

16.2.2021

EDUSKUNNAN TYÖELÄMÄ- JA TASA-ARVOVALIOKUNNALLE

Lausunto koskien hallituksen esitystä laeiksi työsopimuslain 3 luvun 5 §:n ja merityösopimuslain 4 luvun 5 §:n muuttamisesta (HE 222/2020 vp)

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on kutsunut Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n edustajan kuultavaksi valiokuntaan sekä pyytänyt kirjallista lausuntoa asiassa. Kiitämme tästä mahdollisuudesta ja lausumme asiasta seuraavaa.

Katsomme, että eduskunnan ei tulisi vahvistaa lakiesitystä esitetyssä muodossa.

1. Lakiesityksen perustelut

Lakiesityksen tarkoituksena on ollut kitkeä lainvastaisia kilpailukieltosopimuksia työelämästä. Hallituksen esityksessä kuitenkin todetaan, että kattavaa tutkimus- tai tilastotietoja kilpailukieltosopimusten yleisyydestä tai niiden tahallista väärinkäytännistä ei ole. Esityksessä todetaan, että tietoa ei myöskään ole kilpailukieltosopimusten yleisyydestä eri toimialoilla.

Muutostarvetta on perusteltu olettamilla, joiden mukaan kilpailukieltosopimuksia tehtäisiin ilman työsopimuslain mukaisia edellytyksiä. PALTA:n tietojen mukaan tämä ei pidä paikkaansa ainakaan palvelualalla.

Eduskunta on toisaalta katsonut, että kilpailukieltosopimuksia tarvitaan liikesalaisuuksien ja investointien turvaamiseksi. Kilpailulausekkeiden käytön ehdot on määritelty voimassa olevassa laissa.

Kilpailukieltosopimukset ovat tarpeellisia niin pienille kuin isoille yrityksille niiden tutkimus- ja kehityshankkeissa. Hankkeet voivat olla pitkäaikaisia ja panostukset mittavia, jolloin kehitettävien innovaatioiden suojaamistarve on ymmärrettävää. Hallitus kokee muissa toimitissaan tärkeäksi tukea yritysten innovaatiota ja tuotekehitystä, tässä tavoite on täysin päinvastainen.

16.2.2021

Perusteet lakimuutoksen välttämättömyydelle ovat kyseenalaiset verrattuna niihin merkittäviin haittoihin, joita yrityksille aiheutuisi uuden korvausvelvollisuuden myötä.

Ilman työsopimuslain edellyttämää erityisen painavaa syytä tehty kilpailukieltosopimus on jo nykyisen työsopimuslain mukaan automaattisesti mitätön, eikä PALTA:n käsityksen mukaan uusi lainsäädäntö ole tarpeellista.

2. Lakiesitys heikentää yritysten kilpailukykyä

Hallitus esittää, että työnantajan olisi aina maksettava työntekijälle korvaus kilpailukieltosopimuksen käytöstä. Korvaus olisi 40 % palkasta, jos kilpailunrajoitus olisi työsuhteen päätyttyä voimassa enintään kuusi kuukautta. Jos rajoitus olisi tätä pitempi, korvauksen suuruus olisi 60 % palkasta.

Yritysten ja kansantalouden tila on muuttunut dramaattisesti koronaepidemian jälkeen. Jos nyt laillisesti toimiville yrityksille asetettaisiin merkittävä uusi taloudellinen rasite, on selvää, että kustannukset tulisivat heikentämään suomalaisten yritysten kilpailukykyä ja niiden työllistämismahdollisuuksia.

Korona on kurittanut PALTA:n jäsenkentässä ennen kaikkea logistiikkasektoria ja osassa yrityksiä tämä voi merkitä mittavia rakenteellisia muutoksia tulevaisuudessa. Tietyillä logistiikan aloilla on rakennemuutos myös arkipäivää. Tässä tilanteessa ei ole mahdollista asettaa yrityksille uusia taloudellisia rasitteita.

Esitykseen sisältyvä kilpailukieltosopimusten korvausvelvollisuus tulee aiheuttamaan miljoonaluokan kustannukset. Tämä voi olla ylivoimainen vaatimus etenkin niille yrityksille, jotka ovat muutenkin taloudellisissa vaikeuksissa.

