

Vesa Vuorenkoski

25.9.2019

Työ- ja elinkeinoministeriö
kirjaamo@tem.fi

Lausuntopyyntönnö 14.8.2019/Dnro TEM/1651/00.04.01/2019; TEM068:00/2018

Kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän muistio

Lausunnon pääkohdat

- Työsopimuslakiin on laadittava säännökset pakollisesta korvauksesta kilpailukiellon sidonnaisuusajalta. Muutoksen jälkeen palkkaan perustuva korvaus on yksi kilpailukieltosopimuksen voimassaolon edellytys.
- Lisäksi sopimussakko on kiellettävä kilpailukieltosopimusten tehosteena. Sopimussakon kieltäminen ei rajoita työnantajien kilpailukieltosopimusten laajaa käyttöä, vaan ainoastaan vähentää hieman työntekijän kokemaa haittaa.
- Lakiin perustuvan korvauksen lisäksi voidaan luoda sanktioita kilpailukieltosopimusten koskevan lainsäädännön reunaehtojen noudattamatta jättämisestä, mutta ne eivät ole riittävä keino perusteettoman käytön vähentämiseksi, vaan ohjaamiseen tarvitaan korvauksesta säätämistä.
- Lainsäädäntöä muutettaessa on samalla korjattava kilpailukieltosopimusten käyttöön liittyviä muita lainsäädännöllisiä ongelmia. Lisäksi säännöksiä uudistettaessa on varmistettava, että uusien säännösten vaikutus ulotetaan myös vanhempiin sopimuksiin, jotka on solmittu ennen uuden lain voimaantuloa.

Akava ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN kiittävät mahdollisuudesta antaa lausunto työ- ja elinkeinoministeriön asettaman työryhmän raportista, jossa on yritetty selvittää kilpailukieltosopimusten ja kilpailevan toiminnan kiellon muutostarpeita. Työryhmä luovutti muistion ministeriölle 14.8.2019. Muistioon sisältyy palkansaajakeskusjärjestöjen täydentävä lausuma. Kilpailukieltosopimusten käytön rajoittamista on aiemmin selvittänyt asiantuntijoina varatuomari Jukka Ahtela ja Aalto-yliopiston taloustieteen ryhmä professori Matti Liskin johdolla.

Akavan selvityksen (2017) mukaan kilpailukieltosopimukset ovat yleistyneet voimakkaasti. Nykyään jo useammalla kuin joka toisella korkeakoulutetulla on kilpailukieltosopimuksensa. Enemmistöllä heistä kilpailukiellon voimassaolo on rajattu kuuteen kuukauteen. Joka kolmas sanoo, että kilpailukieltosopimukset on rajoittanut mahdollisuuksia työpaikan vaihtamiseen.

Kilpailukieltosopimuksia käytetään nykyisin hyvin paljon myös suorittavan tason tehtävissä, ei vain asiantuntija- ja johtotason tehtävissä. Kilpailukieltojen voimakas yleistyminen on käytännössä muuttanut korkeakoulutettujen työmarkkinat jähmeiksi ja hankaloittanut liikkuvuutta ja rekrytointeja. Alun perin tarkoitus on ollut, että kilpailukieltoja voitaisiin käyttää vain hyvin harvoissa tilanteissa, silloin kun siihen on erityisen painava syy.

Akavan ja YTN:n käsityksen mukaan kilpailukieltojen käytön yleistyminen johtuu kolmesta seikasta: 1) kilpailukiellosta sopiminen luo taloudellista arvoa työnantajalle, 2) kilpailukiellosta sopiminen on työnantajalle maksutonta, kunhan kiello on enintään 6 kk mittainen ja 3) kilpailukieltoja koskevien työsopimuslain määräysten rikkominen on työnantajalle riskitöntä.

Työryhmän muistiossa on kuvattu erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja, joilla kilpailukieltojen käytön yleistyminen saataisiin käännettyä siten, että kilpailukieltojen käyttö olisi selvästi nykyistä rajatumpaa.

Muistiossa ei ole selvitetty laajemmin kilpailukieltosäännöksiin liittyviä ongelmia, joiden korjaaminen olisi tehtävä säännöksiä muutettaessa. Näitä muita ongelmia esiintyy mm. tilanteissa, jotka koskevat kilpailijan käsitettä, työnantajan käsitettä, irtisanomisaikaa, määräaikaista työsopimuksia, koeaikapurkua, lomauttamista, itsensätyöllistäjien asemaa ja oikeussuojakeinojen, kuten turvaamistoimen, käyttämistä prosessissa sekä alueellisen kattavuuden ongelmia, jotka liittyvät esimerkiksi EU:n jäsenmaiden rajat ylittäviin tilanteisiin. Muistiossa ei myöskään ole juurikaan kuvattu ratkaisuvaihtoehtoja kilpailevan toiminnan kiellon epäasianmukaisen käytön rajoittamiselle.

