

25.2.2021

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

Lausunto koskien hallituksen esitystä laeiksi työsopimuslain 3 luvun 5 §:n ja merityösopimuslain 4 luvun 5 §:n muuttamista (HE 222/2020 vp)

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on kutsunut Kemianteollisuus ry:n edustajan kuultavaksi valiokuntaan sekä pyytänyt kirjallista lausuntoa asiassa. Kiitämme mahdollisuudesta esittää näkemyksiämme ja lausumme asiassa seuraavaa.

Kemianteollisuus ry esittää, että lakiesitystä ei vahvistettaisi ainakaan esitetyssä muodossa.

1 Kemianteollisuus alana

Kemianteollisuus on vientiala, joka työllistää Suomessa suoraan noin 34 000 henkilöä ja välillisesti noin 100 000. Se on sitoutunut olemaan hiilineutraali teollisuuden ala vuoteen 2045 mennessä. Kemian alaan kuuluu mm. lääkkeit, öljy-, maakaasu- ja petrokemianteollisuus, kemian perusteollisuus sekä muut kemian tuotteet. Kilpailukieltosopimusten merkitys alalla on huomattava, mutta väärinkäytöksiä ei kuitenkaan ole ilmennyt.

2 Kemianteollisuus ry:n näkemykset esityksen keskeisistä ongelmakohdista

2.1 Lisäkustannukset kohdistuvat lain edellytykset täyttäviin sopimuksiin

Hallituksen esityksen tavoitteena on vähentää lain vastaisesti tehtyjä kilpailukieltosopimuksia. Hallituksen esitys on rakennettu kuitenkin niin, että ehdotettujen muutosten kustannukset kohdistuisivat lain mukaisesti toimiville yrityksille, koska ilman työsopimuslain edellyttämää erityisen painavaa syytä tehty kilpailukieltosopimus on sekä nykyisin että ehdotuksen mukaan myös vastaisuudessa suoraan lain nojalla mitätön. Esitys pyrkii siten kitkemään mitättömiä sopimuksia tuomalla lisäkustannuksia laillisiin sopimuksiin, mikä ei ole Kemianteollisuus ry:n näkemyksen mukaan hyväksyttävää.

EK:n tekemän kyselyn perusteella ja alan palkkatilastoa hyödyntäen muutoksen vuosittaiseksi lisäkustannukseksi kemianteollisuudessa on arvioitu noin 15 miljoonaa euroa, mikä vastaa noin

25.2.2021

0,9%:n kustannusten nousua. Lisäkustannus on huomattava, ottaen huomioon, että väärinkäytöksiä ei alalla ole ilmennyt.

Esitämme, että lakiesitystä ei vahvistettaisi esitettyssä muodossa, vaan asia palautettaisiin uudelleen valmisteltavaksi. Mahdollisten perusteettomien kilpailukieltosopimusten vähentämiseen tulisi löytää jokin muu toteutustapa, joka ei nosta laillisesti toimivien yritysten kustannuksia. Tällainen voisi olla esimerkiksi kilpailukieltosopimuksen tekemisen edellytyksenä olevan erittäin painavan syyn kirjallinen perusteluvelvollisuus, jolloin osapuolet voisivat sopimusta tehdessään paremmin arvioida lain mukaisten edellytysten täyttymisen.

2.2 Lakimuutos koskee myös ennen lain voimaantuloa tehtyjä sopimuksia

Kilpailukieltosopimus vaikuttaa usein työntekijän palkkaan korottavasti myös enintään kuudeksi kuukaudeksi tehtyjen kilpailukieltosopimusten osalta, vaikka nykyisen lain mukaan näihin sopimuksiin ei tarvitse liittää erillistä korvausta. Koska palkkaa ei voitaisi alentaa, eikä lakimuutoksessa esitetty poikkeus ennen lakimuutoksen voimaantuloa tehtyihin sopimuksiin liittyen koskisi tällaista tilannetta, lisäkustannus kertaantuisi tällaisissa sopimuksissa. On kestäväntöntä, että jälkikäteen muutetaan oikeustilaa ja nostetaan työn hintaa perusteettomasti. Työnantaja ei ole pystynyt varautumaan millään tavoin ylimääräisiin kustannuksiin henkilön palkkausta harkitessaan.

