



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Julia Kärkäs

Työntekijän kilpaileva toiminta

Työntekijän oikeudet ja työnantajan suoja – tasapainoa etsimässä
kilpailukieltosäätelyssä

Johtamisen akateeminen yksikkö
Julkisoikeuden pro gradu -tutkielma
Hallintotieteiden maisteri

Vaasa 2025

VAASAN YLIOPISTO**Johtamisen akateeminen yksikkö**

Tekijä:	Julia Kärkäs		
Tutkielman nimi:	Työntekijän kilpaileva toiminta: Työntekijän oikeudet ja työnantajan suoja – tasapainoa etsimässä kilpailukieltosäätelyssä		
Tutkinto:	Hallintotieteiden maisteri		
Oppiaine:	Julkisoikeus		
Työn ohjaaja:	Kristian Siikavirta		
Valmistumisvuosi:	2025	Sivumäärä:	88

TIIVISTELMÄ:

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää työntekijän kilpailevaan toimintaan liittyvän sääntelyn nykytilaa, koska kilpailukieltosopimuksia koskeva sääntely muuttui vuonna 2022, kun Hallituksen esitys laeiksi työsopimuslain 3 luvun 5 §:n ja merityösopimuslain 5 §:n 4 luvun 5 §:n muuttamisesta tuli voimaan. Lisäksi korkeimman oikeuden tapauksessa KKO:2023:83 työnantaja haki oikeudenkäymiskaaren (4/1734) 7:3 mukaista turvaamistointia estääkseen työntekijää rikkomasta kilpailukieltosopimusta. Korkein oikeus katsoi, että turvaamistointia koskevan vaatimuksen tutkimiselle ei ollut estettä, joten työntekijää oli mahdollista kieltää rikkomasta kilpailukieltosopimusta ja toimimasta toisen työnantajan palveluksessa. Päätös on uusi kilpailukieltosopimusten saralla. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millaisia seuraamuksia turvaamistoimen käyttö voi aiheuttaa kilpailukieltosopimuksen rikkomistilanteisiin ja toisaalta pohtia, onko sen käyttö ristiriidassa kilpailukieltotoihin vaikuttavien lakien tarkoitusten kanssa. Tutkimuksen tarkoituksena on lainopin mukaisesti tulkita ja systematisoida sitä kaikkea voimassa olevaa lainsäädäntöä ja niitä oikeustapauksia, jotka ovat yhteydessä työntekijän kilpailukieltotoihin ja erityisesti niiden rikkomistilanteisiin.

Työntekijän asemaa suojataan mm. perusoikeuksissa, työsopimuslaissa ja Euroopan ihmisoikeussopimuksessa. Työntekijän suojeluperiaatteen voidaan katsoa olevan yksi työoikeuden peruslähtökohdista, koska työoikeus on lähtenyt rakentumaan tarpeesta työntekijän suojeluun. Työntekijän suojelun ohella työsopimuslaki asettaa työntekijälle myös velvoitteita kuten lojaliteettivelvoitteen, joka on työntekijän päävelvoite ja se sisältää myös kiellon kilpailevasta toiminnasta. Työntekijän kilpailukieltosopimus on johdettu työntekijän kilpailevan toiminnan kiellosta. Kilpailevan toiminnan kiello ja kilpailukieltosopimukset rajoittavat työntekijöiden oikeutta Suomen perustuslaissa (731/1999) turvattuun elinkeinovapauteen sekä ne rajoittavat työmarkkinoiden vapaata liikkuvuutta ja tiedon maksimaalista hyödyntämistä. Toisaalta kilpailukiellot suojaavat työnantajaa ja hänen liikesalaisuuksiaan, kun työntekijä ei voi kilpailla suoraan työnantajansa kanssa.

Keskeistä kielletyssä kilpailuteossa ovat kilpaileva asema, hyvän tavan vastaisuus ja ilmeisesti työnantajaa vahingoittava teko. Näiden lisäksi tekoon vaikuttaa työntekijän asema yrityksessä, työn luonne ja kilpailuteon laatu. Kilpailevaa asemaa arvioidaan usein asiakkaiden perusteella, koska samat asiakkaat määrittävät pitkälti yritysten välistä kilpailua. Useat eri tekijät muodostavat keskenään erilaisia kilpailutekoja, minkä takia kilpailutekoja punnitaan tapauskohtaisesti. Keskeinen ero on, että työntekijän kilpailevan toiminnan kiello koskettaa työntekijää työsuhteen aikana, ja taas kilpailukieltosopimuksesta sovitaan erikseen ja se pidentää kilpailevan toiminnan kiellon koskemaan myös työsuhteen jälkeistä aikaa. Kilpailukieltosopimuksen tekeminen edellyttää työnantajalta erittäin painavaa syytä. Kilpailukieltosopimukseen liittyvät myös mahdollisuus sopia sopimussakosta, työnantajan irtisanomisoikeus sekä työnantajan velvollisuus maksaa korvaus rajoitusajalta. Kilpailevan toiminnan kiellon ja kilpailukieltosopimuksen rik-

kominen voi johtaa yleiseen vahingonkorvausvelvollisuuteen työnantajalle, mutta kilpailukieltosopimuksen rikkominen voi johtaa vahingonkorvauksen sijasta sopimussakkoon. Kilpailevan toiminnan kiellon rikkominen voi olla työsuhteen purku- tai irtisanomisperuste. Oikeudenkäymiskaaren 7:3 mukainen turvaamistoimi kilpailukieltosopimuksen noudattamisen tehosteena voi ääritapauksissa johtaa jopa työntekijän uhkasakkoon sekä kieltotuomioon rikkomistilanteessa.

Kilpailukieltosopimuksia koskeneen lakimuutoksen seurauksena niiden maksullisuus työnantajalle on voinut johtaa tilanteeseen, jossa työnantajat seuraavat entistä tarkemmin, että kilpailukieltosopimuksia noudatetaan. Siksi on mahdollista, että työnantajat ovat entistä valmiimpia turvautumaan turvaamistoimeen kilpailukieltosopimuksen rikkomistilanteissa. Lisäksi kilpailukieltosopimusten maksullisuus on voinut johtaa lisääntyneeseen salassapitosopimusten käyttöön kilpailukieltosopimuksen sijasta. Oikeuksistaan tietämättömän työntekijän on hankala arvioida kilpailukieltosopimuksen lainmukaisuutta ja toisaalta kilpailukieltosopimuksen lopputulosta on hankala ennakoida, kun kilpailukieltosopimuksia punnitaan tapauskohtaisesti oikeudessa. On mahdollista, että lainvastaiset kilpailukieltosopimukset eivät tule ilmi, koska työntekijät noudattavat niitä. Keskeistä olisikin lisätä työntekijöiden tietoisuutta kilpailukieltosopimuksesta.

AVAINSANAT: kilpailunrajoitukset, työoikeus, työsopimuslaki, elinkeinovapaus, työsuhde, työntekijät, työnantajat.

Sisällys

1	Johdanto	7
1.1	Tutkielman tausta	7
1.2	Tutkimusongelmat	10
1.3	Tutkimusmenetelmä ja lähdeaineisto	14
1.4	Tutkielman rakenne	17
2	Työntekijän kilpailevan toiminnan sääntelyn oikeudellinen kehikko	20
2.1	Lojaliteettivelvoite	20
2.2	Työntekijän kilpailevan toiminnan kieltö	22
2.3	Työntekijän kilpailukieltosopimus	24
2.4	Suojeluperiaate	26
2.5	Kilpailevan toiminnan rajoitukset perus- ja ihmisoikeusnäkökulmasta	30
2.5.1	Oikeus työhön ja elinkeinovapaus	31
2.5.2	Sananvapaus ja omaisuuden suoja	32
2.6	Kilpailevan toiminnan sääntely EU:ssa	34
3	Kielletyn kilpailuteon luonne ja kilpailukieltöjen erityispiirteet	38
3.1	Millainen on kielletty kilpailuteko?	38
3.1.1	Työn luonne ja työntekijän asema	41
3.1.2	Hyvän tavan vastaisuus ja vahingoittavuus	42
3.1.3	Kilpailevan toiminnan valmistelu	44
3.2	Kilpailukieltosopimuksen erityispiirteet	46
3.2.1	Edellytyksenä erityisen painava syy	49
3.2.2	Sitomattomuus ja mitättömyys	51
3.3	Kilpailukieltöjen yhteys liikesalaisuuksiin ja salassapitovelvollisuuteen	54
4	Kilpailukieltöjen rikkomisen seuraamukset	58
4.1	Yleinen vahingonkorvausvelvollisuus ja rikoslain mukaiset seuraamukset	58
4.2	Kilpaileva toiminta työsuhteen päättymisperusteena	60
4.2.1	Kilpaileva toiminta itsenäisenä yrittäjänä	62
4.2.2	Kilpaileva toiminta lomautettuna	63

4.3	Kilpailukieltosopimuksen rikkominen: sopimussakko ja rajoitusajan korvaus	65
4.4	Yleinen turvaamistoimi kilpailukieltosopimuksen täytäntöönpanossa	67
5	Johtopäätökset	73

Lähteet

Liite. Kilpailukieltosopimusmalli

Kuviot

Kuvio 1. Työsuhteen tunnusmerkit työsopimuslain 1:1 mukaan.	13
Kuvio 2. Mitkä seikat tekevät teosta kielletyn kilpailuteon?	40
Kuvio 3. Oikeustapauksissa kilpailuteon arviointiin vaikuttaneita seikkoja.	64

Taulukko

Taulukko 1. Työsopimuksen irtisanominen ja purkaminen työsopimuslaissa.	61
---	----

Lyhenteet

EUT	Euroopan unionin tuomioistuin
HE	Hallituksen esitys eduskunnalle
HO	Hovioikeus
ILO	International Labour Organization
KKO	Korkein oikeus
PeVL	Perustuslakivaliokunnan lausunto
PeVM	Perustuslakivaliokunnan mietintö
SAK	Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö
SEU	Sopimus Euroopan unionista
SEUT	Sopimus Euroopan unionin toiminnasta
TEM	Työ- ja elinkeinoministeriö
TT	Työtuomioistuin
YK	Yhdistyneet kansakunnat

1 Johdanto

1.1 Tutkielman tausta

Työntekijöiden kilpailukieltosopimuksia koskeva sääntely muuttui 1.1.2022, kun eduskunnan hyväksymät lait työsopimuslain 3 luvun 5 §:n ja merityösopimuslain 5 §:n 4 luvun 5 §:n muuttamisesta¹ tulivat voimaan. Muutoksen tavoitteena oli vähentää työsopimuslain edellytysten vastaisia kilpailukieltosopimuksia sekä ehkäistä niiden tekemistä antamalla työnantajalle oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus sekä laajentamalla työnantajan korvausvelvollisuus koskemaan kaikkia kilpailukieltosopimuksia.² Myöhemmin työ- ja elinkeinoministeriö on tehnyt eduskunnalle selvityksen³ kilpailukieltosopimusten käytöstä vuonna 2023 eli sen jälkeen, kun kilpailukieltosopimuksia koskevan sääntelyn muutoksen siirtymäaika on päättynyt. Selvityksen yhteenvedosta ilmenee, että kilpailukieltotoja harkittaisiin aiempaa tarkemmin, niiden määrä olisi hieman vähentynyt ja että kaikilla vastaajilla ei olisi välttämättä selvää käsitystä kilpailukieltosopimuksista.⁴

Aikaisempaa suurempi harkinta kilpailukieltosopimuksissa liittyyneen työnantajan korvausvelvollisuuteen kilpailukieltosopimuksesta, koska työnantaja joutuu korvaamaan työntekijälle kilpailukieltosopimuksesta aiheutuvaa haittaa. Tämä lienee myös vähentänyt kilpailukieltosopimusten määrää. Kun kilpailun rajoittamista tarpeettomasti sekä kilpailukieltosopimuksia on pyritty vähentämään työmarkkinoilla, voisi kuvitella, että työnantajien solmimat kilpailukieltosopimukset ovat myös työnantajille aiempaa tärkeämpiä. Voiko tämä tarkoittaa sitä, että työnantajat ovat myös aiempaa valmiimpia pitämään kynsin hampain kiinni maksamistaan sopimuksista? Millaisia keinoja työnantajilla on siihen, että työntekijät noudattavat kilpailukieltosopimuksia?

¹ HE 222/2020 vp.

² HE 222/2020 vp., s. 13.

³ Mähönen ja Lyly-Yrjänäinen, 2024, Selvitys eduskunnalle kilpailukieltosopimusten käytöstä vuonna 2023.

⁴ Mähönen ja Lyly-Yrjänäinen, 2024, s. 13.

Jokaisella on Suomen perustuslain (731/1999) 18.1 § mukaan oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla sekä julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta. Kilpailevan toiminnan kiellon sekä kilpailukieltosopimusten voidaan nähdä olevan ristiriidassa elinkeinovapauden kanssa, koska ne asettavat työntekijälle rajoitteita toimeentulonsa hankkimiseen. Ihmisoikeusnäkökulmasta työoikeuden lähtökohtana voidaan pitää sitä, että ihminen ei luovu perusoikeuksistaan työnteon takia, mutta työsuhde voi johtaa perusoikeuksien kaventumiseen.⁵

Yksi työoikeuden keskeisistä periaatteista onkin työntekijän suojeluperiaate. Työnantajalla on nähty olevan valta-asema, jonka takia on nähty, että työntekijää tulee suojella mm. työnantajan mielivallalta ja kohtuuttomilta työehdoilta ja sen takia työlainsäädännössä on hyväksytty esim. sopimusehtojen kohtuullistaminen.⁶ Tämä ilmenee työsopimuslain (55/2001) 10:2:ssä, jonka mukaan työsopimuksen kohtuutonta ehtoa voidaan sovitella tai se voidaan jättää huomioimatta, jos sen soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muuten kohtuutonta. Koska kilpailevan toiminnan kieltä rajoittaa työntekijän oikeutta elinkeinovapauteen, ei tälle perusoikeudelle voi asettaa suhteettomia rajoituksia.⁷

Suojeluperiaatteen ohella myös sopimusoikeudellisia periaatteita voidaan pitää yhtenä työoikeuden lähtökohdista⁸, koska työsopimuskin on sopimus. Sopimusoikeuden keskeiset periaatteet ovat sopimusvapaus ja sopimussitovuus, joka tarkoittaa sitä, että sopimukset on pidettävä.⁹ Työsopimusta tehdessä työnantaja ja työntekijä solmivat työsuhteen ehdoista ja tekevät työsopimuksen. He ovat siis vapaita solmimaan yhdessä työsopimuksen tai olemaan solmimatta työsopimusta. Tämä on sopimusvapautta kuin myös työsopimuksen ehdoista sopiminen. Kun työntekijä ja työnantaja solmivat työsopimuksen, sopimus ja sen ehdot sitovat molempia sopimuksen osapuolia. Sopimuksen tehtävä

⁵ Bruun, 2022, s. 30–31.

⁶ Bruun, 2022, s. 26–27.

⁷ Äimälä ja Kärkäinen, 2017, s. 247.

⁸ Bruun, 2022, s. 28.

⁹ Saarnilehto ja Annola, 2018, s. 17; Bruun, 2022, s. 28.

on sitoa osapuolet sopimussuhteeseen ja sopimuksen olemassaolo mahdollistaa viranomaisiin turvautumisen, jos sopimuskumppani ei täytä sopimusta.¹⁰

Työntekijän suojeluperiaate rajoittaa kuitenkin sopimusvapautta, koska työoikeus sisältää pakottavaa sekä semidispositiivista lainsäädäntöä. Pakottava lainsäädäntö on yleensä työntekijää suojaavaa vähimmäislainsäädäntöä, jota sopimuksella ei voi heikentää sekä semidispositiivinen lainsäädäntö on lähtökohtaisesti pakottavaa lainsäädäntöä, josta vain työmarkkinajärjestöjen on mahdollista poiketa toisin.¹¹ Työoikeudessa sopimusvapaus ei olekaan täysin vapaata työntekijän suojeluperiaatteen takia, mutta yleiset sopimusoikeudelliset periaatteet tulevat noudatettavaksi työoikeudessa. Jos työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät, sopimuksella ei voi sulkea työlainsäädäntöä pois sopimuksen soveltamisalasta.¹² Muita yleisiä sopimusoikeudellisia periaatteita ovat mm. lojaliteettivelvoite, jonka mukaan sopimusosapuolten on täytettävä sopimusvelvoitteensa, mutta myös huomioitava toisen osapuolen edut¹³ sekä heikomman suoja, joka ilmenee esim. pakottavana lainsäädäntönä.¹⁴ Työntekijän suojeluperiaate onkin johdettu työoikeuteen heikomman suojan oikeusperiaatteesta.

Sitovuuden lisäksi sopimuksella säädellään sopimuksen osapuolten välistä oikeussuhdetta sekä sopimuksen päättyessä, sen perusteella voidaan arvioida, onko jompikumpi osapuolista korvausvelvollinen toiselle.¹⁵ Kilpailevan toiminnan kieltäminen sekä kilpailukieltosopimukset aiheuttavat toisinaan sopimusosapuolten välillä eripuraa. Tällaisissa tilanteissa perusoikeudet, työntekijän suojeluperiaate, työsopimuslain ja työehtosopimusten sisältö sekä työsopimuksen sisältö voivat olla joskus ristiriidassa toistensa kanssa sekä sopimuksen tulkinta voi aiheuttaa erimielisyyksiä. Jos sopimusosapuoli rikkoo sopimusta,

¹⁰ Saarnilehto ja Annola, 2018, s. 6.

¹¹ Bruun, 2022, s. 14–15.

¹² Äimälä ja Kärkkäinen, 2017, s. 37.

¹³ Saarnilehto ja Annola, 2018, s. 24; Bruun, 2022, s. 28.

¹⁴ Saarnilehto ja Annola, 2018, s. 23.

¹⁵ Saarnilehto ja Annola, 2018, s. 7.

rikkoojaa vastaan voidaan ryhtyä toimenpiteisiin, jolloin oikeuslaitos, tuomioistuimet ja täytäntöönpanoviranomaiset ovat käytettävissä sopimuksen rikkomisen estämiseen.¹⁶

1.2 Tutkimusongelmat

Tässä pro gradu -tutkielmassa tutkin työsopimuslain mukaista kilpailevan toiminnan kielttoa ja kilpailukieltosopimuksia sekä niiden erityispiirteitä ja rikkomistilanteita. Työsopimuslain 3:3 kieltää työntekijää harjoittamasta sellaista kilpailevaa toimintaa, joka voi ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Kilpailevan toiminnan kiellon tarkoitus on tuoda suojaa työnantajan toiminnalle sekä turvata tämän asemaa yritysten välisessä kilpailussa.¹⁷ Työntekijän kilpailukieltosopimus on johdettu kilpailevan toiminnan kiellosta. Työsopimuslain 3:5 käsittelee kilpailukieltosopimuksia ja sen mukaan erityisen painavasta syystä voidaan tehdä kilpailukieltosopimus, jolla voidaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen kilpailevaa toimintaa harjoittavalle työnantajalle tai omaan lukuunsa.

Suurin keskeinen ero työntekijän kilpailevan toiminnan kiellon ja kilpailukieltosopimuksen välillä on niiden ajallinen ulottuvuus. Kilpailevan toiminnan kieltoto koskettaa työntekijää työsuhteen aikana ja siitä ei tarvitse sopia erikseen. Kilpailukieltosopimuksesta sovitetaan erikseen ja se pidentää kilpailevan toiminnan kiellon koskemaan myös työsuhteen jälkeistä aikaa.¹⁸ Tämän lisäksi kilpailukieltosopimukselle tulee olla lainmukaiset edellytykset, kun taas kilpailevan toiminnan kieltoto koskettaa lähtökohtaisesti kaikkia työsopimuslain alle kuuluvia työntekijöitä työsuhteen aikana. Olen valinnut käsitellä kilpailevan toiminnan kieltotoa sekä kilpailukieltosopimuksia tässä samassa tutkimuksessa, koska kilpailevan toiminnan piirteet ovat samankaltaisia välittämättä näiden kieltotojen ajallisesta ulottuvuudesta, sekä koska nämä molemmat koskevat työntekijän kilpailevan toiminnan

¹⁶ Saarnilehto ja Annola, 2018, s. 2.

¹⁷ Äimälä ja Kärkkäinen, 2017, s. 249.

¹⁸ Äimälä ja Kärkkäinen, 2017, s. 267.

rajoittamista. Tässä tutkimuksessa käytän sanaa ”kilpailukiellot”, kun viittaa yhtä aikaa sekä kilpailevan toiminnan kieltoon, että kilpailukieltosopimukseen.

Työntekijää koskettaa työsopimuslain 12:1.3 mukainen yleinen vahingonkorvausvelvollisuus, jonka mukaan työntekijän on korvattava työnantajalle aiheuttamansa vahinko vahingonkorvauslain (412/1974) 4:1 perusteiden mukaan, jota hän tahallaan tai huolimattomuudestaan aiheuttaa työnantajalle. Kilpailevan toiminnan kiellon rikkominen voi joutaa työntekijän vahingonkorvausvelvollisuuteen työnantajalle sekä se voi olla työsopimuslain 7:1 mukainen asiallinen ja painava syy työntekijän irtisanomisperusteeksi tai työsopimuslain 8:1 mukainen erittäin painava syy työntekijän työsuhteen purkuperusteeksi. Työsopimuslain 3:5.3 mukaan taas kilpailukieltosopimuksen rikkomisessa käytetään vahingonkorvausta tai vahingonkorvauksen sijasta sopimussakkoa. Kilpailevan toiminnan kiellon sekä kilpailukieltosopimusten muut suurimmat erot liittyvät niiden rikkomisen seuraamuksiin sekä kilpailukieltosopimuksen ominaispiirteisiin, joita kilpailevan toiminnan kieltoon ei liity.

Tutkimuskysymykseni ovat seuraavat: Miten työntekijän kilpailevan toiminnan kieltoa sekä kilpailukieltosopimuksia säännellään? Millainen on kielletty kilpailuteko ja kuinka kilpailukiellot eroavat toisistaan? Mitä kilpailevan toiminnan kiellon ja kilpailukieltosopimusten rikkomisesta seuraa? Ensiksi selvitän, mitkä lait, säännökset ja työntekijöiden kuin myös työnantajien oikeudet vaikuttavat kilpailukieltojen sääntelyyn. Seuraavaksi hahmottelen oikeustapausten ja lainsäädännön pohjalta kielletyn kilpailuteon piirteet ja erityyppiset tilanteet, joissa työntekijän toiminta on nähty kilpailevaksi toiminnaksi. Kun olen saanut selvitettyä kilpailukieltojen oikeudelliset lähtökohdat sekä muodostanut kuvan kielletystä kilpailevasta toiminnasta, kerään yhteen seuraamukset, joita kilpailukieltojen rikkomisesta voi seurata.

Korkeimman oikeuden ennakkotapauksessa¹⁹ vuonna 2023 työnantaja haki oikeudenkäymiskaaren (4/1734) 7:3 mukaista turvaamistointa estääkseen työntekijää rikkomasta

¹⁹ KKO:2023:83.

kilpailukieltosopimusta. Turvaamistoimi on yläkäsite, jolla viitataan takavarikkoon tai muuhun eli ”yleiseen” turvaamistoimeen, jolla määrätään toimenpide kuten sakko tai velvoite hakijan muun oikeuden turvaamiseksi.²⁰ Tässä korkeimman oikeuden tapauksessa korkein oikeus katsoi, että turvaamistointa koskevan vaatimuksen tutkimiselle ei ollut estettä, joten työntekijää oli mahdollista kieltää rikkomasta kilpailukieltosopimusta ja toimimasta toisen työnantajan palveluksessa.²¹ Korkeimman oikeuden ennakkopäätös turvaamistoimesta kilpailukieltosopimusten saralla on uutta, joten haluan selvittää minäkälaisia vaikutuksia oikeudenkäymiskaaren 7:3 mukaisella yleisellä turvaamistoimella voisi olla kilpailukieltosopimusten rikkomistilanteisiin. Turvaamistoimeen liittyen haluan pohtia, onko sen käyttö ristiriidassa kilpailukieltoihin vaikuttavien lakien tarkoitusten kanssa.

Tässä tutkimuksessa tutkin kilpailevan toiminnan kiellon sekä kilpailukieltosopimusten rikkomista työsopimuslain pohjalta eli sellaisissa tilanteissa, joissa kilpailevan toiminnan kieltä rikotaan työsopimuksessa tai vastaavasti kilpailukieltosopimusta rikotaan työsopimuksen päättymisen jälkeen. Työsopimuslain 1:1 mukaan työsopimuslakia sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Työsopimuksen tunnusmerkkien tulisi käydä ilmi oikeussuhteesta, jos jokin tunnusmerkki puuttuu ilmeisesti ja täysin, oikeussuhde on yleensä muuta kuin työsuhde.²²

Työsopimuslain soveltamisala rajaa tutkimuksestani ulos sellaiset oikeussuhteet, jotka eivät täytä työsopimuksen tunnusmerkkejä. Työsopimuslakia ei sovelleta julkisoikeudellisiin palvelussuhteisiin, tavanomaiseen harrastustoimintaan tai sellaisiin työntekosuhteisiin, joista on säädetty erikseen lailla kuten merityösopimuslaki (756/2011).²³ Sellaiset työntekijät, joille on määritelty oma erityislainsäädäntönsä eivät siten kuulu tutkimukseeni

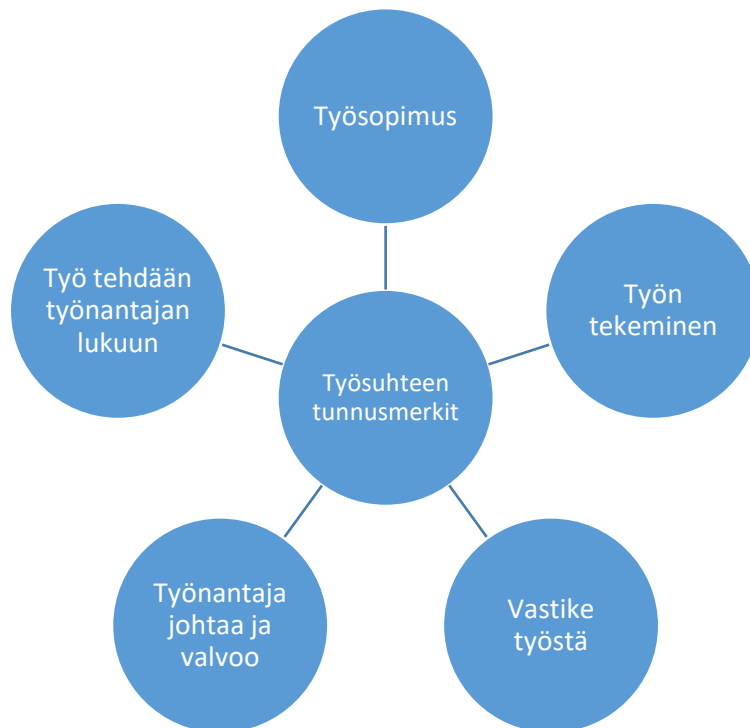
²⁰ Linna, 2019, s. 260.

²¹ KKO:2023:83.

²² Hietala ja muut, 2023, s. 30.

²³ Hjelt, 2017, s. 5.

kohdepiiriin. Kuviossa 1 alla on esitetty työsuhteen tunnusmerkit työsopimuslain mukaan.



Kuvio 1. Työsuhteen tunnusmerkit työsopimuslain 1:1 mukaan.

