

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu • Työelämä • 18/2018

Selvitys kilpailukieltosopimusten ja salassapitosopimusten käytöstä



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 18/2018

Selvitys kilpailukieltosopimusten ja salassapitosopimusten käytöstä

Jukka Ahtela

Työ- ja elinkeinoministeriö

ISBN: 978-952-327-310-8

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2018

Kuvailulehti

Julkaisija	Työ- ja elinkeinoministeriö	12.6.2018	
Tekijät	Jukka Ahtela		
Julkaisun nimi	Selvitys kilpailukieltosopimusten ja salassapitosopimusten käytöstä		
Julkaisusarjan nimi ja numero	Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 18/2018		
Diaari/hankenumero	TEM/2211/13.01.01/2017	Teema	Työelämä
ISBN PDF	978-952-327-310-8	ISSN PDF	1797-3562
URN-osoite	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-310-8		
Sivumäärä	71	Kieli	Suomi
Asiasanat	salassapitovelvollisuus, työoikeus, työsuhde, työsuhteasiat		
Tiivistelmä			
<p>Selvitys kuvaa salassapitosopimuksia ja kilpailukieltosopimuksia koskevaa oikeustilaa ja sen kehittämistarpeita. Taustalla on yhtäältä myös tiedon merkityksen ja suojaamistarpeiden korostuminen taloudessa sekä toisaalta työntekijöiden ja osaamisen liikkuvuuden turvaaminen työmarkkinoilla.</p> <p>Selvitys pohjautuu eri sidosryhmien sekä asiantuntijatahojen käytännön kokemuksiin ja havaintoihin näitä sopimustyyppejä koskevasta nykytilasta ja sen kehittämistarpeista. Sääntelyn keskeisiä piirteitä valotetaan myös eräiden verrokkimaiden osalta.</p> <p>Salassapitosopimuksia koskevaan sääntelyyn ei ehdoteta muutoksia. Sen sijaan kilpailukieltosopimuksia koskevaa sääntelyä ehdotetaan muutettavaksi siten, että kilpailukieltosopimusten tarpeellisuutta, suojattavia tietoja sekä sopimusten laajuutta arvioitaisiin käytännön tapauksissa nykyistä tarkemmin.</p> <p>Työ- ja elinkeinoministeriön yhteyshenkilö: Työllisyys ja toimivat markkinat/ Tarja Kröger, puh. 029 504 8937</p>			
Kustantaja	Työ- ja elinkeinoministeriö		
Julkaisun jakaja/myynti	Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi Julkaisumyynti: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi		

Presentationsblad

Utgivare	Arbets- och näringsministeriet	12.6.2018	
Författare	Jukka Ahtela		
Publikationens titel	Utredning om användningen av konkurrensförbudsavtal och sekretessavtal		
Publikationsseriens namn och nummer	Arbets- och näringsministeriets publikationer 18/2018		
Diarie-/ projektnummer	TEM/2211/13.01.01/2017	Tema	Arbetsliv
ISBN PDF	978-952-327-310-8	ISSN PDF	1797-3562
URN-adress	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-310-8		
Sidantal	71	Språk	Finska
Nyckelord	sekretess, arbetsrätt, anställningsförhållande, anställningsfrågor		
Referat			
<p>Utredningen beskriver rådande rättsläge i fråga om sekretessavtal och konkurrensförbudsavtal och behoven av att utveckla det. Bakgrunden till utredningen är också en ökad betydelse av information och ett ökat behov av att skydda informationen inom ekonomin samt en önskan att säkerställa arbetskraftens och kompetensens rörlighet på arbetsmarknaden.</p> <p>Utredningen grundar sig på olika intressentgruppers och sakkunnigas praktiska erfarenhet och observationer om nuläget i fråga om dessa avtalstyper och behoven av att utveckla det. De centrala dragen i regleringen belyses även genom jämförelse med vissa andra länder.</p> <p>I bestämmelserna om sekretessavtal föreslås inga ändringar. I bestämmelserna om konkurrensförbudsavtal däremot föreslås ändringar så att nödvändigheten av konkurrensförbudsavtal, de uppgifter som ska skyddas samt avtalens omfattning i praktiken ska bedömas noggrannare än nu.</p> <p>Kontaktperson vid arbets- och näringsministeriet: Sysselsättning och fungerande marknader, Tarja Kröger, tfn 029 504 8937</p>			
Förläggare	Arbets- och näringsministeriet		
Distribution/ beställningar	Elektronisk version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Beställningar: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi		

Description sheet

Published by	Ministry of Economic Affairs and Employment		12 June 2018
Authors	Jukka Ahtela		
Title of publication	Report on the use of non-competition and non-disclosure agreements		
Series and publication number	Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment 18/2018		
Register number	TEM/2211/13.01.01/2017	Subject	Working life
ISBN PDF	978-952-327-310-8	ISSN (PDF)	1797-3562
Website address (URN)	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-310-8		
Pages	71	Language	Finnish
Keywords	Secrecy obligation, employment law, contractual employment relationship, matters concerning employment relationships		
<p>Abstract</p> <p>The report describes the legal situation and development needs with regard to non-disclosure agreements and non-competition agreements. The background is on one hand the emphasis on information and protection needs in economic life and on the other hand safeguarding the mobility of employees and skills in the labour market.</p> <p>The report is based on the experiences and observations of different stakeholders and experts regarding the current state and development needs regarding these types of agreements. It also describes the key features of relation regulations in selected reference countries.</p> <p>The report author does not propose any amendments to the regulations concerning non-disclosure agreements. However, he proposes that the regulations on non-competition agreements be amended so that the necessity, information protected and extent of agreements would be assessed in each case in more detail than at present.</p> <p>Contact person within the Ministry of Economic Affairs and Employment: Employment and Well-Functioning Markets/Tarja Kröger, tel. +358 29 504 8937</p>			
Publisher	Ministry of Economic Affairs and Employment		
Distributed by/ publication sales	Electronic version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Publication sales: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi		

Sisältö

Esipuhe	8
Kirjoittajalta	10
1 Taustaa	12
1.1 Toimeksianto	12
1.2 Selvityksen kysymyksenasettelu	13
1.3 Selvityksen lainsäädännöllinen tausta	13
1.4 Tieto ja osaaminen kilpailuetuna – suojaaminen ja salaaminen vai avoimuus tuottavuuden avaimena?	15
2 Tieto, osaaminen, talous ja työelämä	16
2.1 Tiedon suojaamisen monet kohteet ja keinot	16
2.2 Työntekijä liikuttaa osaamista	18
2.3 Työnantajan ja työntekijän yhteiset ja eriävät edut	19
2.4 Makrotaso ja yleinen taloudellinen etu	20
3 Ajankohtaista kilpailukieltosopimuksista	23
3.1 Julkista keskustelua	23
3.2 Lakialoite laiksi työsopimuslain 3 luvun muuttamisesta	24
4 Salassapitosopimusten ja kilpailukieltosopimusten suhteesta	26
5 Salassapitosopimuksia ja kilpailukieltosopimuksia koskeva nykysäätely	29
5.1 Työntekijöiden salassapitovelvollisuus	29
5.2 Kilpailukieltosopimukset	31
5.3 Kilpailukieltosopimukset ja työmarkkinajärjestöt	32
6 Kansainvälistä vertailua	34
6.1 Kilpailukieltosopimukset	34
6.2 Salassapitosopimukset	40

7	Sidosryhmien näkemyksiä	43
	7.1 Työnantajat.....	43
	7.2 Palkansaajien näkemykset.....	47
8	Havaintoja nykytilasta	53
	8.1 Salassapitosopimukset.....	53
	8.2 Kilpailukieltosopimukset.....	55
	8.2.1 KKO 2014:50	56
	8.2.2 Kilpailukieltosopimuksin suojeltava tieto	58
	8.2.3 Kilpaileva toiminta – liikkuva maali.....	58
	8.2.4 Työntekijän asema ja tehtävät.....	59
	8.2.5 Salassapitosopimusten ja kilpailukieltosopimusten työnjako.....	60
	8.2.6 Alakohtaiset käytännöt	60
	8.2.7 Nykysääntöjen soveltaminen ja kilpailukieltosopimusten laatiminen	61
9	Päätelmiä nykytilasta	63
	9.1 Nykyjärjestelmän toimivuus käytännössä.....	63
	9.2 Kansainvälinen kehitys.....	64
	9.3 Työelämän ja talouden kehityspiirteet	64
	9.4 Yritysten tarpeet	65
	9.5 Työntekijöiden tarpeet.....	66
10	Vaihtoehtoisia toimintalinjauksia	67
	10.1 Salassapitosopimukset.....	67
	10.2 Kilpailukieltosopimukset.....	67
11	Loppupäätelmiä	70

ESIPUHE

Työ- ja elinkeinoministeriön 13.11.2017 antaman toimeksiannon mukaisesti varatuomari Jukka Ahtelan tehtävänä oli selvittää salassapitosopimuksia ja kilpailukieltosopimuksia koskevaa oikeustilaa ja sen kehittämistarpeita. Selvityksen tekeminen ajoittui aikaan, jolloin ministeriössä valmisteltiin uutta liikesalaisuuslakia. Lailla on tarkoitus saattaa EU:n liikesalaisuuksien suojaa koskeva direktiivi osaksi kansallista lainsäädäntöä.

Liikesalaisuuksien suojaa koskevalla sääntelyllä on yhtymäkohtansa työsopimuslain liike- ja ammattisalaisuuksia koskeviin säännöksiin sekä työsuhteissa solmittaviin salassapitosopimuksiin, joista ei ole nimenomaisia säännöksiä. Niin ikään työsopimuslain kilpailukieltosopimuksia koskevat säännökset liittyvät saumattomasti tähän kokonaisuuteen. Selvityksen avulla ministeriö halusikin saada tietoa näiden sopimustyyppien käytöstä työelämässä, niihin liittyvistä kokemuksista, ongelmista, haasteista ja kehittämistarpeista. Tavoitteena oli saada tietoa eri sidosryhmien näkemyksistä sekä toisaalta valottaa tärkeiden verrokkimaiden aihepiiriä koskevaa lainsäädäntöä.

Selvityksen ajankohta on merkittävä myös työelämän murroksen näkökulmasta. Työn tekemisen tavat ovat muuttumassa ja pitkälti jo muuttuneetkin. Sanat digitalisaatio, globalisaatio, alusta- ja jakamistalous ovat kaikkien huulilla. Tiedon merkitys tuotannontekijänä on kiistatta jatkuvasti kasvanut. Yritysten tiedon suojaamisen tarve ja toisaalta henkilöstön mahdollisuudet hyödyntää osaamistaan ja liikkua työmarkkinoilla ovat osin vastakkaisia intressejä. Sääntelyä kehitettäessä onkin tarve ottaa huomioon nämä vastakkaiset intressit tasapainoisella tavalla. Ahtelan selvitys tarjoaa hyvän pohjan jatkaa keskustelua lainsäädännön kehittämistarpeista.

Varatuomari Jukka Ahtela on tehnyt selvityksen suurella ammattitaidolla ja onnistunut tehtävässään kiitettävästi, josta lausun hänelle lämpimät kiitokset.

Helsingissä 7 päivänä kesäkuuta 2018

Tarja Kröger
Hallitusneuvos
Työ- ja elinkeinoministeriö

KIRJOITAJALTA

Työ- ja elinkeinoministeriö antoi allekirjoittaneelle 13.11.2017 tehtäväksi selvittää salassapitosopimuksia ja kilpailukieltosopimuksia koskevaa oikeustilaa ja sen kehittämistarpeita. Selvityksen avulla ministeriö halusi saada tietoa näiden sopimustyyppien käytöstä työelämässä, niihin liittyvistä kokemuksista, ongelmista, haasteista ja kehittämistarpeista sekä eri sidosryhmien näkemyksistä.

Selvitystä laatiessani olen haastatellut noin neljäkymmentä sidosryhmien edustajaa: yrityksissä, palkansaajajärjestöissä ja elinkeinoelämän järjestöissä, tutkijoita, asianajajia ja muita asiantuntijoita. Selvitykseen kootut näihin keskusteluihin perustuvat havainnot koskevat eri aloja, erikokoisia yrityksiä ja muita organisaatioita sekä eri henkilöstöryhmien kokemuksia. Menetelmällisesti ne ovat toki yksittäisiä subjektiivisia havaintoja, mutta rohkenen perustaa niihin omia arvioitani näiden sopimustyyppien käytöstä samoin kuin omia johtopäätöksiäni ja ehdotuksia.

Selvitykseen sisältyy myös suppeahko kansainvälinen sääntelyvertailu, joka kattaa Ruotsin, Tanskan ja Norjan sekä Saksan, Ranskan ja Belgian sekä viittauksenomaisesti myös Yhdysvallat ja erityisesti Kalifornian osavaltion.

Käydyissä keskusteluissa kävi selvästi ilmi, että kilpailukieltosopimukset jakavat mielipiteitä paljon enemmän kuin salassapitosopimukset. Salassapitosopimuksia tunnutaan pitävän yhä enemmän normaalina käytäntönä lähes kaikilla aloilla ja kaiken tyyppisillä työpaikoilla.

Käytännön kokemukset kilpailukieltosopimuksista taas ovat osin hyvin eri suuntaan meneviä: työnantajapuolella niiden tarve liikesalaisuuksien suojaamiskeinona nähdään yleisesti ottaen suurena eikä niihin näyttäisi liittyvän merkittäviä ongelmia.

Sen sijaan palkansaajapuoli nostaa esiin lukuisia kilpailukieltosopimuksiin liittyviä käytännön ongelmia, joista merkittävin on näiden sopimusten liiallinen käyttö. Havainnot palkansaajapuolella perustuvat lisäksi useisiin jäsenkyselyihin. Nämä kyselyt kertovat osaltaan palkansaajajärjestöjen ja niiden jäsenistön kiinnostuksesta aihealueeseen ja nostavat esiin tärkeitä kysymyksiä, joskin kyselyjä kohtaan on kohdistettu kritiikkiäkin: kyselyihin vastaavat kriitikkojen mukaan vain ne, joita nämä teemat kiinnostavat.

Selvityksen jäsentely osoittautui haasteelliseksi erityisesti sen vuoksi, että painotus salassapitosopimusten ja kilpailukieltosopimusten välillä kallistuu sekä taustaineiston että haastattelujen pohjalta vahvasti kilpailukieltosopimusten puolelle. Tämä johtuu siitä edellä mainitusta syystä, että tähän sopimustyyppiin liittyy käytännössä enemmän tulkintakysymyksiä ja ongelmia kuin salassapitosopimukseen. Olen kuitenkin tässä tilanteessa pyrkinyt selvityksessä käsittelemään molempia sopimustyyppisiä rinnakkain.

Tässä yhteydessä haluan kiittää kaikkia niitä henkilöitä, jotka ovat haastattelu- ja aineistoa toimittamalla myötävaikuttaneet selvityksen aikaansaamiseen.

Helsingissä 21. toukokuuta 2018

Jukka Ahtela
Varatuomari, selvityshenkilö

1 Taustaa

1.1 Toimeksianto

Työ- ja elinkeinoministeriön antaman toimeksiannon mukaan tavoitteena on laatia selvitys salassapitosopimuksia ja kilpailukieltosopimuksia koskevasta oikeustilasta ja sen kehittämistarpeista. Selvityksen keskeisenä perustana ovat eri sidosryhmien sekä asiantuntijatahojen käytännön kokemukset ja havainnot näitä sopimustyyppiä koskevasta nykytilasta ja sen kehittämistarpeista.

Selvityksellä pyritään erityisesti saamaan tietoa

- salassapitosopimusten ja kilpailukieltosopimusten yleisyydestä ja käytöstä eri toimialoilla,
- sopijapuolten salassapitosopimukseen ja kilpailukieltosopimukseen liittyvistä kokemuksista, ongelmista ja haasteista,
- salassapitosopimuksilla ja kilpailukieltosopimuksilla suojatuista kohteista (työnantajan liikesalaisuudet ja työnantajan liikekumppanin liikesalaisuudet),
- salassapitosopimuksia ja kilpailukieltosopimuksia koskevien riitojen ratkaisuun liittyvistä kysymyksistä,
- salassapitosopimusten ja kilpailukieltosopimusten käyttöön ja sääntelyyn liittyvistä kehittämistarpeista.

Vaikka hankkeella on salassapitosopimusten osalta yhtymäkohtia liikesalaisuusdirektiivin kansalliseen täytäntöönpanoon, hanke on siitä erillinen.

1.2 Selvityksen kysymyksenasettelu

Toimeksiannon pohjalta selvityksen keskeiset kysymykset ja pohdintatarpeet voidaan lähtökohtaisesti tiivistää seuraavasti:

Missä määrin salassapitosopimuksia ja kilpailukieltosopimuksia käytetään eri aloilla ja erikokoisissa yrityksissä?

Sopimusten käyttöala yritysorganisaatiossa: ylin johto, keskijohto, asiantuntijat; muu henkilöstö?

Sopimusten käytössä viime vuosina mahdollisesti tapahtuneet muutokset ja kehitystrendit?

Miksi näitä sopimuksia käytetään? Mitä tietoja halutaan suojata? Mitä muita suojaamistarpeita yrityksillä on (erityisesti kilpailukieltosopimuksissa)? Onko vaihtoehtoisia menettelyjä samaan lopputulokseen pääsemiseksi?

Työnantajien havaintoja; mahdollisia kehittämistarpeita

Palkansaajien havaintoja; mahdollisia kehittämistarpeita

Muiden tahojen näkökohtia

Suomen tilanne verrattuna verrokkimaihin (Ruotsi, Tanska, Norja, Saksa, Belgia, Ranska)

1.3 Selvityksen lainsäädännöllinen tausta

Työsopimuslain 3 luvussa säädetään kilpailevan toiminnan kiellosta, liike- ja ammattisalaisuuksien suojasta sekä kilpailukieltosopimuksista. Voimassa olevan työsopimuslain 3 luvun 4 §:n mukaan työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan ammatti- ja liikesalaisuuksia. Jos työntekijä on saanut tiedot oikeudettomasti, kiello jatkuu myös työsuhteen päättymisen jälkeen.

Pykälän 2 momentin mukaan salaisuuden ilmaiseen työntekijän ohella työnantajalle syntyneen vahingon korvaamisesta on vastuussa myös se, jolle työntekijä ilmaisi tiedot, jos viimeksi mainittu tiesi tai hänen olisi pitänyt tietää työntekijän menettelleen oikeudettomasti. Liikesalaisuuksien suojasta on lisäksi säännöksiä sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa annetussa laissa. Yrityssalaisuuksien rikkomisesta säädetään rikoslaissa.

