

LAUSUNTO 16.2.2021 / KUULEMINEN 17.2.2021 klo 11.30

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

HE 222/2020 vp eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 3 luvun 5 §:n ja merityösopimuslain 4 luvun 5 §:n muuttamisesta

Akavan Erityisalat kiittää mahdollisuudesta antaa lausunto hallituksen esityksestä laeiksi työsopimuslain 3 luvun 5 §:n ja merityösopimuslain 4 luvun 5 §:n muuttamisesta. Esityksessä ehdotetaan, että velvollisuus maksaa työntekijälle korvausta kilpailukieltosopimuksesta ulotetaan koskemaan kaikkia kilpailukieltosopimuksia. Hallituksen esitys on Akavan Erityisalojen tavoitteiden mukainen.

YLEISTÄ

Akavan Erityisalat on kulttuurin, hallinnon, viestinnän ja hyvinvoinnin asiantuntijoita ja esihenkilöitä edustava liitto, johon kuuluu 22 itsenäistä jäsenyhdistystä. Liitto on 28 500 jäsenellään Akavan suurimpien liittojen joukossa. Jäsenistöstä noin puolet työskentelee yksityisellä sektorilla. Jäsenenä on kasvavassa määrin myös ammatinharjoittajia ja yksinyrittäjiä.

Huolimatta jäsentemme sijoittumisesta tehtäviin ja toimialoille, joilla kilpailukieltojen käytölle on harvoin TSL 3:5 §:ssä todettuja perusteita, ja jäsenkunnassamme korostuneesta määrä- ja osa-aikaisuusosuuksien osuudesta, kilpailukiellot ovat yleisiä. Niitä koskevien yhteydenottojen määrä on suhteettoman suuri suhteessa yrityssektorin jäsenmääräämme ja edellä mainittuihin tekijöihin, ja yhteydenottojen määrä on jatkuvasti kasvussa. Jäsenkuntamme onkin – kilpailukieltojen luonteesta ydinalueesta kaukana olevana – erityisen hyvä esimerkki siitä, miten kilpailukieltosopimuksia käytetään myös käytännössä vakioehtoina, niiden asiallisuuden ja erityisen painavan syyn olemassaoloa harkitsematta.

Jäsentemme kilpailukiellot ovat säännönmukaisesti kestoaltaan kuusi kuukautta, kuuden kuukauden palkkaa vastaavalla sopimussakolla, ilman korvausta sidonnaaisuudesta, perustelemattomia, laajasti määritettyjä, ja hyvin usein samassa työsopimuksessa on myös muun muassa ikuinen salassapito ja muita vastaavia ehtoja. Neuvotteluasema on ollut tyypillisesti hyvin epätasapuolinen.

Kilpailukieltosopimukset johtavatkin lukuisiin epäkohtiin. Esimerkiksi kilpailukiello voi käytännössä sitoa työntekijän työpaikkaansa siten, ettei seuraavan ura-askeleen ottaminen tai ongelmallisestakaan työpaikasta irtautuminen ole mahdollista. Ja näin on usein silloinkin, kun erityisen painava syy kilpailukiellolle puuttuu hyvin todennäköisesti, sillä pelotevaikutus on merkittävä, sopimussakot ovat suuria, ja täydellä varmuudella riskit poistava tuomioistuinprosessi ei ole käytännössä relevantti vaihtoehto työsuhteen aikana työpaikan vaihtotilanteessa.

HUOMIOITA HALLITUKSEN ESITYKSESTÄ

Haluamme kiittää esitystä siitä, että merkittävän ongelman ratkaisukeinoksi on valittu nähdäksemme tehokkain realistinen keino: rajoitusajan korvausvelvollisuuden ulottaminen koskemaan kaikkia kilpailukieltosopimuksia. Katsomme todennäköiseksi, että hallituksen esityksessä ehdotetut muutokset ja siinä esitetty korvaustaso edustavat sitä vähimmäistasoa, jolla on potentiaalia pienentää kilpailukieltosopimuksista johtuvia ongelmia, vähentää kilpailukieltosopimusten käyttöä ja saada nykyistä suurempi osuus työnantajista harkitsemaan jo etukäteen – kuten kuuluisi tehdä jo nykyisinkin – kilpailukieltosopimuksen laillisuutta ja tarpeellisuutta.

Katsomme kuitenkin edelleen, että tilanteen perinpohjainen korjaaminen ja työnantajan ja työntekijän välisen suhteen tasapainoon saattaminen edellyttäisi muun muassa:

100 prosenttisesti työntekijän tavanomaista palkkaa vastaavaa korvausta koko rajoitusajalla: Kilpailukiello voi estää käytännössä kokonaisuudessaan omaa koulutusta ja ammattitaitoa vastaaviin töihin työllistymisen, johtaen hyvin huomattaviin ansiotulon menetyksiin. 100 prosentin korvaustasolla myös ehkäistäisiin tehokkaammin työsopimuslaissa säädettyjen edellytysten vastaisien kilpailukieltosopimusten käyttöä vakioehtomaisesti.

