

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsopimuslain muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan työsopimuslakia muutettavaksi tarkoituksena työsopimusten kilpailukieltolausekkeiden tai kilpailukieltosopimusten käytön yhtenäistäminen ja työnantajan ja työntekijän etujen entistä tasapuolisempi huomioon ottaminen. Lakia ehdotetaan muutettavaksi siten, että ainoastaan työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan sopimuksella rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsuhteen lakattua työsopimus toisen kanssa, joka harjoittaa työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa, tai rajoittaa työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.

Lisäksi ehdotetaan, että kilpailukieltosopimus saa rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä

uusi työsopimus tai harjoittaa ammattia enintään kuuden kuukauden ajan. Erityisistä syistä rajoitusaika voisi kuitenkin olla yksi vuosi. Tällaiseen sopimukseen liittyvä sopimussakko ei saa olla suurempi kuin työntekijän kuuden kuukauden palkka. Näiden rajoitusten ulkopuolelle jäisivät ylimpään johtoon kuuluvat työntekijät. Sopimus ei sitoisi työntekijää silloin, kun työsuhte on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Kilpailukieltosopimukset, jotka eivät täytä laissa niiden tekemiselle asetettuja edellytyksiä, olisivat esityksen mukaan mitättömiä lainvastaisilta osiltaan.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan noin kuuden kuukauden kuluttua sen jälkeen kun se on hyväksytty ja vahvistettu.

PERUSTELUT

1. Nykyinen tilanne

1.1. Lainsäädäntö

Työsopimuslain (320/70) 16 §:ssä säädetään kilpailevan työsopimuksen tekemisestä. Pykälän 4 momentissa säädetään erityisesti sellaisen sopimuksen tekemisestä, jossa työntekijä kilpailun estämiseksi sitoutuu olemaan tekemättä uutta työsopimusta toisen työnantajan kanssa sen jälkeen, kun hänen työsuhteensa edellisen työnantajan kanssa on lakannut. Tällaisen sopimuksen pätevyyydestä on kyseisen 4 momentin mukaan voimassa, mitä säädetään varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annetussa laissa (228/29), jäljempänä oikeustoimilaki.

Työsopimuksiin liittyvien kilpailukieltolausekkeiden pätevyyttä ja kohtuullisuutta arvioitaessa tulevat sovellettaviksi oikeustoimilain 36 §:n yleissäännös ja ennen muuta 38 §:n erityissäännös. Ne uudistettiin yhteispohjoismaiseen valmisteluun perustuen vuonna 1982 annetulla lailla (956/82). Laki tuli voimaan vuoden 1983 alusta ja sitä sovelletaan myös ennen lain voimaantuloa tehtyihin työsopimuksen kilpailukieltolausekkeisiin. Oikeustoimilain 38 §:n mukaan sopimus, jolla joku kilpailun estämiseksi tai rajoittamiseksi on sitoutunut olemaan harjoittamatta tiettyä tai tietyntaista toimintaa tai olemaan tekemättä työsopimusta jonkun kanssa, joka harjoittaa sellaista toimintaa, ei sido sitoumuksen antajaa siltä osin kuin

se kohtuuttomasti rajoittaa hänen toimintavapauttaan. Oikeustoimilain 38 §:n muuutosta perusteltiin pyrkimyksellä lisätä tuomioistuinten mahdollisuuksia ottaa päätöksissään huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat.

Kuten edellä mainituista säännöksistä käy ilmi, työntekijällä on entiseen työnantajaansa nähden työsuhteeseen perustuvia velvollisuuksia työsuhteen päättymisen jälkeen vain siinä tapauksessa, että asiasta on erikseen sovittu työnantajan ja työntekijän kesken. Tällaisen kilpailukieltosopimuksen tekemisen varalta ei laissa ole asetettu ehtoja. Se voidaan tehdä joko työsuhteen solmimisen yhteydessä tai työsuhteen kestäessä, jolloin siitä tulee osa työsuhteen sopimusta.

Työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan vaikuttavan sopimuksen sisällölle ja pätevyydelle ei myöskään ole laissa asetettu suoranaisia vaatimuksia. Sopimusvapauden periaatteen mukaisesti tällainen sopimus on lähtökohtaisesti osapuolia sitova. Erityisestä syystä sitä voidaan kuitenkin kohtuullistaa tai se voidaan julistaa kokonaan pätemättömäksi.

