



UNIVERSITY OF LAPLAND
LAPIN YLIOPISTO

**Työoikeudellisten kilpailukieltosopimusten sitovuus
koeaikapurkutilanteissa**

Lapin yliopisto

Oikeustieteiden tiedekunta

Pro gradu -tutkielma

Rosa Marttila

Kevät 2020

Lapin yliopisto, oikeustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Työoikeudellisten kilpailukieltosopimusten sitovuus koeaikapurkutilanteissa

Tekijä: Rosa Marttila

Opetuskokonaisuus ja oppiaine: Työoikeus

Työn laji: Tutkielma X Lisensiaatintyö__

Sivumäärä: 68

Vuosi: 2020

Tiivistelmä:

Tutkielman tarkoituksena on tutkia kilpailukieltosopimusten sitovuutta koeaikapurkutilanteissa. Keskeisessä roolissa on etenkin sen selvittäminen, mitä perusteita voidaan pitää työsopimuslain 3 luvun 5 §:n 4 momentin mukaisena työnantajasta johtuvana syynä työsuhteen päättymiselle. Toiseksi tutkielmassa pohditaan mahdollisen kilpailukieltosopimuksen sitovuuden aiheuttamaa kohtuuttomuutta silloin, kun työsopimus päätetään koeaikana. Tutkielmassa käytetään sekä oikeusdogmaattista että oikeusvertailevaa tutkimusmenetelmää.

Kilpailukieltosopimuksen sitovuus koeaikapurkutilanteessa on juridisesti ongelmallinen muun muassa siksi, koska laintulkintaa tällaisessa tilanteessa ei ole juurikaan ratkaistu oikeuskäytännössä. Myöskään hallituksen esityksessä työsopimuslain muuttamisesta (HE 157/2000 vp) ei ole otettu kantaa kilpailukieltosopimuksen sitovuuteen koeaikapurussa. Ongelmalliseksi sitovuuden arviointi muodostuu etenkin siitä syystä, että työsuhteen päättyessä koeaikapurkuun ilmoitetaan päättämisperusteeksi tavallisesti ainoastaan ”koeaika”, josta johtuen työntekijän on liki mahdollista arvioida sopimuksen sitovuutta.

Ratkaistaessa kysymystä kilpailukieltosopimuksen sitovuudesta koeaikapurkutilanteessa, tulee suorittaa kokonaisarvio, jossa otetaan huomioon erityisen painavan syyn voimassaolo, koeaikapurun peruste sekä kohtuullisuus. Ensimmäiseksi tulee siten suorittaa arvio erityisen painavan syyn voimassaolosta. Työnantajalle tulisi asettaa velvollisuus antaa työntekijälle tätä koskeva selvitys. Jos työnantaja ei anna selvitystä, ei kilpailukieltosopimuksen voitane katsoa olevan työntekijää sitova. Työnantajan antaessa työntekijälle selvityksen erityisen painavan syyn voimassaolosta, tulisi puolestaan tehdä arvio siitä, kenen syystä työsopimus on koeaikana jouduttu purkamaan. Tällöin työnantajalla tulisi olla velvollisuus esittää työntekijälle muu purkuperuste kuin pelkästään ”koeaika”. Jos työnantajan esittämä koeajan purkuperuste on työntekijästä johtuva, ovat perusteet kilpailukieltosopimuksen sitovuudelle olemassa. Vaikka kilpailukieltosopimus katsottaisiin työntekijää sitovaksi, tulee kuitenkin ottaa huomioon sopimuksen sovittelun mahdollisuus oikeustoimilain 36 ja 38 §:ien perusteella. Jos puolestaan syy on työnantajasta johtuva, ei perusteita kilpailukieltosopimuksen sitovuudelle koeaikapurkutilanteessa ole.

Avainsanat: Kilpailukieltosopimus, koeaikapurku, työnantajasta johtuva syy, työoikeus

Suostun tutkielman luovuttamiseen Rovaniemen hovioikeuden käyttöön x.

Suostun tutkielman luovuttamiseen kirjastossa käytettäväksi x.

Suostun tutkielman luovuttamiseen Lapin maakuntakirjastossa käytettäväksi x.

(vain Lappia koskevat)

Sisällys

Lähteet.....	IV
Lyhenteet.....	XII
1 Johdanto	1
1.1 Tutkielman aihe ja lähtökohdat	1
1.2 Tutkimusongelma, tutkimusmetodi ja rajaus	3
1.3 Tutkimuksen rakenne	4
2 Kilpailukieltosopimuksista.....	7
2.1 Kilpailukieltovelvoite.....	7
2.2 Kilpailukieltosopimuksen määrittely ja tavoite.....	7
2.3 Edellytykset kilpailukieltosopimuksen solmimiselle	10
2.3.1 Lähtökohdat.....	10
2.3.2 Erityisen painava syy	11
2.3.3 Perusteena liike- ja ammattisalaisuudet	13
2.3.4 Työnantajan kustantama erityiskoulutus	16
2.3.5 Muut työnantajan toimintaan ja työntekijän asemaan liittyvät syyt.....	16
2.4 Kilpailukieltosopimuksen sitovuus	17
2.5 Seuraukset kilpailukieltosopimuksen rikkomisesta.....	19
2.5.1 Vahingonkorvaus ja sopimussakko	19
2.5.2 Kieltokanne ja väliaikainen turvaamistoimi.....	20
3 Koeaika	22
3.1 Lähtökohdat.....	22
3.2 Koeajan pituus.....	24
3.3 Koeaikapurun edellytykset.....	25
3.3.1 Säännös	25
3.3.2 Syrjivät perusteet.....	25
3.3.3 Epäasialliset perusteet	28
3.3.4 Näyttövelvollisuus.....	36
3.4 Hyväksyttävät syyt koeaikapurulle	39
3.4.1 Lähtökohdat.....	39
3.4.2 Työyhteisöön sopeutumaton työntekijä ja työntekijän sopimaton käytös.....	39
3.4.3 Pitkäaikainen sairaus	41
3.4.4 Työtehtävien laiminlyönti, luvattomat poissaolot ja luottamuspula.....	43
3.4.5 Työntekijän huonot myyntitulokset.....	44
3.5 Työnantajasta johtuvat syyt.....	45

3.5.1 Työnantajan olennainen sopimusrikkomus, katteettomat lupaukset ja luottamuspuola	45
3.5.2 Työnantajan suorittama koeaikapurku syrjivällä tai epäasiallisella perusteella	47
4 Koeaikapurun vaikutus kilpailukieltosopimuksen sitovuuteen	49
4.1 Lähtökohta.....	49
4.2 Sitomattomuutta puoltavia näkemyksiä	50
4.3 Sitovuutta puoltavia näkemyksiä	52
5 Näkemyksiä kohtuullisuudesta.....	54
5.1 Lähtökohta.....	54
5.2 Kohtuus työsopimuslain perusteella.....	55
5.3 Kohtuus oikeustoimilain perusteella	56
5.4 Sopimussakon kohtuullistaminen oikeustoimilain nojalla	58
5.5 Kohtuus erityisen lyhyessä työsuhteessa.....	60
5.6 Vertaus Belgian työsopimuslaissa olevaan rajoitukseen koskien lyhyeksi jääneitä työsuhteita	62
6 Lopuksi.....	65

Lähteet

Kirjallisuus

Aarnio, Aulis: Luentoja lainopillisen tutkimuksen teoriasta. Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta. Helsinki 2011. (*Aarnio* 2011)

Aarnio, Aulis: Oikeussääntöjen systematisointi ja tulkinta. Teoksessa *Minun metodini*, s. 35–53. Toim. Häyhä, Juha. WSLT. Helsinki 1997. (*Aarnio* 1997)

Ahtela, Jukka: Selvitys kilpailukieltosopimusten ja salassapitosopimusten käytöstä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki 2018. (*Ahtela* 2018)

Bruun, Niklas – von Koskull, Anders: Työoikeuden perusteet. Talentum cop. 2. uudistettu painos. Helsinki 2012. (*Bruun – von Koskull* 2012)

Bruun, Niklas: Kilpailukieltotyö- ja toimitushteissa. Defensor Legis N:o 5/2003 s. 777–785. www.edilex.fi, haettu 7.11.2019. (*Bruun* 2003)

Bruun, Niklas: Konkurrens- och sekretessåbster i anställningsavtal. NIR, häfte 1/88 (suomenkielinen käännös, Työryhmämuistio 1988:35, Sosiaali- ja terveysministeriö, liite 1). (*Bruun* 1988)

Bruun, Niklas: Työoikeuden perusteet. Talentum cop., 2. uudistettu painos. Helsinki 2012. (*Bruun* 2012)

Engblom, Matleena: Kohtuuden käsitteestä ja ilmenemistavoista työoikeudessa. Työoikeus tänään: Juhlajulkaisu Martti Kairinen 1947- 24/6-2007, sivut 41-50. Toimittaja Saarnilehto, Ari. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta. Turku 2007. (*Engblom* 2007)

Engblom, Matleena: Työsuhteen ehdot: määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. Talentum Media, 2. uudistettu painos. Helsinki 2012. (*Engblom* 2012)

Heiskanen, Jussi: Kilpailukieltosopimuksen edellytykset työsopimuslain mukaan. Helsingin hovioikeuden julkaisuja. Helsinki 2009. (*Heiskanen* 2009)

Hemmo, Mika: Sopimusoikeus II. Talentum Media Oy, 2. uudistettu painos. Jyväskylä 2003. (*Hemmo 2003*)

Hietala, Harri – Kahri, Tapani – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo: Työsopimuslaki käytännössä. Alma Talent Oy, 6. uudistettu painos. Helsinki 2016. (*Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto 2016*)

Hietala, Harri – Kahri, Tapani – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo: Työsopimuslaki käytännössä. 3. uudistettu painos, Talentum. Helsinki 2006. (*Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto 2006*)

Hirvonen, Ari: Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Yleisen oikeustieteen julkaisuja 17. Helsinki 2011. (*Hirvonen 2011*)

Huhtamäki, Heikki A.: Kilpailukiello ja salassapito sopimussuhteissa. Lakimiesliiton kustannus. Viro 2014. (*Huhtamäki 2014*)

Huhtamäki, Heikki A.: Pätevä kilpailukieltosopimus. Lakimiesliiton kustannus. Helsinki 2010. (*Huhtamäki 2010*)

Husa, Jaakko – Mutanen, Anu – Pohjalainen, Teuvo: Kirjoitetaan juridiikkaa. Talentum Media Oy ja kirjoittajat, 2. uudistettu painos. Tampere 2008. (*Husa – Mutanen – Pohjalainen 2008*)

Kairinen, Martti: Työoikeus perusteineen. Työelämän Tietopalvelu Oy, 2. painos. Raisio 2009. (*Kairinen 2009*)

Kaivanto, Keijo: Kilpailukieltosopimuksen pätevydestä. Työoikeus tänään: Juhlajulkaisu Martti Kairinen 1947- 24/6-2007, sivut 41-50. Toimittaja Saarnilehto, Ari. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta. Turku 2007. (*Kaivanto 2007*)

Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: Työsuhteen päättäminen. Alma Talent Oy, 4. uudistettu painos. Helsinki 2019. (*Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019*)

Koskinen, Seppo – Ullakonoja, Vesa: Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Edita Publishing Oy. Keuruu 2016. (*Koskinen – Ullakonoja 2016*)

Koskinen, Seppo: Kilpailukieltosopimukseen liittyviä erityiskysymyksiä. Edita Publishing 2002, www.edilex.fi, haettu 30.10.2019. (*Koskinen* 2004)

Koskinen, Seppo: Kilpailukieltosopimus. Edita Publishing 2002, www.edilex.fi, haettu 8.10.2019. (*Koskinen* 2002)

Koskinen, Seppo: Työsopimuslain mukainen koeaika. Edita Publishing 2011, www.edilex.fi, haettu 8.10.2019. (*Koskinen* 2011)

Koskinen, Seppo: Työsuhdeturva. Edita Publishing 2013, www.edilex.fi, haettu 24.11.2019. (*Koskinen* 2013)

Lehtimäki, Liisa: Koeajasta työsopimussuhteessa. Helsingin hovioikeuden julkaisuja. Helsinki 2009. (*Lehtimäki* 2009)

Lindfelt, Villy: Sopimuksen päättyessä voimassa pysyvät sopimusmääräykset. Defensor Legis N:o 2/2011, s. 195–209, www.edilex.fi, haettu 24.11.2019. (*Lindfelt* 2011)

Lhteenm ki, Leena: Työntekijän kilpailunrajoitussopimuksesta. Lisensiaattitutkinnon sivuainekirjoitus, Helsingin yliopisto, työoikeuden laitos 1991. (*Lhteenm ki* 1991)

Paanetoja, Jaana: Työoikeuden pääkohtia, Oikeus tänään, Osa II. Lapin yliopiston oikeustieteiden tiedekunta. Rovaniemi 2015. (*Paanetoja* 2015)

Paanetoja, Jaana: Työoikeus tutuksi. Edita Publishing Oy. Helsinki 2008. (*Paanetoja* 2008)

Parnila, Kirsi: Työsuhteen päättäminen käytännönläheisesti. Helsingin kamari Oy, 2. uudistettu painos. Helsinki 2017. (*Parnila* 2017)

Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus: Työsopimuslaki. Talentum Media, 5. painos. Helsinki 2008. (*Rautiainen – Äimälä* 2008)

Saarinen, Mauri: Työsuhdeasioiden käsikirja, Edita Publishing Oy, 5. painos. Helsinki 2003. (*Saarinen* 2003)

Saarnilehto, Ari – Annola, Vesa: Sopimusoikeuden perusteet. Alma Talent 2018, 8. uudistettu painos. Helsinki 2018. (*Saarnilehto – Annola* 2018)

Telaranta, Kaarlo Armas: Sopimusoikeus. Lakimiesliiton kustannus. Vammala 1990. (Telaranta 1990)

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. Talentum, 6. painos. Liettua 2012. (Tiitinen – Kröger 2012)

Tiitinen, Kari-Pekka: Työoikeuden pääasiat. Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisut. Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta. Helsinki 2005. (Tiitinen 2005)

Valkonen, Mika – Koskinen, Seppo: Yhdenvertainen kohtelu työsuhteessa. Alma Talent Oy, 1. painos. Helsinki 2018. (Valkonen – Koskinen 2018)

Vapaavuori, Tom: Liikesalaisuudet ja salassapitosopimukset. Alma Talent Oy, 3. uudistettu painos. Helsinki 2019. (Vapaavuori 2019)

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry: Työsuhteeseen liittyvät kilpailukieltosopimukset ja salassapito, 2007. (Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry 2007)

Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika: Työsopimuslaki. Alma Talent, 5. uudistettu painos. Helsinki 2017. (Äimälä – Kärkkäinen 2017)

Äimälä, Markus – Åström, Johan – Nyysölä, Mikko: Työoikeus. WSOYpro. Helsinki 2000. (Äimälä – Åström – Nyysölä 2000)

Virallislähteet

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

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

Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain muuttamisesta, työsopimuksen irtisanomismenettelystä annetun lain kumoamisesta ja työttömyysturvalain 9 §:n muuttamisesta (HE 291/1990 vp)

Hallituksen esitys Eduskunnalle oikeustoimen kohtuullistamista koskevaiksi lainsäädännöksi (HE 247/1981)

Belgian työsopimuslaki (3 JUILLET 1978. - *Loi relative aux contrats de travail*) saatavilla: <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1978/07/03/1978070303/justel> (vierailtu 3.1.2019). (3 JUILLET 1978. - *Loi relative aux contrats de travail*)

Oikeustapaukset

Korkeimman oikeuden tapaukset:

KKO 1980 II 110

KKO 1980 II 137

KKO 5.3.1982 S 81/534

KKO 1985 II 171

KKO 1989:8

KKO 1990:52

KKO 1991:11

KKO 1992:7

KKO 1992:100

KKO 1993:42

KKO 1999:53

KKO 2003:19

KKO 2009:35

KKO 2014:50

Hovioikeustapaukset

Turun hovioikeus:

Turun HO 10.10.2000 S 99/1058

Turun HO 7.8.2003 S 02/3051

Turun HO 4.4.2008 S 07/383

Turun HO 5.3.2010 S 09/488

Turun HO 19.8.2016 R 16/721

Rovaniemen hovioikeus:

Rovaniemen HO 10.8.2011 S 10/896

Rovaniemen HO 19.8.2011 S 10/298

Vaasan hovioikeus:

Vaasan HO 28.2.2012 S 10/1358

Vaasan HO 15.10.2019 S 18/731

Itä-Suomen hovioikeus:

Itä-Suomen HO 18.6.2003 S 02/90

Itä-Suomen HO 2.10.2008 S 08/5

Kouvolan HO 16.4.2009 S 08/1084

Itä-Suomen HO 25.6.2016 S 16/165

Itä-Suomen HO 9.3.2017 S 16/869

Helsingin hovioikeus:

Helsingin HO 11.6.1996 S 94/1103

Helsingin HO 26.6.1997 S 97/495

Helsingin HO 11.5.1999 S 98/1116

Helsingin HO 9.9.1999 S 98/659

Helsingin HO 30.12.1999 S 98/1166

Helsingin HO 20.4.2005 S 04/1035

Helsingin HO 16.6.2005 S 04/3795

Helsingin HO 7.3.2006 S 04/2642

Helsingin HO 29.3.2007 S 05/3632

Helsingin HO 31.5.2007 S 05/3091

Helsingin HO 24.10.2008 S 07/3585

Helsingin HO 25.2.2009 S 08/1782

Helsingin HO 29.4.2010 S 08/902

Helsingin HO 5.10.2010 S 10/624

Helsingin HO 29.10.2010 S 09/3093

Helsingin HO 17.5.2011 R 10/1113

Helsingin HO 25.8.2011 S 11/140

Helsingin HO 22.3.2012 S 11/1142

Helsingin HO 10.2.2015 S 14/368

Helsingin HO 2.11.2016 S 16/2121

Helsingin HO 26.4.2017 S 16/1236

Helsingin HO 24.5.2017 R 16/1493

Helsingin HO 30.6.2017 S 16/1792

Helsingin HO 9.5.2018 S 17/719

Käräjäoikeustapaukset

Varkauden käräjäoikeus:

Varkauden KO 17.9.2003 02/681

Lappeenrannan käräjäoikeus:

Lappeenrannan KO 18.2.2009 L 08/848

Lapin käräjäoikeus:

Lapin KO 22.5.2017 L 15/7711

Lapin KO 11.5.2018 L 17/4437

Työtuomioistuimen tapaukset:

TT 1985:92

TT 1985:116

TT 1986:69

TT 1987:106

TT 1989:157

TT 1989:156

TT 1996:55

Internet-lähteet:

Belgian liittovaltion julkisen palvelun työllisyyttä, työvoimaa ja sosiaalista vuoropuhelua koskeva verkkosivusto. Saatavissa:

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=42012#AutoAncher3>(vierailtu 3.1.2019). (*Belgian liittovaltion julkisen palvelun työllisyyttä, työvoimaa ja sosiaalista vuoropuhelua koskeva verkkosivusto*)

Lyhenteet

TSL	Työsopimuslaki 55/2001
KKO	Korkein oikeus
PL	Perustuslaki 731/1999
TT	Työtuomioistuin
HO	Hovioikeus
Oikeustoimilaki	Laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista 228/1929
KO	Käräjäoikeus
YVL	Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014

1 Johdanto

1.1 Tutkielman aihe ja lähtökohdat

Tutkielman aihe on työoikeudellisten kilpailukieltosopimusten sitovuus koeaikapurussa. Työoikeudellisia kilpailukieltosopimuksia koskevat kysymykset voivat ajankohtaistua erilaisissa tilanteissa niin työsuhteen kestäessä kuin sen jälkeenkin. Juridisiin ongelmiin koskien kilpailukieltosopimuksia voidaan törmätä työsuhteen voimassa ollessa esimerkiksi silloin, kun työsuhteen ehtoja muutetaan siten, että kilpailukieltosopimuksen tekemiselle asetetut ehdot täyttyvät taikka siten, että edellytyksiä jo tehdyille kilpailukieltosopimukselle ei enää ole olemassa. Kilpailukieltosopimuksia koskevat erityiskysymykset nousevat esille myös erilaisissa tilanteissa koskien työsuhteen päättämistä, erityisesti silloin, kun työsuhde päättyy työnantajan tai työntekijän suorittamaan koeaikapurkuun.

Kysymys kilpailukieltosopimuksen sitovuudesta koeaikapurkutilanteessa on juridisesti ongelmallinen, koska lain tulkintaa tällaisessa tilanteessa ei ole juurikaan ratkaistu oikeuskäytännössä.¹ Myöskään hallituksen esityksessä työsuomalain muuttamisesta (HE 157/2000 vp) ei ole otettu kantaa koeaikapurun merkityksestä kilpailukieltosopimuksen sitovuuteen.² Ongelmasa koskien kilpailukieltosopimuksen sitovuutta koeaikapurussa muodostuu keskeiseksi sen selvittäminen, onko erityisen painavaa syytä kilpailukiellon solmimiseen ylipäättänsä ollut, sekä lisäksi tilannetta tulee arvioida ottaen huomioon koeaikapurun perusteet ja kokonaistilanteen kohtuullisuus.³

Käsitykseni mukaan koeaikapurun syyn ollessa työntekijästä johtuva, voivat perusteet kilpailukieltosopimuksen sitovuudelle olla olemassa. Tämä johtuu jo suoraan työsuomalain (55/2001, jatkossa TSL) sanamuodosta. Mikäli taas koeaikapurku perustuu työnantajasta johtuvaan syyhyn, ei edellytyksiä sopimuksen voimassaololle pitäisi olla, sillä kilpailukieltosopimus ei ole

¹ Tutkituista käräjäoikeuden, hovioikeuden sekä korkeimman oikeuden ratkaisuksista löytyi ainoastaan yksi käräjäoikeuden ratkaisu (Lappeenrannan KO 18.2.2009 L 08/848), joka käsittelee kilpailukieltosopimuksen sitovuutta koeaikapurussa erityisen painavan syyn voimassaolon näkökulmasta. Pelkääntään yhden ratkaisun perusteella ei voida tehdä tyhjentävää päätelmää kilpailukieltosopimuksen sitovuudesta koeaikapurussa. Tähän ratkaisuun palaan jäljempänä.

² Ks. myös esim. *Tiitinen – Kröger* 2012 s. 347, jotka ovat todenneet, että on jätettävä vastaisen oikeuskäytännön varaan se, miten kilpailukieltosopimuksen sitovuuteen vaikuttaa työsuomalainin päättäminen koeaikana ja myös *Kaivanto* 2007 s. 50, joka tunnistanut kilpailukieltosopimusten sitovuuden koeaikapurkutilanteissa kysymyksenä, joka tarvitsee vastauksen.

³ *Ylemmät toimihenkilöt YTN ry* 2007 s. 16.

pätevä silloin, kun työsuhde päättyy työnantajasta johtuvasta syystä. Keskeistä kilpailukieltosopimuksen sitovuuden arvioinnissa koeaikapurkutilanteessa on siten rajanvedon käyminen siitä, milloin työsuhde on tosiasiaassa päättynyt koeaikapurkuun työnantajasta ja milloin työntekijästä johtuvasta syystä. Lisäksi tilannetta arvioidessa tulee ottaa huomioon kilpailukieltosopimuksen erityisen painavan syyn voimassaolo niin sopimusta solmittaessa kuin siihen vedotessakin.

Sen määrittely, kenestä johtuvasta syystä työsuhde on päätetty koeaikana, osoittautuu usein hankalaksi.⁴ Tämä johtuu siitä, että tavallisesti koeaikapurulle ei ilmoiteta mitään syytä edes pyydettyä, jolloin perusteena koeaikapurulle on ainoastaan koeaika.⁵ Oikeuskirjallisuudessa on esitetty kantoja, joiden mukaan koeaikapurun perusteeksi ja syyksi riittää pelkkä viittaaminen koeaikaan.⁶ Lisäksi oikeuskirjallisuudesta löytyy näkemyksiä, joissa suhtaudutaan kielteisemmin tähän tulkintaan.⁷ Hovioikeuskäytännössä on puolestaan vahvistettu TSL:n mukaiseksi tulkinta, jonka mukaan työnantajalla ei ole velvollisuutta yksilöidä koeaikapurkuun johtaneita syitä, vaikka työntekijä olisi niitä pyytänyt. Muun muassa erään hovioikeuden antaman ratkaisun mukaan työnantajan päättäessä työsopimuksen koeaikana koeaikamääräykseen vedoten, ei työntekijällä ole oikeutta saada yksilöityjä tietoja työsuhteen päättämiseen johtaneista syistä, vaikka hän niitä kirjallisesti pyytäisikin.⁸ Tämä siitäkin huolimatta, että TSL 9:5:n mukaan ”tajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työsopimuksen päättämispäivämäärä sekä hänen tiedossaan olevat irtisanomisen tai purkamisen syyt, joiden perusteella pimus on päätetty”. Kun koeaikapurun perusteeksi sallitaan ainoastaan perusteen ”koeaika” ilmoittaminen johtaa se siihen, että ekijän on lähes mahdotonta arvioida kilpailukieltosopimuksen sitovuutta koeaikapurussa.

Mielenkiintoinen ja ajankohtainen on siten kysymys siitä, milloin koeaikapurkuun päättyneessä työsuhteessa solmittu kilpailukieltosopimus jää työntekijää sitovaksi ja milloin ei. Lisäksi tilanteessa, jossa kilpailukieltosopimuksen katsotaan jäävän voimaan koeaikapurusta huolimatta,

⁴ Koskinen 2004 s. 16.

⁵ Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto 2016 s. 90.

⁶ Näin esim. Parnila 2017 s. 86.

⁷ Ks. esim. Bruun – von Koskull 2012 s. 39, jotka ovat todenneet, että työnantajan käyttäessä oikeutetaan koeaikapurkuun, tulee työnantajan TSL 9:5:n perusteella työntekijän pyynnöstä ilman aiheutonta viivytystä antaa kirjallisesti tieto purkamisen syistä ja työsuhteen päättämispäivästä. Heidän mukaansa tämä työnantajalle asetettu tiedottamisvelvollisuus on omiaan korostamaan työnantajan velvollisuutta harkita, onko hänellä riittävät perusteet koeaikapurkuun.

⁸ Ks. Turun HO 7.8.2003 S 02/3051, jota käsitellään myöhemmin tarkemmin.

nousee esille kysymys kohtuullisuudesta. Työsuhteen päättyessä koeaikana voidaan perustellusti pohtia sitä, onko työntekijä voinut koeajan puitteissa saada niin paljon sellaista salassa pidettävää tietoa, että on kohtuullista päätyä ratkaisuun kilpailukieltosopimuksen sitovuudesta.

1.2 Tutkimusongelma, tutkimusmetodi ja rajaus

Tutkielmassa käsitellään työoikeudellisten kilpailukieltosopimusten sitovuutta koeaikapurkutilanteissa. Varsinainen tutkimuskysymys on, ovatko kilpailukieltosopimukset sitovia silloin, kun työsopimus päättyy työnantajan tai työntekijän suorittamaan koeaikapurkuun.

Tutkimusmetodi on oikeusdogmaattinen eli lainopillinen, jolloin tutkimuskohteena on voimassa oleva oikeus.⁹ Aarnio on määritellyt lainopin perinteiseksi tehtäväksi 1) oikeussääntöjen sisällön selvittämisen ja 2) oikeussääntöjen systematisoinnin.¹⁰ Tutkielman tarkoituksena on tutkia TSL 3:5:n mukaisen kilpailukieltosopimuksen sitovuutta koeaikapurussa. Kun lainopin keskeisimpänä tutkimusongelmana on sen selvittäminen, mikä on voimassa olevan oikeuden sisältö kulloinkin käsiteltävässä oikeusongelmassa,¹¹ on tämä metodi tutkielman kannalta sopivin.

Lainopillinen metodi soveltuu tutkielmaan parhaiten myös siinä mielessä, että sen tärkein tehtävä johtuu oikeusjärjestyksen sisältöä koskevasta epätietoisuudesta.¹² Tutkimusongelma tässä tutkielmassa on juuri epätietoisuus vallitsevasta oikeustilasta sen osalta, sitovatko kilpailukieltosopimukset koeaikapurussa vai eivät. Lainopin keskittyessä oikeussääntöjen ohella myös oikeusperiaatteisiin, on sen tehtävänä myös oikeusperiaatteiden punninta ja niiden yhteensovittaminen.¹³ Tutkielmassa tullaankin punnitsemaan kohtuutta yhtenä oikeusperiaatteena pohdittaessa kilpailukieltosopimusten sitovuutta koeaikapurkutilanteissa.

Tutkielmassa käytetään metodina myös oikeusvertailua kohdassa, jossa tarkastellaan lyhyesti Belgian kilpailukieltosopimuksia koskevaa sääntelyä. Oikeusvertailu toimiikin usein avustavana tukielementtinä muun muassa lainopillisessa tutkimuksessa. Oikeusvertailussa voi mielenkiinnon kohteena olla jokin oikeussääntö, ja tehtävänä sen selvittäminen, miten sen kohteena oleva asia on säännelty muissa oikeusjärjestyksissä.¹⁴ Tämän vuoksi tutkielmassa otetaan esille

⁹ Hirvonen 2011 s. 21. Tutkielman metodi on etenkin sääntökeskeistä lainoppia, jolloin lähtökohtana ovat oikeusjärjestykseen sisältyvät säädökset. Ks. Aarnio 2011 s. 13.

