

Avoin

Tätä uutista voi jakaa vapaasti. Muistathan mainita lähteen edilex.fi.

Uutinen kuuluu aihealueisiin

Siviilioikeus <<https://www.edilex.fi/aihealueet/Siviilioikeus/uutiset>>

,
Yritystoiminta <<https://www.edilex.fi/aihealueet/Yritystoiminta/uutiset>>

,
Työ- ja sosiaali oikeus <<https://www.edilex.fi/aihealueet/Työ- ja sosiaali oikeus/uutiset>>

9.3.2022 11.50

Vierashuoneessa Seppo Koskinen: Houkuttelukieltosopimukset ja työelämän Tinder



Lähes kaikki työntekijät jossakin työuran vaiheessa ajattelevat työpaikan vaihtamista. Tällaisista asioista keskustellaan työpaikan sisällä ja myös muualle siirtyneiden työntekijöiden kanssa. Uuteen työpaikkaan siirtyneet työntekijät tyypillisesti puhuvat positiivisesti työpaikastaan ja voivat myös kertoa siellä avoimena olevista tehtävistä. Työpaikan vaihtamiset tapahtuvat käytännössä usein saman alan sisällä ja usein myös samalla toimialueella. Tällaisessa tilanteessa ajankohtaistuvat kysymykset tavasta siirtyä kilpailevan yrityksen palvelukseen ja houkuttelukiellon rikkomisesta. Siirtyneen työntekijän kanssa on mahdollista tehdä myös houkuttelusopimus. Eli työtehtävänä on houkuttaa työntekijöitä. Tiettyjä oikeudellisia ongelmia liittyy siihenkin (milloin houkuttelun saa kohdistaa entiseen työnantajaansa jne.). Tässä yhteydessä keskityn houkuttelukieltosopimuksiin.

1. Houkuttelukieltosopimusta ei määritellä laissa. Työelämässä sillä tarkoitetaan sopimusta, jolla kielletään työntekijää työsuhteen aikana ja sen päättymisen jälkeen houkuttelemasta tai yrittämästä houkuttella työnantajan palveluksessa olevaa henkilöä irtisanoutumaan työnantajan palveluksesta ja siirtymään toisen yrityksen palvelukseen; ja/tai houkuttelemasta tai yrittämästä houkuttella työnantajan asiakasta siirtymään jonkun toisen yrityksen asiakkaaksi.

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

2. Houkuttelukieltosopimuksen osalta lähtökohta on, että puhua saa mutta ei houkuttella. Työnantajan työntekijöiden ja asiakkaiden houkuttelu kilpailevaan yritykseen on työsuhteen kestäessä lähtökohtaisesti kiellettyä. Työsuhteen päättymisen jälkeen tällainen toiminta on sallittua, elleivät työnantaja ja työntekijä ole solmineet houkuttelukieltosopimusta.

Mitään oikeudellista moitittavaa ei ole kuitenkaan siinä, että joku sanoo toiselle, että tule sinäkin tänne toiseen työpaikkaan töihin ja sitten huomaakin, että tämä tuli. Jos hän ei ole uuden työnantajan tarpeita palkata uusia työntekijöitä erikseen tiennyt, ja vaikka on aktiivisesti saanut muita ajattelemaan kyseiselle työnantajalle töihin menemistä, ei menettely ole vielä ongelma. Mutta jos on toiminut uuden työnantajan lukuun tietäen, että tämä myös etsii työntekijää tai työntekijöitä, siinä tilanteessa käytös voi johtaa periaatteessa myös korvausvastuuseen. Eli asiassa olennaista on, onko henkilö tiennyt tai voinut perustellusti olettaa, että hänen uusi työnantajansa tulee palkkaamaan niitä henkilöitä, joille henkilö esimerkiksi tekstiviestit on lähettänyt, joka on viime kädessä näyttöasia.

Vaikka kyseessä olisi lojaliteettirikkomus, on korvausvastuu eri asia. Vahingonkorvausvastuun osalta vahinko ja sen suuruus on näytettävä toteen. Vahingonkorvausvaade ei helpolla tällaisessa tilanteessa menesty, koska kärsittyä vahinkoa olisi vaikea näyttää. Jos työnantaja voisi tarkoituksellisen ja tavoitteellisen houkuttelun lisäksi näyttää, ettei uutta työntekijää ole millään saatu eronneen tilalle, ja kyseessä on ollut todella kiireinen tilanne, joka jopa on mahdollisesti johtanut työnantajan viivästysmaksuihin, kun jotakin määräaikaista työtä ei ole saatu tehdyksi tms., voisi korvaus tulla mahdollisesti kysymykseen. Pelkkä omissa nimissä tapahtuva tekstiviestien lähettäminen tarjolla olevista muista töistä ei johda korvausvastuuseen. Lisäksi houkuttelukiellosta, johon vastuu voisi erikseen perustua, ei voida edes normaalityöntekijän kohdalla sopia.

