



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Miettinen, Saana

Työoikeudelliset sopimussuhteet

Tarkastelussa kilpailu-, houkuttelu- ja rekrytointikiellot sekä salassapitosopimukset

Laskentatoimen ja rahoituksen
akateeminen yksikkö
Talousoikeus, pro gradu
Kauppatieteiden maisteri

Vaasa 2025

VAASAN YLIOPISTO**Laskentatoimen ja rahoituksen akateeminen yksikkö**

Tekijä:	Miettinen, Saana	
Tutkielman nimi:	Työoikeudelliset sopimussuhteet: Tarkastelussa kilpailu-, houkuttelu- ja rekrytointikiellot sekä salassapitosopimukset	
Tutkinto:	Kauppätieteiden maisteri	
Oppiaine:	Talousoikeus	
Työn ohjaaja:	Pekka Vainio	
Valmistumisvuosi:	2025	Sivumäärä: 73

TIIVISTELMÄ:

Työsopimus on keskeinen osa työmarkkinoiden sääntelyä, ja siihen liittyy työntekijöiden ja työnantajien keskinäisiä oikeuksia ja velvollisuuksia. Se ei ole vain tavanomainen sopimus, vaan on yhä yleisempää, että siihen liittyy yhä monitulkintaisempia sopimusehtoja kilpailussa ja globaalimmassa työmarkkinassa. Yksi merkittävä tarkastelun kohde on kilpailu-, houkuttelu- ja rekrytointikiellot sekä salassapitosopimukset, joilla pyritään turvaamaan työnantajan liiketoiminta- ja suojaintressit ja estämään työvoiman siirtymistä kilpailevaan yritykseen. Tutkielmassa perehdytään viime vuosien muuttuvaan oikeudelliseen perustaan näiden sopimusehtojen pohjana ja vaikutuksia työmarkkinoihin. Lisäksi analysoidaan liikesalaisuuksien suoja ja salassapitosopimuksia koskevaa sääntelyä ja sen riittävyttä suhteessa edellä mainittuihin sopimusehtoihin. Tutkielma perustuu oikeusdogmaattiseen lähestymistapaan, jossa tarkastellaan kansallista ja kansainvälistä työoikeudellista lainsäädäntöä vertailevalla otteella. Lähdeaineistona käytetään oikeuskirjallisuutta, oikeustapauksia ja lainsäädäntöä. Tutkielma osoittaa, että työoikeudelliset sopimussuhteet erityisesti kilpailukieltojen osalta ovat osittain jo tiukan sääntelyn piirissä, jotta sopimusvelvoitteiden edellytykset täyttyvät. Vastaava kehitys voi koskea myös muita sopimussuhteita. Toisaalta Suomen laki ei vielä tunne sellaisenaan käsitteitä houkuttelu- tai rekrytointikiellosta. Näin ollen voidaan pohtia, tarvitaanko houkuttelu- ja rekrytointikieltoihin täsmällisempää sääntelyä, jotta sopimusehdot ovat kohtuullisia molempien sopimusosapuolten näkökulmasta. Työoikeudelliset sopimussuhteet ovat tasapainoilua yrityksen suojaintressien ja työntekijän oikeuksien välillä.

AVAINSANAT: työoikeus, työsopimus, kilpailukielto, rekrytointikielto, houkuttelukielto, salassapito, kilpaileva toiminta

Sisällys

1	Johdanto	6
1.1	Tutkielman tausta ja merkitys	6
1.2	Tutkimuskysymykset- ja rajaukset	8
1.3	Tutkimusmetodi- ja rakenne	12
1.3.1	Tutkimusmetodi	12
1.3.2	Tutkielman rakenne	13
2	Työsopimus – työntekijän ja työnantajan velvollisuudet	16
2.1	Työoikeuden soveltamisala	16
2.2	Työsopimuslain soveltamisala	18
2.3	Työsopimuksen yleiset säännökset	19
2.4	Työntekijän velvollisuudet työsopimussuhteessa	21
2.5	Työnantajan velvollisuudet sopimussuhteessa	23
2.6	Pätemättömyys ja kohtuuton ehto	25
3	Kilpailukieltosopimuksen oikeudellinen perusta	27
3.1	Kilpailukielloista yleisesti	28
3.1.1	Sitovuus	30
3.2	Erityinen painava syy	32
3.3	Korvausvelvollisuus	35
3.3.1	Sopimusrikkomus	37
3.3.2	Sopimuksen mitättömyys	37
3.4	Kilpailukieltosopimukseen liittyviä erityistilanteita	38
3.5	Suhde karenssisopimukseen	40
3.6	Suhde salassapitosopimukseen	40
3.6.1	Liikesalaisuus vai ammattitaito – liikesalaisuuden käsitteestä	43
4	Rekrytointi- ja houkuttelukieltosopimusten oikeudellinen perusta	45
4.1	Rekrytointikielto	46
4.2	Rekrytointikiellon perustuslainmukaisuus	47
4.3	Houkuttelukielto	49

4.4	Sopimusten suhde kilpailukielttoon	52
4.4.1	Oikeustoimilain kohtuullistamiskykälä	56
4.5	Suhde lojaliteettivelvoitteeseen ja kilpailevaan toimintaan	57
4.6	Kiellot sopimusehtolausekkeena	59
4.7	Kansallisen lainsäädännön vertailu muihin Pohjoismaihin	61
5	Päätelmät	64
5.1	Arviointi	64
5.2	Jatkotutkimusehdotukset	66
	Lähteet	68

Lyhenteet

TES = työehtosopimus

TSL = työ sopimuslaki 55/2001

TEhtoL = työehtosopimuslaki 436/1946

LSL = liikesalaisuuslaki 595/2018

YhdenvertL = yhdenvertaisuuslaki 1325/2014

Tasa-arvoL = tasa-arvolaki 609/1986

OikTL = oikeustoimilaki 228/1929

VahL = vahingonkorvauslaki 412/1974

TEM = Työ- ja elinkeinoministeriö

RL = rikoslaki 39/1889

Oikeustapausluettelo

KKO: 1985-II-99

KKO: 1998:107

KKO: 2014:50

KKO: 1989:32

HO 16/416

HO S 18/384

1 Johdanto

1.1 Tutkielman tausta ja merkitys

Työmarkkinat ovat jatkuvassa muutoksessa globalisaation, maahanmuuton ja digitalisaation myötä, mikä asettaa uusia vaatimuksia niin työnantajille kuin työntekijöillekin. Erityisesti osaavan työvoiman löytäminen on haasteellista aloilla, joissa innovaatiot, teknologialähtöisyys ja asiantuntijaosaaminen ovat avainasemassa. Lisäksi muut työelämän muuttuvat trendit, kuten etätyö ja freelancer-työskentely, ovat haastaneet perinteisiä käsityksiämme työelämästä. Automatiikka ja tekoäly muuttavat työn luonnetta, eivätkä työsuhteet välttämättä ole yhtä pysyviä tai pitkäkestoisia kuin aikaisemmin. Millenniaaleille ja tulevalle zeta-asiantuntijajoukolle ¹, jotka ovat nykyisin työelämässä yhä merkittävämmässä roolissa, urakehitys ei enää tarkoita samaa asiaa kuin vanhemmille sukupolville – vain noin puolet uskovat työskentelevänsä samassa työpaikassaan vuoden kuluttua ja yli 60 % ovat avoimia uusille työmahdollisuuksille ². Tämä heijastaa laajempia muutoksia työelämässä, jossa työntekijöiden sitoutuminen omaan työhönsä on heikentynyt - jopa kolme kymmenestä ei ole tunnetasolla sitoutunut työhönsä. Tämä aiheuttaa organisaatioille suuren haasteen – kuinka sitouttaa avainhenkilöt ja samalla estää osaamisen valuminen kilpailevalle yritykselle sekä suojata samalla työnantajan liike -ja ammattisalaisuuksia?

Kuten työmarkkinat, myös suomalainen oikeusjärjestelmä on jatkuvassa murroksessa. Erityisesti kansainvälinen liikkuvuus ja kaupankäynti ovat yhdenmukaistaneet sopimuskäytäntöjä ja tuonut käytännön elämään osaksi käsitteitä, joita ei vielä lainsäädäntötasolla tunneta. Tämä kehitys tekee työoikeudellisista sopimuksista, kuten kilpailu-, houkuttelu- ja rekrytointikielloista sekä salassapitoehdoista, entistä tärkeämpiä työnantajien näkökulmasta. Näiden sopimusten avulla organisaatioilla on mahdollisuus

¹ Euroopan työviranomainen (2023)

² Adkins, n.d.

luoda verkostoja, jotka suojaavat niiden intressejä ja auttavat ylläpitämään sekä kehittämään kilpailukykyä.

Tutkielman lähtökohtana on selvittää, miten työoikeudelliset kilpailu-, houkuttelu- ja rekrytointikiellot sekä salassapitosopimukset asettuvat suomalaiseen lainsäädäntöön ja oikeuskäytäntöön sekä miten näiden sopimusten oikeellisuutta voidaan perustella sekä työnantajien ja työntekijöiden näkökulmasta. Näkökulmien ero synnyttää tarpeen tasapainottaa osapuolten eri intressit, koska rajoitteiden oikeasuhtaisuus on jatkuvasti työoikeuden kehittämisen keskiössä. Kilpailukiellot estävät työntekijöitä siirtymästä kilpailevan yrityksen palvelukseen tietyllä aikavälillä. Kilpailukieltojen ulottuvuudet ja kesto saattavat herättää tulkintakysymyksiä erityisesti työntekijän liikkumavapauden kannalta. Houkuttelu- ja rekrytointikiellot rajoittavat työnantajan mahdollisuuksia houkuttaa ja rekrytoida toisen yrityksen työntekijöitä, kun taas salassapitosopimuksen tarkoituksena on suojata yrityksen kilpailukykyä kannalta merkityksellisiä yrityssalaisuuksia. Näiden sopimusten oikeudellinen perusta ja käytännön toteutus herättävät kysymyksiä, eritoten työntekijöiden vapauden, perustuslain ja kilpailun rajoittamisen näkökulmasta.

Aihe on ajankohtainen useista eri syistä, mutta merkittävimpana voidaan pitää lainsäädäntömuutosten kiihtyvää tahtia koskien työoikeudellisia sopimuksia sekä Suomessa että kansainvälisessä kontekstissa. Viime vuosina erityisesti kilpailukieltoja koskevaan lainsäädäntöön on tehty merkittäviä muutoksia asettaen yhä tiukempia ehtoja sopimusten pätevyydelle ja pyrkien tukkimaan porsaanreiät. Näiden muutosten myötä lainsäätäjät ovat painottaneet tarpeen varmistaa, että kilpailukiellot ovat kohtuullisia ja asianmukaisia. Samalla myös julkinen keskustelu erityisesti houkuttelu- ja rekrytointikieltojen implementoinnista suomalaiseen oikeuskäytäntöön on saanut enenevässä määrin huomiota. Ajankohtaisuutta pyritään perustelemaan tuomalla esiin myös muiden Pohjoismaiden viime vuosien muuttuneita käytäntöjä koskien näitä sopimuksia.

1.2 Tutkimuskysymykset- ja rajaukset

Tutkielman rajaus työoikeudellisiin sopimuksiin keskittyen kilpailu-, houkuttelu-, rekrytointikielto- ja salassapitosopimuksiin tarjoaa mahdollisuuden tarkastella perusteellisesti näiden sopimusten vaikutusta työnantajan ja työntekijän oikeuksiin ja velvollisuuksiin. Koska kyseessä on kahden sopimusosapuolen välinen sopimussuhde, on tarkoituksenmukaista ja perusteltua, että tutkielmassa huomioidaan sekä työnantajan että työntekijän näkökulmat tasapuolisesti eikä rajata toisen sopimusosapuolen näkökulmaa ulkopuolelle. Valittu lähestymistapa auttaa lukijaa ymmärtämään, miten osapuolten oikeudet ja velvollisuudet pyritään tasapainottamaan lainsäädännön näkökulmasta, ja tarjoaa kokonaiskuvan sopimusten vaikutuksista.

Tutkielman ulkopuolelle on kuitenkin rajattu kieltosopimusehtojen tarkastelu osana muita kuin työsuhteisiin liittyviä sopimuksia. Näiden kieltojen käyttö kaupallisissa sopimuksissa, kuten yrityskauppa -tai yhteistyösopimuksissa on rajattu tutkielman ulkopuolelle. Tämän tyyppisissä kaupallisissa sopimuksissa tarkoitus on suojata lähinnä liiketoimintakauppaa tai osapuolten välistä yhteistyötä, eivätkä ne näin ollen liity suoranaisesti työntekijän ja työnantajan väliseen oikeussuhteeseen. Vaikka kaupallisten sopimusten tulkinta on rajattu pois, tutkielmassa tarkastellaan erityisesti kilpailukieltosopimukseen verrannaisia sopimuksia, jotta kilpailukiellon ominaispiirteet ovat helpommin havaittavissa. Laajemmassa kontekstissa tarkastelu auttaa luomaan käsityksen siitä, miten sopimuksia voidaan arvioida työoikeuden näkökulmasta.

Tutkielma pohjautuu työsuhteeseen ja työsopimuslakiin, jota käsitellään laajasti luvussa kaksi. Näin ollen tutkielmassa käsitellään työsopimuksen osapuolten oikeuksia ja velvollisuuksia ja kuinka ne määrittyvät sekä toteutuvat työsuhteen aikana. Tätä ei kuitenkaan ole nostettu erilliseksi tutkimuskysymykseksi, koska pohjustuksen tarkoituksena on auttaa lukijaa ymmärtämään, miten työsuhteen ehtoja säätelevä kansallinen lainsäädäntö ja oikeuskäytäntö pyrkivät tasapainottamaan työnantajan ja työntekijän velvollisuuksia. Työnantajan velvollisuus on tarjota työtä, maksaa palkkaa ja

noudattaa työlainsäädännön vaatimuksia, kun taas työntekijän velvollisuus on suorittaa työtä sovitusti ja noudattaa ohjeita työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Päämääränä on ymmärtää, kuinka juridisesti pätevä työsopimus rakennetaan niin, että se suojaa molempien osapuolten intressejä täyttäen lainsäädännön asettamat vaatimukset.

Koska tutkielman lähtökohtana on oikeudellisesti pätevä sopimus, näkökulmaa avataan käsittelemällä oikeudellisesti myös mahdollista pätemättömyyttä ja kohtuuttomuutta. Voidaankin pohtia, miten osapuolten oikeuksia ja velvollisuuksia arvioidaan, jos työsopimuksen ehto tai työsopimus kokonaisuutena on todettu pätemättömäksi ja millaisin perustein. On myös tarpeen tarkastella, kuinka lainsäädäntö määrittelee kohtuullisuuden rajat työsopimusehdoissa ja millaista ehtoa pidetään kohtuuttomana. Näiden näkökulmien tarkastelu liittyy työsopimuksen käsitteen tutkielman pääteemaan, eli työoikeudellisiin sopimusehtoihin, ja auttaa ymmärtämään niiden periaatteita sekä havainnoimaan sopimusosapuolten eri intressejä.

1. Miten kilpailu-, houkuttelu-, rekrytointikielto- ja salassapitosopimukset vaikuttavat työntekijöiden oikeuksiin ja velvollisuuksiin työsuhteen jälkeen?

Työoikeudelliset sopimukset voivat merkittävästi vaikuttaa työntekijän oikeuksiin ja velvollisuuksiin työsuhteen päättymisen jälkeen. Sopimukset ovat lähtökohtaisesti pakottavia ehtoja, joiden tarkoituksena suojata työnantajan liiketoimintaa, mutta samalla ne rajoittavat työntekijän mahdollisuuksia edetä urallaan, hänen palkkakehitystään ja osaamisen hyödyntämistä. Työntekijät voivat kokea sopimusehdot jopa rajoittavina ja pelätä niiden haittaavan tai hidastavan tulevaisuuden uramahdollisuuksia, erityisesti teknologia- ja tietointensiivisillä aloilla. On olennaista pohtia, missä määrin rajoitteet ovat työntekijälle perusteltuja ja kohtuullisia; oikeuskäytännössä on herännyt kysymyksiä siitä, onko sopimuksia harkittu yksilökohtaisesti vai turvauduttu toimialakohtaiseen sopimiseen. Lähtökohtana on, että rajoitusten tulee suojata työnantajan oikeutettuja intressejä ja todellisia suojaustarpeita,

kuten liikesalaisuuksia. Ne eivät saa olla osa yleisiä toimialakäytäntöjä. Rajoitusten tulee myös olla ajallisesti ja sisällöltään kohtuullisia.

2. *Millaista oikeudellista suojaa nämä työoikeudelliset sopimukset tarjoavat työnantajille ja miten tämä suoja ilmenee käytännössä?*

Tutkielmassa tarkastellaan, millaista oikeudellista suojaa kilpailu-, rekrytointi- ja houkuttelukieltosopimukset sekä salassapitosopimukset tarjoavat työnantajille, millaista oikeudellista suojaa he saavat ja miten tämä suoja voi toimia kriittisenä tekijänä työnantajan etujen ja kilpailukyvyn turvaamisessa. Erityisesti asiantuntijapainotteisilla ja tietointensiivisillä aloilla työnantajat voivat panostaa merkittävästikin työntekijöidensä osaamisen ja tietotaidon kehittämiseen. Investointipanostus ei ainoastaan kasvata työntekijän henkistä osaamispääomaa, mutta myös tuottaa lisäarvoa yritykselle sen pyrkiessä menestymään vahvasti kilpailluilla markkinoilla.

Näillä sopimuksilla pyritään suojaamaan työnantajan intressiä vähentämällä riskiä siitä, että työntekijä siirtyy suoraan kilpailijan palvelukseen vieden mukanaan keskeistä liiketoimintatietoa ja merkittäviä asiakassuhteita tai perustamalla oman kilpailevan yrityksensä hyödyntäen entisen työnantajansa olennaisia tietoja. Intressi on erityisen merkittävä toimialoilla, joilla innovaatiot, patentit ja liikesalaisuudet muodostavat yrityksen kilpailukyvyn perustan. Työsopimuslainsäädännön jo valmiiksi tarjoaman suojan ei nähdä olevan tarpeeksi vahva työsuhteen päättymisen jälkeen ilman erityisiä sopimusehtoja.

Sekä ensimmäisen että toisen tutkimuskysymyksen lähtökohtana on kieltosopimusehtojen keskinäinen vertailu, jotta mahdollisia yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia on selkeämpää ja lukijaystävällisempää tarkastella. Salassapitosopimuksia tarkastellaan vertaillen niitä kilpailukieltosopimukseen omassa kappaleessaan.

3. *Miten oikeuskäytäntö on muovannut näiden sopimusten tulkintaa ja soveltamista työoikeudellisissa kontekstissa?*

Oikeuskäytännöllä on merkittävä rooli kilpailu-, houkuttelu- ja rekrytointikieltosopimusten tulkinnassa ja soveltamisessa työoikeudellisissa kysymyksissä. Liikesalaisuuksien osalta lain tarjoama suoja on itsessään melko vahva. Suomen työlainsäädäntö asettaa yleiset säännöt ja periaatteet näille sopimuksille, mutta yksittäistapauksissa oikeuskäytäntö tarkentaa, miten sääntöjä sovelletaan käytäntöön. Tässä tutkielmassa tarkastellaan tuomioistuinten oikeudellisia linjauksia erityisesti kohtuullisuuden ja erityisen painavan syyn näkökulmasta.

Työsopimuslaki tuntee kilpailukieltosopimuksen käsitteen ja määrittelee jokseenkin tarkat rajat sen tulkitsemiselle, mutta houkuttelu- tai rekrytointikieltosopimuksia ei vielä sellaisenaan tunneta tai ole säädetty kansallisen lainsäädännön tasolla. Niiden osalta oikeuskäytännöstä löytyy tapauksia, joissa sopimusehdot ovat olleet niin rajaavia, että oikeus on katsonut ne kilpailukielloiksi, jolloin niihin on sovellettu kilpailukieltoihin liittyvää lainsäädäntöä. Tutkimuksessa pyritään tunnistamaan, millaisia oikeudellisia rajoja ja periaatteita näihin sopimuksiin voidaan soveltaa ja tarkastellaan mietintöä siitä, tulisiko ne implementoida tarkemmin itsenäisiksi osiksi suomalaista oikeusjärjestelmää, erityisesti kun sopimusten käyttö on yleistynyt viime vuosina.