Huomioitavaa on tutkimuksen fokus nimenomaan työsopimuslain mukaiseen 3:3 kilpailuvan toiminnan kieltoon sekä saman lain 3:5 mukaisiin kilpailukieltosopimuksiin, joten tutkimukseni ei kata työsopimuslain 3:4 mukaisia liike- ja ammattisalaisuuksia. Käsittelen tutkimuksessani kuitenkin kilpailukieltujen yhteyttä liike- ja ammattisalaisuuksiin sekä salassapitovelvollisuuteen. Lisäksi jotkin tässä tutkimuksessa käyttämäni kilpailukieltöihin liittyvät oikeustapaukset käsittelevät myös liike- ja ammattisalaisuuksia sekä salassapitovelvollisuutta. Kilpailukiellon ulottuvuutta määriteltessä liike- ja ammattisalaisuuksien suojaamisintressi on merkittävä, koska jos työntekijä saisi kilpailla vapaasti työnantajansa kanssa, merkitsisi se liike- ja ammattisalaisuuksien suojan murenemistä.²⁴ Liike-

²⁴ Äimälä ja Kärkkäinen, 2017, s. 249–250.

ja ammattisalaisuuksien suojan tarve on varmastikin yksi lähtökohta työntekijän kilpailevan toiminnan rajoittamiselle.

1.3 Tutkimusmenetelmä ja lähdeaineisto

Oikeustieteen menetelmistä olen valinnut tutkimukseni menetelmäksi lainopin. Lainoppi eli oikeusdogmatiikka tutkii voimassa olevaa oikeutta ja sen tehtävänä on tulkita ja systematisoida sitä.²⁵ Lainopissa etsitään yhteensopivuutta kaiken sen kanssa, mikä on ennestään varmistettu ja jonka paikkansa pitävyydestä voidaan vahvistua erilaisin argumentein.²⁶ Lainaopissa keskeistä on siis tulkinta, systematisointi ja argumentaatio. Tulkinalla tarkoitetaan kielellisen ilmaisun merkityksen selvittämistä, systematisoinnilla viitataan hajallaan olevan aineiston järjestämiseen järkevään järjestykseen ja argumentaatiolla tarkoitetaan jonkin asian perustelemista.²⁷ Tutkimukseni tarkoituksena on lainopin mukaisesti tulkita ja systematisoida sitä kaikkea voimassa olevaa lainsäädäntöä ja niitä oikeustapauksia, jotka ovat yhteydessä työntekijän kilpailukieltoihin ja niiden rikkomistilanteisiin.

Tulkinassa on tärkeää selvittää voimassa olevan oikeuden sisältö sekä perustella sitä koskevat väitteet vakuuttavasti ja hyväksyttävästi.²⁸ Tutkimuksessani käytän lähteinä sekä kansallista, että kansainvälistä lainsäädäntöä, hallituksen esityksiä, oikeustapauksia, oikeuskirjallisuutta ja artikkeleita. Keskeinen kriteeri on argumentaation vaikuttavuus eli se, kuinka kirjoittaja onnistuu perustelemaan oikeudellisen aineiston pohjalta kannanottonsa oikeudellisiin ongelmiinsa.²⁹ Lainoppi punnitsee sekä sovittaa yhteen oikeusperiaatteita ja systematisoi oikeudellista ainesta sekä tuloksenaan esittää tuloksenaan perusteltuja ja hyväksyttävissä olevia normi- ja tulkintakannanottoja.³⁰ Tämän mukaisesti

²⁵ Hirvonen, 2011, s. 22–25; Husa ja Pohjalainen, 2014, s. 37.

²⁶ Aarnio, 2006, s. 225.

²⁷ Sajama, 2016, s. 24–25.

²⁸ Määttä ja Paso, 2022, s. 2.

²⁹ Määttä ja Paso, 2022, s. 4.

³⁰ Hirvonen, 2012, s. 96.

pyrin punnitsemaan ja yhteensovittamaan työntekijän kilpailukieltoihin liittyvää oikeudellista normistoa ja aineistoa sekä näiden pohjalta pyrin esittämään perusteltuja vastauksia asettamilleni tutkimuskysymyksille. Lainopillinen ”totuus” tarkoittaa perusteltua vakuuttavuutta, joten se ei kuitenkaan ole absoluuttista.³¹

Työoikeudesta on muodostunut oma oikeudenalansa, vaikka työsopimus nähdään yksityisoikeudellisena sopimuksena, työlainsäädäntöön sisältyy julkisoikeudellista sääntelyä kuten työsuojelulainsäädäntö.³² Työoikeuden yksi keskeisimmistä periaatteista, suojeluperiaate, ilmenee työoikeudessa usealla tavalla. Sen tarkoitus on suojata työsuhteen heikompa osapuolta eli työntekijää.³³ Työoikeudessa suojeluperiaate ilmenee esim. todistustaakka- ja näyttövelvollisuuskysymyksissä ja yleensä epäselvät tulkintatilanteet ratkaistaankin työntekijän eduksi.³⁴ Toisaalta suojeluperiaate näkyy perustuslain 18.1 §:ssä, jonka mukaan julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta. Kolmikantaperiaatteen mukaisesti työmarkkinaosapuolet eli valtiovalta, työnantaja- ja palkansaajajärjestöt neuvottelevat keskenään työelämää koskevista kysymyksistä.³⁵

Vaikka työoikeudessa on yksityis- sekä julkisoikeudellisia aineksia, se sijoitetaan oikeudenalajaottelussa yksityisoikeuden puolelle, koska yksityisoikeudellisia piirteitä pidetään hallitsevampina.³⁶ Tutkimukseni sijoittuu kuitenkin julkisoikeuteen, koska työntekijän suojeluperiaate sekä perus- ja ihmisoikeudet ovat keskeisessä osassa kilpailukieltaja tutkittaessa. Kilpailevan toiminnan kiellon tulkinnassa on huomioitava elinkeinovapaus, koska kilpailevan toiminnan kieltä rajoittaa tätä perusoikeutta.³⁷ Kolmikantaperiaatteen sekä toisaalta julkisen vallan työllisyyden edistämisperiaatteen mukaisesti valtiovalta on mukana säättämässä työoikeutta koskevaa lainsäädäntöä. Kilpailukieltajien voidaan

³¹ Laakso, 2012, s. 458.

³² Bruun, 2022, s. 22.

³³ Bruun, 2022, s. 26.

³⁴ Hietala ja muut, 2019, s. 30.

³⁵ Hietala ja muut, 2019, s. 31; Bruun, 2022, s. 29.

³⁶ Tuori, 2004, s. 1212.

³⁷ Rautiainen ja Äimälä, 2008, s. 104.

nähdä olevan eräänlainen poikkeus elinkeinovapauteen tai julkisen vallan myönnytys työntekijän suojeluperiaatteesta poikkeamiseen.

Kilpailevan toiminnan kiellon sekä kilpailukieltosopimusten rikkomisella on tavallisesti omat seuraamuksensa kuten vaikkapa vahingonkorvaus, mutta yleisen turvaamistoimen käyttö kilpailukieltosopimuksen noudattamisen tehosteena voi mahdollistaa uudenlaisia seuraamuksia tavallisten seuraamusten ohelle. Korkeimman oikeuden ennakkopäätös vuodelta 2023³⁸, jossa työnantaja haki turvaamistointa estääkseen työntekijää rikkomasta kilpailukieltosopimusta sakon uhalla, tarkoittaa, että kilpailukieltosopimuksen rikkomistilanteessa seuraamuksena voi ääritilanteessa olla turvaamistoimeen liittyvän uhkasakko sekä kieltotuomio.

Yleinen turvaamistoimi kuuluu prosessioikeuteen. Prosessioikeudessa on kysymys julkisen vallan käyttämisestä, jolloin se on perinteisesti sijoitettu julkisoikeuden puolelle.³⁹ Työoikeuden emeritusprofessorin Seppo Koskisen mukaan uhkana on uusi yleisten tuomioistuinten työoikeudellinen sääntelyjärjestelmä, kun turvaamistoimia on alettu soveltaa työoikeudellisissa kysymyksissä, koska kolmikantaperiaatteen sijaan merkittäviä työoikeudellisia kysymyksiä on käsitelty yleisissä tuomioistuimissa.⁴⁰ Koska korkeimman oikeuden ennakkopäätös⁴¹ on verrattain uusi, aiheesta ei ole vielä paljoa tutkimusta kilpailukieltosopimusten saralla.

Kilpailukieltosopimuksia koskeva lakimuutos⁴² tuli voimaan vuonna 2022, joten siihen liittyen ei ole vielä paljoa oikeuskäytäntöä. Tätä muutosta käsitteleviä tutkimuksia on kuitenkin jonkin verran. Esimerkiksi Herrainsilta tutkinut artikkelissaan⁴³ tähän lakimuutokseen liittyen työnantajan korvausvelvollisuutta kilpailukieltosopimusten yhteydessä sekä

³⁸ KKO:2023:83.

³⁹ Vuorenpää ja Virolainen, 2021, s. 43.

⁴⁰ Koskinen, 2023, Turvaamistoimi ja kilpailukieltosopimuksen rikkominen – KKO:2023:83.

⁴¹ KKO:2023:83.

⁴² HE 222/2020 vp.

⁴³ Herrainsilta, 2022, Työsopimuslain kilpailukieltosopimusta koskevat uudet säännökset: näkökulmia työnantajan korvausvelvollisuudesta ja liikesalaisuuksien suojasta.

liikesalaisuuksien suojaa sekä Pauku ja Puisto ovat sivunneet artikkelissaan⁴⁴ työnantajan korvausvelvollisuutta.

Vaikka työ- ja elinkeinoministeriön selvityksestä⁴⁵ ilmenee, että kilpailukieltosopimusten määrä olisi vähentynyt lakimuutoksen jälkeen, selvitys ei ota kantaa siihen, onko lakimuutoksella ollut muita vaikutuksia kilpailukieltosopimukseen. Jos kilpailukieltosopimukset koskeva sääntelyn muutos lisää työnantajan harkintaa kilpailukieltosopimuksen tekemiseen, on mahdollista, että kilpailukieltosopimusten noudattaminen on työnantajalle entistä tärkeämpää. Tällöin myös on mahdollista, että yleisen turvaamistoimen käyttö kilpailukieltosopimuksen noudattamisen tehosteena saattaa lisääntyä, jolloin sen käyttöä kilpailukieltosopimusten yhteydessä on syytä tarkastella lisää.

1.4 Tutkielman rakenne

Tutkimukseni koostuu kolmesta pääluvusta. Ensimmäinen pääluke ”työntekijän kilpailevan toiminnan oikeudellinen kehikko” pyrkii vastaamaan ensimmäiseen tutkimuskysymykseen ”Miten työntekijän kilpailevan toiminnan kieltoa ja kilpailukieltosopimuksia säännellään?”. Tässä luvussa avaan työoikeuden kannalta keskeisiä käsitteitä, erityisesti lojaliteettivelvollisuutta ja työntekijän suojeluperiaatetta, joilla on keskeinen asema kilpailukieltoja koskevan lainsäädännön kannalta. Sen lisäksi avaan työntekijän kilpailevaa toimintaa lisää ja pyrin selvittämään, mitä kilpailevan toiminnan kieltä sekä kilpailukieltosopimukset oikeastaan ovat työsopimuslain mukaan.

Työoikeuden johtavia periaatteita ovat mm. suojeluperiaate, yleiset sopimusoikeudelliset periaatteet, kolmikantaperiaate, työllisyyden edistäminen sekä perusoikeudet työoikeudessa.⁴⁶ Nämä periaatteet ovat osittain liitännäisiä toisiinsa, joten olen nostanut

⁴⁴ Pauku ja Puisto, 2021, Kilpailukieltä 2020-luvulla: näkökulmia kilpailu-, sopimus- ja työoikeudellisiin rajapintoihin.

⁴⁵ Mähönen ja Lyly-Yrjänäinen, 2024.

⁴⁶ Bruun, 2022, s. 26–31.

näistä omiksi luvuikseen kilpailukieltojen kannalta merkittävimmät periaatteet eli suoje-luperiaatteen sekä perusoikeudet työoikeudessa. Muita johtavia periaatteita käsitellään osana keskeisimpiä periaatteita. Perusoikeuksien kautta siirryn käsittelemään ihmisoi-keuksia työoikeudessa sekä muuta kansainvälistä sääntelyä, jolla on merkitystä kilpailu-kieltojen kannalta. Pohdin erityisesti sitä, että Euroopan unioni ei ole osallistunut työn-tekijöiden kilpailukieltoja koskevaan sääntelyyn ja sääntely Euroopan unionissa on jäsen-valtiokohtaista, mikä ilmenee myös hallituksen esityksestä⁴⁷ työsopimuslain muutta-miseksi.

Kun jonkinlainen oikeudellinen kehikko on syntynyt keskeisten periaatteiden, työsopi-muslain sekä kansainvälisen sääntelyn pohjalta kilpailevan toiminnan kiellolle, siirrymme toiseen päälukuun, joka käsittelee kielletyn kilpailuteon luonnetta sekä kilpailevan toi-minnan kiellon ja kilpailukieltosopimusten keskeisiä eroja. Tässä luvussa pyrin vastaa-maan toiseen tutkimuskysymykseen ”Millainen on kielletty kilpailuteko ja kuinka kilpai-lukiellot eroavat toisistaan?”. Tässä käyn läpi erityisesti oikeustapausten kautta kielletyn kilpailevan toiminnan luonnetta sekä oikeudessa kilpailevan toiminnan luokitteluun vai-kuttaneita seikkoja, joita ovat työn luonne, työntekijän asema, hyvän tavan vastaisuus, vahingoittavuus ja kilpailevan toiminnan valmistelu. Keskeistä on löytää kilpailevan toi-minnan kiellon sekä kilpailukieltosopimusten yhteneväisyydet sekä eroavaisuudet. Tässä luvussa avaam tarkemmin kilpailukieltosopimuksen erityispiirteitä, joita ovat mm. kilpai-lukieltosopimuksen edellytys eli erityisen painava syy, työnantajan korvausvelvollisuus, työnantajan irtisanomisoikeus ja kilpailukieltosopimuksen rajoitusaika. Lisäksi pohdin kilpailukieltosopimuksen mitättömyyttä ja sitomattomuutta sekä kilpailukieltojen yh-teyttä liikesalaisuuksiin ja salassapitovelvollisuuteen.

Kolmas pääluku käsittelee kilpailukieltojen rikkomisen seuraamuksia ja tässä luvussa py-rin vastaamaan kolmanteen tutkimuskysymykseen ”Mitä kilpailevan toiminnan kiellon ja kilpailukieltosopimusten rikkomisesta seuraa?”. Tähän lukuun olen nostanut ensim-

⁴⁷ HE 222/2020 vp., s. 20–26.

mäiseksi työsopimuslain 12:3.1 mukaisen työntekijän yleisen vahingonkorvausvelvollisuuden sekä rikoslain mukaiset seuraamukset, koska nämä molemmat ovat mahdollisia seuraamuksia sekä kilpailevan toiminnan kiellon, että kilpailukieltosopimuksen rikkomiselle. Yhteisten seuraamusten jälkeen käsittelen kilpailevan toiminnan kiellon rikkomista työsuhteen päättymisperusteena. Tämän jälkeen siirryn käsittelemään kilpailukieltosopimuksen rikkomisen ominaisia seuraamuksia eli vahingonkorvauksen sijaan sovitua sopimussakkoa ja pohdin tässä myös työnantajan maksaman rajoitusajan korvauksen merkitystä kilpailukieltosopimuksen rikkomistilanteessa. Kilpailukieltosopimusten rikkomisessa erityistä on korkeimman oikeuden tapaus⁴⁸ vuodelta 2023, jossa kilpailukieltosopimuksen noudattamisen tehosteena käytettiin oikeudenkäymiskaaren 7:3 mukaista yleistä turvaamistointia. Luvun lopussa avaan turvaamistoimen käsitettä syvemmin ja pohdin, mitä onnistunut turvaamistoimihakemus ja sen täytäntöönpano merkitsevät kilpailukieltosopimusten kannalta.

Viimeinen luku käsittelee tutkimuksestani saamiani johtopäätöksiä. Tähän lukuun kerään tutkimuskysymyksiini saamani vastaukset ja pohdin tutkimuksesta saamiani tuloksia tutkimuskysymysten pohjalta. Lopuksi nostan esiin kilpailukieltosopimukseen liittyneen lakimuutoksen⁴⁹ vaikutuksia kilpailukieltosopimusten tekemiseen ja kilpailukieltosopimusten ongelmallisuutta sekä pohdin, mitä turvaamistoimen käyttö kilpailukieltosopimusten noudattamisen tehosteena merkitsee työoikeudessa.

⁴⁸ KKO:2023:83.

⁴⁹ HE 222/2020 vp.

2 Työntekijän kilpailevan toiminnan sääntelyn oikeudellinen kehikko

2.1 Lojaliteettivelvoite

Työsopimuslain 3:1 määrää työntekijän yleisistä velvollisuuksista seuraavasti: ”Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.” Edellä mainittu pykälä sisältää ensinnäkin vaatimuksen siitä, että työntekijä on velvollinen noudattamaan työnantajan määräyksiä sekä lisäksi vaatimuksen lojaaliudesta eli lojaliteettivelvoitteen.

Työntekijän velvollisuus totella työnantajan määräyksiä eli ”kuuliaisuusvelvoite” voidaan nähdä työnantajan direktio-oikeuden vastinparina.⁵⁰ Työnantajan direktio-oikeus tarkoittaa, että työnantajalla on oikeus valvoa ja johtaa työntekijää, kun taas työntekijä on alisteinen työnantajalle ja työntekijällä on velvollisuus noudattaa työnantajan määräyksiä.⁵¹ Direktio-oikeutta voidaan myös kutsua työnjohtovallaksi. Työnjohtovaltaa on rajoitettu mm. laissa, työsopimuksessa ja työehtosopimuksissa, joten työnantaja ei voi antaa työntekijälle lainvastaisia määräyksiä eikä sellaisia määräyksiä, jotka ovat vastoin työehto- tai työsopimuksessa sovittua.⁵² Kun työnantaja antaa määräyksiä työntekijälle työnjohtovallan nojalla, on työntekijällä velvollisuus totella näitä määräyksiä työsopimuslain 3:1 nojalla. Työntekijän tulee noudattaa työnantajan määräyksiä työnantajan etua turvaten.⁵³ Edun turvaaminen on työsopimuslaissa 3:1 määritelty niin, että työntekijän tulee vältellä kaikkea, joka on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä.

⁵⁰ Äimälä ja Kärkkäinen, 2017, s. 244.

⁵¹ Kairinen, 2004/2017a, luku I.3., Johdon ja Valvonnan alaisuus; Koskinen, 2011, s. 2; Bruun, 2022, s. 25–26.

⁵² Bruun, 2022, s. 70.

⁵³ Bruun, 2022, s. 70.

Keskeinen työsuhteisiin perustuva periaate on lojaliteettivelvoite, jonka mukaan sopimuksen osapuolten on huomioitava toisen etu kaikessa toiminnassaan.⁵⁴ Lojaliteettivelvoite eli uskollisuusvelvoite ei ole säädöksissä aikaan tai paikkaan ja sen noudattaminen on työntekijän päävelvoite.⁵⁵ Lojaliteettivelvoitteen voisi sanoa olevan hieman päällekkäin kuuliaisuusvelvoitteen kanssa, koska ne molemmat sisältyvät työsopimuslain 3:1 pykälään. Keskeinen ero lojaliteetti- ja kuuliaisuusvelvoitteen välillä on kuitenkin se, että kuuliaisuusvelvoite koskettaa työntekijää työaikana, kun taas lojaliteettivelvoitteeseen liittyy työnantajan huomioiminen kaikessa toiminnassa. Lojaliteettivelvollisuus koskettaa työntekijää vapaa-ajalla, työtaistelutoimenpiteissä, sairauslomalla, lomautettuna sekä irtisanomisajalla.⁵⁶ Lojaliteettivelvoitteeseen sisältyy kielto kilpailevasta toiminnasta tai sen valmistelemisesta, velvollisuus säilyttää työnantajan liike- sekä ammattisalaisuudet ja velvollisuus toimia työntekijän aseman mukaisesti.⁵⁷

Lojaliteettivelvoite liittyy läheisesti kilpailevan toiminnan kieltoon, koska työntekijä ei saa kilpailla työnantajansa kanssa, koska se voi vahingoittaa työnantajaa.⁵⁸ Kilpailevan toiminnan lisäksi työsopimuslain 3:4 liikesalaisuuksista sekä 3:5 kilpailukieltosopimuksesta sääntelevät työntekijän uskollisuusvelvoitetta.⁵⁹ Siispä työntekijän lojaliteettivelvoitteella ei ole kovinkaan selkeitä rajoja, mutta on selvää, että sillä on merkitystä tilanteissa, joissa työntekijä rikkoo kilpailevan toiminnan kieltoa tai kilpailukieltosopimusta tai vastaavasti kertoo liikesalaisuuksia eteenpäin. Lojaliteettivelvoitteen sisältö arvioidaan tapauskohtaisesti viime kädessä tuomioistuimessa, mutta lojaliteettivelvoite voimistuu, mitä korkeammassa ja luottamuksellisemmassa tehtävässä työntekijä työskentelee.⁶⁰

⁵⁴ Äimälä ja Kärkkäinen, 2017, s. 123.

⁵⁵ Hietala ja Kaivanto, 2021, s. 86.

⁵⁶ Ollila, 2018, s. 374.

⁵⁷ Hyttinen ja Korte, 2022, luku 3.2., Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet.

⁵⁸ Bruun, 2022, s. 73–74.

⁵⁹ HE 157/2000 vp., s. 79.

⁶⁰ Äimälä ja Kärkkäinen, 2017, s. 245–246.

Usein oikeudessa kilpailevan toiminnan kiellon yhteydessä on vedottu työntekijän lojaliteettivelvoitteeseen, kuten Itä-Suomen hovioikeuden päätöksessä⁶¹ vuonna 2018. Tapauksessa työntekijän työsuhde oli purettu vedoten lojaliteettivelvoitteeseen ja työntekijän kilpailevan toiminnan kieltoon, minkä käräjäoikeus sekä hovioikeus katsoi olevan hyväksytty peruste purkamiseen, koska työnantajalle nähtiin muodostuneen työsopimuslain 8:1.1 mukainen erittäin painava syy purkaa työsopimus.⁶²

2.2 Työntekijän kilpailevan toiminnan kieltö

Työntekijän kilpailevan toiminnan kieltö on määritelty työsopimuslain 3:3:ssä seuraavasti: ”Työntekijä ei saa 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. Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä ryhtyä kilpailevan toiminnan valmistelemiseksi sellaisiin toimenpiteisiin, joita 1 momentissa säädetty huomioon ottaen ei voida pitää hyväksyttävänä.” Säännös kilpailevasta toiminnasta koskee kaikkea kilpailevaa toimintaa, eikä vain toisen työnantajan kanssa tehtyä kilpailevaa työsopimusta⁶³. Kilpailevasta toiminnasta on kyse, kun työntekijän työnantajat tai työnantajan ja työntekijän yritys kilpailevat toistensa kanssa samanlaisilla tai korvaavilla tuotteilla samoilla maantieteellisillä markkinoilla.⁶⁴ Työntekijän kilpailevaksi toiminnaksi katsotaan mikä tahansa työ, toiminta tai sen valmistelu työsuhteen kestäessä, jolla on tai toisaalta voi olla vahingollista vaikutusta työnantajalle.

⁶¹ Itä-Suomen HO 27.9.2018/500.

⁶² Itä-Suomen HO 27.9.2018/500.

⁶³ Koskinen, 2004/2017, luku III.8., Työntekijän erityinen uskollisuusvelvoite.

⁶⁴ Hietala ja muut, 2023, s. 284.

Kielletyksi voidaan katsoa esim. yrityksen perustaminen samalle alalle työnantajan kanssa. Kaikki samalla alalla toimiminen ei ole kuitenkaan kiellettyä, vaan toiminnan sallittavuutta arvioitaessa on huomioitava työn luonne ja työntekijän asema.⁶⁵ Korkeimman oikeuden tapauksessa⁶⁶ vuonna 1993 työntekijän itsenäinen ja vastuullinen asema sekä kilpailevan toiminnan valmistelu katsottiin lain mukaiseksi syyksi purkaa työntekijän työsopimus. Tapauksessa työntekijän lojaliteettivelvollisuuden katsottiin olleen voimakkaampi johtuen työntekijän itsenäisestä ja vastuullisesta asemasta, mikä mahdollisti työsuhteen purkamisen jo kilpailevan toiminnan valmistelun perusteella.

Kilpailevan toiminnan kieltäminen ei tarkoita, että työnantajalla olisi kuitenkaan täyttä yksinoikeutta työntekijänsä työvoimaan.⁶⁷ Muuta työtä voidaan tehdä kilpailevan toiminnan kiellon sallimissa rajoissa, kuten vaikkapa vapaa-ajalla. Työntekijän sivutoiminen työ on lähtökohtaisesti sallittu, kunhan se ei kilpaile varsinaisen työn kanssa eikä aiheuta haittaa päätyösuhteen tehtävien tekemiselle.⁶⁸ Keskeistä on, että kilpailevan toiminnan kieltäminen on voimassa nimenomaan työsuhteen kestäessä eli työsuhteen aikana eikä se ulotu työsuhteen jälkeiseen aikaan. Lähtökohtaisesti työntekijällä on oikeus harjoittaa työsuhteen päättymisen jälkeen kilpailevaa toimintaa, ellei erikseen ole sovittu työntekijän kilpailukieltosopimuksesta.⁶⁹

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) (2019/1152)⁷⁰ 9 artiklan mukaan työnantaja ei saa kieltää työntekijää ottamasta vastaan työtä muilta työnantajailta vahvistetun työajan ulkopuolella, eikä kohdistaa työntekijään epäsuotuisaa kohtelua, jos tämä tekee näin. Lisäksi tämän direktiivin 9 artiklan mukaan jäsenvaltiot voivat säätää siitä, millä ehdoilla työnantajat voivat käyttää yhteensopimattomuutta koskevia rajoituk-

⁶⁵ Äimälä ja muut, 2000/2025, luku 5., Kilpaileva toiminta; Hyttinen ja Korte, 2022, luku 3.2., Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet.

⁶⁶ KKO:1993:59.

⁶⁷ Koskinen, 2004/2017, luku III.8., Työntekijän erityinen uskollisuusvelvoite; Bruun, 2022, s. 74.

⁶⁸ Äimälä ja muut, 2000/2025, luku 5., Kilpaileva toiminta.

⁶⁹ Laine, 2014, s. 599; HE 157/2000 vp., s. 79.

⁷⁰ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa (EU) (2019/1152).

sia objektiivisten syiden perusteella, joita ovat esim. terveys ja turvallisuus, liikesalaisuuksien suojeleminen, julkishallinnon luotettavuus tai eturistiriitojen välttäminen. Edellä mainitut syyt voidaan täten katsoa perustelluiksi syiksi kilpailevan toiminnan rajoittamiselle ja näillä perusteilla työntekijän kilpailevaa toimintaa voi rajoittaa.

2.3 Työntekijän kilpailukieltosopimus

Työsopimuslain 3:5.1 määrittää työntekijän kilpailukieltosopimuksesta seuraavasti: ”Työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (kilpailukieltosopimus) rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.” Kilpailukieltosopimuksen solmimiseen tulee olla siis olla työnantajan puolelta erityisen painava syy ja kilpailukielto koskettaa työntekijää työsuhteen loppumisen jälkeen. Lain sanamuodosta voidaan päätellä, että kilpailukieltosopimus on tehtävä työsuhteen aikana tai sen alkaessa ollakseen työsopimuslain 3:5 mukainen kilpailukieltosopimus.

