

Saara-Sofia Sirén kok ym.

## Lakialoite laiksi työsopimuslain 3 luvun muuttamisesta

Eduskunnalle

### PERUSTELUT

Perustuslaki suojaa jokaisen oikeutta hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Työsopimuslain mukaan erityisen painavasta syystä työpaikan vaihtamista voidaan kuitenkin rajoittaa kilpailukieltosopimuksilla.

Työsuhteen aikana työntekijän ja työnantajan välillä on voimassa lojaliteettivelvollisuus, johon sisältyy velvollisuus olla kilpailematta työnantajan kanssa. Työnantajalla voi myös olla tarve suojautua kilpailukieltosopimuksilla työsuhteen päättymisen jälkeen. Työsopimuslain 3 luvun 5 §:n mukaan 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.

Työsopimuslain tiukoista edellytyksistä huolimatta kilpailukieltosopimusten tekeminen on arkipäiväistynyt monilla toimialoilla. Etenkin asiantuntijaorganisaatioissa kilpailukiellot näyttävät muodostuneen miltei työsuhteen vakioehdoiksi, jolloin kilpailukieltosopimus tehdään kaikkien kanssa ilman, että tarvetta kilpailurajoitukseen arvioidaan tehtäväkohtaisesti, kuten lain tarkoitus on ollut. Käytännössä kilpailukieltosopimuksella voi olla isoja vaikutuksia työntekijän tulevaisuuden kannalta ja se voi kokonaan estää oman ammattitaidon käyttämisen hyvin pitkäksi ajaksi tietyllä toimialalla.

Johtajasopimuksissa on kilpailukiello lähes poikkeuksetta, ja niissä perusteet kilpailukiellolle yleensä täyttyvät. Hyvin usein vastaavia työsopimusehtoja on myös riviasiantuntijoilla ja -esimiehillä, joiden kohdalla kilpailukiellon perusteet jäävät hyvin kyseenalaisiksi.

Yleensä kilpailukieltosopimuksen tekemisen taustalla on tarve suojata työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksia. Liike- ja ammattisalaisuuksien suojan tuleekin olla vahva, ja yksityiskohtaisella salassapitosopimuksella voi kieltää työntekijää ilmaisemasta työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksia ulkopuolisille tai käyttämästä niitä omaksi hyödykseen työsuhteen jälkeen. Samoja intressejä voitaisiin siis suojata muilla keinoilla ilman, että osaamisen liikkumista rajoitetaan.

Työsopimuslain mukaan kilpailukieltosopimuksella saadaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä uusi työsopimus tai harjoittaa ammattia enintään kuuden kuukauden ajan. Jos työntekijän voi-

## Lakialoite LA 90/2017 vp

daan 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.

Tyypillisesti kilpailukiellon pituus ja sanktiot sovitaan työsopimuslain enimmäismäärien mukaisiksi. Pääsääntöisesti kilpailukiellon kesto on kuusi kuukautta työsuhteen päättymisestä, jolloin työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa sidonnaisuusajalta mitään kompensatiota, ja kiellon rikkomisen sanktio on kuuden kuukauden palkkaa vastaava sopimussakko.

Yleensä kilpailukieltosopimus estää kilpailevan toiminnan muutkin muodot, kuten kilpailevan yrityksen perustamisen. Sopimussakko voi tulla maksettavaksi, vaikka kilpailijalle työllistyminen ei aiheuttaisi vahinkoa lainkaan. Yleensä työntekijä ei uskalla rikkoa kilpailukielloa, vaikka sen pätevyys olisi hyvin kyseenalainen. Moni etsiikin mieluummin työpaikkaa toiselta toimialalta, jolloin osaaminen ei yleensä mene tuottavimpaan mahdolliseen käyttöön.

