

KILPAILUKIELTOSOPIMUSTEN KÄYTTÖ (HE 222/220 vp)

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on kutsunut Elinkeinoelämän keskusliiton edustajan kuultavaksi valiokuntaan sekä pyytänyt kirjallista lausuntoa asiassa.

Esitän Elinkeinoelämän keskusliiton puolesta kunnioittavasti seuraavaa.

Katsomme, että eduskunnan ei tulisi vahvistaa lakiesitystä. Asia tulisi palauttaa hallitukselle uudelleen valmisteltavaksi.

Jos esitystä ei palauteta, siihen tulisi tehdä jäljempänä esittämämme muutokset.

Lakiesityksen palauttaminen ei ole tavanomaista, mutta tässä tapauksessa sille on mielestämme vahvat perusteet.

Yrityksille ollaan asettamassa uusia taloudellisia rasitteita, joista päätettäessä ei ollut tietoa esimerkiksi koronan aiheuttamasta iskusta kansantaloudelle. Yritysten ja kansantalouden tila on muuttunut dramaattisesti sen jälkeen, kun työ- ja elinkeinoministeriö teki korvausvelvollisuuden laajentamista koskevan linjauksensa.

Lakiesitys heikentäisi laillisesti toimivien yritysten kilpailukykyä

Hallitus esittää, että työnantajan olisi aina maksettava työntekijälle korvaus kilpailukieltosopimuksen käytöstä. Korvaus olisi 40 % palkasta, jos kilpailunrajoitus olisi työsuhteen päätyttyä voimassa enintään kuusi kuukautta. Jos rajoitus olisi tätä pitempi, korvauksen suuruus olisi 60 % palkasta.

Laillisesti toimiville yrityksille asetettaisiin siis merkittävä uusi taloudellinen rasite. Korvauksen määrä on huomattava, kun sitä vertaa esimerkiksi niihin palkankorotuksiin, joista sovitaan työehtosopimusneuvotteluissa.

On selvää, että kustannukset tulisivat heikentämään suomalaisten yritysten kilpailukykyä ja niiden työllistämismahdollisuuksia.

Emme voi hyväksyä korvausvelvollisuuden laajentamiselle perustuvaa lakiehdotusta.

Ongelmien ratkaisuun on valittu väärä keino

Tiedossa on, että kilpailukielto­sopimuksia käytetään myös silloin, kun niille ei ole lainmukaista perustetta. Tämä on yksiselitteisesti laitonta, ja Elinkeinoelämän keskusliitto on sitoutunut etsimään ja edistämään ratkaisuja, joilla laittomista käytännöistä päästäisiin eroon.

Laillisesti toimivien yritysten rankaiseminen ei ole oikea keino lait­tomuuden kitkemiseksi, mutta siihen on monta muuta tehokasta tapaa.

Työministeriön asettama työryhmä selvitteli perusteellisesti vaihto­ehtoja, joilla laittomiin sopimuksiin voitaisiin puuttua sekä esitteli toistakymmentä keinoa ongelmien ratkaisemiseksi. Kilpailukielto­sopimus olisi esimerkiksi perusteltava niin yksityiskohtaisesti, että sen lainmukaisuus olisi helposti todettavissa. Kilpailukielto­sopi­musten käyttöedellytyksiä voitaisiin täsmentää, viranomaisten toi­mintamahdollisuuksia parantaa jne.

Lakiesitys tulisikin valmistella uudelleen työryhmän ehdotusten pohjalta. Ellei asiaa palauteta ministeriölle, tarvittavat muutokset tulisi tehdä eduskunnassa.

Lainmukaiset sopimukset ovat myös kohtuullisia

On väitetty, että laillisetkin kilpailunrajoitukset voivat olla työnteki­jälle kohtuuttomia, ellei hän saa korvausta siitä rajoituksesta, jonka sopimus hänelle aiheuttaa. Tällaiselle näkemykselle ei ole perusteita.

Työsopimus on aina kokonaisuus, johon liittyy monia ehtoja ja etuja. Kilpailunrajoitus on vain yksi osa tätä kokonaisuutta. Työso­pimuksen kohtuullisuutta ja mahdollista kohtuuttomuutta arvioita­essa on otettava huomioon muutakin kuin kilpailunrajoitus.

Kilpailukiellon aiheuttamat rajoitukset voidaan ensinnäkin ottaa huomioon palkassa ja urakehityksessä. Tehtävät, joissa kilpailu­kieltosopimuksia voi laillisesti käyttää, ovat yleensä haastavia ja sijoittuvat monesti organisaation ylemmille tasoille. Kun työntekijä saa mieleisensä työn, hän voi yleensä kouluttautua työnantajan kustannuksella sekä kehittää itseään työssään.

Näissä tehtävissä työntekijällä itselläänkin on yleensä hyvät edel­lytykset työsuhteen ehtojen kohtuullisuuden arvioimiseen.

Korvausvelvollisuuden liittäminen kaikkiin kilpailukieltosopimuksiin johtaisi todennäköisesti siihen, että muita työsuhteen ehtoja, etenkin palkkausta jouduttaisiin vastaisuudessa arvioimaan uudestaan. Ei voida olettaa, että työnantajat pystyisivät maksamaan sekä ehdotetun korvauksen että nykytasaisen palkan.

Eduskunta on jo todennut lailliset sopimukset kohtuullisiksi

Eduskunnan perustuslakivaliokunta on sivunnut kohtuuttomuuskysymystä antaessaan lausunnon voimassa olevasta työsopimuksista ja sen kilpailukieltopykälistä (PeVL 41/2000 vp).

