



**TURUN
YLIOPISTO**
Kauppakorkeakoulu

Sopimussakon merkitys työoikeudessa

Kilpailukiello- ja salassapitosopimusten näkökulma

Yritysjuridiikan
Pro gradu -tutkielma

Laatija(t):
Juuso Tasku

Ohjaaja(t):
Prof. Reijo Knuutinen

13.4.2026
Turku

Opiskelijan lausunto tekoölyn käytöstä tähän tutkielmaan liittyen:

En ole käyttänyt tekoölyä hyödyntäviä työkaluja tätä tutkielmaa kirjoittaessani.

Olen käyttänyt tekoölyä hyödyntäviä työkaluja tätä tutkielmaa kirjoittaessani. Tämä käyttö on dokumentoitu tutkielman liitteessä. Vakuutan, että tekoölyä käytettiin yliopiston ohjeistuksen mukaisella tavalla.

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

Pro gradu -tutkielma

Oppiaine: Laskentatoimen ja rahoituksen KTM-tutkinto-ohjelma, Yritysjuridiikan erikoistumissuunta

Tekijä(t): Juuso Tasku

Otsikko: Sopimussakon merkitys työoikeudessa: Kilpailukiello- ja salassapitosopimusten näkökulma

Ohjaaja(t): Prof. Reijo Knuutinen

Sivumäärä: 85 sivua

Päivämäärä: 13.4.2026

Tiivistelmä

Sopimussakko on sopimukseen liitettävä sopimusoikeudellinen tehostekeino, jonka avulla voidaan ennalta määrittää sopimusrikkomuksesta aiheutuvat seuraukset ilman todistustaakkaa. Sopimussakko toimii vahingonkorvausvelvollisuuden korvaavana tai sitä täydentävänä sopimuskeinona. Sopimussakon merkitys korostuu työoikeudellisissa kilpailukiello- ja salassapitosopimuksissa, koska sopimuksella suojattavat intressit ovat aineettomia. Sopimussakko voi olla erillinen sopimus, tai sopimukseen liitettävä sopimusehto. Tutkielmassa hyödynnetään lainopillista tutkimusta. Tutkielmassa selvitetään lisäksi kilpailukiellojen vuoden 2022 lakiuudistuksen vaikutuksia, ja lakiuudistukseen liittyvien tavoitteiden onnistumista täydentäen lainopillista tutkimusta oikeuspoliittisen menetelmän avulla.

Tutkielma käsittelee aihetta seuraavien tutkimuskysymysten avulla:

1. Mikä tarkoitus sopimussakolla on työoikeudellisissa kilpailukiello- ja salassapitosopimuksissa
2. Millainen oikeudellinen luonne sopimussakolla on työoikeuden kontekstissa
3. Millaisia rajoituksia lainsäädäntö ja oikeuskäytäntö asettavat sopimussakon sitovuudelle kilpailukiello- ja salassapitosopimusten yhteydessä
4. Millaisia sopimustyyppisiä työoikeudelliset kilpailukiello- ja salassapitosopimukset ovat lainopillisen tarkastelun perusteella, sekä millainen on kilpailukiellojen nykytila.
5. Millaisia ongelmakohtia sopimussakon käyttöön liittyy työoikeudellisissa sopimuksissa

Tutkielma vastaa näihin kysymyksiin seuraavasti: 1) Sopimussakko toimii työoikeudellisissa sopimuksissa vahvana tehostekeinona, jonka avulla sopimuksen korvauksen varmistaminen helpottuu tilanteissa, joissa todellisen vahingon näyttäminen on vaikeaa. 2) Sopimussakko toimii vahingonkorvauksen korvaavana seuraamuskeinona, ja se voi olla luonteeltaan rangaistus- tai vahingonkorvausluontoinen. 3) Sopimussakon käyttöä rajoittaa muun muassa pääsopimuksen lainsäädäntö, yleiset sopimusoikeudelliset periaatteet, kohtuullisperiaatteet ja oikeuskäytäntö. 4) Työoikeudelliset kilpailukiello- ja salassapitosopimukset ovat usein työnantajan aineettomia intressejä ja omaisuutta suojaavia sopimuksia. Kilpailukieltosopimuksen säätely on merkittävästi yksityiskohtaisempaa kuin salassapitosopimuksilla, varsinkin vuoden 2022 lakimuutoksen jälkeen. 5) Sopimussakko palvelee lähinnä työnantajan etuja, joten heikomman sopimusosapuolen kannalta sopimussakko voi olla ankara tehostekeino.

Avainsanat: sopimussakko, työoikeus, kilpailukieltosopimus, salassapitosopimus, sopimusvapaus, kohtuullisuus, painostusfunktio

Lyhenteet

EU	Euroopan Unioni
EK	Elinkeinoelämän keskusliitto
HE	hallituksen esitys
HelHo	Helsingin hovioikeus
I-SHO	Itä-Suomen hovioikeus
KKO	korkein oikeus
OikTL	laki varallisuusosoikeudellisista oikeustoimista 1929/228
Oy	osakeyhtiö
oyj	julkinen osakeyhtiö
RovHo	Rovaniemen hovioikeus
RL	rikoslaki 1889/39
SAK	Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö
SopMenL	laki sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa 1061/1978
STTK	toimihenkilökeskusjärjestö
TEM	työ- ja elinkeinoministeriö
THO	Turun hovioikeus
TSL	työsopimuslaki 55/2001
TyV	Tasa-arvovaliokunta
Vp	valtiopäivät

SISÄLLYS

Lyhenteet	4
1 Johdanto	9
1.1 Tutkimuksen tausta ja tutkimuskysymykset	9
1.2 Lähtökohdat tutkimukselle	10
1.3 Tutkimusmenetelmät ja rajaukset	12
1.4 Tutkielman rakenne	12
2 Sopimussakosta yleisesti	14
2.1 Sopimussakon käsite ja määritelmä	14
2.2 Sopimussakon oikeudellinen luonne	15
2.2.1 Sopimussakko osana sopimusrikkomuksen seuraamusjärjestelmää	15
2.2.2 Sopimussakon rangaistus- ja vahingonkorvausluontoisuus	17
2.3 Sopimussakon funktiot sopimussuhteissa	18
2.3.1 Painostusfunktio	18
2.3.2 Sopimussakon muita tarkoituksia	20
2.4 Sopimussakko ja vahingonkorvaus	22
2.4.1 Sopimussakon ja vahingonkorvauksen yhteys	22
2.4.2 Sopimussakko korvausvastuuta rajoittavana instrumenttina	24
2.4.3 Sopimussakko korvausvastuuta laajentavana instrumenttina	25
3 Kilpailukieltosopimus työoikeudessa ja sen yhteys sopimussakkoon	27
3.1 Kilpailukieltosopimusten sääntelystä työoikeuslaissa	27
3.1.1 Kilpailukieltosopimuksen oikeudellinen määritelmä	27
3.1.2 Kilpailukieltosopimuksen erityisen painavan syyn vaatimus	29
3.2 Vuoden 2022 lakimuutos ja uudistuksen vaikutukset kilpailukiellon korvausvelvollisuuteen edellytyksiin	31
3.2.1 Kilpailukieltosopimusten vuoden 2022 lakiuudistus	31
3.2.2 Kilpailukieltosopimusten työnantajan korvausvelvollisuuden edellytykset rajoitusajalta	34
3.3 Kilpailukieltosopimusten nykytilanne työ- ja elinkeinoministeriön selvityksen perusteella	36
3.3.1 TEM- hanke kilpailukieltosopimusten nykytilasta (TEM 007: 00/2023)	36
3.3.2 Selvityksen tulokset työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin perusteella	37
3.3.3 Selvityksen tulokset STTK:n kyselytutkimuksen perusteella	38
3.3.4 Kilpailukieltosopimusten nykytila yrityssectorilla Akavan tutkimuksen perusteella	39

3.3.5	Selvityksen tulokset SAK:n luottamuspaneelin kyselyn perusteella	39
3.3.6	Selvityksen tulokset Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) ja Suomen Yrittäjien työnantajakyselyiden mukaan	40
3.3.7	Työ- ja elinkeinoministeriön hankkeen yhteenveto	41
3.4	Sopimussakko kilpailukieltosopimuksessa	41
3.5	Oikeustapauskäytäntöä kilpailukieltosopimuksista	43
3.5.1	Oikeustapauksia, joissa kilpailukieltota on rikottu ja se on ollut pätevä	43
3.5.2	Oikeustapauksia, joissa kilpailukieltota ei ole rikottu tai se ei ole ollut pätevä	45
4	Salassapitosopimukset työoikeudessa	49
4.1	Liikesalaisuuksien suoja työoikeudessa	49
4.1.1	Liikesalaisuuden käsite	49
4.1.2	Työntekijän salassapitovelvollisuus	50
4.2	Salassapitosopimukset työsuhteessa	52
4.2.1	Salassapitosopimuksen tarkoitus	52
4.2.2	Salassapito- ja kilpailukieltosopimusten välinen rajanveto	53
4.2.3	Salassapitosopimusten sisältö ja laajuus	57
4.3	Sopimussakko salassapitosopimuksissa	59
4.4	Oikeuskäytäntöä salassapitosopimukseen liitetyn sopimussakon määrästä ja kohtuullisuudesta	62
4.4.1	KKO 2022:16	62
4.4.2	RovHo 10.5.2022 S 21/496	63
5	Sopimussakon pätevyys ja rajoitukset työoikeudessa	65
5.1	Sopimussakon kohtuuttomuus kilpailukielto- ja salassapitosopimuksissa	65
5.2	Sovittelu ja kohtuullistaminen	69
5.2.1	Sovittelu työoikeudellisissa sopimuksissa	69
5.2.2	Sopimussakon kohtuullistaminen	71
6	Heikompaan sopimusosapuoleen liittyvät ongelmat työoikeudessa	73
6.1	Epäitsenäiset yrittäjät etenkin kilpailukieltosopimusten kannalta	73
6.2	Työntekijän asema heikompana sopimusosapuolena	74
7	Johtopäätökset	77
Lähteet		81
Kirjallisuus		81

Virallis- ja puolivirallislähteet

84

Oikeustapaukset

84

1 Johdanto

1.1 Tutkimuksen tausta ja tutkimuskysymykset

Sopimussakko on suomalaisessa sopimusoikeudessa käytettävä seuraamuskeino, jonka tarkoituksena on varmistaa sopimusvelvoitteiden täytyminen ja vahvistaa sopimussidonnaisuutta tilanteissa, missä vahingon todeksi näyttäminen täysimääräisesti on vaikeaa, tai jopa mahdotonta johtuen vahingon aineettomuudesta. Sopimussakko toimii näin kahdella eri tavalla, preventiivisesti ja kompensatorisesti.¹ Sopimussakon merkitys on tärkeä riskienhallinnan yhteydessä, ja se tuo sopimukseen oikeusvarmuutta.²

Työoikeudellisissa kontekstissa sopimussakon preventiivinen luonne korostuu, kun sopimussakko liitetään esimerkiksi työntekijän ja työnantajan välisiin sopimussuhteisiin kilpailukiello- ja salassapitosopimusten yhteydessä. Työnantajan tarve suojata liikesalaisuuksia, ja omaa kilpailuasemaa onnistuu usein parhaiten juuri sopimussakon avulla, sillä mahdolliset sopimusrikkomukset aiheuttavat vahinkoa yrityksen aineettomille voimavaroille, joiden suojaaminen ei täysimääräisesti onnistuisi esimerkiksi yleisen vahingonkorvausvelvollisuuden avulla. Sopimussakolla pystytään näin lisäämään ennakoitavuutta.³ Samanaikaisesti sopimussakon käyttö työoikeudellisissa sopimuksissa asettaa erityisiä vaatimuksia sen pätevyydelle ja kohtuullisuudelle. Työnantajan ja työntekijän välinen sopimussuhde ei ole tosiasiallisesti tasavertainen, mikä korostaa sopimusehtojen oikeudellisen arvioinnin merkitystä.

Tutkielman ensimmäinen tutkimuskysymykseni selvittää, millainen tarkoitus sopimussakolla on työoikeudellisissa kilpailukiello- ja salassapitosopimuksissa. Sopimussakko on sopimuskeinona työnantajan näkökulmasta usein vahva, ja sen merkitys on työnantajien näkökulmasta todella tärkeä ymmärtää, sillä sopimussakolla voi puolustautua vahvasti sellaisilta sopimusriskeiltä, joita yleinen vahingonkorvausvelvollisuus ei täysimääräisesti kata.

Tutkimukseni selvittää myös sopimussakon oikeudellista luonnetta työoikeuden kontekstissa. Sopimussakko on siitä erityinen sopimusoikeudellinen seuraamus, että sitä käyttämällä sopimusosapuolet voivat ennalta määrittää sopimusrikkomuksen seuraamuksen etukäteen.⁴ Sopimussakko toimii näin vahingonkorvauksen korvaavana sopimuskeinona, ja sen avulla voidaan välttää vahingon

¹ Hemmo 2005, s. 477–483.

² Taxell 1972, s. 441.

³ Gomard 1984, s. 245–312.

⁴ Hemmo – Hoppu 2022, 8. luku ”viivästyksen ja virheen seuraamukset”.

näyttämisen ja todistamisen tuomat ongelmat.⁵ Sopimussakko voi olla rangaistusluontoinen tai vahingonkorvausluontoinen. Työoikeudessa sopimussakon luonne on mielenkiintoinen, sillä työnantajan ja työntekijän välisissä sopimussuhteissa työntekijä on *de facto* aina heikompi osapuoli sopimuksessa, ja sopimussakolla voidaan rajoittaa työntekijän vapauksia ja toimintaa.

Tutkin myös, millaisia rajoituksia lainsäädäntö ja oikeuskäytäntö asettavat sopimussakon sitovuu-delle kilpailukiello- ja salassapitosopimusten yhteydessä? Sopimussakon pätevyyttä rajoittaa lainsäädäntö ja yleiset sopimusoikeudelliset periaatteet. Työsopimuslaki, laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista ja sopimusehtolaki ovat esimerkiksi lainsäädännön osalta sopimussakkoa rajoittavia. Yleisistä sopimusoikeudellisista periaatteista muun muassa voidaan mainita hyvän tavan vastaisuus, ja sen aiheuttamat pätemättömyystilanteet.⁶

Tutkin lisäksi millaisia sopimuksia työoikeudelliset kilpailukiello- ja salassapitosopimukset ovat lainopillisesti. Kilpailukiellon säätely muuttui 2022 lakimuutoksen myötä, ja tämän seurauksena kilpailukieltojen säätely on huomattavasti yksityiskohtaisempaa kuin salassapitosopimuksilla.

Viimeinen täydentävä tutkimuskysymykseni on, että millaisia ongelmakohtia sopimussakon käyttämiseen liittyy työoikeudellisissa sopimuksissa. Epäitsenäiset yrittäjät ovat työoikeudessa hieman epäselvässä asemassa, ja aina ei ole täysin selvää, tuleeko heihin soveltaa työsopimuslakia. Työntekijöiden näkökulmasta sopimussakko voi aiheuttaa useita negatiivisia vaikutuksia heikompana sopimusosapuolena. Työntekijän työllistyminen voi esimerkiksi vaikeutua kilpailukiello- ja salassapitosopimusten perusteella.

Tutkimuksen tavoitteena on muodostaa kokonaisvaltainen käsitys sopimussakon oikeudellisesta merkityksestä työoikeudellisissa kilpailukiello- ja salassapitosopimuksissa. Tutkimuksen merkitys on siinä, että se lisäisi ymmärrystä sopimussakon oikeudellisesta luonteesta kilpailukiello- ja salassapitosopimusten yhteydessä, ja että tutkimus tuottaisi tietoa sopimussakon arvosta riskienhallinnan välineenä. Tutkimus hyödyntää lainsäädäntöä, oikeustieteellistä keskustelua ja käytännön sopimuskäytäntöä.

1.2 Lähtökohdat tutkimukselle

Tutkielman ajankohtaisuutta lisää vuonna 2022 voimaan tullut kilpailukielto sopimuksia koskeva uudistus, jossa työsopimuslain 3 luvun 5 §:ää muutettiin siten, että esimerkiksi työnantajan on

⁵ Gomard 1984, s. 245–312.

⁶ Hemmo 2003, s. 445; Säilä 2020, s. 131.

maksettava työntekijälle korvausta kilpailukiellon voimassaoloaikana. Sopimusoikeudessa näin olen huomattiin mahdollisia ongelmakohtia varsinkin työntekijän ja työnantajan välisen tasapainon kannalta. Hallituksen esityksen HE 222/2020 mukaan tällä uudistuksella pyrittiin vähentämään perusteettomien kilpailukieltojen ylikäyttöä.⁷ Uudistuksella myös pyritään ohjaamaan kilpailukieltojen käyttöä sellaisiin tilanteisiin, jossa on kyseessä aidosti painavat syyt kilpailuvoimavarojen suojaamiselle.⁸ Työ- ja elinkeinoministeriö tutki kilpailukieltosopimuksia koskevan uudistuksen jälkivaiikutuksia hankkeellaan TEM007:00/2023, jota tutkin tarkemmin päälukujen yhteydessä.

Liikesalaisuuksien rooli työelämässä on usein merkittävä, ja kun työnteko siirtyy enemmän digitaalisiksi, ja tietopohjaiseksi, liiketoiminnan osapuolten on tärkeää ymmärtää mitä liikesalaisuuksista ja niiden suojaamisesta säädetään laissa. Uudistettu liikesalaisuuslaki (595/2018), joka perustuu Euroopan Unionin liikesalaisuusdirektiiviin (EU 2016/943), selkeytti työnantajien oikeusturvaa tilanteissa, joissa yrityksen liikesalaisuuksia käytetään väärin. Liikesalaisuuksien suojaamisen tehostamiseksi on usein tarpeen sopia salassapitovelvollisuudesta, ja siihen liitettävästä sopimussakosta, sillä liikesalaisuuksien väärinkäyttöä koskevissa tilanteissa, on vaikeaa osoittaa vahingon todellista määrää.⁹ Salassapidosta voidaan solmia erillinen salassapitosopimus, tai se voidaan sisällyttää jo olemassa olevaan sopimukseen salassapitolausekkeena.¹⁰

Käytännön sopimusesimerkkejä on vaikea tutkia kilpailukielto- ja salassapitosopimuksien osalta, koska niiden kuuluessa liikesalaisuuksien piiriin, ne tulevat usein julkiseksi vasta oikeuskäytännön mukana.¹¹ Oikeuskäytännön avulla voidaan myös tutkia sopimussakon oikeudellisia rajoja ja soveltamista. Korkeimman oikeuden ratkaisuisissa on pohdittu muun muassa sopimussakon pätevyyttä ja kohtuullisuutta työntekijän suojan kannalta, sekä kilpailukielto- ja salassapitosopimusten välistä rajanvetoa. Oikeustoimilain 36 § antaa tuomioistuimelle oikeuden sovitella kohtuuttomia sopimusehtoja, ja tätä on käytetty myös sopimussakkoa tarkastellessa. Ennakkoratkaisu KKO 2022:16 puolestaan selkeytti kilpailukielto- ja salassapitosopimuksen välistä rajanvetoa, ja toi uutta ohjeistusta kyseisiin työoikeudellisiin sopimustyyppeihin niihin sovellettavista laeista. Oikeuskäytäntö on tästä syystä mukana vahvasti kilpailukielto- ja salassapitosopimuksia käsittelevissä pääkappaleissa.

⁷ HE 222/2020, s. 4–7.

⁸ HE 222/2020, s. 12–16.

⁹ Vapaavuori 2019, s. 243–244.

¹⁰ Hemmo – Hoppu 2022, 7. luku “Sopimuksen tarkoituksen määrittely”.

¹¹ Vihma 1950, s. 47–48.

1.3 Tutkimusmenetelmät ja rajoitukset

Tutkimukseni perustuu oikeusdogmaattiseen, eli lainopilliseen metodiin, eli pyrin tulkitsemaan ja jäsentämään voimassa olevaa oikeutta työni aihealueesta siten, että rakennan mahdollisimman systemaattisen näkökulman lakien, hallituksen esitysten, oikeuskäytännön ja oikeuskirjallisuuden avulla sopimussakosta työoikeudessa, ja sitä koskevista oikeusnormeista. Lainopillisella tutkimuksella tavoitellaan oikeusjärjestelmän sääntöjen selvittämistä.¹² Täydennän tutkielmaani lisäksi oikeuspoliittista tutkimusmetodia rajatusti hyödyntäen, sillä koen sen tarpeelliseksi työntekijän näkökulmaan liittyvien ongelmakohtien arvioinnissa, sekä kilpailukieltosäädännön lakimuutoksen vaikutuksia havainnollistaessa. Oikeuspoliittinen näkökulma soveltuu tutkimukseeni täydentävänä metodina, sillä sen avulla voin tarkastella esimerkiksi lakimuutoksien vaikutuksia, ja sääntelyn laatua oikeusdogmaattisen tutkimuksen tukena.¹³

Rajaan tutkimukseni nimenomaisesti työoikeudellisiin kilpailukieltolaki- ja salassapitosopimuksiin sekä niihin liitettyihin sopimussakkoihin. Työni ulkopuolelle jäävät työoikeuteen kuulumattomat sopimustyytit, kuten urakka- ja vuokrasopimukset, viivästyssakot ja toimitussopimukset. Rajaan tutkimuksen ulkopuolelle myös sopimussakon verotukselliset, ja rikosoikeudelliset kysymykset. Pyrin keskittymään vain työoikeudelliseen sopimussakon tarkasteluun kilpailukieltolaki- ja salassapitosopimusten yhteydessä.

1.4 Tutkielman rakenne

Johdantokappaleessa luon perustan aihealueen valinnalle, esittelen tutkimuskysymykset, tavoitteet sekä rajoitukset. Luvussa tuodaan esiin myös tärkeää pohjatietoa aiheelle muun muassa kilpailukieltolaki- ja salassapitosopimusten ajankohtaisen sääntelyn näkökulmasta ja käsitellään tutkimusmetodin valinta.

Toinen pääluokki käsittelee sopimussakkoa lainopillisesti sopimusoikeuden näkökulmasta. Luvussa tutkitaan sopimussakon oikeudellista luonnetta työoikeudessa, sen tarkoitusperiä, sekä muun muassa sitä, miten sopimussakko toimii suhteessa muihin sopimusrikkomuksesta aiheutuviin seurauksiin, kuten vahingonkorvaukseen. Luku muodostaa perustan sopimussakon tutkimiselle työoikeudessa tarkemmin myöhemmissä kappaleissa.

¹² Aarnio 1989, s. 48.

¹³ Ervasti 2011, s. 87.

Kolmas pääluku tarkastelee sopimussakon käyttöä kilpailukieltoehdoissa, joka on yksi merkittävimmistä sopimussakon käyttöä koskevista sopimustyypeistä työoikeudessa. Luku sisältää muun muassa kilpailukieltoa koskevaa sääntelyä, sekä vuoden 2022 uudistuksen, jolla lisättiin työnantajalle korvausvelvollisuus kilpailukiellon ajalle, ja rajattiin kilpailukiellon käyttöä tilanteissa, joissa sitä käytetään ilman tarpeeksi painavia syitä. Tämän lakimuutoksen jälkivaikutuksia tutkittiin kattavasti työ- ja elinkeinoministeriön hankkeessa, joka valmistui vuonna 2024. Tutkin tämän selvityksen tuloksia kappaleen yhteydessä. Luvussa tuetaan myös lainopillista tarkastelua oikeuskäytännön avulla.

Neljäs luku käsittelee sopimussakkoa salassapitosopimusten yhteydessä. Luvun perustana toimii uudistettu liikesalaisuuslaki (595/2018), jonka myötä liikesalaisuuksiin kohdistuvaa suojaa on pyritty vahvistamaan. Tutkin myös sopimussakon roolia ja merkitystä salassapitovelvollisuuden tehosteikinnona. Oikeuskäytäntö tukee luvun lainopillisista tarkastelua, ja osoittaa sopimussakon merkityksen liikesalaisuuksien suojassa. Tutkin myös kilpailukielto- ja salassapitosopimuksen välistä rajanvetoa ennakkoratkaisun KKO 2022:16 avulla. Pyrin tutkimaan oikeuskäytännön ratkaisulinjoja systemaattisesti.

Viides luku tutkii sopimussakon pätevyyttä ja sen käytön rajoituksia työoikeudessa. Tarkastelussa ovat muun muassa sopimussakon kohtuuttomuus ja sovittelu oikeustoimilain (228/1929, OikTL) 36 §:n mukaisesti, hyvän tavan vastaisuus, sekä työntekijän suojan vaikutus sopimussakon pätevyydelle. Luvussa analysoidaan myös muun lainsäädännön ja sopimusoikeudellisten periaatteiden vaikutuksia sopimussakon käytölle.

Kuudes luku tarkastelee työntekijän heikommasta sopimusasemasta johtuvia ongelmia työoikeudellisissa kilpailukielto- ja salassapitosopimuksissa, ja niihin liitetyissä sopimussakoissa. Epäitsenäiset yrittäjät ovat esimerkiksi mielenkiintoinen poikkeusryhmä varsinkin kilpailukieltosopimuksien osalta, sillä epäitsenäisten yrittäjien osalta on hieman epäselvää, mitä lakia voidaan soveltaa heitä koskevaan kilpailukielto- ja salassapitosopimukseen.

Viimeinen luku sisältää tutkielman johtopäätökset. Luvussa vastataan asetettuihin tutkimuskysymyksiin, ja arvioidaan sopimussakon oikeudellista toimivuutta työoikeuden kontekstissa. Lopuksi esitetään mahdollisia jatkotutkimusaiheita, ja muita huomioita tutkimuksesta.

2 Sopimussakosta yleisesti

2.1 Sopimussakon käsite ja määritelmä

Sopimusoikeuden perustana toimii sopimusvapaus, jonka mukaan sopimuksen osapuolet voivat vapaasti määritellä sen sisällön, mikäli laissa ei ole kyseistä asiaa koskevaa pakottavaa lainsäädäntöä.¹⁴ Sopimussakko perustuu edellä mainittuun sopimusvapauteen, ja se toimii yleistä vahingonkorvausvelvollisuutta korvaavana tai täydentävänä sopimuskeinona, jonka avulla voidaan välttää syntyneen vahingon todellisen määrän todistamisen ongelmat. Sopimussakko on sopimusoikeudellinen hyvitysseuraamus, jonka mukaan sopimusta rikkonut osapuoli on velvollinen korvaukseen riippumatta siitä, onko vastapuolelle syntynyt vahinkoa *de facto*. Sopimussakon avulla velkoja saa sovitetun hyvityksen ilman todistustaakkaa syntyneestä vahingosta.¹⁵ Sopimussakon käyttö onkin lisääntynyt sopimuskeinona, sillä se turvaa sopimusriskien ennakoitavuutta ja sopimusosapuolten oikeusvarmuutta.¹⁶

Sopimussakolla tarkoitetaan yleensä kiinteää korvausta, joka on määritetty sopimusehdolla etukäteen siltä varalta, jos sopimusosapuoli rikkoo sopimusvelvoitteitaan. Sopimussakko terminä toimii erilaisten sakkolausekkeiden yläkäsitteenä tilanteissa, missä sopimusrikkomuksesta aiheutuva seuraamus määräytyy riippumatta todellisesta taloudellisesta menetyksestä.¹⁷ Sopimussakolle voidaan myös määrittää kiinteän korvauksen lisäksi jokin laskentaperuste, jonka mukaan sopimussakon suuruus määräytyy sopimusrikkomustilanteesta.¹⁸ Esimerkiksi tapauksessa KKO 2001:27 sopimussakon kiinteän korvauksen lisäksi tuli maksettavaksi lisävelvoite sopimusehdoissa määritellyn tavan mukaan.

Voidaan kuitenkin todeta, että sopimussakko ei ole pelkästään sopimusmekanismi tilanteisiin missä sopimusta on rikottu, ja sen rikkomisesta aiheutuu korvaus, sillä sopimussakon liittämällä sopimukseen voidaan myös ohjata toisen sopimusosapuolen toimintaa siten, että vältetään sopimusrikkomus. Sopimussakko toimii näin ollen myös painostuskeinona olla rikkomatta sopimusta. Sopimussakon eri funktioihin palaan kuitenkin tarkemmin kappaleessa 2.3.

¹⁴ Väntsi 1984, s. 2.

¹⁵ Gomard 1984, s. 245–312; Hemmo – Hoppu 2022, 7.luku ”vahingonkorvaus ja sopimussakko”.

¹⁶ Taxell 1972, s. 441.

¹⁷ Klami-Wetterstein 2020, s. 634–635; Olsen 1986, s. 13.

¹⁸ Lehtinen 1993, s. 75–76.

Sopimussakko on merkittävässä roolissa sopimuksissa, missä osapuolten oikeudellinen suhde on haavoittuva tilanteille, joissa mahdollisesta sopimusrikkomuksesta syntyvät vahingot ovat vaikeasti osoitettavissa, ennakoitavissa ja todistettavissa. Työoikeudellisesta näkökulmasta sopimussakko on merkittävä varsinkin kilpailukiello- ja salassapitoehtojen yhteydessä. Sopimuskeinona se on usein välttämätön tehostekeino kyseisille sopimustyypeille.¹⁹

Kun kilpailukiello- ja salassapitolausekkeitä liitetään työoikeudellisiin sopimuksiin, käytetään sopimussakkoa usein näiden lausekkeiden rikkomisesta aiheutuvana korvausmekanismina. Muussa tapauksessa kyseisten lausekkeiden rikkomisesta aiheutuneet vahingot selvitettäisiin vahingonkorvausvelvollisuuden avulla, ja aineettomien vahinkojen osalta se olisi erittäin hankalaa. Jos aineetonta pääomaa suojaavaa sopimuslauseketta rikotaan, syntyneet vahingot ovat usein välillisiä, ja ne jäisivät korvaamatta täysimääräisesti ilman sopimussakkoa.

2.2 Sopimussakon oikeudellinen luonne

2.2.1 Sopimussakko osana sopimusrikkomuksen seuraamusjärjestelmää

Sopimusvapaus on tärkeä lähtökohta sopimussakkoa tutkittaessa. Jos sopimusehdot eivät ole kohutuuttomia, pätemättömiä tai pakottavan lainsäädännön sanelemia, noudatetaan tahdonvaltaista lainsäädäntöä liikesopimuksissa.²⁰ Kotimaisessa sopimusoikeusjärjestelmässämme sopimussakkolausekkeitä tulkitaan laajasti juuri sopimusvapauden mukaisesti. Osapuolet ovat voineet ennen sopimuksen solmimista sopia tahdonvaltaisen lainsäädännön mukaisesti sopimuksen sisällöstä. Sopimussakkoa käsittelevistä oikeustapauksista ilmenee, että korkein oikeus on oikeuskäytännössä selkeästi korostanut sopimussakon *inter partes*-luonnetta, joka tarkoittaa sopimusoikeudessa vain sopimusosapuolia koskevia velvoitteita, joista on sovittu osapuolten kesken sopimusehdoilla esimerkiksi tapauksessa KKO 2014:61.²¹

Sopimusrikkomuksen seuraamuksiin kuuluvia oikeussuojakeinoja ovat esimerkiksi vahingonkorvaus, hinnanalennusvaade, pidättäytyminen omasta suorituksesta ja sopimussakko.²² Verrattaessa muihin sopimusrikkomuksen seuraamuksiin sopimussakolle merkityksellinen ominaisuus on se, että maksettavaksi tuleminen ei vaadi vahingon tosiasiallista todistamista, tai huolimattoman menettelyn osoittamista, vaan riittää pelkkä sopimusrikkomuksen tapahtuminen. Tämä ennalta sovittu

¹⁹ Klami-Wetterstein 2020, s. 1; Hemmo – Hoppu 2022, 7.luku ”kilpailukieltolauseke”.