Kilpailukieltosopimuksen tarkoituksena on turvata yrityksen salassa pidettävää tietoa⁷¹, sekä tietotaitoa ja sitouttaa yrityksen työntekijöitä.⁷² Työsopimuslain 3:5.2 mukaan kilpailukieltosopimuksen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, johtuu liikesalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät sekä muut vastaavat seikat. Kilpailukieltosopimuksen tarkoitus on siis suojata työnantajaa ja sen voidaan katsoa olevan etu työnantajalle, koska kilpailukieltosopimuksella salattu tieto sekä taito jää työnantajalle. Kilpailukieltosopimukset voivat

⁷¹ Ahtela, 2018, s. 17.

⁷² Pönkä, 2011, s. 68.

toimia kannustimina innovaatioiden kehittämisessä sekä työntekijän kouluttamisessa ja liikesalaisuuksien suojan turvaajana kilpailukieltosopimukset voivat auttaa talouskasvussa.⁷³

Toisaalta ne voivat rajoittaa työntekijää hakeutumasta vapaasti mieleiseensä työhön ja täten niillä voi olla haitallinen vaikutus työntekijän työllistymiselle. Kansantalouden näkökulmasta tiedon salaaminen estää tuottavuuden parantamista, koska osaaminen tulisi kohdistaa mahdollisimman hyvin uusien innovaatioiden syntymiseksi, jotta tuottavuus voisi parantua.⁷⁴ Vaikka kilpailevaa toimintaa ei ole määritelty erikseen, lähtökohtaisesti sellainen kilpaileva toiminta, joka ei ole kiellettyä työsuhteen aikana ei voi olla kiellettyä myöskään kilpailukieltosopimuksessa.⁷⁵ Toisin sanoen sellainen kilpaileva toiminta, joka on kiellettyä työsuhteen aikana, on myös kiellettyä työsuhteen jälkeen kilpailukieltosopimuksella ellei muusta ole sovittu.

Tutkimuksen lopussa on esimerkki kilpailukieltosopimuksesta, ks. liite kilpailukieltosopimusmalli, joka on yksi Esihenkilön työoikeus -teokseen⁷⁶ sisältyneistä sopimusmallipohjista. Kilpailukieltosopimuksen sopimusmallista ilmenee, että kilpailukieltosopimuksessa on tapana sopia kilpailukieltosopimuksen kestosta eli rajoitusajasta, työnantajan korvausvelvollisuudesta ja korvauksen määrästä työntekijälle kilpailukieltosopimuksen rajoitusajalta, työnantajan kilpailukieltosopimuksen irtisanomisoikeudesta sekä sopimussakosta ja sen määrästä. Kilpailukieltosopimukseen liittyvästä rajoitusajasta, rajoitusajan korvauksesta ja mahdollisesta vahingonkorvauksen sijaan sovittavasta sopimussakosta on säädetty työsopimuslain 3:5.3:ssa ja työnantajan irtisanomisoikeudesta on säädetty saman lain 3:5.4:ssa. Lisäksi esimerkkimalliin on kirjattu kilpailukieltosopimuksen perusteet eli erityisen painava syy sopimukselle ja sopimuksen alussa on kuvailtu, millaisesta

⁷³ HE 222/2020 vp., s.12.

⁷⁴ Ahtela, 2018, s. 15.

⁷⁵ HE 222/2020 vp., s. 6.

⁷⁶ Hietala ja muut, 2015/2025, luku Lomakkeet, Kilpailukieltosopimus.

toiminnasta työntekijä sitoutuu pidättäytymään kilpailukieltosopimuksella. Edellä mainittuja kilpailukieltosopimuksen piirteitä sekä erityisen painavaa syytä tarkastellaan jäljempänä syvemmin luvussa 3.2 Kilpailukieltosopimuksen erityispiirteet.

2.4 Suojeluperiaate

On katsottu, että työntekijä on työnantajaa heikommassa asemassa, joten on säädetty työntekijää suojelevia lakeja, joiden taustalla on työntekijän suojeluperiaate.⁷⁷ Suojeluperiaatteen tarkoituksena on suojella työntekijää mielivallalta, kohtuuttomilta työehdoilta sekä syrjinnältä.⁷⁸ Työntekijän suojeluperiaate on johdettu perustuslain 6 §:stä, joka koskee yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuuteen liittyy heikomman osapuolen suoja ja suojeluperiaatetta käytetään monilla eri oikeuden aloilla. Suojeluperiaate on tuotu erityislainsäädäntöön suojaamaan heikompaa osapuolta, kuten esim. kuluttajansuojalaki suojaa kuluttajaa ja näin myös työsopimuslaki työntekijää. Työntekijän suojeluperiaatetta voidaan pitää yhtenä työoikeuden peruslähtökohdista, koska työoikeus on lähtenyt rakentumaan tarpeesta työntekijän suojelemaan. Oikeudessa periaatteet antavat suuntaa ja standardeja käyttäytymiselle.⁷⁹

Työntekijän suojeleminen näkyy lainsäädännössä esim. vähimmäispakottavin säädöksin, joiden on tarkoitus tuoda työntekijälle suoja.⁸⁰ Vähimmäispakottavilla säädöksillä turvataan työntekijöille alin mahdollinen oikeudellinen suoja, mutta esim. työsopimuksessa tai työehtosopimuksessa voidaan sopia vielä korkeammasta oikeudellisesta suojasta, mutta aina vain työntekijän eduksi. Vähimmäispakottavista säädöksistä ei ole mahdollista joustaa, vaikka se sopisikin työntekijälle. Lain antama mahdollisuus sopimiseen erilaisista ratkaisuksista esim. työehtosopimuksissa mahdollistaa yksilötasolla merkittävien päätösten tekemisen.⁸¹ Heikomman osapuolen suojeleminen tarpeesta ja suojeluperiaatteesta johtuen

⁷⁷ Kairinen, 2004/2017b, luku I.1., Työoikeuden yleisiä lähtökohtia; Paanetoja, 2014, s. 12.

⁷⁸ Bruun, 2022, s. 26.

⁷⁹ Aarnio, 2011, s. 82.

⁸⁰ Kairinen, 2004/2017b, luku I.1., Työoikeuden jäsentelyä; HE 158/2018 vp., s. 5.

⁸¹ HE 158/2018 vp., s. 5.

työoikeudessa rajoitetaan lähtökohtaista sopimusvapautta sekä yksityisautonomiia ja työsuhdetta säännöstellään laeilla ja työehtosopimuksilla.⁸²

Työntekijän suojeluperiaate on kirjattu Suomen perustuslain 18.1 §:ään, jonka mukaan julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta sekä julkisen vallan on edistettävä työllisyyttä ja pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön. Voidaan nähdä, että julkinen valta suojelee työntekijöitä mahdollistamalla sellaisen lainsäädännön, jolla työntekijöitä suojellaan ja jolla, voidaan myös edistää työllisyyttä. Perustuslaillisuuden takia työntekijän suojeluperiaatteella on vahva asema lainsäädännössä. Suojeluperiaate ei tarkoita aina kuitenkaan, sitä että työntekijän oikeuksien ja velvollisuuksien punninnassa työntekijän edut painaisivat enemmän vaan suojeluperiaatteelle on annettava paljon painoarvoa, jos lain yksi tavoitteista on työntekijän suojeleminen.⁸³

Julkinen valta suojelee työntekijöitä myös konkreettisestikin mm. kolmikantaperiaatteen avulla. Kolmikantaperiaatteen mukaan kaikilla työmarkkinaosapuolilla eli työnantajajärjestöillä, ammattiyhdistyksillä sekä maan hallituksella tulee olla mahdollisuus osallistua työmarkkinoiden kehittämiseen eli lainsäädännön valmisteluun sekä päätösten tekemiseen.⁸⁴ Työmarkkinajärjestelmän eri osapuolet kehittävät yhdessä Suomen työmarkkinoita ja sitä koskevaa lainsäädäntöä sekä päätöksiä. Keskeisin työlainsäädäntö valmistellaan kolmikantaisessa tai pariteettisessä yhteistyössä vähintäänkin työmarkkinajärjestöjen kanssa ministeriössä ja uudistusten mukana laaditaankin usein myös uusia normeja työehtosopimukseen.⁸⁵ Kun useampi ryhmä on mukana kehittämässä työmarkkinoita, on todennäköisempää, että yhden osapuolen intressit eivät vaikuta liikaa työmarkkinoiden kehittämiseen esim. mielivaltaisesti.

⁸² Kairinen, 2009, s. 43.

⁸³ Bruun, 2022, s. 27–28.

⁸⁴ Bruun, 2022, s. 29.

⁸⁵ Kairinen, 2009, s. 44.

Suomen perustuslain lisäksi työntekijän suojeluperiaatteen voi havaita työsopimuslaista. Suojeluperiaatteen tarkoituksena on suojata työntekijää esim. kohtuuttomilta työehdoilta ja sen takia kohtuullistaminen onkin lisätty työsopimuslakiin.⁸⁶ Työsopimuslain 10:2 mukaan työsopimuksen kohtuutonta tai hyvän tavan vastaista ehtoa voidaan sovittella tai se voidaan jättää huomioon ottamatta. Kohtuuttomien ehtojen sovittelu taikka huomioimatta jättäminen on työntekijän suojelua. Korkeimman oikeuden ratkaisussa vuonna 2019⁸⁷ kohtuuttomia ehtoja punnittiin seuraavasti:

Työntekijän kilpailukieltosopimuksessa koulutuskustannusten korvaamista koskevan ehdon nähtiin olleen kohtuuton huomioiden koulutuksen laatu, korvauksen määrää, vastuun kesto ja työntekijän palkkaus. Tapauksessa arvioitiin, oliko työntekijällä velvollisuus korvata työnantajalleen koulutuskustannuksia, jotka olivat syntyneet 24 kk ennen työsopimuksen päättymistä tilanteessa, jossa hän aloitti kilpailevan toiminnan puolen vuoden sisällä työsuhteen päättymisestä. Korkein oikeus katsoi, että työnantajalla ei ollut erittäin painavaa syytä tehdä kilpailukieltosopimusta, joka on edellytyksenä kilpailukieltosopimuksen tekemiselle. Työnantajan maksamaa koulutusta voitiin pitää tavanomaisena, koska työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöidensä ammattitaidosta ja koulutusta pidettiin myös laadultaan ja kustannusten puolesta tavanomaisena. Kilpailukieltosopimuksen katsottiin ilman erityisen painavaa syytä olleen mitätön ja taas koulutuskustannusten korvaaminen katsottiin kohtuuttomaksi koulutuskustannusten tavanomaisuuden takia.⁸⁸

Myös työsopimuslakiin 7:2 kirjatut työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet suojaavat työntekijää, koska työnantajalla tulee olla laissa hyväksytty asiallinen ja painava irtisanomisperuste työntekijän irtisanomiselle, joten työnantaja ei voi irtisanoa työntekijöitään mielivaltaisesti. Hyväksyttävä irtisanomisperuste edellyttää myös työsopimuslain 7:2 mukaan ensin varoituksella annettua mahdollisuutta korjata menettelynsä, jos työntekijä on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä. Varoituksen antama mahdollisuus työntekijälle menettelynsä korjaamiseen suojaa työntekijää, kun työpaikka ei lähde kertaheitolla alta. Työnantaja voi purkaa työntekijän työsuhteen työsopimuslain 8:1 mukaan sen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työsopimuksen kestosta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta

⁸⁶ Bruun, 2022, s. 26–27.

⁸⁷ KKO:2019:28.

⁸⁸ KKO:2019:28.

syystä. Työntekijän työsuhteen irtisanominen edellyttää on asiallista ja painavaa syytä kun taas purkaminen edellyttää erittäin painavaa syytä.

Oikeuskäytännössä työntekijän suojeluperiaate ilmenee mm. edullisemmuussäännön soveltamisena ja tulkintavaikutuksena. Työoikeudessa normien ristiriitatilanteissa edullisemmuussäännön mukaan sovelletaan sitä ehtoa, joka on työntekijälle edullisin.⁸⁹ Tämä on poikkeus työoikeudessa noudatettavasta etusijajärjestyksestä, koska edullisemmuussääntö tulee noudatettavaksi tilanteissa, joissa työntekijään kohdistuu kaksi tai useampia keskenään ristiriitaisia työehtoja, jolloin etusijajärjestyksellä ei ole merkitystä, koska arvioinnin lopputuloksena myös alemman asteinen työehtoja koskeva normi voi olla työntekijälle edullisin, jolloin sitä päädytään noudattamaan.

Työntekijän suojeluperiaatteella on tulkintavaikutus.⁹⁰ Tulkintavaikutuksella tarkoitetaan, että epäselvissä tilanteissa työntekijän suojeluun liittyviä säännöksiä sekä työsopimusta voidaan tulkita työntekijän eduksi, koska suojelusäännöksiä tulisi tulkita tarkoituksen eli suojelun suuntaisesti ja taas epäselvää työsopimusta laatijan vahingoksi.⁹¹ Epäselvissä tilanteissa on siis huomioitava, koskeeko tilanne suojelusäännöstä, jos koskee, niin asian ratkaisemisessa on tämä otettava huomioon. Epäselvän työsopimuksen tulkitseminen laatijan vahingoksi juontaa juurensa sopimusoikeudesta. Sopimusoikeuden keskeinen riskinjakosääntö on epäselvyysääntö, jonka mukaan epäselvää ehtoa tulkitaan sen vahingoksi, joka on laatinut sopimuksen.⁹² Tähän voi kuitenkin olla paljon poikkeuksia, koska sopimuksen arviointiin vaikuttaa moni muukin asia kuten vaikkapa vilpillinen tai vilpittömä mieli, joten tulkinta ei aina koidu välttämättä sopimuksen laatijan vahingoksi.

⁸⁹ Hietala ja muut, 2015/2025, luku Ajankohtaista, Merkittävimmät oikeuden ratkaisut vuosilta 2017–2024; Bruun, 2022, s. 28.

⁹⁰ Bruun, 2022, s. 27.

⁹¹ Kairinen, 2009, s. 44.

⁹² Saarnilehto ja Annola, 2018, s. 160.

2.5 Kilpailevan toiminnan rajoitukset perus- ja ihmisoikeusnäkökulmasta

Perusoikeudet ovat erityisen tärkeitä käytännössä kaikille yhdenvertaisesti kuuluvia oikeuksia.⁹³ Täten perusoikeudet kuuluvat myös työntekijöille ja ne ovat merkitty Suomen perustuslakiin. Perustuslaintasoisuuden takia perusoikeudet ovat ylempässä asemassa tavallisiin lakeihin nähden ja niihin voidaan tehdä poikkeuksia vain vaikeutetussa lainsäätämisyjärjestyksessä.⁹⁴ Periaatteena on poikkeuslakien käyttämisen välttäminen sekä tämän lisäksi perustuslainsäätämisyjärjestyksessä säädettäviin poikkeuslakeihin suhtautuminen on pidättyväistä.⁹⁵ Toisin sanoen perustuslain säätämisyjärjestys sekä pidättyväisyys perustuslain muutoksiin tekee perustuslain muuttamisesta erittäin haasteellista. Tämä muutoksien tekemisen vaikeus on yksi niistä syistä, joiden takia perustuslaki on niin erityislaatuinen ja ylempänä hierarkiassa muihin lakeihin verrattuna.

Perustuslakiin kirjatut perusoikeudet antavat työntekijöille oikeuksia, mutta samalla ne myös antavat rajoituksia siihen, mistä kaikesta työlainsäädännössä voidaan säätää. Ihmisoikeusnäkökulmasta työoikeuden lähtökohtana voidaan pitää sitä, että ihminen ei luovu perusoikeuksistaan työnteon takia, mutta työsuhde voi johtaa perusoikeuksien kaantumiseen.⁹⁶ Hallituksen esityksestä⁹⁷ selviää, että kilpailevaa toimintaa koskevaa säännöstä tulkittaessa on huomioitava oikeutta työhön sekä elinkeinovapautta koskeva perustuslain 18.1 § säännös, sillä kilpailevan toiminnan kieltäminen on tämän perusoikeuden rajoitus.⁹⁸

⁹³ Hallberg, 2005/2010, luku II.1, Perusoikeusjärjestelmä.

⁹⁴ Hallberg, 2005/2010, luku II.1, Perusoikeusjärjestelmä.

⁹⁵ PeVM 5/2005 vp, s. 2.

⁹⁶ Bruun, 2022, s. 30–31.

⁹⁷ HE 157/2000 vp.

⁹⁸ HE 157/2000 vp., s. 79.

Perusoikeuksien yleisiä rajoittamista koskevia edellytyksiä ovat esim. se, että rajoitusten tulee perustua lakiin, niiden tulee olla tarkkarajaisia sekä hyväksyttäviä, suhteellisuusvaatimuksen mukaisia ja ne eivät saa olla ristiriidassa ihmisoikeusvelvoitteiden kanssa.⁹⁹ Perusoikeuksien rajoittamista koskevien edellytysten tulee täyttyä, jotta jotain perusoikeutta voitaisiin rajoittaa. Lojaliteettivelvollisuutta, kilpailevan toiminnan kieltä sekä kilpailukieltosopimuksia punnitessa tulee huomioida molemmat työsuhteen osapuolet. Kilpailukieltosopimusten arvioinnissa on otettava huomioon työnantajan suojan tarve ja työntekijän kohdalla on huomioitava, ettei hänen toimintavapauttaan tai mahdollisuuksiaan rajoiteta tarpeettomasti.¹⁰⁰

Sosiaaliset perusoikeudet ovat työoikeuden kannalta tärkeitä ja ne on turvattu mm. ILO:n ja Euroopan neuvoston sopimuksissa, mutta myös EU-oikeudessa.¹⁰¹ Esimerkkinä työoikeuden kannalta tärkeitä sosiaalisista perusoikeuksista mainittakoon Uudistetussa sosiaalisessa peruskirjassa¹⁰² (SopS 78/2002) 1 artiklassa turvattu oikeus työhön ja 2 artiklassa turvattu oikeus oikeudenmukaisiin työehtoihin. Työoikeudelle onkin tyypillistä, että siihen on sekoittunut perinteistä sitovaa oikeutta, mutta myös ei-sitovaa ”soft law” -tyyppistä sääntelyä, josta esim. ILO tekee sopimuksia, joita yritykset sitoutuvat noudattamaan.¹⁰³ ILO (International Labour Organization) on kansainvälinen työjärjestö, joka tekee työelämän sopimuksia ja valvoo jäsenmaita niiden noudattamisessa. ILO toimii YK:n alaisena.

2.5.1 Oikeus työhön ja elinkeinovapaus

Työlainsäädännön ja kilpailevan toiminnan kannalta yksi keskeisimmistä perusoikeuksista on Suomen perustuslain 18 §, joka koskee oikeutta työhön sekä elinkeinovapautta.

⁹⁹ PeVM 25/1994 vp., s. 5; Viljanen, 2001, s. 37–38.

¹⁰⁰ HE 157/2000 vp., s. 84.

¹⁰¹ Bruun, 2022, s. 31.

¹⁰² Laki uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta (SopS 78/2002).

¹⁰³ Bruun, 2022, s. 305.

Kilpailukieltosopimukset rajoittavat tätä oikeutta¹⁰⁴ ja siitä johtuen lainvastaisesti elinkeinovapautta rajoittavia kilpailukieltosopimuksia ilman erityisen painavaa syytä on pyritty ennaltaehkäisemään.¹⁰⁵ Perustuslakivaliokunta on sanonut lausunnossaan¹⁰⁶, että kilpailukieltosopimuksen edellytyksen, erityisen painavan syyn, arviointi on tehtävä tapauskohtaisesti sekä toimeentulon hankkimisen vapauden rajoitukselle on oltava esitettävissä perusoikeusnäkökulmasta hyväksyttävä peruste kuten liike- ja ammattisalaisuuksien turvaaminen.¹⁰⁷

Kun kilpailukieltosopimus tehdään työsopimuslain mukaisin edellytyksin, se ei ole este perusoikeuksien toteutumiselle. Koska työntekijä ei saa työsuhteen voimassaollessa tehdä vapaa-aikanakaan töitä kilpailijoille, on se työntekijän perusoikeuksia rajoittava tekijä ja sen takia perusoikeuksia rajoittavia säädöksiä ei voi tulkita laajentavasti.¹⁰⁸ Kuten perusoikeuksissa myös työoikeudessa joudutaan punnitsemaan arvojen ja seurausten välillä.¹⁰⁹ Säästösten laajentavasti tulkitseminen olisi hankalaa, ellei mahdotonta arvojen ja seurausten punnitsemisen takia, koska tapauksessa voi olla vastakkain perusoikeus ja työoikeuden määräys. Olisi lähes mahdotonta vetää jonkinlainen sääntö siitä, milloin jonkin työntekijän oikeutta työhön olisi loukattu juuri se vähimmäismäärä, että se voitaisiin nähdä perusoikeuksien loukkauksena.

2.5.2 Sananvapaus ja omaisuuden suoja

Toinen työläinsäädännön ja kilpailevan toiminnan kannalta merkittävä perusoikeus on Suomen perustuslain 12 § sananvapaudesta ja julkisuudesta. Perustuslain 12.1 § mukaisesti jokaisella on sananvapaus ja sananvapauteen sisältyy oikeus ilmaista, julkistaa ja

¹⁰⁴ HE 222/2020 vp., s.35.

¹⁰⁵ HE 222/2020 vp., s. 21.

¹⁰⁶ PeVL 41/2000 vp.

¹⁰⁷ PeVL 41/2000 vp., s. 7–8.

¹⁰⁸ Bruun, 2022, s. 74.

¹⁰⁹ Bruun, 2022, s. 31.

vastaanottaa tietoja, mielipiteitä ja muita viestejä kenenkään ennakolta estämättä. Työntekijän sananvapaus ei ole täysin vapaa, vaan se on siinä mielessä rajoitettua, että se ei saa ylittää lojaliteettivelvoitteen rajoja. Työnantajan tulee voida puuttua sananvapauteen, jos työntekijä toimii vastoin lojaliteettivelvoitettaan. Työtuomioistuin katsoi tapauksessaan vuonna 2013, että työntekijän sananvaputta voidaan rajoittaa esim. työso-
pimuslailla sekä työntekijä työso-
pimukseen sitoutuessaan sitoutuu myös olemaan käyt-
tämättä sananvapauttaan työnantajaa loukkaavalla ja vahingoittavalla tavalla.¹¹⁰

Euroopan ihmisoikeussopimuksen (SopS 85–86/1998) 10 artikla sananvapaudesta liittyy kilpailevan toiminnan kieltoon liikesalaisuuksien kautta. Suomen perustuslakiin merkityt perusoikeudet mukaan lukien sananvapaus ovat lähes identtisiä ihmisoikeussopimuksen oikeuksien kanssa. Näiden samankaltaisuus juontaa juurensa Suomessa tehtyyn perusoikeusuudistukseen vuonna 1995, koska sillä pyrittiin mm. tuomaan kansainvälisiä ihmis-
oikeuksia ja kansallisia perusoikeuksia lähemmäs toisiaan.¹¹¹

Sananvapauteen ja kilpailevan toiminnan kieltoon liittyy läheisesti myös työso-
pimuslain 3:4 liikesalaisuuksista. Työso-
pimuslain 3:4 määrää liikesalaisuuksien käytöstä seura-
vasti:” Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä oikeudettomasti käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan liikesalaisuuksia. Jos tiedot on hankittu oikeudettomasti, kielto jatkuu myös työsuhteen loppumisen jälkeisenä aikana.” On huomioitava, että lii-
kesalaisuuskielto on voimassa lähinnä työsuhteen aikana. Työso-
pimuksen jälkeen jat-
kuva kielto olisi kilpailukieltosopimus, jonka tekemisen suhteen on tarkat vaatimukset erityisen painavasta syystä ja lain määrittämistä rajoista.¹¹²

Liikesalaisuudet voidaan liittää immateriaalioikeuksiin ja täten niiden voidaan ajatella kuuluvan omaisuuden suojan piiriin.¹¹³ Immateriaalioikeuksilla tarkoitetaan aineettomia

¹¹⁰ TT:2013-191.

¹¹¹ Pellonpää, 2009, s. 107; Viljanen, 1996, s. 795.

¹¹² Vapaavuori, 2019, s. 97–87.

¹¹³ HE 222/2020 vp., s. 35.

oikeuksia, joihin kuuluvat kaksi pääalajia tekijänoikeus ja teollisoikeus.¹¹⁴ Euroopan ihmisoikeussopimuksen ensimmäisen pöytäkirjan¹¹⁵ (SopS 85–86/1998) 1 artikla käsittelee omaisuuden suojaa, jonka mukaan jokaisella luonnollisella tai oikeushenkilöllä on oikeus nauttia rauhassa omaisuudestaan. Vaatimus omaisuuden suojasta liittyy läheisesti kilpailukieltosopimukseen, koska kilpailukieltosopimuksella voidaan suojata esim. työnantajan liikesalaisuuksia. Täten voidaan nähdä, että myös työnantajalle kuuluu oikeus nauttia omaisuudestaan, jota kilpailukieltosopimuksella suojataan.

Yksi syy kilpailukieltosopimukseen on liikesalaisuuden suojaaminen.¹¹⁶ Liikesalaisuuden ja ammattitaiton erottaminen toisistaan on erityisen vaikeaa, koska on hankala erottaa, milloin on kyseessä työntekijän oma osaaminen ja milloin on kyseessä työnantajan alaisuudessa opittu taito ja tieto.¹¹⁷ Hankalia tilanteita punnitaan yksitellen, koska ei ole mitään tiettyä sääntöä, miten liikesalaisuus ja ammattitaito voidaan erottaa toisistaan. Korkeimman oikeuden tapauksessa¹¹⁸ vuonna 2014 kilpailevan toiminnan harjoittamista liikesalaisuuden rikkomiseksi punnittiin seuraavasti:

Työntekijällä oli kilpailukieltosopimus, joka oli tehty liike- ja ammattisalaisuuksien suojaamiseksi, koska hän työskenteli yrityksessä automaatioinsinöörinä. Kyseinen työntekijä vaihtoi toiseen yritykseen töihin samalle alalle työnantajan alaisuudesta. Korkein oikeus katsoi, kuitenkin, että työntekijä ei harjoittanut sellaista kilpailevaa toimintaa, jossa liikesalaisuudet olisivat olleet merkityksellisiä tai entistä työnantajaa ilmeisesti vahingoittavia. Täten työntekijälle ei määrätty sakkoja kilpailusopimuksen rikkomisesta.¹¹⁹

2.6 Kilpailevan toiminnan sääntely EU:ssa

Euroopan unionista tehty sopimus (SEU) sekä Euroopan unionin toiminnasta tehty sopimus (SEUT) ovat ne sopimukset, joihin Euroopan unionin toiminta perustuu.¹²⁰ SEU 3

¹¹⁴ Haarmann, 2014, s. 2–3.

¹¹⁵ Ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamista koskevan yleissopimuksen ensimmäinen pöytäkirja (SopS 85–85/1998).

¹¹⁶ HE 222/2020 vp., s. 35.

¹¹⁷ Vapaavuori, 2019, s. 98.

¹¹⁸ KKO:2014:50.

¹¹⁹ KKO:2014:50.