¹⁰ Aarnio 1997 s. 36-37.

¹¹ Husa – Mutanen – Pohjalainen 2008 s. 20.

¹² Husa – Mutanen – Pohjalainen 2008 s. 20. Lainopin avulla pyritäänkin antamaan vastaus siihen, miten kussakin tilanteessa pitäisi toimia voimassa olevan oikeuden mukaan.

¹³ Hirvonen 2011 s. 24.

¹⁴ Husa – Mutanen – Pohjalainen 2008 s. 23-24.

Belgiaa koskeva lainsäädäntö, jossa kilpailukieltosopimukseen vetoamiselle on asetettu rajoitus lyhyiksi jääneissä työsuhteissa.

Tutkielmassa pääasiallinen oikeuslähde on lainsäädäntö. Kun oikeusnormin tulkinnassa joudutaan usein käyttämään apuna myös muita oikeuslähteitä,¹⁵ käytetään tutkielmassa myös virallislähteitä (hallituksen esityöt), oikeuskäytäntöä (käräjäoikeuden, hovioikeuden, korkeimman oikeuden ja työtuomioistuimen oikeuskäytäntö) sekä kotimaista oikeuskirjallisuutta havainnollistamaan niin kilpailukieltosopimusten pätevyyttä kuin koeaikapurun johtumista työnantajasta ja työntekijästä johtuvista syistä käytännössä.

Kysymys työnantajasta ja työntekijästä johtuvasta syystä työsuhteen päättymiselle, on tutkielman kannalta merkittävä, sillä kilpailukieltosopimuksen sitovuuden tulkinta riippuu vahvasti siitä, kumman osapuolen syystä työsopimuksen voidaan katsoa päättyneen koeaikana. Etenkin oikeuskäytäntö toimii tutkielmassa suuressa roolissa, sillä vastaaminen kysymykseen kilpailukieltosopimuksen sitovuudesta koeaikapurkutilanteessa ilman oikeuskäytännön hyödyntämistä olisi liki mahdotonta. Oikeuskäytännöstä käytetään apuna erityisesti hovioikeuksista kerättyjä ratkaisuja vuosilta 1997-2018. Tutkielmassa käsitellään yhteensä 38 kappaletta hovioikeuden ratkaisuja. Kilpailukieltosopimuksia koskevat ratkaisut, joita tutkielmassa käsitellään, ovat pääosin hovioikeuden ratkaisuja. Syynä tähän on se, että korkeimman oikeuden ratkaisuja koskien kilpailukieltosopimuksia on annettu tähän mennessä vähän. Työoikeudellisen tutkimuksen tutkijoista, joiden kirjallisuutta tutkielmassa hyödynnetään, mainittakoon tässä kohtaa esimerkiksi Seppo Koskinen ja Martti Kairinen.¹⁶

Tutkielma rajataan käsittelemään nimenomaisesti työoikeudellisia kilpailukieltosopimuksia, joista säädetään TSL 3:5:ssä. Lisäksi tutkielmassa käsitellään kilpailukieltosopimusten kohtuullisuutta varallisuusoikeudellisista oikeustoimista annetun lain (228/1929, jatkossa oikeustoimilaki) 36 ja 38 §:ien perusteella. Tutkielman ulkopuolelle rajautuu siten muissa tilanteissa kuin työsopimussuhteissa käytettävät kilpailukieltolausekkeet.

1.3 Tutkimuksen rakenne

Tutkielma koostuu kuudesta pääluvusta, ja se etenee järjestelmällisesti siten, että ensimmäinen pääluku sisältää johdattelun itse aiheeseen. Toisessa pääluvussa siirrytään käsittelemään kilpailukieltosopimuksia yleisellä tasolla. Luku sisältää niin kilpailukieltovelvoitteen määrittelyn,

¹⁵ Husa – Mutanen – Pohjalainen 2008 s. 25.

¹⁶ Koskisen tuotannosta esimerkkinä artikkeli ”Kilpailukieltosopimukseen liittyviä erityiskysymyksiä” ja Kairisen tuotannosta kirja ”Oikeus perusteinen”.

kuin edellytykset sen solmimiselle sekä sitovuudelle. Lisäksi toisessa luvussa käsitellään lyhyesti myös yleisellä tasolla seurauksia kilpailukieltosopimuksen rikkomisesta (vahingonkorvausta, sopimussakkoa, kieltokannetta sekä väliaikaista turvaamistoimea).

Kolmas pääluke käsittelee koeaikaa. Luku sisältää varsin yleisluonteisella tasolla aluksi perehdytyksen koeaikaa koskeviin säännöksiin, jonka jälkeen käsitellään koeaikapurun edellytyksiä. Tässä kohtaa käsiteltävät syrjivät ja epäasialliset perusteet työsopimuksen purkamiselle ovat erittäin merkittäviä tutkielman kannalta. Tämä johtuu siitä, että arvio kilpailukieltosopimusten sitovuudesta koeaikapurkutilanteissa riippuu merkittävästi siitä, kenen syystä työsuhde on koeaikana päätetty. Tutkielmassa käytetään apuna niin käräjäoikeuden, hovioikeuden, korkeimman oikeuden kuin työtuomioistuimenkin ratkaisuja apuna sen selvittämisessä, mitä voidaan pitää TSL 1:4.4:n mukaisina syrjivinä ja epäasiallisina perusteina purkaa työsopimus koeaikana ja siten myös työnantajasta johtuvina syinä työsuhteen päättymiselle. Tämän jälkeen käsitellään hyväksyttäviä syitä koeaikapurulle oikeuskäytäntöä apuna käyttäen. Hyväksyttävien syiden käsittely on tärkeää, sillä tällaisten syiden voidaan katsoa olevan työntekijästä johtuvia syitä. Luvun kolme keskiössä on siis etenkin sen analysoiminen, mitä tarkoitetaan TSL 3:5.4:n mukaisella työnantajasta johtuvana syynä työsuhteen päättymiselle, sillä tämän kysymyksen ratkaiseminen liittyy olennaisesti kilpailukieltosopimusten sitovuuden tulkintaan koeaikapurussa.

Pääluvussa neljä pohditaan koeaikapurun vaikutuksia kilpailukieltosopimuksen sitovuuteen. Luku sisältää näkemyksiä sekä puolesta että vastaan koskien kilpailukieltosopimuksen sitovuutta koeaikapurkua koskevassa erityistilanteessa. Aihetta käsitellään käyttäen apuna oikeuskirjallisuudesta löydettyjä näkemyksiä. Tulkinnassa käytetään apuna myös erästä käräjäoikeuden ratkaisua, jossa on pohdittu erityisen painavan syyn voimassaoloa koeaikapurkutilanteessa. Erillisissä alaluvuissa käsitellään niin kilpailukieltosopimuksen sitovuutta kuin sitomattomuutta puoltavia näkökulmia.

Pääluku viisi käsittelee kohtuuttomuutta niin TSL:n kuin oikeustoimilain perusteella. Tässä kohtaa pohditaan kohtuuttomuutta etenkin tilanteissa, joissa työsuhde on kestänyt erityisen lyhyen aikaa. Luku käsittelee mahdollisuutta sovittelaa kilpailukieltosopimusta niin sen keston kuin sopimussakon osalta. Luku sisältää hyvin yleisluentoisen katsauksen kilpailukieltosopimusten sovitteluun tutkielman pääaiheen keskittyessä sen analysoimiseen, mitä pidetään työnantajasta ja mitä työntekijästä johtuvina syinä työsuhteen päättymiselle. Luvussa viisi käsitellään vertailun vuoksi pääpiirteittäin myös Belgian kilpailukieltosopimuksia koskevaa sääntelyä. Koska tutkielman tila on rajattu, on tämä ratkaisu perusteltavissa.

Lopuksi pääluvussa kuusi kootaan yhteen tutkielman loppupäätelmä kilpailukieltosopimusten sitovuudesta koeaikapurkutilanteissa.

2 Kilpailukieltosopimuksista

2.1 Kilpailukieltovelvoite

Kilpailukieltovelvoitteen käsitteen määrittely vaihtelee eikä sen voida katsoa olevan vakiintunut. Työoikeudellisessa oikeuskirjallisuudessa puhutaan kilpailukieltosopimuksesta, kun taas puolestaan sopimusoikeudellisessa oikeuskirjallisuudessa käytetään termiä kilpailukielto.¹⁷ Tutkielmassa käytetään jatkossa termiä ”kilpailukieltosopimus” kuvaamaan sopimusoikeudellista kilpailukieltovelvoitetta.

Yksinkertaisesti todettuna voidaan sanoa, että kilpailukieltolausekkeella rajoitetaan sopijapuolen mahdollisuuksia harjoittaa vastapuolen kanssa kilpailevaa toimintaa. Kilpailukieltovelvoitteella voidaan suojata erilaista tietoa, tiedonvaihtoa ja rajata tiedon hyödyntämismahdollisuuksia.¹⁸ Niitä käytetään tyypillisimmin johtaja- ja työsopimuksissa tai yrityskauppasopimuksissa. Muita tilanteita, joissa kilpailukieltovelvoitetta käytetään ovat ns. *joint venture* -suhteet (yhteisyritykset)¹⁹, *franchising*-sopimukset²⁰ sekä tuotteiden tai palveluiden jälleenmyynti- ja markkinointisuhteet.²¹

Työsopimussuhteessa kilpailukieltovelvoitetta voidaan pitää liitännäisvelvoitteena työntekijän työnteko- ja uskollisuusvelvollisuuteen.²² Tutkielmassa käsitellään työoikeudellisia kilpailukieltosopimuksia, jonka johdosta muissa tilanteissa käytettävät kilpailukiellot jäävät tarkemman käsittelyn ulkopuolelle, mutta ovat kuitenkin tässä kohtaa yleiskuvan hahmottamiseksi mainitsemisen arvoisia.

2.2 Kilpailukieltosopimuksen määrittely ja tavoite

TSL:n mukaan jokaisella työntekijällä on velvollisuus pidättäytyä koko työsuhteen ajan kilpaillemasta oman työnantajansa kanssa. Tällä perusteella työnantajan kanssa kilpaileva toiminta on kiellettyä työsuhteen aikana jo ilman sopimustakin, mutta kilpailukiellosta työsuhteen jälkeen on sovittava työsopimuksessa tai muuten erikseen työsuhteen aikana.²³ Työntekijällä voi olla

¹⁷ Huhtamäki 2014 s. 52.

¹⁸ Huhtamäki 2014 s. 39.

¹⁹ Yhteisyritys on yritys, jonka emo- tai tytäryritys omistaa puoliksi jonkun konserniin kuulumattoman yrityksen kanssa.

²⁰ Tarkoitetaan sopimuksia, jossa franchising-antaja luovuttaa franchising-yrittäjille valmiin liiketoimintakonseptin. Täten franchising-sopimuksessa yrittäjä saa toimivan ja käytännössä testatun liiketoimintamallin, jolla on jo entuudestaan tunnettavuutta.

²¹ Huhtamäki 2010 s. 23.

²² Huhtamäki 2010 s. 44.

²³ Kaivanto 2007 s. 41.

entiseen työnantajaansa nähden työsuhteeseen perustuvia velvollisuuksia työsuhteen päättymisen jälkeen ainoastaan silloin, kun niistä on erikseen sovittu.²⁴ Koska työntekijän velvollisuudet työnantajaa kohtaan ovat voimassa pääsääntöisesti vain työsuhteen ollessa voimassa, muodostaa kilpailukieltosopimus tästä eräänlaisen poikkeuksen. Kilpailukieltosopimuksella voidaan sopia työnantajan ja työntekijän välillä tällaisista työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan ulottuvista velvollisuuksista.

Kilpailukieltosopimuksella tarkoitetaan TSL:ssa sellaista sopimusta, jolla työnantajan kanssa kilpailevan toiminnan väliaikaiseksi estämiseksi rajoitetaan työntekijän oikeutta tehdä työsuhteen päättymisen jälkeen työsuhteeseen sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa kilpailevaa toimintaa sen työnantajan kanssa, jonka kanssa kilpailukieltosopimus on solmittu ja/tai rajoitetaan työntekijän oikeutta harjoittaa tällaista kilpailevaa toimintaa omaan lukuunsa.²⁵ Kilpailukieltosopimuksella pystytään siten estämään tilapäisesti työntekijää työllistymästä kilpailevan yrityksen palvelukseen taikka harjoittamasta itse tällaista kilpailevaa toimintaa.²⁶ Jotta kyse olisi kilpailevasta toiminnasta, on tällaisen toiminnan lähtökohtaisesti oltava vastikkeellista työntekijälle, joka käy ilmi muun muassa oikeuskäytännöstä.²⁷

Kilpailukieltosopimusten piiriin voidaan katsoa kuuluvan myös sellaiset sopimusehdot, jotka eivät suoraan estä uuden työsuhteen solmimista tai yritystoiminnan käynnistämistä, mutta kuitenkin tosiasiallisesti rajoittavat mahdollisuuksia toimia samalla alalla.²⁸ KKO on eräässä ennakkopäätöksessään todennut, että kilpailukieltosopimuksen piiriin on syytä sisällyttää myös sellaiset ehdot, jotka eivät estä uuden työsuhteen solmimista tai yritystoiminnan käynnistämistä, mutta kuitenkin tavalla tai toisella kaventavat mahdollisuuksia samalla alalla toimimiseen.²⁹ Käytännössä kilpailukieltosopimukseksi luetaan kaikki sellaiset sopimukset ja ehdot, joilla rajoitetaan mahdollisuuksia hyödyntää omaa ammattiaan ja osaamistaan kuin myös sellaiset ehdot, jotka jollakin tavalla tosiasiallisesti rajoittavat mahdollisuuksia samalla alalla toimimiseen.

²⁴ *Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto* 2016 s. 251-252.

²⁵ *Tiitinen – Kröger* 2012 s. 340.

²⁶ Vrt. Salassapitosopimus, joka suojaa liike- ja ammatillisuuksien ilmaisemista, mutta ei estä työntekijää työskentelemästä kilpailevaa toimintaa harjoittavassa yrityksessä. Ks. lisää salassapitosopimuksista esim. *Vapaavuori* 2019 s. 587-618.

²⁷ Ks. esim. *TT 1996:55*, jossa TT katsoi työnantajan purkaneen perusteettomasti työsuhteen mm. sen vuoksi, että työntekijä oli harjoittanut kilpailevaa toimintaa korvauksetta.

²⁸ *Heiskanen* 2009 s. 130.

²⁹ Ks. tarkemmin *KKO 2003:19*.

Kilpailukieltosopimuksen konkreettinen vaikutus on, että se niin sanotusti jäädyttää siirtymistilanteen, kun karenssiaikana luottamuksellinen tai muuten liiketoiminnan kannalta merkityksellinen tieto laimenee ja muulla tavoin menettää merkitystään.³⁰ Kilpailukieltosopimuksen solmimisen voidaan katsoa palvelevan ainakin kolmea tavoitetta työnantajan näkökulmasta:

- 1) Ensinnäkin kilpailukieltosopimuksella työnantaja pyrkii suojaamaan asemaansa asiakaskuntansa keskuudessa sekä yleisesti markkinoilla.
- 2) Toisekseen kilpailukieltosopimuksen taustalla on työnantajan pyrkimys estää työntekijää käyttämästä hyväksi tietoja ja osaamista, jonka työntekijä on hankkinut työnantajan palveluksessa ollessaan.
- 3) Viimeisenä työnantaja pyrkii kilpailukieltosopimuksen avulla turvaamaan yrityksen edut pitämällä niin sanotut avaintyöntekijät yrityksen palveluksessa.³¹

Huomionarvoista on, että kilpailukieltosopimuksen solmiminen ainoastaan kilpailun rajoittamiseksi tai sen estämiseksi, ettei työntekijä siirry toisen työnantajan palvelukseen on kiellettyä. Siten pelkästään aiemmin kuvailut tavoitteet eivät yksistään oikeuta kilpailukieltosopimuksen solmimiseen. Koska kilpailukieltosopimuksilla rajoitetaan perustuslaissa (731/1999, jatkossa PL) turvattuja oikeuksia, kuten PL:n 18 §:ää, on kilpailukieltosopimuksia koskeva sopimusvapauden rajoittaminen vahvasti perusteltua.³² PL 18 §:n mukaan ”jokaisella on oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan alalla, ammatilla tai elinkeinolla”.

Toisaalta, kilpailukieltosopimuksella pyritään suojaamaan työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksia, joka on sekin perusteltua. PL 18 §:n mukaisen perusoikeuden huomioon ottamiseen velvoittaa jo hallituksen esityksestä ilmenevä lainsäätäjän tarkoitus, jonka mukaan työntekijän mahdollisuus toimeentulon hankkimiseen ammattitaitoa vastaavalla työllä ja oikeus työhön täytyy ottaa huomioon erityisen painavaa syytä arvioitaessa.³³ Tällöin vastakkain ovat siten kaksi perusoikeutta: työnantajan omistusoikeus, joka kohdistuu salassa pidettävään tietoon, sekä työntekijän oikeus työhön ja elinkeinovapaus.³⁴ Tulkinnassa kilpailukieltosopimuksen sallittavuudesta tulisi siten ottaa huomioon nämä kaksi perusoikeutta, jonka vuoksi mielenkiintoinen on kysymys siitä, kumpi näistä intresseistä on voimakkaampi punnittaessa sitä, onko kilpailukieltosopimuksen solmimiselle ollut pätevä peruste.

³⁰ Ahtela 2018 s. 60.

³¹ Heiskanen 2009 s. 131. Ks. myös Tiitinen 2005 s. 51, joka kuvailee kilpailukieltosopimusten tarkoituksiksi työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksien suojaamisen ja työnantajan koulutusinvestointien turvaamisen työsuhteen päättymisen jälkeen.

³² Heiskanen 2009 s. 131.

³³ HE 157/2000 vp s. 82.

³⁴ Ahtela 2018 s. 18.

2.3 Edellytykset kilpailukieltosopimuksen solmimiselle

2.3.1 Lähtökohdat

Kilpailukieltosopimukselle ei ole asetettu laissa tarkempia muotomääräyksiä, joten se on vapaamuotoinen sopimus.³⁵ Kilpailukieltosopimus voidaan tehdä niin työsopimuksen solmimisen yhteydessä kuin sen kestäessäkin. Siten sopimusta, joka on tehty ennen työsuhteen alkamista joko osana työsopimusta tai siitä erillisenä sopimuksena, myöhemmin työsuhteen aikana taikka viimeistään työsuhteen päättymistä koskevan sopimuksen solmimisen yhteydessä pidetään TSL:n mukaisena kilpailukieltosopimuksena.³⁶

Kilpailukieltosopimus voidaan tehdä myös työsuhteen päättymisen jälkeen, mutta vasta tässä vaiheessa tehtyyn sopimukseen ei voida soveltaa TSL:n kilpailukieltosopimusta koskevaa sääntelyä.³⁷ Työsuhteen jälkeen solmittuun kilpailukieltosopimukseen sovelletaan sen sijaan oikeustoimilain säännöksiä.³⁸

TSL ei velvoita työntekijää sitoutumaan työnantajan vaatimaan kilpailukieltosopimukseen, eikä tällöin työntekijän kieltäytyminen tällaisen sopimuksen tekemisestä ole pätevä työsopimuksen päättämisperuste.³⁹ Eri asia on, uskaltaako monikaan työntekijä kieltäytyä kilpailukieltosopimuksen solmimisesta asetelmassa, jossa työnantaja on niin sanotusti työsuhteen vahvempi osapuoli.

Kilpailukieltosopimuksista säädetään TSL 3:5:ssä seuraavaa:

” ntajan toimintaan tai hteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (*kilpailukieltosopimus*) rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.

Kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava muun ohella huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka

³⁵ Se voidaan siten tehdä niin kirjallisesti kuin suullisestikin. Käsitykseni mukaan kuitenkin kilpailukieltosopimukset ovat lähes poikkeuksetta kirjallisia, joka johtuu niiden merkittävydestä työnantajan toiminnan kannalta sekä myös todistelua koskevista näkemyksistä.

³⁶ *Heiskanen* 2009 s. 130.

³⁷ Tämä käy ilmi jo TSL 3:5.1:n säännöksestä, jossa todetaan, että siinä tarkoitettusta kilpailukieltosopimuksesta on kyse, kun sopimus laaditaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana.

³⁸ *Koskinen* 2002 s. 3.

³⁹ *Huhtamäki* 2010 s. 118.

johtuu liikesalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät.

Kilpailukieltosopimuksella saadaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä uusi työ-sopimus tai harjoittaa ammattia enintään kuuden kuukauden ajan. Jos työntekijän voidaan katsoa saavan kohtuullisen korvauksen hänelle kilpailukieltosopimuksesta aiheutuvasta sidonnaisuudesta, rajoitusaika voidaan sopia enintään vuoden pituiseksi. Kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa määräys vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimussakosta, joka saa enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa.

Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhte on päätynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Mitä edellä säädetään kilpailukieltosopimuksen keston rajoittamisesta ja sopimussakon enimmäismäärästä, ei koske työntekijää, jonka tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa.

Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin edellä säädettyä. Muutoin tällaisen sopimuksen pätevydestä ja sovittelusta on voimassa, mitä varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annetussa laissa (228/1929, *oikeustoimilaki*) säädetään.”

Edellä kuvattu TSL:n säännös asettaa kilpailukieltosopimuksen pätevyydelle kaksi edellytystä: 1) työntekijän oikeutta voidaan rajoittaa vain siltä osin, kuin uuden työnantajan tai työntekijän omaan lukuunsa harjoittama toiminta olisi entisen työnantajan kanssa kilpailevaa ja 2) sovittavalle rajoitukselle on oltava työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvä erityisen painava syy.⁴⁰ Seuraavaksi käsitellään erityisen painavan syyn voimassaoloa, joka liittyy vahvasti arvioon kilpailukieltosopimusten sitovuudesta koeaikapurkutilanteissa.

2.3.2 Erityisen painava syy

Kilpailukieltosopimus voidaan solmia ainoastaan ”...[työntekijän] toimintaan tai [työntekijän] työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä”. Eräissä Helsingin hovioikeuden ratkaisussa on katsottu, että arvioitaessa erityisen painavan syyn edellytyksen täyttymistä on ratkaiseva ajankohta se hetki, jolloin työ-sopimus tai kilpailukieltosopimus on tehty tai siihen on sitouduttu.⁴¹ Kuitenkin

⁴⁰ Heiskanen 2009 s. 131.

⁴¹ Helsingin HO 24.10.2008 S 07/3585.

erityisen painavan syyn tulee olla voimassa niin sopimuksen tekohetkellä kuin siihen vedotessa.⁴²

TSL:n mukaan kilpailukieltosopimuksen perusteen erityisen painavuuden arvioinnissa on otettava huomioon ”muun ohella [työnantajan] toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liike- tai ammattisalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin [työntekijän] asema ja tehtävät”. Sopimuksen pätevyyden välttämätön edellytys on työnantajalla oleva kilpailunrajoitustarve, mutta se ei yksinään ole riittävä edellytys. Tämän johdosta kilpailukieltosopimusta ei voida solmia ainoastaan tarkoituksena rajoittaa kilpailua tai pitää avaintyöntekijät palveluksessa.⁴³ Varkauden käräjäoikeus on eräässä ratkaisussaan todennut kilpailukieltosopimuksen solmimisen perusteesta, että kilpailukieltosopimuksen rajoittaessa jokaiselle kuuluvaa perusoikeutta eli oikeutta työhön ja elinkeinovapautta, sen edellytykseksi ei riitä pelkästään sinänsä järkevä tai hyväksyttävä syy vaan syyn tulee olla nimenomaan painava.⁴⁴

Hallituksen esityksen mukaan kilpailukieltosopimuksen sallittavuus olisi yleensä perusteltua, jos työntekijän työtehtävät liittyvät tuotekehitys-, tutkimus- tai muuhun vastaavaan toimintaan ja työnantajalla on sellaista tietoa ja osaamista, jota kilpailijoilla ei yleisesti ole käytössä.⁴⁵ Esimerkiksi eräässä Rovaniemen hovioikeuden antamassa ratkaisussa on katsottu, että asiassa on jäänyt näyttämättä, että myyntityötä tekeville henkilöillä olisi asiakkaita yritykseen sitouttava vaikutus, josta johtuen erityisen painavaa syytä kilpailukieltosopimuksen solmimiselle ei ole ollut.⁴⁶ Puolestaan eräässä Vaasan hovioikeuden antamassa ratkaisussa on todettu, että kilpailukieltosopimuksen solmimiselle automaatioinsinöörinä toimineen henkilön kanssa on ollut TSL:n mukainen erityisen painava syy, kun henkilö on osallistunut muun muassa tuotekehitysprojekteihin.⁴⁷

Kilpailukieltosopimuksen erityisen painavan syyn voimassaolon arvioinnissa on otettava huomioon kummankin osapuolen edut.⁴⁸ Tiitinen ja Kröger ovat esittäneet, että erityisen painavan

⁴² HE 157/2000 vp s. 82.

⁴³ Heiskanen 2009 s. 133.

⁴⁴ Varkauden KO 17.9.2003 02/681.

⁴⁵ HE 157/2000 vp s. 82.

⁴⁶ Rovaniemen HO 19.8.2011 S 10/298.

⁴⁷ Vaasan HO 28.2.2012 S 10/1358. Myös esimerkiksi ratkaisussa *Itä-Suomen HO 2.10.2008 S 08/5* hovioikeus on ottanut kantaa erityisen painavan syyn voimassaoloon, jossa se on todennut erityisen painavan syyn voimassaolon kilpailukieltosopimuksen solmimiselle aluepäällikkönä toimineen henkilön kanssa, joka on saanut tietoja mm. tuotekannattavuudesta ja asiakasluokittelusta.

⁴⁸ Vanhan TSL:n esitöistä ilmenee, että asiaa on arvosteltava kummankin sopijapuolen kannalta. Esitöiden mukaan samalla kun tunnustetaan tarve estää tärkeiden tietojen ja tietämyksen siirtyminen kilpailevaan toimintaan käyttäen myös työsopimukseen liittyviä kilpailunrajoituslausekkeita, on otettava huomioon myös työntekijän mahdollisuudet hankkia toimeentulonsa ammattitaitoaan vastaavalla

syyn arvioinnissa on vastakkaisten etujen punninnassa joissakin tapauksissa painotus työnantajan etujen puolella.⁴⁹ Heiskanen on puolestaan suhtautunut kriittisemmin tähän tulkintaan perusteenaan se, että kilpailukieltosopimuksessa on kyse poikkeuksesta PL:ssa suojattuun elinkeinovapauteen nähden ja yleiset tulkintaperusteet puoltavat suppeampaa tulkintaa.⁵⁰ Yhdyn Heiskasen näkemykseen, sillä myös heikomman suojan voidaan katsoa puoltavan enemmän työntekijän etujen puolella olevaa tulkintaa. Kun työläinsäädännön tarkoituksena on suojella
 ekijää hteen ”heikompana” osapuolena, on näkemys jan etujen puolella olevasta tulkinnasta tilanteessa, jossa työntekijän elinkeinovapautta rajoitetaan, erikoinen.

Ristiriita tilanteissa tulisi kiinnittää huomiota työntekijän suojelun periaatteeseen.⁵¹ Tällöin tulkinnan tulisi olla työntekijän etujen puolella. Katson, että kilpailukieltosopimusta koskevat säännökset ovat poikkeusluonteisia säännöksiä katsottuna esimerkiksi vapauteen solmia uusi työsopimus, josta seuraa, että työntekijän toimintaa työsuhteen päätyttyä voidaan rajoittaa ainoastaan siinä laajuudessa kuin se on välttämätöntä esimerkiksi lailla suojattujen liike- ja ammattisalaisuuksien turvaamiseksi. Myös eräästä Itä-Suomen hovioikeuden ratkaisusta ilmenee Tiitisen ja Krögerin näkemyksestä poikkeava kanta, jonka mukaan työntekijän kannalta mahdollisuuden ammattitaidon ja osaamisen vapaaseen käyttöön uudessa työpaikassa ja yrittäjänä tulee olla selvänä lähtökohtana kilpailukieltosopimuksien sallittavuutta arvioitaessa.⁵² Edellä esitettyjen seikkojen valossa voidaan katsoa, että erityisen painavan syyn arvioinnissa tulisi painatuksen lähtökohtaisesti olla työntekijän etujen puolella.

