



KILPAILUKIELTOSOPIMUSTEN KÄYTÖN RAJOITTAMINEN

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry:n lausunto 20.5.202

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry kiittää mahdollisuudesta lausua luonnoksesta hallituksen esitykseksi laeiksi työsopimuslain 3 luvun 5 §:n ja merityösopimuslain 4 luvun 5 §:n muuttamisesta.

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

Kilpailukieltojen voimakas yleistyminen vaikeuttaa työntekijöiden liikkuvuutta ja osaavan työvoiman rekrytointia. Alun perin tarkoitus on ollut, että kilpailukieltoja 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. Kilpailukieltosopimusten käytön rajaaminen on siis perusteltua ja tarpeellista.

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työsopimuslain ja merityösopimuslain kilpailukieltosopimuksia koskevaa pykälää. Työnantajan velvollisuus maksaa kilpailukieltosopimuksesta korvausta työntekijälle laajennettaisiin koskemaan kaikkia kilpailukieltosopimuksia. Lisäksi ehdotetaan säädettäväksi korvauksen maksamisajankohdasta ja työnantajan oikeudesta irtisanoa kilpailukieltosopimus.



Esityksellä pyritään vähentämään ilman erityisen painavaa syytä tehtävistä kilpailukieltosopimuksista aiheutuvia haittoja työntekijöille ja työmarkkinoiden toimivuudelle sekä edistämään työmarkkinoiden dynaamisuutta ja positiivista työllisyyskehitystä. Valittu rajoittamiskeino, eli pakollinen ja selkeä korvaus, on yleisellä tasolla tehokas ja toimii osaltaan kilpailukieltajien käytön rajoittamisen välineenä.

Esityksessä esitetään, että korvauksen prosenttiosuus palkasta olisi 40 prosenttia enintään 6 kuukauden kilpailukielloissa ja 60 prosenttia tätä pidemmissä kilpailukielloissa. YKAN mielestä tällaiselle korvausten porrastamiselle ei ole perusteita, eikä työntekijöitä pidä asettaa eriarvoiseen asemaan korvauksen suuruuden suhteen.

YKAN mielestä korvauksen tulisi vastata työntekijän tavanomaista palkkaa. Kilpailukiellosta aiheutuvat kuukausittaiset ansiomenetykset ovat samat riippumatta kilpailukiellon kestosta. Lyhyempien kilpailukieltosopimusten matalampi korvaustaso johtaisi siihen, että jatkossakin kilpailukiello on kannattavaa sopia juuri kuuden kuukauden mittaiseksi.

YKA pitää perusteettomana sitä, että sopimusosapuolilla on erisuuruiset seuraamukset sopimusrikkomusten varalle. Esityksen mukaan työntekijä voi joutua korvaamaan sopimussakkona kuuden kuukauden täyttä palkkaa vastaavan korvauksen. Tämän lähtökohdan sijasta työntekijän sopimussakon tulee vastata työnantajan vastuulle kuuluvan rajoitusajan korvauksen määrää. Hallitusohjelman tavoite tasapainoisella tavalla säädettävistä seuraamuksista ei toteudu, jos työnantaja maksaa korvausta 40% tai 60% palkasta mutta työntekijän sopimussakko vastaa täyttä palkkaa.

Edellä kuvatun lisäksi esityksessä on syytä tarkentaa seuraavia yksityiskohtia:

- Kilpailukieltosopimuksen määrittelyä on syytä tarkentaa siten, että kilpailukieltosopimus rajoittaa työntekijän oikeutta aloittaa nimenomaan työn tekeminen kilpailevaa toimintaa harjoittavan työnantajan kanssa. Pelkkää työ sopimuksen tekemistä uuden työnantajan kanssa ei sen sijaan vielä voida



pitää kilpailevana toimintana.

- Sopimuksen mitättömyyden ei pidä koitua heikomman osapuolen – eli työntekijän – vahingoksi. Työnantajan ei vahvempana osapuolena tule voida yksipuolisesti vedota edukseen jälkeensä kilpailukiellon mitättömyyteen.
- Kilpailukieltosopimuksen työnantajalähtöisen irtisanomisen osalta on syytä tarkentaa, päättyykö kyseinen irtisanomisoikeus työntekijän ilmoittaessa työsopimuksen päättämisestä vai vasta työsuhteen päättymishetkellä. Tarkoituksenmukaisinta olisi viitata työsuhteen päättämislomituksen ajankohtaan.
- Oikeuden kilpailukiellosta johtuvaan lain mukaiseen korvaukseen tulee koskea myös johtavassa asemassa olevia.
- Ehdotettavan siirtymäsäännöksen mukaan uutta sääntelyä ei sovellettaisi sellaisiin ennen lain voimaantuloa sovituihin yli kuuden kuukauden kilpailukieltosopimuksiin, joissa sovittu voimassa olevan lain mukainen kohtuullinen korvaus on jo maksettu tai sitä on alettu maksaa. Käytännössä tämän tyyppisissä kilpailukieltosopimuksissa on sovittu korvauksen sisältyvän palkkaan, kuitenkin ilman todellista vaikutusta palkan suuruuteen. Siirtymäsäännös tulisi kirjata siten, että näissä tapauksissa ennen lain voimaantuloa sovitun kohtuullisen korvauksen tulisi olla yksilöitävissä oleva erillinen korvaus ja vastata vähintään uuden lain mukaista korvausta.