

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 3 luvun 5 §:n ja erityösopimuslain 4 luvun 5 §:n muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työsopimuslakia ja erityösopimuslakia. Kummassakin laissa kilpailukieltosopimuksia koskevaa säännöstä muutettaisiin siten, että työnantajan velvollisuus maksaa kilpailukieltosopimuksesta korvausta työntekijälle laajennettaisiin koskemaan kaikkia kilpailukieltosopimuksia. Lisäksi ehdotetaan säädettäväksi korvauksen maksamisajan kohdasta ja työnantajan oikeudesta irtisanoa kilpailukieltosopimus.

Esitys liittyy pääministeri Sanna Marinin hallituksen hallitusohjelman toteuttamiseen.

Ehdotetut lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.1.2022.

SISÄLLYS

| | |
|--|----|
| ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ..... | 1 |
| PERUSTELUT | 4 |
| 1 Asian tausta ja valmistelu | 4 |
| 2 Nykytila ja sen arviointi..... | 5 |
| 2.1 Lainsäädäntö | 5 |
| 2.1.1 Työsopimuslaki ja erityösopimuslaki | 5 |
| 2.1.2 Liikesalaisuuksien suojaa koskeva muu sääntely..... | 7 |
| 2.1.3 Virkasuhteita koskeva lainsäädäntö | 7 |
| 2.1.4 Työttömyysturvalaki | 8 |
| 2.1.5 Kilpailukieltosopimukseen liittyvän korvauksen suhde eläkelainsäädäntöön | 9 |
| 2.2 Käytäntö | 9 |
| 2.3 Työsopimuslain ja erityösopimuslain valvonta..... | 11 |
| 2.4 Kilpailukieltosopimusten vaikutukset..... | 11 |
| 2.5 Nykytilan arviointi | 13 |
| 3 Tavoitteet | 13 |
| 4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset | 13 |
| 4.1 Keskeiset ehdotukset..... | 13 |
| 4.2 Pääasialliset vaikutukset..... | 14 |
| 4.2.1 Taloudelliset vaikutukset | 14 |
| 4.2.1.1 Vaikutukset julkiseen talouteen | 14 |
| 4.2.1.2 Vaikutukset yrityksiin | 14 |
| 4.2.2 Vaikutukset viranomaisten toimintaan..... | 17 |
| 4.2.3 Muut yhteiskunnalliset vaikutukset..... | 17 |
| 4.2.3.1 Vaikutukset työllisyyteen ja työmarkkinoihin | 17 |
| 4.2.3.2 Vaikutukset työntekijöihin | 19 |
| 4.2.3.3 Vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon | 20 |
| 4.2.3.4 Vaikutukset perus- ja ihmisoikeuksiin | 21 |
| 5 Muut toteuttamisvaihtoehdot | 21 |
| 5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset..... | 21 |
| 5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot | 23 |
| 5.2.1 Ruotsi | 23 |
| 5.2.2 Norja..... | 24 |
| 5.2.3 Tanska | 25 |
| 5.2.4 Belgia | 25 |
| 5.2.5 Saksa | 26 |
| 5.2.6 Ranska..... | 26 |
| 5.2.7 Yhdysvallat | 26 |
| 6 Lausuntopalaute..... | 27 |
| 6.1 Lausuntopalaute kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän muistiosta | 27 |
| 6.2 Lausuntopalaute luonnoksesta hallituksen esitykseksi | 27 |
| 6.3 Lainsäädännön arviointineuvoston lausunto | 30 |
| 7 Säännöskohtaiset perustelut..... | 31 |
| 8 Voimaantulo | 33 |
| 9 Toimeenpano ja seuranta | 34 |
| 10 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys | 35 |

HE 222/2020 vp

| | |
|--|----|
| LAKIEHDOTUKSET | 39 |
| 1. Laki työsopimuslain 3 luvun 5 §:n muuttamisesta..... | 39 |
| 2. Laki merityösopimuslain 4 luvun 5 §:n muuttamisesta | 40 |
| LIITE | 42 |
| RINNAKKAISTEKSTIT | 42 |
| 1. Laki työsopimuslain 3 luvun 5 §:n muuttamisesta..... | 42 |
| 2. Laki merityösopimuslain 4 luvun 5 §:n muuttamisesta | 44 |

PERUSTELUT

1 Asian tausta ja valmistelu

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 19.9.2018 kolmikantaisen työryhmän selvittämään lainsäädännön muutostarpeet kilpailukieltosopimusten käytön edellytysten tiukentamiseksi vastamaan työelämässä tapahtuneita muutoksia, kansainvälistä kehitystä ja sääntelyn taustalla olevia tavoitteita (jäljempänä *kilpailukieltosopimuksia selvittänyt työryhmä*). Toimeksiannon taustalla oli varatuomari Jukka Ahtelan tekemä selvitys kilpailukieltosopimusten ja salassapitosopimusten käytöstä¹, jossa kuvataan salassapitosopimuksia ja kilpailukieltosopimuksia koskevaa oikeustilaa ja sen kehittämistarpeita. Kilpailukieltosopimuksia selvittäneessä työryhmässä olivat edustettuina sosiaali- ja terveysministeriö, Akava ry, STTK ry, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry, Suomen Yrittäjät ry, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Valtion työmarkkinalaitos sekä Kirkon työmarkkinalaitos. Työryhmän toimikausi päättyi 30.6.2019.

Kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän muistiossa selvitettiin työsopimuslain kilpailukieltosopimuksia ja kilpailevan toiminnan kieltä koskevien säännösten toimivuutta. Työryhmä selvitti kilpailevan toiminnan kieltä ja kilpailukieltosopimukseen liittyviä haasteita ja oikeuskäytäntöä sekä kilpailukieltosopimusten käytön laajuutta. Työryhmässä kuultiin laajasti työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä, asianajajia ja yrityksiä siitä, miten säännökset toimivat käytännössä. Lisäksi selvitettiin valvontaviranomaisen valvontakäytäntöä. Kilpailukieltosopimusten yleistyneen käytön rajoittamiseksi työryhmässä kartoitettiin useita toteuttamisvaihtoehtoja lainsäädännön muuttamiseksi. Eräiden keskeisten vaihtoehtojen vaikutuksia arvioitiin alustavasti. Työryhmän muistio ei sisältänyt ehdotuksia lainsäädäntömuutoksiksi.

Työ- ja elinkeinoministeriö pyysi työryhmän muistiosta lausuntoja työryhmässä edustettuina olleilta tahoilta. Lausuntopyyntö julkaistiin myös ministeriön internet-sivuilla. Lausuntoaika oli 14.8.–26.9.2019. Lausuntoja saatiin 26 kappaletta. Lausunnon antoivat: sosiaali- ja terveysministeriö, valtiovarainministeriö, Etelä-Suomen sekä Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet, Agronomiliitto ry, Ammattiliitto Pro, Akavan Erityisalat AE ry, Akava ry ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry, Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry, Kirkon työmarkkinalaitos, Kunnallinen työmarkkinalaitos (KT Kuntatyönantajat), Suomen Lakimiesliitto ry, Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu ry, Suomen Lääkäriliitto ry, Opetusalan ammattijärjestö OAJ, Ornamo ry, STTK ry, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Suomen Fysioterapeutit ry, Suomen Kuntoutusyritykset ry, Suomen Poliisijärjestöjen liitto ry, Suomen Työterveyshoitajaliitto ry, Suomen Yrittäjät ry, Rakennusinsinöörit ja -arkkitehdit RIA ry, Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry sekä Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat YTY ry.

Pääministeri Sanna Marinin hallituksen hallitusohjelman mukaan kilpailukieltosopimusten ja työsuhteen aikaisen kilpailevan toiminnan kiellon käyttöä rajataan täsmentämällä lainsäädäntöä ja säätämällä kiellettyjen ehtojen käyttämisen seuraamuksista tasapainoisella tavalla. Hallitusohjelman kirjaus liittyy hallitusohjelman strategiseen kokonaisuuteen 3.5 Luottamuksen ja tasa-arvoisten työmarkkinoiden Suomi ja siihen sisältyvään tavoitteeseen 3 Sopimisella vakautta ja luottamusta työmarkkinoille.

¹ Selvitys kilpailukieltosopimusten ja salassapitosopimusten käytöstä, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 18/2018, saatavissa <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/160911>.

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 26.11.2019 hallitusohjelman kilpailukieltosopimuksia koskevan kirjauksen toimeenpanoa varten kolmikantaisen työryhmän valmistelemaan työsopimuslakiin tarvittavat säännösehdotukset korvausvelvollisuuden laajentamiseksi koskemaan kaikkia kilpailukieltosopimuksia. Työryhmässä olivat edustettuina sosiaali- ja terveysministeriö, Akava ry, STTK ry, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Insinööriliitto IL ry, Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry, Suomen Yrittäjät ry, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Valtion työmarkkinalaitos sekä Kirkon työmarkkinalaitos. Työryhmän toimeksianto päättyi 31.3.2020. Työryhmä luovutti hallituksen esityksen muotoon laaditun mietintönsä työ- ja elinkeinoministeriölle 31.3.2020.

Työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä toimivaa merimiesasiain neuvottelukuntaa on kuultu varaamalla neuvottelukunnan jäsenille tilaisuus antaa kirjalliset kommentit esitysluonnoksesta.

Työ- ja elinkeinoministeriö pyysi hallituksen esitysluonnoksesta lausuntoja työryhmässä edustettuina olleilta tahoilta, oikeusministeriöltä, Ahvenanmaan maakunnan hallitukselta, työsuojeluviranomaisilta sekä merenkulkualan työnantaja- ja palkansaajapuolta edustavilta järjestöiltä. Lausuntopyyntö julkaistiin myös ministeriön internet-sivuilla. Lausuntoaika oli 9.4.-22.5.2020. Lausuntoja saatiin 21 kappaletta. Lausunnon antoivat: Akava ry ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry, Akavan Erityisalat AE ry, Ammattiliitto Pro ry, Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry, Insinööriliitto IL ry, aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet, Kemianteollisuus ry, Metsäteollisuus ry, Palvelualojen Työnantajat PALTA ry ja Teknologiateollisuus ry, Kunnallinen työmarkkinalaitos (KT Kuntatyönantajat), Suomen Merimies-Unioni SMU ry, oikeusministeriö, Ornamo ry, Palvelualojen ammattiliitto PAM ry, sosiaali- ja terveysministeriö, STTK ry, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Suomen Ekonomit ry, Suomen Lakimiesliitto ry, Suomen Yrittäjät ry, Tekniikan Akateemisten liitto TEK ry, Tradenomiliitto TRAL ry, Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry YKA sekä Ahvenanmaan maakunnan hallitus.

Lainsäädännön arviointineuvosto on antanut esitysluonnoksesta lausunnon 18.6.2020².

Molempien edellä mainittujen työryhmien valmisteluasiakirjat ja saadut lausunnot ovat julkisessa palvelussa osoitteessa: <https://tem.fi/hankesivu?tunnus=TEM068:00/2018>.

2 Nykytila ja sen arviointi

2.1 Lainsäädäntö

2.1.1 Työsopimuslaki ja erityisopimuslaki

Työsopimuslain (55/2001) 3 luvun 5 §:ssä säädetään edellytyksistä, joiden mukaan voidaan sopia kilpailukiellosta työsuhteen päättymisen jälkeiselle ajalle. Sääntelyllä suojataan työntekijää perusteettomilta ja liian pitkälle meneviltä rajoituksilta työsuhteen päätyttyä. Lain esitöiden (HE 157/2000 vp³, s. 81/II) mukaan kilpailukieltosopimuksia koskevan sääntelyn tarkoituksena on työsopimusten kilpailukieltolausekkeiden yhtenäistäminen ja työnantajan ja työntekijän etujen tasapuolisempi huomioon ottaminen.

Pykälä liittyy kilpailevaa toimintaa koskevaan 3 luvun 3 §:ään. Kilpailukieltosopimuksella voidaan esitöiden mukaan (HE 157/2000 vp, s. 81/II) rajoittaa ainoastaan työtä ja muuta toimintaa,

² Dnro: VN/9826/2019-VNK-2, saatavissa <https://vnk.fi/arviointineuvosto/lausunnot>.

³ Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi, saatavissa <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2000/20000157>.

joka hyvän tavan vastaisena kilpailutekona ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa. Kilpailukieltosopimuksessa sovittu rajoitus voi olla suppeampi kuin työsuhteen aikainen kilpailevan toiminnan kieltö.

Työsopimuslain 3 luvun 5 §:n 1 ja 2 momentissa säädetään kilpailukieltosopimuksen tekemisen yleisistä edellytyksistä. Pykälän 1 momentin mukaan työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa. Pykälän 2 momentin mukaan kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava muun ohella huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liikesalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät. Kilpailukieltosopimuksia ei voida tehdä tehtävissä, joihin ei liity työnantajan todellista kilpailunrajoitustarvetta (HE 157/2000 vp, s. 82/I).

Erityisen painavan syyn edellytyksen arviointi edellyttää tapauskohtaista kokonaisarviointia, jossa on otettava huomioon kyseessä oleva työntekijä, työtehtävät ja toimiala sekä niiden erityispiirteet. Pelkkä pyrkimys rajoittaa kilpailua ei ole hyväksyttävä syy sopimuksen tekemiselle.

Kilpailevaa toimintaa ei ole määritelty erikseen. Lähtökohtana on, että jos toiminta ei ole kiellettyä työsuhteen aikana, se ei ole kiellettyä myöskään kilpailukieltosopimuksen nojalla.

Kilpailukieltosopimuksella saadaan työsuhteen 3 luvun 5 §:n 3 momentin mukaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä uusi työsuhteen tai harjoittaa ammattia enintään kuuden kuukauden ajan. Jos työntekijän voidaan katsoa saavan kohtuullisen korvauksen hänelle kilpailukieltosopimuksesta aiheutuvasta sidonnaisuudesta, rajoitusajaksi voidaan sopia enintään vuoden pituiseksi. Lain esitöissä ei ole selostettu, mitä seikkoja korvauksen kohtuullisuuden arvioinnissa tulisi ottaa huomioon. Arviointi on tapauskohtaista, ja työsuhteen osapuolille jää laaja sopimusvapaus. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että sovitun korvauksen tulee vastata jollakin tavalla ainakin kuuden kuukauden ylittävän kilpailukieltosopimuksen pituuteen suhteutettua ansion menetystä⁴. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu myös, että korvauksen tulee olla vähintään kohtuullisessa suhteessa kilpailukiellosta aiheutuviin työntekijän toimintavapauden rajoituksiin, ja että korvaus voi muodostua joko työsuhteen aikana tai sen jälkeen maksetusta suorituksesta⁵.

Pykälän 3 momentissa säädetään lisäksi kilpailukieltosopimukseen liitettävän sopimussakon enimmäismäärästä. Kilpailukieltosopimus ei pykälän 4 momentin mukaan sido työntekijää, jos työsuhte on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Pykälän 4 momentin mukaan, mitä edellä säädetään kilpailukieltosopimuksen keston rajoittamisesta ja sopimussakon enimmäismäärästä, ei koske työntekijää, jonka tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa. Pykälän 5 momentissa säädetään kilpailukieltosopimuksen mitättömyydestä ja viitataan pätevyyden ja sovittelun osalta varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annettuun lakiin (228/1929, jäljempänä *oikeustoimilaki*). Kilpailukieltosopimuksen mitättömyyttä on käsitelty tarkemmin pykälän esitöissä (HE 157/2000 vp, s. 84/I).

⁴ Tiitinen, Kari-Pekka ja Kröger, Tarja: Työsopimus oikeus, Talentum, Helsinki 2012, s. 344.

⁵ Äimälä, Markus ja Kärkkäinen, Mika: Työsopimuslaki, Alma Talent, Helsinki 2017, s. 276.

Kilpailukieltosopimuksia koskevalla työsopimuslain sääntelyllä on yhteys liikesalaisuuksien suojaan. Kilpailukieltosopimuksen perusteena olevaa erityisen painavaa syytä arvioitaessa yksi huomioonotettava peruste on työnantajan sellainen suojan tarve, joka johtuu liikesalaisuuden säilyttämisestä. Työsopimuslain 3 luvun 4 §:n 1 momentin (597/2018) mukaan työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä oikeudettomasti käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan liikesalaisuuksia. Jos työntekijä on saanut tiedot oikeudettomasti, kiello jatkuu myös työsuhteen päättymisen jälkeen.

Merityösopimuslain (756/2011) 4 luvun 5 §:ssä on työsopimuslain 3 luvun 5 §:ää vastaavat säännökset kilpailukieltosopimuksesta. Merityösopimuslain liikesalaisuuksia koskeva 4 luvun 4 § vastaa työsopimuslain 3 luvun 4 §:ää.

2.1.2 Liikesalaisuuksien suoja koskeva muu sääntely

Liikesalaisuuksien suojan kannalta olennaista sääntelyä on työsopimuslain ja merityösopimuslain lisäksi liikesalaisuuslaissa (595/2018) ja rikoslaisissa (39/1889). Liikesalaisuuslaki sisältää siviilioikeudelliset oikeussuojakeinot liikesalaisuuden loukkaustilanteissa. Liikesalaisuuslaista tulee aineellinen sisältö muun muassa liikesalaisuuden käsitteelle, teknisen ohjeen suojalle sekä sille, mikä on ja mikä ei ole liikesalaisuuksien oikeudetonta hankkimista, käyttämistä ja ilmaisemista.

Liikesalaisuuksia suojataan siviilioikeudellisten säännösten lisäksi rikosoikeudellisin säännöksin. Rikoslain 30 luvun 4 §:ssä säädetään yritysvakoilusta, 5 §:ssä yrityssalaisuuden rikkomisesta ja 6 §:ssä yrityssalaisuuden väärinkäytöstä. Liikesalaisuudella tarkoitetaan rikoslain 30 luvussa liikesalaisuuslain 2 §:n 1 kohdassa tarkoitettua liikesalaisuutta. Luvallisesti työsuhteen aikana saadun liikesalaisuuden osalta työntekijällä on työsuhteen jälkeinen lakisääteinen salassapitovelvollisuus vain rikoslain 30 luvun 5 §:n yrityssalaisuuden rikkomista koskevan sääntelyn perusteella. Kyseisessä pykälässä asetetaan palvelussuhteessa olevalle liikesalaisuuksia koskeva kahden vuoden salassapitovelvoite vielä palvelussuhteen päättymisen jälkeen. Liikesalaisuuden loukkauksiin saattavat liittyä myös rikoslain 38 luvun 1 §:ssä säädetty salassapitorikos ja 2 §:ssä säädetty salassapitorikkomus.

Käytännössä liikesalaisuuksien suojaamisessa keskeinen väline on salassapitosopimus. Salassapitosopimuksista ei ole säädetty erikseen. Niihin sovelletaan oikeustoimilakia.

2.1.3 Virkasuhteita koskeva lainsäädäntö

Valtion virkamieslain (750/1994) 44 a §:ssä säädetään mahdollisuudesta sopia palvelussuhteen jälkeiseen aikaan sijoittuvasta määräajasta, jonka aikana rajoitetaan virkamiehen oikeutta siirtyä toiseen palvelussuhteeseen tai tehtävään valtionhallinnon ulkopuolelle taikka aloittaa elinkeinon- tai ammatinharjoittaminen tai ansiotoimintaan rinnastettava muu toiminta (karenssisopimus). Karenssisopimusta koskevan sääntelyn taustalla on tarve suojata yleistä etua, valtionhallinnon riippumattomuutta ja puolueettomuutta.

Karenssisopimus voidaan tehdä vain silloin, jos henkilöllä on virassaan, tehtävässään tai asemassaan pääsy sellaiseen salassa pidettävään tai julkisuutta muuten rajoittavien säännösten suojaamaan tietoon, jota voidaan olennaisella tavalla käyttää uudessa palvelussuhteessa tai toiminnassa omaksi tai toisen hyödyksi taikka toisen vahingoksi. Sopimuksen ehtoon rajoitusajasta voidaan vedota ainoastaan silloin, kun virkamies siirtyy tai ilmoittaa aikomuksestaan siirtyä tehtäviin, joissa voitaisiin olennaisella tavalla käyttää tietoa uudessa palvelussuhteessa tai toiminnassa omaksi tai toisen hyödyksi taikka toisen vahingoksi. Rajoitusajan kesto on enintään

kuusi kuukautta palvelussuhteen päättymisestä, ja sen ajalta maksetaan palkkaa vastaava korvaus.

