



LAPIN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF LAPLAND

**Työntekijän toimintavapautta rajoittavan sopimuksen
rinnastaminen kilpailukieltosopimukseen**

Lapin yliopisto
Oikeustieteiden tiedekunta
Maisteritutkielma
Työoikeus
Senja Paldanius
Kevät 2021

Lapin yliopisto, oikeustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Työntekijän toimintavapautta rajoittavan sopimuksen rinnastaminen kilpailukieltosopimukseen

Tekijä: Senja Paldanius

Opetuskokonaisuus ja oppiaine: Oikeustiede, työoikeus

Työn laji: Maisteritutkielma

Sivumäärä: IX + 72

Vuosi: 2021

Tiivistelmä:

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, minkä edellytysten täytyessä työntekijän toimintavapautta rajoittava sopimus on rinnastettavissa työsopimuslaissa (55/2001) tarkoitettuun kilpailukieltosopimukseen. Kyseessä on normatiivis-kriittinen lainopillinen tutkimus.

Työntekijän toimintavapautta rajoittavalla sopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jolla asetetaan työntekijälle negatiivinen velvoite eli jolla kielletään työntekijältä jokin toiminta, joka muuten olisi hänelle sallittua. Tutkimuksessa tarkastellaan seuraavia työntekijän toimintavapautta rajoittavia sopimuksia: 1) houkuttelukieltosopimukset, 2) työssäpysymissopimukset ja 3) salassapitosopimukset. Kyseiseen rajaukseen on päädytty edellä mainittujen sopimusten yleisyyden ja samankaltaisuuden vuoksi. Tutkimustuloksia voidaan kuitenkin soveltaa mihin tahansa työntekijän toimintavapautta rajoittavaan sopimukseen.

Tutkimuksen johtopäätöksenä on, että muu kuin salassapitoa koskeva työntekijän toimintavapautta rajoittava sopimus on rinnastettavissa kilpailukieltosopimukseen, jos sopimus 1) rajoittaa työntekijän oikeutta harjoittaa kilpailevaa toimintaa, 2) on solmittu työsuhteen alkaessa tai sen aikana ja 3) kohdistuu työsuhteen jälkeiseen aikaan. Salassapitosopimuksen vakiintuneen aseman vuoksi sen rinnastamisen ensimmäinen edellytys poikkeaa hieman muista työntekijän toimintavapautta rajoittavista sopimuksista. Salassapitosopimus on rinnastettavissa kilpailukieltosopimukseen, jos sopimus 1) rajoittaa työntekijän oikeutta hyödyntää ammattitaitoaan kilpailevassa toiminnassa, 2) on solmittu työsuhteen alkaessa tai sen aikana ja 3) kohdistuu työsuhteen jälkeiseen aikaan.

Rinnastaminen ratkeaa kuitenkin viime kädessä tuomioistuimen suorittaman kokonaisarvioinnin perusteella. Koska eri sopimukset ja tilanteet poikkeavat huomattavasti toisistaan, ei ole mahdollista esittää yksiselitteisiä edellytyksiä, joiden täytyessä työntekijän toimintavapautta rajoittava sopimus on katsottava aina kilpailukieltosopimukseksi. Tämä voi olla ongelmallista työnantajan ja työntekijän oikeusvarmuuden kannalta. Tutkimuksen lopussa ehdotetaan tutkimustulosten kanssa yhdenmukaista lainsäädäntöä, jolla parannettaisiin oikeusvarmuutta.

Avainsanat: työoikeus, kilpailukieltosopimus, työntekijän toimintavapautta rajoittava sopimus, houkuttelukieltosopimus, työssäpysymissopimus, salassapitosopimus

SISÄLLYS

LÄHTEET	IV
LYHENTEET	IX
1 JOHDANTO	1
1.1 Tutkielman aihe ja lähtökohdat	1
1.2 Tutkimusongelma, tavoitteet ja rajaukset	3
1.3 Tutkimuksen metodi ja aineisto	5
2 KILPAILUKIELTOSOPIMUKSET	8
2.1 Kilpailukieltosopimusten yhteiskunnallinen konteksti	8
2.1.1 Kilpailukieltosopimuksia koskevan sääntelyn kehitys	8
2.1.2 Kilpailukieltosopimusten tavoitteet	11
2.1.3 Kilpailukieltosopimusten vaikutukset	14
2.2 Kilpailukieltosopimuksen määritelmä	15
2.2.1 Työsuhteen aikaisen kilpailukiellon kohteena oleva toiminta.....	15
2.2.2 Kilpailukieltosopimuksen kohteena oleva toiminta.....	19
2.2.3 Kilpailukieltosopimuksen teko- ja vaikutushetki	27
3 HOUKUTTELUKIELTOSOPIMUKSET	30
3.1 Johdanto	30
3.2 Houkuttelukieltosopimuksen määritelmä.....	31
3.3 Houkuttelukieltosopimuksen rinnastaminen kilpailukieltosopimukseen.....	32
4 TYÖSSÄPYSYMISSOPIMUKSET	44
4.1 Johdanto	44
4.2 Työssäpysymissopimuksen määritelmä	45
4.3 Työssäpysymissopimuksen rinnastaminen kilpailukieltosopimukseen	46
5 SALASSAPITOSOPIMUKSET	55
5.1 Johdanto	55
5.2 Salassapitosopimuksen määritelmä.....	57
5.3 Salassapitosopimuksen rinnastaminen kilpailukieltosopimukseen.....	59
6 LOPUKSI	68
6.1 Johtopäätökset.....	68
6.2 De lege ferenda	70

LÄHTEET

KIRJALLISUUS

- Aarnio, Aulis*: Laintulkinnan teoria: yleisen oikeustieteen oppikirja. Helsinki 1989.
- Aarnio, Aulis*: Tulkinnan taito – ajatuksia oikeudesta, oikeustieteestä ja yhteiskunnasta. Helsinki 2006.
- Aarnio, Aulis*: Uusi varallisuusosoikeus – vai vanha? *Lakimies* 4/2002, s. 515–534.
- Akava*: Kilpailukieltosopimuksen periaatteellinen tarkastelu: Ajatuksia sääntelyn kehittämisen pohjaksi. *Akava Works -raportti* 1/2018.
- Akava*: Kilpailukieltosopimukset akavalaisilla. *Akavan selvitys* 2017. (Akava 2017a)
- Akava*: Salassapitoehdot työsopimuksissa. *Akavan selvitys* 2017. (Akava 2017b)
- Bruun, Niklas – von Koskull, Anders*: Työoikeuden perusteet. Helsinki 2012.
- Bruun, Niklas*: Kilpailukielto työ- ja toimisuhteissa. *Defensor Legis* N:o 5/2003, s. 777–785.
- Castrén, Martti*: Liikesalaisuuksien oikeussuojasta yhteistoimintasuhteissa ja niiden jälkeen. Helsinki 1973.
- Christou, Richard*: *Drafting Commercial Agreements*. London 2009.
- Engblom, Matleena*: Kohtuuden käsitteestä ja ilmenemistavoista työoikeudessa. Teoksessa Saarnilehto, Ari (toim.): *Työoikeus tänään*. Juhlajulkaisu Martti Kairinen 1947 – 24/6 – 2007. Turku 2007, s. 17–25.
- Heiskanen, Jussi*: Kilpailukieltosopimuksen edellytykset työsopimuslain mukaan. Teoksessa Jalanko, Risto – Siiki, Marika: *Kirjoituksia työoikeudesta*. Helsinki 2009, s. 129–143.
- Hellstén, Harri*: Työsopimuksen ehtoja. Teoksessa Anttila, Outi – Bruun, Niklas – Engblom, Matleena – Hellstén, Harri – Hietala, Harri – Jarmas, Timo – Kivimäki, Kauko – Lehto, Anu-Tuija – Mäkelä, Albert – Penttilä, Maria – Sunnari, Tuomas: *Työsuhdeasioiden käsikirja I*. Helsinki 2021, s. 638–714.
- Hemmo, Mika*: *Sopimusoikeus I*. Helsinki 2003.
- Hemmo, Mika*: *Sopimusoikeus III*. Helsinki 2005.
- Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo*: *Työsopimus ja johtajasopimus*. Helsinki 2017.
- Hirvonen, Ari*: *Oikeuden ja lainkäytön teoria*. Helsinki 2012.
- Huhtamäki, Heikki A.*: *Kilpailukielto ja salassapito sopimussuhteissa*. Helsinki 2014.
- Huovila, Mika*: Oikeuslähdeoppi ja oikeudellinen argumentaatio rikostuomion perusteluissa. Teoksessa Huovila, Mika – Lahti, Raimo – Ojala, Timo (toim.): *Rikostuomion perusteleminen*. Helsinki 2005, s. 13–99.

- Kairinen, Martti*: KKO 2003:19, Työsopimuksen kilpailukieltotoehdon pätevyys. Teoksessa Timonen, Pekka (toim.): KKO:n ratkaisut kommentein I 2003. Helsinki 2003, s. 130–131.
- Kairinen, Martti*: Työoikeus perusteineen. Masku 2009.
- Kaivanto, Keijo*: Kilpailukieltosopimuksen pätevydestä. Teoksessa Saarnilehto, Ari (toim.): Työoikeus tänään. Juhlajulkaisu Martti Kairinen 1947 – 24/6 – 2007. Turku 2007, s. 41–50.
- Karhu, Juha – Tolonen, Hannu*: Sopimuksen sitovuus ja sopimusvapaus. Teoksessa Saarnilehto, Ari (toim.) – Annola, Vesa – Hemmo, Mika – Karhu, Juha – Kartio, Leena – Tammi-Salminen, Eva – Tolonen, Juha – Tuomisto, Jarmo – Viljanen, Mika: Varallisuus-oikeus. Helsinki 2012, s. 82–90.
- Kavasto, Alexa*: Työsuhteen päättäminen: henkilökohtaiset päättämisperusteet ja päättämiso-pimukset. Helsinki 2020.
- Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika*: Työhönotto ja työsopimuksen eh-dot. Helsinki 2008.
- Koskinen, Seppo*: Kilpailukieltosopimukseen liittyviä erityiskysymyksiä - moninaiset työsuht-teet, sopimussuhteen muutokset, työsuhteen päättyminen. Edilex 11.6.2004. [<https://www.edilex.fi/artikkelit/1323>]
- Koskinen, Seppo*: Kilpailukieltosopimus. Edilex 20.12.2002. [<https://www.edilex.fi/artikke-lit/300>]
- Koskinen, Seppo*: Koulutuskustannusten korvaamista vai kilpailukielto – KKO:2019:28. Edilex 2.4.2019. [<https://www.edilex.fi/uutiset/59541>]
- Koskinen, Seppo*: Työntekijän erityinen uskollisuusvelvoite. Teoksessa Koskinen, Seppo (toim.) – Kairinen, Martti – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus. Helsinki 2018, s. 599–611.
- Lehto, Anu-Tuija*: Työntekijän velvollisuudet. Teoksessa Anttila, Outi – Bruun, Niklas – Engblom, Matleena – Hellstén, Harri – Hietala, Harri – Jarmas, Timo – Kivimäki, Kauko – Lehto, Anu-Tuija – Mäkelä, Albert – Penttilä, Maria – Sunnari, Tuomas: Työsuhteasioiden käsikirja I. Helsinki 2021, s. 911–954.
- Lehtonen, Niina*: Sopimusvapauden perustuslainsuoja. Teoksessa Nieminen, Liisa (toim.): Perusoikeudet Suomessa. Helsinki 1999, s. 177–220.
- Lindfelt, Villy*: Sopimuksen päättyessä voimassa pysyvät sopimusmääräykset. Defensor Le-gis N:o 2/2011, s. 195–209.
- Moilanen, Juha-Matti*: Sopimukset työsuhteen päättyessä. Helsinki 2010.

- Moilanen, Juha-Matti*: Työsuhteen päättämissopimukset: tutkimus sopimusvapauden rajoista ja työntekijän suojelun keinoista. Turku 2019.
- Motta, Massimo – Rønde, Thomas*: Trade Secrets Laws, Labour Mobility and Innovations. CEPR Discussion Paper No. 3615. London 2002.
- Murto, Jari*: KKO 2019:28, Työntekijän koulutuskustannusten korvaamista koskeva sopimus. Teoksessa Timonen, Pekka (toim.): KKO:n ratkaisut kommentein I 2019. Helsinki 2019, s. 246–249.
- Mustajärvi, Maria*: Työntekijän osaamisen sitouttaminen sopimuksella. Lakimies 2/2014, s. 236–255.
- Mäkelä, Juha*: Sopimus ja erehdys. Sopimusoikeudellinen tutkimus oikeuserehdyksestä valinnanvapauden teorian näkökulmasta. Helsinki 2010.
- Norros, Olli*: Velvoiteoikeus. Helsinki 2018.
- Ojanen, Tuomas*: Perusoikeusjuridiikka. Helsinki 2015.
- Paananen, Jarmo*: Työntekijöiden kilpailukieltosopimukset – Sopimusten pätevyys ja oikeusvaikutukset työntekijöiden toimimismahdollisuuksien kannalta. Helsinki 2008.
- Pöyhönen, Juha*: Sopimusoikeuden järjestelmä ja sopimusten sovittelu. Helsinki 1988.
- Pöyhönen, Juha*: Uusi varallisuus-oikeus. Helsinki 2000.
- Saarinen, Mauri*: Työsuhteasioiden käsikirja I. Helsinki 2013.
- Saarnilehto, Ari – Annola, Vesa*: Sopimusoikeuden perusteet. Helsinki 2018.
- Sahinoja, Antti*: Työntekijän salassapitovelvollisuus yrityssalaisuuksista. Defensor Legis N:o 6/2013, s. 985–999.
- Siltala, Raimo*: Oikeustieteen tieteenteoria. Helsinki 2003.
- Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja*: Työsopimusoikeus. Helsinki 2012.
- Tuori, Kaarlo*: Kriittinen oikeuspositivismi. Helsinki 2000.
- Tuori, Kaarlo*: Oikeusjärjestys ja oikeudelliset käytännöt. Helsinki 2003.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta*: Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. [https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf]
- Vapaavuori, Tom*: Liikesalaisuudet ja salassapitosopimukset. Helsinki 2019.
- Viljanen, Mika*: Uusi varallisuus-oikeus ja normi. Teoksessa Mikkilä, Jaakko – Lohi, Tapani (toim.): Oikeus ja kritiikki 3. Kohteena Juha Karhun Uusi varallisuus-oikeus. Helsinki 2012, s. 269–302.
- Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika*: Työsopimuslaki. Helsinki 2017.
- Äimälä, Markus – Nyyssölä, Mika – Åström, Johan*: Työoikeus. WSOYpro 2020.

Ämmälä, Tuula: Kielloista käskyihin – heikomman suojaa koskevien normien kehittämisestä. Teoksessa Saarnilehto, Ari (toim.): Heikomman suojusta. Yksityisoikeudellisia kirjoituksia. Turku 1995, s. 241–297.

VIRALLISLÄHTEET

HE 114/1978 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa ja markkinatuomioistuimesta annetun lain muuttamisesta.

HE 57/1990 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsopimuslain muuttamisesta.

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

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

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

KM 2000:1. Työsopimuslakikomitean mietintö. Helsinki 2000.

PeVL 41/2000 vp. Perustuslakivaliokunnan lausunto. Helsinki 2000.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö: Työsopimuksen kilpailukieltotyöryhmän muistio. Työryhmämuistio 1988:35. (STM 1988)

Työ- ja elinkeinoministeriö: Selvitys kilpailukieltosopimusten ja salassapitosopimusten käytöstä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 18/2018. (TEM 2018)

Työ- ja elinkeinoministeriö: Kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän muistio. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, TEM raportteja 2019:46. (TEM 2019)

Valtioneuvosto: Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019: Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Valtioneuvoston julkaisuja 2019:31. (VN 2019)

OIKEUSTAPAUKSET

Korkein oikeus

KKO 1984 II 131

KKO 1985 II 158

KKO 1985 II 171

KKO 1989:75

KKO 1990:37

KKO 1993:59

KKO 1995:47

KKO 2003:19

KKO 2005:50

KKO 2012:40

KKO 2014:50

KKO 2019:28

Hovioikeudet

Helsingin HO 29.4.2003 S 01/1234

Helsingin HO 17.11.2006 S 05/3406

Helsingin HO 17.3.2017 S 16/416

Itä-Suomen HO 8.2.2019 S 18/384

Käräjäoikeudet

Helsingin KäO 13.11.2015 L 13/32359

Työtuomioistuin

TT 1991-82

TT 1996-55

TT 1998-41

TT 2007-55

LYHENTEET

AD	arbetsdomstolen (Ruotsin työtuomioistuin)
alav.	alaviite
EU	Euroopan unioni
HE	hallituksen esitys
HO	hovioikeus
KKO	korkein oikeus
KM	komiteanmietintö
KäO	käräjäoikeus
liikesalaisuusdirektiivi	Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2016/943 julkistamattoman taitotiedon ja liiketoimintatiedon (liikesalaisuuksien) suojaamisesta laittomalta hankinnalta, käytöltä ja ilmaisemiselta
liitännäisrajoitustiedonanto	komission tiedonanto keskittyymiin suoraan liittyvistä ja niiden kannalta välttämättömistä rajoituksista 2005/C 56/03
LSL	liikesalaisuuslaki 595/2018
oikeustoimilaki	laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista 228/1929
OikTL	laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista 228/1929
PeVL	perustuslakivaliokunnan lausunto
PL	Suomen perustuslaki 731/1999
RL	rikoslaki 39/1889
SopMenL	laki sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa 1061/1978
STM	sosiaali- ja terveysministeriö
TEM	työ- ja elinkeinoministeriö
TSL	työsopimuslaki 55/2001
TT	työtuomioistuin
VN	valtioneuvosto
vp	valtiopäivät
VTSL	vanha työsopimuslaki 320/1970 (kumottu)

1 JOHDANTO

1.1 Tutkielman aihe ja lähtökohdat

Työntekotavat ovat viimeisten vuosikymmenten aikana pitkälti muuttuneet ja jatkavat yhä muuttumistaan. Työelämä on murrosvaiheessa. Sanat digitalisaatio, globalisaatio sekä alusta- ja jakamistalous ovat kaikkien huulilla.¹ Tiedon merkitys tuotannontekijänä ja kilpailutuna on kiistatta jatkuvasti kasvanut.² Yhä useampi työntekijä käsittelee ja tuottaa tietoa työssään, ja työnantajalla on tyypillisesti merkittävä taloudellinen intressi estää kilpailijaa pääsemästä käsiksi tähän tietoon.³ Yritysten tarve tiedon suojaamiselle ja toisaalta henkilöstön tarve hyödyntää osaamistaan ja liikkua työmarkkinoilla ovat osin vastakkaisia intressejä.⁴ Näitä intressejä pyritään yhteensovittamaan kilpailukieltosopimuksia koskevalla sääntelyllä.⁵ Kilpailukieltosopimusten lisäksi myös muut työntekijän toimintavapautta rajoittavat sopimukset voivat vaikuttaa työntekijöiden mahdollisuuksiin hyödyntää ammattitaitoaan ja osaamistaan vapaasti. Miten nykysääntely suhtautuu tällaisiin sopimuksiin?

Tutkielmani aihe on työntekijän toimintavapautta rajoittavan sopimuksen rinnastaminen kilpailukieltosopimukseen. Työntekijän toimintavapautta rajoittavalla sopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jolla asetetaan työntekijälle negatiivinen velvoite eli jolla kielletään työntekijältä jokin toiminta, joka muuten olisi hänelle sallittua. Usein tällainen sopimus kohdistuu työsuhteen jälkeiseen aikaan. Esimerkiksi salassapitosopimuksella työntekijää kielletään käyttämästä ja ilmaisemasta työnantajan liikesalaisuuksia työsuhteen jälkeen, mikä ilman nimenomaista sopimusta olisi lähtökohtaisesti sallittua.⁶

Sopimusvapauden periaatetta voidaan pitää työoikeuden kulmakivenä, vaikkakin työnantajan ja työntekijän välistä sopimusvapautta on rajoitettu merkittävästi pakottavilla säännöksillä ja työehtosopimusten määräyksillä. Sopimusvapauden rajoitukset on tarkoitettu heikkomman sopijapuolen eli työntekijän suojaksi.⁷ Työntekijän toimintavapautta rajoittavien sopimusten osalta sopimusvapauden periaatteella on suuri merkitys, koska niistä ainoastaan

¹ TEM 2018, s. 8.

² TEM 2018, s. 8 ja 15.

³ Bruun 2003, s. 777; Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 250.

⁴ TEM 2018, s. 8.

⁵ HE 157/2000 vp, s. 81.

⁶ Ks. Norros 2018, s. 167–169.

⁷ Moilanen 2019, s. 65. Ks. Bruun – von Koskull 2012, s. 4: Ellei pakottavaa sääntelyä olisi, voisi työnantaja vahvempana sopijapuolena lähes aina sanella työn tekemisen ehdot.

kilpailukieltosopimuksia on säännelty lailla. Muista kuin kilpailukieltota koskevista työntekijän toimintavapautta rajoittavista sopimuksista voidaan siis lähtökohtaisesti sopia vapaasti. Huomioon on tosin tällöinkin otettava pakottava lainsäädäntö, oikeustoimilaissa (228/1929, OikTL) säädetyt pätemättömyysperusteet ja kohtuusvaatimus.⁸

Kilpailukieltosopimuksen tekemisen edellytyksistä, sisällöstä, sitovuudesta ja rikkomisen seurauksista säädetään työsopimuslain (55/2001, TSL) 3:5:ssä. Kilpailukiellosta sopimista on rajoitettu ensinnäkin siten, että kilpailukieltosopimus voidaan tehdä vain työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä (TSL 3:5.1). Toiseksi kilpailukieltosopimuksen sallittua kestoja samoin kuin siihen liitettävän sopimussakon enimmäismäärää on rajoitettu lailla (TSL 3:5.3).

Kilpailukieltosopimuksia koskevan pakottavan sääntelyn vuoksi on tärkeää tietää, minkä edellytysten täytyessä työntekijän toimintavapautta rajoittava sopimus on rinnastettavissa kilpailukieltosopimukseen. Jos tällaisessa sopimuksessa on tosiasiaa kyse kilpailukieltosopimuksesta, sovelletaan sopimukseen osapuolten sopimusvapautta merkittävästi rajoittavaa TSL 3:5:ää. Jos taas sopimuksessa ei ole kyse kilpailukieltosopimuksesta, lähtökohta on, että osapuolet voivat sopia siitä sopimusvapauden puitteissa vapaasti. Sopimus ei tällöin edellytä erityistä syytä ollakseen pätevä, ja sopimuksen kestosta samoin kuin sen rikkomisesta määrättävästä sanktiosta voidaan sopia vapaasti. Jos kuitenkin sopimus muodostuu työntekijän kannalta kohtuuttomaksi, voidaan siihen soveltaa kohtuuttomia ehtoja koskevaa TSL 10:2:ää tai OikTL 36 §:ää. Koska TSL 10:2 vastaa oikeusohjeiltaan OikTL 36 §:ää, ei tutkimukseni kannalta ole merkitystä sillä, kumpaa säännöstä tällaisessa tilanteessa sovelletaan.⁹

Korkein oikeus on kahdessa ennakkoratkaisussaan ottanut kantaa siihen, onko työntekijän toimintavapautta rajoittavaa sopimusta pidettävä työsopimuslaissa tarkoitettuna kilpailukieltosopimuksena vai ei. Ensimmäisessä tapauksessa (KKO 2003:19) oli kyse kiinteistönvälittäjästä, jonka työsopimukseen sisältyi *houkuttelukieltotoehto*. Ehdossa työntekijä sitoutui kuuden kuukauden ajan työsuhteen päättymisestä lukien olemaan vastaanottamatta ja hoitamatta kiinteistönvälitystoimeksiantoja henkilöiltä, jotka olivat olleet työnantajayrityksen

⁸ Ks. Moilanen 2019, s. 65.

⁹ Ks. HE 157/2000 vp, s. 114–115.

asiakkaita työsuhteen päättyessä tai päättymistä edeltäneiden kuuden kuukauden aikana. Korkein oikeus katsoi sopimusehdon olevan kilpailukieltosopimus.

Toisessa tapauksessa (KKO 2019:28) oli kyse niin ikään kiinteistönvälittäjästä, jonka työ- sopimukseen sisältyi *koulutuskustannusten korvaamista koskeva ehto*. Ehdon mukaan työn- tekijä oli velvollinen korvaamaan työnantajayritykselle hänen kouluttamisestaan aiheutuneet kustannukset, jos hän aloitti kuuden kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä kilpaile- van välitystoiminnan. Toisin kuin tapauksessa KKO 2003:19, tässä tapauksessa korkein oi- keus katsoi, että kyseessä ei ollut kilpailukieltosopimus. (Ään.) Eri mieltä oleva jäsen katsoi sopimusehdon olevan kilpailukieltosopimus.

Molemmissa tapauksissa oli kyse työntekijän toiminta- ja kilpailuvapautta rajoittavasta so- pimuksista, mutta vain toinen sopimus katsottiin kilpailukieltosopimukseksi. On siis hyvin tulkinnanvaraista, minkälaiset sopimukset ovat rinnastettavissa kilpailukieltosopimukseen. Tämä voi olla ongelmallista oikeusvarmuuden kannalta – työsopimuslain säännösten tulisi olla niin selkeitä, täsmällisiä ja helppolukuisia, että lain sisältö selviää jokaiselle sitä sovel- tavalle suoraan säännöstekstistä.¹⁰ Aihe on TSL 3:5:n tulkinnanvaraisuuden vuoksi tutkimi- sen arvoinen. Myös esimerkiksi *Kaivanto* on todennut aiheen kaipaavan jatkotutkimusta.¹¹

1.2 Tutkimusongelma, tavoitteet ja rajaukset

Tutkimuskysymykseni on seuraava: *minkä edellytysten täytyessä työntekijän toimintava- pautta rajoittava sopimus on rinnastettavissa TSL 3:5:ssä tarkoitettuun kilpailukieltosopi- mukseen?* Tavoitteenani on vastata tähän kysymykseen tavalla, joka täyttää hyvän tieteelli- sen käytännön kriteerit.¹²

Tarkoitukseni on siis selvittää edellä mainittujen sopimusten rinnastamisen edellytykset. Sen sijaan tarkoitukseni ei ole tutkia niitä edellytyksiä, joiden täytyessä kilpailukieltoso- pimukseen rinnastettava työntekijän toimintavapautta rajoittava sopimus on katsottava *pä- teväksi*. Pätevyyden edellytykset ilmenevät TSL 3:5:stä. Säännöksen mukaan sopimukselle

¹⁰ HE 157/2000 vp, s. 47. Ks. Aarnio 2006, s. 307–308.

¹¹ Ks. *Kaivanto* 2007, s. 50: Kaivannon mukaan esimerkiksi seuraaviin kysymyksiin on perusteltua etsiä vas- tauksia: ”Onko rekrytointikieltosopimukset päteviä? Kuinka laajasti muita asioita voidaan kytkeä kilpailukieltosopimukseen ja kuinka kauan ne voivat olla voimassa?”

¹² Ks. tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.

on oltava erityisen painava syy, jotta se voidaan katsoa päteväksi. Lisäksi sopimuksen keston ja mahdollisen sopimussakon määrän on oltava säännöksen mukaisia.¹³

Tarkastelen tutkimuksessani seuraavia työntekijän toimintavapautta rajoittavia sopimuksia ja niiden rinnastamista kilpailukieltosopimukseen: 1) houkuttelukieltosopimukset, 2) työsäpysymissopimukset ja 3) salassapitosopimukset. Olen päätenyt tähän rajaukseen kyseisten sopimusten yleisyyden ja samankaltaisuuden vuoksi. Ensinnäkin nämä sopimukset vaikuttavat olevan yleisimmät työntekijän toimintavapautta rajoittavat sopimukset.¹⁴ Toiseksi niin sopimusten tavoitteet kuin niillä työntekijälle asetettavat velvoitteet ovat samankaltaisia. Sopimusten taustalla vaikuttavia tavoitteita ovat esimerkiksi liikesalaisuuksien ja know-how'n suojaaminen, asiakaskunnan säilyttäminen, avainhenkilöiden sitouttaminen ja työnantajan koulutusinvestointien turvaaminen.¹⁵ Sopimuksilla työntekijälle asetettavat velvoitteet ovat luonteeltaan negatiivisia, eli niillä kielletään työntekijältä jokin toiminta, joka muuten olisi hänelle sallittua.¹⁶ Tekemästäni rajauksesta huolimatta tutkimukseni tuloksia voidaan soveltaa mihin tahansa työntekijän toimintavapautta rajoittavaan sopimukseen.

Lisäksi rajaan tutkimukseni sellaisiin työntekijän toimintavapautta rajoittaviin sopimuksiin, joista sovitaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana. Tältä osin merkitystä ei ole sillä, ilmeekö työntekijän toimintavapautta rajoittava sopimus omasta sopimuksestaan vai työsopimukseen otetusta sopimusehdosta. Molemmissa tapauksissa tällaisesta sopimuksesta tulee osa työsopimusta. Ytimekkyuden vuoksi olen päätenyt käyttämään tutkimuksessani termiä sopimus eikä sopimusehto.

Tutkimukseni ei siis käsittele sellaisia työntekijän toimintavapautta rajoittavia sopimuksia, joista sovitaan vasta työsuhteen päättymisen jälkeen. Koska työsopimuslakia sovelletaan lähtökohtaisesti vain työsuhteen alkaessa ja sen aikana tehtyihin sopimuksiin, sovelletaan

¹³ Ks. Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 280–281: Jos sopimus on tehty ilman erityisen painavaa syytä, se on kokonaisuudessaan mitätön. Jos taas sopimukselle on lain mukainen syy, mutta siinä ylitetään TSL 3:5:ssä säädetty voimassaolon enimmäiskesto tai sopimussakon enimmäismäärä, sopimus ei ole kokonaisuudessaan mitätön, mutta se ei sido työntekijää siltä osin kuin se on sääntelyn vastainen. Lisäksi sopimusta voidaan kohdentaa oikeustoimilain nojalla, vaikka sopimus sinänsä olisi TSL 3:5:n mukainen.

¹⁴ Ks. esim. Hemmo 2005, s. 319–332; Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 460–480; Hietala – Kaivanto 2017, s. 145–151; Norros 2018, s. 167–172.

¹⁵ Ks. esim. Lindfelt 2011, s. 207; Mustajärvi 2014, s. 243–244; Vapaavuori 2019, s. 458–461.

¹⁶ Ks. Norros 2018, s. 167–169.

työsuhteen päättymisen jälkeen tehtyihin sopimuksiin yleisiä sopimusoikeudellisia sääntöjä ja periaatteita.¹⁷

1.3 Tutkimuksen metodi ja aineisto

Tutkimukseni metodi on lainoppi eli oikeusdogmatiikka. Käytän tutkimuksessani ensinnäkin *käytännöllistä lainoppia*, jolla tarkoitetaan voimassa olevan oikeustilan tulkintaa sekä oikeusperiaatteiden punnintaa ja yhteensovittamista.¹⁸ Käytännöllisen lainopin lisäksi tutkimukseeni sisältyy *teoreettista lainoppia*. Systematisoin tutkimuksessani voimassa olevaa oikeustilaa erottelemalla ja analysoimalla työntekijän toimintavapautta rajoittavia sopimuksia.¹⁹ Erottelen työntekijän toimintavapautta rajoittavat sopimukset omiin sopimustyypeihinsä sopimusten erityispiirteiden perusteella. Analysoimalla sopimuksia ja niiden oikeudellista arviointia selvitän, minkä edellytysten täytyessä tällaiset sopimukset ovat rinnastettavissa kilpailukieltosopimukseen.

