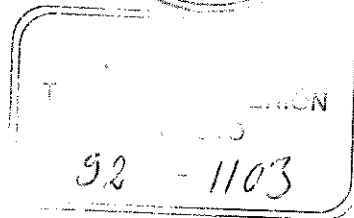


TYÖSOPIMUKSEN KILPAILUKIELTO-  
TYÖRYHMÄN MUISTIO



Helsinki 1988



SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖLLE

Sosiaali- ja terveysministeriö asetti helmikuun 15 päivänä 1988 työryhmän, jonka tehtävänä oli

- 1) selvittää työsopimuslain (320/70) 16 §:n sekä siihen liittyen varallisuusosoikeudellisista oikeustoimista annetun lain (228/29) säännösten sisältöä sekä vaikutusta työntekijän oikeusasemaan, sekä
- 2) tehdä selvityksen pohjalta ehdotukset tarvittaviksi lainsäädäntö- ja muiksi toimenpiteiksi.

Työryhmän puheenjohtajaksi kutsuttiin osastopäällikkö Juha PELTOLA sosiaali- ja terveysministeriöstä, varapuheenjohta-

jaksi lainsäädäntöjohtaja Kaarina BUURE-HÄGGLUND oikeusministeriöstä ja jäseniksi neuvotteleva virkamies Heikki KESKINEN Valtion työmarkkinalaitoksesta, toimistopäällikkö Antti POSIO työsuojeluhallituksesta, lakimies Varpu KULO Kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta, varatuomari Hannu RAUTIAINEN Suomen Työnantajain Keskusliitosta, oikeustieteen lisensiaatti Martti VIRTANEN, Liiketyönantajain Keskusliitosta, varatuomari Tuomo MÄKINEN Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestöstä, työehtoasiainsihteerit Raila KANGASPERKO Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliitosta, varatuomari Arto VAINIO Akavasta, sekä oikeustieteen kandidaatti Jorma SKIPPARI Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliitosta.

Lainsäädäntöjohtaja Kaarina Buure-Hägglundin pyydettyä eroa hänen tilalleen määrättiin lainsäädäntöneuvos Niilo JÄÄSKINEN.

Työryhmän sihteeriksi määrättiin vt. nuorempi hallitussihteerit Pertti SIIKI sosiaali- ja terveysministeriöstä. Myöhemmin työryhmän sihteeriksi määrättiin myös vt. kansainvälisten asiain sihteerit Jouni LEMOLA sosiaali- ja terveysministeriöstä.

Työryhmä kuuli asiantuntijana varatuomari Pertti Kinniä Suomen Konsulttitoimistojen Liitto SKOL ry:stä.

Työryhmä otti nimekseen työsopimuksen kilpailukieltotyöryhmä.

Työryhmä on selvittänyt käytännössä työsopimuksissa esiintyviä kilpailunrajoituslausekkeitä, näitä koskevaa oikeuskäytäntöä sekä -kirjallisuutta. Lisäksi työryhmä on laatinut kansainvälistä vertailua ja pyytänyt vertailuaineistoa seuraavien maiden lainsäädännöstä ja käytännöstä: Ruotsi, Norja, Tanska, Iso-Britannia, Saksan Liittotasavalta, Ranska, Itävalta ja Sveitsi.

Työryhmä on todennut, että työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan kohdistuvien kilpailun rajoittamiseen tai yrityksen kannalta tärkeiden tietojen siirtymisen estämiseen tähtäävien sopimusten merkitys on eräillä aloilla lisääntynyt. Tämä koskee sellaisia aloja ja sellaisia työtehtäviä, joille on ominaista tekninen tai muu erityistietämys tai kehittämistehtävät. Kehityksen voidaan olettaa kulkevan siihen suuntaan, että tällaiset sopimukset tulevat vastaisuudessa entisestään lisääntymään.

Työryhmän käsityksen mukaan kilpailun rajoittamista koskevien lausekkeiden liittämistä työsopimuksen osaksi ei voida eikä ole tarkoituksenmukaista lainsäädäntö- tai muilla toiminilla kokonaan estää. Tällöin kuitenkin on otettava huomioon, että työntekijälle on turvattava oikeus vapaasti valita työpaikkansa ja ansaita elantonsa ammattitaitoaan vastaavassa työssä.

Työnantajan ja työntekijän intressit on yhteensovitettava siten, että molempien osapuolten edut tulevat riittävästi

turvatuiksi. Tämä edellyttää kuitenkin nykyisen käytännön täsmentämistä ja selkeyttämistä. Tähän tavoitteeseen voidaan pyrkiä kahta vaihtoehtoa käyttäen. Yhtäältä voidaan nykyisen lainsäädännön pohjalta työmarkkinoiden keskusjärjestöjen välisillä sopimuksilla tai muilla toimenpiteillä vaikuttaa sopimuskäytäntöön niin, että edellä mainitut tavoitteet tulevat turvatuiksi. Toisaalta on mahdollista muuttaa asiaa koskevaa lainsäädäntöä tarvittavalla tavalla, minkä lisäksi sopimuskäytäntöön voidaan pyrkiä vaikuttamaan edellä mainituin keinoin.

Työryhmä on selvittänyt molempia vaihtoehtoja ja esittänyt eri toimintamalleja, joita käyttämällä voitaisiin työmarkkinoiden keskusjärjestöjen ja julkisen vallan välisin toimin saavuttaa asetetut tavoitteet. Työryhmä on tämän lisäksi valmistellut ehdotusta lainsäädännön muuttamisesta tarvittavilta osiltaan.

Työryhmässä on työnantajapuoli katsonut, että edellämainittuihin tavoitteisiin voidaan päästä lainsäädäntöä muuttamatta ohjaamalla sopimuskäytäntöä ja nykyistä oikeustilaa sekä hyväksyttäviä tulkintasuosituksia kartoittamalla. Työntekijäpuoli on katsonut, että käytännön ohjaaminen toivotuun suuntaan edellyttää samalla lainsäädännön tarkistamista.

Työryhmä ei ole päätenyt esittämään kummankaan ratkaisuvaihtoehdon ensisijaisuutta toisiinsa nähden. Tämä johtuu

siitä, että työryhmä on käytössään olleessa ajassa voinut tarkastella kilpailusopimuksiin liittyvää problematiikkaa vain aivan yleisesti voimatta yksityiskohtaisesti selvittää eri toimialojen ja tehtävien erityistarpeita ja niitä mahdollisuuksia, joita eri toimialoilla ehkä olisi käytettävänä, jos halutaan valita muu kuin lainsäädännön muuttamista tarkoittava vaihtoehto. Työryhmän käsityksen mukaan muistion lausuntokierroksen yhteydessä selvinnee se, missä määrin asiassa voidaan edetä toivottuun suuntaan käyttämällä sopimuksia ohjeita tai muita niihin verrattavia keinoja, vai osoittautuuko lainsäädäntötoimiin ryhtyminen ainoaksi käyttökelpoiseksi ja todelliseksi vaihtoehdoksi.

Saatuaan tehtävänsä suoritetuksi työryhmä antaa kunnioittavasti mietintönsä sosiaali- ja terveysministeriölle.

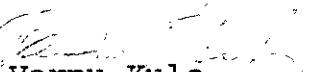
Mietintöön liittyy jäsenten Virtanen, Rautiainen, Keskinen ja Kulo eriävä mielipide sekä jäsenten Vainio, Skippari, Kangasperko ja Mäkinen eriävä mielide.

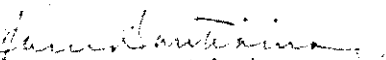
Helsingissä 31 päivänä joulukuuta 1988.

  
Juha Peltola  
Niilo Vääsänen


  
Heikki Keskinen


  
Antti Posio

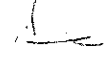
  
Varpu Kulo


  
Hannu Rautiainen

  
Martti Virtanen

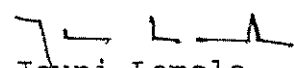
  
Tuomo Mäkinen

  
Raila Kangasperko

  
Arto Vainio

  
Jorma Skippari

  
Pertti Siiki

  
Jouni Lemola





# S I S Ä L L Y S L U E T T E L O

	<u>sivu</u>	
1.	JOHDANTO	6
2.	NYKYINEN TILANNE	8
	2.1. Sopimuskäytäntö	8
	2.2. Lainsäädäntö	10
3.	OIKEUSKÄYTÄNTÖ- JA KIRJALLISUUS	13
	3.1. Tuomioistuinten ratkaisuja	13
	3.2. Arvioita oikeuskäytännön pohjalta	14
	3.3. Oikeuskirjallisuus	15
4.	KANSAINVÄLINEN VERTAILU	17
	4.1. Pohjoismaat	17
	4.2. Muut maat	21
5.	TYÖRYHMÄN EHDOTUKSET JATKOTOIMENPITEIKSI	22
	5.1. Yleisiä suuntaviivoja	22
	5.2. Muut kuin lainsäädäntötoimet	24
	5.3. Lainsäädäntötoimet	25

Eriävät mielipiteet

## L I I T T E E T:

1. Niklas Bruunin artikkelin "Konkurrens- och sekretessklausuler i anställningsavtal" suomennos
2. Ruotsin kilpailua koskevan sopimuksen suomennos
3. Norjan vastaavan sopimuksen suomennos
4. Itävallan, Saksan Liittotasavallan ja Sveitsin vastaukset työryhmän esittämiin kysymyksiin ja muistio, joka sisältää kysymysluettelon



## 1 JOHDANTO

Työsopimukseen perustuvat työnantajan ja työntekijän väliset velvoitteet kohdistuvat pääsääntöisesti työsuhteen voimassaoloaikaan. Työsopimuslaki (320/70) mahdollistaa kuitenkin sellaiset välipuheet, jotka ulottavat vaikutuksensa työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan. Tällaisia sopimuksia voidaan jälkikäteen sovitella varallisuusosoikeudellisista oikeustoimista annetun lain (228/29) (oikeustoimilaki) mukaan, mikäli ne ovat kohtuuttomia.

Oikeustoimilaki, samoin kuin siihen myöhemmin tehdyt muutokset, on valmisteltu yhteispohjoismaisesti. Oikeustoimilakiin sisältyvät säännökset ovat siten samansisältöisiä kaikissa Pohjoismaissa.

Työsopimuslaki sisältää työsuhteen voimassaoloaikaan kohdistuvia kilpailevaa työsopimusta koskevia säännöksiä (16 §). Sen sijaan laki ei estä työntekijää työsuhteen päättymisen jälkeen ryhtymästä entisen työnantajansa kanssa kilpailevaan toimintaan, eikä velvoita työntekijää salassapitoon työsuhteen päätyttyä. Kilpailevaa toimintaa rajoittaa laki sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa (106/78).

Työsopimuksessa voidaan sopimusvapauden puitteissa sopia, että työntekijä työsuhteen päätyttyä tietyn ajan sitoutuu olemaan käyttämättä hyväkseen työnantajansa liiketoiminnan kannalta keskeistä tietoa. Niin ikään voidaan sopia kilpailun rajoittamisesta. Tämä voi tarkoittaa joko toimintaa kilpailevan yrityksen palveluksessa tai liiketoimintaa omaan lukuun.

Työnantaja saattaa myös asettaa kustantamansa koulutuksen edellytykseksi palvelussuhteen jatkumisen tietyn ajan koulutuksen päättymisestä.

Elinkeinoelämän muutokset ovat johtaneet siihen, että yritystoiminnassa yhä suuremman merkityksen ovat saaneet erikoistuminen, tuotekehitys ja tutkimus. Tämä edellyttää myös pätevää ja asiantuntevaa henkilökuntaa, jolla on myös hallussaan tai saatavillaan yrityksen kannalta

keskeisiä tietoja, joita yritys ei halua luovuttaa toisille kilpaileville yrityksille.

Yritys on panostanut edellä mainittuihin tekijöihin ehkä suuriakin rahamääriä. Siksi on ymmärrettävää ja perusteltua, että yrityksellä on tarvetta estää tietojen pääsy kilpailevaan toimintaan.

Työsuhteen jälkeen vaikuttavien ehtojen merkitys on kerrotuista syistä viime aikoina lisääntynyt eräillä erityisammattitaitoa vaativilla aloilla. Voidaan lisäksi olettaa, että työnantajan tarve suojata tietoja ja erityistietämystään kasvaa edelleen tulevaisuudessa. Tämä tulee vastaavasti lisäämään tarvetta kilpailusopimusten käyttöön.

Työsuhteen jälkeen vaikuttavat kilpailusopimukset vähentävät käytännössä työntekijän mahdollisuutta tehdä ammattitaitonsa ja asiantuntemuksensa edellyttämää työtä työsuhteen päätyttyä. Tämä merkitsee toimeentulomahdollisuuksien kaventumista. Poissaolo työelämästä saattaa nopeasti kehittyvillä aloilla merkitä ammattitaidon ja tietämyksen alentumista ja siten työmahdollisuuksien pysyvää vähenemistä.

Sopimuksen olemassaolo saattaa olla esteenä työntekijän siirtymiselle toisen työnantajan palvelukseen. Siten sopimus voi vaikeuttaa työntekijän pääsyä uusiin, paremmat edut tarjoaviin tehtäviin, jos tällaiset tehtävät edellyttävät työpaikan vaihtamista. Se voi rajoittaa tietojen ja taitojen siirtymistä, työvoiman liikkuvuutta ja saada aikaan inhimillisten resurssien vajaakäyttöä.

Työntekijän oikeus vapaasti valita työpaikkansa on työntekijän perusoikeus. Periaate, jonka mukaan jokaisella on oikeus hankkia elantonsa vapaasti valitsemansa ja hyväksymänsä työn kautta, on vahvistettu Yhdistyneiden Kansakuntien taloudellisia, sosiaalisia ja kulttuurisia perusoikeuksia koskevassa julistuksessa. Kansainvälisen työjärjestön hyväksymässä ns. Philadelphian julistuksessa on vahvistettu, että kaikki ihmiset ovat oikeutettuja työskentelemään sekä aineellisen hyvinvointinsa että henkisen kehityksensä hyväksi vapaissa ja taloudellisesti

turvatuissa oloissa, jotka suovat kaikille samat mahdollisuudet.

## 2 NYKYINEN TILANNE

### 2.1 Sopimuskäytäntö

Työsuhteen päättymisen jälkeen voimaan tulevan sopimusehdon liittäminen työsopimukseen on yleensä työnantajan intressissä. Sopimuksen laatuun ja sisältöön vaikuttaa ratkaisevasti se, mitä tavoitteita sopimus työnantajan kannalta palvelee. Käytännössä sopimuksille asetetaan lähinnä seuraavia tavoitteita.

Sopimuksen tekemisen syynä voi olla ensinnäkin salassapitointressi. Tällöin työntekijä sitoutuu olemaan työsuhteen päättymisen jälkeen luovuttamatta tai käyttämättä hyväkseen erilaisia, sopimuksessa tarkemmin yksilöityjä entisen työnantajan palveluksessa saatuja tietoja. Suojan kohteena ovat entisen työnantajan liiket- tai ammattisalaisuudet tai muut sellaiset luottamukselliset tiedot, joiden joutuminen kolmannelle saattaa vahingoittaa entisen työnantajan liiketoimintaa.

Salassapitosopimuksilla voidaan suojata myös muun kuin työnantajan tietoja. Vaatimus tällaisen sopimuksen tekemiseen voi tulla esimerkiksi työnantajan asiakkaan taholta. Erilaisissa suunnittelu- ja kehittämistoimeksiannoissa saatetaan edellyttää, että toimeksianto suorittava yritys ja sen palveluksessa olevat kyseiseen työhön osallistuvat työntekijät sitoutuvat pitämään tilaajan määrittelemät tilaajaa koskevat tiedot salassa.

Toiseksi sopimukset saattavat tähdätä kilpailun rajoittamiseen tai poistamiseen. Tällöin suojattava intressi voi olla mm. tekninen erityistietämys tai asiakaskunnan säilyttäminen. Tällaisten sopimusten tavoitteena voi joskus olla jopa puhtaasti kilpailun rajoittaminen alalla. Tällaisella sopimuksella työntekijä sitoutuu olemaan työsuhteen päättymisen jälkeen kilpailematta entisen työnantajan kanssa. Sopimus voi koskea kilpailevan yrityk-

sen palvelukseen siirtymistä tai oman yritystoiminnan aloittamista. Tällaisten sopimusten sisältö ja laajuus vaihtelevat suuresti sopimuksen tavoitteista ja työntekijän asemasta riippuen.

Kolmannen ryhmän tässä tarkoitettuja sopimuksia muodostavat sellaiset sopimukset, joissa työnantaja asettaa kustantamansa koulutuksen ehdoksi, että työntekijä sitoutuu koulutuksen päätyttyä olemaan työnantajan palveluksessa tietyn ajan.

Koulutukseen liittyviä sopimuksia esiintyy paitsi yksityisellä myös eräillä julkisen sektorin erityisalioilla.

Nykyisin on olemassa sekä teollisuudessa että kaupan puolella omia kilpailusopimusten käyttöä koskevia soveltamisohjeita ja mallisopimuksia. Työryhmässä esillä ovat olleet mm. Suomen Konsulttitoimistojen Liitto. SKOL r.y:n jäsenyrityksilleen suosittalema sopimus sekä mallisopimuksia kirjanpitoimistojen ja pankin aloilta.

SKOL r.y:n sopimusmallien kilpailulauseke kuuluu seuraavasti:

"Työsuhteen päättymisen jälkeen NN sitoutuu pitämään salassa tietokoneohjelmiin ja -laitteisiin liittyvät tiedot eikä laadi uudelleen itse kehittämäänsä tai muutoin tässä yrityksessä työsuhteen aikana tietoonsa saamiaan tietokoneohjelmia. Kielto on voimassa 3 vuotta työsuhteen päättymisen jälkeen."

Kirjanpitoimistojen käyttämän työsopimuksen kilpailevaa toimintaa koskeva lauseke kuuluu seuraavasti:

"Työntekijällä ei ole oikeutta harjoittaa omaan lukunsa työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa.

Työntekijä sitoutuu siihen, ettei hän vuoden kuluessa työsuhteen lakattua perusta kilpailevaa toimistoa.

Työntekijä sitoutuu olemaan ottamatta kirjanpito- tai tilintarkastusasiakkaakseen X Oy:n asiakkaita kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Mikäli asiakkaan siirtyminen kuitenkin tapahtuu tänä aikana työntekijän kokonaan tai osittain omistamaan yritykseen, joka toimii tässä sopimuksessa olevan työnantajan toimialalla, sitoutuu työntekijä suorittamaan X Oy:lle korvauksena

työsuhteensa päättymisajankohdan kuukausipalkan kolminkertaisena."

Ilmaisuvapautta koskeva eräs mallisopimus pankin alalta kuuluu seuraavasti:

"Sitoudun olemaan luvattomasti ilmaisematta, mitä tehtäviäni hoitaessani saan tietää pankin asiakkaan tai jonkun muun taloudellisesta asemasta taikka liike- tai ammattisalaisuudesta.

Samoin sitoudun olemaan luvattomasti ilmaisematta, mitä saan tietää pankin omaan liiketoimintaan ja elinkeinon harjoittamiseen liittyvästä liike- tai ammattisalaisuudesta, mikä minulle on uskottu tai minkä muuten olen saanut tietooni.

Näitä pankkisalaisuuden suojaamisesta annettuja liikepankkilain (43, 93 ja 94 §) määräyksiä sekä työnantajan liike- ja ammattisalaisuuden suojaamisesta annettuja työsopimuslain (15 §) ja sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa annetun lain (4 §) määräyksiä sitoudun noudattamaan senkin jälkeen kun olen pankin palveluksesta eronnut."

Kilpailusopimus saattaa liittyä myös työvoiman vuokraustilanteeseen. Työvoiman vuokrausta koskevan asetuksen (908/85) 11 § kuitenkin nykyisin kieltää sellaisen ehdon, joka rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä vuokratyön päätyttyä uusi työsopimus työn teettäjän kanssa.

## 2.2 Lainsäädäntö

Työsopimuslakiin sisältyvät työntekijään kohdistuvat työnantajan liike- ja ammattisalaisuuden ilmaisemista koskevat työsopimuslain säännökset kohdistuvat työsopimuksen voimassaoloaikaan. Lain 15 §:n mukaan työntekijä ei saa työsuhteen aikana käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksia, joita työntekijälle on uskottu tai hän muuten on saanut tietoonsa.

Työsopimuslain 16 §:n mukaan työntekijä ei saa työnantajan luvatta tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa muutoinkaan sellaista toimintaa, joka työsuhteessa

noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa.

Lainkohdissa on säädetty kiellon rikkomisen varalta, että asiasta tietoinen liike- tai ammattisalaisuuden vastaanottaja tai uusi työnantaja ovat yhdessä työntekijän kanssa vastuussa vahingon korvaamisesta.