¹²⁰ Raitio ja Tuominen, 2020, s. 72.

artiklassa on ilmaistu Euroopan unionin tavoitteet, joita ovat mm. vapauden, turvallisuuden ja oikeuden alueen tarjoaminen kansalaisille, sisämarkkinoiden toteuttaminen sekä rauhan edistäminen. Euroopan unionin sisämarkkinoilla keskeistä on tavaroiden, palveluiden työntekijöiden sekä pääoman vapaa liikkuvuus.¹²¹ Koska EU:lla on oikeus sisämarkkinoiden toteuttamiseen, se puuttuu kilpailulainsäädännöllä markkinoilla toimivien yritysten aikaansaamiin kilpailunrajoituksiin.¹²²

SEUT 101 artiklan mukaan: ”Sisämarkkinoille soveltumattomia ja kiellettyjä ovat sellaiset yritysten väliset sopimukset, yritysten yhteenliittymien päätökset sekä yritysten yhdenmukaistetut menettelytavat—.” Taas SEUT 102 artiklan mukaan: ”Sisämarkkinoille soveltumatonta ja kiellettyä on yhden tai useamman yrityksen määräävän aseman väärinkäyttö sisämarkkinoilla tai niiden merkittävällä osalla, jos se on omiaan vaikuttamaan jäsenvaltioiden väliseen kauppaan.” Edellä mainittujen artiklojen sanamuodosta päätellen Euroopan unionin kilpailulainsäädäntö koskettaa siis yrityksiä ja yritysten välisiä sopimuksia, ei työntekijöiden kilpailukieltosopimuksia. Kilpailuoikeutta ei sovelleta työntekijöihin, sillä työntekijät eivät ole yrityksiä.¹²³

EU:n kilpailuoikeuden kohteena ovat yritysten aiheuttamat markkinahäiriöt ja kilpailulainsäädännöllä puututaan niihin tapauksiin, jossa vapaa kilpailu ei toimi.¹²⁴ Tällaisia tilanteita voivat olla vaikkapa yritysten muodostamat kartellit eli yritysten yhteenliittymät, joilla voi olla esim. vaikutus tuotteen hintaan, mikä ei edistäisi vapaata kilpailua. Työntekijöiden kilpailukieltolausekkeet eivät yleensä kuulu EU:n kilpailulainsäädännön soveltamisalaan, koska ne eivät ole yritysten välisiä sopimuksia, jolloin ne jäävät SEUT 101 artiklan soveltamisalan ulkopuolelle.¹²⁵

¹²¹ Raitio ja Tuominen, 2020, s. 269.

¹²² Raitio ja Tuominen, 2020, s. 719.

¹²³ Leivo ja muut, 2012, s. 118–119.

¹²⁴ Nagy, 2024, s. 7–8.

¹²⁵ Aresu ja muut, 2024, s. 5.

Voidaan siis sanoa, että EU ei suoranaisesti sääntele työntekijän kilpailevan toiminnan kiellosta tai kilpailukieltosopimuksista, mutta EU:n sääntelyllä voi olla kuitenkin vaikutusta työntekijän kilpailukieltoihin joissakin tilanteissa. SEUT 101 ja 102 artiklat voisivat tulla sovellettavaksi kilpailukieltojen yhteydessä tilanteessa, jossa kilpailukieltosopimus olisi todella laaja ja työnantajat olisivat yhdessä sopineet laajoista kilpailukielloista. Tällöin kilpailukieltojen tekeminen voitaisiin katsoa markkina-aseman väärinkäytöksi ja tällöin kilpailukieltosopimus voisi rikkoa näitä artikloita. Toisaalta kyseisessä tilanteessa kilpailukieltosopimus ei olisi enää työsopimuslainkaan mukainen sallittu kilpailukieltosopimus.

SEUT 45 artiklan ensimmäisessä kohdassa turvataan työntekijöiden vapaa liikkuvuus unionissa. Yksityiset voivat vedota tähän artiklaan kansallisissa tuomioistuimissa, mutta on huomioitava, että artikla on suunnattu unionin kansalaisille, kyseessä on oltava jäsenvaltioiden rajat ylittävä tilanne sekä henkilön oltava osallinen töiden tekemiseen.¹²⁶ SEUT 45 artikla voi siis tulla näillä edellytyksin sovellettavaksi työntekijän kilpailukieltoja koskevissa asioissa, kunhan kilpailukielto koskisi jäsenvaltioiden rajat ylittäviä tilanteita. Kilpailukieltoja punnittaessa asiakkuuksien siirtyminen kilpailijalle on keskeistä ja mitä kauemmaksi yrityksen markkina-alueesta mennään, sen enemmän vaaditaan, että toiminta olisi kilpailevaa.¹²⁷

SEUT 49 artiklassa sijoittautumisoikeudesta on rajat ylittävät rajoitukset kielletty seuraavasti:

Jäljempänä olevien määräysten mukaisesti kielletään rajoitukset, jotka koskevat jäsenvaltion kansalaisen vapautta sijoittautua toisen jäsenvaltion alueelle. Myös kielletään rajoitukset, jotka estävät jäsenvaltion alueelle sijoittautuneita jäsenvaltion kansalaisia perustamasta kauppaedustajan liikkeitä, sivuliikkeitä ja tytäryhtiöitä.

Jollei pääomia koskevan luvun määräyksistä muuta johdu, sijoittautumisvapauden kuuluu oikeus ryhtyä harjoittamaan ja harjoittaa itsenäistä ammattia sekä

¹²⁶ Raitio ja Tuominen, 2020, s. 483–486.

¹²⁷ Paukku ja puisto, 2021, s. 157–158.

oikeus perustaa ja johtaa yrityksiä, erityisesti 54 artiklan toisessa kohdassa tarkoitettuja yhtiöitä, niillä edellytyksillä, jotka sijoittautumisvaltion lainsäädännön mukaan koskevat sen kansalaisia. (SEUT 49 artikla.)

Myös SEUT 56 palveluja koskevan artiklan mukaan kiellettyjä ovat rajoitukset, jotka koskevat muuhun jäsenvaltioon kuin palvelujen vastaanottajan valtioon sijoittautuneen jäsenvaltion kansalaisen vapautta tarjota palveluja unionissa. Näkemykseni mukaan EU:ssa kansalliset rajat ylittävät kilpailukieltosopimukset olisivat SEUT 45, 49 ja mahdollisesti myös SEUT 56 artikloiden vastaisia, koska se estäisivät työntekijää liikkumasta vapaasti toiseen unionin maahan työskentelemään. Näin laajat kilpailukiellot lienevät kuitenkin harvinaislaatuksia sekä myös työsopimuslain vastaisia.

EUT:n ennakkoratkaisussa *the Queen v. Vera Ann Saunders* on todettu, että vapaata liikkuvuutta koskevia perussopimuksen määräyksiä, ei voida soveltaa, kun asia on kokonaan jäsenvaltion sisäinen.¹²⁸ SEUT 153 artiklan mukaan unioni tukee ja täydentää jäsenvaltioidensa toimintaa mm. työoikeuden alalla, mutta käytännössä tämä ei koske työntekijöiden kilpailukieltosopimuksia, koska ne eivät ylitä jäsenmaiden välisiä rajoja ja kuuluvat täten kansallisen oikeuden soveltamisalan piiriin. Hallituksen esityksestä vuodelta 2020¹²⁹ ilmenee, että kilpailukieltosopimuksista säädetään kansallisella tasolla eri maissa hyvinkin erilaisin tavoin. Esimerkiksi Belgiassa kilpailukieltosopimuksen pätevyys on liitännäinen bruttopalkan määrään ja taas Ruotsissa kilpailukiellon kesto voi olla yhdeksän kuukautta tai erityisistä syistä jopa 18 kuukautta.¹³⁰

¹²⁸ C-175/78, *The Queen v. Vera Ann Saunders*, EU:C:1979:88, kohta 11.

¹²⁹ HE 222/2020, s. 23–26.

¹³⁰ HE 222/2020, s. 23–25.

3 Kielletyn kilpailuteon luonne ja kilpailukieltojen erityispiirteet

3.1 Millainen on kielletty kilpailuteko?

Kilpailevan toiminnan kiello koskee muuta kilpailevaa työtä tai toimintaa, jota työntekijä harjoittaa vastoin työnantajansa suostumusta.¹³¹ Kilpailevan toiminnan harjoittaminen on kuitenkin lähtökohtaisesti aina kiellettyä. Tämä johtuu työnantajan etujen suojelemisesta yrittäjänä.¹³² Tähän voi kuitenkin olla joitain poikkeuksia, kuten tilanne, jossa työnantaja on ollut tietoinen työntekijän kilpailevasta toiminnasta työsopimusta solmittaessa.¹³³ Tällaisessa tilanteessa työnantajan katsotaan hyväksyneen kilpailevan toiminnan harjoittamisen. Kilpailevan toiminnan harjoittaminen on työsuhteessa kiellettyä, ellei siihen ole työnantajan suostumusta.¹³⁴

Kilpailevaa toimintaa voi olla esim. sivutoiminen työ kilpailevassa yrityksessä, joka toimii samalla alalla kuin ensimmäinen työnantaja. Kilpailevaa toimintaa arvioidessa asiakkaiden siirtyminen kilpailijalle on merkittävä seikka, koska samalla alalla toimivat yritykset ovat samalla markkina-alueella, jolloin asiakkaatkin ovat samoja.¹³⁵ Koska kilpailevan toiminnan kiello rajoittaa työntekijän perustuslain 18 §:n mukaista oikeutta työhön ja elinkeinovapautteen, on työntekijällä oikeus tehdä oman työnsä lisäksi muutakin työtä, kunhan työ ei ole kilpailevassa asemassa työntekijän ensimmäisen työn kanssa. Millainen kaikki työ tai toiminta sitten katsotaan kielletyksi ja millä seikoilla on erityistä painoarvoa kilpailevan toiminnan kannalta?

Työsopimuslain 3:3.1 mukaan työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti

¹³¹ Bruun, 2022, s. 73–74.

¹³² Bruun, 2022, s. 74.

¹³³ Äimälä ja muut, 2000/2025, luku 5., Kilpaileva toiminta; HE 157/2000 vp., s. 79.

¹³⁴ Bruun, 2022, s. 74.

¹³⁵ Paukku ja Puisto, 2021, s. 157–158.

vahingoittaa hänen työnantajaansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Kilpaileva toiminta voidaan ymmärtää siten työntekijän tekemäksi työksi toiselle tai toiminnan harjoittamiseksi, joka vahingoittaa hänen työnantajaansa sekä on hyvän tavan vastaista. Kilpailevan toiminnan arvioinnissa on aina huomioitava työn luonne ja työntekijän asema.¹³⁶

On huomioitava, että työsopimuslain 3:3 kilpailevan toiminnan kieltä koskevat määräykset liittyvät myös työsopimuslain 3:5 (kilpailukieltosopimus) määräyksiin kilpailevasta toiminnasta.¹³⁷ Kilpailukieltosopimuksella voidaan rajoittaa sellaista työntekijän työtä tai toimintaa, joka hyvän tavan vastaisena kilpailutekona ilmeisesti vahingoittaisi työnantajaa¹³⁸, mutta kilpailukieltosopimuksen rajoitus voi olla suppeampikin.¹³⁹ Kilpailukieltosopimukset ja niiden rikkominen koskee työsuhteen loppumisen jälkeistä aikaa. Koska kilpailukieltosopimus on sopimus ja se koskettaa työsuhteen jälkeistä aikaa, on siinä mahdollista sopia lievemmistä rajoituksista verrattuna työsuhteen aikaiseen kieltöön. Kuitenkin sekä kilpailevan toiminnan kiellossa, että kilpailukieltosopimuksissa kielletty kilpailuteko on samanlainen, jos muusta ei ole kilpailukieltosopimuksessa sovittu.

Kuvioon 2 seuraavalla sivulla on määritelty kielletyn kilpailuteon piirteet, joita ovat kilpaileva asema, hyvän tavan vastaisuus ja ilmeisesti työnantajaa vahingoittava teko. Hyvän tavan vastaisuuden arvioinnissa käytetään tapauskohtaista punnintaa ja pelkkä mahdollisuus vahingon syntymiseen työnantajalle ei ole vielä riittävä peruste kilpailevalle toiminnalle.¹⁴⁰ Kilpaileva asema on yksi kielletyn kilpailuteon tärkeimmistä piirteistä, mutta sen lisäksi kielletty kilpailuteko on hyvän tavan vastainen sekä työnantajaa ilmeisesti vahingoittava.

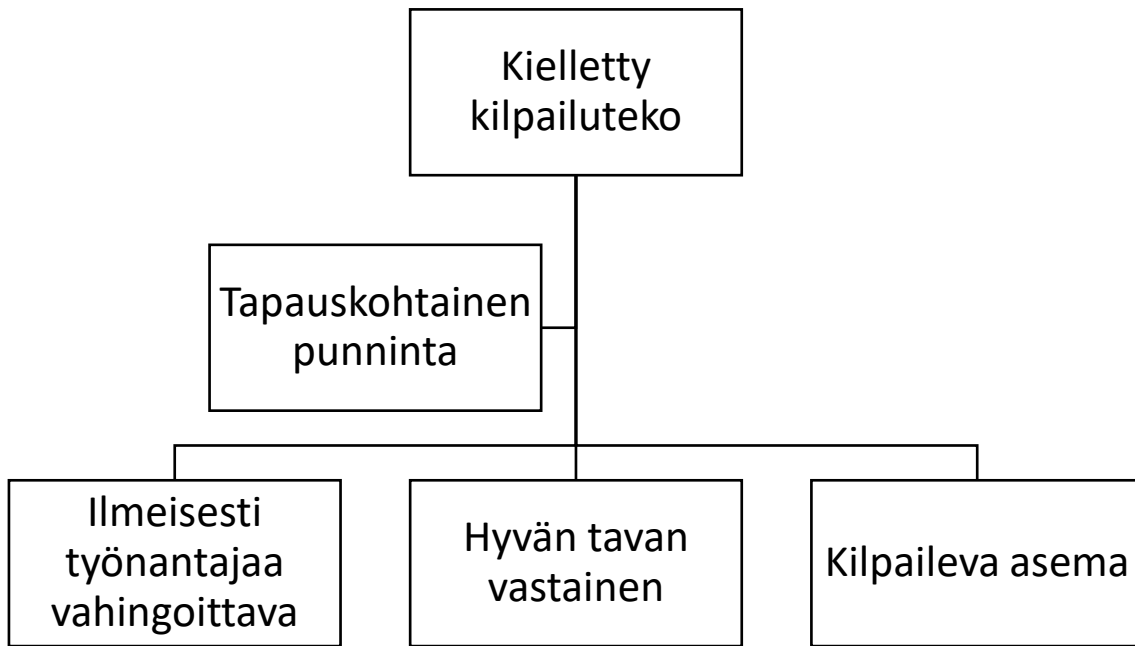
¹³⁶ HE 157/2000 vp., s. 79.

¹³⁷ HE 222/2020 vp., s. 5.

¹³⁸ HE 157/2000 vp., s. 81

¹³⁹ HE 222/2020 vp., s. 6.

¹⁴⁰ Laine, 2014, s. 597; HE 157/2000 vp., s. 79.



Kuvio 2. Mitkä seikat tekevät teosta kielletyn kilpailuteon?

Työntekijän oikeuksien näkökulmasta on tärkeää, ettei tämän toimintavapautta rajoiteta enempää kuin kilpailevan toiminnan kiellon kannalta on tarpeen.¹⁴¹ Tapauskohtaisella punninnalla mahdollistetaan se, että jokainen kielletty kilpailuteko arvioidaan sellaisista lähtökohdista, että työntekijän toimia ei voida rajoittaa enempää kuin on tarpeen. Tämä johtuu siitä, että kilpailevan toiminnan kiellon tulkinnassa on otettava huomioon elinkeinovapautta ja oikeutta työhön koskeva perustuslain 18.1 § säännös.¹⁴²

¹⁴¹ HE 157/2000 vp., s. 84.

¹⁴² HE 157/2000 vp., s. 79.

3.1.1 Työn luonne ja työntekijän asema

Kilpailevan toiminnan kieltäminen on muotoiltu kattavaksi ja se koskee kaikkea kilpailevaa toimintaa mukaan lukien työn tekeminen toiselle työnantajalle sekä omaan lukuun yrittäjänä.¹⁴³ Jopa vastikkeeton työ tai toiminta voidaan nähdä kilpailevaksi toiminnaksi. Työtuomioistuimen tapauksessa vuonna 1996¹⁴⁴ työntekijän kilpailevaa toimintaa punnittiin seuraavasti:

Postinjakajan katsottiin toimineen ristiriitaisesti työsopimukseensa nähden, kun tämä oli postinjakelun yhteydessä jakanut ulkopuolisen yrityksen mainoksia itse ilman ansio-tarkoitusta sekä antanut niitä kollegoidensa jaettavaksi. Työnantaja oli purkanut postinjakajan työsuhteen, mutta työtuomioistuin katsoi, että toiminnasta ei ollut aiheutunut työnantajalle sellaista vahinkoa, että työnantajalla olisi ollut oikeus purkaa työsopimus. Vaikka postinjakaja oli toiminut väärin, hänen toimintansa laajuus sekä vaikutukset työnantajalle eivät olleet niin suuria, että työnantajalla olisi ollut oikeutta purkaa työsopimusta. Postinjakaja ei aiheuttanut työnantajalle niin ilmeistä vahinkoa, että työsuhteen purku olisi ollut aiheutuneeseen vahinkoon nähden hyväksyttävä seuraamus.¹⁴⁵

Kielletyn toiminnan arvioimisessa työn teon muotoa keskeisempää on toiminnan vaikutusten sekä sen laajuuden tarkasteleminen¹⁴⁶, mikä ilmenee myös yllä olevasta työtuomioistuimen tapauksesta. Vaikka postinjakaja harjoittikin kilpailevaa toimintaa, työntekijän toiminnan laajuus ja vähäiset vaikutukset työnantajalle olivat tapauksen arvioinnissa työn teon muotoa keskeisempiä seikkoja. Voidaan siis sanoa, että työn tai toiminnan muodolla ei ole niin suurta painoarvoa kilpailevan toiminnan arvioinnissa verrattuna työn laajuuteen ja sen vaikutuksiin työnantajalle.

Kilpailevan toiminnan vakavuuden asteeseen vaikuttaa työn luonteen lisäksi työntekijän aseman merkityksellisyys. Korkeassa asemassa olevilla työntekijöillä on laajempi uskollisuusvelvoite, jonka takia heidän oikeuttansa harjoittaa kilpailevaa toimintaa on yleensä rajoitettu enemmän.¹⁴⁷ Työntekijän merkityksellisessä asemassa olennaista on erityisen

¹⁴³ Äimälä ja Kärkkäinen, 2017, s. 248.

¹⁴⁴ TT:1996-55.

¹⁴⁵ TT:1996-55.

¹⁴⁶ Äimälä ja Kärkkäinen, 2017, s. 248.

¹⁴⁷ Koskinen, 2004/2019, luku IV.2., Kilpaileva toiminta; Laine, 2014, s. 597.

luottamuksellisuuden edellytys, luottamuksellinen tieto sekä yhteydet työnantajan sidosryhmiin.¹⁴⁸ Työntekijä, joka on merkityksellisessä asemassa ja harjoittaa kilpailevaa toimintaa, on erityisen iso riski jopa työnantajan yrityksen toiminnan loppumiselle. Työntekijän merkityksellisen aseman ei siis tarvitse olla edes johtajan rooli niin kuin voisi ensin kuvitella, vaan merkityksellisyyden voi muodostaa pelkkä erityinen luottamuksellisuus. Kaikki johtajat eivät edes kuulu työsopimuslain piiriin, koska heillä on usein työsopimuksen sijaan solmittu johtamissopimus.

Tosiallisista seikoista ilmenee, voiko toimitusjohtajan ja yrityksen välinen suhde olla työsuhde, mutta usein se ei ole, koska toimitusjohtajalla on niin itsenäinen toimialue, että johtamissopimus kuuluu työsopimuslain ulkopuolelle.¹⁴⁹ Muodollisesti johtamissopimuksella työskentelevät työsuhteiset johtajat lukeutuvat kuitenkin työoikeuden piiriin.¹⁵⁰ Kyse on siitä, täyttääkö johtamissopimus työsuhteen tunnusmerkit, jotka on lisätty johdannon kuviossa 1. Korkeimman oikeuden tapauksessa vuonna 1996 katsottiin toimitusjohtajan olleen työsuhteessa, koska hänellä ei ollut niin itsenäistä asemaa, kun hän oli ollut työssään ohjauksen ja valvonnan alla.¹⁵¹ Työsopimuslakia sovelletaan johtajaan ja johtajasopimukseenkin, jos johtajan tehtävä voidaan nähdä työsuhteeseen rinnastettavana suhteena. Myös sillä toimialalla, jolla työnantaja toimii voi olla vaikutusta työntekijän oikeuteen työskennellä toiselle työnantajalle tai toimia omaan lukuunsa.¹⁵²

3.1.2 Hyvän tavan vastaisuus ja vahingoittavuus

Työsopimuslain 3:3.1 mukainen edellytys kilpailevalle toiminnalle on se, että sen tulee ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Millainen on ilmeisesti työnantajaa vahingoittava teko ja mikä on hyvän

¹⁴⁸ Laine, 2014, s. 596.

¹⁴⁹ Hietala ja Kaivanto, 2021, s. 17.

¹⁵⁰ Laine, 2014, s. 596.

¹⁵¹ KKO:1996:49.

¹⁵² HE 157/2000 vp., s. 79.

tavan vastaista? Hyvän tavan vastainen kilpailuteko on sidonnainen sekä aikaan, että kusakin ajassa vallitseviin arvostuksiin.¹⁵³ Koska hyvän tavan vastaisuuden arviointi tehdään tapauskohtaisesti¹⁵⁴, ei ole tämänkään osalta suoraa sääntöä siihen, milloin jokin olisi hyvän tavan vastaista. Hyvän tavan vastaisuuden määrittäminen yleispätevästi ei ole mahdollista, mutta esim. työoikeudessa hyvän tavan vastaisuutta arvioidaan työnantajan edun kannalta.¹⁵⁵ Korkeimman oikeuden tapauksessa vuonna 1984¹⁵⁶ hyvän tavan vastaisuutta punnittiin seuraavasti:

Tilitoimiston kirjanpitäjä ryhtyi työnantajaltaan salaa äänettömäksi yhtiömieheksi kommandiittiyhtiönä perustettuun uuteen tilitoimistoon, jonka toiminta oli aloitettu. Työnantajan suunnitelmissa oli ollut avata toinen tilitoimisto myös naapurikuntaan, josta kirjanpitäjä oli tietoinen ryhtyessään toimiinsa. Menettelyä pidettiin hyvän tavan vastaisena kilpailutekona, joka vahingoitti työnantajaa. Kilpailevan toiminnan kannalta tässä tapauksessa merkittävää on se, että kirjanpitäjä tiesi työnantajansa suunnitelmista, kirjanpitäjä toimi salassa sekä kilpaileva yritys toimi samalla alalla.¹⁵⁷

Lähtökohtaisesti työntekijälle ei voida määrätä haitallista seuraamusta teosta, jota tämän ei voida näyttää aiheuttaneen.¹⁵⁸ Työnantajalle aiheutuneen vahingon on siis oltava ilmeistä. Helsingin hovioikeudessa vuonna 2007 työnantajalle aiheutuneeksi ilmeiseksi vahingoksi on katsottu myyntityön tekeminen suoran kilpailijan lukuun samoilla tai lähes samoilla tuotteilla samalle ostajaryhmälle, jolle alkuperäinen työnantaja myy tuotteitaan.¹⁵⁹ Taas KKO:n ratkaisussa vuonna 1995¹⁶⁰ lomautettu työntekijä teki työnantajansa kanssa kilpailevan urakkatarjouksen omaan lukuunsa, sekä sai urakan itselleen. Tämä katsottiin hyvän tavan vastaiseksi sekä työnantajaa ilmeisesti vahingoittaneeksi teoksi, koska tarjous tuli työnantajalle yllätyksenä sekä työnantaja oli tehnyt myös urakkatarjouksen samasta urakasta.¹⁶¹ Kilpailevan toiminnan laatu ja laajuus vaikuttavat siihen, kuinka ilmeisesti kilpaileva työ tai toiminta vahingoittaa työnantajaa. Työtuomioistuimen tapauksessa vuonna 1996 työnantajalla ei ollut oikeutta purkaa tai irtisanoa työsuhdetta,

¹⁵³ Tiitinen ja Kröger, 2012, s. 334.

¹⁵⁴ Laine, 2014. s. 597.

¹⁵⁵ Karhu ja Ämmälä, 2004/2011, luku I.3., Hyvän tavan vastaisuus.

¹⁵⁶ KKO:1984-II-131.

¹⁵⁷ KKO:1984-II-131.

¹⁵⁸ Koskinen, 2004/2019, luku IV.2, Kilpaileva toiminta.

¹⁵⁹ Helsingin HO 6.2.2007/339.

¹⁶⁰ KKO:1995:47.

¹⁶¹ KKO:1995:47.

koska työntekijän kilpailevan toiminnan katsottiin olleen vähäistä sekä jäi näyttämättä, että toiminnan laadusta ja laajuudesta olisi aiheutunut vahinkoa työnantajalle.¹⁶²

3.1.3 Kilpailevan toiminnan valmistelu

Työsopimuslain 3:3.2 mukaan työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä ryhtyä kilpailevan toiminnan valmistelemiseksi sellaisiin toimenpiteisiin, joita 1 momentissa säädetty huomioon ottaen ei voida pitää hyväksyttävänä. Kilpailevan toiminnan harjoittamisen lisäksi jo sen valmisteleminen voidaan katsoa tietyissä määrin kielletyksi työsuhteen aikana. Täten kilpailukieltosopimuksen keskeinen ero kilpailevan toiminnan kieltoon on kilpailevan toiminnan valmistelun sallittavuus¹⁶³, koska työntekijän uskollisuusvelvoite ja myös kilpailevan toiminnan kieltä lakkaavat työsuhteen loppumisen jälkeen.

Valmistelun ja kilpailevan toiminnan välinen ero on kilpailevien tarjousten esittäminen, jota voidaan pitää jopa kilpailevan toiminnan esiasteena ja täten sitä käsitellään kilpailevan toiminnan mukaisesti.¹⁶⁴ Valmistelu on työsuhteen aikana kiellettyä, kun se työsopimuslain 3:3.1 mukaisesti ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa hyvän tavan vastaisena kilpailutekona sekä sitä ei voida pitää hyväksyttävänä. Millainen toiminta luokitellaan kielletyksi kilpailevan toiminnan valmisteluksi?

Kilpailevan toiminnan valmistelun osalta on tärkeää erottaa sen eri vaiheet.¹⁶⁵ Suhteellisen aktiiviset toimenpiteet kilpailevan toiminnan valmistelun hyväksi, kuten asiakashankinta, kilpailevan yhtiön toiminnan aloittaminen, työnantajan tietojen kerääminen omaa toimintaa varten tai vaikkapa työnantajan työntekijöiden houkuttelu voivat olla kiellettyjä.¹⁶⁶ Valmistelu ilman aktiivisia toimenpiteitä kuten kilpailevan toiminnan suunnittelu on usein hyväksyttyä. Työnantajan vahingoittamisen tulee ilmetä valmistelutoiminnassa

¹⁶² TT:1996-55.

¹⁶³ Huhtamäki, 2010, s. 123.

¹⁶⁴ Koskinen, 2002, s.9.

¹⁶⁵ Koskinen, 2004/2019, luku IV.2., Kilpaileva toiminta.