Systematisoinnin perimmäisenä tarkoituksena on konsistenssin ja koherenssin lisääminen.²⁰ Siihen päästään osoittamalla nykyiseen oikeustilaan liittyvät systeemiset ongelmat ja inkoherenssi sekä esittämällä parannusehdotuksia lainsäädäntöön. Nykyisen oikeustilan systematisointi luo perustan siihen kohdistuvalle kritiikille.²¹ Kuten *Hirvonen* on todennut, kaikki lainoppi ei ole rakentavaa ja systematisoivaa toimintaa, vaan se voi myös dekonstruoida oikeutta tuomalla esiin sen perustavia ja ratkeamattomia ristiriitaisuuksia.²² Siitä onkin kyse esittämässäni kritiikissä, joka kohdistuu kilpailukieltosopimuksia koskevaan voimassa olevaan sääntelyyn. Kritiikkini perustuu omaksumaani *normatiivis-kriittiseen* tutkijanideologiaan.²³

¹⁷ Ks. KKO 2012:40.

¹⁸ Ks. Hirvonen 2012, s. 96. Ks. myös Tuori 2000, s. 303: *Tuori* käyttää termin käytännöllinen lainoppi sijasta termiä *tulkintalainoppi*.

¹⁹ Ks. Hirvonen 2012, s. 96.

²⁰ Hirvonen 2012, s. 96.

²¹ Moilanen 2019, s. 45.

²² Hirvonen 2012, s. 96.

²³ Ks. Siltala 2003, s. 278; Moilanen 2019, s. 48: Lainopin tutkija voi omaksua joko *analyttis-deskriptiivisen* tai *normatiivis-kriittisen* tutkijanideologian. Analyttis-deskriptiivisen tutkijanideologian omaksunut tutkija on sitoutunut vallitsevan tuomarideologian mukaisiin oikeuslähteopillisiin ja argumentaatioteoreettisiin lähtökohtiin. Sen sijaan normatiivis-kriittisen tutkijanideologian valinneella tutkijalla on laajempi mahdollisuus vedota eri oikeuslähteisiin ja argumentoida esittämänsä kriittisen tulkinnan puolesta.

Lainopillisessa tutkimuksessa oikeuslähdeoppia on pidettävä argumentaation kulmakivenä.²⁴ Olen sisäistänyt *Aarnion* oikeuslähdeopin, jossa eri oikeuslähteet jaetaan eri kategorioihin niiden velvoittavuuden perusteella.²⁵ *Aarnion* alkuperäistä oikeuslähdeoppia voidaan pitää Suomen oikeusjärjestyksessä tapahtuneiden institutionaalisten muutosten, kuten perus- ja ihmisoikeuksien merkityksen korostumisen sekä Euroopan unionin (EU) oikeuden muokautumisen, vuoksi osittain vanhentuneena.²⁶ Tämän vuoksi omaksumani oikeuslähdeoppi sisältää välttämättömät ”päivitykset”.²⁷ Omaksumani oikeuslähdeopin luonne merkitsee tutkimukseni kannalta erityisesti, että oikeusperiaatteiden ja perusoikeuksien punninnalla on siinä suuri merkitys. Lisäksi otan tutkimuksessani huomioon EU:n sääntelyn. Koska työoikeudellisista kilpailukieltosopimuksista ei säädetä EU:n tasolla, arvioidaan niitä kansallisen lainsäädännön nojalla.²⁸ Tämän vuoksi EU:n oikeus ei ole tutkimukseni kannalta merkittävässä asemassa, vaan se ilmenee siinä lähinnä välillisesti.

Tutkimustuloksina annan kontekstuaalisesti suuntautuneita ja teoreettisesti perusteltuja suosituksia siitä, miten TSL 3:5:ää tulisi tulkita, kun kyseessä on työntekijän toimintavapautta rajoittava sopimus, joka ei täytä kilpailukieltosopimuksen lakisääteistä määritelmää. Tulkitasuosituksien kontekstuaalisuudella tarkoitan sitä, että otan suosituksissani huomioon kilpailukieltosopimusten yhteiskunnallisen kontekstin ja siitä esiin nousevat Suomen nyky-yhteiskunnan oikeudelle asettamat vaatimukset.

Käytän tutkimuksessani tutkimuskohteeni kannalta relevantteja oikeuslähteitä (*sensu largo*) tulkintojeni perustelemiseen. Tällaisia oikeuslähteitä ovat muun muassa lainsäädäntö, lainsäätäjän tarkoitus, korkeimman oikeuden ennakkoratkaisut, oikeustiede, yleiset oikeusperiaatteet ja reaaliset argumentit.²⁹ Lisäksi hyödynnän tutkimuksessani lainvoimaisia hovioikeuden ratkaisuja havainnollistamaan käytännössä esiintyneitä tyyppitilanteita. Hovioikeuden ratkaisut on kerätty Helsingin, Itä-Suomen, Rovaniemen, Vaasan ja Turun hovioikeudelta aikaväliltä 1.6.2001–3.11.2020. Tutkimukseni kannalta relevantteja hovioikeuden ratkaisuja on valitettavasti vain muutama kappale.³⁰ Näitä ratkaisuja ei pidetä ennakkoratkaisun

²⁴ Aarnio 2006, s. 283.

²⁵ Ks. Aarnio 1989 s. 220–222.

²⁶ Huovila 2005, s. 21.

²⁷ Ks. ns. päivitetty oikeuslähdeoppi esim. Huovila 2005, s. 20–46; Aarnio 2006, s. 291–293.

²⁸ Kilpailukieltosopimusten ja EU:n oikeuden välisestä suhteesta ks. esim. Bruun 2003, s. 783–784; Heiskanen 2009, s. 129; TEM 2019, s. 26.

²⁹ Ks. Aarnio 2006, s. 292–293.

³⁰ Helsingin HO 29.4.2003 S 01/1234; Helsingin HO 17.11.2006 S 05/3406; Helsingin HO 17.3.2017 S 16/416; Itä-Suomen HO 8.2.2019 S 18/384.

asemassa, eikä niistä haeta sitovia oikeusohjeita.³¹ Hovioikeuden ratkaisujen hyödyntäminen on perusteltua, koska tutkimuskysymyksestäni on olemassa vain kaksi korkeimman oikeuden prejudikaattia.³²

³¹ Ks. Aarnio 2006, s. 294.

³² KKO 2003:19; KKO 2019:28.

2 KILPAILUKIELTOSOPIMUKSET

2.1 Kilpailukieltosopimusten yhteiskunnallinen konteksti

2.1.1 Kilpailukieltosopimuksia koskevan sääntelyn kehitys

Kilpailukieltosopimuksia koskevan sääntelyn kehityksen lyhyt kuvaaminen on perusteltua, jotta saadaan kattava kuva lainsäädännön taustalla olevista tarkoituksista ja tavoitteista. Sääntelyn kehityksen kuvaamisella on merkitystä myös voimassa olevan TSL 3:5:n tulkinnan kannalta.³³

Ennen vuoden 1970 työsopimuslain (320/1970, VTSL) säätämistä kilpailukieltosopimuksia arvioitiin Suomessa pelkästään oikeustoimilain perusteella.³⁴ Vuoden 1970 työsopimuslakiin sisällytettiin kilpailevaa työsopimusta koskeva säännös (16 §). Pykälän 4 momentissa todettiin kilpailukieltosopimuksesta seuraavaa (säännös alkuperäisenä):

Sellaisen sopimuksen pätevydestä, jossa työntekijä kilpailun estämiseksi sitoutuu olemaan tekemättä työsuhteen lakattua voimaan tulevaa työsopimusta jonkun kanssa, joka harjoittaa määrätynlaista kauppaa tai muuta toimintaa, säädetään varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annetussa laissa (228/29).

Kilpailukieltosopimusten pätevyys, kohtuullisuus ja mahdollinen sovittelu jätettiin siis oikeustoimilain säännösten varaan – kuten ennen vuoden 1970 uudistusta.³⁵ Kilpailukieltosopimusten sisällölle ja pätevyydelle ei asetettu oikeustoimilaissa suoranaisia vaatimuksia, vaan tällaisia sopimuksia pidettiin sopimusvapauden periaatteen nojalla lähtökohteisesti sitovina.³⁶ Tämä johti siihen, että kilpailukieltosopimukset olivat varsin kirjavia ja

³³ Paananen 2008, s. 21.

³⁴ Kaivanto 2007, s. 41. OikTL 38 §:ssä säädettiin asiasta seuraavasti (säännös alkuperäisenä): ”Jos joku kilpailun estämiseksi on sitoutunut olemaan harjoittamatta määrätynlaista kauppaa tai muuta toimintaa tahi tekemättä työsopimusta jonkun kanssa, joka harjoittaa sellaista toimintaa, älköön sitoumus häntä sitoko, mikäli se aikaan ja paikkaan nähden tai muuten on ankarampi, kuin kilpailun ehkäisemiseksi on tarpeen, taikka suhteetomasti rajoittaa hänen vapauttaan ansion saantiin; viimeksimainittua seikkaa arvosteltaessa on otettava huomioon myös se etuus, mikä sitoumuksen mukaan oikeutetulla on sen täyttämistä.” OikTL 38 §:n säännös muutettiin vuonna 1982 (956/1982) seuraavaan muotoon, jollaisena se on myös tänä päivänä voimassa: ”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.” Samassa yhteydessä myös oikeustoimilain yleinen kohtuullistamissäännös (36 §) sai nykyisen muotonsa.

³⁵ Kaivanto 2007, s. 42.

³⁶ STM 1988, s. 11; HE 57/1990 vp, s. 2.

niistä aiheutui erimielisyyksiä. Kilpailukieltosopimusten yleistyttyä syntyi tarve säännellä niitä entistä tarkemmin.³⁷

Sosiaali- ja terveysministeriö asetti vuonna 1988 työryhmän valmistelemaan lainmuutosta asiassa.³⁸ Työryhmän näkemyksen mukaan kilpailukieltolausekkeiden käyttämisestä ei ollut tarkoituksenmukaista kokonaan estää. Työryhmä totesi kuitenkin, että ”työntekijälle on turvattu oikeus vapaasti valita työpaikkansa ja ansaita elantonsa ammattitaitoaan vastaavassa työssä”.³⁹ Työryhmä piti tärkeänä turvata ja sovittaa yhteen sekä työnantajan että työntekijän intressit.⁴⁰ Tämä lainsäädännöllinen tavoite on näkynyt myöhempien hallituksen esitysten perusteluissa.⁴¹

Työsopimuslakia muutettiin vuonna 1990 siten, että lain 16.4 § kumottiin ja lakiin otettiin uusi 16 a § (724/1990), joka koski vain kilpailukieltosopimuksia. Lain 16 §:n otsikoksi jäi kilpaileva työsopimus. VTSL 16 §:ssä määriteltiin yleisesti teot, jotka työsuhteen kestäessä olivat työsuhteessa noudatettavan hyvän tavan vastaisia kilpailutekoja. Samojen lähtökoh- tien perusteella arvioitiin myös kilpailukieltosopimusten sisältöä.⁴²

Vuoden 1990 uudistuksessa kilpailukieltosopimusten arviointi siirrettiin lähes kokonaisuudessaan oikeustoimilain piiristä työsopimuslain piiriin. VTSL 16 a § asetti aiempaa tiukem- mat edellytykset kilpailukieltosopimuksen tekemiselle. Keskeisin näistä uusista edellytyk- sistä oli erityisen painavan syyn vaatimus.⁴³ Uudistuksen keskeisenä tavoitteena oli vähentää

³⁷ Kaivanto 2007, s. 42.

³⁸ Ks. STM 1988.

³⁹ STM 1988, s. 3.

⁴⁰ STM 1988, s. 3–4.

⁴¹ Paananen 2008, s. 22. Ks. HE 57/1990 vp, s. 1: ”Esityksessä ehdotetaan työsopimuslakia muutettavaksi tarkoituksena työsopimusten kilpailukieltolausekkeiden tai kilpailukieltosopimusten käytön yhtenäistäminen ja työnantajan ja työntekijän etujen entistä tasapuolisempi huomioon ottaminen.”; HE 157/2000 vp, s. 81: ”Säännöksen tarkoituksena on työsopimusten kilpailukieltolausekkeiden yhtenäistäminen ja työnantajan ja työntekijän etujen tasapuolisempi huomioon ottaminen.” Vrt. HE 222/2020 vp, s. 13: Uuden TSL 3:5:n muut- tamista koskevan hallituksen esityksen tavoitteena on ”vähentää työsopimuslaissa ja erityislaissa sää- dettyjen edellytysten vastaisia kilpailukieltosopimuksia erityisesti ennalta ehkäisemällä niiden tekemistä”. Li- säksi esityksellä ”pyritään vähentämään ilman erityisen painavaa syytä tehtävistä kilpailukieltosopimuksista aiheutuvia haittoja työntekijöille ja työmarkkinoiden toimivuudelle sekä edistämään työmarkkinoiden dynaa- misuutta ja positiivista työllisyyskehitystä”.

⁴² Kaivanto 2007, s. 42.

⁴³ Koskinen 2002, s. 4. Ks. VTSL 16 a § 1–2 mom.: ”Työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan sopimuksella (*kilpailukieltosopimus*) rajoittaa työntekijän oikeutta: 1) tehdä työsuhteen lakattua työ- sopimus jonkun kanssa, joka harjoittaa määrätynlaista työnantajan kanssa kilpailevaa elinkeinoa, ammattia tai muuta toimintaa; tai 2) harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa. Edellä 1 momentissa mainittua erityisen painavaa syytä arviotaessa on otettava muun ohella huomioon: 1) työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liike- tai ammattisalaisuuden ylläpitämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestä- mästään erityiskoulutuksesta; ja 2) työntekijän asema ja tehtävät.”

tarpeettomien kilpailukieltosopimusten käyttöä sekä rajoittaa kilpailukieltosopimusten ajallista kestoja ja niihin liitettyjen sopimussakkojen määrää.⁴⁴ Ennen uudistusta korkein oikeus oli pitänyt jopa kahden vuoden mittaisia kilpailukieltosopimuksia kohtuullisina.⁴⁵

Tänä päivänä voimassa oleva TSL 3:5:n säännös tuli voimaan 1.6.2001. Säännös vastaa asialliselta sisällöltään pitkälti VTSL 16 a §:ää.⁴⁶ Säännöksen tarkoituksena on edelleen ottaa tasapuolisesti huomioon työnantajan ja työntekijän edut sekä yhtenäistää työ sopimusten kilpailukieltolausekkeita.⁴⁷

Kilpailukieltosopimusten käyttö on lisääntynyt ja on nykyään yleistä.⁴⁸ Kilpailukieltosopimuksia tehdään usein ilman työ sopimuslaissa edellytetyn erityisen painavan syyn olemassaolon selvittämistä. Kilpailukieltosopimus on myös yleinen työ sopimuksen vakioehto.⁴⁹ Vaikka kilpailukieltosopimusten käytölle on yritysten näkökulmasta sinänsä aito tarve, niitä solmitaan käytännössä usein tavalla, joka ei vastaa lainsäätäjän tarkoitusta.⁵⁰

Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelman yhtenä tavoitteena onkin rajoittaa kilpailukieltosopimusten käyttöä täsmentämällä lainsäädäntöä ja säätämällä kiellettyjen ehtojen käyttämisen seuraamuksista tasapainoisella tavalla.⁵¹ Tähän liittyen hallitus antoi eduskunnalle 12.11.2020 esityksen TSL 3:5:n muuttamisesta niin, että työnantajan velvollisuus maksaa työntekijälle korvausta kilpailukieltosopimuksesta ulotetaan koskemaan kaikkia kilpailukieltosopimuksia. Korvausvelvollisuus koskisi siis myös sellaisia sopimuksia, joissa sovitaan enintään kuuden kuukauden pituisesta kilpailukiellosta.⁵² Ehdotettu lainmuutos on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.1.2022.⁵³

⁴⁴ HE 57/1990 vp, s. 3–5; Koskinen 2002, s. 4. Ks. VTSL 16 a § 3–4 mom.

⁴⁵ Ks. esim. KKO 1985 II 171.

⁴⁶ HE 157/2000 vp, s. 81. Ks. HE 157/2000 vp, s. 83; Koskinen 2002, s. 4; Merkittävin muutos liittyy siihen, ettei TSL 3:5.4:ssa säädettyä henkilöllistä soveltamisalarajoitusta kytketä enää työntekijän muodolliseen asemaan yrityksen organisaatiossa. Kyseinen soveltamisalarajoitus vastaa nykyään työaikalain (872/2019) 2.1 §:n 1 kohtaa.

⁴⁷ HE 157/2000 vp, s. 81.

⁴⁸ HE 222/2020 vp, s. 13.

⁴⁹ TEM 2018, s. 63; TEM 2019, s. 42; HE 222/2020 vp, s. 9. Ks. HE 222/2020 vp, s. 9–10: Väitteet perustuvat palkansaajakeskusjärjestöjen sekä kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän asiantuntijakuulemisten kautta saatuihin tietoihin. Kattavaa tilasto- tai tutkimustietoa kilpailukieltosopimusten käytön yleisyydestä Suomessa ei ole.

⁵⁰ TEM 2018, s. 53.

⁵¹ VN 2019, s. 137.

⁵² HE 222/2020 vp, s. 13 ja 41. Voimassa olevan työ sopimuslain mukaan korvausvelvollisuus liittyy vain sellaisiin kilpailukieltosopimuksiin, joissa sovitaan yli kuuden kuukauden pituisesta kilpailukiellosta (TSL 3:5.3).

⁵³ HE 222/2020 vp, s. 1.

Kilpailukieltosopimuksiin liitettävän korvausvelvollisuuden arvioidaan edistävän kilpailukieltosopimusten edellytysten tarkempaa harkintaa ja vähentävän erityisesti työsopimuksissa säädettyjen edellytysten kannalta kyseenalaisimpia kilpailukieltosopimuksia. Korvausvelvollisuuden arvioidaan myös yleisesti vähentävän kilpailukieltosopimusten määrää, jolloin ne kohdistuvat entistä enemmän nimenomaan niihin tilanteisiin, joihin ne on lain mukaan tarkoitettu.⁵⁴ Ehdotettu lainmuutos on mielenkiintoinen tutkimukseni kannalta. Jos tutkimukseni tuloksena on, että erilaiset työntekijän toimintavapautta rajoittavat sopimukset ovat rinnastettavissa kilpailukieltosopimukseen, kyseinen korvausvelvollisuus koskisi myös tällaisia sopimuksia.

2.1.2 Kilpailukieltosopimusten tavoitteet

Tunnusomaista kilpailukieltosopimukselle on, että se tehdään työnantajan etujen suojelemiseksi. Työnantajalla voi olla perusteltuja syitä rajoittaa työntekijän mahdollisuuksia ryhtyä kilpailevaan toimintaan työsuhteen lakattua. Toisaalta työntekijän tulee lähtökohtaisesti saada vapaasti valita toimeentulonsa lähde, kuten Suomen perustuslain (731/1999, PL) 18.1 §:ssä on vahvistettu.⁵⁵

Työnantajapuolella kilpailukieltosopimuksen intressit liittyvät ensinnäkin *liikesalaisuuksien ja know-how'n suojaamiseen*.⁵⁶ Käytännössä työnantajan tarve suojata liikesalaisuuksiaan lienee tavallisin syy kilpailukieltosopimuksen tekemiselle.⁵⁷ Voidaan puhua kilpailukieltosopimuksen niin sanotusta ”klassisesta suojeleobjektista”.⁵⁸

Liikesalaisuudella tarkoitetaan yleensä elinkeinotoimintaan liittyvää tietoa, joka on salaista, jolla on taloudellista arvoa ja jonka haltija pyrkii pitämään tiedon salassa.⁵⁹ Sen sijaan know-

⁵⁴ HE 222/2020 vp, s. 14.

⁵⁵ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 267. Ks. PeVL 41/2000 vp, s. 7–8: Tämän perustuslaillisen kytköksen takia perustuslakivaliokunta antoi työsopimuslain eduskuntakäsittelyssä lausunnon. Lausunnoissaan perustuslakivaliokunta katsoi, että toimeentulon hankkimisvapauden rajoitukselle oli olemassa perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävä peruste. Kantaansa perustuslakivaliokunta perusteli sillä, että liikesalaisuuksien turvaamisella oli jo silloin tärkeä merkitys elinkeinoharjoittajille, minkä lisäksi rajoituksen ajallinen ulottuvuus oli laissa määriteltä suhteellisuusvaatimuksen kannalta asianmukaisesti.

⁵⁶ Ks. esim. Tiitinen – Kröger 2012, s. 340–341; Huhtamäki 2014, s. 64; Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 267–268; TEM 2019, s. 39.

⁵⁷ Heiskanen 2009, s. 134.

⁵⁸ Adlercreutz, Axel – Flodgren, Boel: Om konkurrensklåusuler – i anställningsavtal och vid företagsövertärelse. Lund 1992, s. 15. Luettu teoksesta Huhtamäki 2014, s. 64 (toisen käden lähde).

⁵⁹ Vapaavuori 2019, s. 67. Ks. Vapaavuori 2019, s. 56: Ellei liikesalaisuuden tai vastaaventyyppisen tiedon sisältöä ole erikseen määriteltä kilpailukieltosopimuksessa, käsite saa sisältönsä liikesalaisuuslain (595/2018, LSL) 2 §:n 1 kohdan määritelmästä.

how'n eli taitotiedon tai tietotaidon käsite ei ole vakiintunut.⁶⁰ Liikesalaisuuslain ja sopimat-
tomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa annetun lain (1061/1978, SopMenL) esitöiden
mukaan know-how'lla tarkoitetaan *yrittäjäkokemuksia*, joista useimpia voidaan luonnehtia
kokemukseen perustuvaksi tiedoksi käyttäen tietoa hyväksi.⁶¹ Know-how voi olla sekä sa-
laista, jolloin se on yleensä samalla liikesalaisuus, että ei-salaista, jolloin se jää liikesalai-
suuskäsitteen ulkopuolelle. Ei-salainen know-how on pitkälti sama asia kuin ammattitaitoi-
sen henkilön yleinen ammattitaito ja kokemus taikka alan *yleinen ammattitieto tai -taito*.
Salaista know-how'ta voidaan puolestaan kutsua *erityiseksi ammattitiedoksi tai -taidoksi*.⁶²

Liikesalaisuudella ja know-how'lla voidaan siis tarkoittaa samoja tai päällekkäisiä asioita,
minkä vuoksi niiden erottaminen toisistaan voi olla haastavaa. Erottelulle ei aina olekaan
tarvetta kilpailukieltosopimusta tehtäessä. Olennaista on huomata, että kilpailukieltosopi-
muksella varjeltava tieto ei sellaisenaan välttämättä ole salaista, vaan se voi olla myös esi-
merkiksi tuotteen tai palvelun tuottamiseen liittyvää yleistä tietotaitoa.⁶³

Toiseksi kilpailukieltosopimuksen tavoitteena voi olla *asiakaskunnan säilyttäminen*.⁶⁴ Eri-
tyisesti asiakasvastaavien ja asiakkuusjohtajien työsopimuksissa tämä tavoite on keskei-
nen.⁶⁵ Asiakkaat eivät kuitenkaan ole ainoa sidosryhmä, joita koskevia tietoja kilpailukiel-
tosopimuksella pyritään suojaamaan. Kilpailukieltosopimuksen tavoitteena voi siis kolman-
neksi olla erilaisten *sidosryhmäsuhteiden turvaaminen ja salaaminen*.⁶⁶ Sopimuksella tur-
vattavia sidosryhmäsuhteita koskevia tietoja voivat olla esimerkiksi tiedot yrityksen jakelu-
kanavista tai alihankkijoista. Tällaiset tiedot helpottavat kilpailevan yritystoiminnan aloitta-
mista, minkä vuoksi ne voivat olla erityisen vahingollisia kilpailijan käsissä.⁶⁷

⁶⁰ Huhtamäki 2014, s. 64–65; Vapaavuori 2019, s. 96.

⁶¹ HE 114/1978 vp, s. 14; HE 49/2018 vp, s. 83. Ks. Vapaavuori 2019, s. 95 alav. 108: SopMenL:n esitöissä
yli 40 vuotta sitten ollut know-how'n määritelmä on kestänyt hyvin aikaa, sillä liikesalaisuuslain esitöissä re-
feroitiin suoraan tämä määritelmä.

⁶² Vapaavuori 2019, s. 95. Yleisen ja erityisen ammattitiedon ja -taidon välisestä erosta ks. Castrén 1973, s.
117.

⁶³ Huhtamäki 2014, s. 64. Ks. HE 157/2000 vp, s. 82; Tiitinen – Kröger 2012, s. 341: Toisaalta on korostettava,
että kilpailukieltosopimuksen yksinomaisena tarkoituksena ei saa olla työntekijän ammattiosaamisen tai -tai-
don käytön estäminen.

⁶⁴ Ks. esim. Tiitinen – Kröger 2012, s. 342; Huhtamäki 2014, s. 63; Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 267–268;
TEM 2019, s. 39.

⁶⁵ Huhtamäki 2014, s. 63.

⁶⁶ Ks. esim. Huhtamäki 2014, s. 67; TEM 2019, s. 39.

⁶⁷ Huhtamäki 2014, s. 67. Ks. Huhtamäki 2014, s. 67–68: Jakelukanavia koskevia tietoja käsitellään yrityksissä
usein liikesalaisuuksina, joskaan ne eivät sellaisenaan välttämättä täytä liikesalaisuuden määritelmää. Tämän
vuoksi tällaisten tietojen hyödyntämisen kieltäminen onnistunee ainoastaan kilpailukieltosopimuksella, ei sa-
lassapitosopimuksella.

Neljänneksi kilpailukieltosopimuksen tarkoituksena voi olla *avainhenkilöiden sitouttaminen*.⁶⁸ Työnantajan toiminta voi perustua merkittävilta osin siihen, että tietyt avainhenkilöt, jotka tyypillisesti työskentelevät johtotehtävissä tai joilla on erityistä asiantuntemusta, sitoutuvat yrityksen palvelukseen. Erityisesti tietointensiivisillä aloilla on suhteellisen yleistä, että harjoitettu toiminta perustuu suppean työntekijäjoukon työpanokseen ja osaamiseen. Tällaisten henkilöiden lähteminen voi saattaa yrityksen huomattaviin vaikeuksiin.⁶⁹

Sitouttamistavoitteeseen liittyen kilpailukieltosopimuksen tarkoituksena voi viidenneksi olla *työnantajan koulutusinvestointien turvaaminen*.⁷⁰ Tämä tavoite on keskeinen, jos työntekijän kouluttamisen tarkoituksena on ollut työ sopimuksen mukaisen työn vaatiman erityisosaamisen kartuttaminen. Jotta työnantajan kustantama koulutus voisi toimia perusteena kilpailukieltosopimukselle, tulee koulutuksen olla luonteeltaan sellaista ”erityiskoulutusta”, joka joutuessaan toisen yrityksen käyttöön vahingoittaa työnantajayrityksen kilpailuasemaa.⁷¹

Työntekijän näkökulmasta kilpailukieltosopimuksen solmiminen voi olla mielekäästä esimerkiksi silloin, kun hän saa sitoutumisestaan kompensatiota, kuten korkeampaa palkkaa.⁷² Työntekijän intressissä voidaan kuitenkin yleensä katsoa olevan kilpailukieltosopimuksen mahdollisimman lyhyt kesto ja sopimussakon mahdollisimman pieni määrä.⁷³

Kilpailukieltosopimuksiin liittyviä työnantajan ja työntekijän vastakkaisia intressejä pyritään tasapainottamaan TSL 3:5:ssä. Säännös mahdollistaa kilpailukiellosta sopimisen siinä asetetuissa rajoissa. Työntekijän intressien huomioimiseksi kilpailukieltosopimuksen tekemiseen vaaditaan erityisen painava syy ja kilpailukiellon sallittua kesto samoin kuin sopimussakon enimmäismäärää on rajoitettu.⁷⁴

⁶⁸ Ks. esim. Huhtamäki 2014, s. 65; Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 268; TEM 2019, s. 39.

⁶⁹ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 268.

⁷⁰ Ks. esim. Tiitinen – Kröger 2012, s. 341; Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 268.

⁷¹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 341.

⁷² Akava 2018, osa 1, s. 8.

⁷³ Ks. HE 157/2000 vp, s. 84.

⁷⁴ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 268.

2.1.3 Kilpailukieltosopimusten vaikutukset

Kilpailukieltosopimuksilla on sekä negatiivisia että positiivisia vaikutuksia työmarkkinoiden yleiseen toimivuuteen ja kansantalouteen laajemminkin.⁷⁵ Kilpailukieltosopimukset rajoittavat kilpailua, mistä voi seurata hintojen nousua ja tuottavuuskasvun hidastumista. Kilpailukieltosopimukset heikentävät kilpailun vähenemisen vuoksi yritysten kannusteita innovaatioiden tekemiseen.⁷⁶ Kilpailukieltosopimukset rajoittavat työntekijöiden mahdollisuuksia liikkua työmarkkinoilla, millä on vaikutuksia työmarkkinoiden dynaamisuuteen samoin kuin osaamisen ja innovaatioiden leviämiseen.⁷⁷ Kilpailukieltosopimukset jäykistävät työmarkkinoita estämällä työntekijöitä siirtymästä sellaisiin työtehtäviin, joissa he ovat kaikin tuottavimpia.⁷⁸

Toisaalta kilpailukieltosopimukset voivat kannustaa yrityksiä panostamaan tutkimus- ja tuotekehitykseen, työntekijöiden osaamiseen samoin kuin esimerkiksi asiakassuhteisiin. Yritykset voivat käyttää kilpailukieltosopimuksia yhtenä liikesalaisuuksien suojaamisen välineenä.⁷⁹ Tämä taas voi lisätä yritysten innovaatiopanostuksia ja vaikuttaa sitä kautta positiivisesti talouskasvuun.⁸⁰ Kilpailukieltosopimusten innovaatiovaikutusten kannalta keskeistä on, onko innovaatioiden synty yrityksessä enemmän työntekijä- vai työnantajälähtöistä.⁸¹

Kilpailukieltosopimusten vaikutukset yksittäisiin työntekijöihin vaihtelevat voimakkaasti riippuen työntekijästä ja toimialasta. Kilpailukieltosopimus voi vaikeuttaa työntekijän työllistymistä tai joissain kapean erityisalan tehtävissä jopa estää sen kokonaan. Näin käydessä kilpailukieltosopimus voi johtaa ansionmenetyksiin ja osaamisen vanhentumiseen erityisesti nopeasti kehittyvillä aloilla. Kilpailukieltosopimus voi heikentää työntekijän neuvotteluasemaa suhteessa työnantajaan, koska työntekijä ei sopimuksen voimassaoloaikana pysty yhtä

⁷⁵ HE 222/2020 vp, s. 11. Ks. esim. Akava 2018, osa 2; TEM 2018; TEM 2019.

⁷⁶ HE 222/2020 vp, s. 12.

⁷⁷ Akava 2018, osa 2, s. 14–16; HE 222/2020 vp, s. 12.

⁷⁸ HE 222/2020 vp, s. 12.