Akava pitää joitakin muistiossa kuvattuja ratkaisuvaihtoehtoja mahdollisina, mutta osaa ratkaisuvaihtoehdoista on pidettävä riittämättöminä tai tehottomina kilpailukieltosopimuksiin liittyvien oikeudellisten epäkohtien ratkaisemiseksi. Jotkin esitetyistä ratkaisuvaihtoehdoista jopa syventää nykyisiä ongelmia. Eräät hyvin ilmeiset ratkaisuvaihtoehdot puuttuvat. Silmiin pistävin puute koskee ns. Ruotsin mallia, jossa kilpailukieltosopimusten pelisäännöistä on sovittu työehtosopimuksella. Tämä vaihtoehto olisi pitänyt sisällyttää yhdeksi ratkaisuvaihtoehdoksi.

Esillä olleiden ratkaisuvaihtojen arvioiminen pelkästään työryhmän muistion perusteella on hankalaa sen vuoksi, että muistiossa kuvatut vaikutusarviot on tehty huonosti, eivätkä ne ole kaikilta osin tasapuolisia.

Kilpailukieltojen käytön selvä rajoittaminen

Työryhmän kuulemat asiantuntijat ovat ehdottaneet, että kilpailukieltojen käyttöä rajattaisiin säätämällä työnantajalle lakisääteinen korvausvelvollisuus kilpailukiellon käytöstä. Työryhmä arvioi tätä

koskevaa muutosehdotusta, jonka mukaan korvausvelvollisuus ulotettaisiin kaikkiin, myös alle kuuden kuukauden pituisiin kilpailukieltosopimuksiin. Asiantuntijaselvitysten pohjalta tämä vaikuttaa olevan ainoa toimiva keino. Korvausvelvollisuus onkin käytössä monessa keskeisessä eurooppalaisessa kilpailijamaassamme; kuten esimerkiksi Ruotsissa, Norjassa, Tanskassa, Saksassa, Belgiassa ja Ranskassa.

Ehdotuksen ajatus on, se että Työsopimuslain 3 luvun 5 §:n säännöstä muutettaisiin siten, että sen nojalla työnantajan olisi maksettava korvausta työntekijälle koko sidonnaisuusajalta. Akavan arvion mukaan muutos vaikuttaisi välittömästi työnantajien käyttäytymiseen.

Muutos vähentäisi merkittävästi nimenomaan aiheettomien kilpailukieltojen määrää. Aiheeton kilpailukielto on sellainen, jossa sen kohteena oleva työntekijä ei ole sellaisessa asemassa, tai hänellä ei ole sellaisia tietoja, osaamista tai taitoja, että kilpailukiellolle tosiasiallisesti olisi laissa edellytetty erityisen painavaa syy. Aiheettomien kilpailukieltojen määrä vähenisi sen vuoksi, että työnantaja ei halua maksaa tarpeettomista kilpailukieltosopimuksista. Muutos ohjaisi yritykset miettimään tarkasti onko kilpailukielto tarpeellinen, koska kilpailukiellolle tulee hinta.

Aiheelliset kilpailukiellot säilyisivät, koska ne ovat määritelmällisesti yritykselle kannattavia ja tuottavia sopimuksia. Korvauksen suuruus on ratkaisevaa ohjausvaikutuksen tehokkuuden kannalta. Korvaus ohjausmekanismina on sinällään jo nykylainsäädännössä osoittanut toimivuutensa. Nykyäänkin työnantajat valitsevat automaattisesti useimmissa tapauksissa pisimmän mahdollisen maksuttoman kilpailukiellon, joka on 6 kk.

Lakiin perustuva pakollinen korvausvelvollisuus tasapainottaa työnantajan ja työntekijän välistä eturistiriitaa. Kilpailukielto solmitaan työnantajan kilpailunrajoitustarpeen suojaamiseksi, mutta siitä syntyvä haittakustannus kohdistuu työntekijälle. Tämä näkyy mm. siten, että työntekijä voi joutua ottamaan ei-kilpailevasta yrityksestä huominkin palkatun työn vastaan, tai olemaan vailla työtä sidonnaisuusajan. Korvaus kompensoi työntekijälle syntyvää haittaa ja sen maksajana on taho, jonka etujen suojelemiseksi kilpailukieltosopimus on solmittu.