Liikesalaisuuksien suojasta on annettu kesäkuussa 2016 direktiivi (2016/943), ja se on saatettava osaksi kansallista lainsäädäntöä viimeistään kesäkuussa 2018. Direktiivin toimeenpanemiseksi on työ- ja elinkeinoministeriön johdolla valmisteltu ehdotus uudeksi liikesalaisuuslaiksi. Ehdotetussa laissa säädettäisiin liikesalaisuuksien määritelmästä ja liikesalaisuuden oikeudettomasta hankkimisesta, käyttämisestä ja ilmaisemisesta. Uusi laki sisältäisi myös siviilioikeudelliset oikeussuojakeinot liikesalaisuuden loukkaustilanteissa.

Samassa yhteydessä työsopimuslakia ehdotetaan muutettavaksi vastaamaan direktiivissä asetettuja vaatimuksia. Lakia täsmennettäisiin siten, että työntekijä ei saisi työsuhteen kestäessä nimenomaan oikeudettomasti käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan liikesalaisuuksia. Työsopimuslakiin otettaisiin myös viittaus liikesalaisuuslakiin, koska ehdotettu työsopimuslain liikesalaisuuksia koskeva säännös saisi sisältönsä myös ehdotettavasta liikesalaisuuslaista.

Työryhmä sai ehdotuksensa valmiiksi lokakuussa 2017, ja lausuntokierroksen jälkeen annettu hallituksen esitys on eduskunnan käsiteltävänä.

Salassapitosopimuksista ei ole omia säännöksiä työsopimuslaissa eikä niistä ehdoteta säännöksiä myöskään liikesalaisuuslakiin. Toisaalta ehdotetun liikesalaisuuslain mukaan, jos henkilö esim. salassapitosopimuksen vastaisesti paljastaa liikesalaisuuden, liikesalaisuuden haltija voi vedota ehdotetun liikesalaisuuslain oikeussuojakeinoihin.

Kilpailukieltosopimuksista on säännökset työsopimuslain 3 luvun 5 §:ssä, jossa säädetään kilpailukieltosopimuksen tekemisen edellytyksistä, sisällöstä, sopimuksen sitovuudesta ja rikkomisen seurauksista. Kilpailukieltosopimuksen pätevyys edellytyksenä on työsopimuslain mukaan työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvä erityisen painava syy. Kilpailukieltosopimus voidaan pääsääntöisesti tehdä

enintään kuudeksi kuukaudeksi, erityisedellytyksin enintään yhdeksi vuodeksi. Lais-
sa on lisäksi säännökset kilpailukieltosopimuksen sitovuudesta työnantajan päät-
täessä työsuhteen sekä kilpailukieltosopimukseen liittyvästä sopimussakosta ja sen
määrästä.

1.4 Tieto ja osaaminen kilpailuetuna – suojaaminen ja salaaminen vai avoimuus tuottavuuden avaimena?

Nykyään tavataan puhua paljon trendeistä ja ilmiöistä, jotka vaikuttavat työelämän
ja talouden rakenteisiin, peräti niitä murtaen tai joiden ainakin arvellaan näin teke-
vän tulevaisuudessa. Teknologinen kehitys, erityisesti informaatioteknologia, digi-
talisaaatio ja robotisaaatio keinoälyn kanssa, globalisaaatio ja demografinen kehitys,
palvelutalouden nousu ja kaupungistuminen ovat tässä tarkoitettuja trendejä.

Näihin trendeihin ei tässä yhteydessä uppouduta tämän syvemmälle, mutta on syy-
tä todeta konsensushavainto siitä, että tiedon, osaamisen ja inhimillisen pääoman
merkitys on jatkuvasti korostunut. Se on ilmiö, joka on myös tämän selvityksen kes-
keinen ajuri.

Tieto on yhä keskeisempi tuotannontekijä ja yritysten kilpailuetu. Tieto on tässä
suhteessa myös kansantalouden ja yhteiskunnan yhteinen kilpailuetu. Se on tätä se-
kä strategisesti että käytännön toiminnassa työpaikoilla. Tieto näyttäytyy parhaim-
millaan työntekijöiden osaamisena. Tämä on myös haaste työnantajalle. Yrityksen
kilpailuetuna tieto halutaan usein pitää salattuna tai muutoin luottamuksellisena.
Tämä on yritystoiminnan edun mukaista. Toisaalta tieto teknologian muutosten
myötä vanhenee yhä nopeammin. On myös havaittavissa tiedon suojaamistarpeen
kanssa vastakkaista trendiä, joka painottaa uuden tiedon avoimuutta innovaatioi-
den tuottamisessa ja tuottavuuden parantamisessa.

Kansantalouden näkökulmasta on olennaisen tärkeää, että osaamista kehitetään ja
esteet sen hyödyntämiseltä poistetaan niin pitkälti kuin mahdollista. Näin mahdol-
listetaan tuottavuuden parantaminen. Osaamisen pitää olla allokoitu mahdollisim-
man hyvin, jotta mahdollistetaan innovaatioiden syntyminen. Työntekijöiden osaa-
mispääoman tulee tässä tarkoituksessa voida liikkua mahdollisimman vapaasti.

2 Tieto, osaaminen, talous ja työelämä

Tieto on valtaa. Tiedolla sanotaan tietotaloudessa olevan se asema, mikä öljyllä oli teollistumisessa. Tieto on kilpailuetu. Tieto on yritystaloudessa aineetonta pääomaa. Yhä useammin tieto on salassa pidettävää tai muutoin luottamuksellista. Tämä perustuu siihen, että tietoa on yrityksessä jalostettu, se on keskeinen osa liiketoiminnan perustaa, kilpailuetu, joka halutaan pitää poissa varsinkin kilpailijoiden ulottuvilta. Tällaista tietoa pitää suojata: tieto ei saa joutua väärin käsiin, ei ulkopuolisille eikä varsinkaan kilpailijalle.

Tiedon suojaamisen tarvetta perustelee myös se havainto, että tiedon hallinta, salassa pidettävänkin, on yritysorganisaatiossa keskeinen osa yhä useamman ja eri tasoilla yritysorganisaatiossa työskentelevän työnkuvaa. Myös erilaiset tiimi- ja ryhmätyöskentelyn mallit johtavat siihen, että tietoa on oltava laajalti saatavissa ja käytettävissä yritysorganisaatioissa. Kyse ei ole pelkästään avainhenkilöistä. Voidaan myös perustellusti olettaa, että yritysorganisaatiot ovat muuttumassa pienemmiksi ja ketterämmiksi. Niissä ”kaikki tietävät kaiken”. Tiedon hallinta on jatkuvasti haasteellisempaa.

2.1 Tiedon suojaamisen monet kohteet ja keinot

Tiedon suojaamisessa yrityksillä on käytössään monia tapoja. Tietoa voidaan suojata yksinkertaisesti estämällä sen siirtyminen riskinalaiselle henkilöpiirille. Tietoa voidaan suojata teknisin välinein, estämällä pääsy tiedon ääreen esimerkiksi tietoteknisillä tai fyysisillä ratkaisuilla.

Patentit, mallisuoijat ja muut immateriaalioikeuksien suojaamistavat auttavat yritystä säilyttämään kilpailuetua tuottavan tietopääoman. Patentilla ja yrityssalaisuudella

la voi olla yhteisiä piirteitä ja ne voivat olla päällekkäisiä suojamuotoja. Kuitenkin esimerkiksi patenttiin liittyy usein erityisedellytyksiä (keksinnöllisyys, uutuusvaatimus), joita yrityssalaisuudelta ei vaadita. Huomattava on myös, että patentin sisältämät tiedot – vaikka ne patentoimisprosessin alussa ovat salaisia – tulevat prosessin aikana julkisiksi. Yhä useammin on kuitenkin kyse tiedosta, jota pidetään salaisena, joka halutaan suojata, mutta jonka suojaamiseksi esimerkiksi patentti on liian hidas tai vaatimuksiltaan liian haastava väline. Kysymys liikesalaisuuksien suojasta on siksi noussut yhä keskeisempään asemaan.

Salassapitosopimusten ja kilpailukieltosopimusten keskeisenä motiivina on tarve estää salassapidettävän tiedon, liikesalaisuuksien siirtyminen ei-toivottuihin käsiin. Liikesalaisuudet ovat ilmiö, jota on ryhdytty käsittelemään yhä enemmän myös lainsäädännössä. Ajankohtainen esimerkki on liikesalaisuusdirektiivi. Tämä kertoo osaltaan siitä, että perinteiset aineettoman omaisuuden suojaamiskeinot kuten patentit ja mallioikeudet eivät useinkaan sovellu ”kevyemmän” ja nopeatempoisemman salattavan tiedon suojaamiseen.

Liikesalaisuuksia on joskus pidetty IPR-oikeussuojakeinojen osattomana ottolapsena, johon ei ole osattu kiinnittää riittävää huomiota. Kun liikesalaisuuksien suojaamisessa tarvitaan monia keinoja alkaen koulutuksesta ja tiedotuksesta sekä fyysisistä suojauskeinoista, ovat erilaiset sopimusjärjestelyt tässä kokonaisuudessa yksi keskeinen keino.

Liikesalaisuusdirektiivi pyrkii antamaan kattavan määritelmän ja kriteerit sille, mitä yrity maailmassa pidetään salassa pidettävänä tietona, liikesalaisuutena. Kyse voi olla teknisestä tai taloudellisesta tiedosta. Sen on oltava salaista. Tiedon on omattava taloudellista arvoa ja tiedon haltijan on tullut tehdä kohtuullisia toimenpiteitä pitääkseen tiedon salaisena.

Liikesalaisuuksia voivat olla muun muassa valmistustiedot, testitulokset, liikeideat, hinnoittelutiedot, taitotieto, markkinaselvitykset, talousennusteet, kilpailija-analyysit, asiakasrekisterit ja yritysten hallinnollis-organisatoriset tiedot. Myös niin sanottu negatiivinen tieto, toisin sanoen se, että jokin valmistusmenetelmä ei toimi, voi olla liikesalaisuus.

2.2 Työntekijä liikuttaa osaamista

Työvoiman liikkuvuus yritysten välillä on osa normaalia työmarkkinoiden toimintaa. Tuottavuuden optimoinninkin näkökulmasta on tärkeää, että työvoiman osaaminen allokoituu sinne, missä se on parhaiten käytössä. On ymmärrettävää, että merkittävä osa yritystoimintaan liittyvästä tiedosta on työntekijöiden ammattitaitoon ja osaamiseen kuuluvaa; se kulkee niin sanotusti päänupin sisällä henkilön vaihtaessa työpaikkaa. On kuitenkin selvää, että myös luottamuksellista tai salaista tietoa voi siirtyä työpaikkaa vaihtavan työntekijän mukana yrityksen ulkopuolelle.

Työelämä on tunnetusti muuttumassa. Organisaatiot elävät eri rytmissä kuin aikaisemmin. Yritysten elinikä lyhenee. Työsuhteiden kesto lyhenee. Ihmiset vaihtavat työpaikkaa useammin kuin aikaisemmin. Kerran hankittu koulutus ja osaaminen eivät välttämättä riitä koko työelämän ajaksi. Osaamista pitää jatkuvasti päivittää. Miten tähän suhtautuu mahdollisuus kilpailukieltosopimuksella rajoittaa osaamisen hyödyntämistä uudessa työpaikassa, jossa sitä mahdollisesti voisi hyödyntää entistä tehokkaammin? Usein kysymys on vielä uralla edistymisessä, uudessa paremmin palkatussa työsuhteessa.

Vaikeita rajanvetotilanteita syntyy arvioitaessa mikä on yrityksen salassa pidettävää tietoa ja mikä on työntekijän omaa ammattitaitoa ja osaamispääomaa. Työntekijän perustuslakiin perustuva oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla tulee turvata. Se voi kuitenkin joutua uhatuksi tilanteissa, joissa salassapitosopimus tai kilpailukieltosopimus rajoittaa hänen työ- tai yrittäjämahdollisuuksiaan työsuhteen päättymisen jälkeen. Siksi erityisesti kilpailukieltosopimusten käyttöä on pyritty lainsäädännössä rajaamaan. Myös salassapitosopimusten osalta voi syntyä tulkintatilanteita sen suhteen, onko työntekijän hallussa oleva tieto aidosti salassa pidettävää vai osa hänen omaa ammattitaitoaan.

Perusoikeuskysymyksinä risteävät toisin sanoen työnantajan omistusoikeus, joka kohdistuu salassa pidettävään tietoon, sekä työntekijän oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan ammattitaitoonsa ja osaamiseensa perustuvalla työllä tai yritystoiminnalla.

Yrityksen henkilöstö on yritystiedon – oli se sitten avointa tai salaista – suhteen kahdenlaisessa asemassa: työnantaja voi uskoa luottamuksellista tai salaista tietoa hen-

kilöstölle, jolloin tietoa ei saa ulkopuolisille luovuttaa. Toisaalta henkilöstö on usein myös tiedon luoja ominaisuudessa, kehittämässä ja innovoimassa, jolloin oleellisen tärkeää on varmistaa avoin tiedonkulku yritysonginisaation sisällä.

2.3 Työnantajan ja työntekijän yhteiset ja eriävät edut

Työnantajan näkökulmasta myös työelämän muutoksiin liittyy tekijöitä, jotka korostavat tiedon suojaamisen merkitystä. Vaikka merkittävää murrosta ei ole vielä tapahtunut, on vahvoja viitteitä siihen suuntaan, että työsuhteiden kesto yleisesti ottaen on lyhentymässä. Työpaikat vaihtuvat aiempaa tiuhemmin. Tämän voi arvioida yhtäältä vähentävän työntekijöiden sitoutumista työnantajayritykseen ja toisaalta lisäävän tilanteita, joissa tarvitaan erityistoimia tietojen suojaamiseksi. Taustalla on myös se, että yritysten elinkaari on lyhentynyt. Eikä pidä unohtaa myöskään muita käytettävissä olevia keinoja työntekijöiden sitouttamiseksi. Viime kädessä on kyse palkitsemisesta, työn sisällöstä ja yrityskulttuurista.

Työnantajan näkökulma henkilöstön liikkuvuuteen on usein pääsääntöisesti sen työnantajan näkökulma, jonka palveluksesta osaava henkilö lähtee. Toisaalta tärkeä näkökulma on myös rekrytoivan, vastaanottavan työnantajan näkökulma. Tälle esimerkiksi kilpailukieltosopimus näyttäytyy usein harmillisena ja taloudellisestikin haitallisena tekijänä.

Henkilöstöä pidetään usein riskiryhmänä arvioitaessa, mitä kautta liikesalaisuudet tai muu yrityksen tietopääoma voi vaarantua. Tämä on otettu huomioon jo työsuhteen peruselementiksi katsotussa lojaliteettivelvollisuudessa. Työsuhteen aikana työntekijä ei saa paljastaa työnantajan luottamuksellisia tietoja eikä muutenkaan menetellä tavalla, joka on vastoin toisen sopijakumppanin, työnantajan, etuja. Kielto paljastaa työnantajan salassa pidettäviä tietoja löytyy myös niin työsuhteenlaista kuin rikoslaistakin.

Työnantaja voi lisäksi direktio-oikeutensa puitteissa antaa tarkempia määräyksiä salassa pidettävästä tiedosta. Myös työsuhteen voimassaoloaikana salassapitosopimuksella halutaan usein korostaa salassa pidettävän tiedon tärkeyttä ja tähdentää työntekijän tätä koskevaa velvollisuutta. Salassapitosopimuksin halutaan käytän-

nössä usein viestittää tästä veloitteesta ja sen merkityksestä työntekijöille; sekä työsuhteen aikana että erityisesti sen jälkeen.

Yhä useammin yrityksissä tunnutaan katsottavan, että pelkkä salassapitosopimus ei riitä. Halutaan varmistaa, että työntekijä ei työsuhteen päätyttyä pääse uudessa työsuhteessa käyttämään edellisen työnantajan tietopääomaa. Kilpailukieltosopimusta pidetään tässä suhteessa tehokkaampana kuin pelkkää salassapitosopimusta. Vahvasti sopimussakolla sanktioitu kilpailukieltosopimus toimii työnantajien mielestä sekä ennaltaehkäisevänä pidäkkeenä että tehokkaana keinona varmistaa riittävä ”jäähdytysaika”, jonka kuluessa riski salassa pidettävän tiedon siirtymisestä uuden työnantajan käyttöön pienenee.

Työntekijän näkökulmasta edellä mainitut työnantajan tarpeet ja riskit näyttäytyvät usein toisenlaisina. Työsuhteen aikana tilanne on luottamuksellisuuden ja salassapidon kannalta selkeä, kyse on sopimussuhteesta, joka edellyttää molemminpuolista luottamusta ja siten myös huolehtimista siitä, että työnantajalle tärkeät tiedot eivät joudu väärin käsiin.

Sama koskee periaatteessa tietysti myös työsuhteen päättymisen jälkeistä aikaa. Työntekijä ei saa paljastaa edellisen työnantajan palveluksessa saamaansa salassa pidettävää tietoa ulkopuolisille, siis ei myöskään uudelle työnantajalle. Tästä kohdasta alkaa kuitenkin nousta hankaliakin rajanvetokysymyksiä. Mikä on salassa pidettävää tietoa, mikä on tietoa, joka on osa työntekijän omaa osaamista ja ammattitaitoa? Millä perusteella voidaan rajoittaa työntekijän mahdollisuuksia käyttää osaamistaan ja ammattitaitoaan uuden työnantajan palveluksessa? Näissä kysymyksissä tullaan perustuslaillisiin kysymyksiin henkilön oikeudesta liikkua vapaasti työmarkkinoilla ja valita työpaikkansa.

2.4 Makrotaso ja yleinen taloudellinen etu

Tärkeä ulottuvuus tässä keskustelussa on myös yleinen taloudellinen ja yhteiskunnallinen taso. Onko perusteltua, että lainsäädäntö mahdollistaa sopimukset, joilla voidaan rajoittaa osaamisen ja tietopääoman allokoitua parhaalla mahdollisella tavalla? Tässä yhteydessä viitataan usein Yhdysvaltain Kalifornian osavaltion lainsäädä-

däntöön, joka kieltää kilpailukielto­sopimukset. Tätä havainnon merkitystä korostetaan viittaamalla Piilaaksoon ja sen aikaansaamiin tuloksiin.

Taloustieteen nobelisti Paul Krugman on todennut, että pitkällä aikavälillä tuottavuus merkitsee lähes kaikkea: "productivity is almost everything." Tuottavuus perustuu tiedon hyödyntämiseen. Kun tieto on vapaasti hyödynnettävissä, tuottavuuden kasvu on suurinta. Toisaalta tiedon tuottamista edistetään kannustimilla, joilla voidaan rajoittaa tiedon käyttöä. Tiedon tuottajalla pitää olla kohtuullinen varmuus siitä, että hän voi itse ensimmäisenä korjata ponnistelujensa ja investointiensä hyödyn. Tähän perustuu aineettomia oikeuksia koskeva sääntely.

