



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Anni-Leena Romppanen

Kielletyn kilpailevan toiminnan luonteen arviointi

Työsuhteessa solmittavan kilpailukieltosopimuksen näkökulma

Laskentatoimen ja rahoituksen
akateeminen yksikkö
Talousoikeuden
pro gradu -tutkielma
Kauppatieteiden maisteriohjelma

VAASA 2020

VAASAN YLIOPISTO**Laskentatoimen ja rahoituksen akateeminen yksikkö**

Tekijä:	Anni-Leena Romppanen		
Tutkielman nimi:	Kielletyn kilpailevan toiminnan luonteen arviointi : Työsuhteessa solmittavan kilpailukieltosopimuksen näkökulma		
Tutkinto:	Kauppatieteiden maisteri		
Oppiaine:	Talousoikeus		
Työn ohjaaja:	Vesa Annola		
Valmistumisvuosi:	2020	Sivumäärä:	71

TIIVISTELMÄ:

Lähtökohtaisesti kaikki kilpailua rajoittavat sopimukset ovat kiellettyjä. Työsopimuslain 3:5:ssä säädetty kilpailukieltosopimus on kuitenkin lailla säädetty poikkeus, jolla tiettyjen edellytysten täytyessä voidaan työntekijän kilpaileva toiminta kieltää työsuhteen päättymisen jälkeen. Kilpailevaa toimintaa ei ole lainsäädännössä määritelty yksiselitteisesti. Tämän pro gradu -tutkielman tavoitteena on selvittää, minkälainen toiminta voidaan katsoa kielletyksi kilpailevaksi toiminnaksi, joka rikkoo työsuhteessa solmitun kilpailukieltosopimuksen. Tutkielmassa käytetty tutkimusmenetelmä on lainopillinen, sillä tutkimusongelmaa tarkastellaan voimassa olevan oikeuden sisältöä tutkimalla. Vastausta tutkimusongelmaan etsitään pääasiassa lainsäädännöstä, lain valmisteluasiakirjoista ja tuomioistuinten ratkaisukäytännöstä.

Kilpailukieltosopimus voidaan solmia pätevästi vain työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä. Erityisen painavan syyn arvioinnissa on otettava huomioon työnantajan toiminnan laatu ja liikesalaisuuksien säilyttämisestä johtuva suojan tarve, työnantajan työntekijälle järjestämä erityiskoulutus sekä työntekijän asema ja tehtävät työnantajan palveluksessa. Arvioinnissa on aina otettava huomioon myös se, että kilpailevan toiminnan kieltäminen rajoittaa työntekijän perustuslain 18 §:ssä turvattua perusoikeutta hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Kielletyn kilpailevan toiminnan tulee olla luonteeltaan sellaista, että se ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Vain tällöin voidaan katsoa työnantajalla olevan erityisen painava syy toiminnan kieltämiseksi.

Kielletyn kilpailevan toiminnan luonnetta tulee arvioida samoin perustein sekä työsuhteen aikana että työsuhteen päättymisen jälkeen. Työsuhteen aikana sallittua toimintaa ei voida kieltää enää työsuhteen päättymisen jälkeen. Toimintaa, johon työnantaja on antanut luvan, ei voida katsoa hyvän tavan vastaiseksi. Kilpailevan toiminnan luonteen arvioinnissa on huomioitava työntekijän asema ja tehtävät: mitä korkeammassa asemassa työntekijä on ollut työnantajan palveluksessa, sitä korkeampaa lojaliteettivollisuutta häneltä voidaan odottaa.

Lähtökohtaisesti työntekijällä on perustuslain 18 §:n elinkeinovapauden nojalla oltava mahdollisuus suunnitella työpaikan vaihtamista tai oman elinkeinotoiminnan aloittamista. Tutkielmassa onkin tarkasteltu myös sitä, milloin kilpailevan toiminnan valmistelun katsotaan muuttuvan kielletyksi kilpailuteoksi. Valmistelevat toimet muuttuvat kielletyiksi viimeistään silloin, kun työntekijä käyttää hyväkseen työnantajan liikesalaisuuksia tai houkuttelee tämän työntekijöitä oman yrityksensä palvelukseen.

AVAINSANAT: Kilpailukieltosopimus, kilpaileva toiminta, hyvän tavan vastainen kilpailuteko, ilmeisesti vahingoittaa

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	8
1.1	Tutkimuskohde	8
1.2	Tutkimusongelma	10
1.3	Tutkimusmenetelmä	10
1.4	Tutkielman lähteet	12
1.5	Terminologia	13
1.6	Tutkielman rakenne	14
2	KILPAILUKIELTOSOPIMUKSEEN VAIKUTTAVA SÄÄNTELY	15
2.1	Sopimusoikeudelliset lähtökohdat kilpailukieltosopimukselle	15
2.1.1	Millainen sopimus kilpailukieltosopimus on?	15
2.1.2	Kilpailukieltosopimuksen sitovuus	18
2.1.3	Työsuhteen muoto ja kilpailukieltosopimus	19
2.2	Kilpailukieltosopimuksen suhde PeL 18 §:ään	20
2.3	Kilpailukieltosopimuksen solmimisen edellytyksistä ja rajoituksista	22
2.3.1	Edellytyksenä erityisen painava syy	22
2.3.2	Työnantajan toiminnan laatu	23
2.3.3	Työnantajan suojan tarve	25
2.3.4	Eriyiskoulutus	29
2.3.5	Työntekijän asema ja tehtävät	31
2.3.6	Kilpailukieltosopimukselle asetetut rajoitukset ja mitättömyys	32
2.4	Työntekijän lojaliteettivollisuus	35
2.5	Sopimusrikkomuksen seuraamukset ja sovittelu	36
3	KILPAILEVAN TOIMINNAN LUONTEEN ARVIOINTI TYÖOIKEUDEN NÄKÖKULMASTA	39
3.1	Työntekijän toiminnan luonteen arvioinnin lähtökohdat	39
3.2	Hyvän tavan vastaisuus yleislausekkeena ja harkintavalta	41
3.3	Vahingon ilmeisyys ja kilpailuteon hyvän tavan vastaisuus	42
3.3.1	Vahingon ilmeisyydestä	42
3.3.2	Työnantajan toimialan vaikutuksesta arviointiin	44

3.3.3	Liikesalaisuuksien hyödyntäminen	46
3.3.4	Työntekijän aseman, työtehtävien ja osaamisen vaikutus arviointiin	47
3.4	Kilpailevan toiminnan valmistelu	49
3.5	Lupa kilpailevaan toimintaan	51
4	KILPAILEVA TOIMINTA KILPAILUOIKEUDESSA	54
4.1	Lähtökohtia analogialle	54
4.2	Kilpailuoikeudellisten kilpailukieltosopimusten sääntelystä	55
4.3	Kilpailevan toiminnan kieltä yrityskaupan liitännäisrajoituksena	57
4.3.1	Kilpailukieltosopimuksen välttämättömyydestä	57
4.3.2	Kilpailevan toiminnan kiellon kesto	59
4.3.3	Kilpailevan toiminnan kiellon arviointi maantieteellisestä ja asiallisesta ulottuvuudesta	60
4.3.4	Rekrytointikielto ja asiakkaiden houkuttelemisen kieltä	62
5	YHTEENVETO	64
	Lähteet	68

LYHENTEET

EU	Euroopan unioni
HE	Hallituksen esitys
I-S HO	Itä-Suomen hovioikeus
KKO	Korkein oikeus
Ks.	Katso
OikTL	Laki varallisuusosoikeudellisista oikeustoimista 13.6.1929/228
PeL	Suomen perustuslaki 11.6.1999/731
PeVL	Perustuslakivaliokunnan lausunto
PeVM	Perustuslakivaliokunnan mietintö
SEUT	Euroopan unionin toiminnasta tehty sopimus
THO	Turun hovioikeus
TSL	Työsopimuslaki 26.1.2001/55
TT	Työtuomioistuin

OIKEUSTAPPAUSLUETTELO

Korkeimman oikeuden ratkaisut

KKO 1984-II-43
KKO 1984-II-131
KKO 1985-II-99
KKO 1985-II-158
KKO 1985-II-171
KKO 1989:32
KKO 1993:59
KKO 1995:47
KKO 2003:19
KKO 2005:50
KKO 2012:91
KKO 2014:50
KKO 2019:28

Hovioikeuksien ratkaisut

Turun hovioikeus 02.11.2003 S 03/809
Itä-Suomen hovioikeus 02.10.2008 S 08/5
Itä-Suomen hovioikeus 27.09.2012 S 12/262

Työtuomioistuimen ratkaisut

TT 1996:55
TT 2012:157
TT 2014:113
TT 2014:114

Euroopan komission ratkaisut

Asia IV/M197 – Solvay-Laporte/Interox Under Clause
Asia IV/M.301 – Tesco Ltd./Catteau SA
Asia IV/M.1298 – Kodak/Imation
Asia IV/M.1481 – Denso/Magneti Marelli
Asia COMP/M.1980 – Volvo/Renault

Kilpailu- ja kuluttajaviraston ratkaisut

Asia 231/81/2005 Nissan Europe s.a.s./Aro Oy
Asia 1089/81/2001 General Electric Company/Bently Nevada Corporationin
liiketoiminta

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuskohde

Tehokkaiden markkinoiden lähtökohtana on, että ne ovat kilpailulliset ja toimivat. Kilpailu kannustaa yrityksiä jatkuvaan toiminnan tehostamiseen. Kilpailullisilla markkinoilla yritykset panostavat innovaatiotoimintaan saavuttaakseen kilpailuetua suhteessa kilpailuviin yrityksiin¹. Kilpailu voidaan nähdä jatkuvana prosessina, jossa yritykset vastaavat toistensa kilpailukeinoihin ja jonka tuloksena tekninen ja taloudellinen tietämys yhteiskunnassa lisääntyvät². Tasapuolinen kilpailu ehkäisee hyötymistä muiden kustannuksilla ja toimivilla markkinoilla menestyminen perustuu yrityksen omaan osaamiseen ja suorittamiseen.³

Nykypäiväisessä elinkeinoelämässä yrityksen kilpailuetu muodostuu usein tiedosta ja tiedon hyödyntämisen tavoista⁴. Tieto ja osaaminen sitoutuvat vahvasti yrityksen henkilökuntaan. Vaarana onkin, että tiedosta ja henkilökunnan osaamisesta muodostunut kilpailuetu menetetään, jos työntekijä päättää työsuhteensa. Nykypäivänä työpaikkaa vaihdetaan herkemmin ja globalisaation myötä ihmiset ja tieto liikkuvat myös yli maan rajojen. Elinkeinoelämän edun mukaisesti kilpailuetu halutaan pitää suojattuna, jottei se päätyisi kilpailijoiden haltuun⁵. Teknologian kehityksen myötä tieto vanhenee yhä nopeammin, mikä osaltaan lisää sen suojaamisen tarvetta entisestään⁶. Työnantajat näkevätkin kilpailukieltosopimukset keinona estää liikesalaisuuksien päätyminen kilpailijoille tiedon kriittisenä aikana. Yritysjärjestelyissä kilpailukieltovelvoite on tavallinen, koska se on yksi merkittävimmistä sivu- ja johdannaisvelvoitteista yrityskaupassa. Jos yrityksen henkilökunta on sen kilpailuetu, voidaan kilpailukieltovelvoitteilla mahdollistaa kilpailuedun

¹ Liikenne- ja viestintäministeriön julkaisu, 13/2019, s. 7

² Kuoppamäki, 2018, s. 3

³ Liikenne- ja viestintäministeriön julkaisu, 13/2019, s. 7

⁴ Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu, 18/2018, s. 16–17

⁵ Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu, 18/2018, s. 16

⁶ Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu, 18/2018, s. 16–17

siirtyminen ostajan käyttöön ja turvata ostettavan yhtiön liikearvon jatkuminen vielä yrittäjäkaupan jälkeenkin.⁷

Lähtökohtaisesti kilpailua rajoittavat sopimukset ovat kuitenkin kiellettyjä. Työntekijän näkökulmasta kilpailua rajoittava sopimus on nimittäin haitallinen, koska se supistaa työntekijän toimintaedellytyksiä työsuhteen päätyttyä. Suomen perustuslaissa (PeL, 731/1999) on turvattu jokaiselle oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Työsopimuslain (TSL, 55/2001) 3:5:ssä säännelty kilpailukieltosopimus rajoittaa työntekijän perusoikeutta, koska se puuttuu työntekijän mahdollisuuden mennä kilpailevalle yritykselle töihin tai perustaa entisen työnantajan kanssa kilpaileva yritys. On myös huomioitava, että työntekijöiden vapaa liikkuvuus työmarkkinoilla on tärkeää yhteiskunnan näkökulmasta. Uusien innovaatioiden ja tuottavuuden näkökulmasta on tärkeää, että tieto ja osaaminen ovat sijoittuneet sinne, missä niitä parhaiten voidaan hyödyntää. Näin ollen myös kansantalouden näkökulmasta on tärkeää, että kilpailukieltosopimuksien käyttöä rajoitetaan lailla ja mahdollistetaan työntekijöiden vapaa liikkuvuus työmarkkinoilla.⁸

Kilpailukieltosopimuksen sääntelyssä kohtaavat siis kaksi täysin vastakkaista intressiä: toisaalta yritysten tarve suojata liikesalaisuuksiaan ja toisaalta työntekijöiden perusoikeus liikkua työmarkkinoilla vapaasti tai harjoittaa itse elinkeinoa hyödyntäen hankittua ammattitaitoaan ja tietojaan. Näiden kahden vastakkaisen intressin tasapaino on löydettävä lainsäädännön avulla⁹. Työelämässä vallitseva trendi tietoon perustuvien työtehtävien lisääntymisestä tulee jatkossakin ohjaamaan tätä vastakkainasettelua¹⁰.

⁷ Huhtamäki, 2010, s. 51

⁸ Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu, 18/2018, s. 15

⁹ Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu, 18/2018, s. 8

¹⁰ Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu, 18/2018, s. 15

1.2 Tutkimusongelma

Kilpailukieltosopimuksella kielletään työntekijää harjoittamasta kilpailevaa toimintaa entisen työnantajansa kanssa työsuhteen päättymisen jälkeen. Lainkohdassa kilpailevaa toimintaa ei kuitenkaan ole määritelty yksiselitteisesti. Kielletyn kilpailevan toiminnan arvioinnissa on huomioitava, onko teko hyvän tavan vastainen kilpailuteko ja vahingoittaako se ilmeisesti työnantajaa. Hallituksen esityksen mukaan kilpailukieltosopimusten lainmukaisuus ja työntekijän mahdollinen sopimusrikkomus ratkaistaan aina tapauskohtaisella arvioinnilla.¹¹ Arvioinnissa on aina huomioitava toisaalta työnantajan suojan tarve ja toisaalta työntekijän PeL 18 §:n mukainen elinkeinovapaus.

Kilpailukieltosopimuksen solmimiselle on lainsäädännössä asetettu erityisen painavan syyn edellytys. Tutkielmassa tarkastellaan aluksi, milloin erityisen painavan syyn edellytys täyttyy ja kilpailukieltosopimus voidaan solmia pätevästi. Tämän tutkielman tavoitteena on kuitenkin löytää arviointiperusteet, joiden avulla työntekijän toiminta katsotaan kielletyksi kilpailevaksi toiminnaksi, joka rikkoo pätevästi solmitun kilpailukieltosopimuksen. Työntekijän toiminnan on oltava työnantajaa ilmeisesti vahingoittava hyvän tavan vastainen kilpailuteko, jotta työnantajalla voisi olla erityisen painava syy kieltää toiminta työsuhteen päättymisen jälkeen. Tavoitteena on löytää tyyppitapaukset, joiden pohjalta kilpailevan toiminnan luonnetta voidaan systematisoida. Tutkimusongelmaa lähestytään tarkastelemalla lainsäädäntöä, lain valmisteluasiakirjoja, oikeuskirjallisuutta ja oikeuskäytäntöä. Lisäksi tarkastellaan, minkälainen toiminta kilpailuoikeuden alalla katsotaan kilpailevaksi toiminnaksi.

1.3 Tutkimusmenetelmä

Tämän tutkimuksen tutkimusmenetelmänä käytetään oikeusdogmatiikkaa eli lainoppia. Lainopin tehtävänä on oikeusnormien tulkinta ja niiden systematisointi¹². Aarnion mukaan voimassa olevaa oikeutta on tarkasteltava kahdella eri tasolla: teknisen osaamisen

¹¹ HE 157/2000 vp s. 82

¹² Aarnio, 1989, s. 48

tasolla ja ymmärtämisen tasolla. Teknisellä tasolla etsitään tutkimuskohteena oleva säännös ja ymmärtämisen tasolla säännöstä tarkastellaan lähemmin eri näkökulmista. Ymmärtämisen tasolla säännöstä on ensinnäkin tarkasteltava suhteessa muihin normeihin ja oikeusjärjestykseen. Lisäksi on pohdittava, miksi säännös ymmärretään juuri sellaisena kuin se yleisesti ymmärretään? Tähän kysymykseen löydetään vastaus muista oikeuslähteistä, kuten lain valmisteluasiakirjoista, oikeuskäytännöstä ja oikeuskirjallisuudesta. Ymmärtämisen tasolla tulee vielä pohtia, miksi jokin ratkaisu on sellainen kuin se on? Tähän kysymykseen vastaus löytyy lainopin ulkopuolelta, kuten oikeussosiologiasta, oikeushistoriasta, vertailevasta oikeustieteestä tai oikeusteoriasta.¹³

Tässä tutkielmassa analysoidaan TSL 3:5:ssä säädettyyn kilpailukieltosopimukseen liittyvää voimassa olevaa oikeutta lainopin avulla. Aarnion määrittelemä tekninen taso on saavutettu, kun tarkasteltavat oikeussäännökset on löydetty työsopimuslaista. Ymmärtämisen tasoa lähdetään saavuttamaan tutkimalla TSL 3:5:n säännöstä suhteessa muihin säännöksiin ja oikeuslähteisiin. Merkityksellistä on havaita kilpailukieltosopimukseen liittyvä intressien ristiriita: työnantajan tarve suojata liikesalaisuudet ja toisaalta työntekijän oikeus valita työpaikkansa tai harjoittaa ammattiaan. Aarnion mukaan lainopillisen tarkastelun kohteena tulee olla tyyppitapaukset, jotta oikeuden voimassa oleva sisältö voidaan löytää¹⁴. Myös tässä tutkielmassa tutkimusongelmaa lähestytään tuomioistuinten ratkaisujen valossa, jotta voidaan löytää tunnusmerkit kielletyn kilpailevan toiminnan arvioimiseksi.

Aarnion mukaan lainopin paradigma¹⁵ voidaan tiivistää seuraavasti: lainopillisen tulkinnan kohteena on oikeussäännös, tulkinnassa hyväksytään tietty oikeuslähdeluettelo, tulkinta nojautuu määrättyihin metodisiin sääntöihin ja periaatteisiin sekä tulkinta on ainakin jossakin määrin arvosidonnaista¹⁶.

¹³ Aarnio, 1989, s. 48–50

¹⁴ Aarnio, 1989, s. 56

¹⁵ Paradigma määrittelee muun muassa sen, mikä ylipäättään on tiedettä, mikä on jonkin erityisalan tiedettä (esimerkiksi oikeustieteen) ja mikä on hyvää tiedettä. Ks. Aarnio, 1989, s. 58

¹⁶ Aarnio, 1989, s. 61

1.4 Tutkielman lähteet

Aarnion mukaan siis lainopillisessa tulkinnassa tukeudutaan tiettyihin oikeuslähteisiin¹⁷. Oikeuslähteitä voidaan jakaa usealla eri tavalla, mutta yksi tunnetuimmista jaottelutavoista on oikeuslähdeoppi, jossa oikeuslähteet on jaettu niiden velvoittavuuden mukaan seuraavasti:

1. vahvasti velvoittavat oikeuslähteet,
2. heikosti velvoittavat oikeuslähteet ja
3. sallitut oikeuslähteet.¹⁸

Suomessa vahvasti velvoittavia oikeuslähteitä ovat oikeudenkäymiskaaren (OK, 4/1734) 1:11:n mukaan laki ja maantapa. Lainsoveltajan on tukeuduttava ratkaisussaan vahvasti velvoittaviin oikeuslähteisiin virkavirheeseen syyllistymisen uhallä. Heikosti velvoittavia oikeuslähteitä ovat lainsäätäjän tarkoitus¹⁹ ja tuomioistuinratkaisut. Lain soveltaja voi sivuuttaa heikosti velvoittavat oikeuslähteet, mutta hänen on perusteltava, miksi hän toimii näin. Sivuttamisesta ei kuitenkaan seuraa virkavirhettä. Sallittuja oikeuslähteitä puolestaan ovat kaikki muut kuin edellä mainitut oikeuslähteet: oikeusvertailvat ja oikeushistorialliset argumentit, oikeustiede (lainoppi), arvot ja arvoarvostelmat (moraali) sekä teleologiset argumentit (reaaliset argumentit). Sallitut oikeuslähteet voivat toimia argumenttien tukena.²⁰

Tässä tutkielmassa käytetään oikeuslähteitä jokaisesta oikeuslähdeopin kategoriasta. Aiheen tutkiminen aloitetaan kansallisista laista, kuten työsopimuslaista ja Suomen perustuslaista. Työoikeuden alalla sääntely on runsasta ja sääntelyn lisääntyminen on vahvistanut myös lain esitöiden oikeuslähdearvoa²¹. Tässäkin tutkielmassa nojaudutaan pitkälti

¹⁷ Aarnio, 1989, s. 61

¹⁸ Aarnio, 1989, s. 220–221

¹⁹ Lainsäätäjän tarkoitus (ratio legis) ilmenee lainvalmisteluasiakirjoista.