Käytettävissä olevien tietojen perusteella karenssisopimus on tehty joidenkin kymmenien virkamiesten kanssa. Lisäksi karenssisopimukset on tehty poliittisten erityisavustajien ja valtiosihteerien kanssa.

Kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa (304/2003) tai kirkkolaissa (1054/1993) ei ole karenssisopimusta koskevia säännöksiä, joten karenssisopimuksen tekeminen viranhaltijoiden kanssa ei ole mahdollista.

2.1.4 Työttömyysturvalaki

Työttömyysturvalain (1290/2002) mukaan työnhakijalle asetetaan korvaukseton määräaika eli niin sanottu karenssi tai työssäolovelvoite, jos hän kieltäytyy työ- ja elinkeinotoimiston tai työnantajan hänelle suoraan tarjoamasta työstä. Jos työnhakijalla on työvoimapolitiittisesti arvioituna pätevä syy menettelyynsä, korvauksetonta määräaika tai työssäolovelvoitetta ei aseteta. Toimivalta asian ratkaisemiseen on työ- ja elinkeinotoimistolla.

Kattavaa tietoa työ- ja elinkeinotoimistojen työn hakemis- ja vastaanottovelvollisuutta ja kilpailukieltolausekkeitä koskevasta soveltamiskäytännöstä ei ole käytettävissä. Oletettavasti tilanteet eivät ole kovin yleisiä.

Tiedossa oleva soveltamiskäytäntö perustuu siihen, että työ- ja elinkeinotoimistot eivät ole pitäneet ilmeisen perusteetonta kilpailukieltolauseketta pätevänä syynä kieltäytyä työttömyysetuutta menettämättä tarjotusta oman alan työstä. Työ- ja elinkeinotoimistot ovat joissakin tapauksissa edellyttäneet, että työnhakija selvittää kilpailukieltolausekkeen sitovuutta ja mahdollisesti neuvottelee entisen työnantajansa kanssa sopimuksen purkamisesta tai luvan saamisesta alan työn tekemiseen toisen työnantajan palveluksessa. Menettely on ainakin joissakin tapauksissa osoittautunut toimivaksi, ja työnhakija on saanut luvan tehdä alan työtä kilpailukieltolausekkeen estämättä.

Joissakin tapauksissa työ- ja elinkeinotoimistot ovat katsoneet, että työnhakijalla on ollut kilpailukieltolausekkeen perusteella pätevä syy kieltäytyä tarjotusta työstä työttömyysetuutta menettämättä. Näissä tilanteissa kilpailukieltolausekkeet ovat olleet kyseessä olevalla ammattialalla tyypillisiä, ja kilpailukiellon kesto on ollut kohtuullinen. Lisäksi on kuitenkin edellytetty, että työnhakija ilmoittaa hakevansa kilpailukiellon aikana muun alan työtä normaalisti. Tapauksille on ollut yhteistä, että henkilön asema ja työtehtävät aiemmassa työssä ovat olleet sellaisia, joissa tarve kilpailukieltolausekkeen käyttämiselle työnantajan liikesalaisuuksien kannalta on ollut selvää.

Kilpailukieltosopimukseen liittyvä korvaus ei työttömyysturvalain mukaan kerrytä työttömyyspäivärahan edellytyksenä olevaa työssäoloehto, sitä ei huomioida ansiopäivärahan perusteena olevassa tulossa eikä se ole myöskään soviteltua työttömyysetuutta maksettaessa huomioon otettavaa tuloa. Korvausta ei työttömyysturvalain nojalla myöskään jaksoteta, eli korvaus ei estä työttömyysetuuden saamista, ellei kyse ole työttömyysturvalain säännösten kiertämiseksi tarkoitettua sopimuksesta.

2.1.5 Kilpailukieltosopimukseen liittyvän korvauksen suhde eläkelainsäädäntöön

Korvaus kilpailukieltosopimuksesta ei ole eläkkeen perusteena olevaa työansiota, koska kilpailukieltosopimuksen perusteella työntekijälle maksettu korvaus ei ole työstä maksettua vastiketta.

Koska korvaus ei ole eläkkeen perusteena olevaa työansiota, ei siitä makseta työeläkevakuutusmaksuja eikä siitä kartu työeläkettä. Sitä ei myöskään oteta pääsääntöisesti huomioon esimerkiksi työkyvyttömyyseläkkeen ansiorajoissa.

2.2 Käytäntö

Oikeuskäytäntöä ja kilpailukieltosopimusten käytön nykytilaa on selostettu tarkemmin kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän muistiossa ja Ahtelan selvityksessä.

Kilpailukieltosopimuksia koskevaa korkeimman oikeuden oikeuskäytäntöä on vähän. Erityisen painavan syyn olemassaoloa joko vanhan työsopimuslain 16 a §:n (724/1990) tai voimassa olevan työsopimuslain 3 luvun 5 §:n perusteella on arvioitu kolmessa korkeimman oikeuden ennakkoratkaisussa (KKO 2014:50, KKO 2005:50 ja KKO 2003:19). Yli kuuden kuukauden kilpailukieltosopimukseen liittyvän korvausvelvollisuuden suuruudesta tai toteuttamiseen liittyvistä kysymyksistä ei ole korkeimman oikeuden oikeuskäytäntöä.

Ahtelan ja kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän keskeiset havainnot olivat, että kilpailukieltosopimusten käyttö on yleistä ja että kilpailukieltosopimuksia tehdään usein ilman työsopimuslaissa edellytetyn erityisen painavan syyn olemassaolon selvittämistä. Kilpailukielto on myös yleinen työsopimuksen vakioehto.

Kattavaa tilasto- tai tutkimustietoa kilpailukieltosopimusten yleisyydestä Suomessa ei ole.

Akava ry selvitti keväällä 2017 kilpailukieltotehtojen käyttöä työsopimusten osana. Selvityksen mukaan kyselyyn vastanneista yrityksissä työskentelevistä akavalaisista (yhteensä 2 119 vastaajaa) 33 prosentilla oli kilpailukieltotehto työsopimuksessaan ja neljällä prosentilla erillinen kilpailukieltosopimus.⁶

Keskuskauppakamarin ja Helsingin seudun kauppakamarin tekemän vuoden 2017 valtakunnallisen selvityksen mukaan kilpailukieltosopimuksia käytetään joka toisessa yrityksessä (52 %). Kilpailukieltosopimusta käyttää yli puolet teollisuuden ja palvelualan vastaajista ja lähes joka toinen kaupan alan kyselyyn vastanneista yrityksistä.⁷

Suomen Yrittäjien syksyllä 2019 teettämän kyselyn mukaan kyselyyn vastanneista 1 006 pk-yrittäjästä neljännes on käyttänyt kilpailukieltosopimuksia. Vastaajista 60 prosenttia ilmoitti, ettei ole koskaan käyttänyt kilpailukieltosopimuksia.⁸

⁶ Kilpailukieltosopimukset akavalaisilla, Akavan selvitys 2017.

⁷ Keskuskauppakamari: Yritysten rikosturvallisuus, 2017: Riskit ja niiden hallinta. Saatavissa: <https://kauppakamari.fi/julkaisu/yritysten-rikosturvallisuus-2017/>. Vuoden 2017 valtakunnallinen selvitys perustuu 762 yritysjohtajan vastauksiin. Selvitys on koko maan sekä kaikki toimialat ja yritysmaat kattava.

⁸ Saatavissa: https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/yrittajagallup_syys19_kilpailukiellot.pdf.

Kilpailukieltosopimusten kokonaismäärää tai toimialakohtaista käyttöä ei ole pystytty selvittämään. Selvittäminen edellyttäisi erillistä tutkimusta, jota ei ole pidetty tarpeellisena ottaen huomioon palkansaajakeskusjärjestöjen sekä kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän asiantuntijakuulemisten kautta saatu yhdenmukainen viesti kilpailukieltosopimusten käytön yleisyydestä. Kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän kuulemien ammattiliittojen edustajien yleinen käsitys on, että kilpailukieltosopimukset ovat yleistyneet. Kilpailukieltosopimukseen liittyvät asiat ovat usein esillä ammattiliittojen jäsenneuvonnassa. Kuulemisten perusteella kilpailukieltosopimuksia käytetään kaikilla toimialoilla ja myös alemman palkkatason tehtävissä, ei pelkästään johdon ja ylemmän asiantuntijataso tehtävissä.

Ahtelan selvityksen mukaan ohjelmistoalalla, taloushallinnon alalla ja konsultointialalla esiintyy kilpailukieltosopimuksia koskevia vakiintuneita toimintamalleja. Ahtelan selvityksestä ei ilmene tietoa kilpailukieltosopimusten yleisyydestä eri toimialoilla.

Kilpailukieltosopimuksia selvittänyt työryhmä kuuli eri ammattiliittojen edustajia. Kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän muistiosta sekä siitä ja hallituksen esitysluonnoksesta saadusta lausuntopalautteesta ilmenee, että kilpailukieltosopimuksia käytetään esimerkiksi insinöörien ja diplomi-insinöörien, matemaattis-luonnontieteellisen ja yhteiskunta-alan korkeakoulutuksen saaneiden, ekonomien, tradenomien, rakennusinsinöörien- ja rakennusarkkitehtien, luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden ja agronomien työsuhteissa sekä kulttuurin, hallinnon, hyvinvoinnin, muotoilun, juridiikan, varhaiskasvatuksen, terveydenhuollon, kuntoutuksen, taloushallinnon ja kaupan aloilla sekä esimerkiksi Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat YTY ry:n eri toimialojen jäsenistön työsuhteissa.

Merityössä kilpailukieltosopimukset eivät ole yleisiä. Suomen Merimies-Unioni SMU ry:ltä saatujen tietojen mukaan kilpailukieltosopimukset eivät ole olleet juurikaan käytössä miehistön piirissä. Niitä on tehty talousosaston korkeimmissa vakansseissa työskentelevien eli intendentin tai alaosaston päällikön kanssa.

Kunnissa kilpailukieltosopimuksia ei yleisesti käytetä.

Kilpailukieltosopimusten tahallisen väärinkäytön yleisyyttä ei ole ollut mahdollista selvittää. Erityisesti kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän kuulemisten kautta saaman selvityksen perusteella pidetään kuitenkin todennäköisenä, että kilpailukieltosopimuksia tehdään myös tahallisesti ilman perusteita tai ottamatta selvää työsuopimuslain sääntelyn sisällöstä. Tämä voidaan päätellä sekä kilpailukieltosopimusten yleisyydestä että niiden edellyttämisestä myös sellaisissa tehtävissä, joissa niiden ei voida yleisesti arvioida olevan perusteltuja.

Yli kuuden kuukauden kilpailukieltosopimuksista maksettavien korvausten yleistä tasoa tai maksamiskäytäntöjä ei ole ollut mahdollista selvittää.

Suomen Yrittäjät ry:n syksyllä 2019 teettämään kyselyyn vastanneiden pk-yritysten edustajien (1 006 pk-yrityksen edustajaa) enemmistö (79 %) ei ollut kokenut, että kilpailukieltosopimukset olisivat haitanneet rekrytointia. Vastaajista 46 prosenttia piti mahdollisuutta tehdä kilpailukieltosopimus tarpeellisena ja 35 prosenttia ei pitänyt.⁹

Liikesalaisuuksien suojaaminen on työnantajien keskeisimpiä kilpailukieltosopimusten käytön tavoitteita. Kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän asiantuntijakuulemisten kautta

⁹ Saatavissa: https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/yrittajagallup_syys19_kilpailukiellot.pdf

saaman selvityksen mukaan kilpailukieltosopimusten käytön tarve liittyy erityisesti johtotehtäviin sekä tehtäviin, joihin tarvitaan harvinaista tai kapean alan erikoisosaamista sekä liikesalaisuuksien suojaamiseen.

Kilpailukieltosopimuksista ei pääsääntöisesti ole määräyksiä työehtosopimuksissa.

2.3 Työsopimuslain ja erityyösopimuslain valvonta

Työsopimuslain ja erityyösopimuslain viranomaisvalvonta kuuluu työsuojeluviranomaisen eli viiden aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen tehtäviin. Kilpailukieltosopimukset eivät ole olleet työsopimuslain tai erityyösopimuslain viranomaisaloitteisen valvonnan painopisteenä. Vuosien 2016–2019 aikana työsuojelun valvontatietojärjestelmään on kirjattu vuosittain noin 10 toimintaohjetta kilpailukieltosopimusta koskevan sääntelyn rikkomisesta. Sitä, kuinka usein asia on ollut tarkastuksissa esillä, mutta tarkastaja on todennut tilanteen lainmukaiseksi, ei voida selvittää valvontatietojärjestelmästä. Yleisenä arviona voidaan kuitenkin todeta, että kilpailukieltosopimuksiin kohdistuvia tarkastuksia on ollut koko valtakunnassa vuosittain enintään joitakin kymmeniä. Työpaikoilta ei ole tehty pyyntöjä kilpailukieltosopimusten tarkastamisesta.

Työsuojeluvalvonnan havainnot kilpailukieltosopimuksia koskevien säännösten noudattamatta jättämisestä koskevat pääasiassa suorittavan tason työntekijöitä (esimerkiksi siivooja, rakennusapumies, lukkoseppä, autonkuljettaja, autokorjaamon mekaanikko, puhelinmyyjä, vartija, postin työntekijä, kynsisalongin työntekijä). Valvontahavainnot eivät ole koskeneet toimihenkilöitä tai ylempiä toimihenkilöitä, mutta tämä ilmentää lähinnä sitä, mihin tehtäviin tai toimialoihin valvontaa on jollakin muulla perusteella suunnattu. Tarkastajat ovat ottaneet kantaa esimerkiksi kilpailukieltosopimuksen tekemisen edellytyksenä olevan erityisen painavan syyn täyttymiseen ja kilpailukieltosopimuksen liian pitkään kesto. Työsuojelun valtakunnalliseen puhelinneuvontaan tulee jonkin verran kyselyitä kilpailukieltosopimuksiin liittyen.

2.4 Kilpailukieltosopimusten vaikutukset

Kilpailukieltosopimusten käyttöön liittyy työmarkkinoita ja kilpailua koskevan teoreettisen tutkimuskirjallisuuden ja empiiristen tutkimusten¹⁰ valossa sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia työmarkkinoiden yleiseen toimivuuteen ja laajemmin kansantalouteen. Kilpailukieltosopimusten vaikutukset yksittäisiin työntekijöihin ja yrityksiin vaihtelevat. Kilpailukieltosopimusten vaikutuksia yrityksiin, innovaatioiden syntyyn ja leviämiseen sekä työmarkkinoihin ja työntekijöihin on selostettu tarkemmin kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän muistiossa hyödyntäen erityisesti Yhdysvaltoja koskevaa tutkimustietoa. Kilpailukieltosopimusten haittoja Suomen työmarkkinoiden näkökulmasta on tuotu esille muun muassa ETLA:n julkaisussa Suomen kasvu - Mikä määrää tahdin muuttuvassa maailmassa¹¹ ja Akava Worksin julkaisussa Kilpailukieltosopimuksen periaatteellinen tarkastelu - Ajatuksia sääntelyn kehittämisen pohjaksi¹².

¹⁰ ks. esim. Pietola, M. (2018): Kilpailukieltosopimusten talousteoriaa ja empiirisiä tutkimustuloksia. Kilpailukieltosopimuksen periaatteellinen tarkastelu - Ajatuksia sääntelyn kehittämisen pohjaksi. AkavaWorks -raportti 1/2018.

¹¹ Holmström, B. ja muut: Suomen kasvu – Mikä määrää tahdin muuttuvassa maailmassa? ETLA, 2019.

¹² AkavaWorks -raportti 1/2018.

Kilpailukieltosopimukset rajoittavat kilpailua, mistä voi seurata hintojen nousua ja tuottavuuskasvun hidastumista. Kilpailukieltosopimukset heikentävät kilpailun vähenemisen vuoksi yritysten kannusteita innovaatioiden tekemiseen. Kilpailukieltosopimukset rajoittavat työntekijän mahdollisuuksia liikkua työmarkkinoilla, millä on tutkimuskirjallisuuden¹³ perusteella vaikutuksia työmarkkinoiden dynaamisuuteen sekä osaamisen ja innovaatioiden leviämiseen. Kilpailukieltosopimukset jäykistävät työmarkkinoita estäen työntekijöiden siirtymistä sellaisiin työtehtäviin, joissa he ovat kaikkein tuottavimpia. Kilpailukieltosopimusten käyttö voi haitata työmarkkinoiden toimintaa ja estää uusien innovaatioiden syntymistä. Näin käy silloin, kun kilpailukieltosopimuksen seurauksena yrityksen työntekijät eivät pysty perustamaan markkinoille uutta kilpailevaa, ja entistä tehokkaampaa, yritystä tai siirtymään toisen kilpailevan, tehokkaamman yrityksen palvelukseen.¹⁴

Toisaalta kilpailukieltosopimukset voivat toimia työnantajalle kannustimena panostaa uusien innovaatioiden kehittämiseen ja työntekijän kouluttamiseen. Yritykset voivat käyttää kilpailukieltosopimuksia yhtenä liikesalaisuuksien suojaamisen välineenä. Liikesalaisuuksien suojaa lisää yritysten innovaatiopanostuksia ja voi sitä kautta vaikuttaa positiivisesti talouskasvuun. Liikesalaisuuksille lainsäädännössä annetun suojan tasolla voidaan katsoa olevan suuri merkitys lähes kaikille suomalaisille yrityksille niiden koosta riippumatta. Kilpailukieltosopimusten innovaatiovaikutusten kannalta on keskeistä se, onko innovaatioiden synty yrityksessä enemmän työnantaja- vai työntekijälähtöistä¹⁵.

Kilpailukieltosopimusten käytön yleisyydestä ja vaikutuksista työntekijöiden käyttäytymiseen Suomessa ei ole olemassa kattavia selvityksiä tai tutkimusta.

Kilpailukieltosopimusten vaikutukset yksittäisiin työntekijöihin vaihtelevat voimakkaasti riippuen työntekijästä ja toimialasta. Kilpailukieltosopimukset voivat hidastaa työntekijän urakehitystä. Kilpailukieltosopimus voi vaikeuttaa työntekijän työllistymistä sekä johtaa ansionmenetyksiin ja osaamisen vanhentumiseen erityisesti nopeasti kehittyvillä aloilla. Joissakin kapean erityisalan tehtävissä kilpailukieltosopimus voi estää työllistymisen omalle ammattialalle kilpailukiellon aikana kokonaan. Kilpailukieltosopimuksen tekeminen voi heikentää työntekijän neuvotteluvoimaa suhteessa työnantajaan, koska työntekijä ei kilpailukieltosopimuksen voimassaollessa pysty yhtä helposti vaihtamaan työpaikkaa. Tällä voi olla negatiivisia vaikutuksia palkkakehitykseen.

Kilpailukielto voi olla este työpaikan vaihtamiselle, vaikka se olisikin tehty ilman laissa säädettyjä edellytyksiä. Työntekijät eivät kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän saaman selvityksen mukaan käytännössä yleensä uskalla riitauttaa työsopimuksen ehtoa rekrytointivaiheessa, ja prosessin keston, taloudellisten riskien ja maineriskien vuoksi tehtyjä sopimuksia ei riitauteta. Tähän viittaa myös oikeuskäytännön vähäisyys. Toisaalta kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän saaman selvityksen mukaan työnantajat eivät yleensä ryhdy jatkotoimenpiteisiin, vaikka työntekijä toimisikin vastoin kilpailukieltosopimusta. Myös työnantajilla on korkea kynnys ryhtyä oikeustoimiin.

¹³ Pietola, M. (2018): Kilpailukieltosopimusten talusteoriaa ja empiirisiä tutkimustuloksia. Aka-vaWorks -raportti 1/2018.

¹⁴ Maliranta, M. ja Nurmi, S., Business owners, employees, and firm performance. *Small Business Economics*, Springer, vol. 52(1), Tammikuu, 2019, s. 111–129.

¹⁵ Motta, M. ja Rønde, T.: Trade Secret Laws, Labour Mobility and Innovations. CEPR Discussion Papers 3615, C.E.P.R. Discussion Papers, 2002.