1.2. Käytäntö

Työsopimusten kilpailukieltolausekkeiden tai kilpailukieltosopimusten käytön laajuudesta ja soveltamiskäytännöstä ei ole olemassa tarkkoja selvityksiä. Oikeuskäytäntö on myös vähäistä. Työmarkkinoilla tapahtuneen kehityksen voidaan kuitenkin arvioida johtaneen entistä yleisempään kilpailukieltolausekkeiden käyttöön. Käytön arvioidaan edelleen lisääntyvän. Kehitys on seurausta tuotanto- ja työelämän rakennemuutoksesta. Yritystoiminnassa yhä suuremman merkityksen ovat saaneet erikoistuminen, tuotekehittely ja tutkimus. Tästä taas johtuu, että yritykset joutuvat enenevässä määrin panostamaan henkilöstönsä tietotaitovaatimusten tyydyttämiseen. Työnantaja voi kustantaa työntekijälle kalliin koulutuksen ja pyrkiä sopimuksella varmistamaan, että koulutusinvestointi tulee hyödyttämään omaa yritystä eikä kilpailijaa. Yrityksiin muodostuu erityiskoulutettua henkilökuntaa, jolla on hallussaan tai saatavillaan yrityksen toiminnan kannalta keskeisiä tietoja. Nämä puolestaan ovat usein luonteeltaan sellaisia, että ne toisen yrityksen käytössä vahingoittavat yrityksen kilpailusemaa. Kilpailukieltolausekkeiden ja -sopimusten käyttö on runsainta työaloilla, joilla tutkimus-

ja kehittämistoiminta on yleistä. Tällaisia ovat esimerkiksi automaattinen tietojenkäsittely, lääkkeiden valmistus, elektroniikan hyväksikäyttö ja konsulttitoiminta. Eräillä aloilla on olemassa kilpailukieltosopimusten käyttöä koskevia soveltamisohjeita ja mallisopimuksia. Tällaisia on käytössä ainakin pankkialalla sekä kirjanpito- ja toimistoja varten. Suomen Konsulttitoimistojen Liitto SKOL r.y. on laatinut jäsenyrityksiään varten suositussopimuksen. Suomen asianajajaliiton ohjeet hyvästä asianajotavasta sisältävät ankaria kilpailulausekkeitä koskevan kiellon.

Työmarkkinajärjestöt eivät ole yhteisesti laatineet sen enempää soveltamisohjeita kuin järjestäneet koulutustakaan työsuhteen kilpailukieltolausekkeiden käytöstä tai kilpailukieltosopimuksen tekemisestä. Kilpailukieltolausekkeiden käytön edellytyksiä ei myöskään ole määritelty työehtosopimuksin. Työehtosopimusten käytön mahdollisuuksia rajoittaa se, että niiden tekeminen ei ole tavanomaista sellaisten työmarkkinajärjestöjen kesken, joiden sopimuskentässä kilpailukieltolausekkeiden käyttö on yleisintä. Näin on asianlaita erityisesti työsuhteissa olevien ylempien toimihenkilöiden kohdalla. Ei ole myöskään itseltään selvää, että työehtosopimusjärjestelmän käyttö koko laajuudessaan työehtosopimuslain (436/46) 1 §:n säännös huomioon ottaen on mahdollista.

Työsopimusten kilpailukieltolausekkeiden pätevyyden ja kohtuullisuuden arvioinnista voidaan korkeimman oikeuden päätösten perusteella esittää joitakin yleisiä suuntaviivoja. Oikeuskäytännössä on katsottu, että työnantajalla on oltava todellinen ja perusteltu oikeussuojan tarve kilpailunrajoitussopimuksen tekemiseen. Jollei tarvetta ole, sopimus on jo tällä perusteella katsottu pätemättömäksi. Taloudellisen kilpailun rajoittamista sinänsä ilman muita perusteita ei myöskään ole oikeuskäytännössä hyväksytty riittäväksi perusteeksi kilpailukieltolausekkeiden käyttämiseen. Työntekijän ammattitaito sellaisenaan ilman muita perusteita ei ole oikeuttanut kilpailukieltolausekkeen käyttämiseen.

