



TYÖ-JA ELINKEINOMINISTERIÖLLE
VN/6451/2019

LAUSUNTO KOSKIEN LUONNOSTA HALLITUKSEN ESITYKSEKSI TYÖSOPIMUSLAIN 3 LUVUN 5§ MUUTTAMISEKSI

Kilpailukieltosopimuksen tekeminen työntekijän kanssa edellyttää jo voimassa olevan työsopimuslain mukaan erityisen painavan perusteen olemassaoloa, eikä kilpailukieltosopimuksia tulisi tehdä rutiininomaisesti. Tästä huolimatta kilpailukieltosopimuksia on alkanut esiintyä yhä enemmän palvelualoilla, myös suorittavissa tehtävissä työskentelevillä, vaikka niitä ei ole tällaiseen työhön tarkoitettu käytettäväksi eikä näissä töissä ole lainsäätäjän tarkoittamaa erityisen painavaa perustetta. Kuitenkin palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n tietoon tulee toistuvasti tällaisia tapauksia ja liiton selvittävänä on useampi jäsenten kilpailukieltosopimuksia koskeva asia. Tällä perusteella on selvää, että laissa on säilytettävä vaatimus erityisen perusteen olemassaolosta ja tämän lisäksi työsopimuslakiin on tehtävä muutoksia työntekijöiden aseman ja oikeusvarmuuden turvaamiseksi.

PAM kannattaa luonnoksessa lausuttua tavoitetta siitä, että kilpailukieltosopimukseen liitettävä pakollinen kompensatio toimisi estävänä tekijänä perusteettomien sopimusten vähentämiseksi. Asian valmistelun yhteydessä selvitettiin myös esimerkiksi neuvonnan ja valvonnan lisäämistä, jotka saivat kannatusta luonnokseen jätetyssä työnantajapuolen eriävässä lausumassa. PAM kannattaa myös työntekijöille annettavan neuvonnan lisäämistä sekä työsuojeluviranomaisten valvontaa tältäkin osin ja hallituksen onkin turvattava työsuojeluviranomaisten resurssit. Työntekijällä olisi näin entistä parempi tieto jo työsuhteensa aikana siitä, onko hänen työsuhteeseensa ylipäänsä mahdollista edellyttää kilpailukieltosopimusta, eikä joutuisi sietämään oikeudellista epävarmuutta. On kuitenkin painotettava, että pelkän tiedottamisen ja valvonnan tehostamista ei voida pitää miltei osin riittävänä toimenä vallitsevan asiantilan korjaamiseksi, vaan se vaatii ehdotuksen kaltaisia muutoksia.

Palkansaajien keskusjärjestöjen täydentävä lausunto luonnokseen on huomioitava jatkovalmistelussa. Työntekijälle tulisi korvata kilpailukieltosopimuksen voimassaoloajalta elannonmenetykset täysimääräisesti eli kilpailukieltosopimuksen kompensation tulisi olla 100%, ehdotetun 40% ja 60% sijaan. Jatkovalmistelussa on tärkeä kiinnittää huomio myös siihen, että korvauksen tasoksi määritellään työntekijän todellinen ansiotasoa, eikä korvausta ole mahdollista määritellä esim. yksin työsopimuksen ehdon perusteella, mikäli työntekijän ansiotasoa on todellisuudessa ollut korkeampi. Kompensaation vaikutus työntekijöiden sosiaaliturvaan, ml. oikeus ansiosidonnaiseen työttömyyspäivärahaan on selvittävänä tarkasti asian jatkovalmistelussa. PAM kannattaa esityksen



mallia korvausten maksamisesta palkanmaksukausittain, jolla turvataan parhaiten työntekijälle ennakoitavuus ansioista ja toisaalta vähennetään yritysten mahdollisuuksia käyttää kilpailukieltosopimuksia väärin.

PAM esittää huolensa luonnoksessa esitetystä työnantajalle annetusta mahdollisuudesta irtisanoa kilpailukieltosopimus koska vain työntekijän työsuhteen aikana. Mikäli työnantajalle annetaan mahdollisuus koska vain irtisanoa alun perin yrityksen vaatima kilpailukieltosopimus, mahdollistaa tämä sen, että yritys voi sitoa työntekijän haluamansa ajan, mutta yllättäen päättää esim. ikääntyneen työntekijän kilpailukieltosopimuksen. Mikäli irtisanomisehto otetaan mukaan sääntelyyn, on vähintään turvattava luonnoksen mukaisesti riittävän pitkä sopimuksen irtisanomisaika. Ainoastaan riittävän pitkä irtisanomisaika vähentää mahdollisuuksia väärinkäytölle. Lisäksi lakiehdotuksessa on ehdottomasti säilytettävä luonnoksen muotoilu siitä, että kilpailukieltosopimusta ei voisi irtisanoa enää sen jälkeen, kun työntekijä on irtisanoutunut työsuhteesta. On myös säädettävä ehdotetun mukaisesti, osapuolten asema huomioiden, että osapuolet eivät voi sitovasti sopia etukäteen irtisanomisajan lyhentämisestä, sillä tämä heikentäisi merkittävästi työntekijän tosiasiallista asemaa heikompana sopijaosapuolena.

Kilpailukieltosopimuksia käytetään myös määräaikaisissa työsuhteissa, jotka eräillä aloilla ovat valitettavan yleisiä. PAM haluaa tässä yhteydessä nostaa esiin kilpailukieltosopimusten käytön ongelmallisuuden näissä työsuhteissa. Sopimuksia koskevassa jatkovalmistelussa tulisi tarkemmin määrittellä millä ehdoin työnantajan aloitteesta tehtyyn määräaikaiseen työsuhteeseen voitaisiin ylipäänsä ottaa kilpailukieltosopimus. Tulisi säätää, että lähtökohtaisesti määräaikaisen työsuhteen voitaisiin katsoa päättyneen työnantajasta johtuneesta syystä, jolloin kilpailukieltosopimus ei siis olisi työsuhtelainsäädännön nojalla voimassa, jollei työnantaja voisi toisin näyttää.

PAM haluaa lisäksi kiinnittää huomion toimiin kilpailevan toiminnan rajoitusten lieventämiseksi. On tärkeää, että tähän palataan hallitusohjelman mukaisesti mahdollisimman pian. Palvelualoilla on yhä yleisempää, että työntekijät joutuvat vastentahtoisesti tekemään työtä osa-aikaisesti. Erityisesti tällaisissa tilanteissa on kohtuutonta, että yritykset ovat alkaneet rajoittaa työntekijöiden perustuslaissa turvattua oikeutta elantoon ja ammattinsa harjoittamiseen estämällä heidän oikeutensa työskennellä työsuhteen aikana toiselle työnantajalle rajaamalla työsuhteiden oikeutta kilpailevaan toimintaan. Työntekijöiltä vaadittu kertakaikkinen suostumus lisätyöhön, jonka perusteella työnantaja voi koska tahansa velvoittaa työntekijää ottamaan ilman varoitusaikaakin lisätunteja kärkeä osaltaan tätä ongelmaa riittävän elannon hankkimisesta, jos pääasiallisen työnantajan tarjoamat työtunnit jäävät kuitenkin pienemmiksi.

Helsingissä 20. toukokuuta 2020

puheenjohtaja Annika Rönni-Sällinen
Palvelualojen ammattiliitto