⁷⁹ Akava 2018, osa 2, s. 11; HE 222/2020 vp, s. 12.

⁸⁰ HE 222/2020 vp, s. 12.

⁸¹ Motta – Rønde 2002, s. 2–3; Akava 2018, osa 2, s. 12: *Motta* ja *Rønden* analyysin mukaan innovaatiot ovat usein yhdistelmä työntekijän luovaa panosta ja työnantajan investointia. Jos työntekijän innovaatioprosessiin antama panos on ratkaiseva, kilpailukieltosopimuksen tekeminen ei ole kannattavaa, koska se laskee työntekijän motivaatiota. Jos taas työnantajan tekemä tutkimus- tai tuotekehitysinvestointi on ratkaisevassa asemassa, kilpailukieltosopimus edesauttaa luovaa toimintaa, sillä se kannustaa yritystä vaadittavan investoinnin tekemiseen.

helposti vaihtamaan työpaikkaa. Tällä voi olla negatiivisia vaikutuksia työntekijän ura- ja palkkakehitykseen.⁸²

Kilpailukieltosopimus voi olla este työpaikan vaihdokselle myös silloin, kun se on tehty ilman laissa säädettyjä edellytyksiä.⁸³ Kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän⁸⁴ saaman selvityksen mukaan työntekijät eivät käytännössä useinkaan uskalla kyseenalaistaa kilpailukieltotohtoa työsopimuksen tekovaiheessa. Tuomioistuinprosessin keston, taloudellisen riskin ja maineriskin vuoksi tehtyjä ehtoja ei yleensä riitauteta myöskään jälkikäteen.⁸⁵ Tähän viittaa myös oikeuskäytännön vähäisyys.⁸⁶ Toisaalta kyseisen selvityksen mukaan myöskään työnantajat eivät yleensä ryhdy jatkotoimenpiteisiin, vaikka työntekijä toimisikin vastoin kilpailukieltosopimusta. Sekä työntekijöillä että työnantajilla on siis korkea kynnyksy ryhtyä oikeustoimiin.⁸⁷

2.2 Kilpailukieltosopimuksen määritelmä

2.2.1 Työsuhteen aikaisen kilpailukiellon kohteena oleva toiminta

Työsuhteen aikaista kilpailevan toiminnan kieltoa sääntelevä TSL 3:3 ja kilpailukieltosopimuksia sääntelevä TSL 3:5 muodostavat yhdessä kokonaisuuden.⁸⁸ Säännösten välisen yhteyden vuoksi on tärkeää selvittää eräänlaisena esikysymyksenä, mitä TSL 3:3:n mukaisella kilpailevalla toiminnalla tarkoitetaan, jotta voidaan selvittää, mitä TSL 3:5:n mukaisella kilpailevalla toiminnalla tarkoitetaan.⁸⁹

Työntekijällä on TSL 3:3:n nojalla lakisääteinen velvollisuus pidäytyä työsuhteen kestäessä työnantajan toiminnan kanssa kilpailevasta toiminnasta ja tällaisen toiminnan valmistelusta. Velvollisuus välttää kilpailevaa toimintaa olisi periaatteessa johdettavissa suoraan TSL 3:1:ssä säädetystä työntekijän yleisestä lojaliteettivelvollisuudesta.⁹⁰ Huomioon on

⁸² HE 222/2020 vp, s. 12.

⁸³ HE 222/2020 vp, s. 12.

⁸⁴ Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 19.9.2018 kolmikantaisen työryhmän selvittämään lainsäädännön muutostarpeet kilpailukieltosopimusten käytön edellytysten tiukentamiseksi vastaamaan työelämässä tapahtuneita muutoksia, kansainvälistä kehitystä ja sääntelyn taustalla olevia tavoitteita. Ks. TEM 2019.

⁸⁵ TEM 2019, s. 43.

⁸⁶ HE 222/2020 vp, s. 12.

⁸⁷ TEM 2019, s. 43.

⁸⁸ HE 157/2000 vp, s. 81.

⁸⁹ Paananen 2008, s. 4–5.

⁹⁰ Tiitinen – Kröger 2012, s. 330. Työntekijän lojaliteettivelvollisuuden sisältö on ilmaistu TSL 3:1:n toisessa virkkeessä seuraavasti: ”Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen

kuitenkin otettava PL 18.1 §, jonka mukaan ”[j]okaisella on oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla”. Koska kilpailevan toiminnan rajoittaminen merkitsee tämän perusoikeuden rajoittamista, säädetään siitä erikseen mahdollisimman täsmällisesti.⁹¹

TSL 3:3.1:n mukaan ”[t]yöntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona”. Säännös rajoittaa työntekijän työsuhteen kestäessä ”kaikkea kilpailevaa toimintaa”.⁹² Säännös kattaa niin työsuhteessa tehtävän työn, yritystoiminnan kuin välillisen toiminnankin.⁹³ Työ tai toiminta voi periaatteessa tapahtua myös ilman ansiotarkoitusta.⁹⁴ Kilpailevan toiminnan määritelmä on muotoiltu laajaksi, jottei kieltoa voitaisi kiertää muodollisin perustein pelkästään oikeussuhteen luonteeseen vetoamalla.⁹⁵

Kilpailevan toiminnan kieltäminen ei kuitenkaan ole sillä tavalla ehdoton, että työntekijä rikkoisi sitä aina menemällä työsuhteen kestäessä toisen työnantajan palvelukseen tai harjoittamalla yritystoimintaa.⁹⁶ Kielto ei ulotu niin pitkälle, että työnantajalla olisi yksinoikeus työntekijänsä työvoimaan. Esimerkiksi osa-aikatyötä tekevällä ja lomautetulla työntekijällä on oikeus hakeutua toiselle työnantajalle ammattinsa mukaisiin töihin, ellei työtehtävien erityisluonteesta muuta johdu. Lisäksi työntekijällä on oikeus päättää vapaa-aikansa käyttämisestä esimerkiksi sivutoimessa, kunhan se ei vahingoita työnantajaa TSL 3:3.1:ssä tarkoitettulla tavalla.⁹⁷

asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.” Ks. Kairinen 2009, s. 269: Työntekijän lojaliteettivelvollisuuden erityisinä ilmentyminä voidaan pitää kieltoa harjoittaa työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa (TSL 3:3), kieltoa käyttää tai ilmaista työnantajan liikesalaisuuksia (TSL 3:4) sekä mahdollisuutta solmia kilpailukieltosopimus (TSL 3:5). Mainitut säännökset tai niiden puitteissa solmitut sopimukset asettavat työntekijälle konkreettisia toiminta- tai välttämisvelvoitteita. Ne täsmentävät, minkälaisista käytöstä työntekijältä voidaan eri tilanteissa edellyttää.

⁹¹ HE 157/2000 vp, s. 79; Tiitinen – Kröger 2012, s. 330.

⁹² HE 157/2000 vp, s. 79.

⁹³ Lehto 2021, s. 932. Ks. KKO 1984 II 131: Työntekijä voi syyllistyä kiellettyyn kilpailutekoon välillisesti esimerkiksi toimimalla äänettömänä yhtiömiehenä kilpailevassa kommandiittiyhtiössä. Ks. myös Lehto 2021, s. 932: Sen sijaan kilpailevasta toiminnasta ei liene kysymys tilanteessa, jossa työntekijä toimii ainoastaan passiivisena osakkeenomistajana kilpailevassa osakeyhtiössä. Erityisesti silloin, kun kysymys on suuresta pörs-siyhtiöstä, työntekijän osakkuusasemalla ei voida katsoa olevan työnantajan etuja loukkaavaa merkitystä.

⁹⁴ Ks. TT 1996-55.

⁹⁵ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 248.

⁹⁶ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 248.

⁹⁷ HE 157/2000 vp, s. 79. Ks. Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 255–256: Työnantajalla ei siis ole TSL 3:3:n nojalla oikeutta kieltää työntekijää tekemästä vapaa-aikanaan toista työtä tai harjoittamasta omaa toimintaa,

Keskeistä kilpailukiellon rikkomista arvioitaessa onkin työntekijän toiminnan tosiasialliset vaikutukset: teon tulee *ilmeisesti* vahingoittaa työnantajaa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona.⁹⁸ Pelkkä *mahdollisuus* vahingon syntymiseen ei siten riitä tekemään toiminnasta kiellettyä.⁹⁹ Toisaalta ei edellytetä, että työnantaja tosiasiaassa kärsisi vahinkoa. Olosuhteiden tulee kuitenkin olla sellaiset, että vahingon syntymisestä on konkreettinen vaara.¹⁰⁰

Työntekijän kilpailuteon *hyvän tavan vastaisuus* arvioidaan tapauskohtaisesti.¹⁰¹ Arvioinnissa on otettava huomioon sekä työntekijän tekemän *työn luonne*¹⁰² että hänen *asemansa* työnantajan organisaatiossa niin, että ”ylempänä oleville työntekijöille voidaan asettaa laajempi uskollisuusvelvollisuus kuin alempana oleville ja siksi heidän oikeutensa harjoittaa työnantajansa kanssa kilpailevaa toimintaa voi olla rajoitetumpaa”.¹⁰³ Lisäksi arviointiin vaikuttavat muun muassa, kohdistuuko työntekijän toiminta samalle maantieteelliselle alueelle ja samoihin asiakkaisiin kuin työnantajan toiminta, kuinka laajaa ja toistuvaa toiminta on, voiko työntekijä hyödyntää toiminnassa työnantajan liikesalaisuuksia sekä kuinka läheisesti työntekijän toiminta muistuttaa tämän työnantajalle tekemää työtä.¹⁰⁴

Työntekijän asemaan ja tehtäviin liittyvien seikkojen ohella kiellon sisältöä arvioitaessa on otettava huomioon myös työnantajan toimialan kilpailutilanne.¹⁰⁵ Mikäli alalla on ainoastaan harvoja asiakkaita, joista käydään tiukkaa kilpailua, kilpailuteon hyvän tavan vastaisuuteen tulee suhtautua ankarammin. Kilpailuasetelmaa tarkastellaan kussakin tilanteessa relevantilla markkina-alueella, jolla yritykset tarjoavat tuotteitaan tai palveluitaan. Lainkohdan perusteluissa viitataan ainoastaan alan yleiseen kilpailutilanteeseen, mutta sen ohella hyvän

jollei se kilpaile varsinaisen työn kanssa. Työntekijän sivutoimi voi kuitenkin tulla arvioitavaksi yleisen lojaaliteettivelvollisuuden vastaisena menettelynä, jos sivutoimi haittaa päätyösuhteen mukaisten tehtävien hoitamista aiheuttamalla esimerkiksi työtulosten heikentymistä.

⁹⁸ HE 157/2000 vp, s. 79; Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 248.

⁹⁹ HE 157/2000 vp, s. 79.

¹⁰⁰ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 249: Kilpailevan toiminnan kiellon tarkoituksena on suojata työnantajan olemassa olevaa toimintaa ja asemaa yritysten välisessä kilpailussa. Työnantajalle voi aiheutua vahinkoa työntekijän kilpailevasta toiminnasta muun muassa asiakaskunnan menettämisen, kilpailuaseman heikkenemisen, liikesalaisuuksien suojan vaarantumisen ja yrityskuvan heikkenemisen muodossa.

¹⁰¹ HE 157/2000 vp, s. 79.

¹⁰² Ks. KKO 1995:47; Tiitinen – Kröger 2012, s. 333: Korkeimman oikeuden tuomiossa KKO 1995:47 työn luonne huomioitiin kahdella eri tavalla. Ensinnäkin kilpailevan toiminnan kieltoa rikkoneella työntekijällä oli ollut sellaista ammatillista erityisosaamista, jota ei ollut työnantajan muilla työntekijöillä eikä (ilmeisesti) koko talousalueella. Toiseksi tarjouspyyntö, johon sekä työntekijä että työnantaja olivat jättäneet kilpailevat tarjouksensa, koski varsin laajaa asbestikartoitustyötä kunnan omistamissa useissa kymmenissä rakennuksissa.

¹⁰³ HE 157/2000 vp, s. 79.

¹⁰⁴ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 249.

¹⁰⁵ HE 157/2000 vp, s. 79.

tavan vastaisuuden arviointiin vaikuttanee myös se, kuinka altis juuri kyseessä oleva työnantaja on kilpailullisille uhille. Vasta toimintaansa aloittava yritys voi olla markkinoilla haavoittuvaisemmassa asemassa kuin sellainen toimija, jonka asema on vakiintuneempi.¹⁰⁶

Kilpailevan toiminnan lisäksi laissa rajoitetaan työntekijän oikeutta ryhtyä kilpailevan toiminnan valmisteluun. TSL 3:3.2:n mukaan työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä ryhtyä kilpailevan toiminnan valmistelemiseksi sellaisiin toimenpiteisiin, joita TSL 3:3.1:ssä säädetty huomioon ottaen ei voida pitää hyväksyttävänä. Kielto ei siis ole ehdoton, vaan kilpailevan toiminnan valmistelun sallittavuutta arvioidaan TSL 3:3.1:ssä mainituin perustein.

Oikeuskäytännön perusteella voidaan todeta, että kilpailevan toiminnan valmistelu on kiellettyä ainakin silloin, kun työntekijä aktiivisesti houkuttelee työnantajan työntekijöitä tai asiakkaita perusteilla olevaan kilpailevaan yritykseen.¹⁰⁷ Sallittua taas on, että työntekijä suunnittelee kilpailevan toiminnan aloittamista ja hakee esimerkiksi elinkeinon harjoittamiseen tarvittavia lupia.¹⁰⁸ Jo PL 18.1 §:n mukaisesta elinkeinotoiminnan vapaudesta johtuu, että työsuhteessakin olevat henkilöt saavat valmistella yritystoimintaa ja selvittää sen edellytyksiä.¹⁰⁹

Kilpailevaa toimintaa koskevat säännökset ovat pakottavaa oikeutta. Myöskään työmarkkinajärjestöille ei ole annettu oikeutta poiketa kyseisistä säännöksistä.¹¹⁰ Siten työ sopimuksen tai työehtosopimuksen määräys, jolla lakiin nähden tiukennetaan työntekijän mahdollisuutta tehdä vapaa-aikanaan muuta työtä tai harjoittaa muuta toimintaa, on mitätön.¹¹¹ Sen sijaan esimerkiksi kulloinkin voimassa olevaa hyvää tapaa täsmentävät sopimusehdot ovat tietyin varauksin sallittuja.¹¹²

Työntekijän lakisääteinen kilpailukielto lakkaa työsuhteen päättyessä. Tämän jälkeen kilpaileva toiminta voi olla kiellettyä ainoastaan, jos työnantaja ja työntekijä ovat tehneet asiasta kilpailukieltosopimuksen (TSL 3:5).

¹⁰⁶ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 250–251.

¹⁰⁷ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 254; Lehto 2021, s. 933. Ks. KKO 1993:59.

¹⁰⁸ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 254; Lehto 2021, s. 934. Ks. KKO 1985 II 158; KKO 1990:37; TT 1991-82.

¹⁰⁹ Bruun 2003, s. 778.

¹¹⁰ Ks. TSL 13:7.1.

¹¹¹ Koskinen 2018, s. 601.

¹¹² Tiitinen – Kröger 2012, s. 334: Tämä johtuu siitä, että se, mitä milloinkin pidetään ”hyvän tavan vastaisena kilpailutekona”, on sidottu aikaan ja kulloinkin vallitseviin arvostuksiin.

2.2.2 Kilpailukieltosopimuksen kohteena oleva toiminta

Kilpailukieltosopimus on luonteeltaan työntekijän toimintavapautta rajoittava työsopimuksen erityisehto, joka asettaa työntekijälle työsuhteeseen perustuvia velvollisuuksia vielä työsuhteen päättymisen jälkeen.¹¹³ Kilpailukieltosopimuksen lakisääteinen määritelmä sisältyy TSL 3:5.1:iin. Sen mukaan:

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

Kilpailukieltosopimuksella tarkoitetaan TSL 3:5.1:ssä siis sopimusta, jolla kilpailevan toiminnan väliaikaiseksi estämiseksi 1) rajoitetaan työntekijän oikeutta tehdä työsopimus sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa kilpailevaa toimintaa sen työnantajan kanssa, johon työntekijä kilpailukieltosopimusta tehtäessä oli työsuhteessa; ja/tai 2) rajoitetaan työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista kilpailevaa toimintaa.¹¹⁴

Työntekijän toimintavapautta voidaan rajoittaa vain siltä osin kuin uuden työnantajan toiminta tai työntekijän omaan lukuunsa harjoittama toiminta on entisen työnantajan kanssa kilpailevaa.¹¹⁵ Kilpailukieltosopimus ei siis estä työntekijää siirtymästä työsuhteen päättymisen jälkeen toisen työnantajan palvelukseen tai aloittamasta omaa yritystoimintaa, jos kyse ei ole entisen työnantajan kanssa kilpailevasta toiminnasta.¹¹⁶

Helsingin HO 17.11.2006 S 05/3406. Vanha ja uusi työnantaja toimivat samalla alalla, ja niillä oli sinänsä voinut olla jopa päällekkäistä toimintaa. Entinen työnantaja oli hakemistopalveluita tuottava yritys. Uusi työnantaja puolestaan tarjosi palveluita, jotka tähtäsivät hakemistopalveluiden ulkoistamiseen. Kyseinen yritys teki asiakkaidensa puolesta tarjouksia hakemistopalveluita tuottaville yrityksille, jollainen työntekijän aiempi työnantaja oli. Hovioikeus katsoi, ettei kyse ollut kilpailevasta toiminnasta.

¹¹³ Helsingin HO 29.4.2003 S 01/1234.

¹¹⁴ Tiitinen – Kröger 2012, s. 340.

¹¹⁵ Heiskanen 2009, s. 131.

¹¹⁶ Heiskanen 2009, s. 132.

TSL 3:5.1:n sinänsä selvästä sanamuodosta huolimatta *Bruun* on arvioinut mahdollisuutta rajoittaa kilpailukieltosopimuksella työntekijän oikeutta siirtyä toisen työnantajan palvelukseen, vaikka tämän toiminta ei olisi kilpailevaa.¹¹⁷ *Bruun* kritisoi TSL 3:5.1:n sanamuotoa siitä, että siinä käytetään ilmaisua ”kilpaileva toiminta”, vaikka soveltamisalan ”on tarkoitettu ulottuvan laajemmalle”. *Bruunin* näkemyksen mukaan kilpailukieltosopimuksen soveltamisala on määritelty esitöissä laajemmin kuin itse laissa. Hänen mukaansa esitöistä saa sen kuvan, että TSL 3:5.1 kattaisi myös sellaiset tilanteet, joissa yritykset kilpailevat kalliin koulutuksen saaneesta työvoimasta, vaikka ankarasti ottaen tällaisissa tilanteissa ei ole kyse kilpailevasta toiminnasta.¹¹⁸

Bruunin väitteen kestävyyttä heikentää se, ettei hän ilmoita, mihin nimenomaiseen esitöiden kohtaan hän näkemyksensä perustaa. Esitöissä todetaan toki, että ”[t]yönantajan kustantama erityiskoulutus voisi niin ikään olla perusteena kilpailukieltosopimukselle”.¹¹⁹ Tämä lausuma koskee kuitenkin TSL 3:5:n 2 momenttia, jossa määritetään 1 momentissa tarkoitettua erityisen painavaa syytä. Pykälän 1 momentti asettaa kilpailukieltosopimuksen sallittavuuden edellytykseksi sen, että toiminta on kilpailevaa.¹²⁰

Esitöissä ei näkemykseni mukaan siis anneta sellaista kuvaa, että kilpailukieltosopimus voisi koskea myös muunlaista kuin kilpailevaa toimintaa. Myös *Heiskanen* katsoo, että TSL 3:5.1:n sanamuodon vastaiselle tulkinnalle ei ole perusteita. Hänen mukaansa tilanteessa, jossa työnantaja on kustantanut työntekijän erityiskoulutuksen, työnantaja ja työntekijä voivat kilpailukieltosopimuksen sijasta tehdä – ja käytännössä usein tekevätkin – niin sanotun työssäpysymissopimuksen.¹²¹

Nyt on siis selvitetty, että kilpailukieltosopimuksella voidaan kieltää vain työnantajan toiminnan kanssa kilpaileva toiminta. Seuraavaksi on selvitettävä, mitä tällaisella kilpailevalla toiminnalla tarkoitetaan. TSL 3:5:ssä ei määritellä kilpailevaa toimintaa yksiselitteisesti,

¹¹⁷ *Heiskanen* 2009, s. 132. Ks. *Bruun* 2003, s. 782.

¹¹⁸ *Bruun* 2003, s. 782. Ks. tähän liittyen Ruotsin työtuomioistuimen ratkaisu AD 1991:38, jossa oli kyse siitä, että lentäjä oli siirtynyt puolustusvoimista lentoyhtiön palvelukseen. Tuomioistuin katsoi, ettei kyse ollut kilpailukieltosopimuksesta, koska puolustusvoimat ei harjoittanut lentoyhtiön kanssa kilpailevaa toimintaa. Sen sijaan kyse oli koulutussopimuksesta, jonka tekemiselle ei katsottu olevan estettä. Sopimusta pidettiin pätevänä, mutta sopimussakon määrää soviteltiin. Luettu teoksesta *Heiskanen* 2009, s. 132 alav. 13 (toisen käden lähde).

¹¹⁹ HE 157/2000 vp, s. 82.

¹²⁰ *Heiskanen* 2009, s. 139 alav. 39.

¹²¹ *Heiskanen* 2009, s. 132. Tällaisen työssäpysymissopimuksen rinnastamista kilpailukieltosopimukseen selvitetään jäljempänä pääluvussa 4.

vaan työntekijän menettelyn kilpailukieltosopimuksen vastaisuus on esitöiden mukaan ratkaistava tapauskohtaisesti.¹²² Toisaalta täydellinen tapauskohtaisuus on modernin länsimaisen oikeuden peruslähtökohtien vastaista. Yhdenvertaisen kohtelun vaatimus edellyttää jossain määrin myös yleistämistä.¹²³

TSL 3:5:n tarkoittaman kilpailevan toiminnan määrittelyyn voidaan hakea apua kilpailevaa toimintaa koskevasta TSL 3:3:stä, koska kyseiset säännökset muodostavat yhdessä kokonaisuuden.¹²⁴ Molemmat säännökset sääntelevät työntekijän kilpailevaa toimintaa – TSL 3:3 työsuhteen aikaista kilpailevaa toimintaa ja TSL 3:5 työsuhteen jälkeistä kilpailevaa toimintaa. Kuten edellä on käynyt ilmi, TSL 3:3:ssä kielletään työntekijää tekemästä sellaista työtä tai harjoittamasta sellaista toimintaa, joka työsuhteessa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa. TSL 3:5:ssä taas säädetään edellytyksistä, joiden täytyessä kilpailukieltosopimuksella voidaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsuhteeseen kilpailijan kanssa tai harjoittaa omaan lukuunsa kilpailevaa toimintaa.

Vaikka TSL 3:3 ja TSL 3:5 sääntelevät samaa asiakokonaisuutta, säännösten sanamuodot poikkeavat merkittävästi toisistaan. TSL 3:5:n sanamuoto ei ensinnäkään näytä edellyttävän kilpailevalta toiminnalta samanlaista vahingollisuutta kuin TSL 3:3. TSL 3:5:n perusteluissa asia esitetään toisin:

Kuten voimassa oleva työsuhtelaki, myös ehdotettu laki rajoittaisi ainoastaan työtä ja muuta toimintaa, joka hyvän tavan vastaisena kilpailutekona ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa. Lähtökohtana olisi, että jos toiminta ei ole kiellettyä työsuhteen aikana, ei se ole sitä sen päättymisen jälkeenkään.¹²⁵

Kilpailukieltosopimuksella voidaan esitöiden mukaan rajoittaa siis *ainoastaan* sellaista työtä ja muuta toimintaa, joka hyvän tavan vastaisena kilpailutekona *ilmeisesti vahingoittaa* työnantajaa. Lisäksi esitöiden perusteella kilpailukieltosopimuksella sovittu rajoitus voi olla työsuhteen aikaista kilpailevan toiminnan kieltoa suppeampi, mutta ei ainakaan lähtökohtaisesti laajempi.¹²⁶ On siis tulkinnanvaraista, edellytetäänkö kilpailukieltosopimuksen kohteena olevalta toiminnalta samanlaista vahingollisuutta kuin työsuhteen aikaiselta kielletyltä

¹²² HE 157/2000 vp, s. 82.

¹²³ Pöyhönen 1988, s. 2–3.

¹²⁴ HE 157/2000 vp, s. 81.

¹²⁵ HE 157/2000 vp, s. 81.

¹²⁶ HE 157/2000 vp, s. 81; HE 222/2020 vp, s. 5–6.

kilpailevalta toiminnalta. Tulkintakysymykseen ei ole olemassa korkeimman oikeuden kannottoa.

Oikeuskirjallisuudessa on esitetty asiaa koskien poikkeavia tulkintakannottoja. *Paananen* tulkinnan mukaan ”kilpailevan toiminnan tai kielletyn kilpailuteon käsitettä ei voida tulkita työsuhteen päättymisen jälkeen ainakaan laajemmin kuin mitä sillä tarkoitetaan TSL 3:3:ssä”. Tulkintaansa hän perustelee muun muassa sillä, että lakisystemaattisesti ei ole perusteltua, että kilpailevan toiminnan käsitettä tulkittaisiin eri tavalla työsuhteen päättymisen jälkeen kuin työsuhteen aikana.¹²⁷

Sen sijaan *Koskinen* ja *Huhtamäki* katsovat, että kilpailukieltosopimusta koskeva säännös (TSL 3:5) ei edellytä kilpailevalta toiminnalta samanlaista vahingollisuutta kuin työsuhteen aikaista kilpailevaa toimintaa koskeva säännös (TSL 3:3).¹²⁸ *Huhtamäki* arvioi asiaa seuraavasti:

Kilpailukieltosopimusta rikottaessa työnantajalle aiheutunut vahinko ei ole laissa määrätty kilpailevan toiminnan tunnusmerkistöedellytys, jollei näin ole erikseen sovittu. Uskollisuusvelvoitteen tarkoittama kilpaileva toiminta ja kilpailukieltosopimuksen tarkoittama kilpaileva toiminta eivät sen tähden välttämättä tarkoita aina samaa asiaa. Kilpailukieltosopimuksella voidaan laventaa – TSL 3:5.1:n säätämässä rajoissa – työntekijän työsuhteen päättymisen jälkeen sitovan kilpailukiellon rikkomisen tunnusmerkistöä, kun taas työsuhteen aikaisen kilpailukieltovelvoitteen tunnusmerkistöä ei voida laventaa koskemaan esimerkiksi työntekijän vapaaajallaan harjoittamaa toimintaa, josta ei aiheudu työnantajalle vahinkoa.¹²⁹

Kysymyksenä siis on, onko TSL 3:5:ää tulkittava vahingollisuuskriteerin osalta *sanamuodon mukaisesti* niin, että kilpailukieltosopimuksen kohteena olevalta toiminnalta ei edellytetä vahingollisuutta, vai *supistavasti* niin, että TSL 3:5:n merkitysisältöä kavennetaan lisäkvaliteetilla, jonka mukaan toiminnan on ilmeisesti vahingoitettava työnantajaa, jotta se voitaisiin kieltää kilpailukieltosopimuksella.¹³⁰

¹²⁷ Paananen 2008, s. 32. Ks. Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 276–277.

¹²⁸ Koskinen 2004, s. 4 alav. 4; Huhtamäki 2014, s. 149.

¹²⁹ Huhtamäki 2014, s. 149.

¹³⁰ Ks. Aarnio 1989, s. 257; Paananen 2008, s. 31–32.

Sanamuodon mukaista tulkintaa puoltaa se, että laintulkinnan lähtökohtana on aina sanamuoto.¹³¹ Työnantajalle ilmeisesti aiheutuvaa vahinkoa ei ole sisällytetty TSL 3:5:n kilpailevan toiminnan määritelmään. Oikeusvarmuuden kannalta olisi ongelmallista, jos laista ilmenevään määritelmään lisättäisiin tulkinnallisoin keinoin vahingollisuutta koskeva lisäkvanteetti. Sanamuodon mukaista tulkintaa puoltaa myös se, että oikeuskirjallisuudessa enemmän kannatusta on saanut näkemys, jonka mukaan kilpailukieltosopimuksen kohteena olevalta toiminnalta ei edellytetä vahingollisuutta.¹³²

Supistavaa tulkintaa taas puoltaa se, että se vastaa lainsäätäjän tarkoitusta. Esitöissä todetaan varsin yksiselitteisesti, että toiminta ei voi olla kiellettyä työsuhteen päättymisen jälkeen, jos se ei ole kiellettyä työsuhteen aikanakaan.¹³³ Supistavaa tulkintaa voidaan puolustaa myös *systemiargumentein*.¹³⁴ Oikeussäännökset muodostavat järjestelmän, systeemin. Tämän systeemin yksittäiset säännökset ovat tietyssä suhteessa muihin säännöksiin, minkä vuoksi säännösten tulkinnassa on otettava huomioon säännösten systeemyhteys.¹³⁵ Johdonmukaisuuden periaatteen mukaan tietyssä lakitekstissä olevalle ilmaisulle ei tule antaa eri yhteydessä eri merkitystä, jollei siihen ole riittävää perustetta.¹³⁶

Haluan painottaa edellisen virkkeen jälkimmäistä lausetta: ”– – *jollei siihen ole riittävää perustetta*”.¹³⁷ (Kurs. tässä.) Käsitteiseni mukaan tässä tapauksessa on riittävä peruste antaa kilpailevalle toiminnalle eri merkityssisältö riippuen siitä, onko kyseessä TSL 3:3:ssä vai TSL 3:5:ssä tarkoitettu kilpaileva toiminta. Ensinnäkin vahingollisuutta koskeva seikka ei ole ainoa seikka, joka erottaa TSL 3:3:n ja TSL 3:5:n toisistaan. Käsitteisen jäljempänä tässä alaluvussa säännösten muita eroavaisuuksia. Lainsäätäjän tarkoituksena ei siis voida katsoa olleen, että kilpailevan toiminnan käsite on identtinen molemmissa säännöksissä. Esitöissä todetaan ainoastaan, että ”[t]ämän luvun kilpailevaa toimintaa koskeva 3 § liittyy ehdotettuun säännökseen”.¹³⁸

Toiseksi oikeusvarmuuden periaate edellyttää, että lain sisältö vastaa lähtökohtaisesti sen sanamuotoa. Vahingollisuusedellytys rajoittaisi huomattavasti sitä toimintaa, joka on

¹³¹ Aarnio 2006, s. 296.

¹³² Ks. Koskinen 2004, s. 4 alav. 4; Huhtamäki 2014, s. 149.

¹³³ Ks. HE 157/2000 vp, s. 81.

¹³⁴ Paananen 2008, s. 32.

¹³⁵ Aarnio 1989, s. 223.

¹³⁶ Aarnio 1989, s. 256.

¹³⁷ Aarnio 1989, s. 256.

¹³⁸ HE 157/2000 vp, s. 81.

mahdollista kieltää kilpailukieltosopimuksella. Edellytystä ei kuitenkaan ole sisällytetty TSL 3:5:ään, minkä vuoksi sen ei myöskään voida katsoa olevan säännöksen tarkoittaman kilpailevan toiminnan tunnusmerkistöedellytys.¹³⁹ Edellä mainitut seikat huomioon ottaen käsitykseni on, että kilpailukieltosopimuksen kohteena olevaa toimintaa ei ole perusteltua rajata sen mukaan, vahingoittaako se työnantajaa vai ei.

