

Asiantuntijalausuntojen vaikutus lain säätelyyn koskien kilpailukieltosopimuksia

Virpi Kuusinen

Tekijä(t) Virpi Kuusinen	
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma	
Opinnäytetyön nimi Asiantuntijalausuntojen vaikutus lain sääntelyyn koskien kilpailukieltosopimuksia	Sivu- ja liitesivumäärä 46 + 1
<p>Työelämän muutokset sekä kansainvälinen kehitys luovat edellytykset tiukentaa kilpailukieltosopimuksia koskevaa lainsäädäntöä vastaamaan nykytilaa. Kilpailukieltosopimusten käyttö on yleistä ja lisääntynyt viime aikoina. Vaikka oikeuskäytäntöä on vähän, on kuitenkin selvää, että kilpailukieltosopimuksia ei aina tehdä lakisääteisten edellytysten mukaisesti. Voimassa oleva lainsäädäntö ei ole riittävän tehokas rajoittamaan kilpailukieltosopimuksia. Työ- ja elinkeinoministeriö asetti työryhmän selvittämään muutostarpeita syyskuussa 2018. Todettiin, että työsopimuslakia tulisi muuttaa niiltä osin, kun se koskee kilpailukieltosopimuksia. Hallituksen esitysluonnos lakimuutoksesta julkaistiin huhtikuussa 2020 ja hallituksen esitys lakimuutoksesta marraskuussa 2021. Lakimuutos tuli voimaan tammikuussa 2022.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin kvalitatiivista tutkimusmenetelmää käyttäen. Tutkimuksessa analysoitiin asiantuntijalausuntoja Työ- ja elinkeinoministeriön valmistelevaan hallituksen esitysluonnokseen lakimuutoksesta koskien kilpailukieltosopimuksia sekä vertailtiin hallituksen esitysluonnosta hallituksen esitykseen lakimuutoksesta ja lopulliseen lakimuutokseen. Tutkimuksessa oli mukana viranomaistahon lausuntoja. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten asiantuntijat suhtautuivat hallituksen esitysluonnokseen lakimuutoksesta, ja nousseiden teemojen kautta selvittää miten asiantuntijoiden näkökulmat eroavat toisistaan. Lisäksi tarkasteltiin, oliko asiantuntijalausunnoista ilmenneillä huomioilla vaikutusta hallituksen esitysluonnokseen ja hallituksen esitykseen lakimuutoksesta sekä itse lakimuutokseen.</p> <p>Tutkimustulokset osoittivat, että lakimuutokselle on tarvetta. Kilpailukieltosopimuksia koskeva lainsäädäntö kaipaa päivittämistä. Asiantuntijat nostivat esille huomioita ja kehittämiskohteita hallituksen esitysluonnokseen. Tutkimustuloksista nousi seitsemän aihetta, joita asiantuntijalausunnoissa toistettiin. Tulokset painoutuivat aiheisiin, joihin asiantuntijat kaipaivat vielä muutosta. Lähes kaikki asiantuntijat olivat aiheista samaa mieltä, muutama eriävä mielipide löytyi. Hallituksen esitysluonnoksen ja hallituksen esityksen vertailussa selvisi, että asiantuntijalausuntojen kommentit eivät olleet muuttaneet lopullisen esityksen sisältöä. Täten myös lopullinen lakimuutos vastaa hallituksen esitystä.</p> <p>Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että asiantuntijat pitivät lakimuutosta positiivisena asiana kilpailukieltosopimuksia koskevan lainsäädännön kehittämisessä. Asiantuntijalausunnoissa nostettiin monia asioita, josta voi päätellä, että aihe oli tärkeä. Hallituksen lopulliseen esitykseen ei ollut tehty muutoksia asiantuntijoiden esittämien näkökulmien perusteella. Hallituksen esityksessä kuitenkin otettiin vahvasti kantaa asiantuntijalausuntoihin ja todettiin, että asiantuntijoiden kanta asiaan on tärkeä ja olennainen osa lain valmistelua, mutta lausunnoista ei ilmennyt tarpeeksi painavia syitä lähteä muuttamaan esitystekstiä.</p>	
Asiasanat kilpailukieltosopimus, työsopimuslaki, asiantuntijalausunto, liikesalaisuus	

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Aiheen valinta	1
1.2	Tutkimuksen tavoitteet ja rajaukset	2
1.3	Opinnäytetyön rakenne ja keskeiset käsitteet	2
2	Hallituksen esitysluonnoksesta työsopimuslain muutokseen	3
2.1	Lainsäädännön valmistelun eteneminen	3
2.2	Hallituksen esitysluonnoksen taustaa	5
2.3	Hallituksen esitysluonnoksen tavoitteet ja vaikutukset	5
2.3.1	Vaikutukset yrityksille	6
2.3.2	Vaikutukset viranomaisiin	7
2.3.3	Yhteiskunnalliset vaikutukset	8
2.4	Hallituksen esitysluonnoksen keskeiset lakiehdotukset	9
3	Liikesalaisuudet	11
3.1	Liikesalaisuuden määritelmä	11
3.2	Suoja sopimalla	11
3.3	Liikesalaisuuksia sääntelevä lainsäädäntö Suomessa	13
3.3.1	Liikesalaisuuslaki	13
3.3.2	Rikoslaki	15
4	Kilpailukieltosopimukset	18
4.1	Kilpailukieltosopimusten tavoitteet	18
4.2	Kilpailukieltosopimusten vaikutukset	19
4.3	Kilpailukieltosopimuksia sääntelevä lainsäädäntö Suomessa	20
5	Tutkimuksen toteutus	21
5.1	Tutkimusmenetelmän valinta	21
5.2	Tutkimusaineiston kerääminen	22
5.3	Aineiston analysointi	23
6	Tutkimustulokset	26
6.1	Asiantuntijoiden suhtautuminen hallituksen esitysluonnokseen	26
6.1.1	Asiantuntijoiden yhdistävät näkemykset	27
6.1.2	Asiantuntijoiden eroavaisuudet näkemyksissä	30
6.2	Lausuntojen vaikutukset lopulliseen esitykseen ja lakimuutokseen	32
7	Pohdinta	34
7.1	Tutkimuksen anti ja jatkotutkimusehdotukset	34
7.2	Tutkimuksen luotettavuus ja onnistuminen	37
7.3	Opinnäyteprosessin ja oman oppimisen arviointi	39
	Lähteet	41
	Liitteet	47

Liite 1. Lyhenneluettelo.....	47
-------------------------------	----

1 Johdanto

Asiantuntijalausunnoilla on tärkeä osa lainsäädännön valmistelua ja päätöksentekoa. Niillä on suuri merkitys, kun päätetään uusista säännöksistä tai lainmuutoksista, koska ne auttavat arvioimaan erilaisten ratkaisujen vaikutuksia käytännössä. Tämän vuoksi on tärkeää tutkia, miten asiantuntijalausunnot vaikuttavat lainsäädännön valmisteluun ja miten niitä käytetään hyväksi päätöksenteossa.

Opinnäytetyön aiheena on asiantuntijalausuntojen vaikutus työsopimuslain 3 luvun 5 §:n lakimuutosta koskien kilpailukieltosopimuksia. Kilpailukieltosopimukset ovat herättäneet keskustelua työntekijöiden ja työnantajien välillä niiden laajan käytön takia sekä pohdittaessa, onko kaikki kilpailukieltosopimukset tarpeellisia, lain mukaan päteviä. Lainvalmistelussa olevan lakimuutoksen tavoitteena on vähentää työsopimuslain vastaisia pätemättömiä kilpailukieltosopimuksia ja luoda työntekijöille saatava korvaus koko rajoituksen ajalta.

Kilpailukieltosopimuksista ei ole paljon ennalta tehtyjä tutkimuksia, varsinkaan asiantuntijalausuntojen näkökulmasta. Opinnäytetyön tutkimus luo uudenlaista tietoa lainvalmistelusta ja kilpailukieltosopimuksista. Suunniteltu lakimuutos toisi kaikki kilpailukieltosopimukset samalle viivalle korvausten suhteen sekä mahdollistaa entistä paremman arvioinnin ja kehittämisen niitä ajatellen.

1.1 Aiheen valinta

Kilpailukieltosopimukset ovat herättäneet viime vuosina paljon keskustelua niin työntekijöiden kuin työnantajienkin keskuudessa. Kilpailukieltosopimukset rajoittavat työntekijän vapautta siirtyä toisen työnantajan palvelukseen tai aloittaa kilpaileva liiketoiminta, ja niiden käyttö onkin herättänyt paljon kysymyksiä ja kritiikkiä työmarkkinoiden toimivuudesta. Opinnäytetyön aiheena kilpailukieltosopimukset on merkittävä, sillä niiden käyttö ja vaikutukset koskevat suurta osaa työvoimasta, erityisesti asiantuntija- ja johtotehtävissä toimivia henkilöitä. Kilpailukieltosopimusten käyttö on kasvanut viime vuosina, ja samalla on noussut esiin kysymyksiä siitä, miten ne vaikuttavat työntekijöiden liikkuvuuteen työmarkkinoilla ja yritysten kilpailukykyyn.

Opinnäytetyön aihe on hyvin ajankohtainen, sillä kilpailukieltosopimusten käyttöä koskeva lainsäädäntö on uudistettu vuonna 2022, ja tärkeää tarkastella uuden lainsäädännön toimivuutta asiantuntijan näkökulmasta. Asiantuntijat ovat käytännöntasolla tekemisissä kilpailukieltosopimusten kanssa ja oli mielenkiintoista tutkia, miten he suhtautuivat hallituksen esitysluonnokseen lakimuutoksesta ja mitä he nostavat sieltä esille.

Kilpailukieltosopimusten käyttö on laajaa ja suhteellisen vähän tutkittua. Lainsäädäntö on moninaista ja siitä löytyy tutkittavaa. Täytyy olla perehtynyt kilpailukieltosopimuksiin ja siihen liittyvään lainsäädäntöön, jotta ne tulee tehtyä lain mukaisella tavalla. On mielenkiintoista selvittää, löytävätkö asiantuntijat suunnitellusta lakimuutoksesta apua lain vastaisesti tehtyjen kilpailukieltosopimusten vähentämiseen.

1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja rajaukset

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää asiantuntijoiden näkemyksiä hallituksen esitysluonnokseen työsopimuslain 3 luvun 5 §:n muuttamisesta koskien kilpailukieltosopimuksia. Tämän lisäksi tavoitteena oli selvittää, onko asiantuntijoiden näkemyksillä vaikutusta lopulliseen hallituksen esitykseen lakimuutoksesta sekä lopulta itse lakimuutokseen. Tutkimuksessa haettiin vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- Miten asiantuntijat suhtautuivat hallituksen esitysluonnokseen työsopimuslain muutoksesta?
- Millaisia yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia asiantuntijoiden näkemyksistä oli löydetävissä?
- Vaikuttivatko asiantuntijoiden näkemykset lopulliseen hallituksen esitykseen?
- Vaikuttivatko asiantuntijoiden näkemykset lakimuutokseen?

1.3 Opinnäytetyön rakenne ja keskeiset käsitteet

Tässä opinnäytetyössä oli tarkoitus tarkastella Suomen työsopimuslain 3 luvun 5 §:n lakimuutosta koskien kilpailukieltosopimuksia asiantuntijalausuntojen pohjalta. Viitekehyksessä tarkastellaan Suomen lainsäätelyprosessia siltä osin kuin se koskee tämän opinnäytetyön tutkimusta. Viitekehyksessä on myös esitelty keskeiset kohdat luonnoksesta hallituksen esitykseksi lakimuutoksesta. Lisäksi tutustutaan liikesalaisuuteen ja kilpailukieltosopimukseen. Opinnäytetyön empiirisessä osassa esitellään käytettyjä tutkimusmenetelmiä sekä käydään läpi tutkimustulokset tutkimuskysymyksittäin. Lopuksi pohditaan tutkimuksen antia ja käydään läpi tutkimustuloksista heränneitä ajatuksia.

Opinnäytetyössä toteutetun tutkimuksen ja opinnäytetyön luotettavuuden kannalta keskeisiä käsitteitä ovat hallituksen esitysluonnos lakimuutoksesta eli HE-luonnos sekä oikeiden nimien käyttäminen käsiteltävistä laeista. Ensimmäiset kerran viitattaessa lakiin käytetään lain koko nimeä ja säädösnumeroa. Tämän jälkeen käytetään lyhennettä, jos sellainen on olemassa. Lyhenneluettelo (Liite1) löytyy opinnäytetyön liitteistä.

2 Hallituksen esitysluonnoksesta työ sopimuslain muutokseen

Lainsäädännön valmisteluprosessi on monivaiheinen kokonaisuus. Suomen perustuslain (731/1999) 3 §:n mukaan lainsäädäntövaltaa käyttää eduskunta. Suomessa merkittävin prosessin aloittaja on hallitusohjelma, jossa on toimenpide-ehdotuksia ehdotuksista. Prosessi voi alkaa myös ministeriön aloitteesta. (Niemi 2020, 129.) Lait valmistellaan siinä ministeriössä, jonka toimialaan se kuuluu (Finlex a). Työ- ja elinkeinoministeriö on valmistellut kilpailukieltosopimusten lainsäädäntöä. Lakimuutoksen yhtenä päätavoitteena on rajoittaa kilpailukieltosopimusten käyttämistä laajentamalla työnantajan korvausvelvollisuutta koskemaan kaikkia kilpailukieltosopimuksia. Lisäksi tavoitteena on edistää työmarkkinoiden sujuvuutta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020a.)

2.1 Lainsäädännön valmistelun eteneminen

Kilpailukieltosopimuksia koskevien lainmuutosten prosessi noudattaa ennalta määriteltyä kaavaa, josta ilmenee kaikki lainsäädäntö valmistelun vaiheet. Finlexin verkkosivuilta löytyvästä Lainvalmistelu prosessioppaasta (Finlex a) löytyy lainvalmistelun toteutuksen vaiheet (Kuvio 1). Lainsäädännön valmistelu alkaa lainvalmistelua koskevasta aloitteesta. Lakialoitteen jälkeen ensimmäiset vaiheet ovat esivalmistelu ja perusvalmistelu. Valmisteluvaiheista siirrytään lausuntomenettelyyn, josta edetään jatkovalmisteluun. Valtioneuvoston tulee antaa päätös lakiesityksen esittämisestä eduskunnalle. Eduskuntakäsittelyn jälkeen laki siirtyy vahvistettavaksi sekä täytäntöönpanoon. Lain vaikutusten toteutumista seurataan lain voimaantulosta alkaen. (Finlex a.)



Kuvio 1. Lainsäädännön valmistelun eteneminen (Finlex a)

Tämän opinnäytetyön tutkimuksen kannalta oleelliset lainvalmisteluprosessin vaiheet ovat esivalmistelu, perusvalmistelu, lausuntomenettely sekä jatkovalmistelu. Esivalmistelussa kootaan lakialoitteen tavoitteesta tai ongelmasta tietoa, arvioidaan lainvalmisteluhankkeen käynnistämisen tarve sekä suunnitellaan tulevan hankkeen tavoitteet, toimeksianto ja toteutuminen. (Finlex b.) Esivalmistelu tulee tehdä perusteellisesti, koska se luo välttämättömän edellytyksen onnistuneelle lainvalmistelulle. (Niemi 2020, 130.)

Esivalmistelun pohjalta ryhdytään perusvalmisteluun. Se vaatii yleensä eniten työpanosta lainvalmisteluprosessissa. Perusvalmistelu alkaa lainvalmisteluhankkeen toimeksiannosta ja lopputuloksena on hallituksen esityksen luonnos eli HE-luonnos. HE-luonnos sisältää lakitekstin sekä perustelut. HE-luonnos on alustava ja vaatii tarkempaa valmistelua ja lausuntokierroksia ennen kuin se voidaan antaa eduskunnan käsiteltäväksi. HE-luonnos toimii pohjana keskustelulle ja päätöksenteolle, joka johtaa lopullisen lain tai asetuksen antamiseen. (Finlex c.) HE-luonnokseen voidaan laatia mietintö esivalmistelu vaiheessa nousseista eriävistä mielipiteistä, koska hyvin perusteltu mielipide voi myöhemmin nousta kehiteltäväksi vaihtoehdoksi. (Niemi 2020, 132.)

Perusvalmistelun jälkeen lakiehdotus siirtyy lausuntomenettelyyn. Tämä on olennainen osa lainvalmistelun julkisuutta (Niemi 2020, 143). Sidosryhmiltä pyydetään kirjallisia lausuntoja luonnoksesta hallituksen esitykseksi. Lausuntopyyntö lähetetään keskeisille sidosryhmille sekä julkaistaan, jotta kaikilla on mahdollisuus antaa lausunto. Lausunnoista saatava palaute kootaan ja julkaistaan. HE-luonnos toimitetaan valtioneuvoston kansliaan lainsäädännön arviointineuvostolle lausuntokierroksen yhteydessä. Lausuntomenettely päättyy päätökseen valmistelun jatkamisesta. (Finlex d.)

