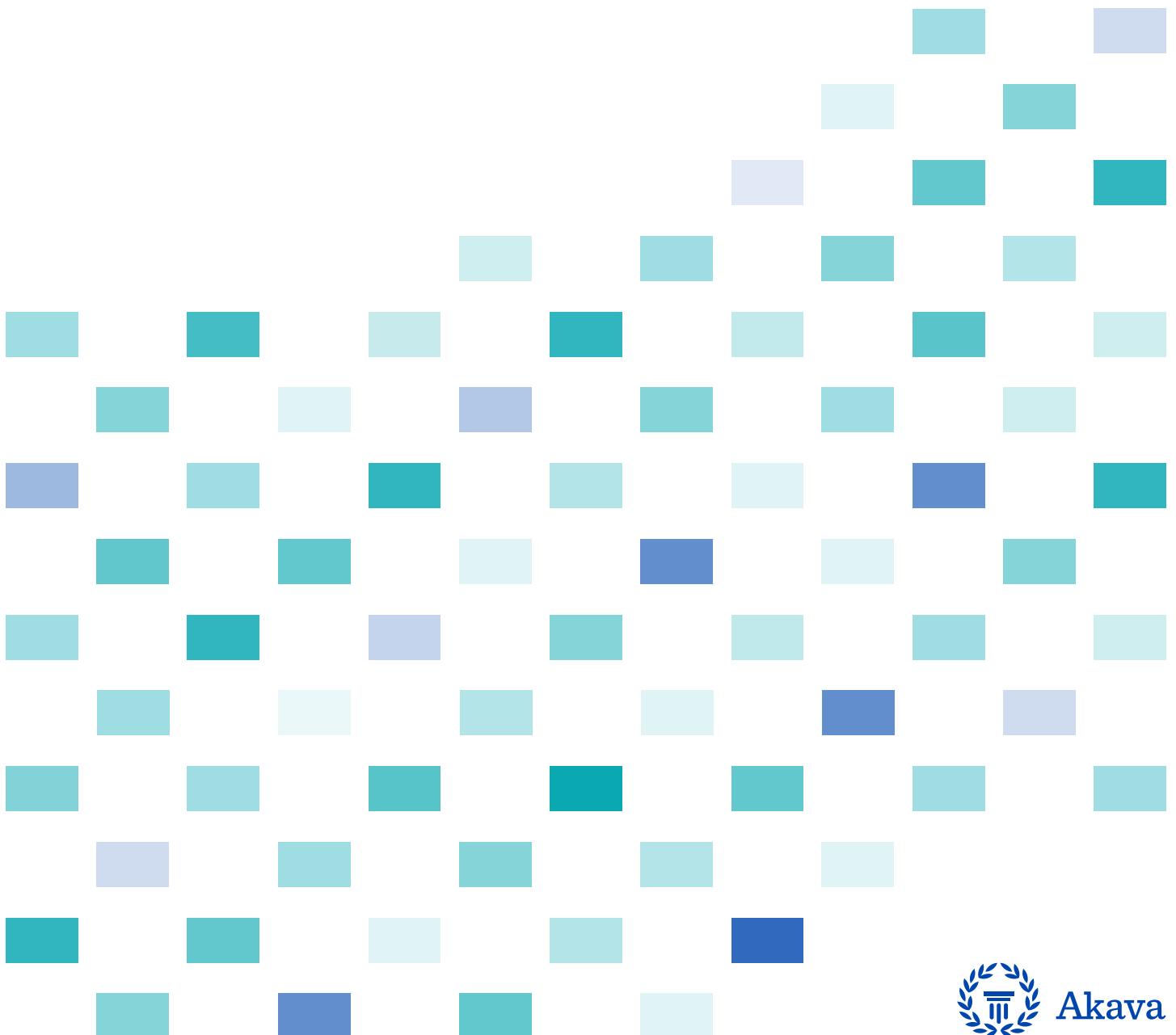


Kilpailukielto- ja salassapitoehtojen ongelmat ja ratkaisumallit

Artikkeli 12/2018



Artikkeli 12/2018

Kirjoittaja: Vesa Vuorenkoski, vastaava lakimies, Akava

Avainsanat: kilpailukielto, salassapito

Päivämäärä: 10.5.2018

Yhteenveto

Tämä artikkeli on laadittu kuvaamaan palkansaajien työsopimuksiin liitettävien kilpailukielto- ja salassapitoehtojen sisältämiä ongelmia ja niihin esitettyjä ratkaisumalleja. Artikkelin tarkoitus on tuoda yhteiskunnalliseen keskusteluun erilaisia vaihtoehtoja ongelmien ratkaisemiseksi. On selvää, että lainsäätäjä joutuu tulevaisuudessa rajoittamaan selvästi kilpailukieltojen käyttöä ja luomaan työsopimuslakiin säännökset salassapitosopimusten reunaehdoista.

Artikkelissa kuvataan kilpailukielto- ja salassapitoehtojen käyttöön liittyviä käytännön ongelmia, jotka on havaittu Akavan ja sen jäsenliittojen selvityksissä tai jäsenpalvelussa. Useat Akavan jäsenjärjestöjen asiantuntijat ovat antaneet artikkelin laadintaan arvokkaita kommentteja ja ehdotuksia.

Kilpailukieltoehtojen osalta ongelmat on jaettu kahteen osaan. Erityisen painavan syyn osatekijöitä käsitellään ensimmäisessä osassa ja muita ehdon käyttöön liittyviä ongelmia toisessa osassa. Salassapitoehdon käytön ongelmia on yksinkertaisempi kuvata sen vuoksi, että niitä säätelevä lainsäädäntö puuttuu kokonaan. Kuhunkin ongelmakohtaan on pyritty esittämään mahdollisuuksien mukaan useampia ratkaisumalleja.

Akava Works

Akavan tiedontuotanto toimii nimellä Akava Works.

Akava Works tarjoaa monipuolisesti tietosisältöjä raportteina, selvityksinä ja tutkimuksina. Tavoitteenamme on lisäksi herättää yhteiskunnallista keskustelua erityisesti akavalaisille tärkeistä ja ajankohtaisista aiheista. Akava Works -sisällöt eivät ole Akavan virallisia kannanottoja.

Kilpailukielto- ja salassapitoehtojen ongelmat ja ratkaisumalleja

Artikkeli 12/2018

Johdanto

Tässä artikkelissa kuvataan ongelmia, joita on ilmennyt yhä useammin akavalaisten liittojen yksityisen sektorin jäsenten työsopimuksiin liitettyissä kilpailukielto- ja salassapitoehdoissa, jotka ulottuvat työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan. Artikkelissa esitetään useita ratkaisuvaihtoehtoja, joilla havaittuja ongelmia voidaan ratkaista. Tässä yhteydessä ei kuitenkaan oteta kantaa siihen, mitkä vaihtoehdot ovat parhaita kilpailukieltoehtoja ja salassapitoehtoja koskevan sääntelyn uudistamiseksi.

Tässä artikkelissa arvioidaan ongelmia ja niiden ratkaisumalleja oikeudellisesta ja käytännöllisestä näkökulmasta. Yksittäisten palkansaajien ongelmat työpaikan vaihtamisessa näkyvät laajemmin työmarkkinoilla ja yhteiskunnassa eri tavoin. Tässä ei myöskään tarkastella kilpailukieltojen vaikutusta työmarkkinoiden toimintaan taloustieteellisestä näkökulmasta. Tätä varten Akava Works on aloittanut oman selvitystyön yhteistyössä Aalto yliopiston taloustieteen ryhmän kanssa.¹

On hyvin yleistä, että yritysten palveluksessa olevat työsuhteiset palkansaajat kohtaavat jäljempänä kuvattuja ongelmia tulkitessaan omien työsopimusten sisältöjä viimeistään silloin, kun harkitsevat työpaikan vaihtamista. Tällaisia ongelmakohtia on usein havaittu Akavan jäsenliittojen jäsenpalvelussa jäsenten työsopimusten ehtojen tarkastamisen yhteydessä, työsuhderiitojen selvittämisen yhteydessä tai Akava Worksin jäljempänä kuvatussa kilpailukieltoehtojen ja salassapitoehtojen yleisyyttä koskeneessa selvityksessä.²

Tarkasteltavat ongelmakohdat on valittu sen vuoksi, että ne ovat käytännön työelämän kannalta erityisen ongelmallisia. Kaikkia näihin kilpailukieltoihin tai salassapitoon liittyviä ongelmia ei ole tässä kuvattu tai ehdotettu ratkaistavaksi. Lisäksi tässä on sivuttu sellaisia muita työsopimuksiin liittyviä ehtokokonaisuuksia, jotka liittyvät koulutukseen ja rekrytointikieltoihin. Tässä esitettyihin ongelmiin on ehdotettu erilaisia ratkaisuja mm. kansanedustajien lakialoitteissa, ja viimeksi työ- ja elinkeinoministeriö on käynnistänyt ongelmien ratkaisemiseen liittyvän selvitystyön.³

On huomattava, että lukuisat kilpailukieltoehtoihin liittyvät ongelmat voitaisiin ratkaista yksinkertaisella lainsäädännöllisellä muutoksella, joka kieltäisi ne kokonaan

¹ Akava 2018

² Akava 2017 a, Akava 2017 b

³ Ks. LA 59/2013 vp ja LA 90/2017 vp. Ks. Työ- ja elinkeinoministeriön selvitystyöstä TEM 2017.

työntekijän asemassa olevilta henkilöiltä. Tämä on ilmeinen ratkaisumalli, joka ei edes aiheuttaisi kustannuksia.