Kolmanteen tutkimuskysymyksen pohditaan vastausta myös tutkimalla muiden Pohjoismaiden oikeuskäytäntöä liittyen tarkasteltuihin sopimussuhteisiin. Kansainvälisen vertailun avulla voidaan erottaa kansallisia erityispiirteitä, vaikka kaikkien tarkasteltujen maiden lainsäädäntö pohjautuu Euroopan unionin tasoiseen sääntelyyn.

1.3 Tutkimusmetodi- ja rakenne

1.3.1 Tutkimusmetodi

Tutkielman tarkoituksena on syventää ymmärrystä kilpailu-, houkuttelu- ja rekrytointikieltojen sekä salassapitosopimusten oikeudellisesta asemasta kansallisessa laissa ja niiden tulkinnasta lainsäädännöllisestä näkökulmasta. Tutkimuskohteena on siten voimassa oleva oikeus tutkielman kirjoitushetkellä keväällä 2025. Voimassa olevan oikeuden tarkastelu toteutetaan oikeusdogmaattisella eli lainopillisella tutkimusmenetelmällä, joka tulkitsee ja systematisoi lainopin tehtävien mukaisesti voimassa olevaa oikeutta eri oikeuslähteistä³. Metodi ei kuitenkaan ole näin mekaaninen, yksikäsitteisiä sääntöjä noudattava prosessi. Kuten sanottu, se on harkintaa ja enemmänkin näkökulma oikeuteen kuin tarkkarajainen laskusäännöstö⁴. Oikeusdogmatiikassa pyritään selventämään oikeussääntöjä ja ymmärtämään niiden merkitystä ja soveltamisperustetta tulkitsemalla lainsäädäntöä, tarkastelemalla oikeuskäytäntöä ja oikeusoppineiden näkemyksiä.

Tutkielma perustuu Aarnion ajatteluun oikeuslähteiden oikeudellisesta jaottelusta⁵ – ja se hyödyntää kattavasti kaikkia seuraavia lähdetyypppejä:

1. Vahvasti velvoittavat oikeuslähteet: laki ja maantapa
2. Heikosti velvoittavat oikeuslähteet: lainsäätäjän tarkoitus ja tuomioistuinratkaisut
3. Sallitut oikeuslähteet: oikeusvertailevat ja oikeushistorialliset argumentit, oikeustiede, arvot ja arvoasetelmat sekä teleologiset eli reaaliset argumentit.

³ Hirvonen (2011, s. 22)

⁴ Aarnio (2006, s. 237)

⁵ Hirvonen (2011, s. 43)

Oikeuslähteet voidaan myös jaotella luonteensa puolesta auktoritatiivisiin, sisällölliseen ja reaaliin tulkintaperusteisiin. Jaottelua voidaan kritisoida, koska esimerkiksi tapaoikeus vaikuttaa nykyään ensisijaisesti oikeuskäytännön ja oikeuskirjallisuuden välityksellä⁶.

Tässä tutkielmassa oikeuslähteitä tulkitaan monella tavalla eri luvuissa. Sanamuodon mukaisessa tulkinnassa pitäydytään lakitekstin arkikielen mukaisessa normaalimerkityksessä, ja lakikielen ilmaisulle ei anneta poikkeavaa merkitystä. Tämä tulkintaperiaate on vallitseva tutkielman tekstissä. Systemaattisessa tulkinnassa otetaan huomioon muut oikeusnormit, oikeudenalan yleiset opit ja oikeusteoriat, kun taas historiallisessa tulkinnassa selvitetään lainsäätäjän tarkoitusta. Vertailevaa tulkintaa käytetään tässä tutkielmassa ottamalla huomioon jonkin muun maan oikeus, kun tarkastellaan muiden Pohjoismaiden oikeuskäytäntöä.

On huomattava, että kyseessä on talousoikeudellinen tutkielma, jossa yhdistyvät lainopillinen sekä liiketaloudellinen näkökulma. Oikeusdogmatian lisäksi samalla tutkimuksessa otetaan huomioon erityyppiset liiketaloudelliset lähteet, jotka tuovat mukanaan liiketoiminnan maailmasta nousevia näkökulmia. Nämä lähteet voivat sisältää esimerkiksi markkinatutkimuksia, strategisia analyysseja ja käytännön esimerkkejä eri toimialoilta. Yhdistelmän avulla tutkielmaan saadaan kattavampi ymmärrys oikeudellisten säännösten vaikutuksesta liiketoiminnan käytäntöihin. Monipuolinen lähestymistapa auttaa valottamaan työoikeudellisten sopimusten oikeudellista kontekstia.

1.3.2 Tutkielman rakenne

Tämä tutkielma jakautuu viiteen pääosaan, jotka kukin käsittelevät työsopimusoikeuteen, työntekijän ja työnantajan oikeuksiin ja velvollisuuksiin sekä tarkasteltaviin

⁶ Hirvonen (2011, s.43)

työoikeudellisiin sopimussuhteisiin liittyviä oikeudellisia kysymyksiä. Tarkoituksena on edetä yleisistä sopimusoikeudellisista periaatteista kohti erityisiä työoikeudellisia kysymyksiä ja käytännön sovelluksia.

Johdannossa (luku 1) esitellään tutkielman tausta ja merkitys taustoittaen aiheen ajankohtaisuutta työelämän muutosten kautta. Tutkimuskysymykset- ja rajaukset ovat omana kappaleenaan, kuten myös käytetty tutkimusmetodi. Johdannossa tarkastellaan työn oikeudellisen sääntelyn merkitystä yhteiskunnassa ja laajemmin sen vaikutuksia työmarkkinoiden toimivuuteen.

Toisessa luvussa (luku 2) syvennyttään työoikeuteen oikeudenalana, erityisesti työsopimukseen ja sen yleisiin säännöksiin. Tässä tutkielmassa työoikeudellisia sopimuksia tarkastellaan nimenomaan sopimusehtoina ja -lausekkeina, minkä vuoksi tutkielman alussa on tärkeää taustoittaa lukijalle työoikeuden historiaa ja keskeisiä periaatteita, eritoten työsopimuslakia. Työoikeuden kehityksen ymmärrys antaa kontekstin sille, miten ja milloin nykyiset työsopimusnormit ovat muotoutuneet. Työsopimuslain voidaan nähdä toimivan työoikeuden peruspilarina. Tämä luku tarjoaa perustan, jolle tutkielman myöhemmät analyysit kilpailu-, houkuttelu- ja rekrytointikieltosopimuksista rakentuvat.

Kolmannessa luvussa (luku 3) käsitellään kilpailukieltosopimuksen oikeudellista perustaa tarkastelemalla sitä eri näkökulmista muodostaen perusteellisen katsauksen. Sopimustyyppiä tulkitaan erityisesti sitovuuden, erityisen painavan syyn ja korvausvelvollisuuden näkökulmista. Luvussa käsitellään, miten sopimus toimii työoikeudellisena välineenä työnantajan intressien turvaamiseksi, mutta myös työntekijän näkökulmasta vapaan liikkuvuuden ja elinkeinovapauden rajoitteena. Luvussa vertaillaan kilpailukieltosopimusta myös muihin saman tyyppisiin ehtoihin, erityisesti salassapitosopimukseen. Olisiko salassapitosopimus riittävä turvaamaan osapuolten intressit kilpailukieltosopimuksen sijasta?

Näkökulmaa Suomen lainsäädäntöön on tuotu myös vertailemalla eroja muihin Pohjoismaihin tarkastelemalla Norjan, Ruotsin ja Tanskan kilpailukieltoihin liittyvää sääntelyä. Vertailu antaa osviittaa siihen, mihin suuntaan kansallista sääntelyä olisi mahdollista kehittää.

Neljännessä luvussa (luku 4) tarkastellaan rekrytointi- ja houkuttelukieltosopimusten oikeudellista perustaa analysoiden näitä sopimustyyppisiä useasta eri näkökulmista. Luvun tavoitteena on selvittää lukijalle, miten rekrytointi- ja houkuttelukiellot vertautuvat muihin työoikeudellisiin sopimuksiin, mutta myös niiden yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia suhteessa toisiinsa. Pohdittavana on myös se, millaisia kysymyksiä ne herättävät työntekijöiden perusoikeuksien ja kilpailuoikeuden näkökulmasta. Luvun viimeisessä alaluvussa tarkastellaan käytännön esimerkkejä kieltojen sisällyttämisestä työ sopimukseen erilaisina ehtolausekkeina. Rekrytointi- ja houkuttelukieltoja ei ole sellaisenaan sisällytetty suomalaiseen lainsäädäntöön, joten pohdittavaksi jää, miten nämä sopimukset asemoituvat osaksi työoikeuden kenttää ja mahdollisuudet säädellä kielloista tarkemmin, jotta oikeuskäytännössä vältetään sopimusten käyttöön liittyviltä epäselvyyksiltä.

Viides luku (luku 5) sisältää tutkielman keskeisempien havaintojen ja johtopäätösten arvioinnin sekä ehdotukset jatkotutkimukselle. Tässä luvussa kootaan yhteen tutkielman aikana esille nousseet keskeiset kysymykset ja pohditaan oikeuskäytännön ja lainsäädännön mahdollisia kehityssuuntia työelämän jatkuvassa murroksessa.

2 Työsopimus – työntekijän ja työnantajan velvollisuudet

Perinteisesti oikeus jaetaan oikeudenaloihin, ja pääjakona voidaan pitää jaottelua yksityis- ja julkisoikeuteen. Yksityisoikeudessa on kysymys yksityisten subjektien välisistä suhteista, ja subjekteja voidaan pitää oikeudellisesti yhdenvertaisina. Yksityisoikeudellisissa suhteissa vallitsee myös vapaus tehdä erityyppisiä yksilöä sitovia oikeustoimia yksityisautonomian puitteissa. Esimerkkinä tämän tyyppisestä suhteesta voidaan nähdä kahden oikeustoimikelpoisen subjektin toisilleen tekemä tahdonilmaisu, työsopimus⁷. Työsopimus luo pohjan kaikille työoikeudellisille sopimussuhteille.

2.1 Työoikeuden soveltamisala

Työsuhteen ja yleisesti työoikeuden lainsäädännöllinen pohja on työsopimuslaissa 55/2001 (jäljempänä TSL). Työsopimuslain historia ulottuu vuoteen 1907, kun lainvalmistelutoimikunta sai tehtäväkseen laatia ehdotuksen kotimaiseksi työsopimustyyppiä. Asia eteni uudelleen vuonna 1921, kun hallitus antoi esityksen valtiopäiville työsopimuslaista. Ensimmäinen työsopimuslaki annettiin 1.6.1922, ja laki sai yleislain keskeisen aseman. Vuosikymmeniä myöhemmin, vuonna 1970, kumottiin aikaisempi työsopimuslaki⁸ hallituksen esityksen⁹ vaikutuksesta. Lakiuudistus nähtiin tarpeelliseksi, koska lainsäädäntö tuli sopeuttaa vastaamaan työelämän muuttuneita vaatimuksia. TSL pyrkii ottamaan huomioon käytännön työelämän tarpeet, Euroopan unionin direktiiveistä johtuvat vaatimukset ja kansainvälisistä sopimuksista aiheutuneet velvoitteet¹⁰. Suomen oikeusjärjestelmä näkee työsopimuslain työelämän peruslakina.

Työsopimus, kuten muutkin työoikeudelliset sopimussuhteet, voidaan lukea kuuluvaksi työoikeuden piiriin. Työoikeuden asema perinteisessä pääjaottelussa yksityis- ja

⁷ Kairinen (1999, s. 5)

⁸ Kahri ja Hietala (1999, s. 10–11)

⁹ HE 157/2000 vp

¹⁰ Eduskunta (n.d)

julkisoikeuteen on hankala määriteltävä ¹¹, koska yksilöllisen työoikeuden alue, kuten työehtosopimuksen solmimista koskeva oikeus, voidaan pääosin lukea yksityisoikeuteen, mutta toisaalta joitakin työehtosopimusoikeuden merkittäviä osia sekä sosiaaliturvaoikeus tulisi jäsentää julkisoikeuden alle. Voidaan katsoa, että kokonaisuutena työoikeus nähdään yksityisoikeudellisena oikeusalana eritoten siksi, että työoikeudessa erilaisilla sopimuksilla on niin merkittävä asema. ¹²

Työoikeus voidaan määritellä perussuhdeteoriaksi kutsutun työoikeudellisen teorian mukaan työsuhdetta koskevien ja siihen asiallisesti liittyvien oikeusnormien kokonaisuudeksi. Keskeistä on työsopimuslain asema, koska teorian mukaan työsuhde on työoikeuden perussuhde ¹³. Työsuhteen käsite määrittää sen, milloin työoikeudelliset oikeusperiaatteet ovat käytettävissä ja millaiselle oikeussuhteelle annetaan työsuhteen status ¹⁴.

Työoikeuden johtaviin periaatteisiin voidaan luetella työnantajavaltaisuus ja sitä vahvistava työnantajan tulkintaetuoikeus. Erityisesti työnantajavaltaisuuden piirre erottaa työoikeuden muusta sopimusoikeudesta siinä, että työnantaja on oikeusjärjestyksen mukaan toista sopijapuolta, eli työntekijää, vahvemmassa asemassa. Tulkintaetuoikeus tarkoittaa, että työnantajalla on väliaikainen oikeus päättää niiden oikeusnormien tulkinnasta, jotka liittyvät sovellettaviksi käsiteltävänä olevaan palvelussuhteeseen. Tulkintaetuoikeudesta huolimatta työoikeuden periaatteena voidaan nähdä myös työoikeudellinen suojeluperiaate, jonka tarkoituksena on suojella heikompaa osapuolta eli työntekijää työnantajan mielivallalta tai syrjivältä kohtelulta. Se ei ole vain lainsäädännöllinen periaate, vaan sillä on tulkintavaikutus työoikeudellisia lakeja tulkittaessa. Lisäksi siihen voidaan liittää edullisemmuusperiaate, eli säännösten tarkoituksena samaa asiaa sovelletaan sitä, joka on työntekijälle edullisin. ¹⁵

¹¹ Kairinen (1998, s. 7)

¹² Kairinen (1998); Paatoja (2014)

¹³ Kairinen (1998, s. 8)

¹⁴ Ylhäinen (2005, s. 125)

¹⁵ Bruun (2022, s. 28)

2.2 Työsopimuslain soveltamisala

Työsopimuslaista ilmenee, että lakia sovelletaan sopimukseen, jolla:

”... työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan”

”Tätä lakia on sovellettava, vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, jos tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta”

”Lain soveltamista ei estä pelkästään se, että työ tehdään työntekijän kotona tai hänen valitsemaansa paikassa eikä sekään, että työ suoritetaan työntekijän työvälineillä tai -koneilla” TSL 1 §

Lakia ei sovelleta julkisoikeudelliseen palvelussuhteeseen (ns. virkamiessopimus), tavanomaiseen harrastustoimintaan taikka sellaiseen työsuoritusta edellyttävään sopimukseen, josta säädetään erikseen lailla (ns. johtajasopimus)¹⁶. Edellä mainittuihin sopimussuhteisiin liittyviä liitännäissopimuksia ei käsitellä tässä tutkielmassa.

Työlainsäädäntö on syntynyt tarpeesta suojella työntekijää työsuhteen ”heikompana” osapuolena, ja työlainsäädännölle tyypillistä on heikomman osapuolen suoja, kuten yleisestikin sopimussuhteissa. Heikomman suojan voidaan katsoa sisältyvän kohtuusperiaatteeseen, joilla molemmilla tähdätään heikomman osapuolen suojaamiseen¹⁷. Työsopimuksissa valtaosa säännöksistä on pakottavia eli absoluuttisia, toisin sanoen indispositiivisia. Näin ollen lain säännöksestä ei ole mahdollista sopia tai päättää toisin työntekijän laissa turvattua suojaa heikentäen, ellei mahdollisuudesta ole säädetty kyseisessä laissa. Dispositiivisia eli tahdonvaltaisia säännöksiä on työsopimuslaissa hyvin vähän, mutta esimerkkinä mainittakoon TSL 2 luvun 12 §:n 1 momentti, jossa tahdonvaltaisuus tulee esiin ”ellei toisin sovita” -maininnan myötä¹⁸.

¹⁶ TSL 1 luku 2 §

¹⁷ Ollila (2017, s. 263)

¹⁸ Paatoja (2014)

Nykyään työlainsäädäntö ja eritoten työsopimuslaki on niin sanotusti puolipakottavaa eli semidispositiivista. Valtakunnallisilla työmarkkinaliitoilla on laajemmat mahdollisuudet kuin työsopimuksen osapuolilla poiketa lain säännöksistä työntekijän etuja vähentäen¹⁹ sopimalla yleissitovia työehtosopimuksia (jäljempänä TES). Niistä on muodostunut tärkeimpiä työsuhdetta sisällöllisesti säänteleviä normilähteitä, joista säädetään työehtosopimuslaissa (jäljempänä TEhtoL)²⁰.

2.3 Työsopimuksen yleiset säännökset

Työoikeudellisesti katsottuna pelkällä työsopimussuhteella on melko rajallinen merkitys, mutta täydentyessään työsuhteeksi, sillä on merkitystä erityisesti arvioitaessa lakien sovellettavuutta. Työsuhde on työsopimuksen osapuolten välille syntynyt oikeussuhde, joka syntyy työntekijän ryhtyessä täyttämään sopimuksen mukaista päävelvoitettaan, eli työsuhteen tapauksessa aloittaessaan työnteon. Työsopimuksessa toinen sopimuspuoli sitoutuu palkasta tai muusta vastikkeesta tekemään työtä toiselle osapuolelle tämän johdon ja valvonnan alaisena²¹.

Sopimuksia laadittaessa on ensiarvoisen tärkeää, että sopimusosapuolet ilmaisevat tahtonsa selvästi ja toteen näytettävien muodoin. Sama pätee myös työsopimukseen. Näin ollen työsopimuksen tunnusmerkkien tulisi edes jonkinasteisesti ilmetä osapuolten välisessä oikeussuhteessa, jotta tätä voitaisiin pitää lain edessä työsuhteena. Monitahoisessa työelämässä tulee eteen tilanteita, joissa esiintyy haasteellisiakin tulkintaongelmia. Ratkaisevaa onkin, onko työtä suorittavan sopimusosapuolen asema niin epäitsenäinen, että työntekijäasema käy ilmi sen asteisena kuten työsuhteessa edellytetään²².

¹⁹ TSL 13 luku 7 §; Paatoja (2014)

²⁰ Kairinen (1998, s. 127)

²¹ Kahri ja Hietala (1999, s. 13–14)

²² Kahri ja Hietala (1999, s.15)

On syytä huomata, että työsopimus on vapaamuotoinen sopimus ²³. Työsopimus voidaan tehdä kirjallisesti, suullisesti tai sähköisesti ²⁴. Merkitystä ei kuitenkaan työsuhteen syntymiselle tai sen ehdoille ole sillä, millä tavalla tai missä muodossa työsopimus on tehty. Työsopimuksessa tulisi ilmetä ainakin seuraavat ehdot; sopimusosapuolet, alkamisajankohta, kesto ja mahdollisen määräaikaisuuden peruste, koeaika, paikka, työtehtävät, palkka, työaika, lomien määräytyminen, mahdolliset kilpailukiello- ja salassapitoehdot sekä irtisanomisaika. Lisäksi työntekijälle tulee saattaa tiedoksi työsopimukseen sovellettava työehtosopimus. Kirjalliseen työsopimukseen otetut ehdot voidaan katsoa työsopimuksen olennaisiksi ehdoiksi, joita työnantaja ei voi muuttaa yksipuolisesti työsuhteen aikana ilman työntekijän suostumusta, ellei työnantajalla ole irtisanomisperustetta. ²⁵

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, ellei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi ²⁶. Toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen tunnusmerkkeinä voidaan nähdä sopimussuhteen ennalta määräämätön voimassaoloaika sekä, että sopimus päätetään toisen sopimusosapuolen irtisanoessa sen. Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä, kuten työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavan rikkomisen vuoksi²⁷.

Määräaikainen työsopimus on mahdollista tehdä vain perustellusta syystä, kuten työn kausiluontoisuuden tai sijaisuuden takia. Perustetta arvioidaan lähtökohtaisesti sopimuksen tekohetken mukaisesti ²⁸. Tyypillistä on se, että määräaikainen työsopimus päättyy ennalta määrätyn ajanjakson jälkeen ²⁹. Määräaikaisten, toistuvien työsopimusten käyttö ei ole sallittua, jos niiden lukumäärä tai yhteenlaskettu kesto

²³ Meincke ja Vanhala-Harmanen (2007, s. 23)

²⁴ TSL 1 luku 3§

²⁵ Meincke ja Vanhala-Harmanen (2007, s. 25–30)

²⁶ TSL 1 luku 3 §

²⁷ TSL 7 luku 1 §

²⁸ Koskinen (2010, s. 3)

²⁹ Meincke ja Vanhala-Harmanen (2007, s. 26)

kokonaisuudessaan osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi ³⁰ . Työn projektiluonne voi kuitenkin olla perättäistenkin määräaikaisten sopimusten perusteltava syy, mutta taustalla pitää aina olla se syy, että kyseistä toimintoa ei ole tarkoitettu pysyväksi³¹.

