



15.2.2021

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

HE 222/2020 vp

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 3 luvun 5 §:n ja merityösopimuslain 4 luvun 5 §:n muuttamisesta

Palvelualojen ammattiliitto PAM kiittää eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaa kutsusta tulla kuultavaksi ja mahdollisuudesta tuoda esiin seuraavat seikat:

Hallitusten esitystä eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 3 luvun 5 §:n ja merityösopimuslain 4 luvun 5 §:n muuttamisesta pidämme pääosin onnistuneena ja tarpeellisenä uudistuksena. Esityksen tavoitteena on vähentää työsopimuslaissa ja merityösopimuslaissa säädettyjen edellytysten vastaisia kilpailukieltosopimuksia erityisesti ennalta ehkäisemällä niiden tekemistä. Esityksellä pyritään vähentämään ilman erityisen painavaa syytä tehtävistä kilpailukieltosopimuksista aiheutuvia haittoja työntekijöille ja työmarkkinoiden toimivuudelle sekä edistämään työmarkkinoiden dynaamisuutta ja positiivista työllisyyskehitystä. PAM katsoo, että hallituksen esityksellä voidaan edistää näitä tavoitteita.

Palvelualojen ammattiliitto haluaa kuitenkin painottaa, että kilpailukieltosopimuksia ei tule tehdä tehtävissä, joihin ei liity työnantajan todellista kilpailunrajoitustarvetta. Erityisen painavan syyn vaatimuksen katsotaan rajoittavan erityisesti sellaisten yhteiskunnan kannalta haitallisten kilpailukieltosopimusten tekemistä, joilla ei ole tarkoituksaan turvata yrityksen henkistä pääomaa vaan pelkästään rajoittaa työntekijän mahdollisuuksia siirtyä kilpailijan palvelukseen.

Hallituksen esityksen mukaan lainsäädäntöä ei ole tarpeen täsmentää ehtojen mitättömyyden osalta. Kuitenkin sekä sosiaali- ja terveysministeriö että työsuojeluviranomainen ovat arvioineet osana valmistelua, että kilpailukieltosopimuksen tekemisen edellytyksenä olevan erityisen painavan syyn määritelmä on tulkinnanvarainen ja rajoittaa siksi mahdollisuuksia kilpailukieltosopimusten käytön tehokkaaseen valvontaan. Velvoite perustella kirjallisesti lain edellyttämä erityisen painava syy voisi edistää korvausvelvollisuuden ohella perusteettomien kilpailukieltotohtojen käyttämistä.

Niin lainmukaisista eli erityisen painavasta syystä tehtyjen kuin myös työnantajan tulkintaetuoikeudella tehtyjen lainvastaisten kilpailukieltosopimusten käytöllä on merkittäviä vaikutuksia työntekijän talouteen. Työntekijälle ehdotettu joko 40 (alle 6kk kestävät kilpailukiellot) tai 60 prosenttia työntekijän palkasta tarkoittavat merkittävää taloudellisen pärjäämisen epävarmuutta. Tältä ajalta ei ole oikeutta työttömyyspäivärahaan eikä toisaalta työntekijällä ole oikeutta tehdä rajoituksen piiriin kuuluvaa ammattitaitoa ja koulutusta vastaavaa työtä, kun se luetaan kilpailevaan toimintaan. On huomattava, että ensinnäkin vastuu kilpailevan toiminnan tulkinnasta jää yhä työntekijälle, mikä voi heikentää työntekijän kykyä ottaa toisia työtehtäviä vastaan. Toisekseen on painotettava, että erityisen ongelmalliseksi tämän tasoinen korvaustaso tulee osoittautumaan alimmilla tulotasoilla. Näissä tehtävissä työskentelevien kohdalla koulutustaso myös rajoittaa merkittävästi muiden työtehtävien löytämistä rajoitusajaksi, mikä lisää taloudellisia haittavaikutuksia.



15.2.2021

PAM katsoo, että ehdotetun korvauksen tulisi vastata 100 prosenttisesti työntekijän tavanomaista palkkaa. Myöskään korvauksen porrastamiseen ei ole perusteita. Eritasoiset korvaukset eivät ole perusteltuja, koska kuukausittaiset ansionmenetykset ja toimintavapauden rajoitukset ovat joka kuukausi samat riippumatta kilpailukiellon rajoitusajan pituudesta. Lisäksi ensimmäisten kuuden kuukauden alempi korvaustaso johtaa siihen, että sovitaan jatkossakin helpommin kuuden kuukauden kilpailukieltosopimuksia. Myös palkan määrän määräytymistä tulisi täsmentää asian jatkovalmistelussa. Lain esitöissä tulisi käydä ilmi, miten työntekijän todellinen ansiotaso määritellään, jos palkkataso on todellisuudessa muuta kuin työsopimuksella sovittu.