2.3.3 Perusteena liike- ja ammattisalaisuudet

Erityisen painavan syyn voimassaoloa arvioitaessa on otettava huomioon TSL:n mukaan ”antajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liike- ja ammattisalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, sekä lisäksi työntekijän asema ja tehtävät”. Edellä esitetty luettelo ei ole tyhjentävä, jonka johdosta kilpailukieltosopimuksen pätevyys tarkinta on aina suoritettava kokonaisarviointilla.⁵³ Huolimatta siitä, että edellä esitetty luettelo ei ole tyhjentävä, käsitellään tutkielmassa tarkemmin ainoastaan

työllä ja oikeus valita vapaasti työpaikkansa (ks. *HE 57/1990 vp* s. 3). Tämä perustelu pätee näkemykseni mukaan myös uuden TSL:n mukaisen erityisen painavan syyn arviointiin, sillä säännökset ovat sisällöltään samanlaiset.

⁴⁹ Tämä näkemys on kuitenkin työoikeudelliselle lainsäädännölle varsin poikkeuksellinen. Ks. lisää *Tiitinen – Kröger* 2012 s. 342. Ks. myös *Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto* 2006 s. 189, jotka ovat esittäneet, että kilpailukieltosopimuksen solmiminen olisi lähtökohtaisesti sallittua.

⁵⁰ *Heiskanen* 2009 s. 134.

⁵¹ *Paanetoja* 2008 s. 12.

⁵² *Itä-Suomen HO 18.6.2003 S 02/90*.

⁵³ *Huhtamäki* 2014 s. 143.

liike- ja ammattisalaisuuksien säilyttämistä, työnantajan työntekijälle järjestämää erityiskoulutusta sekä työntekijän asemaa ja tehtäviä perusteena kilpailukieltosopimuksen solmimiselle.

Yksi keskeisimmistä syistä solmia kilpailukieltosopimus on tarve suojata työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksia. Liike- ja ammattisalaisuudet ovatkin kilpailukieltovelvoitteen niin sanottu klassinen suojeluobjekti.⁵⁴ Työnantajan omien liike- ja ammattisalaisuuksien suojaamisen lisäksi kilpailukieltosopimuksella voidaan turvata myös yrityksen tai yhteisön asiakkaan liike- ja ammattisalaisuuksien säilymistä.⁵⁵ Kun kilpailukieltosopimuksen perusteena on liike- ja ammattisalaisuuksien suojaaminen, pyritään suojaamaan sitä, että työntekijä ei työsuhteen päättymisestä alkavan määräajan aikana käyttäisi hyväkseen asianmukaisestikaan työssään tietoonsa tai haltuunsa saamiaan työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksia työnantajan etujen vastaisesti uudessa työsuhteessa taikka omassa yritystoiminnassa.⁵⁶

Liikesalaisuuslain (595/2018) 2 §:n mukaan liikesalaisuudella tarkoitetaan tietoa:

- ”a) joka ei ole kokonaan tai osiensa täsmällisenä kokoonpanona ja yhdistelmänä tällaisia tietoja käsittelevälle henkilölle yleisesti tunnettua tai helposti selville saatavissa;
- b) jolla a alakohdassa tarkoitetun ominaisuuden vuoksi on taloudellista arvoa elinkeinotoiminnassa; ja
- c) jonka laillinen haltija on ryhtynyt kohtuullisiin toimenpiteisiin sen suojaamiseksi.”⁵⁷

Liikesalaisuuslain 2 §:n perusteella liikesalaisuus voidaan määritellä elinkeinotoimintaan liittyväksi tiedoksi, jonka tunnusmerkit ovat tiedon salaisuus, tiedon taloudellinen arvo eli salassapitointressi sekä tiedon tosiasiallinen salassapito.⁵⁸ Jotta kyse olisi liikesalaisuudesta, tulee

⁵⁴ *Huhtamäki* 2014 s. 64. Ks. myös *Ahtela* 2018 s. 17, jossa Ahtela on todennut kilpailukieltosopimusten keskeisen motiivin olevan estää liikesalaisuuksien siirtyminen ei toivottuihin käsiin.

⁵⁵ *Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto* 2016 s. 253.

⁵⁶ *Tiitinen* 2005 s. 51.

⁵⁷ Ks. myös *Huhtamäki* 2014 s. 236, joka määrittelee liike- ja ammattisalaisuuden siten, että sillä tarkoitetaan tietoa 1) joka on salaista joko kokonaan tai osiensa yhdistelmänä, 2) jolla on kaupallinen arvo, koska se on salaista ja 3) tiedon haltija suojelee tai pitää salassa tätä tietoa.

⁵⁸ *Vapaavuori* 2019 s. 67-68. Tiedon salaisuus -kriteerin mukaan tieto ei ole kokonaisuutena tai osiensa täsmällisenä kokoonpanona ja yhdistelmänä tällaisia tietoja tavanomaisesti käsitteleville henkilöille yleisesti tunnettua tai helposti selville saatavissa. Siten yleisesti tunnettua tietoa ja alan yleiseen koulutukseen sisältyvää tietoa sekä sellaista kokemusta ja taitoa, jonka henkilöt ovat hankkineet osana tavanomaista työskentelyään, ei pidetä liikesalaisuutena. Taloudellinen arvo -kriteeri puolestaan ilmenee tyypillisimmin siten, että liikesalaisuuden haltija saa tiedon salassapidosta kilpailuetua ja/tai tiedon oikeudeton hankkiminen, käyttäminen tai ilmaiseminen on omiaan aiheuttamaan haltijalleen

kaikkien edellä kuvattujen kriteerien täytyä.⁵⁹ Liike- ja ammattisalaisuudet voivat olla muun muassa taloudellisia tai teknisiä tietoja tai tietoja työmenetelmistä, tuotantomääristä ja asiakasrekistereistä. Jotta kyse olisi liike- ja ammattisalaisuudesta, tulee tällaisilla tiedoilla olla objektiivisesti arvioiden merkitystä työnantajalle. Tämän johdosta käsitteen ulkopuolelle rajoittuvat kaikki sellainen tieto, joka on yleisesti tunnettua tai jonka työntekijä saa laillisesti muusta lähteestä kuin työnantajalta.⁶⁰

Liike- ja ammattisalaisuuden säilyttämisen intressi ei oikeuta rajoittamaan työntekijän oikeuksia enempää kuin se on välttämätöntä työnantajan intressien suojaamiseksi. Tämän vuoksi kilpailukieltosopimus tulisi laatia siten, ettei se ole tarpeettoman laaja.⁶¹ Huomioitavaa on myös se, että mikäli työnantaja on saanut esimerkiksi patenttisuojan tekniselle ratkaisulle, ei työnantajalla ole enää tarvetta liike- ja ammattisalaisuuden säilyttämistä turvaavalle kilpailukieltosopimukselle.⁶² Liike- ja ammattisalaisuuksien säilyttämistä koskevassa kilpailukieltosopimuksessa tuleekin huomioida erityisesti sellaiset salaisuudet, joille työnantajalla ei ole immateriaalista suojaa. Tällaisia salaisuuksia ovat esimerkiksi asiakasrekisterien ja tietokantojen suojaaminen.⁶³ Esimerkiksi seuraavassa hovioikeuden ratkaisussa on pohdittu liike- ja ammattisalaisuuksien suojaamisen tarvetta:

Helsingin HO 29.3.2007 S 05/3632: Tapauksessa on ollut kyse siitä, onko yrityksellä ollut tarvetta estää liike- ja ammattisalaisuuksien siirtyminen kilpailevaan toimintaan, kun työntekijä oli työskennellyt aluemyyntiedustajana, jonka vastuulle oli kuulunut yrityksen tekoniveltuotteiden myynti tietyllä alueella. Ratkaisussaan on hovioikeus todennut, että yhtiöllä oli ollut tarve estää liike- ja ammattisalaisuuksien siirtyminen kilpailevaan toimintaan ja siten perusteltu tarve rajoittaa tällaisessa asemassa olevan työntekijän siirtymistä kilpailevan yrityksen palvelukseen.⁶⁴

vahinkoa. Kolmas kriteeri, eli tosiasiallinen salassapito ilmenee siten, että liikesalaisuuden haltija pyrkii tosiasiallisin toimin pitämään tiedon salassa. Tällaisia toimia voivat olla esimerkiksi tietotekniset tai oikeudelliset suojatoimet.

⁵⁹ Myös Vaasan hovioikeus on ratkaisussaan *Vaasan HO 28.2.2012 S 10/1358* todennut, että liike- ja ammattisalaisuuksien eli yrityssalaisuuksien suojaaminen edellyttää, että kyseisen tiedon osalta täyttyvät sekä tiedon salassapitotahto ja tosiasiallinen salassapito että salassapito-intressi.

⁶⁰ *Ylemmät toimihenkilöt YTN ry* 2007 s. 17.

⁶¹ Tällainen rajausta voikin muodostua ratkaisevaksi tekijäksi silloin, kun mietitään rajoittaako ehto kohutuuttomasti työntekijän mahdollisuuksia ammattitaitonsa hyödyntämiseen. Ks. *Heiskanen* 2009 s. 137.

⁶² *Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto* 2016 s. 253.

⁶³ *Huhtamäki* 2010 s. 119.

⁶⁴ Hovioikeus on perustellut ratkaisuaan mm. sillä, että sairaalat hankkivat tekoniveltuotteita tarjouskilpailussa, joka on salainen.

2.3.4 Työnantajan kustantama erityiskoulutus

Toisena perusteena kilpailukieltosopimukselle voi olla myös työnantajan koulutusinvestointien turvaaminen työsuhteen päättymisen jälkeen, jos työntekijän kouluttamisella on ollut tarkoituksenaan kartuttaa työn vaatimaa erityisosaamista. Lisäedellytyksenä on yleensä myös, että tällainen erityiskoulutus vahingoittaa työnantajan kilpailuasemaa joutuessaan toisen yrityksen käyttöön. Kun erityisen painavan syyn voimassaoloa arvioidaan tehtyjen koulutusinvestointien perusteella, tulee ottaa huomioon muun muassa koulutuksen kustannukset ja työnantajan koulutusta varten antama palkallinen vapaa tai muu osallistuminen koulutuskustannuksiin.⁶⁵

Erityiskoulutus, jonka työnantaja on kustantanut työsuhteen aikana työntekijälle, voi olla perusteena kilpailukieltosopimukselle silloin, kun työnantaja on panostanut työntekijän koulutukseen palkan, koulutusmaksun tai vapaan muodossa, eikä tällaisille panoksille ole työsuhteen päättyessä saatu vastinetta.⁶⁶ Sopimuksen perusteena ei voi olla työnantajan tarjoama tavanomainen ammatillinen jatko- tai täydennyskoulutus taikka perehdyttämiskoulutus. Lisäksi sellainen koulutus, jonka työntekijä on itse hankkinut ja kustantanut, ei yleensä voi olla peruste kilpailukieltosopimuksen solmimiselle edes silloin, kun se on hankittu työsuhteen kestäessä ja koskee työsuhteeseen liittyviä asioita. Kuitenkin jos työnantaja on osallistunut opiskelun toteuttamiseen esimerkiksi palkallisen vapaan muodossa, voi tämä muodostaa riittävän perusteen kilpailukieltosopimuksen tekemiselle.⁶⁷

2.3.5 Muut työnantajan toimintaan ja työntekijän asemaan liittyvät syyt

Kolmas peruste kilpailukieltosopimuksen solmimiselle voi olla olemassa silloin, kun työntekijä on yrityksessä sellaisessa asemassa, jossa hän saa haltuunsa kilpailullisesti tärkeää tai suojelettavaa tietoa taikka hänelle karttuu vastaavanlaista tietotaitoa tai muuta teknistä osaamista. Jotta peruste kilpailukieltosopimuksen tekemiselle olisi olemassa, tulee työntekijän yleensä olla yrityksen organisaatiossa melko korkeassa asemassa. Tämä merkitsee, että mitä korkeammalla yrityksen organisaatiossa työntekijä työskentelee, sitä todennäköisemmin hänellä on myös pääsy yrityksen toiminnan kannalta merkityksellisiin ja yleensä myös salassa pidettäviin tietoi-

⁶⁵ *Tiitinen* 2005 s. 51.

⁶⁶ *Kaivanto* 2007 s. 45. Tästä johtuen voidaan katsoa, että mikäli työntekijä on jossakin kohtaa työsuhtetta korvannut työntekijälle erityiskoulutuksesta aiheutuneita kustannuksia, ei erityiskoulutus voi olla perusteena kilpailukieltosopimuksen solmimiselle.

⁶⁷ *Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto* 2016 s. 253-254.

hin. Tämän vuoksi yrityksen johto, johtoryhmän jäsenet tai heidän lähipiirissään toimivat henkilöt ovat niitä, joiden osalta kilpailukieltosopimuksia voidaan pitää perusteltuna.⁶⁸ Kun vaatimuksena on yleensä, että työntekijä työskentelee melko korkealla yrityksen organisaatiossa, ei pelkkää suoritustyötä tekevän työntekijän kanssa tavallisesti ole sallittua tehdä kilpailukieltosopimusta.⁶⁹

Tyypillistä on solmia kilpailukieltosopimus tarkoituksena sitouttaa avainhenkilöitä yritykseen erityisesti silloin, kun yrityksen operatiivinen toiminta rakentuu avainhenkilöiden osaamisesta. Avainhenkilöiden kyetessä viemään aiemman työnantajan osaamista perustamalla oma, kilpaileva toiminta työnantajan toiminnan kanssa taikka siirtymällä töihin kilpailevan yrityksen palvelukseen, on työnantajalla mahdollisesti tarve solmia kilpailukieltosopimus tällaisen henkilön kanssa.⁷⁰ Avainhenkilöiden sitouttamisen lisäksi myös asiakaskunnan suojeleminen on yksi tärkeä kilpailukieltolausekkeen suojeelukohde. Asiakaskunnan suojeleminen on tärkeä tavoite etenkin asiakasvastaavien tai asiakkuusjohtajien työsopimuksissa.⁷¹

2.4 Kilpailukieltosopimuksen sitovuus

TSL 3:5.4:n mukaan ”kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos sopimus on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä”. Kysymys siitä, milloin sopimukseen katsotaan päättyneen työnantajasta johtuneesta syystä, on tutkielman kannalta olennainen, sillä se vaikuttaa merkittävästi sen tulkintaan, voidaanko kilpailukieltosopimusta koeaikapurkutilanteessa pitää työntekijää sitovana.

Kilpailukieltosopimus pysyy voimassa silloin, kun työntekijä irtisanoutuu työnantajasta johtumattomasta syystä tai työntekijän työsopimus irtisanotaan tai puretaan työntekijästä johtuvasta

⁶⁸ Ahtela 2018 s. 59.

⁶⁹ Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto 2016 s. 254. Ks. myös Saarinen 2003 s. 412, jonka mukaan suoritustason työntekijät saavat vain harvoin tietoonsa kilpailullisesti tärkeää ja suojaamatonta tietoa.

⁷⁰ Huhtamäki 2010 s. 30.

⁷¹ Huhtamäki 2014 s. 63. Hovioikeuden ratkaisusta mainittakoon *Helsingin HO 29.10.2010 S 09/3093*, jossa asiakaskunnan säilyttämistä muodosti erityisen painavan syyn kilpailukieltosopimuksen solmimiselle. Tapauksessa yhtiö oli rajoittanut yhteyspäällikkönä toimivien työntekijöiden oikeutta harjoittaa kilpailevaa toimintaa työsuhteen päättymisen jälkeen.

syystä.⁷² Sopimus säilyy voimassa olevana ja täten työntekijää sitovana myös silloin, kun määräaikainen työsopimus päättyy.⁷³ Myös silloin, kun työnantajan suorittaman irtisanomisen perusteena on työntekijän kilpaileva toiminta työsuhteen henkilöön liittyvänä päättämisperusteena, on kilpailukieltosopimus sitova.⁷⁴

Puolestaan edes pätevästi tehty kilpailukieltosopimus, jonka tekemiselle on ollut laissa tarkoitettu erityisen painava syy, ei sido työntekijää, mikäli työsuhde päättyy työnantajasta johtuvasta syystä.⁷⁵ Työnantajasta johtuvina syinä voidaan pitää tilanteita, joissa työnantaja päättää työsuhteen TSL 7:3:n mukaisilla taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla. Taloudellisiin ja tuotannollisiin perusteisiin voidaan rinnastaa myös irtisanominen työnantajan konkurssin, saneerausmenettelyn tai kuoleman johdosta. Myöskään tilanteessa, jossa työsuhde päättyy työntekijän henkilöön liittyvästä syystä ilman laillista perustetta, ei kilpailukieltosopimus ole sitova. Tällainen tilanne on olemassa esimerkiksi silloin, kun työnantaja irtisanoo työntekijän TSL 7:2:n nojalla ilman, että käsillä on säännöksen tarkoittamaa irtisanomisperustetta.⁷⁶ Työnantajasta johtuvana syynä pidetään myös työntekijän suorittamaa työsuhteen irtisanomista tai purkamista silloin, kun se johtuu työnantajan olennaisesta sopimusrikkomuksesta. Näissä tilanteissa siten kilpailukieltosopimuksen ei voida katsoa sitovan työntekijää.⁷⁷ Tällä perusteella voitaisiin katsoa, että myös työntekijän suorittama koeaikapurku työnantajasta johtuvasta syystä johtaa siihen, ettei kilpailukieltosopimus ole sitova.

TSL 3:5.5:n mukaan ”kilpailukieltosopimus on mieltä osin, kuin se on tehty vastoin edellä säädettyä”. Tämän johdosta kilpailukieltosopimus voi olla pätevä, vaikka sen pituus olisi esimerkiksi säädetty lain säännöksen maksimi pituutta pidemmäksi. Jos esimerkiksi kilpailukieltosopimus on muutoin pätevä, mutta se on tehty ilman erityistä syytä yli kuudeksi kuukaudeksi, se on pätevä ainoastaan kuuden kuukauden pituisena.⁷⁸ Puolestaan silloin, kun kilpailukieltosopimus on tehty ilman laissa säädettyä erityisen painavaa syytä, on sopimus aina mitätön kokonaisuudessaan.⁷⁹ Tästä johtuen ainoastaan silloin, kun kilpailukieltosopimus on solmittu ilman erityisen painavaa syytä, on se aina mitätön ja silloin kun sopimus on solmittu muulla

⁷² Tällöin siis kilpailukieltosopimus sitoo, kun työsuhde irtisanoon tai puretaan laillisella henkilöön liittyvällä syyllä.

⁷³ *Kaivanto* 2007 s. 47.

⁷⁴ *Huhtamäki* 2010 s. 121.

⁷⁵ *Koskinen* 2002 s. 8.

⁷⁶ *Äimälä – Kärkkäinen* 2017 s. 279-280.

⁷⁷ Ks. lisää *HE 157/2000 vp* s. 83, jossa otettu kantaa siihen, milloin työsuhteen voidaan katsoa päättyneen työnantajasta johtuneesta syystä.

⁷⁸ *Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto* 2016 s. 257.

⁷⁹ *Tiitinen – Kröger* 2012 s. 346. Ks. myös *Huhtamäki* 2014 s. 148, jonka mukaan TSL:n käyttämä termi ”mitätön” tarkoittaa harhaanjohtavaa, koska kilpailukieltosopimus korjaantuu TSL:n sallimiin rajoihin edellyttäen, että muut kilpailukieltosopimuksen edellytykset täyttyvät.

tavoin lainvastaisesti, on tämä korjattavissa TSL:n sallimiin rajoihin. Kilpailukieltosopimuksen ollessa kokonaisuudessaan mitätön, ei edes sen yksittäisten ehtojen kohtuullisuutta tai lainmukaisuutta tarvitse selvittää.⁸⁰

Huomionarvoista on, että mikäli kilpailukieltosopimus on sinänsä pätevä TSL:n mukaan, voidaan sen pätevydestä ja soveltamisesta riidellä kuitenkin oikeustoimilain 36 sekä 38 §:ien perusteella. Kilpailukieltosopimuksen sovittelua oikeustoimilain nojalla käsitellään tarkemmin jäljempänä luvuissa 5.3 ja 5.4.

2.5 Seuraukset kilpailukieltosopimuksen rikkomisesta

2.5.1 Vahingonkorvaus ja sopimussakko

Työntekijä rikkoo kilpailukieltosopimusta siirtymällä heti työsuhteen päättymisen jälkeen töihin edellisen työnantajansa kilpailijalle tai ryhtymällä harjoittamaan vanhan työnantajansa kanssa kilpailevaa liiketoimintaa. Edellytyksenä sille, että kilpailukieltosopimusta olisi tosiasiallisesti rikottu ei ole se, että työnantajalle aiheutuu tästä vahinkoa. Näin ollen siis kilpailukieltosopimusta rikottaessa työnantajalle aiheutunut vahinko ei ole laissa määrätty kilpailevan toiminnan tunnusmerkistöedellytys, ellei tästä ole erikseen sovittu.⁸¹ Tämän johdosta työntekijä voi siis joutua vastuuseen kilpailukieltosopimuksen rikkomisesta, vaikka hän ei toiminnallaan olisi aiheuttanut aiemmalle työnantajalleen minkäänlaista vahinkoa.⁸²

Huomionarvoista on, että työntekijän aloittaessa kilpailevan toiminnan valmistelun työsuhteen aikana, mutta siten, että hän aloittaa kilpailevan toiminnan vasta kilpailukieltosopimuksen määrittämän karenssiajan jälkeen, ei tämän voida katsoa rikkovan kilpailukieltosopimusta.⁸³ Täten lähtökohtaisesti ainoastaan silloin, kun työntekijä aloittaa kilpailevan toiminnan valmistelun työsuhteen aikana, jonka hän varsinaisesti aloittaa työsuhteen päättymisen jälkeen ennen karenssiajan päättymistä, voi toiminta rikkoa kilpailukieltosopimusta.

⁸⁰ *Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto* 2016 s. 252.

⁸¹ *Huhtamäki* 2014 s. 149.

⁸² Huomionarvoista on kuitenkin se, että kilpailukieltosopimuksen korvausta alentavana tekijänä voidaan ottaa huomioon mm. se, ettei sopimuksen rikkomisesta ole näytetty aiheutuneen työnantajalle vahinkoa, joka käy ilmi ratkaisusta *Helsingin HO 9.9.1999 S 98/659*.

⁸³ *Huhtamäki* 2014 s. 151. Näkemykseni mukaan tämä on juridisesti ongelmallista ottaen huomioon työntekijän käytännössä osittain aloittaneen työnantajan kanssa kilpailevan toiminnan sen valmistelulla jo työsuhteen aikana. Työsuhteen aikana työntekijällä on nimittäin esimerkiksi työnantajan liike- ja ammatillisuus tuoreessa mielessä, jolloin kilpailevan toiminnan valmistelu on huomattavasti helpompaa kuin esimerkiksi silloin, kun sen valmistelu aloitetaan vasta kilpailukieltosopimuksen määrittämän karenssiajan jälkeen. Huomattakoon kuitenkin, että tällainen kilpailevaa liiketoimintaa valmisteleva toiminta työsuhteen aikana voi rikkoa työntekijän uskollisuusvelvollisuutta, mikäli sillä vahingoitetaan työnantajaa.

TSL 3:5.3:n mukaan ”kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa määräys vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimussakosta, joka saa enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa”. Sääntöjen perusteella normaali seuraamus kilpailukieltosopimuksen rikkomisesta on vahingonkorvaus.⁸⁴ Pääsääntöisesti ei siten tule sopia sopimussakosta, jolloin noudatettavaksi tulevat vahingonkorvauseriaatteen.⁸⁵ Suoritettava vahingonkorvaus määräytyy TSL 12:1.3:n mukaan.⁸⁶ Vahingonkorvauksen määrää ei ole rajoitettu, vaan se riippuu työntekijän tuottamuksesta.⁸⁷

Työntekijän uudelle työnantajalle ei vahingonkorvauksen tai sopimussakon suoritusvelvollisuus siirry edes tilanteissa, joissa tämä olisi tiennyt työntekijän rikkovan entisen työnantajansa kanssa tehtyä kilpailukieltosopimusta.⁸⁸ Tilanne on kuitenkin toisenlainen silloin, jos työntekijä rikkoo samalla lakisääteistä uskollisuusvelvoitettaan, sillä tällöin uusi työnantaja saattaa olla vahingonkorvausvelvollinen työntekijän työsuhteen aikana kilpailevalla toiminnallaan aiheuttamastaan vahingosta.⁸⁹ TSL 3:1:n mukaan ”työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa”. Tämän vuoksi työntekijä ei saa esimerkiksi työsuhteen aikana paljastaa työnantajan luottamuksellisia tietoja eikä muutenkaan menetellä tavalla, joka on vastoin toisen sopijakumppanin eli tässä tapauksessa työnantajan etuja.⁹⁰

2.5.2 Kielto- ja väliaikainen turvaamistoimi

Työoikeudessa on yleisesti ottaen suhtauduttu pidättäytyvästi mahdollisuuden henkilösuorituksen toteuttamiseen turvaamistoimella. Tästä seuraa, ettei työntekijää voida täytäntöönpano-

⁸⁴ HE 157/2000 vp s. 83.

⁸⁵ Ylemmät toimihenkilöt YTN ry 2007 s. 12.

⁸⁶ Sääntöjen mukaan ”työntekijän, joka tahallaan tai huolimattomudesta rikkoo tai laiminlyö työsuopimuksesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia tai aiheuttaa työssään työnantajalle vahinkoa, on korvattava työnantajalle aiheuttamansa vahinko vahingonkorvauslain (412/1974) 4 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan”.

⁸⁷ HE 157/2000 vp s. 83. Vahingonkorvausta määriteltäessä tulee työnantajan näyttää toteen aiheutettu vahinko ja vahingon suuruus, joka voi olla erityisen hankalaa. Ks. Ylemmät toimihenkilöt YTN ry 2007 s. 12.

⁸⁸ Huhtamäki 2014 s. 146.

⁸⁹ Tästä uudelle työnantajalle syntyvästä vahingonkorvausvelvollisuudesta on nimenomainen säännös TSL 3:3.3:ssa.

⁹⁰ Ahtela 2018 s. 19.

kelpoisella tuomiolla velvoittaa täyttämään työ sopimukseen perustuvaa työsuoritusvelvollisuuttaan eikä työnantajaa voida pakottaa ottamaan laittomasti irtisanottua työntekijää takaisin töihin edes väliaikaisella turvaamistoimella.⁹¹

Kilpailukieltosopimuksissa on edellä esitetystä huolimatta käytetty turvaamistoimena tuomioistuimen antamaa kieltoa jatkaa kilpailevaa toimintaa. Työnantajan epäillessä yrityssalaisuuden tulevan loukatuksi, on hänellä siten mahdollisuus yrittää hakea käräjäoikeudelta turvaamistomipäätöstä. Työnantajan hakiessa turvaamistomipäätöstä voi käräjäoikeus kieltää sakon uhalla yrityssalaisuuden saanutta paljastamasta tai käyttämästä sitä, taikka kieltää työntekijää siirtymästä uuden työnantajan palvelukseen. Tarkoituksena on tällöin rajoittaa työnantajalle yrityssalaisuuden paljastumisesta aiheutuvaa vahinkoa.⁹² Huomionarvoista on kuitenkin se, että esimerkiksi KKO on ottanut kielteisen kannan turvaamistoimenpiteen soveltumisesta työsuhtevelvoitteisiin.⁹³

⁹¹ Bruun 2005 s. 784. Kuitenkin Bruunin mukaan kilpailukieltosopimuksen toteuttaminen eroaa merkittävästi työsuorituksen toteuttamisesta siten, että kyseessä on kieltotuomio (henkilön on pitäydyttävä tietystä toiminnasta).

⁹² Ylemmät toimihenkilöt YTN ry 2007 s. 12-22.

⁹³ Ks. esim. KKO 1999:53, jossa hakemus, jolla työntekijä vaati turvaamistoimena työnantajaa kiellätävän purkamasta työntekijän työ sopimus, hylättiin.

3 Koeaika

3.1 Lähtökohdat

Koeajalla tarkoitetaan työnteon aloittamisesta alkavaa määräaikaa, jonka kuluessa työnantajalla on mahdollisuus selvittää työntekijän ammattitaito ja soveltuvuus työhön sekä esimerkiksi työyhteisöön. Koeajan aikana puolestaan työntekijällä on mahdollisuus selvittää, vastaavatko esimerkiksi työ ja työskentelyolot sitä käsitystä, jonka hän on saanut työsopimukseen sitoutuneensa.⁹⁴

Koeaikaehto voidaan ottaa sekä toistaiseksi voimassa oleviin että määräaikaisiin työsopimuksiin ja sen kuluessa on sekä työnantajalla että työntekijällä oikeus saattaa työsopimus lakkaamaan välittömästi.⁹⁵ Velvoitteiden päättyessä välittömästi tarkoittaisi tämä kilpailukieltosopimuksen osalta sitä, että myöskään kilpailukieltosopimus ei säilyisi osapuolia sitovana.⁹⁶

Koeaika alkaa kulua siitä, kun työnteko konkreettisesti aloitetaan, eikä siitä, kun työsopimus solmitaan.⁹⁷ Mikäli työsopimusta ei pureta koeajan kuluessa, jatkuu se koeajan päättymisen jälkeen automaattisesti.⁹⁸

Koeaikaa sääntelevän TSL 1:4:n mukaan:

” ntaja ja ekijä voivat sopia eon aloittamisesta alkavasta, enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.

