

### **Kilpailukieltosopimukset ja salassapitosopimukset, taustamuistio**

Kilpailukieltosopimukset ja -ehdot ovat yleistyneet merkittävästi. Akavan selvitysten mukaan kilpailukieltoliitto oli ennen vuotta 2000 14 prosentilla työntekijöistä, vuoden 2014 jälkeen solmituissa työsopimuksissa 45 prosentilla. Työnantajat vaativat kilpailukieltoliiton yleensä varmuuden vuoksi, koska se on työnantajalle käytännössä riskitöntä. Riski työpaikanvaihtoa seuraavasta mahdollisesta sanktiosta jää työntekijän kannettavaksi.

Insinööreistä salassapitosopimuksen on solminut Akavan kyselyn mukaan noin kaksi kolmasosaa ja kilpailukieltoliiton noin kolmasosa. Todellisuudessa määrä voi olla korkeampi. Insinööriliiton lakimiesten tarkistamissa työsopimuksissa kilpailukieltoliitto on enemmän sääntö kuin poikkeus. Insinöörien solmimista salassapitosopimuksista jopa kolmasosalla salassapitoliitto on voimassa yli vuoden. Usein salassapitosopimus on solmittu ikuisiksi.

Suomen työllisyysastetta tulee nostaa, mihin kilpailukieltoliiton rajoittaminen tepsisi tehokkaasti.

Kilpailukiellot estävät työmarkkinoiden tehokasta toimintaa, kun osaajat eivät uskalla vaihtaa työpaikkaa sopimusrikkomuksen ja mahdollisen sakan pelossa. Jukka Ahtela on TEMille tekemässään selvityksessä tarkastellut myös Kaliforniaa, jossa kilpailukieltoliitto on kielletty. Vahvaan osaamiseen ja innovatiiviseen työelämään tähtäävässä Suomessa tulisi pyrkiä samaan.

Kilpailukieltoliitto on usein työnantajan vakiosopimusperusteinen, eli se tehdään kaikille tehtävästä ja asemasta riippumatta. Kilpailukiellosta ei yleensä neuvotella ja usein se saadaan tiedoksi vasta, kun sopimus lähetetään työhaastattelun ja neuvottelun jälkeen allekirjoitettavaksi. Kilpailukieltoliitto kirjataan usein määräaikaikaisille, harjoittelijoille, jopa kesätyöntekijöille. Edellytyksenä tulisi olla, että kilpailukielloille olisi aina perusteltu, asemaan organisaation ylimmässä johdossa ja/tai liikesalaisuuksien pohjautuva syy.

Harva kilpailukieltoliitto täyttää lainsäädännön ehdot. Usein kilpailukieltoliiton työsopimuksissa kielletään työsopimuslain vastaisesti lähes aina kilpailu kaikkien työnantajan kanssa samaan konserniin kuuluvien yritysten kanssa, "epäsuora kilpailu" ja asiakkaalle töihin siirtyminen.

Merkittävä osa tällä hetkellä solmituista kilpailukieltoliiton työsopimuksista ei täytä työsopimuslaissa asetettua erityisen painavan syyn edellytystä. Erityisen painavan syyn on tullut olla olemassa jo ehdon solmimishetkellä, mutta käytännössä syyn olemassaoloa ryhdytään tutkimaan vasta kun työntekijä ryhtyy harkitsemaan työpaikan vaihtamista. Yleensä tämä tapahtuu vasta vuosien päästä kilpailukiellon solmimisesta, mikä hankaloittaa huomattavasti selvittämistä, oliko erityisen painava syy olemassa työsopimuksen solmimishetkellä.

Ongelmana on, että työnantajalla ei ole velvollisuutta miettiä erikseen kunkin työntekijän kohdalla, mihin kilpailukieltoliitto perustuu. Lisäksi puuttuu mekanismi, jolla työntekijä voisi etukäteen varmistua, onko kilpailukieltoliitto pätevä tai tuleeko työnantaja siihen vetoamaan.

### **Kilpailukieltoliiton tarkoittavat ehdot**

Mahdollisuudesta tehdä työsopimuksessa työsuhteen jälkeiseen aikaan ulottuva kilpailukieltoliitto työntekijän ja työnantajan välillä säädetään työsopimuslain 3 luvun 5 §:ssä. Säännöksen mukaan kilpailukielloilla voidaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä

työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa. Samoin voidaan rajoittaa työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.

Lain mukaan kilpailukieltota koskevasta ehdosta sopimisen edellytyksenä on, että se liittyy työtehtäviin, joissa työnantajalla on todellinen kilpailunrajoitustarve. Tämän yleisen edellytyksen vastaisesti tehty kilpailukieltotoehto on lain mukaan mitätön.

Lain mukaan kilpailukieltotoehdosta voidaan ylipäänsä sopia vain erityisen painavasta syystä. Erityisen painava syy voi liittyä joko työnantajan toimintaan tai työsuhteen laatuun. Lain mukaan perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan toiminnan laatu ja suojan tarve, joka johtuu liike- tai ammattisalaisuuden säilyttämisestä, työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, työntekijän asemasta ja tehtävistä.