¹⁶⁶ Laine, 2014, s. 598.

ollakseen uskollisuusvelvoitteen vastaista.¹⁶⁷ Hallituksen esityksen mukaan kilpailevan toiminnan suunnittelua ei ole pidetty kiellettynä kilpailutekona, mutta työnantajalle vahinkoa aiheuttavan kilpailevan yritystoiminnan valmistelutoimenpiteet on nähty kielletyiksi kilpailuteoiksi.¹⁶⁸ Mitä enemmän työntekijä tekee aktiivisia toimia, sen todennäköisemmin hän syyllistyy uskollisuusvelvoitteen rikkomiseen tai kilpailevan toiminnan valmisteluun, mikä on omiaan aiheuttamaan luottamussuhteen vakavan häiriintymisen.¹⁶⁹

Työtuomioistuimen tapauksessa vuonna 1991¹⁷⁰ työntekijän kilpailevan yrityksen perustamis- ja toimintaedellytysten selvittämisen sekä elinkeinoilmoitusten tekemisen ei katsottu olevan hyvän tavan vastainen kilpailuteko, joka olisi ilmeisesti vahingoittanut työnantajaa. Tämä johtui siitä, että työntekijän asemassa organisaatiossa ei nähty sellaisia erityisiä velvollisuuksia, jotka olisivat edellyttäneet pidättäytymistä yrityksensä suunnittelemisesta työsuhteen aikana.¹⁷¹ Toisenlaisessa tilanteessa työntekijän erityisvelvollisuudet voivat olla syy pidättäytyä tällaisestakin oman yrityksen suunnittelusta. Tällainen tilanne voi olla kyseessä, jos työntekijän asemaan liittyy erityisvelvollisuuksia tai, jos tämä käyttäisi hyväkseen työnantajan liikesalaisuuksia.¹⁷²

Korkeimman oikeuden tapauksessa vuodelta 1989¹⁷³ johtavassa asemassa olleen työntekijän suunnittelemat toimet olisivat olleet omiaan tuottamaan vahinkoa työnantajalle. Työntekijän asema huomioiden menettely oli ristiriidassa häneltä kohtuudella vaadittavan menettelyn kanssa.¹⁷⁴ Työntekijän asemalla on merkitystä kilpailevan toiminnan valmistelussakin, koska korkeammassa asemassa olevalla työntekijällä voi olla laajempi lo-

¹⁶⁷ Huhtamäki, 2010, s. 116.

¹⁶⁸ HE 157/2000 vp., s. 12.

¹⁶⁹ Koskinen, 2002, s. 9.

¹⁷⁰ TT:1991-82.

¹⁷¹ TT:1991-82.

¹⁷² Koskinen, 2004/2019, luku IV.2., Kilpaileva toiminta.

¹⁷³ KKO:1989:32.

¹⁷⁴ KKO:1989:32.

jaliteetti- eli uskollisuusvelvoite. Työntekijän korkean aseman lisäksi luvussa 3.1.1 mainittu erityisen luottamuksen edellytys olisi mitä todennäköisimmin kilpailevan toiminnan valmistelun arvioinnissa sellainen seikka, jolle annettaisiin paljon painoarvoa.

3.2 Kilpailukieltosopimuksen erityispiirteet

Kilpailevan toiminnan kiellosta eroten työsopimuslain 3:5.1 mukaisesti kilpailukieltosopimus vaatii erityisen painavaa syytä, joka liittyy työsuhteeseen tai työnantajan toimintaan. Kilpailukieltosopimuksen rikkomiseksi katsotaan kilpaileva toiminta työnantajan kanssa sekä omaan lukuun kilpailevan toiminnan harjoittaminen. Kilpailukieltosopimuksen rikkomisessa taas näyttävät pätevän samat ehdot kuin kilpailevan toiminnan kiellon rikkomisessa, eikä niitä ole erikseen määritelty työsopimuslakiin kilpailukieltosopimuksen alle. Kilpailukieltosopimuksen vastainen teko ratkaistaan tapauskohtaisesti.¹⁷⁵

Kilpailukieltosopimuksia on tehty aiemmin jopa ilman tapauskohtaista kilpailukieltosopimuksen edellytysten arviointia.¹⁷⁶ Jos kilpailukieltosopimuksen edellytykset eivät täyty, on kilpailukieltosopimus mitätön. Työntekijän kynnyks riitauttaa pätemätön kilpailukieltosopimus on korkea ja taas työnantajan näkökulmasta lainvastaisten kilpailukieltosopimusten käyttöön liittyvä riski on ollut matala.¹⁷⁷ Tämän takia aikaisemmin on ollut mahdollista, että työnantajat solmivat lainvastaisia kilpailukieltosopimuksia, koska työntekijät eivät välttämättä uskaltaneet riitauttaa niitä korkean kynnyksen takia. Kilpailukieltosopimuksia koskeva sääntely kuitenkin muuttui, kun hallituksen esitys¹⁷⁸ astui voimaan 2022.

¹⁷⁵ HE 157/2000 vp., s. 82.

¹⁷⁶ Nyblin, 2024, s. 185–186; HE 222/2020 vp., s. 13.

¹⁷⁷ HE 222/2020 vp., s. 13.

¹⁷⁸ HE 222/2020 vp.

Uuden sääntelyn myötä työnantajan korvausvelvollisuus laajennettiin koskemaan kaikkia kilpailukieltosopimuksia sekä työnantajalle annettiin oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus.¹⁷⁹ Kun työnantajat ovat korvausvelvollisia tekemistään kilpailukieltosopimuksista sekä kun työnantajille on annettu mahdollisuus irtisanoa kilpailukieltosopimus, on tämän katsottu vähentävän tarpeettomien kilpailukieltosopimusten säilyttämistä, että solmimista. Työsopimuslain kohdassa 3:5.4 työnantajan oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus on määritelty seuraavasti: ”Työnantajalla on oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus noudattaen irtisanomisaikaa, jonka pituuden on oltava vähintään kolmasosa rajoitusajan pituudesta, kuitenkin vähintään kaksi kuukautta. Irtisanomisoikeutta ei kuitenkaan ole enää sen jälkeen, kun työntekijä on päättänyt työsopimuksen.”

Työnantaja voi irtisanoa tarpeettomaksi kokemansa kilpailukieltosopimuksen irtisanomisaikaa noudattaen, kun työntekijän työsuhde on vielä voimassa. Jos työntekijä irtisanoa työsopimuksensa sen jälkeen, kun työnantaja on irtisanonut kilpailukieltosopimuksen, irtisanomisaika kuluu yhtä aikaa paitsi, jos kilpailukieltosopimuksen irtisanomisaika on työntekijän irtisanomisaikaa pidempi.¹⁸⁰ Tällöin kilpailukieltosopimus säilyisi voimassa sen irtisanomisajan päättymiseen asti. Kilpailukieltosopimuksen irtisanominen johtaa kilpailukieltosopimuksen sekä siihen kuuluvien työnantajan sekä työntekijän velvoitteiden loppumiseen, kun irtisanomisaika päättyy. Työnantajan irtisanomisoikeuden tarkoitus on vähentää tarpeettomia kilpailukieltosopimuksia sekä yritysten kustannuksia.¹⁸¹

Työsopimuslain kohta 3:5.3 käsittelee kilpailukieltosopimuksen rajoitusaikaa sekä työnantajan korvausvelvollisuutta seuraavasti:

Jos rajoitusajaksi on sovittu enintään kuusi kuukautta, työnantajan on maksettava työntekijälle rajoitusajalta korvaus, joka vastaa 40 prosenttia työntekijän palkasta. Jos rajoitusajaksi on sovittu yli kuusi kuukautta, on työntekijälle maksettava rajoitusajalta korvaus, joka vastaa 60 prosenttia työntekijän palkasta.

¹⁷⁹ HE 222/2020 vp., s. 1.

¹⁸⁰ HE 222/2020 vp., s. 33.

¹⁸¹ HE 222/2020 vp., s. 16.

Rajoitusajaksi voidaan sopia enintään yksi vuosi työsuhteen päättymisestä. Korvaus on maksettava rajoitusajan kuluessa työsuhteen aikana noudatetuin palkanmaksukausin, ellei työsopimuksen päättämisen jälkeen toisin sovita. (Työsopimuslaki 3:5.3)

Työnantajan korvausvelvollisuus koskee kaikkia kilpailukieltosopimuksia. Kilpailukieltosopimuksen rajoitusaika voi olla kestoaltaan enintään vuoden pituinen työsopimuksen loppumisen jälkeen. Korvausvelvollisuus sekä korvauksen määrään liittyvät seikat ovat pakottavaa oikeutta, joten jos työnantaja laiminlöisi korvauksen maksamisen, työntekijä voi velkoa saamatta jääneen korvauksen tai laiminlyönnin merkittävyyden mukaan voisi olla jopa perusteet kilpailukieltosopimuksen purkamiselle.¹⁸²

Kilpailukieltosopimukset on usein sanktioitu sopimussakolla, joka voi toimia tietynlaisena pelotteena sen noudattamisessa ja uuden työpaikan löytämisessä.¹⁸³ Työsopimuslain 3:5.3 mukaan kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa määräys vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimussakosta, joka saa enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa. Sopimussakko voi olla rahan sijasta myös muun taloudellisen edun menettäminen.¹⁸⁴ Jos kilpailukieltosopimuksessa ei ole erikseen sovittu sopimussakosta, tulee kilpailukieltosopimuksen rikkomisesta seuraamukseksi vahingonkorvaus, josta on säädetty työsopimuslain 12:1.¹⁸⁵ Yleistä vahingonkorvausvelvollisuutta käsitellään lisää jäljempänä luvussa 4.1.

Kilpailukieltosopimuksen rajoitusaika sekä sopimussakon enimmäismäärä eivät koske kuitenkaan aivan kaikkia. Työsopimuslain 3:5.5 mukaan: kilpailukieltosopimuksen keston rajoittaminen ja sopimussakon enimmäismäärä eivät koske työntekijää, jonka tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa. Rajoitusaikaa eikä sopimussakon enimmäismäärää

¹⁸² HE 222/2020 vp., s. 33.

¹⁸³ Pönkä, 2011, s. 68; Ahtela, 2018, s. 56.

¹⁸⁴ Koskinen, 2004/2017, luku III.8., Työntekijän erityinen uskollisuusvelvoite.

¹⁸⁵ Hietala ja muut, 2023, s. 305–306.

sovelleta johtavassa asemassa oleviin työntekijöihin taikka johtamistehtävään rinnastet-taviin itsenäisiin asemiin, joten tällaisessa asemassa olevilla työntekijöillä rajoitusaika voi olla yli vuoden pituinen ja sopimussakko voi olla huomattavasti suurempi.

3.2.1 Edellytyksenä erityisen painava syy

Kilpailukieltosopimuksen edellytyksen, erittäin painavan syyn, tulee liittyä työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen ja tätä erityisen painavaa syytä arvioidaan voimassa olevan lain mukaan.¹⁸⁶ Työsopimuslain 3:5.2 mukaan perusteen erityistä painavuutta arvioita-essa on otettava huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liikesalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityis-koulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät sekä muut vastaavat seikat. Millä perustein työnantaja voi määrätä kilpailukieltosopimuksesta ja milloin siihen on erittäin painava syy?

Kilpailukieltosopimuksen sallittavuutta puoltavia seikkoja ovat mm. työtehtävät, joissa tieto ja tekniikka uudistuvat nopeasti, asiakaskunnan säilyttämisintressi, liike- ja ammat-tisalaisuuden ylläpitäminen sekä säilyttäminen, työnantajan kustantama erityiskoulutus ja työntekijän sellainen asema, jossa hän saa haltuunsa kilpailullisesti merkittävää tai suojattavaa tietoa.¹⁸⁷ Korkeimman oikeuden tapauksessa vuonna 2003¹⁸⁸ työntekijän kilpailukieltosopimusta ja erittäin painavaa syytä sille punnittiin seuraavasti:

Kiinteistövälitysliikkeen työntekijät olivat sitoutuneet kuuden kuukauden kilpailukiel-toon, jossa sovittiin olemaan ottamatta vastaan asiakkaita, jotka olivat kiinteistövälitys-liikkeen asiakkaita työsopimuksen päättyessä ja sitä edeltäneiden kuuden kuukauden aikana. Tapauksessa pohdittiin, voidaanko kilpailukieltoehtoa pitää työsopimuslain mukaisena kilpailukieltoehtona ja, jos voidaan, tulee myös selvittää, onko ehdolle ollut erittäin painava syy. Korkein oikeus toteaa kilpailukieltoehdon olleen työsopimuslain mukainen kilpailukieltosopimus, koska sen voidaan nähdä olevan olemassa työnanta-jan liikesalaisuuksien varjelemiseksi, joihin kuuluvat kattavat tiedot toimeksiannoista. Tätä voidaan pitää perusteena kilpailukiellolle, koska tapauksen työntekijät olivat

¹⁸⁶ HE 157/2000 vp., s. 82.

¹⁸⁷ HE 157/2000 vp., s. 82–83.

¹⁸⁸ KKO:2003:19.

avainasemassa asiakassuhteiden kannalta. Työnantajan entisten asiakkaiden vastaanottamisen voidaan siis nähdä olevan kilpailevan elinkeinon harjoittamista. Työnantajalla tulee olla kilpailukiellon asettamiseksi erittäin painava syy eli työsuhteeseen liittyvä tarve esim. liike- tai ammattisalaisuuksien suojaaminen. Erittäin painava syy on tapauksessa paikkansapitävä, koska työntekijät ovat saaneet tietoja toimeksiannoista, jotka ovat olleet tärkeitä asiakassuhteiden kannalta ja ne voidaan nähdä liikesalaisuuksina. Kilpailukieltosopimus ei rajoittanut työntekijöitä toimimaan alalla vaan se rajoitti heitä ottamasta vastaan työnantajan entisiä asiakkaita. Täten kilpailukieltosopimusta voitiin pitää kohtuullisena.¹⁸⁹

Toisessa korkeimman oikeuden tapauksessa 2022¹⁹⁰ kilpailukieltosopimuksella suojattiin työnantajan liike- tai ammattisalaisuutta, jota punnittiin seuraavasti:

Kiinteistövälitysyhtiössä työskennelleen työntekijän työsopimukseen kuului kilpailuehto ja salassapitoehto, joista huolimatta hän perusti työnantajansa kanssa kilpailevan yrityksen. Työntekijän perustamaan yritykseen siirtyi myyntikohteita, asiakkaita ja liikesalaisuuksina pidettäviä asiakastietoja työnantajan yrityksestä. Tapauksessa kilpailukieltosopimuksen kannalta oli riidatonta, että työntekijän perustama yritys toimii samalla alalla, kilpaili samoista asiakkaista ja yritykseen jopa siirtyi työnantajan yrityksestä työntekijöitä sekä työntekijän katsottiin suunnitelleen kilpailevan liiketoiminnan aloittamisen. Työnantajan erityisen painavan syyn kilpailukieltosopimukseen voidaan katsoa koskettaneen työnantajan tarvetta liike- tai ammattisalaisuuden säilyttämisestä, joihin erityisesti asiakastietojen siirtyminen työntekijän yritykseen kuuluu. Työntekijä määrättiin sopimussakkoihin sekä salassapitokiellon rikkomisesta että kilpailukieltosopimuksen rikkomisesta.¹⁹¹

Kilpailukieltosopimuksen asettaminen vaatii työnantajalta erityisen painavaa syytä, jota tulee punnita tapauskohtaisesti.¹⁹² Kilpailukieltosopimuksen perusteiksi ei kelpaa mikä tahansa syy, vaan on selvää, että erittäin painavan syyn tulee johtua lain mukaan työnantajan toiminnan laadusta tai suojan tarpeesta. Määräaikaisille tai osa-aikaisille työntekijöille ei ole kiellettyä tehdä kilpailukieltosopimusta, mutta määräaikaisuus ja osa-aikaisuus voivat hankaloittaa kilpailukieltosopimuksen edellytysten täyttymistä.¹⁹³ Silloin on syytä kiinnittää erityistä huomiota kilpailukieltosopimuksen edellytyksiin ja toisaalta sen tarpeellisuuden arviointiin.

¹⁸⁹ KKO:2023:19.

¹⁹⁰ KKO:2022:16.

¹⁹¹ KKO:2022:16.

¹⁹² HE 157/2000 vp., s. 82–83.

¹⁹³ Huhtamäki, 2010, s. 126–127.

Kiellettyjä perusteita kilpailukieltosopimuksille ovat mm. pelkkä pyrkimys rajoittaa kilpailua, liikesalaisuuden tai ammattitaidon suojaaminen, jos työnantajalla olisi sille jo turva esim. patentti ja työntekijän itse hankkima koulutus.¹⁹⁴ Korkeimman oikeuden tapauksessa vuonna 2005 on katsottu, että liikkeenluovutustilanteessa aikaisemmin työntekijän kanssa solmittu kilpailukieltosopimus on pätevä vain, jos seuraajallakin on sopimuksen voimassapitämiselle erityisen painava syy.¹⁹⁵

3.2.2 Sitomattomuus ja mitättömyys

Työsopimuslain 3:5.5 mukaan kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde päättyy työnantajasta johtuvasta syystä. Tällaisiksi syiksi on listattu työntekijän irtisanominen ilman työsopimuslain 7:2 työntekijän henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita, irtisanominen 7:3 mukaisilla taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisanomisperusteilla sekä työnantajan olennainen sopimusrikkomus.¹⁹⁶ Esimerkiksi lainvastainen irtisanominen olisi peruste kilpailukieltosopimuksen sitomattomuudelle. Jos työsuhde loppuu työnantajasta johtuvasta syystä, työnantaja ei ole myöskään korvausvelvollinen kilpailukieltosopimuksesta.¹⁹⁷ Tämä lienee selkeää, koska tällöin kilpailukieltosopimus ei ole sitova ja täten korvausvelvollisuuskään ei sido työnantajaa. Toisaalta ei ole selkoa siitä, mitä käy korvausvelvollisuudelle tilanteissa, joissa kyseessä olisi koeaikapurku tai liikkeenluovutus ja se jääneekin tulevan oikeuskäytännön varaan.

Kilpailukieltosopimus on mitätön, kun se on tehty vastoin yleisiä edellytyksiä.¹⁹⁸ Tämä ilmenee työsopimuslain 3:5.6:ssä, jonka mukaan kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin tässä pykälässä säädettyä. Kilpailukieltosopimus, johon ei

¹⁹⁴ HE 157/2000 vp., s. 82.

¹⁹⁵ KKO:2005:50.

¹⁹⁶ HE 157/2000 vp., s. 83.

¹⁹⁷ HE 222/2020 vp., s. 33.

¹⁹⁸ HE 157/2000 vp., s. 82.

ole työnantajalta erittäin painavaa syytä on mitätön, mutta kynnys riitauttaa mitätön kilpailukieltosopimus on usein korkea.¹⁹⁹ Kohtuuttomien ehtojen sisällyttäminen sopimukseen on mahdollista, koska riitauttamisen kynnys on niin vahva, että kohtuuttomat ehdot ovat käytännössä päteviä, koska niitä ei uskalleta riitauttaa.²⁰⁰ On siis mahdollista, että pätemättömiä kilpailukieltosopimuksia tehdään esim. ikään kuin suojaamaan yritystä siinä toivossa, että työntekijä noudattaa sopimusta.

Yleensäkin mitätön kilpailukieltosopimus taikka kohtuuttomat ehdot tulevat ilmi vasta riitatilanteissa oikeudessa, kun oikeus toteaa kilpailukieltosopimuksen mitättömäksi tai sen ehdot kohtuuttomiksi. Silloin, kun kilpailukieltosopimukseen vedotaan, sen perusteiden on oltava voimassa.²⁰¹ Aiemmin yleisten edellytysten mukainen kilpailukieltosopimus voi muuttua erinäisistä syistä sitomattomaksi, jolloin on mahdollista, että tätä aiemmin puoltaneet seikat eivät olekaan ajankohtaisia enää tilanteessa, jolloin kilpailukieltosopimukseen vedotaan. Mitättömyys kuitenkin ratkaistaan tuomioistuimessa tapauskohtaisesti.²⁰²

Onko työnantaja korvausvelvollinen työntekijälle mitättömäksi todetusta kilpailukieltosopimuksesta? Pauku ja Puisto viittaavat artikkelissaan mitättömän kilpailukieltosopimuksen korvausvelvollisuuden jäävän tulevan oikeuskäytännön varaan, mutta heidän näkemyksensä mukaan työnantaja olisi korvausvelvollinen myös mitättömästä kilpailukieltosopimuksesta.²⁰³ Tämä perustuu siihen, että hallituksen esityksen mukaan täsmällisemmän korvausvelvollisuutta koskevan sääntelyn tavoitteena on ennaltaehkäistä työsopimuslain edellytysten vastaisia kilpailukieltosopimuksia.²⁰⁴ Kun korvausvelvollisuuden täsmentämisen tavoitteena on ollut ehkäistä edellytysten vastaisia eli mitättömiä kilpailukieltosopimuksia, olisi loogista, että myös korvausvelvollisuus koskisi mitättömiä kilpailukieltosopimuksia.

¹⁹⁹ HE 222/2020 vp., s.12.

²⁰⁰ Pönkä, 2011, s. 81.

²⁰¹ HE 157/2000 vp., s. 82.

²⁰² HE 222/2020 vp., s. 29.

²⁰³ Pauku ja Puisto, 2021, s. 147.

²⁰⁴ HE 222/2020 vp., s. 36.

Toisaalta taas Jussi Herrainsillan mukaan työnantajan korvausvelvollisuus mitättömän kilpailukieltosopimuksen osalta ei ole perusteltua, sillä se edellyttää kilpailukieltosopimuksen sitovuutta.²⁰⁵ Kun sopimus todetaan pätemättömäksi, pätemätön oikeustoimi ei saa aikaan luontoissuoritusvelvollisuutta eikä korvausvelvollisuutta, jolloin se kumoutuu alusta pitäen.²⁰⁶ Tällainen lopputulos ei varmaankaan ole hallituksen esityksen tavoitteiden kanssa linjassa, mutta se olisi nähdäkseni mahdollinen.

Työsopimuslain 3:5.6 mukaan muutoin tällaisen sopimuksen pätevyyteen ja sovitteluun sovelletaan, mitä varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annetussa laissa (228/1929, *oikeustoimilaki*) säädetään. Kilpailukieltosopimuksen kohtuullisuutta on arvioitava oikeustoimilain 36 ja 38 §:n perustein.²⁰⁷ Oikeustoimilain 36 § sisältää sovittelusäännöksen, jonka mukaan kohtuutonta ehtoa voidaan sovitella tai se voidaan jättää huomioon ottamatta. Oikeustoimilain 38 § mukaan sopimus, jolla joku kilpailun estämiseksi tai rajoittamiseksi on sitoutunut olemaan harjoittamatta tiettyä tai tietynlaista toimintaa tai olemaan tekemättä työsopimusta jonkun kanssa, joka harjoittaa sellaista toimintaa, ei sido sitoumuksen antajaa siltä osin kuin se kohtuuttomasti rajoittaa hänen toimintavapauttaan.

Sopimus voi olla pätemätön, jos sen sisältö on lain tai hyvän tavan vastainen ja lainvastaisissa sopimuksissa lain pakottavat säännökset astuvat sovitun tilalle.²⁰⁸ Esimerkiksi yli vuoden pituinen kilpailunrajoitusaika olisi lainvastainen, jolloin tätä osaa sopimuksesta sovellettaisiin työsopimuslain rajoitusaikaa koskevien määräysten mukaan. Sopimuksessa vielä yhden ehdon mitättömyys tai pätemättömyys ei välttämättä tee koko sopimuksesta pätemätöntä tai mitätöntä, koska sopimus voi olla voimassa muilta osin.²⁰⁹

²⁰⁵ Herrainsilta, 2022, s. 213.

²⁰⁶ Saarnilehto ja Annola, 2018, s. 135.

²⁰⁷ Koskinen, 2004/2017, luku III.8., Työntekijän erityinen uskollisuusvelvoite.

²⁰⁸ Saarnilehto ja Annola, 2018, s. 133–135.

²⁰⁹ Saarnilehto ja Annola, 2018, s. 135.

Punninnassa on huomioitava kilpailukieltosopimuksen erityisen painavan syyn edellytykset sekä työntekijän kannalta, se ettei hänen toimintavapauttaan rajoiteta kohtuuttomasti. Rajoituksen ei tule ulottua pidemmälle kuin on aiheellista sekä huomioon on otettava työntekijän saaman korvauksen määrä ja ne mahdollisuudet, jotka hänellä on siirtyä muualle.²¹⁰ Koska kilpailukieltosopimusten arviointi tapahtuu tuomioistuinten toimesta tapauskohtaisesti, kohtuuttomien ehtojen sekä mitättömien kilpailukieltosopimusten arviointi jää lopulta tuomioistuinten tehtäväksi.

3.3 Kilpailukieltujen yhteys liikesalaisuuksiin ja salassapitovelvollisuu- teen

Työntekijä saa usein työsuhteessa ollessaan tietoja, joiden on työnantajan edun vuoksi pysyttävä salassa, jonka takia työntekijä ei saa hyödyntää niitä oikeudettomasti.²¹¹ Työsopimuslain 3:4 määrää liikesalaisuuksien suojasta sekä työntekijän salassapitovelvollisuudesta seuraavasti:

Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä oikeudettomasti käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan liikesalaisuuksia. Jos työntekijä on hankkinut tiedot oikeudettomasti, kiello jatkuu myös työsuhteen päättymisen jälkeen.

Liikesalaisuuksien suojasta säädetään lisäksi liikesalaisuuslaissa (595/2018).

Liikesalaisuuden ilmaiseen työntekijän ohella työnantajalle syntyneen vahingon korvaamisesta on vastuussa myös se, jolle työntekijä ilmaisi tiedot, jos viimeksi mainittu tiesi tai hänen olisi pitänyt tietää työntekijän menetelleen oikeudettomasti. (Työsopimuslaki 3:4)

Työsopimuslain mukainen liikesalaisuuksien ilmaisemisen kiello koskee kaikkia työntekijöitä työsuhteen aikana ja se on voimassa vielä työsuhteen loppumisen jälkeen, jos työntekijä on hankkinut tiedot oikeudettomasti. Tämä sama aikarajoitus on asetettu myös liikesalaisuuslain 4.3 §:ään, jonka mukaan liikesalaisuutta ei saa palvelusaikanaan oi-

²¹⁰ Koskinen, 2004/2017, luku III.8., Työntekijän erityinen uskollisuusvelvoite.

²¹¹ Bruun, 2022, s. 72–73.

keudettomasti käyttää tai ilmaista se, joka on saanut tiedon liikesalaisuudesta toisen palveluksessa ollessaan. Käytännössä oikeudettomasti hankittujen tietojen ilmaisemisen ja käyttämisen kieltö jatkuu rajattomasti niin pitkään, kun näitä ei voi pitää enää työnantajan kannalta salaisuuksina.²¹² Työsopimuslaissa ei ole säännelty luvallisesti saatujen liikesalaisuuksien käytöstä työsuhteen loppumisen jälkeen.