Kuten edellä on todettu, työntekijällä on entiseen työnantajaansa nähden työsuhteeseen perustuvia velvollisuuksia työsuhteen päättymisen jälkeen vain siinä tapauksessa, että asiasta on erikseen sovittu työnantajan ja työntekijän kesken. Tällaisen sopimuksen tekemisen varalta ei laissa ole asetettu ehtoja. Se voidaan tehdä joko työsopimuksen yhteydessä tai työsuhteen kestäessä, jolloin siitä tulee osa työsopimusta. Tällainen sopimus on periaatteessa myös suullisesti tehtynä pätevä, mutta sellainen käytännössä tuskin tulee kysymykseen näyttövaikeuksien vuoksi.

Työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan vaikuttavan sopimuksen sisällölle ja pätevyydelle ei ole laissa myöskään asetettu suoranaisia vaatimuksia. Sopimusvapauden periaatteen mukaisesti tällainen sopimus on lähtökohtaisesti osapuolia sitova. Erityisillä perusteilla sitä voidaan kuitenkin kohtuullistaa tai se voidaan julistaa pätemättömäksi.

Sopimuksen pätevyys arvioidaan oikeustoimilaissa olevien säännösten perusteella. Tämän lain 38 § säätelee, että sopimus, jolla joku kilpailun estämiseksi tai rajoittamiseksi on sitoutunut olemaan harjoittamatta tiettyä tai tietynlaista toimintaa tai olemaan tekemättä työsopimusta jonkun kanssa, joka harjoittaa sellaista toimintaa, ei sido sopimuksen antajaa siltä osin kuin se kohtuuttomasti rajoittaa hänen toimintavapauttaan.

Oikeustoimilain 38 §:ää sovelletaan myös muihin kuin työsopimukseen liittyviin kilpailunrajoittamissopimuksiin. Työsopimukseen otetun ehdon pätevyyttä arvioidaan siten samoista lähtökohdista käsin kuin muita, esimerkiksi liiketoiminnan luovutuksessa käytettäviä vastaavia sopimuksia.



Oikeustoimilain 38 §:ää on muutettu vuonna 1982 annetulla lailla (956/82). Muutos sisältyi oikeustoimilain muutokseen, jolla yleensä pyrittiin selventämään lainsäädännön kantaa kohtuuttomien sopimusten ja muiden oikeustointen sovitteluun ja ehkäisemään sellaisten sopimusten käyttöä.

Sanamuotonsa mukaisesti 38 § soveltuu kilpailunrajoitusta koskeviin sopimuksiin. Näin ollen salassapitoa koskevien työsopimuksen ehtojen pätevyyden arvioinnissa on lähtökohtana työsopimuslain 48 §:n 3 momentti ja oikeustoimilain 36 §. Ensin mainittu lainkohta säättää, että jos työsopimuksessa olevan muuta kuin palkkaa koskevan ehdon soveltaminen ilmeisesti olisi hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta, ehtoa voidaan sovittaa tai jättää se huomioon ottamatta.

Oikeustointien kohtuullistamista koskevan oikeustoimilain 36 §:ään sisältyvän yleissäännöksen (laissa 956/82) mukaan oikeustoimen ehtoa voidaan sovittaa tai jättää se huomioon ottamatta, jos ehto on kohtuuton tai jos sen soveltaminen johtaisi kohtuuttomuuteen. Oikeustoimen kohtuuttomuutta arvioitaessa on otettava huomioon oikeustoimen koko sisältö, osapuolten asema, oikeustointa tehtäessä ja sen jälkeen vallinneet olosuhteet sekä muut seikat. Säännöksen muutoksella on laajennettu tuomioistuimen mahdollisuuksia kohtuullistaa sopimusehtoja.

Sillä seikalla, sovelletaanko työsopimukseen sisältyvään ehtoon oikeustoimilain 36 vai 38 §:ää ei ole asiallista merkitystä. Lain 38 § vastaa sisällöltään 36 §:n yleissäännöstä siinä määrin että mainitun lainmuutoksen perusteluissa (HE no 247/1981 vp.) todetaan, että 38 § olisi oikeastaan ollut mahdollista kumota. Toisaalta voitaneen esimerkiksi kilpailulausekkeeseen liittyvää kohtuutonta sopimussakkoa sovittaa 36 §:n nojalla myös silloin kuin itse kilpailunrajoitusta voidaan 38 §:n mukaan pitää sitovana.

### 3. OIKEUSKÄYTÄNTÖ JA -KIRJALLISUUS

#### 3.1. Tuomioistuinten ratkaisuja

Kilpailusopimusten pätevyyttä ei useasti ole saatettu oikeuslaitoksen arvioitavaksi. Joitakin korkeimman oikeuden ja hovioikeuksien ratkaisuja aihepiiristä on olemassa. Alioikeuksissa käsiteltyjä asioita ei ole tätä selvitystä varten ollut systemaattisesti mahdollista tutkia. Korkein oikeus on ottanut asiaan kantaa mm. seuraavissa tapauksissa:

- KKO 1974 II 4      A oli tietokonealan palveluliikkeen Oy X:n toimeksiannosta suorittanut erään osuuskunnan laskentaa koskevan ohjelmointityön. Perustettuaan B:n kanssa samalla alalla toimivan Oy Y:n, jonka asiakkaaksi osuuskunta oli siirtynyt, A oli ohjelmointityössä käyttänyt hyväkseen edellisestä työstä hänen haltuunsa jääneitä ohjelmaluetteloita. A:n menettely katsottiin VilpKilpL 1 §:n mukaan hyvän tavan vastaiseksi.
- KKO 1985 II 171    Työsopimuksessa työntekijä oli sitoutunut kahden vuoden ajan työsuhteen päättymisen jälkeen olemaan menemättä työnantajan kanssa kilpailevan yrityksen palvelukseen sekä työnantaja korvaamaan kilpailukiellon voimassaoloajalta työntekijän sen palveluksessa viimeksi saaman ja hänen uudessa työssään saamansa pienemmän ansion erotuksen tiettyyn enimmäismäärään saakka. Kilpailukiellon voimassaoloaikaa koskevan työsopimuksen ehdon ei katsottu kohtuuttomasti rajoittaneen työntekijän toimintavapautta, mutta työntekijän sopimuksen rikkomisesta suoritettavaksi sovittua korvausta kohtuullistettiin.
- KKO 1984 II 83      Puolisot X ja Y olivat luovuttaneet omistamansa yhtiön osakekannan rahavastikkeesta ja ehdolla, että X sai työpaikan yhtiössä. Myös Y jäi yhtiön palvelukseen. Luovutus sopimukseen sisältyi kilpailunrajoitusehto, jonka mukaan X ja Y sitoutuivat olemaan harjoittamatta yhtiön kanssa kilpailevaa toimintaa. Puolentoista vuoden kuluttua luovutuksesta ostaja sanoi työsopimukset

irti. Irtisanomiset todettiin eri oikeudenkäynneissä laittomiksi. Työpaikat katsottiin luovutuksesta suoritetun vastikkeen olennaiseksi osaksi. Ottaen huomioon myös X:n ammattikokemus, joka oli suuntautunut voimakkaasti kysymyksessä olevalle alalle, luovutus sopimukseen sisältyvät kilpailunrajoitusehto jätettiin OikTL 36 §:n nojalla huomiotta työsuhteiden irtisanomisesta lukien.

KKO 1985 II 158 Hinausautoliikennettä harjoittavan työnantajan palveluksessa ollut työntekijä oli hakenut ja saanut hinausauton liikenneluvan, jota myös hänen työnantajansa oli tuloksettomasti hakenut. Luvan ehtojen mukaan liikenne tuli aloittaa 6 kuukauden kuluessa luvan myöntämisestä. Työntekijän menettelyä ei pidetty TSL 16 §:n 1 mom:ssa tarkoitettuna kilpailutekona, joka olisi oikeuttanut työnantajan kohta liikenneluvan myöntämisestä tiedon saatua purkamaan työsopimuksen.

### 3.2. Arvioita oikeuskäytännön pohjalta

Kilpailusopimuksia koskeva oikeuskäytäntö on varsin niukkaa, joten täsmällisiä rajoja sopimusten käytölle tai ehdoille ei ole sen perusteella piirrettävissä. Joitain johtopäätöksiä on kuitenkin tehtävissä.

Yleisenä lähtökohtana kilpailun rajoitus sopimusten tekemiselle on, että työnantajalla on olemassa todellinen ja perusteltu oikeussuojan tarve. Ellei tarvetta ole, sopimus on jo tällä perusteella pätemätön.

Työnantajan tarvetta arvioitaessa on lähtökohtana, että taloudellisen kilpailun rajoittamista sinänsä ei oikeuskäytännössä ole hyväksytty. Näin ollen entisen työnantajan taloudellista intressiä tai pelkoa kilpailuasetelmien muuttumisesta ei pelkästään voida pitää riittävänä perusteena sopimuksen tekemiseen. Myöskään esimerkiksi pelkästään työntekijän ammattitaito ei voi olla sopimuksen kohteena.

Arvioon vaikuttaa myös se, onko työntekijä ollut sellaisessa asemassa, että hänellä on ollut mahdollisuus perehtyä erityisiin ammattisalaisuuksiin ja ovatko hänen tehtävänsä edellyttäneet erityistä ammattitaitoa.

Lisäksi ratkaisujen perusteluissa on otettu huomioon työnantajan etu ja työntekijän toimintavapauden rajoitukset. Lopullinen ratkaisu joudutaan siten tekemään kussakin yksittäistapauksessa työnantajan ja työntekijän välisen intressivertailun perusteella.

Sidonnaisuusajan osalta on oikeuskäytännössä tietyin edellytyksin pidetty mahdollisena kahden vuoden aikaa työsuhteen päättymisestä lukien. Tässä suhteessa on merkitystä myös sillä, onko työnantaja sitoutunut suorittamaan hyvitystä työntekijälle.

Työntekijän korvausvelvollisuuden osalta on ainakin 24 kuukauden palkkaa vastaava korvaus katsottu kohtuuttomaksi ja sitä on soviteltu.

Oikeuskäytännön perusteella voidaan lisäksi katsoa, että sopimus raukeaa, jos työnantaja on ilman laillista perustetta irtisanonut tai purkanut työsopimuksen.

### 3.3. Oikeuskirjallisuus

Kilpailukieltosopimusta on oikeuskirjallisuudessa käsitelty muun muassa seuraavissa teoksissa:

- Palmgren, Gunnar, Konkurrensklousuler vid tjänsteavtal. Helsingfors 1939.
- Kahri, Tapani-Vihma, Jyrki, Työsopimuslaki 1984. Jyväskylä 1984.
- Virtanen, Martti, Käytännön työoikeutta. Työsuhdeasiain tulkintaongelmia. Helsinki 1984.
- Bruun, Niklas, Konkurrens- och sekretessklousuler i anställningsavtal. Nordiskt immateriellt rättsskydd, Häfte 1/88.

Palmgrenin (1939) esitys kilpailunrajoituslausekkeista perustuu oikeustoimilain 38 §:n aikaisempaan sanamuotoon. Palmgren käsittelee useita kilpailunrajoituslausekkeiden kohtuusarviointiin liittyviä näkökohtia, mutta esityksessä ei päädytä erityisiin sääntöihin tai kannanottoihin, joiden perusteella kyseisten lausekkeiden hyväksyttävyyden käytännön työelämässä olisi ratkaistavissa.

Kahri-Vihman (1984) mukaan kilpailunrajoitus sopimus ei saa olla aikaan tai paikkaan nähden tai muuten ankarampi kuin kilpailun ehkäisemiseksi on tarpeen. Sopimus ei saa liioin suhteettomasti rajoittaa työntekijän vapautta ansion saantiin, jolloin on otettava huomioon myös se etuus, mikä entisellä työnantajalla on sitoutumuksen täyttämistä.

Virtasen (1984) mukaan kilpailunrajoituslausekkeen kohtuuttomuuden arvioinnissa ovat vastakkain lähinnä se, kuinka suuri tämä rajoitus työntekijälle on ja toisaalta se hyöty, jonka työntekijä tästä sopimuksesta saa. Tällainen sopimus on pätevä, mikäli nämä asiat ovat oikeudenmukaisessa suhteessa keskenään.

Bruunin (1988) artikkelissa selvitetään aikaisempi pohjoismainen oikeuskirjallisuus ja oikeuskäytäntö huomioonottaen kilpailukiello- ja salassapitolausekkeitä koskevia oikeusperiaatteita voimassaolevan oikeuden kannalta. Artikkelin on kattavuutensa vuoksi käännetty suomeksi työryhmän muistion liitteeksi.

Oikeusvertaileva katsaus kilpailukieltosopimuksista on artikkelissa: Rolande Cuvillier, No-competition and non disclosure obligations: bond or bondage for the employee?, *International Labour Review*, Vol. 115, No. 2, March-April 1977.

#### 4. KANSAINVÄLINEN VERTAILU

##### 4.1. Pohjoismaat

##### Ruotsi

Ruotsissa on viime aikoina tehty useitakin virallisia selvityksiä erityisesti salaisuuskysymyksestä. Selvityksissä on sivuttu myös kilpailulausekkeita. Vastikään on annettu valtiopäivillä hallituksen esitys (1987/88:155), jossa esitetään säädettäväksi laki liikesalaisuuksien suojasta. Ehdotus on parhaillaan Ruotsin valtiopäivien käsiteltävänä. Esityksen taustaksi on tehty liikesalaisuuksia koskeva laajahko selvitys "Företagshemligheter, betänkande av utredningen om skydd för företagshemligheter" (SOU 1983:42). Edelleen on ilmestynyt selvitys, joka käsittelee salaisuus- ja vaitiolokysymyksiä työympäristön lainsäädännön alueella (SOU 1987:66).

Kysymystä työntekijän lojaalisuusvelvollisuudesta entistä työnantajaansa kohtaan on selvitetty mietinnössä SOU 1983:52. Lojaalisuus velvoitteella tarkoitetaan tällöin toisaalta työntekijän vaitiolovelvollisuutta ja toisaalta velvollisuutta pidättäytyä kilpailevasta toiminnasta.

Näiden velvoitteiden osalta selvityksessä todetaan, että pääsääntöisesti ne päättyvät työsuhteen päättyessä. Tavallista kuitenkin on, että työntekijä sopimuksin sitoutuu vaitioloon tai kilpailukieltoon työsuhteen päätyttyä. Tällainen sopimus sisältää usein sopimussakolausekkeen.

Periaatteessa Ruotsin oikeus hyväksyy mainitun sopimuksen. Tosin sopimusvapauden suhteen on olemassa huomattaviakin rajoituksia. Rajoitukset ilmenevät pääasiallisesti oikeustoimilaista, lähinnä sen 38 §:stä. Tämä samoin kuin sopimusten kohtuullistamista koskeva 36 § on uusittu vuonna 1976. Uudistus lisäsi mahdollisuuksia sopimusten kohtuullistamiseen, mutta ei tuonut periaatteellisesti

uutta arviointiperusteiden osalta. (Mainitut säännökset vastaavat sisällöltään Suomessa lailla 17.12.1982/596 oikeustoimilain 36 ja 38 §:iin tehtyjä muutoksia).

Kilpailusopimuksen kohtuullistamista arvioitaessa on Ruotsissa lähdetty seuraavista peruseriaateista: Työntekijä ei voi olla sidottu sopimukseen pitemmäksi aikaa kuin työnantajan tarve kilpailun rajoittamiseen vaatii. Myöskään työntekijän vapautta harjoittaa ammattiaan ei saa rajoittaa tarpeettomasti. Lisäksi otetaan huomioon yhteiskunnan intressi. Työntekijän ja yhteiskunnan etua punnitaan vastakkain työnantajan edun kanssa siten, että mitä suurempi intressi työnantajalla on, sitä suuremmat rajoitukset voivat tulla kysymykseen. Tässä yhteydessä otetaan huomioon myös työntekijän sopimuksen johdosta saama korvaus. Kilpailulausekkeita ei voida sisällyttää alempien toimihenkilöiden (underordnade anställda) työ-sopimukseen. Yleensäkin sopimus on voimassa vain, jos työntekijä itse irtisanoutuu tai jos työsuhteen päättymisen johtuu työntekijästä.

Sovellettaessa 38 §:ää työ sopimusten kilpailukieltolausekkeisiin on vuoden 1976 lainmuutoksenkin perustelujenkin mukaan kohtuullisuusarvioinnissa otettava huomioon, mitä työehtosopimuksissa on asiasta sovittu. Ruotsissa onkin voimassa vuodelta 1969 oleva työehtosopimus, joka koskee kilpailulausekkeiden käytön rajoittamista työ sopimuksissa. Sopimuksen osapuolina ovat toisaalta työnantajapuolelta Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) ja työntekijäpuolelta Svenska Industritjänstemannaförbundet (SIF), Sveriges arbetsledareförbund (SALF) ja Sveriges Civilingenjörsförbund (CF). Tämä sopimus, joka on lähtökohtana arvioitaessa kilpailusopimuksia oikeustoimilain 38 §:n mukaisesti, sisältää seuraavia periaatteita:

Sopimuksen johdannossa korostetaan tuotekehityksen tarpeellisuutta ja työnantajayrityksen intressiä pitää itsellään tällainen erityistietämys. Lisäksi korostetaan

myös työntekijän lojaalisuutta. Samalla tunnustetaan tarve solmia työnantajan ja työntekijöiden välillä vaitiolo- ja kilpailusopimuksia, jotka ulottuvat työsuhteen päättymisen jälkeiseenkin aikaan. Toisaalta yrityksen intressien vastapainona korostetaan työntekijän oikeutta vapaasti valita työpaikkansa.

Kilpailusopimusten soveltamismahdollisuudet rajataan sopimuksessa sellaisiin yrityksiin, jotka ovat riippuvaisia itsenäisestä tuote- tai menetelmien kehittamisestä ja jotka kehittämistyön tuloksena saavuttavat valmistus- salaisuuksia tai muuta yritykselle ominaista tietämystä, jonka luovuttaminen ulkopuoliselle aiheuttaa yritykselle olennaista haittaa. Sanottu koskee myös yrityksiä, jotka sopimuksen perusteella ovat saaneet em. tietoja haltuunsa.

Kilpailusopimus voi tulla kysymykseen vain sellaisen työntekijän kohdalla, joka työssään saa haltuunsa salassa pidettäviä tai muita vastaavia tietoja ja jolla koulutuksensa tai kokemuksensa perusteella on mahdollisuus käyttää niitä hyväkseen.

Jokaisessa yksittäistapauksessa, jossa on kysymys kilpailulausekkeen sisällyttämisestä työsuopimukseen, on suoritettava intressivertailu jossa otetaan huomioon työnantajan suojan tarve ja työntekijän oikeus vapaasti harjoittaa ammattiaan.

Sopimuksen mukainen sidonnaisuusaika ei saa olla pitempi kuin suojan kohteena olevien tietojen arvioitu elinikä. Normaalitapauksessa ei aika kuitenkaan saa ylittää 24 kuukautta, tai jos em. elinikä on lyhyempi, 12 kuukautta.

Vahingonkorvauksen tulee olla kohtuullisessa suhteessa työntekijän palkkaan. Yleensä kuuden kuukauden keskipalkkaa vastaavan korvauksen tulisi olla riittävä suoja kilpailukiellolle.



Sopimus sisältää myös ilmoitusvelvollisuutta koskevia määräyksiä, jotka mahdollistaisivat paikallisten ammattijärjestöjen valvonnan. Lisäksi sopimus sisältää määräyksiä, jotka koskevat erimielisyyksien selvittelyä.

Sopimukseen liittyy kilpailusopimuksen malli, jota sopimuksen mukaan tulee käyttää kilpailusopimuksia yksittäistapauksissa tehtäessä. Malli sisältää seuraavia seikkoja: Sen mukaan kilpailusopimus voi koskea:

- työsopimuksen solmimista työnantajan toimialalla toimivan kilpailevan yrityksen kanssa, jossa työntekijän voidaan olettaa käyttävän hyväkseen työnantajan palveluksessa saamaansa tietämystä;
- ryhtyä osakkaaksi tai muulla tavoin avustaa tällaista yritystä;
- itse tai muiden välityksellä aloittaa työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa.

Kilpailukieltosopimus ei ole voimassa, jos työnantaja irtisanoo työsopimuksen muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tai jos työntekijä irtisanoo työsopimuksen työnantajasta johtuvasta syystä.

Mallissa määritellään myös työntekijälle kilpailusopimuksen johdosta maksettava korvaus. Korvausta ei makseta, jos irtisanominen johtuu työntekijän eläkkeelle jäämisestä. Työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle kuukausittain entisen työnantajan maksaman ja työntekijän uudessa työpaikassa ansaitseman (pienemmän) palkan välisen erotuksen. Korvaus ei kuitenkaan ole suurempi kuin 60 % siitä palkasta, jonka työntekijä ansaitsi työsuhteen päättyessä ja velvollisuus maksaa korvausta jatkuu vain siihen asti kuin kilpailusopimus on voimassa. Työnantaja voi vapauttaa työntekijän velvoitteesta, jolloin myös korvauksen maksamisvelvollisuus päättyy.

Tässä tarkoitettu sopimus on käännetty suomeksi (liite 2).