Vahingollisuusedellytyksen lisäksi TSL 3:3 ja TSL 3:5 eroavat toisistaan siinä, että TSL 3:3 rajoittaa työntekijän työsuhteen kestäessä ”kaikkea kilpailevaa toimintaa”¹⁴⁰, kun taas kilpailukieltosopimuksella voidaan TSL 3:5:n sanamuodon mukaisesti rajoittaa ainoastaan työsuhteen tekemistä ja kilpailevan toiminnan harjoittamista *omaan lukuun*. TSL 3:5 sisältää siis lisämääreen ”omaan lukuun” toisin kuin TSL 3:3.

Ilmaisulla ”harjoittaa omaan lukuunsa tällaista [kilpailevaa] toimintaa” (TSL 3:5.1) on oikeuskirjallisuudessa ymmärretty tarkoitettavan eri asioita. Suppeimmillaan ilmaisulla on katsottu tarkoitettavan ainoastaan yrittäjänä toimimista.¹⁴¹ Laajimmillaan ilmaisulla on katsottu tarkoitettavan kaikenlaista välitöntä ja välillistä kilpailevaa toimintaa. Tämän tulkinnan mukaan kilpailukieltosopimuksella voitaisiin kieltää esimerkiksi kilpailevan yrityksen toimitusjohtajana, hallituksen jäsenenä tai osakkeenomistajana toimiminen samoin kuin työnantajan asiakkaiden tai työntekijöiden kilpailevaan yritykseen houkuttelemisen.¹⁴²

Mikäli TSL 3:5:n tarkoituksena on ollut, että kilpailukieltosopimuksen määritelmä kattaa myös edellä mainitun kaltaiset teot, voidaan säännöksen sanamuotoa pitää jossain määrin epäonnistuneena.¹⁴³ Esimerkiksi toimitusjohtajana, hallituksen jäsenenä tai osakkeenomistajana toimimista voidaan tuskin pitää ”omaan lukuun” toimimisena siinä merkityksessä kuin kyseisellä ilmaisulla yleisessä kielenkäytössä tavallisesti tarkoitetaan. Edellä mainitun kaltaiset teot eivät lähtökohtaisesti edellytä myöskään työsuhteen solmimista.¹⁴⁴

¹³⁹ Ks. Huhtamäki 2014, s. 149.

¹⁴⁰ HE 157/2000 vp, s. 79. Ks. TSL 3:3.1: ”Työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona.” (Kurs. tässä.) Ks. myös Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 248: Kilpailevan toiminnan määritelmä on muotoiltu laajaksi, jottei kieltä voitaisi kiertää muodollisin perustein pelkästään oikeussuhteen luonteeseen vetoamalla.

¹⁴¹ Ks. esim. Bruun – von Koskull 2012, s. 57; Äimälä – Nyyssölä – Åström 2020, 4. Työsopimuksen tekeminen > Työsopimuksen solmiminen > Kilpailukielto- ja salassapitosopimus.

¹⁴² Ks. esim. Koskinen 2004, s. 4 alav. 4; Heiskanen 2009, s. 130; Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 269; Hellstén 2021, s. 702–703.

¹⁴³ Paananen 2008, s. 26.

¹⁴⁴ Paananen 2008, s. 26 alav. 120.

Säännöksen esitöissä ei oteta kantaa tähän ongelmaan.¹⁴⁵ TSL 3:5:n soveltamisalan osalta kysymyksenä siis on, onko säännöstä tulkittava *sanamuodon mukaisesti* niin, että se kattaa vain työsuhteessa tehtävän ja omaan lukuun harjoitettavan kilpailevan toiminnan, vai *laajentavasti* niin, että se koskee kaikenlaista kilpailevaa toimintaa.

Sanamuodon mukaisen tulkintavaihtoehdon mukaan TSL 3:5:n ilmaisuja ”tehdä työsopimus” ja ”harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa” on tulkittava antamalla niille yleiskielellinen merkityssisältö.¹⁴⁶ Tällöin voitaisiin tehdä *e contrario* -päätelmä, jonka mukaan kilpailukieltosopimuksella ei voida kieltää sellaista kilpailevaa toimintaa, jota ei nimenomaisesti tehdä työsuhteessa tai harjoiteta omaan lukuun.¹⁴⁷

Sanamuodon mukaisen tulkintavaihtoehdon puolesta voidaan tässäkin asiassa esittää, että laintulkinnan lähtökohtana on aina sanamuoto.¹⁴⁸ Sanamuodon mukaisen tulkinnan mukaan lakitekstiä ei tule tulkita niin, että jokin sen osa jää merkityksettömäksi tai tarpeettomaksi. Tulkittavalle ilmaisulle ei myöskään tule antaa yleisestä kielenkäytöstä poikkeavaa merkitystä, jollei siihen ole riittävää perustetta.¹⁴⁹ Mikäli laajentava tulkinta hyväksyttäisiin, jäisivät TSL 3:5:n ilmaisut ”tehdä työsopimus” ja ”harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa” jossain määrin tarpeettomiksi.¹⁵⁰

Sanamuodon mukaisen tulkinnan puolesta voidaan myös esittää, että TSL 3:5 on luonteeltaan poikkeussäännös. Tämän vuoksi säännöksen tulkinnan lähtökohtana tulisi olla työntekijän oikeus ammattitaitonsa ja osaamisensa vapaaseen käyttöön uudessa työpaikassa tai omaan lukuunsa.¹⁵¹ Tämän argumentin kestävyys edellyttää näkemykseni mukaan, että sellaiset sopimukset, joilla rajoitetaan muunlaista kuin työsuhteessa tehtävää tai omaan lukuun harjoitettavaa kilpailevaa toimintaa, katsotaan mitättömiksi. Jos tällaisia sopimuksia ei katsottaisi mitättömiksi eikä myöskään TSL 3:5:n mukaisiksi sopimuksiksi, niitä arvioitaisiin TSL 10:2:n tai OikTL 36 §:n perusteella. Työntekijän toimintavapautta rajoittaville

¹⁴⁵ TSL 3:5:n soveltamisalaa kuvataan esitöissä vaihtelevin termein. Ks. esim. HE 157/2000 vp, s. 83: ”Sopimuksella voitaisiin rajoittaa työntekijän oikeuksia *tehdä uusi työsopimus tai harjoittaa ammattiaan* enintään kuuden kuukauden ajan. – – [K]ilpailunrajoitusaikojen enimmäisajat koskisivat *kaikkea kilpailevaa toimintaa*.” (Kurs. tässä.) Esitöissä esiintyvien ristiriitaisuuksien vuoksi ei ole mahdollista esittää johtopäätöksiä siitä, kuinka laajalle lainsäätäjä on tarkoittanut TSL 3:5:n soveltamisalan ulottuvan.

¹⁴⁶ Ks. Tuori 2003, s. 51.

¹⁴⁷ Paananen 2008, s. 26. Ks. Tuori 2003, s. 53.

¹⁴⁸ Aarnio 2006, s. 296.

¹⁴⁹ Aarnio 1989, s. 256.

¹⁵⁰ Paananen 2008, s. 27.

¹⁵¹ Kairinen 2003, s. 131; Paananen 2008, s. 27.

sopimuksille ei aseteta näissä säännöksissä suoranaisia vaatimuksia, vaan tällaisia sopimuksia pidetään sopimusvapauden periaatteen nojalla lähtökohtaisesti sitovina. Näin ollen työntekijän suoja muodostuisi TSL 3:5:n sanamuodon mukaisen tulkinnan perusteella heikommaksi kuin tilanteessa, jossa säännöstä tulkittaisiin laajentavasti.

Laajentavan tulkinnan puolesta voidaan esittää, että se vastaa TSL 3:5:n tarkoitusta. Säännöksen tarkoituksena on työnantajan ja työntekijän intressien yhteensovittaminen sekä kilpailukieltosopimusten yhtenäistäminen.¹⁵² Välillinen kilpaileva toiminta rinnastuu työnantajan ja työntekijän intressien kannalta täysin työsopimuksen tekemiseen ja oman kilpailevan toiminnan käynnistämiseen, minkä vuoksi säännöksen tulisi katsoa koskevan myös tällaista toimintaa.¹⁵³ Olisi ristiriitaista, jos kilpailukieltosopimuksella voitaisiin kieltää työsopimuksen tekeminen mutta ei esimerkiksi toimitusjohtajasopimuksen tekemistä tai hallituksen jäsenenä toimimista.

Laajentavaa tulkintaa puoltaa myös se, että korkein oikeus on ennakkoratkaisussaan KKO 2003:19 tulkinnut säännöstä laajentavasti.¹⁵⁴ Lisäksi oikeuskirjallisuudessa on vakiintuneesti katsottu, että kilpailukieltosopimuksella voidaan kieltää sekä välitön että välillinen kilpaileva toiminta.¹⁵⁵ Tähän liittyen on tosin esitetty eriäviä näkemyksiä siitä, voidaanko sopimuksen piiriin sisällyttää kaikenlaiset välillisen kilpailevan toiminnan muodot vai vain jotkin niistä.

Edellä mainitut seikat huomioon ottaen käsitykseni on, että TSL 3:5:ää on perusteltua tulkita laajentavasti niin, että se koskee kaikenlaista kilpailevaa toimintaa. Kilpailukieltosopimuksella voidaan tämän tulkinnan mukaan rajoittaa kaikenlaista välitöntä ja välillistä toimintaa, jota voidaan pitää työnantajan toiminnan kanssa kilpailevana. TSL 3:5:ää on perusteltua tulkita laajentavasti, jottei säännöksen sisältämää pakottavaa sääntelyä voida kiertää muodollisin perustein kieltämällä työntekijältä sellainen toiminta, joka ei täytä TSL 3:5:n sisältämää määritelmää mutta kuitenkin tosiasiallisesti rajoittaa kilpailua. Näkemykseni edustaa niin

¹⁵² HE 157/2000 vp, s. 81.

¹⁵³ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 269.

¹⁵⁴ Korkein oikeus perusteli ratkaisuaan seuraavasti: ”Kun sääntelyn lähtökohtana on ollut suojata työntekijää perusteettomilta ja liian pitkälle meneviltä rajoituksilta työsuhteen päätyttyä, kilpailukieltosopimuksen piiriin on syytä sisällyttää myös sellaiset ehdot, jotka - vaikkakaan eivät estä uuden työsopimuksen solmimista tai yritystoiminnan käynnistämistä - kuitenkin tavalla tai toisella kaventavat mahdollisuuksia samalla alalla toimimiseen.” Ennakkoratkaisua käsitellään tarkemmin jäljempänä pääluvussa 3.

¹⁵⁵ Ks. esim. Koskinen 2004, s. 4 alav. 4; Heiskanen 2009, s. 130; Huhtamäki 2014, s. 190; Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 269; Hellstén 2021, s. 702–703.

sanottua *substance over form* -lähestymistapaa.¹⁵⁶ Laajentavan tulkinnan hyväksyminen on perusteltua myös työntekijän suojeluperiaatteen ja perusoikeutena turvatun elinkeinovapauden (PL 18 §) kannalta. Tulkitsemalla TSL 3:5:ää laajentavasti suojataan työntekijää perusteettomilta ja liian pitkälle meneviltä rajoituksilta työsuhteen päätyttyä.

Viimeinen TSL 3:3:n ja TSL 3:5:n välinen ero on, että siinä missä TSL 3:3 kieltää myös kilpailevan toiminnan valmistelun, ei TSL 3:5:ssä ole mainintaa asiasta. Onkin tulkinnanvaraista, voidaanko kilpailukieltosopimuksella estää kilpailevan toiminnan lisäksi tällaisen toiminnan valmistelu. Käsitteeni mukaan kilpailevan toiminnan valmistelu on yksi välillisen kilpailevan toiminnan muodoista. Olen edellä katsonut, että TSL 3:5:ää on perusteltua tulkita laajentavasti niin, että se mahdollistaa myös välillisen kilpailevan toiminnan rajoittamisen. Tämän perusteella katson, että kilpailukieltosopimuksella voidaan TSL 3:5:n nojalla rajoittaa myös kilpailevan toiminnan valmistelua.

Eri asia on, rajoittaako solmittu kilpailukieltosopimus *automaattisesti* myös kilpailevan toiminnan valmistelua, jos asiasta ei ole sovittu erikseen. *Hemmon* mukaan ”kysymys sellaisen toiminnan sallittavuudesta, joka ei vielä sisällä tosiasiallista kilpailua, on tulkinnanvarainen”. Hän suosittelee sopimaan asiasta erikseen.¹⁵⁷ Koska tämä kysymys ei ole tutkimukseni kannalta relevantti, en käsittele sitä laajemmin. Viime kädessä työntekijän menettelyn kilpailukieltosopimuksen vastaisuus ratkaistaan aina tapauskohtaisesti.¹⁵⁸

2.2.3 Kilpailukieltosopimuksen teko- ja vaikutushetki

Kilpailukieltosopimus on vapaamuotoinen sopimus.¹⁵⁹ Se voidaan tehdä joko työsuhteen alkaessa tai sen aikana. Kilpailukieltosopimus voidaan sisällyttää työsuhteen sopimukseen, tai kilpailukiellosta voidaan sopia erillisellä sopimuksella.¹⁶⁰ Molemmissa tapauksissa kilpailukieltosopimuksesta tulee osa työsuhteen sopimusta.¹⁶¹ Kilpailukieltosopimus kuuluu kesto- ja määräaika- sopimusten ryhmään.

¹⁵⁶ Ks. Hemmo 2003, s. 73–74: *Hemmon* mukaan *substance over form* -lähestymistapa on yksi yleisistä sopimusoikeudellisista periaatteista. Periaate turvaa sopimuksen aineellisen sisällön ja soveltuvan normiston yhdenmukaisuuden estämällä pelkkiin kielellisiin muotoiluihin perustuvan norminvalinnan silloin, kun oikeussuhde kuuluu pakottavan sääntelyn piiriin.

¹⁵⁷ Hemmo 2005, s. 324.

¹⁵⁸ HE 157/2000 vp, s. 82.

¹⁵⁹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 340.

¹⁶⁰ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 269.

¹⁶¹ HE 57/1990 vp, s. 2.

Tällaisella sopimuksella pyritään järjestämään tietty asia pitkähkön sopimuskauden ajaksi.¹⁶²

TSL 3:5:ssä tarkoitettua kilpailukieltosopimusta vastaava sopimus voidaan tehdä myös työsuhteen päättymisen jälkeen. Tällaiseen sopimukseen ei kuitenkaan sovelleta TSL 3:5:ää. Sen sijaan sovellettavaksi tulevat OikTL 36 § (yleinen sovittelusäännös) ja OikTL 38 § (kohtuuton kilpailukieltotoehto).¹⁶³ Eri asia on, että oikeustoimilain säännösten ohella tällaisen sopimuksen tulkinnassa voidaan mahdollisesti ottaa huomioon myös PL 18 §:n säännös samoin kuin TSL 3:5:stä ilmenevät oikeusperiaatteet.¹⁶⁴

Jotta kyseessä on työsopimuslaisia tarkoitettu kilpailukieltosopimus, tulee sovitun kilpailunrajoituksen kohdistua *työsuhteen jälkeiseen aikaan* (TSL 3:5.1). Jos sopimuksella rajoitetaan ainoastaan työsuhteen aikaista kilpailevaa toimintaa, ei kyseessä ole kilpailukieltosopimus, vaan TSL 3:3:n mukaista kilpailevan toiminnan kieltoa täsmentävä sopimus.¹⁶⁵

Koska kilpailukieltosopimus merkitsee puuttumista työntekijän oikeuteen hankkia vapaasti toimeentulonsa, laissa on asetettu enimmäisraja sopimuksen kestolle.¹⁶⁶ Kilpailukieltosopimuksella saadaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä uusi työsopimus tai harjoittaa ammattia enintään kuuden kuukauden ajan. Jos työntekijän voidaan katsoa saavan kohtuullisen korvauksen hänelle kilpailukieltosopimuksesta aiheutuvasta sidonnaisuudesta, rajoitusajaksi voidaan sopia enintään vuoden pituiseksi. (TSL 3:5.3.)¹⁶⁷ Laissa tai hallituksen esityksessä ei aseteta kriteereitä korvauksen kohtuullisuuden arvioinnille.¹⁶⁸

¹⁶² Hemmo 2003, s. 33–34.

¹⁶³ Ks. esim. Tiitinen – Kröger 2012, s. 340; Hellstén 2021, s. 694. Ks. myös KKO 2012:40: Työsopimuslain pakottavien säännösten perusteena on työntekijän riippuvuusuhde työnantajaan ja siitä johtuva työntekijän suojan tarve. Koska riippuvuus ja suojan tarve ovat yleensä olemassa vain työsuhteen kestäessä, pakottavuus koskee lähtökohtaisesti vain työsuhteen alkaessa ja sen aikana tehtyjä sopimuksia. Sitä vastoin työsuhteen päätyttyä tehtyjä sopimuksia arvioidaan lähtökohtaisesti yleisten sopimusoikeudellisten sääntöjen ja periaatteiden mukaan.

¹⁶⁴ Koskinen 2004, s. 18 alav. 46; Tiitinen – Kröger 2012, s. 340.

¹⁶⁵ Huhtamäki 2014, s. 137. Ks. Tiitinen – Kröger 2012, s. 334; Koskinen 2018, s. 601: Kilpailevaa toimintaa koskevien säännösten pakottavuudesta johtuu, ettei tällaisella sopimuksella voida lakiin nähden tiukentaa työntekijän mahdollisuutta harjoittaa kilpailevaa toimintaa. Sen sijaan esimerkiksi kulloinkin voimassa olevaa hyvää tapaa täsmentävät sopimusehdot ovat lähtökohtaisesti sallittuja.

¹⁶⁶ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 275.

¹⁶⁷ Ks. HE 222/2020 vp, jossa ehdotetaan TSL 3:5:n muuttamista niin, että työnantajan velvollisuus maksaa työntekijälle korvausta kilpailukieltosopimuksesta ulotetaan koskemaan kaikkia kilpailukieltosopimuksia eli myös sellaisia sopimuksia, joissa sovitaan enintään kuuden kuukauden pituisesta kilpailukiellosta. Ehdotettu lainmuutos on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.1.2022.

¹⁶⁸ Korvauksen kohtuullisuuden arvioinnissa voidaan käsitykseni mukaan hyödyntää nykyään TSL 3:5:n muuttamisesta annetussa hallituksen esityksessä esitetyjä näkemyksiä. Ks. HE 222/2020 vp, s. 31.

Kilpailukieltosopimuksen enimmäispituus 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 (TSL 3:5.4). Soveltamisalarajaus perustuu siihen, että johtavassa asemassa olevilla työntekijöillä on yleensä hallussaan niin merkittävää tietoa, etteivät työsopimuslain rajoitukset sallisi yritysten kannalta riittävän tehokkaita sopimuksia.¹⁶⁹

¹⁶⁹ HE 157/2000 vp, s. 83.

3 HOUKUTTELUKIELTOSOPIMUKSET

3.1 Johdanto

Työnantajan työntekijöiden ja asiakkaiden houkuttelu kilpailevaan yritykseen on työsuhteen kestäessä lähtökohtaisesti kiellettyä TSL 3:3:n nojalla.¹⁷⁰ Työsuhteen päättymisen jälkeen tällainen toiminta on sallittua, elleivät työnantaja ja työntekijä ole solmineet houkuttelukieltosopimusta.

Houkuttelukieltosopimukset liittyvät läheisesti kilpailulta suojautumiseen.¹⁷¹ Työoikeudellisilla houkuttelukieltosopimuksilla pyritään estämään, ettei työntekijä houkuttelisi työnantajan työntekijöitä tai asiakkaita toiseen yritykseen.¹⁷² Houkuttelukieltosopimusten käyttö on yleistä erityisesti johtotehtävissä toimivien avainhenkilöiden kohdalla.¹⁷³ Tällaisilla avainhenkilöillä on tyypillisesti kiinteät suhteet yrityksen työntekijöihin ja asiakkaisiin, minkä vuoksi vaara heidän houkuttelemisestaan kilpailevaan yritykseen on olennainen. Työnantajan tavoitteena on luonnollisesti rajoittaa tällaista toimintaa ja estää osaavan työvoiman ja tärkeiden asiakkaiden lähteminen.¹⁷⁴

Houkuttelukieltosopimuksista ei ole olemassa nimenomaista sääntelyä. Tällaisia sopimuksia on vakiintuneesti pidetty sopimusvapauden periaatteen nojalla lähtökohtaisesti sitovina. Oikeustila muuttui vuonna 2003, kun korkein oikeus rinnasti houkuttelukieltosopimuksen kilpailukieltosopimukseen sillä perusteella, että se kavensi työntekijän mahdollisuuksia samalla alalla toimimiseen (KKO 2003:19).

Houkuttelukieltosopimus ja kilpailukieltosopimus liittyvät kiinteästi toisiinsa. Houkuttelukieltosopimuksilla suojataan erityisesti inhimillistä pääomaa, know-how'ta, liikesalaisuuksia ja asiakassuhteita eli samoja etuja ja intressejä, joita suojataan kilpailukieltosopimuksilla.¹⁷⁵ Sopimustyyppien välinen kytkös ilmenee erityisesti siten, että asiakaskunnan säilyttämisintressi voi olla peruste kilpailukieltosopimuksen tekemiselle (TSL 3:5.2). Peruste voi olla käsillä esimerkiksi tilanteessa, jossa asiakaskunta sitoutuu yritykseen vahvasti

¹⁷⁰ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 254; Lehto 2021, s. 933. Ks. KKO 1993:59.

¹⁷¹ Hietala – Kaivanto 2017, s. 68.

¹⁷² Koskinen 2004, s. 3; Kavasto 2020, s. 189.

¹⁷³ Hietala – Kaivanto 2017, s. 68.

¹⁷⁴ Moilanen 2010, s. 144.

¹⁷⁵ Lindfelt 2011, s. 207.

myyntityötä tekevän työntekijän kautta.¹⁷⁶ Samanlaisten intressien lisäksi houkuttelukieltosopimuksella voi käytännössä olla samanlainen vaikutus työntekijän asemaan kuin kilpailukieltosopimuksella, minkä vuoksi niiden rinnastamisen tutkiminen on tärkeää.

3.2 Houkuttelukieltosopimuksen määritelmä

Houkuttelukieltosopimusta ei määritellä laissa. Työoikeudellisessa kontekstissa sillä tarkoitetaan tyypillisesti sopimusta, jolla kielletään työntekijää työsuhteen aikana ja sen päättymisen jälkeen 1) houkuttelemasta tai yrittämästä houkutella työnantajan palveluksessa olevaa henkilöä irtisanoutumaan työnantajan palveluksesta; ja/tai 2) houkuttelemasta tai yrittämästä houkutella työnantajan asiakasta siirtymään jonkun toisen kilpailevan yrityksen asiakkaaksi.¹⁷⁷

Houkuttelukieltosopimus ja *rekrytointikieltosopimus* tarkoittavat osittain samaa asiaa, ja niitä käytetäänkin usein toistensa synonyymeina.¹⁷⁸ Työoikeudellisella rekrytointikieltosopimuksella tarkoitetaan yleensä sopimusta, jolla kielletään työntekijää työsuhteen aikana ja sen päättymisen jälkeen rekrytoimasta tai yrittämästä rekrytoida työnantajan palveluksessa olevia henkilöitä.¹⁷⁹ Rekrytointikieltosopimuksen kohteena ovat siis entisen työnantajan työntekijät, kun taas houkuttelukieltosopimuksen kohteena voivat olla sekä työntekijät että asiakkaat.

Houkuttelukieltosopimuksen sisältö voidaan muotoilla eri tavoin riippuen siitä, halutaanko sopimuksella kieltää ainoastaan aktiiviset houkuttelutoimet vai halutaanko sopimuksen koskevan myös tilanteita, joissa aloite yrityksen vaihtamiseen lähtee työntekijästä tai asiakkaasta itsestään. Houkuttelukieltosopimukseen voidaan muiden negatiivisten velvoitteiden tapaan sisällyttää sopimussakkoehto.¹⁸⁰ Tällöin työnantajan ei tarvitse näyttää toteen houkuttelukieltosopimuksen rikkomisesta aiheutuvaa vahingon määrää, vaan riittää, että työnantaja näyttää pelkästään sopimuksen rikkomisen toteen.¹⁸¹

¹⁷⁶ HE 157/2000 vp, s. 82.

¹⁷⁷ Ks. esim. Koskinen 2004, s. 3; Kavasto 2020, s. 189.

¹⁷⁸ Ks. esim. Moilanen 2010, s. 143; Hietala – Kaivanto 2017, s. 68.

¹⁷⁹ Ks. Lindfelt 2011, s. 207.

¹⁸⁰ Hemmo 2005, s. 332.

¹⁸¹ Hellstén 2021, s. 703.

3.3 Houkuttelukieltosopimuksen rinnastaminen kilpailukieltosopimukseen

TSL 3:5:n mukaan kilpailukieltosopimuksella voidaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa kilpailevaa toimintaa työntekijän nykyisen työnantajan kanssa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa. Olen aiemmin tutkimuksessani selvittänyt, että säännöstä on perusteltua tulkita laajentavasti niin, että se koskee kaikenlaista kilpailevaa toimintaa. Nyt käsiteltävänä tulkintakysymyksenä on, *minkä edellytysten täytyessä houkuttelukieltosopimus on rinnastettavissa TSL 3:5:ssä tarkoitettuun kilpailukieltosopimukseen.*

Korkein oikeus on ennakkoratkaisussaan KKO 2003:19 ottanut kantaa tähän tulkintakysymykseen. Tapauksessa kiinteistövälitysvälityksen työntekijä oli työsopimuksessaan sitoutunut kuuden kuukauden ajan työsuhteen päättymisestä lukien olemaan vastaanottamatta ja hoitamatta kiinteistövälitystoimintaan liittyviä toimeksiantoja henkilöiltä, jotka olivat olleet työnantajayrityksen asiakkaita työsuhteen päättyessä tai sen päättymistä lähinnä edeltäneiden kuuden kuukauden aikana. Kiellon tehosteeksi oli sovittu työntekijän kuuden kuukauden palkkaa vastaava sopimussakko.

Oikeudellinen erimielisyys koski sitä, oliko työntekijän toimintaa rajoittanutta ehtoa pidettävä VTSL 16 a §:ssä¹⁸² tarkoitettuna kilpailukieltosopimuksena, ja mikäli näin havaittiin olevan, oliko ehdon sisällyttämiselle työsopimukseen ollut lainkohdassa tarkoitettu erityisen painava syy. Ehdon luonteen osalta korkein oikeus totesi seuraavaa:

Kun sääntelyn lähtökohtana on ollut suojata työntekijää perusteettomilta ja liian pitkälle meneviltä rajoituksilta työsuhteen päätyttyä, kilpailukieltosopimuksen piiriin on syytä sisällyttää myös sellaiset ehdot, jotka - vaikkakaan eivät estä uuden työsopimuksen solmimista tai yritystoiminnan käynnistämistä - kuitenkin tavalla tai toisella kaventavat mahdollisuuksia samalla alalla toimimiseen. Nyt kysymyksessä olevaa työsopimusehtoa on siten pidettävä 16 a §:ssä tarkoitettuna kilpailukieltosopimuksena, jollaiseksi se ehdon muotoilusta päätellen lienee myös työnantajapuolella ymmärretty.

¹⁸² Ks. Heiskanen 2009, s. 130 alav. 4: Tapaukseen sovellettiin VTSL 16 a §:ää, mutta ratkaisun perustelut ovat relevantit myös voimassa olevan TSL 3:5:n tulkinnan kannalta.

Korkeimman oikeuden tulkinnan mukaan siis kaikkia sopimuksia, jotka tavalla tai toisella rajoittavat työntekijän oikeutta toimia samalla alalla, on pidettävä kilpailukieltosopimuksina, vaikka sopimus ei estäisi uuden työsopimuksen solmimista tai yritystoiminnan käynnistämistä. Tulkintaansa korkein oikeus perustelee säännöksen tarkoituksella eli työntekijän suojeluperiaatteella.

Kilpailukieltosopimuksen pätevyyden osalta korkein oikeus katsoi, että sopimukselle oli olemassa VTSL 16 a §:ssä tarkoitettu erityisen painava syy ottaen huomioon työnantajan tarve liikesalaisuuksien säilyttämiselle sekä se, että työntekijä oli avainasemassa asiakassuhteiden kannalta.¹⁸³

Tapauksessa mielenkiintoista on, että alemmat oikeusasteet päätyivät sopimusehdon luonteen osalta eri ratkaisuun kuin korkein oikeus, mutta asian lopputuloksen osalta samaan ratkaisuun kuin korkein oikeus. Käräjäoikeus ja hovioikeus nimittäin katsoivat, että sopimusehdossa ei ollut kyse VTSL 16 a §:ssä tarkoitettusta kilpailukieltosopimuksesta, koska se ei säännöksen sanamuodon edellyttämällä tavalla rajoittanut työntekijän oikeutta tehdä kilpaileva työsopimus tai harjoittaa omaan lukuunsa kilpailevaa toimintaa. Sen sijaan kyseessä oli muunlainen työntekijän toiminta- ja kilpailuvapautta rajoittava sopimusehto, jota oli kyseisessä tapauksessa pidettävä pätevänä. Ehtoon liitetyn sopimussakon määrää tosin kohtuullistettiin.

Korkein oikeus siis katsoi sopimusehdossa olleen kyse kilpailukieltosopimuksesta, jonka tekemiselle oli erityisen painava syy. Alemmat oikeudet taas katsoivat, että sopimusehdossa ei ollut kyse kilpailukieltosopimuksesta, mutta se oli siitä huolimatta pätevä. Tapauksessa ei

¹⁸³ Ks. Heiskanen 2009, s. 135: *Heiskanen* mukaan korkein oikeus näyttäisi tosiasiaassa perustelleen sopimuksen pätevyyttä muilla syillä kuin liikesalaisuuksien säilyttämistarpeella: ”Sitä, että kiinteistönvälittäjä ”veisi mukaan” keskeneräiset toimeksiannot, on ilmeisesti pidetty hyvän tavan vastaisena kilpailuna. Kilpailukiellon tarpeeseen työnantajan kannalta on vaikuttanut, että tuolloin työntekijällä ei ollut rikosoikeudellista vastuuta, jos yrityssalaisuuden rikkominen tapahtui palvelusajan päätyttyä. Tähän viitataan perusteluissakin. Intresipunninnassa KKO antoi merkitystä sille, ettei kilpailukielloehto estänyt työn jatkamista kiinteistönvälitysalalla eikä siten ammattitaidon ja kokemuksen hyödyntämistä. Rajoitus oli pelkästään tähdännyt työnantajan vireillä olevien toimeksiantojen ja tuoreiden asiakastietojen hyväksikäytön torjumiseen verraten lyhyenä ylimenokautena työsuhteen päätyttyä eikä Tampereen kokoisen kaupungin kiinteistönvälitysmarkkinoiden osalta rajoituksen taloudellinen merkitys työntekijän toiminnalle ole voinut olla olennainen.”

siis ollut väliä sillä, sovellettiinko sopimusehtoon TSL 3:5:ää vai oikeustoimilakia¹⁸⁴ – lopputulos oli siitä huolimatta sama.

