

Jussi Heiskanen

Kilpailukieltosopimuksen edellytykset työsopimuslain mukaan

1. Johdanto

Työsuhteen aikana työntekijän kielto harjoittaa kilpailevaa toimintaa on osa työntekijän lojaliteettivelvollisuutta. Työsopimuslain (TSL) 3 luvun 3 §:n mukaan työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Työsuhteen aikana työntekijä ei saa myöskään ryhtyä sellaisiin valmisteleviin toimenpiteisiin, jotka tähtäävät kilpailevan toiminnan harjoittamiseen työsuhteen päättymisen jälkeen (TSL 3:3.2). Työsuhteen päättymisen jälkeen työntekijällä ei ole TSL:n nojalla työsuhteeseen liittyviä velvollisuuksia entistä työnantajaansa kohtaan. Tällaisista voidaan kuitenkin työntekijän ja työnantajan kesken sopia tietyin edellytyksin. Viimeisten vuosikymmenten aikana ovat yleistyneet työnantajan ja työntekijän väliset sopimukset, joilla pyritään rajoittamaan työntekijän oikeutta harjoittaa kilpailevaa toimintaa entisen työnantajansa kanssa sekä suojaamaan työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksia.¹

Tässä artikkelissa tarkastellaan edellytyksiä, joiden vallitessa työnantaja ja työntekijä voivat rajoittaa työntekijän oikeutta harjoittaa työsuhteen päättymisen jälkeen kilpailevaa toimintaa entisen työnantajansa kanssa. Tällaisten sopimusten pätevyyttä arvioidaan yksin kansallisen lainsäädännön nojalla, minkä vuoksi EY-lainsäädäntöä ei ole ollut tarpeen käsitellä enemmälti. EY:n perustamissopimuksessa (39 artikla) kylläkin turvataan työntekijöiden vapaa liikkuvuus yhteisössä, mikä sisältää muun muassa oikeuden hakea tosiasiallisesti tarjottua työtä ja liikkua tässä tarkoituksessa vapaasti jäsenvaltioiden alueella. Tämä ei kuitenkaan aseta rajoituksia sille, että työntekijä tekee sopimuksen, jolla hän pidättäytyy menemästä töihin työnantajan kilpailijan palvelukseen.² Kilpailukieltosopimuksia ei ole pidetty ongelmallisina myöskään perustamissopimuksen 81 artiklassa turvatun vapaan kilpailun kannalta, sillä kilpailukieltosopimukset rajoittavat yksinomaan sopimuksen tehneen työntekijän oikeutta.³

¹ Kilpailukieltosopimusten yleistymisestä HE 87/1990 vp s. 2 sekä YTN s. 2.

² Bruun (s. 784) pitää mahdollisena, että kilpailukieltosäädännös olisi EU:n perustamissopimuksen 39 artiklan vastainen, jos se sallisi esimerkiksi kymmenen tai viiden vuoden pituiset kilpailukieltosopimukset.

³ Tosin Bruunin (s. 781) mukaan kilpailukieltosopimusta voitaisiin joissakin tilanteissa pitää kiellettyinä kilpailunrajoituksena kilpailunrajoituslain (480/1992) nojalla. Bruun tuo esille esimerkkinä asianaja-

2. Kilpailukieltosopimuksen käsite

TSL 3:5.1:ssä kilpailukieltosopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jolla rajoitetaan työntekijän oikeutta tehdä työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa, sekä sopimusta, jolla rajoitetaan työntekijän oikeutta harjoittaa tällaista toimintaa omaan lukuunsa. Kilpailukieltosopimusten piiriin kuuluvat myös sellaiset sopimusehdot, jotka eivät suoranaisesti estä uuden työsuhteen solmimista tai yritystoiminnan käynnistämistä mutta tavalla tai toisella rajoittavat mahdollisuuksia toimia samalla alalla.⁴

Sopimusta pidetään TSL 3:5:ssä tarkoitettuna kilpailukieltosopimuksena, jos se on tehty ennen työsuhteen alkamista (työsuhteen osana tai erillisenä sopimuksena), myöhemmin työsuhteen aikana taikka viimeistään työsuhteen päättymistä koskevan sopimuksen solmimisen yhteydessä. Jos työntekijä työsuhteen päättymisen jälkeen tekee entisen työnantajansa kanssa kilpailukieltosopimuksen, sitä ei pidetä TSL 3:5:ssä tarkoitettuna kilpailukieltosopimuksena vaan sen sitovuutta arvioidaan yleisten sopimusta koskevien oikeusohjeiden nojalla.⁵ TSL:ssä ei ole asetettu kilpailukieltosopimukselle muodollisia vaatimuksia. Sopimus voidaan tehdä kirjallisesti tai suullisesti.⁶ Kilpailukieltosopimus ei myöskään kuulu niihin keskeisiin työsuhteen ehtoihin, joista työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys TSL 2:4:n nojalla.⁷

Työntekijä voi solmia työnantajansa kanssa työsuhteen lisäksi muita sopimuksia. Jos yrittäjänä toiminut henkilö myy harjoittamansa toiminnan toiselle yritykselle ja siirtyy tämän palvelukseen työntekijäksi, kauppasopimuksessa voidaan sopia kilpailunrajoituksesta. Tällöin kilpailukieltolauseketta arvioidaan yleensä yleisten sopimusoikeudellisten oikeusohjeiden ja kilpailunrajoituslainsäädännön nojalla.⁸ Henkilö voi olla samanaikaisesti sekä yhtiön osakas että työntekijä ja osakassopimukseen

jan työsuhteen, jossa on sovittu työsuhteen päättymisen varalta, että asianajaja sitoutuu olemaan kilpailematta entisen työnantajansa kanssa vuoden ajan työsuhteen päättymisestä ja päättäessään irtisanoutua työsuhteesta perustaakseen oman toimiston. En näkisi tällaista sopimusta ongelmallisena kilpailunrajoituslain kannalta.

⁴ KKO:n ennakkoratkaisussa 2003:19 tosin sovellettiin vanhaa työsuhtelakia, mutta ratkaisun perustelut ovat relevantteja myös voimassa olevan kilpailukieltosäädännön soveltamisessa. Ratkaisussa todetaan: ”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 työsuhteen solmimista tai yritystoiminnan käynnistämistä – kuitenkin tavalla tai toisella kaventavat mahdollisuuksia samalla alalla toimimiseen.”

⁵ Kairinen – Koskinen – Nieminen – Valkonen s. 485 ja Koskinen 2002 s. 3.

⁶ Ks. Tiitinen – Kröger s. 269, jossa katsotaan, että kirjallisen muotovaatimuksen säätäminen olisi perusteltua tai että sopimus olisi ainakin käytännössä syytä tehdä kirjallisena.

⁷ TSL 2:4:n mukaan työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuhte on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsuhtesopimuksesta. Pykälän 2 momentin selvityksen vähimmäisisältöä koskevassa luettelossa ei mainita kilpailukieltosopimusta.

⁸ Hemmo s. 321–322.

voi sisältyä kilpailunrajoitusehtoja. Tällöin on arvioitava, onko työntekijän vai osakkeenomistajan rooli keskeisempi henkilön taloudellisten intressien kannalta. Siten vähäinen osakkeenomistus ei antaisi mahdollisuutta TSL:n sallimaa laajemmalle kilpailukiellolle, kun taas merkittävän osakeomistuksen tapauksessa siitä voitaisiin sopia.⁹

3. Kilpailukieltosopimuksen yleiset edellytykset

3.1. Edellytysten taustaa

Kilpailukieltosopimusten merkitys on kasvanut uuteen teknologiaan, uusiin toimintatapoihin ja uuteen osaamiseen perustuvan tietoyhteiskunnan kehittymisen seurauksena. Työnantajan kannalta niiden solmiminen palvelee ainakin kolmea tavoitetta. Ensinnäkin työnantaja pyrkii suojaamaan asemaansa asiakaskuntansa keskuudessa ja yleensä markkinoilla. Toiseksi työnantaja pyrkii estämään työntekijää käyttämästä hyväkseen niitä tietoja ja sitä osaamista, jonka työntekijä on hankkinut työnantajan palveluksessa ollessaan. Kolmanneksi työnantaja pyrkii turvaamaan yrityksen edut pyrkimällä pitämään niin sanotut avaintyöntekijät palveluksessaan.