²⁰ Hemmo – Hoppu 2022, 3.luku, ”Sopimukseen sovellettavien normien sovellusjärjestys”.

²¹ Klami-Wetterstein 2020, s. 636–638.

²² Kurkela 2003, s. 199.

sopimusrikkomuksen aktivoima korvaus, voi parantaa velkojan asemaa merkittävästi tilanteissa, missä juuri vahingon tai siihen johtaneiden syiden osoittaminen on hankalaa.²³

Sopimussakon oikeudellinen luonne voidaan nähdä sopimukseen perustuvana seuraamuksena, joka ei ole pelkästään vahingonkorvaus vaan sillä voi olla muitakin tarkoituksia. Sopimussakko saattaa luonteeltaan olla vahingonkorvauksen poissulkeva, sen lisäksi tuleva hyvitys, tai näiden kahden välimuoto riippuen tilanteesta. Sopimussakon luonne on täysin tapauskohtainen, ja sen määrittää sopimuksen yksilöllinen sisältö. Sopimussakko on täytäntöön pantavissa, riippumatta siitä onko se todelliseen vahinkoon heijastettuna määrältään suurempi, pienempi tai samansuuruinen, ellei kyseeseen tule sopimuksen kohtuuttomuustilanteet, joihin palaan myöhemmin viidennessä kappaleessa. Jos sopimusehdoissa on sovittu sopimussakon määrästä siten, että aiheutunut vahinko on sopimussakkoa pienempi, yleensä muuta korvausta sopimuksen velkoja ei voi saada, ellei kyseessä ole tahallinen tai törkeä menettely.²⁴ Tämän takia sopimuksen tahdonvaltaisuus ja sopimusvapaus ovat merkittäviä osia sopimussakon tulkinnalle.

Esimerkkinä sopimussakon oikeudellisen luonteen monipuolisuudesta voidaan mainita oikeustapa KKO 1986: II:97, jossa A ja B olivat sopineet sopimussakosta vain tiettyjen sopimusehtojen rikkomisen varalta. Sopimusta rikkonut B oli syyllistynyt tapauksessa myös muiden sopimusehtojen laiminlyöntiin, joita sopimussakko ei koskenut. B tuomittiin tapauksessa suorittamaan sopimussakko sitä koskeneiden sopimusehtojen mukaisesti, ja lisäksi B tuomittiin maksamaan ylimääräinen korvaus toisen sopimusehdon rikkomisesta. Tämä tapausesimerkki osoittaa sen, että sopimussakko liitetään yleensä vahvistamaan tiettyjä sopimusehtoja, jotka koskevat esimerkiksi vaikeasti osoitettavia vahinkoja mahdollisessa sopimuksen rikkomistilanteessa, mutta jotka eivät vaikuta muiden sopimusehtojen osalta tuomittaviin korvauksiin. Jokainen sopimus on tulkittava tapauskohtaisesti *inter partes*. Yksittäinen sopimusrikkomus voi johtaa erillisiin tai kumulatiivisiin sopimusseuraamuksiin, riippuen siitä miten sopimussakosta on sovittu.

²³ Klami-Wetterstein 2020, s. 635.

²⁴ Kurkela 2003, s. 157.

2.2.2 Sopimussakon rangaistus- ja vahingonkorvausluontoisuus

Sopimussakkoja voidaan jakaa niiden tarkoituksen perusteella rangaistus- ja vahingonkorvausluontoisiksi. Tällaisen luonteen perusteella jakamisen taustalla vaikuttaa yleinen vahingonkorvausoikeudellinen periaate. Yleisen vahingonkorvausoikeudellisen lähtökohdan mukaan vahingosta aiheutuva korvattava sanktio käsittää vain konkreettisesti tapahtuneen vahingon. Sopimussakkoa voidaan käyttää tilanteessa, jossa velkoja haluaa velalliselle yleistä vahingonkorvausvelvollisuutta korkeamman sanktion mahdollisen sopimusriikkeen varalle.²⁵ Sopimusvapaus suomalaisessa sopimuskäytännössä antaa sopijaosapuolille tällaisen mahdollisuuden käyttää sopimussakkoehdot siten, että soviin vahingonkorvausta suuremmasta rangaistusluontoisesta sanktiosta.

Kun sopimuksen rikkomisesta johtuvat sanktiot ylittävät vahingonkorvausvelvollisuuden, voidaan sen luonteisia seuraamuksia pitää oikeudelliselta luonteeltaan rangaistuksina. Sopimussakon rangaistusluontoiseksi määrittää se, että sopimusehdon mukaisen rikkomisesta aiheutuneen sanktion tarkoituksena ei ole vain todellisten välittömien vahinkojen korvaaminen. Sopijaosapuolten tarkoitus sopimuksen ehtojen sisällöstä ja mahdollisten korvausten määrästä määrittää sopimussakon luonteen rangaistusluontoisuuden ja vahingonkorvausluontoisuuden välillä. Sopimussakon vahingonkorvausluontoiseksi tulkitseminen ei tarkoita sitä, että sopimuksen rikkomisesta aiheutuva sanktio olisi vahingonkorvausoikeudellisesti määrältään yhtä suuri, jos ei käytettäisi sopimussakkoa. Luonteen määrittää vain se, mitä sopimussakolla on tarkoitettu solmimistilanteessa.²⁶ Voidaan todeta sopimussakkojen olevan yleensä rangaistusluontoisia työoikeuden sopimusten osalta, sillä aiheutuva vahinko on usein suurelta osin välillistä. Kilpailukiello- ja salassapitosopimusten osalta sopimustyyppikohtaiset erikoissäätelyt toki rajaavat sopimussakon rangaistusluontoisuutta, ja palaan näihin rajoituksiin myöhemmin kyseisiä sopimustyyppisiä käsittelevissä pääkappaleissa.

Tilanteissa missä sopimussakon mukaisesti maksettavaksi tuleva sanktio on määrältään suurempi, kuin todellisuudessa aiheutuneet vahingot, voidaan todeta kyseessä olevan ilmeisen voimakas sopimusehto. Rangaistusluontoiset sopimussakot ovat vaikutuksiltaan tämän kaltaisia voimakkaita sopimusehtoja. Sopimussakoille ominaista on siis ylikompensatorisuus.²⁷

Sopimussakot, jotka ylittävät sanktion suuruudelta täyden vahingonkorvauksen, ovat ylimenevältä määrältään rangaistusluontoisia.²⁸ Sopimussakko voi olla siis rangaistusluontoinen,

²⁵ Hemmo 2005, s. 311.

²⁶ Säilä 2020 s. 112–116.

²⁷ Taxell 1972 s. 442; Säilä s. 112.

²⁸ Vihma 1950 s. 88.

vahingonkorvausluontoinen, osittain molempia tai jopa täysin puolittain molempia. Esimerkkinä tällaisesta tilanteesta, jossa sopimussakko olisi luonteeltaan yhtä paljon rangaistus- ja vahingonkorvausmainen on sopimussakkoehdot, jonka mukaan korvattava vahinko maksettaisiin siten, että tapahtuneen todellisen vahingon määrä kerrotaisiin kahdella. Kilpailukiello- ja salassapitoehtojen osalta tämän kaltaiset sopimukset ovat kuitenkin vaikeasti toteutettavissa, joten rangaistusluontoiset sopimussakot ovat enimmäkseen käytössä.

Sopimussakkojen rangaistusluontoisuus voitaisiin pintapuolisesti katsoa ankaraksi sopimuskeinoksi, jonka vuoksi sopimuksen kohtuuttomuus voi helposti tulla kyseeseen. Rangaistusluontoiset sopimussakot kuuluvat kuitenkin kotimaisiin tehokkaisiin sopimuskäytäntöihin, ja ne ovat tarpeellinen sopimuskeino erityisesti liikesopimusten osalta. Jos sopimusosapuolien asettamat ehdot ovat perusteltavissa sopimusintressien osalta, ja ne eivät riko mitään pakottavaa lainsäädäntöä, voidaan rangaistusluontoisia sopimussakkoja pitää asiaan kuuluvina sopimuskeinoina.²⁹ Rangaistusluontoisten sopimussakkojen avulla voidaan suojata esimerkiksi liikesalaisuuksia ja lojaliteettia vaativia sopimustilanteita, jonka vuoksi sopijaosapuolille tulee antaa keinot tällaisten tavoitteiden suojaamiseksi. Sopimussakkojen käytön yksinkertaistaminen vain siihen, että sopimusvapaus antaa sopijaosapuolille oikeuden sopimuksen sisällöstä ei ole riittävää, vaan on tärkeä avata sopimussakkojen rangaistus- ja vahingonkorvausluontoisuutta ja niiden tarkoituksia, jotta sopimussakkojen tärkeys kotimaiseen sopimusoikeuskäytäntöön voidaan ymmärtää täysimääräisesti.³⁰

2.3 Sopimussakon funktiot sopimussuhteissa

2.3.1 Painostusfunktio

Sopimussakon painostusfunktiolla tarkoitetaan sitä, että sopimussakkolausekkeita lisäämällä sopimukseen, voidaan sopimuksen toisen osapuolen käytöstä ohjata halutulla tavalla esimerkiksi painostamalla velallista suorittamaan sopimus sovitulla tavalla. Painostusfunktiolla on sopimussakon osalta erityisen korostunut asema, sillä työoikeuden alaisissa sopimuksissa sovitaan nykyään yhä enemmän työnantajan ja työntekijän välisistä lojaliteetti- ja luottamuksellisuuskysymyksistä. Sopimussakon painostusfunktio on merkityksellinen varsinkin sopimussuhteissa, jossa sovitaan siitä, että toinen osapuoli pidättäytyy jostain toiminnasta, tai sen tekemisestä.

²⁹ Lehtinen 1993, s. 92; Säilä 2020, s. 150.

³⁰ Klami-Wetterstein 2018 s. 164–165; Klami-Wetterstein 2020 s. 636.

Kilpailukiello- ja salassapitosopimukset ovat tämän tutkielman keskiössä, ja ne ovat sopimustyyppinä parhaita esimerkkejä sopimussakon painostusfunktion käytöstä, kun sopimussakko liitetään tehostekeinoksi kyseisiin sopimustyyppeihin.³¹ *Klami-Wetterstein* antaa myös artikkelissaan esimerkin sopimussakosta, ja sen käyttötarkoituksista toimitusjohtajasopimuksen päättämiseen liittyvästä sovintosopimuksesta, jossa määrätään siitä, että sopijaosapuolet sitoutuvat sopimussakolla tehostetuna olemaan ilmaisematta toisesta osapuolesta negatiivisia, tai muuta vahinkoa aiheuttavia asioita. Tällaisten velvoitteiden lisäämisen esimerkiksi toimitusjohtajasopimukseen kertoo siitä, että mainitun kaltaiset mainehaittaa koskevat kysymykset ovat erityisen tärkeitä liikesopimuksissa, ja niiden tapahtuessa olisi vahingon todeksi näyttäminen vaikeaa. Sopimussakolla voidaan painostuskeinojen avulla ennalta ehkäistä mahdollisesti aiheutuvia vahinkoja ja turvata velvoitteiden asianmukainen täyttyminen tilanteissa missä edellytetään erityisen vahvaa lojaliteettia.³²

Sopimusrikkomuksista aiheutuvilla oikeusseuraamuksilla pyritään usein ennaltaehkäisemään velallisen halukkuutta jättää sovittu sopimusvelvoite suorittamatta.³³ Kun sopimussakkoja tutkitaan varsinkin työoikeuden kontekstin alaisuudessa, ovat rangaistusluontoiset sopimussakot tärkeässä roolissa. Rangaistusluontoiset sopimussakot toimivat juuri painostuskeinona erittäin hyvin, niiden mahdollistaessa sopimuksen rikkomisesta aiheutuvien velvoitteiden määräämisen vahingonkorvausvastuuta suuremmaksi. Sopimussakkoa käyttämällä painostuskeinona voidaan velallisen toimintaa ohjata siten, että sopimusta noudatetaan sovitulla tavalla.³⁴

Taxell on kirjoittanut sopimussakon painostusluonteisuuden näkyvän erityisesti tilanteissa, joissa sopimuksen rikkomisesta sovittu korvaus on selvästi suurempi, kuin mitä samankaltaisesta sopimusrikkomuksesta korvattaisiin ilman sopimussakkolauseketta.³⁵ Painostusfunktio toteutuu sopimussakkolausekkeissa tilanteissa, joissa sopimuksen osapuolet ovat tietoisia mahdollisen sopimusrikkomuksen seuraamuksista sillä tavalla, että he ovat voineet harkita mahdollisia aiheutuvia velvoitteita huolellisesti. Kun sovitaan etukäteen siitä, millainen seuraamus rahamääräisesti aiheutuu, pystytään painostamaan velallista suorittamaan sopimus sovitulla tavalla. Myös tilanteissa missä voidaan arvioida sopimuksenmukaisen suorituksen täyttämisen olevan epätodennäköistä, voi velkoja suojata itseään sopimussakon painostusfunktion avulla nostamalla mahdollisesta sopimusrikkomuksesta aiheutuvaa korvaussummaa korkeammalle.

³¹ Teleranta 1990, s. 396.

³² Klami-Wetterstein 2020 s. 635–636.

³³ Hemmo 1994, s. 327; Klami-Wetterstein 2020, s. 642.

³⁴ Wilhelmsson – Sevón – Koskelo 2006 s. 72; Hemmo II s. 344–345; Välimäki 2014, s. 452; Säilä 2020, s. 117.

³⁵ Taxell 1972, s. 442.

Hemmo toteaa, että sopimussakon käyttäminen tehostekeinona on tärkeä sopimustekninen keino velkojalle varsinkin tilanteissa, jossa sopimuksen täyttäminen on taloudellisilta intresseiltä tärkeää, tai jos sopimukseen liittyy muita velkojalle tärkeitä ominaisuuksia.³⁶ Painostusfunktio on oikeuskäytännön osalta todettu hyväksyttäväksi tarkoituseräksi sopimussakon lisäämiselle sopimussuhteisiin. Muun muassa oikeustapauksessa KKO 1983: II:78 oikeusneuvos *Nybergh* totesi “sanotunlaisen sopimussakkovälipuheen solmiminen painostuskeinona on sinänsä hyväksyttävä toimenpide.”

2.3.2 Sopimussakon muita tarkoituseriä

Sopimussakon tarkoituksena voi olla sopimuksen velkojan tai velallisen halukkuus estää mahdollisesti syntyvät riitatilanteet ja oikeudenkäynnit, joista voisi syntyä mainehaittaa ja vältettävissä olevia kustannuksia. Mikäli riitatilanteet kuitenkin ajautuvat oikeudenkäyntiin asti, sopimussakon löytyessä sopimusehdoista, helpottaa se usein oikeudenkäyntiprosessin käyntiä ja tuomion tulkitsemista. Sopimussakon konfliktinratkaisutarkoituksella voidaan tehdä mahdollisten sopimuksenrikkomustilanteiden selvittelystä huomattavasti ongelmattomampaa. Sopimusrikkomuksesta syntyvien korvausten arvioiminen tilanteissa, missä suojataan esimerkiksi asiakaskunnan säilyttämistä, tai omaa tuotekehitystä on käytännössä hankalaa, ja sopimussakon konfliktinratkaisufunktio on omiaan helpottamaan tämän kaltaisten yrityksen voimavarojen suojaamista ennakoivalla sopimussuunnittelulla. Konfliktinratkaisufunktio on sekä rangaistus- ja vahingonkorvausluontoisten sopimussakkojen osalta huomioitava tarkoitus sopimussakon käytölle, vaikka rangaistusluontoisten sopimussakkojen osalta painostusfunktio on tärkeämmässä osassa. *Klami-Wetterstein* puhuu puolestaan artikkelissaan selvitysfunktiosta ja siitä, miten sopimussakon avulla mahdollisen sopimusrikkomuksen selvittäminen helpottuu. Konfliktinratkaisuintressi ja selvitysfunktio vaikuttavat käsittelevän samaa tarkoituseriä, vaikka eri termit ovatkin käytössä.³⁷

Varsinkin liikesopimuksien velkoja haluaa usein ennaltaehkäistä mahdollisia vahinkoja, varmistamalla sopimusrikkomuksien varalta tehokkaat korvaukset sopimustilanteisiin, joissa on kyse esimerkiksi salassapitoasioista. Sopimusrikkomisen riski saattaa ulkopuolisin silmin katsoessa vaikuttaa epätodennäköiseltä, mutta haittojen toteutuessa ne olisivat ongelmallisia, ja jäisivät ilman sopimussakkolauseketta todennäköisesti korvaamatta riittävällä tavalla.³⁸ Jos sopimusrikkomus tulkittaisiin vahingonkorvausvelvollisuuden mukaisesti, tulisi näyttötaakka korvauserusteista velkojalle,

³⁶ Hemmo II 2003, s. 336–337.

³⁷ Klami-Wetterstein 2020, s. 639–649; Säilä 2020, s. 118–119.

³⁸ Hemmo II 2003, s. 344–345.

mutta sopimussakolla velkoja voi varmistaa korvausvelvollisuuden syntymisen ilman näyttötaakkaa, sen aktualisoituessa pelkän sopimusrikkomuksen syntyessä ilman todisteluongelmia.³⁹ Sopimussakolla voidaan myös varmistaa mahdollisen vahingonkorvauksen määrä etukäteen määrittämällä sopimusrikkomuksen vahingonkorvauksen ylä- ja alaraja.⁴⁰

Sopimussakolla voidaan pyrkiä myös rajoittamaan mahdollista sopimusrikkomuksesta aiheutuvaa korvausvastuuta. Olsen kutsuu tällaista sopimussakon tarkoituserää rajoitusintressiksi.⁴¹ Kun sopimusvapaus mahdollistaa sopimuksen sisällön rakentamisen tiettyjä poikkeustilanteita lukuun ottamatta, voidaan sopimussakko suunnitella myös siten, että sen avulla rajoitetaan korvausvastuun enimmäismäärää. Tämän kaltaisessa tilanteessa sopimussakko ei ole rangaistusluontoinen, vaan mikäli *de facto* syntyvä vahinko ylittää sovitun sopimussakon suuruuden, ei kyseistä ylimenevää vahinkoa korvattaisi.⁴²

Kohtuuttomuustilanteet voivat muuttaa tämän kaltaisia sopimussakkoja, vaikka ne ovatkin suhteellisen harvinaisia johtuen siitä, että kotimainen oikeuskäytäntö tulkitsee sopimussakkoa usein laajan sopimusvapauden mukaisesti, kuten aiemmin mainittiin oikeustapauksen KKO 2014:61 yhteydessä. Sopimussakko voi olla velallisen näkökulmasta vastuunrajoitusfunktion takia kannattava, ja toisinaan vastuunrajoittamista voidaan jopa pitää sopimussakkojen tärkeimpänä tarkoituksena.⁴³ Oikeustapauksista voidaan mainita KKO 2024:56, missä sopimussakko rajoitti syntynyttä vahingonkorvausvastuuta siten, ettei sovitun sopimussakon lisäksi velallinen joutunut maksamaan vahingonkorvauksia. Oikeuskäytäntö vaikuttaa lähtökohtaisesti siltä, että mikäli sopimussakko on liitettyä sopimusehtoihin, tuomiot tulkitaan sen mukaisesti myös vastuunrajaustilanteissa, mikäli sopimuksessa ei ole kohtuuttomuutta, pätemättömyyttä tai pakottavan lainsäädännön vastaisuutta.

Sopimuksen osapuolet voivat lisäksi pyrkiä hallitsemaan transaktiokustannuksia ja vahvistamaan sopimussuhdetta, sekä siihen kohdistuvaa luottamusta sopimussakkolausekkeiden avulla.⁴⁴ Sopimussakon luottamuksellisuusfunktio voi olla merkityksellinen myös velallisen kannalta, jos sen avulla pystytään lisäämään omaa uskottavuutta esimerkiksi, kun uusi toimija on velallisena tärkeässä liikesopimuksessa.⁴⁵ Samassa yhteydessä on silti hyvä mainita, että sopimussakkojen

³⁹ Väntsi 1984, s. 3; Vihma 1950, s. 46–47.

⁴⁰ Lehtinen 1993, s. 77; Taxell 1972, s. 441.

⁴¹ Olsen 1986, s. 3.

⁴² Hoppu – Hoppu 2003, s. 245–250.

⁴³ Ramberg 2017, s. 245; Taxell 1972, s. 441–443.

⁴⁴ Smith – Smith – Thomas 2000, s. 640.

⁴⁵ Määttä 2005, s. 249.

asettaminen voidaan myös kokea joissain tilanteissa epäkunnioittavana sopimusosapuolen näkökulmasta.⁴⁶ Velalliselle voi olla kannattavaa sopia sopimussakosta, jos sen avulla voidaan muuttaa toisen osapuolen näkökulmaa omasta luotettavuudesta. Sopimussakko voi näin toimia myös eräänlaisena houkuttelufunktiona, jonka avulla velallinen voi hankkia kilpailijoihin verrattuna kilpailuetua lisäämällä näin luotettavuuttaan.⁴⁷

2.4 Sopimussakko ja vahingonkorvaus

2.4.1 Sopimussakon ja vahingonkorvauksen yhteys

Varsinkin liikesopimuksissa ja työoikeudessa tapahtuneiden sopimusrikkomusten vahingonkorvausvastuu on usein mitattavaan todelliseen vahinkoon verrattuna epäsuhteessa. Esimerkiksi yksittäistä tilausta koskeva sopimusrikkomus saattaa aiheuttaa vahingonkorvausvastuun vain kyseistä tilausta koskien, sen *de facto* vaikuttaen myös seuraaviin tilauksiin ja liikesopimuksiin. Kun vahingonkorvausvastuu kattaa yleensä vain välittömät vahingot, on sopimussakkolausekkeiden lisääminen tärkeisiin liikesopimuksiin usein tarpeellista.⁴⁸

Sama koskee työoikeuden alaisia tilanteita, jossa aineettoman voimavaran, kuten liikesalaisuuden suojaaminen on tosiasiallisesti huomattavasti tärkeämpää, kuin mitä vahingonkorvausvastuu kattaisi. Mutta miten toimitaan mahdollisten vahingonkorvausten kanssa tilanteissa, missä sopimussakko on liitettyä sopimukseen ja todellinen vahinko on sopimussakkoon verrattain suurempi, tai pienempi. Vahingonkorvauksen edellytyksiä on tutkittava tapauskohtaisesti. Sopimuksen osapuolien tarkoitus käynee selväksi sopimuksen yksityiskohtia tutkittaessa. Jos sopimuksen osapuolet ovat tarkoittaneet sopimuksella, että korvausvastuuta laajennetaan tai rajoitetaan, on tämä tärkeä huomioida. Sopimusoikeudellinen ennakoitavuus paranee, kun sopimuksen vastuu määritellään velalliselle siten, miten se on sopimuksella tarkoitettu.⁴⁹

Oikeuskäytännön avulla voidaan tehdä joitakin päätelmiä vahingonkorvauksen ja sopimussakon suhteesta. Vahingonkorvausta ei yleensä makseta sopimussakon lisäksi, kun sopimussakko kattaa toteutuneen vahingon määrän. Esimerkiksi ratkaisussa KKO 1998:136 todetaan, että kun yhtiön ja sen toimitusjohtajan välisen sopimuksen mukaisesti oli yhtiön suoritettava kuuden kuukauden palkkaa vastaava erokorvaus, ei yhtiölle tuomittu suoritettavaksi lisäksi viivästyksestä johtuvaa

⁴⁶ Roos 1969, s. 378.

⁴⁷ DiMatteo 2015, s. 347–349; Säilä 2020 s. 117.

⁴⁸ Kurkela 2003, s. 165–166.

⁴⁹ Saxen 1962, s. 161; Klami-Wetterstein 2020, s. 641.

vahingonkorvausta, vaikka se oli aluksi kieltäytynyt maksamasta sovittua korvausta, sillä sopimuksen mukainen erokorvaus oli jo sen verran kattava. Jos kuitenkin vahinko ylittää sovitun sopimussakon määrän, tulee tilannetta tutkia tapauskohtaisesti, eikä sitä välttämättä ole pidettävä korvausvastuun ylärajana.⁵⁰

Jos sopimuksessa ei ole määritelty sopimussakon ja vahingonkorvauksen yhteyttä, voi sopimuksen osapuolten tarkoitus jäädä epäselväksi. Sopimussakolla liittämällä sopimukseen voi olla useita eri tarkoitusperiä, kuten aiemmin käsittelin. Jos sopimuksella on tarkoitettu vastuun rajoittamista esimerkiksi tilanteissa, joissa mahdollinen vahinko olisi erittäin vaikeasti osoitettavissa, voidaan sopimussakon avulla lisätä velallisen ennakoitavuutta. Tällaisten sopimussakkojen lisääminen voi heijastua velallisen muuhun toimintaan positiivisesti poistamalla velalliselta epävarmuutta, mahdollisista vaikeasti ennustettavista maksettavaksi tulevista korvauksista.⁵¹

Tapauksissa, joissa velallisen ja velkojan sopimuksen tarkoitus on vaikeasti tulkittava, voidaan sopimussakon avulla lisätä osapuolten luottamusta sopimussuhteeseen. Sopimuksissa, joissa määrätään etukäteen korvauksesta, voi velkojan asema selvästi parantua varsinkin, jos on vaikea todistella tapahtunutta vahinkoa, tai sitä että se on velallisesta johtuvaa.⁵² Vaikka sopimuksen korvauksien määrittäminen selkeytyy sopimussakolla, ei se silti sulje vahingonkorvauksen mahdollisuutta kokonaan pois.

Oikeuskäytäntö osoittaa, että sopimussakon lisäksi voidaan myös määrätä vahingonkorvausta maksettavaksi, kuten tapauksessa KKO 1986: II:97, jossa velallinen oli rikkonut sopimussakon sisältäneen sopimusehdon lisäksi myös toista sopimusehtoa ja vahingonkorvausta määrättiin tästä maksettavaksi sopimussakon lisäksi. Oikeustapauksia löytyy myös tilanteista, joissa sopimussakon löytyminen sopimusehdoista selkeästi toimii vahingonkorvausvastuuta rajoittavana keinona, kuten tapauksessa KKO 1982: II:52 jossa sopimusta tulkittiin siten, että velallinen ei ollut vastuussa menetetystä liiketulosta sopimussakon ylittävältä osuudelta.

Täysin selvää ohjaavaa näkökantaa ei oikeuden ratkaisuisissa näytä olevan vahingonkorvauksen ja sopimussakon yhteydestä, mutta pääsääntöisesti voitaneen tulkita, että sopimussakon ja vahingonkorvausvastuun samanaikainen tuomitseminen ei liene olevan tarkoitus ainakaan, kun kyse on

⁵⁰ Määttä 2006, s. 148–150.

⁵¹ Caselius 1929, s. 360–362.

⁵² Klami-Wetterstein 2020, s. 635.

yksittäisen sopimusehdon sisällöstä. Jos kuitenkin sopimussakkolauseke on lisätty vain koskemaan tiettyä osaa sopimuksesta, ei se rajaa muun sopimuksen osalta vahingonkorvausvastuuta täysin pois.

2.4.2 Sopimussakko korvausvastuuta rajoittavana instrumenttina

Sopimussakko voi toimia korvausvastuuta rajoittavana sopimuskeinona, siten että sen avulla määritetään yläraja sopimusrikkomuksesta aiheutuvalle korvaukselle. Sopimussakko on velallisen näkökulmasta vastuunrajoituksena usein kannattava sopimustekninen keino.⁵³ Jos sopimussakon lisäksi on mahdollisuus saada myös vahingonkorvausta, tulisi se oikeusvarmuuden ja ennustettavuuden vuoksi olla yksilöitynä sopimuksessa. Sopimuksen velkojan tulisi vaatia neuvotteluvaiheessa mahdollisuutta korvausvastuuta laajentaviin korvauksiin, jos hän sellaisia aikoo vaatia myöhemmin. Ilman tällaista mainintaa sopimusehdoissa voidaan tulkita, että sopimussakon asettama ylärajan tulisi pitää.⁵⁴

Oikeuskäytännössä on tulkittu sopimussakkoa vahingonkorvausvastuuta rajoittavana keinona usein siten, että samasta rikkomuksesta ei tulisi tuomita vahingonkorvausta, jos sopimussakon tarkoituksena on ollut vahingonkorvausvastuun rajoittaminen.⁵⁵ Tapauksessa KKO 2024:56 korkein oikeus totesi, että velkoja A oy:llä ei ollut oikeutta sopimussakon lisäksi vaatimaansa vahingonkorvaukseen. Ratkaisussa lausutaan seuraavaa:

“Sopimusrikkomuksesta seuraavaa korvausvastuuta voidaan sopimusvapauden periaatteen nojalla rajoittaa vastuunrajoitusehdolla. Vastuunrajoitusehto voi olla pelkästään toisen sopimuspuolen eduksi vaikuttava sopimusmääräys, mutta myös sopimussakkoehdo, joka voi helpottaa sen mukaisen hyvityksen saamista yleisiin vahingonkorvausnormeihin nähden.”

Kuten edellä mainitussa tapauksessa todettiin, sopimussakkoa voidaan usein tulkita korvausvastuun ylärajana, mutta poikkeuksia tästä löytyy myös. Tapauskohtainen tarkastelu on sopimusoikeudessa aina tärkeää, sillä jos korvausvastuun yläraja määriteltäisiin aina sopimussakon mukaan ilman poikkeuksia, voisi tästä myös syntyä ongelmia sopimuksen oikeudenmukaiseen tulkintaan. Välilliset vahingot ovat usein vaikeasti arvioitavissa esimerkiksi aineettomia voimavaroja suojaavissa sopimuksissa, ja *Hemmon* mukaan todellisen vahingon arvioinnin vaikeudella on merkitystä, kun päätetään, onko sopimussakko myös vahingonkorvauksen yläraja.⁵⁶

⁵³ Taxell 1972, s. 442–443.

⁵⁴ Caselius 1929, s. 363–365.

⁵⁵ Routamo – Ståhlberg 2000, s. 122.

⁵⁶ Hemmo 1994, s. 312–314.

Sopimussakon määräämä korvausvastuun yläraja on tärkeä huomioida sopimuksissa missä vahingonkorvausvastuu voi kertautua. Jos sopimussakko löytyy sopimusehdoista, ja alkuperäistä välivaihetta koskeva sopimusrikkomus aiheuttaa kertautuvaa vahinkoa kaikille muille sopimuksen välivaiheille, tulee sopimusehdoissa määritellä, koskeeko korvausvastuun yläraja koko sopimuksen sisältöä, tai jokaista välivaihetta erikseen.⁵⁷

Sopimussakko vahingonkorvausvastuuta rajoittavana sopimuskeinona voi toimia erinomaisesti, jos esimerkiksi velallinen, tai molemmat osapuolet tiedostavat jo sopimusta solmiessa sen suorittamisen olevan vaikeaa. Sopimuksen velkoja voi myös saada sopimuskumppanista yleisesti sen verran paljon hyötyä, että sopimussakon asettaminen sopimusrikkomuksesta aiheutuvaa vahinkoa pienemmäksi voi olla tyydyttävä ratkaisu myös velkojan kannalta. Jos sopimusta ei pystytä täyttämään, tulee korvaus vaivattomasti ja selkeästi.⁵⁸ Kun sopimussakko on asetettu selvästi vastuunrajoituksena sopimukseen, voi se avata velalliselle mahdollisuuksia myös tarkoituksen mukaisiin sopimusrikkomuksiin, jos sopimusta rikkomalla velkoja voi parantaa omaa asemaa, esimerkiksi vaihtamalla sopimuskumppania kannattavampaan, oli sitten kyseessä liikesopimus tai kilpailukiellollinen työsopimus. Kun on ennalta määrätty, millainen sanktio tulee sopimusrikkomuksesta, voivat sopimuskumppanit tehdä luontevammin tehokkaita päätöksiä.