2.5 Nykytilan arviointi

Pelkkä tarkoitus rajoittaa kilpailua ei oikeuta tekemään kilpailukieltosopimusta. Kilpailukieltosopimuksen tekeminen on työ sopimuslain ja erityis sopimuslain nojalla sallittua vain poikkeuksellisissa tilanteissa työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä. Erityisen painavan syyn vaatimusta voidaan edelleen pitää perusteltuna edellytyksenä kilpailukieltosopimusten käytölle. Erityisen painavan syyn vaatimus rajoittaa erityisesti sellaisten yhteiskunnan kannalta haitallisten kilpailukieltosopimusten tekemistä, joilla ei ole tarkoituksaan turvata yrityksen henkistä pääomaa vaan pelkästään rajoittaa työntekijän mahdollisuuksia siirtyä kilpailijan palvelukseen. Lainsäädäntö mahdollistaa kuitenkin perusteltujen kilpailukieltosopimusten käytön. Työelämän tilanteiden moninaisuuden vuoksi voimassa olevan lain mukainen kilpailukieltosopimuksen tekemisen edellytysten tapauskohtaiseen kokonaisarviointiin perustuva sääntely on perusteltua. Voimassa olevan lainsäädännön johdosta kilpailukieltosopimuksissa sovitaan nykyään yleensä enintään kuuden kuukauden kilpailukiellosta.

Kilpailukieltosopimusten käyttö on lisääntynyt ja on nykyään yleistä. Oikeuskäytännön vähäisyydestä huolimatta voidaan pitää riittävällä tavalla selvitettyä, että kilpailukieltosopimuksia käytetään yleisesti varmistamatta niiden tekemisen lakisääteisten edellytysten olemassaoloa. Voimassa olevalla sääntelyllä ei ole pystytty riittävällä tavalla rajoittamaan kilpailukieltosopimusten käyttöä. Enintään kuuden kuukauden kilpailukieltosopimuksen tekemiseen ei lainsäädännön nojalla liity suoria kustannuksia työnantajalle. Ilman erityisen painavaa syytä tehty kilpailukieltosopimus on mitätön. Se ei estä kilpailijan palvelukseen siirtymistä tai omaa kilpailevaa toimintaa. Työntekijän kynnys riitauttaa kilpailukieltosopimuksen peruste on kuitenkin yleensä korkea. Lainvastaisten sopimusten käyttöön liittyvä taloudellisten tai muiden seuraamusten riski työnantajille on siten käytännössä matala.

Koska kilpailukieltosopimuksilla on merkittäviä vaikutuksia sekä yksittäisiin työntekijöihin että yleisemmin työmarkkinoihin, on kilpailukieltosopimuksia koskevaa sääntelyä perusteltua muuttaa siten, että sillä tehokkaammin ennalta ehkäistäisiin työ sopimuslaissa ja erityis sopimuslaissa säädettyjen edellytysten vastaisten kilpailukieltosopimusten tekemistä.

3 Tavoitteet

Esityksen tavoitteena on vähentää työ sopimuslaissa ja erityis sopimuslaissa säädettyjen edellytysten vastaisia kilpailukieltosopimuksia erityisesti ennalta ehkäisemällä niiden tekemistä. Esityksellä pyritään vähentämään ilman erityisen painavaa syytä tehtävistä kilpailukieltosopimuksista aiheutuvia haittoja työntekijöille ja työmarkkinoiden toimivuudelle sekä edistämään työmarkkinoiden dynaamisuutta ja positiivista työllisyyskehitystä.

4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

4.1 Keskeiset ehdotukset

Esityksessä ehdotetaan, että velvollisuus maksaa työntekijälle korvausta kilpailukieltosopimuksesta ulotetaan koskemaan kaikkia kilpailukieltosopimuksia eli myös sellaisia kilpailukieltosopimuksia, joissa on sovittu enintään kuuden kuukauden kilpailukiellosta. Voimassa olevan työ sopimuslain ja erityis sopimuslain mukaan korvausvelvollisuus liittyy vain kilpailukieltosopimukseen, joissa sovitaan yli kuuden kuukauden kilpailukiellosta. Korvausvelvollisuuden laajentaminen edellyttää kilpailukieltosopimusta koskevan työ sopimuslain 3 luvun 5 §:n ja erityis sopimuslain 4 luvun 5 §:n muuttamista.

Näiden lakien mukaan kilpailukieltosopimusten käytön tulisi rajoittua vain niihin tilanteisiin, joissa kilpailukieltosopimukselle on työnantajan toimintaan liittyvä erityisen painava syy. Kilpailukieltosopimusten käyttöön liitettävän merkittävän kustannuksen arvioidaan vaikuttavan kilpailukieltosopimusten käyttöön siten, että työnantajat arvioivat tarkemmin, milloin kilpailukieltosopimus on tarpeen. Tässä arvioinnissa merkitystä olisi sillä, ovatko kilpailukieltosopimukseen liittyvät kustannukset liiketoiminnan kannalta perusteltuja. Korvausvelvollisuuden arvioidaan edistävän kilpailukieltosopimusten edellytysten tarkempaa harkintaa ja vähentävän erityisesti työsopimuslaissa säädettyjen edellytysten kannalta kyseenalaisimpia kilpailukieltosopimuksia. Korvausvelvollisuuden arvioidaan myös yleisesti vähentävän kilpailukieltosopimusten määrää. Siten kilpailukieltosopimusten käytön arvioidaan kohdistuvan entistä enemmän nimenomaan niihin tilanteisiin, joihin ne työsopimuslain mukaan on tarkoitettu. Korvausvelvollisuuden on arvioitu olevan yksittäisistä lainsäädäntömuutosten toteuttamisvaihtoehdoista tehokkain keino ennalta ehkäistä laissa säädettyjen edellytysten vastaisia kilpailukieltosopimuksia.

Myös kansainvälinen kehitys puoltaa lainsäädännön muuttamista. Useissa muissa EU-maissa ja Pohjoismaissa kilpailukieltosopimukseen liittyy korvausvelvollisuus.

Korvausvelvollisuuden arvioidaan tehokkaasti rajoittavan perusteettomien kilpailukieltosopimusten tekemistä, kun samalla kuitenkin säilytettäisiin mahdollisuus kilpailukieltosten käyttöön silloin, kun ne ovat laissa säädettyjen edellytysten mukaisesti perusteltuja. Tämä on olennaista, koska kilpailukielloilla on merkitystä yritysten kannustimiin panostaa tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoimintaan.

4.2 Pääasialliset vaikutukset

4.2.1 Taloudelliset vaikutukset

4.2.1.1 Vaikutukset julkiseen talouteen

Ehdotuksella ei ole suoria vaikutuksia julkiseen talouteen.

Lähtökohtaisesti työntekijä voi työsuhteen päätyttyä saada sekä työttömyysetuutta että kilpailukieltosopimukseen liittyvää korvausta. Ehdotetulla muutoksella ei siten olisi suoraa vaikutusta työttömyysturvamenoihin. Työttömyysturvamenot voivat alentua, jos kilpailukieltosopimusten määrä vähentyy. Menojen alentuminen perustuu siihen, että työntekijät voisivat nopeammin siirtyä uuden työnantajan palvelukseen.

4.2.1.2 Vaikutukset yrityksiin

Ehdotetusta kaikkia kilpailukieltosopimuksia koskevasta korvausvelvollisuudesta aiheutuu taloudellisia vaikutuksia yrityksille. Kilpailukieltosopimuksia käytetään kaikilla toimialoilla ja eri kokoisissa yrityksissä, joten vaikutukset kohdistuvat eri toimialoilla toimiviin ja eri kokoihin yrityksiin. Ei ole tiedossa, kuinka moni Suomen noin 100 000 työnantajayrityksestä käyttää kilpailukieltosopimuksia. Keskuskauppakamarin selvityksen mukaan noin joka toinen työnantaja on käyttänyt kilpailukieltotoja¹⁶. Tilastokeskuksen mukaan yli 60 prosenttia yli 10 hengen yrityksistä harjoittaa innovaatiotoimintaa (2018). Tämä tarkoittaisi siis vähintään 12 000 yritystä, mahdollisesti selvästi suurempaa yritysjoukkoa. On todennäköistä, että kaikkiaan inno-

¹⁶ Keskuskauppakamari: Yritysten rikosturvallisuus, 2017. Riskit ja niiden hallinta, s. 17.

vaatiotoimintaa harjoittavia yrityksiä on Suomessa kymmeniä tuhansia. Sitä ei kuitenkaan tiedetä, kuinka moni niistä hyödyntää kilpailukieltosopimuksia. Toisaalta on todennäköistä, että perusteettomia kilpailukieltosopimuksia on solmittu jonkin verran myös yrityksissä, jotka eivät harjoita lainkaan innovaatiotoimintaa.

Taloudellisten vaikutusten suuruutta tai kohdistumista eri toimialoille tai eri kokoisiin yrityksiin on mahdotonta arvioida, koska taloudellisten vaikutusten toteutumiseen vaikuttavat yritysten kilpailukieltosopimusten käyttöä koskevat valinnat ja korvauksen suuruus kussakin yksittäisessä tilanteessa. Lisäksi kilpailukieltosopimusten käytön nykytilaa koskevan kattavan tilastojen tutkimustiedon puutteet vaikeuttavat vaikutusten arviointia. Korvausvelvollisuuden kustannuksia lisäävää vaikutusta vähentää se, jos yritykset ottavat korvausvelvollisuuden kustannukset huomioon työntekijöiden palkassa. Joissakin yrityksissä kilpailukieltosopimus voi olla välttämätöntä tehdä useamman työntekijän tai jopa kaikkien työntekijöiden kanssa. Korvausvelvollisuus nostaa tällaisten yritysten kustannustasoa, jollei palkkataso vastaavasti joustaa.

Erityisesti pienemmille yrityksille kilpailukieltosopimukseen liittyvällä korvausvelvollisuudella saattaa olla taloudellisesti hyvinkin suurta merkitystä. Nämä yritykset todennäköisesti jättävät jatkossa entistä useammin kilpailukieltosopimuksen tekemättä. Pk-yritysten ja startup-yritysten mahdollisuudet kilpailla palkalla suurempien yritysten kanssa voivat olla heikommat, jolloin riskinä on yrityksen kouluttaman työntekijän tai asiakkaiden sitoutumisen kannalta olennaisen työntekijän siirtyminen kilpailijan palvelukseen. Korvausvelvollisuus voi vaikeuttaa pienten yritysten asemaa kilpailussa myös tästä näkökulmasta.

Jos kilpailukieltosopimukseen liittyvä kustannus on yrityksen kannalta merkittävä, sillä voi olla vaikutusta yrityksen riskinottohalukkuuteen ja -kykyyn sekä yrityksessä tehtävän työn määrään ja laatuun. Kustannusten merkittävyys vaihtelee riippuen yrityksestä.

Korvausvelvollisuus voi joissain tilanteissa ja erityisesti pienempien yritysten osalta asettaa uuden kynnyksen rekrytoinnille ja nostaa työllistämiskynnystä. Rekrytointikynnyksen kasvu voi joissain yrityksissä johtaa alihankintojen lisäämiseen. Toisaalta kilpailukieltosopimusten käytön rajoittaminen edistää kokonaan uusien yritysten syntymistä. Korvausvelvollisuuden laajentamisen koskemaan myös lyhyempiä kilpailukieltosopimuksia voidaan olettaa vähentävän kilpailukieltosopimusten yleisyyttä ja siten lisäävän työntekijöiden liikkuvuutta yrityksestä toiseen. Tämä voi helpottaa erityisesti kasvuyritysten henkilöstön rekrytointia ja siten tukea uusien yritysten syntymistä ja kasvua korkean tuottavuuden työntekijöiden liikkuvuuden helpottuessa. Valmistelun aikana ei ole ilmennyt, että kilpailukieltosopimukset olisivat aiheuttaneet Suomessa merkittävästi rekrytointivaikeuksia.

Ehdotettu muutos lisää rekrytointikustannuksia niissä yrityksissä, jotka ovat vähemmän tuottavia eivätkä pysty houkuttelemaan kaikista osaavinta työvoimaa ja joissa on suuri työvoiman vaihtuvuus. Työvoiman liikkuvuuden lisääntyessä uusien työntekijöiden palkkaamiseen ja perehdyttämiseen liittyvät kustannukset lisääntyvät. Kilpailukieltosopimusten käytön rajoittaminen voi vähentää työnantajan neuvotteluvoimaa suhteessa työntekijään ja johtaa siten välillisesti palkkakustannusten kasvuun.

Ehdotettu muutos ei kohdistu vain laissa säädettyjen edellytysten vastaisten kilpailukieltosopimusten käyttöön. Korvausvelvollisuus voi vähentää myös lainmukaisten, perusteltujen kilpailukieltosopimusten tekemisen kannattavuutta työnantajan näkökulmasta. Koska korvauksen suuruuden arvioidaan olevan kohtuullinen, ehdotettava muutos ei välttämättä olennaisesti muuta liikesalaisuuksien suojaamiskäytäntöjä. Näin on silloin, kun kilpailukieltosopimukset ovat yritysten kannalta edelleen taloudellisesti kannattavia. Korvausvelvollisuus vähentää sel-

laisten kilpailukieltosopimusten käyttöä, joilla ei ole yrityksen ydintoiminnan kannalta olennaista taloudellista arvoa. Näin on muun muassa silloin, kun kilpailukieltosopimuksen käyttö ei tosiasiaassa liity liikesalaisuuksien suojaamiseen.

Ehdotettava sääntely nostaa liikesalaisuuksien suojaamisen kustannuksia yrityksissä. Tätä negatiivista vaikutusta kompensoivat työmarkkinoiden dynamiikan vahvistuminen ja innovaatioiden nopeampi leviäminen markkinoilla, mitkä luovat uutta liiketoimintaa. Hyödyt ja haitat kohdistuvat kuitenkin eri yrityksiin. Muutos voikin lisätä yritysten vaihtuvuutta markkinoilla. Monet muutoksesta hyötyvät yritykset ovat uusia markkinoille tulevia yrityksiä.

Korvauksen suuruus suhteessa keskeisissä kilpailijavaltioissa käytössä oleviin korvaustasoihin voi yhtenä seikkana osaltaan vaikuttaa yritysten sijoittautumista koskeviin päätöksiin. Kun ehdotettava korvauksen taso ei merkittävästi poikkea keskeisissä kilpailijamaissa käytössä olevista korvaustasoista, ei muutoksella arvioida olevan olennaista vaikutusta yritysten sijoittautumiseen Suomeen.

Kilpailukieltosopimuksen käyttämiseen liittyvä korvaussumma on verrattain pieni suhteessa yrityksen palkkakuluihin. Suomalaiset työskentelevät yhden työnantajan palveluksessa keskimäärin noin 9,5 vuotta. Jos oletetaan, että kilpailukieltosopimusta sovellettaisiin 10 prosenttiin yrityksen työntekijöistä kuuden kuukauden ajan (korvaussumma 40 % palkasta), vastaisi se yrityksen kokonaispalkkamenoista noin 0,2 prosenttia. Kustannus on suhteessa työvoimakustannuksiin pieni, muttei olematon.

Ehdotettavan sääntelyn mukaan yrityksellä olisi nimenomainen oikeus reagoida kilpailukieltosopimuksen tekemisen jälkeen muuttuneisiin olosuhteisiin ja luopua kilpailukieltosopimuksesta irtisanomalla se. Siten yrityksille ei aiheudu kustannuksia työsuhteen aikana muuttuneiden olosuhteiden vuoksi tarpeettomiksi käyneistä kilpailukieltosopimuksista. Sääntelyn arvioidaan edistävän sitä, että yritykset entistä enemmän arvioivat kilpailukieltosopimusten tarpeellisuutta jo työsuhteen aikana. Tästä aiheutuu jonkin verran hallinnollisia kustannuksia, mutta vastaavasti siitä aiheutuu yrityksille säästöä korvausvelvollisuuden kustannuksissa. Irtisanomisoikeus vähentäisi sekä yritysten tarpeettomia kustannuksia että koko kansantalouden kannalta tarpeettomia kilpailukieltosopimustejaksoja.

Korvauksen maksamiseen liittyy jonkin verran hallinnollista taakkaa. Hallinnollisen taakan merkitys on kuitenkin varsin vähäinen suhteessa korvaussummaan. Vaikka maksuajankohdasta säädetään, osapuolet voisivat halutessaan sopia korvauksen maksamisesta tarkoituksenmukaisella tavalla. Yrityksille aiheutuisi jonkin verran hallinnollista taakkaa myös niiden käyttämien sopimusperusteiden uusimisesta vastaamaan uutta sääntelyä.

Ehdotettavan siirtymäsäännöksen mukaan korvausvelvollisuus koskisi myös ennen lain voimaantuloa tehtyjä kilpailukieltosopimuksia lukuun ottamatta niitä yli kuuden kuukauden kilpailukieltosopimuksia, joihin liittyvä kohtuullinen korvaus on maksettu kokonaan tai osittain. Yritysten olisi siten tarpeen käydä läpi kaikki kilpailukieltosopimuksensa ja arvioida niiden perusteet sekä tarvittaessa neuvotella muutoksista sopimukseen siirtymäajan kuluessa. Yritysten ei kuitenkaan ole pakko tehdä näitä toimenpiteitä, koska voimassa olevan lain mukaiset kilpailukieltosopimukset olisivat edelleen päteviä. Sopimusten läpikäyminen voi aiheuttaa hallinnollisia kuluja yrityksille, kun ne uusivat sopimustekstejään.

Kilpailukieltosopimukset ovat jossain määrin yleisempiä suurissa kuin pienissä yrityksissä. Korvaussumman asettaminen vaikuttanee täten jossain määrin enemmän suuriin kuin pieniin yrityksiin. Kuitenkin uuden sääntelyn soveltamisesta aiheutuvat hallinnolliset kustannukset

ovat todennäköisesti suhteellisesti suurempia pk-yrityksille, sillä niillä on vähemmän työsopimusosaamista kuin suurilla yrityksillä.

4.2.2 Vaikutukset viranomaisten toimintaan

Ehdotettavilla muutoksilla ei ole merkittäviä vaikutuksia työsuojeluviranomaisen tehtäviin eikä valvonnassa noudatettaviin menettelytapoihin. Työsuojeluviranomaiselle ei ole ehdotettu uusia valvonnan toimivaltuuksia. Kilpailukieltosopimukseen liittyvä korvausvelvollisuus on yksi työ-lainsäädännön noudattamisen valvonnassa huomioitava asia. Ehdotuksen ei arvioida merkittävästi lisäävän työsuojeluviranomaisen työmäärää voimassa olevaan lainsäädäntöön verrattuna eikä vaikeuttavan sen mahdollisuuksia toimia olemassa olevien taloudellisten ja henkilöstövoimavarojen puitteissa.

Lain voimaantulo voi kuitenkin lisätä jonkin verran työsuojeluviranomaiselta pyydettyä ohjauksen ja neuvonnan tarvetta. Neuvonnan ja lain muutoksesta johtuvan tiedottamisen tarve voi olla merkittävintä lain voimaantulon jälkeisen ensimmäisen vuoden aikana, jolloin on käynnissä voimaantulosäännöksessä ehdotettu siirtymäaika.

4.2.3 Muut yhteiskunnalliset vaikutukset

4.2.3.1 Vaikutukset työllisyyteen ja työmarkkinoihin

Kilpailukieltosopimuksia koskevalla sääntelyllä on moninaisia vaikutuksia työmarkkinoiden yleiseen dynamiikkaan. Vaikutukset kohdistuvat kuitenkin pääasiassa jo työlliseen väestöön, vähemmässä määrin ei-työlliseen väestöön.

Kilpailukieltosopimusten laajamittainen tekeminen heikentää työntekijöiden liikkuvuutta työmarkkinoilla, ja siten jäykistää työmarkkinoiden dynamiikkaa. Yhdysvaltain valtiovarainministeriön laatiman arvion mukaan kilpailukieltosopimusten vahvempi oikeudellinen toimeenpano (sopimusten pätevyyden vahvistaminen lainsäädännössä) aiheuttaa sekä matalampaa palkkakehitystä että matalammat aloituspalkat¹⁷.