Yksin edellä kerrotut tavoitteet eivät oikeuta kilpailukieltosopimuksen solmimiseen, sillä TSL:n kilpailukieltota koskeva säännös rajoittaa sopimusvapautta työntekijän oikeuksien suojaamiseksi. Sopimusta ei voida tehdä yksinomaan kilpailun rajoittamiseksi tai sen estämiseksi, että työntekijä siirtyy toisen palvelukseen.¹⁰ Sopimusvapauden rajoittamiselle on vahvoja perusteita, sillä kilpailukieltosopimukset rajoittavat perustuslaissa turvattuja oikeuksia. Perustuslain 18 §:n mukaan jokaisella on oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla.¹¹

TSL 3:5.1:ssä asetetaan kilpailukieltosopimuksen pätevyydelle kaksi edellytystä. Ensinnäkin työntekijän oikeutta voidaan rajoittaa vain siltä osin, kuin uuden työnantajan tai työntekijän omaan lukuunsa harjoittama toiminta olisi entisen työnantajan kanssa kilpailevaa. Toiseksi sovittavalle rajoitukselle on oltava työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvä erityisen painava syy. Säännös on TSL 3:5.3:n mukaan pakottava eivätkä työnantaja ja työntekijä voi pätevästi sopia siitä, että työntekijän oikeuksia

⁹ Hemmo s. 324.

¹⁰ Esim. Helsingin hovioikeus 8.7.2004 S 03/2413. Työntekijän työtehtäviin oli kuulunut musiikkijuontotehtäviä, juontajien työlistöjen sekä asiakasravintoloiden ja juontajien välisten sopimusten laadintaa. Toimialalla ei katsottu olevan sellaisia liike- ja ammattisalaisuuksia, joita varten työnantaja tarvitsisi erityistä suojaa. Työntekijän tehtäviin ei liittynyt työnantajan todellista kilpailunrajoitustarvetta eikä sopimuksella voitu pelkääntyä rajoittamaan kilpailua tai estää työntekijän siirtymistä toisen palvelukseen.

¹¹ Tämän perustuslaillisen liittymän johdosta perustuslakivaliokunta antoi lain eduskuntakäsittelyssä lausunnon (PeVL 41/2000 vp). Perustuslakivaliokunta katsoi, että toimeentulon hankkimisen vapauden rajoitukselle oli olemassa perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävä peruste. Perustuslakivaliokunta perusti kantansa siihen, että liike- ja ammattisalaisuuksien turvaamisella on nykyaikaisessa elinkeinotoiminnassa tärkeä merkitys elinkeinonharjoittajalle ja rajoituksen ajallinen ulottuvuus on laissa määritelty suhteellisuusvaatimuksen kannalta asianmukaisesti.

rajoitettaisiin laajemmin kuin säännös mahdollistaa. Jos kilpailukieltosopimuksen solmimiselle ei ole TSL 3:5.1:n mukaisia edellytyksiä, sopimus on mitätön.¹²

3.2. Kielto voi koskea vain kilpailevaa toimintaa

Kilpailukieltosopimuksella voidaan kieltää vain työnantajan kanssa kilpaileva toiminta. Kilpailukieltosopimus ei ole työsuhteen päättymisen jälkeen esteenä työntekijän siirtymiselle toisen työnantajan palvelukseen tai oman yritystoiminnan aloittamiselle, jos kyse ei ole entisen työnantajan kanssa kilpailevasta toiminnasta.

Helsingin hovioikeus 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 hakemuspalveluja tuottava yritys. Uusi työnantaja puolestaan tarjosi palveluja, jotka tähtäsivät hakemistopalvelujen ulkoistamiseen, ja teki asiakkaiden puolesta tarjouksia hakemistopalveluja tuottaville yrityksille, jollainen työntekijän aikaisempi työnantaja oli. Hovioikeus katsoi, ettei kyse ollut kilpailevasta toiminnasta.

Itä-Suomen hovioikeus 12.10.2004 S 03/1277. Entisen työnantajan toimialana oli kattilalaitosten polttimien tekninen suunnittelu. Uuden työnantajan toimialana taasen olivat suuremmat laitekokonaisuudet, joista polttimet muodostivat vain vähäisen osan. Entinen työnantaja oli alihankkijana suunnitellut polttimia uudelle työnantajalle. Yritysten ei katsottu harjoittavan kilpailevaa toimintaa.

Säännöksen sinänsä selvästä sanamuodosta huolimatta oikeuskirjallisuudessa on arvioitu mahdollisuutta rajoittaa kilpailukieltosopimuksilla työntekijän oikeutta siirtyä toisen työnantajan palvelukseen, vaikka toiminta ei olisi kilpailevaa.¹³ Sanamuodon vastaiselle tulkinnalle ei ole perusteita. Sen sijaan työnantaja ja työntekijä voivat tehdä – ja käytännössä usein tekevätkin – koulutussopimuksen (ns. työssäpysymissopimuksen), jota käsitellään lähemmin jäljempänä.

3.3. Yleisesti kilpailukieltosopimuksen perusteen arvioinnista

Kilpailukieltosopimuksen edellytyksenä olevan erityisen painavan syyn arvioinnissa huomioon otettava seikkoja on lähemmin yksilöity TSL 3:5.2:ssa. Sen mukaan kilpai-

¹² TSL 3:5.3:ssa säädetään kiellon keston ajallisesta rajoituksesta. Kesto voi olla enintään kuusi kuukautta. Jos työntekijä saa sopimuksen sidonnaisuudesta kohtuullisen korvauksen, kesto voi olla enintään vuoden. Sopimus on mitätön siltä osin kuin kiellon kesto ylittää em. säännöksen mahdollistaman enimmäiskeston.

¹³ Bruun s. 782. Tältä osin Ruotsin oikeuskäytännöstä 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. Koulutussopimuksen tekemiselle ei katsottu olevan estettä ja sopimusta pidettiin pätevänä, mutta sopimussakon määrää soviteltiin.

lukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava muun ohella huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liike- tai ammattisalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät.

Työnantajalla oleva kilpailunrajoitustarve on sopimuksen pätevyyden välttämätön muttei riittävä edellytys. Niinpä kilpailukieltosopimusta ei voida solmia yksin siinä tarkoituksessa, että työnantaja haluaa rajoittaa kilpailua tai pitää avaintyöntekijät palveluksessaan.¹⁴ Lainvalmistelutöiden mukaan työnantajalla voi tyypillisesti olla todellinen tarve kilpailunrajoitukselle, jos työntekijän työtehtävät liittyvät tuotekehitys- ja tutkimus- tai muuhun vastaavan toimintaan ja työnantajalla on sellaista tietoa ja osaamista, jota kilpailijoilla ei ole yleisesti käytössä. Tällaisissa työtehtävissä tiedon nopea uudistuminen ja tekniikan kehittyminen ovat tuotantotoiminnan olennaisia tekijöitä.¹⁵

TSL 3:5.2:n luettelo arvioinnissa huomioon otettavista seikoista ei ole tyhjentävä, mikä käy ilmi sanamuodosta (”muun ohella”). Erityisen painavien syiden täytymisen arviointi on tapauskohtaista ja perustuu kokonaisarviointiin, jossa otetaan huomioon kummankin osapuolen intressit. Yhtäältä kilpailukieltosopimuksilla pyritään turvaamaan työnantajan tarve estää tärkeiden tietojen ja tietämyksen siirtyminen kilpailevaan toimintaan. Toisaalta kokonaisarvioinnissa otetaan huomioon työntekijän mahdollisuus hankkia toimeentulonsa ammattitaitoaan vastaavalla työllä ja oikeus vapaasti valita työpaikkansa.¹⁶ Painavien syiden tulee olla olemassa sekä silloin, kun sopimus tehdään että myös silloin, kun sopimukseen vedotaan.¹⁷ Sopimus tai ehto ei siten muutu päteväksi esimerkiksi työtehtävien muutoksen myötä. Jos työnantajan toimiala laajenee esimerkiksi yrityksen sulautumisen seurauksena, muutoksella ei ole vaikutusta sovitun kilpailukiellon laajuuteen.¹⁸

Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että kokonaisarvioinnissa painotus on, ainakin joissakin tapauksissa, työnantajan etujen puolella.¹⁹ Tätä on perusteltu säännöksen tarkoituksella ja sanamuodolla. Perustelu ei vaikuta kestävältä, sillä säännöksen sanamuoto ei millään tavoin painota työnantajan intressejä ja sääntelyn lähtökohtana on ollut suojata työntekijää perusteettomilta ja liian pitkälle meneviltä rajoituksilta työsuh-

¹⁴ HE 157/2000 vp s. 82, Tiitinen – Kröger s. 270 ja Koskinen 2002 s. 5.