Sopimussakon enimmäismäärän sitomista rajoitusajan korvaukseen: On epätasapuolista, mikäli työntekijä voi joutua korvaamaan sopimussakkona kuuden kuukauden täyttä palkkaa vastaavan summan, jos rajoitusajan korvaus olisi alempi.

Työnantajan ei tule voida vedota mitättömyyteen korvausvelvollisuuden välttämiseksi: Kilpailukieltosopimukset solmitaan työnantajan aloitteesta, työnantaja laatii sopimuksen, ja työnantajan neuvotteluasema on huomattavasti vahvempi. Työnantaja saa usein käytännössä laittomastakin kilpailukieltosopimuksesta hyötyä sen allekirjoituksesta lukien. On kohutuuta, mikäli työnantaja voi myöhemmin vedota laatimansa ja edellyt-

tämänsä kilpailukieltosopimuksen mitättömyyteen yksipuolisesti välttääkseen rajoitusajan korvausten suorittamisen. Sellainen olisi omiaan myös lisäämään oikeudenkäyntejä ja johtamaan osaltaan siihen, että kilpailukieltosopimuksia käytettäisiin edelleen myös harkitsematta huolellisesti erityisen painavan syyn olemassaoloa. Työnantajalla tulisi olla korvausvelvollisuus joka tapauksessa.

Yksipuolisen irtisanomisoikeuden poistamista / käyttöedellytysten täsmentämistä / irtisanomisajan pidentämistä: Yksipuolinen irtisanomisoikeus työnantajalle, lyhyttä irtisanomisaikaa käyttäen, on osapuolien välistä suhdetta epätasapainottava tekijä. Lisäksi, etenkin jollei irtisanomisoikeuden käyttämiselle määritellä selkeitä ja pakottavia ehtoja esimerkiksi olennaisiin olosuhdemuutoksiin liittyen, se on myös potentiaalinen vaaratekijä ehdotettujen muutosten todennäköisien hyötyjen saavuttamiselle täysimääräisinä suhteessa mm. esitettyyn korvaustasoon. Työnantajan voidessa välttää tai tehokkaasti minimoida kilpailukiellon kustannukset, osa työnantajista voi edelleen nähdä – laittomankin – kilpailukieltosopimuksen keinona saavuttaa merkittävää ilmaista tai lähes ilmaista etua työntekijän sitomisella työpaikkaan ja jättää kilpailukieltosopimuksen laillisuuden ja tarpeellisuuden harkitsematta etukäteen.

Siirtymäsäännöksen täsmennystä: Mikäli uutta sääntelyä ei sovellettaisi sellaisiin ennen lain voimaantuloa sovittuihin yli kuuden kuukauden kilpailukieltosopimuksiin, joissa korvaus on jo maksettu tai sitä on alettu maksaa, tulisi edellyttää, että korvaus on euromääräisesti yksilöitävissä oleva erillinen korvaus, joka vastaa vähintään uuden lain mukaista korvausta. Näin muun muassa, sillä nykyiset korvaukset tyypillisesti ”sisältyvät palkkaan” tai ”ovat huomioituna palkassa”, ilman todellista vaikutusta palkkatasoon.

SEURANTA

Katsomme, että ehdotettu lainsäädäntömuutos on askel oikeaan suuntaan ja johtaisi oletettavasti räikeimmin lainvastaisien kilpailukieltotojen vakioehtona käyttämisen vähentymiseen ja tilanteen korjaantumiseen osittain, mutta tasapainoa osapuolten välillä ei saavuteta.

Kilpailukieltotojen käyttöä tulee seurata aktiivisesti lainsäädäntömuutosten jälkeenkin ja uusiin toimiin tulee ryhtyä tarvittaessa aktiivisesti. Potentiaalisina korjauskohteina ja/tai lakitekstiin täsmennettävänä seikkoina todettakoon jo nyt myös seuraavat seikat: laittoman kilpailukieltosopimuksen sanktiointi; erityisen painavan syyn yksilöintivaatimus; sopimussakkojen kieltäminen; määrä- ja osa-aikaisien huomiointi; raukeaminen koeaikapurkuun; työnantajan, kilpailijan ja kilpailun määrittely; korvaustason porrastuksen poistaminen (voi ohjata käyttämään automaattisesti 6kk kestoja, ja asettaa työntekijät eriarvoiseen asemaan, eikä huomioi sitä, että ansionmenetykset ja toimintavapauden rajoitukset ovat koko ajan samat); sanamuodon korjaaminen siten, että sopimuksen tekemisen sijaan olisi selkeästi kyse työn tekemisestä; itsensä työllistäjien aseman huomioiminen.

Akavan Erityisalojen puolesta

Juho-Heikki Leppänen
lakimies