## Norja ja Tanska

Norjassa ja Tanskassa kilpailukieltolausekkeen käyttöä rajoittaa oikeustoimilain 38 §, joka vastaa sisällöltään muiden Pohjoismaiden kyseisiä oikeustoimilain säännöksiä. Lainsäädännön lisäksi Norjan Työnantajaliitto, Norjan Teollisuusliitto ja Norjan Siviili-insinööriliitto ovat laatineet kilpailukiellosta standardisäännöt, jotka on käännetty suomeksi (liite 3).

### 4.2. Muut maat

#### Englanti ja Ranska

Englannissa työsuhteen päättymisen jälkeisen kilpailun rajoittamisen on perustuttava nimenomaiseen sopimukseen. Ellei tällaista sopimusta ole, siviililainsäädäntö suojaa vain rajoitetusti työnantajaa. Työsopimukseen sisällytetty kilpailukieltolauseke voidaan kuitenkin riitauttaa tuomioistuimessa elinkeinotoimintaa kohtuuttomasti rajoittavana.

Ranskassa kilpailukieltolausekkeen käytöstä ei ole lain-säädäntöä. Lauseke voi koskea lähinnä insinöörejä, ylempiä toimihenkilöitä ja myyntimiehiä. Kilpailukieltolauseke, joka rajoittaa työntekijän vapaata ammatinharjoittamista, katsotaan lailliseksi siltä osin kuin se ei rajoita työntekovapauden periaatetta. Oikeuskäytäntö hyväksyy tällaisen sopimusehdon, jos se on ajallisesti ja paikallisesti rajoitettu, toiminnan luonteesta riippuen. Sopimusehto katsotaan pätemättömäksi, jos se johtaa tilanteeseen, jossa työntekijä ei voi enää harjoittaa ammatikoulutustaan, pätevyyttään tai erikoisopintojaan vastaavaa työtä. Kilpailukieltolausekkeen perusteella työntekijä ei saa korvausta, ellei työehtosopimuksessa, yrityksen kanssa tehdyssä erikoissopimuksessa tai varsinaisessa työsopimuksessa ole mainintaa työntekijälle maksettavasta erityiskorvauksesta.

Itävalta, Saksan Liittotasavalta ja Sveitsi

Perusteelliset vastaukset työryhmän esittämiin kysymyksiin kilpailukieltosopimuksista saatiin Itävallasta, Saksan Liittotasavallasta ja Sveitsistä. Tämän vuoksi nämä vastaukset ovat suomennettuina työryhmämuistion liitteinä.

## 5. TYÖRYHMÄN EHDOTUKSET JATKOTOIMENPITEIKSI

### 5.1. Yleisiä suuntaviivoja

Elinkeino- ja liiketoiminnassa kasvaa tuotannon, tuotteiden, menetelmien, markkinoinnin ja muiden toimintojen kehittämisen ja suunnittelun merkitys. Tätä kehittämistyötä harjoitetaan yhdessä yhä paremmin koulutetun ja yhä ammattitaitoisemman henkilöstön kanssa. Toiminnan yhteydessä syntyy työnantajalle tärkeää sellaista tietämystä, jonka joutuminen kilpailevaan toimintaan tuottaisi työnantajalle huomattavaa haittaa. Toisaalta tämä tietämys on luonteeltaan sellaista, että se tulee pakostakin kehittämistoimintaan osallistuvan ja muunkin henkilöstön tietoon. Aina tämä taitotieto ei ole patentein tai muin vastaavin järjestelyin suojattavissa. Tämän vuoksi sellaista taitotietoa siirtyy henkilöstön siirtyessä toisen työnantajan palvelukseen.

Samalla kun tunnustetaan työnantajan tarve estää tietojen ja tietämyksen siirtyminen kilpailevaan toimintaan myös työsopimukseen liittyviä kilpailun rajoittamista tarkoittavia lausekkeita käyttäen, on otettava huomioon myös työntekijän mahdollisuus hankkia toimeentulonsa ammattiaan vastaavalla työllä ja oikeus vapaasti valita työpaikkansa. Jotta nämä toisilleen vastakkaiset intressit voitaisiin tyydyttää sopivalla ja kummankin osapuolen edut riittävästi huomioon ottavalla tavalla käytännössä esiintyvissä monenlaatuisissa tilanteissa, on työryhmän käsityksen mukaan tarpeellista kehittää kilpailusopimuksia

koskevia oikeus- ja muita ohjeita. Tässä voidaan käyttää kahta vaihtoehtoista lähestymistapaa.

Työryhmän mielestä on mahdollista joko nykyisen lainsäädännön pohjalta pyrkiä työmarkkinajärjestöjen sopimuksin, ohjein ja koulutuksellisin toimenpitein ohjaamaan sopimuskäytäntöä toivottuun suuntaan tai selkeyttää nykyisiä ja luoda uusia kilpailusopimuksia koskevia säännöksiä.

Työryhmässä ovat työnantajapuolta edustavat jäsenet todenneet, että kilpailusopimukseen liittyvät ongelmatilanteet ovat melko vähäisiä ja kohtuuttomiin sopimukseen voidaan nykyisen lainsäädännön puitteissa tehokkaasti puuttua. Työryhmässä esillä olleet esimerkkeinä mainitut tapaukset ovat selkeästi nykyisenkin tulkinnan mukaan olleet kohtuuttomia. Kilpailusopimuksista on kerätty varsin vähän tietoa eikä niiden käytön laajutta ja mahdollisesti esiintyviä ongelmia ole riittävästi selvitetty. Näin ollen työnantajia edustavat jäsenet katsovat, että lainsäädännön muuttaminen ei ole tarpeellista.

Työntekijäpuolta edustavat työryhmän jäsenet ovat todenneet, että nykyiset kilpailusopimuksia koskevat säännökset ovat niin puutteellisia, että työntekijöillä, joiden allekirjoitettavaksi sopimuksia esitetään, ei ole käytännössä mahdollisuutta arvioida sopimuksen pätevyyttä ja kohtuullisuutta. Käytännössä kohtuuttomiksi katsottavia sopimuksia käytetään runsaammin kuin mitä on tullut ilmi, eikä niiden kohtuullistaminen ole ollut riittävää. Tästä syystä työntekijöitä edustavat jäsenet katsovat, että lainsäädännön täsmentäminen asiassa on välttämätöntä.

Työryhmä tyytyy tässä vaihessa selostamaan sekä mahdollisuuksi lainsäädännön muuttamiseen että muita keinoja, joilla kilpailusopimuksien käyttöä mahdollisesti voitaisiin yhtenäistää ja ohjata toivottuun suuntaan.

5.2. Muut keinot kuin lainsäädäntötoimet

koskevia oikeus- ja muita ohjeita. Tässä voidaan käyttää kahta vaihtoehtoista lähestymistapaa.

Työryhmän mielestä on mahdollista joko nykyisen lainsäädännön pohjalta pyrkiä työmarkkinajärjestöjen sopimuksin, ohjein ja koulutuksellisin toimenpitein ohjaamaan sopimuskäytäntöä toivottuun suuntaan tai selkeyttää nykyisiä ja luoda uusia kilpailusopimuksia koskevia säännöksiä.

Työryhmässä ovat työnantajapuolta edustavat jäsenet todenneet, että kilpailusopimukseen liittyvät ongelmatilanteet ovat melko vähäisiä ja kohtuuttomiin sopimukseen voidaan nykyisen lainsäädännön puitteissa tehokkaasti puuttua. Työryhmässä esillä olleet esimerkkeinä mainitut tapaukset ovat selkeästi nykyisenkin tulkinnan mukaan olleet kohtuuttomia. Kilpailusopimuksista on kerätty varsin vähän tietoa eikä niiden käytön laajutta ja mahdollisesti esiintyviä ongelmia ole riittävästi selvitetty. Näin ollen työnantajia edustavat jäsenet katsovat, että lainsäädännön muuttaminen ei ole tarpeellista.

Työntekijäpuolta edustavat työryhmän jäsenet ovat todenneet, että nykyiset kilpailusopimuksia koskevat säännökset ovat niin puutteellisia, että työntekijöillä, joiden allekirjoitettavaksi sopimuksia esitetään, ei ole käytännössä mahdollisuutta arvioida sopimuksen pätevyyttä ja kohtuullisuutta. Käytännössä kohtuuttomiksi katsottavia sopimuksia käytetään runsaammin kuin mitä on tullut ilmi, eikä niiden kohtuullistaminen ole ollut riittävää. Tästä syystä työntekijöitä edustavat jäsenet katsovat, että lainsäädännön täsmentäminen asiassa on välttämätöntä.

Työryhmä tyytyy tässä vaiheessa selostamaan sekä mahdollisuuksi lainsäädännön muuttamiseen että muita keinoja, joilla kilpailusopimuksien käyttöä mahdollisesti voitaisiin yhtenäistää ja ohjata toivottuun suuntaan.

5.2. Muut keinot kuin lainsäädäntötoimet

Nykyisin voimassa olevan lainsäädännön, lähinnä työsopimuslain 16 §:n ja oikeustoimilain 38 §:n pohjalta voidaan työryhmän mielestä pyrkiä yhtenäistämään käytännössä työsuhteisiin liitettävien kilpailunrajoituslausekkeiden ehtoja. Niiden pohjalta voidaan myös pyrkiä estämään kohtuuttomien sopimusehtojen käyttöä. Voimassa oleva lainsäädäntö on kuitenkin kirjoitettu niin yleiseen muotoon, että tavoitteeseen pääseminen edellyttää erityisiä toimenpiteitä. Näin on erityisesti siksi, että lainkohtien tulkintaa koskeva oikeuskäytäntö on jäänyt niin niukaksi, että se ei yksinään ole riittävästi yhtenäistänyt käytäntöä ja poistanut kohtuuttomien ehtojen käyttöä.

Yhtenäisen käytännön luominen ilman lainsäädäntötoimia edellyttää työmarkkinaosapuolten toimenpiteitä yhteistoiminnassa viranomaisten kanssa. Lähtökohtana olisi se, että työmarkkinaosapuolet yhteisesti ensinnäkin määrittelisivät, millaisia kilpailunrajoitusehtoja nykyisen lainsäädännön perusteella voidaan pitää mahdollisina ja hyväksyttävänä. Tämä voisi tapahtua esim. sopimuksin, yhteisin julkilausumin ja mallisopimuksia laatimalla. Tässä suhteessa olisi mahdollista soveltuvin osin käyttää apuna ulkomaisiakin esikuvia. Käytännön yhtenäistämiseksi ja esille tulevien mahdollisten erimielisyyksien nopeaa selvittämistä varten tulisi harkita erityisen työmarkkinajärjestöjen hyväksymän välitysmekanismin käyttämistä. Tässä voitaisiin käyttää hyväksi jo nykyisin olemassa olevia menetelmiä.

Toiseksi edellytettäisiin, että työmarkkinaosapuolet, yhteistoiminnassa asianomaisten viranomaistahojen kanssa, ryhtyisivät tehokkaisiin toimiin yhteisesti sopimiensa periaatteiden ja mallien toteuttamiseen siten, että niitä käytännössä ryhdyttäisiin noudattamaan yksittäistapauksissa kilpailusopimuksia tehtäessä. Tämä on laaja koulutus- ja tiedotuskysymys, jonka läpiviemiseen voisivat osallis-

tua työmarkkinajärjestöjen lisäksi erilaiset taloudelliset ja elinkeinoelämän yhteisöt sekä työsuojeluviranomaiset.

Kolmantena vaiheena tavoitteeseen pääsemisessä tulee esille käytännössä syntyvien kilpailusopimusten seurantaa ja valvontaa koskevien järjestelyjen aikaansaaminen. Tämä edellyttää nykyistä suurempaa avoimuutta kilpailusopimuksiin nähden.

Valvontavelvollisuus kuuluisi luonnostaan ensisijaisesti työmarkkinajärjestöille ns. järjestäytyneen kentän osalta. Työsuojeluviranomaisten tulisi valvoa sopimuskäytäntöä järjestäytymättömässä kentässä.

Työryhmän käsityksen mukaan ongelmana edellä kuvatun järjestelmän luomista ja toimivuutta ajatellen on ennen muuta se, että työmarkkinaosapuolten yhteisestikin hyväksymät ohjeet, neuvot ja suositukset ovat oikeudellisesti sitomattomia. Vaikeutena saattaisi olla myös riittävän tiedon välittäminen järjestäytymättömään kenttään. Tämä tehtävä kuuluisi lähinnä työsuojeluhallinnolle, joten tässä suhteessa ongelmat eivät olisi ylipääsemättömiä. Työehtosopimusten käyttö tässä yhteydessä olisi hankalaa, koska työehtosopimuksia käytetään rajoitetusti siinä kohderyhmässä, johon asiassa pyritään vaikuttamaan. Ei myöskään ole selvää, kuuluvatko tässä tarkoitettut kysymykset työehtosopimusten säännöstämiskompetenssin piiriin. Näin ollen tämän keinon käyttäminen tullee vain rajoitetusti kysymykseen.

### 5.3. Lainsäädäntötoimet

Toimeksiantonsa mukaisesti työryhmä on myös hahmotellut tarvittavia lainsäädäntömuutoksia. Jäljempänä kaavailut säännösehdotukset tulisivat sovellettaviksi vain kilpailua koskeviin sopimusehtoihin. Sen sijaan muut tämän muistion alussa selostetut sopimusklauusulit, kuten salassapito- ja koulutus sopimukset, jäisivät nykyisten säännösten varaan.

Kaavaillut lainsäädännön muutokset voitaisiin toteuttaa seuraavalla tavalla:

Kilpailusopimuksia koskevan työsopimuslain 16 §:n ja oikeustoimilain 38 §:n välistä suhdetta työryhmä ei esitä muutettavaksi. Oikeustoimilain 38 §:ään ei myöskään tulisi muutoksia. Näin ollen tähän säännökseen perustuvat kilpailukieltosopimuksen sovittelua koskevat määräykset jäisivät edelleen koskemaan myös työsopimuslakiin liitetyviä kilpailunrajoittamislausekkeita. Lainkohdasta ilmenevät vakiintuneet kohtuullistuttamista koskevat periaatteet jäisivät edelleen voimaan siltä osin kuin työsopimuslakiin ehdotettavat muutokset eivät aiheuttaisi muutosta tässä suhteessa.

Työryhmän ehdotuksen mukaan työsopimuslaissa säädettäisiin ja rajattaisiin ensinnäkin yleisesti ne peruslähtökohdat ja tilanteet, joissa kilpailusopimuksen liittämisen työsopimukseen ylipäänsä olisi mahdollinen. Lisäksi työsopimuslaissa annettaisiin eräitä sallittavien sopimusehtojen yksityiskohtia koskevia säännöksiä.

Ehdotettu järjestelmä olisi siten kaksivaiheinen. Ensimmäisessä vaiheessa rajattaisiin periaatteessa kokonaan kilpailusopimuksen käytön ulkopuolelle sellaiset työsuhteet, joissa sopimusten käyttö olisi kokonaan kiellettyä. Tämän arvioiminen tapahtuisi työsopimuslakiin lisättävien jäljempänä selostettavien säännösten pohjalta. Seuraavassa vaiheessa, mikäli sopimus tämän arvioinnin jälkeen todettaisiin sallituksi, arvioitaisiin oikeustoimilain 38 §:n nojalla sopimuksesta seuraavan toimintavapauden rajoituksen kohtuullisuus. Oikeustoimilain pohjalta arvioitaisiin sekä sopimuksen asiallinen sisältö että ajallinen ulottuvuus. Työsopimuslaissa säädettäisiin sopimuksen rikkomisen sanktiona kysymykseen tulevasta suurimmasta sallitusta sopimussakosta.



Käytännössä tämä merkitsisi seuraavaa: Jos yksittäistapauksessa todettaisiin, että kysymyksessä oleva työsuhde on sellainen, että kilpailusopimuksen käyttö ei sen yhteydessä ole ollenkaan mahdollinen, päättyisi asian käsittely luonnollisesti tähän. Jos taas päädyttäisiin tässä arvioinnissa päinvastaiseen tulokseen eli siihen, että kilpailusopimuksen käyttö kyseisissä yksittäistapauksessa on mahdollinen, arvioitaisiin tämän jälkeen sopimuksen kohtuullisuus oikeustoimilain 38 §:n perusteella ja sopimuksen sanktioiden kohtuullisuus työsopimuslain ja oikeustoimilain 36 §:n perusteella.

Kaavaillun järjestelmän olennaisin periaatteellinen muutos nykyiseen tilanteeseen verrattuna olisi se, että työsopimuslaissa rajoitettaisiin yleisellä tasolla mahdollisuus kilpailusopimusten käyttöön koskemaan vain tiettyjä, erikseen määriteltäviä tilanteita. Nykyisin tällaista rajoitusta ei ole lainsäädännössä, joskin tällaiseen ratkaisuun saatettaisiin yksittäistapauksessa nykyisinkin päätyä kohtuullisuusharkinnan lähtökohdista käsin. Muilta osin ehdotuksessa on kysymys kilpailusopimusten yksityiskohtien täsmentämisestä lainsäädännössä.

Edellä mainitun rajoituksen osalta työryhmä toteaa, että kovin yksiselitteisesti laissa ei ole mahdollista säätää, missä tilanteissa kilpailusopimuksen käyttö on sallittua ja missä taas ei. Laissa olisi tämä rajoitus ilmaistava käyttämällä väljää sanontaa, jonka mukaan sopimuksen käyttö työsopimuksissa on mahdollista esimerkiksi vain työsuhteen luonteeseen liittyvästä erityisestä syystä.

Ajatus pitää sisällään sen, että lähtökohtaisesti ja ellei erityistä syytä ole, sopimuksen käyttö työsopimuksessa ei olisi lainkaan mahdollista. Tämän erityisen syyn olemassaolo on lopulta aina ratkaistava yksittäistapauksittain. Sopimuksen sallittavuutta arvioitaessa tulee ottaa huomioon sekä työnantajan ja työntekijän intressit. Viime

kädessä sopimuksen pätevyys ja kohtuullisuus arvoidaan ja ratkaistaan tuomioistuimessa.

Kilpailusopimuksen sallittavuutta arvioitaessa tulisi ottaa huomioon sekä työnantajan toiminnan laatu että suojattavan intressin voimakkuus sekä työntekijän asema ja tehtävät. Sopimuksen sallittavuus olisi todennäköisintä sellaisissa työsuhteissa, joissa työnantaja harjoittaa tuotekehitys-, tutkimus-, yms. toimintaa ja tästä syystä pitää hallussaan sellaista tietämystä, jota vastaavalla alalla toimivilla muilla työnantajilla ei yleisesti ole käytössä. Tässä arvioinnissa vaikuttaa asiaan myös yrityksen toimiminen sellaisella alalla jossa tiedon nopea uudistuminen ja tekniikan kehittyminen ovat olennaisia tekijöitä. Vastaavasti taas sellaisien työnantajien palveluksessa, jossa sanottuja toimintoja ei tapahdu, sopimuksen sallittavuus olisi epätodennäköisempää.

Työnantajan intressi voi olla luonteeltaan ensinnäkin salassapitointressi, jolloin salassapidon kohteena voi olla joko työnantajan oma erityistietämys tai sitten jotakin kolmatta tahoja, ennen kaikkea työnantajan asiakkaita koskeva tieto. Toiseksi kysymyksessä voi olla asiakaskunnan säilyttämisentressi. Kolmanneksi kilpailusopimus voi tähdätä puhtaasti vain kilpailun rajoittamiseen alalla.

Mainituissa tilanteissa suojaamisen tarve näyttäisi olevan eniten oikeutettu silloin kun sopimuksella on tarkoitus suojata kolmannen intressiä. Toisen ääripäänä voidaan pitää yleistä kilpailunrajoittamisintressiä, jota tuskin voidaan pitää riittävänä perusteena sopimuksen tekemiselle.

Erityisen syyn olemassaolon arviointiin vaikuttaa edelleen myös työntekijän asema ja tehtävät työnantajan palveluksessa. Lähtökohtana voitaisiin pitää, että yleensä pelkätään suoritustyötä tekevän työntekijän työ sopimuksessa ei

tulisi sallia kilpailusopimusta. Tällaisessa työssä olevan henkilön kohdalla tulisi ainakin erityisen syyn olla huomattavasti painavampi ja selkeämmin perusteltavissa kuin esimerkiksi suunnittelu- ja kehittämistehtävissä olevan henkilön kohdalla.

Työsopimuslaissa tulisi asettaa sopimusrikkomuksen varalta työntekijän maksettavaksi sovittavan sopimussakon määrälle ylärajoja. Ne määriteltäisiin suhteutettuina työntekijän palkkaan. Laissa asetettaisiin ensinnäkin kaikkia tavanomaisia tapauksia koskeva yläraja, jota työntekijän maksettavaksi tuleva sopimussakko ei saa ylittää. Tarkoitus on, että tämä säännös kattaisi valtaosan käytännössä esiintyvistä tapauksista. Toisaalta on varauduttava siihen, että kaikissa käytännössä esiintyvissä tilanteissa ei voida liikkua pääsäännön puitteissa. Siksi tulisi olla mahdollista, että tämä yläraja voidaan erityisistä syistä ylittää. Tämä tulisi kuitenkin kysymykseen vain poikkeustapauksissa ja tilanteissa, joissa työnantajan tulee pystyä näyttämään suuremman sopimussakon käyttämiseen johtaneet erityiset syyt. Tarkoitus edelleen on, että myös viimeksi mainitussa tapauksessa asetetaan laissa sopimussakolle yläraja, jota missään tapauksessa ei saisi ylittää.

