

KILPAILUKIELTOSOPIMUS

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry:n lausunto 26.9.2019

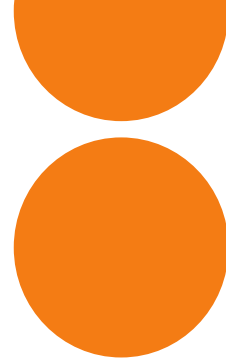
KILPAILUKIELTOSOPIMUKSIA SELVITTÄNEEN TYÖRYHMÄN MUISTIO

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry kiittää mahdollisuudesta lausua työ- ja elinkeinoministeriön asettaman työryhmän raportista, jossa on käsitelty kilpailukieltosopimusten ja kilpailevan toiminnan kiellon muutostarpeita.

Yhteiskunta-alan korkeakoulutettujen mielestä:

- työsopimuslakiin on laadittava säännökset pakollisesta korvauksesta kilpailukiellon koko sidonnaisuusajalta. Muutoksen jälkeen palkkaan perustuva korvaus on yksi kilpailukieltosopimuksen voimassaolon edellytys.
- työntekijälle kohdistettujen sopimussakkojen käyttäminen pitää kieltää kokonaan.
- voidaan lisäksi luoda sanktioita kilpailukieltoehtoja koskevan lainsäädännön reunaehtojen noudattamatta jättämisestä.
- uudistusten yhteydessä on varmistettava, että uusien säännösten vaikutus ulotetaan myös vanhempiin sopimuksiin, jotka on solmittu ennen uuden lain voimaantuloa.
- työsuhteen aikaiseen kilpailevan toiminnan kieltoon liittyvä lainsäädäntöä pitää ajantasaistaa ja selkeyttää siten, ettei muun työn vastaanottaminen tosiasiallisesti esty.

Akavan selvityksen (2017) mukaan kilpailukieltosopimukset ovat yleistyneet voimakkaasti. Nykyään jo useammalla kuin joka toisella korkeakoulutetulla on kilpailukiello työsopimuksessaan. Enemmistöllä heistä kilpailukiellon voimassaolo on rajattu kuuteen kuukauteen. Joka kolmas sanoo, että kilpailukiello on rajoittanut halua työpaikan vaihtamiseen. Myös Yhteiskunta-alan korkeakoulutettujen lakineuvontaan tulee säännöllisesti jäsenten yhteydenottoja kilpailukieltosopimukseen liittyen. Yli puolessa tapauksista on kyseenalaista, onko kilpailukiellolle perustetta.



Kilpailukieltujen voimakas yleistyminen vaikeuttaa työntekijöiden liikkuvuutta ja osaavan työvoiman rekrytointia. Alun perin tarkoitus on ollut, että kilpailukieltuja voitaisiin käyttää vain hyvin harvoissa tilanteissa, silloin kun siihen on erityisen painava syy.

Kilpailukieltosopimukset ovat monilla aloilla muodostuneet maan tavaksi riippumatta henkilön asemasta tai roolista organisaatiossa. Kilpailukieltosopimuksia käytetään nykyisin hyvin paljon myös suorittavan tason tehtävissä, ei vain asiantuntija- ja johtotason tehtävissä.

Työryhmän kuulemat asiantuntijat ovat ehdottaneet, että kilpailukieltujen käyttöä rajattaisiin säätämällä työnantajalle lakisääteinen korvausvelvollisuus kilpailukiellon käytöstä. Tällä hetkellä korvausvelvollisuus rajautuu vain yli kuuden kuukauden kilpailukieltuihin. Työryhmä arvioi muutosehdotusta, jonka mukaan korvausvelvollisuus ulotettaisiin kaikkiin, myös alle kuuden kuukauden pituisiin kilpailukieltosopimuksiin. Asiantuntijaselvitysten pohjalta tämä vaikuttaa olevan ainoa toimiva keino. Näin toimitaankin keskeisissä kilpailijamaissamme EU:ssa.

Muutos vähentäisi merkittävästi nimenomaan aiheettomien kilpailukieltujen määrää. Aiheeton kilpailukielto on sellainen, jossa sen kohteena oleva työntekijä ei ole sellaisessa asemassa, tai hänellä ei ole sellaisia tietoja, osaamista tai taitoja, joista olisi haittaa työnantajalle kilpailunäkökulmasta. Aiheettomien kilpailukieltujen määrä vähenisi sen vuoksi, että työnantaja ei halua maksaa aiheettomasti. Muutos pakottaisi yritykset miettimään tarkasti onko kilpailukielto tarpeellinen, sen vuoksi että kilpailukiellolle tulee hinta.

Yhteiskunta-alan korkeakoulutettujen mielestä työsopimuslakiin on laadittava säännökset pakollisesta korvauksesta kilpailukiellon koko sidonnaisuusajalta. Muutoksen jälkeen palkkaan perustuva korvaus on yksi kilpailukieltosopimuksen voimassaolon edellytys.

Kilpailukieltujen käytön haitallisia vaikutuksia on pakollisen korvauksen lisäksi vähennettävä myös siten, että kielletään työntekijälle kohdistettujen sopimussakkojen käyttäminen kokonaan. Työntekijän vahingonkorvausvelvollisuus kompensoi työnantajalle tämän kokeman



haitan ja sillä on myös vaikutus työntekijään nähden kilpailukieltosopimusten noudattamiseksi.

Lisäksi voidaan luoda sanktioita kilpailukieltoehtoja koskevan lainsäädännön reunaehtojen noudattamatta jättämisestä. Sanktiot eivät kuitenkaan yksin ole riittävä keino kilpailukieltojen perusteettoman käytön vähentämiseksi, vaan ohjaamiseen tarvitaan korvauksesta säätämistä.

Lainsäädäntöä muutettaessa on samalla korjattava kilpailukieltojen käyttöön liittyviä muita lainsäädännöllisiä ongelmia. Näitä esiintyy mm. tilanteissa, jotka koskevat kilpailijan käsitettä, työnantajan käsitettä, irtisanomisaikaa, määräaikaista työsopimuksia, koeaikapurkua, lomauttamista ja oikeussuojakeinojen käyttämistä (ml. turvaamistoimet).

Uudistusten yhteydessä on varmistettava, että uusien säännösten vaikutus ulotetaan myös vanhempiin sopimuksiin, jotka on solmittu ennen uuden lain voimaantuloa.

KILPAILEVAN TOIMINNAN KIELTO TYÖSUHTEEN AIKANA

Työsuhteen aikaiseen kilpailevan toiminnan kieltoon liittyvä lainsäädäntö ja oikeuskäytäntö eivät enää vastaa tämän päivän työelämän tarpeisiin. Muu kuin vakituinen kokoaikatyö lisääntyy, ja toimeentulo joudutaan hankkimaan usean eri työnantajan palveluksessa, usein samalta toimialalta. Nykyinen työsuhteen aikaisen kilpailevan toiminnan kielto rajoittaa osa-aikaisten ja sivutoimisten työntekijöiden mahdollisuuksia hankkia lisäansioita ammattitaidollaan ja koulutuksellaan. Monet näistä tehtävistä ovat kuitenkin sellaisia, joissa ei synny todellista kilpailevan toiminnan rajoittamisen tarvetta.

Työsopimuslain säännös (TSL 3:3§) pitää ajantasaistaa ja selkeyttää siten, ettei muun työn vastaanottaminen tosiasiallisesti esty.