2.4.3 Sopimussakko korvausvastuuta laajentavana instrumenttina

Sopimussakko voi toimia myös korvausvastuuta laajentavana instrumenttina siten, että sopimussakon lisäksi tulee vielä vahingonkorvauksia maksettavaksi. Kuten edellisessä osassa mainitsin, tämä ei välttämättä palvele tehokasta sopimustoimintaa ja ennakoitavuutta. Oikeuskäytännöstä löytyy silti tapausesimerkkejä, joissa sopimussakon lisäksi on tuomittu vahingonkorvauksia. Aiemmin tässä kappaleessa mainitussa tapauksessa KKO 1986: II:67 sopimussakko koski vain tiettyjä sopimusehtoja, ja vahingonkorvauksia tuomittiin muita sopimusehtoja koskevista rikkomuksista. Aina-kin tilanteissa missä sopimussakko koskee vain tiettyä osaa sopimuksesta, on velkojalla selvä oikeus vaatia vahingonkorvauksia, kun sopimusrikkomus koskee myös muita sopimuksen osia, joita sopimussakkoehdot eivät kata.⁵⁹

Oikeuskirjallisuudessa on tutkittu pitkään sitä, että muodostaako sopimussakko enimmäisrajan velallisen korvausvastuulle. *Aro* toteaa artikkelissaan tutkineensa oikeuskäytäntöä, asiantuntijoiden

⁵⁷ Liuksiala 1991, s. 78.

⁵⁸ Caselius 1929, s. 360–361.

⁵⁹ Määttä 2005, s. 249–250.

mielipiteitä ja ulkomaista oikeutta, saamatta selvää ratkaisua kysymykseen. Esimerkiksi *Vihma* on sopimussakkoa käsittelevässään oikeustieteellisessä teoksessa todennut, että velkojalla on oikeus saada vahingonkorvausta sopimussakon ylittävältä määrältä.⁶⁰ Huomioitavaa on vahingonkorvauksia sopimussakon lisäksi vaatiessa se, että vahingon näyttötaakka siirtyy velkojalle. *Vihman* lausuma pitäneekin teoriassa edelleen paikkaansa, vaikka teos onkin jo jokseenkin vanha. Toisaalta oikeuskäytännöstä löytyy huomattavasti enemmän tuoreita tapauksia, joissa sopimussakko toimii vastuuta rajoittavana instrumenttina. Ainakin teoriassa sopimussakkoa voidaan kuitenkin täydentää vahingonkorvauksilla tilanteissa, joissa sopimussakko ei ole tarpeeksi kattava.⁶¹

Tärkeä perustelu sille, että sopimussakkoa ei pidetä korvausvelvollisuuden kattona on velallisen tarkoituksen mukaisten sopimusrikkomusten estäminen. Ei välttämättä voida pitää oikeudenmukaisena mahdollisuutta vapautua vahingonkorvausvelvollisuudesta vain siksi, että sopimuksessa on määrätty tietyn suuruista sopimussakosta. Esimerkiksi tilanteissa, joissa sopimuksesta ja sen rikkomisesta aiheutuvasta sopimussakosta on sovittu, ja vastapuoli on ruvennut tekemään toimia sopimuksen täyttämisen perusteella, ei sopimuksesta vapautuminen pelkällä sopimussakon suorittamisella ole kaikissa olosuhteissa välttämättä reilua sopimuksen velkojan kannalta. Hinnan muuttuessa tai kilpailevan tarjouksen ilmetessä sopimuksen sopimisen jälkeen, voi tämän kaltainen harkittu sopimusrikkomus aiheuttaa suurta vahinkoa, jota sopimussakko ei tarkoituksenmukaisesti kata.⁶² Samassa yhteydessä on kuitenkin mainittava, että tämän kaltainen sopimussakon vastuunrajaamisfunktio palvelee yleistä sopimustehokkuutta, ja ennakoitavuutta.

Sopimussakon ja vahingonkorvauksen yhteyden voinee tiivistää siten, että yleensä sopimussakko asettaa enimmäisrajan korvausvelvollisuudelle, ja tämän kaltainen sopimustoiminta palvelee yleisen sopimusvapauden ja tehokkuuden näkökulmia. Poikkeuksia kuitenkin löytyy tapauksista, jossa näin ei ole. Jokainen sopimus on tulkittava tapauskohtaisesti.

⁶⁰ Aro 1971, s. 323; *Vihma* 1950, s. 264.

⁶¹ Saarnilehto 2001, s. 887.

⁶² Aro 1971, s. 333; Taxell 1972, s. 451–452.

3 Kilpailukieltosopimus työoikeudessa ja sen yhteys sopimussakkoon

3.1 Kilpailukieltosopimusten sääntelystä työ sopimuslaissa

3.1.1 Kilpailukieltosopimuksen oikeudellinen määritelmä

Kilpailukieltosopimus ei nimestään huolimatta ole varsinainen lain määrittelemä yksiselitteinen kielto, vaan sopimus, jonka avulla voidaan sitouttaa työntekijä pidättäytymään kilpailevasta toiminnasta.⁶³ Kilpailukieltosopimuksen luonne rajaa sopimustyyppin käyttämisen elinkeinoalaan, sillä kilpailukielto vaatii kilpailevan toiminnan olemassaolon, ja työnantajan ja työntekijän välisen sopimuksen sen solmimiseksi.⁶⁴ Kilpailukieltosopimuksista säädetään työ sopimuslain (TSL, 55/2001) 3.luvun kohdassa 5§. TSL 3:5.1 mukaan kilpailukieltosopimus on sopimus, jolla voidaan rajoittaa työntekijän oikeutta solmia työsuhteen päättymisen jälkeen työ sopimus entisen työnantajan kanalta kilpailevaa toimintaa harrastavan yrityksen kanssa, tai harjoittaa omaan lukuunsa vastaavaan laista kilpailevaa toimintaa.⁶⁵ Tässä yhteydessä “omaan lukuunsa” tarkoittaa todennäköisesti siis kaikenlaista yrittäjätoimintaa, tai vastaavaa omiin nimiin toimimista.

Kilpailukieltosopimus kuuluu sopimustyyppiltään kestopopimuksiin. Kilpailukieltosopimuksella määrätään tietystä käyttäytymisestä tai toiminnasta pidättäytymisestä, ja sitä voidaan tästä johtuen kutsua negatiiviseksi velvoitteeksi.⁶⁶ Kilpailukieltosopimuksen avulla voidaan perustaa negatiivinen velvoite velallisena olevalle työntekijälle sellaisesta toiminnasta, joka voidaan katsoa kilpailukieltosopimuksen vastaiseksi. TSL 3:5.1 säätelee työntekijän ja työnantajan välille solmittavasta kilpailukieltosopimuksesta ja sen solmimisen taustalle asetetuista edellytyksistä. TSL 3:5.1 määrittää edelleen kilpailukieltosopimuksen perustan, vaikka 2022 vuonna tullut lakimuutos tarkentaakin kilpailukieltosopimuksen rajoja ja käyttöä.⁶⁷ Kilpailukieltosopimuksiin liitetään yleensä sopimussakko tehostamaan sopimusvelvoitetta, ja helpottamaan sopimuksen rikkomisesta aiheutuvia selvitysongelmia.

Kilpailukieltosopimukset voidaan jakaa työsuhteen aikaisiin kilpailukieltoihin, ja sopimussuhteen päättymisen jälkeistä aikaa koskeviin kilpailukieltoihin.⁶⁸ Kilpailukieltosopimus on sopimustyyppiltään vapaamuotoinen sopimus, vaikka kilpailukieltosopimuksia määrittävä laki rajaakin sen

⁶³ Kaivanto 2007, s. 41.

⁶⁴ Pauku – Puisto 2021, s. 144.

⁶⁵ Tiitinen – Kröger 2013, s. 340.

⁶⁶ Hemmo 2003, s. 33–34.

⁶⁷ HE 222/2020 vp, s. 32–33; Herrainsilta 2022, s. 194.

⁶⁸ Pauku – Puisto 2021, s. 145; Pönkä 2011, s. 66.

sisältöä.⁶⁹ TSL 3:5.1:n mukaisesti säädetään muun muassa siitä, että kilpailukieltosopimus on tehtävä työsuhteen alkaessa tai sen aikana, eli sitä ei voi tehdä työsuhteen päättyessä. Jos kilpailukieltovoitaisiin solmia työsuhteen päättämisen yhteydessä, aiheuttaisi tämä liian suuren epätasapainon työnantajan ja työntekijän välille. Lisää kilpailukieltosopimuksia rajaavista lakisäädöksistä ja vuoden 2022 lakimuutoksesta luvussa 3.2.

Kilpailukieltosopimuksen määritelmä ja lain sääntely auttavat arvioimaan sitä, milloin kilpailukieltotoimii oikeanlaisena sopimuskeinona suojaamaan työnantajaa erilaisilta riskeiltä. Kilpailukieltosopimuksella voidaan suojata kilpailuaseman lisäksi myös liikesalaisuuksia, ja se on erinomainen sopimustekninen keino työnantajan näkökulmasta. Kaikkia työsuhteen jälkeisiä kilpailevaa toimintaa rajoittavia sopimuksia ei voida kuitenkaan aina kutsua kilpailukieltosopimuksiksi, ellei sopimussisältö täytä kilpailukieltosopimuksen vaatimuksia. Kilpailukieltosopimus vaatii aina esimerkiksi erityisen painavan syyn, ja sen voimassaoloaikoja ja suuruutta rajoitetaan TSL 3:5.1:ssä.⁷⁰

Kilpailukieltoja voidaan soveltaa vain työsuhteen mukaisiin työsuhteisiin, jotka määritellään TSL 1:1:ssä. Soveltamisalan tunnusmerkkeihin kuuluu sopimus, työn tekeminen toisen lukuun, vastikkeellisuus, sekä johdon ja valvonnan alaisuus.⁷¹ Edellä mainittujen tunnusmerkkien soveltamisesta on paljon oikeuskäytäntöä, ja ne ovat käytännössä vakiintunut tapa tulkita työsuhteita. Johdon ja valvonnan alaisuus, eli *direktio-oikeus*⁷² on modernissa tietoyhteiskunnassa saanut erityishuomion, sillä sen merkitys kasvaa tilanteissa, missä ei ole täyttä varmuutta täyttääkö esimerkiksi epäitsenäisen yrittäjyys tai niin sanottu alustatyö työsuhteen raamit, vai tulkitaanko esimerkiksi digitaalisella alustalla työskentelevää yksilöä yrittäjäksi.⁷³ Euroopan unionin perussopimus SEUT luo periaatteellisen pohjan unionin valtioiden luomille kilpailusäännöille, ja sen säätelyoikeus voi vaikuttaa myös työoikeuden soveltamiseen.⁷⁴

Edellä mainitut epäitsenäiset yrittäjät ovat myös kilpailukieltosopimuksille haaste, sillä jos he eivät ole työsuhteen soveltamisalan piirissä, ei heitä koske kilpailukieltoja koskeva työsuhteen sääntely. Kuitenkin kilpailuoikeuden mukaan heidät voidaan tulkita työntekijöiksi, jolloin heitä ei koskisi kilpailuoikeudenkaan sääntely. En tässä tutkielmassa kuitenkaan mene sen pidemmälle tätä

⁶⁹ Tiitinen – Kröger 2013 s. 269.

⁷⁰ Herrainsilta 2022, s. 130–131.

⁷¹ Kairinen – Koskinen – Nieminen – Ullakonoja – Valkonen 2013, osa 1. 3; Paukku – Puisto 2021, s. 154.

⁷² Ks. Tiitinen – Kröger 2013, s. 319.

⁷³ Paanetoja 2015, s. 377–378; Paukku – Puisto 2021, s. 154.

⁷⁴ Karppanen 2018, s. 122–123; Paukku – Puisto 2021, s. 150.

asiaa pohtiessa, ja yksinkertaistaen voidaan Euroopan unionin oikeuden osalta todeta kilpailukieltosten sääntelyn olevan kansallista oikeutta.⁷⁵

3.1.2 Kilpailukieltosopimuksen erityisen painavan syyn vaatimus

Kilpailukieltosopimukselle tärkeä ominaisuus on erityisen painavan syyn vaatimus, joka löytyy TSL 3:5§:stä. Työsopimuslain erityisen painavan syyn vaatimuksia tarkennetaan TSL 3:5. 2:ssa, jossa lausutaan:

“Kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava muun ohella huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liikesalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät.”

Jotta kilpailukieltosopimus voidaan lukea päteväksi, täytyy tämä erityisen painavan syyn edellytys täyttyä. Tämän takia kilpailukieltosopimuksen vaatimuksille erityisen painavan syyn arvioiminen on tärkeä yksityiskohta. Kilpailukieltosopimuksen mitättömyydestä säädetään kohdassa TSL 3:5. 6 siten, että kilpailukieltosopimus on mitätön, jos se on tehty vastoin tässä pykälässä säädettyjä vaatimuksia.⁷⁶

Erityisen painavan syyn vaatimus johtunee lainsäätäjien tavoitteesta, että kilpailukieltosopimuksia ei käytettäisi turhaan työsopimuksissa, jotka eivät niitä oikeasti vaadi. Kilpailukieltosopimuksien käyttö tulisi sallia vain tilanteissa, joissa työnantajalla on realistinen tarve suojella omaa kilpailuvoimaansa, tai liikesalaisuuksia. Kilpailukieltosopimuksien tarkoitus ei ole ylimääräinen työntekijöiden liikkuvuuden rajoittaminen, tai terveen kilpailun estäminen, eikä sillä saa vapaasti estää työntekijää käyttämästä hankittua osaamistaan hyödyksi.⁷⁷ Lainsäätäjä on työsopimuslain esitöissä maininnut tilanteita, joissa voidaan katsoa erityisen painavan syyn vaatimuksen täyttyvän. Tämän kaltaiset tilanteet heijastavat työnantajan voimavarojen ja intressien suojelemista. Kun kilpailukieltosopimuksen edellyttämää erityisen painavan syyn vaatimusta tarkastellaan, tulisi huomioida molempien sopimusosapuolien näkökulmat. Oikeuskirjallisuuden mukaan voidaan tehdä kuitenkin sellainen johtopäätös, että kilpailukieltosopimuksen osalta lainmukainen painotus on silti jokseenkin työnantajan

⁷⁵ HE 222/2020, vp, luku 5. 2; Paukku – Puisto 2021, s. 160–168.

⁷⁶ Herrainsilta 2022, s. 194.

⁷⁷ HE 222/2020 vp s. 13; HE 157/2000; Rautiainen – Äimälä 2007, s. 103.

intressien puolella, vaikka 2022 voimaan tulleilla lakimuutoksilla on pyrittykin tätä epätasapainoa muuttamaan.⁷⁸

Säilän mukaan erityisen painavan syyn vaatimukset ovat ainakin jollain tavalla yleistettävissä, ja niiden avulla voidaan arvioida sopimusehtoihin liitettyjä sopimussakkolausekkeita, ja niiden pätevyyttä. Yleensä kilpailukieltosopimusten olemassaoloa voidaan perustella helpommin elinkeinoaloilla, joilla tieto uusiutuu nopeasti ja teknologian kehittyminen näkyy keskeisesti. Vaikka kilpailukieltosopimus on usein edellä mainituilla aloilla tarpeellinen, ja se saattaa täyttää lainmukaiset erityisen painavan syyn vaatimukset, voidaan asian kääntöpuolella tarkastella sen aiheuttamia negatiivisia vaikutuksia työntekijöiden vapaaseen liikkuvuuteen, ja mahdollisuuksiin käyttää vapaasti hankittua osaamistaan hyödyksi. Perustuslaissakin määrätään elinkeinovapaudesta, ja sen liiallinen rajoittaminen voidaan katsoa ongelmalliseksi.⁷⁹

Kilpailukieltosopimusten pätevyyttä voidaan yleistää siten, että niitä ei voida tehdä tilanteissa, joissa työnantajan kannalta ei voida katsoa löytyvän konkreettista tarvetta rajoittaa kilpailua. Työsuhteeseen on myös liityttävä sellaisia ominaisuuksia, joiden takia kilpailukieltosopimuksen tekeminen on tarpeellinen sopimuskeino työnantajalle. Jos erityisen painavan syyn vaatimus ei täyty, on kilpailukieltosopimus kokonaisuudessaan mitätön, eikä sen yksittäisiä sopimusehtoja, tai niiden lainmukaisuutta tarvitse tulkita. Kilpailukieltosopimusta on aina tulkittava tapauskohtaisesti, kun selvitetään, onko työntekijä toiminut kilpailukiellon vastaisella tavalla.⁸⁰

Kilpailukieltosopimuksille tyypillinen ehto on usein kieltö siitä, että työsopimuksen päättymisen jälkeen työntekijä ei saa houkuttelemalla viedä vanhan työnantajansa asiakkaita uuden työnantajansa, tai itse perustamansa yrityksensä palvelukseen. Kilpailukieltosopimuksissa voi olla myös ehto, jossa kielletään ylipäättään kaikenlainen palvelujen tai tavaroiden tarjoaminen vanhan työnantajansa asiakkaille.⁸¹ Tapauskohtainen tulkinta on aina tarpeen, kun tutkitaan, onko kilpailukielloa rikottu. Tulkintaongelma voidaan esittää tilanteisiin, joissa minkäänlaista houkuttelua, tai tarjoamista ei ole tapahtunut, mutta asiakkaat haluavat omatahtoisesti vaihtaa palveluntarjoajaa työntekijän uuteen yritykseen. Koska kilpailukiellon on oltava työnantajan ja työntekijän välinen, ei sillä voida ohjata asiakkaiden toimintaa millään tavalla.

⁷⁸ Tiitinen – Kröger 2013, s. 269–271.

⁷⁹ Säilä 2020, s. 647; HE 157/2000.

⁸⁰ HE 157/2000 vp, s. 82; Koskinen 2002, s. 5; Virtanen 2001 s. 135.

⁸¹ Saarinen 2003, s. 417.

Esimerkiksi tapauksessa KKO 2003:19 oli kyse juuri työsuhteen päättymisen jälkeistä aikaa koskevasta kilpailukieltosopimuksesta, jolla pyrittiin suojelemaan asiakaskuntaa kieltämällä sopimusehdoilla rajoitetun ajan kuluessa A:ta ja B:tä vastaanottamasta toimeksiantoja X oy:n asiakkailta. Korkein oikeus tulkitsi tapausta siten, että erityisen painavan syyn vaatimus ei täyttynyt ja lausui ratkaisussaan seuraavaa:

“Edellä mainituilla perusteilla asiakastoimeksiantojen ja asiakastietojen suojaaminen ei ole terveen ja toimivan kilpailun kannalta erityisen tarpeellista, päinvastoin kilpailukieltosopimuksen voidaan katsoa rajoittavan kilpailua ilman työsopimuslain 16 a §:ssä tarkoitettua erityisen painavaa syytä. Sen vuoksi Korkein oikeus katsoo, että X oy:llä ei ole ollut työsuhteesta johtuvaa erityisen painavaa syytä kilpailukieltosopimuksen tekemiselle. Kilpailukieltosopimus on siten mitätön ja X oy:n kilpailukieltosopimuksen rikkomiseen perustunut kanne on hylättävä.”

3.2 Vuoden 2022 lakimuutos ja uudistuksen vaikutukset kilpailukiellon korvausvelvollisuuden edellytyksiin

3.2.1 Kilpailukieltosopimusten vuoden 2022 lakiuudistus

Työsopimuslain (157/2000, TSL) 3.luvun 5§:n kilpailukieltosopimuksia määrittäviä säännöksiä muutettiin vuoden 2022 alusta merkittäväällä tavalla. Lakimuutoksella pyritään vähentämään turhien tai lainvastaisten kilpailukieltosopimusten liittämistä työsopimuksiin, ja vähentämään sen kaltaisista kilpailukieltosopimuksista työntekijöille ja työmarkkinoiden tehokkuudelle syntyviä ongelmia.⁸² Lakimuutos suoritettiin muuttamalla TSL 3.luvun 5§ lain 1018/2021 mukaisesti. Uudistetulla lailla suoritettiin jo aiemmin suunniteltu muutos kilpailukieltosäätelylle. Lakimuutoksen avulla pyritään kielteisesti vaikuttamaan edellä mainittujen asioiden lisäksi kilpailukieltosopimusten laajamittaiseen käyttöön, ja vahvistamaan työntekijöiden asemaa kilpailukieltosopimusten velallisenä.⁸³

Uuden lainsäädännön mukaisesti kilpailukieltosopimus voidaan solmia edelleen pelkästään, jos työsuhteeseen tai yleisesti työnantajan toimintaan liittyy erityisen painava syy. Kilpailukieltorajoituksen enimmäisraja on edelleen 12 kuukauden mittainen aika työsuhteen päättymisen jälkeen, mutta uuden sääntelyn mukaisesti tämän kaltaiset vuoden mittaiset kilpailukiellot tulevat kalliimmaksi työnantajan kannalta, sillä 2022 vuoden alusta solmitut kilpailukieltosopimukset ovat “maksullisia”

⁸² Herrainsilta 2022, s. 193; HE 222/2020 vp, s. 13.

⁸³ HE 222/2020 vp, s. 1–4.

työnantajalle. Mikäli kilpailukiellon kestoksi määritetään enintään kuusi kuukautta, tulee työntekijälle rajoitusaikana työnantajan toimesta korvata 40 prosenttia vastaava osuus työntekijän palkasta. Jos kilpailukieltosopimus puolestaan solmitaan koskemaan työsuhteen jälkeistä kuutta kuukautta pitempää aikaa, vastaava korvattava summa on 60 prosenttia työntekijän palkan suuruudesta. Korvausvelvollisuus syntyy huolimatta siitä, onko kilpailukieltosopimus solmittu ennen vai jälkeen lakimuutoksen voimaantuloa.⁸⁴ Momentissa TSL 3:5.5 mainitaan lisäksi seuraava erityissääntö liittyen työnantajan korvausvelvollisuuteen:

”Mitä 3 momentissa säädetään kilpailukieltosopimuksen keston rajoittamisesta ja sopimussakon enimmäismäärästä, ei koske työntekijää, jonka tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa.”

Tällä momentilla tarkoitetaan sitä, että jos johtajatehtävissä toimivan työntekijän kilpailukieltoon sovelletaan ylipäätään työsopimuslakia, ei sovelleta aikarajoituksia, eikä sopimussakon enimmäismäärään rajoituksia. Tätä perustellaan seuraavasti:

”Säännöksessä tarkoitetuilla johtavassa asemassa olevilla työntekijöillä voi olla yrityksen kannalta niin merkittävää tietoa hallussaan, että pykälän 3 momentissa ehdotetut rajoitukset eivät aina olisi riittäviä. Säännöksen tulkinnassa tulisi sen henkilöllisen soveltamisalarajauksen puitteissa kiinnittää huomiota työntekijän asemaan ja työnantajan suojan tarpeeseen. Rajatapauksissa tulkinnan tulisi aina perustua kokonaisharkintaan.”⁸⁵

Myös johtajatehtävissä toimivien työntekijöiden kilpailukieltosopimusten olisi oltava 1 ja 2 momentin sääntelyn mukaiset. Vaikka heidän kilpailukieltosopimuksiinsa ei sovellettaisi TSL 3:5. 3:n mukaisia rajoituksia, voitaisiin kilpailukieltosopimusten kestoja ja sopimussakkoa koskevia kohtuuttomia sopimusehtoja sovitella oikeustoimilain avulla.

Ennen lakimuutosta solmittuja kilpailukieltosopimuksia koski vuoden 2022 alusta siirtymäsäännökset, joista tarkemmin seuraavassa luvussa 3.22. Nämä siirtymäsäännökset eivät kuitenkaan poistaneet korvausvelvollisuutta, ja esimerkiksi tämän tutkielman kirjoitusvuotena 2026 kaikki kilpailukieltosopimukset kuuluvat uuden lainsäädännön rajojen alle.

⁸⁴ HE 222/2020 vp, s. 12–16; TSL 3:5§.

⁸⁵ HE 157/2000 vp, s. 83–84.

Mielenkiintoinen ongelmakohta saattaa löytyä korvattavan määrän osalta siitä, että mitä TSL 3:5. 3:ssa tarkoitetaan työntekijän palkalla. Työsopimuslaissa ei määritellä yksilöiden sitä, että mikä lasketaan palkaksi. Jos kilpailukiellon alainen työntekijä on esimerkiksi palkattu, jollain poikkeavalla tavalla, kuin perinteisellä kuukausi- tai tuntipalkalla, voi tästä aiheutua tulkintaongelmia. Lain esitöissä kerrotaan, että korvauksen perustana on työntekijän tavanomainen palkka, joka maksettaisiin, jos työsuhde olisi jatkuva. Tarkemmin ei kuitenkaan kerrota, mitä tavanomainen palkka tarkoittaa.⁸⁶ Asiaa voitaisiin tulkita esimerkiksi siten, että epätyypillisten palkkauksien tilanteessa käytettäisiin verrokkina vastaavasta työstä maksettavaa tavanomaista palkkaa, mutta asia jää silti hieman epäselväksi.

Kilpailukieltosopimukseen liitetään yleensä tehostekeinona sopimussakko vahingonkorvauksen sijasta, sillä vahingonkorvauksien määrittäminen olisi vaikeaa syntyneissä sopimusrikkomuksissa, ja usein jäisi riittämättömäksi. Uudistetun lainsäädännön mukaan kilpailukieltosopimuksen tehosteeksi määrätty sopimussakko saa vastata enimmäismäärältä työntekijän kuuden kuukauden palkkaa. Hallituksen esityksessä on mainittu, että sopimussakko voidaan määrittää kuitenkin muullakin tavalla, kun työntekijän palkan mukaisesti, jos tämä on olosuhteet huomioiden perusteltavissa.⁸⁷ Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Tämän säännöksen avulla on pyritty siihen, että työntekijän ammatillinen vapaus ei olisi kohtuuttomasti rajoitettu, jos irtisanominen on johtunut työnantajasta.⁸⁸ Sopimussakon rajoitetut enimmäismäärät yhdistettynä kilpailukielloista sen voimassaoloaikana maksettaviin korvauksiin parantavat työntekijän asemaa, ja asettavat työnantajan tilanteeseen, missä turhien kilpailukieltosopimusten tekeminen ei ole enää järkevää.

Uuden kilpailukieltosäätelyn taustalta löytyy oikeuskäytäntöä, kuten viime kappaleessa mainittu KKO 2003:19 ja lisäksi esimerkiksi KKO 2019:28. Molemmissa tapauksissa kilpailukieltosopimukset katsottiin mitättömiksi, sillä erityisen painavaa syytä sen solmimiselle ei löytynyt. Nämä tapaukset osoittivat sen, että työsopimuksista löytyi varsinkin ennen lakiuudistusta kilpailukieltoja, jotka eivät täyttäneet sen aikaisia vaatimuksia. Vuoden 2022 alusta lakimuutoksella kilpailukieltoihin lisätyn työntekijälle korvattavan summan tullessa voimaan, pitäisi edellä mainittujen kohtuuttomien kilpailukieltosopimusten olla vähenevään päin. Uudistuksen tarkoituksena ei kuitenkaan ollut kilpailukieltosopimusten poistaminen, vaan niiden ohjaaminen enemmän perusteltuihin tilanteisiin.

⁸⁶ Herrainsilta 2022, s. 196; HE 222/2020 vp, s. 31.

⁸⁷ HE 157/2000 vp, s. 83.

⁸⁸ HE 222/2020 vp, s. 18–19.

Näiden lakimuutoksien toteutumista ja onnistumista on arvioitu vuonna 2024 valmistuneessa työ- ja elinkeinoministeriön seurantahankkeessa TEM007:00/2023, jonka tuloksia tutkin luvussa 3.3.

3.2.2 Kilpailukieltujen työnantajan korvausvelvollisuuden edellytykset rajoitusajalta

Vuoden 2022 lakimuutoksen jälkeen kilpailukieltuihin lisättiin työnantajalle työntekijän palkkaan perustuva korvausvelvollisuus kilpailukieltujen rajoitusajalle, kuten edellisessä luvussa käsiteltiin. Seuraavassa tutkin tämän korvausvelvollisuuden edellytyksiä ja poikkeustilanteita. Lähtökohtana työnantajan korvausvelvollisuudelle on se, että työntekijä ja työnantaja ovat tehneet kilpailukieltosopimuksen siten, että se täyttää TSL 3:5§:n asettamat vaatimukset. Tämän kilpailukieltosopimuksen on myös oltava sellainen, että se sitoo työntekijää nimenomaan työsuhteen päättymisen jälkeen, jotta korvausvelvollisuus toteutuu. Kilpailukieltosopimuksen sitovuuden ja siitä johdetun työnantajan korvausvelvollisuuden kannalta tärkeää on se, miten työsuhde on päättynyt, sillä TSL 3:5§:ssa lausutaan seuraavaa:⁸⁹

“Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä.”

Uuden kilpailukieltosääntelyn takia tulkintakysymyksien merkitys kasvaa, kun pohditaan, onko kilpailukieltosopimus sitova, onko irtisanominen tapahtunut yksipuolisesti työnantajan takia tai onko siihen ollut pätevä syy. Työntekijä voi olla sitä mieltä, että työsuhteen päättymisen ei ole johtunut hänestä, tai perusteet siihen ovat riittämättömät. Ongelmatilanteissa kilpailukieltosopimuksen korvausvelvollisuus ja yleinen sitovuus ratkeaa joskus vasta tuomioistuimen päätöksellä, jos sopimusosapuolet eivät pääse asiasta yhteisymmärrykseen. Jos tämän kaltaiset tulkintatilanteet menevät oikeuteen, on usein kilpailukieltota koskeva rajoitusaika jo päättynyt, kun asia ratkeaa. Oikeusvarmuuden kannalta olisi kannattavaa sopimusosapuolien sopia etukäteen tarkasti siitä, milloin kilpailukieltosopimus sitoo työntekijää, ja missä tilanteissa näin ei ole.⁹⁰

Lakimuutoksen yhteydessä työnantajalle lisättiin mahdollisuus irtisanoa kilpailukieltosopimus TSL:n kohdassa 3:5.4 seuraavasti:

“Työnantajalla on oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus noudattaen irtisanomisaikaa, jonka pituuden on oltava vähintään kolmasosa rajoitusajan pituudesta, kuitenkin vähintään kaksi

⁸⁹ Herrainsilta 2022, s. 199.

⁹⁰ Herrainsilta 2022, s. 200.

kuukautta. Irtisanomisoikeutta ei kuitenkaan ole enää sen jälkeen, kun työntekijä on päättänyt työsopimuksen.”