Esitämme, että mahdollisia työsopimuslakiin tehtäviä muutoksia sovelletaan vasta lain voimaantulon jälkeen solmittaviin kilpailukieltosopimuksiin.

2.3 Kilpailukieltosopimuksen tarpeellisuutta ei voisi arvioida enää silloin, kun asia olisi ajankohtainen

Lakiesityksen mukaan työnantajalla olisi mahdollisuus työsuhteen aikana irtisanoa kilpailukieltosopimus irtisanomisaikaa noudattaen. Irtisanomismahdollisuutta ei kuitenkaan olisi enää sen jälkeen, kun työntekijä on ilmoittanut irtisanoutuvansa. On kestäväntöntä, että työnantaja ei voi arvioida kilpailukieltosopimuksen tarpeellisuutta hetkellä, jolloin se olisi ajankohtaisinta. Kilpailukieltosopimuksella suojataan työnantajan intressejä kyseisellä hetkellä, joten työnantajan tulisi voida arvioida myös sillä hetkellä, onko maksettava korvaus kohtuullisessa suhteessa siitä saatavaan hyötyyn.

Lakiesitystä perustellaan myös sillä, että kilpailukieltosopimukset häiritsevät työmarkkinoiden dynamiikkaa ja työntekijöiden liikkuvuutta työmarkkinoilla. Eikö työnantajan halu päästää irti sopimuksesta myös silloin, kun työntekijä on irtisanoutunut, palvele tätä tarkoitusta? Liikkuvuutta ei silloin haluta enää työnantajan toimesta rajoittaa. Mielestämme työvoiman liikkuvuus toteutuisi paremmin, jos kilpailukieltosopimuksen voisi irtisanoa myös työntekijän irtisanoutuessa. Hallituksen esityksen mukaan Ruotsissa on työnantajalla nimenomaan työsuhteen päättämisen yhteydessä mahdollisuus mukauttaa kilpailukieltolauseketta.

25.2.2021

Lisäksi tilanteet voivat muuttua useaan otteeseen työsuhteen aikana. Olisi epäkäytännöllistä ja hallinnollista taakkaa lisävää, jos kilpailukieltosopimukset jouduttaisiin neuvottelemaan uudestaan ja uudestaan saman työsuhteen aikana, tilanteiden vaihdellessa ja riippuen siitä, kokeeko työnantaja, että sillä hetkellä on menossa sellaisia projekteja, joita kannattaa suojata myös mahdollisella kilpailukieltosopimuksella. Lisäksi korvaus voi tulla maksettavaksi myös hyvin lyhyestä työsuhteesta. Esimerkiksi jos työntekijä lähtee jo koeajan puitteissa, hän ei välttämättä ole vielä kerennyt saamaan niin kattavaa tietoa, että työnantajalla välttämättä olisi intressejä rajoittaa työllistymistä kilpailijalle. Työnantaja ei kuitenkaan voisi enää irtisanoa kilpailukieltosopimusta, vaan koko korvausaika tulisi täysimääräisesti maksettavaksi.

Esitämme, että työnantajalla tulee olla mahdollisuus irtisanoa kilpailukieltosopimus tilanteessa, jossa työntekijä on irtisanoutunut, mutta työsuhde on edelleen voimassa. Irtisanomisajan tulee tällöin olla sama kuin esityksen mukaan irtisanottaessa sopimus työsuhteen aikana olosuhteiden muuttuessa. Jos työsuhde päättyy koeajalla, työnantajan tulee voida irtautua kilpailukieltosopimuksesta välittömästi.