Kansainvälisessä kilpailussa Suomi luottaa korkeaan osaamiseen. Tehokkailla työmarkkinoilla osaaminen voi siirtyä sinne, missä se on mahdollisimman tehokkaassa ja kannattavassa käytössä. Työn tuottavuuden kasvu ei ole maksimaalinen, jos osaamisen liikkumista rajoitetaan. Kansantaloudellisesta näkökulmasta liikkuvuus työmarkkinoilla on erittäin tärkeä riittävän kilpailun takaamiseksi, mutta myös innovaatioiden sekä uusien työpaikkojen luomiseksi. Tämän lakialoitteen tavoitteena on taata työvoiman liikkuvuuden kannalta oikeudenmukaiset sekä joustavat työmarkkinat ja mahdollistaa uusien työtehtävien vastaanottaminen ja korkea työllisyysaste. Kilpailukieltosopimuksia säännellessä tulee huomioida työnantajien sekä työntekijöiden lisäksi myös yhteiskunnan etuja. Työnantajilla tulee käytännössä olla mahdollisuus riittävään suojaan kilpailullisessa tilanteessa. Samalla on tärkeä pyrkiä välttämään sellaisia kilpailukieltosopimuksia, joille ei ole todellista tarvetta.

Kilpailukieltosopimukset haittaavat yrityksiäkin. Vaikka kilpailukieltosopimuksella voidaan rajoittaa osaamisen siirtymistä kilpailijoille, kilpailukiellon vuoksi työpaikkaansa jäävän työntekijän työpanos ei ole tehokkaassa käytössä. Myös työvoiman rekrytointi hankaloituu, kun sopivimmat osaajat eivät kilpailukieltojen johdosta edes yritä hakea töitä omalta alaltaan.

Kilpailukieltojen purkaminen ja osaamisen liikkuvuuden lisääminen hyödyttäisi työntekijöitä, yrityksiä ja Suomen kansantaloutta. Kilpailukieltosopimusten tekemisestä on kuitenkin tullut niin yleinen ja laaja ilmiö, ettei ongelma ratkea itsestään.

Jotta kilpailukieltosopimusten käyttö rajoittuisi vain niihin erityisiä perusteita vaativiin tehtäviin, johon ne on tarkoitettu, tulee työnantajille säätää velvollisuus kompensoida se ansionmenetykset, joka työntekijälle aiheutuu kilpailukiellon sidonnaisuusajalta. Lisäksi työntekijän tulee voida selvittää se, vetoaako työnantaja kilpailukielloon vai ei. Vastaavasti työnantajalla tulee olla halutesaan oikeus vapauttaa työntekijä kilpailukiellosta, minkä jälkeen oikeutta saada korvausta kilpailukiellon aiheuttamasta ansionmenetyksestä ei ole. Työnantaja on kuitenkin velvollinen korvaamaan työntekijälle ansionmenetyksen, joka on aiheutunut ennen kuin työntekijä on vapautettu kilpailukiellosta.

## Lakialoite LA 90/2017 vp

### *Vertailu muihin Pohjoismaihin*

Vuosien 2015 ja 2016 aikana muut Pohjoismaat ovat päivittäneet omaa kilpailukieltosopimuksia koskevaa sääntelyään.

Norjassa ja Tanskassa voimaantulleella lakimuutoksella tiukennettiin merkittävästi kilpailukieltoto-, houkuttelukieltoto- ja rekrytointikieltotoehtojen käyttöä työsuhteessa. Myös Ruotsissa kilpailukieltosopimusten käyttö on huomattavasti rajoitetumpaa kuin Suomessa. Työnantajalla on myös lähtökohtaisesti kaikissa muissa Pohjoismaissa velvollisuus maksaa kilpailukieltosopimuksen keston ajalta korvausta työntekijälle haitasta, jonka voimassa oleva kilpailukieltosopimus aiheuttaa.

Norjassa kilpailukieltosopimus voi olla voimassa enintään vuoden työsuhteen päättymisen jälkeen ja korvaus vastaa lähtökohtaisesti täyttä palkkaa. Korvaukselle on kuitenkin olemassa katto, ja korvaukseen voidaan tehdä vähennyksiä tietyin ehdoin, kuitenkin enintään 50 % korvauksesta. Tanskassa sen sijaan kilpailukieltosopimus voi olla voimassa enintään vuoden ja mikäli kyse on ns. kombinaatiolausekkeesta, jossa on säännelty myös houkuttelukieltoto- ja rekrytointikieltotoehtoja, enintään kuusi kuukautta. Tanskassa kilpailukieltosopimuksen ajalta tulee suorittaa lähtökohtaisesti 40—60 %:n palkkaa vastaava korvaus. Korvauksen määrään vaikuttavat kilpailukieltosopimuksen laajuus ja kesto sekä työntekijän ansaitsemat tulot kilpailukieltosopimuksen aikana.