Lakimuutoksen esitöissä tätä mahdollisuutta perusteltiin sillä, että työnantaja voi irtisanomisoikeutta käyttämällä välttää tarpeettomia kustannuksia, jos olosuhteet kilpailukieltosopimukselle muuttuvat. Työsuhteen päättymisellä lain esitöiden perusteella tarkoitetaan työsuhteen päättämismoitituksen toimitusta. Tämä rajoitus on varteenotettava, sillä työntekijä voi jättää eroamismoituksen keskustelematta asiasta etukäteen. Tämä muutos korostaa työnantajan sopimushallintaa siten, että heidän tulisi arvioida kilpailukieltosopimusten tarpeellisuutta entistä enemmän.⁹¹

Työnantajan korvausvelvollisuus kilpailukieltosopimuksien lakimuutoksen jälkeen on mielenkiintoinen tilanteissa, joissa työntekijä rikkoo kyseistä sitovaa kilpailukielttoa. Herrainsilta pohtii artikkelissaan, että jos työnantajalla olisi näissä tapauksissa edelleen korvausvelvollisuus rajoitusajalta, voitaisiin se katsoa ongelmalliseksi työnantajan oikeusturvan osalta. Korvauksen maksaminen on kuitenkin pakottavaa sääntelyä, ja jos korvausvelvollisuutta laiminlyötäisiin, voidaan pohtia vaikuttaisiko se kilpailukieltosopimuksen voimassaoloon. Jos kilpailukieltosopimuksen tarkoitusta tutkitaan, voidaan päätellä, että työnantajalla olisi oikeus jättää korvaukset maksamatta tämän kaltaisissa tilanteissa. Jos näin ei olisi voitaisiin edellä mainittuja tilanteita tulkita siten, että työntekijä voisi vapautua kilpailukiellostaan rikkomalla sitä, ainakin jos korvauksista pidättäytyminen muodostaisi työnantajan sopimusrikkomuksen. Jos kuitenkin kilpailukieltosopimuksen rikkominen päättyy, voidaan ajatella, että työnantajan tulisi uudestaan aloittaa korvauksen maksaminen, ainakin jos rajoitusaikaa on jäljellä. Kilpailukieltosten tapauskohtainen tulkinta on näitten mahdollisten ongelmakohden takia tarpeellista.⁹²

Tässä osiossa käsitelty työnantajan korvausvelvollisuus, ja irtisanomisoikeus ovat vuoden 2022 alusta tulleen lakimuutoksen sanelemia. Mikäli kilpailukieltosopimukset oli tehty ennen vuotta 2022, koski niitä siirtymäsäännös, jonka mukaan sovellettiin vuoden siirtymäajan osalta vanhaa sääntelyä. Tässä siirtymäsäännössä on kuitenkin poikkeus, joka koski sopimuksia, missä oli sovittu yli kuuden kuukauden rajoitusajasta, ja aiemman kilpailukieltosääntelyä koskeneen työsopimuslain 3.luvun 5§:n mukaisesta korvauksesta, joka on maksettu kokonaan, tai sen maksaminen oli aloitettu ennen vuotta 2022. Näissä poikkeustilanteissa sovelletaan vanhaa sääntelyä myös vuoden siirtymäajan päättymisen jälkeen. Lain esitöissä poikkeussääntöä perusteltiin siten, että jos sen kaltaisia

⁹¹ HE 222/2020 vp, s. 32; Herrainsilta 2022, s. 201–202.

⁹² Herrainsilta 2020, s. 203–204; Saarinen 2013, s. 810.

ehtoja muutettaisiin uudella sääntelyllä, voisi ilmetä epäselvyyksiä maksettavien korvausten suuruuden osalta.⁹³

3.3 Kilpailukieltosopimusten nykytilanne työ- ja elinkeinoministeriön selvityksen perusteella

3.3.1 TEM- hanke kilpailukieltosopimusten nykytilasta (TEM 007: 00/2023)

Kilpailukieltosopimuksia koskeva vuoden 2022 lakimuutos pyrki uudella sääntelyllä vähentämään ja ennaltaehkäisemään tarpeettomia, ja lainvastaisia kilpailukieltosopimuksia. Tarkoituksena ei ollut kuitenkaan estää työnantajia suojaamasta kilpailuosaamistaan ja liikesalaisuuksiaan tilanteissa, missä kilpailukieltojen käyttö on perusteltua.⁹⁴ Lakimuutoksen hyväksymisen ohessa eduskunta antoi lausunnon (EV 157/2021 vp), jonka mukaan se edellytti hallituksen antamaan selvityksen työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle (TyV) siitä, että millaisia vaikutuksia uudella lainsäädännöllä on kilpailukieltojen käytölle Suomessa. Aiempaa mittavaa tilastoitua tietoa kilpailukieltojen määrästä Suomessa ei löytynyt. Lainvalmistelun yhteydessä tavoitteena oli selvittää, kuinka suuressä käytössä kilpailukieltosopimukset ovat, ja liittyykö niiden käyttöön ongelmakohtia. Tämän perusteella työ- ja elinkeinoministeriö suoritti hankkeen ”Selvitys eduskunnalle kilpailukieltosopimusten käytöstä” (TEM 007:99/2023), joka valmistui vuoden 2024 alussa. Selvitys suoritettiin Suomen ammattiliittojen keskusjärjestön (SAK), ammattiliittojen keskusjärjestö STTK:n, korkeakoulutettujen keskusjärjestö Akavan, Suomen Yrittäjien, Elinkeinoelämän keskusliiton ja Keskuskauppakamarin kanssa.⁹⁵

Selvityksessä TEM 007:99/2023 pyritään selvittämään kilpailukieltosopimusten nykyistä kokonaisu-määrää, lakimuutoksen vaikutuksia niiden määrään, toimialojen eroja kilpailukieltosopimusten käytölle, kilpailukieltojen jakautumista palkansaajaryhmien osalta, miten työnantajat ja työntekijät ovat kokeneet lakimuutoksen ja minkä pituisia kilpailukieltoja työntekijöillä on solmittuna. Tietoa selvitykseen saatiin monesta eri lähteestä, kuten työ- ja elinkeinoministeriön vuoden 2023 työolobarometrista, STTK:n barometrista, Akavan jäsenkyselystä, SAK:n luottamushenkilöpaneelistä, Suomen Yrittäjien jäsenkyselystä ja Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) pk-yrittäjäkyselystä. Kaikkiin kyselyihin määritettiin nimenomaan kysymyksiä koskemaan kilpailukieltosopimuksia tätä hanketta varten. Tutkin seuraavaksi valmistuneen hankkeen tuloksia *Erno Mähösen* ja *Maija-Lyly Yrjänäisen*

⁹³ HE 222/2020 vp, s. 34.

⁹⁴ HE 222/2020 vp, s. 2–4.

⁹⁵ Mähönen – Yrjänäinen 2024, s. 7.

selvityksellä työ- ja elinkeinoministeriön julkaisusta, jotta voin rakentaa hyvän yleiskuvan kilpailukieltojen nykytilasta tutkielmaani.⁹⁶

3.3.2 Selvityksen tulokset työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin perusteella

Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometriin vastasi noin kaksi tuhatta työntekijää, ja sen perusteella noin 10 prosentilla vastanneista palkansaajista oli vuonna 2023 kilpailukieltoehto tai kilpailukieltosopimus työsopimuksessaan. Noin 75 prosenttia vastasi, että kilpailukieltoa ei heillä ole. 15 prosenttia palkansaajista ei osannut vastata kysymykseen siitä, onko heillä kilpailukieltoa vai ei. Tämä epätietoisuus oli selvin varsinkin nuorempien työntekijöiden ja alempien toimihenkilöiden osalta, jonka perusteella voitaisiin tulkita, että parannettavaa on edelleen kilpailukieltojen ymmärtämisen, ja työntekijöiden oikeusturvan osalta.

Työolobarometrasta saatiin myös tietoa kilpailukieltojen voimassaoloajoista. TSL 3:5§:n mukaan kilpailukielto saa olla enimmäkseen vuoden mittainen, ja 6–12 kuukauden mittaisten kilpailukieltojen osalta siitä maksettava korvaus on suurempi. Ne kyselyyn vastanneet, joilta löytyi kilpailukieltosopimus, 41 prosenttia sanoi kilpailukiellon keston olevan 1–6 kuukauden pituinen työsuhteen päättymisen jälkeen. 14 prosenttia vastanneista kertoi kiellon rajaavan kilpailevaa toimintaa 7–12 kuukauden ajalta. Kolmannes ei osannut vastata kysymykseen kiellon pituudesta, noin 5 prosenttia vastasi, että kiellon pituutta ei ole määritetty sopimusehdoissa, ja 6 prosentin mukaan kielto on yli vuoden mittainen. Huolestuttavaa näissä tuloksissa on se, että kolmasosa niistä, joilla on kilpailukieltosopimus, ei osannut sanoa, kuinka pitkä voimassaoloaika heidän kilpailukiellollansa on. Toki myös se, että 6 prosenttia vastanneista totesi kiellon olevan yli vuoden mittainen, eli mitätön lainsäädännön mukaan, herättää kysymyksiä kilpailukieltojen ymmärtämisen osalta, myös työnantajien näkökulmasta. Jos kilpailukiellon velkoja eli työnantaja olisi ajan tasalla kilpailukieltolainsäädännön osalta, tuskin vastaavia mitättömiä kilpailukieltoja löytyisi työsopimuksista. Vuoden mittaisissa kilpailukielloissa on toki huomioitava kappaleessa 3.21 mainittu poikkeussäännös, jos työntekijä toimii johtajatehtävissä.⁹⁷

Eroja sosioekonomisten ryhmien välillä myös löytyi, joka on täysin ymmärrettävää kilpailukieltojen tarkoitus huomioiden. Ylemmillä toimihenkilöiden osalta 16 prosentilla löytyi kilpailukielto, alemmilla toimihenkilöillä vastaava luku oli 9 prosenttia, ja tavallisilla työntekijöillä 6 prosenttia. Miehillä ja naisilla oli jonkin verran eroa kilpailukieltosopimusten osalta. Miesten osalta 15 prosentilla

⁹⁶ Mähönen – Yrjänäinen 2024, s. 8.

⁹⁷ Mähönen – Yrjänäinen 2024, s. 9–10.

oli kilpailukieltosopimus, puolestaan naisilla vastaava osuus oli noin 6 prosentilla. Kilpailukieltosopimukset ovat yleisimpiä yksityisellä sektorilla, varsinkin yksityisten palveluiden palkansaajilla. Selvästi vähiten kilpailukieltoja löytyi julkisen sektorin työntekijöiltä.⁹⁸

3.3.3 Selvityksen tulokset STTK:n kyselytutkimuksen perusteella

Ammattiliittoja edustava keskusjärjestö STTK:n kyselytutkimuksen tuloksista saadaan samankaltaisia tuloksia kuten työolobarometrissa, kuitenkin hieman korkeammilla osuuksilla. Kyselytutkimukseen osallistui taas noin kaksi tuhatta työntekijää. Noin 14 prosentilla vastanneista oli kilpailukieltosopimus. Erillinen työsopimuksen ulkopuolinen kilpailukieltosopimus löytyi vain kolmella prosentilla näistä 14 prosentista. Muilla kilpailukielto oli työsopimuksessa. STTK:n tutkimuksessa myös noin viidesosa vastanneista ei osannut vastata, onko heillä kilpailukieltoa. STTK:n kyselytutkimuksessa kysyttiin myös niiltä vastaajilta, joilta ei löytynyt kilpailukieltoa, että oliko heillä sellaista aiemmin nykyisessä työsuhteessa. Vain 5 prosenttia heistä vastasi, että kilpailukiellosta oli luovuttu, ja loput vastasivat, että sellaista ei ole missään vaiheessa löytynyt heidän työsopimuksestaan.

Kilpailukieltojen määräaikojen osalta noin 62 prosenttia vastasi, että heidän kilpailukieltonsa on kestoltaan 1–6 kuukautta, 32 prosentilla kilpailukielto koski 6–12 kuukauden määräaikaa, ja loput 7 prosenttia vastasivat, että heidän kilpailukieltonsa on yli vuoden mittainen, eli kilpailukieltosääntelyn mukaisesti laitton, jos kyseessä ei näissä tapauksissa ole johtajatehtävissä toimiva työntekijä. Näissä tuloksissa on eroavaisuuksia työolobarometriin verrattuna, joka voi selittyä sillä, että STTK:n tutkimuksessa ei voinut kiellon määräajan osalta vastata “en osaa sanoa”, kuten työolobarometrissa.

Miehillä ja naisilla oli STTK:n tutkimuksessa hieman pienempi ero kilpailukieltojen määrän osalta. Miesten osalta työolobarometrin tavalla luku oli myös 15 prosenttia vastanneista, kun taas naisista noin kymmenesosa vastasi kilpailukiellon löytyvän, työolobarometrin 6 prosenttiin verrattuna. Sosioekonomisten tekijöiden osalta tulokset ovat muiltakin osilta samankaltaisia, kuin työolobarometrissa. Normaalisissa työntekijäasemassa toimivilla on selvästi harvemmin kilpailukieltosopimus, verrattuna ylempiin ja alempiin toimihenkilöihin. Vähiten kilpailukieltosopimuksia on julkisen hallinnon ja koulutuksen toimialoilla. STTK:n tutkimus osoittaa samoja ongelmia kilpailukieltojen osalta kuin työolobarometrin tulokset. Noin viidesosa ei osaa sanoa, onko heillä kilpailukielto, ja noin 7 prosenttia vastanneista kertoi kilpailukiellon olevan yli vuoden mittainen.⁹⁹

⁹⁸ Mähönen – Yrjänäinen 2024, s. 9, Kuvio 1.

⁹⁹ Mähönen – Yrjänäinen 2024, s. 10–11.

3.3.4 Kilpailukieltojen nykytila yrityssectorilla Akavan tutkimuksen perusteella

Akavan kautta tehdyissä haastatteluissa oli puolestaan tarkoitus kerätä tietoa kilpailukieltosopimusten yleisyydestä ja määräajoista yrityssectorilla toimivien Akavan järjestöön kuuluneiden työntekijöiden osalta. Akavan kysely suoritettiin vuoden 2023 lopussa, ja se on siltäkin osin tärkeä, että Akava oli tehnyt vastaavan kyselyn vuotena 2017, joten oli mahdollista saada sellaista uutta tietoa, jota voitaisiin suoraan verrata aiempiin tuloksiin. Tämän avulla voidaan saada mielenkiintoista tietoa lakimuutoksen vaikutuksista, ainakin Akavan keskusjärjestön jäsenien osalta. Uuden tiedonkeruun perusteella kaikista kyselyyn vastanneista 24 prosentilla löytyi kilpailukielto työsopimuksesta. Vuonna 2017 vastaava luku oli 37 prosenttia, joten ainakin Akavan jäsenien osalta kilpailukieltojen käyttö oli merkittävästi vähentynyt. Ylipäätään esimerkiksi työolobarometrin tuloksiin verrattuna Akavalaisten tutkimusjoukko on siltä osin mielenkiintoinen, että kilpailukielto löytyy suuremmalta osalta vastanneista. Akavalaisista 18 prosenttia vastasi, että he eivät osaa sanoa onko heillä kilpailukieltosopimusta, ja loput vastasivat, että heillä ei ole kilpailukieltosopimusta.

Kilpailukieltosopimuksien määräaikojen osalta 53 prosenttia vastasi, että kilpailukielto on rajattu vuoden määräajan sisälle, tutkimus ei tarkentanut eroja vuoden määräajan sisällä. Vastaajista 29 prosenttia ei osannut vastata kysymykseen kilpailukiellon määräajasta, ja loput 18 prosenttia kertoi kilpailukiellon keston olevan lainmukaisesti sitomaton yli vuoden mittainen työsuhteen päättymisen jälkeen. Sosioekonomisten ryhmien osalta kysely antoi samankaltaisia tuloksia kuten aiemmat. Johtotehtävissä toimivilla kilpailukieltojen käyttö on huomattavasti yleisempää. Yritysten ylimmän johdon osalta jopa 59 prosenttia kertoi kilpailukiellon löytyvän. Ongelmakohtien osalta saatiin samoja tuloksia Akavan tiedonkeruun perusteella. Yli vuoden mittaisia kilpailukieltoja oli paljon, ja noin kolmasosa ei osannut vastata kysymykseen kilpailukiellon pituuden osalta.¹⁰⁰

3.3.5 Selvityksen tulokset SAK:n luottamuspaneelin kyselyn perusteella

Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö (SAK) keräsi puolestaan tietoa luottamushenkilöpaneelissa siitä, että onko kilpailukieltosopimuksista ollut yleisesti keskustelua heidän työpaikoillansa menneen vuoden aikana. Keskusteluksi tässä kyselyssä luokiteltiin kaikki yhteydenotot, jotka käsittelivät kilpailukieltoja. Vastanneista kuusi prosenttia kertoi, että keskustelua on käyty vuoden 2023 aikana kilpailukieltosopimuksista. Luottamushenkilöistä 80 prosenttia vastasi, että keskustelua ei ole käyty ja loput eivät osanneet vastata kysymykseen. Niiltä luottamushenkilöiltä, jotka vastasivat, että keskustelua on käyty kilpailukielloista, noin 10 prosenttia kertoi, että menneen vuoden aikana on

¹⁰⁰ Mähönen – Yrjänäinen 2024, s. 11.

ollut tilanteita, joissa kilpailukieltoja on solmittu ilman erillistä korvausta. SAK:n kyselyn perusteella ei saatu tietoa kilpailukieltojen kestosta.¹⁰¹

3.3.6 Selvityksen tulokset Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) ja Suomen Yrittäjien työnantajakyselyiden mukaan

Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) laatimassa kyselyssä selvitettiin kilpailukieltoihin liittyvää tietoa työnantajilta. Työnantajien näkökulma työ- ja elinkeinoministeriön selvitykseen on tärkeä, jotta saadaan tietoa sopimuskäytänteistä kilpailukieltojen asettajilta, eli työnantajilta lakimuutoksen jälkeisistä käytänteistä. EK:n työnantajayrityksille laatiman kyselyn perusteella noin viisi prosenttia vastaajayrityksistä ilmoitti käyttävänsä aina kilpailukieltosopimuksia, 16 prosenttia joissain tilanteissa, 12 prosenttia eivät osanneet vastata kysymykseen, ja loput eivät koskaan. Kilpailukieltoja tehneistä työnantajayrityksistä noin neljäsosa vastasi, että he ovat vähentäneet kilpailukieltojen käyttöä, 22 prosenttia kertoi muuttaneensa kilpailukieltojen sisältöä, ja vain prosentti kertoi lisänneen kilpailukieltojen käyttöä vuoden 2022 jälkeen. Kun esitettiin tarkentava kysymys kilpailukieltojen vähentämisen syistä, 45 prosenttia työnantajayrityksistä kertoi, että vuoden 2022 lakimuutos ei ollut vaikuttanut millään tavalla heidän kilpailukieltojen käyttöön. Erityisesti suuret yritykset olivat kyselyn perusteella vähentäneet kilpailukieltojen käyttöä. Tämän EK:n kyselyn perusteella voisi tehdä johtopäätöksiä siitä, että työnantajayritykset olisivat vähentäneet suhteellisen merkittävästi kilpailukieltojen käyttöä lakimuutoksen jälkeen, vaikka melkein puolet kilpailukieltoja vähentäneistä eivät sanoneetkaan syyksi lakimuutosta.¹⁰²

Suomen Yrittäjien järjestämä jäsenkysely työnantajayrityksellä tuotti tietoa samasta näkökulmasta, kuin Elinkeinoelämän keskusliiton kysely. Vuoden 2023 jäsenkyselyn perusteella kilpailukieltoja oli käyttänyt työsopimuksissaan aina 8 prosenttia, ja joskus 14 prosenttia työnantajayrityksistä. Merkittävin muutos kilpailukieltojen käytön osalta, oli yli 10 henkeä työllistävissä yrityksissä, joissa 19 prosenttia ilmoitti vähentäneensä kilpailukieltosopimusten käyttöä vuoden 2022 lakimuutoksen jälkeen. Työnantajayrityksistä vain 34 prosenttia ilmoitti kokevansa kilpailukieltosopimusten käytön tarpeellisenä. Vastaava luku oli laskenut 12 prosenttia Suomen Yrittäjien järjestämästä vuoden 2019 kyselystä.¹⁰³

¹⁰¹ Mähönen – Yrjänäinen 2024, s. 11–12

¹⁰² Mähönen – Yrjänäinen 2024, s. 12.

¹⁰³ Mähönen – Yrjänäinen 2024, s. 12–13.

3.3.7 Työ- ja elinkeinoministeriön hankkeen yhteenveto

Työ- ja elinkeinoministeriön hankkeen TEM007: 00/2023 perusteella voidaan tehdä joitakin johtopäätöksiä. Kilpailukieltosopimusten käyttö vuoden 2022 lakimuutoksen jälkeen oli vuonna 2024 valmistuneen selvityksen perusteella lievästi vähentynyt, mutta muutoksen ei voida sanoa olleen jyrkkä ja nopea. Kilpailukieltosopimuksia on edelleen runsaasti työelämässä, mutta niiden tekemistä harkitaan hieman aiempaa enemmän. Tämän perusteella voitaisiin tulkita lakimuutoksen vaikuttaneen kilpailukieltoa koskeviin sopimuskäytäntöihin laadullisesti, ei niinkään määrällisesti. Suuri osa vastaajista, varsinkin työntekijöiden osalta ei osannut vastata kysymyksiin kilpailukielloista. Kyseilyiden perusteella selvisi myös, että lain vastaisia yli vuoden mittaisia kilpailukieltoja oli edelleen jokseenkin paljon. Kilpailukieltosopimusten suurin ongelmakohta onkin todennäköisesti tietämättömyys siihen liittyvästä sääntelystä. Ilmiö on selvempi työntekijöiden osalta, mutta myös työnantajien puolelta ilmeni vastaavaa. Jos työyhteisöihin saataisiin lisättyä informaatioita kilpailukieltojen sääntelystä, voisi se kenties kohentaa uuden lainsäädännön vaikutuksia.¹⁰⁴

Huomioitavaa on kuitenkin tämän tutkimuksen osalta se, että kun kyselyt järjestettiin pääosin 2023 vuoden lopussa, ja selvitys valmistui 2024 vuonna, oli lakimuutoksesta kulunut suhteellisen vähän aikaa. Muutosta on toki saattanut tapahtua kilpailukieltojen käytön osalta viimeisen muutaman vuoden aikana, mutta tutkimus on silti erittäin relevantti, sillä vuoden 2022 lakimuutoksen vuoden mittaiset siirtymäajat olivat kyselyiden tapahtuessa jo vajaa vuosi aiemmin loppuneet, ja kyseinen sääntely ei ole tämän selvityksen jälkeen muuttunut.

3.4 Sopimussakko kilpailukieltosopimuksessa

Sopimussakkoehdojen käytön yleisyys vaihtelee sopimustyyppin mukaan siitäkin huolimatta, että ne ovat jo vakiintunut sopimuskeino kotimaisessa sopimusoikeudessa. Kilpailukieltosopimukset ovat juuri sen kaltaisia sopimustyyppisiä, joissa sopimussakko on usein liitettyä tehostekeinoksi. TSL:n 3:5§ mukaan säädetään kilpailukieltoon liitetyn sopimussakon enimmäismäärästä, ja tämä sääntely pysyi muuttumattomana vuoden 2022 lakiuudistuksen yhteydessä.¹⁰⁵ TSL 3:5. 3 säädetään kilpailukieltoon liitetyn sopimussakon enimmäismäärästä seuraavaa:

¹⁰⁴ Mähönen – Yrjänäinen 2024, s. 7–14.

¹⁰⁵ HE 157/2000 vp, s. 82; Klami-Wetterstein 2020, s. 646; Rautiainen – Äimälä 2001, s. 106.

“Kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa määräys vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimussakosta, joka saa enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa.”

Jos työntekijän palkka on järjestetty jollain kuukausi- tai tuntipalkasta poikkeavalla tavalla, voidaan sopimussakon suuruuden osalta myös olettaa, että yläraja asetetaan tavanomaisen palkan mukaan, jonka samankaltaisesta tehtävästä saataisiin, jos sitä ei voida määrittää poikkeavan palkkaustavan takia. Tämä mahdollinen ongelmakohta on samanlainen, kuin kilpailukieltujen rajoitusajan korvausta määritettäessä.¹⁰⁶ Momentissa 3:5. 5 todetaan myös, että sitä mitä säädetään sopimussakon enimmäismäärästä kohdassa 3:5. 3, ei sovelleta johtamisasemassa toimivan työntekijän, tai siihen rinnastettavan työntekijän osalta. Tämä on tärkeä huomio, sillä kuten edellä käsitellyn työ- ja elinkeinoministeriön selvityksen perusteella voidaan todeta, johtamisasemassa toimiville työntekijöille solmitaan huomattavasti useammin kilpailukieltuja työsopimuksiin, kuin alemmille työntekijöille.

Sopimussakko ja kilpailukieltosopimus liittyvät erittäin kiinteästi ja vahvasti toisiinsa. Pönkä luonnehtii sellaista kilpailukieltosopimusta, joka on solmittu ilman sopimussakkoehdotusta “hampaatto-maksi”, sillä kilpailukieltosopimuksissa todellisen vahingon näyttäminen on todella hankalaa tai jopa mahdotonta.¹⁰⁷ Mikäli sopimussakkoehdotusta ei sovittaisi kilpailukiellon yhteydessä, joutuisi työnantaja maksamaan korvausta kilpailukiellon rajoitusajalta, ja jos kilpailukieltota rikottaisiin, vahingonkorvausoikeudellisten periaatteiden mukaan korvattavat vahingot jäisivät *de facto* vähäiseksi. On vaikea osoittaa konkreettista vahingonkorvausoikeudellista vahinkoa, joka johtuu siitä, että työntekijä on siirtynyt kilpailevaan yritykseen. Kun sopimussakkoehdotus liitetään kilpailukiellon yhteyteen, vältetään tuottamuksen osoittamisen ongelmat kokonaisuudessa.¹⁰⁸

Johtuen sopimussakon kiinteästä ja erottamattomasta yhteydestä kilpailukieltosopimukseen, voi usein tulla vastaan tilanteita, jossa kilpailukiellon pätemättömyys johtaa sopimussakkoehdotuksen mitätömyyteen.¹⁰⁹ Varsinkin oikeuskäytäntöä tutkiessa tämä on ilmiselvää. Kun sopimussakko toimii kilpailukieltosopimuksen yhteydessä tehostekeinona, niin pääsopimuksen tulkinta vaikuttaa tietysti siitä tuomittavaan korvaukseen, eli tässä tapauksessa sopimussakkoon.

Kun sopimussakkojen tärkein tarkoitusperä on usein painostusfunktio, jota käsiteltiin kappaleessa 2.3 ja esimerkiksi *Klami-Wetterstein* toteaa artikkelissaan myös kilpailukieltotehtävien osalta

¹⁰⁶ Herrainsilta 2022, s. 196.

¹⁰⁷ Pönkä 2008, s. 389; Klami-Wetterstein 2020, s. 634; Paukku – Puisto, s. 146.

¹⁰⁸ Pönkä 2008, s. 389–390.

¹⁰⁹ Huhtamäki 2010, s. 376; Paukku – Puisto, s. 146.

sopimussakon tärkeimmäksi tarkoitukseksi preventiivisen tarkoituksen,¹¹⁰ on mielestäni painostusfunktion lisäksi kilpailukieltojen yhteydessä varsinkin selvitysfunktiolla korostetusti merkitystä. Kilpailukielto­sopimuksien pääasialliseksi tarkoitukseksi voidaan katsoa se, että yritykset haluavat suojella kilpailuvarojaan, tässä tapauksessa työntekijöiden osalta.¹¹¹ Sopimussakko toimii toki teoriassa painostuskeinona kilpailukielto­sopimusten yhteydessä siten, että työntekijöitä pyritään ohjaamaan olematta rikkomatta kilpailukieltoa, mutta sopimussakon selvitysfunktiolla on mielestäni korostunut merkitys.

Kun tutkin työ- ja elinkeinoministeriön selvitystä (TEM007: 00/2023) viime osiossa, korostui siinä kilpailukielto­sopimusten osalta se, että työntekijöillä on tietoisuutta kilpailukielto­sopimusten sisällyttä työntantajiin verrattuna huomattavasti vähemmän. Sen takia mielestäni on hieman yksinkertaistettua olettaa, että työntekijöillä olisi täysi ymmärrys sopimussakon oikeudellisesta luonteesta, verrattuna vahingonkorvauksiin

Kuten työ- ja elinkeinoministeriön selvityksestä ilmeni, voi *de facto* olla, että työntekijä ei osaa sanoa sisältääkö heidän työsopimuksensa kilpailukieltoa, tai onko siihen liitettynä tehostekeinoksi sopimussakko. Työntantajien osalta sopimussakkoehdon käyttö kilpailukiellon tehostekeinona helpottaa korvauksen saamista huomattavasti, ja vähentää myös selvittelyyn kuluva­a aikaa. Tämän vuoksi työntantajan näkökulma on mielestäni tärkeämpi kilpailukieltojen yhteydessä sopimussakon tarkoitusta tulkittaessa.

3.5 Oikeustapauskäytäntöä kilpailukielto­sopimuksista

3.5.1 Oikeustapauksia, joissa kilpailukieltoa on rikottu ja se on ollut pätevä

Helsingin hovioikeuden ratkaisussa (HelHO 15.5 1997 S 96/661) oli arvioitavana kilpailukielto­ehto, joka oli työsuhteen aikana tehdyn työsopimusten uusimisen yhteydessä sisällytetty vastaajan työsopimukseen. Tehostekeinoksi kilpailukieltoehdolle oli solmittu sopimussakkolauseke. Työntekijä L oli ollut tuotepäällikkönä yrityksessä M oy, jonka toiminta liittyi ulkomaalaisten päämiesten yksinoikeusedustukseen Suomessa. Työsopimukseen sisällytetyn kilpailukieltoehdon mukaisesti L oli sitoutunut siihen, että hän ei työsuhteen päättymisen jälkeisen kuuden kuukauden aikana edusta sellaisia päämiehiä, joita L:n työntantaja M oy oli työsuhteen aikana edustanut. Tapauksessa kolme

¹¹⁰ Klami-Wetterstein 2020, s. 658–659.

¹¹¹ HE 157/2000 vp, s. 83.

ranskalaisyhtiötä oli siirtynyt kantajan M oy:n palveluksesta irtisanoutuneen vastaajan L:n edustettavaksi työsuhteen päättyessä. Oikeus katsoi selvityksessään, että näiden ulkomaalaisten yhtiöiden siirtyminen oli nimenomaisesti liittynyt vastaajan L:n irtisanoutumiseen M oy:n palveluksesta.

Ratkaisun osalta tärkeä kysymys oli siinä, täyttyykö kilpailukiellon solmimiselle vaadittava erityisen painava syy. Hovioikeuden ratkaisussa nousi esille yrityksen toiminnan luonne, joka perustui nimenomaan ulkomaisten päämiesten yksinoikeusedustuksiin. Yrityksen palvelussa olleet tuotepäälliköt olivat itsenäisesti yhteydenpidossa ulkomaalaisiin päämiehiin, ja vastuussa heidän tuotteiden myymisestä Suomessa. Tuotepäälliköillä oli tämän takia erityinen asiakasyhteys ulkomaisiin päämiehiin, ja heillä oli laajasti tietoa päämiehien tuotteista, yhteyshenkilöistä ja toimituskäytännöistä. Tämän kaltainen asiakkaita koskeva tieto oli erityisen tärkeää työnantajan liikesalaisuuksien suojelemisen kannalta, ja sen suojaamiseen työnantajalla oli perusteltu tarve.

Hovioikeus katsoi, että kun edellä mainitut yksityiskohdat tuotepäälliköiden asemasta otetaan huomioon, erityisen painavan syyn vaatimus täyttyi kilpailukieltoehdon solmimiseen. Kilpailukiellon laajuuden ja kohtuullisuuden osalta hovioikeus ei löytänyt ratkaisussaan mitään moitittavaa. Kilpailukieltoehto ei estänyt työntekijää toimimasta työsuhteen jälkeen toimialalla, vaan yksityiskohtaisesti rajoitti työnantajan päämiesten edustamista kuuden kuukauden ajalta. Hovioikeus katsoi, että työsopimukseen sisällytettyä kilpailukieltoehtoa oli rikottu, ja vastaaja tuomittiin suorittamaan sopimussakkoa kuuden kuukauden palkkaa vastaava määrä.¹¹²

Tutkiessani oikeustapauksia tilanteista, missä kilpailukielto on sitova ja sen solmiminen on perusteltua, tämä tapaus oli mielestäni poikkeuksellisen hyvä esimerkki. Vaikka tapaus on suhteellisen vanha, se on edelleen ajankohtainen sen ratkaisun perusteiden osalta. Kilpailukieltoehto oli tehostettu sopimussakolla, erityisen painavan syyn arvioiminen oli tässä tapauksessa hyvin esillä, ja kilpailukiellon solmimiseen oli hyvin perusteltu syy.