²⁰ Aarnio, 1989, s. 220–221

²¹ Hemmo, 2006, s. 48

lain valmisteluasiakirjoihin etsittäessä vastausta siihen, millainen toiminta voidaan kieltää kilpailukieltosopimuksella rajoittamatta liikaa työntekijän toimintamahdollisuuksia. Esimerkiksi Hallituksen esitys (HE) 157/2000 vp on tärkeässä roolissa. Oikeuskäytännöstä korkeimman oikeuden ja työtuomioistuimen ratkaisut ovat tärkeitä tulkittaessa hyvän tavan vastaisen kilpailuteon ja ilmeisen vahingoittavuuden määritelmää. Korkeimman oikeuden ennakkoratkaisut ovat tärkeässä asemassa niin yksittäisten tulkintaratkaisujen vahvistajina kuin yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden muotoilijoina²². Esimerkiksi sopimuksen tulkintaa koskeva normisto on pääosin oikeuskäytännön varassa²³. Tutkielmassa oikeuskäytäntöä verrataan suhteessa työoikeudelliseen ja sopimusoikeudelliseen lainsäädäntöön. Lisäksi tutkielmassa käytetään jonkin verran Euroopan unionin (EU) oikeutta, kun tarkastellaan kilpailevaa toimintaa kilpailuoikeuden alalla. Kilpailuoikeudessa merkittäviä oikeuslähteitä ovat Euroopan unionin toiminnasta tehty sopimus (SEUT) ja liitännäisrajoitustiedoksianto (2005/C 56/03). Lisäksi tutkimuksessa käytetään apuna oikeuskirjallisuutta.

1.5 Terminologia

Tutkielmassa käytetään kilpailua rajoittavista sopimuksista pääasiassa työsopimuslaissa käytettyä termiä *kilpailukieltosopimus*. Lain varallisuusosoikeudellisista oikeustoimista (OikTL, 228/1929) 38§:ssä puhutaan yleisesti vain velvoitteesta samassa tarkoituksessa. Näin ollen voidaan käyttää myös termiä kilpailukieltovelvoite. Komission tiedoksiantossa puolestaan puhutaan kilpailukieltolausekkeesta²⁴.

Kilpailukieltosopimus tulee voimaan työsuhteen päättymisen jälkeen. Tutkielmassa käytetään kuitenkin selvyiden vuoksi pääasiassa termejä *työnantaja* ja *työntekijä* koskemaan myös työsuhteen jälkeistä aikaa. Tutkimusongelman ratkaisemisen kannalta ei koeta tarpeelliseksi korostaa sitä, että käytännössä tarkoitetaan *entistä työnantajaa* ja *entistä työntekijää*.

²² Hemmo, 2006, s. 48–49

²³ Hemmo, 2006, s. 49

²⁴ Komission tiedonanto 2005/C 56/03

1.6 Tutkielman rakenne

Työntekijän toiminta voidaan katsoa kielletyksi kilpailevaksi toiminnaksi vain siinä tapauksessa, että toiminnan kieltävä kilpailukieltosopimus on alun perin solmittu pätevästi. Kilpailukieltosopimuksen solmimiselle on asetettu erityisen painavan syyn edellytys. Tutkielman toisessa pääluvussa tarkastellaan kilpailukieltosopimusta sopimusoikeudellisenä elementtinä. Erityisesti tarkastellaan sitä, millainen kilpailukieltosopimus on sopimuksena ja milloin katsotaan täyttyvän erityisen painavan syyn edellytys sen solmimiselle.

Kolmannessa pääluvussa siirrytään tarkastelemaan kielletyn kilpailevan toiminnan luonnetta. Tässä kohtaa TSL 3:5:n säännöstä tarkastellaan suhteessa muihin säännöksiin ja oikeuslähteisiin. Luvun tarkoituksena on löytää ne tunnusmerkit, joilla työntekijän toimintaa voidaan arvioida ja tyyppitapaukset, milloin toiminta on katsottu kielletyksi kilpailevaksi toiminnaksi. Neljännessä pääluvussa tarkastellaan, miten kilpailevaa toimintaa on arvioitu kilpailuoikeuden alalla. Lopuksi viidennessä pääluvussa tehdään yhteenveto siitä, millä perusteilla työntekijän toiminta voidaan katsoa kielletyksi kilpailevaksi toiminnaksi.

2 KILPAILUKIELTOSOPIMUKSEEN VAIKUTTAVA SÄÄNTELY

2.1 Sopimusoikeudelliset lähtökohdat kilpailukieltosopimukselle

2.1.1 Millainen sopimus kilpailukieltosopimus on?

Sopimus on yleisnimitys oikeustoimille, joilla sovitaan vähintään kahden osapuolen välisistä oikeuksista ja velvoitteista²⁵. Kilpailukieltosopimus on sopimus, jolla työnantaja ja työntekijä sopivat keskinäisestä oikeussuhteestaan työsuhteen päättymisen jälkeen. Kilpailukieltosopimuksella työntekijä sitoutuu olemaan harjoittamasta kilpailevaa toimintaa entisen työnantajansa kanssa määrättyinä aikoina työsuhteen päättymisen jälkeen.

Suomalaisessa sopimusoikeudessa lähtökohtana on, että sopimukset ovat vapaamuotoisia²⁶. Sopimus katsotaan solmituksi, kun osapuolet ovat saavuttaneet yksimielisyyden sekä sopimukseen sitoutumisesta että sopimuksen sisällöstä²⁷. Tästä seuraa, että sopimus on sitova sekä kirjallisessa muodossa että suullisesti sovittuna. TSL 1:1:ssä säädettyllä työ sopimuksella ei ole määrämuotoa²⁸. Työsuhteessa solmittavaan kilpailukieltosopimukseen sovelletaan työ sopimus lakia, mistä seuraa, että myös kilpailukieltosopimus on vapaamuotoinen sopimus. Muotovapaudesta huolimatta sopimuksen saattaminen kirjalliseen muotoon on suositeltavaa, koska se helpottaa sopimusehtojen toteen näyttämistä riitatilanteessa²⁹. Kilpailevan toiminnan kieltä voidaan tehdä erillisenä sopimusasiakirjana, tai se voi olla osana työ sopimusta kilpailukielto lausekkeen muodossa.

Sopimuksella asetettavat velvoitteet voivat olla sopimustyyppistä riippuen joko positiivisia tai negatiivisia³⁰. Positiivisella velvoitteella osapuoli sitoutuu tekemään jotain aktiivisesti

²⁵ Hemmo, 2006, s. 39

²⁶ Vaikka sopimusoikeudessa pääsääntönä on muotovapaus, voi poikkeustapauksissa laki tai osapuolten välinen sopimus sisältää muotovaatimuksen. Esimerkiksi testamentilla (perintökaari 10:1), avioehdolla (avioliittolaki 42 §) ja kiinteistön kaupalla (maakaari 2:1) on määrämuoto. Nämä sopimukset eivät ole päteviä ilman kirjallista muotoa.

²⁷ Hemmo, 2006, s. 74

²⁸ Tiitinen & Kröger, 2012, s. 107

²⁹ Hemmo, 2006, s. 109

³⁰ Hemmo, 2006, s. 27

sopimuksen täyttämiseksi, kun taas negatiivisella velvoitteella pidättäydytään tekemästä jotain. Kilpailukieltosopimus on tyypiesimerkki negatiivisesta sopimusvelvoitteesta: työntekijä sitoutuu olemaan menemättä kilpailevan yrityksen palvelukseen tai harjoittamasta itse entisen työnantajansa kanssa kilpaileva toimintaa. Negatiivista toimimisvelvoitetta on aina tulkittava suppeasti³¹. Kilpailukieltosopimuksen kilpailukielto ei ole koskaan päävelvoite, vaan se on työsuhteen työnteko tai- tai lojaliteettivelvollisuuteen liittyvä liitännäisvelvoite³². Työsuhteen aikana työntekijän lojaliteettivelvollisuuteen kuuluu TSL 3:3:n perusteella pidättäytyminen kilpailevasta toiminnasta työnantajansa kanssa. Kilpailukieltosopimuksella halutaan jatkaa tätä työntekijän lojaliteettivelvollisuutta työnantajaansa kohtaan vielä työsuhteen päättymisen jälkeenkin.

Sopimukset voivat olla joko yksilöllisesti sovittuja tai vakiosopimuksia. Yksilöllisestä sopimisesta puhutaan silloin, kun osapuolet päättävät keskinäisten neuvottelujen tuloksena sopimukseen liitettävistä sopimusehdoista, eikä kumpikaan osapuoli tee jatkuvasti vastaavanlaisia sopimuksia³³. Kilpailukieltosopimus on yksilöllinen sopimus jo sen perusteella, että se voidaan TSL 3:5.1:n perusteella sopia vain erityisen painavasta syystä. Tämä johtaa siihen, että kilpailukieltosopimuksen solmimisen edellytykset on aina tutkittava tapauskohtaisesti kahden osapuolen välillä. Työnantajaan ja työntekijään liittyvät ominaisuudet vaikuttavat siihen, millainen kilpailevan toiminnan kieltäminen voidaan sopia. Tämä vaatii sopimusehtojen yksilöllistä neuvottelemista, millä on merkitystä esimerkiksi silloin, kun tarkastellaan kilpailukieltosopimuksen pätevyyttä tai kohtuullisuutta. Vakiosopimukset puolestaan ovat yksilöllisten sopimusten vastakohtia: niissä sopimusehtoina käytetään valmiiksi laadittuja ehtokokoelmia, ja vastaavan sisältöisiä sopimuksia solmitaan useiden eri sopimuskumppaneiden kanssa³⁴.

Sopimuksia voidaan jakaa liikesopimukseen ja kuluttajasopimukseen sekä kuluttajasopimukseen rinnastettaviin muihin sopimuksiin. Liike-elämän sopimuksille tyypillistä on, että

³¹ Huhtamäki, 2010, s. 44

³² Huhtamäki, 2010, s. 43

³³ Hemmo, 2006, s. 40

³⁴ Hemmo, 2006, s. 41

osapuolet ovat keskenään tasavertaisia. Jaottelun toisella puolella taas ovat sopimukset, joissa osapuolet ovat eriarvoisessa asemassa.³⁵ Usein tällaisen sopimusten kohdalla mainitaan kuluttajasopimukset, mutta myös työsopimukset voidaan rinnastaa liikesopimusten vastakohtaksi. Työsopimuslain sääntely pohjautuu pitkältä siihen, että työntekijän oletetaan olevan tiedollisesti ja taloudellisesti heikommassa asemassa kuin työnantajansa³⁶, ja tämän vuoksi häntä on suojeltava. Tätä kutsutaan heikomman suojan periaatteeksi. Heikomman suojan kannalta tärkeät säännökset on säädetty pakottaviksi siten, että niistä ei voida poiketa työntekijän vahingoksi³⁷. Laki ei kuitenkaan estä sopimasta työntekijälle paremmista ehdoista³⁸. Esimerkiksi kilpailukieltosopimusta koskeva TSL 3:5 on pakottavaa lainsäädäntöä, ja sen vastaisesti solmittu kilpailukieltosopimus on automaattisesti mitätön³⁹.

Viimeiseksi sopimuksia voidaan jaotella niiden keston perusteella: sopimukset voivat olla joko kertasopimuksia tai kestosopimuksia. Kertasopimuksella toteutetaan jokin yksittäinen oikeustoimi, ja velvoitteet lakkaavat sen jälkeen, kun sopimuksen mukaiset suoritukset on tehty. Kestosopimuksella puolestaan perustetaan jatkuva oikeussuhde. Kilpailukieltosopimus on luonteeltaan kestosopimus, jolla on tarkoitus järjestää työnantajan ja työntekijän välinen oikeussuhde työsuhteen päättymisen jälkeen verrattain pitkäksi aikaa. Sopimusten kestolla on merkitystä niiden oikeudellisen arvioinnin kannalta: esimerkiksi osapuolten lojaliteettivelvollisuus korostuu kestosopimuksissa⁴⁰. Osapuolten lojaliteettivelvollisuus on erityisen korostunut kilpailukieltosopimusten kohdalla, koska koko sopimuksen tarkoitus, kilpailevan toiminnan kieltäminen, perustuu lojaliteettivelvollisuuden ylläpitämiselle.

³⁵ Hemmo, 2006, 42

³⁶ HE 157/2000 vp s. 6

³⁷ Työsopimuslain pakottavuus ilmenee TSL 13:6:stä: "*Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista johdu muuta.*" Säännös ei koske vain työsopimusta, vaan kaikkia TSL:n soveltamisalaan kuuluvia sopimuksia, kuten myös kilpailukieltosopimusta. Ks. HE 157/2000 vp s. 126

³⁸ Bruun & von Koskull, 2012, s. 26

³⁹ Sillä ei ole merkitystä, onko kilpailukieltosopimus laadittu työsopimusta laadittaessa vai työsuhteen aikana, vaan TSL 3:5 vastaisesti solmittu kilpailukieltosopimus on aina mitätön. Ks. esimerkiksi Tiitinen & Kröger, 2012, s. 57

⁴⁰ Hemmo, 2006, s. 42–43

2.1.2 Kilpailukieltosopimuksen sitovuus

Sopimusoikeuden lähtökohtana on sopimusten sitovuus (*pacta sunt servanda*)⁴¹. Näin ollen myös TSL 3:5:ssä säänneltyjen edellytysten täyttämä kilpailukieltosopimus sitoo sen osapuolia. Sitovuutta vahvistavat muun muassa erilaiset sopimusoikeudelliset seuraamusnormit, kuten vahingonkorvausvelvollisuus. Sopimusten sitovuus ilmenee myös oikeuskäytännössä, koska tuomioistuimet velvoittavat jatkuvasti osapuolia täyttämään sopimuksia tai suorittamaan sopimusrikkomuksen seurauksena vahingonkorvausta tai sopimussakkoa.⁴² Koska kilpailukieltosopimukset ovat negatiivisia sopimusvelvoitteita, ei osapuolia voida velvoittaa toimimaan sopimuksen edellyttämällä tavalla enää sen jälkeen, kun sopimusrikkomus on tapahtunut. Tällöin voidaan tuomioistuimessa määrätä enää sopimusrikkomuksen seuraamuksista.

Sopimusoikeudellinen sitovuus menettää merkityksensä, jos sopimus solmitaan pakottavan lainsäädännön vastaisesti. Myös OikTL:n kolmannessa luvussa säädetyt pätemättömyysperusteet (harhaanjohtaminen solmittaessa, synty tapa) tai kohtuuton epätasapaino (sisältö) voivat johtaa sitovuuden raukeamiseen. TSL 3:5.5:n mukaan kilpailukieltosopimus on mitätön, mikäli se on tehty vastoin TSL 3:5:ssä säädettyjä edellytyksiä. Samalla säädetään, että oikeustoimilaki soveltuu arvioitaessa kilpailukieltosopimuksen pätevyyttä ja kohtuullisuutta. OikTL 36 §:n sovittelusäännös kaventaa sopimussidonnaisuutta, koska sen perusteella sovittuja ehtoja voidaan muuttaa⁴³. Työntekijällä voi heikomman suojan periaatteen mukaisesti olla mahdollisuus vetäytyä kilpailukieltosopimuksesta lievemmin seuraamuksin kuin tasavertaisten liikesopimusten osapuolilla⁴⁴. Tämä voi näkyä esimerkiksi vahingonkorvauksen tai sopimussakon kohtuullistamisena.

⁴¹ Sopimusten sitovuus ilmenee esimerkiksi OikTL 1.1 §:ssä

⁴² Hemmo, 2006, s. 28

⁴³ Kohtuuttomuuteen vetoavalla osapuolella on näyttö- ja perustelemistaakka sopimuksen epätasapainosta. Ks. Lappalainen & Rautio teoksessa *Frände ym.*, 2016 [Fokus > Prosessioikeus > V Todistelu > 3. Näytön arviointi > Todistustaakka > Yleistä todistustaakasta > Näyttövelvollisuus]

⁴⁴ Hemmo, 2006, s. 52–53

2.1.3 Työsuhteen muoto ja kilpailukieltosopimus

Työsuhteen eri muotoja ovat toistaiseksi voimassa oleva, määräaikainen, kokoaikainen ja osa-aikainen. Pääsääntöisesti työsopimus tulee solmia toistaiseksi voimassa olevana. Määräaikainen työsopimus onkin aina perusteltava. Perusteltu syy määräaikaiselle työsopimukselle voi liittyä esimerkiksi työn luonteeseen, sijaisuuteen tai harjoitteluun^{45,46}. Työnantajan on kohdeltava kaikkia työntekijöitään tasa-arvoisesti. Tasa-arvoinen kohtelu tarkoittaa sitä, että esimerkiksi määräaikaisessa työsuhteessa olevalle ei voida soveltaa ilman asiallista syytä heikompia ehtoja kuin vakituudessa työsuhteessa olevalle⁴⁷. Pro rata temporis -periaatteen mukaisesti työsuhteen edut voidaan kuitenkin suhteuttaa työajan pituuden perusteella, mikäli se on tarkoituksenmukaista⁴⁸.

Tasa-arvoisen kohtelun vaatimuksen perusteella kilpailukieltosopimus on teoriassa voitava solmia minkä tahansa muotoisessa työsuhteessa. Kilpailukieltosopimuksen solmimiselle asetettujen edellytysten on kuitenkin aina täytyttävä työsuhteen muodosta riippumatta⁴⁹. Työsuhteen muodolla voikin olla merkitystä silloin, kun ratkaistaan erityisen painavan syyn edellytysten täyttymistä. Erityistä huomiota on kiinnitettävä esimerkiksi silloin, kun saman työntekijän kanssa solmitaan useampi määräaikainen työsopimus. Erityisen painavan syyn edellytyksen on nimittäin oltava voimassa sekä kilpailukieltosopimusta laadittaessa, että siihen vedottaessa. Tällöin on mietittävä, onko erityisen painavan syy ollut olemassa kaikkien määräaikaisten työsopimusten kohdalla.⁵⁰ Myös työntekijän työn luonne korostuu arvioinnissa: jos työ sisältää esimerkiksi asiakasrekisterin uudelleen järjestämistä, merkittävien liikesalaisuuksien käsittelemistä tai toimimista sijaisena työnantajayrityksessä poikkeuksellisen keskeisessä asemassa olevalle henkilölle,

⁴⁵ Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry, 2007, s. 15

⁴⁶ Neuvoston direktiivi 1999/70/EY

⁴⁷ HE 157/2000 vp s. 44; Neuvoston direktiivi 1999/70/EY

⁴⁸ Neuvoston direktiivi 1999/70/EY

⁴⁹ Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry, 2007, s. 15

⁵⁰ Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry, 2007, s. 15

voisi kilpailukieltosopimuksen solmimisella syntyä hyväksyttävä peruste hyvinkin lyhyessä työsuhteessa⁵¹. Osa-aikaisten työntekijöiden kohdalla on huomioitava heidän mahdollisuutensa harjoittaa ammattiaan. Osa-aikaisella työntekijällä voi olla useampi työnantaja, ja nämä työnantajat voivat olla kilpailijoita keskenään. Osa-aikaisten työntekijöiden kohdalla onkin kiinnitettävä erityistä huomiota lain edellytysten täyttymiselle.⁵²

2.2 Kilpailukieltosopimuksen suhde PeL 18 §:ään

Työntekijän kilpailevan toiminnan kieltäminen kilpailukieltosopimuksella on lähtökohtaisesti tarpeen työnantajan etujen suojelemiseksi. Tämä ilmenee jo kilpailukieltosopimuksen solmimiselle asetetuista edellytyksistä, sillä yhtenä kriteerinä on työnantajan "*sellainen suojan tarve, joka johtuu liikesalaisuuden säilyttämisestä*". Työnantajalle kilpailukieltosopimuksesta ei yleensä synny mitään velvoitetta, joten hänen kannaltaan sen solmimiseen ei liity ollenkaan riskiä. Työntekijän näkökulmasta kilpailukieltosopimus ei kuitenkaan ole ongelmaton, koska TSL 3:5:n mukaan kilpailukieltosopimuksella "*...voidaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus...samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa*". PeL 18 §:ssä on kuitenkin säädetty jokaiselle oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Näin ollen kilpailukieltosopimuksella puututaan työntekijän perusoikeuden piiriin kieltämällä häntä harjoittamasta toimintaa, joka voidaan tulkita kilpailevaksi hänen entisen työnantajansa kanssa.

