

Vesa Vuorenkoski

20.5.2020

Työ- ja elinkeinoministeriö
kirjaamo@tem.fi
johanna.ylitepsa@tem.fi

Lausuntopyyntönnö 9.4.2020/Dnro VN/6451/2019

Kilpailukieltosopimusten muutostarpeet (HE laiksi työ sopimuslain 3 luvun 5 §:n ja merityösopimuslain 4 luvun 5 §:n muuttamisesta)

Akava ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN kiittävät mahdollisuudesta antaa lausunto työ- ja elinkeinoministeriölle mietinnöstä hallituksen esitykseksi eduskunnalle laeiksi työ sopimuslain 3 luvun 5 §:n ja merityösopimuslain 4 luvun 5 §:n muuttamisesta. Työryhmä luovutti mietintönsä ministeriölle 7.4.2020. Mietintöön sisältyy palkansaajakeskusjärjestöjen täydentävä lausuma. Kilpailukieltöjen käytön rajoittamista on aiemmin selvittänyt TEM:n asettama kolmikantainen työryhmä, sekä 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 kilpailukieltö uudessa työ sopimuksessa. Enemmistöllä heistä kilpailukieltö voimassaolo on rajattu kuuteen kuukauteen. Joka kolmas sanoo, että kilpailukieltö on rajoittanut mahdollisuuksia työpaikan vaihtamiseen.

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

Akavan ja YTN:n käsityksen mukaan kilpailukieltöjen käytön yleistyminen johtuu kolmesta seikasta: 1) kilpailukieltösta sopiminen luo taloudellista arvoa työnantajalle, 2) kilpailukieltösta sopiminen on työnantajalle maksutonta, kunhan kieltö on enintään 6 kk mittainen ja 3) kilpailukieltöja koskevien työ sopimuslain määräysten rikkominen on työnantajalle riskitöntä.

Pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelman mukaan kilpailukieltosopimusten ja työsuhteen aikaisen kilpaillevan toiminnan

kiellon käyttöä rajataan täsmentämällä lainsäädäntöä ja säätämällä kiellettyjen ehtojen käyttämisen seuraamuksista tasapainoisella tavalla.

Yleistä mietinnöstä

Mietinnössä ehdotetaan muutettavaksi työsopimuslain ja merityösopimuslain kilpailukieltosopimuksia koskevaa pykälää. Työnantajan velvollisuus maksaa kilpailukieltosopimuksesta korvausta työntekijälle laajennettaisiin koskemaan kaikkia kilpailukieltosopimuksia. Lisäksi ehdotetaan säädettäväksi korvauksen maksamisajankohdasta ja työnantajan oikeudesta irtisanoa kilpailukieltosopimus.

Esityksellä pyritään vähentämään ilman erityisen painavaa syytä tehtävistä kilpailukieltosopimuksista aiheutuvia haittoja työntekijöille ja työmarkkinoiden toimivuudelle sekä edistämään työmarkkinoiden dynaamisuutta ja positiivista työllisyyskehitystä.

Ehdotettu lainsäädäntömuutos korjaa tilannetta työntekijöiden näkökulmasta, mutta vain osittain. Muutosta ei kuitenkaan voida pitää riittävänä keinona säätää kiellettyjen kilpailukieltoehtojen käyttämisen seuraamuksista tasapainoisella tavalla.

Akavan ja YTN:n mielestä valittu rajoittamiskeino, eli pakollinen ja selkeä korvaus, on yleisellä tasolla tehokas ja toimii osaltaan kilpailukieltojen käytön rajoittamisen välineenä.

Kilpailukieltosopimuksia koskevan säännöksen laajuudesta

Kyseistä pykälää uudistettaessa olisi tullut muuttaa myös sen epätarkoituksenmukaista sanamuotoa kilpailukieltosopimuksen määrittelyssä. Ensimmäisen momentin mukaan kilpailukieltosopimus määritellään sopimukseksi, joka rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä kilpailevaa toimintaa harjoittavan työnantajan kanssa. Työsopimus tehdään usein kuukausia ennen varsinaisen työnteon aloittamista, eikä pelkkä työsopimuksen tekeminen voi aiheuttaa lain tarkoittamaa haittaa työnantajalle. Rajoituksen tulisi koskea tarkoituksensa mukaisesti työn tekemistä, ei sopimuksen tekemistä. Nykyinen säännös tarkoittaa, että kilpailukieltosopimuksella voi sopia laajemmasta kilpailevan toiminnan rajoittamisesta kuin kilpailevan toiminnan kiellosta seuraa.

Rajoitusajalta maksettavan korvauksen taso

Työryhmän mietinnössä ehdotetaan, että korvauksen prosenttiosuus palkasta olisi 40 prosenttia enintään 6 kuukauden kilpailukielloissa ja 60 prosenttia tätä pidemmissä.

Akava ja YTN katsovat, että korvauksen porrastamiselle ei ole perusteita, eikä korvauksen suuruuden suhteen työntekijöitä pidä asettaa eriarvoiseen asemaan. Yhdenvertaisen kohtelun sivuuttamiselle ei ole esitetty asiallisia perusteita.

Korvauksen tulee vastata työntekijän tavanomaista palkkaa. Esitetyt eritasoiset korvaukset eivät ole perusteltuja, koska kuukausittaiset ansionmenetykset ja toimintavapauden rajoitukset ovat joka kuukausi samat riippumatta kilpailukiellon rajoitusajan pituudesta. Lisäksi ensimmäisten kuuden kuukauden alempi korvaustaso johtaa siihen, että sovitaan jatkossakin helpommin kuuden kuukauden kilpailukieltosopimuksia.