¹⁵ Kilpailukieltosopimuksen on katsottu solmitun vain kilpailunrajoittamistarkoituksessa, kun työntekijät olivat työskennelleet liikelaaja-alalla (Helsingin hovioikeus 13.10.1998 S 98/595). Tämänkaltaisella alalla voi tuskin olla sellaista erityistietämystä taikka erityisalaisuuksia, joiden johdosta kilpailukieltosopimukselle olisi edellytyksiä.

¹⁶ Tässä yhteydessä ei lähemmin tarkastella esimerkiksi urheilijoiden työsuopimuksiin liittyviä rajoituksia siirtyä kilpailevaan joukkueeseen kauden aikana. Joukkuelajeissa tällaisia rajoituksia saattaa aiheutua myös lajiliiton säännöistä. Esimerkiksi FIFA:n (Kansainvälinen Jalkapalloliitto) säännöissä on määritetty ns. siirtoikkuna, joka tarkoittaa ajanjaksoa, jolloin pelaajasiirtojen tekeminen on sallittua.

¹⁷ HE 157/2000 vp s. 82 ja KKO 2005:50.

¹⁸ Koskinen 2004 s. 11. Kirjoituksessa on selostettu Helsingin hovioikeuden ratkaisu 15.6.2001 S 00/2395, jossa on katsottu, että tapahtuneet yritysjärjestelyt (sulautuminen ja liikkeen luovutus) eivät ole muuttaneet työsuhteen ehtoja.

¹⁹ Tiitinen – Kröger s. 270.

teen päätyttyä.²⁰ Kyse on poikkeuksesta perustuslaissa suojattuun elinkeinonvapauteen nähden ja yleiset tulkintaperusteet puoltavat suppeaa tulkintaa.²¹ Säännöksen sanamuoto ”erityisen painava syy” pikemminkin ilmentää sitä, että lähtökohtana on työntekijän oikeus ammattitaidon ja osaamisen vapaaseen hyväksi käyttöön. Myös TSL 3:5:ää koskevien esitöiden mukaan säännöksen tarkoituksena on työnantajan ja työntekijän etujen tasapuolinen huomioon ottaminen.²²

3.4. Liike- ja ammattisalaisuuden säilyttämistä

TSL 3:4:n mukaan työntekijä ei saa käyttää hyödykseen tai ilmasta muille työnantajansa liike- ja ammattisalaisuuksia työsuhteen aikana.²³ Tämä kieltö koskee työsuhteen päättymisen jälkeistä aikaa vain, jos työntekijä on saanut tiedon oikeudettomasti.²⁴ Käytännössä työnantajan tarve suojata liike- ja ammattisalaisuudet työsuhteen päättymisen jälkeenkin lienee tavallisin syy kilpailukieltosopimusten tekemiselle. Oikeuskäytännössä liike- ja ammattisalaisuuden säilyttämistä on tyypillisesti oikeuttanut sopimuksen tekemiseen.

TSL:ssa ei ole määritelty liike- ja ammattisalaisuuden sisältöä. Esitöissä on viitattu oikeuskirjallisuudessa esitettyyn määritelmään, jonka mukaan liike- ja ammattisalaisuudella tarkoitetaan sellaista asiaa, jonka työnantaja pitää salassa ja jonka ilmaiseminen olisi omiaan aiheuttamaan taloudellista vahinkoa joko työnantajalle tai toiselle elinkeinonharjoittajalle, joka on uskonut tiedon hänelle.²⁵

²⁰ Vanhan TSL:n 16 a §:n soveltamista koskevassa ratkaisussa KKO 2003:19 pidettiin tämän vuoksi selvänä lähtökohtana työntekijän mahdollisuutta ammattitaidon ja osaamisen vapaaseen käyttöön uudessa työpaikassa tai yrittäjänä. TSL 3:5.1 ja 3:5.2 vastaavat asialliselta sisällöltään vanhan työsuhtelainsäädännön 16 a §:n 1 ja 2 momenttia (724/1990). Lain esitöissä (HE 157/2000 vp s. 81) todetaan, että säännöksen tarkoituksena on ”työsopimusten kilpailukieltolausekkeiden yhtenäistäminen ja työnantajan ja työntekijän etujen tasapuolisempi huomioon ottaminen”. Esitöistäkään ei käy ilmi, onko ”tasapuolisemmalla huomioon ottamisella” tarkoitus painottaa aikaisempaa enemmän työntekijän vai työnantajan etuja.

²¹ Ks. myös Kairisen kommentti ratkaisuun KKO 2003:19 (s. 391), jossa Kairinen toteaa, että vähemmistön kantaa olisi voinut perustella myös perusoikeusmyönteisen tulkinnan argumentilla, koska perusoikeus elinkeinonvapauteen kuuluu työntekijöille. Kyseisessä ratkaisussa KKO kylläkin korostaa sitä, että lain pakottavat säännökset, jotka rajoittavat osapuolten vapautta solmia uusi työsuhtelinsopimus, valita sopimus- kumppaninsa tai päättää uuden työsuhtelinsopimuksen sisällöstä, on ymmärrettävä poikkeusluonteisina.

²² HE 157/2000 vp s. 81.

²³ Työntekijän salassapitovelvollisuutta koskevia säännöksiä on myös muualla laissa, esimerkiksi laissa sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa, yhteistoimintalaissa, laissa henkilön edustuksesta yrityksen hallinnossa, työsuhtekeksintölaissa sekä arvopaperimarkkina- laissa.

²⁴ Oikeuskirjallisuudessa (Koskinen – Nieminen – Valkonen s. 473) on todettu, että tieto olisi oikeudettomasti hankittua silloin, kun työntekijällä ei ole työnantajan lupaa niiden käyttämiselle. Ilmaisuu on harhaanjohtava, sillä lain sanamuodon mukaan merkitsevää on yksin se, onko tiedon hankkiminen ollut oikeudeton. Oikeudeton hankkiminen voi olla, jos työntekijä on hankkinut sellaisia yrityssalaisuuksia, joita hän ei ole saanut työsuhtelinsopimuksen mukaisten tehtäviensä täyttämisen yhteydessä.

²⁵ HE 157/2000 vp s. 11. Ks. myös Kouvolan hovioikeus 18.6.2003 S 02/90: ”Liikesalaisuuksina pidetään yleensä sellaisia yritykselle ominaisia, sen liiketoimintaan liittyviä seikkoja, jotka eivät ole yleisesti tunnettuja ja joiden salassa pitämisellä on merkitystä yritykselle.”

Liike- ja ammatillisuuden säilyttämistä on ilmeinen, jos työntekijän työtehtävät liittyvät tuotekehitys-, tutkimus tai muuhun vastaavaan toimintaan ja työnantajalla on sellaista tietoa ja osaamista, jota kilpailijoilla ei ole yleisesti käytössä. Ongelmallisempia ovat tilanteet, joissa on kysymys työnantajan ja asiakkaan välisistä sopimuksista.²⁶ Sopimukseen ei usein sisälly sellaista tietoa, joka ei olisi markkinoiden ja kilpailijoiden yleisessä tiedossa.