Jäljempänä kilpailukiellosta käytetään termiä kilpailukieltoehto, kun taas työsopimuslain 3 luvun 5 §:ssä käytetään termiä kilpailukielto Sopimus. Vastaavalla tavalla työsopimukseen liittyvästä salassapitosopimuksesta käytetään tässä termiä salassapitoehto.⁴

Tämän artikkelin sisältöön ovat vaikuttaneet merkittävästi useat Akavan jäsenliittojen lakimiehet ja asiantuntijat. Erityiset kiitokset tekstin ja ehdotusten kommentoinnista, sekä ehtomalleista Anu Aspialalle, Ralf Forsénille, Teemu Hankamäelle, Maritta Jalolle, Maria Jauhiaiselle, Petteri Kivelälle, Heikki Kuuselalle, Helena Lamposelle, Kati Lehtoselle, Heikki Meskaselle, Timo Mäelle, Tuomas Oksaselle, Nuutti Pursiaiselle, Niina Riipiselle, Riku Salokantelelle, Taru Turuselle ja Satu Tähkypäälle.

1. Kilpailukielto- ja salassapitoehtojen sääntelystä

Kilpailukieltoa tarkoittavien ehtojen sääntely

Mahdollisuudesta tehdä työsopimuksessa työsuhteen jälkeiseen aikaan ulottuva kilpailukieltoehto työntekijän ja työnantajan välillä säädetään työsopimuslain 3 luvun 5 §:ssä.⁵ Säännöksen mukaan kilpailukiellolla voidaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa. Samoin voidaan rajoittaa työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.

Lain mukaan kilpailukieltoa koskevasta ehdosta sopimisen edellytyksenä on, että se liittyy työtehtäviin, joissa työnantajalla on todellinen kilpailunrajoitustarve. Tämän yleisen edellytyksen vastaisesti tehty kilpailukieltoehto on kokonaisuudessaan mitätön.⁶

Kilpailukieltoehdosta voidaan ylipäänsä sopia vain erityisen painavasta syystä. Erityisen painava syy voi liittyä joko työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen. Lain mukaan perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan toiminnan laatu ja suojan tarve, joka johtuu liike- tai ammattisalaisuuden säilyttämisestä, työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta tai työntekijän asemasta ja tehtävistä.

⁴ Sopimus terminä viittaa siihen, että kilpailukielto olisi jotenkin itsenäinen työsopimukseen nähden. Kilpailukieltoehto-termillä korostetaan sitä, että se on työsopimuksen yksi ehtokokonaisuus, jota ei voi tarkastella irrallaan työsuhteen velvoitteista tai työsopimuksen solmimisesta.

⁵ Työsopimuslaki 55/2001 (TSL)

⁶ Ks. kilpailukieltojen edellytyksistä tarkemmin HE 157/200, s. 82.

Kilpailukieltota koskevat ehdot ovat käytännössä hyvin kirjavia. Tämä ilmenee muun muassa Akava Worksin selvityksestä ja niistä lukuisista kilpailukieltotoehdoista, joita Akavan jäsenjärjestöjen jäsenpalveluissa on havaittu.⁷

Salassapitoa koskevien ehtojen sääntely

Työntekijän velvollisuus pitää salassa työnantajan liikesalaisuudet, eli liikesalaisuuksien hyödyntämis- ja ilmaisukielto, ja niiden sääntely kuuluvat työsopimuslain soveltamisalaan, mikä ilmenee TSL 3 luvun 4 §:stä. Säännös suojaa työnantajan salassapitointressiä työsuhteen aikana.

Työsopimuslain esitöissä on todettu, että työntekijän salassapitoa koskeva työsopimuslain säännös ei estä työsuhteen jälkeiselle ajalle ulottuvien salassapitosopimusten laatimista.⁸ Lain esitöissä on myös tuolloin viitattu aiempaan ko. säännöksen tulkintaan. Aiemmissa esitöissä on todettu, että salassapidon sääntely ei saa kohtuuttomasti supistaa työntekijän vapautta ansiotoiminnan harjoittamiseen.⁹ Omaa säännöstä työsopimusten salassapitotoehdoista ei ole kirjattu lakiin. Käytännössä työntekijälle tarjotut salassapitotoehdot voivat olla hyvin kirjavia ja pitää sisällään lähestulkoon mitä vain.¹⁰

2. Kilpailukieltota- ja salassapitotoehdot yleistyneet merkittävästi

Akava Works selvitti kyselyllä kilpailukieltota- ja salassapitotoehtojen yleisyyttä työsopimuksissa keväällä 2017. Selvitystä varten kerättiin kyselyaineisto, johon vastasi yhteensä 2 644 akavalaista 26 Akavan jäsenjärjestöstä. Vastaajista 2 119 oli yrityksissä työskenteleviä palkansaajia, jotka olivat kyselyn varsinainen kohderyhmä.¹¹

Vastaajista 37 prosenttia ilmoitti, että työsopimukseen sisältyy kilpailukieltotoehto. Lisäksi kilpailukieltotoehtojen todettiin olevan huomattavasti yleistymässä. Jo lähes puolessa uusista työsopimuksista oli kilpailukieltotoehto.

⁷ Ks. Akava Works 2017 b ja esimerkkejä kilpailukieltotoehdoista, liite 1.

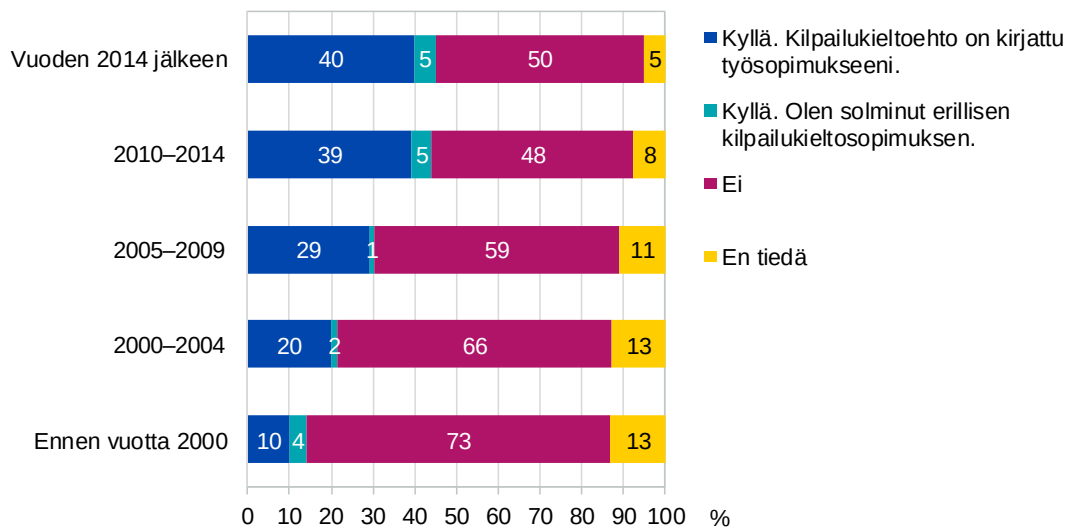
⁸ HE 157/2000, s. 81.

⁹ Työsopimuslakikomitean mietintö A 1969:25, s. 32.

¹⁰ Ks. esimerkkejä salassapitotoehdoista, liite 2.

¹¹ Akava 2017 a, Akava 2017 b

Kuva 1. Onko työ sopimuksessa kilpailukieltöehto tai onko solminut erillisen kilpailukieltöehdon; vastaukset työ sopimuksen solmimisvuoden mukaan



Lähde: Kilpailukieltö sopimukset akavalaisilla, Akavan selvitys 2017

Selvityksessä tarkasteltiin myös, kuinka usein kilpailukieltö- ja salassapitoehtoja tehdään päällekkäin. Tällaiset ns. tuplasopimukset olivat selvityksen mukaan yllättävän yleisiä: jopa 93 prosentilla vastaajista, joilla oli kilpailukieltöehto, oli samaan aikaan myös salassapitoehto.¹²

Asiantuntijoiden kilpailukieltöjen havaittiin myös yleisesti olevan joko kokonaan tai osittain lain näkökulmasta mitättömiä. Lainsäädännön reunaehtoja, kuten kilpailukiellon kestoa, korvausta ja sopimussakkoa rikottiin yleisesti.