Kilpailukieltosopimusten liian laajamittainen käyttö hidastaa talouskasvua kolmella eri tavalla: se hidastaa innovaatioiden ja henkisen pääoman leviämistä taloudessa, vähentää yrittäjyyttä ja heikentää työvoiman kohtaantoa työmarkkinoilla¹⁸. Kilpailukieltosopimusten käytön vähentäminen voi siis vauhdittaa kasvua ja sitä kautta parantaa myös työllisyyttä. Vaikutus työllisyyteen tapahtuu kuitenkin varsin pitkän ajan kuluessa, innovaatioiden leviämisen, kasvuyrittäjyyden ja yritysten tuottavuuden paranemisen seurauksena. Toisaalta voidaan perustellusti ennakoita työntekijälähtöisten innovaatioiden muodostuvan jatkossa entistä tärkeämmiksi talouskasvun aiheuttajiksi verrattuna työnantajälähtöisiin innovaatioihin, minkä seurauksena perusteettomien kilpailukieltojen rajoittamisesta tulee koko ajan tärkeämpää. Kilpailukieltojen negatiiviset vaikutukset korostuvat ennen kaikkea työntekijälähtöisissä innovaatioissa¹⁹.

¹⁷ U.S. Department of the Treasury: Non-compete Contracts: Economic Effects and Policy Implications, 2016.

¹⁸ Samila, S. ja Sorenson, O. (2011): Noncompete covenants: Incentives to innovate or impediments to growth. *Management Science*, 57(3):425–438, s. 10.

¹⁹ Motta, M. ja Rønde, T.: Trade Secret Laws, Labour Mobility and Innovations. CEPR Discussion Papers 3615, C.E.P.R. Discussion Papers, 2002.

Yhdysvaltain metropolialueita koskevan empiirisen tutkimuksen²⁰ perusteella on mahdollista haarukoida kilpailukieltosopimusten sääntelyn työllisyysvaikutusten ylärajaa. Ylärajalla tässä tarkoitetaan eroa työllisyydessä tilanteessa, jossa kilpailukieltosopimuksia ei säännellä lainkaan verrattuna tilanteeseen, jossa ne ovat laillisesti mitättömiä.

Tulosten perusteella keskimääräisen Yhdysvaltain metropolialueen (tutkimuksen kontekstissa noin 300 000 asukasta) tapauksessa erotus kilpailukiellot kieltävien ja ne kokonaan sallivien alueiden työllisyydessä on 2 400–3 500 henkeä, kun muiden tekijöiden vaikutukset poistetaan. Tulokseen on päästy käyttämällä riskirahoitusta instrumenttina, jonka kautta työllisyysvaikutusta arvioidaan. Suhteutettuna edelliseen laskelmaan vastaavan kokoisilla kaupunkialueilla asuu noin 2,8 miljoonaa henkilöä Suomen väestöstä. Täten väkilukuun suhteutettuna työllisyysvaikutusten mittaluokka olisi Suomessa enimmillään 22 000–32 000 henkeä.

Tämä arvio on kuitenkin useammasta syystä reilusti ylimitoitettu. Ensiksikin kilpailukieltosopimukset ovat Suomessa jo tällä hetkellä säänneltyjä, joten Yhdysvaltain mittaluokan sääntelymuutosta ei Suomessa ole teoriassakaan mahdollista tehdä. Muutoksen todellinen suuruusluokka on siis merkittävästi pienempi. Toiseksi riskirahoituksen osuus uusien yritysten synnyssä on Suomessa olennaisesti Yhdysvaltoja vähäisempi.

Tuloksista ei myöskään ole mahdollista päätellä sitä, kuinka tiukka kilpailukieltosopimusten sääntely olisi työllisyyden kannalta paras. Tuloksista voidaan kuitenkin päätellä, että tehostamalla kilpailukieltosopimuksia koskevaa sääntelyä on Suomessakin mahdollista saavuttaa pitkällä aikavälillä joidenkin tuhansien henkien suuruinen kasvu työllisyydessä. Vaikutukset toteutuvat aikaisintaan vasta pidemmällä, yli hallituskauden kestäväällä aikavälillä, koska ne syntyvät pitkälti tuottavuuden kasvun seurauksena.

Edeltävään arvioon liittyy runsaasti varauksia. Ei ole selvää, missä määrin jo nykyinen kilpailukieltosopimusten sääntely tehostaa työmarkkinoiden toimintaa. Mahdollisten kilpailukieltosopimusten käytön tiukennusten synnyttämä kasvupotentiaali ei siis välttämättä ole kovin suuri. Lisäksi arvio perustuu vain yhteen empiiriseen estimaattiin Yhdysvaltain kontekstissa. Työmarkkinarakenteen ja lainsäädäntökehikon erotessa merkittävästi Suomen työmarkkinoista, tulosten siirrettävyys voi olla heikko. On mahdollista, että kilpailukieltosopimuksilla on paljon suurempi merkitys Yhdysvalloissa kuin Suomessa, koska muu sääntely on Yhdysvalloissa vähäisempää.

Suomessa kilpailukieltosopimusten tekemistä on jo rajoitettu, mutta keskeisenä ongelmana on ollut se, ettei lainsäädäntöä noudateta ja sopimuksia tehdään sellaisissa työsuhteissa, joissa laissa säädetty edellytykset eivät täyty. Kilpailukieltosopimuksia tehdään myös suorittavaa tasoa tai lähempänä sitä olevien työntekijöiden kanssa, esimerkiksi taloushallinnon ja terveydenhuollon aloilla. Tällaiset tehtävät eivät suoranaisesti liity innovaatioihin tai kasvuyrittäjyyteen.

Varaumista huolimatta tutkimusnäyttö varsin yhdenmukaisesti viittaa kuitenkin siihen, että tiukahko kilpailukieltosopimusten sääntely on yhteydessä tehokkaampiin työmarkkinoihin toisin kuin hyvin löysä kilpailukieltosopimusten sääntely. Mahdollisen työllisyysvaikutuksen suuruuteen liittyy kuitenkin huomattavan paljon epävarmuutta.

²⁰ Samila, S. ja Sorenson, O. (2011): Noncompete covenants: Incentives to innovate or impediments to growth. *Management Science*, 57(3):425–438, s. 10.

Tietoa eri sääntelyvaihtoehtojen suhteesta edellä selostettuun ei ole saatavilla. Yleisellä tasolla voi kuitenkin todeta, että tyypillisesti kilpailukieltotojen sääntelyn tiukentamisella on havaittu olevan myönteisiä työmarkkinavaikutuksia.

Kun korvausvelvollisuus edistää voimassa olevan lainsäädännön parempaa noudattamista, se vähentää laissa säädettyjen edellytysten vastaisten kilpailukieltosopimusten määrää ja täten niitä negatiivisia vaikutuksia työmarkkinoihin ja muutoin yhteiskuntaan, joita ilman erityisen painavaa syytä tehdyillä kilpailukieltosopimuksilla voi olla. Perusteettomien kilpailukieltosopimusten väheneminen lisää työvoiman liikkuvuutta työmarkkinoilla, mikä parantaa työmarkkinoiden kohtaantoa. Korvausvelvollisuus voi nostaa rekrytointikynnystä joissain erityistapauksissa ja erityisesti pienten yritysten kohdalla, millä voi lyhyellä aikavälillä olla pieni negatiivinen työllisyysvaikutus. Muutoksesta aiheutuvat hyödyt realisoituvat pidemmällä aikavälillä.

Ratkaisumalliin liittyy riski siitä, että työnantajat voivat korvauksen maksamalla ikään kuin ostaa lainvastaisia kilpailukieltosopimuksia, joilla on haitallisia vaikutuksia työmarkkinoille. Korvausvelvollisuudesta säättäminen ei siten kaikilta osin muuta sitä voimassa olevaan lakiin liittyvää tilannetta, ettei perusteettomilta vaikuttavista kilpailukieltosopimuksista käytännössä viedä tuomioistuimen arvioitaviksi.

Työnantajat saattavat ehdotetun kilpailukieltosopimuksen irtisanomisoikeuden vuoksi nykytilaa vastaavasti tehdä kilpailukieltosopimuksia edelleen ikään kuin varmuuden vuoksi, kun niillä on mahdollisuus irtautua sopimuksesta ilman kustannuksia myöhemmässä vaiheessa. Tämä vaikuttaisi negatiivisesti esityksen tavoitteiden toteutumiseen.

4.2.3.2 Vaikutukset työntekijöihin

Työlainsäädäntöä sovelletaan noin kahteen miljoonaan työntekijään. Kilpailukieltosopimuksia tehdään kaikilla toimialoilla, joten kilpailukieltosopimusten tekemisen rajoittamisella olisi vaikutusta eri työntekijäryhmiin. Kilpailukieltosopimuksia on erityisesti korkeasti koulutetuilla, ylemmillä toimihenkilöillä, joten voidaan arvioida, että suurin vaikutus sääntelyllä olisi tähän työntekijäryhmään kuuluviin työntekijöihin. Toisaalta ilman erityisen painavaa syytä tehtyjä kilpailukieltosopimuksia on havaittu olevan paljon myös työntekijäasemassa olevilla ja toimihenkilöillä. Tällaisten kilpailukieltosopimusten määrän arvioidaan vähenevän enemmän. Niiden työntekijöiden, joihin sääntely todellisuudessa vaikuttaisi, lukumäärää ei pystytä etukäteen arvioimaan.

Akava ry:n selvityksen (2017) mukaan akavalaisella kentällä kilpailukieltosopimus olisi yli joka kolmannella (37 %) palkansaajalla. Suomessa ei ole kerätty tietoa kilpailukieltosopimusten yleisyydestä muissa palkansaajaryhmissä. Yhdysvalloissa tehtyjen selvitysten perusteella voidaan kuitenkin karkeasti arvioida, että koko palkansaajaväestössä kilpailukieltosopimusten yleisyys on noin puolet siitä, mitä akateemisesti koulutetuilla. Suomessa tämä tarkoittaisi siis noin 18 prosenttia kaikista palkansaajista, eli noin 400 000 palkansaajaa (vuonna 2019). Lisäksi, jollei lakimuutosta tehtäisi, voi määrä tulevaisuudessa kasvaa.

Työntekijälle voi aiheutua sekä pätevästä että ilman laissa säädettyjä edellytyksiä tehdystä kilpailukieltosopimuksesta taloudellisia menetyksiä ja vaikutuksia urakehitykseen. Kilpailukieltosopimusten vaikutukset työntekijän toimeentuloon voivat olla merkittäviä. Korvausvelvollisuus kompensoi näitä menetyksiä työntekijälle. Työntekijän saaman korvauksen suuruuteen vaikuttavat kilpailukieltosopimuksessa sovitun rajoitusajan kesto ja työntekijän palkka. Korvausvelvollisuus ei kilpailukieltosopimuksen voimassa ollessa joustavoita tai nopeuta siirtymistä uuteen työpaikkaan, koska pätevä kilpailukieltosopimus sitoo ja estää kilpailevan toiminnan rajoit-

tusajalla. Muuta kuin kilpailukieltosopimuksessa rajoitettua työtä voi kuitenkin sopimuksen es-tämättä tehdä. Tähän voidaan vaikuttaa, jos työntekijöiden tietoisuutta kilpailukieltosopimuk-sen vaikutuksesta onnistutaan lisäämään.

Kilpailukieltosopimusten määrän arvioidaan muutoksen johdosta vähenevän, minkä johdosta myös kilpailukieltosopimusten negatiiviset vaikutukset työntekijöiden tuloihin ja urakehityk-seen vähenevät yleisesti. Jos kilpailukieltosopimusten johdosta maksettavat korvaukset vaikut-tavat työntekijöille maksettavaa palkkaa vähentävästi, tällä voi kuitenkin olla työttömyysajalta maksettavan ansiopäivärahan määrää vähentävä vaikutus. Kilpailukieltosopimuksia koskevan sääntelyn paremman noudattamisen ja toisaalta korvauksen johdosta työntekijöiden mahdolli-suudet siirtyä toiseen työhön kuitenkin parantuisivat.

Kilpailukieltosopimusten käytön rajoittaminen voi vahvistaa palkansaajien neuvotteluvoimaa suhteessa työnantajaan. Tämä johtuu ensisijaisesti siitä, että erityisesti lakisääteisten edellytys-ten vastaisten kilpailukieltosopimusten määrän vähentyessä entistä useampi palkansaaja on va-paa vaihtamaan työnantajaa ilman kilpailukiellon kielteistä vaikutusta ansiotasoon. Toisaalta niissäkin tapauksissa, joissa kilpailukiello korvauksesta huolimatta on voimassa, heikkenee pal-kansaajan ansiotaso vähemmän. Tästä syystä kilpailukieltosopimusten vähenemisellä onkin ar-vioitu olevan keskimääräistä palkkakehitystä tukeva vaikutus.

Työnantajan oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus erityistä irtisanomisaikaa noudattaen voisi jossain määrin edistää työntekijöiden liikkuvuutta. Vaikutuksen ei arvioida olevan merkittävä. Kilpailukieltosopimusten käytön arvioidaan vähentyvän ja kohdistuvan nimenomaan tilantei-siin, joissa niiden käytölle on erityisen painava syy, joten niiden irtisanomisten arvioidaan jää-vän suhteellisen harvinaisiksi.

Työntekijän irtisanoutuessa ilman työttömyysturvalaissa tarkoitettua pätevää syytä hänelle ase-tetaan lähtökohtaisesti 90 päivää kestävä korvaukseton määräaika eli karenssi. Työntekijä, joka on sidottu kilpailukieltosopimukseen, saa ehdotetun muutoksen mukaan korvauksettoman mää-räajan ajalta kuitenkin kilpailukieltosopimukseen perustuvaa korvausta joko 40 tai 60 prosenttia palkasta.

Työstä eroamisen perusteella asetetun korvauksettoman määräajan päättymisen jälkeen työnte-kijä voi saada sekä työttömyysetuutta että kilpailukieltosopimukseen liittyvää korvausta kilpai-lukieltosopimuksessa sovitun rajoitusajan päättymiseen saakka. Työttömyysetuuden saamisen edellytyksenä olisi kuitenkin se, että työnhakija on valmis hakemaan ja ottamaan vastaan tar-jottua työtä siten kuin edellä luvussa 2.1.4 on kuvattu.

4.2.3.3 Vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon

Kilpailukieltosopimuksia esiintyy kaikilla toimialoilla, sekä nais- että miesenemmistöisillä aloilla, joten lainsäädännön muuttamisella edellä mainituilla tavoilla ei arvioida olevan olennai-sia vaikutuksia sukupuolten tasa-arvoon. Akava ry:n edellä mainitun selvityksen mukaan kil-pailukieltosopimusten osuus ei vaihtele erityisen paljon eri toimialojen välillä korkeasti koulu-tettujen parissa. Työntekijäammattien osalta asiasta ei ole saatavilla tilastotietoa.

Naisia on enemmän määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa, joten kilpailukieltosopimus-ten väheneminen tällaisissa työsuhteissa vaikuttaa enemmän naisiin kuin miehiin.

4.2.3.4 Vaikutukset perus- ja ihmisoikeuksiin

Kilpailukieltosopimuksia koskevan sääntelyn muutoksilla vahvistetaan perustuslain (731/1999) 18 §:ssä turvatun elinkeinonvapauden toteutumista ennaltaehkäisemällä tähän perusoikeuteen lainvastaisesti puuttuvia, ilman erityisen painavaa syytä tehtyjä, kilpailukieltosopimuksia. Työntekijät saisivat lailla säädetystä perusoikeusrajoituksesta lakisäateisen korvauksen, mikä lieventäisi rajoituksen vaikutuksia.

Ehdotetulla siirtymäsäännöksellä puututtaisiin taannehtivasti työnantajien sopimusvapauteen ulottamalla korvausvelvollisuus koskemaan myös ennen lain voimaantuloa tehtyjä kilpailukieltosopimuksia ja heikentämällä siten työnantajan asemaa sopimusosapuolena. Sopimusvapauden taannehtivan rajoituksen oikeasuhtaisuutta ja kohtuullisuutta turvattaisiin riittävällä siirtymäajalla, jonka kuluessa kilpailukieltosopimuksen voisi irtisanoa tai neuvotella sen ehdoista. Korvausvelvollisuutta ei myöskään ulotettaisi niihin nykyisen lain mukaisiin yli kuuden kuukauden kilpailukieltosopimuksiin, joihin perustuva kohtuullinen korvaus on jo maksettu kokonaan tai osittain.

5 Muut toteuttamisvaihtoehdot

5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset

Kilpailukieltosopimuksia selvittänyt työryhmä kartoitti muistiossaan useita vaihtoehtoja lainsäädännön muuttamiseksi sekä arvioi alustavasti myös keskeisten vaihtoehtojen vaikutuksia. Kartoitettuja vaihtoehtoja ja keskeisten vaihtoehtojen alustavia vaikutusarviointeja on selostettu tarkemmin työryhmän muistiossa.

Kilpailukieltosopimusten sääntelyn näkökulmasta keskeinen havainto on se, että monissa tapauksissa jo olemassa olevaa lainsäädäntöä ei noudateta ja kilpailukieltosopimuksia tehdään ilman laissa säädettyjen edellytysten arviointia. Tähän ongelmaan puuttuminen on esityksen keskeisenä tavoitteena. Keskeisinä ratkaisuvaihtoehtoina on tästä näkökulmasta arvioitu:

- tiedottamisen ja valvonnan tehostamista,
- kilpailukieltosopimuksen perusteena olevan erityisen painavan syyn kirjallisesta perusteluvelvollisuudesta säätämistä,
- korvausvelvollisuuden liittämistä ilman erityisen painavaa syytä tehtyihin kilpailukieltosopimuksiin.

Laissa säädettyjen edellytysten vastaisten kilpailukieltosopimusten määrän kehitystä tilanteessa, jossa lainsäädäntömuutoksia ei tehtäisi, on vaikeaa ennakoita. Julkinen keskustelu on jo nyt jossain määrin saattanut lisätä tietoisuutta kilpailukieltosopimuksia koskevan sääntelyn sisällöstä ja kilpailukieltosopimukseen liittyvistä ongelmista. Todennäköisesti kilpailukieltosopimusten laissa säädettyjen edellytysten vastainen käyttö kuitenkin jatkuisi vähintään yhtä yleisenä kuin nykyään, myös tehostetusta tiedottamisesta huolimatta.

Tiedottamisen ja valvonnan tehostamisen ei arvioida olevan riittäviä toimenpiteitä puuttua kilpailukieltosopimusten perusteettomaan käyttöön ottaen huomioon kilpailukieltosopimusten yleisyys ja valvontaviranomaisen käytössä olevat resurssit ja keinot. Lainsäädäntömuutosta pidetään tarpeellisenä ongelman laajuuden ja vaikutusten vuoksi.

Kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän asiantuntijakuulemisten kautta saaman selvityksen perustella kilpailukieltosopimuksen tekemisen syytä ei perustella työntekijöille ja kilpailukieltoja käytetään jopa vakiosopimusehtoina ilman laissa edellytettyä erityisen painavan syyn harkintaa. Erityisen painavan syyn kirjallinen perusteluvollisuus voisi vahvistaa velvoitetta arvioida erityisen painavan syyn olemassaoloa tapauskohtaisesti ja sitä kautta ehkäistä perusteettomia kilpailukieltosopimuksia. Perusteluvollisuudesta aiheutuisi työnantajille jonkin verran hallinnollista taakkaa mutta vähemmän kustannuksia kuin ehdotetusta korvausvelvollisuuden laajentamisesta. Perusteluvollisuuden noudattamisen ja sen valvonnan tehostamiseksi työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettuun lakiin (44/2006) voitaisiin lisätä erityisen painavaa syytä koskevan kirjallisen perustelun antaminen asiana, josta työsuojelutarkastaja voi antaa kehotuksen työnantajalle.

Ilman erityisen painavaa syytä tehtyihin kilpailukieltosopimuksiin liittyvästä sanktionluonteisesta korvausvelvollisuudesta säättäminen lisäisi kilpailukieltosopimusten perusteettomaan käyttöön liittyvää oikeudellista ja taloudellista riskiä työnantajille. Kilpailukieltosopimusten automaattinen käyttö ei olisi riskin vuoksi enää yhtä laajasti perusteltua. Erityinen korvausvelvollisuus työsuojelulain vastaisesta kilpailukieltosopimuksesta parantaisi työntekijän asemaa tilanteissa, joissa kilpailukieltosopimus todettaisiin työsuojelulain vastaiseksi. Sanktioluonteinen korvausvelvollisuus voisi olla työnantajan kannalta vaikeasti ennakoitava seuraamus.

