



**TURUN
YLIOPISTO**
Kauppakorkeakoulu

KILPAILUKIELTOSOPIMUKSET JA YRI- TYSTEN MAHDOLLISUUDET SUOJATA LII- KESALAISUUKSIAAN

Yritysjuridiikan
Kandidaatintutkielma

Laatija:
Teemu Laaksonen

Ohjaajat:
Prof. Reijo Knuutinen

20.4.2025
Turku

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

Kandidaatintutkielma

Oppiaine: Laskentatoimen ja rahoituksen KTK-tutkinto-ohjelma, Yritysjuridiikan erikoistumis-suunta

Tekijä: Teemu Laaksonen

Otsikko: Kilpailukieltosopimukset ja yritysten mahdollisuudet suojata liikesalaisuuksiaan

Ohjaaja: Professori Reijo Knuutinen

Sivumäärä: 37 sivua (25 tekstisivua)

Päivämäärä: 20.4.2025

Tämä kandidaatintutkielma käsittelee kilpailukieltosopimusten oikeudellista sääntelyä ja niiden roolia yritysten liikesalaisuuksien suojaamisessa. Kilpailukieltosopimukset ovat työsopimuslain (TSL) nojalla sallittuja vain erityisen painavan syyn perusteella, ja niiden käyttöä koskeva sääntely tiukentui vuonna 2022, kun työnantajille asetettiin velvollisuus maksaa työntekijälle korvausta kilpailukiellon ajalta. Tutkielman tavoitteena on selvittää, missä tilanteissa ja millä edellytyksillä kilpailukieltosopimus toimii laillisesti pätevänä keinona suojata liikesalaisuuksia.

Tutkimuksessa sovelletaan oikeusdogmaattista metodologiaa, jossa analysoidaan systemaattisesti voimassa olevaa oikeutta, oikeuskäytäntöä ja oikeuskirjallisuutta. Tarkastelu keskittyy kilpailukieltosopimusten soveltamisalaan erityyppisten työntekijäryhmien kohdalla, mukaan lukien johtajat, määräaikaisten työntekijät, epäitsenäiset yrittäjät sekä vuokratyöntekijät. Lisäksi huomioidaan kansainväliset näkökulmat, osakassopimukset sekä liikkeen luovutukset.

Tutkielma osoittaa, että kilpailukieltosopimuksen hyväksyttävyyttä edellyttää konkreettista ja perusteltua tarvetta, joka liittyy erityisesti työntekijän asemaan, pääsyyn liikesalaisuuksiin tai työnantajan tarjoamaan erityiskoulutukseen. Salassapitosopimukset tarjoavat joissain tapauksissa vaihtoehdoisen ja vähemmän rajoittavan tavan suojata liikesalaisuuksia. Lakimuutokset ovat johtaneet kilpailukieltosopimusten käytön vähentymiseen ja korostaneet tarvetta yksilölliselle ja oikeudellisesti kestäväälle arvioinnille.

Avainsanat: kilpailukieltosopimus, liikesalaisuus, työsopimuslaki, erityisen painava syy, salassapitosopimus, työoikeus, työntekijän asema, yrityssalaisuus, TSL, työntekijän kilpailukielto

Sisällysluettelo

Lyhenneluettelo	5
1 Johdanto	7
1.1 Tutkimusaiheen esittely	7
1.2 Tutkielman tavoitteet, rajaukset, metodi ja lähdeaineisto	7
1.3 Tutkielman rakenne	8
2 kilpailukieltosopimuksen sääntely ja merkitys liikesalaisuuksien suojaamisessa	10
2.1 Kilpailukieltosopimuksen määritelmä ja tarkoitus	10
2.2 Vuoden 2022 TSL 3.5§ lakimuutokset	11
2.3 Liikesalaisuus	12
2.4 Salassapitosopimus ja muita sopimuksia	13
3 Kilpailukieltosopimusten soveltamisala ja oikeudelliset reunaehdot työntekijäryhmittäin	16
3.1 Erityisen painavan syyn vaatimus	16
3.2 EU ja kansainvälisyys	18
3.3 Kilpailukieltosopimusten käyttö eri työntekijäryhmien kanssa	19
3.3.1 Johtajat	19
3.3.2 Osakassopimukseen perustuvat kilpailukiellot	20
3.3.3 Liikkeen luovutus	21
3.3.4 Epäitsenäiset yrittäjät	23
3.3.5 Määräaikaisuus, osa-aikaisuus ja nollatuntisopimukset	24
3.3.6 Vuokratyö	26
3.3.7 Lomautus	27
3.4 Sopimussakko, mitättömyys ja sopimusten kohtuullistaminen	29
4 Johtopäätökset	32
LÄHDELUETTELO	34

LYHENNELUETTELO

AKL	Laki avoimesta yhtiöstä ja kommandiittiyhtiöstä (389/1988)
ETA	Euroopan talousalue (SopS 52/1994)
EUT	Euroopan unionin tuomioistuin
HE	Hallituksen esitys
I-SHO	Itä-Suomen hovioikeus
KKO	Korkein oikeus
LiikSL	Laki liikesalaisuuksien suojaamisesta (595/2018)
OikTL	Oikeustoimilaki (228/1929)
OYL	Osakeyhtiölaki (624/2006)
RHO	Rovaniemen hovioikeus
RL	Rikoslaki (39/1889)
SEUT	Sopimus Euroopan unionin toiminnasta (SEUT 2012/C 326/47)
TEM	Työ- ja elinkeinoministeriö
TSL	Työsopimuslaki (55/2001)
TT	Työtuomioistuin

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimusaiheen esittely

Kilpailukieltosopimukset ovat osa työoikeudellista sääntelyä ja niiden tarkoituksena on suojata työnantajan oikeutettuja etuja, usein liikesalaisuuksia. Modernissa tietoperustaisessa taloudessa työntekijöiden hallussa olevan tiedon arvo on kasvanut merkittävästi, ja kilpailukieltosopimusten rooli on korostunut osana liikesalaisuuksien suojaa. Samalla niiden käyttö on herättänyt runsaasti keskustelua työntekijöiden elinkeinonvapauden ja työmarkkinoiden toimivuuden näkökulmasta.

Vuoden 2022 lakimuutokset tiukensivat kilpailukieltosopimusten ehtoja ja lisäsivät työnantajille korvausvelvollisuuksia. Tämän seurauksena työnantajien on entistä tärkeämpää arvioida, missä tilanteissa kilpailukieltosopimus todella on oikeudellisesti pätevä ja taloudellisesti perusteltu väline liikesalaisuuksien suojaamiseen. Tutkimusaihe on ajankohtainen ja oikeudellisesti mielenkiintoinen, koska se sijoittuu yksityisautonomian ja pakottavan sääntelyn välimaastoon. Huomioitava on, että merityösopimuslain 4 luvun 5 § vastaa sisällöllisesti työsopimuslain 3 luvun 5 §, joka sääntelee kilpailukieltosopimuksia.

1.2 Tutkielman tavoitteet, rajaukset, metodi ja lähdeaineisto

Tutkielman tavoitteena on selvittää, millä edellytyksillä työsopimuslain mukainen kilpailukieltosopimus voi toimia oikeudellisesti tehokkaana ja pätevänä keinona työnantajan liikesalaisuuksien suojaamiseen. Tarkoituksena on erityisesti tutkia kilpailukieltosopimuksen soveltamisalan rajoja ja niitä tilanteita, joissa sen käyttö on hyväksyttävää. Tutkimuskysymyksen muodossa: ”Missä tilanteissa ja millä edellytyksillä kilpailukieltosopimus on laillisesti pätevä keino liikesalaisuuksien suojaamiseen?”

Tutkimuksen pääpaino on TSL:n 3 luvun 5 §:ssä säädellyissä kilpailukieltosopimuksissa. Jotta kysymystä kilpailukieltosopimusten rajoista ja mahdollisuuksista voidaan tarkastella kattavasti, tutkielmassa käsitellään myös niihin läheisesti liittyviä oikeudellisia ilmiöitä ja sopimustyyppisiä, kuten osakassopimuksiin ja johtajasopimuksiin sisältyviä kilpailukieltoja, salassapitosopimuksia sekä eräitä työntekijäaseman rajatapauksia, kuten epäitsenäiset yrittäjät ja vuokratyöntekijät. Näiden käsittely on perusteltua, koska ne voivat vaikuttaa siihen, miten kilpailukieltojen mahdollisuudet liikesalaisuuksien suojassa muodostuvat eri oikeudellisissa tilanteissa. Kilpailukieltosopimuksen oikeudellisten

rajojen tarkastelu toimii samalla keinona arvioida, missä määrin se on tehokas ja hyväksyttävä väline liikesalaisuuksien suojaamiseen. Kilpailukieltosopimus ei ole vain sääntelyllinen rajoite työntekijälle, vaan myös osa työnantajan liikesalaisuusstrategiaa. Siksi sen rajojen avaaminen auttaa antamaan vastauksen siihen, milloin ja miten työnantajalla on laillinen mahdollisuus suojata liikesalaisuuksia kilpailukieltosopimusta käyttämällä.

Tutkimusmenetelmänä käytetään oikeusdogmaattista lähestymistapaa. Oikeusdogmaattisessa tutkimuksessa analysoidaan voimassa olevaa oikeutta systemaattisesti ja tulkitsevasti, tarkoituksena selvittää oikeusnormien sisältö ja niiden välinen systematiikka. Tässä tutkielmassa keskeinen analyysin kohde on työsopimuslain kilpailukieltosopimuksen käyttömahdollisuudet liikesalaisuuksien suojaamisessa ja sen tulkinta oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa.

Lähdeaineistona käytetään lakitekstien ja hallituksen esitysten lisäksi oikeuskirjallisuutta, korkeimman oikeuden ja hovioikeuksien ratkaisuja, työ- ja elinkeinoministeriön selvityksiä sekä asiantuntijakirjoituksia. Lisäksi hyödynnetään Euroopan unionin sääntelyä ja direktiivien soveltamista, erityisesti liikesalaisuusdirektiiviä, koska sen vaikutus kansalliseen sääntelyyn on merkittävä liikesalaisuuksien määrittelyn kannalta.

* Tässä tutkielmassa on hyödynnetty generatiivista tekoälyä, kuten OpenAI:n ChatGPT:tä, tutkielman rungon ja rakenteen hahmotteluun, parempien ja selkeämpien lauserakenteiden löytämiseen sekä vähäisessä määrin alustavaan lähteiden etsimiseen. Kaikki sisällölliset ratkaisut, lähdevalinnat ja tulkinnat ovat tekijän itsenäisesti laatimia. Tekoälyn käyttö on rajoittunut edellä mainittuihin teknisiin ja kielellisiin apuvälineisiin. Lähteet on tarkistettu ja analysoitu akateemisten käytäntöjen mukaisesti.

1.3 Tutkielman rakenne

Luvussa 2 tarkastellaan kilpailukieltosopimuksen oikeudellista sääntelyä sekä sen merkitystä erityisesti työnantajan liikesalaisuuksien suojaamisen näkökulmasta. Liikesalaisuus esitellään tässä yhteydessä vain siinä laajuudessa kuin se on välttämätöntä tutkielman kannalta. Tämän tutkielman painopiste ei ole liikesalaisuuden oikeudellisen suojan rajojen syvälinen arviointi, vaan kilpailukieltosopimuksen toimivuus ja hyväksyttävyys sen välineenä. Näin ollen liikesalaisuuteen liittyvät yksityiskohdat käsitellään tiiviisti ja tarkoituksenmukaisesti.

Luvussa 3 tutkitaan kilpailukieltosopimusten soveltamisalaa eri työntekijäryhmien näkökulmasta. Tätä varten luvussa hyödynnetään jaottelua työntekijäryhmittäin. Tällainen jaottelu mahdollistaa tarkemman analyysin siitä, milloin erityisen painavan syyn vaatimus voi täytyä kunkin ryhmän kohdalla. Ryhmittely auttaa myös hahmottamaan sitä,

miten kilpailukieltojen pätevyys ja kohtuullisuus voivat vaihdella työntekijän aseman ja tehtävien mukaan. Luvussa 4 käsitellään johtopäätöksiä tutkimuksesta.