Ruotsissa kilpailukieltosopimuksia säännellään lähtökohtaisesti työehtosopimuksissa: aikaisemmin vuoden 1969 työehtosopimus ja myöhemmin vuoden 2015 työehtosopimus. Siinäkin tapauksessa, että työnantaja ei ole sidottu työehtosopimukseen, työehtosopimusten kilpailukieltolausekkeisiin on oikeuskäytännön ja lainmuutosten perustelujen mukaan kohtuullisuusarvioinnissa otettava huomioon, mitä työehtosopimuksissa on asiasta sovittu. Sopimuksen mukaan korvaus on lähtökohtaisesti enintään 60 % siitä palkasta, jonka työntekijä ansaitsi työsuhteen päättyessä, ja velvollisuus maksaa korvausta jatkuu vain siihen asti, kun kilpailukieltosopimus on voimassa.

### *Ehdotetut muutokset*

Lakialoitteessa esitetään, että nykyisen työehtosopimuslain (55/2001) kilpailukieltotoa koskevan säännöksen 3 luvun 5 §:n 3 ja 4 momentteja muutetaan, ja sen lisäksi työehtosopimuslain 3 lukuun ehdotetaan lisättäväksi uudet säännökset 6 § ja 7 §, jotka koskisivat kilpailukieltosopimuksia.

Työehtosopimuslain 3 luvun 5 §:n 3 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että kilpailukieltoto kesto olisi enintään vuosi. Voimassaolevan sääntelyn mukaan työntekijä ja työnantaja voivat sopia yli kuuden kuukauden mutta enintään vuoden pituisesta kilpailukieltotoehtosopimuksesta, jos työntekijän voidaan katsoa saavan kohtuullisen korvauksen kilpailukieltotoehtosopimuksen aiheuttamasta sidonnaisuudesta. Koska esitetyssä sääntelyssä kilpailukieltoto pitäminen voimassa edellyttää korvauksen maksamista työntekijälle kilpailukieltoto keston ajalta, laista poistetaan viittaus sellaisiin kilpailukieltotoehtosopimuksiin, joiden ajalta työnantaja ei suorita työntekijälle korvausta.

Työehtosopimuslain 3 luvun 5 §:n 4 momentti vastaisi nykyistä sääntelyä. Voimassa olevan sääntelyn lisäksi siinä ehdotetaan säädettäväksi menettelystä, jolla työnantaja voi joko yksipuolisella päätöksellä tai työntekijän kanssa yhdessä sopimalla vapauttaa työntekijän kilpailukieltotoesta.

## Lakialoite LA 90/2017 vp

Työnantaja voisi työsuhteen kestäessä vapauttaa työntekijän kilpailukieltosopimuksesta ilmoittamalla tästä työntekijälle. Tämän johdosta esitetty sääntely ei toisi työnantajalle kulluriskisiä sellaisista kilpailukieltosopimuksista, joiden voimassapitäminen ei ole tarpeellista. Työnantaja ei kuitenkaan voisi yksipuolisella päätöksellä vapauttaa työntekijää kilpailukieltosopimuksesta sinä aikana, jona työnantaja on sidottu työsuhteen 3 luvun 6 §:n mukaisesti antamaansa lausuntoon. Tällöinkin työnantaja ja työntekijä voisivat kuitenkin sopia siitä, että työntekijä vapautetaan kilpailukieltosopimuksesta.

Työsuhteen 3 lukuun ehdotetaan lisättäväksi uusi 6 §, jonka mukaan työntekijällä olisi milloin tahansa työsuhteen aikana oikeus saada työnantajalta lausunto, jossa kerrotaan erityisen painava syy kilpailukieltosopimukselle sekä missä laajuudessa työnantaja siihen vetoaa. Keskeisenä tavoitteena on tällä tavalla antaa työntekijälle mahdollisuus ottaa kilpailukieltosopimus tosiasiallisesti huomioon ja ennakoita kilpailukieltosopimuksen sitovuus, mikäli työntekijä harkitsee työpaikan vaihtamista tai uudelleentyöllistymistä. Ehdotetun säännöksen mukaan työnantajan tulisi toimittaa kirjallinen lausunto neljän viikon sisällä siitä, kun työntekijä on esittänyt pyynnön työnantajalle. Kirjallinen lausunto olisi työnantajan osalta sitova kolmen kuukauden ajan. Työnantajalla olisi velvollisuus antaa kirjallinen lausunto myös työsuhteen irtisanomisen yhteydessä tai viikon sisällä siitä, kun työnantaja on toimittanut työntekijälle purkuilmoituksen, jos työnantaja ei ole aikaisemmassa vaiheessa antanut sitovaa lausuntoa. Ehdotetun säännöksen mukaan työnantajan irtisanomisilmoituksen yhteydessä annettu kirjallinen lausunto ja työsuhteen purkuilmoituksen jälkeen annettu lausunto olisi kuitenkin sitova, eikä työnantaja voisi sitä yksipuolisesti muuttaa. Tällöinkin työnantaja ja työntekijä voisivat sopia siitä, että työntekijä vapautetaan kilpailukieltosopimuksesta.