Kuva 2. Asiantuntijoiden ja muiden työntekijöiden kilpailukieltöehdoista 61 prosentissa täyttyy jokin seuraavista ehdoista

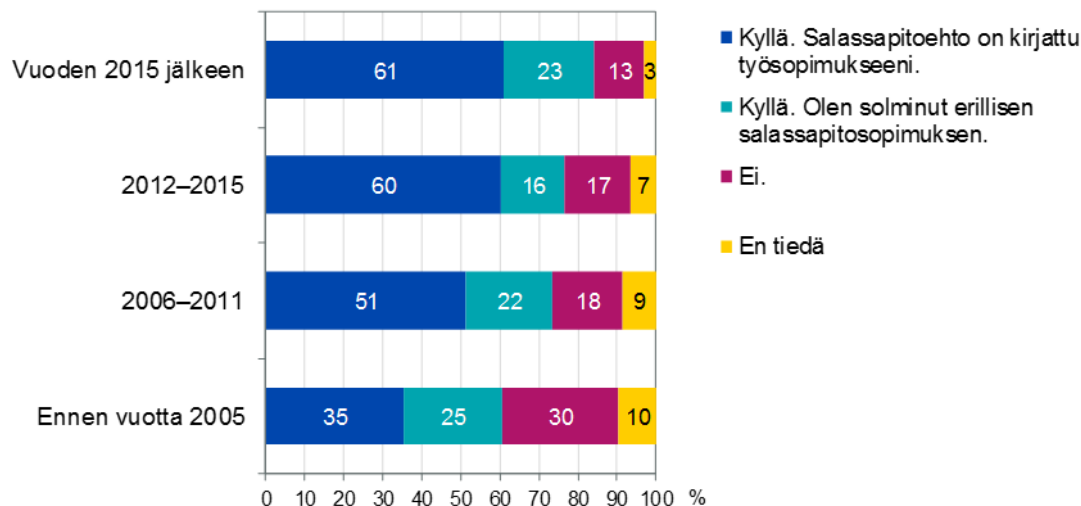


Lähde: Kilpailukieltö sopimukset akavalaisilla, Akavan selvitys 2017

¹² Akava 2017 b, kuva 8.

Akava Worksin selvityksen mukaan työsuhteen jälkeiselle ajalle ulottuva salassapitoa koskeva ehto on 74 prosentilla kyselyyn vastanneista. Salassapitoehtojen yleisyys on lisääntynyt 2000-luvulla huomattavasti. Lisäksi kyselyssä selvisi, että salassapitoehtoihin liitettiin usein sopimussakko, jonka suuruus vastasi yleisimmillään vastaajan kuuden kuukauden palkkaa. Osalla vastaajista oli kuitenkin huomattavasti suurempiakin sopimussakkoja; eräällä vastaajalla jopa miljoonan euron sakko.

Kuva 3. Onko työ sopimuksessasi työnantajan liikesalaisuuksia koskeva salassapitoehto tai oletko solminut erillisen salassapitosopimuksen; vastaukset työ sopimuksen solmimisvuoden mukaan



Lähde: Salassapitoehdot työ sopimuksissa, Akavan selvitys 2017

Ongelmallista on, että kilpailukiellot vaikuttavat haitallisesti työvoiman liikkuvuuteen: kyselyyn vastanneista noin joka kolmas katsoi, että sopimus on vähentänyt halua vaihtaa työpaikkaa. Salassapitoehdon ei arvioitu vaikuttavan yhtä haitallisesti haluun vaihtaa työpaikkaa.

3. Kilpailukieltoehtojen ongelmat ja ratkaisumallit

Erityisen painava syy kilpailukielloissa

Erityisen painavan syyn perustelujen puutteellisuus

Merkittävä osa solmituista kilpailukieltoehdoista ei täytä työ sopimuslaissa asetettua erityisen painavan syyn edellytystä. Erityisen painavan syyn on tullut olla olemassa jo ehdon solmimishetkellä, mutta käytännössä syyn olemassaoloa ryhdytään tutkimaan vasta kun työntekijä ryhtyy harkitsemaan työpaikan vaihtamista. Yleensä tämä tapahtuu vuosien päästä kilpailukiellon solmimisesta mikä hankaloittaa huomattavasti sen selvittämistä, oliko erityisen painava syy olemassa työ sopimuksen solmimishetkellä.

Työnantajalla on oltava erityisen painavaan syyhyn liittyvä perustelu, mutta perustelusta ei tarvitse nykyisen lainsäädännön mukaan työntekijälle kertoa, kun ehdosta sovitaan. Tämä on ongelma.

Ratkaisumalli:

- A) Muutetaan lainsäädäntöä siten, että työnantajan tulisi antaa kilpailukiellosta sopimisen yhteydessä kirjallinen selvitys työsopimuslain mukaisesta erityisen painavasta syystä. Ratkaisu on kustannusneutraali, sillä se ei lisää kummankaan osapuolen kustannuksia. Perustelut ovat jo olemassa. Työnantajan pitää vain kirjata ne.

Salassapitointressi

Voimassa olevan lain mukaan kilpailukiellon perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa otetaan huomioon mm. työnantajan suojan tarve, joka johtuu työnantajan liike- ja ammattisalaisuuden säilyttämisestä. Liike- ja ammattisalaisuuksilla tarkoitetaan samoja liikesalaisuuksia, joita suojataan TSL 3 luvun 4 §:ssä säädettyllä salassapitovelvollisuudella ja siihen perustuvilla salassapitoehdoilla, jotka ovat erittäin yleisiä. Kuten edellä todettiin, lähes jokaisella työntekijällä, jolla on kilpailukieltoehto, on myös salassapitoehto työnantajan kanssa.¹³

Oikeuskäytännössä on erityisen painavan syyn arvioinnissa huomioitu, onko yhtiön toiminnassa liike- ja ammattisalaisuuksiksi katsottavia tai niihin verrattavia tietoja, joita varten yhtiöllä olisi suojan tarve. Huomioon otetaan muun muassa se, onko liike- ja ammattisalaisuuksia suojattu salassapitoehdolla.¹⁴

Kilpailukielto ei tuo yhtään laajempaa suojaa liikesalaisuuksille kuin mitä salassapitoehdolla saavutetaan. Päinvastoin, salassapitoehtojen osalta lainsäädännön rajoitukset ovat vähäisemmät.

Ongelma on, että liikesalaisuuksien suojaaminen kahdella eri ehdolla heikentää perusteettomasti työntekijöiden liikkuvuutta. Liikesalaisuuksien suojaamiseksi riittää yksi instrumentti.

Tavoite: Vähennetään työsopimuksessa salassapitoon liittyvien erillisten ehtojen määrää.

Ratkaisumalleja:

- A) Mahdollistetaan liikesalaisuuksien suojaaminen joko salassapito- tai kilpailukieltoehdolla, mutta ei molemmilla. Säädetään salassapitoehdon käyttö ensisijaiseksi. Mikäli työntekijä solmisi työnantajan kanssa työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan ulottuvan salassapitovelvollisuuden, olisi kilpailukieltoa koskeva sopimusehto kokonaan mitätön.

Näin nimenomaan kilpailukieltoehtojen määrä vähenisi voimakkaasti. Oletettavasti työnantajat pitävät salassapitoehtoä tärkeämpänä instrumenttina liikesalaisuuksien suojaamisessa.

¹³ Akava 2017 a

¹⁴ Ks. esim. KKO 2014:50

- B) Pidetään sopimisen mahdollisuus molemmilla ehtotyypeillä, mutta tehdään kilpailukiellon käyttämisestä maksullista, eli säädetään työnantajalle velvollisuus maksaa työntekijälle korvausta kilpailukiellon ajalta.

Koulutusintressi

Voimassa olevan lain mukaan työnantajan järjestämä erityiskoulutus voi olla erityisen painava syy sopia kilpailukiellosta. Tätä arvioitaessa otetaan huomioon koulutuksen kustannukset ja työnantajan antama palkallinen vapaa tai stipendi.

Lainsäätäjän ajatuksena on ollut, että työnantajalle annetaan kilpailukiellolla mahdollisuus suojata koulutusinvestointia. Taustalla on oletus, että työnantaja ei halua investoida työntekijöiden koulutukseen, mikäli he siirtyvät koulutuksen jälkeen kilpailevaan yritykseen.

Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia erityiskoulutuksen yhteydessä erillisellä koulutusehdolla, että työntekijä sitoutuu pysymään työnantajan palveluksessa tietyn ajan. Samalla voidaan sopia mahdollisesta korvauksesta, mikäli työntekijä siirtyy ennen määräaikaan toisen palvelukseen. Tällaiset koulutusehdot eivät kuitenkaan ole säänneltyjä, eivätkä siten ongelmattomia.¹⁵

Ongelma on, että kilpailukielto ei suojaa koulutusinvestointia, kun työntekijä siirtyy muualle kuin kilpailijalle. Muulle kuin kilpailijalle työntekijä voi siirtyä vaikka heti koulutuksen jälkeen, mikäli erillistä koulutussopimusta ei ole tehty. Toisaalta kilpailukielto saattaa ulottaa vaikutuksensa paljon pidemmälle kuin olisi kohtuullista koulutuksesta saatuun hyötyyn nähden. Kilpailukieltoehto on huono instrumentti koulutusinvestoinnin suojaamiseen myös sen vuoksi, että kilpailukiellon perusteen (eli tässä tapauksessa koulutusinvestoinnin suojan intressin) on oltava voimassa sekä ehdosta sovittaessa, että siihen vedottaessa. Kilpailukieltoehto on siis osittain tehoton ja osittain liian tehokas instrumentti suojaamaan työnantajaa erityiskoulutuksen tarjoamisesta.

Tavoite: Vähennetään kilpailukielloista sopimista koulutusinvestointien yhteydessä.

Ratkaisumalleja:

- A) Säädetään laissa tarkat edellytykset koulutussopimusten solmimiselle ja poistetaan erityiskoulutus kilpailukiellon sopimisen perusteista

Mikäli koulutussopimuksista säädetään, niitä koskevat säännökset pitäisi sisällyttää työsopimuslakiin. Tarve näille säännöksille on olemassa muutoinkin sen vuoksi, että koulutussopimuksia tehdään jo nyt kasvavassa määrin. Työsopimuslain säännösten kiertäminen koulutussopimuksilla on säännösten avulla estettävä.

Myös koulutussopimuksen ehdot olisi määriteltävä tarkkaan kohtuuttomuuksien välttämiseksi ja niin, että nykyiset kilpailukieltojen käyttöä koskevat ongelmat eivät siirry tälle alueelle.

- B) Pidetään sopimisen mahdollisuus molemmilla instrumenteilla, mutta tehdään kilpailukiellon käyttämisestä maksullista, eli säädetään työnantajalle velvollisuus maksaa työntekijälle korvausta kilpailukiellon ajalta.

¹⁵ Ks. esimerkki työsuhteeseen liittyvästä koulutusta koskevasta sopimuksesta, liite 3.

Asiakkaiden pitämisintressi

Voimassa olevan lain mukaan kilpailukiellosta voidaan sopia, mikäli työnantajalla on erityinen asiakaskunnan säilyttämisintressi. Näin esitetään olevan muun muassa yrityksissä, joissa asiakaskunta sitoutuu yritykseen vahvasti esimerkiksi myyntityötä tekevän työntekijän avulla.

Lainsäätäjän ajatuksena on ollut, että asiakaskunta sitoutuu yritysten asiakkaiksi tuotteiden ja palvelujen sijasta näiden työntekijöiden kautta, ja että järkevä tapa sitouttaa työntekijät (ja asiakkaat) yritykseen on antaa työnantajalle mahdollisuus sakottaa työntekijää työpaikan vaihtamisesta. Tämä ajatus osoittaa jo itsessään, että asiakaskunnan säilyttämisintressi on selvästi vanhentunein erityisen painavista syistä. Markkinatalouden toiminnan kannalta selvää on, että asiakkaita ei pidä lainsäädännön avulla säilyttää tiettyjen yritysten asiakkaina. Kilpailulainsäädäntö on laadittu suojelemaan asiakkaiden etua ja tätä kilpailun edistämistä tuetaan parhaiten takaamalla toimiva kilpailu osaavista työntekijöistä.

Tavoite: Vähennetään kilpailukielloista sopimista asiakkaiden säilyttämiseen vetoamalla.

Ratkaisumalleja:

- A) Poistetaan mahdollisuus vedota asiakkaiden säilyttämisintressiin kilpailukieltoehtojen erityisen painavana perusteena.
- B) Pidetään asiakkaiden säilyttämisen intressi kilpailukiellon perusteena, mutta säädetään se mahdolliseksi vain silloin, kun kyseessä on yrityksessä johtavassa asemassa oleva työntekijä.
- C) Säilytetään asiakkaiden pitämisen intressi, mutta tehdään kilpailukieltoehdosta maksullinen, eli säädetään työnantajalle velvollisuus maksaa työntekijälle korvausta kilpailukiellon ajalta.

Muita kilpailukieltoihin liittyviä ongelmia

Itsensätyöllistäjät

Artikkelin tarkastelunäkökulma rajoittuu työsuhteessa olevaan palkansaajaan. Käsillä olevat ongelmat ovat osittain laajempia ja vakavampia niillä henkilöillä, jotka eivät ole työsuhteessa, vaan työskentelevät jossain itsensä työllistämisen muodossa, esimerkiksi toimeksiantosuhteessa tai freelancerina. Toimeksiantotyötä tekevien osalta on epäselvää minkä säännösten mukaan heidän sopimiaan kilpailukieltoehtoja on arvioitava. Itsensätyöllistäjien osalta kilpailun kieltäminen ei voi olla perusteltua.

Tavoite: Rajoitetaan itsensätyöllistäjien mahdollisuutta solmia kilpailukieltoehtoja toimeksiantojen teettäjien kanssa.

Ratkaisumalli:

- A) Laajennetaan työsopimuslain soveltamisala kattamaan riippuvuussuhteessa toimeksiantotyötä tekevät.

Korvauksen puuttuminen

Työsopimuslain säännösten mukaan alle 6 kuukauden kilpailukiellon käyttäminen on lähtökohtaisesti työnantajalle vastikkeetonta. Yli 6 kuukauden kilpailukieltojen osalta

lain mukaan on mahdollista, että korvaus sovitaan osaksi kuukausipalkkaa. Nämä säännökset tekevät kilpailukielloista lähtökohtaisesti hyvin epätasapainoisia.

Käytännössä kilpailukiellon pituus määritellään usein juuri 6 kuukauden mittaiseksi, jotta korvauksen maksamiselta voidaan välttyä. Akava Worksin selvityksessä jopa ilmeni, että korvausta ei sovita maksettavaksi edes suurimmassa osassa niitä asiantuntijoiden kilpailukieltoja, jotka ylittävät 6 kuukauden rajan. Työntekijälle saatetaan tarjota työsopimusta, jossa todetaan, että kuukausipalkka pitää sisällään korvauksen 12 kuukauden kilpailukiellosta ilman, että summaa on sopimuksessa eritelty, tai että se näkyisi jotenkin poikkeavana palkkana.

Ratkaisumalli:

- A) Tehdään kilpailukieltoehdosta vastikkeellinen, eli työnantajalle maksullinen, säätämällä työnantajalle lakiperusteinen velvollisuus maksaa työntekijälle työsuhteen viimeisten kuukausien keskipalkkaa vastaava erilliskorvaus koko kilpailukiellon ajalta.

Sopimussakkoon liittyvät ongelmat

Työsopimuslain mukaan kilpailukielto sopimukseen voidaan ottaa määräys vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimussakosta, joka saa enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen 6 kuukauden palkkaa. Akava Worksin selvityksen mukaan 15 prosentilla kaikista asiantuntijoista oli sovittu sekä sopimussakosta että vahingonkorvauksesta. Lisäksi niistä asiantuntijoista, jotka olivat sopineet työnantajan kanssa sopimussakosta, 17 prosentilla sopimussakko oli suurempi kuin 6 kuukauden palkka. Sopimussakko voi muodostua kuitenkin ongelmalliseksi niissä tapauksissa, joissa todetaan kilpailukieltoa rikotun ja rikkomisen jatkuvan edelleen.

Ratkaisumalli:

- A) Säädetään kilpailukiellon rikkomisesta sanktioksi vain enintään 6 kuukauden palkkaa vastaava kertaluonteinen vahingonkorvaus ja luovutaan sopimussakosta.

Muiden laissa säädettyjen ehtojen ylittäminen

Voimassa olevan lain kilpailukieltoja koskevien säännösten ehtoja rikotaan yleisesti. Erityisen painavan syyn voi olettaa puuttuvan hyvin monessa tapauksessa, mutta sen lisäksi yleistä on, että mm. kilpailukiellon pituuteen liittyvää lain säännöstä rikotaan. Usein kilpailukieltoa esitetään pidemmälle ajanjaksolle kuin lainsäädännön mukaan on mahdollista.

Ongelmat lain säännösten noudattamatta jättämisestä ovat seurausta siitä, että kilpailukieltojen ehdot laatii työnantaja, jolle laissa ei ole säädetty minkäänlaista sanktiota lain säännösten rikkomisesta ja jolle lähtökohtaisesti kilpailukiellon käyttäminen on vastikkeetonta. Lain rikkomisen ainoa seuraus on, että lain säännöksen ylittävät sopimusehdot muuttuvat mitättömiksi silloin kun tuomioistuim näin toteaa. Työnantajalla ei siis ole riskiä mitättömistä sopimusehdoista. Mitään riskiä ole edes silloin kun koko kilpailukielto on mitätön.