Kansainvälisen valuuttarahaston IMF:n talouskatsaus huhtikuulta 2018 sisältää tärkeitä havaintoja ja suosituksia teknologian edistämistä koskevan tiedon vapaamman liikkuvuuden puolesta. Empiiriset havainnot kertovat, että viime vuosina sekä kehittyneet taloudet että kehittyvät taloudet ovat hyötäneet teknologioiden siirroista talousalueiden välillä. Innovaatioiden ja tuottavuuden lisääntyminen vaikkapa Kiinassa ja Kaakkois-Aasiassa on hyödyttänyt myös Euroopan ja Yhdysvaltain talouksia. Mitä vapaammin tieto liikkuu, sitä enemmän se kiihdyttää innovaatiotoimintaa, tuottavuutta ja taloudellista kasvua, päättelee IMF.

Professorit On Amir ja Orly Lobel California University/San Diego toteavat (Harvard Business Review January-February 2014) että innovaatiot, tuottavuus ja taloudellinen kasvu ovat parhaimmillaan sellaisilla alueilla, joissa lainsäädäntö ei salli kilpailukieltolausekkeita. Erityisesti esille nousee Piilaakso Kaliforniassa, jonka lainsäädäntö nimenomaan kieltää kilpailua rajoittavat sopimukset.

Yhdysvaltain valtionvarainministeriön selvitys vuodelta 2016 kertoo, että noin 20 prosentilla maan työväestöstä on työsopimuksissaan kilpailukieltolauseke ja lähes 40 prosentilla on tällainen lauseke ollut jossain vaiheessa työuraa (The Economist 19.5.2018). Muiden selvitysten mukaan lähes puolella maan insinööreistä on työsopimuksissaan kilpailukieltolauseke. Tällainen lauseke on peräti 70 prosentilla pörssinoteerattujen yritysten johtohenkilöillä. Valtionvarainministeriön raportissa tunnustetaan kilpailukieltolausekkeiden merkitys salassapidettävän tiedon suojaamisvälineenä ja kannusteena työntekijöiden koulutukseen ja innovaatioiden kehittämiseen, mutta samalla raportissa kiinnitetään vakavaa huomiota kilpailukieltolausekkeiden liialliseen ja perusteetto-

maan käyttöön, joka haittaa työmarkkinoiden toimintaa ja työvoiman liikkuvuutta erityisesti.

Makrotason tarkastelussa voidaan siten ainakin jossain määrin kyseenalaistaa tarve suojata aineetonta pääomaa liian tiukasti. Tämä ei suinkaan voi tarkoittaa sitä, että patenttijärjestelmä tulisi ajaa alas. Kyse on taloustieteen näkökulmasta lähinnä siitä, että on jatkuvasti arvioitava, mikä on tuottavuuden kehittämisen näkökulmasta sopiva tasapaino tiedon ja innovaatioiden kannustavan suojaamisen ja vapaan hyödyntämisen välillä.

Samaa pohdintaa voidaan tehdä työelämän näkökulmasta. Paljon puhutaan siitä, että osaaminen, inhimillinen pääoma ja erityisesti työntekijöiden tietotaito on tuottavuuden ja yritysten menestyksen avain. Osaamista tulee kehittää ja sen tulee olla aina parhaalla mahdollisella tavalla hyödynnettävissä. Talouden ja yhteiskunnan kokonaishyöty on parhaimmillaan silloin, kun työntekijä on osaamistaan parhaiten vastaavassa tehtävässä. Urakehitystä ei pidä estää. Tässä katsannossa kilpailukieltosopimuksia, ainakin väärin käytettynä, pidetään työvoiman vapaan liikkuvuuden ja osaamisen optimaalisen allokoinnin näkökulmasta kehityksen esteenä.

3 Ajankohtaista kilpailukieltosopimuksista

3.1 Julkista keskustelua

Viime aikoina on julkisuudessa ollut kertomuksia erityisesti kilpailukieltosopimukseen liittyvistä kohtuuttomina pidetyistä tilanteista. Usein mainitaan tapauksia, joissa työntekijä ei ole voinut kilpailukieltosopimuksen ja siihen sisältyneen merkittävän sopimussakon takia siirtyä uuteen työpaikkaan ja on joutunut odottamaan uuden työsuhteen alkua ilman ansiomahdollisuuksia. On esitetty, että kilpailukieltosopimusten käyttö on laajentunut merkittävästi viime vuosina ja myös koskemaan muita kuin johtavaa henkilöstöä tai avainasemassa olevia erityisasiantuntijoita.

Erityisesti ylempiä ja muita toimihenkilöitä edustavien palkansaajajärjestöjen havaintojen mukaan näitä sopimuksia käytetään tarpeettomasti ja niitä tehdään sellaistainkin työntekijöiden kanssa, joilla ei ole pääsyä kilpailuherkkään tietoon. Palkansaajajärjestöjen näkemyksiä selostetaan tarkemmin kappaleessa 7.2. Sallassapitosopimukseen liittyvistä ongelmista on ainakin julkisuudessa puhuttu vähemmän.

Tarkoituksena onkin nyt selvittää, onko kyse yksittäistapauksista vai suuremmasta ongelmasta. Selvityksen tekemistä on pidetty aiheellisena jo senkin takia, että joillakin asiantuntija-aloilla kilpailukielto- ja sallassapitosopimusten on esitetty olevan pikemminkin pääsääntö kuin poikkeus uutta työsopimusta allekirjoittaessa. Tämä on herättänyt kysymyksen, käytetäänkö näitä sopimuksia muihin kuin lainsäätäjän alkuperäisiin tarkoituksiin.

3.2 Lakialoite laiksi työ sopimuslain 3 luvun muuttamisesta

Kansanedustaja Sara-Sofia Sirenin (kok) lakialoitteessa (LA 90/2017 vp) esitetään merkittäviä muutoksia voimassaolevaan työ sopimuslakiin. Tavoitteena on kiristää ja ajantasaistaa kilpailukieltosopimuksia koskevaa sääntelyä. Lakialoitteella pyritään vahvistamaan työntekijöiden asemaa, varmistamaan työvoiman vapaa liikkuvuus sekä vähentämään kilpailukieltosopimusten käyttöä.

Kilpailukiellon kestoksi esitetään enintään yhtä vuotta. Voimassa olevan sääntelyn mukaan työntekijä ja työnantaja voivat sopia yli kuuden kuukauden mutta enintään vuoden pituisesta kilpailukieltosopimuksesta, jos työntekijän voidaan katsoa saavan kohtuullisen korvauksen kilpailukieltosopimuksen aiheuttamasta sidonnaisuudesta.

Lakialoitteessa ehdotetaan säädettäväksi menettelystä, jolla työnantaja voi joko yksipuolisella päätöksellä tai työntekijän kanssa yhdessä sopimalla vapauttaa työntekijän kilpailukiellosta.

Työntekijällä olisi milloin tahansa työsuhteen aikana oikeus saada työnantajalta neljän viikon kuluessa pyynnöstä lausunto, jossa kerrotaan erityisen painava syy kilpailukieltosopimukselle sekä missä laajuudessa työnantaja siihen vetoaa.

Kilpailukieltosopimuksen tekemisen ja siihen vetoamisen välillä voi kulua hyvin pitkä aika. Työsuhteen päättyessä tilanne voi olla sellainen, ettei työnantajalla ole perusteltua tarvetta kilpailukieltosopimukselle ottaen huomioon olosuhteet työsuhteen solmimisen aikoihin tai työsuhteen kehitys sen jälkeen. Ehdotetun lakialoitteen tarkoituksena olisi siten lisätä työntekijöiden ennakoimismahdollisuuksia ja vähentää mahdollisia erimielisyyksiä kilpailukiellon sisältöön liittyen sekä vähentää kilpailukieltosopimusten väärinkäyttöä.

Työnantajalla olisi lakialoitteen mukaan velvollisuus maksaa korvaus työntekijälle kilpailukieltosopimuksen keston ajalta. Tarkoitus olisi tällä tavalla kompensoida työntekijälle kilpailukieltosopimuksesta aiheutuva haitta, joka rajoittaa työntekijän oikeutta työsuhteen päättymisen jälkeen siirtyä työnantajan kanssa kilpailevan yrityksen palvelukseen tai perustaa oma kilpaileva yritys. Laaja kilpailukieltosopimus

voi yksittäisen työntekijän osalta käytännössä johtaa elinkeinokieltoon. Työntekijä joutuu ottamaan riskin ansiotason alentumisesta, jos hän joutuu etsimään töitä asiantuntemusalueensa ulkopuolelta. Edellä mainittu huomioon ottaen korvauksen suuruus vastaisi työntekijän täyttä palkkaa.

Jo aiemmin lakialoitteessa LA 59/2013 vp kansanedustaja Mikael Jungner (sd) esitti kilpailukieltosopimusten rajaamista ainoastaan toimitusjohtajaan ja yhtiön osakkaisiin.

4 Salassapitosopimusten ja kilpailukieltosopimusten suhteesta

Selvityksen kohteena ovat yhtä lailla salassapitosopimukset ja kilpailukieltosopimukset. Yhteistä niille on, että niillä tavoitellaan työnantajalle kuuluvan salassa pidettävän tai muutoin luottamuksellisen tiedon väärinkäytön estämistä. Yhteistä niille on usein myös se, että ne koskevat työsuhteen päättymisen jälkeistä aikaa, vaikka salassapitosopimukset voivat tietysti koskea myös työsuhteen voimassaoloaikaa.

Salassapitosopimus velvoittaa työntekijää olemaan paljastamatta työnantajan liikesalaisuuksia tai muuta luottamukselliseksi määriteltyä tietoa. Tällainen velvoite työntekijällä on työsuhteen aikana jo työsopimussuhteen perusteella. Rikoslain nojalla velvoite ulottuu työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan kahdeksi vuodeksi.

Usein kuulee väitettävän, että salassapitosopimuksia ja kilpailukieltosopimuksia käytetään päällekkäin; salassapitosopimus olisi sinänsä riittävä, kilpailukieltosopimuksen käyttö olisi mainituissa tapauksissa tarpeetonta. Tällaisia tapauksia varmaankin esiintyy, mutta lähtökohtaisesti nämä sopimustyyppit on tarkoitettu toimimaan omien, erilaisten tavoitteidensa mukaisesti. Niiden käytön edellytykset ovat erilaiset eikä sopimusten samanaikaisuus sinänsä ole aina perusteetonta.

Salassapitosopimus on kevyempi väline. Laki ei aseta sen käytölle erityisiä edellytyksiä toisin kuin kilpailukieltosopimuksille, joilta vaaditaan erityisen painavaa syytä ja joiden käytölle on asetettu muitakin rajoituksia. Niinpä salassapitosopimus voidaan sopia periaatteessa rajoittamattomaksi ajaksi, kun taas kilpailukieltosopimuksen enimmäiskesto voi olla yksi vuosi.

On myös huomattava, että salassapitosopimuksella ei voida rajoittaa työntekijän oikeutta käyttää ammattitaitoaan, osaamistaan ja kokemustaan. Näitä elementtejä

työntekijä saa hyödyntää vapaasti; kysymys on periaatteessa työntekijän oikeudesta ansaita toimeentulonsa osaamistaan hyödyntäen.

Korkeimman oikeuden ennakkoratkaisussa KKO 2014:50 tuomioistuin perustelee ratkaisuaan tavalla, joka johtaa pohtimaan salassapitosopimuksen ja kilpailukieltosopimuksen keskinäistä suhdetta. Ratkaisun perustelut näyttäisivät viittaavan siihen, että salassapitosopimuksen olemassaolo nostaisi rimaa, kun arvioidaan erityisen painavaa syytä kilpailukieltosopimuksen edellytyksenä:

”Paitsi kilpailukieltosopimuksella yhtiö on turvannut suojattavia tietoja myös salassapitosopimuksella. R:n työsopimukseen on liittynyt velvollisuus työsuhteen jälkeenkin pitää salassa ja pidättyä käyttämästä hyväkseen niitä liike- ja ammattisalaisuuksia, jotka hän on saanut tietoonsa työsuhteen aikana. Kielon rikkomisesta työsopimuksessa on sovittu maksettavaksi 20 000 euron sopimussakko. Yrityssalaisuuden rikkominen on myös säädetty rangaistavaksi rikoslain 30 luvun 5 §:ssä. R:n palvelimen pääkäyttäjänä saamat tiedot ovat olleet suojattuina jo näidenkin uhkien perusteella” (alleviivaus JA).

Tämän selvityksen pääpaino on kilpailukieltosopimuksissa. Tämä johtuu siitä, että niihin katsotaan liittyvän merkittävästi enemmän ongelmia kuin salassapitosopimuksiin. Näin siitä huolimatta, että salassapitosopimusten käyttö on selvästi määrällisesti yleisempää kuin kilpailukieltosopimusten käyttö. On myös selvää, että työntekijän salassapitovelvollisuus on tietystä mielessä selvä ja riidaton asia, erityisesti työsuhteen aikana; se kun perustuu lähtökohtaisesti työsuhteen yleiseen lojaliteettivelvoitteeseen. Veloitteen toimeenpano ei edellytä erityisiä näkyviä toimia. Tämä koskee myös työsuhteen päättymisen jälkeistä aikaa. Tulkinnanvaraista tuolloin voi tietysti olla sen arviointi, missä määrin salassa pidettävää tietoa voidaan pitää osana työntekijän omaa osaamista ja tietotaitoa.

Kilpailukieltosopimuksen vaikutukset ovat huomattavasti suuremmat. Kilpailukieltosopimuksella tavoitellaan osin samoja päämääriä kuin salassapitosopimuksellakin: työntekijä sitoutuu suojaamaan entisen työnantajan tietopääomaa, mutta suojaaminen tapahtuu siten, että työntekijä sitoutuu olemaan solmimatta uutta työsopimusta, jonka myötä hän oletettavasti joutuisi toimimaan vastoin aiemman työnantajansa etuja. Työntekijän näkökulmasta tällainen sitoutuminen on merkittävä toimenpide; hän sitoutuu olemaan jatkamatta työntekoa samalla alalla tai muu-

toin sellaisessa toimintaympäristössä, jossa hän ehkä luontevimmin pystyisi käyttämään omaa osaamistaan ja tietotaitoaan.

Työnantajan näkökulmasta salassapitosopimuksen toivottujen vaikutusten toteutuminen ja arviointi on vaikeampaa kuin kilpailukieltosopimuksen osalta. Ei ole mitään konkreettista keinoa varmistaa, että salassa pidettävää tietoa ei ole joutunut työntekijän kautta ulkopuolisten käyttöön tai muutoin ei-toivottuihin tarkoituksiin. Sen sijaan kilpailukieltosopimus toimii konkreettisemmin: työnantaja voi ainakin olla varma, ettei työntekijä työsuhteen päättymisen jälkeen välittömästi hakeudu olosuhteisiin, joissa työnantajan tietopääoman voisi helposti olettaa joutuvan kilpailijan käyttöön. Toisaalta voidaan väittää, ettei kilpailukieltosopimukseen takaa sitä, etteikö salassa pidettävää tietoa joudu väärin käsiin. Kyse on näytön hankkimisesta, joka tällaisissa tapauksissa on käytännössä hyvin hankalaa.

5 Salassapitosopimuksia ja kilpailukieltosopimuksia koskeva nykysäätely

5.1 Työntekijöiden salassapitovelvollisuus

Työntekijöiden salassapitovelvollisuudesta on säädetty työsopimuslaissa, laissa sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa sekä rikoslaissa. Näiden perusteella työntekijällä on Suomessa varsin vahva lakisääteinen salassapitovelvollisuus. Tätä täydentää työnantajan mahdollisuus antaa työntekijälle tarkempia ohjeita ja määräyksiä työsuhteen aikana noudatettavista salassapitomenettelyistä.

Työntekijän yleisestä lojaliteettivelvollisuudesta on säädetty työsopimuslain 3 luvun 1 momentissa. Sen mukaan työntekijän on vältettävä toiminnassaan kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Tätä yleistä lojaliteettivelvollisuutta korostavat myös työsopimuslain 3 luvun 3 §:n kilpailevan toiminnan kieltö sekä 4 §:n kieltö hyödyntää työnantajan ammatti- ja liikesalaisuuksia.

Työsopimuslain 3 luvun 4 §:n 1 momentin ensimmäisen virkkeen mukaan työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan ammatti- ja liikesalaisuuksia. Säännöksen perustana on sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa annetun lain 4.1 §:n säännös, joka suojaa nimenomaan liikesalaisuuksia sekä teknisiä esikuvia ja ohjeita. Jos työntekijä on saanut tiedot oikeudettomasti, kieltö jatkuu myös työsuhteen päättymisen jälkeen.

Työsuhteen päättymisen jälkeiseltä ajalta työntekijällä on rikoslain 30 luvun 5 §:n mukaan kahden vuoden pituinen salassapitovelvollisuus, vaikka tieto olisi saatu luvallisestikin.

Työnantajan ja työntekijän välillä voidaan tehdä salassapitosopimus. Sopimus voidaan ottaa myös osaksi työsopimusta. Salassapitosopimuksella voidaan täsmentää lakisääteistä salassapitovelvollisuutta sekä sopia myös työsuhteen päättymisen jälkeisestä salassapitovelvollisuudesta. Työsopimuslain esitöissä on todettu, että salassapitosopimus voi ulottua myös työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan. Oikeuskirjallisuudessa on tosin esitetty tästä poikkeaviakin näkemyksiä.

Salassapitosopimuksista ei ole mainintoja lainsäädännössä. Työsopimuslain esitöissä on tosin todettu, että salassapitosopimukseen sovelletaan oikeustoimilain säännöksiä. Tämän mukaisesti sopimusosapuolet voivat sopia salassapidosta samojen sopimusoikeudellisten periaatteiden mukaan kuin mistä tahansa yksityisoikeudellisesta sopimuksesta.

On korostettava, että salassapitosopimuksen kohteena on nimenomaan salassa pidettävä tieto. Työntekijän ammattitaito ja kokemus ovat seikkoja, joiden hyödyntämistä ei salassapitosopimuksella voida rajoittaa työsuhteen päättymisen jälkeiseltä ajalta.

Elinkeinotoiminnassa työntekijän salassapitovelvollisuus työnantajan ja tämän liikekumppaneiden yrityssalaisuuksista on yksi työntekijän lojaliteettivelvoitteista työnantajaa kohtaan. Lähtökohtaisesti työntekijän salassapitovelvollisuuden sisältö yrityssalaisuuksien osalta määräytyy työntekijän lakisääteisen salassapitovelvollisuuden määrittämällä tavalla, mutta sen sisältöön saattavat vaikuttaa myös muut oikeudellisesti merkitykselliset asiat.

Erityisesti työnantajan ja työntekijän välisiin sopimuksiin sisällytettävillä määräyksillä, työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeutta käyttämällä ja joissain tapauksissa myös yrityksen sisäisellä viestinnällä ja toimintakulttuurilla on mahdollista vaikuttaa työntekijän salassapitovelvollisuuden sisältöön työntekijän lakisääteisestä salassapitovelvollisuudesta poikkeavasti.