Kilpailukieltosopimuksen tekemisen ja siihen vetoamisen välillä voi kulua hyvin pitkä aika. Työsuhteen päättyessä tilanne voi olla sellainen, ettei työnantajalla ole perusteltua tarvetta kilpailukieltosopimukselle ottaen huomioon olosuhteet työsuhteen solmimisen aikoihin tai työsuhteen kehitys sen jälkeen. Ehdotetun lakialoitteen tarkoituksena olisi siten lisätä työntekijöiden ennakkoimismahdollisuuksia ja vähentää mahdollisia erimielisyyksiä kilpailukiellon sisältöön liittyen sekä vähentää kilpailukieltosopimusten väärinkäyttöä. Kirjallisella lausunnolla helpotettaisiin myös työntekijöiden mahdollisuutta saada parempi kokonaiskuva kilpailukieltosopimuksen laajuudesta. Lisäksi kirjallisen lausunnon antaminen ohjaisi työnantajia harkitsemaan tarkemmin, kenen kanssa kilpailukieltosopimuksia on syytä tehdä ja millaisin perustein.

Työsuhteen 3 lukuun ehdotetaan lisättävän uusi 7 §, jonka mukaan työnantajalla olisi velvollisuus maksaa korvaus työntekijälle kilpailukieltosopimuksen keston ajalta. Tarkoitus olisi tällä tavalla kompensoida työntekijälle kilpailukieltosopimuksesta aiheutuva haitta, joka rajoittaa työntekijän oikeutta työsuhteen päättymisen jälkeen siirtyä työnantajan kanssa kilpailevan yrityksen palvelukseen tai perustaa oma kilpaileva yritys. Laaja kilpailukieltosopimus voi yksittäisen työntekijän osalta käytännössä johtaa elinkeinokielloon. Työntekijä joutuu ottamaan riskin ansiotason alentumisesta, jos hän joutuu etsimään töitä asiantuntemusalueensa ulkopuolelta. Edellä mainittu huomioon ottaen korvauksen suuruus vastaisi työntekijän täyttä palkkaa. Säännöksessä ehdotetaan kuitenkin, että työnantajalla olisi oikeus vähentää korvauksesta työntekijän kilpailukieltosopimuksen keston aikana saama ansiotulo. Työnantajalla olisi oikeus tehdä vähennyksiä korvauksesta, jos esimerkiksi työntekijä kilpailukieltosopimuksen keston aikana vastaanottaisi muuta työtä tai ansaitsisi muuta ansiotuloa. Näin ollen ehdotettu lakimuutos ei myöskään

## Lakialoite LA 90/2017 vp

toisi työntekijälle perusteetonta taloudellista etua. Ehdotetun säännöksen mukaan työnantajalla olisi oikeus pyytää, että työntekijä toimittaisi selvityksen saaduista ansiotuloista.

Nykyiseen tilanteeseen verrattuna esitetty muutos ratkaisisi kilpailukieltosopimukseen liittyvät oleelliset ristiriitaisuudet ja kohtuuttomuudet. Ehdotettu lakimuutos parantaisi työntekijöiden asemaa ja lisäisi merkittävästi työntekijöiden vapaata liikkuvuutta sekä kilpailukykyä työmarkkinoilla. Hyvin suurella todennäköisyydellä ehdotettu lakimuutos myös vähentäisi kilpailukieltosopimusten käyttöä sekä lyhentäisi niiden kestoja työmarkkinoilla.