Työryhmä ei ota sanottua täsmällisemmin kantaa siihen, kuinka monen kuukauden palkkaa vastaavalle tasolle edellä mainitut sopimussakon ylärajat tulisi asettaa. Oikeuskäytännössä on kuitenkin katsottu, että ainakin 24 kuukauden palkkaa vastaava korvaus on ollut kohtuuton ja sitä on alennettu puoleen sovituksista määrästä (KKO 1985 II 171).

Rajoitus koskisi vain sitä tapausta, jossa sopimussakosta on erikseen kilpailusopimukseen liittyen sovittu. Jos erityistä sopimussakkovälipuhetta ei ole olemassa, määräytyisi sopimuksen rikkomisesta työntekijän maksettavaksi tuleva korvaus vahingonkorvausta koskevien työsopimuslain säännösten mukaisesti.

Kilpailusopimuksen ulottuvuuden kohtuullisuus arvioitaisiin oikeustoimilain 38 §:n mukaisesti sekä asiallisesti että ajallisesti. Arvioinnissa tulisi huomiota kiinnittää suojattavien tietojen laatuun. Myös työntekijälle työnantajan puolesta maksettava korvaus sidonnaisuusajalta vaikuttaisi asiaan.

Tarkoitus on, että edellä mainitut säännökset koskisivat kaikkia työsuhteessa olevia työntekijöitä sekä yksityisen että julkisen sektorin palveluksessa. Säännösten soveltaminen rajoittuisi työsuhteeseen, jolloin sellaiset palvelus-, toimeksianto- tai muut oikeussuhteet, jotka eivät täytä työsopimuslain 1 §:ssä olevia työsuhteen tunnusmerkkejä, jäisivät säännösten soveltamisalan ulkopuolelle.

27.1.1988

## ERIÄVÄ MIELIPIDE

Koska emme voi yhtyä työryhmän ehdotuksiin siltä osin kuin ne koskevat mahdollisia lainsäädäntötoimenpiteitä, esitämme eriävänä kannanottonamme seuraavan.

Kilpailusopimukseen liittyvät käytännön ongelmatilanteet ovat työryhmän selvitysten mukaan erittäin vähäisiä ja mahdollisesti kohtuuttomiin sopimusehtoihin voidaan puuttua nykyisen lainsäädännön puitteissa tehokkaasti Palkansaajapuolelta työryhmässä esille otetut esimerkkitapaukset ovat olleet yksittäistapauksia ja eräät niistä sinänsä kohtuuttomia. Työryhmän työ on mielestämme kuitenkin osoittanut, että kilpailusopimuksia koskeva sopimuskäytäntö on työntekijöiden ja työnantajien intressit tasapuolisesti huomioon ottavaa.

Mielestämme käytännön ongelma on lähinnä siinä, ettei kilpailusopimuksia koskevia säännöksiä tunneta riittävän hyvin. Työmarkkinajärjestöjen ja viranomaisten tulisikin yhdessä korjata tämä puute koulutusta ja tiedotusta tehostamalla.

Lainsäädännön muutoksista tulee pidättäytyä myös sen vuoksi, että oikeustoimilaki on yhteispohjoismaisen valmistelun tulos. Kilpailusopimuksia säätelevät normit ovat tällä hetkellä identtiset kaikissa pohjoismaissa. Mietinnössä kaavailnut lainsäädäntömuutokset kaventaisivat merkittävästi oikeustoimilain soveltamisalaa, jolloin Suomi tulisi oikeustoimilain osalta erilaiseen asemaan muihin pohjoismaihin verrattuna. Tämä ei ole perusteltua eikä tarkoituksenmukaista. Työryhmän tekemät kansainväliset selvitykset osoittavat myös, ettei muissakaan maissa ole kilpailusopimuksille asetettu sellaisia rajoituksia, joita palkansaajapuolen edustajat ovat esittäneet.

Voimassa olevien säännösten soveltaminen perustuu kohtuusharkintaan. Tällaiset säännökset ovat aina luonteensa mukaisesti sellaisia, ettei niistä löydy yksiselitteistä tulkintaohjetta kunkin yksittäistapauksen ratkaisuuksi. Mietinnössä kaavailnut lainsäädäntöehdotukset eivät auttaisi tätä asiantilaa. Säännökset jouduttaisiin joka tapauksessa kirjoittamaan joustaviksi, jolloin ne jättäisivät lainsoveltaajille

27.1.1988

laajan harkintavallan. Seurauksena olisi siten se, että harkinnanvaraisten seikkojen määrä säännöksissä lisääntyisi entisestään, jolloin lainsoveltaja todennäköisesti joutuisi entistä suurempiin vaikeuksiin käytännön tilanteissa. Lainsäädännön sisällön tuntemus ei liioin lisääntyisi mietinnössä kaavailtujen säännösten ansiosta.

Työryhmän työskentelyn aikana ei ole tullut esille perusteita, joiden vuoksi kilpailusopimuksia koskevaa lainsäädäntöä tulisi muuttaa. Lainsäädännön muutoksella ei myöskään kyettäisi korjaamaan käytännössä mahdollisesti esiintyviä tosiasiallisia ongelmia. Tämän vuoksi katsomme, että toimikunnan olisi tullut päätyä kannattamaan vaihtoehtoa, jonka mukaan tiedotuksellisin, koulutuksellisin ja muin toimenpitein pyritään edistämään voimassaolevan lainsäädännön sisällön tuntemusta. Mielestämme näillä toimenpiteillä voidaan ohjata tehokkaasti kilpailusopimuksia koskevaa sopimuskäytäntöä kaikkia osapuolia tyydyttävään suuntaan.

## ERIÄVÄ MIELIPIIDE

Palkansaajajärjestöt esittävät eriävänä mielipiteenään kilpailukieltotyöryhmän muistioon seuraavaa:

Työryhmä on esittänyt kaksivaiheista ratkaisumallia kilpailukieltosopimukseen liittyvän problematiikan ratkaisemiseksi. Työryhmän mielestä tähän tavoitteeseen voidaan päästä joko työnantaja- ja työntekijäpuolen yhteisin tulkintasuosituksien lainsäädäntöä muuttamalla tai tarkistamalla voimassaolevaa lainsäädäntöä. Se, kumpaa tietä edetään, ratkeaisi lausuntokierroksen aikana.

Palkansaajajärjestöt ovat työryhmätyöskentelyn aikana moneen kertaan painottaneet, että ainoa mahdollinen keino ratkaista kilpailukieltosopimukseen liittyvät ristiriitaisuudet ja kohtuuttomuudet, on lainsäädännön täsmentäminen. Yhteiset tulkintasuositukset ovat oikeudellisesti merkityksettömiä ja käytännön tilanteissa vailla tehoa. Sitä paitsi enin osa kilpailukieltosopimuksista tehdään järjestäytymättömässä kentässä, jolle nimenomaan lainsäädännön tulisi taata jonkinasteinen minimisuoja kohtuuttomia sopimusehtoja vastaan.

Työryhmän ehdottama kaksivaiheinen ratkaisumalli on siinäkin mielessä epäonnistunut, ettei siinä ole esitetty mitään määräaikaa, mihin mennessä selvitetäisiin kumpaa vaihtoehtoista tietä tullaan jatkossa etenemään. Todetaan vain epämääräisesti, että "lausuntokierroksen yhteydessä selvinnee... jne". Palkansaajajärjestöjen mielestä on olemassa vaara, että asia jää ikäänkuin roikkumaan ilmaan eikä etene mihinkään suuntaan.

Vaikka sitten todettaisiinkin, että lainsäädännön tarkistaminen on välttämätöntä, eivät työryhmän ehdottamat lainsäädäntökaavailut ole palkansaajajärjestöjen mielestä riittäviä. Lakiperustelujen tulisi olla ehdottomampia ja selkeämpiä, etenkin kun työryh-

män työskentelyn aikana eri osapuolten välillä vallitsi varsin suuri yksimielisyys siitä, milloin kilpailukieltosopimuksia on pidettävä kohtuullisina. Työryhmän muistioon ei kuitenkaan ole kirjattu läheskään kaikkia kohtuuarviointiin vaikuttavia seikkoja, kuten esimerkiksi

- korvauksen enimmäismäärä. Kilpailukieltosopimuksen rikkomisesta seuraavan korvausvastuun tulisi pääsääntöisesti määräytyä työ sopimustlain 51 §:n mukaisesti. Sopimuslausekkeissa ei tulisi voida sopia yli 6 kk:n palkkaa vastaavasta korvaussummasta
- sidonnaisuuden aikaraja. Mielestämme työntekijän sidonnaisuusajan maksimiraja ei saisi ilman erityisen painavaa syytä olla yli 6 kuukautta. Tämä oli myös työryhmän enemmistön mielipide, jota ei jostakin syystä ole kirjattu tekstiin
- työsuhteen päättymisen syyn vaikutus. Työryhmä oli yksimielinen siitä, että kilpailukieltolauseke ei ole voimassa silloin, kun työsuhte päättyy työnantajasta johtuvasta syystä. Tämä on todettu myös oikeuskäytännössä. Ihmettelemme, miksei asiaa ole mainittu lainsäädäntökaavailuissa
- valvonnan järjestäminen. Yksinkertaisin ja tehokkain tapa valvoa kilpailukieltosopimusten lainmukaisuutta olisi ottaa työ sopimuslakiin säännös, jonka mukaan kilpailukieltolauseke olisi voimassa vain silloin, kun siitä on toimitettu jäljennös työsuojeluviranomaiselle.

Palkansaajajärjestöt haluavat kiinnittää vielä huomiota seuraaviin muistion yksityiskohtiin:

Sivu 25, viimeinen kappale.

Mielestämme on käytännössä mahdotonta erottaa toisistaan salassapito- ja kilpailukieltoklausuulia. Molemmilla sopimusehdoilla on sama tarkoitus ja päämäärä, nimittäin työntekijän estäminen menemästä kilpailevan työnantajan palvelukseen. Samoin koulutus sopimuksilla tosiasiallisesti pyritään rajoittamaan työpaikan vaihtoa. Mielestämme kyseiset sopimusehdot tulisi sisällyttää lainsäädäntökaavailuihin.



Sivu 29, kolmas kappale.

Kappaleesta voi saada sellaisen käsityksen, että työryhmän mielestä 12 kuukauden palkkaa vastaava korvaus olisi kohtuullinen. Haluamme korostaa, että kyseessä on tiettyä yksittäistapausta koskeva korkeimman oikeuden päätös, josta ei ole vedettävissä yleisempiä johdopäätöksiä.

Sivu 30, ensimmäinen kappale.

Mielestämme työntekijälle tulisi aina maksaa sidonnaisuusajalta korvaus, samaan tapaan kuten Ruotsissa on asia järjestetty.







Nordiskt Immateriellt Rättsskydd  
Häfte 1/1988

KILPAILU- JA SALASSAPITOLAUSEKKEET  
TYÖSOPIMUKSISSA\*

Professori NIKLAS BRUUN

1. Tausta. Työsuhteen päättyessä työntekijän velvollisuudet työnantajaa kohtaan yleensä lakkaavat. Työsopimuksella on kuitenkin jo kauan voitu määrätä velvoitteista, jotka sitovat työntekijää työsuhteen päättymisen jälkeenkin. Kilpailukieltolauseke velvoittaa entistä työntekijää välttämään tietyn ajan sellaista toimintaa, joka voi merkitä kilpailua aikaisemman työnantajan kanssa. Salassapitolausekkeessa entistä työntekijää kielletään paljastamasta tai käyttämästä hyväkseen työsuhteessa saamiaan tietoja.<sup>1</sup>

Näiden lausekkeiden oikeudellisen arvioinnin lähtökohdat ovat jo kauan olleet yhteisiä ja yleisesti hyväksytyjä kaikissa pohjoismaissa.<sup>2</sup> Lausekkeet ovat oikeudellisesti päteviä sopimusvapauden puitteissa. Jos ne tapausittain ovat työntekijän kannalta kohtuuttomia, niitä voidaan sovitella. Tämä oli lähtökohtana jo silloin, kun pohjoismaiset oikeustoimilait tulivat voimaan (ks. erityisesti 38 §), mikä tapahtui Suomen osalta vuonna 1929 (228/1929). Samat arviointiperusteet ovat edelleen ajankohtaisia. Oikeuskehitys ja oikeustoimilakeihin tehdyt muutokset ovat

\*Artikkeli on käännetty ja julkaistu prof. Niklas Bruunin luvalla.

kuitenkin lisänneet mahdollisuuksia kilpailu- ja salassapitolausekkeiden sovitteluun. Samanaikaisesti on voitu laeilla<sup>3</sup> tai sopimuksilla<sup>4</sup> määrätä tiettyjä suuntaviivoja sille, mitä tarkoitetaan työntekijän toimintavapauden kohtuuttomalla rajoittamisella.

2. Vallitseva oikeudellinen tilanne Suomessa. Entinen työntekijä voi vapaan kilpailun nimissä aloittaa aikaisemman työnantajansa kanssa kilpailevan toiminnan. Yleislauseke laissa sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa (1061/1978) kieltää menettelyn, joka on hyvän liiketavan vastainen tai muuten sopimaton toista elinkeinonharjoittajaa kohtaan (1 §). Laissa on kuitenkin tiettyjä rajoituksia, jotka koskevat käytettäviä menettelytapoja.<sup>5</sup>

Suomen työsopimuslaissa (320/1970) lähdetään siitä, että kilpailu- ja salassapitolausekkeitä voidaan sisällyttää työsopimukseen. Laissa kielletään työntekijää harjoittamasta toimintaa, joka työsuhteessa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa (16.1 §). Työsuhteen päättymisen jälkeisen ajan osalta viitataan työsopimuslakiin:

Sellaisen sopimuksen pätevydestä, jossa työntekijä kilpailun estämiseksi sitoutuu olemaan tekemättä työsuhteen lakattua voimaan tulevaa työsopimusta jonkun kanssa, joka harjoittaa

määrätynlaista kauppaa tai muuta toimintaa, säädetään varallisuusosoikeudellisista oikeustoimista annetussa laissa (16.4 §).

Viittaus kohdistuu oikeustoimilain 36 §:n yleislausekkeeseen ja 38 §:n erityissäännökseen, joka vuoden 1982 lainmuutoksen jälkeen kuuluu seuraavasti:

Sopimus, jolla joku kilpailun estämiseksi tai rajoittamiseksi on sitoutunut olemaan harjoittamatta tiettyä tai tietynlaista toimintaa tai olemaan tekemättä työsopimusta jonkun kanssa, joka harjoittaa sellaista toimintaa, ei sido sitoumuksen antajaa siltä osin kuin se kohtuuttomasti rajoittaa hänen toimintavapauttaan.

3. Lainlaatijan lähtökohdat. Suomen lainsäädännön kehitys 1970- ja 1980-luvuilla ilmaisee yleisesti ottaen pyrkimystä lieventää työntekijän henkilökohtaista vahingonkorvausvastuuta niistä vahingoista, jotka hän aiheuttaa työssään tai syyllistymällä sopimusrikkomukseen työnantajaansa vastaan. Tätä painotettiin vahingonkorvauslain (412/1974) tullessa voimaan. Samassa yhteydessä tarkistettiin myös työsopimuslain 51.3 §, joka koskee työntekijän vahingonkorvausvastuuta suhteessa työnantajaan.

Vuonna 1982 tapahtuneessa oikeustoimilain tarkistuksessa laajennettiin tuomioistuimen mahdollisuuksia sovitella

sopimusehtoja. Lain 38 §:n edellä mainittua muutosta perusteltiin pyrkimyksellä lisätä tuomioistuinten mahdollisuuksia ottaa päätöksissään huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat.<sup>6</sup> Vastaava Ruotsin oikeustoimilain 38 §:n muutos tehtiin tarkoituksena mahdollistaa kohtuullisuuden arviointi samaan tapaan kuin kilpailulausekkeitä koskevassa sopimuksessa.<sup>7</sup> Suomessa ei ole vastaavaa sopimusta, eikä 38 §:n tulkinnasta ole annettu alemmanasteisia määräyksiä tai ohjeita, vaan on tyydytty viittaamaan yleisiin sovittelua koskeviin periaatteisiin. Oikeustoimilain 38 §:n uusi sanamuoto näyttää kuitenkin aiempaa säännöstä enemmän korostavan, että kilpailulausekkeen sitovuutta pitää arvioida ensisijaisesti sen mukaan, kuinka suuressa määrin lauseke rajoittaa sitoumuksen antaneen osapuolen toimintavapautta. Tästä huolimatta on selvää, että arvioitaessa, onko rajoitus kohtuullinen on otettava huomioon myös entisen työnantajan edut ja olosuhteet.

Lailla sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa vuodelta 1978 ei pyritty hyvän liiketavan käsitteen muuttamiseen. Päinvastoin, lain tullessa voimaan painotettiin oikeuskehityksen jatkuvuutta.<sup>8</sup>

4. Työmarkkinoiden kehitys. Työmarkkinoilla tapahtunut kehitys näyttää johtaneen entistä yleisempään kilpailu- ja salassapitolausekkeiden käyttöön. Niiden käytön laajuudesta ei Suomessa ole luotettavaa arviota. Kehitys on yhteydessä



mm. talouselämän rakennemuutokseen, joka on lisännyt toimihenkilöiden lukumäärää. Ns. tietoyhteiskunnan kasvu ja koulutetun työvoiman suuri kysyntä on toinen vaikuttava tekijä. Tutkimus- ja kehitystyöstä tulee yhä tärkeämpi ja olennaisempi osa yritystoimintaa. On yhä tavallisempaa, että työnantaja kustantaa työntekijälle kalliin koulutuksen ja pyrkii sopimuksella varmistamaan, että koulutusinvestointi tulee hyödyttämään omaa yritystä eikä kilpailijaa. Tätä taustaa vasten ei ole ihme, että kilpailu- ja salassapitolausekkeet ovat tavallisia esimerkiksi atk-alalla, lääketieteellisyydessä sekä elektroniikka- ja konsulttialoilla.

Sopimuksissa käytetyt kilpailu- ja salassapitolausekkeet vaihtelevat paljon sekä muodoltaan että sisällöltään. Velvollisuuksien ulottuvuus on usein epäselvä ja laaja, mistä yleensä voitaneen päätellä, että sopimus on työnantajan muotoilema. Työntekijä sitoutuu usein olemaan siirtymättä kilpailijan palvelukseen ja aloittamatta tai tukematta kilpailevaa toimintaa (samojen tuotteiden myyntiä jne.). Salassapitovelvollisuus voi koskea kaikkea hallinnollista, kaupallista ja teknistä tietoa, jonka työntekijä on saanut työnantajansa palveluksessa, toisinaan velvollisuus voi liittyä liikesalaisuuksiin tai tietotaitoon. Myös sopimusten ajallinen kesto vaihtelee. Olen tavannut lausekkeitä, joiden pituus vaihtelee kuudesta kuukaudesta kahteenkymmeneen vuoteen. Useimmiten käytetään lausekkeitä, joiden määräaika on kaksi, kolme tai viisi

vuotta työsuhteen päättymisestä. Salassapito- tai kilpailulausekkeen rikkomisesta on yleensä seurauksena vahingonkorvausvelvollisuus (toisinaan yhdessä kiinteän vähimmäiskorvauksen kanssa) tai sopimussakko. Korvaussummat vaihtelevat paljon.

5. Kysymyksenasettelu. Suomessa jo 1930-luvulla lainsäädännön, oikeustieteen ja käytännön pohjalta kiteytynyt oikeuskäytäntö jatkui pitkälle 1970-luvulle.<sup>9</sup> Viimeksi kuluneiden runsaan 10 vuoden aikana leimallista on ollut kehityssuuntien ristiriitaisuus. Toisaalta lainsäädännön kehitys on yleisellä tasolla luonut odotuksia, joiden mukaan de lege lata pitäisi ottaa entistä rajoittavampi asenne kilpailu- ja salassapitolausekkeisiin. Toisaalta elinkeinoelämässä on samaan aikaan viitattu kireään kilpailuun ja yhä painokkaammin huolehdittu siitä, että tällaisia lausekkeitä sisällytetään työsopimukseen. Lisäksi on ennalta ehkäisevässä tarkoituksessa usein pidennetty lausekkeiden voimassaoloaika ja kovennettu sopimuksen rikkomusseuraamuksia. Tätä taustaa vasten ei ole hämmästyttävää, että Suomessa on viime vuosina nostettu useita kilpailukielto- ja salassapitolausekkeitä koskevia kanteita<sup>10</sup>. Yleisessä yhteiskunnallisessa keskustelussa on samoin herätetty kysymys tällaisten "orjasopimusten" kohtuullisuudesta. Tämän esityksen tarkoituksena on oikeuskäytännön pohjalta käsitellä kilpailukielto- ja salassapitolausekkeiden kohtuullisuuden arvioinnin periaatteita. Onko yhteiskunnan ja oikeuden kehityksen pohjalta aiheel-

lista tarkistaa "klassista" oppia näistä lausekkeista? Käytännön syistä esityksen on keskityttävä työsopimuslausekkeisiin, päättelyä voidaan kuitenkin soveltuvin osin pitää pätevänä myös muiden sopimustyyppien osalta.

