

15.2.2021

Eduskunta
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
tyv@eduskunta.fi

HE 222/2020 vp

Lausunto hallituksen esityksestä työsopimuslain 3 luvun 5 §:n muuttamisesta

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt lausuntoa hallituksen esityksestä laiksi työsopimuslain 3 luvun 5 §:n muuttamisesta, joka koskee kilpailukieltosopimuksia koskevan korvausvelvollisuuden laajentamista. Suomen Yrittäjät on ollut edustettuna esitystä valmistelleessa Työ- ja elinkeinoministeriön työryhmässä ja jätti työryhmän mietintöön eriävän mielipiteen. Suomen Yrittäjät kiittää mahdollisuudesta lausua asiasta.

Suomen Yrittäjien keskeiset huomiot ovat seuraavat:

- Hallituksen esitys on juridisesti ongelmallinen ja aiheuttaa merkittäviä soveltamisongelmia. Suomen Yrittäjät ei kannata työsopimuslain muuttamista esityksen mukaisella tavalla.
- Esityksen mukainen korvausvelvollisuus aiheuttaa kustannuksia niille yrityksille, jotka käyttävät kilpailukieltosopimuksia lain mukaisella tavalla. Sääntelyä pitää kehittää niin, ettei lain mukaisesti toimiville yrityksille aiheuteta lisäkustannuksia.
- Koska mitättömään sopimukseen ei voida liittää oikeusvaikutuksia, ilman erityisen painavaa syytä tehty kilpailukieltosopimus ei aiheuta työnantajalle velvollisuutta maksaa korvausta. Tämän vuoksi esityksen tavoite työmarkkinoiden dynamiikan parantamisesta ei toteudu.
- Sopimuksen mitättömyydessä on kyse sopimusoikeuden yleisestä periaatteesta, jota ei ole käsitelty esityksen valmistelussa. Mitättömyys on Suomen oikeusjärjestykseen kuuluva keskeinen sopimusoikeudellinen oppi eikä sitä voida sivuuttaa korvauksesta säädettäessä.
- Korvausvelvollisuus nostaa työllistämisen kynnystä ja vaikeuttaa erityisesti pk-yritysten asemaa, sillä se luo uudentyyppisiä työtekijöiden kouluttamiseen ja ns. avaintyöntekijöiden asemaan liittyviä riskejä.

Esitys ei toteuta tavoitteitaan ja on oikeudellisesti ongelmallinen

Suomen Yrittäjät korostaa, että ilman työsopimuslain 3 luvun 5 §:n mukaista perustetta tehtyjen kilpailukieltosopimusten vähentäminen on kannattava tavoite. Esityksen mukaisen korvauksen ajatellaan ehkäisevän tarpeettomien kilpailukieltosopimusten tekemistä. Esityksen tavoite liittyy erityisesti siihen, että on painavia perusteita olettaa suuren osan nykyisistä kilpailukieltosopimuksista olevan tehty ilman lain edellyttämää erityisen painavaa syytä. Ehdotettu korvaussäännös ei kuitenkaan kaikissa tilanteissa toimi suunnitellulla tavalla.

Esitys johtaa paradoksaalisesti siihen, että kustannukset kohdistuvat lain mukaisesti toimiville yrityksille eikä perusteettomasta kilpailukieltosopimuksesta aiheudu korvausvelvollisuutta työnantajalle. Esitystä valmisteltaessa käsiteltiin sääntelymalleja, jotka olisivat toteuttaneet näitä tavoitteita oikeasuhtaisemmalla ja tasapainoisemmalla tavalla. Kilpailukieltosopimuksia koskevaa sääntelyä pitää kehittää niin, että lain mukaisesti toimiville yrityksille ei aiheudu lisäkustannuksia. Näistä syistä Suomen Yrittäjät ei pidä perusteltuna laajentaa työnantajan korvausvelvollisuutta esityksessä ehdotulla tavalla.

Korvausvelvollisuutta ei liity mitättömiin kilpailukieltosopimuksiin

Työsopimuslain 3 luvun 5 §:n mukaan ilman erityisen painavaa syytä tehty kilpailukieltosopimus on mitätön. Mitättömyys on itsestään vaikuttavaa, eikä mitättömyyden aiheuttama sopimuksen pätemättömyys voi pääsääntöisesti korjaantua.¹ Siten kumpikaan sopimuksen osapuolista ei voi vaatia mitättömän sopimuksen mukaista suoritusta. Mitättömään kilpailukieltosopimukseen ei siten voida kytkeä korvausvelvollisuutta.

