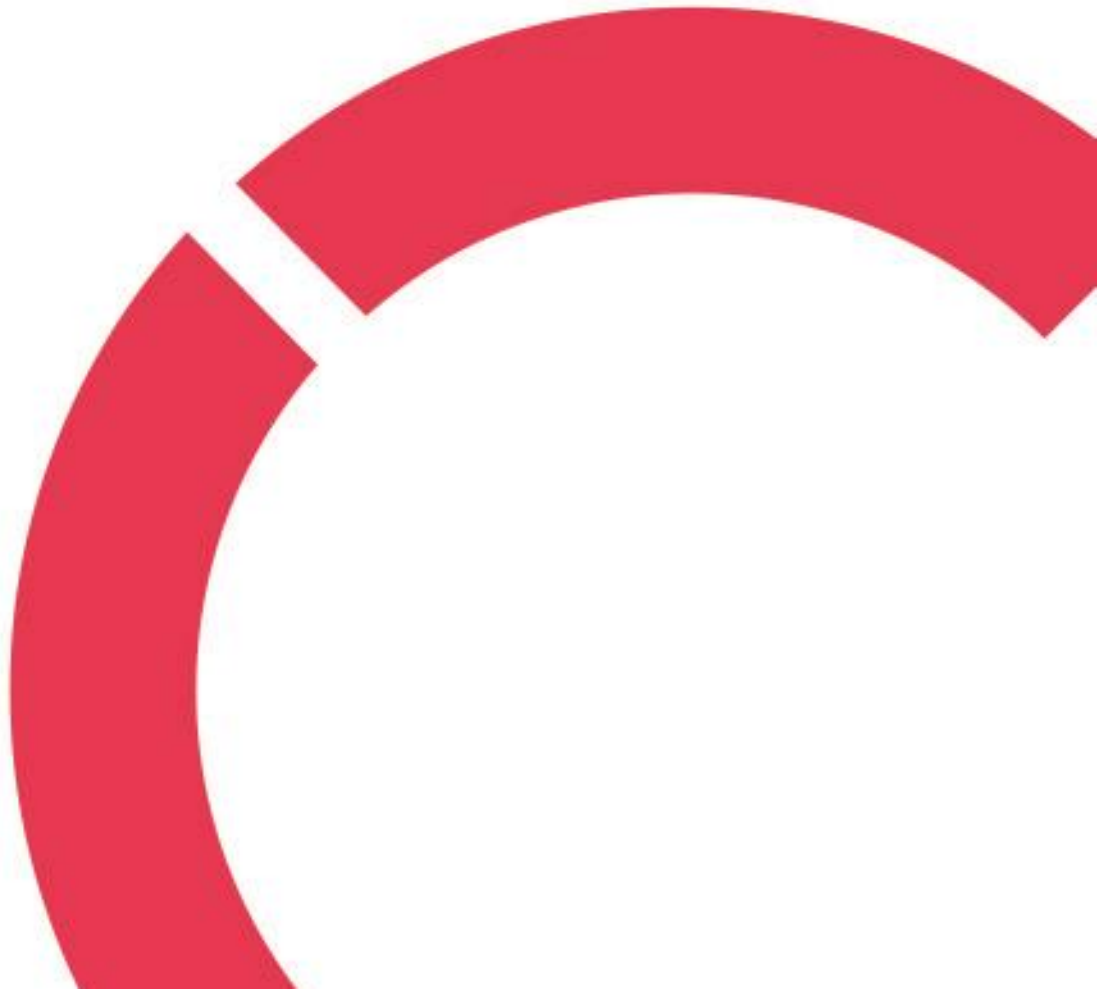


Petra Stark

LAKIMUUTOKSEN VAIKUTUKSET TYÖSOPIMUSLAIN KILPAILUKIELTOON

**Opinnäytetyö
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Tradenomi koulutus
Marraskuu 2022**



TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Centria-ammattikorkeakoulu	Aika Marraskuu 2022	Tekijä/tekijät Petra Stark
Koulutus Tradenomi		<input checked="" type="checkbox"/> AMK <input type="checkbox"/> YAMK
Työn nimi Lakimuutoksen vaikutukset työsopimuslain kilpailukielttoon		
Työn ohjaaja Sara Åhman		Sivumäärä 50 + 2
Työelämäohjaaja		
<p>Työsopimuslain kilpailukielttoa koskeva 3 luvun 5 § on uudistettu ja se astui voimaan 1.1.2022. Lakimuutoksen tavoitteena oli karsia lainvastaiset kilpailukieltosopimukset, jotka olivat jäykistäneet työmarkkinoita. Työmarkkinoiden dynaamisuus on tärkeää tiedon ja innovaatioiden leviämiseksi, millä on suora yhteys tuottavuuteen sekä kansantalouden kasvuun. Tiedon liikkumisen tärkeys on kuitenkin jännitteinen yritysten tarpeelle suojata liikesalaisuuksia.</p> <p>Opinnäytetyössä selvitettiin, onko lain tavoite toteutunut sekä mitä muita vaikutuksia lakimuutoksella on ollut. Opinnäytetyö on toteutettu kyselytutkimuksella haastattelemalla kirjallisesti viiden eri ammattiliiton juristia. Vastauksista piirtyi näkemys, että kilpailukieltosopimusten määrä vaikuttaisi vähentyneen. Lisäksi lain edellyttämä erityisen painavan syyn vaatimus täyttyy nykyään paremmin uusissa kilpailukieltosopimuksissa ja -ehdoissa. Vastausten perusteella vaikuttaisi siltä, että yritykset ovat sopeutuneet muuttuneeseen sääntelyyn lisäämällä houkuttelukieltosten sekä salassapitosopimusten käyttöä. Osittain vaikuttaa myös siltä, että houkuttelukieltosten sekä salassapitosopimusten ehdot ovat tiukentuneet, osittain lähentyneet kilpailukielttoa. Lisäksi sopimusten noudattamiseksi käytetään suuria sopimussakkoja.</p>		
Asiasanat houkuttelukielto, kilpailukieltosopimus, salassapitosopimus, tuottavuus		

ABSTRACT

Centria University of Applied Sciences	Date November 2022	Author Petra Stark
Degree programme Bachelor of Business Administration		
Name of thesis EMPLOYMENT CONTRACTS ACT REGARDING NON-COMPETITION AGREEMENTS Effects of the legislative amendment		
Centria supervisor Sara Åhman	Pages 50 + 2	
Instructor representing commissioning institution or company		
<p>Chapter 3, Section 5 of the Employment Contracts Act regarding non-competition agreements was revised and the new law entered into force on January 1st, 2022. The goal of the new legislation was to eliminate illegal non-competition agreements that had made rigid the labour market. The dynamism of the labour market is essential for the spread of information and innovations, which directly connects to productivity and the growth of the national economy. However, the importance of transfer of information is in tension with companies' need to protect trade secrets.</p> <p>The thesis examines whether the goal of the new legislation has been achieved and what other possible effects it might have had in the labour market. The thesis has been carried out using a survey in which lawyers from five different trade unions were interviewed in writing. The replies show that the number of non-competition agreements seems to have decreased. In addition, the requirement of a particularly compelling reason required by law is now better fulfilled in the new non-competition agreements and terms. Based on the answers, it seems companies have adapted to the changed regulation by increasing the use of non-solicitation agreements and non-disclosure agreements. In part, it also seems that the terms of non-solicitation and non-disclosure agreements have become stricter, closer to non-competition agreements. In addition, large contractual penalties are used to enforce the agreements.</p>		
Key words non-competition agreement, non-disclosure agreement, non-solicitation agreement, productivity		

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY
SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 TERVEEN KILPAILUN EPÄTERVETTÄ RAJOITTAMISTA.....	4
2.1 Tieto liikkuu dynaamisilla työmarkkinoilla	6
2.1.1 Mitä meidän on tiedettävä tiedosta ja tuottavuudesta?.....	7
2.1.2 Luova tuho ja talouskasvu.....	8
2.2 Yrityksien liikesalaisuuksien suojan tarve.....	9
2.3 Kilpailukieltosopimuksien vaikutus yksilötasolla	11
3 SOPIMUSVAPAUDEN TERVEET RAJAT	13
3.1 Mikä on kilpailukieltosopimus?.....	14
3.1.1 Erityisen painavan syyn vaatimus	15
3.1.2 Työnantajan korvausvelvollisuus	18
3.1.3 Kilpailukieltosopimuksen irtisanominen	19
3.2 Työsopimuslain 3 luvun 5 § lakimuutoksen tavoite	20
3.3 Liikesalaisuus.....	21
3.4 Rikoslaki liikesalaisuuksien suojaamiseksi.....	22
3.5 Salassapitosopimus.....	23
3.6 Houkuttelukiello ja rekrytointikiello	25
3.7 Työntekijäosakkaan osakassopimus.....	26
3.8 Sopimussakko	28
4 TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TOTEUTUS	29
5 TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET	32
5.1 Kyselyn tulokset	32
5.1.1 Kyselyn tuloksia houkuttelu- ja rekrytointikiellosta	33
5.1.2 Kyselyn tuloksia työntekijän osakassopimuksista	35
5.1.3 Kyselyn tuloksia salassapitosopimuksista.....	37
5.1.4 Kyselyn tuloksia muista vaikutuksista	40
5.2 Muita huomioita	42
5.3 Johtopäätösten yhteenveto	44
5.4 Luotettavuudesta.....	46
6 YHTEENVETO	48
LÄHTEET	51
LIITE	

KUVIOT

KUVIO 1. Erityisen painavan syyn arviointi.....	17
KUVIO 2. Liikesalaisuuden määritelmä liikesalaisuuslaissa	21

1 JOHDANTO

Työsopimuslain kilpailukieltota koskeva 3 luvun 5 § muuttui vuoden 2022 alussa. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, onko lainsäätäjän tavoite toteutunut. Lisäksi opinnäytetyössä selvitetään, mitä muita vaikutuksia lakimuutoksella on ollut. Lainsäädäntöhanke sai alkunsa 2017 varatuomari Jukka Ahtelan saatua toimeksiannon Työ- ja elinkeinoministeriöltä selvittää salassapitosopimusten ja kilpailukieltosopimusten tilaa Suomessa. Ennen tätä selvitystä ei ollut tietoa kilpailukieltosten käytön yleisyydestä ja niiden vaikutuksista suomalaisilla työmarkkinoilla. Tämän vuoksi opinnäytetyössä viitataan usein Ahtelan selvitykseen.

Työsopimuslain kilpailukiellolle on laissa asetettu korkea rima, mutta siitä huolimatta kilpailukieltosopimuksia ja kilpailukieltotehtoja työsopimuksissa käytetään runsaasti, jopa vakioehdon kaltaisesti. Lisäksi niiden runsas käyttö on vaikeuttanut työntekijöiden mahdollisuutta vaihtaa työpaikkaa samalla alalla. Edellä mainituista syistä johtuen Työsopimuslakia muutettiin 1.1.2022 ja siihen lisättiin työnantajan korvausvelvollisuus kilpailunrajoitusajalle. Kilpailunrajoitusaika voi olla korkeintaan vuoden ja se alkaa kulumaan siitä, kun työsuhde on päättynyt. Kilpailunrajoitusajalla työntekijä ei saa työllistyä kilpailijalle tai perustaa kilpailevaa elinkeinotoimintaa. Lakimuutoksen myötä työnantaja on jatkossa velvollinen maksamaan kilpailunrajoituksesta työntekijälle korvausta työsuhteen päättymisen jälkeen joko 40 % tai 60 % työntekijän palkkaa vastaavana summana.

Työsopimuslain 3:5 §:llä on siirtymäaika vuoden 2022 loppuun asti. Laki koskee ainoastaan niitä kilpailukieltosopimuksia ja -ehtoja, jotka on laadittu vuoden 2022 aikana. Siirtymäajan jälkeen laki koskee taannehtivasti kaikkia sopimuksia ja -ehtoja, jotka ovat vielä voimassa 1.1.2023. Jatkossa työnantaja on velvollinen maksamaan korvausta kilpailunrajoituksesta kaikille työntekijöille, joilla on voimassa oleva kilpailukieltosopimus tai -ehto vielä ensi vuoden alussa. Lisäksi siirtymäajan jälkeen kilpailukieltosopimuksilla ja -ehdoilla on jatkossa irtisanomisaika, joka on vähintään kaksi kuukautta. Kilpailukieltota ei voi irtisanoa enää sen jälkeen, kun työntekijä on irtisanoutunut. Siirtymäajan vuoksi opinnäytetyöni keskittyy pääasiallisesti tutkimaan vuoden 2022 aikana solmittuja kilpailukieltosopimuksia ja -ehtoja.

Laaja kilpailukieltosopimusten käyttö ei ole vaikuttanut vain yksilötasolla, vaan sen vaikutukset ovat läikkyneet läpi työmarkkinoiden. Työmarkkinoiden dynaamisuus on tärkeää, jotta työntekijä voi työs-

kennellä siellä, missä hän on tuottavimmillaan ja hänen ammattitaitonsa pääsee parhaiten hyödynnettyksi. Lisäksi joustavat työmarkkinat mahdollistavat tiedon leviämisen, uusien innovaatioiden syntymisen sekä tuottavuuden kasvun. Puolestaan jäykät työmarkkinat hidastavat tuottavuutta, jonka vaikutukset heijastuvat lopulta suoraan Suomen talouskasvuun. Tuottavuuden kasvu on tärkein tekijä Suomen talouskasvulle. Finanssikriisin jälkeen Suomen tuottavuus on kasvanut kilpailijamaita hitaammin. Tämän vuoksi lakimuutos oli tarpeen, jotta lainvastaisten kilpailukieltosopimusten ja -ehtojen vaikutukset saataisiin minimoitua.

Tiedon merkitys on kasvanut valtavasti, ja siitä on tullut osa yritysten pääomaa, jolla saavutetaan kilpailuetua markkinoilla. Kilpailukieltosopimuksien käytön taustalla oli työnantajien tarve suojata tietoa, taitoa, liikesalaisuuksia sekä asemaansa markkinoilla. Aikaisemmin työnantajilla ei ollut korvausvelvollisuutta kilpailunrajoitusajalta, jos kilpailunrajoitusaika kesti korkeintaan puoli vuotta. Tämän vuoksi kilpailukieltosopimus nähtiin helppona keinona rajoittaa liiketoiminnan kannalta tärkeiden tietojen leviämistä kilpailijan tietoon. Työnantajat näkevät työpaikanvaihtajat suurimpana riskinä liikesalaisuuksien paljastumiselle. Työsopimuslain kilpailukieltota koskeva sääntely onkin jännitteinen yritysten tiedon suojaamisen tarpeen kanssa sekä työntekijän oikeudesta liikkua vapaasti työmarkkinoilla ja valita työpaikkansa.

Opinnäytetyön tutkimuskysymys on, onko työsopimuslain 3:5 §:n lakimuutoksen tavoite toteutunut sekä mitä muita vaikutuksia lakimuutoksella on ollut. Lakimuutoksen tavoitteena on saada karsittua turhat, lainvastaiset kilpailukieltosopimukset ja -ehdot. Työsopimuslain ohella uudistettiin merityösopimuslain 4 luvun 5 §:ää, mutta opinnäytetyössäni jätän merityösopimuslain tarkastelun kokonaan pois.

Teoreettinen viitekehyseni on rajoittunut pitkälti oikeustieteellisiin teoksiin, lainvalmisteluaineistoon sekä Ahtelan selvitykseen kilpailukieltosopimusten tilasta Suomessa. Alkuun on myös käyty kattavasti läpi tiedon ja tuottavuuden merkitystä, jotta lukija ymmärtää, miksi kilpailukieltosääntelyyn puuttuminen oli niin tärkeää. Ahtelan selvitys toi jonkin verran lisätietoa kilpailukieltosopimuksien käytön laajuudesta ja vaikutuksista Suomessa, mutta edelleenkin ei ole tietoa, kuinka paljon niitä todellisuudessa tehdään. Ei ole myöskään toimialakohtaista tietoa kilpailukieltosopimusten yleisyydestä. Vain muutamia ammattiliittojen itsensä teettämiä kyselytutkimuksia on tehty, joihin viitataan myös opinnäytetyössä. Siksi kaikki lisätieto, mitä aiheesta on saatavilla, on tervetullutta ja valottaa tätä monisyistä, mutta mielenkiintoista aihetta.

Kilpailukieltosopimusten vaikutusten merkityksen ja laajuuden ymmärtäminen on lukijalle tärkeää. Lukijan on ensin ymmärrettävä tiedon, tuottavuuden ja innovaatioiden merkitys niin yksittäiselle työntekijälle, yritykselle kuin koko kansantaloudelle. Mielestäni tämä on myös koko opinnäytetyön mielenkiintoisin näkökulma; miten kilpailukieltosopimusten vaikutukset läpileikkaavat työmarkkinat ja kansantalouden niin mikro- kuin makrotasollakin. Voisi melkein puhua perhosvaikutuksesta, jolloin yhden sopimuksen vaikutukset kumuloituessaan voivat johtaa merkittäviin kerrannaisvaikutuksiin. Tiedon ja tuottavuuden käsittelystä siirryn kappaleessa kolme oikeusteorian käsittelyyn. Siinä käyn tarkasti läpi työsopimuslain 3 luvun 5 §:n sisällön sekä tarkemmin lakimuutoksen tavoitteet. Lisäksi käsittelen lyhyesti salassapitosopimuksen, työntekijän osakassopimuksen, houkuttelu- ja rekrytointikiellon sekä sopimussakon.

Lukijalle voi olla mielekästä ymmärtää myös oikeuslähdehierarkiaa. Keskeisin oikeuslähde on laki, jonka ensisijaisuus oikeuslähteenä on kirjattu perustuslakiin. Lain lisäksi tuomioistuimien ratkaisut, erityisesti korkeimpien oikeuksien ennakkoratkaisut, ovat tärkeitä oikeuslähteitä. Korkeimman oikeuden ratkaisut ohjaavat lainkäyttöä, mutta lainkäytön tulkinta-apuna on käytettävä myös lainvalmisteluaineistoa. Esimerkiksi hallituksen esitykset ovat lainvalmisteluaineistoa, jotka on huomioitava laintulkinnassa. Olen viitannut melko usein kappaleessa kolme hallituksen esityksiin. Myös oikeuskirjallisuudesta voidaan hakea apua laintulkintaan, mutta lait, lainvalmisteluaineistot sekä ennakkoratkaisut ovat ensisijaisia oikeuslähteitä oikeuskirjallisuuteen nähden. (Eduskunta 4.11.2022.)

2 TERVEEN KILPAILUN EPÄTERVETTÄ RAJOITTAMISTA

Elämme työelämän murrosvaiheessa, jossa joustavuus korostuu yhä enenevässä määrin. Tulevaisuudessa organisaatiot ovat yhä pienempiä, työvoiman liikkuvuus kasvaa, työsuhteet ovat yhä lyhyempiä ja monimuotoisempia. Myös yrittäjyyden merkitys lisääntyy. Tiedon merkitys yrityksille on kasvanut ja samanaikaisesti kehittyvän teknologian myötä se myös vanhenee nopeasti. Tiedosta on tullut yksi yritysten tuotantotekijä sekä kilpailuetu. Kun yritys on jalostanut tietoa keskeiseksi osaksi omaa liiketoimintaansa, siitä on tullut silloin yrityksen pääomaa. Luonnollisesti sitä halutaan suojata erityisesti joutumasta kilpailijan haltuun. Sen vuoksi myös tiedon suojaamisen tarve on kasvanut. Yritysten tarve suojata tietoa on kuitenkin jännitteinen innovaatioiden syntymisen ja sitä kautta tuottavuuden kasvun kanssa. Työvoiman joustava liikkuvuus mahdollistaa innovaatioille merkittävän tiedon leviämisen, mitä tiedon suojaamisen tarve samanaikaisesti pyrkii rajoittamaan. (Ahtela 2018, 15–16, 64–65.)

Kilpailukiellolla rajoitetaan työntekijän oikeutta vaihtaa työpaikkaa kilpailevaan yritykseen tai aloittaa kilpailevaa elinkeinotoimintaa heti työsuhteen päättymisen jälkeen. Yhä kasvavassa määrin koko 2000-luvun Suomessa on tehty kilpailukieltosopimuksia tai lisätty työsopimukseen ehto kilpailukiellosta liikesalaisuuksien suojaamiseksi (Ahtela 2018, 49.) Kilpailukieltosopimuksien yleistymisen ja laajamittainen käyttö herätti lopulta myös lainsäätäjän huomion ja vuoden 2022 alussa tuli voimaan uusi työsopimuslain kilpailukieltosäätelyä koskeva laki. Lakimuutoksen tavoitteena on rajoittaa turhien kilpailukieltosopimuksien tekemistä yhä dynaamisemmiksi muuttuneilla työmarkkinoilla. Muissa Pohjoismaissa on jo tehty muutoksia kilpailukielloon kiristämällä säätelyä. (HE 222/2020, luku 4.2.) Lakimuutosta varten laaditussa hallituksen esityksessä tuodaan ilmi tutkimus, jonka perusteella liian laaja kilpailukieltosopimuksien käyttö vaikuttaa talouskasvuun kolmella eri tavalla: se hidastaa innovaatioiden ja henkisen pääoman leviämistä taloudessa, vähentää yrittäjyyttä sekä heikentää työvoiman kohtaamista työmarkkinoilla. (HE 222/2020, luku 4.2.3 [Samila & Sorenson 2011, 10]).

Suomessa tehdyn työsopimuslain 3 luvun 5 §:n lakimuutoksen taustalla oli vuonna 2017 syksyllä työ- ja elinkeinoministeriön antama toimeksianto varatuomari Jukka Ahtelalle selvittää salassapitosopimuksia ja kilpailukieltosopimuksia koskevaa oikeustilaa ja kehittämistarpeita (Ahtela 2018, 8). Toimeksianto sai alkunsa siitä, kun mediassa oli kirjoitettu yksittäisistä kilpailukieltosopimusten väärinkäyttötilanteista. Tämän seurauksena silloinen työministeri Jari Lindström ilmoitti ryhtyneensä toimiin selvittääkseen, onko kyse yksittäistapauksista vai suuremmasta ongelmasta. Silloin oli jo tiedossa, että joil-

lakin asiantuntija-aloilla kilpailukieltosopimuksia tehtiin rutiininomaisesti. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017.) Suomessa ei kuitenkaan ole laajempaa tilasto- tai tutkimustietoa kilpailukieltosopimusten yleisyydestä (HE 222/2020, luku 2.2).

Ahtelan selvitys osoitti, että kilpailukieltosopimuksia on tehty Suomessa useilla aloilla standardin omaisesti, kuten taloushallinnon, konsultti- ja ohjelmistoaloilla, vaikka pelkkä salassapitosopimus tarjoaisi monessa tilanteessa riittävää suojaa yritysten liikesalaisuuksille. Lisäksi selvityksestä kävi ilmi, että kilpailukieltosopimuksia on tehty usein perusteettomasti ilman työsopimuslaissa edellytetyn erityisen painavan syyn olemassaolon selvittämistä. Ahtelan selvityksessä tuotiin ilmi, että laaja perusteeton kilpailukieltosopimusten ja -ehtojen käyttäminen rajoittaa työntekijöiden liikkuvuutta työmarkkinoilla. (Ahtela 2018, 63.) Dynaamisuuden vähentyminen työmarkkinoilla voi näkyä innovaatioiden vähentyneenä leviämisenä, tuottavuuden ja kansantalouden kasvun hidastumisena. Vaikka kilpailukieltosopimusten tarkoituksena on ollut suojata tietoa, mutta niiden laaja käyttö on rajoittanut myös tervettä kilpailua. (HE 222/2020, luku 2.4.) Ahtelan selvityksen jälkeen vuonna 2018 työministeri Lindström asetti kolmikantaisen työryhmän selvittämään kilpailukieltosopimuslainsäädännön muutostarpeita. (Jalkanen & Ylitespa 2019, 1.)

Työryhmältä valmistui loppumuistio kesällä 2019. Muistion havainnot ovat karua luettavaa. Muistiossa viitataan ammattiliittojen itsensä teettämiin kyselytutkimuksiin, joiden mukaan monilla toimialoilla kilpailukieltotohtoa käytetään lähes vakioehdon kaltaisesti. Muistiossa kerrotaan, ettei mikään estä työnantajaa käyttämästä työsopimuksissa lain vastaista tai harhaanjohtavaa sopimusmääräystä. (Jalkanen & Ylitespa 2019, 41–42.) Vuonna 2017 Akavan teettämän selvityksen mukaan sen jäsenillä kilpailukieltotohtojen käyttö on kolminkertaistunut 2000-luvulla (Akava 8.8.2017). Toimihenkilöliitto ERTO teki kyselyn jäsenilleen, jotka työskentelevät taloushallinnon alalla. Vastanneista 40 prosentilla oli kilpailukieltosopimus. (Ahtela 2018, 50.) ERTOn puheenjohtaja Juri Aaltonen kommentoi liiton nettisivuilla julkaistussa kirjoituksessa, että kaikki liittoon lähetetyt kilpailukieltosopimukset olivat laittomia. (Toimihenkilöliitto ERTO 25.11.2017.) Suomen Ekonomien mukaan vuonna 2017 joka toisessa uudessa ekonomin työsopimuksessa oli kilpailukieltotohtu (Ahtela 2018, 50).