Kahden vuoden ajaksi työsuhteen päättymisestä solmittu kilpailukieltosopimus on tietyin edellytyksin katsottu päteväksi. Sidonnaisuus-aikaa arvioitaessa on kuitenkin merkitystä ollut sillä, onko työnantaja sitoutunut suorittamaan hyvitystä työntekijälle kilpailukieltolausekkeen olemassaolosta. Työntekijän korvaus-

velvollisuus kilpailukieltolausekkeen rikkomisesta on 24 kuukauden palkan suuruisena katsottu kohtuuttomaksi ja sitä on soviteltu. Kilpailukieltosopimuksen on katsottu raukeavan, jos työnantaja on ilman laillista perustetta purkanut tai irtisanonut työntekijän työsopimuksen.

2. Asian valmistelu

Eräät toimihenkilöjärjestöt ovat vuodesta 1986 lähtien lukuisia kertoja eri yhteyksissä kiinnittäneet huomiota siihen, että sellaisten työsopimusten tekeminen lisääntyy jatkuvasti, joilla estetään ammattitaitoisten työntekijöiden vapaa työtehtävien valinta työsuhteen päätyttyä. Lainsäädännön tulkinnanvaraisuuden ja riittävän ohjauksen, koulutuksen ja valvonnan puutteen takia työntekijät kokevat asemansa epävarmaksi ja solmivat tietämättään sopimuksia, jotka kohtuuttomasti rajoittavat työntekijän toimintavapautta.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö asetti 15 päivänä helmikuuta 1988 työryhmän, jonka tehtävänä oli selvittää työsopimuslain sekä siihen liittyen oikeustoimilain säännösten sisältöä sekä vaikutusta työntekijän oikeusasemaan ja tehdä selvityksen pohjalta ehdotukset tarvittaviksi lainsäädäntö- ja muiksi toimenpiteiksi. Työsopimuksen kilpailukieltotyöryhmän muistio (1988: 35 STM) valmistui 31 päivänä joulukuuta 1988. Hallituksen esitys perustuu työsopimuksen kilpailukieltotyöryhmän muistioon ja siitä saatuihin lausuntoihin sekä työmarkkinajärjestöjen kanssa käytyihin neuvotteluihin.

3. Ehdotetut muutokset

Voimassa olevan työsopimuslain 16 §:n 4 momentin sääntelyä kilpailukieltosopimuksista viittauksineen oikeustoimilakiin ei voida pitää käytännön työelämän tarpeiden kannalta enää riittävänä. Oikeudellinen tilanne on epäselvä. Tähän on ensi sijassa vaikuttanut se, etteivät työmarkkinaosapuolet, joille vastuu työsopimuslain toimivuudesta viranomaisten ohella kuuluu, ole huolehtineet yhteisten ohjeiden ja neuvojen antamisesta hyväksyttävien kilpailukieltolausekkeiden käyttämistä varten. Lainsäädännössä ei tosin voida yksiselitteisesti määritellä rajaa kohtuullisten ja kohtuuttomien kilpailukieltolausekkeiden välillä, mutta lailla

voidaan kuitenkin merkittävästi selvittää nykyistä epämääräistä oikeustilaa. Työsopimuksen kilpailukieltosopimuksen tekemisen sääntely entistä tarkemmin laissa johtaisi todennäköisesti sopimus- ja oikeuskäytännön yhdenmukaistumiseen, jolloin ennalta-arvattavuus kilpailukieltosopimuksen kohtuullisuudesta myös lisääntyisi.

Edellä esitetyn perusteella ehdotetaan työsopimuslain 16 §:n 4 momentti kumottavaksi ja lakiin lisättäväksi uusi 16 a §. Uuden pykälän otsikko olisi kilpailukieltosopimus ja pykälässä säänneltäisiin tällaisen sopimuksen solmimisen edellytyksistä. Kilpailukieltosopimuksen tekeminen tai kilpailukieltolausekkeen sisällyttäminen työsopimukseen olisi edelleen sallittua. Tällainen sopimus voitaisiin kuitenkin tehdä vain työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä. Kilpailukieltosopimuksia olisivat sellaiset sopimukset, joilla työsuhteen lakattua rajoitetaan työntekijän oikeutta tehdä uusi työsopimus uuden työnantajan kanssa silloin, kun viimeksi mainittu harjoittaa kilpailevaa toimintaa edellisen työnantajan kanssa, tai harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.