2 KILPAILUKIELTOSOPIMUKSEN SÄÄNTELY JA MERKITYS LIIKESALAISUUKSIEN SUOJAAMISESSA

2.1 Kilpailukieltosopimuksen määritelmä ja tarkoitus

Kilpailukieltosopimuksen määritelmä ja sääntely ovat hyvä lähtökohta sen arvioimiseksi, milloin sopimus voi toimia pätevänä ja oikeanlaisena välineenä suojata työnantajan liikesalaisuuksia. Kilpailukieltosopimuksella tarkoitetaan työnantajan ja työntekijän välistä sopimusta, jolla rajoitetaan työntekijän oikeutta siirtyä kilpailevan työnantajan palvelukseen tai harjoittaa kilpailevaa toimintaa itsenäisesti työsuhteen päättymisen jälkeen. Korkeimman oikeuden ratkaisujen perusteella kaikki työsuhteen jälkeiset rajoitukset eivät ole kilpailukieltosopimuksia. Arviointi tehdään sen perusteella, rajoittaako sopimus työntekijän oikeutta harjoittaa kilpailevaa toimintaa.^{1 2} Tällaisen sopimuksen edellytyksenä on erityisen painava syy.³ Kilpailukieltosopimus on perinteisesti ollut työnantajan keino suojata liikesalaisuuksiaan ja kilpailuasemaansa työsuhteen päättyessä.⁴

Sopimus voidaan tehdä joko työsuhteen alussa tai sen aikana⁵, ja se voi olla erillinen asiakirja tai sisältyä työsopimukseen ehtona.⁶ Työsopimuslakia ei voida kiertää sillä, että kilpailukieltosopimus laaditaan vasta työsuhteen päätyttyä.⁷ Kilpailukieltosopimus voidaan solmia myös hiljaisesti eli konkludenttisesti⁸, ja siitä voidaan sopia vapaamuotoisesti kuten työsopimuksestakin.⁹

Kilpailukieltosopimukseen voidaan liittää sopimussakko, jonka enimmäismäärä vastaa työntekijän viimeisten kuuden kuukauden palkkaa. Työnantajalla on oikeus irtisanoa sopimus irtisanomisajalla, jonka on oltava vähintään kolmasosa rajoitusajasta, kuitenkin vähintään kaksi kuukautta. Tämä oikeus ei kuitenkaan ole käytettävissä, jos työntekijä on itse irtisanonut työsopimuksensa.

Kilpailukieltosopimus kohtelee eri työntekijäryhmiä eri tavoin¹⁰, eikä se sido työntekijää, mikäli työsuhde päättyy työnantajan toimesta. Johtavassa tai muussa itsenäisessä asemassa oleviin työntekijöihin eivät tavallisesti sovellu samat rajoitusajan tai

¹ Kirjallisuudessa kilpailevaksi toiminnaksi on katsottu jopa vain toiminta, joka on ilmeisen vahingoittavaa ja hyvän tavan vastaista. Ks. Paukku–Puisto 2021, s. 156–157.

² KKO 2003 19; KKO 2019 28; Herrainsilta 2022b, s. 130–131.

³ Ks. Kappale 3.1.

⁴ Herrainsilta 2022b, s. 123–124; KKO 2005 50, kohta 10.

⁵ HE 157/2000, s. 81.

⁶ KKO 2014 50

⁷ Koskinen 2004, s. 18.

⁸ Heiskanen 2015a, s. 18.

⁹ Huhtamäki 2010a, s. 373.

¹⁰ Ks. Kappale 3.3.

sopimussakon lakisääteiset enimmäismäärät. Mikäli sopimus on laadittu lainvastaisesti, se on mitätön¹¹, ja muutoinkin sen pätevyyttä ja mahdollista sovittelua arvioidaan varallisuus oikeudellisia oikeustoimia koskevien säännösten mukaan.

2.2 Vuoden 2022 TSL 3.5§ lakimuutokset

Vuoden 2022 alussa voimaan tullut lakimuutos uudisti kilpailukieltosopimuksia koskevaa sääntelyä. Keskeisin muutos on työnantajalle asetettu pakko maksaa työntekijälle korvausta kilpailukiellon koko voimassaoloajalta. Toisin kuin aiemmassa lainsäädännössä, jossa korvausta edellytettiin vain yli kuuden kuukauden rajoitusajalta, uusi laki poisti kokonaan mahdollisuuden puolen vuoden korvauksettomaan kilpailukieltoon. Korvausvelvollisuus määriteltiin täsmällisesti prosenttiosuutena palkasta: korkeintaan kuuden kuukauden kilpailukiellosta korvauksen tulee olla vähintään 40 prosenttia palkasta, ja yli kuuden kuukauden kiellosta vähintään 60 prosenttia palkasta koko ajalta. Korvaus on lähtökohtaisesti maksettava säännöllisen palkanmaksun yhteydessä rajoitusajan kuluessa, ellei muuta sovita.¹²

Uusi sääntely suo työnantajille oikeuden yksipuolisesti irtisanoa kilpailukieltosopimus jo työsuhteen aikana, jos kilpailukiellon peruste lakkaa olemasta. Irtisanominen on kuitenkin suoritettava ennen työntekijän irtisanoutumista. Siitä on ilmoitettava etukäteen vähintään kolmasosa sovitun kilpailukiellon kestosta, kuitenkin vähintään kaksi kuukautta. Käytännössä tämä edellyttää työnantajilta ennakoivaa harkintaa.¹³

Lakimuutos pyrkii vähentämään perusteettomia sopimuksia, jotka heikentävät työvoiman liikkuvuutta ja talouden dynamiikkaa.¹⁴ Työntekijät ovat yleensä vältäneet kilpailukieltosopimusten pätevyyden kyseenalaistamista, sillä prosessin kesto, kustannukset ja mahdolliset mainehaitat nähdään riskeinä. Tämä näkyy oikeuskäytäntöjen vähäisyytenä.¹⁵

Tiukentunut korvausvelvollisuus nostaa yritysten kynnystä käyttää kilpailukieltoja ja pakottaa tarkempaan arvioon siitä, onko kilpailukieltosopimus liiketoiminnan kannalta todella tarpeellinen. Erityisesti pienemmät yritykset voivat jättää kilpailukiellot kokonaan käyttämättä kustannusrasituksen vuoksi, vaikka ne saattavat olla perusteltuja liikesalaisuuksien suojaamiseksi.¹⁶ Lisäksi korvausvelvollisuuden odotetaan vähentävän varsinkin

¹¹ Ks. Kappale 3.4

¹² Laki työsuhtesopimuslain 3 luvun 5 §:n muuttamisesta.

¹³ Ibid.

¹⁴ HE 222/2020 vp s. 13.

¹⁵ HE 222/2020 vp s. 12.

¹⁶ HE 222/2020 vp s. 15.

kilpailukieltosopimuksia, joista ei ole todellista liiketoiminnallista hyötyä tai jotka eivät liity ydinliiketoiminnan turvaamiseen.¹⁷

Uuden sääntelyn pitkän aikavälin vaikutuksiksi arvioidaan työmarkkinoiden joustavuuden kasvua, innovaatioiden leviämistä sekä vaikutusta työllisyyteen, kun työntekijöiden työpaikanvaihto helpottuu ja kasvuyritysten toimintamahdollisuudet paranevat. Kilpailukieltosopimusten tiukempi sääntely vahvistaa työntekijöiden oikeuksia ja elinkeinonvapautta.¹⁸

Työ- ja elinkeinoministeriön(TEM) tutkimusten mukaan kilpailukieltosopimusten määrä on lakimuutoksen jälkeen vähentynyt lievästi ja sopimuksia tehdään aiempaa harjittummin. Myös kilpailukieltosten kestot ovat lyhentyneet. Muutokset näyttävät vaikuttaneen enemmän suurten yritysten käytäntöihin kuin pienten yritysten toimintatapoihin.¹⁹ Osa työntekijöistä ei silti edelleenkään tunne tarkasti kilpailukieltosopimustensa sisältöä tai voimassaoloa.²⁰

2.3 Liikesalaisuus

Jotta voidaan ymmärtää, mitä yritykset pyrkivät suojaamaan kilpailukieltosopimuksilla, on ensin määriteltävä liikesalaisuuden käsite. Nykyisin sen määrittely perustuu Euroopan unionin liikesalaisuusdirektiiviin (2016/943/EU) sekä Suomen kansalliseen liikesalaisuuslakiin (15.8.2018/595). Direktiivin ja lain mukaan tieto katsotaan liikesalaisuudeksi, kun se täyttää kolme edellytystä: **(a)** tieto ei ole yleisesti tunnettua tai helposti saatavilla, **(b)** sillä on taloudellista tai kaupallista arvoa salaisuutensa vuoksi ja **(c)** tiedon haltija on ryhtynyt kohtuullisiin toimiin sen suojaamiseksi.²¹

Liikesalaisuuden syntyminen edellyttää konkreettisia suojaamistoimia. Mikäli yritys on jättänyt huolehtimatta riittävästä suojaamisesta, ei tieto täytä liikesalaisuuden tunnusmerkkejä, vaikka sillä olisi taloudellista arvoa. Tyypillisesti liikesalaisuus liittyy elinkeinotoimintaan ja tarjoaa haltijalleen kilpailuetua. Suojattava tieto voi olla esimerkiksi teknistä tai taloudellista tietoa, eikä sen suojaaminen edellytä rekisteröintiä. Toisin kuin perinteiset immateriaalioikeudet, liikesalaisuus ei anna yksinoikeutta tietoon, vaan suoja säilyy niin kauan kuin kriteerit täyttyvät.²²

¹⁷ HE 222/2020 vp s. 16.

¹⁸ HE 222/2020 vp s. 21.

¹⁹ Mähönen–Lyly-Yrjänäinen 2024, s. 13.

²⁰ Mähönen–Lyly-Yrjänäinen 2024, s. 9-12.

²¹ Vapaavuori 2019, s. 67–68.

²² Vapaavuori 2019, s. 68–69.

Kilpailukieltosopimuksia on perinteisesti hyödynnetty juuri liikesalaisuuksien suojaamiseen. Uusi sääntely on lisännyt niiden kustannuksia työnantajille ja ohjaa siten yrityksiä harkitsemaan vaihtoehtoisia suojakeinoja. Liikesalaisuuksien merkitys ei ole vähentynyt, vaan päinvastoin kasvanut, joten niiden suojaamistarve säilyy. Näin ollen kilpailukieltosopimukset eivät ole katoamassa, mutta niiden käyttö edellyttää aiempaa tarkempaa kustannus–hyötyarviointia.²³

Liikesalaisuuden suoja toteudu automaattisesti, vaikka kilpailukieltosopimus olisi voimassa. Työnantajan on pystyttävä osoittamaan, että suojattava tieto täyttää liikesalaisuuden tunnusmerkit. Näyttövelvollisuus vaikuttaa siihen, milloin kilpailukieltosopimus voidaan katsoa aidosti perustelluksi välineeksi suojata tietoa.²⁴

Liikesalaisuuksiin liittyvä oikeuskäytäntö osoittaa, että ei ole olemassa yksiselitteistä ohjetta siitä, kuinka monta asiakasta täytyy siirtyä työntekijän mukana, jotta kilpailukieltosopimus olisi perusteltu. Esimerkiksi Helsingin hovioikeus (29.10.2010, S 09/3093) piti riittävänä, että yksi asiakas siirtyi työntekijän mukana, kun taas Itä-Suomen hovioikeus (12.4.2005, S 03/930) ei pitänyt sopimusta perusteltuna, vaikka siirtyneiden asiakkaiden osuus oli 30 prosenttia. Tapauskohtainen arviointi on siis välttämätöntä.²⁵

Asiakastiedon suojaamisen oikeutus ei myöskään ole yksinkertaista määrittää. Tavanomaiset, työn suorittamisen kannalta välttämättömät perustiedot eivät yleensä riitä perusteluksi kilpailukieltosopimukselle. Toisaalta on tunnistettava, että tiedon ”tavanomaisuus” voi vaihdella tilanteen mukaan – se, mikä on arkipäiväistä yhdessä kontekstissa, voi toisessa olla olennaista suojattavaa tietoa.²⁶

Lopuksi huomio, että rinnakkainen toimivalta tuomioistuimissa liikesalaisuusasioissa voi johtaa ristiriitaisiin ratkaisuihin samanlaisten asioiden kohdalla, mikä puolestaan vaarantaa oikeuskäytännön yhtenäisyyden²⁷. Tämä tuo oman haasteensa liikesalaisuuksien suojaamiseen.