Kilpailukieltosopimuksen sääntelyssä kohtaavat siis kaksi täysin vastakkaista intressiä, mikä on syytä huomioida tarkastelun taustalla koko ajan. Lainvalmisteluasiakirjoissa ei työntekijän toimintamahdollisuuksien rajoittamista työmarkkinoilla ole nähty ongelmallisena PeL 18 §:n kannalta, koska liikesalaisuuksien suojaamisen katsotaan olevan niin tärkeää elinkeinonharjoittajalle nykyaikaisessa elinkeinoelämässä, että perusoikeuden

⁵¹ Huhtamäki, 2010, s. 126

⁵² Huhtamäki, 2010, s. 127

rajoitukselle⁵³ voidaan katsoa olevan perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävä peruste⁵⁴. Koska TSL 3:5:n säännöksen katsotaan näin ollen olevan perusoikeuden lain mukainen rajoitus, on sen edellytyksistä säädettävä mahdollisimman tarkkarajaisesti ja täsmällisesti⁵⁵. Kilpailukieltosopimuksen voimassa ololle asetetun TSL 3:5.3:ssa ajallisen ulottuvuuden onkin katsottu olevan suhteellisuusvaatimuksen kannalta asianmukainen⁵⁶. Lainvalmisteluasiakirjoissa on myös korostettu sitä, että arvioitaessa kilpailukieltosopimuksen solmimiselle asetetun erityisen painavaa syyn olemassaoloa tai työntekijän toiminnan hyvän tavan vastaisuutta, on arvioinnissa aina otettava huomioon PeL 18 §:n mukainen perusoikeus⁵⁷.

Kun kielletyn kilpailevan toiminnan aiheuttamaan sopimusrikkomukseen vedotaan, jää tuomioistuimen ratkaistavaksi, kumpi intresseistä painaa enemmän: työnantajan liikesalaisuuksien suojan tarve vai työntekijän toimintamahdollisuudet työmarkkinoilla. Tuomioistuimen on tehtävä punnintaa eri oikeuksien välillä ja löydettävä laista tulkinta, joka mahdollisimman hyvin turvaa perusoikeuksien ydinalueen toteutumisen⁵⁸. Tuomioistuin soveltaa siis päätöksenteossaan perusoikeusmyönteistä tulkintaa, mikä tarkoittaa sitä, että perusteltavissa olevista laintulkintavaihtoehdoista on valittava sellainen, joka parhaiten edistää perusoikeuksien tarkoituksenmukaista toteutumista ja eliminoi perustuslain kanssa ristiriitaiset vaihtoehdot⁵⁹. Esitetyn intressiristiriidan ratkaisemiseksi on punnintaa tehtävä eri arvojen ja seurausten välillä⁶⁰. Punninnan seurauksena toisen intressin voidaan katsoa olevan painavampi kuin toisen. Työntekijän perusoikeudelle annetaan

⁵³ Perusoikeuden ovat yleisiä, kaikille yhdenvertaisesti kuuluvia ja suhteellisen pysyviä oikeuksia. Perusoikeudet eivät kuitenkaan voi olla niin ehdottomia, etteikö niitä saisi missään olosuhteissa ja missään laajuudessa rajoittaa. Perusoikeuden rajoittamisen tulee kuitenkin aina perustua lakiin. Ks. Hallberg ym., 2011, [Fokus > Perusoikeusjärjestelmä > Perusoikeuksien tarkoitus > Perusoikeuksien määrittely] ja PeVM 25/1994 vp s. 4–5

⁵⁴ PeVL 41/2000 vp s. 7–8

⁵⁵ Tiitinen & Kröger, 2012, s. 330; Hallberg ym., 2011 [Fokus > Perusoikeudet > Perusoikeuksien rajoitukset > Lakivaraus]

⁵⁶ PeVL 41/2000 vp s. 7–8

⁵⁷ HE 157/2000 vp s. 79

⁵⁸ Mäenpää, 2017, s. 291

⁵⁹ PeVM 25/1994 vp s. 4

⁶⁰ Bruun & von Koskull, 2012, s. 24

usein painoarvoa viimeistään kohtuullistamalla sopimusrikkomuksesta aiheutunutta vahingonkorvauksen määrää tai sopimussakkoa⁶¹.

2.3 Kilpailukieltosopimuksen solmimisen edellytyksistä ja rajoituksista

2.3.1 Edellytyksenä erityisen painava syy

Kuten todettu, kilpailevan toiminnan kieltäminen rajoittaa työntekijän toimintamahdollisuuksia, jotka hänelle on PeL 18 §:ssä säädetty perusoikeutena. Perusoikeuteen puuttuvasta rajoituksesta on säädettävä mahdollisimman tarkkarajaisesti ja täsmällisesti⁶². TSL 3:5.1:ssä on todettu, että kilpailukieltosopimus voidaan solmia "*työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä*". TSL 3:5.2:ssa on säädetty, että erityisen painavan syyn arvioinnissa on otettava huomioon työnantajan toiminnan laatu ja liikesalaisuuksien säilyttämisestä johtuva suojan tarve, työnantajan työntekijälle järjestämä erityiskoulutus sekä työntekijän asema ja tehtävät työnantajan palveluksessa.

Luettelo huomioon otettavista seikoista ei kuitenkaan ole tyhjentävä, vaan edellytysten täyttyminen tulee tehdä tapauskohtaisella kokonaisharkinnalla⁶³. Kokonaisharkinnassa on aina huomioitava molempien osapuolen, toisistaan poikkeavat, edut: työnantajan intressi suojata liikesalaisuutensa ja työntekijän oikeus valita vapaasti ammattinsa⁶⁴. Lisäksi on hyvä huomata, että erityisen painavan syyn edellytyksen on oltava voimassa sekä kilpailukieltosopimusta laadittaessa että siihen vedottaessa⁶⁵. Esimerkiksi korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2005:50 katsottiin, että kilpailukieltosopimuksen solmimiselle oli alun perin ollut erityisen painava syy, mutta siihen vedottaessa olosuhteiden

⁶¹ Ylemmät toimihenkilöt YTN ry, 2007, s. 10

⁶² Tiitinen & Kröger, 2012, s. 330; Hallberg ym., 2011 [Fokus > Perusoikeudet > Perusoikeuksien rajoitukset > Lakivaraus]

⁶³ HE 157/2000 vp s. 81–82; Huhtamäki, 2014, s. 143

⁶⁴ Tiitinen & Kröger, 2012, s. 342; PeL 18 §

⁶⁵ HE 157/2000 vp s. 82

muutoksen vuoksi erityisen painavaa syytä ei enää ollut voimassa. Koska kilpailukieltosopimuksen ei katsottu olevan enää voimassa, ei työntekijän toimintamahdollisuuksia voitu enää rajoittaa, ja hän sai vapaasti kilpailla entisen työnantajansa kanssa.

2.3.2 Työnantajan toiminnan laatu

Työnantajan toiminnan on oltava laadultaan sellaista, että siihen liittyy todellinen kilpailunrajoitustarve⁶⁶. Ilman todellista kilpailunrajoitustarvetta ei kilpailukieltosopimuksen solmimiselle ole erityisen painavaa syytä⁶⁷. Lainsäätäjän tarkoituksessa viitataan työnantajan tarpeeseen estää *tärkeiden tietojen ja tietämyksen* siirtyminen kilpailevaan toimintaan⁶⁸. Tästä voidaan päätellä, että kilpailukieltosopimus olisi sallittavampi toimialoilla, joilla työntekijöiden tiedot ja osaaminen ovat yrityksen tärkeitä tuotannontekijöitä ja kilpailuetuja⁶⁹. Esimerkiksi asiakaskunnan säilyttämistä voi muodostua perusteeksi kilpailukieltosopimuksen solmimiselle⁷⁰. Tämän vuoksi kilpailukieltosopimus on yleinen toimialoilla, joissa asiakaskunta sitoutuu vahvasti esimerkiksi yrityksen myyntihenkilöön⁷¹.

Eri toimialoilla liikesalaisuudet voivat muodostua eri seikoista, ja myös niiden suojaaminen voi tapahtua eri keinoin. Koska kilpailukieltosopimus rajoittaa henkilön toimintamahdollisuuksia valita toimeentulonsa, tulisi sen olla viimesijainen keino suojata liikesalaisuudet. Toisin sanoen, jos muita suojakeinoja pystyy hyödyntämään liikesalaisuuden suojelemiseksi, ei Huhtamäen mukaan synny todellista kilpailunrajoitustarvetta, eikä siis erityisen painavan syyn edellytys kilpailukieltosopimuksen solmimiselle täyty⁷². Jos työn-

⁶⁶ HE 157/2000 vp s. 82

⁶⁷ Huhtamäki, 2010, s. 119

⁶⁸ HE 157/2000 vp s. 82

⁶⁹ Kaivanto ym., 2006, s. 189

⁷⁰ HE 157/2000 vp s. 82

⁷¹ Kaivanto ym., 2006, s. 190

⁷² Huhtamäki, 2010, s. 119

antajan toiminnan laatu on sellaista, että liikesalaisuudet pystytään suojaamaan esimerkiksi immateriaalioikeudellisin suojakeinoin tai salassapitosopimuksin, ei kilpailukieltosopimukselle välttämättä ole tarvetta⁷³.

Korkein oikeus on tapauksessa KKO 2014:50 katsonut, että työnantajan tuotekehitystoiminta, johon liittyy liikesalaisuuksia, voi muodostaa työnantajan toimintaan liittyvän erityisen painavan syyn kilpailukieltosopimuksen solmimiselle. Myös se, että toimituksia tehdään tarjouskilpailuilla, joihin liittyy työnantajan teknisiä ja taloudellisia liikesalaisuuksia, ja näiden liikesalaisuuksien säilyttämisen suoja, voi muodostaa perusteen. Toisaalta samassa ratkaisussa korkein oikeus katsoi, ettei erityisen painavaa syytä estää kilpailevaa toimintaa ole pelkästään, jos työnantajan toiminta perustuu yleisesti saatavilla olevia osia (robotteja) käyttäen, ja niitä ohjaavat ohjelmat rakentuvat tavanomaisiin ohjelmistoratkaisuihin. Pääasiallinen toiminta ei edellytä kilpailevan toiminnan rajoittamista, jos tuotekehitys perustuu sellaiseen tietoon ja osaamiseen, joka on kilpailijoilla yleisesti saatavilla ja käytössä.

Myös kilpailijoiden määrä toimialalla voi vaikuttaa siihen, syntyykö työnantajalle kilpailunrajoitustarve. Esimerkiksi tapauksessa KKO 2014:50 korkein oikeus katsoi, että yhtiö oli pieni toimija alalla, ja toiminnan laatu olisi puoltanut liikesalaisuuksien suojaamisen tarvetta, mutta kilpailukieltosopimuksen muut edellytykset eivät täyttyneet. Myös ratkaisussa I-S HO S 08/5 yhtiön tietojen suojaamisen tarvetta katsottiin lisäävän sen, että alalla toimivia kilpailijoita oli vähän. Toisaalta jos kilpailijoita katsotaan olevan toimialalla paljon, voi suojan tarve olla vähäisempi ja näin ollen erityisen painavan syyn edellytys ei täyty. Esimerkiksi ratkaisussa THO S 03/809 katsottiin, että kilpailevan toiminnan rajoittamisella olisi yritykselle vähäinen merkitys, koska kilpailijoita alalla oli niin paljon, ja useat kilpailijat olivat myyneet samankaltaisia tuotteita.

⁷³ Hietala ym., 2006, s. 190

2.3.3 Työnantajan suojan tarve

Työnantajan liikesalaisuuksien säilymisellä nykyaikaisessa elinkeinoelämässä on katsottu olevan niin tärkeä merkitys, että se voi muodostaa erityisen painavan syyn rajoittaa työntekijän vapautta hankkia toimeentulonsa haluamallaan tavalla⁷⁴. Yritysten hallussa voi olla paljon tietoa, jota kilpailijoilla ei yleisesti ole hallussaan. Tällainen tieto luo haltijalleen kilpailuetua suhteessa muihin. Tieto voi kuitenkin helposti siirtyä kilpailijoiden haltuun työntekijän vaihtaessa työpaikkaa. Tämän vuoksi työnantajalle voi syntyä tarve kilpailukieltosopimuksella suojata liikesalaisuutensa ja rajoittaa työntekijän mahdollisuuksia hyödyntää tietoa työnantajan kanssa kilpailevassa toiminnassa⁷⁵. TSL 3:5.2:n sanamuodosta *"sellainen suojan tarve, joka johtuu liikesalaisuuden säilyttämisestä"* ilmenee, että kaikki tieto ei ole laadultaan sellaista, jota voisi kilpailukieltosopimuksella yrittää suojata, vaan suojeltavan tiedon on täytettävä liikesalaisuudelle asetetut kriteerit.

Liikesalaisuuslain⁷⁶ (595/2018) 2 §:ssä säädetään, että liikesalaisuudella tarkoitetaan: *"...tietoa: a) joka ei ole kokonaisuutena tai osiensa täsmällisenä kokoonpanona ja yhdistelmänä tällaisia tietoja tavanomaisesti käsitteleville henkilöille yleisesti tunnettua tai helposti selville saatavissa⁷⁷; b) jolla a alakohdassa tarkoitettun ominaisuuden vuoksi on taloudellista arvoa elinkeinotoiminnassa⁷⁸ ja c) jonka laillinen haltija⁷⁹ on ryhtynyt kohdullisiin toimenpiteisiin sen suojaamiseksi^{80, 81}* Tiedon on liityttävä elinkeinotoimintaan

⁷⁴ PeVL 41/2000 vp s. 8

⁷⁵ Huhtamäki, 2014, s. 39

⁷⁶ Liikesalaisuuslain 1 §:n mukaan laissa säädetään elinkeinotoimintaan liittyvien liikesalaisuuksien sekä teknisten ohjeiden suojasta.

⁷⁷ Tieto on salaista silloin, kun se on vain rajatun henkilöpiirin tiedossa. Liikesalaisuus ei ole kuitenkaan yksinoikeus, vaan sama tieto voi olla useamman eri yrityksen liikesalaisuus. Tavanomaisella työskentelyllä hankittu kokemus tai ammattitaito eivät muodosta liikesalaisuutta. Ks. HE 49/2018 vp s. 58

⁷⁸ Tiedon ei kuitenkaan tarvitse tuottaa taloudellista hyötyä vielä, vaan riittää, että se mahdollisesti jossain vaiheessa tuottaa yritykselle taloudellista hyötyä. Ks. HE 49/2018 vp s. 58

⁷⁹ Liikesalaisuuslain 2:2:ssa liikesalaisuuden haltijalla tarkoitetaan luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, jolla on laillinen määräysvalta liikesalaisuuteen.

⁸⁰ Koska liikesalaisuuden tulee olla salaista tietoa, on se myös pyrittävä pitämään vain rajatun henkilöpiirin saatavilla. Liikesalaisuutta käsittelevän henkilön tulee olla tietoinen siitä, että hänen hallussaan on luottamuksellista tietoa. Tiedon luottamuksellisuus voi ilmetä esimerkiksi siitä, että tieto on suojattu tietojärjestelmien tai fyysisten tilojen turvajärjestelmillä. Ks. HE 49/2018 vp s. 58

⁸¹ Uudella liikesalaisuuden määritelmällä ei ole tarkoitus muuttaa aikaisempaa oikeuskäytännön tulkintaa siitä, mitä on pidettävä liikesalaisuutena. Ks. HE 49/2018 vp s. 58

ollakseen liikesalaisuus lain tarkoittamassa mielessä⁸². Työsopimuslain esitöissä on mainittu, että kilpailukieltosopimuksen perusteeksi sopivat liikesalaisuudet voivat olla esimerkiksi yrityksessä kehitettyjä teknisiä ratkaisuja tai asiakkaiden ja tavantoimittajan kanssa tehtyjen sopimusten sisältö. Pätevän kilpailukieltosopimuksen perusteena voi olla myös asiakkaiden liikesalaisuuskien turvaaminen. Havainnollistavina esimerkkeinä on mainittu tiedot työmenetelmistä, tietokoneohjelmista, tuotantomääristä, kaavoista ja asiakasrekisteristä.⁸³ Liikesalaisuuslain esitöissä liikesalaisuuksiksi on puolestaan mainittu valmistustiedot, testitulokset, liikeideat, hinnoittelutiedot, taitotieto, markkinaselvitykset, talousennusteet, kilpailija-analyysit, asiakasrekisterit ja yrityksen hallinnollis-organisatoriset tiedot. Lisäksi on mainittu, että myös negatiivinen tieto voi muodostua liikesalaisuudeksi. Negatiivinen tieto on esimerkiksi sitä, että jokin valmistusmenetelmä ei toimi.⁸⁴

Työsuhteessa solmittavalla kilpailukieltosopimuksella voidaan työnantajan näkökulmasta katsoa tavoiteltavan seuraavia asioita: 1. asiakaskunnan suojeleminen (asiakasrekisterit), 2. liikesalaisuuksien ja erityisen taitotiedon⁸⁵ suojeleminen, 3. avainhenkilöiden sitouttaminen⁸⁶ tai 4. sidosryhmäsuhteiden turvaaminen⁸⁷⁸⁸. On huomioitava, että pelkät tavoitteet eivät riitä, vaan lain asettamien edellytysten on myös täytyttävä. Kilpailukieltosopimuksella tavoitellaan liikesalaisuudet suojaamalla taloudellista hyötyä, joka saavutetaan rajoittamalla työntekijän toimintamahdollisuuksia.⁸⁹

⁸² HE 49/2018 vp s. 58

⁸³ HE 157/2000 vp s. 81–82; Tiitinen & Kröger, 2012, s. 337

⁸⁴ HE 49/2018 vp s. 11, 22

⁸⁵ Taitotieto voi muodostua esimerkiksi teknisistä toimintatavoista ja prosessiosaamisesta.

⁸⁶ Avainhenkilöillä on hallussaan paljon liikesalaisuuksia ja taitotietoa, joten heidän siirtymisensä kilpailevan yrityksen palvelukseen voi olla todella haitallista yritykselle.

⁸⁷ Pelkkä tieto sidosryhmän olemassaolosta ei muodosta liikesalaisuutta. Jos henkilöllä kuitenkin on taito hyödyntää uuden yrityksen aloittamisessa esimerkiksi tietoja jakelukanavista, alihankkijoista ja sopimusten sisällöistä, voi tällainen arvontuottaminen muodostua päteväksi perusteeksi kilpailukieltosopimukselle.

⁸⁸ Huhtamäki 2014, s. 63–68

⁸⁹ Huhtamäki, 2014, s. 63–68

Ratkaisussa KKO 2005:50 katsottiin, että työntekijän tehtäviin oli kuulunut päämiesten edustusten hoitaminen ja työntekijä oli asemassaan saanut haltuunsa paljon liikesalaisuuksina pidettäviä tietoja päämiehestä, heidän tuotteistaan ja asiakkaistaan. Tällaisten tietojen säilyttäminen aiheuttaa myös työnantajalla suojan tarvetta. Ratkaisussa katsottiin, että työnantajalla on ollut tarve suojata liikesalaisuutensa kilpailukieltosopimusta käyttäen. Myös korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2003:19 todettiin, että kattavat tiedot vireillä olevista toimeksiannoista ehtoineen kuuluvat epäilemättä kiinteistöväli­tysliikkeen varjeltavien liikesalaisuuksien piiriin. Huomioon on otettava toisaalta se panostus, joka toimeksiantojen hankkimiseen kilpailutilanteessa on tarvittu, ja toisaalta se perusteeton hyöty ja ansioton kilpailuetu, joka asiakastiedoista kilpailijalle koituisi. Kilpailukieltosopimukselle on työnantajan näkökulmasta ollut tarvetta varsinkin, kun otetaan huomioon, että myyntiedustajat ovat avainasemassa asiakassuhteiden kannalta. Lisäksi painotettiin, että liikesalaisuuksina pidetään yleensä sellaisia yritykselle ominaisia, sen liiketoimintaan liittyviä seikkoja, jotka eivät ole yleisesti tunnettuja ja joiden salassa pitämisellä on merkitystä yritykselle.

Toisaalta kiinteistöväli­tyssalan myynti-edustajalle kertyy runsaasti sellaista yleistä tietoa ja kokemusta markkinaolosuhteista, hinnoittelusta ja palkkioista, jota edustajan on voitava hyödyntää myöhemmässä toiminnassaan. Tällaista ammattitaitoon liittyvää tietoa ja osaamista ei työnantaja voi pätevästi rajoittaa työntekijää käyttämästä.

Mikäli kilpailukieltosopimusta ei ole solmittu, työssä asianmukaisesti saatujen liikesalaisuuksien ilmaisemisen kieltä lakkaa työsuhteen päättyessä, koska työntekijän on voitava harjoittaa ammattiaan kokemuksensa ja taitojensa mukaisesti⁹⁰. Oikeudettomasti hankittujen liikesalaisuuksien ilmaisemis- ja käyttökielto puolestaan jatkuu niin kauan, kunnes tietoja ei ole pidettävä enää objektiivisesti arvioiden työnantajan kannalta liikesalaisuuksina⁹¹. Hallituksen esityksessä on katsottu, että suoja-ajan katsotaan kestävänsä niin

⁹⁰ HE 157/2000 vp s. 81, Tiitinen & Kröger, 2012, s. 338

⁹¹ Tiitinen & Kröger, 2012, s. 338; Hietala ym., 2006, s. 184–185

kauan kuin liikesalaisuuden suojaamisella on taloudellista merkitystä⁹². Liikesalaisuuslain 3 §:ssä on liikesalaisuuden oikeudeton hankkiminen määritelty seuraavasti: "*...on kyseessä, jos se hankitaan anastamalla, luvattomasti kopioimalla/havainnoimalla liikesalaisuuden haltijan asiakirjoja, esineitä, materiaaleja tai sähköisiä tiedostoja, jotka sisältävät liikesalaisuuden tai joista se voidaan johtaa tai muulla hyvän liiketavan vastaisella menettelyllä. Oikeudetonta myös silloin, jos on tiennyt liikesalaisuuden ilmaisijan hankineen sen oikeudettomasti.*" Hyvän liiketavan mukaisella tavalla tarkoitetaan rehellisen ja kunniallisen elinkeinonharjoittajan noudattamaa menettelyä, joka ei sisällä kilpailijan kannalta arveluttavia piirteitä. Hyvä liiketapa arvioidaan tarkemmin tapauskohtaisesti.⁹³ Mikäli salassapitosopimuksen voidaan katsoa olevan riittävä keino suojata työnantajan liikesalaisuudet, ei erityisen painavan syyn edellytys kilpailukieltosopimukselle muodostu. Salassapitosopimuksella ei puututa työntekijän toimintamahdollisuuksiin työmarkkinoilla samalla tavalla kuin kilpailukieltosopimuksella.