Ahtelan selvityksessä kävi selkeästi ilmi, etteivät työnantajat laajasti noudattaneet lainsäätäjän tarkoitusta, vaikka työsopimuslain kilpailukieltosäännöksen rima on asetettu korkealle. Syyt lain tarkoituksen rikkomiselle olivat selkeät. Työnantajat pelkäävät ei-tarkoituksellista tietovuotoa, mitä ei pystytä estämään pelkällä salassapitosopimuksella. Työnantajat kokevat, että kilpailukieltosopimus tarjoaa mahdollisuuden eräänlaiselle jäähyille, minkä aikana työntekijällä olevan tiedon merkitys laimenee.

Vaikka runsas kilpailukieltosopimusten ja -ehtojen käyttö on aiheuttanut monia ongelmia työmarkkinoilla tiedon kulkuun ja tuottavuuden kasvuun liittyen, lainsäätäjät koki silti, että kilpailunrajoituksia tarvitaan edelleen liikesalaisuuksien suojaamiseksi. Työsopimuslakia tuli kuitenkin muuttaa, jotta työnantajat noudattaisivat sen tarkoitusta säntillisemmin ja näin päästäisiin eroon turhista kilpailunrajoitusta seuranneista negatiivisista vaikutuksista. Selvitysten jälkeen ryhdyttiin lainsäädäntöhankkeeseen työsopimuslain 3 luvun 5 §:n muuttamiseksi. (Ahtela 2018, 53, 55, 63; HE 222/2020, luku 2.2.)

2.1 Tieto liikkuu dynaamisilla työmarkkinoilla

Työelämä on muuttunut yhä tietokeskeisemmäksi, mutta myös yrityksille tieto ja inhimillinen pääoma ovat muuttuneet yhä tärkeämmiksi. Tieto on nykyään yrityksille kilpailuetu niin käytännössä kuin strategisesti. Tieto liittyy usein vahvasti työntekijöiden osaamiseen. Tämä on haaste niille yrityksille, joiden salassa pidettävään tietoon liittyvä pääoma on kiinni osaavassa työvoimassa. (Ahtela 2018, 15.) Uuden kasvuteorian mukaan kansantalouden talouskasvu perustuu pitkälti tiedon kumuloitumiseen ja sen hyödyntämiseen tehokkaasti. Tiedon liikkumisen kannalta oleellista on työmarkkinoiden dynaamisuus. Tehokkaat työmarkkinat pystyvät allokoimaan työntekijöitä tehtäviin, joissa heidän osaamisensa tulee parhaiten hyödynnetyksi. Saman aikaisesti yritykset voivat kasvattaa markkinaosuuttaan hankkimalla osaavaa työvoimaa. Työmarkkinoiden dynaamisuus liikuttaa tietoa, joka taas mahdollistaa talouskasvun kannalta tärkeiden innovaatioiden syntymisen. Jatkuva uudistuminen on toimivan markkinatalouden ja talouden kasvun keskeinen edellytys. Hyvin jäykät työmarkkinat vaikuttavat tuottavuuteen, ja siten niillä on tutkimusten valossa negatiivista vaikutusta talouskasvuun. (Kauhanen 2019, 162–165.) Kansainvälisissä tutkimuksissa on huomattu, että laaja kilpailukieltosopimusten käyttö jäykistää työmarkkinoita. Erityisesti kilpailukieltosopimusten on todettu vaikuttavan keksijöiden ja kapealle alalle erikoistuneiden työntekijöiden työpaikan vaihtoon. Tutkimuksissa on todettu, että tällä on vaikutusta myös uusien yritysten rekrytointivaikeuteen. (Kauhanen 2019, 166 [Belenzon ja Schankerman 2013, 884–903; Fallick ym. 2006, 472–481; Marx ym. 2009, 875–889].)

Bengt Holmström puhuu tiedon olevan julkishyödyke. Vaikka uuden tiedon hankkimisen kustannuksista vastaa yritys tai yksilö, on uuden tiedon saavutettavuus tärkeää koko ihmiskunnalle. Jakamalla uutta tietoa, jotta mahdollisimman moni pystyisi sitä käyttämään ja hyödyntämään, mahdollistetaan kestävä rajalliset resurssit huomioiva talouskasvu. Koulutuksesta onkin lähes poikkeuksetta enemmän hyötyä koko yhteiskunnalle kuin yksilölle itselleen, ja tämä tukee ajatusta tiedosta julkishyödykkeenä.

(Holmström & Toivanen 2019, 144–145.) Kansantaloudellisesti tarkasteltuna on tärkeää pystyä hyödyntämään osaamista sekä raivata tieltä sellaiset esteet, jotka rajoittavat tiedon kulkua ja osaamisen hyödyntämistä. Samaan aikaan on mahdollistettava työvoiman osaamisen kohdentaminen tehokkaasti. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työntekijä voi työskennellä siellä, missä hänen osaamisensa pääsee hyödynnetyksi tehokkaimmin. Näin luodaan mahdollisuudet uusien innovaatioiden syntymiselle. Samalla luodaan myös parhaat olosuhteet tuottavuuden kasvulle. (Ahtela 2018, 15.)

2.1.1 Mitä meidän on tiedettävä tiedosta ja tuottavuudesta?

Tuottavuus tarkoittaa sitä, miten tehokkaasti hyödynnetään työtä ja pääomaa eli tuotantopanoksia. Kokonaistuottavuus mittaa kaikkea sitä tuottavuuden muutosta, jota muut tekijät eivät selitä kuten tuotantopanokset. Kokonaistuottavuuden ajatellaan yleensä olevan teknologian tehokkaampaa hyödyntämistä. Kokonaistuottavuuden kasvu perustuu uuden tiedon syntymiseen ja soveltamiseen. Sen kasvu on Suomen talouskasvulle tärkeämpää kuin pääoman ja työvoiman määrä ja laatu. (Valtiovarainministeriö 2019, 18–20.) Viimeisen neljän vuosikymmenen aikana työtuntien määrä Suomessa asukasta kohden on supistunut 20 prosenttia ja bruttokansantuote asukasta kohden on enemmän kuin kaksinkertaistunut. Tämän mahdollistajana on ollut työn tuottavuus. (Honkapohja & Vihriälä 2019, 239.) Tuottavuuden kasvun takana on kuitenkin monia tekijöitä, joita on ymmärrettävä, jotta aiheesta on mielekästä keskustella. Pienelläkin muutoksella talouskasvuun on kauaskantoisia vaikutuksia yhteiskunnan hyvinvointiin. Eläkejärjestelmä, valtion finanssipolitiikka ja koulutusjärjestelmä vaikuttavat siihen, miten taloudelliset resurssit jakautuvat eri sukupolvien välille. (Lauri 2014, 148.)

Tuottavuus ei ole työajan pidennystä, lomarahojen leikkaamista ja palkkojen nolllakorotuksia, kuten moni oppi Juha Sipilän hallituksen kiky-sopimuksesta (Panzar 8.12.2019). Tuottavuus voidaan tiivistää siihen, että saadaan aikaan vähemmällä enemmän. Se on uusia innovaatioita, osaamisen ja koulutuksen parempaa kohdentamista sekä vähemmän menestyvien yritysten poistumista markkinoilta. Yksilölle tuottavuus on sitä, että saa tehdä työtä, missä työntekijän osaaminen pääsee parhaiten hyödynnetyksi. Taloustieteellisesti tarkasteltuna lähdetään yleensä siitä, että hyvinvointi kohoaa maksimimalla kuluttajien mahdollisuutta hankkia erilaisia hyödykkeitä. Samaan aikaan elämme resurssipulan keskellä ja tämän vuoksi meidän olisi kyettävä resurssitehokkaampaan luonnonvarojen käyttöön. Toisin sanoen on kyettävä tuottamaan hyvinvointia pienemmällä materiaalipanostuksella. Tämän on nähty myös lisäävän kilpailukykyä ja talouskasvua, kunhan teknologiakehitys ei entisestään kasvata ympäristön kuormittavuutta. (Hoffrén 2018, 6, 23.)

90-luvun laman työttömyydestä toivuttiin hitaasti, mutta valtion velkaantuminen ja talouskasvu saatiin nopeasti oikeille urilleen. Yksi merkittävä tekijä oli tuottavuuden kasvu, joka laman alussa jopa kiihtyi, vaikka saman aikaisesti lähes joka viides työpaikka hävisi. Lama ajoi poliittiset päättäjät suuntaamaan rahoitusta innovaatioiden kehittämiseen ja kansainvälistymiseen, jotka mahdollistivat talouden rakennemuutoksen. Voimakas talouden rakennemuutos taas vaikutti siihen, että alhaisen tuottavuuden tuotantoa katosi kokonaan, jonka seurauksena monilla toimialoilla työpaikkoja hävisi. Esimerkiksi pankkialalta katosi puolet työpaikoista, mikä pakotti pankkisektorin merkittäviin toimialan muutoksiin. Rakennemuutoksen seurauksena maastamme tuli tietoon perustuva talous. Innovaatio ja teknologiakehitystä sekä suomalaista koulumenestystä on yleensä selitetty muutoksen mahdollistajina. Tuottavuus Suomessa kasvoi aina 2009 finanssikriisiin asti, jolloin tuottavuuden kasvu ensin hidastui ja pian kääntyi laskuun. Vasta vuonna 2018 saavutimme saman tason tuottavuudessa, mitä se oli ennen finanssikriisiä. Aikaa kutsutaankin menetetyksi vuosikymmeneksi. (Vihriälä 2019, 21–24.)

Suomen nousu köyhyydestä viimeisen vuosisadan aikana yhdeksi maailman vauraimmaksi maaksi on merkittävä saavutus. Sodat ja myöhemmin taloudelliset taantumukset eivät ole tehneet tästä helppoa, mutta sopeutuminen ja omien vahvuuksien hyödyntäminen on auttanut Suomea selviämään. (Vihriälä 2019, 21.) Suomi on aina ollut erityisen hyvä hyödyntämään muualta saatua tietoa. Elämme tiedon valtiolla, mutta silti meillä on ollut vuodesta 2009 asti haasteita talouskasvun ja tuottavuuden kanssa. Viime vuosien tuottavuuden kasvu ei ole perustunut tuottavuuden paranemiseen, vaan enemmän kilpailukyvyyn ja työpanoksen lisääntymiseen. Kuitenkin Suomella on kaikki mahdollisuudet saavuttaa tuottavuuden eturintama, vaikka kuilu on kasvanut suuremmaksi, mitä se oli vielä vuonna 2009. (Honkapohja & Vihriälä 2019, 241–243, 248.)

2.1.2 Luova tuho ja talouskasvu

90-luvun laman kansantalouden tuottavuuden kasvu perustui rakennemuutoksiin, mutta myös luovaan tuhoon (Vihriälä 2019, 21). Luova tuho on taloustieteilijä Peter Schumpeterin 1900-luvun alkupuolella luoma teoria kansantalouden tuottavuuden kasvulle ja sitä kautta myös talouskasvulle, missä työmarkkinoiden ja yrityssektorin dynaamisuus saavat aikaan luovaa tuhoa. Schumpeter katsoi, että kapitalismi elää jatkuvassa muutoksessa, missä yrittäjät etsivät lakkaamatta keinoja yhdistää työtä ja pääomaa. Kapitalismi uudistuu tällä tavoin sisältä päin, mutta toisinaan ulkoiset häiriöt, kuten sota tai lama, voivat tilapäisesti vauhdittaa kehitystä, kun vanha rakenne tuhoutuu uuden tehokkaamman tieltä. Schumpeter

korosti, että taloudenpitäjä ja yrittäjät elävät ”orgaanisessa yhteydessä”, missä valinnat vaikuttavat kauaskantoisesti muihin. (Böckerman 2016, 190–192.)

Luovan tuhon voidaankin ajatella olevan tuottavuuden kasvun tärkein tekijä. Schumpeterin näkemyksen mukaan kapitalismin elinvoima löytyy rakennemuutoksessa isojen kriisien aikana. Taantumassa luodaan tulevan talouskasvun eväät, kun rakennemuutos raivaa tilaa uudelle nousulle. Luova tuho perustuu uusien yritysten, poistuvien yritysten ja jatkavien yritysten välillä tapahtuvaan siirtymään. Vähemmän tuottavat yritykset häviävät, mistä työntekijät siirtyvät toiselle työnantajalle. Dynaamiset työmarkkinat ovat mahdollistamassa työntekijöiden sujuvan siirtymisen uudelle työnantajalle. Tämän seurauksena tuottavammat yritykset kasvattavat kansantalouden tuottavuutta. (Böckerman 2016, 185, 189; Kauhanen 2019, 165.)

Schumpeter on tunnettu innovaatioita korostavasta suhdanneteoriastaan. Hänen näkemyksensä kilpailusta on dynaaminen, missä kilpailua käyvät vanhat käytänteet ja uudet tuotantoperiaatteet ja menetelmät. Näin kapitalismi Schumpeterin mukaan uusiutuu kriiseistä huolimatta. (Böckerman 2016, 188, 191–192.) Innovaatiot siis lopulta määräävät sen, kuinka menestynyt kansantalous voi lopulta olla. Schumpeterin trilogiaksi kutsutaan, kun ideasta syntyy keksintö, joka leviää käytäntöön. Tutkimus ja kehitystyö syntyäkseen vaativat koulutusta. Tutkimuksen ja koulutuksen voidaan ajatella olevan talouskasvun katalysaattoreita (Holmström & Toivanen 2019, 144). Perustutkimus ja korkeakoulutus tuottavat ideoita, jotka mahdollistavat innovaatioiden synnyn sekä kehittävät niiden tehokkaan käyttöönoton. Tämän vuoksi perustutkimus sekä korkeakoulutus ovat tuottavuudelle sekä siitä seuraavalle talouskasvulle niin merkittäviä. (Holmström & Toivanen 2019, 144.)

2.2 Yrityksien liikesalaisuuksien suojan tarve

Kilpailukieltosopimuksilla rajoitetaan työntekijöiden liikkuvuutta liikesalaisuuksien suojaamiseksi. Työsopimuslain kilpailukieltota koskevan lakimuutoksen tarkoituksena oli löytää tasapaino niistä tulevien haittojen minimoimiseksi, mutta samalla maksimoimalla niistä saatava hyöty. Yrityksille on merkitystä sillä suojan tasolla, kuinka paljon lainsäädäntö antaa suojaa liikesalaisuuksille. Niin kauan, kun liikesalaisuudet ovat suojattuna, ne antavat kilpailuetua. Paljastumisen jälkeen ne muuttuvat arvottomiksi. Kilpailukieltosopimuksilla voidaan saavuttaa yhteiskunnallista hyötyä, jos ne edistävät yritysten halua panostaa työntekijöiden koulutukseen, innovaatiokehitykseen sekä liiketoimintamallien kehittä-

miseen. (Jalkanen & Ylitespa 2019, 51.) Työnantajille tärkeintä on liikesalaisuuksien suojaaminen kilpailijoilta, mutta myös alihankkijoilta ja muilta yhteistyökumppaneilta. Esimerkiksi konsultti voi työskennellä kahden kilpailevan yrityksen kanssa. Silloin on tärkeää, etteivät liikesalaisuudet vuoda konsultin mukana, jos hän myöhemmin työllistyisi toiselle asiakasyrityksistä.

Tekniikan kehittymisen myötä liikesalaisuuksien muoto on muuttunut yhä moninaisemmaksi. Aikaisemmin työntekijälle oli selvää, että kopioidessaan salaisia asiakirjoja, hän toimi väärin. Nykyään isojakin tietomassoja saadaan siirrettyä nopeasti sähköisesti kenenkään huomaamatta. Samalla työntekijälle on muuttunut vaikeammin hahmotettavaksi, mikä on salaista tietoa, jota esimerkiksi salassapitosopimus sitoo. (Vapaavuori 2019, 8.) Ahtelan selvityksessä tuodaan esille, että työpaikanvaihtajia pidetään suurimpana riskinä liikesalaisuuksien leviämiseksi. Työnantajat näkevät kilpailukieltosopimukset salassapitosopimuksia tehokkaampana suojakeinona. Salassapitosopimuksia tehdään edelleen runsaasti, mutta kilpailunrajoituksella koetaan olevan enemmän tosiasiallista vaikutusta liikesalaisuuksien suojaamiseksi. (Ahtela 2018, 65.)

Työlainsäädännön tavoite lähtee työntekijän suojan tarpeesta. Tämän vuoksi työsopimuslain kilpailukieltoto on poikkeuksellinen, koska se painottuu enemmän työnantajan intressien suojaamiseen (Kröger & Tiitinen 2012, 342). Kilpailukieltosopimussäätelyn tarkoituksena on antaa suojaa yrityksen liikesalaisuuksille, joiden paljastumisella olisi haittaa yritykselle. Liikesalaisuudet ovat yrityksen aineetonta varallisuutta, jota löytyy nykyään käytännössä jokaiselta yritykseltä. Niitä ovat mitä erinäisin joukko teknistä ja taloudellista tietoa, kuten piirustus, kaava, markkinaselvitys, asiakasrekisteri tai talousennuste. Liikesalaisuus voi olla myös tieto, ettei jokin prosessi toimi. Tietoyhteiskunnassamme on yhä yleisempää, että yritykset itse tutkivat ja kehittävät, mutta jakavat liikesalaisuuksiaan myös ulkopuolisille yhteistyökumppaneilleen. Arvokasta kilpailuetua yritys voi saavuttaa niin sanotulla know-how -liikesalaisuuksilla, joiden suojaaminen on koko liiketoiminnan kanalta ratkaisevaa. (Vapaavuori 2019, 24–26, 38–39.)

Kilpailukieltosopimuksilla työnantajat pyrkivät suojaamaan asiakaskuntaansa, asemaansa markkinoilla ja liikesalaisuuksiaan. Kilpailukieltosopimuksilla halutaan myös estää työntekijää hyödyntämästä työnantajan palveluksessa saamaansa tietotaitoaan kilpailevaan toimintaan. Lisäksi työnantajat haluavat turvata yrityksen kannalta avaintyöntekijöiden pysymisen yrityksen palveluksessa. Kilpailukieltosopimuksella ei kuitenkaan saada rajoittaa tervettä kilpailua tai estää työntekijää vaihtamasta työpaikkaa. Toisin sanoen työntekijän oikeutta vaihtaa työpaikkaa tai harjoittaa elinkeinotoimintaa omaan lukuunsa saadaan rajoittaa vain kilpailevan toiminnan osalta ja vain erityisen painavasta syystä. Jo

vuonna 2009 Helsingin hovioikeuden julkaisemassa kirjassa Kirjoituksia työoikeudesta tuodaan esille huoli siitä, että valtaosa hovioikeuden käsittelyyn tulleista kilpailukieltosopimuksiin liittyvistä tapauksista olivat lainvastaisia sopimuksia, joilla haluttiin nimenomaisesti rajoittaa kilpailua tai estää avaintyöntekijöitä vaihtamasta työpaikkaa. (Heiskanen 2009, 131, 143.)

2.3 Kilpailukieltosopimuksien vaikutus yksilötasolla

Tehokkaasti toimivat työmarkkinat mahdollistavat työntekijän uralla etenemisen, työpaikanvaihdon sekä muuttamisen toiselle paikkakunnalle. Näillä keinoilla yksilö pystyy itse vaikuttamaan omaan asemaansa ja tuottavuuteensa työmarkkinoilla. Irtisanomistilanteessa työntekijälle uuden työn löytäminen on myös nopeampaa, jos työmarkkinat ovat tehokkaat. (Kauhanen 2019, 165.) Ahtelan selvityksessä nousi esille, että sopimussakot kilpailukieltosopimuksissa korottivat työntekijän kynnystä vaihtaa työpaikkaa (Ahtela 2018, 65). Jos työntekijä kokee, ettei voi vaihtaa vapaasti työpaikkaa sellaiseen, missä hän on tuottavimmillaan, on tällä silloin myös yksilötasoa suuremmat vaikutukset koko työmarkkinoihin tilanteessa, missä kilpailukieltosopimuksia ja -ehtoja on tehty jopa vakioehdon kaltaisesti. Tervettä kilpailua rajoittaa, jos kilpailukieltosopimus luo pelotevaikutuksen työntekijöille ja tämän vuoksi jää perustamatta uusia kilpailevia ja tehokkaampia yrityksiä. Sen seurauksena voi olla hintojen nousu, tuottavuuden kasvun hidastuminen ja innovaatioiden leviämisen supistuminen. (HE 12.11.222/2020, luku 2.4.)

Se, kuinka paljon kilpailukieltosääntely on vaikuttanut yksilötasolla, riippuu työntekijästä sekä toimialasta. Kuten aikaisemmin totesin, kilpailukieltotehdot ovat vakiintuneet joillekin toimialoille. Yksilötasolla vaikutukset ovat moninaisia, esimerkiksi kapean osaamisen alalla yksilön voi olla vaikeaa tai jopa mahdotonta työllistyä oman alan tehtäviin. Tämä taas voi johtaa ansionmenetyksiin tai vaikuttaa uralla etenemiseen. Kilpailukielto heikentää myös työntekijän neuvotteluvoimaa suhteessa työnantajaan, koska työpaikan vaihto on haastavampaa kilpailunrajoituksen vuoksi. Heikompi neuvotteluvoima voi näkyä palkkakehityksessä. (HE 12.11.222/2020, luku 2.4.) Suomalaisten yritysten työntekijöiden, yrittäjien sekä uusien keksintöjen kehittäjien palkkoja vertailtiin tutkimuksessa vuosina 1988–2012. Tutkimuksessa huomattiin, että uusi keksintö yrityksessä kasvatti kaikkien palkkoja – ei ainoastaan keksijöiden tai yrityksen omistajien. (Aghion 2018, 212.)

Työsopimuslain 3:5 §:n lakimuutosta varten tehdyssä selvityksessä kävi ilmi, etteivät työntekijät useinkaan rohkene riitauttaa sopimuksia rekrytointivaiheessa. Lisäksi prosessin kesto, taloudellinen riski

sekä mainehaitta olivat syitä, miksi kilpailuehtoa ei riitautettu. Oikeuskäytännön vähäisyys kertoo myös työntekijöiden uskalluksesta riitauttaa sopimuksia. Ainoastaan kolmessa korkeimman oikeuden ennakkoratkaisussa on käsitelty erityisen painavan syyn olemassaoloa. Työsopimuslain 3:5 § edellyttää, että kilpailukieltosopimus voidaan tehdä ainoastaan erityisen painavasta syystä ja sen puuttuminen tekee siitä mitättömän. Työnantajat ovat myös haluttomia riitauttamaan sopimuksia ja pyrkivät yleensä sovinnolliseen ratkaisuun korkean prosessikynnyksen vuoksi. (HE 12.11.222/2020, luku 2.2, luku 2.4.)

3 SOPIMUSVAPAUDEN TERVEET RAJAT

Sopimusvapaus on yksi sopimusoikeuden peruspilareista, ja taloudellinen tehokkuusperiaate on yksi sopimusvapauden tavoitteista. Hyvin toimivilla markkinoilla sopimuksen on tarkoitus hyödyttää molempia sopimuksen osapuolia, ja tämän takia yhteiskunnan ei tule puuttua sopimusvapauteen, ellei siihen ole painavia perusteita. (Aalto-yliopiston taloustieteellinen työryhmä 2018, 6.) Työlainsäädännössä sopimusvapaus on rajoitetumpaa työntekijän suojan tarpeesta johtuen. Oikeusjärjestyksessä katsotaan, että työnantaja on vahvemmassa asemassa työntekijään nähden, koska työnantajalla on oikeus valvoa ja johtaa työtä. Työnantajalla on myös tulkintaetuoikeus, joka antaa lain nojalla työnantajalle väliaikaisesti tulkita oikeusnormeja, jotka liittyvät työsuhteeseen. Väliaikaisuus viittaa siihen, että riitatilanteessa työntekijän on noudatettava työnantajan tulkintaa, kunnes riita on ratkaistu neuvottelemalla tai tuomioistuimessa. (Bruun 2022, 26.)