2.4 Salassapitosopimus ja muita sopimuksia

Yritykset käyttävät liikesalaisuuksiensa suojaamiseen useita eri sopimustyyppisiä, joista osa perustuu työ sopimuslainsäädäntöön, osa muuhun lainsäädäntöön ja osa sopimusvauteen. Näistä kilpailukieltosopimus muodostaa erityisryhmän, jonka käyttöä säätelee

²³ Herrainsilta 2022a, s. 192–193.

²⁴ Vapaavuori 2019, s. 68–69; Herrainsilta 2022a, s. 194–195.

²⁵ Heiskanen 2015a, s. 19.

²⁶ Heiskanen 2015a, s. 18.

²⁷ KKO lausunto OH2017/184, 18.12.2017

TSL:n 3 luvun 5 §:n vaatimus *erityisen painavasta syystä*. Tällaisena perusteena voidaan usein pitää työnantajan pyrkimystä suojata liikesalaisuuksiaan.²⁸

Salassapitosopimus ja kilpailukieltosopimus kohdistuvat kuitenkin eri suojan kohteisiin, eikä niitä tule rinnastaa, sillä ne palvelevat eri oikeudellisia ja käytännöllisiä intressejä.²⁹ Esimerkiksi kilpailukieltosopimus rajoittaa työntekijän oikeutta toimia alalla, kun taas salassapitoehto koskee tiedon käyttämistä ja ilmaisemista. Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2014:50³⁰ arvioitiin, ettei kilpailukieltosopimus ollut pätevä, vaikka työntekijällä oli tekninen pääsy työnantajan keskeisiin liikesalaisuuksiin. Ratkaisun ytimessä ei kuitenkaan ollut se, että työnantaja olisi voinut suojata tietonsa salassapitosopimuksella tai rikoslain nojalla, vaan arvio perustui työntekijän tosiasiallisiin tehtäviin ja asemaan.³¹

Oikeuskirjallisuudessa on käsitelty sitä, voiko riittävän laaja salassapitovelvollisuus korvata kilpailukiellon tarpeen. Näkemysten mukaan salassapito voi joissain tapauksissa tarjota riittävän suojan, jolloin erillinen kilpailukieltosopimus ei olisi välttämätön.³² Toisaalta on esitetty, että tällainen rinnastus on ongelmallinen, koska kyse on erilaisista suojausmekanismeista, joilla on eri kohde ja ulottuvuus.³³

Vuoden 2022 lakimuutos toi kilpailukieltosopimukseen työnantajalle velvollisuuden maksaa korvausta työntekijälle sopimuskaudelta. Tämä muutos on entisestään korostanut tarvetta arvioida, riittääkö salassapitosopimus liikesalaisuuden suojaamiseksi tilanteessa, jossa kilpailukieltosopimusta ei voida perustellusti käyttää.³⁴ Ratkaisussa KKO 2022:16³⁵ todettiin, että salassapitosopimus ja kilpailukieltosuojaavat eri oikeushyviä, vaikka päätöksessä ei otettukaan suoraa kantaa niiden keskinäiseen arviointiin.³⁶

Sopimuksen nimeäminen salassapitovelvoitteeksi ei muuta sen luonnetta, mikäli sen vaikutus käytännössä rajoittaa työntekijän mahdollisuuksia hyödyntää osaamistaan tai siirtyä toiselle työnantajalle. Tällöin sopimusta voidaan arvioida kilpailukieltosopimukselle asetettujen kriteerien mukaisesti.³⁷

Salassapitosopimus tarjoaa käytännössä useita etuja kilpailukieltosopimukseen verrattuna. Se voidaan solmia kaikkien työntekijöiden kanssa riippumatta siitä, täyttävätkö nämä kilpailukiellon edellytykset. Salassapitovelvollisuudelle ei ole säädetty enimmäiskestoja. Lisäksi sen soveltamisala ei ole rajoitettu maantieteellisesti tai toiminnallisesti

²⁸ Vapaavuori 2019, s. 594–595.

²⁹ Herrainsilta 2022b, s. 130, 137; Vapaavuori 2019, s. 597.

³⁰ KKO 2014 50, tuomion kohta 29.

³¹ Nyblin 2024, s. 190.

³² Herrainsilta 2022b, s. 136–137; Vapaavuori 2019, s. 596.

³³ Herrainsilta 2022b, s. 130, 137; Vapaavuori 2019, s. 597.

³⁴ Herrainsilta 2022b, s. 136–137.

³⁵ KKO 2022 16, tuomion kohdat 27 ja 31.

³⁶ Herrainsilta 2022b, s. 130.

³⁷ Herrainsilta 2022b, s. 127–128, 132–133; Hietala ym. 2024, luku 2.2.3.

eikä sille ole säädetty sopimussakkojen enimmäismäärää.³⁸ Kilpailukieltosopimustakaan ei voida kiertää pelkällä otsikoinnilla; sisältö ratkaisee, ja jos kyseessä on tosiasiasa kilpailukieltosopimus, on työsopimuslain pakottavia säännöksiä noudatettava.³⁹

Vaikka rikoslain 30 luvun 5 § suojaa liikesalaisuuksia jopa pidemmäksi ajaksi kuin mitä kilpailukieltosopimus on lähtökohtaisesti sallittu, tämä ei vielä tee kilpailukieltota tarpeettomaksi. Tietyissä tilanteissa kilpailukiellon käyttö voi olla perusteltua erityisesti valvottavuuden näkökulmasta, sillä sen noudattamista on helpompi valvoa kuin pelkkää salassapitovelvollisuutta.⁴⁰

Työntekijän kanssa voidaan sopia myös muista työoikeudellisista ehdoista, kuten vähimmäispalveluajasta tai työssöpysymisveloitteesta esimerkiksi koulutussitoumusten tai yrityskauppojen yhteydessä. Näihin voidaan liittää takaisinmaksu- ja/tai korvausehtoja, mutta niitä ei arvioida kilpailukieltosopimuksen normien mukaan, ellei niillä ole vastaavaa rajoittavaa vaikutusta.⁴¹ Työntekijä voi myös sitoutua samanaikaisesti sekä kilpailukieltoto että työssöpysymissopimukseen.⁴² Tietyissä tilanteissa rekrytointikieltosopimus voi käytännössä vastata kilpailukieltosopimusta, jos se rajoittaa työntekijän toimintamahdollisuuksia alalla.⁴³

Tässä luvussa kuvatun sääntelyn pohjalta seuraavassa luvussa analysoidaan kilpailukieltosopimusten käyttöalaa eri tilanteissa.

³⁸ Vapaavuori 2019, s. 598–599.

³⁹ Vapaavuori 2019, s. 599

⁴⁰ Nyblin 2024, s. 191, 193.

⁴¹ Hietala ym. 2022, s. 176; Mustajärvi 2014, s. 243–245.

⁴² Heiskanen 2015b, s. 22.

⁴³ Herrainsilta 2022b, s. 127–128.

3 KILPAILUKIELTOSOPIMUSTEN SOVELTAMISALA JA OIKEUDELLISET REUNA-EHDOT TYÖNTEKIJÄRYHMITÄIN

3.1 Erityisen painavan syyn vaatimus

TSL:n 3 luvun 5 §:n mukaan kilpailukieltosopimuksen tekeminen ja siihen vetoaminen edellyttää aina erityisen painavaa syytä. Lain tavoitteena on estää sopimusten rutiininomainen käyttö ja sallia ne ainoastaan silloin, kun työnantajalla on konkreettinen ja perusteltu tarve suojata esimerkiksi liike- tai ammattisalaisuuksia tai työntekijälle annettua erityiskoulutusta.⁴⁴ Oikeuskirjallisuudessa vaatimus erityisen painavasta syystä nähdään keskeisenä keinona rajoittaa kilpailukieltosopimusten käyttöä.⁴⁵

Painavuuden arviointi perustuu tapauskohtaiseen kokonaisharkintaan. Erityisesti otetaan huomioon työnantajan toiminnan laatu, tarve suojata liikesalaisuuksia, työntekijän asema⁴⁶ ja itsenäisyys sekä mahdollinen työnantajan tarjoama erityiskoulutus. Mitä merkittävämpi ja itsenäisempi työntekijän asema on, sitä suurempi riski, että hän voi hyödyntää liikesalaisuuksia kilpailijan hyväksi. Tuomioistuimet kiinnittävät huomiota esimerkiksi työntekijän pääsyyn asiakasrekistereihin, tuotekehitystietoihin ja muuhun suojattavaan tietoon. Kilpailun rajoittaminen sinänsä ei riitä perusteeksi, vaan taustalla on oltava hyväksyttävä suojaamisen tarve.⁴⁷

Työsuhteen kuluessa tapahtuvat muutokset, kuten työntekijän aseman tai tehtävien⁴⁸ muuttuminen, voivat johtaa siihen, ettei alkuperäinen erityisen painava syy enää täyty. Jos työntekijä ei enää saa käyttöönsä liikesalaisuuksia tai erityiskoulutuksella ei ole merkitystä, kilpailukieltosopimus voi menettää pätevyytensä.⁴⁹ Erityisen painavaa syytä tarkastellaan myös tilanteissa, joissa työsuhde päättyy koeajalla. Mikäli työntekijä ei ole ehtinyt perehtyä yrityksen luottamuksellisiin tietoihin tai saanut erityiskoulutusta, voidaan kyseenalaistaa, oliko sopimuksen solmimiselle lainkaan perustetta.⁵⁰ Sama koskee

⁴⁴ HE 222/2020 vp s. 13.

⁴⁵ Herrainsilta 2022a, s. 194.

⁴⁶ Erityisen painavan syyn arvioinnissa voidaan huomioida myös työnantajan asema osana konsernia. Työnantajan yhteys emoyhtiöön tai sisaryrityksiin voi vaikuttaa siihen, onko suojelutarve perusteltu. Ks. Koskinen 2004, s. 8

⁴⁷ HE 222/2020 vp s. 13.

⁴⁸ Erityisen painavan syyn kynnyks on erityisen korkea silloin, kun työntekijä on suorittavissa tehtävissä. Esim. puhelinmyyjien kohdalla ei katsottu olevan riittävää perustetta kilpailukieltosopimukselle. Ks. Heleinius 2020 s. 59; RHO S 96/281.

⁴⁹ Herrainsilta 2022a, s. 194; TSL 3:5:2; TSL 5:3:6; Hietala ym. 2023, s. 300–301.