6. Kohtuullisuuden arviointi. 6.1 Lähtökohdat. Periaatteet yksilön vapaasta kilpailusta ja täydestä toimintavapaudesta (sopimusvapaudesta) ovat tänä päivänä oikeusjärjestelmän kantavia elementtejä. Siksi kilpailukiellot ja salassapitolausekkeita on tulkittava ahtaasti. Tällaisen tulkintatavan puolesta puhuu tavallisesti myös "in dubio contra stipulatorem" -sääntö, jonka mukaan epäselvät ehdot on tulkittava sopimuksen laatijan vahingoksi. Työsuhteen päättymisen jälkeen noudatettavat kilpailurajoitukset on tulkinnallisesti asetettava järkeviin mittasuhteisiin sopimuksen aikana voimassa olevaan lakisääteiseen kilpailukielltoon verrattuna. Työsopimuslain 16.1 §:n mukaan työntekijä ei saa tehdä sellaista työtä eikä muutoin harjoittaa sellaista toimintaa, joka työsuhteessa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa.

Sovittu kilpailurajoitus on oikeustoimilain 38 §:n mukaan sitomaton siltä osin kuin se kohtuuttomasti rajoittaa entisen työntekijän toimintavapautta. Siinä tapauksessa, että työnantajalla ei ole todellista eikä hyväksyttävää tarvetta kilpailukiellotilausekkeeseen, sen voi katsoa "kohtuuttomasti" rajoittavan vastapuolen toimintavapautta.

Työnantajan tällainen tarve muodostaa siten edellytyksen sille, että kilpailukieltolauseke on pätevä. Tarve ei kuitenkaan sellaisenaan riitä tekemään lausekkeesta kohtuullista. Silloin, kun lauseke merkitsee syvällistä puuttumista entisen työntekijän toimintavapauteen, saavat työnantajan tarpeet ja edut ehkä kokonaan tai osittain väistyä.

Edellä sanottu johtaa kohtuullisuuden arviointiin kahdessa vaiheessa. Ensinnäkin todetaan, onko työnantajalla todellinen ja hyväksyttävä tarve kilpailun rajoittamiseen ja kuinka pitkälle tämä tarve ulottuu. Jos tällainen tarve puuttuu, lauseke on kohtuuton. Jos tarve voidaan todeta, siirrytään etujen punnintaan tapauskohtaisesti. Kummankin osapuolen edut ja tarpeet punnitaan kattavan kokonaisarvioinnin puitteissa.

**6.2. Työnantajan todelliset ja hyväksyttävät tarpeet.** Monissa käytännössä esiintyvissä kilpailukieltolausekkeissa on pitkälle meneviä rajoituksia. Entisen työnantajan palveluksessa saatujen tietojen tai tehtävien hyväksikäyttö voidaan kieltää. Kielto voi koskea myös osallisuutta neuvoin tai teoin kaikenlaiseen kilpailuun toimintaan. Tällaiset rajoitukset menevät usein selvästi työnantajan oikeutetun tarpeen ulkopuolelle. Lähtökohdaksi on, että tavanomainen taloudellinen kilpailu on sallittua. Oikeusjärjestys suojaa ensisijaisesti vain lausekkeita, joiden tarkoitus on estää moitittava kil-

pailutoiminta, toimet, joiden tavalla tai toisella voi katsoa olevan ristiriidassa hyvien tapojen kanssa.<sup>11</sup> Esimerkkinä tällaisesta toiminnasta voidaan pitää tilannetta, jossa työntekijä käyttää nauttimaansa luottamusasemaa väärin uuden työnantajan hyväksi. Työntekijä voi esimerkiksi paljastaa tai käyttää hyväkseen liikesalaisuuksia. Aikaisemman työnantajan palveluksessa laadittuja piirustuksia, muistioita tai suunnitelmia joutuu uuden työnantajan käyttöön.<sup>12</sup> Tarve voi koskea myös muuta kuin teknistä materiaalia. Entisellä työnantajalla on täysin perusteltu tarve suojata asiakasrekisterinsä uuden työnantajan käytöltä. Työntekijä, jolla on yrityksessä hyvä asema ja käyttöoikeus yrityskohtaiseen luottamukselliseen aineistoon, voi kilpailunäkökohdista katsoen aiheuttaa yritykselle suurta vahinkoa, kun työsuhde päättyy, ja siksi voi olla tarvetta sisällyttää hänen työsopimukseensa kilpailukiello- ja salassapitoehto. Yrityksen markkina-asemalle voidaan myös antaa tiettyä merkitystä. Yrityksillä, jotka ovat alttiita kilpailulle, voi olla perusteltu tarve suojautua tiettyjen yritysten kilpailua vastaan jne. Sitä vastoin lienee harvinaista, että esim. valtio tai kunta voi osoittaa tällaisen lausekkeen oikeutetun tarpeen.<sup>13</sup>

Työnantajan yleinen taloudellinen etu, jonka mukaan kilpailua pitää olla mahdollisimman vähän, ei riitä perusteeksi kilpailukieltolausekkeen sisällyttämiseksi työsopimukseen. Sopimuspuolta ei siis saa estää hyödyn-

tämästä ammattitaitoaan kilpailevassa yrityksessä, ei edes silloin, kun ammattitaito on selvästi hankittu kyseisen työnantajan palveluksessa. Klassinen esimerkki oikeusvaikutuksia vaille jäävästä kilpailukiellosta koskee bussin- ja kuorma-autonkuljettajia, jotka hakevat liikennöintilupaa oman kilpailevan kuljetusyrityksen perustamiseksi.<sup>14</sup> Leipomossa työskentelevää ei voida kilpailulausekkeella estää avaamasta omaa leipomoa samalla paikkakunnalla jne. Pyrkimys rajoittaa kilpailua alalla on sinänsä riittämätön peruste kilpailukiellolle.

Työnantajan etu työsuhteen jatkumisesta ei myöskään sellaisenaan ole riittävä peruste kilpailulausekkeelle. Suomessa on ollut tavallista, että yritys, joka vuokraa työvoimaa toisille yrityksille, laatii kilpailulausekkeen, jossa määrätään sopimussakosta siinä tapauksessa, että vuokrattu työntekijä sanoo irti työsopimuksensa vuokrausyrityksen kanssa ja siirtyy sen yrityksen palvelukseen, joka hänet on vuokrannut. Nykyisin tällaisia sopimulausekkeitä vastaan on olemassa nimenomainen kielto

(A työvoiman vuokrauksesta 908/1985 11 §:n 2 k):

Luvan saaneen työvoiman vuokrausliikkeen harjoittajan tulee toiminnassaan noudattaa seuraavaa:

2) työntekijän tai työn teettäjän kanssa tehtävään sopimukseen ei saa sisällyttää ehtoja, jotka rajoittavat työntekijän oikeutta tehdä sovittun

vuokratyön päätyttyä uusi työsopimus työn teettäjän kanssa.

Poikkeuksen pääsääntöön, jonka mukaan työnantajan etu sopimuksen pysyvyydestä ei sellaisenaan voi olla perusteena pätevään kilpailulausekkeeseen, muodostavat ns. koulutusehdot. Tarkoitan sopimuksia, joiden perusteella työnantaja rahoittaa työntekijälle erityiskoulutuksen sillä edellytyksellä, että työntekijä sitoutuu tietyksi ajaksi olemaan ryhtymättä kilpailijoiden palvelukseen. Lauseke voidaan myös muotoilla sitoumukseksi vaikuttaa tietty aika työnantajan palveluksessa koulutuksen päätyttyä. Silloin, kun on kyse kalliista ja pitkällisestä koulutuksesta, joka ei kuulu osana tavanomaiseen työnantajatoimintaan kuten lyhyet kurssit jne., tällaiset lausekkeet ovat perusteltuja. Työsopimuksen jatkuvuus muodostaa ratkaisevan edellytyksen työnantajan koulutuspanokselle, ja hänen on voitava suojautua sitä vastaan, että kilpailija "ostaa" hänen työvoimansa heti koulutusvaiheen jälkeen. Tällaisten sopimusten arviointiin vaikuttaa myös se seikka, että työsopimuslaki hyväksyy määräaikaisen sopimuksen pituudeksi viisikin vuotta (2.4 §). Usein on lähes samantekevää, muotoillaanko koulutussopimus määräaikaissopimukseksi vai kilpailulausekkeeksi. Vaikka koulutus onkin hyväksyttävä peruste kilpailulausekkeelle, tämän ei tarvitse välttämättä merkitä, että sopimus kaikilta osiltaan olisi kohtuullinen. Siinä tapauksessa, että työnantaja käyttää hyväkseen työntekijän sitoumusta antamalla hänen palkka-

kehityksensä jäädä jälkeen, voi sovittelu tältä osin olla aiheellinen.

Kilpailulausekkeen tarkoitus on suojata työnantajaa siltä varalta, että työntekijä sanoo itsensä irti. Kilpailulauseke ei kuitenkaan suojaa työnantajaa silloin, kun työ sopimus sanotaan irti tai puretaan työnantajan taholta ilman pätevää syytä tai kun työntekijä purkaa tai sanoo irti sopimuksen seurauksena siitä, että työnantaja on rikkonut sopimusta tai syyllistynyt väärinkäyttöksiin.<sup>15</sup>

6.3 Etujen vertailu. Silloin kun työnantajalla on todellinen ja hyväksyttävä tarve kilpailu- tai salassapitolausekkeeseen, on lausekkeen sitovuuden arvioinnissa pakko vertailla osapuolten etuja. Työnantajan tarvetta suojautua kilpailulta verrataan työntekijän tarpeeseen hankkia vapaasti työpaikka ja käyttää hyväksi työvoimaansa. Vertailu tapahtuu kokonaisarvioinnin puitteissa, jossa voidaan ottaa huomioon joukko erilaisia tekijöitä.

Kilpailurajoituksen ajallinen kesto ei saa olla pitempi kuin mitä sen tarkoitus edellyttää. Suomen oikeuskäytännössä on hyväksytty kaksivuotisia kilpailunrajoituslausekkeita.<sup>16</sup> Olisinkin sillä kannalla, että Suomen oikeuden osalta sitoumusaika ei normaalitapauksissa saa ylittää 24 kuukautta tai, kun työnantajan suojan tarve on lyhytaikainen, 12 kuukautta.<sup>17</sup>



Samantulkinnan puolesta puhuu myös ehdoton säännös laissa oikeudesta työntekijän keksintöihin (656/1967) 8.2 §:ssä, jossa todetaan, että sellainen työnantajan ja työntekijän välinen sopimus, joka rajoittaa jälkimmäisen oikeutta määrätä keksinnöstä, joka on tehty yli vuoden kuluttua työsuhteen päättymisestä, on mitätön. Tämä rajoitus, joka siis koskee entisen työnantajan kilpailumahdollisuuksien kannalta tärkeätä keksintöä, antaa selvän viitteen siitä, mitä lainsäätäjä on pitänyt ajallisesti kohtuullisena kilpailun rajoittamisena.<sup>18</sup>

Kieltoaika alkaa tavallisesti työsuhteen päättymisajankohdasta. Siinä tapauksessa, että työntekijää estetään irtisanomisaikana tekemästä työtä tai hänet siirretään työtehtäviin, jotka eivät ole kilpailunäkökohtien kannalta tärkeitä, voi kuitenkin olla aiheellista laskea kieltoajan alkavan itse irtisanomisesta eikä työsuhteen päättymisestä.

Työsuhteen kesto vaikuttaa arviointiin. Pitkä kilpailukiello voi olla kohtuuton, jos työsuhde on kestänyt vasta lyhyen ajan tai ehkä päättynyt jo koeaikana. Työnantajan suojan tarve kilpailua vastaan on tällaisessa tapauksessa tavallisesti vähäinen, mutta poikkeustapauksissa voivat esim. salassapitovaatimukset olla perusteltuja.

Korvaus siitä, että työntekijän toimintavapautta rajoitetaan kilpailulausekkeella, voi usein vaikuttaa siihen, että lauseke katsotaan perustelluksi. Silloin, kun työn-

tekijälle maksetaan palkkaa tai korvausta siltä ajalta, jona kilpailukiello on voimassa, kielloa ei juuri ole syytä asettaa kyseenalaiseksi.<sup>19</sup> Tällaisissa tapauksissa voivat myös yli kaksivuotiset kilpailulausekkeet tulla kysymykseen.

Alalla vallitsevalla käytännöllä voi olla merkitystä. Etujen punninnan (ja työnantajatarpeen arvioinnin) on voitava heijastaa alakohtaisia kilpailutilanteita. Tiettyillä aloilla voi esiintyä myös suosituksia tai mallisääntöjä.<sup>20</sup>

Työntekijän asemalla voi monessa suhteessa olla vaikutusta. Edellä on jo todettu, että hänen asemansa aikaisemman työnantajan palveluksessa on huomioitava. Mutta myös työntekijän asema työmarkkinoilla (ikä, koulutus, kokemus jne.) sekä hänen taloudelliset toimeentulomahdollisuutensa voivat olla tärkeitä.<sup>21</sup> Kilpailurajoituksen, joka merkitsee sitoumuksen tehneelle elatusvaikeuksia, voi usein katsoa "kohtuuttomasti rajoittavan hänen toimintavapauttaan". Työntekijän asema suhteessa työnantajaan esim. työsuhdetta solmittaessa voi myös vaikuttaa arviointiin.

**6.4 Seuraamukset.** Seuraamuksena kilpailu- tai salassapitolausekkeen rikkomisesta tulee kysymykseen vahingonkorvaus. Työsopimuslain 51.3 §:n mukaan työntekijä vastaa vahingosta vahingonkorvauslain 4 luvun 1 §:ssä mainittujen perusteitten mukaisesti. Tämä merkitsee, että työntekijä on vapaa

vastuusta silloin, kun vahinko on aiheutunut hänen lievistä tuottamuksestaan. Törkeämmän tuottamuksen ollessa kyseessä työntekijän vahingonkorvausta voidaan kohtuullistaa, kun taas tahallisesti aiheutetuissa vahingoissa lain mukaan pääsääntöisesti on tuomittava täysi vahingonkorvaus.

Taloudellista vahinkoa voi olla vaikea osoittaa kilpailulausekkeen rikkomisen yhteydessä. Tämä yhdessä vahingonkorvausta koskevien säännösten kanssa on johtanut siihen, että kilpailu- ja salassapitolausekkeitä täydennetään usein sopimuksilla sen vahingonkorvauksen suuruudesta, joka sopimuksen rikkojan on maksettava, tai sopimussakko-lausekkeella. Näiden lausekkeiden sitovuus ei ole kiistaton. Siinä tapauksessa, että säännökset vahingonkorvauksen perusteista (työsopimuslaki 51.3 § ja vahingonkorvauslain 4 luvun 1 §) tulkitaan ehdottomiksi työntekijän hyväksi, tällaiset vakioseuraamukset ovat sitovia vain siltä osin kuin ne kattavat myös laillisen vahingonkorvausvastuun. Kiistakysymystä siitä, onko työsopimuslain 51.3 § dispositiivinen vai ehdoton, ei kuitenkaan voi käsitellä tässä yhteydessä.<sup>22</sup>

Sekä vahingonkorvauksen että sopimussakon määrää voi sovittelaa, mikäli se katsotaan aiheelliseksi. Tapauksessa KKO 1985 II 171 korkein oikeus päätyi puoleen sovitun vahingonkorvauksen määrästä viittaamalla osapuolten asemaan sopimusta solmittaessa, luvattuun hyvitykseen kilpailukiellon noudattamisesta, työntekijän taloudellisiin oloihin

ja sopimusrikkomusten tapahtuma-ajankohtaan. Oikeuden tuomitsema korvaus oli 96.000 mk.

Kilpailukieltä rikkonut työntekijä ei kuitenkaan ole ainoa, jota haitalliset seuraamukset voivat kohdata. Myös uusi työnantaja voi olla vahingonkorvausvelvollinen vanhaa työnantajaa kohtaan siinä tapauksessa, että uusi työsopimus on solmittu tietoisena siitä, että työntekijä on aiemman työsopimuksen perusteella estynyt solmimasta uutta sopimusta (työsopimuslaki 16.3 §). Tässä tapauksessa uusi työnantaja on työntekijän rinnalla vahingonkorvausvelvollinen aikaisempaa työnantajaa kohtaan.<sup>23</sup>

7. Lopuksi. Yleiset "klassiset" kilpailu- ja salassapitolausekkeita koskevat arviointiperusteet ovat tänäkin päivänä oikeudellisesti merkityksellisiä. Palkkatyön yleistyminen on kuitenkin johtanut yhä suurempaan vaihteluun siinä työssä, jota tehdään työsopimuksen puitteissa. Tätä seikkaa on painotettava silloin, kun kyseisiä lausekkeita arvioidaan, erityyppiset tehtävät, on arvioitava eritavoin. Tätä erittelevän ja yksityiskohtaisen arvioinnin vaatimusta voidaan arvostella, koska se johtaa entistä vähäisempään ennustettavuuteen. Etukäteen on vaikea arvioida, mikä on sallittua tietyssä työssä tai tietyllä alalla. Hasselbalch on tässä yhteydessä väittänyt, että oikeuden käyttö alkaa muistuttaa enemmän pokeria kuin juridista toimintaa.<sup>24</sup>

Hasselbalchin väite pitää osittain paikkansa. Salassapito- ja kilpailulausekkeiden aiheuttamat ongelmat ovat kuitenkin siinä, että lausekkeet muotoillaan usein "varmuuden vuoksi" sekä sisällöllisesti että ajallisesti huomattavasti laajemmiksi kuin asiallisesti ottaen on perusteltua. Ankaran kilpailu- tai salassapitolausekkeen tarkoitus on ennalta ehkäisevä; työnantaja laskee, että hän voi ankarilla ehdoilla estää työntekijää aloittamasta yhteistyötä kilpailijan kanssa. Työnantaja on tietoinen riskistä, ehkä todennäköisyydestäkin, että lauseketta sovitellaan oikeudessa, mutta hän lähtee siitä, että sovittelu voi kaikesta huolimatta johtaa hänen kannaltaan hyväksyttävään kompromissiin. Ankarat ehdot voivat tuskin aiheuttaa vahinkoa työnantajalle.

Tämän päivän oikeudellinen tilanne Suomessa on tarpeettoman hajanainen ja epäselvä. Lainsäädännössä ei tosin voida yksiselitteisesti määritellä rajaa hyväksyttävien ja ei-hyväksyttävien kilpailu- ja salassapitosopimusten välillä. Sitävastoin lailla tai sopimuksilla on täysin mahdollista rajoittaa sopimusvapautta. On mahdollista määritellä ne työntekijäryhmät, joiden kohdalla salassapito- tai kilpailulausekkeet tulevat kyseeseen. Lisäksi sitovien sopimusten ajallista kestoa voidaan rajoittaa (ja mahdollisesti täydentää sopimuksia antamalla osapuolille mahdollisuus erityisyistä ja eri korvausta vastaan pidentää määräaikaa). Myös sopimuksen rikkomisesta johtuvia taloudellisia seuraamuksia voi rajoittaa. Alakohtaisilla sopi-

muksilla ja suosituksilla voidaan edelleen selventää, mikä on sallittua. Lailla ja sopimuksilla tapahtuva sääntely johtaisi todennäköisesti sopimus- ja oikeuskäytännön yhdenmukaistumiseen, jolloin ennustettavuus lisääntyisi.

Sekä työsopimuslain 16.3 §:ään ja sopimattomasta menettelystä elinkeinoelämässä annetun lain 1 §:ään viitaten että oikeuspoliittiselta kannalta voidaan lisäksi suositella käytäntöä, joka entistä suuremmassa määrin kanavoisi vastuun salassapito- ja kilpailulausekkeiden rikkomisesta sille, joka yleensä ensisijaisesti hyötyy työntekijän menettelystä, uudelle työnantajalle.

## Alaviitteet

<sup>1</sup> Vastaavasta ruotsinkielisestä terminologiasta, ks. esim. Bernitz, Karnell, Pehrson, Sandgren, Immaterialrätt. Stockholm 1983, s. 175 ja SOU 1983:52, s. 314.

<sup>2</sup> Ks. esim. Berg, Arbeidsrett. Oslo 1930, s. 95 ss., Palmgren, Konkurrensklousuler vid tjänsteavtal. Helsingfors 1939, erit. s. 95 ss., Schmidt, Löntagarrätt. Lund 1978, s. 185 ss. ja Hasselbalch, TFR 1980, s. 658 ss.