Lausuntomenettelyn jälkeen HE-luonnos siirtyy jatkovalmisteluun. Jatkovalmistelussa päätetään HE-luonnoksen sisällöstä lausuntomenettelyssä saadun palautteen perusteella. Prosessi voidaan keskeyttää kokonaan, jos valtaosa asiantuntijalausunnoista on vastustanut uudistusta tai lakimuutos voidaan ottaa uuteen valmisteluun mietittäessä toisenlaisia ratkaisuja. (Niemi 2020, 136.) Esitysluonnokseen tehdään tarpeelliset muutokset sekä se käännetään ruotsiksi. Oikeusministeriön laintarkastuksessa tarkastetaan suomen- ja ruotsinkieliset esitysluonnokset. Tavoitteena on selvittää, että suomen- ja ruotsinkieliset ovat sisällöltään samanlaiset sekä tutkitaan, että luonnokset on kirjoitettu lainvalmistelusta annetun ohjeen mukaisesti. (Finlex e.)

2.2 Hallituksen esitysluonnoksen taustaa

Työelämässä on tapahtunut muutoksia sekä kansainvälistä kehitystä. Kilpailukieltosopimusten käytön edellytyksiä tulisi tiukentaa vastaamaan työelämän nykytilaa. Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 19.9.2018 kolmikantaisen työryhmän selvittämään lainsäädännön muutostarpeet. Toimeksiannon taustalla on varatuomari Jukka Ahtelan tekemä selvitys kilpailukieltosopimusten ja salassapitosopimusten käytöstä. Selvityksessä kuvattiin salassapitosopimuksia ja kilpailukieltosopimuksia koskevaa oikeustilaa ja sen kehittämistarpeita. (HE-luonnos 2020, 2.)

HE-luonnoksessa (2020, 2) mainitaan, että kilpailukieltosopimusten käyttö on yleistä ja käyttö on lisääntynyt. Oikeuskäytäntöä on vähäisesti, siitä huolimatta voidaan pitää riittävällä tavalla selvitetynä, että kilpailukieltosopimukset eivät aina ole tehty lakisääteisten edellytysten mukaisesti. Voimassa olevalla lainsäädännöllä ei ole pystytty rajoittamaan kilpailukieltosopimuksia riittävällä tavalla. Kilpailukieltosopimuksilla on merkittäviä vaikutuksia työntekijöihin yksilöllisellä tasolla sekä työmarkkinatasolla, joten on perusteltua muuttaa kilpailukieltosopimuksia koskevaa sääntelyä.

Pääministeri Sanna Marinin hallituksen hallitusohjelmassa kirjataan kilpailukieltosopimusten ja työsuhteen aikaisen kilpailevan toiminnan kiellon käytön rajaaminen täsmentämällä lainsäädäntöä sekä säätämällä kiellettyjen ehtojen käyttämisen seuraamuksista. Tämä kirjaus liittyy hallitusohjelman strategiseen kokonaisuuteen Luottamuksen ja tasa-arvoisten työmarkkinoiden Suomi ja sen tavoitteeseen Sopimisella vakautta ja luottamusta työmarkkinoille. Hallitusohjelman kirjauksen takia Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 26.11.2019 kolmikantaisen työryhmän valmistelemaan työsopimuslakiin tarvittavat säännösehdotukset, joilla korvausvelvollisuus laajennetaan koskemaan kaikkia kilpailukieltosopimuksia. (HE-luonnos 2020, 3.)

2.3 Hallituksen esitysluonnoksen tavoitteet ja vaikutukset

Esityksen tavoitteena on ennaltaehkäistä työsopimuslaissa säädettyjen edellytysten vastaisten kilpailukieltosopimusten tekeminen. Ilman painavaa syytä tehtävät kilpailukieltosopimukset voivat aiheuttaa haittoja työntekijöille sekä työmarkkinoiden toimivuudelle. Esityksellä pyritään vähentämään tällaista toimintaa sekä edistämään työllisyyskehitystä positiiviseen suuntaan lisäämällä työmarkkinoiden dynaamisuutta. (HE-luonnos 2020, 10.)

2.3.1 Vaikutukset yrityksille

Kaikkia kilpailukieltosopimuksia koskeva korvausvelvollisuus aiheuttaa yrityksille taloudellisia vaikeuksia. Kaikki toimialat sekä erikokoiset yritykset käyttävät kilpailukieltosopimuksia, joten vaikutukset kohdistuvat kaikkialle. Kuinka paljon korvausvelvollisuus vaikuttaa eri toimialoilla ja erikokoisissa yrityksissä on mahdotonta arvioida. Jos yritykset ennakoivat korvausvelvollisuuden kustannuksia työntekijöiden palkoissa, kustannuksia lisäävää vaikutusta voidaan vähentää. Yrityksissä, joissa kilpailukieltosopimus on välttämätöntä tehdä usean tai kaikkien työntekijöiden kanssa, korvausvelvollisuus tulee nostamaan kustannustasoa, ellei palkkatasossa ole joustoa. (HE-luonnos 2020, 15.)

Kustannusvelvollisuus saattaa tuottaa suurta taloudellista merkitystä pienemmille yrityksille. Tällöin on erittäin todennäköistä, että entistä useampi kilpailukieltosopimus jää tekemättä. (HE-luonnos 2020, 15.)

Riippuen yrityksestä kustannusten merkittävyys vaihtelee. Jos kustannus on yritykselle merkittävä, se voi vaikuttaa yrityksen riskinotto- ja halukkuuteen sekä tehtävän työn laatuun ja määrään. (HE-luonnos 2020, 15.)

Korvausvelvollisuus voi nostaa kynnystä rekrytoinnille ja työllistymistä. Rekrytointikynnyksen kasvu voi lisätä alihankintoja. Toisaalta kilpailukieltosopimusten rajoittamisen nähdään edistävän uusien yritysten syntyä. Korvausvelvollisuuden laajentaminen kaikkiin kilpailukieltosopimuksiin riippumatta niiden kestosta vähentää niiden yleisyyttä ja lisää työntekijöiden liikkuvuutta. Tämän katsotaan helpottavan kasvuyritysten rekrytointia, uusien yritysten syntyä ja korkeaa tuottavuutta. (HE-luonnos 2020, 15.)

Rekrytointikustannusten nousu voi johtaa vähemmän tuottavien yritysten, joissa on suuri työvoiman vaihtuvuus rekrytointivaikeuksiin. Työvoiman liikkuvuus lisää uusien työntekijöiden palkkauksen ja perehdytyksen kustannuksia. Työnantajan neuvotteluvoima suhteessa työntekijään voi vähentyä kilpailukieltosopimusten rajoittamisella ja välillisesti johtaa palkkakustannusten kasvuun. (HE-luonnos 2020, 15.)

Esityksen korvauksen katsotaan olevan kohtuullinen, joten muutos ei välttämättä muuta olennaisesti liikesalaisuuksien suojaamiskäytäntöjä. Työnantajan näkökulmasta korvausvelvollisuus voi vähentää lainmukaisia, perusteltuja kilpailukieltosopimuksia. Työnantajan tulee tarkemmin tarkastella kilpailukieltosopimuksien taloudellista kannattavuutta. Korvausvelvollisuuden katsotaan vähentävän kilpailukieltosopimuksia, joilla ei ole taloudellista arvoa yrityksen ydintoiminnan kannalta. (HE-luonnos 2020, 15-16.)

Korvausvelvollisuuden katsotaan olevan pieni suhteessa työvoimakustannuksiin. Korvaussumma on pieni suhteessa yritysten palkkakuluihin. Esimerkiksi jos kilpailukielttoa sovelletaan 10 prosenttiin työntekijöistä kuuden kuukauden ajan korvaussumman ollessa 40 prosenttia palkasta, se vastaa noin 0,2 prosenttia yrityksen kokonaispalkkamenoista. (HE-luonnos 2020, 16.)

Esityksen mukaan yrityksellä tulisi olla oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus muuttuneiden olosuhteiden takia. Siten työsuhteen aikana muuttuneiden olosuhteiden takia tarpeettomiksi muuttuneet kilpailukieltosopimukset eivät aiheuttaisi kustannuksia. Tämän katsotaan edistävän arviointia työsuhteen aikana kilpailukieltosopimusten tarpeellisuudesta. Irtisanominen voi aiheuttaa lisää hallintokuluja, mutta säästää korvausvelvollisuuden kustannuksissa. Irtisanomisoikeuden kautta sekä yritysten turhat kustannukset vähenisivät että tarpeettomat kilpailukieltojaksot. (HE-luonnos 2020, 16.)

Korvausvelvollisuus koskisi myös ennen lakimuutoksen voimaantuloa tehtyjä kilpailukieltosopimuksia lukuun ottamatta yli kuuden kuukauden kilpailukieltosopimuksia, joiden kohtuullinen korvaus on maksettu kokonaan tai osittain. Näin ollen siirtymäaikana yritysten tulisi käydä läpi kaikki kilpailukieltosopimukset, arvioida niiden perusteet ja neuvotella muutoksista. Tätä ei ole pakko tehdä, koska voimassa olevan lain mukaiset kilpailukieltosopimukset olisivat edelleen voimassa. (HE-luonnos 2020, 16-17.)

2.3.2 Vaikutukset viranomaisiin

Lakimuutoksella ei katsota olevan merkittäviä vaikutuksia työsuojeluviranomaisten tehtäviin eikä noudatettaviin menettelytapoihin, joita valvotaan. Työsuojeluviranomaisille ei olla antamassa uusia valvonnan velvollisuuksia. Korvausvelvollisuus kuuluu työsuojeluviranomaisten valvontaan. Voimassa olevaan lainsäädäntöön verrattuna, ei lakimuutoksen arvioida lisäävän merkittävästi työsuojeluviranomaisen työmäärää eikä taloudellisten- ja henkilöstövoimavarojen puitteissa vaikeuttavan mahdollisuuksia toimia. (HE-luonnos 2020, 17.)

Lain muutoksesta johtuva neuvonta ja tiedottamisen tarve voi olla merkittäväntä ehdotettuna siirtymäaikana, joten lain voimaantulon ensimmäisen vuoden aikana voi työsuojeluviranomaisilta pyydettävän ohjauksen ja neuvonnan tarve lisääntyä. (HE-luonnos 2020, 17.)

2.3.3 Yhteiskunnalliset vaikutukset

Hallituksen esitysluonnon lakimuutoksesta vaikuttaa moninaisesti työmarkkinoiden yleiseen dynamiikkaan. Pääasiassa vaikutukset kohdistuvat työlliseen väestöön, vähemmässä määrin ei-työlliseen.

Työntekijöiden liikkuvuus heikentyy laajamittaisten kilpailukieltosopimusten tekemisellä sekä hidastaa talouskasvua seuraavilla tavoilla

1. Hidastaa innovaatioiden ja henkisen pääoman leviämistä.
2. Vähentää yrittäjyyttä.
3. Heikentää työvoimaa työmarkkinoilla.

Vähentämällä kilpailukieltosopimuksia voidaan vauhdittaa kasvua ja parantaa työllisyyttä. Työllisyyden parantuminen on kuitenkin pitkän ajan tuotos. Kilpailukieltosäätelyn tiukentumisen on havaittu aiheuttavan myönteisiä työmarkkinavaikutuksia. (HE-luonnos 2020, 18-19.)

Korvausvelvollisuus edistää parempaa lainsäädännön noudattamista, mikä edesauttaa perusteettomien kilpailukieltosopimusten tekemisen vähentymistä ja täten työmarkkinoiden sekä yhteiskuntaan kohdistuvia negatiivisia vaikutuksia. (HE-luonnos 2020, 19.)

Ehdotettu irtisanomisoikeus voi aiheuttaa varmuuden vuoksi tehtyjä kilpailukieltosopimuksia, kun työnantajalla on oikeus irtisanoa se myöhemmässä vaiheessa. Tämä olisi negatiivinen vaikutus esityksen tavoitteiden toteutumiseen. (HE-luonnos 2020, 19.)

Noin kahteen miljoonaan työntekijään sovelletaan työlainsäädäntöä. Kilpailukieltosopimuksia tehdään kaikilla toimialoilla erityisesti korkeasti koulutetuille, ylemmille toimihenkilöille, joten suurin vaikutus muutoksella olisi tähän työryhmään kuuluvilla. Työntekijäsemassa ja toimihenkilöillä on myös havaittu kilpailukieltosopimuksia. Yleensä ne ovat tehty ilman lain vaativaa erityisen painavaa syytä. Ehdotetun lakimuutoksen arvioidaan vähentävän tällaisten kilpailukieltosopimusten tekemistä. (HE-luonnos 2020, 19.)

Sekä pätevästä että ilman lain mukaisia perusteluja tehdyistä kilpailukieltosopimuksista voi aiheutua taloudellisia menetyksiä ja urakehitysvaikutuksia. Kilpailukieltosopimuksilla voi olla merkittäviä vaikutuksia työntekijän toimeentuloon. Korvausvelvollisuudella pyritään kompensoimaan menetyksiä. Korvausvelvollisuus ei kuitenkaan voimassa ollessa nopeuta siirtymistä uuteen työpaikkaan, koska pätevä kilpailukieltosopimus on sitova ja estää kilpailevan toiminnan. (HE-luonnos 2020, 20.)

Lakimuutoksen arvioidaan vähentävän kilpailukieltosopimusten tekoa, minkä takia negatiiviset vaikutukset työntekijöiden tuloihin ja urakehitykseen vähenevät. Myös työntekijän neuvotteluasema suhteessa työnantajaan arvioidaan paranevan. Ensisijaisesti tämä johduu siitä, että työntekijä voi vapaammin vaihtaa työpaikkaa ilman kilpailukiellon kielteistä vaikutusta ansioihin. Työnantajan irtisanomisoikeuden arvioidaan myös edistävän työntekijöiden liikkuvuutta, mutta sen vaikutuksen ei katsota olevan merkittävä. (HE-luonnos 2020, 20.)

Lakimuutoksella ”vahvistetaan perustuslain (731/1999) 18 §:ssä turvatus elinkeinovapauden toteutumista ennaltaehkäisemällä tähän perusoikeuteen lainvastaisesti puuttuvia, ilman erityisen painavaa syytä tehtyjä, kilpailukieltosopimuksia” (HE-luonnos 2020, 20-21). Työntekijät saisivat perusoikeusrajoituksesta korvauksen ja rajoituksen vaikutus lievenee.

2.4 Hallituksen esitysluonnoksen keskeiset lakiehdotukset

Esityksessä ehdotetaan, että korvausvelvollisuus laajennetaan koskemaan kaikkia kilpailukieltosopimuksia eli myös enintään kuuden kuukauden kiellot. Voimassa olevan lainsäädännön mukaan korvausvelvollisuus koskee vain kuuden kuukauden ylittäviä sopimuksia. Korvausvelvollisuuden laajentaminen vaatii työsopimuslain 3 luvun 5 §:n muutosta. (HE-luonnos 2020, 10.)

Työsopimuslain (55/2001) mukaan kilpailukieltosopimuksen tekemiselle tulisi olla erityisen painava syy. Korvausvelvollisuuden arvioidaan edistävän tarkempaa harkintaa kilpailukieltosopimusten tekemiselle sekä vähentävän sopimusten tekoa. Siten kilpailukieltosopimusten katsotaan kohdistuvan enemmän niihin tilanteisiin, joihin ne on työsopimuslain mukaan tarkoitettu. Korvausvelvollisuuden arvioidaan olevan tehokkain keino ennalta ehkäistä väärin perustein tehtyjä kilpailukieltosopimuksia ja samalla jättää mahdollisuuden kilpailukiellon käyttöön sille laissa säädettyjen edellytysten mukaisesti. (HE-luonnos 2020, 10.)

Esityksessä ehdotetaan työsopimuslain 3 luvun 5 §:n 3 momenttia muutettavaksi siten, että siinä säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta maksaa työntekijälle korvausta kilpailukieltosopimuksessa sovitulta rajoitusajalta, korvauksen määrästä, enimmäispituudesta sekä korvauksen maksamisajankohdasta. Kilpailukieltosopimuksen tekemisestä seuraisi suoraan velvollisuus maksaa työntekijälle korvausta rajoitusajalta. (HE-luonnos 2020, 11.)

Korvauksen suuruus ehdotetaan säädettäväksi. Tämä puuttuu voimassa olevasta laista. Korvauksen suuruus riippuisi työntekijän palkasta ja kilpailukieltosopimuksessa sovitun rajoitusajan pituudesta. Rajoitusajalla tarkoitetaan aikaa, jonka kilpailukiello on voimassa työsuhteen päättymisen jälkeen. Enintään kuuden kuukauden rajoitusajasta työnantajan olisi maksettava korvaus, joka vastaisi vähintään 40 prosenttia työntekijän palkasta rajoitusajan pituiselta ajalta laskettuna. Yli kuusi kuukautta, korvauksen tulisi olla vähintään 60 prosenttia. Korvaussummia pidetään kohtuullisina, koska kilpailukieltosopimuksilla rajoitetaan vain kilpailevaa toimintaa. (HE-luonnos 2020, 11.)

Työsopimuslain 3 luvun 5 §:n 3 momenttiin ehdotetaan lisättävän säännös sille, milloin korvaus tulee maksaa. Korvaus tulisi maksaa samalla tavalla kuin palkanmaksu ellei toisin sovita työsuhteen päättymisen jälkeen. Voimassa olevasta laista maksuajankohta puuttuu. Lisäyksen katsotaan auttavan välttämään epäselvyyksien ja riitojen syntyä. 3 momentin sopimussakko vastaisi voimassa olevaa säännöstä. (HE-luonnos 2020, 12.)