Tämän perusteella voitaisiin esittää, että tutkimuskohteeni on irrelevantti. Miksi tutkia houkuttelukieltosopimuksen rinnastamista kilpailukieltosopimukseen, jos sopimukseen suhtaudutaan samalla tavalla riippumatta siitä, arvioidaanko sitä TSL 3:5:n vai oikeustoimilain perusteella? Vastaus löytyy *oikeusvarmuuden periaatteesta*. Oikeusvarmuuden periaate edellyttää normeilta ja oikeudellisilta ratkaisuilta selkeyttä ja ennustettavuutta. Periaate on yhteydessä oikeusvaltioajatteluun, jossa yksilöä suojataan oikeussäännöksillä muita yksilöitä ja valtiota vastaan.¹⁸⁵ Oikeusvarmuuden periaate edellyttää, että työnantaja ja työntekijä tietävät jo houkuttelukieltosopimusta solmiessaan, miten siihen suhtaudutaan oikeudellisesti viime kädessä tuomioistuimessa. Vain näin he voivat arvioida sopimuksen tarpeellisuutta, kestoa ja sopimussakon määrää oikeista lähtökohdista.

Tapauksessa KKO 2005:50 kauppahuonetoimintaa harjoittaneen yhtiön tuotepäällikkö oli työsopimuksensa teon yhteydessä allekirjoittanut ”edustusten siirtymis- ja salassapitosopimukseksi” nimetyn asiakirjan. Sopimuksessa hän oli sitoutunut muun ohessa siihen, ettei hän ryhdy sellaisen päämiehen edustajaksi, jota työnantajayhtiö oli hänen työsuhteensa aikana edustanut ja johon hänen työtehtävänsä olivat liittyneet. Työntekijällä ei myöskään ollut oikeutta avustaa, neuvoa tai muuten tukea yritystä, joka edustaa edellä tarkoitettua päämiestä, eikä mennä tällaisen yrityksen palvelukseen. Sopimus oli voimassa työsuhteen aikana ja yhden vuoden ajan sen päättymisen jälkeen. Sopimuksen rikkomisesta seurasi sopimussakko, jonka suuruus vastasi työntekijän kuuden kuukauden palkkaa.

Korkein oikeus totesi sopimuksen sisältöä sen koommin arvioimatta, että ”sopimus on luonteeltaan kilpailukieltosopimus”. Sopimukseen oli näin ollen sovellettava silloisen työsopimuslain kilpailukieltosopimusta koskevaa säännöstä (VTSL 16 a §). Tapauksessa

¹⁸⁴ Ratkaisusta ei ilmene, sovelsivatko alemmat oikeusasteet sopimusehtoon oikeustoimilakia vai TSL 10:2:ää. Koska TSL 10:2 vastaa oikeusohjeiltaan OikTL 36 §:ää, ei tällä seikalla ole merkitystä tutkimukseni kannalta. Ks. HE 157/2000 vp, s. 114–115.

¹⁸⁵ Moilanen 2019, s. 57. Ks. Aarnio 1989, s. 19–20: ”Oikeusvaltioajattelu painottaa erityisesti ennustettavuutta ja oikeusnormien luonnetta yleisinä ohjausinstrumentteina. Yksilön nauttiman oikeusturvan laajuus riippuu juuri ennakoitavuuden asteesta. Joustavuuden korostaminen vie ajatusta toiseen suuntaan. Se ei suorastaan murena ajatusta oikeusvaltiosta, mutta se painottaa yksittäisen tapauksen oikeudenmukaista ratkaisua. Lopputulosta perustellaan tällöin usein (tapauksen erityispiirteisiin liittyen) kohtuusnäkökohdilla. Ratkaisut ovat eräänlaisia räätälintyönä tehtyjä mittatilauksia. Pitkälle vietyinä yksittäistapauksittainen kohtuuden korostaminen johtaa yleiskatsauksellisuuden katoamiseen ja sitä kautta ennakoitavuuden vähentymiseen. Ratkaisukäytäntö ja oikeustieteen tulkinnat pirstoutuvat yksityiskohtia koskeviksi puntaroinneiksi.”

mielenkiintoista on, että mikään oikeusaste ei kyseenalaistanut sopimuksen rinnastamista kilpailukieltosopimukseen. Toisaalta kumpikaan riidan osapuolista ei esittänyt väitettä siitä, että sopimuksessa ei olisi ollut kyse kilpailukieltosopimuksesta. Oikeudellinen erimielisyys asiassa koski muita seikkoja kuin sopimuksen luonnetta.¹⁸⁶ Koska korkein oikeus ei perustellut sopimuksen luonnetta koskevaa kantaansa lainkaan, en katso tällä ennakkoratkaisulla olevan suurta painoarvoa tutkimukseni kannalta.

Korkeimman oikeuden perusteluja ratkaisussa KKO 2003:19 myötäillen Itä-Suomen hovioikeus on eräässä ratkaisussaan¹⁸⁷ rinnastanut houkuttelukieltosopimuksen kilpailukieltosopimukseen. Tapauksessa oli kyse niin sanotulla medical-toimialalla toimineen yhtiön myyntipäälliköstä, jonka työsopimukseen sisältyi houkuttelukieltotehto.¹⁸⁸ Ehdon mukaan työntekijä sitoutui työsuhteen aikana ja neljän vuoden ajan sen päättymisen jälkeen olemaan neuvottelematta omaan tai häneen intressiyhteydessä olevan lukuun työnantajayhteisön toimialaan kuuluvista edustuksista, päämiehistä tai asiakkaista. Kiellon tehosteeksi oli sovittu työntekijän kuuden kuukauden palkkaa vastaava sopimussakko. Hovioikeus arvioi ratkaisussaan korkeimman oikeuden ratkaisua KKO 2003:19 seuraavasti:

[N]iin sanotuista houkuttelukieltosopimuksista ei säädetä työsopimuslaissa. Näin ollen lähtökohta on, että sopimusvapauden puitteissa osapuolet voivat sopia niistä vapaasti esimerkiksi velvoitteen keston ja sen rikkomisesta määrättävän sanktion suhteen. Kuitenkin ratkaisussa KKO 2003:19 houkuttelukieltosopimuksen katsottiin rinnastuvan kilpailukieltosopimukseen ja siihen tuli soveltaa työsopimuslain kilpailukieltosopimusta koskevia pakottavia säännöksiä.

– – Korkeimman oikeuden ratkaisussa merkityksellistä on, että sopimus on kaventanut tavalla tai toisella samalla alalla toimimista. Korkein oikeus on päättänyt edellä mainittuun rinnastamiseen, vaikka sopimus oli rajoittanut vain työnantajan vireillä olevien toimeksiantojen ja tuoreiden asiakastietojen hyväksikäytön torjumiseen ja vaikka rajoituksen taloudellinen merkitys Tampereen kokoisen kaupungin kiinteistövälytysmarkkinoiden osalta työntekijöiden toiminnalle ei ollut ollut olennainen.

Hovioikeudessa käsiteltävässä tapauksessa Suomen 21 sairaanhoitopiiristä 14 oli ollut työntekijän entisen työnantajan asiakkaita. Näin ollen vain 7 sairaanhoitopiiriä oli ollut

¹⁸⁶ Asiassa oli kysymys ensinnäkin siitä, oliko kyseisen kilpailukieltosopimuksen tekemiseen ollut VTSL 16 a §:ssä tarkoitettu erityisen painava syy. Toiseksi oli ratkaistava, oliko yhtiöllä, jolle osa alkuperäisen työnantajayhtiön liiketoiminnasta oli liikkeen luovutuksen seurauksena siirtynyt, ollut oikeus vedota sopimukseen.

¹⁸⁷ Itä-Suomen HO 8.2.2019 S 18/384.

¹⁸⁸ Houkuttelukieltotehdon lisäksi työsopimukseen sisältyivät kilpailukielto- ja salassapitoehto.

houkuttelukieltoehdon ulkopuolella. Hovioikeuden mukaan oli selvää, että houkuttelukieltoehto oli kaventanut työntekijän mahdollisuuksia toimia medical-toimialalla. Houkuttelukieltoehto tuli siksi rinnastaa kilpailukieltosopimukseen, ja siihen tuli soveltaa TSL 3:5:ää.

Lisäksi eräässä Helsingin hovioikeuden ratkaisussa¹⁸⁹ on pohdittu rekrytointikieltoehdon pätevyyttä. Tapauksessa johtotehtävissä toimineen työntekijän johtajasopimukseen sisältyi rekrytointikieltoehto. Ehdon mukaan työntekijä sitoutui työsuhteen aikana ja kuuden kuukauden ajan sen päättymisen jälkeen olemaan millään tavoin osallistumatta tai myötävaikuttamatta työnantajayhtiön tai sen tytäryhtiön palveluksessa olevien henkilöiden rekrytoimiseen. Työntekijä oli myöhemmin työsuhteen aikana solminut työnantajan kanssa työsuhteen päättämissopimuksen, johon oli niin ikään sisällynyt rekrytointikieltoehto. Päättämissopimuksen rekrytointikieltoehto oli ankarampi kuin johtajasopimuksen vastaava ehto, koska se rajoitti työntekijän oikeutta osallistua tai myötävaikuttaa työnantajan palveluksessa olevien henkilöiden rekrytoimiseen 12 kuukauden ajan työsuhteen päättymisestä lukien. Molemmissa ehdoissa kiellon rikkomisen sanktioksi oli sovittu 60 000 euron sopimussakko rikkomusta kohden.

Hovioikeus totesi, että koska johtotehtävissä toiminut työntekijä oli työsuhteessa työnantajaan ja koska työsuhteen päättämissopimus oli tehty työsuhteen aikana, oli molempiin sopimukseen sovellettava työsuhtelaki. Kyseisten sopimusten rekrytointikieltoehdot katsottiin päteviksi pohtimatta niiden rinnastamista TSL 3:5:ssä tarkoitettuun kilpailukieltoehdon mukseen.¹⁹⁰ Sopimussakkoehdojen kohtuullisuutta ei arvioitu, koska kanne hylättiin sillä perusteella, että työntekijä oli jäävänyt itsensä kaikista rekrytoinneista yrityksessä, johon hän oli siirtynyt johtotehtäviin.

Edellä käsitellyt ratkaisut osoittavat, että houkuttelukieltoehdoja koskeva oikeustila on epäselvä. Asiassa on näkemykseni mukaan pohjimmiltaan kyse *sopimusvapauden*

¹⁸⁹ Helsingin HO 17.3.2017 S 16/416.

¹⁹⁰ Hovioikeus ei lausunut rekrytointikieltoehdon luonteesta lainkaan. Sen sijaan käräjäoikeus totesi, että kyseinen ehto ei ollut yrityksessä yleisesti käytössä ja että ehdon ottaminen päättämissopimukseen oli tapahtunut työntekijän aloitteesta. Käräjäoikeuden mukaan kilpailukieltoehdon verrattuna ehto oli edullinen ja kohtuullinen työntekijän kannalta. Tästä voidaan päätellä käräjäoikeuden katsoneen, että rekrytointikieltoehto rajoitti työntekijän toimintavapautta vähemmän kuin kilpailukieltoehdon olisi rajoittanut. Ks. Helsingin KäO 13.11.2015 L 13/32359.

periaatteen ja työntekijän suojeluperiaatteen välisestä punninnasta.¹⁹¹ Tulisiko houkuttelu-kieltosopimus rinnastaa kilpailukieltosopimukseen työntekijän suojeluperiaatteen nojalla, vai tulisiko työnantajalla ja työntekijällä olla vapaus sopia houkuttelukiellosta haluamallaan tavalla?¹⁹²

Tulkintakysymyksellä on myös *perusoikeusulottuvuus*. Sopimusvapauden periaate liittyy perusoikeutena turvattuun *omaisuuden suojaan* (PL 15 §) ja työntekijän suojeluperiaate puolestaan *oikeuteen työhön ja elinkeinovapauteen* (PL 18 §).¹⁹³ Perusoikeuksien vaikutus yksityisten välisiin suhteisiin ilmenee yleensä lainsäädännön välityksellä: lakia säädettäessä perusoikeuksia koskeva punninta on jo ”valmiiksi suoritettu”.¹⁹⁴ Perusoikeusajattelu on kuitenkin muuttunut niin, että perusoikeudet voidaan ottaa huomioon myös yksityisten välisissä niin sanotuissa horisontaalisissa suhteissa. Erityisesti kiperissä oikeudellisissa ongelmissa voi syntyä tarve perusoikeuspunninnalle.¹⁹⁵ Oikeuskirjallisuudessa on kritisoitu perusoikeusmyönteistä laintulkintaa muun muassa sen vuoksi, että se merkitsee oikeudellisen ratkaisutoiminnan kasuistisuutta.¹⁹⁶

Sopimusvapauden periaatteen ja työntekijän suojeluperiaatteen perusoikeuskytköksen vuoksi katson perusoikeuspunninnan sisältyvän oikeusperiaatteiden punnintaan, enkä ota erikseen kantaa PL 15 §:n ja PL 18 §:n väliseen suhteeseen. Tekemäni ratkaisu on perusteltu, koska kyseisten perusoikeuksien punninnassa ei ole mielekäästä päätyä eri ratkaisuun kuin niihin institutionaalisesti kytkeytyvien oikeusperiaatteiden punninnassa. Myös korkein oikeus on perustanut näkemyksensä ratkaisussa KKO 2003:19 työntekijän suojeluperiaatteelle ottamatta kantaa perusoikeuksiin.

Suomen sopimusoikeus perustuu sopimusvapauden ja sopimusten sitovuuden (*pacta sunt servanda*) johtaviin oikeusperiaatteisiin.¹⁹⁷ Sopimusvapaus merkitsee oikeudellisesti

¹⁹¹ Ks. Moilanen 2019, s. 92–93: Sopimusvapauden periaate ja työntekijän suojeluperiaate nähdään usein toistensa vastaperiaatteina, koska Suomessa voimassa oleva työntekijän suojelun malli perustuu lähes yksinomaan sopimusvapautta rajoittavaan pakottavaan lainsäädäntöön.

¹⁹² Ks. Moilanen 2019, s. 65: Sopimusvapaus ei tosin tällöinkään olisi rajoittamatonta, vaan sitä rajoittaisivat oikeustoimilaissa säädetyt pätemättömyysperusteet ja kohtuusvaatimus.

¹⁹³ Ks. esim. Lehtonen 1999, s. 179 ja 195–196.

¹⁹⁴ Moilanen 2019, s. 55. Ks. PeVL 41/2000 vp, s. 7–8, jossa perustuslakivaliokunta katsoi, että TSL 3:5 oli yhteensopiva PL 18.1 §:n kanssa.

¹⁹⁵ Moilanen 2019, s. 55. Ks. Ojanen 2015, s. 39–40.

¹⁹⁶ Ks. perusoikeusmyönteisestä laintulkinnasta esim. Pöyhönen 2000 ja siihen kohdistuvasta kritiikistä esim. Aarnio 2002; Viljanen 2012; Moilanen 2019, s. 56–59 ja siinä mainitut alaviitteet.

¹⁹⁷ Moilanen 2019, s. 59.

täysivaltaisen henkilön mahdollisuutta sitoa tulevia toimintamahdollisuuksiaan haluamallaan tavalla ilman, että oikeusjärjestys asettaa sille esteitä tai rajoituksia. Oikeustoimi sitoo pelkästään oikein annetun tahdonilmaisun perusteella.¹⁹⁸ Sopimuksen sitovuus on sopimusvapauden käänteisilmiö: kun sopimus on solmittu sopimusvapauden periaatetta noudattaen, sopimus lähtökohtaisesti sitoo.¹⁹⁹

Sopimusvapautta voidaan pitää myös sopimusoikeudesta irtautuneen työoikeuden kantavana periaatteena, vaikkakin työnantajan ja työntekijän välistä sopimusvapautta on rajoitettu varsin voimakkaasti lainsäädännöllä ja työehtosopimuksilla. Sopimusvapauden rajoitukset on tarkoitettu heikomman sopijapuolen eli työntekijän suojaksi.²⁰⁰ Kyseiset rajoitukset korostuvat työ sopimusten osalta. Pelkästään työ sopimuksia tarkasteltaessa voidaan jopa sanoa sopimusvapauden periaatteen jääneen taustalle.²⁰¹

Suomen työoikeudessa noudatettava työntekijän suojelun periaate ilmentää yleisempää sopimusoikeudellista heikomman suojelun periaatetta.²⁰² Työntekijällä on työntekijäasemansa perusteella suojarooli, jonka mukaan häntä pidetään sopimussuhteen heikompana osapuolena tosiasiallisesta suojan tarpeesta riippumatta. Työntekijän suojeluperiaate ilmenee käytännössä monin eri tavoin. Ensinnäkin se on vaikuttanut voimassa olevan lainsäädännön aineellisoikeudelliseen sisältöön tärkeänä oikeuspoliittisena periaatteena. Toiseksi se ilmenee työlainsäädännön vähimmäispakottavuutena, työehtosopimusten vähimmäismääräyksinä sekä työoikeudellisena edullisemmuussääntönä. Kolmanneksi suojeluperiaatteella on tulkinallisia vaikutuksia. Suojelusäännöstä tai työ sopimusta voidaan epäselvässä tapauksessa tulkita työntekijän eduksi (*in dubio pro labore*).²⁰³

Houkuttelukieltosopimuksen rinnastamista kilpailukieltosopimukseen voidaan perustella työntekijän suojeluperiaatteella kahdellakin tavalla. Ensinnäkin rinnastamista voidaan

¹⁹⁸ Karhu – Tolonen 2012, s. 84. Ks. Hemmo 2003, s. 75–76; Karhu – Tolonen 2012, s. 88: Sopimusvapauden elementit on perinteisesti jaoteltu *Muukkosen* vuonna 1956 esittämällä tavalla päättävävapauteen, sopimus-kumppanin valitsemisvapauteen, tyyppivapauteen, sisältövapauteen, muotovapauteen ja purkuvapauteen. Purkuvapauden on nähty olevan eritasoinen ilmiö muihin sopimusvapauden elementteihin verrattuna. Hemmo onkin selventävällä tavalla ehdottanut elementtien supistamista kolmeen ydinkysymykseen: tehdäänkö sopimus (päättävävapaus), kenen kanssa (sopimus-kumppanin valitsemisvapaus) sekä millä tavoin ja minkä sisältöisenä (tyyppi-, sisältö- ja muotovapaus).

¹⁹⁹ Karhu – Tolonen 2012, s. 84; Saarnilehto – Annola 2018, s. 17.

²⁰⁰ Moilanen 2019, s. 65.

²⁰¹ Moilanen 2019, s. 65. Ks. Hemmo 2003, s. 73.

²⁰² Moilanen 2019, s. 85.

²⁰³ Moilanen 2019, s. 86. Ks. Kairinen 2009, s. 43–44.

perustella sillä, että se vastaa kilpailukieltosopimuksia koskevan sääntelyn taustalla olevia oikeuspoliittisia tarkoituksia. Koska sääntelyn tarkoituksena on suojata työntekijää perusteettomilta ja liian pitkälle meneviltä rajoituksilta työsuhteen päätyttyä, on työntekijän toimintavapautta kilpailukieltosopimusta vastaavalla tavalla rajoittavaa houkuttelukieltosopimusta perusteltua pitää kilpailukieltosopimuksena. Tämän argumentin painavuutta lisää se, että korkein oikeus on perustanut kantansa ratkaisussa KKO 2003:19 tälle. Toiseksi rinnastamista voidaan perustella TSL 3:5:n tulkinnanvaraisuudella. On epäselvää, miten säännös soveltuu houkuttelukieltosopimukseen, minkä takia säännöstä tulisi tulkita työntekijän eduksi (*in dubio pro labore*). Työntekijän edun mukaista tämän näkemyksen mukaan on, ettei hänen toimintamahdollisuuksiaan rajoiteta liiaksi.

Toisaalta voidaan argumentoida, ettei houkuttelukieltosopimuksen kategorinen rinnastaminen kilpailukieltosopimukseen ole perusteltua materiaalsen oikeudenmukaisuuden kannalta. Sopimustoiminnan yhteiskunnallisena tavoitteena tulisi aina olla oikeudenmukainen sopiminen. Pakottavaan lainsäädäntöön perustuva rinnastaminen ei välttämättä toteuta tätä oikeudenmukaisuustavoitetta.²⁰⁴ Väite perustuu siihen, että työntekijä ei aina tosiasiallisesti ole sopimussuhteen heikompi osapuoli. Työntekijäasemaan perustuva kollektiivinen heikomman suojele voi olla ongelmallista, koska se ei välttämättä takaa yhdenvertaisuuden toteutumista. Työntekijäasemassa olevat muodostavat heterogeenisen ryhmän, jonka jäsenet ovat enemmän tai vähemmän suojan tarpeessa. Jotkut työntekijät voivat olla jopa sopimussuhteen tosiasiallisesti vahvempia osapuolia.²⁰⁵ Näin voi olla esimerkiksi silloin, kun työnantaja on pieni ja mahdollisesti vasta toimintaansa aloitteleva yritys ja työntekijä taas alalla kokenut henkilö, jolla on merkittävät suhteet markkinoilla oleviin asiakkaisiin.²⁰⁶ Kaavamainen heikomman suojele voi johtaa siihen, että asetelma kääntyy pääläelleen: heikommasta tulee vahvempi, eikä osapuolten yhdenvertaisuus siksi toteudu. Heikompaa osapuolta ei tule suojella niin paljon, että vahvempi osapuoli kärsii siitä kohtuuttomasti.²⁰⁷

Vasta-argumenttina edelliseen voidaan esittää, että TSL 3:5 on muotoiltu työnantajan ja työntekijän intressejä yhteensovittavalla tavalla.²⁰⁸ Yhtäältä säännös mahdollistaisi houkuttelukiellosta sopimisen silloin, kun siihen on työnantajan puolelta erityisen painava syy.

²⁰⁴ Ks. Moilanen 2019, s. 61 ja 68.

²⁰⁵ Moilanen 2019, s. 68–69. Ks. Ämmälä 1995, s. 292.

²⁰⁶ Ks. Engblom 2007, s. 24.

²⁰⁷ Moilanen 2019, s. 69. Ks. Ämmälä 1995, s. 259–260.

²⁰⁸ HE 157/2000 vp, s. 81.

Toisaalta se rajoittaisi sopimuksen kestoa ja siihen liitettävän sopimussakon määrää työntekijän intressit huomioiden. Käsitykseni siis on, että TSL 3:5:n soveltaminen houkuttelukieltosopimukseen ei heikennä työnantajan asemaa kohtuuttomasti. Sen sijaan se mahdollistaa houkuttelukiellosta sopimisen oikeudenmukaisella, työnantajan ja työntekijän yhdenvertaisuutta parantavalla, tavalla.

Kaikki edellä käsitellyt seikat huomioon ottaen käsitykseni on, että sopimusvapauden periaatteen ja työntekijän suojeluperiaatteen välisessä punninnassa vaaka kallistuu työntekijän suojeluperiaatteen puolelle. Kun lisäksi otetaan huomioon korkeimman oikeuden tulkintakannanotto ratkaisussa KKO 2003:19, on olemassa vahvoja perusteita sille, että houkuttelukieltosopimusta on pidettävä TSL 3:5:ssä tarkoitettuna kilpailukieltosopimuksena. Nämä perusteet eivät kuitenkaan näkemykseni mukaan vielä riitä antamaan asiaa koskevaa tulkintasuositusta. Rinnastamista vastaan puhuu nimittäin TSL 3:5:n sanamuoto, jota on aina pidettävä laintulkinnan lähtökohtana.²⁰⁹

Rinnastamisen puolesta voidaan vielä esittää, että oikeuskirjallisuudessa esimerkiksi *Hellstén* sekä *Äimälä* ja *Kärkkäinen* ovat katsoneet, että kilpailukieltosopimus voidaan ulottaa koskemaan myös työntekijöiden ja asiakkaiden houkuttelua.²¹⁰ Lisäksi rinnastamista voidaan puoltaa *analogia-argumentein*. Työsopimusten lisäksi rekrytointikiellosta sovitaan usein yrityskauppojen liitännäisrajoituksena. Tällöin sopimus solmitaan kahden yrityksen kesken, ei työnantajan ja työntekijän kesken. Yrityskauppaan liittyvällä rekrytointikieltolausekkeella katsotaan olevan vastaavanlainen merkitys kuin kilpailukieltolausekkeella, minkä vuoksi lausekkeitä arvioidaan kilpailuoikeudellisesti samoin periaattein.²¹¹ Toisin sanoen lausekkeitä koskee sama kahden tai kolmen vuoden enimmäiskestoaja.²¹²

Lopuksi rinnastamisen puolesta voidaan esittää joukko *reaalisia argumentteja*. Houkuttelukieltosopimuksilla suojataan erityisesti inhimillistä pääomaa, know-how'ta, liikesalaisuuksia ja asiakassuhteita eli samoja etuja ja intressejä, joita suojataan kilpailukieltosopimuksilla.²¹³ Samanlaisten tavoitteiden lisäksi houkuttelukieltosopimuksella voi käytännössä olla

²⁰⁹ Ks. Aarnio 2006, s. 296.

²¹⁰ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 276; Hellstén 2021, s. 703.

²¹¹ Lindfelt 2011, s. 207. Ks. liitännäisrajoitustiedonanto (komission tiedonanto keskittyisiin suoraan liittyvistä ja niiden kannalta välttämättömistä rajoituksista, 2005/C 56/03), kohta 26: ”Henkilöstön värväämistä rajoittavilla ja salassapitovelvoitetta koskevilla lausekkeilla on vastaavanlainen vaikutus ja sen vuoksi niitä arvioidaan samankaltaisella tavalla kuin kilpailukieltolausekkeitä.”

²¹² Lindfelt 2011, s. 207. Ks. liitännäisrajoitustiedonanto, kohta 20.

²¹³ Lindfelt 2011, s. 207.

samanlainen vaikutus työntekijän asemaan kuin kilpailukieltosopimuksella. Näin on varsinkin silloin, kun houkuttelukieltosopimus koskee entisen työnantajan asiakkaiden houkuttelua ja alalla on vain harvoja asiakkaita, joista käydään kovaa kilpailua.²¹⁴ Jos houkuttelukieltosopimusta arvioitaisiin vain oikeustoimilain nojalla, voitaisiin sopimuksella rajoittaa työntekijän toiminta- ja kilpailuvapautta enemmän kuin tilanteessa, jossa sopimusta arvioitaisiin TSL 3:5:n perusteella.²¹⁵

Houkuttelukieltosopimuksilla voi olla myös yhteiskunnallisella tasolla samanlaisia vaikutuksia kuin kilpailukieltosopimuksilla. Jos työntekijöiden työsuhteen jälkeisiä mahdollisuuksia hankkia vapaasti työntekijöitä tai asiakkaita rajoitetaan, työntekijät eivät välttämättä uskalla irtisanoutua ja siirtyä kilpailijan palvelukseen tai ryhtyä harjoittamaan omaa kilpaillevaa toimintaa. Tällä voi olla negatiivisia vaikutuksia työmarkkinoiden dynaamisuuteen samoin kuin osaamisen ja innovaatioiden leviämiseen.²¹⁶

Kilpailukiellosta ja houkuttelukiellosta sovitaan usein samassa sopimuksessa tai sopimusehdossa, minkä vuoksi niiden erottaminen toisistaan voi olla hankalaa. Näkemykseni mukaan erottaminen ei ole tarkoituksenmukaistakaan. Jos osapuolet olisivat jo tällaista niin sanottua kombinaatiosopimusta laatiessaan yhteisymmärryksessä siitä, että sopimusta arvioidaan kokonaisuudessaan TSL 3:5:n nojalla, oikeusvarmuus paranisi. Samalla vältettäisiin tuomioistuinjärjestelmää kuormittavat houkuttelukieltosopimusten luonnetta koskevat riidat.

Kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen näkemykseni on, että houkuttelukieltosopimus on rinnastettavissa TSL 3:5:ssä tarkoitettuun kilpailukieltosopimukseen. Näkemykseni edustaa niin sanottua *substance over form* -lähestymistapaa, jossa sopimuksen aineelliselle sisällölle ja tosiasiallisille vaikutuksille annetaan suurempi merkitys kuin sopimuksen kielellisille ilmaisuille ratkaistaessa, kuuluuko sopimus jonkin pakottavan sääntelyn piiriin.²¹⁷

²¹⁴ Ks. Itä-Suomen HO 8.2.2019 S 18/384.

²¹⁵ Ks. Kaivanto 2007, s. 42: Kilpailukieltosopimuksiakin arvioitiin ennen vuoden 1990 työopimuslain muutosta vain oikeustoimilain perusteella. Kilpailukieltosopimusten sisällölle ja pätevyydelle ei asetettu oikeustoimilaissa suoranaisia vaatimuksia, mikä johti siihen, että sopimukset olivat varsin kirjavia ja niistä aiheutui erimielisyyksiä. Kilpailukieltosopimusten yleistyttyä syntyi tarve säännellä niitä entistä tarkemmin. Oikeuskäytännön perusteella vaikuttaa siltä, että nyt taas houkuttelukieltosopimukset ovat yleistymässä.

²¹⁶ Ks. Akava 2018, osa 2, s. 14–16; HE 222/2020 vp, s. 12.

²¹⁷ Ks. Hemmo 2003, s. 73–74.

Työntekijän toimintavapautta voidaan TSL 3:5:n nojalla rajoittaa vain siltä osin kuin työntekijän toiminta on tämän entisen työnantajan kanssa kilpailevaa. Tämän perusteella ehdotan, että ensimmäinen edellytys houkuttelukieltosopimuksen rinnastamiselle kilpailukieltosopimukseen on, että houkuttelukieltosopimus rajoittaa työntekijän oikeutta harjoittaa kilpailevaa toimintaa.

Tältä osin näkemykseni eroaa korkeimman oikeuden näkemyksestä ratkaisussa KKO 2003:19, jossa korkein oikeus katsoi rinnastamisen edellytykseksi, että sopimus tavalla tai toisella kaventaa työntekijän mahdollisuuksia *samalla alalla toimimiseen*. Näkemykseni mukaan TSL 3:5 ei kuitenkaan mahdollista sellaista tulkintaa, jonka mukaan kilpailukieltosopimuksella voitaisiin rajoittaa myös muunlaista toimintaa kuin kilpailevaa toimintaa. Näin ollen katson, että sellainen houkuttelukieltosopimus, jolla kielletään työntekijää toimimasta samalla alalla lainkaan, on mitätön siltä osin kuin se rajoittaa työntekijän oikeutta harjoittaa muunlaista toimintaa kuin kilpailevaa toimintaa (TSL 3:5.5).²¹⁸

Jotta kyseessä on TSL 3:5:n mukainen kilpailukieltosopimus, tulee sopimuksen olla tehty työsuhteen alkaessa tai myöhemmin työsuhteen aikana. Työsuhteen päättymisen jälkeen tehtyihin työntekijän toimintavapautta rajoittaviin sopimuksiin sovelletaan työsopimuslain sijasta oikeustoimilain säännöksiä. Näin ollen ehdotukseni toiseksi rinnastamisen edellytykseksi on, että houkuttelukieltosopimus on solmittu työsuhteen alkaessa tai sen aikana.