Helsingin hovioikeuden tapauksessa (HelHO 29.3.2007 S 05/3632) työntekijä oli toiminut aluemyyntiedustajana, ja oli vastannut tekoniveltuotteiden myynnistä, joita sairaalat hankkivat yritykseltä. Ottaen huomioon sen, että tarjouskilpailut tekoniveltuotteista oli järjestetty salaisesti, hovioikeus totesi ratkaisussaan, että yhtiöllä täyttyi erityisen painavan syyn vaatimus kilpailevan toiminnan rajoittamisesta työntekijöiden osalta. Myös Itä-Suomen hovioikeuden tapauksessa (I-SHO 2.10.2008 S 08/5) työntekijä oli toiminut aluepäällikkönä, ja hänelle oli kertynyt yritykselle tärkeää tietoa asiakkaista, heidän ostoistansa ja hintatasoista. Aluepäällikkö oli myös osallistunut

¹¹² Koskinen 2002, s. 14–16.

myyntikokouksiin, missä oli käsitelty yrityksen strategiaa. Tässäkin tapauksessa hovioikeus katsoi erittäin painavan syyn vaatimuksen täyttyneen, kun kilpailukiellolla rajattiin sellaisen työntekijän työsuhteen päättymisen jälkeistä aikaa, jolle oli kertynyt yhtiön kilpailullisten voimavarojen kannalta tärkeää yksityiskohtaista tietoa asiakkaista ja yhtiön sisäisistä strategisista kehityssuunnista.¹¹³ Vuoden 2022 lakimuutoksella pyritään vähentämään kilpailukieltojen turhaa käyttöä, kuitenkin siten, että perusteltujen tapauksien osalta kilpailukiellot ovat edelleen oiva sopimustekninen suoja-keino työnantajille ja nämä edellä mainitut hovioikeuden ratkaisut osoittavat sen, että kilpailukielon käytölle voi usein olla hyvinkin perusteltu syy.

Oikeustapauksessa KKO 2022:16 vastaaja A:n työsopimuksessa oli kilpailukieltoehto. Kilpailukieltoehtoon oli sisällytetty kuuden kuukauden palkkaa vastaava sopimussakko tehostekeinoksi. Kilpailukieltoehdon mukaan A ei saanut työsuhteen päättymisen jälkeisen 9 kuukauden aikana harjoittaa B oy:n kanssa kilpailevaa toimintaa omaan, tai toisen työnantajan lukuun.

Vastaaja A oli perustanut jo B oy:ssa ollessaan kilpailevan kiinteistövälitysalan yhtiön, ja tehnyt sen lukuun töitä heti, kun hänen B oy:n kanssa solmimansa työsuhde päättyi. Helsingin Hovioikeus (HelHO 31.8.2020 nro 1116) käsitteli tapausta aiemmin, ja totesi olevan täysin selvää, että vastaaja A oli rikkonut kilpailukieltoehtoaan, eikä korkein oikeus kokenut tarpeelliseksi ratkaisussaan tehdä kilpailukiellon vastaisen toiminnan osalta tästä poikkeavia ratkaisuja. Kilpailukiellon vastainen toiminta oli alkanut saman tien, kun A oli perustanut kilpailevan yhtiön. Tämän lisäksi huomattava osa B oy:n asiakkaista oli siirtänyt toimeksiantonsa A:n perustaman yrityksen alaisuuteen.

Hovioikeus totesi ratkaisussaan, että kun A:n yrityksen välityspalkkioina laskema hyöty otetaan huomioon, niin kuuden kuukauden palkkaa koskeva sopimussakko ei ole millään tavalla kohtuuton, ja sitä ei tarvitse sovitella. A tuomittiin kilpailukieltoehdon vastaisen toiminnan takia suorittamaan kuuden kuukauden palkkaa vastaava korvaus kantajalle B oy:lle. Tapauksessa käsiteltiin myös työsopimukseen sisällytettyä salassapitoehto, ja sen kohtuullisuutta. Salassapitoehdon osalta tarkastelen tapausta tarkemmin seuraavan kappaleen yhteydessä.

3.5.2 Oikeustapauksia, joissa kilpailukieltoa ei ole rikottu tai se ei ole ollut pätevä

Korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 2014:50 on siitä mielenkiintoinen, että tapauksessa tuomioistuimien on joutunut arvioimaan kilpailukieltosopimusta monesta eri näkökulmasta. Ratkaisussa on pohdittu laajasti sitä, onko kilpailukieltosopimus pätevä, onko sitä rikottu ja onko siihen liitetty

¹¹³ Heiskanen 2009, s. 136.

sopimussakko kohtuullinen. Ratkaisussa työntekijä A oli työskennellyt automaatioalalla toimivassa yhtiössä X oy, joka suunnitteli ja toimitti robottijärjestelmiä. Hänelle oli sisällytetty kilpailukieltotoehto työsopimukseen, jonka mukaan työntekijä ei saa työsuhteen päättymisen jälkeisen neljän kuukauden aikana siirtyä kilpailevaa toimintaa harjoittavaan yritykseen, tai harjoittaa kilpailevaa toimintaa omaan lukuunsa. Kilpailukieltotoon oli liitetty tehostekeinoksi sopimuksen rikkomisesta työntekijän kuuden kuukauden palkkaa vastaava sopimussakko

A oli välittömästi työsuhteen päättymisen jälkeen siirtynyt kilpailevan yritykseen Y oy. Y oy valmisti, suunnitteli, markkinoi ja myi kilpailevia tuotteita X oy:n tuotteiden kanssa. Korkein oikeus arvioi ensin onko kilpailukiellon solmimiselle työsopimuslain 3 luvun 5 §:ssä vaaditun erityisen painava syy täyttynyt. A:lla oli ollut pääsy kaikkiin X oy:n toimittajien ja asiakkaiden teknisiin ja taloudellisiin tietoihin, X oy:n palvelimien pääkäyttäjänä. Y oy oli merkittävä kilpailija X oy:n kanssa. Korkein oikeus totesi silti ratkaisussaan, että ottaen huomioon A:n asema ja palkkaus X oy:ssa, erityisen painavan syyn vaatimus ei täyttynyt. Vain pieni osa A:n tehtävistä on ollut sen kaltaisia, että kilpailukiellon solmimisen edellytykset täytyisivät. Vaikka X oy:n toiminta ja liike- ja ammattisalaisuuksien suoja osittain puoltavat kilpailukiellon sallimista, ei se työntekijä A:n kohdalla ole ollut riittävän perusteltua. Asiassa eri mieltä olleiden oikeusneuvoksien mietinnöistä poimin seuraavan lausunnon:

“Edellä esitetyn perusteella Korkein oikeus katsoo, että X Oy:n harjoittamasta liiketoiminnasta on aiheutunut painava todellinen tarve suojella X Oy:n ja sen asiakasyritysten ammatti- ja liikesalaisuuksia...Korkein oikeus katsoo hovioikeuden tavoin, että X Oy:n tarve suojata kilpailullisesti olennaisia tietoja on asetettava etusijalle, vaikka kilpailukieltosopimuksella onkin rajoitettu A:n oikeutta siirtyä X Oy:n kanssa robotiikka-alalla kilpailevien yritysten palvelukseen. Kilpailukieltosopimuksen tekemiselle on siten ollut erityisen painava syy.”

Korkein oikeus arvioi ratkaisussaan vielä erikseen onko työsopimukseen liitettyä kilpailukieltosopimusta edes rikottu, vaikka erityisen painavan syyn vaatimus ei korkeimman oikeuden mielestä täyttynekkään. Arvioinnissa mietittiin, millaisissa työtehtävissä A työskenteli uudessa työsuhteessaan, ja miten paljon kyseiset tehtävät olivat kilpailevaa toimintaa X oy:n kanssa. Korkein oikeus totesi ratkaisussaan seuraavaa:

“Korkein oikeus katsoo, ettei Y Oy ole harjoittanut X Oy:n kanssa sellaista kilpailevaa toimintaa, jossa X Oy:n ammatti- ja liikesalaisuudet olisivat merkityksellisiä ja jossa niiden

paljastumista voisi pitää X Oy:n yritystoimintaa ilmeisesti vahingoittavana. A ei ole siten rikkonut kilpailukieltosopimustaan mennessään työhön Y Oy:öön.”

Korkein oikeus ei siis katsonut erityisen painavan syyn täyttyneen, eikä kilpailukieltosopimusta rikkotaneen. X:n kanne hylättiin.

Turun hovioikeuden tapauksessa (THO 23.3. 2015 S 14/1773) tuomioistuin totesi, että tapauksen vastaajan asema, työtehtävät, yhtiötä ja sen tuotteita koskevien tietojen laatu huomioon ottaen, ei työnantajalle ollut syntynyt työsopimuslain 3 luvun 5§:ssä vaaditun erityisen painavan syyn mukaista tarvetta kilpailukieltosopimuksen tekemiselle. Tämän hovioikeuden tulkinnan mukaan vastaajan työsopimuksessa sisällytettynä ollut kilpailukieltotoehto oli tehty lainvastaisesti ja se oli mitätön. Turun hovioikeuden tapauksessa (THO 13.2. 2015 S 14/495) puolestaan kilpailukieltolauseke oli kirjattu yrityskaupparajaan. Siinä ei ollut yksityiskohtaista kieltä työn tekemisestä, tai työsuhteesta olemisesta kilpailevalle yhtiölle. Hovioikeus totesi, että jos kilpailevalle yritykselle työskentely olisi haluttu kieltää, olisi se tullut kirjata selvästi kilpailukieltolausekkeella vastaajan työsopimukseen, ei yrityskaupparajaan. Kanne hylättiin epätasmoisuuden sopimusehdon takia.

Itä-Suomen hovioikeuden ratkaisussa (I-SHO 12.4. 2005 S 03/930) työntekijä oli toiminut myyntiedustajana kemikaalien, koneiden ja laitteiden kauppaa harjoittavassa yrityksessä. Työsuhteen päättymisen jälkeen työntekijä oli siirtynyt kilpailevaa toimintaa harjoittavaan yritykseen, ja hänen mukanaan oli siirtynyt jopa 30 prosenttia niistä asiakkaista, jotka olivat tehneet työntekijän kanssa kauppooja aiemman työnantajan palveluksen alaisuudessa. Hovioikeus katsoi ratkaisussaan, että myyntiedustajan suhde asiakkaisiin ei ollut sellainen, että asiakkailla oli välttämätön tarve jatkaa saman myyntiedustajan kanssa yhteistyötä, vaikka työnantaja vaihtuisi. Hovioikeuden mukaan kilpailukielto oli estänyt työn jatkamisen vapautta samalla toimialalla, ja tämän takia erityisen painavan syyn vaatimus ei ollut täyttynyt. Hovioikeus ei pitänyt kilpailukieltotoehtoa pätevänä. Tämä Itä-Suomen hovioikeuden ratkaisu antaa sellaisen käsityksen, että asiakaskunnan säilyttäminen ei olisi erityisen painava syy kilpailukiellon tekemiselle, ainakaan myyntiedustajien osalta, vaikka jopa 30 prosenttia asiakkaista oli siirtynyt työntekijän mukana. Helsingin hovioikeuden tapauksessa (HelHO 29.10. 2010 S 09/3093) puolestaan tuomioistuin katsoi, että riittävä peruste kilpailukieltosopimuksen pätevyydelle oli yhden asiakkaan siirtyminen työntekijän mukana.¹¹⁴ Viime osiossa mainitussa Helsingin hovioikeuden tapauksesta (HelHO 29.3.2007 S 05/3632) voisi vetää samankaltaisia johtopäätöksiä. Nämä hovioikeuden tapaukset korostavat kilpailukieltotojen tapauskohtaista tulkintaa.

¹¹⁴ Heiskanen 2015, s. 19.

Työnantajan oikeussuojan kannalta voisi kyseenalaistaa tätä eriävää tulkintaa siten, että vaikuttaa olevan hieman haastavaa ennen tuomioistuimen ratkaisuja päätellä, milloin erittäin painavan syyn vaatimus täyttyy, ja missä tilanteissa kilpailukieltosopimus on pätemätön.

4 Salassapitosopimukset työoikeudessa

4.1 Liikesalaisuuksien suoja työoikeudessa

4.1.1 Liikesalaisuuden käsite

Euroopan unionissa yhdenmukaistettiin liikesalaisuuksien suojaa direktiivillä EPNDir (EU) 2016/943. Direktiivin tarkoituksena oli yhtenäistää ja parantaa liikesalaisuuksien suoja EU:n jäsenvaltioissa. Suomessa direktiivi asetettiin voimaan uudella liikesalaisuuslailla (595/2018), joka pantiin täytäntöön vuonna 2018. Liikesalaisuuslain lisäksi liikesalaisuuksista säädetään muun muassa työsopimuslain kohdassa 3:4§.

Liikesalaisuuksien arvo kasvaa jatkuvasti yrityksissä. Suojattua salaista tietoa ja tärkeitä kilpailijoita löytyy lähes jokaiselta yhtiöltä, jonka vuoksi tämän kaltaisen informaation merkitys on arvokasta yhtiöille nykyisessä tietoyhteiskunnassa. Sellaisen informaation suojaaminen, joka tulee pitää salassa, onnistuu parhaiten liikesalaisuuksien sääntelyn avulla, yhdistettynä erilaisiin sopimuskeinoihin, kuten salassapitosopimuksiin. Liikesalaisuuden käsite määritellään liikesalaisuuslain 2 §:ssä, jonka mukaan liikesalaisuus tarkoittaa tietoa a) joka ei ole kokonaisuutena tai osiensa täsmällisenä kokoonpanona ja yhdistelmänä tällaisia tietoja tavanomaisesti käsitteleville henkilöille yleisesti tunnettua tai helposti selville saatavissa; b) jolla a alakohdassa tarkoitettun ominaisuuden vuoksi on taloudellista arvoa elinkeinotoiminnassa; ja c) jonka laillinen haltija on ryhtynyt kohtuullisiin toimenpiteisiin sen suojaamiseksi.¹¹⁵

Liikesalaisuudet voivat esimerkiksi olla teknisiä tai taloudellisia tietoja, tietoja työmenetelmistä, tietokoneohjelmista, tuotantomääristä, kaavoista, asiakasrekistereistä tai työmenetelmistä. Työnantajan näkökulma on liikesalaisuuksia arvioitaessa tärkeä siksi, että jotta jotain tietoa voidaan pitää liikesalaisuutena, tulee sen objektiivisesti katsoen olla merkityksellinen työnantajalle. Salattavat tiedot voivat olla siis monenlaisia kaupallisia, taloudellisia tai teknisiä tietoja.¹¹⁶

Ammatti- ja liikesalaisuudelle tärkeä ominaisuus on, että kyseinen asia ei ilmene suoraan ammatti- tai liikesalaisuuden kohteesta, tai ei ole kaikkien vapaasti saatavilla. *Koskinen* mainitsee artikkelissaan oikeustapauksen KKO 1991: 11, joka toimii esimerkkinä tiedosta, joka ei täytä liikesalaisuuden tunnusmerkkejä. Tapauksessa olleen nostolavan piirustuksissa ei ollut muuta, kuin sellaista tietoa nostolavan rakenteellisista tekijöistä, joka oli vapaasti kenen tahansa tulkittavissa. Tilanne

¹¹⁵ HE 49/2018 vp, s. 82–86; Herrainsilta – Vapaavuori 2022, s. 122.

¹¹⁶ Koskinen 2002, s. 5; HE 157/2000 vp, s. 81; Tiittinen – Kröger 2002, s. 215.

tulkittaisiin eri tavalla, jos työntekijä olisi ilmaissut sellaista tietoa, joka nimenomaan koskisi yksityiskohtaisesti yhtiön konetta, tai siihen liittyvää ratkaisua. Yleisesti tunnetut tiedot, tai yleistä ammattitaitoa koskevat tiedot eivät ole liikesalaisuuksia.¹¹⁷

4.1.2 Työntekijän salassapitovelvollisuus

Työntekijöiden salassapitovelvollisuudella on tärkeä merkitys työnantajien kannalta, koska he ovat tärkein riskiryhmä aiheuttamaan yrityssalaisuuksien oikeudettomia tietovuotoja. Työntekijät toimivat useasti sellaisissa tehtävissä, missä he käsittelevät työnantajan, tai tämän yhteistyökumppanien liikesalaisuuksia. Myös työntekijöiden tehtävistä voi suoraan aiheutua sellaisia liikesalaisuuksia, jotka *de facto* kuuluvat työnantajalle. Työntekijöillä voi myös olla mittavat tiedonsaantioikeudet ja tiedonsaantimahdollisuudet työsuhteen aikana. Työntekijöille tulee asettaa tarpeeksi laaja salassapitovelvollisuus, jotta niiden rikkomisesta aiheutuvat seuraamukset ovat sen verran ankaria, että voidaan tarpeeksi kattavalla tavalla sopimusteknisesti suojata yritys- ja liikesalaisuuksia. Työnantajien tulisi huolehtia tarkasti työntekijöiden salassapitovelvollisuudesta, jotta tietovuotoja ei tapahdu, tai jos niitä tapahtuu, seuraamukset ovat tarpeeksi kattavat yhtiön kannalta.¹¹⁸

Työntekijän yrityssalaisuuden salassapitovelvollisuudella tarkoitetaan työntekijän käyttöoikeuksien rajoittamista tai poistamista liikesalaisuuden ja muun luottamuksellisen tiedon suhteen. Käyttöoikeuksia voidaan rajoittaa positiivisten velvoitteiden lisäksi myös negatiivisten velvoitteiden avulla. Työntekijän käyttöoikeusrajoitukset voivat olla esimerkiksi tiedon hyödyntämiskieltoja tai tiedon ilmaisu- tai väärinkäyttökieltoja. Työntekijän salassapitovelvollisuuteen voi liittyä myös käyttöoikeusrajoitusten lisäksi muita velvoitteita.¹¹⁹

Työsopimuslain 3:4§:n mukaan työntekijä ei saa työsuhteen aikana ilmaista muille tai käyttää hyväksi työnantajalle kuuluvia ammatti- ja liikesalaisuuksia. Jos työntekijä on saanut tiedot haltuunsa oikeudettomalla tavalla, voi kielto jatkua myös työsuhteen päättymisen jälkeen. Työntekijän lisäksi vastuussa työnantajan vahingon korvaamisesta, voi olla salassapidon rikkomisesta myös sellainen henkilö, jolle työntekijä on ilmaissut tiedot, ja joka on tiennyt tai hänen olisi pitänyt tietää työntekijän toimineen oikeudettomalla tavalla.¹²⁰

¹¹⁷ Koskinen 2002, s. 4.

¹¹⁸ Herrainsilta – Vapaavuori 2022, s. 122; Sahinoja 2003, s. 986; HE 66/1988 vp, s. 76.

¹¹⁹ Sahinoja 2003, s. 986.

¹²⁰ Koskinen 2002, s. 3; Herrainsilta – Vapaavuori 2022, s. 122–123.

Salassapitovelvollisuuden osalta vahingonkorvausvastuun tulkitseminen on kuitenkin tosiasiallisesti haastavaa, siihen liittyvien näyttövaikeuksien takia, ja siksi työsopimukseen liitetään yleensä salassapitoehtoja käyttäen tehostekeinona sopimussakkoja vahingonkorvauksien sijasta. *Koskinen* mainitsee artikkelissaan, että lain sananmukaisen tulkinnan mukaan sopimus, jonka mukaan työntekijä sitoutuu olemaan ilmaisematta työnantajan liikesalaisuuksia työsuhteen jälkeiseltä ajalta, olisi mitätön, koska maininta “työsuhteen kestäessä” on tarkennettu työsopimuslakiin.¹²¹ Kuitenkaan oikeuskäytännön mukaan *de facto* näin ei ole, mikä selviää seuraavassa osiossa 4.2 käsiteltävästä ennakkoratkaisusta KKO 2022:16.

Liike- ja ammattisalaisuuksia koskeva ilmaisukielto on keskeinen osa työntekijöiden velvollisuuksista, ja niistä säädetään työsopimuslaissa. Työntekijöiden lojaliteetti- ja uskollisuusvelvoitteet ovat myös ammatti- ja liikesalaisuuksia koskevia.¹²² Rikoslaisissa (RL 39/1889) ja laissa sopimattomasta menetelystä elinkeinotoiminnasta (SopMenL1061/1978) säädetään lisäksi salaisuuksien suojaamisesta. Työntekijän salassapitovelvoitteista säädetään myös finanssialan ja vakuutusalan erityissääntelyssä.¹²³ En kuitenkaan käsittele kyseisiä lakeja tämän tutkielman osalta tarkemmin.

Siitä huolimatta, että alakohtainen sääntely suojaa liike- ja ammattisalaisuuksia, voi olla aiheellista sopia työntekijän kanssa salassapitovelvoitteista salassapitosopimuksella, joka voidaan liittää myös salassapitoehtona työsopimukseen. Jos salassapitosopimuksen ehdot eivät ole epätasapainossa lakisääteisen tason kanssa, on perusteltua tulkita sopimusta siten, että sellainen sopimustoiminta on hyväksyttävää myös työsopimuslain ja oikeustoimilain rajoissa. Salassapitosopimukseen liittyy vahvasti sopimusvapauden tulkinta, kunhan pakottavaa lainsäädäntöä ja kohtuullisuusrajoituksia ei rikota. Yleensä salassapitovelvoitteet, jotka liittyvät alakohtaiseen sääntelyyn, eivät rajoita työntekijän oikeuksia siten, että salassapitosopimukset voitaisiin rinnastaa esimerkiksi kilpailukieltoja koskevaan sääntelyyn, vaikka yhteneväisyyksiä sopimustyypeistä löytyykin.¹²⁴

¹²¹ Koskinen 2002, s. 8.

¹²² Koskinen 2002, s. 3–4; Rautiainen – Äimälä 2001, s. 99–100.

¹²³ Herrainsilta – Vapaavuori 2022, s. 144.

¹²⁴ Herrainsilta – Vapaavuori 2022, s. 144–146.

4.2 Salassapitosopimukset työsuhteessa

4.2.1 Salassapitosopimuksen tarkoitus

Salassapitosopimukset muodostavat kilpailukieltosopimusten rinnalla tärkeän työoikeudellisen sopimustyyppin. Vaikka työnantaja saa liikesalaisuuksien säätelyn mukaan jokseenkin vahvaa suojaa yrityssalaisuuksien suojelemiseen, ei se *de facto* usein ole työnantajille tarpeeksi. Tälle on monta ymmärrettävää syytä, esimerkiksi salassapitovelvollisuuden kestoajan rajoitukset, niitä koskeva sisällöllinen laajuus ja salassapitovelvollisuuden rikkomisen normaalit oikeudelliset seuraamukset.

Työnantaja toimii usein elinkeinotoiminnassa siten, että hän pyrkii parantamaan yritys- ja liikesalaisuuksien suojaa erilaisilla sopimuskäytänteillä ja tietoturvallisuustoimenpiteillä. Lisäämällä työnantajan ja työntekijän välisiin sopimuksiin sopimusmääräyksiä, kuten salassapitoehtoja, voi työnantaja parantaa salassapitovelvollisuuden suojaamista ennaltaehkäisevästi, ja mahdollisissa konfliktitilanteissa selvittelyjen osalta.¹²⁵

Työnantaja voi määrittää työntekijän salassapitovelvollisuuden sisältöä sopimusosapuolien välisillä sopimusmääräyksillä eri tavoin. Sopimusmääräyksillä pystyy tarkentamaan, laajentamaan tai vähentämään työntekijän salassapitovelvoitteita. Sopimusvelvoitteiden avulla on myös mahdollista luoda uusia negatiivisia tai positiivisia salassapitovelvoitteita työntekijälle. Sopimusvelvoitteilla on myös mahdollista parantaa sopimusperusteisia seuraamuksia, jotka tulisivat käytettäväksi mahdollisissa rikkomustilanteissa.¹²⁶

Salassapitovelvollisuuden osalta sopimusmääräyksistä merkittävin työsuhdekontekstissa on juuri salassapitosopimuksella. Suuri osa yritysten liikesalaisuuksien loukkaustilanteista, tapahtuu yritysten työntekijöiden vuoksi, yleensä työsuhteen päättymisen jälkeen. Salassapitosopimuksen lainmuokaista sääntelyä ei koske esimerkiksi kilpailukieltosopimuksen kaltaiset määräajat, ja sen avulla voidaan laajentaa työntekijöiden liike- ja ammattisalaisuuksien salassapitovelvoitteita yli lakisääteisen työsuhteen päättymisen jälkeisen kahden vuoden määräajan. Varsinkin tietointensiivisillä toimialoilla käytetään salassapitosopimuksia vakiintuneesti.¹²⁷

Salassapitosopimuksen tai työsopimukseen sisällytetyn salassapitoehdon avulla voidaan tavoitella esimerkiksi sellaisen liike- tai ammattisalaisuuden ilmaisemisen estämistä, johon ei edes liity hyödyntämistarkoitusta, tai joka ei tapahdu sellaisella tavalla, että ilmaisu voitaisiin estää esimerkiksi

¹²⁵ Sahinoja 2013, s. 996; Herrainsilta – Vapaavuori 2022, s. 123.

¹²⁶ Sahinoja 2013, s. 997.

¹²⁷ Herrainsilta – Vapaavuori 2022, s. 123–124.

kilpailukieltosopimuksen avulla. Salassapitosopimuksella on myös merkittävä informatiivinen vaikutus.¹²⁸

Salassapitosopimuksella voidaan myös suojata sellaista luottamuksellista tietoa, jota ei määritellä liike- tai ammattisalaisuudeksi. Esimerkiksi tällainen luottamuksellinen tieto voi olla yrityksen tai sen yhteistyötahon toimintaan liittyvä sisäinen tieto, jonka työnantaja haluaa pitää salassa, siitä huolimatta, että sitä ei luokitella lailla suojatuksi liikesalaisuudeksi, tai jonkin erityislainsäädännön mukaan salassa pidettäväksi tiedoksi.¹²⁹

Salassapitosopimukseen on liittynyt oikeudellisessa keskustelussa joitakin epäselvyyksiä. Varsinkin epäselvyyttä on aiheuttanut kysymys siitä, voiko työsuhteen jälkeistä aikaa koskeva salassapitosopimus olla pätevä. Tämä ongelmakohta liittyy työsuhteen jälkeisestä salassapidon kestoajasta ja siihen, että työsuhteen säännökset ovat työntekijän hyväksi katsottua pakottavaa oikeutta.¹³¹ *Herrainsilta* ja *Vapaavuori* mainitsevat artikkelissaan tämän epäselvyyden osalta sen, että usean lain esitöihin on kirjattu, että työnantaja ja työntekijä voivat sopia pätevän salassapitosopimuksen koskemaan työsuhteen jälkeistä aikaa.¹³² Työsuhteen jälkeisen salassapitosopimuksen osalta palaan tähän kysymykseen seuraavassa osassa 4.22, jossa käsitellään salassapitosopimuksen ja kilpailukieltosopimuksen välistä rajanvetoa, juuri työsuhteen jälkeisten salassapitovelvoitteiden osalta, varsinkin ennakkopäätöksen KKO 2022:16 avulla.¹³³

Salassapitosopimusten osalta ennakkopäätöksellä KKO 2022:16 on muutenkin suuri merkitys, kyseisen sopimustyyppin nykyisessä tulkinnassa, ja se korostaa yleisen sopimusvapauden periaatetta työsuhteissa solmituille salassapitosopimuksille.¹³⁴

4.2.2 Salassapito- ja kilpailukieltosopimusten välinen rajanveto

Salassapito- ja kilpailukieltosopimukset ovat sopimustyyppiltään jokseenkin samankaltaisia, ja niiden välisistä eroista ja yhteneväisyyksistä on keskusteltu oikeuskirjallisuudessa ja oikeuskäytännössä. Molemmilla sopimustyypeillä suojataan työnantajan aineettomia oikeuksia, usein työsuhteen päättymisen jälkeen, vaikka salassapitosopimusten osalta paljon merkitystä on myös työsuhteen aikaisella liike- ja ammattisalaisuuksien suojalla. Salassapito- ja kilpailukieltosopimuksen

¹²⁸ *Herrainsilta – Vapaavuori* 2022, s. 129.

¹²⁹ *Herrainsilta – Vapaavuori* 2022, s. 145.

¹³⁰ Ks. TSL 3:4.

¹³¹ Ks. Koskinen 2002, s. 8; Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 262–263.

¹³² Ks. HE 222/2020 vp, s. 7 ja HE 157/2000 vp, s. 81.

¹³³ *Herrainsilta – Vapaavuori* 2022, s. 123–124.

¹³⁴ *Herrainsilta – Vapaavuori* 2022, s. 137.

rajanvedon osalta tärkeä kysymys on juuri työsuhteen päättymisen jälkeisellä ajalla, kun pohditaan sitä, että sovelletaanko salassapitosopimukseen ja siihen liitettyyn sopimussakkoehdoton vain TSL 10:2:n kohtuullistamissääntöjä ja oikeustoimilakia vai myös kilpailukielloja sääntelevän momentin TSL 3:5§:n sääntöjä.¹³⁵

Tästä kilpailukiello- ja salassapitosopimuksen välisestä rajanvedosta on ajan myötä saatu hieman poikkeavia tulkintoja oikeuskirjallisuudessa.¹³⁶ Myös hovioikeuden tuomioissa on tulkittu kyseistä rajanvetoa tapauskohtaisesti hieman toisistaan poiketen. Helsingin hovioikeuden tapauksessa (HelHO 11.5.1999, S 98/1116) tuomioistuin katsoi, että kyseessä ollutta vaitiolovelvollisuutta tulisi tulkita kilpailukieltosääntelyn mukaan, kun taas Itä-Suomen hovioikeuden tapauksessa (I-SHO 8.2.2019, S 18/384) tuomioistuin katsoi, että salassapitosopimusta ei tulisi rinnastaa kilpailukieltosopimukseen. Tällä rajanvetokysymyksellä on suuri merkitys, sillä työsuhteen kilpailukieltosääntely¹³⁷ rajoittaa kilpailukieltosopimusten käyttöä esimerkiksi rajoitusajan keston, rajoitusajalta maksettavien korvausten, sopimussakon suuruuden, ja erityisen painavan syyn vaatimuksen osalta, kun taas salassapitosopimuksen osalta tämän tyyllisiä rajoituksia ei löydy.¹³⁸

Korkeimman oikeuden vuoden 2022 ennakkopäätös KKO 2022:16 antoi kilpailukiello- ja salassapitosopimusta koskevaan rajanvetotulkintaan selkeyttä. *Herrainsilta* ja *Vapaavuori* tulkitsivat tätä korkeimman oikeuden ennakkopäätöstä vuoden 2022 artikkelissaan laajasti, ja sen vaikutusta salassapito- ja kilpailukieltosopimusten rajanvetoon.¹³⁹ Käsittelin itse kyseistä oikeustapausta kilpailukieltosopimuksen osalta kolmannessa pääkappaleessa, mutta kyseisessä oikeustapauksessa pohditettiin kilpailukiellon pätevyyden lisäksi salassapitoehdon pätevyyttä, ja siihen liittyvää työsuhteen jälkeisen ajan rajoitusta laajasti. Korkein oikeus arvioi tapauksessa myös salassapitoehdoton liitetyn sopimussakon kohtuullisuutta. Työntekijä A:n työsuhteen kilpailukieltosopimukseen oli liitetty salassapitoehto, jonka mukaan A ei saanut paljastaa, hyödyntää tai luovuttaa salassapitoehdossa tarkennettuja yhtiö B:n tietoja. Työsuhteen kilpailukieltosopimuksessa oli määritelty salassa pidettävät tiedot hyvin laajasti antamalla niistä luettelomaisesti esimerkkejä. Salassapitovelvoitteet olivat työsuhteen ajan lisäksi voimassa myös sopimuksen mukaisesti työsuhteen päättymisen jälkeen rajoittamattoman ajan. Salassapitoehdoton oli liitetty tehostekeinoksi 12 kuukauden palkkaa vastaava sopimussakko.¹⁴⁰

¹³⁵ Herrainsilta – Vapaavuori 2022, s. 124.