Lisäksi on huomattava, että julkisen sektorin ns. karensisopimuksissa lainsäädännössä edellytetään korvausta koko sidonnaisuusajalta. Karensisopimuksia onkin tehty määrällisesti hyvin harvoissa tilanteissa, joissa niihin on perusteltu tarve. Ei ole perusteita asettaa työsopimussuhteessa olevaa työntekijää erilaiseen asemaan valtion virkamiehiin nähden kilpailukieltosopimuksen aikaansaaman sidonnaisuuden osalta, vaan myös työsopimussuhteiselle työntekijälle tulisi antaa oikeus saada korvaus koko kilpailukiellon sidonnaisuusajalta.

Lakiin perustuva pakollinen korvausvelvollisuus taloudellisena ohjauskeinona on markkinaehtoisin ja tasapuolisin tapa ohjata kilpailukieltojen käyttö vain niihin tapauksiin, jotka ovat työnantajan näkökulmasta tarpeellisia kilpailun rajoituksia. Korvauksen lisäksi voidaan luoda työnantajalle taloudellisen riskin muodossa seuraamuksia tilanteisiin, joissa lainsäädännön asettamia reunaehtoja ei noudateta.

Kilpailukieltojen käytön haitallisia vaikutuksia on pakollisen korvauksen lisäksi vähennettävä myös siten, että kielletään työntekijälle kohdistettujen sopimussakkojen käyttäminen kokonaan. Työntekijän vahingonkorvausvelvollisuus kompensoi työnantajalle tämän kokeman haitan ja sillä on myös vaikutus työntekijään nähden kilpailukieltosopimusten noudattamiseksi.

Kilpailukieltosopimuksia koskevia säännöksiä on muutettava

Akava ja YTN esittävät, että laaditaan työsopimuslakiin säännökset pakollisesta korvauksesta kilpailukiellon sidonnaisuusajalta. Muutoksen jälkeen palkkaan perustuva korvaus on yksi kilpailukieltosopimuksen voimassaolon edellytys.

Lisäksi esitetään, että sopimussakko kielletään kilpailukieltosopimusten tehosteena. Sopimussakon kieltäminen ei rajoita työnantajien kilpailukieltosopimusten laajaa käyttöä, vaan ainoastaan vähentää hieman työntekijän kokemaa haittaa.

Lisäksi voidaan luoda sanktioita kilpailukieltoehtoja koskevan lainsäädännön reunaehtojen noudattamatta jättämisestä. Sanktiot eivät kuitenkaan yksin ole riittävä keino kilpailukieltojen perusteettoman käytön vähentämiseksi, vaan ohjaamiseen tarvitaan korvauksesta säätämistä.

Kilpailevan toiminnan kieltö

Kilpailevaa toimintaa koskeva lainsäädäntö ja siihen liittyvä oikeuskäytäntö on vanhaa. Työntekemisen tavat ovat muuttumassa ja muu kuin vakituinen kokoaikainen työ on lisääntynyt. Toimeentuloa joudutaan hankkimaan usean eri työnantajan palveluksessa, usein samalta toimialalta. Ongelmat ovat erityisen suuria osa-aikaisilla ja sivutoimisilla, joiden mahdollisuutta hankkia lisäansioita omalla ammattitaidollaan ja koulutuksellaan rajoitetaan. Monet tehtävät ovat kuitenkin sellaisia, joissa ei synny todellista kilpailevan toiminnan rajoittamisen tarvetta.

Säännös pitää ajantasaistaa ja selkeyttää siten, ettei muun työn vastaanottaminen tosiasiallisesti esty. Kilpailevan toiminnan kiellon käytön rajoittamista on linjattu hallitusohjelmassa vastaavalla tavalla kuin kilpailukieltojenkin. Kilpailevan toiminnan kiellon väärinkäytön

Vesa Vuorenkoski

25.9.2019

rajoittamista on luontevinta käsitellä samassa yhteydessä kuin kilpailukiellojen käytön rajoittamistakin käsitellään.

Muita huomioita

Uudistettaessa kilpailukieltoja koskevaa säännöstä siten, että säädetään korvausvelvollisuudesta sidonnaisuusajalta, on samalla korjattava kilpailukiellojen käyttöön liittyviä muita lainsäädännöllisiä ongelmia, joihin on viitattu edellä.

Lisäksi säännöksiä uudistettaessa on varmistettava, että uusien säännösten vaikutus ulotetaan myös vanhempiin sopimuksiin, jotka on solmittu ennen uuden lain voimaantuloa. Lain voimaantulon jälkeen kaikkiin sopimuksiin on sovellettava voimassa olevaa uutta lakia.

Akava ry

Sture Fjäder
puheenjohtaja

Pekka Piispanen
johtaja

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry

Teemu Hankamäki
puheenjohtaja