Rikoslain 30:5.2:ssa mukaan rangaistavaa on liikesalaisuuden oikeudeton käyttö ja ilmaisuus palvelusajan lisäksi vielä kaksi vuotta palvelusuhteen päättymisen jälkeen.²¹³ Vaikka kilpailukieltosopimusta ei olisi tehty, työsuhteen loppumisen jälkeen kilpailemisessa käytettävät keinot eivät saa olla sopimattomia.²¹⁴ Sopimattomiksi keinoiksi voidaan katsoa aiemman työnantajan liikesalaisuuksien oikeudeton käyttäminen ja ilmaiseminen. Liikesalaisuudet linkittyvät kilpailevan toiminnan kieltoon sekä kilpailukieltosopimukseen, koska kilpailevan toiminnan määrittelyssä tulee tehdä rajanveto sen välille, että hyödyntääkö työntekijä kilpailevassa työssä edellisen työnantajansa liikesalaisuuksia vai omaa ammattitaitoaan.²¹⁵ Kun työntekijä siirtyy kilpailevaan toimintaan, hän väistämättä käyttää samaa ammatillista osaamistaan kuin aiemminkin, määrittely voi olla yksittäisten tietojen osalta vaikeaa.²¹⁶

Työnantajan liikesalaisuudet saavat suojaa työsopimuslaissa, liikesalaisuuslaissa että rikoslaissa, mutta näiden lakien tuoman suojan lisäksi myös salassapitosopimuksilla tai kilpailukieltosopimuksilla voidaan tuoda liikesalaisuuksille lisää suojaa. Yksi kilpailukieltosopimuksen perusteista on työsopimuslain 3:5.2 mukaan työnantajan liikesalaisuuksien suojaamisen tarve. Kilpailukieltosopimuksella ja sen rajoitusajalla on olennaista merkitystä liikesalaisuuksien suojan kannalta, koska työntekijä ei pääse siirtämään aiemmassa

²¹² Tiitinen ja Kröger, 2012, s. 338.

²¹³ Vapaavuori, 2019, s. 436.

²¹⁴ Bruun, 2022, s. 78–79.

²¹⁵ Vapaavuori, 2019, s. 437.

²¹⁶ Nyblin, 2024, s. 328.

työssä saatua osaamista tai tietoja uudelle kilpailevalle työnantajalle.²¹⁷ Salassapitosopimuksen käyttöön, jossa salassapitovelvollisuus ulottuu työsuhteen jälkeiseen aikaan, sisältyy hieman ristiriitaisia näkemyksiä, sillä sitä ei ole lisätty työ sopimuslakiin.

Hallituksen esityksen²¹⁸ mukaan työ sopimuslain liikesalaisuuksien suojaa koskeva 3:4 ei estä työnantajaa ja työntekijää solmimasta työsuhteen jälkeiseen aikaan ulottuvaa salassapitosopimusta, mutta siihen on sovellettava oikeustoimilain säännöksiä.²¹⁹ Sopimuksen tyyppi ei ratkea otsikosta vaan sopimuksen sisällöstä²²⁰ ja tämän myötä oikeudessa voidaan päästä varsin erilaisiin lopputuloksiin salassapitosopimuksesta ja sen erillisyydestä kilpailukieltosopimukseen nähden.

Korkeimman oikeuden tapauksessa vuonna 2005 ”edustusten siirtymis- ja salassapitosopimukseksi” nimetyn asiakirjan katsottiin olleen kilpailukieltosopimus, koska tämän tarkoituksena on ollut mm. suojata työnantajan liikesalaisuuksia sekä estää työntekijää ryhtymästä sellaisen päämiehen edustajaksi, jota työnantaja on hänen työsuhteensa aikana edustanut.²²¹ Toisaalta taas toisessa korkeimman oikeuden tapauksessa²²² työntekijän kilpailukieltosopimuksesta erillistä salassapitoehto punnittiin seuraavasti suhteessa kilpailukieltosopimusta koskeviin säännöksiin:

Työntekijällä oli salassapitoehto sekä kilpailukieltosopimus, mutta salassapitoehtoon ei sovellettu työ sopimuslain 3:5 kilpailukieltosopimuksista, sillä salassapitosopimuksella ei lähtökohtaisesti rajoiteta työntekijän mahdollisuuksia hankkia toimeentuloaan samalla tavalla kuin kilpailukieltosopimuksella. Kilpailukieltosopimusta koskevan työ sopimuslain sääntelyn soveltaminen olisi ristiriidassa rikoslain 30:5.1 mukaiseen yritysalaisuuden rikkomista koskevaan säännökseen. Salassapitosopimukselle voi olla myös muita intressejä, jotka eivät liity kilpailukieltosopimuksilla suojattuihin intresseihin, kuten työnantajan liikesalaisuuksien ilmaiseminen kolmannelle osapuolelle. Sillä voi olla myös erityinen merkitys sen ennaltaehkäisevän ja informatiivisen vaikutuksen vuoksi. On kuitenkin arvioitava tapauskohtaisesti, rajoitetaanko työntekijän oikeuksia kilpailukieltosopimukseen rinnastettavalla tavalla ja onko salassapitosopimus sen vuoksi rinnastettava kilpailukieltosopimukseen.²²³

²¹⁷ Nyblin, 2024, s. 192.

²¹⁸ HE 49/2018 vp., Hallituksen esitys eduskunnalle liikesalaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

²¹⁹ HE 49/2018 vp., s. 115.

²²⁰ Nyblin, 2024, s. 186.

²²¹ KKO:2005:50.

²²² KKO:2022:16.

²²³ KKO:2022:16.

Johtopäätöksenä voidaan siis todeta, että salassapitosopimus voidaan rinnastaa työso-
pimuslain 3:5 mukaiseksi kilpailukieltosopimukseksi, jos se rajoittaa työntekijää samalla
tavoin kuin kilpailukieltosopimus, sekä jos salassapitosopimuksen intressi on työso-
pimuslain 3:5.2 mukainen. Lähtökohtaisesti salassapitosopimus sekä kilpailukieltosopimus
ovat kuitenkin kaksi erillistä sopimusta.

4 Kilpailukieltöjen rikkomisen seuraamukset

4.1 Yleinen vahingonkorvausvelvollisuus ja rikoslain mukaiset seuraamukset

Sekä kilpailukieltosopimuksen että kilpailevan toiminnan rikkominen voi johtaa työntekijän vahingonkorvausvelvollisuuteen. Työsopimuslain 12:1.3 mukaan työntekijän, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia tai aiheuttaa työssään työnantajalle vahinkoa, on korvattava työnantajalle aiheuttamansa vahinko vahingonkorvauslain 4:1 säädettyjen perusteiden mukaan. Korvausvelvollisuuden edellytyksenä on siis, että työntekijä rikkoo tai laiminlyö velvollisuuksiaan tahallaan tai huolimattomuuden takia, mutta lievä tuottamus ei johda vahingonkorvausvelvollisuuteen.²²⁴ Vahingonkorvauslain 4:1 määrää työntekijän ja virkamiehen korvausvastuusta seuraavasti:

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. Jos työntekijän viaksi jää vain lievä tuottamus, ei vahingonkorvausta ole tuomittava. Jos vahinko on aiheutettu tahallisesti, on täysi korvaus tuomittava, jollei erityisistä syistä harkita kohtuulliseksi alentaa korvausta. (Vahingonkorvauslaki 4:1)

Työntekijän vahingonkorvausvastuussa oleellista on vahingonkorvauksen sovittelu eli työntekijä on velvollinen korvaamaan kohtuulliseksi harkitun määrän vahingosta, paitsi tahallaan aiheutettu vahinko korvataan täysimääräisesti. Vahingonkorvauksen määrää ei ole rajoitettu, mutta se on riippuvainen työntekijän aiheuttaman vahingon tuottamuksen asteesta.²²⁵ Vahingonkorvauksen edellytyksenä on aiheutunut vahinko vastapuolelle, jota on monesti vaikeaa osoittaa.²²⁶ Kilpailukieltosopimuksessa on voitu sopia vahingonkorvauksen sijaan toimitettavasta sopimussakosta, jolloin sopimussakko tulee kyseeseen

²²⁴ Bruun, 2022, s. 141.

²²⁵ Koskinen, 2004/2017, luku III.8., Työntekijän erityinen uskollisuusvelvoite; HE 157/2000 vp., s. 83.

²²⁶ Hemmo ja Hoppu, 2006/2022, luku 7., Sopimuksen keskeinen sisältö.

vahingonkorvauksen sijasta. Sopimussakkoa käsitellään lisää luvussa 4.3 osana kilpailukieltosopimuksen rikkomisen seuraamuksia.

Työntekijän vahingonkorvausvelvollisuuden lisäksi työ sopimuslain 3:3.3 mukaan työnantaja, joka ottaa työhön henkilön, jonka tietää olevan estynyt ryhtymästä kilpailevaan työhön, vastaa työntekijän ohella aikaisemmalle työnantajalle aiheutuneesta vahingosta. Kilpailevan toiminnan kieltoa rikkonut työntekijä on veloitettu korvaamaan työnantajalle aiheutunut vahinko²²⁷, mutta myös kilpaileva työnantaja voi joutua vahingonkorvausvelvolliseksi ollessaan tietoinen työntekijän esteellisyydestä uuteen työhön.

Riippuen tavasta, kuinka kilpailevan toiminnan kieltoa tai kilpailukieltosopimusta on rikkottu, on mahdollista, että niiden rikkomisella on rikosoikeudellisia seuraamuksia. Sopimuksen rikkominen ei ole sinänsä kriminalisoitu rikoslaisissa, mutta se voi täyttää esim. petoksen, kavalluksen tai epärehellisyyden tunnusmerkistön.²²⁸ Luvussa 3.3 käsiteltiin kilpailukieltujen yhteyttä liikesalaisuuksiin ja salassapitovelvollisuuteen. Jos työntekijä rikkoo kilpailevan toiminnan kieltoa tai kilpailukieltosopimustaan, on myös hyvin mahdollista, että hän samalla hyödyntää kilpailevassa työssään ensimmäisen työnantajansa liikesalaisuuksia tai rikkoo salassapitovelvoitettaan.

Näin ollen rikoslain 30 luvussa käsiteltyjen elinkeinorikosten tai saman lain luvussa 38 käsiteltyjen tieto- ja viestintärikosten tunnusmerkit voivat täytyä joissain tapauksissa. Elinkeinorikoksiin kuuluvat esim. rikoslain 30:5 yrityssalaisuuden rikkominen sekä 30:4 yritysvakoilu, joista voidaan määrätä tuomitulle sakkoja tai vankeutta enintään kahdeksi vuodeksi. Tieto- ja viestintärikoksiin kuuluvat taas mm. rikoslain 38:1 mukainen salassapitorikos sekä 38:2 mukainen salassapitorikkomus. Tieto- ja viestintärikokset ovat ran-

²²⁷ HE 157/2000 vp., s. 12.

²²⁸ Saarnilehto, 2004/2019, luku II.10., Velvoitteiden tehosteet.

gaistavia ja niistä voi myös seurata tuomitulle sakkoja tai vankeutta. Myös uuden työnantajan on huomioitava, ettei uuden työntekijän tietoja yrityssalaisuuksista hyödynnetä rikoslain 30:6 mukaisena yrityssalaisuuden väärinkäyttönä.²²⁹

4.2 Kilpaileva toiminta työsuhteen päättymisperusteena

Kilpailevan toiminnan kiellon rikkominen voi johtaa työsuhteen irtisanomiseen tai purkamiseen.²³⁰ Työsopimuslain 7:1 mukaan työnantaja saa irtisanoa voimassa olevan työsuopimuksen asiallisesta ja painavasta syystä. Asiallinen ja painava irtisanomisperuste voi olla työsuopimuslain 7:2.1 mukaan työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekeoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.

Kilpailevan toiminnan harjoittaminen voidaan laskea työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomiseksi, koska se rikkoo lojaliteettivelvoitetta ja kilpailevan toiminnan kieltoa. Työsopimuslain 7:2 mukaan työntekijän henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista, työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Työsuhteen irtisanomisessa tulee noudattaa työsuopimuslain 6:3 yleisiä irtisanomisaikoja, jollei muusta ole sovittu. Jos irtisanomisajoista on sovittu, on noudatettava työsuopimuslain 6:2 yleisiä säännöksiä irtisanomisajoista, joissa irtisanomisaika on enintään kuusi kuukautta.

Työsopimuksen irtisanomiseen vaaditaan työnantajalta asiallista ja painavaa syytä, kun taas työsuopimuksen purkamiseen työnantajalla on oltava erittäin painava purkuperuste.

²²⁹ Nyblin, 2003, s. 252.

²³⁰ Kairinen, 2009, s. 270.

Purkamiseen sopiva erittäin painava syy määritellään työsopimuslain 8:1.1 seuraavasti: ”Työnantaja saa purkaa työsopimuksen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työsopimuksen kestosta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.”

Työsuhteen purkamisen ehdot koskettavat myös työntekijää, jolloin työntekijä voi purkaa työsuhteen työsopimuslain 8:1.2 mukaan päättyväksi heti, jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhteessa olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan niin vakavasti, että työntekijältä ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Taulukkoon 1 alle on eritelty työsopimuksen irtisanomisen ja purkamisen erot vertailun helpottamiseksi. Rajanvedon on nähty olleen epäselvä, milloin kilpaileva toiminta on työsuhteen irtisanomis- tai purkuperuste, sekä se on perustunut oikeudessa tapauskohtaiseen kokonaisharkintaan.²³¹

Taulukko 1. Työsopimuksen irtisanominen ja purkaminen työsopimuslaissa.

Työsopimuksen irtisanomisen ja purkamisen erot		
Työsopimuksen päättämistapa	Työsopimuksen irtisanominen	Työsopimuksen purku
Syyt	Asiallinen ja painava syy	Erittäin painava syy
Työsuhteen päättyminen	Irtisanomisajan jälkeen	Heti
Mahdollisuus korjata menettely	Kyllä, tulee antaa ensin varoitus	Ei
Työnantajan edellytykset	Tarvitsee laissa säädetyn irtisanomisperusteen	Tarvitsee laissa säädetyn purkuperusteen
Työntekijän edellytykset	Saa tehdä koska tahansa, mistä tahansa syystä	Tarvitsee laissa säädetyn purkuperusteen

On huomioitava, että uusi lakiluonnos²³² työsuhteen irtisanomisperusteiden muuttamisesta on lausuntokierroksella 24.2-7.4.2025, josta hallituksen on tarkoitus antaa esitys eduskunnalle kesäkuussa 2025. Hallituksen esitysluonnoksesta²³³ selviää, että esityksen keskeinen muutos olisi se, että työntekijän henkilöön liittyväksi irtisanomisperusteeksi

²³¹ Huhtamäki, 2014, s. 155.

²³² Työ- ja elinkeinoministeriö, 2025.

²³³ Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lain-säädännön muuttamisesta, 2025.

riittäisi vain asiallinen syy, jonka myötä painavuuskriteeristä luopuminen voisi mahdollistaa työsopimuksen irtisanomisen sellaisessa tilanteessa, jossa se ei ole ollut aiemmin mahdollista.²³⁴ Jos lakiluonnos tulee sellaisenaan voimaan, sillä voi olla myös vaikutuksia kilpailevan toiminnan kiellon rikkomistilanteisiin, koska muutos alentaisi työntekijän irtisanomiskynnystä. Asialliseksi syyksi ei jatkossakaan riittäisi vähäpätöinen tai mielivaltaisen syy, vaan irtisanominen olisi mahdollista, jos syyn voitaisiin merkitykselliseksi työsuhteen jatkamisen edellytysten kannalta.²³⁵ Nähtäväksi kuitenkin jää, mikä tulee olemaan tämän lakimuutoksen lopullinen muoto sekä sen vaikutukset työntekijän irtisanomiskynnyksen alenemiseen.

4.2.1 Kilpaileva toiminta itsenäisenä yrittäjänä

Kilpailevaksi toiminnaksi voidaan katsoa itsenäisenä yrittäjänä toimiminen työnantajan alalla²³⁶, mikäli yrittäjyyden harjoittaminen nähdään työnantajan kanssa kilpailevaksi toiminnaksi. Korkeimman oikeuden tapauksessa vuodelta 2012²³⁷ itsenäisenä yrittäjänä toimimista ja kilpailevan toiminnan harjoittamista punnittiin seuraavasti:

Autoliikkeen esimiesasemassa oleva työntekijä oli vapaa-aikanaan ostanut ja kunnostanut autoja omaan lukuunsa vastoin yhtiön käytäntöä, mikä nähtiin kilpailevan toiminnan harjoittamisena ja täten työsopimuksen irtisanomisperusteena, muttei kuitenkaan oikeutena purkaa sopimusta, vaikka työntekijän sopimus purettiin.²³⁸ Korkeimman oikeuden mukaan työntekijän harjoittama sivutoimi ei ollut kovin laajaa, autot eivät olleet sellaisia, joita yhtiö myy suoraan asiakkaille sekä työntekijän menettelystä ei voitu näyttää koituneen yhtiölle suoranaista myynnin vähenemistä, mikä puhuu kilpailevan toiminnan kiellon rikkomista vastaan. Mutta, koska yhtiö on oman käytäntönsä mukaan rajoittanut työntekijöidensä tekemää autokauppaa, josta työntekijät ovat sopineet yhtiön kanssa, voidaan tapauksen katsoa olevan kilpailevaa toimintaa, koska työntekijä on rikkonut työnantajansa ohjeita ja täten myös uskollisuusvelvoitettaan sekä esimieheltä vaadittavaa korostettua velvollisuutta ohjeiden noudattamiseen. Korkeimman oikeuden mukaan työsuhteen purkuperusteet eivät olleet niin laajat, että sitä olisi voitu purkaa. Sen sijaan on katsottu, että työsuhteeseen vaikuttavia velvoitteita on rikottu

²³⁴ Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lain-säädännön muuttamisesta, 2025, s. 24–25.

²³⁵ Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lain-säädännön muuttamisesta, 2025, s. 42.

²³⁶ Hietala ja muut, 2019, s. 56.

²³⁷ KKO:2012:91.

²³⁸ KKO:2012:91.

vakavasti, jolloin työnantajalla olisi ollut oikeus irtisanoa sopimus ilman irtisanomisai-
kaa. Korkein oikeus toteaa työnantajan kuitenkin purkaneen sopimuksen työsopimus-
lain 8:1.1 vastaisesti, jolloin työnantaja on velvollinen korvaukseen työntekijälle. Tässä
tapauksessa kilpailevan toiminnan arvioinnissa huomioitiin kilpailevan toiminnan laa-
juus, myytävien tuotteiden laatu, arvo, asiakaskunta ja yhtiölle aiheutunut vahinko.²³⁹

4.2.2 Kilpaileva toiminta lomautettuna

Työsopimuslain 5:1 mukaan lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan päätökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään sopimukseen perustuvaa työntöön ja palkanmaksun väli-
aikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Lomautetulla työnteki-
jällä on kuitenkin hieman erilaisia oikeuksia verrattuna työssä olevaan työntekijään. Työ-
sopimuslain 5:7.1 käsittelee lomautetun työntekijän työsuhteen päättymistä seuraa-
vasti: ”Työntekijä saa lomautuksen aikana irtisanoa työsopimuksensa sen kestosta riip-
pumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa,
tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.”

Lomautetun työntekijän oikeus ryhtyä uuteen työhön ei ole silti rajoitukseton.²⁴⁰ Tämä
tarkoittaa sitä, että työntekijän lojaliteettivelvoite on jossain määrin voimassa, jonka ta-
kia työntekijän tulee ottaa huomioon ensisijainen työnsä, vaikka hän etsii uutta työpaik-
kaa lomautettuna.²⁴¹ Työtuomioistuimen tapauksessa vuonna 2014²⁴² lomautettuna ol-
leen työntekijän kilpailevaa toimintaa toisessa yrityksessä arvioitiin seuraavasti:

Työntekijä lomautuksensa aikana meni toiseen yritykseen töihin, joka toimi samalla
alalla kuin yritys, josta työntekijä oli lomautettu. Tapauksessa kilpailevan toiminnan
puolesta puhuu samalla alalla kilpailevassa yrityksessä työskenteleminen. Tapausta ei
kuitenkaan katsottu työtuomioistuimessa kilpailevaksi toiminnaksi vedoten siihen, että
työntekijällä ei ollut mitään erityistä ammattiosaamista, jota muilla ei olisi ollut, hän ei
käyttänyt hyväkseen liike- tai ammattisalaisuuksia, hän ei ollut erityisessä asemassa
eikä hän ollut aiheuttanut vahinkoa aiemmalle työnantajalleen. Tällaisessa tilanteessa
työntekijän työsuhteen irtisanominen oli perusteetonta työnantajalta.²⁴³

²³⁹ KKO:2012:91.

²⁴⁰ Määttä, 2005, s. 419.

²⁴¹ Saarinen, 2016, s. 114.

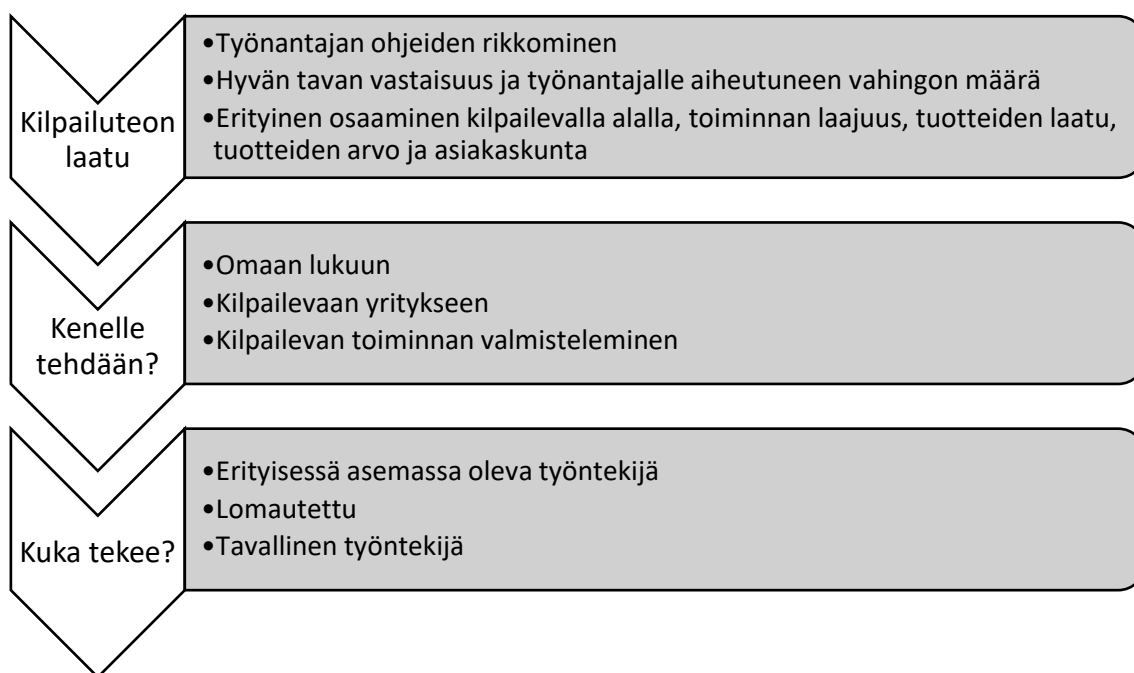
²⁴² TT:2014-114.

²⁴³ TT:2014-114.

Korkeimman oikeuden tapauksessa vuonna 1995²⁴⁴ lomautettuna olleen työntekijän kilpailevaa toimintaa omaan lukuunsa punnittiin seuraavasti:

Lomautettu työntekijä teki ja suoritti omaan lukuunsa työnantajansa kanssa kilpailevan urakkatarjouksen.²⁴⁵ Tämän katsottiin olevan työsuhteen ehtojen vastainen kilpailuteko ja vahingoittaneen työnantajaa ilmeisen paljon, jolloin työnantajalla oli oikeus purkaa työntekijän työsopimus. Tapauksessa kilpailevana toimintana nousee esiin työnantajalle aiheutunut vahinko, koska työnantajan tarjous olisi luultavasti hyväksytty, jos työntekijä ei olisi tehnyt edullisinta tarjousta.²⁴⁶

Edellä mainittujen oikeustapausten perusteella voitaisiin tehdä jonkinlainen päätelmä siitä, että kilpailevan toiminnan kiellon rikkomisen tulee lomautettuna olla selvästi törkeää ja työnantajalle vahingoksi, jotta se oikeuttaa työsuhteen irtisanomiseen tai purkamiseen. Purkamisperusteen tulee olla myös painavampi kuin irtisanomisperusteen.²⁴⁷



Kuvio 3. Oikeustapauksissa kilpailuteon arviointiin vaikuttaneita seikkoja.

²⁴⁴ KKO:1995:47.

²⁴⁵ KKO:1995:47.

²⁴⁶ KKO:1995:47.

²⁴⁷ Määttä, 2005, s. 428.

Kuviossa 3 on esitetty tässä tutkimuksessa käsiteltyjen oikeustapausten perusteella niitä seikkoja, jotka ovat vaikuttaneet oikeudessa kilpailevan toiminnan arviointiin kilpailevan toiminnan kiellon rikkomistilanteissa. Useamman seikan täytyminen on usein ollut yksittäistä seikkaa tärkeämpää kilpailevan toiminnan arvioinnissa. Kilpailevaa toimintaa arvioidessa asiakkuuden siirtyminen kilpailijalle on tärkeä seikka, koska samalla alalla toimivat yritykset ovat samalla markkina-alueella, jolloin asiakkaat ovat samoja.²⁴⁸

4.3 Kilpailukieltosopimuksen rikkominen: sopimussakko ja rajoitusajan korvaus

Kilpailukieltosopimuksen rikkominen johtaa työntekijän yleiseen vahingonkorvausvelvollisuuteen tai sen sijasta sovittuun sopimussakkoon. Sopimussakkoa käytetään usein kilpailukieltolausekkeiden yhteydessä, kun on riskinä, että aiheutuvat vahingot ovat hankalasti ennakoitavissa, määritettävissä tai näytettävissä toteen.²⁴⁹ Sopimussakko lisää ennakoitavuutta ja usein sen taustalla on syy, jonka takia sen noudattaminen on tärkeää toiselle tai molemmille osapuolille.²⁵⁰ Kilpailukieltosopimuksen noudattaminen on tärkeää työnantajalle, koska sen edellytyksenä on erityisen painava syy eli työnantajan suojan tarve. Näin ollen kilpailukieltosopimukseen liitetty sopimussakko tuo turvaa työnantajan erityisen painavalle syyille sopimuksen taustalla.

Jos kilpailukieltosopimukseen on liitetty sopimussakko, joutuu työntekijä maksamaan sopimussakon vahingonkorvauksen sijasta kilpailukieltosopimusta rikottuaan. Sopimussakon kohdalla ei ole merkitystä, onko vastapuolelle aiheutunut rikkomuksesta vahinkoa.²⁵¹ Sopimussakko voi siis olla työnantajan näkökulmasta kannattavampi vaihtoehto vahingonkorvauksen sijaan, kun se ei edellytä näyttöä aiheutuneesta vahingosta vaan

²⁴⁸ Paukku ja Puisto, 2021, s. 157–158.

²⁴⁹ Klami-Wetterstein, 2020, s. 634.

²⁵⁰ Klami-Wetterstein, 2020, s. 635–636.

²⁵¹ Hemmo ja Hoppu, 2006/2022, luku 7., Sopimuksen keskeinen sisältö.

edellytyksenä on sopimuksen rikkominen. Sopimussakkoon ei kuulu työntekijän tuottamuksen arviointi niin kuin vahingonkorvausvelvollisuuteen kuuluu, joten työnantajan on helpompaa saada niin sanotusti kunnollinen korvaus kilpailukieltosopimuksen rikkomisesta.