<sup>3</sup> Funktionärloven 18 § (Tanska).

<sup>4</sup> Överenskommelse angående begränsning av användningsområdet för och innehållet i s.k. konkurrensklousuler i tjänsteavtal. SAF, SIF, SALF och CF 14.12.1969. SOU 1983:52, s. 413-419.

<sup>5</sup> Ks. KKO 1984 II 43. Ks. myös KKO 1974 II 4.

<sup>6</sup> HE 247/1981 s.18.

<sup>7</sup> Ks. SOU 1974:83 s. 192 ja Schmidt s. 186.

<sup>8</sup> Ks. HE 114/1978, s.10. Ks. myös Aaltonen, Sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa. Vammala 1985, s. 33 ss.

<sup>9</sup> Ks. Palmgren s. 95 ss., Kivimäki, Ylöstalo, Suomen siviilioikeuden oppikirja, Porvoo 1981, s. 403. Työsopimuslakikomitean mietintö (kom.miet. 1969: A 25 s. 33), Castren, Liikesalaisuuksien oikeussuojasta yhteistoimintasuhteessa ja niiden jälkeen. Vammala 1973, s. 136 ss. sekä oikeuskäytäntö KKO 1927 I 12 ja KKO 1934 I 64.

<sup>10</sup> Ks. KKO 1984 II 83 ja KKO 1985 II 171 sekä Turun hovioikeus 31.3.1978 (130278-N:o 135) ja Helsingin hovioikeus 22.9.1982 (s 1982/81 N:o 309). Kahdessa viimeksi mainitussa tapauksessa korkein oikeus ei myöntänyt muutoksenhakulupaa.

<sup>11</sup> Vrt. työsopimuslain 16.1 §, joka edellyttää tunnusmerkkiä "hyvien tapojen vastaisuus". Tämän pykälän tulkinnan osalta ks. KKO 1984 II 131 ja KKO 1985 II 158.

Ks. myös TT 93/1974, TT 124/1982 ja TT 43/1987.

<sup>12</sup> Tämä on tyypillinen tapaus, jollainen on usein ollut oikeusjutun aiheena. Ks. KKO 1974 II 4, KKO 1984 II 43.

Ks. myös NIR 1977 s. 411 ss.

<sup>13</sup> Ilmavoimissa on kuitenkin perinteisesti suojauduttu lentoyhtiöiden taholta esiintyvää kilpailua vastaan erilaisten kilpailulausekkeiden avulla.

<sup>14</sup> Ks. Kivimäki-Ylöstalo s. 403 ja KKO 1985 II 158. Jälkimmäisessä tapauksessa työntekijä oli palveluksessa työnantajalla, joka harjoitti hinausautoliikettä. Työntekijä



oli hakenut liikennöintilupaa hinausautolle ja saanut sen. Työnantajan vastaava hakemus oli hylätty. Liikennöintiluvan ehtojen mukaan liikenteen piti alkaa kuuden kuukauden kuluessa luvan myöntämisestä. Työntekijän menettelyn ei katsottu olevan työsopimuslain 16.1 §:n tarkoittamaa kilpailevaa toimintaa, joka olisi oikeuttanut työnantajan purkamaan työsopimuksen heti saatuaan tiedon liikennöintiluvan myöntämisestä.

<sup>15</sup> Ks. esim. Kivimäki-Ylöstalo s. 404 ja Schmidt s. 187. Tätä käsitystä tukee myös KKO 1984 II 83 sekä edellä mainittu Turun hovioikeuden tuomio 31.3.1978. Ks. myös Hasselbalch TfR 1980 s. 665, jossa todetaan, että pääsäännöstä voi olla poikkeuksia.

<sup>16</sup> Ks. KKO 1985 II 171.

<sup>17</sup> Tämä vastannee Ruotsin oikeuskäytäntöä, ks. SOU 1983:52 s. 413 ja Ruotsin AD 1977:166.

<sup>18</sup> Ks. Bruun, Uppfinnarrätt i anställningsförhållande. Jyväskylä 1982, s. 232 ss.

<sup>19</sup> Hasselbalch, TfR 1980, s. 667.

<sup>20</sup> Suomessa asianajajaliiton ohjeet hyvästä asianajotavasta sisältävät kiellon ankaria kilpailulausekkeita vastaan (8.2 §). Ks. Ylöstalo, Asianajajaoikeutta. Juva 1985, s. 152.

<sup>21</sup> Ks. KKO 1985 II 1971, jossa sovittelua perustellaan mm. työntekijän taloudellisella tilanteella.

<sup>22</sup> Ks. KKO 1984 II, jossa enemmistö vältti ottamasta kantaa kysymykseen. Voidaan kuitenkin todeta, että oikeustapaus KKO 1981 I 30, jota Suomessa on väitetty ennakkotapaukseksi tässä kysymyksessä, viittaa aikaan ennen vahingonkorvauslain syntyä ja työsopimuslain 51.3 §:n tarkistusta.

<sup>23</sup> Työsopimuslakikomitean mietinnöstä 1969:A 25 s. 33 ilmenee selvästi, että uusi työnantaja on ollut tarkoitus asettaa vahingonkorvausvastuuseen myös silloin, kun työsopimus vanhan työnantajan kanssa on päättynyt. Ks. myös Kahri-Vihma, Työsopimuslaki 1986. Espoo 1986, s. 79.

<sup>24</sup> Hasselbalch, TFR 1980, s. 672.

## RUOTSIN VUODEN 1969 SOPIMUS

Sopimus palvelussopimuksiin sisältyvien ns. kilpailuehtojen soveltamisalueen rajoittamisesta ja ehtojen sisällöstä.

Ruotsin korkea aineellinen elintaso johtuu teknisestä ja kaupallisesta edistymisestä, joka on mahdollistanut jatkuvan tuottavuuden nousun ja paremman markkinoinnin.

Elinkeinoelämään kohdistuvat nopean tuottavuuden nousun ja paremman markkinoinnin vaatimukset ovat tulevaisuudessakin erittäin voimakkaita. Tätä taustaa vasten nopea tekninen ja kaupallinen kehitys on vastaisuudessakin tarpeen. Tästä tietoisina yhä useammat yritykset keskittyvät tuote- ja menetelmä-kehittelyyn sekä markkina-analyysiin ja markkinointiin. Kehitystyö yhdessä yrityksen henkilökunnan kanssa saattaa luoda uutta taitotietoa, joka soveltuu juuri sille yritykselle, jossa työ on tehty. Työnantaja saattaa myös sopimuksella hankkia taitotietoa tai siihen verrattavaa tietoa.

Yritykset, jotka ovat kehittäneet tai saaneet korkean tason tietämystä, saattavat pitää tärkeänä, että tieto ei leviä työpaikan ulkopuolelle. Yrityksille on tärkeää, että työntekijät osoittavat lojaalisuutta eivätkä

levitä tällaista tietoa muualle. Tämä on erityisen tärkeää, kun salaisuuksia ei voida suojata patentin tms. rekisteröinnin avulla. Useimmille yrityksille yleiseen palvelusehtosopimukseen sisältyvät määräykset lojaalisuudesta ja salassapidosta riittävät suojaamaan salassapidettävää tietoa. Joskus on kuitenkin tarpeen laajentaa suojaa yrityksen ja työntekijän pitempikäisellä palvelussopimuksella tai palvelussopimukseen sisältyvällä pidemmällä irtisanomisajalla, kuin mitä työehtosopimuksen irtisanomismääräykset säätävät. Aika ajoin yritykselle on kuitenkin tarpeen vaatia työntekijältä lojaalisuutta ja vaitioloa myös jonkin aikaa palvelussuhteen päätyttyä. Kun tähän on pätevä syy eikä palvelussuhteen päättymisen jälkeistä voimassa olevaa lojaalisuusvakuutusta voida pitää riittävänä suojana, voidaan harkita ehdon sisällyttämistä yrityksen ja sellaisen työntekijän väliseen palvelussopimukseen, jolla on salaisena pidettävää tietoa ja mahdollisuus hyödyntää tätä. Ehdon mukaan työntekijä velvoitetaan tietyn säädetyn korvausvelvollisuuden uhalla pidättäytymään tietyn ajan palvelussuhteen päättymisestä osallistumasta sellaiseen toimintaan, joka kilpailee yrityksen kanssa (kilpailuehto).

Yksittäisen yrityksen tapauskohtaista työntekijöiden kilpailuehdoilla sitomista vastaan voidaan kuitenkin esittää, että niin työntekijöille kuin talouselämälle yleensä saattaa olla tärkeää, että työntekijät voivat

vapaasti valita työpaikan koulutuksensa, työkokemuksensa ja erityistaitojensa perusteella. On myös tärkeää, että erikoiskoulutusta ja kokemusta tietyllä alueella hankkinut työntekijä saa mahdollisuuden hyödyntää muiden työnantajien palveluksessa saman alueen tietoja ja hankkia siellä laajempaa kokemusta ja tietoa.

Edellä esitetyn perusteella Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) (Ruotsin työnantajayhdistys) sekä Svenska Industrijänstemannaförbundet (SIF) (Ruotsin teollisuusvirkamiesliitto), Sveriges Arbetsledareförbundet (SALF) (Ruotsin työnjohtajaliitto) och Sveriges Civilingenjörersförbundet (CF) (Ruotsin (diplomi)-insinööri-liitto) esittävät olevansa yhtä mieltä seuraavista kilpailuehtojen soveltamisalueista, ehtojen sisällöstä sekä kilpailuehtoja koskevien kysymysten käsittelystä, sikäli kuin em. kysymykset koskevat työntekijäjärjestöjen jäseniä.

SAF suosittaa työnantajaliitoilleen sopimuksen hyväksymistä SIF:n/SALF:n/CF:n kanssa yhteisenä työehtosopimuksena. Työnantajaliiton ilmoittaessa valmiutensa tähän SIF/SALF/CF sitoutuu tällaisen sopimuksen tekemiseen.

## SOVELTAMISALUE

1. Kilpailuehto voi tulla kysymykseen ainoastaan, kun työnantaja on riippuvainen itsenäisestä tuote- tai menetelmäkehittämisestä ja kun työnantaja mainitun- kaltaisella kehittämistyöllä hankkii tuotanto- salaisuuksia tai tähän verrattavaa yrityskohtaista tietämystä, jonka saattaminen kilpailijoiden tietoon voisi aiheuttaa huomattavaa haittaa. Tällaisiin yrityksiin on myös verrattava yrityksiä, jotka sopimuksin ovat hankkineet tuotantosalaisuuksia yms.

Kilpailuehto voi niin ikään tulla kysymykseen ainoastaan sellaisen työntekijän kohdalla, joka työssään saa tietoonsa tuotantosalaisuuksia tai siihen verrattavaa tietoa ja koulutuksensa tai kokemuksensa perusteella voi hyödyntää tätä.

### Huomautus

Kyseessä olevasta sopimuksesta käydyissä neuvotteluissa otettiin esille, voisivatko kilpailuehdot sitoa myös myyntihenkilökuntaa tai taloushenkilökuntaa. Virka- miesosapuolet ilmoittivat tämän olevan mahdollista edellyttäen sopimuksen 1 kohdan ehtojen tulleen täytetyiksi.

2. Päätettäessä kilpailuehdon sisällyttämisestä tietyn työntekijän palvelussopimukseen sekä päätettäessä

ehdon sisällöstä on otettava huomioon toisaalta työnantajan suojeleuintressin tärkeys ja toisaalta työntekijän intressi käyttää vapaasti työvoimaansa. Tämä huomioon ottaen kysymys kilpailuehdon sisällyttämisestä palvelussopimukseen on punnittava jokaisessa tapauksessa erikseen.

Taitotietoa tai siihen verrattavaa tietoa hankkineen yrityksen palkatessa 27 vuotta nuoremman, palkkaushetkellä vastavalmistuneen henkilön ja päättäessään tällöin sitoa hänet kilpailuehdolla on ehto normaalitapauksissa muotoiltava siten, että se tulee voimaan ainoastaan siinä tapauksessa, että palvelussuhde päättyy kauemmin kuin kuusi kuukautta kestäneenä.

### Sisältö

3. Työsuhteen päättymisen jälkeinen aika, jolloin työntekijä on estynyt ryhtymästä työnantajan kanssa kilpailevaan toimintaan (sidottu aika), ei saa olla pidempi kuin työnantajan suojeltavan taitotiedon tai tähän verrattavan tiedon laskettu elinaika. Ottaen huomioon työntekijän etu käyttää vapaasti työvoimaansa sidottu aika ei normaalitapauksessa saa ylittää 24 kuukautta tai 12 kuukautta, jos em. elinaika on lyhyt.
4. Normitettu korvaus on määriteltävä kohtuullisessa suhteessa työntekijän palkkaan. Yleensä korvaus,

joka vastaa kuuden kuukauden keskimääräisiä tuloja, suojannee kilpailukieltoa riittävästi.

Keskimääräisellä kuukausitulolla tarkoitetaan tässä työntekijän kuukausittain saaman vakituisen palkan määrää ml. provisiot, voitto-osuudet jne. viimeisen työsuhdevuoden aikana. Keskimääräistä kuukausipalkkaa laskettaessa on otettava huomioon ainoastaan se aika, jona työntekijä on normaalissa laajuudessa tehnyt työtä työnantajalle.

5. Muutoin kilpailuehto on muotoiltava tämän sopimuksen liitteen mukaisesti.

#### Kilpailuehdosta tiedottaminen

6. Jos kilpailuehto sisällytetään jo SIF:n, SALF:n tai CF:n jäsenenä olevan työntekijän palvelussopimukseen, on työnantajan viivytyksettä ilmoitettava tästä ao. paikallisosastolle.

#### Huomautus

Paikallisosaston puuttuessa tarkoitetaan tässä ja seuraavassa ao. työntekijäliiton paikallista edustajaa.

#### Kilpailuehtokertymän säännöllinen tarkastus

7. Jokainen yritys, jonka työntekijöistä yksi tai useampi on sellaisessa työsuhhteessa, johon sisältyy kilpailuehto, on velvollinen säännönmukaisina palkan-tarkistuspäivinä joka toinen vuosi vuodesta 1971 alkaen



laatimaan asianosaisille SIF-, SALF- ja CF- paikallisosastoille luettelot yhä voimassaolevista kilpailuehdoista, jotka koskevat SIF-, SALF- JA CF-jäseniä. Ennen luetteloiden laatimista yrityksissä on harkittava, ovatko ehdot vielä aiheellisia ja missä määrin.

Luettelot voivat myös käsittää työntekijöitä, joiden kilpailuehtojen asettaminen tai kiristäminen katsotaan tarpeelliseksi, mutta joiden kanssa sopimusta siitä ei vielä ole tehty.

Ellei luovutetussa luettelossa mainita työntekijää, joka ao. paikallisosaston viimeksi saamien tietojen mukaan on kilpailuehdon alainen, tai mikäli yritys kokonaan laiminlyö luettelon laatimisen ja sen toimittamisen ammattiosastolle, kyseiset ehdot menettävät lainvoimansa, ellei yritys viikon kuluessa ammattiosaston huomautuksesta toimita oikaisua.

#### Neuvottelujärjestys

8. Jos kilpailuehto sisältyy palvelussopimukseen, ja jos työnantajan ja työntekijän välille syntyy erimielisyyttä ehdon aiheellisuudesta tai ehdon sisällöstä tai soveltamisesta, on riita soviteltava paikallisissa neuvotteluissa SAF:n, SIF:n ja SALF:n välisen pääsopimuksen määräyksiä noudattaen. Jos työnantajan ja työntekijän välille syntyy jatkuvan työsuhteen

aikana erimielisyyttä kilpailuehdon sisällyttämisestä palvelussopimukseen tai ehdon sisällöstä, riita on niin ikään sovittelava paikallisissa neuvotteluissa em. sopimuksen mukaisesti.

Muilta osin paikallisiin neuvotteluihin ja asian päättämiseen keskustasolla sovelletaan ao. pääsopimuksen säännöksiä.

CF:n jäsenet katsotaan em. neuvottelujärjestyksen osalta SAF/SIF- pääsopimuksen alaisiksi.

Ellei keskustason neuvotteluissakaan päästä yksimielisyyteen, riita voidaan viedä jäljempänä mainitun välityslautakunnan ratkaistavaksi. Riita on vietävä vaatimuksen vanhenemisen uhalla lautakunnalle kolmen kuukauden kuluessa siitä päivästä lukien, kun keskustason neuvottelujen pääsopimuksen mukaan voidaan katsoa päättyneen.

#### Välityslautakunta

9. Kohdassa 8 mainittuun välityslautakuntaan kuuluu puheenjohtaja ja neljä jäsentä varajäsenineen. Puheenjohtaja ja hänen varajäsenensä nimetään SAF:n, SIF:n, SALF:n ja CF:n yhteisellä päätöksellä kolmeksi vuodeksi kerrallaan.

SAF nimeää kaksi jäsentä ja heidän varajäsenensä.

SIF, SALF ja CF nimeävät yhteisellä päätöksellä kaksi jäsentä ja heidän varajäsenensä.

Lautakunta on päätösvaltainen ainoastaan täysjäsenisenä.

Jokaisella jäsenellä (tai varajäsenellä) on yksi ääni. Lautakunnan päätöksenä on voimassa enemmistön mielipide. Järjestöt vastaavat yhdessä kustannuksista, jotka aiheutuvat puheenjohtajan ja hänen varajäsenensä toiminnasta lautakunnassa, jolloin SAF vastaa puolesta ja SIF, SALF ja CF yhdessä loppuosasta. Kustannukset, jotka aiheutuvat jäsenen (varajäsenen) toiminnasta lautakunnassa, lankeavat sen järjestön maksettavaksi, joka on nimennyt jäsenen (varajäsenen).

Muutoin lautakunnan toimintaa ohjaa välimiehistä annettu laki soveltuvin osin.

#### Sopimuksen voimassaoloaika

10. Tämä sopimus on voimassa SAF:n sekä SIF:n, SALF:n ja CF:n välillä tammikuun 1. päivästä 1971 alkaen toistaiseksi yhden vuoden irtisanomisajalla. Sopimusta ei kuitenkaan saa irtisanomisella purkaa ennen toukokuun 1. päivää 1975. Jos joku sopimuksen tekevistä osapuolista irtisanoo sopimuksen, sopimus katsotaan irtisanomisajan päätyttyä päättyneeksi myös muiden osapuolten osalta, ellei keskinäisin sopimuksin muutoin päätetä.

**Huomautus**

Kyseisestä sopimuksesta käytävissä neuvotteluissa päästiin yksimielisyyteen siitä, että sopimus tulisi voimaan vasta tammikuun 1. päivänä 1971, minkä tarkoituksena oli helpottaa yritysrutiinien sopeuttamista. Yksimielisesti esitettiin kuitenkin yhteinen toivomus, että aineellisia sääntöjä sovellettaisiin mahdollisuuksien mukaan jo vuoden 1970 aikana.

Tukholmassa 14. joulukuuta 1969

Svenska Arbetsgivareföreningen

Svenska Industritjänstemannaförbundet

Sveriges Arbetsledarförbund

Sveriges Civilingenjörersförbund

## LIITE. KILPAILUEHTOLOMAKE OTETTAVAKSI PALVELUSSOPIMUKSEEN

1. Työntekijän ei ole lupa ...kuukauden ajan työsuhteen päättymisestä:
  - a) ryhtyä toisen, kilpailevan työnantajan palvelukseen sellaisella toimialueella, jolla hänen voidaan ajatella hyödyntävän yrityssalaisuuksia, joita työntekijä on edellisen työnantajansa palveluksessa saanut tietoonsa tai
  - b) olla osaomistajana sellaisessa yrityksessä tai muutoin tukea senkaltaista yritystä sanoin tai teoin tai
  - c) itse tai toisen välityksellä käynnistää työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa.

Mikäli kilpailevalla yrityksellä on kaksi tai useampia toimialueita paikkakunnalla, jossa palvelussuhde tulee kyseeseen, on kaikki otettava huomioon em. kappaleen a-kohtaa sovellettaessa.

Kilpailukielto ei ole voimassa seuraavissa tapauksissa:

- a) Kun työnantaja on irtisanonut palvelussopimuksen.  
Kilpailukielto on kuitenkin voimassa, kun työntekijä on rikkonut sopimusta ja irtisanominen on seuraus tästä.

b) Kun työnantaja on rikkonut sopimusta, ja työntekijä on tämän seurauksena irtisanoutunut. Sopimuksen rikkomisella tarkoitetaan sellaista toimenpidettä tai laiminlyöntiä, joka antaa vastapuolelle oikeuden kumota työsopimus välittömin vaikutuksin.

2. Mikäli palvelussopimuksen voimassaolo päättyy muun irtisanomisen kuin eläkkeelle jäämisen perusteella, työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle korvauksena haitasta, jonka voimassa oleva kilpailukiello tälle aiheuttaa, kuukausittain työsuhteen päättymishetken työtulon ja työntekijän uudessa toimessaan ansaitseman (alemman) työtulon välisen erotuksen. Korvaus ei kuitenkaan saa olla suurempi kuin 60 % siitä kuukausitulosta, jonka työntekijä sai työsuhteen päättyessä, eikä sitä myöskään pidä maksaa kilpailukiellon kestoaikaa kauemmin. Korvauksen määrittämiseksi työntekijä on velvollinen jatkuvasti ilmoittamaan työnantajalle tuloistaan uudessa ansiotyössään.