5.2 Kilpailukieltosopimukset

Pikakelaus kilpailukieltosopimuksia koskevan sääntelyn historiaan kertoo, että sääntelyn perusta on vähittäin siirtynyt yleisen sopimusoikeuden perustasta kohti työoikeuden periaatteita.

Kilpailukieltosopimuksia koskevat säännökset otettiin työsopimuslakiin ensimmäisen kerran vuonna 1970. Vuoden 1970 työsopimuslain (320/1970) 16 §:n 4 momentin mukaan:

”Sellaisen sopimuksen pätevydestä, jossa työntekijä kilpailun estämiseksi sitoutuu olemaan tekemättä työsuhteen lakattua voimaan tulevaa työsopimusta jonkun kanssa, joka harjoittaa määrätyn laista kauppaa tai muuta toimintaa, säädetään varallisuusoikeudellisista oikeustoimista annetussa laissa määrätyin edellytyksin.”

Vuonna 1991 voimaan tulleen lainmuutoksen (724/1990) yhteydessä mainittua lainkohtaa tiukennettiin ja se sisällytettiin uuteen 16 a §:ään. Vuoden 1991 lainmuutoksella asetettiin ensinnäkin erityisen painavan syyn vaatimus kilpailukiellon käyttämisen edellytykseksi. Uudistettu säännös myös rajoitti kaikkea kilpailevaa toimintaa eikä vain toisen työnantajan kanssa tehtyjä kilpailevia työsopimuksia. Lisäksi kilpailukiellon mahdollinen enimmäiskesto rajoitettiin kuuteen kuukauteen. Erityisillä edellytyksillä kilpailunrajoitus sai kuitenkin olla vuoden mittainen.

Voimassa oleva kilpailukieltoa koskeva sääntely perustuu vuoden 2001 työsopimuslakiin. Työntekijän uskollisuusvelvoitetta, kilpailukieltoa, kilpailukieltosopimusta sekä ammatti- ja liikesalaisuuksien salassapitoa koskevat säännökset sijoitettiin uuden työsopimuslain (55/2001) 3 lukuun. Nykyisen työsopimuslain 3 luvun kilpailukielto-säännös perustuu siis edellä mainittuun vanhan työsopimuslain 16 a §:n kilpailevaa työsopimusta koskevaan säännökseen.

Työsopimuslain mukaan työntekijä ei saa työsuhteen aikana harjoittaa toimintaa, joka työsuhteissa noudatettavana hyvän tavan vastaisena kilpailutekona ilmeisesti vahingoittaisi työnantajaa. Työsuhteen päättymisen jälkeistä aikaa varten voidaan työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä solmia kilpailukieltosopimus, jolla rajoitetaan työntekijän oikeutta tehdä työsopimus

työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa. Samoin voidaan rajoittaa yritystoimintaan ryhtymistä.

Työsopimuslaissa määritetään kilpailukieltosopimuksen enimmäiskestoksi pääsääntöisesti kuusi kuukautta ja erityistapauksissa yksi vuosi. Lisäksi laissa on säännökset sopimuksen rikkomista koskevasta vahingonkorvauksesta, joka saa enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa.

Lisäksi säädetään, että enimmäiskeston ja sopimussakon rajoitukset eivät kuitenkaan koske ylimpään johtoon kuuluvia työntekijöitä. Ehdot, jotka eivät täytä laissa asetettuja ehtoja, ovat lainvastaisilta osin mitättömiä ja siten työntekijää sitomattomia.

Työsuhteen päättymistilanteissa kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde päättyy työnantajasta johtuvasta syystä; jos työnantaja esim. irtisanoo työsopimuksen kollektiiviperusteilla tai ilman riittävää individuaaliperustetta. Jos sen sijaan irtisanomisessa on kyse riittävän painavasta individuaaliperusteesta, kilpailukieltosopimus sitoo työntekijää.

5.3 Kilpailukieltosopimukset ja työmarkkinajärjestöt

Toisin kuin Ruotsissa kilpailukieltosopimuksista ei ole määräyksiä työehtosopimuksissa. Teema ei muutoinkaan ole ollut työehtosopimustoiminnan kohteena. Poikkeuksena on Teknologiateollisuus ry:n ja Ammattiliitto Pro ry:n yhteinen selvitys kilpailukieltosopimuksista ja salassapitosopimuksista suosituksineen vuodelta 2011.

Selvityksestä käy ilmi, että toimihenkilöiden työsopimus pohjissa ei käytetä automaattisesti kilpailukieltosopimuksia, eikä niitä käytännössä solmita toimihenkilöiden työsopimuksissa muutenkaan. Selvityksestä ilmeni, että jos kilpailukieltosopimuksia käytetään, on se tehty harkiten tapauskohtaisesti.

Salassapitosopimusten käyttäminen on selvityksen mukaan sen sijaan hyvinkin yleistä. Useimmat yritykset pyrkivät salassapitosopimuksilla ennaltaehkäisemään

tietämättömyyteen perustuvaa tiedon paljastumista kuin jälkikäteistä rankaisemista. Salassapitosopimuksiin ei liittynyt erillistä sopimussakkoa ja sitoumukset olivat usein ajallisesti rajattuja.

Selvityksen perusteella laadittiin asiasta lyhyt opas jäsenten käyttöön. Oppaalla haluttiin entisestään lisätä jäsenten tietoisuutta lainsäädännöstä ja oikeuskäytännöstä.

6 Kansainvälistä vertailua

Seuraavassa käydään läpi eräiden verrokkimaiden sääntelyä sekä kilpailukieltosopimusten että salassapitosopimusten osalta.

6.1 Kilpailukieltosopimukset

Ruotsi

Ruotsissa kilpailukieltosopimuksia säännellään lähtökohtaisesti työehtosopimuksissa: aikaisemmin vuoden 1969 työehtosopimuksessa ja myöhemmin vuoden 2015 työehtosopimuksessa. Sen osapuolina ovat Svenskt Näringsliv (SN) ja Förhandlings- och samverkansrådet PTK, joka edustaa lähinnä yksityisalojen ylempiä toimihenkilöitä. Uudessa työehtosopimuksessa pyritään määrittämään kohtuulliset sopimusten kestoajat ja korvaukset, joita tulee noudattaa, jotta sopimuksia voitaisiin pitää pätevinä. Siinäkin tapauksessa, että työnantaja ei ole sidottu työehtosopimukseen, työsopimusten kilpailukieltolausekkeisiin on oikeuskäytännön ja lainmuutosten perustelujen mukaan kohtuullisuusarvioinnissa otettava huomioon, mitä työehtosopimuksissa on asiasta sovittu.

Kilpailukieltosopimusten kesto ei saa ylittää sitä, mitä voidaan pitää tarpeellisenä, jotta työntekijällä oleva tieto on edelleen ajankohtaista ja merkityksellistä. Mikäli on kyse tiedosta, jonka merkityksellisyyden arvioidaan olevan lyhytkestoista, kilpailukieltosopimuksen kesto ei saa ylittää yhdeksää kuukautta. Jos taas on kyse tapauksesta, jossa arvioidaan olevan erityisiä syitä pitää tietoa salassa pidempään, sopimuksen kesto ei kuitenkaan saa ylittää 18 kuukautta.

Kilpailukieltosopimuksen keston tarvetta koskevassa kohtuullisuusarvioinnissa punnitaan vastakkain työnantajan tarvetta suojella yrityssalaisuuksia sekä työntekijän oikeutta valita itse työnsä ja työpaikkansa.

Sopimuksen mukaan korvaus on lähtökohtaisesti enintään 60 prosenttia siitä palkasta, jonka työntekijä ansaitsi työsuhteen päättyessä, ja velvollisuus maksaa korvausta jatkuu vain siihen asti, kun kilpailukieltosopimus on voimassa.

Sopimuksessa on määritelty ns. normeerattu vahingonkorvaus työntekijän sopimusrikkomusta silmälläpitäen. Sen määrä on lähtökohtaisesti kuuden kuukauden palkkaa vastaava summa, jota voidaan sovitella, mikäli kohtuussyyt sitä vaativat.

Lisäksi sopimuksessa määritetään menettelytavat erimielisyyksien ratkaisemista varten. Erimielisyydet ratkaistaan erityisessä tätä sopimusta varten perustetussa välimiesmenettelyssä.

Uusi sopimus tuli voimaan 1.12.2015.

Norja

Työympäristölain 14 A -luvussa säädellään kilpailukieltosopimuksista. Säännökset tulivat voimaan 1.1.2016. Ne koskevat varsinaisia kilpailukieltosopimuksia, asiakkaiden houkuttelukieltosopimuksia sekä työntekijöiden houkuttelukieltosopimuksia.

Tavoitteena on turvata kilpailu ja työntekijöiden liikkuvuus työmarkkinoilla. Toisaalta pyritään turvaamaan yritysten tarpeet suojautua salassa pidettävän tiedon, tietotaidon ym. joutuminen kilpailijoiden käsiin työntekijän työsuhteen päätyttyä.

Kilpailukieltosopimus on tehtävä kirjallisesti työsopimuksen tekemisen yhteydessä, työsuhteen aikana tai työsuhteen päättämisen yhteydessä.

Kilpailukieltosopimus tulee mitättömäksi, ellei työnantaja tietyssä määräajassa anna työntekijän pyytämää kirjallista selitystä, aikooko ja missä laajuudessa työnantaja vedota kilpailukieltosopimukseen.

Työympäristölain mukaan kilpailukieltosopimus voi olla voimassa enintään vuoden työsuhteen päättymisen jälkeen ja korvauksen tulee vastata lähtökohtaisesti täyttä palkkaa. Korvaukselle on kuitenkin olemassa katto, ja korvaukseen voidaan tehdä vähennyksiä tietyin ehdoin, kuitenkin enintään 50 prosenttia korvauksesta.

Työntekijöiden houkuttelulausekkeet yritysten välillä ovat kiellettyjä lukuun ottamatta eräitä yrityskauppatilanteita. Tällöin työnantaja voi ottaa käyttöön houkuttelun kieltolausekkeen ja siihen voidaan vedota kuusi kuukautta yrityskaupan jälkeen, mikäli työnantaja on siitä kirjallisesti ilmoittanut kaikille työntekijöille.

Asiakkaiden houkuttelukieltolauseke on tehtävä kirjallisesti. Se voi olla enintään vuoden pituinen työsuhteen päättämisestä laskien. Houkuttelukieltolauseke voi koskea vain sellaisia asiakkaita, joiden kanssa työntekijä on ollut tekemisissä vuoden aikana laskettuna siitä päivästä, jolloin työnantaja on antanut lausekkeen käyttöönottoa koskevan lausunnon. Tämän lausunnon tulee sisältää tiedot lausekkeen kestoajasta sekä niistä asiakkaista, joita lauseke koskee. Lisäksi lausunnosta tulee ilmetä, onko lauseke relevantti kaikkien lausekkeessa mainittujen asiakkaiden osalta.

Tanska

Kilpailukieltosopimus voi lain mukaan olla voimassa enintään vuoden ja mikäli kyse on ns. kombinaatiolausekkeesta, jossa on säännelty myös houkuttelukieltaja rekrytointikieltoehtoja, enintään kuusi kuukautta. Tanskassa kilpailukieltosopimuksen ajalta tulee suorittaa lähtökohtaisesti 40—60 prosentin palkkaa vastaava korvaus. Korvauksen määrään vaikuttavat kilpailukieltosopimuksen laajuus ja kesto sekä työntekijän ansaitsemat tulot kilpailukieltosopimuksen aikana.

Kilpailukieltosopimus on tehtävä kirjallisesti, ja se voi olla voimassa korkeintaan 12 kuukautta. Se voidaan tehdä vain sellaisten työntekijöiden kanssa, joiden työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta. Työnantaja on velvollinen suorittamaan korvauksen kilpailukieltosopimuksen keston ajalta. Korvauksen määrä on vähintään 40 prosenttia kuukausipalkasta, jos kilpailukieltosopimuksen kesto on enintään kuusi kuukautta ja vähintään 60 prosenttia palkasta, jos sopimuksen kesto ylittää kuusi kuukautta.

Mikäli sopimuksen sitoma työntekijä löytää muun sopivan työn sopimuksen kestoajana, korvauksen määrä vähenee. Työntekijä on tällöin oikeutettu määrään, joka on vähintään 16 prosenttia palkasta, jos alkuperäinen korvaus oli 40 prosenttia, ja 24 prosenttia palkasta, jos alkuperäinen korvaus oli 60 prosenttia. Tällöinkin työntekijä on kuitenkin oikeutettu saamaan alkuperäisen (40 tai 60 prosentin) korvauksen mukaisen määrän kahdelta kuukaudelta kilpailukieltosopimuksen voimassaolon ajalta.

Kilpailukieltosopimus voidaan tehdä vain sellaisen työntekijän kanssa, jolla on erityistä luottamusta edellyttävä asema yritysorganisaatiossa. Muun työntekijän kanssa tehty sopimus on mitätön.

Asiakkaiden houkuttelukieltoausekkeeseen voidaan vedota vain sellaisten asiakkaiden osalta, joiden kanssa työntekijä on ollut tekemisissä viimeisten kahdentoista kuukauden aikana.

Kilpailukieltosopimuksia ja asiakkaiden houkuttelukieltosopimuksia koskeva uusi sääntely tuli voimaan 1.1.2016. Se koskee voimaantulon jälkeen solmittuja sopimuksia.

Saksa

Kilpailukieltosopimuksia sääntelee kauppalaki (Handelsgesetzbuch), jossa on määräykset kilpailukieltosopimusten solmimisesta ja niiden oikeusvaikutuksista. Keskeiset edellytykset kilpailukieltosopimuksen pätevyydelle ovat kirjallinen muoto sekä viittaus kompensatioon sopimuksen voimassaoloajalta. Jollei muusta korvauksesta ole sovittu, sovelletaan kauppalain vähimmäismääräystä, jonka mukaan kilpailukieltosopimuksen ajalta on maksettava vähintään puolta palkkaa vastaava korvaus.

Kilpailukieltosopimus on pätemätön, jos sen kesto ylittää kaksi vuotta tai jos sen laajuus ylittää sen, mitä on kohtuudella tarpeen työnantajan perusteltujen etujen suojaamiseksi. Niin ikään sopimus on pätemätön, jos korvaus on alle lakisääteisen vähimmäismäärän tai jos sopimus kohtuuttomasti estää työntekijää löytämästä uutta työtä. Jos sopimus on pätemätön, työntekijä voi kuitenkin hyväksyä sen ja olla siten oikeutettu sen mukaiseen korvaukseen.

Saksan työtuomioistuimen ratkaisut määrittävät keskeisesti kilpailukieltosopimusten käytön reunaehdoista.

Ranska

Ranskassa ei ole kilpailukieltosopimuksia koskevaa lainsäädäntöä. Ne on kuitenkin tunnustettu osaksi työelämän normeja oikeuskäytäntöön perustuen. Oikeuskäytäntö ja eräät työehtosopimukset määrittävät käytännössä kilpailukieltosopimusten käytön edellytykset.

Kilpailukieltosopimuksen on oltava kirjallinen ja sen on sisällyttävä työsopimukseen. Sopimuksen on oltava välttämätön työnantajan oikeutettujen etujen suojelemiseksi, se ei saa kestoaltaan olla kohtuuttoman pitkä, sen tulee olla maantieteellisesti rajattu toimintojen ja tehtävien osalta.

Kilpailukieltosopimuksen tulee sisältää myös korvaus sopimuksen voimassaolon ajalta kompensationsiitä, että työntekijä pidättäytyy antautumasta työnantajan kanssa kilpailevaan toimintaan. Korvaus voi olla kertakorvaus tai jatkuva suoritus. Korvauksen määrä on oltava vähintään haarukassa neljännes tai puolet työntekijän viimeisimmästä kuukausiansiosta. Käytännössä korvauksen määrä on noin kolmannes kuukausiansiosta.

Mikäli työntekijä rikkoo sopimusta, hän on velvollinen suorittamaan takaisin saamansa korvauksen, minkä lisäksi hänet voidaan tuomita maksamaan vahingonkorvausta.

Belgia

Kilpailukieltosopimuksista säädetään työsopimuslaissa (artiklat 65, 86 ja 104–106 vuodelta 1978). Kilpailukieltosopimus on tehtävä kirjallisesti. Se on ensinnäkin pätevä vain sellaisten työsopimusten osalta, joissa vuotuinen bruttopalkka työsuhteen päättyessä ylittää 34.180 €. Tätä edellytystä laki täsmentää vielä siten, että bruttopalkan ollessa 34.180–68.361 € kilpailukieltosopimus on pätevä vain, jos asianomaisen alan työehtosopimuksessa on määritelty ne tehtävät, joita sopimus koskee. Tällainen työehtosopimus on muun muassa hotelli- ja ravintola-alalla. Mikäli bruttopalkka ylittää 66.944 €, kilpailukieltosopimus on aina pätevä, ellei kyseisessä työehtosopimuksessa ole tältä osin toisin sovittu.

Ollakseen pätevä kilpailukieltosopimuksen on rajoituttava samankaltaisiin tehtäviin, joita työntekijä on edellisen työnantajan palveluksessa tehnyt. Sopimuksen on oltava maantieteelliseltä rajaukseltaan sellainen, että työntekijällä voisi olla todelliset mahdollisuudet harjoittaa kilpailevaa toimintaa.

Kilpailukieltosopimuksen kesto ei saa ylittää 12 kuukautta.

Kilpailukieltosopimuksen on sisällettävä korvaus työntekijälle sopimuksen keston ajalta. Korvauksen määrän on oltava vähintään puolet sopimuksen ajalta lasketta-

vasta palkasta (esimerkiksi jos kilpailukieltosopimuksen pituus on 12 kuukautta, korvauksen määrä on vähintään kuuden kuukauden palkka).

Kilpailukieltosopimukseen ei voi vedota, jos työsuhde on kestänyt alle kuusi kuukautta. Mikäli työsuhde on kestänyt yli kuusi kuukautta, sopimukseen ei voida vedota, jos työsuhde on päättynyt työntekijästä johtumattomista syistä.

Mikäli työntekijä rikkoo kilpailukieltosopimusta, hänen tulee suorittaa työnantajalle takaisin sopimuksessa määritetty korvaus, minkä lisäksi työnantajalla on mahdollisuus vaatia vahingonkorvausta.

Belgiassa on mahdollisuus käyttää erityistä poikkeusjärjestelyä kilpailukieltosopimuslainsäädäntöön perustuen. ”La clause dérogatoire” on sallittu yrityksissä, joiden toiminta on aidosti kansainvälistä ja laajaa ja joissa taloudelliset, tekniset ja rahoituskelliset tiedot ovat toiminnan keskiössä. Myös vahvasti omaan tutkimukseen ja kehitystoimintaan keskittyvät yritykset voivat käyttää poikkeuslauseketta. Edellytyksenä on vielä, että yrityksen ao. työntekijöillä on pääsy sellaiseen luottamukseen tai salassa pidettävään tietoon, jonka joutuminen yrityksen ulkopuolelle olisi omiaan vahingoittamaan yritystä.