Lisäksi TSL 3:5:ssä edellytetään, että sovittu kilpailunrajoitus kohdistuu työsuhteen jälkeiseen aikaan, jotta kyseessä on säännöksen tarkoittama kilpailukieltosopimus. Jos sopimuksella rajoitetaan ainoastaan työsuhteen aikaista kilpailevaa toimintaa, ei kyseessä ole kilpailukieltosopimus, vaan TSL 3:3:n mukaista kilpailevan toiminnan kieltoa täsmentävä sopimus.²¹⁹ Ehdotukseni kolmanneksi edellytykseksi siis on, että houkuttelukieltosopimus kohdistuu työsuhteen jälkeiseen aikaan.

²¹⁸ Työntekijä voi toimia samalla alalla ilman, että hän harjoittaa kilpailevaa toimintaa. Tähän liittyen ks. esim. Helsingin HO 17.11.2006 S 05/3406. Houkuttelukieltosopimusten osalta tämä tarkoittaa, että työntekijällä on houkuttelukieltosopimuksen estämättä oikeus houkuttella sopimuksen piiriin kuuluvia työntekijöitä tai asiakkaita sellaiseen yritykseen, jonka toiminta ei ole kilpailevaa työnantajan toiminnan kanssa.

²¹⁹ Huhtamäki 2014, s. 137. Ks. Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 254: Työnantaja ja työntekijä voivat erikseen sopia, millaisia kilpailevan toiminnan rajoituksia työntekijän tulee työsuhteen aikana noudattaa. Sopimusehtojen on oltava TSL 3:3:n mukaisia. Sopimuksella voidaan esimerkiksi linjata, mitä työnantaja pitää TSL 3:3:n mukaisena hyvän tavan vastaisena kilpailutekona.

Edellä esitetyn perusteella houkuttelukieltosopimus on rinnastettavissa TSL 3:5:ssä tarkoitettuun kilpailukieltosopimukseen, jos sopimus 1) rajoittaa työntekijän oikeutta harjoittaa kilpailevaa toimintaa, 2) on solmittu työsuhteen alkaessa tai sen aikana ja 3) kohdistuu työsuhteen jälkeiseen aikaan. Rinnastaminen ratkeaa kuitenkin viime kädessä tuomioistuimen suorittaman kokonaisarvioinnin perusteella. Koska eri houkuttelukieltosopimukset ja tilanteet poikkeavat huomattavasti toisistaan, ei ole mahdollista esittää yksiselitteisiä edellytyksiä, joiden täytyessä houkuttelukieltosopimus on katsottava aina kilpailukieltosopimukseksi. Tämä voi olla ongelmallista työnantajan ja työntekijän oikeusvarmuuden kannalta. Heidän olisi hyvä tietää jo houkuttelukieltosopimusta laatiessaan, arvioidaanko sitä TSL 3:5:n vai oikeustoimilain mukaan.

4 TYÖSSÄPYSYMISSOPIMUKSET

4.1 Johdanto

Työnantaja järjestää työntekijälle koulutusta yleensä investointitarkoituksessa odottaen saavansa investoimansa rahat myöhemmin takaisin työntekijän työpanoksen muodossa. Työntekijän kasvaneella osaamisella on kysyntää muissakin yrityksissä, minkä vuoksi koulutuksen maksaneen työnantajan intressissä on varmistaa työntekijän pysyminen työnantajayrityksen palveluksessa. Vaihtoehtoisesti työnantajan intressissä on varmistaa, että hän saa työntekijän irtisanoutuessa koulutuskustannukset tai osan niistä takaisin.²²⁰

Työssäpysymissopimus on sopimus, jolla työnantaja pyrkii sitouttamaan työntekijän osaamisen palvelukseensa.²²¹ Tyypillisesti tällainen sopimus laaditaan tilanteessa, jossa työnantaja on kustantanut työntekijälle niin merkittävän koulutuksen, että hän haluaa varmistaa työntekijän osaamisen käyttöönsä määräajaksi.²²² Koulutus voi olla merkittävää esimerkiksi kustannuksiltaan, sisällöltään tai kestoltaan.²²³

Yksityisellä sektorilla tehtävistä työssäpysymissopimuksista ei ole juurikaan saatavilla julkista tietoa. Niihin liittyvää oikeuskäytäntöä on vähän, eikä niistä ole nimenomaista sääntelyä.²²⁴ Oikeuskirjallisuudessa on esitetty erilaisia näkemyksiä siitä, mitä normeja tällaiseen sopimukseen tulee soveltaa.²²⁵

Työssäpysymissopimuksen ohella työnantaja voi pyrkiä sitouttamaan työntekijän osaamisen palvelukseensa kilpailukieltosopimuksen avulla. Työnantajan työntekijälle kustantama erityiskoulutus voi nimittäin toimia kilpailukieltosopimuksen perusteena (TSL 3:5.2). Erityisen painavan syyn olemassaoloa arvioitaessa otetaan huomioon muun muassa sopimuksen

²²⁰ Murto 2019, s. 248–249.

²²¹ Mustajärvi 2014, s. 236.

²²² Mustajärvi 2014, s. 244.

²²³ Mustajärvi 2014, s. 255.

²²⁴ Mustajärvi 2014, s. 254. Ks. Mustajärvi 2014, s. 240: Sen sijaan julkisella sektorilla tehtävistä *palvelussitoumuksista* on olemassa runsaasti sääntelyä. Palvelussitoumus on virkamiesoikeudellinen palvelussuhdejärjestely, jossa virkamiehen osaaminen pyritään sitouttamaan julkisyhteisöön tietyksi määräajaksi vastineeksi tarjotusta koulutuksesta. Palvelussitoumusta käytetään yleisesti esimerkiksi rajavartiolaitoksessa ja puolustusvoimissa.

²²⁵ Ks. esim. Heiskanen 2009, s. 139; Tiitinen – Kröger 2012, s. 341; Mustajärvi 2014, s. 255; Äimälä – Kärkäinen 2017, s. 275; Koskinen 2019.

perusteena olevan koulutuksen kustannukset sekä työnantajan koulutusta varten antama palkallinen vapaa tai stipendi.²²⁶

Työssäpysymissopimuksen tarkoituksena voidaan nähdä olevan työnantajan koulutusinvestointien turvaaminen, avainhenkilöiden sitouttaminen sekä inhimillisen pääoman ja know-how'n suojaaminen.²²⁷ Työssäpysymissopimuksella suojeltavat intressit ovat siis samankaltaisia kilpailukieltosopimuksella suojeltaviin intresseihin verrattuna. Työssäpysymissopimuksella voi myös käytännössä olla samanlainen vaikutus työntekijän asemaan kuin kilpailukieltosopimuksella. Näin on erityisesti silloin, kun sopimus ulottuu työsuhteen jälkeiseen aikaan kaventaen työntekijän mahdollisuuksia hyödyntää ammattitaitoaan ja osaamistaan vapaasti.

4.2 Työssäpysymissopimuksen määritelmä

Työntekijän osaamisen sitouttamiseen tähtäävistä sopimuksista käytetään vaihtelevasti käsitteitä *työssäpysymissopimus*²²⁸, *vähimmäispalveluaikaa koskeva sopimus*²²⁹, *koulutuskustannusten korvaamista koskeva sopimus*²³⁰ ja *koulutuskustannusten takaisinmaksusitoumus*²³¹.²³² Näistä vaihtoehtoisista käsitteistä olen päättänyt käyttämään tutkimuksessani käsitettä työssäpysymissopimus sen ytimekkyyden vuoksi. Tarkoitukseni ei ole kuitenkaan tehdä eroa eri sopimusnimikkeiden välillä.

Koska työssäpysymissopimuksista ei ole olemassa nimenomaista sääntelyä, ei lakiin sisälly myöskään tällaisen sopimuksen määritelmää. Työoikeudellisessa kontekstissa työssäpysymissopimuksella tarkoitetaan yleensä sopimusta, jolla työntekijä sitoutuu olemaan työnantajan palveluksessa tietyn vähimmäisajan vastineeksi työnantajan kustantamasta

²²⁶ HE 157/2000 vp, s. 82.

²²⁷ Ks. esim. KKO 1989:75; Mustajärvi 2014, s. 243–244; KKO 2019:28; Murto 2019, s. 248–249.

²²⁸ Ks. Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 470; Mustajärvi 2014, s. 244.

²²⁹ Ks. Hietala – Kaivanto 2017, s. 67.

²³⁰ Ks. Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 275.

²³¹ Ks. Saarinen 2013, s. 830.

²³² Ks. Mustajärvi 2014, s. 237 ja sen alav. 3: Käsitteistön vakiintumattomuus vaikeuttaa tiedon hakemista eri oikeuslähteistä. Esimerkiksi hovioikeuksien julkaisemattomia oikeustapauksia on 1.1.2000 alkaen haettu tietokannoista seuraavilla hakusanoilla: erityiskoulutu*, koulutusoppimu*, palvelusittoumu*, palvelussittoumu*, työssäpysymissopimu*, vähimmäispalvelua* ja vähimmäispalvelusa*.

tavanomaisesta poikkeavasta koulutuksesta. Mikäli työntekijä rikkoo sopimusta, hän on velvollinen maksamaan koulutuskustannukset tai osan niistä takaisin työnantajalle.²³³

Työssäpysymissopimuksen perimmäisenä tarkoituksena on varmistaa, ettei työnantajan tekemä koulutusinvestointi ”mene hukkaan” tai kilpailijan hyväksi, vaan että työnantaja saa kohtuullisen hyödyn suorittamastaan investoinnista.²³⁴ Vaikkei työssäpysymissopimuksen sisällölle ole asetettu varsinaisia rajoituksia, on oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa vaikiintuneesti katsottu, että sopimuksen perusteena olevan koulutuksen tulee jollain tavalla poiketa tavanomaisesta koulutuksesta.²³⁵ Tavanomaisena koulutuksena on pidetty ainakin sellaista koulutusta, jota työnantaja on velvollinen tarjoamaan työntekijälle työläinsäädännössä tai työehtosopimuksessa asetetun *koulutuksellisen velvoitteen* nojalla.²³⁶ Tämän perusteella tavanomaisesta poikkeava koulutus on sellaista koulutusta, joka eroaa ominaisuuksiltaan työnantajan koulutusvelvoitteen piiriin kuuluvasta koulutuksesta.²³⁷

4.3 Työssäpysymissopimuksen rinnastaminen kilpailukieltosopimukseen

Olen edellisessä pääluvussa tullut siihen lopputulokseen, että houkuttelukieltosopimus on rinnastettavissa TSL 3:5:ssä tarkoitettuun kilpailukieltosopimukseen, jos sopimus 1) rajoittaa työntekijän oikeutta harjoittaa kilpailevaa toimintaa, 2) on solmittu työsuhteen alkaessa tai sen aikana ja 3) kohdistuu työsuhteen jälkeiseen aikaan. Nyt käsiteltävänä tulkintakysymyksenä puolestaan on, *minkä edellytysten täytyessä työssäpysymissopimus on rinnastettavissa TSL 3:5:ssä tarkoitettuun kilpailukieltosopimukseen.*

Oikeuskirjallisuudessa on esitetty erilaisia näkemyksiä siitä, mitä normeja työssäpysymissopimukseen tulee soveltaa. *Koskisen* mukaan työssäpysymissopimukset ovat tavanomaisia

²³³ Ks. esim. Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 470; Tiitinen – Kröger 2012, s. 341 ja sen alav. 72; Mustajärvi 2014, s. 243–244; Hietala – Kaivanto 2017, s. 67; Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 275; Murto 2019, s. 248–249.

²³⁴ Tiitinen – Kröger 2012, s. 341; Hietala – Kaivanto 2017, s. 67; Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 275; Murto 2019, s. 248–249. Ks. Hietala – Kaivanto 2017, s. 145: *Hietalan* ja *Kaivannon* mukaan sopimuksen perusteena oleva työnantajan investointi voi olla muutakin kuin koulutusta, kuten kone, laite, menetelmä tai toimitila.

²³⁵ Ks. KKO 1989:75; TT 1998-41; TT 2007-55; Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 470–471; Tiitinen – Kröger 2012, s. 341; Mustajärvi 2014, s. 249–250; Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 275; KKO 2019:28.

²³⁶ Ks. TT 1998-41; TT 2007-55; KKO 2019:28. Ks. myös Mustajärvi 2014, s. 238 ja sen alav. 8: Näitä koulutuksellisia velvoitteita ovat esimerkiksi työnantajan yleisvelvoite (TSL 2:1), koulutusvelvollisuus osa-aikaisia työntekijöitä kohtaan (TSL 2:5) sekä lomautus- ja irtisanomistilanteisiin liittyvä työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus (TSL 5:2 ja 7:4). Työnantajan tarjoaman koulutuksen tarkoituksena on yleensä työssä tarvittavan ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen.

²³⁷ Ks. Mustajärvi 2014, s. 239. Esimerkiksi tapauksessa KKO 1989:75 koulutus oli suoritettu ulkomailta, ja se kustansi työnantajalle pelkkien palkkakustannusten muodossa noin 200 000 markkaa eli noin 30 000 euroa.

– joskaan eivät yleisiä – työelämän sopimuksia, joita arvioidaan sekä oikeustoimilain että työsopimuslain yleisten säännösten mukaisesti.²³⁸ Samansuuntaisesti *Äimälä* ja *Kärkkäinen* katsovat, että työssäpysymissopimuksia arvioidaan ensisijaisesti työsopimuksen kohtuuttomia ehtoja koskevan TSL 10:2:n perusteella.²³⁹ Sen sijaan *Heiskanen*, *Tiitinen* ja *Kröger* sekä *Mustajärvi* katsovat, että työssäpysymissopimukseen tulee soveltaa määräaikaista työsopimusta koskevia normeja.²⁴⁰ Esimerkiksi Mustajärven mukaan työssäpysymissopimuksessa on tosiasiallisesti kyse määräaikaisesta työsopimuksesta, minkä vuoksi sen tulee täyttää määräaikaiselle työsopimukselle asetetut edellytykset. Sopimukselle tulee esimerkiksi olla perusteltu syy, ja se saa olla voimassa enintään viisi vuotta (TSL 1:3.2 ja 6:1.3).²⁴¹

Näkemyseroistaan huolimatta oikeustieteilijät ovat yhdestä asiasta yksimielisiä: työssäpysymissopimuksessa ei ole kyse kilpailukieltosopimuksesta.²⁴² *Mustajärvi* tosin toteaa, että työssäpysymissopimus täyttää osittain kilpailukieltosopimuksen tunnusmerkit ja että tällaisia sopimuksia on usein tehty kilpailukieltosopimuksen enimmäispituutta noudattaen samoin kuin kilpailukieltosopimuksen nimikkeellä.²⁴³ Vaikuttaa siis siltä, että työssäpysymissopimuksen osapuoletkaan eivät aina tiedä, minkälainen sopimus kyseessä on.

Jotta työssäpysymissopimuksessa voisi ylipäättään olla kyse TSL 3:5:ssä tarkoitetusta kilpailukieltosopimuksesta, tulee sopimuksen kohdistua työsuhteen jälkeiseen aikaan. Tämän perusteella rajaan rinnastamisen tutkimisen sellaisiin työssäpysymissopimuksiin, joissa asetetaan työntekijälle työsuhteen päättymisen jälkeen voimassa olevia velvollisuuksia.

Korkeimman oikeuden ennakkoratkaisussa KKO 2019:28 oli kyse nimenomaan tällaisesta sopimuksesta. Tapauksessa kiinteistövälitysliikkeen työntekijä oli työsopimuksessaan sitoutunut korvaamaan työnantajayritykselle hänen kouluttamisestaan aiheutuneet kustannukset, jos hän aloitti kuuden kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä kilpailevan välitystoiminnan. Työntekijän korvausvelvollisuus koski sellaisia LKV-tutkintoon ja muuhun

²³⁸ Koskinen 2019.

²³⁹ *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 275.

²⁴⁰ *Heiskanen* 2009, s. 139; *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 341; *Mustajärvi* 2014, s. 255.

²⁴¹ *Mustajärvi* 2014, s. 245–250.

²⁴² Ks. erityisesti *Mustajärvi* 2014, s. 254; *Hietala – Kaivanto* 2017, s. 67; *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 275; *Koskinen* 2019.

²⁴³ *Mustajärvi* 2014, s. 243 ja 247. Ks. esim. KKO 2019:28.

erikoistumiseen tähtäävistä koulutuksista aiheutuneita kustannuksia, jotka olivat syntyneet 24 kuukauden aikana ennen työsuhteen päättymistä.

Asiassa oli kysymys siitä, voitiinko kyseistä koulutuskustannusten korvaamista koskevaa ehtoa pitää kohtuuttomana. Ensin oli kuitenkin ratkaistava, oliko sopimusehto rajoittanut työntekijän oikeutta tehdä uusi työsopimus tai harjoittaa kilpailevaa toimintaa siten, että ehtoon oli sovellettava kilpailukieltosopimusta koskevaa TSL 3:5:ää.

Korkein oikeus totesi aluksi, että työsopimuslaissa ei ole nimenomaisia säännöksiä siitä, millä edellytyksillä työnantaja ja työntekijä voivat sopia työntekijän kouluttamisesta aiheutuneiden kustannusten korvaamisesta työnantajalle. Näin ollen lähtökohta on, että osapuolet voivat sopimusvapauden puitteissa sopia siitä vapaasti edellyttäen, että sopimuksella ei TSL 13:6.1:n vastaisesti vähennetä työntekijälle työsopimuslain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja.

Korkein oikeus nosti harkinnassaan esiin aiemmat ratkaisunsa KKO 2003:19²⁴⁴ ja KKO 1989:75²⁴⁵. Kyseisiin ratkaisuihin perustuen korkein oikeus totesi, että koulutuskustannusten korvaamista koskevat sopimukset saattavat tosiasiallisesti rajoittaa työntekijän mahdollisuuksia siirtyä muihin tehtäviin ja siten myös kaventaa hänen mahdollisuuksiaan toimia samalla alalla kuin työnantaja. Koulutuskustannussopimuksia ei tästä huolimatta ole perusteltua pitää kilpailukieltosopimuksina, jos niissä ei muulla tavalla rajoiteta työntekijän oikeutta tehdä työsopimus tai harjoittaa kilpailevaa toimintaa työsuhteen päättymisen jälkeen.

Korkein oikeus katsoi, että käsillä olleessa koulutuskustannusten korvaamista koskevassa ehdossa oli kilpailukieltosopimuksen piirteitä. Sopimusehto ensinnäkin velvoitti työntekijän korvaamaan koulutuskustannukset vain, jos hän aloitti kilpailevan välitystoiminnan. Toiseksi korvausvelvollisuus koski koulutusta, joka oli annettu huomattavan pitkän ajan eli

²⁴⁴ Ratkaisussa korkein oikeus rinnasti houkuttelukieltosopimuksen kilpailukieltosopimukseen, koska se kavensi työntekijän mahdollisuuksia samalla alalla toimimiseen.

²⁴⁵ Työsopimuksessa oli sovittu, että työnantaja osallistuu työntekijän opiskelukustannuksiin ulkomailla ja työntekijä puolestaan sitoutuu toimimaan opiskelujen päätyttyä tietyn vähimmäisajan työnantajan palveluksessa. Työntekijän irtisanouduttua ennen tuon vähimmäisajan täyttymistä korkein oikeus velvoitti hänet suorittamaan työnantajalle vahingonkorvausta. Ratkaisussa katsottiin, että työntekijän sopimusrikkomuksen takia työnantaja ei ollut saanut täysimääräisesti hyväkseen sitä kokemusta ja tietoa, jonka hankkimisen se oli osaltaan kustantanut. Ratkaisu on ajalta, jolloin työsopimuslakiin ei sisällynyt erillistä kilpailukieltosopimusta koskevaa pykälää, vaan kilpailukieltosopimuksia arvioitiin oikeustoimilain perusteella.

24 kuukauden kuluessa ennen työsuhteen päättymistä. Kolmanneksi sopimusehto oli sijoitettu työsopimukseen otsikon ”Kilpailukieltorikkomus” alle.

Toisaalta sopimusedossa ei nimenomaisesti rajoitettu työntekijän oikeutta harjoittaa kilpailevaa välitystoimintaa työsuhteen päätyttyä. Työsopimukseen sisältyi erillinen kilpailukieltotoehto, johon työnantaja ei ollut asiassa vedonnut. Korkeimman oikeuden mukaan korvausvelvollisuuden rajoittaminen tilanteeseen, jossa työntekijä aloittaa kilpailevan toiminnan samalla alalla, on tosiasiallisesti rajoittanut hänen toimintamahdollisuuksiaan vähemmän kuin vastaavasta korvausvelvollisuudesta sopiminen ilman kyseistä lisäedellytystä. Korkein oikeus katsoi lisäksi, että asiassa ei voitu antaa olennaista merkitystä sille, että sopimusehto oli sijoitettu työsopimukseen otsikon ”Kilpailukieltorikkomus” alle.

Edellä lausutun perusteella korkein oikeus katsoi, että kyseessä olleeseen sopimusehtoon ei ollut perusteltua soveltaa kilpailukieltosopimusta koskevaa TSL 3:5:ää. (Ään.) Korkein oikeus katsoi kuitenkin sopimusedon soveltamisen olevan kohtuutonta TSL 10:2:n nojalla, kun huomioon otettiin muun muassa koulutuksen laatu, sovitun korvauksen määrä, korvausvelvollisuuden ajallinen kesto ja työntekijän palkkaus. Kyseinen sopimusehto oli siksi jätettävä kokonaan huomioon ottamatta.

Ratkaisussaan korkein oikeus jäseni työssäpysymissopimuksen omaksi, kilpailukieltosopimuksesta erilliseksi, sopimustyyppiksi. Korkeimman oikeuden näkemyksen mukaan näiden sopimustyyppien erottaminen toisistaan oli perustellumpaa kuin kilpailukieltosopimuksen laaja tulkinta. *Murron* mukaan korkein oikeus selkeytti ratkaisullaan ”läheisten, mutta silti erillisten ja eri tarkoituksessa laadittavien, oikeudellisten instituutioiden asemaa ja keskinäistä suhdetta”.²⁴⁶

Myös *Koskinen* katsoo, että korkeimman oikeuden ratkaisu oli oikea. Hänen mukaansa sopimuksessa oli lähtökohtaisesti kyse koulutuskustannusten korvaamisesta. Sopimukseen sisältyi kuitenkin myös ”lähtökohdan vastaisia” kilpailukieltosopimuksen piirteitä, kuten ”elävässä elämässä usein”. Koskisen mukaan kyseiset piirteet, kuten korvausvelvollisuuden rajaaminen kilpailevan toiminnan tilanteisiin, olivat tässä tapauksessa työntekijän

²⁴⁶ Murto 2019, s. 249.

näkökulmasta vain sopimuksen rajoituksia. Ilmaisulla kilpailevasta toiminnasta rajoitettiin työntekijän toimintamahdollisuuksia vähemmän kuin ilman tätä ilmaisua.²⁴⁷

Korkeimman oikeuden ratkaisun painoarvoa vähentää se, että kyseessä on äänestystulos. Vähemmistöön jäänyt oikeusneuvos katsoi sopimusehdon olevan kilpailukieltosopimus. Oikeusneuvos arvioi koulutuskustannusten korvaamista koskevaa ehtoa kokonaisuutena ja totesi, että sopimusehto velvoitti työntekijän korvaamaan koulutuskustannukset vain, jos hän ryhtyi harjoittamaan työsuhteen päätyttyä työnantajan kanssa kilpailevaa välitystoimintaa. Tämän perusteella oikeusneuvos katsoi, että sopimusehdon tarkoituksena ei ollut työntekijän koulutuskustannusten hyvittäminen siinä tilanteessa, että työnantaja ei ollut saanut täysimääräisesti hyväkseen sitä kokemusta ja tietoa, jonka hankkimisen se oli osaltaan kustantanut.²⁴⁸ Sen sijaan tarkoituksena oli kaventaa työntekijän mahdollisuuksia harjoittaa kilpailevaa toimintaa. Sopimusehto oli sen tähden katsottava kilpailukieltosopimukseksi.²⁴⁹

Oikeusneuvos perusteli tulkintaansa myös sillä, että sopimusehto oli sijoitettu otsikon ”Kilpailukieltorikkomus” alle ja että koulutuskustannusten korvaukseksi oli sovittu kiinteämääräisesti 400 euroa niissäkin tapauksissa, joissa työnantajalle aiheutunut kustannus oli vähäisempi. Näin ollen korvausvelvollisuudessa ei ollut kyse ainoastaan aiheutuneiden kustannusten korvaamisesta vaan myös sopimussakosta, jonka työntekijä oli velvollinen suorittamaan työnantajalle ryhtyessään harjoittamaan kilpailevaa toimintaa.

Olen vähemmistöön jääneen oikeusneuvoksen kanssa samaa mieltä siitä, että sopimusedossa oli tosiasiaa kyse kilpailukieltosopimuksesta. Myös *Koskisen* mukaan tällainen tulkinta on kiistatta perusteltavissa, vaikka hän onkin enemmistön kanssa samaa mieltä. Koskisen mukaan asiassa oli viime kädessä kysymys kokonaisarviointista, jonka yhteydessä erisuuntiin vaikuttavien seikkojen ”yhteen laskeminen” oli näkemyskysymys.²⁵⁰

Vaikuttaa siltä, että korkein oikeus ei antanut ratkaisussaan lainkaan painoarvoa sille, että kyseinen sopimusehto poikkesi merkittävällä tavalla tavanomaisesta työssöpysymissopimuksesta: se kohdistui työsuhteen jälkeiseen aikaan toisin kuin työssöpysymissopimukset yleensä. Olen korkeimman oikeuden kanssa samaa mieltä siitä, että työssöpysymissopimus

²⁴⁷ Koskinen 2019.

²⁴⁸ Ks. KKO 1989:75.

²⁴⁹ Ks. KKO 2003:19.

²⁵⁰ Koskinen 2019.

on lähtökohtaisesti eri asia kuin kilpailukieltosopimus. Näin on käsitykseni mukaan kuitenkin vain siinä tapauksessa, että sopimus kohdistuu työsuhteen voimassaoloaikaan. Jos sopimuksella sen sijaan rajoitetaan työntekijän toimintamahdollisuuksia työsuhteen päättymisen jälkeen, on olemassa painavia perusteita katsoa sopimuksessa olevan tosiasiasa kyse kilpailukieltosopimuksesta. Jos sopimusta pidettäisiin tässäkin tilanteessa kilpailukieltosopimuksesta erillisenä työssöpysymissopimuksena, olisi vaarana mahdollisuus kiertää TSL 3:5:n pakottava sääntely muodollisin perustein naamioimalla kilpailukieltosopimus työssöpysymissopimukseksi.

Kyseenalaistan myös korkeimman oikeuden argumentin siitä, että sopimusehdossa ei ”nimenomaisesti rajoitettu” työntekijän oikeutta harjoittaa kilpailevaa toimintaa työsuhteen päättymisen jälkeen.²⁵¹ Ehdossa nimenomaan määrättiin, että työntekijä oli velvollinen korvaamaan koulutuskustannukset, *jos hän aloitti kilpailevan toiminnan työsuhteen päättymisen jälkeen*. Vastaavasti kilpailukieltosopimuksissa määrätään, että työntekijä on velvollinen maksamaan sopimussakon tai vahingonkorvauksen, *jos hän aloittaa kilpailevan toiminnan työsuhteen päättymisen jälkeen*. Korkeimman oikeuden logiikalla kilpailukieltosopimuksisakaan ei ”nimenomaisesti rajoiteta” työntekijän oikeutta harjoittaa kilpailevaa toimintaa, koska työntekijän on aina mahdollista ryhtyä kilpailevaan toimintaan, jos hän on valmis siitä aiheutuvaan sanktioon.

Sopimussakon osalta TSL 3:5:n perusteluissa todetaan, että ”[s]opimussakko voisi olla muunkin taloudellisen edun menetys, jonka enimmäismäärä on säännöksellä rajoitettu”.²⁵² Näin juuri olikin tässä tapauksessa sopimussakon ollessa työntekijän koulutusedun menetys. Työntekijän korvausvelvollisuuden sopimussakkoluonteisuutta lisäsi se, että työntekijän korvattavaksi tuleva määrä muodostui korkeammaksi kuin niiden kustannusten määrä, jotka työnantaja oli työntekijän kouluttamiseen tosiasiasa laittanut.

Kilpailukieltosopimuksen pätevyyden osalta eri mieltä ollut oikeusneuvos katsoi, että sopimuksen perusteena ollut koulutus oli tavanomaista, minkä vuoksi TSL 3:5:n edellyttämää erityisen painavaa syytä ei ollut. Sopimus oli siis mitätön. Näin ollen eri mieltä ollut oikeusneuvos päätyi enemmistön kanssa samaan lopputulokseen.

²⁵¹ KKO 2019:28, kohta 20.

²⁵² HE 157/2000 vp, s. 83.

Ratkaisua voidaan verrata aiemmin käsittelemääni korkeimman oikeuden ratkaisuun KKO 2003:19. Siinä alemmat oikeusasteet päätyivät sopimusehdon luonteen osalta eri ratkaisuun kuin korkein oikeus, mutta asian lopputuloksen osalta samaan ratkaisuun kuin korkein oikeus. Tässä tapauksessa taas vähemmistöön jäänyt oikeusneuvos päätyi sopimusehdon luonteen osalta eri ratkaisuun kuin enemmistö, mutta asian lopputuloksen osalta samaan ratkaisuun kuin enemmistö. Molemmissa tapauksissa juridisesti mielenkiintoista on, että sama lopputulos syntyi eri säännösten nojalla.²⁵³

Korkeimman oikeuden ratkaisusta KKO 2019:28 ilmenevillä perusteilla voidaan kiistatta sekä vastustaa että puolustaa työssöpysymissopimuksen rinnastamista kilpailukieltosopimukseen. Tulkintakysymyksestä ei ole olemassa muita korkeimman oikeuden taseisia eikä myöskään hovioikeustaseisia ratkaisuja. Asiaa koskevan tulkintasuosituksen antaminen edellyttää, että asiaan vaikuttavia erisuuntaisia seikkoja pohditaan laajemmin.

On selvää, että työnantajalla on perusteltu tarve turvata työntekijään laittamat investointinsa.²⁵⁴ Katson kuitenkin, että työnantajalla on mahdollisuus turvata investointinsa myös muilla keinoin kuin rajoittamalla työntekijän työsuhteen jälkeistä oikeutta harjoittaa kilpailuvaa toimintaa. Näkemykseni mukaan työnantaja ja työntekijä voivat vapaasti sopia sellaisesta työssöpysymissopimuksesta, jossa työntekijä sitoutuu olemaan työnantajan palveluksessa tietyin vähimmäisajan vastineeksi työnantajan kustantamasta erityiskoulutuksesta. TSL 3:5:n kannalta ongelmallisia ovat ainoastaan sellaiset sopimukset, joissa asetetaan työntekijälle työsuhteen päättymisen jälkeen voimassa olevia velvollisuuksia.

Painavimmat työssöpysymissopimuksen ja kilpailukieltosopimuksen rinnastamista vastaan puhuvat seikat ovat TSL 3:5:n sanamuoto ja korkeimman oikeuden tulkintakannanotto ratkaisussa KKO 2019:28.²⁵⁵ Olen kuitenkin edellä selvittänyt sekä TSL 3:5:ään että kyseiseen korkeimman oikeuden ratkaisuun liittyviä epäkohtia, jotka kiistatta heikentävät niihin liittyvien argumenttien painoarvoa.

