvaukset tyypillisesti "sisältyvät palkkaan" tai "ovat huomioituna palkassa", ilman mitään käytännön vaikutusta palkkatasoon.

Akavan Erityisalojen puolesta

Juho-Heikki Leppänen  
lakimies