Poikkeuslausekkeen käyttö mahdollistaa sen, että kilpailukieltosopimuksen ajallista tai maantieteellistä soveltamisalaa voidaan laajentaa eikä siinä edellytetä normaalin kilpailukieltosopimuksen mukaista korvausta työntekijälle.

Kalifornia, Yhdysvallat

Vuonna 1872 Kalifornian yksityisoikeudelliseen lainsäädäntöön (California Civil Code) lisättiin seuraava määräys:

“Except as provided in this chapter every contract by which anyone is restrained from engaging in a lawful profession, trade, or business of any kind is to that extent void.”

Tämän mukaan kaikki sopimusjärjestelyt, jotka estävät ammatin tai minkä tahansa laillisen taloudellisen toiminnan, ovat kiellettyjä. Tämän on selkeästi tulkittu tarkoittavan myös kilpailukieltosopimuksia. Piilaakson menestystarinoita perustellaan

usein juuri sillä, että osaaminen voi liikkua ja allokoitua parhaalla mahdollisella tavalla, kun sääntely ja kilpailua rajoittavien esteiden poistaminen sen mahdollistavat.

Massachusettsin ja New Jerseyn osavaltioissa on kilpailukieltosopimusten käyttöä josain määrin rajoittavaa lainsäädäntöä ja eräissä osavaltioissa (Vermont ja New Jersey) pohditaan joko Kalifornian lainsäädännön kaltaista kieltoa tai muita rajoitteita (esimerkiksi ansiotasokriteeri tai kompensatiopakko) kilpailukieltolausekkeiden käytölle.

6.2 Salassapitosopimukset

Ruotsi

Ruotsissa ei ole erityissääntelyä salassapitosopimuksista. Ne perustuvat yleisiin sopimus- ja työsopimus oikeudellisiin normeihin.

Työntekijällä on yleinen lojaliteettivelvoite työnantajaansa kohtaan työsuhteen aikana. Mitä vastuullisempi asema työntekijällä on, sitä vahvempi on myös lojaliteettivelvoite. Lojaliteettivelvoite päättyy periaatteessa työsuhteen päättyessä, mutta salassapitosopimuksen velvoitteilla sitä voidaan jatkaa työsuhteen päättymisen jälkeenkin.

Laki yrityssalaisuuksista kieltää yrityssalaisuuksien paljastamisen työsuhteen päättymisen jälkeen.

Norja

Norjassa työntekijän salassapitovelvollisuus perustuu työsuhteen aikana yleiseen lojaliteettivelvoitteeseen. Työsuhteen päättymisen jälkeistä aikaa koskien voidaan tehdä salassapitosopimus. Sitä määrittävät ja osaltaan myös rajoittavat yleisesti sopimus oikeudelliset periaatteet kuten kohtuullisuusperiaate.

Tanska

Tanskassa työntekijän salassapitovelvollisuus perustuu työsuhteen aikana yleiseen lojaliteettivelvoitteeseen. Salassapitosopimuksella voidaan tätä velvoitetta laajentaa työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan.

Saksa

Laki epäreilusta kilpailusta kieltää rangaistuksen uhalla työntekijöitä paljastamasta työnantajansa yritys- tai liikesalaisuuksia. Maksimirangaistus on kolme vuotta vankeutta. Saksalaisessa terminologiassa tehdään käytännössä ero yritys- ja liikesalaisuuksien välillä: yritys- tai liikesalaisuuksia ovat yleensä lähinnä yrityksen tekniseen toimintaan liittyvät tiedot, kun taas liikesalaisuudet liittyvät yleensä yrityksen yleiseen liiketoimintaan.

Työoikeudellinen vaitiolovelvollisuus kattaa myös muut kuin varsinaiset salassa pidettävät tiedot. Kyse on tällöin muista työntekijän työsuhteen yhteydessä haltuunsa saamista tiedoista, joiden joutuminen väriin käsiin olisi omiaan vahingoittamaan työnantajan.

Salassapitosopimuksista ei Saksassa ole erityistä lainsäädäntöä, vaan niiden käyttöä ohjaa lähinnä oikeuskäytäntö – erityisesti työtuomioistuimen mahdollisuus arvioida yksittäisten työsuhteiden pätevyyttä.

Salassapitosopimusten pätevyden arviointiin liittyy keskeisesti se, että ollakseen pätevä sopimuksen on yhtäältä oltava tarpeen työnantajan kannalta perustellun salassapitotarpeen näkökulmasta ja toisaalta työntekijän näkökulmasta sopimuksen on määriteltävä riittävän selkeästi salassa pidettävän tiedon laajuus. Erityisesti ns. ”All-klauseln” ovat kiellettyjä: sopimuksessa ei voida määrätä standardinomaisesti kaikkea työntekijän hallussa olevaa tietoa salaiseksi, vaan jokaisessa tapauksessa on arvioitava, mitkä tiedot yrityksen toiminnan kannalta ovat tarpeen määrittää salassa pidettäviksi.

Ranska

Salassapitosopimuksista ei ole erityisiä määräyksiä lainsäädännössä. Työsuhteita säätelevään puitelakiin (Code de travail) sisältyvät työsuhteen liittyvää lojaliteettivelvoitetta koskevat määräykset, joiden tulkitaan ulottuvan osin myös työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan. Työntekijän edellytetään toimivan työsuhteen päättymisen jälkeenkin toisen sopimusosapuolen, työnantajan, edut huomioon ottaen.

Salassapitosopimukset voivat oikeuskäytännön mukaan olla työsuhteen osia tai niistä voidaan sopia myös työehtosopimuksin. Salassapitosopimusten rikkomisen sanktiot perustuvat myös oikeuskäytäntöön.

Salassapitosopimuksia käytetään kilpailukieltosopimusten ohella turvaamaan salassa pidettävän tai muutoin luottamuksellisena pidettävän tiedon säilyminen. Salassapitosopimusten voimassaoloaika työsuhteen päättymisen jälkeen ei ole rajattu.

Belgia

Salassapitosopimuksista ei ole lainsäädäntöä, vaan niiden olemassaolo perustuu oikeuskäytännön periaatteisiin, jotka muistuttavat Ranskassa noudatettavia periaatteita.

7 Sidosryhmien näkemyksiä

7.1 Työnantajat

Järjestöt (Elinkeinoelämän keskusliitto EK ja Suomen Yrittäjät SY; Teknologiateollisuus ry)

Tarvetta lainsäädäntömuutoksiin ei ole. Myöskään työehtosopimuksilla näitä sopimustyyppisiä ei tule säädellä. Käytännön tulkintatilanteet ja ongelmat liittyvät lähinnä siihen, että kilpailukieltosopimuksia käytetään kaavamaisesti ilman, että niiden käyttötarvetta ja sopimusmääräysten yksityiskohtia käydään tarpeellisessa määrin läpi. Yritysten ja työntekijöiden osaamista ja tietoisuutta kilpailukieltosopimusten käytöstä ja niiden edellytyksistä tulee viestinnän ja koulutuksen keinoin lisätä.

Salassapitosopimukset ja kilpailukieltosopimukset eivät ole keskeisiä aiheita järjestöjen jäsenneuvonnassa. Ne eivät myöskään ole edunvalvonnan etulinjassa lainsäädäntö- tai työehtosopimuskysymyksinä. Yleinen arvio on, että aihepiirin erityispiirteistä johtuen neuvonta ja riitojen ratkaisu jää käytännössä asianajotoimistojen kontolle.

Yrityshaastattelut

Yritysten näkemyksissä korostuu salassapitosopimusten tarpeellisuus välineenä korostaa salassa pitämisen merkitystä yleisesti samoin kuin niiden viestinnällinen ja henkilöstöpoliittinen merkitys yrityksen tietopääoman varjelemisessa. Salassapitosopimukset ovat yleensä työsuhteen liitteenä, ja ne on usein tarkoitettu olemaan voimassa työsuhteen päättymisen jälkeenkin. Pelkästään rikoslakiin perustuva salassapitovelvoite työsuhteen päättymisen jälkeen koetaan turhan järeänä ja huonosti työelämään sopivana välineenä; salassapitosopimukset ovat käytännön kannalta toimivampi ja tehokkaampi väline. Salassapitosopimukset koskevat yritysten käytännöissä yhtäläillä yritysjohtoa kuin muuta henkilöstöä.

Kilpailukieltosopimusten tärkeänä perusteluna työnantajat pitävät liikesalaisuuksien suojaamista, erityisesti siten, että ne eivät joudu kilpailijan haltuun. Liikesalaisuus voi olla strategista tai taktista tietoa. Mitä ylemmän portaan toimihenkilöstä on kyse, sitä useammin on kyse yrityksen tulevaisuuden kannalta strategisista suunnitelmista. Myös erilaisiin kehittämissuhteisiin liittyvä tieto on usein strategista, joskin tällaisissa hankkeissa voi mukana olla myös usein asiantuntijatason henkilöitä. Hintatiedot, tekniset ratkaisut, taloudellista tilaa tai rahoitusta koskevat tiedot ovat usein kriittistä tietoa.

Erittäin tärkeänä yritysten edustajat pitävät asiakastiedon suojaamista. Asiakkaan luottamukselliset tai salassa pidettävät tiedot pohjautuvat liike- tai muuhun sopimussuhteeseen, ja tällaisen tiedon päätyminen kilpailijalle tai muulle taholle on omiaan vakavastikin vahingoittamaan osapuolten etuja. Usein esimerkiksi alihankintasuhteissa toimeksiantaja edellyttää salassapitosopimuksia. Ne voivat olla tiettyä projektia tai hankintaa koskevia, mutta myös toistaiseksi voimassaolevia.

Tärkeä havainto on myös se, että salassa pidettävä tieto ei välttämättä edusta suurta teknistä innovaatiota, vaan useinkin kyse on varsin pienistä esimerkiksi valmistusprosessiin liittyvistä oivalluksista, joita koskeva tieto on yrityksessä laajankin piirin tiedossa.

Kokemus on, että tiedon salassapitoa vahvistaa salassapitosopimusten lisäksi merkittävästi se, että kilpailukieltosopimuksen tuntuvat sanktiot estävät tai ainakin hidastavat salassa pidettävän tiedon siirtymistä yrityksen tai sen asiakassuhteen ulkopuolelle.

Eräiden yritysedustajien kommentoissa painotettiin myös tarvetta huolehtia työvoiman vapaasta liikkuvuudesta osaamisen parhaan mahdollisen allokoinnin näkökulmasta. Suomen kaltaisessa avoimessa kilpailulle alttiissa taloudessa tulee huolehtia siitä, että osaamisen kehittämisen esteet ovat mahdollisimman vähäisiä. Liian tiukka kilpailukieltosäätely on eräs tällainen este, varsinkin kun sitä arvioidaan työvoimaa vastaanottavan yrityksen näkökulmasta.

Kilpailukieltosopimusten merkitys liittyy niin ikään salassa pidettävän tiedon suojaamiseen kilpailijoilta työntekijän työsuhteen päättymisen jälkeen. Usein kilpailukieltosopimus ja salassapitosopimus kytkeytyvät toisiinsa niin, että salassapito-

sopimuksessa määritetään se tieto, jonka pääsy kilpailijan käsiin halutaan estää kilpailukieltosopimuksella. Yritykset korostavat kilpailukieltosopimusten merkitystä turvaamaan riittävää siirtymäkautta avainhenkilön työsuhteen päättymisen jälkeen. Puolessa vuodessa tai vuodessa salassa pidettävä tieto "laimenee" siinä määrin, että sen merkitys kilpailunäkökulmasta ei ole enää oleellinen.

Eräissä kommentteissa todettiin, että periaatteessa riittävän pitkä irtisanomisaika voi palvella samaa tarkoitusta eli tiedon salassa pitämistä. Huomiota kiinnitettiin myös siihen, että kilpailukieltosopimuksen voimassaolon alkaminen pitkän irtisanomisajan päättymisestä lukien voi johtaa kohtuuttomiin tilanteisiin työntekijän kannalta.

Toisaalta korostettiin salassapitosopimusten ja kilpailukieltosopimusten keskinäistä yhteyttä: salassapitosopimusten keskeinen rooli on edellä kuvatulla tavalla koko henkilöstöä koskeva viestinnällinen ja tietoisuutta korostava, kun taas kilpailukieltosopimukset pyritään räätälöimään avainhenkilöitä varten pienentämään riskiä, että liikesalaisuudet voisivat siirtyä ei-toivotulla tavalla kilpailijalle.

Yrityshaastatteluissa tuotiin esiin myös se, että kilpailukieltosopimusten tarkoittama kilpailija on usein vaikeasti tunnistettavissa. Kilpailija on lähtökohtaisesti samalla alalla toimiva kilpaileva yritys, mutta usein "saman alan" määrittely on vaikeaa ottaen huomioon toimialojen välisten rajojen hämärtyminen ja sen, että yrityksen toimiala ja kilpailijat saattavat avainhenkilön työsuhteen päättyessä olla tyystin toisia kuin sopimusta tehtäessä.

Kilpailijaan rinnastettavissa on monissa tapauksissa myös alihankkija, asiakas, yhteistyöyritys tai muussa liiketoimintasuhteessa oleva yritys. Näiden tilanteiden ennakointi kilpailukieltosopimusta laadittaessa on usein haastavaa. Yritysten välisissä asiakkuus-, kumppanuus- tai yhteistyösopimuksissa on usein sovittu esimerkiksi siitä, että henkilöstön "kalastelu" toisen osapuolten toimesta on kielletty.

Kilpailukieltosopimuksia tehdään pääsääntöisesti yritysjohtoon kuuluvien henkilöiden kanssa, mutta suuntaus on sopimusten käyttöön myös muiden avainhenkilöiden kanssa. Erityisenä ryhmänä mainitaan yritysten kehitysprojekteihin kuuluvat erityisasiantuntijat, joilla voi olla hallussaan strategiaan kehityshankkeisiin liittyvää salassa pidettävää tietoa, joka on suojattava usein pitkäänkin jatkuvan hankkeen osalta.

Hierarkkinen asema ei sinänsä ole yksiselitteinen kriteeri kilpailukieltosopimuksen tekemiselle. Yritysedustajien näkemyksissä ilmeni tosin havainto siitä, että kilpailukieltosopimuksia tehdään tarpeettoman alhaisella tasolla yritysorganisaatioissa. Kuitenkin esiintyy perusteltuja tapauksia, joissa esimerkiksi asiantuntijatason työntekijällä on pääsy strategiseen tietoon pitkäkestoisen projektin osalta. Tällaisessa tilanteessa kilpailukieltosopimusta pidetään tehokkaana suojaamiskeinona. Työntekijän asemalla yrityksen organisaatioissa on vähemmän merkitystä pienissä yrityksissä, joissa ”kaikilla on pääsy kaikkeen tietoon”.

Kilpailukieltosopimuksia tarkistetaan usein, varsinkin työsuhteen päättymisen yhteydessä lähtöhaastatteluissa eräissä yrityksissä tarkistetaan, onko sopimus enää relevantti tai mitä muutoksia siihen voidaan työsuhteen päättymisen yhteydessä sopia.

Yrityshaastatteluissa kävi myös ilmi, että on olemassa alakohtaisia kilpailukieltosopimuksia koskevia käytäntöjä. Ne eivät välttämättä ole koko alalle tyypillisiä, mutta kuitenkin jokseenkin tunnettuja ja tunnistettuja. Esimerkiksi ohjelmistoalalla on yleisesti käytössä kolmen kuukauden kilpailukieltosopimus, joka koskee niin johtavassa asemassa olevia henkilöitä kuin asiantuntijoitakin. Samoin tilitoimistoalalla on käytäntöjä, joissa kilpailukieltosopimuksia tehdään asiakkuuksien varjelemiseksi muidenkin kuin johtavassa asemassa olevien työntekijöiden kanssa. Kolmas esimerkki on konsultointiala, jolla kilpailukieltosopimuksia tehdään usein työntekijän edetessä urallaan tiettyyn asemaan, jossa hänellä on pääsy keskeiseen asiakastietoon. Tällaisen sopimuksen tekemismahdollisuus on alun alkaen kirjattu työsopimukseen.

Myös IT-alalla kilpailukieltosopimukset ovat yleisesti käytössä johdon osalta samoin kuin erityisesti avainasiakkuuksista vastaavien toimihenkilöiden osalta riippumatta siitä, onko heillä varsinaista johtajastatusta. Alalla on myös yleisenä käytäntönä, että kilpailukieltosopimusten pituus on 4–6 kuukautta ja sopimusten keston ajalta maksetaan palkkaa vastaava korvaus. Kilpailukieltosopimusten pituus perustuu yleensä ajatukseen siitä, että myynti- tai kehityshanke kypsyy valmiiksi tuossa ajassa ja että siinä mukana ollut toimihenkilö siirtyy sopimuksen määräämäksi ajaksi ”jäähdyttämään” niin, ettei hän ole tekemisissä entisen eikä tulevan työnantajansa kanssa.

Alakohtaisten käytäntöjen myönteinen puoli on se, että alan toimijat pelaavat suunnilleen samoilla säännöillä, jotka kaikki tunnistavat. Kun Suomi on varsin pieni

markkina-alue, jolla ”kaikki tuntevat toisensa”, on myös yhteinen etu, että tällaisia alan käytäntöjä noudatetaan ja riitojen aiheita pyritään välttämään.

Yritysten organisaatioissa kilpailukieltosopimukset kuuluvat selkeästi henkilöstöhallinnon vastuualueeseen, kuitenkin niin, että liiketoimintayksikön johto usein neuvottelee ja määrittää sopimuksen rajaukset ja ehdot. Salassapitosopimukset ovat niin ikään useimmiten henkilöstöpolitiikan osia. Niillä voi kuitenkin olla myös yhteyksensä yrityksen IPR-toimintoihin ja riskienhallintaan.

7.2 Palkansaajien näkemykset

Salassapitosopimukset

Salassapitosopimuksia ei palkansaajajärjestöissä pidetä sinänsä ongelmallisina. Työsuhteen aikana on ymmärrettävää, että työnantaja haluaa korostaa salassa pidettävän tiedon merkitystä; työsopimukseen sisältyvät lausekkeet ovat tässä mielessä keino viestittää asian tärkeydestä. Sen sijaan ongelmallisena pidetään kysymystä rajanvedosta salassa pidettävän tiedon ja ammattitaidon välillä tilanteessa, jolloin salassapitosopimus ulottuu työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan. Työntekijän osaaminen ja ammattitaito eivät voi olla salassa pidettävää tietoa eikä niiden käyttöä voi myöskään salassapitosopimuksella rajoittaa.