Työssöpysymissopimuksen ja kilpailukieltosopimuksen rinnastamista voidaan vastustaa myös sillä, että se vastaa oikeuskirjallisuudessa esitettyjä näkemyksiä. Oikeuskirjallisuudessa on nimittäin yksipuolisesti tyrmätty ajatus siitä, että työssöpysymissopimuksessa voisi

²⁵³ Ks. Koskinen 2019.

²⁵⁴ Ks. Murto 2019, s. 248–249.

²⁵⁵ Ks. Aarnio 1989, s. 254–256.

tosiasiassa olla kyse kilpailukieltosopimuksesta.²⁵⁶ Esitetyt kannanotot ovat kuitenkin pääasiassa koskeneet tilanteita, joissa työssöpysymissopimus kohdistuu ainoastaan työsuhteen voimassaoloaikaan. Näkemykset saattaisivat olla erilaisia, jos ne koskisivat sellaisia sopimuksia, joilla on vaikutuksia myös työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan.

Vastaavasti kuin houkuttelukieltosopimusten kohdalla, tässäkin asiassa on käsitykseni mukaan pohjimmiltaan kyse *sopimusvapauden periaatteen ja työntekijän suojeluperiaatteen välisestä punninnasta*.²⁵⁷ Sopimusvapauden periaate edellyttää, että työnantaja ja työntekijä voivat sopia vapaasti sellaisista asioista, jotka eivät kuulu pakottavan sääntelyn piiriin. Oikeustoimilaissa säädetyt pätemättömyysperusteet ja kohtuusvaatimus turvaavat työntekijän asemaa riittävällä tavalla. Tarvetta pakottavan sääntelyn ulottamiselle koskemaan myös työssöpysymissopimuksia ei sen tähden ole.

Työsopimuslaissa olevien säännösten keskeisenä oikeuspoliittisena periaatteena on kuitenkin koko työoikeudellisen lainsäädännön historian ajan ollut työntekijän suojelun periaate.²⁵⁸ Sama pätee myös TSL 3:5:n kohdalla. Sopimusvapaus on perusteltu lähtökohta, kun sopijapuolet ovat keskenään yhdenvertaisessa asemassa. Työnantajan ja työntekijän välillä vallitseekin kuitenkin korostunut neuvottelu- ja sopimusepätasapaino. On selvää, että työnantaja on lähes säännönmukaisesti työntekijää paremmassa asemassa niin taloudellisesti kuin tiedollisestikin.²⁵⁹ Tällaisessa tilanteessa pakottavaa sääntelyä ei välttämättä ole edes pidettävä sopimusvapauden rajoittamisena, vaan sen voidaan katsoa tosiasiassa turvaavan heikomman osapuolen eli työntekijän sopimusvapautta.²⁶⁰ Vastaavasti kuin houkuttelukieltosopimusten kohdalla, katson myös tässä tilanteessa, että sopimusvapauden periaatteen ja työntekijän suojeluperiaatteen välisessä punninnassa vaaka kallistuu työntekijän suojeluperiaatteen puolelle.

²⁵⁶ Ks. Mustajärvi 2014, s. 254; Hietala – Kaivanto 2017, s. 67; Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 275; Koskinen 2019. Ks. myös Mustajärvi 2014, s. 243 ja 247: *Mustajärvi* tosin toteaa, että työssöpysymissopimus täyttää osittain kilpailukieltosopimuksen tunnusmerkit ja että tällaisia sopimuksia on usein tehty kilpailukieltosopimuksen enimmäispituutta noudattaen samoin kuin kilpailukieltosopimuksen nimikkeellä.

²⁵⁷ Lisäksi katson tässäkin asiassa PL 15 §:n ja PL 18 §:n välisen punninnan sisältyvän niihin institutionaalisesti kytkeytyvien sopimusvapauden periaatteen ja työntekijän suojeluperiaatteen väliseen punnintaan. En näin olen ota erikseen kantaa PL 15 §:n ja PL 18 §:n väliseen suhteeseen.

²⁵⁸ KM 2000:1, s. 4.

²⁵⁹ Ks. Hemmo 2003, s. 71–72.

²⁶⁰ Mäkelä 2010, s. 106: ”Sopimusvapaudella ei voida perustella vahvemman osapuolen oikeutta käyttää hyväkseen sopijakumppaninsa rajoittunutta tosiasiallista sopimusvapautta.”

Rinnastamisen puolesta voidaan esittää myös *reaalisia argumentteja*. Työssäpysymissopimus, jolla rajoitetaan työntekijän työsuhteen jälkeistä oikeutta harjoittaa kilpailevaa toimintaa, rajoittaa työntekijän toimintavapautta käytännössä samalla tavalla kuin kilpailukieltosopimus. Tällainen työssäpysymissopimus rinnastuu tarkoituksensa ja vaikutustensa kannalta täysin kilpailukieltosopimukseen, minkä vuoksi kyseisiä sopimuksia on perusteltua arvioida samalla tavoin.

Yksittäisiin työntekijöihin kohdistuvien vaikutusten lisäksi tällaisilla sopimuksilla voi olla myös yhteiskunnallisella tasolla samanlaisia vaikutuksia kuin kilpailukieltosopimuksilla. Jos työssäpysymissopimuksilla rajoitetaan työntekijöiden mahdollisuuksia harjoittaa kilpailevaa toimintaa, työntekijät eivät välttämättä uskalla irtisanoutua ja siirtyä sellaisiin tehtäviin, joissa he ovat kaikkein tuottavimpia. Tämä on ongelmallista talouden ja yhteiskunnan kokonaisuhyödyn kannalta ottaen huomioon, että se on parhaimmillaan silloin, kun työntekijät ovat osaamistaan parhaiten vastaavissa tehtävissä.²⁶¹

Edellä ja houkuttelukieltosopimusten yhteydessä esitetyn perusteella katson, että työssäpysymissopimus on rinnastettavissa TSL 3:5:ssä tarkoitettuun kilpailukieltosopimukseen, jos sopimus 1) rajoittaa työntekijän oikeutta harjoittaa kilpailevaa toimintaa, 2) on solmittu työsuhteen alkaessa tai sen aikana ja 3) kohdistuu työsuhteen jälkeiseen aikaan. Näiden kolmen edellytyksen täytyessä on olemassa vahvoja perusteita sille, että työssäpysymissopimuksessa on tosiasiaa kyse kilpailukieltosopimuksesta, jolloin siihen tulee myös soveltaa TSL 3:5:ää. Niin kuin *Koskinen* on todennut, tulkintakysymyksessä on viime kädessä kysymys kokonaisarviointista, jossa eri suuntiin vaikuttavien seikkojen punnitseminen on näkemyskysymys.²⁶² Asia ratkeaaikin viime kädessä tuomioistuimen suorittaman kokonaisarvioinnin perusteella.

²⁶¹ Ks. TEM 2018, s. 20–22; HE 222/2020 vp, s. 12.

²⁶² Koskinen 2019.

5 SALASSAPITOSOPIMUKSET

5.1 Johdanto

Liikesalaisuuksien siviilioikeudellinen suoja uudistui täysin vuoden 2018 liikesalaisuuslain säätämisen myötä.²⁶³ Liikesalaisuuslain säätämisestä huolimatta liikesalaisuuksien suoja koskevan kokonaiskuvan hahmottaminen voi olla hankalaa.²⁶⁴ Näin on erityisesti työntekijöiden kohdalla, koska työntekijän yleisestä salassapitovelvollisuudesta säädetään kolmessa eri laissa: työsopimuslaissa, liikesalaisuuslaissa ja rikoslaissa (39/1889, RL). Lisäksi asiasta on tiettyjä tilanteita ja ammattiryhmiä koskevaa erityissääntelyä.²⁶⁵

TSL 3:4, LSL 4.3 § ja RL 30:5 kieltävät kaikki työntekijää oikeudettomasti käyttämästä ja ilmaisemasta työnantajan liikesalaisuuksia työsuhteen aikana. Jos työntekijä on saanut salassa pidettävät tiedot työssään *asianmukaisesti*, liikesalaisuuksien käyttämis- ja ilmaisemis-kielto päättyy lähtökohtaisesti työsuhteen päättyessä (TSL 3:4.1 ja LSL 4.3 §).²⁶⁶ Jos kuitenkin työntekijä on hankkinut tiedot *oikeudettomasti*, kiello jatkuu myös työsuhteen päätymisen jälkeen (TSL 3:4.1). Käytännössä kiello päättyy tällaisessa tilanteessa silloin, kun tieto menettää liikesalaisuuden luonteensa.²⁶⁷

Työsuhteen aikana työntekijällä on korkea lojaliteettivelvollisuus työnantajaansa kohtaan sekä lakiperusteisesti että tosiasiallisesti. Riskialttein aika liikesalaisuuksien paljastumiselle ja oikeudettomalle käytölle onkin ehdottomasti vasta työntekijän työsuhteen päättymisen jälkeen. Työnantajan intressissä on tämän vuoksi sopia salassapitovelvollisuudesta

²⁶³ Ks. HE 49/2018 vp: Liikesalaisuuslailla pantiin täytäntöön liikesalaisuusdirektiivi [Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2016/943 julkistamattoman taitotiedon ja liiketoimintatiedon (liikesalaisuuksien) suojaamisesta laittomalta hankinnalta, käytöltä ja ilmaisemiselta]. Ks. myös Vapaavuori 2019, s. 28: Ennen liikesalaisuuslain säätämistä liikesalaisuuksien siviilioikeudellinen suoja oli Suomessa säännelty pitkälti sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnasta annetussa laissa. Sen liikesalaisuuksien suoja koskevat säännökset kumottiin liikesalaisuuslain voimaantulon yhteydessä. Ennen liikesalaisuuslakia liikesalaisuuksien suojan sääntely oli epäyhtenäistä. Samasta oikeusilmioistä käytettiin liikesalaisuuskaäsitteen ohella käsitteitä liike- ja ammattisalaisuus, ammatti- ja liikesalaisuus sekä yrityssalaisuus. Liikesalaisuuslain myötä lainsäädännössä siirryttiin käyttämään vain liikesalaisuuden käsitettä.

²⁶⁴ Vapaavuori 2019, s. 28.

²⁶⁵ Vapaavuori 2019, s. 434: Työsuhteen aikaisen salassapitovelvollisuuden osalta työsopimuslailla on työsuhteita koskevana lakina ensisijainen merkitys, vaikkakin käytännössä loukkaustilanteet käsitellään usein rikoslain mukaisina yrityssalaisuusrikosasioina. Liikesalaisuuksia koskeva yleislaki eli liikesalaisuuslaki taas täydentää merkittäväviltä osin työsopimuslain ja rikoslain sääntelyä.

²⁶⁶ Ks. kuitenkin RL 30:5, jonka mukaan työsuhteessa saatua salassa pidettävää tietoa ilmaisemalla tai hyödyntämällä voi syyllistyä yrityssalaisuuden rikkomiseen vielä *kaksi vuotta työsuhteen päättymisen jälkeenkin*.

²⁶⁷ Tiitinen – Kröger 2012, s. 338; Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 262.

nimenomaan tälle ajalle.²⁶⁸ Salassapitovelvollisuutta koskeva sääntely ei estä työnantajaa ja työntekijää tekemästä työsuhteen jälkeiselle ajalle salassapitosopimusta. Tällaiseen sopimukseen sovelletaan oikeustoimilain säännöksiä.²⁶⁹

Salassapitosopimus ja kilpailukieltosopimus liittyvät kiinteästi toisiinsa. Molemmilla sopimuksilla suojataan luottamuksellista tietoa ja tiedonvaihtoa sekä rajataan tiedon hyödyntämismahdollisuuksia. Usein tieto, jota ei kyetä suojaamaan salassapitosopimuksella, rajataan työntekijän hyödyntämiskiellon piiriin kilpailukieltosopimuksella.²⁷⁰ Sopimustyyppien välinen kytkös ilmenee erityisesti siten, että työnantajan tarve liikesalaisuuksien suojaamiselle otetaan huomioon kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa (TSL 3:5.2).²⁷¹

Salassapitosopimusten käyttö on selvästi yleisempää kuin kilpailukieltosopimusten käyttö.²⁷² Vaikka kilpailukieltosopimus useimmiten estää liikesalaisuuksien oikeudettoman käyttämisen ja ilmaisemisen tehokkaimmin, on työsuhteen jälkeiselle ajalle solmittava salassapitosopimus usein kilpailukieltosopimusta edullisempi vaihtoehto.²⁷³ Salassapitosopimuksen etuna kilpailukieltosopimukseen verrattuna on, että sen solmiminen ei edellytä erityistä syytä. Lisäksi edullista on, että salassapitosopimuksen sallittua kestoa tai siihen liitettävän sopimussakon enimmäismäärää ei ole rajoitettu lailla. Työntekijän salassapitovelvollisuudesta voidaan näin ollen sopia varsin vapaasti, kunhan sopimus ei muodostu työntekijän kannalta kohtuuttomaksi.²⁷⁴ Kilpailukieltosopimuksia koskevan lainmuutoksen myötä salassapitosopimusten merkitys tulee todennäköisesti kasvamaan entisestään.²⁷⁵

Liikesalaisuuksien suojaaja koskevan sääntelyn tarkoituksena on, että elinkeinonharjoittajat uskaltaisivat panostaa tuotekehitykseen ja toimintansa kehittämiseen ilman pelkoa siitä, että niiden panostusten tulokset siirtyisivät oikeudettomasti ulkopuolisille.²⁷⁶ Yhteiskunnallisella tasolla tämän odotetaan edistävän teknistä ja taloudellista kehitystä sekä vähentävän

²⁶⁸ Vapaavuori 2019, s. 599.

²⁶⁹ HE 157/2000 vp, s. 81; HE 49/2018 vp, s. 115.

²⁷⁰ Huhtamäki 2014, s. 39–40.

²⁷¹ HE 49/2018 vp, s. 25.

²⁷² TEM 2018, s. 27. Ks. esim. Akava 2017a; Akava 2017b.

²⁷³ Vapaavuori 2019, s. 598.

²⁷⁴ Ks. TEM 2018, s. 26; Vapaavuori 2019, s. 598–599.

²⁷⁵ Vapaavuori 2019, s. 593. Ks. HE 222/2020 vp.

²⁷⁶ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 257.

epäsuotavien keinojen, kuten yritysvalvontaan, käyttöä tietojen hankkimiseksi.²⁷⁷ Toisaalta on otettava huomioon yksittäisten työntekijöiden asema. Työntekijällä tulee lähtökohtaisesti olla oikeus työsuhteen päättymisen jälkeen käyttää toimeentulonsa hankkimiseksi hyväkseen niitä taitoja ja kokemuksia, jotka hän on saanut työsuhteen aikana.²⁷⁸ Työnantajan ja työntekijän vastakkaiset intressit muodostavat hankalan jännitteen liikesalaisuuksien suojaamisen ja henkilöstön osaamisen hyödyntämisen välille.²⁷⁹

5.2 Salassapitosopimuksen määritelmä

Vaikka liikesalaisuuksien suojasta säädetään varsin kattavasti, ei lakiin sisälly salassapitosopimuksen määritelmää.²⁸⁰ Työoikeudellisessa kontekstissa sillä tarkoitetaan yleensä sopimusta, jolla 1) määritetään työntekijän salassapitovelvollisuuden sisältö tai laajuus työsuhteen kestäessä sekä 2) jatketaan liikesalaisuuksien käyttämis- ja ilmaisemiskieltoa työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan.²⁸¹

Olennaista salassapitosopimuksen määritelmässä on liikesalaisuuden määritelmä. Liikesalaisuuslaissa olevan viittaussäännöksen perusteella liikesalaisuuslaki tulee sovellettavaksi aina, kun on solmittu liikesalaisuuden käyttämisestä tai ilmaisemisesta rajoittava sopimus (LSL 4.2 § 4 k.). Koska liikesalaisuus on määritelty liikesalaisuuslaissa, tarkoittaa salassapitosopimuksessa oleva viittaus liikesalaisuuteen käytännössä liikesalaisuuslaissa olevaa kyseisen käsitteen sisältöä.²⁸²

Liikesalaisuuden määritelmä sisältyy LSL 2 §:n 1 kohtaan. Jotta kyseessä on säännöksen tarkoittama liikesalaisuus, tiedon on täytettävä kolme vaatimusta. Liikesalaisuuden on

²⁷⁷ HE 49/2018 vp, s. 11.

²⁷⁸ HE 157/2000 vp, s. 81. Ks. liikesalaisuusdirektiivin 1 artiklan 3 kohta.

²⁷⁹ TEM 2018, s. 8.

²⁸⁰ Ks. Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 472: On mielenkiintoista, että kilpailukieltosopimuksen katsotaan olevan poikkeus perustuslaissa turvattuun elinkeinovapauteen (PL 18.1 §), minkä vuoksi siitä säädetään erikseen laissa. Sen sijaan salassapitosopimukseen ei katsota liittyvän vastaavia perusoikeuksista johtuvia syitä säättää asiasta laissa. Ks. myös Vapaavuori 2019, s. 465 ja siinä mainitut alaviitteet.

²⁸¹ Ks. esim. Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 477–478; Tiitinen – Kröger 2012, s. 338–339; Sahinoja 2013, s. 997; HE 49/2018 vp, s. 25.

²⁸² Vapaavuori 2019, s. 467. Ks. Hemmo 2003, s. 611–612: Yleisten sopimusoikeudellisten tulkintaperiaatteiden mukaan tämä liikesalaisuuden legaalimääritelmä tulisi lähtökohtaisesti sovellettavaksi myös ilman nimenomaista viittaussäännöstä. Ks. myös HE 49/2018 vp, s. 82; Vapaavuori 2019, s. 467: Liikesalaisuuslain esitöissä todetaan, että vaikka eri laeissa on käytetty eri käsitteitä, käytännössä käsitteiden on katsottu tarkoittavan samaa asiaa ja niitä on myös oikeuskäytännössä tulkittu pitkälti samalla tavalla. Niinpä riippumatta siitä, onko salassapitosopimuksessa viitattu liikesalaisuuteen, liike- ja ammattisalaisuuteen, ammatti- ja liikesalaisuuteen tai yritysvalvontaan, viittauksen merkitysisältö on lähtökohtaisesti sama.

ensinnäkin oltava *salaista tietoa*, joka ei ole kokonaisuutena tai osiensa täsmällisenä kokonpanona ja yhdistelmänä tällaisia tietoja tavanomaisesti käsitteleville henkilöille yleisesti tunnettua tai helposti selville saatavissa (a kohta). Liikesalaisuuden tunnusmerkkinä siis on, että se on rajoitetun henkilöpiirin tiedossa. Liikesalaisuus ei kuitenkaan ole yksinoikeus, vaan sama tieto voi olla laillisesti yhtä aikaa usean tahon liikesalaisuus. Liikesalaisuus voi esimerkiksi olla tunnettu useassa saman alan yrityksessä.²⁸³

Toisaalta se, että tieto ei saa olla yleisesti tunnettua, tarkoittaa sitä, että liikesalaisuutena ei voida pitää sellaista yleistä ammattitaitoa ja kokemusta, jonka henkilö on hankkinut osana tavanomaista työskentelyään.²⁸⁴ Yksi vaikeimmista liikesalaisuuksia koskevista kysymyksistä onkin sen ratkaiseminen, mikä tieto kuuluu työntekijän ammattitaitoon ja kokemukseen ja mikä taas työnantajan liikesalaisuuksiin. Ammattitaitoaan ja kokemustaan työntekijä saa hyödyntää vapaasti uudessa työpaikassa, entisen työnantajan liikesalaisuuksia ei.²⁸⁵

Toiseksi liikesalaisuudella on oltava elinkeinotoiminnassa *taloudellista arvoa* sen vuoksi, että se on salaista (b kohta). Taloudellisen arvon vaatimus tarkoittaa käytännössä *salassapitointressiä*.²⁸⁶ Vaatimus ei edellytä, että tietoa tosiasiasa hyödynnettäisiin elinkeinotoiminnassa. Riittävää on, että tiedon taloudellinen arvo on mahdollista.²⁸⁷ Tiedon salaisuuteen liittyvä taloudellinen arvo ilmenee käytännössä siten, että tiedon ilmaiseminen olisi omiaan aiheuttamaan taloudellista vahinkoa sen haltijalle.²⁸⁸

Kolmanneksi liikesalaisuudelta edellytetään, että tiedon laillinen haltija on ryhtynyt kohtuullisiin toimenpiteisiin *pitääkseen tiedon salassa* (c kohta). Kyseessä on siis tiedon *tosiasiallisen salassapidon* vaatimus.²⁸⁹ Vaatimus merkitsee, että tiedon haltijan on toimillaan pyrittävä pitämään tieto salassa ja että myös tiedon kanssa tekemisissä olevat henkilöt ovat tietoisia tiedon luottamuksellisuudesta.²⁹⁰ Tietoja voidaan suojata esimerkiksi fyysisin,

²⁸³ HE 49/2018 vp, s. 58 ja 83.

²⁸⁴ HE 49/2018 vp, s. 58 ja 83.

²⁸⁵ Vapaa vuori 2019, s. 25. Liikesalaisuuden ja ammattitaidon välisestä rajanvedosta ks. HE 29/2018 vp, s. 83; Vapaa vuori 2019, s. 97–108.

²⁸⁶ HE 49/2018 vp, s. 127.

²⁸⁷ HE 49/2018 vp, s. 58 ja 84.

²⁸⁸ HE 49/2018 vp, s. 83.

²⁸⁹ HE 49/2018 vp, s. 127.

²⁹⁰ HE 49/2018 vp, s. 58 ja 85.

tietoteknisin tai oikeudellisin suojatoimin.²⁹¹ Työsuhteissa salassapitosopimukset ovatkin yksi tärkeä tosiasiallisen suojaamisen keino.²⁹²

Käytännössä liikesalaisuudet voivat olla hyvin monentyyppistä teknistä tai taloudellista tietoa. Liikesalaisuuksia voivat olla esimerkiksi valmistustiedot, testitulokset, liikeideat, hinnoittelutiedot, know-how, markkinaselvitykset, talousennusteet, kilpailija-analyysit, asiakasrekisterit ja yritysten hallinnollis-organisatoriset tiedot. Myös niin sanottu negatiivinen tieto voi olla liikesalaisuus.²⁹³

Liikesalaisuuden lakisääteisestä määritelmästä ilmenee, että liikesalaisuuden käsite on hyvin tapaussidonnainen ja tulkinnanvarainen. Työnantaja pystyy käytännössä itse vaikuttamaan tiedon liikesalaisuuden luonteeseen sen edellytyksenä olevien tiedon salaisuuden, salassapito-intressin ja tosiasiallisen salassapidon kautta.²⁹⁴ Lisäksi on mahdollista, että osapuolet antavat salassapitosopimuksessa liikesalaisuuskäsitteelle erilaisen merkityssisällön tai sopivat liikesalaisuuksien suojaa laajemmasta luottamuksellisen tiedon suojasta.²⁹⁵ Luottamuksellisen tiedon suoja ei kuitenkaan voida laajentaa koskemaan työntekijän ammattitaitoa.²⁹⁶

5.3 Salassapitosopimuksen rinnastaminen kilpailukieltosopimukseen

Olen edellä tutkimuksessani katsonut, että houkuttelukieltosopimus ja työssäpysymissopimus ovat rinnastettavissa TSL 3:5:ssä tarkoitettuun kilpailukieltosopimukseen, jos sopimus 1) rajoittaa työntekijän oikeutta harjoittaa kilpailevaa toimintaa, 2) on solmittu työsuhteen alkaessa tai sen aikana ja 3) kohdistuu työsuhteen jälkeiseen aikaan. Nyt käsiteltävänä tulkintakysymyksenä puolestaan on, *minkä edellytysten täytyessä salassapitosopimus on rinnastettavissa TSL 3:5:ssä tarkoitettuun kilpailukieltosopimukseen.*

²⁹¹ Vapaavuori 2019, s. 68.

²⁹² Vapaavuori 2019, s. 87.

²⁹³ HE 49/2018 vp, s. 84: Negatiivisella tiedolla tarkoitetaan esimerkiksi tietoa siitä, että jokin valmistusmenetelmä ei toimi. Se voi myös tarkoittaa yhtiön toiminnan kannalta negatiivista tai vahingollista tietoa, kuten tietoa yhtiön heikosta taloudellisesta tilanteesta.

²⁹⁴ Vapaavuori 2019, s. 589.

²⁹⁵ Hemmo 2003, s. 611–612; Vapaavuori 2019, s. 491.

²⁹⁶ Vapaavuori 2019, s. 589. Ks. Castrén 1973, s. 117 ja 134.

Työsopimuslain tai liikesalaisuuslain esitöissä ei oteta kantaa tähän tulkintakysymykseen. Asiasta ei ole myöskään olemassa korkeimman oikeuden tulkintakannanottoa.²⁹⁷ Tutkimukseni kannalta merkityksellinen ratkaisu on jo aiemmin houkuttelukieltosopimusten yhteydessä käsittelemäni Itä-Suomen hovioikeuden ratkaisu²⁹⁸, jossa hovioikeus pohti houkuttelukieltosopimuksen lisäksi salassapitosopimuksen rinnastamista kilpailukieltosopimukseen.

Tapauksessa oli kyse niin sanotulla medical-toimialalla toimineen yhtiön myyntipäälliköstä, jonka työsopimukseen sisältyi salassapitoehto.²⁹⁹ Ehdon mukaan työntekijä ei saanut työsuhteen aikana eikä neljän vuoden ajan sen päättymisen jälkeen käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajayhteisön ammatti- tai liikesalaisuuksia, kuten tuote-, hinta-, asiakas- tai päämiestietoja. Mikäli työntekijä oli epävarma siitä, mikä tieto oli ammatti- tai liikesalaisuutta, oli hän velvollinen selvittämään sen työnantajalta. Kiellon tehosteeksi oli sovittu työntekijän kuuden kuukauden palkkaa vastaava sopimussakko.

Hovioikeuden mukaan tilanteessa, jossa työntekijä *hyödyntää* työnantajan ammatti- tai liikesalaisuuksia, hän samalla lähtökohtaisesti rikkoo myös kilpailukieltosopimusta. Näin on siitä syystä, että ammatti- ja liikesalaisuuksia ei voi lähtökohtaisesti hyödyntää muulla kuin työnantajan kanssa kilpailevalla alalla, koska ammatti- ja liikesalaisuus pitää jo käsitteellisesti sisällään sen, että se on omiaan aiheuttamaan vahinkoa joutuessaan kilpailijan käsiin.³⁰⁰ Sen sijaan työnantajan ammatti- tai liikesalaisuuden *ilmaiseminen* ulkopuoliselle muodostaa jo sinänsä sopimusrikkomuksen, vaikka sitä ei hyödynnettäisi ilmaisijan taholta ja vaikka se olisi ilmaistu muulle taholle kuin kilpailijalle. Edellä esitetyn perusteella hovioikeus katsoi, että salassapitosopimuksella on myös muita suojeltavia intressejä kuin ne, joita kilpailukielolla ja hyödyntämiskiellolla suojataan. Salassapitosopimusta ei siksi ole rinnastettava kilpailukieltosopimukseen.

Hovioikeuden näkemyksen mukaan salassapitosopimus ja kilpailukieltosopimus on siis tarkoitettu toimimaan omien erillisten tavoitteidensa mukaisesti, minkä vuoksi niitä ei ole syytä

²⁹⁷ Ks. kuitenkin KKO 2005:50, jossa ”edustusten siirtymis- ja salassapitosopimus” katsottiin kilpailukieltosopimukseksi. Korkein oikeus ei perustellut sopimuksen luonnetta koskevaa kantaansa lainkaan, minkä vuoksi en katso tällä ennakkoratkaisulla olevan suurta painoarvoa tutkimukseni kannalta.

²⁹⁸ Itä-Suomen HO 8.2.2019 S 18/384.

²⁹⁹ Salassapitoehdon lisäksi työsopimukseen sisältyivät kilpailukielto- ja houkuttelukieltoehto.

³⁰⁰ Tapaus on ajalta ennen nykyistä liikesalaisuuslakia. Ks. HE 49/2018 vp, s. 82: Uusi liikesalaisuuslaki ei muuttanut vallitsevaa oikeustilaa siitä, mitä on pidettävä liikesalaisuutena, minkä vuoksi ratkaisun perustelut ovat relevantit myös voimassa olevan sääntelyn kannalta.

rinnastaa.³⁰¹ Ratkaisun perustelut ovat mielenkiintoiset ja kiistatta nykyisen oikeustilan kannalta merkittävät, koska asiasta ei ole korkeimman oikeuden tulkintakannanottoa.

Tulkintakysymys on saanut aikaan paljon keskustelua oikeuskirjallisuudessa. Siellä on yksimielisesti katsottu, että salassapitosopimus on lähtökohtaisesti eri asia kuin kilpailukieltosopimus.³⁰² Salassapitosopimuksen pätevyyttä ei siis arvioida TSL 3:5:n vaan OikTL 36 §:n perusteella.³⁰³ Useat oikeustieteilijät ovat kuitenkin todenneet, että salassapitosopimukseen voitaisiin joissain poikkeustilanteissa soveltaa kilpailukieltosopimusta koskevaa säännöstä.³⁰⁴

Vastahakoisimmin salassapitosopimuksen ja kilpailukieltosopimuksen rinnastamiseen suhtautuu *Hemmo*. Hänen mukaansa salassapitosopimus eroaa kilpailukieltosopimuksesta siinä, että salassapitoon ei yleensä liity mitään sellaista olennaisen toimintavapauden rajoittumista tai vastaavaa, joka tekisi velvollisuuden jatkumisesta ajan myötä kohtuutonta.³⁰⁵ Hän kuitenkin nostaa esiin *Christoun* pohdinnat kilpailunvapausergumentaatian merkityksestä salassapitosopimusten arvioinnissa.³⁰⁶

Vastakkaista näkemystä edustavat *Tiitinen* ja *Kröger*, jotka suhtautuvat hyväksyvästi salassapitosopimuksen ja kilpailukieltosopimuksen rinnastamiseen. Heidän mukaansa salassapitosopimusta ei käytännössä voitane pitää erillään kilpailukieltosopimuksesta ainakaan silloin, kun työntekijä ryhtyy tekemään ammattinsa mukaista työtä omaan lukuunsa ammatinharjoittajana tai yrittäjänä. Sen sijaan salassapitosopimus ja kilpailukieltosopimus voitaneen pitää erillään, jos työntekijä menee työsuhteen jälkeen toisen palvelukseen.³⁰⁷ Tiitinen ja Kröger eivät perustele kantaansa millään tavalla, mikä nostaa esiin uuden kysymyksen: miksi asiaan tulisi suhtautua eri tavalla riippuen siitä, ryhtyykö työntekijä työsuhteen jälkeen työskentelemään omaan vai toisen lukuun?

³⁰¹ Ks. TEM 2018, s. 26.

³⁰² Ks. Hemmo 2005, s. 329; Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 472 ja 479; Heiskanen 2009, s. 137; Tiitinen – Kröger 2012, s. 338–339; Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 263; Vapaavuori 2019, s. 463.

³⁰³ Ks. Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 263.

³⁰⁴ Ks. Heiskanen 2009, s. 137; Tiitinen – Kröger 2012, s. 338–339; Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 263; Vapaavuori 2019, s. 463.

³⁰⁵ Hemmo 2005, s. 329.

³⁰⁶ Hemmo 2005, s. 329 alav. 17. Ks. Christou 2009, s. 603–608: Christoun mukaan sellainen salassapitosopimus, jolla rajoitetaan työntekijän oikeutta hyödyntää ammattitaitoaan ja siten myös kilpailuvapautta, on tosiasiassa kilpailukieltosopimus. Tällaisen sopimuksen pätevyyttä arvioidaan kilpailukieltosopimusta koskevien sääntöjen perusteella.