Korvaus maksetaan edellä mainitun mukaisesti siitä päivästä lukien, jolloin työnantaja kirjatulla kirjeellä on saanut tiedon työntekijän korvausesityksestä.

Jos työntekijä törkeän sopimusrikkomuksen takia irtisanotaan, voi työnantaja työnantajaliittonsa ja työntekijäliiton (SIF, SALF tai CF) kannan kuultuaan kokonaan tai osittain peruuttaa korvauksen maksamisella olevan mukaisesti.

3. Työnantaja voi työntekijälle ilmoittamalla perua kilpailukiellon noudattamisvelvoitteen, jolloin työnantajan em. kohdassa 2 mainittu korvausvelvollisuus päättyy.

Tätä sovellettaessa on kuitenkin huomattava:

Jos työntekijä ilmoittaa työnantajalle harkitsevansa palvelussuhteensa päättämistä, on työnantaja työntekijän niin vaatiessa velvollinen viikon sisällä ilmoittamaan, aikooko työnantaja soveltaa kilpailuehtoa ja missä laajuudessa. Työnantaja ei yksin teoin saa tehdä muutoksia tällaiseen ilmoitukseen, ennen kuin 12 kuukautta on kulunut ilmoituksen jättämisestä.

4. Mikäli työntekijä tahallaan tai törkeää huolimattomuuttaan rikkoo kilpailukieltoa, on hän aina tämän tapahtuessa velvoitettu maksamaan vahingonkorvausta, joka on suuruudeltaan ...x työntekijän työnantajalta saama tulo. Työntekijän keskimääräisellä kuukausitulolla tarkoitetaan tässä työntekijän kuukausittain saaman keskimääräisen vakituisen palkan määrää ml. provisiot, voitto-osuudet jne. viimeisen työsuhdevuoden aikana. Keskimääräistä kuukausipalkkaa laskettaessa on otettava huomioon ainoastaan se aika, jona työntekijä on normaalissa laajuudessa tehnyt työtä työnantajalle.

Korvausvelvollisuutta voidaan lieventää tai se voidaan poistaa kokonaan, jos tämä katsotaan kohtuulliseksi ottaen huomioon työntekijän vähäinen syyllisyys, työnantajan osuus riidan aiheutumisessa tai olosuhteet yleensä.

#### **Huomautus**

Jos työntekijä on rikkonut kilpailukieltä ryhtymällä kilpailevan yrityksen palvelukseen, voidaan häneltä edellisen mukaan vaatia säädetty korvaus. Työntekijän palvelussuhteen jatkumista kilpailevan yrityksen kanssa tämän jälkeen ei pidetä kilpailuehdon uutena rikkomisena.

5. Jos työnantajan ja työntekijän välillä syntyy erimielisyyttä asiasta, josta tässä kilpailuehdossa on säädetty, on riita käsiteltävä järjestyksessä, josta on säädetty sopimuksessa, jonka Svenska Arbetsgivareförening, Svenska Industritjänstemannaförbund, Sveriges Arbetsledarförbund ja Sveriges Civilingenjörsförbund ovat tehneet joulukuun 14. päivänä 1969 palvelussopimukseen sisältyvien ns. kilpailuehtojen soveltamisalueen rajoittamisesta ja ehtojen sisällöstä.



Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F.)  
Norges Industriforbund (N.I.)

Norske Sivil-  
ingeniørers  
Forening (NIF)

KILPAILUSUHTEITA SÄÄTELEVÄT  
PERUSSÄÄNNÖT

Sisältö

- I. Kilpailukiellon käsitteellinen määrittely
- II. Järjestöjen yhteinen kanta kilpailukiellon ja kilpailukieltosopimuksen käyttöön
- III. Kilpailukieltosopimus
- IV. Määräyksiä kilpailukiellon soveltamisesta

## I. Kilpailukiello

Seuraavien määräysten tarkoittama kilpailukiello on yrityksen diplomi-insinöörille asettama maantieteellisesti ja ajallisesti rajattu velvoite, joka yhteisen sopimuksen nojalla kieltää insinööriä harjoittamasta, välittömästi tai välillisesti avustamasta sellaista toimintaa tai osallistumasta sellaiseen toimintaan, joka liittyy tiettyihin, rajattuun alueeseen kuuluviin tehtäviin, kun insinöörin palvelussopimus yrityksen kanssa päättyy.

## II. Järjestöjen yhteinen kanta kilpailukiellon ja kilpailukieltosopimuksen käyttöön

1. Järjestöt haluavat kiinnittää huomiota siihen, että koska kilpailukieltosopimukset yleensä voimakkaasti rajoittavat diplomi-insinöörin toimintavapautta, tällaisia sopimuksia ei pidä tehdä enemmän kuin on tarpeellista.

Järjestöt kiinnittävät samalla huomiota siihen, että vaitiolovelvollisuus (ks. yleissopimuksen tätä koskevat määräykset) antaisi laajalti yksittäiselle yritykselle tarpeellisen perustan vaatia, että aiemmin työsuhteessa olleet insinöörit eivät saata sivullisten tietoon salassapidettäviä tietoja.

Toisaalta järjestöt ovat myös yhtä mieltä tarpeesta laatia ja soveltaa kilpailukieltosäännöksiä yksittäisillä toimialoilla ja yksittäisissä yrityksissä,

joissa tuotantosalaisuudet tai erityisten tuotanto-  
menetelmien tai -järjestelmien tuntemus tai tiedot  
asiakkaista, palveluista yms. ovat tärkeitä.

31. toukokuuta 1918 päivätyn sopimuslain 38 § mukaan  
kilpailukieltosopimus on mitätön, mikäli se  
kohtuuttomasti rajoittaa diplomi-insinöörin työnsaanti-  
mahdollisuuksia tai kun sen voidaan katsoa vaikuttavan  
laajemmin kuin mitä kilpailutilanteelta suojautuminen  
vaatii. Lain mukaan tuomioistuinten on arvioidessaan  
sitä, rajoittaako kieltö kohtuuttomasti diplomi-  
insinöörin työnsaantimahdollisuuksia, myös otettava  
huomioon sopimuksen ylläpitämisen merkitys yritykselle.

2. Jotta kilpailukieltö olisi pätevä, diplomi-insinöörin  
ja yrityksen välillä on oltava sopimus, vrt. luku III.  
Sopimuksen tekemisajankohta riippuu tapauksesta. Joskus  
on luonnollista ja oikein tehdä sopimus, kun insinööri  
palkataan yritykseen. Joskus tämä saattaa tulla ajankoh-  
taiseksi vasta, kun insinööri on jo jonkin aikaa ollut  
yrityksen palveluksessa - mahdollisesti montakin vuotta.  
Jälkimmäinen saattaa tulla kysymykseen esimerkiksi  
tarjottaessa uutta asemaa yrityksessä tai jos insinöörin  
toimenkuvan tai toimialueen muutos asiantuntevan arvion  
mukaan pakottaa yrityksen vaatimaan kilpailukieltö-  
sopimuksen tekemistä.

Insinööri saattaa tällaisessa tapauksessa torjua  
yrityksen kilpailukieltosopimusvaatimuksen, mutta

yleensä insinööri on selvillä vaatimuksen oikeellisuudesta ja kieltäytymisen seurauksista.

Insinöörin, joka torjuu yrityksen asiallisen vaatimuksen kilpailukieltosopimuksesta, on otettava huomioon mahdolliset seuraukset ylenemismahdollisuuksilleen yrityksessä. Jos vaatimus esitetään tarjottaessa uutta asemaa yrityksessä, tarjous (uudesta asemasta - suom.huom.) jää tietysti tekemättä. Insinöörin on muutenkin otettava huomioon mahdollisuudet saada yrityksessä sellainen toimi, jossa kilpailukieltosopimusta ei tarvita, sillä jos tällaista mahdollisuutta ei ole, kieltäytyminen sopimuksesta saattaa johtaa irtisanomiseen. Mikäli yrityksen kilpailukieltosopimusvaatimus pitäytyy lain antamissa puitteissa, insinöörin täytyy hyväksyä tällainen irtisanominen laillisenä, vrt. 4. helmikuuta 1977 päivätyn työsuojelu- ja työympäristölain 60 § 4.

3. Yrityksen on otettava huomioon kilpailukieltorajoituksen seuraukset insinöörille tämän palkkaa määriteltäessä.

### III. Kilpailukieltosopimus

Kilpailukieltosopimus katsotaan tehdyksi, kun seuraavat ehdot on täytetty ja sopimus on allekirjoitettu:

Jos yritys diplomi-insinöörin työsuhteen päättyessä niin vaatii, insinööri sitoutuu olemaan harjoittamatta sellaista toimintaa itse tai toisen palveluksessa, joka liittyy tehtäviin, joita hän on yrityksessä

hoitanut tai joista hänen voidaan katsoa saaneen työssään tietoa, eikä hän myöskään saa välittömästi tai välillisesti avustaa tällaista toimintaa.

Tämän sopimuksen perustana on, että mahdollinen kilpailukielto pysyy lain antamissa puitteissa ja että perustana ovat järjestöjen jäljempänä kiellon voimaantulosta laatimat säännöt.

Yritys sitoutuu sopimuksen voimassaoloaikana ilmoittamaan vastauksena diplomi-insinöörin kirjallisesti esittämään kysymykseen, tuleeko kilpailukielto mahdollisesti voimaan ja missä laajuudessa. Vastaus on annettava kirjallisena kolmen viikon kuluessa insinöörin kysymyksen tiedoksisaamisesta ja vastaus on yritystä sitova kolmen kuukauden ajan vastauksen antamisesta. Ellei yritys anna vastausta säädetyssä ajassa, tämä tulkitaan siten, että kilpailukielto ei tule voimaan.

.....  
Paikka ja päivämäärä

.....  
Yritys

.....  
(Diplomi)-insinööri

Huomautuksia:

Vastauksena insinöörin esittämään kysymykseen yritys pyrkii kussakin tapauksessa konkretisoimaan, mitkä toimintansa osat tai alueet yritys haluaa kilpailukiellolla suojeltavan sekä miten pitkälle kilpailukielto maantieteellisesti tai ajallisesti saattaa ulottua. Sopimuksen tekemisajankohdan olosuhteisiin perustuvat tiedot, joita yritys voi antaa kilpailukiellon tosiasiallisesta laajuudesta ja sen merkityksestä insinöörille, esitetään sopimuksen viimeisellä sivulla.

#### IV. Määräyksiä kilpailukiellon soveltamisesta

1. Kun diplomi-insinöörin työsuhde yrityksen kanssa päättyy, yrityksen on esitettävä kilpailukielto
  - viimeistään kolme viikkoa siitä lukien, kun yritys on saanut tiedon insinöörin irtisanoutumisesta tai
  - samalla kun yritys irtisanoo insinöörin.

Huomautuksia:

1. Yritys ei voi saattaa kieltoa voimaan tai vaatia sen noudattamista, kun yritys irtisanoo tai on irtisanonut insinöörin, jos irtisanomisella ei ole tosiasiallista perustaa yrityksen tai insinöörin osalta. Tämä koskee myös insinöörin irtisanoutumista, kun irtisanoutuminen johtuu siitä, että yritys on rikkonut sopimusta.

Yleensä yritykselle tulee ajankohtaiseksi käyttää kilpailukieltomahdollisuuttaan, kun insinööri siirtyy toiseen asemaan. On tosin ajateltavissa, että yritys haluaa kilpailukiellon insinöörin siirtyessä eläkkeelle.

2. Kilpailukiellon on oltava kirjallinen, ja siinä on mainittava voimassaoloaika ja laajuus - niin toiminnallinen (toimialue) kuin maantieteellinenkin.

Huomautuksia:

Yleensä kilpailukiellon voimassaoloaika ei ole kahta vuotta pidempi, mutta erityistapauksissa saattaa olla toisin.

Maantieteellisesti kilpailukielto ei saa koskea useampia maita kuin mitä kilpailusyistä on tarpeen. Erityistapauksissa saattaa riittää, että kilpailukielto on voimassa tietyillä valtakunnan alueilla.

Diplomi-insinööriltä kielletyt toimialueet on kuvattava niin tarkkaan, että tulkinnanvaraa ei jää. Yksittäistapauksissa saattaa olla aiheellista luetella ne yritykset tai yhteisöt, joista insinöörin on pysyteltävä erossa.

Kilpailukielto koskee sekä välitöntä että välillistä avustamista. Välillisellä avustamisella tarkoitetaan tilannetta, joka saattaa syntyä, kun insinööri

konsulttitoimiston tai tutkimuslaitoksen välityksellä saa sellaisen tehtävän, jota kilpailukiello koskee.

Mahdollisista muutoksista voimassa olevaan kilpailukielloon sovitaan osapuolten kesken.

3. Niin kauan kuin kilpailukiello on voimassa, yrityksen on maksettava insinöörille korvaus, joka on kohtuullisessa suhteessa kiellon laajuuteen, kestoon ja insinöörille toiminnassaan aiheutuvaan haittaan.

Huomautuksia:

Korvaus ei yleensä saa olla pienempi kuin puolet insinöörin palkasta eroamishetkellä - ts. peruspalkasta mahdollisine lisineen.

Korvaus on maksettava kuukausittain jälkikäteen.

Kun kilpailukiellon alainen insinööri erotetaan palvelussopimuksen törkeän rikkomisen perusteella, insinööri ei yleensä voi vaatia korvauksia kilpailukiellon perusteella.

4. Elleivät yritys ja insinööri pääse yksimielisyyteen korvauksen määrästä, tällainen erimielisyys on ratkaistava sovittelulla ja mahdollisesti välitystuomiolla yleissopimuksen määräysten nojalla.



Itävalta

SALASSAPITOLAUSEKKEIDEN JA KILPAILUKIELTOJEN ILMENEMINEN  
JA MERKITYS TYÖSOPIMUKSISSA

Kohtaan 1:

Kilpailulausekkeen laajin lakisääteinen sääntely (kilpailukiellot) on toimihenkilölaissa, 36 ja 37 §§, BGBl. nro. 292/1922 (ks. liite 1).

Näiden määräysten mukaan kilpailulauseke on vain silloin oikeudellisesti pätevä, kun seuraavia määräyksiä noudatetaan:

1. Ehdottoman luvatonta kilpailulausekkeen sopiminen on
  - alaikäisten työntekijöiden kanssa tai
  - työntekijän kanssa, jonka korvaus työsuhteen päättyessä ei ylitä laissa nimettyä määrää (36 § 1 mom.). Valuuttauudistusten ja inflaation seurauksena tästä enimmäismäärästä on tullut merkitykseton.
2. Sovittu rajoitus on muutoin sallittu, kun
  - se koskee toimintaa työnantajan alalla,
  - se ei ole yhtä vuotta pitempi ja
  - se ei kohteeltaan, ajaltaan ja paikaltaan sisällä työntekijän toimeentulon kohtuutonta vaikeuttamista, joka ei ole kohtuullisessa suhteessa työnantajan liike-etuihin (36 § 2 mom.).
3. Työnantaja ei voi vaatia kilpailulausekkeen noudattamista silloin, kun hän itse on syyllinen työsuhteen purkamiseen (37 § 1 mom.).

Tämä tulee kyseeseen silloin, kun työnantaja käyttäytymisellään on antanut aihetta työntekijän ennenaikaiseen eroamiseen tai irtisanoutumiseen.
4. Jos työnantaja purkaa työsuhteen, hän voi vaatia kilpailulausekkeen noudattamista vain silloin, kun
  - työntekijä on ollut syyllinen työsuhteen lopettamiseen tai
  - työnantaja on todennut työsuhteen purkamisen yhteydessä jatkavansa rajoitusaikana työntekijälle tälle viimeksi kuuluneen korvauksen maksamista (37 § 2 mom.).

5. Kilpailulausekkeen rikkomisen varalta työntekijä ja työnantaja voivat sopia sopimussakosta (37 § 3 mom.).

Työntekijä voi vapautua kilpailulausekkeeseen perustuvista rajoituksista maksamalla sopimussakon. Jos työntekijä suorittaa sopimussakon, työnantajalla ei ole oikeutta muihin vahingonkorvausvaatimuksiin.

Sopimussakko kuuluu tuomarin lieventämisoikeuden piiriin (toimihenkilölaki 38 §) (ks. liite 1): jos sovittu sopimussakko on liian korkea, tuomari voi alentaa maksettavaa summaa. Tällöin punnittavaksi tulee erityisesti työntekijän taloudellinen asema, hänen syyllisyytensä laajuus lauseketta rikottaessa ja työnantajan vahingon määrä sovinnaisakkoon verrattuna.

Vaikka nämä säännökset on tehty toimihenkilölakiin, on vallitsevan näkemyksen mukaan kaikkiin työsuhteisiin sovellettava niitä periaatteellisia määräyksiä, joita on noudatettava kilpailulauseketta tehtäessä.

Itävallan työoikeudessa on lakimääräyksiä, jotka velvoittavat työntekijän liike- ja yrityssalaisuuksien salassapitoon.

Oikeudenkäytössäkin nähdään liike- ja yrityssalaisuuksien luovuttamisen antavan erottamisperusteen, joka oikeuttaa työnantajan lopettamaan työsuhteen välittömästi.

Epärehelliä kilpailua koskevan lain 11 § mukaan (BGBl. nro. 448/1984) liike- ja yrityssalaisuuksien loukkaaminen, jotka on uskottu työntekijälle tai annettu hänen tietoonsa työsuhteen perusteella, on rangaistava teko, jos se tapahtuu kilpailutarkoituksessa.

Tämä vaitiolovelvollisuus koskee kuitenkin vain työsuhteen aikaa - se ei vaikuta työsuhteen päättymisen jälkeen. On kuitenkin mahdollista sopia salassapitovelvollisuuksista työsuhteen päättymisen jälkeenkin. Nämäkin lausekkeet tulevat olemaan kilpailulausekkeitä varten muotoiltujen rajoitusten alaisia, koska nekin rajoittavat työntekijän elinkeinotoimintaa estäessään työntekijän tietojen ja kokemusten täyden hyödyntämisen.

Salassapitovelvollisuuksien osalta viitataan lisäksi voimassa olevaan työlakiin (Arbeitsverfassungsgesetz) BGBl. 22/1974. Tältä osin keskeinen säännös (115 § 4 mom.) kuuluu seuraavasti:

"(4) Yritysneuvoston (Betriebsrat) jäsenet ja varajäsenet ovat velvollisia vaikenemaan kaikista, toimensa hoidossa tietoonsa tulleista liike- ja yrityssalaisuuksista, erityisesti salaisiksi merkityistä teknisistä laitteista, menetelmistä ja erikoisuuksista yrityksessä. Jos yritysneuvoston jäsenten osallistuessa henkilöstöasioihin heidän tietoonsa tulee työntekijöiden henkilökohtaisia suhteita tai asioita, jotka merkitykseltään tai sisällöltään edellyttävät luottamuksellista käsittelyä, heidän on vaiettava niistä."

39 § 4 mom. mukaisesti tämä koskee soveltuvin osin myös asianomaisen vapaaehtoisen ammattialayhdistyksen edustajia ja työntekijöiden lakisääteisiä edunvalvontaedustajia, jotka yrityksen työntekijöiden elimet ottavat neuvonta-avukseen, sekä 130 § 1 mom. mukaisesti nuorisoluottamusneuvoston jäseniä.

Erityinen vaitiolomääräys sisältyy työlakiin (Arbeitsverfassungsgesetz, 104 § 1 mom.) niiden tietojen osalta, joita yritysneuvoston jäsenet saavat ylennyksistä yritysneuvoston tiedotus- ja neuvottelu-oikeuden puitteissa. Tämä määräys kuuluu:

"§ 104. (1) Yrityksen omistajan on ilmoitettava yritysneuvostolle mahdollisimman varhain jonkin työntekijän aiotusta ylentämisestä ja neuvoteltava yritysneuvoston vaatimuksesta tämän kanssa. Näiden neuvottelujen aikana on noudatettava tarkoituksenmukaista luottamuksellisuutta."

Tärkeimpien työehtosopimusten tarkastelu on kolmessa sopimuksessa (ks. liitteet 9, 10 ja 11) antanut tulokseksi asianomaisia määräyksiä, jotka tosin etupäässä viittaavat lakisääteisiin vaitiolovelvollisuuksiin.

Erityisesti teollisuuden toimihenkilöitä koskevissa työehtosopimuksissa ei ole salassapitovelvollisuuksia tai kilpailukieltoja koskevia määräyksiä.