Kilpailukieltosopimusten irtisanomisesta ja irtisanomisajasta ehdotetaan säädettäväksi uudessa 4 momentissa. Ehdotetaan säädettäväksi, että työnantajalla on mahdollisuus irtisanoa kilpailukieltosopimus työsuhteen aikana tilanteissa, joissa olosuhteet ja sopimuksen tarve muuttuvat. Lisäksi säädettäisiin irtisanomisaika. Kuitenkaan työsuhteen päättymisen jälkeen ei kilpailukieltosopimusta voisi enää irtisanoa. Työnantajan voisi yksipuolisesti irtisanoa kilpailukieltosopimuksen noudattaen irtisanomisaikaa, jonka olisi oltava vähintään rajoitusajan pituinen. (HE-luonnos 2020, 12-13.)

3 Liikesalaisuudet

Elinkeinotoiminnassa tiedon ja sen hallinnan merkitys on kasvanut. Yritystoiminta perustuu yhä enemmän tiedon hallintaan, analysointiin sekä jalostamiseen. Arvokkain osa tiedosta on yleensä yhtiön salassa pitämää luottamuksellista tietoa eli liikesalaisuutta. Menestyvän liiketoiminnan kannalta on erittäin tärkeää ymmärtää mitä on liikesalaisuus, miten niiden kanssa tulee toimia ja kuinka niitä voidaan suojata. Merkittävä osa yhtiöiden aiheettomasta varallisuudesta koostuu liikesalaisuuksista. Liikesalaisuuksissa olennaista on, että tieto on salaista ja sillä on taloudellista arvoa. Salassapidolla saavutetaan tiedon haltijalle kilpailuetua. (Vapaavuori 2019, 23; Wimmer, 2015, 186.)

3.1 Liikesalaisuuden määritelmä

Liikesalaisuus on tietyn elinkeinoharjoittajan elinkeinotoimintaa koskevaa salaista tietoa. Liikesalaisuuden tunnusmerkkejä ovat salassapitotahto, salassapitointressi ja tiedon tosiasiallinen salassapito. (Lautjärvi 2018, 148-149.)

Lahti ja Koponen (2007, 233) mukaan jotakin tietoa voidaan pitää liikesalaisuutena, jos seuraavat kolme edellytystä täyttyvät

1. Kysymys on elinkeinotoimintaa koskevasta salaisesta tiedosta.
2. Tiedon haltija pyrkii käytännön toimenpitein säilyttämään tiedon salaisena.
3. Tiedon paljastumiseen liittyy taloudellisen vahingon aiheutumisen vaara.

Liikesalaisuus on tieto, joka on merkittävää yritykselle sen liiketoiminnan kannalta ja jota yritys pyrkii pitämään salassa, jotta se säilyisi kilpailukykyisenä. Liikesalaisuus voi sisältää esimerkiksi asiakasluetteloita, tuotekehitystietoa, markkinointisuunnitelmia, valmistusprosesseja, teknisiä piirustuksia, laskentaperusteita, hintatietoja, markkinatutkimuksia tai muita vastaavia tietoja, jotka antavat yritykselle kilpailuetua. Liikesalaisuus voi olla myös esimerkiksi asiakkaan tai toimittajan tietoja, jotka on saatu luottamuksellisesti. Liikesalaisuutta suojataan sopimusten, vaitiolovelvollisuuksien ja muiden keinojen avulla, ja sen luovaton käyttö tai paljastaminen voi johtaa oikeudellisiin seuraamuksiin. (Kyläkallio 2022, 150; Lautjärvi 2018, 149.)

Liikesalaisuus ei ole yksinoikeus. Se voi olla samanaikaisesti useamman henkilön tai saman toimialan yrityksen hallussa. (Vapaavuori 2016, 45.)

3.2 Suoja sopimalla

Liikesalaisuuksien suojaaminen on erityisen tärkeää nykyajan kilpailuympäristössä, jossa yritysten on tärkeää säilyttää kilpailuetunsa ja suojata tärkeitä tietojaan. Liikesalaisuuksien

paljastuminen voi johtaa merkittäviin taloudellisiin menetyksiin ja kilpailuedun menettämiseen. Liikesalaisuuksien suojaamiseksi yritykset käyttävät erilaisia keinoja, kuten salassapitosopimuksia.

Salassapitosopimus on sopimus, joka solmitaan kahden tai useamman osapuolen välillä, joista ainakin toinen osapuoli paljastaa toiselle osapuolelle liikesalaisuuksiaan. Salassapitosopimuksella varmistetaan, että vastaanottava osapuoli sitoutuu pitämään saamansa liikesalaisuudet salassa ja että paljastava osapuoli voi vaatia korvausta, jos vastaanottava osapuoli rikkoo sopimusta. (Minilex 2023.)

Salassapitosopimukset ovat erittäin tärkeitä liikesuhteissa, joissa luottamuksellinen tieto siirtyy vähintään kahden osapuolen välillä. Salassapitosopimuksilla voidaan myös suojata luottamuksellista tietoa muissa tilanteissa, joissa se saatetaan muiden tietoon. (Minilex 2023.)

Salassapitosopimuksen avulla yritys voi suojata tärkeitä liikesalaisuuksiaan eri tilanteissa. Esimerkiksi kun yritys solmii yhteistyösopimuksen toisen yrityksen kanssa tai kun yrityksen työntekijä siirtyy työskentelemään kilpailijan palvelukseen, salassapitosopimus voi estää liikesalaisuuksien paljastumisen. (Minilex 2023.)

Liikesalaisuuksien tehokkaan suojaamisen kannalta salassapitosopimukset voidaan ulottaa työsuhteen tai liikesuhteen jälkeiseen aikaan. Salassapitosopimukset kannattaa tehdä kirjallisesti. Salassapitosopimukselle ei ole määritelty muoto- tai sisältömääräyksiä. Siitä on hyvä ilmetä ainakin tiedot sopimuksen osapuolista, sen kattaman luottamuksellisen tiedon määritelmä, maininta salassapitovelvoitteesta sekä mihin tietoa saadaan tai ei saada käyttää. (Yrittäjät 2022.)

Salassapitosopimusta voidaan tehostaa sopimussakolla. Jos sopimusta rikotaan, on tärkeää mainita, että sopimussakko ei muodosta vahingonkorvausvastuun ylärajaa. Sopimuksen tulee olla kohtuullinen. Tämä tulee erityisesti ottaa huomioon sopimussakkoa määriteltäessä. (Yrittäjät 2022.)

Salassapitosopimuksilla voidaan sopia laajasti tietojen salassapidosta. Se voi koskea myös muuta luottamuksellista tietoa liikesalaisuuksien lisäksi. Tällöin on kuitenkin huomioitava, että liikesalaisuuslain mukaiset oikeussuojakeinot soveltuvat vain lain määrittelemään liikesalaisuuteen sopimusrikkotapauksissa. Muiden tietojen osalta tulee kysymykseen vain sopimusoikeudelliset seuraamukset. (Yrittäjät 2022.)

3.3 Liikesalaisuuksia sääntelevä lainsäädäntö Suomessa

Liikesalaisuuksien suojaaminen on tärkeää liiketoiminnassa, ja tätä tarkoitusta varten Suomessa on olemassa lainsäädäntöä, joka määrittelee liikesalaisuuksien käsitteen ja antaa ohjeita niiden suojaamiseen. Oesch ym. (2017, 244) mukaan yleiset liikesalaisuuksia koskevat säännökset löytyvät liikesalaisuuslaista (595/2018), rikoslaista (39/1889) sekä työsopimuslaista (55/2001). Tässä opinnäytetyössä käsiteltiin kaikki kolmea lakia; liikesalaisuuslakia ja rikoslakia, koska ne kilpailukieltosopimusten lailla turvaavat liikesalaisuuksien suojaa ja pyrkivät estämään liikesalaisuuksien paljastamisen tai väärinkäytön sekä työsopimuslakia siltä osin, kun se käsittelee kilpailukieltosopimuksia. Tässä kappaleessa käsitellään liikesalaisuuslaki ja rikoslaki. Työsopimuslakia käsitellään kappaleessa Kilpailukieltosopimukset.

3.3.1 Liikesalaisuuslaki

Liikesalaisuuslaki säätelee liikesalaisuuksien suojasta. Laki määrittelee tarkemmin liikesalaisuuden käsitteen ja antaa yrityksille keinoja suojata liikesalaisuuksiaan, kuten salassapitovelvollisuuden ja oikeussuojakeinot rikkomisten varalta. (Mielityinen 2021, 98.)

Liikesalaisuuslain 2 §:n mukaan liikesalaisuus on tietoa, joka on luottamuksellista, kaupallisesti arvokasta ja jonka suojaamiseen liittyy kohtuullinen etu. Tieto voi olla esimerkiksi asiakasluettelo, valmistusprosessi, tekniset piirustukset, markkinointisuunnitelma tai muu vastaava tieto, joka antaa yritykselle kilpailuetua.

Lain tarkoituksena on antaa yrityksille keinoja suojata liikesalaisuuksiaan. Yritykset voivat suojata liikesalaisuuksiaan sopimuksilla, joissa määritellään salassapitovelvollisuus. Lisäksi laki mahdollistaa oikeussuojakeinojen käytön liikesalaisuuksien suojaamiseksi, kuten 3 §:n oikeudeton liikesalaisuuden hankinta, 4 §:n liikesalaisuuden oikeudeton käyttö ja 11 §:n mukaisen korvauksen vaatimisen rikkomisen aiheuttamista vahingoista.

Liikesalaisuus lain 3 §:ssä todetaan, että ” Liikesalaisuutta ei saa oikeudettomasti hankkia tai yrittää hankkia”. Siinä mainitaan myös

Liikesalaisuuden hankkiminen on oikeudetonta myös, jos henkilö on liikesalaisuuden hankkiessaan tiennyt tai tämän olisi pitänyt tietää, että liikesalaisuus on saatu suoraan tai välillisesti siltä, joka on oikeudettomasti käyttänyt liikesalaisuutta tai ilmaissut sen 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Liikesalaisuus lain 4 §:n mukaan

Liikesalaisuutta ei saa oikeudettomasti käyttää tai ilmaista se, joka on hankkinut liikesalaisuuden oikeudettomasti 3 §:n 2 tai 3 momentissa tarkoitetulla tavalla.

Liikesalaisuutta ei saa oikeudettomasti käyttää tai ilmaista se, joka tietää tai jonka pitäisi tietää, että liikesalaisuus on saatu suoraan tai välillisesti siltä, joka on oikeudettomasti käyttänyt liikesalaisuutta tai ilmaissut sen.

Liikesalaisuutta loukkaavien tuotteiden tuotanto, tarjoaminen ja saattaminen markkinoille sekä liikesalaisuutta loukkaavien tuotteiden tuonti, vienti ja varastointi tällaisia tarkoituksia varten katsotaan liikesalaisuuden oikeudettomaksi käyttämiseksi, jos henkilö tietää tai hänen pitäisi tietää, että kysymys on liikesalaisuutta loukkaavasta tuotteesta.

Tämä tarkoittaa, että liiketoiminnassa kannattaa olla erittäin varovainen liikesalaisuuksien kaltaisten tietojen kanssa. Pelkkä huolimattomuus ei poista korvausvelvollisuutta.

Liikesalaisuuslain 11 §:n mukaan

Joka tahallaan tai huolimattomuudesta käyttää liikesalaisuutta 4 §:n vastaisesti, on velvollinen suorittamaan liikesalaisuuden haltijalle kohtuullisen hyvityksen liikesalaisuuden käyttämisestä sekä korvauksen kaikesta vahingosta, jonka loukkaus aiheuttaa.

Joka tahallaan tai huolimattomuudesta hankkii tai ilmaisee liikesalaisuuden 3 tai 4 §:n vastaisesti, on velvollinen korvaamaan liikesalaisuuden haltijalle kaiken vahingon, jonka loukkaus aiheuttaa.

Jos 1 tai 2 momentissa tarkoitettu huolimattomuus on lievää, korvausta voidaan sovitella.

Tämä tarkoittaa, että lain rikkomisesta voi seurata vahingonkorvausvelvollisuus ja rikosoikeudellisia seuraamuksia myös silloin kun liikesalaisuuden haltija ei ole kärsinyt tappiota. Pelkkä liikesalaisuuden vastaisesti toimiminen on riittävä peruste korvaukselle.

Liikesalaisuuslain 17 §:ssä on viittaus rikoslakiin:

”Rangaistus yritysvakoilusta säädetään rikoslain (39/1889) 30 luvun 4 §:ssä, yrityssalaisuuden rikkomisesta 5 §:ssä ja yrityssalaisuuden väärinkäytöstä 6 §:ssä sekä salassapitorikoksesta mainitun lain 38 luvun 1 §:ssä ja salassapitorikkomuksesta 2 §:ssä”.

3.3.2 Rikoslaki

Liikesalaisuuksien suoja perustuu rikoslakiin. Laki sisältää säännökset liikesalaisuuden rikkomisesta ja mahdollistaa rangaistusten määräämisen rikkomuksista.

RL 30 luvun 4-6 §:ssä säädetään liikesalaisuuden rikkomisesta ja sen seuraamuksista. Tämä laki täydentää liikesalaisuuslain suojaa ja antaa rangaistussäännöt liikesalaisuuden rikkomiselle.

RL 30 luku 4 § käsittelee yritysvakoilua.

Joka oikeudettomasti hankkii tiedon toiselle kuuluvasta liikesalaisuudesta

- 1) tunkeutumalla ulkopuolisilta suljettuun paikkaan taikka ulkopuolisilta suojattuun tietojärjestelmään,
- 2) hankkimalla haltuunsa tai jäljentämällä asiakirjan tai muun tallenteen taikka muulla siihen rinnastettavalla tavalla tai
- 3) käyttämällä teknistä erikoislaitetta

tarkoituksin oikeudettomasti ilmaista tällainen salaisuus tai oikeudettomasti käyttää sitä, on tuomittava, jollei teosta ole muualla laissa säädetty ankarampaa rangaistusta, yritysvakoilusta sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi.

Yritys on rangaistava.

Yritysvakoilu on vakava rikos, joka aiheuttaa merkittäviä taloudellisia ja imagollisia vahinkoja yritykselle. Yritysvakoilun seurauksena yritys voi menettää kilpailuetunsa, asiakkaansa ja liikevaihtonsa. Lisäksi yrityksen maine voi kärsiä ja sen luottamus asiakkaisiin, yhteistyökumppaneihin ja henkilöstöön voi heikentyä.

Yritysvakoilun torjumiseksi yritysten tulee panostaa tietoturvaan ja henkilöstön koulutukseen. Yritysten tulee myös olla tietoisia riskeistä ja suojautua aktiivisesti yritysvakoilulta.

RL 30 luku 5 §:ssä käsitellään yrityssalaisuuden rikkomista.

Joka hankkiakseen itselleen tai toiselle taloudellista hyötyä tai toista vahingoittaakseen oikeudettomasti ilmaisee toiselle kuuluvan liikesalaisuuden tai oikeudettomasti käyttää tällaista liikesalaisuutta, jonka hän on saanut tietoonsa

- 1) ollessaan toisen palveluksessa,
- 2) toimiessaan yhteisön tai säätiön hallintoneuvoston tai hallituksen jäsenenä, toimitusjohtajana, tilintarkastajana tai selvitysmiehenä taikka niihin rinnastettavassa tehtävässä,
- 3) suorittaessaan tehtävää toisen puolesta tai muuten luottamuksellisessa liikesuhteessa tai

4) yrityksen saneerausmenettelyn yhteydessä,

on tuomittava, jollei teosta ole muualla laissa säädetty ankarampaa rangaistusta, yrityssalaisuuden rikkomisesta sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi.

Tämä pykälä ei koske tekoa, johon 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettu on ryhtynyt kahden vuoden kuluttua palvelusaikansa päättymisestä.

Yritys on rangaistava.

Liikesalaisuuden haltijalla on kahden vuoden suoja työntekijän työsuhteen päättymisestä. Tämä on pidempi aika kuin TSL:n mukainen kilpailukieltovelvoite kuusi kuukautta. (Huhtamäki 2010, 45.) Yrityksen liikesalaisuudet ovat usein sen tärkeimpiä kilpailuetuja, ja jos ne paljastetaan, kilpailijat voivat hyödyntää niitä omassa toiminnassaan. Tämä voi johtaa merkittävään asiakas- ja markkinaosuuksien menetykseen sekä yrityksen maineen ja luottamuksen vähentymiseen. Yritysten tulee olla tietoisia siitä, että liikesalaisuuksia voidaan paljastaa myös henkilöstön sisäisesti, joten sisäinen valvonta ja tarkastukset voivat olla tarpeen.

RL 30 luku 6 § käsittelee yrityssalaisuuden väärinkäyttöä. Yrityssalaisuuden väärinkäyttöä on sellainen

Joka oikeudettomasti

- 1) käyttää tässä laissa rangaistavaksi säädetyllä teolla tietoon saatua tai ilmaistua toiselle kuuluvaa liikesalaisuutta elinkeinotoiminnassa taikka
- 2) hankkiakseen itselleen tai toiselle taloudellista hyötyä ilmaisee tällaisen salaisuuden,

on tuomittava yrityssalaisuuden väärinkäytöstä sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi.

Yrityssalaisuuksien väärinkäyttöä vastaan on useita keinoja. Ensinnäkin yritysten on tärkeää määrittää ja tunnistaa yrityssalaisuutensa sekä käsitellä niitä asianmukaisesti. Tämä voi sisältää esimerkiksi henkilöstön koulutusta yrityssalaisuuksien merkityksestä, salassapitosopimuksia ja käytäntöjä, jotka rajoittavat pääsyä tietoihin vain niitä tarvitseville henkilöille.