Työntekijälle kilpailukiellon vaikutus ilmenee merkittävänä työntekijän ansiotulojen vähentymisenä sen vuoksi, että työntekijä ei voi tehdä rajoituksen piiriin kuuluvaa ammattitaitoaan ja koulutustaan vastaavaa työtä silloin kun se luetaan kilpailevaan toimintaan.

Korvauksen on vastattava koko ansion menetystä ja tulee olla siis kohtuullisessa suhteessa kilpailukiellosta aiheutuviin työntekijän toimintavapauden rajoituksiin, jotka ovat useimmiten niin laajoja, että estävät työllistymisen muihin tehtäviin rajoitusaikana. Erityisen ongelmalliseksi korvaus muodostuu alimmilla tulotasoilla.

Sopimussakosta ja seurauksista

On kohtuutonta ja perusteetonta, että sopimusosapuolilla olisi erisuuruiset seuraamukset sopimusrikkomusten varalle. Mietinnössä ehdotetun säännöksen mukaan työntekijä voisi joutua korvaamaan sopimussakkona kuuden kuukauden täyttä palkkaa vastaavan korvauksen.

Ehdotettua säännöstä on muutettava siten, että työntekijän sopimussakko vastaa rajoitusajan korvauksen määrää. Mietinnön pohjalta epäsuhta työntekijän ja työnantajan välillä on ilmeinen. Hallitusohjelman tavoite tasapainoisella tavalla säädettävistä seuraamuksista ei toteudu, jos työnantaja maksaa mietinnössä ehdotetun mukaisesti korvausta 40% tai 60% palkasta, mutta työntekijän sopimussakko vastaa täyttä palkkaa.

Mitättömyydestä

Yksi erityisen merkittävä seikka käytännön ongelmien kannalta on kilpailukieltosopimusten mitättömyys. Sopimuksen mitättömyyden ei pidä koitua työsuhteen heikomman osapuolen vahingoksi, jos kilpailukieltosopimus on alun perin tehty lain vastaisesti ilman erityisen painavaa syytä. Työnantajalla tulee olla korvausvelvollisuus joka tapauksessa. Työnantajan, jonka aloitteesta kilpailukiellosta on sovittu

ja joka on sopimussuhteen vahvempi osapuoli, ei tule voida edukseen vedota jälkeensä kilpailukiellon mitättömyyteen.

Hallituksen esityksen perusteluihin tulee lisätä seuraava täsmennys:
"Yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden mukaisesti työnantaja ei voi sopimuksen laatijana ja vahvempana osapuolena yksipuolisesti vedota kilpailukieltosopimuksen pätemättömyyteen."

Työsopimuksen päättäminen

Mietinnössä ehdotetaan, että 5 § 4 momenttia muutettaisiin siten, että työnantajalla ei olisi irtisanomisoikeutta enää sen jälkeen, kun työntekijä on päättänyt työnsopimuksen. Momentin perusteluissa ei ole kuitenkaan täsmennetty tarkoittaako päättäminen päättämislmoituksen tiedoksi antamista vai työsuhteen päättämishetkeä.

Päättämistä koskeva täsmennys on kirjattu 3 momentin perusteluihin (s. 12), joissa todetaan työnsopimuksen päättämällä tarkoitettavan päättämislmoituksen toimittamista. Tarkoituksenmukaista olisi, että vastaava täsmennys todettaisiin myös 4 momentin perusteluissa.

Näin varmistettaisiin se, ettei työnantaja voisi irtisanomislmoituksen saatuaan enää vapautua osittain tai kokonaan velvoitteestaan maksaa irtisanoutuneelle työntekijälle kohtuullista korvausta kilpailukiellon aikaansaamasta sidonnaisuudesta.

Johtavassa asemassa olevat

Mietinnössä ehdotetaan, että kaikille maksetaan korvaus kilpailukiellon aikaansaamasta sidonnaisuudesta. Toisaalta johtavassa asemassa olevia koskevan (nykyinen 4. momentti) poikkeussäännöksen osalta todetaan, että se säilyy voimassa nykyisessä muodossa. Voimassa olevan lain mukaisen kohtuullisen korvauksen osalta on esitetty näkemyksiä, että johtavassa asemassa olevia koskeva poikkeus "sopimuskauden keston rajoittamisesta" pitäisi sisältää myös siihen liittyvän kohtuullisen korvauksen eli, ettei sellaista tarvitsisi johtajille suorittaa, vaikka kilpailukiello olisi yli 6 tai yli 12 kk. Tässä mielessä selkeä maininta siitä, että oikeus korvaukseen koskee myös johtavassa asemassa olevia, selkeyttäisi tilannetta.

Siirtymäsäännöksestä

Ehdotettavan siirtymäsäännöksen mukaan uutta sääntelyä ei sovellettaisi sellaisiin ennen lain voimaantuloa sovittuihin yli kuuden kuukauden kilpailukieltosopimuksiin, joissa sovittu voimassa olevan lain mukainen kohtuullinen korvaus on jo maksettu tai sitä on alettu maksaa. Käytännössä tällöin on useimmin kirjattu kilpailukielloehtoon korvauksen sisältyvän palkkaan, ilman todellista vaikutusta palkan

Vesa Vuorenkoski

20.5.2020

suuruuteen. Siirtymäsäännös tulisi kirjata siten, että näissä tapauksissa ennen lain voimaantuloa sovitun kohtuullisen korvauksen tulisi olla yksilöitävissä oleva erillinen korvaus ja vastata vähintään uuden lain mukaista korvausta.

Akava ry

Sture Fjäder
puheenjohtaja

Pekka Piispanen
johtaja

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry

Teemu Hankamäki
puheenjohtaja