⁵⁰ Herrainsilta 2022a, s. 199;200.

poikkeuksellisia päättymistilanteita, kuten liikkeen luovutusta tai lomautustilanteita, joissa oikeustila ei ole täysin vakiintunut.^{51 52}

Kilpailukieltosopimuksen sitovuutta voidaan arvioida myös edellytysopin kautta. Mikäli sopimuksen perustana olleet olosuhteet, kuten yrityksen toiminta tai rakenne, muuttuvat olennaisesti, sopimus voi raueta ilman erillistä irtisanomista.⁵³

Mikäli erityisen painava syy todetaan puuttuvaksi, sopimus on mitätön⁵⁴ eikä työnantajalla ole velvollisuutta maksaa korvausta työntekijälle. Korvaus on tarkoitettu vastikkeeksi työntekijän velvollisuudesta pidättäytyä kilpailevasta toiminnasta, ja sen maksaminen edellyttää, että tällainen velvollisuus on olemassa.⁵⁵

Erityiskoulutusta käytetään usein perusteena kilpailukieltosopimukselle, mutta sen hyväksyttävyyden on oikeuskäytännössä poikkeuksellista. Esimerkiksi hovioikeuksien ratkaisuissa pelkkää koulutusta ei ole useinkaan pidetty riittävänä perusteena kilpailukiellolle, etenkin kun kyse on yleisesti saatavilla olevasta koulutuksesta, kuten perehdytyksestä, oppisopimuksesta tai perinteisestä tuotekoulutuksesta. Tällaiset koulutusmuodot eivät yleensä täytä erityiskoulutuksen vaatimuksia, vaan arviointi kohdistuu työnantajan koulutusinvestoinnin merkittävyyteen ja sen erityislaatuun tapauskohtaisesti.⁵⁶

Tilanne voidaan nähdä työntekijän kannalta suotuisana, sillä erityiskoulutuksen kriteerien täyttyminen on käytännössä harvinaista. Mikäli kilpailukieltosopimuksia sallittaisiin liian kevein perustein, esimerkiksi perustason koulutuksen perusteella, tämä voisi heikentää työntekijöiden halukkuutta osallistua koulutuksiin, mikä puolestaan vähentäisi koko järjestelmän toimivuutta. Vaikka työnantajalla on oikeutettu intressi suojata koulutusinvestointinsa, tämä voidaan toteuttaa myös muilla tavoin, kuten pysyvyys- tai kustannussopimuksilla.⁵⁷

Kilpailukieltosopimuksen ei tule rajoittaa työntekijän siirtymistä ei-kilpailevaan yritykseen, vaikka työnantaja olisikin vastannut koulutuksesta.⁵⁸ Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon myös muut työnantajan tarjoamat edut, kuten palkalliset vapaat tai stipendit, jotka saattavat lisätä työnantajan intressiä suojata panostuksiaan. Erityiskoulutettu työntekijä on usein houkutteleva rekrytointikohde, ja kilpailukieltosopimuksen avulla työnantaja pyrkii säilyttämään tällaisen osaamisen omassa palveluksessaan.⁵⁹

⁵¹ Ks. Alaluku 3.3.

⁵² Herrainsilta 2022a, s. 200.

⁵³ Herrainsilta 2022a, s. 207.

⁵⁴ Ks. Alaluku 3.4.

⁵⁵ Herrainsilta 2022a, s. 205.

⁵⁶ Heiskanen 2015b, s. 22.

⁵⁷ Ibid.

⁵⁸ Heiskanen 2009, s. 139.

⁵⁹ Mustajärvi 2014, s. 242–243.

3.2 EU ja kansainvälisyys

Kilpailuoikeutta ei sovelleta EU-oikeuden näkökulmasta työntekijäasemassa oleviin tahoihin. Tästä seuraa erityisen monimutkainen oikeudellinen tilanne, kun henkilö katsotaan kansallisesta näkökulmasta yrittäjäksi, mutta EU-oikeuden näkökulmasta työntekijäksi. Tällöin kilpailukieltosopimus voi jäädä epäselvään asemaan työsopimus-oikeuden ja kilpailuoikeuden väliin.⁶⁰

Sopimus Euroopan unionin toiminnasta (SEUT) 45 artiklassa taataan työntekijöiden vapaa liikkuvuus, mutta itse työntekijäkäsitetä ei määritellä artiklassa erityisemmin. Euroopan unionin tuomioistuin (EUT) on kuitenkin tulkinnut käsitettä laajasti ja korostanut sen itsenäistä merkitystä EU-oikeudessa. EUT on soveltanut tätä unionin laajuista työntekijäkäsitetä myös tiettyjen työoikeudellisten direktiivien tulkinnassa. Pääsääntöisesti kuitenkin silloin, kun tilanteet eivät liity työvoiman vapaaseen liikkuvuuteen, työsuhteen ja työntekijäaseman määrittäminen on kansallinen kysymys, koska EU-oikeuden soveltamisalan ulkopuolelle jäävät jäsenvaltioiden sisäiset asiat. Tästä syystä työntekijän ja palkansaajan käsitteet saattavat poiketa eri jäsenvaltioissa toisistaan, ja ne määräytyvät ensisijaisesti kansallisten sääntöjen perusteella.⁶¹

Kilpailukieltosopimusten kansainvälistä ulottuvuutta on tarkasteltava esimerkiksi, jos suomalaisen tytäryhtiön työntekijän kanssa tehdään sopimus, jonka tavoitteena on suojata ulkomaista emoyhtiötä. Tällöin on täytettävä kansallisen lainsäädännön edellyttämä vaatimus erityisen painavasta syystä. Pelkästään ulkomaisen emoyhtiön suojelun tarvetta ei pidetä riittävänä perusteena tämän ehdon täyttämiseksi. Kilpailukieltosopimuksen kansainvälistä ulottuvuutta voidaan tarkastella erityisesti yrityskaupan yhteydessä, kun liiketoiminta siirtyy ulkomaille. Lähtökohtaisesti kilpailukieltosopimus siirtyy liikkeen luovutuksessa uudelle vastaanottajalle edellyttäen, että myös luovutuksen jälkeen erityisen painavan syyn vaatimus edelleen täyttyy. EU:n ja ETA-alueen sisällä liikkeenluovutusta koskeva sääntely on pitkälti yhdenmukaistettu, joten kilpailurajoituslausekkeet siirtynevät tavallisesti ilman ongelmia. Sen sijaan EU:n ja ETA:n ulkopuolella sopimuksen siirtymiseen vaikuttavat ensisijaisesti kohdemaan oma lainsäädäntö liikkeen luovutuksesta.⁶²

⁶⁰ Paukku–Puisto 2021, 160.

⁶¹ Paukku–Puisto 2021, 159–160.

⁶² Koskinen 2004, s.8–9.

3.3 Kilpailukieltosopimusten käyttö eri työntekijäryhmien kanssa

3.3.1 Johtajat

Tässä ja seuraavissa alaluvuissa analysoidaan kilpailukieltosopimusten hyväksyttävyyttä erilaisissa työnteon konteksteissa. Kilpailukieltosopimuksia käytetään yleisesti rajoittamaan johtavassa asemassa olleiden henkilöiden mahdollisuuksia siirtyä kilpailijan palvelukseen työsuhteen päättymisen jälkeen.⁶³ TSL 3 luvun 5 §:n kilpailukieltota koskevat rajoitukset koskevat kuitenkin vain työsuhteessa olevia johtajia⁶⁴, kun taas toimitusjohtajaan ei sovelleta työsopimuslakia lainkaan. Hänen kohdallaan kilpailukieltosopimuksen pätevyyttä arvioidaan oikeustoimilain (OikTL) 38 §:n nojalla⁶⁵, jolloin työsopimuslain rajoitukset esimerkiksi kilpailukiellon kestosta tai sopimussakon ylärajasta eivät tule sovellettaviksi.⁶⁶ Kilpailukieltosopimuksen hyväksyttävyys johtajille liittyy usein heidän pääsyynsä yrityksen strategiaan tietoihin ja liikesalaisuuksiin, kuten tuotekehitykseen tai asiakashallintaan. Näin ollen kilpailukiellon arviointi johtajien kohdalla kytkeytyy suoraan liikesalaisuuden suojatarpeeseen.

E erityisen ryhmän muodostavat niin sanotut johtaja-työntekijät, joiden sopimukseen sovelletaan sekä TSL 3 luvun 5 § että OikTL 38 §. Näihin ei kuitenkaan sovelleta TSL 3 luvun 5 §:n 3 momentin mukaisia kilpailukiellon enimmäiskestoja tai sopimussakon ylärajaa koskevia rajoituksia.⁶⁷ Vaikka lakitekstissä viitataan työntekijöihin, kyseessä voi todellisuudessa olla johtajasopimus, jolloin ratkaisevaksi muodostuu henkilön tosiasiallinen asema muodollisen nimikkeen sijaan. Tällaisessa arvioinnissa sopimuksen sanamuoto ja erityisesti laaja vastuukuvaus voivat painaa enemmän kuin työn konkreettinen sisältö.⁶⁸ Lisäksi käsitteen "johtajasopimus" käyttö ei ole vakiintunut oikeuskirjallisuudessa, ja se voi kattaa myös täysin työsopimuslain alaisia työsuhteita, mikä osaltaan tekee johtaja-työntekijöistä oikeudellisesti vaikeasti määriteltävän ryhmän.⁶⁹

⁶³ Laine 2014, s. 599.

⁶⁴ Hietala ym. 2022, s. 174.

⁶⁵ Huhtamäki 2010b, s. 118; Hietala ym. 2022, s. 174.

⁶⁶ Huhtamäki 2010b, s. 118.

⁶⁷ Huhtamäki 2010b, s. 118, 121.

⁶⁸ Huhtamäki 2010b, s. 126.

⁶⁹ Huhtamäki 2010b, s. 134.

Johtajasopimukseen voidaan sisällyttää huomattavasti ankarampia^{70 71} ehtoja ja suurempia sopimussakkoja kuin työsopimuslain mukaan olisi sallittua⁷². Kilpailukiello voidaan lisäksi sitoa esimerkiksi osakkeenomistukseen, mikä voi johtaa kohtuuttomuuksiin erityisesti silloin, kun velvoite ei perustu tosiasialliseen johtamissuhteeseen.⁷³ Kilpailukiello ulotetaan usein myös johtotehtävän päättymisen jälkeiselle ajalle, mikä mahdollistaa tavallista laajemmat rajoitukset.⁷⁴

Osakeyhtiölain (OYL) 1 luvun 8 §:stä johdettava kilpailukiello ei ole luonteeltaan ehdoton, mutta OYL 22 luvun 1 §:n 3 momentin mukaan johtohenkilöllä on käännetty todistustaakka osoittaa, ettei hänen toimintansa ole ollut ristiriidassa yhtiön edun kanssa.

3.3.2 Osakassopimukseen perustuvat kilpailukiellot

Osakassopimukseen sisältyvät kilpailukiellot liitetään useimmiten osakeomistukseen, eivätkä ne välttämättä perustu työsuhteeseen. Tämä muodostaa erityisen ongelmallisen tilanteen, jos henkilö toimii työntekijäosakkaana ja jatkaa osakkaana työsuhteen päättymisen jälkeen. Tällöin TSL:n 3 luvun 5 §:n rajoitukset eivät välttämättä ulotu pelkästään osakassopimukseen perustuvaan kilpailukielloon.⁷⁵ Tällaisessa asetelmassa kilpailukiello voi muodostua huomattavasti TSL:n sallimaa pidemmäksi, ja siihen liittyvä sopimussakko voi ylittää lain salliman kuuden kuukauden palkkaa vastaavan enimmäismäärän.⁷⁶

Työnantaja ei voi kiertää työläinsäädäntöä antamalla työntekijälle nimellisen omistusosuuden yhtiöstä ja perustamalla kilpailukiellon pelkästään osakassopimukseen. Työsuhteen suoja ei voida sivuuttaa muodollisella omistuksella tai eri sopimustyyppien käytöllä.⁷⁷ Olennaista on arvioida, onko kyseessä tosiasiallinen työsuhde vai itsenäinen asema, jossa henkilö toimii omalla yrittäjäriskillään.⁷⁸

⁷⁰ Ehtojen ankaruus ja kilpailukiellon pitkä kesto voivat johtaa sopimuksen kohtuullistamiseen oikeustoi-
milain 36 §:n tai 38 §:n perusteella. Sovittelussa otetaan huomioon muun muassa johtohenkilön taloudellisen asema sekä mahdolliset *good leaver* ja *bad leaver* -tilanteet (Ks. alaviite 70). Yritykset voivat lisäksi laatia listoja kilpailukiellon aikana kielletyistä työnantajista sekä maksaa kuukausittaista korvausta, mikäli tämä katsotaan kohtuulliseksi. Ks. Huhtamäki, 2010b, s. 177 (kohtuullistaminen); s. 135 (johtohenkilön asema, *leaver*-tilanteet); s. 177 (korvaus ja työnantajalistat).

⁷¹ *Good leaver* -tilanteessa henkilö poistuu yhtiöstä hyväksyttävästä tai neutraalista syystä, kuten eläköitymisen, pitkäaikaisen sairauden tai yhtiön hyväksymän irtisanoutumisen vuoksi. *Bad leaver* -tilanteessa taas lähtö tapahtuu yhtiön kannalta epäedullisesti, esimerkiksi työsuhteen päättymisen yhteydessä tapahtuneen sopimusrikkomuksen tai kilpailukiellon rikkomisen seurauksena.

⁷² Huhtamäki 2010b, s. 134.

⁷³ Huhtamäki 2010b, s. 114–115.

⁷⁴ Huhtamäki 2010b, s. 129.