Korkein oikeus rajasi liikesalaisuuden käsitettä ennakkoratkaisussa 2003:19, jossa oli kyse siitä, että kiinteistönvälitysliikkeen palveluksessa myyntiedustajina olleet työntekijät olivat sitoutuneet kuuden kuukauden aikana työsuhteensa päättymisestä lukien olemaan vastaanottamatta kiinteistönvälitystoimintaan liittyviä toimeksiantoja henkilöiltä, jotka olivat olleet työnantajan asiakkaita työsuhteen päättyessä tai työsuhteen päättymistä lähinnä edeltävien kuuden kuukauden aikana. Asiassa sovellettiin vanhan työsopimuslain 16 a §:ää. Korkein oikeus totesi, että yleinen tieto ja kokemus markkinaolosuhteista, hinnoittelusta ja palkkioista on sellaista kiinteistönvälittäjän ammattitaitoon liittyvää kokemusta, jota edustajan tulee voida hyödyntää myöhemmässä toiminnassaan. Sen sijaan kattavat tiedot vireillä olevista toimeksiannoista ehtoineen kuuluvat kiinteistönvälitysliikkeen varjeltavien liikesalaisuuksien piiriin. Tätä on perusteltu yhtäältä toimeksiantojen hankkimiseen tarvittavalla panostuksella ja toisaalta sillä perusteettomalla hyödyllä ja ansiottomalla kilpailuedulla, joka asiakastiedoista kilpailijalle koituisi. KKO:n mukaan kilpailukieltosopimukselle oli ollut työnantajan näkökulmasta tarvetta varsinkin, kun otetaan huomioon, että myyntiedustajat ovat avainasemassa asiakassuhteiden kannalta.

KKO näyttäisi tosiasiallisesti perustelleen sopimuksen pätevyyttä pikemminkin muilla syillä kuin liike- ja ammatillisuuden säilyttämistarpeella. Sitä, että kiinteistönvälittäjä ”veisi mukanaan” 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. Intressipunninnassa KKO antoi merkitystä sille, ettei kilpailukieltotoehto 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.²⁷

²⁶ Esitöissä viitataan siihen, että työnantajalla on usein perusteltu tarve estää esimerkiksi tavarantoimittajien ja asiakkaiden kanssa tehtyjen sopimusten sisällön tuleminen kilpailijoiden tietoon työsuhteen päättymisen jälkeenkin.

²⁷ Samantapaisesta lausekkeesta oli kysymys Helsingin hovioikeuden tuomiossa 11.6.1996 S 94/1103. Sopimuksessa kilpailukieltosopimus oli rajoitettu koskemaan toimeksiantajia, joilla oli ollut isännöitsijäsopimus tai joiden isännöitsijänä työntekijä oli muutoin työnantajan lukuun toiminut työsuhteen päättymistä edeltävän kuuden kuukauden aikana. Isännöitsijän tehtävä lienee sellainen, jossa kilpailukieltosopimuksen solmimiselle on työnantajan kannalta asiakaskunnan säilyttämistä, sillä asiakaskunta sitoutuu yritykseen vahvasti työntekijän kautta. Erityisen merkityksellistä tällainen sitoutuminen voi olla potilassuhteissa ja muissa vastaavissa hoitosuhteissa.

Korkeimman oikeuden ratkaisu on rajatapaus, mitä osoittaa sekin, että päätös tehtiin äänestyksen jälkeen yhden jäsenen hyväksyessä esittelijän mietinnön, jossa sopimusta ei pidetty pätevänä.²⁸ Vähemmistö katsoi, että kiinteistönvälitystoiminta on lähtökohtaisesti sellainen ala, jolla olisi selkeästi tarvetta kilpailusyistä pitää salassa omaa tietämystään tai tietotaitoaan taikka asiakkaita koskevaa tietoa. Työntekijällä olleet tiedot olivat yleisluontoisia ja toimeksiantojen kestoja ja hintoja koskevat tiedot olivat kiinteistöalalla yleisesti tiedossa. Vähemmistön kanta on tältä osin perusteltu. KKO:n ratkaisussa on laajennettu liike- ja ammattisalaisuuden käsitettä käsittämään sellaisia tietoja, joiden salassapitotarve on vähintään kyseenalainen.

Salassapitotarve on oikeuskäytännössä katsottu olevan tilanteessa, jossa hintoja koskevat tiedot eivät ole alalla yleisesti tiedossa.²⁹ Sen sijaan tavanomaisia sopimuksia koskevat tiedot eivät oikeuta kilpailukieltosopimuksen tekemiseen.

Helsingin hovioikeus 29.3.2007 S 05/3632. Työntekijä oli työskennellyt aluemyyntiedustajana, jonka vastuulle oli kuulunut yrityksen tekoniveltuotteiden myynti tietyllä alueella. Sairaalat hankkivat tällaiset tuotteet tarjouskilpailussa, joka oli salainen. Hankintakausi oli kaksi vuotta ja sitoi tämän ajan tilaajaa. Hovioikeus katsoi, että yhtiöllä oli ollut tarve estää liike- ja ammattisalaisuuksien siirtymisen kilpailevaan toimintaan ja siten perusteltu tarve rajoittaa tällaisessa asemassa olevan työntekijän siirtymistä kilpailevan yrityksen palvelukseen.

Itä-Suomen hovioikeus 2.10.2008 S 08/5. Työntekijä oli ollut aluepäällikkö ja hänen vastuulleen oli kuulunut rakennustuotteiden myynti. Työntekijällä oli ollut tietoa asiakasvolyymeistä, asiakkaiden tuotemääräisistä ostoista ja hintatasosta. Lisäksi myyntikokouksissa oli käsitelty yhtiön strategisia suunnitelmia. Kilpailukieltosopimusta pidettiin pätevänä ottaen huomioon myös aluepäällikön avainasema asiakassuhteissa.

Helsingin hovioikeus 8.7.2004 S 03/2413. Työntekijän työtehtäviin oli kuulunut musiikkijuontotehtäviä, juontajien työlistojen sekä asiakasravintoloiden ja juontajien välisen sopimusten laadintaa. Käräjäoikeus katsoi, että toimialalla ei ollut sellaisia liike- ja ammattisalaisuuksia, joita varten työnantaja tarvitsisi erityistä suojaa. Tehtäviin ei liittynyt työnantajan todellista kilpailunrajoitustarvetta eikä sopimuksella voida pelkäättään rajoittaa kilpailua tai estää työntekijän siirtymistä toisen palvelukseen. Hovioikeus hyväksyi tältä osin käräjäoikeuden tuomion perustelut.

Liike- ja ammattisalaisuuden säilyttämistä ei oikeuta rajoittamaan työntekijän oikeuksia enempää kuin se on välttämätöntä työnantajan oikeuksien turvaamiseksi. Siten kilpailukieltosopimus ei saa olla tarpeettoman laaja. Työnantajan ja sen asiakkaiden oikeuksien turvaamiseksi riittävä voi olla, työnantajan työsuhteen päättymishetken asiakaskuntaan ja niihin, joiden kanssa sopimusneuvottelut ovat käynnissä,

²⁸ Kairinen KKO:n ratkaisut kommentit s. 131.