Lisäksi yritysten on tärkeää valvoa sisäisiä tietojärjestelmiään ja valvoa henkilöstön toimintaa. Yritysten on hyödyllistä käyttää tietojärjestelmien suojauksia, kuten salauksia ja tunnistautumismenetelmiä, joilla pääsy yrityssalaisuuksiin on rajattu vain valtuutetuille käyttäjille. Yritysten on myös hyvä tarkkailla henkilöstön toimintaa, kuten käyttäytymistä ja viestintää, jotta mahdolliset väärinkäytökset voidaan havaita ja estää.

RL 38 luvun 1-2 §:ssä säädetään salassapitorikoksista sekä niiden rikkomuksista. RL 38 luvun 1 §:ssä mainitaan, että

Joka laissa tai asetuksessa säädetyn taikka viranomaisen lain nojalla erikseen määräämän salassapitovelvollisuuden vastaisesti

1) paljastaa salassa pidettävän seikan, josta hän on asemassaan, toimessaan tai tehtävää suorittaessaan saanut tiedon, taikka

2) käyttää tällaista salaisuutta omaksi tai toisen hyödyksi,

on tuomittava, jollei teko ole rangaistava 40 luvun 5 §:n mukaan, salassapitorikoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi.

RL 38 luvun 2 §:ssä sanotaan, että

Jos salassapitorikos, huomioon ottaen teon merkitys yksityisyyden tai luottamuksellisuuden suojan kannalta taikka muut rikokseen liittyvät seikat, on kokonaisuutena arvostellen vähäinen, rikoksentekijä on tuomittava salassapitorikkomuksesta sakkoon.

Salassapitorikkomuksesta tuomitaan myös se, joka on syyllistynyt sellaiseen 1 §:ssä tarkoitettuun salassapitovelvollisuuden rikkomiseen, joka on erikseen säädetty salassapitorikkomuksena rangaistavaksi.

Salassapitorikos kohdistuu erityisesti sellaiseen tietoon, joka on lailla säädetty salassa pidettäväksi tai joka on tarkoitettu pidettäväksi salassa luottamuksellisuuden perusteella. Salassapidon rikkomisella voi olla vakavia seurauksia yksilöiden ja yhteiskunnan kannalta. Yksilön henkilökohtainen tai taloudellinen tilanne voi kärsiä, mikäli hänen henkilötietonsa tai muu yksityinen tietonsa paljastuu. Yrityksen tai organisaation salassa pidettävä tieto voi sisältää arkaluonteista tai liikesalaisuuksia, jotka voivat aiheuttaa vakavia taloudellisia vahinkoja, jos ne pääsevät kilpailijoiden käsiin.

4 Kilpailukieltosopimukset

Kilpailukieltosopimus on sopimus työnantajan ja työntekijän välillä, jossa työntekijä tai yrittäjä sitoutuu olemaan kilpailematta työnantajan tai sopimuskumppanin kanssa tietyn ajanjakson ajan työsuhteen tai sopimuksen päättymisen jälkeen. Työsuhteen aikana kiello kilpailevasta toiminnasta perustuu työsuhtelakiin. Kilpailukieltosopimuksen tarkoituksena on suojata työnantajan tai sopimuskumppanin liikesalaisuuksia ja estää kilpailijoiden saaminen hyötyä näistä tiedoista. Kilpailukieltosopimuksen avulla voidaan myös turvata asiakassuhteita ja liikevaihtoa. Kilpailukieltosopimus voi koskea esimerkiksi tietyn alan, asiakaskunnan tai maantieteellisen alueen kilpailua. Kilpailukieltosopimuksen ehtojen on oltava kohtuullisia, jotta ne ovat oikeudellisesti päteviä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023.)

Huhtamäen (2010, 46) mukaan ”kilpailukieltosopimuksen katsotaan kuuluvan niin sanottujen kestopopimusten ryhmään”. Tällä tarkoitetaan sopimuksia, joita tehdään pitkäksi ajaksi ja niillä pyritään järjestämään tietty velvoite tai asia.

Tarkkoja tilastotietoja kilpailukieltojen käytöstä Suomessa ei ole. Eri järjestöt ovat selvittäneet jäsenkuntansa keskuudessa kilpailukieltojen yleisyyttä. Akavan (2017) selvityksessä 33 % sen jäsenistä ilmoitti olevansa jonkinlaisen kilpailukiellon piirissä. Keskuskauppakamarin ja Helsingin kauppakamarin valtakunnallisessa selvityksessä (2017) kävi ilmi, että 52 % yrityksistä oli käytössä kilpailukieltoehto. Suomen Yrittäjät ry:n selvityksessä (2019) pk-yrityksistä neljännes oli käyttänyt kilpailukieltoehtoa.

4.1 Kilpailukieltosopimusten tavoitteet

Kilpailukieltosopimuksilla pyritään suojaamaan yrityksen kilpailukykyä työntekijän siirtyessä toisen yrityksen palvelukseen tai harjoittamaan kilpailevaa yritystoimintaa. On tärkeää tehdä kilpailukieltosopimus perustellusti. Sopimuksia ei tule tehdä niin sanottuna varotoimena tai pyrkimyksenä hankaloittaa työntekijän työllisyysmahdollisuuksia. Perusteetomasti tehty sopimus ei sido työntekijää. (Kyläkallio 2022, 373.)

Kilpailukieltosopimusten tavoitteena on suojata työnantajan liikesalaisuuksia ja asiakassuhteita. Kilpailukieltosopimuksella pyritään estämään työntekijää kilpailemasta työnantajan kanssa tietyllä ajanjaksolla ja tietyllä alueella työsuhteen päättymisen jälkeen. Tämän avulla työnantaja voi suojata omaa liiketoimintaansa ja varmistaa, että työntekijä ei käytä hänen tietojaan tai asiakassuhteitaan kilpailevassa liiketoiminnassa.

Kilpailukieltosopimusten tavoitteena on turvata työnantajan investointeja työntekijään, jonka koulutus ja kokemus on voitu hankkia pitkällisen työsuhteen aikana. Työnantaja voi

haluta suojella omaa asemaansa markkinoilla varmistamalla, että hänen tärkeät työntekijänsä eivät siirry kilpailevan yrityksen palvelukseen tai perusta kilpailevaa liiketoimintaa. (Kyläkallio 2022, 373.)

Kilpailukieltosopimuksilla pyritään myös säilyttämään työnantajan liikesalaisuuksien arvo, sillä jos työntekijä päätyy kilpailevaan yritykseen, hän voi hyödyntää tietojaan entisen työnantajansa vahingoksi. Kilpailukieltosopimuksilla pyritään estämään tällaiset tilanteet ja suojaamaan työnantajan liiketoimintaa.

Kilpailukieltosopimuksilla on kuitenkin myös kritiikkiä herättäviä vaikutuksia, kuten työntekijän ammatillisen liikkuvuuden rajoittaminen ja työmarkkinoiden dynaamisuuden heikentäminen. Siksi kilpailukieltosopimuksia on tarkasti säännelty lainsäädännössä ja niiden käyttöä valvotaan tarkasti.

4.2 Kilpailukieltosopimusten vaikutukset

Kilpailukieltosopimuksilla voi useita vaikutuksia sekä työnantajaan että työntekijään. Työnantajan näkökulmasta kilpailukieltosopimus voi auttaa suojelemaan liikesalaisuuksia ja pitämään kilpailuedun. Tämä voi auttaa työnantajaa pitämään asiakkaat ja työntekijät yrityksen palveluksessa, mikä voi parantaa yrityksen taloudellista asemaa. Kilpailukieltosopimus voi myös auttaa työnantajaa välttämään tietojen tai taitojen menetyksiä, kun työntekijä siirtyy kilpailijan palvelukseen. Sopimus rajoittaa työntekijän kykyä käyttää työnantajan tietoja ja taitoja kilpailijan hyväksi. (Huhtamäki 2010, 118.)

Työntekijän näkökulmasta kilpailukieltosopimus voi rajoittaa hänen mahdollisuuksiaan työllistyä kilpailijan palvelukseen tai kehittyä urallaan. Tämä voi olla erityisen haitallista työssä, jossa tietotaito kehittyy nopeasti ja kilpailijat voivat tarjota houkuttelevampia uramahdollisuuksia. Kilpailukieltosopimus voi myös aiheuttaa epävarmuutta ja stressiä työntekijöille, jotka pelkäävät menettävänsä mahdollisuuden työllistyä haluamaansa työpaikkaan.

Kilpailukieltosopimus voi myös rajoittaa kilpailun syntymistä markkinoilla, mikä voi johtaa heikompiin työllistymismahdollisuuksiin työntekijöille. Kilpailukieltosopimus voi esimerkiksi estää uusia yrityksiä tulemasta markkinoille tai estää työntekijöitä siirtymästä kilpailevien yritysten palvelukseen.

Työnantajien ja työntekijöiden on tärkeää harkita tarkkaan kilpailukieltosopimuksen ehtoja ja vaikutuksia. Kilpailukieltosopimuksia ei tule tehdä varmuuden vuoksi. Niihin pitää olla painava syy.

4.3 Kilpailukieltosopimuksia sääntelevä lainsäädäntö Suomessa

Kilpailukieltosopimuksista säädetään työsopimuslain 3 luvun 5 §:ssä. TSL 3 luvun 5 §:n mukaan työsopimukseen voidaan sisällyttää ehto, jonka mukaan työntekijä sitoutuu olemaan kilpailematta työnantajan kanssa työsuhteen päättymisen jälkeen. Kilpailukieltosopimuksen ehtojen tulee olla kohtuullisia ja niissä tulee ottaa huomioon työntekijän ammatti-asema ja työsuhteen kesto. Kilpailukieltosopimuksen tulee myös olla kirjallisesti tehty. (Huhtamäki 2010, 121.)

TSL 3 luvun 5 §:ssä todetaan, että kilpailukieltosopimus ei saa estää työntekijää harjoittamasta työtehtävän vastaista tai muuten vain rajoittaa hänen ammatillista toimintansa kohtuuttomasti. Jos kilpailukieltosopimuksen ehtoja ei ole noudatettu tai ne ovat olleet kohtuuttomia, sopimuksen tulkintaan voi pyytää apua työtuomioistuimelta.

TSL 3 luvun 5 §:n mukaisesti kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde päättyy työnantajasta johtuvasta syystä. Huhtamäki (2010, 121) toteaa, että työnantajasta johtuvia syitä ei ole tarkemmin eritelty, mutta TSL:n mukainen työntekijän irtisanominen on tässä tarkoitettu syy. Työntekijän itse päättämä työsuhde ei päättä kilpailukieltovelvoitetta eikä pura kilpailukieltosopimusta.

TSL 3 luvun 5 §:n mukaan kilpailukieltosopimus tulee tehdä työsuhteen aikana. Työsuhteen päättymisen jälkeen kyseessä on laki varallisuudesta oikeustoimista (228/1929) mukainen sopimusoikeudellinen kilpailukieltovelvoite. (Huhtamäki 2010, 121.)

5 Tutkimuksen toteutus

Opinnäytetyön teoreettisessa osassa käsiteltiin Suomen lainsäädäntöprosessia, liikesalaisuuksia ja kilpailukieltosopimuksia sekä tarkasteltiin luonnosta hallituksen esityksestä työ-sopimuslain 3 luvun 5 §:n muutoksesta koskien kilpailukieltosopimuksia. Opinnäytetyön empiirisessä osassa analysoitiin asiantuntijoiden suhtautumista hallituksen esitysluonnokseen. Lisäksi tarkasteltiin hallituksen esitysluonnosta ja hallituksen lopullista esitystä lakimuutoksesta asiantuntijoiden näkemysten pohjalta. Empiirinen osa päättyy selvittämällä asiantuntijoiden näkemysten vaikutusta lakimuutokseen. Tutkimuksessa haettiin vastausta seuraaviin kysymyksiin:

- Miten asiantuntijat suhtautuivat hallituksen esitysluonnokseen työ-sopimuslain muutoksesta?
- Millaisia yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia asiantuntijoiden näkemyksistä oli löydetävissä?
- Vaikuttivatko asiantuntijoiden näkemykset lopulliseen hallituksen esitykseen?
- Vaikuttivatko asiantuntijoiden näkemykset lakimuutokseen?

5.1 Tutkimusmenetelmän valinta

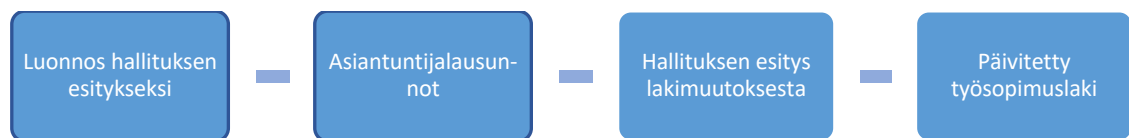
Tutkimus toteutettiin käyttäen kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää, koska haluttiin ymmärtää ja löytää asiantuntijoiden näkemyksiä lausunnoista koskien hallituksen esitysluonnos lakimuutoksesta. Laadullisen tutkimuksen perustana on ymmärtää ja selittää tutkittavaa ilmiötä (Bhattacharya 2017, 19). Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161). Alasuutarin (2011, 31-32) mukaan laadullisessa tutkimuksessa aineistoa tarkastellaan kokonaisuutena, joka koostuu havaintojen pelkistämisestä ja arvoituksen ratkaisemisesta. Tuomi ja Sarajärvi (2018, 76) kertovat kokonaisuuden koostuvat aineiston keräämisestä ja analyysistä. Puusan & Juutin (2011, 49) ”Laadullinen tutkimus antaa tilaa aineistolle”. Laadullisen tutkimuksen pyrkimyksenä on löytää tosiasioita olemassa olevien olettamusten lisäksi (Hirsjärvi ym. 2009, 161). Hirsjärvi ym. (2013, 161) mukaan laadullisessa tutkimuksessa ”on pyrkimyksenä pikemmin löytää tai paljastaa tosiasioita kuin todentaa jo olemassa olevia (totuuksia) väittämiä”.

Laadullisessa tutkimuksessa voidaan käyttää useita aineistonkeruumenetelmiä, esimerkiksi haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisista dokumenteista kerätty tieto. Tutkittavasta ongelmasta ja tutkimusresursseista riippuen erilaisia menetelmiä voidaan käyttää

joko vaihtoehtoisesti, rinnan tai yhdisteltynä. Aineisto voi koostua pienestä määrästä tutkimusmateriaalia tai isommasta joukosta, koska laadullisessa tutkimuksessa ei ole tarkoitus tehdä tilastollisia yleistyksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 83, 98.)

5.2 Tutkimusaineiston kerääminen

Laadullisessa tutkimuksessa voidaan käyttää olemassa olevaa aineistoa tai itse kerättyä (Hirsjärvi ym. 2009, 186). Tämän opinnäytetyön tutkimuksessa käytettiin jo olemassa olevaa aineistoa. Tutkimusaineisto koostui neljästä kokonaisuudesta, jotka olivat luonnos hallituksen esityksestä työsopimuslain 3 luvun 5 §:n muutoksesta, asiantuntijoiden antamat lausunnot hallituksen esitysluonnokseen, lopullinen hallituksen esitys lakimuutoksesta sekä päivitetty työsopimuslain 3 luvun 5 §. Työ- ja elinkeinoministeriön hankesivuille (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020a) on tallennettu kaikki lakimuutoksen liittyvät dokumentit, kuten kyselyt sekä lausunnot. Aineistosta hallituksen esitysluonnos ja asiantuntijoiden lausunnot haettiin Työ- ja elinkeinoministeriön hankesivuilta. Työ- ja elinkeinoministeriö oli osoittanut lausuntopyynnön 12 viranomaiselle ja yhteisölle. Lausuntopyyntöön tuli yhteensä 48 vastinetta viranomaisilta ja järjestöiltä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020a). Hallituksen lopullinen esitys (HE 222/2020 vp) lakimuutoksesta haettiin eduskunnan sivuilta (Eduskunta 2021). Ajankohtainen työsopimuslaki on luettavissa Finlexin sivuilta.



Kuvio 2. Tutkimusmateriaalin osat

Tutkimusaineiston riittävyttä voidaan arvioida saturaatiolla eli kylläntymisellä. Saturaatiolla tarkoitetaan tilannetta, jolloin aineisto toistaa itseään eikä tuota tutkimusongelman kannalta uutta tietoa. Saturaation käsite voidaan yhdistää tulosten yleistettävyyteen eli aineistosta voidaan tehdä yleistyksiä riippumatta sen koosta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 99-100.) Tämän opinnäytetyön tutkimus rajattiin koskemaan yhteensä 20 lausuntoa. Lausuntojen määrä mahdollisti monipuolisen kuvan saamisen asiantuntijoiden näkemyksistä lakimuutokseen. Lisäksi lausuntojen määrällä varmistettiin saturaation täyttyminen tutkimuskysymysten osalta.