⁹⁴ *Tiitinen – Kröger* 2012 s. 143. Ks. myös *Bruun* 2012 s. 38, jonka mukaan työnantaja ja työntekijä voivat koeaikana varmistua siitä, että yhteistyö työntekijän ja työnantajan välillä, työntekijän tehtävät ja työympäristö sopivat yhteen.

⁹⁵ *Tiitinen – Kröger* 2012 s. 143. Työsopimuksen lakkaaminen välittömästi tarkoittaa, että työsuhteesta johtuvat velvoitteet päättyvät välittömästi purkamisen tullessa vastapuolen tietoon. Tällaisia velvoitteita ovat mm. palkanmaksu ja työntekovelvollisuus. Ks. *Tiitinen – Kröger* 2012 s. 653.

⁹⁶ Tähän näkemykseen palataan jäljempänä kappaleessa 4.2.

⁹⁷ Ks. *KKO 1992:100*, jossa kunta oli lakkauttanut A:n ja B:n työsopimuksen ennen heidän työsuhteensa alkamista sovitulla koeajalla. KKO on ratkaisussaan todennut, ettei TSL:n säännöstä työsopimuksen purkamisesta koeaikana voida soveltaa työsopimuksen lakkauttamiseen jo ennen työsuhteen ja koeajan alkamista.

⁹⁸ Koeaika ei siten tarkoita sitä, että koeajan päättyessä solmitaan uusi toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen työsopimus. Ks. *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2019 s. 25.

Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta. Jos työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun käyttäjäyrityksen palvelukseen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, tämän pykälän 1 momentin mukaisesta koeajan enimmäispituudesta vähennetään se aika, jonka työntekijä oli vuokrattuna käyttäjäyritykseen.

Jos työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa on määräys koeajasta, työnantajan on ilmoitettava tämän määräyksen soveltamisesta työntekijälle työsopimusta solmittaessa.

Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa syrjivillä tai muutoin koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työnantaja ei myöskään saa purkaa työsopimusta laiminlyään 3 momentissa säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa.”

TSL ei edellä kuvatuin tavoin aseta koeajan käyttämiselle minkäänlaisia asiallisia edellytyksiä, jonka johdosta sopimisen edellytykset ovat koeajan osalta ainoastaan ajallisia.⁹⁹ TSL edellyttää joko 1) työnantajan ja työntekijän välistä koeaikasopimusta tai 2) työnantajan työntekijälle tekemää ilmoitusta työehtosopimuksessa olevasta koeaikamääräyksestä.¹⁰⁰ Koeaikasopimusta ei siten ole sidottu mihinkään määrämuotoon, mutta se edellyttää aina sitä, että molemmat osapuolet käsittävät kyseessä olevan koeajan. Tämän vuoksi sopimisen tulee olla nimenomaista, eli koeajasta on aina sovittava.¹⁰¹ Tästä johtuu, että koeajasta on sovittava joko työsopimuksessa tai muuten sillä tavoin, että erityisesti työntekijä tietää olevansa koeajalla.¹⁰²

Edellä sanotusta johtuen työnantaja ei voi vedota esimerkiksi yrityksen käytäntöön saadakseen aikaan koeajan pätevyuden, jos koeajasta ei nimenomaisesti ole sovittu.¹⁰³ Koska koeaikaan vetoavan sopijapuolen on kyettävä näyttämään toteen, että koeajasta on sovittu, on tämänkin

⁹⁹ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019 s. 24.

¹⁰⁰ Silloin, kun koeaika perustuu työehtosopimuksessa olevaan koeaikamääräykseen, ei edellytetä asiasta tehtävää sopimusta. Tämän sijaan koeaikamääräyksestä on aina ilmoitettava työntekijälle työsopimusta solmittaessa. Ks. Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019 s. 26.

¹⁰¹ Koskinen 2011 s. 6. Rautiainen ja Äimälä ovat esittäneet sopimisen voivan tapahtua niin kirjallisesti, suullisesti kuin sähköisestikin. Ks. Rautiainen – Äimälä 2008 s. 46.

¹⁰² Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto 2016 s. 89.

¹⁰³ Bruun 2012 s. 38.

johdosta erityisen tärkeää, että koeajasta sovitaan aina nimenomaisesti.¹⁰⁴ Koeajan alkaessa työnteon aloittamisesta johtuu, että sopimusta siitä ei voida tehdä enää työnteon alettua.¹⁰⁵ Sillä sopijapuolella, joka vetoaa koeaikaan, on näyttövelvollisuus siitä, että koeajasta on sovittu.¹⁰⁶

3.2 Koeajan pituus

TSL:ssa on rajoitettu ainoastaan koeajan enimmäispituutta. Näin ollen minkäänlaisia rajoitteita sille, kuinka lyhyt koeaika voi olla, ei ole. Koeajan enimmäispituudeksi on TSL 1:4:ssä säädetty kuusi kuukautta. Oikeuskäytännössä on katsottu, että koeajan pituudesta ei välttämättä tarvitse sopia täsmällisesti työsopimuksen osapuolten kesken, vaan ainoastaan viittaus TSL:n mukaiseen koeaikaan riittää.¹⁰⁷

TSL 1:4:ssä on määräaikaisten työsuhteiden osalta säädetty, että koeaika määräaikaisessa työsuhteessa saa pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, mutta ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta. Hallituksen esityksen mukaan säännöksen tavoitteena on estää oikeuskäytännössäkin hyväksytty tapa, jonka mukaan koko sopimuksen kestoaika olisi mahdollista sopia koeajaksi.¹⁰⁸ Täten siis lyhytaikaisessa, esimerkiksi neljän kuukauden pituisessa määräaikaisessa työsopimuksessa koeaika saa olla enintään kahden kuukauden pituinen.

Oikeudellisesti mielenkiintoista on kohtuuden arvioiminen tilanteissa, joissa koeajasta on sovittu ja työsopimus puretaan koeaikana. Jos esimerkiksi koeajaksi on sovittu neljä kuukautta ja työsopimus päätetään koeaikana kahden kuukauden jälkeen, onko työntekijällä tosiasiallisesti ollut mahdollisuus saada sellaista tietoa itselleen, jonka perusteella mahdollisen kilpailukieltosopimuksen voimassaololle olisi erityisen painava syy. Kun kilpailukieltosopimuksen edellytyksenä olevan erityisen painavan syyn tulee olla voimassa niin kilpailukieltosopimusta solmittaessa kuin siihen vedotessakin, on tämä ongelmallista. Tähän kysymykseen palataan jäljempänä kappaleessa 5.5.

¹⁰⁴ *Paanetoja* 2015 s. 34. Ks. lisäksi esim. *KKO 1989:8*, jossa työnantaja ei ollut työsopimusta solmittaessa viitannut työehtosopimuksen koeaikamääräykseen, jonka mukaan noudatetaan kolmen kuukauden koeaikaa. KKO katsoi, että työsopimus oli sovittu toistaiseksi voimassa olevana ilman koeaikaa.

¹⁰⁵ *Lehtimäki* 2009 s. 47.

¹⁰⁶ *Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto* 2016 s. 90. Ks. myös *KKO 1980 II 137*, jossa työnantaja oli velvollinen korvaamaan työntekijälle työsopimuksen lakkauttamisesta aiheutuneen vahingon, kun hän ei ollut näyttänyt nimenomaisesti sopineensa työsuhteessa noudatettavasta koeajasta tai selvittänyt, että työntekijä palvelukseen tullessaan olisi tiennyt olevansa koeajalla.

¹⁰⁷ Ks. esim. *KKO 1990:52*, jossa työnantaja oli työsopimusta solmittaessa viitannut koeaikaan TSL:n mukaan mainitsematta koeajan pituutta. KKO katsoi työsopimuksen tulleen tehdyksi lain salliman enimmäisajan mukaisesti.

¹⁰⁸ *HE 157/2000 vp* s. 62.

3.3 Koeaikapurun edellytykset

3.3.1 Säännös

TSL 1:4.4:n mukaan ”koeajan kuluessa sopimus voidaan molemmin puolin purkaa”. Sopimuksen purkaminen koeaikana voi tapahtua ilman TSL 7 ja 8 luvussa työsopimuksen päättämiseksi säädettyjä perusteita ja irtisanomisaikaa.¹⁰⁹ Purkamisen aineelliset edellytykset ovat melko vähäiset lain edellyttäessä, että koeaikana kumpikaan osapuoli ei saa purkaa työsopimusta syrjivän tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla.¹¹⁰ Työnantaja ei saa myöskään purkaa työsopimusta laiminlyötyään TSL 1:4.3:ssa säädetyn velvollisuutensa ilmoittaa työsopimusta solmittaessa työntekijälle työehtosopimuksessa olevan koeaikamääräyksen soveltamisesta. TSL ei edellä kuvatuin tavoin määrittele tarkasti, mitä pidetään epäasiallisena tai syrjivänä koeajan purkuperusteena. Perusteiden tarkempi määrittely on tämän vuoksi jätetty oikeuskäytännön varaan.¹¹¹

Koeajan mahdollistaessa sen, että koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa normaaleja purku- ja irtisanomissäännöksiä noudattamatta, on koeaikapurun kynnyksessä matalampi kuin irtisanomiskynnyksessä.¹¹² Bruun on todennut, että koeaikana tapahtuvaan purkamiseen ei tarvita yhtä painavia syitä kuin irtisanomiseen tai tavanomaiseen työsopimuksen purkamiseen.¹¹³ Tämän vuoksi koeaikapurku eroaa tavanomaisesta työsopimuksen purkamisesta siten, ettei siihen tarvita erityisiä perusteita ja riittävää on, että koeajasta on sovittu sekä että koeaikapurku tapahtuu koeajan kuluessa.¹¹⁴ Tämä johtaa puolestaan siihen, että käytännössä edellytykset koeaikapurulle ovat varsin laajat. Koska edes oikeuskäytännön perusteella ei ole mahdollista esittää tyhjentyvästi kaikkia sallittuja perusteita koeaikapurulle, voidaan työnantajalla katsoa olevan laaja harkintavaltta koeaikapurussa. Tästäkin huolimatta on työnantajan esitettävä näkemykselleen objektiivisesti hyväksyttävä peruste.¹¹⁵

3.3.2 Syrjivät perusteet

Työsopimusta purettaessa koeaikana ei peruste saa olla syrjintäkiellon vastainen. Työsopimusta ei saa siten purkaa TSL 2:2:ssä tarkoitetun syrjintäkiellon vastaisilla tai muutoinkaan koeajan

¹⁰⁹ Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto 2016 s. 90.

¹¹⁰ Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto 2016 s. 90-91.

¹¹¹ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019 s. 23.

¹¹² Kairinen 2009 s. 322.

¹¹³ Bruun 2012 s. 39. Ks. myös Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto 2016 s. 91.

¹¹⁴ Parnila 2017 s. 13.

¹¹⁵ Valkonen – Koskinen 2018 s. 504.

tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Kuitenkin koeajalla työsuhteen päättämiskynnyksen ollessa matalammalla kuin muutoin työsuhteen aikana, on työsuhteen päättämisen oletaminen syrjinnäksi jossakin määrin ”etäisempää” kuin tilanteessa, jossa koeaikaan ei voida vedota. Toisaalta koeaikapurun syrjivyyteen voidaan vedota epäasiallisuutta ”kevyemmin perustein”, jonka vuoksi näyttötaakka siirtyy muita koeaikapurkuperusteita helpommin työnantajalle.¹¹⁶

Syrjivänä pidetään sitä, että työntekijä asetetaan muihin nähden perusteettomasti eri asemaan esimerkiksi syntyperän, iän, uskonnon, ammattiyhdistystoiminnan taikka muun näihin verrattavissa olevan seikan perusteella.¹¹⁷ TSL 2:2:n mukaan:

”...ntajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014). Tasa-arvosta ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).”

Syrjintäkiellon osalta on TSL:ssa viitattu yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014, jatkossa YVL), jonka 8.1:n mukaan:

”Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.”

Sukupuoleen perustuvasta syrjintäkiellosta puolestaan säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Sukupuolisyrjintänä voidaan pitää muun muassa sitä, että koeaikana raskaaksi tullut nainen erotetaan tästä syystä koeaikaeroon vedoten.¹¹⁸ Tämä käy ilmi esimerkiksi seuraavasta ratkaisusta:

¹¹⁶ Valkonen – Koskinen 2018 s. 505-506.

¹¹⁷ Äimälä – Åström – Nyssölä 2000 luku 8.

¹¹⁸ Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto 2016 s. 91.

KKO 1992:7: Työnantaja oli koeaikana purkanut työsopimuksen työntekijän raskauden vuoksi. Purkaminen koeaikana oli tapahtunut epäasiallisella perusteella.¹¹⁹

Useissa hovioikeuden ratkaisuisa koskien koeaikapurkua on ollut kyse työsuhteen purkamisesta koeaikana syrjivällä perusteella, kun perusteena koeaikapurulle on tosiasiallisesti ollut työntekijän sairaus. Mikäli työsopimus päätetään koeaikana sellaisen henkilön kanssa, joka on sairas, on koeaikapurku laillista, jos työntekijä ei täytä työlle asetettuja terveydellisiä vaatimuksia. Oikeuskäytännössä on usein jouduttu arvioimaan koeaikapurun perustetta sairaan henkilön osalta. Koeaikapurkua ei ole mahdollista suorittaa edes sairaan työntekijän osalta ilman, että sille on hyväksyttävä syy.¹²⁰ Jos siis työsopimus puretaan koeaikana henkilön ollessa sairas ilman hyväksyttävää syytä, voi kyseessä olla syrjivä peruste. Kuitenkaan työsopimuksen purkaminen koeaikana työntekijän ollessa sairas ei automaattisesti tarkoita sitä, että kyseessä olisi syrjivä peruste. Seuraavissa ratkaisuisa on kyse työntekijän työsopimuksen purkamisesta koeaikana syrjivällä perusteella:

Helsingin HO 9.5.2018 S 17/719: Vartijana toimineen työntekijän työsopimuksen purkaminen koeaikana tapahtui syrjivästi, kun päättäminen oli perustunut työntekijän sairastamaan tyypin 1 diabetekseen eikä terveydentilasta johtuvalle perusteelle ollut ollut oikeuttamisperustetta.¹²¹

Rovaniemen HO 10.8.2011 S 10/896: Työntekijän työsopimus oli purettu koeaikana. Työnantajan kertomuksesta oli käynyt ilmi, että välitön syy työsuhteen päättämiseksi on ollut työntekijän saama sairausloma, kun työnantaja on tulkinnut työntekijän sairausloma ilmoituksen osoituksena työhaluttomuudesta. Hovioikeus on katsonut tämän perusteen olevan YVL:n syrjintäkiellon vastainen.¹²²

¹¹⁹ On sanomattakin selvää, että työntekijän työsopimuksen purkaminen koeaikana perustuen raskauden katsotaan aina syrjiväksi perusteeksi purkaa työsopimus.

¹²⁰ *Koskinen - Nieminen – Valkonen* s. 39.

¹²¹ Hovioikeuden ratkaisussa on todettu, että vaikka vartijan työn luonne asettaa perusteluja vaatimuksia työntekijän terveydentilan suhteen, ei työntekijää tutkinut lääkäri ollut pitänyt tätä lähtökohtaisesti soveltumattomana työhön. Tätä tuki myös se, että työntekijä oli toiminut usean vuoden ajan vartijana ongelmitta. Asiassa ei pystytty osoittamaan, että diabeteksestä aiheutuisi sellaisia yö- tai vuorotyön tekemiseen taikka ajoneuvon kuljettamiseen liittyviä riskejä, joiden perusteella tyypin 1 diabetesta voitaisiin pitää kaikissa tilanteissa kategorisena esteenä vartijan tehtävässä toimimiselle ja joka voitaisiin katsoa yhdenvertaisuuslain edellyttämäksi oikeuttamisperusteeksi. Katson, että tämän kaltaisessa tilanteessa ratkaisu olisi voinut olla toisenlainen, mikäli työntekijän sairastama tyypin 1 diabetes olisi vaikuttanut työntekijän kykyyn tehdä työtä.

¹²² Tapauksessa työnantaja oli vastauksena työntekijän sairausloma ilmoitukseen ilmoittanut, että tämän ei tarvitse enää tulla töihin. Tämän johdosta ja lisäksi työnantajan oman kertomuksen perusteella katsottiin, että työsuhde oli päätetty työntekijän terveydentilan ja siitä johtuvan sairausloman vuoksi.

Helsingin HO 24.5.2017 R 16/1493: Varsinaisena syynä työsopimuksen purkamiselle koeaikana katsottiin olevan työntekijän sairausloma olkapäävammasta, koska sairauslomalla ja työsuhteen päättämisenellä oli ollut selkeä ajallinen yhteys.¹²³

Mainitut kaksi jälkimmäistä ratkaisua osoittavat, että mikäli työntekijän sairauslomalle ja koeaikapurulle on näytettävissä selkeä ajallinen yhteys, voidaan mitä todennäköisemmin katsoa sairausloman olleen todellinen syy työsopimuksen purkamiselle koeaikana. Tällöin merkitystä ei anneta sille, että työnantaja ilmoittaa jälkikäteen koeaikapurkuperusteen, joka olisi sinänsä laillinen. Tällaisissa tapauksissa näyttäisi siten siltä, että työnantajalla on korkea kynnyksen näyttämisenä, että syynä koeaikapurulle on ollut jokin muu, kuin työntekijän sairaus.¹²⁴

Syrjivää on myös ikään, mielipiteisiin, ulkomaalaisuuteen ja muuhun vastaavaan syyhyn perustuva koeaikapurku. Lisäksi syrjiväksi voidaan katsoa työsopimuksen purkaminen, kun päättämisperusteena on esimerkiksi ammattiyhdistystoiminta. Muu henkilöön liittyvä syy voi olla muun muassa vanhemmuus, vakaumus tai yhdistystoiminta.¹²⁵ Edellä kuvatulla tavalla syrjiviä perusteita on olemassa useita ja niitä on liki mahdoton luetella tyhjentävästi. Kuitenkin hovioikeuden ratkaisut osoittavat, että tyypillisimmin syrjivästä perusteesta koeaikapurussa on ollut kyse silloin, kun perusteena on tosiasiallisesti ollut työntekijän sairaus.

3.3.3 Epäasialliset perusteet

Epäasiallisen perusteen määrittely on aiemmin esitetyllä tavalla jätetty viime kädessä oikeuskäytännön varaan. Koska koeajan tarkoitukseen nähden asialliset syyt oikeuttavat purkamisen, on perusteen epäasiallisuutta arvioitava sen valossa, mitä on pidettävä koeajan tarkoituksena.¹²⁶

¹²³ Sairauslomalla ja työsuhteen päättämisenellä oli selkeä ajallinen yhteys, koska päätös työsopimuksen purkamisesta oli tehty päivä sen jälkeen, kun sairauslomasta oli tullut tieto työnantajalle. Päätelmää syrjinnästä ei muuttanut se, että työnantaja oli jälkikäteen ilmoittanut purkamisen syyksi sen, ettei hän ollut tyytyväinen työntekijän työtehoon.

¹²⁴ Ks. myös *Turun HO 19.8.2016 R 16/721*, jossa koeaikapurku oli suoritettu epäasiallisella perusteella, kun asiassa ei jäänyt varteen otettavaa epäilyä siitä, että nimenomaan työntekijän sairausloma oli ollut perusteena työsuhteen päättämisenelle. Vrt. kuitenkin *Helsingin HO 17.5.2011 R 10/1113*, jossa hyväksyttäväksi työsopimuksen purkamisperusteeksi koeaikana katsottiin työntekijän soveltumattomuus asiakaspalvelutyöhön ja työyhteisöön, vaikka työsopimus oli purettu välittömästi sen jälkeen, kun työntekijä oli toimittanut työnantajalle sairauslomatodistuksen.

¹²⁵ *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2019 s. 40-42.

¹²⁶ *Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto* 2016 s. 91.

Epäasiallisella perusteella tarkoitetaan yleisen oikeuskäsityksen mukaista koeaikapurun hyvän tavan vastaisuutta. Hyvän tavan vastaisena pidetään esimerkiksi sellaista perustetta, joka ei selvitä työntekijän soveltuvuutta työhön tai itse työn soveltuvuutta työntekijälle.¹²⁷ Koeajan tarkoituksen ollessa toisaalta sen selvittäminen, soveltuuko työntekijä työhön ja esimerkiksi työyhteisöön ja toisaalta se, vastaako työ ja työskentelyolosuhteet työntekijän käsitystä, jonka hän on saanut sopimukseen sitoutuessaan, pidetään epäasiallisina työntekijän työsopimuksen koeajan purkuperusteina esimerkiksi työnantajan taloudellisia ja tuotannollisia vaikeuksia.¹²⁸

Kun edellytetään, ettei koeajan purkuperuste saa olla koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallinen, on työnantajan suorittaman työsopimuksen purkamisen koeajalla liityttävä työntekijän henkilöön tai hänen työsuoritukseensa.¹²⁹ Tämän perusteella voidaan katsoa, että esimerkiksi se, ettei työntekijä pysty suoriutumaan kunnolla työsopimuksen mukaisista työtehtävistä on työntekijästä johtuva peruste koeaikapurulle.

Nykyistä TSL:a edeltäneessä oikeuskäytännössä hyväksyttynä koeajan purkuperusteena on ollut muun muassa työnantajan toteama työntekijän aiempi huumerikos ja entisen työnantajan palveluksessa tehty rikos. Kuitenkaan koeaikapurun perusteeksi ei riitä esimerkiksi pelkästään se, että työntekijä on joskus tuomittu omaisuusrikoksesta vankeusrangaistukseen, vaan perusteen tulee olla objektiivisesti tarkasteltuna omiaan horjuttamaan työnantajan uskoa työntekijän mahdollisuuksiin suoriutua työsopimuksen mukaisista tehtävistä.¹³⁰ Tällöin siis työntekijän aiempi rikollisuus voi käsitykseni mukaan olla perusteena koeaikapurulle vain tilanteissa, joissa se vaikuttaa jollakin tavalla työsuhteeseen ja työstä suoriutumiseen.

Oikeuskäytännössä esillä olleet epäasialliset koeajan purkuperusteet ovat liittyneet etenkin työnantajan erehdykseen, kuten esimerkiksi virhearviointiin työsuorituksesta tai ulkoisten työsuoritukseen vaikuttaneiden tekijöiden huomiotta jättämiseen.¹³¹ Myös työnantajan erehdyttä työntekijän poissaolon luvallisuudesta on pidetty epäasiallisena koeajan purkuperusteena. Näistä on ollut kyse seuraavissa ratkaisuissa:

TT 1985:92: Työsopimus oli purettu koeaikana työntekijän poissaolon johdosta, johon hän oli käsittänyt saaneensa työnantajalta luvan. Työnantajan puolelta oli lupa perustunut väärään käsitykseen sen tarkoituksesta. Koska kyseisessä tapauk-

¹²⁷ Koskinen 2013 s. 8-9.

¹²⁸ Paanetoja 2015 s 34-35.

¹²⁹ Lehtimäki 2009 s. 53.

¹³⁰ Koskinen 2013 s. 9-10.

¹³¹ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019 s. 46-47.

sessä työnantaja ei ollut ennen työsuhteen purkamista pyrkinyt selvittämään poissaolon luvallisuudesta syntyneitä epäselvyyksiä, työsuhteen purkaminen koeaikana oli tapahtunut epäasiallisilla perusteilla.¹³²

TT 1989:157: TT on todennut työsuhteen purkamisen tapahtuneen epäasiallisella perusteella, kun työsuhteen purkaminen oli purettu koeaikana sillä perusteella, ettei työntekijä ollut soveltunut tekemäänsä työhön tilanteessa, jossa työsuhteen purkamiseen johtaneiden työvaiheiden osittainen epäonnistuminen ei ollut johtunut työntekijästä itsestään tai hänen henkilökohtaisesta suhtautumisestaan työtehtäviin, vaan työtä haitanneista ulkoisista olosuhteista.¹³³

Seuraavissa ratkaisuissa on puolestaan ollut kyse epäasiallisesta koeajan purkuperusteesta silloin, kun työntekijän sopeutumattomuutta työhön on arvioitu puutteellisesti:

Turun HO 5.3.2010 S 09/488: Työnantajan edustajat A ja B olivat ilmoittaneet, että he olivat tehneet kokonaisarvion työntekijän sopeutumattomuudesta työhön ja päättäneet purkamaan työsuhteen. Purkamisperusteena on esitetty työntekijän sopeutumattomuus työhön ja tämän kykyihin ja ominaisuuksiin nähden liian vaativa työ, joka on ilmennyt poissaolona ja siihen liittyvänä valehteluna, alkoholi-ongelmana sekä häiritsevien tekstiviestien lähettelyinä. Koeajan purkuperusteina ilmoitetut seikat eivät osoittaneet, että työ olisi ollut työntekijälle liian vaativaa tai suorituspainetta aiheuttavaa tai ettei työntekijä olisi sopeutunut työhön. Myöskään

¹³² Tapauksessa oli kirvesmies sopinut vastaavan mestarin sijaisena toimineen rakennusmestarin kanssa siitä, että hän menisi samana päivänä kansanparantajan luokse hoitamaan selkävaiivaansa. Rakennusmestari oli myöntänyt antaneensa luvan, mutta käsittäneensä, että kirvesmies olisi ollut menossa lääkäriin tutkittavaksi. Seuraavana päivänä rakennusmestari oli pyytänyt kirvesmiestä esittämään lääkärintodistuksen poissaolostaan, jota tällä ei ollut. Koska kirvesmiehellä ei ollut esittää sairauslomastodistusta, purettiin työsuhteet koeaikana. TT:n perustelujen mukaan koska työnantaja ei ennen työsuhteen purkamista pyrkinyt selvittämään poissaolon aihetta eikä luvallisuudesta syntyneitä epäselvyyksiä, katsottiin, että työsuhteen purettiin epäasiallisella perusteella.

¹³³ Työnantaja oli tapauksessa tuonut esille esimerkkeinä työntekijän huolimattomuudesta villoitus ja kaapeleiden irrotustyössä esiintyneet puutteellisuudet. Asiaa käsiteltäessä on käynyt ilmi, että tällaisten työvaiheiden osittainen epäonnistuminen ei ollut johtunut työntekijästä itsestään tai hänen henkilökohtaisesta suhtautumisestaan työtehtäviin, vaan sen sijaan työtä haitanneista ulkoisista olosuhteista, kuten villoitustyössä kovasta tuulesta ja irrotustyössä kaapeleiden jääytymisestä. Näiden johdosta TT on perusteluissaan katsonut, että työnantajan puolelta tehtyä arviointia työntekijän sopeutumattomuudesta työhön ja siitä johtunutta koeaikapurkua on kyseisissä olosuhteissa pidettävä erehdykseen perustuvana ja siten tällaista koeajan purkamisperustetta on pidettävä epäasiallisena.

työntekijän masennussairaus ei ollut hyväksyttävä syy työsopimuksen purkamiselle koeaikana. Työnantajan koeajan purkuperusteina ilmoittamat seikat olivat koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisia.¹³⁴

Helsingin HO 30.6.2017 S 16/1792: Esimiehen ratkaisu työsuhteen päättämisestä koeaikana perustui puutteelliseen selvitykseen, kun hän oli heti työsuhteen alussa selvittämättä työhön perehdyttäneen henkilön käsitystä arvioinut ensisijaisesti jonkun muun henkilön työntekijän olemuksesta tekemien havaintojen perusteella uuden työntekijän oma-aloitteisuutta, itsenäisyyttä ja ylipäättään soveltuvuutta tehtävään.

Edellä kuvatut ratkaisut osoittavat siten koeaikapurun tapahtuvan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla, jos esimerkiksi työntekijän sopivuutta on arvioitu puutteellisesti, virheellisesti tai tasapuolisen kohtelun vaatimuksen vastaisesti. Viimeisenä mainittu ratkaisu Helsingin HO 30.6.2017 S 16/1792 puolestaan osoittaa, että työntekijän soveltuvuudesta tehdyn arvion tulee olla tosiasiallinen, eikä se voi perustua kenen tahansa esittämään päätelmään työntekijän olemuksesta. Arvio työntekijän soveltuvuudesta tuleekin tehdä sellaisen henkilön toimesta, jolla on ollut tosiasiallinen mahdollisuus seurata työntekijän työskentelyä ja tämän sopivuutta työhön.