²⁹ Hintatiedot katsottiin yrityssalaisuudeksi yrityssalaisuuden rikkomista koskevassa asiassa KKO 12.12.2008 R2007/656. KKO hyväksyi hovioikeuden perustelut, joissa todetaan, että asiakas- ja tuotekohtaiset hinnat eivät olleet julkisia tai yleisesti saatavilla olevia taikka asianomaisella alalla yleisesti tunnettuja. Työntekijä oli saanut hintatiedot haltuunsa hänelle uskotun tietokoneen salasanalla avulla toimiessaan tuotteiden myyjänä ja edustajana.

taikka muulla tavoin, rajattu kieltö. Kokonaisarvostelussa rajauksella voi olla tärkeä merkitys arvioitaessa sitä, rajoittaako ehto kohtuuttomasti työntekijän mahdollisuuksia ammattitaitonsa hyödyntämiseen.³⁰

TSL ei aseta esteitä sille, että työnantaja ja työntekijä solmivat kilpailukieltosopimuksen sijasta salassapitosopimuksen. Tosiasiallisesti salassapitosopimus voi olennaisesti rajoittaa työntekijän mahdollisuuksia toimia samalla alalla. Salassapitosopimusta ei kuitenkaan voida aina pitää erillään kilpailukieltosopimuksesta, ainakaan silloin, jos työntekijä ryhtyy harjoittamaan omaa yritystoimintaa.³¹ Lähtökohtaisesti salassapitosopimukseen sovelletaan oikeustoimilain säännöksiä.³² Oikeuskirjallisuudessa on esitetty, että salassapitosopimukseen tulisi oikeustoimilain ohella tai sen sijasta soveltaa TSL 3:5:n oikeusohjetta.³³ Tätä on perusteltu sillä, että salassapitosopimuksista ei ole nimenomaisesti säädetty ja TSL:n säännökset ovat pakottavaa oikeutta. TSL 3:5:n analogiseen soveltamiseen salassapitosopimukseen ei liene perusteita. Eri asia on se, että sopimusta voidaan pitää kiellettyinä kilpailukieltosopimuksena, jos sopimuksella tosiasiallisesti pyritään rajoittamaan työntekijän mahdollisuuksia toimia samalla alalla ja siten estämään kilpailua.

Työoikeudellisessa kirjallisuudessa on jäänyt varsin vähälle huomiolle yrityssalaisuuden rikkomista koskevan säännöksen muutoksen merkitys. Rikoslain (RL) 30 luvun 5 §:n mukaan yrityssalaisuuden rikkomisena rangaistavaa menettelyä on se, että joku hankkiakseen itselleen tai toiselle taloudellista hyötyä tai toista vahingoittaakseen oikeudettomasti ilmaisee toiselle kuuluvan yrityssalaisuuden tai oikeudettomasti käyttää tällaista yrityssalaisuutta, jonka hän on saanut tietoonsa ollessaan toisen palveluksessa.³⁴ Pykälän 2 momentin mukaan rangaistavaa ei ole teko, johon tällainen henkilö on ryhtynyt kahden vuoden kuluttua palvelusaikansa päättymisestä. Säännöstä muutettiin 1.4.2003 voimaan tulleella lailla (61/2003). Aikaisemmin voimassa olleen 2 mo-

³⁰ KKO:n ratkaisussa 2003:19 erityisesti kiellon ulottuminen jo päättäneisiin työsuhteisiin vaikuttaa perusteettomalta. Kokonaisarvostelussa tämän merkitystä on ilmeisesti pidetty siinä määrin vähäisenä, ettei se aiheuttanut sopimuksen mitättömyyttä. Ks. Ruotsin oikeuskäytännöstä AD 1977:167, jossa merkitystä annettiin paitsi sille, että sähköinsinööri oli ollut johtavassa asemassa elektroniikka-alan konsulttitoimistossa, myös sille, että kieltö rajoittui maantieteellisesti (Skånen alue).

³¹ Tiitinen – Kröger s. 268.

³² HE 157/2000 vp s. 81: ”Voimassa olevan työsopimuslain 15 §:ää on tulkittu niin, että se ei estä työnantajan ja työntekijää tekemästä sellaista salassapitosopimusta, joka ulottuu työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan. Myöskään ehdotettu säännös ei estäisi tekemästä tällaisia salassapitosopimuksia. Sopimukseen sovellettaisiin oikeustoimilain säännöksiä.” Ks. myös Turun hovioikeus 21.2.2005 S 04/411. Käräjäoikeus katsoi, että TSL ei rajoittanut salassapitosopimusten tekemistä vaan ne kuuluivat sopimusvapauden piiriin. Käräjäoikeus katsoi, että salassapitosopimukseen oli sovellettava oikeustoimilakia. Hovioikeus ei muuttanut käräjäoikeuden tuomiota.

³³ Tiitinen – Kröger s. 268. Toisin ilmeisesti Koskinen – Nieminen – Valkonen s. 472, jossa viitataan sinänsä em. teoksessa esitettyyn kantaan mutta katsotaan, että sovellettavaksi tulee yksinomaan oikeustoimilaki.

³⁴ Yrityssalaisuuden käsite on määritelty saman luvun 11 §:ssä. Sen mukaan yrityssalaisuudella tarkoitetaan liike- tai ammatissalaisuutta taikka muuta vastaavaa elinkeinotoimintaa koskevaa tietoa, jonka elinkeinonharjoittaja pitää salassa ja jonka ilmaiseminen olisi omiaan aiheuttamaan taloudellista vahinkoa joko hänelle tai toiselle elinkeinonharjoittajalle, joka on uskonut tiedon hänelle. Tämä määritelmä vastaa sitä, mitä TSL:ssa tarkoitetaan liike- ja ammatissalaisuudella.

mentin mukaan teko ei ollut rangaistava, jos se oli tehty palvelusajan päättymisen jälkeen. Säännöksellä ei ole tarkoitettu rajoittaa työntekijän mahdollisuutta ammattitaitonsa hyödyntämiseen työsuhteen päättymisen jälkeen.³⁵ Rajanveto yhtäältä liike- ja ammattisalaisuuden ja toisaalta työntekijän ammattitaitoon liittyvän kokemuksen välillä saattaa kuitenkin olla joskus vaikeaa, mikä käy ilmi myös edellä selostetusta ratkaisussa KKO 2003:19. Koska rikoslain yrityssalaisuuden rikkominen edellyttää tahallisuutta, erillisten salassapitosopimusten solmimiseen voi olla edelleen tarvetta. Kun työntekijällä on velvollisuus liike- ja ammattisalaisuuksien ilmaisematta jättämiseen rikoslain nojalla, pohdinta siitä, voivatko työntekijä ja työnantaja sellaisesta sopia, lienee paljolti menettänyt merkitystään.³⁶ Eri asia on se, ettei salassapitosopimuksilla voida rajoittaa työntekijän oikeutta enemmän kuin salassapitotarve edellyttää.

3.5. Työnantajan kustantama erityiskoulutus

Työnantajan kustantama erityiskoulutus voi niin ikään olla perusteena kilpailukieltosopimukselle. Erityisen painavan syyn olemassaoloa arvioitaessa otetaan huomioon koulutuksen kustannukset ja työnantajan koulutusta varten antama palkallinen vapaa tai stipendi.³⁷ Tavanomainen ammatillinen jatko- tai täydennyskoulutus tai perehdyttämiskoulutus ei voi olla sopimuksen perusteena.

Rovaniemen hovioikeus 3.4.2006 S 05/11. Työntekijä oli yrityksen palveluksessa autokatsastusmiehenä. Työntekijä irtisanoi itsensä ja siirtyi toisen samalla alalla ja paikkakunnalla toimivan yrityksen palvelukseen. Työnantaja vetosi työntekijälle järjestämään ja kustantamaan koulutukseen. Käräjäoikeus totesi, että yhtiön antamat koulutukset olivat Suomessa yleisesti käytössä olevia katsastusmiehen koulutuksia. Käräjäoikeus katsoi, että kyse oli ollut yleisesti käytössä olevista jatkokoulutuksista katsastusalalla. Koulutuksen kesto ja kustannuksestaan huomioon ottaen työnantajalla ei ollut lain edellyttämää suojan tarvetta.

³⁵ Ks. HE 53/2002 vp s. 32: ”Momentissa ehdotettu laajennus ei siten kavenna työntekijän oikeutta käyttää ammattitaitoaan palvelussuhteen päättymisen jälkeen. Käytännössä rajanveto saattaa olla tulkinanvarainen. Tällöin ratkaisuun saattaa vaikuttaa se, missä muodossa käytetty tieto on ollut. Se, että tieto on ollut kirjallisessa tai sähköisessä muodossa, saattaa viitata siihen, että kysymyksessä on yrityssalaisuus eikä pelkästään aikaisemmin hankitun ammattitaidon käyttäminen.”