Työsopimuslain 3 luvun 5 §:n mukaisen erityisen painavan syyn on oltava olemassa sekä kilpailukieltosopimusta tehtäessä että siihen myöhemmin työsuhteen päättymisen yhteydessä vedottaessa. Ongelmana on keskeisesti se, että erityisen painavan syyn olemassaolosta ei välttämättä ole varmuutta. Toisin sanoen, työntekijä ja työntekijä eivät kumpikaan voi yleensä olla varmoja, onko kilpailukieltosopimus laillinen vai ei. Tällöin ei ole mahdollista etukäteen tietää, miten kilpailukieltosopimusta pitäisi tulevaisuudessa arvioida.

Vaikka kilpailukieltosopimus olisi mitätön, osapuolet voivat mieltää sen itseään sitovaksi ja toimia sopimuksen mukaisella tavalla (työntekijä pidättyä kilpailevasta toiminnasta ja työnantajan maksaa esityksen mukaisen

¹ Ks. Mika Hemmo, Sopimusoikeus I (1997), s. 199.

korvauksen). Jos kuitenkin jompikumpi osapuoli ei halua näin toimia, toisella osapuolella ei ole mitättömän kilpailukieltosopimuksen tapauksessa käytettävissä mitään oikeussuojakeinoja sopimuksen toteuttamiseksi.

Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa korvausta, jos se katsoo kilpailukieltosopimuksen olevan mitätön. Jos esimerkiksi työntekijä vaatisi korvauksen maksamista, esikysymyksenä olisi ratkaistava kysymys siitä, sitooko kilpailukieltosopimus ylipäänsä. Toisaalta työntekijällä ei ole velvollisuutta noudattaa mitätöntä kilpailukieltosopimusta millään osin. Kilpailukieltosopimuksen mitättömyys aiheuttaa sen, että esityksen mukainen korvaus tulee käytännössä maksettavaksi vain niissä tilanteissa, joissa työnantaja on vakuuttunut kilpailukieltosopimuksen laillisuudesta ja tarpeesta. Jos kilpailukieltosopimukselle ei ole perustetta, korvausta ei tarvitse maksaa ja työntekijä voi siirtyä vapaasti kilpailevan työnantajan palvelukseen.

Jos korvaus kuitenkin maksetaan, työnantaja voi tosiasiallisesti saada työntekijän pidättymään kilpailevasta toiminnasta, vaikka työntekijällä ei olisi siihen mitään velvollisuutta. Tällöin esityksen tavoite työntekijöiden liikkuvuudesta ja työmarkkinoiden dynamiikan parantamisesta ei toteudu.

Mitättömyydestä sopimusoikeudessa

Mitättömyydessä on kyse sopimusoikeuden yleisestä periaatteesta, joka on osa sopimusoikeuden ja laajemmin Suomen oikeusjärjestyksen yleisiä oppeja. Hallituksen esitystä valmistelleen työryhmän toimikauden päätyttyä on esitetty, että esitettävän säännöksen perusteluihin lisättäisiin maininta mitättömyyden sivuuttamisesta. Tältä osin on ensinnäkin todettava, että kysymys on sopimusoikeuden yleisistä opeista, joihin ei voida säätää poikkeusta hallituksen esityksen perusteluihin otettavalla maininnalla.

Toiseksi on huomattava, ettei kilpailukieltosopimusten mitättömyyden tarkastelu kuulunut hallituksen esitystä valmistelleen työryhmän toimeksiantoon. Toimeksianto kattoi ainoastaan korvausta koskevan sääntelyn valmistelun. Mitättömyyttä koskevia kysymyksiä ei ole valmistelussa lainkaan käsitelty. Sopimusoikeutta koskeva säädösvalmistelu kuuluu oikeusministeriölle, eikä se ole ollut valmistelussa mukana. Tällaisia perustavanlaatuisia siviilioikeutemme kulmakiviä koskevia muutoksia ei voida tehdä oikeudellisesti kestäväällä tavalla ilman perinpohjaista valmistelua. Ylipäänsä pistemäiset muutokset sopimusoikeuden yleisiin oppeihin eivät ole perusteltuja eikä mitättömyyssääntelyä siksi ole perusteltua muuttaa tämän esityksen yhteydessä.

Kuten edellä on todettu, mitättömyys on sopimusoikeudessa korjaantumaton ja itsestään vaikuttavaa sopimuksen tehottomuutta. Mitättömään sopimukseen ei liity oikeusvaikutuksia. Erityisesti silloin, kun sopimus on lain vastainen, suoraan laissa säädetty pätemättömyys (mitättömyys) on luonteeltaan sellaista, ettei se voi korjaantua.² Ilman erityisen painavaa syytä tehty kilpailukieltosopimus ei täytä laissa säädettyä kilpailukieltosopimuksen pätevyyden edellytystä, joten sitä rasittaa korjaantumaton oikeudellinen virhe.