Liikesalaisuusdirektiivin kansallista täytäntöönpanoa koskevassa esityksessä palkansaajakeskusjärjestöjen yhteisen kannanoton mukaan esityksen perusteluissa on huonosti kuvattu työntekijöiden ja työnantajien välisen salassapidon nykytila. Eri-tyisen heikosti, jos lainkaan, on järjestöjen mukaan perusteltu liikesalaisuusdirektiiviin liittymättömät lakiehdotukset. Työelämässä on hyvin tavallista, että työntekijöiden ja työnantajien välisillä salassapitosopimuksilla pidennetään työsuhteen aikais- ta lakisääteistä salassapitovelvollisuutta työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan.

Akavan tekemän selvityksen mukaan yrityksissä työtä tekevästä työntekijöistä 74 prosentilla työsopimukseen on kirjattu liikesalaisuuksia koskeva salassapitoehto. Salassapitoehdot näyttävät selvityksen mukaan myös yleistyvän. Vuoden 2015 jälkeen solmituista työsopimuksista 84 prosentissa on salassapitoehto, tai työntekijä on solminut erillisen salassapitosopimuksen.

Työntekijän ja työnantajan välisestä salassapitosopimuksesta tulisi ottaa säännös työ sopimuslakiin. Palkansaajakeskusjärjestöt esittävät, että nykyisen oikeustilan säädösperustan vahvistamiseksi on työ sopimuslain 3 luvun 4 §:ään lisättävä säännös työntekijän työ sopimukseen mahdollisesti kirjattavasta salassapitoehdosta. Tämä on toteutettava lisäämällä työntekijän ja työnantajan välisen sopimisen mahdollisuus 4 §:n 1 momentin säännökseen seuraavasti: ”Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä oikeudettomasti käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan liikesalaisuuksia. Jos työntekijä on saanut tiedot oikeudettomasti tai siitä on erikseen työnantajan ja työntekijän välillä sovittu, kielto jatkuu myös työsuhteen päättymisen jälkeen.”

Kielto käyttää liikesalaisuuksia hyväkseen tai ilmaista niitä toiselle voisi järjestöjen ehdotuksen mukaan jatkua työsuhteen päättymisen jälkeen myös silloin, kun työntekijän työ sopimukseen on otettu työnantajan liikesalaisuuksien suojaamista varten salassapitoehto. Vaihtoehtoisesti suojasta on voitu sopia erillisessä salassapitosopimuksessa. Tällaisella salassapitoehdolla tai -sopimuksella voidaan sopia paitsi työsuhteen jälkeen noudatettavasta salassapidosta, myös täsmentää ja tarkentaa lakisääteistä salassapitovelvollisuutta. Työsuhteen jälkeiselle ajalle sovittu liikesalaisuuksien suoja ei voi olla laajempi kuin säännöksessä säädetty liikesalaisuuksien hyödyntämis- ja ilmaisemiskielto. Salassapitoehdolla ja -sopimuksella ei saa tarpeettomasti estää työntekijää käyttämästä ammattiosaamistaan.

Kilpailukieltosopimukset

Akava, Suomen Ekonomit, Insinööriliitto, Ammattiliitto Pro ja Tradenomiliitto painottavat, että ilman lainmukaista perustetta solmitut kilpailukieltosopimukset ovat yleistyneet jäsenkunnassa rajusti, ja ne ovat iso ongelma erityisesti esimies- ja asian tuntijatehtävissä. Liitot pitävät tärkeänä, että ongelman laajuus selvitetään oikeissa kohderyhmissä. Esimerkiksi jo joka toisessa uudessa ekonomin työ sopimuksessa on kilpailukieltoehto. Kilpailukieltoihin liittyvät ongelmat näkyvät käytännön työelämässä, tuomioistuimen riita-asioiksi ne päätyvät harvoin. Esimerkiksi työpaikan vaihtaminen samalla alalla voi olla hankalaa. Vaikka oikeustapauksia ei ole, se ei tarkoita, etteikö ongelmaa olisi.

Kilpailukieltosopimukset koetaan monella tapaa ongelmallisiksi. Niitä käytetään liikaa ja perusteettomasti ilman lain edellyttämää harkintaa, niiden määrä on viime vuosina lisääntynyt tuntuvasti, niitä käytetään lähes kaikissa henkilöstöryhmissä.

Akava selvitti keväällä 2017 salassapitoehtojen ja kilpailukieltoehtojen käyttöä työsopimusten osana. Yrityksissä työskenteleville akavalaisille suunnattuun kyselyyn vastasi 2 119 vastaajaa.

Akavan selvityksen mukaan yrityksissä työskentelevien akavalaisten kilpailukieltosopimukset ovat kolminkertaistuneet 2000-luvulla. Akava vaatii kilpailukielto- ja salassapitosääntelyn uudistamista, jotta työmarkkinoille saadaan lisää joustoa. Akavan jäsenkyselyn mukaan joka kolmannella yrityksessä työskentelevällä akavalaisella on kilpailukieltosopimus ja lähes jokaisella sen lisäksi myös salassapitosopimus. Lähes joka toisessa uudessa työsopimuksessa on kilpailukieltoehto. Akavan mukaan kilpailukieltosopimukset vaikuttavat haitallisesti työvoiman liikkuvuuteen: kyselyyn vastanneista noin joka kolmas katsoi, että sopimus on vähentänyt halua vaihtaa työpaikkaa.

E erityisen hälyttävänä Akava pitää sitä, että näin yleisesti pyritään estämään asiantuntijoina työskentelevien työntekijöiden liikkuvuutta kilpailukieltosopimuksella sekä samaan aikaan solmitulla salassapitosopimuksella. Asiantuntijoiden kilpailukieltosopimusten havaittiin myös yleisesti olevan joko kokonaan tai osittain lain näkökulmasta mitättömiä. Esimerkiksi asiantuntijatehtävissä toimiville ei Akavan selvityksen mukaan makseta korvausta yli kuusi kuukautta kestävästä kilpailukieltosopimuksista, vaikka laki niin vaatii.

Akavan mielestä työsopimuslaissa on säädettävä kaikkiin kilpailukieltoihin lakisääteinen korvaus. Lisäksi Akava vaatii, että työsopimuslaissa on määriteltävä nykyistä selvemmin, että kilpailukieltosopimus on mitätön, jos työntekijällä on samaan aikaan työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksia suojaava salassapitosopimus. Nämä muutokset kannustaisivat Akavan mukaan työnantajia valitsemaan, millä sopimusinstrumentilla työsuhteen jälkeistä aikaa halutaan säännellä ja pohtimaan, onko todellista syytä asettaa kilpailukieltoehto tietyn työntekijän työsopimukseen.

Kilpailukielto tulee lain tarkoituksen vastaisesti usein automaattisesti työsopimuksen osaksi. Kilpailukiellot vaikeuttavat työvoiman liikkuvuutta. Kynnys vaihtaa työpaikkaa samalla alalla on korkea. Tämä puolestaan johtaa siihen, että alan paras osaaminen ei ole työnantajien käytössä. Kilpailukieltosopimuksessa sovittu sopimussakko saattaa laueta, vaikka sopimuksen rikkomisesta ei muuten aiheutuisi lainkaan konkreettista vahinkoa. Tämä on poikkeus yleisistä sopimusoikeuden periaatteista.

Suomen Ekonomien selvityksen mukaan kilpailukielloja on jopa 60 prosentissa jäsenistön uusista työsopimuksista. Toimitusjohtajilla ja muilla johtoon kuuluvilla 70–80 prosentilla on kilpailukiello, mutta tämä on myös enemmistöllä muita toimihenkilöitä. Valtaosassa tapauksia kiellon kesto on yli kuusi kuukautta ja sopimussakon määrä kuuden kuukauden palkka tai enemmän.

Tradenomiliitto puolestaan toteaa, että nykyisen kaltaiset kilpailukieltosopimukset estävät työvoiman liikkuvuutta ja jäykistävät työmarkkinoita. Lisäksi kilpailukielloa käytetään varsin laajasti tehtävissä, joissa siihen ei ole laissa säädettyä erityisen painavaa syytä. Kilpailukiellojen käyttöalaa on laajennettu merkittävästi laissa säädetystä ja kilpailukielloilla estetään esimerkiksi työnantajan asiakkaan palvelukseen siirtyminen. Siksi Tradenomiliitto ehdottaakin, että kilpailukieltosopimusten kesto rajoitettaisiin lainsäädännössä kolmeen kuukauteen. Työnantajan olisi annettava kilpailukieltosopimusta tehtäessä kirjallinen selvitys kilpailukiellon erityisen painavasta syytä. Lisäksi kilpailukieltosopimuksen sidonnaisuuden ajalta tulisi maksaa palkkaa vastaava korvaus.

Toimihenkilöjärjestö ERTOn jäsenkyselyn mukaan erityisesti taloushallinnon alalla (tilitoimistoissa) kilpailukieltosopimuksia käytetään yleisesti sellaisten työntekijöiden työsopimusten yhteydessä, joiden tehtävät eivät sisällä merkityksellisten yritysala-suuksien tai niihin rinnastettavan tiedon hallintaa (kirjanpitäjät, palkanlaskijat). Kyselyn mukaan lähes 40 prosentilla vastaajista oli kilpailukiello- tai vastaava sopimus.

On käynyt myös ilmi, että erityisesti yrityskauppojen yhteydessä työntekijöille voidaan tarjota erilaisia omistukseen perustuvia osakassopimuksia, joihin sisällytetään hyvin pitkään kilpailukiello, jopa 36 kuukautta. Näin pyritään kiertämään työsopimuslain pakottavat säännökset.

Lain alkuperäisenä tavoitteena on ollut, että kilpailukielloa käytetään ainoastaan erityistapauksissa. Nyt kiellosta näyttää tulleen lähes pääsääntö. Tähän myötävaikuttaa vahvasti se, että työnantajalla ei ole käytännössä riskiä, vaikka sopimus olisi pätemätön.

Työntekijälle kilpailukiello on aina ylimääräinen huolenaihe työpaikkaa vaihdettaessa. Sopimukseen liittyvä puolenkin vuoden palkkaa vastaava sopimussakko riittää nostamaan kynnystä vaihtaa työpaikkaa.

Ongelmallista on myös sen määrittäminen, kuka on kilpailukielto­sopimuksessa tarkoitettu kilpailija, jonka palvelukseen siirtyminen halutaan estää. Markkinat Suomessa ovat pienet ja kilpailijat ovat sinänsä helposti tunnistettavia. Yritysten toimialat kuitenkin vaihtuvat varsin usein; muutenkin toimialojen erot hämärtyvät ja menettävät merkitystään. Jos yritys on useista alayksilöistä koostuva monialayritys, laaja kilpailukielto­sopimus saattaa estää ”vaarattomankin” kilpailijan palvelukseen siirtymisen. Usein sopimuksissa halutaan myös estää siirtäminen alihankkijan tai asiakkaan palvelukseen.

Kilpailukielto­sopimuksen sijaan voitaisiin käyttää kevyempiä sopimustyyppisiä kuten salassapito­sopimusta tai houkuttelukielto­sopimusta, jolla estetään se, että työntekijä veisi mukanaan asiakkaita tai työtovereita.

Seuraavassa muutamia Insinööri­liiton esiin nostamia käytännön ongelmatilanteita:

- Kilpailevan toiminnan määritelmä kilpailukielto­sopimuksissa; suora ja epäsuora kilpailu, välillinen ja välitön kilpailu. Miten määritellään epäsuora- tai välillinen kilpailu?
- Kilpailukielto­sopimus vakiosopimus­pohjissa, eli tehdään kaikille tehtävästä/­asemasta riippumatta.
- Kilpailukielto koskee usein kaikkia konserniin kuuluvia yrityksiä ja toimialoja. Ristiriita työ­so­pimuslain sanamuodon kanssa; ”harjoittaa työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa”.
- Kilpailukiellot määräaika­isissa työ­so­pimuksissa tulisi kieltää.
- Lomautuksen aikana työ­so­pimus on voimassa, mutta työ­so­pimuslain mukainen kilpailevan toiminnan kielto ei ole voimassa, ellei aiheuta vahinkoa työnantajalleen. Jos irtisanoutuu lomauttaneesta yrityksestä ennen kuin 200 lomautuspäivää tulee täyteen, ei saisi jäädä kilpailukielto­sopimuksen vuoksi siihen työpaikkaan, jossa on ollut jo lomautusaikana??
- Kilpailukielto­sopimus raukeaa, jos työ­so­hde päättyy työnantajasta johtuvasta syystä. Jos lomautusaika on ollut vähintään 200 päivää, katsotaan työ­so­hteen päättyneen työnantajasta johtuvasta syystä, vaikka irtisanon­jana olisi työntekijä. Laissa tulisi selkeästi ottaa kantaa siihen, että mikäli työntekijä irtisano­o työ­so­hteen lomautuksen vuoksi/aikana, katsotaan työ­so­hteen päättyneen työnantajasta johtuvasta syystä riippumatta lomautuksen kestoajasta.

- Koeaikapurku -> kilpailukiello, kenestä johtuvasta syystä työsuhde päättyy, on erittäin hankalaa määritellä, koska työnantajan ei tarvitse kertoa työsuhteen purkamiseen muuta syytä kuin koeaika. Onko koeajan puitteissa voinut saada niin paljon tietoa, että kilpailukieltosopimus voisi pysyä voimassa? Koeaikapuruissa lähtökohtana tulisi olla se, että kilpailukieltosopimus raukeaa, ellei työnantaja anna kirjallista hyväksyttävää perustelua sille, että kilpailukieltosopimuksen voimassaoloon on erityisen painava syy.
- Sen selkeyttäminen, mitä kilpailukiellolla voidaan sopia. Onko sallittua siirtää asiakkaalle töihin, kun asiakas ei kilpaile työnantajan kanssa, vaan on ostanut tältä tuotteita/palveluita. Tällaisia ehtoja näkee todella paljon.
- Erittäin ankarat ja pitkät kilpailukieltosopimukset pienosakkaiden osakas-sopimuksissa.

8 Havaintoja nykytilasta

Selvityksen keskeisin havainto on se, että kilpailukieltosopimusten käyttö jakaa mielipiteitä hyvinkin voimakkaasti sekä käytännön työelämässä että järjestötasolla. Salassapitosopimusten osalta tilanne näyttää olevan yksituumaisempi.

Käydyissä keskusteluissa kävi varsin ilmeiseksi, että vaikka kilpailukieltosopimusten käytölle yritysten näkökulmasta on sinänsä aito tarve, niitä solmitaan käytännössä usein tavalla, joka ei aina vastaa lainsäätäjän tarkoitusta. Tässä yhteydessä ei ole ollut mahdollista tehdä kattavaa empiiristä selvitystä, mutta jo muutamat kymmenet käydyt keskustelut sekä käytettävissä olleet kyselyt tukevat tätä havaintoa. Sen sijaan salassapitosopimukset eivät näytä olevan ongelmallinen asia, niiden tarkoituksiperät ja käytännön soveltaminen näyttävät olevan hallinnassa työpaikoilla.

8.1 Salassapitosopimukset

Salassapitosopimukset ovat yleistyneet ja niitä käytetään eri aloilla ja erikokoisissa yrityksissä säännönmukaisesti. Sopimusten yleistyminen liittyy keskeisesti siihen, että tiedon merkitys kaiken kaikkiaan lisääntyy yritystoiminnan voimavarana. Teknologian nopea muutos, digitalisaatio, palveluistuminen, osallistava innovaatiotoiminta, jatkuva ja avoin kehittämistoiminta yrityksissä vaativat yritysorganisaatiossa avointa tiedonkulkua. Toisaalta periaatteessa mikä tahansa tieto voi olla yritystoiminnan näkökulmasta salassa pidettävää tai luottamuksellista, jos se yhdistettynä muuhun tietoon on omiaan antamaan kilpailuetua.

Työnantajan intressissä on suojata yritystoiminnan kannalta tärkeää kilpailuetua tarjoavaa tietoa. Työntekijä taas on usein tilanteessa, jossa on riski yritysalaisuuden paljastumisesta. Näin voi olla ilman, että kyse olisi tarkoituksellisesta tietovuodosta

tai muusta oikeudettomasta toiminnasta. Työntekijällä on työsopimukseen sisältyvän sopimuskumppanin yleisen lojaliteettivelvoitteen mukaan velvollisuus toimia kaikin tavoin toisen sopimuskumppanin etu huomioiden. Tämän lisäksi työntekijän salassapitovelvoitetta on korostettu monin tavoin lainsäädännössä, työsopimuslais- ta aina rikoslakiin asti.

Salassapitosopimusten rooli liittyy erityisesti työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan, johon lakisääteinen salassapitovelvoite ulottuu vain kahden vuoden ajan tai ellei tietoa ole saatu haltuun oikeudettomasti. Sopimuksilla voidaan salassapitovelvoitetta jatkaa periaatteessa ad infinitum sekä määritellä salassa pidettävän tiedon alaa tarkemmin.

Tässä yhteydessä nousee esiin kysymys siitä, rajoittavatko salassapitosopimukset liikaa työntekijöiden mahdollisuutta käyttää ammattitaitoaan ja osaamistaan vaihtaessaan työpaikkaa. Jos salassapitosopimuksessa on tiukasti sanktioitu työpaikassa hankitun tiedon hyödyntäminen työsuhteen päättymisen jälkeen, työntekijä voi kohdata kohtuuttomia tilanteita, kun joudutaan tulkitsemaan, onko hänen hallussaan oleva tieto sopimuksen tarkoittamaa salassa pidettävää tietoa vai osa hänen normaalia ammattiosaamistaan.

Tähän kysymykseen on vaikea löytää lainsäädännöllistä ratkaisua. Tilannetta on kuitenkin omiaan helpottamaan tulossa oleva laki liikesalaisuuksien suojasta, jossa määritellään nykyistä selkeämmin se, mitä on pidettävä yritystoiminnassa salassa pidettävänä tietona.

Salassapitosopimukset ovat käytännössä tulleet osaksi normaalia yritysten henkilöstöpolitiikkaa. Niitä ei solmita niinkään sanktioiden vuoksi, vaan lähinnä informatiivisessa mielessä korostamaan salassa pidettävän tiedon merkitystä sekä tietoturvan tärkeyttä kaiken kaikkiaan.

Osana yrityksen henkilöstöpolitiikkaa salassapitosopimukset kattavat yrityksen henkilöstön kokonaisuudessaan. Salassapitosopimukset ovat usein voimassa työsuhteen päättymisen jälkeenkin. Niissä voi olla maininta kahden vuoden vähimmäiskestosta työsuhteen päättymisen jälkeen ja/tai maininta sitoumuksen jatkumisesta siihen asti, kun tieto säilyttää salassa pidettävän luonteensa.

