

KILPAILEVA TOIMINTA, SALASSAPITOSOPIMUKSET SEKÄ KILPAILUKIELTO TYÖSUHTEISSA

Työsuhde on henkilökohtainen ja on yleensä myös pitkäaikainen sopimussuhde. Tämän takia osapuolten tulisi myös suhtautua lojaalisti toisiinsa. Voidaan yleisellä tasolla kiteyttää asia niin, että työntekijän tulisi kohtuullisissa määrin otettava toiminnassaan huomioon työnantajan edut. Työntekijän yleisvelvoitteesta säädetään työsopimuslain 3:1 §:ssä.

Sen mukaan ”työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.” Tämä ei koske pelkästään työaikaa, vaan on voimassa myös vapaa-aikana. Säännöksessä käy ilmi työnantajan direktio- ja valvontaoikeus. Sitä rajoittavat muun muassa lainsäädäntö, työehtosopimukset sekä työsopimuksen ehdot.

Oikeuskäytäntöä työntekijän yleisestä lojaalivelvollisuudesta on hyvin niukasti saatavilla.

Kilpaileva toiminta

Yllä mainittu velvoite (TSL 3:3 § mom 1) sisältää muun muassa sen, ”ettei työntekijä saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajansa työsuhteissa noudattavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona”. Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä ryhtyä kilpailevaan toiminnan valmistelemiseksi sellaisiin toimenpiteisiin, joita 1 momentissa säädetty huomioon ottaen ei voida pitää hyväksyttävänä. Kilpailevan toiminnan valmistelu voi johtaa työsuhteen päättämiseen joko purkamalla tai irtisanomalla. Seuraamuksen harkinta perustuu kokonaisarviointiin (ks. KKO 1985 II 158)

Toisekseen velvoite sisältää myös esimerkiksi kiellon oikeudettomasti käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan liikesalaisuuksia (TSL 3:4 §).

Lojaliteettivelvoitteen vähimmäisisältönä on oikeuskirjallisuudessa (Äimälä-Kärkkäinen, Työsopimuslaki 2017, s. 245) mainittu, että työntekijän tulisi välttää työnantajan vahingoittavaa menettelyä, eli ei saa esimerkiksi vahingoittaa työnantajan aineellista tai aineetonta omaisuutta, ei saa loukata työnantajan mainetta, eikä vaarantaa työnantajan asiakas- tai muiden sidosryhmäsuhteita. Työntekijä ei myöskään saa hankia itselleen luvatonta etua työnantajan kustannuksella.

Säännöksessä ilmenee, että työntekijän toiminta tulee ”ilmeisesti vahingoittaa” työnantajaa. Oikeuskirjallisuudessa on esitetty, ettei pelkkä mahdollisuus vahingon syntymiseen riitä, vaan vahingon syntymisestä on oltava konkreettinen vaara. Työntekijän toiminnan sallivuutta arvioitaessa lähtökohtia on muun muassa työn luonne ja työntekijän asema. Lisäksi on menettelyn sallittavuudesta arvioitava se, kohdistuuko työntekijän menettely samalle maantieteelliselle alueelle, samoihin asiakkaisiin, sekä kuinka laaja ja toistuva mahdollinen kilpaileva toiminta on, ja voiko työntekijä hyödyntää tässä toiminnassa

työnantajan liikesalaisuuksia. Tulkinnessa on otettava huomioon myös perustuslain 18.1 §:n säännös, jonka mukaan jokaisella on oikeus hankkia toimentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Kilpaileva toiminta koskeva säännös rajoittaa tätä perusoikeutta.

Työntekijän oikeudelle ei siten voida asettaa kohtuuttomia rajoituksia.

Säännös ei estä työntekijää tekemästä ammattinsa mukaista työtä sivutoimessa vapaa-aikanaan, ellei tällä työllä ilmeisesti aiheuta vahinkoa työnantajalle, eikä työntekijä ole erikseen sopinut toisin esimerkiksi sivutoimikielolla tai kilpailunrajoituslausekkeella.

Mikä työsuhteessa katsotaan hyvän tavan vastaiseksi on arvioitava tapauskohtaisesti (ks. esim. KKO 1984 II 131).

Mikäli työntekijä työsuhteen aikana aikoo ryhtyä toimintaan, joka voi muodostaa säännöksen tarkoitetun kilpailuteon, työntekijän on ilmoitettava siitä työnantajalle (=yleinen lojaliteettivelvoite). Seuraamukset kilpailukiellon rikkomisesta syntyvät työntekijälle vahingonkorvausvelvollisuus. Käytännössä säännöksessä mainittu kielletty menettely aiheuttaa sen, että työnantaja joko irtisanoo työsuhteen tai törkeimmissä tapauksissa purkaa sen.