Kohtaan 2:

Itävallan oikeudenkäyttö on lukuisissa ratkaisuisa tuottanut seuraavia periaatteita kilpailulausekkeita arvioitaessa:

- Periaatteellisesti kilpailulausekkeet on tulkittava ahtaasti, jolloin epävarmassa tapauksessa on oletettava, että työntekijä on sitoutunut vähäisempään rajoitukseen.
- Kilpailulausekkeeseen liittyvän elinkeinorajoituksen vaikutusta on arvioitava kohtuullisuuden näkökulmasta. Tällöin on punnittava toisaalta työntekijän pyrkimystä työvoimansa parhaaseen mahdolliseen hyödyntämiseen ja toisaalta työnantajan etua suojata elinkeinonsa vahingoilta. (Ks. liite 2).

On siis tarpeen punnita yksittäistapauksissa aina työntekijöiden ja työnantajien vastakkaiset edut. Niinpä esim. kolmilapsisen, vanhemman myyjän kohdalla ei ole kohtuullista noudattaa edes puolen vuoden kieltoa kyseisen alan kaikissa toiminnoissa, kun työnantajalla ei ollut myyntitappioita (ks. liite 3).

- Kilpailulausekkeella työntekijää ei saa pakottaa jättämään tietojaan ja ammatillista kokemustaan käyttämättömiksi tai luopumaan opitusta erikoisammattista tai siirtymään ammatillisesti vieraalle alalle, johon väkisinkin liittyy alhaisempi tulotaso (ks. liite 2, liite 4).
- Sellainen kilpailulauseke on luvaton, joka ei salli työntekijälle minkäänlaista toimintaa koti- tai ulkomaisessa yrityksessä tietyllä alalla (tässä: maalausalalla) (ks. liite 5).
- Kilpailulausekkeen alueellisenkin voimassaoloalan on oltava niin rajattu, että työntekijälle jää tietty ammatillinen liikkumavapaus. Siksi koko valtion alueen kattavat kilpailulausekkeet ovat pätemättömiä.
- Yksittäistapauksessa tuomarin on ratkaistava, onko kilpailulausekkeen noudattaminen työntekijän kannalta kohtuullista. Ratkaisu voi aiheuttaa sen, että koko kilpailulauseke julistetaan pätemättömäksi.

Mutta se voi olla myös sellainen, että vain ne kilpailulausekkeen osat julistetaan sitomattomiksi, jotka ovat kohtuuttomia ja siksi lainvastaisia. Tällöin kilpailulauseke pätee tuomioistuimen rajaa-  
massa laajuudessa (ks. liite 6).

- Toimihenkilölain 37 § 2 mom. tarkoittamalla työntekijän syyllisellä käyttäytymisellä ei välttämättä ole erottamisperusteen raskautta (työntekijän käyttäytyminen, joka oikeuttaa työnantajan lopettamaan välittömästi työsuhteen).

Työnantaja voi silloin käyttää kilpailulausekkeesta johdettavia oikeuksiaan, kun hän toteaa työsuhteen päättymisen tapahtuneen työntekijän syyllisen käyttäytymisen takia (liite 7).

- Jos työnantaja toteaa suorittavansa vain osan viimeisestä korvauksesta (ks. toimihenkilölaki 37 § 2 mom.) rajoitusaikana, on kilpailulauseke pätemätön. Työntekijä ei voi myöskään vaatia täydentämistä täyteen korvaukseen (liite 8).

### Kohtaan 3:

Itävallan oikeusjärjestys säätelee kilpailulausekkeiden sisällöllisen rajaamisen, joiden noudattaminen on näiden lausekkeiden sitovuuden edellytys. Se, tehdäänkö tällaisia lausekkeitä, jää työsuhteen sopimusosapuolten ratkaistavaksi.

Ministeriön (BMAS) mielestä kilpailulausekkeiden laajuudesta ja yleisyydestä työsopimuksissa ei voida antaa konkreettisia lausuntoja. Kilpailulausekkeista sopiminen on yleistä työsopimuksissa, joita tehdään johtajien ja johtavassa asemassa toimivien henkilöiden, usein myös edustajien ja kauppaedustajien kanssa.

## Toimihenkilölaki

36 § (1) Sopimus, jolla toimihenkilön ansiotoiminta rajoitetaan palvelussuhteen päättymisen jälkeiseksi ajaksi (kilpailulauseke), ei ole sitova, jos toimihenkilö sopimusajankohtana on alaikäinen tai jos palvelussuhteen päättymishetkellä korvaus ei ole määrältään enemmän kuin 8 shillinkiä.

(2) Korvauksen ollessa suurempi tällainen sopimus on sitova vain, mikäli:

1. rajoitus koskee toimintaa työnantajan alalla ja ei ylitä yhden vuoden ajanjaksoa ja
2. rajoitus kohteeltaan, ajaltaan tai paikaltaan sekä suhteessa niihin liike-etuihin, joita työnantajalla sen noudattamisen osalta on, ei sisällä toimihenkilön toimeentulon kohtuutonta vaikeuttamista.

37 § (1) Jos työnantaja on syyllisen käyttäytymisen takia antanut toimihenkilölle perustellun aiheen ennenaikaiseen eroamiseen tai palvelussuhteen irtisanomiseen, hän ei voi esittää kilpailulausekkeeseen perustuvia oikeuksia toimihenkilöä vastaan.

(2) Samaa sovelletaan, kun työnantaja purkaa palvelussuhteen - paitsi jos toimihenkilö on syyllisellä käyttäytymisellä antanut tähän perustellun aiheen tai jos työnantaja palvelussuhteen purkamisen yhteydessä on todennut suorittavansa rajoitusaikana toimihenkilölle tämän viimeksi saaman korvauksen.

(3) Jos toimihenkilö on kilpailulausekkeen rikkomisen varalta lupautunut sovinnaisakkoon, työnantaja voi vaatia vain menetetyn sovinnaisakon. Vaatimus muun vahingon täyttämisestä tai korvaamisesta on poissuljettu.

Saksan liittotasavalta

Kohtaan 1.

On olemassa lakisääteisiä kilpailukieltoja, jotka koskevat työsuhteen aikana myymälähenkilökuntaa (= liikealan toimihenkilöitä) kauppaa ja liiketoimintaa koskevan lain (Handelsgesetzbuch, HGB, 60, 61 §§) mukaisesti. Muiden työntekijöiden osalta ne syntyvät työsuhteeseen sisältyvästä työntekijän uskollisuusvelvollisuudesta.

Kilpailukieltoja koskevia lakisäädöksiä työsuhteen päättymisen jälkeiselle ajalle löytyy em. laista (HGB, 74- §§) ja elinkeinoasetuksesta (Gewerbeordnung, GewO, 133- §) sekä tällaisten sopimusten kiellon muodossa ammatillista koulutusta koskevasta laista (Berufsbildungsgesetz, BBiG, 5 §). Koska Liittotasavallan työtuomioistuimien soveltaa oikeudenkäytössä HGB-lakia (74- §) kaikkien työntekijöiden kanssa tehtäviin kilpailusopimuksiin, on GewO-asetuksen 133 § tullut käytännössä tarkoituksettomaksi.

Työntekijöiden salassapito- ja vaitiolovelvollisuuksia on säädelty epärehellistä kilpailua koskevassa laissa (UWG, 17- §), ja lisäksi ne syntyvät työ- sopimuksesta työsuhteellisenä sivuvelvollisuutena.

Mainittujen lakimääräysten jäljennökset on oheistettu liitteinä 1-4.

Kilpailusopimuksia koskevia säännöksiä on sisällytetty vain aivan muutamiin työehtosopimuksiin (n. 2,9 miljoonaa työntekijää koskien). Tässä on mm. kyse työehtosopimuksista (Manteltarifvertrag), jotka koskevat

- Hampurin, Hessenin, Nordrhein-Westfalenin, Rheinland-Pfalzin ja Saarlandin osavaltioiden metalliteollisuutta,
- Nordrhein-Westfalenin osavaltion rauta- ja terästeollisuutta,
- Nordrhein-Westfalenin osavaltion lämmitysteollisuutta,
- Baijerin ja Hessenin osavaltioiden muoviprosessiteollisuutta,
- Berliinin ja Saarlandin osavaltion tukku- ja ulkomaankauppaa,
- Hampurin ja Berliinin vähittäiskauppaa,

- päivälehtien toimittajia,
- julkiselle sektorille työskentelevien maamittausinsinööritoimistojen työntekijöitä.

Useimmissa tapauksissa kilpailusopimuksia koskeva lauseke sanoo ainoastaan, että työntekijää, jonka kanssa on tehty sopimus kilpailukiellosta, ei saa asettaa huonompaan asemaan, kuin miten se on määrätty HGB-laissa (74- §§). Edellä mainituista lakipykälästä (HGB 74- §) tehtävät poikkeamiset sallivia säädöksiä on sisällytetty 30. marraskuuta 1984 tehtyyn kemian teollisuuden akateemisesti koulutettujen toimihenkilöiden työehtosopimukseen, 17. lokakuuta 1983 tehtyyn Baijerin osavaltion muoviprosessiteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimukseen ja 21. lokakuuta 1987 tehtyyn Hessenin osavaltion muoviprosessiteollisuuden työntekijöitä koskevaan työehtosopimukseen. Jäljennökset näistä työehtosopimuksista on oheistettu liitteisiin 5-7.

Sitä vastoin sekä 21. toukokuuta 1986 tehty päivälehtien toimittajia koskeva työehtosopimus että 3. toukokuuta 1988 tehty julkiselle sektorille työskentelevien maamittausinsinööritoimistojen työntekijöitä koskeva työehtosopimus toteavat luvattomiksi kaikki sopimukset, jotka rajoittavat toimihenkilön vapautta työsuhteen päättymisen jälkeen.

Virkasalaisuuksien säilyttämistä koskevia työehtosopimuksellisia säännöksiä sisältyy niin ikään vain aivan muutamia työehtosopimuksiin (n. 2,4 miljoonaa työntekijää koskien) kuten mm. julkisen sektorin ja kemian teollisuuden työehtosopimuksiin. Liitteisiin 8 ja 9 on oheistettu jäljennökset 23. helmikuuta 1961 tehdystä liittovaltion, osavaltioiden ja kuntien virkamiesten (paitsi rautateiden ja postin - suom.huom.) työehtosopimuksesta ja 30. marraskuuta 1984 tehdystä kemian teollisuuden akateemisesti koulutettujen toimihenkilöiden työehtosopimuksesta.

#### Kohtaan 2. ja 4.

Kilpailukielloja ja vaitiolovelvollisuuksia koskeva oikeudenkäyttö on laaja ja yleensä hyvin monikohtainen. Siksi paremman kuvan Saksan liittotasavallassa vallitsevasta oikeustilanteesta antavatkin yhteenvedonomaiset esitykset, joissa puhutaan myös asianomaisesta oikeudenkäytöstä. Olen oheistanut uusimmat näistä katsauksista, jotka koskevat kilpailukielloja voimassa olevan työsuhteen aikana (liite 10) ja työsuhteen päättymisen jälkeisenä aikana (liite 11) sekä salassapito- ja vaitiolovelvollisuuksia (liitteet 12 ja 13). Lisäksi



liitteessä 20 on valikoima Liittotasavallan työtuomioistuimen (BAG) päätöksiä, jotka ovat merkitykseltään periaatteellisempia. Ne on merkitty numeroilla 1-20 ja sisällytetty liitteiden 10-12 alaviitteisiin. Alaviitteen vieressä käsin kirjoitettu "1<-" tarkoittaa siis, että tämä päätös on cheistettu liitteeksi 1.

Jos Teidän tai työryhmän mielestä muutkin ratkaisut olisivat merkityksellisiä, tulen tietenkin toimittamaan käyttöönnne jäljennökset näistäkin.

Saksan liittotasavallassa ei tällä hetkellä ole lainsäädännöllisiä suunnitelmia, jotka koskevat työntekijöiden kilpailukielloja ja salassapito- ja vaitiolovelvollisuuksia.

### Kohtaan 3.

Se, missä laajuudessa ja millä sääntelysisällöllä Saksan liittotasavallan yrityskäytännössä tehdään sopimuksia työntekijöiden kanssa kilpailukielloista ja salassapito- tai vaitiolovelvollisuuksista, ei ole työ- ja sosiaaliministeriön tiedossa. Tätä koskevia tutkimuksia ei tehdä. Ainoastaan edellä olevista, kohdassa 1 mainituista työehtosopimuksista voidaan tehdä se johtopäätös, että tällaisten sopimusten merkitys näillä työehtoaloilla on suurempi.



## Sveitsi

Sveitsin yksityisoikeudellisia työsopimuksia koskeva lainsäädäntö sisältää säädöksiä seuraavilta kahdelta alueelta:

### Salaisuuksien paljastamiskielto

- 1) Tästä työntekijän velvollisuudentunnon osoituksesta työnantajaa kohtaan säädetään Velvoitelain (jäljempänä VL) artiklassa 321 a, kappaleessa 4. Lisätietoja liitteessä.

Kyseinen normi on luonteeltaan dispositiivinen. Toisin sanoen se voidaan vahvistaa tai konkretisoida työsopimuksella tai työehtosopimuksella, ja sen soveltamisesta voidaan luopua samalla tavalla.

- 2) ja 3) Tämä säädös koskee työntekijälle uskottuja tai hänen tietoonsa sattumalta tulleita valmistus- ja liikesalaisuuksia, jos työntekijä havaitsee, että nämä ovat luottamuksellisia, ja päättelee, että työnantaja haluaa niiden pysyvän luottamuksellisina. Säädös suojelee sekä yrityksen että työnantajan yksityistoimialaa.

Valmistussalaisuudet on käsitettävä teknisluonteisiksi tuotantomenetelmiksi, joista on perillä rajallinen määrä henkilöitä ja joiden suojaaminen on aiheellista niiden teknisen tason ja niille kohtuudella arvioidun taloudellisen arvon takia.

Liikesalaisuudet ovat salaisuuksia, jotka koskevat käytäntöjä, yrityksen liikeorganisaatiota ja taloudellisia etupiirejä.

Laki erottaa tapaukset, joissa salaisuus on säilytettävä työsopimuksen kestäessä ja ne, joissa salassapitovelvollisuus jatkuu työsuhteen päättymisen jälkeen. Ensin mainituissa tapauksissa velvoite on ehdoton; jälkimmäisessä se on suhteellinen ja rajoittuu tapauksiin, joissa työnantajan lakisäätteisiä etuja on suojeltava. Suhteellisuudella halutaan estää työntekijän tulevan talouden vaarantuminen.

- 4) Tämän järjestelmän muuttamiseksi ei ole tehty säädösehdotuksia.

### Kilpailukiello

- 1) VL:n artikloissa 340 ja 340 c säädetään kilpailukiellosta (lisätietoja liitteessä).
- 2) Työsuhteen päättymisen jälkeen työntekijällä on periaatteessa oikeus työskennellä itsenäisesti tai toisen palveluksessa riippumatta siitä, kilpaileeko hän toiminnallaan entisen työnantajansa kanssa. Jos entinen työnantaja haluaa suojautua kilpailulta, hänen on liitettävä työsopimukseen kilpailukielloehto. Tällä tarkoitetaan lisälauseketta, jossa työntekijä sitoutuu välttämään kilpailua työnantajansa kanssa tietyn ajan kestäessä työsopimuksen päättymisen jälkeen.

3) VL:n artiklan 340 mukaan kilpailukielloehdon lainvoimaisuus riippuu kolmesta yleispätevästä ehdosta:

- Sitoumuksen voi tehdä vain henkilö, jolla on kansalaisoikeudet,
- sitoumus on tehtävä kirjallisesti,
- työntekijällä on tilaisuus kilpailla tehokkaasti työnantajansa kanssa ja aiheuttaa hänelle huomattavaa haittaa. Tämä edellyttää, että työntekijän on työnsä kautta tunnettava työnantajan asiakas-kunta tai valmistus- tai liikesalaisuuksia.

Lisäksi kiellon kestolle on säädetty tiettyjä rajoituksia (VL:n artikla 340 a I):

- Liiketoiminnan laatua koskevat rajoitukset: kilpailukielloehdossa on määritettävä toimiala, jota se koskee,
- aikaa koskevat rajoitukset: kilpailukielloehto ei voi periaatteessa olla voimassa kolmea vuotta kauemmin,
- aluetta koskevat rajoitukset: sovellusalue on määritettävä täsmällisesti.

VL:n artiklan 340 a toisen kappaleen mukaan kilpailukielloehto, jossa ei noudateta näitä rajoituksia, ei sinänsä ole mitätön, mutta se voidaan oikeudessa tuomita mitättömäksi.

Siinä tapauksessa, että kilpailukielloehto rikotaan, työnantaja voi nostaa syytteen, vaatia vahingon korvaamista ja/tai, jos sopimuksessa niin edellytetään, vaatia sopimuksenvaraista sakkorangaistusta.

a) kilpailun lakkauttaminen (VL:n artikla 340 b, 3. kappale) on mahdollista vain, jos työnantaja on kirjallisesti varannut siihen oikeuden, jos lakkauttaminen on perusteltua työnantajan etujen loukkauksen tai niiden loukkauksen uhan kannalta ja jos työntekijän käyttäytyminen vaatii lakkauttamista.

b) vahingon korvaaminen (VL:n artikla 340 b, 1. kappale): työntekijä, joka rikkoo kilpailukielloa on velvollinen korvaamaan työnantajalle aiheuttamansa vahingon, mikäli tilanne täyttää seuraavat neljä ehtoa:

- kilpailukielloehto on voimassa,
- kielloa on rikottu,
- on aiheutunut vahinkoa,
- kilpailutoiminnan ja vahingon välillä vallitsee syyssuhde.

c) sopimuksenvarainen sakkorangaistus: osapuolet voivat vapaasti sopia summasta (VL:n artikla 160 ss); jos sopimukseen perustuvan sakon summa on liian suuri, oikeus voi pienentää sitä. Työnantajan ei tarvitse osoittaa kärsineensä vahinkoa. Pelkkä kilpailukielloehdon noudattamatta jättäminen työntekijän taholta voi aiheuttaa sakkorangaistuksen. VL:n artiklan 340 b, 2. kappaleen mukaan työntekijän on voitava vapautua kiellosta maksamalla sovittu rahasumma, mikäli ei ole sopimusta, jossa määrätään toisin.

Sosiaali- ja terveysministeriö on asettanut työryhmän, jonka tehtävänä on selvittää työsopimuksissa käytettävien salassapito- ja kilpailukieltolausekkeiden esiintymistä ja merkitystä. Salassapitosopimuksella tarkoitetaan sitoumusta, jolla työntekijä työsuhteen päättymisen jäkeen sitoutuu pitämään työsuhteen aikana saamansa erityiset tiedot salassa ja olemaan paljastamatta niitä ulkopuoliselle tai käyttämästä omassa ansiotoiminnassaa. Kilpailukieltosopimuksella työntekijä sitoutuu olemaan määräjän kuluessa työsuhteen päättymisestä menemättä kilpailevan yrityksen palvelukseen tai olemaan perustamatta omaa kilpailevaa yritystä.

Selvityksen tausta-aineistoksi työryhmä on päättänyt hankkia vastaavia sopimuksia koskevia tietoja eräistä muista Länsi-Euroopan maista. Tässä tarkoituksessa olisi toivottavaa, että läheteasiakirjassa tarkoitetun maan asianomaiselta viranomaiselta saataisiin vastaus seuraaviin kysymyksiin:

- 1) Miten asianomaisen maan lainsäädännössä tai työehtosopimuksissa on mahdollisesti säädetty tai määrätty ko sopimuksista. Jos mahdollista vastaukseen toivotaan liitettävän laki- tai sopimustekstejä ko osaltaan.
- 2) Miten asianomaisen maan oikeuskäytännössä on suhtauduttu em. sopimuksiin. Jos mahdollista, olisi edustavimpien tuomioistuintratkaisujen liittäminen vastaukseen toivottavaa.
- 3) Missä laajuudessa asianomaisessa maassa käytetään yllä mainittuja sopimusehtoja, millä aloilla ja miten yleisiä tällaiset sopimusehdot ovat ja missä

tehtävissä niitä erityisesti käytetään ja millaisia ne ovat sisällöltään.

- 4) Onko maassa vireillä em. sopimuksia koskevia selvitystöitä tai lainsäädäntöhankkeita. Myönteisessä tapauksessa toivotaan, että vastaukseen voitaisiin liittää tällaisia tekstejä.

Pertti Siiki

Vs. nuorempi hallitussihteeri

Kilpailukieltoehto lakkaa olemasta voimassa määräajan vielä kestäessä seuraavassa kolmessa tapauksessa (VL:n artikla 340 c):

- työnantajan edunnautinta lakkaa (työnantajalla ei enää ole etua kiellosta),
- sopimuksen irtisanominen työnantajan puolelta ilman perusteltua syytä,
- sopimuksen irtisanominen työntekijän puolelta perustelluista syistä.

Liitteinä on eräitä tuomioita, jotka Geneven työtuomioistuin on antanut kilpailukieltoa koskevissa tapauksissa. Liitämme esimerkkinä mukaan partureiden valtakunnallisen työehtosopimuksen kilpailukieltoehdon, jonka Liittoneuvosto on vahvistanut.

4) Tämän järjestelmän muuttamiseksi ei ole tehty säädösehdotuksia.