Salassapitosopimuksissa mainitaan yleensä myös ao. alan mahdolliset erityismääräykset, jotka koskevat henkilöstön salassapitovelvollisuutta (esimerkiksi rahoitusala, terveydenhuolto).

Salassa pidettävät tiedot määritellään usein hyvin yleisesti (esimerkiksi „työnantajan liike- ja ammattisalaisuudet sekä pankkisalaisuuden alaan kuuluvat tiedot.“). Joissakin tapauksissa salassa pidettävät tiedot yksilöidään viittamalla taloushallinnon, tuotannon, markkinoinnin tai muiden toimintojen salaisiin tai muuten luottamuksellisiin tietoihin, riippumatta siitä, missä muodossa tiedot ovat.

Salassa pidettäviä tietoja ja niitä koskevia sopimuksia koskevia riitoja tai oikeustapauksia on varsin vähän. Keskeisenä syynä on riski siitä, että salassa pidettävät tiedot vuotaisivat prosessien kautta laajempaan julkisuuteen. Sopimukseen liittyviä erimielisyyksiä ja tulkintatapauksia esiintyy jonkin verran, mutta ne pyritään yleensä ratkaisemaan neuvotteluteitse. Eri asia ovat rikosluonteiset tapaukset, joissa on kyse esimerkiksi siitä, että henkilö on vienyt tai pyrkinyt viemään sähköisessä muodossa tallennettua salaista tietoa. Myös näissä tapauksissa kynnys saattaa asia virallisprosessiin on melko korkea.

8.2 Kilpailukieltosopimukset

Kilpailukieltosopimuksissa vastakkain ovat työnantajan tarve estää työntekijän hallussa olevan liikesalaisuuden siirtyminen työntekijän mukana kilpailijan haltuun sekä toisaalta työntekijän oikeus hankkia elantonsa hyödyntämällä ammattitaitoaan ja osaamistaan työsuhteessa tai yrittäjänä. Kilpailukieltosopimuksen tekeminen ei voi perustua pelkästään pyrkimykseen rajoittaa kilpailua, vaan olennaisena edellytyksenä on työnantajan liike- tai ammattisalaisuuden suojaaminen.

Kilpailukieltosopimusten mahdollistaminen on kirjattu lakiin lähtökohtaisesti työnantajan perusteltujen etujen varjelemiseksi. Työsopimuslain säännös on kuitenkin laadittu hyvinkin johdonmukaisesti ja tarkasti pyrkimyksellä pitää rima korkealla sopimuksen sallittavuuden näkökulmasta.

Vaaditaan, että on olemassa työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvä erityisen painava syy.

Sopimus voidaan tehdä työsopimuksen alkaessa tai aikana.

Rajoitus koskee uutta työsuhdetta sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ao. työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa.

Syyyn painavuutta arvioitaessa on kiinnitettävä huomiota mm. työnantajan toiminnan laatuun sekä sellaiseen suojan tarpeeseen, joka johtuu liike- tai ammattisalaisuuden säilyttämisestä tai järjestetystä erityiskoulutuksesta. Lisäksi on kiinnitettävä huomiota työntekijän asemaan ja tehtäviin.

Seuraavassa arvioidaan kilpailukieltosopimusten merkitystä ja käytännön toimituutta eräiden merkityksellisinä pidettävien näkökulmien valossa.

8.2.1 KKO 2014:50

Näitä kriteerejä avasi Korkeimman oikeuden ennakkoratkaisu KKO 2014:50 osin merkittävälläkin tavalla. Tapaus koski kilpailukieltosopimusta, jonka osapuolina olivat robottijärjestelmiä kehittävä pienehkö yritys ja sen palveluksessa ollut automaatioinsinööri. Korkein oikeus painotti erityisesti seuraavia näkökohtia:

Arvioitaessa työsopimuslain 3 luvun 5 §:n 1 momentin mukaista erityisen painavaa syytä tulkintaa ohjaa yhtäältä se, että kilpailukieltosopimus on pääsääntöisesti tarpeen työnantajan etujen turvaamiseksi sekä toisaalta se, että arvioinnissa on otettava huomioon työntekijän mahdollisuus hankkia toimeentulonsa ammattitaitoaan vastaavalla työllä ja oikeus vapaasti valita työpaikkansa.

Lain esitöihin viitaten KKO painotti myös sitä, että erityisen painavan syyn voidaan perustellummin arvioida olevan olemassa silloin, kun kilpailukieltosopimuksella pyritään suojaamaan kolmannen osapuolen – yrityksen asiakkaan – etuja ja asemaa. Erityisen vähän puolestaan on löydettävissä perusteluja sille, että kilpailukieltosopimus olisi hyväksyttävissä keinona rajoittaa vapaata kilpailua. KKO toteaa, että suojattavien tietojen luonteella ja työnantajan tosiasiallisella suojan tarpeella on siten arvioinnissa olennainen merkitys.

Edelleen KKO viittaa lain esitöiden toteamukseen, että kilpailukieltosopimuksen sallittavuus olisi yleensä perusteltua, jos työntekijän työtehtävät liittyvät tuotekehitys-, tutkimus- tai muuhun vastaavaan toimintaan ja työnantajalla on sellaista tietoa ja osaamista, joita kilpailijoilla ei ole yleisesti käytössä. Sopimusten tekeminen olisi sallittavampaa sellaisissa työtehtävissä, joissa tiedon nopea uudistuminen ja tekniikan kehittyminen ovat tuotantotoiminnan olennaisia tekijöitä. Peruste kilpailukieltosopimukselle voisi olla esimerkiksi silloin, kun työnantajalla on tarve estää yrityksessä kehitettyjen teknisten ratkaisujen tai asiakkaiden kanssa tehtyjen sopimusten sisällön tuleminen kilpailijoiden tietoon.

Lain esitöiden mukaan kilpailukieltosopimus voisi olla perusteltu, jos työntekijä on sellaisessa asemassa, että hän saa haltuunsa kilpailullisesti tärkeää tai suojattavaa tietoa, taikka hänelle karttuu vastaavanlaista tietotaitoa ja muuta teknistä osaamista (HE 157/2000 vp s. 82). Edellä mainitussa hallituksen esityksessä 57/1990 vp todetaan lisäksi, että yleisesti ottaen on lähdeittäviä siitä, että tällaisen työntekijän on oltava yrityksen organisaatiossa melko korkealla tasolla. Vastakohtaispäätelyn nojalla voidaan lähtökohtana myös pitää sitä, että yleensä pelkästään suoritusyötä tekevän työntekijän työsopimuksessa ei tulisi sallia kilpailukieltolauseketta (HE 57/1990 vp s. 4).

KKO toteaa myös, että yrityksen koolla on merkitystä arvioitaessa työnantajan suojan tarvetta ja kilpailukieltosopimuksen pätevyyttä. Kyseisessä tapauksessa yritys oli verrattain pieni toimija alalla, minkä KKO:n mukaan voi katsoa korostavan suojan tarvetta.

Merkittävä linjaus KKO:n ratkaisussa oli salassapitosopimuksen ja kilpailukieltosopimuksen suhteen arviointi. Ratkaistavassa tapauksessa yhtiö oli turvanut suojattavia tietoja kilpailukieltosopimuksen lisäksi myös salassapitosopimuksella, joka ulottui työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan ja johon liittyi myös sopimussakko. KKO viittasi myös yrityssalaisuuden rikkomisesta seuraavaan rikoslain 30 luvun 5 §:n mukaiseen rangaistukseen. KKO totesi, että kantajan palvelimen pääkäyttäjänä saamat tiedot ovat olleet suojattuna jo näidenkin uhkien perusteella. Tämän lausuman voidaan tulkita tarkoittavan, että salassapitosopimuksen olemassaolo nostaa rimaa arvioitaessa, onko kilpailukieltosopimuksen solmimiselle erityisen painavaa syytä.

8.2.2 Kilpailukieltosopimuksin suojeltava tieto

Edellä viitatussa KKO:n ratkaisussa 2014:50 todettiin, että kilpailukieltosopimuksen sallittavuus olisi yleensä perusteltua, jos työntekijän työtehtävät liittyvät tuotekehitys-, tutkimus- tai muuhun vastaavaan toimintaan ja työnantajalla on sellaista tietoa ja osaamista, joita kilpailijoilla ei ole yleisesti käytössä. Tämä on selkeä lähdekohta, jota myös selvitystä laadittaessa käydyt keskustelut tukivat. Suojattavan tiedon luonteella on selvä yhteys kilpailukieltosopimuksen osapuolena olevan työntekijän organisatoriseen asemaan. Mitä ylempänä johtoportaan henkilö on, sitä suurempi on todennäköisyys, että hänellä on pääsy kilpailijanäkökulmasta herkkään tietoon.

Kuvaan tulee kuitenkin merkittäviä muitakin ulottuvuuksia. Asiakkaisiin liittyvän tiedon merkitys korostuu voimakkaasti. Esimerkiksi rahoituslalla, kaupan alalla ja konsulttitoiminnassa yrityksen keskeiset toiminnot liittyvät nimenomaan asiakkaita koskevan tiedon hallintaan ja hyödyntämiseen. Asiakastiedon joutumisella kilpailijan käsiin olisi väistämättä merkittäviä kilpailullisia vaikutuksia.

Kun yritysorganisaatiossa johtoporrasta alemmallakin asiantuntijatasolla ollaan usein säännönmukaisesti tekemisissä kriittisen asiakastiedon kanssa, on ymmärrettävää, että asiantuntijoitakin halutaan sitouttaa yritykseen kilpailukieltosopimuksin.

Tärkeä ulottuvuus kilpailukieltosopimuksin suojattavassa tiedossa on myös aika-ulottuvuus. Vaikka esimerkiksi uuteen teknologiaan perustuvat kehityshankkeet ovat usein vuosien mittaisia, monet yksittäiset teknologian innovaatiot vanhenevat nopeasti. Tämä johtuu usein kireästä kilpailusta, jossa kilpailijoiden innovaatiot ja toimet vaikuttavat kyseisen yrityksen kehitystyöhön; ideat vanhenevat ja ”happanevat” nopeasti.

8.2.3 Kilpaileva toiminta – liikkuva maali

Yritysten toimintaympäristö, yritysrakenteet ja talouden rakenteet, kansainvälistyminen mukaan lukien, ovat jatkuvassa muutoksessa, jota lisäksi leimaavat äkilliset poliittisiin riskitekijöihin liittyvät muutokset. Nämä ovat tekijöitä, jotka vaikuttavat voimakkaasti myös yritysten kilpailutilanteeseen. Kilpailija ei aina olekaan se, jonka kanssa tällä hetkellä kilpaillaan asiakkaista, vaan yritys, jonka kanssa asiakkaista kilpaillaan vasta tulevaisuudessa. Tuotteiden tai palvelukonseptien kehittäminen

y yrityksessä voi olla vuosien mittainen projekti, jossa kertyvä tieto ja osaaminen eivät välttämättä ole yrityksen tämän hetkisen ansaintalogiikan kannalta merkityksellistä, mutta ovat sitä joskus tulevaisuudessa. Silti tämä kertynyt tieto ja osaaminen ovat monen muun yrityksen kannalta ehkä olennaisen kiinnostavaa tietoa. Kilpaileva toiminta ei suoranaisesti ole kovin kuvaava kriteeri arvioitaessa sitä, minkä vuoksi yritys haluaa estää työntekijän siirtymisen toisen yrityksen palvelukseen.

Jos liike- tai ammattisalaisuutena pidettävää tietoa siirtyy yrityksestä toiseen, vo sen hyödyntäminen kilpailutarkoituksessa tapahtua ehkä vasta vuosien päästä. Tämä näkökulma painottaa sitä, että kilpailukieltosopimusten tarve tulevaisuudessa perustuu entistä enemmän tarpeeseen suojata tietoa riippumatta siitä, onko tiedollaja juuri tällä hetkellä merkitystä kilpailijan näkökulmasta.

Kysymys ei ole myöskään aina siitä, että työnantaja haluaa estää työntekijän siirtymisen kilpailijan palvelukseen. Esimerkiksi konsulttialalla konsulttitoimistot ovat sinänsä toistensa kilpailijoita, mutta riski, johon kilpailukieltosopimuksilla halutaan varautua, on useinkin siinä, että työntekijä siirtyisi asiakkaan palvelukseen. Konsulttitoimistolla voi puolestaan olla asiakkaina yrityksiä, jotka ovat toistensa kilpailijoita. Riski, että näiden yritysten liikesalaisuudet vuotaisivat konsulttitoimiston työntekijän kautta, on yksi keskeinen peruste kilpailukieltosopimuksille tällä alalla.

Kuten aiemmin yrityshaastatteluista ilmeni, alihankinta-, kumppanuus- tai muissa yritysten välisissä yhteistyösopimuksissa on usein sovittu, että henkilöstön houkuttelu sopimuskumppanin toimesta on kielletty.

8.2.4 Työntekijän asema ja tehtävät

Toinen pohdittava kysymys on kilpailukieltosopimuksen toisena osapuolena olevan työntekijän asema ja tehtävät sekä niiden merkitys arviointikriteerinä ottaen huomioon yritystoiminnan ja -organisaatioiden muutokset.

On selvää, että mitä korkeammalla työntekijä on yritysorganisaatiossa, sitä todennäköisemmin hänellä on pääsy yrityksen toiminnan kannalta merkitykselliseen, useimmiten siis salassa pidettävään tietoon. Yrityksen johto, johtoryhmän jäsenet tai heidän lähipiirissään toimivat ovat henkilöitä, joiden osalta kilpailukieltosopimusta pidetään perusteltuna.

Tilanne on tulkinnanvaraisempi, kun tarkastellaan esimerkiksi keskijohtoon kuuluvia henkilöitä tai asiantuntijoita. Heillä saattaa olla pääsy tiettyinä ajankohtana merkitykselliseen tietoon esimerkiksi yrityskaupan tai muun kehittämishankkeen yhteydessä, mutta tämän tiedon siirtyminen kilpailijan haltuun pyritään useimmiten estämään salassapitosopimuksella. Yhä yleisempiä näyttävät olevan myös tilanteet, joissa pitkäkestoiseen kehittämishankkeeseen kytkeytyy eri henkilöstötasojen edustajia, joilla kaikilla on pääsy suojattavaan tietoon.

8.2.5 Salassapitosopimusten ja kilpailukieltosopimusten työnjako

Ero salassapitosopimuksen ja kilpailukieltosopimuksen välillä on kuitenkin selvä: salassapitosopimus ei estä henkilöä siirtymästä kilpailijan palvelukseen irtisanomisajan jälkeen. Salassapitosopimus toimii myös tässä tilanteessa siten, että henkilö ei saa paljastaa entisen työnantajansa liikesalaisuuksia uudelle työnantajalle. Riskinä on kuitenkin entisen työnantajan näkökulmasta ensinnäkin se, että liikesalaisuus saattaa sopimuksesta huolimatta siirtyä uuden työnantajan käyttöön. Tätä on kuitenkin usein vaikea näyttää toteen. Toisena riskinä on se, että henkilö saattaa paljastaa muuta liiketoiminnan kannalta olennaista tietoa kuin varsinaisia liikesalaisuuksia. Rajanveto on hankalaa ja näytön esittäminen yhtä lailla haasteellista.

Sen sijaan kilpailukieltosopimuksen konkreettinen vaikutus on juuri siinä, että se ”jäädyyttää” siirtymistilanteen. Tänä karenssiaikana luottamuksellinen tai muutoin liiketoiminnan kannalta merkityksellinen tieto usein ”laimenee” tai muutoin menettää merkitystään. Usein pelkästään ajan kuluminen on olennainen tekijä; pitkä irtisanomisaika voi ajaa samaa asiaa kuin kilpailukieltosopimus.

8.2.6 Alakohtaiset käytännöt

Mielenkiintoinen on myös havainto eräistä alakohtaisista käytännöistä. Esimerkiksi ohjelmistoalalla samoin kuin taloushallinnon alalla ja konsultointialalla esiintyy vakiintuneita toimintamalleja. Ohjelmistoalalla työsopimuksen yhteydessä sovitaan yleisesti vakiolausekkeeseen perustuvia kilpailukieltosopimuksia, joissa sopimuksen voimassaoloaika on kolme kuukautta. Toinen esimerkki ovat konsulttialalla käytettävät kilpailukieltosopimukset, joiden mahdollisuudet todetaan työsopimusta laadittaessa, mutta jotka otetaan käyttöön vasta, kun työntekijä on edennyt sellaiseen asemaan organisaatiossa,

että kilpailukieltosopimukselle on perusteita. Myös IT-alan käytännöt ovat yleensä alalla toimivien tiedossa ja niitä pyritään alan omana koodistona noudattamaan.

8.2.7 Nykysääntöjen soveltaminen ja kilpailukieltosopimusten laatiminen

Monissa keskusteluissa painotettiin sitä, että kilpailukieltosopimuksen pätevyyden edellytyksenä oleva erityisen painava syy on sinänsä riittävä väline, joka on omiaan saattamaan sopimusosapuolet arvioimaan, onko kilpailukieltosopimus tarpeellinen ja onko sille riittäviä edellytyksiä. Käytännön ongelmana pidettiinkin enemmän sitä, että kilpailukieltosopimuksia tehdään standardinomaisesti ilman tapauskohtaista lain edellyttämää harkintaa. Tässä tarvittaisiin ennen kaikkea viestintää ja valistusta, keskusteluissa todettiin.

Nykysäännösten toimeenpanon tehostaminen vaatisi huomion kiinnittämistä erityisesti seuraaviin kohtiin:

Onko sopimuksen perusteena sellainen suojan tarve, joka johtuu liike- tai ammattisalaisuuden säilyttämisestä? Mitkä ovat ne kilpailijalta salassa pidettävät tiedot, joihin työntekijällä on pääsy?

Tarvitaanko kilpailukieltosopimusta vai riittääkö salassapitosopimus (vrt. KKO 2014:50)

Onko yrityksen kanssa kilpaileva toiminta riittävän selkeästi määriteltävissä, erityisesti ottaen huomioon työntekijän mahdollisuus hyödyntää osaamistaan ja ammattitaitoaan? Keneltä liikesalaisuuksia halutaan varjella? Suoranaisilta kilpailijoilta, alihankkijoilta, asiakkailta tai muilta yhteistyökumppaneilta?

Otetaanko sopimusta tehtäessä huomioon mahdollisuus työsuhteen aikana ja työtehtävien tai toimintaympäristön muuttuessa arvioida sopimuksen tarpeellisuutta ja sisältöä sekä tehdä siihen tarvittavia tarkistuksia?

Onko kilpailukieltosopimuksen osapuolena oleva työntekijä sellaisessa asemassa, että hänellä on pääsy kilpailijan kannalta merkitykselliseen tietoon?

Mikä on salassa pidettävän tiedon suojelemisen aikajänne? Kuusi kuukautta?
Yksi vuosi?