2.4 Työntekijän velvollisuudet työsopimussuhteessa

”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”. TSL 3 luku 1 §

Työsopimussuhteessa työntekijän päävelvoitteena on työnteon täyttäminen työnantajan johto- ja valvontaoikeuden, eli niin sanotun direktio-oikeuden, alaisena. Työnjohtomääräysten tulee kuitenkin olla lain ja hyvän tavan mukaisia ³². Työnjohto-oikeuden laajuus riippuu käytännössä siitä, mitä työsopimuksessa on sovittu. Sopimuksen mukaisiin työtehtäviin voidaan lukea kaikki ne työt, jotka tyypillisesti kuuluvat kyseisessä tehtävässä hoidettaviksi, eikä työntekijä voi kieltäytyä työn suorittamisesta. ³³

Laissa mainittu ristiriita ³⁴ viittaa työntekijän uskollisuusvelvoitteeseen, joka ei rajoitu pelkästään työaikaan, vaan on voimassa myös vapaa-aikana ja jatkuu keskeytyksettömänä työsuhteen päättymiseen saakka. Oikeuskirjallisuudessa uskollisuusvelvoitteesta käytetään myös nimitystä lojaliteettivelvoite, jonka vähimmäissisältönä on, että työntekijän tulee välttää työnantajaa vahingoittavaa menettelyä. Vahinko voi olla aineellista tai aineetonta taikka molempia. Lisäksi velvoite

³⁰ TSL 1 luku 3 §

³¹ Koskinen (2010, s. 6)

³² Äimälä ja muut (2000)

³³ Äimälä ja Kärkkäinen (2017, s. 235)

³⁴ TSL 3 luku 1 §

edellyttää avoimuutta seikoista, joilla voi olla seurauksia osapuolten välisen luottamussuhteen kannalta.

Lojaliteettivelvoite asettaa velvollisuuden toimia lojaalisti työsuhteen molemmille osapuolille, koska työsuhde perustuu keskinäiseen luottamukseen, jota ei voi rakentaa ilman lojaaliutta³⁵. Työnantajan osalta lojaalisuusvelvoitetta käsitellään seuraavassa luvussa.

Esimerkiksi työnantajan julkinen arvostelu heikentäen työnantajan yrityskuvaa sosiaalisessa mediassa voi johtaa työsuhteen päättämiseen³⁶. Johtavassa asemassa olevalta henkilöltä voidaan odottaa lojaalimpaa toimintaa työnantajaa kohtaan kuin suorittavan työn tekijältä³⁷, ja samaa näkökantaa puoltaa myös TSL 3 luvun 1 §, jonka mukaan työntekijän asema ja ammatti vaikuttavat häneltä edellytettävän lojaalisuuden arviointiin. Tämä seikka korostuu varsinkin silloin, kun on kysymys vapaa-ajan käyttäytymiselle asetettavista vaatimuksista.

Työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa toimintaa, joka ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa³⁸. Tällä viitataan kilpailevan toiminnan kieltoon. Laissa on kielletty työsuhteen kestäessä myös kilpailevien toimenpiteiden valmistelu.

Tapauksessa KKO:1985-II-99 työntekijän hallusta oli löytynyt työnantajalleen silkkipainolle kuulunutta väripigmentti sekä luettelo työnantajan asiakkaista. Työntekijä oli luovuttanut näitä tuotteita veljelleen, joka oli samanaikaisesti perustamassa kilpailevaa liikettä. Ratkaisussa katsottiin, että työntekijän menettely oli hyvän tavan vastaista ja vahingoitti työnantajaa, jolloin työnantajalla oli oikeus purkaa työsuhde. Kilpailevan toiminnan kiello koskee vain työsuhteen voimassaoloaikaa, mutta kiellosta työsuhteen jälkeen on mahdollista sopia erikseen työ sopimusehtona, jolloin voidaan

³⁵ Äimälä ja Kärkkäinen (2017, s. 244)

³⁶ Äimälä ja muut (2000)

³⁷ Tiilikka (2013, s. 241)

³⁸ TSL 3 luku 3 §

puhua kilpailukieltosopimuksesta³⁹. Kilpailukieltosopimuksen oikeudellisesta perustaa tarkastellaan luvussa kolme.

Liikesalaisuuden tunnusmerkkeinä voidaan pitää tiedon salaisuutta, tiedon taloudellista arvoa ja tiedon tosiasiallista salassapitoa, joista on säädetty liikesalaisuuslaissa (jäljempänä LSL)⁴⁰. Kaikkien tunnusmerkkien tulee täytyä, eli tieto ei ole liikesalaisuus, jos yhtiö ei suojaa tietojaan, vaikka tiedolla olisikin taloudellista arvoa⁴¹. Työsuhteen aikana työntekijä on veloitettu näiden liikesalaisuuksien salassapitoon eikä niitä saa käyttää oikeudettomasti hyödykseen tai ilmaista muille. Liikesalaisuuksien turvaaminen on osa työntekijän lojaliteettivelvoitetta⁴². Kielto hyväksikäyttää liikesalaisuuksia jatkuu myös työsuhteen päättymisen jälkeen, mikäli tiedot on hankittu oikeudettomasti⁴³. Mikäli salassapitovelvollisuutta rikkoo, vahingonkorvausvastuussa ovat sekä salassapidon rikkonut työntekijä että myös se vilpillinen tiedon saaja, jolle työntekijä ilmaisi tiedot⁴⁴. Salassapitovelvollisuuden sääntelyn avulla pyritään edistämään tutkimustyön ja tuotekehittelyn tuloksena tapahtuvaa teknistä ja taloudellista kehitystä liiketoiminnassa⁴⁵.

2.5 Työnantajan velvollisuudet sopimussuhteessa

Työnantajan velvoitteet kohdistuvat ajallisesti pääsääntöisesti työsuhteeseen. Huomionarvoista on, että työnantajalla on kuitenkin myös sellaisia velvoitteita, joita on noudatettava jo työhönotossa sekä työsuhteen päättymisen jälkeen⁴⁶. Työnantajan yleisvelvoitteisiin kuuluu suhteiden edistäminen työntekijöihin, samoin kuin työntekijöiden keskinäisten suhteiden edistäminen. Työnantajan on myös huolehdittava työntekijän suoriutumisesta työstään myös olosuhteiden muuttuessa ja pyrittävä

³⁹ Äimälä ja muut (2000)

⁴⁰ LSL 595/2018; TSL 3 luku 4 §

⁴¹ Vapaavuori (2019, s. 69)

⁴² Koskinen (2002, s.3)

⁴³ Ollila (2017, s. 766)

⁴⁴ Koskinen (2002, s. 9)

⁴⁵ Ståhlberg ja Karhu (2020, s. 266)

⁴⁶ Paanetoja (2014)

edistämään työntekijän mahdollisuuksia edetä työurallaan⁴⁷. Nämä työnantajan yleisvelvoitteet velvoittavat työnantajaa ottamaan huomioon työsopimusta solmittaessa sekä sopimussuhteen aikana työntekijän edut. Työnantajalle ei kuitenkaan tule yleisvelvoitteen rikkomisesta sanktioita.

Yleisesti voidaan ajatella, että työnantajan päävelvoitteena työsopimussuhteessa pidetään sopimuksen mukaisen palkan tai muun vastikkeen maksamista työntekijälle, joka on sovittu työsopimuksessa. Palkan suuruus määräytyy yleensä työehtosopimusten palkkataulukoiden mukaisesti, mutta nämä ovat vain alan vähimmäispalkkoja. Mikäli työehtosopimusta tai työsopimusta ei ole, työnantajan tulee maksaa työntekijälle tavanomainen ja kohtuullinen palkka⁴⁸. Palkka on maksettava vähintään kerran kuussa työntekijän osoittamalle pankkitilille palkanmaksukauden viimeisenä päivänä, ellei muusta järjestelystä ole sovittu⁴⁹. Työnantajan velvollisuus on maksaa työntekijälle myös sairausajan palkkaa, jos työntekijä on sairauden tai tapaturman takia estynyt tekemästä työtään. Palkanmaksuvelvollisuus jatkuu myös silloin, jos työntekijä on estynyt tekemästä työtään työnantajasta johtuvasta syystä, esimerkiksi huonosta työn organisoinnista⁵⁰.

Työnantaja voi myös antaa muuna kuin rahapalkkana työstä suoritettua vastiketta palkansaajalle. Tätä kutsutaan luontoiseduksi, joka on työnantajan järjestämä ja kustantama hyödyke, jonka työnantaja luovuttaa palkansaajan käyttöön. Hyödykkeen on oltava työnantajan omistama tai hallitsema, palkansaaja saa vain käyttöoikeuden hyödykkeeseen. Yleisiä luontoisetuja ovat esimerkiksi asunto-, auto- tai puhelinetu⁵¹. Työnantajalta saatu luontoisetu on työntekijän veronalaista ansiotuloa, joka arvioidaan käypään arvoonsa⁵².

⁴⁷ TSL 2 luku 1 §

⁴⁸ TSL 2 luku 10 §

⁴⁹ Paanetoja (2014)

⁵⁰ TSL 2 luku 11 §

⁵¹ Parnila (2017, s. 22)

⁵² Vero (2022)

Kaikkienensa työsopimuslaki kattaa lakisääteiset työnantajan velvollisuudet. Edellä mainittujen lisäksi laissa säädetään muun muassa työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta ja syrjintäkiellosta (2 §), josta säädetään tarkemmin yhdenvertaisuuslaissa 1325/2014 (jäljempänä YhdenvertL) sekä sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa, ns. tasa-arvolaissa 609/1986 (jäljempänä Tasa-arvoL). Työnantaja saa kohdella työntekijöitä toisiinsa nähden eri tavoin vain, mikäli menettelyyn on hyväksyttävä syy, liittyen esimerkiksi työntekijän asemaan tai työoloihin. Eriarvoiselle kohtelulle perusteena ei käy myöskään työsopimuksen kesto aika tai työajan pituus⁵³. Näiden lisäksi työnantajalla on velvollisuus huolehtia työturvallisuudesta⁵⁴. On tärkeää huomata, että vaikka oikeudellisesti työnantajalla on melko paljon velvoitteita työntekijää kohtaan, lainsäädäntö ei juurikaan huomioi työyhteisön sosiaalisen -ja psyykkisen hyvinvoinnin osatekijöitä. Nämä korostuvat erityisesti asiantuntijaorganisaatioissa⁵⁵.

2.6 Pätemättömyys ja kohtuuton ehto

Pätevä työsopimus on lähtökohtaisesti molempia sopimusosapuolia sitova oikeussuhde. Sitovuuteen on säädetty kuitenkin joitain poikkeuksia. Jos työsopimus ei sido työntekijää oikeustoimilaissa⁵⁶ 228/1929 (jäljempänä OikTI) säädetyn pätemättömyysperusteen vuoksi, työntekijällä on pätemättömyyden voimaan saattamisen sijasta oikeus irtisanoa työsopimus päätymään heti, jollei pätemättömyysperuste ole menettänyt merkitystään⁵⁷. Mikäli pätemättömyysperuste on kohdistunut työnantajaan, ei hänellä ole oikeutta irtisanoa työsopimusta, vaan hänen tulee vedota sopimuksen pätemättömyyteen⁵⁸.

⁵³ Paanetoja (2014)

⁵⁴ TSL 2 luku 3 §

⁵⁵ Virolainen (2012, s. 18)

⁵⁶ OikTI 3 luku 1 §

⁵⁷ TSL 10 luku 1 §

⁵⁸ Kairinen ja Hietala (1999, s. 287)

Pätemättömyysperusteilla viitataan sopimusta tehdessä muun muassa pakkoon (28–29 §), petolliseen viettelyyn (30 §), kiskomiseen (31 §), erhekirjoitukseen (32 §) taikka kunnianvastaiseen ja arvottomaan menettelyyn (33 §). Esimerkkinä petollisesta viettelystä voidaan nähdä esimerkiksi tilanne, jossa toinen osapuoli on saanut aikaan sopimussuhteen ilmoittamalla työsuhdetta koskevan väärän seikan tai antamalla perättömän lupauksen⁵⁹. Tämän tyyppinen tilanne voi olla esimerkiksi toisen sopimusosapuolen oikeustoimikelvottomuus, eli esimerkiksi jos työsopimuksen tekee alaikäinen tai toinen osapuoli on henkisten rajoitteiden vuoksi kykenemätön ymmärtämään sopimuksen sisältöä. Jos työsopimuksen ehdon soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta, tätä ehtoa voidaan sovitella tai joko jättää kokonaan huomioon ottamatta⁶⁰. Kohtuuttoman ehdon säännös voidaan löytää myös OikTI 36 § lisäten huomion kohtuuttomuuden arvostelusta kokonaisuudessaan.

“A:n työsopimuksen mukainen palkka oli muodostunut kiinteästä palkasta ja provisiosta. Palkan provisiisuus oli määräytynyt ”kulloinkin voimassa olevien provisioperusteiden mukaan”. Työsopimuksen ehdon mukaan työnantajalla oli oikeus muuttaa provisioperusteita sekä taulukoita sopimuksen voimassa ollessa. A katsoi, että hänen työsopimuksensa ehto, jonka mukaan työnantajalla oli sopimuksen voimassa ollessa oikeus yksipuolisesti huonontaa työsuhteen palkkausta koskevaa ehtoa, oli tyypiltään kohtuuton sopimusehto varsinkin, kun provision osuus palkkauksesta oli huomattava” KKO:1998:107

Tapauksessa KKO: 1998:107 katsottiin, että ehto ei sellaisenaan ollut kohtuuton, sillä A:n ei katsottu tekevän missään olosuhteissa työtä ilman korvausta, vaikka provisioperusteet muuttuisivatkin. Voidaan päätellä, että kohtuuttomuusharkintaa tehdään yksittäistapauksissa aina kokonaisharkintaa käyttäen.

⁵⁹ Kahri ja Hietala (1999, s. 286)

⁶⁰ TSL 10 luku 2 §

3 Kilpailukieltosopimuksen oikeudellinen perusta

Lähtökohtana on, että työsuhteen päättymisen jälkeen työntekijällä ei ole työsuhteen perustuvia velvollisuuksia työnantajaansa nähden, ellei niistä ole erikseen sovittu⁶¹. Usein työntekijällä on kuitenkin hallussaan sellaisia työnantajan liike- tai ammattisalaisuuksia, joita halutaan suojella sopimuksin kilpailevalta yritykseltä työsuhteen jälkeen. Kilpailukieltosopimus onkin liikesalaisuuksien tehokas suojakeino työnantajan suojaintressin edistämiseksi, koska pääsääntöisesti riski siitä, että työntekijä paljastaa tai käyttää hyödykseen edellisen työnantajan liikesalaisuuksia on suurimmillaan työntekijän siirtyessä kilpailijan palvelukseen⁶². Pelkkä lainsäädäntö ei estä työntekijän vapaata liikkuvuutta, joten kilpailukiellolla työnantaja voi varmistaa suojaintressinsä toteutumisen.

Kilpailukieltosopimuksia koskeva sääntely on yksi osa-alue liikesalaisuuksia suojaavan lainsäädännön kokonaisuudesta. Kilpailukieltosopimukseen liittyvät hyödyt ja haitat heijastuvat sopimusosapuolten lisäksi myös muuhun yhteiskuntaan. Tämän vuoksi on perusteltua, että kilpailukieltosopimusten solmimista säännellään lainsäätäjän toimesta. Niihin liittyy yksilön ja työnantaja välisiä vastakkaisia intressejä, joita pyritään tasapainottamaan työsuhtelainsäätelyn kautta.⁶³

Mikäli kilpailukieltosopimuksen edellytykset ovat olemassa, on tärkeää, että sopimuksen ehdot ja rajoitukset molemmille sopimusosapuolille ovat olemassa kirjallisesti sekä mahdollisimman täsmällisesti ja yksityiskohtaisesti⁶⁴. Tämän luvun tarkoituksena on syventyä kilpailukieltosopimuksen oikeudelliseen perustaan ja merkitykseen työsuhtelusehtona.

⁶¹ Tiitinen ja Kröger (2012, s. 341)

⁶² Herrainsilta (2022, s. 211)

⁶³ Työ- ja elinkeinoministeriö (2019)

⁶⁴ Ylemmät toimihenkilöt YTN ry, n.d., s.13

3.1 Kilpailukielloista yleisesti

”Työntekijä sitoutuu siihen, ettei hän tässä Sopimuksessa sovittuun työsuhteen päättymispäivään saakka eikä kuuden (6) kuukauden kuluessa Päättymispäivästä lukien, ilman Työnantajan etukäteen antamaa kirjallista sopimusta, solmi työsuhdetta tai toimeisuhdetta eikä suoraan tai välillisesti avusta tai ole osallisena toiminnassa, joka kilpailee Työnantajan (tai sen konserniyhtiöiden) kanssa”⁶⁵

”Johtaja sitoutuu työsuhteen päätyttyä, Yhtiön niin vaatiessa, olemaan kolmen (3) kuukauden ajan solmimatta Yhtiön suoranaisten kilpailijain kanssa työ- tai toimeisuhdetta ja pitäytyvänsä vastaavasti välillisestikään harjoittamasta sellaista kilpailevaa toimintaa tai valmistelemasta sellaisen toiminnan aloittamista. Yhtiön näin vaatiessa, Yhtiö maksaa Johtajalle hänen työsuhteensa päättymishetkellä voimassa olevan kokonaispalkkansa mukaisen palkan täysimääräisenä kilpailukiellon (3 kuukauden) ajan”⁶⁶

Työsuhteen aikana kilpailukiello on voimassa suoraan lain nojalla⁶⁷, mutta kilpailukiellon ulottaminen työsuhteen jälkeiseen aikaan edellyttää sopimusta. Kilpailukieltosopimus on kesto- tai määräaika- sopimusten ryhmään kuuluva sopimustyyppi, jonka sisältönä on kilpailevasta toiminnasta pidättäytyminen, eli se sisältää negatiivisen velvoitteen⁶⁸. Siihen sovelletaan työ- sopimuslain lisäksi myös oikeustoimilakia. On syytä huomioida, että kilpailukieltosopimus ja niihin usein sekoitettu salassapitosopimus ovat kaksi eri sopimustyyppiä; salassapitosopimuksilla rajoitetaan työsuhteen jälkeen lähinnä liikesalaisuuksien ilmaisua ja käyttöä⁶⁹.

Kilpailukieltosopimus on vapaamuotoinen sopimus, joka voidaan tehdä joko työ- sopimusta allekirjoitettaessa tai myöhemmin työsuhteen aikana⁷⁰, mutta ei enää

⁶⁵ Ote salatusta työ- sopimuksesta

⁶⁶ Ote salatusta työ- sopimuksesta

⁶⁷ TSL 3 luku 3 §

⁶⁸ Herrainsilta (2022, s. 194)

⁶⁹ Herrainsilta (2022, s. 214)

⁷⁰ Tiitinen ja Kröger (2012, s. 340)

työsuhteen päättymisen jälkeen⁷¹. Se voidaan liittää toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen lisäksi osaksi määräaikaista tai osa-aikaista työsopimusta, mutta se voi vaikeuttaa arviointia erityisen painavan syyn edellytyksestä ja kilpailukiellon enimmäispituudesta. Yllä olevat esimerkit hahmottavat kilpailukieltotoetta osana työsopimusta.