Tutkimuksessa olivat mukana seuraavat lausunnot:

1. Akavan Erityisalat
2. Akava ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN
3. Aluehallintovirasto
4. Ammattiliitto Pro ry

5. Elinkeinoelämän keskusliitto EK
6. Insinööriliitto
7. Kemiäteollisuus ry, Metsäteollisuus ry, Palvelualojen työnantajat Palta ry, Teknologia-teollisuus ry
8. Kunnallinen työmarkkinalaitos
9. Lakimiesliitto
10. Oikeusministeriö
11. Ornamo ry
12. Palvelualojen ammattiliitto
13. Sosiaali- ja terveysministeriö
14. STTK ry
15. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
16. Suomen Ekonomit ry
17. Tekniikan Akateemisten liitto TEK ry
18. Tradenomiliitto TRAL ry
19. Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry
20. Suomen Yrittäjät

5.3 Aineiston analysointi

Aineistoa analysoitiin dokumenttianalyysin menetelmiä käyttäen. Dokumenttianalyysissä on tarkoituksena tehdä päätelmiä kirjalliseen muotoon saatetusta aineistosta. Tarkasteltava aineisto voi olla kaikki tutkittavasta ilmiöstä kirjoitettu, puhuttu tai kuvattu materiaali. Tavoitteena on aineiston järjestelmällinen analysointi ja saada selkeä kuvaus tutkittavasta aiheesta. Dokumenttianalyysissä sisällön analyysillä on keskeinen osa. Sisällön analyysin tarkoituksena on lisätä informaatioarvoa, jotta voidaan tehdä selkeitä ja luotettavia johtopäätöksiä. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 136-137.)

Tämän opinnäytetyön tutkimuksessa käytettiin aineistolähtöistä sisällön analyysiä, koska analyysiä ohjaavia teemoja tai muuta rakennetta ei voida etukäteen määritellä tutkittavista lausunnoista. Tällöin aineistolähtöisellä analyysillä saadaan aikaan parhain (laadukkain) lopputulos. Aineistolähtöinen sisältöanalyysi koostuu kolmesta vaiheesta:

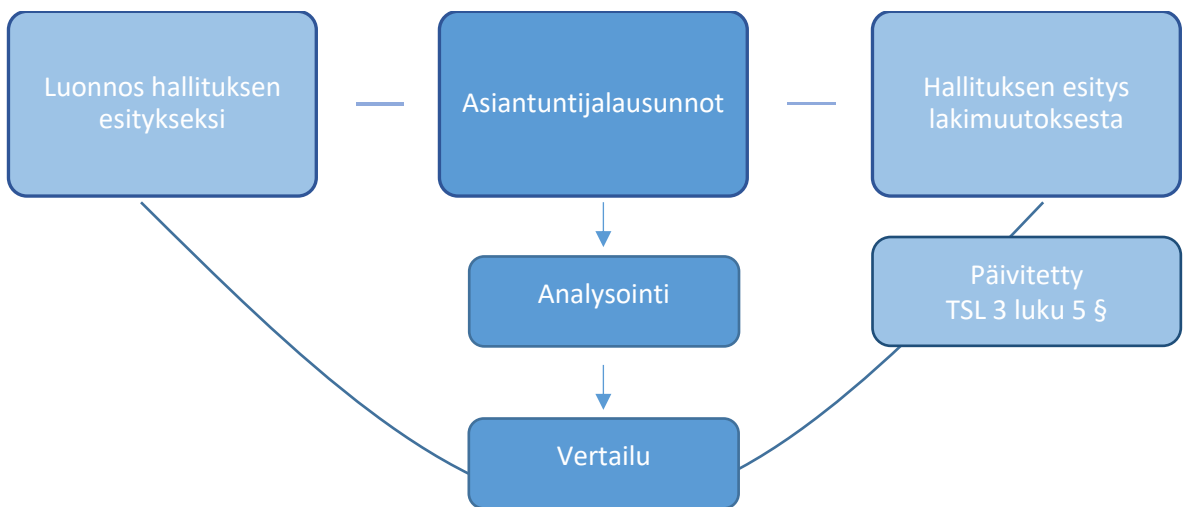
1. aineiston redusointi eli pelkistäminen
2. aineiston klusterointi eli ryhmittely
3. abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen.

(Ojasalo ym. 2015, 139; Tuomi & Sarajärvi 2018, 122.)

Sisältöanalyysin tavoitteena on päästä empiirisestä aineistosta käsitteellisempään tulkitaan tutkittavasta aiheesta. Pelkistämisen avulla aineistosta on tarkoitus erotella vain olennainen tieto liittyen tutkimukseen tai tutkimuskysymyksiin. Tämän jälkeen pelkistetty aineisto ryhmitellään uusiksi kokonaisuuksiksi löytyvien yhteneväisyyksien ja eroavaisuuksien

sien mukaan. Syntyneet kokonaisuudet pyritään abstrahoinnin avulla yhdistämään isomiksi pääluokiksi ottaen huomioon tutkimuskysymykset. Yhdistelemällä kokonaisuuksia muodostetaan vastaus tutkimukselle. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122.)

Tämän opinnäytetyön tutkimuksessa käytetyn aineiston analyysi koostui useammasta vaiheesta. Analyysi sisälsi asiantuntijalausuntojen analyysiä sekä hallituksen esitysluonnoksen ja hallituksen lopullisen esityksen tarkastelua. Asiantuntijalausuntojen analyysistä selvinneiden tietojen osin tarkasteltiin ja vertailtiin hallituksen esitysluonnosta, hallituksen lopullista esitystä sekä päivitettyä työsopimuslakia.



Kuvio 3. Tutkimusaineiston analyysin eteneminen

Tutkimuksen ensimmäinen vaihe oli hallituksen esitysluonnoksen kilpailukielto sopimuksesta analysointi. Asiantuntijat saivat esitysluonnoksen lausuntopyynnön liitteenä ja kommentoivat sitä. Tämän jälkeen kaikki asiantuntijalausunnot luettiin läpi kokonaiskuvan saamiseksi, ja ne analysoitiin yksi kerrallaan. Yksittäisistä lausunnoista etsittiin kaikki kommentit, jotka liittyivät lakiesitykseen. Seuraavaksi asiantuntijalausuntojen kommenteista etsittiin toistuvia teemoja. Aineisto luokiteltiin ja järjesteltiin uudelleen teemojen mukaisesti. Tutkimuksessa käytettiin abstraktiota tunnistamaan ja sisällyttämään toistuvimmat teemat lausunnoista. Yksittäiset kommentit eivät olleet osa tutkimusta.

Asiantuntijoiden antamien lausuntojen analyysin tuloksia havainnollistettiin käyttäen nelikenttäkaaviota ja SWOT-analyysiä. Analyysin tulokset koottiin kaavioon, jossa teemat sijoitettiin nelikenttään asiantuntijan suhtautumisen mukaan kahden eri mittarin avulla. Ensimmäinen mittari kuvasti sitä, pidettiinkö hallituksen esitysluonnoksessa esiin nostettua

teemaa hyvänä vai huonona. Toinen mittari puolestaan kuvasti asiantuntijoiden yksimielisyyttä kyseisen teeman suhteen. Lisäksi lausuntojen perusteella tehtiin SWOT-analyysi eli nelikenttäanalyysi, joka havainnollisti asiantuntijoiden suhtautumista uuteen lakiin.

Nelikenttäanalyysi on työkalu, joka auttaa havainnollistamaan eri osapuolten näkemyksiä ja suhtautumista tiettyyn asiaan. Nelikenttäanalyysi koostuu neljästä osasta, jotka ovat yleensä vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat. (Vuorinen 2013,87.) Tätä analyysityökalua voidaan soveltaa moniin eri tilanteisiin, myös lakimuutoksen arvioimiseen ja sen mahdollisiin vaikutuksiin.

Asiantuntijoiden suhtautumisen selvittäminen nelikenttäanalyysin avulla lakimuutokseen on merkittävää, koska se auttaa ymmärtämään eri osapuolten odotuksia ja mahdollisia reaktioita. Esimerkiksi lakimuutos voi aiheuttaa huolta ja epävarmuutta monille asiantuntijoille, koska se saattaa vaikuttaa heidän toimintaansa. Nelikenttäanalyysi auttaa arvioimaan erilaisia näkökulmia ja riskejä, jotka liittyvät muutokseen, ja auttaa tunnistamaan mahdollisia hyötyjä tai etuja. Lisäksi nelikenttäanalyysi auttaa myös tuomaan esiin erilaisia mielipiteitä ja näkemyksiä, joita voi olla vaikea huomata tai ottaa huomioon ilman järjestelmällistä arviointia. Tämä auttaa rakentamaan ymmärrystä ja luomaan parempia ratkaisuja tutkimuksen tekemiseen.

Lopuksi tarkasteltiin hallituksen esitysluonnosta lakimuutoksesta sekä lopullista esitystä lausuntojen analyysissä nousseiden teemojen osalta. Selvitettiin teemoittain, onko hallituksen esitysluonnos lakimuutoksen ja lopullisen esityksen välillä eroavaosuuksia. Eroavaisuuksia tutkittiin ja vertailtiin lausunnoista nostettujen näkökulmien pohjalta. Lisäksi tarkasteltiin asiantuntijalausuntojen vaikutuksia hallituksen esitysluonnos lakimuutokseen ja lopullisen esitykseen sekä niiden vaikutusta työsopimuslain muutokseen.

6 Tutkimustulokset

Tutkimustuloksissa on tarkoituksena esitellä tutkimuksen tuottamat tulokset tutkimusongelmittain mahdollisimman selkeästi. Tämän opinnäytetyön päätavoitteena oli tutkia kolme asiaa. Ensimmäisenä tutkittiin asiantuntijoiden suhtautumista hallituksen esitysluonnokseen asiantuntijoiden antamien lausuntojen perusteella. Toisena tavoitteena oli selvittää, oliko asiantuntijoiden näkemyksillä vaikutusta hallituksen lopulliseen esitykseen lakimuutoksesta. Viimeisenä tarkasteltiin asiantuntijoiden näkemysten vaikutusta lakimuutokseen. Asiantuntijoiden mukaan hallituksen luonnos esityksestä oli löydettävissä kilpailukieltosopimuksia parantavia seikkoja, mutta toisaalta myös kehitettävää. Asiantuntijoiden suhtautumisesta löytyi paljon yhteneväisyyksiä ja muutama eriävä näkemys. Hallituksen esitysluonnos lakimuutoksesta ja lopullisen hallituksen esityksen välillä ei ollut havaittavissa muutoksia asiantuntijoiden esiin nostamista aihealueista.

Havainnollistamaan asiantuntijoiden suhtautumista on apuna käytetty asiantuntijoiden lausunnoista nostettuja lainauksia. Lainauksissa on käytetty oikeanlaista lähdeviittausta. Kaikki lausunnot löytyvät Työ- ja elinkeinoministeriön hankesivuilta kuten tutkimuksen toteutuskappaleessa on mainittu.

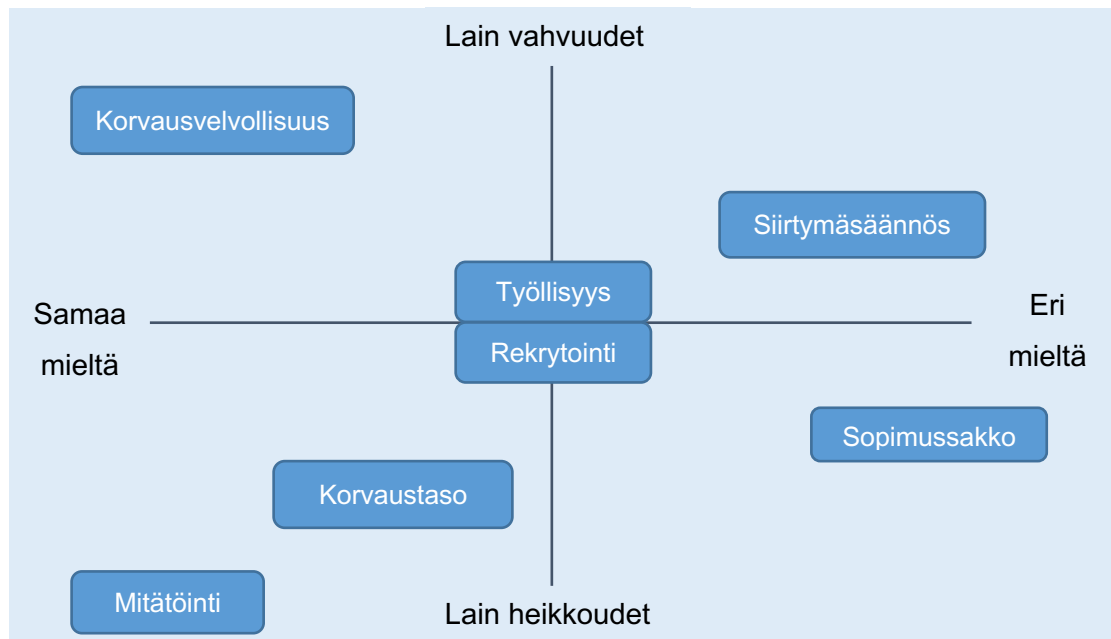
6.1 Asiantuntijoiden suhtautuminen hallituksen esitysluonnokseen

Asiantuntijalausunnoista kävi ilmi, että 20 asiantuntijasta 2 suhtautui hallituksen esitysluonnokseen lakimuutoksesta positiivisesti, ja he uskoivat ehdotuksen edistävän pätemättömien kilpailukieltosopimusten tekemisen vähenemistä. Asiantuntijoista 14 suhtautui ehdotukseen neutraalisti esittäen huomioita hallituksen esitysluonnokseen lakimuutoksesta. Kaikki neutraalisti suhtautuvat asiantuntijat toivat kuitenkin lausunnoissa esille, että kilpailukieltosopimuksia koskevan lainsäädännön muuttaminen on lähtökohtaisesti hyvä asia. Neljä asiantuntijaa suhtautui ehdotukseen epäilevämmiin. He olivat lausunnoissa sitä mieltä, että hallituksen esitysluonnoksen mukainen lakimuutos ei toisi haluttuja positiivisia vaikutuksia, vaan voisi luoda lisää ongelmia.

Lausunnoista kävi ilmi, että asiantuntijat olivat huomanneet kilpailukieltosopimusten merkityksen niin työnantajalle kuin työntekijälle. Asiantuntijat kaipasivat muutosta kilpailukieltosopimusten tekemiseen. He halusivat löytää tapoja vähentää pätemättömien kilpailukieltosopimusten tekemiseen. Hallituksen esitysluonnos lakimuutoksen esitetyt muutokset työ-sopimuslain 3 luvun 5 §:ään pidettiin varteen otettavana vaihtoehtona.

Alla olevassa kuviossa (Kuvio 4) on esitetty analyysin perusteella löydettyjä toistuvia teemoja asiantuntijalausunnoista. Asiantuntijoiden suhtautumista tarkastellaan lain vahvuudet

ja lain heikkoudet -akselilla sekä samaa mieltä ja eri mieltä -akselilla, sen mukaan kuinka yksimielisiä asiantuntijoiden mielipiteet aiheesta olivat.



Kuvio 4. Asiantuntijalausunnoista nousseet keskeiset teemat

6.1.1 Asiantuntijoiden yhdistävät näkemykset

Kuten kuvioista 5 voi huomata, asiantuntijalausunnoista löytyi teemoja, joista oltiin vahvemmin sama mieltä kuin eri mieltä. Näistä yksi asia koettiin selvästi vahvuudeksi lakimuutoksessa. Asiantuntijat olivat lähes yksimielisiä siitä, että korvausvelvollisuus kannustaa työnantajaa harkitsemaan tarkemmin kilpailukieltosopimuksen laatimista ja sen tarpeellisuutta. Työnantajan on harkittava tarkkaan, onko kilpailukieltosopimus todella tarpeellinen ja oikeasuhtainen työnantajan liiketoiminnan kannalta.

Akavan ja YTN:n mielestä valittu rajoittamiskeino, eli pakollinen ja selkeä korvaus, on yleisellä tasolla tehokas ja toimii osaltaan kilpailukieltojen käytön rajoittamisen välineenä (Akava ry ja YTN ry 2020, 2).

Työntekijälle kilpailukiellon vaikutus ilmenee merkittävänä työntekijän ansiotulojen vähentymisenä sen vuoksi, että työntekijä ei voi tehdä rajoituksen piiriin kuuluvaa ammattitaitoaan ja koulutustaan vastaavaa työtä silloin, kun se luetaan kilpailevaan toimintaan (Akava ry ja YTN ry 2020, 3).

Asiantuntijalausunnoista nousi esille, kuinka korvausvelvollisuuden kautta saataisiin suojaa työntekijän oikeudelle ansaita elantonsa. Kilpailukieltosopimuksen allekirjoittaminen saattaa rajoittaa työntekijän mahdollisuutta löytää uusi työpaikka, joka vastaa hänen osaamistaan ja kokemustaan. Korvausvelvollisuus mahdollistaisi sen, että työntekijä voi saada asianmukaista korvausta rajoituksesta, jolloin hänen taloudellinen tilanteensa ei kärsi.

Asiantuntijalausunnoista kävi ilmi myös, että korvausvelvollisuus edistäisi työmarkkinoiden toimivuutta. Kilpailukieltosopimukset voivat rajoittaa työntekijöiden liikkuvuutta ja estää siten työmarkkinoiden tehokasta toimintaa. Korvausvelvollisuus vähentäisi tätä rajoittavaa vaikutusta, sillä se kannustaa työnantajia harkitsemaan tarkkaan kilpailukieltosopimuksen tarpeellisuutta ja oikeasuhtaisuutta.

Suurin osa teemoista, joista asiantuntijat olivat samaa mieltä, koettiin kuitenkin lakimuutoksen heikkoudeksi tai niiden koettiin tarvitsevan muutoksia. Monet asiantuntijat kiinnittivät huomiota ehdotetun lakimuutoksen korvaustasoihin. Korvaustasojen ei koettu olevan riittäviä suhteessa työntekijän ansiomenetyksiin. Enemmistö asiantuntijoista poistaisi tasot ja antaisi työntekijälle täyden, palkkaa vastaavan, korvauksen rajoituksen ajalta riippumatta rajoituksen kestosta.