Työsuhteen päättymisen jälkeen noudatettavat kilpailurajoitukset on ehdotuksessa pyritty asettamaan järjeviin mittasuhteisiin sopimuksen aikana voimassa olevaan lakisääteeseen kilpailukielttoon verrattuna. Lain 16 §:n 1 momentin mukaan työntekijä ei saa tehdä sellaista työtä eikä muutoin harjoittaa sellaista toimintaa, joka työsuhteessa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa. Työsuhteeseen liittyvät erityisen painavat syyt, jolloin kilpailukieltosopimuksen tekeminen olisi ehdotuksen mukaan sallittua, eivät ole yksiselitteisesti laissa luettelavissa. Tällaisen syyn olemassaolo tai puuttuminen on ratkaistava tapauskohtaisesti. Samalla kun tunnustetaan työnantajan tarve estää tärkeiden tietojen ja tietämyksen siirtyminen kilpailevaan toimintaan myös työsopimukseen liittyviä kilpailun rajoittamista tarkoittavia lausekkeitä käyttäen, on otettava huomioon myös työntekijän mahdollisuus hankkia toimeentulonsa ammattitaitoaan vastaavalla työllä ja oikeus vapaasti valita työpaikkansa.

Kilpailukieltosopimuksen sallittavuuden edellytyksenä olevia erityisen painavia syitä arvioitaessa tulisi 16 a §:n 2 momentin mukaan ottaa muun ohella huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liike- tai ammattisalaisuuden ylläpitä-

misestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, sekä työntekijän asema ja tehtävät. Sopimuksen sallittavuus on perustelluinta sellaisissa työsuhteissa, joissa työnantaja harjoittaa tuotekehitys-, tutkimus- ja muuta vastaavaa toimintaa ja tähän liittyen työnantajalla on sellaista tietämystä ja tietotaitoa, jota vastaavalla alalla toimivilla muilla työnantajilla ei ole yleisesti käytössä. Tässä arvioinnissa vaikuttaa asiaan myös yrityksen toimiala. Kilpailukieltosopimusten tekeminen voidaan arvioida sallittavammaksi sellaisilla toimialoilla ja työtehtävissä, joissa tiedon nopea uudistuminen ja tekniikan kehittyminen ovat olennaisia tekijöitä tuotantotoiminnassa.

Kilpailukieltosopimus solmitaan pääsääntöisesti työnantajan intressistä. Työnantajan edun mukaista on kilpailusysteistä yrittää pitää salassa omaa erityistietämystään tai tietotaitoaan taikka jotakin kolmatta tahoa, ennen kaikkea työnantajan asiakkaita, koskevaa tietoa. Asiakaskunnan säilyttäminen voi olla myös syynä kilpailukieltosopimuksen tekemisen tarjoamiseen työntekijälle. Kilpailukieltosopimuksella voidaan myös tähdätä puhtaasti kilpailun rajoittamiseen alalla. Kyseisissä tilanteissa työsuhteeseen liittyvän erityisen painavan syyn voidaan perustelluimmin arvioida olevan olemassa silloin, kun kilpailukieltosopimuksella pyritään suojaamaan kolmannen osapuolen — yrityksen asiakkaan — etuja ja asemaa. Erityisen vähän puolestaan on lähtökohtaisesti löydettävissä perusteluja sille, että kilpailukieltosopimus olisi hyväksyttävissä keinona rajoittaa vapaata kilpailua. Kun työnantaja, joka käyttää kilpailukieltosopimuksia, varsin yleisesti ja usein on samalla myös elinkeinonharjoittaja, on tässä yhteydessä syytä viitata kilpailunrajoituksista, annetun lain (709/88) 1 §:ään, jossa säädetään terveen ja taloudellisen kilpailun turvaamisesta vahingollisilta kilpailunrajoituksilta sekä sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa annetun lain (1061/78) 1 §:ään, jossa säädetään toisen elinkeinonharjoittajan kannalta sopimattomasta menettelystä.