Käytännön ongelma tästä syntyy sen vuoksi, että työntekijät olettavat lähtökohtaisesti, että sopimus työnantajan kanssa on pätevä. Kilpailukieltoehtojen osittaista tai täydellistä mitättömyyttä ryhdytään äärimmäisen harvoin, jos milloinkaan, vahvistuskanteella tuomioistuimessa toteamaan. Näin ollen, vaikka valtaosaa nykyisistä

kymmenistä tuhansista kilpailukieltoehdoista voi pitää osittain tai kokonaan mitättöminä, pidetään niitä kuitenkin työntekijöiden näkökulmasta heitä velvoittavina.

Tavoite: Poistetaan mitättömät ehdot kilpailukielloista.

Ratkaisumalleja:

- A) Kilpailukieltoehtoja koskevia säännöksiä muutetaan siten, että kilpailukieltoehdon osittainkin mitättömyys johtaa koko kilpailukiellon täydelliseen mitättömyyteen.

Ratkaisumalli on jossain määrin ongelmallinen sopimusoikeudellisesta näkökulmasta, mutta työsopimuslain kontekstissa ei poikkeuksellinen. Voimassa olevan lain mukaan kilpailukieltoehto saattaa sen yleisten edellytysten puuttuessa olla nykyäänkin kokonaan mitätön. Tämä johtuu siitä, että kilpailukiellosta sopiminen on poikkeus perustuslaissa säädetystä kiellosta rajoittaa työntekijän vapautta harjoittaa ammattiaan tai hankkia elantonsa haluamallaan tavalla.

- B) Tehdään kilpailukieltoehdosta vastikkeellinen, eli työnantajalle maksullinen, säätämällä työnantajalle lakiperustainen velvollisuus maksaa korvausta koko kilpailukiellon ajalta työntekijälle.
- C) Määritellään lainsäädännössä eksplisiittisemmin ne perusteet, joihin kilpailukielto voidaan perustaa.
- D) Kilpailukieltojen pätevyyden testaamiseen luodaan matalamman kynnyksen instanssi, jossa sopimusten pätevyyden voi saada selvitettyä normaalia tuomioistuinprosessia kevyemmin. Instanssi voi olla esimerkiksi työneuvosto.

Kilpailukieltoon liitettyt muut kiellot

Työntekijän kanssa saatetaan yrittää sopia kilpailukiellon lisäksi houkuttelu- ja rekrytointikiellosta. Asiakkaiden houkuttelukielloilla tarkoitetaan sitä, että työntekijältä kielletään asiakkaiden houkuttelemisen toisen yrityksen asiakkaiksi työsuhteen päättymisen jälkeen.¹⁶

Rekrytointikielloilla tarkoitetaan tilannetta, jossa työnantaja ja työntekijä sopivat siitä, ettei työntekijä saa työsuhteen päättymisen jälkeen rekrytoida työnantajan työntekijöitä toisen yrityksen palvelukseen. Rekrytointikielto saattaa vaikuttaa merkittävästi yksittäisen työntekijän asemaan vaikka hän itse ei olekaan sopimukseen sidottu.

Näiden kilpailukielloilta vaikuttavien sopimusten ehtoihin saatetaan sopia sanktioksi sopimussakkoa ja vahingonkorvausta. Tällaiset kilpailukiellon ohella tai sijasta käytettävät kiellot vaikuttavat kilpailukiellon lailla.

Tavoite: Rajoitetaan kilpailukieltojen kiertämistä tai laajentamista muiden kieltojen avulla.

Ratkaisumalli:

- A) Rajoitetaan lailla kilpailukieltojen käyttöä siten, että lain säännöksessä todetaan, ettei työntekijä voi sopia muista kielloista kuin kilpailukiellosta työnantajan kanssa.

¹⁶ Ks. esimerkkejä rekrytointi- ja houkuttelukielloista, liite 4.

Kilpailevan toiminnan määrittely

Kilpailukieltojen käytännön ongelmana on usein, että työntekijä ei pysty erottamaan, mikä on kilpailevaa toimintaa, joka on häneltä kielletty. Työnantaja saattaa tulkita kilpailukiellon tarkoittavan sitä, että työntekijä ei saa siirtyä lainkaan muiden yritysten palvelukseen, jotka toimivat työnantajan kanssa samalla toimialalla. Yleistä myös on, että kirjataan kiellon koskevan työskentelyä työnantajan asiakkaan palveluksessa, vaikka sen toiminta ei olisikaan kilpailevaa toimintaa.

Perustuslaissa turvatusta ammatinharjoittamisen vapaudesta huolimatta työntekijän toimintaa voidaan sitoa voimakkaammin työsuhteen jälkeen kuin työsuhteen aikana. Työsuhteen jälkeistä aikaa koskevan kilpailukiellon laajuus, suhteessa siihen mitä pidetään kilpailevana toimintana, tulisi olla vastaava tai suppeampi kuin työsuhteen aikana.

Ongelmana on, että työnantajat tulkitsevat kilpailevan toiminnan hyvin laajasti koskemaan kaikkia samalla toimialalla toimivia yrityksiä, saman konsernin muita yrityksiä tai kaikkia sen omia asiakkaita. Työnantaja voi tulkintaetuoikeutensa nojalla vaikeuttaa työntekijän työskentelyä muiden palveluksessa myös silloin, kun kilpailevan toiminnan kiello ei täyty tai sen täyttyminen ei ole varmaa.

Tavoite: Rajoitetaan kilpaileva toiminta koskemaan vain samoja tuotteita tai palveluja tuottaviin yrityksiin.

Ratkaisumalleja:

- A) Rajoitetaan lailla kilpaileva toiminta tarkoittamaan vain suoria tai välittömiä kilpailijoita samalla talousalueella ja poissuljetaan mahdollisuus siihen, että kiello voisi tarkoittaa työskentelyn estymistä koko toimialalla tai saman konsernin muissa yrityksissä. Laaditaan säännökset kilpailukieltoehdoista siten, että kilpailevan toiminnan luonne kuvataan niissä tarkemmin. Lisäksi kielletään kilpailukiellon käyttäminen asiakkaiden palvelukseen siirtymisen estämisessä.
- B) Tehdään kilpailukieltosopimuksesta maksullinen, eli säädetään työnantajalle velvollisuus maksaa korvausta kilpailukiellon ajalta työntekijälle.
- C) Säädetään edellytys, jonka mukaan työnantajan ja työntekijän on kirjallisesti sovittava kilpailijoista, joiden palvelukseen ei voi siirtyä kilpailukieltoehdon perusteella.

Irtisanomisaika

Voimassa olevan lain mukaan kilpailukieltoehtoon liittyvä kilpailukieltoaika alkaa työsuhteen päättymisen jälkeen. Samalla irtisanomisajat voivat olla hyvin pitkiä. Yhteenlaskettuna irtisanomisaika ja kilpailukieltoaika voi olla jopa puolitoista vuotta.

Ongelmana on se, että yhteenlaskettuna irtisanomisaika ja kilpailukielto ylittää selvästi sen, mitä mikään työnantaja on valmis odottamaan uuden työntekijän osalta. Työpaikan vaihtaminen muuttuu käytännössä mahdottomaksi sellaisten työntekijöiden osalta, joilla on pitkä irtisanomisaika ja kilpailukielto.

Tavoite: Lyhennetään irtisanomisajan ja kilpailukiellon yhteenlaskettua aikaa siten, ettei se ylitä kilpailukieltoaikaa.

Ratkaisumalli:

- A) Rajoitetaan lailla kilpailukieltoa siten, että kilpailukiellon pituuteen lasketaan työntekijän noudatettava irtisanomisaika.

Määräaikaiset työsopimukset

Voimassa olevan lain mukaan kilpailukiello voidaan liittää myös määräaikaiseen työsuhteeseen. Mikäli määräaikainen työsopimus on lyhyt, voi kilpailukielloaika olla jopa pidempi kuin itse työsuhteen kesto aika.

Ongelmana on se, että määräaikaisiin työsuhteisiin liitettynä kilpailukiello muodostaa hyvin usein kohtuuttomia tilanteita. Nykyisen lainsäädännön mukaan kilpailukiello ei sido työntekijää, jos työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Kun määräaikainen työsopimus on solmittu työnantajan aloitteesta, se myös päättyy työnantajasta johtuvasta syystä. Lisäksi määräaikaisuudet kohdistuvat usein naistyöntekijöille, jolloin kilpailukiello heikentää entisestään heidän asemaansa työmarkkinoilla.

Tavoite: Luovutaan kilpailukielloista määräaikaisten työsopimusten yhteydessä.

Ratkaisumalleja:

- A) Rajoitetaan lailla kilpailukielloa siten, että määräaikaisiin työsopimuksiin ei voi liittää kilpailukielloa koskevaa ehtoa lainkaan.