⁷⁵ Pönkä 2011, s. 66.

⁷⁶ Pönkä 2011, s. 69–70; Huhtamäki 2010b, s. 114–115.

⁷⁷ Pönkä 2011, s. 71–72; Huhtamäki, 2015, s. 845, 847.

⁷⁸ Pönkä 2011, s. 76, 79.

Usein osakas- ja johtajasopimuksiin sisältyvät kilpailukiellot ovat merkittävästi laajempia kuin TSL sallisi, erityisesti silloin, kun työsuhteen olemassaoloa ei tunnisteta eikä TSL:n säännöksiä sovelleta. Tilanne voi korostua kohtuuttomana, jos henkilö eroaa tehtävistään mutta jää edelleen osakkaaksi – jolloin kilpailukiello jatkuu omistajuuden perusteella. Tällöin esimerkiksi osakkeiden alhainen lunastushinta voi lisätä sopimuksen epätasapainoa ja syventää kilpailukiellon kohtuuttomuutta.⁷⁹

Kilpailukiellon kohtuullisuutta arvioitaessa merkityksellistä on myös henkilön osakeomistuksen määrä ja asema yhtiössä. Mikäli omistusosuus on huomattava ja henkilön rooli vastaa enemmän yrittäjää, TSL:n rajoitukset eivät välttämättä sovellu, edellyttäen että kohtuullisuusvaatimukset täyttyvät.⁸⁰ Korkeimman oikeuden ratkaisun KKO 1991:60 mukaan edes 10 prosentin osakeomistus ei yksinään sulje pois työsuhteen olemassaoloa, mikäli henkilö toimii työnjohto-oikeuden alaisuudessa.⁸¹

Jos kilpailukieltolauseke on selvästi laajempi tai pidempikestoinen kuin TSL sallii, tulee erityisesti selvittää, onko henkilön asema todellisuudessa työsuhteeseen rinnastuva. Mikäli näin on, kilpailukieltolauseketta on arvioitava TSL:n 3 luvun 5 §:n pakottavien säännösten nojalla, eikä kilpailukielloa voida naamioda esimerkiksi asiakasrajotukseksi.⁸²

Pääomasijoittajat ja yritysomistajat hyödyntävät usein osakassopimuksiin sisällytetyjä laajoja kilpailukieltoja estääkseen osakkaita ryhtymästä kilpailevaan toimintaan.⁸³ Yrityskauppojen yhteydessä tällaiset ehdot voivat rajoittaa markkinoille pääsyä jopa useiden vuosien ajan, mikä lisää niiden strategista merkitystä.⁸⁴ Yritysjärjestelyiden yhteydessä on tavallista, että kaikki omistajat – mukaan lukien työntekijäosakkaat – sitoutuvat yhteneväisiin kilpailukieltoehtoihin. Jos omistusosuus on kuitenkin hyvin pieni, esimerkiksi vain yhden prosentin suuruinen, voidaan työoikeudellisesti katsoa henkilön olevan työntekijä. Tällöin työnantajalla ei myöskään ole erityisen painavaa perustetta laajalle kilpailukiellolle.⁸⁵

3.3.3 Liikkeen luovutus

Liikkeen luovutuksessa työntekijän työsuhtesuhde siirtyy uudelle työnantajalle, mutta työsuhte jatkuu katkeamatta. TSL:n 1 luvun 10 §:n mukaisesti työntekijän oikeudet ja

⁷⁹ Huhtamäki 2010b, s. 114–115.

⁸⁰ Hemmo 2005, s. 324.

⁸¹ Pönkä 2011, s. 76.

⁸² Pönkä 2011, s. 79; Huhtamäki 2010a, s. 373.

⁸³ Huhtamäki 2010b, s. 138.

⁸⁴ Huhtamäki 2010b, s. 139.

⁸⁵ Koskinen 2004, s. 7–8.

velvollisuudet siirtyvät liikkeen luovutuksen yhteydessä uudelle haltijalle, ja tämä kattaa lähtökohtaisesti myös tutkielman aiheena olevat kilpailukieltosopimukset Siirtyminen edellyttää kuitenkin, että sidonnaisuuden edellytykset täyttyvät myös uudessa tilanteessa.⁸⁶

Kaikki työsuhteeseen liittyvät oikeudet eivät kuitenkaan automaattisesti siirry. Esimerkiksi kilpailukieltosopimuksen kohdalla on arvioitava erityisesti, onko luovutuksensaajalla kilpailukiellon ylläpitämiseen TSL:n 3 luvun 5 §:ssä edellytettyä erityisen painavaa syytä.⁸⁷ Kilpailukieltosopimuksen siirtyminen ratkaistaan tapauskohtaisesti olosuhteiden perusteella, ja ratkaisussa voidaan huomioida muun muassa tapahtuvan uudelleenjärjestelyn luonne.⁸⁸ Johtavassa asemassa olevan, kuten toimitusjohtajan, sopimussuhteen ei katsota lainkaan siirtyvän liikkeen luovutuksessa.⁸⁹

Siirtymävaiheeseen liittyy erityisiä tulkintavaikeuksia tilanteissa, joissa työntekijän työ päättyy liikkeen luovutuksen yhteydessä tai sen jälkeen. Tällöin on epäselvää, tuleeko soveltaa TSL:n 3 luvun 5 §:n kilpailukieltosopimusta koskevia rajoituksia, jotka suojaavat työntekijää, vai voidaanko soveltaa liikkeen luovutuksen yhteydessä solmittuja, usein laajempia kilpailukieltoja. TSL 3 luvun 5 §:n sivuuttamisen kynnys osapuolten sopimusvapauden perusteella on kuitenkin korkea, sillä kilpailukiellot rajoittavat työntekijän perusoikeuksia merkittävästi verrattuna muihin työsopimuslain säännöksiin.⁹⁰

Mikäli työntekijä irtisanoutuu nimenomaisesti liikkeen luovutuksen vuoksi tai jos määräaikainen työsopimus päättyy syistä, jotka eivät johdu työntekijästä, työsuhteen katsotaan tällöin päättyneen työnantajasta johtuvasta syystä.⁹¹

Kun samaan henkilöön kohdistuu useita kilpailukieltovelvoitteita – esimerkiksi työsuhteen, osakkuuden ja johtajasopimuksen kautta – on kokonaisarviointi välttämätön. Arvioinnissa on otettava huomioon henkilön todellinen asema yhtiössä sekä eri sopimusten sisältö ja vaikutus. Vaikka sopimusvapaus ja sopimussidonnaisuus ovat sopimusoikeuden keskeisiä periaatteita, niitä ei voida käyttää oikeutuksena kilpailukieltoon, joka muodostuu kohtuuttomaksi.⁹² Kilpailukiellon arviointi moniroolisissa tilanteissa, joissa sama henkilö toimii yhtä aikaa työntekijänä, johtajana ja osakkeenomistajana ja vielä liikkeen luovutuksen aikana, synnyttää oikeudellisia tulkintaongelmia. Tällöin on ratkaistava,

⁸⁶ Koskinen 2004, s.10.

⁸⁷ KKO 2005:50, kohta 10; Koskinen 2004, s.10.

⁸⁸ Koskinen 2004, s.11.

⁸⁹ Hietala ym. 2024 kappale 1.5.2 Liikkeen luovutus.

⁹⁰ Paukku–Puisto 2021, s.157–158.

⁹¹ Koskinen ym., viitattu 17.4.2025, Työoikeus, III Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa > 8. Työntekijän erityinen uskollisuusvelvoite > Kilpailukieltosopimus > Sopimuksen sitovuus.

⁹² Huhtamäki 2010b, s. 139–140.

sovelletaanko tilanteeseen työsopimuslakia, osakeyhtiölakia vai mahdollisesti ammatti-johtajia koskevaa lainsäädäntöä, kuten lakia avoimesta ja kommandiittiyhtiöstä (AKL).⁹³

3.3.4 Epäitsenäiset yrittäjät

Epäitsenäisten yrittäjien asema kilpailukieltosopimusten osapuolina on oikeudellisesti monimutkainen, sillä he sijoittuvat työntekijän ja itsenäisen yrittäjän väliselle harmaalle alueelle. Kyseiset henkilöt toimivat muodollisesti itsenäisinä elinkeinonharjoittajina, mutta käytännössä heidän toimintansa muistuttaa työsuhdetta: he ovat taloudellisesti riippuvaisia yhdestä toimeksiantajasta, työskentelevät tämän johdon ja valvonnan alaisina eikä heillä ole itsenäistä liiketoimintariskiä. Tästä asemasta johtuen epäitsenäiset yrittäjät jäävät sääntelyn katvealueelle, sillä he eivät saa kilpailukieltosopimuksia vastaan suojaa työlainsäädännöstä eivätkä myöskään kuulu kilpailuoikeuden soveltamisalan piiriin itsenäisinä elinkeinonharjoittajina. Näin ollen heiltä puuttuu sekä työsuhteisten työntekijöiden oikeudellinen turva että kilpailuoikeudellisten sääntöjen suoja.⁹⁴

Tämä epäselvä oikeudellinen asema korostuu erityisesti tilanteissa, joissa epäitsenäisillä yrittäjillä ei ole todellista mahdollisuutta vaikuttaa kilpailukieltosopimusten ehtoihin. Sopimusten rajoitukset voivat olla laajoja ja pitkäkestoisia, mikä heikentää merkittävästi yrittäjän asemaa. Käytännössä ainoaksi oikeudelliseksi suojakeinoksi jää tällöin OikTL:n 36 § ja 38 §, joiden nojalla kohtuutonta sopimusehtoa voidaan sovitella tai jättää huomiotta. Näiden säännösten käyttö edellyttää jälkikäteistä oikeudenkäyntiä, mikä ongelmallisesti ei aina mahdollista tehokasta oikeussuojaa.⁹⁵

Yritysten näkökulmasta epäitsenäiset yrittäjät voivat hallita strategisesti arvokkaita liikesalaisuuksia ja asiakkuuksiin liittyvää tietoa. Tämän vuoksi toimeksiantajilla on selkeä intressi sitoa heidät kilpailukieltosopimuksilla, erityisesti silloin, kun yrittäjän toiminta muistuttaa läheisesti työsuhdetta, vaikka muodollisesti kyseessä on kahden yrityksen välinen sopimus. Esimerkiksi alihankkijana toimiva asiantuntija saattaa käytännössä olla täysin riippuvainen yhdestä toimeksiantajasta, ja hänet voidaan pyrkiä sitomaan kilpailukiellolla ilman erillistä korvausta tai edes tietoista suostumusta. Kilpailukieltosopimus voi tällöin esiintyä joko suoraan sopimuksessa tai yritysjärjestelyn liitännäisrajoituksena.⁹⁶

Koska nykyinen lainsäädäntö ei tarjoa selkeitä rajoja tai suojaa epäitsenäisille yrittäjille kilpailukieltosopimuksia vastaan, yritysten käytettävissä on lähinnä

⁹³ Huhtamäki 2010b, s. 114.

⁹⁴ Paukku–Puisto 2021 s. 161–165

⁹⁵ Paukku–Puisto 2021 s. 165–166, 169–170.

⁹⁶ Paukku–Puisto 2021 s. 165.

sopimusvapauteen perustuvia ratkaisuja. Tämä tilanne johtaa usein osapuolten väliseen epätasapainoon. Tästä syystä olisi perusteltua kehittää lainsäädäntöä niin, että epäitsenäisten yrittäjien asema selkeytyisi ja samalla yritysten oikeudet liikesalaisuuksiensa suojaan toteutuisivat oikeudenmukaisemmin ja ennakoitavammin.⁹⁷

Tämä osoittaa, että kilpailukieltosopimusten arviointi epäitsenäisten yrittäjien kohdalla liittyy vahvasti siihen, onko kyseinen toimija tosiasiallisesti liikesalaisuuksien haltija – ja siten työnantajalle suojaamisen arvoinen riski.