Esitetyt korvaustasot eivät ole riittäviä. Korvauksen tulee olla 100 prosenttisesti työntekijän tavanomaista palkkaa koko rajoituksen ajalla. Näin on lukuisista syistä, muun muassa, koska kilpailukiello voi estää erittäin kattavasti tai käytännössä kokonaisuudessaan omaa koulutusta tai ammattitaitoa vastaaviin töihin työllistymisen, johtaen hyvin huomattaviin ansiotulon menetyksiin (Akavan Erityisalat 2020, 2).

Korvauksen taso on alimitoitettu, korvauksen tulisi vastata työntekijän palkkaa. Korvauksen määrän tulisi olla sama kilpailukiellon pituudesta riippumatta (Insinööriliitto 2020).

Ansiomenetykset ja toimintavapaudenrajoitukset ovat joka kuukausi samat riippumatta kilpailukiellon rajoitusajan pituudesta (Suomen Lakimiesliitto ry 2020, 2).

Ammattiliitto Pro ry ottaa kantaa korvausvelvollisuuden tasapuolisuuteen varttuneempien työntekijöiden näkökulmasta. Edes korvausta vastaan ei tulisi kilpailukieltosopimuksilla heikentää tai rajoittaa työllistymisen mahdollisuutta.

Varttuneempien työntekijöiden asemaatyömarkkinoilla tulisi aktiivisesti edistää ja heidän tulisi voida mahdollisimman vapaasti ja ilman kilpailukieltoon rajoitusaikaa hyödyntää usein pitkää työkokemustaan ja ammattitaitoa, mahdollisesti suppealta alalta, uutta työpaikkaa haettaessa (Ammattiliitto Pro ry 2020, 3).

Hallituksen esitysluonnos lakimuutoksesta tavoitteena oli luoda dynaamisuutta työmarkkinoille eli parantaa työllisyyttä. Osittainen kilpailukieltosopimuksista luopuminen voi olla merkittävä tekijä työllisyyden kannalta, sillä kilpailukieltosopimus voi rajoittaa työntekijän liikkuvuutta työmarkkinoilla. Tämä voi puolestaan edistää työllisyyttä, kun työntekijät voivat vapaammin siirtyä työstä toiseen ja löytää työpaikan, joka vastaa heidän osaamistaan ja kokemustaan. Kilpailukieltosopimusten merkityksen vähentyminen voi myös vähentää yritysten halukkuutta investoida työntekijöihin ja koulutukseen. Jos yritysten on helpompi menettää työntekijöitä kilpailijayrityksille, ne voivat vähentää panostuksiaan työntekijöiden

kehittämiseen ja koulutukseen. Tämä voi puolestaan vaikuttaa pitkällä aikavälillä negatiivisesti yritysten kilpailukykyyn ja sitä kautta työllisyyteen.

Asiantuntijat arvioivat, että lakimuutos, jolla asetetaan tiukempia vaatimuksia kilpailukieltosopimusten käytölle, voi vaikuttaa merkittävästi yritysten kustannuksiin. Elinkeinoelämän keskusliitto EK (2020, 2) sanoo lausunnossaan, että ”Nyt ehdotettu ratkaisu synnyttää kustannuksia myös yrityksille, jotka toimivat täysin lain mukaisesti”. Laki tullessaan muutoksen jälkeen tuo erittäin todennäköisesti lisäkustannuksia niihin yrityksiin, joissa kilpailukieltosopimusten käyttö on ehdotonta. On kuitenkin katsottu, että lakimuutoksesta saatavat hyödyt ovat suuremmat kuin haitat.

Työntekijät voivat liikkua vapaammin työmarkkinoilla, mikä voi helpottaa uusien työntekijöiden rekrytointia. Kilpailukieltosopimusten käytön väheneminen voi edistää yritysten välistä kilpailua, sillä yritykset eivät voi enää suojella liikesalaisuuksiaan kilpailukieltosopimuksilla yhtä tehokkaasti kuin ennen. Tämä puolestaan voi johtaa parempaan tuotekehitykseen ja innovaatioihin. Se voi kuitenkin myös johtaa rekrytointikustannusten kasvuun, jos yritykset joutuvat käyttämään enemmän resursseja uusien työntekijöiden rekrytointiin. Lisäksi kilpailukieltosopimusten vähentäminen voi johtaa siihen, että yritykset vähentävät investointejaan henkilökunnan koulutukseen ja kehittämiseen, mikä voi johtaa heikompaan tuottavuuteen ja talouskasvuun pitkällä aikavälillä.

Toinen teema, joka nousi asiantuntijalausunnoissa vahvasti esille, oli työnantajan oikeus yksipuolisesti mitätöidä työsuhteen aikana tehty kilpailukieltosopimus. Koettiin, että asia on esitetty riittämättömällä tavalla ja siihen haluttiin muutosta. Hallituksen esitysluonnos lakimuutoksen kilpailukieltosopimuksen mitätöinnin tarkoituksena oli antaa työnantajalle mahdollisuus olosuhteiden muuttuessa irtisanoa pätemättömiksi tulleet kilpailukieltosopimukset. Nostettiin esille, että lain muuttumisen jälkeinen pakollinen korvausvelvollisuus voitaisiin nähdä olosuhteiden muuttumisena, varsinkin jos kilpailukieltosopimuksen tekemiselle ei ollut painavaa syytä. Mitätöinti nähtiin lakimuutoksen suurimpana heikkoutena työntekijöiden oikeuksia ajatellen.

Esityksessä ei oteta riittävällä tavalla kantaa kilpailukieltosopimusten mitättömyyteen. Sopimuksen mitättömyyden ei pidä koitua työsuhteen heikomman osapuolen vahingoksi, jos kilpailukieltosopimus on alun perin tehty lain vastaisesti ilman erityisen painavaa syytä. Työnantajalla tulee olla korvausvelvollisuus joka tapauksessa (STTK 2020, 3).

Monissa asiantuntijalausunnoissa oli annettu hallituksen esitysluonnokseen lakimuutoksesta ehdotuksia, kuinka mitättömyyttä koskeva ongelma tulisi ratkaista. Lakiin haluttiin teksti, josta käy ilmi tasapuolinen kohtelu. SAK (2020, 2) esittää mitättömyyden ongelman

ratkaistavaksi muuttamalla ehdotusta näin ”Sopimuksen laatijana ja vahvempana osapuolena työnantaja ei voisi yleisten sopimusoikeudellisten perusteiden mukaisesti yksipuolisesti vedota kilpailukieltosopimuksen mitättömyyteen tai pätemättömyyteen”.

Hallituksen esitysluonnos lakimuutoksessa otetaan kantaa, että työnantajalla on oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus tietyissä olosuhteissa, mutta irtisanomisoikeutta ei ole enää, kun työntekijä on päättänyt työsopimuksen. Tätä asiaa haluttiin täsmentää, että tällöin työnantaja on saanut tiedon työntekijän aikomuksesta päättää työsuhde ja kuten Tekniikan akateemiset TEK (2020, 2) lausunnossaan asian ilmaisee ”Työnantaja ei voisi siten vapautua korvausvelvollisuudesta enää tämän jälkeen”. Monissa asiantuntijalausunnoissa haluttiin täsmennystä ”työsuhteen aikana” käsitteeseen.

6.1.2 Asiantuntijoiden eroavaisuudet näkemyksissä

Kahden teeman osalta asiantuntijoiden näkemyksissä oli havaittavissa eroavaisuuksia (Kuvio 4). Nämä teemat olivat siirtymäsäännös ja sopimussakko.

Siirtymäsäännös on tärkeä osa uutta lakia, sillä se määrittelee, miten uutta lakia sovelletaan olemassa oleviin kilpailukieltosopimuksiin. Siirtymäaikana olemassa olevia kilpailukieltosopimuksia voidaan käyttää, mutta uusia sopimuksia ei saa tehdä, ellei sopimuksen ehtoja ole uuden lain vaatimusten mukaisesti muutettu. Siirtymäaikana työnantajilla on mahdollisuus tarkistaa olemassa olevat sopimukset ja tarvittaessa muuttaa niitä vastaamaan uusia vaatimuksia.

Jos työntekijää sitova kilpailukieltosopimuksen rajoittamisaika ulottuu siirtymäajan jälkeiselle, korvausta tulisi esitysluonnoksen mukaan maksaa tältä ajalta. Lyhyempi siirtymäaika ei jättäisi työnantajalle riittävästi aikaa muuttuvaan lainsäädäntöön reagoimiseen, sillä työntekijällä voi olla sopimuksen perusteella jopa kuuden kuukauden irtisanomisaika, jonka jälkeen kuuden kuukauden kilpailukiello alkaa. Vähintään vuoden siirtymäaika on siten välttämätön (Yrittäjät 2020, 5).

Siirtymäajan merkitys on suuri, sillä se antaa aikaa sopimusten tarkistamiseen ja muuttamiseen. Kilpailukieltosopimukset voivat olla pitkiä ja monimutkaisia, joten niiden tarkistaminen ja muuttaminen vaatii huolellisuutta ja aikaa. Siirtymäajan avulla työnantajilla on aikaa käydä läpi kaikki olemassa olevat sopimukset ja varmistaa, että ne ovat uuden lain mukaisia.

Siirtymäaikana on myös mahdollista purkaa olemassa olevia sopimuksia, jos ne eivät ole uuden lain mukaisia. Tämä voi olla tarpeen, jos sopimus rajoittaa työntekijän työllistymismahdollisuuksia kohtuuttomasti tai muutoin rikkoo uuden lain vaatimuksia. Tällöin työnantajalla on velvollisuus maksaa korvaus työntekijälle sopimuksen purkamisesta.

Asiantuntijalausunnoista kävi ilmi, että sopimussakon seuraamuksia pidettiin epätasa-arvoisina.

On kohtuutonta ja perusteetonta, että työnantajalla ja työntekijällä on erisuuret seuraamukset kilpailukiellosta. Työntekijän tulee maksaa kilpailukiellon rikkomisesta sopimussakkona täysi kuuden kuukauden palkka, kun taas työnantajan tulee maksaa kilpailukiellosta vain 40 % vastaavasta palkasta (Tradenomi 2020, 4).

Enemmistö asiantuntijoista oli sitä mieltä, että sopimussakko tulisi joko poistaa tai muuttaa tasapuoliseksi. Tässä asiassa oli paljon eriäviä näkemyksiä työnantaja ja työntekijä tahon asiantuntijoissa. Työnantaja taho piti sopimussakkoa ja sen määrää pätevänä. Heidän mukaansa työnantaja tarvitsee järeät keinot liikesalaisuuksien suojaamiseen. Työntekijä taho esitti sen poistamista tai muuttamista. Heidän mukaansa työnantaja on jo valmiiksi vahvemmassa asemassa työntekijään nähden eikä tätä valta-asemaa tulisi korottaa entisestään.

Lopuksi asiantuntijoiden suhtautumista hallituksen esitysluonnokseen lakimuutoksesta on kerätty seuraavaan taulukkoon (Taulukko 1) nelikenttäanalyysin muodossa. Esiin nousseiden teemojen perusteella on koottu lakimuutoksen keskeisimpiä vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia asiantuntijoiden näkökulmasta. Tutkimuksessa esitettiin aiemmin asiantuntijoiden näkemyksiä, joista oltiin samaa mieltä sekä teemoja, jotka jakoivat asiantuntijoiden mielipiteitä. Osa aiheista on nähty hallituksen esitysluonnos lakimuutoksessa sekä heikkoutena että vahvuutena.

Taulukko 1. Asiantuntijoiden suhtautuminen hallituksen esitysluonnokseen lakimuutoksesta

Vahvuudet	Heikkoudet
<ul style="list-style-type: none">– Kaikista kilpailukieltosopimuksista korvaus.– Kilpailukieltosopimusten tarkempi harkinta.	<ul style="list-style-type: none">– Lisäkustannuksia yrityksille.– Tarpeellisten kilpailukieltosopimusten tekemättä jättäminen.– Työntekijän ja työnantajan eriarvoistuminen.
Mahdollisuudet	Uhat
<ul style="list-style-type: none">– Tukee tavoitteita -> kilpailukieltosopimusten väheneminen ja työntekijöiden parempi liikkuvuus työmarkkinoilla.– Siirtymäajan arviointi ja uusien toimenpiteiden kehittäminen.	<ul style="list-style-type: none">– Investointien väheneminen -> tuottavuuden ja talouskasvun heikkeneminen.– Mitätöintioikeus voi aiheuttaa väärinkäytöksiä.

6.2 Lausuntojen vaikutukset lopulliseen esitykseen ja lakimuutokseen

Tutkimuksen toisena tavoitteena oli tutkia, oliko asiantuntijalausunnoilla ja näkökulmilla vaikutusta hallituksen esitykseen lakimuutoksesta koskien työsopimuslain 3 luku 5 §:ää koskien kilpailukieltosopimuksia sekä lakimuutokseen. Tässä kappaleessa tarkasteltiin, oliko hallituksen esitysluonnoksen ja hallituksen esityksen välillä muutoksia asiantuntijalausuntojen pohjalta sekä oliko lopullisessa lakimuutoksessa näkyvissä vaikutuksia.

Hallituksen esityksessä (HE 222/2020, 27) esitetään, että asiantuntijalausunnoista käy ilmi kilpailukieltosopimusten lisääntyminen, perusteeton käyttö sekä vakiintunut käytäntö. Näkemysten jakautuminen koski voimassa olevan lainsäädännön alaiset kilpailukieltosopimukset. Työnantajapuolta edustavat tahot nostivat esille kilpailukieltosopimusten tarve. Tiedottamista ja ohjeistusta pidettiin keinoina lain ongelmien puuttumiseen. Lainmukaisten kilpailukieltosopimusten rajoittaminen ja yrityksille koituvia lisäkustannuksia pidettiin kohtuuttomina. Työntekijäpuolta edustavat tahot pitivät korvausvelvollisuutta hyvänä keinona lisääntyneiden kilpailukieltosopimusten käyttöön. Korvaustasoa, 40 prosenttia alle kuuden kuukauden ja 60 prosenttia yli kuuden kuukauden rajoitusajalta, pidettiin riittämättömänä. Korvauksen tulisi olla 100 prosenttia. Sopimussakko tulisi kieltää ja erityisen painavaa syytä täsmentää.

Asiantuntijalausuntojen vaikutus ei ole nähtävissä hallituksen esityksessä 222/2020 koskien korvausvelvollisuutta tai sopimussakkoa. Tähän perustelu löytyy itse esityksestä.

Esityksen tavoitteena on vähentää perusteettomia kilpailukieltosopimuksia. Lausunnoissa esitettyt muut lainmuutokset ovat osin sellaisia, jotka eivät liity esityksen tavoitteisiin tai ole tavoitteiden kannalta perusteltuja ottaen huomioon ehdotettu korvausvelvollisuuden laajentaminen. Kilpailukieltosopimuksia koskevan sääntelyn, kuten kilpailukieltosopimuksen määritelmän, edellytysten tai sopimussakkoa koskevan säännöksen, muuttaminen ei ole kuulunut valmistelun toimeksiantoon, joka on sisältänyt korvausvelvollisuuden laajentamisen (HE 222/2020, 29).

Hallituksen esityksessä on painotettu korvausvelvollisuuden laajentamista kaikkiin kilpailukieltosopimuksiin. Lakimuutoksen vaikutusten arviointi on jätetty lakimuutoksen jälkeiseen aikaan. Asiantuntijalausunnoista kävi ilmi, että vaikutusten arviointi tulisi toteuttaa viimeistään siirtymäajan päättymisen jälkeen. Tämä tarkoittaa viimeistään vuoden jälkeen lakimuutoksen voimaan tulosta.

Hallituksen esitysluonnokseen lakimuutoksesta kävi ilmi vahva huoli työnantajan yksipuolisesta kilpailukieltosopimisten mitätöinnistä. Mitätöinti ei saisi koitua työntekijän vahingoksi

vaan työnantajan tulisi vahvempana osapuolena olla korvausvelvollinen. Tällä ei ole vaikutusta hallituksen esitykseen. Hallituksen esityksessä (HE 222/2020, 29) sanotaan, että

Esityksen perusteluita ei ole katsottu mitättömyyden osalta perustelluksi täsmentää. Kilpailu- kieltosopimuksen mitättömyys ratkaistaan viime kädessä tuomioistuimessa tapauskohtaisesti normaalien sopimusoikeudellisten periaatteiden mukaan. Esityksen tavoitteiden kannalta ei myöskään ole perusteltua muuttaa kilpailukieltosopimuksen mitättömyyttä koskevaa sääntelyä.

Työsopimuslain 3 luvun 5 §:n lakimuutos tuli voimaan 1.1.2022. Lakimuutos vastaa hallituksen esityksessä esiteltäviä muutoksia. Lain voimaantulon jälkeen kaikista kilpailukieltosopimuksista maksetaan korvaus.