Työskentely kilpailijalla työsuhteen aikana on kiellettyä, koska työntekijällä on yleinen uskollisuusvelvollisuus työnantajaansa kohtaan. Tämä ei tarkoita, etteikö työntekijä voisi tehdä töitä myös toisen työnantajan lukuun tai harjoittaa omaa yritystoimintaa. Esimerkiksi lomautetulle tai osa-aikaiselle työntekijälle olisi kohtuutonta, jos työnantajalla olisi yksinoikeus työntekijänsä työvoimaan. Sivutoiminen työ tai elinkeinotoiminta ei kuitenkaan saa kilpailla työnantajan liiketoiminnan kanssa. Arviointi kilpailevasta toiminnasta lähtee siitä, voiko toiminta ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa. Työntekijä, joka työskentelee korkeammassa asemassa yrityksessä, voidaan hänellä katsoa olevan korkeampi uskollisuusvelvollisuus ja näin kilpaileva toiminta on rajoitetumpaa. Myös työnantajan toimialan kilpailutilanne vaikuttaa työntekijän oikeuteen toimia toisen työnantajan palveluksessa. (HE 6.10.2000/157, luku 2.)

Korkeimman oikeuden ennakkoratkaisussa tuomioistuin katsoi tilitoimiston kirjanpitäjän rikkoneen uskollisuusvelvollisuutta ryhtyessään äänettömäksi yhtiömieheksi kommandiittiyhtiöön. Uusi tilitoimisto perustettiin naapurikuntaan. Tuomioistuin katsoi työntekijän menettelyn olleen hyvän tavan vastaista kilpailutoimintaa, joka ilmeisesti vahingoitti työnantajaa. (KKO 3.7.1984 II 131, luku ”Perustelut”.)

Työntekijällä on työsopimuslain 3:4 §, liikesalaisuuslain 4.3 § ja rikoslain 30:5 § nojalla vahva salassapitovelvollisuus työsuhteen aikana (Heiskanen 2009, 131). Työsopimuslain 3 luvun 4 § mukaan (Työ-

sopimuslaki 26.1.2001/55) ”Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä oikeudettomasti käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan liikesalaisuuksia. Jos työntekijä on hankkinut tiedot oikeudettomasti, kielto jatkuu myös työsuhteen päättymisen jälkeen.” Koska edellä kerrottu laki antaa suojaa vain työsuhteen aikana sekä oikeudettomasti hankitulle tiedolle myös työsuhteen päättymisen jälkeen, monet työnantajat ovat alkaneet laatimaan kilpailukieltosopimuksia työntekijöidensä kanssa liikesalaisuuksien suojaamiseksi (Heiskanen 2009, 134).

3.1 Mikä on kilpailukieltosopimus?

Lähtökohtana on, että työntekijä on velvollisuuksista vapaa entistä työnantajaansa kohtaan työsuhteensa päätyttyä, mutta erikseen voidaan sopia toisin, esimerkiksi salassapito- tai kilpailukieltosopimuksella (Kröger & Tiitinen 2012, 340). Työsopimuslain kilpailukieltosopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jolla työnantaja väliaikaisesti rajoittaa työntekijänsä oikeutta siirtyä työsuhteeseen kilpailijalle tai perustaa kilpailevaa yritystä. Kuitenkaan työntekijän vapautta vaihtaa työpaikkaa tai aloittaa liiketoimintaa ei saa tarpeettomasti rajoittaa. (Hemmo 2005, 321.) Kilpailunrajoituksella ei saada rajoittaa tervettä kilpailua, ja sen onkin perustuttava aina työsopimuslain edellyttämään erityisen painavaan syyhyn (Kröger & Tiitinen 2012, 340–342). Työsopimuslain 3 luvun 5 § sääntelee kilpailukieltosopimuksen yleisiä edellytyksiä. Sen mukaan:

Työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (kilpailukieltosopimus) rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, luku 3 § 5 (19.11.2021/1018).)

Kilpailukieltosopimuksen tarkoituksena on suojata työnantajaa siltä, että työntekijä ei käyttäisi työsuhteen päätyttyä tietoonsa saamia liikesalaisuuksia hyödykseen tavalla, josta voisi olla haittaa entiselle työnantajalle. Liikesalaisuuksien on oltava liiketoiminnan kannalta merkittäviä. Esimerkiksi asianajotoimistojen toimintaa säädellään ankarasti lailla, mitä tulee kilpailevaan toimintaan. Työpaikkaa vaihtava juristi ei saa hoitaa toimeksiantoa, jossa vastapuolta edustaa hänen entinen työnantajatoimistonsa. Sääntelyn tarkoituksena on ennen kaikkea suojata asiakkaan etua. (Asianajajaliitto 2009, 6.7.) Kilpailukieltosopimus voidaan laatia myös siitä syystä, että työnantaja on panostanut työntekijän työtehtävien vaatimaan erityiskoulutukseen ja työnantaja haluaa turvata koulutusinvestointinsa. (Kröger & Tiitinen 2012, 340–342.)

تين 2012, 341–342.) Vuoden 2003 korkeimman oikeuden ennakkoratkaisussa todetaan, että kilpailukieltosopimusta koskeva laki on ymmärrettävä poikkeusluontoiseksi, koska sillä rajoitetaan työntekijän valinnanvapautta solmia uusi työsopimus, päättää sopimuskumppanista sekä mahdollisuudesta hyödyntää osaamistaan ja ammattitaitoaan. (KKO 17.10.2003/19, luku ”Perustelut”.)

Toisinaan kilpailukieltosopimukset voivat johtaa kohtuuttomiin tilanteisiin. Kohtuuttomuus on esillä erityisesti silloin, kun sopimusta on tietoisesti rikottu tavalla, joka aiheuttaa väitetysti vahinkoa. Tällainen kohtuuttomuutta käsittelevä tilanne oli esillä vuonna 2021 käräjäoikeuden tapauksessa, jossa vastaajina olivat sekä työpaikkaansa kilpailukieltosopimuksen voimassaoloaikana vaihtanut työntekijä sekä hänen uusi työnantajansa. Tapauksessa työntekijä oli vaihtanut työpaikkaa kilpailevaan yritykseen ja tämän entinen työnantaja nosti kanteen kilpailukieltosopimuksen rikkomisesta. Työntekijä oli työskennellyt entisen työnantajansa palveluksessa 18 vuotta. Hänen entinen työnantajayrityksensä valmisti hälytysajoneuvoihin teknisiä osia. Työntekijä oli ensin toiminut yrityksessä asentajana ja varastomiehenä sekä vuodesta 2014 alkaen työnjohtajana. Työnjohtajan työsopimuksessa oli ehto kilpailukiellosta sekä miljoonan euron sopimussakko, jos työntekijä rikkoisi kilpailukielloa. (Pohjois-Savon käräjäoikeus, 1.6.2021/1241 L 19/8705, 60.)

Käräjäoikeus katsoi, että työnjohtajan kilpailukieltosopimukselle oli ollut erityisen painava syy. Käräjäoikeus perusteli päätöstään sillä, että työntekijällä oli pääsy yrityksen liikesalaisuuksiin. Näitä tietoja tuomioistuimen mukaan olivat tuotekehitystiedot, oston ja myynnin hintatiedot. Lisäksi käräjäoikeus antoi merkitystä sille, että työntekijällä oli pääsy tuotekehitystiedonhallintajärjestelmään. Hänellä oli pääsy näkemään tietoja hankittavien komponenttien ostohinnoista, alihankintatiedoista, tuotteiden ja ajoneuvojen rakennetiedoista sekä siitä, kuinka pitkä aika valmistukseen kuluu aikaa. Tuomioistuin lisäsi myös, että 18 vuotta kestäneen työuransa aikana työntekijä oli saanut merkittävää tietotaitoa ja muuta teknistä osaamista. (Pohjois-Savon käräjäoikeus, 1.6.2021/1241 L 19/8705, 35–37, 55–60.)

3.1.1 Erityisen painavan syyn vaatimus

Kilpailukieltosopimus on jännitteinen perustuslain 18 §:n (11.6.1999/731, § 18) kanssa jokaisen oikeudesta hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllään, ammatillaan tai elinkeinollaan. Perustuslain 18 § tuleekin huomioida aina arvioitaessa erityisen painavan syyn olemassaoloa (HE 18.5.1990/57, luku 3). Työlainsäädännöstä poiketen, kilpailukielloa koskevan sääntelyn painotus on kuitenkin joissakin ta-

pauksissa hiukan enemmän työnantajan etujen suojaamisessa (Kröger & Tiitinen 2012, 342). Perustustaista johtuen kilpailukieltosopimuksella ei kuitenkaan saa rajoittaa työntekijän oikeutta ammattinsa harjoittamiseen tai työpaikanvalintaan enempää, kuin on välttämätöntä työnantajan liikesalaisuuksien turvaamiseksi. (Heiskanen 2009, 131–134.) Vanhassa eikä uudessa työsopimuslaissa ole määritelty erikseen kilpailevaa toimintaa. Lain lähtökohtana on, jos toiminta ei ole kielletty työsuhteen aikana, ei sitä voi kieltää kilpailukieltosopimuksellakaan. Kilpailunrajoituksen on kuitenkin aina perustuttava erityisen painavaan syyhyn. (HE 222/2020, luku 2.1.1.)

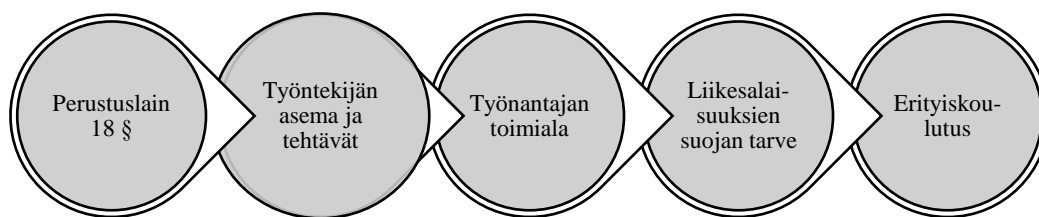
Erityisen painavan syyn arviointia ei tule tehdä ainoastaan kilpailukieltosopimusta tehdessä vaan myös työsuhteen päättyessä, jolloin sidonnaisuusaika eli kilpailunrajoitusaika alkaa. Erityisen painavan syyn uudelleenarviointi työsuhteen päättyessä on korostuneen tärkeää silloin, kun sopimus on tehty koulutusinvestointien turvaamiseksi ja erityiskoulutuksesta on kulunut jo aikaa. Tällaisessa tilanteessa kilpailunrajoitus ei välttämättä enää ole aiheellinen. (Kröger & Tiitinen 2012, 343.) Erityisen painavan syyn tarvetta pohtiessa on lain mukaan otettava huomioon:

-- työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liikesalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät sekä muut vastaavat seikat. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, luku 3 § 5 (19.11.2021/1018).)

Työsopimuslain esitöissä on ilmaistu, ettei erityisen painavan syyn perusteita voi lakiin kirjata yksiselitteisesti. Erityisen painavan syyn arviointia on tehtävä työnantajan sekä työntekijän molempien intressit huomioiden. (HE 18.5.1990/57, luku 3.) Lain esitöissä jatketaan, että arvioinnissa on otettava huomioon työntekijän asema yrityksessä sekä hänen työtehtävänsä. Lähtökohtana voidaan pitää sitä, että mitä korkeammassa asemassa työntekijä on yrityksessä, sitä perusteellisemmat tiedot työntekijällä on suojattavista liikesalaisuuksista. Tämän vuoksi suorittavaa työtä tekevällä työntekijällä on korkea kynnys erityisen painavan syyn täyttymiselle verrattuna johtavassa asemassa olevaan. (HE 18.5.1990/57, luku 3.) Työntekijän työtehtävät voivat kuitenkin olla syy suojan tarpeelle, jos hän osallistuu suunnittelu ja kehitystyöhön, esimerkiksi innovaatioiden kehittämiseen, suunnitteluun ja niiden toteuttamiseen. Työntekijälle voi tällöin kertyä sellaista tietoa ja osaamista, jota työnantaja kokee tärkeäksi suojata kilpailijalta. Sopimuksen sallittavuutta lisää, jos tuotantoon vaikuttaa tekniikan nopea kehittyminen sekä tiedon nopea uudistuminen. (HE 6.10.2000/157, luku 2.1.) Tämän vuoksi kilpailukieltosopimuksia laadittaessa tulee tehdä työntekijäkohtaista kokonaisarviointia sopimuksen tarpeellisuudesta sekä erityisen painavan syyn täyttymisestä (HE 12.11.222/2020, luku 2.1.1).

Erityisen painavan syyn arvioinnissa vaikuttavat työntekijän aseman ja tehtävien lisäksi myös työnantajan toimiala sekä liikesalaisuudet, joita halutaan suojata. Kilpailunrajoitus on sallittavampaa työsuhteissa, joissa työnantajan liiketoimintaan liittyy tutkimustyötä ja tuotekehitystä, jota ei ole vastaavalla toimialalla yleisesti tiedossa. Työnantajan liikesalaisuuksien suojaamisen arviointiin vaikuttavat myös tiedon ja tekniikan nopea kehittyminen ja uudistuminen. Lisäksi työnantajalla voi olla halu suojata kolmannen osapuolen intressejä – yleensä asiakkaan liikesalaisuuksia. Vuoden 1990 työsopimuslain kilpailukieltota koskevan lakiuudistuksen hallituksen esityksessä ilmaistaan, että kolmannen osapuolen intressien suojaaminen on hyväksyttävämpi syy kilpailukieltosopimukselle. Samaisessa hallituksen esityksessä todetaan, jos työnantaja käyttää runsaasti kilpailukieltosopimuksia, voidaan se tulkita kilpailulainvastaiseksi kilpailunrajoittamiseksi. (HE 18.5.1990/57, luku 3).

Erityisen painavan syyn arviointiin vaikuttaa myös työnantajan järjestämä erityiskoulutus työntekijälle. Lähtökohtana kuitenkin on, että työnantajan tarjoaman koulutuksen tulisi vahingoittaa yritystä joutuaan toisen yrityksen hyödynnettäväksi, joten mikä tahansa lisä- tai täydennyskoulutus ei täytä erityisen painavan syyn vaatimusta. (Kröger & Tiitinen 2012, 341–342.)



KUVIO 1. Erityisen painavan syyn arviointi (Vapaavuori 2019, 595)

Työsopimuslaki on varsin yksiselitteinen, milloin kilpailukieltosopimus ei ole pätevä: Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin 3 luvun 5 §:ää (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, luku 3 § 5 (19.11.2021/1018)). Käytännössä tämä tarkoittaa yleensä sitä, ettei sopimus täytä erityisen painavan syyn vaatimusta. Jos sopimus on tehty ilman erityisen painavaa syytä, on se lähtökohtaisesti kokonaan mitätön ja sopimus raukeaa. Kuitenkaan päteväkään kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde päättyy työnantajasta johtuvista syistä, kuten tuotannollisista ja taloudellisista syistä tai laittomasta irtisanomisesta. (Kröger & Tiitinen 2012, 346–347.)

Palatkaamme työnjohtajan kilpailukieltoehtoa koskevaan käräjäoikeuden ratkaisuun. Sen mukaan kilpailukieltoehdolle oli erityisen painava syy, mutta ehto johti käräjäoikeuden mukaan kohtuuttomuuteen. Kohtuuttomuutta tuomioistuin arvioi niin työnantajan- kuin työntekijän näkökulmasta. Tuomioistuin katsoi, että kilpailukieltosopimus rajoitti työnjohtajan perustuslaillista oikeutta hankkia toimeentulonsa valitsemassaan ammatissaan ja työssään. Lisäksi työnjohtajan pitkä ura yrityksessä teki työpäivän vaihtamisen vaikeaksi. Työnjohtajan kokonaispalkka oli kuukaudessa 3 500 euroa, ja työnantaja oli vakavarainen yritys, jonka liikevaihto oli 30 miljoonaa vuonna 2017. Taloudellisen aseman erilaisuutta painotettiin kohtuuttomuusarviossa ja se että työnjohtajan perhe oli riippuvainen hänen toimeentulostaan. Kohtuuttomuuteen vaikutti myös se, ettei työnjohtaja saanut lainkaan korvausta kilpailunrajoitusajalta entiseltä työnantajaltaan. Edellä mainittuihin seikkoihin vedoten tuomioistuin päätyi kokonaisuutensa arvioinnissa siihen, että kilpailukieltoehto oli perusteltu, mutta sen soveltaminen olisi johtanut kohtuuttomuuteen, minkä vuoksi se jätettiin kokonaan huomioon ottamatta. Samalla myöskään miljoonan euron sopimussakko ei tullut sovelletuksi. (Pohjois-Savon käräjäoikeus, 1.6.2021/1241 L 19/8705, 60.)

3.1.2 Työnantajan korvausvelvollisuus

Jos työntekijä ja työnantaja ovat sopineet työsuhteen jälkeisestä kilpailukiellosta, alkaa työsuhteen päättymisen jälkeen ennalta sovittu sidonnaisuusaika, joka saa olla enintään vuoden pituinen. Sidonnaisuusajalla työntekijä ei saa työskennellä kilpailijalla tai aloittaa kilpailevaa elinkeinotoimintaa. (Kröger & Tiitinen 2012, 344.) Vanha työsopimuslaki poikkeaa uudesta siinä, että aikaisemmin työnantaja oli velvollinen korvaukseen vain, jos sidonnaisuusaika oli yli kuuden kuukauden pituinen. Alle kuuden kuukauden pituisille kilpailukielloille työnantajan ei tarvinnut maksaa työntekijälle lainkaan korvausta. Vanhassa työsopimuslaissa luki seuraavaa:

Jos työntekijän voidaan katsoa saavan kohtuullisen korvauksen hänelle kilpailukieltosopimuksesta aiheutuvasta sidonnaisuudesta, rajoitusaika voidaan sopia enintään vuoden pituiseksi (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, luku 3 § 5).

Vanhassa laissa tai sen esitöissä ei oltu määritelty lainkaan kohtuullisen korvauksen määrää, mutta oikeuskirjallisuudessa lähdettiin siitä, että korvauksen tuli vastata jossakin määrin samaa ansionmenetystä, mitä tulee yli kuuden kuukauden rajoitusajan ylittävältä osalta (Kröger & Tiitinen 2012, 344). Vuoden 2022 alusta työsopimuslakia muutettiin niin, että työnantaja on aina korvausvelvollinen riip-

pumatta siitä, kuinka pitkä sidonnaisuusaika on. Jatkossa työnantajan on maksettava kilpailunrajoitusajalta korvausta työntekijälle, jonka määrä vastaa 40 prosenttia työntekijän palkasta. Jos rajoitusaika on yli kuusi kuukautta, mutta enintään vuosi, on työntekijälle maksettava rajoitusajalta korvaus, jonka määrä vastaa 60 prosenttia työntekijän palkasta. Maksuvelvollisuus koskee vuoden 2022 aikana tehtyjä kilpailukieltosopimuksia ja vanhoja sopimuksia vasta siirtymäajan jälkeen. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, luku 3 § 5 (19.11.2021/1018).)

Käräjäoikeuden päätöksessä, jossa käsiteltiin työnjohtajan kilpailukielttoa, oli kilpailunrajoitusaika sovittu kahdentoista kuukauden pituiseksi. Sinä aikana työnjohtaja ei saanut solmia kilpailijan kanssa työsopimusta. Koska työnjohtajan kilpailunrajoitusehto on tehty vanhan lain aikana, hänelle olisi pitänyt maksaa kuudelta kuukaudelta kohtuullista korvausta. Siirtymäajasta johtuen, jos työnjohtaja olisi irtisanottu 31.12.2022, olisi korvausvelvollisuus ollut silti ”kohtuullinen korvaus” kuudelta kuukaudelta. Puolestaan, jos työnjohtaja olisi irtisanottu 1.1.2023, olisi työnantaja joutunut maksamaan työnjohtajalle kahdeltatoista kuukaudelta korvausta, joka olisi vastannut 60 prosenttia työntekijän palkkaa vastaava määrä. Tosin työnantajalla ei ollut kilpailukieltotohtoon perustuvaa korvausvelvollisuutta tuomioistuimen todettua kilpailukieltotohtoa kohtuuttomaksi. (Pohjois-Savon käräjäoikeus, 1.6.2021/1241 L 19/8705, 60.)

3.1.3 Kilpailukieltosopimuksen irtisanominen

Kilpailukieltosopimuksia koskevaa työsopimuslain 3:5 §:ää muutettiin lisäämällä irtisanomisaika, joka on kolmasosa sidonnaisuusajan pituudesta, mutta kuitenkin vähintään kaksi kuukautta. Sopimusta ei voi kuitenkaan enää irtisanoa sen jälkeen, kun työntekijä on päättänyt työsuhteen. Irtisanomisaika koskee vuoden 2022 aikana tehtyjä kilpailukieltosopimuksia ja vanhoja sopimuksia vasta siirtymäajan jälkeen. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 3 luku 5 § (19.11.2021/1018).) Tämä tarjoaa tilaisuuden työnantajille arvioida siirtymäajan puitteissa olemassa olevien kilpailukieltosopimusten tarpeellisuutta. Hallituksen esityksessä ilmaistaan ajatus, että irtisanomisaika kannustaa työnantajia miettimään perusteellisemmin sopimusten tarpeellisuutta jo sopimuksen laatimisvaiheessa. (HE 12.11.222/2020, luku 4.2.1.)

Kilpailukieltosopimukset ja -ehdot, jotka on tehty ennen uuden lain voimaantuloa 1.1.2022, voidaan irtisanoa ilman irtisanomisaikaa. Työ- ja elinkeinoministeriö on tarkentanut nettisivuillaan, että siirty-

määaikana irtisanomisoikeuden käyttäminen on mahdollista vielä senkin jälkeen, kun työntekijä on irtisanoutunut. Kuitenkin irtisanomisaika koskettaa vanhoja kilpailukieltosopimuksia ja -ehtoja vasta 1.1.2023 alkaen. Työnantaja voi irtisanoa yksipuolisesti vanhan kilpailukieltosopimuksen ja -ehdon ilman työntekijän suostumusta, mutta jos työnantaja haluaa muuttaa sopimuksen tai ehdon sisältöä, tarvitaan siihen myös työntekijän suostumus. Irtisanominen voidaan tehdä suullisesti, mutta kirjallisesti tehty irtisanominen on suositeltavaa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 16.11.2022.)

3.2 Työsopimuslain 3 luvun 5 § lakimuutoksen tavoite

Kilpailukieltosopimukset ovat edelleen tärkeä instrumentti liikesalaisuuksien suojaamiselle, joten niiden totaalille kiellolle ei työsopimuslain 3 luvun 5 §:n hallituksen esityksessä nähty perustetta. Kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän asiantuntijakuulemisten kautta saadun selvityksen mukaan kilpailukieltosopimuksia ja -ehtoja tarvitaan erityisesti johtotehtävissä toimivien kanssa sekä tehtävissä, joissa tarvitaan harvinaista tai kapean alan erikoisosaamista. Lisäksi kilpailukieltota tarvitaan ydintoiminnan kannalta merkittävien liikesalaisuuksien suojaamiseen. (HE 12.11.222/2020, luku 2.2.)

Koska vanha kilpailukieltosääntely ei pystynyt riittävällä tavalla rajoittamaan turhia kilpailukieltosopimuksia ja -ehtoja, lakimuutoksen tavoitteena on saada karsittua lainvastaiset kilpailukieltosopimukset ja -ehdot, joiden tarkoituksena ei ole tosiasiallisesti suojata liiketoiminnan kannalta merkittävää tietoa ja osaamispääomaa (HE 12.11.222/2020, luku 4.2.1). Korvausvelvollisuuden oletetaan karsivan tehokkaasti perusteettomia kilpailukieltotehtoja, koska sen uskotaan edistävän työnantajien harkintaa kilpailunrajoituksen tarpeellisuudelle. Lakimuutoksella parannetaan myös perustuslain 18 §:ssä turvattua elinkeinovapautta, kun työnantajan korvausvelvollisuus nostaa kynnyistä laatia kilpailunrajoitusehtoja ilman erityisen painavan syyn olemassaoloa. Lisäksi lakimuutoksen myötä työntekijät saavat lakiin perustuvan korvauksen perusoikeusrajoituksesta, mikä lieventää rajoituksen vaikutusta. (HE 12.11.222/2020, luku 4.2.3.) Lakimuutoksen toisena tavoitteena on pyrkiä minimoimaan haitat, jotka johtuvat ilman erityisen painavaa syytä tehtävistä kilpailukieltosopimuksista sekä samalla edistämään työmarkkinoiden dynaamisuutta ja tuottavuutta (HE 12.11.222/2020, luku 3).