¹³⁶ Ks. Tiitinen – Kröger 2013, s. 338–339; Koskinen 2002, s. 8.

¹³⁷ Ks. TSL 3:5§.

¹³⁸ Herrainsilta – Vapaavuori 2022, s. 124–125.

¹³⁹ Ks. Herrainsilta – Vapaavuori 2022, s. 122–147.

¹⁴⁰ Herrainsilta – Vapaavuori 2022, s. 125–126.

Tapausta käsiteltiin Helsingin hovioikeudessa aiemmin (HelHO 31.8.2020 nro 1116), ja salassapitoehdon osalta hovioikeus katsoi, että salassapitoehto ei tullut rinnastaa kilpailukieltoehtoon, koska vaikka sopimustyypeillä onkin yhteneväisyyksiä, sopimustyypeillä suojataan suurelta osin eri intressejä.¹⁴¹ Korkein oikeus totesi myös, että TSL 3:5:n säännösten käyttäminen salassapitosopimusten tulkitsemisessa, olisi rikoslain 30:5:n yrityssalaisuutta koskevan säännöksen suhteen epäjohtonmukaista.¹⁴²

Korkein oikeus totesi salassapitoehdon ja kilpailukiellon välisen arvioinnin osalta, että keskeistä salassapitoehdon tulkinnalle on sen tosiasiallinen vaikutus työntekijän toimintaan työsuhteen jälkeen. Korkeimman oikeuden mukaan A:n työsopimukseen kirjattu salassapitoehto oli normaali, vaikka se olikin hyvin laaja. Korkein oikeus totesi seuraavaa kohdassa 24:

“Nyt arvioitavana oleva salassapitoehto on kirjattu työsopimuksen otsikon ”salassapitovelvollisuus” alle. On selvää, että sopimuksen luonnetta ei arvioida pelkästään sen otsikon vaan ensisijaisesti sen sisällön perusteella. Ehdon sisältö ja sen tosiasiallinen vaikutus työntekijän toimintaan työsuhteen päättymisen jälkeen on tässä arvioinnissa keskeinen kriteeri. Kysymyksessä olevan salassapitoehdon sanamuodon perusteella kyse on työnantajan liikesalaisuuksien luovuttamisen, paljastamisen ja hyödyntämisen kieltämisestä eli sellaisen menettelyn kieltämisestä, joka työsuhteen voimassa ollessa on kiellettyä työsopimuslain 3 luvun 4 §:n nojalla. Kyse on varsin tavallisena pidettävästä työsopimuksen salassapitoehdosta, jossa ei nimenomaisesti rajoiteta A:n oikeutta tehdä työsopimus tai harjoittaa kilpailevaa toimintaa työsuhteen päättymisen jälkeen. Työsopimukseen sisältyneen erillisen kilpailukieltoehdon mukaan A ei muun ohella saanut perustaa työnantajan kanssa kilpailevaa yritystä. Tämä seikka ja kyseisen salassapitoehdon sanamuoto eivät tue sellaista tulkintaa, että salassapitoehdossa olisi tosiasiaassa kysymys kilpailukiellosta.”¹⁴³

Korkein oikeus arvioi ratkaisun kohdassa 28, että salassapitoehdon osalta oli kysymys juuri yhtiön liikesalaisuuksia suojaavasta sopimusehdosta, joka on pätevä ja sitova sellaisenaan, kunhan salassapitoehdon soveltaminen ei ole itsessään kohtuutonta.¹⁴⁴ Korkein oikeus totesi myös, että A:n työsopimuksessa olevien kilpailukielto- ja salassapitoehdon tarkoitukset poikkesivat toisistaan. Näiden

¹⁴¹ Herrainsilta – Vapaavuori 2022, s. 129.

¹⁴² Ks. KKO 2022:16, kohta 17.

¹⁴³ Ks. KKO 2022:16, kohta 24.

¹⁴⁴ Ks. KKO 2022:16, kohta 28; Herrainsilta – Vapaavuori 2022, s. 134.

sopimusehtojen avulla yhtiö B pyrki suojelemaan eri intressejä. Tämän takia tapauksessa kilpailukiello- ja salassapitoehdon yhdenaikainen käyttö oli hyväksyttävää.¹⁴⁵

Tärkeä huomio korkeimman oikeuden tulkinnan mukaan salassapito- ja kilpailukieltosopimusten välisessä rajanvedossa on, että jos salassapitosopimuksella ei rajoiteta työntekijän oikeuksia hyödyntää työsuhteen päättymisen jälkeen hänen työkokemustaan tai ammattiosaamistaan, ei salassapitosopimusta tule tulkita kilpailukieltosääntelyn mukaan.¹⁴⁶ Liikesalaisuuslain momentissa 2§ määriteltiin liikesalaisuuden käsite, jonka käsittelin jo osiossa 4.1.1, ja kun salassapitosopimuksella suojataan liikesalaisuuksia, niin näiden suojeltavien intressien osalta salassapitosopimuksella suojataan *de facto* varsin eri intressejä, kuin kilpailukieltosopimuksella suojattava työntekijän ammattiosaaminen. Mikäli salassapitosopimusta tulkittaisiin työsuhteen päättymisen jälkeen sen rajoittaa työntekijän oikeutta ammattitaidon käyttämiseen työsuhteen päättymisen jälkeisen rajoitusajan osalta kilpailevassa toiminnassa.¹⁴⁷ Ennakkopäätöksen KKO 2022:16 mukaan salassapitosopimuksella voidaan suojata myös muuta liike- tai ammattisalaisuuksista poikkeavaa luottamuksellista tietoa niin kauan, kunhan se ei rajoita juuri TSL 3:5. 1:ssä säädettyä työntekijän osaamisen käyttöä.¹⁴⁸

Korkein oikeus totesi yhteenvedona rinnastamiskysymyksen osalta seuraavaa:

“Korkein oikeus katsoo, että työnantaja ja työntekijä voivat tehdä liikesalaisuuksien salassapidosta sopimuksen, joka koskee työsuhteen jälkeistä aikaa. Tällaista sopimusta ei ole perusteltua rinnastaa työsuhteen päättymisen jälkeiseen kilpailukieltosopimukseen, jonka tekeminen edellyttää erityisen painavaa syytä ja jonka rikkomisesta tuomittavalle sopimussakolle on säädetty enimmäismäärä, mikäli sopimuksessa ei rajoiteta työntekijän oikeutta hyödyntää ammattitaitoaan ja hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Tapauskohtaisesti on siten arvioitava, rajoitetaanko salassapitosopimuksella työntekijän oikeuksia mainitulla tavalla ja onko sopimus sen vuoksi rinnastettava kilpailukieltosopimukseen, jota mainitut työsuhteen päättymisen jälkeiset rajoitukset koskevat.”

¹⁴⁹

Herrainsilta ja *Vapaavuori* toteavat artikkelinsa yhteenvedossa, että tapauskohtainen arviointi on salassapitosopimusten osalta keskeistä sen osalta, että rajoitetaanko salassapitosopimuksella

¹⁴⁵ Ks. KKO 2022:16, kohta 27; Herrainsilta – Vapaavuori 2022, s. 136.

¹⁴⁶ Herrainsilta – Vapaavuori 2022, s. 139.

¹⁴⁷ Ks. TSL 3:5. 1.

¹⁴⁸ Herrainsilta – Vapaavuori 2022, s. 145.

¹⁴⁹ Ks. KKO 2022: 16, kohta 22.

työntekijän oikeuksia käyttää hyväkseen hankittua ammattiosaamistaan, vai suojataanko sillä työnantajan liike- tai ammattisalaisuuksia tai muuta vastaavaa luottamuksellista tietoa. Tapauskohtainen arviointi on siis aina tarpeen salassapitosopimuksen osalta, kuten se myös oli kilpailukieltosopimusten osalta, jotta voidaan tulkita sopimustyyppejä oikean sääntelyn mukaan.¹⁵⁰

4.2.3 Salassapitosopimusten sisältö ja laajuus

Työoikeuden kontekstissa oikeussuhteisiin liittyä monia erilaisia monimutkaisia sopimuksia, joista salassapitosopimus on hyvä esimerkki sellaisesta sopimuskeinosta, jolla työnantaja voi suojata omia aineettomia voimavarojaan. Kun salassapitosopimus solmitaan, tulisi siinä määrittellä mahdollisimman tarkasti siihen kuuluvien sopimusehtojen tarkoitus, ja yhteys muihin siihen liittyviin sopimuksiin. Mikäli salassapitosopimus on jätetty solmimisvaiheessa epäselväksi sopimusehtojen osalta, voi riitatilanteissa sen tarkoitus jäädä epäselväksi, esimerkiksi tuomioistuimien tulkittaessa salassapitosopimusta, ja tämän takia seurata yhtiön tai työnantajan kannalta huono tai epäedullinen lopputulos.¹⁵¹

Se miten sopimusehdot on kirjattu salassapitosopimukseen määrittää ratkaisevasti sen, miten hyvin yhtiön liike- tai ammattisalaisuudet on suojattu. Sopimusehtoja ei voi kuitenkaan kirjata aivan, miten tahansa, sillä sopimusehdot eivät saa rikkoa pakottavaa lainsäädäntöä, tai hyvän tavan vastaisuutta. Salassapitosopimuksen yksittäistä sopimusehtoa voidaan myös kohtuullistaa, tai jättää jopa kokonaan huomioimatta. Kohtuuttomuussääntöjä määrittää esimerkiksi OikTL:n artikla 36 §.¹⁵²

Salassapitosopimus voidaan solmia erillisenä sopimuksena, tai se voidaan liittää esimerkiksi työ sopimukseen salassapitolausekkeena.¹⁵³ Salassapitosopimus solmitaan yleensä työntekijän ja työnantajan välille siten, että sopimuksella luodaan sellaisia salassapitovelvoitteita työntekijälle, joilla poiketaan jollain tavalla lain säätämästä salassapitovelvollisuudesta, tai sopimus solmitaan siksi, että salassapitovelvoitteille saadaan liitettyä seuraamuskeinoksi sopimussakko. Laissa ei ole säädetty työnantajan oikeudesta solmia työntekijän kanssa salassapitosopimus, mutta tämä oikeus on tunnustettu esimerkiksi lakien esitöissä.¹⁵⁴ Salassapitosopimuksia tulkitaan normaalien sopimusoikeudellisten sääntöjen ja oikeusperiaatteiden mukaan, jotka on pääsääntöisesti määritelty oikeustoimilaisissa. Jos työntekijän salassapitovelvoitteita tutkitaan työnantajan näkökulmasta, on järkevää solmia erillinen salassapitosopimus, koska se helpottaa salassapitovelvoitteiden rikkomustilanteissa

¹⁵⁰ Herrainsilta – Vapaavuori 2022, s. 131–132.

¹⁵¹ Hoppu – Hoppu 2016, s. 170.

¹⁵² Sahinoja 2003, s. 996.

¹⁵³ Hemmo – Hoppu 2022, 7.luku "Sopimuksen tarkoituksen määrittely".

¹⁵⁴ Ks. HE 157/2000 vp, s. 81; HE 48/2008 vp, s. 20.

työnantajan suoja, ja korvauksien saamista, sekä vaikuttaa myös työsopimuksen päättymisen jälkeen.¹⁵⁵

Edellisessä osiossa käsitelty ennakkopäätös KKO 2022:16 antoi salassapitosopimuksen solmimiselle myös tiettyjä suuntaviivoja, ja sen perusteella voidaan katsoa, että sopimusvapauden periaatteen mukaan, työnantaja voi tehdä työntekijän kanssa sellaisen salassapitosopimuksen, joka koskee rajattoman aikamääreen osalta työsuhteen jälkeistä aikaa. Salassapitosopimukseen voidaan liittää myös tehostekeinona sellaisen sopimussakko, että TSL 3:5:n kilpailukieltosääntelyn rajoitukset eivät sitä määritä, vaan oikeustoimilain 36§:n ja työsopimuslain 10:2:n säännökset. Sopimussakkojen osalta kohtuullistaminen voi korkeiden sopimussakkojen osalta tulla helpommin kyseeseen, jos työntekijän ja työnantajan välille on solmittu useita eri rajoitusehtoja, esimerkiksi kilpailukieltosopimus salassapitosopimuksen lisäksi, ja molemmat niistä on tehostettu sopimussakolla. Salassapitosopimuksen ja kilpailukieltosopimuksen suojatessa pääsääntöisesti eri intressejä, usean sopimussakon maksaminen voi tulla kyseeseen, mikäli työntekijän katsotaan rikkoneen useaa eri sopimusvelvoitetta, joista on sovittu erillisillä sopimuksilla. Salassapitosopimuksen asema työnantajaa suojaavana sopimuskeinona, voidaan katsoa vahvistuneen ennakkopäätöksen KKO 2022:16 jälkeen, koska jos siihen ei sovelleta TSL 3:5:n korvausvelvollisuutta, solmimisedellytyksiä, sopimussakon enimmäismäärää, eikä aikarajoituksia, niin salassapitosopimus on *de facto* kilpailukielttoon nähden edullisempi sopimuskeino työnantajalle liikesalaisuuksien suojaamisessa.¹⁵⁶

Salassapitosopimusten osalta kannattaa välttää sellaisia sopimusehtoja, joissa työsuhteen jälkeistä aikaa koskevat salassapitovelvoitteet liittyvät työntekijän ammattitaidon tai hankitun kokemuksen rajoittamiseen. Sopimusehdoissa olisi järkevää selvästi mainita, että tämän sopimuksen tarkoitus, ei ole näiden ominaisuuksien rajoittaminen, jotta mahdollisissa riitatilanteissa työnantajan olisi helpompi osoittaa, että salassapitosopimukseen ei sovelleta kilpailukieltosääntelyä, eikä sillä ole vaikuttettu työntekijän työsuhteen jälkeisiin yleisiin työnsaantimahdollisuuksiin.¹⁵⁷ Ennakkotapauksen KKO 2022:16 yhteydessä korkein oikeus oli kuitenkin sitä mieltä, että salassapitosopimuksella voidaan myös jossain määrin rajoittaa työntekijän oikeuksia kilpailevan toiminnan osalta, jos tämä rajoitus perustuu nimenomaan työnantajan liikesalaisuuksien käyttämiseen työsuhteen jälkeisessä toiminnassa. Sen kaltaisissa tilanteissa salassapitosopimusta ei tule rinnastaa kilpailukieltosopimukseen, vaikka työntekijän toimintamahdollisuudet olisivatkin rajoitetummat salassapitosopimuksen

¹⁵⁵ Sahinoja 2003, s. 996.

¹⁵⁶ Herrainsilta – Vapaavuori 2022, s. 135–137.

¹⁵⁷ Herrainsilta – Vapaavuori 2022, s. 143.

takia. Tärkeä tarkennus on siinä, että tämä rajoitus ei saa liittyä työntekijän yleisen ammattitaidon käyttämiseen samalla toimialalla.¹⁵⁸

Ennakkotapauksen KKO 2022:16 ratkaisussa, korkein oikeus lausui seuraavaa:

“Kuten Korkein oikeus on kilpailukieltosopimusta koskevissa ratkaisuisa KKO 2003:19 ja KKO 2019:28 todennut, työsopimuksen osapuolet voivat pääsääntöisesti järjestää keskinäisen suhteensa sopimuksella, jos työsopimusta koskevasta lainsäädännöstä tai työehtosopimuksesta ei muuta johdu.”¹⁵⁹

Sopimusvapauden periaatteen mukaan voivat työnantaja ja työntekijä solmia pääosin vapaasti heidän keskinäisistä velvoitteistaan, mikäli siitä ei säädetä yksityiskohtaisesti laissa. Salassapitosopimuksen osalta ei korkein oikeus nähnyt mitään syytä sille, että salassapitosopimus olisi millään tavalla rajoitettu työsuhteen jälkeisen ajan osalta. Salassapitosopimuksella ei voida kuitenkaan rajoittaa työsopimuslaissa pakottavasti määritettyjä työntekijän oikeuksia tai etuja.¹⁶⁰

Ennakkotapauksen perusteella salassapitosopimusta voidaan tulkita siten, että salassapitosopimuksen liike- ja ammattisalaisuuksien ilmais- ja käyttökiellon rajoituksen osalta, voidaan sopimus solmia pätevästi keston osalta rajoittamattomaksi työsuhteen jälkeisen ajan osalta. *Herrainsilta* ja *Vapaavuori* pohtivat tätä artikkelissaan, ja ovat sitä mieltä, että ajallisen rajoituksen asettaminen salassapitosopimukselle ei olisi muutenkaan loogista. Jos salassapitosopimus on solmittu siten, että sillä ei rajoiteta työntekijän yleistä oikeutta ammattitaidon tai kokemuksen käytölle, ei se varsinkaan rajoita sitä, kun työsopimuksen päättymisestä on kulunut vielä enemmän aikaa. Lisäksi jos tällainen aikarajoitus olisi määritetty salassapitosopimuksille, ei se olisi millään tavalla kestävää yritysten liikesalaisuuksien suojan kannalta. Jos tällainen liikesalaisuuksien suoja olisi asetettu esimerkiksi vain vuodeksi, voisi työntekijä tämän jälkeen paljastaa, tai vaikka myydä yhtiölle kuuluvia liikesalaisuuksia vapaasti kilpailijoille. Tämän kaltainen liikesalaisuuksien suoja ei olisi toimivien markkinoiden kannalta millään tavalla hyväksyttävällä tasolla.¹⁶¹

4.3 Sopimussakko salassapitosopimuksissa

Sopimussakon käytön merkitys salassapitosopimuksen yhteydessä kasvaa tilanteissa, missä sopimuksen osapuoli ei halua, että mahdollisessa sopimusrikkomuksen jälkeisessä konfliktitilanteessa

¹⁵⁸ Ks. KKO 2022: 16, kohta 21.

¹⁵⁹ Ks. KKO 2022:16, kohta 6.

¹⁶⁰ Ks. KKO 2022:16, kohta 20.

¹⁶¹ *Herrainsilta – Vapaavuori* 2022, s. 141–142.

joudutaan todistelun yhteydessä tuomaan julkiseksi jotain sellaista salaista tietoa, jota halutaan suojata yhtiön kilpailuintressien takia.¹⁶² Suurimmassa osassa salassapitosopimuksen rikkomistilanteista on vaikeaa todistella vahingon todellista määrää, johtuen sen välillisyydestä ja aineettomuudesta. Työntajien intressi suojata liike- ja ammattisalaisuuksiaan toteutuu parhaiten sopimussakkoa tehostekeinona käyttämällä salassapitosopimusten yhteydessä, sillä sen avulla vältetään vahingon selvittelyn aiheuttamat ongelmatilanteet, jotka voivat jo itsessään aiheuttaa lisää liike- ja ammattisalaisuuksien leviämistä.¹⁶³

Työnantajan yhtiön liike- ja ammattisalaisuuksien suojaa voidaan parantaa sisällyttämällä sopimukseen sellaisia sopimusmääräyksiä riidanratkaisutavoista, tai lainvalinnasta, jotka helpottavat työnantajan asemaa salassapitovelvoitteiden laiminlyöntien tilanteissa. Sopimussakko toimii tällaisena sopimusmääräyksenä vahingonkorvausvastuun korvaavana sopimusteknisenä suojakeinona.¹⁶⁴

Salassapitosopimuksen osapuolten sopimussuhde on erityisen lojaliteettipainoinen. Tällaiset lojaliteettipainoiset menettelytapasopimukset, joiden mukaan sopimuksen osapuoli pidättäytyy jostain toiminnasta, vaatii usein sopimussakkoehdon, jotta yhtiötä edustava sopimosapuoli pystyy suojautumaan sopimusrikkomuksilta tarpeellisen kattavalla tavalla. Tämän kaltaisessa sopimussuhteessa osapuolten toimintaa ohjaa usein erityisen yksilölliset tavoitteet. Sopimussakkoehdolla pystytään ainakin teoriassa ennaltaehkäisevästi ohjaamaan vastapuolen käyttäytymistä, ja turvaamaan osapuolen lojaliteettia, ja sen myötä parantamaan liiketoiminnan ennakoitavuutta.¹⁶⁵ Tämä näkökulma kuitenkin olettaa sopimuksen heikomman osapuolen ymmärtävän sopimusehtoihin liitetyn sopimussakkoehdon tarkoituksen ja eroavaisuuden vahingonkorvausvastuusta, ja *de facto* työntekijän tapauksessa näin ei välttämättä aina ole.

Hemmon mukaan salassapitosopimuksen osapuolien tarkoituksena sopimussakon käyttämiselle on usein tehokkaan sanktion varmistaminen, vaikka sopimuksen velvoitteiden osalta ulkopuolelta tarkasteltaessa, vahingon riski vaikuttaisikin epätodennäköiseltä tai mahdollisen vahingon määrä pieneltä. Sopimussakon avulla voidaan vahvistaa työnantajan asemaa siten, että vältetään toteennäyttämisen ongelmat määrän ja todellisen vahingon osalta, samalla pitäen vahva asema sopimusseurauksien osalta sopimuskumppaniin nähden.¹⁶⁶ Sopimussakon määrän osalta mahdollista sovittelua tulkittaessa, on tärkeää kiinnittää huomiota sopimusjärjestelyn tarkoitukseen sopimussakon määrän

¹⁶² Vihma 1950, s. 47.

¹⁶³ Vapaavuori 2005, s. 243.

¹⁶⁴ Sahinoja 2013, s. 997.

¹⁶⁵ Klami-Wetterstein 2020, s. 649; Munukka 2007, s. 12.

¹⁶⁶ Hemmo 2003, s. 344–345.

sijasta. Onko sopimuksella tarkoitettu painostusfunktion avulla ennaltaehkäisevästi, että velvoitteita ei rikota vai sitä, että korvaukset toteutuvat todellisella määrällä, eli korvausfunktion tarkoituksen mukaisesti.¹⁶⁷

Salassapitosopimusten osalta sopimussakon määräytyminen perustuu suurelta osalta kotimaiseen sopimusvapauteen, ja sen suuruutta ei ole määritetty lainsäädännössä yksityiskohtaisesti, kuten esimerkiksi kilpailukieltosopimusten osalta. Sopimussakon suuruuden asettamisen osalta tärkeää on pohtia suojattavan voimavaran arvoa yhtiön kannalta. Sopimussakon suuruus voi olla suhteellisen korkea, jos sillä suojataan yhtiön kannalta sellaista tietoa, joka voi aiheuttaa rikkomustilanteissa merkittävää vahinkoa. Sopimussakon suuruuden osalta tärkeää on huomioida työntekijän asema organisaatiossa, hänen pääsynsä liikesalaisuuksiin, ja esimerkiksi toimiala. Esimerkiksi teknologia- ja rahoitusaloilla liikesalaisuuksien merkitys on huomattavan korkea, ja johtavissa asemissa toimivien työntekijöiden kohdalla sopimussakon suuruus voi olla normaalia korkeampi.¹⁶⁸

Vaikka salassapitosopimuksen sääntely on pääosin sopimusvapauden mukaista, silti yleiset kohtuullisuussäännökset pätevät. Oikeustoimilain 36 §:n mahdollistaa sopimussakkoehdon sovittelun. Käsitellen sopimussakon pätemättömyys ja kohtuuttomuustilanteita tarkemmin tutkielmani seuraavan, eli viidennen kappaleen yhteydessä. Sopimussakon suuruuden osalta oikeuskäytäntö osoittaa, että sopimussakko on joissain tapauksissa sidottu palkan suuruuteen¹⁶⁹, ja jossain tapauksissa asetettu euromääräisesti.¹⁷⁰ Sopimussakon asettamisen osalta sopimusosapuolilla ei ole mitään tyhjentävää rajat määrittävää säännöstöä, vaan jokaisessa sopimussuhteessa tulee tapauskohtaisesti arvioida sopimussakon suuruutta siten, että yleisiä sopimusoikeudellisia sääntöjä ei rikota, ja sopimussakko pysyy kohtuullisena, mutta samalla tarpeeksi suurena, jotta liike- ja ammattisalaisuuksilta voidaan suojautua tarpeeksi hyvin. Tämän kappaleen seuraavassa ja samalla viimeisessä luvussa, käyn läpi oikeuskäytäntöä salassapitosopimusten osalta, ja sen mukaan saamme esimerkkejä siitä, mille tasolle sopimussakko on asetettu yksittäisissä tapauksissa.

¹⁶⁷ Klami-Wetterstein 2020, s. 658.

¹⁶⁸ Herrainsilta – Vapaavuori 2022, s. 122; Sahinoja 2003, s. 986.

¹⁶⁹ Ks. esim. KKO 2022:16.

¹⁷⁰ Ks. esim. Rovaniemen hovioikeus HO 10.5.2022, S 21/496.

4.4 Oikeuskäytäntöä salassapitosopimukseen liitetyn sopimussakon määrästä ja kohtuullisuudesta

4.4.1 KKO 2022:16

Tässä kappaleessa laajasti käsitelty ennakkotapaus KKO 2022:16 on salassapitosopimusten tulkinnan osalta merkittävä, varsinkin tulkittaessa mitä sääntelyä salassapitosopimukseen sovelletaan. Jos unohtamme kuitenkin aiemmin käsitellyn sovellettavan sääntelyn rajanvetokysymyksen, saamme tämän tapauksen ratkaisusta esimerkin salassapitosopimukseen liitetyn sopimussakkoehdon suuruudesta.

A:n työsopimukseen liitetyn salassapitoehdon osalta, sopimussakon suuruus oli määritetty 12 kuukauden palkkaa vastaavaksi. Käräjäoikeus totesi aiemmin tapauksen yhteydessä, että kun otetaan huomioon se, että työntekijän sopimusrikkomuksesta aiheutuu salassapitoehtoon liitetyn sopimussakon lisäksi kilpailukieltoehtoon liitetty sopimussakko, voisi 12 kuukauden palkkaa vastaavan sopimussakon soveltaminen johtaa kohtuuttomaan lopputulokseen, ja tämän takia käräjäoikeus päätti sovitella sopimussakkoa salassapitoehdon osalta 6 kuukauden palkkaa vastaavaksi.¹⁷¹ Hovioikeus totesi sopimussakon suuruuden osalta olevansa samaa mieltä käräjäoikeuden tuomion kanssa.¹⁷²

Korkein oikeus totesi ratkaisun lopputuloksen yhteydessä tyhjentävästi seuraavan:

“Korkein oikeus katsoo edellä, että A:n työsopimukseen sisältyvä salassapitoehto on pätevä eikä mainittu sopimusehto ole kohtuuton siten, että se pitäisi jättää ottamatta huomioon tai että sitä pitäisi sovitella hovioikeuden tuomiosta ilmenevää enemmän. Näin ollen hovioikeuden tuomion lopputuloksen muuttamiseen ei ole aihetta.”¹⁷³

Edellä mainitun tapauskohtaisen tulkinnan perusteella tuomioistuimet sovittelivat sopimussakkoehdot kuuden kuukauden palkan suuruiseksi, ja olivat sitä mieltä, että 12 kuukauden sopimussakkoehdon soveltaminen kyseisessä tapauksessa olisi voinut johtaa kohtuuttomuuteen, ottaen huomioon salassapitoehdon lisäksi kilpailukieltosopimukseen liitetyn sopimussakkoehdon seuraamukset.

Tämä korostaa salassapitoehdon osalta jälleen kerran tapauskohtaisen arvioinnin merkitystä, ja sitä että vaikka salassapitosopimus solmitaankin sopimusvapauden periaatteiden mukaan, tulee silti sopimusrikkomuksen seuraamuksia tulkittaessa tarkastella kokonaisuudessaan sopimusolosuhteita.

¹⁷¹ Ks. käräjäoikeuden tuomio 19.12.2018 nro 18/12055 tapauksessa KKO 2022: 16.

¹⁷² Helsingin hovioikeuden tuomio 31.8.2020 nro 1116 tapauksessa KKO 2022: 16.

¹⁷³ Ks. KKO 2022:16, kohta 35.

4.4.2 RovHo 10.5.2022 S 21/496

Rovaniemen hovioikeuden tapauksessa (RovHO 10.5.2022 S21/496) vastaajana ollut yliopisto valitti hovioikeudelle käräjäoikeuden tuomiosta, jossa yliopisto oli tuomittu rikkoneen salassapitoehtoa, ja velvoitettu korvaamaan salassapitoehtoon liitetyn sopimussakkoehdon mukaisesti 16.210, 26 euroa entiselle yliopiston työntekijä A:lle. Yliopisto vaati, että käräjäoikeuden tuomio kumotaan ja yliopisto vapautetaan velvoitteistaan suorittaa A:lle sopimussakkoa, ja tapauksessa kertyneitä oikeudenkäyntikuluja.¹⁷⁴

Käräjäoikeuden tuomion perusteella yliopisto oli velvoitettu suorittamaan sopimussakkoa täyden sopimuksen mukaisen määrän verran, ja lisäksi oikeudenkäyntikuluja A:lle täyden määrän, eli 10.157, 20 euroa. Yliopisto oli esittänyt valituksessa lisäksi, että jos sen katsotaan rikkoneen salassapitoehtoa, tulisi sopimussakkoa sovitella, koska A:lle ei ollut syntynyt tosiasiallista vahinkoa tapauksessa.¹⁷⁵

Tapauksessa oli kyse siitä, että A:n työsuhteen päättymisen sovintokorvaus, oli suojattu salassapitoehdolla ja ei siten ollut julkista jaettavaa tietoa. Tapaus on sinänsä hieman poikkeuksellinen, että salassapitosopimus suojasi työntekijän henkilökohtaista tietoa, ja työnantaja oli velvoitettu olemaan ilmaisematta tietoa. Tämä osoittaa sen, että salassapitosopimus on hyvin vapaamuotoinen sopimus, ja kunhan se ei riko yleisiä sopimusoikeudellisia edellytyksiä, voidaan se sisällöltään määrittää osapuolien tarkoittamalla tavalla. Oikeuskirjallisuudessa arvioidaan laajasti salassapitosopimuksen olevan nimenomaan työntäjän kannalta vahva sopimuskeino, mutta tämä tapaus osoittaa, että se *de facto* voi olla myös vahva sopimuskeino työntekijän kannalta, vaikka se olisi solmittu työnantajan aloitteesta.

A:n mukaan yliopiston seurantaryhmän kokouksessa oli kirjattu kaikkien nähtävillä olevaan raporttiin A:n työsuhteen päättymisen mukainen sovintokorvaus, vaikka sovintokorvauksen julkaisu- ja ilmaisukielto oli määritetty salassapitosopimuksella. Sopimukseen oli kirjattu hyvin selvästi seuraavaa:

”Sopijapuolet sitoutuvat pitämään tämän sopimuksen sisällön ja ehdot luottamuksellisina ja kahdenvälisinä ja olemaan ilmaisematta niitä kolmannelle osapuolelle...Sopimussakon määrä on 16.210 euroa. Salassapitovelvoite koskee sopimusta kokonaisuudessaan.”

¹⁷⁴ RovHo 10.5.2022 S21/496.

¹⁷⁵ Ks. Oulun käräjäoikeus 1.osasto 29.4.2021 nro 9501.