TSL 3 luku 5 § 3 mom. käsittelee rajoitusajan korvauksia ja maksua sekä sopimussakkoa. Enintään kuusi kuukautta kestävästä rajoitusajasta korvaus on 40 prosenttia työntekijän palkasta. Kuusi kuukautta ylittävstä rajoitusajasta korvaus on 60 prosenttia työntekijän palkasta. Kilpailukieltosopimus sää käsittää enintään vuoden työsuhteen päättymisestä. Ellei työsuhteen päättymisen jälkeen sovita toisin, korvaus maksetaan työsuhteen aikaisen palkanmaksukauden mukaisesti. Kilpailukieltosopimuksessa voidaan määrätä sopimussakko. Sen enimmäismäärä saa vastata työntekijän kuuden kuukauden palkkaa työsuhteen päättymistä edeltävältä ajalta.

TSL 3 luku 5 § 4 mom. käsittelee työnantajan oikeutta irtisanoa kilpailukieltosopimus. Irtisanomisajan on oltava joko kolmannes osa rajoituksen kestosta, mutta vähintään kaksi kuukautta. Irtisanomisen täytyy tapahtua työsuhteen aikana. Kun työntekijä on päättänyt työsuhteen, työnantajalla ei ole enää irtisanomisoikeutta.

TSL 3 luku 5 § 5 mom. mukaan ” Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä”.

Lakimuutokseen liittyy myös siirtymäsäännös. Säännös koskee ennen vuotta 2022 voimaan tulleita kilpailukieltosopimuksia. Vanhaa lakia sovelletaan vuoden siirtymäajan kuluessa; 1.1.2022-31.12.2022. Alle kuuden kuukauden kilpailukieltosopimus, joka loppuu viimeistään 31.12.2022, ei työnantaja ole korvausvelvollinen, ellei toisin ole sovittu. Yli kuuden kuukauden kilpailukieltosopimuksessa on jo valmiiksi velvollisuus maksaa kohtuullinen korvaus. Jos kilpailukieltosopimus päättyy vuoden 2023 puolella, on työnantaja korvausvelvollinen siirtymäsäännöksen jälkeiseltä ajalta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023.)

7 Pohdinta

Opinnäytetyön viimeisessä kappaleessa arvioidaan tutkimuksen merkitystä ja esitetään tutkimuksen tuloksiin perustuvia johtopäätöksiä. Tutkimuksen tulosten esittelyn yhteydessä pohditaan myös mahdollisia jatkotutkimusmahdollisuuksia. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia asiantuntijoiden antamien lausuntojen näkökulmia ja niiden vaikutusta lainsäädäntöprosessiin. Samalla pyrittiin antamaan tietoa asiantuntijoiden kuulemisen tärkeydestä osana lainvalmistelua. Kappaleessa käydään lisäksi läpi tutkimuksen luotettavuutta sekä opinnäytetyön prosessia ja omaa oppimista.

7.1 Tutkimuksen anti ja jatkotutkimusehdotukset

Ensimmäisenä tutkimuksessa oli tarkoituksena selvittää, miten asiantuntijat suhtautuivat hallituksen esitysluonnokseen lakimuutoksesta koskien kilpailukieltosopimuksia, ja mitä eroja asiantuntijalausunnoista löytyi. Opinnäytetyön tutkimuksen perusteella voi todeta, että asiantuntijat kokivat suunnitellun lakimuutoksen hyvänä asiana. TSL 3 luvun 5 §:n muuttamista pidettiin kannattavana ja asiantuntijat kokivat sen selkeyttävän kilpailukieltosopimusten perusteita, ja tulkintaa milloin sen tekeminen on aiheellista. Asiantuntijalausunnoista välittyi tyytyväisyys siitä, että lakimuutosta oli ryhdytty suunnittelemaan ja toteuttamaan. Enemmistö asiantuntijoista piti ehdotettua lakimuutosta oikeana alkuna mietittäessä kilpailukieltosopimusten käytön kehittämistä sekä lain sääntelyä.

Tutkimuksessa nousi esille asiantuntijoiden tekemiä huomioita sekä muutos ja parannusehdotuksia koskien lakimuutosta. Asiantuntijalausunnoista löytyi useita aiheita, joita olisi asiantuntijoiden mukaan hyvä kehittää lain jatko valmistelussa. Esimerkiksi korvausvelvollisuuden porrastaminen sekä korvaustaso koettiin kohtuuttomiksi. Korvausvelvollisuuden tulisi asiantuntijoiden mukaan vastata täyttä työntekijän palkkaa alusta asti riippumatta kilpailukieltotoehdon ajasta. Asiantuntijat olivat myös sitä mieltä, että sopimussakko eriarvoistaa työntekijää ja työnantajaa entisestään. Koettiin, että työnantajalla on valmiiksi vahva asema työntekijään nähden, joten työntekijän sakkorangaistuksen ollessa huomattavasti korkeampi kuin työnantajan, on kohtuutonta. Toisaalta lakimuutoksessa nähtiin esiin nostettujen muutosehdotusten lisäksi myös paljon mahdollisuuksia. Lakimuutoksen koettiin edesauttavan työntekijöiden nopeampaa uudelleen työllistymistä, ja parantaa kilpailukieltotoehdon voimassa ollessa työntekijän tulotasoa vanhaan nähden. Työnantajan näkökulmasta olosuhteiden muuttuessa kilpailukieltosopimuksen irtisanominen parantaa työnantajan mahdollisuuksia arvioida kilpailukieltosopimusten tarpeellisuutta. Asiantuntijalausuntojen perustella voidaan ajatella, että lakimuutoksessa on paljon potentiaalia esiin noste-

tuista kehitys- ja muutosehdotuksista huolimatta. Asiantuntijoiden kriittisyys lakimuutokseen liittyen voi osaltaan kertoa siitä, että lakimuutos on tarpeellinen ja odotettu sekä sen todella haluttiin palvelevan kaikkia, joita se koskee. Useasta asiantuntijalausunnosta välittyi tyytyväisyys lakimuutokseen ja sen tuomaan kehitykseen.

Tutkimuksessa ja asiantuntijalausuntojen vertailussa nousi esille, että valta osa asiantuntijoista olivat suurimmasta osasta tutkimuksessa mukana olleista aiheista samaa mieltä. Työntekijä tahot puolsivat vahvemmin korvausvelvollisuutta ja korvaustasoa, kun taas työnantaja tahot sopimussakon siirtymäajan merkitystä. Nämä kaksi asiantuntijatahoa tarkastelivat lakimuutosta eri näkökulmista, toinen enemmän kilpailukieltotoehdon rajoittamisen ajan kannalta ja toinen korvausvelvollisen näkökulmasta. Tämän vuoksi olisi voinut olettaa, että joissain teemoissa mielipiteet olisivat täysin eronneet toisistaan. Tutkimuksen perusteella voidaan kuitenkin todeta, että kaikilla asiantuntijoilla oli hyvin samankaltaiset ajatukset siitä, että lainsäädäntöä muuttamalla voidaan vaikuttaa kilpailukieltosopimusten kehitykseen. Samanlaista suhtautumista voi osin selittää myös muun muassa se, että kilpailukieltosopimusten laajeneminen on nähty ongelmana työmarkkinoiden kannalta ja tähän on haluttu muutosta.

Tutkimuksen toisena tutkimuskysymyksenä haluttiin selvittää, oliko asiantuntijalausunnoilla vaikutusta hallituksen esitysluonnokseen ja lopulliseen esitykseen sekä lakimuutokseen. Hallituksen esitysluonnos lakimuutoksesta ja lopullinen hallituksen esitys olivat sisällöiltään yhdenmukaiset. Kuten tutkimustuloksissa kävi ilmi, asiantuntijalausuntojen mielipiteet ja esitetyt muutokset eivät vastaa hallituksen tavoitteita kyseessä olevaan lakimuutokseen. Tavoitteena on vähentää perusteettomia kilpailukieltosopimuksia ja sen katsotaan parhaiten onnistuvan korvausvelvoitteella. Korvausvelvoitteen laajentamisen suhteen ei asiantuntijalausunnoista katsottu löytyvän painavia perusteita eikä sen kuuluvan lain valmisteluun. Tämän vuoksi asiantuntijalausunnoilla ei voida katsoa olleen vaikutusta tämän lakimuutoksen valmistelussa eikä täten myöskään lakimuutoksessa.

Koska asiantuntijalausuntojen muutosehdotukset eivät ole täysin päinvastaiset hallituksen esityksen ja lakimuutoksen kanssa, on vaikea arvioida asiantuntijalausuntojen oikeaa vaikutusta. Osassa tutkimuksessa olleista asiantuntijalausunnoista on maininta kommentista lakimuutokseen ennen lausuntokierrosta. Asiantuntijoiden mielipiteitä on saattanut olla mukana hallituksen esitysluonnoksessa, josta annettiin kommentteja. Tämän takia tutkimuksessa mukana olleiden asiantuntijalausuntojen todellista vaikutusta on vaikea päätellä. Voidaan kuitenkin todeta, että asiantuntijat on otettu mukaan lain valmistelun vaiheisiin ja kuultu laajasti prosessin aikana.

Lakimuutos tulee asiantuntijoiden mielestä vähentämään kilpailukieltosopimusten käyttöä sekä helpottamaan työllisyyttä. Se tuo lisäkuluja yrityksille, mutta niiden koettiin olevan suhteessa hyötyihin vähäiset. Asiantutijat kokivat lainmuutoksen selkeyttävän kilpailukieltoehtoa ja mahdollistavan tarkemman arvioinnin sekä toiminnan kehittämisen. Mielestäni asiantuntijalausuntojen sekä lakiluonnoksen analysoinnin perusteella voidaan muodostaa johtopäätös, että tuleva lakimuutos antaa uusia mahdollisuuksia työmarkkinoille, ja tulevaisuudessa kilpailukieltosopimusten käyttöä harkitaan ja mietitään vaihtoehtoisia tapoja suojella liikesalaisuuksia.

Opinnäytetyössä toteutettu tutkimus oli tarpeellinen, koska sen avulla saatiin selville, mitkä aiheet TSL 3 luvun 5 §:n muutoksesta olivat asiantuntijoiden mielestä merkittäviä kilpailukieltosopimusten kehittämisen kannalta. Tutkimuksen pohjalta voidaan todeta, että asiantuntijoiden kuuleminen lain sääntelyprosessin aikana on tärkeää. Asiantutijat tarkastelevat lakimuutosesitystä käytännön kautta, ja sen perusteella arvioivat, minkälainen sääntely veisi parhaiten kohti tavoitteita. Lausuntomenettelyn ja kuulemisten avulla voidaan varmistaa, että suunniteltu lakimuutos palvelee tarkoitustaan.

Opinnäytetyössä tehdyn tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää, jos TSL 3 luvun 5 §:lle löytyy tarvetta muutokseen. Lisäksi tutkimusta ja sen näkökulmia voidaan hyödyntää myös esimerkiksi tutkittaessa lainvalmistelua sekä asiantuntijalausuntojen merkitystä osana lainsäätelyä.

Minulle heräsi useita jatkotutkimusideoita tekemäni tutkimuksen ja sen tulosten myötä. Lakimuutoksen astuttua voimaan, olisi mielenkiintoista tutkia, miten lakimuutos on palvellut tarkoitustaan eli onko sillä ollut vaikutusta kilpailukieltosopimusten määrään. Asiantuntija-haastattelut nykyhetkestä, joita verrataan tämän tutkimuksen materiaalina käytettyihin asiantuntijalausuntoihin. Täten päästäisiin vertailemaan, onko asiantuntijoiden suhtautuminen muuttunut, ja miten lakimuutos on toiminut. Toinen mielenkiintoinen näkökulma olisi tutkia korvausvelvollisuuden todellisia kuluja. Tässä tutkimuksessa niihin otettiin asiantuntijalausunnoissa vahvasti kantaa ja olisi mielenkiintoista selvittää, onko yrityksille tullut lisäkustannuksia sekä onko lakimuutoksesta nähtävissä muita muutoksia. Kolmantena jatkotutkimusideana olisi kannattavaa tutkia asiaa työllisyyden näkökulmasta. Onko työnteekijöiden liikkuvuus työmarkkinoilla parantunut ja miten korvaustasot koetaan. Koetaanko kilpailukieltosopimuksesta saatavan korvauksen olevan kohtuullinen verrattuna työllisyysmahdollisuuksiin.

7.2 Tutkimuksen luotettavuus ja onnistuminen

Arvioitaessa laadullisen tutkimuksen luotettavuutta on hyvä ymmärtää, ettei ole olemassa yksiselitteistä kaavaa, vaan tutkimuksen kokonaisuus vaikuttaa eniten (Tuomi & Sarajärvi 2018, 121.) Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta parantaa tutkijan tarkka selostus ja dokumentaatio kaikissa tutkimuksen vaiheissa. Tarkan dokumentaation lisäksi tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida määrittelemällä tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti. (Hirsjärvi ym. 2013, 231.) Tutkimuksen reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen tulosten toistettavuutta, sitä ettei tutkimuksen tulokset ole täysin sattumanvaraisia. Tutkimuksen tulee myös olla validi. Tällä tarkoitetaan, että tutkitaan sitä, mitä on asetettu tutkittavaksi. (Puusa & Juuti 2021, 179.) Opinnäytetyön tutkimusaineisto koostui julkisista materiaaleista, jotka ovat kaikkien saatavilla Työ- ja elinkeinoministeriön sivuilta. Opinnäytetyössä toteutettu tutkimus voidaan toistaa samoja materiaaleja käyttäen. Tämä tukee tutkimuksen reliabiliteettia. Validiutta puolestaan tukee se, että sain asetettuihin tutkimuskysymyksiin vastauksia toteuttamalla tutkimuksella.

Pohdittaessa tutkimuksen luotettavuutta on hyvä arvioida myös tutkimusaineistoa ja mitä menetelmiä keruuseen liittyy (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122). Opinnäytetyön tutkimusaineistoa ei alun perin ollut tarkoitettu tutkimukseksi. Tällä voi mahdollisesti olla heikentävä vaikutus tutkimuksen luotettavuuteen sillä asiantuntijalausuntojen pituudet, sisällön laajuus sekä näkökulmat vaihtelivat. Sattumanvaraisten tulosten mahdollisuutta pyrittiin vähentämään valitsemalla mahdollisimman laaja aineisto. Laaja aineisto antoi myös mahdollisuuden muodostaa teemoja asiantuntijoiden kommentteista yksittäisten näkökulmien analysoinnin sijaan. Käyttämällä asiantuntijalausuntoja tutkimusaineistona mahdollistettiin myös vertailu hallituksen esitysluonnoksen, hallituksen esityksen ja lopullisen lakimuutoksen välillä ja saatiin ne osaksi tutkimusta. Tämä oli mielestäni mielenkiintoinen osa tutkimusta. Jos tutkimus olisi toteutettu ilman asiantuntijalausuntoja, ei hallituksen esitysluonnoksen ja hallituksen esityksen välistä vertailua olisi pystynyt toteuttamaan.

Tutkimuksen rajaaminen asiantuntijalausunnoista löytyviin toistuviin teemoihin oli välttämätöntä laajan aineiston takia. Yksittäiset kommentit piti rajata tutkimuksen ulkopuolelle, jotta tutkimuksesta tulisi mahdollisimman tarkka ja keskitytään tutkimuksen tavoitteisiin. Käyttäen tarkkaa tutkimussuunnitelmaa laaja aineisto saatiin rajattua oikealla tavalla, ja tutkimuksella saavutettiin haluttuja tuloksia. Uskon myös, että opinnäytetyössä toteuttamani tutkimus on mahdollista toistaa jonkun muun tekemänä ja se antaisi samankaltaisia tuloksia. Onnistuneen aineiston rajauksen ansioista saavutettiin valitulla aineistolla saturacion tutkimusmateriaalin osalta, ja asiantuntijalausunnoista oli löydettävissä selkeitä

teemoja. Mielestäni oli järkevintä hyödyntää tutkimuksessa valmista aineistoa. Se oli myös tehokkain tapa toteuttaa tämän opinnäytetyön tutkimus.

Tutkimustulosten havainnollistamisessa ja esittelyssä käytettiin hyväksi lainauksia asiantuntijalausunnoista, nelikenttäkaavioita (Kuvio 4) ja nelikenttäanalyysiä (Taulukko 1). Asiantuntijalausuntojen lainauksilla pystyin havainnollistamaan lukijalle lausuntojen sisältöä sekä sitä, mitä ja millä tavalla asiantuntijat nostaneet esiin lausunnoissaan. Nelikenttäkaavion (Kuvio 4) avulla esitin asiantuntijalausunnoista eniten esiin nousseita teemoja liittyen hallituksen esitysluonnokseen lakimuutoksesta. Nelikenttäanalyysillä (Taulukko 1) sen sijaan halusin tiivistää asiantuntijoiden suhtautumista ja näkökulmia hallituksen esitysluonnokseen. Mielestäni nelikenttäanalyysi kokosi hyvin yhteen yksinkertaista nelikenttäkaaviossa nousseita ajatuksia sekä nelikenttäkaavio satoi asiantuntijalausunnot ja hallituksen esitysluonnoksen yhteen.

Opinnäytetyön tietoperustan tulee liittyä tutkimusongelmaan ja sen on tarkoitus tukea toteutettua tutkimusta (Kananen 2017, 72). Opinnäytetyön tietoperustan sisältö tuki mielestäni hyvin toteuttamaani tutkimusta. Tietoperustassa määriteltiin onnistuneesti asiantuntijalausunnot osana lainvalmistelua. Lainvalmistelusta, liikesalaisuuksista sekä kilpailukieltosopimuksista esiteltiin tarvittavat asiat, jotta lukija sai riittävän tietopohjan opinnäytetyön tutkimukseen liittyvästä aihepiiristä. Hallituksen esitysluonnos lakimuutoksesta koskien kilpailukieltosopimuksia oli keskeisessä roolissa tietoperustassa. Hallituksen esitysluonnoksen tavoitteiden ja vaikutusten esitleminen viitekehyksessä oli tärkeää, jotta tutkimusosassa esiteltyjä tutkimustuloksia voi ymmärtää.