Koeaika

Kilpailukiello saatetaan sopia osaksi työntekijän työsopimusta, mutta työsuhde saatetaankin päättää jo piankin purkamalla se koeajan kuluessa. Ongelmana on, että kilpailukiello saattaa olla pitkäkin suhteessa koeajan kestäneen työsuhteen keston.

Tavoite: Rajoitetaan kilpailukielloa koeaikana suoritettun työsuhteen purkamisen jälkeen.

Ratkaisumalleja:

- A) Rajoitetaan lailla kilpailukielloa siten, että kilpailukielloa ei sovelleta lainkaan silloin, kun työsuhde puretaan koeajan aikana.

Lomauttaminen

Työnantajan lomauttaessa työntekijän pysyy kilpailukiello voimassa. Ongelmana on, että lomautuksen kestäessä työntekijällä kasvaa kynnys työpaikan vaihtamiseen, sillä lomautus heikentää jo valmiiksi työntekijän taloudellista asemaa. Kilpailukiello saattaa työntekijän asemaan, jossa hänelle käy mahdottomaksi ansaita elantonsa tai harjoittaa ammattiaan, vaikka siihen olisikin mahdollisuus jonkin toisen työnantajan palveluksessa.

Tavoite: Lisätään työntekijän mahdollisuuksia työpaikan vaihtamiseen lomauttamisen aikana.

Ratkaisumalleja:

- A) Rajoitetaan lailla kilpailukiellon voimassaoloa siten, että kilpailukiello ei sido silloin, kun työntekijä irtisanoutuu työnantajan palveluksesta lomautusaikana.

4. Salassapitoehtojen ongelmakohtia

Työsopimuslaista puuttuvat säännökset työsuhteen jälkeiselle ajalle ulottuvista salassapitoehdoista, jonka seurauksena työntekijöiden salassapitoehtojen käytännöt ovat erittäin kirjavaa. Salassapitoehtojen ongelmat koskettavat työsuhteessa olevien palkansaajien lisäksi itsensätyöllistäjiä, joiden osalta salassapitoehtojen ongelmien ratkaiseminen edellyttää ensiksi heidän lainsäädännöllisen aseman selkeyttämistä, kuten edellä on kilpailukieltoehtojen yhteydessä kuvattu.

Salassapitoehtojen suhteen perusongelmana on, että työntekijällä ei ole tietoa, mihin hän voi lain mukaan sitoutua. Mikä on lainsäätäjän mukaan se kohtuullinen salassapidon taso, johon työntekijä voi odottaa olevan velvoitettu sitoutumaan?¹⁷

Salassapitoehdoissa ilmeneviä ongelmakohtia ei poista hallituksen ehdottama liikesalaisuuslaki.¹⁸ Päinvastoin liikesalaisuuslain ja työsopimuslain välinen suhde jättää tulkinnanvaraa sen suhteen, missä laajuudessa työntekijä voi salassapitoehdolla sitoutua liikesalaisuuksia laajempaan salassapitoon.

Tavoite: Tilanteen selkeyttämiseksi tärkeintä on selventää, mistä työntekijöiden salassapitoehdoilla voidaan sopia. Erityisesti salassapidon kohteen määrittely työsopimuslaissa olisi selkeytettävä.

Ratkaisumalleja:

- A) Säädetään työsopimuslaissa työntekijöiden salassapitoehdoista siten, että työnantaja ja työntekijä voi sopia liikesalaisuuksien salassapitovelvollisuuden ulottamisesta työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan.
- B) Salassapidon kesto on määriteltävä siten, että se voi olla enintään rikosoikeudellisen vastuun kestoja vastaava. Ylimmän johdon osalta salassapitoehdot voivat kuitenkin olla pidempiä.
- C) Sopimussakon suuruus on määriteltävä siten, että se voi olla enintään 6 kuukauden palkkaa vastaava. Sopimussakosta ei voisi sopia, mikäli vahingonkorvauksesta on sovittu, ja vahingonkorvausta ei voisi vaatia taikka siitä sopia, mikäli on sovittu sopimussakosta.
- D) Salassapitosopimussääntelyn sisältöä määriteltäessä on huolehdittava siitä, että nykyiset kilpailukieltojen käyttöä koskevat ongelmat eivät siirry tälle alueelle.

¹⁷ Ks. esimerkkejä salassapitoehdoista, liite 2.

¹⁸ HE 49/2018 vp

Lähteet ja liitteet

Virallislähteet

HE 49/2018 vp Hallituksen esitys eduskunnalle liikesalaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 49/2018 vp)

HE 157/2000 vp Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 157/2000 vp)

LA 90/2017 vp Saara-Sofia Sirén /kok, Lakialoite laiksi työsopimuslain 3 luvun muuttamisesta (LA 90/2017 vp)

LA 59/2013 vp Mikael Jungner /sd, Laki työsopimuslain 3 luvun 5 §:n muuttamisesta (LA 59/2013 vp)

Työsopimuslakikomitean mietintö, 1970. (Komiteanmietintö 1969:A 25)

Muut lähteet

Akava ry: Tiedote, Akava Works teettää Aalto-yliopiston taloustieteen työryhmällä selvityksen työsopimusten kilpailukielloista, Akava 2018. Saatavissa: https://www.akava.fi/uutishuone/ajankohtaiset/akava_works_teettaa_aalto-yliopiston_taloustieteen_tyoryhmalla_selvityksen_tyosopimusten_kilpailukielloista.23210.news (Akava 2018)

Akava ry: Salassapitosopimukset akavalaisilla, Akavan selvitys 2017, AkavaWorks. Saatavissa: <https://www.sttinfo.fi/data/attachments/00555/aa60a638-30c5-4f4f-bb44-08287442dd7c.pdf> (Akava 2017 a)

Akava ry: Kilpailukieltosopimukset akavalaisilla, Akavan selvitys 2017, AkavaWorks. Saatavissa: https://www.akava.fi/files/22416/Salassapitoehdot_tyosopimuksissa_2017.pdf (Akava 2017 b)

Työ- ja elinkeinoministeriö: Tiedote, Ministeriö tilasi selvitystyön kilpailukielto- ja salassapitosopimusten käytöstä, 2017. Saatavissa: http://tem.fi/artikkeli/-/asset_publisher/ministerio-tilasi-selvitystyon-kilpailukielto-ja-salassapitosopimusten-kaytosta (TEM 2017)

Oikeuskäytäntö ja säädökset

KKO:2014:50 (KKO 4.7.2014 T 1464)

Työsopimuslaki 55/2001 (TSL)

Liitteet

Liite 1. Esimerkkejä kilpailukieltoehdoista

Liite 2. Esimerkkejä salassapitoehdoista

Liite 3. Esimerkki koulutusopimukseksi

Liite 4. Esimerkkejä rekrytointi- ja houkuttelukielloista

Liite 1. Esimerkkejä kilpailukieltoehdoista

Esimerkki A

Kilpailukielto konsernin muiden yhtiöiden kanssa:

Työntekijä suostuu tämän sopimuksen kestäessä olemaan ottamatta tai harjoittamatta välillisestikään työnantajan tai tämän tytäryhtiöiden tai emoyhtiön kanssa kilpailevaa toimintaa ilman etukäteen saatua kirjallista suostumusta uhkasakon uhalla, joka on Työntekijän kuuden (6) kuukauden palkkaa vastaava määrä.

Työntekijä sitoutuu olemaan harjoittamatta konsernin toiminnan kanssa kilpailevaksi katsottavaa toimintaa sekä toimintaa, joka muutoin on merkityksellisesti sidoksissa konsernin toimintaan tai voi vahingoittaa konsernin liiketoimintaa tai muita etuja. Kilpailukielto on voimassa kuusi (6) kuukautta työsuhteen päättymisestä lukien ja koskee sekä työntekijänä että itsenäisenä ammatin- tai liikkeenharjoittajana tapahtuvaa toimintaa, joka on sidoksissa konsernin liiketoimintaan tai voi vahingoittaa konsernin liiketoimintaa.

Esimerkki B

Kilpailukieltosopimus

-!- Kilpailukieltosopimuksen pituudeksi sovitaan yksi vuosi. Molemmat sopijapuolet vahvistavat, että työsuhteessa mainittu kuukausipalkka sisältää korvauksen tässä sopimuksessa sovitusta yhden vuoden mittaisesta kilpailukiellosta.

Kilpailukieltosopimuksen rikkomista seuraavan sopimussakon suuruus on kuuden kuukauden palkkaa vastaava rahamäärä. Sopimussakko erääntyy maksettavaksi seuraavasti:

- Jos rikkomus on tapahtunut työsuhteen päättymisen jälkeen yhden vuoden aikana, erääntyy sakko heti, kun rikkomus on todettu.

Konsulttien ja muiden ulkopuolisten tahojen osalta mahdollisesta kilpailukieltosopimuksesta sovitaan erikseen.

Kilpailukielto ei ole voimassa, mikäli toimihenkilön työsuhteeseen päättyy työnantajasta johtuvasta syystä. Tällaisia syitä ovat taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuva irtisanominen sekä työnantajan konkurssi ja kuolema.