Vaikka yksittäisistä lainsäädäntömuutoksista ei olisi lainkaan tai olisi vain rajoitettua hyötyä, voisi useiden, kuten edellä mainittujen, muutosten yhdistelmällä olla ehdotuksen tavoitteen kannalta positiivisia vaikutuksia. Korvausvelvollisuuden laajentamisen arvioidaan olevan tavoitteiden sekä lainsäädännön selkeyden ja ennakoitavuuden kannalta perustellumpi ratkaisu kuin useiden lainsäädäntömuutosten yhdistelmä tai lainvastaisiin kilpailukieltosopimuksiin liittyvä korvausvelvollisuus. Nykytilan osalta yksi keskeinen havainto on, etteivät työntekijät uskalla riitauttaa kilpailukieltosopimusten perusteita, jolloin niitä ei arvioida tuomioistuimissa eikä oikeuskäytäntöä muodostu. Tämä on myös yksi peruste sille, miksi korvausvelvollisuuden arvioidaan olevan tehokkaampi keino saavuttaa tavoitteet kuin työntekijän omaa aktiivisuutta vaativat toimenpiteet.

Korvausvelvollisuuden laajentaminen kaikkiin kilpailukieltosopimuksiin voitaisiin toteuttaa säättämällä velvollisuudesta maksaa kilpailukieltosopimuksesta kohtuullinen korvaus, mikä vastaisi nykyistä yli kuuden kuukauden kilpailukieltosopimuksia koskevaa sääntelyä. Tällainen säännös olisi joustava, ja kohtuullisen korvauksen määrässä voitaisiin ottaa huomioon tapauskohtaiset olosuhteet, kuten kilpailukieltosopimuksen laajuus. Korvauksen tason jättäminen osapuolten laajan sopimusvapauden piiriin voisi aiheuttaa tulkintaepävarmuutta, aiheuttaa enemmän oikeusriitoja kuin täsmällisempi sääntely sekä asettaa työntekijöitä epätasa-arvoiseen tilanteeseen korvaustason suhteen. Täsmällisemmän korvausta koskevan sääntelyn arvioidaan edistävän paremmin lain noudattamista ja siten ehdotetun lainmuutoksen tavoitteiden toteutumista.

Valmistelun aikana on esitetty vaatimuksia siitä, että korvauksen olisi vastattava työntekijän täyttä palkkaa kilpailukieltosopimuksessa sovitulta rajoitusajalta. Mitä suurempi korvaus on, sitä enemmän se todennäköisesti vähentäisi myös perusteltujen kilpailukieltosopimusten määrää. Täyttä palkkaa vastaava korvaus ei pidetä perusteltuna. Kilpailukieltosopimuksella voidaan rajoittaa vain kilpailevaa toimintaa, ei työntekijän muun työn vastaanottamista yleisesti. Ehdotetun korvauksen tarkoitus ei ole kattaa työntekijän toimeentuloa rajoitusajalta. Täyttä palkkaa vastaava korvaus voisi myös kannustaa olemaan hankkimatta muuta työtä kilpailukieltolon aikana. Korvauksen itsessään arvioidaan ennaltaehkäisevän tarpeettomia kilpailukieltosopimuksia.

Muissakaan EU-maissa korvaus ei pääsääntöisesti vastaa täyttä palkkaa, ei myöskään muissa Pohjoismaissa. Muissa Pohjoismaissa korvauksesta voidaan myös tehdä vähennyksiä muun muassa korvauksen saajan muualta saatujen ansiotulojen perusteella. Esimerkiksi Ruotsissa käytössä oleva järjestelmä, jossa korvataan kilpailukieltosopimuksesta työntekijälle aiheutunutta vahinkoa, olisi esityksen tavoitteiden toteutumisen kannalta tarpeettoman monimutkainen ja aiheuttaisi ehdotusta enemmän hallinnollista taakkaa ja epäselvyyksiä.

Jos korvauksen taso olisi työnantajan näkökulmasta liian korkea, voisi se johtaa työnantajan kannalta välttämättömien ja perusteltujen kilpailukieltosopimusten tekemättä jättämiseen. Tämä voisi johtaa siihen, että muiden liikesalaisuuksien suojauskeinojen käyttöä lisättäisiin. Lisäksi yritysten kannustimet investoida tuotekehitykseen ja innovointiin pienenisivät, mikä voisi heikentää tuottavuuskehitystä. Liian korkeat kustannukset voisivat useammin johtaa myös sellaisten kilpailukieltosopimusten tekemättä jättämiseen, jotka olisivat edullisia sekä työnantajalle että työntekijälle. Liian korkea korvaustaso myös nostaisi suomalaisen työn kustannustasoa ja voisi siten heikentää maan ulkoista kustannuskilpailukykyä.

Valtion virkamiesten ja työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua ei voida pitää perusteena täyttä palkkaa vastaavasta korvauksesta säätämiseksi. Valtion virkamieslain karensisopimusta koskevan sääntelyn tavoitteet, toteuttamistapa ja soveltamisala poikkeavat työsopimuslain sääntelystä. Esityksen valmistelussa on arvioitu myös vaihtoehtoa, jossa korvausvelvollisuus valtion virkamieslain karensisopimuksia koskevaa sääntelyä vastaavalla tavalla syntyisi työnantajan vedotessa kilpailukieltosopimukseen. Valmistelussa on pidetty tätä vaihtoehtoa työntekijän kannalta ennakoimattomampana ja päädytty siihen, että myös esityksen tavoitteiden kannalta parempi vaihtoehto on se, että työnantaja voi työsuhteen aikana irtisanoa tarpeettomaksi tulleen kilpailukieltosopimuksen.

Valmistelussa on arvioitu myös vaihtoehtoa, jonka mukaan työnantajalla olisi oikeus luopua kilpailukieltosopimuksesta ilman irtisanomisaikaa työsuhteen päättymiseen saakka. Vaihtoehto voisi kuitenkin johtaa siihen, että työnantajat tekisivät enemmän kilpailukieltosopimuksia varmuuden vuoksi. Vaihtoehto on myös työntekijän kannalta ennakoimattomampi.

5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot

Ulkomaiden lainsäädäntöä on selostettu tarkemmin kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän muistiossa.

5.2.1 Ruotsi

Ruotsin lainsäädännön lähtökohta on, että työntekijä on työsuhteen päättymisen jälkeen vapaa kilpailemaan aikaisemman työnantajansa kanssa. Kilpailukieltolausekkeet ovat siviilioikeudellisia, ja niitä tulkitaan sanamuodon mukaisesti. Kohtuuttomat kilpailukieltolausekkeet eivät ole sitovia (38 §, Avtalslag).²¹

Ruotsissa kilpailukieltosopimuksista on määräyksiä työehtosopimuksissa. Työehtosopimus²², jonka osapuolia ovat Svenskt Näringsliv (SN) ja lähinnä yksityisalojen ylempiä toimihenkilöitä

²¹ Ruotsin käytännöistä ks. Bengt Domeij: Från anställd till konkurrent - Lojalitetsplikt, företagshemligheter och konkurrenskláusuler 2016.

²² Saatavissa: <https://www.ptk.se/SysSiteAssets/forhandling-och-avtal/avtal/konkurrenskláusuler-svn-ptk-2015.pdf>

edustava Förhandlings och samverkansrådet PTK, tuli voimaan vuonna 2015. Työehtosopimuksen mukaan kilpailukieltosopimuksen sallittu pituus riippuu työntekijän hallussa olevan tiedon ajankohtaisuudesta ja merkityksellisyydestä, ja se voi olla enintään yhdeksän tai erityisistä syistä 18 kuukautta.

Työnantajan on suoritettava työntekijälle korvausta, jos työntekijä ei kilpailukieltosopimuksen vuoksi voi ottaa vastaan työtä tai osallistua muuhun toimintaan ja työsuhde on päättynyt muusta syystä kuin eläköitymisen vuoksi. Korvausta on maksettava kuukausittain kilpailukieltosopimuksen voimassaoloajan. Korvauksen on vastattava työntekijän työsuhteen päättyessä saaman ansiotulon ja sen tulon, jota työntekijä saa tai olisi voinut kilpailukiellon aikana saada muualta, erotusta. Työehtosopimuksen mukaan korvaus on kuitenkin lähtökohtaisesti enintään 60 prosenttia siitä palkasta, jonka työntekijä ansaitsi työsuhteen päättyessä. Työnantaja ei ole korvausvelvollinen, jos työntekijän alemmat ansiot eivät johdu kilpailukiellosta. Työntekijän on pyrittävä rajoittamaan kilpailukiellosta aiheutuvaa ansionmenetystä ja annettava työnantajalle tietoja tuloistaan.

Työnantaja voi rajoittaa kilpailukieltolauseketta tai kumota sen. Työnantajalla on oikeus muokata kilpailukieltolauseketta työsuhteen päättämisen yhteydessä, koska vasta silloin tiedetään relevantit olosuhteet.

5.2.2 Norja

Norjassa kilpailukieltosopimuksista säädetään työympäristölain (Arbeidsmiljøloven) 14 A luvussa. Säännökset tulivat voimaan 1.1.2016.

Sopimuksen pätevyys edellyttää, että työnantajalla on sille erityinen peruste. Kilpailukieltosopimus voi olla voimassa enintään vuoden työsuhteen päättymisen jälkeen.

Lainmuutosta koskevassa hallituksen esityksessä²³ todetaan, että työnantajalle asetetaan korvausvelvollisuus haitasta, jonka voimassa oleva kilpailukieltosopimus aiheuttaa. Työnantajan on maksettava työntekijälle korvausta, jos työnantaja vetoaa kilpailukieltosopimukseen. Korvaus vastaa lähtökohtaisesti täyttä palkkaa. Summalle on olemassa katto, joka lasketaan kansallisen vakuutuksen (National Insurance) perusmäärän perusteella. Korvaukseen voidaan tietyin ehdoin tehdä vähennyksiä.

Työnantajalla on mahdollisuus vapauttaa työntekijä sopimuksesta työsuhteen aikana. Työntekijä voi pyytää työnantajalta lausuntoa siitä, vetoaako työnantaja ja missä laajuudessa kilpailukieltosopimukseen. Lausunto on sitova kolme kuukautta. Lausunnossa on myös ilmoitettava, mistä kilpailukiellon tarve johtuu. Jos työsuhde päättyy, työnantaja ei voi enää yksipuolisesti irtisanoutua kilpailukiellosta.

Lain siirtymäsäännöksessä annettiin työnantajille mahdollisuus sopeuttaa jo tehdyt sopimukset uuden sääntelyn mukaisiksi. Vanha käytäntö oli, että sopimuksia tehtiin vuodeksi ilman korvausta. Tätä taustaa vasten ehdotettiin vuoden siirtymäaikaa, minkä jälkeen uudet säännökset tulivat voimaan ennen lain voimaantuloa sovittuihin sopimuksiin. Koska korvaus oli yksi kilpailukieltosopimuksen voimassaolon edellytys, arvioitiin uudella sääntelyllä olevan laajoja vaikutuksia suurimmalle osalle elinkeinoelämää.

²³ Prop. 85 L (2014-2015) Endringer i arbeidsmiljøloven og avtaleloven (konkurransbegrensende avtaler i arbeidsforhold).

Norjan sääntelyn vaikutusarvioinnissa todetaan muun muassa, että uusi sääntely vähentää kilpailukieltosopimusten käyttöä sekä tuo etua työntekijälle ja säästää julkiselle taloudelle, koska tarvetta työttömyyspäivärahojen maksamiselle ei ole.

5.2.3 Tanska

Tanskassa työnantajan korvausvelvollisuudesta kilpailukiellon voimassaoloajalle säädettiin vuonna 2016 voimaan tulleella lailla (lov om ansættelsesklausuler). Korvaustasoon vaikuttaa se, millainen kilpailukieltosopimus on kyseessä, kuinka laaja se on, kuinka pitkään kilpailukiello jatkuu sekä paljonko työntekijä ansaitsee tuloja kilpailukieltosopimuksen aikana. Kilpailukieltosopimuksen sidonnaisuusajalta maksettava korvaussumma on vähintään 40 prosenttia työntekijän kuukausipalkasta, jos kilpailukieltosopimus on voimassa enintään kuusi kuukautta. Jos kilpailukieltosopimus on voimassa 6–12 kuukautta tai on sisällöltään hyvin laaja, korvaussumma on vähintään 60 prosenttia kuukausipalkasta.

Yrityksellä on mahdollisuus vähentää korvaussummaa, jos työntekijä esimerkiksi löytää kilpailukiellon voimassa ollessa uuden työn toiselta toimialalta. Siinäkin tapauksessa työntekijällä on kuitenkin oikeus koko korvaussummaan työsuhteen päättymisen jälkeisiltä kahdelta ensimmäiseltä kuukaudelta. Tämän jälkeen työntekijä saa kilpailukieltosopimuksen sidonnaisuusajalta tietyn vähimmäiskorvauksen haitasta, jonka voimassa oleva kilpailukieltosopimus aiheuttaa.

Kilpailukieltolauseke on voimassa enintään 12 kuukautta. Kilpailukieltosopimus voidaan tehdä vain sellaisen työntekijän kanssa, jolla on erityistä luottamusta edellyttävä asema yritysjärjestämissä.

5.2.4 Belgia

Belgiassa kilpailukieltosopimuksista säädetään työsopimuslaissa (artiklat 65, 86 ja 104–106 vuodelta 1978). Kilpailukieltosopimus on pätevä vain sellaisten työsopimusten osalta, joissa vuotuinen bruttopalkka työsuhteen päätyttyä ylittää 34 180 euroa. Bruttopalkan ollessa 34 180–68 361 euroa kilpailukieltosopimus on pätevä vain, jos asianomaisen alan työehtosopimuksessa on määritelty ne tehtävät, joita sopimus koskee. Tällainen työehtosopimus on muun muassa hotelli- ja ravintola-alalla. Mikäli bruttopalkka ylittää 66 944 euroa, kilpailukieltosopimus on aina pätevä, ellei kyseisessä työehtosopimuksessa ole tältä osin toisin sovittu.

Kilpailukieltosopimuksen kesto ei saa ylittää 12 kuukautta. Kilpailukieltosopimukseen tulee sisältyä työntekijälle maksettava korvaus sopimuksen keston ajalta. Korvauksen määrän on oltava vähintään puolet sopimuksen keston ajalta laskettavasta palkasta.

Kilpailukieltosopimukseen ei voida vedota, jos työsuhde on kestänyt alle kuusi kuukautta. Mikäli työsuhde on kestänyt yli kuusi kuukautta, sopimukseen ei voida vedota, jos työsuhde on päättynyt työntekijästä johtumattomista syistä. Mikäli työntekijä rikkoo kilpailukieltosopimusta, hänen tulee suorittaa työnantajalle takaisin sopimuksessa määritetty korvaus, minkä lisäksi työnantajalla on mahdollisuus vaatia vahingonkorvausta.

Belgiassa on mahdollisuus käyttää erityistä poikkeusjärjestelyä kilpailukieltosopimuslainsäädäntöön perustuen. ”La clause dérogatoire” on sallittu yrityksissä, joiden toiminta on aidosti kansainvälistä ja laajaa ja joissa taloudelliset, tekniset ja rahoituskelliset tiedot ovat toiminnan keskiössä. Myös vahvasti omaan tutkimukseen ja kehitystoimintaan keskittyvät yritykset voivat käyttää poikkeuslauseketta. Edellytyksenä on, että yrityksen asianomaisilla työntekijöillä on pääsy sellaiseen luottamukselliseen tai salassa pidettävään tietoon, jonka joutuminen yrityksen ulkopuolelle olisi omiaan vahingoittamaan yritystä. Poikkeuslausekkeen käyttö mahdollistaa

sen, että kilpailukieltosopimuksen ajallista tai maantieteellistä soveltamisalaa voidaan laajentaa, eikä siinä edellytetä normaalin kilpailukieltosopimuksen mukaista korvausta työntekijälle.

5.2.5 Saksa

Saksassa kilpailukieltosopimuksista säädetään kauppalaissa (Handelsgesetzbuch, HGB), jossa on säännökset kilpailukieltosopimusten tekemisestä ja niiden oikeusvaikutuksista. Keskeiset edellytykset kilpailukieltosopimuksen pätevyydelle ovat kirjallinen muoto ja viittaus korvaukseen sopimuksen voimassaoloajalta. Jollei muusta korvauksesta ole sovittu, sovelletaan kauppalaain vähimmäissäännöstä, jonka mukaan kilpailukieltosopimuksen ajalta on maksettava vähintään puolta palkkaa vastaava korvaus.

Kilpailukieltosopimus on pätemätön, jos sen kesto ylittää kaksi vuotta tai jos sen laajuus ylittää sen, mikä on kohtuudella tarpeen työnantajan perusteltujen etujen suojaamiseksi. Niin ikään sopimus on pätemätön, jos korvaus on alle lakisääteisen vähimmäismäärän tai jos sopimuksella kohtuuttomasti estetään työntekijää löytämästä uutta työtä. Jos sopimus on pätemätön, työntekijä voi kuitenkin hyväksyä sen ja olla siten oikeutettu sen mukaiseen korvaukseen. Saksan työtuomioistuimen ratkaisut määrittävät keskeisesti kilpailukieltosopimusten käytön reunaehdoja.

5.2.6 Ranska

Ranskassa ei ole kilpailukieltosopimuksia koskevaa lainsäädäntöä. Ne on kuitenkin tunnustettu osaksi työelämän normeja oikeuskäytäntöön perustuen. Oikeuskäytäntö ja eräät työehtosopimukset määrittävät käytännössä kilpailukieltosopimusten käytön edellytykset.

Kilpailukieltosopimuksen on oltava kirjallinen ja sen on sisällyttävä työsopimukseen. Sopimuksen on oltava välttämätön työnantajan oikeutettujen etujen suojelemiseksi, se ei saa kestoltaan olla kohtuuttoman pitkä ja sen tulee olla maantieteellisesti rajattu toimintojen ja tehtävien osalta.

Kilpailukieltosopimuksen tulee sisältää korvaus sopimuksen voimassaolon ajalta kompensationa siitä, että työntekijä pidättäytyy työnantajan kanssa kilpailevasta toiminnasta. Korvaus voi olla kertakorvaus tai jatkuva suoritus. Käytännössä korvauksen määrä on noin kolmannes kuukausiansiosta.

Jos työntekijä rikkoo sopimusta, hän on velvollinen suorittamaan takaisin saamansa korvauksen, minkä lisäksi hänet voidaan tuomita maksamaan vahingonkorvausta.

5.2.7 Yhdysvallat

Tällä hetkellä melkein jokaisessa Yhdysvaltain osavaltiossa on jonkin verran kilpailukielloja koskevaa lainsäädäntöä, ja kilpailukielloja voidaan rajoittaa hyvin eri tavoin. Lainsäädäntö vaihtelee osavaltioittain.²⁴ Suojattavia intressejä ovat useimmiten liikesalaisuudet, luotettava businesstieto, goodwill tai asiakasluettelot. Kalifornian osavaltiossa kilpailukiellot ovat lähtökohtaisesti laittomia lukuun ottamatta erinäisiä omistajanvaihdostilanteita.

²⁴ Beck Reed Riden LLP 50 state (plus DC) survey chart of noncompete laws. Saatavissa: <https://www.beckreedriden.com/wp-content/uploads/2019/04/Noncompetes-50-State-Survey-Chart-20190427.pdf>

6 Lausuntopalaute

6.1 Lausuntopalaute kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän muistiosta

Kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän muistiosta annetussa lausuntopalautteessa viitattiin yleisesti kilpailukieltosopimusten lisääntyneeseen, perustelemattomaan käyttöön sekä kilpailukieltojen käyttöön myös vakioehtoina eri aloilla. Näkemykset jakoutuivat erityisesti sen osalta, miten voimassa olevan lainsäädännön mukaiset edellytykset täyttäviin kilpailukieltosopimukseen tulisi suhtautua.

Työnantajapuolta edustavien tahojen lausunnoissa nostettiin esiin kilpailukieltosopimusten käytön tarve sekä pidettiin tiedottamista, ohjeistusta ja valvontaa perusteltuina keinoina puuttua lain soveltamisongelmiin. Työnantajapuolen lausunnoissa vastustettiin lainmukaisten kilpailukieltojen rajoittamista ja niihin liittyvien kustannusten lisäämistä.

Melkein kaikissa palkansaajapuolen lausunnoissa keskeisenä keinona kilpailukieltosopimusten lisääntyneeseen käyttöön puuttumiseksi pidettiin kaikkia kilpailukieltosopimuksia koskevasta korvausvelvollisuudesta säätämistä. Korvausvelvollisuutta ei kuitenkaan yleisesti pidetty riittävänä toimenpiteenä, vaan myös muita lainsäädäntömuutoksia pidettiin tarpeellisina. Yleisimmät ehdotukset liittyivät sopimussakon kieltämiseen ja lainvastaisten kilpailukieltosopimusten sanktiointiin. Työsuojeluviranomaisten lausunnoissa puollettiin erityisen painavaa syytä koskevan edellytyksen täsmentämistä sekä myös valvonnan keinojen arvioimista.