Kilpailukieltosopimuksen tarkoitus on rajoittaa erityisen painavasta syystä työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen kilpailevaa toimintaa harjoittavan uuden työnantajan kanssa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista kilpailevaa toimintaa⁷². Jälkimmäisellä tarkoitetaan niin sanottua kilpailevaa yrittäjyyttä samalla toimialalla⁷³. Rajoitusaika voi olla enintään 12 kuukautta työsuhteen päättymisen jälkeen lukuun ottamatta johtajatyöntekijää, joka tehtäviensä ja asemansa perusteella voidaan katsoa tekevän itsenäistä johtamistyötä⁷⁴. Tarkastelemalla suomalaisia suuria pörssiyritysten palkitsemispolitiikkaa voidaan todeta, että toimitusjohtaja on usein sidottu 12 kuukauden kilpailukieltoon joko toimitusjohtajasopimuksen päättymisestä tai siitä, kun hänet vapautetaan tehtävistään ja velvoitteistaan riippuen siitä, kumpi edellä mainituista tapahtuu aikaisemmin.^{75 76}

Työsuhteita koskeva kilpailukieltolainsäädäntö uudistui merkittävästi 1.1.2022 alkaen, kun lakimuutoksessa kaikkiin kilpailukieltosopimuksiin lisättiin ehto työnantajien korvausvelvollisuudesta koskien työsuhteen jälkeiseen aikaan kohdistuvista kilpailukielloista⁷⁷. Lisäksi säädettiin korvausvelvollisuuden suuruudesta, maksamisajankohdasta sekä työnantajan oikeudesta irtisanoa kilpailukieltosopimus⁷⁸. Näillä muutoksilla lainsäätävä pyrki siihen, ettei kilpailukiello olisi enää työnantajalle työsopimuksen vakioehto. Lakimuutoksen myötä työnantajille annettiin vuoden

⁷¹ Koskinen (2004, s. 18)

⁷² TSL 3 luku 5 §

⁷³ Huhtamäki (2010, s. 124)

⁷⁴ TSL 3 luku 5 §

⁷⁵ Nokia (n.d)

⁷⁶ KONE (2024)

⁷⁷ Hirvelä (2022)

⁷⁸ Työ- ja elinkeinoministeriö (n.d)

siirtymäaika irtisanoa mahdolliset tarpeettomat kilpailukiellot. Työnantajan on kilpailukiellon korvattavuuden takia harkittava, missä asemassa tai missä tehtävässä olevan työntekijän kohdalla sopimus nähdään tarpeelliseksi ja kannattavaksi työnantajan intresseihin nähden. Perusteluna lakimuutoksille nähtiin selvitystyö, jonka perusteella kilpailukieltosopimuksia tehtiin standardinomaisesti merkittävän paljon ilman riittävän painavan syyn arviointia. Selvityksen myötä perustelluimpana vaihtoehtona pidettiin sopimusten käytön edellytysten tiukentamista. Kattavaa yleistä tilastointia kilpailukieltojen käytöstä ei ole laadittu Suomessa, mutta ammattiliitot tulivat omien selvitystensä perusteella lopputulemaan, että kilpailukiellot vaikuttavat haitallisesti työvoiman liikkuvuuteen ja olivat yleistyneet myös alemman palkkatason tehtävissä. Myös työnantajien edustajien kuulemisissa nostettiin esille, että sopimukset jäykistävät työmarkkinoita ja vaikeuttavat rekrytointeja.⁷⁹

Ennen lakimuutosta, vuonna 2020, kilpailukielto työsopimusehtonaan oli 44 prosentilla vastaajista Suomen Ekonomien teettämässä tutkimuksessa. Lakimuutoksen myötä vuonna 2024 enää 25 prosentilla vastaajista (populaatio 2932 henkilöä, yksityisellä sektorilla työskentelevää ekonomia) oli työsopimuksen ehtona kilpailukielto tai erillinen kilpailukieltosopimus. Vaikka lakimuutos ei ole muutosta ainut selittävä tekijä, ekonomien kilpailukiellot ovat vähentyneet tarkastellulla aikaperiodilla jopa 50 %. Voidaan olettaa, että myös muilla ammattiryhmillä kilpailukieltosopimusten suosio on vähentynyt, ja muiden sopimuslausekkeiden, kuten salassapitoehtojen ja houkuttelukieltojen, käyttö on lisääntynyt.⁸⁰

3.1.1 Sitovuus

Työsuhteen päättyessä työntekijän irtisanoutuessa kilpailukieltosopimus velvoittaa työntekijää. Sopimus ei ole velvoittava, jos työsuhde päätetään työnantajasta johtuvasta

⁷⁹ Työ- ja elinkeinoministeriö (2019, s. 46)

⁸⁰ Suomen Ekonomit (2024)

syystä. Tämän tyyppinen syy voi olla esimerkiksi, jos työntekijä päättää tai purkaa työsuhteen työnantajan olennaisen sopimusrikkomuksen takia taikka työnantaja irtisanoo työntekijän työsuhteen työsopimuksella säädettyjen taloudellisten ja tuotannollisten syiden takia⁸¹. Kilpailukieltosopimus ei myöskään ole pätevä, jos se on liitetty osaksi työsuhteen, joka ei ole juridisesti pätevä ja sisältää kohtuuttomuusehdon.

Huomionarvoista on, että kilpailukieltosopimus sitoo työntekijää, jos työnantajalla on ollut oikeus irtisanoa työsuhteen painavan individuaaliperusteen vuoksi, joka voi olla esimerkiksi työsuhteen velvoitteiden vakava rikkominen tai työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään⁸². Laissa ei ole mainittu tilannetta kilpailukiellon sitovuudesta, mikäli työsuhte päätetään koeaikana. Voidaan todeta, että edellä mainittu tilanne on jätettävä vastaisen oikeuskäytännön varaan⁸³. Kohtuullinen ratkaisu voi olla se, että kilpailukieltosopimus ei sido, sillä koeaikapuruissa purkusyyn kohdentaminen osapuoliin on usein hankalaa⁸⁴. Koeaika, tai muutkaan epätavalliset työsuhteen päättymistilanteet, kuten irtisanoutuminen liikkeen luovutuksen yhteydessä, ei kuitenkaan ole este kilpailukieltosopimuksen sitovuudelle⁸⁵.

Työnantajalla on oikeus yksipuolisesti irtisanoa sovittu kilpailukieltosopimus noudattaen irtisanomisaikaa. Irtisanomisajan pituudesta annetut säännökset ovat lähtökohtaisesti pakottavia, ja irtisanomisajan on oltava vähintään kolmasosa sovitun rajoitusajan pituudesta, kuitenkin vähintään kaksi kuukautta. Korvausvelvollisuuden takia on täsmennetty, ettei irtisanomisoikeutta ole enää sen jälkeen, kun työntekijä on päättänyt työsuhteen⁸⁶. Työnantajan irtisanomisoikeutta voidaan perustella sopimushallinnan merkityksellä eli olosuhteiden ja työntekijän tehtävien muuttuessa työnantaja voi välttää tarpeettomasta kilpailukiellosta aiheutuvat kustannukset⁸⁷.

⁸¹ Tiitinen ja Kröger (2012, s. 347); TSL 7 luku 3§

⁸² TSL 7 luku 2 §

⁸³ Tiitinen ja Kröger (2012, s. 347)

⁸⁴ Koskinen (2004, s. 16)

⁸⁵ Herrainsilta (2022, s. 200)

⁸⁶ TSL 3 luku 5 § 1 momentti

⁸⁷ Herrainsilta (2022, s. 202)

Perustuslakivaliokunta edellyttää, että kilpailukieltosopimuksia koskevan sääntelyn tulee olla täsmällistä ja tarkkarajaista sekä suhteellisuusvaatimuksen mukaista. Tämä tarkoittaa, että suhteellisuusvaatimuksen kannalta on välttämätöntä, että kilpailukiellolla aikaansaadun rajoituksen ajallinen ulottuvuus on määritelty asianmukaisesti ja saatetaan työntekijän tietoon.⁸⁸

3.2 Erityinen painava syy

Pätevä kilpailukieltosopimus on mahdollista solmia vain erityisen painavasta syystä. Tämä edellytys on hyvin keskeinen, koska sen täyttymättä jääminen johtaa sopimuksen pätemättömyyteen⁸⁹. Erityisen painavan syyn tulee täytyä sekä kilpailukiellosta sovittaessa että myöhemmin siihen vedottaessa. Erityistä syytä arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan toiminnan laatu, työntekijän asema ja työtehtävät sekä sellainen suojan tarve, joka johtuu työnantajan liike- tai ammattisalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta⁹⁰. Usein kysymyksessä on siis harkinta siitä, onko työntekijällä hallussaan vain vähämerkityksellisiä liikesalaisuuksia, jolloin ne eivät täyttäisi pätevään sopimukseen vaadittavia erityisen painavan syyn kriteerejä. Käytännössä tyypillisin peruste kilpailukieltosopimukselle on suojan tarve, joka johtuu liike- tai ammattisalaisuuden säilyttämisestä.

Liikesalaisuudella tarkoitetaan tietoa, joka ei ole kokonaisuutena tai osiensa täsmällisenä kokoonpanona tai yhdistelmänä tällaisia tietoja tavanomaisesti käsitteleville henkilöille yleisesti tunnettua tai helposti selville saatavissa. Liikesalaisuuden tunnusmerkistönä voidaan pitää myös tiedon taloudellisen arvon ominaisuutta, ja sitä, että sen haltija pyrkii pitämään tiedon salassa⁹¹. Liikesalaisuuslaki tuli voimaan vuonna 2018 Euroopan

⁸⁸ Sakslin (2022)

⁸⁹ Herrainsilta (2022, s.194)

⁹⁰ TSL 3 luku 5 § 2 momentti

⁹¹ LSL 1 luku 2 § 1 momentti

unionin liikesalaisuusdirektiivin myötä. Liikesalaisuuksien suojaamiselle tunnusomaista on niiden suojaamisesta huolehtiminen ennakollisesti, eikä vasta silloin kun niiden loukkaus on tapahtunut. Haasteellista on, että liikesalaisuudet voidaan jakaa karkeasti kahteen luokkaan – teknisiin ja taloudellisiin. Tunnusmerkistön täytyminen onkin ratkaistava tapauskohtaisesti erikseen, koska yhtiön on huolehdittava tiedon tosiasiallisesta salassapidosta⁹². Toisaalta liikesalaisuuslaki antaa jo itsessään suojaa työnantajalle, koska se tulee sovellettavaksi myös, jos muussa lainsäädännössä on salassapitoa koskeva velvoite. Velvoite voi olla myös rikoslaissa liikesalaisuuden käyttämisestä tai ilmaisemisesta koskeva rangaistussäännös, jonka perusteella työntekijällä on työsuhteen jälkeistä kahden vuoden ajanjaksoa koskeva salassapitovelvoite. Rikoslaissa liikesalaisuuden oikeudeton käyttö ja ilmaisu on rangaistavaa vielä kahden vuoden jälkeen työsuhteen päättymisestä. Pohdittavaksi jää, voisiko tämä peruste olla työnantajalle jo riittävä säännös liikesalaisuuksien suojaamiseen. Säännös kuitenkin tulee sovellettavaksi vasta silloin, kun työntekijä konkreettisesti käyttää tietoja hyödykseen tai yrittää tehdä niin. Säännöksen antama suoja ei ulotu tilanteeseen, jossa henkilöllä on hallussaan tietoja, mutta ei ole vielä ehtinyt käyttää niitä.⁹³ Kilpailukieltosopimuksen ja salassapitosopimuksen tarkempaa vertailua on tutkielman alaluvussa 3.5.

Erityisen painavan syyn vaatimuksen keskeisyys tulee esille arvioitaessa kilpailukieltosopimuksia perustuslakia vasten. Perustuslaki suojaa jokaisen oikeutta hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Kilpailukieltosopimus rajoittaa tätä perustuslain suomaa oikeutta, mutta lainsäädäntötasolla ne eivät ole ristiriidassa juuri erityisen painavan syyn vaatimuksen vuoksi.

Aikaisempaa oikeuskäytäntöä tutkimalla voidaan todeta, että erityisen painavan syyn ratkaisu pohjautuu tilanteen kokonaisarviointiin. Oikeustapauksia aiheesta löytyy

⁹² Vapaavuori (2019, s. 24)

⁹³ Vapaavuori (2019, s. 448)

muutamia. Molemmissa tapauksissa oli kyse siitä, oliko kilpailukieltosopimuksen solmimiseen ollut lain vaatima erityinen painava syy⁹⁴.

”Tapauksessa KKO:2014:50 robottien ohjelmointitehtävissä toimineen insinöörin työsopimuksessa X Oy:n kanssa oli ollut ehto kilpailukiellosta neljän kuukauden ajan työsuhteen päättymisestä. Työsopimuksessa oli maininta siitä, että kilpailukiellon aiheuttamat rajoitukset työntekijälle oli otettu huomioon palkassa. A:n palkka oli ollut 2200 euroa kuukaudessa. Korkein oikeus katsoi, että X Oy:n toiminnassa voi olla sellaisia tehtäviä, joissa kilpailukieltosopimuksen käyttäminen olisi perusteltua, mutta A:n asema ja palkkaus huomioon ottaen kilpailukiellolle ei ollut erityisen painavaa syytä. Erityisen painavan syyn arvioinnissa otettiin huomioon myös A:n ja X Oy:n välinen erillinen salassapitosopimus, joka riittävässä määrin suojasi A:n saamia tietoja yrityksen toiminnasta.” KKO:2014:50

Erityisen painavan syyn arvioinnin lisäksi tapauksessa olivat arvioitavina kysymykset siitä, onko kilpailukiello rajoittanut A:n toimintavapautta kohtuuttomasti ja johtaako kilpailukiellon rikkomisen varalta asetettu sopimussakko A:n kannalta kohtuuttomuuteen. KKO arvioi, että vain vähäinen osa A:n tehtävistä olivat olleet sellaisia, joiden osalta kilpailukiellolle olisi perusteita. A ei ollut osallistunut tuotekehitystoimintaan ja hänen asemansa ja palkkaus eivät puoltaneet kilpailukiellon pätevyyttä. Lisäksi hänen kanssaan oli tehty erillinen salassapitosopimus.

”Tapauksessa KKO:2003:19 punnittiin kiinteistövälitysliikkeen X:n työntekijöiden A ja B asemaa työsuhteen päättymisen jälkeen. A ja B olivat sopimuksin sitoutuneet siihen, etteivät ottaisi toimeksiantoja vastaan kuuden kuukauden ajan henkilöiltä, jotka olivat olleet X:n asiakkaita. A ja B olivat saaneet työsuhteensa aikana asiakastietoja sekä tietoja alueen markkinatilanteesta. Työsuhteen päättymisen jälkeen A ja B siirtyivät toisen työnantajan palvelukseen ja ottivat kyseisiä toimeksiantoja vastaan. X vaati kilpailunrajoituslausekkeen rikkomisen takia A:lta ja B:lta kuuden kuukauden palkkaa vastaavaa rahamäärää. Korkein oikeus totesi pitävänsä kilpailunrajoituslauseketta työsopimuslain mukaisena kilpailukieltosopimuksena, johon oli erityinen painava syy sekä piti sopimussakkoa perusteltuna.” KKO:2003:19

⁹⁴ TSL 3 luku 5 § 1 momentti

Arvioitavana oli kysymys siitä, olivatko A ja B työsuhteen aikana saaneet tietoonsa sellaisia X Oy:n liiketoimintaan liittyviä salassa pidettäviä tietoja, joiden hyväksikäyttö kilpailevassa toiminnassa voisi vahingoittaa yhtiötä sekä siitä, rajoittiko kilpailukiello A:n ja B:n toimintaa Y Oy:ssä. Sopimukseen sisällytetty kilpailukielloehto ei estänyt työn jatkamista kiinteistövälitysalalla eikä ollut siten rajoite elinkeinonharjoittamiseen. Korkeimman oikeuden mukaan kilpailukieltosopimuksen piiriin olisi syytä sisällyttää myös sellaiset sopimusehdot, jotka tavalla tai toisella kaventavat mahdollisuuksia samalla alalla toimimiseen.

3.3 Korvausvelvollisuus

Työnantaja on korvausvelvollinen kilpailukieltosopimuksesta aiheutuneesta rajoitteesta työntekijälle siinä tapauksessa, kun työsuhde on päättynyt työntekijän aloitteesta tai painavan individuaaliperusteen nojalla. Korvausvelvollisuus koskee kaikkia sitovia ja päteviä kilpailukieltosopimuksia sopimuksen pituudesta riippumatta.

Korvaussumman suuruus vaihtelee rajoitusajan mukaan. Rajoitusajan ollessa kuusi kuukautta, työnantajan on maksettava työntekijälle korvausta 40 prosenttia työntekijän palkasta. Yli kuuden kuukauden pituisissa kilpailukielloissa korvaussumma on 60 prosenttia työntekijän palkasta koko rajoitusajan, mutta kuitenkin enintään vuoden ajan. Korvausvelvollisuuden säännökset soveltuvat myös sopimukseen, joissa osapuolet ovat sopineet vuotta pidemmästä rajoitusajasta ⁹⁵, eli esimerkiksi johtajasopimuksissa.

Pohdittavaksi jää, mitä työsuhteissa tarkoitetaan käsitteellä työntekijän palkka ⁹⁶, koska laki ei sisällä yksiselitteistä palkan määritelmää. Erilaiset palkkausmenetelmät eri toimialoilla voivat johtaa sattumanvaraisiin lopputuloksiin. Lain esitöissä asiaa on

⁹⁵ TSL 3 luku 5 § 3 momentti

⁹⁶ TSL 3 luku 5 § 3 momentti

selvennetty siten, että korvauksen perusteena on työntekijän tavanomainen palkka, jota maksettaisiin työsuhteen jatkuessa. Ongelmaksi voivat muodostua tilanteet, joissa esimerkiksi palkanmaksu on keskeytynyt jo ennen työsuhteen päättymistä esimerkiksi sairausloman takia ja keskeytys olisi jatkunut myös rajoitusaikana. Asiaa voidaan arvioida tapauskohtaisesti työsuhteen aikana noudatetun palkkaustavan perusteella.⁹⁷

”Kysymys siitä, minkä määräiseen korvaukseen A on oikeutettu, ja erityisesti siitä, otetaanko työsuhdeoptiot huomioon korvauksen perusteena olevaa palkkaa määrättäessä. – Työsuhdeoptioista saatu tulo otettiin Korkeimman oikeuden tuomiosta ilmenevin tavoin palkkana huomioon määrättäessä korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä.” KKO: 2006:42

Tapauksessa korvausvelvollisuuden määrää laskettaessa otettiin huomioon tavanomaisen palkan lisäksi työsuhdeoptiot. Kilpailukiellon korvauksen perusteena on tavanomainen palkka, mutta aikaisempaa oikeuskäytäntöä vertailemalla voisi olettaa, että mahdollisesti esimerkiksi työntekijän ansaitsemat vuosibonukset olisi otettava mukaan korvausvelvollisuuden piiriin.

Korvaus on maksettava palkanmaksukausin, ellei toisin ole sovittu⁹⁸. Useimmiten tämä tarkoittaa korvauksen maksamista kuukausittain, mutta tästä voidaan poiketa molempien osapuolten suostumuksella esimerkiksi kertakorvauksella. Mielenkiintoista on, että kilpailukielloon liittyvää korvausta ei ole jaksotettu työttömyysturvalain nojalla, eli työntekijä voi saada korvaussumman lisäksi samanaikaisesti myös työttömyysetuuksia⁹⁹. Työntekijän on mahdollista saada korvausta kilpailukiellosta, mutta myös esimerkiksi ansiosidonnaista päivärahaa. Korvaus ei ole eläkkeen perusteena olevaa ansiota, koska kilpailukiellon perusteella työntekijälle maksettu korvaus ei ole työstä maksettua vastiketta¹⁰⁰.

⁹⁷ Herrainsilta (2022, s. 196)

⁹⁸ TSL 3 luku 5 § 3 momentti

⁹⁹ Herrainsilta (2022, s. 198)

¹⁰⁰ Ylemmät toimihenkilöt, (2022, s. 21)

3.3.1 Sopimusrikkomus

Kilpailukieltosopimuksen rikkomisen normaali seuraamus on vahingonkorvaus. On yleistä, että sopimukseen voidaan ottaa vahingonkorvauksen sijasta määräys tuomittavasta sopimussakosta. Työnantaja voi ottaa kilpailukieltosopimuksen nojalla tehdä oikeuslaitokselle turvaamistoimihakemuksen. Se tarkoittaa, että oikeus voi kieltää sakon uhalla työntekijää rikkomasta kilpailukieltositoumusta.¹⁰¹

Työntekijä rikkoo kilpailukieltosopimusta, jos hän harjoittaa sopimusvastaista toimintaa. Työnantajalla on oikeus pidäytyä sopimusrikkomukseen syyllistymättä korvauksen maksamisesta siltä ajalta, kun työntekijä rikkoo sopimusta esimerkiksi työskentelemällä kilpailevan toimijan alaisena. Jos työntekijä lopettaa sopimusrikkomuksen, voidaan lähtökohtana pitää, että työnantajan tulisi jatkaa korvauksen maksamista siltä osin, kun rajoitusaikaa on edelleen jäljellä. Toisaalta työnantajalla on oikeus vaatia työntekijää palauttamaan korvaus, jos hänelle on maksettu sitä sopimusrikkomuksen ajalta. On sinänsä hieman arveluttavaa, että työnantajalla olisi tämän tyyppisissä tilanteissa velvollisuus korvauksen maksamiseen. Säännökset korvausvelvollisuudesta ovat kuitenkin pakottavia, ja jos korvaus jätetään maksamatta, työntekijä voisi vedota normaaleihin oikeussuojakeinoihin, kuten työnantajan velkomiseen.¹⁰² Toisaalta jos kilpailukieltolaki olisi alun perin pätevä, se ei sido työntekijää, jos työsuhde on päättynyt työntekijän aloitteesta, mutta työnantajan sopimusrikkomuksen perusteella.