Aina työnantajan liikesalaisuuksien säilyttämisestä johtuva suojan tarve ei riitä erityisen painavaksi syyksi kilpailukieltosopimuksen solmimiselle. Esimerkiksi tapauksessa KKO 2014:50 korkein oikeus katsoi, että työnantajan toimintaan periaatteessa liittyi liikesalaisuuksiksi katsottavia tietoa, joiden suojaamiseksi yhtiöllä voisi olla suojan tarve, mutta työntekijän asema ja tehtävät yhtiössä eivät muodostaneet erityisen painavaa syytä kilpailukieltosopimuksen solmimiselle. Tästä ratkaisusta voimme päätellä, että työntekijän asemalla on korostunut merkitys suhteessa työnantajan suojan tarpeeseen. Työnantajalle ei välttämättä muodostu riittävää tarvetta suojata tietojaan, jos työntekijä on asemassa, jossa hänen ei katsota saavan haltuunsa työnantajan sellaisia liikesalaisuuksia, joita voitaisiin pätevästi suojata kilpailukieltosopimuksella.

⁹² HE 157/2000 vp s. 80

⁹³ HE 49/2018 vp s. 59

2.3.4 Erityiskoulutus

Työnantajan työntekijälle tarjoama erityiskoulutus työtehtävään voi muodostaa erityisen painavan syyn olemassaolon kilpailukieltosopimukselle. Tällöin kilpailukieltosopimuksen tarkoituksena on turvata työnantajan tekemä taloudellinen investointi, jonka tarkoituksena on ollut saada työntekijän erityisosaamisen muodossa kilpailuetua suhteessa kilpailijoihin. Taloudellisen investoinnin ei haluta siirtyvän suoraan kilpailijoiden hyödyksi työntekijän vaihtaessa työpaikkaa. Erityiskoulutuksen on kuitenkin oltava laadultaan selkeää, että sen antaman erityisosaamisen joutuminen kilpailijalle ilmeisesti vahingoittaisi työnantajan kilpailuasemaa.⁹⁴

Erityiskoulutuksen muodostaman erityisen painavan syyn olemassaoloa arvioitaessa on otettava huomioon koulutuksen kustannukset tai vaihtoehtoisesti, jos työnantaja on esimerkiksi tukenut kouluttautumista palkallisen vapaan tai stipendin muodossa. Kuten lain sanamuodosta *erityiskoulutus* ilmenee, ei tavanomainen ammatillinen jatko- tai täydennyskoulutus tai perehdyttämiskoulutus ole riittäviä perusteita kilpailukieltosopimuksen solmimiselle. Myöskään koulutus, jonka työntekijä on itse hankkinut ja kustantanut, vaikka se olisi hankittu työsuhteen kestäessä ja koskisi työsuhteeseen liittyviä asioita, ei yleensä muodosta perustetta kilpailukieltosopimuksen tekemiselle. Tapauskohtaisessa arviossa voidaan kuitenkin huomioida työnantajan osallistuminen tällaisen koulutuksen toteuttamiseen esimerkiksi palkallisen vapaan muodossa.⁹⁵

Mustajärven mukaan työhön liittyvät koulutukset voidaan jakaa kolmeen luokkaan: 1. työntekijän omaehtoinen kouluttautuminen⁹⁶, 2. työnantajan velvoitekoulutus⁹⁷ ja 3.

⁹⁴ HE 157/2000 vp s. 82; Mustajärvi, 2014, s. 242

⁹⁵ HE 157/2000 vp s. 82; Hietala ym., 2006, s. 190

⁹⁶ Opintovapaalain (273/1979) mukaan työntekijällä on oikeus omaehtoisesti opiskella tai kouluttautua työsuhteen ollessa silti voimassa. Opintovapaalain tarkoituksena on lain 1 §:n mukaan opintovapaajärjestelyä hyväksi käyttäen parantaa työelämässä toimivan väestön koulutus- ja opiskelumahdollisuuksia.

⁹⁷ Työnantajalla on lainsäädännössä ja työehtosopimuksissa asetettu koulutuksellisia velvoitteita (opastaminen, perehdyttäminen ja koulutus). Työnantajan tarjoaman koulutuksen tarkoituksena on työssä tarvittavan ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen. Esimerkiksi TSL 2:1, TSL 2:5 (koulutusvelvollisuus osana aikaisia työntekijöitä kohtaan), TSL 5:2 ja TSL 7:4 (lomautus- ja irtisanomistilanteisiin liittyvä työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus).

erityiskoulutus.⁹⁸ Luokittelu helpottaa TSL 3:5:ssä tarkoitetun erityiskoulutuksen sijoittamista suhteessa muihin koulutuksiin. Työnantajalle on lainsäädännössä asetettu velvoitteita henkilökunnan koulutukseen liittyen. Esimerkiksi TSL 2:1:n nojalla työnantajan velvollisuuksiin kuuluu työntekijän työssä tarvittavan ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen⁹⁹. Työnantajan on kustannettava koulutus, johon työlainsäädäntö velvoittaa. Erityiskoulutukseen kuuluu koulutus, joka on yleensä työnantajan kustantamaa ja molemmille osapuolille vapaaehtoista, mutta ominaisuuksiltaan (ajallinen kesto, laajuus ja kustannukset) tavanomaisuudesta poikkeavaa. Sillä ei ole merkitystä, keneltä aloite koulutukseen osallistumisesta on alun perin tullut: toisin sanoen aloite on voinut tulla joko työnantajalta tai työntekijältä.¹⁰⁰

Työnantajalla on myös muita vaihtoehtoja suojata taloudellinen investointinsa työntekijän osaamiseen. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia esimerkiksi niin kutsutun työssäpysymissopimuksen, jolla työntekijä sitoutuu pysymään työnantajan palveluksessa määrätyn ajan, tai muutoin korvaamaan työnantajalle tämän työntekijälleen kustantaman koulutuksen kustannukset.¹⁰¹ Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2019:28 tarkasteltiin sitä, onko työnantajan ja työntekijän välillä ollut erityiskoulutukseen liittyvä kilpailukieltosopimus vai muu työntekijän sitouttamissopimus. Tapauksessa työntekijä oli sopimuksella velvoitettu korvaamaan työnantajalleen tämän tiettyinä aikana kustantamat koulutukset, mikäli työntekijä kuuden kuukauden aikana työsuhteen päättymisestä siirtyisi kilpailevan yrityksen palvelukseen tai aloittaisi itse työnantajan kanssa kilpailevan yritystoiminnan. Korkeimman oikeuden ratkaisussa katsottiin, ettei osapuolten välille ollut syntynyt kilpailukieltosopimusta vaan työssäpysymyssopimus, johon liittyi koulutusten kustannusten korvausvelvollisuus. Ratkaisussa erityiskoulutukseksi ei katsottu koulutusta, joka oli luonteensa puolesta sellainen, että työnantaja olisi sen velvollinen järjes-

⁹⁸ Mustajärvi, 2014, s. 238

⁹⁹ TSL 2:1: työnantajan on opastettava, perehdytettävä ja koulutettava henkilökuntansa. Työnantajan velvollisuus on huolehtia siitä, että työntekijä voi suoriutua työtehtävistään, ja että työntekijällä on mahdollisuus kykyjensä mukaan edetä työurallaan.

¹⁰⁰ Mustajärvi, 2014, s. 238–239

¹⁰¹ Mustajärvi, 2014, s. 242–243

tämään jo TSL 2:1:n nojalla. Tällaista koulutusta ei työntekijää voida velvoittaa korvaamaan. Erityiskoulutukseksi ei myöskään voida katsoa koulutusta, johon työnantajalla itsellään on intressi, että työntekijä suorittaa koulutuksen. Tapauksessa työntekijän korvausvelvollisuutta koskenut ehto tuli kohtuuttomana jättää huomiotta.

2.3.5 Työntekijän asema ja tehtävät

Kilpailukieltosopimukselle ei voida katsoa olevan erityisen painavaa syytä, jos työntekijän tehtäviin ei liity todellista kilpailunrajoitustarvetta¹⁰². Näin ollen kilpailukieltosopimuksen solmimisen voidaan katsoa olevan perustellumpaa silloin, kun työntekijä on sellaisessa asemassa, että hän saa haltuunsa työnantajan liikesalaisuuksina kilpailullisesti tärkeitä ja suojeltavia tietoja. Tämä edellyttää yleensä sitä, että työntekijä on suhteellisen korkeassa asemassa työnantajan organisaatiossa¹⁰³. Lähtökohtaisesti kilpailukieltosopimusta ei ole voitu katsoa solmittavan pelkästään suorittavaa työtä tekevien työntekijöiden kanssa, koska heidän toiminnassaan ei voida katsoa täyttyvän työnantajan ilmeinen vahingoittaminen ja hyvän tavan vastaisuus, joiden valossa kiellettyä kilpailevaa toimintaa arvioidaan.¹⁰⁴

Lain valmisteluasiakirjoissa kilpailukieltosopimuksen on katsottu olevan sallitumpi työtehtävissä, jotka liittyvät tuotekehitys-, tutkimus tai muuhun vastaavaan toimintaan. Näihin työtehtäviin on kuitenkin liityttävä sellaista tietoa ja osaamista, jota ei yleisesti ole käytössä kilpailijoilla.¹⁰⁵ Esimerkiksi korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2014:50 työntekijän katsottiin osallistuneen työnantajan palveluksessa tuotekehitystoimintaan ohjelmoijana, mutta ohjelmoinnin katsottiin perustuneen julkisiin ohjeisiin, jotka olivat yleisesti saatavilla. Näin ollen työntekijän työtehtävien tuotekehityksen osalta ei katsottu vaatineen erikoistaitoja, jotka edellyttäisivät kilpailukieltosopimuksen solmimista. Kor-

¹⁰² HE 157/2000 vp s. 82

¹⁰³ HE 157/2000 vp s. 80

¹⁰⁴ HE 157/2000 vp s. 82–83; Hietala ym., 2006, s. 190–191

¹⁰⁵ HE 157/2000 vp s. 82

keimman oikeuden ratkaisun valossa voidaan tulkita, että tuotekehitystoiminta ei automaattisesti luo yritykselle kilpailuetua, jota voisi pätevästi suojata kilpailukieltosopimuksella. Tuotekehitystoiminnan on perustuttava tietoon ja osaamiseen, jota ei kilpailijoilla ole käytössään, jotta työntekijän työtehtävät sen parissa voisivat puoltaa kilpailukieltosopimuksen solmimista. Tiedon ja osaamisen on lisäksi oltava luonteeltaan sellaista, että sen salassa pitäminen on hyväksyttävää elinkeino- ja kilpailulainsäädäntö huomioon ottaen¹⁰⁶.

2.3.6 Kilpailukieltosopimukselle asetetut rajoitukset ja mitättömyys

Kilpailukieltosopimus on solmittava ennen työsuhteen alkua tai sen aikana, jotta siihen sovellettaisiin työsopimuslakia. Työnantajalla ei ole oikeutta velvoittaa työntekijää sitoutumaan kilpailukieltosopimukseen, eikä työntekijän kieltäytyminen siten ole peruste työsuhteen päättämiseksi¹⁰⁷. Työsopimuslaissa on kilpailukieltosopimuksen sisällölle asetettu tiettyjä rajoituksia, joiden voidaan katsoa turvaavan, ettei työntekijän toimintamahdollisuuksia rajoiteta suhteettomasti PeL 18 §:n kannalta. Mikäli kilpailukieltosopimus solmitaan vasta työsuhteen päättymisen jälkeen, siihen sovelletaan työsopimuslain sijasta OikTL 38 §:ää. Vaikka OikTL 38 §:ssä on säädetty "*toimintavapautta kohtuuttomasti rajoittavat sopimukset osapuolta sitomattomaksi*", on työntekijän kannalta kuitenkin suotuisampaa, jos kilpailukieltosopimukseen tulee sovellettavaksi työsopimuslaki siinä säädettyine rajoituksineen.

TSL 3:5.3:n ensimmäisen virkkeen mukaan kilpailukieltosopimuksella voidaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus tai harjoittaa ammattiaan enintään kuuden kuukauden ajan. Lainvalmisteluasiakirjoissa on todettu, että kiellon voidaan katsoa tarkoit-

¹⁰⁶ HE 157/2000 vp s. 82–83; Hietala ym., 2006, s.190–191

¹⁰⁷ Huhtamäki, 2010, s. 118

tavan kaikenlaista kilpailevaa toimintaa, vaikka sitä ei ole erikseen säännöksessä mainittu¹⁰⁸. TSL 3:5.3:n toisen virkkeen mukaan kilpailukieltosopimus voidaan solmia vuoden pituiseksi¹⁰⁹, jos työntekijä saa kohtuullisen korvauksen siitä, että suostuu sitoutumaan kilpailukieltosopimukseen. Koska työnantajan korvausvelvollisuus on mainittu vain toisen virkkeen kohdalla, voidaan tästä päätellä, ettei työnantajalla ole velvollisuutta maksaa korvausta työntekijälle, jonka toimintamahdollisuuksia on rajoitettu enintään kuuden kuukauden ajan. Kohtuullista korvausta ei ole määritelty laissa, ja se voi vaihdella tapauskohtaisesti paljonkin¹¹⁰.

Mikäli kohtuulliseksi sovittu korvaus jätetään maksamatta, on työntekijällä oikeus purkaa kilpailukieltosopimus työnantajan sopimusrikkomuksen vuoksi. Lain valmisteluasiakirjojen mukaan sopimusrikkomuksen merkittävyyttä arvioidaan tapauskohtaisesti. Tällöin on otettava huomioon, mitä korvauksen maksamisesta on sovittu: onko korvaus tullut maksaa osana työntekijän kuukausipalkkaa, vai onko se tullut suorittaa kertakorvauksena?¹¹¹ Esimerkiksi korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2014:50 katsottiin työntekijän palkan olleen määrältään niin alhainen, ettei siinä voitu katsoa korvatun kilpailukiellon rajoituksia, kuten työnantaja oli esittänyt. Maksettavan korvauksen voidaan katsoa kompensoivan työntekijälle hänen mahdollisesti menettämänsä palkkaa, jonka hän voisi saada ilman kilpailevan toiminnan kieltoa.

Työsopimuslaissa on rajoitettu myös työntekijälle syntyvää korvausvelvollisuutta, mikäli hän tekee kilpailukieltosopimuksella kielletyn kilpailuteon. TSL 3:5.3:n kolmannen virkkeen perusteella kilpailukieltosopimuksen sopimusrikkomuksen seuraamuksena voi olla joko vahingonkorvausvelvollisuus tai sopimussakko¹¹². Sopimussakko voi tulla kysymyksen vain, jos siitä on erikseen sovittu kilpailukieltosopimusta laadittaessa. TSL 3:5.3:ssa

¹⁰⁸ HE 157/2000 vp s. 83

¹⁰⁹ Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että vuoden mittainen rajoitus voi olla tarpeen, koska teknisen tietämyksen ja tietotaidon kehitys ja tiedon vanheneminen vaihtelevat eri aloilla, minkä vuoksi lainsäädökseen on haluttu jättää rajoitukselle joustoa. Ks. Hietala ym., 2006, s. 191

¹¹⁰ Hietala ym., 2006, s. 191

¹¹¹ HE 157/2000 vp s. 83

¹¹² Huhtamäki, 2010, s. 121

sopimussakon määrää on rajoitettu niin, että se voi olla enintään työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneiden kuuden kuukauden palkkaa vastaava määrä.

Työntekijän kilpailevan toiminnan kieltämiselle ei ole enää perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävää perustetta, mikäli työsuhde päättyy työnantajasta johtuvasta syystä. Tällöin TSL 3:5.4:n perusteella kilpailukieltosopimus ei enää sido työntekijää. Työsuhteen päättymisen voidaan katsoa johtuvan työnantajasta esimerkiksi silloin, jos työnantaja irtisanoo työsopimuksen ilman TSL 7:2:ssa tarkoitettua työntekijän henkilöön liittyvää syytä, TSL 7:3:n taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden perusteella tai työntekijä joutuu päättämään työsopimuksensa työnantajan olennaisen sopimusrikkomuksen perusteella¹¹³. Koska kilpailukieltosopimuksen pätevyyden arvioinnissa on aina huomioitava PeL 18 § ja vältettävä sen turvaaman vapauden aiheetonta rajoittamista, on kilpailukieltosopimus TSL 3:5.5:n perusteella mitätön, jos se on solmittu vastoin työsuomalaisissa säädettyjä edellytyksiä ja rajoituksia.

TSL 3:5.4:n perusteella kilpailukieltosopimuksen kestolle ja sopimussakon enimmäismäärälle asetetut rajoitukset eivät koske työntekijöitä, joiden katsotaan tehtäviensä tai asemansa perusteella tekevän johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa¹¹⁴. Arvion siitä, tekeekö henkilö TSL 3:5.4:ssä tarkoitettua johtamistyötä, tulee perustua kokonaisharkintaan ja erityisesti tulee huomioida työntekijän asema suhteessa työnantajan suojan tarpeeseen¹¹⁵. Jo OikTL 38 §:n perusteella työntekijän toimintaedellytyksiä ei voida kohtuuttomasti rajoittaa, vaikka henkilö tekisikin TSL 3:5.4:ssä tarkoitettua johtamistyötä. Johtavassa asemassa olevilla henkilöillä voi olla yrityksen kannalta niin merkittävää tietoa, että työsuomalaisissa asetettujen rajoitusten ei voida kastoa aina olevan riittäviä. On syytä huomioida, että kilpailukieltosopimuksen solmimiselle asetetut yleiset edellytykset TSL 3:5.1 ja 2 momentissa kuitenkin koskevat myös johtamistyötä tekeviä.

¹¹³ Tiitinen & Kröger, 2012, s. 346–347

¹¹⁴ Kyseinen määritelmä vastaa työaikalain 2.1 §:n määritelmää.

¹¹⁵ HE 157/2000 vp s. 83–84

2.4 Työntekijän lojaliteettivelvollisuus

Työntekijän lojaliteettivelvollisuudesta¹¹⁶ työsuhteen aikana on säädetty TSL 3:1:n toisessa virkkeessä: *”Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa”*. Muut TSL 3 luvun säännökset täsmentävät työntekijän lojaliteettivelvollisuutta¹¹⁷. Yleisenä sopimusoikeudellisena periaatteena lojaliteettivelvollisuus tarkoittaa velvollisuutta ottaa sopimuskumppanin edut huomioon. Työsuhteessa tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työntekijä ei saa tehdä TSL 3:3:ssa säädettyjä hyvän tavan vastaisia kilpailutekoja, jotka ilmeisesti vahingoittavat työnantajaa. Lojaliteettivelvollisuuden merkitys on korostunut työsopimuksen kaltaisissa keistosopimuksissa.¹¹⁸

Työntekijää sitova lojaliteettivelvollisuus työnantajaansa kohtaan alkaa työsopimuksen allekirjoittamisesta suoraan lain nojalla, eikä siitä tarvitse erikseen sopia¹¹⁹. Lojaliteettivelvollisuus ei ole riippuvainen itse työn teosta, vaan työntekijän on oltava lojaali myös ennen työnteon aloittamista tai työnteon ollessa jostain syystä keskeytyneenä¹²⁰.¹²¹ Työntekijän lojaliteettivelvollisuus työnantajaansa kohtaan päättyy työsuhteen päättyessä. Tämän jälkeen työntekijä voi vapaasti kilpailla entisen työnantajansa kanssa. Lojaliteettivelvollisuutta voidaan kuitenkin jatkaa kilpailukieltosopimuksella, joka astuu voimaan työsuhteen päättyessä.¹²²

¹¹⁶ Lojaliteettivelvollisuuden lisäksi usein näkee käytettävän termiä uskollisuusvelvollisuus samassa tarkoituksessa.