3. Lakiesityksen keskeiset ongelmakohdat

3.1 Kohteena lainmukaisesti tehdyt kilpailukieltosopimukset, ei lainvastaiset

Esitys lähtee siitä, että kaikkiin lainmukaisiin kilpailukieltosopimuksiin, eli sopimuksiin, jotka täyttävät työsopimuslain kilpailukieltosopimuksen tekemisen edellytykset, tulee jatkossa työnantajalle korvausvelvollisuus.

Korvausvelvollisuus koskee kilpailukieltosopimuksia niiden kestosta riippumatta. Nykyisin vain kilpailukieltosopimuksiin, jotka kestävät yli 6 kuukautta liittyy korvausvelvollisuus.

16.2.2021

Tämä tarkoittaisi sitä, että täysin laillisesti toimivia yrityksiä rangaistaisiin uusilla kustannuksilla, jotka heikentäisivät yritysten kilpailukykyä ja työllistämismahdollisuuksia. Nykyisessä talous- ja työllisyystilanteessa yritysten kustannusrasitteita ei pidä lisätä.

Pitää etsiä muita tapoja laittomuuden kitkemiseksi. Yksi tällainen tapa voisi olla esimerkiksi kilpailukieltosopimuksen tekemisen edellytyksenä olevan erittäin painavan syyn kirjallinen perusteluvollisuus kilpailukieltosopimusta tehtäessä.

3.2 Korvausvelvollisuus

Esityksen mukaan työntekijälle maksettaisiin rajoitusajalta korvaus, joka vastaisi 40–60 % työntekijän palkasta. Korvaus maksettaisiin aina, vaikka työntekijälle ei aiheutuisi minkäänlaista vahinkoa tai ansionmenetystä kilpailukieltosopimuksen takia.

Esityksen mukainen korvaus tulisi maksettavaksi myös tilanteissa, joissa työntekijät omasta halustaan siirtyy työskentelemään kokonaan toiselle toimialalle kilpailukieltosopimuksen mitenkään vaikuttamatta asiaan. Monissa tapauksissa työntekijä tulisi siis saamaan sekä palkkaa uudelta työnantajaltaan että korvausta entiseltä työnantajaltaan. Korvaukselle on tällaisessa tilanteessa hyvin vaikea löytää minkäänlaista perustetta.

3.3. Kilpailukieltosopimuksen irtisanomismahdollisuus

Lakiesityksessä on hyvää työnantajan mahdollisuus kilpailukieltosopimuksen irtisanomiseen työsuhteen aikana, koska tilanteet voivat muuttua. Irtisanomismahdollisuus ei kuitenkaan koske tilannetta, jossa työsuhde on edelleen voimassa, mutta työntekijä on irtisanonut itsensä. Päätämällä tarkoitetaan esityksessä työsopimuksen päättämismuutoksen toimittamista.

Lakiesityksen mukaan työnantaja ei voi arvioida kilpailukieltosopimuksen tarpeellisuutta sillä hetkellä, jolloin se olisi ajankohtaisinta ja katsomme, että työnantajan irtisanomisoikeutta ei tulisi tässä tilanteessa rajoittaa.

3.4 Siirtymäsäännökset

Esitykseen sisältyvän siirtymäsäännöksen mukaan lakia sovellettaisiin myös ennen lain voimaantuloa tehtäviin sopimuksiin vuoden siirtymäajan jälkeen. Siirtymäsäännökset mahdollistaisivat myös ennen lain voimaantuloa tehdyn kilpailukieltosopimuksen irtisanomisen ilman irtisanomisaikaa siirtymäajan kuluessa.

16.2.2021

Mielestämme on väärin, että jälkikäteen muutetaan oikeustilaa ja nostetaan työn hintaa perusteettomasti. Vaikka esitys sisältää vuoden siirtymäajan vanhojen sopimusten osalta, se ei poista sitä epäkohtaa, että työnantaja ei ole pystynyt varautumaan millään tavoin ylimääräisiin kustannuksiin henkilön palkkausta harkitessaan.

Lainsäätäjän tulisi kunnioittaa niitä sopimuksia, jotka täyttävät lain vaatimukset sopimuksen tekohetkellä.

Helsinki 16.2.2021



Pasi Vuorio
neuvottelujohtaja
Palvelualojen työnantajat PALTA ry