PAM pitää puolestaan hyvänä esityksen 3 momenttia, joka määrittää korvauksen maksamisen ajankohdan. Korvaus tulee maksaa rajoitusajan kuluessa työsuhteen aikana noudatetuin palkanmaksukausin, ellei työsopimuksen päättämisen jälkeen toisin sovittaisi. Ehdotettu muotoilu on tarpeen säätää maksamiseen liittyvien epäselvien ja riitaisten tilanteiden välttämiseksi. Yhdymme näkemykseen siitä, että työntekijällä on myös suurin tarve saada korvausta juuri rajoitusajana, erityisesti jos kilpailukieltosopimuksella on vaikutusta työntekijän muualta saamiin ansiotuloihin. Pidämme työntekijän suojelun periaatteen mukaisesti keskeisenä sitä, että asiasta ei voisi sopia etukäteen toisin.

Työnantajalle annettu oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus luo mahdollisuuden nykytilaa vastaavasti tehdä kilpailukieltosopimuksia edelleen ikään kuin varmuuden vuoksi, mikä myös tunnustetaan hallituksen esityksessä. On huolehdittava siitä, että lakiin kirjataan työnantaja velvoittavat riittävän pitkät irtisanomisajat. Vain näiden avulla voidaan edes osin vastata kyseiseen väärinkäytön mahdollisuuteen. PAM ei pidä näin lain tavoitteiden kannalta tarkoituksenmukaisena valmistelussa tehtyä ratkaisua lyhentää kyseisiä vähimmäisirtisanomisaikoja.

Lisäksi lakiehdotuksessa on ehdottomasti säilytettävä luonnoksen muotoilu siitä, että kilpailukieltosopimusta ei voisi irtisanoa enää sen jälkeen, kun työntekijä on irtisanoutunut työsuhteesta. On myös säädettävä ehdotetun mukaisesti, osapuolten asema huomioiden, että osapuolet eivät voi sitovasti sopia etukäteen irtisanomisajan lyhentämisestä, sillä tämä heikentäisi merkittävästi työntekijän tosiasiallista asemaa heikompana sopijaosapuolena.

Määräaikaisten työsuhteiden ollessa monilla aloilla yleisiä, pitää PAM valitettavana sitä, että ehdotuksessa ei oteta kantaa määräaikaisiin sopimuksiin otettuihin kilpailukieltoehtoihin. Katsomme, että lain valmistelussa olisi tullut määritellä, että määräaikaiset työsopimukset ovat pääsääntöisesti työnantajasta johtuvista syistä tehtyjä ja tämän nojalla olisi katsottava niiden päättyminen työnantajasta johtuvaksi työsuhteen päättämiseksi, jolloin kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää. Nyt tulkintavastuu jää työntekijän riskipiiriin ja tarpeettomasti vaikuttaa työntekijöiden urakehitykseen ja taloudelliseen asemaan.

PAM yhtyy hallituksen esityksen perusteluihin lain taannehtivuuden osalta ja katsoo tarpeelliseksi säätää pakottavasti taannehtivuudesta tietyin rajoitetuin siirtymäajoin. Ei voida pitää perusteltuna, että työntekijät asetettaisiin korvauksen suhteen erilaiseen asemaan riippuen siitä, onko kilpailukieltosopimuksesta sovittu ennen vai jälkeen lain voimaantulon ja erityisen tärkeää on edistää työntekijöiden tasapuolista kohtelua sekä perustuslain 18 §:ssä turvattua oikeutta jokaiselle hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla.



15.2.2021

Palvelualoilla on kilpailukieltosopimusten yleistymisen lisäksi yhä yleisempää, että yritykset ovat alkaneet rajoittaa työntekijöiden perustuslaissa turvattua oikeutta elantoon ja ammattinsa harjoittamiseen estämällä heidän oikeutensa työskennellä työsuhteen aikana toiselle työnantajalle rajaamalla työsopimuksin oikeutta kilpailevaan toimintaan. Lisääntyvä työnantajasta johtuva osa-aikainen työskentely ja toisaalta työntekijöiltä vaadittu kertakaikkinen suostumus lisätyöhön kärjistää osaltaan tätä ongelmaa, jossa työntekijä on riippuvainen yhdestä työnantajasta, joka ei kuitenkaan huolehdi riittävän elannon turvaamisesta.

PAM haluaa näin lopuksi nostaa esiin hallitusohjelmaan kirjatun tarpeen säännellä tarkemmin myös työsuhteen aikaisen kilpailevan toiminnan rajoituksista. *(Kilpailukieltosopimusten ja työsuhteen aikaisen kilpailevan toiminnan kiellon käyttöä rajataan täsmentämällä lainsäädäntöä ja säätämällä kiellettyjen ehtojen käyttämisen seuraamuksista tasapainoisella tavalla)* ja edellyttää hallituksen ja eduskunnalta toimia erityisesti osa-aikaisten työntekijöiden tilanteen parantamiseksi.)

Helsingissä 15.2.2021

PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM ry
Annika Rönni-Sällinen
puheenjohtaja

Lisätietoja:
Suvi Vilches, lakimies
puh. 043-8268853
suvi.vilches@pam.fi