Vaikka lakimuutoksen myötä yrityksissä liikesalaisuuksien suojaamisen kustannukset jatkossa nousevat, hallituksen esityksessä arvioidaan, että työnantajan korvausvelvollisuus on verrattain pieni palkkakuluihin nähden. Kustannusnousua oletetaan kompensoivan työmarkkinoilla tapahtuva positiivinen muutos joustavammiksi. Joustavampien työmarkkinoiden kautta odotetaan tapahtuvan innovaatioiden

nopeampaa leviämistä ja tuottavuuden kasvua. Hallituksen esityksessä arvioidaan, että muutoksen positiiviset vaikutukset jakautuvat epätasaisesti ja siitä hyötyvät eniten uudet yritykset, kun rekrytointi helpottuu työntekijöiden liikkuvuuden lisääntyessä. Luova tuho todennäköisesti myös lisääntyy markkinoilta poistuvien yritysten ja perustettavien yritysten määrän lisääntyessä. (HE 222/2020, luku 4.2.1.)

3.3 Liikesalaisuus

Mutta mitä ovat ne paljon puhutut liikesalaisuudet? Aihe on yllättävän laaja ja rajatun lopputuloksen takia käsittelen aihetta suppeasti, mutta riittävän laajasti, jotta lukija ymmärtää asian, sen monimutkaisuuden sekä moniulotteisuuden. Liikesalaisuudet ovat hyvin moninainen joukko tietoa, kuten valmistustieto, testitulos, liikeidea, hinnoittelutieto, know-how tai kilpailija-analyysi. Ehkäpä tunnetuin liikesalaisuus on Coca-Colan resepti. Jos liikesalaisuutta ei ole erikseen määritelty sopimuksessa, sen määritelmä tulee liikesalaisuuslaista. (Vapaavuori 2019, 36, 56.) Sen 2 §:n mukaan liikesalaisuus on salassa pidettävää, eikä yleisessä tiedossa. Tiedon salaisuuden vuoksi liikesalaisuudella on oltava kaupallista arvoa. Lisäksi liikesalaisuuden laillisen haltijan on täytynyt ryhtyä kohtuullisiin toimiin pitääkseen tiedon salassa. Näiden kolmen edellä mainitun kohdan on täytyttävä, jotta tieto on liikesalaisuuslain mukaan liikesalaisuus. (Liikesalaisuuslaki 10.8.2018/595, § 2.) Jos yritys on, esimerkiksi laiminlyönyt tiedon suojaamisen, ei tieto ole silloin liikesalaisuus, vaikka sen paljastumisella olisi merkittävää taloudellista arvoa (Vapaavuori 2019, 70).



KUVIO 2. Liikesalaisuuden määritelmä liikesalaisuuslaissa (Liikesalaisuuslaki 10.8.2018/595, § 2)

Toisin kuin esimerkiksi patentti, liikesalaisuus voi olla samanaikaisesti useammalla eri taholla hallussa toisistaan tietämättä. Jos työnantajan on suojannut patentilla, esimerkiksi teknisen tuotoksen, ei sitä voi enää suojata kilpailukieltosopimuksella. Käytännössä liikesalaisuuslaki kieltää liikesalaisuuksien oikeudettoman hankkimisen, ilmaisemisen ja käyttämisen. Hankalinta rajanveto on työntekijän osaamisen ja liikesalaisuuden välillä. Kun työntekijä vaihtaa työpaikkaa, mutta on kartuttanut omaa tietotaitoaan entisellä työnantajallaan, missä menee liikesalaisuuden ja ammattitaidon raja? Oikeuskirjallisuus ei pysty antamaan yksiselitteistä vastausta tilanteiden moninaisuuden takia, mutta tilanne tulisi ratkaista tapauskohtaisesti. Työnantajat ovat kuitenkin alkaneet ulottamaan salassapitosopimuksia myös

osittain työntekijän ammattitaidon alueelle. Työntekijän lojaliteettivelvollisuus estää työntekijää ilmaisemasta ja hyödyntämästä liikesalaisuuksia työsuhteen aikana, joten ongelmaksi tämä muodostuu nimellisesti työpaikan vaihdostilanteissa. (Vapaavuori 2019, 99, 595.)

Know-how voi olla liikesalaisuus, mutta jos se ei sitä ole, sen voidaan katsoa olevan työntekijän ammattitaitoa. Liikesalaisuuteen verrattavissa oleva know-how voidaan tulkita olevan erityistä ammattitietoa ja -taitoa. Ei-salainen tietotaito on myös arvokasta pääomaa yritykselle, mutta sitä ei voida lähtökohtaisesti määritellä liikesalaisuudeksi tai rajoittaa sen käyttöä salassapitosopimuksella, jos tietotaito ulottuu työntekijän ammattitaidon alueelle. Esimerkiksi valmistustiedot voivat olla know-how'ta, joiden joutuminen kilpailijalle voi olla hyvin vahingollista. Valmistustieto voi olla nopeuteen, raaka-aineisiin tai niiden suhteeseen liittyvää tietoa, jolla pystytään valmistamaan kilpailijaa laadukkaampaa tuotetta. Tämän kaltainen tieto ei yleensä voi saada patenttisuojaa, joten se on liikesalaisuuteen verrattavaa know-how'ta. (Vapaavuori 2019, 95–96.)

3.4 Rikoslaki liikesalaisuuksien suojaamiseksi

Aina vuoteen 2003 asti Suomessa vallitsi tilanne, ettei lainsäädäntö velvoittanut työntekijää työsuhteen päättymisen jälkeen olemaan ilmaisemasta liikesalaisuuksia. Taustalla tähän oli vaikeus toteuttaa lainsäädännössä rajanveto työntekijän ammattitaidon ja liikesalaisuuksien välillä. (Vapaavuori 2019, 102.) Kuitenkin rikoslain 30 luvun 5 § uudistettiin ja sen mukaan liikesalaisuuden oikeudeton ilmaiseminen ja käyttäminen tuli rangaistavaksi vielä kaksi vuotta työsuhteen päättymisen jälkeen. (Rikoslaki 19.12.1889/39, 30 luku § 5.) Edellä mainitun rikoslain hallituksen esityksessä (HE 19.4.53/2002, 17) tuotiin uutena lain tulkintaohjeena, jonka mukaan tallennetussa muodossa oleva tieto on yleensä liikesalaisuutta ja työntekijän muistissa siirtyvä tieto yleensä ammattitaitoa. Tulkintaohje ei kuitenkaan ole täysin yksiselitteinen. Työntekijä, joka osallistuu tuotekehitykseen, saa tietoonsa liikesalaisuuksia. Jos ideointia ei dokumentoida mihinkään, työntekijä ei välttämättä edes hahmota tietoa liikesalaisuudeksi ja näin tiedon oikeudeton ilmaiseminen ja käytön riski lisääntyy. Vaikka hallituksen esitys ilmaisee selkeästi, että tallennettu tieto on liikesalaisuus, oikeuskirjallisuus lähtee siitä, että se on vain tulkinnan apuväline. Näin ollen myös tallentamaton tieto voi saada liikesalaisuuden suojaa. (Vapaavuori 2019, 117.)

Tulkintavaikeus tietotaidon ja liikesalaisuuden välillä sekä rikoslain kahden vuoden aikarajaus on johdannut siihen, että suurin osa liikesalaisuuksia koskevista tilanteista käsitellään tuomioistuimessa rikosasioina. Tapausten määrä on kasvanut sitä mukaa, kuin trendi työntekijöiden liikkuvuudesta on kasvanut. (Vapaavuori 2019, 102.) Aikaisemmin kerrotussa kärjäoikeuden tapauksessa myös työnjohtajan työnantaja syytti häntä yritysalaisuuksien rikkomisesta ja tämän seurauksena työnantaja teki tutkintapyyntöä poliisille. Rikostutkinnan aikana työntekijän kotona tehtiin kotietsintä sekä poliisi kuulusteli häntä. Asia päättyi lopulta syyttäjän syyttämättäjäättämispäätökseen. Lisäksi työnantaja oli hakenut kärjäoikeudelta turvaamistointia, jossa se vaati, että työntekijää kielletään sakon uhalla jatkamasta työs-kentelyä uuden työnantajan palveluksessa kilpailunrajoitusajalla. Tämänkin vaatimuksen kärjäoikeus hylkäsi. (Lehtonen 31.3.2022.)

3.5 Salassapitosopimus

Työntekijän lojaliteettiperiaate, työsopimuslain 3:4 §, liikesalaisuuslain 4:3 § ja rikoslain 39.5 § velvoittavat työntekijää salassapitoon työsuhteessa. Tämän vuoksi salassapitosopimuksia tehdään ulottumaan työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan, joka rajoittaa työntekijää ilmaisemasta tai hyödyntämästä entisen työnantajansa liikesalaisuuksia. Salassapitosopimuksien edellytyksistä tai pituudesta ei ole asetettu juurikaan ehtoja missään laissa tai lain esitöissä. (Vapaavuori 2019, 587, 600.) Työsopimuslain esitöissä (HE 6.10.2000/157, luku 2.1) on mainittu vain, että salassapitosopimukseen sovelletaan oikeustoimilain säännöksiä, ja liikesalaisuuslain esitöissä (HE 12.4.2018/49, luku 3.2) todetaan, että niihin sovelletaan yleisiä sopimusoikeudellisia periaatteita. Käytännössä salassapitosopimuksia koskee silloin yleinen sopimusvapaus, jolloin työnantaja ja työntekijä voivat sopia, mitä vain työsuhteen jälkeisestä ajasta sopimusperiaatteiden ja oikeustoimilain puitteissa.

Salassapitosopimusta koskeva sääntely poikkeaa täysin työsopimuslaista, jonka sääntelystä ei voi poiketa edes työntekijän suostumuksella. Tämän vuoksi salassapitosopimus voidaan tehdä kaikkien työntekijöiden kanssa – myös niiden, joiden kanssa ei voi tehdä kilpailukieltosopimusta. Kuitenkin ankaralla salassapitosopimuksella päädytään nopeasti kilpailukieltosopimuksen kaltaiseen tilanteeseen, mitä taas säännellään tarkasti työsopimuslailla. Lainsäädäntö aiheuttaaakin epävarmuutta salassapitosopimusten sitovuuteen ja niiden sallittuun sisältöön. Oikeuskirjallisuuskään ei ole yksimielinen salassapitosopimuksien ja kilpailukieltosopimuksien keskinäisestä suhteesta. (Vapaavuori 2019, 598, 600–601.) Kuitenkaan pelkästään otsikoimalla kilpailukieltosopimus salassapitosopimukseksi ei voida kier-

tää työlainsäädännön pakottavaa sääntelyä. Jos otsikko ja sopimuksen sisältö ovat ristiriidassa, sovelletaan sopimukseen niitä normeja, jotka sopimuksen sisältöön soveltuvat. (Hemmo & Hoppu 2022, luku ”Sopimuksen keskeinen sisältö, Otsikko”.)

Toinen näkökulma asiaan on, että salassapitosopimus voi riittää turvaamaan työnantajan edut ja sen vuoksi kilpailukieltosopimuksen tekeminen voi mahdollisesti olla tarpeetonta. Salassapitosopimuksen keskeisenä tarkoituksena on sopia työntekijän velvollisuudesta olla ilmaisematta työnantajan liikesalaisuuksia myös työsuhteen päätyttyä. (Nyyssölä & Rautiainen ym. 2022, 4. luku ”Salassapitosopimus”.) Käytännössä kuitenkin kilpailevan toiminnan rajoittaminen on huomattavasti helpompaa työnantajalle, kuin sen toteen näyttäminen tuomioistuimessa, että työntekijä olisi ilmaissut tai käyttänyt liikesalaisuuksia salassapitosopimuksen vastaisesti. (Vapaavuori 2019, 597). Salassapitosopimusten kestoja ei myöskään ole rajoitettu lailla toisin kuin kilpailukieltosopimusten. Kohtuuttomia sopimuksia voidaan kuitenkin sovitella. (Koskinen 2012, 4. luku ”Salassapitosopimus”.)

Salassapitosopimuksia tehdään määrällisesti enemmän kuin kilpailukieltosopimuksia, mutta se on kevyempi instrumentti jo lainsäädännöstäkin johtuen. Oletettavasti lainsäätäjät kokee nykyisen sääntelyn toimivana ja tarkoituksenmukaisena, koska ei ole nähnyt tarvetta lain muuttamiselle. Ahtelan selvityksessä ilmaistaan, että laki liikesalaisuuksien suojasta selventää tilannetta, mitä tulee liikesalaisuuden ja työntekijän ammattitaidon väliseen rajanvetoon (Ahtela 2018, 27, 54). Selvitystä tehdessä liikesalaisuuslaki ei ollut vielä voimassa.

Korkeimman oikeuden ennakkoratkaisussa tuomioistuin perustelee päätöstään tavalla, joka saa pohtimaan salassapitosopimuksen ja kilpailukieltosopimuksen keskinäistä suhdetta. Tapauksessa henkilö on työskennellyt automaatioinsinöörinä robotiikkaan erikoistuneessa yrityksessä. Lisäksi yrityksellä oli jonkin verran omaa tuotekehitystä. Korkein oikeus katsoi, ettei työntekijän kilpailukieltosopimukselle ollut perusteita työntekijän asemasta ja palkasta johtuen. Korkein oikeus totesi perusteluissaan, että liikesalaisuudet olivat turvattu myös työntekijän työsopimuksessa olleella salassapitoehdolla, jossa oli sovittu 20 000 euron sopimussakosta salassapitoehdon rikkomisesta. Lisäksi yrityssalaisuuden rikkominen on säädetty rangaistavaksi rikoslain 30 luvun 5 §:ssä. Korkein oikeus totesi, että salassapitosopimus ja rikoslain 30 luku 5 § jo itsessään suojasivat yrityksen liikesalaisuuksia. (KKO 4.7.2014:50, luku ”Perustelut”.)

3.6 Houkuttelukiello ja rekrytointikiello

Houkuttelukiellosta ei ole mainintaa laissa. Se on ulkomailta rantautunut sopimusehto, jolla kielletään työntekijää houkuttelemasta työsuhteen aikana tai sen päätyttyä työnantajan muita työntekijöitä vaihtamaan työpaikkaa toisen yrityksen palvelukseen. Houkuttelukiello voi myös tarkoittaa, ettei työntekijä saa houkutella asiakkaita vaihtamaan toisen yrityksen asiakkaaksi. Houkuttelukiello ja rekrytointikiello tarkoittavat osin samaa, mutta rekrytointikiello voi koskettaa ainoastaan työntekijöitä. (Surakka 9.3.2022a.)

Houkuttelu- ja rekrytointikiellolla on läheinen kytkös kilpailulta suojautumiseen, jotteivät osaavat työntekijät tai asiakkaat siirtyisi toiselle yritykselle. Tämän vuoksi houkuttelu- ja rekrytointikiello ovat erityisen käytettyjä johtotehtävissä toimivilla avainhenkilöillä. Heillä on usein kiinteä suhde työntekijöihin sekä asiakkaisiin ja tämän vuoksi houkuttelun vaara kilpailijalle on korostunut. Kohtuullista houkuttelu- ja rekrytointikielloa on tavallisesti pidetty sopimusvapauden nojalla sitovana. (Surakka, 9.3.2022a.) Houkuttelu- ja rekrytointikielloa voidaan käyttää, esimerkiksi projektiluontoisessa työssä, missä asiakas voisi palkata avainhenkilön kesken projektin tai sen päätyttyä. Ilman rekrytointi- tai houkuttelukielloa asiakkaan on helppo irrottautua sopimuksesta palkkaamalla osaava asiantuntija omille palkkalistoilleen. Samalla työnantaja menettää henkistä pääomaa, tietoa ja taitoa. Tämä vuoksi yleensä rekrytointi- ja houkuttelukiello sovitaan kestävään projektin ajan sekä tietyn ajan projektin päättymisen jälkeen, kuten 6–12 kuukautta. (Lindfelt 2011, 207.)

Kuitenkin, jos sopimus vaikuttaa siihen, ettei työntekijä pysty enää hyödyntämään ammattitaitoaan, voidaan houkuttelukiello tulkita kilpailukielloksi. Näin kävi 2003 annetussa korkeimman oikeuden tapauksessa, jossa kiinteistövälittäjä ja hänen edellinen työnantajansa olivat sopineet, että välittäjä pitää tyy kuuden kuukauden ajan vastaanottamasta toimeksiantoja asiakkailta, jotka ovat olleet edellisen työnantajan asiakkaita työntekijän irtisanoutuessa ja sitä edeltäneen kuuden kuukauden aikana. Korkein oikeus totesi, että ehto tulee tulkita työsopimus 3 luvun 5 §:n kilpailukiellona. Ratkaisussaan korkein oikeus lisäsi, että työsopimuksen ehto täyttää erityisen painavan syyn vaatimuksen. (KKO 20.3.2003/19, luku ”perustelut”).

Houkuttelukiellolla ei siis pyritä ainoastaan suojaamaan osaavaa työvoimaa lähtemästä, vaan halutaan myös suojata tietotaitoa, mitä työntekijöille kertyy työnantajan palveluksessa. Puhutaan niin sanotusta know-how´sta, inhimillisestä pääomasta, joka liittyy usein liikesalaisuuksien suojaamisen tarpeeseen eli samoihin suojaamisen kohteisiin, mitä kilpailukieltosopimuksellakin pyritään suojaamaan. Tämän

vuoksi houkuttelukiellolla voi olla samat seuraukset työntekijälle, kuin mitä kilpailukiellollakin. Kuitenkin jokainen tilanne on arvioitava tapauskohtaisesti, mutta rajanvedon epämääräisyys aiheuttaa haasteita. Houkuttelukieltoon ei liity pakottavaa sääntelyä, kuten korvausvelvollisuutta, erityisen painerajan syyn vaatimusta eikä sopimuksen kestoja rajoiteta ajallisesti toisin kuin kilpailukieltosopimuksia. (Surakka, 9.3.2022a.) Tulkinta-apua ei myöskään saada lainvalmisteluaineistosta, jossa ei ole otettu lainkaan kantaa houkuttelukieltoon. Kuitenkin, jos houkuttelukielto kaventaa työntekijän oikeutta työllistyä samalle alalle, voitaneen houkuttelukielto silloin tulkita kilpailukielloksi ja työnantaja korvausvelvolliseksi. Edellä mainittu tulkinta ei kuitenkaan koskisi rekrytointikieltoa. (Surakka 4.2.2022b.) Työoikeuden professori Seppo Koskinen näkee, että tämä on ajanut työntekijät siihen, että heidän on käytävä keskustelua potentiaalisten työnantajien kanssa alustoilla, joissa työntekijä voi esiintyä anonyymisti. (Surakka, 9.3.2022a.)

3.7 Työntekijäosakkaan osakassopimus

Yhtiöjärjestys on lain vaatima asiakirja, jossa on sovittava tietyistä yritystä koskevista asioista. Lisäksi on mahdollista ja suositeltavaakin laatia osakassopimus, jossa osakkeenomistajat sopivat keskinäisistä suhteistaan sekä heidän oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan suhteessa yritykseen. (Sillanpää & Vahtera yms. 1988–2016, luku 4 ”osakassopimus”.) Osakassopimuksissa on lähes aina ehto kilpailukiellosta, joka ulottuu osakkuuden jälkeiseen aikaan. Kilpailukieltoa käytetään, koska se nähdään tehokkaana keinona ennaltaehkäisemään sopimusrikkomuksia osakassopimuksessa. Kilpailukieltoa taas tehostetaan yleensä tuntuvalle sopimussakolla. Osakassopimus sovitaan usein salassa pidettäväksi, ja se sitoo vain osakassopimukseen sitoutuneita sopimusosapaneita. (Hannula & Kari 2007, 14, 139.)

Yrityksen osakkeenomistajat eivät yleensä ole työsuhteessa yritykseen vaan työnteko on yrittäjyyttä, joka ei täytä työsuhteen tunnusmerkkejä. Jos osakkuuden määrä on kovin pieni, on tyypillisempää, että osakkeenomistaja on työsuhteessa yritykseen. Tämä on myös yksi keino sitouttaa työntekijä yritykseen. Työntekijäosakkeenomistajan työtehtävistä sovitaan silloin työsopimuksessa, kun taas yrittäjän työntekovelvoitteesta sovitaan yleensä osakassopimuksessa. Työsopimuksen puuttuminen ei tarkoita sitä, etteikö osakkaan työskentelyä yhtiön lukuun pidettäisi työsuhteena. (Pönkä 2011, 65–66, 74.) Työsopimuslain 1 §:n mukaan työsuhteen tunnusmerkkinä voidaan pitää työntekemistä vastiketta vastaan työnjohdon valvonnan alaisena (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, § 1). Lisäksi omistusosuuden vähäisyys, työnteon epäitsenäisyys sekä tosiasiallisen määräysvallan puuttuminen ovat työsuhdetta puol-

tavia seikkoja. Oikeuskäytännössä on annettu painoarvoa sille, kenen lukuun työtä tehdään ja tehdäänkö työtä toisen johdon ja valvonnan alaisena. Jos osakkuus tulkitaan työsuhteeksi, silloin myös henkilöön sovelletaan pakottavaa työlainsäädäntöä. (Pönkä 2011, 74.) Kuitenkin, jos osakkuuden määrä ei ole aivan vähäinen, voitaneen kilpailukiellosta sopia osakassopimuksessa työsopimuslaista huolimatta, vaikka työntekijä olisi työsuhteessa yritykseen (Hannula & Kari 2007, 139). Työneuvoston lausunnossa TN 1172-85 on tehty rajanvetoa työsuhteen ja yrittäjyyden välille. Yrityksessä osakas omisti 25 prosenttia osakkeista, istui yrityksen hallituksessa sekä oli allekirjoittanut joitain sopimuksia yrityksen puolesta. Osakas teki hitsaustöitä yrityksessä sekä sai kuukausipalkkaa. Lausunnossa katsottiin, ettei osakkaan voitu katsoa työskentelevän johdon ja valvonnan alaisena, ja oli tasavertaisessa asemassa toisiin osakkaisiin nähden. (Pönkä 2011, 77.)

Jos työntekijäosakkeenomistajalla on ehto kilpailukiellosta osakassopimuksessa, tällä on merkitystä osakassopimussuhteen jälkeiseen aikaan eli omistussuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan. Yleensä työsuhde ja omistajuus kulkevat yhdessä niin, ettei osakas voi jäädä omistajaksi työsuhteen päätyttyä. Osakassopimuksen kilpailukieltoehdon sitovuuden arviointi lähtee siitä, onko osakas työsuhteessa vai ei. Jos työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät, tulee silloin noudattaa työsopimuslain 3 luvun 5 §:n pakottavaa sääntelyä ja arvioida erityisen painavan syyn olemassaoloa. Jos ehdot täyttyvät, on noudatettava muita 3:5 §:n vaatimuksia, kuten enintään vuoden pituista kestoa kilpailunrajoitukselle sekä työnantajan korvausvelvollisuutta rajoitusajalta. Usein osakassopimuksissa sopimussakot voivat olla huomattavan korkeita sekä kilpailukiello sovitaan omistajuuden päätyttyä kestämään yleensä vuodesta kolmeen vuotta, mutta tätäkin pidemmät kilpailunrajoitusajat eivät ole tavattomia. (Pönkä 2011, 65–66, 69–70.) Työsopimuslain 3:5.3 §:ssä määrätään sopimussakon enimmäismääräksi työntekijän palkka työsuhdetta edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa vastaava summa (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, luku 3 § 5 kolmas momentti (19.11.2021/1018).)

Jos työntekijä on sidottu osakassopimukseen, joka poikkeaa merkittävästi työsopimuslain 3:5 §:n kilpailukiellosta, tulisi sopimus tulkita työlainsäädännön kiertämisenä. Muun kaltainen tulkinta voitaneen katsoa virheelliseksi. Edellä mainittu tilanne voi olla myös tarkoituksenmukaista enemmistöosakkeenomistajilta, milloin työntekijä otetaan pienellä osuudella vähemmistöosakkaaksi, jotta osakassopimukseen voidaan ottaa työsopimuslakia ankarampi kilpailukieltoehto. Tulkinnassa työsopimuslain ensisijaisuudesta voi myös perustella lainsäätäjän tarkoituksella työntekijän suojan tarpeesta, missä työlainsäädäntö on pakottavaa, eikä siitä voida poiketa työntekijän vahingoksi. (Pönkä 2011, 71, 73). Lisäksi

työsopimuslain tulkinnan ensisijaisuutta puoltaa perusoikeusnäkökulma, joka tuodaan ilmi lainvalmisteluaineistoissa. Kilpailukieltosopimuksella ei saada rajoittaa työntekijän elinkeinovapautta enempää kuin se on tarpeen liikesalaisuuksien suojaamiseksi. (HE 6.10.2000/157, luku 3.)

ERTON puheenjohtaja Juri Aaltonen tuo työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle lähettämässään lausunnossaan huolen siitä, että osakassopimuksia käytetään yhä enemmän kilpailukieltosopimusten kiertämiseen. Aaltonen toteaa myös, että työsopimuslain 3 luvun 5 §:n hallituksen esityksessä olisi tullut käsitellä osakassopimukseen liittyvää ongelmaa. (Aaltonen 17.2.2021.) Hallituksen esityksessä 222/2020 ei edes mainita sanaa osakassopimus.