¹¹⁷ Ollila, 2018, s. 370

¹¹⁸ Hemmo, 2006, s. 55

¹¹⁹ Huhtamäki, 2014, s.40

¹²⁰ Esimerkiksi opintovapaan tai lomautuksen vuoksi. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että PeL 18 §:n nojalla lomautuksen aikana työntekijän syyllistymistä lojaliteettivelvollisuuden rikkomiseen tulisi arvioida lievemmin. Ks. Bruun & von Koskull, 2012, s. 107; Tiitinen & Kröger, 2012, s.467. Tätä näkökulmaa on vahvistettu myös HE 157/2000 vp s. 82

¹²¹ Hietala ym., 2006, s. 175–176

¹²² Bruun & von Koskull, 2012, s. 59

Lojaliteettivelvollisuus vaikuttaa kilpailevan toiminnan luonteen arvioinnissa. Oikeuskäytännössä on esimerkiksi katsottu, että työntekijän asema voi vaikuttaa hänen lojaliteettivelvollisuutensa korostumiseen. Korkeimman oikeuden tapauksessa KKO 1993:59 katsottiin, että työntekijän itsenäisen ja vastuullisen aseman perusteella hänellä olisi ollut erityinen velvollisuus välttää kaikkea sellaista, mikä voitaisiin katsoa kilpailevan toiminnan valmisteluksi. Näin ollen työntekijän toimiessa työnantajansa edun vastaisesti hänen työsuhteensa purkamiselle oli ollut lain mukainen tärkeä syy. Myös oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että työntekijän itsenäinen asema voi herkemmin johtaa syyllistymiseen kiellettyyn kilpailevaan toimintaan myös työntekijän vapaa-ajalla¹²³. Ollila on tullut kinnut, että lojaliteettivelvollisuutta rikotaan vapaa-ajalla vain silloin, kun työntekijä menettelee niin, että toiminta vaarantaa työnantajansa toiminnan. Ollilan mukaan uhan tulee olla todellinen ja toteutuessaan vahingoittaa työnantajaa.¹²⁴ Työntekijä voi rikkoa lojaliteettivelvollisuutensa vain, jos toimintaa harjoitetaan työntekijältä salaa tai toimintaa jatketaan sen jälkeen, kun tämä on sen erikseen kieltänyt.

2.5 Sopimusrikkomuksen seuraamukset ja sovittelu

Kilpailukieltosopimukseen sitoutunut työntekijä syyllistyy sopimusrikkomukseen, mikäli hän solmii entisen työnantajansa kanssa kilpailevan työsopimuksen tai ryhtyy itse harjoittamaan elinkeinonharjoittajana työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa. Sopimusrikkomuksen seurauksena hänelle syntyy vahingonkorvausvelvollisuus tai sopimussakon maksuvelvollisuus. TSL 3:5.3:n perusteella kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa "*määräys vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimussakosta*". Lain sanamuodon mukaisesti seuraamukset ovat vaihtoehtoisia, eli kumpaakin ei voida vaatia maksettavaksi. Tätä tulkintaa on tuotu esille myös oikeuskirjallisuudessa.

Pääsääntö on, että sopimusrikkomuksen seuraamuksena on vahingonkorvausvelvollisuus, sillä sopimussakkoa voidaan vaatia maksettavaksi vain, jos siitä on erikseen sovittu

¹²³ Huhtamäki, 2014, s. 149

¹²⁴ Ollila, 2018, s. 375

kilpailukieltosopimuksessa. TSL 12:1:n nojalla työsopimuksesta tai työsopimuslaista johdettavia velvollisuuksia rikottaessa syntynyt vahinko korvataan vahingonkorvauslain (412/1974) 4:1:n perusteiden mukaisesti. Kyseisen lainkohdan mukaan "*Vahingosta, jonka työntekijä työssään virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttaa, hän on velvollinen korvaamaan määrän, joka harkitaan kohtuulliseksi ottamalla huomioon vahingon suuruus, teon laatu, vahingon aiheuttajan asema, vahingon kärsineen tarve sekä muut olosuhteet.*" Vahingonkorvauksen määrä perustuu lähtökohtaisesti kilpailevalla toiminnalla aiheutettuun vahinkoon. Vahingon määrää voi kuitenkin olla vaikea näyttää, jolloin määrä on arvioitava tapauskohtaisesti nojautuen vahingonkorvausoikeudellisiin periaatteisiin.

Sopimussakon kohdalla vahingonmäärää ei tarvitse näyttää toteen, sillä sen määrä on sovittava jo kilpailukieltosopimusta solmittaessa. Sopimussakon määrä voi lopulta muodostua pienemmäksi tai suuremmaksi kuin kilpailevalla toiminnalla todellisuudessa aiheutettu vahinko. Työsopimuslaissa sopimussakon enimmäismäärä on rajattu työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa vastaavaan määrään.

Maksuvelvollisuuden syntyminen edellyttää, että työntekijä on tietoinen syyllistymisestään kilpailevaan toimintaan, ja sen myötä sopimusrikkomukseen. Tietoisuus tarkoittaa tässä kohtaa tahallisuutta, sillä työntekijä tietää jo ennen toimintaan ryhtymistä syyllistyvänsä sopimusrikkomukseen. Kilpailukieltosopimusta laadittaessa onkin tärkeää huomioida, että sopijapuolet ymmärtävät sopimuksen mukaiset velvoitteensa.

Työsopimuslaissa ei ole erillistä kohtuullistamissäännöstä, mutta vahingonkorvauksen ja sopimussakon määrää voidaan sovittaa OikTL 36 §:n nojalla. Työsopimuslain luonteen ja heikomman suojan periaatteen perusteella sovittelukynnyksen voidaan olettaa olevan suhteellisen matala. Tätä tulkintaa vahvistaa myös oikeuskäytäntö, sillä vahingonkorvauksen tai sopimussakon määrää on usein kohtuullistettu. Esimerkiksi korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1985-II-171 kilpailukieltosopimuksen ei katsottu kohtuuttomasti rajoittaneen työntekijän toimintavapautta, mutta vahingonkorvausta koskevan ehdon

soveltamisen katsottiin johtavan kohtuuttomuuteen. Vahingonkorvauksen määrää kohtuullistettiin huomioon ottaen osapuolten asema sopimusta tehtäessä, kilpailukiellon noudattamisesta luvattu hyvitys, työntekijän taloudelliset olot ja sopimusrikkomuksen tapahtuma-ajankohta.

3 KILPAILEVAN TOIMINNAN LUONTEEN ARVIOINTI TYÖOIKEU- DEN NÄKÖKULMASTA

3.1 Työntekijän toiminnan luonteen arvioinnin lähtökohdat

Kilpailukieltosopimuksella voidaan TSL 3:5.1:n mukaan *"rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa."* Lainkohdassa tarkoitettua kilpailevaa toimintaa ei ole määritelty yksiselitteisesti¹²⁵. Lainsäätäjän tarkoituksesta ilmenee, että työsuhteen päättymisen jälkeen kiellettävän kilpailevan toiminnan luonnetta on arvioitava samoin perustein kuin TSL 3:3:ssä tarkoitettua työsuhteen aikana kiellettyä kilpailevaa toimintaa¹²⁶. TSL 3:3.1:n mukaan *"työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona."*¹²⁷

Vertailemalla TSL 3:3.1:n ja TSL 3:5.1:n säännöksiä voidaan havaita, että työsuhteen aikana tapahtuvalle kilpailevalle toiminnalle on asetettu vahingon ilmeisyyden vaatimus, jota puolestaan työsuhteen päättymisen jälkeen tapahtuvalta kilpailevalta toiminnalta ei suoraan lainkohdassa edellytetä. Työsopimuslain kilpailevaa toimintaa koskevat säännökset ovat TSL 13:6:n perusteella pakottavaa lainsäädäntöä. Näin ollen kilpailukieltosopimus, jolla vähennetään työntekijälle tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön¹²⁸. Tämä tarkoittaa sitä, että käsitteiden kilpaileva toiminta ja kilpailuteko tulkintaa ei voida laajentaa

¹²⁵ HE 157/2000 vp s. 82

¹²⁶ HE 157/2000 vp s. 81

¹²⁷ Kilpailevasta toiminnasta pidättäytyminen liittyy työntekijän lojaliteettivelvollisuuteen. Lojaliteettivelvollisuus sitoo vain työsuhteen aikana, ellei sitä jatketa kilpailukieltosopimuksella. Ks. Seppo Koskinen teoksessa Kairinen ym., 2018 [Fokus > Työoikeus > III Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa > Työntekijän erityinen uskollisuusvelvoite > Kilpailevan toiminnan kieltäminen > Osa uskollisuusvelvoitetta]

¹²⁸ Kilpailevaa toimintaa koskevaa sääntelyä ei voida heikentää TSL 13:7:n perusteella myöskään työehtosopimuksella.

lainsäätäjän tarkoituksen mukaisesta suppeasta tulkinnasta¹²⁹. Kuten lainsäätäjän tarkoituksesta ilmenee, ei työsuhteen aikana sallittua toimintaa voida kieltää työsuhteen päättymisen jälkeen¹³⁰. Näin ollen suppean tulkinnan mukaisesti myös TSL 3:5.1:n säännöksessä kielletyltä toiminnalta on edellytettävä vahingon ilmeisyyttä. Mikäli vahingon ilmeisyyttä ei edellytettäisi, voitaisiin tulkinnassa päätyä lainsäätäjän tarkoituksesta poikkeavaan tulkintaan. Lisäksi on huomioitava, että TSL 3:5:n mukainen kilpailukieltosopimus voidaan solmia vain erityisen painavasta syystä. Työnantajalla ei voida katsoa olevan erityisen painavaa syytä kieltää sellaista toimintaa, joka ei ole hyvän tavan vastainen ja joka ei ilmeisesti vahingoita tätä. Näin ollen kilpailevaa toimintaa ei voida tulkita laajemmaksi työsuhteen päättymisen jälkeen kuin työsuhteen aikana.

Kilpailevan toiminnan luonteen arvioinnissa on aina huomioitava PeL 18 §:n mukainen työntekijän oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla¹³¹. Kilpailevan toiminnan kieltäminen rajoittaa tätä perusoikeutta, minkä takia siitä on säädettävä täsmällisesti ja rajoitusta on tulkittava suppeasti. Tämän vuoksi työntekijä katsotaan syyllistyneen sopimusrikkomukseen vain silloin, kun hänen toimintansa hyvän tavan vastaisena kilpailutekona ilmeisesti vahingoittaa entistä työnantajaa. Kielletyn kilpailevan toiminnan luonteen arvioinnissa vaikuttaa myös työntekijän toiminnan suhde työnantajan toiminnan luonteeseen sekä työntekijän asema ja tehtävät entisen työnantajansa palveluksessa¹³².

Yleensä työntekijän toiminnan luonteen arviointi tulee ajankohtaiseksi vasta siinä kohtaa, kun kilpailukieltosopimuksen osapuolten välille on syntynyt erimielisyys siitä, onko sopi-

¹²⁹ Sopimusoikeudessa yleisestikin negatiivisia velvoitteita tulee tulkita supistavasti, ei laajentavasti. Ks. Huhtamäki, 2010, s. 44

¹³⁰ HE 157/2000 vp s. 81

¹³¹ HE 157/2000 vp s. 79; Seppo Koskinen teoksessa Kairinen ym., 2018 [Fokus > Työoikeus > III Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa > Työntekijän erityinen uskollisuusvelvoite > Kilpailevan toiminnan kieltäminen > Kilpaileva toiminta]

¹³² Seppo Koskinen teoksessa Kairinen ym., 2018 [Fokus > Työoikeus > III Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa > Työntekijän erityinen uskollisuusvelvoite > Kilpailevan toiminnan kieltäminen > Osa uskollisuusvelvoitteista]

musrikkomus tapahtunut ja asia on riitaisena tuomioistuimen ratkaistavana. Kuten todettu, kilpailevaa toimintaa ei ole määritelty yksiselitteisesti. Lainsäätäjän tarkoituksesta ilmenee, että työntekijän toiminnan kilpailukieltosopimuksen vastaisuus tulee ratkaista tapauskohtaisella harkinnalla¹³³. Tapauskohtaisessa harkinnassa voidaan kuitenkin tukeutua aikaisempaan ratkaisukäytäntöön¹³⁴.

3.2 Hyvän tavan vastaisuus yleislausekkeena ja harkintavalta

Termit hyvä tapa ja hyvän tavan vastaisuus esiintyvät useissa kansallisissa säännöksissä. Termejä ei ole määritelty yksiselitteisesti, mikä lisää säännösten joustavuutta eri tilanteissa. Oikeuskirjallisuudessa tällaisia joustavia säännöksiä kutsutaan yleislausekkeiksi¹³⁵. Yleisesti hyvän tavan vastaiseksi toiminnaksi voidaan katsoa toiminta, joka on ristiriidassa yleisesti hyväksytyjen yhteiskunnallisten arvojen kanssa¹³⁶. Hyvän tavan vastaisuus on sidottu aikaan ja vallitseviin arvostuksiin, eli käsitys hyvän tavan vastaisuudesta voi muuttua ajan saatossa¹³⁷. Hyvän tavan vastaisuuden täsmentäminen eri tilanteisiin sopivaksi onkin jätetty oikeuskäytännön varaan.

Yleislausekkeet jättävät lainsoveltajalle harkintavaltaa. Näin ollen työntekijän toiminnan hyvän tavan vastaisuus tulee ratkaista tapauskohtaisella kokonaisharkinnalla¹³⁸. Lainsoveltajien tulisi kuitenkin soveltaa lakia yhdenmukaisesti. Harkintavaltaa sisältävien lain säännösten kohdalla yhdenmukainen soveltaminen voi vaarantua, koska jokaisen tuo-

¹³³ HE 157/2000 vp s. 82

¹³⁴ Myös kumotun työsopimuslain (320/1970) aikainen oikeuskäytäntö on edelleen voimassa olevaa oikeutta. Ks. HE 157/2000 vp s. 80

¹³⁵ Oikeuskirjallisuudessa yleislausekkeilla on katsottu olevan oikeuspoliittinen tavoite, sillä niiden avulla lainsäädäntö mukautuu eri tilanteisiin ja joustaa kulloinkin vallitseviin oloihin. Ks. Villa teoksessa yritysoikeus Villa ym. 2014 [Fokus > Yritysoikeus > III Tilinpäätös ja tilintarkastus > 1. Tausta > Lainsäädäntö ja hyvä kirjanpito > Hyvä tapa yleislausekkeena]

¹³⁶ Minilex > Lakitieto > Sopimukset > Pätemätön tai mitätön sopimus > Hyvän tavan vastaisuus oikeustoimissa

¹³⁷ Tiitinen & Kröger, 2012, s. 334

¹³⁸ Lainsäätäjän tarkoituksen mukaisesti lainsoveltajan on kuitenkin tukeuduttava vanhan työsopimuslain 16 §:N mukaisiin tulkintoihin, HE 157/2000 vp., s. 79

marin oma elämäkokemus vaikuttaa tämän arvioon todistusteeman ja todistustositseikkojen välisistä syysuhteista¹³⁹. Syysuhteita arvioidessaan tuomareiden on kuitenkin noudatettava yleisiä ratkaisutoiminnan ohjeita, mikä edistää tuomioiden yhdenmukaisuutta, vaikka arvio joltain osin perustuisikin yleiseen elämäkokemukseen¹⁴⁰. Myös lainsäätäjän tarkoitus korostuu, kun normin tulkinnassa käytetään harkintavaltaa¹⁴¹. Harkintavaltaa käytettäessä lainsoveltajan vastuu päätöksestään lisääntyy. Harkintavaltaa sisältävien säännösten kohdalla onkin kiinnitettävä huomiota yleislausekkeen nojalla annettavan ratkaisun seurausvaikutuksiin.¹⁴² Näin ollen kielletyn kilpailevan toiminnan luonnetta arvioitaessa on muistettava, että toiminnan hyvän tavan vastaisuutta on tarkasteltava suhteessa työntekijän elinkeinovapauteen.

3.3 Vahingon ilmeisyys ja kilpailuteon hyvän tavan vastaisuus

3.3.1 Vahingon ilmeisyydestä

Työntekijän toiminnan on *ilmeisesti vahingoitettava* työnantajaa *hyvän tavan vastaisena kilpailutekona* ollakseen kilpailukieltosopimuksen sopimusrikkomus. Työntekijän toiminnan arvioiminen on yksinkertaisinta silloin, kun kilpailukieltosopimuksessa on määritelty, minkälainen toiminta sillä halutaan kieltää. Kilpailukieltosopimuksen ehdoissa voidaan määritellä hyvinkin tarkasti, mikä katsotaan kielletyksi kilpailevaksi toiminnaksi esimerkiksi alueelliselta tai asialliselta ulottuvuudeltaan¹⁴³. Sopimusasiakirjassa voidaan esi-

¹³⁹ Jyrki Virolainen ja Mikko Vuorenperä teoksessa *Frände ym.*, 2017 [Fokus > Prosessioikeus > Johdatus prosessioikeuteen > Prosessioikeuden oikeuslähteet, normit ja peruskäsitteet > Prosessioikeuden peruskäsitteet > Oikeudenkäyntiaineisto > Kokemussäännöt]

¹⁴⁰ Juha Lappalainen ja Jaakko Rautio teoksessa *Frände ym.*, 2017 [Fokus > Prosessioikeus > V Todistelu > 1. Yleistä todistelusta > Todistelua koskevia peruskäsitteitä ja periaatteita > Todistelun kohde > Tosiseikat ja kokemussäännöt > Kokemussäännöt]

¹⁴¹ Oikeuskirjallisuudessa yleislausekkeilla on katsottu olevan oikeuspoliittinen tavoite, sillä niiden avulla lainsäädäntö mukautuu eri tilanteisiin ja joustaa kulloinkin vallitseviin oloihin. Ks. Villa teoksessa *Villa ym.*, 2014 [Fokus > Yritysoikeus > III Tilinpäätös ja tilintarkastus > 1. Tausta > Lainsäädäntö ja hyvä kirjanpito-tapa > Hyvä tapa yleislausekkeena]

¹⁴² Villa teoksessa *Villa ym.*, 2014 [Fokus > Yritysoikeus > III Tilinpäätös ja tilintarkastus > 1. Tausta > Lainsäädäntö ja hyvä kirjanpito-tapa > Hyvä tapa yleislausekkeena]

¹⁴³ Pönkä, 2011, s. 68

merkiksi mainita työnantajan kilpailijat, joiden palvelukseen työntekijä ei saa sopimuksen voimassaoloaikana mennä. Mikäli kiellettyä toimintaa ei ole tarkoin määritelty, joudutaan arvioinnissa tukeutumaan enemmän harkintaan.

Työntekijän toiminta voi olla kiellettyä kilpailevaa toimintaa vain, jos toiminta ilmeisesti vahingoittaa entistä työnantajaa. Vahingon ilmeisyys voi tarkoittaa kilpailukieltosopimuksen osapuolille eri asioita, mikä ei tee arvioinnista helppoa. TSL 3:3:1:n sanamuodosta "*ilmeisesti*" voidaan kuitenkin tulkita, että pelkkä mahdollisuus vahingon syntymiseen ei ole riittävää¹⁴⁴. Kilpailevasta toiminnasta todellisuudessa aiheutunut vahinko ei kuitenkaan ole edellytys sille, että työntekijän toiminta katsotaan sopimusrikkomukseksi. Kilpailukieltosopimukseen voidaan kuitenkin ottaa ehto, jonka mukaan työnantajalle on tosiasiallisesti seurattava työntekijän toiminnasta vahinkoa, ennen kuin toiminnan voidaan katsoa rikkovan sopimuksen.¹⁴⁵ Mikäli vahinko ei todellisuudessa toteudu, on sopimusrikkomukseen vetoavalla, eli käytännössä työnantajalla, velvollisuus näyttää toteen, että vahingon syntyminen työntekijän toiminnan tuloksena olisi ollut todennäköistä.

Kilpailevan toiminnan vahingollisuutta voidaan arvioida monella eri tavalla. Esimerkiksi taloudelliset vahingot on helppo näyttää toteen, ja niiden voidaan riidattomasti näyttää vahingoittaneen työnantajaa. Esimerkiksi työntekijän toiminnan seurauksena merkittävän asiakkaan menettäminen aiheuttaa työnantajalle taloudellista vahinkoa. Asiakkaan siirtyminen työntekijän nimenomaisen toiminnan tuloksena uudelle työnantajalle saattaa olla tyyppiesimerkki tilanteesta, jolloin taloudellinen vahinko, ja sen toteennäyttämisen käyvät päinsä¹⁴⁶. Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1989:32 työntekijän toiminnan katsottiin olleen omiaan vahingoittamaan työnantajaa, kun tämä oli saattanut työnantajansa epäluotettavaan valoon asiakkaan silmissä kertomalla asiakkaalle työnantajan

¹⁴⁴ Seppo Koskinen teoksessa Kairinen ym., 2017 [Fokus > Työoikeus > III Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa > Työntekijän erityinen uskollisuusvelvoite > Kilpailevan toiminnan kieltäminen > Ilmeisesti vahingoittaa]

¹⁴⁵ Huhtamäki, 2010, s. 123

¹⁴⁶ Bruun, 2003, s. 779

laskuttaneen tältä ylimääräisistä tunteista. Ratkaisussa otettiin huomioon myös työntekijän esimiesasema, ja että hän oli houkutelut alaisiaan tukemaan häntä pyrkimyksissään saada työnantajan ja asiakkaan välinen sopimus lakkaamaan.

Vahinko voi ilmetä myös esimerkiksi henkilöstön saatavuusongelmina. Työnantajan työntekijöiden houkuttelemista kilpailevaan yritykseen voidaankin pitää kiellettyinä kilpailevana toimintana. Mitä korkeammassa asemassa työntekijän katsotaan olevan, sitä enemmän hänellä katsotaan olevan valtaa aiheuttaa työnantajalle vahinkoa tämän työntekijöiden silmissä. Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1993:59 työntekijä oli toiminut aluetoimiston johtajana ja houkutelut työnantajansa työntekijöitä omaan, perustettavaan yritykseen töihin. Työntekijä oli kertonut syyksi muun muassa työnantajan heikon taloudellisen tilan ja esittänyt kielteisen kuvan yrityksen tulevaisuudesta. Menettelyllään työntekijän katsottiin vähentäneen henkilöstön työmotivaatiota. Ratkaisussa katsottiin, että työntekijän itsenäinen ja vastuullinen asema huomioon ottaen tällä olisi ollut erityinen velvollisuus välttää työnantajaa vahingoittavaa toimintaa.