3.3.2 Sopimuksen mitättömyys

Sopimusoikeudellisesti tarkasteltuna pätemätön sopimus ei saa aikaan siihen liittyviä oikeusvaikutuksia tai velvoita suoritukseen. On kuitenkin huomionarvoista tarkastella, onko työnantajalla velvollisuus maksaa korvausta kilpailukiellosta, joka on mitätön erityisen painavan syyn edellytyksen puuttumisen perusteella. Kilpailukieltosopimusten

¹⁰¹ Nieminen (2025, s. 27)

¹⁰² Herrainsilta (2022, s. 204)

kohdalla on vakiintuneesti katsottu, että ilman painavaa syytä tehty sopimus on kokonaisuudessaan mitätön, eikä osapätemättömyyttä ole otettu huomioon. Lain esitöissä on todettu, että sopimuksen mitättömyys ratkaistaan viime kädessä tapauskohtaisesti sopimusoikeudellisten periaatteiden mukaan.¹⁰³

3.4 Kilpailukieltosopimukseen liittyviä erityistilanteita

Lomauttamisella tarkoitetaan työnteen ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa työnantajan aloitteesta. Lomautus voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva keskeyttämällä työnteen kokonaan tai vähentämällä työntekijän sovittua säännöllistä työaikaa. Työntekijällä on oikeus ottaa lomautuksen aikana vastaan toista työtä, mutta ensisijaista työnantajaa kohtaan säilyy edelleen lojaliteettivelvoite ja kilpailevan toiminnan kieltä. Mikäli työntekijällä on kilpailukieltä, se ei sido työntekijää, jos työnantaja päättää lomautetun työntekijän työsuhteen.¹⁰⁴

Mikäli työsuhde osa-aikaistetaan, voidaan tulkita aikaisempaan kokopäiväiseen työsuhteeseen sisällytetty kilpailukieltä päättyväksi. Työnantajalla on oikeus muuttaa yksipuolisesti työsuhteen osa-aikaiseksi taloudellisista ja tuotannollisista syistä.¹⁰⁵

Työnantajan konkurssi -tai kuolemantapauksessa työsuhteen irtisanomisaika on 14 päivää. Irtisanomisperuste on tulkittavissa työnantajasta johtuvaksi syyksi, jolloin kilpailukieltä ei ole voimassa. On mahdollista, että toinen yrittäjä jatkaa yhtiön toimintaa edellisen työnantajan konkurssin tai kuoleman jälkeen. Näissä tapauksissa kilpailukieltolauseketta on arvioitava tapauskohtaisesti uudelleen.¹⁰⁶

¹⁰³ Herrainsilta (2022, s. 204–206)

¹⁰⁴ Ylemmät toimihenkilöt (2022, s. 27)

¹⁰⁵ Ylemmät toimihenkilöt (2022, s. 27)

¹⁰⁶ Ylemmät toimihenkilöt (2022, s. 28)

Haastavin tilanne on työsuhteen päättäminen koeaikapurkuun tilanteissa, joissa työntekijän kanssa on sovittu kilpailukiellosta. Keskeistä kuitenkin on selvittää kilpailukiellon pätevyyden erityinen painavan syy sekä koeaikapurun perusteet. On arvioitava tilannetta kokonaisvaltaisesti. Koeaikapurussa on ongelmallista todentaa, onko työsuhde päättynyt työntekijästä vai työnantajasta johtuvasta syystä eli syyn kohdentaminen on vaikeaa. Esimerkiksi jos koeaikapurun syynä on työntekijän sopimaton käytös, työsuhteen purku johtuu työntekijästä. Työnantajan kannalta sopimaton käytös voi olla haastavaa todistaa jälkikäteen. Kilpailukiellon korvattavuutta on mahdollista sovitella jälkikäteen ja kohtuullistaa tapauskohtaisesti verraten työsuhteen kestokuukausiin, eli koeaikapurun tapauksessa enintään kuuteen kuukauteen.¹⁰⁷

¹⁰⁷ Ylemmät toimihenkilöt (2022, s. 30–31)

3.5 Suhde karensisopimukseen

Kilpailukieltosopimus voidaan nähdä asiallisesti vastaavan sekä valtion virkamieslain 44 a §:n että eduskunnan virkamiehistä annetun lain 49 a §:n mukaista karensisopimusta¹⁰⁸. Karensisopimusta koskevat säännökset tulivat valtion virkamiehistä annettuun lakiin vuoden 2017 alusta lähtien, eduskunnan osalta säännös 49 a § lisättiin kyseiseen lakiin vuonna 2020. Karensisopimus tarkoittaa mahdollisuutta sopia virkamiehen palvelussuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan kohdistuvasta määräajasta, jonka aikana rajoitetaan virkamiehen oikeutta siirtyä toiseen palvelussuhteeseen tai tehtävään valtionhallinnon ulkopuolelle. Säädös ylettyy myös elinkeinon tai ammatin harjoittamiseen taikka ansiotoimintaan rinnastettavaan muuhun toimintaan. Määrä -eli karenssiaika voi olla enintään kuusi kuukautta palvelussuhteen päättymisen jälkeen, mutta ylimmän johdon virkojen osalta rajoitusaika voi olla enintään 12 kuukautta. Kuten kilpailukieltosopimuksessa, myös virkamiehelle maksetaan sopimuksen mukaisesti karenssiajalta kuukausittainen korvaus, jonka tulee vastata säännöllisen työajan palkkausta. Kilpailukieltosopimukseen rinnastettava piirre on myös erityisen painavan syyntä edellytys koskien henkilön saamia tietoja palvelussuhteen aikana, joita voitaisiin olennaisella tavalla käyttää tulevaisuudessa omaksi tai toisen hyödyksi taikka toisen vahingoksi.¹⁰⁹

3.6 Suhde salassapitosopimukseen

Yleisesti kilpailukieltosopimuksen tekemisen taustalla on tarve suojata työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksia. Työnantajan liikesalaisuuksilla on merkitystä työsuhteen aikana mutta myös sen päättymisen jälkeen. Lähtökohtana on, että työnantajan intressinä on estää niiden käyttö ja hyödyntäminen kilpailijan liiketoiminnassa. Liikesalaisuuksien oikeudellisen suojan taso on Suomessa hyvä, ja liikesalaisuuden loukkaaminen on

¹⁰⁸ Valtion virkamieslaki 44§; Eduskunnan virkamiehistä annettu laki 49 a §

¹⁰⁹ HE 90/2024 VP, s. 7

säädetty rangaistavaksi ¹¹⁰. Mikäli työntekijä on hankkinut liikesalaisuuksia oikeudettomasti itselleen, on kielto liikesalaisuuksien jakamisesta voimassa myös työsuhteen päättymisen jälkeen. Laki suojaa tässä tapauksessa vain tilannetta, jossa liikesalaisuudet on hankittu oikeudettomasti. ¹¹¹

Tietoyhteiskunnan kehittymisen myötä salassapitosopimusten merkitys on kasvanut, ja salassapitoehdon ottaminen työsuhteeseen on melko tavanomaista. Salassapitosopimukset -tai ehdot ovat yleisiä projektiluontoisissa töissä, asiakasvaatimukseen liittyen tai työtehtävien muuttuessa. Salassapitosopimuksen – kuten muidenkin tutkielmassa käsiteltyjen sopimustyyppien – suurin merkitys on preventiivinen eli ennaltaehkäisevä. Vaikka työntekijällä on jo vahva lakimääräinen salassapitovelvoite työsuhteen voimassaoloaikana, salassapitosopimuksella tätä voidaan täsmentää ja jossain määrin myös laajentaa erityisesti työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan. Sopimuksella voidaan myös asettaa menettelytapoja erilaisten tilanteiden varalle, kuten esimerkiksi jos viranomainen tai yhtiön tilintarkastaja vaatii tiedon paljastamista. ¹¹²

Pääsääntöisesti salassapitosopimus laaditaan niin, että salassapitoehto otetaan osaksi työsuhteesta. Aloite ja intressi sopimuksen laadintaan on pääsääntöisesti työnantajalla. Työnantaja toimii liikesalaisuuksia luovuttavana osapuolena, kun taas työntekijä on salassapitovelvoitteen alainen. Työnantajan on otettava huomioon sopimuksen laadinnan ja tulkinnan yhteydessä työntekijän suojeluperiaate ja perustuslain mukanaan tuoma henkilön oikeus työhön ja elinkeinovapauteen ¹¹³. Sopimusta laatiessa on olennaista määritellä, mitkä ovat salassa pidettäviä asioita. Ääripäänä sopimusehtona voi olla esimerkiksi, että kaikki sellainen tieto, joka työntekijän on täytynyt ymmärtää salassapidon alaiseksi tiedoksi, kuuluu sopimuksen piiriin. Tämän tyyppistä sopimuslauseketta tulisi välttää, koska ristiriitatilanteessa lauseke on hyvin

¹¹⁰ HE 49/2018 VP, s. 50

¹¹¹ Hietala, Aaltonen, Kaivanto (2023, s. 49)

¹¹² Vapaavuori (2019, s. 460)

¹¹³ Ylemmät toimihenkilöt (n.d, s. 42)

tulkinnanvarainen. Voi olla hyödyllistä, että sopimuksessa määritellään, mikä ei ole salassa pidettävää tietoa. Näin ollen kaikki sopimuksen ulkopuolinen tieto kuuluu salassapitosopimuksen piiriin. Selkeä määrittely on myös työnantajan etu, koska työnantajalla on loppujen lopuksi näyttövelvollisuus, jos työntekijä on rikkonut salassapitovelvoitetta.¹¹⁴

Yksityiskohtaisella salassapitosopimuksella voidaan kieltää työntekijää ilmaisemasta työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksia ulkopuolisille tai hyödyntääkseen omaksi edukseen työsuhteen aikana tai työsuhteen jälkeen. Samoja intressejä voitaisiin suojata siis myös muilla keinoilla kuin kilpailukieltosopimuksella. Näin ollen osaamisen liikkumista ei rajoitettaisi, vaan varmistettaisiin osaavan työvoiman vapaa liikkuminen ja sen myötä tehokkaammat ja joustavammat työmarkkinat.¹¹⁵

Salassapitosopimus ei kuitenkaan estä työntekijän siirtymistä kilpailijan palvelukseen. Ongelmana on tällöin näyttövaikeus siitä, onko työntekijä mahdollisesti jakanut liikesalaisuuksia kilpailijan tietoon uuden työsuhteensa aikana salassapitosopimuksesta huolimatta. Mikäli salassapitosopimuksen sopimusrikkomuksen korvausvelvoite ei ole tarpeeksi suuri, työntekijällä voi olla intressi jakaa edellisen työnantajansa liikesalaisuuksia eteenpäin hyödyttääkseen nykyistä työnantajaansa. Sopimussakkoehdo lisää sopimuksen preventiivistä vaikutusta ja näin ollen sen avulla voidaan välttää haastavat näyttövaikeustilanteet. Salassapitorikkomus ja salassapitorikos on kuitenkin kaksi eri asiaa. Salassapitorikoksena käsitellään tilanne, jossa tekijän on tullut ymmärtää menetelleensä väärin, jolloin tekijä voidaan tuomita vankeuteen enintään vuodeksi. Jos rikos on ollut kokonaisuutena arvioiden vähäinen, teko voidaan käsitellä salassapitorikkomuksen, jolloin syyllinen voidaan tuomita sakkoon¹¹⁶. Sakosta aiheutuva korvausvelka alkaa vanhentua siitä, kun vahingonkärsijä on saanut tietää

¹¹⁴ Ylemmät toimihenkilöt (2007, s. 24)

¹¹⁵ HE 49/2018 vp

¹¹⁶ Ylemmät toimihenkilöt (2007, s. 18)

salassapitovelvoitteen rikkomisesta. Vanhenemisaika on kolme vuotta kyseisestä hetkestä ¹¹⁷.

Työnantajan on kuitenkin muistettava, että sopimuksen toisen osapuolen ollessa työntekijä, kohtuuttomaan sopimukseen voidaan soveltaa erillistä, lievää huolimattomuutta koskevaa korvauksen sovittelusäännöstä ¹¹⁸. Laki näkee työntekijän heikompana osapuolena kahdenkeskisessä sopimussuhteessa, jolloin todennäköisempää on kohtuuttoman sopimuksen sovittelu ja heikompa osapuolta suojaava sääntely. ¹¹⁹

Salassapitovelvoitteella ei ole yhtä vahvaa perusoikeudellista elementtiä laissa kuin kilpailukieltoehdolla. Työsopimuslaissa ei käsitellä salassapitoa sopimuslausekkeena, kun taas kilpailukielto on mahdollista sopia vain tarkoin edellytyksin. Mikäli salassapitosopimus on lain silmissä kohtuuton ja käytännössä kilpailukieltoehto, on kuitenkin mahdollista, että siihen voidaan soveltaa kilpailukieltoa koskevaa sääntelyä ¹²⁰. Salassapito- ja kilpailukieltosopimuksia solmitaan kuitenkin usein päällekkäin. Esimerkiksi Akavan tekemässä tutkimuksessa jopa 93 prosentilla vastaajista, joilla oli työsopimuksessaan kilpailukielto, oli saman aikaisesti sopimuksessaan myös salassapitoehto ¹²¹.

3.6.1 Liikesalaisuus vai ammattitaito – liikesalaisuuden käsitteestä

Yrityssalaisuuden tunnusmerkkeinä voidaan pitää tiedon haltijan salassapitotahtoa, tiedon haltijan salassapitointressiä ja tiedon tosiasiallista salassapitoa ¹²². Kaikkien tunnusmerkkien tulee täytyä, jotta kyseessä on yrityssalaisuus. Salaisuudella tulee olla

¹¹⁷ Ylemmät toimihenkilöt (n.d, s. 43)

¹¹⁸ LSL 11.3 §

¹¹⁹ Vapaavuori (2019, s. 463)

¹²⁰ Vapaavuori (2019, s. 464)

¹²¹ Vuorenkoski (2018, s.5)

¹²² Rikoslaki 30 § 11 momentti

objektiivista merkitystä työnantajalle. Mikäli salassapitosopimuksessa ei ole määritelty tarkasti salassa pidettävää tietoa, voidaan yrityssalaisuudelle antaa se sisältö, mikä sillä on lain pohjalta ¹²³.

Työntekijän ammattitaito tai kokemus ei ole yritys- tai liikesalaisuus. Käsitteitä käsitellään synonyymeina tässä tutkielmassa. Pelkästään tiedon luottamuksellisuus ei lähtökohtaisesti tee tiedosta yrityssalaisuutta. Yrityssalaisuuden hankalimpana tulkintakäsymyksenä on rajanveto yrityssalaisuuden ja työntekijän ammattitaidon välillä. Ammattitaidolla tarkoitetaan ammatillisen osaamisen osaa, joka liittyy työelämän taitoja tehtäväalueisiin ¹²⁴. Rikoslain tuoma suoja ei kavenna työntekijän oikeutta käyttää ammattitaitoaan työsuhteen päättymisen jälkeen, eli rajanveto on hyvin tulkinnanvarainen. Oikeuskäytännöstä on tulkittavissa, että lainsäätäjät tulkitsee ammattitaidon käyttämisen tilanteessa, jossa tieto siirtyy vain työntekijän muistissa, eli tieto ei ole kirjallisesti tallennettuna. Käytännössä salassapitosopimuksella ei voi estää työntekijän käyttämästä ammattitaitoaan työsuhteen päättymisen jälkeen, vaan osaamisen estämiseksi on tehtävä kilpailukieltosopimus. ¹²⁵

¹²³ Ylemmät toimihenkilöt (2007, s. 18)

¹²⁴ TEPA-termipankki (n.d.)

¹²⁵ Ylemmät toimihenkilöt (2007, s. 18)

4 Rekrytointi- ja houkuttelukieltosopimusten oikeudellinen perusta

Suurin osa työntekijöistä harkitsee jossakin työuransa vaiheessa työpaikan vaihtoa. Tyypillisesti eteen tulee tilanne, jossa työpaikkaa vaihtanut työntekijä puhuu myönteisesti uudesta työpaikastaan esimerkiksi vanhoille kollegoilleen. Suomessa on yleistä, että työpaikan vaihto tapahtuu usein toimialan sisällä ja samalla toimialueella. Näissä tilanteissa voi nykyisellä työnantajalla olla riski avainhenkilöiden menettämiseen heidän siirtyessä myös kilpailevan yrityksen palvelukseen vanhan työntekijän myötävaikutuksesta. Ilman houkuttelua on harvemmin myös rekrytointia. Vaikka houkuttelu ei olisikaan suoraa ja aktiivista, usein rekrytointiprosessissa tuodaan esiin jollakin tavalla rekrytoivan yrityksen hyvät puolet ja myötävaikutetaan työntekijän päätökseen valita rekrytoiva yritys.

Nykyisin työ- ja johtajasopimuksissa on kilpailukieltoehdon lisäksi myös muita työntekijän toimintavapautta rajoittavia ehtoja. Lähtökohtaisesti kaikkia toimintavapautta samalla toimialalla rajoittavia sopimusehtoja on käsiteltävä kilpailunrajoituksina ¹²⁶. Yleisimpiä ovat kieltä olla yhteydessä entisen työnantajan asiakkaisiin työsuhteen päättymisen jälkeen tai kieltä rekrytoida tai houkutella työnantajan palveluksessa edelleen olevia työntekijöitä. Tämän tyyppiset tilanteet ennaltaehkäistäkseen työnantaja voi työsuhteen aikana tehdä työntekijän kanssa rekrytointi- tai houkuttelukieltosopimuksen. Usein näitä sopimusehtoja käytetään toistensa synonyymeina. Tässä luvussa tavoitteena on määritellä sopimusten yhteneväisyydet, mutta tuoda esiin myös mahdollisia eroavaisuuksia.

¹²⁶ Ylemmät toimihenkilöt YTN ry, n.d, s.19

4.1 Rekrytointikielto

Rekrytointikieltoa käytetään työsopimusten lisäksi laajasti myös muissa kuin työoikeudellisissa sopimuksissa, esimerkiksi kaupallisissa yritysten välisissä projekteissa. Rekrytointikielto on sopimusehto, jolla osapuoli sitoutuu olemaan palkkaamatta sopimuskomppaninsa työntekijöitä työsuhteeseen tai siihen rinnastuvaan suhteeseen. Se on negatiivinen velvoite, jonka noudattaminen ei vaadi aktiivisia toimia, vaan ainoastaan kielletystä toiminnasta pidättäytymistä.¹²⁷

Rangaistavuus on rekrytointikiellossa sidottu ainoastaan itse rekrytointitoimeen, ja kohteena on vain työntekijät. Ehto rekrytointikiellosta on siis lähtökohtaisesti suppeampi kuin houkuttelukielto, jota käsitellään seuraavissa kappaleissa. Rekrytointikiellon pituus on sopimuskohtainen, eikä sen pituudelle ole määritelty laissa ala- tai ylärajaa. Useimmissa tapauksissa se on määritelty velvoittamaan työntekijää kuten kilpailukieltosopimus, eli maksimissaan kuusi kuukautta.

Esimerkiksi tapauksessa HO 16/416 työsuhteen päättämissopimuksen rekrytointikiellon sanamuoto ”millään tavoin osallistumatta tai myötävaikuttamatta kantajan tai sen tytäryhtiön henkilöstöön kuuluvan rekrytoimiseen kantajan tai sen tytäryhtiön palveluksesta” ei kuitenkaan käsittänyt tilannetta, jossa vastaaja oli vetäytynyt kokonaan syrjään rekrytointiprosessista. Rekrytointiprosessin myötä kantajayhtiöstä oli irtisanoutunut 11 henkilöä siirtyen B Oyj:n palvelukseen, jossa vastaaja oli aloittanut toimialajohtajana irtisanoutuen aikaisemmin kantajayhtiöstä. Vastaajalla oli kantajayhtiön kanssa tehty päättämissopimus, johon sisältyi ehto rekrytointikiellosta 12 kuukauden ajan sisältäen sopimusrikkomusehdon 60 000 eurosta jokaista rikkomusta kohden. Kantajayhtiöllä ei ollut korvausvelvoitetta vastaajalle tästä sitoumuksesta. Kantaja vaati 600 000 euroa sopimussakkona rekrytointikiellon rikkomisesta. HO katsoi, ettei vastaaja ollut osallistunut työntekijöiden rekrytointeihin kantajayhtiöltä B Oyj:n palvelukseen ja toiminut yksi yli -periaatteella. Näin ollen HO perusteli, ettei vastaajan

¹²⁷ Tieteen Termipankki (n.d)

ollut näytetty osallistuneen rekrytointiprosesseihin siten, että hän olisi rikkonut sopimukseen sisältyneitä rekrytointikieltoja.¹²⁸

4.2 Rekrytointikiellon perustuslainmukaisuus

Vuonna 2021 nousi esiin tapaus, jossa Helsingin kaupunki oli tehnyt hankintasopimuksia yksityisten terveystalouden toimijoiden kanssa, jotka koskivat hoitohenkilöstön vuokrausta ja palvelujen tuottamista. Näihin sopimukseen sisältyi kielto rekrytoida kaupungin palveluksessa olevia tai sen palveluksessa aikaisemmin olleita työntekijöitä. Perusteluna rekrytointikiellolle käytettiin työvoimapolitiikkaa sosiaali- ja terveystalouden hoitohenkilökunnasta erityisesti koronapandemian takia. Sopimuksen myötä kaupunki on estänyt siihen työsuhteessa olevien työntekijöiden vapaan siirtymisen toisen työnantajan palvelukseen irtisanoutumalla taikka estänyt työntekijöiden lisäansiot sivutyötä tekemällä. Lisäksi entisiä työntekijöitä kohtaan on asetettu karenssiaikavaatimuksia, kuinka kauan aikaa on tullut kulua työsuhteen päättymisestä Helsingin kaupunkiin ennen toiselle työnantajalle siirtymistä. Yleisesti vaatimus oli ollut kolme tai kuusi kuukautta. Asiasta tehdyn kantelun mukaan edellä mainittu kokonaisuus rikkoi perustuslain 6 §:n vaatimusta yhdenvertaisesta kohtelusta, lisäksi sopimusehdon vaikutus vastaa työntekijälle asetettavaa kilpailukielloa, josta tulisi tehdä työnantajan ja työntekijän välinen erillinen sopimusehto.¹²⁹

Yleistä yhdenvertaisuussäännöstä täydentää myös 6 §:n 2 momentin sisältämä syrjintäkielto, joka ei kuitenkaan sisällöltään ole tyhjentävä, vaan siinä mainittuihin perusteisiin sisällytetään myös muut henkilöön liittyvät syyt. Lisäksi perustuslain yhdenvertaisen kohtelun vaatimus voidaan rinnastaa myös yhdenvertaisuuslain 8 §:en, jonka mukaan ketään ei saa syrjiä syrjintäkiellon säännöksessä tarkoitettujen henkilöön liittyvien syiden perusteella. Koska laki ei ole tässä tapauksessa tyhjentävä,

¹²⁸ HO 16/416

¹²⁹ Sakslin (2022)

olennaista on arvioida, onko rekrytointikiellon rajoittavat ehdot vastoin perustuslain yhdenvertaisuussäännöstä tai yhdenvertaisuuslaissa säädettyä syrjinnän kieltoa. Arvioitavana on kysymys siitä, onko henkilön työpaikka tai työhistoria muu henkilöön liittyvä syy, jonka takia se voitaisiin katsoa pätemättömäksi syrjintäperusteeksi.¹³⁰

Rekrytointikiellon rinnastuminen kilpailukieltosopimukseen ja olisi siten katsottavissa toimeentulon hankkimisen kannalta merkitykselliseksi rajoitukseksi, tulisi pätevyyden arviointi perustua kokonaisvaltaiseen arviointiin siitä, mitkä ovat rajoituksen käytön reunaedellytykset ja onko rajoitukselle erityinen painava syy.

Rekrytointikieltoja koskevien reunaedellytysten perustuslainmukaisuuden arvioinnissa keskeistä on, onko oikeusjärjestelmästä johdettavissa perusteet kiellon asettamiselle, ja jos on, niiden asettamisen perustuslainmukaisuuden arviointi jää tapauskohtaiseen harkintaan. Erityistä painoarvoa perustuslainmukaisuuden arvioinnille on asetettava varsinkin silloin, kun rajoituksen sopijapuolena on julkisen vallan edustaja tai rajoituksen nähdään kohdistuvan julkiseen virkaan.

Apulaisoikeusasiamies katsoi, että Helsingin kaupungin menettely oli lainvastainen, koska kaupunki oli antanut yhdenvertaisuuslain 8§:n 2 momentissa tarkoitetun syrjivän ohjeen. Lisäksi kaupunki työnantajan oli laiminlyönyt velvollisuutensa edistää työntekijöiden yhdenvertaisuutta ja työllisyyttä. Hänen mukaansa kaupungin toimintatapa ulottaa rekrytointikiellot laajaan joukkoon nykyisiä ja entisiä työntekijöitä oli vastoin hyvää hallintoa koskevia keskeisiä oikeusperiaatteita.¹³¹

Jo vuonna 2011 esiin nousi saman tyyppinen tilanne. Apulaisoikeusasiamies antoi lainvastaisesta menettelystä Tampereen kaupunginhallitukselle huomautuksen, joka koski rekrytointikieltoja liikelaitoksen ulkoistuksessa. Kaupunki oli perustellut rekrytointirajausta sillä, että se johtui liiketoiminnallisesti lakiin perustuvasta syyistä

¹³⁰ Sakslin (2022)

¹³¹ Sakslin (2022)

määrätessään, että liikelaitoksen henkilökunta ei voinut tulla ulkoistusprosessin aikana nimitetyksi kaupungin muihin virkoihin jättäen nämä muita epäedullisempaan asemaan. Päätöksessään apulaisoikeusasiamies katsoi, että kaupungin menettely oli ollut perustuslain 6 §:n 2 momentin sekä työsopimuslain yhdenvertaisen kohtelun vaatimuksen ja syrjintäkiellon vastainen.¹³²

4.3 Houkuttelukiello

”Konepajan johtavassa asemassa ollut työntekijä A oli suunnitellut toimia, joiden perusteella hänen työnantajansa olisi joutunut luopumaan osasta toimintaansa. A oli pyytänyt alaisiaan tukemaan häntä ja ehdottanut heille uuden yhtiön perustamista jatkamaan toimintaa. Kun A:n menettely, joka olisi ollut omiaan tuottamaan vahinkoa työnantajalle, hänen asemansa huomioon ottaen oli ristiriidassa häneltä kohtuudella vaadittavan menettelyn kanssa, työnantajalla oli työsopimuslain 43 §:n 1 momentissa tarkoitettu tärkeä syy purkaa työsopimus”. KKO 1989:32

Vaikka yllä oleva oikeustapaus on vanhempi ja sääntely on täsmentynyt, niin sen sisältämä oikeusohje on edelleen relevantti. Tapauksessa A, joka on toiminut yrityksen teknillisenä johtajana, on pyytänyt alaisiaan tukemaan häntä, joten voidaan todeta, että A on houkuttellut alaisiaan uuden yrityksen perustamiseen. Houkuttelukiellojen määrä on lisääntynyt kilpailukielloja koskevan lainsäädännön tiukentuessa, koska houkuttelukieltosopimuksista ei ole nimenomaisia määräyksiä työsopimuslaissa. Se on kiinnostava vaihtoehto työnantajan intressien suojaamiseksi, jos työsopimukseen sisältyvä kilpailukiello ei korvausvelvollisuuden myötä ole kannattava vaihtoehto¹³³. Lähtökohtana on, että lainsäädäntö ei tunne käsitettä houkuttelukiellosta eikä se ole pakottavaa sääntelyä. Näin ollen houkuttelukielloissa on paljon tulkinnanvaraa, joka oli aiemmin ongelmallista erityisesti juuri kilpailukiellojen yhteydessä¹³⁴. Se usein

¹³² Sakslin (2011)

¹³³ Kautto (2022)

¹³⁴ Suomen Ekonomit (2024)

rinnastetaankin kilpailukieltoon, koska kuten sekkin, myös houkuttelukiello on työsuhteen jälkeen vaikuttava lauseke.

Käytännössä työelämässä houkuttelukiellolla tarkoitetaan tyypillisesti sopimuksia, joilla;

”... kielletään työntekijää työsuhteen aikana ja sen päättymisen jälkeen houkuttelemasta tai yrittämästä houkutella työnantajan palveluksessa olevaa henkilöä irtisanoutumaan työnantajan palveluksesta ja siirtymään toisen yrityksen palvelukseen; ja/tai houkuttelemasta tai yrittämästä houkutella työnantajan asiakasta siirtymään jonkun toisen yrityksen asiakkaaksi” ¹³⁵

Sopimuksella suojataan erityisesti inhimillistä pääomaa, know how’ta, liikesalaisuuksia ja asiakassuhteita, eli lähtökohtaisesti saman tyyppisiä intressejä, kuin kilpailukieltosopimuksella ¹³⁶. Houkuttelukieltosopimuksen kohteena ovat siis sekä työntekijät että asiakkaat, päämiehet ja yhteistyökumppanit, kun taas rekrytointikielloissa kohteena ovat vain työntekijät. Ehto kattaa vain aktiivisen houkuttelun, eikä esimerkiksi puhetta avoimista työpaikoista tai myötävaikuttamista. Usein houkuttelukiellon rikkominen on myös kilpailukiellon vastaista toimintaa. Ns. ’non-dealing-ehto’ on vielä pidemmälle menevä rajoitus kuin houkuttelukiello, koska se rajoittaa yhteydenpitoa ja kontakteja tiettyjen työnantajaan liittyvien tahojen kanssa. Houkuttelukiellon perustana on ’vain’ ylempänä mainitut osapuolet.

Houkuttelukiellojen, kuten muidenkin sopimusehtojen, laajuutta on mahdollista sopia tapauskohtaisesti. Mikäli houkuttelukielloa käytetään toimialalla, jossa asiakaskunta on hyvin suppea, se voidaan helposti rinnastaa kilpailukieltoon, koska esimerkiksi myyntityöntekijän on täysin mahdotonta siirtyä toisen yrityksen palvelukseen, jos myynti on kielletty vanhan työnantajan asiakkaille. Kohdennetusta houkuttelukiellosta ei ole vielä varsinaista oikeuskäytäntöä, mutta mahdollista olisi sopia toiminnanvapauden rajoittamista rajoittamalla houkuttelukiello koskemaan vain muutamia toimialan

¹³⁵ Koskinen (2022)

¹³⁶ Kautto (2022)

keskeisiä asiakkaita. Oikeuskäytännön puutteen vuoksi riskinä olisi tällöinkin, että tuomioistuin päätyisi käsittelemään houkuttelukielloa kilpailukieltona, jolloin työnantaja olisi lain edessä korvausvelvollinen. ¹³⁷

Näyttöhaaste on keskeinen ongelma, jos työnantaja epäilee työntekijää houkuttelukiellon rikkomisesta. Kielto voi jäädä tehottomaksi, jos uusi työnantaja on laittanut työpaikan avoimeen hakuprosessiin ja työntekijän entinen kollega palkataan tehtävään, mutta työntekijä ei ole ollut osallisena rekrytointiprosessissa. Vanhan työnantajan on haastavaa osoittaa työntekijän rikkoneen houkuttelukielloa, koska käytännössä esimerkiksi suullista suosittelua on vaikeaa todistaa. Käytännössä vahingon määrän näyttäminen edellyttää usein tuomioistuinmenettelyä.

Tyypillisesti houkuttelukieltosopimuksen käyttö on yleistä johtotehtävissä toimivien avainhenkilöiden kohdalla, joilla on kiinteät suhteet yrityksen työntekijöihin ja asiakkaisiin. Tämän vuoksi riski heidän houkuttelemisestaan kilpailevaan yritykseen on olennainen, jonka takia työnantajan keskeisenä tavoitteena on rajoittaa tätä toimintaa. Riskinä on merkityksellisten asiakkaiden ja osaavan työvoiman menettäminen. ¹³⁸

Koska kilpailukiellon ja houkuttelukiellon sopimustyyppien välillä on kytkös, niiden välinen rajanveto aiheuttaa epävarmuutta. Kilpailukiellojen lainsäädännön tiukentumisen jälkeen niiden käyttö on vähentynyt merkittävästi korvausvastuun myötä. Lisäksi kilpailukieltosopimukseen tulee olla erityinen painava syy. Työmarkkinajärjestöjen mukaan houkuttelukiellot tulisi saada kilpailukieltolainsäädännön ja korvausvastuun piiriin, jotta kilpailukiellojen hyvä lakiuudistus ei vesittyisi sillä, että lakia kierretään houkuttelukiellojen hyödyntämisellä ja nykyisen epämääräisen oikeustilan kautta. ¹³⁹

¹³⁷ Kautto (2022)

¹³⁸ Koskinen (2022)

¹³⁹ Suomen Ekonomit (2024)

4.4 Sopimusten suhde kilpailukieltoon

Oikeuskäytännössä työntekijöiden houkuttelukieltoja on rinnastettu kilpailukieltosopimukseen silloin, kun ne rajoittavat työntekijän mahdollisuuksia harjoittaa ammattiaan tai työskennellä samalla alalla¹⁴⁰. Esimerkiksi Itä-Suomen hovioikeus päätyi ratkaisussaan S 18/384 siihen, että houkuttelukieltosopimus tuli rinnastaa TSL:ssä säädettyyn kilpailukieltosopimukseen;

”A oli aloittanut myyntipäällikön tehtävänimikkeellä B Oy:ssä. – Työsopimuksessa oli ehto työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan sijoittuvista kuuden kuukauden mittaisesta kilpailukiellosta ja neljän vuoden mittaisista salassapito- ja houkuttelukielloista. – Asiassa on lisäksi kysymys siitä, rinnastetaanko houkuttelukieltosopimus kilpailukieltosopimukseen, jolloin myös sitä koskisi työsupimuslain pakottava lainsäädäntö erityisen painavien syiden ja kiellon keston osalta”

Asiakkaisiin kohdistuvan houkuttelukiellon kaventaessa työntekijän mahdollisuuksia työskennellä samalla alalla on mahdollista, että se rinnastetaan kilpailukieltoon, kuten hovioikeus on yllä mainitussa tapauksessa katsonut. Tällöin työntekijä olisi muiden edellytysten täytyessä oikeutettu korvaukseen myös, kun hän olisi sidottu pelkkään houkuttelukieltoon. Korvaus tulisi maksaa houkuttelukiellon pituuden mukaisesti myös tilanteessa, jossa työntekijällä on lyhyempi, varsinainen kilpailukielto mutta pidempi houkuttelukielto.¹⁴¹

Jo aiemmin tutkielmassa käsitelty oikeustapaus KKO 2003:19 on erinomainen esimerkki houkuttelukiellon ja kilpailukiellon rinnastamisesta toisiinsa. Tapauksessa työsupimukseen oli varsinaisen kilpailukiellon lisäksi sisällytetty ehto, jossa työntekijät eivät saaneet hoitaa välitystehtäviä henkilökohtaisesti taikka muun henkilön tai yhtiön toimesta, eivätkä he myöskään saaneet ryhtyä toimiin näiden tehtävien hoitamiseksi tai

¹⁴⁰ Hirvelä (2022)

¹⁴¹ Hirvelä (2022)

hankkimiseksi, eli käytännössä houkuttelemiseksi. Tapauksen tulkitseminen houkuttelukieltosopimukseksi on perusteltua, koska toimet ryhtyä toimeksiantojen hankkimiseen ovat tulkittavissa houkutteluksi. Tuomioistuin on kuitenkin tulkinnut koko ehtolausekkeen kilpailukieltosopimukseksi, koska lauseke on sisältänyt selkeitä kilpailukieltosopimuksen piirteitä, vaikka siinä on ollut myös houkutteluun viittaavia elementtejä. Korkein oikeus katsoi, että työsuhteen jälkeen voimaan jäävä houkuttelukieltoehto rinnastui kilpailukieltoon, koska työntekijän ei käytännössä ollut mahdollista siirtyä samalla toimialalla toimivaan kilpailevan yrityksen palvelukseen ilman houkuttelukiellon rikkomista¹⁴².

Jos houkuttelukielto rajoittaa työntekijän toiminnanvapautta kilpailukiellon tavoin, työnantaja on velvollinen maksamaan kilpailukieltoon rinnastuvasta houkuttelukiellosta työntekijälle korvausta kuten varsinaisesta kilpailukiellosta. Mikäli sopimuksessa on sekä kilpailu- että houkuttelukielto, korvausvelvollisuus ei ole kaksinkertainen. Pidempään voimassa oleva kiellon kesto määrittää, maksetaanko korvausta 40 % vai 60 % työntekijän kuukausipalkasta. Jos kilpailukielto on voimassa kuusi kuukautta, mutta sen lisäksi on sovittu 12 kuukautta voimassa olevasta kilpailukieltoon rinnastettavasta houkuttelukiellosta, työntekijä on oikeutettu korvaukseen koko 12 kuukauden ajalta.

Houkuttelu- ja kilpailukiellon suhde toisiinsa näkyy työmarkkinoilla usein niin, että ne liitetään toisiinsa sopimusehtoina samaan lausekkeeseen. Tarkastellessa suurten suomalaisten pörssiyritysten palkitsemispolitiikkaa, voidaan todeta, että toimitusjohtaja on johtajasopimuksen päättyessä sidottu sekä kilpailukieltoon että houkuttelukieltoon, jotka ovat voimassa 12 kuukautta.¹⁴³

Rekrytointikielto voidaan nähdä kilpailukieltosopimuksen osana tai täydentävänä mekanismina silloin, kun tarkastellaan kiellon reunaehtoja, kuten tapaus Helsingin kaupungin rekrytointikielloista osoitti. Jos rekrytointikielto vertautuu

¹⁴² Kautto (2022)

¹⁴³ Kautto (2022)

kilpailukieltosopimukseen liian tiukkojen sopimusehtojen takia, työnantajan on hyvä varautua siihen, että sopimusehto on kilpailukiellon tavoin korvausvelvoitteen piirissä.

Kilpailu-, houkuttelu- ja rekrytointikieltojen yhtäläisyyksien ja eroavaisuuksien havainnollistamiseksi lukijalle on muodostettu alla oleva yhteenvetotaulukko.

Ominaisuus	Kilpailukielto	Houkuttelukielto	Rekrytointikielto
Tavoite	Estää työntekijää siirtymästä kilpailevaan yritykseen työsuhteeseen tai perustamasta kilpailevaa liiketoimintaa	Estää työntekijää houkuttelemasta entisiä kollegoitaan uuteen työpaikkaan	Estää siirtyvää työntekijää rekrytoimasta kollegoitaan
Kohdistus	Työntekijään	Työntekijään	Työntekijään
Sääntelyn perusta	Työsopimuslaki ja oikeuskäytäntö	Sopimusoikeus ja oikeuskäytäntö	Sopimusoikeus ja oikeuskäytäntö
Korvattavuus	Kyllä, työnantajan korvausvelvollisuus määritelty laissa	Kyllä, jos sen nähdään rajoittavan työntekijän mahdollisuuksia työllistyä samalla alalla, jolloin se rinnastetaan kilpailukieltoon	Kyllä, jos sen nähdään rajoittavan työntekijän mahdollisuuksia työllistyä samalla alalla, jolloin se rinnastetaan kilpailukieltoon
Rajoittavuus	Rajoittaa työntekijän oikeutta vaihtaa työpaikkaa tai toimia yrittäjänä samalla toimialalla	Rajoittaa työntekijän oikeutta ottaa yhteyttä entisiin kollegoihinsa	Rajoittaa työntekijän oikeutta rekrytoida tiettyjä henkilöitä
Kesto	Enintään 12 kk	Ei lainsäädäntöä, mutta tyypillisesti 6–12 kk tai sidottu kilpailukieltoon	Ei lainsäädäntöä, mutta tyypillisesti 6–12 kk tai sidottu muihin sopimusehtoihin

Lainmukaisuus	Laillinen edellyttäen erityistä painavaa syytä ja korvausvelvoitetta työnantajalle	Laillinen, mutta liian rajoittavilla sopimusehdoilla verrattavissa kilpailukielttoon	Laillinen, mutta liian rajoittavilla sopimusehdoilla verrattavissa kilpailukielttoon
Työntekijän näkökulma	Rajoittaa mahdollisuuksia siirtyä uuteen työpaikkaan tietyllä toimialalla. Voi heikentää palkkakehitystä ja uramahdollisuuksia rajoitetun liikkuvuuden takia.	Rajoittaa mahdollisuuksia houkutellessa entisiä kollegoitaan tai tiettyä asiakasryhmää uuteen yritykseen. Voi heikentää palkkakehitystä ja uramahdollisuuksia rajoitetun liikkuvuuden takia.	Rajoittaa mahdollisuuksia rekrytoida entisiä kollegoitaan uuteen yritykseen. Voi heikentää palkkakehitystä ja uramahdollisuuksia rajoitetun liikkuvuuden takia.
Työnantajan näkökulma	Suojaa yrityksen kilpailukykyä ja liikesalaisuuksia, mutta voi haitata potentiaalisen uuden työntekijän liikkuvuutta, ei mahdollisuutta rekrytoida. Korvausvelvoite voi olla iso kustannuserä.	Suojaa yrityksiä avainhenkilöiden menettämiseltä, joka erityisen tärkeää pk-yrityksille.	Suojaa yrityksiä avainhenkilöiden menettämiseltä, joka erityisen tärkeää pk-yrityksille.
Riskit	Pätemätön kilpailukieltto voi johtaa oikeudellisiin kiistoihin	Liian tiukka houkuttelukieltto voi olla verrattavissa kilpailukielttoon, jolloin sopimusehto korvausvelvoitteen piirissä. Houkuttelun näyttävyys.	Liian tiukka rekrytointikieltto voi olla verrattavissa kilpailukielttoon, jolloin sopimusehto korvausvelvoitteen piirissä

4.4.1 Oikeustoimilain kohtuullistamispykälä

Ennen uuden TSL:n voimaantuloa kilpailukieltosopimukseen sovellettiin vain oikeustoimilain (jäljempänä OikTL) 36 § ja 38 §: ä. Vaikka nykyinen TSL säätelee kilpailukieltosopimuksista yksityiskohtaisesti, erityisesti houkuttelu- ja rekrytointikieltoihin liittyviin osapuolten erimielisyyksiin sopimussakosta voidaan soveltaa OikTL:n säännöksiä.

”Jos oikeustoimen ehto on kohtuuton tai sen soveltaminen johtaisi kohtuuttomuuteen, ehtoa voidaan joko sovittaa tai jättää se huomioon ottamatta. Kohtuuttomuutta arvosteltaessa on otettava huomioon oikeustoimen koko sisältö, osapuolten asema, oikeustointa tehtäessä ja sen jälkeen vallinneet olosuhteet sekä muut seikat” OikTL 36 §

OikTL 36 § kutsutaan yleisesti kohtuullistamispykäläksi, jonka avulla tuomioistuimen on mahdollista kohtuullistaa sopimusehtojen rikkomisen varalta sovittua sopimussakkoa, jos sen katsotaan olevan kohtuuton. Sopimussakon periminen ei nimittäin edellytä, että yhtiö pystyy osoittamaan vahingon määrän. Toisin sanoen työnantajan ei tarvitse todistaa, että työntekijän sopimusrikkomus olisi aiheuttanut konkreettisesti taloudellista vahinkoa. Näin ollen on suositeltavaa, että osapuolet sopisivat mahdollisesta korvausvelvollisuudesta vahingonkorvauslain (jäljempänä VahL) mukaan, koska OikTL nojalla sakon kohtuullistaminen vaatii usein tuomioistuinmenettelyä. VahL nojalla vahinko tulee korvattavaksi aiheutetun vahingon mukaan ja työnantaja joutuu osoittamaan vahingon aiheutumisen ¹⁴⁴. Periaate voi tarjota tasa-arvoisemman lähtökohdan korvausvastuun arvioinnille, koska se ei perustu ennalta sovittuun, usein summittaiseen työnantajan aloitteesta sovittuun sakkoon.

¹⁴⁴ Ylemmät toimihenkilöt (2022)

OikTL 38 § tulee kyseeseen erilaisissa kilpailunrajoittamistilanteissa, eli esimerkiksi houkuttelu- ja rekrytointikieltoehtojen kohtuullisuutta arvioitaessa. Jos työntekijä kokee sopimusehdot kohtuuttomiksi, kohtuuttomuusarviointi kuitenkin vaatii toteutuakseen usein riitakanteen nostoa.

”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” OikTL 38 §

Voidaan todeta, että kilpailu-, houkuttelu- ja rekrytointikiellot rajoittavat kaikki tietyin ehdoin työntekijän toiminnanvapautta, mutta haastavaa on todentaa ehdon kohtuuttomuus. Vähäiseen oikeuskäytäntöön viitaten tapaukset jäävät usein pimentoon ja ne sovittelallaan alemmalla tasolla tai vaihtoehtoisesti työntekijät eivät nosta kohtuuttomista työsopimuksista kanteita työnantajaansa vastaan.

4.5 Suhde lojaliteettivelvoitteeseen ja kilpailevaan toimintaan

Jo aikaisemmin tutkielmassa luvussa kaksi mainittua työntekijän lojaliteettivelvoitetta voi – ja on oleellista – tarkastella suhteessa houkuttelu- ja rekrytointikieltoon. Lojaliteettivelvoite on työsopimuslain pakottavaa lainsäädäntöä, jolla rajoitetaan työntekijän käytöstä työsuhteen aikana. Lojaliteettivelvoitteen voidaan nähdä toimivan eettisenä ja juridisena peruseriaatteena, joka asettaa raamit työntekijän käyttäytymiselle työnantajaansa kohtaan. Rekrytointi- ja houkuttelukiellot tarjoavat keinoja, joilla yritykset voivat suojata itseään kilpailutilanteelta ja näin varmistaa säilyttävänsä työntekijöiden lojaliteetin. Voidaankin nähdä, sekä houkuttelu- että rekrytointikieltojen olevan tapoja vahvistaa työntekijän lojaliteettivelvoitetta myös työsuhteen päättymisen jälkeen. Lojaliteettivelvoitteen perusvelvoite on samankaltainen kuin rekrytointi- ja houkuttelukieltojen tavoite.

Lojaliteettivelvoitetta voidaan tarkastella suhteessa kieltosopimukseen vain työsuhteen aikana. Työsuhteen aikana rekrytointi- ja houkuttelukiellot estävät työntekijää houkuttelemasta tai rekrytoimasta kollegoitaan siirtymään toiseen yritykseen tai päättämään työsuhteensa. Tämä käytös on jo lojaliteettivelvoitteen mukaista, koska kiellot pyrkivät estämään työntekijää toimimasta tavalla, joka on omiaan aiheuttamaan työnantajalle vahinkoa.

Työnantajan oikeuksiin kuuluu antaa ohjeita työntekijän toiminnasta työsuhteen aikana, ja kiellot selkeyttävät näitä odotuksia omalta osaltaan. Mikäli työntekijä rikkoo houkuttelu- tai rekrytointikieltoa, se voi muodostaa irtisanomisperusteen. Sopimusehdot kattavat myös asiakkaiden houkuttelun, joka on myös lojaliteettivelvoitteen vastaista, koska se voi toteutuessaan aiheuttaa merkittävää taloudellista vahinkoa työnantajalle. Voidaan todeta, että houkuttelu- ja rekrytointikieltosopimukset tarkentavat lojaliteettivelvoitetta työsuhteen aikana, mutta eivät rajoita työntekijän oikeuksia enempää kuin lojaliteettivelvoite. Niiden tarkoitus on antaa työnantajalle lisäsuojaa silloin, kun työntekijä irtisanoutuu työsuhteesta.

Lojaliteettivelvoitteen tavoin, kilpailevan toiminnan kieltäminen on voimassa työsuhteen aikana, mutta ei sen päättymisen jälkeen. Kiellosta on lainsäädäntötasolla oma pykälänsä¹⁴⁵, mutta kieltäminen perustuu pitkälti lojaliteettivelvoitteeseen. Säännös rajoittaa työntekijältä kaiken kilpailevan toiminnan kattaen alleen kiellon työnantajan työntekijöiden ja asiakkaiden houkuttelemista lojaliteettivelvoitteen tavoin. Toiminta on kiellettyä vain, kun on ilmeistä, että se konkreettisesti vahingoittaa työnantajaa. Ei riitä, että on olemassa pelkkä mahdollisuus vahingon aiheuttamiseen. Houkuttelu- ja rekrytointikiellot asettavat kilpailevaa toimintaa ja lojaliteettivelvoitetta vahvemman kieltovelvoitteen, koska niiden osalta ei edellytetä, että vahingon aiheutumisen olevan ilmeistä. Osittain houkuttelu- ja rekrytointikieltojen sisältämät kieltolausekkeet ovatkin limittäin kilpailevan toiminnan kiellon kanssa.

¹⁴⁵ TSL 3 luku 3 §

4.6 Kiellot sopimusehtolausekkeena

1. *”Työntekijä sitoutuu siihen, ettei hän myötävaikuta suoraan tai välillisesti yrityksen muiden työntekijöiden irtisanoutumiseen, siirtymiseen toisen työnantajan palvelukseen tai ryhtymiseen yrittäjäksi työsuhteen voimassaoloaikana eikä kuuden kuukauden kuluttua työsuhteen päättymisestä lukien.*

Mikäli työntekijä rikkoo tässä sopimuksessa yksilöityjä sopimusvelvoitteitaan, työntekijä sitoutuu maksamaan työnantajalle sopimusvelvoitteen rikkomisesta sopimussakon, joka vastaa suuruudeltaan työntekijän kuuden kuukauden bruttopalkkaa” ¹⁴⁶

2. *”Työntekijä sitoutuu siihen, ettei hän Sopimuksen voimassaoloaikana, eikä kuuden (6) kuukauden kuluessa tämän Sopimuksen päättymisestä lukien suoraan tai välillisesti houkuttele Työnantajan (tai sen konserniyhtiöiden) asiakkaita tai päämiehiä ja/tai niiden mahdollisia asiakkaita tai päämiehiä.*

Työntekijä edelleen sitoutuu siihen, ettei hän houkuttele, palkkaa, työllistä tai avusta yhtäkään luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä houkuttelemaan, palkkaamaan tai työllistämään Työnantajan (tai sen konserniyhtiöiden) johtajia tai työntekijöitä” ¹⁴⁷

3. *”Yhtiön vaatiessa yllä mainitun kilpailukieltolausekkeen toteutumista, Johtaja sitoutuu siihen, ettei hän kolmen (3) kuukauden aikana työsuhteen päättymisestä lukien houkuttele Yhtiön työntekijöitä lähtemään Yhtiön palveluksesta tai palkkaa Yhtiön palveluksessa olevia työntekijöitä oman yrityksensä tai sellaisen yrityksen palvelukseen, missä hän on päättämässä uuden työvoiman rekrytoinnista”* ¹⁴⁸

Esimerkeistä on alleviivattu yhdistäviä tekijöitä koskien kilpailu- rekrytointi- ja houkuttelukieltosopimusehtolausekkeista. Tarkastelu osoittaa, että kieltolausekkeet usein yhdistetään keskenään eikä niitä mainita erillisinä sopimusehtoina.

¹⁴⁶ Parnila K., Riihimäki R. (2024)

¹⁴⁷ Koskinen, S., Nieminen, K., Valkonen, M. (2019)

¹⁴⁸ Ote salatusta työsopimuksesta

Yllä olevia esimerkkejä tarkastellessa on todettava, että usein on kuitenkin hankalaa todistaa ilman kokonaisvaltaista arviointia, millainen houkuttelu rikkoo sopimusehtoja ja onko se luettavissa houkutteluksi. Houkuttelu tarkoittaa johdonmukaista pyrkimystä saada joku tekemään tai uskomaan jotain¹⁴⁹. Jatkoarviointia vaikeuttaa se, onko houkuttelu ollut keskeinen vaikuttaja rekrytointiin. Näyttövaikeus on myös keskeinen haaste, jos sopimuksessa kielletään myös ”houkuttelun yrittäminen”. Olennaista on, onko henkilö tiennyt tai voidaanko perustellusti olettaa, että hänen uusi työnantajansa tulee palkkaamaan henkilön, jolle henkilö on esimerkiksi sähköpostiviestit lähettänyt¹⁵⁰. Koska houkuttelu tapahtuu usein suullisesti eikä todisteita välttämättä löydy esimerkiksi tietodatasta, todisteita houkuttelukieltosopimuksen rikkomisesta on vaikeaa kerätä.

Mielenkiintoista on lähestyä tilannetta viimeisen esimerkin tavoin, jossa johtaja houkuttelisi tai palkkaisi työntekijöitä entiseltä työnantajaltaan, mutta ei olisi uudessa yrityksessä päättämässä uuden työvoiman rekrytoinnista. Vaikka hän ei muodollisesti toimisi päätöksentekijänä, hänellä voi silti olla välillinen vaikutus rekrytointipäätöksiin esimerkiksi suosittelijan roolissa. Kuvailussa kontekstissa näyttövaikeus korostuu, koska on epäselvää, kuka tai ketkä tekevät suorat rekrytointipäätökset. Vaikka ensimmäisessä esimerkissä on käsitelty sekä välitöntä että suoraa vaikuttamista, käytännössä kummankin tyyppisen vaikutuksen todentaminen osoittautuu haasteelliseksi. Tämä johtuu eritoten siitä, että rekrytointiprosessit ovat usein monimutkaisia ja niihin voi sisältyä useita osapuolia, joka hämärtää suoria syy-yhteyksiä ja vaikeuttaa yksiselitteisten johtopäätösten tekemistä. Tämä voi osaltaan selittää vähäisen oikeuskäytännön määrän, koska varsinaisten todisteiden osoittaminen on haastavaa.

¹⁴⁹ Suomisanakirja (n.d)

¹⁵⁰ Koskinen (2022)

4.7 Kansallisen lainsäädännön vertailu muihin Pohjoismaihin

Kilpailukielto-, rekrytointi- houkuttelu- ja salassapitosopimuksia koskevat säädökset ovat tiukentuneet Suomen ohella myös muissa Pohjoismaissa viime vuosina merkittävästi. Pohjoismaissa näiden sopimusehtojen sääntelyssä on havaittavissa yhteisiä piirteitä, kuten esimerkiksi määräaikaiset rajoitusajat ja työnantajan korvausvelvollisuus.

Norjassa kilpailukieltosopimuksen voimassaoloaika on rajoitettu enintään yhteen vuoteen työsuhteen päättymisestä. Työnantajalla on velvollisuus maksaa työntekijälle korvausta kilpailukiellon rajoitusajalta, ja tämä korvaus vastaa lähtökohtaisesti työntekijän täyttä palkkaa. Korvaukselle on asetettu yläraja, ja siihen voidaan tehdä vähennyksiä tietyin ehdoin. Sääntely on luotu tasapainottamaan työntekijän ja työnantajan etuja siten, ettei kilpailukiellon asettaminen muodosta kohtuutonta estettä työntekijän uudelleentyöllistymiselle.¹⁵¹

Houkuttelu- ja rekrytointikieltojen sijasta Norjassa työnantajalla on mahdollisuus käyttää asiakkaiden ja työntekijöiden ns. houkuttelemattomuuskieltoa, joka on voimassa 12 kuukautta työsuhteen päättymisestä. Lauseke koskee vain niitä asiakkaita, joista työntekijä on ollut yksinään vastuussa tai joihin työntekijä on ollut kontaktissa työsuhteensa aikana.¹⁵²

Myös Tanskassa kilpailukieltosopimus voi olla Norjan tavoin voimassa enintään vuoden. Mikäli kilpailukieltosopimukseen on sisällytetty ns. kombinaatiolauseke yhdistäen myös esimerkiksi houkuttelukiellon, rajoitusaika voi olla enintään kuusi kuukautta. Työnantajan korvausvelvollisuus on sidottu sopimuksen keston ja laajuuteen. Korvauksen määrä vaihtelee 40–60 %:n välillä riippuen työntekijän aiemmasta palkasta, eli korvausmäärä on sopimusehtokohtainen.¹⁵³

¹⁵¹ HE 222/2020 vp

¹⁵² Ministry of Labour and Social Inclusion, 2022, 14A: 4 §

¹⁵³ HE 222/2020 vp

Tanskassa houkuttelu- ja rekrytointikieltoja voidaan sopia vain siinä tapauksessa, että työntekijä on työskennellyt työnantajalleen vähintään puolen vuoden ajan. Nämä kiellot ovat mahdollista yhdistää samaksi lausekkeeksi, jolloin voimassaoloaika voi olla enintään kuusi kuukautta työsuhteen päättymisestä. Jos rajoitusehtona on vain jompikumpi kielloista, voimassaoloaika on 12 kuukautta päättymispäivästä lukien. Sekä kilpailu-, rekrytointi- ja houkuttelukieltosopimus on esitettävä kirjallisesti työntekijälle. Poikkeuksellista muihin maihin verrattaessa on, että työnantajan on laadittava lista henkilöistä, joihin työntekijä ei saa olla kontaktissa kieltojen voimassaoloaikana.¹⁵⁴

Ruotsissa kilpailukieltosopimuksista säädellään pääosin työehtosopimusten kautta. Mikäli työnantaja ei ole sidottu työehtosopimukseen, kilpailukieltosopimuksen kohtuullisuutta arvioidaan oikeuskäytännön sekä työmarkkinoilla noudatettujen yleisten käytäntöjen mukaisesti. Korvausvelvollisuus on enintään 60 % siitä palkasta, jonka työntekijä ansaitsi työsuhteen päättyessä. Velvollisuus korvauksen maksamiseen jatkuu siihen asti, kun kilpailukielto on voimassa ja sen täytäntöönpano nähdään perustelluksi. Sekä rekrytointi- että houkuttelukieltojen kohtuullisuutta arvioidaan samalla tavoin kuin kilpailukieltojen.¹⁵⁵

Vuonna 2018 voimaantullut liikesalaisuusdirektiivi tiukensi liikesalaisuuksien suojaa koko unionin tasolla. Direktiivi pyrki harmonisoimaan liikesalaisuuksien suojelua. Sen tavoitteena on estää liikesalaisuuksien oikeudeton hankkiminen, käyttö ja paljastaminen. Direktiivillä pyritään varmistamaan, että innovaatio ja kilpailukyky unionin sisämarkkinoilla säilyy. Direktiivi antaa yrityksille mahdollisuuden ryhtyä oikeustoimiin liikesalaisuuksien suojaamiseksi, esimerkiksi kieltoja ja korvausvaateita liikesalaisuuksia luvattomasti käyttäneitä vastaan sekä mahdollisuuden vaatia vahingonkorvauksia. Erityisesti direktiivillä pyritään tasapainottamaan liikesalaisuuksien suoja muihin oikeuksiin, kuten sananvapauteen ja työntekijöiden vapaaseen liikkuvuuteen. Täten sitä

¹⁵⁴ Ahtela, 2019

¹⁵⁵ HE 222/2020 vp

voi jossain määrin verrata houkuttelu- ja rekrytointikieltoihin. Toisaalta direktiivin sääntelyssä nimenomaan todetaan, ettei se saa heikentää työntekijöiden vapaata liikkuvuutta ¹⁵⁶.

Houkuttelu- ja rekrytointikielloilla pyritään suojaamaan yrityksen henkistä pääomaa, eli työntekijöitä, joilla on hallussaan liikesalaisuuksia. Voisiko siis pelkkä liikesalaisuuksien lainsäädännöllinen suoja olla riittävä yrityksen intressien suojaamiseen? Jos yrityksen keskeinen riski on liikesalaisuuksien joutuminen kilpailevan yrityksen haltuun – kyllä, on riittävä. Liikesalaisuuksien salassapitosopimus on laillinen ja helposti valvottavissa eikä vaadi rahallista pääomaa. Jos taas keskeisin riski on riippuvaisuus avainhenkilöistä, erityisesti houkuttelukielto voi olla perusteltu. Kohtuullinen houkuttelukieltosopimus voi tarjota lisäsuojaa yrityksen intressien turvaamiseksi.

¹⁵⁶ Bird & Bird (n.d.)

5 Päätelmät

5.1 Arviointi

Tulevaisuudessa kilpailukieltosopimusten käyttöä voitaisiin todennäköisesti rajoittaa entisestään. Jo vuoden 2022 lakiuudistusten pyrkimys kilpailukieltojen kitkemiseen saattaa jatkua lainsäädännön tiukentamisen kautta. Teknologinen kehitys lisäävät tietoon ja yksityiskohtaiseen osaamiseen perustuvan työn osuutta, joka toisaalta korostaa kilpailukieltojen merkitystä tietyillä toimialoilla, mutta samalla paine sopimusten oikeudenmukaiseen soveltamiseen kasvaa. Tällä hetkellä lainsäädäntö ei pakota työnantajaa lisäämään työ sopimuksen kilpailukieltoon erityisen painavan syyn ehtolauseketta, jossa kirjallisesti perusteltaisiin syyn sisältö ja oikeutus kilpailukiellon käyttöön. Perusteluvollisuutta pohdittiin työ- ja elinkeinoministeriön (jäljempänä TEM) lakimuutosten työryhmässä aiempien lakimuutosten läpiviennissä. Nähtiin, että perusteluvollisuus lisäisi työnantajan harkintavelvollisuutta ja siten todennettavuutta, mutta myös kilpailukieltosopimusten läpinäkyvyyttä ja työntekijän kokonaisvaltaista ymmärrystä siitä, mihin hän sitoutuu allekirjoituksellaan. Lisäksi se helpottaisi työsuojeluviranomaisten valvontaa, koska näyttövaatimus tulisi ilmi jo kirjallisesta kilpailukieltosopimuksesta ¹⁵⁷ Toisaalta riskinä on, että perusteluista tulisi vakiomuotoisia eivätkä ne toisi työntekijälle uutta tietoa. Näin ollen perusteluvollisuudella ei arvioitu olevan vaikutusta kilpailukieltojen tahalliseen väärinkäyttöön ¹⁵⁸, joten perusteluvollisuuden vaatimusta ei kuitenkaan lisätty työ sopimuslakiin vuoden 2022 lainsäädäntöuudistuksissa.

Esimerkiksi Yhdysvalloissa lähestymistapa kilpailukieltoihin on jakautunut kahteen ryhmään; uudistuksiin, joilla pyrittäisiin asettamaan ehtoja ja toisaalta pyrkimyksiin kieltää sopimukset kokonaan. Ehdotetussa mallissa on esimerkiksi esitelty yhdeksi vaihtoehdoksi kilpailukieltojen kieltämisen kokonaan matalapalkkaisilta aloilta tai

¹⁵⁷ Työ- ja elinkeinoministeriö (2019, s. 72)

¹⁵⁸ Työ- ja elinkeinoministeriö (2019, s. 64)

tietyissä korkeaa ammattitaitoa vaativissa ammateissa, kuten asianajajien tai lääkäreiden keskuudessa ¹⁵⁹. Tätä vaihtoehtoa on myös esitetty Suomessa Palkansaajien keskusjärjestön lausumassa TEM:in työryhmässä. Kilpailukieltoihin liittyviä ongelmia ja pätemättömiä sopimusehtoja on koettu erityisesti aloilla, joissa osa-aikaisuus ja sivutoiminen työnteko ovat yleistyneet ja joissa työntekijöiden mahdollisuutta hankkia lisäansioita omalla koulutuksellaan rajoitetaan. Lausumassa korostettiin, että monet työnkuvat ovat sellaisia, joissa ei ole syntynyt todellista kilpailevan toiminnan rajoittamisen tarvetta. ¹⁶⁰

Houkuttelu- ja rekrytointikieltojen laillisuutta tullaan todennäköisesti arvioimaan tulevaisuudessa tarkemmin oikeudellisessa kehityksessä ja kilpailulainsäädännön kontekstissa, koska niistä ei ole nimenomaisia määräyksiä laissa. Erityisesti työntekijäpuolen edustajien mukaan houkuttelukiellot tulisi nopeasti saada kilpailulainsäädännön ja korvausvastuun piiriin ¹⁶¹. On kuitenkin vielä aikaista arvioida, kuinka uudistukseen jääneitä porsaanreikiä, kuten sääntelyn ulkopuolella olevia houkuttelukielloja, tulisi korjata ¹⁶².

Kokonaisuudessaan voidaan todeta, että työoikeudellisten sopimusten tulevaisuus tulee olemaan todennäköisesti entistä tiukemman sääntelyn ja lisääntyvän valvonnan kohteena. Euroopan komissio on linjannut, että todennäköisesti työsopimusehdot, jotka eivät ole sidoksissa palkkaan, ovat SEUT-sopimuksen 101 artiklan vastaisia ja tätä tutkitaan yhdessä Euroopan kilpailuverkoston kanssa lähitulevaisuudessa ¹⁶³. Lainsäädäntö jopa unionin tasolla kehittynee siis kohti tarkempia linjauksia siitä, missä tilanteissa näitä kieltoja voidaan käyttää, jotta varmistutaan työmarkkinoiden tehokkuudesta ja työntekijöiden oikeudenmukaisuudesta. Oikeuden on löydettävä

¹⁵⁹ Starr (2019, s. 13)

¹⁶⁰ Työ- ja elinkeinoministeriö (2019, s. 84)

¹⁶¹ Salokannel (2024)

¹⁶² Liiten (2024)

¹⁶³ Euroopan unioni (2024)

tasapaino sekä liiketoiminnan suojaamisen että työmarkkinoiden joustavuuden ja työntekijöiden liikkumavapauden välillä.

5.2 Jatkotutkimusehdotukset

Tämä tutkielma antaa yleisen ja kattavan kuvan työoikeudellisten sopimusehtojen oikeudellisesta perustasta, mutta läpikäyntiä voisi syventää muutamain eri tavoin. Jatkotutkimustulokset auttaisivat kehittämään lainsäädäntöä, joka kunnioittaa Suomen työmarkkinoiden joustavuutta ja kilpailukykyä, mutta myös turvaa sekä työnantajien että työntekijöiden oikeudet.

Liiketaloudellisesta näkökulmasta aihetta voisi lähestyä vaikutusanalyysien kautta, joiden avulla voisi tarkastella työntekijöiden urakehitystä ja työmarkkinoiden liikkuvuutta. Tätä aihetta voisi tutkia perusteellisemmin, miten nämä kiellot vaikuttavat yksilön mahdollisuuksiin siirtyä uusiin työtehtäviin ja tehostaa urakehitystään varsinkin suppeammilla työmarkkinoilla. Yhteistutkimuksia yritysten ja työntekijöiden näkemyksistä on melko vähän, ja salassapitojen vuoksi kvalitatiivista aineistoa on haastavaa kerätä. Liiketaloudellista näkökulmasta aihetta voisi pohtia myös sääntelytarpeiden arvioinnissa korkean osaamisen aloilla verrattuna yleiseen työmarkkinasääntelyyn. Tähän liittyen olisi kiinnostavaa tutkia myös sopimusehtojen vaikutuksia eri startup-yrityksiin ja pk-sektorin kilpailukykyyn. Olisiko tarpeen kehittää alakohtaisia tai tehtäväkohtaisia kohdennettuja sopimusmalleja tai rajoituksia, jotta työoikeuden tasapaino säilyy? Liian tiukat rajoitukset voivat hidastaa uusien innovaatioiden leviämistä ja asiantuntijoiden siirtymää eri yrityksiin.

Kilpailulainsäädännön ja työoikeuden vuorovaikutus sekä näiden yhteisten sääntelyratkaisujen tutkiminen vaatii perehtymistä erityisesti sen kannalta, kuinka kilpailulainsäädäntö ja työoikeus voivat toimia yhdessä kieltojen säätelyssä ja soveltamisessa. Esimerkiksi unionitasolla on herännyt keskustelua siitä, miten kilpailukiellot voivat vaikuttaa markkinoiden toimivuuteen ja unionin vapaaseen

liikkuvuuteen. Tämän tyyppisen tutkimuksen tekeminen voisi tarjota uusia näkökulmia kohtuullisten kieltoratkaisujen kehittämiseen.

Kiinnostava näkökulma olisi eri maiden oikeuskäytäntöjen vertailu ja niiden vaikutukset suomalaiseen lainsäädäntöön. Tässäkin tutkielmassa suomalaista sääntelyä on tarkasteltu tuomalla esiin muiden Pohjoismaiden käytäntöä, mutta myös muiden EU-maiden ja erityisesti Yhdysvaltojen oikeuskäytäntöjä tarkastelemalla voisi saada apuvälineitä rajoitusten vaikutuksen arviointiin koskien työmarkkinoiden avoimuutta. Yhdysvalloissa kilpailukiellot ovat tietyissä osavaltioissa laajalti kiellettyjä, kuten Kaliforniassa, kun taas joissain osavaltioissa ne ovat yleisiä. Vertailu voisi auttaa ymmärtämään, miten sopimusehdot vaikuttavat työmarkkinoiden toimintaan myös Euroopan unionin sisällä.

Lähteet

- Aarnio, A. (2006). *Tulkinnan taito – ajatuksia oikeudesta, oikeustieteestä ja yhteiskunnasta*. Alma Talent Oy.
- Adkins, A. (n.d.). *Millennials – the job-hopping generation*. Gallup. Noudettu 2024-12-1 osoitteesta <https://www.gallup.com/workplace/231587/millennials-job-hopping-generation.aspx>
- Ahtela, J. (2018, 12. kesäkuuta). *Selvitys kilpailukieltosopimusten ja salassapitosopimusten käytöstä*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 18/2018. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-310-8>
- Ahtela, J. (2019). *Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka?* Akava Works. Noudettu 2025-2-9 osoitteesta <akava-works-sopiminen-tyomarkkinoilla-raportti-3-2019-1.pdf>
- Bird & Bird. (n.d.). *The Trade Secrets Directive (2016/943) – International Intellectual Property, Litigation Procedure and Employment Law Gap Analysis*. Noudettu 2025-2-23 osoitteesta <the-trade-secrets-directive--gap-analysis.pdf>
- Bruun, N. (2022). *Työoikeuden perusteet*. Alma Talent Oy.
- Edilex. (2023, 8. kesäkuuta) *Hovioikeus: Kilpailukieltosopimuksen käyttämiselle ei ollut erityisen painavaa syytä*. Edilex. Noudettu 2025-2-9 osoitteesta <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/uutiset/84592?allWords=kilpailukieltosopimus&offset=1&perpage=20&sort=relevance&typelds%5b%5d=127%3Afi&typelds%5b%5d=127%3Afi%2C151%3Afi&typelds%5b%5d=151%3Afi&searchSrc=1&advancedSearchKey=1710404>
- Eduskunta. (n.d.). *Hallituksen esitys eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi, HE 157/2000 vp*. Noudettu 2025-2-9 osoitteesta https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/he_157+2000.pdf
- Eduskunta. (n.d.). *Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 3 luvun 5 §:n ja merityösopimuslain 4 luvun 5 §:n muuttamisesta, HE 222/2020 vp*. Noudettu 2025-2-9 osoitteesta

https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/HE_222+2020.pdf

Eduskunta. (n.d.) *Hallituksen esitys eduskunnalle laieksi valtioneuvoston jäsenen tehtävään liittyvästä karensista sekä sakon täytäntöönpanosta annetun lain 1 §:n muuttamisesta, HE 90/2024 vp.* Noudettu 2025-2-9 osoitteesta https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/HE_90+2024.pdf

Eduskunta. (n.d.) *Hallituksen esitys eduskunnalle liikesalaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi, HE 49/2018 vp.* Noudettu 2025-2-9 osoitteesta https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/HE_49+2018.pdf

Euroopan unioni. (2024). *Competition policy brief – Antitrust in labour markets.* Noudettu 2025-2-23 osoitteesta adb27d8b-3dd8-4202-958d-198cf0740ce3_en

Euroopan työviranomainen. (2023, 2. maaliskuuta). *Millenniaalit ja zetat työpaikalla – eroja ja yhtäläisyyksiä.* EURES. Noudettu 2025-4-6 osoitteesta https://eures.europa.eu/millennials-and-gen-z-workplace-similarities-and-differences-2023-03-02_fi

Herrainsilta, J. (2022) *Työsopimuslain kieltosopimusta koskevat uudet säännökset: näkökulmia työnantajan korvausvelvollisuudesta ja liikesalaisuuksien suojasta.* Defensor Legis 1/2022. https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/defensor_legis/1000490012.pdf

Hietala, H., Aaltonen, T., Kaivanto, K. (2023). *Työoikeuden taskukirja.* Alma Talent Oy.

Hirvelä, J. (2022, 4. helmikuuta). *Vierashuoneessa YTYn työmarkkinajuristi Janina Hirvelä: Tuleeko työsuhteen jälkeisestä rekrytointikiellosta maksaa työntekijälle korvausta?* Edilex. Noudettu 2024-12-1 osoitteesta <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/uutiset/74070?allWords=hokuttelukiello&offset=1&perpage=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearchKey=1357667>

Huhtamäki, H. (2014). *Kilpailukiello ja salassapito sopimussuhteissa.* Helsingin Kamari Oy.

Huhtamäki, H. (2010). *Pätevä kilpailukieltosopimus.* Helsingin Kamari Oy.

- Kahri, T., Hietala, H. (1999) *Työsopimuslaki*. WSOY.
- Kairinen, M. (1998). *Työoikeus perusteineen*. Painoneliö Oy.
- Kautto, J. (2022). *Kielletty vai sallittu houkutus – eroaako houkuttelukiello kilpailukiellosta*. Noudettu 2024-11-24 osoitteesta <https://www.waselius.fi/news/2022/03/kielletty-vai-sallittu-houkutus-eroaako-houkuttelukiello-kilpailukiellosta/>
- Koskinen, S. (2002). *Ammatti- ja liikesalaisuus*. Edilex. Edita Publishing Oy. Noudettu 2025-2-9 osoitteesta <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/artikkelit/179.pdf>
- Koskinen, S. (2004). *Kilpailukieltosopimukseen liittyviä erityiskysymyksiä*. Edilex. Edita Publishing Oy.
- Koskinen, S. (2010). *Näkökohtia määräaikaisesta työsopimuksesta*. Edilex. Edita Publishing Oy. Noudettu 2025-2-9 osoitteesta <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/artikkelit/6917.pdf>
- Koskinen, S. (2022, 9. maaliskuuta) *Vierashuoneessa Seppo Koskinen: Houkuttelukieltosopimukset ja työelämän Tinder*. Edilex. Noudettu 2024-12-1 osoitteesta <https://www.edilex.fi/uutiset/74916>
- Koskinen, S., Nieminen, K., Valkonen, M. (2019). *Työsuhteen päättäminen*. Alma Talent Oy.
- KONE. (2024). *Yhtiökokouskutsu, liite 1 – palkitsemispolitiikka*. KONE Oyj. Noudettu 2024-12-1 osoitteesta https://www.kone.com/fi/Images/Palkitsemispolitiikka_tcm18-127977.pdf
- Liiten, M. (2024, 6. kesäkuuta) *Lakimuutos tepsi perusteettomiin kilpailukieltosopimukseen – taustalla pitkä vaikuttamistyö*. Tradenomit. Noudettu 2024-12-1 osoitteesta <https://www.tradenomi.fi/ajankohtaista/lakimuutos-tepsi-perusteettomiin-kilpailukieltosopimukseen-taustalla-pitka-vaikuttamistyö/>
- Meincke, N., Vanhala-Harmanen, M. (2007). *Esimiehen työsuhteopas*. Edita Prima Oy.
- Ministry of Labour and Social Inclusion. (2020). *Act relating to working environment, working hours and employment protection etc*. Lovdata. no. Noudettu 2025-2-9 osoitteesta https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_16#KAPITTEL_16

- Nieminen, K. (2025). *Työpaikan lait ja työsuhteopas 2025*. Alma Talent Oy.
- Nokia. (n.d) *Hallituksen ja johdon palkitseminen*. Nokia Oyj. Noudettu 2024-12-1 osoitteesta <https://www.nokia.com/fi-fi/tietoa-nokiasta/yritys/johto-ja-hallinto/palkitseminen/>
- Ollila, A. (2017). *Työntekijän lojaalisuusvelvollisuuden ajallinen ulottuvuus*. Noudettu 2025-2-9 osoitteesta <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/09bd3652-de04-45fc-81a5-a37da1447e9d/content>
- Paanetoja, J. (2014). *Työoikeus tutuksi*. Edita Publishing Oy.
- Parnila, K. (2017). *Työsuhde tutuksi – esimiehen selviytymisopas*. Helsingin Kamari Oy.
- Parnila, K., Riihimäki R. (2024). *Työsopimuslaki käytännönläheisesti*. Kauppakamari.
- Ståhlberg, P., Karhu, J. (2020). *Suomen vahingonkorvausoikeus*. Alma Talent Oy.
- Sakslin, M. (2022, 30. joulukuuta). *Henkilöstön vuokrausta ja palveluiden tuottamista koskevien sopimusten rekrytointikiellot*. Noudettu 2024-12-1 osoitteesta <https://www.oikeusasiamies.fi/r/fi/ratkaisut/-/eoar/7667/2021>
- Sakslin, M. (2011, 26. elokuuta). *Tampereen kaupungin asettama rekrytointikielto oli yhdenvertaisen kohtelun ja syrjintäkiellon vastainen*. Edilex. Noudettu 2024-12-1 osoitteesta <https://www-edilex.fi.proxy.uwasa.fi/uutiset/29209?allWords=rekrytointikiel&offset=1&perpage=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearchKey=533971>
- Salokannel, R. (2024, 21. helmikuuta). *Turhista kilpailukielloista päästiin, mutta nyt työsopimuksissa on uusi riesa*. Suomen Ekonomit. Noudettu 2024-12-1 osoitteesta <https://www.ekonomit.fi/tiedote/turhista-kilpailukielloista-paastiin-mutta-nyt-tyosopimuksissa-on-uusi-riesa/#917fcfff>
- Suomisanakirja. (n.d.) *Houkuttelu*. Noudettu 2024-12-1 osoitteesta <https://www.suomisanakirja.fi/houkuttelu>
- Starr, E. (2019). *The Use, Abuse and Enforceability of Non-Compete and Non-Poach Agreements: A brief review of the theory, evidence and recent reform efforts*.

- Economic Innovation Group. Noudettu 2024-12-1 osoitteesta <https://www.house.mn.gov/comm/docs/IOIQTA29vkqJViz4VfVYJw.pdf>
- TEPA-Termipankki. (n.d.). *Erikoisalojen sanastojen ja sanakirjojen kokoelma – ammattitaito*. Noudettu 2025-3-9 osoitteesta <https://termipankki.fi/tepa/fi/haku/ammattitaito>
- Tiitinen, K-P., Kröger, T. (2012). *Työsopimusoikeus*. Alma Talent Oy.
- Tieteen termipankki (2023, 10. joulukuuta). *Oikeustiede: rekrytointikielto*. Noudettu 2024-12-1 osoitteesta <https://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:rekrytointikielto>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2019). *Kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän muistio*. Noudettu 2024-12-1 osoitteesta https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161738/TEM_46_2019_Kilpailukieltosopimuksia_selvittaneen_tyoryhman_muistio.pdf
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (n.d). *Kysymyksiä ja vastauksia kilpailukieltosopimuksista*. Työ- ja elinkeinoministeriö. Noudettu 2024-12-1 osoitteesta <https://tem.fi/kysymyksia-ja-vastauksia-kilpailukieltosopimuksista>
- Vapaavuori, T. (2019). *Liikesalaisuudet ja salassapitosopimus*. Alma Talent Oy.
- Vuorenkoski, T. (2018, 10. toukokuuta). *Kilpailukielto- ja salassapitoehtojen ongelmat ja ratkaisumallit*. Artikkelit 12/2018. Akava Works. Noudettu 2025-2-9 osoitteesta <https://akavaworks.fi/wp-content/uploads/sites/2/2019/10/Kilpailukielto-ja-salassapitoehtojen-ongelmat-ja-ratkaisumallit-Artikkeli-1220181.pdf>
- Virolainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Noudettu 2025-2-9 osoitteesta https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=971qYIUaQcC&oi=fnd&pg=PA9&dq=työntekijän+arvostus+työnantajaa+kohtaan&ots=gi_sbXcqHQ&sig=ZomC3WcMp96lqcnpVVN6xm8be3Y&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Ylemmät toimihenkilöt YTN ry. (2007). *Työsuhteeseen liittyvät kilpailunrajoitukset ja salassapito – vanha painos*. Noudettu 2025-3-9 osoitteesta https://ytn.fi/wp-content/uploads/2018/06/kilpailunraj_net.pdf

Ylemmät toimihenkilöt YTN ry. (2019). *Johtajasopimusopas*. Noudettu 2024-2-23 osoitteesta https://ytn.fi/wp-content/uploads/2019/02/ytn_johtajasopimus_2019_web.pdf

Ylemmät toimihenkilöt YTN ry. (2022). *Työsuhteeseen liittyvät kilpailunrajoitukset ja salassapito – uusi painos*. Noudettu 2025-2-9 osoitteesta https://ytn.fi/wp-content/uploads/2022/06/ytn_kilpailukiello-opas.pdf

Äimälä, M., Nyyssölä, M. ja Åström, J. (2018). *Työoikeus*. (5. painos). Alma Talent Oy.

Äimälä, M., Kärkkäinen, M. (2017). *Työsopimuslaki*. (5.painos). Alma Talent Oy.