3.8 Sopimussakko

Osakassopimuksissa, salassapitosopimuksissa, houkuttelukielloissa sekä kilpailukielloissa on usein sopimussakko. Se toimii pelotevaikutuksena, jotta siihen sitoutunut työntekijä ei rikkoisi salassapitosopimusta, mutta myös käytännöllisestä syystä. Työantajalle on vaikeaa näyttää toteen tuomioistuimessa, että salassapidon rikkomisesta olisi seurannut todellista vahinkoa yritykselle, vaikka luottamuksellinen tieto olisi paljastunut kilpailijalle. Lisäksi vahinkojen vaikutus voi ilmetä vasta vuosien saatossa liikevaihdon ja kilpailukyvyn heikentymisenä. Toisaalta yritys voisi joutua paljastamaan lisää luottamuksellista tietoa oikeudenkäynnin aikana osoittaakseen vahinkojen syntymisen. Tämä johtuu siitä, että tuomioistuinkäsittelyt ovat Suomessa lähtökohtaisesti julkisia. (Vapaavuori 2019, 570–572.)

Sopimussakon käyttäminen on perusteltua, jotta sopimusta myös noudatettaisiin. Toisaalta iso sanktio voi johtaa siihen, että sopimukseen sitoutunut työntekijä tulkitsee sopimusta ylivarovaisesti, jotta ei rikkoisi sopimusta ja joutuisi korvausvelvolliseksi. Sopimussakko voidaan myös muotoilla niin, että korvausvelvollisuus koskee vain ”olennaisia sopimusrikkomuksia tai vähäistä merkittävämpiä sopimusrikkomuksia”. Lisäksi on päätettävä, koskeeko sopimussakko jokaista ehtoa erikseen vai koko sopimuksen rikkomista. Salassapito-, houkuttelukielto- ja kilpailukieltosopimuksissa sopimussakon suuruus ylittää yleensä odotettavissa olevan vahingon määrän. Toisin sanoen sopimussakon suuruus voi olla enemmän kuin mitä tosiasiallista vahinkoa on syntynyt. Sopimussakon määrää on mahdollista sovitella, mutta sen menestyminen tuomioistuimessa riippuu monista tekijöistä. (Vapaavuori 2019, 572–576.)

4 TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TOTEUTUS

Olen toteuttanut opinnäytetyöni kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Laadullinen tutkimus pyrkii ymmärtämään ilmiötä (Kananen 2014, 16) ja tämän vuoksi kyseinen metodi oli luonnollinen valinta aiheelleni. Kvalitatiivinen tutkimus antaa tutkijalle mahdollisuuden erinäisiin tiedonhakukeinoihin. Periaatteessa on mahdollista kehittää aivan uusi tapa kerätä tietoa. (Eskola & Suoranta 1999, 85.) Itse päädyin käyttämään opinnäytetyössäni tiedonkeruumenetelmänä kyselyä. Lähteestä riippuen kysely nähdään kvalitatiivisen lisäksi kvantitatiivisen tiedonkeruun menetelmänä, mutta myös pelkästään kvantitatiivisen tutkimukseen kuuluvana, mitä ei ole hyödynnettävissä kvalitatiivisessa tutkimuksessa (Kananen 2014, 70; Tuomi & Sarajärvi 2012, 72). Johdatus yhteiskuntatutkimukseen -kirjassa Pertti Alasuutari käsittelee kriittisesti kvalitatiivista tutkimusmetodia. Kontekstista irrallaan käytän Alasuutarin perusteluita hyödykseni ja totean, ettei ole olemassa yhtä ylivertaista tietä, jota kautta ”totuus” saadaan selville. (Alasuutari 2001, 106).

Alkuperäinen suunnitelmani oli toteuttaa perinteinen haastattelututkimus. Yksi merkittävä syy tähän oli se, että Ahtelan selvityksessä käytettiin samaista tiedonkeruun menetelmää. Ahtelan selvityksessä oli haastateltu eri ammattiliittojen edustajia. Lähetin kyselyn samoihin ammattiliittoihin, joita Ahtelan selvityksessä oli haastateltu. Ammattiliittojen juristit vastaavat yhteydenottoihin ja neuvovat heidän jäseniään työoikeudellisissa kysymyksissä. Tätä kautta ammattiliittojen juristeille syntyy empiiristä näkemystä sen hetkisestä työoikeudellisesta tilanteesta. Tämän vuoksi on luonnollista kerätä tietoa juurikin ammattiliittojen juristeilta, koska heillä on eturivin näkyvyys työntekijäjäsenten sen hetkisiin työoikeudellisiin ongelmiin. Itsestäni johtumattomista syistä opinnäytetyön palautuspäivämäärä siirtyi, enkä kokenut, että minulla oli aikaa ja resursseja toteuttaa perinteistä haastattelua. Tämän vuoksi päädyin tiedonkeruun menetelmässä, ainakin itselleni, aikatehokkaaseen kyselyyn.

En katso, että kysely ja haastattelu toimivat synonyymeinä, vaikka käytinkin kyselyn otsikkona ”kyselyhaastattelua”. Kyselyn ja haastattelun selkein ero voidaan nähdä niiden toteuttamisessa. Haastattelu on suullisesti tapahtuvaa, kun taas kysely toteutetaan kyselylomakkeelle itsenäisesti vastaamalla ilman haastattelijan läsnäoloa – tai ehkäpä tässä tapauksessa kyselijän läsnäoloa. (Tuomi & Sarajärvi 2012, 72 [Eskola, A 1975].) Haastattelun etu on sen joustavuus ja itsekkin huomasin kyselyssä tietyn jäykkyyden, joka ei mahdollistanut lisäkysymyksiä. Kyselyn ongelmia voivat myös olla, kirjoittamista ja lukemista haittaavat esteet, vastaajan haluttomuus tai osaaminen ilmaista itseään kirjallisesti tarkoittamalla tavallaan. (Tuomi & Sarajärvi 2012, 73–74.)

Kyselyä laadittaessa minun oli kyettävä muodostamaan kysymyksiä, jotka vastaaja ymmärtää tarkoittamallani tavalla. Tämä on tärkeää onnistuneen kyselyn toteutumiseksi. Muutoin kyselyn vastaukset vääristävät tuloksia. (Aaltola & Valli 2015, 85.) Kilpailukieltosopimuksista on kirjoitettu melko paljon, mutta lakimuutoksen jälkeisestä ajasta ei kaiketi ole vielä tehty tutkimusta. Opinnäytetyöni punaisena lankana olikin selvittää lakimuutoksen vaikutukset. Tämän vuoksi jouduin toisinaan kysymään myös johdattelevia kysymyksiä, kuten: ”Oletko huomannut, että työnantajat pyrkisivät kiertämään sallassapitosopimuksella työsopimuslain 3:5 §:ää?” Edellä esitetty kysymys oli tärkeä, koska se jakoi jossain määrin vastaajien mielipiteitä. Ilman edellistä kysymystä oma tulkintani olisi voinut olla väärä muista kysymyksistä saamieni vastausten perusteella.

Kyselyn pituus on syytä pitää kohtuullisena, jotta vastaajat jaksavat keskittyä vastaamiseen. Yleensä kyselyn olisi hyvä olla korkeintaan viisi sivua ja 15 minuuttia kestävä. (Aaltola & Valli 2015, 89.) Minulla oli neljä sivua ja 26 kysymystä, joista osaan riitti vastaukseksi kyllä tai ei. Toteutin kyselyn Webropol-ohjelmalla, joka kerää annetut vastaukset yhteen kysymys kohtaisesti. Tämä teki myös vastausten tarkastelusta helppoa. En antanut vastausvaihtoehtoja, vaan vastaajan oli kirjoitettava itse kaikkiin kysymyksiin vastaus. Lisäksi en rajannut minimivastauksen määrää tai laittanut asetusta, että johonkin kysymyksistä olisi ollut pakollista vastata. Lisäksi kyselyä oli mahdollista jatkaa myöhemmin. Riskinä oli, että osaan kysymyksistä olisi jätetty vastaamatta. Näin ei kuitenkaan käynyt ja vastaukset olivat melko tai erittäin kattavia. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston laajuus ja haastateltavien määrä ei ole oleellisinta, vaan tärkeintä on tulkintojen kestävyys ja syvyys. Tutkimustulosten laatu syntyy tiedonkeruun ja analyysin syvyydestä. (Eskola & Suoranta 1996, 39.) Myös oikeiden henkilöiden valinta on määrää tärkeämpää (Kananen 2014, 95). Loppujen lopuksi kyselyyn vastasi viisi eri juristia eri ammattiliitoista, ja olen kiitollinen kyselyyn osallistuneiden tunnollisuudesta. Kyselyyn osallistuivat Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat YTY ry, Insinööriliitto, Myynnin ja markkinoinnin ammattilaiset ry, Suomen Ekonomit ry sekä Tradenomiliitto TRAL ry.

Lähetin kyselyn 24.10.2022 sähköpostilla kymmenen eri ammattiliiton lakiosastolle, ja vastausaikaa kyselyyn oli yhdeksän päivää aina perjantaihin 4.11.2022 kello 23.59 asti. Ammattiliittojen juristien voidaan nähdä edustavan työoikeuden ammattilaisia. Heidän työnkuvaansa kuuluu oletettavasti päivittäin tapahtuvaa tiedonhakua sekä asiakirjojen laatimista. Näin ollen en nähnyt, että tässä kyseisessä tapauksessa kyselyn avoimet kysymykset olisivat olleet ongelma. Riskinä toki olivat liian suppeat sekä liian vähäinen määrä vastauksia, mikä ei olisi mahdollistanut aineiston saturaatiota eli kylläntymistä.

Tämä taas olisi kyseenalaistanut koko opinnäytetyön luotettavuuden. (Kananen 2014,153.) Näin ei kuitenkaan tapahtunut, vaan vastaukset toistivat monessa kohdin samaa, vain eri painotuksin ilmaistuna. Saturaaation voidaan katsoa saavutetun, kun uudet vastaukset eivät tarjoa enää uutta tietoa vaan toistavat itseään. Riittävä aineiston määrä on tutkimuskohtaista, vaikkakin yhdessä lähteessä ohjaavana lukuna annetaan viisitoista ja toisessa lähteessä annetaan ymmärtää, että yksikin vastaus voi toisinaan riittää. (Eskola & Suoranta 1999, 63; Kananen 2014, 95; Tuomi & Sarajärvi 2012, 87.)

Sekundäärisenä tiedonkeruumenetelmänä olen hyödyntänyt erilaisia dokumentteja, jotka samalla vahvistavat opinnäytetyöni luotettavuutta. Dokumentteja ei ole montaa, mutta niiden merkitys oli yllättävän suuri. Ne nimittäin innoittivat minua kysymään tarkemmin salassapitosopimuksista sekä osakassopimuksista, joita en aluksi ollut ajatellut tutkia. Dokumenteissa tuodut ajatukset myös saivat selkeää vahvistusta kyselyn vastauksissa.

Aineiston analysoinnin tarkoituksena on ensin selkeyttää ja tiivistää hajanaista tutkimusaineistoa ja samalla pyrkiä löytämään uutta tietoa tutkittavasta aiheesta. Tiedon tiivistäminen ikään kuin kasvattaa tiedon määrää, koska samalla opinnäytetyön kannalta tarpeellinen tieto alkaa erottumaan selkeämmin. (Eskola & Suoranta 1999, 138.) Vastaukset kyselyyn olivat paikoin hyvinkin kattavia, minkä pohjalta analyysin teko oli helppoa. Vastausten samankaltaisuus sekä se, että vastaukset olivat jo valmiiksi kirjallisessa muodossa, helpotti myös analyysin tekoa. Teemoittelu on yksi aineiston analyysikeinoista, joilla materiaali saadaan jalostettua tutkimuskäyttöön. Teemoittelussa nostetaan tutkimusongelmaa valaisevia teemoja esiin. Kun aineistosta poimii keskeiset aiheet, mahdollistaa se tiettyjen teemojen esiintyvyyden ja ilmenemisen vertailun. Lopputuloksen onnistumiseksi teemoittelussa korostuu teorian ja empirian vuoropuhelu, joiden lomittuminen tekee onnistuneen lopputuloksen. (Eskola & Suoranta 1999, 175–176.) Webropol teki myös vastausten käsittelystä helppoa, koska kaikki vastaukset samaan kysymykseen näytetään allekkain. Tämän vuoksi en kokenut tarvetta erikseen koodata tai luokitella vastauksia, koska ne olivat jo valmiiksi luokiteltu aihealueittain kysymyksien alle. Olin laatinut kysymykset niin, että joukko kysymyksiä oli oman alaotsikon alla. Käytin alaotsikkoina: aluksi, nykytilasta, salassapitosopimuksista, houkuttelukiellosta, rekrytointikiellosta, osakassopimuksista ja muita huomioita. Kyselyssä käyttämäni alaotsikot helpottivat analyysivaiheessa vastausten käsittelyä. Pysyin melkein suoraan aloittamaan tutkimustulosten ja johtopäätösten kirjoittamisen, kun eri teorioihin liittyvät vastaukset olivat jo vastausvaiheessa valmiiksi luokiteltuina.

5 TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Toteutin opinnäytetyön kyselytutkimuksella haastatteleamalla viiden ammattiliiton juristia. Kyselyyn osallistuivat Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat YTY ry, Insinööriliitto, Myynnin ja markkinoinnin ammattilaiset ry, Suomen Ekonomit ry sekä Tradenomiliitto TRAL ry. Lähetin kyselyn sähköpostitse kymmeneen eri työntekijöitä edustavaan ammattiliittoon. Lähetin sähköpostin 24.10.2022, ja vastausaikaa kyselyyn oli yhdeksän päivää aina perjantaihin 4.11.2022 kello 23.59 asti. Kyselyssä oli 26 avointa kysymystä, joihin osaan riitti vastaukseksi kyllä tai ei. Kysymyksiin ei ollut pakollista vastata, mutta lähes kaikki vastaajat antoivat vastauksen kaikkiin kysymyksiin. Ainoastaan rekrytointikiellosta saadut vastaukset olivat liian suppeita, jotta niistä olisi voinut tehdä juurikaan johtopäätöksiä.

Suomen Ekonomit ry on kauppatieteitä yliopistossa opiskelleiden työntekijöiden etujärjestö. Jäseniä heillä on noin 58 000, joista osa on opiskelijajäseniä. (Suomen Ekonomit 5.9.2022.) Tradenomiliitto TRAL ry on tradenomien edunvalvoja ja jäseniä sillä on noin 30 000 (Tradenomit 18.11.2022). Myynnin ja markkinoinnin ammattilaiset MMA ry on myynnin, markkinoinnin ja ostajien etujärjestö (18.11.2022). Insinööriliitolla on jäseniä yli 70 000 ja he edustavat insinöörejä ja muita tekniikan alan asiantuntijoita (Insinööriliitto 18.11.2022.) Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat YTY ry on esihenkilöitä ja asiantuntijoita valvova etujärjestö, jolla on jäseniä noin 11 000. (YTY 18.11.2022). Kaikki edellä mainitut ammattiliitot kuuluvat keskusjärjestö Akavaan. Akava ajaa korkeakoulutettujen palkansaajien etuja, ja oli muun muassa mukana työsopimuslain 3:5 §:n lakimuutosta varten perustetussa kolmikantaisessa työryhmässä. (Akava 18.11.2022; HE 222/2020, luku 1.)

5.1 Kyselyn tulokset

Aloitin kyselyn kartoittamalla, ovatko vastaajat törmänneet työssään kilpailukieltosopimukseen tai muuten tiedon suojaamiseen tähtäävään työsopimuksen ehtoon, jota ei olisi tarvittu työnantajan liikesalaisuuksien suojaamiseksi tai työntekijän toimenkuvan vuoksi. Kaikki vastasivat myöntävästi, mutta sopimusten ja ehtojen yleisyys vaihteli toimialoittain. Myynnin ja markkinoinnin ammattilaisista, joihin viitataan jatkossa lyhenteellä MMA, vastauksessa todettiin, että myynnin parissa työskentelevillä on usein työsopimuksessa ehto, jota ei olisi tarvittu työnantajan liikesalaisuuksien suojaamiseksi tai työntekijän toimenkuvan vuoksi. MMA:sta arvioidaan kilpailukieltotoehdon löytyvän jopa 40 prosentilta heidän jäseniltään. Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat, joihin viitataan jatkossa lyhenteellä YTY,

vastasivat kilpailukieltotoehdon käytön syyksi vakiintuneen huonon tavan. Insinööriliitto totesi ehdon olevan keino kontrolloida tai vaikeuttaa työntekijää vaihtamaan työpaikkaa. Lisäksi YTY täydensi, että kilpailukieltosopimuksia ja -ehtoja käytetään varmuudenvuoksi, koska niistä ei ole tullut seuraamuksia työnantajalle. MMA oli vastauksessaan samaa mieltä Insinööriliiton kanssa. Työnantajien ei ole tarvinnut tähän asti erityisemmin asiaa pohtia, vaan kilpailukieltotoehdot on voitu käyttää lähes vakioehtona työsopimuksissa. MMA lisäsi vastauksessaan, että hyvät myyntihenkilöt ovat yritykselle kilpailuetu ja heidän työpaikanvaihtamistaan kilpailijalle halutaan rajoittaa.

Seuraavaksi siirryin kysymään nykytilasta. Kyselyn vastauksista käy pääasiallisesti ilmi, että vuoden 2022 aikana tehdyissä työsopimuksissa on vähemmän kilpailukieltosopimuksia ja -ehtoja sekä ne täyttävät paremmin erityisen painavan syyn vaatimuksen. Ainoastaan Insinööriliiton vastauksessa todetaan kilpailukieltosopimusten ja -ehtojen vähentyneen vain hieman. Liittokohtaista ja toimialakohtaista eroa löytyy edelleen sillä Suomen Ekonomien kilpailukiellot ovat vastauksen perusteella vähentyneet dramaattisesti. Vastaaja jatkoi perusteluaan vielä, että ennen lakimuutosta noin puolessa ekonomien työsopimuksissa oli mukana kilpailukieltosopimus. Nykyään lakimuutoksen jälkeen ekonomien uusissa työsopimuksissa ei kilpailukieltosopimuksia juuri ole.

Vaikka kilpailukieltosopimusten ja -ehtojen määrä on vähentynyt, kaikki ammattiliitot toivat vastauksissaan ilmi, että työnantajat ovat alkaneet laatimaan ankarampia salassapitosopimuksia, rekrytointi- tai houkuttelukieltotoehdot työsopimukseen. Lisäksi käytetään isoja sopimussakkoja ehtojen noudattamiseksi. Sopimussakkoa koskevassa luvussa 3.8 kerroin, että myös kilpailukieltosopimuksissa on käytetty isoja sopimussakkoja. Ne ovat olleet yksi syy sille, että työntekijät ovat kokeneet työpaikan vaihtamisen samalla alalla vaikeaksi. Tradenomiliiton vastauksessa todettiin, että kilpailukieltotoehdot on vain korvattu houkuttelukiellolla. Insinööriliitossa arvioitiin, että salassapitotoehdot ovat niin tiukkoja, että ne käytännössä estävät työllistymisen kilpailijalle.

5.1.1 Kyselyn tuloksia houkuttelu- ja rekrytointikiellosta

Teoriaosassa 3.6 kerroin, että houkuttelukieltotoehdot on aikaisemmin löytynyt lähinnä johtavassa asemassa olevien työsopimuksista, mutta saamieni vastausten perusteella vaikuttaisi siltä, että niitä on otettu laajasti käyttöön kuluvan vuoden aikana, jopa korvaamaan kilpailukieltotoehdot. Kaikissa vastauksissa korostui se, että ehto houkuttelukiellosta löytyy yhä useamman työntekijän työsopimuksesta. Tra-

denomiliiton vastauksessa todettiin, että kilpailukieltoehdot on käytännössä korvattu houkuttelukiellolla. MMA:n vastauksessa kerrottiin houkuttelukieltoehtojen sisällön muuttuneen kuluneen vuoden aikana. Aikaisemmin houkuttelukiellot ovat rajoittuneet ainoastaan lähinnä kieltoon houkutella entisiä kollegoita vaihtamaan toiselle työnantajalle. Nykyään houkuttelukielto on laajentunut koskemaan muun muassa asiakkaiden, yhteistyökumppaneiden ja tavarantoimittajien houkutteluun. Vastaja jatkoi, että käytännössä suppealla alalla houkuttelukielto voi toimia kilpailukieltona. MMA:n vastauksessa epäilläänkin, että tulevaisuudessa houkuttelukiellosta tulee olemaan paljon riitoja sekä oikeudenkäyntejä.

Houkuttelukiellon yhtenä ongelmana voidaankin nähdä sääntelyn puute, koska siitä ei ole mainintaa laissa tai lain esitöissä. Houkuttelukiellosta ei myöskään löydy paljoa tietoa oikeuskäytännöstä eikä oikeuskirjallisuudesta. Sopimusvapauden maailmassa, jossa yritys pyrkii suojaamaan tietoa, lainsäätävä tulee aina jossain määrin jäljessä. Tulevaisuudessa on mielenkiintoista seurata, kuinka tuomioistuimet tulevat tulkitsemaan houkuttelukieltoa suhteessa kilpailukieltosopimukseen. Tällä hetkellä ainoastaan yhdessä korkeimman oikeuden ratkaisussa, josta kerroin luvussa 3.6, on houkuttelukielto rinnastettu kilpailukieltoon. Korkeimman oikeuden ratkaisussa välittäjän työsopimuksessa oli ehto houkuttelukiellosta. Sen mukaan työntekijää oli kielletty työsuhteen päättymisen jälkeen vastaanottamasta toimeksiantoja tietyn ajan sisällä asiakkailta, jotka olivat olleet entisen työnantajan asiakkaita työsuhteen päättyessä. Tuomioistuin totesi houkuttelukiellon olevan tosiasiasa kilpailukielto. Ratkaisu osoittaa, että kilpailukieltosopimuksen ja houkuttelukiellon rajanveto on loivempi, mitä voisi luulla. (KKO 20.3.2003/19, luku ”perustelut”.)

Suomen Ekonomien vastauksessa huomautettiin houkuttelukiellon löytyvän yhä useamman asiantuntijan työsopimuksesta. Tämä on siinä mielessä merkittävä huomio, kun muistetaan, että tämän vuoden aikana ekonomien uusissa työsopimuksissa ei kilpailukieltosopimuksia juuri ole. Vastauksesta voitaneen päätellä, että työnantajilla on selkeästi halua ja tarvetta suojata tiettyjä intressejä. Työnantajan intressien suojaaminen näyttäytyy vastausten perusteella olevan edelleen ainakin jossain määrin ristiriidassa työntekijän vapautena valita työpaikkansa. Kuitenkin vasta ajan kanssa saamme tietoa muun muassa houkuttelukieltojen laajemman käytön vaikutuksista. Toisaalta joitain vaikutuksia tuntuu olevan jo nähtävissä, koska MMA:sta kerrottiin, että varsinkin kapeahkolla alalla, missä asiakaskunta on pienenkö, on houkuttelukielto tosiasiasa työntekijän näkökulmasta kilpailukielto. Tästä voitaneen päätellä, että houkuttelukiellon vaikutukset voivat vaihdella paljonkin työntekijäkohtaisesti sekä toimialakohtaisesti. Toisaalta Tradenomiliiton vastauksessa huomautettiin, että liiton on vaikea ulkopuolisena arvioida, onko houkuttelukielto tarpeellinen.

Rekrytointikiellosta vastaukset olivat kaikkein suppeimpia. Toisaalta en odottanutkaan, että rekrytointikielto olisi näyttäytynyt kovinkaan isona ongelmana. Insinööriliitto sekä Suomen Ekonomit vastasivat, että ovat huomanneet rekrytointikiellon lisääntyneen. MMA totesi, ettei ole huomannut rekrytointikiellon käytön kasvua, mutta epäilee sen johtuvan myynnin ja markkinoinnin toimialasta, millä MMA toimii. Suomen Ekonomit kommentoivat odotetusti, että rekrytointikiellot aiheuttavat vähemmän ongelmia kuin houkuttelukiellot. Insinööriliitto totesi ytimekkäästi, että rekrytointikieltoehdot ovat tiukentuneet ja laajentuneet. Vastausten suppeuden takia rekrytointikiellon vaikutuksia on vaikeaa analysoida pidemmälle. Kappaleessa 3.6 kerroin, että houkuttelukielto sekä rekrytointikielto mielletään usein samaksi asiaksi. Kuitenkin houkuttelukielto mahdollistaa enemmän rajoituksia, kuin rekrytointikielto ja tämän vuoksi ainoastaan houkuttelukielto voitaneen tulla rinnastetuksi työsopimuslain kilpailukieltoon.