Oikeuskäytännössä on pidetty epäasiallisena koeajan purkuperusteena myös työntekijän terveyteen kohdistuneita aiheettomia epäilyjä. Työntekijään kohdistuneista aiheettomista epäilyistä on kyse muun muassa seuraavassa ratkaisussa:

KKO 1980 II 110: Työnantaja oli purkanut koeajaksi tehdyn työsopimuksen työntekijän terveyteen kohdistuneiden aiheettomien epäilyjen johdosta. Kun työ-

¹³⁴ Perusteluissa on katsottu, että ainoastaan yksittäinen poissaolo ei osoita sellaista epärehellisyyttä tai alkoholiongelmia, että työsuhteen purkaminen sillä perusteella olisi hyväksyttävä. Lisäksi vetoaminen häiritseviin tekstiviesteihin ei purkuperusteena ollut riittävä, koska selvityksestä ei varmuudella ilmennyt, että työntekijä olisi lähettänyt työnantajalle häiritseviä tekstiviestejä työsuhteen aikana. Työnantaja ei myöskään ollut huomauttanut tällaisista viesteistä tai kieltänyt niiden lähettämistä. Koska työntekijä oli työsuhteensa aikana saavuttanut keskimääräistä parempia myyntituloksia, ei masennussairauden voitu katsoa vaikuttaneen tämän työkykyyn hänen terveenä ollessaan. Lisäksi koska masennus oli vaivannut työntekijää jo paljon ennen ensimmäistä työjaksoa työnantajan palveluksessa ei voitu osoittaa, että masennus olisi johtunut liian vaativasta ja paineita aiheuttavasta työstä. Näillä perusteluilla ratkaisussa katsottiin, että työsopimus oli purettu koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Ratkaisun perusteluista voidaan päätellä, että jos masennuksen olisi osoitettu johtuneen liian vaativasta ja paineita aiheuttavasta työstä olisi tämä voinut olla perusteena päättää työsuhde koeaikana. Katson kuitenkin, että yksistään masennus ei olisi ollut riittävä peruste, vaan purkamiseen olisi vaadittu myös muita syitä.

sopimus oli tästä johtuen purettu koeaikana epäasiallisilla perusteilla, hyväksyttiin työntekijän työsopimuksen purkamiseen perustuva vahingonkorvausvaatimus.¹³⁵

Kun kyse on perusteista, jotka liittyvät työntekijän työajalla tapahtuvaan toimintaan, jota ei voida lukea työntekijän syyksi tai joka on sallittua, voidaan tällaisia perusteita pitää epäasiallisina koeajan purkuperusteina. Tällaiseksi toiminnaksi voidaan katsoa muun muassa työntekijän osallistuminen lailliseen työtaisteluun.¹³⁶ Oikeuskäytännössä on myös katsottu, ettei työntekijälle kuuluvien oikeuksien käyttäminen asianmukaisesti ole peruste koeaikapurkuun. Tämä käy ilmi esimerkiksi seuraavista ratkaisuista:

Turun HO 10.10.2000 S 99/1058: Epäasiallisena koeaikapurun perusteena pidettiin sitä, että työntekijä oli vaatinut työehtosopimuksen mukaista palkkaansa.

Helsingin HO 30.12.1999 S 98/1166: Koeajan purkuperuste oli epäasiallinen, kun työntekijä oli vaatinut työaikalakiin perustuvia oikeuksiaan ja kieltäytynyt tekemästä sopimusta edellyttäviä ylitöitä enemmän kuin 120 tuntia tietyn jakson kuluessa.

Helsingin HO 22.3.2012 S 11/1142: Työntekijän työsopimuksen katsottiin purettuna koeajalla epäasiallisella perusteella, kun työntekijä näytti toteen, että työnantaja oli purkanut työsopimuksen koeaikana sen vuoksi, että työntekijä oli vaatinut työehtosopimuksen mukaisen yleiskorotuksen maksamista.

Silloin, kun moitteettomasti työskennelleen työntekijän työsuhde puretaan koeaikana ajallisesti lähellä sitä, kun hän on valvonut omia lainmukaisia etujaan muun muassa palkkauksessa ja ottanut tämän vuoksi yhteyttä esimerkiksi ammattiliittoon, syntyy syrjintäoletta. Jos työnan-

¹³⁵ Työnantaja oli saanut aiheen epäilyyn siitä, että työntekijä kävi terveyskeskuslääkärin vastaanotolla sen johdosta, että hänellä oli alkanut ilmetä viikonloppujen jälkeen kuumetta ja jonkinlaista ihottumaa. Terveyskeskuslääkäri oli todennut, ettei sairaus johtunut työolosuhteista eikä tästä johtuen mitenkään rajoittanut työssäkäyntiä kumitehtaalla. Terveyskeskuslääkäri oli ottanut yhteyttä työnantajan lääkäriin, joka oli ollut asiasta yhteydessä edelleen työnantajan muihin edustajiin. KKO katsoi, ettei asiassa ollut osoitettu työntekijällä todetun olleen työolosuhteista kumitehtaalla johtuvaa allergiaa eikä asiassa ollut ilmennyt muutakaan syytä, joka olisi osoittanut työntekijän sopeutumattomuuden työhön. Tämän vuoksi KKO katsoi, että työsuhteen purkaminen koeaikana oli suoritettu ainoastaan terveydentilaan kohdistuneiden aiheettomien epäilyjen johdosta.

¹³⁶ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019 s. 47-48.

taja ei tällöin pysty osoittamaan mitään henkilöstä johtuvaa hyväksyttävää todellista syytä koeaikapurulle, katsotaan koeaikapurun johtuneen työntekijän turvautumisesta oikeudelliseen menettelyyn turvatakseen etunsa.¹³⁷

Epäasiallisia koeajan purkuperusteita ovat myös perusteet, jotka aiheutuvat työajan sekä työpaikan ulkopuolisista seikoista ja jotka eivät vaikuta työsuhteeseen.¹³⁸ Tämä on vahvistettu oikeuskäytännössä ratkaisulla, jossa oli kyse siitä, että työntekijä oli valittanut työnantajaltaan vuokraamansa asunnon kylmyydestä:

KKO 5.3.1982 S 81/534: Epäasiallinen koeaikapurun peruste oli se, että työntekijä oli valittanut työnantajaltaan vuokraamansa asunnon kylmyydestä, jonka jälkeen työsuhteeseen oli kahden päivän kuluttua kirjallisen sopimuksen tekemisestä työnantajan toimesta purettu.

Edellä kuvattu ratkaisu osoittaa jälleen, että työntekijän käytöksellä tulee olla jonkinlainen ajallinen yhteys suoritettuun koeaikapurkuun, jotta koeaikapurkuperustetta voidaan pitää epäasiallisena. Ilman ajallista yhteyttä työntekijän sallitun toiminnan ja suoritettujen koeaikapurun välillä on työntekijälle asetettava näyttökynnys epäasiallisesta koeajan purkuperusteesta todennäköisesti korkeammalla, kuin mitä se on silloin, kun selkeä ajallinen yhteys näiden välillä valitsee.

Seuraavassa tapauksessa on ollut kyse arviosta työntekijän sopimattomuudesta työhön sellaisen henkilön kohdalla, joka on aiemmassa työpaikassaan seurustellut asiakkaan kanssa:

Vaasan HO 15.10.2019 S 18/731: Ohjaajana työskennelleen työntekijän työsuhteeseen oli purettu koeaikana sillä perusteella, että työntekijä oli aiemmassa työpaikassaan seurustellut asiakkaan kanssa. Seurustelu oli uskottavasti tapahtunut varsinaisen työajan ulkopuolella ja täysi-ikäisen kanssa eikä näin ollen vastaaja ollut syyllistynyt mihinkään rikokseen. Seurustelu ei myöskään ollut tietävästi haitannut työstä suoriutumista edellisessä työpaikassa. Näiden syiden takia vastaajaa ei voitu pitää kykenemättömänä tai sopimattomana vastaajayhtiön palvelukseen, jonka vuoksi työsuhteen päättäminen koeaikana oli tapahtunut koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla.¹³⁹

¹³⁷ Valkonen – Koskinen 2018 s. 508.

¹³⁸ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019 s. 48.

¹³⁹ Hovioikeus katsoi, että koska kyseessä on ollut työntekijän edellisen työsuhteen aikana aloittama seurustelu silloisen työnantajan asiakkaan kanssa ja joka on johtanut sittemmin myös perheen perustamiseen, on yhtiön väite työntekijän sopimattomasta käytöksestä ja huoli sen toistumisesta aiheuton.

Ratkaisu osoittaa, että kun kyseessä on työajan ulkopuolella, vapaa-aikana ja muualla kuin työnantajan toimitiloissa tapahtunut käyttäytyminen, ei tällaista toimintaa voida tavallisesti pitää sopimattomana. Jotta tällainen toiminta olisi koeaikapurkuun oikeuttava, katson, että sen tulee jollakin tavalla vaikuttaa työsuhteeseen. Tällainen tilanne voisi vallita esimerkiksi silloin, kun työntekijä on seksuaalisessa kanssakäymisessä asiakkaan kanssa todistettavasti työajalla työnantajan toimitiloissa.

Koeajan tarkoituksen ollessa osapuolten mahdollisuus arvioida puolin ja toisin soveltuvuutta työhön ja työympäristöön, eivät työnantajaa koskevat tuotannolliset ja taloudelliset perusteet voi olla laillisia työnantajan suorittaman koeaikapurun perusteita.¹⁴⁰ Työntekijän työsopimuksen purkamisesta koeajalla tuotannollisilla ja taloudellisilla, eli siten epäasiallisilla perusteilla, on kyse esimerkiksi seuraavissa ratkaisuissa:

Helsingin HO 31.5.2007 S 05/3091: Työnantajalla, joka oli ollut tietoinen yhtiön heikosta taloudellisesta asemasta työsopimusta solmittaessa ei ollut oikeutta suorittaa koeaikapurkua eikä myöskään irtisanoa työsopimusta taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla.

Helsingin HO 25.8.2011 S 11/140: Työnantaja oli purkanut työntekijöiden työsopimuksen koeaikana. Työsuhteiden päättymisestä todetaan työnantajan antamassa todistuksessa, että ” hde päättyi koeaikana, tuotannollisista ja taloudellisista syistä”. hteiden purkamisen koeaikana tuotannollisten ja taloudellisten syiden perusteella katsottiin tapahtuneen TSL:n tarkoittamalla tavalla koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisesta syystä.¹⁴¹

Työntekijän purkaessa työsopimus koeaikana tarkoittaa edellytys siitä, ettei purkuperuste saa olla epäasiallinen tai syrjivä sitä, että työntekijä ei saa koeaikana purkaa työsopimusta omissa työntekoedellytyksissään tapahtuneiden muutosten vuoksi. Tämän vuoksi koeaikapurku ei työntekijän puolelta ole mahdollista esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijä onnistuu saamaan toisen, parempi palkkaisen työpaikan muualta:

Hovioikeus on ratkaisussa todennut, että sukupuoliyhteyttä asiakkaan kanssa voidaan lähtökohtaisesti pitää hyvän tavan vastaisena sekä sopimattomana käytöksenä ainakin, jos se tapahtuu työpaikalla työajalla, mikä voisi riittää purkuperusteeksi. Lisäksi hovioikeuden mukaan menettelyä lieventää se, jos kyse on ollut työajan ulkopuolella vapaa-aikana ja muualla kuin työnantajan toimitiloissa tapahtuneesta käyttäytymisestä.

¹⁴⁰ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019 s. 48-49.

¹⁴¹ Ks. myös *Helsingin HO 17.5.2011 S 10/928*, jossa oli kyse työsopimuksen purkamisesta koeajalla, kun purkuperusteena katsottiin tosiasiallisesti käytetyn tuotannollisia ja taloudellisia syitä.

KKO 1993:42: Pelaajan katsottiin purkaneen sopimuksen koeajalla epäasiallisella perusteella, kun hän ei ollut esittänyt purkamiselle muuta syytä kuin paremman vastikkeen saaminen toisessa koripallojoukkueessa.

Edellä esitetty ratkaisu osoittaa, että myös työntekijä on sidottu kieltoon käyttää syrjiviä tai muutoin koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisia koeajan purkuperusteita.¹⁴² Työntekijän purkaessa työsopimuksensa syrjivällä tai epäasiallisella perusteella, on syy työntekijästä johutuva.

Koeaikapurun tarkoituksen ollessa se, että työsuhteen osapuolet voivat arvioida työn ja osapuolten soveltuvuutta puolin ja toisin, on soveltuvuusarvioinnin oltava todellista.¹⁴³ Tämän vuoksi molemmille osapuolille tulee varata tarpeeksi aikaa todellisuudessa harkita, haluavatko he sitoutua työsuhteeseen. Tämä käy ilmi muun muassa seuraavasta ratkaisusta:

Helsingin HO 2.11.2016 S 16/2121: Työsopimuksen purkaminen koeaikana tapahtui työnantajan puolelta koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla, kun työsopimus oli allekirjoitettu iltapäivällä klo 13 jälkeen, ja seuraavana aamuna oli tehty päätös koeaikapurkuun turvautumisesta. Tapauksessa vastaaja ei ollut edes väittänyt, että kantaja olisi toiminut muutamien tuntien aikana tavalla, joka olisi oikeuttanut koeaikapurkuun.¹⁴⁴

Kyseisen ratkaisun perusteella epäasiallisen koeajan purkuperusteen muodostaa työnantajan puolelta myös se, että työntekijälle ei anneta tosiasiallista mahdollisuutta osoittaa soveltuvuuttaan työhön. Katson, että koeaikana työntekijän soveltuvuuden asiallinen arviointi edellyttää ainakin sitä, että työntekijälle varataan jonkinlainen kohtuullinen aika näyttää kykynsä, taitonsa ja soveltuvuutensa työhön. Oikeuskäytännöstä käy ilmi, että ainakin 1,5 kuukauden mittaista työskentelyä voidaan pitää riittävän pitkänä aikana soveltuvuuden arvioimiseksi koeajan tarkoitusta vastaavalla tavalla.¹⁴⁵

¹⁴² Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019 s. 50.

¹⁴³ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019 s. 36.

¹⁴⁴ Hovioikeus on ratkaisussa todennut, ettei työnantaja ole voinut kello 13 ja seuraavaa aamua edeltävänä aikana kyennyt muodostamaan perusteltua käsitystä työntekijän ammattitaidosta sekä soveltuvuudesta työhön ja työyhteisöön.

¹⁴⁵ Tämä käy ilmi ratkaisusta *Itä-Suomen HO 25.6.2016 S 16/165*, jossa oli kyse siitä, että työnantaja oli purkanut oppisopimuskoulutuksessa olleen työntekijän työsopimuksen koeaikana sillä perusteella, että työntekijän pitkään jatkunut sairausloma esti työntekijän soveltuvuuden arvioinnin koeajan kuluessa. Kun työntekijä oli ehtinyt työskennellä 1,5 kuukautta ennen sairastumistaan, hovioikeus katsoi, että aika, jona työntekijä oli ollut töissä ennen sairastumistaan, oli ollut riittävä soveltuvuuden arvioimiseksi koeajan tarkoitusta vastaavalla tavalla. Näin ollen hovioikeus katsoi, ettei yhtiö ollut näyttänyt, että työntekijän oppi- ja työsopimuksen purkamiseen koeajalla olisi ollut koeajan tarkoitukseen nähden asiallinen ja hyväksyttävä peruste.

Epäasiallisina koeajan purkuperusteina pidetään edellä esitetyn perusteella sellaisia syitä, jotka eivät liity koeajan tarkoitukseen. Oikeuskäytännössä on käsiteltyjen ratkaisujen perusteella epäasiallisina koeajan purkuperusteina pidetty seuraavia seikkoja: työnantajan erehdys, virhearviointi työsuorituksesta tai ulkoisten työsuoritukseen vaikuttaneiden tekijöiden huomiotta jättäminen, työntekijän terveyteen kohdistuneet aiheettomat epäilyt, työntekijän työajalla tapahtunut toiminta, jota ei voida lukea työntekijän syyksi tai joka on sallittua, työntekijälle kuuluvien laillisten oikeuksien käyttäminen, työajan ja työpaikan ulkopuoliset seikat, jotka eivät vaikuta työsuhteeseen, työnantajan tuotannolliset sekä taloudelliset vaikeudet sekä se, että työnantaja ei ole varannut riittävästi aikaa työntekijälle soveltuvuuden arviointiin. Oikeuskäytännön valossa koeaikapurun epäasiallisia perusteita on siten useita.

Ainakin kaikkia edellä käsiteltyjä, syrjiviä ja epäasiallisia perusteita, voidaan käsitykseni mukaan pitää sellaisina, joita voidaan pitää työnantajasta johtuvina syinä koeaikapurulle. Tämän vuoksi ainakin nämä syyt ovat sellaisia, jotka aiheuttaisivat mahdollisesti kilpailukieltosopimuksen sitomattomuuden koeaikapurussa.

3.3.4 Näyttövelvollisuus

Työntekijän vedotessa siihen, että koeaikapurku on tapahtunut epäasiallisilla perusteilla, on näyttövelvollisuus koeaikapurun perusteen epäasiallisuudesta jaettu.¹⁴⁶ Tämä tarkoittaa, että työntekijän tulee ensin yksilöidä seikat, jotka viittaavat epäasiallisiin syihin. Tämän jälkeen puolestaan työnantajan on näytettävä, että työsopimuksen purkaminen koeaikana on perustunut TSL 1:4:n kannalta asiallisiin seikkoihin.¹⁴⁷

Samana tilanteena voitaisiin katsoa olevan myös silloin, kun työnantaja katsoo, ettei työntekijällä ole ollut laissa hyväksyttyä perustetta purkaa työsopimusta koeaikana. Tällöin jos kysymyksessä on työntekijän koeaikapurun asiallisuus ja työnantaja voi esimerkiksi osoittaa työntekijän ottaneen vastaan toiselta työnantajalta vastaavaa, paremmin palkattua työtä, näyttötaakka siirtyisi työntekijälle.¹⁴⁸ Katson kuitenkin, että tällainen tilanne on käytännössä harvinaisempi kuin se, että kyse on työnantajan suorittaman koeaikapurun asiallisuudesta.

¹⁴⁶ Bruun 2012 s. 40. Ks. myös Lehtimäki 2009 s. 55 ja Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019 s. 37.

¹⁴⁷ Ks. KKO 2009:35, jossa yhtiö oli purkanut työntekijän työsopimuksen koeaikaan vedoten. Työntekijä ei ole kanteessaan vedonnut mihinkään tiettyyn syyhyn, miksi hän piti purkamista epäasiallisena, josta johtuen KKO katsoi jääneen näyttämättä, että työsuhteen purkaminen koeaikana olisi vastoin yhtiön ilmoitusta johtunut jostakin TSL:ssa tarkoitettusta epäasiallisesta syystä.

¹⁴⁸ Lehtimäki 2009 s. 55-56.

Näyttövelvollisuudesta on säädetty YVL:ssä. YVL 28 §:n mukaan ”vireille panijan on syrjintää tuomioistuimessa käsiteltäessä esitettävä selvitystä seikoista, joihin vaatimus perustuu. Jos asiaa käsiteltäessä esitettyjen selvitysten perusteella voidaan olettaa syrjinnän kieltoa rikotun, vastapuolen on kumotakseen oletuksen osoitettava, ettei kieltoa ole rikottu”.

YVL:n syrjintää koskevaa näyttövelvollisuutta sääntelevässä säännöksessä on siten kyse jae-
tusta näyttövelvollisuudesta.¹⁴⁹

Oikeuskäytännössä on yleisesti todettu näyttövelvollisuutta koskien, että mikäli syrjivät tai epäasialliset koeajan purkamissyöt saatetaan todennäköiseksi, työnantajalla on vaihtoehtona osoittaa, että syrjivät tai epäasialliset syyt eivät ole olleet laisinkaan koeajan purkamisen perusteena tai vaihtoehtoisesti, että koeaikapurkuun on ollut syrjivien tai epäasiallisten syiden ohella muitakin syitä, jotka ovat oikeuttaneet työsopimuksen purkamiseen koeaikana.¹⁵⁰ Mikäli työnantaja ei kykene vastuullaan olevasta seikasta johtuen antamaan selvitystä työntekijän soveliaisuudesta työhön ja työnantaja purkaa työsopimuksen koeaikana, ei päättämisen voida katsoa perustuvan asiallisiin syihin.¹⁵¹

Kun kyse on kilpailukieltosopimuksen sitovuudesta koeaikapurkutilanteessa, tulisi näkemykseni mukaan lähtökohtana olla se, että työnantajalla on vahva näyttövelvollisuus siitä, että työsuhte on päätynyt työntekijästä johtuvasta syystä. Mikäli työnantaja pystyy tosiasiallisesti osoittamaan, että työsuhte on päätynyt laillisesta työntekijästä johtuvasta syystä, joka ei siten ole syrjivä tai muullakaan tavoin koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallinen, voisi perusteet kilpailukieltosopimuksen sitovuudelle olla olemassa. Lisäksi tulisi tietysti myös edellyttää, että erityisen painava syy kilpailukieltosopimuksen solmimiselle on ollut voimassa niin sopimuksen tekohetkellä kuin siihen vedotessakin. Jos taas puolestaan työnantaja ei pysty osoittamaan laillista perustetta koeaikapurulle, ei kilpailukieltosopimus ainakaan säilyisi työntekijää sitovana.

Työnantajalle asetettava näyttövelvollisuus siitä, että koeaikapurku on johtunut työntekijästä johtuvasta syystä, edellyttäisi luonnollisesti sitä, että koeaikapurulle ilmoitetaan kattavampi peruste kuin pelkästään ”koeaika”. Kun TSL 9:5:n säännös edellyttää, että työnantaja ilmoittaa ilman aiheetonta viivästystä työntekijän pyynnöstä kirjallisen tiedon muun muassa purkamisen syistä, tulee näkemykseni mukaan taipua kannalle, joka puoltaa tarkempaa perusteluvollis-

¹⁴⁹ Käytännössä siten työntekijän väittäessä, että työsopimus on purettu koeaikana syrjivillä perusteilla, tulee hänen osoittaa syrjivät perusteet, jonka jälkeen on työnantajan tehtävänä osoittaa, ettei syrjintää ole tapahtunut.

¹⁵⁰ Ks. esim. *Lapin KO 11.5.2018 L 17/4437*.

¹⁵¹ *Valkonen – Koskinen 2018 s. 508*.

suutta koeaikapurun perusteita ilmoitettaessa. Oikeuskirjallisuudessa on kuitenkin esitetty ja-kautuneita kannanottoja siitä, riittää - rusteeksi pelkästään ”koeaika”, vai tulisi - jalla olla velvollisuus tarkentaa perustetta työntekijän pyynnöstä.¹⁵²

Vanhan TSL:n esitöiden mukaan koeaikana tapahtuneen työsopimuksen päättämisen perusteeksi riittää pelkästään koeaikaan vetoaminen ja perusteita voidaan täsmentää mahdollisessa myöhemmässä oikeudenkäynnissä.¹⁵³ Kuitenkin nykyisen TSL:n esitöissä todetaan, että TSL 9:5:n tarkoituksena on, että todelliset päättämisperusteet esitettäisiin jo päättämistilanteessa, eikä vasta myöhemmin esimerkiksi mahdollisen oikeudenkäynninaikana.¹⁵⁴ Nykyisen TSL:n esitöissä ei viitata siihen, että TSL 9:5:n säännöstä olisi ollut tarkoitus laajentaa aiemmin vallinneesta tilanteesta poiketen koskemaan myös koeaikapurkua. Voidaan kuitenkin katsoa, että TSL 9:5:n säännös työsuhteen päättämisperusteiden ilmoittamisesta on kirjoitettu yksinkertaisella tavalla siksi, että siinä on tarkoitus käsitellä kaikenlaisia irtisanomisia ja purkamisia.¹⁵⁵ Täten säännös koskisi myös koeaikapurun perusteiden ilmoittamisvelvollisuutta. Katson edellä esitetyn puoltavan siten enemmänkin tulkintaa, jonka mukaan koeajan perusteeksi ei olisi mahdollista ilmoittaa pelkästään perustetta ”koeaika”. Tästä huolimatta on hovioikeuskä- kuitenkin vahvistettu TSL:n mukaiseksi tulkinta, jonka mukaan työnantajalla ei ole velvollisuutta yksilöidä koeaikapurkuun johtaneita syitä, vaikka työntekijä olisi niitä pyytänytkin.¹⁵⁶

¹⁵² Ks. esim. *Koskinen* 2003 s.18, joka on todennut, ettei työnantaja voi ilmoittaa koeaikapurun perusteeksi pelkkää koeaikaa, jos työntekijä pyytää saada tietää purkamiseen johtaneet syyt. Pelkkä koeaika ei ole työnantajan tiedossa oleva koeaikapurun syy, ja vaikka hallituksen esityksessä ei suoraan todeta, että koeaikapurun syiden ilmoittamisen osalta aikaisempi oikeustila muuttuu, on säännöstä silti tulkittava tällä tavoin. Vrt. esim. *Tiitinen – Kröger* 2012 s. 690-691, jotka toteavat, että vanhan TSL:n perustelujen mukaan näyttää siltä, että koeaikapurun perusteeksi riittää pelkästään ”koeaika”. *Rautiainen – Äimälä* 2008 s. 201-203 ovat todenneet työnantajan täyttävän ilmoitusvelvollisuutensa, kun hän ilmoittaa perusteeksi koeajan. Heidän mukaansa, koska työsopimuksen purkaminen koeajalla ei edellytä työntekijän moitittavaa menettelyä, vaan purkamisen perusteeksi riittää pelkkä koeaika, ei koeaikana puretun työsopimuksen päättämisperusteeksi myöskään tarvitse ilmoittaa muuta kuin koeaika.

¹⁵³ *HE 291/1990 vp* s. 13.

¹⁵⁴ *HE 157/2000 vp* s. 114.

¹⁵⁵ Säännöksessä ei siten erotella irtisanomisia tai purkamisia, koska se ei tässä kohta ole tarpeellista. Ks. lisää *Koskinen* 2003 s. 16.

¹⁵⁶ Ks. esim. *Turun HO 7.8.2003 S 02/3051*, jonka mukaan työnantajalla ei ole velvollisuutta yksilöidä koeaikapurkuun johtaneita syitä, vaikka työntekijä olisi niitä pyytänytkin. Ratkaisun mukaan työntekijän mahdollisuutena on tällaisessa tapauksessa nostaa kanteen työsopimuksen laittomasta päättämisestä ja saada tässä yhteydessä mahdollisuus esittää väite siitä, että koeaikapurkuun johtaneet syyt ovat syrjiviä tai koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisia. Ongelmaksi muodostuu näkemykseni mukaan tällöin se, kuinka moni työntekijä uskaltaa nostaa kanteen käräjäoikeudessa pelkoonan jutun häviäminen silloin, kun työnantajan ei ennen oikeudenkäyntiä tarvitse ilmoittaa koeaikapurkuperusteeksi muuta kuin koeaika. Kun syyksi koeaikapurulle ilmoitetaan ainoastaan koeaika, on työntekijän lähes mahdollista arvioida mahdollisuuksiaan menestyä käräjäoikeudessa.

Tulkinta koeaikapurun perusteiden ilmoittamisesta näyttää siis olevan kaksijakoinen, ja asiaan tulisi saada joko KKO:n ennakkopäätös tai lainsäätäjän kannanotto.

3.4 Hyväksyttävät syyt koeaikapurulle

3.4.1 Lähtökohdat

Edellä kappaleissa 3.3.2 ja 3.3.3 on käsitelty syrjiviä ja epäasiallisia koeajan purkuperusteita. Tässä kohtaa on siis hyvä tarkastella niin oikeuskirjallisuuden kuin oikeuskäytännönkin valossa sitä, mitkä syyt ovat sellaisia, jotka katsotaan hyväksyttäväksi perusteiksi suorittaa työsuhteen purkaminen koeajalla. Hyväksyttävät syyt työnantajan suorittamaan koeaikapurkuun ovat sellaisia, jotka ovat työntekijästä johtuvia syitä työsuhteen päättymiselle, ja siten aiheuttavat mahdollisesti kilpailukieltosopimuksen sitovuuden koeaikapurusta huolimatta.

Hallituksen esityksen mukaan koeaikapurun perusteen tulee olla sellainen työntekijän henkilöön ja hänen työsuoritukseensa liittyvä syy, jonka vuoksi työnantajalla on peruste katsoa, ettei työsuhteen vastaa työnantajan sille asettamia vaatimuksia.¹⁵⁷ Hyväksyttävänä koeajan purkuperusteina on oikeuskäytännössä pidetty muun muassa negatiivista suhtautumista työnantajaan, epäasiallista menettelyä työnantajaa kohtaan, puuttumista toisten työntekijöiden asioihin, työntekijöiden välistä yhteistyön toimimattomuutta, viivyttelyä sekä ammattitaidon ja sopeutumiskyvyn puutetta. Näitä käsitellen tarkemmin seuraavaksi.

3.4.2 Työyhteisöön sopeutumaton työntekijä ja työntekijän sopimaton käytös

Oikeuskirjallisuudessa ja -käytännössä on katsottu, että työntekijän yleinen sopimattomuus tai sopeutumattomuus työhön on riittävä koeaikapurun peruste. Oikeuskäytännössä on arvioitu myös työntekijän sopimattoman käytöksen vaikutusta arvioon työsuhteen koeaikapurun asiallisuudesta.¹⁵⁸ Kun kyseessä on työntekijän yleinen sopimattomuus tai sopeutumattomuus työhön, on kyse työnantajan arviosta työntekijän sopivuudesta työyhteisön jäseneksi. Oikeuskäy-

¹⁵⁷ HE 157/2000 vp s. 63.

