

EDUSKUNNAN TYÖELÄMÄ- JA TASA-ARVOVALIOKUNNALLE

Lausunto koskien hallituksen esitystä laeiksi työsopimuslain 3 luvun 5 §:n ja merityösopimuslain 4 luvun 5 §:n muuttamisesta (HE 222/2020 vp)

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on kutsunut Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry:n edustajan kuultavaksi valiokuntaan sekä pyytänyt kirjallista lausuntoa asiassa. Kiitämme lausuntopyynnöstä ja lausumme asiasta seuraavan.

MaRa esittää, että eduskunta ei ainakaan esitetyssä muodossa vahvistaisi lakiesitystä.

Lakiesityksen mukaan sen tarkoituksena on vähentää perusteettomia kilpailukieltosopimuksia.

Muutostarvetta on perusteltu olettamalla, jonka mukaan kilpailukieltosopimusten käyttö työmarkkinoilla olisi yleistä ja että niitä usein tehtäisiin ilman työsopimuslain mukaisia edellytyksiä. Ainakaan matkailu- ja ravintola-alalla tämä ei MaRan tietojen mukaan pidä paikkaansa.

Lakiesityksessä on todettu, että ”kattavaa tilasto- tai tutkimustietoa kilpailukieltosopimusten yleisyydestä ei Suomessa ole”, ”kilpailukieltosopimusten kokonaismäärää tai toimialakohtaista käyttöä ei ole pystytty selvittämään” ja että ”valmistelun aikana ei ole ilmennyt, että kilpailukieltosopimukset olisivat aiheuttaneet Suomessa merkittävästi rekrytointivaikeuksia”. Perusteet lakimuutoksen välttämättömyydelle ovat siten mielestämme kyseenalaiset verrattuna niihin haittoihin, joita yrityksille aiheutuisi uuden korvausvelvollisuuden myötä.

Perusteeton eli ilman työsopimuslain edellyttämää erityisen painavaa syytä tehty kilpailukieltosopimus on jo nykyisen työsopimuslain mukaan automaattisesti mitätön eikä MaRan käsityksen mukaan uusi lainsäädäntö ole siten tarpeellista.

Esityksen keskeisiä ongelmakohtia ovat seuraavat:

1. Lisäkustannusten kohteena ovat kaikki kilpailukieltosopimukset, ei ainoastaan perusteettomat

Esityksen mukaan perusteettomien eli lainvastaisten kilpailukieltosopimusten tekemistä vähennetään lisäämällä lakiin uusi korvausvelvollisuus kilpailukieltosopimuksen kestoajalta.

Tämä uusi korvaus koskisi kaikkia, myös lain mukaisin perustein tehtyjä kilpailukieltosopimuksia. Tämä tarkoittaisi laillisesti toimiville yrityksille täysin uusia kustannuksia sekä heikentäisi yritysten kilpailukykyä ja työllistämismahdollisuuksia. Nykyisessä talous- ja työllisyystilanteessa yritysten kustannusrasitteita ei pidä lisätä.

Yritysten tarve estää tärkeiden tietojen ja tietämyksensä siirtymistä kilpailevaan toimintaan ei esitetyn lakimuutoksen myötä vähene. Uuden kustannuksen vuoksi kilpailukieltosopimusten tekeminen voisi kuitenkin käydä mahdottomaksi.

Mahdollisten perusteettomien kilpailukieltosopimusten vähentämiseen tulisi löytää jokin muu toteutustapa, kuin laillisesti toimivien työnantajien kustannusrasitteen lisääminen. Tällainen voisi olla esimerkiksi kilpailukieltosopimuksen tekemisen edellytyksenä olevan erittäin painavan syyn kirjallinen perusteluvelvollisuus kilpailukieltosopimusta tehtäessä, jolloin osapuolet voisivat sopimusta tehdessään arvioida lain mukaisten edellytysten olemassaolon.

2. Korvausvelvollisuus

Esityksen mukaan työntekijälle maksettaisiin rajoitusajalta korvaus, joka vastaisi 40–60 % työntekijän palkasta. Korvaus maksettaisiin aina, vaikka työntekijälle ei aiheutuisi minkäänlaista vahinkoa tai ansionmenetystä kilpailukieltosopimuksesta johtuen.

Kilpailukieltosopimuksella rajoitetaan vain kilpailevaa toimintaa. Esityksen mukainen korvaus tulisi kuitenkin maksettavaksi esimerkiksi myös tilanteessa, jossa työntekijä omasta halustaan siirtyy työskentelemään kokonaan toiselle toimialalle kilpailukieltosopimuksen mitenkään vaikuttamatta asiaan. Korvauksen määrään ei vaikuttaisi edes se, että työntekijä saisi uusista työtehtävistään aikaisempaa suurempaa palkkaa.