Hirsjärven ym. (2013, 83) mukaan opinnäytetyössä käytetyn lähdekirjallisuuden tulee olla monipuolista ja mahdollisimman uutta. Jo opinnäytetyöprosessin alussa huomasin aiheeseen liittyvien lähteiden erityisesti teoriapohjaisten löytämisen olevan hyvin haastavaa. Ne hyvät teoriapohjaiset teokset mitä löytyy, olen käyttänyt lähteinä. Haasteista huolimatta koen, että olen saanut hankittua vartenotettavia kirjallisia lähteitä sekä muutamia verkosta löytyviä materiaaleja. Lisäksi opinnäytetyössä on hyödynnetty laajasti hallituksen esitysluonnosta ja hallituksen esitystä lakimuutoksesta sekä tehtyä lakimuutosta. Hallituksen esitysluonnosta ja hallituksen esitystä voidaan pitää yleisesti luotettavana lähteenä, ja siksi sen hyödyntäminen sekä tutkimuksessa että viitekehyksessä oli perusteltua.

Pohdittaessa opinnäytetyön onnistumista on hyvä tuoda esille myös toteutetun tutkimuksen eettisyys. Tuomen ja Sarajärven (2018, 111) mukaan eettinen kestävyys on tutkimuksen luotettavuuden toinen puoli. Se ei ole vain seuraavissa luvuissa esiteltyjä asioita. Eet-

tisyys koskee tutkimuksen laatua. On huolehdittava, että tutkimussuunnitelma on laadukas, tutkimusasetelma on onnistunut ja raportointi on selkeää. Opinnäytetyössäni toteutetun tutkimuksen läpinäkyvyyttä tukee tutkimuksen toteutus ja tulokset, mitkä on raportoitu mahdollisimman selkeästi ja yksityiskohtaisesti. Asiantuntijalausunnoista nostetut lainaukset on pidetty asiansynteudessa tai esitetty niin, että ne voi ymmärtää samalla tavalla kuin asiantuntija on tarkoittanut. Tutkimustulosten esittämisessä otettiin mahdollisimman monipuolisesti asiantuntijoiden kommentteja, eikä vain korostettu yhden asiantuntijan tai tahon mielipiteitä. Kaikki asiantuntijalausunnat ovat julkisia, joten en kokenut missään vaiheessa tarpeelliseksi yrittää peitellä tulosten havainnollistamisessa käytettyjen lainausten alkuperää. Tutkimusaineistona käytettyjen asiantuntijalausuntojen yksityiskohtainen ja johdonmukainen käsittely sekä tutkimuksen raportointi tukevat sekä tutkimuksen eettistä kestävyyttä että tutkimuksen onnistumista. Koen, että opinnäytetyöstä tuli harkittu ja laadukas kokonaisuus, ja tutkimuskysymyksiin saatiin vastaukset tutkimuksen avulla.

7.3 Opinnäyteprosessin ja oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyöprosessi on ollut itselleni mielenkiintoinen ja opettavainen kokemus. Olen oppinut paljon uusia asioita tutkimuksen tekemisestä, tiedonhakuprosessista sekä kirjoittamisesta ja olen pystynyt kehittämään omia taitojani monella eri tavalla. Tämä prosessi on myös auttanut minua ymmärtämään omaa työskentelyäni paremmin ja olen oppinut, miten saavutan parhaan lopputuloksen.

Tämän opinnäytetyön aikana olen kokenut onnistumisia ja haasteita. Onnistumisia ovat olleet esimerkiksi tutkimuskysymyksen ja tavoitteiden selkeytyminen sekä aiheeseen liittyvän aineiston kerääminen ja analysoiminen. Myös kirjoitusprosessi on ollut palkitsevaa, sillä olen oppinut paljon siitä, miten esittää tutkimustulokset ja johtopäätökset selkeästi ja ymmärrettävästi. Tutkimusaineiston läpikäyminen ja analysointi oli todella mielenkiintoista. Varsinkin tutkimuksen alussa aineistosta tuntui löytyvän paljon ajatuksia ja piti pohtia, mistä näkökulmasta asiantuntijalausuntojen havaintoja tulisi ottaa tutkimukseen. Tutkimuksen rajaus olennaisiin, toistuviin teemoihin loi kattavan pohjan koko opinnäytetyölle.

Haasteita ovat tuottaneet erityisesti lähteiden hankinta ja kirjoittamisen aikatauluttaminen. Alussa kohtasin vaikeuksia löytää tarvittavia lähteitä, mutta olen oppinut keinoja tiedonhankinnan tehostamiseen ja olen löytänyt tarvittavan tiedon monilta eri lähteiltä. Aikataulun hallinta on myös vaatinut tarkkaa suunnittelua ja aikataulun päivittämistä matkan varrella. Tässä on auttanut tarkka tutkimussuunnitelma, jonka avulla on koko ajan ollut tiedossa, mitä tehdään, milloin ja miksi. Opinnäytetyöprosessin aikana huomasin, että suurin

aika lähteiden hankinnan lisäksi on tekstin jatkuva muokkaaminen. On tärkeää löytää oikeat asiakokonaisuudet, joiden avulla kappaleet pysyvät loogisina ja mahdollisimman helppolukuisina.

Koen, että opinnäytetyöprosessi on ollut erittäin antoisa ja opinnäytetyö kokonaisuutena onnistui hyvin. Opin paljon uutta lainsäätelystä ja kilpailukieltosopimuksista. Prosessin aikana jouduin muuttamaan alkuperäistä aikataulutusta, mutta sain projektin silti valmiiksi haluamallani tavalla. Tutkimuksen toteuttaminen oli onnistunut prosessi enkä osannut kuvitella kuinka paljon tulen oppimaan sen aikana.

Lähteet

Akavan Erityisalat 2020. Lausunto. Luettavissa: https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/2f048500-a0de-40ce-9d76-041e008ea39f/ed33875c-c392-42f9-8806-06724637b561/LAUSUNTO_20200527115130.PDF. Luettu: 10.12.2022

Akava ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN 2020. Lausunto. Luettavissa: https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/2f048500-a0de-40ce-9d76-041e008ea39f/f0c29e0a-4cd8-44ab-ac1f-f6a464a270c1/LAUSUNTO_20200527103352.PDF. Luettu: 10.12.2022

Akava Works 2018. Kilpailukieltosopimuksen periaatteellinen tarkastelu Ajatuksia sääntelyn kehittämisen pohjaksi. Luettavissa: https://akavaworks.fi/wp-content/uploads/sites/2/2019/06/Kilpailukieltosopimuksen_periaatteellinen_tarkastelu_Ajatukset_saatelun_kehittamisen_pohjaksi_Akava_Works_-raportti_120181.pdf. Luettu: 21.1.2022

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Vastapaino. Tampere.

Aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet 2020. Lausunto. Luettavissa: https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/2f048500-a0de-40ce-9d76-041e008ea39f/6c078db3-e9c2-42d5-bc36-ece047e9b6b5/LAUSUNTO_20200518084358.PDF. Luettu: 10.12.2022

Ammattiliitto Pro ry 2020. Lausunto. Luettavissa: https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/2f048500-a0de-40ce-9d76-041e008ea39f/12672d21-19c8-4fad-8f08-74c00d616b82/LAUSUNTO_20200520085112.PDF. Luettu: 10.12.2022

Bhattacharya, K. 2017. Fundamentals of qualitative research: a practical guide. Routledge. New York.

Eduskunta. 2021. Asian käsittelytiedot HE 222/2020 vp. Luettavissa: https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/KasittelytiedotValtiopaivaasia/Sivut/HE_222+2020.aspx. Luettu: 12.4.2022

Elinkeinoelämän keskusliitto EK 2020. Lausunto. Luettavissa: https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/2f048500-a0de-40ce-9d76-041e008ea39f/3230e680-cb41-4388-a75d-27bd27fadedc/LAUSUNTO_20200527114431.PDF. Luettu: 10.12.2022

European IPR Helpdesk 2017. Trade secrets: An efficient tool for competitiveness. Luettavissa: <https://www.iprhelpdesk.eu/sites/default/files/newsdocuments/Fact-Sheet-Trade-Secrets.pdf>. Luettu: 21.2.2022

Finlex a. Lainvalmistelun prosessiopas. Luettavissa: <http://lainvalmistelu.finlex.fi>. Luettu: 16.1.2022

Finlex b. Esivalmistelu. Luettavissa: <http://lainvalmistelu.finlex.fi/1-esivalmistelu/#esittely>. Luettu: 16.1.2022

Finlex c. Perusvalmistelu. Luettavissa: <http://lainvalmistelu.finlex.fi/2b-perusvalmistelu-valmisteluelin/#esittely>. Luettu: 16.1.2022

Finlex d. Lausuntomenettely. Luettavissa: <http://lainvalmistelu.finlex.fi/3-lausuntomenettely/#esittely>. Luettu: 16.1.2022

Finlex e. Jatkovalmistelu. Luettavissa: <http://lainvalmistelu.finlex.fi/4-jatkovalmistelu/#esittely>. Luettu: 16.1.2022

HE 222/2020

HE-luonnos 2020. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 3 luvun 5 §:n ja merityösopimuslain 4 luvun 5 §:n muuttamisesta. Luettavissa: https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/2f048500-a0de-40ce-9d76-041e008ea39f/a12fbb82-4f23-497e-a94e-acdc28662b91/LAUSUNTOPYYNTO_20200409112830.PDF. Luettu: 16.1.2022

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. & Sinivuori, E. 2009. Tutki ja kirjoita. Tammi. Helsinki.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. Tammi. Helsinki.

Huhtamäki, H A. 2010. Pätevä kilpailukieltosopimus. CC Lakimiesliiton kustannus. Helsinki.

Insinööriliitto 2020. Lausunto. Luettavissa: https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/2f048500-a0de-40ce-9d76-041e008ea39f/108779f1-9a73-4ccb-9ff4-71254338c561/LAUSUNTO_20200520040530.PDF. Luettu: 11.12.2022

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä.

Kananen, J. 2019. Opinnäytetyön ja pro gradun pikaopas: avain opinnäytetyön ja pro gradun kirjoittamiseen. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä.

Kemiateollisuus ry, Metsäteollisuus ry, Palvelualojen työnantajat Palta ry & Teknologiateollisuus ry 2020. Lausunto. Luettavissa: https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/2f048500-a0de-40ce-9d76-041e008ea39f/a690fba4-1139-4b59-8ba4-b58e1ca27131/LAUSUNTO_20200527113341.PDF. Luettu: 11.12.2022

Kunnallinen työmarkkinalaitos 2020. Lausunto. Luettavissa: https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/2f048500-a0de-40ce-9d76-041e008ea39f/f3d919b0-ce4e-4c77-8e32-d25def66a023/LAUSUNTO_20200527103352.PDF. Luettu: 11.12.2022

Kyläkallio, K. 2022. Yritysjuridiikka. Edita. Helsinki.

Lahti, R. & Koponen, P. 2007. Talousrikokset. Gummerus Kirjapaino Oy. Vaajakoski.

Lautjärvi, H. 2018. Business crime – Yritysjohdon miinakenttä. Edita. Keuruu.

Liikesalaisuuslaki 595/2018

Mielityinen, S. 2021. Oikeus ja julkisuus. Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta. Helsinki.

Minilex. 2023. Salassapitosopimuksesta yleisesti. Luettavissa: <https://www.minilex.fi/a/salassapitosopimuksesta-yleisesti>. Luettu: 24.4.2022

Niemivuo, M. 2020. Lainvalmistelu – oikeudelliset perusteet ja käytäntö. Hansaprint.

Oikeusministeriö 2020. Lausunto. Luettavissa: https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/2f048500-a0de-40ce-9d76-041e008ea39f/9a2cac33-5f63-4869-a737-5668c6bcc9dc/LAUSUNTO_20200527103352.PDF. Luettu: 11.12.2022

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät: uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Ornamo ry 2020. Lausunto. Luettavissa: https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/2f048500-a0de-40ce-9d76-041e008ea39f/a3f41335-1e0c-47c9-bce6-be22c6c58b91/LAUSUNTO_20200527120044.PDF. Luettu: 11.12.2022

Palvelualojen ammattiliitto PAM 2020. Lausunto. Luettavissa: https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/2f048500-a0de-40ce-9d76-041e008ea39f/ebca33e9-ed23-413a-98f9-59f857a050ba/LAUSUNTO_20200522124414.PDF. Luettu: 11.12.2022

Puusa, A. & Juuti, P. 2011. Menetelmäviidakon raivaajat. JTO. Vantaa.

Puusa, A. & Juuti, P. 2021. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus. Tallinna.

Oesch, R., Eloranta, M., Heino, M. & Kokko, M. 2017. Immateriaalioikeudet ja yleinen etu. Alma Talent. Helsinki.

Rikoslaki 39/1889

Sosiaali- ja terveysministeriö 2020. Lausunto. Luettavissa: https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/2f048500-a0de-40ce-9d76-041e008ea39f/ed99194e-7613-467e-b7b9-40cabcb45248/LAUSUNTO_20220126140257.PDF. Luettu: 11.12.2022

STTK ry 2020. Lausunto. Luettavissa: https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/2f048500-a0de-40ce-9d76-041e008ea39f/6abe6d96-7cca-4eaa-8a79-005c485446b5/LAUSUNTO_20200522094645.PDF. Luettu: 11.12.2022

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry 2020. Lausunto. Luettavissa: https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/2f048500-a0de-40ce-9d76-041e008ea39f/21cd7645-8e5a-4804-8182-831eb714bc9f/LAUSUNTO_20200522094125.PDF. Luettu: 11.12.2022

Suomen Ekonomit ry 2020. Lausunto. Luettavissa: https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/2f048500-a0de-40ce-9d76-041e008ea39f/5f6dce20-457e-4057-ac6f-2e7bd6d21784/LAUSUNTO_20200527103352.PDF. Luettu: 11.12.2002

Suomen Lakimiesliitto 2020. Lausunto. Luettavissa: https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/2f048500-a0de-40ce-9d76-041e008ea39f/182e9458-5328-40dc-b994-66dc4792c18e/LAUSUNTO_20200522112647.PDF. Luettu: 11.12.2022

Suomen perustuslaki 731/1999

Suomen Yrittäjät 2020. Lausunto. Luettavissa: https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/2f048500-a0de-40ce-9d76-041e008ea39f/54be8da5-d09e-4ee8-8a05-7e41c0bb6a9e/LAUSUNTO_20200520090452.PDF. Luettu: 11.12.2022

Tekniikan Akateemisten liitto TEK ry 2020. Lausunto. Luettavissa: https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/2f048500-a0de-40ce-9d76-041e008ea39f/28ed23f8-6ebd-45b8-bc05-4850870a1f18/LAUSUNTO_20200522100550.PDF. Luettu: 12.12.2022

TEM/2020/115

Tradenomiliitto TRAL ry 2020. Lausunto. Luettavissa: https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/2f048500-a0de-40ce-9d76-041e008ea39f/67361dd9-5dc8-4f3f-87cc-3a4ae877f4aa/LAUSUNTO_20200527103352.PDF. Luettu: 12.12.2022

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi. Helsinki.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2020a. Hallituksen esitys laeiksi työsopimuslain 3 luvun 5 §:n ja merityösopimuslain 4 luvun 5 §:n muuttamisesta (kilpailukieltosopimukset). Luettavissa: <https://tem.fi/hankesivu?tunnus=TEM068:00/2018>. Luettu: 13.1.2022

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2020b. Säädösvalmistelu. Luettavissa: <https://tem.fi/saadossalmistelu>. Luettu: 13.1.2022

Työ- ja elinkeinoministeriö 2023. Kysymyksiä ja vastauksia kilpailukieltosopimuksista. Luettavissa: <https://tem.fi/kysymyksia-ja-vastauksia-kilpailukieltosopimuksista>. Luettu: 3.1.2023

Työsopimuslaki 55/2001

Vapaavuori, T. 2016. Yrityssalaisuudet, liikesalaisuudet ja salassapitosopimukset. Talentum Pro. Helsinki.

Vapaavuori, T. 2019. Liikesalaisuudet ja salassapitosopimukset. Alma Talent. Helsinki.

Vuorinen, T. 2013. Strategiakirja – 20 työkalua. Alma Talent. Helsinki.

Wimmer, B. 2015. Business espionage. Butterworth Heinemann. Waltham, Massachusetts.

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry 2020. Lausunto. Luettavissa: https://api.hankeikuna.fi/asiakirjat/2f048500-a0de-40ce-9d76-041e008ea39f/5ef5e50f-08f5-4509-af10-815c37f3355e/LAUSUNTO_20200520090911.PDF. Luettu: 12.12.2022

Yrittäjät 2022. Salassapitosopimukset. Luettavissa: <https://www.yrittajat.fi/tietopankki/sopimukset-ja-oikeudet/salassapitosopimukset/>. Luettu: 2.12.2022

Liitteet

Liite 1. Lyhenneluettelo

PeL	Suomen perustuslaki (731/1999)
RL	Rikoslaki (39/1889)
TSL	Työsopimuslaki (55/2001)