Käräjäoikeus pohti ratkaisussaan, oliko yliopisto rikkonut salassapitoehtoan. Tapauksessa ollut salassapitosopimus on tehty yliopiston aloitteesta, ja sovintokorvauksen salassapito oli sopimuksen mukaisesti poikkeuksetta noudatettava. Käräjäoikeuden mukaan tapauksessa esitetyn mukaan yliopisto on toiminut huolimattomasti salassa pidettävien tietojen käsittelyn osalta. Yliopiston olisi pitänyt tiedottaa omaa hallintoaan siitä, että kyseinen tieto on salassa pidettävä. Vaikka huolimattomuus on tapahtunut tarkoituksetta, käräjäoikeus totesi yliopiston rikkoneen salassapitoehto, eikä sen sovittelulle ole perusteita.¹⁷⁶

Hovioikeus oli sopimussakon kohtuullisuuden osalta sitä mieltä, että tapauskohtaisessa tarkastelussa on otettava huomioon sopimusosapuolien tiedolliset, taidolliset ja taloudelliset suhteet.¹⁷⁷ Hovioikeus otti tapauksessa myös huomioon yliopiston taloudellisen aseman, pohtiessa sopimussakkoehdon kohtuullisuutta. Ottaen huomioon yliopiston asema työnantajana suhteessa A:han, ja sen, että salassapitosopimus oli laadittu yliopiston aloitteesta, asiassa ei ole perusteltua sovitella salassapitoehto, tai siihen liitettyä sopimussakkoehto. Vaikka yliopisto oli kanteessaan sitä mieltä, että A:lle ei ole tapauksen takia aiheutunut todellista vahinkoa, A:n aiheutuneella todellisen vahingon määrällä ei ole tapauksessa merkitystä, kun salassapitoehto on muuten solmittu sopimusoikeuden periaatteiden mukaisesti. Sopimussakon käyttäminen *de facto* perustuu juuri siihen, ettei todellisella vahingolla ole periaatteellista merkitystä.

Yliopisto oli tapauksessa sitä mieltä, että jo valmiiksi julkisten tietojen käsittely ei voi olla salassapitosopimuksen rikkomista. Käräjäoikeus oli sitä mieltä, että tietojen julkisuus tai saatavilla olo muutoin ei estä asianosaisia tekemästä sopimusta julkistenkin tietojen salassapitamisesta sopimusosapuolten välillä. Käräjäoikeus toteaa lisäksi, että asiassa ei ole esitetty selvitystä siitä, että tieto A:lle päättämissopimuksella maksetusta sovintokorvauksen määrästä olisi ylipäänsä julkista tietoa, kuten yliopisto on väittänyt.

Yliopisto oli velvoitettu korvaamaan täysimääräisesti sopimuksen mukaisen sopimussakon, ja tapauksesta johtuneet oikeudenkäyntikulut, eikä käräjäoikeuden tuomiota muutettu valituksen perusteella hovioikeuden toimesta. Yliopisto täten velvoitettiin maksamaan A:lle sopimussakkoa 16.210, 26 euroa ja korvaamaan A:n oikeudenkäyntikulut 10.157, 20 euroa kokonaisuudessaan.¹⁷⁸

¹⁷⁶ Ks. Oulun käräjäoikeus 1.osasto 29.4.2021 nro 9501.

¹⁷⁷ Ks. HE 247/1981 vp s. 14.

¹⁷⁸ RovHo 10.5.2022 S21/496.

5 Sopimussakon pätevyys ja rajoitukset työoikeudessa

5.1 Sopimussakon kohtuuttomuus kilpailukiello- ja salassapitosopimuksissa

Tarkastellessa sopimussakon pätemättömyystilanteita tämän tutkielman aiherajauksen, eli työoikeudellisten kilpailukiello- ja salassapitosopimusten osalta, on ensin huomioitava, että käytännössä sopimussakon pätemättömyys kulkee käsi kädessä kyseisen sopimussuhteen pääsopimuksen kanssa. Pääsopimuksen ollessa mitätön tai lainvastainen, on siihen liitetty sopimussakkokin sellainen, vaikka toki sopimussakko itsessään voi olla joko osittain, tai kokonaan pätemätön.

TSL 3:5:n mukaan kilpailukielloista säädetään seuraavaa:

“Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin tässä pykälässä säädettyä. Muutoin tällaisen sopimuksen pätevyyteen ja sovitteluun sovelletaan, mitä varallisuus-oikeudellisista oikeustoimista annetussa laissa (228/1929, oikeustoimilaki) säädetään.”

Näin ollen voidaan todeta, että kilpailukieltosopimukseen säädetään TSL 3:5:n asettamia rajoituksia erittäin painavan syyn vaatimuksen, sopimussakon suuruuden, kilpailukiellon määräaikojen ja korvausvastuun osalta, joiden lisäksi sopimuksen pätevyyskysymyksiin sovelletaan oikeustoimilakia. Edellä mainitun lisäksi on otettava huomioon, että kun kilpailukiello liitetään usein ehtona työsopimukseen, niin työsopimuksen pätevyydellä on myös vahva yhteys kilpailukiellon pätevyyteen. Jos työsopimus on itsessään sitomaton tai kohtuuton, voi se aiheuttaa saman lopputuleman kilpailukieltosopimukselle, ja sen myötä siihen liitettylle sopimussakolle. Sama pätee myös salassapitosopimukseen, ja siihen liitettyyn sopimussakkoon.¹⁷⁹ Salassapitosopimuksia ei koske kilpailukieltosopimusten lailla työsopimuslaki, joten salassapitosopimukseen ja niihin liitettyihin sopimussakkoihin sovelletaan pääsääntöisesti oikeustoimilakia.

Sopimussakkojen kohtuuttomuudesta säädetään OikTL 36 §:ssa, jonka 1.momentin mukaan:

“Jos oikeustoimen ehto on kohtuuton tai sen soveltaminen johtaisi kohtuuttomuuteen, ehto voidaan joko sovitella tai jättää se huomioon ottamatta. Kohtuuttomuutta arvosteltaessa on otettava huomioon oikeustoimen koko sisältö, osapuolten asema, oikeustointa tehtäessä ja sen jälkeen vallinneet olosuhteet sekä muut seikat.”

¹⁷⁹ Lähtenmäki 1991, s.78–79.

Lähtökohta siihen, että sopimussakko voidaan katsoa kohtuuttomaksi oikeustoimilain mukaan, on siinä, että sopimuksen velvoitteiden on kohtuuttomuustilanteissa oltava aina epätasapainossa.¹⁸⁰ Vanhassa oikeustoimilain säädöskokoelmassa oli 3.luvun kohdassa 36§ erillinen maininta sopimussakon mahdollisesta alentamisesta kohtuuttomuustilanteissa, mutta kyseistä mainintaa ei ole enää ajantasaistetussa versiossa. Vaikka sopimussakkojen asettaminen perustuu sopimusvapauteen, ei se kuitenkaan tarkoita sitä, että sopimussakko voidaan solmia miten vain. Oikeustoimilain 3.luvussa säädetään lisäksi klassisista pätemättömyystilanteista, ja tämän lisäksi esimerkiksi hyvän tavan vastaiset sopimussakot voidaan tulkita pätemättömiksi tai kohtuuttomiksi. Lain edellytysten vastaiset sopimussakot ovat tietysti myös sitomattomia.¹⁸¹

Hyvän tavan vastaisuudella on Suomessa vahva merkitys oikeuskirjallisuudessa ja oikeuskäytännössä. Vaikka sopimus ei ole suoraan lainvastainen, tai kohtuuttomuussääntöjen vastainen, siihen liitetty sopimussakko voi olla hyvän tavan vastainen.¹⁸² Jos esimerkiksi sopimusosapuoli on luopunut sellaisista oikeuksistaan sopimuksen takia, mistä ei ole mahdollista kohtuullisesti luopua, voi tällainen sopimus olla hyvän tavan vastainen, ja sen myötä siihen liitetty sopimussakko sitomaton. Sopimussakon suuruus ei itsessään ole katsottu täyttävän hyvän tavan vastaisuuden tunnusmerkkejä.¹⁸³

Kilpailukieltosopimuksen ja siihen liitetyn sopimussakon kohtuuttomuutta yksinomaan tarkasteltaessa on huomioitava myös oikeustoimilain pykälä 38§:

“Sopimus, jolla joku kilpailun estämiseksi tai rajoittamiseksi on sitoutunut olemaan harjoittamatta tiettyä tai tietynlaista toimintaa tai olemaan tekemättä työsopimusta jonkun kanssa, joka harjoittaa sellaista toimintaa, ei sido sitoumuksen antajaa siltä osin kuin se kohtuuttomasti rajoittaa hänen toimintavapauttaan.”

Kyseinen pykälä yksilöi nimenomaan kilpailukieltosopimuksen, mutta se ei tarkoita sitä, ettei esimerkiksi OikTL pykälää 36§ voida tulkita myös kilpailukieltöjen ja varsinkin niihin liitettyjen sopimussakkoehdojen osalta, kun OikTL 36§ yksinomaan käsittelee sopimusehtojen kohtuuttomuutta. Minkä tahansa sopimusehdon kohtuuttomuuden sääntelyä voidaan soveltaa samanaikaisesti.¹⁸⁴

¹⁸⁰ Hemmo II 2003, s. 58.

¹⁸¹ Hemmo III 2005, s. 117.

¹⁸² Hemmo I 2003, s.445; Säilä 2020, s.137.

¹⁸³ Tolonen-Karhu 2012, s.137; Säilä 2020, s. 136–138; Vihma 1950 s. 162–163.

¹⁸⁴ Paukku – Puisto 2021, s. 169.)

OikTL:n 3.luvun 28–33 §:ssä puolestaan säädetään klassisista sopimusehtojen pätemättömyysperiaatteista.¹⁸⁵ OikTL 28-30§ säättävät esimerkiksi tilanteita, joissa sopimusehtoihin on toinen osapuoli pakotettu tai petollisesti viety. OikTL 31 §:n mukaan:

“Jos joku, käyttäen hyväkseen toisen pulaa, ymmärtämättömyyttä, kevytmielisyyttä tai hänestä riippuvaista asemaa, on ottanut tai edustanut itselleen aineellista etua, joka on ilmeisessä epäsuhteessa siihen, mitä hän on antanut tai myöntänyt, tahi josta mitään vastiketta ei ole suoritettava, ei täten syntynyt oikeustoimi sido sitä, jonka etua on loukattu.”

OikTL 32§:n mukaan muun muassa, jos sopimusehto on saanut erehdyksen takia tarkoituksenvastaisen merkityksen tai solmittu virheellisen kirjoituksen takia, on pätemätön, ja OikTL 33§:n mukaan säädetään kunnianvastaisesta tai arvottomasta menettelystä. Oikeustoimilain edellä mainittujen momenttien pätemättömyysperusteiden kaltaiset sopimusehdot eivät ole ikinä sitovia, sillä jokaisen momentin kohdalla se mainitaan erikseen.

Sopimus tai sopimusehto voi olla kohtuuton alkuperäisesti tai jälkiperäisesti. Jos sopimus on sisältänyt laatimisvaiheessa jo esimerkiksi sellaisen yksittäisen sopimusehdon, joka ei ole lainmukainen tai muuten hyväksyttävä, tai ollut epäoikeudenmukainen, kyseessä on sopimuksen alkuperäinen kohtuuttomuus. Jos puolestaan sopimuksen solmimisen jälkeen sopimuksen alkuperäinen tarkoitus, tai sitä koskevien velvoitteiden merkitys muuttuu, voi jälkiperäinen kohtuuttomuus tulla kysymykseen.¹⁸⁶

Kuten aiemmin tutkielmassani olen maininnut, salassapito- ja kilpailukieltosopimuksiin liitetyt sopimussakot ovat yleensä rangaistusluontoisia, ja vaikka ne ovatkin yleisesti täysin hyväksyttäviä, on otettava huomioon, että työoikeuden kontekstissa sopimusehdot laatii työnantaja, joka on vahvemmassa neuvotteluasemassa työntekijään nähden. Työntekijä saattaa olla sopimushetkellä epätietoinen sopimuksen yksityiskohdista, kuten esimerkiksi kilpailukieltosopimuksien osalta luvussa 3.3 käsiteltyjen työ- ja elinkeinoministeriön hankkeen (TEM007: 00/2023) tuloksista näimme.¹⁸⁷

Kyseisissä tilanteissa voi kohtuuttomuustarkastelussa tulla kysymykseen sopimussakon määrästä riippumattomat kohtuuttomuusperusteet, joihin lukeutuu esimerkiksi todellisen sopimusvapauden ja osapuolien epätasapainossa olevien ominaisuuksien seikat. Kun tapauskohtainen harkinta on aina tarpeellista kilpailukielto- ja salassapitosopimusten ja niihin liitettyjen sopimussakkojen osalta, niin

¹⁸⁵ Pöyhönen 1988 s. 1.

¹⁸⁶ Hemmo II 2003, s. 54–55.

¹⁸⁷ Säilä 2020, s. 146; Pönkä 2008 s. 393; KKO 2014:50

edellä mainitut kohtuuttomuusperusteet voivat johtaa pintapuolisesti sitovien työoikeudellisten sopimusten osalta myös kohtuuttomuuteen. Jos sopimussakon määrä on huomattavasti aiheutunutta vahinkoa suurempi, niin tapauskohtaisen tarkastelun perusteella, voidaan tällaisen sopimustilanteen katsoa joissain tapauksissa jokseenkin puoltavan kohtuuttomuutta.¹⁸⁸

Oikeuskirjallisuudessa on lisäksi pohdittu, rajoittaako eräänlainen yleinen kohtuullisuusperiaate rangaistusluontoisten sopimussakkojen määrää, jos ne ylittävät todellisen vahingon määrän merkittävästi. *Kurkelan* mukaan esimerkiksi rationaalisuuden periaatteen mukaan Suomessa ei rangaistusluontoiset sopimuskeinot saa välttämättä oikeussuojaa.¹⁸⁹ Vastaavia mainintoja rangaistusluontoisien sopimuskeinojen kohtuuttomuudesta löytyy enemmän esimerkiksi ruotsalaisesta oikeuskirjallisuudesta.¹⁹⁰ *Säilän* mukaan edellä mainittujen rangaistuksen omaisten sopimuskeinojen kohtuuttomuuden periaatteita tulkittaessa, voidaan katsoa OikTL 36§:n soveltuvan automaattisesti tapauksiin, joissa sopimussakko ylittää arvioitun vahinkomäärän merkittävästi ja kohtuuttomasti.¹⁹¹

Yleensä sopimussakon tarkastelussa todellisen vahingon määrällä ei kuitenkaan ole *de facto* merkitystä, vaikka siihen voidaan yksittäisen tapauksen osalta kiinnittää huomiota.¹⁹² Tätä näkökulmaa tukee muun muassa se, että suomalaisessa oikeuskäytännössä on todettu rangaistusluontoisten sopimussakkojen ja niiden painostusfunktion olevan hyväksyttävä sopimuskeino, kuten jo aiemmin kappaleessa 2.3.1 mainitsin.¹⁹³

Sopimussakkoehdon kohtuuttomuutta voidaan myös tietyissä tapauksissa tulkita elinkeinonharjoittajien välisten sopimusehtojen sääntelystä annetun lain (1062/1993) mukaan oikeustoimilain kohtuullisuusharkinnasta poikkeavalla tavalla. Sopimusehtojen sääntelystä annetun lain 1 §:n mukaan:

“Elinkeinonharjoittajien välisissä sopimuksissa ei saa käyttää ehtoa tai soveltaa käytäntöä, joka on sopimuksissa toisena osapuolena olevien elinkeinonharjoittajien kannalta kohtuuton ottaen huomioon toisena osapuolena olevien elinkeinonharjoittajien heikommasta asemasta johtuva suojan tarve ja muut asiaan vaikuttavat seikat.”

¹⁸⁸ Ks. KKO 2001:27; Säilä 2020, s. 146.

¹⁸⁹ Ks. esim. Kurkela 2003 s. 156.

¹⁹⁰ Ks. esim. Ramberg 2017 s. 244.

¹⁹¹ Säilä 2020, s. 145–146.

¹⁹² Säilä 2020, s. 146; HE 247/1981 vp, s. 15.

¹⁹³ Ks. esim. KKO 2001:27; KKO 1983: II:78; Säilä 2020, s. 144.

Näin ollen tämän lain mukainen sopimusehtojen kohtuullisuusharkinta vaatii tilannetta, jossa sen kohtuullisuutta tarkastellaan nimenomaan heikommassa sopimusasemassa olevan elinkeinoharjoittajan osalta yksittäisessä sopimustilanteessa.¹⁹⁴

5.2 Sovittelu ja kohtuullistaminen

5.2.1 Sovittelu työoikeudellisissa sopimuksissa

Jos sopimuksen kohtuullisuusvaatimukset eivät täyty, voidaan sitä sovittella. OikTL:n momentissa 36§ säädetään seuraavaa sovittelun osalta:

“Jos oikeustoimen ehto on kohtuuton tai sen soveltaminen johtaisi kohtuuttomuuteen, ehtoa voidaan joko sovittella tai jättää se huomioon ottamatta.”

Sovittelu on terminä oikeustieteellinen, sillä se tarkoittaa oikeuskirjallisuudessa tuomioistuimen toimia sopimuksen asettamisesta tasapainoon. Sovittelun tarkoituksena ei ole sopimuksen purkaminen, vaan sen voimassapitäminen sisältöä muuttamalla. Sopimuksen sovittelu vaatii sen, että sopimus katsotaan sitovaksi oikeustoimeksi. Tämän takia tuomioistuin ensin tapauskohtaisesti harkitsee, voidaanko sopimusta pitää sitovana oikeustoimena, ennen kun sitä voidaan lähteä sovittelemaan.¹⁹⁵

Kilpailukieltosopimusten osalta sopimuksen sitovuusharkintaa ohjaa työsopimuslain 3.luvun 5§, jonka mukaan voidaan selvittää, onko sopimus tehty lain vaatimien edellytysten mukaisesti. Jos kilpailukieltosopimus on pätevä, mutta samalla kohtuuton, voidaan sitä puolestaan sovittella kilpailukieltosopimuksia koskevan erityisen sovittelusäännön OikTL 38§:n mukaan, tai siihen liitettyä sopimussakkoa yleisen sovittelusäännön OikTL 36§:n mukaan. Jos sopimustyyppiä kohden on määritelty erityinen sovittelusäännös, tulee sitä tulkita ensisijaisesti.¹⁹⁶

Salassapitosopimuksen osalta sen sitovuutta määrittelee pääosin OikTL, mikäli sitä ei rinnasteta kilpailukieltosopimukseen. Kuten luvussa 4.2.2 käsitelty ennakkotapaus KKO 2022:16 osoitti, ei salassapitosopimukseen sovelleta TSL 3:5§:n säädöksiä, ellei salassapitosopimus *de facto* rajoita kilpailukieltosopimukselle kuuluvia velvoitteita, eli työntekijän oikeuksia käyttää hankittua ammatti-osaamistaan hyväksi. Jos salassapitosopimus, tai siihen kuuluva sopimussakko todetaan sitovaksi, mutta kohtuuttomaksi oikeustoimeksi, voidaan niitä sovittella OikTL 36§:n mukaan.

¹⁹⁴ Klami-Wetterstein 2020, s. 657; HE 39/1993 vp.

¹⁹⁵ Bruun DL 2003, s. 781; Wilhelmsson 1995 s. 98; HE 157/2000 vp, s. 84–85.

¹⁹⁶ Ks. HE 157/2000 vp s. 84; HE 247/1981 vp, s. 10.

Kohtuuttomuusharkinnan yhteydessä mainitsin, että sopimussakon suuruus ei itsessään yleensä aiheuta kohtuuttomuutta, ja tämän takia ei se myöskään ole yleensä sovitteluperuste. Sovitteluharkinnassa on otettava kuitenkin huomioon sopimuksen tapauskohtainen konteksti, ja jos sopimusrikkomuksen laatu, syy tai velkojalle aiheutunut vahinko kuitenkin kokonaisuudessaan puoltaa sopimuksen kohtuuttomuutta, voi tuomioistuin päätyä sovitteluun. Lisäksi on huomioitava, että työoikeudellisissa kilpailukiello- ja salassapitosopimuksissa työnantaja, eli sopimuksen vahvempi osapuoli yleensä määrittelee sopimusehdot, joten monenlaiset sopimussakon suuruudesta riippumattomat kohtuuttomuusperusteet voivat johtaa sovitteluun.¹⁹⁷

Säilä korostaa artikkelissaan, että sopimussakon sovittelu sen perusteella, että velallinen on tietoisesti hyväksynyt poikkeuksellisen suuren sopimussakon, olisi kyseenalaista. Tämä puhuisi sopimussakon sopimusoikeudellista tarkoitusta vastaan, jos velallinen ei joutuisi kantamaan tietoista sopimusriskiä sen aktualisoituessa. *Säilä* lisäksi mainitsee, että OikTL 36 §:n esitöissä, sopimuksen osapuolen tarkoituksenmukaista kohtuuttoman sopimusehdon hyväksymistä on pidetty esteenä sovittelusäännökseen vetoamiselle. Samanlaisia tulkintoja voidaan tehdä myös korkeimman oikeuden käytännöstä.¹⁹⁸

Jos sopimusehdoista on sovittu siten, että molemmat sopimuksen osapuolet ovat tietoisia sen sisällöstä, ja heillä on ollut mahdollisuus ja kyky harkita siihen liittyviä velvoitteita, ja seuraamuksia, ei jälkikäteen voi sopimusrikkomuksen tapahtuessa vedota sen kohtuuttomuuteen. Näin ollen rangaistusluontoisien sopimussakkojen käytölle ei ole mitään estettä sovittelu-uhan osalta, ja oikeuskäytännössä suuriakin sopimussakkoja on pidetty kohtuullisina.¹⁹⁹

Korkein oikeus totesi ennakkotapauksen KKO 1995: 204 ratkaisussaan:

“Kun sopimussakko ei siten ole estänyt sopimuksen tahallista rikkomista eikä sopimusolosuhteissa ole osoitettu tapahtuneen olennaisia muutoksia, sopimussakon tuomitsemista ei voida pitää yhtiön kannalta kohtuuttomana.”

Tapauksessa oli kyse kaupungin ja asunto-osakeyhtiön välisestä kiistasta, jossa asunto-osakeyhtiö oli tarkoituksella rikkonut sopimustaan ja kieltäytynyt sopimukseen liitetyn sopimussakon maksamisesta, vedoten sen kohtuuttomuuteen. Vaikka tapaus ei käsittele kilpailukielloa, salassapitosopimusta tai työntekijän ja työnantajan välistä sopimusta, korkeimman oikeuden ratkaisusta saadaan

¹⁹⁷ Klami-Wetterstein 2020, s. 657; Säilä 2020, s. 146; Hemmo II 2003, s. 344.

¹⁹⁸ Säilä 2020, s. 147; HE 247/1981 vp s. 12 ja 17; KKO 1983-II-78; KKO 1992:192.

¹⁹⁹ Säilä 2020, s. 147; Välimäki 2016, s. 453; Hemmo II 2003, s. 77 ja 338.

silti tukea sopimussakon osalta sille näkökulmalle, että sen kohtuuttomuuteen ei voi vedota jälkikäteisesti, jos se on solmittu täydessä tietoisuudessa, harkiten siihen liittyviä velvoitteita ja seuraamuksia.²⁰⁰

5.2.2 Sopimussakon kohtuullistaminen

Kun sovittelulla tarkoitetaan oikeustieteellisesti sitovan oikeustoimen “korjaamista” tuomioistuimen toimesta, niin kohtuullistamisella puolestaan tarkoitetaan sosiaalisen oikeustieteen yleisperiaatetta sopimuksen sisällön tasapainottamisen lopputuloksesta. Kohtuullistaminen ja sovittelu ovat käytännössä hyvin samankaltaisia termejä, mutta ne täytynee silti erottaa toisistaan. Kohtuullistaminen voi toteutua eri tavoin riippuen sopimusolosuhteista, ja se vaatii usein sopimusosapuolien välisen epätasapainon. Jos sopimusosapuolet ovat yhdenvertaisessa asemassa, sovelletaan kohtuullistamista harvoin, sillä perussääntö yleisperiaatteen käyttämiselle, on että sopimuksessa on heikompi osapuoli. Kohtuullistaminen on tämän tutkielman käsittelemien työoikeudellisten sopimuksien osalta tärkeä ymmärtää, sillä kilpailukiello- ja salassapitosopimuksissa työntekijä on de facto heikommassa asemassa työnantajaan nähden.²⁰¹

Kohtuullistaminen avulla yritetään saada sopimuksen velkojan ja velallisen velvoitteet ja oikeudet tasapainoon. Jos sopimusosapuolet ovat toimineet sopimusvapauden mukaisesti, ja heillä on samankaltainen osaaminen sopimuksen velvoitteista ja oikeuksista, vaaditaan huomattavan suurta epätasapainoa, jotta sopimuksen sisältöä voidaan kohtuullistaa. Kohtuullistamisharkinnassa sopimusosapuolten tiedollinen osaaminen, ja taloudellinen kokonaistilanne on sopimuksen velvoitteiden ja oikeuksien määrällistä tarkastelua tärkeämmässä asemassa. Jos sopimuksen velallinen on selvästi heikommassa asemassa velkojaan nähden, voi kohtuullistaminen tulla helpommin kysymykseen, vaikka sopimusosapuolten epätasapaino olisikin vähäisempi.²⁰²

Jos sopimuksen kohtuullistaminen tapahtuu, voidaan sopimuksen sisältöä muokata tapauskohtaisesti siten, että kohtuuttoman sopimusehdon sisältöä muutetaan kohtuulliseksi tai jätetään kyseinen ehto pois sopimuksesta. Jos sopimusehtojen muokkaaminen ei ole tapauskohtaisessa harkinnassa riittävä keino siihen, että sopimus voidaan saattaa tasapainoiseksi, voidaan varsinaisen pääsopimus

²⁰⁰ Ks. KKO 1995:204; Klami-Wetterstein 2020, s. 656.

²⁰¹ Kurkela 2003, s. 262.

²⁰² Ks. esim HE 247/1981 vp, s. 15.

tulkita sitomattomaksi. Pääsopimuksen raukeaminen on kuitenkin kohtuullisuusharkinnassa viimeinen keino, ja oikeusvarmuudenkin kannalta tulisi sopimus pyrkiä pitämään voimassa.²⁰³

Oikeustoimilaissa ei ole selvää ohjeistusta siitä, milloin sopimuksen kohtuullistamista tulee vaatia, joten *de facto* tuomioistuिन joutuu tapauskohtaisesti harkitsemaan, onko kohtuullistamista vaadittu tarpeeksi ajoissa, kun otetaan huomioon sopimuksen olosuhteet. Vaikka sopimusrikkomuksesta aiheutunut sopimussakko olisi jo maksettu, voi sitä ainakin lain esitöiden mukaan vaatia ajantasaistetun OikTL 36 §:n mukaan kohtuullistettavaksi tai soviteltavaksi:

“Tässä suhteessa ehdotus merkitsee muutosta oikeustoimilain nykyiseen 36 §:ään, jonka mukaan oikeus vaatia kohtuullistamista on menetetty, jos sopimussakko on suoritettu ehdoitta. Vastaavaa säännöstä ei ole syytä ottaa yleiseen sovittelusäännökseen. On esimerkiksi mahdollista, että se riippuvuussuhde, jonka vuoksi osapuoli on joutunut hyväksymään kohtuuttoman sopimuksen, jatkuu edelleen silloin kun sopimuspuoli täyttää oman osansa sopimuksesta. Se seikka, milloin kohtuullistamisvaatimus esitetään, ei tietenkään ole merkityksellinen. On kuitenkin tarkoituksenmukaisinta jättää tämän seikan arviointi tuomioistuimille.”

204

Luvussa 2.3.2 käsittelin sopimussakon houkuttelutarkoitusta, joka tarkoittaa sitä, että sopimuksen velallinen houkuttelee vahvemman osapuolen sopimukseen ehdottamalla rangaistusluontoisen sopimussakon lisäämistä tehostekeinoksi. Houkuttelutarkoitus perustuu siihen, että sopimuksen heikompi osapuoli pyrkii osoittamaan oman toiminnan riskittömyyden, ehdottamalla itse sopimussakkoa. Jos tämän kaltainen sopimussakko aktualisoituu maksettavaksi, on sopimuksen velallisen erittäin vaikea vaatia sopimussakon kohtuullistamista. Edellä mainitussa sopimustilanteessa on luontevaa olettaa, että houkuttelutarkoituksessa solmittu sopimussakko on vaikuttanut sopimuksen hintaan alentavasti, tai muuten lisännyt velallisen oikeuksia. Kohtuullisuusharkinnassa on silloin velallisen vaikea perustella, että sopimus on ollut epätasapainossa, miltään kannalta katsottuna, sillä sopimussakko on solmittu tietoisesti ja harkiten velallisen aloitteesta. Jos puolestaan sopimussakko on solmittu esimerkiksi velkojan aloitteesta painostustarkoituksessa, on velallisen helpompi vaatia kohtuuttomuusharkintaa. Sopimussakon käyttö työoikeudessa ei ole siis rajoittamatonta, vaan sen hyväksyttävyyden määräytyy aina tapauskohtaisen kokonaisharkinnan perusteella²⁰⁵

²⁰³ Hemmo 2003 II, s. 93–95; HE 247/1981 vp, s. 16.

²⁰⁴ Ks. HE 247/1981 vp, s. 17

²⁰⁵ Säilä 2020, s. 144; Hemmo II 2003 s. 77.

6 Heikomman sopimusosapuoleen liittyvät ongelmat työoikeudessa

6.1 Epäitsenäiset yrittäjät etenkin kilpailukieltosopimusten kannalta

Tässä luvussa tarkastelen sopimussakon käyttöön liittyviä ongelmakysymyksiä heikomman sopimusosapuolen näkökulmasta. Jatkuvasti kehittyvä digitalisaatio muuttaa jatkuvasti työn tekemisen muotoja ja järjestämistä sekä työmarkkinoiden toimintaa. Digitalisaatio on lisäksi kehityksellään nostanut esiin uudenlaisia ongelmatilanteita työoikeuden tulkintatilanteisiin.²⁰⁶ Epäitsenäisellä yrittäjällä tarkoitetaan työtä tekeviä henkilöitä, joiden asema on epäselvä yrittäjyyden ja työntekijänä toimimisen välillä. Kun yrittäjyyteen yhdistetään usein itsenäisen päätäntävällän ja oman osaamisen hyväksi käyttämisen ominaisuudet, niin epäitsenäisten yrittäjien osalta nämä konseptit eivät päde samanlailla. Eurofoundin vuoden 2018 tutkimuksen²⁰⁷ perusteella, suurin osa erilaisilla digitaalisilla alustoilla työskentelevistä epäitsenäisistä yrittäjistä näkee itsensä työntekijänä, eikä yrittäjänä.²⁰⁸

Tutkielmani kannalta epäitsenäiset yrittäjät ovat mielenkiintoinen joukko, varsinkin kilpailukieltosopimusten, ja niihin liitettyjen sopimussakkojen kannalta. Kilpailukieltosopimuksen vuoden 2022 lakimuutoksen mukaan työntekijöiden kilpailukieltosopimukseen sovelletaan työsopimuslain 3.5§:n säädöksiä, mutta epäitsenäiset yrittäjät jäävät epäselvään asemaan heihin sovellettavien lakien osalta, sillä mikäli heitä ei tulkita työntekijöiksi, ei heihin voida soveltaa työsopimuslain säädöksiä kilpailukieltosopimusten rajoitusten ja korvausvastuun osalta.²⁰⁹

Työsopimuslain avulla luodaan suojaa sopimussuhteen heikommalle osapuolelle, joten lain tavoitteiden kannalta voidaan argumentoida, että epäitsenäisiin yrittäjiin kuuluisi soveltaa myös työsopimuslakia. Oikeustoimilaki suojaa toki epäitsenäisiä yrittäjiä kilpailukielto- ja salassapitosopimusten osalta, mutta kuten kilpailukieltosopimusten vuoden 2022 lakimuutoksen tavoitteissa todetaan, heikompien sopimusosapuolien asemaa halutaan vahvistaa kilpailukieltosopimusten osalta. Epäitsenäisillä yrittäjillä ei ole usein mahdollisuuksia tai osaamista vaikuttaa kilpailukieltosopimuksen sisältöön, sillä heidän alustatyöllistäjänsä usein määrittää sopimusehdot. Tämän kaltaisissa tilanteissa alusta toimii käytännössä epäitsenäisten yrittäjien työnantajana.²¹⁰

Epäitsenäinen yrittäjä voidaan monelta kannalta katsoen rinnastaa kauppaedustajaan. Epäitsenäinen yrittäjä ei ole sopimussuhteessa heidän loppuasiakkaansa kanssa, vaikka vastuu kommunikoinnista

²⁰⁶ Kovalainen 2018, s. 233.