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

Houkuttelukieltosopimuksia on vakiintuneesti pidetty sopimusvapauden periaatteen nojalla kohtuusisältöisinä sitovina. Oikeustila muuttui vuonna 2003, kun korkein oikeus rinnasti houkuttelukieltosopimuksen tarkastellussa yksittäistapauksessa kilpailukieltosopimukseen sillä perusteella, että se kavensi työntekijän mahdollisuuksia samalla alalla toimimiseen (**KKO 2003:19** <<https://www.edilex.fi/kko/ennakkoratkaisut/20030019>>). Silti esimerkiksi päättämissopimuksissa niitä edelleen laajasti käytetään ja pidetään sallittuina. Muutoinkin osa työoikeuden kirjoittajista, erityisesti työnantajapuolelta, pitää niitä sallittuina. Työntekijäpuolella vuorostaan korostetaan korkeimman oikeuden tuomiosta ilmenevää kantaa.

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. Sopimustyyppien välinen kytkös ilmenee erityisesti siten, että asiakaskunnan säilyttämisintressi voi olla peruste kilpailukieltosopimuksen tekemiselle. Samanlaisten intressien lisäksi houkuttelukieltosopimuksella voi olla samanlainen vaikutus työntekijän asemaan kuin kilpailukieltosopimuksella.

Vaikka näillä sopimuksilla on kiinteä suhde, suhde arvioidaan aina yksittäistapauksellisesti. Esimerkiksi houkuttelusopimuksella voidaan kieltää houkuttelemisen ylipäänsä eikä vain kilpailevaan yritykseen. Houkuttelua ei voida myöskään katsoa välttämättä edes kilpailevaksi toiminnaksi vaan ainoastaan enintään sen valmisteluksi. Kilpailukieltosopimuksissa kielletään sen sijaan ainakin yleensä vain kilpaileva toiminta.

4. Kilpailukieltosopimuksen ja houkuttelukieltosopimuksen rajanvedon epämääräisyys aiheuttaa epävarmuutta. Kilpailukieltosopimukselle pitää olla erityinen syy, sen sopimista on rajoitettu ja siitä tulee maksaa työntekijälle korvaus. Tällaisia rajoituksia ei liity houkuttelusopimukseen. Tästä syystä käytännön työelämässä työnantajalla on painetta turvata omat intressinsä ennemmin houkuttelukieltosopimuksella kuin kilpailukieltosopimuksella.

Nykyinen epämääräinen oikeustila tarkoittaa työntekijöiden näkökulmasta tarvetta keskustella työpaikan mahdollisesta vaihtamisesta potentiaalisen työnantajan kanssa alustalla, jolle kirjaudutaan anonyymillä profiililla ja keskustelu käydään tunnistettavalla tavalla vain asianomaisten osapuolten välillä. Ainakin yksi tällainen työntekijöille ilmainen ja työnantajilta rekisteröitymismaksun edellyttävä työelämän Tinder on jo markkinoilla.

Lue myös

- **Vierashuoneessa YTYn työmarkkinajuristi Janina Hirvelä: Tuleeko työsuhteen jälkeisestä houkuttelukiellosta maksaa työntekijälle korvausta?** <<https://www.edilex.fi/uutiset/74070>> (4.2.2022)
- **Kilpailukieltosopimuksia koskevat lainsäädäntömuutokset voimaan 1.1.2022** <<http://www.edilex.fi/uutiset/72427>>
- **Hovioikeus ei muuttanut käräjoikeuden tuomiota toimitusjohtajasopimuksen rikkomista koskevassa riidassa - oikeudenkäyntiä ei näytetty myöskään pitkitetyntä eikä asianajaja ollut velvollinen korvaamaan oikeudenkäyntikuluja yhtiölle yhteisvastuullisesti päämiehensä kanssa** <<https://www.edilex.fi/uutiset/61654>> (11.10.2019)
- **Hovioikeus arvioi kilpailukielttoa, liike- ja ammattisalaisuuksien suojaa ja houkuttelukielttoa koskevien ehtojen pätevyyttä** <<https://www.edilex.fi/uutiset/58987>> (12.2.2019)
- **Kilpailukieltosopimus** <https://www.edilex.fi/tarkennettu_haku?sort=relevance&offset=1&perpage=20&allWords=kilpailukieltosop&submitbtn=Hae> (Edilex-aineistoja)

Vierashuonekirjoitukset eivät ole Edilex-toimituksen kannanottoja asioihin.

Kirjoita Edilexiin <<https://www.edilex.fi/lakikirjasto>>

- Mikäli Sinulla on ajankohtainen juridinen aihe josta haluaisit kirjoittaa vaikkapa lyhyen kolumnin **Vierashuoneeseen** <<http://www.edilex.fi/uutiset/vierashuone>>, ota yhteyttä **Edilex-toimitukseen**.
Lue lisää <<http://www.edilex.fi/kirjoita>>...

Toimittaja: Jani Surakka, Edilex-toimitus (jani.surakka@edita.fi)