Vahingon ilmeisyyden arviointi on hankalampaa, mikäli vahinko ei ole mitattavissa taloudellisin mittarein. Työnantajalle aiheutuneella vahingolla ei kuitenkaan aina tarvitse olla taloudellista merkitystä. Esimerkiksi korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1985-II-99 työntekijä oli anastanut työnantajansa omaisuutta 100 markan edestä ja toimittanut tuotteet ja työnantajan asiakaslistan veljelleen, joka oli perustanut työnantajan kanssa kilpailevan yrityksen. Aiheutunut taloudellinen vahinko ei ollut suuri, mutta työntekijän toiminnan katsottiin olevan hyvän tavan vastainen ja olevan omiaan aiheuttamaan vahinkoa työnantajalle. Joskus taloudellinen vahinko voi syntyä toiminnan seurauksena vasta tulevaisuudessa, ja esimerkiksi asiakaslistan toimittamisesta seuraavaa vahinkoa on vaikea arvioida ennakolta.

3.3.2 Työnantajan toimialan vaikutuksesta arviointiin

Työnantajan toimialalla on merkitystä sille, mikä katsotaan kielletyksi kilpailevaksi toiminnaksi. Arvioidessa, onko toiminta kilpailevaa varsinaisesti suhteessa työnantajaan, on toimintaa vertailtava työnantajan yritystoimintaan. On selvitettävä, mitkä ovat työnantajan markkinoiden laajuus tarkastelemalla yrityksen tarjoamia tuotteita ja palveluita sekä maantieteellistä ulottuvuutta. Näitä kutsutaan työnantajan relevanteiksi tuotemarkkinoiksi ja maantieteellisiksi markkinoiksi.¹⁴⁷ Tätä tarkastelua tehdään erityisesti kilpailuoikeuden alalla. Tutkimalla relevantteja markkinoita voidaan saada selvyyttä sille, onko työntekijän toiminta ollut kilpailevaa. Jos toiminta ei ole tapahtunut samoilla markkinoilla työnantajan kanssa, ei toiminnan silloin voida katsoa olevan kiellettyä kilpailevaa toimintaa. Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2014:114 erimieltä oleva jäsen tarkasteli sitä, onko toiminnan luonne ollut kilpailevaa relevanteilla markkinoilla. Yritysten katsottiin olevan toistensa kilpailijoita, koska yritykset kilpailivat samoista asiakkaista samoilla markkinoilla. Sillä ei katsottu olevan merkitystä, että toisen yrityksen tuotevalikoima oli ollut laajempi ja tuotteissa oli ollut jonkin verran eroja.

Myös toimialan kilpailu- tai työllisyystilanne voi vaikuttaa siihen, muodostuuko työnantajalla erityisen painava syy kieltää työntekijän kilpaileva toiminta¹⁴⁸. Mikäli erityisen painavaa syytä ei muodostu, ei toiminnan voida katsoa olevan työnantajaa ilmeisesti vahingoittava hyvän tavan vastainen kilpailuteko. Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1984-II-131 painoarvoa annettiin toimialan kilpailutilanteelle, kun työntekijän ryhtyminen kilpailevan yrityksen äänettömäksi yhtiömieheksi kommandiittiyhtiöön katsottiin olevan hyvän tavan vastainen kilpailuteko, joka ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa. Oikeuskäytännössä on katsottu, että niillä toimialoilla, joilla toimijoita on paljon, ei työntekijän kilpailevasta toiminnasta voida katsoa syntyvän työnantajalle vahinkoa. Vastaavasti vahingon syntyminen on ilmeistä, mikäli kilpailijoita on vain vähä.¹⁴⁹ Tästä voidaan päätellä, että kilpailuedun merkitys nousee, mitä vähemmän kilpailua alalla on. Syytä huo-

¹⁴⁷ Kuoppamäki, 2018, s. 216

¹⁴⁸ HE 157/2000 vp s. 80

¹⁴⁹ Ks. kappale 2.3.2 Työnantajan toiminnan laatu

mioida, että myös muunlainen toiminta kuin kilpaileva työsopimus voidaan katsoa kilpailuvaksi toiminnaksi. Oikeuskirjallisuudessa on myös katsottu, että työntekijän toimintamahdollisuuksia ei voida rajoittaa aloilla, joilla on työvoimapulaa¹⁵⁰. Tällöin on jo yhteiskunnallisesti tärkeää, että työntekijä työllistyy. Näin ollen työntekijän työllistymisen ei voida katsoa olevan hyvän tavan vastaista.

3.3.3 Liikesalaisuuksien hyödyntäminen

Kilpailukieltosopimus voidaan solmia työnantajan suojan tarpeesta, joka johtuu liikesalaisuuksien säilyttämisestä. Selvää siis on, että työntekijän toiminta, joka liittyy työnantajan liikesalaisuuksien paljastamiseen tai hyödyntämiseen, voidaan hyvin matalalla kynnyksellä arvioida täyttävän kielletyn kilpailevan toiminnan tunnusmerkit. Esimerkiksi korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1984-II-43 työntekijän katsottiin menetelleen hyvän tavan vastaisesti, kun hän oli tarkoituksenaan hankkia itselleen tai toiselle etua anastanut entiselle työnantajalleen kuuluneita liikesalaisuuksia ja ilmaissut ne uudelle työnantajalle. Liikesalaisuuksien ilmaisemisesta aiheutuva vahinko voi kuitenkin vaihdella esimerkiksi kilpailutilanteesta ja yrityksen koosta johtuen.

Aina työnantajan liikesalaisuuksien säilyttämisestä johtuva suojan tarve ei riitä erityisen painavaksi syyksi kilpailukieltosopimuksen solmimiselle. Esimerkiksi tapauksessa KKO 2014:50 korkein oikeus katsoi, että työnantajan toimintaan periaatteessa liittyi liikesalaisuuksiksi katsottavia tietoa, joiden suojaamiseksi yhtiöllä voisi olla suojan tarve, mutta työntekijän asema ja tehtävät yhtiössä eivät muodostaneet erityisen painavaa syytä kilpailukieltosopimuksen solmimiselle. Tästä ratkaisusta voimme päätellä, että työntekijän asemalla on merkitystä suhteessa työnantajan suojan tarpeeseen. Työnantajalle ei välttämättä muodostu riittävää tarvetta suojata tietojaan, jos työntekijä on asemassa, jossa hänen ei katsota saavan haltuunsa työnantajan sellaisia liikesalaisuuksia, joita voitaisiin pätevästi suojata kilpailukieltosopimuksella.

¹⁵⁰ Koskinen, 2014, s. 14

3.3.4 Työntekijän aseman, työtehtävien ja osaamisen vaikutus arviointiin

Työntekijän asema ja työtehtävät entisen työnantajansa palveluksessa korostuvat arvioinnissa, mikä toiminta katsotaan kilpailevaksi ja mikä ei¹⁵¹. Esimerkiksi suorittavaa työtä tekevien kohdalla on vaikea katsoa jonkin toiminnan olevan hyvän tavan vastainen kilpailuteko, joka ilmeisesti vahingoittaisi työnantajaa. Lähtökohtaisesti suorittavaa työtä tekevien kanssa ei edes voida pätevästi solmia kilpailukieltosopimusta, koska todellista kilpailunrajoitustarvetta ei synny¹⁵². Esimerkiksi työtuomioistuimen ratkaisussa TT 1996:55 postinjakaja oli työtehtäviensä yhteydessä jakanut korvauksetta myös ulkopuolisen yrityksen mainoksia ja yllyttänyt myös työtovereitaan jakamaan mainoksia talkoo-hengessä. Työntekijän toiminnan ei katsottu olleen sen laatuista ja laajuista, että siitä olisi voinut katsoa syntyneen työnantajalle vahinkoa.

Sitä vastoin mitä korkeammassa asemassa henkilö oli entisen työnantajan palveluksessa, sitä korkeampaa lojaliteettivelvollisuutta häneltä voidaan olettaa¹⁵³. Tämä periaate korostui esimerkiksi korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2012:91. Tapauksessa autoliikkeessä esimiesasemassa ollut työntekijä, vastoin autoliikkeessä annettuja ohjeita, osti ja myi autoja omaan lukuunsa. Toiminnan katsottiin jonkin verran vaikuttavan asiakkaiden luottamukseen autoliikettä kohtaan, sillä työntekijä osti autoja myös suoraan asiakkailta. Toiminnan ei kuitenkaan katsottu olevan työnantajan kannalta erityisen vahingollista, mutta työntekijän esimiesaseman perusteella tällä olisi ollut korostettu velvollisuus pidättäytyä kilpailevasta toiminnasta ja noudattaa työnantajan antamia ohjeita. Näin ollen työntekijän katsottiin syyllistyneen hyvän tavan vastaiseen kilpailutekoon, joka vahingoittaa työnantajaa.

¹⁵¹ HE 157/2000 vp s. 79

¹⁵² HE 157/2000 vp s. 82

¹⁵³ Tiitinen & Kröger, 2012, s. 333

Toisin sanoen korkeammassa asemassa olevien kohdalla kilpailevan toiminnan kriteerit voivat täyttyä matalammalla kynnyksellä. Toisaalta säännöksen soveltamiskynnys ylittyi helpommin, jos henkilö asemassaan edustaa työnantajaorganisaatiota ulospäin¹⁵⁴.

Työnantajan tarjoama erityiskoulutus on myös yksi peruste kilpailevan toiminnan kieltämiselle¹⁵⁵. Työntekijän voidaan katsoa vahingoittavan työnantajaa hyvän tavan vastaisena kilpailutekona, mikäli tämä käyttää hyödykseen työnantajan tarjoamaa erityiskoulutusta siirtyäkseen kilpailevan yrityksen palvelukseen, tai aloittaakseen sen avulla oman liiketoiminnan harjoittamisen. Toisaalta on huomioitava, että työnantajan tarjoamasta tavanomaisesta koulutuksesta ja sen siirtymisestä kilpailijan käyttöön, ei voida katsoa syntyvän taloudellista vahinkoa työnantajalle.

Korkeammassa asemassa olevilla henkilöillä saattaa olla hallussaan myös muuta erityisosaamista, jonka perusteella työnantajalle voi syntyä yksinoikeus tämän työvoimaan jo työsuhteen aikana. Tämä puoltaa sitä, että tämä erityisosaaminen tai työntekijän hallussa olevat tiedot voivat ilmeisemmin vahingoittaa entistä työnantajaa myös työsuhteen päättymisen jälkeen. Työntekijän erityisosaamiselle työnantajan palveluksessa annettiin painoarvoa korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1995:47, jossa lomautettuna ollut työntekijä oli tehnyt omaan lukuunsa työnantajansa kanssa kilpailevan urakkatarjouksen ja saanut urakan itselleen. Korkein oikeus katsoi, että työntekijän menettely oli työsopimuslaissa tarkoitettu hyvän tavan vastainen kilpailuteko, joka ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa. Työntekijä katsoi, että lomautettuna hänellä olisi oikeus työllistää itsensä ammattiaan vastaavalla työllä. Lomautettuna työntekijällä on oikeus ottaa vastaan muuta työtä, mutta työntekijän on silti pidättäydyttävä kilpailemasta työnantajansa kanssa¹⁵⁶. Oikeuskirjallisuudessa on kuitenkin katsottu, että PeL 18 §:n perusteella lomautettuna olevan työntekijän kohdalla kilpailevaa toimintaa arvioitaisiin väljemmin¹⁵⁷. Tämä on tuotu esille myös hallituksen esityksessä, koska työntekijällä on oltava oikeus

¹⁵⁴ Bruun, 2003, s. 778

¹⁵⁵ Ks. luku 2.3.4 Erityiskoulutus

¹⁵⁶ Tiitinen & Kröger, 2012, s. 465

¹⁵⁷ Bruun & von Koskull, 2012, s. 107; Tiitinen & Kröger, 2012, s. 467

tehdä ammattiaan vastaavaa työtä lomautuksensa aikana¹⁵⁸. Vaikka lomautus voi koskea vain työsuhteen aikana tapahtuvaa kilpailevaa toimintaa, voidaan ratkaisun perusteella katsoa kuitenkin kilpailukieltosopimuksen voimassaoloaikana työntekijän kanssa kilpailevan urakkatarjouksen tekemisen olevan kiellettyä kilpailevaa toimintaa.

3.4 Kilpailevan toiminnan valmistelu

Myös kilpailevaa toimintaa valmisteleva toimenpide voidaan katsoa kielletyksi kilpailuteoksi. TSL 3:3.2:n mukaan *"työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä ryhtyä kilpailevan toiminnan valmistelemiseksi sellaisiin toimenpiteisiin, joita 1 momentissa säädetty huomiioon ottaen ei voida pitää hyväksyttävänä"*.¹⁵⁹ Lainkohdan sanamuodon perusteella valmistelevia toimia arvioidaan samoin perustein kuin varsinaisia kilpailevia toimia, eli valmistelevan toimen on ilmeisesti vahingoitettava työnantajaa hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Oikeuskäytännössä on kuitenkin katsottu, että työntekijällä on oltava mahdollisuus tehdä toimia tiettyyn pisteeseen saakka ennen kuin ne muuttuvat hyvän tavan vastaisiksi.

Esimerkiksi uuden yrityksen perustamista ei välttämättä katsota vielä kilpailevaksi toiminnaksi, jos perustamiseen liittyvissä toimissa ei syyllistyä hyvän tavan vastaisiin tekoihin¹⁶⁰. Esimerkiksi korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1990:37 työnantajan kanssa kilpailevan yrityksen perustamisen suunnittelemista ei sellaisenaan voida pitää työsuhteessa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Ennen työsuhteen päättymistä työntekijän ei oltu näytetty osallistuneen työnantajan henkilökunnan houkuttelemiseen uuden yrityksen palvelukseen tai osallistuneen neuvotteluihin työnantajan asiakkaiden kanssa. Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1993:59 työntekijän puolestaan katsottiin syyllistyneen kilpailevan toiminnan valmisteluun. Ratkaisussa työntekijä oli kertonut alaisilleen työnantajan toiminnan jatkuvuuden olevan vaakalaudalla, ja näin

¹⁵⁸ HE 157/2000 vp s. 82

¹⁵⁹ Kumotussa työsuopimuslaissa (320/1970) ei ollut mainintaa valmistelevista toimenpiteistä, mutta selvästi kilpailua valmistelevat toimet ovat olleet kiellettyjä oikeuskäytännössä jo ennen voimassaolevan työsuopimuslain voimaantuloa.

¹⁶⁰ Tiitinen & Kröger, 2012, s. 335

saattanut työnantajan huonoon valoon muun henkilöstön silmissä. Työntekijä oli myös houkutelut työnantajan henkilöstöä uuden perustettavan yrityksen palvelukseen. Merkitystä annettiin myös työntekijän itsenäiselle ja vastuulliselle asemalle, minkä perusteella hänellä olisi ollut korostettu velvollisuus välttää toimia, joiden voidaan katsoa vahingoittavan työnantajaa hyvän tavan vastaisina kilpailutekoina.

Ratkaisujen valossa voidaan tulla siihen päätelmään, että valmistelevat toimet muuttuvat kielletyiksi siinä vaiheessa, kun työntekijän on oltava tietoinen niiden ilmeisesti vahingoittavan työnantajaa. Vertailemalla edellä esitettyjä tapauksia voidaan havaita, että ratkaisussa KKO 1993:59 työntekijän toimet olivat sen laatuksia, että ne nimenomaan tähtäsivät työnantajan vahingoittamiseen, kun taas ratkaisussa KKO 1990:37 työntekijä ei ollut syyllistynyt sellaisiin toimiin. Jos työntekijä olisi ratkaisussa KKO 1990:37 katsottu syyllistyneen henkilökunnan tai asiakkaiden houkuttelemiseen, olisi toimet ilmeisesti vahingoittaneet työnantajaa hyvän tavan vastaisina kilpailutekoina. Näin ollen teon aseteella on siis merkitystä arvioinnissa.

Oikeuskäytännössä on myös katsottu, että yritystoimintaa varten tarvittavien lupien hakeminen ei vielä ole lainkohdan tarkoittamaa kilpailevan toiminnan valmistelua. Esimerkiksi korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1985-II-158 työntekijän ei katsottu syyllistyneen hyvän tavan vastaiseen kilpailutekoon, joka ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa, kun tämä haki liikennelupaa. Merkitystä oli sillä, että työntekijän toiminnan ei katsottu aiheuttaneen vahinkoa työnantajalleen eikä työntekijän katsottu käyttäneen hyödykseen yhtiön liikesalaisuuksia. Kiellettyä kilpailevan toiminnan valmisteluna on oikeuskäytännössä pidetty esimerkiksi sitä, että osallistuu omissa nimissään tarjouskilpailuun, johon tietää myös työnantajan osallistuvan. Esimerkiksi korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1995:47 työntekijän tekemä työnantajan kanssa kilpaileva urakkatarjouksen katsottiin olleen hyvän tavan vastainen kilpailuteko, joka oli ilmeisesti vahingoittanut työnantajaa.

Työntekijää ei myöskään voida kieltää hakemasta kilpailevan yrityksen palvelukseen töihin¹⁶¹. Myöskään työhaastatteluun osallistuminen ei vielä voida katsoa täyttävän kielletyn kilpailevan toiminnan valmistelun tunnusmerkkejä. Merkitystä kuitenkin on sillä, käyttäytykö työntekijä hyvän tavan vastaisesti esimerkiksi saattamalla entisen työnantajansa huonoon valoon tai käyttämällä hyödykseen tämän liikesalaisuuksia. Työntekijän on siis käyttydyttävä niin, ettei riko lojaliteettivelvollisuuttaan rikkomalla kilpailevan toiminnan kieltonsa. Työntekijän voidaan katsoa syyllistyneen kilpailevaan toimintaan vastaus, jos hän saa hakemansa työpaikan ja siirtyy uuden työnantajan palvelukseen kilpailukieltosopimuksen voimassaoloaikana. Jos taas hän odottaa kilpailukieltosopimuksen päättymiseen, ei hänen toimintansa voida katsoa vahingoittavan entistä työnantajaa hyvän tavan vastaisena kilpailutekona.

Lähtökohtaisesti työntekijä voi jo PeL 18 §:n elinkeinovapauden turvin päättää ryhtyä yrittäjäksi tai haluta vaihtaa työpaikkaa kilpailevan yrityksen palvelukseen. Työntekijällä on oltava mahdollisuus perustuslain nojalla tehdä työsuhteen tai kilpailukieltosopimuksen voimassaoloaikana valmistelevia toimia yritystoiminnan aloittamiseksi tai työpaikan vaihtamiseksi.¹⁶² Kielletyksi valmistelevat toimet muuttuvat vasta niiden ylittäessä tietyn rajan, joka ratkaistaan tapauskohtaisessa arvioissa. Korkeimman oikeuden ratkaisusta ilmenee selvästi, että työntekijän toiminnan arvioinnissa on kiinnitettävä huomiota siihen, käyttääkö työntekijä valmistelemissa toimita hyväksien työnantajan liikesalaisuuksia tai onko työntekijä sellaisessa asemassa työnantajan organisaatiossa, jotta hänen asemastaan johtuen hänellä olisi korostettu velvollisuus välttää tiettyjä toimia.

3.5 Lupa kilpailevaan toimintaan

Työsuhteen aikana kilpailevan toiminnan kieltämisestä ei tarvitse erikseen sopia, sillä se on kiellettyä suoraan lain nojalla. Työnantajalla ei kuitenkaan ole yksinoikeutta työntekijänsä työvoimaan edes työsuhteen aikana. Lähtökohtaisesti työnantajalla ei ole oikeutta

¹⁶¹ Koskinen, 2002, s. 6

¹⁶² Bruun, 2003, s. 778

määrätä, mitä työntekijä tekee vapaa-aikanaan. Tämä tarkoittaa sitä, että esimerkiksi osa-aikaisella ja lomautetulla työntekijällä on oikeus tehdä myös muuta työtä tai harjoittaa elinkeinotoimintaa vapaa-aikanaan.¹⁶³ Tämä ei kuitenkaan saa johtaa työntekijän työ sopimuslaissa säädetyn työntekovelvollisuuden laiminlyöntiin, eikä työ saa olla TSL 3:3:ssa tarkoitettua kilpailevaa toimintaa.