Esimerkki C

Myynti- ja suunnittelupäällikkö sitoutuu olemaan harjoittamatta omaan lukuun, työsuhteessa, konsultin roolissa, omistajana tai rahoittajana Yhtiön kanssa kilpailevaa liiketoimintaa. Tässä yhteydessä Yhtiön liiketoiminnalla tarkoitetaan kaikkea Yhtiön harjoittamaa liiketoimintaa ja laadittuja suunnitelmia liiketoiminnan laajentamisesta.

Myynti- ja suunnittelupäällikkö sitoutuu olemaan rekrytoimatta Yhtiön henkilökuntaa.

Myynti- ja suunnittelupäällikkö sitoutuu pitämään salassa kolmansilta osapuolilta kaiken Yhtiön toiminnasta saamansa Yhtiön ja osakkaiden kannalta luottamuksellisen tiedon.

Kilpailukielto koskee Myynti- ja suunnittelupäällikkö viiden (5) vuoden ajan ja rekrytointikielto ja salassapitosopimus seitsemän (7) vuoden ajan siitä hetkestä, kun Myynti- ja suunnittelupäällikkö on siirtynyt pois Yhtiön palveluksesta.

Myynti- ja suunnittelupäällikön toimesta syntyvät Yhtiön liiketoimintaan kuuluvat immateriaalioikeudet ovat Yhtiön omaisuutta.

Liite 2. Esimerkkejä salassapitoehdoista

Esimerkki A

Liite 1. / SALASSAPITOSOPIMUS

_____ -konsernilla on hallussaan sellaista luottamuksellista tietoa, jolla on mahdollisesti merkittävää kaupallista arvoa. _____ -konserni on halukas sallimaan minun tutustuvan hallussaan pitämään luottamukselliseen tietoon.

Olen _____ -konsernin palveluksessa sellaisessa asemassa tai haluan tulla konsernin palvelukseen sellaiseen asemaan, jossa saan tai saatan saada tietooni luottamuksellisia tietoja. Tästä syystä suostun noudattamaan seuraavia ehtoja:

Työsuhteeni synnyttää itseni ja _____ -konsernin välille luottamussuhteen, joka koskee erältä liikesalaisuuteen liittyviä tietoja, joiden ansiosta _____ -konsernilla on kilpailuasema alallaan. Tässä sopimuksessa käytetään kaikista tällaisista tiedoista nimitystä "luottamukselliset tiedot".

Luottamuksellisia tietoja ovat rajoituksetta:

a) _____ -konsernin kehittämät, muille lisensoimat tai kolmannelta osapuolelta lisensoimat palvelut, tuotteet ja muu teknologia sekä kaikki kyseisiin asioihin liittyvät dokumentaatiot tai listaukset

Sanalla "tuotteet" tarkoitetaan tässä kappaleessa eri kehitysvaiheissa olevia tavaroita tai palveluja, ja se sisältää rajoituksetta tuotteiden elementit, visuaaliset komponentit, tuotteiden selko- tai konekieliset muodot sekä kirjoitus- tai tallennusvälineet, johon tuotteet on tallennettu kirjoituksena tai kuvauksena mukaan lukien kaaviot, suunnitelmat, piirustukset, tekniset tiedot, mallit, datan, virheraportit sekä asiakastiedot.

b) Markkinointi- tai myyntisuunnitelmat, tuotekehittelysuunnitelmat, kilpailuanalyysit, vertailutestitulokset, liiketoiminnalliset tai taloudelliset suunnitelmat tai ennusteet, liike- ja ammattisalaisuudet, ei-julkiset taloudelliset tiedot, sopimukset ja asiakirjat, turvallisuusjärjestelyihin liittyvät tiedot sekä asiakas- ja henkilöstöluettelot.

c) Vahvistukset, sitoumukset, tilauslomakkeet, sisäiset hyväksyntämenettelyt ja -matriisit, tarjoukset, toimitukset, hinnoittelut ja tilaukset.

d) Tiedot tai aineistot, joita ei ole yllä kuvattu, mutta jotka liittyvät _____ -konsernin keksintöihin, palvelu-, tuote- tai tekniseen kehittelyyn, osaamiseen, ostoihin, kirjanpitoon, kaupantekoon tai lisensointiin.

e) Kaikki tiedot, joita _____ -konserni on lain nojalla velvoitettu pitämään luottamuksellisina tai joita _____ -konserni pitää yksinoikeudellisina tai määrittää luottamuksellisiksi riippumatta siitä, ovatko ne konsernin omistamia tai kehittämiä tietoja.

Luottamuksellisiksi tiedoiksi ei katsota julkisesti tunnettuja tai alalla yleisesti käytettyjä tietoja eikä sellaista yleistietoa, jonka olisin saanut haltuuni vastaavassa työsuhteessa toisen palveluksessa. Pidän kaikkina aikoina sekä _____ -konsernin palveluksessa ollessani että sen jälkeen luottamukselliset tiedot salassa.

En käytä, siirrä, julkista, paljasta tai raportoi tietoja suoraan tai epäsuoraan muutoin kuin milloin kyse on tietojen paljastamisesta toisille _____ -konsernin työntekijöille tai valtuutetuille kolmansille osapuolille, jos se on tarpeen tavanomaisten _____ -konsernin työtehtävieni hoidon takia muutoin konsernin ohjeiden mukaista.

Ymmärrän, että allekirjoittamalla työ sopimuksen, jonka liitteenä tämä asiakirja on, sitoudun kaikkiin yllä esitettyihin ehtoihin ja velvoitteisiin.

Esimerkki B

Työntekijä sitoutuu pitämään salassa työsuhteen aikana ja viisi (5) vuotta sen päättymisen jälkeen kaiken sellaisen aineiston, joka on luokiteltu tai merkitty luottamukselliseksi. Luottamuksellinen aineisto tarkoittaa tässä sopimuksessa kaikkia luottamuksellisiksi luokiteltuja tietoja, jotka työntekijä on saanut työssään työsuhteen aikana.

Salassapito koskee kirjallisesti, suullisesti, sähköpostilla, faxilla tai millä tahansa muulla tavalla saatuja tietoja.

Mikäli työntekijä rikkoo tätä ehtoa, on hän velvollinen korvaamaan työnantajalle neljän (4) kuukauden palkkaa vastaavan määrän sopimussakkona.

Tämä ehto ei kumoa tai rajoita sitä, mitä on sovittu osapuolten tai työntekijän ja työnantajan asiakkaan kesken solmitulla erillisellä kirjallisella salassapitosopimuksella.

Esimerkki C

Työntekijä on velvollinen pitämään salassa kaiken, minkä hän on työsuhteessaan saanut tietoonsa työnantajasta ja tämän asiakkaista sekä olemaan hyödyntämättä saamiaan tietoja muutoin kuin toimiessaan työsuhteessa ja työnantajan parasta etua ajaessaan.

Salassapitovelvollisuus ei kuitenkaan koske aineistoa ja tietoa, jonka a) rajoituksettoman luovuttamisen ja käyttämisen työnantaja on nimenomaisesti hyväksynyt, eikä tietoa, joka on ollut b) julkista luovutushetkellä tai myöhemmin tulee julkiseksi muusta syystä kuin työntekijän laiminlyönnistä, tai c) oli todistettavasti ennen luovutusta työntekijän tiedossa.

Ellei erikseen sovita kirjallisesti, on työntekijä työsuhteen päättyessä välittömästi lopetettava työnantajalta saamansa luottamuksellisen aineiston ja tiedon käyttäminen, sekä palautettava kyseinen aineisto kaikkine kopioineen työnantajalle. Työntekijän on viimeistään työsuhteen päättyessä tai milloin tahansa työnantajan pyytäessä luovutettava kaikki hallussaan olevat työnantajalle kuuluvat kirjat ja tavarat, kirjeenvaihto ja muut asiakirjat sanan laajimmassa merkityksessä, jotka liittyvät työnantajaan, tai jäljennökset sellaisista asiakirjoista tai muistiinpanoista. Työntekijällä on kuitenkin oikeus säilyttää lain tai viranomaisten määräysten edellyttämät kopiot.

Esimerkki D

The Employee undertakes not to reveal or use outside his position in the Company any trade secret, secret formula, process or method, secret reports, data or any other information which is neither published nor widely known with a monetary value to the Company, its parent company or any other company belonging to the same group of companies or their customers and cooperation partners and which should be understood as confidential information. Confidentiality does not cover the usage of generic methods and practices. The Employee obliges himself to keep the knowledge of the Company, its parent company and any other company belonging to the same group of companies or their customers and cooperation partners, which he has obtained through his position strictly confidential and such confidentiality obligation shall continue also 10 years after the termination of this Agreement.

In case the Employee does not comply with the confidentiality obligation under this Section, the Employee is obligated to compensate the damages to the Company.