¹⁵⁸ Ks. Vaasan HO 15.10.2019 S 18/731, jossa hovioikeus on esittänyt, että sopimattomalla käytöksellä tarkoitetaan yleisesti paheksuttavaa menettelyä, joka kohdistuu työnantajaan, asiakkaisiin tai työtovereihin. Muualla kuin työssä tapahtunutta sopimatonta käytöstä ei voida pitää työsuhteen kannalta ratkaisevana, ellei esim. työntekijän asema työnantajan palveluksessa edellytä asianmukaista käytöstä myös vapaa-akana/ellei teolla ole välitöntä vaikutusta työntekijän kykyyn tehdä työtä tai työnantaja olosuhteisiin.

tännössä olevissa tapauksissa on kyse ollut esimerkiksi siitä, että työntekijän asenteessa, motivaatiossa tai työtahdissa on ollut puutteita.¹⁵⁹ Tällaisessa tilanteessa koeaikapurku voi olla hyväksyttävä, vaikka työntekijä olisi suorittanut tehtävänsä moitteettomasti. Sopeutumattomuuden ei tarvitse siten koskea itse työsuoritusta, vaan se voi ilmetä myös työntekijän muunlaisena käyttäytymisenä työpaikalla.¹⁶⁰ Tämä käy ilmi seuraavasta ratkaisusta:

Helsingin HO 29.4.2010 S 08/902: Työnantajan suorittamaa koeaikapurkua pidettiin hyväksyttävänä, kun perusteena oli työntekijän yhteistyökyvyssä ilmenneet puutteet ja huomautuksen antamiseen johtanut epäasiallinen käytös.

Myös seuraavissa ratkaisuissa on ollut kyse työntekijän sopeutumattomuudesta työhön:

TT 1986:69: Työntekijän työsopimus oli purettu koeaikana. Työnantajan ilmoittama koeaikapurun peruste työntekijän sopeutumattomuudesta työmaan erityisiin olosuhteisiin ei ollut epäasiallinen syy työsuhteen päättämislle.

Helsingin HO 7.3.2006 S 04/2642: Työntekijän työsopimus oli purettu koeaikana, kun työntekijän käytös ei ollut työnantajaa tyydyttävää. Työntekijä oli ollut kovaääninen, temperamenttinen ja muutenkin erilainen kuin muut, jonka vuoksi työnantajalla oli ollut oikeus turvautua koeaikapurkuun tilanteessa, jossa oli katsottu, ettei työsuhteen jatkamiselle ollut edellytyksiä. Hovioikeus katsoi koeaikapurun tapahtuneen TSL 1:4.4:n mukaisesti hyväksyttävällä perusteella.¹⁶¹

Oikeuskäytännössä on edellä kuvattujen ratkaisujen lisäksi useissa tapauksissa katsottu työntekijän sopeutumattomuuden¹⁶² tai yhteistyökyvyn puutteen¹⁶³ olevan riittävä peruste koeaikapurulle.

¹⁵⁹ Ks. esim. *Helsingin HO 26.4.2017 S 16/1236*, jossa työntekijän työsopimus oli purettu koeajalla perusteena puutteet työmotivaatiossa ja työtehossa.

¹⁶⁰ *Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019 s. 51.*

¹⁶¹ Hovioikeus on ratkaisussa todennut, että työntekijät voivat kokea toisen työntekijän sopeutumisen eri tavoin kuin työnantaja tämän arvioidessa koko työyhteisöä toimivana kokonaisuutena. Tämän johdosta vaikka asiassa oli esitetty ristiriitaista näyttöä työntekijän mahdollisesta impulsiivisuudesta tai kovaäänisyydestä työntekijöiden ja esimiesasemassa olevien henkilöiden toimesta, ei koeajan purkuperusteen katsottu olevan epäasiallinen.

¹⁶² Ks. esim. *Helsingin HO 16.6.2005 S 04/3795* ja *Helsingin HO 20.4.2005 S 04/1035*.

¹⁶³ Ks. esim. *Helsingin HO 17.5.2011 R 10/1113*, jossa hyväksyttäväksi työsopimuksen purkamisperusteeksi koeaikana katsottiin työntekijän soveltumattomuus asiakaspalvelutyöhön ja työyhteisöön, vaikka työsopimus oli purettu välittömästi sen jälkeen, kun työntekijä oli toimittanut työnantajalle sairaslomatoimituksen.

Työsopimuksen koeajan purkuperusteeksi on oikeuskäytännössä hyväksytty myös jokin työn suorittamiseen liittyvä puutteellisuus. Työn suorittamiseen liittyväksi puutteellisuudeksi on katsottu muun muassa se, että työntekijän työn tulos ei ole ollut objektiivisesti arvioiden tyydyttävää. Tästä on ollut kyse muun muassa seuraavissa ratkaisuissa:

TT 1985:116: Työsopimus oli purettu koeaikana sillä perusteella, että työntekijän työntulos ei ollut tyydyttävä. Työsopimuksen purkaminen koeaikana ei ollut tapahtunut epäasiallisella perusteella.

Lapin KO 22.5.2017 L 15/7711: Riittäväksi koeajan purkuperusteeksi on katsottu työsuoritukseen liittyneet syyt sekä työnantajan kokonaisarvio työntekijän kyvyistä ja osaamisesta, kun työnantaja oli esittänyt perusteeksi työntekijän puutteellisen osaamisen moottorikelkkojen ja niiden varaosien myyntityössä.

Huomionarvoista on, että jos perusteet koeaikapurulle ovat ulkopuolisten esittämiä, tulee niiden olla todellisia, josta johtuu, että esimerkiksi asiakkaiden esittämät tavanomaiset valitukset eivät riitä koeajan purkuperusteeksi.¹⁶⁴ Siten esimerkiksi asiakaspalvelutehtävissä työskentelevän työntekijän työsopimuksen purkaminen koeaikana pelkästään satunnaisten asiakkaiden palautteiden vuoksi ei käsitykseni mukaan ole mahdollista. Jos taas huonot asiakaspalautteet ovat jatkuvia ja niissä esiintyy esimerkiksi samoja asioita, voivat perusteet koeaikapurulle olla olemassa.

Yleisesti hyväksyttävä peruste koeaikapurulle edellä esitetyn oikeuskäytännön perusteella on työntekijän yleinen sopeutumattomuus työhön tai työyhteisöön. Myös yhteistyökyvyn puute sekä työntekijän toistuvat myöhästelyt ja luvattomat poissaolot ovat olleet perusteita purkaa työsopimus koeaikana.

3.4.3 Pitkäaikainen sairaus

Hyväksyttävä koeajan purkuperuste voi olla myös työntekijän sairaus, jos se vaikuttaa työntekijän kykyyn tehdä työtä. Asiallinen purkuperuste voi olla esimerkiksi sairaus, joka pitkäaikaisena estää työntekijän soveltuvuuden arvioinnin koeajan kuluessa. Täten tavanomainen, lyhytaikainen sairastelu, ei yleensä riitä koeajan purkuperusteeksi.¹⁶⁵

¹⁶⁴ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019 s. 50.

¹⁶⁵ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019 s. 54.

Jos työnantaja purkaa työsopimuksen koeaikana johtuen työntekijän lyhytaikaisesta sairastelusta, voi tämä olla syrjivä koeajan purkuperuste.¹⁶⁶ Sairastelun ollessa pidempiaikaista ja jos esimerkiksi työntekijä osoittautuu koeajan kuluessa soveltumattomaksi työhön esimerkiksi terveydentilansa vuoksi, ei tätä yleensä voida pitää koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisena purkuperusteena. Perusteen tulee kuitenkin aina olla todellinen, jonka vuoksi aiheettomia epäilyjä työntekijän terveydentilasta pidetään epäasiallisina perusteina purkaa työsopimus koeaikana.¹⁶⁷

Silloin, kun arvioidaan työntekijän sairautta hyväksyttävänä koeajan purkuperusteena, on tärkeää käydä rajanveto siitä, mitä voidaan pitää pitkäaikaisesti työhön vaikuttavana ja mitä tavanomaisena sairasteluna. Kyse ei siten ole syrjinnästä, jos terveydelliset syyt estävät työntekemisen sopimuksen mukaisesti ja työsuhde siksi puretaan koeajalla. Sairauden ollessa hyväksyttävä peruste koeaikapurulle voidaan työsopimus purkaa, vaikka työntekijä olisi sairaalommalla.¹⁶⁸

Helsingin HO 25.2.2009 S 08/1782: Asiassa katsottiin riidattomaksi, että työntekijä ei ollut terveydellisistä syistä johtuen kykenevä käsin tehtävään hitsaukseen, joka on ollut osa hänen työtehtäviään, ja että tämä on ollut keskeinen syy työsuhteen purkamiselle koeaikana. Työntekijän terveydentila on hyväksyttävä koeajan purkuperuste silloin, kun se vaikuttaa hänen kykyynsä tehdä kyseistä työtä. Kun työntekijän terveydelliset rajoitteet olivat estäneet häntä suoriutumasta kaikista työtehtävistään, hovioikeus katsoi, että purkamisperuste ei ollut koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallinen.

Ratkaisu osoittaa, että syrjinnän kielto ei tuo suojaa mahdottomuudelle täyttää työsopimuksen sisältöä.¹⁶⁹ Siten jos työntekijä osoittautuu koeajan kuluessa kykenemättömäksi suorittamaan kyseistä työtä terveydentilansa perusteella, voi se olla hyväksyttävä syy koeaikapurulle. Tällöin merkitystä ei välttämättä ole sillä, että työntekijä pystyy suoriutumaan osasta työtehtäviään. Kuitenkin sairaus hyväksyttävänä perusteena koeaikapurulle ratkeaa tapauskohtaisesti, josta johtuen tulee aina tehdä tapauskohtainen arvio siitä, mitä pidetään pitkäaikaisena ja työhön vaikuttavana ja mitä puolestaan tavanomaisena sairasteluna.¹⁷⁰

¹⁶⁶ Tämä käy ilmi jo edellä käsitellystä ratkaisusta *Rovaniemen HO 10.8.2011 S 10/896*, jossa välitön syy työsuhteen päättämiseksi oli ollut työntekijän saama sairausloma.

¹⁶⁷ *Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto* 2016 s. 92.

¹⁶⁸ *Koskinen* 2013 s. 9.

¹⁶⁹ *Valkonen – Koskinen* 2018 s. 510-511.

¹⁷⁰ *Koskinen* 2013 s. 9.

3.4.4 Työtehtävien laiminlyönti, luvattomat poissaolot ja luottamuspuola

Myös työtehtävien laiminlyöntiä on oikeuskäytännössä pidetty asiallisena koeajan purkuperusteena. Tämä käy ilmi muun muassa seuraavasta ratkaisusta:

Itä-Suomen HO 9.3.2017 S 16/869: Kahvilatyöntekijänä työskennelleen työntekijän työsopimus päätettiin koeaikana, kun työntekijä oli laiminlyönyt työtehtäviään vitriinien täyttämässä. Lisäksi työntekijän asiakaspalvelussa oli puutteita ja hän oli jättänyt noudattamatta työnantajan ohjeita omien eväiden syömisen osalta. Työntekijän menettely oli ollut toistuvaa ja jatkunut huomautuksista huolimatta. Edellä kuvattujen seikkojen tultua näytettyä toteen katsottiin, että kyseiset seikat olivat koeajan tarkoitukseen nähden asiallinen syy päättää työsuhde koeaikana.

Edellä kuvatun ratkaisun perusteella siten ainakin työntekijän toistuva menettely, joka jatkuu työnantajan huomautuksista huolimatta, voi oikeuttaa työsopimuksen purkamiseen koeaikana. Eri tilanne voi vallita silloin, kun työntekijä korjaa menettelynsä työnantajan tekemän huomautuksen jälkeen. Käsitykseni mukaan tällaisessa tilanteessa työntekijän menettelyä ei voida välttämättä pitää niin olennaisena, että se oikeuttaisi työnantajan suorittamaan koeaikapurun. Kuitenkin tässä kohtaa tulee ottaa huomioon huomautukseen johtaneen työntekijän toiminnan vakavuus.

Hyväksyttävänä koeajan purkuperusteena on pidetty myös esimerkiksi toistuvia myöhästymisiä ja luvattomia poistumisia työpaikalta:

TT 1987:106: Työnantaja oli purkanut työntekijän työsopimuksen koeaikana ilmoittaen perusteeksi myöhästymiset ja luvattomat poistumiset työmaalta. Näytämättä oli jäänyt, että työsopimuksen purkaminen koeaikana olisi johtunut työntekijän työsuojeluasiamiehenä toimimisesta tai että se olisi muutoinkaan tapahtunut koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisella perusteella.

Kouvolan HO 16.4.2009 S 08/1084: Työsopimuksen purkamisen syynä koeaikana oli ollut se, että työntekijä ei ollut ilmaantunut sovitusti töihin sunnuntai-aamuna klo 9 eikä ollut ilmoittanut edellisenä päivänä tai myöhemmin mitään

syytä poissaololleen. Työnantaja ei myöskään ollut saanut työntekijään mitään yhteyttä. Työsopimuksen purkamista koeaikana ei pidetty epäasiallisena.¹⁷¹

Lailliseksi koeaikapurun perusteeksi on katsottu oikeuskäytännössä myös työnantajan harhaanjohtaminen työsopimusta tehtäessä. Työnantajan harhaanjohtamisesta on kyse seuraavassa ratkaisussa:

Helsingin HO 10.2.2015 S 14/368: Työntekijä ei ollut saattanut rekrytoijien tietoon, että hänen viimeisin työsuhteensa oli purettu. Tapauksessa hovioikeus katsoi, että tällaisen tiedon antamatta jättäminen oli ollut omiaan heikentämään työnantajan edustajien luottamusta kantajaan ja hänen kykyynsä toimia tutkimusprofessorin tehtävässä.

Katson, että kyseisessä tapauksessa edellisen työsuhteen purkamista koskevan tiedon kertomatta jättäminen on asia, joka on omiaan horjuttamaan työnantajan ja työntekijän välistä luottamussuhdetta, jonka vuoksi tällainen peruste voi muodostaa hyväksyttävän syyn koeaikapurulle.

3.4.5 Työntekijän huonot myyntitulokset

Aiemmin käsitellyllä tavalla tuotannolliset ja taloudelliset syyt voivat liittyä koeajan tarkoitukseen ainoastaan silloin, kun koeajan tarkoituksena on sen selvittäminen, saako työntekijä omalla työpanoksellaan riittävästi tulosta palkkakustannusten peittämiseksi. Tämän johdosta käytännössä työnantajalla on mahdollisuus suorittaa koeaikapurku johtuen ainakin arviosta siitä, ettei työntekijä kykene kehittämään tuotantoa kannattavalla tavalla ja johtuen huonoista myyntituloksista.

Helsingin HO 26.6.1997 S 97/495: Koeaikapurun perusteeksi on hyväksytty se, että työnantajan käsityksen mukaan työntekijä ei todennäköisesti pysty kehittämään tuotantoa siten, että yrityksen kannattavuus paranee.

Myöskään seuraavassa ratkaisussa ei ollut kyse työntekijän työsopimuksen purkamisesta koeaikana epäasiallisella perusteella, kun kyse oli osittain myös tuotannollisista ja taloudellisista syistä:

¹⁷¹ Hovioikeuden perusteluiden mukaan, koska näytön perusteella ei voitu osoittaa, että työnantaja olisi ollut riittävän ajoissa tietoinen siitä, ettei työntekijä ole tulossa töihin, ei työnantajan suorittamaa työsopimuksen purkamista koeaikana voitu pitää koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisena.

Helsingin HO 5.10.2010 S 10/624: Työntekijän työsopimus oli purettu työntekijän huonojen myyntitulosten perusteella. Työntekijän sopimusta ei ollut purettu koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla.¹⁷²

Kuvatut ratkaisut osoittavat, että työnantajalla on oikeus purkaa työsuhde koeajalla myös osittain johtuen tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Jos siis työnantaja purkaa työsuhteen koeajalla perustuen edellä mainittuihin perusteisiin, voidaan tällaisia perusteita pitää hyväksyttävänä syinä ja siten työntekijästä johtuvina. Kun myyntityön olennaisena tarkoituksena on tuottaa mahdollisimman paljon hyvää tulosta, on tämä ymmärrettävää. Jos työntekijä ei osoittaudu tarpeeksi tehokkaaksi myyjäksi, ei työsuhteen voitane katsoa täyttävän työnantajan odotuksia, jonka vuoksi koeaikapurun suorittaminen voi olla sallittua. Kun koeajan tarkoituksena on, että molemmilla sopijapuolilla on mahdollisuus katsoa, vastaako sopimussuhde muun muassa heidän odotuksiaan, on tämä perusteltua.

Oikeuskäytännön perusteella voidaan siten ainakin työyhteisöön sopeutumaton työntekijää, pitkäaikaista sairautta, työtehtävien laiminlyöntiä, luvattomia poissaoloja, luottamuspulaa sekä työntekijän huonoja myyntituloksia pitää hyväksyttävänä syinä, jotka oikeuttavat työnantajan suorittamaan koeaikapurun. Jos kilpailukieltosopimuksen voidaan katsoa olevan työntekijää sitova silloin, kun työsopimus puretaan koeaikana työntekijästä johtuvasta syystä, ovat edellä kuvatut perusteet sellaisia, joiden johdosta kilpailukieltosopimus säilyisi työntekijää sitovana koeaikapurusta huolimatta.

3.5 Työnantajasta johtuvat syyt

3.5.1 Työnantajan olennainen sopimusrikkomus, katteettomat lupaukset ja luottamuspula

Hallituksen esityksen mukaan TSL:n säännös siitä, että kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde päättyy työnantajasta johtuvasta syystä tarkoittaa muun muassa tilanteita, joissa työntekijä purkaa tai irtisanoo työsopimuksen perustuen työnantajan olennaiseen sopimusrikkomukseen.¹⁷³ Tämän perusteella voitaisiin työnantajasta johtuvana syynä pitää myös

¹⁷² Työntekijälle oli ilmoitettu koeaikapurun perusteluiksi heikot myyntitulokset, koska hänet oli palkattu nimenomaan myyntityöhön, jolloin häneltä oli edellytetty myyntituloksia. Koska niitä ei ollut syntynyt, ei työnantajalle jäänyt muuta mahdollisuutta kuin purkaa työsuhde koeajalla. Hovioikeus katsoi perusteluissaan, ettei huonojen myyntitulosten perusteella tehtyä koeaikapurua ole pidettävä epäasiallisena. Lisäksi hovioikeus on arvioissaan ottanut huomioon sen, että työsuhde on purettu vasta koeajan loppupuolella. Näyttäisikin siis siltä, että jos koeaikapurku huonojen myyntitulosten perusteella tapahtuisi koeajan alkupuolella, voitaisi tämä katsoa epäasialliseksi purkuperusteeksi.

¹⁷³ HE 157/2000 vp s. 83.

työntekijän suorittamaa koeaikapurkua silloin, kun perusteena on työnantajan olennainen sopimusrikkomus.

Työntekijällä on oikeus purkaa normaalisti työsopimus silloin, kun työnantaja on rikkonut tai laiminlyönyt työsopimusvelvoitteitaan niin vakavasti, että työskentelyä ei voida enää kohtuuden nimissä jatkaa. Tällaisena vakavana rikkomisena tai laiminlyöntinä voidaan pitää esimerkiksi palkan maksamatta jättämistä.¹⁷⁴ Koska palkanmaksuvelvollisuus on yksi keskeisimmistä ja olennaisimmin vaikuttavista työnantajan velvollisuuksista työsopimussuhteessa,¹⁷⁵ voi näkemykseni mukaan työnantajan laiminlyödessä palkanmaksun työntekijällä olla työnantajasta johtuva syy koeaikapurkuun. Kun koeaikapurku edellyttää matalampaa kynnystä kuin työsopimuksen tavanomainen purkaminen, on tämä näkemys siltä osin perusteltu.¹⁷⁶

Kuitenkin asiaa tulee arvioida kokonaisharkinnalla ottaen huomioon muun muassa palkanmaksun laiminlyönnin aste. Tällöin tulisi painoarvoa antaa sille, onko kyse työnantajan toistuvista laiminlyönneistä vai ainoastaan yhden palkan maksamatta jättämisestä. Kun kyseessä ovat toistuvat laiminlyönnit palkanmaksussa koeajan kuluessa, katson kyseessä olevan niin huomattavan sopimusrikkomuksen, että työntekijällä on tämän perusteella oikeus suorittaa koeaikapurku. Lisäksi näkemykseni mukaan yksikin palkanmaksun laiminlyönti voisi johtaa oikeuteen purkaa työsopimus koeaikana, jos työnantaja ei suorita laiminlyötyä maksua työntekijälle ilman kohtuutonta viivästystä. Palkanmaksun laiminlyönti on omiaan horjuttamaan luottamusta työsuhteen osapuolien välillä. Kun koeajan tarkoituksena on sen selvittäminen, vastaako työsuhde osapuolten odotuksia, on tulkinta siitä, että yhdenkin palkanmaksun laiminlyönti voi oikeuttaa koeaikapurkuun, perusteltu. Tuskin nimittäin kenenkään työntekijän odotuksien mukaisena työsuhteelta voidaan pitää sitä, että työnantaja ei maksa palkkaa ajallaan.

Työnantajasta johtuvana syynä pidetään lisäksi esimerkiksi sitä, että työnantaja on antanut väärä toimenkuvalupauksia.¹⁷⁷ Tällaisessa tapauksessa työntekijällä voi olla oikeus purkaa työsopimus koeaikana työnantajasta johtuvasta syystä katteettomien lupauksien vuoksi. Työnantajasta johtuvana syynä voitaisiin tämän perusteella pitää esimerkiksi sitä, että työnantaja on luvannut työnkuvaan kuuluvan esimerkiksi koulutustehtäviä, joita työtehtävät eivät todellisuuudessa sisällä. Katson, että tällaiset työsopimuksen solmimishetkellä annetut lupaukset, jotka

¹⁷⁴ *Paanetoja* 2008 s. 78.

¹⁷⁵ *Koskinen – Ullakonoja* 2016 s. 266.

¹⁷⁶ Oikeuskäytännön perusteella on työntekijällä oikeus purkaa normaalisti työsopimus ainakin silloin, kun työnantaja on jättänyt maksamatta huomattavan osan työntekijän työsuhtesaatavista (ks. *Turun HO 4.4.2008 S 07/383*). Katson, että samanlainen ratkaisu voisi soveltua myös tilanteessa, jossa on kyse koeaikapurusta edellä mainitulla perusteella.

¹⁷⁷ *Koskinen* 2004 s. 16.

eivät pidä paikkaansa, ovat myös omiaan heikentämään luottamusta sopijapuolten välillä, sillä työsuhteen osapuolten tulee voida luottaa siihen, ettei toinen osapuoli loukkaa sitä, mitä sopimuksessa on sovittu. Tällainen luottamuspuola voi siten näkemykseni mukaan olla työntekijälle oikeutettu työnantajasta johtuva syy koeaikapurun suorittamiseen.

3.5.2 Työnantajan suorittama koeaikapurku syrjivällä tai epäasiallisella perusteella

Työnantajan purkaessa työsuhteen koeaikana syrjivillä tai epäasiallisilla perusteilla, voidaan näkemykseni mukaan tällaista TSL:n vastaista koeaikapurkua pitää työnantajasta johtuvana syynä työsuhteen päättymiselle. Tätä näkemystä tukee osittain hallituksen esitys, jonka mukaan TSL:n säännös siitä, että kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde päättyy työnantajasta johtuvasta syystä tarkoittaa muun muassa tilannetta, jossa työnantaja irtisanoo työntekijän ilman TSL 7:2:n perusteita.¹⁷⁸ Edellä mainittu tarkoittaa tilanteita, joissa työnantaja irtisanoo työntekijän ilman laillista perustetta. Tämän perusteella voidaan näkemykseni mukaan katsoa, että koeaikapurkua epäasiallisella tai syrjivällä, eli siten lainvastaisella perusteella, voidaan pitää työnantajasta johtuvana syynä työsuhteen päättymiselle. Tämän vuoksi voidaan perustellusti ajatella, että koeaikapurkutilanteessa ei kilpailukieltosopimus ole työntekijää sitova silloin, kun työnantaja purkaa työsuhteen syrjivällä tai epäasiallisella perusteella.

Edellä esitetyn oikeuskäytännön valossa voidaan syrjivinä perusteina ja siten työnantajasta johtuvina syinä työsuhteen päättymiselle pitää ainakin sitä, että työntekijän työsuhteeseen puretaan koeaikana raskauden perusteella. Myös koeaikapurun suorittamista työntekijän sairauden perusteella ilman hyväksyttävää syytä on oikeuskäytännössä pidetty syrjivänä koeajan purkuperusteena.

Epäasiallisena purkuperusteena ja siten työnantajasta johtuvana syynä työsuhteen päättymiselle voidaan edellä käsitellyn oikeuskäytännön perusteella pitää työsuhteen purkamista koeaikana silloin, kun koeaikapurku perustuu työnantajan virhearviontiin työsuorituksesta tai ulkoisten työsuoritukseen vaikuttaneiden tekijöiden huomiotta jättämiseen tai työntekijän terveyteen kohdistuneisiin aiheettomiin epäilyihin. Työnantajasta johtuvina syinä työsuhteen päättymiselle voidaan pitää myös ainakin seikkoja, jotka ovat liittyneet työntekijän työajalla työpaikalla tapahtuvaan toimintaan, jota ei voida lukea työntekijän syyksi taikka joka on sallittua. Näiden lisäksi työnantajasta johtuvia syitä ovat perusteet, jotka aiheutuvat työajan sekä työpaikan ulkopuolisista seikoista ja jotka eivät vaikuta työsuhteeseen sekä sitä, ettei työnantaja ole varan-

¹⁷⁸ HE 157/2000 vp s. 83.

nut työntekijälle riittävästi aikaa soveltuvuuden arviointiin. Lisäksi epäasiallisena purkuperusteena pidetään työsopimuksen purkamista koeaikana perustuen tuotannollisiin ja taloudellisiin syihin.

4 Koeaikapurun vaikutus kilpailukieltosopimuksen sitovuuteen

4.1 Lähtökohta

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia samassa työsopimuksessa sekä koeaikamääräyksestä että kilpailukieltosopimuksesta. Kyseiset työsopimusvelvoitteet voivat kuitenkin olla keskenään ristiriidassa silloin, kun työntekijä purkaa työsopimuksensa vanhan työnantajansa kanssa vedoten koeaikamääräykseen siirtyen heti koeaikapurun jälkeen sellaisen uuden työnantajan palvelukseen, joka harjoittaa vanhan työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa taikka aloittaen harjoittamaan kilpailevaa toimintaa omaan lukuunsa. Tällaisessa tilanteessa nousee esille ensinnäkin kysymys siitä, sitooko työsopimuksen kilpailukieltosopimus työntekijää tämän suorittamasta koeaikapurusta huolimatta. Toisekseen voidaan kysyä, onko vanhalla työnantajalla oikeus vaatia entiseltä työntekijältään sopimussakkoa kilpailukieltosopimuksen rikkomisesta. Sekä TSL:n että oikeuskäytännön valossa edellä kuvattu tilanne on epäselvä, eikä siihen ole mahdollista antaa suoraa vastausta.¹⁷⁹ Oikeuskirjallisuudessa on esitetty useita näkemyksiä koskien kilpailukieltosopimusten sitovuutta koeaikapurussa sekä puolesta että vastaan.

Kaiken kaikkiaan sen arvioiminen, jääkö kilpailukieltosopimus työntekijää sitovaksi suoritetusta koeaikapurusta huolimatta on erityisen hankalaa. Keskeiseksi tämän selvittämisessä muodostuu sen arvioiminen, onko erityisen painavaa syytä kilpailukiellon solmimiseen ylipäättänsä ollut. Lisäksi tilannetta tulee arvioida ottaen huomioon koeaikapurun perusteet ja kokonaistilanteen kohtuullisuus.¹⁸⁰ Huomioon tulee ottaa se, että kilpailukieltosopimuksen sitovuus edellyttää erityisen painavan syyn voimassaoloa niin sopimuksen tekohetkellä kuin siihen vedotesakin. Tämän vuoksi erityisen hankalaksi muodostuu sitovuuden arvioiminen etenkin tilanteessa, jossa työsuhde on kestänyt lyhyen aikaa, koska tällöin voidaan perustellusti katsoa, että erityisen painavaa syytä kilpailukieltosopimukselle ei sopimukseen vedotessa välttämättä ole, vaikka se olisi sopimusta solmittaessa ollutkin. Arvioidessa kilpailukieltosopimuksen sitovuutta koeaikapurutilanteessa tulee punnita sitä, mitkä tekijät vaikuttavat sitovuuteen sekä myös sitä, millaisilla argumenteilla näiden tekijöiden vaikutusta voidaan perustella. Seuraavissa alaluvuissa käsitellään sekä kilpailukieltosopimuksen sitomattomuutta että sitovuutta puoltavia näkemyksiä oikeuskirjallisuudessa esitettyjen kannanottojen valossa. Tämän jälkeen siirrytään käsittelemään kilpailukieltosopimuksen sitovuutta kohtuuden näkökulmasta.