Kilpailukieltosopimus on negatiivinen velvoite. Negatiivisella velvoitteella sopimuksen osapuolen edellytetään pidättäytyvän tietynlaisesta menettelystä.²⁵² Tässä tapauksessa työntekijän edellytetään pidättäytyvän kilpailevasta toiminnasta työsuhteen loppumisen jälkeen sopimussakon uhalla. Etukäteen vahvistetun sopimussakkoon liittyvän korvauksen ansiosta suoritusvelallinen on tietoinen sopimusrikkomuksen seuraamuksista.²⁵³ Sopimussakon keskeinen tehtävä on painostaa sopimuksen osapuolia täyttämään velvoitteensa.²⁵⁴ Kilpailukieltosopimukseen liitetty sopimussakkoehdot painostaa työntekijää pitäytymään kilpailevasta toiminnasta työsuhteen loppumisen jälkeen rajoitusajalla.

Kilpailukieltosopimuksen rikkomistilanteessa työnantaja voi vaatia työntekijää suorittamaan sopimussakon, kunhan sopimussakosta on sovittu kilpailukieltosopimuksessa. Usein sopimuksissa sopimussakkoa suurempi vahinko voidaan korvata vahingonkorvausoikeudellisten periaatteiden mukaan, kunhan korvausvastuuta ei ole erikseen rajattu sopimuksessa.²⁵⁵ Kuitenkaan työsuhtelainsäädännön 3:5.3 sanamuodosta päätellen tämä ei koske kilpailukieltosopimuksia, koska kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa määräys vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimussakosta, jolloin seurauksena on joko sopimussakko tai vahingonkorvaus.

Vapauttaako sopimussakon maksaminen työntekijän kilpailukieltosopimuksesta? Sopimussakko on sopimuksen rikkomisesta johtuva velvoite. Sopimus on sitova sen voimassaoloajan, ellei esim. sen päättymisestä sovita erikseen.²⁵⁶ Kilpailukieltosopimus voi olla

²⁵² Hemmo ja Hoppu, 2006/2022, luku 7., Sopimuksen keskeinen sisältö.

²⁵³ Klami-Wetterstein, 2020, s. 639.

²⁵⁴ Klami-Wetterstein, 2020, s. 659–660.

²⁵⁵ Hemmo ja Hoppu, 2006/2002, luku 7., Sopimuksen keskeinen sisältö.

²⁵⁶ Saarnilehto ja Annola, 2018, s. 166.

työsopimuslain 3:5.3 mukaan enintään vuoden mittainen. Tämä merkitsee sitä, että kilpailukieltosopimus sitoo molempia osapuolia määräajan eli kilpailukieltosopimuksen voimassaoloajan. Näin ollen voitaisiin nähdä, että sopimussakon maksaminen ei poistaisi kilpailukieltosopimuksen sitovuutta, mikä lienee olisi myös linjassa työnantajan suojan tarpeen kanssa. Toisaalta työntekijän suojan tarvettakaan ei ole unohdettu, sillä työsuopimuslain 3:5.3 mukaisesti sopimussakon enimmäismäärä on rajattu vastaamaan enintään työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa.

Mitä käy kilpailukieltosopimukseen liittyvälle työnantajan maksamalle korvaukselle rajoitusajalta kilpailukieltosopimuksen rikkomistilanteessa? Työnantaja maksaa työntekijälle korvauksen kilpailukieltosopimuksen rajoitusajalta eli korvaus maksetaan, koska rajoitusaika rajoittaa työntekijää tekemästä kilpailevaa työtä edellisen työnantajan kanssa. Paukun ja Puiston sekä Herrainsillan näkemysten mukaan kilpailukieltosopimuksen rikkomistilanteessa työntekijän tulisi siis palauttaa korvaus siltä ajalta, kun kilpailukieltota ei ole noudatettu.²⁵⁷ Vastaavasti työnantajalla voisi olla oikeus pidättäytyä rajoitusajan korvauksen maksamisesta työntekijälle sopimusrikkomuksen ajalta.²⁵⁸ On kuitenkin huomioitava, että vielä ei ole oikeuskäytäntöä tämän asian saralta, joten nähtäväksi jää, kuinka tämä tullaan ratkaisemaan tulevaisuudessa.

4.4 Yleinen turvaamistoimi kilpailukieltosopimuksen täytäntöönpanossa

Turvaamistoimi on yläkäsite takavarikolle sekä ”muulle turvaamistoimelle” eli ”yleiselle turvaamistoimelle”.²⁵⁹ Yleisessä turvaamistoimessa tuomioistuin määrää tietyn toimenpiteen hakijan muun oikeuden turvaamiseksi esim. sakon nojalla tai velvoittaa jonkun tekemään jotakin.²⁶⁰ Turvaamistoimet ovat ennen oikeuden pääasiantarkaisua annettavia

²⁵⁷ Paukku ja Puisto, 2021, s. 147; Herrainsilta, 2022, s. 213.

²⁵⁸ Herrainsilta, 2022, s. 213.

²⁵⁹ Linna, 2019, s. 260.

²⁶⁰ Linna, 2019, s. 260.

päätöksiä²⁶¹, joilla pyritään turvaamaan pääasiaa koskevan tuomion täytäntöönpano.²⁶² Tämä tarkoittaa sitä, että turvaamistoimella voidaan jo ennen oikeuden ratkaisua turvata hakijan oikeuksia ennalta. Turvaamistoimen avulla voidaan ”jäädyttää” tilanteen riita-kohde ennen tuomion saamista.²⁶³ Voidaanko työntekijä velvoittaa noudattamaan kilpailukieltosopimusta yleisen turvaamistoimen avulla? Oikeudenkäymiskaaren 7:3 mukaan yleinen turvaamistoimi voidaan määrätä seuraavasti:

Jos hakija saattaa todennäköiseksi, että hänellä on vastapuolta vastaan muu kuin 1 tai 2 §:ssä tarkoitettu oikeus, joka voidaan vahvistaa ulosottokaaren 2 luvun 2 §:n 1–4 kohdassa tarkoitettulla ratkaisulla, ja on olemassa vaara, että vastapuoli tekemällä jotakin, ryhtymällä johonkin tai laiminlyömällä jotakin tai jollakin muulla tavoin estää tai heikentää hakijan oikeuden toteutumista tai olennaisesti vähentää sen arvoa tai merkitystä, tuomioistuim voi:

- 1) sakon uhalla kieltää vastapuolta tekemästä jotakin tai ryhtymästä johonkin;
- 2) määrätä vastapuolen sakon uhalla tekemään jotakin;
- 3) oikeuttaa hakijan tekemään tai teettämään jotakin;
- 4) määrätä vastapuolen omaisuutta pantavaksi toimitsijan haltuun ja hoitoon; tai
- 5) määrätä jostakin muusta toimenpiteestä, joka on tarpeen hakijan oikeuden turvaamiseksi. (Oikeudenkäymiskaari 7:3)

Turvaamistoimilainsäädäntö ei luo oikeuksia vaan se auttaa turvaamaan oikeuksia, turvaamistoimipäätös voidaan saada vain turvaamaan sellaista oikeutta, joka voidaan toteuttaa sitä koskevassa oikeudenkäynnissä.²⁶⁴ Yleisen turvaamistoimen määräämisen edellytyksenä on siis, että hakijan oikeus tulee voida vahvistaa ulosottokaaren (705/2007) 2:2:n 1–4 kohdissa tarkoitettulla ratkaisulla, jotka ovat seuraavat:

Ulosottoerusteita ovat seuraavat asiakirjat:

- 1) tuomioistuimen riita- tai rikosasiassa antama tuomio;
- 2) tuomioistuimen antama turvaamistoimipäätös tai pidättämiseen oikeutetun virkamiehen päätös väliaikaisesta vakuustakavarikosta;
- 3) välitystuomio, joka on annettu välimiesmenettelystä annetussa laissa (967/1992) tai muussa laissa säädetyssä välimiesmenettelyssä, ja sellaisella välitystuomiolla vahvistettu sovinto;

²⁶¹ Hemmo, 2022, s. 763.

²⁶² Koskinen, 2012, s. 2.

²⁶³ Hupli, 2021, s. 1257–1258.

²⁶⁴ Koskinen, 2012, s. 14.

4) osamaksukauppaa koskeva ulosottomiehen tilityspöytäkirja, vahvistettu elatusapusopimus sekä sellainen sitoumus tai saamistodiste, jonka täytäntöönpanosta tämän lain mukaisessa järjestyksessä säädetään muussa laissa (Ulosotto-kaari 2:2)

Jos on todennäköistä, että oikeudenkäymiskaaren 7:3 mukaisen yleisen turvaamistoimen hakijalla on oikeus, joka voidaan vahvistaa ulosottoperusteeksi ja on olemassa vaara, että hakijan oikeus muuten vaarantuisi tai heikentyisi, tuomioistuin ryhtyä toimenpiteisiin hakijan oikeuksien turvaamiseksi.

Oikeudenkäymiskaaren 7:6.1 mukaan, kun hakemukseen on suostuttu, hakijan on kuukauden kuluessa päätöksen antamisesta pantava pääasiaa koskeva kanne vireille tuomioistuimessa. Pääasia voi olla vireillä tuomioistuimessa jo etukäteen tai se voidaan laittaa vireille vasta hyväksyvän turvaamistoimihakemuksen jälkeen. Jos asian käsittelyä ei sanotussa ajassa panna vireille tai jos asian käsittely jää sillensä, turvaamistoimi peruutetaan siten kuin ulosottokaaren 8 luvun 4 §:ssä säädetään (oikeudenkäymiskaari 7:6.1). Turvaamistoimen täytäntöönpanon edellytyksenä on siten pääasiaa koskevan kanteen vireillepano tuomioistuimessa. Jotta myönteinen turvaamistoimipäätös olisi velvoittava, sen täytäntöönpanoa tulee hakea ulosottoviranomaiselta sekä hakijan tulee asettaa ulosottoviranomaiselle vakuus.²⁶⁵

Aikaisemmin työoikeudessa on tyypillisesti pidättäydytty henkilösuorituksen toteuttamisesta turvaamistoimilla²⁶⁶, mutta Niklas Bruunin mukaan kilpailukieltosopimuksen toteuttamisen turvaamistoimella on nähty olevan mahdollista, kun kyseessä on kieltotuomio.²⁶⁷ Käytännössä siis kilpailukieltosopimuksen rikkomistilanteessa edellinen työnantaja voi hakea turvaamistointa saadakseen kilpailukieltosopimusta rikkovan työntekijän noudattamaan kilpailukieltosopimusta, kuten korkeimman oikeuden tapauksessa vuonna 2023²⁶⁸ korkein oikeus ei nähnyt turvaamistointa koskevan vaatimuksen tutkimiselle estettä:

²⁶⁵ Hupli, 2021, s. 1263; Helenius ja Linna, 2024, s. 323.

²⁶⁶ Ks. KKO:1999:53, jossa turvaamistoimihakemus hylättiin, koska se kohdistui henkilösuoritukseen.

²⁶⁷ Bruun, 2003, s. 784.

²⁶⁸ KKO:2023:83.

Työntekijällä oli kilpailukieltotoehto ja hän oli irtisanonut työsopimuksensa. Irtisanomisajan jälkeen hän oli välittömästi aloittanut työskentelemisen toimitusjohtajana kilpailevassa yrityksessä. Entinen työnantaja vaati oikeudenkäymiskaaren 7:3 nojalla, että työntekijää kielletään 200 000 euron sakon uhalla toimimasta toisen yhtiön palveluksessa. Korkein oikeus katsoi, että entisellä työnantajalla oli sellainen oikeus, joka voitiin vahvistaa ulosottokaaren 2:2:n 1–4 kohdissa tarkoitetulla ratkaisulla. Korkein oikeus katsoi myös, että työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehty kilpailukieltosopimus ei muodosta poikkeusta pääsääntöön, jonka mukaan sopimusvelvoitteen rikkominen voidaan tuomiolla kieltää ja joka voi johtaa pääasiassa ulosottokaaren 2 luvun 2 §:ssä tarkoitettuun ratkaisuun. Näin ollen ei ole estettä myöskään määrätä saman oikeuden turvaksi oikeudenkäymiskaaren 7 luvun 3 §:n mukaista turvaamistointa.²⁶⁹

Turvaamistoimihakemuksen onnistumisen kannalta, merkityksellistä tässä tapauksessa on, että turvaamistoimihakemuksen voitiin katsoa koskettaneen kilpailukieltosopimuksen rikkomista työsuhteen päättymisen jälkeisellä ajalla eikä se koskenut niinkään työntekijän henkilösuoritusta. Kyseinen korkeimman oikeuden tapaus aiheutti myös erimielisyyttä, johon on syytä perehtyä syvemmin. Hallituksen esityksestä ilmenee, että kilpailukieltosopimuksen rikkomisen normaali seuraamus on vahingonkorvaus, ellei sopimussakosta ole sovittu.²⁷⁰ Tämän voidaan nähdä olevan ristiriidassa korkeimman oikeuden päätöksen kanssa, koska päätöksen myötä kilpailukieltosopimuksen rikkomisen seurauksena voi myös olla uhkasakko sekä kieltotuomio turvaamistoimen seurauksena ja näitä ei ole merkitty työsopimuslakiin.

Lisäksi aiemmin voimassa olleen työsopimuslain (320/1970) 16 §:n 2 momentissa oli säädetty seuraavasti: ”Tuomioistuin voi työnantajan vaatimuksesta julistaa kilpailevan työsopimuksen puretuksi ja kieltää työntekijältä kilpailevan toiminnan. Kieltokanne voidaan kuitenkin kohdistaa uuteen työnantajaan tai hänen palveluksessaan olevaan sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnasta annetun lain perusteella.” Edellä mainittu osuus ei kuitenkaan sisälly nykyiseen työsopimuslakiin. Tapauksen eri mieltä olevan jäsenen lausunnon mukaan sillä viitataan markkinaoikeuden toimivaltaan kuuluviin kan-teisiin.²⁷¹

²⁶⁹ KKO:2023:83.

²⁷⁰ HE 157/2000 vp., s. 83.

²⁷¹ KKO:2023:83.

Tapauksessa ovat tavallaan vastakkain työnantajan suojan tarve sekä työntekijän suoje-
luperiaate. Turvaamistoimiprosessi on kiireellinen ja se etenee nopeasti jopa tun-
neissa.²⁷² Kilpailukieltosopimuksella rajoitetaan perustuslain 18.1 turvattua oikeutta
hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla²⁷³, minkä takia
on kyseenalaista, että tällaista perusoikeutta käsitellään turvaamistoimiasian yhteydessä
vieläpä kiireellisesti tuomioistuimessa. Lisäksi uhkasakko ja kieltotuomio turvaamistoi-
men mahdollisina seurauksina johtavat työntekijän elinkeinovapauden rajoittumiseen.
Toisaalta korkeimman oikeuden päätöstä puoltaa se, että kilpailevan toiminnan kieltä ja
kilpailukieltosopimus on laadittu työsopimuslakiin työnantajan suojan tarpeen takia,
jonka takia kilpailukieltosopimuksen noudattamisen vaatiminen oikeusteitse käy järkeen.

Tapauksen eriävän mielipiteen mukaan kieltovaatimuksesta, että uhkasakosta tulisi sää-
tää työsopimuslaissa, koska uhkasakko voi olla huomattavasti kilpailukieltosopimukseen
liittyvää sopimussakkoa suurempi.²⁷⁴ Huomioiden työsopimuslain 3:5 sisältämät tarkat
säännökset mm. kilpailukieltosopimuksen sopimussakon määrästä sekä rajoitusajan kes-
tosta, jotka tuovat kuitenkin työntekijällekin turvaa, on erikoista, ettei kieltovaatimuksen
uhkasakkoa ja sen määrää ole kirjattu työsopimuslakiin. Toisaalta kilpailukieltosopimuk-
sen tarkoituksena on nimenomaan estää työntekijää menevästä kilpailevaan työhön, jol-
loin työsopimuslain 3:5 tarkoituksena on määritellä kilpailukieltosopimuksen rajat eikä
niinkään luetella kaikkia mahdollisia seuraamuksia, joita sen rikkomisesta työntekijälle
voi seurata. Kuitenkin lähtökohtaisesti aina kilpailukieltosopimuksen rikkomisen seuraa-
mus on työsopimuslain 3:5.3 mukaisesti vahingonkorvaus tai sopimussakko.

Turvaamistoimipäätös haetaan erikseen tuomioistuimelta, jos saa myönteisen turvaa-
mistoimipäätöksen, pääasiaa koskeva kanne on laitettava viimeistään kuukauden kulu-

²⁷² Hupli, 2021, s. 1257.

²⁷³ HE 222/2020 vp., s. 35.

²⁷⁴ KKO:2023:83.

essa vireille tuomioistuimessa. Myönteisen turvaamistoimipäätöksen voimaan saattamiseksi hakijan on vielä lisäksi haettava ulosottoviranomaiselta päätöksen täytäntöönpanoa ja asetettava ulosottoviranomaiselle myös vakuus. Turvaamistoimiprosessi ja sen täytäntöönpano vaatii useiden edellytysten täyttymistä ja useita toimia, joten nähdäkseni turvaamistoimen tarjoamat mahdollisuudet kilpailukieltosopimuksen noudattamiseksi eli kieltovaatimus ja uhkasakko eivät ole kilpailukieltosopimuksen rikkomisen ehdottomia seuraamuksia. Lienee kuitenkin todennäköistä, että turvaamistoimihakemukset lisääntyvät kilpailukieltosopimuksia koskevissa asioissa, kun kilpailukieltosopimusten käyttäminen aiheuttaa kuluja työnantajille, jolloin niiden noudattamistakin seurattaneen tarkemmin.

5 Johtopäätökset

Niklas Bruunin mukaan työoikeutta nykypäivänä voidaan parhaiten kuvata neljän erilaisen ulottuvuuden avulla, joita ovat individuaalinen työoikeus, kollektiivinen työoikeus, työelämän ihmisoikeudet sekä oikeus päästä työmarkkinoille.²⁷⁵ Työoikeus on ajan saatossa muotoutunut omanlaisekseen oikeudenalaksi, jossa on sekä yksityis- että julkisoikeudellisia piirteitä sekä useita toimijoita, joilla on vaikutusta työoikeudelliseen sääntelyyn. Työntekijän suojeluperiaate on yksi keskeisimmistä periaatteista työoikeudessa. Suomessa kaikki työmarkkinaosapuolet sekä poliittinen kenttä ovat hyväksyneet suojeluperiaatteen työoikeudessa, mutta se miten on tarkoituksenmukaista säätää lailla työmarkkinoiden sopimussuhteita, aiheuttaa erimielisyyttä.²⁷⁶

Näkemykseni mukaan tästä on kyse myös kilpailevan toiminnan kiellossa ja kilpailukieltosopimuksissa, koska niillä rajoitetaan työntekijän kilpailevaa toimintaa työ sopimussa. Kilpailevan toiminnan rajoittaminen omalta osaltaan rajoittaa työllistymistä sekä työmarkkinoiden joustavuutta. Tiedon suojaamisen sijaan tiedon avoimuus voi auttaa tuottavuuden parantamisessa ja uusien innovaatioiden luomisessa²⁷⁷, jotka voivat olla suuressa osassa kansantalouden kasvussa ja kilpailukyvyn parantamisessa. Sen takia hallituksen esityksellä²⁷⁸ pyrittiin vähentämään kilpailukieltosopimuksista aiheutuvia haittoja niin työntekijöille kuin työmarkkinoille sekä edistämään työmarkkinoiden dynaamisuutta ja positiivista työllisyyskehitystä.²⁷⁹

Jälkikäteen näyttää siltä, että kilpailukieltosopimusten tekeminen olisi vähentynyt hallituksen esityksen tavoitteiden mukaisesti työ- ja elinkeinoministeriön selvityksen²⁸⁰ pohjalta. Merkittävä osa selvityksen kyselyihin vastanneista ei ollut osannut vastata kilpailu-

²⁷⁵ Bruun, 2022, s. 23–24.

²⁷⁶ Bruun, 2022, s. 27.

²⁷⁷ Ahtela, 2018, s. 15.

²⁷⁸ HE 222/2020 vp.

²⁷⁹ HE 222/2020 vp., s. 13.

²⁸⁰ Mähönen ja Lyly-Yrjänäinen, 2024.

kieltoja koskeviin kysymyksiin, jonka takia on yhä mahdollista, että kilpailukieltosopimuksia käytetään väärin, kun työntekijät eivät ole tietoisia oikeuksistaan.²⁸¹ Tämän pohjalta tutkimukseni tarkoituksena oli tutkia kilpailevan toiminnan kiellon sekä kilpailukieltosopimusten nykytilaa lainsäädännön ja oikeustapausten pohjalta sekä toisaalta selvittää niiden rikkomisen seuraamuksia.

Miten työntekijän kilpailevan toiminnan kieltoa sekä kilpailukieltosopimuksia säännellään? Työsuhteen molemmilla osapuolilla on lojaliteettivelvoite toisiaan kohtaan. Lojaliteettivelvoitteen voidaan nähdä olevan työntekijän päävelvoite²⁸² ja siihen sisältyvät kielto kilpailevasta toiminnasta, velvollisuus säilyttää työnantajan liike- sekä ammattisalaisuudet ja velvollisuus toimia työntekijän aseman mukaisesti.²⁸³ Kilpailevan toiminnan kiellosta sekä kilpailukieltosopimuksista on säädetty työsopimuslain 3:3 ja 3:5. Ne rajoittavat työntekijän perustuslaillista oikeutta elinkeinovapauteen, mutta toisaalta työsopimuslain pykälät turvaavat myös työntekijää, kun työnantaja ei voi määrätä kilpailukielloista niiden vastaisesti esim. kohtuuttomilla rajoituksilla. Työntekijän velvoitteiden on tarkoitus suojata työnantajan etua yrittäjänä²⁸⁴ ja näin ollen työntekijän on noudatettava kilpailevan toiminnan kieltoa.

Koska Ihmisoikeuksien vaikutus yksityisten välisissä suhteissa on tunnustettu, ihmisoikeuksilla suuri merkitys työelämässä.²⁸⁵ Kilpailevan toiminnan kieltoa rajoittavat perustuslakiin kirjattu oikeus työhön ja elinkeinovapauteen sekä perustuslaissa ja Euroopan ihmisoikeussopimuksessa vahvistetut oikeudet omaisuuden suojasta ja sananvapaudesta. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivit ja asetukset vaikuttavat Suomen lainsäädäntöön kuten esim. direktiivi avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan

²⁸¹ Mähönen ja Lyly-Yrjänäinen, 2024, s. 13.

²⁸² Hietala ja Kaivanto, 2021, s. 86.

²⁸³ Hyttinen ja Korte, 2022, luku 3.2., Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet

²⁸⁴ Bruun, 2022, s. 74.

²⁸⁵ Bruun, 2022, s. 23.

unionissa (EU) (2019/1152)²⁸⁶. Perusoikeuksille on tyypillistä punninta eri arvojen ja seurausten välillä, mikä on myös tyypillistä työoikeudelle perusoikeuskytkösten takia.²⁸⁷

Työntekijän kilpailukielloissa ovat vastakkain työntekijän perustuslaillinen oikeus elinkeinovapauteen ja työnantajan suojan tarve. Toisen perusoikeus voi painaa toisen perusoikeutta enemmän, mikä voi johtaa perusoikeuksien kapenemiseen.²⁸⁸ Kun kaksi periaatetta ovat ristiriidassa keskenään, pyritään etsimään optimi kompromissi, jossa molemmat intressit pyritään turvaamaan niin pitkälle kuin mahdollista.²⁸⁹ Sen takia kilpailevan toiminnan kiellolla sekä kilpailukieltosopimuksilla voidaan rajoittaa työntekijän mahdollisuuksia harjoittaa kilpailevaa työtä, mutta ei kuitenkaan enempää kuin on tarpeenmuokaista. Muutoin työnantajan ei olisi mahdollista saada suojaa esim. omille liikesalaisuuksilleen. Oikeudessa sekä kilpailevan toiminnan kieltä, että kilpailukieltosopimuksia arvioidaan tapauskohtaisesti. Tässäkin tutkimuksessa läpi käyty korkeimman oikeuden päätökset ovat antaneet ratkaisuja sellaisiin kilpailukielloihin koskeviin tilanteisiin, joihin ei ole ollut laissa selvää vastausta. Niiden pohjalta olen pyrkinyt selvittämään kilpailukieltotojen rajoja ongelmatilanteissa ja luomaan jonkinlaisen kuvan niistä seikoista, joilla on merkitystä kilpailevan toiminnan määrittelyssä.

EU:ssa työntekijän kilpailevasta toiminnasta säädetään kansallisella tasolla, koska EU:n kilpailulainsäädäntö koskee yrityksiä eikä työntekijöitä. EU:n sääntelyllä voi olla vaikutusta kilpailukieltotoihin kuitenkin joissakin tilanteissa, kuten silloin, jos SEUT 45 artiklan ensimmäisessä kohdassa turvattu työntekijöiden vapaa liikkuvuus unionissa olisi ristiriidassa kilpailukieltotojen kanssa. EUT:n ennakkoratkaisussa *the Queen v. Vera Ann Saunders* on kuitenkin todettu, että vapaata liikkuvuutta koskevia perussopimuksen

²⁸⁶ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa (EU) (2019/1152).

²⁸⁷ Bruun, 2022, s. 31.

²⁸⁸ Bruun, 2022, s. 12.

²⁸⁹ Aarnio, 2011, s. 82; Hirvonen, 2012, s. 146.

määräyksiä, ei voida soveltaa, kun asia on kokonaan jäsenvaltion sisäinen.²⁹⁰ Työntekijöiden kilpailukiellot koskevat yleisesti jäsenvaltion sisäisiä asioita, jolloin nämä asiat kuuluvat kansallisen oikeuden soveltamisalaan.

Millainen on kielletty kilpailuteko ja kuinka kilpailukiellot eroavat toisistaan? Keskeisintä kielletyssä kilpailuteossa ovat kilpaileva asema, hyvän tavan vastaisuus ja ilmeisesti työnantajaa vahingoittava teko. Kiellettyyn kilpailutekoon vaikuttaa näiden lisäksi tekijän asema yrityksessä, työn luonne ja kilpailuteon laatu. Tärkeässä asemassa olevilta työntekijöiltä edellytetään usein erityistä luottamusta ja erityistä luottamusta vaativissa tehtävissä työntekijän saama tieto voi olla sellaista, joka päätyessään kilpailijan tietoon olisi vahingoksi työnantajan yritykselle. Kilpailevan toiminnan punnintaa arvioitaessa yritys tai henkilö, jolle kilpailevaa työtä suoritetaan, on merkittävä tekijä. Itsenäisenä yrittäjänä kilpaileva toiminta on kiellettyä ja se on kiellettyä myös työntekijänä kilpailevassa yrityksessä. Jopa kilpailevan toiminnan valmistelu voidaan katsoa työsuhteen aikana kiellettyksi, mutta se edellyttää aktiivisia valmistelutoimenpiteitä kilpailevan toiminnan hyväksi. Kilpailukieltosopimuksen erottava piirre on kilpailevan toiminnan valmistelun sallittavuus.²⁹¹

Asiakkaiden siirtyminen yrityksestä kilpailijalle on keskeinen tekijä, kun punnitaan kilpailevaa toimintaa.²⁹² Tämä johtuu siitä, että kilpailevat yritykset kilpailevat samasta asiakaskunnasta keskenään ja asiakkaiden siirtyminen toiselle on kilpailijalta pois. Kilpailuteon laatua määriteltessä useissa korkeimman oikeuden tapauksissa nousi esiin työnantajalle aiheutuneen vahingon määrä, hyvän tavan vastaisuus, toiminnan laajuus, asiakas-kunta sekä valmistettavien tuotteiden arvo ja laatu. Useiden eri tekijöiden vaikutus muodostaa keskenään erilaisia kilpailutekoja, jonka takia tapauskohtainen punninta on mer-

²⁹⁰ C-175/78, *The Queen v. Vera Ann Saunders*, EU:C:1979:88, kohta 11.