Perustuslakivaliokunta katsoi ensinnäkin – kaksikymmentä vuotta sitten – että liikesalaisuuksien turvaamisella on nykyaikaisessa elinkeinotoiminnassa tärkeä merkitys elinkeinonharjoittajalle. Toiseksi valiokunta totesi, että kilpailurajoituksen ajallinen kesto oli määritelty suhteellisuusperiaatteen kannalta asianmukaisesti.

Valiokunta ei siis katsonut, että lain vaatimukset täyttävä, perusteltu kilpailukielto rajoittaisi palkansaajan työntekomahdollisuuksia kohtuuttomasti tai että siihen pitäisi liittää taloudellinen korvaus kaikissa tilanteissa. Korvausvelvollisuus säädettiin koskemaan vain kestoltaan yli kuuden kuukauden sopimuksia.

Liikesalaisuuksien merkitys ei ole perustuslakivaliokunnan kannanoton jälkeen vähentynyt vaan päinvastoin kasvanut. Ei siis ole perusteita arvioida kilpailukieltoausekkeiden kohtuullisuutta toisin kuin eduskunta on itse jo tehnyt.

Kilpailukieltosopimukset suojaavat investointeja

Yritykset käyttävät kilpailukieltosopimuksia voidakseen varmistua siitä, että niiden panostukset tulevat yrityksen itsensä eivätkä sen kilpailijan hyväksi. Yritykset tarvitsevat suojaa liikesalaisuuksilleen, ja ne haluavat pitää kiinni osaavista työntekijöistään.

Yrityksillä on oltava riittävä varmuus siitä, että liiketoiminnan kehittämiseen ja työntekijöihin kannattaa panostaa. Tämä hyödyttää myös työntekijöitä, kansantaloutta ja koko yhteiskuntaa.

Eduskunta on katsonut, että kilpailukieltosopimuksia tarvitaan näiden intressien turvaamiseksi. Kilpailulausekkeiden käytön ehdot on määritelty voimassa olevassa laissa. Merkittävän kustannusrasitteen asettaminen yrityksille saattaisi merkitä sitä, että ne eivät enää pystyisikään käyttämään kilpailukieltosopimuksia eivätkä saisi sitä suojaa, jonka lainsäätäjä on katsonut tarpeelliseksi.

Korvausvelvollisuus on kohtuuton erityisesti pienille yrityksille

Uusi korvausvelvollisuus merkitsisi käytännössä työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan ulottuvaa palkanmaksuvelvollisuutta. Kilpailunrajoitusta käyttävän yrityksen olisi varauduttava maksamaan jopa kuukausien palkkaa vastaava määrä työntekijälle, joka ei ole enää yrityksen palveluksessa.

Tämä voi olla ylivoimainen vaatimus etenkin pienille yrityksille, jotka keskittyvät toimintansa alussa tutkimukseen ja tuotekehittelyyn. Liikevaihtoa ei välttämättä vielä ole, mutta kustannukset voivat olla korkeat. Uusi kuukausien palkanmaksuvelvollisuus voi johtaa joissakin tapauksissa siihen, että työsuhteet ja innovaatiot jäävät syntymättä.

Yksityiskohtaiset muutosesityksemme

Hallituksen esittämä **korvaustaso** on selvästi ylimitoitettu. Kilpailukieltosopimus rajoittaa ainoastaan hakeutumista kilpailevan yritykseen palvelukseen, mutta ei muuta työnhakua. Monissa tapauksissa työntekijä tulisi saamaan sekä palkkaa uudelta työnantajaltaan että korvausta entiseltä työnantajaltaan. Tämä ei ole perusteltavissa. Jos korvausvelvollisuutta laajennetaan, kohtuullinen korvaustaso voisi olla enintään noin puolet nyt esitetystä.

Katsomme, että korvauksen **maksutavasta** on voitava sopia työnantajan ja työntekijän kesken esimerkiksi niin, että korvausta maksetaan jo työsuhteen kestäessä tai sopimuksen tekohetkellä. Ellei muusta ole sovittu, korvaus olisi maksettava työsuhteen päättymisen jälkeen, kuten nyt esitetään

Työnantajalla olisi esityksen mukaan oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus, mutta ei enää sen jälkeen, kun työntekijä on itse irtisanoutunut. Katsomme, että työnantajan **irtisanomisoikeutta** ei tule rajoittaa. Kilpailukieltosopimus on voitava irtisanoa, kun sille ei ole enää tarvetta.

Katsomme, että mahdollisia uusia säännöksiä ei tule ulottaa koskemaan **johtavassa asemassa** olevia tai heihin rinnastettavia työntekijöitä. Heidän palkkauksensa ja muut työsuhteen ehdot määräytyvät pitkälti työntekijän ja työnantajan välisellä sopimuksella, ja nämä työntekijät pystyvät hyvin arvioimaan työsuhteen ehtojen kohtuullisuutta. Myös voimassa olevassa laissa on näitä työntekijöitä koskevia poikkeuksia.

Esityksen mukaan lainmuutosta sovellettaisiin siirtymäajan jälkeen myös **ennen lain voimaantuloa** tehtyihin sopimuksiin. Tämä on mielestämme väärin. Ensinnäkin, perustuslaki suojaa sopimusvapautta ja toiseksi, nykyisiä sopimuksia tehtäessä ei ole

voitu ottaa huomioon ehdotettuja raskaita seuraamuksia. Myös lainsäätäjän on kunnioitettava näitä sopimuksia sikäli, kuin ne täyttävät lain vaatimukset sopimuksen tekohetkellä.

Helsinki 16.2.2021

Mikko Nyyssölä
Lainopillinen asiamies, EK