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

*että eduskunta hyväksyy seuraavan lakiehdotuksen:*

## Laki

### työsopimuslain 3 luvun muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* työsuopimuslain (55/2001) 3 luvun 5 §:n 3 ja 4 momentti sekä  
*lisätään* 3 lukuun uusi 6 ja 7 § seuraavasti:

#### 3 luku

#### Työntekijän velvollisuudet

#### 5 §

#### *Kilpailukieltosopimus*

---

Kilpailukieltosopimuksella saadaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä uusi työsuopimus tai harjoittaa ammattia enintään vuoden ajan. 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. Työnantaja voi työsuhteen kestäessä vapauttaa työntekijän kilpailukieltosopimuksesta ilmoittamalla siitä kirjallisesti työntekijälle. Ilmoitusta ei kuitenkaan ole mahdollista tehdä sinä aikana, kun työnantaja on sidottu antamaansa lausuntoon 3 luvun 6 §:n mukaisesti.

---

## Lakialoite LA 90/2017 vp

### 6 §

#### *Kirjallinen lausunto kilpailukieltosopimusten yhteydessä*

Työntekijän kirjallisesta pyynnöstä työnantajalla on velvollisuus neljän viikon sisällä antaa kirjallinen lausunto siitä, mikäli ja missä laajuudessa kilpailukieltosopimukseen aiotaan vedota. Tällöin työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa lausunnossa myös kilpailukieltosopimuksen erityisen painava peruste. Lausunto sitoo työnantajaa kolmen kuukauden ajan.

Jos työntekijä irtisanoo työsopimuksensa ilman sitovaa lausuntoa, irtisanomisilmoituksella tulee olla samanlainen vaikutus kuin kirjallisella pyynnöllä 1 momentin mukaisesti.

Jos työnantaja irtisanoo työsuhteen ilman sitovaa lausuntoa, työnantajalla on velvollisuus antaa sellainen lausunto irtisanomisilmoituksen yhteydessä.

Jos työnantaja purkaa työsuhteen ilman sitovaa lausuntoa, työnantajalla on velvollisuus antaa sellainen lausunto viikon sisällä siitä, kun ilmoitus työsuhteen päättymisestä on annettu.

Työsuhteen päättämislmoituksen yhteydessä tai sen jälkeen annettu lausunto sitoo työnantajaa.

### 7 §

#### *Korvaus kilpailukieltosopimuksesta*

Työnantajan tulee maksaa työntekijälle täyttä palkkaa vastaava korvaus siltä ajalta, jona työntekijä on sidottu kilpailukieltosopimukseen työsuhteen päättymisen jälkeen. Korvauksesta voidaan tehdä vähennys, jos työntekijä saa muuta ansiotuloa kilpailukieltosopimuksen keston aikana.

Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys ansiotuloistaan kilpailukieltosopimuksen keston ajalta.

Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä \_\_\_\_\_ kuuta 20 \_\_\_\_ .

## Lakialoite LA 90/2017 vp

Helsingissä 16.11.2017

Saara-Sofia Sirén kok  
Juhana Vartiainen kok  
Sari Multala kok  
Jukka Kopra kok  
Sari Essayah kd  
Anne-Mari Virolainen kok  
Harri Jaskari kok  
Sanna Lauslahti kok  
Susanna Koski kok  
Mari-Leena Talvitie kok  
Katja Hänninen vas  
Hannakaisa Heikkinen kesk  
Timo Heinonen kok  
Sinuhe Wallinheimo kok  
Jaana Laitinen-Pesola kok  
Sari Raassina kok  
Outi Mäkelä kok  
Mikko Kärnä kesk  
Hanna Kosonen kesk  
Satu Hassi vihr  
Jyrki Kasvi vihr  
Timo Harakka sd  
Pilvi Torsti sd  
Hanna Sarkkinen vas  
Joonas Räsänen sd  
Satu Taavitsainen sd  
Tarja Filatov sd  
Petri Honkonen kesk  
Anders Adlercreutz r  
Lenita Toivakka kok  
Mats Löfström r  
Ben Zyskowicz kok  
Anna Kontula vas  
Aino-Kaisa Pekonen vas  
Jari Myllykoski vas  
Matti Semi vas  
Antero Vartia vihr  
Stefan Wallin r  
Veera Ruoho kok  
Olavi Ala-Nissilä kesk  
Jutta Urpilainen sd  
Tiina Elovaara sin  
Kari Uotila vas  
Markus Mustajärvi vas

## **Lakialoite LA 90/2017 vp**

Paavo Arhinmäki vas  
Elina Lepomäki kok  
Krista Mikkonen vihr  
Outi Alanko-Kahiluoto vihr