2.4 Korvaustaso on kohtuuttoman korkea

Ehdotettu korvaustaso (40% tai 60% palkasta, riippuen kilpailukiellon kestosta) on kohtuuttoman korkea ja ylimitoitettu, koska kilpailukieltosopimus ei estä työntekijää työllistymästä muuhun työhön. Ainoastaan kilpailevaa toimintaa on rajoitettu sovittuun ajan. Korvaus tulisi myös maksettavaksi riippumatta siitä, aiheutuuko työntekijälle minkäänlaista ansionmenetystä, eli esityksen mukaan työntekijä voisi työllistyä myös parempipalkkaiseen muuhun työhön ja saada silti täyden korvauksen vanhalta työnantajalta.

On muistettava, että työsuhteen päättyminen työnantajasta johtuvasta syystä. Tämä johtaa siihen, että pääsääntöisesti kilpailukieltosopimukset konkretisoituvat vain silloin, kun työntekijä itse irtisanoutuu. Ei voida pitää kohtuullisena ja hyväksyttävänä muutoksena sitä, että työntekijät voisivat tällä tavalla saada perusteetonta etua työnantajan voimatta edes vaikuttaa asiaan, eli voimatta enää irtisanoa sopimusta. On selvää, että korvauksen ulottaminen kaikkiin kilpailukieltosopimuksiin madaltaa työntekijän kynnystä irtisanoutua.

Vertailua korvaustason kohtuullisuudesta voidaan hakea Ruotsin mallista, jossa korvaus vastaa vanhan ja uuden palkan erotusta.

Esitystä tulisi muuttaa siten, että korvausta maksetaan vain silloin, kun kilpailukieltosopimuksen ehdot tosiasiallisesti estävät uudelleen työllistymisen. Vähintäänkin korvauksessa tulisi voida huomioida työntekijän uudessa työssä ansaitsema palkka.

3 Muutoksen vaikutukset yrityksille ja innovaatioille

EK:n tekemän kyselyn perusteella Kemianteollisuus ry:n jäsenyrityksistä jopa 88% koki, että lainmuutos heikentäisi liikesalaisuuksien suojaa yrityksessä. Samaan kyselyyn vastanneista 80% koki, että lainmuutos vaikuttaisi heikentävästi yrityksen tuotekehitys- ja innovaatiotoimintaan. 38% vastanneista koki lainmuutoksen heikentävän tulevia rekrytointimahdollisuuksia ja vain 1% koki rekrytointimahdollisuuksien paranevan.

25.2.2021

Kilpailukieltosopimukset ovat tarpeellisia niin pienille kuin isoille yrityksille mm. niiden tutkimus- ja kehityshankkeissa. Hankkeet voivat olla pitkäaikaisia ja panostukset mittavia, jolloin kehitettävien innovaatioiden suojaamistarve on ymmärrettävää. Hallitus kokee muissa toimissaan tärkeäksi tukea yritysten innovaatiota ja tuotekehitystä, tässä tavoite on täysin päinvastainen.

Kilpailukieltosopimusten rajoittaminen aiheuttaa lisäksi kannustimia muokata jatkossa tehtävänkuvia siten, että niissä on mahdollisimman vähän "suojustavaa". 'Avaintehtävät' kannattaa rajata mahdollisimman pienelle joukolle, mikä aiheuttaa haittaa mm. työntekijöiden urakehitykselle. Korvausvelvollisuus vaikuttaa myös normaaliin palkanmuodostusprosessiin ja rekrytointeihin ylipäänsä, kun työnantaja joutuu huomiomaan ehdollisen, useisiin kymmeniin tuhansiin euroihin kohoavan kustannuksen, joka voi tulla maksettavaksi hyvin lyhyestäkin työsuhteesta.

Helsingissä, 25. helmikuuta 2021

KEMIANTEOLLISUUS RY

Jenni Nisametdin
Lakimies