Esimerkki E

Työnantajan liikesalaisuudella tarkoitetaan kaikkea työnantajan ja työnantajan asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden taloudellista, teknistä ja/tai kaupallista aineistoa ja tietoa, joka ei ole yleisesti ulkopuolisten tiedossa ja/tai julkista ja jonka työntekijä työsuhteensa kestäessä saa tietoonsa siitä riippumatta, missä muodossa (kirjallisessa, suullisessa, analogisessa, digitaalisessa, mallina, teknisenä esikuvana tai muussa muodossa) liikesalaisuus on ja siitä riippumatta, onko työntekijä muodollisesti itse ollut osallinen liikesalaisuuden syntymiseen (jäljempänä "Liikesalaisuudet").

Liikesalaisuudeksi ei kuitenkaan katsota tietoa

- joka oli yleisesti saatavissa ilman mitään sopimusrikkomusta; tai
- jota työntekijä ei ollut saanut tietoonsa keneltäkään edellä tämän kohdan ensimmäisessä kappaleessa mainitulta taholta ja joka oli työntekijän hallussa ennen työsuhteen alkua ilman mitään sopimusrikkomusta ketään kohtaan; tai
- joka oli tullut työntekijän tietoon kolmannelta osapuolelta, joka oli saanut sen laillisesti haltuunsa ja joka ei ole asettanut sen käytölle rajoituksia;

Työntekijä on tietoinen siitä, että Liikesalaisuuksien salassa pysyminen on työnantajalle ehdottoman tärkeää ja sitoutuu pitämään kaikki työnantajan Liikesalaisuudet salassa sekä työsuhteensa aikana että sen päätyttyä.

Mikäli työntekijä rikkoo salassapitovelvollisuutensa, on hän velvollinen maksamaan työnantajalle 6 kk palkkaa vastaavan sopimussakon jokaisesta yksittäisestä sopimusrikkomuksesta.

Työsuhteensa päättyessä työntekijä on velvollinen luovuttamaan työntekijälle luovutetun tai hänen hallussaan muutoin olevan aineiston, johon sisältyy liikesalaisuuksia. Työnantajan pyynnöstä työntekijä on velvollinen tuhoamaan ko. aineiston.

Työnantajalla on oikeus myös koska tahansa, työsuhteen kestäessä, vaatia työntekijää luovuttamaan tai tuhoamaan liikesalaisuuksia sisältävä aineisto.

Liite 3. Esimerkki koulutussopimuksesta

Sopimus:

Firma Oy tarjoaa mahdollisuuden esim. yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnon/XXX suorittamiseen työn ohessa. Tavoitteena on motivoida työntekijää entistä parempaan työskentelyyn, syventää hänen ammattiosaamistaan sekä parantaa hänen valmiuksiaan.

Aiheutuvat kustannukset:

Firma Oy maksaa työntekijän puolesta tutkintoon liittyvät tutkintomaksut, matkakulut, (päivärahat) sekä majoitukset (esim.) kaksipäiväisistä koulutuksista. Lähiopetuspäivät ovat palkallisia. Nämä työpäivät ovat työntekijälle normaaleja 7,5 tunnin työpäiviä (ilman niistä maksettavaa päivärahaa).

Tutkinnon kesto:

Tutkinnon suorittaminen kestää x vuotta ajalla x.x.20xx-x.x.20xx. (Lähiopetuspäiviä on noin xx).

Ajankäyttö:

Näyttötöinä esitetään normaaleihin työtehtäviin liittyviä töitä. Muut koulutehtävät tehdään omalla ajalla.

Sitoutuminen:

Tutkinnon suorittamisen jälkeen työntekijä sitoutuu työskentelemään kaksi (2) vuotta Firma Oy:n palveluksessa /yhden vuoden Firma Oy:n palveluksessa (jos yhden vuoden, niin muuta jäljempänä olevaa kaaviota tätä vastaavasti).

Mikäli työntekijän työsuhde päättyy muusta kuin työnantajasta johtuvasta syystä (sekä henkilökohtainen että tuotannollinen ja taloudellinen peruste) ennen kuin edellä mainittu aika on päättynyt tai työntekijä lopettaa koulun kesken muusta kuin perustellusta syystä (esim. sairastuminen tai vastaava syy), sitoutuu hän maksamaan työnantajalle aiheutuneista kustannukset takaisin seuraavasti:

Tutkinnosta aiheutuvat kustannukset ovat xxxx,xx euroa.

Jos työsuhteen tai koulutuksen päättää koulutuksen aikana tai aikaisintaan 6 kk koulutuksen päättymisestä → korvaus on 100 %:ia

Jos työsuhteen päättää 6-12 kk:n kuluttua koulutuksen päättymisen jälkeen → korvaus 75 %:ia

Jos työsuhteen päättää 12–18 kk koulutuksen päättymisen jälkeen → korvaus 50 %:ia

Jos työsuhteen päättää 18–24 kk koulutuksen päättymisen jälkeen → korvaus 25 %:ia

Erikseen todetaan, että jos työntekijän työsuhde päättyy tai päätetään johtuen hänen sairastumisestaan, ei työntekijä joudu myöskään tässä tapauksessa maksamaan koulutuskuluja työnantajalle takaisin.

Liite 4. Esimerkkejä rekrytointi- ja houkuttelukielloista

Esimerkki A

Työntekijällä ei ole oikeutta ilman Työnantajan suostumusta mennä Työnantajan tai sen konserniyhtiön kanssa kilpailevan yrityksen tai yhteisön palvelukseen eikä ryhtyä muutoinkaan, suoraan tai välillisesti, harjoittamaan Työnantajan tai Työnantajan konserniyhtiön kanssa kilpailevaa toimintaa.

Työntekijällä ei myöskään ole oikeutta

- rekrytoida Työnantajan tai sen konserniyhtiön palveluksessa olevia henkilöitä eikä myöskään houkutella tai yrittää houkutella viimeksi mainittuja siirtymään pois Työnantajan tai sen konserniyhtiön palveluksesta; tai

- houkutella tai yrittää houkutella Työnantajan tai sen konserniyhtiön asiakasta tai toimittajaa siirtämään asiakas- tai toimitussuhdettaan Työnantajan tai sen konserniyhtiön liiketoiminnan kanssa kilpailevaan yhtiöön tai päättämään asiakas- tai toimitussuhdettaan Työnantajan tai sen konserniyhtiön kanssa.

Yllä mainittu kilpailu-, rekrytointi- ja houkuttelukiello on voimassa työsuhteen voimassaoloajan sekä myös kahdentoista (12) kuukauden ajan työsuhteen päättymisen jälkeen.

Mikäli Työntekijä rikkoo edellä mainittua kilpailu-, rekrytointi- tai houkuttelukielloa, on Työntekijä velvollinen jokaisen rikkomuksen perusteella välittömästi Työnantajan vaatimuksesta maksamaan Työnantajalle sopimussakkona määrän, joka vastaa Työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneiden kahdentoista (12) kuukauden aikana saamaa palkkaa. Mikäli Työnantajalle aiheutunut taloudellinen vahinko on sopimussakkoa suurempi, on Työntekijä velvollinen korvaamaan myös sopimussakon ylittävän vahingon määrän.

Kumpikin osapuoli vahvistaa osaltaan, että tässä kohdassa asetetut rajoitukset ovat kohtuullisia ja välttämättömiä Työnantajan etujen turvaamiseksi ja että Työntekijä on Työsopimuksen myötä saanut riittävän korvauksen rajoitusten Työntekijälle mahdollisesti myöhemmin aiheuttamasta haitasta.

Esimerkki B

Rekrytointi- ja houkuttelukiello

Työntekijä sitoutuu neljän kuukauden (4) ajan tämän sopimuksen päättymisen jälkeen olemaan tarjoamatta työtä tai muuten rekrytoimatta työnantajan palveluksessa olevia tai tämän sopimuksen päättymistä edeltävien viimeisen kahden (2) kuukauden aikana olleita henkilöitä omaan tai kolmannen palvelukseen.

Edelleen työntekijä sitoutuu tämän sopimuksen voimassa ollessa ja kuuden (6) kuukauden ajan tämän sopimuksen voimassaolon päättymisen jälkeen olemaan (i) houkuttelematta ketään työntantajayhtiön tai sen kanssa samaan konserniin tai intressipiirin kuuluvan yhtiön palvelukseen kuuluvaa henkilöä tai sopimuskumppania jättämään tällaisen palvelus- tai sopimussuhteensa, (ii) palkkaamatta tai muutoin värväämättä sopimussuhteeseen edellä mainitun kaltaisessa palvelus- tai sopimussuhteessa tämän työsopimuksen päättymishetkellä olevaa henkilöä, sekä (iii) pyrkimättä yhteydenpitoon työntantajayhtiön tai sen kanssa samaan konserniin tai intressipiirin kuuluvan yhtiön asiakkaan tai yhteistyökumppanin kanssa, jolleivät sopijapuolet toisin kirjallisesti sovi.