²⁰⁷ Ks. Eurofound 2018 Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects.

²⁰⁸ Kovalainen 2018, s. 234.

²⁰⁹ Paukku – Puisto 2021, s. 169.

²¹⁰ Paukku – Puisto 2021 s. 170.

ja varsinaisen työn toimituksesta on heillä, samalla tavalla kuten kauppaedustajalla. Paukku ja Puisto antavat artikkelissaan tästä esimerkkitalanteen, jossa henkilö A toimii asiantuntijana Y oy:n kautta siten, että asiakkaiden näkökulmasta he tulkitsevat sopimussuhdetta siten, että henkilö A on työsopimuksessa yrityksellä Y, vaikka A:lla on tosiasiassa oma yhtiö A oy, jonka kautta hän laskuttaa Y oy:ta. Sijoittaja ostaa yrityksen Y oy. Tämän kaltaisessa tapauksessa A:lle voitaisiin solmia yrityskaupan yhteydessä kilpailukieltosopimus, ilman työsopimuslain säännöksiä kilpailukiellon kestoajasta, siitä maksettavista korvauksista tai siihen liitetyn sopimussakon suuruudesta, sillä asiantuntija A ei ole varsinaisessa työsuhteessa yrityksen Y kanssa. Kilpailukieltosopimuksella voitaisiin tässä tilanteessa rajoittaa A:n tarjoamia asiantuntijapalveluita vuotta pidemmän ajan, ja kilpailukiellosta ei tarvitsisi maksaa korvausta.²¹¹

Euroopan komissio on jo 2000-luvun alussa esittänyt, että yksiselitteinen jako työntekijöiden ja yrittäjien välille ei ole riittävää, sillä lain mukaan yrittäjiksi katsotut työntekijät, voivat olla riippuvaisia yhdestä organisaatiosta, kuten tavanomaiset työntekijät. Heihin voidaan soveltaa myös direktio-oikeutta organisaation toimesta, jota normaalisti sovelletaan vain työntekijöihin.²¹² Epäitsenäisten yrittäjien osalta työoikeudellinen lainsäädäntö vaatii uudistusta, tai selvempiä ohjeita oikeuskäytännön avulla siitä, mitä lakia sovelletaan missäkin tilanteessa, jotta lain tavoitteet voidaan saavuttaa, esimerkiksi kilpailukieltosopimusten osalta.²¹³

6.2 Työntekijän asema heikompana sopimusosapuolena

Työoikeudellisten sopimusten heikomman osapuolen, eli työntekijän kannalta, voi tutkielmani käsittelemät sopimustyyppit, varsinkin tehostettuna sopimussakolla, aiheuttaa erilaisia negatiivisia vaikutuksia. Kävin sopimussakon tarkoituksena läpi toisessa kappaleessa, joista painostusfunktio katsottiin tärkeimmäksi. Työntekijän näkökulmasta sopimussakon painostusfunktio voi johtaa tilanteisiin, missä sopimussakon ”uhka” vaikuttaa työntekijän käyttäytymiseen myös sellaisten toimintojen osalta, joita sopimuksella ei edes pyritä rajoittamaan. Tämä voi johtua sopimusosapuolensa osaaamisen puutteesta tai monesta epätasapainoisesta sopimusosaamisesta johtuvasta syystä. Heikomman sopimusosaamisen omaava työntekijä voi hyväksyä sopimuksen sisällön sitä tarkemmin tutkimatta, ja olettaa sopimusehtojen olevan automaattisesti sitovia.²¹⁴

²¹¹ Paukku – Puisto 2021, s. 165.

²¹² Ks. Euroopan komission vihreä kirja: Työlainsäädäntö 2000-luvun haasteiden tasalle 2006, s. 11–12; Paukku – Puisto 2021, s. 163.

²¹³ Paukku – Puisto 2021, s. 170.

²¹⁴ Ks. Hemmo III 2005, s. 118.

Esimerkiksi erikoistuneilla kapeilla toimialoilla työtä tekevien osalta, liikesalaisuuksien tai kilpailevan toiminnan rajoitukset, voivat aiheuttaa uuden työpaikan valintamahdollisuuksien, tai kilpailevan toiminnan harjoittamisen rajoittumista. Työntekijä saattaa uuden työtehtävänsä takia väistämättä ajautua tilanteeseen, missä entisen työnantajan liikesalaisuuksien ilmaiseminen tai käyttäminen olisi tarpeellista. Kun salassapitosopimuksen määrittämät velvoitteet eivät vanhene ajan kuluessa, voi tämä aiheuttaa ongelmia työnvalinnan kannalta. Esimerkiksi Yhdysvalloissa on pohdittu salassapitosopimuksen ongelmia siten, että joskus salassapitosopimuksen asettamat rajoitukset saattavat estää kokonaan työsopimuksen tekemisen erikoistuneilla toimialoilla. Kyseistä ongelmaa on kutsuttu Yhdysvalloissa *“inevitable disclosure”*-doktriiniksi.²¹⁵

Kotimaisessa sopimusoikeudessa tällaisissa *“inevitable disclosure”*-tilanteissa, voidaan sopimuksen kohtuullisuutta toki arvioida oikeustoimilain perusteella, mutta ongelmana saattaa olla sopimuksen painostusfunktion takia siinä, että työntekijällä ei ole tietämystä tai uskallusta lähteä vaatimaan sopimuksen kohtuullistamista tai sovittelua. Jos työntekijä kuitenkin lähtee haastamaan sopimuksen kohtuullisuutta, ei hänellä voi olla varmuutta tuomioistuimen päätöksestä tapauskohtaisen tulkinnan takia.²¹⁶

Työsopimuslain kilpailukieltosääntelyn taustalla on työntekijän työllistymismahdollisuuksien turvaaminen työsuhteen päättymisen jälkeen.²¹⁷ Vaikka kilpailukieltosopimuksen tarkoitus on estää kilpailevan toiminnan tekemistä tietyn määräajan osalta, vaaditaan siihen aina erityisen painava syy ja työnantajan maksama korvaus rajoitusajalta. Salassapitosopimuksen rajanvetoa kilpailukieltosopimuksen osalta pohdittiin ennakkoratkaisun KKO 2022:16 avulla neljännessä kappaleessa. Vaikka salassapitosopimuksella suojataan lähtökohtaisesti eri intressejä kuin kilpailukieltosopimuksella, voidaan pohtia sen mahdollisesti vaikuttavan myös työntekijän käyttäytymiseen kilpailukieltosopimusta vastaavalla tavalla *de facto*.

Jos salassapitosopimus on tehostettu korkealla sopimussakolla, voi sopimussakon painostusfunktio mielestäni johtaa siihen, että työntekijä välttää sellaista kilpailevaa toimintaa, jossa on pienikin mahdollisuus sopimussakon aktualisoitumiseen liikesalaisuuksien käyttökiellon rikkomisen takia. Edellä mainittua teoreettista samankaltaisuutta ei voi oikeusvarmuuden kanssa kirjoittaa lakiin, joten jos salassapitosopimusta ei rinnasteta kilpailukieltosopimukseen, ei siihen päde kilpailukieltosopimuksia koskeva säätely. Näissä tilanteissa salassapitosopimuksen ja siihen liitetyn sopimussakon

²¹⁵ Herrainsilta – Vapaavuori 2022, s. 142; Vapaavuori 2019, s. 602–603.

²¹⁶ Herrainsilta – Vapaavuori 2022, s. 142.

²¹⁷ Ks. HE 157/2000 vp, s. 82–83.

todellinen vaikutus olisi laajempi työntekijän näkökulmasta, lainmukaiseen vaikutukseen verrattuna.

Jos sopimussakolla pyritään rajoittamaan mahdollista korvausvastuuta, on sopimusehto usein solmittu vahvemman osapuolen aloitteesta. Kuten kappaleessa 4.4.2 käsitellystä Rovaniemen hovioikeuden tapauksesta (RovHO 10.5.2022 S21/496) näimme, voi salassapitosopimus myös olla työntekijän kannalta suojakeino, vaikka se olisi sovittu työnantajan aloitteesta. Jos tämänkaltaisessa tapauksessa työnantaja olisi solminut salassapitoehtoon vastuunrajoituksen oman korvausvastuun osalta, olisi tapauksen lopputulos ollut mahdollisesti erilainen. Työnantaja voi kuitenkin laatia sopimuksia työntekijän kanssa usein siten, että heikommalla osapuolella ei ole todellista mahdollisuutta vaikuttaa sopimusehtoihin.

Sopimussakko on oikeuskeinona lähtökohtaisesti työnantajan intressejä palveleva, ja heikomman osapuolen tulisi pitää omista oikeuksistaan kiinni, ja mahdollisissa kohtuuttomuustilanteissa vaatia sopimuksen sovittelua. Mielestäni sopimusoikeudellisen osaamisen lisääminen työntekijöiden kannalta on tärkeää, ja tämän takia valitsin tutkielmani aiheeksi sopimussakon työoikeudellisissa sopimuksissa.

7 Johtopäätökset

Tutkielmani tavoitteena on ollut sopimussakon oikeudellisen merkityksen tutkiminen työoikeudellisissa kilpailukiello- ja salassapitosopimuksissa. Tutkin sopimussakkoa nimenomaan työoikeudellisissa sopimuksissa, ja tutkielman rajaaminen kilpailukiello- ja salassapitosopimukseen, sekä niihin liitettyihin sopimussakkoihin vaikutti järkevältä ratkaisulta. Kilpailukieltosopimukset ja salassapitosopimukset liittyvät niin vahvasti toisiinsa, että mielestäni niiden tutkiminen yhdessä oli luontevaa. Oikeudellinen epäselvyys kilpailukieltosopimusten ja salassapitosopimusten välisestä rajanvedosta tukee tätä näkemystäni, vaikka saimme siihen päivitettyä ohjeistusta ennakkopäätöksen KKO 2022:16 avulla. Lainopillinen tutkimus soveltui tutkielmaani parhaiten, ja rakensin tutkielmastani oikeuskäytännön, oikeuskirjallisuuden ja lainsäädännön avulla parhaan kokonaisuuden. Käytin lainopillisen tutkimuksen lisäksi oikeuspoliittista tutkimusmetodia hyväksi, pohtiessani yöntekijän asemaa heikompana sopimusosapuolena, ja muun muassa uuden kilpailukieltosäätelyn vaikutuksia.

Tutkielmani ensimmäisen tutkimuskysymyksen avulla halusin selvittää, mikä merkitys sopimussakolla on kilpailukiello- ja salassapitosopimuksissa työoikeuden kontekstissa. Sopimussakko toimii keskeisenä sopimus oikeudellisena tehostekeinona kyseisissä sopimustyypeissä. Tämä johtuu siitä, että kilpailukiello- ja salassapitosopimukset koskevat aineettomia intressejä, ja niiden suojaamista. Sopimussakko tuo korvausfunktion avulla sopimusrikkomuksissa varmuutta riittävien korvausten varmistamiseen, sillä ilman sopimussakkoa niitä selviteltäisiin vahingonkorvausvelvollisuuden avulla, joka ei vaikeasti mitattavien aineettomien intressien suojaamisessa ole *de facto* riittävää. Sopimussakon avulla voidaan lisäksi ennaltaehkäistä sopimusrikkomuksia ohjaamalla sopimuskumppanin toimintaa.

Sopimussakon oikeudellinen luonne työoikeuden sopimustyypeissä on monimuotoinen. Sopimussakko voi toimia rangaistusluontoisena sekä vahingonkorvausluontoisena seuraamuskeinona jopa samanaikaisesti. Sopimuksen sisältö ja tarkoitus määrittää sopimussakon luonteen tapauskohtaisesti. Sopimussakkojen rangaistusluontoisuus korostuu erityisesti työoikeudessa, sillä sopimussakko on usein liitettyinä kilpailukiello- ja salassapitosopimukseen, joissa konkreettisen vahingon osoittaminen on vaikeaa. Sopimussakon suuruus teoreettisiin korvattaviin vahingonkorvauksiin vaihtelee tapauskohtaisesti, mutta lähtökohtaisesti voidaan todeta sopimussakkojen olevan määrältään suurempia kuin yleiset vahingonkorvaukset, jotka aiheutuisivat kilpailukiello- ja salassapitosopimuksia suojelevien sopimusvelvoitteiden rikkomisesta.

Kilpailukiello- ja salassapitosopimuksien tutkiminen osoitti, että sopimussakon merkitys on niissä hieman toisistaan poikkeava, vaikka molemmissa sopimustyypeissä sitä käytetään korvaus- ja painostuskeinona. Kilpailukieltosopimuksilla pyritään rajoittamaan työntekijän kilpailevaa toimintaa tietyn rajoitusajan osalta, ja sopimussakolla tehostamaan kyseisen velvoitteen noudattamista, sekä helpottamaan velvoitteen rikkomisesta aiheutuvien korvausten saamista. Vuoden 2022 lakimuutos muutti työoikeudellisia kilpailukieltoja koskevaa säätelystä. Sopimussakolle määritettiin ylärajaksi työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkka. Samalla kilpailukiellon rajoitusaikoja muutettiin siten, että ne voivat olla korkeintaan vuoden mittaisia. Kilpailukielloihin lisättiin myös työnantajan korvausvelvollisuus työsuhteen jälkeiselle rajoitusajalle.

Lakimuutoksella tavoitellaan “turhien” kilpailukieltojen vähentämistä, ja työntekijän aseman vahvistamista heikompana sopimusosapuolena. Työnantajat joutuvat lakimuutoksen jälkeen pohtimaan tarkemmin kilpailukieltojen lisäämistä työntekijöille, sillä rajoitusajan korvaus on sen verran suuri, ettei sen maksaminen “turhissa” tilanteissa ole varmasti järkevää. Kilpailukieltosopimus vaatii edelleen lakimuutoksen jälkeen erityisen painavan syyn, jotta sitä voidaan pitää sitovana. Kilpailukieltojen oikeudellinen sääntely on lakimuutoksen jälkeen lisääntynyt merkittävästi, mutta tutkiessani työ- ja elinkeinoministeriön selvitystä kilpailukieltojen nykytilanteesta, niiden käyttö on edelleen suhteellisen laajaa. Työ- ja elinkeinoministeriön selvityksen perusteella tietoisuutta kilpailukieltojen edellytyksistä pitäisi mielestäni edelleen parantaa sopimuksen molempien osapuolien osalta. Yli vuoden mittaisia kilpailukieltoja löytyi edelleen tutkimusjoukolta yllättävän paljon, ja huomattava osa vastaajista ei osannut vastata löytyykö heiltä kilpailukieltosopimusta. Mielestäni on ongelmallista, jos kilpailukiello on solmittu työntekijälle siten, että hän ei osaa edes sanoa onko sitä solmittu, tai miten pitkä kilpailukiellon rajoitus on.

Salassapitosopimusten osalta sopimussakon käyttö perustuu samoihin intresseihin, kuin kilpailukieltosopimuksissa, eli vaikeasti mitattavien aineettomien voimavarojen korvauksien varmistamiseen sekä sopimusrikkomusta ennaltaehkäisevään painostusfunktioon. Salassapitosopimuksen tarkoitus kuitenkin eroaa kilpailukieltosopimuksesta. Salassapitosopimuksella ei tarkoiteta kilpailevan toiminnan rajoittamista, vaan liikesalaisuuksien suojaamista. Salassapitosopimuksen liikesalaisuuksien ilmaisukiello ei ole ajallisesti rajoitettu. Jos salassapitosopimuksella on määrätty kilpailevan toiminnan rajoittamisesta, tulee se rinnastaa kilpailukieltosopimukseen korkeimman oikeuden ennakkoratkaisun KKO 2022:16 perusteella. Jos salassapitosopimusta ei rinnasteta sopimuksen tavoitteiden mukaan kilpailukieltosopimukseen, ei siihen voi soveltaa kilpailukieltosopimusta koskevaa työsuopimuslain sääntelyä. Tällä on merkittävä vaikutus, sillä solmimalla salassapitosopimus siten, että se ei rinnastu kilpailukielloon, sovelletaan siihen lähinnä yleistä sopimusoikeudellista sääntelyä,

joten se on huomattavasti avoimempi sopimustyyppi kilpailukieltoihin verratessa. Salassapitosopimukseen liitetyn sopimussakon osalta ei sen suuruudesta ole laissa säädettyjä rajoituksia, joten yleiset oikeustoimilain kohtuuttomuuspykälät säätelevät sen sitovuutta. Tapauskohtaisen tulkinnan merkitys korostuu salassapitosopimuksissa yksityiskohtaisen säätelyn puutteen takia.

Sopimussakon pätevyyden ja kohtuullisuuden tutkimuskysymyksen osalta, oikeustoimilain 36§ on keskeisessä osassa, mutta myös monet yleiset sopimusoikeudelliset normit vaikuttavat sen tulkitsemiseen. Kilpailukieltosopimukseen liitetyn sopimussakon osalta työsopimuslain erityissäännökset rajoittavat myös sen sisältöä, kun taas salassapitosopimuksen ja siihen liitetyn sopimussakon osalta tapauskohtainen tulkinta korostuu. Oikeuskäytäntö korostaa sopimuksen olosuhteiden ja kokonaisuuden tulkittamista jokaisen sopimuksen kohdalla, kun arvioidaan sen pätevyyttä ja kohtuullisuutta.

Sopimussakon hyväksyttävyyys työoikeudessa perustuu pitkälti tasapainaisuuden löytämiseen sopimuskumppanien kesken. Heikomman sopimusosapuolen olosuhteet otetaan tapauskohtaisessa arvioinnissa huomioon. Vaikka sopimussakon rangaistusluontoisuus on lähtökohtaisesti sallittu sopimusmekanismi, tulee silti kohtuuttomuusarvioinnissa ottaa huomioon, jos työntekijä on tietoisuuden, osaamisen tai taloudellisen tilanteen takia huomattavan heikossa asemassa sopimuksen velkojaan eli työnantajaan nähden.

Tutkielmassani nousi esiin muutama ongelmakohta sopimussakon käyttämisestä työoikeudellisissa sopimuksissa. Sopimusehdot voivat tietyissä tilanteissa rajoittaa esimerkiksi työntekijän toimintavapautta laajemmin, kuin mitä sopimuksella on tarkoitettu. Salassapitosopimusten osalta liikesalaisuuksien ilmaisukieltota ei ole ajallisesti rajoitettu, joka on täysin ymmärrettävää. Mitä enemmän aikaa kuluu, liikesalaisuuksien merkitys teoriassa vähenee. Tämän salassapitosopimuksen ominaisuuden takia voimme kuitenkin pohtia, aiheuttaako ajallisesti rajoittamaton liikesalaisuuksien ilmaisukieltota joskus työntekijän työllistymisen vaikeutumista. Korkein oikeus painotti ennakkoratkaisussaan KKO 2022:16 nimenomaan, että salassapitosopimukselle ei kuulu rajoittaa työntekijän työllistymismahdollisuuksia kilpailevan toiminnan osalta. Epäitsenäisten yrittäjät ovat myös joukkona poikkeuksellinen ryhmä, heihin liittyvän oikeudellisen säätelyn epäselvyyden takia. Epäitsenäiset yrittäjät toimivat yrittäjän ja työntekijän välimaastossa, eikä heihin sen takia yleensä sovelleta esimerkiksi kilpailukieltosopimuksen työsopimuslain säätelyä rajoitusaikojen tai korvausvelvollisuuden osalta.

Kokonaisuutena voidaan todeta, että sopimussakon asema on työoikeudessa vakiintunut ja se on tarpeellinen ja vahva suojakeino työnantajille aineettomien intressien suojelemisessa, mutta sen

käyttöön liittyy oikeudenmukaisuuden jatkuvan arvioinnin tarve, kehittyvässä sopimusvapauteen perustuvassa työympäristössä. Työntekijän suoja heikompana sopimusosapuolena on tärkeä huomioida aina sopimussakkoa tutkiessa, sillä sopimussakko palvelee lähinnä työnantajan intressejä. Jatkotutkimuksia voisi tehdä esimerkiksi siitä, miten sopimussakko vaikuttaa konkreettisesti sopimuksen heikompaan sopimusosapuoleen. Kilpailukiello- ja salassapitosopimusten osalta on epäitsenäisten yrittäjien asema ja heitä koskeva säätely kokonaisuudessaan myös ajankohtainen aihe digitalisoituneessa nyky-yhteiskunnassamme.

Lähteet

Kirjallisuus

- Aarnio, Aulis: Laintulkinnan Teoria: Yleisen Oikeustieteen Oppikirja. Porvoo; Hki ; Juva: WSOY, 1989.
- Aro, Pirkko-Liisa: Sopimussakon ja vahingonkorvauksen suhteesta rakennusurakassa. Defensor Legis 1/1971.
- Bernhard Gomard: Letters of intent (hensigtserklæringar).Forhandlingene ved det 30. nordiske juristmøtet Oslo 15. - 17. august 1984, Det norske lokalstyret for De nordiske juristmøter, 1984.
- Bruun, Niklas: Kilpailukiello työ- ja toimisuhteissa. Defensor Legis 5/2003.
- Caselius, Ilmari: Sopimussakon suhteesta vahingonkorvaukseen. Defensor Legis 1929.
- Dimatteo, Larry A: Behavioural Case for Contractual Penalties under the Common Law. European Review of Private Law. 23(3) 2015.
- Ervasti, Kaijus: Oikeussosiologia ja oikeuspoliittinen tutkimus osana oikeustiedettä. Suomalainen lakimiesyhdistys. Vammalan Kirjapaino Oy, Sastamala 2011.
- Euroopan yhteisöjen komissio: Vihreä kirja: Työlainsäädäntö 2000-luvun haasteiden tasalle. KOM(2006) 708 lopullinen. Bryssel 2006.
- Heiskanen, Jussi: Kilpailukieltosopimuksen edellytykset työsopimuslain mukaan. Helsingin hovioikeuden julkaisuja. Hakapaino OY. Helsinki 2009.
- Heiskanen, Saana: Hovioikeuskäytäntöä kilpailukieltosopimuksista. Oikeustieto 2/2015.
- Hemmo, Mika – Hoppu, Kari: Sopimusoikeus. Päivittyvä ajantasateos. Alma Talent Oy 2022.
- Hemmo, Mika: Sopimusoikeus II. Talentum 2003.
- Hemmo, Mika: Sopimusoikeus III. Talentum 2005. (Hemmo III 2005).
- Hemmo, Mika: Vahingonkorvauksen määräytymisestä sopimussuhteissa. Suomalainen lakimies yhdistys 1994.
- Hemmo, Mika: Vahingonkorvausoikeus. Talentum Media 2005.
- Herrainsilta, Jussi: Työsopimuslain kilpailukieltosopimusta koskevat uudet säännökset: näkökulmia työnantajan korvausvelvollisuudesta ja liikesalaisuuksien suojasta. Defensor Legis 1/2022.
- Hoppu, Esko – Hoppu, Kari: Kauppa- ja varallisuus oikeuden pääpiirteet. 16., uudistettu painos. Alma Talent Oy 2016.
- Huhtamäki, Heikki: Kilpailukieltolausekkeista yrityskauppojen osakassopimuksissa. Lakimies 3/2010.

- Kaivanto, Keijo: Kilpailukieltosopimuksen pätevydestä. Teoksessa Saarnilehto, Ari (toim.): Työoikeus tänään. Juhlajulkaisu Martti Kairinen. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Turun yliopisto, Turku 2007.
- Karppanen, Mira: Kuljettajien työoikeudellinen asema jakamistalouden kyydinjakopalveluissa – oikeuskäytäntöä Uberista. Defensor Legis N:o 1/2018.
- Klami-Wetterstein Paula: Avtalsvite och dess funktion i det avtalsrättsliga systemet – några anmärkningar från ett finskt perspektiv. Nordiska förmögenhetsrättsdagarna, Stockholm Centre for Commercial Law, Juridiska fakulteten, Stockholms universitet 2018.
- Klami-Wetterstein, Paula: Sopimussakko ja sen käyttötarkoitukset Suomen sopimusoikeudessa – erityisesti painostusfunktioista ja sen merkityksestä. Lakimies 5/2020. Suomalainen lakimiesyhdistys 2020.
- Koskinen, Seppo: Ammatti- ja liikesalaisuus. Edita Publishing. 2002.
- Koskinen, Seppo: Kilpailukieltosopimus. Lapin Yliopisto 2002.
- Kovalainen, Anne. Kohteessa: Työelämän Tutkimus 2018, Nidos 16, julkaisu 4. Business Source Ultimate. Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning 16 (4) – 2018.
- Kurkela, Matti S: Globalisoitunut sopimuskäytäntö ja sopimusoikeudelliset periaatteet. Edita 2003.
- Lehtinen, Leena: Vastakauppa ja sopimussakko. Tampere: Lakimiesliiton kustannus 1993.
- Liuksiala, Aaro: Rakennussopimukset käytännön käsikirja. Rakennuskirja Oy. Helsinki 1991.
- Lähtenmäki, Leena: Työntekijän kilpailunrajoitussopimuksesta. Licensiaattitutkinnon sivuainekirjoitus. Helsingin yliopisto 1991.
- Martti Kairinen – Seppo Koskinen – Kimmo Nieminen – Vesa Ullakonoja – Mika Valkonen: Työoikeus. Alma Insights. 2013.
- Munukka, Jori: Kontraktuell lojalitetsplikt. Jure Förlag 2007.
- Määttä, Kalle: Oikeustaloustieteen perusteet. Edita Publishing Oy. Helsinki 2006.
- Määttä, Kalle: Yritysoikeus yritystoiminnan suunnittelussa. Edita Publishing Oy. Helsinki 2005.
- Olsen, Lena: Ersättningsklausuler. Liber Förlag 1986.
- Paanetoja, Jaana: Euroopan unionin oikeuden työntekijäkäsitteen laajeneva tulkinta. Lakimies 3–4/2015.
- Paukku, Eelis – Puisto, Aarne: Kilpailukieltoluvulla: näkökulmia kilpailu-, sopimus- ja työoikeudellisiin rajapintoihin. Liikejuridiikka 2/2021.
- Pönkä, Ville: Osakassopimuksen suhde työlainsäädäntöön ja erityisesti työsopimuslaissa tarkoitettuun kilpailukieltosopimukseen. Lakimies 1/2011.
- Pönkä, Ville: Osakassopimuksen tavoitteet ja voimassaolon hallinta. Helsingin yliopisto 2008.

- Pöyhönen, Juha: Sopimusoikeuden järjestelmä ja sopimusten sovittelu. Suomalainen lakimiesyhdistys. Helsinki 1988.
- Ramberg, Christina: Swedish case note on the penalty clause decisions by the UK supreme court. *European Review of Private Law*. 25(1) 2017.
- Ramberg, Christina: Swedish case note on the penalty clause decisions by the UK supreme court. *European Review of Private Law*, 25(1) 2017 © 2017 Kluwer Law International BV. The Netherlands. 2017.
- Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus: Työsopimuslaki. 4. uudistettu painos. WSOYpro. Helsinki 2007.
- Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus: Uusi työsopimuslaki. WSOY. 2001.
- Roos, Carl Martin: Avtal och rösträtt: en aktiebolagsrättslig studie. Almqvist & Wiksell 1969.
- Routamo, Eero – Ståhlberg, Pauli: Suomen vahingonkorvausoikeus. Kauppakaari Oyj. Lakimiesliiton kustannus. Helsinki 2000.
- Saarinen, Mauri: Työsuhdeasioiden käsikirja. Edita Publishing Oy. Helsinki 2003.
- Saarnilehto, Ari– Hemmo, Mika – Kaartio, Leena: Varallisuusoikeus. Wsoy Lakitieto 2001.
- Sahinoja, Antti: Työntekijän salassapitovelvollisuus yrityssalaisuuksista. Referee artikkeli. *Defensor Legis* N:o 6/2013. 2013.
- Saxen Hans: Adekvans och skada. Åbo Akademi 1962.
- Smith, J. C. Smith & Thomas: A Casebook on Contract. 11th Ed. Sweet & Maxwell. London 2000.
- Säilä, Lauri: Rangaistusluontoiset sopimussakot: Suomen oikeus ja eurooppalainen kehityskulku. *Liikejuridiikka* 3/2020. Kauppakamari 2020.
- Taxell, Lars Erik: Avtal och rättsskydd. Åbo akademi 1972.
- Teleranta, K. A: Sopimusoikeus. Lakimiesliiton kustannus. Helsinki.1990.
- Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimuslaki 2001. Lakimiesliiton kustannus. 2002.
- Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. Alma Talent Oy. 2013.
- Tolonen, Hannu – Karhu, Juha: Siviilioikeuden yleiset periaatteet, teoksessa Saarilehto, Ari (toim.), *Varallisuusoikeus*. 2., uudistettu painos. WSOY 2012.
- Vapaavuori, Tom: Yrityssalaisuudet ja salassapitosopimukset. 3. uud. p, 2019. Alma Insights 2019.
- Vihma, Väinö: Sopimussakko. Werner Söderström Oy 1950.
- Virtanen, Martti: Työsopimuslaki pintaa syvemmältä. PT-Työnantajapalvelut Oy. Helsinki 2001.
- Välimäki, Olli: Kovenantit: rahoitussopimuksen kovenanttiohjaus (2014). Helsingin Kamari Oy 2016.
- Väntsi, Risto: Sopimussakosta ja sen kohtuullistamisesta. Vaasan korkeakoulu. Vaasa 1984.

Wilhelmsson, Thomas – Sevón, Leif – Koskelo, Pauliine: Kauppain pääkohdat. Talentum 2006.

Wilhelmsson, Thomas: Vakiosopimus. Sopimussidonnaisuudesta ja kohtuuttomista sopimusehdoista. Lakimiesliiton kustannus. Helsinki 1995.

Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika: Työsopimuslaki. 5., uudistettu painos. Alma Talent 2017.

Virallis- ja puolivirallislähteet

HE 247/1981 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle oikeustoimen kohtuullistamista koskevaksi lainsäädännöksi.

HE 66/1988 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle rikoslainsäädännön kokonaisuudistuksen ensimmäisen vaiheen käsittäväksi rikoslain ja eräiden muiden lakien muutoksiksi.

HE 39/1993 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi elinkeinonharjoittajien välisten sopimusehtojen sääntelystä ja markkinatuomioistuimesta annetun lain muuttamisesta.

HE 48/2008 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle sähköisen viestinnän tietosuojalain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.

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

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

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

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/items/6543bf08-260e-4586-b321-f1b2ddcd4326>

Eurofound. Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects. Dublin 2018:

<https://assets.eurofound.europa.eu/f/279033/f051df6c97/ef1746en.pdf>

Oikeustapaukset

KKO 1982: II:52

KKO 1983: II:78

KKO 1986: II:97

KKO 1986: II:97

KKO 1991:11

KKO 1992:192

KKO 1995:204

KKO 2001:27

KKO 2003:19

KKO 2014:50

KKO 2014:61

KKO 2019:28

KKO 2022:16

KKO 2024:56

HelHo 15.5 1997 S 96/661

HelHo 11.5.1999, S 98/1116

HelHo 29.3.2007 S 05/3632

HelHo 29.10. 2010 S 09/3093

HelHo 31.8.2020 nro 1116

I-SHO 12.4. 2005 S 03/930

I-SHO 2.10.2008 S 08/5

I-SHO 8.2.2019, S 18/384

THO 13.2. 2015 S 14/495

THO 23.3. 2015 S 14/1773

RovHO 10.5.2022, S 21/496