Erityisen painavan syyn vaatimuksen tarkoituksena on, ettei kilpailukieltosopimuksia tehdä kuin vain poikkeuksellisesti. Kyse on siten työoikeuteen kuuluvasta heikomman osapuolen suojelusta. Kilpailukieltosopimuksen mahdollinen mitättömyys on seurausta siitä, onko työsopimuslain 3 luvun 5 §:n mukainen erityisen painava syy olemassa vai ei. Tältä osin on huomattava, että sopimuksen lainvastaisuus on nimenomaisesti sellainen pätemättömyysperuste, johon kumpikin osapuoli saa vedota.³ Jos siis erityisen painavaa syytä ei ole, työnantaja ja työntekijä voivat kumpikin vedota tähän seikkaan.

Erityisen painavan syyn olemassaolon arvioinnissa on kyse toisaalta niiden olosuhteiden arvioinnista, joiden vallitessa kilpailukieltosopimus on tehty ja toisaalta työsopimuksen irtisanomishetken mukaisten olosuhteiden arvioinnista. Kun erityisen painavan syyn vaatimuksen tarkoitus on suojata työntekijää tarpeettomilta kilpailukieltosopimuksilta, ei olisi loogista, että erityisen painavan syyn puuttumisesta huolimatta kilpailukieltosopimus pitäisi katsoa sitovaksi. Korvauksen perusteena puolestaan on käsillä olevassa hallituksen esityksessä nimenomaisesti se, että työntekijä on sitoutunut olemaan menemättä kilpailevan työnantajan palvelukseen tai harjoittamatta kilpailevaa toimintaa omaan lukuunsa sopimuksen rajoitusaikana.

Jos työnantajalle asetettaisiin korvausvelvollisuus riippumatta siitä, onko erityisen painavaa syytä olemassa, kyse olisi tosiasiallisesti erittäin merkittävästä sanktioluontoisesta säännöksestä. Tällöin myös mitättömästä sopimuksesta joutuisi maksamaan korvausta ja sanktio perustuisi tulkinnalliseen epäselvyyteen siitä, onko kilpailukieltosopimuksen laissa säädetty edellytykset olemassa. Tällaista vaihtoehtoa ei voida pitää oikeusjärjestyksen kannalta hyväksyttävänä, sillä sopimusoikeudellisesti korvauksen maksamisen edellytyksenä on oltava se, että työntekijä täyttää oman sopimusvelvoitteensa (eli noudattaa kilpailukielttoa).

Tällainen ratkaisu ei olisi myöskään linjassa pääministerin Marinin hallitusohjelman kirjauksen kanssa, jossa on todettu, että kilpailukieltosopimusten

² Ks. Mika Hemmo, Sopimusoikeus I, s. 204.

³ Ks. Mika Hemmo, Sopimusoikeus I, s. 207.

käyttöä rajataan täsmentämällä lainsäädäntöä ja säätämällä kiellettyjen ehtojen käyttämisen seuraamuksista *tasapainoisella* tavalla. Edellä todetun vuoksi Suomen Yrittäjät katsoo, että hallituksen esityksen mukainen korvausvelvollisuus ei ole toteuttamiskelpoinen. Esitys on perustavaa laatua olevassa ristiriidassa erityisen painavan syyn edellytyksen ja sen puutteesta seuraavan kilpailukieltosopimuksen mitättömyyden kanssa.

Sopimussakon sääntely voisi olla tasapainoinen ratkaisu

Kilpailukieltosopimukseen säännönmukaisesti liitetyn sopimussakkoehdon mukaan, työntekijä voi joutua maksamaan sopimussakkoa, jos hän rikkoo (pätevää) kilpailukieltosopimusta. Tältä osin esityksessä ei ehdoteta muutoksia työsopimuslain 3 luvun 5 §:ään. Jos työnantaja katsoo työntekijän rikkovan kilpailukieltosopimusta ja vaatii sopimussakkoa maksettavaksi, työntekijä voi riitauttaa kilpailukieltosopimuksen pätevyuden.

Tasapainoinen ratkaisu voitaisiin saavuttaa siten, että kilpailukieltosopimuksen sopimussakkoehdot ulotettaisiin sääntelyllä koskemaan myös työnantajaa. Käytännössä tämä voisi tarkoittaa sitä, että työsopimuksissa säädettäisiin siitä, että jos kilpailukieltosopimuksessa on sopimussakkoehdot, työntekijän riitauttaessa kilpailukieltosopimuksen pätevyuden työnantaja olisi velvollinen maksamaan samansuuruisen sopimussakon, jos kilpailukieltosopimus on tehty vastoin lain edellyttämää erityisen painavaa syytä.