3.3.5 Määräaikaisuus, osa-aikaisuus ja nollatuntisopimukset

Kilpailukieltosopimus voidaan tehdä myös määräaikaisen työntekijän kanssa, mutta työsuhteen luonne vaikuttaa merkittävästi arvioitaessa sopimuksen hyväksyttävyyttä. Määräaikaisuus on olennainen seikka erityisen painavan syyn tarkastelussa, jota TSL edellyttää kilpailukieltosopimuksen oikeuttamiseksi. Oikeuskäytännössä on katsottu, että määräaikainen työsuhde saattaa vaikeuttaa tämän edellytyksen täyttymistä, erityisesti silloin, kun työsuhteen kesto on lyhyt tai sen päättymisaika on selkeästi tiedossa. Kilpailukiellon hyväksyttävyyden arvioinnissa määräaikaisissa sopimuksissa korostuvat työn sisältö ja työntekijän asema. Sopimus voidaan katsoa perustelluksi esimerkiksi silloin, kun työntekijä käsittelee merkittäviä liikesalaisuuksia, osallistuu asiakasrekisterin uudelleenjärjestelyyn tai sijaistaa keskeisessä asemassa toimivaa henkilöä.⁹⁸

Mikäli kilpailukieltosopimus solmitaan tietyn projektin ajaksi, sen edellytykset ja voimassaoloaika tulee arvioida suhteessa kyseiseen projektiin, ei yleisesti työsuhteen keston tai sen päättymiseen. Tällöin arviointi kohdistuu yksittäiseen työsuhteeseen, jonka yhteydessä sopimus on laadittu, eikä työntekijän työsuhteeseen yleisellä tasolla. Peräkkäisten määräaikaisten sopimusten, kuten projektityösuhteiden, kohdalla kilpailukiellon perusteet tulee tarkastella erikseen kunkin työsuhteen päättyessä. Arvio tehdään työnantajan ja työntekijän välisen suhteen perusteella, eikä esimerkiksi ulkopuolinen rahoittaja voi määrätä kilpailukielloa.⁹⁹

Kilpailukiellon kesto arvioitaessa on lisäksi huomioitava mahdollinen koeaika. TSL:n 1 luvun 4 §:n 2 momentin mukaan määräaikaisessa, alle kahdeksan kuukauden mittaisessa työsuhteessa koeaika voi olla enintään puolet työsuhteen kokonaiskestosta. Vaikka kilpailukieltosopimus muuten täyttäisi TSL:n vaatimukset, sen on oltava myös OikTL:n 38 §:n mukaisesti kohtuullinen.

⁹⁷ Paukku–Puisto 2021 s. 169–170.

⁹⁸ Koskinen 2004, s. 5; Huhtamäki 2010b, s. 126–127.

⁹⁹ Koskinen 2004, s. 6.

Työsopimuslaki ei sinänsä estä kilpailukieltolausekkeen sisällyttämistä osa-aikaisen työntekijän työsopimukseen, joten sopimuksen tekeminen on periaatteessa mahdollista myös näiden työntekijöiden kohdalla. Tällainen mahdollisuus ei kuitenkaan merkitse sitä, että sopimukset olisivat automaattisesti päteviä. Päinvastoin kilpailukieltosopimuksen käyttö osa-aikatyössä vaatii erityisen huolellista arviointia siitä, täytyvätkö lain edellyttämät kriteerit.¹⁰⁰

Osa-aikaiset työntekijät eivät yleensä toimi sellaisissa keskeisissä tehtävissä, joissa työnantajalla olisi erityisen painava syy kilpailukiellon asettamiseen. Näin ollen he kuuluvat harvoin niihin työntekijäryhmiin, joiden kanssa voitaisiin solmia pätevä kilpailukieltosopimus.¹⁰¹ Myös työsopimuslain mukainen uskollisuusvelvoite täyttyy osa-aikatyöntekijän kohdalla harvemmin tilanteessa, jossa tämä työskentelee rinnakkaisesti kilpailevassa yrityksessä.¹⁰² Tästä huolimatta kilpailukieltosopimuksella voidaan laajentaa työntekijän velvollisuuksia ja ulottaa kieltä koskemaan myös työsuhteen jälkeistä aikaa. Tällöin osa-aikaisen työntekijän työn sisältö ja merkitys työnantajalle on arvioitava erityisen tarkasti, samoin kuin määräaikaisten työsuhteiden yhteydessä.

Käytännössä kilpailukieltolausekkeet ovat melko yleisiä osa-aikaisten freelance-toimittajien keskuudessa. Jos sopimus tehdään toimittajan toiminimen ja toimeksiantajayrityksen tai yrittäjän välillä, ei sovelleta työsopimuslain säännöksiä, vaan kyseessä on liikesopimus. Erityistilanteena on vielä osa-aikaistaminen työnantajan aloitteesta. Tällainen yksipuolinen muutos työsuhteessa voi merkitä työntekijän näkökulmasta aikaisemman sopimussidonnaisuuden päättymistä, mikä voi vaikuttaa myös aiemmin sovitun kilpailukiellon voimassaoloon tai kohtuullisuuteen.¹⁰³

Kilpailukieltosopimuksen sisällyttäminen nollatuntisopimukseen on Suomen lain mukaan mahdollista; työsopimuslaki ei nimenomaisesti kiellä tätä yhdistelmää. Työnantajan voi olla vaikea osoittaa, että nollatuntisopimuksella työskentelevän työntekijän kohdalla on olemassa merkittävä tarve työsuhteen jälkeiselle kilpailunrajoitukselle, erityisesti jos työntekijän työaika on vähäinen tai satunnainen.

Herää esimerkiksi kysymys voiko kilpailukieltosopimus olla pätevä, vaikka työtunteja ei ole kertynyt, ja mitä silloin korvataan?

¹⁰⁰ Huhtamäki 2010b, s. 127.

¹⁰¹ Huhtamäki 2010b, s. 127; Koskinen 2004, s. 6.

¹⁰² Koskinen 2004, s. 6.

¹⁰³ Ibid.

3.3.6 Vuokratyö

Vuokratyösuhteisiin sovelletaan yleisesti työsopimuslain kilpailukieltosäännöksiä, joiden perusteella työntekijän mahdollisuutta solmia uusi työsopimus työsuhteen jälkeen voidaan rajoittaa ainoastaan erityisen painavasta, työnantajan toimintaan tai työntekijän tehtäviin liittyvästä syystä. Tällainen rajoitus voi kohdistua samalla toimialalla toimiviin kilpailijoihin sekä työntekijän omaan kilpailevaan toimintaan.¹⁰⁴

Vuokratyölle ominaiset erityispiirteet kuitenkin merkittävästi rajoittavat kilpailukieltosopimusten käyttöä, minkä vuoksi ne ovat harvinaisia. Käyttäjäryityksellä ei ole oikeutta tehdä kilpailukieltosopimusta suoraan vuokratyöntekijän kanssa, eikä se voi myöskään velvoittaa vuokratyönantajaa solmimaan tällaista sopimusta omien asiakassuhteidensa suojaamiseksi. Kilpailukiello voi pätevästi koskea vain vuokratyöntekijän ja vuokratyönantajan välistä suhdetta, ja sen tavoitteena tulee olla nimenomaan vuokratyönantajan liiketoiminnan suojaaminen. Käyttäjäryityksen liikesalaisuuksia voidaan kuitenkin epäsuorasti turvata salassapitosopimuksilla, joita tehdään vuokratyöntekijän kanssa.¹⁰⁵

TSL:n 3 luvun 5 §:n mukaisesti kilpailukieltosopimus on mahdollista tehdä ainoastaan vuokratyöntekijän ja hänen työnantajansa, eli vuokrausyrityksen, välillä, ja tällöinkin vain lain määrittämien edellytysten täyttyessä. Käyttäjäryityksellä ei siten ole mahdollisuutta laajentaa omaa työnjohto- tai kilpailukiello-oikeuttaan pelkästään vuokraussopimuksen nojalla. Tällaiset sopimukset eivät saa rajoittaa työntekijän pakottaviin oikeuksiin kuuluvaa vapautta valita työnsä tai siirtyä uuteen työsuhteeseen. Käyttäjäryityksen oikeudet ja velvollisuudet koskevat ainoastaan työn suorittamista ja sen järjestämistä, eivätkä ne ulotu työsuhteen jälkeisiin kilpailukielloihin.¹⁰⁶

Vuokratyössä kilpailukieltosopimuksia rajoittaa erityisesti se, että kilpailun rajoittamista ei hyväksytä päteväksi perusteeksi työntekijän oikeuksien kaventamiselle. Kilpailua rajoittavat sopimusehdot ovat myös ristiriidassa direktiivin 2008/104/EY 6 artiklan 2 kohdan kanssa, jonka mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava toimenpiteet mitätöidäkseen tai julistaakseen mitättömiksi sellaiset sopimuslausekkeet, jotka estävät työsuhteen muodostamisen vuokratyöntekijän ja käyttäjäryityksen välille toimeksiannon jälkeen. Suomessa tätä säädöstä toteuttaa TSL:n 3 luvun 5 §.¹⁰⁷

Salassapitovelvoitteet voivat sitoa vuokratyöntekijää ainoastaan, jos niistä on erikseen sovittu hänen työsopimuksessaan tai hän on muuten antanut niihin nimenomaisen suostumuksensa. Pelkkä käyttäjäryityksen ja henkilöstöpalveluyrityksen välinen sopimus ei

¹⁰⁴ Hietala ym. 2022, s. 175.

¹⁰⁵ Hietala ym. 2022, s. 75, 175.

¹⁰⁶ Hietala ym. 2022, s. 75, 78; Koskinen 2004, s. 7.

¹⁰⁷ Hietala ym. 2022, s. 78.

ole riittävä työntekijää sitovan salassapitovelvollisuuden synnyttämiseksi.¹⁰⁸ Lisäksi TSL:n 13 luvun 6 §:n mukaan työntekijän pakottavia oikeuksia kaventavat sopimukset ovat mitättömiä. Näin ollen yritysten väliset sopimukset eivät voi laajentaa työntekijän kilpailukieltota tai työnantajan työnjohto-oikeutta laajemmaksi kuin mitä lainsäädäntö tai työehtosopimukset sallivat.¹⁰⁹

Vuokratyöntekijällä on myös oikeus irtisanoa irtisanomisenvarainen työsopimus milloin tahansa ilman erityistä perustetta, myös siirtyäkseen käyttäjäyrityksen palvelukseen. Työsopimusehdot, jotka rajoittavat tätä oikeutta, eivät ole päteviä, eivätkä kilpailukieltosopimukset yleensä sovellu tällaisiin tilanteisiin, koska käyttäjäyritys ei yleensä ole suorassa kilpailuasemassa vuokrausyrityksen kanssa.¹¹⁰

Historiallisesti mielenkiintoista on, että nykyisin kumotun työvoiman vuokrasta annetun asetuksen (29.11.1985/908) 11 § kielsi kilpailukieltosopimukset työsuhteen jälkeiselle ajalle. Asetuksen kumoamisen voidaan tulkita tarkoittavan sitä, että kilpailukieltosopimuksen tekeminen vuokratyöntekijän kanssa voisi nyky-lainsäädännön edellytysten täytyessä olla mahdollista.¹¹¹

Yritysten väliset sopimukset, joilla pyritään estämään vuokratyöntekijän palkkaaminen käyttäjäyritykseen tai laajentamaan kilpailukieltosopimusta työntekijän oman sopimuksen ulkopuolelle, voivat olla sekä hyvän tavan että pakottavan lainsäädännön vastaisia ja siten pätemättömiä.¹¹²

Koska käyttäjäyritys ei voi suoraan sitoa vuokratyöntekijää kilpailukielttoon, korostuu tällöin tarve käyttää muita keinoja, kuten salassapitosopimuksia, liikesalaisuuksien suojaamiseen. Tämä osoittaa kilpailukieltosopimuksen rajat ja vaihtoehtojen merkityksen.

3.3.7 Lomautus

Tämä osio tarkastelee, miten liikesalaisuuksien suojaamiseen liittyvä intressi voi muuttua tai heikentyä lomautustilanteissa, mikä vaikuttaa kilpailukiellon hyväksyttävyyteen. Työntekijän lomautustilanteessa työsopimuksen päävelvoitteet, kuten työnteon ja palkanmaksun velvoitteet, ovat lepääviä. Kilpailevan toiminnan kieltoa koskevat rajoitukset sekä lojaalisuusvelvollisuus pysyvät kuitenkin voimassa lomautuksen aikana. Samoin työntekijää sitoo edelleen kieltopaljastaa liike- ja ammattisalaisuuksia. Koska kilpailukieltosopimus astuu voimaan vasta työsuhteen päättyessä, ei lomautus itsessään vaikuta

¹⁰⁸ Hietala ym. 2022, s. 75.