Sen seikan arvioinnissa, onko olemassa työsuhteeseen liittyvä erityinen painava syy hyväksyttävän kilpailukieltosopimuksen tekemiseen, on otettava huomioon myös työntekijän asema ja työtehtävät työnantajan palveluksessa. Kilpailukieltosopimuksen tekeminen saattaa olla perusteltua silloin, kun työntekijä on yrityksessä sellaisessa asemassa, että hän saa haltuunsa kilpailullisesti tärkeää tai suojattavaa tietoa

taikka hänelle karttuu vastaavanlaista tietotaitoa ja muuta teknistä osaamista. Tiedon ja taidon tulee kuitenkin olla laadultaan sellaista, että sen salassapitäminen elinkeino- ja kilpailulainsäädäntö huomioon ottaen on hyväksyttävää. Yleisesti ottaen on lähdettävä siitä, että tällaisen työntekijän on oltava yrityksen organisaatiossa melko korkealla tasolla. Vastakohtaispäätelyn nojalla voidaan lähtökohtana myös pitää sitä, että yleensä pelkästään suoritustyötä tekevän työntekijän työsuopimuksessa ei tulisi sallia kilpailukieltolauseketta. Tällaisen henkilön kohdalla tulisi ainakin erityisen painavan syyn olla huomattavasti painavampi ja selkeämmin perusteltavissa kuin esimerkiksi suunnittelu- ja kehittämistehtävissä olevan henkilön kohdalla.

Pykälän 1 ja 2 momentissa on määritelty kilpailukieltosopimuksen tekemisen yleiset edellytykset. Pykälän 3 momentissa määriteltäisiin erityisedellytykset, sopimusrikkomuksen seuraamus ja työntekijän vahingonkorvausvastuu. Lisäksi kyseisessä momentissa säädettäisiin sopimuksen sitovuudesta silloin, kun työsuhteeseen päättyy työnantajasta johtuvasta syystä.

Ehdotetussa 3 momentissa säädettäisiin ensiksikin, että kilpailukieltosopimus saa rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä uusi työsuopimus enintään kuuden kuukauden ajan. Lähtökohtana on ollut se, ettei kilpailurajoituksen ajallinen kesto saa olla pitempi kuin mitä sen tarkoitus edellyttää. Ehdotettu määräaika on samalla tavalla kaavamainen kuin määräajat yleensä. Sitä voidaan kuitenkin oikeuskäytännön valossa pitää kohtuullisena. Suomessa on oikeuskäytännössä hyväksytty kahden vuoden pituisia kilpailurajoituslausekkeitä, jos sopimukseen on sisältynyt myös työnantajalle velvollisuus suorittaa työntekijälle korvausta kilpailurajoituslausekkeen olemassaolosta. Tässä yhteydessä voidaan viitata oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin annetun lain (656/67) 8 §:n 2 momenttiin, jossa säädetään, että sellainen työnantajan ja työntekijän välinen sopimus, joka rajoittaa jälkimmäisen oikeutta määrätä keksinnöstä, joka on tehty yli vuoden kuluttua työsuhteen päättymisestä, on mitätön. Tämä rajoitus, joka koskee entisen työnantajan kilpailumahdollisuuksien kannalta tärkeää keksintöä, antaa viitteen siitä, mitä lainsäädännössä on tähän mennessä pidetty ajallisesti kohtuullisena kilpailun rajoittamisena.

Kilpailun rajoitus aika voitaisiin ehdotuksen mukaan sallia sovitavaksi kuitenkin enintään yhdeksi vuodeksi, jos työntekijän voidaan katsoa saaneen kohtuullisen korvauksen hänelle sidonnaisuudesta aiheutuvasta haitasta. Tekninen tietämys ja tietotaito kehittyvät eri nopeudella eri aloilla samoin kuin tieto vanhenee eri tahdissa. Näistä syistä tarvitaan tiettyä joustoa kilpailurajoituslausekkeissa.

Kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa määräys sopimussakosta sen varalta, että sopimusta ei noudateta. Selvitysten mukaan käytetyt sopimussakot eivät kaikissa tapauksissa ole olleet kohtuullisia. Oikeuskäytännössä on katsottu, että ainakin 24 kuukauden palkkaa vastaava korvaus on ollut kohtuuton ja sitä on alennettu puoleen sovitusta määrästä (KKO 1985 II 171). Oikeustilan selventämiseksi ehdotetaan, että kilpailukieltosopimukseen liittyvä sopimussakko ei saa ylittää työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneiden kuuden kuukauden aikana saamaa palkkaa.