Tällainen ratkaisu jakaisi oikeudenmukaisella tavalla kilpailukieltosopimuksen käyttöön liittyvää oikeudellista ja taloudellista riskiä. Työnantaja joutuisi kantamaan riskin siitä, että kilpailukieltosopimukselle ei välttämättä ole lain mukaista erityisen painavaa syytä, minkä vuoksi työnantajalla ei olisi syytä vedota kilpailukieltosopimukseen ilman riittävää varmuutta sopimuksen perusteesta. Toisaalta tällaisessa mallissa kustannuksia syntyisi työnantajalle vain silloin, kun sopimus on tehty lain mukaisella tavalla. Myös edellä kuvattua kilpailukieltosopimuksen mitättömyyteen liittyvältä oikeudelliselta problematiikalta voitaisiin välttyä.

Muita huomiota esityksen mukaisesta korvausmallista

Suomen Yrittäjät katsoo, että ehdotetun korvauksen taso on ylimitoitettu. Kilpailukieltosopimus rajoittaa ainoastaan työntekijän oikeutta mennä selkeästi kilpailevan työnantajan palvelukseen tai harjoittaa tällaista toimintaa omaan lukuun eikä työntekijän työllistymismahdollisuuksia rajoiteta muutoin. Kuten esityksen vaikutusarvioissa on todettu, korvausvelvollisuus nostaa työllistämiskynnystä. Toisaalta esitysluonnoksessa on todettu, että kilpailukieltosopimusten vähentyminen lisää työntekijöiden liikkuvuutta ja vähentää yritysten rekrytointiongelmia. Ehdoton enemmistö yrittäjistä ei

kuitenkaan ole pitänyt nykytilanteessa työntekijöiden kilpailukieltosopimuksia ongelmallisena työntekijöiden palkkaamisen kannalta.⁴

Kilpailukieltosopimukseen liittyvä lisäkustannus tuo rekrytointiin uudentyyppisen riskin. Usein yritys kouluttaa työntekijän omien tarpeidensa mukaan ja omalla kustannuksellaan, mutta tämän jälkeen työntekijä vie tietotaidon, osaamisen ja häneen henkilöityneen osan liiketoiminnasta mukanaan kilpailevaan yritykseen. Työnantajan intressissä kilpailukiello on tarpeen usein myös asiakkaiden säilyttämisen kannalta. Tätä näkökulmaa ei ole esitysluonnoksessa mainittu, vaikka asiakkaiden pitämisen intressi kilpailukieltosopimuksen perusteena on mainittu nykyisen työsopimuslain 3 luvun 5 §:n esitöissä.⁵

Kilpailukieltosopimukseen perustuvan korvauksen maksamisajankohdasta säättäminen on sinänsä tarpeen, mutta maksuajankohtaa koskevan säännöksen pitäisi olla vain perälauta, josta voisi sopia toisin. Työnantajan mahdollisuus irtisanoa kilpailukieltosopimus puolestaan on erityisen tärkeä keino toteuttaa esityksen tavoitetta tarpeettomien kilpailukieltosopimusten vähentämisestä. Kilpailukieltosopimuksen perusteena olleet olosuhteet ja tarve sopimukselle voi usein muuttua työsuhteen aikana. Irtisanomismahdollisuudella voidaan myös vähentää kilpailukieltosopimukseen liittyviä epäselvyyksiä.

Suomen Yrittäjät ei pidä kannatettavana esitettyjen muutosten taannehtivaa soveltamista jo ennen lain voimaantuloa tehtyihin kilpailukieltosopimuksiin. Taannehtivaa soveltamista lieventää esityksessä ehdotettu siirtymäaika ja työnantajan oikeus irtisanoa ennen lain voimaantuloa sovittu kilpailukieltosopimus ilman irtisanomisaikaa siirtymäajan päättymiseen mennessä. Nämä ehdotukset ovat oikeusvarmuuden ja omaisuuden suojan kannalta välttämättömiä, jotta olemassa olevien sopimusten kohdalla voitaisiin vaurautua muutoksen vaikutuksiin.

Kunnioittavasti

Suomen Yrittäjät

Albert Mäkelä
Asiantuntija, OTM

⁴ Yrittäjägallup, Kantar TNS Oy, syys-lokakuu 2019. Kysely oli suunnattu kaikille yrityksille (ei vain Suomen Yrittäjien jäsenille) ja tulokset ovat yleistettävissä koskemaan kaikkia yrityksiä. https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/yrittajagallup_syys19_kilpailukiellot.pdf

⁵ HE 157/2000 vp.