³⁶ Salassapitosopimuksella voi tosin olla merkitystä korvausvastuun kannalta. Korvausvastuu yrityssalaisuuden rikkomisesta RL 30:5:n nojalla edellyttää tahallisuutta, sen sijaan sopimusperusteisena vastuu voi perustua tuottamukseen. Lisäksi uudella työnantajalla ei ole TSL:n mukaan korvausvastuuta kilpailukieltosopimuksen rikkomisesta aiheutuneesta vahingosta. Uudella työnantajalla voi olla korvausvastuu rikosoikeudellisella perusteella silloin, jos uusi työnantaja syyllistyy yrityssalaisuuden väärinkäyttöön. Korvausvastuu voi olla TSL 3:4.2:n nojalla työntekijän työsuhteen päättymisen jälkeen ilmaisemien tietojen johdosta syntyneen vahingon korvaamisesta, jos työnantaja tiesi työntekijän menelleen oikeudettomasti. Tämä vahingonkorvausvastuu koskee kuitenkin vain TSL 3:4.1:ssä säädetyn velvollisuuden rikkomista, ei sen sijaan kilpailukieltosopimuksen rikkomista.

³⁷ HE 157/2000 vp s. 82.

Työntekijän itse hankkima ja kustantama koulutus ei yleensä voi olla peruste kilpailukieltosopimuksen tekemiseen, ellei työnantaja ole esimerkiksi antanut palkallista vapaata koulutuksen tai siihen liittyvän opiskelun ajaksi.

Kilpailukieltosopimuksella ei voida sitoa henkilöä siirtymästä toisen palvelukseen vain sen perusteella, että työnantaja on kustantanut kalliin koulutuksen. Edellytyksenä on, että erityiskoulutus joutuessaan toisen yrityksen käyttöön vahingoittaa työnantaja-yrityksen kilpailuasemaa.³⁸ Sen sijaan kilpailukieltosopimus ei estä työntekijää siirtymästä toisen samalla alalla toimivan työnantajan palvelukseen, vaikka työnantaja olisi kustantanut työntekijälle erityiskoulutuksen, jos uuden työnantajan toiminta ei ole kilpailevaa.³⁹

Estettä ei kuitenkaan ole, että työnantaja ja työntekijä solmivat ns. työssäpysymissopimuksen, jolla työntekijä sitoutuu olemaan työnantajansa palveluksessa vähintään ennalta sovittu ajan koulutuksen jälkeen. Tällaisen sopimuksen sitovuutta arvioidaan ensisijaisesti määräaikaisen työsopimuksen kestoja koskevan TSL 6:1.3:n nojalla. Sen mukaan työsopimus, joka on tehty viittä vuotta pitemmäksi määräajaksi, on viiden vuoden määräajan kuluttua irtisanottavissa kuten toistaiseksi tehty työsopimus. Lisäksi sovellettavaksi voi tulla yleinen työsopimuksen kohtuuttomia ehtoja koskeva säännös.⁴⁰ Koulutussopimusten rikkomisen sanktiona on tavallisesti joko tietyn suuruinen sopimussakko tai velvollisuus korvata työnantajalle aiheutuneet ylimääräiset koulutuskustannukset.

3.6. Muut työnantajan toimintaan ja työntekijän asemaan liittyvät syyt

Oikeuskäytännön ja esitöiden mukaan asiakaskunnan säilyttämisintressi voi olla peruste kilpailukieltosopimukselle. Esitöissä viitataan yrityksiin, joissa asiakaskunta sitoutuu yritykseen vahvasti esimerkiksi myyntityötä tekevän työntekijän kautta. Esitöissä tai oikeuskirjallisuudessa ei ole lähemmin tarkasteltu sitä, mitä ”asiakaskunnan sitoutumisella yritykseen” tarkoitetaan. Oikeuskäytännössä on pidetty sallittuina sellaisia sopimuksia, joissa työntekijää on rajoitettu tekemästä sopimusta sellaisten työnantajan asiakkaiden kanssa, joita työnantaja on työntekijän työsuhteena aikana edusta-

³⁸ Tiitinen – Kröger 2008 s. 270.

³⁹ Oikeuskirjallisuudessa on (esitöihin viitaten) katsottu, että soveltamisala on kuitenkin tarkoitettu laajemmaksi kuin pelkästään kilpaileva toiminta. Ks. Bruun s. 782. Bruun mainitsee esimerkkinä Suomen ilmavoimat ja Finnairin, jotka eivät harjoita kilpailevaa toimintaa mutta kilpailevat koulutetuista lentäjistä. Bruun katsoo, että säännöstä voidaan soveltaa korkeintaan analogisesti silloin, kun on kyse pelkästään kallista erityiskoulutuksesta ja sen nojalla tapahtuvasta pyrkimyksestä sitoa työntekijä työnantajan palvelukseen sopimukseen otetulla kiellolla siirtyä muiden alan yritysten palvelukseen. Bruunin mukaan lain esitöistä kuitenkin saa sen kuvan, että säännöstä voitaisiin soveltaa suoraan myös näihin tilanteisiin. Tähän tulkintaan ei voi yhtyä, sillä esitöiden lausuma koskee pykälän 2 momenttia, jossa määritetään 1 momentissa tarkoitettuja painavia syitä. Pykälän 1 momentti asettaa kilpailukieltosopimuksen sallittavuuden edellytykseksi sen, että toiminta on kilpailevaa.

⁴⁰ Myös työehtosopimuksissa on usein määräyksiä koulutussopimuksista. Ks. TT 1998-41 ja TT 2007-55.

nut.⁴¹ Sitoutumisella viitattaneen siihen, että työntekijällä voi olla sellaista asiakasta ja sen toimintaa koskevia erityistietoja, joiden vuoksi asiakkaalle on tärkeä merkitys sillä, että asiakassuhdetta hoitaa jatkossakin kyseinen työntekijä.⁴² Käytännössä sitoutuminen edellyttää tavallisesti pitempiaikaista asiakassuhdetta.⁴³ Kilpailukieltosopimus voisi olla hyväksyttävissä esimerkiksi tilanteessa, jossa asiakas on solminut yrityksen kanssa huolto- tai ylläpitosopimuksen. Jos asiakkaalla on samanaikaisesti liikesuhde myös kilpailijayritykseen, kilpailunrajoitustarvetta on vaikea perustella.

Asiakaskunnan säilyttämisen intressi liittyy usein tilanteisiin, jossa kilpailukieltosopimus on ainakin osaltaan perusteltavissa liike- ja ammatillisuuksien säilyttämis-tarpeella.⁴⁴ Edellä kerrotussa ennakkoratkaisussa KKO 2003:19 sallittavuutta perusteltiin liike- ja ammatillisuuden säilyttämisen intressillä. Tosiasiassa perustelut kuitenkin viittaavat enemmänkin siihen, että asiakaskunnan säilyttämisen intressi olisi ollut sitä merkityksellisempi.⁴⁵

TSL 3:5.2:n mukaan kilpailukieltosopimuksen pätevyyden edellytysten arviointiin vaikuttavat myös työntekijän asema ja tehtävät. Tämä perustuu siihen, että mitä korkeammassa asemassa työntekijä on, sitä enemmän hänellä on yleensä hallussaan kilpailullisesti tärkeää tai suojattavaa tietoa taikka hänelle karttuu vastaavanlaista tietoutta ja muuta teknistä osaamista.⁴⁶ Tällaiset tiedot voivat olla hyväksyttäviä perusteita kilpailukieltosopimukselle, vaikka kyse ei olisi yrityssalaisuuksista. Työnantajalla on erityinen tarve suojata johtavassa asemassa olevilla työntekijöillä olevia tietoja, mikä käy ilmi myös sopimuksen pätemättömyyttä koskevasta 4 momentista, jonka mukaan

⁴¹ Tällaisesta rajoituslausekkeesta oli kyse Helsingin hovioikeuden tuomiossa 9.9.1999 S 98/659. Sopimus ei muutoin rajoittanut työntekijän oikeutta kilpailevan toimintaan.