Työsuhteen päättymisen jälkeen työntekijä voi rajoituksetta mennä toisen työnantajan palvelukseen tai harjoittaa omaa kilpailevaa toimintaa. Työntekijä ja työnantaja voivat luonnollisesti sopia myös työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan ulottuvasta kilpailukiellosta (ks. TSL 3:5 §).

Työnantaja, joka ottaa työhön henkilön, jonka hän tietää olevan hyvän tavan vastaisen kilpailuteon vuoksi estynyt tekemästä työtä, vastaa työntekijän ohella aikaisemmalle työnantajalle aiheutuneesta vahingosta. Vahingonkorvausvastuu edellyttää, että uusi työnantaja tietää työntekijän olevan vielä työsuhteessa aiempaan työnantajaan.

Työsuhdetta koskevat salassapitosäännökset

Työntekijä ei saa TSL 3:4 §:n mukaan työsuhteen kestäessä oikeudettomasti käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan liikesalaisuuksia. Tämä kielto koskee kaikkia työnantajan liikesalaisuuksia, jotka on työntekijälle uskottu tai jotka hän muuten on saanut tietoonsa. Kielto on voimassa kaikissa työsuhteissa automaattisesti koko työsuhteen ajan. Myös irtisanomisaika on osa työsuhdetta, vaikka työntekijä olisikin vapautettu työntekovelvoitteesta.

Liikesalaisuuksia koskevat työsuhteen rajoitukset ovat voimassa vain työsuhteen aikana.

Salassapitosopimuksella työntekijän salassapitovelvollisuutta voidaan kuitenkin jatkaa myös työsuhteen päättymisen jälkeen. Mikäli työntekijä on hankkinut tiedot oikeudettomasti, kielto jatkuu myös työsuhteen päättymisen jälkeen. Vaikka työsuhteen liikesalaisuuksia koskevat rajoitukset ovat voimassa vain työsuhteen aikana on niiden ilmaiseminen kielletty rikoslain kahden (2) vuoden ajan työsuhteen päättymisestä. Rangaistavuus edellyttää

tahallista tekoa. Rikoslain kielto koskee tilannetta, jossa henkilö luovuttaa tiedot hankkiakseen itselleen tai toiselle hyötyä tai toista vahingoittaakseen.

Työsopimuslaissa ei ole sen tarkemmin määritelty liikesalaisuuden sisältöä, vaan sisältö muotoutuu tapauskohtaisesti ja on käytännössä sangen laaja. Liikesalaisuuksia ovat hallituksen esityksen mukaan esimerkiksi taloudelliset ja tekniset tiedot sekä tiedot työmenetelmistä, tietokoneohjelmista, tuotantomääristä, erilaisista kaavoista ja asiakasrekistereistä. Merkitystä on annettava sille seikalle, voidaanko todeta, että liikesalaisuudella on objektiivisesti arvioiden merkitystä työnantajalle.

Työntekijä ja työnantajan tulisi aina pyrkiä yksityiskohtaisesti määrittelemään mitkä asiat on pidettävä salassa.

Kilpailukieltosopimus

Työsopimuslain 3 luvun 5.1 §:n mukaan kilpailukieltosopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jolla rajoitetaan työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.

Kilpailevaa toimintaa ei ole määritelty erikseen. Kilpailukieltosopimuksen solmimisella tulee kuitenkin olla erityisen painava syy ja sillä voidaan rajoittaa nimenomaan työntekijän oikeutta tehdä työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa, ei mitään tahansa työntekijän tekemää uutta työtä. Erityisen painavan syyn vaatimus rajoittaa erityisesti sellaisten yhteiskunnan kannalta haitallisten kilpailukieltosopimusten tekemistä, joilla ei ole tarkoituksaan turvata yrityksen henkistä pääomaa vaan pelkästään rajoittaa työntekijän mahdollisuuksia siirtyä kilpailijan palvelukseen (HE 222/2020 vp).

Erityisen painavan syyn edellytyksen arviointi edellyttää tapauskohtaista kokonaisarviointia. Työsuhteen osapuolille jää laaja sopimusvapaus. Säännöksen mukaan kilpailukieltosopimuksen perusteen erityisen painavuutta arvioitaessa on otettava muun ohella huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liikesalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät. Kilpailukieltosopimuksia ei voida tehdä tehtävissä, joihin ei liity työnantajan todellista kilpailunrajoitustarvetta (HE 157/2000 vp, s.81/l).

Kilpailukieltosopimuksella saadaan TSL 3 luvun 5§:n 3 momentin mukaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä uusi työsopimus tai harjoittaa ammattia enintään kuuden (6) kuukauden ajan. Jos työntekijän voidaan katsoa saavan kohtuullisen korvauksen hänelle kilpailukieltosopimuksesta aiheutuvasta sidonnaisuudesta, rajoitusaika voidaan sopia enintään vuodeksi. Pykälässä säädetään lisäksi kilpailukieltosopimukseen liitettävän sopimussakon enimmäismäärästä.