¹⁰⁹ Hietala ym. 2022, s. 77.

¹¹⁰ Hietala ym. 2022, s. 207.

¹¹¹ Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, s. 35.

¹¹² Hietala ym. 2022, s. 78–79.

sen voimassaoloon. Tilanne kuitenkin muuttuu, jos työntekijä irtisanotaan tai hän irtisanoutuu lomautuksen vuoksi.¹¹³

Kilpailukieltosopimuksen voimassaolo riippuu lomautuksen syystä. Jos lomautuksen taustalla ovat irtisanomisperusteet, kilpailukieltosopimuksen ei katsota olevan voimassa. Sen sijaan tilanteessa, jossa lomautus perustuu työn tilapäiseen vähenemiseen ja työntekijä lomautuksen alettua siirtyy kilpailevan yrityksen palvelukseen, kilpailukielto pysyy voimassa. Lisäksi on todettu, ettei kilpailukieltosopimus sido työntekijää, jos työnantaja päättää työsuhteen työnantajasta johtuvista syistä. Tämä pätee myös silloin, kun työntekijä itse irtisanoutuu yli 200 päivää kestäneen lomautuksen jälkeen, koska irtisanoutuminen tällaisessa tilanteessa katsotaan johtuvan työnantajasta eikä työntekijästä.¹¹⁴

Työntekijän uskollisuusvelvollisuus on voimassa erityisesti tämän ollessa aktiivisesti työnantajan palveluksessa. Sen sitovuus kuitenkin lieventyy vapaa-ajalla ja lomautuksen aikana. Sivutoiminen tai osa-aikainen työ kilpailijan palveluksessa ei välttämättä vahingoita olennaisesti työntekijän ja päätyönantajan uskollisuussuhdetta.¹¹⁵

Lojaalisuusvelvollisuuden voimakkuutta on arvioitava lomautuksen keston mukaan. Lomautukset voidaan jakaa kolmeen eri kategoriaan niiden keston perusteella: määräaikaiset (noin 90 päivää), toistaiseksi voimassa olevat (90–200 päivää) ja niin sanotut roikkolomautukset (yli 200 päivää). Määräaikaisessa lomautuksessa lojaalisuusvelvollisuus säilyy lähes normaalin työsuhteen tasoisena, vaikkakin hieman lievempänä. Toistaiseksi voimassa olevassa lomautuksessa velvollisuuden sitovuus heikkenee asteittain ajan kuluessa. Yli 200 päivää jatkuvassa lomautuksessa lojaalisuusvelvollisuuden jatkamiselle ei enää ole perusteltua syytä.¹¹⁶

Lomautuksen kestettyä yhtäjaksoisesti vähintään 200 päivää työntekijällä on mahdollisuus irtisanoa työnsopimuksensa siten, että työsuhteen päättymisen katsotaan johtuvan työnantajasta. Tällöin kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, koska hän suorittaa toimenpiteen, joka olisi kuulunut työnantajan tehtäväksi. Sama periaate pätee myös silloin, kun työntekijä irtisanoa työnsopimuksensa lomautuksen aikana ilman irtisanomisaikaa. Myös tällöin työsuhteen päättymisen katsotaan johtuvan työnantajasta, koska työnantaja ei kykene tarjoamaan työtä.¹¹⁷

Erityistilanteen muodostaa yrityksen toimitusjohtajan asema, koska toimitusjohtajan toimintaan ei sovelleta työnsopimuslakia. Toimitusjohtajan lomautus voi yleisten sopimus-oikeudellisten periaatteiden nojalla olla niin merkittävä sopimusrikkomus, ettei

¹¹³ Koskinen 2004, s.12.

¹¹⁴ Koskinen ym. Viitattu 17.4.2025, Työoikeus, III Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa > 8. Työntekijän erityinen uskollisuusvelvoite > Kilpailevan toiminnan kieltäminen; kts. myös TT 2005-87.

¹¹⁵ Huhtamäki 2010b, s.117.

¹¹⁶ Ollila 2017, s.773.

¹¹⁷ Koskinen 2004 s.12.

kilpailukieltosopimus sidos enää toimitusjohtajaa hänen päättäessään sopimuksen tämän perusteella.¹¹⁸

Työsopimuslaki ei myöskään estä solmimasta työntekijän kannalta edullisempia sopimuksia, joissa voidaan sopia kilpailukieltosopimuksen sitovuuden lakkaamisesta kaikissa lomautustilanteissa ilman työntekijän omaa irtisanoutumista.¹¹⁹

3.4 Sopimussakko, mitättömyys ja sopimusten kohtuullistaminen

Kilpailukieltosopimus on luonteeltaan niin sanottu negatiivinen toimimisvelvoite, jossa työntekijältä eli velalliselta edellytetään pidättäytymistä kilpailevasta toiminnasta työsuhteen päättymisen jälkeen. Tämä eroaa positiivisista velvoitteista, kuten maksusuorituksesta, joissa edellytetään aktiivista toimintaa. Kilpailukiellon rikkomista arvioitaessa todistustaakka kohdistuu lähtökohtaisesti työnantajaan eli velkojaan, jonka on näytettävä, että työntekijä on harjoittanut sopimuksen vastaisia kilpailevia toimia. Ottaen huomioon sopimusvelvoitteen passiivisen luonteen, työntekijän voi olla vaikea osoittaa omaa toimettomuuttaan, kun taas työnantajan voi olla suhteellisesti helpompaa näyttää aktiivinen rikkomus. Todistustaakka saattaa siirtyä työntekijälle, jos työnantaja kykenee esittämään perustellun näytön rikkomuksesta.¹²⁰ Tuomioistuinkäytännössä on vahvistettu, että kilpailukiellon rikkomista väittävällä osapuolella on alkuvaiheessa todistustaakka.¹²¹

Kilpailukieltosopimukseen sisältyvä sopimussakko on ensisijaisesti ennaltaehkäisevä keino, jolla pyritään suojaamaan työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksia sekä mahdollisesti työnantajan kustantamaa erityiskoulutusta. Sopimussakolla turvataan yleensä vaikeasti arvioitavia intressejä, kuten tutkimus- ja tuotekehitystoimintaa sekä asiakassuhteiden säilyttämistä.¹²² TSL:n 3 luvun 5 §:n nojalla kilpailukieltosopimus on sallittu vain, jos työnantajalla on aito ja perusteltu tarve rajoittaa kilpailutoimintaa. Lisäksi työsopimuslaki asettaa sopimussakon enimmäismääräksi työntekijän kuuden kuukauden palkkaa vastaavan summan.

Mikäli kilpailukieltosopimus tehdään ilman laissa säädettyä perustetta, se on mitätön TSL:n 3 luvun 5 §:n 5 momentin mukaan. Kuitenkin on esitetty, että vaikka laki käyttää termiä ”mitätön”, sopimus voidaan joissakin tilanteissa kohtuullistaa esimerkiksi keston tai sopimussakon määrän osalta.¹²³ Jos työsopimuksen päätyttyä tehdään uusi

¹¹⁸ Koskinen 2004 s.17.

¹¹⁹ Ibid.

¹²⁰ Huhtamäki 2015, s. 846.

¹²¹ Huhtamäki 2015, s. 847.

¹²² Klami-Wetterstein 2020, s. 646.

¹²³ Huhtamäki 2010b, s. 121; KKO 1985 II 171.

kilpailukieltovelvoite, se ei enää kuulu TSL:n piiriin vaan yleisen sopimusoikeuden, OikTL 38 §:n, alaisuuteen. Silloinkin tuomioistuimien voi tarvittaessa kohtuullistaa ehtoja.¹²⁴

Kilpailukielttoon sisältyvän korvauksen suhteen on noussut kysymys, onko työntekijän palautettava korvaus, jos hän toimii kiellon vastaisesti. Joidenkin mukaan kilpailukieltotajan korvaus tulisi palauttaa siltä ajalta, jolloin työntekijä rikkoo sopimusta.¹²⁵ Samalla on pohdittu, onko työnantajalla oikeus pidättäytyä korvauksen maksamisesta ilmeisessä sopimusrikkomustilanteessa, vaikka lainsäädännössä ei ole tästä nimenomaista säännöstä. Eräiden näkemysten mukaan työnantajan ei tulisi olla korvausvelvollinen, jos työntekijä tahallisesti rikkoo kilpailukieltotehtoa.¹²⁶

Toisaalta on jäänyt epäselväksi, tuleeko työnantajan maksaa korvausta myös lainvastaiseksi ja siten mitättömäksi todetusta kilpailukiellosta. Hallituksen esityksen¹²⁷ mukaan koko sopimus on mitätön, jos se on solmittu vastoin lakia. Myöhemmässä lainmuutosesityksessä¹²⁸ korostettiin korvauksen ehkäisevää vaikutusta: työnantajan tulisi harkita kilpailukieltosopimuksen tarpeellisuutta huolellisesti välttyäkseen turhilta rajoituksilta.¹²⁹

Työntekijän suoja perusteettomia ehtoja vastaan heikentää se, että sopimuksen tulkinta jää usein työnantajalle työsuhteen aikana, ja mahdolliset riidat ratkaistaan yleensä vasta työsuhteen päättyessä.¹³⁰ Kilpailukieltosopimus ei saa kohdistua tehtäviin, joissa työnantajalla ei ole todellista perusteltua tarvetta rajoittaa työntekijän kilpailua¹³¹. Jos koko sopimus on lainvastainen, sen yksittäisiä ehtoja ei tarvitse enää erikseen arvioida.¹³²

Työsuhteen purkautuminen voi myös vaikuttaa kilpailukieltosopimuksen pätevyyyteen. Esimerkiksi laitton työnantajan suorittama purkaminen, joka luokitellaan työnantajasta johtuvaksi perusteeksi, voi johtaa kilpailukieltovelvoitteen raukeamiseen.¹³³ Jos uusi toimija ei jatka konkurssiin tai kuolemaan päättyneen yrityksen toimintaa, kilpailukieltosopimus päättyy automaattisesti, ellei sitä sovita uudelleen.¹³⁴ Mikäli työntekijä purkaa työsuhteen työnantajasta johtuvasta syystä, hän vapautuu kiistatta kilpailukiellosta.¹³⁵ Sen sijaan jos työntekijä irtisanotaan henkilöönään liittyvällä perusteella, kilpailukieltosopimus pysyy voimassa, samoin kuin silloin, jos työntekijä itse irtisanoo sopimuksen

¹²⁴ Huhtamäki 2010b, s. 120–121.

¹²⁵ Paukku–Puisto 2021, s. 147.

¹²⁶ Herrainsilta 2022a, s. 203–204.

¹²⁷ HE 157/2000, s. 82.

¹²⁸ HE 222/2020, s. 32.

¹²⁹ Paukku–Puisto 2021, s. 147.

¹³⁰ Helenius 2020, s. 59–60.

¹³¹ Hietala ym. 2023, s. 299–300.

¹³² Hietala ym. 2023, s. 299.

¹³³ Koskinen 2004, s. 14–15.

¹³⁴ Koskinen 2004, s. 15.

¹³⁵ Koskinen 2004, s. 16.

syystä, joka ei johdu työnantajasta. Kilpailukieltosopimus sitoo työntekijää työnantajan purettua työsopimuksen riittämättömällä purkuperusteella, joka kuitenkin riittää irtisanomisperusteeksi.¹³⁶

Viime kädessä kilpailukieltosopimuksen merkitys riippuu siitä, noudattavatko osapuolet sopimuksen ehtoja molemmin puolin. Jos työnantaja laiminlyö korvauksen maksamisen, työntekijällä on perusteltu syy irtaantua sopimuksesta.¹³⁷ Rikkomuksen merkittävyys arvioidaan aina tapauskohtaisesti, mutta lähtökohta on, että velvoitteiden laiminlyönti voi kokonaan purkaa sopimuksen.

¹³⁶ Koskinen ym. Viitattu 17.4.2025, Työoikeus, III Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa > 8. Työntekijän erityinen uskollisuusvelvoite > Kilpailukieltosopimus > Sopimuksen sitovuus.