Sopimussakon määrän rajoitus koskisi vain niitä tapauksia, joissa sopimussakosta on kilpailukieltosopimukseen liittyen sovittu. Jos erityistä sopimussakkovälipuhetta ei ole olemassa, määräytyisi sopimuksen rikkomisesta työntekijän maksettavaksi tuleva korvaus vahingonkorvausta koskevien työsopimuslain säännösten mukaisesti. Pykälässä viitattaisiin selvyden vuoksi työsopimuslain 51 §:n 3 momenttiin, jossa säädetään, että työntekijä vastaa vahingosta vahingonkorvauslain (412/74) 4 luvun 1 §:ssä mainittujen perusteiden mukaisesti. Tämä merkitsee sitä, että työntekijä on vapaa vastuusta silloin, kun vahinko on aiheutunut hänen lievästä tuottamuksestaan. Tärkeämmän tuottamuksen kyseessä ollessa työntekijän vahingonkorvausta voidaan kohtuullistaa, kun taas tahallisesti aiheutetuissa vahingoissa on lain mukaan pääsääntöisesti tuomitava täysi vahingonkorvaus.

Työsopimuksen luottamussopimusluonteesta johtuu, ettei kilpailukieltosopimuksen voida kaikissa olosuhteissa kohtuudella katsoa sitovan työntekijää, vaikka se muuten täyttäisi laissa sen tekemiselle asetetut yleiset ja erityiset edellytykset ja olisi osapuolten kannalta yleisestikin ottaen hyväksyttävä ja kohtuullinen. Tässä tarkoituksessa ehdotetaan säädettäväksi, että sopimus ei sido työntekijää jos työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Työntekijä on sopimuksesta vapaa esimerkiksi,

jos työnantaja purkaa työsopimuksen tai irtisanoo työsopimuksen lainvastaisesti.

Pykälän 4 momentin mukaan 3 momenttia kilpailukieltosopimuksen kestosta ja tähän sopimukseen liittyvästä sopimussakosta ei sovellettaisi toimitusjohtajan välittömänä alaisena yrityksen tai liikkeen johtamiseen osallistuvan, johtavassa asemassa olevan henkilön työhön. Tällaista työtä tekevät esimerkiksi yrityksen hallinnollinen, teknillinen ja kaupallinen johtaja sekä muut samaan johtamistasoon asemansa puolesta rinnastettavat henkilöt. Mikäli yrityksellä on useampia toiminnoiltaan itsenäisiä tuotantolaitoksia, myös kunkin tällaisen laitoksen eikä pelkästään yrityksen ylin johto jäisi 3 momentin soveltamisalan ulkopuolelle.

Pykälän 5 momentissa säädettäisiin kilpailukieltosopimuksen mitättömyydestä ja kohtuullistamisesta. Ehdotuksen mukaan kilpailukieltosopimus olisi mitätön, jos se on solmittu vastoin 1 ja 2 momentin yleisiä edellytyksiä ja 3 momentin erityisiä edellytyksiä. Sellaiset kilpailukieltosopimukset, jotka on tehty ilman erityisen painavaa työsuhteeseen liittyvää syytä, olisivat ehdotuksen mukaan mitättömiä. Jos sopimus muuten on pätevä mutta tehty yli kuudeksi kuukaudeksi ilman erityisyyttä, se olisi pätevä vain kuuden kuukauden pituisena. Yli vuodeksi tehty kilpailukieltosopimus olisi pätevä vain vuoden mittaisena. Kilpailukieltosopimukseen liittyvä sopimussakkolauseke olisi sitova vain kuuden kuukauden palkan määrään asti.

Jos kilpailukieltosopimus täyttää ehdotetussa pykälässä sen tekemiselle asetetut edellytykset ja on siis pätevä, olisi sopimusta siitä huolimatta voitava tarpeen vaatiessa kohtuullistaa. Siten säädettäisiin kuten voimassa olevassa työsopimuslaissa, että tällaisen sopimuksen pätevyydestä ja sovitteista on muuten voimassa, mitä oikeustoimilain 36 ja 38 §:ssä on säädetty.