TSL 3:1:n mukaan *työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa*. Työnantajalle voi muodostua oikeus kieltää muun työn tekeminen vain silloin, kun työntekijä ei suoriudu työtehtävistään tai työntekijän työtehtäviin liittyy jokin erityinen peruste kieltämiselle¹⁶⁴. Esimerkiksi työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2014:113 ja TT 2014:114 ei työntekijöiden katsottu syyllistyneen hyvän tavan vastaiseen kilpailutekoon, kun nämä olivat lomautuksen aikana menneet työnantajansa kanssa samalla toimialalla toimivan yrityksen palvelukseen. Tuomioissa katsottiin, että kiellettyä kilpailutekona ei voida pitää yksinomaan sitä, että työntekijä käyttää ammattitaitoaan työskentelemällä toisen yrityksen palveluksessa. Työntekijöillä ei katsottu olleen sellaista erityisosaamista, jonka perusteella työnantajalla olisi ollut oikeus kieltää muun työn tekeminen. Työntekijät eivät myöskään olleet käyttäneet hyödykseen työnantajansa liikesalaisuuksia ja työntekijät olivat sellaisessa asemassa, ettei heidän toiminnastaan käytännössä voi syntyä vahinkoa työnantajalle.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia siitä, minkälaista työtä työntekijä saa tehdä päätyönsä lisäksi, ja pitääkö työnantajalta olla lupa muuhun työhön. Kilpailukieltosopimuksen kohdalla arvioinnissa onkin huomioitava se, että työsuhteen aikana sallittua toimintaa ei voida kieltää työsuhteen päättymisen jälkeen¹⁶⁵. Mikäli lupa tiettyyn toimintaan on annettu työsuhteen aikana, on se sallittua myös työsuhteen päättymisen jälkeen,

¹⁶³ HE 157/2000 vp s. 79; Seppo Koskinen teoksessa Kairinen ym., 2017 [Fokus > Työoikeus > III Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa > Työntekijän erityinen uskollisuusvelvoite > Kilpailevan toiminnan kieltäminen > Kilpaileva toiminta]

¹⁶⁴ HE 157/2000 vp s. 79; Hietala ym., 2006, s. 180–181

¹⁶⁵ HE 157/2000 vp s. 81

vaikka kilpailukieltosopimus olisikin solmittu. Esimerkiksi työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2012:157 työntekijä oli saanut esimiehensä luvan laivojen radiokatsastustoiminnan edellyttämän koulutuksen ja sertifikaatin hankkimiseen ja oman yrityksen perustamiseen vapaa-aikana tehtäviä katsastuksia varten. Kun työntekijä sittemmin aloitti radiokatsastusten tekemisen, ei hänen katsottu syyllistyneen kiellettyyn kilpailevaan toimintaan.

Työnantajan voidaan katsoa antaneen luvan toimintaan myös silloin, jos hän on toiminnasta tietoisesti tultuaan antanut sen jatkoa puuttumatta siihen (konkludenttinen hyväksyminen). Kysymys ei myöskään ole säännöksen tarkoittamasta kilpailevasta toiminnasta silloin, jos työnantaja on jo työsuhdetta solmittaessa ollut tietoinen työntekijän harjoittamasta toiminnasta eikä toimintaa ole erikseen kielletty. Näin ollen toiminta, joka ei tosiasiallisesti ole kilpailevaa työnantajan kanssa tai toiminta, johon työnantajalta on saatu lupa, ei voi muodostua kielletyksi kilpailevaksi toiminnaksi myöskään työsuhteen päättymisen jälkeen.

4 KILPAILEVA TOIMINTA KILPAILUOIKEUDESSA

4.1 Lähtökohtia analogialle

Tässä tutkielmassa on jo todettu, että kiellettyä kilpailutekoa tai kilpailevaa toimintaa ei ole lainsäädännössä yksiselitteisesti määritelty. Tämän vuoksi arvio siitä, mikä katsotaan kilpailevaksi toiminnaksi, joudutaan tekemään tapauskohtaisesti.¹⁶⁶ Lainsäädännössä käytetyt tulkinnanvaraiset termit jättävät lainsoveltajalle harkintavaltaa päätyä erilaisiin tulkintoihin. Lainsoveltajalla on kuitenkin käytössään laintulkintatekniikoita ja näiden tekniikoiden käyttöä ohjaavia tulkintametoodeja.

Analogiapäätely on yksi esimerkki laintulkintatekniikoista.¹⁶⁷ Analogiassa tarkasteltavana olevan oikeuskysymyksen tulkintaan haetaan apua oikeussäännöksistä, joiden soveltamisalan voidaan katsoa olevan suhteellisen samanlainen tai rinnasteinen, vaikka oikeussäännöt eivät suoraan sanamuotonsa vuoksi soveltuisikaan tarkasteltavana olevaan tapaukseen. Analogiassa voidaan erottaa kaksi eri syytä, miksi oikeussääntöä voidaan verrata ratkaistavana olevaan tapaukseen. Ensinnäkin vertailtavana olevan normin taustalla oleva tarkoitus (ratio legis) voi edellyttää analogian käyttämistä tapaukseen (lainanalogia). Toiseksi vertailtavana olevan normin voidaan katsoa ilmaisevan sanamuotoaan laajemman oikeusperiaatteen, ja analogiassa sovelletaankin itse normin sijaan taustalla vaikuttavaa oikeusperiaatetta (oikeusanalogia).¹⁶⁸ Tutkimuksen johdannossa on käsitelty oikeuslähteiden sitovuutta. Analogia-argumentit kuuluvat sallittuihin oikeuslähteisiin, mikä tarkoittaa sitä, että niitä voidaan käyttää tarvittaessa tulkinnan tukena, mutta lainsoveltaja ei ole velvoitettu käyttämään niitä.

Lähtökohtaisesti kilpailevan toiminnan kiellot eivät ole sallittuja. Lainsäädännössä on kuitenkin poikkeuksia, jolloin kilpailunrajoitukset voivat olla sallittuja. Kuten todettu, TSL

¹⁶⁶ HE 157/2000 vp s. 82

¹⁶⁷ Jyrki Virolainen ym. teoksessa *Frände ym.*, 2016 [Fokus > 1. Johdatus prosessioikeuteen > 3. prosessioikeuden oikeuslähteet, normit ja peruskäsitteet > Prosessuaaliset normit > Prosessinormien tulkinta > Laventava ja supistava tulkinta]

¹⁶⁸ Virolainen & Martikainen, 2010, s. 454

3:5:n mukainen kilpailukieltosopimus on yksi näistä sallituista poikkeuksista. Kilpailevan toiminnan kiellot olla sallittuja lisäksi esimerkiksi kilpailuoikeuteen kuuluvien yrityskauppojen yhteydessä ja yhtiöoikeudessa. Tässä tutkimuksessa analogiaa työsopimuslaissa kielletylle kilpailevalle toiminnalle haetaan juuri kilpailuoikeudesta, koska oikeudenalalla kilpailevaa toimintaa arvioidaan hyvin samankaltaisin periaattein kuin työsopimuksessa. Yrityskauppoihin liitetyt kilpailunrajoituslausekkeet puuttuvat yrityskaupan osapuolten toimintavapauteen markkinoilla¹⁶⁹, kuten TSL:n mukaiset kilpailukieltosopimukset työntekijän toimintavapauteen työmarkkinoilla. Molemmilla oikeudenalalla korostuu edellytys toisen osapuolen suojan tarpeesta, jotta toisen osapuolen toimintavapautta voitaisiin pätevästi rajoittaa.

Analogian käyttöä puoltaa myös se, että joskus kilpailulainsäädäntö voi tulla sovellettavaksi työsuhteessa solmittuun kilpailukieltosopimukseen. Kilpailulain (498/2011) 2 §:n nojalla lakia ei sovelleta työmarkkinoihin. Oikeuskirjallisuudessa on kuitenkin katsottu, että TSL:n mukainen kilpailukieltosopimus ei koske työmarkkinoita, koska se astuu voimaan vasta työsuhteen päättymisen jälkeen¹⁷⁰. Kilpailulainsäädäntö voikin tulla sovellettavaksi kilpailukieltosopimukseen silloin, kun työntekijä ryhtyy elinkeinonharjoittajaksi perustamalla entisen työnantajansa kanssa kilpailevan yrityksen. Jos taas työntekijä rikkoo kilpailukieltosopimuksen siirtymällä kilpailevan yrityksen palvelukseen, ei kilpailulainsäädäntö voi tulla sovellettavaksi.¹⁷¹ Toisin sanoen merkitystä on sillä, millaisella toiminnalla työntekijä syyllistyy hyvän tavan vastaiseen kilpailutekoon. Tämä seikka puoltaa analogian käyttöä tutkimusongelman ratkaisemiseksi.

4.2 Kilpailuoikeudellisten kilpailukieltosopimusten sääntelystä

Tämän tutkielman tutkimusongelmana on kilpailevan toiminnan luonteen arvioinnin tarkasteleminen. Tämän vuoksi tässä kohtaa esitellään olennaiset kilpailuoikeudelliset säännökset menemättä kuitenkaan syvemmälle itse säännösten sisältöön.

¹⁶⁹ Wikberg, 2011, s. 339

¹⁷⁰ Huhtamäki, 2010, s. 123; Bruun, 2003, s. 781

¹⁷¹ Bruun, 2003, s. 781

Kilpailuoikeus on oikeudenala, joka säätelee kilpailullisten ja avointen markkinoiden luomista ja ylläpitämistä¹⁷². Euroopan unionilla on yksinomainen toimivalta vahvistaa sisämarkkinoiden toimintaa varten tarvittavat kilpailusäännöt¹⁷³, minkä seurauksena kansallinen lainsäädäntö perustuu pitkälti Euroopan unionin lainsäädäntöön¹⁷⁴. Kilpailuoikeudellinen lainsäädäntö on runsasta. EU:n keskeiset kilpailuoikeudelliset säännökset löytyvät Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) artikloista 101 ja 102¹⁷⁵. SEUT 101 artiklan (1) kohdassa kielletään kilpailunrajoitukset, (2) kohdassa säädetään kielletyt kilpailunrajoitukset mitättömiksi ja (3) kohdassa säädetään poikkeuksista, jolloin kilpailunrajoitukset voivat olla sallittuja¹⁷⁶. SEUT 102 artiklassa puolestaan kielletään määräävän markkina-aseman väärinkäyttö¹⁷⁷.

Kansallisesti kilpailuoikeutta säännellään kilpailulailla Kilpailulain 1 §:n 1 momentin mukaan lain tarkoitus on *"turvata terve ja toimiva taloudellinen kilpailu vahingollisilta kilpailunrajoituksilta."* Edelleen lain 1 §:n 2 momentin mukaan kilpailulakia sovellettaessa on otettava erityisesti huomioon *"markkinoiden toimintaedellytysten ja elinkeinon harjoittamisen vapauden suojaaminen niin, että myös asiakkaat ja kuluttajat hyötyvät kilpailusta."* Kilpailulain 5 §:ssä kielletään kilpailunrajoitukset elinkeinonharjoittajien välillä ja 6 §:ssä on säännelty poikkeuksista, jolloin 5 §:ssä asetetusta kiellosta voidaan poiketa. Pääsääntöisesti kaikki kilpailua rajoittavat sopimukset elinkeinonharjoittajien välillä ovat kiellettyjä, mutta tiettyjen edellytysten täytyessä kiellosta voidaan poiketa. Kilpailulain 6 §:ssä säädettyjen edellytysten tulee kaikkien täytyä, jotta lain 5 § voidaan sivuuttaa. Oikeuskirjallisuudessa on kuitenkin katsottu, että kilpailukieltovelvoitteella tulee olla

¹⁷² Wikberg, 2011, s. 17

¹⁷³ SEUT 3 (1) artikla; Wikberg, 2011, s. 32

¹⁷⁴ Huhtamäki, 2010, s. 103

¹⁷⁵ Lissabonin sopimuksen tultua voimaan 1.12.2009 Euroopan yhteisöjen perustamissopimus korvattiin SEUT:lla. Myös EU:n kilpailusääntöjen artiklanumerot muuttuivat niin, että vanha EY 81 artikla on nykyisin SEUT 101 artikla ja EY 82 artikla on nykyisin SEUT 102 artikla. Joissain EU-säädöksissä voi olla vielä viittauksia vanhoihin artikloihin.

¹⁷⁶ SEUT 101 artikla; Huhtamäki, 2014, s. 88

¹⁷⁷ SEUT 102 artikla

merkittävät negatiiviset kilpailuoikeudelliset vaikutukset, jotta se voidaan katsoa kilpailulain 5 §:n vastaiseksi ja pätemättömäksi¹⁷⁸. Kilpailunrajoituslausekkeiden tulkinnassa sovelletaan EU:n tiedonantoja ja Kilpailu- ja kuluttajaviraston antamia suuntaviivoja¹⁷⁹.

4.3 Kilpailevan toiminnan kieltäminen yrityskaupan liitännäisrajoituksena

4.3.1 Kilpailukieltosopimuksen välttämättömyydestä

Kilpailuoikeus valvoo muun muassa yrityskauppoja. Yrityskauppojen yhteydessä solmitaan usein kilpailuoikeudellinen kilpailukieltosopimus, jolla varmistetaan ostettavan yrityksen taloudellinen arvo ja yrityskauppasopimuksen asianmukainen täyttäminen¹⁸⁰. Yrityskauppaan liittyvä kilpailukieltosopimus jää liitännäisrajoituksena kilpailulain 5 §:n kiellon ulkopuolelle vain, jos se on sisältönsä sekä ajallisen että maantieteellisen ulottuvuutensa kannalta kohtuullinen eikä rajoita kilpailua enempää kuin yrityskaupan toteuttamiseksi ja hankinnan kohteen liiketoiminnan arvon säilyttämiseksi on välttämätöntä¹⁸¹.

Yrityskaupan tarkoituksena on hankkia kilpailuetua liikearvon, taitotiedon¹⁸² tai asiakaskunnan muodossa. Tämä kilpailuetu menettäisi merkityksensä, jos myyjäosapuoli voisi vapaasti yrityskaupan jälkeen aloittaa ostajan kanssa kilpailevan toiminnan hyödyntämällä samaa kilpailuetua.¹⁸³ Näitä kilpailuetuja ostaja haluaa suojata solmittavalla kilpailukieltosopimuksella¹⁸⁴. Mikäli yrityskaupassa siirtyy vain aineellista omaisuutta, ei kilpailukieltosopimusta voida katsoa välttämättömäksi osaksi yrityskauppaa¹⁸⁵. Kilpailukieltosopimukseen sitoutunut yrityskaupan myyjä sitoutuu olemaan harjoittamasta kilpailevaa toimintaa ostajan kanssa. Investoinnin turvaamiseen liittyvät näkökohdat eivät saa

¹⁷⁸ Huhtamäki, 2014, s. 132–133

¹⁷⁹ Huhtamäki, 2010, s. 112–113

¹⁸⁰ Kuoppamäki, 2018, s. 194

¹⁸¹ Liitännäistiedonanto (2005/C 56/03), kohdat 12–13; Kilpailuviraston suuntaviivat; Kuoppamäki, 2018, s. 194–195

¹⁸² Taitotiedolla tarkoitetaan sellaisten käytännön tietojen kokonaisuutta, joita ei ole patentoitu ja jotka ovat toimittajan kokemusten ja testien tulosta ja jotka ovat salaisia, olennaisia ja yksilöityjä. Ks. Komission asetus 330/2010

¹⁸³ Kilpailuviraston suuntaviivat; Kuoppamäki, 2018, s. 194

¹⁸⁴ Huhtamäki, 2010, s. 64

¹⁸⁵ Kilpailuviraston suuntaviivat; Liitännäistiedonanto (2005/C 56/03), kohta 21

kuitenkaan kohtuuttomasti rajoittaa kilpailun toimivuutta tai elinkeinonharjoittajan toimintavapautta.¹⁸⁶ Samankaltaisia asioita suojataan myös TSL 3:5:n mukaisella kilpailukieltosopimuksella.

Pääsääntöisesti kilpailukiello voidaan ulottaa vain yrityskaupan myyjään ja sen yritysryhmään. Henkilötasolla kilpailukieltosopimus voidaan ulottaa vain myyjän niihin edustajiin, joilla on mahdollisuus myytyä kilpailuetua käyttämällä aloittaa yrityskaupan kohteen kanssa kilpaileva toiminta. Käytännössä tämä tarkoittaa korkeassa asemassa olevia sekä niitä henkilöitä, joihin asiakaskunta on sitoutunut vahvasti. Näin ollen kilpailukieltosopimusta ei voida ulottaa koskemaan yrityskaupan kohteena olevassa yrityksessä työskenteleviä henkilöitä ilman erityistä perustetta. Kilpailukiello voidaan katsoa välttämättömäksi koskemaan ostajaa vain silloin, kun yrityskaupassa jaetaan yhtenäisen taloudellisen kokonaisuuden muodostanut liiketoiminta.¹⁸⁷

Euroopan komission tiedonanto yrityskeskittymien liitännäisrajoituksista (EYVL C 56, 05.03.2005) käsittää komission ja yhteisön tuomioistuimen oikeuskäytännössä muodostuneet kilpailukielloa koskevat periaatteet¹⁸⁸¹⁸⁹. Yrityskaupan kilpailukieltosopimusten arviointi on yhtä lailla tapauskohtaista arviointia kuin työsuhteistenkin. Yrityskauppojen kohdalla tarkastellaan lähtökohtaisesti kiellon kestoa, maantieteellistä ulottuvuutta, asiallista kattavuutta ja henkilöpiiriä, joita kiello koskee¹⁹⁰. Näillä seikoilla on merkitystä ostajan suojan tarpeelle.¹⁹¹ Arvioinnissa huomioidaan suojan tarpeen lisäksi huomioon osapuolten intressit ja osapuolten asema suhteessa toisiinsa. Toisin kuin työoikeudessa, kilpailuoikeudessa vallitsee sopimusvapaus. Tämä tarkoittaa sitä, että sopimuksen sisällölle ei ole asetettu lainsäädännössä rajoja. Tosiasiallisesti sopimusvapauteen vaikuttaa

¹⁸⁶ Kuoppamäki, 2018, s. 194

¹⁸⁷ Kilpailuviraston suuntaviivat

¹⁸⁸ Liitännäistiedonanto (2005/C 56/03), kohdat 4 ja 19

¹⁸⁹ Tiedonannossa määritellyistä periaatteista voi poiketa, jos perusteltua että asiaan liittyy poikkeuksellisia olosuhteita, joita tiedonanto ei koske. Ks. Liitännäistiedonanto (2005/C 56/03), kohta 5

¹⁹⁰ Liitännäistiedonanto (2005/C 56/03), kohta 13

¹⁹¹ Kuoppamäki, 2018, s. 194

kuitenkin se, että kilpailunrajoituslausekkeet ovat lähtökohtaisesti kiellettyjä, joten mielivaltaiset sopimusehdot voidaan suhteellisen herkästi katsoa pätemättömiksi lainsäädännössä vallitsevien oikeusperiaatteiden valossa.¹⁹²

4.3.2 Kilpailevan toiminnan kiellon kesto

Sopimusvapaudesta johtuen kilpailuoikeudellisessa lainsäädännössä kilpailevan toiminnan kiellolle ei ole asetettu samalla tavalla rajoituksia kuin työsuhteessa solmittavalle kilpailukieltosopimukselle. Liitännäisrajoituksessa ja oikeuskäytännössä on kuitenkin pääsääntöisesti sallituksi kestoksi katsottu kolme vuotta, jos yrityskaupassa ostajalle siirtyy sekä liikearvoa että taitotietoa¹⁹³. Liitännäisrajoitustiedonannossa kilpailukiellon kestoksi on sallittu kaksi vuotta, jos ostaja saa yrityskaupassa pelkästään liikearvoa¹⁹⁴. Pelkän taitotiedon siirtymisen osalta ei ole säännöstä erikseen, mutta oikeuskäytännössä on sovellettu samaa kahden vuoden rajoitusta. Esimerkiksi Euroopan komission ratkaisussa Denso/Magneti Marelli katsottiin, että viideksi vuodeksi asetettu kilpailevan toiminnan kiello oli ulotettu laajemmalle kuin todellinen tarve oli. Yrityskaupassa katsottiin siirtyneen vain liikearvoa, eikä osapuolet olleet näyttäneet, että asiakasuskollisuus tai tekninen taitotieto olisi ollut merkittävässä osassa yrityskauppaa koskevien tuotteiden kohdalla.

Myös yli kolmen vuoden kilpailevan toiminnan kiello on kuitenkin katsottu sallituksi, jos yrityskaupassa siirtyy erityistä teknistä taitotietoa. Euroopan komission ratkaisussa Kodak/Imation komissio linjasi erityisen teknisen taidon osaamisen merkitystä, kun se hyväksyi yrityskaupassa siirtyneiden erityisen hienon tekniikan osalta kestoksi viisi vuotta, mutta kaupassa siirtyneiden liikearvon ja muun taitotiedon osalta hyväksyttiin vain kolme vuotta. Kyseinen ratkaisu kuvastaa myös kokonaisarvioin merkitystä ja sitä, miten kiellon tulee koskea vain välttämätöntä. Myös käynnissä oleva tuotekehittely puoltaa tavallista pidempää kielloa, ettei myyjäosapuoli pääse hyödyntämään hallussaan olevia

¹⁹² Kuoppamäki, 2018, s. 194–195

¹⁹³ Liitännäistiedonanto (2005/C 56/03), kohta 20; Kuoppamäki, 2018, s. 195

¹⁹⁴ Liitännäistiedonanto (2005/C 56/03), kohta 20

tietoja tuotekehittelystä. Oikeuskäytännössä painoarvoa on annettu myös asiakaskuntaan liittyville tiedoilla kohtuusrvioinnissa. Esimerkiksi Euroopan komission ratkaisussa Solvay-Laporte/Interox hyväksyttiin kilpailukieltosopimukselle viiden vuoden kesto, koska yrityskaupassa siirtyi kaupallista tietoa liittyen asiakkaisiin, hinnoitteluun ja määrälliseen tietoon sekä lisäksi siirtyi teknistä taitotietoa.