¹³⁷ HE 157/2000vp, s. 83.

4 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kilpailukieltosopimukset muodostavat merkittävän mutta oikeudellisesti haastavan väli-
neen työnantajille, jotka pyrkivät suojaamaan liikesalaisuuksiaan. Kilpailukieltosopimus-
ten hyväksyttävyyden edellyttää aina tapauskohtaista kokonaisarviointia. Arvioinnin yti-
messä ovat työntekijän asema, tehtävien sisältö ja työnantajan konkreettinen tarve suojata
liikesalaisuuksia. Erityisen painavan syyn vaatimuksella rajoitetaan sopimusten rutiinin-
omaista käyttöä, ja se toimii keskeisenä kriteerinä arvioitaessa sopimuksen oikeudellista
kestävyyttä.

Vuoden 2022 lakimuutokset ovat siirtäneet kilpailukieltosopimukseen liittyvän talou-
dellisen vastuun työnantajalle, mikä on lisännyt harkintaa sopimusten käytössä. Uudis-
tuksen voidaan arvioida edistävän vaihtoehtoisten suojakeinojen, kuten salassapitosopi-
musten, käyttöä erityisesti pienissä ja keskisuurissa yrityksissä, joille korvausvelvollisuus
voi muodostua merkittäväksi kustannuseräksi. Vaikka ehdottomat kesto- ja korvausrajat
ovat kaventaneet kilpailukieltosopimusten käyttöalaa, ne eivät ole poistaneet tarvetta suo-
jata liikesalaisuuksia — vaan pikemminkin korostaneet oikeasuhtaisuuden ja kustannus-
hyötyarvion merkitystä.

Tutkimus osoittaa, että kilpailukieltosopimusten hyväksyttävyyden vaihtelee huomatta-
vasti työntekijäryhmittäin. Johtajilla ja osakkeenomistajilla sopimusten sisällöt voivat pe-
rustua yleiseen sopimusoikeuteen, kun taas epäitsenäisten yrittäjien, osa-aikaisten ja mää-
räaikaisten työntekijöiden kohdalla sopimusten kohtuullisuus on arvioitava erityisen tar-
kasti. Tässä yhteydessä kilpailukieltosopimus ei ole pelkästään oikeudellinen instru-
mentti, vaan myös osa työnantajan liikesalaisuuden hallintastrategiaa.

Kansainväliset ja EU-oikeudelliset ulottuvuudet lisäävät sääntelyn kompleksisuutta
erityisesti tilanteissa, joissa sopimukset ulottuvat valtioiden rajojen yli tai joissa työnte-
kijän asema määrittyy eri tavoin kansallisesti ja EU-oikeudessa. Näissä tilanteissa kan-
sallinen sääntely säilyttää kuitenkin edelleen ensisijaisen aseman sopimusten pätevyyden
arvioinnissa.

Karenssisopimukset laajentavat kilpailukieltosopimusten logiikkaa myös julkiselle
sektorille. Tutkimuksen tekohetkellä tuore hallituksen esitys valtioneuvoston jäsenen siir-
tymisrajoituksista (HE 90/2024 vp) konkretisoi sen, että liikesalaisuuksien suojaamista
koskeva oikeudellinen intressi ulottuu myös ministeritason tehtäviin. Ehdotetun sääntelyn
mukaan karenssiaika katkaisee mahdollisuuden hyödyntää sisäpiiritietoa uudessa ase-
massa, mikä rinnastuu kilpailukieltosopimusten suojamekanismiin yksityissektorilla.¹³⁸

¹³⁸ HE 90/2024 vp, s. 6–7, 9–10, 12-

Tämä kehitys korostaa liikesalaisuuksien suojan laaja-alaisuutta ja sitä, että sääntely voi koskea sekä yksityistä sektoria että julkista puolta.

Työntekijän rooli suhteessa suojattavaan tietoon on ratkaiseva arvioitaessa sopimuksen pätevyyttä. Kilpailukieltosopimuksen käyttö ei saa olla yleisluontoista tai ennalta varautuvaa, vaan sen on perustuttava tosiasiallisiin suojatarpeisiin. Näin ollen sopimuksen oikeudelliset reunaehdot vastaavat suoraan tutkielman keskeiseen kysymykseen liikesalaisuuksien suojaamisen oikeudellista mahdollisuuksista.

Vaikka kilpailukieltosopimusten sääntely on tiukentunut ja tulkintalinjat osin vakiintuneet, käytännössä sopimusten käyttö on vähentynyt vain maltillisesti. Työ- ja elinkeinoministeriön selvitysten mukaan sopimuksia tehdään edelleen tilanteissa, joissa niiden käyttö ei ole oikeudellisesti perusteltua. Tämä viittaa siihen, että sääntely ei yksin riitä ohjaamaan käytäntöä. Työnantajien tietämättömyys tai välinpitämättömyys säännöksistä, työntekijöiden epävarmuus oikeuksistaan sekä rekrytointiin liittyvät epävarmuustekijät, saattavat johtaa sopimusten käyttöön tilanteissa, joissa niille ei ole todellista perustetta. Vaikka kilpailukieltosopimus voi tietyissä tilanteissa olla tehokas väline liikesalaisuuksien suojaamiseen, se ei ole ainoa eikä aina tarkoituksenmukaisin keino. Yrityksen on arvioitava tapauskohtaisesti, täyttyvätkö edellytykset kilpailukiellon käytölle, ja pohdittava myös muiden oikeudellisten välineiden, kuten salassapitosopimusten tai teknisten suojakeinojen, käyttökelpoisuutta.

Tässä tutkielmassa ei ollut mahdollista käsitellä kilpailukieltosopimusten taloudellisia vaikutuksia – tämä jää tulevan tutkimuksen tehtäväksi. Samoin kysymys kilpailukieltajien valvonnasta ja rikkomisen seuraamuksista (sopimussakko vs. vahingonkorvaus) on käytännön kannalta tärkeä, mutta muodostaa oman laajan tutkimusalueensa.

LÄHDELUETTELO

OIKEUSKIRJALLISUUS

Heiskanen, Jussi. *Kilpailukieltosopimuksen edellytykset työsopimuslain mukaan*. Teoksessa: Jalanko, Risto – Siiki, Marika (toim.), *Kirjoituksia työoikeudesta*. Helsingin hovioikeuden julkaisuja. Helsinki 2009, s. 129–144.

Heiskanen, Saana. *Hovioikeuskäytäntöä työoikeudellisista kilpailukieltosopimuksista*. Oikeustieto 2/2015, s. 17–19.

Heiskanen, Saana. *Oikeuskäytäntöä työoikeudellisista kilpailukieltosopimuksista – erityiskoulutuksen merkitys*. Oikeustieto 1/2015, s. 20–22.

Helenius, Jenna. *Liikkeen luovutuksen vaikutukset kilpailukieltosopimukseen*. Helsinki Law Review 1/2020, s. 50–73. DOI: <https://doi.org/10.33344/vol14iss1pp50-73>.

Hemmo, Mika. *Sopimusoikeus. Osa III*. Talentum, Helsinki 2005.

Herrainsilta, Jussi. *Työsopimuslain kilpailukieltosopimusta koskevat uudet säännökset: näkökulmia työnantajan korvausvelvollisuudesta ja liikesalaisuuksien suojasta*. Defensor Legis 1/2022, s. 192–206. (2022a)

Herrainsilta, Jussi & Vapaavuori, Tom. *Työsuhteen päättymisen jälkeistä aikaa koskeva salassapitosopimus ja sen rajanveto kilpailukielttoon erityisesti ennakkopäätöksen KKO 2022 16 näkökulmasta*. Liikejuridiikka 3/2022, s. 122–139. (2022b)

Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo – Schön, Esa. *Vuokratyö. 2.*, uudistettu painos. Alma Talent, Helsinki 2022.

Hietala, Harri – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo – Schön, Esa. *Työsopimuslaki käytännössä. 8.*, uudistettu painos. Alma Talent, Helsinki 2023.

Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo – Pystynen, Johanna. *Esihenkilön työoikeus*. Alma Insights. Viimeisin päivitys 31.12.2024.

Huhtamäki, Heikki A. *Kilpailukieltolausekkeista yrityskauppojen osakassopimuksissa*. Lakimies 3/2010, s. 357–378. (2010a)

Huhtamäki, Heikki A. *Pätevä kilpailukieltosopimus*. CC lakimiesliiton kustannus.(2010b)

Huhtamäki, Heikki A. *Oikeustapauskommentti: HelHO 17.3.2015; tuomio nro 396; Dnro S 13/3087: Osakastyöntekijän osakassopimuksen kilpailukiellon pätevydestä ja kilpailukiellon rikkomista koskevasta todistustaakasta*. Defensor Legis 4/2015, s. 844–847.

Klami-Wetterstein, Paula. *Sopimussakko ja sen käyttötarkoitukset Suomen sopimusoikeudessa – erityisesti painostusfunktioista ja sen merkityksestä*. Lakimies 5/2020, s. 634–661.

Koskinen, Seppo. *Kilpailukieltosopimukseen liittyviä erityiskysymyksiä – moninaiset työsuhteet, sopimussuhteen muutokset, työsuhteen päättymisen*. EDILEX-artikkeli 2004. Edita Publishing Oy.

Koskinen, Seppo – Kairinen, Martti – Nieminen, Kimmo – Nordström, Kim – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika. *Työoikeus*. Alma Insights. Viitattu 17.4.2025.

Laine, Johanna 2014: *Kilpaileva toiminta johtavassa tai siihen rinnastettavassa asemassa olevien henkilöiden työsopimuksen päättämisperusteena*. Defensor Legis 4/2014, s. 596–607.

Mustajärvi, Maria. *Työntekijän osaamisen sitouttaminen sopimuksella*. Lakimies 2/2014, s. 236–255.

Nyblin, Klaus. *Liikesalaisuuksien suoja*. Helsinki: Kauppakamari, 2024.

Ollila, Aki 2017. *Työntekijän lojaalisuusvelvollisuuden ajallinen ulottuvuus*. Defensor Legis 5/2017, s. 760–770.

Paukku, Eelis – Puisto, Aarne. *Kilpailukiello 2020-luvulla: näkökulmia kilpailu-, sopimus ja työoikeudellisiin rajapintoihin*. Liikejuridiikka 2/2021, s. 141–170.

Pönkä, Ville 2011. *Osakassopimuksen suhde työlainsäädäntöön ja erityisesti työsopimuksissa tarkoitettuun kilpailukieltosopimukseen*, Lakimies 1/2011, s. 64–81.

Vapaavuori, Tom. *Liikesalaisuudet ja salassapitosopimukset*. 3. uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent 2019.

VIRALLIS JA PUOLIVIRALLISLÄHTEET

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2016/943, annettu 8 päivänä kesäkuuta 2016, liikesalaisuuksien suojaamisesta laittomalta hankkimiselta, käytöltä ja ilmaisemiselta

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY, annettu 19 päivänä marraskuuta 2008, työvoiman vuokrauksesta

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

HE 222/2020 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työsopimuslain 3 luvun 5 §:n muuttamisesta

HE 90/2024 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi valtioneuvoston jäsenen tehtävään liittyvästä karensista sekä sakon täytäntöönpanosta annetun lain 1 §:n muuttamisesta.

Korkein oikeus(KKO), *Lausunto liikesalaisuusdirektiivin kansallista täytäntöönpanoa valmistelleen työryhmän mietinnöstä* (OH2017/184, taltionumero 2487, annettu 18.12.2017).

Mähönen, Erno – Lyly-Yrjänäinen, Maija: *Selvitys eduskunnalle kilpailukieltosopimusten käytöstä vuonna 2023*. TEM-analyseja 122/2024. Työ- ja elinkeinoministeriö, 2024.

Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö. Työministeriö, julkaistu 22.11.2007

OIKEUSTAPPAUSLUETTELO

KKO 1985 II 171

KKO 1991:60

KKO 2003:19

KKO 2005:50

KKO 2014:50

KKO 2019:28

KKO 2022:16

I-SHO 12.4.2005, S 03/930

RHO 23.12.1996, S 96/281

HelHO 29.10.2010, S 09/3093