¹⁷⁹ Huhtamäki 2014 s. 159.

¹⁸⁰ Ylemmät toimihenkilöt YTN ry 2007 s. 16.

4.2 Sitomattomuutta puoltavia näkemyksiä

TSL:n sanamuodon mukaan ”kilpailukieltosopimus ei sido kilpailukilpailijaa kilpailijaa yhteen päättyessä jasta johtuvasta syystä”. Kun koeaikapurkutilanteissa käytännössä ilmoitetaan syyksi ainoastaan ”koeaika”, muodostuu hankalaksi sen määrittäminen, onko kilpailukieltosopimus hde päättynyt antajasta vai työntekijästä johtuvasta syystä.

Koskinen on esittänyt, että tilanteessa, jossa koeaikapurulle ei ilmoiteta mitään syytä edes työntekijän sitä pyytäessä, kohtuullinen ratkaisu olisi, että kilpailukieltosopimus ei sido.¹⁸¹ Koskinen näkemys on ymmärrettävä ottaen huomioon, että kyseisessä tilanteessa ei työntekijä pysty kohtuudella arvioimaan kilpailukieltosopimuksen sitovuutta suoritettua koeaikapurun jälkeen. Tällöin voitaisiin ajatella, että jos työnantaja pystyy antamaan työntekijälle kirjallisen perustelun syyistä, miksi työsopimus on koeaikana purettu ja nämä syyt eivät ole syrjiviä tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisia, voisi kilpailukieltosopimus jäädä työntekijää sitovaksi silloin, kun koeaikapurun peruste on työntekijästä johtuva.

Seuraavassa ratkaisussa on kyse työsopimuksen tavanomaisesta purkamisesta työnantajan palkanmaksun laiminlyönnin johdosta ja siten arviosta tehdyn kilpailukieltosopimuksen sitovuudesta:

Helsingin HO 11.5.1999 S 98/1116: Kantaja oli purkanut työsopimuksensa palkanmaksun viivästymisen vuoksi. Hovioikeus katsoi, että kun kantaja on purkanut työsopimuksensa työnantajan laiminlyötyä keskeisimmän velvollisuutensa eli palkanmaksuvelvollisuuden, kysymys on TSL 16 a §:n 2 momentissa tarkoitusta työnantajasta johtuvasta syystä, ei kilpailukieltosopimus, mukaan lukien vaitiolovelvollisuutta koskeva ehto sido kantajaa.

Vaikka kyseinen ratkaisu on annettu vanhan TSL:n voimassa ollessa eikä koske työsopimuksen purkamista koeaikana, voitaneen näkemykseni mukaan kuitenkin katsoa, että tilanne soveltuu myös työsuhteen purkamiseen koeaikana työnantajasta johtuvasta syystä. Kun tavanomainen työsopimuksen purkaminen vaatii painavamman perusteen kuin työsopimuksen purkaminen koeaikana, on näkemys siitä, että edellä kuvattu tilanne soveltuisi myös koeaikapurkuun, perusteltavissa. Tämän perusteella siis työnantajan laiminlyödessä palkanmaksun, olisi työntekijällä mahdollisesti oikeus purkaa työsopimus koeaikana työnantajasta johtuvasta syystä ilman, että kilpailukieltosopimus jäisi häntä sitovaksi. Tässä tulee kuitenkin jo edellä käsitellyllä ta-

¹⁸¹ Koskinen 2004 s. 16.

valla ottaa huomioon palkanmaksun laiminlyönnin aste. Kannalle kilpailukieltosopimuksen sitomattomuudesta voitaisiin taipua myös tilanteessa, jossa työnantaja purkaa työsopimuksen koeaikana epäasiallisella tai syrjivällä perusteella, koska tällaista perustetta voidaan aiemmin käsitellyllä tavalla pitää työnantajasta johtuvana syynä työsuhteen päättymiselle.

Eräs näkemys kilpailukieltosopimusten sitovuutta arvioitaessa käy ilmi Ahtelan selvityksestä kilpailukieltosopimusten käytöstä. Selvityksessä nousee esille palkansaajien näkemys siitä, että koeaikapurussa tulisi olla lähtökohtana se, että kilpailukieltosopimus raukeaa, ellei työnantaja esitä kirjallista hyväksyttävää perustelua sille, että kilpailukieltosopimuksen voimassaololle on erityisen painava syy.¹⁸² Tällaisen selvityksen perusteella työntekijällä olisi ainakin mahdollisuus arvioida kilpailukieltosopimuksen sitovuutta erityisen painavan syyn kannalta. Kuitenkaan tällainen selvitys ei ratkaisisi ongelmaa siitä, että työntekijällä ei välttämättä ole tietoa koeaikapurun perusteesta, jonka vuoksi hän ei voi arvioida lopullista sitovuutta.¹⁸³

Huhtamäki on esittänyt, että huolimatta epävarmuudesta kilpailukieltosopimuksen sitovuudesta koeaikapurkutilanteissa voidaan TSL:n analogian perusteella taipua kannalle, jonka mukaan työsopimuksen kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää koeaikapurun jälkeen eikä vanhalla työnantajalla ole oikeutta vaatia entiseltä työntekijältään esimerkiksi sopimussakkoa kilpailukieltosopimuksen rikkomisesta. Huhtamäki perustelee näkemystään sillä, että työnantajan tehdessä työntekijän kanssa sellaisen työsopimuksen, joka sisältää sekä koeaikamääräyksen että kilpailukieltosopimuksen, on työnantajan hyväksyttävä myös se mahdollinen tapahtumainkulku, että työntekijä saattaa purkaa työsopimuksensa koeaikamääräyksen perusteella, jolloin kaikki työsopimuksen mukaiset velvoitteet päättyvät heti sopijapuolten välillä. Tämän perusteella kilpailukieltosopimus ei sitoisi työntekijää tämän suorittaman koeaikapurun jälkeen.¹⁸⁴

Huhtamäen esittämä kanta kilpailukieltosopimuksen sitomattomuudesta on ymmärrettävä, sillä TSL:n mukaisesti oikea tulkinta on, että koeaikapurku päättää kaikki työsopimusvelvoitteet välittömästi. Tästä vuoksi ei olisi perusteltua päätyä tulkintaan, jonka mukaan kilpailukieltosopimus olisi tästä jonkinlainen poikkeus. Kuitenkin katson, että tähänkin näkemykseen on syytä suhtautua kriittisesti ainakin silloin, kun työntekijä päättää työsuhteen syystä, joka ei suoranaisesti johdu työnantajasta. Tällainen tilanne voisi esiintyä esimerkiksi silloin, kun työntekijä

¹⁸² Ahtela 2018 s. 52.

¹⁸³ TSL:n sanamuotoa tarkasti tulkittaessa ei kilpailukieltosopimus ole voimassa, jos työsuhde päättyy työnantajasta johtuvasta syystä. Jos työnantaja ei ole ilmoittanut työntekijälle muuta syytä koeaikapurulle kuin ”koeaika”, ei työntekijä pysty kohtuudella arvioimaan työsuhteen purkamiseen johtaneita syitä ja siten sitä johtuuko työsopimuksen päättäminen työntekijästä vai työnantajasta johtuvasta syystä.

¹⁸⁴ Huhtamäki 2014 s. 159.

purkaa työsopimuksen koeaikana johtuen parempipalkkaisesta uudesta työstä, jota voitaisiin pitää epäasiallisena koeajan purkuperusteena, sillä tällainen syy ei liity koeajan tarkoitukseen.¹⁸⁵

Loppujen lopuksi katson painavimmaksi argumentiksi sitomattomuuden kannalta sen, että TSL:n sanamuodon mukaisesti ”kilpailukieltosopimus ei ole tekijää sitova silloin, kun suhde päättyy jasta johtuvasta syystä”. Siten tämän perusteella olisi syytä päätyä lopputulokseen, jonka mukaan silloin, kun työntekijä suorittaa koeaikapurun työnantajasta johtuvasta syystä, ei kilpailukieltosopimus ole työntekijää sitova.

4.3 Sitovuutta puoltavia näkemyksiä

Edellisessä kappaleessa on käsitelty koeaikapurun aiheuttaman kilpailukieltosopimuksen sitomattomuutta puoltavia näkemyksiä. Seuraavaksi on syytä tarkastella näkemyksiä, jotka puoltaisivat kilpailukieltosopimuksen sitovuutta huolimatta siitä, että työsopimus on päätetty koeaikana.

TSL:n mukaan kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde on päätynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Tämän perusteella siis kilpailukieltosopimus olisi työntekijää sitova silloin, kun työnantaja päättää työsopimuksen koeaikana työntekijästä johtuvasta syystä. Tätä tukee osittain Hietalan, Kahrin, Kairisen ja Kaivannon toteamus siitä, että on selvää, ettei työntekijää vapauta kilpailukieltosopimuksesta se, että työnantaja on irtisanonut tai purkanut työsopimuksen työntekijän syystä,¹⁸⁶ vaikkakin he puhuvat työsopimuksen tavanomaisesta purkamisesta. Tämän perusteella katson kuitenkin, että työsopimuksen päättyessä työntekijästä johtuvasta syystä koeaikapurkuun, voi kilpailukieltosopimus olla työntekijää sitova.

Kuitenkin suoran johtopäätöksen vetäminen kilpailukieltosopimuksen sitovuudesta silloin, kun työsuhde päättyy koeaikapurkuun työntekijästä johtuvasta syystä, on ongelmallinen varsinkin tilanteissa, joissa työsuhde on kestänyt erityisen lyhyen aikaa. Näkemykseni mukaan tämän vuoksi koeaikapurku muodostaakin erilaisen tilanteen verrattuna tavanomaiseen koeaikapurkuun kilpailukieltosopimuksen sitovuuden kannalta eivätkä nämä tilanteet ole täysin verrannollisia keskenään. Työsopimuksen päättyessä tavanomaiseen purkuun, voidaan olettaa työsuhteen kestäneen pidemmän aikaa kuin mitä silloin, kun työsopimus puretaan koeaikana. Tästä johtuen

¹⁸⁵ Koska myös työntekijä on sidottu kieltoon purkaa työsopimus koeaikana syrjivillä tai epäasiallisilla perusteilla, on tällaiseen syyhyn perustuva työsopimuksen purkaminen koeaikana työntekijästä johtuva syy.

¹⁸⁶ *Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto* 2016 s. 256.

katson kilpailukieltosopimuksen sitovuudelle tavanomaisessa työsopimuksen purkamisessa olevan osittain painavammat perusteet kuin koeaikapurussa.

Edellä kappaleessa 3.4. on käsitelty hyväksyttäviä syitä koeaikapurulle. Nämä syyt ovat sellaisia, joiden vallitessa on perusteltua katsoa, että työsopimus on purettu työntekijästä johtuvasta syystä ja jonka johdosta perusteet kilpailukieltosopimuksen sitovuudelle voisivat olla olemassa. Hyväksyttäviä syitä koeaikapurulle on oikeuskäytännössä esiintynyt useita. Näitä ovat ainakin työyhteisöön sopeutumaton työntekijä, työntekijän pitkäaikainen sairaus, työtehtävien laiminlyönti, luvattomat poissaolot ja luottamuspuula.

Käytännössä voi esiintyä myös tilanne, jossa työntekijä suorittaa koeaikapurun työnantajasta johtuvasta syystä, mutta työnantaja tarjoutuu maksamaan työntekijälle palkkaa koeaikapurusta huolimatta kilpailukieltosopimuksen voimassaoloajan. Tällaisessa tilanteessa voitaisiin puoltaa näkemystä, jonka mukaan kilpailukieltosopimus sitoisi työntekijää koeaikapurusta huolimatta siitä, että päättämisperuste on työnantajasta johtuva.¹⁸⁷ Tämä näkemys on kohtuullinen, koska silloin työntekijälle korvataan kilpailukieltosopimuksesta mahdollisesti aiheutuva taloudellinen vahinko. Tilanne olisi reilu sekä työnantajan puolelta, joka onnistuu suojaamaan liike- ja ammattisalaisuuksiaan, että myös työntekijän puolelta, joka saa kohtuullisen korvauksen elinkeinovapauden rajoittamisesta.

¹⁸⁷ *Huhtamäki* 2014 s. 160.

5 Näkemyksiä kohtuullisuudesta

5.1 Lähtökohta

TSL ei ota kantaa siihen, onko työnantajan ja työntekijän välinen kilpailukieltosopimus sitova silloin, kun työsopimus päättyy koeaikapurkuun. Osapuolten päävelvoitteiden lakatessa tietyt sopimusehdot voivat jäädä voimaan ja usein ehdon voimassa pysyminen on myös itsestään selvää. Täten voimassa pysyvät sellaiset sopimusmääräykset, joiden on tarkoitettu jäävän voimaan vielä sopimuksen päättymisen jälkeen.¹⁸⁸ TSL:n mukainen kilpailukieltosopimus on tällainen sopimus, jonka tarkoituksena on turvata työnantajan oikeuksia vielä työsuhteen päättymisen jälkeenkin. Jos kilpailukieltosopimuksen katsotaan säilyvän työntekijää sitovana työsuhteen päättyessä koeaikapurkuun, nousee esille kysymys siitä, voidaanko kilpailukieltosopimusta joka tapauksessa pitää kohtuuttomana oikeustoimilain 36 ja 38 §:ien perusteella ja siten sovittelukelpoisena joko sopimuksen keston taikka sovitun sopimussakon osalta.

Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että arvioitaessa kilpailukieltosopimuksen pätemättömyyttä ja sovittelua, tulee ottaa huomioon työntekijän heikompi neuvottelu- ja sopimusosapuoli-asema.¹⁸⁹ Katson tämän puoltavan osittain työntekijälle myönteistä kantaa koskien kilpailukieltosopimuksen sovittelun menestymistä juuri sen vuoksi, että työntekijä on työsopimuksen ehtoja neuvoteltaessa heikommassa asemassa.¹⁹⁰ Tämä johtaa väistämättä tilanteeseen, jossa työntekijällä ei välttämättä ole mahdollisuutta kieltäytyä sitoutumasta työsopimuksen teon yhteydessä taikka myöhemmin työsuhteen kestäessä tehtävään kilpailukieltosopimukseen. Siksi on tärkeää, että työntekijällä on myöhemmin mahdollisuus saada sopimuksen kohtuullisuus tutkittavaksi, ja että hänellä on myös mahdollisuus menestyä esittämänsä kohtuullisuusväitteen kanssa.

Sopimuksen pätemättömyyttä ja tehottomuutta koskevat säännökset ovat esimerkkejä siitä, että sopimuksen sitovuuden periaatteen (*pacta sunt servanda*) noudattamisesta täydellisesti kaikissa tilanteissa on luovuttu. Tämä osoittaa, ettei sopimuksen sitovuuden pätevyyttä voida käsittää

¹⁸⁸ Lindfelt 2011 s. 209.

¹⁸⁹ Näin Engblom 2012 s. 115. Lisäksi hallituksen esityksessä HE 247/1981 s. 14 todetaan, että kohtuullisuuden arvioinnissa on aina otettava huomioon sopijapuolten tosiasialliset tiedolliset, taidolliset ja taloudelliset suhteet. Sovittelun mahdollisuus on perusteltua mm. silloin, kun toinen sopimuspuoli on asiantuntemukseltaan toista heikompi, eikä ole voinut kunnolla perehtyä asiaan, jonka toinen on tarkoin tuntenut, taikka on ollut suorastaan toisesta osapuolesta taloudellisesti tai muuten riippuvainen. Katson, että työntekijän ja työnantajan välinen suhde on juuri edellä mainitun kaltainen ja johtaa siihen, että kilpailukieltosopimuksen sovittelu on perusteltua.

¹⁹⁰ Tätä tukee myös myöhemmin käsiteltävä ratkaisu Helsingin HO 9.9.1999 S 98/659, jossa kilpailukieltosopimusta kohtuullistettiin sopimussakon osalta mm. sen perusteella, että kyse oli työsopimukseen liittyvästä ehdosta, jossa sopimuspuolten asema ei ole tasa-arvoinen.

siten, että sopijapuolet olisivat aina velvollisia toimimaan täsmälleen sopimuksen mukaisesti riippumatta siitä, mitkä olosuhteet ovat vallinneet sopimusta tehtäessä ja miten nämä olosuhteet ovat myöhemmin kehittyneet.¹⁹¹ Vaikka mahdollisuus sovitteluun on olemassa, tulee silti lähtökohtana pitää sopimuksen sitovuutta, josta sovittelu muodostaa poikkeuksen.¹⁹² Tästä johtuen *pacta sunt servanda*-periaate vaikuttaa kilpailukieltosopimusten sovittelua ja pätemättömyyttä koskeviin ratkaisuihin paljolti.¹⁹³

Katson, ettei kilpailukieltosopimusta voida aina kaikissa tilanteissa pitää sitovana, kun otetaan huomioon esimerkiksi olosuhteiden muutos koeaikapurkutilanteessa johtuen esimerkiksi erityisen lyhyeksi jääneestä työsuhteesta. Olosuhteiden muutos voikin ajan kuluessa johtaa siihen, että ehto muuttuu kohtuuttomaksi. Sovittelusääntö mahdollistaa sopimuksista sopimuskumppaneiden erilaisista lähtökohdista aiheutuneiden kohtuuttomuuksien poistamisen.

5.2 Kohtuus työsopimuslain perusteella

Yleinen lähtökohta on, että työsuhteessa käytettävien kilpailukieltosopimusten sallittavuutta arvioidaan ensisijaisesti TSL:n nojalla.¹⁹⁴ TSL 10:2:n säännös kuuluu seuraavasti:

”Jos sopimuksen ehdon soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta, ehtoa voidaan sovitella tai se voidaan jättää huomioon ottamatta.”

Edellä kuvattu TSL:n säännös on työoikeuteen liittyvän kohtuusajattelun kannalta keskeinen. Kyseinen säännös sovittelusta on melko selkeä ja sen perusteella voidaan mitä tahansa työsuhteen ehtoa sovitella.¹⁹⁵ Tämän vuoksi myös kilpailukieltota koskeva ehto on sovittelukelpoinen. Säännöksen perusteella sovittelu voi tapahtua niin työnantajan kuin työntekijän etujen mukaisesti, mutta työsuhteissa lähes poikkeuksetta sovittelu tapahtuu työntekijän hyväksi.¹⁹⁶ Koska TSL 10:2:n säännös eikä myöskään lain esityöt määrittele kohtuuttomuutta (säännöksessä ainoastaan viitataan oikeustoimilakiin), tapahtuu sovittelun edellyttämän kohtuullisuuden arviointi oikeustoimilain perusteella.¹⁹⁷ Tämän johdosta seuraavaksi käsitellään oikeustoimilain kohtuutta käsitteleviä, kilpailukieltosopimuksen kannalta relevantteja säännöksiä.

¹⁹¹ Saarnilehto – Annola 2018 s. 170-171.

¹⁹² Saarnilehto – Annola 2018 s. 171. Tätä lähtökohtaa sopimusten sitovuudesta tukee myös KKO:n ratkaisut, jotka osoittavat, että sopimuksen sitovuus on säilyttänyt asemansa pääperiaatteena.

¹⁹³ Engblom 2012 s. 114.

¹⁹⁴ Bruun 2003 s. 781.

¹⁹⁵ Engblom 2007 s. 21.

¹⁹⁶ Engblom 2007 s. 21.

¹⁹⁷ Bruun 2003 s. 781.

5.3 Kohtuus oikeustoimilain perusteella

Vaikka kilpailukieltosopimuksen voitaisiin katsoa säilyvän työntekijää sitovana, voidaan sitä kuitenkin tapauskohtaisesti sovitella oikeustoimilain perusteella. Kilpailukieltosopimuksen kohtuullisuutta arvioidaan ottamalla huomioon oikeustoimilain 36 ja 38 §:ien säännökset.

Huhtamäen mukaan erityisesti työsopimussuhteiden kilpailukieltosopimusten velallisilla on aina hyvät mahdollisuudet riitauttaa veloitteen pätevyys ja sitovuus.¹⁹⁸ Puolestaan Engblom on todennut edellä esitetyn vastaisesti, että oikeustoimilain pätemättömyysperusteita ja sopimuksen sovittelua koskevia säännöksiä ei sovelleta kevyin perustein.¹⁹⁹ Katson, että kun kyse on kilpailukieltosopimuksen sovittelusta, on kynnys siihen, että sopimus katsottaisiin kokonaisuudessaan pätemättömäksi kohtuuttomuuden perusteella, korkealla. Tätä tukee varsinkin hallituksen esitys, jossa todetaan, että jos oikeustoimen ehtoja ei voida muuttaa kohtuullisiksi, voidaan poikkeustapauksessa koko oikeustoimi katsoa tehottomaksi.²⁰⁰ Tämän perusteella siten oikeustoimilain nojalla suoritetaan pääsääntöisesti tehdyn sopimuksen kohtuullistaminen, ja vasta poikkeuksellisesti voidaan se katsoa kokonaisuudessaan pätemättömäksi.

Kilpailukieltovelvoitetta sääntelevää oikeustoimilain 38 §:ää voidaan luonnehtia kilpailukieltolausekkeen sopimusoikeudellisena yleissäännöksenä. Samalla sitä voidaan myös pitää perustuslain 18 §:n elinkeinovapauden rajoittamissäännöksenä.²⁰¹ Säännös on keskeinen indispositiivinen kilpailukieltosäännös, joka tulee huomioida kaikissa sellaisissa sopimuksissa, joihin liitetään kilpailukieltovelvoite.²⁰² Oikeustoimilain 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.”

Sopimuksen kohtuuttomuutta arvioitaessa oikeustoimilain 38 §:n perusteella tulisi ottaa huomioon ne edut ja rasitukset, jotka sopimuksesta kummallekin osapuolelle aiheutuu. Oikeustoimilain esitöiden mukaan ratkaiseva tekijä kohtuuttomuuden arvioinnissa on lopputulos, johon

¹⁹⁸ Huhtamäki 2014 s. 51.

¹⁹⁹ Ks. Engblom 2012 s. 112-115, jonka mukaan, koska työntekijä on hyväksynyt työsopimuksen tietoisena työsuhteen ehdoista, ei sovittelu tai ehdon katsominen pätemättömäksi voi tulla kysymykseen kevein perustein. Lisäksi Engblom nostaa esille, että työntekijöiden menettely kilpailukiellon rikkomista koskevissa tapauksissa on usein epäkorrektia, josta johtuen heidän ylenpalttinen suojeleminen menettelyn kielteisiltä seurauksilta ei olisi kohtuullista työnantajaa kohtaan.

²⁰⁰ HE 247/1981 s. 1.

²⁰¹ Huhtamäki 2010 s. 36.

²⁰² Huhtamäki 2014 s. 48.

sopimusehdon soveltaminen johtaisi. Sopimuksen kohtuullisuuden arvioinnissa on siten suoritettava osapuolten etujen vertailu.²⁰³ Tämä tarkoittaa, että työnantajan kannalta on otettava huomioon se suojan tarve, joka hänellä on esimerkiksi liike- ja ammattisalaisuuksien turvaamisen kannalta. Työntekijän kannalta on puolestaan otettava huomioon, ettei hänen toimintavapauttaan rajoiteta enemmän kuin on tarpeen. Huomioon otettava seikka on myös vastikkeen määrä, joka työntekijälle on maksettu korvauksena kilpailukieltosopimuksesta sekä myös se, minkälaiset mahdollisuudet työntekijällä on siirtyä muualle töihin.²⁰⁴ Tämän perusteella katson, että otettaessa huomioon kilpailukieltosopimuksen kohtuullisuutta tulisi ottaa huomioon niin työnantajan intressi kilpailukieltosopimuksen taustalla (esimerkiksi liike- ja ammattisalaisuuksien suojeleminen) kuin myös työntekijälle aiheutuva rasitus elinkeinovapauden rajoittamisesta.

Huhtamäen mukaan kohtuullisuutta arvioitaessa voidaan tarkastella velvollisuuden ajallista sitovuutta, maantieteellistä laajuutta, velvoitteen tarpeellisuutta sopimuksessa ja velallisen mahdollisuutta ansiosaantiin. Huomioon tulee ottaa myös etuuspalkkio, jonka työntekijä on saanut velvoitteeseen sitoutuessaan. Näiden seikkojen ollessa sopusuhteessa, ei velvoite voine Huhtamäen mukaan olla kohtuuton.²⁰⁵ Edellä mainittuja kriteereitä voidaan perustellusti pitää Suomen sopimusoikeuden kilpailukieltovelvoitteen pätevyuden yleiskriteereinä.²⁰⁶

Kaivannon mukaan kohtuullisuuden arviointiin vaikuttavat myös työnantajan toiminnan paikallisuus tai valtakunnallisuus, yrityksen koko ja suojautumismahdollisuudet.²⁰⁷ Näkemykseni mukaan Kaivannon esittämillä suojautumismahdollisuuksilla tarkoitetaan muun muassa esimerkiksi salassapitosopimuksia tai patenteja, joilla yritykset voivat myös suojata liike- ja ammattisalaisuuksiaan. Täten esimerkiksi tilanteessa, jossa työnantaja on suojannut liike- ja ammattisalaisuuksiaan jo salassapitosopimuksen muodossa, ei tämän lisäksi tehtyä kilpailukieltosopimusta voitane välttämättä pitää kohtuullisena.²⁰⁸ Tässä kohtaa tulee kuitenkin huomioida

²⁰³ *Telaranta* 1990 s. 398.

²⁰⁴ *HE 157/2000 vp* s. 84. Ks. myös *Telaranta* 1990 s. 398-399.

²⁰⁵ *Huhtamäki* 2010 s. 38.

²⁰⁶ *Huhtamäki 2014 s. 74*. Ks. myös *Lähtenmäki* 1991 s. 79, joka on esittänyt, että kilpailukieltosopimuksen kohtuullisuutta ei voida arvioida pelkästään tarkastelemalla kilpailukieltosopimuksen ehtoja, koska kilpailukieltosopimus liittyy aina työsuhteeseen. Tämän vuoksi kilpailukieltosopimuksen kohtuullisuutta tulee arvioida ottaen huomioon myös työsuhteen muut ehdot.

²⁰⁷ *Kaivanto* 2007 s. 47.

²⁰⁸ Esim. ratkaisun *KKO 2014:50* perusteella näyttäisi siltä, että salassapitosopimuksen olemassaolo nostaisi kynnystä silloin, kun arvioidaan kilpailukieltosopimuksen erityisen painavan syyn voimassaoloa. Ratkaisun perusteluissa todetaan että ”Paitsi kilpailukieltosopimuksella yhtiö on suojautunut suojattavia tietoja myös salassapitosopimuksella. R:n työsuhteeseen on liittynyt velvollisuus työsuhteen jälkeenkin pitää salassa ja pidättyä käyttämästä hyväkseen niitä liike- ja ammattisalaisuuksia, jotka hän on saanut tietoonsa työsuhteen aikana. Kiellon rikkomisesta työsuhteeseen on sovittu maksettavaksi 20 000 euron sopimussakko. Yrityssalaisuuden rikkominen on myös säädetty rangaistavaksi rikoslain 30 luvun 5 §:ssä. R:n palvelimen pääkäyttäjänä saamat tiedot ovat olleet suojattuina jo näiden-

myös se, että kilpailukieltosopimuksen ja salassapitosopimuksen tavoitteet ovat osittain erilaiset salassapitosopimuksen suojatessa työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksien ilmaisemista kuitenkaan estämättä työntekijää työskentelemästä kilpailevaa toimintaa harjoittavassa yrityksessä.²⁰⁹ Tästä johtuen ei voida välttämättä tehdä heti suoraa johtopäätöstä siitä, ettei kilpailukieltosopimuksen tekeminen ole kohtuullista silloin, kun työntekijän kanssa on solmittu jo salassapitosopimus. Salassapitosopimuksesta huolimatta voisi nimittäin käytännössä olla mahdollista, että salassa pidettävää tietoa siirtyy kuitenkin välillisesti itse työn tekemisen kautta kilpailevaan yritykseen. Myös Ahtela on esittänyt, että kilpailukieltosopimuksen ja salassapitosopimuksen käytön edellytykset ovat erilaiset eikä kyseisten sopimusten samanaikaisuus ole sinänsä aina perusteetonta.²¹⁰

Kilpailukieltosopimuksen kohtuullisuutta arvioitaessa tulee edellä esitetyn perusteella ottaa huomioon monia asioita, ja ratkaisu perustuu aina kokonaisarvioon. Tämän vuoksi kaikki kilpailukieltosopimuksien ehtojen pätemättömyyttä ja sovittelua koskevat ratkaisut joudutaan viime kädessä perustamaan kokonaisharkintaan, jossa otetaan huomioon kunkin yksittäistapausten erityispiirteet. Katson, että sopimuksen sovittelu muun muassa sen keston ajalta voisi hyvinkin tulla kyseeseen, jos sopimuksen kesto on sovittu olosuhteet huomioon ottaen kohtuuttoman pitkäksi. Tällaisena huomioon otettavana seikkana voitaisiin ottaa muun muassa se korvauksen määrä, joka työntekijälle kilpailukieltosopimuksesta maksetaan. Täten erityisesti pitkissä, yli puoleksi vuodeksi sovituisissa kilpailukieltosopimuksissa, joissa maksettava korvaus ei vastaa rajoituksesta työntekijälle aiheutuvaa haittaa, voisi sovittelu sopimuksen keston osalta tulla kyseeseen.