⁴² Ks. myös KKO:n vähemmistön perustelut ratkaisussa KKO 2003:19: ”Kiinteistönvälittäjän kiinteistönvälitystoimeksiantoon perustuva suhde asiakkaisiinsa ja kiinteistönvälittäjien asiakkailtaan saamat tiedot eivät ole sen laatuista, että asiakas olisi käytännössä pakotettu jatkamaan toimeksiantoa hänen kanssaan huolimatta siitä, että kiinteistönvälittäjä ei enää olisi asiakkaan valitseman kiinteistönvälityslitteen palveluksessa tai että asiakkaalle aiheutuisi kiinteistönvälittäjän vaihtamisesta vähäistä enempää haittaa.”

⁴³ Ruotsin oikeuskäytännöstä AD 1993:40. Työtuomioistuin piti kilpailukiellon rajoituksia työntekijän mahdollisuudelle harjoittaa elinkeinotoimintaa vähäisinä. Kieltolausekkeen tarkoitus oli suojella yritystä sitä vastaan, että työntekijä veisi mukanaan sellaisia liikesuhteita, jotka hän oli jo aloittanut työnantajansa palveluksessa. Tämä kanta lienee myös Suomen TSL 3.5:n tarkoitusta vastaava.

⁴⁴ Rautainen – Äimälä s.112 viittaavat siihen, että työntekijöillä yrityksissä, joissa asiakaskunta sitoutuu yritykseen vahvasti esimerkiksi myyntityötä tekevien yritysten kautta, on usein tiedossaan asiakkaista hyvin yksityiskohtaisia tietoja, jotka koskevat esimerkiksi asiakkaille toimitettujen tuotteiden teknisiä tietoja ja tuotteiden hinnoittelua. Tällaiset tiedot lienevät tavallisesti liike- ja ammatillisuuksia.

⁴⁵ Perusteluissa todetaan muun muassa seuraavaa: ”Huomioon on otettava toisaalta se panostus, joka toimeksiantojen hankkimiseen kilpailutilanteessa on tarvittu, ja toisaalta se perusteeton hyöty ja ansioton kilpailu, joka asiakastiedoista kilpailijalle koituisi. Kilpailukieltosopimukselle on X Oy:n näkökulmasta ollut tarvetta varsinkin, kun otetaan huomioon, että myyntiedustajat ovat avainasemassa asiakassuhteiden kannalta.” Kilpailukieltosopimus olisikin ollut asiakaskunnan säilyttämisen intressin perusteltavissa. Työsopimuksen päättämishetken asiakkaiden houkutteleminen toisen yrityksen asiakkaaksi voidaan nähdä hyvän tavan vastaisena kilpailutekona.

⁴⁶ Työntekijällä asiakkaista olleilla erityistiedoilla on pätevyyttä perusteltu esimerkiksi Helsingin hovioikeuden tuomiossa 15.5.1997 S 96/661. Työntekijä oli ollut tuotepäällikkönä yrityksessä, jonka toiminta perustui pitkälti ulkomaalaisten päämiesten yksinoikeusedustuksiin Suomessa.

kilpailukieltosopimuksen kestoa ja sopimussakkoa koskevia rajoituksia ei sovelleta johtavassa asemassa oleviin työntekijöihin. Tämä soveltamisalarajaus vastaa työaikalain 2 §:n 1 momentin 1 kohtaa.⁴⁷

Suorittavaa työtä tai esimerkiksi tavanomaista myyntityötä tekevän kohdalla kilpailukieltosopimus ei ole yleensä mahdollinen.⁴⁸ Hovioikeuskäytännössä on katsottu, ettei esimerkiksi myyntiedustaja ole välttämättä sellaisessa asemassa, että kilpailukieltosopimuksen solmimiselle olisi ollut edellytyksiä, vaikka tosiasiassa huomattava osa työnantajan asiakkaista olisikin siirtynyt työntekijän mukana toisen yrityksen asiakkaiksi.

Itä-Suomen hovioikeus 12.4.2005 S 03/930 ja S 03/1064. Työntekijä oli toiminut myyntiedustaja yrityksessä, jonka toimialana oli kemikaalien, koneiden ja laitteiden kauppa. Työsuhteen päättymisen jälkeen asiakkaita oli siirtynyt työntekijän mukana kilpailevaa toimintaa harjoittavaan yhtiöön (toisessa ratkaisussa jopa 30 prosenttia niistä asiakkaista, joita työntekijällä oli ollut aikaisemman työnantajan palveluksessa ollessaan). Hovioikeus katsoi, ettei myyntiedustajan suhde asiakkaisiinsa ja hänen asiakkailtaan saamansa tiedot olleet sen laatuista, että asiakas olisi käytännössä pakotettu jatkamaan olemassa olevaa asiakassuhdetta. Kilpailukiello oli tosiasiallisesti estänyt työn jatkamista kyseisellä alalla ja siten ammattitaidon ja kokemuksen hyödyntämistä. Työntekijä ei ollut myöskään saanut sopimuksesta erityistä korvausta. Hovioikeus ei pitänyt ehtoa päteväenä.⁴⁹

Turun hovioikeus 12.9.2006 S 06/237. Työntekijä oli työskennellyt laitemyyjänä. Vaikka työntekijä oli hoitanut työtään itsenäisesti, kantaja ei ole ollut sellaisessa asiassa, että kilpailukieltosopimukselle olisi ollut edellytyksiä.

Helsingin hovioikeus 3.2.1993 S 92/939. Tavanomaisena myyntityönä on pidetty myyntineuvottelijan työtä yrityksessä, jonka toimiala oli teollisuus- ja laitosteknisten tuotteiden, teollisuusliimojen sekä teollisuuskemikaalien tukku- ja vähittäiskauppa, tuonti ja kehitystyö sekä alaan liittyvä konsultointi. Hovioikeus totesi, ettei yhtiöllä olisi ollut erityistä tarvetta ottaa työsopimuksiinsa kilpailukielloa koskevaa sopimusehtoa, koska asiassa ei ollut osoitettu, että yhtiön toimiala olisi ollut sellainen, jolla tutkimus- ja kehittämistoiminta olisi ollut hyvin yleistä ja laajamittaista, ja että yhtiön myymien tuotteiden valmistukseen ja myyntiin olisivat olleet tarpeen erityiset ja laajat ammattitiedot.

⁴⁷ Vanhan työsopimuslain 16 a §:n mukaan poikkeus koski toimitusjohtajan välittömänä alaisena yrityksen, liikkeen tai laitoksen johtamiseen osallistuvaa, johtavassa asemassa olevaa henkilöä. Poikkeussäännöksen soveltamisalan laajentamista perusteltiin hallituksen esityksessä sillä, että yritysten, yhteisöjen ja säätiöiden organisaatiot ovat erilaisia eikä soveltamisalan kytkeminen henkilön muodolliseen asemaan välittömästi toimitusjohtajan alaisena vastaa työelämän tarpeita. Säännöksessä tarkoitetuilla johtavassa asemassa olevilla työntekijöillä voi olla yrityksen kannalta niin merkittävää tietoa hallussaan, että 3 momentin mukaiset kilpailunrajoitukset eivät aina ole riittäviä (HE 157/2000 vp s. 82).

⁴⁸ Koskinen 2002 s. 6. Myös Bruun s. 778: ”Säännöksen soveltamiskynnys ylittyy helpommin, kun henkilö työskentelee työnantajaorganisaatiossa ylemmällä tasolla ja edustajaa työnantajaorganisaatiota ulospäin.” Ks. myös Hietala ym. s. 194–195.

⁴⁹ Ratkaisu näyttäisi olevan ristiriidassa edellä selostetun ennakkopäätöksen KKO 2003:19 kanssa. Tosin hovioikeuden ratkaisu koski sellaista kilpailukielloa, joka esti työntekijää työskentelemästä kyseisellä alalla. Kielto ei siis koskenut yksin sitä, että työntekijää olisi estetty tarjoamasta tuotteita niille asiakkaille, joita työntekijällä oli ollut aikaisemman työnantajansa palveluksessa ollessaan.