6.2 Lausuntopalaute luonnoksesta hallituksen esitykseksi

Työnantajia ja palkansaajapuolta edustavien tahojen näkemykset erosivat korvausvelvollisuuden laajentamisen ja korvauksen määrän suhteen.

Työnantajapuoli vastustaa korvausvelvollisuuden laajentamista eikä pidä sitä oikeana keinona puuttua kilpailukieltosopimusten perusteettomaan käyttöön. Työnantajapuoli vastustaa uusien taloudellisten rasitteiden liittämistä kilpailukieltosopimusten lainmukaiseen, perusteltuun käyttöön. Työnantajapuolen esittämien näkemysten mukaan korvausvelvollisuus myös nostaa työllistämiskynnystä ja heikentää kilpailukykyä sekä saattaa myös vähentää yritysten innovaatioaktiivisuutta ja vaikuttaa siten negatiivisesti talouskasvuun.

Työnantajapuolen lausunnoissa korvauksen määrää pidettiin ylimitoitettuna. Ehdotettava korvaus hankaloittaa etenkin pienten yritysten kilpailuasemaa, sillä se voi tosiasiallisesti estää kilpailukieltosopimuksen käytön aidosta tarpeesta huolimatta. Kilpailukieltolauseke rajoittaa ainoastaan hakeutumista kilpailijan palvelukseen, mutta ei muita työntekomahdollisuuksia. Eräissä lausunnoissa katsottiin, että korvauksen tulisi olla vahingonkorvausluonteinen.

Palkansaajajärjestöt pitävät ehdotettua korvausmallia oikeasuuntaisena, mutta riittämättömänä. Palkansaajapuolen mukaan korvauksen on vastattava koko ansionmenetystä rajoitusajalta. Palkansaajapuolen useiden lausuntojen mukaan 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. Erityisen ongelmalliseksi korvaus muodostuu palkansaajapuolen näkemysten mukaan alimmilla tulotasolla.

Useassa palkansaajapuolen lausunnoissa suhtauduttiin kielteisesti korvauksen tason porrastamiseen kilpailukieltosopimuksen pituuden perusteella ja katsottiin tämän asettavan työntekijät

eriarvoiseen asemaan. Palkansaajapuolen näkemysten mukaan ehdotettu lyhyempien kilpailukieltosopimusten matalampi korvaustaso johtaisi siihen, että jatkossakin kilpailukiello olisi kannattavaa sopia kuuden kuukauden mittaiseksi.

Sosiaali- ja terveysministeriö katsoo, että korvauksesta säättämisen voidaan arvioida toimivan asetetun tavoitteen hyväksi. Myös työsuojeluviranomaiset kannattivat korvausvelvollisuuden laajentamista ja katsoivat sen edistävän esityksen tavoitteita. Sekä sosiaali- ja terveysministeriön että työsuojeluviranomaisten lausunnoissa kiinnitettiin huomiota siihen, että kilpailukieltosopimuksen tekemisen edellytyksenä olevan erityisen painavan syyn määritelmä on tulkinnanvarainen ja rajoittaa siksi mahdollisuuksia kilpailukieltosopimusten käytön tehokkaaseen valvontaan.

Lausunnoissa otettiin korvausvelvollisuuden laajentamisen ja korvauksen suuruuden lisäksi kantaa myös korvauksen maksuajankohtaa, kilpailukieltosopimuksen irtisanomista ja sääntelyn taannehtivaa soveltamista koskeviin ehdotuksiin.

Työnantajapuolen näkemysten mukaan korvauksen maksuajankohdasta tulisi voida sopia toisin myös ennen työsuhteen päättämistä.

Työnantajapuoli kannattaa siitä säättämistä, että työnantajalla on oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus. Eräässä lausunnossa katsottiin, että irtisanomismahdollisuus tulisi ulottaa myös siihen hetkeen, kun kilpailukieltosopimukseen vetoaminen on ajankohtaista eli työntekijän irtisanoutumiseen ja työsuhteen päättymiseen ja että irtisanomisajan pituuden määrittäminen kilpailukieltosopimuksen keston mukaan voi johtaa työnantajan kannalta kohtuuttomaan tilanteeseen.

Työnantajapuoli vastustaa sääntelyn taannehtivaa soveltamista. Useiden palkansaajapuolen lausuntojen mukaan ehdotusta tulisi taas muuttaa siten, että taannehtivan sääntelyn soveltamisen ulkopuolelle jätettäisiin vain ne yli kuuden kuukauden pituiset kilpailukieltosopimukset, joissa sovittu kohtuullinen korvaus olisi yksilöitävissä oleva erillinen korvaus ja vastaisi vähintään uuden lain mukaista korvausta.

Oikeusministeriö yhtyy lausunnossaan arvioon, jonka mukaan säädettäväksi ehdotettava vuoden siirtymäaikaan sidottu olemassa olevia sopimuksia koskeva korvausvelvollisuus ei muodostu sellaiseksi, että sen voitaisiin katsoa kohtuuttomasti heikentävän työnantajien oikeusasemaa, kun huomioidaan kilpailukieltosopimuksia koskevan sääntelyn yleinen perustuslain 18 §:ssä suojattuun elinkeinovapauteen puuttuva luonne. Oikeusministeriöllä ei ollut huomautettavaa säättämisympäristöperustelujen sisältöön.

Työnantaja- ja palkansaajapuolen lausunnot vastaavat työryhmän valmistelussa esitettyjä kantoja. Esityksen valmistelussa on pyritty ottamaan huomioon työsuhteen molempien osapuolten asema sekä ehdotusten vaikutukset yleisemmin. Lausuntopalautteessa esitetyt keskeiset näkökohdat on arvioitu jo ennen lausuntokierrosta ja ehdotusten perustelut on esitetty edellä jaksossa 4.1 keskeisten ehdotusten yhteydessä ja jaksossa 7. Lausuntopalautteesta ei ilmennyt sellaisia uusia seikkoja, joiden perusteella keskeisiä ehdotuksia olisi perusteltua lausuntopalautteen perusteella muuttaa. Kuitenkin työnantajan noudatettavaa kilpailukieltosopimuksen irtisanomisaikaa katsottiin lausuntopalautteen ja tarkemman arvioinnin perusteella tarkoituksenmukaiseksi lyhentää lausuntokierroksella olleessa esitysluonnoksessa ehdotetusta.

Kahdesta eri korvaustasosta säättämisen ei katsota olevan ongelmallista työntekijöiden yhdenvertaisuuden kannalta. Perustelut kahdesta eri korvaustasosta säättämiseksi on esitetty jaksossa 7. Myös voimassa olevan lain mukaan enintään kuuden kuukauden ja yli kuuden kuukauden pituiset kilpailukieltosopimukset ovat korvausvelvollisuuden suhteen eri asemassa.

Lisäksi erityisesti palkansaajapuolen lausunnoissa esitettiin useita muita kilpailukieltosopimuksia koskevan sääntelyn muutoksia, erityisesti kilpailukieltosopimuksen määritelmän muuttamista, sopimussakon määrän alentamista, erityisen painavan syyn kirjallista perusteluvollisuutta ja pätemättömien kilpailukieltosopimusten sanktioimista. Sopimussakkoa koskevaa säännöstä tulisi palkansaajapuolen lausuntojen mukaan muuttaa siten, että työntekijän sopimussakko voi vastata enintään rajoitusajalta maksettavan korvauksen määrää. Lausunnoissa pidettiin kohtuuttomana sitä, että seuraamukset sopimusrikkomuksesta olisivat erisuuruiset työnantajalle ja työntekijälle.

Esityksen tavoitteena on vähentää perusteettomia kilpailukieltosopimuksia. Lausunnoissa esitetyt muut lainmuutokset ovat osin sellaisia, jotka eivät liity esityksen tavoitteisiin tai ole tavoitteiden kannalta perusteltuja ottaen huomioon ehdotettu korvausvelvollisuuden laajentaminen. Kilpailukieltosopimuksia koskevan sääntelyn, kuten kilpailukieltosopimuksen määritelmän, edellytysten tai sopimussakkoa koskevan säännöksen, muuttaminen ei ole kuulunut valmistelun toimeksiantoon, joka on sisältänyt korvausvelvollisuuden laajentamisen.

Korvausvelvollisuuden laajentamisen on arvioitu olevan yksittäisistä lainsäädäntömuutoksista tehokkain keino tavoitteen saavuttamiseksi eikä muita lainsäädäntömuutoksia ole katsottu tavoitteen kannalta tarpeellisiksi toteuttaa korvausvelvollisuuden laajentamisen lisäksi.²⁵ Esimerkiksi kirjallisesta perusteluvollisuudesta säätäminen korvausvelvollisuuden laajentamisen lisäksi ei todennäköisesti enää merkittävästi vaikuttaisi esityksen tavoitteiden toteutumiseen mutta lisäisi työnantajien hallinnollista taakkaa. Ehdotettu korvaus ei ole sopimusrikkomuksesta seuraava korvaus kuten sopimussakko, vaan kilpailukieltosopimuksen tekemiseen liittyvä korvaus, eikä sopimussakkoa koskevan säännöksen muuttamista ole arvioitu tässä yhteydessä perustelluksi.

Lisäksi useassa palkansaajapuolen lausunnossa kiinnitettiin huomiota kilpailukieltosopimuksen mitättömyyteen. Lausuntojen mukaan kilpailukieltosopimuksen mitättömyyden ei tulisi koitua työntekijän vahingoksi, vaan vahvempana osapuolena työnantajalla tulisi olla korvausvelvollisuus myös mitättömästä kilpailukieltosopimuksesta. Lausunnoissa esitettiin esityksen perusteluita täsmennettäväksi tältä osin. Toisaalta Suomen Yrittäjien lausunnossa katsottiin, että kyse on yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden mukaan ratkaistavasta asiasta.

Esityksen perusteluita ei ole katsottu mitättömyyden osalta perustelluksi täsmentää. Kilpailukieltosopimuksen mitättömyys ratkaistaan viime kädessä tuomioistuimessa tapauskohtaisesti normaalien sopimusoikeudellisten periaatteiden mukaan. Esityksen tavoitteiden kannalta ei myöskään ole perusteltua muuttaa kilpailukieltosopimuksen mitättömyyttä koskevaa sääntelyä.

Erään lausunnon mukaan esityksen vaikutusarvioinnissa tulisi kiinnittää huomiota työuran eri vaiheissa oleviin työntekijöihin ja erään toisen lausunnon mukaan ikääntyneisiin työntekijöihin. Esityksessä ehdotettu muutos koskee kuitenkin samalla tavalla työuran eri vaiheissa olevia työntekijöitä.

Lisäksi lausunnoissa esitettiin eräitä yksityiskohtaisia huomioita esityksen perusteluista. Esityksen perusteluita on niiden pohjalta joiltain osin täsmennetty.

²⁵ Muita vaihtoehtoisia toimenpiteitä perusteettomien kilpailukieltosopimusten vähentämiseksi on selostettu edellä jaksossa 5.1 ja kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän muistiossa.

6.3 Lainsäädännön arviointineuvoston lausunto

Lainsäädännön arviointineuvoston lausunnossa esitysluonnoksen puutteena on pidetty tutkimus- ja tilastotiedon puutetta kilpailukieltosopimusten perusteettomasta käytöstä. Puutteellisten tietojen vuoksi esityksessä tulisi lausunnon mukaan arvioida kilpailukieltosopimusten merkitystä eri toimialoilla, jotta voitaisiin arvioida suuntaa-antavasti, mitä sektoreita ja työntekijäjoukkoa kilpailukieltosopimukset nykyisin erityisesti koskevat. Lausunnon mukaan puutteelliset tiedot asian nykytilasta vaikeuttavat vaihtoehtojen arviointia. Esitysluonnoksen perusteella on vaikea saada selkoa kilpailukieltosopimusten tahallisesta väärinkäytöstä. Tämä vaikeuttaa vaihtoehtojen selvittämistä ja arviointia siitä, mitkä olisivat tehokkaimmat keinot ongelmien ratkaisemiseksi. Arviointineuvoston lausunnon mukaan yksittäisten toimialatietojen avulla tulisi antaa suuntaa antava arvio maksimi- ja minimimäärästä, millaista määrää yrityksiä ja työntekijöitä sääntely koskisi. Arviointineuvosto katsoo, että esityksestä on syytä tehdä jälkiarviointi.

Hallituksen esitystä on muutettu lainsäädännön arviointineuvoston antaman lausunnon pohjalta siinä määrin kuin se on ollut mahdollista ja tarkoituksenmukaista. Esitystä on lausunnon perusteella täydennetty nykytilan kuvauksen, vaihtoehtoisten toteuttamisvaihtoehtojen arvioinnin ja vaikutusarviointien osalta. Hallituksen esityksessä on tuotu esille se, että kattavaa tilasto- tai tutkimustietoa kilpailukieltosopimusten käytöstä Suomessa ei ole ollut saatavilla. Puutteellisten nykytilaa koskevien tietojen merkitys on tuotu esiin myös vaikutusarvioinnissa. Hallituksen esitystä on täsmennetty nykytilan kuvauksen osalta tuomalla tarkemmin esiin nykytilaa koskevan tiedon puutteita sekä selvittämällä tarkemmin Ahtelan ja kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän nykytilaa koskevia havaintoja.

Esitykseen on lisätty suuntaa-antavia numeraalisia arvioita kilpailukieltosopimusten soveltavien yritysten ja niiden palkansaajien, joita kilpailukieltosopimukset koskevat, lukumääräistä. Vaihteluvälejä ei ole tässä tapauksessa esitetty, koska molemmista arvioista on löydetty vain yksi käyttökelpoinen lähde. Kilpailukieltosopimuksia käytetään eri toimialoilla. Vaikutuksia eri toimialoilla ei ole avattu, koska luotettavaa taustatietoa arvioinnin pohjaksi ei ole löydetty. Todennäköisesti toimintatavoissa on hyvin suurta hajontaa toimialojen sisällä, eikä toimialoittaista tarkastelua tämän vuoksi ole nähty tarkoituksenmukaisena. Asiaa on kuitenkin pyritty avaamaan tarkemmin nykytilan kuvauksessa Ahtelan selvityksen pohjalta.

Lainsäädännön arviointineuvosto kiinnitti lausunnossaan huomiota kilpailukieltosopimusten tahalliseen väärinkäyttöön. Nykytilan kuvausta on täsmennetty tältä osin. Esityksen tavoitteena ei ole puuttua pelkästään kilpailukieltosopimusten tahalliseen perusteettomaan käyttöön, vaan vähentää niiden perusteetonta käyttöä ylipäänsä.

Lainsäädännön arviointineuvoston lausunnon mukaan esitysluonnoksen puutteena on, ettei virkamiesten karenssisopimuksia ole arvioitu. Esityksessä on kuitenkin todettu valtion virkamieslain karenssisopimusten ja työsopimuslain mukaisten kilpailukieltosopimusten väliset erot. Keskeisten ratkaisuvaihtoehtojen kuvausta on täydennetty kuvaamalla karenssisopimuksen kaltaista vaihtoehtoa.

Arviointineuvosto kiinnitti huomiota työttömyyskorvauksen määräytymiseen työntekijän irtisanoutuessa. Esityksessä ei ehdoteta muutoksia työttömyysturvalainsäädäntöön, jota on selostettu nykytilan kuvauksessa ja huomioitu esityksen taloudellisten vaikutusten arvioinnissa. Esityksen vaikutuksia työntekijöihin on täydennetty työttömyysturvan osalta.

7 Säännöskohtaiset perustelut

Työsopimuslain 3 luvun 5 §:n 3 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että siinä säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta maksaa työntekijälle korvausta kilpailukieltosopimuksessa sovitulta rajoitusajalta, korvauksen määrästä, kilpailukieltosopimuksen enimmäispituudesta sekä korvauksen maksamisajankohdasta. Kilpailukieltosopimuksen tekemisestä seuraisi suoraan lain nojalla velvollisuus maksaa työntekijälle korvausta rajoitusajalta.

Voimassa olevasta laista poiketen korvauksen suuruudesta säädettäisiin nimenomaisesti. Korvauksen suuruus riippuisi työntekijän palkasta ja kilpailukieltosopimuksessa sovitun rajoitusajan pituudesta. Rajoitusajalla viitattaisiin siihen aikaan, jonka kilpailukielto työsuhteen päättymisen jälkeen on voimassa. Jos kilpailukieltosopimuksessa olisi sovittu enintään kuuden kuukauden rajoitusajasta, työnantajan olisi maksettava korvaus, joka vastaisi vähintään 40 prosenttia työntekijän palkasta rajoitusajan pituiselta ajalta laskettuna. Jos rajoitusajan pituudeksi olisi sovittu yli kuusi kuukautta, olisi korvauksen vastattava vähintään 60 prosenttia palkasta. Korvauksen perusteena olisi työntekijän tavanomainen palkka, jota maksettaisiin työsuhteen jatkuessa. Täyden palkan määräytymisestä ei ole säännöstä työsopimuslaissa. Eri tilanteisiin on saatavissa johtoa työsopimuslain 2 luvun 12 §:n 1 momentin perusteluista (HE 157/2000 vp, s. 76/I). Kilpailukieltosopimuksessa voitaisiin voimassa olevaa lakia vastaavasti sopia enintään vuoden rajoitusajasta. Korvaus tarkoittaa sopimukseen perustuvalta rajoitusajalta maksettavaa korvausta. Se ei ole rajoitusajalta maksettavaa palkkaa.

Esimerkiksi, jos kilpailukieltosopimuksessa olisi sovittu kilpailukiellosta, joka päättyy kolmen kuukauden kuluttua työsuhteen päättymisestä, olisi korvauksen vastattava vähintään 40 prosenttia työntekijän kolmen kuukauden ajalta maksettavasta tavanomaisesta palkasta. Jos olisi sovittu, että kilpailukielto jatkuu yli kuusi kuukautta työsuhteen päättymisen jälkeen, olisi korvausta maksettava ylemmän prosentin mukaisesti koko rajoitusajalta. Esimerkiksi seitsemän kuukauden pituiselta rajoitusajalta korvausta olisi siis maksettava vähintään 60 prosenttia työntekijän seitsemän kuukauden ajalta maksettavasta palkasta.

Säätämällä kaksi eri korvaustasoa säilytettäisiin voimassa olevan lain mukainen selkeä jako enintään kuuden kuukauden ja tätä pidempiin kilpailukieltosopimuksiin. Nykyään kuutta kuukautta pidemmät kilpailukieltosopimukset ovat harvinaisempia. Sääntelyn tavoitteena on ohjata lyhyempien kilpailukieltosopimusten käyttöön sillä, että yli kuuden kuukauden kilpailukieltosopimuksissa korvaus on heti rajoitusajan alusta alkaen suurempi. Kilpailukieltosopimuksen käyttöön liittyvien taloudellisten kustannusten arvioidaan toimivan kannustimena harkita tarkkaan kilpailukieltosopimuksen tekemisen tarpeellisuuden lisäksi myös sen pituutta.

Ehdotettavia korvausmääriä pidetään kohtuullisina ottaen huomioon, että kilpailukieltosopimuksella rajoitetaan vain kilpailevaa toimintaa. Työntekijä voi rajoitusajan aikana tehdä muuta sellaista työtä, joka ei kuulu rajoituksen piiriin. Korvaus liittyy kilpailukieltosopimukseen sisältyvään rajoitukseen. Ehdotettava korvaus ei suuresti poikkeaisi useissa muissa EU-maissa yleisesti käytössä olevista korvaustasoista. Toisaalta korvaustasot eivät ole kaikin osin vertailukelpoisia, koska esimerkiksi Ruotsissa ja Tanskassa korvauksesta voidaan tehdä sen saajan muihin tuloihin perustuvia vähennyksiä.