5.1.2 Kyselyn tuloksia työntekijän osakassopimuksista

Suomen Ekonomit ja Tradenomiliitto eivät ole huomanneet työntekijöiden osakassopimuksien lisääntyneen, mutta YTY, MMA ja Insinööriliitto vastasivat myöntävästi. Työntekijästä tulee yksi yrityksen omistaja osakkuuden myötä, mikä itsessään ei ole huono asia. Yrityksen omistajuutta tuskin kevyesti tarjotaan, mutta on huomionarvoista, että kolmessa ammattiliitossa on huomattu työntekijöiden osakkuuksien määrän lisääntyneen. Tosin MMA:n vastauksessa tuotiin esille, että osakassopimusten on nähty lisääntyneen jo ennen työsopimuslain 3:5 §:n muutosta. Jäin miettimään syitä työntekijäosakkeenomistajuuden määrän kasvuille. Voisiko yksi syy olla työelämän muutos, jota hiukan valotin kappaleen kaksi alussa. Työsuhteet ovat yhä monimuotoisempia, niiden kesto on lyhentynyt ja yrittäjyyden merkitys on lisääntynyt. Odottavatko työnantajat työntekijöiltään enemmän yrittäjähenkisyyttä ja sitouttavatko he työntekijöitään yritykseen omistajuuden kautta. Samalla yritykset pyrkivät osaamis- ja pääoman suojelemiseen, avaintyöntekijöiden pysymiseen yrityksessä sekä tiedon liikkuvuuden vähentämiseen yrityksen ulkopuolelle.

Vastauksissa nostettiin esille muutamia huomioita liittyen työntekijäosakkeenomistajan asemaan. Eri-tyisesti osakkuuden haitat tuntuivat olevan kohtuuttoman suuria suhteessa omistusosuuden määrään. YTY:n vastauksessa sanottiin, että pienikin omistusosuus voi aiheuttaa merkittävän sidonnaisuuden. Sidonnaisuus tulee osakassopimuksesta, jossa voi olla hyvinkin ankaria ehtoja. Osakassopimuksiin ei lähtökohtaisesti sovelleta työsopimuslakia, joten niissä voidaan sopia työsopimuslakia merkittävästi

pidemmistä kilpailunrajoitusajoista sekä suurista sopimussakoista. Kappaleessa 3.7 kerroin, että sopimussakot ovat yleisiä osakassopimuksissa ja niitä käytetään keinona, jotta osakkaat noudattaisivat yhdessä sovittuja pelisääntöjä.

Toisena näkökulmana vastaajilla osakassopimuksen kilpailunrajoitukseen oli, että kilpailunrajoitusaika alkaa kulumaan vasta, kun osakkuus on päättynyt. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että työntekijän on saatava myytyä oma osuutensa ensin ja vasta sitten kilpailunrajoitusaika alkaa kulumaan. Insinööriiliitosta huomautettiin, että työsuhteen päätyttyä työntekijä ei välttämättä saa myytyä osakkeitaan, koska osakassopimuksessa ei ole sovittu, että yhtiöllä tai muilla osakkailta olisi velvollisuus lunastaa osakkeet. Tämän kaltaisessa tilanteessa osakassopimuksen kilpailukielto voi olla käytännössä ikuinen, koska sopimus on voimassa niin kauan kuin henkilö omistaa osakkeita. Jos muilla osakkeenomistajilla ei ole velvollisuutta lunastaa osakkeita, niin omistajuus voi jatkua, vaikka työsuhde olisi päättynyt. Silloin ei myöskään kilpailunrajoitusaika ala kulumaan.

Kolmantena huomiona vastauksissa nousi esille, että on vaikeaa tietää, milloin työntekijän omistus on niin pieni, että osakassopimuksen kilpailukieltoehto tulisi rinnastaa työ sopimuslakiin. Viimekädessä tuomioistuin ratkaisee tilanteen, mutta sen ongelmana on prosessin hitaus sekä kalleus. Yhdessä vastauksessa huomautettiin, että osakassopimuksissa sovitaan usein riidanratkaisuelimeksi välimiesmenettely. Välimiesmenettely on vaihtoehtoinen tuomioistuinmenettelylle ja sitä käytetään usein liike-elämässä, koska välitystuomiot ovat salaisia (The Finland Arbitration Institute 5.11.2022). Suomen Ekonomien vastauksessa todettiin, että työntekijäosakkeenomistajan oikeustilaan olisi saatava selkeys. Ongelmana juurikin on välitystuomioiden salaisuus, joten asian käsittely jatkuu oikeuskirjallisuudessa myös tulevaisuudessa.

Kysyin haastateltavilta kokevatko he, että osakassopimuksia voitaisiin käyttää työ sopimuslain 3:5 §:n kiertämiseen. Kaikki muut vastasivat myöntävästi paitsi Tradenomiliitto. Tradenomiliiton vastauksessa todettiin olevan epätodennäköistä, että työnantaja olisi valmis antamaan osakkeitaan vain työ sopimuslain 3:5 §:n kiertämiseksi. Suomen Ekonomit puolestaan totesivat, että osakkuuden tarjoaminen vaikuttaa joissakin tilanteissa oleva nimenomainen tarkoitus kiertää työ sopimuslain kilpailukieltosopimuksia koskevaa pakottavaa sääntelyä. Kappaleessa 3.7 kerroin aikaisemmin ERTOn puheenjohtajan lausunnosta työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle, missä hän oli huolissaan, että osakassopimuksia käytetään yhä enemmän kilpailukieltosopimusten kiertämiseen.

5.1.3 Kyselyn tuloksia salassapitosopimuksista

Salassapitosopimuksia on tehty määrällisesti enemmän kuin kilpailukieltosopimuksia (Ahtela 2018, 27), mutta kyselyssä halusin kartoittaa kokevatko ammattiliittojen juristit salassapitosopimuksien määrän lisääntyneen kuluneen vuoden aikana. MMA, YTY sekä Insinööriliitto kertoivat huomanneensa salassapitosopimuksien määrän lisääntyneen. Tradenomiliiton ja Suomen Ekonomien vastauksista on puolestaan tulkittavissa, että salassapitosopimuksia tehdään runsaasti, mutta niiden määrä ei ole kasvanut. Kappaleessa 3.5 kerroin, että salassapitosopimukset ovat kevyempi sopimusinstrumentti kuin kilpailukieltosopimukset. Niitä voidaan laatia myös heidän kanssaan, joihin työsopimuslain 3:5 § ei sovellu. Salassapitosopimus on yritykselle hyvä tapa suojata liikesalaisuuksia ja muuta luottamuksellista tietoa. Kappaleessa 3.5 totesin myös, että joissain tapauksissa salassapitosopimus riittää turvaamaan sen, mitä kilpailukieltosopimuksella on haluttu suojata. Tähän myös korkeimman oikeuden ratkaisussa oli päädytty, jonka mukaan salassapitosopimus ja rikoslain 30 luvun 5 § jo antoivat riittävää suojaa yrityksen liikesalaisuuksille, eikä näin ollen kilpailukieltosopimusta tullut soveltaa (KKO 4.7.2014:50, luku ”Perustelut”).

Katsoisin sen olevan hyvä asia, että työnantajat hyödyntävät salassapitosopimuksia liikesalaisuuksien suojaamiseksi. Tosin kappaleessa 3.5 kerroin, miten Ahtelan selvityksessä sekä oikeuskirjallisuudessa on käynyt selväksi, että työnantajat kokevat kilpailukieltosopimuksien antavan parempaa suojaa liikesalaisuuksille, koska niillä pystytään käytännössä rajoittamaan tiedon leviämistä kilpailijalle. Tämän vuoksi halusin kyselyssä kartoittaa, ovatko vastaajat huomanneet salassapitosopimuksien sisällön tiukentuneen tai lähentyneen kilpailukieltota. Tradenomiliitto sekä Suomen Ekonomit vastasivat kieltävästi, mutta MMA, YTY sekä Insinööriliitto kokivat, että salassapitosopimukset ovat tiukentuneet sekä lähentyneet kilpailukieltota. Insinööriliitto tarkensi vastauksessaan, että salassapitosopimukset kirjoitetaan nykyään monesti niin, että ne käytännössä estävät työllistymisen kilpailijalle. Tämän kaltaisessa tilanteessa salassapitosopimus todennäköisesti tulkittaisiin työsopimuslain kilpailukieltosopimukseksi. Silloin myös tulisi noudattaa kaikkia työsopimuslain 3:5 §:n vaatimuksia, jolloin aluksi arvioitaisiin erityisen painavan syyn olemassaolo. Jos ehto täyttyisi, tulisi työntekijälle maksaa korvausta rajoitusajalta sekä rajoitusajan enimmäispituudeksi voitaisiin sopia korkeintaan yksi vuosi. Kappaleessa 3.5 valotin salassapitosopimuksien sääntelyn vähäisyyttä. Salassapitosopimuksia ei ole rajoitettu laissa ajallisesti tai määrällisesti, joten niiden kesto voidaan sopia merkittävästi vuotta pidemmäksi.

MMA kertoi vastauksessaan, että salassapitosopimuksissa on ryhdytty tarkemmin määrittelemään, mikä kaikki on salassa pidettävää ja luottamuksellista tietoa. Aikaisemmin sopimuksissa on vain viitattu lain termiin liikesalaisuus, mutta nyt työnantajat listaavat salassapitosopimukseen kaikki, mikä katsotaan liikesalaisuudeksi. Listat pitävät sisällään muun muassa asiakkuudet, yhteistyökumppanit, yhtiön toimintamallit, asiakastiedot, sopimustiedot ja hintatiedot, jotka eivät välttämättä tosiasiasa lainkaan ole liikesalaisuuksia. Jos salassapitosopimuksella rajoitetaan laajasti työntekijää hyödyntämästä tietotaitoaan, tosiasiasa sopimus voi estää työntekijän toimimisen samalla alalla. YTY sekä MMA kokivat myös, että salassapitosopimuksia on alettu ulottamaan työntekijän ammattitaidon alueelle.

MMA:n vastauksessa kerrottiin, että salassapitosopimuksissa listataan liikesalaisuudeksi toisinaan myös know-how. Kappaleessa 3.3 kerroin, että know-how voidaan tulkita liikesalaisuudeksi, mutta se ei ole mitä tahansa tietoa tai taitoa, mitä työntekijä on kartuttanut entisen työnantajansa palveluksessa. Jos salassapitosopimus selkeästi rajoittaa työntekijää hyödyntämästä osaamistaan ja tietämystään kilpailijan palveluksessa, tämä voitaneen tulkita kilpailunrajoittamiseksi. Silloin päädytään jälleen työsuhtelulain 3:5 §:n pakottavan sääntelyn piiriin. Ainoastaan MMA:sta vastattiin suoraan, että toisinaan salassapitosopimuksella pyritään kiertämään kilpailukieltosopimuksen 3:5 §:ää. Kaksi liittoa jätti vastaamatta kysymykseen ja kaksi vastasi kieltävästi salassapitosopimusten hyödyntämistä kilpailukieltosääntelyn kiertämiseksi.

Kun kysyin, ovatko vastaajat törmänneet kohtuuttomiin salassapitosopimukseen tai sen ehtoihin, olivat vastaukset melko monipuolisia. Kuitenkin lähes kaikissa vastauksissa toistuivat kohtuuttomina ehtoina salassapitosopimusten kesto, niissä listatut salassa pidettävät tiedot sekä sopimussakot. Tradenomiliiton vastauksessa kerrottiin, että erityisen ongelmallisia ovat ehdot, joissa salassapito koskee ”kaikkea työsuhteessa saatua tietoa”. Kohtuuttoman isot sopimussakot tulivat esille kaikkien vastauksissa, mitkä joskus ovat jopa monia kymmeniä tuhansia euroja. Isoon sopimussakkoon on voitu liittää ikuinen salassapitovelvollisuus, joka on kuitenkin määritelty epämääräisesti. Pahimmillaan ”kaikkea työsuhteessa saatuun tietoon”, joka asettaa työntekijän todella haastavaan tilanteeseen. Kymmenien tuhansien, jopa satojen tuhansien eurojen sopimussakot eivät ole tavattomia (Vapaavuori 2019, 573). Salassapitosopimuksia koskevassa teoriaosassa kerroin, että työntekijät pyrkivät herkästi salassapitosopimusten laajempaan tulkintaan, jos heillä on myös iso sopimussakko sopimuksen rikkomisesta. Suomen Ekonomit kuitenkin toteavat, että käytännössä salassapitosopimuksista on todella vähän riitoja.

Puhtaan sopimusvapauden areena on tehty tasavertaisille sopimusosapuolille. Sopimusvapaus on tärkeää jo toimivien markkinoiden kannalta, eikä lainsäätäjän tulisi sitä rajoittaa enempää kuin se painavista syistä katsoo tarpeelliseksi. Sopimusosoikeus on kuitenkin muuttunut viimeisien vuosikymmenien aikana huomioimaan paremmin sopimuksen osapuolien tosiasiallisen aseman. Samalla sopimuksen sitovuuden edellytyksenä on korostunut sopimuksen tasapaino ja kohtuullisuus. Sopimusvapaus on rajoitetumpaa epätasa-arvoisten sopijapuolten välillä, esimerkiksi työntekijän asema suhteessa työnantajaansa. Työoikeudessa sopimuksen sisältövapauden rajoittamisen tarkoituksena on tarjota heikommassa asemassa olevalle vähimmäissuojaa. Vähimmäissuojan tarkoituksena on estää sopimuksen liiallinen epätasapainoisuus, josta voisi seurata työntekijän ja työnantajan asemien tosiasiallinen erilaisuus. Tästä esimerkkinä on työsopimus, joka on yksi rajoitetuimpia sopimustyyppisiä. Myös kilpailulainsäädännössä sopimuksien sisältövapautta rajoitetaan kilpailun edistämiseksi, hinnannousun rajoittamiseksi sekä lisäämään talouden tehokkuutta. Sopimusosoikeuden heikkomman suojaaminen ja osapuolten yksilöllisyyden huomioiminen on nähty olevan myös osana hyvinvointivaltion ideologiaa ja tasa-arvoa. (Hemmo 2006, 33, 62–64.)

Salassapitosopimus on poikkeus työlaainsäädännössä sillä sitä ei juuri säännellä laissa ja näin ollen sitä koskee yleinen sopimusvapaus. Periaatteessa tämä tarkoittaa sitä, että sopimusosapuolet voivat keskenään sopia sen sisällöstä. Tässä tapauksessa sopimusosapuolet ovat työntekijä ja työnantaja. Kuitenkin salassapitosopimus näyttää jättävän aukon työntekijän suojalle. Sopimusvapautta tulee vaalia, mutta jos työnantajat hyödyntävät sitä ainoastaan omien intressien suojaamiseksi, ei työlaainsäädännön heikkomman suoja toteudu. Kyselyn vastausten perusteella ankara salassapitosopimus voi johtaa siihen, että työntekijän on vaikeaa ja joskus jopa mahdotonta työllistyä oman alan tehtäviin. Tällaisessa tapauksessa salassapitosopimuksen kohdalla sopimusvapaus ei palvele sen tarkoitustaan vaan kumulatiivisesti johtaa yhteiskunnallisesti laajempiin ongelmiin. Silloin päädytään epäterveeseen kilpailunrajoittamiseen eli siihen samaan lähtöpisteeseen, mitä lainvastaisten kilpailukieltosopimusten kanssa.

Insinööriliitto kertoi, että työnantajat ovat irtisanoneet tänä vuonna tarpeettomia kilpailukieltosopimuksia ja -ehtoja, mutta vaativat työntekijöitään allekirjoittamaan tilalle erittäin tiukat salassapitosopimukset isoilla sopimussakkoilla. Sopimussakko kuuluu myös sopimusvapauteen ja sillä on oma perusteltu tarkoituksensa kuten 3.8 kappaleessa kerroin. Jos sopimuksessa ei olisi sopimussakkoa tai muuta sanktiota sen rikkomisesta, jäisi sopimuksen noudattaminen silloin työntekijän tunnollisuuden varaan. Isojen sopimussakkojen käyttäminen kilpailukieltosopimuksissa on luonut pelotevaikutuksen työntekijöille. Ahtelan selvityksessä tuotiin ilmi, että työpaikan vaihtamisen kynnys oli kasvanut, koska pelättiin kilpailukieltosopimusrikkomusta ja siitä aiheutuvaa maksuvelvollisuutta. Sopimussakko, kun ei

vaadi, että tosiasiallista vahinkoa olisi tapahtunut, vaan pelkkä sopimuksen rikkominen riittää siihen, että kymmenien tuhansien eurojen sakot laukeavat työntekijän maksettavaksi. Silloin väistämättä päädytään perusoikeuksien rajoittamisen äärelle jokaisen oikeudesta valita työpaikkansa. Onkin huolestuttavaa, että ammattiliittojen vastauksissa korostui salassapitosopimusten tiukentuminen sekä isot sopimussakot. Jos salassapidon ehdot ovat lisäksi määritelty epämääräisesti tai vaihtoehtoisesti hyvin yksityiskohtaisesti, millä ei suojata tosiasiallisia liikesalaisuuksia, voisi olettaa, että tämän kaltaiset salassapitosopimukset nostavat myös työpaikan vaihtamisen kynnyistä.

5.1.4 Kyselyn tuloksia muista vaikutuksista

Työsopimuslain 3:5 §:n muutoksen tavoitteena on karsia lainvastaiset kilpailukieltosopimukset ja -ehdot. Kyselyssä kartoitin kokevatko vastaajat tavoitteen saavutetun. Vastaukset olivat melko hajanaisia sekä osittain tulkinnanvaraisia. YTY sekä Tradenomiliitto vastasivat, että tavoite on saavutettu osittain, mutta salassapitosopimusten, houkuttelukieltosten sekä isojen sopimussakkojen lisääntyminen tekee tilanteen arvioimisesta monimutkaista sekä tulkinnanvaraista. Insinööriliitto vastasi, ettei tavoitetta ole saavutettu kokonaan, mutta perustelee vastaustaan sillä, että salassapito- ja houkuttelukieltosopimukset kirjoitetaan nykyään siten, että ne käytännössä estävät työntekijää siirtymästä kilpailijalle. Lisäksi ehtoihin on liitetty isoja sopimussakkoja. Suomen Ekonomit vastasivat, että lain tavoite on saavutettu erinomaisesti, mutta lisäyksenä vastauksessa luki, että on vielä tulkinnanvaraista, voidaanko joissakin tilanteissa asiakkaiden houkuttelukieltota rinnastaa kilpailukieltosopimukseen. Suomen Ekonomien vastaukseen vaikuttaa se, että aikaisemmin noin puolella ekonomeista oli työsopimuksissa liitteenä kilpailukieltosopimus, mutta lakimuutoksen jälkeen uusissa työsopimuksissa kilpailukieltosopimuksia ei juuri ole. MMA:n vastauksessa korostettiin myös ongelmia liittyen houkuttelukieltoon ja salassapito-ehtoihin. MMA näki, ettei lain tavoitetta olisi saavutettu, mutta sitä on lähestytty.

Kyselyn lopussa kartoitin haastateltavilta, oliko heillä muita huomioita kilpailukieltosopimuksista. YTY:n vastauksessa todettiin, että lakimuutos on lisännyt työnantajien tietoisuutta kilpailukieltosopimuksista. Työsopimuslain 3:5 §:n hallituksen esityksessä todetaan, että viranomaisten on lisättävä siirtymäajalla työnantajien tietoisuutta kilpailukieltosopimuksista (HE 222/2020, luku 4.2.3). YTY:n vastaus viittaa siihen, että ainakin jossain määrin tässä on onnistuttu. Muissa vastauksissa tuotiin esille, että tämän vuoden aikana on huomattu paljon vaihtelua sen suhteen, kuinka tietoisia työnantajat ovat uudesta työsopimuslain kilpailukieltota koskevasta muutoksesta. Tämä on myös näkynyt käytännössä erityisen painavan syyn arvioinnissa sekä ylipäättänsä kilpailukieltosopimusten käytössä. Vastaajat

tiivivistivät, että työnantajat, jotka ovat tietoisia lakimuutoksista, ovat alkaneet irtisanomaan turhia kilpailukielloja. Lisäksi uudet kilpailukiellot täyttävät paljon paremmin erityisen painavan syyn vaatimuksen, esimerkiksi monissa paikoissa nykyään vain johtavassa asemassa oleville on laitettu ehto kilpailukiellosta. Kokonaisuutena tarkastellen kilpailukieltosopimusten ja -ehtojen tilanne vaikuttaa parantuneen, mutta yksittäisissä tilanteissa voidaan toimia vanhan mallin mukaisesti. Vielä on liian aikaista sanoa, mitä vaikutuksia on sillä, että työnantajat ovat alkaneet laatimaan ankarampia houkuttelukielloja ja salassapitosopimuksia. Vastausten perusteella vaikuttaa siltä, että jonkin verran houkuttelukielloja ja salassapitosopimuksia on otettu korvaamaan tai kiertämään työsopimuslain kilpailukieltosääntelyä. Aika kuitenkin näyttää, kuinka tuomioistuimet tulkitsevat tällaisia sopimuksia ja ehtoja. Vastausten perusteella on myös mahdotonta arvioida, kuinka laajasti eri toimialoilla edellä mainittuja ehtoja käytetään.

Toinen näkökulma on, miten työntekijät tulkitsevat ankaria houkuttelu- ja salassapitoehtoja. Voisiko kilpailukieltosopimuksen lain tavoite jäädä toteutumatta, jos työnantajat alkavat laajasti käyttämään tiukkoja houkuttelu- ja salassapitoehtoja? Koska vastausten perusteella on jo viitteitä siitä, että niiden käyttö tulee yleistymään, kertoo se yritysten todellisesta huolesta ja tarpeesta suojata tietoa ja taitoa. Kuitenkin, jos erilaiset suojaamisen keinot johtavat edelleen työntekijän aseman heikentymiseen, muuttuuko silloin mikään? Kappaleessa 2.2.1 listasin yksilölle aiheutuneita haittoja lainvastaisista kilpailukieltosopimuksista. Kerroin, että vaikutukset riippuvat yksilöstä sekä toimialasta. Työntekijät eivät ole olleet kovin halukkaita riitauttamaan kilpailukieltosopimuksia mainehaitan, korkean prosessikynnyksen ja kustannuksien vuoksi. Erityisen vaikeaa sopimuksen riitauttaminen on työntekijälle uutta työsopimusta tehdessä. Lisäksi kilpailukiellon vaikutukset ovat voineet heijastua työntekijän neuvotteluasemaan palkkakeskustelussa. Jos työntekijät kokevat, että salassapito- tai houkuttelukielloehto rajoittaa työpaikan vaihtoa samalla tavalla kuin kilpailukiello aikaisemmin, eivät työmarkkinat pääse tervehtymään ja tällä on vaikutusta Suomen kilpailukykyyn ja talouskasvuun kuten kappaleessa kaksi kerroin. Vain aika näyttää, kasvaako työmarkkinoiden dynaamisuus ja miten ehtojen käyttö näkyy yksilötasolla.

Lopuksi vastaajat antoivat muita huomioita työsopimuslain 3:5 §:n uudistukseen, jotka liittyivät lain siirtymäaikaan. Insinööriliitto totesi, että muutoksessa olisi pitänyt poistaa työnantajalta oikeus vedota sopimuksen mitättömyyteen. Vastaus liittyy siirtymäaikaan, jonka aikana työnantajat saavat irtisanota turhiksi katsomiaan kilpailukieltosopimuksia ja -ehtoja. Irtisanominen ilman irtisanomisaikaa koskettaa ainoastaan niitä ehtoja ja sopimuksia, mitkä on tehty ennen lain voimaan tuloa 1.1.2022. Siirtymä-

aika jatkuu vuoden 2022 loppuun ja irtisanominen on mahdollista aina siihen asti. Hallituksen esityksessä perustellaan siirtymäaikaa sillä, että työnantajat kerkeävät varautumaan lakimuutokseen sekä viranomaiselle jää aikaa tiedottaa lakimuutoksesta. (HE 222/2020, luku 8.) Siirtymäajan ongelma on, että työnantajalla on mahdollisuus irtisanoa kilpailukiellosta vielä vuoden viimeisenä päivänä. Insinööriliitosta jatkettiin perusteluja, että siirtymäajalle olisi myös pitänyt olla sääntö, jonka mukaan kilpailukiellosta ei saa irtisanoa sen jälkeen, kun työntekijä on irtisanonut työsuhteen. Tätä jäin itsekin miettimään, miksi lainsäätäjällä on jättänyt tällaisen mahdollisuuden. Kappaleissa 3.1 ja 3.1.1 kerroin kilpailukieltosopimuksen edellytyksistä sekä milloin sen tekeminen on perusteltua. Kilpailukieltosopimuksen tarpeellisuutta tulee miettiä sopimusta tehdessä, mutta myös siinä vaiheessa, kun työntekijän työsuhde päättyy. On vähintäänkin erikoista, että lainsäätäjällä on jättänyt työnantajalle mahdollisuuden irtisanoa sopimus myös sen jälkeen, kun sopimuksen tarpeellisuus on todettu. Varsinkin, kun muistetaan, miten korkea rima kilpailukieltosopimuksen tekemiselle on asetettu. Insinööriliiton vastauksessa jatkettiin, että tilanne tekee työntekijälle työpaikan vaihtamisen vaikeaksi, kun ei tiedä onko hänellä kilpailukiellosta vai ei, ja koska hän voisi aloittaa uudessa työpaikassa. Siirtymäajasta muut kommentoivat, että jonkin verran on irtisanottu kilpailukieltosopimuksia. Ainoastaan Suomen Ekonomit ilmoittivat, että kilpailukieltosopimuksia ja -ehtoja on irtisanottu monessa paikassa.