5.4 Sopimussakon kohtuullistaminen oikeustoimilain nojalla

Kilpailukieltovelvoitteeseen liittyvän sopimussakon kohtuullisuus arvioidaan ottamalla huomioon oikeustoimilain 36 §:n säännös, jonka mukaan:

”Jos oikeustoimen ehto on kohtuuton tai sen soveltaminen johtaisi kohtuuttomuuteen, ehtoa voidaan joko sovittella tai jättää se huomioon ottamatta. Kohtuutto-

kin uhkien perusteella”. Ratkaisussa ei siten erityisen painavaa syytä kilpailukieltosopimuksen solmimiselle katsottu olevan mm. sen vuoksi, että työntekijää oli kilpailukieltosopimuksen lisäksi sitonut salassapitosopimus, joka oli riittävästi turvannut työnantajayrityksen liikesalaisuuksien suojaamisen.

²⁰⁹ Ahtela 2018 s. 26. Kuitenkin molemmilla sopimuksilla on yhteinen, keskeinen motiivi, joka on sen estäminen, ettei salassa pidettävät tiedot eli liikesalaisuudet siirry kilpailijalle.

²¹⁰ Ahtela 2018 s. 26.

muutta arvosteltaessa on otettava huomioon oikeustoimen koko sisältö, osapuolten asema, oikeustointa tehtäessä ja sen jälkeen vallinneet olosuhteet sekä muut seikat.

Jos 1 momentissa tarkoitettu ehto on sellainen, että sopimuksen jääminen voimaan muilta osin muuttumattomana ei ole ehdon sovittelun vuoksi kohtuullista, sopimusta voidaan sovittaa muiltakin osin tai se voidaan määrätä raukeamaan.

Oikeustoimen ehtona pidetään myös vastikkeen määrää koskevaa sitoumusta.

Kuluttajan ja elinkeinonharjoittajan välisen kulutushyödykettä koskevan sopimuksen sovitteluun sovelletaan, mitä kuluttajansuojalaissa (38/78) säädetään.”

Kilpailukieltosopimukseen liittyvän sopimussakon kohtuullistamisesta on olemassa runsaasti hovioikeuskäytäntöä ja se on siten hyvinkin mahdollista. Koska kilpailukieltosopimuksen sovittelussa on kyse pääsääntöisesti näytön arvioinnista, päätyvät tällaiset tapaukset harvemmin korkeimpaan oikeuteen.²¹¹ Kun kyseessä on kilpailukieltosopimuksen sitovuus koeaikapurussa, voi ainakin sopimussakkoa koskevan ehdon kohtuullistaminen tulla kyseeseen tilanteessa, jossa kilpailukieltosopimuksen voimassaololle on olemassa erityisen painava syy.

Seuraavissa ratkaisuissa on ollut kyse kilpailukieltosopimuksen kohtuullistamisesta sopimussakon osalta:

KKO 2003:19: Kiinteistövälitysvälityksen työntekijä oli työsopimuksessa sitoutunut kuudeksi kuukaudeksi työsuhteen päättymisen jälkeen olemaan muun muassa vastaanottamatta kiinteistövälitystoimintaan liittyviä toimeksiantoja sellaisilta henkilöiltä, jotka olivat kiinteistövälitysvälityksen asiakkaita työsopimuksen päättyessä taikka työsopimuksen päättymistä edeltäneiden kuuden kuukauden aikana. Kiellon rikkomisesta oli sovittu seuraavan vahingonkorvausvelvollisuus, joka vastasi työntekijän kuuden kuukauden palkkaa, ellei muuta osoitettu. KKO katsoi kyseessä olevan TSL 16 a §:n mukainen kilpailukieltosopimus, jonka solmimiselle oli työsuhteeseen liittyvä erityisen painava syy. Kuitenkin sovittua sopimussakkoa kohtuullistettiin työntekijöiden hyväksi kahden kuukauden palkkaa vastaavaan määrään.

²¹¹ Engblom 2012 s. 111.

Helsingin HO 9.9.1999 S 98/659: Työntekijän katsottiin toimineen kilpailukieltosopimuksen vastaisesti. Sopimusehtojen mukaan sopimussakon luonteista vahingonkorvausta kertyi työntekijän maksettavaksi noin neljä miljoonaa markkaa. Käräjäoikeus sovitteli korvausta oikeustoimilain 36 §:n nojalla 500 000 markkaan muun muassa siksi, että kyse oli työsopimukseen liittyvästä ehdosta, jossa sopimuspuolten asema ei ole tasa-arvoinen. Lisäksi käräjäoikeus perusteli sovittelua sillä, ettei yhtiölle ollut näytetty syntyneen vahinkoa. Myöhemmin hovioikeus kuitenkin nosti korvauksen määrän 700 000 markkaan.

Huomionarvoista on, ettei sopimussakon maksettavaksi tuomitseminen edellytä, että velkojalle olisi aiheutunut vahinkoa.²¹² Kuitenkin edellä kuvattu ratkaisu osoittaa, että sopimussakon määrän kohtuullistamisessa voidaan ottaa huomioon se, ettei kilpailukieltosopimuksen rikkomisesta ole aiheutunut työnantajalle vahinkoa.

Edellä kuvatut ratkaisut osoittavat, että kilpailukieltosopimuksen sovittelu sopimussakon osalta on mahdollista ainakin silloin, kun kilpailukieltosopimuksen rikkomisesta sovittu sopimussakko on suuri. Sopimussakon ollessa erityisen suuri, johtaa korvausehdon soveltaminen mitä todennäköisemmin ilmeiseen kohtuuttomuuteen. Oikeuskäytännöstä käykin ilmi, että tyypillisiä sovitteluun johtaneita perusteita ovat kohtuuttoman ankarat rahalliset korvaukset, jotka kilpailukieltosopimuksen rikkomisesta on sovittu seuraavan.²¹³ Suuren korvausehdon soveltaminen voi johtaa käsitykseni mukaan ilmeiseen kohtuuttomuuteen esimerkiksi silloin, kun työntekijän taloudellinen asema on heikko.

5.5 Kohtuus erityisen lyhyessä työsuhteessa

Tilanteessa, jossa kilpailukieltosopimus katsottaisiin sitovaksi silloin, kun työsopimus päättyy koeaikana, on ongelmallinen kohtuuden näkökulmasta etenkin silloin, kun työsuhde on kestänyt lyhyen aikaa. Bruun on esittänyt pitkän kilpailukiellon voivan olla kohtuuton, jos työsuhde on päättynyt esimerkiksi koeajalla.²¹⁴ Tällöin nousee esille kysymys muun muassa siitä, onko työntekijällä tosiasiallisesti ollut mahdollisuus lyhyessä ajassa saada käsiinsä sellaista tietoa,

²¹² Tämän voidaankin katsoa olevan sopimussakon tehoa merkittävästi lisäävä piirre. Ks. lisää *Hemmo* 2003 s. 337.

²¹³ Tämä käy ilmi edellä esitettyjen ratkaisujen lisäksi myös esim. ratkaisusta *Helsingin HO 11.6.1996 S 94/1103*, jossa isännöitsijä oli rikkonut kilpailukieltosopimusta. Useiden todistajien kertomuksista kävi ilmi, että isännöitsijä oli aktiivisesti valmistellut asiakasyhtiöiden siirtymistä mukanaan uuteen yhtiöön. Kilpailukieltosopimusta ei pidetty kohtuuttomana, mutta hovioikeus alensi kohtuusyistä vahingonkorvauksen määrää 170 000 markasta 80 000 markkaan. Ks. myös *KKO 1985 II 171*, jossa on ollut kyse sopimussakon kohtuullistamisesta.

²¹⁴ *Bruun* 1988 s. 13.

joka olisi niin tärkeää, että perusteet kilpailukieltosopimuksen voimassaololle ovat olemassa. Kun kilpailukieltosopimuksen perusteiden tulee olla voimassa sekä silloin, kun sopimus solmitaan, että silloin, kun sopimukseen vedotaan,²¹⁵ on tämä ongelmallista.

Lappeenrannan kärjäoikeus on ratkaisussaan koskien kilpailukieltosopimuksen pätevyyttä pohtinut erityisen painavan syyn voimassaoloa koeaikapurkutilanteessa silloin, kun työsuhde on jäänyt lyhyeksi:

Lappeenrannan KO 18.2.2009 L 08/848: Työsopimus oli päättynyt koeaikana työnantajasta johtuvasta syystä, kun työntekijä oli joutunut luottamuspuolan vuoksi päättämään työsuhteensa koeaikana. Luottamuspuola johtui työnantajan katteettomista lupauksista ja palkanmaksuvelvoitteiden laiminlyönneistä. Asiassa oli kyse erityisen painavan syyn voimassaolon arvioinnista.

Kärjäoikeus on ratkaisussaan todennut, että kantaja ei ole pystynyt osoittamaan eikä ole edes uskottavaa, että vastaaja olisi kahden kuukauden aikana saanut haltuunsa kilpailullisesti tärkeää tai suojattavaa tietoa taikka että hänelle olisi ehtinyt karttua vastaavanlaista tietotaitoa ja muuta teknistä osaamista. Tapauksessa kantaja oli vedonnut lähinnä yhteen palaveriin, mutta palaverin tarkempi sisältö oli jäänyt kärjäoikeudelle epäselväksi.

Vaikka vastaaja oli palkattu kantajayhtiöön johtavaan asemaan ja vaikka sillä perusteella kilpailukieltolauseketta voidaan lähtökohtaisesti pitää perusteltuna, oli asiassa merkityksellistä se, ettei johtavan aseman työsopimusta ollut tehty ja se, että vastaajan työsuhde oli jäänyt kahden kuukauden pituiseksi. Näillä perusteilla kärjäoikeus katsoi, ettei erityisen painavaa syytä kilpailukieltosopimuksen solmimiselle ollut ja sopimus oli kokonaan mitätön. Hovioikeus ei ole myöhemmin muuttanut tuomiota.

Ratkaisussa kärjäoikeus on pohtinut kysymystä siitä, miten tulisi tulkita tilannetta silloin, kun työsuhde päätetään koeaikana ja työsuhde on kestänyt erityisen lyhyen aikaa. Ratkaisussa on ollut kyse erityisen painavan syyn arvioinnista ja siinä on todettu, että erityisen painavaa syytä kilpailukieltosopimuksen solmimiselle ei ole ollut muun muassa siksi, että työsuhde on jäänyt ainoastaan kahden kuukauden pituiseksi. Ratkaisu osoittaa siten, että erityisen painava syy ei ole voimassa välttämättä silloin, kun työsuhde on kestänyt lyhyen aikaa. Kuitenkaan

²¹⁵ HE 157/2000 vp s. 82.

ainoastaan yhden ratkaisun perusteella ei voida tehdä kovin pitkälle menevää yleistävää johtopäätöstä siitä, etteikö erityisen painavaa syytä kilpailukieltosopimukselle olisi koskaan voimassa silloin, kun työsuhde on jäänyt lyhyeksi johtuen etenkin kilpailukieltosopimuksia koskevien riitojen erilaisuudesta. Kun kilpailukieltosopimuksen vaatimukseksi asetettu erityisen painava syy ratkaistaan aina kokonaisarviolla, ei yhden ratkaisun perusteella ole tämänkään vuoksi mahdollista tehdä pidemmälle meneviä päätelmiä.

Johtuen siitä, että kilpailukieltosopimuksen solmimisen edellytykseksi asetetun erityisen painavan syyn tulee olla voimassa niin sopimuksen solmimisen hetkellä kuin siihen vedotessakin, olisi syytä taipua kannalle, jonka mukaan työsuhteen päättyessä koeaikapurkuun etenkin työsuhteen jäädessä erityisen lyhyeksi, ei kilpailukieltosopimus olisi kohtuullinen.²¹⁶ Katson, että myös edellä kuvattu ratkaisu tukee osaltaan tätä näkemystä. Toisaalta, jos työnantaja tällaisessa tilanteessa pystyy näyttämään toteen, että työntekijä on lyhyessä ajassa ehtinyt saamaan sellaista tietoa itselleen, joka muodostaa erityisen painavan syyn voimassaolon myös sopimukseen vetoamisen hetkellä, voivat perusteet kilpailukieltosopimuksen sitovuudelle kuitenkin olla. Huomioon tulee ottaa myös, että kyseisessä ratkaisussa työsuhde oli päätetty työnantajasta johtuvasta syystä. Tästä johtuen, vaikka käräjäoikeus olisi päättänyt ratkaisussa siihen, että erityisen painava syy on voimassa, olisi noussut esille kysymys kilpailukieltosopimuksen sitomattomuudesta joka tapauksessa sen perusteella, että työsopimus oli purettu koeaikana työnantajasta johtuvasta syystä.

5.6 Vertaus Belgian työsopimuslaissa olevaan rajoitukseen koskien lyhyeksi jääneitä työsuhteita

Vertailun vuoksi on hyvä ottaa esille Belgian kilpailukieltosopimuksia koskeva sääntely, jossa kilpailukiellosta työsuhteessa säädetään työsopimuslain (Loi relative aux contrats de travail 1978) artikloissa 65, 86 ja 104-106. Belgian kilpailukieltosopimuksia koskeva sääntely eroaa Suomen sääntelystä erityisesti siltä osin, että Belgian työsopimuslakiin on asetettu työsuhteen kestoa koskeva rajoitus kilpailukieltosopimukseen vetoamisessa.²¹⁷ Belgian työsopimuslain

²¹⁶ Myös Bruun on edellä mainitulla tavalla lausunut, että pitkä kilpailukielto voi olla kohtuuton, jos työsuhde on päättynyt esimerkiksi koeajalla. Ks. *Bruun* 1988 s. 13.

²¹⁷ Ks. lisää *Belgian liittovaltion julkisen palvelun työllisyyttä, työvoimaa ja sosiaalista vuoropuhelua koskeva verkkosivusto*. Lisäksi sääntely eroaa Suomen sääntelystä siltä osin, että kilpailukieltosopimus on Belgiassa pätevä ainoastaan silloin, kun työntekijän vuotuinen bruttopalkka työsuhteen päättyessä ylittää 34 819 euroa. Lisäksi täsmennetään, että palkan ollessa välillä 34 819-69 639 euroa, on kilpailukieltosopimus pätevä ainoastaan silloin, kun asianomaisen alan työehtosopimuksessa on määriteltä tehtävät, joita sopimus koskee. Lisäksi bruttopalkan ylittäessä 69 639 euroa, on kilpailukieltosopimus aina pätevä (jos asianomaisen alan työehtosopimuksessa ei ole toisin sovittu).

mukaan kilpailukieltosopimukseen ei voida vedota, jos työsuhde on kestänyt alle kuusi kuukautta, kilpailukieltosopimuksen enimmäispituuden ollessa 12 kuukautta. Lisäksi jos työsuhde on kestänyt yli kuusi kuukautta, ei sopimukseen voida vedota silloinkaan, mikäli työsuhde on päättynyt työntekijästä johtumattomasta syystä.²¹⁸ Jälkimmäiseltä osin sääntely vastaa siten Suomen sääntelyä siltä osin, että sopimus ei ole sitova silloin, kun syy työsuhteen päättymiselle on työnantajasta johtuva.

Katson, että malli, jossa lakiin on asetettu rajoitus työsuhteen vähimmäiskestosta, jota ennen kilpailukieltosopimukseen ei voida vedota, voisi olla Suomessakin mahdollinen ja toimiva. Tämä estäisi kilpailukieltosopimukseen vetoamisen silloin, kun työsuhde on kestänyt lyhyen aikaa ja ratkaisisi täten osittain ongelman koskien kilpailukieltosopimusten sitovuutta koeaikapurussa. Toisaalta on kuitenkin otettava huomioon, että kilpailukieltosopimuksia koskevat tilanteet ovat hyvin erilaisia, josta johtuen joissakin tilanteissa saattaa kilpailukieltosopimuksen sitovuudelle koeaikapurusta huolimatta olla edellytykset riippumatta siitä, että työsuhde on jäänyt lyhyeksi. Lisäksi Belgiassa käytössä oleva kuuden kuukauden raja olisi Suomessa liian ”pitkä” kilpailukieltosopimuksen (josta ei makseta korvausta) enimmäispituuden ollessa kuusi kuukautta. Kuuden kuukauden määräaika olisi Suomessa toimimaton koeaikaa koskevan ongelman kohdalla lisäksi jo senkin vuoksi, että koeajan enimmäispituus on kuusi kuukautta, sillä tämä johtaisi siihen, että koeaikana ei kilpailukieltosopimukseen voitaisi ikinä vedota. Näkemykseni mukaan tällainen ratkaisu voisi olla työnantajaa kohtaan kohtuuton tapauksissa, joissa tosiasiallisesti perusteet sopimuksen voimassaololle koeaikapurusta huolimatta ovat olemassa.

Täten Belgiassa käytössä oleva malli, jossa kilpailukieltosopimukseen vetoamiselle on asetettu ajallinen rajoitus, voisi olla harkinnan arvoinen vaihtoehto myös Suomessa siten, että rajoitus koskisi lyhyempää aikaväliä kuin kuutta kuukautta. Toisaalta tulee tässä kuitenkin ottaa huomioon myös se, onko Suomessa tällaiselle sääntelylle tosiasiallisesti tarvetta tilanteessa, jossa TSL edellyttää erityisen painavan syyn voimassaoloa niin kilpailukieltosopimusta solmittaessa kuin siihen vedotessa. Tästä johtuen työsuhteen jäädessä erityisen lyhyeksi, ei mitä suuremmalla todennäköisyydellä erityisen painavaa syytä kilpailukieltosopimukselle ole, joka johtaisi automaattisesti kilpailukieltosopimuksen mitättömyyteen. Huomioon tulee ottaa myös se, että vaikka työsuhde jäisi lyhyeksi, ovat kilpailukieltosopimuksia koskevat tilanteet hyvinkin erilaisia, jonka vuoksi perusteet sopimuksen sitovuudelle myös lyhyeksi jääneissä työsuhhteissa

²¹⁸ 3 JUILLET 1978. - *Loi relative aux contrats de travail*. Ks. myös esim. *Belgian liittovaltion julkisen palvelun työllisyyttä, työvoimaa ja sosiaalista vuoropuhelua koskeva verkkosivusto* ja *Ahtela* 2018 s. 38-39.

voivat olla olemassa. Lisäksi on huomioitava, että Suomessa tällaisissa tilanteissa on joka tapauksessa mahdollisuus sovitteluun oikeustoimilain perusteella ja tämän avulla voidaan viimeistään poistaa lyhyeksi jääneestä työsuhteesta mahdollisesti työntekijälle aiheutuva kohtuuttomuus.

6 Lopuksi

Kaiken kaikkiaan on hyvin vaikeaa tehdä tyhjentävää loppupäätelmää siitä, milloin kilpailukieltosopimus koeaikapurkutilanteessa säilyy työntekijää sitovana ja milloin ei. Oikeuskirjallisuudessa on esitetty useita eri näkemyksiä niin sitovuuden puolesta kuin sitä vastaankin, mutta niiden perusteella ei kuitenkaan voida tehdä lopullista päätelmää sitovuudesta.

Kuitenkin näyttäisi siltä, että kilpailukieltosopimus ei säily sitovana ainakaan tilanteissa, joissa työsopimus päätetään koeaikana työnantajasta johtuvasta syystä. Tällaisia syitä ovat oikeuskäytännön valossa ainakin työnantajan olennainen sopimusrikkomus sekä se, että työnantaja purkaa työsopimuksen koeaikana epäasiallisella tai syrjivällä perusteella. Tätä tukee etenkin TSL 3:5.4:n sanamuoto siitä, että ”kilpailukieltosopimus ei ole työntekijää sitova silloin, kun suhde päätetään josta johtuvasta syystä”.

Puolestaan silloin, kun työsopimus päätetään koeaikana todistettavasti työntekijästä johtuvasta syystä, on perusteltua päätyä ratkaisuun kilpailukieltosopimuksen sitovuudesta. Oikeuskäytännön perusteella voidaan työntekijästä johtuvina syinä koeaikapurulle pitää ainakin työyhteisöön sopeutumaton työntekijä, pitkäaikaista sairautta, työtehtävien laiminlyöntiä, luvattomia poissaoloja, luottamuspulaa sekä sitä, että työntekijä purkaa työsopimuksen koeaikana epäasiallisella tai syrjivällä perusteella. Edellytyksenä sitovuudelle silloin, kun koeaikapurku suoritetaan työntekijästä johtuvasta syystä, on kuitenkin myös se, että erityisen painava syy on voimassa myös kilpailukieltosopimukseen vetoamisen hetkellä.

Aiemmin tutkielmassa on käsitelty käräjäoikeuden ratkaisua, jossa erityisen painavaa syytä kilpailukieltosopimukselle ei katsottu olevan tilanteessa, jossa työsopimus päätettiin koeaikana kahden kuukauden jälkeen työsuhteen alkamisesta.²¹⁹ Katson tämän antavan suuntaa siihen, että lyhyen aikaa kestäneissä työsuhteissa, jotka päättyvät koeaikapurkuun, ei erityisen painavaa syytä voida välttämättä katsoa olevan, ja näin ollen myöskään kilpailukieltosopimusta ei voida pitää työntekijää sitovana. Huomioon tulee kuitenkin ottaa se, että pelkästään yhden ratkaisun perusteella ei voida tehdä sen suurempia johtopäätöksiä erityisen painavan syyn voimassaolosta lyhyeksi jääneissä työsuhteissa.

Tutkielmassa on otettu esille myös Belgian kilpailukieltosopimuksia koskeva lainsäädäntö, jossa on asetettu rajoitus kilpailukieltosopimukseen vetoamisessa lyhyeksi jääneissä työsuh-

²¹⁹ *Lappeenrannan KO 18.2.2009 L 08/848.*

teissa. Belgian työsopimuslain mukaan kilpailukieltosopimukseen ei voida vedota, jos työsopimus on kestänyt alle kuusi kuukautta. Tutkielmassa on pohdittu kyseisen mallin toimivuutta myös Suomessa ja tultu lopputulokseen, jonka perusteella se olisi harkitsemisen arvoinen vaihtoehto siten, että rajoitus säädettäisiin koskemaan lyhyempää aikaväliä. Tämä ratkaisisi osittain ongelman koskien kilpailukieltosopimuksen sitovuutta lyhyeksi jääneissä työsuhteissa.

Oikeuskirjallisuudessa on esitetty myös näkemys, jonka mukaan työnantajan riskipiiriin kuuluu se, että hän solmii työntekijän kanssa niin työsopimuksen kuin kilpailukieltosopimuksenkin. Kun koeaikapurun oikeusvaikutukset ovat, että kaikki työsopimusvelvoitteet lakkaavat välittömästi, on työntekijän kanssa solmittu kilpailukieltosopimus yksi niistä velvoitteista, jonka ei voida katsoa säilyvän voimassa.²²⁰ Tämä tulkinta johtaisi siihen, ettei kilpailukieltosopimus olisi sitova koskaan koeaikapurkutilanteessa huolimatta siitä, kenen syystä työsopimuksen purkaminen koeaikana todellisuudessa johtuu. Tämä aiheuttaisi siten kaikissa tilanteissa kilpailukieltosopimuksen sitomattomuuden työsopimuksen päättyessä koeaikapurkuun.

Joka tapauksessa ratkaistaessa kysymystä kilpailukieltosopimuksen sitovuudesta koeaikapurkutilanteessa, tulee suorittaa kokonaisarvio, jossa otetaan huomioon niin erityisen painavan syyn voimassaolo, koeaikapurun peruste, että kohtuullisuus. Ensimmäisenä tulisi siten suorittaa arvio erityisen painavan syyn voimassaolosta. Katson, että tässä kohtaa työnantajalle tulisi asettaa velvollisuus antaa työntekijälle tätä koskeva selvitys. Jos työnantaja ei tällaista selvitystä anna, ei kilpailukieltosopimuksen voitane katsoa olevan työntekijää sitova eikä tässä kohtaa arvio siitä, kenen syystä työsuhde on koeaikana jouduttu purkamaan, ole relevantti.

Nykyinen TSL ei aseta työnantajalle velvollisuutta edes työntekijän pyynnöstä antaa selvitystä erityisen painavan syyn voimassaolosta, joka muodostuu käytännön ongelmaksi etenkin koeaikapurkua koskevissa tilanteissa. Tämä on näkemykseni mukaan ongelma, johon tulisi saada ratkaisu lainsäädännön muutoksen myötä. TSL:iin tulisi lisätä säännös, joka velvoittaisi työnantajan antamaan työntekijän pyynnöstä selvityksen koskien kilpailukieltosopimuksen erityisen painavan syyn voimassaoloa.

Silloin, kun työnantaja onnistuu antamaan työntekijälle edellä kuvatun selvityksen erityisen painavan syyn voimassaolosta, tulee tehdä arvio siitä, kenen syystä työsopimus on koeaikana

²²⁰ *Huhtamäki* 2014 s. 159.

jouduttu päättämään. Työnantajalla tulisi olla velvollisuus esittää työntekijälle muu päättämisperuste kuin ”koeaika”, jotta työntekijällä olisi tosiasialliset mahdollisuudet arvioida kilpailukieltosopimuksen sitovuutta suoritetusta koeaikapurusta huolimatta.

Nykyisen hovioikeuskäytännön valossa pelkästään perusteen ”koeaika” ilmoittaminen syynä koeaikapurulle on TSL:n mukainen, vaikka TSL 9:5:n mukaan työnantajan on työntekijän pyynnöstä ilmoitettava muun muassa hänen tiedossaan olevat purkamisen syyt, joiden johdosta työ sopimus on päätetty. Oikeuskirjallisuudessa on esitetty kaksijakoisia kannanottoja siitä, tulisiko työnantajalla olla velvollisuus ilmoittaa TSL 9:5:n nojalla työntekijälle koeaikapurun perusteeksi kattavampi peruste kuin pelkästään ”koeaika”. Esimerkiksi Koskinen on todennut, ettei pelkkä koeaika ole työnantajan tiedossa oleva koeaikapurun syy ja näin ollen työnantaja ei voi ilmoittaa koeaikapurun perusteeksi pelkkää koeaikaa.²²¹ Puolestaan esimerkiksi Rautiainen ja Äimälä ovat todenneet, että työnantaja täyttää TSL 9:5:n mukaisen ilmoitusvelvollisuutensa, kun hän ilmoittaa koeaikapurun perusteeksi koeajan.²²² Katson tämän olevan ongelmalista, jonka vuoksi vallitsevaan käsitykseen tulisi saada ratkaisu joko KKO:n ennakkopäätöksen taikka lainsäätäjän kannanoton myötä.

Jos työnantaja ei anna työntekijälle muuta perustetta koeaikapurulle kuin ”koeaika”, ei perusteita kilpailukieltosopimuksen sitovuudelle ole.²²³ Jos työnantaja esittää työntekijälle koeajan purkuperusteen, joka on työntekijästä johtuva, on kilpailukieltosopimus sitova. Puolestaan silloin, kun koeaikapurun peruste on työnantajasta johtuva, ei kilpailukieltosopimus sido.

Kuitenkin silloin, kun koeaikapurku on suoritettu työntekijästä johtuvasta syystä ja näin ollen kilpailukieltosopimuksen voidaan katsoa olevan työntekijää sitova, tulee ajankohtaiseksi kohtuullisuuden arvioiminen oikeustoimilain 36 ja 38 §:ien nojalla. Tämän vuoksi tulee suorittaa arvio siitä, voisiko kilpailukieltosopimus joka tapauksessa olla sovittelukelpoinen joko sopimuksen keston taikka työntekijälle maksettavaksi tuomittavan sopimussakon osalta. Tutkielmassa käsitellyn oikeuskäytännön perusteella on kilpailukieltosopimuksen sovittelu sopimussakon osalta mahdollinen ainakin silloin, kun kilpailukieltosopimuksen rikkomisesta sovittu

²²¹ Koskinen 2003 s.18.

²²² Rautiainen – Äimälä 2008 s. 201-203.

²²³ Ratkaisun voidaan katsoa olevan kohtuullinen niin työntekijän kuin työnantajankin näkökulmasta, koska silloin työntekijälle annetaan mahdollisuus arvioida suoritettua koeaikapurun laillisuutta ja siten kilpailukieltosopimuksen sitovuutta. Toisaalta työnantajalle tarjotaan mahdollisuus välttyä tarpeettomalta oikeudenkäynniltä, jos työ sopimuksen purkaminen koeaikana on tosiasiallisesti aiheutunut työntekijästä johtuvasta syystä.

sopimussakko on suuri. Tyypillisimpiä kilpailukieltosopimuksen sovitteluun johtaneita perusteita ovatkin kohtuuttoman ankarat rahalliset korvaukset, jotka kilpailukieltosopimuksen rikkomisesta on sovittu seuraavan. Poikkeuksellisissa tapauksissa voidaan kilpailukieltosopimus katsoa myös kokonaisuudessaan kohtuuttomaksi.