Kilpailukieltosopimuksessa sovitun rajoituksen vaikutukset työntekijään vaihtelevat tapauskohtaisesti. Ehdotuksen tavoitteena on luoda yksinkertainen ja selkeä sääntely, josta aiheutuva hallinnollinen taakka on mahdollisimman vähäistä. Tämän vuoksi korvauksen taso määriteltäisiin laissa, jolloin korvausta laskettaessa ei olisi tarvetta selvittää kilpailukieltosopimuksesta työntekijälle kussakin tapauksessa todellisuudessa aiheutuvaa vahinkoa.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin pääsääntö sille, milloin korvaus tulee maksaa. Korvaus tulisi maksaa rajoitusajan kuluessa työsuhteen aikana noudatetuin palkanmaksukausin, ellei työsuhteen päättämisen jälkeen toisin sovittaisi. Työsopimuksen päättämällä tarkoitettaisiin päättämislupauksen toimittamista. Maksamisajankohdasta ei voisi kilpailukieltosopimuksessa sopia etukäteen toisin. Työntekijän irtisanouduttua sopiminen olisi siten mahdollista.

Voimassa olevassa laissa ei ole säädetty korvauksen maksamisajankohdasta. Maksamisajankohdasta on tarpeen säätää maksamiseen liittyvien epäselvien ja riitaisten tilanteiden välttämiseksi. Jos korvaus olisi mahdollista maksaa työsuhteen aikana, esimerkiksi palkanmaksun yhteydessä, voisi tästä aiheutua epäselvyyksiä muun muassa korvauksen oikean suuruuden määrittelyssä. Työntekijän kannalta kilpailukieltosopimuksen konkreettinen vaikutus työntekijän tuloihin ilmenee yleensä rajoitusaikana, jolloin työntekijä ei voi tehdä rajoituksen piiriin kuuluvaa uutta työsuhtea. Työntekijällä on myös suurin tarve saada korvausta juuri rajoitusajaksi, erityisesti jos kilpailukieltosopimuksella on vaikutusta työntekijän muualta saamiin ansiotuloihin. Maksamisajankohdalla on merkitystä myös kilpailukieltosopimuksen irtisanomistilanteiden selkeyden kannalta.

Pykälän 3 momentin sopimussakkoa koskeva säännös vastaisi voimassa olevaa lakia.

Kilpailukieltosopimuksen edellytyksenä olevan erityisen painavan syyn on oltava voimassa sekä kilpailukieltosopimusta tehtäessä että kilpailukieltosopimukseen vedottaessa, tai muutoin kilpailukieltosopimus on mitätön. Olosuhteet voivat muuttua työsuhteen aikana siten, että erityisen painava syytä kilpailukieltosopimukselle ei enää ole. Ehdotettava lainsäädäntö ei vaikuta osapuolten mahdollisuuteen sopia kilpailukieltosopimuksen päättämisestä tai lakkaamisesta työsuhteen aikana.

Sellaisia tilanteita varten, joissa olosuhteet ja kilpailukieltosopimuksen tarve muuttuvat työsuhteen aikana, ehdotetaan säädettäväksi nimenomaisesti siitä, että työnantajalla olisi oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus. Lisäksi säädettäisiin kilpailukieltosopimuksen irtisanomisajasta. Työnantaja ei kuitenkaan voisi irtisanoa kilpailukieltosopimusta enää sen jälkeen, kun työntekijä on päättänyt työsuhteen. Työsopimuksen päättämällä tarkoitettaisiin tässäkin päättämislupauksen toimittamista. Kilpailukieltosopimuksen irtisanomisesta ja noudatettavasta irtisanomisajasta ehdotetaan säädettäväksi uudessa 4 momentissa. Irtisanomisen johdosta kilpailukieltosopimus ja siihen liittyvät molempien osapuolten velvoitteet lakkaisivat olemasta voimassa irtisanomisajan päätyttyä. Irtisanomisajan päättämisen jälkeen työnantaja ei voisi vaatia kilpailukiellon noudattamista eikä työntekijä korvausta. Irtisanominen olisi perusteltua tehdä kirjallisesti.

Työnantaja voisi siten olosuhteiden muuttuessa irtisanoa kilpailukieltosopimuksen. Kilpailukieltosopimuksen irtisanominen voisi tulla ajankohtaiseksi esimerkiksi, kun työntekijän tehtävät muuttuvat siten, ettei työntekijä enää käsittele liikesalaisuuksia tai tietyn projektin päätyessä. Työnantajille ei siten aiheutuisi kustannuksia tarpeettomiksi tulleista kilpailukieltosopimuksista silloin, kun kilpailukiello ei tulisi sovellettavaksi. Irtisanomisoikeus voisi osaltaan edistää esityksen tavoitteita eli vähentää perusteettomia kilpailukieltosopimuksia ja niistä aiheutuvia haittoja.

Työnantaja voisi yksipuolisesti irtisanoa kilpailukieltosopimuksen vain noudattaen irtisanomisaikaa, jonka tulisi pituudeltaan olla vähintään kolmasosa kilpailukieltosopimuksessa sovitun rajoitusajan pituudesta. Irtisanomisajan olisi kuitenkin oltava vähintään kahden kuukauden pituinen. Jos kilpailukieltosopimuksessa olisi sovittu esimerkiksi kuuden kuukauden rajoitusajasta, voisi kilpailukieltosopimuksessa sopia kahden kuukauden tai sitä pidemmästä irtisanomisajasta.

Osapuolet voisivat työntekijän irtisanouduttua sopia kilpailukieltosopimuksen irtisanomisajasta toisin, mutta kilpailukieltosopimuksessa ei saisi etukäteen sopia lyhyemmästä irtisanomisajasta.

Jos työntekijä irtisanoisi työsopimuksensa sen jälkeen, kun työnantaja on irtisanonut kilpailukieltosopimuksen, kuluiisivat työntekijän irtisanomisaika ja kilpailukieltosopimuksen irtisanomisaika yhtä aikaa. Kilpailukieltosopimuksen irtisanomisaika voisi olla pidempi kuin työntekijän irtisanomisaika. Pätevää kilpailukieltosopimusta noudatettaisiin tällöin työsuhteen päättymisestä kilpailukieltosopimuksen irtisanomisajan päättymiseen saakka. Tällaisessa tapauksessa työntekijällä olisi oikeus saada sopimuksen perusteella korvausta siltä osin kuin kilpailukieltosopimuksen irtisanomisaika ulottuisi työsuhteen päättymisen jälkeiselle ajalle. Kilpailukieltosopimuksen rajoitusaika ja korvausvelvollisuus olisivat voimassa työsuhteen päättymisestä kilpailukieltosopimusta koskevan irtisanomisajan päättymiseen saakka.

Kilpailukieltosopimus ei voimassa olevan lain mukaan sido työntekijää, jos työsuhde on päätynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Tähän ei esitetä muutosta. Kilpailukieltosopimukseen ei tällöin myöskään liity korvausvelvollisuutta.

Korvausvelvollisuutta ja korvauksen määrää koskevat säännökset olisivat pakottavaa oikeutta. Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin pykälässä säädettyä. Jos kilpailukieltosopimuksessa olisi sovittu laissa säädetyn korvauksen alittavasta korvauksesta, tulisi lain mukainen korvaus sovellettavaksi sen sijaan. Jos työnantaja jättäisi korvauksen maksamatta, työntekijällä olisi käytössään normaalit oikeussuojakeinot. Työntekijä voisi velkoa saamatta jäänyttä korvausta tai hänellä voisi olla oikeus purkaa kilpailukieltosopimus riippuen työnantajan laiminlyönnin merkittävydestä.

Kilpailukieltosopimuksia koskevaan muuhun sääntelyyn, kuten yleisiin edellytyksiin, ei muutoin ehdoteta sisällöllisiä muutoksia. Pykälän 5 ja 6 momentti vastaisivat asiallisesti voimassa olevan lain 4 ja 5 momenttia. Pykälän 2, 5 ja 6 momenttiin ehdotetaan tehtäväksi teknisluonteiset muutokset, joilla ei ole vaikutusta pykälän tulkintaan. Lisäksi ruotsin kielisen pykälän 1 momenttiin tehtäisiin eräitä teknisiä sanamuodon muutoksia. Voimassa olevan pykälän 4 momentin mukaan kilpailukieltosopimuksen keston rajoittamista ja sopimussakon enimmäismäärää koskevat säännökset eivät koske työntekijää, jonka tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa. Korvausvelvollisuus koskisi kuitenkin myös tällaisia työntekijöitä.

Merityösopimuslain 4 luvun 5 §:ään tehtäisiin työsopimuslakiin ehdotettuja muutoksia vastaavat muutokset.

8 Voimaantulo

Ehdotetaan, että lait tulevat voimaan 1.1.2022.

Lakiin työsopimuslain 3 luvun 5 §:n muuttamisesta ehdotettavan voimaantulosäännöksen 2 momentin mukaan korvausvelvollisuutta koskeva sääntely tulisi sovellettavaksi myös olemassa oleviin, ennen uuden lain voimaantuloa sovittuihin kilpailukieltosopimuksiin vuoden siirtymäajan kuluttua. Lainsäädännöstä seuraisi siten velvollisuus maksaa korvausta myös ennen lain voimaantuloa sovitusta kilpailukieltosopimuksista vuoden siirtymäajan kuluttua. Jos ennen lain voimaantuloa sovitussa kilpailukieltosopimuksessa olisi sovittu esimerkiksi kuuden kuukauden kilpailukiellosta, olisi työnantajan maksettava työntekijälle kilpailukieltosopimuksesta korvaus,

joka vastaisi 40 prosenttia työntekijän kuuden kuukauden palkasta. Myös korvauksen maksamisajankohta ja työnantajan oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus määräytyisivät uuden sääntelyn mukaisesti.

Ehdotettavan lain voimaantulon jälkeisen vuoden ajan näihin ennen lain voimaantuloa sovituihin kilpailukieltosopimuksiin sovellettaisiin edelleen nykyistä sääntelyä. Jos kilpailukieltosopimuksen rajoitusaika päättyisi siirtymäajan aikana, korvausvelvollisuutta ei olisi. Jos kilpailukieltosopimuksen rajoitusaika taas päättyisi siirtymäajan päättymisen jälkeen, korvausvelvollisuus koskisi sitä osaa rajoitusajasta, joka sijoittuisi siirtymäajan päättymisen jälkeiselle ajalle. Siltä osalta rajoitusajasta, joka ajoittuisi siirtymäajalle, ei siis tarvitsisi maksaa korvausta. Ehdotetuilla muutoksilla ei olisi vaikutusta ennen lain voimaantuloa sovitujen kilpailukieltosopimusten pätevyYTEEN.

Poikkeuksesta uuden sääntelyn soveltamiseen ennen lain voimaantuloa tehtyihin kilpailukieltosopimuksiin säädettäisiin voimaantulosäännöksen 3 momentissa. Uutta sääntelyä ei sovellettaisi niihin 3 luvun 5 §:n 3 momentissa tarkoitettuihin yli kuuden kuukauden kilpailukieltosopimuksiin, joissa sovittu kohtuullinen korvaus on maksettu tai sen maksaminen on aloitettu ennen ehdotettavan lain voimaantuloa. Tällaisiin kilpailukieltosopimuksiin sovellettaisiin nykyistä sääntelyä myös siirtymäajan jälkeen. Jos tällaiseen sopimukseen perustuvan korvauksen maksaminen olisi aloitettu, voitaisiin korvaus maksaa loppuun sopimusehtojen mukaisesti.

Voimassa olevan lain nojalla on ollut mahdollista sopia yli kuuden kuukauden kilpailukieltosopimuksesta maksettavan korvauksen tasosta tapauskohtaisesti, kunhan korvaus on kohtuullinen. Lain tavoitteiden kannalta ei pidetä perusteltuna puuttua nykyisen lain mukaiseen kohtuulliseen korvaukseen jälkikäteen, jos korvauksen maksaminen on jo aloitettu tai korvaus on maksettu kokonaan. Tällaisten sopimusten ehtojen muuttaminen taannehtivalla sääntelyllä voisi myös aiheuttaa epäselvyyksiä suhteessa jo maksettuihin korvauksiin. Poikkeuksen soveltamisalaan kuuluvien kilpailukieltosopimusten määrä on todennäköisesti vähäinen.

Voimaantulosäännöksen 4 momentissa säädettäisiin työnantajan oikeudesta irtisanoa ennen lain voimaantuloa sovittu kilpailukieltosopimus siirtymäajan päättymiseen mennessä ilman irtisanomisaikaa. Siirtymäajan puitteissa työnantajat voisivat varautua lainsäädännön muutokseen ja tarvittaessa neuvotella kilpailukieltosopimusten muutoksista sekä irtisanoa tarpeettomat kilpailukieltosopimukset. Vuoden siirtymäaika on perusteltu, jotta lainsäädännön muutoksista tiedottamiselle ja työnantajien toimenpiteille varataan riittävä aika. Korvausvelvollisuus tulisi siten koskemaan myös ennen lain voimaantuloa tehtyä kilpailukieltosopimusta, jollei työnantaja irtisanoisi kilpailukieltosopimusta ennen siirtymäajan päättymistä.

Lakiin merityösopimuslain 4 luvun 5 §:n muuttamisesta ehdotetaan saman sisältöisiä voimaantulosäännöksiä.

9 Toimeenpano ja seuranta

Ehdotettujen muutosten osalta verrokkiasetelman muodostaminen ei ole käytännössä mahdollista. Lainmuutoksen toimeenpanon arviointi jälkikäteen on osin mahdollista sen perusteella, kuinka paljon kilpailukieltosopimusten määrä muuttuu lainmuutoksen myötä. Tätäkin arviota hankaloittaa kuitenkin se, ettei niiden kokonaismäärästä ole tälläkään hetkellä tietoa. Ammatti-liitot voivat seurata tilannetta ja sitä kautta on mahdollista saada viitteitä määrän kehityksestä. Muutoksen epäsuoraa työllisyysvaikutusta ei ole mahdollista arvioida jälkikäteen.

10 Suhde perustuslakiin ja säättämisjärjestys

Kilpailukieltosopimuksia koskeva sääntely on merkityksellistä erityisesti perustuslain 18 §:n 1 momentin kannalta siltä osin kuin siinä turvataan jokaisen oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Kilpailukieltosopimuksella rajoitetaan tätä perustuslaissa turvattua oikeutta.

Perustuslakivaliokunta on pitänyt työ sopimuslain kilpailukieltosopimuksia koskevaa sääntelyä perustuslain 18 §:n 1 momentin kannalta hyväksyttävänä (PeVL 41/2000 vp). Perustuslakivaliokunta on viitannut lausunnossaan siihen, että kilpailukieltosopimuksen edellytyksenä on työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvä erityisen painava syy, jota arvioitaessa huomiioon otettavat seikat on määritelty 2 momentissa. Arvio on tehtävä tapauskohtaisesti, eikä sopimuksen tekeminen tule hyväksyttäväksi pelkästään kilpailunrajoittamistarkoituksessa. Perustuslakivaliokunnan lausunnon mukaan toimeentulon hankkimisen vapauden tällaiselle rajoitukselle on käsillä olevassa sääntely-yhteydessä esitettävissä perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävä peruste. Perustuslakivaliokunta perusteli tätä sillä, että liike- ja ammattisalaisuuksien turvaamisella on nykyaikaisessa elinkeinotoiminnassa tärkeä merkitys elinkeinonharjoittajalle. Perustuslakivaliokunnan mukaan rajoituksen ajallinen ulottuvuus on laissa määritelty suhteellisuusvaatimuksen kannalta asianmukaisesti.

Liikesalaisuuksien suojaaminen on yksi kilpailukieltosopimusten peruste. Liikesalaisuuksien on laajan tulkinnan mukaan katsottu kuuluvan immateriaalioikeuksiin, jotka kuuluvat perusoikeutena turvattuun omaisuuden suojan piiriin. Euroopan ihmisoikeussopimuksen tulkintakäytännössä erilaisten immateriaalioikeuksien on katsottu kuuluvan sopimuksen omaisuuskäsitteen piiriin.

Perustuslakivaliokunta on ottanut kantaa myös kilpailukieltota vastaavaan virkamiesten karenssisopimukseen (PeVL 35/2016 vp) ja katsonut, että ehdotus karenssisopimusta koskevaksi lain-säädännöksi ei ollut ongelmallinen perustuslain 18 §:n 1 momentin kannalta.

Esityksessä ehdotettavilla muutoksilla pyritään siihen, että kilpailukieltosopimuksia käytettäisiin vain perustuslakivaliokunnan myötävaikutuksella säädetyn työ sopimuslain kilpailukieltosopimuksia koskevan sääntelyn mukaisesti.

Ehdotettavissa laeissa edellytettäisiin, että työnantaja suorittaisi työntekijälle korvausta kilpailukieltosopimuksessa sovitulta rajoitusajalta. Ehdotettavan siirtymäsääntelyn mukaan uutta lakia sovellettaisiin myös ennen lain voimaantuloa sovittuihin kilpailukieltosopimuksiin vuoden siirtymäajan jälkeen. Ehdotettavan siirtymäsäännöksen mukaan uutta sääntelyä ei kuitenkaan 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. Korvausvelvollisuus tulisi siten sovellettavaksi ennen lain voimaantuloa sovittuihin muihin kuin edellä mainitun poikkeuksen piirissä oleviin kilpailukieltosopimuksiin. Korvausvelvollisuus aiheuttaisi työnantajille uusia kustannuksia, joiden määrä riippuisi kilpailukieltosopimuksen sisällöstä, eli kuinka pitkältä kilpailukiellosta on sovittu, ja työntekijän palkasta. Ehdotus merkitsee taannehtivaa puuttumista voimassa oleviin sopimus-suhteisiin asettamalla kilpailukieltosopimuksen tehneelle työnantajalle uuden kustannuksia aiheuttavan velvoitteen.

Ehdotettu voimassa oleviin kilpailukieltosopimuksiin taannehtivasti puuttuva sääntely on merkityksellistä perustuslain 15 §:ssä turvattu omaisuuden suojan kannalta. Perustuslain 15 §:n 1 momentin mukaan jokaisen omaisuus on turvattu. Omaisuudensuojan piiriin on luettu myös varallisuus oikeudelliset oikeussuhteet. Varallisuus oikeudellisten oikeustoimien pysyvyyden

suojan taustalla on ajatus oikeussubjektien perusteltujen odotusten suojaamisesta taloudellisissa asioissa. Perusteltujen odotusten suojaan on perustuslakivaliokunnan käytännössä katsottu kuuluvan oikeus luottaa sopimussuhteen kannalta olennaisia oikeuksia ja velvollisuuksia sääntelevän lainsäädännön pysyvyyteen niin, että tällaisia seikkoja ei voida säännellä tavalla, joka kohtuuttomasti heikentäisi sopimuspuolten oikeusasemaa (esim. PeVL 41/2013 vp, s. 3, PeVL 42/2006 vp, s. 4/I, PeVL 56/2005 vp, s.2/I ja PeVL 21/2004 vp, s. 3/I). Kielto puuttua taannehtivasti sopimussuhteiden koskemattomuuteen ei kuitenkaan ole perustuslakivaliokunnan käytännössä muodostunut ehdottomaksi (esim. edellä mainitut lausunnot sekä PeVL 37/1998 vp, s. 2/I).

Lainvastaisesti tehtyihin kilpailukieltosopimuksiin perustuvat odotukset eivät saa perustuslain suojaa. Siltä osin kuin on kyse perustelluista lainmukaisiin kilpailukieltosopimuksiin perustuvista odotuksista, jotka saavat perustuslain 15 §:n mukaista suojaa, on sopimussuhteiden pysyvyyteen puuttumista tarkasteltava perusoikeuksien rajoitusedellytysten, kuten sääntelyn tarkoituksen hyväksyttävyyden ja sääntelyn oikeasuhtaisuuden (suhteellisuusperiaate), kannalta (esim. edellä mainitut lausunnot sekä PeVL 5/2002 vp, s. 2–3 ja PeVL 13/2003 vp, s. 2/II).

Perustuslakivaliokunta on perustellut omaisuuden suojan rajoittamisen hyväksyttävyyttä muun muassa velkaantuneiden ja kuluttajien yhdenvertaisella kohtelulla (PeVL 33/2002 vp, s. 3/I ja PeVL 63/2002 vp, s. 3/I). Perustuslakivaliokunta on katsonut, että kuluttajan suojaaminen sähkömarkkinoiden sopimussuhteissa oli perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävä peruste ja perustuslain 6 §:n yhdenvertaisuussäännösten vuoksi oli perusteltua, että kyseessä olleen kuluttajansuojaan liittyvän sääntelyn vaikutukset ulottuvat myös ennen lain voimaantuloa tehtyihin sopimuksiin (PeVL 63/2002 vp, s. 3/I).