4. Esityksen organisatoriset ja taloudelliset vaikutukset

Esityksellä ei ole välittömiä vaikutuksia valtion tai kuntien talouteen taikka organisaatioon. Sillä ei myöskään ole henkilöstövaikutuksia.

Työsopimuslain 55 §:n mukaan lain noudattamista valvovat työmarkkinajärjestöjen kanssa yhteistyössä työsuojeluviranomaiset. Esitys

lisää viranomaisten tehtäviä erityisesti sen tähden, että työmarkkinajärjestöjen kesken työehtosopimuksin ei ole todennäköistä saada aikaan tilanteen selkeyttämiseksi tarpeellista sääntelyä ja kun kilpailukieltosopimuksia tehdään myös sellaisten työnantajien toimesta, jotka eivät kuulu mihinkään työnantajajhdistykseen. Esityksen valmistelun eri vaiheissa on lisäksi todettu, että lainsäädäntötoimien lisäksi on kilpailukieltosopimusten pätevyydestä ja kohtuullisuudesta syytä järjestää koulutusta ja tiedotusta työmarkkinaosapuolten ja viranomaisten yhteistoimin. Valvontaviranomaisille aiheutuvat lisätehtävät ja niiden koulutus ja ohjaus voidaan hoitaa olemassa olevalla henkilökunnalla ja käytettävissä olevin määrärahoihin.

5. Voimaantulo

Laki ehdotetaan tulevaksi voimaan noin puolen vuoden kuluttua sen jälkeen, kun se on hyväksytty ja vahvistettu. Tässä ajassa on mahdollista järjestää tarvittava koulutus samoin kuin tiedotus. Lakiin ehdotetaan otettavaksi siirtymäsäännös, jonka mukaan lakia ei sovellettaisi sopimuksiin, jotka on tehty ennen sen voimaantuloa.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

L a k i

työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan 30 päivänä huhtikuuta 1970 annetun työsopimuslain (320/70) 16 §:n 4 momentti ja
lisätään lakiin uusi 16 a § seuraavasti:

Työntekijän velvollisuudet

16 a §

Kilpailukieltosopimus

Työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan sopimuksella (*kilpailukieltosopimus*) rajoittaa työntekijän oikeutta:

1) tehdä työsuhteen lakattua työsopimus jonkun kanssa, joka harjoittaa määrätynlaista työnantajan kanssa kilpailevaa elinkeinoa, ammattia tai muuta toimintaa; tai

2) harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.

Edellä 1 momentissa mainittua erityisen painavaa syytä arvioitaessa on otettava muun ohella huomioon:

1) työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liike- tai ammattisalaisuuden ylläpitämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta; ja

2) työntekijän asema ja tehtävät.

Kilpailukieltosopimus saa rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä uusi työsopimus tai harjoittaa ammattia enintään kuuden kuukauden ajan. Kilpailun rajoitusaika voi olla enintään vuosi, jos työntekijän voidaan katsoa saaneen kohtuullisen korvauksen hänelle sidonnaisuudesta aiheutuvasta haitasta.

Kilpailukieltosopimukseen liittyvä sopimussakko ei saa ylittää työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneiden kuuden kuukauden aikana saamaa palkkaa. Jollei sopimussakosta ole sovittu, työntekijän velvollisuudesta korvata tällaisen sopimuksen rikkomisesta aiheutuva vahinko on voimassa, mitä 51 §:n 3 momentissa on säädetty. Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä.

Mitä 3 momentissa on säädetty kilpailukieltosopimuksen kestosta ja tähän sopimukseen liittyvästä sopimussakosta, ei koske toimitusjohtajan välittömänä alaisena yrityksen, liikkeen tai laitoksen johtamiseen osallistuvaa, johtavassa asemassa olevaa henkilöä.

Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin 1—3 momentin säännöksiä. Muutoin on tällaisen sopimuksen pätevydestä ja sovittelusta voimassa, mitä varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annetun lain 36 ja 38 §:ssä on säädetty.

Tämä laki tulee voimaan päivänä
kuuta 199 .

Tätä lakia ei sovelleta sopimuksiin, jotka on tehty ennen lain voimaantuloa.

Helsingissä 18 päivänä toukokuuta 1990

Tasavallan Presidentti

MAUNO KOIVISTO

Työministeri *Matti Puhakka*