Kilpailukieltosopimuksia koskevalla työsopimuslain sääntelyllä on yhteys liikesalaisuuksien suojaan. Työnantajan suojan tarve (vrt. ”erityisen painava syy”) johtuu usein

liikesalaisuuden säilyttäminen. Liikesalaisuuslaki sisältää siviilioikeudelliset oikeussuojakeinot liikesalaisuuden loukkaustilanteissa. Liikesalaisuuslaista tulee aineellinen sisältö muun muassa liikesalaisuuden käsitteelle, teknisen ohjeen suojalle sekä sille, mikä on ja mikä ei ole liikesalaisuuksien oikeudetonta hankkimista, käyttämistä ja ilmaisemista.

On huomattava, että työsopimuslain säännökset kilpailevasta toiminnasta ja kilpailukieltosopimuksista ovat pakottavaa oikeutta, eikä niistä siten voida sopia toisin työntekijän vahingoksi. Kilpailukieltosopimus, jonka tekemiselle ei ole erityisen painavaa syytä, on mitätön. Kilpailukieltosopimukset eivät ole laillisia, ellei tehtäviin liity kuten yllä mainittiin, työnantajan todellista tarvetta rajoittaa kilpailua.

Kilpailukieltosopimus ei myöskään saa olla siihen sitoutuvalle varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annetun lain mukaisella tavalla kohtuuton.

Työnantajalla on oikeus saada korvausta työntekijältä kilpailukiellon aiheutuneista vahingoista (TSL 12:1 §). Kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa määräys vahingon korvauksen sijasta tuomittavasta sopimussakosta, joka saa enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymisestä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa.

Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, mikäli työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Mikäli kilpailukieltosopimus solmitaan työsuhteen päätyttyä, sovelletaan oikeustoimilain säännöksiä eli yleisiä sopimusoikeudellisia periaatteita.

Kilpailukieltota koskeva työsopimusehto voidaan sopia sekä toistaiseksi voimassa oleviin että määräaikaisiin työsopimuksiin. Kilpailukieltolausekkeen sopiminen mahdollista myös osaaikaisten työntekijöiden kanssa.

Mikäli kilpailukieltosopimuksen tekemisen edellytykset ovat olemassa, on sangen tärkeää, että sopimuksen työntekijälle aiheuttamat rajoitukset määritellään ja kirjataan sopimukseen mahdollisimman täsmällisesti ja yksityiskohtaisesti.

HE 222/2020

Kilpailukieltosopimuksia koskevaa säännöstöä ollaan muuttamassa muun muassa siten, että työnantajan velvollisuus maksaa kilpailukieltosopimuksesta korvausta työntekijälle laajennettaisiin koskemaan kaikkia kilpailukieltosopimuksia, eli myös sellaisia kilpailukieltosopimuksia, joissa on sovittu enintään kuuden kuukauden kilpailukieltota.

Lisäksi ehdotetaan säädettäväksi korvauksen maksamisajankohdasta ja työnantajan oikeudesta irtisanoa kilpailukieltosopimus.

Ehdotettuun siirtymäsäännöksen mukaan korvausvelvollisuus koskisi myös ennen lain voimaantuloa tehtyjä kilpailukieltosopimuksia.

Jos rajoitusajaksi on sovittu enintään kuusi (6) kuukautta, työnantajan on maksettava työntekijälle rajoitusajalta korvaus, joka vastaa 40 prosenttia työntekijän palkasta. Jos rajoitusajaksi on sovittu yli kuusi kuukautta, on työntekijälle maksettava korvaus, joka vastaa

60 prosenttia työntekijän palkasta. Rajoitusajaksi voidaan esityksen mukaan sopia enintään yksi (1) vuosi työsuhteen päättymisestä.

Sääntelyn arvioidaan edistävän sitä, että yritykset entistä enemmän arvioivat kilpailukieltosopimusten tarpeellisuutta jo työsuhteen aikana. Sääntelyn mukaan yrityksellä olisi nimenomainen oikeus reagoida kilpailukieltosopimuksen tekemisen jälkeen muuttuneisiin olosuhteisiin ja luopua kilpailukieltosopimuksesta irtisanomalla se. Työnantajalla on oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus noudattaen irtisanomisaikaa, jonka pituuden on oltava vähintään kolmasosa (1/3) rajoitusajan pituudesta, kuitenkin vähintään kaksi (2) kuukautta.

Ehdotettu muutos on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.1.2022.

Björn Holming

Oikeustieteen lisensiaatti, varatuomari

Lakiasiaintoimisto Björn Holming law firm

mobil 040 7731416,

email bjorn@holminglaw.com

www.holminglaw.com