

LAKIALOITE 59/2013 vp

Laki työsopimuslain 3 luvun 5 §:n muuttamisesta

Eduskunnalle

Työsopimuslain 3 luvun 5 §:ssä säädetään kilpailukieltosopimuksista eräänä työntekijän velvollisuutena. Sopimus voidaan solmia työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä ja sillä voidaan rajoittaa työntekijää solmimasta työsopimusta työnantajan kilpailijan kanssa tai harjoittamasta itse tällaista toimintaa.

Tällainen sopimus voi lain mukaan tulla kyseeseen vain, kun on olemassa aito suojan tarve, joka johtuu työnantajan liike- tai ammattisalaisuuksien säilyttämisestä tai siitä, että työnantaja on järjestänyt työntekijälle erityisen arvokasta koulutusta. Käytännössä nykyisen lain edellyttämät perusteet sopimukselle täyttyvät erityisesti johtavassa asemassa olevien työntekijöiden kohdalla, mutta lain soveltamisala on ajan myötä laajentunut.

Kilpailukieltosopimuksella on voitu rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus tai harjoittaa ammattia enintään kuuden kuukauden ajan. Jos työntekijän on katsottu saavan sopimuksesta kohtuullisen korvauksen, on sopimuksen rajoittama aika saattanut olla jopa vuoden mittainen.

Yritysten dynaamisuuden takana on riittävä vaihtuvuus ja osaamisen siirtyminen työntekijöiden mukana. Esimerkiksi Kalifornian osavaltiossa Yhdysvalloissa kilpailukieltosopimukset eivät saa työsuhteissa lainvoimaa, ja niinpä työvoima liikkuu osavaltion yrityksissä tehokkaasti. Tämän on katsottu olleen yksi merkittävin syy

Piilaakson nousuun maailman johtavaksi osaamis- ja innovaatiokeskittymäksi.

Nykymuodossaan kilpailukieltosopimuksista on muodostunut Suomessa osaamisen kerryttämiseksi ja siirtymiseksi merkittävä este. Tällä hetkellä kilpailukieltosopimuksia käytetään eräillä aloilla jo tavanomaisina työsopimuksen liitteinä, vaikka lain tarkoitus oli rajata käyttö vain aidon suojan tarpeisiin. Kilpailukielto työsopimuksessa rajoittaa tehokkaasti työpaikan vaihtoa niissäkin tapauksissa, joissa lain edellytykset eivät välttämättä täyty. Työntekijä ei ole välttämättä tietoinen kilpailukieltorajoitusten suppeasta käytettävyydestä, koska ei tunne oikeuskäytäntöä. Siksi kilpailun kieltämistä työntekijää velvoittavalla tavalla lainsäädännössä tulisi merkittävästi rajata. Työnantajan liike- tai ammattisalaisuuksien säilyminen tulee luonnollisesti jatkossakin turvatuksi muualla lainsäädännössä nykyiseen tapaan.

Kilpailukieltosopimusten rajaaminen koskemaan vain toimitusjohtajia ja osakkaita vapauttaisi työntekijöitä työmarkkinoilla siirtymään ketterämmin työnantajan palveluksesta toiseen. Kilpailukieltosopimukset ovat olleet päällekkäisiä liike- ja ammattisalaisuuksien paljastamisen kiellon kanssa, mihin tällä lakialoitteella ei siis pyritä puuttumaan. Velvollisuutta olla paljastamatta liikesalaisuuksia voi tarvittaessa jatkaa määräajaksi työntekijän työsuhteen päättymisen jälkeen esimerkiksi työsopimuksen sisältämällä maininnalla. Työnantajalla on lisäksi katsottava olevan velvollisuus kouluttaa henkilöstöään,

eikä vaativankaan koulutuksen vastaanottamisen tulisi rajoittaa kilpailukieltosopimuksen kautta työntekijän vapautta käyttää osaamistaan parhaaksi katsomallaan tavalla.

Varsinainen kilpailukieltosopimus tulisi rajata koskemaan vain yrityksen osakkaita ja toimitusjohtajaa, joilta voidaan perustellusti odottaa kokonaisvaltaisempaa sitoutumista työnantajan toimintaan. Toimitusjohtajilla ja osakkailla on myös työntekijöitään korostuneempi velvollisuus säilyttää yhtiön liikesalaisuuksia. Sen sijaan työsuhteisten työntekijöiden tulisi voida johtohenkilöitä vapaammin vaihtaa työpaikkaa ja kartuttaa osaamistaan ottamalla vastaan uutta työtä heti edellisen työsuhteen päätyttyä.

Osakeyhtiön toimitusjohtajan ei katsota olevan työsuhteessa yritykseen oikeudellisen ase-

mansa johdosta. Tällaisessa asemassa oleviin ei siis pääsääntöisesti sovelleta työsopimuslakia. Toimitusjohtaja toimii yhtiöoikeudellisena toimielimenä, eikä hän siitä syystä ole työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Tästä syystä toimitusjohtajan kanssa laaditaan erillinen toimitusjohtajasopimus tai vastaavasti osakkaan kanssa erillinen osakassopimus. Toimitusjohtaja- ja osakassopimuksissa on tavanomaista sopia myös kilpailukiellosta.

Edellä kerrotuista syistä työsopimuslain 3 luvun 5 §:ää on syytä merkittävältä osin muuttaa.

Edellä olevan perusteella ehdotan,

että eduskunta hyväksyy seuraavan lakiehdotuksen:

Laki

työsopimuslain 3 luvun 5 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsopimuslain (55/2001) 3 luvun 5 § seuraavasti:

3 luku

Työntekijän velvollisuudet

5 §

Kilpailukieltosopimus

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

Kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava muun ohella huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sel-

lainen suojan tarve, joka johtuu liike- tai ammatillisaisuuden säilyttämisestä.

Kilpailukieltosopimuksella saadaan rajoittaa toimitusjohtajan tai osakkaan oikeutta tehdä uusi työsopimus tai harjoittaa ammattia enintään kuuden kuukauden ajan. Jos kilpailukiellolla rajoitetun sopimusosapuolen 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 toimitusjohtajan tai osakkaan sopimussuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa.

Kilpailukieltosopimus ei sido toimitusjohtajaa tai osakasta, jos työsuhte on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä.

Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin edellä säädettyä. Muutoin tällaisen sopimuksen pätevydestä ja sovitelusta on voimassa, mitä varallisuus oikeudelli-

sista oikeustoimista annetussa laissa (228/1929, oikeustoimilaki) säädetään.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammi-
kuuta 2014.

Helsingissä 24 päivänä lokakuuta 2013

Mikael Jungner /sd