Oikeuskäytännössä (esim. KKO 2014:50) erityisen painavan syyn arvioinnissa huomioidaan, onko yhtiön toiminnassa liike- ja ammattisalaisuuksiksi katsottavia tai niihin verrattavia tietoja, joita varten yhtiöllä on suojan tarve. Huomioon otetaan myös, onko liike- ja ammattisalaisuuksia suojattu salassapitosopimuksella.

### **Salassapitoa koskevat ehdot**

Työntekijän velvollisuus pitää salassa työnantajan liikesalaisuudet eli liikesalaisuuksien hyödyntämis- ja ilmaisukieltto ja niiden sääntely kuuluvat työsopimuslain soveltamisalaan (TSL 3 luku 4 §). Säännös suojaa työnantajan salassapitointressiä työsuhteen aikana. Liikesalaisuuslaki täydentää työsopimuslain mukaista salassapitovelvoitetta ja myös rikoslaki kieltää yrityssalaisuuden rikkomisen ja väärinkäytön vielä kaksi vuotta työsuhteen päättymisen jälkeen.

Työsopimuslain esitöissä on todettu, että työntekijän salassapitoa koskeva työsopimuslain säännös ei estä työsuhteen jälkeiselle ajalle ulottuvien salassapitosopimusten laatimista (HE 157/2000). Lain esitöissä on myös tuolloin viitattu aiempaan ko. säännöksen tulkintaan. Aiemmissa esitöissä on todettu, että salassapitoehdot eivät kohtuuttomasti saa supistaa työntekijän vapautta ansiotoiminnan harjoittamiseen (työsopimuslakikomitean mietintö A 1969:25).

### **Insinööriliiton esitykset**

**Tehokkain tapa kilpailukieltotojen kitkemiseen olisi kilpailukieltosopimusten kieltäminen** Kalifornian esimerkin mukaisesti. Mikäli kilpailukieltotoehtoja lainsäädäntöteitse kielletä, olisi toinen vaihtoehto **rajata kilpailukieltosopimusten käyttö työsopimuksissa perusteltuihin poikkeustapauksiin**, jolloin kilpailukiellot koskisivat selvästi vain ylimmässä johdossa tai erityisasiantuntijoina työskenteleviä, jolloin kilpailukieltto on selkeästi huomioitu palkan suuruudessa.

Kilpailukieltosopimuksissa kielletään työsopimuslain vastaisesti lähes aina kilpailu kaikkien työnantajan kanssa samaan konserniin kuuluvien yritysten kanssa. Kilpailukieltto koskee usein kaikkia konserniin kuuluvia yrityksiä ja toimialoja, jopa konsernin mahdollisia tulevia toimialoja. Käytäntö on ristiriidassa työsopimuslain sanamuodon kanssa; "harjoittaa työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa".

Insinööriliiton mielestä olisi tärkeää saada sanktiosäännöksiä muutettua siten, että seurauksena sopimuksen rikkomisesta voisi olla vain vahingonkorvausvelvollisuus, jonka määrä ei saisi ylittää 6 kk palkkaa. Erillisen sopimussakon mahdollisuus tulisi kieltää samoin kuin kilpailukiellot määräaikaisissa työsopimuksissa.

### Esitykset:

- 1) Muutetaan lainsäädäntöä siten, että määritellään eksplisiittisesti ne perusteet, joihin kilpailukiello voidaan perustaa. Lain esitöissä tulisi erikseen todeta, että kilpailukieltosopimus ei estä asiakkaalle töihin siirtymistä, kun asiakas ei kilpaile työnantajan kanssa vaan on ostanut tältä tuotteita/palveluita. Tällaiset ehdot ovat sopimuksissa hyvin yleisiä, mutta niitä ei ole määritelty lainsäädännössä.
- 2) Muutetaan työsopimusten kilpailukieltoehtoja koskevia säännöksiä siten, että kilpailukieltoehdon osittainkin mitättömyys johtaa koko kilpailukiellon täydelliseen mitättömyyteen.
- 3) Tehdään kilpailukieltoehdosta maksullinen, eli säädetään työnantajalle velvollisuus maksaa työntekijälle ansionmenetys, joka työntekijälle aiheutuu kilpailukiellon sidonnaisuusajalta.
- 4) Rajoitetaan lailla kilpailukieltoa siten, että määräaikaisiin työsopimuksiin ei voi liittää kilpailukieltoa koskevaa ehtoa lainkaan. Lain esitöissä tulisi nimenomaisesti todeta, ettei määräaikaisen työsuhteen päättyessä tai työsuhteen päättyessä koeajan perusteella kilpailukiello tule sovellettavaksi.
- 5) Kielletään sopimussakon käyttö.
- 6) Säädetään mekanismi, jolla työntekijä voi etukäteen varmistaa onko kilpailukieltoehto pätevä tai tuleeko työnantaja vetoamaan siihen.
- 7) Muutetaan lainsäädäntöä siten, että työnantajan tulisi antaa kilpailukiellosta sopimisen yhteydessä kirjallinen selvitys työsopimuslain mukaisesta erityisen painavasta syystä.

### Lisätietoja

Petteri Oksa  
edunvalvontajohtaja  
[petteri.oksa@ilry.fi](mailto:petteri.oksa@ilry.fi)

Satu Tähkäpää  
lakimies  
[satu.tahkapaa@ilry.fi](mailto:satu.tahkapaa@ilry.fi)