²⁹¹ Huhtamäki, 2010, s. 123.

²⁹² Paukku ja Puisto, 2021, s. 157.

kittävä tekijä kielletyn kilpailuteon arvioinnissa. Käytännössä kuitenkin kiellettyä on sellainen kilpaileva toiminta, joka on hyvän tavan vastaista ja työnantajaa ilmeisesti vahingoittavaa.

Keskeinen ero on, että kilpailevan toiminnan kieltö koskettaa työntekijää työsuhteen aikana ja taas kilpailukieltosopimus koskettaa työntekijää työsuhteen loppumisen jälkeen. Kilpailevan toiminnan kieltö koskettaa kaikkia työntekijöitä, jotka ovat työsuhteen piirissä, kun taas kilpailukieltosopimuksesta työnantaja sopii työntekijän kanssa erityisen painavasta syystä. Kilpailukieltosopimukseen liittyy työnantajan oikeus kilpailukieltosopimuksen irtisanomiseen, työnantajan korvausvelvollisuus rajoitusajalta sekä sopimussakko.

Mitä kilpailevan toiminnan kiellon ja kilpailukieltosopimusten rikkomisesta seuraa? Kilpailevan toiminnan kiellon sekä kilpailukieltosopimuksen rikkominen voi johtaa yleiseen vahingonkorvausvelvollisuuteen työnantajalle. Vahingonkorvauksen määrässä ei ole rajoituksia vaan se päätetään työntekijän tuottamuksen perusteella.²⁹³ Vahingonkorvauksen edellytyksenä on aiheutunut vahinko vastapuolelle, mitä on monesti vaikeaa osoittaa.²⁹⁴ Kilpailukieltosopimuksessa on voitu sopia erikseen vahingonkorvauksen sijaan sopimussakosta, jonka edellytyksenä on pelkkä sopimuksen rikkominen aiheutuneen vahingon sijaan. Työnantajan on helpompaa saada korvaus kilpailukieltosopimuksen rikkomisesta, kun siinä on sovittu sopimussakosta vahingonkorvauksen sijaan. Kun työntekijä rikkoo kilpailevan toiminnan kieltöä tai kilpailukieltosopimusta, voi seurauksena olla myös rikoslain mukaisia seuraamuksia, jos teko täyttää esim. rikoslain 30 luvun tai 38 luvun rikosten tunnusmerkistön.

Kilpaileva toiminta työsuhteessa voi olla työsuhteen päättymisperuste, jolloin se voi johtaa työntekijän työsuhteen irtisanomiseen tai jopa purkamiseen. Työsuhtelainsäädännön 3:5.3

²⁹³ Hietala ja muut, 2023, s. 305.

²⁹⁴ Hemmo ja Hoppu, 2006/2022, luku 7., Sopimuksen keskeinen sisältö.

mukaisesti kilpailukieltosopimuksen rikkomisen pääseuraukset taas ovat vahingonkorvausvelvollisuus tai sopimussakko. Kun kilpailukieltosopimuksen rikkomista arvioidaan tapauskohtaisesti, käytännössä sen punninta jää tuomioistuinten tehtäväksi. Tällöin tuomioistuimen tapauskohtaisen punninnan seurauksena voi olla myös kilpailukieltosopimuksen mitättömyys tai sitomattomuus.

Vuoden 2023 korkeimman oikeuden tapauksen²⁹⁵ myötä näyttää siltä, että työnantaja voi hakea oikeudenkäymiskaaren 7:3 mukaista turvaamistointia saadakseen kilpailukieltosopimusta rikkovan työntekijän noudattamaan kilpailukieltosopimusta. Tämän seurauksena kilpailukieltosopimuksen rikkomisesta voi seurata myös epäsuorasti kiellettuomio ja uhkasakko. Johdannossa 1.4 luvussa mainittu Seppo Koskisen uhkakuva uudelta työoikeudellisesta sääntelyjärjestelmästä, jossa turvaamistoimia sovelletaan työoikeudellisissa kysymyksissä enenevässä määrin²⁹⁶, näyttää mahdolliselta erityisesti kilpailukieltosopimusten saralla.

Vaikka kilpailukieltosopimuksia koskeneen lakimuutoksen²⁹⁷ tarkoituksena oli ehkäistä kilpailukieltosopimuksen tekemistä ja erityisesti edellytysten vastaisia kilpailukieltosopimuksia, pohdin, että onko tämä johtanut rahalle vastinetta -tyyppiseen tilanteeseen? Kun kilpailukieltosopimukseen liittyy työnantajan korvausvelvollisuus ja kilpailukieltosopimus näin ollen maksaa työnantajalle, on hyvin todennäköistä, että työnantajat ovat entistä tarkempia kilpailukieltosopimuksen noudattamisen varmistamisessa. Kun työnantajat haluavat rahoilleen vastinetta kilpailukieltosopimuksen kohdalla, tämä todennäköisesti tarkoittaa myös sitä, että kilpailukieltosopimuksen rikkomistilanteessa, he ovat entistä valmiimpia hyödyntämään oikeudenkäymiskaaren 7:3 mukaista yleistä turvaamistointia kilpailukieltosopimuksen noudattamisen tehosteena. Jos näin on, sen seurauksena uhkasakot sekä kiellettuomiot kilpailukieltosopimuksen rikkomisen seurauksena voivat lisääntyä. Tällöin olisi hyvä miettiä pitäisikö oikeudenkäymiskaaren 7:3 mukaisesta

²⁹⁵ KKO:2023:83.

²⁹⁶ Koskinen, 2023, Turvaamistoimi ja kilpailukieltosopimuksen rikkominen – KKO:2023:83.

²⁹⁷ HE 222/2020 vp.

yleisestä turvaamistoimesta ja sen mahdollisista seuraamuksista uhkasakosta ja kielto-
tuomiosta olla maininta työsopimuslain 3:5 kilpailukieltosopimuksen alla.

Turvaamistoimen käyttäminen kilpailukieltosopimuksen noudattamisen tehosteena ka-
ventaa työntekijän jo valmiiksi kaventunutta elinkeinovapautta entisestään. Ovatko uh-
kasakko, kielto tuomio ja työntekijän kaventunut elinkeinovapaus tarpeenmukaisia seu-
raamuksia työnantajan intressien suojelemiselle? Seppo Koskisen mukaan korkein oi-
keus tulkitse tapauksessa työoikeudellista lakia ja sen suhdetta turvaamistoimisääntelyyn
sekä perusoikeuslottuvuudet tulivat ratkaistuksi turvaamistoimiasian käsittelyn yhtey-
dessä tuomioistuimissa.²⁹⁸ Tavallisesti työelämään liittyvistä laeista sovitaan kolmikan-
taisesti työmarkkinaosapuolten kesken, jonka jälkeen eduskunta päättää työlainsäädän-
nöstä.²⁹⁹ Turvaamistoimiasian käsittelyä työoikeudellisissa asioissa ja tässä tilanteessa
erityisesti kilpailukieltosopimuksen yhteydessä voisi olla syytä jäsenellä kolmikantape-
riaatteen mukaisesti työmarkkinaosapuolten kesken, koska sen avulla voitaisiin tulla lop-
putulokseen siitä, onko turvaamistoimen käyttö kilpailukieltosopimuksen tehosteena
tarpeenmukaista ja toisaalta siitä, että pitäisikö työsopimuslakia täydentää tämän osalta.

Vaikka kilpailukieltosopimuksen voidaan nähdä vähentyneen työ- ja elinkeinoministe-
riön selvityksen³⁰⁰ pohjalta, on selvää, että työnantajien suojan tarve liikesalaisuuksille
on edelleen olemassa. Jussi Herrainsilta nostaakin artikkelissaan työsuhteiden jälkeistä
aikaa koskevien salassapitosopimusten merkityksen liikesalaisuuksien suojaajana kil-
pailukieltosopimusten rinnalle, sillä lakimuutoksen myötä on todennäköistä, että liikesa-
laisuuksia aletaan suojaamaan laajemmin salassapitosopimuksin.³⁰¹ Tämä johtuu mm.
siitä, että uusi sääntely nimenomaan ehkäisee kilpailukieltosopimusten tekemistä sekä
toisaalta siitä, että kilpailukieltosopimusten tekeminen on maksullista työnantajalle kor-
vausvelvollisuuden myötä toisin kuin salassapitosopimusten.

²⁹⁸ Koskinen, 2023, Turvaamistoimi ja kilpailukieltosopimuksen rikkominen – KKO:2023:83.

²⁹⁹ Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, 2021.

³⁰⁰ Mähönen ja Lyly-Yrjänäinen, 2024.

³⁰¹ Herrainsilta, 2022, s. 211.

Kilpailukieltosopimuksen toteutumisesta on helpompaa valvoa kuin salassapitosopimuksen toteutumisesta, koska tieto kilpailevasta työstä yleensä välittyy vanhalle työnantajalle toisin kuin tieto siitä, mitä tietoa työntekijä kertoo tai käyttää uudessa työssään.³⁰² Työ- ja elinkeinoministeriön selvitys³⁰³ kilpailukieltosopimusten käytöstä ei huomioi salassapitosopimusten lisääntymisen mahdollisuutta, jota voisi olla syytä tutkia lisää. Salassapitosopimuksista ei ole säädetty erikseen ja niihin sovelletaan oikeustoimilakia.³⁰⁴ Salassapitosopimuksia käsiteltiin luvussa 3.3, jonka keskeinen johtopäätös oli se, että salassapitosopimus on joissain tapauksissa mahdollista rinnastaa kilpailukieltosopimukseen, mutta aina näin ei ole. Kun salassapitosopimuksista ei ole säädetty erikseen työsopimuslaissa, niiden lisääntyminen vähentyneiden kilpailukieltosopimusten tilalle muodostanee uusia tulkintaongelmia ja mahdollisesti myös synnyttää tarpeen työsopimuslain säätämisestä uudelleen.

Oma intressini erityisesti kilpailukieltosopimusten tutkimiseen kumpuaa aiheen ajankohtaisuudesta, moniulotteisuudesta ja siitä, että kilpailukieltosopimuksen seuraamukset voivat olla yksittäiselle työntekijälle melko suuretkin. Työ- ja elinkeinoministeriön selvityksessä keskeistä on se, että moni ei ole välttämättä tietoinen kilpailukieltosopimuksista ja täten oikeuksistaan, jolloin työnantajien on mahdollista käyttää kilpailukieltosopimuksia vastoin lain tarkoitusta.³⁰⁵ Niin sanotusti oikeuksistaan tietämättömän työntekijän on hankala arvioida kilpailukieltosopimuksen lainmukaisuutta. Ylipäätänsä, kun kilpailukieltosopimuksen arviointi tapahtuu tapauskohtaisesti oikeudessa, lopputulosta on hankala ennakoida ja harva uskaltaa lähteä haastamaan työnantajaansa. Lainvastaisten kilpailukieltosopimusten kohdalla pelko haastaa työnantajaa on erityisen ongelmallista, koska silloin lainvastaiset kilpailusopimukset eivät tule päivänvaloon ja työntekijät myös noudattavat niitä. Keskeistä olisi miettiä niitä keinoja, joilla työntekijöiden tietoisuutta voitaisiin lisätä kilpailukieltosopimuksista.

³⁰² Nyblin, 2024, s. 193.

³⁰³ Mähönen ja Lyly-Yrjänäinen, 2024.

³⁰⁴ HE 222/2020 vp., s. 7.

³⁰⁵ Mähönen ja Lyly-Yrjänäinen, 2024, s. 13.

Lähteet

- Aarnio, A. (2006). *Tulkinnan taito: Ajatuksia oikeudesta, oikeustieteestä ja yhteiskunnasta*. Talentum Media.
- Aarnio, A. (2011). *Luentoja lainopillisen tutkimuksen teoriasta*. Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta.
- Ahtela, J. (2018). *Selvitys kilpailukieltosopimusten ja salassapitosopimusten käytöstä*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 18/2018. Työ- ja elinkeinoministeriö.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-310-8>
- Aresu, A., Erhanter, D. & Renner-Loquenc, B. (2024). Antitrust in Labour Markets. *Competition Policy Brief*, 2/2024. Noudettu 5.5.2025 osoitteesta https://competition-policy.ec.europa.eu/document/download/adb27d8b-3dd8-4202-958d-198cf0740ce3_en?filename=kdak24002enn_competition_policy_brief_antitrust-in-labour-markets.pdf
- Bruun, N. (2003). Kilpailukieltö työ- ja toimisuhteissa. *Defensor Legis* 5/2003, s. 777–785.
- Bruun, N. (2022). *Työoikeuden perusteet*. Alma Talent Oy.
- Haarmann, P.-L. (2014). *Immateriaalioikeus*. Talentum.
- Hallberg, P. (2010). Perusoikeusjärjestelmä. Teoksessa: V.-P. Viljanen, K. Tuori, M. Scheinin, T. Ojanen, H. Karapuu & P. Hallberg. *Perusoikeudet*. Alma Talent Oy.
- Helenius, D. & Linna, T. (2024). *Siviili- ja rikosprosessioikeus*. Alma Talent Oy.
- Hemmo, M. (2022). *Välimiesmenettely*. Alma Talent Oy.
- Hemmo, M. & Hoppu, K. (2022). *Sopimusoikeus*. WSOYpro. Alma Talent Oy. (Alun perin julkaistu 2006).
- Herrainsilta, J. (2022). Työsopimuslain kilpailukieltosopimusta koskevat uudet säännökset: näkökulmia työnantajan korvausvelvollisuudesta ja liikesalaisuuksien suojusta. *Defensor Legis* 1/2022, s. 192–214.
- Hietala, H., Hurmalainen, M. & Kaivanto, K. (2019). *Työsopimus ja ehdot erityistilanteissa*. Alma Talent Oy.
- Hietala, H., Kairinen, M., Kaivanto, K. & Schön, E. (2023). *Työsopimuslaki käytännössä*. Alma Talent Oy.
- Hietala, H. & Kaivanto, K. (2021). *Työsopimus ja johtajasopimus*. Alma Talent Oy.

- Hietala, H., Kaivanto, K., Valvisto, E. & Pystynen, J. (2025). *Esihenkilön työoikeus*. Talentum Media. (Alun perin julkaistu 2015).
- Hirvonen, A. (2011). *Mitkä metodit? : Opas oikeustieteen metodologiaan*. Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta. <http://hdl.handle.net/10138/225264>
- Hirvonen, A. (2012). *Oikeuden ja lainkäytön teoria*. Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta.
- Hjelt, J. (2017). *Työsopimuslaki, Työnantajan ja työntekijän asema työ sopimuslain mukaan*. Työ- ja elinkeinoministeriön esitteet 4/2017. Noudettu 21.10.2024 osoitteesta <https://tem.fi/documents/1410877/2918935/Ty%C3%B6sopimuslaki/079fe475-983b-453a-9bd5-d4d9205ed58f/Ty%C3%B6sopimuslaki.pdf>
- Huhtamäki, H. A. (2010). *Pätevä kilpailukieltosopimus*. Helsingin seudun kauppakamari.
- Huhtamäki, H. A. (2014). *Kilpailukiello ja salassapito sopimussuhteissa*. Helsingin seudun kauppakamari.
- Hupli, T. (2021). Turvaamistoimiprosessit. Teoksessa: Vuorenpää, M., Helenius, D., Hietaanen-Kunwald, P., Hupli, T., Koulu, R., Lappalainen, J., Lindfors, H., Niemi, J., Rautio, J., Saranpää, T., Turunen, S., & Virolainen, J. *Prosessioikeus*. Alma Talent Oy.
- Husa, J. & Pohjolainen, T. (2014). *Julkisen vallan oikeudelliset perusteet: Johdatus julkisoikeuteen*. Talentum.
- Hyttinen, M. & Korte, A. (2022). *Työoikeuden perusteet: Oppikirja*. BoD - Books on Demand GmbH.
- Kairinen, M. (2009). *Työoikeus perusteineen*. Työelämän tietopalvelu.
- Kairinen, M. (2017a). Työoikeuden Soveltamisala. Teoksessa: S. Koskinen, M. Kairinen, K. Nieminen, K. Nordström, V. Ullakonoja & M. Valkonen. *Työoikeus*. Alma Talent Oy. (Alun perin julkaistu 2004).
- Kairinen, M. (2017b). Työoikeuden perusteita. Teoksessa: S. Koskinen, M. Kairinen, K. Nieminen, K. Nordström, V. Ullakonoja & M. Valkonen. *Työoikeus*. Alma Talent Oy. (Alun perin julkaistu 2004).
- Karhu, J. & Ämmälä, T. (2011) Hyvän tavan vastaisuus. Teoksessa: Saarnilehto, A., Annola, V., Hemmo, M., Karhu, J., Kartio, L., Tammi-Salminen, E., Tolonen, J., Tuomisto, J., & Viljanen, M. *Varallisuus oikeus*. Sanoma Pro. (Alun perin julkaistu 2004).

- Klami-Wetterstein, P. (2020). Sopimussakko ja sen käyttötarkoitukset Suomen sopimus-oikeudessa – erityisesti painostusfunktiosta ja sen merkityksestä. *Lakimies* 5/2020, s. 634–661.
- Koskinen, S. (2002). Kilpaileva toiminta. Edilex. Edita Publishing Oy. Noudettu 4.5.2025 osoitteesta <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/artikkelit/269.pdf>
- Koskinen, S. (2011, 23. maaliskuuta). Työnantajan direktio-oikeus ja tupakointikielto. Edilex-sarja 2011/6. Noudettu 5.5.2025 osoitteesta <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/artikkelit/7695.pdf>
- Koskinen, S. (2012, 9. lokakuuta). Turvaamistoimesta työtaistelun yhteydessä. Edilex-sarja 2012/40. Noudettu 5.5.2025 osoitteesta <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/artikkelit/9104.pdf>
- Koskinen, S. (2017). Työntekijän erityinen uskollisuusvelvoite. Teoksessa: S. Koskinen, M. Kairinen, K. Nieminen, K. Nordström, V. Ullakonoja & M. Valkonen. *Työoikeus*. Alma Talent Oy. (Alun perin julkaistu 2004).
- Koskinen, S. (2019). Päättäminen henkilökohtaisilla perusteilla. Teoksessa: S. Koskinen, M. Kairinen, K. Nieminen, K. Nordström, V. Ullakonoja & M. Valkonen. *Työoikeus*. Alma Talent Oy. (Alun perin julkaistu 2004).
- Koskinen, S. (2023). *Työoikeuden emeritusprofessori OTT, VTK Seppo Koskinen: Turvaamistoimi ja kilpailukieltosopimuksen rikkominen – KKO:2023:83*. Edilex. Noudettu 21.10.2024 osoitteesta <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/uutiset/88086?all-words=kilpailukielto+turvaamistoimi&offset=1&perpage=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearchKey=1824199>
- Laakso, S. (2012). *Lainopin teoreettiset lähtökohdat*. Tampereen yliopisto.
- Laine, J. (2014). Kilpaileva toiminta johtavassa tai siihen rinnastettavassa asemassa olevien henkilöiden työsopimuksen päättämisperusteena. *Defensor Legis* 4/2014, s. 595–609.
- Leivo, K., Leivo, T., Huimala, H., Huimala, M. & Väisänen, H. (2012). *EU: N ja Suomen kilpailuoikeus*. Talentum.
- Linna, T. (2019). *Ulosottokaaren pääkohdat*. Alma Talent Oy.

- Mähönen, E. & Lyly-Yrjänäinen, M. (2024). *Selvitys eduskunnalle kilpailukieltosopimusten käytöstä vuonna 2023*. TEM-analyysejä 122/2024. Työ- ja elinkeinoministeriö.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-988-9>
- Määttä, K. (2005). Yritysoikeus yritystoiminnan suunnittelussa. Edita Publishing Oy. Noudettu 5.5.2025 osoitteesta <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/artikkelit/5533.pdf>
- Määttä, T. & Paso, M. (2022). *Johdatus oikeudellisen ratkaisun teoriaan*. Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta.
- Nagy, C. I. (2024). *Conceptual Structure of EU Competition Law*. Edward Elgar Publishing.
- Nyblin, K. (2003). Yrityssalaisuuden suoja ja entiset työntekijät. *Defensor Legis* 2/2003, s. 230–253.
- Nyblin, K. (2024). *Liikesalaisuuksien suoja*. Helsingin seudun kauppakamari.
- Ollila, A. (2018). Työntekijän lojaalisuusvelvollisuuden itsenäisyys oikeuskäytännössä. *Defensor Legis* 3/2018, s. 370–389.
- Paanetoja, J. (2014). *Työoikeus tutuksi*. Edita.
- Paukku, E. ja Puisto, A. (2021). Kilpailukiello 2000-luvulla: näkökulmia kilpailu-, sopimus- ja työoikeudellisiin rajapintoihin. *Liikejuridiikka* 2/2021, s. 141–170.
- Pellonpää, M. (2009). Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen ja EY:n tuomioistuimen vaikutuksia Suomen valtiosäännön kannalta. Teoksessa: Kanninen, H., Koskinen, H., Rosas, A., Sakslin, M. & Tuori, K. *Puhuri käy: Muuttuva suomalainen ja eurooppalainen valtiosääntömme*. (s. 103–127). Edita Publishing Oy.
- Pönkä, V. (2011). Osakassopimuksen suhde työlainsäädäntöön ja erityisesti työsopimuksissa tarkoitettuun kilpailukieltosopimukseen. *Lakimies* 1/2011, s. 64–81.
- Raitio, J. & Tuominen, T. (2020). *Euroopan unionin oikeus*. Alma Talent Oy.
- Rautiainen, H. & Äimälä, M. (2008). *Työsopimuslaki*. Talentum Media.
- Saarinen, M. (2016). *Lomauttaminen: Perusteet, menettelytavat sekä työ- ja sosiaalioikeudelliset seuraamukset*. Alma Talent Oy.
- Saarnilehto, A. & Annola, V. (2018). *Sopimusoikeuden perusteet*. Alma Talent Oy.

- Saarnilehto, A. (2019) Velvoitteiden tehosteet. Teoksessa: Saarnilehto, A., Annola, V., Hemmo, M., Karhu, J., Kartio, L., Tammi-Salminen, E., Tolonen, J., Tuomisto, J., & Viljanen, M. *Varallisuus oikeus*. Sanoma Pro. (Alun perin julkaistu 2004).
- Sajama, S. (2016). Argumentaatio oikeustieteellisessä tutkimuksessa. Teoksessa: Miittinen, T. (toim.) *Oikeustieteellinen opinnäyte: Artikkeleita oikeustieteellisten opinnäytteiden vaatimuksista, metodista ja arvostelusta*. (s. 24–49). Edita Publishing Oy.
- Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK. (2021, 12. marraskuuta). *Mikä on Kolmikanta?* Työelämän pelisäännöt. Noudettu 22.4.2025 osoitteesta <https://tyoelamanpelisaannot.fi/fi/mika-on-kolmikanta/>
- Tiitinen, K.-P. & Kröger, T. (2012). *Työsopimusoikeus*. Talentum.
- Tuori, K. (2004). Oikeudenalajaotus – strategista valtapeliä ja normatiivista argumentaatiota. *Lakimies* 7–8/2004, s. 1196–1224.
- Työ- ja Elinkeinoministeriö. (2025, 24. helmikuuta). *Lausuntokierros työsuhteen irtisanomisperusteiden muuttamisesta käynnistyy*. Noudettu 20.3.2025 osoitteesta <https://tem.fi/-/lausuntokierros-tyosuhteen-irtisanomisperusteiden-muuttamisesta-kaynnistyy>
- Vapaavuori, T. (2019). *Liikesalaisuudet ja salassapitosopimukset*. Alma Talent Oy.
- Viljanen, V.-P. (1996). Perusoikeusuudistus ja kansainväliset ihmisoikeussopimukset. *Lakimies* 5–6/1996, s. 788–815.
- Viljanen, V.-P. (2001). *Perusoikeuksien rajoitusedellytykset*. Talentum.
- Vuorenpää, M. & Virolainen, J. (2021). Prosessioikeus oikeudenalana. Teoksessa: Vuorenpää, M., Helenius, D., Hietanen-Kunwald, P., Hupli, T., Koulu, R., Lappalainen, J., Lindfors, H., Niemi, J., Rautio, J., Saranpää, T., Turunen, S., & Virolainen, J. *Prosessioikeus*. Alma Talent Oy.
- Äimälä, M. & Kärkkäinen, M. (2017). *Työsopimuslaki*. Alma Talent Oy.
- Äimälä, M., Nyyssölä, M. & Åström, J. (2025). *Työoikeus*. WSOYpro. (Alun perin julkaistu 2000).

Virallislähteet

(EU) 2019/1152. Avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa.

HE 157/2000 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

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

HE 158/2018 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

HE 222/2020 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 3 luvun 5 §:n ja merityösopimuslain 4 luvun 5 §:n muuttamisesta

Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamisesta. Lausuntokierroksella 24.2.-7.4.2025.

Noudettu 20.3.2025 osoitteesta https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/5dfcafdf-10ca-4191-841b-5c3e492ad61a/7b500c7f-ed2c-4a7f-b4d3-538bf568076c/KIRJE_20250224120609.PDF

PeVL 41/2000 vp. Hallituksen esitys työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

PeVM 25/1994 vp. Perustuslakivaliokunnan mietintö n:o 25 hallituksen esityksestä perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta

PeVM 5/2005 vp. HE 102/2003 vp. Hallituksen esitys laiksi Suomen perustuslain muuttamisesta sekä eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

Oikeuskäytäntö

KKO:2023:83

KKO:2022:16

KKO:2019:28

KKO:2014:50

KKO:2012:91

KKO:2005:50

KKO:2003:19

KKO:1999:53

KKO:1996:49

KKO:1995:47

KKO:1993:59

KKO:1989:32

KKO:1984-II-131

Helsingin HO 6.2.2007/339

Itä-Suomen HO 27.9.2018/500

TT:2014-114

TT:2013-191

TT:1996-55

TT:1991-82

C-175/78, The Queen v. Vera Ann Saunders, EU:C:1979:88

Liite. Kilpailukieltosopimusmalli

(Hietala ja muut, 2015/2025, luku Lomakkeet, kilpailukieltosopimus)

KILPAILUKIELTOSOPIMUS TYÖSUHTEEN PÄÄTTYTTYÄ

Työntekijä sitoutuu työsuhteen päätyttyä olemaan 6/12_ kuukauden ajan solmimatta työnantajan toimialan kanssa kilpailevaa työ sopimusta työnantajan toimipaikkakunnilla ja pitäytyvänsä vastaavasti välillisestikään harjoittamasta sellaista kilpailevaa toimintaa tai toiminnan aloittamista.

Perusteena kilpailukiellolle ovat seuraavat liikesalaisuudet ja yrityksen toiminta sekä työntekijän asema ja tehtävät: _____

Työnantaja on velvollinen maksamaan toimihenkilölle kuukausittain 40/60 % palkasta kilpailukiellon voimassaolon ajalta.

Työnantajalla on oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus työsuhteen aikana työ sopimuslain mukaan. Irtisanomisoikeutta ei ole enää sen jälkeen, kun toimihenkilö on irtisanonut työ sopimuksensa.

Mikäli edellä mainittuja sopimusehtoja rikotaan, sitoutuu työntekijä korvaamaan sopimussakkona työnantajalle kuuden kuukauden palkkaa vastaavan korvauksen.