Perustuslakivaliokunnan käytännön (PeVL 24/1998 vp, s. 2/II) mukaan suhteellisuusvaatimus merkitsee sitä, että perusoikeuden rajoituksen tulee olla välttämätön hyväksyttävän tarkoituksen saavuttamiseksi eikä se saa mennä pidemmälle kuin on perusteltua ottaen huomioon rajoituksen taustalla olevan yhteiskunnallisen intressin painavuus suhteessa kyseiseen perusoikeuteen. Riittävällä siirtymäajalla ja muulla siirtymäsääntelyllä on merkitystä ehdotuksen suhteellisuuden arvioinnissa (ks. esim. PeVL 41/2013 vp, s. 3/II, PeVL 56/2005 vp, s. 2/II, PeVL 57/2014 vp, s. 2–3, PeVL 21/2004 vp, s. 3–4).

Kilpailukieltosopimusten käyttöön liittyy negatiivisia vaikutuksia sekä yleisesti työmarkkinoiden toimivuuteen että yksittäisille työntekijöille. Kilpailukiellossa kyse on toimeentulon hankkimisen vapauden rajoituksesta, jota perustuslakivaliokunta on pitänyt perustuslain kannalta hyväksyttävänä ottaen huomioon kilpailukiellolle asetetut edellytykset. Korvausvelvollisuuden laajentamisen tavoitteena on ennalta ehkäistä laissa säädettyjen edellytysten vastaisten kilpailukieltosopimusten tekemistä. Samalla pyritään edistämään työntekijöiden liikkuvuutta ja työmarkkinoiden toimivuutta.

Korvausvelvollisuuden taannehtivan soveltamisen tavoitteena on työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu riippumatta siitä, onko heitä sitova kilpailukieltosopimus tehty ennen lain voimaantuloa vai sen jälkeen. Tavoitteena on myös, että ennen lain voimaantuloa tehdyistä kilpailukieltosopimuksista luovuttaisiin, jos ne eivät ole perusteltuja.

Taannehtivan sopimusvapauden rajoituksen taustalla on työntekijöiden perusoikeuksien suojaaminen. Taannehtivasti voimassa oleviin kilpailukieltosopimuksiin puuttuva siirtymäsääntely on välttämätöntä työntekijöiden perustuslain 6 §:ssä turvatuun yhdenvertaisen kohtelun turvaamiseksi. Ennen lain voimaantuloa sovittuun kilpailukieltosopimukseen perustuva kilpailukiello voi tulla sovellettavaksi lain voimaantulon jälkeen. Kilpailukieltosopimuksesta aiheutuu vaikutuksia erityisesti työntekijöiden tuloihin ja urakehitykseen. Näitä vaikutuksia kompensoidaan

korvausvelvollisuudella. Ei voida pitää perusteltuna, että työntekijät asetettaisiin korvauksen suhteen erilaiseen asemaan riippuen siitä, onko kilpailukieltosopimuksesta sovittu ennen vai jälkeen lain voimaantulon. Myös työsopimuslaissa ja merityösopimuslaissa on pakottavalla säännöksellä säädetty työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta. Tasapuolisen kohtelun vaatimus edellyttää työnantajalta ratkaisuja, jotka eivät ole ristiriidassa tasapuolisen kohtelun vaatimuksen kanssa.

Taannehtivaa soveltamista pidetään perusteltuna myös sen vuoksi, että sillä edistetään perustuslain 18 §:ssä turvattua jokaisen oikeutta lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Korvausvelvollisuuden ulottaminen ennen lain voimaantuloa soveltuihin kilpailukieltosopimuksiin todennäköisesti vähentäisi laissa säädettyjen edellytysten vastaisten toimeentulon hankkimisen vapautta rajoittavien kilpailukieltosopimusten määrää niihin liittyvien uusien kustannusten vuoksi.

Perusoikeusrajoituksen oikeasuhtaisuuden arvioinnissa merkitystä katsotaan olevan myös sillä, että kilpailukieltosopimusten sääntelyn muuttaminen on ollut aiemminkin tarpeen yhteiskunnan ja työelämän kehityksen myötä. Jo kilpailukieltosopimusten edellytyksistä 1990-luvulla säädettyä (Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsopimuslain muuttamisesta, HE 57/1990 vp) todettiin kilpailukieltosopimusten yleistyneen ja arvioitiin niiden edelleen yleistyvän. Tuolloin kilpailukieltosopimusten edellytyksiä tiukennettiin ja säädettiin myös sopimusten enimmäispituudesta. Perustuslakivaliokunta on useammassa lausunnossaan ottanut kokonaisarvioinnissa huomioon myös sen, etteivät yritykset ja muut elinkeinonharjoittajat voi perustellusti odottaa elinkeinotoimintaansa sääntelevän lainsäädännön pysyvän muuttumattomana (esim. PeVL 32/2010 vp, s. 7/I, PeVL 31/2006 vp, s. 4/II ja PeVL 56/2005 vp, s. 2/II ja PeVL 55/2018 vp, s. 3). Perustuslakivaliokunta on esimerkiksi korkokattosääntelyä arvioidessaan katsonut, että sellaisten luottojen tarjoajilta, joihin liittyvät velkaantumisongelmat ovat olleet jo vuosien ajan vahvasti esillä, voidaan edellyttää varautumista lainsäädännön merkittäviinkin muutoksiin (PeVL 28/2012 vp, s. 3/II).

Edellä mainituilla perusteilla sopimusvapauden taannehtivalle rajoittamiselle arvioidaan olevan hyväksyttävät syyt.

Korvausvelvollisuuden ulottaminen voimassa oleviin kilpailukieltosopimuksiin heikentäisi työnantajan asemaa sopimuspuolena. Varsinaiseen kilpailukieltota koskevaan velvoitteeseen ehdotuksella ei puututtaisi, vaan kyse olisi korvausvelvollisuuteen liittyvästä muutoksesta. Kilpailukieltosopimuksen olennainen oikeusvaikutus, eli kilpailevan toiminnan kieltäminen, olisi muutoksesta huolimatta kuitenkin mahdollista toteuttaa.

Pelkkää korvausvelvollisuuden ulottamista sopimusehdon käyttöön ei voida pitää kohtuuttomana suhteessa korvausvelvollisuuden laajentamisella tavoiteltaviin perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttäviin tavoitteisiin ja ottaen huomioon siirtymäaika. Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi vuoden siirtymäajasta, jonka puitteissa työnantajat voivat varautua lainsäädännön muutokseen ja tarvittaessa irtisanoa tarpeettomat kilpailukieltosopimukset. Sellaisiin kilpailukieltosopimuksiin, joissa on voimassa olevan lain mukaisesti sovittu kohtuullisesta korvauksesta ja joiden perusteella korvaus on jo kokonaan tai osittain maksettu, ei taannehtivasti puututtaisi.

Ehdotetun sääntelyn ei edellä mainituilla perusteilla arvioida heikentävän ennen lain voimaantuloa kilpailukieltosopimuksen tehneiden työnantajien asemaa sopimusosapuolena kohtuuttomasti.

HE 222/2020 vp

Hallitus katsoo, että esityksessä ei ehdoteta sellaista sääntelyä, jonka vuoksi lakiesitystä ei voitaisi käsitellä tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä. Edellä kuvattujen omaisuuden suojaan liittyvien näkökulmien vuoksi hallitus pitää kuitenkin suotavana, että esityksestä pyydetäisiin perustuslakivaliokunnan lausunto.

Ponsi

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki

työsopimuslain 3 luvun 5 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsopimuslain (55/2001) 3 luvun 5 §, sellaisena kuin se on osaksi laissa 597/2018,
seuraavasti:

3 luku

Työntekijän velvollisuudet

5 §

Kilpailukieltosopimus

Työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (*kilpailukieltosopimus*) rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.

Kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liikesalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät sekä muut vastaavat seikat.

Jos rajoitusajaksi on sovittu enintään kuusi kuukautta, työnantajan on maksettava työntekijälle rajoitusajalta korvaus, joka vastaa 40 prosenttia työntekijän palkasta. Jos rajoitusajaksi on sovittu yli kuusi kuukautta, on työntekijälle maksettava rajoitusajalta korvaus, joka vastaa 60 prosenttia työntekijän palkasta. Rajoitusajaksi voidaan sopia enintään yksi vuosi työsuhteen päättymisestä. Korvaus on maksettava rajoitusajan kuluessa työsuhteen aikana noudatetuin palkanmaksukausin, ellei työsopimuksen päättämisen jälkeen toisin sovita. Kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa määräys vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimussakosta, joka saa enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa.

Työnantajalla on oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus noudattaen irtisanomisaikaa, jonka pituuden on oltava vähintään kolmasosa rajoitusajan pituudesta, kuitenkin vähintään kaksi kuukautta. Irtisanomisoikeutta ei kuitenkaan ole enää sen jälkeen, kun työntekijä on päättänyt työsuhteen.

Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Mitä 3 momentissa säädetään kilpailukieltosopimuksen keston rajoittamisesta ja sopimussakon enimmäismäärästä, ei koske työntekijää, jonka tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa.

Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin tässä pykälässä säädettyä. Muutoin tällaisen sopimuksen pätevyys ja sovelteluun sovelletaan, mitä varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annetussa laissa (228/1929, *oikeustoimilaki*) säädetään.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Ennen tämän lain voimaantuloa sovittuun kilpailukieltosopimukseen sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä, kunnes tämän lain voimaantulosta on kulunut vuosi. Tämän jälkeen sopimukseen sovelletaan tätä lakia.

Jos ennen tämän lain voimaantuloa sovittuun kilpailukieltosopimuksessa sovittu ennen tämän lain voimaantuloa voimassa olleen lain 3 luvun 5 §:n 3 momentin mukainen korvaus on maksettu tai sitä on sopimuksen mukaisesti alettu maksaa ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan sopimukseen kuitenkin tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä myös sen jälkeen, kun on kulunut vuosi tämän lain voimaantulosta.

Työnantajalla on oikeus ilman irtisanomisaikaa irtisanoa ennen tämän lain voimaantuloa sovittu kilpailukieltosopimus vuoden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

2.

Laki

merityösopimuslain 4 luvun 5 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan merityösopimuslain (756/2011) 4 luvun 5 §, sellaisena kuin se on osaksi laissa 608/2018, seuraavasti:

4 luku

Työntekijän velvollisuudet

5 §

Kilpailukieltosopimus

Työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (*kilpailukieltosopimus*) rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.

Kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liikesalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät sekä muut vastaavat seikat.

Jos rajoitusajaksi on sovittu enintään kuusi kuukautta, työnantajan on maksettava työntekijälle rajoitusajalta korvaus, joka vastaa 40 prosenttia työntekijän palkasta. Jos rajoitusajaksi on sovittu yli kuusi kuukautta, on työntekijälle maksettava rajoitusajalta korvaus, joka vastaa 60 prosenttia työntekijän palkasta. Rajoitusajaksi voidaan sopia enintään yksi vuosi työsuhteen päättymisestä. Korvaus on maksettava rajoitusajan kuluessa työsuhteen aikana noudatetuin palkanmaksukausin, ellei työsuhteen päättämisen jälkeen toisin sovita. Kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa määräys vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimussakosta, joka saa

enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa.

Työnantajalla on oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus noudattaen irtisanomisaikaa, jonka pituuden on oltava vähintään kolmasosa rajoitusajan pituudesta, kuitenkin vähintään kaksi kuukautta. Irtisanomisoikeutta ei kuitenkaan ole enää sen jälkeen, kun työntekijä on päättänyt työsuhteen.

Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Mitä 3 momentissa säädetään kilpailukieltosopimuksen keston rajoittamisesta ja sopimussakon enimmäismäärästä, ei koske työntekijää, jonka tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa.

Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin tässä pykälässä säädettyä. Muutoin tällaisen sopimuksen pätevyys ja sovitteeluun sovelletaan, mitä varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annetussa laissa (228/1929, *oikeustoimilaki*) säädetään.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Ennen tämän lain voimaantuloa sovitteeluun kilpailukieltosopimukseen sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä, kunnes tämän lain voimaantulosta on kulunut vuosi. Tämän jälkeen sopimukseen sovelletaan tätä lakia.

Jos ennen tämän lain voimaantuloa sovitteeluun kilpailukieltosopimuksessa sovitteelu ennen tämän lain voimaantuloa voimassa olleen lain 4 luvun 5 §:n 3 momentin mukainen korvaus on maksettu tai sitä on sopimuksen mukaisesti alettu maksaa ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan sopimukseen kuitenkin tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä myös sen jälkeen, kun on kulunut vuosi tämän lain voimaantulosta.

Työnantajalla on oikeus ilman irtisanomisaikaa irtisanoa ennen tämän lain voimaantuloa sovitteeluun kilpailukieltosopimus vuoden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

Helsingissä 12.11.2020

Pääministeri

Sanna Marin

Työministeri Tuula Haatainen

1.

Laki**työsopimuslain 3 luvun 5 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsopimuslain (55/2001) 3 luvun 5 §, sellaisena kuin se on osaksi laissa 597/2018, seuraavasti:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

3 luku

3 luku

Työntekijän velvollisuudet**Työntekijän velvollisuudet**

5 §

5 §

*Kilpailukieltosopimus**Kilpailukieltosopimus*

Työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (*kilpailukieltosopimus*) rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.

Kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava *muun ohella* huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liikesalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät.

Kilpailukieltosopimuksella saadaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä uusi työsopimus tai harjoittaa ammattia enintään kuuden kuukauden ajan. Jos työntekijän voidaan katsoa saa-

Työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (*kilpailukieltosopimus*) rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.

Kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liikesalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät *sekä muut vastaavat seikat*.

Jos rajoitusajaksi on sovittu enintään kuusi kuukautta, työnantajan on maksettava työntekijälle rajoitusajalta korvaus, joka vastaa 40 prosenttia työntekijän palkasta. Jos rajoitusajaksi on sovittu yli kuusi kuukautta, on työntekijälle maksettava rajoitusajalta korvaus, joka vastaa 60 prosenttia työntekijän palkasta. Rajoitusajaksi voidaan sopia enintään yksi vuosi työsuhteen päättymisestä. Korvaus

van kohtuullisen korvauksen hänelle kilpailukieltosopimuksesta aiheutuvasta sidonnaisuudesta, rajoitusaika voidaan sopia enintään vuoden pituiseksi. Kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa määräys vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimussakosta, joka saa enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa.

Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Mitä edellä säädetään kilpailukieltosopimuksen keston rajoittamisesta ja sopimussakon enimmäismäärästä, ei koske työntekijää, jonka tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa.

Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin edellä säädettyä. Muutoin tällaisen sopimuksen pätevydestä ja sovittelemasta on voimassa, mitä varallisuusosoikeudellisista oikeustoimista annetussa laissa (228/1929, *oikeustoimilaki*) säädetään.

on maksettava rajoitusajan kuluessa työsuhteen aikana noudatetuin palkanmaksukausin, ellei työsuhteen päättämisen jälkeen toisin sovita. Kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa määräys vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimussakosta, joka saa enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa.

Työnantajalla on oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus noudattaen irtisanomisaikaa, jonka pituuden on oltava vähintään kolmasosa rajoitusajan pituudesta, kuitenkin vähintään kaksi kuukautta. Irtisanomisoikeutta ei kuitenkaan ole enää sen jälkeen, kun työntekijä on päättänyt työsuhteen.

Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Mitä 3 momentissa säädetään kilpailukieltosopimuksen keston rajoittamisesta ja sopimussakon enimmäismäärästä, ei koske työntekijää, jonka tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa.

Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin tässä pykälässä säädettyä. Muutoin tällaisen sopimuksen pätevyteen ja sovittelemasta sovelletaan, mitä varallisuusosoikeudellisista oikeustoimista annetussa laissa (228/1929, *oikeustoimilaki*) säädetään.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

Ennen tämän lain voimaantuloa sovittelemasta sovelletaan kilpailukieltosopimukseen sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä, kunnes tämän lain voimaantulosta on kulunut vuosi. Tämän jälkeen sopimukseen sovelletaan tätä lakia.

Jos ennen tämän lain voimaantuloa sovittelemasta sovelletaan kilpailukieltosopimuksessa sovittelemasta sovelletaan tämän lain voimaantuloa voimassa olleen lain 3 luvun 5 §:n 3 momentin mukainen korvaus on maksettu tai sitä on sopimuksen mukaisesti alettu maksaa ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan sopimukseen kuitenkin tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä myös sen jälkeen, kun on kulunut vuosi tämän lain voimaantulosta.

Työnantajalla on oikeus ilman irtisanomisaikaa irtisanoa ennen tämän lain voimaantuloa sovittu kilpailukieltosopimus vuoden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

2.

Laki

merityösopimuslain 4 luvun 5 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan merityösopimuslain (756/2011) 4 luvun 5 §, sellaisena kuin se on osaksi laissa 608/2018, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

4 luku

4 luku

Työntekijän velvollisuudet

Työntekijän velvollisuudet

5 §

5 §

Kilpailukieltosopimus

Kilpailukieltosopimus

Työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (*kilpailukieltosopimus*) rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.

Kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava *muun ohella* huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liikesalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät.

Työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (*kilpailukieltosopimus*) rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.

Kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liikesalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät *sekä muut vastaavat seikat*.

Jos rajoitusajaksi on sovittu enintään kuusi kuukautta, työnantajan on maksettava työntekijälle rajoitusajalta korvaus, joka vastaa 40

Kilpailukieltosopimuksella saadaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä uusi työsopimus tai harjoittaa ammattia enintään kuuden kuukauden ajan. Jos työntekijän voidaan katsoa saavan kohtuullisen korvauksen hänelle kilpailukieltosopimuksesta aiheutuvasta sidonnaisuudesta, rajoitusaika voidaan sopia enintään vuoden pituiseksi. Kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa määräys vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimussakosta, joka saa enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa.

Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde on päätynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Mitä edellä säädetään kilpailukieltosopimuksen keston rajoittamisesta ja sopimussakon enimmäismäärästä, ei koske työntekijää, jonka tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa.

Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin edellä säädettyä. Muutoin tällaisen sopimuksen pätevydestä ja sovittelevasta on voimassa, mitä varallisuusosoikeudellisista oikeustoimista annetussa laissa (228/1929, *oikeustoimilaki*) säädetään.

prosenttia työntekijän palkasta. Jos rajoitusajaksi on sovittu yli kuusi kuukautta, on työntekijälle maksettava rajoitusajalta korvaus, joka vastaa 60 prosenttia työntekijän palkasta. Rajoitusajaksi voidaan sopia enintään yksi vuosi työsuhteen päättymisestä. Korvaus on maksettava rajoitusajan kuluessa työsuhteen aikana noudatetuin palkanmaksukausin, ellei työsopimuksen päättämisen jälkeen toisin sovita. Kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa määräys vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimussakosta, joka saa enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa.

Työnantajalla on oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus noudattaen irtisanomisaikaa, jonka pituuden on oltava vähintään kolmasosa rajoitusajan pituudesta, kuitenkin vähintään kaksi kuukautta. Irtisanomisoikeutta ei kuitenkaan ole enää sen jälkeen, kun työntekijä on päättänyt työsopimuksen.

Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde on päätynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Mitä 3 momentissa säädetään kilpailukieltosopimuksen keston rajoittamisesta ja sopimussakon enimmäismäärästä, ei koske työntekijää, jonka tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa.

Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin *tässä pykälässä* säädettyä. Muutoin tällaisen sopimuksen *pätevyyteen ja sovittelevuuteen sovelletaan*, mitä varallisuusosoikeudellisista oikeustoimista annetussa laissa (228/1929, *oikeustoimilaki*) säädetään.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

Ennen tämän lain voimaantuloa sovitettuun kilpailukieltosopimukseen sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä, kunnes tämän lain voimaantulosta on kulunut vuosi. Tämän jälkeen sopimukseen sovelletaan tätä lakia.

Jos ennen tämän lain voimaantuloa sovitussa kilpailukieltosopimuksessa sovittu ennen tämän lain voimaantuloa voimassa olleen lain 4 luvun 5 §:n 3 momentin mukainen korvaus on

maksettu tai sitä on sopimuksen mukaisesti alettu maksaa ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan sopimukseen kuitenkin tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä myös sen jälkeen, kun on kulunut vuosi tämän lain voimaantulosta.

*Työnantajalla on oikeus ilman irtisanomisai-
kaa irtisanoa ennen tämän lain voimaantuloa
sovittu kilpailukieltosopimus vuoden kuluessa
tämän lain voimaantulosta.*