Työntekijä voisi siten saada työpaikkaa vaihdettuaan korvausta aikaisemmalta työnantajaltaan samaan aikaan, kun hänelle maksetaan palkkaa uuden työnantajan toimesta. Korvaukselle on tällaisessa tilanteessa hyvin vaikea löytää minkäänlaista järkevää perustetta.

Esitystä tulisi muuttaa siten, että korvausta maksetaan vain silloin, kun kilpailukieltosopimuksen ehdot estävät uudelleen työllistymisen. Vähintäänkin korvauksesta tulisi voida vähentää työntekijän uudessa työssään ansaitseman palkan määrä.

Esityksen mukaan kilpailukieltosopimuksen keston rajoittamista ja sopimussakon enimmäismäärää koskevia rajoituksia ei nykyisin tapaan sovellettaisi johtavassa asemassa olevaan työntekijään. Uusi korvausvelvollisuus kuitenkin koskisi myös tällaisessa asemassa olevien henkilöiden kanssa tehtäviä kilpailukieltosopimuksia. Käytännössä johtavassa asemassa olevat henkilöt kykenevät itse arvioimaan mahdollisen kilpailukieltosopimuksen vaikutukset jo palkka- ja työehdoistaan sopiessaan.

Esitystä tulisi muuttaa siten, että korvausvelvollisuutta koskevaa lainkohtaa ei sovelleta johtavassa asemassa oleviin työntekijöihin.

3. Sopimuksen irtisanomismahdollisuus

Esityksen mukaan työnantajalla olisi esimerkiksi muuttuneiden työtehtävien vuoksi oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus työsuhteen voimassaoloaikana. Irtisanomisoikeutta ei kuitenkaan olisi enää siinä tilanteessa, jossa työntekijä on päättänyt työsuhteensa. Päättämällä tarkoitetaan esityksessä työsuhteen päättämisen ilmoituksen toimittamista.

Irtisanomismahdollisuuden olemassaolo olisi kuitenkin tuossa tilanteessa hyvin keskeinen. Työntekijän irtisanoutuessa työnantaja voisi sillä hetkellä vallitsevien olosuhteiden valossa arvioida kilpailukieltosopimuksen olemassaolon tarpeellisuuden.

Kun lakiesityksen yhtenä tavoitteena on kilpailukieltosopimusten työvoiman liikkuvuudelle asettamien kielteisten vaikutusten vähentäminen, on hyvin vaikea ymmärtää, miksi irtisanomismahdollisuutta ei enää tuossa vaiheessa olisi.

Irtisanomismahdollisuus palvelisi nimenomaan työntekijän etua hänen vapautuessaan kilpailukiellon aiheuttamista rajoituksista. Irtisanomisaika voisi tässä tilanteessa vastata työntekijän irtisanoutumisaikaa tai määräytyä samalla tavalla, kuin irtisanottaessa kilpailukieltosopimus muuttuneiden olosuhteiden vuoksi työsuhteen kestoajana.

Esityksestä tulisi poistaa rajoitus, jonka mukaan työnantajalla ei ole irtisanomisoikeutta enää sen jälkeen, kun työntekijä on toimittanut työsuhteen päättämisen ilmoituksen.

4. Siirtymäsäännökset

Esitykseen sisältyvän siirtymäsäännöksen mukaan lakia sovellettaisiin myös ennen lain voimaantuloa tehtäviin sopimuksiin vuoden siirtymäajan jälkeen. Siirtymäsäännökset mahdollistaisivat myös ennen lain voimaantuloa tehdyn kilpailukieltosopimuksen irtisanomisen ilman irtisanomisaikaa siirtymäajan kuluessa.

Kilpailukieltosopimuksen aiheuttama rajoitus on yleensä huomioitu työntekijän palkan määrästä sovittaessa. Työnantaja ei ole voinut varautua siihen, että sopimuksesta aiheutuisi tämän lisäksi uusia kustannuksia.

Jos ennen lain voimaan tuloa tehtyä sopimusta ei sen tarkoitus huomioiden olisi mahdollista irtisanoa, johtaisi tämä siihen, että rajoituksen kohteena oleva työntekijä saisi itselleen korvauksen kilpailunrajoitusajalta sekä työsuhteensa aikana jo saamansa palkan määrän että työsuhteen päättymisen jälkeen maksettavan erillisen korvauksen muodossa.

Esitystä tulisi muuttaa siten, että lakimuutoksia sovelletaan vasta lain voimaantulon jälkeen solmittaviin kilpailukieltosopimuksiin. Sitä ennen tehtyjen sopimusten osalta noudatettaisiin aikaisempaa lainsäädäntöä.

Kunnioittavasti,

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry



Eero Lindström
työmarkkinajohtaja