5.2 Muita huomioita

Läpi opinnäytetyöni suoraan tai rivien välistä on työntekijän ja työnantajan välinen intressiriita käyneet vuoropuhelua. Vastakkaisten intressien sapelien kalistelun vaikutukset ovat heijastuneet myös yhteiskunnalliselle tasolle, joten emme puhu silloin enää yritysten perustuslaissa turvatussa omaisuuden suojasta, yksilön perusoikeudesta ammatinvalintaan tai sopimusvapauden suojelusta. Lainsäätäjällä on ryhtynyt lainsäädännön muuttamiseen kiristääkseen sääntelyä kilpailukiellosta turvatakseen yleiset yhteiskunnalliset edut sekä talouskasvun. Edelleenkin ei ole käytännön esteitä sille, etteivätkö työnantajat voisi tehdä lainvastaisia kilpailukieltosopimuksia ja -ehtoja, mutta korvausvelvollisuuden vuoksi työnantajille ei ole enää taloudellisesti kannattavaa käyttää kilpailunrajoitusehtoja yhtä laajasti kuin ennen. Aikaisemmin työnantajan korvausvelvollisuus alkoi vasta, jos kilpailunrajoitusaika kesti yli puoli vuotta, mutta nyt uuden lain myötä työnantaja on aina korvausvelvollinen kuten kappaleessa 3.1.2 kerroin.

Ammattiliitoista saamieni vastausten perusteella vaikuttaa siltä, että työnantajat ovat pyrkineet sopeutumaan tilanteeseen etsimällä muita suojaamisen välineitä. On ymmärrettävää, kun työnantajat toimivat sopimusvapauden nojalla, he myös hyödyntävät sopimusvapautta tiedon suojaamiseen. Opinnäyte-työni luvussa kaksi kerroin laajasti tiedon merkityksestä tuottavuuteen ja kansantalouteen. Intressiristi-riita tiedon suojaamisen ja tiedon leviämisen välillä on merkittävä. Tätä ristiriitaa lainsäätäjä on sovit-
tanut tiukentamalla kilpailukieltota koskevaa työsopimuslain 3:5 §:n sääntelyä. Kuitenkin lainsäätäjä tulee aina askeleen jäljessä, koska tiedon suojaaminen näyttäisi jo saaneen uusia muotoja. Kappaleessa 3.2 kerroin, miten hallituksen esityksessä arvioitiin, että kilpailukieltosopimusta koskevan lakimuutok-
sen vaikutuksia pystytään arvioimaan vasta vuosien päästä. Kuitenkin arviot lähtivät siitä, että kilpailu-
sääntelyn kiristäminen lisää tervettä kilpailua, työmarkkinoiden dynaamisuutta, innovaatioiden ja tuot-
tavuuden kasvua. Saamieni vastausten perusteella en voi olla miettimättä, päädytäänkö samaan alku-
pisteeseen tiukkojen houkuttelukieltotojen ja salassapitosopimuksien kanssa, mistä lainvastaisten kilpai-
lukieltosopimuksien kanssa lähdettiin. Jos houkuttelukieltoto ja salassapito tosiasiallisesti johtaa kilpai-
lunrajoittamiseen sekä nostaa työntekijän kynnyistä tai rajoittaa työpaikanvaihtoa, jäävät lakimuutok-
selle asetetut tavoitteet saavuttamatta. Vielä on liian aikaista arvioida vaikutuksia, mutta uskon, että
lainsäätäjän on jossain vaiheessa mietittävä uusia lainmuutostarpeita.

Suomessa kilpailukieltosopimuksista ei säännellä työehtosopimuksissa, mutta Ruotsissa tämä on lähtö-
kohta. Lisäksi Ruotsissa on erillinen välimiesmenettely kilpailukieltosopimuksille. Tanskassa niin kut-
sutun kombinaatiolausekkeen mukaan kilpailunrajoitusaika ei saa olla yli kuusi kuukautta, jos työnte-
kijällä on sekä houkuttelu- ja rekrytointikieltoto. Norjassa työnantaja on velvollinen tiettyssä ajassa anta-
maan selvityksen kilpailukieltosopimuksesta työntekijälle, aikooko se vedota ja missä laajuudessa so-
pimukseen. Muussa tapauksessa kilpailukieltoto on mitätön. Lisäksi pääsäännön mukaan houkuttelukiel-
lot ovat kielletty. Belgiassa on määritelty minimiraja työntekijän bruttopalkalle, milloin kilpailukieltoto-
sopimusta on sallittua käyttää. Kaliforniassa lähtökohtaisesti kilpailua rajoittavat sopimukset ovat kiel-
letty. Vapaasti suomennettuna Kalifornian siviililaissa lukee: ”Ellei tässä laissa ole toisin sanottu,
kaikki sopimukset, jotka estävät harjoittamasta laillista ammattia, kauppa tai liiketoimintaa, ovat mi-
tättömiä.” (Ahtela 2018, 34–39; California Civil Code, Sec. 16600.) Suomalaisella lainsäätäjällä on
siis paljon mallimaita, joista hakea lainsäädäntöideoita työlaainsäädännön kehittämiseksi.

Ahtelan selvityksessä (Ahtela 2018, 64) ja luvussa kaksi kerroin työelämän muutoksesta. Työntekijät
vaihtavat yhä useammin työpaikkaa ja työsuhteet monimuotoistuvat, yritysten koko pienenee ja elinikä
lyhenee sekä tieto ja osaaminen muuttuvat yhä arvokkaammaksi pääomaksi. Tiedon merkitys tuotta-
vuudelle on jo pitkään ollut tärkeää. Kuitenkin yritykset haluavat samaan aikaan suojata omaa tietoaan

ja taitoaan, jotta muut eivät sitä pääsisi hyödyntämään. Työnantajat näkevät nimenomaan työpaikanvaihtajat riskiryhmänä, jotka voisivat vuotaa liikesalaisuuksia kilpailijalle. Tämä herätti minut miettimään, että minkä verran todellista tietotaidon suojaamisen tarvetta yrityksillä on. Voisiko osaamis- ja tietopääomaa suojaavien keinojen taustalla olla ylikorostunut ajatus oman edun suojaamisesta. Varmuuden vuoksi listataan eri suojattavia tietoja, jotka eivät todellisuudessa ole liikesalaisuuksia. Yritykset eivät elä tyhjiössä, vaan niin kuin Schumpeterkin totesi, yritykset ja taloudenpitäjä elävät orgaanisessa yhteydessä, missä omat valinnat vaikuttavat muihin. Omien tarpeiden suojaaminen ylisopimisella näyttäytyy lyhytnäköisenä, mikä on toisaalta ymmärrettävää, jos negatiiviset vaikutukset eivät suoraan kohdistu omaan toimintaan. Kysymys, jäykistävätkö muut tiedon suojaamisen välineet samalla tavalla työmarkkinoita, mitä kilpailukieltosopimukset, on äärimmäisen tärkeä Suomen tulevaisuuden näkökulmasta. Markkinoiden sopeutuminen uuteen lainsäädäntömuutokseen on kissa hiiri -leikkiä, missä lainsäätäjä pyrkii rajoittamaan haitallisia vaikutuksia samaan aikaan, kun yritykset etsivät uusia keinoja omien tavoitteiden saavuttamiseksi. Intressien yhteentörmäys tulee olemaan ikuinen, mutta sen vaikutuksia voidaan minimoida. Aika näyttää, kuinka onnistunut työsopimuslain 3:5 §:n muutos oli, milloin näemme uutta sääntelyä salassapitosopimuksista sekä ensimmäisen maininnan laissa houkuttelukiellosta.

5.3 Johtopäätösten yhteenveto

Opinnäytetyön palautusvaiheessa työsopimuslain 3 luvun 5 §:llä on siirtymäaika vielä yli kuukausi jäljellä. Tästä huolimatta kyselyn perusteella on huomattavissa kilpailukieltosopimuksien käytön vähentyneen uusissa työsopimuksissa. Vanhoja kilpailukieltosopimuksia ja -ehtoja on alettu irtisanomaan, mutta määrät vaihtelivat ammattiliitoittain. Vastauksissa oli jonkin verran vaihtelua riippuen toimialasta sekä siitä, kuinka tietoisia työnantajat olivat työsopimuslain lakimuutoksesta. Kaikki vastaajat kertoivat, että houkuttelukielloa on alettu käyttämään yhä laajemmin. Aikaisemmin houkuttelukiello löytyi lähinnä johtajien työsopimuksista, mutta nyt niitä löytyy myös asiantuntijatehtäviä tekevien sopimusehdoista. Lisäksi houkuttelukiello on laajentunut koskemaan, esimerkiksi asiakkaiden, yhteistyökumppaneiden ja tavarantoimittajien houkuttelua, kun aikaisemmin houkuttelukiellolla rajoitettiin lähinnä kollegoiden houkuttelua. Laajat houkuttelukiellot voivat olla ongelma erityisesti kapean osaamisen alalla työskentelevälle, milloin työpaikan vaihto voi olla vaikeaa. Tällaisessa tapauksessa houkuttelukiello voitaisiin mahdollisesti tulkita kilpailukielloksi, jolloin työnantajan olisi noudatettava työsopimuslain 3:5 §:n edellytyksiä kilpailukiellolle. Houkuttelukiellon vaikutukset kuitenkin vaihtelevat paljon työntekijäkohtaisesti, mutta niihin liittyvien riitojen odotetaan kasvavan.

Houkuttelukiellon lisäksi vastaajat kertoivat salassapitosopimuksien sisällön tiukentuneen. Salassapitosopimuksien käyttö ei itsessään ole ongelma, vaan yksi tiedon suojaamisen keino. Niitä on tehty määrällisesti enemmän kuin kilpailukieltosopimuksia ja -ehtoja ja ovat lähtökohtaisesti kevyempiä sopimusinstrumentteja kuin kilpailukieltosopimukset. Vastauksista oli kuitenkin selkeästi tulkittavissa, että ainakin jossain määrin salassapitosopimuksien ehdot ovat tiukentuneet sekä niitä on alettu ulottamaan työntekijän osaamisen alueelle. Liikesalaisuuksien suojaaminen on yrityksen kannattavuuden ja kilpailukyvyn säilyttämiseksi ratkaisevan tärkeää. Vastausten perusteella vaikuttaisi, että ainakin jonkin verran yrityksissä on lisääntynyt halu salata ei-liikesalaisuudeksi laskettavaa tietoa. Joskus ehtona voi jopa olla ”kaikki työsuhteessa saatu tieto”. Ankarat salassapitosopimukset voivat houkuttelukiellon tavoin tulla tulkittavaksi työsopimuslain kilpailunrajoittamiseksi.

Salassapitosopimukseen ja houkuttelukieltoihin liitetään usein iso sopimussakko sopimuksen noudattamiseksi. Ankarat sopimusehdot yhdistettynä sopimussakkoon voivat johtaa siihen, että työntekijän kynnys vaihtaa työpaikkaa on korkea. Työsopimuslain muutosta varten tehdyssä selvityksessä tuotiin ilmi, että kilpailukieltosopimuksien isot sopimussakot olivat vaikuttaneet työntekijöiden työpaikanvaihtoon, joka on haitannut tervettä kilpailua ja jäykistänyt työmarkkinoita. Työnantajien sopeutuessa muuttuneeseen sääntelyyn ovat he löytäneet korvaavat keinot tiedon suojaamiseen. Aika näyttää, mikä vaikutus näillä on yksittäisiin työntekijöihin, kilpailun tervehtymiseen ja työmarkkinoiden dynaamisuuteen. Useamman vuoden päästä pystymme vasta tarkastelemaan vaikutuksia tiedon kulkuun, uusiin innovaatioihin ja tuottavuuteen.

Rekrytointikiellosta vastaajat eivät juurikaan kertoneet. Joissain tapauksissa rekrytointikieltojen käyttö on yleistynyt, mutta niiden vaikutuksista ei juuri saatu kyselyssä tietoa. Vastaajat olivat hyvin erimielisiä siitä, käyttävätkö työnantajat osakassopimuksia työsopimuslain kilpailukiellon kiertämiseen. Kuitenkin ainakin yksittäisissä tapauksissa vaikuttaisi siltä, että osakassopimukset ovat yksi keino kilpailukiellon kiertämiseen. Moni vastaaja kuitenkin toi esille huomion, että työntekijäosakkeenomistajan osakkuuden haitat tuntuivat olevan kohtuuttoman suuria suhteessa omistusosuuden määrään. Osakassopimukseen liittyvät riidat ovat kuitenkin usein käsitelty välimiesmenettelyssä ja välitystuomioiden salassapidon vuoksi osakassopimuksista ei ole juuri saatavissa tietoa.

5.4 Luotettavuudesta

Laadullisessa tutkimuksessa on oltava itselleen rehellinen ja todettava olevansa opinnäytetyön keskeinen tutkimusväline. Laadullisen tutkimuksen tutkimusraportti on omaa pohdintaa sisältävä ja siksi herkästi henkilökohtainen. Tämän vuoksi laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen on kiinnitettävä erityistä huomiota. (Eskola & Suoranta 1999, 211–212.) Luotettavuus tiivistyy objektiivisuuteen, koska tutkija päättää haastateltavat, mitä heiltä kysytään tai jätetään kysymättä sekä sen, miten aineistoa analysoidaan ja tulkitaan. (Kananen 2014, 151.) Toisaalta laadullisten tutkimusten moninaisuus on johtanut siihen, että eri lähteissä luotettavuusarviointia lähestytään eri tavoin ja painotetaan eri asioita (Tuomi & Sarajärvi 2012, 134). Kaikissa lukemissani lähteissä kuitenkin käytetään luotettavuusmittareina reliabiliteettia sekä validiteettia. Reliabiliteetti tarkoittaa tulosten pysyvyyttä tutkimusta uusittaessa. Validiteetti tarkoittaa sitä, että on valittu oikeat asiat mitattavaksi, tutkimuksen suunnittelu sekä analyysi on toteutettu oikein. (Kananen 2014, 147.)

Johtopäätökseni ovat perustuneet saamiini vastauksiin haastateltavilta, mutta opinnäytetyöni luotettavuutta tukee eri oikeustieteellisistä lähteistä kerätty tieto, joka tukee myös haastateltavien antamia vastauksia. Tulkintojen tekemistä helpotti sekä luotettavuutta vahvisti se, että haastateltavien vastaukset olivat usein samankaltaisia. Näin ollen virhepäätelmille ei juuri jäänyt tilaa. Kuitenkin on muistettava, että kyselyyn vastasi ainoastaan työntekijöitä edustavien ammattiliittojen juristit. Näin ollen opinnäytetyöni valottaa ainoastaan näiden viiden ammattiliitossa työskentelevän asiantuntijan näkemystä. Aiheen rajauksen vuoksi päätin olla tutkimatta lainkaan työnantajapuolen näkemyksiä aiheesta. Voisi olla hedelmällistä selvittää, kuinka työnantajat näkevät lainsäädäntömuutoksen ja sen vaikutukset. Lisäksi työnantajilla voisi olla paljon kommentoitavaa siirtymäajasta, joka yllättäen ei juurikaan saanut huomiota saamissani vastauksissa. Alun perin oletin siirtymäajan vaikuttavan kyselyn tuloksii niin, ettei lain vaikutuksista olisi ollut paljoa raportoitavaa. Onnekseni toisin kuitenkin kävi.

Opinnäytetyöni tutkimusmenetelmän valintaa voidaan varmasti arvioida, mutta kirjoitettuani johtopäätökset voin todeta menetelmän toimivaksi. Vastaukset olivat pääasiassa kattavia, kirjoitettu selkeästi sekä vastaajat olivat ymmärtäneet kysymykset niin kuin ne olin tarkoittanut. Aineiston käsittely Webropol-ohjelmalla oli myös aikaa säästävää ja mielekästä, kun jokaisen kysymyksen vastaukset näytettiin allekkain. Silloin minun ei tarvinnut käyttää resurssejani varsinaiseen koodaamiseen, kun aineisto ikään kuin itsestään selkeytyy ja tiivistyy käyttökelpoiseksi johtopäätösten tekemiseen.

Opinnäytetyön vahvistettavuutta tukee se, että vastaukset on annettu kirjallisena. Olen pyrkinyt tuloksia kirjoittaessa käyttämään samoja sanamuotoja vastaajan kanssa, jotta sanojen merkitys tai painotus ei muuttuisi. Esimerkiksi Suomen Ekonomit käyttivät kilpailukieltosopimusten määrällisestä muutoksesta sanaa dramaattinen. Sanat paljon, runsaasti, valtavasti tai suuresti tarkoittavat samaa, mutta niistä puuttuu tietty taustakaiku, joka sanassa dramaattinen on, joka ilmentää muutoksen määrää ja vaikutuksia. Vahvistettavuutta tukee myös aineistotriangulaatio, jossa eri lähteistä saadaan tukea esitetyille väitteille (Kananen 2014, 152). Opinnäytetyöni johtopäätöksissä viitataan teoriaosaan useita kertoja, missä erityisesti Ahtelan selvitys, lainsäädäntöaineisto sekä oikeuskirjallisuus antavat tukea väitteileni. Opinnäytetyöni luotettavuutta tukee myös aineiston saturaatio eli kylläntyminen. Saturaatio tarkoittaa sitä, kun aineiston tutkimustulokset alkavat toistua eikä uusi haastateltava antaisi lisää arvoa tutkimukselle (Kananen 2014, 153). Opinnäytetyössäni oli viisi havaintoyksikköä, jotka antoivat kattavan näkemyksen lakimuutoksen jälkeisestä nykytilasta. En näe, että lisäämällä havaintoyksiköitä olisi saatu lisäarvoa, joka olisi lisännyt luotettavuutta tai muuttanut johtopäätöksiäni.

6 YHTEENVETO

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, onko työsopimuslain 3 luvun 5 §:n lakimuutoksen tavoite toteutunut sekä mitä muita vaikutuksia lakimuutoksella on ollut. Lakimuutoksen hallituksen esityksessä kerrotaan lain tavoitteeksi vähentää turhia ja lainvastaisia kilpailukieltosopimuksia ja ehtoja. Varatuomari Jukka Ahtela teki lakimuutosta varten selvityksen kilpailukieltosopimusten ja salassapitosopimusten tilasta Suomessa. Selvityksestä piirtyi selkeästi käsitys, että kilpailukieltosopimuksia on tehty paljon ja joillakin aloilla ne ovat jopa vakiintunut sopimusehto. Lisäksi kilpailukieltosopimukset eivät monestikaan ole täyttäneet lain edellyttämää erityisen painavan syyn vaatimusta. Ahtelan selvityksen jälkeen ryhdyttiin lainsäädäntöhankkeeseen työsopimuslain 3:5 §:n muuttamiseksi.

Teoriaosassa kerrotaan, miten Suomen talouskasvu perustuu tuottavuuden kasvuun. Terveet työmarkkinat ovat joustavia, mikä mahdollistaa työntekijöiden siirtymisen yrityksestä toiseen, milloin he voivat olla tuottavimpia. Työntekijän tuottavuus on sitä, että hänen osaamisensa pääsee parhaiten hyödynnetyksi. Dynaamiset työmarkkinat mahdollistavat myös tiedon leviämisen, mikä mahdollistaa innovaatioiden syntymisen. Ympäristökriisistä johtuvan resurssipulan vuoksi on kyettävä resurssitehokkaampaan talouden kasvattamiseen. Tässä uudet innovaatiot ovat yksi tärkeimmistä keinoista, mikä oikein hyödynnettynä mahdollistaa myös kansantalouden kasvun.

Yrityksille tiedon merkitys on muuttunut muutamassa vuosikymmenessä. Tiedosta on tullut yrityksen tuotantotekijä ja pääomaa, minkä vuoksi tiedon suojaamisen tarve on kasvanut. Yrityksien liikesalaisuudet ovat hyvin moninainen joukko erilaista tietoa ja taitoa, mutta on ratkaisevan tärkeää suojata niitä joutumasta kilpailijalle kilpailuedun säilyttämiseksi. Jos liikesalaisuus paljastuu kilpailijalle, se menettää arvonsa ja tämän vuoksi yritykset pyrkivät eri keinoin suojaamaan tietotaitoaan. Tiedon suojaamisen tarve on kuitenkin jännitteinen tiedon leviämisen, saavutettavuuden ja käytettävyyden kanssa.

Ahtelan selvityksessä kävi ilmi, että työnantajat näkevät erityisesti työpaikanvaihtajat riskitekijänä liikesalaisuuksien paljastumiselle. Tämän vuoksi työnantajat ovat hyödyntäneet kilpailukieltosopimuksia, koska niiden on nähty tarjoavan niin sanottua jäähyttelyaikaa, jonka aikana työntekijällä olevien liikesalaisuuksien merkitys laimenee. Yritysten toiminta on ollut ymmärrettävää, mutta sen vaikutukset ovat näkyneet työmarkkinoiden jäykistymisenä, mikä on voinut vaikuttaa innovaatioiden syntyyn ja kansantalouden kasvuun. Tämän vuoksi lainsäätäjät muuttivat työsopimuslain 3:5 §:ää. Lakia muutettiin niin, että työnantaja on jatkossa aina korvausvelvollinen työntekijälle kilpailunrajoituksesta sekä kilpailukieltosopimuksella on irtisanomisaika. Lakimuutoksella on siirtymäaika vuoden loppuun asti,

mikä tarkoittaa sitä, että uusi laki koskettaa vasta 1.1.2023 alkaen niitä kilpailukieltosopimuksia ja ehtoja, jotka on tehty ennen lain voimaantuloa. Siirtymäajalla yritykset voivat irtisanoa turhiksi katsomiinsa kilpailukieltosopimuksiaan ilman irtisanomisaikaa.

Opinnäytetyö on toteutettu kirjallisena kyselytutkimuksena, joka on lähetetty viiteen ammattiliittoon. Kyselyyn vastasi ammattiliittojen juristit, jotka ovat työssään päivittäin tekemisissä jäseniensä työoikeudellisten asioiden kanssa. Vastaukset olivat avoimia, ja niissä kartoitettiin lain tavoitteen toteutumisen lisäksi, mitä muita vaikutuksia lakimuutoksella on ollut. Teoriaosassa on käyty kattavasti läpi tiedon ja tuottavuuden merkitystä, mutta myös kilpailukieltosopimuksia koskevaa lainsäädäntöä. Lisäksi teoriassa on lyhyesti käsitelty läpi salassapitosopimus, houkuttelu- ja rekrytointikielto, työntekijäosakkaan osakassopimus sekä sopimussakko. Teorian aineistossa on Ahtelan selvityksen lisäksi käytetty paljon oikeuskirjallisuutta, lainvalmisteluaineistoja sekä tuomioistuimien tapauksia.

Ammattiliittojen juristien vastaukset olivat pääasiassa kattavia. Niistä piirtyi selkeästi kuva siitä, että kilpailukieltosopimusten määrä on vähentynyt, mutta edelleen on toimialakohtaisia eroja. Esimerkiksi aikaisemmin lähes joka toisen ekonomin työsopimuksessa on ollut kilpailukieltotehto ja vuoden 2022 aikana niitä ei juurikaan ole uusissa työsopimuksissa. Myös vanhoja ennen vuotta 2022 tehtyjä kilpailukieltosopimuksia ja ehtoja on alettu irtisanoamaan. Kuitenkin kaikki kyselyyn vastanneet toivat ilmi huomion, että houkuttelukieltosten sekä tiukempien salassapitosopimusten käyttö on lisääntynyt. Samoin suuremmat sopimussakot ovat yleistyneet. Vastaajat myös kertoivat, että erityisesti houkuttelukieltotehto on otettu korvaamaan kilpailukieltotehtoa. Ongelmana on, että ankarat houkuttelukiellot sekä salassapitosopimukset voidaan tosiasiallisesti tulkita kilpailukieltosopimuksina.