Toimialalla voi olla vaikutusta, kun arvioidaan kiellon kohtuullista kestoja. Oikeuskäytännössä on erityisesti annettu painoarvoa sille, jos ostajan katsotaan olevan heikommassa asemassa suhteessa myyjään. Esimerkiksi Euroopan komission ratkaisussa Tesco Ltd./Catteau SA, jossa yrityskaupassa siirtyi vain kaupallista taitotietoa, hyväksyttiin kilpailukieltosopimuksen kestoksi kolme vuotta. Arvioinnissa huomioitiin osapuolten asema ja toimintaedellytykset markkinoilla.

Kilpailuoikeudessa kilpaileva toiminta voidaan siis kieltää huomattavasti pidemmäksi aikaa kuin työoikeudessa. Tähän vaikuttanee se, että TSL 3:5:n mukaisen kilpailukieltosopimuksen osapuolena on työntekijä. Työntekijän tulee olla tietyssä asemassa ja tehtävissä yrityksessä, jotta kilpaileva toiminta voidaan kieltää, mutta lähtökohtaisesti voidaan hänen olettaa olevan heikommassa asemassa kuin elinkeinonharjoittaja. Yrityskaupan osapuolena on elinkeinonharjoittaja, jolla mahdollisesti on kokemusta yrityksen perustamisesta ja saatavilla on kaikki tiedot kilpailevan toiminnan perustamiseksi toisin kuin yksittäisellä työntekijällä. Tämän vuoksi elinkeinonharjoittajalle voidaan asettaa pidempi kieltä, koska tällä on mahdollisuus vakavampien vahinkojen aiheuttamiseen yrityskaupan toiselle osapuolelle.

4.3.3 Kilpailevan toiminnan kiellon arviointi maantieteellisestä ja asiallisesta ulottuvuudesta

Tilanne ennen yrityskaupan toteutumista vaikuttaa siihen, mikä voidaan katsoa kielletyksi kilpailevaksi toiminnaksi maantieteelliseltä ja asialliselta ulottuvuudeltaan. Kilpailevan toiminnan kieltä ei nimittäin voida asettaa liian laajaksi. Maantieteellistä ulottuvuutta arvioitaessa merkitystä on sillä, millä alueella yrityskaupan kohteena oleva yritys

on toiminut tai markkinoinut tuotteitaan ja palveluitaan ennen yrityskauppaa¹⁹⁵. Komis-
sion ratkaisussa Tesco Ltd./Catteau SA on otettu kantaa kiellon maantieteelliseen ulottu-
vuuteen. Ratkaisussa maantieteelliset alueet rajattiin suhteellisen tarkasti, sillä kiello tuli
rajata myös valtion sisällä vain niille alueille, joilla tuotteita oli markkinoitu ennen yritys-
kauppaa. Ratkaisussa vaikutti myös toimiala ja se, että yrityskaupassa siirtyi vain rajoite-
tusti kaupallista taitotietoa. Kielletyksi kilpailevaksi toiminnaksi ei siis katsota, jos myyjä
aloittaa toiminnan alueella, jolla myyty yritys ei ole aiemmin toiminut. Jos tosiasiallista
kilpailua ei tapahdu, ei voida katsoa olevan hyvän tavan vastainen kilpailuteko, eikä toi-
minnasta aiheudu vahinkoa toiselle osapuolelle.

Kilpailevan toiminnan kiello voidaan kuitenkin maantieteellisesti ulottaa sellaiselle uu-
delle alueelle, jolle myyjä on ennen yrityskauppaa investoinut tai suunnitellut siirtävänsä
liiketoimintaa¹⁹⁶. Tällöin voidaan katsoa syyllistyvän kiellettyyn kilpailutekoon ja aiheut-
tavan vahinkoa ostajalle, vaikka yritys ei olisikaan vielä toiminut alueella. Myyjä on kui-
tenkin tietoinen siitä, että toiminta tullaan aloittamaan kyseisellä alueella. Näin ollen
myyjä tietää aiheuttavansa ilmeisesti vahinkoa ostajalle ja syyllistyy hyvän tavan vastai-
seen kilpailutekoon.

Myös asiallisen ulottuvuuden kohdalla on merkitystä tilanteella ennen yrityskaupan to-
teutumista. Kielletyksi kilpailevaksi toiminnaksi katsotaan vain tuotteiden ja palveluiden
tarjoaminen, jotka kuuluivat yrityksen liiketoimintaan ennen yrityskauppaa. Tämä tar-
koittaa sitä, että myyjää ei voida kieltää harjoittamasta elinkeinotoimintaa, joka ei tosi-
asiallisesti kilpaile yrityskaupan kohteen kanssa. Oikeuskäytännössä on katsottu, että kil-
pailua voidaan rajoittaa vain tosiasiallisella toimialalla. Esimerkiksi Itä-Suomen hovioi-
keuden ratkaisussa S 12/262 katsottiin, että kilpailukiello voitiin ulottaa vain toimialalle,
jolla yrityskaupan myyjällä oli kaupparekisteriotteen mukaan toimintaa. Kielletyksi kil-
pailevaksi toiminnaksi katsotaan kuitenkin, jos myyjä aloittaa toiminnan tuotteista tai
palveluista, joiden kehitystyö yrityskaupan kohteessa on aloitettu ennen kauppaa, vaikka

¹⁹⁵ Liitännäistiedonanto (2005/C 56/03), kohta 22

¹⁹⁶ Liitännäistiedonanto (2005/C 56/03), kohta 22

näiden markkinointia ei vielä olisikaan ehditty aloittaa.¹⁹⁷ Kehitteillä olevien tuotteiden ja palveluiden, varsinkin jos kehitystyö on jo suhteellisen pitkällä, voidaan katsoa olevan kiellon piirissä, koska niiden markkinoiminen myyjän toimesta ilmeisesti vahingoittaa ostajaa.

4.3.4 Rekrytointikielto ja asiakkaiden houkuttelemisen kieltö

Liitännäisrajoitustiedoksiannossa henkilöstön värväämistä rajoittavilla lausekkeilla on katsottu olevan samanlainen vaikutus kuin kilpailevan toiminnan kieltävillä lausekkeilla. Tämän vuoksi rekrytointikieltoja tulee arvioida samoin perustein kuin kilpailukielloja.¹⁹⁸ Esimerkiksi Euroopan komission ratkaisussa Volvo/Renault hyväksyttiin 18 kuukauden kieltö koskemaan henkilökunnan rekrytointia yrityskaupan kohteena olevasta yrityksestä. Näin ollen henkilökunnan houkutteleminen voidaan katsoa kielletyksi kilpailevaksi toiminnaksi samoin kuin työoikeudellisessa kilpailukieltosopimuksessakin.

Kilpailuviraston ratkaisukäytännön mukaan rekrytointikieltö voi koskea vain aktiivisia rekrytointeja ja ulottua vain yrityksen johto- ja avainhenkilöihin. Rekrytointikieltö on pääasiassa sallittu vain myyjälle. Ostajalle asetettu rekrytointikieltö voi tulla sallituksi silloin, jos yrityskaupassa jaetaan ostajan ja myyjän kesken liiketoiminta, joka on muodostanut yhtenäisen taloudellisen kokonaisuuden. Esimerkiksi kilpailuviraston ratkaisussa 1089/81/2001 otettiin kantaa siihen, että ostajalle asetettu rekrytointikieltö voi olla sallittu vain poikkeuksellisesti. Koska kyseisessä tapauksessa ei yrityskaupassa katsottu jaetun taloudellista kokonaisuutta muodostunutta liiketoimintaa, vaan keskeiset toiminnot jäivät toisen osapuolen haltuun, ei rekrytointikieltöä sallittu ulotettavan koskemaan ostajaa. Kilpailuviraston ratkaisussa 231/81/2005 puolestaan katsottiin jaetun tällainen kokonainen liiketoiminta, ja molempia osapuolia koskeva rekrytointikieltö, jonka mukai-

¹⁹⁷ Liitännäistiedonanto (2005/C 56/03), kohta 23

¹⁹⁸ Liitännäistiedonanto (2005/C 56/03), kohta 26

sesti osapuolet tai niiden tytäryhtiöt eivät saaneet houkutella tai yrittää houkutella toisen osapuolen tai tytäryhtiön työntekijöitä päättämään työsopimuksen tai palkkaamaan tällaista työntekijää, katsottiin sallituksi.

5 YHTEENVETO

TSL 3:5:n mukainen kilpailukieltosopimus voidaan solmia työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä. Kilpailukieltosopimus on lailla sallittu rajoitus PeL 18 §:n elinkeinovapauteen, minkä vuoksi siitä tulee säätää täsmällisesti ja tarkkarajaisesti. Erityisen painavan syyn olemassaolon arvioinnissa tulee ottaa huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liikesalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta sekä työntekijän asema ja tehtävät. Työnantajalla ei voi olla erityisen painavaa syytä kieltää toimintaa, jonka ei katsota ilmeisesti vahingoittavan tätä hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Näin ollen työntekijän voidaan katsoa syyllistyvän sopimusrikkomukseen lähinnä toiminnalla, joka liittyy samoihin seikkoihin kuin millä erityisen painavan syyn olemassaoloa arvioidaan.

Tämän tutkielman tarkoituksena oli selvittää, millä kriteereillä kielletyn kilpailevan toiminnan luonnetta arvioidaan. Kilpailevaa toimintaa ei lainsäädännössä ole määritelty yksiselitteisesti, ja mahdollinen syyllistyminen kiellettyyn kilpailevaan toimintaan on jätetty tapauskohtaisen arvioinnin varaan. Arviointi ei aina ole yksinkertaista, koska kilpailevan toiminnan kaltaiset avoimet termit jättävät paljon tulkinnanvaraa. Kilpailevan toiminnan luonteen arvioinnissa lähdetään kuitenkin siitä, että työsuhteen päättymisen jälkeistä kilpailevaa toimintaa arvioidaan samoin perustein kuin työsuhteen aikana tapahtuvaa kilpailevaa toimintaa. Kilpailukieltosopimuksella kiellettävää toimintaa tulee kuitenkin arvioida suppeasti lain säätäjän ja yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden nojalla. Näin ollen toimintaa, joka on sallittu työsuhteen aikana, ei voida kieltää enää työsuhteen päättymisen jälkeen.

Työsuhteen aikana työntekijä ei saa TSL 3:3:n nojalla tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Kilpailevan toiminnan yleisiksi tunnusmerkeiksi voidaan erottaa il-

meinen vahingoitettavuus ja kilpailuteon hyvän tavan vastaisuus. Tutkielmassa päädyttiin siihen, että työnantajalle aiheutuva vahinko on helpoin näyttää toteen, mikäli vahinko on taloudellista, mutta aina vahingon ei kuitenkaan tarvitse olla laadultaan taloudellista. Hyvän tavan vastaisuus puolestaan on sidottu aikaan ja yhteiskunnallisiin arvoihin, mikä lisää kilpailevan toiminnan luonteen arviointiin joustoa ja ajanmukaisuutta.

Kilpailevan toiminnan yleisten tunnusmerkkien täyttymisessä on aina huomioitava Pel 18 §:n mukainen elinkeinovapaus ja työntekijän asema ja työtehtävät. Työntekijän toimintamahdollisuuksia ei saa rajoittaa perusteettomasti. Heikomman suojan periaatteen mukaisesti kielletyn kilpailevan toiminnan luonnetta arvioidaan usein työntekijälle suotuisasti. Viimeistään tämä näkyy siinä, että työntekijän sopimusrikkomuksesta seurannutta korvausvelvollisuutta kohtuullistetaan varsin usein. Lisäksi työntekijän voidaan katsoa syyllistyvän kiellettyyn kilpailevaan toimintaan lähinnä vain sellaisessa asemassa tai työtehtävissä, joihin työnantajalla on todellinen kilpailunrajoitustarve. Periaatteena on, että mitä korkeammassa asemassa työntekijä on työnantajan palveluksessa ollut, sitä enemmän hänen voidaan odottaa pidättäytyvän toiminnasta, joka voidaan tulkita hyvän tavan vastaiseksi kilpailuteoksi. Kaiken taustalla vaikuttaa työntekijän lojaliteettivelvollisuus, joka korostuu korkeammassa asemassa olevien kohdalla.

Kielletyn kilpailevan toiminnan luonteen arvioinnissa on huomioitava työnantajan toimiala: työntekijän toiminnan on tapahduttava samoilla markkinoilla ja samoista asiakkaista ollakseen kilpailevaa. Myös toimialan kilpailutilanteella on merkitystä arvioinnissa, sillä työntekijän toiminnan ei voida katsoa ilmeisesti vahingoittavan työnantajaa, mikäli markkinoilla on jo ennestään paljon kilpailijoita. Myös kilpailuoikeuden alalla painoarvoa annetaan sille, että toiminta tapahtuu tosiasiallisesti samoilla markkinoilla ja samoista asiakkaista: yritykset voivat olla toistensa kilpailijoita, vaikka tuote- ja palvelutarjonnassa olisikin joitain eroja, kunhan markkinat ovat samat.

Työnantajalla on oltava perusteltu tarve suojata liikesalaisuutensa, jotta kilpailukieltosopimus voidaan sopia. Myös yrityskaupan liitännäisrajoituksena kilpailevan toiminnan

kiellon tavoitteena on suojata ostajan yrityskaupalla hankkimia kilpailuetuja. Taustalla vaikuttaa se, että kilpailevan toiminnan kiellolla rajoitetaan elinkeinonharjoittajan tai työntekijän toimintamahdollisuuksia, ja lähtökohtaisesti kilpailevaa toimintaa ei saa kieltää ilman erityisen painavan syyn olemassaoloa. Kilpailevan toiminnan kiellon arvioinnissa onkin huomioita nämä toisistaan eroavat intressit: toisen osapuolen suojan tarve ja toisen toimintamahdollisuudet. Työnantajan tai yrityskaupan ostajan kilpailuetujen suojaamiseen liittyy vahvasti taloudellinen intressi. Tästä seuraa, että liikesalaisuuksien hyväksikäyttämisen tai paljastamisen kilpailijalle arvioidaan usein ilmeisesti vahingoittavan työnantajaa hyvän tavan vastaisena kilpailutekona.

Kielletyn kilpailevan toiminnan luonteen arvioinnissa on annettava merkitystä myös sille, jos työnantaja on antanut toimintaan luvan tai hyväksynyt sen olemalla puuttumatta siihen. Tällaista toimintaa ei voida katsoa hyvän tavan vastaiseksi kilpailuteoksi. Lisäksi kilpailevaksi katsottavaan toimintaan tulee tosiallisesti syyllistyä, ennen kuin sen voidaan arvioida olevan kiellettyä. Laissa on kielletyksi kilpailevaksi toiminnaksi säädetty myös valmistelevat toimenpiteet. Kilpailevaa toimintaa valmistelevien tekojen kohdalla on kuitenkin muistettava, että PeL 18 §:n nojalla työntekijällä on vapaus valita toimeentulonsa. Näin ollen työntekijän on voitava hakea töitä toisesta yrityksestä tai valmisteltava oman yritystoiminnan perustamista. Merkitystä kuitenkin on annettava sille, milloin valmistelevat toimet muuttuvat kielletyiksi. Tutkielmassa on havaittu, että valmistelevat toimet voidaan katsoa kielletyiksi lähinnä silloin, kun työntekijä tahallaan aiheuttaa työnantajalle vahinkoa, esimerkiksi käyttämällä hyväkseen tämän liikesalaisuuksia yritystoiminnan perustamiseen.

Tutkielmassa lähteinä käytetyissä tuomioistuinten ratkaisuissa korostui kokonaisarvio. Useissa tapauksissa kielletyn kilpailevan toiminnan syyllistymiseen vaikutti useampi seikka, jotka yksinään eivät olisi välttämättä riittäneet siihen, että toimintaa olisi tulkittu hyvän tavan vastaiseksi ja työnantajaa ilmeisesti vahingoittavaksi. Tämä ilmentää lain-

sääntäjän tarkoitusta, jonka mukaan tulkinnan tuleekin perustua tapauskohtaiseen harkintaan. Näin työntekijän toiminnan luonteen arvioinnissa tulee aina huomioitua myös PeL 18 §.

Lähteet

- Aarnio, A. (1989). *Laintulkinnan teoria. Yleisen oikeustieteen oppikirja*. WSOY.
- Bruun, Niklas. (2003). *Kilpailukiello työ- ja sopimussuhteissa*. Defensor Legis 5/2003 (777-785)
- Bruun, N. & von Koskull, A. (2012). *Työoikeuden perusteet*. Talentum.
- Frände, D., Helenius, D., Hietanen-Kunwald, P., Hupli, T., Koulu, R., Lappalainen, J., Lindfors, H., Niemi, J., Rautio, J., Saranpää, T., Turunen, S., Virolainen, J. & Vuorenpää, M. (2016). *Prosessioikeus*. Alma Talent Oy.
- Hallberg, P., Karapuu, H., Ojanen, T., Scheinin, M., Tuori, K. & Viljanen, V-P. (2011). *Perusoikeudet*. Alma Talent Oy.
- Hemmo, M. (2006). *Sopimusoikeuden oppikirja*. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Hietala, H., Kahri, T., Kairinen, M. & Kaivanto, K. (2006). *Työsopimuslaki käytännössä*. Talentum.
- Huhtamäki, H. (2010). *Pätevä kilpailukieltosopimus*. Lakimiesliiton kustannus. Hansaprint Direct Oy.
- Huhtamäki, H. (2014). *Kilpailukiello ja salassapito sopimussuhteissa*. Meedia Zone OÜ.
- Kahri, T. & Hietala, H. (1997). *Työsopimuslaki*. WSOY.
- Kallio, I. & Sädevirta, M. (2010). *Työoikeudelliset ratkaisut kommentein*. Lakimiesliiton kustannus. Kariston Kirjapaino Oy.

Kilpailu- ja kuluttajavirasto: Kilpailuviraston suuntaviivat yrityskauppavalvonnasta. Noudettu 2020-04-04 osoitteesta <https://www.kkv.fi/globalassets/kkv-suomi/julkaisut/suuntaviivat/fi/suuntaviivat-1-2011-yrityskauppavalvonta.pdf>

Koskinen, S. (2002). *Kilpaileva toiminta*. Noudettu 2020-04-30 osoitteesta <https://www-edilex-fi.libproxy.helsinki.fi/artikkelit/269.pdf> keuden ala

Koskinen, S. (2014). Näkökohtia viranhaltijalääkäreiden kilpailevasta toiminnasta. Noudettu 2020-03-29 osoitteesta <https://www-edilex-fi.libproxy.helsinki.fi/artikkelit/13855.pdf>

Kuoppamäki, P. (2018). *Uusi kilpailuoikeus*. Talentum.

Minilex: Hyvän tavan vastaisuus oikeustoimissa. Noudettu 2020-04-11 osoitteesta <https://www.minilex.fi/a/hyv%C3%A4n-tavan-vastaisuus-oikeustoimissa>

Moilanen, J-M. (2005). *Sopimukset työsuhteen päättyessä*. Gummerus Kirjapaino Oy.

Mustajärvi, M. (2014). *Työntekijän osaamisen sitouttaminen sopimuksella*. Lakimies 2/2014 (236-255). Noudettu 2019-12-28 osoitteesta <https://www-edilex-fi.libproxy.helsinki.fi/lakimies/13072.pdf>

Ollila, A. (2018). Työntekijän lojaliteettivelvollisuuden itsenäisyys oikeuskäytännössä. Defensor Legis 3/2018. Noudettu 2020-01-26 osoitteesta https://www-edilex-fi.libproxy.helsinki.fi/defensor_legis/18844.pdf

Mäenpää, O. (2017). *Yleinen hallinto-oikeus*. Alma Talent Oy.

Pönkä, V. (2011). *Osakassopimuksen suhde työlainsäädäntöön ja erityisesti työ sopimuslaissa tarkoitettuun kilpailukieltosopimukseen*. Lakimies 1/2011 (64-81).

Tiitinen, K-P. & Kröger, T. (2012). *Työsopimusoikeus*. Talentum.

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2018). *Selvitys kilpailukieltosopimusten ja salassapitosopimusten käytöstä*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työelämä 18/2018. Noudettu 2019-11-30 osoitteesta http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160911/TEMjul_18_2018_Selvitys_kilpailukieltosopimus.pdf

Virolainen, J. & Martikainen, P. (2010). *Tuomion perusteleminen*. Talentum.

Wikberg, O. (2011) *Johdatus kilpailuoikeuteen*. Talentum.

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry. (2007). *Työsuhteeseen liittyvät kilpailunrajoitukset ja salassapito*. Noudettu 2020-02-09 osoitteesta https://www.akavanerityisalat.fi/files/4893/Tyosuhteeseen_liittyvat_kilpailurajoitukset_ja_salassapito.pdf

Virallislähteet

Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen konsolidoitu toisinto (SEUT

Hallituksen esitys Eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta (HE 309/1993 vp)

Hallituksen esitys Eduskunnalle uudeksi Suomen Hallitusmuodoksi (HE 1/1998 vp)

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

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

Komission asetus N:o 330/2010, annettu 20 päivänä huhtikuuta 2010, Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 101 artiklan 3 kohdan soveltamisesta tiettyihin vertikaalisten sopimusten ja yhdenmukaistettujen menettelytapojen ryhmiin

Komission tiedonanto keskittymiin suoraan liittyvistä ja niiden kannalta välttämättömistä rajoituksista (2005/C 56/03)

Perustuslakivaliokunnan mietintö hallituksen esityksestä perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta (PeVM 25/1994 vp)

Perustuslakivaliokunnan lausunto työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunnalle (PeVL 41/2000 vp)