³⁰⁷ Tiitinen – Kröger 2012, s. 339.

Tiitisen ja Krögerin mukaan ei siis liene kaukaa haettava, että salassapitosopimukseen olisi oikeustoimilain ohella tai sen sijasta sovellettava TSL 3:5:ää. Tulkintaansa he perustelevat sillä, että salassapitosopimuksista ei säädetä nimenomaisesti ja työ sopimuslain kilpailukieltosopimusta koskevat säännökset ovat pakottavaa oikeutta.³⁰⁸

Heiskanen nostaa esiin Tiitisen ja Krögerin pohdinnat mutta toteaa, että TSL 3:5:n analogiseen soveltamiseen salassapitosopimukseen ei liene perusteita. Hän kuitenkin hyväksyy, että asiaan saatetaan suhtautua eri tavalla, jos salassapitosopimuksella pyritään tosiasiasa rajoittamaan työntekijän mahdollisuuksia toimia samalla alalla ja siten estämään kilpailua. Tällaisessa tilanteessa salassapitosopimusta voidaan hänen mukaansa pitää kiellettyinä kilpailukieltosopimuksena.³⁰⁹

Myös *Äimälä* ja *Kärkkäinen* katsovat, että salassapitosopimus on lähtökohtaisesti eri asia kuin kilpailukieltosopimus. Jos kuitenkin salassapitosopimus on muotoiltu niin laajaksi, että se käytännössä estää työntekijän ammattitaidon hyödyntämisen ja siten toimeentulon hankkimisen, voidaan sopimukseen mahdollisesti soveltaa TSL 3:5:ää. He kuitenkin painottavat, että pelkästään työntekijän toimintamahdollisuuksien kaventuminen ei merkitse, että salassapitosopimus tulisi rinnastaa kilpailukieltosopimukseen tai että se muutoinkaan olisi kohtuuton.³¹⁰

Vastaavasti *Vapaavuori* katsoo, että TSL 3:5:ää ei voitane suoraan soveltaa salassapitosopimukseen. Eri asia on, jos salassapitosopimuksessa on tosiasiasa kyse kilpailukieltosopimuksesta ja sopimus on lain kiertämistarkoituksessa nimetty salassapitosopimukseksi. Tällöin sopimukseen voidaan soveltaa TSL 3:5:ää. Kilpailukieltosopimusta koskevaa pakottavaa sääntelyä ei siis ole mahdollista kiertää nimeämällä kilpailukieltosopimus joksikin muuksi sopimukseksi.³¹¹

Edellä esitettyjen kannanottojen perusteella voidaan esittää seuraavanlaisia suuntaviivoja: salassapitosopimuksessa ei lähtökohtaisesti ole kyse kilpailukieltosopimuksesta, mutta se voidaan katsoa sellaiseksi, jos sopimuksella tosiasiasa rajoitetaan työntekijän oikeutta hyödyntää ammattitaitoaan. Yhteistä oikeuskirjallisuudessa esitetuille kannanotoille on niiden

³⁰⁸ Tiitinen – Kröger 2012, s. 339.

³⁰⁹ Heiskanen 2009, s. 137

³¹⁰ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 263.

³¹¹ Vapaavuori 2019, s. 463 ja 599. Ks. Hemmo 2003, s. 73–74 ns. *substance over form* -lähestymistapa.

varovaisuus johtuen luultavasti siitä, että asiasta ei ole korkeimman oikeuden ennakkoratkaisua.

Salassapitosopimuksen rinnastamista kilpailukieltosopimukseen voidaan siis puoltaa oikeuskirjallisuudessa esitetyillä näkemyksillä edellyttäen, että kyse ei ole kategorisesta rinnastamisesta. Kategorisen rinnastamisen sijaan rinnastaminen olisi mahdollista ainoastaan tiettyjen, jäljempänä selvitettävien, edellytysten täytyessä. Merkittävimmät rinnastamista vastaan puhuvat seikat ovat TSL 3:5:n sanamuoto ja edellä käsitelty Itä-Suomen hovioikeuden ratkaisu^{312,313} Olen aiemmin tutkielmassani hyväksynyt TSL 3:5:n laajentavan tulkinnan. Nyt on selvitettävä, voiko tämä laajentava tulkinta ulottua salassapitosopimukseen asti. Mitä tulee hovioikeuden ratkaisuun, sen painoarvo on kiistatta vähäisempi kuin vastaava korkeimman oikeuden ratkaisu olisi.³¹⁴

Salassapitosopimuksen rinnastamista kilpailukieltosopimukseen voidaan perustella *työntekijän suojeluperiaatteella*. Koska TSL 3:5:n tarkoituksena on suojata työntekijää perusteetomilta ja liian pitkälle meneviltä rajoituksilta työsuhteen päätyttyä, on työntekijän toimintavapautta mahdollisesti yhtä lailla rajoittavaa salassapitosopimusta perusteltua pitää säännöksen tarkoittamana kilpailukieltosopimuksena.³¹⁵ Lisäksi rinnastamista voidaan puolustaa perustuslaissa turvatuilla *sananvapaudella* (PL 12 §) ja *elinkeinovapaudella* (PL 18 §).³¹⁶

Rinnastamista voidaan vastustaa työntekijän suojeluperiaatteen vastaperiaatteena olevalla *sopimusvapauden periaatteella* ja siihen institutionaalisesti kytkeytyvällä *omaisuuden suojalla* (PL 15 §).³¹⁷ Vastaavasti kuin houkuttelukiello- ja työssäpysymissopimusten kohdalla, katson myös tässä tilanteessa, että sopimusvapauden periaatteen ja työntekijän suojeluperiaatteen välisessä punninnassa vaaka kallistuu työntekijän suojeluperiaatteen puolelle. Tämä tarkoittaa samalla, että perusoikeuspunninnassa annan työntekijän sananvapaudelle ja elinkeinovapaudelle suuremman painoarvon kuin omaisuuden suojalle.

³¹² Itä-Suomen HO 8.2.2019 S 18/384.

³¹³ Ks. Aarnio 1989, s. 254–256.

³¹⁴ Ks. Aarnio 1989, s. 230–231.

³¹⁵ Ks. KKO 2003:19.

³¹⁶ Ks. Hemmo 2003, s. 61.

³¹⁷ Ks. Moilanen 2019, s. 54–55 ja 92–93.

Rinnastamisen puolesta voidaan esittää myös *analogia-argumentteja*. Salassapitoehto on varsin tavanomainen yrityskauppojen liitännäisrajoitusehto.³¹⁸ Yrityskauppojen yhteydessä salassapitolausekkeella katsotaan olevan vastaavanlainen merkitys kuin kilpailukieltolausekkeella, minkä vuoksi lausekkeitä arvioidaan kilpailuoikeudellisesti samoin periaattein.³¹⁹ Lausekkeitä koskee siis sama kahden tai kolmen vuoden enimmäiskestoaja.³²⁰

Lopuksi rinnastamisen puolesta voidaan esittää *reaalisia argumentteja*. Salassapitosopimus ja kilpailukieltosopimus liittyvät kiinteästi toisiinsa, koska molempien sopimusten tarkoituksena on suojata työnantajan liikesalaisuuksia ja muuta luottamuksellista tietoa.³²¹ Samanlaisten tavoitteiden lisäksi salassapitosopimus saattaa käytännössä rajoittaa työntekijän toimintamahdollisuuksia samalla tavalla kuin kilpailukieltosopimus.³²² Näin on erityisesti silloin, kun salassapitovelvollisuuden sisältö on määritelty niin laajaksi, että se tosiasiaa estää työntekijää hyödyntämästä työssä kertynyttä ammattitaitoaan ja kokemustaan. Koska työntekijällä tulee lähtökohtaisesti olla oikeus työsuhteen päättymisen jälkeen käyttää toimeentulonsa hankkimiseksi hyväkseen niitä taitoja ja kokemuksia, jotka hän on saanut työsuhteen aikana, on salassapitosopimukseen perusteltua soveltaa osapuolten sopimusvapautta rajoitettavaa TSL 3:5:ää.³²³

Toisaalta rinnastamista voidaan myös vastustaa reaalisin argumentein. Vaikka salassapitosopimuksella ja kilpailukieltosopimuksella on tiettyjä kiinnekohtia, ovat ne kuitenkin eri sopimustyyppisiä, joilla on omat edellytyksensä ja tavoitteensa.³²⁴ Sopimuksilla suojeltavien intressien erilaisuus ilmenee esimerkiksi siten, että työntekijän on mahdollista rikkoa salassapitosopimusta ilman, että hän rikkoo kilpailukieltosopimusta ja päinvastoin.³²⁵ Eri asia on, että tilanteessa, jossa kilpailukiellosta ja salassapidosta on sovittu samassa sopimuksessa tai sopimusehdossa, ehtojen erottaminen toisistaan voi olla hankalaa.

³¹⁸ Huhtamäki 2014, s. 255.

³¹⁹ Huhtamäki 2014, s. 98. Ks. liitännäisrajoitustiedonanto, kohta 26: ”Henkilöstön värväämistä rajoittavilla ja salassapitovelvoitetta koskevilla lausekkeilla on vastaavanlainen vaikutus ja sen vuoksi niitä arvioidaan samankaltaisella tavalla kuin kilpailukieltolausekkeitä.”

³²⁰ Ks. liitännäisrajoitustiedonanto, kohta 20.

³²¹ Huhtamäki 2014, s. 39–40. Ks. TSL 3:5.2.

³²² Ks. Vapaavuori 2019, s. 600.

³²³ Ks. HE 157/2000 vp, s. 81; liikesalaisuusdirektiivin 1 artiklan 3 kohta.

³²⁴ Ks. TEM 2018, s. 26–28.

³²⁵ Ks. Itä-Suomen HO 8.2.2019 S 18/384, jossa hovioikeus katsoi osin tällä perusteella, että salassapitosopimusta ei voitu rinnastaa kilpailukieltosopimukseen.

Kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen näkemykseni on, että salassapitosopimus on rinnastettavissa TSL 3:5:ssä tarkoitettuun kilpailukieltosopimukseen. Suhtaudun tässä tapauksessa rinnastamiseen kuitenkin varovaisemmin kuin houkuttelukiello- ja työssöpysymissopimusten kohdalla. Varovaisuuteni johtuu siitä, että niin oikeustieteessä kuin tosielämässäkin salassapitosopimukset ja kilpailukieltosopimukset on vakiintuneesti erotettu toisistaan.³²⁶ Oikeusvarmuuden kannalta olisi ongelmallista, jos salassapitosopimukset rinnastettaisiin yleisesti kilpailukieltosopimukseen. Tilanne on eri selvästi harvinaisempien houkuttelukiello- ja työssöpysymissopimusten osalta. Niiden oikeudellinen luonne on selvästi tulkinnanvaraisempi kuin salassapitosopimusten oikeudellinen luonne.

Houkuttelukiello- ja työssöpysymissopimusten osalta olen katsonut ensimmäisen rinnastamisen edellytyksen olevan, että sopimus rajoittaa työntekijän oikeutta harjoittaa kilpailevaa toimintaa. Käsitykseni mukaan tämän edellytyksen soveltaminen salassapitosopimukseen johtaisi liian laajaan rinnastamiseen. On selvää, että salassapitosopimus aina jossain määrin rajoittaa työntekijän oikeutta harjoittaa kilpailevaa toimintaa. Kun salassapitosopimuksella kielletään työntekijää käyttämästä ja ilmaisemasta entisen työnantajan liikesalaisuuksia, ei työntekijä voi ryhtyä harjoittamaan näitä liikesalaisuuksia hyödyntävää kilpailevaa toimintaakaan. Salassapitosopimusta ei tästä huolimatta ole syytä pitää kilpailukieltosopimuksena tai muutoinkaan kohtuuttomana. Ongelmalliseksi salassapitosopimus muodostuu siinä vaiheessa, kun se rajoittaa työntekijän oikeutta hyödyntää *ammattitaitoaan*.

Mikäli salassapitosopimus on muotoiltu niin laajaksi, että se rajoittaa työntekijän oikeutta hyödyntää ammattitaitoaan, rajoittaa se samalla hänen oikeuttaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla (PL 18.1 §).³²⁷ Työntekijän ammattitaidon hyödyntämistä rajoittava salassapitosopimus on käytännössä kilpailukieltosopimus, minkä vuoksi ehdotukseni näiden sopimusten rinnastamisen ensimmäiseksi edellytykseksi on, että salassapitosopimus rajoittaa työntekijän oikeutta hyödyntää ammattitaitoaan. Samansuuntaisesti asiaa ovat pohtineet *Äimälä* ja *Kärkkäinen*³²⁸ sekä *Vapaavuori*³²⁹.

³²⁶ Ks. esim. Hemmo 2005, s. 329; Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 472 ja 479; Heiskanen 2009, s. 137; Tiitinen – Kröger 2012, s. 338–339; KKO 2014:50; Akava 2017a; Akava 2017b; Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 263; TEM 2018; Itä-Suomen HO 8.2.2019 S 18/384; Vapaavuori 2019, s. 463.

³²⁷ Vapaavuori 2019, s. 98.

³²⁸ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 263

³²⁹ Vapaavuori 2019, s. 97.

On kuitenkin vielä otettava huomioon TSL 3:5:n kilpailukieltosopimukselle asettamat kriteerit. Säännöksen nojalla työntekijän toimintavapautta voidaan rajoittaa vain siltä osin kuin työntekijän toiminta on tämän entisen työnantajan kanssa kilpailevaa. Tämän perusteella esittämäni edellytys vaatii yhden lisäkriteerin: salassapitosopimuksen on rajoitettava työntekijän oikeutta hyödyntää ammattitaitoaan *kilpailevassa toiminnassa*. Mikäli sopimuksella rajoitetaan työntekijän ammattitaidon hyödyntämistä laajemmin kuin kilpailevassa toiminnassa, esimerkiksi samalla alalla lainkaan, on sopimus käsitykseni mukaan tältä osin mitätön.³³⁰

Rajanveto yhtäältä liikesalaisuuden ja toisaalta työntekijän ammattitaidon, kokemuksen ja osaamisen (yhteisesti ”ammattitaito”) välillä on hankalaa.³³¹ Rajanveto perustuu lähtökohteisesti siihen, että yleisesti tunnettu seikka ei voi olla liikesalaisuus. Tästä lähtee myös liikesalaisuuslaki. Liikesalaisuuslain liikesalaisuutta koskevan määritelmän mukaan salaisuuskriteeri ei täyty, jos tieto on tällaisia tietoja tavanomaisesti käsitteleville henkilöille yleisesti tunnettua tai helposti selville saatavissa (LSL 2 § 1a k.).³³² Liikesalaisuuden määritelmän ulkopuolelle jäävät siten alan yleiseen koulutukseen sisältyvä tieto sekä sellainen yleinen kokemus ja taito, jonka henkilö on hankkinut osana tavanomaista työskentelyään.³³³

Arvio siitä, onko kysymys liikesalaisuudesta vai työntekijän ammattitaidosta, on tehtävä tapauskohtaisesti.³³⁴ Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon seuraavat kolme seikkaa:

1. *Tiedon esiintymismuoto*, eli onko kysymys muistinvaraisesta vai tallenteena tai kirjallisessa muodossa olevasta tiedosta;
2. *Tiedon yksityiskohtaisuus*, eli onko tieto detaljipitoista vai yleisluontoista;
3. *Tiedon yrityskohtaisuus*, eli onko tieto nimenomaan tietyn yrityksen toimintaan liittyvää vai tunnettu laajemmin kyseisellä toimialalla toimivissa yrityksissä.³³⁵

³³⁰ Ks. TSL 3:5.5.

³³¹ Vapaavuori 2019, s. 97.

³³² Vapaavuori 2019, s. 97 ja 103.

³³³ HE 49/2018 vp, s. 83. Tällaista tietoa voidaan nimittää alan *yleiseksi ammattitiedoksi tai -taidoksi* erotuksena alan *erityisestä ammattitiedosta tai -taidosta*. Yleisen ja erityisen ammattitiedon ja -taidon välisestä erosta ks. Castrén 1973, s. 117; Vapaavuori 2019, s. 103–104.

³³⁴ HE 49/2018 vp, s. 83.

³³⁵ HE 49/2018 vp, s. 83; Vapaavuori 2019, s. 105. Ks. Vapaavuori 2019, s. 105 alav. 133: Jaottelu on tehty ensimmäisen kerran *Vapaavuoren* teoksen (2019) alkuperäisessä painoksessa vuonna 2005, s. 66–70, ja tämän jälkeen useissa eri tuomioistuinten ratkaisuuissa. Nykyään se on kirjattu myös liikesalaisuuslain esitöihin (HE 49/2018 vp, s. 83).

On syytä korostaa, että myöskään kilpailukieltosopimuksella ei voida vapaasti rajoittaa työntekijän oikeutta hyödyntää ammattitaitoaan. Kilpailukieltosopimuksen *yksinomaisena* tarkoituksena ei nimittäin saa olla työntekijän ammattiosaamisen tai -taidon käytön estäminen, vaan sopimukselle tulee olla myös muita, hyväksyttäviä, perusteita.³³⁶

Ehdotukseni toiseksi ja kolmanneksi rinnastamisen edellytykseksi vastaavat houkuttelu-kielto- ja työssäpysymissopimusten kohdalla esittämiäni edellytyksiä. Jotta salassapitosopimus voidaan katsoa kilpailukieltosopimukseksi, tulee sopimuksen olla solmittu työsuhteen alkaessa tai sen aikana, minkä lisäksi sen tulee kohdistua työsuhteen jälkeiseen aikaan. Nämä edellytykset ovat suoraan johdettavissa TSL 3:5:stä.

Kokonaisuudessaan tulkintasuositukseni on, että salassapitosopimus on rinnastettavissa TSL 3:5:ssä tarkoitettuun kilpailukieltosopimukseen, jos sopimus 1) rajoittaa työntekijän oikeutta hyödyntää ammattitaitoaan kilpailevassa toiminnassa, 2) on solmittu työsuhteen alkaessa tai sen aikana ja 3) kohdistuu työsuhteen jälkeiseen aikaan. Rinnastaminen ratkeaa kuitenkin viime kädessä tuomioistuimen suorittaman kokonaisarvioinnin perusteella.

³³⁶ HE 157/2000 vp, s. 82; Tiitinen – Kröger 2012, s. 341.

6 LOPUKSI

6.1 Johtopäätökset

Tutkimukseni aiheena oli työntekijän toimintavapautta rajoittavan sopimuksen rinnastaminen kilpailukieltosopimukseen. Rajasin tutkimukseni kolmeen eri sopimustyyppiin, jotka olivat 1) houkuttelukieltosopimukset, 2) työssäpysymissopimukset ja 3) salassapitosopimukset. Käsittelin näitä sopimustyyppiä erikseen ottaen huomioon niiden erityispiirteet. Tekemästäni rajauksesta huolimatta tutkimukseni tuloksia voidaan soveltaa mihin tahansa työntekijän toimintavapautta rajoittavaan sopimukseen.

Tutkimukseni alussa tarkastelin TSL 3:5:stä ilmenevää kilpailukieltosopimuksen määritelmää ja päädyin siihen, että säännöstä on perusteltua tulkita laajentavasti niin, että se koskee kaikenlaista kilpailevaa toimintaa. Kilpailukieltosopimuksella voidaan tämän tulkinnan mukaan rajoittaa kaikenlaista välitöntä ja välillistä toimintaa, jota voidaan pitää työnantajan toiminnan kanssa kilpailevana. Perustelin laajentavaa tulkintaa erityisesti sillä, että tällöin säännöksen sisältämää pakottavaa sääntelyä ei voida kiertää muodollisin perustein kieltämällä työntekijältä sellainen toiminta, joka ei täytä TSL 3:5:n sisältämää määritelmää mutta kuitenkin tosiasiaassa rajoittaa kilpailua. Laajentavan tulkinnan hyväksyminen oli ratkaisevassa asemassa myöhemmän tutkimukseni kannalta.

Tutkimuskysymykseni oli seuraava: *minkä edellytysten täytyessä työntekijän toimintavapautta rajoittava sopimus on rinnastettavissa TSL 3:5:ssä tarkoitettuun kilpailukieltosopimukseen?* Kysymykseen vastaaminen oli haastavaa asian tulkinnanvaraisuuden vuoksi. Asiasta on olemassa vain kaksi korkeimman oikeuden prejudikaattia, jotka ovat erisuuntaisia.³³⁷ Lisäksi oikeuskirjallisuudessa esitetyt näkemykset poikkeavat huomattavasti toisistaan. Tulkintakysymykseen ei siksi ollut saatavissa suoraa vastausta oikeuskäytännöstä tai -kirjallisuudesta, vaan asian ratkaiseminen vaati eri suuntiin vaikuttavien intressien laajaa punnintaa.

Tutkimukseni johtopäätöksenä on, että muu kuin salassapitoa koskeva työntekijän toimintavapautta rajoittava sopimus on rinnastettavissa kilpailukieltosopimukseen, jos sopimus 1) rajoittaa työntekijän oikeutta harjoittaa kilpailevaa toimintaa, 2) on solmittu työsuhteen

³³⁷ KKO 2003:19; KKO 2019:28.

alkaessa tai sen aikana ja 3) kohdistuu työsuhteen jälkeiseen aikaan. Nämä edellytykset ovat suoraan johdettavissa TSL 3:5:stä.

Salassapitosopimuksen vakiintuneen aseman vuoksi sen rinnastamisen ensimmäinen edellytys poikkeaa hieman muista työntekijän toimintavapautta rajoittavista sopimuksista. Salassapitosopimus on rinnastettavissa kilpailukieltosopimukseen, jos sopimus 1) rajoittaa työntekijän oikeutta hyödyntää ammattitaitoaan kilpailevassa toiminnassa, 2) on solmittu työsuhteen alkaessa tai sen aikana ja 3) kohdistuu työsuhteen jälkeiseen aikaan. Rinnastamisen rajaaminen työntekijän ammattitaidon hyödyntämistä rajoittaviin sopimuksiin vastaa oikeuskirjallisuudessa esitettyjä näkemyksiä. Se on perusteltua myös reaalisen harkinnan kannalta.

Edellä esitettyjen edellytysten täytyessä on olemassa vahvoja perusteita sille, että työntekijän toimintavapautta rajoittavassa sopimuksessa on tosiasiaa kyse kilpailukieltosopimuksesta, jolloin siihen tulee myös soveltaa TSL 3:5:ää. Rinnastaminen ratkeaa kuitenkin viime kädessä tuomioistuimen suorittaman kokonaisarvioinnin perusteella. Koska eri sopimukset ja tilanteet poikkeavat huomattavasti toisistaan, ei ole mahdollista esittää yksiselitteisiä edellytyksiä, joiden täytyessä työntekijän toimintavapautta rajoittava sopimus on katsottava aina kilpailukieltosopimukseksi. Siteeraten *Hemmon* sanoja: "Oikeustiede ei voi täsmällisesti ottaa kantaa siihen, miten reaalielämän äärimmäisen moninaiset tosiseikastot ratkaistaan. Sen onkin paljolti tyydyttävä argumentaatiovälineistön hiomiseen ja tiettyjen ratkaisusuuntien osoittamiseen."³³⁸

Tulkintasuositukseni rakentuvat vahvasti työntekijän suojeluperiaatteelle ja arvioon siitä, mikä on yhteiskunnallisen kokonaisuhyödyn kannalta perustelluinta. Työsopimuslaissa olevien säännösten keskeisenä oikeuspoliittisena periaatteena on koko työoikeudellisen lainsäädännön historian ajan ollut työntekijän suojeluperiaate.³³⁹ Sama pätee myös TSL 3:5:n kohdalla. Koska TSL 3:5:n tarkoituksena on suojata työntekijää perusteettomilta ja liian pitkälle meneviltä rajoituksilta työsuhteen päätyttyä, on kilpailukieltosopimuksen piiriin syytä sisällyttää kaikki sopimukset, jotka tavalla tai toisella rajoittavat työntekijän oikeutta harjoittaa kilpailevaa toimintaa.³⁴⁰ Lisäksi kansantalouden näkökulmasta on äärimmäisen

³³⁸ Hemmo 2003, s. 66.

³³⁹ KM 2000:1, s. 4.

³⁴⁰ Ks. KKO 2003:19.

tärkeää, että työntekijöiden osaamista kehitetään ja esteet sen hyödyntämiselle poistetaan niin pitkälti kuin mahdollista. Näin mahdollistetaan tuottavuuden paraneminen ja innovaatioiden syntyminen. Työntekijöiden osaamispääoman tulee tässä tarkoituksessa voida liikkua mahdollisimman vapaasti.³⁴¹

Mikäli johtopäätöksenäni olisi ollut, etteivät työntekijän toimintavapautta rajoittavat sopimukset ole rinnastettavissa kilpailukieltosopimukseen, arvioitaisiin niitä TSL 10:2:n ja OikTL 36 §:n mukaan. Sopimuksia arvioidaan näiden säännösten mukaan myös tilanteessa, jossa esittämäni edellytykset eivät täyty. On hyvin mahdollista, että sopimukseen suhtaudutaan samalla tavalla riippumatta siitä, sovelletaanko niihin TSL 3:5:ää vai yleisiä sopimus-oikeudellisia sääntöjä. Oikeusvarmuuden kannalta olisi kuitenkin tärkeää, että työnantaja ja työntekijä tietäisivät jo tällaista sopimusta laatiessaan, miten siihen suhtaudutaan oikeudellisesti viime kädessä tuomioistuimessa. Vain näin he voivat arvioida sopimuksen tarpeellisuutta, kestoja ja sopimussakon määrää oikeista lähtökohdista.

Oikeudellisten ratkaisujen ennustettavuuden merkitys tulee todennäköisesti korostumaan entisestään kilpailukieltosopimuksia koskevan lainmuutoksen myötä.³⁴² On nimittäin odotettavissa, että tällöin muut kuin kilpailukieltota koskevat työntekijän toimintavapautta rajoittavat sopimukset tulevat lisääntymään.³⁴³ Ehdotankin seuraavaksi tutkimustulosteni kanssa yhdenmukaista lainsäädäntöä, jolla näkemykseni mukaan parannettaisiin oikeusvarmuutta.

6.2 De lege ferenda

Kilpailukieltosopimuksia koskevaa voimassa olevaa sääntelyä ei voida pitää käytännön työelämän tarpeiden kannalta riittävänä. Oikeudellinen tilanne on epäselvä. Ehdotan, että TSL 3:5:n 1 momenttia muutettaisiin siten, että siitä poistettaisiin maininnat kilpailevan työsopimuksen tekemisestä ja kilpailevan toiminnan harjoittamisesta omaan lukuun. Sen sijaan säännöksestä ilmenisi, että kilpailukieltosopimuksella voidaan rajoittaa kaikenlaista kilpailevaa toimintaa. Säännöksen sanamuoto voisi olla seuraavanlainen:

³⁴¹ TEM 2018, s. 15.

³⁴² Ks. HE 222/2020 vp.

³⁴³ Salassapitosopimusten merkityksen korostumisen osalta ks. Vapaavuori 2019, s. 593.

Työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (*kilpailukieltosopimus*) rajoittaa työntekijän oikeutta harjoittaa työsuhteen päättymisen jälkeen kilpailevaa toimintaa.

Jos säännöksen sanamuoto olisi ehdotukseni mukainen, erilaiset työntekijän toimintavapautta rajoittavat sopimukset tulisivat säännöksen soveltamisalan piiriin suoraan säännöksen sanamuodon perusteella ilman tarvetta turvautua laajentavaan tulkintaan. Tulkintasuositukseni mukaiset kolme edellytystä ilmenisivät suoraan säännöksen sanamuodosta.

Ehdottamani lainmuutos olisi perusteltu myös työlainsäädännön systeemyhteyksien kannalta. Siinä missä TSL 3:3:n on vakiintuneesti katsottu koskevan kaikenlaista kilpailevaa toimintaa, on asia ollut TSL 3:5:n kannalta tulkinnanvaraisempi. Muuttamalla TSL 3:5:n sanamuotoa koskemaan kaikenlaista kilpailevaa toimintaa saataisiin TSL 3:5 ja TSL 3:3 vastaamaan toisiaan tältä osin. Säännösten mukaiset kilpailevan toiminnan käsitteet eivät tästä huolimatta olisi identtiset, vaan niitä tulkittaisiin jatkossakin itsenäisesti.

Jotta salassapitosopimuksiakin arvioitaisiin tutkimukseni tuloksia vastaavalla tavalla, ehdotan, että TSL 3:4:ään lisättäisiin seuraavanlainen momentti:

Työnantaja ja työntekijä voivat työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (*salassapitosopimus*) sopia liikesalaisuuksien suojasta työsuhteen jälkeiselle ajalle. Mikäli sopimuksella rajoitetaan työntekijän oikeutta käyttää hyödykseen ammattitaitoaan, sovelletaan sopimukseen 3 luvun 5 §:ää. Muutoin tällaisen sopimuksen pätevydestä ja sovittelusta on voimassa, mitä varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annetussa laissa (228/1929, *oikeustoimilaki*) säädetään.

Säännöksen ensimmäisessä virkkeessä todettaisiin ensinnäkin, että työnantaja ja työntekijä voivat sopia liikesalaisuuksien suojasta työsuhteen jälkeiselle ajalle. Tämä lainkohta vastaa vakiintunutta käsitystä siitä, että salassapitosopimukset ovat sallittuja. Kolmannessa virkkeessä todettaisiin, että salassapitosopimukseen sovelletaan oikeustoimilakia, kuten liikesalaisuuslain ja työsopimuslain esitöissään on todettu.³⁴⁴ Lainkohdat vastaisivat siis nykyistä oikeustilaa, ja niiden merkitys olisi yksinomaan selventävä.

³⁴⁴ Ks. HE 157/2000 vp, s. 81; HE 49/2018 vp, s. 115.

Sen sijaan toinen virke sisältäisi uuden oikeusohjeen. Se selventäisi salassapitosopimuksen ja kilpailukieltosopimuksen välistä suhdetta säätämällä, että salassapitosopimus on katsottava kilpailukieltosopimukseksi, jos se rajoittaa työntekijän oikeutta käyttää hyödykseen ammattitaitoaan. Ammattitaidon ja liikesalaisuuden välinen rajanveto ratkaistaisiin samalla tavalla kuin nykyäänkin. Arvioinnissa otettaisiin huomioon erityisesti tiedon esiintymismuoto, yksityiskohtaisuus ja yritysکوhtaisuus.³⁴⁵

Kilpailukieltosopimuksia koskevan lainmuutoksen myötä on odotettavissa, että erilaiset työntekijän toimintavapautta rajoittavat sopimukset tulevat lisääntymään tarkoituksena välttää uuden sääntelyn mukainen korvausvelvollisuus. Erityisesti tämän vuoksi työntekijän toimintavapautta rajoittavien sopimusten ja kilpailukieltosopimusten välisestä suhteesta tulisi säätää ennakoivasti ennen kuin asiaa koskevat riidat yleistyvät. Näin vältettäisiin tuomioistuinjärjestelmää ja yksittäisiä ihmisiä kuormittavat riidat sekä edistettäisiin työmarkkinoiden dynaamisuutta ja positiivista työllisyyskehitystä.

³⁴⁵ Ks. HE 49/2018 vp, s. 83; Vapaavuori 2019, s. 105.