Mitä toimenpiteitä yrityksessä käytetään salassapitolitiikan kehittämiseksi ja toimeenpanemiseksi. Käsitelläänkö niitä esimerkiksi yt-toiminnassa tai muutoin yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa?

9 Päätelmiä nykytilasta

Seuraavat päätelmät perustuvat nykyjärjestelmän perusteiden ja toimivuuden arviointiin seuraavien kriteereiden valossa:

9.1 Nykyjärjestelmän toimivuus käytännössä

On helppo todeta, että kilpailukieltosopimukset aiheuttavat käytännössä ongelmia. Yksittäistapauksissa voidaan puhua selvistä väärinkäytöksistä, mutta ehkä yleisempi ilmiö on jonkinasteinen standardisoitu käytäntö. Kilpailukieltosopimuksia tehdään ilman yksilöidympää pohdintaa niiden tarpeellisuudesta. Tämä havainto tunnustetaan varsin yleisesti. Tällöin jää usein arvioimatta erityisesti se, täyttyykö lain edellyttämä erityisen painavan syyn edellytys. Usein esiin tuotu havainto on se, että kilpailukieltosopimus tehdään, vaikka salassapitosopimuksellakin pärjättäisiin.

Edellä sanottu ei muuta sitä, että kilpailukieltosopimuksille on tarvetta jatkossakin. Vaikka salassapitosopimusten avulla voidaan tietyssä määrin estää liikesalaisuuskien siirtyminen kilpailijoiden käsiin, antaa kilpailukieltosopimusten käyttö konkreettisemmän ja todennettavissa olevan varmuuden siitä, että ainakaan sopimuksen mukaisella "seurantajaksolla" työntekijä ei ryhdy toimiin, joita voidaan tulkita epälojaaleiksi.

Riitojen ratkaisu

Kilpailukieltosopimuksia koskevat erimielisyydet pyritään käytännössä ratkaisemaan oikeudenkäyntimenettelyjen ulkopuolella. Haastatteluissa viitattiin siihen, että erimielisyyksiä syntyy jossain määrin arvioitaessa sitä, mikä on kil-

pailijayritys tai sitä, onko sopimus alun alkaen ollut pätevä sen johdosta, että työntekijällä ei asemansa perusteella ollut pääsyä salassa pidettävään tietoon.

Salassapitosopimusten osalta ongelmatapaukset liittyvät usein tahattomiin väärinkäsityksiin siitä, mitä tietoa työntekijä voi esimerkiksi sähköisessä muodossa viedä mukanaan työsuhteen päättyessä. Nämä tapaukset eivät useimmiten vaadi oikeudellista selvittelyä.

Kaiken kaikkiaan riitoja pyritään välttämään ja tarvittaessa sopimaan erimielisyydet ilman virallisia riitojenratkaisumenettelyjä. Suomi on pieni markkina- ja talousalue, jossa ”kaikki tuntevat toisensa” ja jossa hyvän maineen hallinta on olennaisen tärkeää.

9.2 Kansainvälinen kehitys

Vertailtaessa Suomen sääntelyä verrokkimaihin erityisesti kilpailukieltosopimusten osalta voidaan todeta, että suomalainen sääntely on yleisesti ottaen joustavampaa. Pääsääntönä muissa maissa on mm. ansionmenetyksen korvaaminen kilpailukieltosopimuksesta samoin kuin menettelyt, joilla varmistetaan, että sopimuksen tekemiselle on riittävät perusteet.

Erityisesti muissa pohjoismaissa kilpailukieltosopimuksia koskevaa sääntelyä on uudistettu viime vuosina vastaamaan työ- ja elinkeinoelämän muutoksia. Tämä puoltaa sitä, että Suomessakin vähintäänkin nykysääntelyn arviointi on perusteltua.

9.3 Työelämän ja talouden kehityspiirteet

Salassapitoa ja kilpailukieltosopimusta koskevan sääntelyn tarvetta arvioitaessa on tarkasteltava myös niitä kehityspiirteitä, jotka ovat omiaan leimaamaan tulevaisuuden työelämää. Niissä korostuvat tiedon ja osaamisen merkityksen jatkuva lisääntyminen, yritysorganisaatioiden muutokset kohti pienempiä ja ketterämpiä organisaatioita, työvoiman liikkuvuuden lisääntyminen ja työsuhteiden moni-

muotoistuminen ja keston lyheneminen. Merkittävä ilmiö on myös yrittäjyyden lisääntyminen.

Tärkeä kansantaloudellinen näkökohta on myös tiedon liikkuvuuden merkitys tuottavuuden lisäämisen näkökulmasta.

Nämä piirteet korostavat yhtäältä tarvetta suojata osaamispääomaa, mutta toisaalta myös tarvetta mahdollistaa osaamisen, innovaatioiden ja työvoiman riittävän joustava liikkuvuus.

9.4 Yritysten tarpeet

Yritysten keskeinen huoli tässä yhteydessä on liikesalaisuuksien turvaaminen niin, että ne eivät joudu kilpailijoiden käsiin. Työpaikkaa vaihtavia työntekijöitä pidetään tässä suhteessa riskiryhmänä. Salassapitosopimukset ovat lähes standardinomainen keino korostaa tiedon suojaamisen tärkeyttä, mutta kilpailukieltosopimuksia pidetään kuitenkin tässä suhteessa tehokkaampana välineenä, joka tavallaan mahdollistaa salassa pidettävän tiedon turvaamisen ”jäljittämisen” työsuhteen päättymisen jälkeen.

Yritysten näkökulmasta olennainen seikka on myös kilpailijan määrittäminen kilpailukieltosopimuksen tarkoittamassa mielessä. Varsinainen saman alan kilpailijayritys on useimmiten selkeästi tunnistettavissa, mutta tiedon suojaamisen näkökulmasta usein vähintäänkin yhtä oleellista on huolehtia siitä, että tieto ei kulkeudu asiakkaan, alihankkijan tai muun yhteistyökumppanin haltuun.

Kilpailukieltosopimukseen liittyvät sanktiot eivät käydyissä keskusteluissa nousseet kovinkaan vahvasti esiin. Työnantajapuolella niitä pidettiin lähinnä ennaltaehkäisevänä välineenä, joiden konkreettiseen laukeamiseen liittyvät erimielisyydet pyrittiin yleensä hoitamaan sopimusteitse. Tämän kääntöpuolena työntekijäpuolella sanktioita taas pidettiin pelotteena, jotka olivat omiaan nostamaan työpaikkavaihdoksen kynnystä.

Toinen näkökulma kilpailukieltosopimukseen on sen yrityksen näkökulma, jonne kilpailukieltosopimuksella sidottu työntekijä on siirtymässä. Jälkimmäisellä yrityksellä

on usein aito intressi vapauttaa työntekijä kilpailukieltosopimuksen velvoitteista ja vauhdittaa työpaikan vaihtoa.

9.5 Työntekijöiden tarpeet

Työntekijän näkökulmasta olennaisen tärkeää on mahdollisuus hyödyntää osaamistaan ja kokemustaan valitsemassaan työssä tai yritystoiminnassa. Tämä oikeus on todettu myös perustuslaissa. Kilpailukieltosopimus on lainsäätäjän mahdollistama rajoitus työvoiman vapaalle liikkuvuudelle. Kilpailukieltosopimus voi rajoittaa merkittäväällä tavalla henkilön mahdollisuuksia hankkia toimeentulonsa osaamisellaan ja kokemuksellaan. Kysymys kuuluu, toimiiko nykysääntely lainsäätäjän tarkoittamalla tavalla ja mitä tarpeita työelämän ennakoitujen muutokset tuovat tässä suhteessa tulevaisuudessa.

Salassapitosopimusten osalta tilanne on sikäli selkeämpi, että työsuhteen aikainen lojaliteettivelvoite on selkeä lähtökohta ja referenssi myös työntekijän velvollisuudelle olla ilmaisematta liikesalaisuuksia tai muuta luottamuksellista tietoa. Tämän velvoitteen katsotaan yleisesti ulottuvan myös työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan. Salassapitosopimuksella tilanne yleensä vielä selvennetään osapuolten kesken koskemaan nimenomaan työsuhteen päättymisen jälkeistä aikaa. Tällaisten sopimusten tarpeellisuutta ei juurikaan kyseenalaisteta.

Esiin nousee myös kysymyksiä siitä, miten kilpailukieltosopimukset toimivat muuttuvassa ja monimuotoistuvassa työelämässä. Suhde työsuhteen sääntelyn yleisiin periaatteisiin esimerkiksi määräaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden sekä vuokratyön osalta aiheuttaa enenevästi pulmatilanteita.

10 Vaihtoehtoisia toimintalinjauksia

10.1 Salassapitosopimukset

Salassapitosopimuksia koskeva käytäntö ja oikeustila eivät vaikuta olevan erityisen ongelmallisia. Sopimusten käyttö on laajamittaista. Niitä tehdään lähes kaikilla aloilla ja henkilöpiirin kattavuus on pitkälti laajentunut johdosta ja asiantuntijoista myös suorittavaan portaaseen.

Tästä huolimatta ei näyttäisi olevan tarvetta sääntelyn muutoksiin. Erityisesti tätä arviota puoltavat myös uuden liikesalaisuuslain selvennykset nykyiseen oikeustilaan. Myös kansainvälinen vertailu osoittaa, että salassapitosopimuksia koskeva oikeudellinen ohjaus perustuu monin paikoin yleisiin sopimusoikeudellisiin tai työsopimusoikeudellisiin periaatteisiin ja niihin pohjautuvaan oikeuskäytäntöön.

10.2 Kilpailukieltosopimukset

Pohdittaessa kilpailukieltosopimuksia koskevan sääntelyn kehittämistarpeita avautuu erilaisia toimintavaihtoehtoja. Seuraavassa käydään ne lyhyesti läpi, radikaaleimmasta lievimpään.

1. Kielletään kilpailukieltosopimukset kokonaan

Kilpailukieltosopimuksia koskeva voimakas kritiikki on ääripäässä vaatinut kilpailukieltosopimusten kieltämistä kokonaisuudessaan. Yhtenä perusteluna on mainittu Kalifornian lainsäädäntö, jonka katsotaan kilpailukieltojen kieltämisellä edistävän osaamisen ja muun henkisen pääoman parempaa hyödyntämistä. Tämä vaihtoeht-

to on varsin järeä keino, eikä se kovin hyvin istu sopimusvapauteen pohjautuvaan pohjoismaiseen oikeustraditioon, jossa on pyritty lainsäädäntöteitse turvaamaan ja ohjaamaan sopimisvapautta.

2. Tiukennetaan kilpailukieltosopimusten käytön perusteita

Toinen linjaus olisi tiukentaa nykyisiä kilpailukieltosopimuksen käytön edellytyksiä. Palkkaa vastaavan korvauksen maksaminen sopimuskaudelta, työnantajan veloitte perustella erityisen painava syy kirjallisesti tai työntekijälle annettu mahdollisuus haastaa sopimuksen perusteet ovat esimerkkejä tiukemmista edellytyksistä. Myös esitykset sopimuskauden enimmäiskeston lyhentämisestä olisivat varmasti omiaan nostamaan rimaa. Näitä muutoksia voidaan perustella myös kansainvälisellä kehityksellä.

3. Lisätään mahdollisuuksia tarkemmin kohdennettuihin kilpailukieltosopimuksiin

Kolmas linjaus olisi ohjata kilpailukieltosopimuksia vastaamaan nykyistä kohdistetummin tarpeita suojata epälojaalilta kilpailulta esimerkiksi avaamalla mahdollisuuksia sopia erikseen asiakkaiden tai työntekijöiden houkuttelukielloista. Tällainen uudistus olisi omiaan ohjaamaan kilpailukieltosopimusten käyttöä enemmän todellista tarvetta vastaavaksi. Monilla aloilla kilpailukieltosopimuksia käytetään pääsääntöisesti ehkäisemään tilanteita, joissa yrityksen asiakasvastuullinen avainhenkilö saattaisi lähtiessään viedä ”omia” asiakkaita tai vaikkapa tiimensä avainhenkilöitä mukanaan. Haittapuolena olisi sääntelyn monimutkaistuminen.

4. Täsmennetään ja ajantasaistetaan kilpailukieltosopimuksia koskevaa lainsäädäntöä

Neljäs linjaus olisi tehdä pienempiä tarkistuksia nykyiseen lainsäädäntöön sellaisissa kohdissa, joissa voi arvioida olevan tarvetta ajanmukaistaa säännöksen sisältöä tai parantaa niiden toimivuutta käytännössä. Esimerkkinä voisi mainita vaikkapa sopimusten kirjallisuusvaatimus, kilpailijamäärittelyn täsmäntäminen tai sen korostaminen, että kilpailukieltosopimukset on aidosti sovittava tapauskohtaisesti. Myös lomautukseen, koeaikaan ja määräaikaisiin työsopimuksiin liittyvät kysymykset saattavat vaatia lainsäädännöllisiä täsmennyksiä.

5. Ei lainsäädäntömuutoksia vaan koulutusta ja tiedottamista oikeasta soveltamisesta

Viides linjaus olisi todeta, että lainsäädännön muutoksiin ei sinänsä ole tarvetta, vaan toimenpiteet olisi kohdistettava voimassaolevan sääntelyn parempaan toimeenpanoon. Kyseessä olisivat lähinnä viestintään, koulutukseen, suosituksiin ja muuhun ohjaukseen liittyvät toimenpiteet. Tässä voisi olla roolia myös työmarkkinaosapuolille.

Viestinnässä olisi suotavaa painottaa vaihtoehtoisia keinoja kilpailukieltosopimusten tilalle. Näitä ovat mm. salassapitosopimukset sekä pitkien irtisanomisaikojen käyttö. Myös muut työntekijöiden sitouttamiseen liittyvät toimet kuten palkitsemisjärjestelmät, työhyvinvointi ja kannustava yrityskulttuuri ovat tässä merkityksellisiä.

6. Ei tarvetta enempiin toimenpiteisiin

Kuudes linjaus olisi todeta, että selvitys ei anna aihetta enempiin toimiin. Selvityksen sisältämät tiedot käytännön tilanteista sekä eri osapuolten näkemykset eivät kuitenkaan anna kestäväää perustetta tälle kannalle. On joka tapauksessa selvää, että kilpailukieltosopimusten merkitys ja nykyisenkin sääntelyn toimivuus käytännössä edellyttävät vähintäänkin avointa keskustelua koetuista ongelmista sekä yhteisen näkemyksen saavuttamista siitä, miksi näitä sopimuksia tarvitaan, millaisissa tilanteissa sekä millaisia reunaehtoja niihin voidaan kohtuudella liittää ottaen huomioon työelämän ja yritystoiminnan voimakkaat muutokset nyt ja tulevaisuudessa.

11 Loppupäätelmiä

Työelämä muuttuu, tiedon merkitys korostuu, yritysorganisaatiot ja niiden kilpailuasetelmat muuttuvat monimuotoisemmiksi ja työsuhteiden keston arvioidaan lyhenevän. Nämä tekijät jo pelkästään olisivat riittävä syy arvioida kilpailukieltosäätelymme ajantasaisuutta.

Mutta myös monet tämän selvitystyön yhteydessä tehdyt havainnot puoltavat sitä, että kilpailukieltosopimuksia koskeva säätelymme kaipaa muutoksia. Edellä mainituista linjausvaihtoehdoista perustelluin linjaus tässä suhteessa on numero 2: tiukennetaan kilpailukieltosopimusten käytön perusteita. Voimassa olevan lainsäädännön tarkoittama erityisen painava syy kilpailukieltosopimuksen pätevyyyden edellytyksenä on sinänsä selkeä ja ymmärrettävä. Ongelma onkin lähinnä se, että käytännön havaintojen perusteella erityisen painavan syyn olemassaoloa ei aina käsitellä riittävän perusteellisesti.

Onko pakollinen kompensatio kilpailukiellon ajalta tarkoituksenmukainen kannustin tai pakote, jonka takia kilpailukieltosopimuksen edellytyksiä tarkemmin arvioidaisiin, on kysymys, joka todennäköisesti jakaa mielipiteitä. Se olisi kuitenkin suhteellisen yksinkertainen keino korostaa erityisen painavan syyn harkintaa. Muita ”rimaa nostavia” keinoja tässä tarkoituksessa voisivat olla erityisen painavan syyn kirjallinen perustelevminen tai työntekijän mahdollisuus pyytää työnantajalta perusteet kilpailukieltosopimusten edellytysten täyttymisestä.

Tiukentamislinjausta voi perustella usealla argumentilla. On ilmeistä, että kilpailukieltosopimuksia käytännössä tehdään varsin runsaasti ilman riittävää erityisen painavan syyn arviointia. Toinen argumentti on kansainvälinen kehitys. Kilpailukieltosopimuksista ei ole olemassa EU-säätelyä, vaan jokaisessa jäsenmaassa toimitaan kansallisen sääntelyn mukaan. On kuitenkin havaittavissa, että kilpailukieltosopimuksia koskevassa säätelyssä esimerkiksi pakollinen kompensatio on varsin

yleinen malli verrokkimaissa. Kun otetaan huomioon työvoiman enenevä liikkuvuus ja kansainvälinen yritystoiminta Euroopassa, on syytä jollain tavoin seurata ja pysyä mukana muissa maissa tapahtuvan sääntelyn kehitysvauhdissa myös tässä yhteydessä.

Edellä oleva kannanotto sääntelyn uudelleen arviointiin pohjautuu siihen, että kilpailukieltosopimuksia koskevan sääntelymme perusta säilytetään. Kysymys on sopimusmahdollisuudesta, jossa lainsäätäjä alun alkaen on halunnut painottaa työnantajan salassapito- ja kilpailuintressiä ja avata mahdollisuuksia keinoihin, joilla nämä tavoitteet voidaan turvata. Samalla on annettu mahdollisuus rajoittaa työntekijän oikeutta valita vapaasti työnsä ja toimeentulonsa, kuitenkin niin, että tälle järjestelylle on voitava esittää erityisen painava syy.

Tämä intressitasapaino on syytä säilyttää. Työnantajilla on aito tarve käyttää kilpailukieltosopimuksia eikä tätä mahdollisuutta ole syytä poistaa. Samalla on kuitenkin syytä päivittää kilpailukieltosopimusten merkitystä osaamispääoman liikkuvuuden näkökulmasta; ei ole kenenkään edun mukaista jarruttaa työvoiman tervettä liikkuvuutta niin, että tarjolla oleva työ löytää aina parhaan tekijänsä.

On myös selvää, että nykysääntelyn oikeaa toimeenpanoa koskeva koulutus ja tiedotustoiminta ovat paikallaan riippumatta siitä, minkälaisia muutoksia sääntelyyn sitten kaavaillaankin.

Selvitys kilpailukieltosopimusten ja salassapitosopimusten käytöstä

Verkojulkaisu

ISSN 1797-3562

ISBN 978-952-327-310-8

Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi

Julkaisumyynti: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi