



**LUT School of Business and Management**

Kauppatieteiden kandidaatintutkielma

Talousjohtaminen

**TYÖOIKEUDELLINEN KILPAILUKIELTOSOPIMUS**

**– Perusteet työsuhteen päättymisen jälkeiselle kilpailukiellolle**

**AGREEMENT OF NON-COMPETITION IN EMPLOYMENT CONTRACTS**

**– The grounds for non-compete clause after the termination of employment**

29.1.2019

Tekijä: Mona Flink

Ohjaaja: Helena Sjögren

## TIIVISTELMÄ

<b>Tekijä:</b>	Mona Flink
<b>Tutkielman nimi:</b>	Työoikeudellinen kilpailukieltosopimus – Perusteet työsuhteen päättymisen jälkeiselle kilpailukiellolle
<b>Akateeminen yksikkö:</b>	School of Business and Management
<b>Koulutusohjelma:</b>	Kauppätiede / Talousjohtaminen
<b>Ohjaaja:</b>	Helena Sjögren
<b>Hakusanat:</b>	kilpailukieltosopimus, työoikeus, kilpailukieltovelvoite, erityisen painava syy

Kandidaatintutkielman tarkoituksena on perehtyä työoikeudelliseen kilpailukieltosopimukseen ja selvittää perusteita kilpailukieltosopimuksen tekemiselle. Tutkielmassa keskitytään työsuhteeseen liittyvään kilpailukieltosopimukseen ja aiheesta on rajattu pois yrityskauppatilanteet sekä johtajasopimukset. Tutkielmassa perehdytään tarkemmin lainsäädännössä edellytetyn erityisen painavan syyn kriteereihin sekä työntekijälle asetettuun kilpailukieltovelvoitteeseen. Teoriaosuus pohjautuu työoikeudelliseen oikeuskirjallisuuteen ja lainsäädäntöön sekä sen esitöihin. Empiriaosuus on toteutettu oikeustapausanalyysinä, jossa käsitellään kilpailukieltosopimuksia koskevaa oikeuskäytäntöä korkeimmasta oikeudesta ja hovioikeuksista.

Oikeustapausanalyysin perusteella on havaittavissa, että jokainen tilanne vaatii tapauskohtaista harkintaa sekä asianhaarojen punnintaa molempien osapuolten näkökulmasta. Kokonaisuudessaan oikeustilan tulkinnassa olisi selkeyttämisen varaa, vaikka tyhjentäviin tulkintoihin ei ole mahdollista tai edes tarkoituksenmukaista pyrkiä. Oikeustapausanalyysin perusteella oli havaittavissa joitakin tilanteita, joiden perusteella kilpailukieltosopimuksen tekemistä voidaan puoltaa ja taas tilanteita, jolloin perusteet eivät riitä sopimuksen tekemiselle. Esimerkiksi myyntityöntekijöiden keskeinen rooli asiakassuhteissa sekä tilanteet, jolloin liikesalaisuuksien suojaamisintressi liittyi kolmannen osapuolen suojaamiseen puolsivat oikeustapausanalyysin perusteella kilpailukieltosopimusta. Tätä vastoin kilpailukieltosopimusta ei saa tehdä pelkästään kilpailunrajoitusintressistä, vaan sopimuksen tekemisen on liityttävä työsuhteeseen.

## **ABSTRACT**

**Author:** Mona Flink

**Title:** Agreement of non-competition in employment contracts  
– The grounds for non-competition clause after the termination of employment

**School:** School of Business and Management

**Degree programme:** Business Administration / Financial Management

**Supervisor:** Helena Sjögren

**Keywords:** agreement of non-competition, employment law, non-compete obligation, particularly weighty reason

The purpose of this Bachelor's thesis is to focus on non-competition agreements in employment law and investigate the grounds for non-competition clauses in employment. The aim is to concentrate on non-competition agreements in employment relationships and exclude issues concerning acquisitions and directors' employment contracts. The thesis investigates the content of particularly weighty reasons defined in Employment Contracts Act and the employee's non-compete obligation. The theoretical part of the thesis is based on legal literature on employment law, legislation and its preliminary work. The empirical part is executed as a case analysis that handles the supreme court's and courts of appeals case law concerning non-competition agreements.

Based on the case analysis it is observed that every case requires case-by-case consideration and balancing of interests of both parties. Overall the current legal position could be clearer even though it is not adequate or not possible to seek exhaustive interpretations. The case analysis indicated certain situations that supported the grounds for non-competition agreements but also circumstances that did not impose grounds for the agreement. For example, sales personnels central role in customer relationships, and also a need to protect third party's interests as a business secret, supported the basis for non-competition agreements. Contrary to this, the sole purpose to restrict competition is not acceptable but there must be a reason related to employment relationship.

# SISÄLLYSLUETTELO

<b>1. JOHDANTO .....</b>	<b>1</b>
1.1 TUTKIMUKSEN TAUSTAA .....	2
1.2 TUTKIMUSONGELMA JA AIHEEN RAJAUS .....	3
1.3 TEOREETTINEN VIITEKEHYS JA KIRJALLISUUSKATSAUS .....	4
1.4 TUTKIMUSMETODI .....	5
1.5 TUTKIMUKSEN RAKENNE.....	5
<b>2. KILPAILUKIELTOVELVOITE .....</b>	<b>6</b>
2.1 SOPIMUSOIKEUDELLINEN PERUSTA .....	7
2.2 TYÖSOPIMUSLAIN MUKAINEN KILPAILUKIELTO .....	8
2.3 KILPAILEVAN TOIMINNAN LUONNE.....	10
<b>3. ERITYISEN PAINAVA SYY .....</b>	<b>12</b>
3.1 TYÖNANTAJAN TOIMINNAN LAATU .....	13
3.2 LIIKE- JA AMMATTISALAISUUKSIEN SÄILYTTÄMINEN .....	14
3.3 ERITYISKOULUTUS .....	15
3.4 TYÖNTEKIJÄN ASEMA JA TEHTÄVÄT .....	16
<b>4. KILPAILUKIELTOSOPIMUKSEN MITÄTTÖMYYS.....</b>	<b>18</b>
4.1 KKO 2014:50.....	19
4.2 KKO 2003:19.....	21
4.3 KKO 2005:50.....	23
4.4 HOVIOIKEUSKÄYTÄNTÖÄ .....	24
4.4.1 Helsingin HO 24.10.2008, S07/3485 .....	24
4.4.2 Turun HO 6.11.2008, S07/2613.....	25
4.4.3 Itä-Suomen HO 2.10.2008, S08/5.....	26
4.4.4 Helsingin HO 29.3.2007, S05/3632 .....	27
<b>5. YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....</b>	<b>29</b>
<b>LÄHDELUETTELO.....</b>	<b>32</b>

## 1. Johdanto

Työelämän rakenne on muuttunut merkittävästi viime vuosikymmenten aikana. Digitalisaatio, informaatioteknologinen kehitys, tekoäly, kaupungistuminen ja palvelutalous ovat esimerkkejä uusista trendeistä, jotka ovat muuttaneet työelämää ja yhteiskuntaamme. Tiedon merkitys on kasvanut yritysten kilpailuetuna ja se näyttäytyy parhaimmillaan työntekijöiden osaamisena. Tämä on luonut uuden haasteen työnantajalle, sillä yrityksen kilpailuetuinen tieto halutaan usein pitää salattuna tai luottamuksellisena. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018, 15)

Kansantaloustieteen näkökulmasta työmarkkinoiden liikkuvuus on tärkeää riittävän kilpailun takaamiseksi sekä uusien työpaikkojen ja innovaatioiden aikaansaamiseksi (LA 90/2017 vp, 2). Tiedon ollessa aikaisempaa keskeisempi tuotannontekijä ja kilpailuetu, on se myös yhteiskunnan ja kansantalouden yhteinen kilpailuetu. Täten kansantalouden näkökulmasta osaamisen kehittämisen ja sen hyödyntämisen esteiden poistaminen on tärkeää. Tällä tavalla mahdollistetaan tuottavuuden parantaminen. Osaamisen laaja-alaisempi jakautuminen mahdollistaa innovaatioiden syntymisen ja työntekijöiden vapaamman liikkuvuuden. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018, 15)

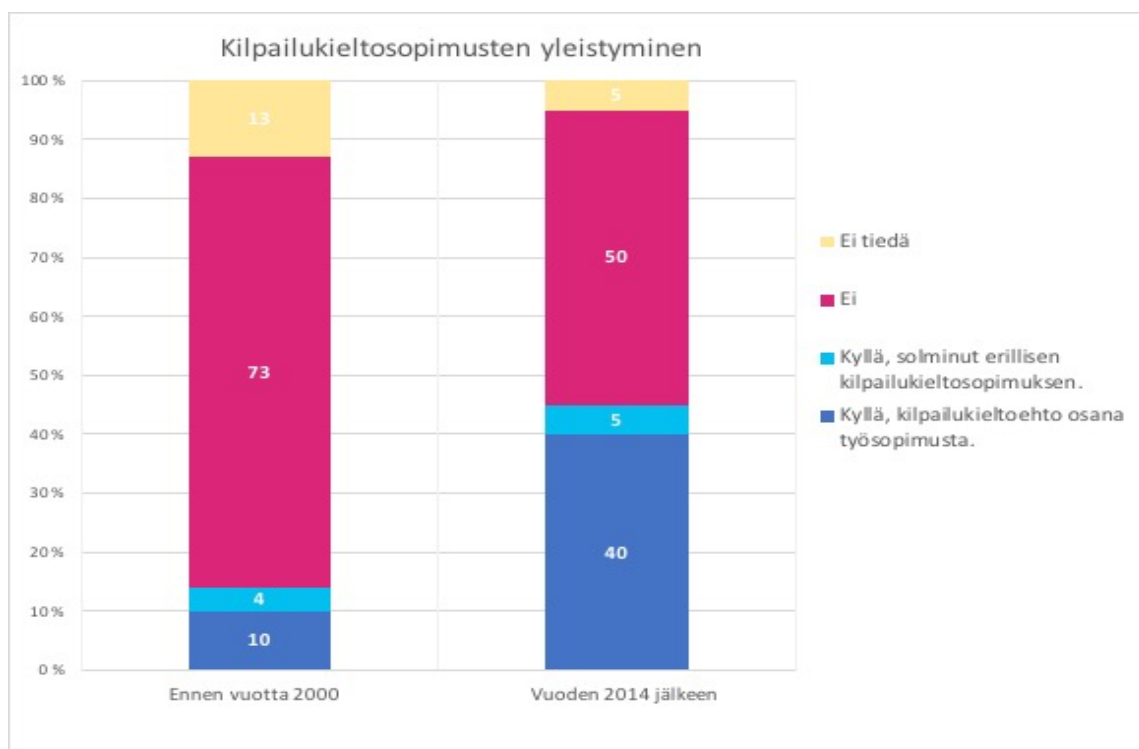
Kilpailukieltosopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jolla rajoitetaan työntekijän oikeutta tehdä työsuhteen päättymisen jälkeen työsopimus esimerkiksi yrityksen kanssa, joka harjoittaa työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa. Kilpailukieltosopimuksella on myös mahdollista rajoittaa työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa. Kyseessä on täten työsuhteen päättymisen jälkeinen kilpailukieltovelvoite, josta on erikseen sovittava sopimuksella. Työsuhteen aikana työntekijällä on kilpailukieltovelvoite suoraan lainsäädännön nojalla. (Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2017, 219)

Kilpailukieltosopimuksesta säädetään työsopimuslain (26.1.2001/55) 3 luvun 5§:ssä, jonka mukaan työsuhteeseen tai työnantajan toimintaan liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan sopimuksella rajoittaa työntekijän oikeutta työsuhteen päättymisen jälkeen siirtyä työnantajan kilpailijan palvelukseen taikka rajoittaa työntekijän oikeutta tällaisen toiminnan harjoittamiseen omaan lukuunsa. Lain tiukoista kriteereistä huolimatta

kilpailukieltosopimusten tekeminen on yleistynyt monilla aloilla ja asiantuntijaorganisaatioissa kilpailukieltoehdot näyttävät muodostuneen jo työsuhteen vakioehdoiksi (LA 90/2017 vp, 1). Todettakoon selvyiden vuoksi, että kilpailukieltoehto voidaan sisällyttää työ sopimukseen tai siitä voidaan sopia työ sopimuksesta erillisellä kilpailukieltosopimuksella.

### 1.1 Tutkimuksen taustaa

Joka toisessa uudessa ekonomin työ sopimuksessa on kilpailukieltoehto ja joka kolmannella yrityksessä työskentelevällä Akavalaisella on kilpailukieltosopimus. Kokonaisuudessaan kilpailukieltosopimusten määrä on kolminkertaistunut 2000-luvun aikana (Kuvio 1). Kilpailukieltosopimusten käyttö vaikuttaisi levinneen liian laajalle ja sopimuksissa olevat epäselvyydet jäykistävät selvästi työmarkkinoita, sillä ne ovat vähentäneet työntekijöiden halukkuutta työpaikan vaihtamiseen. Asiantuntijoiden kilpailukieltosopimusten osalta on havaittu lisäksi sopimusten olevan lainsäädännön näkökulmasta joko kokonaan tai osittain mitättömiä. Ongelmana on täten mitättömyyden määrittely eritoten tilanteissa, jolloin työntekijällä on samaan aikaan myös salassapitosopimus. (Akava 2017)



Kuvio 1. Kilpailukieltosopimusten yleistymisen 2000-luvulla (mukaiillen Akava 2017)

Kilpailukieltosopimukset mielletään monella tavalla ongelmallisiksi. Sopimusten määrä on viimeisten vuosien aikana lisääntynyt tuntuvasti ja niitä käytetään jo kaikissa henkilöstöryhmissä. Sopimusten käyttäminen on usein perusteetonta eikä niiden tekemisessä noudateta lain edellyttämää harkintaa. Nykyisin kilpailukieltotehto tulee automaattisesti osaksi työsopimusta ilman punnintaa sopimuksen tekemisen perusteista. Tämä aiheuttaa väistämättä työmarkkinoiden jäykistymisen eikä paras osaaminen allokoitu työnantajien käytettäväksi. Lisäksi työpaikan vaihtamistilanteissa kilpailukieltosopimuksen sopimussakko saattaa aktualisoitua, vaikka sopimuksen rikkomisesta ei aiheutuisi konkreettista vahinkoa entiselle työnantajalle. Lainsäädännön alkuperäisenä tarkoituksena on ollut kilpailukieltosopimusten poikkeuksellinen käyttäminen, mutta nykyisin kiellostä näyttäisi tulleen lähestulkoon pääsääntö. Ongelmallisuutta lisää se, että työnantajalla ei ole olemassa riskiä, vaikka sopimus olisikin pätemätön. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018, 48-50)

## 1.2 Tutkimusongelma ja aiheen raja

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää perusteita kilpailukieltosopimusten käytölle työsuhteen päättymisen jälkeen. Pyrkimyksenä on etsiä rajanvetoja tilanteille, joissa sopimus on ollut perusteltu ja milloin sitä on pidetty perusteettomana. Tarkastelusta on jätetty aiheen rajauksen vuoksi pois salassapitosopimusten käsittely, joiden käyttö on myös lisääntynyt kilpailukieltosopimusten ohella, sillä niihin ei ole katsottu kohdistuvan yhtä merkittäviä soveltamisongelmia kuin kilpailukieltosopimukseen. Tutkielmassa keskitytään työsuhteisiin liittyviin kilpailukieltosopimukseen ja aiheen rajauksen ulkopuolelle jäävät yrityskauppatilanteisiin liittyvät kilpailukieltotehdot sekä johtajasopimuksia koskevat tilanteet. Kilpailukieltosopimuksen käytön sallittavuuden määrittelee lähtökohtaisesti erittäin painavan syyn kriteeri, joten tarkoituksena on etsiä oikeuskäytännöstä tilanteita, jolloin tämä kriteeri on täyttynyt ja vastoin tilanteita, jolloin sille ei ole katsottu olevan perusteita.

Päätutkimuskysymykseksi on asetettu:

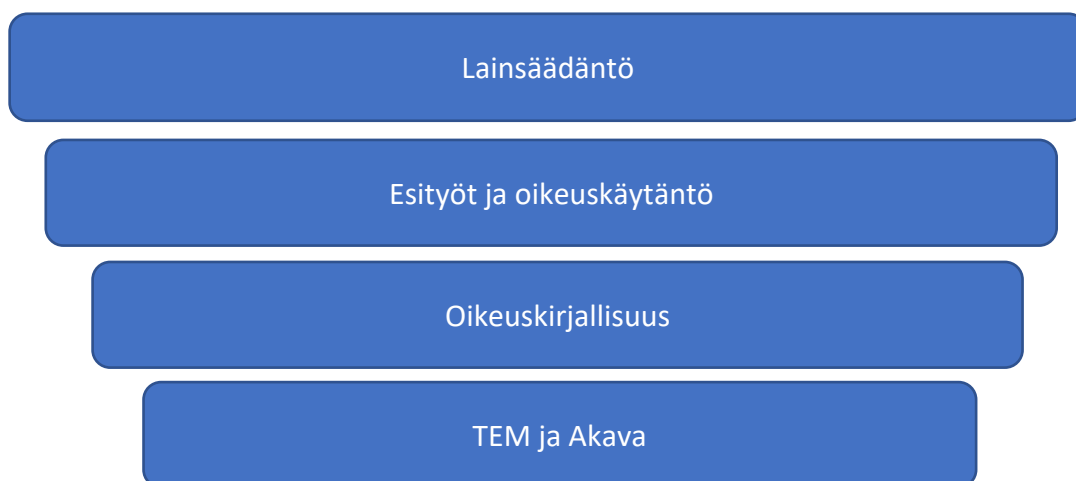
*Milloin kilpailukieltosopimuksen käyttö on perusteltua työsuhteen päättymisen jälkeen?*

Alatutkimuskysymyksenä on:

*Mitä kriteereitä erityisen painavan syyn arvioinnissa on otettava huomioon?*

### 1.3 Teorettinen viitekehys ja kirjallisuuskatsaus

Teorettinen viitekehys rakentuu oikeuslähdeopin ympärille (Kuvio 2). Virallislähteinä käytetään lainsäädäntöä ja sen esitöitä sekä oikeuskäytäntöä. Keskeisinä kirjallisuuslähteinä käytetään oikeustieteellistä kirjallisuutta kilpailu-, työ-, ja sopimusoikeuden aloilta. Kirjallisuuden avulla pyritään selvittämään keskeiset teoreettiset seikat. Teoriaosuudessa on myös hyödynnetty Työ- ja elinkeinoministeriön selvitystä kilpailukieltosopimusten ja salassapitosopimusten käytöstä sekä Akavan teettämää selvitystä kilpailukieltosopimusten käytöstä Akavalaisilla. Teorettinen viitekehys rakentuu kokonaisuudessaan tutkimuskysymysten ympärille, joiden avulla pyritään kirjallisuutta hyödyntämällä selventämään teoreettista kontekstia ennen empiria osuuden muodostavaa oikeustapausanalyysia.



Kuvio 2. Viitekehys ja lähdehierarkia

Tutkielmassa on hyödynnetty oikeustieteellistä kirjallisuutta ja tämän lisäksi virallislähteinä on käytetty lainsäädännön esitöitä. Teoriaosuuden kannalta keskeisimmän lähdekirjallisuuden muodostavat seuraavat teokset:

- Bruun, N. (2003) Kilpailukieltö työ- ja toimituhteissa
- Huhtamäki, H. (2010) Pätevä kilpailukieltosopimus
- Huhtamäki, H. (2014) Kilpailukieltö ja salassapito sopimussuhteessa
- Kaivanto, K. (2007) Kilpailukieltosopimuksen pätevydestä
- Hietala, H., Kahri, T., Kairinen, M. & Kaivanto, K. (2008) Työsopimuslaki käytännössä



## 1.4 Tutkimusmetodi

Tämän tutkimuksen tutkimusmetodina on hyödynnetty lainopillista eli oikeusdogmaattista tutkimusmenetelmää. Oikeusdogmatiikka keskittyy voimassa olevan oikeuden systematisointiin ja tulkintaan. Se pyrkii etsimään vastauksia oikeusnormien tulkintaan ja näkökulma on oikeuden sisäinen. Lainoppi voidaan määritellä myös empiiriseksi tutkimukseksi, sillä se perustuu suurelta osin empiiristen aineistojen esimerkiksi säädösten ja oikeustapausten analysointiin. Metodi on myös oikeudellisen aineiston tulkintametsodi, sillä lainoppi pyrkii etsimään vastauksen oikeusnormien tulkintaan. (Alvesalo & Ervasti 2006, 9)

Tutkielma on kuitenkin muodostettu liiketaloustieteelle tyypillisen jaottelun mukaan teoria- ja empiriaosuuteen. Teoriaosuus koostuu lainsäädäntöön perustuvasta kilpailukieltovelvoitteesta sekä aiheeseen liittyvästä oikeuskirjallisuudesta. Empiriaosuudessa käsitellään kilpailukieltosopimuksia käsitteleviä oikeustapauksia, joilla pyritään etsimään käytännön vastausta kilpailukieltosopimusten käyttämisen perusteille ja erityisen painavan syyn arvioimiselle.

## 1.5 Tutkimuksen rakenne

Johdannon tarkoituksena on aiheen esittely sekä tutkimusongelmien esittäminen ja aiheen rajaus. Tarkoituksena on myös perehtyä käytettävään tutkimusmetodiin ja tutkielman kannalta keskeisiin lähteisiin. Tämän jälkeen työ etenee teoriaosuuteen, jossa käydään ensiksi läpi työoikeudellisen kilpailukiellon sisältö. Teoriaosuus etenee tästä erityisen painavan syyn kriteeristön arvioimiseen teorian tasolla ennen empiriaosuuteen siirtymistä. Tutkielman empiriaosio on rakennettu oikeustapausanalyysin ympärille, jossa perehdytään kilpailukieltosopimuksia koskevaan oikeuskäytäntöön. Lopuksi esitellään yhteenveto aiheesta sekä tutkielman johtopäätökset.

## 2. Kilpailukieltovelvoite

Työsopimuslain 3 luvun 3§:ssä säädetään työntekijän yleisestä lojaliteettivelvollisuudesta, josta olisi johdettavissa myös työnantajan kanssa kilpailevan toiminnan ja sellaisen valmistelun kieltö. Tämän mukaan työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Kielletty kilpailuteko on työn luonne ja työntekijän asema yrityksessä huomioiden työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastainen ja ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa. (Tiitinen & Kröger 2012, 330)

Yksinkertaistettuna kilpailukieltovelvoitteella rajoitetaan sopimuksen toisen osapuolen mahdollisuutta harjoittaa kilpailevaa elinkeinotoimintaa toisen sopimuspuolen kanssa (Lindfelt 2011, 205). Kilpailukiellolla työsuhteessa tarkoitetaan lähtökohtaisesti työntekijän velvollisuutta pidättäytyä tietyntyyppisestä toiminnasta. Työsopimussuhteen aikana kilpailukieltö on keskeinen velvoite ja estää työntekijää ryhtymästä kilpailemaan työnantajansa kanssa. Kilpailukieltovelvoite tulee myös tietyissä tilanteissa sopimuksen perusteella sovellettavaksi työsuhteen päättymisen jälkeen. Tällöin se rajoittaa työntekijän mahdollisuutta solmia uutta työsuhdetta tai ryhtyä yrittäjäksi. (Bruun 2003, 777) Todettakoon selvennykseksi, että työntekijällä on työsuhteen aikana voimassa kilpailukieltovelvoite jo lainsäädännön nojalla, mutta työsuhteen päättymisen jälkeisestä kilpailukiellosta on sovittava erikseen sopimuksella.

Huhtamäen (2010, 29) mukaan kilpailukieltovelvoitteen tarkoitus on informaatioyhteiskunnan kehityksen myötä muuttunut hiukan ja velvoitteen keskeiset tavoitteet ovat eriteltävissä viiteen pääkohtaan (Taulukko 1). Lähtökohtaisesti kilpailukieltovelvoitteen on katsottu liittyvän keskeisesti sellaisiin suhteisiin, joissa on voitontuottamistarkoitus ja velvoitteen ansioista kilpailevalla toiminnalla ei päästä häiritsemään velvoitteen asettajan liiketoimintaa.

Taulukko 1. Kilpailukieltovelvoitteen tavoitteet

<b>1. Asiakaskunnan suojeleminen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eryteisesti yrityskauppojen yhteydessä</li> <li>- Asiakaskunnan suojeleminen</li> <li>- Keskeistä asiakasvastaavien ja asiakkuusjohtajien työ- ja johtajasopimuksissa</li> </ul>
<b>2. Liikesalaisuuksien ja erityisen tietotaidon suojaaminen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Klassinen suojeleobjekti</li> <li>- Liikesalaisuus on tietoa sellaisenaan, kun sillä on taloudellista merkitystä haltijalleen</li> <li>- Teknisten toimintatapojen ja työnantajayrityksen prosessiosaamisen suojaaminen</li> </ul>
<b>3. Avainhenkilöiden sitouttaminen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eritoten silloin, kun organisaation operatiivinen toiminta rakentuu avainhenkilöiden osaamisesta</li> </ul>
<b>4. Liikearvon ja yleistietotaidon säilyttäminen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tarkoitus yrityskauppojen yhteydessä</li> <li>- Yksittäisen työntekijän ei voida lähtökohtaisesti katsoa hallitsevan työnantajansa yleistaitotietoa</li> </ul>
<b>5. Sidosryhmäsuhteiden turvaaminen ja salaaminen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prosessiosaamisen ja arvomuodostusketjun suojeleminen: jakelukanavien ja alihankintayritysten tunteminen</li> </ul>

## 2.1 Sopimusoikeudellinen perusta

Kilpailukieltosopimus ei ole perusluonteeltaan työsopimus, sillä sen voimassaolo ei pääty työsuhteen päättymishetkellä ja se voidaan tehdä työsuhde solmittaessa sekä työsuhteen kestäessä. Sopimusoikeudellisesti kilpailukieltosopimukselle ei ole säädettyä määrämuotoa, vaan se on vapaamuotoinen sopimus. Kilpailukieltosopimus kuuluu luonteeltaan kestosopimukseen, joilla pyritään järjestämään tietyt seikat pidemmän sopimuskauden ajaksi. (Saarnilehto, Hemmo & Kartio 2001, 283) Sopimusmääräykset sopimusehtojen voimassa pysymisestä ovat keskeisiä eritoten kestosopimuksissa, sillä ne ovat osa kestosopimusten voimassaolon hallintaa. Sopimusehtojen voimassaoloaikaa koskevat sopimusmääräykset tulee laatia tapauskohtaisen harkinnan perusteella. Näiden muotoilussa on lisäksi

huomioitava muun muassa lainsäädännölliset rajoitukset, ehdon voimassapysymisen ajallinen ulottuvuus, sopimuksen päättymistapa sekä voimassapysyvien määräysten yksilöintitaso sopimusmääräyksessä. (Lindfelt 2011, 209)

Lain varallisuus oikeudellisista oikeustoimista (13.6.1929/228) 38§:n mukaan sopimus, jolla joku kilpailun estämiseksi tai rajoittamiseksi on sitoutunut olemaan harjoittamatta tiettyä tai tietynlaista toimintaa tai olemaan tekemättä työsopimusta jonkun kanssa, joka harjoittaa sellaista toimintaa, ei sido sitoumuksen antajaa siltä osin kuin se kohtuuttomasti rajoittaa hänen toimintavapauttaan. Säännös muodostaa kilpailukieltovelvoitteen sopimusoikeudellisen yleissäännöksen. Säännöksen sanamuoto on edeltävää säännöstä yleisluontoisempi, jolla on haluttu antaa tuomioistuimelle valta ottaa ratkaisutoiminnassaan huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat sekä korostaa kilpailun rajoittamiseksi tehtyjen sopimusten yhteiskunnallista merkitystä säilyttäen oikeustoimilain 36§:n rinnalla näitä sopimuksia koskeva erityinen kohtuullistamissäännös (HE 247/1981 vp, 18). Oikeustoimilain 38§:ää sovelletaan laaja-alaisesti kaikenlaisiin kilpailukieltovelvoitteisiin ja sen vuoksi kohtuullisuuden arvioiminen tulee ottaa huomioon kaikissa kilpailukieltosopimuksissa. Kokonaisarvioinnissa tulisi ottaa huomioon edut ja rasitteet, joita sopimuksen molemmille osapuolille aiheutuu. (Huhtamäki 2010, 36)

Kilpailukieltovelvoite luo velkojalle tietyn tyyppisen saamisoikeuden velallista kohtaan. Velvoitteella voidaan nähdä olevan varallisuusarvoa siten, että velallinen ei kilpailevalla toiminnalla häiritse velkojan liiketoimintaa eli se liittyy keskeisesti suhteisiin, joissa on tarkoitus tuottaa voittoa. Kilpailukieltota on täten luonnehdittu myös negatiiviseksi toimimisvelvollisuudeksi. (Huhtamäki 2010, 28)

## 2.2 Työsopimuslain mukainen kilpailukieltota

Työsopimuslain 3 luvun 3§:n 1 momentin mukaan työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Edelleen 2 momentissa kielletään myös kilpailevan toiminnan

valmistelu, jota ei ole pidettävä hyväksyttävänä. Tätä velvoitetta kutsutaan vakiintuneesti työntekijän uskollisuusvelvollisuudeksi työnantajaansa kohtaan. Kiellettyä on täten työsopimuksen solmiminen kilpailijan kanssa sekä kilpailevan yrityksen omistaminen tai sellaisen johtaminen. Teon tulee kuitenkin ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa ja soveltamiskynnys ylittyy helpommin, kun kyseessä on organisaatiossa ylemmällä tasolla työskentelevä henkilö, joka edustaa työnantajaa ulospäin. (Bruun 2003, 778)

Työsopimuslain 3 luvun 5 §:ssä säädetään työsopimukseen liittyvästä kilpailukieltosopimuksesta, jolla tarkoitetaan työntekijän velvoitetta olla harjoittamasta kilpailevaa toimintaa työnantajan kanssa tai siirtymistä työnantajan kilpailijan palvelukseen työsuhteen päättymisen jälkeen. Lähtökohtaisesti kilpailukieltosopimuksen tekeminen on sidottu lainkohdan mukaan erityisen painavan syyn kriteeriin, jota tarkastellaan tarkemmin tämän tutkielman seuraavassa luvussa.

Perustuslain (11.6.1999/731) 18§:n mukaan jokaisella on oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Työsopimuslain 3 luvun 5 § luo ikään kuin poikkeuksen peruslähtökohtaan, jonka mukaan erilaiset työsopimukseen ja työn suorittamiseen liittyvät velvollisuudet päättyvät työsuhteen päättyessä. Pääsääntöisesti työntekijällä on työsuhteen päättymisen jälkeen oikeus siirtyä toisen työnantajan palvelukseen ja myös edellisen työnantajan palveluksessa saatu työkokemus ja opit ovat näin vapaasti hyödynnettävissä. Työsopimuslain säännöksen tarkoituksen on turvata työnantajaa entisen työntekijän vilpilliseltä kilpailutoiminnalta, mikäli työntekijä on työsuhteessaan saanut sellaista tietoa työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksista, jota tämä voisi mahdollisesti hyödyntää työnantajaa vastaan työnantajan kilpailijan palveluksessa. Yleisedellytyksenä kilpailukieltosopimukselle on, että toimintavapauden rajoittaminen kohdistuu edellisen työnantajan kanssa kilpailevaan toimintaan, jota harjoitetaan uuden työnantajan lukuun taikka työntekijän omaan lukuunsa. Lisäksi kriteerinä on erityisen painavan syyn kriteerin täytyminen. (Bruun 2003, 782)

Edelleen 3 momentin mukaan kilpailukieltosopimuksella on mahdollista rajoittaa työntekijän oikeutta uuden työsopimuksen tekemiseen enintään kuudella kuukaudella. Mikäli rajoituksesta maksetaan työntekijälle kohtuullinen korvaus, rajoitus voi olla enintään vuoden

mittainen. Seuraamukseksi voidaan määrätä vahingonkorvauksen sijaan sopimussakko, joka saa enimmäismäärältään olla työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkan suuruinen. Jos säädetyt yleiset edellytykset eivät täyty niin sopimus katsotaan mitättömäksi. Mikäli yleiset edellytykset sopimukselle ovat olemassa, mutta esimerkiksi kilpailukiellon kesto ei ole lain mukainen niin on kyse osittaisesta mitättömyydestä ja sopimuksen sijaan sovelletaan laissa säädettyjä enimmäismääriä. (Bruun 2003, 783)

Kilpailukiellon voimassaolo on tarkoitettu määräaikaiseksi ja kilpailukiellon kestoja sekä sopimussuhteen aikana että sen päätyttyä koskeva sääntely on pakottavaa. Kilpailukiellon voimassaoloajasta tulisi nimenomaisesti sopia huomioiden lain asettamat enimmäisajat kilpailukiellon pituuksille. (Lindfelt 2011, 206)

### 2.3 Kilpailevan toiminnan luonne

Kyse on työnantajan kanssa kilpailevasta toiminnasta, mikäli toiminta vahingoittaa ilmeisesti työnantajaa työsuhteessa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona huomioiden työntekijän asema sekä työn luonne. Kilpailevana toimintana voidaan pitää esimerkiksi oman kilpailevan yrityksen perustamista taikka kilpailevan työsopimuksen tekemistä. Lähtökohtaisesti kilpailevaksi toiminnaksi ei katsota esimerkiksi kilpailevan toiminnan suunnittelemista vastaisuuden varalle taikka oman yrityksen perustamista, ellei toimintaa käynnistetä työsuhteen voimassaolon aikana. Työsuhteen aikana kilpailevan toiminnan valmistelemiseen ei tule kuitenkaan ryhtyä siten, että se voitaisiin katsoa hyvän tavan vastaiseksi. Tapa hallita työsuhteen aikaista kilpailevaa toimintaa edellyttää työntekijältä luvan pyytämistä tai ilmoituksen tekemistä ryhtymisestä esimerkiksi sivutoimeen tai muuhun yritystoimintaan. (Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2017, 208-209)

Työntekijällä on uskollisuusveloitteen nojalla velvollisuus välttää kilpailevaa toimintaa työnantajansa kanssa. Työntekijän toimien sallittavuuden arvioimisessa tulisi ottaa huomioon työn luonne sekä työntekijän asema. Työsopimuslain kilpailukielloa koskevaa säännöstä tulkittaessa tulisi huomioida myös perustuslain 18§:n säännös oikeudesta työhön sekä elinkeinovapauteen, jonka mukaan jokaisella on oikeus hankkia toimeentulonsa

valitsemallaan työllä, ammatilla taikka elinkeinolla. Esimerkiksi lomautetulla työntekijällä on oikeus hakeutua toisen työnantajan palvelukseen ammattiaan vastaaviin töihin, ellei työtehtävien eritysluonteesta muuta johdu. Rajoitus harjoittaa kilpailevaa toimintaa ei tarkoita sitä, että työnantajalla olisi yksinoikeus työntekijänsä työvoimaan. Rajoitetun alaiselta toiminnalta edellytetään, että se ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa työsuhteessa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Täten pelkästään mahdollisuus vahingon syntymiseen ei olisi riittävää. Arviointi on tehtävä sillä perusteella, pystyisikö kilpaileva toiminta ilmeisesti vahingoittamaan työnantajaa ja hyvän tavan vastaisuutta taas arvioitaisiin tapauskohtaisesti. (HE 157/2000 vp, 79)

Lähtökohtaisesti kilpailijalla tarkoitetaan samalla alalla toimivaa kilpailevaa yritystä, mutta toimialojen rajojen hämärtyessä samaa toimialaa saattaa olla hankalaa määritellä. Kilpailija saattaa täten olla käytännössä vaikeasti tunnistettavissa ja kilpailijaan voidaan myös rinnastaa esimerkiksi alihankkija, asiakas ja yhteistyöyrittäjä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018, 45)

### 3. Erityisen painava syy

Kilpailukieltosopimuksista säädetään työsopimuslain 3 luvun 5§:ssä, joka edellyttää kilpailukieltosopimuksen solmimiselle erityisen painavaa syytä. Edelleen 2 momentissa asetetaan erityisen painavalle syyille arviointikriteereitä, joiden mukaan arvioinnissa on otettava huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liikesalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät.

Yleisesti ottaen arviointi erityisen painavan syyn olemassaolosta sekä todellisesta kilpailunrajoitustarpeesta tulee tehdä tapauskohtaisesti ottaen huomioon molempien osapuolten näkökohdat (HE 157/2000 vp, 82). Koskisen (2002, 34) mukaan kilpailukieltosopimuksen arviointi on sidoksissa myös kulloinkin voimassa oleviin yhteiskunnallisiin ja työelämän arvoihin eikä tarkkaa tietoa ole eri alojen suhtautumisesta kilpailukieltoihin. Yksittäistapauksissa rajanveto kilpailukiellon aiheuttamasta normaalista työsuhteen jälkeisestä toimintavapaudesta on haastavaa ja arvioijan tulisi olla perehtynyt kyseisen alan erityispiirteisiin.

Pohjimmiltaan kilpailukieltosopimus rajoittaa työntekijän perustuslain 18 §:n mukaista oikeutta työhön sekä elinkeinovapautta. Perusoikeuksien rajoituksilta edellytetään lähtökohtaisesti rajoitusten lakitasoisuutta eli rajoitukset tulisi olla lain tasoisella normilla säädettyjä. Rajoituksen tulee olla lisäksi riittävän tarkkarajainen sekä oikeasuhteinen suhteessa tavoiteltuun päämäärään. (Hallberg, Karapuu, Ojanen, Scheinin, Tuori & Viljanen 2011, 685) Työsopimuslain mukaisia kilpailukieltosopimuksia ei täten voida tulkita laajentavasti, sillä oikeus työhön ja elinkeinovapaus ovat perusoikeuksia (Bruun & Von Koskull 2012, 55).

Kilpailukieltosopimuksen pätevyydeltä edellytettävien erityisen painavien syiden tulee olla olemassa myös silloin, kun sopimukseen vedotaan eikä vaan silloin, kun kilpailukieltosopimus on tehty. Syiden tulee olla voimassa, kun työsuhde on päättynyt ja entinen työnantaja vetoaa kilpailukieltosopimukseen sopimuksessa sovitun määräajan jatkuessa. (Tiitinen & Kröger 2012, 343)



### 3.1 Työnantajan toiminnan laatu

Lainsäädännössä ei ole pyritty määrittämään yksittäistä kilpailutekoa tai -toimintaa, vaan kilpailukieltosopimuksenvastaisuus ratkaistaan tapauskohtaisesti. Muiden kriteerien ohella kiinnitetään huomiota työnantajan toimialaan ja siihen, onko toimiala luonteeltaan sellainen, että kilpailun rajoittamisesta sopimista voidaan pitää perusteltuna. Arvioitaessa erityisen painavaa syytä huomioon on otettava kummankin sopimuspuolen edut, mutta painotus on työnantajan etujen puolella. Sopimuksen sallittavuus on lähtökohtaisesti perusteltua, mikäli työntekijän työtehtävät liittyvät tutkimus, tuotekehitys- tai muuhun tämän kaltaiseen toimintaan ja lisäksi työnantajalla on sellaista osaamista ja tietotaitoa, jota kilpailijoilla ei yleisesti ole käytössään. Kilpailukieltosopimuksen tekemistä on pidetty sallittavampana sellaisten työtehtävien osalta, joissa keskeisinä tekijöinä on nopea teknologinen kehitys sekä tiedon uudistuminen. (Koskinen 2002, 5; Bruun & Von Koskull 2012, 57)

Lähtökohtaisesti työnantajalla on oltava perusteltu tarve estää tärkeän tietämyksen ja tiedon siirtyminen kilpailijalle, mutta huomioon on otettava myös työntekijän mahdollisuus toimeentulonsa hankkimiseen ja työpaikkansa valintaan, jotka ovat hänen ammattitaitoaan vastaavia. Kilpailukieltosopimukset ovat perustellumpia yrityksissä, joissa asiakaskunta sitoutuu yritykseen tiiviisti henkilökunnan kautta, jolloin keskeisten asiakkaiden siirtyminen kilpailijalle työntekijän mukana olisi vahvasti työnantajan edun vastaista. Pelkkä tarkoitus kilpailun rajoittamiseen ei kuitenkaan ole perusteltu syy kilpailukieltosopimuksen tekemiselle. (Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto 2008, 193-194)

Eri toimialoilla on olemassa alakohtaisia käytänteitä kilpailukieltosopimusten käytössä. Käytänteet eivät välttämättä kata koko toimialaa, mutta ovat kuitenkin jollakin tasolla tunnettuja ja täten tunnistettavissa. Esimerkiksi IT-alalla kilpailukieltosopimukset ovat yleisessä käytössä johdon lisäksi myös avainasiakkuuksista vastaavien toimihenkilöiden kohdalla riippumatta heidän kuulumisestaan yrityksen johtoon. Alan käytäntönä on 4-6 kuukauden mittaiset kilpailukieltosopimukset, joilta maksetaan myös palkkaa vastaava korvaus. Taustalla on ajatus siitä, että tässä ajassa esimerkiksi kehityshanke valmistuu ja mukana ollut työntekijä siirtyy sopimuksen määrittelemäksi ajaksi ikään kuin väliajalle, jolloin hän ei ole tekemisissä entisen eikä tulevan työnantajan kanssa. Yleisesti toimialakohtaisten

käytänteiden positiivisena puolena on nähty se, että kaikilla toimijoilla on suurin piirtein samantyyppiset säännöt, jotka kaikki tunnustavat. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018, 46)

### 3.2 Liike- ja ammattisalaisuuksien säilyttäminen

Työnantajalla saattaa olla perusteltu syy estää esimerkiksi asiakkaiden kanssa tehtyjen sopimusten sisällön paljastuminen kilpailijoille työntekijän työsuhteen päättymisen jälkeen. Edelleen kilpailukieltosopimuksella on mahdollista turvata yrityksen asiakkaiden liike- ja ammattisalaisuuksien säilyminen. (Hietala et al. 2008, 194) Liikesalaisuudella tarkoitetaan tietoa, joka on elinkeinonharjoittajan hallinnassa ja sen tunnusmerkit ovat salassapitotahto, salassapitointressi ja tiedon tosiasiallinen salassapito. Täten tiedon haltijalla tulee olla pyrkimys ja halu pitää tieto salassa ulkopuolisilta sekä tällaisen tiedon kanssa tekemisissä olevien tulee mieltää tieto salassa pidettäväksi. Tiedon ilmaiseminen olisi omiaan aiheuttamaan yhtiölle taloudellista vahinkoa ja tiedon hallussa pitäjällä on mahdollisuus saada sen salassapidosta kilpailuetua. (Vapaavuori 2005, 45)

Työnantajat pitävät erityisen tärkeänä liikesalaisuuksien suojaamista kilpailukieltosopimuksilla siten, että ne eivät päädy kilpailijan käsiin. Liikesalaisuutena pidetään taktista tai strategista tietoa ja mitä ylemmistä toimihenkilöistä on kyse, sitä useammin on myös kyse yrityksen kannalta strategisista suunnitelmista. Lisäksi kehittämissuunnitelmiin liittyvää tietoa pidetään usein strategisena ja tällaisissa projekteissa on useasti mukana yrityksen asiantuntijahenkilöstöä. Yrityksen kannalta taktista tietoa on myös hinnoitteluun liittyvät tiedot, tekniset ratkaisut sekä taloutta ja rahoitusta koskevat tiedot. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018, 44)

Keskeisenä yrityksen johdon kannalta nähdään myös asiakastietojen suojaaminen. Keskeiset asiakastiedot perustuvat useasti yrityksen ja asiakkaan väliseen sopimukseen ja tämänlaisten tietojen päätyminen kilpailijalle saattaa aiheuttaa vahinkoa sekä yritykselle että asiakkaalle. Salassa pidettävä tieto ei välttämättä ole keskeinen innovaatio, vaan kyseessä saattaa olla esimerkiksi varsin pieneltäkin vaikuttava valmistusprosessiin liittyvä kehitys ja tieto saattaa olla yrityksessä laajemmankin henkilöstön tiedossa. Käytännössä kilpailukieltosopimusten

suurehkotkin sanktiot ehkäisevät salassa pidettävän tiedon siirtymistä yrityksen ulkopuolelle. Kilpailukieltosopimuksilla onkin yrityksen kannalta keskeinen merkitys juuri salassa pidettävän tiedon suojaamisella ja sopimuksella pyritään turvaamaan riittävä siirtymäkausi avainhenkilön työsuhteen päättymisen jälkeen, jotta salassa pidettävä tieto ehtii menettää keskeistä merkitystä siinä määrin, että sillä ei ole enää keskeistä kilpailullista merkitystä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018, 44-45)

### 3.3 Erityiskoulutus

Erityiskoulutuksen osalta erityisen painavan syyn arvioinnissa on huomioitava muun muassa koulutuksen kustannukset ja työntekijän saama palkallinen vapaa tai työnantajan muu osallistuminen koulutuskustannusten kattamiseen. Lähtökohtaisesti työnantajan tarjoama tavanomaisluonteinen perehdyttämis-, jatko-, taikka täydennyskoulutus eivät voi olla kilpailukieltosopimuksen perusteena. (Hietala et al. 2008, 194) Työntekijän itse hankkima ja maksama koulutus ei voi olla perusteena kilpailukieltosopimuksen tekemiseen, ellei työnantaja ole antanut esimerkiksi palkallista vapaata koulutuksen ajaksi, vaikka koulutus olisi tapahtunut työsuhteen aikana ja koskisi työsuhteeseen liittyviä asioita. (HE 157/2000, 82; Rautiainen & Äimälä 2008, 112) Lisäksi on edellytettävä, että tällainen työnantajan tarjoama erityiskoulutus vahingoittaa työnantajayrityksen kilpailuasemaa joutuessaan toisen yrityksen käyttöön (Tiitinen & Kröger 2012, 343).

Bruun (2003, 782) kritisoi työsopimuslain säännöksen rakennetta, sillä tilanteet, joissa yritykset kilpailevat kalliin erityiskoulutuksen saaneista henkilöistä vaikuttaisivat sisältyvän säännöksen soveltamisalaan, vaikka tässä ei ole kyse kilpailevasta toiminnasta. Esimerkkinä tästä mainitaan Finnair ja Suomen ilmavoimat, jotka kilpailevat keskenään koulutetuista lentäjistä. Suomen ilmavoimien pyrkimyksenä on lähtökohtaisesti pitää kouluttamansa työntekijät itsellään ja tämä voi ilmetä palvelussuhteessa olevana ehtona, jolla kielletään työntekijää siirtymästä muiden alan yrittäjien palvelukseen tietyn ajanjakson aikana koulutuksen saamisesta sopimussakon uhalla.

Rautiainen & Äimälä (2008, 113) painottavat, että kilpailukieltosopimus ja työsopimusosapuolten välinen sopimus koulutuskustannusten korvauksesta ja mahdollisesta takaisinmaksusta ovat eri asioita. Sopimuksella koulutuskustannusten korvauksesta osapuolet sopivat, että työntekijä sitoutuu jatkamaan yrityksen palveluksessa tietyn ajan osallistuttuaan työnantajan kustantamaan tavanomaisesta poikkeavaan koulutukseen. Tällöin sovitaan myös sopimuksen rikkomisen seurauksista. Sopimuksella yritys pyrkii saamaan vastikkeensa työntekijän koulutukseen sijoittamillensa varoille. Kyse on lähtökohtaisesti tavanomaisesta varallisuusuoikeudellisesta sopimuksesta, jota ei rajoita työsopimuslain säännökset. Kuitenkin tällaiseen sopimuksen ehdot eivät saa olla kohtuuttomia työntekijän kannalta. Tiitinen & Kröger (2012, 344) mukaan sopimusten sitovuutta koulutuskustannusten korvauksesta on arvioitava työsopimuslain 6 luvun 1§:n 3 momentin säännöksen perusteella, jonka mukaan viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työsopimus on määräajan kuluttua irtisanottavissa kuten toistaiseksi tehty työsopimus.

### 3.4 Työntekijän asema ja tehtävät

Peruste kilpailukieltosopimuksen tekemiselle saattaa olla olemassa, jos työntekijä on sellaisessa asemassa, että tämä saa haltuunsa kilpailun kannalta relevanttia tietoa tai suojattavaa tietoa taikka hän saa asemansa nojalla sellaista tietotaitoa tai muunlaista teknistä osaamista, joka on kilpailun kannalta merkityksellistä. Lähtökohtaisesti kyseessä olevassa asemassa oleva työntekijä on organisaatiossa melko korkeassa asemassa eikä pelkästään suorituksenomaista työtä tekevälle työntekijälle yleensä sallita kilpailukieltosopimusta tai erityisen painavan syyn arvioinnin tulisi tällaisen työn osalta olla huomattavasti painavampi. Harkittaessa työntekijän asemaan ja tehtäviin perustuvaa kilpailukieltoa huomioon on otettava myös työntekijän näkökulma, sillä työntekijällä tulee olla mahdollisuus hankkia toimeentulonsa ammattitaitoaan vastaavasti sekä vapaus valita työpaikkansa. Kokonaisuutena arvioiden tiedon ja taidon on oltava sellaista, että salassapito elinkeino- ja kilpailulainsäädäntö huomioiden on perusteltua. (Hietala et al. 2008, 194-195)

Kilpailukieltosopimuksen tekemistä voidaan pitää perusteltuna erityisesti silloin, kun työntekijän tehtävät liittyvät tuotekehitys- tai tutkimustoimintaan ja työnantajalla on

käytössään sellaista osaamista sekä tietoa, jota kilpailijoilla ei ole. Työnantajalla on lisäksi oltava perusteltu tarve estää tärkeän osaamisen ja tietämyksen siirtyminen kilpailijalle. Kilpailukieltosopimuksen tekeminen on hyväksyttävämpää työtehtävissä, jossa yrityksen toiminnan merkittäviä tekijöitä ovat tiedon nopea uudistuminen ja tekniikan kehittyminen. Arvioinnissa on mahdollista huomioida myös yrityksen toimiala. (Rautiainen & Äimälä 2008, 111) Kilpailukieltosopimuksen pätevyyden edellytysten täyttymiseltä on vaadittava merkittävästi korkeampaa painavuutta työntekijän tehdessä ainoastaan tai enimmäkseen suorittavaa työtä (Tiitinen & Kröger 2012, 343).

## 4. Kilpailukieltosopimuksen mitättömyys

Työsopimuslain 3 luvun 5§:n 5 momentin nojalla kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin, kun se on tehty vastoin 5§:ssä säädettyjä kriteereitä. Esimerkiksi muutoin pätevä sopimus, joka on tehty yli kuudeksi kuukaudeksi, on pätevä vain kuuden kuukauden mittaisena. Muutoin kilpailukieltosopimuksen pätevyyteen ja sovitteluun sovelletaan oikeustoimilain säännöksiä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työsopimuslain nojalla pätevän kilpailukieltosopimuksen pätevydestä voidaan riidellä myös oikeustoimilain nojalla ja sen soveltamisessa on otettava huomioon myös oikeustoimilain yleiset pätemättömyysperusteet sekä kohtuuttoman sopimusehdon sovittelua koskeva oikeustoimilain 36§ ja kilpailunrajoituksella tehtyä kohtuuttomasti toimintavapautta rajoittava 38§.

Säännös kilpailukieltosopimuksen mitättömyydestä saattaa käytännössä tarkoittaa sopimuksen tietynlaista raukeamista, jos työnantajan suojan tarpeellisuus on kilpailukieltosopimuksen solmimisen jälkeen poistunut taikka vähentynyt siten, että työsopimuslaissa tarkoitettu erityisen painava syy ei enää täyty. Sitä vastoin, jos kilpailukiellon voimassaolosta on sovittu työsopimuslakia pidemmästä ajasta, on määräaika mitätön vain laissa säädettyä määräaika ylittävältä osalta. Samalla tavalla kilpailukieltosopimuksen määräys yli kuuden kuukauden palkkaa suuremmasta sopimussakosta on ylittävältä osalta mitätön. (Tiitinen & Kröger 2012, 346)

Kilpailukieltosopimuksen kohtuuttomuusarvioinnissa otetaan huomioon sekä työnantajalle että työntekijälle sopimuksesta aiheutuvat edut ja haitat. Lähtökohtaisesti kilpailukieltosopimus on laadittu työnantajan eduksi, sillä työnantajalla on tilanteessa suojan tarve ja mahdollisuus menettää työntekijän kautta kilpailuetujaan sekä olennaista tietoa asiakkaistaan. Arviointiin vaikuttaa työnantajan toiminnan maantieteellinen laajuus, yrityksen koko ja suojautumismahdollisuudet. Työntekijän kannalta on huomioitava hänen ammattitaitonsa harjoittamismahdollisuudet, mahdollisuus saada työtä sekä korvaus siitä. Perusteita työntekijän toimintavapauksien rajoittamiseen ei ole enempää kuin on tarpeellista kilpailunäkökohdista arvioituna. Pätevyys- ja tarpeellisuusarvioinnissa on tarpeellista soveltaa myös kokonaisharkintaa eritoten rajatapauksissa. (Kaivanto 2007, 47-48)

#### 4.1 KKO 2014:50

Robottiikkaan perustuvia automaatiojärjestelmiä toimittavan yrityksen ohjelmointitehtävissä olleen insinöörin työsopimuksessa oli ollut neljän kuukauden mittainen ehto kilpailukiellosta, joka rajoitti tämän oikeutta solmia työsuhde kilpailevaa toimintaa harjoittavan yrityksen kanssa. Työntekijä oli irtisanonut työsuhteensa päättymään irtisanomisajan mukaisesti 30.11.2008 ja siirtynyt 1.12.2008 toisen robotiikka-alalla toimivan yrityksen palvelukseen.

Kilpailukieltosopimuksen mukaan: ”Työntekijä sitoutuu siihen, että hän ei työsuhteen päätyttyä neljän (4) kuukauden aikana perusta, ole osakkaana, konsulttina, työntekijänä tai muutoin suoraan tai välillisesti toimi sellaisessa robotiikka-alan yrityksessä, joka suunnittelee, valmistaa, myy tai markkinoi työnantajan kanssa kilpailevia tuotteita tai palveluja”. Ehdon rikkomisen seurauksena oli työntekijän kuuden kuukauden palkan suuruinen sopimussakko. Työntekijän työsopimuksen mukaan kilpailukieltosopimuksen aiheuttamat rajoitukset oli otettu huomioon työntekijän palkassa. Tämän lisäksi työsopimuksessa oli vielä ajallisesti rajoittamaton liike- ja ammattisalaisuuksia koskeva ilmaisu- ja hyödyntämiskielto, jonka rikkomisen seuraukseksi oli asetettu 20 000 euron suuruinen sopimussakko.

Korkeimman oikeuden ratkaistavana olivat kysymykset siitä, onko kilpailukieltosopimuksen solmimiselle ollut työsopimuslain 3 luvun 5§:n 1 momentin mukainen erityisen painava syy. Mikäli peruste sopimuksen tekemiselle on ollut olemassa, on ratkaistava harjoittaako uusi työnantaja kilpailevaa toimintaa entisen työnantajan kanssa. Tämän jälkeen on arvioitava rajoittaako kilpailukiello työntekijän toimintavapautta oikeustoimilain 38 §:ssä tarkoitetulla tavalla kohtuuttomasti sekä johtaako kilpailukiellon rikkomisen varalta asetettu sopimussakko soviteltunakin kohtuuttomaan lopputulokseen.

Korkein oikeus korostaa, että suojattavien tietojen luonteella sekä työnantajan suojan tosiasiallisella tarpeella on arvioinnissa olennainen merkitys. Lähtökohtaisesti taas erittäin vähän on löydettävissä perusteluja sille, että kilpailukieltosopimus olisi hyväksyttävä keino rajoittaa vapaata kilpailua. Kilpailukieltosopimuksen tarkoitus on ensisijaisesti työnantajan etujen suojaaminen, mutta huomioon on otettava myös lain esitöiden (HE 157/2000 vp, 82) mukaan työntekijän mahdollisuus hankkia toimeentulonsa ammattitaitoaan vastaavalla työllä

sekä oikeus työpaikkansa valitsemiseen. Perustellumpi arvio erityisen painavan syyn olemassa oloon voidaan katsoa olevan, kun kilpailukieltosopimuksella pyritään suojaamaan kolmannen osapuolen, esimerkiksi asiakkaan, etuja sekä asemaa (HE 57/1990 vp, 4).

Korkeimman oikeuden enemmistö katsoi, ettei erityisen painavan syyn tilanne ollut tapauksessa käsillä, sillä työntekijä ei ollut osallistunut tuotekehitykseen; työntekijää oli sitonut kilpailukieltosopimuksen lisäksi salassapitovelvoite, jonka katsottiin riittävästi turvaavan työnantajan liikesalaisuuksien suojan; eikä työntekijän palkkauksen ja aseman katsottu olevan sellaisia, että ne olisivat puoltaneet kilpailukieltosopimusta.

Lähtökohtaisesti kilpailukieltosopimuksen pätevyysarviointi on suoritettava kokonaisarvioinnilla. Työsopimuslain 3 luvun 5 §:n 2 momentin luetteloa erityisen painavan syyn arviointiperusteista on pidettävä esimerkinomaisena eikä se ole tyhjentävä. Liike- ja ammattisalaisuuksien suojaaminen kilpailukieltosopimuksella sisältää salassa pidettävät seikat, joilla ei katsota olevan välitöntä immateriaalista suojaa. Käytännössä tällaisina voidaan pitää esimerkiksi asiakasrekisteriä vastaavan tietokannan sisältämiä tietoja sekä tietoja työnantajan asiakkaan liikesalaisuuksista tai asiakkaista, joita ei saa antaa kilpailijoille. Jokseenkin epäselväksi jää, onko kilpailukieltosopimusta mahdollista tehdä, mikäli pelkkä salassapitosopimus riittäisi suojattavan tavoitteen savuttamiseen. Tällaisissa tilanteissa kilpailukieltosopimusta ei voida pitää sitovana muun kuin salassapitosopimuksen osalta eikä todellista kilpailunrajoitustarvetta ole tällöin kyseessä. Huomion arvoista onkin, että erityisen painava syy ei välttämättä täyty, kun työntekijän kanssa on sovittu kilpailukieltosopimuksen lisäksi salassapitovelvollisuudesta, jonka voidaan katsoa riittävässä määrin suojaavan työnantajan ammatti- ja liikesalaisuuksia. (Huhtamäki 2014, 143-144)

Erityisen painavina syinä on työnantajan toiminnan laatu sekä suojan tarve, joka johtuu liike- tai ammattisalaisuuden pitämisestä tai erityiskoulutuksesta, joka on työnantajan järjestämä huomioiden kuitenkin työntekijän asema sekä tehtävät. Liike- ja ammattisalaisuuksina voidaan pitää teknisiä tai taloudellisia tietoja taikka tietoja menetelmistä, ohjelmista, tuotannosta, asiakasrekistereistä tai erilaisista kaavoista. Salassapidon alaisia tietoja ovat kaupallistaloudelliset ja tekniset tiedot sisältäen yrityskohtaiset kokemukset ja menetelmät.



Lähtökohtana on objektiivinen arviointi, jonka mukaan liike- ja ammattisalaisuudella on aina oltava merkitys työnantajalle. (Hietala et al. 2017, 210)

#### 4.2 KKO 2003:19

Kiinteistövälitysl liikkeen työntekijöiden A ja B työsopimukseen oli otettu ehto, jonka mukaan he olivat sitoutuneet kuuden kuukauden ajan työsuhteen päättymisestä olemaan vastaanottamatta kiinteistövälitystoimeksiantoja tahoilta, jotka olivat olleet työnantajan liikkeen asiakkaita työsuhteen päättymishetkellä tai työsopimuksen päättymistä edeltävien kuuden kuukauden aikana. Kiellon rikkomisesta seuraisi työnantajalle aiheutuneen vahingon korvaaminen, jonka katsottiin vastaavan työntekijän kuuden kuukauden suuruista palkkaa, ellei muuta ollut osoitettavissa. A:n ja B:n työsuhteet olivat päättyneet 25.1.1999 ja 27.1.1999. A oli rekisteröity toisen kiinteistövälitystoimintaa harjoittavan yrityksen hallituksen jäseneksi ja toimitusjohtajaksi. Samaan aikaan B oli rekisteröity hallituksen varajäseneksi sekä hänelle luotiin oikeus kirjoittaa yksin yhtiön toiminimi. Edelleen työntekijät olivat sitoutuneet olemaan hoitamatta välitystehtäviä henkilökohtaisesti taikka toisen henkilön tai yhtiön toimesta, jonka kanssa heillä oli intressiyhteys. Työntekijät eivät myöskään saaneet ryhtyä toimiin kyseisten tehtävien hankkimiseksi tai hoitamiseksi ennen työsuhteen päättymistä tai kuuden kuukauden aikana sen päättymisen jälkeen.

Tapauksessa oli ratkaistavana, onko työsopimuksessa ollut ehto pidettävä työsopimuslain tarkoittamana kilpailukieltosopimuksena ja mikäli näin on, onko ehdon käyttämiselle ollut laissa edellytetty erityisen painava syy. Korkein oikeus linjasi, että sääntelyn lähtökohtana on suojata työntekijää perusteettomilta rajoitteilta, joten kilpailukieltosopimuksen soveltamisalan piiriin on katsottava myös ehdot, jotka kaventavat mahdollisuuksia samalla alalla toimimiseen. Täten työsopimukseen otettua ehto oli pidettävä työsopimuslaissa tarkoitettuna kilpailukieltosopimuksena.

Korkein oikeus korosti, että kilpailukiellon käytölle tulee olla työsuhteeseen liittyvä tarve. Täten pelkästään kilpailunrajoittamistarve taikka tarve työntekijän sitouttamiseen eivät ole riittäviä perusteita. Kieltoon voi antaa aiheutta työnantajan tarve suojata omia ammatti- ja

liikesalaisuuksiaan ja tällöin työntekijän toimintaa voidaan rajoittaa vain sellaisessa laajuudessa kuin se on välttämätöntä.

Tapauksessa keskeiseksi muodostui täten se, onko työntekijät A ja B voineet saada tietoonsa sellaisia entisen työnantajansa liiketoimintaan liittyviä salassa pidettäviä seikkoja, joiden käyttäminen kilpailevassa toiminnassa aiheuttaisi vahinkoa entiselle työnantajalle. Korkein oikeus määritteli liikesalaisuudeksi yrityksen liiketoimintaan liittyviä ja sille ominaisia seikkoja, joita ei voida pitää yleisesti tunnettuina ja joiden salassa pitämiselle on yrityksen kannalta merkitystä. Korkein oikeus katsoi, että kiinteistövälitysalalla toimivalle myyntiedustajalle kertyy runsaasti tietoa markkinoista, hinnoittelusta ja palkkioista, joita edustaja voi hyödyntää myöhemmin toiminnassaan. Kiinteistövälitysliikkeen liikesalaisuuksien piiriin katsottiin kuuluvan kattavat tiedot vireillä olevista toimeksiannoista sekä niiden ehdoista. Huomioon otettiin myös panostus, joka kilpailullisessa tilanteessa toimeksiantojen saamiseen on laitettu ja perusteeton hyöty sekä ansioton kilpailuetu, joka kilpailijalle tulisi näistä asiakastiedoista. Lisäksi myyntiedustajien katsottiin olevan avainasemassa asiakassuhteiden näkökulmasta.

Työntekijöiden työsopimukseen sisällytetty kilpailukieltosopimus rajasi vain työnantajan vireillä olevien toimeksiantojen ja tuoreiden asiakastietojen hyväksikäyttöä eikä estänyt työn jatkamista kiinteistövälitysalalla eikä täten ammattitaidon hyödyntämistä. Tampereen kokoisessa kaupungissa rajoituksen taloudellista merkitystä ei voitu pitää olennaisena A:n ja B:n kannalta. Täten korkein oikeus katsoi, että kilpailukieltosopimuksessa oli työsopimuslaissa tarkoitettu erityisen painava syy ja kilpailukiello katsottiin päteväksi.

Tosiasiassa korkein oikeus vaikuttaisi perustelleen sopimuksen pätevyyttä muilla syillä kuin liike- ja ammattisalaisuuksien säilyttämistarpeella. Hyvän tavan vastaisena pidettiin sitä, että kiinteistövälittäjä ikään kuin veisi keskeneräiset toimeksiannot. Tuolloin kilpailukiellon tarpeeseen on vaikuttanut myös se, että työntekijällä ei ollut rikosoikeudellista vastuuta yrityssalaisuuden rikkomisesta työsuhteen päättymisen jälkeen. Ratkaisua voidaan pitää myös jokseenkin rajatapauksena, sillä päätös tehtiin äänestyksen jälkeen yhden jäsenen hyväksyessä esittelijän mietinnön, jossa sopimusta ei pidetty pätevänä. Vähemmistö katsoi, että työntekijöillä olleita tietoja voitiin pitää yleisluontoisina sekä toimeksiantojen kestot sekä hinnat olivat kiinteistövälitysalalla yleisesti tiedossa. Korkeimman oikeuden ratkaisussa on

jokseenkin laajennettu liike- ja ammattisalaisuuksien käsitettä koskemaan seikkoja, joiden salassapitotarvetta voidaan pitää kyseenalaisena. (Heiskanen 2015b, 135)

#### 4.3 KKO 2005:50

Kauppahuonetoimintaa harjoittaneen yrityksen palveluksessa olleen tuotepäällikön työsopimukseen liittyi kilpailukieltotoehto. Tuotepäällikkö siirtyi toisen yrityksen palvelukseen liikkeenluovutuksen yhteydessä. Alkuperäisellä työnantajalla oli kilpailukieltosopimuksen tekemiseen edellytetty erityisen painava syy, mutta sopimus olisi seuraajaan nähden pätevä ainoastaan, jos myös tällä oli sopimuksen voimassapitämiseen vaadittu erityisen painava syy.

Korkein oikeus totesi, että työntekijän ”edustuksen siirtymis- ja salassapitosopimus” oli luonteeltaan työsopimuslaissa tarkoitettu kilpailukieltosopimus, jonka tekeminen edellytti työsopimuslain mukaista erityisen painavan syyn käsillä oloa. Korkein oikeus katsoi, että erityisen painava syy oli olemassa tuotepäällikön edeltävän työnantajan palveluksessa ja arvioitavaksi tuli täten liikkeen luovutuksen jälkeinen tilanne. Kilpailukieltosopimukseen liittyvät työnantajan oikeudet olivat siirtyneet liikkeenluovutuksen yhteydessä uudelle työnantajalle, mutta kilpailukieltosopimus olisi pätevä vain, mikäli perusteet erityisen painavalle syyllle olisivat edelleen olemassa.

Korkein oikeus katsoi, ettei tuotepäällikön kilpailukieltosopimus ollut pätevä liikkeenluovutuksen jälkeen, sillä työntekijän toimenkuva muuttui yrityskaupan yhteydessä eikä tuotepäällikkö ollut täten vahingonkorvausvelvollinen entiselle työnantajalleen.

Kairisen (2005) mukaan kyseessä on rajatapaus. Erityisen painavan syyn suppeaa tulkintaa tapauksessa puoltaa se, että kyseessä on poikkeussäännös suhteessa perustuslain turvaamaan elinkeinovapauteen. Ennakkoratkaisu selkeyttää liikkeen luovutuksen yhteydessä edellytyksiä, jolloin luovutuksensaaja voi uutena työnantajana vedota alkuperäisen työnantajan kanssa tehtyyn kilpailukieltosopimukseen.

#### 4.4 Hovioikeuskäytäntöä

Seuraavaksi tarkastellaan lainvoimaiseksi jäänyttä hovioikeuskäytäntöä kilpailukieltosopimusten osalta. Tarkoituksena on tutkia tapauksia niin sanotusti erityisen painavan syyn eri osa-alueilta, jotka on erikseen mainittu työsopimuslaissa eli erityiskoulutuksen, työntekijän aseman ja tehtävien, työnantajan salassapitointressin sekä toiminnan laadun osalta.

##### 4.4.1 Helsingin HO 24.10.2008, S07/3485

Tapauksessa työntekijä oli palkattu yrityksen ATK-vastaavaksi vuonna 1995. Työtehtävinä oli ollut ATK-tukihenkilön tehtävät, kuten työntekijöiden henkilökohtaisten tietokoneiden asentaminen ohjelmineen. Työntekijä oli ollut yrityksen johtoryhmässä vuosina 2003-2005. Ennen vuotta 1997 työntekijä ei ollut käyttänyt tietojärjestelmää, joka sisälsi asiakastietoja. Työsopimukseen oli laitettu kilpailukieltotehto, jossa oli ehdon rikkomisen varalta sovittu työntekijän vahingonkorvausvelvoitteesta, jonka nojalla työntekijä oli velvollinen maksamaan yritykselle kuuden kuukauden palkkaa vastaavan korvauksen.

Hovioikeus katsoi, että työntekijän vuonna 1995 solmitun työsopimuksen nojalla työntekijän työtehtävät ja asema eivät olleet laadultaan sellaisia, että yrityksellä olisi ollut peruste sisällyttää työsopimukseen kilpailukieltolauseke. Hovioikeus katsoi kilpailukieltotehdon mitättömäksi. Lisäksi työsopimuksessa sovittu vahingonkorvausseuraamus katsottiin sopimussakkoluonteiseksi eikä kyseessä ollut hovioikeuden mukaan vahingonkorvaus.

Heiskanen (2015a, 18) nostaa esiin näkökulman konkludenttisesta sopimuksen synnystä. Työntekijä oli liittynyt yrityksen johtoryhmään useita vuosia työsuhteen alkamisen jälkeen. Työsopimuksen tekohetkellä edellytyksiä kilpailukieltosopimuksen tekemiselle ei katsottu olevan. Osapuolet ovat kuitenkin jatkaneet sopimuksen noudattamista ilman, että sitä olisi ilmeisesti riitautettu, sillä ratkaisusta ei lähtökohtaisesti käy ilmi työntekijän ilmoittaneen tyytymättömyyttä kilpailukieltota kohtaan. Sopimuksen noudattaminen ilman siinä olevista ehdoista tai olosuhteiden muutoksesta reklamointia voidaan katsoa sopimuksen hyväksymiseen olosuhdemuutoksineen konkludenttisesti eli käyttäytymisen perusteella. Täten kilpailukieltosopimus olisi voitu katsoa päteväksi siitä alkaen, kun työntekijän asema,

esimerkiksi toimiminen johtoryhmässä vuosina 2003-2005, olisi alkanut puoltaa kilpailukieltosopimusta.

#### 4.4.2 Turun HO 6.11.2008, S07/2613

Työntekijä oli tilitoimiston palveluksessa eikä hänellä ollut ennen tilitoimistoon siirtymistä minkäänlaista koulutusta tai kokemusta kirjanpitoalasta. Työntekijä oli toiminut kyseisessä tilitoimistossa usean vuoden ajan ainoana vakituksena työntekijänä. Työsuhteen kestäessä työntekijällä oli mahdollisuus opiskella taloushallinnon ammattitutkinto ja liiketalouden perustutkinto.

Käräjäoikeuden mukaan yrityksen toiminnan laatu sekä liike- ja ammattisalaisuuksien pitämisestä aiheutuva suojan tarpeellisuus eivät muodostaneet kilpailukieltosopimuksen tekemiseen mahdollistanutta erityisen painavaa syytä. Myöskään työntekijän koulutuksen mahdollistaminen ei ollut sellaista erityiskoulutusta, joka olisi ollut peruste kilpailukieltosopimuksen tekemiseen. Kokonaisuudessaan työntekijän asemaa ja tehtäviä ei pidetty sellaisina erityisen painavan syyn perusteen muodostavina tekijöinä huolimatta siitä, että työntekijä oli pitkään ollut yrityksen ainoa työntekijä. Hovioikeus ei muuttanut käräjäoikeuden ratkaisua ja kilpailukieltosopimusta oli täten pidettävä mitättömänä.

Käytännössä muodostuisi ongelmalliseksi, jos perusammattitutkintojen nojalla olisi mahdollista tehdä ikään kuin automaattisesti kilpailukieltosopimus. Vastakohtaispäätelmän nojalla on mahdollista päätellä, että erityiskoulutuksen tulisi olla nimensäkin mukaan erityistä, jotta se voitaisiin katsoa perusteeksi kilpailukieltosopimuksen tekemiselle. Täten tavanomainen yleisesti käytössä oleva ammatillinen koulutus, perehdyttäminen taikka tuote- tai oppisopimuskoulutus eivät lähtökohtaisesti ole riittävän erityistä koulutusta. Jotta kyseessä olisi säännöksessä tarkoitettu erityiskoulutus, työntekijän olisi tullut panostaa tähän rahallisesti merkittävästi. Kynnyksen ylittyminen on kuitenkin tapauskohtaista ja tulkinnan varaista kokonaisvaltainen harkinta huomioiden. (Heiskanen 2015b, 22)

Erityiskoulutuksen kriteerit eivät vaikuttaisi täyttyvän kovin helposti, mikä on parempi lähtökohta työntekijän ammatillisen kehittymisen näkökulmasta. Työnantajan etuna taas olisi, että työntekijän koulutuksen kustannukset eikä siitä saatu hyöty siirtyisi kilpailijoille. Täten työnantajan näkökulmasta olisi kannattavaa sitouttaa työntekijät, joiden koulutukseen on panostettu. Yksi mahdollisuus sitouttaa työntekijä olisi työssäpysymis- tai koulutuskustannussopimuksella. Työsopimuslaista ei ole ilmenevissä estettä, etteikö työntekijä voisi sitoutua sekä työssäpysymissopimukseen että kilpailukieltosopimukseen. (Heiskanen 2015a, 22)

#### 4.4.3 Itä-Suomen HO 2.10.2008, S08/5

Työntekijä toimi yrityksen aluemyyntipäällikkönä. Hänellä oli käytettävissään yrityksen liikesalaisuuksiin kuuluvia tietoja sekä tietoja asiakasvolyymeistä, tuotemäärien ostoista ja hintatasosta työsuhteen alusta alkaen. Aluemyyntipäällikkönä työntekijällä oli myös ollut käytössään alueensa myyntiraportteja ja kokouksissa käsiteltyjä yrityksen strategisia myyntisuunnitelmia sekä tietoja tuotekannattavuudesta ja asiakasluokittelusta.

Työntekijän työsopimukseen oli liittynyt kilpailukieltosopimus. Käräjäoikeuden mukaan kilpailukieltosopimus oli pätevä, sillä aluepäälliköt olivat avainasemassa asiakassuhteiden osalta. Yrityksen tietojen suojaamistarvetta oli lisännyt alalla toimivien kilpailijoiden vähäisyys sekä aluemyyntipäällikölle kertynyt tieto ja kokemus markkinaolosuhteista sekä hinnoittelusta kauppaneuvotteluiden myötä.

Työntekijä oli vaatinut kilpailukieltosopimukseen liittyvän sopimussakon sovittelua yhden kuukauden palkkaa vastaavaksi nykyisestä kuuden kuukauden palkkaa vastaavasta sopimussakosta. Hovioikeus päätyi sovittelemaan sopimussakon määrää oikeustoimilain 36 §:n nojalla ja kohtuulliseksi määräksi määrättiin neljän kuukauden palkkaa vastaava määrä. Hovioikeus piti kuuden kuukauden bruttopalkkaa vastaavaa sopimussakkoa kohtuuttomana ottaen huomion työntekijälle maksetun nettopalkan määrä, yrityksen suuri kokoluokka sekä vastaavien kilpailukieltosopimusten puuttuminen muiden aluepäälliköiden ja esimiehen työsopimuksista.

Murto (2009, 15) nostaa esiin näkemyksen työsopimuslain mukaisesta työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta. Hovioikeuden tapauksessa muilla samassa asemassa olleiden työntekijöiden työsopimuksissa ei ollut kilpailukieltosopimusta eikä työntekijän esimiehenkään työsopimuksessa ollut edes kilpailukieltolauseketta. Tuomiossa ei otettu tarkemmin kantaa siihen, miten kilpailukieltosopimuksen sitovuuteen vaikuttaa se, että muiden samassa asemassa olleiden työntekijöiden työsopimuksissa ei vastaavaa kieltoa ollut.

#### 4.4.4 Helsingin HO 29.3.2007, S05/3632

Työntekijä oli toiminut yrityksessä aluemyyntiedustajana vastaten tuotteiden myynnistä määritellyllä alueella. Asiakaskunta oli sitoutunut yritykseen myyntityötä tekevän työntekijän kautta. Yrityksen pääasiallinen kieli oli ollut englanti, jota myös työntekijä joutui käyttämään työssään. Työntekijä oli irtisanoutunut työsuhteestaan ja siirtynyt samalla alalla toimivan kilpailijan palvelukseen alle kuukauden kuluttua siitä, kun hän oli ilmoittanut irtisanoutumisestaan.

Käräjäoikeuden mukaan yrityksellä oli tarve asiakaskuntansa pitämiseen, jotta liikesalaisuudet eivät siirtyisi kilpailijoiden tietoisuuteen ja täten käräjäoikeus katsoi erityisen painavan syyn perusteen täyttyvän kilpailukieltosopimuksen tekemiselle. Lisäksi yrityksessä ei ollut olemassa aikaisempaa käytäntöä, jonka perusteella voitaisiin päätellä, ettei kilpailukieltosopimusta voitaisi soveltaa kyseiseen työntekijään. Käräjäoikeus ei myöskään nähnyt perusteita kilpailukieltosopimuksen tekemiselle, sillä työntekijä vaikutti päättäneensä jo ennen irtisanoutumistaan siirtyvänsä kilpailijan palvelukseen ja irtisanoutuminen oli tapahtunut puoli vuotta ennen alalla pidettyä tarjouskilpailukierrosta, jolloin kilpailevalla yrityksellä olisi ollut mahdollisuus käyttää työntekijällä olleita tietoja. Myös hovioikeus katsoi kilpailukieltosopimukseen olevan erityisen painavan syyn perustelluksi, sillä aluemyyntiedustajana työntekijä vastasi tuotteiden myynnistä ja yrityksen oli perusteltua rajoittaa tämänlaisen työntekijän siirtymistä kilpailijalle.

Asiakaskunnan säilyttämisen intressi saattaa muodostaa perusteen työnantajalle kilpailukieltosopimuksen tekemiselle. Heiskasen (2015a, 19) näkemyksen mukaan asiakkailta on harvemmin tosiasiallista pakkotilannetta siirtyä työntekijän mukana toiseen yritykseen.

Kuitenkin saattaa olla mielekkäämpää valita tuttu ja turvallinen liikekumppani tuntemattoman sijasta erityisesti, mikäli siihenastiseen yhteistyöhön ollaan oltu tyytyväisiä. Kilpailukieltosopimus on katsottu päteväksi silloin, kun työnantajalla on ollut tarve rajoittaa myyntityötä tekevien työntekijöiden siirtymistä kilpailijoiden palvelukseen, sillä asiakkaat ovat sitoutuneet kyseisiin työntekijöihin (Murto 2009, 15).



## 5. Yhteenveto ja johtopäätökset

Kilpailukieltosopimuksen käyttö on perusteltua työsuhteen päättymisen jälkeen, kun työsopimuslaissa määritellyn erityisen painavan syyn kriteerit ovat täyttyneet. Tarkasteltujen oikeustapausten pohjalta voidaan todeta, ettei työsopimuslaissa määritellyt erityisen painavan syyn kriteerit muodosta tyhjentävää luetteloa, vaan ovat osaltaan esimerkinomaisia. Tyhjentävää vastausta tulkintaan ei siis tarjota lainsäädännön eikä tuomioistuinikäytännön pohjalta. Käytännössä tämä tarkoittaa aina tapauskohtaista harkintaa ja asianhaarojen punnintaa molempien osapuolten näkökulmasta. Tarkasteltujen oikeustapausten pohjalta on myös huomattavissa, että työsopimukseen on usein otettu jokseenkin epämääräiseksi jäänyt rajoite työsuhteen päättymisen jälkeistä aikaa koskevaan mahdolliseen salassapitoon taikka kilpailukielttoon. Tuomioistuin on täten joutunut ensin arvioimaan, onko kyseinen ehto taikka sopimus tosiasialliselta luonteeltaan työsopimuslaissa tarkoitettu kilpailukieltosopimus. Asianharkinta vaikuttaisi siis olevan jokseenkin epäselvää työnantajapuolella, sillä työsopimukseen otettujen ehtojen tosiasiallista luonnetta ei välttämättä ole ymmärretty eli sitä, että kyseessä saattaa olla työsopimuslaissa tarkoitettu kilpailukieltotehto, jolloin perusteiden tosiasiallinen punninta on saattanut jäädä kokonaan tekemättä.

Perusteluista on huomattavissa, että kilpailukieltosopimuksen tekemistä puoltaa työnantajan tosiasiallisen suojan tarve sekä suojattavien tietojen luonne. Eritoten perustelluksi katsottiin, pyrkimys suojata kolmannen osapuolen, esimerkiksi asiakkaan, etuja ja asemaa. Keskeiseksi ammattiryhmäksi muodostui ainakin myyntiedustajat ja muut myyntityötä tekevät, jotka saavat asemansa kautta tietoa markkinoista ja asiakkaista. Tällöin asiakkaiden voidaan katsoa olevan jossain määrin sitoutuneita myyjähenkilöön.

Kilpailukieltosopimus ei oikeuskäytännön mukaan ole hyväksyttävä keino vapaan kilpailun rajoittamiseen, vaan sopimuksen tekemiseen tulee aina olla työsuhteeseen liittyvä tarve. Erityiskoulutuksen osalta on havaittavissa, että vielä perusammattitutkintojen kustantaminen ja mahdollistaminen eivät muodosta perustetta kilpailukieltosopimukselle, vaan koulutukselta vaaditaan tätä erityisempää luonnetta. Liike- ja ammattisalaisuuksien osalta yhtenäistä linjaa on vaikeampaa tehdä, sillä siihen vaikuttaa tosiasiallisen suojan tarve. Lisäksi pelkkä salassapitosopimus saattaa olla riittävä työnantajan intressin täyttämiseen.

Täysin selkeää ja yhtenäistä linjaa oikeustapauksien osalta on hankalaa tehdä ja selkeää linjaa esimerkiksi kilpailukieltosopimusten säännönmukaisessa mitättömyydessä ei ole havaittavissa (Taulukko 2). Vaikuttaisi myös siltä, ettei tuomioistuimien aina perusteluissaan välttämättä ole ottanut huomioon kaikkia mahdollisia näkökulmia, kuten sopimuksen konkludenttista syntymistä taikka työsopimuslain mukaista tasapuolisen kohtelun vaatimusta.

Taulukko 2. Yhteenveto käsitellyistä oikeustapauksista

	Pätevä (E erityisen painava syy olemassa)	Mitätön (E erityisen painava syy puuttuu)
KKO 2014:5		X
KKO 2003:19	X	
KKO 2005:50		X (sopimus oli ollut pätevä ennen liikkeenluovutusta)
HO 24.10.2008, S 07/3485		X
HO 6.11.2008, S 07/2613		X
HO 2.10.2008, S 08/5	X	
HO 29.3.2007, S 05/3632	X	

Kilpailukieltosopimukset ovat lisääntyneet työsopimuksissa radikaalisti viimeisten vuosien aikana ilman perusteellista arviointia sopimuksen tarpeellisuudesta sekä perusteista. Lähtökohtaisesti ongelmalliseksi tilanteen tekee se, että pätemättömästä kilpailukieltosopimuksesta ei tällä hetkellä seuraa työnantajalle muuta seurausta kuin sopimuksen pätemättömyys. Työnantajalle ei myöskään ole säädetty pakolliseksi maksaa kunnollista korvausta työntekijälle kilpailukiellosta. Perusteettomat kilpailukieltosopimukset jäykistävät työmarkkinoita ja vaikeuttavat työntekijän mahdollisuuksia työpaikan vaihtamiseen. Lisäksi yritykset eivät ole välttämättä valmiita kantamaan riskiä palkatessaan uuden työntekijän, jolla on kilpailukieltosopimus edellisen työnantajansa kanssa.

Työntekijän prosessikynnys perusteettoman kilpailukiellon haastamiselle on kohtuuttoman korkea. Oikeudenkäyntikulut ovat korkeat sekä prosessi on aikaa vievää. Loppupelissä saattaa olla helpompi ja mahdollisesti edullisempaa kantaa kilpailukieltosopimuksen rikkomisesta aiheutuvat seuraukset kuin riskinotto mahdollisesta oikeusprosessin häviämisestä.

Lainsäädännössä on selkeää päivittämisen varaa. Erityisen painavan syyn kriteeriä on lähtökohtaisesti mahdotonta määritellä tyhjentävästi ja sen arvioinnin tulee perustua kokonaisarviointiin kaikki asianhaarat huomioiden. Arvioinnissa on aina vastakkain työnantajan toiminnan laatu sekä salassapitointressit ja työntekijän oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä tai elinkeinolla. Tämänhetkisen tilanteen tasapuolistamisen näkökulmasta saattaisi olla tarpeellista säätää esimerkiksi työntekijälle maksettavasta pakollisesta korvauksesta kilpailukieltosopimuksen sidonnaisuuden ajalta, joka vastaisi työntekijän palkkaa. Lähtökohtaisesti tämä lisäisi työnantajien intressejä tosiasiallisesti selvittää kilpailukieltosopimuksen tarpeellisuus ja perusteet tästä maksettavan korvauksen vuoksi.

Jatkotutkimusaiheena voisi tutkia vallitsevaa oikeustilaa uudelleen, mikäli tällä hetkellä vireillä oleva lakialoite etenee lainsäädännön tasolle. Mielenkiintoista olisi tietää, onko tällä vaikutusta kilpailukieltosopimusten määrälliseen tekemiseen ja niiden tosiasiallisten perusteiden selvittämiseen. Selvittää voisi myös sitä, tuoko uusi lakialoite tosiasiallista muutosta tai selkeyttä erityisen painavan syyn kriteeristön määrittelyyn.

## Lähdeluettelo

Alvesalo, A. & Ervasti, K. (2006) Oikeus yhteiskunnassa. Helsinki, Edita Publishing Oy.

Akava (2017) Kilpailukieltosopimukset akavalaisilla [verkkodokumentti]. [Viitattu 12.1.2019]  
Saatavilla:

[https://www.akava.fi/uutishuone/teemajutut/arkistoa/teemajuttuja\\_vuosi\\_2017/akava\\_kilpailukieltosopimusten\\_maara\\_kolminkertaistunut\\_2000-luvulla\\_saantelya\\_on\\_uudistettava](https://www.akava.fi/uutishuone/teemajutut/arkistoa/teemajuttuja_vuosi_2017/akava_kilpailukieltosopimusten_maara_kolminkertaistunut_2000-luvulla_saantelya_on_uudistettava)

Bruun, N. (2003) Kilpailukielto työ- ja toimisuhteissa. *Defensor Legis* 5/2003, 777-785.

Bruun, N. & Koskull, A. (2012) Työoikeuden perusteet (2. uud. p.). Helsinki, Talentum.

Hallberg, P., Karapuu, H., Ojanen, T., Scheinin, M., Tuori, K. & Viljanen, V. (2011).  
Perusoikeudet (2. uud. p.). Helsinki, WSOYpro.

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

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsopimuslain muuttamiseksi. (HE 57/1990 vp)

Heiskanen, S. (2015a) Hovioikeuskäytäntöä työoikeudellisista kilpailukieltosopimuksista. *Oikeustieto* 2/2015, 17-19.

Heiskanen, S. (2015b) Oikeuskäytäntöä työoikeudellisista kilpailukieltosopimuksista – erityiskoulutuksen merkitys. *Oikeustieto* 1/2015, 20-22.

Hietala, H., Hurmalainen, M. & Kaivanto, K. (2017) Työsopimus ja ehdot erityistilanteissa. Helsinki, Alma Talent Oy.

Hietala, H., Kahri, T., Kairinen, M. & Kaivanto, K. (2008) Työsopimuslaki käytännössä. Helsinki, Talentum Media Oy.

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

Huhtamäki, H. (2014) Kilpailukiello ja salassapito sopimussuhteessa. Viro, Helsingin Kamari Oy.

Kairinen, M. (2005) KKO:n ratkaisut kommentein 2005:I. Helsinki, Talentum.

Kaivanto, K. (2007) Kilpailukieltosopimuksen pätevydestä. Edilexin artikkeli 21.6.2010.

Koskinen, S. (2002) Kilpailukieltosopimus. Helsinki, Edita Publishing Oy.

Lakialoite laiksi työsopimuslain 3 luvun muuttamisesta. (LA 90/2017 vp)

Lindfelt, V. (2011) Sopimuksen päättyessä voimassa pysyvät sopimusmääräykset. *Defensor Legis* 2/2011, 195-209.

Murto, J. (2009) Kilpailukieltosopimukseen liittyvää viimeaikaista hovioikeuskäytäntöä. *Oikeustieto* 4/2009, 12-15.

Rautiainen, H. & Äimälä, M. (2008) Työsopimuslaki (5. p.). Helsinki, WSOYpro.

Saarnilehto, A., Hemmo, M. & Kartio, L. (2001) Varallisuus oikeus. Helsinki, WSOY.

Tiitinen, K. & Kröger, T. (2012) Työsopimusoikeus ([6. uud. p.]). Helsinki, Talentum.

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja (2018) Selvitys kilpailukieltosopimusten ja salassapitosopimusten käytöstä.

Vapaavuori, T. (2016) Yrityssalaisuudet, liikesalaisuudet ja salassapitosopimukset (2., uudistettu painos.). Helsinki, Talentum Media Oy.