Rovaniemen hovioikeus 23.12.1996 S 96/281. Puhelinmarkkinointi ei ollut sellainen ala, jossa työnantajan toiminnan laadun ja työtehtävien sisällön vuoksi olisi erityisen painavaa syytä kilpailukieltosopimuksen sallittavuudelle

Se, milloin myyntityö on luonteeltaan sellaista, että kilpailukieltosopimusta voidaan pitää sallittuna, on ratkaistava tapauskohtaisesti. Ratkaisu tehdään kokonaisarvostelun perusteella. Perusteltu lähtökohta on, että kilpailukieltosopimuksen edellytykset voivat täytyä silloin, jos kiellolla pyritään estämään työntekijää ryhtymästä sellaisiin toimiin, joita voidaan pitää hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Tässä arvioinnissa merkityksellistä on erityisesti se panostus, jonka työnantaja on tehnyt asiakassuhteen hankkimiseksi.

Oikeuskäytännössä kilpailunrajoituslauseketta on pidetty pätevänä, kun työntekijä työskenteli operatiivisena päällikkönä henkilöstövuokrausalalla toimivassa yrityksessä. Henkilöstövuokraus lienee kuitenkin tyypillisesti sellainen ala, jossa työnantajat käyttävät useamman yrityksen palveluja.

Turun hovioikeus 21.2.2005 S 04/411. Käräjäoikeus katsoi, ettei kilpailukieltosopimukselle ollut liike- ja ammattisalaisuuksista johtuvaa syytä, sillä vuokratyöntekijöiden palkat ja vallitsevat asiakassuhteet olivat yleisesti henkilöstövuokrausalalla toimivien tiedossa. Käräjäoikeus kuitenkin katsoi, että kilpailukieltosopimus oli pätevä, koska henkilöstövuokrausalalla henkilösuhteiden voimakas ja jopa ratkaiseva merkitys oli verrattavissa TSL:n esitöissä mainittuun esimerkkiin kilpailukieltosopimuksen tekemiselle yrityksissä, joissa asiakaskunta sitoutuu yritykseen vahvasti myyntityötä tekevän työntekijän kautta. Hovioikeus ei muuttanut käräjäoikeuden tuomiota.⁵⁰

Oikeuskäytännössä on asiakaskunnan säilyttämisen intressi ollut kokonaisarvostelussa merkityksellinen peruste erityisesti sellaisissa tilanteissa, joissa työntekijällä asiakkaisiin ja työnantajan ja asiakkaiden väliseen sopimussuhteeseen liittyvää erityistietoa, vaikka tiedot eivät olisi liike- ja ammattisalaisuuksia. Sopimuksen pätevyyden kannalta merkityksellistä on se, ettei kielto saa olla tarpeettoman laaja. Tavallisesti kilpailunrajoitustarve voi liittyä vain työsuhteen päättymishetkellä oleviin asiakkaisiin taikka käynnissä oleviin sopimusneuvotteluihin.

4. Lopuksi

Kilpailukieltosopimusten yleistyminen kertoo osaltaan siitä, että yritystoimintaan liittyy nykyisin tavanomaisesti liike- ja ammattisalaisuutena pidettäviä tietoja. Jatkossa-

⁵⁰ Henkilöstövuokrausalaa koskee myös Espoon käräjäoikeuden ratkaisu 30.11.2005 nro 8431 (Helsingin hovioikeus 23.10.2007 S 06/231). Siinä asiassa käräjäoikeus ei pitänyt sopimusta pätevänä. Käräjäoikeus totesi, ettei työntekijällä ollut sellaista sopimusvelvoitteiden täyttämiseen kuuluva tietotaitoa, jonka vuoksi asiakkailla olisi ollut olennaisia taloudellisia syitä siirtyä työntekijän uuden työnantajan palvelukseen. Yksin sitä, että työntekijä voi uuden työnantajansa palveluksessa käyttää hyväksi ammattitaitoaan ja että hän on tullut alalla tunnetuksi ammattitaitoisena henkilönä, ei voinut pitää hyväksyttävänä syynä. Asia jäi hovioikeudessa sillensä entisen työnantajan peruutettua valituksensa.

kin kilpailukieltosopimusten edellytysten arviointiin liittyy vaikeita rajanveto-ongelmia. Ilmeistä on, että kilpailukieltosopimuksia tehdään yleisesti myös sellaisissa yrityksissä ja sellaisten työntekijöiden kanssa, joiden kohdalla TSL 3:5:n mukaiset edellytykset eivät täyty. Viime vuosina annetuista hovioikeuden ratkaisuksista jopa valtaosa on ollut sellaisia, joissa kilpailukieltosopimusten edellytysten ei ole katsottu täyttyneen. Siten näyttäisi siltä, että kilpailukieltosopimuksia tosiasiallisesti solmitaan myös yksin kilpailunrajoittamistarkoituksessa taikka pyrkimällä pitämään niin sanotut avaintyöntekijät työnantajan palveluksessa.

KKO:n ratkaisussa 2003:19 liike- ja ammattisalaisuutena on pidetty varsin yleisluontoisia tai tosiasiallisesti yleisesti tiedossa olevia tietoja. Ratkaisun perustelut saattavat johtaa tarpeettoman laajaan kilpailunrajoittamiseen. Ratkaisun lopputulosta voidaan pitää hyväksyttävänä, koska perusteltua on pitää hyvän tavan vastaisena kilpailutekona sitä, että työntekijä vie mukanaan asiakkaita itselleen tai toiselle yritykselle erityisesti silloin, jos työnantajan panostus asiakassuhteen hankkimisessa on ollut merkittävä. Kokonaisarvostelussa on ratkaisevaa, mikä merkitys kiellolla on työntekijän mahdollisuuksiin hyödyntää ammattitaitoaan ja osaamistaan työsuhteen päättymisen jälkeen. Kielto ei saa aiheuttaa työntekijälle kohtuuttomia rajoituksia erityisesti tilanteissa, jossa työnantaja ei pyri suojaamaan toiminnan kannalta tärkeitä liike- ja ammattisalaisuuksia taikka muuta erityistietämystä. Silloin, kun työnantajalla on hyväksyttävät perusteet estää asiakkaidensa siirtyminen työntekijän mukana toiseen yritykseen, kilpailukiello tulisikin rajata siten, ettei tällaisia kohtuuttomia seuraamuksia aiheudu.

Lähteet

- Bruun, Niklas:* Kilpailukiello työ- ja toimisuhteissa. Defensor Legis N:o 5/2003. s. 777–785. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsuhtelainsäädännön muuttamisesta (*HE 57/1990 vp*). Hallituksen esitys Eduskunnalle työsuhtelainsäädännön ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. (*HE 157/2000 vp*).
- Hallituksen esitys Eduskunnalle eräiden rikoslain talousrikossäännösten ja eräiden niihin liittyvien lakien muuttamiseksi (*HE 53/2002 vp*).
- Hemmo, Mika:* Sopimusoikeus III. Helsinki 2005.
- Hietala, Harri – Kahri, Tapani – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo:* Työsopimuslaki käytännössä. 2. uudistettu painos. Helsinki 2004.
- Kairinen, Martti:* Oikeustapausselostus tapauksesta KKO 2003:19. KKO:n ratkaisut kommentein 2003:1 (toim. Pekka Timonen). Jyväskylä 2003. s. 130–133.
- Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika:* Työoikeus. Helsinki 2006. WSOY Lakitieto.
- Koskinen, Seppo:* Kilpailukieltosopimus. Edilex 2002.
- Koskinen Seppo:* Kilpailukieltosopimuksiin liittyviä erityiskysymyksiä. Edilex 2004.
- Koskinen Seppo – Nieminen Kimmo – Valkonen Mika:* Työhönnotto ja työsuhteen ehdot. Helsinki 2008.
- Rautainen, Hannu – Äimälä, Markus:* Työsopimuslaki. 4. uudistettu painos. Juva 2007.
- Tiittinen Kari-Pekka – Kröger Tarja:* Työsopimusoikeus. 4. uudistettu painos. Helsinki 2008.
- Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry.:* Työsuhteeseen liittyvät kilpailunrajoitukset ja salassapito. 2007.