Ennen Ahtelan selvitystä kilpailukieltosopimusten yleisyydestä ei ollut tietoa. Vieläkään ei ole tietoa niiden määrästä tai alakohtaisesta yleisyydestä paitsi ne muutamat tutkimukset, mitä ammattiliitot ovat itse teettäneet. Koska kilpailukieltosopimusten yhteiskunnallinen merkitys on niin suuri, kaikki tieto, mikä lisää ymmärrystä niiden vaikutuksista ja yleisyydestä, on tärkeää. Kyselyn perusteella vaikuttaa siltä, että lain tavoite on ainakin jossain määrin toteutunut eli kilpailukieltosopimuksia tehdään vähemmän ja uudet sopimukset täyttävät paremmin työsopimuslain 3:5 §:n edellytykset. Kuitenkin vastauksista selkeästi käy ilmi, että työnantajat ovat nopeasti sopeutuneet tilanteeseen ja hyödyntäneet sopimusvapautta lisäämällä erityisesti houkuttelukiellon sekä salassapitosopimusten käyttöä. Opinnäytetyö kuvaa onnistuneesti suurta kuvaa, mitä vaikutuksia kilpailukieltosääntelyn muutoksella on ollut. Kuitenkin se, mitä vaikutuksia houkuttelukielloilla ja salassapitosopimuksilla on työntekijöihin yksilötasolla sekä työmarkkinoihin yleensä, selviää vasta pidemmän ajan päästä. Siirtymäajan vuoksi opin-

näytetyö ei valota riittävästi sitä, että onko ennen lain voimaantuloa tehtyjä lainvastaisia kilpailukieltosopimuksia ja ehtoja irtisanottu. Asian selvittäminen on hedelmällisempää siirtymäajan päätyttyä ja tämän vuoksi opinnäytetyön ajallinen rajaus oli vuoden 2022 aikana tehdyt uudet työsopimukset. Lisäksi olisi tärkeää selvittää, onko salassapitosopimusten ja houkuttelukieltojen käytöllä samat vaikutukset, kuin mitä kilpailukieltosopimuksilla. Tieto on tärkeää lainsäätäjälle, jotta se osaa tarvittaessa reagoida, niin kuin se teki kilpailukieltosopimusten kanssa.

LÄHTEET

- Aaltola, J. & Valli, R. 2015. *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virkeitä aloittelevalla tutkijalla*. 4. uudistettu painos. Juva: PS-kustannus.
- Aaltoyliopiston taloustieteellinen työryhmä. 2018. *Kilpailukieltosopimuksen periaatteellinen tarkastelu – Ajatuksia sääntelyn kehittämisen pohjaksi*. Toimeksiantaja Akava works. Saatavissa: https://is-suu.com/akava/docs/kilpailukieltosopimuksen_periaattee. Viitattu 30.7.2022.
- Aaltonen, J. 2021. *Lausunto työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle*. Saatavissa: <https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaistuMetatieto/Documents/EDK-2021-AK-351384.pdf>. Viitattu 26.10.2022.
- Aghion, P. Akcigit, F. Hyytinen, A. & Toivanen, O. 2018. *On the Returns to Invention within Firms: Evidence from Finland. AEA Papers and Proceeding*. Saatavissa: http://aalto-econ.fi/toivanen/Aghion_Akcigit_Hyytinen_Toivanen_AEAP&P2018.pdf. Viitattu 30.7.2022.
- Ahtela, J. 2018. *Selvitys kilpailukieltosopimusten ja salassapitosopimusten käytöstä*. Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/160911>. Viitattu 29.7.2022.
- Akava. 2022. Saatavissa: <https://akava.fi/keita-olemmme/usein-kysyttya/>. Viitattu 18.11.2022.
- Akava. 2017. *Kilpailukieltosopimukset akavalaisilla*. Saatavilla: <https://www.stinfo.fi/data/attachments/00555/aa60a638-30c5-4f4f-bb44-08287442dd7c.pdf>. Viitattu 29.7.2022.
- Alasuutari, P. 2001. *Johdatus yhteiskuntatutkimukseen*. Helsinki: Gaudeamus.
- Asianajajaliitto. *Hyvää asianajajatapaa koskevat ohjeet*. Saatavissa: <https://asianajajaliitto.fi/tapaohjeet/>. Viitattu 23.10.2022.
- Belenzon, S. & Schankerman, M. 2013. *Spreading the word: Geography, policy, and knowledge spillovers. Review of Economics and Statistics*. Saatavissa: <https://www.etla.fi/julkaisut/suomen-kasvumika-maaraa-tahdin-muuttuvassa-maailmassa/>. Viitattu 7.11.2022.
- Bruun, N. 2022. *Työoikeuden perusteet*. 3., uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent.
- Bruun, N. & von Koskull, A. 2012. *Työoikeuden perusteet*. 2., uudistettu painos. Alma Talent Oy. Saatavissa: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.centria.fi/teos/GACBBXXUBDAD#kohta:TY\(\(d6\)OIKEUDEN\(\(20\)PERUSTEET\(\(20\)\)](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.centria.fi/teos/GACBBXXUBDAD#kohta:TY((d6)OIKEUDEN((20)PERUSTEET((20))). Viitattu 22.8.2022.
- Böckerman, P. 2016. *Talous ja yhteiskuntateoria II*. Heiskala, R. Virtanen, A. (toim.). Tallinna: Gaudeamus Oy.
- California Civil Code. Sec. 16600*. Saatavissa: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=BPC§ionNum=16600. Viitattu 8.11.2022.
- Eduskunta. 2022. *Yleistä oikeuslähteistä ja oikeudellisesta informaatiosta*. Saatavissa: https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/kotimaiset-oikeuslahteet/Sivut/Yleista-oikeuslahteista-ja-oikeudellisesta-informaatiosta.aspx. Viitattu 4.11.2022.

Eskola, A. 1975. *Sosiologian tutkimusmenetelmät II*. Helsinki: WSOY.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1999. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. 3. painos. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Fallick, B., Fleischman, C. & Rebitzer, J. 2006. *Job-hopping in Silicon Valley: Some evidence concerning the micro foundations of a high-technology cluster. Review of Economics and Statistics*. Saatavissa: <https://www.etla.fi/julkaisut/suomen-kasvu-mika-maaraa-tahdin-muuttuvassa-maailmassa/>. Viitattu 7.11.2022.

Fleming, L, Marx, M. & Strumsky, D. 2009. *Mobility, skills, and the Michigan non-compete experiment. Management Science*. Saatavissa: <https://www.etla.fi/julkaisut/suomen-kasvu-mika-maaraa-tahdin-muuttuvassa-maailmassa/>. Viitattu 7.11.2022.

The Finland Arbitration Institute. 2022. *Välimiesmenettely*. Saatavissa: <https://arbitration.fi/fi/valimiesmenettely/>. Viitattu 5.11.2022.

Hannula, A. & Kari, M. 2007. *Osakassopimuksista*. Alma Talent Oy. Saatavissa: <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libproxy.helsinki.fi/teos/CABBXXBTAGIDC#kohta:1>. Viitattu 2.11.2022.

HE. 12.11.2020/222. *Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 3 luvun 5 §:n ja merityösopimuslain 4 luvun 5 §:n muuttamisesta*. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2020/20200222>. Viitattu 3.8.2022.

HE. 12.4.2018/49. *Hallituksen esitys eduskunnalle liikesalaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi*. Saatavissa: https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE_49+2018.aspx. Viitattu 10.10.2022.

HE. 53/2002. *Hallituksen esitys Eduskunnalle eräiden rikoslain talousrikossäännösten ja eräiden niihin liittyvien lakien muuttamiseksi*. Saatavissa: https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/he_53+2002.pdf. Viitattu 9.10.2022.

HE. 6.10.2000/157. *Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi*. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2000/20000157>. Viitattu 10.10.2022.

HE. 18.5.1990/57. *Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsopimuslain muuttamisesta*. Saatavissa: [file:///C:/Users/stark/OneDrive/Ty%C3%B6p%C3%B6yt%C3%A4/Op-
pari/L%C3%A4hteet/HE%2057-1990%20erityisen%20painava%20syy.pdf](file:///C:/Users/stark/OneDrive/Ty%C3%B6p%C3%B6yt%C3%A4/Op-
pari/L%C3%A4hteet/HE%2057-1990%20erityisen%20painava%20syy.pdf). Viitattu 22.10.2022.

Heiskanen, J. 2009. *Kirjoituksia työoikeudesta*. Helsingin hovioikeus. Janako, J. & Siiki, M. (toim.). Helsinki: Hakapaino Oy.

Hemmo, M. & Hoppu, K. 2022. *Sopimusoikeus*. Saatavissa: [https://verkkokirjahylly-almatalent-
fi.ezproxy.centria.fi/teos/HAHBGXCTDG#kohta:7.\(\(20\)SOPIMUKSEN\(\(20\)KESKEI-
NEN\(\(20\)SIS\(\(c4\)LT\(\(d6\):Keskeiset\(\(20\)sopimusehdot/piste:tXI](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.centria.fi/teos/HAHBGXCTDG#kohta:7.((20)SOPIMUKSEN((20)KESKEI-
NEN((20)SIS((c4)LT((d6):Keskeiset((20)sopimusehdot/piste:tXI). Viitattu 10.10.2022.

Hemmo, M. 2005. *Sopimusoikeus III*. Helsinki: Talentum.

Hemmo, M. 2006. *Sopimusoikeuden oppikirja*. Helsinki: Talentum.

Hoffrén, J. 2019. *Hyvinvointitalouden mittareiden käyttökelpoisuus päätöksenteossa*. Eduskunnan tulevaisuus valiokunnan julkaisu 8/2018. Saatavissa: https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj_8+2019.pdf. Viitattu 2.8.2022.

Holmström, B. & Toivanen, O. 2019. Kasvu perustuu tietoon. *Suomen kasvu – Mikä määrää tahdin muuttuvassa maailmassa?* Honkapohja, S. & Vihriälä, V. (toim.). Helsinki: Taloustieto Oy. Saatavissa: <https://www.etla.fi/julkaisut/suomen-kasvu-mika-maaraa-tahdin-muuttuvassa-maailmassa/>. Viitattu 29.7.2022.

Insinööriliitto. 2022. *Tietoa Insinööriliitosta*. Saatavissa: <https://www.ilry.fi/tietoa-insinooriliitosta/>. Viitattu 18.11.2022.

Jalkanen, S. & Ylitespa, J. 2019. *Kilpailukieltosopimuksia selvittäneentyöryhmän muistio*. Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161738/TEM_46_2019_Kilpailukieltosopimuksia_selvittaneen_tyoryhman_muistio.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 8.10.2022.

Kauhanen, A. 2019. Osaavan työvoiman tarjonta ja työmarkkinat. *Suomen kasvu – Mikä määrää tahdin muuttuvassa maailmassa?* Honkapohja, S. & Vihriälä, V. (toim.). Helsinki: Taloustieto Oy. Saatavissa: <https://www.etla.fi/julkaisut/suomen-kasvu-mika-maaraa-tahdin-muuttuvassa-maailmassa/>. Viitattu 29.7.2022.

Fleming, L., Marx, M. & Strumsky, D. 2009. *Mobility, skills, and the michigan non-compete experiment*. *Management Science*. Saatavissa: <https://www.etla.fi/julkaisut/suomen-kasvu-mika-maaraa-tahdin-muuttuvassa-maailmassa/>. Viitattu 7.11.2022.

Kananen, J. 2014. *Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta*. Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino Oy.

Korkein oikeus. 4.7.2014/50. *Työsopimus – kilpailukiello*. Diaarinumero S2012/326. Saatavissa: <https://finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2014/20140050#idm45949345229968>. Viitattu 2.11.2022.

Korkein oikeus. 20.3.2003/19. *Työsopimus – kilpailukiello*. Diaarinumero S2001/884. Saatavissa: <https://finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2003/20030019#a20030019yloa0>. Viitattu 23.10.2022.

Korkein oikeus. 3.7.1984-II-131. *Työsopimuksen lakkaaminen - Kilpailukiellon rikkominen*. Diaarinumero S83/453. Saatavissa: [https://www.edilex.fi/kko/ennakkopaatokset/19840131t?all-words=Korko&offset=401&perpage=100&sort=timeasc&ty-peIds\[\]=5%3Afi&years\[\]=1980&years\[\]=1980-1989&years\[\]=1981&years\[\]=1982&years\[\]=1983&years\[\]=1984&years\[\]=1985&years\[\]=1986&years\[\]=1987&years\[\]=1988&years\[\]=1989&searchSrc=1&advancedSearchKey=154038](https://www.edilex.fi/kko/ennakkopaatokset/19840131t?all-words=Korko&offset=401&perpage=100&sort=timeasc&ty-peIds[]=5%3Afi&years[]=1980&years[]=1980-1989&years[]=1981&years[]=1982&years[]=1983&years[]=1984&years[]=1985&years[]=1986&years[]=1987&years[]=1988&years[]=1989&searchSrc=1&advancedSearchKey=154038). Viitattu 28.11.2022.

Koski, P., Sillanpää, M. & Vahtera, V. Teos on ilmestynyt irtolehtikansiona vuosina 1988–2016, viimeisin päivitys 22.9.2022. *Yhtiöoikeus*. Alma Talent Oy. Saatavissa: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.centria.fi/teos/GAIBGXCTDG#kohta:YHTI\(\(d6\)OIKEUS/piste:t53S](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.centria.fi/teos/GAIBGXCTDG#kohta:YHTI((d6)OIKEUS/piste:t53S). Viitattu 28.10.2022.

- Kröger, T. & Tiitinen, K-P. 2012. *Työsopimuslaki*. 3. uudistettu painos. Helsinki: Talentum Oyj.
- Lauri, P. 2004. Henkinen pääoma, dynaaminen tehottomuus ja taloudellinen kasvu. *Kansantaloudellinen aikakauskirja*. 4/2004. Saatavissa: <https://www.taloustieteellinenyhdistys.fi/images/stories/kak/kak42004/kak42004lauri.pdf>. Viitattu 1.8.2022.
- Lehtonen, M-O. 2022. Työntekijä vaihtoi työpaikkaa – ex-työnantaja vaati miljoonaa euroa ja lähetti poliisit perään. *Iltalehti*. Saatavissa: <https://www.iltalehti.fi/kotimaa/a/1b28dfe5-a928-4327-b3ef-90b678575975>. Viitattu 29.10.2022. Tiedot tarkistettu Teollisuusliitosta 26.10.2022.
- Lindfelt, V. Sopimuksen päättyessä voimassa pysyvät sopimusmääräykset. *Defensor Legis*. 2/2011. saatavissa: https://www-edilex-fi.ezproxy.centria.fi/defensor_legis/77440005.pdf. Viitattu 26.10.2022.
- Liikesalaisuuslaki*. 10.8.2018/595. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180595>. Viitattu 29.9.2022.
- Myynnin ja markkinoinnin ammattilaiset. 2022. Saatavissa: <https://mma.fi/meista/mma/>. Viitattu 18.11.2022.
- Nyysölä, M., Rautiainen, H., Äimälä, M., & Åström, A. *Työoikeus*. Viimeisin päivitys 27.5.2022. Teos on ilmestynyt irtotehtikansiona vuosina 1998–2016. Saatavissa: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.centria.fi/teos/DAIBGXCTDG#kohta:TY\(\(d6\)OIKEUS/piste:t1J3](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.centria.fi/teos/DAIBGXCTDG#kohta:TY((d6)OIKEUS/piste:t1J3). Viitattu 10.10.2022.
- Panzar, M. 2019. Mitä Suomen viennin pelastavasta kiky-sopimuksesta jäi lopulta käteen? Osa yrityksistä ei niistä piitannut - naisten työaika piteni. *Yle*. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-11094138>. Viitattu 12.9.2022.
- Pohjois-Savon käräjäoikeus. 2021. Tuomio 21/1241, diaarinumero L 19/8705.
- Pönkä, V. 2011. Osakassopimuksen suhde työlainsäädäntöön ja erityisesti työsopimuslaissa tarkoitettuun kilpailukieltosopimukseen. *Lakimies*. 1 / 2011. Saatavissa: <https://www-edilex-fi.ezproxy.centria.fi/lakimies/76200004.pdf>. Viitattu 26.10.2022.
- Rikoslaki* 19.12.1889/39. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001#L30>. Viitattu 9.10.2022.
- Sarajärvi, A. & Tuomi, J. 2012. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. 9., uudistettu painos. Vantaa: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Samila, S. & Sorenson, O. 2011. Noncompete covenants: Incentives to innovate or impediments to growth. *Management Science*. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2020/20200222>. Viitattu 3.8.2022.
- Suomen Ekonomit. 2022. Saatavissa: https://www.ekonomit.fi/suomen-ekonomit/?gclid=Cj0KCQiA99ybBhD9ARIsALvZavU7KFXaVSmVFkHxSRykiu4rqezzyDLrx-Ct6u9r7A3ULu3ovdfrPwkaAg8bEALw_wcB#90bd3368. Viitattu 18.11.2022.

- Surakka, J. 2022a. Vieraana Seppo Koskinen: Houkuttelukiellot ja työelämän Tinder. *Edilex*. Saatavissa: <https://www-edilex-fi.ezproxy.centria.fi/uutiset/74916?allWords=tinder&offset=1&perpage=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearchKey=1377014>. Viitattu 24.10.2022.
- Surakka, J. 2022b. Vierashuoneessa YTYn työmarkkinajuristi Janina Hirvonen: Tuleeko työsuhteen jälkeisestä houkuttelukiellosta maksaa työntekijälle korvausta? *Edilex*. Saatavissa: <https://www-edilex-fi.ezproxy.centria.fi/uutiset/74070?allWords=houkuttelukiellosta&offset=1&perpage=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearchKey=1357667>. Viitattu 24.10.2022.
- Toimihenkilöliitto ERTO. 2017. Taloushallintoalalla pelotellaan laittomasti, kilpailukieltosopimukset kiellettävä. Saatavissa: <https://www.sttinfo.fi/tiedote/erto-taloushallintoalalla-pelotellaan-laittomasti-kilpailukieltosopimukset-kiellettava?publisherId=1794385&releaseId=64915873>. Viitattu 6.8.2022.
- Tradenomit. 2022. Organisaatio. Saatavissa: <https://www.tradenomi.fi/tietoa-meista/organisaatio/>. Viitattu 18.11.2022.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2017. Ministeriö tilasi selvitystyön kilpailukielto- ja salassapitosopimusten käytöstä. Saatavissa: <https://tem.fi/-/ministerio-tilasi-selvitystyon-kilpailukielto-ja-salassapitosopimusten-kaytosta>. Viitattu 3.8.2022.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2022. Kysymyksiä ja vastauksia kilpailukieltosopimuksista. Saatavissa: <https://tem.fi/kysymyksia-ja-vastauksia-kilpailukieltosopimuksista>.
- Työsopimuslaki*. 26.1.2001/55. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L3P5>. Viitattu 29.7.2022.
- Vapaavuori, T. 2019. *Liikesalaisuudet ja salassapitosopimukset*. 3., uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent Oy.
- Valtiovarainministeriön. 2019. *Tuottavuuden tila Suomessa. Miksi sen kasvu pysähtyi, käynnistyykö se uudelleen?* Saatavissa: <https://vm.fi/documents/10623/456829/tuottavuus+2019/c54e049a-3353-0f27-fd3a-3b11ad1b84d3/tuottavuus+2019.pdf?version=1.0>. Viitattu 6.10.2022.
- Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat. 2022. YTY. Saatavissa: <https://www.yty.fi/etusivu.html>. Viitattu 18.11.2022.

KYSELYTUTKIMUS

Aluksi

1. Oletko törmännyt työssäsi kilpailukieltosopimukseen tai muuten tiedon suojaamiseen tähtäävään työsopimuksen ehtoon, jota ei olisi tarvittu työnantajan liikesalaisuuksien suojaamiseksi tai työntekijän toimenkuvan vuoksi?
2. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, miten yleisenä olet pitänyt tämän kaltaisia sopimuksia ja ehtoja?
3. Mistä ilmiö arviosi mukaan johtuu?

Nykytilasta

4. Kilpailukieltosopimuksia koskeva lakimuutos on ollut nyt lähes vuoden voimassa. Oletko huomannut määrällistä muutosta sopimusten tekemisessä lakimuutoksen jälkeen?
5. Oletko huomannut laadullista muutosta sopimusten tekemisessä lakimuutoksen jälkeen?
6. Kertoisitko huomioistasi, täyttävätkö vuoden 2022 aikana tehdyt kilpailukieltosopimukset ja -ehdot työsopimuslain edellyttämän erityisen painavan syyn vaatimuksen?
7. Työsopimuslain 3:5 § muutoksen tavoitteena on karsia lainvastaiset kilpailukieltosopimukset ja -ehdot. Koetko, että tavoite on saavutettu?

Salassapitosopimuksista

Seuraavaksi kartoitan, turvaavatko työnantajat intressejään muilla keinoilla.

Yleisesti voidaan sanoa, ettei työntekijän ammattitaito ole liikesalaisuutta. Kuitenkin suurin osa käytännön riidoista liikesalaisuuksien loukkaustapauksissa liittyy nimenomaan työntekijän ammattitaidon ja liikesalaisuuden väliseen suhteeseen. (Vapaavuori 2019, Liikesalaisuudet ja salassapitosopimus s. 98).

Mitään estettä ei ole sopia erikseen salassapitovelvoitteista työsuhteen päättymisen jälkeiselle ajalle. Kuitenkin, jos salassapitosopimuksella rajoitettaisiin ammattitaidon käyttöä liikesalaisuuksien suojaamiseksi, käytännössä tämä voitaisiin tulkita kilpailukielloksi.

8. Salassapitosopimusten määrän on epäilty kasvavan työsopimuslain 3:5 § muutoksen myötä. Seuraavaksi kartoitan näkemystäsi siitä, oletko huomannut salassapitosopimusten määrän lisääntyneen, sisällön tiukentuneen tai lähentyneen kilpailukielloa. Lisäksi kartoitan houkuttelu- ja rekrytointikieltoehtojen vaikutusta sekä työntekijän osakassopimusten vaikutusta.

9. Oletko huomannut salassapitosopimusten lisääntyneen vuoden 2022 aikana?

10. Oletko huomannut salassapitosopimusten sisällön tiukentuneen? Jos vastasit kyllä, kertoisitko, millaisia muutoksia olet huomannut?

11. Oletko huomannut salassapitosopimusten sisällön lähentyneen kilpailukielloa? Jos vastasit kyllä, kertoisitko lisää?

12. Oletko huomannut, että työnantajat ulottaisivat salassapitosopimuksia työntekijän ammattitaidon alueelle? Jos vastasit kyllä, kertoisitko lisää?

13. Oletko huomannut, että työnantajat pyrkisivät kiertämään salassapitosopimuksella työsopimuslain 3:5 §? Jos vastasit kyllä, kertoisitko lisää?

14. Oletko törmännyt kohtuuttomiin salassapitosopimukseen tai sen ehtoihin? Jos vastasit kyllä, kertoisitko lisää?

15. Tähän voit kertoa, jos sinulla on muita huomioita salassapitosopimuksista.

Houkuttelukiellosta

16. Oletko huomannut työsopimuksen ehdon houkuttelukiellosta lisääntyneen vuoden 2022 aikana?

17. Oletko huomannut, että työnantajat pyrkisivät kiertämään houkuttelukieltotehdolla työsopimuslain 3:5 §? Jos vastasit kyllä, kertoisitko lisää?

18. Tähän voit kertoa, jos sinulla on muita huomioita houkuttelukiellosta.

Rekrytointikiellosta

19. Oletko huomannut ehdon rekrytointikiellosta lisääntyneen?

20. Tähän voit kertoa, jos sinulla on muita huomioita rekrytointikiellosta.

Osakassopimuksista

21. Oletko huomannut työntekijöiden osakassopimuksien lisääntyneen?

22. Koetko, että osakassopimuksia voitaisiin käyttää työsopimuslain 3:5 § kiertämiseen?

23. Tähän voit kertoa, jos sinulla on muita huomioita osakassopimuksista.

Muita huomioita

24. Oletko huomannut muunlaisten sopimusten tai sopimusehtojen lisääntyneen työsopimuslain 3:5 § muutoksen jälkeen?

Siirtymäajasta ja lakimuutoksesta

25. Kilpailukieltosopimuksia koskeva työsopimuslain 3 luvun 5 § on vuoden 2022 loppuun siirtymäaika. Mitä vaikutuksia olet huomannut siirtymäajalla?

26. Mitä muita huomioita sinulla on työsopimuslain 3 luvun 5 § lakiuudistuksesta?